

지구경영학과박사학위논문

사회복지사의 자기효능감과 직무만족도의
상관성에 관한 사주명리학적 연구

A Saju-Myungri Study on the Relationship between
Self-Efficacy and Job Satisfaction of Social Workers

2018년 8월

국제뇌교육종합대학원대학교

지구경영학과 사회복지전공

나 경 미

사회복지사의 자기효능감과 직무만족도의 상관성에 관한 사주명리학적 연구

A Saju-Myungri Study on the Relationship between
Self-Efficacy and Job Satisfaction of Social Workers

지도교수 김 기 승

이 논문을 지구경영학 박사학위 논문으로 제출함

2018년 5 월

국제뇌교육종합대학원대학교


지구경영학과 사회복지전공

나 경 미

나 경 미 의

지구경영학 박사학위 논문을 인준함

2018년 6월

심사위원장 김 광 린 

심 사 위 원 조 남 호 

심 사 위 원 강 계 수 

심 사 위 원 김 병 삼 

심 사 위 원 김 기 능 

국제뇌교육종합대학원대학교

감사의 글

숨 가쁜 켜 걸음을 잠시 멈추고 지난 대학원 시절을 되돌아보면 만감이 교차합니다. 학위과정의 마무리 단계에 접어들고 보니 아쉽기도 하고 감사한 분들이 너무도 많습니다.

부족한 제게 격려와 용기를 주시며 끝까지 포기하지 않고 올 수 있게 해주신 김기승교수님, 동문의 정까지 보태 늘 웃음 잊지 않고 아낌없는 지도편 달을 하여 주신 함혜수박사님, 김병삼박사님, 부족한 논문에 지혜를 담도록 도움을 주신 조남호교수님, 어떤 상황에서도 희망과 넉넉함으로 대해주시고 심사위원장을 마다하시지 않고 좋은 결과를 갖게 해 주신 김광린 학과장님께 고개 숙여 감사드립니다.

만학도의 학창시절을 행복하게 만들어준 학우님들, 저에게 관심과 용기를 주신 소중한 인연의 모든 분들께도 감사드립니다. 많은 시간을 함께 해오며 내가 흔들릴 때마다 비전을 제시하며 끌어주고 밀어주신 이은태선생님께도 고마운 마음 전합니다.

떠올리기만 해도 죄송하고 미안함이 앞서는 나의 부모님과 그리고 집안의 맏이로서의 역할을 다하지 못하는 내게 항상 용기를 준 여동생 경민이, 우리 집안의 기둥 역할을 해주는 남동생들, 의성, 현준에게도 고마운 마음 전합니다. 엄마의 빈자리를 묵묵히 지켜 준 나의 딸 류연, 나의 아들 도형, 지금의 나를 지탱해주는 힘이 되어줘서 고맙구나.

내게 도움과 애정을 주신 모든 분들께 감사드리며, 항상 뒤에서 큰 딸 걱정엔 노심초사하시는 나의 부모님께 이 작은 논문을 바칩니다.

2018년 7월
나 경미 올림

사회복지사의 자기효능감과 직무만족도의 상관성에 관한 사주명리학적 연구

이 연구는 사회복지사의 자기효능감과 직무만족도의 상관성에 관한 사주명리학적 연구이다. 이 연구의 목적은 사회복지사 사주의 구조적 특성에 따른 자기효능감과 직무만족도의 관계를 분석하여 사회복지사의 직무적합성의 방향성을 제시하고 직무수행에 따른 소진의 감소 방안을 제시하는 데 있다. 이러한 연구목적을 수행하기 위하여 문헌연구와 실증연구를 병행하였다. 우선 문헌 연구를 통해서 사주명리이론, 자기효능감, 직무만족에 관한 이론적 고찰과 선행연구에 관해서 조사하였다.

실증분석을 위해서 사회복지사 300명을 대상으로 2018년 2월 20일~3월 12일까지 설문조사를 실시하였고 그 중 284부가 회수되었지만 불성실한 응답과 누락분 22부를 제외한 262부를 최종 분석에 활용하였다.

수집된 자료는 SPSS/Amos window for 20.0 통계패키지를 이용하여 통계분석을 하였고, 신뢰성 검증을 위해 Cronbach' α 를 실시하였다. 연구모형의 측정 변수들 간의 관계를 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 가설 검증에 앞서 각 항목측정 간의 내적 일관성을 가늠하고 검증도구의 신뢰를 확보하기 위해 신뢰정도 분석을 실시하였다. 보다 엄격한 합리성 확보를 위하여 확인적 원인분석을 실시하고, 이러한 확인적 요인분석을 통해 평균분산 추출(AVE: Average Variance Extracted)과 구성개념신뢰도(CCR: Composite Construct Reliability)를 산출하였고, 구성개념 타당성을 검정하기 위해서 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)과 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory Factor Analysis)을 실시하였다.

사주구조의 특성은 ‘사주를 이용한 성격 및 적성검사’ 프로그램인 ‘선천적성검사(AAT)’를 활용하여 격국, 용신, 천성, 신강신약을 측정하였다.

격국이 자기조절 효능감에 미치는 영향에서는 재성($\beta=.262$, $p<.01$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 용신이 자기조절 효능감에 미치는 영향에서는 식상($\beta=.361$, $p<.05$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 천성이 자기조절 효능감에

미치는 영향에서는 식상($\beta=.261$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 신강신약이 자기조절 효능감에 미치는 영향에서는 신약($\beta=.144$, $p<.001$)이 신강($\beta=.088$, $p<.05$)보다 높게 나타났다.

격국이 자신감에 미치는 영향에서는 비겁($\beta=.298$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 용신이 자신감에 미치는 영향에서는 식상($\beta=.361$, $p<.01$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 천성이 자신감에 미치는 영향에서는 식상($\beta=.261$, $p>.05$)이 가장 높은 점수를 나타냈지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다. 신강신약이 자신감에 미치는 영향도 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다.

격국이 과제난이도 선호에 미치는 영향에서는 비겁($\beta=.194$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 용신이 과제난이도 선호에 미치는 영향에서는 비겁($\beta=.295$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 천성이 과제난이도 선호에 미치는 영향에서는 인수($\beta=.378$, $p<.05$)가 가장 높은 점수를 나타냈다. 신강신약이 과제난이도 선호에 미치는 영향에서는 신약($\beta=.174$, $p<.01$)이 신강($\beta=.062$, $p<.05$)보다 높게 나타났다.

격국이 동기요인에 미치는 영향에서는 재성($\beta=.386$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 용신이 동기요인에 미치는 영향에서는 인수($\beta=.388$, $p<.05$)가 가장 높은 점수를 나타냈다. 천성이 동기요인에 미치는 영향에서는 식상($\beta=.361$, $p<.01$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 신강신약이 동기요인에 미치는 영향에서는 신약($\beta=.194$, $p<.05$)이 더 높게 나타났다.

격국이 위생요인에 미치는 영향에서는 재성($\beta=.352$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 용신이 위생요인에 미치는 영향에서는 재성($\beta=.344$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 천성이 위생요인에 미치는 영향에서는 재성($\beta=.388$, $p<.001$)이 가장 높은 점수를 나타냈다. 신강신약이 위생요인에 미치는 영향에서는 신약($\beta=.291$, $p<.001$)이 더 높게 나타났다.

자기효능감이 직무만족의 하위요인인 동기요인에 미치는 영향에서는 자기조절 효능감이 가장 높은 영향을 미쳤고($\beta=.395$, $p<.001$), 자신감($\beta=.261$, $p<.01$), 과제난이도 선호($\beta=.221$, $p<.001$)순서로 높게 나타났다.

자기효능감이 직무만족의 하위요인인 위생요인에 미치는 영향에서는 자기조절 효능감이 가장 높은 영향을 미쳤고($\beta=.386$, $p<.001$), 자신감($\beta=.261$, $p<.01$), 과제난이도 선호도($\beta=.106$, $p<.001$)순서로 높게 나타났다.

연구의 결과, 사회복지사의 사주구조와 자기효능감, 직무만족도는 서로 유의한 영향을 끼친다는 것을 알 수 있었다. 연구대상자인 사회복지사의 사주 분포도를 보면, 관성격, 관성용신, 비겁 천성, 신강인 경우가 가장 많았다. 자기효능감은 비겁과 식상이 전체적으로 높게 나타났고 직무만족도는 재성이 전체적으로 가장 높게 나타났다. 연구대상자들이 직접 클라이언트를 대면하는 직무를 맡는 경우가 많기 때문에 그러한 업무에 적절한 비겁과 식상이格 이거나 천성일 때, 자기효능감과 직무만족도가 높게 나온 것으로 보인다. 이타심이 많고 구제·구난의 정신이 강한 관성(官星)은 사회복지사의 길을 선택하는 경우가 많아 연구대상자 분포도에 영향을 끼친 것으로 보이지만, 일반적인 사회복지사의 업무에서는 자기효능감과 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 그러나, 기획하고 경영하는 시설장이나 책임자 업무에서는 역량을 잘 발휘할 것으로 보이므로 이후 직급별로 혹은 업무별로 구분하여 후속연구가 이루어지기를 바란다.

이러한 결과는 사회복지사 개인에게 적합한 사회복지 시설이나 조직의 형태, 그리고 직무자체를 판단하고 결정하는데 개인의 출생사주가 유용할 것이라는 시사점을 준다.

목 차

국문초록	i
I . 서론	1
A. 연구의 필요성과 목적	1
B. 연구의 절차	3
C. 용어의 정의	4
D. 선행 연구	6
II . 이론적 배경	12
A. 사주명리학 이론	12
1. 사주명리학의 정의와 활용성	12
2. 음양오행의 개념	16
3. 십성의 개념과 기질	28
4. 신강, 신약의 판단 및 격국, 용신, 천성의 개념	40
5. 사주분석 방법 예시	45
B. 사회복지사의 역할과 활동 영역	49
1. 사회복지 전문가로서의 역할	49
2. 사회복지사의 활동 영역	50
3. 사회복지사의 기본 철학	56
C. 자기효능감	59
1. 자기효능감의 정의	59
2. 자기효능감의 구성요소	61
3. 자기효능감에 영향을 주는 요인	63
4. 자기효능감의 차이와 측정	63

D. 직무만족	65
1. 직무만족의 정의	65
2. 사회복지사의 조직에 따른 직무성향	67
3. 직무만족의 이론	69
4. 직무만족에 영향을 미치는 요인	73
 III. 연구 방법	78
A. 연구 모형	78
B. 연구 문제	79
C. 조사 도구	79
1. 사주구조 특성과 측정 도구	79
2. 자기효능감 측정 도구	81
3. 직무만족도 측정 도구	81
D. 자료 수집 및 분석 방법	82
1. 자료 수집	82
2. 분석 방법	84
 IV. 연구 결과	85
A. 표본의 특성 및 기초 분석	85
1. 조사대상자의 일반적 특성	85
2. 조사대상자의 사주분포	87
B. 주요 변수의 기술통계치	89
1. 성별에 따른 집단 간 차이 검증	89
2. 학력에 따른 집단 간 차이 검증	90
3. 사회복지기관 근무연수에 따른 집단 간 차이 검증	90
4. 현 기관 근무연수에 따른 집단 간 차이 검증	91

5. 운영주체에 따른 집단 간 차이 검증	91
6. 직급에 따른 집단 간 차이 검증	92
7. 자격증에 따른 집단 간 차이 검증	93
C. 변수의 타당도 및 신뢰도 분석	94
1. 신뢰도 분석	94
2. 타당도 분석 - 확인적 요인분석	97
3. 상관관계 분석	99
4. 모형구축 및 적합도	100
D. 연구 문제의 검증	102
1. 연구 문제 1의 검증	102
2. 연구 문제 2의 검증	110
3. 연구 문제 3의 검증	116
4. 결과의 요약 및 해석	117
 V. 결론 및 제언	 123
 참고문헌	 128
부록 1. 설문지	134
부록 2. 사례 연구	140
ABSTRACT	154

표 목 차

<표 I-1> 선행연구 정리	11
<표 II-1> 음양의 구분	18
<표 II-2> 음간지(陰干支)와 양간지(陽干支)의 성향 및 심리구조	20
<표 II-3> 오행의 성정과 속성	25
<표 II-4> 오행의 특성과 부재심리	26
<표 II-5> 십성(十星)의 정(正)·편(編) 심리	30
<표 II-6> 십성(十星)의 기질과 성향	36
<표 II-7> 십성(十星)의 지능과 주요특징	38
<표 II-8> 득령 월지	41
<표 II-9> 격국 사례	45
<표 II-10> 용신 사례	46
<표 II-11> 천성 사례	47
<표 II-12> 신강신약 사례	48
<표 II-13> 의료사회복지의 기능	53
<표 II-14> 윤리적 의사결정의 우선순위(심사원칙)	58
<표 II-15> 직무만족의 정의	67
<표 II-16> 직무만족에 영향을 미치는 직무차원	74
<표 II-17> 직무만족의 영향요인	76
<표 III-1> 자기효능감 설문지 구성	81
<표 III-2> 직무만족 설문지 구성	82
<표 III-3> 예비조사 내용 및 절차	82
<표 III-4> 본 조사 내용	83
<표 III-5> 지역별 설문지 회수현황	83
<표 IV-1> 표본의 일반적 특성	86

<표 IV-2> 조사대상자 사주의 격국 분포	87
<표 IV-3> 조사대상자 사주의 용신 분포	87
<표 IV-4> 조사대상자 사주의 천성 분포	88
<표 IV-5> 조사대상자 사주의 신강신약 분포	89
<표 IV-6> 성별에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	89
<표 IV-7> 학력에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	90
<표 IV-8> 사회복지기관 근무연수에 따른 변수들의 평균차이 검증	90
<표 IV-9> 현 기관 근무연수에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	91
<표 IV-10> 운영주체에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	92
<표 IV-11> 직급에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	92
<표 IV-12> 자격증에 따른 연구변수들의 평균차이 검증	93
<표 IV-13> 신뢰성 검증 결과	95
<표 IV-14> 측정변수에 대한 확인적 요인분석 추정결과	98
<표 IV-15> 각 연구 단위들 간의 상관관계	99
<표 IV-16> 연구모형의 적합도 지수	101
<표 IV-17> 격국과 자기조절효능감의 관계	102
<표 IV-18> 용신과 자기조절효능감의 관계	103
<표 IV-19> 천성과 자기조절효능감의 관계	104
<표 IV-20> 신강신약과 자기조절효능감의 관계	104
<표 IV-21> 격국과 자신감의 관계	105
<표 IV-22> 용신과 자신감의 관계	106
<표 IV-23> 천성과 자신감의 관계	107
<표 IV-24> 신강신약과 자신감의 관계	107
<표 IV-25> 격국과 과제난이도 선호의 관계	108
<표 IV-26> 용신과 과제난이도 선호의 관계	109
<표 IV-27> 천성과 과제난이도 선호의 관계	109
<표 IV-28> 신강신약과 과제난이도 선호의 관계	110

<표 IV-29> 격국과 동기요인의 관계	111
<표 IV-30> 용신과 동기요인의 관계	112
<표 IV-31> 천성과 동기요인의 관계	112
<표 IV-32> 신강신약과 동기요인의 관계	113
<표 IV-33> 격국과 위생요인의 관계	114
<표 IV-34> 용신과 위생요인의 관계	114
<표 IV-35> 천성과 위생요인의 관계	115
<표 IV-36> 신강신약과 위생요인의 관계	115
<표 IV-37> 자기효능감과 동기요인의 관계	116
<표 IV-38> 자기효능감과 위생요인의 관계	117
<표 IV-39> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자기 조절효능감의 관계	11
<표 IV-40> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자신 감의 관계	118
<표 IV-41> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 과제 난이도 선호의 관계	119
<표 IV-42> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 동기 요인의 관계	120
<표 IV-43> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 위생 요인의 관계	120
<표 IV-44> 연구 문제 검증 결과	122

그림목차

<그림 I-1> 연구 절차	4
<그림 II-1> 사회복지사의 역할	50
<그림 II-2> 행동, 인지 및 개인적 요인, 외부 환경 간의 상호작용	60
<그림 II-3> Bandura의 효능기대와 결과기대 관계	61
<그림 II-4> 동기부여의 내용이론	71
<그림 II-5> 공정이론 모형	72
<그림 II-6> 매슬로우의 욕구구조이론	73
<그림 II-7> Lawler의 직무요인별 만족결정요인	75
<그림 III-1> 연구 모형	78
<그림 IV-1> 최종분석 모형	100

I . 서론

A. 연구의 필요성과 목적

현대사회의 급격한 환경변화 속에서 인간의 다양한 욕구는 복잡한 문제에 대응하여 보다 나은 삶의 질을 추구하여 개인의 안락한 삶은 물론, 조화로운 복지사회를 이룩하는데 기여하기 위하여 국가의 복지는 성장모색을 해야 하는 사명을 갖고 있다. 사회복지서비스는 서비스의 제공자와 소비자, 즉 사회복지종사자와 클라이언트간의 상호작용을 통해 전달되는 서비스임을 감안할 때, 사회복지전문가는 사회복지사업의 전면에서 실무적인 업무를 주로 담당하고 있으며, 때로는 복지 프로그램 개발, 실행하는 역할을 수행하는 주체가 되기도 하며 다양한 연구, 활동을 수행하기도 한다. 또한 사회복지시설의 사회복지사나 복지전담공무원은 핵심적인 기능과 역할을 하는 자로서, 정부의 사회복지정책 전달자로서의 역할을 성실히 수행하고 있는 것이다. 국가가 요구하는 일정한 자격을 통과한 사회복지사는 사회복지서비스를 공급자가 수요자에게 전달하는 조직 및 체계의 일원으로 복지정책을 수립하고 실천하는데 가장 중요한 역할을 담당한다고 할 수 있겠다. 우리나라는 1970년 사회복지사 자격제도가 도입되었다. 그 이후, 45년이 지난 지금, 복지가 시대적인 화두로 자리매김하면서 복지수요는 급격히 증가하였고, 이로 인해 복지 관련 정책들이 물밀듯 쏟아져 나오고 있다. 사회복지서비스에 대한 국민들의 요구와 기대가 증가됨에 따라 사회복지조직 역시 그 수와 규모가 확대되고 있다. 우리나라는 사회복지사의 자격증 교부, 채용, 신분 보장, 생활안정, 처우 및 지위 향상 등을 국가 법률로 명시하여 관리하고 있으며¹⁾ 지난 2007년부터 2010년까지 사회복지 예산이 51% 증가하는 등 복지사업의 규모도 꾸준히 증가해 오고 있다(감사원, 2013). 하지만 사회복지사라는 직업의 현실은 연평균 임금이 전 산업 평균 대비 62.5%(고용 노동부, 2013)에 불과한 저임금 직종에 불과하며, 주로 사회의 다양한 면모를 직접적으로 개입하고 관리하기

1) 사회복지사 자격증 발급 규정은 ‘사회복지사업법 제 11조’, 채용 규정은 ‘사회복지사업법 시행령 제 6조’, 신분보장 및 생활안정 규정은 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’을 명시하고 있다.

때문에 다양한 위협적 상황에 노출되기가 쉽다. 이러한 열악한 근무환경과 복지적 처우 속에서 겪을 수밖에 없는 사회복지사의 직무스트레스는 복지의 각 방면을 담당해야 하는 그들에게 직무를 처리하는데 많은 어려움을 야기하고 있다. 게다가 과중한 직무의 부과도 사회복지사의 스트레스를 증가시키는 원인이 되고 있다. 13개 중앙부처 292개 복지서비스의 62%(180개 사업)가 자치구(동주민센터)를 통해 전달되고 있으며, 2013년 일반주택사업, 저소득층 학비지원, 무상보육 전면확대 및 기초수급 기준 완화 등 복지직무의 지속적인 추가, 확대가 이어질 예정이다.²⁾

2018년 5월 김해시에서 사회복지사가 “지옥같은 출근길.... 사회복지사의 인권보장이 시급하다” 라는 유서형식의 메모장을 남기고 아파트 6층에서 뛰어내린 사건³⁾ 등, 사회복지 분야의 다양한 사건들은 사회복지사의 업무 스트레스와 열악한 환경으로 인한 극단적인 선택을 보여주는 예이다.

사회복지사의 직무수행에 따른 스트레스와 감정노동은 단순한, 사회복지사 개인에게 한정되지 않는다. 서비스를 이용하려 하는 클라이언트와의 관계에서 직접적으로 면대를 해야 하는 상황이 이루어지는 사회복지 실천과정이나 결과에도 좋지 않은 영향을 끼치게 된다.

사회복지사들이 겪고 있는 직무스트레스는 일반 감정노동만의 요구가 아닌 육체적 노동과 정신적노동 이외에 또 다른 하나의 노동으로 자신의 감정과는 무관하게 행동하고 표현해야 하는 감정의 부조화이다. 따라서 열악한 근무여건과 환경에 따른 최소한 사람으로서 가져야 할 품위와 가치의 기준을 정할 때 자기효능감의 역할은 상당히 많은 비중을 차지할 것으로 본다. 사회복지 종사자들의 이러한 감정노동 또한 종사자들을 피로와 좌절, 절망과 감정의 소진을 야기하고 의욕상실에 따른 직무 불만족으로 이어질 것이다. 그러한 사유는 이직의 주요인이 될 것이고, 직무에 따른 스트레스는 심리적 요인이 개인의 정서조절과 삶의 질에 미치는 영향이 크다는 점을 감안하면 이런 심리적 요인에 대한 적절한 대처는 매우 중요한 역할이라고 할 수 있다(윤정미, 2006). 이러한 상황은 직무 자세에도 상당한 역기능적인 상황을 초래하게 되어 조직의 생산성과 효율성의 저해요인으로 작용할 것이다. 결국

2) 정창훈(2014), 「서울특별시 사회복지담당공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무소진에 미치는 영향」, 서울시립대학교대학원 박사학위논문, p.34.

3) 경향신문, 2018년 5월 31일자.

복지국가의 이념과 경쟁력에도 부정적인 영향을 초래하는 것은 자명할 것이다. 사회복지사의 직무에 따른 감정노동의 대안적 방법을 강구하는 것은 매우 중요하다. 그 방법으로 직무적성검사라는 수많은 설문지법을 대안으로 가졌지만 설문지법의 효용성 문제에 대한 의문점으로 감정상태나 환경, 인지능력 등이 개입될 수 있다는 것이다. 그러므로 개인의 인지능력과 환경, 감정상태 등의 구애를 받지 않고 자신의 타고난 기질에 따른 적성을 객관적으로 확인할 수 있는 도구로서 출생정보에서 추출한 사주명리를 제시할 수 있다. 오랜 세월동안 인간사의 길흉화복과 미래를 예측해온 사주명리학은 현대사회에 이르러 개인의 다양한 문제를 다루며 더욱 체계적으로 급속히 발전하고 있다. 오늘날 사주명리학은 적성검사에 임하는 개인이 겪고 있는 감정 상태나 후천적인 환경의 영향을 배제하고 선천적으로 타고난 기질 및 적성을 들여다 볼 수 있는 방법으로 활용되고 있다.

이 연구는 사회복지사들의 자기효능감(self-efficacy)과 직무만족도의 상관성에 그들의 사주구조가 어떠한 영향을 끼치는지 검증하여, 사주명리학이 진로적성을 연구하는 데 유익하다는 것을 확인하고, 감정노동이 요구되는 사회복지사들의 직무스트레스에 따른 소진의 감소를 제언하며, 사회복지사의 직업을 선택하였으나 직무의 어려움으로 이직을 생각하는 사람들에게 바람직한 진로선택을 위한 기초자료를 제시하는데 목적이 있다.

이러한 연구목적을 위해 세부적으로 설정한 목표는 아래와 같다.

첫째, 문헌연구와 선행연구를 통해 연구계획을 수립한다.

둘째, 연구계획을 수립하여 각 연구모형을 변인에 따라서 설계한다.

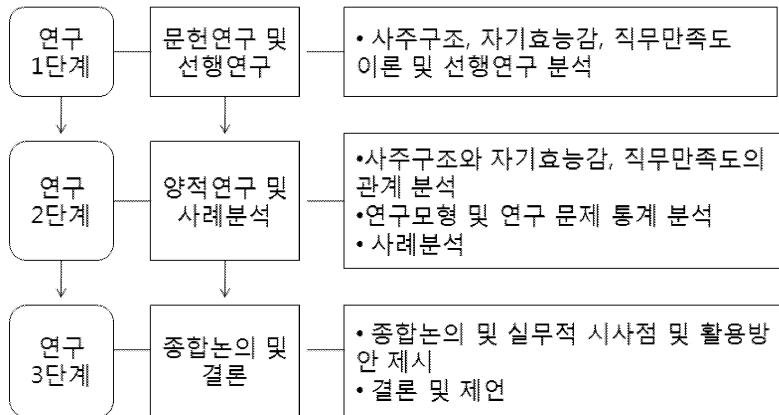
셋째, 사회복지사들을 대상으로 설문조사를 하여 통계분석과 사례분석을 실시한다.

넷째, 연구결과에 따른 논의 및 활용방안을 제시한다.

B. 연구의 절차

이 연구는 양적연구(quantitative methods)로, 설문조사를 토대로 통계분석을 활용할 계획이다. 연구의 1단계에서는 사주명리이론, 사회복지이론, 자기효능감과 직무만족에 관한 문헌연구와 선행 연구를 통해 이론적 배경을 구축하고, 2단계에서는 사회복지사를 대상으로 구해진 사주와 통계분석을 통해

자기효능감의 취약 및 강점을 분석하고 직무만족도를 측정한다. 3단계에서는 연구 결과를 종합적으로 정리하여 대안을 제시할 예정이다. 연구절차를 <그림 I-1>과 같이 도식화할 수 있다.



<그림 I-1> 연구 절차.

C. 용어의 정의

1. 자기 효능감(self-efficacy)

자기효능감은 Bandura⁴⁾의 사회학습이론에서 나온 개념으로 목표를 산출하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 또 실행으로 옮길 수 있는 자기의 능력에 대한 신념을 의미한다(Bandura, 1997). 이 연구의 토대를 갖추기 위해서 김아영(1997)⁵⁾이 작성하고, 강재연(2009)⁶⁾이 활용한 자기효능감 측정도구를

4) Albert Bandura(1925~), 미국의 심리학자, 사회학습이론의 주창자, 현대 교육심리학 분야의 석학. 학습이론가인 스펜스(Kenneth Spence)의 영향을 받아 자기효능감, 관찰학습, 행동수정이론 등에 관해 연구. 초기 행동주의이론과 인지과학을 연결하는 교량역할.

5) 김아영(1997), 「자기효능감 및 하위척도들의 학교별 성별 평균 및 표준편차」, 미간행본.

6) 강재연(2009), 「한국 대학생의 진로타협과 진로관련 심리적 변인과의 관계」, 한양대학교대학원, 박사학위논문.

이 연구에 맞게 일부 수정하여 사용하며, 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호를 자기효능감의 하위요인으로 정의한다.

2. 직무만족

현대사회에서의 직무에 대한 태도와 감정상태는 조직 구성원의 생산성에 상당히 영향을 받는다. 그들의 지식, 기술, 기능도 중요하지만 직무만족에 미치는 관계는 감정상태의 영향력에 유의해야 한다. 이 연구의 설문지는 Weiss, England, Dawis, Lofguist(1967)가 개발한 도구로, 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ)를 이상금(1996)⁷⁾이 번역하고, 정양화(2008)⁸⁾가 사용한 17개 문항을 참고하여 대상에 맞게 일부 용어를 수정하여 사용하였다. 이 연구에서는 직무만족에 대해 연구 대상자 스스로가 자신의 직무에 대해 긍정적이거나 유쾌하게 느끼는 감정 상태로 정의하였다.

3. 사주명리학

사주명리학은 개인의 사주, 곧 생년월일시를 분석해 木 · 火 · 土 · 金 · 水 등 5가지 기운의 사주명식의 구성을 알아낸 다음, 이를 일간과의 오행의 생극제화를 통해 희비를 선별하는 학문체계이다. 사람이 출생한 연월일시(年月日時)로 사주명식을 갖추는데, 일간을 포함한 간지(干支)여덟 글자 중 일간을 제외한 일곱 글자의 음양(陰陽)과 오행(五行)의 구성을 보고, 사주명리학의 이론 체계에 따라 격국, 용신 등을 살펴서 그 사람의 타고난 기질을 통한 성격, 직업, 부모, 형제, 배우자, 질병, 부귀와 빈천, 성공, 길흉 등의 제반사항을 판단한다. 명리학에 대한 일반적 개념에서의 정의는 이와 같으나 이 연구에서는 동양의 사유체계인 우주론적인 사유로, 인간이 태어나면서 받은 우주의 기운을 부호화한 천간지지(天干地支)로 사주명식 구성을 여덟자로 구성을 하고 일간을 중심으로 분석하여 타고난 기질, 기질에 따른 재능, 심리,

7) 이상금(1996), 「간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계」, 서울대학교대학원 석사학위논문.

8) 정양화(2008), 「학력이 직무만족도에 미치는 영향」, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

성향 등을 분석하는 학문이라고 조작적으로 정의한다. 이 연구에서 명리학을 사주학과 명리학 및 사주학 등으로 중복 사용하였으나 이는 모두 같은 의미를 밝히며 사주구조 혹은 사주로만 표기한 것은 태어난 출생 년월일시를 육십갑자로 분류하여 네 개의 기둥과 여덟 개의 글자로 부호화하여 표현한 것으로 정의한다.

D. 선행 연구

이 연구는 출생정보를 통해 먼저 일간의 신강신약의 상태를 살피고 격국, 용신, 천성에 해당되는 오행의 역할을 분석하고 자기효능감과 직무만족도와 어떠한 상관성이 있는지를 알아보는 것이 목적이다. 그러나 목적에 부합되는 선행연구 자료를 국내외에서 찾아볼 수 없는 관계로 사회과학분야에서 상당한 연구가 진행되어오고 있는 자기효능감, 직무만족에 대한 선행연구를 채택하여 본 논문의 주제에 밀접한 관계성에 유의해서 선행연구를 살펴보았다. 사주명리의 이론에서는 성품, 성향을 주로 연구한 연구결과와 선행 연구를 검토하여 이 연구자의 목적에 최대한 부합되는 선행 연구를 살펴보았다.

김용식⁹⁾은 연구의 목적으로 사회복지사의 성격유형에 따른 선호지표별 직무만족과 조직몰입의 관계를 밝혀냄으로써, 사회복지사로 하여금 자신만의 강점을 먼저 알고 그 강점의 관점에서 직무를 수행할 수 있도록 한다고 하였다. 그리고 성격유형의 선호지표 중에 주 기능은 활용, 발전시키고, 열등기능은 개발 보완하여 동료 사회복지사와의 유대감과 클라이언트와의 인간관계 형성을 조화롭게 하며, 또한 직무수행에서 드러나는 각 개인의 성격을 이해하고 수용할 수 있을 것으로 사료된다. 뿐만 아니라 사회복지 조직의 효율성을 증대시키고, 제한적이거나 구성원의 성격성향에 대한 이해를 통해 인력관리와 인사배치에 효율성과 효과성을 높이는데 활용될 수 있는 기초자료로 제공하는 것을 목적으로 하는 연구이다. Jung¹⁰⁾은 심리적 유형 즉 성격유형을 한 개인이 환경에 적응해 나아가는 과정에서 비교적 일관성 있게 나타나는

9) 김용식(2007), 「사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구」, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

10) Carl. Gustav. Jung(1875~1961), 스위스의 정신과 의사, 분석심리학의 기초자, 그의 내향성과 외향성의 개념에 근거한 성격유형론은 사회복지실천 과정에서 개인성격을 이해하는 데 좋은 도구인 MBTI의 모체가 되었다.

개인 특유의 행동 및 사고의 양식이라고 정의¹¹⁾했는데, 이를 활용하여 사회복지서비스를 수행하는데 있어서 클라이언트의 성격유형을 파악할 수 있다면 직무에서 보다 효과적인 사정(정보수집, 개입목표설정)을 할 수 있을 것으로 보았다. 따라서 성격유형을 객관적으로 파악할 수 있는 성격유형과 관련된 교육의 기회를 사회복지사들에게 제공해 주어야 한다는 것이다. 아울러 사회복지사의 성격유형에 따른 특성을 파악하여 인사배치와 직무배당을 한다면 자신의 선호경향을 활용하여 보다 생산적이고 효율적인 직무수행을 하게 될 것이라는 연구자의 결론이 있었다. 그의 연구에 따르면 사회복지사들은 사회복지 전문직을 선택한 동기에 본인의 성격과 잘 맞는 것 같아서 선택하게 되었으며, 또한 전공을 살리고 싶어서라는 대답이 많았다. 전공을 살리고 싶다는 것은 이미 전공을 선택할 때 기타 요소들이 작용할 수 있지만 자신의 성격을 상당수 고려한 선택이라고 보여지므로 사회복지사는 직무를 수행함에 있어 성격이 매우 중요하다는 것을 암시하는 것으로 본다. 결국 성격이 사회복지사의 직무만족도와 조직몰입정도를 높이는 계기가 되었다고 판단하고 이를 통계적으로 수치화하였다는데 매우 유용한 참고자료가 될 것이라는 결론의 함의를 담고 있다. 위 연구에서 밝히고 있는 내용에는 연구자의 연구 목적에서 밝혀 보려는 출생정보 즉 사주구성에 따른 당사자의 타고난 기질에서 연고자하는 목적과 많은 연관성이 있는 내용으로 사회과학분야에서 주된 관심사인 자기효능감, 직무만족과 사주명리학 이론과의 융합을 통해 삶의 질 향상을 목표로 가치실현을 추구하는 사회복지분야의 기반을 조성하고 사회복지현장에서 활용하고자 한다.

자기효능감에 대한 선행연구에서 강영식¹²⁾은 자신감과 자기효능감을 비교하면, 자신감은 스스로의 능력이 어떤 일을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대해 확신하는 믿음의 정도이고, 자기효능감은 직무에 대한 믿음을 근본으로 특정 행동을 수행할 수 있다는 것에 대한 개인의 굳은 신념이라고, 개념을 정리한다.

사람들은 스스로 겪은 경험을 통해 자신의 능력에 따른 장점과 부족한 점에 대한 인지를 통해서 자기 신념을 발달시키며, 이에 따른 자기 스스로의

11) 김용식(2007), 앞의 논문, p.8.

12) 강영식(2005), 「사회복지사의 자기효능감에 관한 연구」, 원광대학교대학원, 박사학위논문.

선택을 결정한다. 다시 말해, 사람들은 환경에 따른 돌발 상황에서 어떤 모습의 대처행동을 선행하는지, 혹은 그에 준한 노력을 어느 정도 대처할 것인지 그리고 여러 불만족요인을 감수하고 선행적 직무수행에 차질 없이 특정 행동을 유지할 것인지 등을 판단하고 결정하는데 있어서 이러한 결정에 절대적인 영향을 끼치는 것이 바로 자신 스스로가 갖는 신념의 체제인 자기효능감이라고 정의한다. 이런 점에 대해 Bandura(1977)는 그러한 판단을 통한 선택과 행동은 자신의 자기효능감을 구성하는 두 가지 중요한 이론으로 결과기대(outcome expectancy)와 효능 기대(self-efficacy expectancy)의 범주에 속한다고 설명한다. 결과기대는 어떠한 직무수행에 있어서 자신이 취한 행동에 따른 결과로 이어질 것인지에 대한 자신의 예측 또는 판단을 의미한다. 즉, 어떤 행동이 만족스런 결과를 초래하고, 어떤 행동이 불만족스런 결과를 초래하는지에 대한 개인의 예측과 기대가 결과 기대인 것이다(허경철, 1991).

효능기대는 만족스런 결과를 초래할 행동을 자신 스스로가 얼마나 만족스런 자세로 수행할 수 있는가에 대한 자신의 기대나 신념을 말한다. 즉 직무수행을 성공적으로 마무리할 수 있는 자세로 충분히 감당할 수 있다는 기대, 자신감, 예상 등이 바로 효능기대인 것이다. 이러한 이론의 전반에 거친 결론적 함의는 사회복지전문가로서의 직무수행에 대한 적절한 선택을 할 수 있도록 선택지를 갖는 것이다.

강영식의 연구에서 사회복지사들은 국가와 사회에 대해 자기효능감을 증진시키기 위해 무엇이 요구되는지를 묻고 있다. 사회복지사들은 전문직의 자기향상을 위한 각종 연수, 재교육을 통해서 전문가에 필요한 정보를 얻을 수 있는 지식 습득의 기회제공을 원하고 있다는 것이다. 전문가로서 자신의 능력 향상을 위해서 이와 같은 자세와 요구는 정당한 것이며, 조속히 수용되어야 할 것이다. 이와 더불어 처우개선이 시급히 선행돼야 한다는 것을 알 수 있고, 이러한 사회복지현장의 실체를 고려해볼 때 당연히 국가적인 차원에서 복지실천 현장에서 서비스를 전달하는 사회복지사들의 자기효능감을 높여 국가와 사회의 복지발전에 기여할 수 있도록 해야 할 것이다.

이상의 선행연구를 기반으로 감정노동에 노출되고 그에 따른 스트레스로 인한 직무소진을 겪는 사회복지사들에게 대안을 제시하기 위한 것이 이 연구의 주제이며, 자기효능감의 적절성과 직무만족의 필요성이 특히 요구되는 사

회복지 실천현장에서, 사회복지사들의 타고난 기질을 연구하여 어떤 사주구조가 사회복지사 직무에 적합한지, 어떤 구조가 사회복지사의 업무를 수행할 때 자기효능감이 높은지, 사회복지사의 직무에 만족하는지에 관하여 연구하고자 한다.

다음으로 사주명리 이론을 기반으로 한 선행연구를 검토하였다.

정인순¹³⁾은 CEO의 HEXACO 성격유형이 개인의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가, 그리고 성공과의 관계를 규명해보고, 직무만족이 개인의 성공에 어떠한 영향을 끼치는지 검증하고자 하였다. 또한 HEXACO 성격유형이 개인의 직무수행에 미치는 영향에 있어서 직무만족에 따른 성공에 대한 매개효과를 검증하고자 하였다. 최근에 개발된 HEXACO 성격 6요인을 활용하여 성격을 측정하고 개인의 만족도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 확인한 것이다. 그 결과 모든 문항에서 유의미한 결과가 발견되지는 않았지만, 일부분에서는 다소 유의미한 결과가 도출되었다. 대부분 성향과 관련된 연구는 심리학 분야에서 다루었지만 이 연구는 명리이론을 경영학 분야에서 접목한 데 의의가 있다.

원준희¹⁴⁾는 명리학적 이론의 활용을 통해 어떻게 우주의 기운과 에너지, 조화가 해당 언론인의 운명을 규정하는지, 인품과 성정을 판단하는지를 규명한 것이다. 직업 언론인의 직무업적과 언론행위를 서구 과학의 하나인 기호학적 입장에서 분류하고 판명한 연구이다. 동양사상에서 보고 있는 명리학적 방향이 한 직업 언론인의 커뮤니케이션 행동을 설명하는 데 있어서 다분히 설명력이 있다고 보았다. 이 연구는 동양사상을 통한 커뮤니케이션 사례 연구에 선행적 시도를 했다는 점에서 의미가 있다고 생각한다.

정국용¹⁵⁾은 서양의 성격이론을 통한 성격특성과 사주명리학이 제시한 성격특성은 매우 유사하며, 사주명식에 의한 사람들의 성향 특성을 예측할 수 있다고 했다. 서양의 자기보고에 의한 성격특성에 대한 결과와 사주에 의한 성격특성의 결과를 비교 분석을 통해 살펴보니 일치도가 매우 높은 상태로

13) 정인순(2011), 「HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구」, 조선대학교대학원 박사학위논문.

14) 원준희(2011), 「명리학으로 본 한국 언론인 연구」, 성균관대학교대학원 박사학위논문.

15) 정국용(2003), 「성격특성의 예측을 위한 사주명리학에 관한 연구」, 동의대학교대학원 박사학위논문.

나타났다. 그러한 결과로 서양의 특성이론과 사주명식에 의한 성격특성요인 간에는 상당히 유의미한 상관관계가 있다고 주장하였다. 이에 따라 연구자는 서양의 성격이론에서와 같이 사주를 통해 개인들의 성격특성을 예측할 수 있다는 당위성을 주장하고 있다.

이성우¹⁶⁾는 “개인이 행복한 삶을 누리기 위해서는 물질, 직업 등과 같은 환경적인 요인과 정서적인 안녕과 같은 개인적인 요인이 모두 충족되는 것이 중요하다”고 하였다. “우리는 모두 행복한 삶을 살기를 원하고 사람들이 사주를 보고 참고하는 이유 또한 흉한 것은 피하고 좋은 것을 취함으로써 궁극적으로 편안하고 행복한 삶을 살고자 하는 것이다.”라고 말한다. 이 연구에서는 음양오행분포에 따라 사람들의 정서가 어떻게 발현되는지 일간의 오행이 정서에 미치는 관계와 사주명식에서 편중된 오행이 미치는 영향력과 사주명식에 없는 오행이 일간에 미치는 관계성, 그리고 사주가 개인의 정서적 특성을 측정하는 도구로서 가능성이 있는지를 확인하고자 하였다.

또한 사주구조에 따라 정서적인 영역이 한습난조와의 관계는 어떻게 관계성을 갖는지를 종합적으로 검토하였다. 그 결과로는 일간의 음양오행의 분포가 정서적인 특성에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 사주전체의 구성이 조열한 경우 당사자의 우울증의 증상에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과 분노의 감정, 불안, 우울은 각자 독립적이 아니라 서로 관계성이 있었다. 이 논문은 사주가 개인의 정서에 끼치는 영향을 음양오행의 틀로 분석한 것이고, 통계적으로 이를 검증한 데 의의가 있다.

위와 같이 선행연구들은 심리학이론과 접목하여 관계성을 확인하려는 노력이며 사주명리학 이론의 타당성을 살피기 위한 연구로 사주명리의 오행과 십성이 개인의 성격특성을 예측하는데 유용성과 가능성에 대한 것을 증명하고 있다. 이와 같이 명리학은 실생활에서 활용이 가능한 실용적인 학문으로 사회적 개인적으로 인식이 변화되고 있다는 것을 보여주고 있다. 따라서 사회복지학이 갖는 실용학문으로의 융합의 시도는 분명 실효를 거둘 것이라 사료된다. 명리학을 통한 개인의 방향성의 제시와 그에 따른 행복과 성공에 대한 활용가능성에 대해 다양한 학문분야의 융합과 접목을 시도하고 그에 따른 새로운 이론과 타당성을 검증하는 노력의 자세가 끊임없이 이루어져야 할 것

16) 이성우(2008), 「사주가 개인의 정서적 안녕에 미치는 영향」, 경기대학교대학원 석사학위논문.

이다. 분명 고문헌을 통하거나 또는 선행연구에서 명리학의 근간이 되는 이론을 탐구하는 자세가 필요할 것이다. 이러한 노력을 통해 다양한 연구와 시도가 시대변화의 요구에 따른 변화된 환경에 적응하는 자세라 해야 할 것이다.

위의 선행 연구를 정리하면 아래 <표 I-1>과 같다.

<표 I-1> 선행 연구 정리

연구자	제목 및 연구 내용	발표기관 (출처)
김용식 (2007)	*사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한연구-사회복지사의 성격유형에 따른 선호지표별 직무만족과 조직몰입의 관계	한양대학교 행정대학원 석사학위논문
강영식 (2005)	*사회복지사의 자기효능감에 관한 연구-사회복지사의 자기효능감의 수준과 생애사적 경험에 나타난 자기효능감의 관련요인에 따른 질적 특성연구	원광대학교 대학원 박사학위논문
정인순 (2011)	*HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연구-CEO의 HEXACO 성격유형이 개인의 성공과 직무만족에 미치는 영향과 직무만족이 개인의 성공에 미치는 영향 검증	조선대학교 대학원 박사학위논문
원준희 (2011)	명리학으로 본 한국 언론인 연구-명리학적 접근 방법을 이용하여 어떻게 우주의 기운과 조화 에너지가 해당 언론인의 명과 운세를 규정하고 성격과 인품을 결정하는가를 규명*	성균관대학교 대학원 박사학위논문
정국용 (2003)	성격특성의 예측을 위한 사주명리학에 관한 연구-사주명식에 의한 사람들의 성격특성 예측	동의대학교 대학원 박사학위논문
이성우 (2008)	사주가 개인의 정서적 안녕에 미치는 영향-사주가 개인의 정서적 특성을 예측하는 도구로서 타당성이 있는지 연구	경기대학교 대학원 석사학위논문

II. 이론적 배경

A. 사주명리학 이론

1. 사주명리학의 정의와 활용성

a. 사주명리학의 정의

사주명리학은 태어나 태줄을 자르는 순간 포맷된 음양오행(陰陽五行)의 분포에 따른 기질(氣質)의 분석을 통해 시간적으로 다가올 미래의 사건에 대한 대비책을 마련하여 추길피흉(追吉避凶)하는 학문이다. 즉, 사람이 태어난 생년(生年), 생월(生月), 생일(生日), 생시(生時)를 가리키는 네 기둥을 사주(四柱)라 하고, 한 기둥마다 음양오행의 부호인 천간과 지지 두 글자씩 모두 여덟 글자가 되어 팔자(八字)가 되므로 사주팔자라고 한다.¹⁷⁾ 사주팔자(四柱八字)에서 일간을 중심으로 음양오행의 상생상극 작용을 통해 10개의 십성이 발현되고 이 십성의 기질적 특성을 활용하게 되는 것이다.

동양의 사고체계로서 음양오행론을 바탕으로 한 순환론적 세계관, 전일적 자연관의 종합성 추구 그리고 집단의식, 공동체 사상 등이 집대성되어 있는 것이 바로 우리 사주명리학의 문화라 할 수 있다. 이렇게 유래된 문화는 우리의 집단 무의식을 형성하고 있는 중요한 부분으로 한국인의 기층 인식체계의 근간을 이루어 온 것이다.¹⁸⁾ 그러므로 가장 한국적인 기질적 심리분석을 통한 방법으로서, 자기이해를 통한 성숙된 인간완성의 학문으로의 사주명리학은 커다란 의미가 있는 삶의 이론적 배경이 될 수 있다. 명리학이 체계적이고 오랜 역사성을 가진 학문적 근원이 있음과 활용가치를 입증하기 위해서 육십갑자, 즉 간지(干支)를 사주에 활용한 시기와 명리학의 발달사를 살펴봐야 할 것이다.

17) 김기승(2003), 『명리학정론』, 서울: 창해, p.32.

18) 이해경(2013), 「명리십성론과 MBTI 심리유형론 간의 상관성 연구」, 공주대학교대학원 박사학위논문, p.10.

b. 사주명리학의 연원 고찰

사주 명식을 구성하는 천간과 지지를 누가 언제 만들었는지에 대해서 문헌에 나타난 내용을 찾아보면 신화적 기원설과 육십갑자의 활용을 통해 실제로 사용한 역사적 기원으로 나눌 수 있다. 신화적 기원으로 만민영(萬民英)은 『삼명통회』에서 천간, 지지는 천황씨가 처음 창제하였다는 천황씨 창제설을 주장하면서 육십갑자는 황제의 스승인 대요씨가 만들었다는 대요 창제설을 제기하였다. 또한 간지의 역사적 기원설로는 은나라의 유물인 갑골문 연구를 통해 은나라는 BC. 1600년경부터 BC. 1046년경까지 역사적 실체가 정확히 밝혀진 가장 오래된 나라로 실재하였던 BC. 1600년경부터 BC. 1046년경까지 은대왕명(殷代王名)에 모두 천간을 사용하였고 육십갑자 간지를 역일(曆日)로 사용하였다. 동한(東漢) 순제(順宰) 서기 126년 이후부터 현재 우리가 사용하는 간지(干支)를 가지고 시간을 기록하였다.¹⁹⁾

당사주(唐四柱)를 만들었던 이허중(李虛中)은 당나라 말 송나라 초 연주(年柱)의 납음(納音)을 활용하는 이론을 가지고 운명을 간명하였다. 그의 저서로 『이허중명서(李虛中命書)』가 있다.

사주명리학은 중국 전국시대 낙록자의 『낙록자삼명소식부』와 귀곡자²⁰⁾의 『귀곡자유문』으로부터 운을 논하는 이론을 갖추기 시작해서 고법의 삼명학을 거쳐 신법의 이론체계를 갖추기 시작한 사주명리학인 자평학에 이르렀다.

당시 연주 중심의 사주학을 서자평(徐子平)은, 일간(日干) 중심으로 규명하는 이론을 창안하여 완성하였다. 그 이후 연해(淵海)와 비결모음집 연원(淵原)을 합본하여 서공승은 『연해자평(淵海子平)』이라는 책을 저술하였다. 이 책에는 신살론, 시결론, 격국론 등이 방대하게 수록되어 있다. 명나라의 장남(張楠)은 『명리정종(命理正宗)』을 편찬하였고, 서대승의 『연해자평(淵海子平)』의 아쉬운 부분을 보충하게 된다. 당시의 사주학의 이론을 집대성한 내용을 담아 육오, 만민영(萬民英)은 『삼명통회(三命通會)』를 저술했다. 명나라 개국공신이던 유백온(劉白溫)은 이설이 있긴 하지만 명리학의 보서(寶書)라 할 수 있는 『적천수(滴天隨)』를 저술한 것으로 알려져 있다.

19) 김기승, 이상천(2017), 『음양오행론의 역사와 원리』, 다산글방, P.270.

20) 춘추 전국시대 楚나라 사람으로 『鬼谷子遺文』을 저술, 唐의 李虛中이 註釋하여 『李虛中命書』를 편찬함.

현재의 사주명리학의 기틀을 마련한 자평명리학(子平命理學)이 꽃피운 청대(淸代)의 초기 무렵에 적천수 원본을 해석한 『적천수집요(滴天隨輯要)』를 진소암(陳素菴)이 저술하였다. 『명리약언(命理約言)』이라는 사주명리학의 요점정리 책자를 남긴 그는 정승의 벼슬을 지내기도 했다. 청나라 중엽의 심효침(沈孝瞻)은 건륭 4년 서기 1665년에 진사에 급제한 인물이다. 자평명서의 삼대 보서(寶書) 중 한권으로 알려진 『자평진전(子平眞詮)』을 저술하였다. 자평진전은 합리적으로 사주명리학의 기초로부터 이론의 골격이 이해가 쉽도록 간결하고 명확히 서술되어 있다.

임철초(任鐵樵)는 일반적으로 난해하게 생각했던 적천수(滴天隨)에 임상을 마친 명료한 주석을 달아 1846년에 사주명리학의 백미라 불리우는 『적천수천미(滴天隨闡微)』를 저술했다. 서락오(徐樂吾)는 1935년 『난강망(欄江網)』에 주석을 달아 『궁통보감(窮通寶鑑)』을 펴냈다. 그가 쓴 『적천수징의(滴天隨徵義)』는 진소암(陳素菴)의 『적천수천미』에서 주석을 삭제한 것이다. 그 이후 『적천수보주(滴天隨補註)』라는 책을 편찬하고, 이어서 『자평수언(子平粹言)』을 저술했다. 『명리탐원(命理探原)』과 『명보(命普)』를 저술한 원수산(袁樹珊)은 임철초의 『적천수천미』를 원본에 가깝게 찬집했다. 근대 들어서는 위천리(韋千里)의 『명학강의(命學講義)』와 『팔자제요(八字提要)』가 긍정적 평가를 받고, 오준민(吳俊民)의 『명리신론(命理新論)』, 하건충의 『팔자심리학(八字心理學)』 『화제관주(花堤館主)』의 『명학신의(命學新義)』 등의 서책은 사주명리학의 현대적 감각을 갖출 수 있는 의미 있는 서책으로 평가받을 만하다. 우리나라에서는 박재완(朴在完)이 『명리요강(命理要綱)』과 『명리사전(命理辭典)』을 편찬하였다²¹⁾. 이석영(李錫映)²²⁾은 20년간의 임상체험을 근간으로 해서 1969년 『사주첩경(四柱捷徑)』이라는 전 6권의 대작을 완성하였다. 그런 결과는 중국서적에 의존을 탈피하는 동기가 되어, 우리나라의 사주명리학계의 방향성 제고를 확실하게 갖추는 계기를 갖게 하였다. 이와 같이 사주명리학은 이론적 발전과 더불어 인간사의 변화에 따른 대응의 방향성을 제고하며 엄연한 실용 학문으로의 기반을 갖추고 사주상담 등 삶 속에 다양하게 활용되며 발전해 왔음을 알 수

21) 박재완(1903~1992)은 위천리의 『명학강의(命學講義)』를 편역하여 『명리요강(命理要綱)』을, 『팔자제요(八字提要)』를 번역하면서 일지론(日支論)을 첨가하여 『명리사전(命理辭典)』을 편찬하였다.

22) 이석영(1920~1983)

있다. 특히 타고난 기질에 따른 성격 성향 및 심리 분석, 타고난 재능 등을 활용한 직업선택, 그리고 진로교육의 방향에 대한 연구의 결과는 우리의 삶의 질에 실제적으로 관여할 수 있는 인간지침서로 최대 가치를 실현해낼 수 있다는 것이 이 연구자의 견해이다.

c. 사주명리학의 활용성

2000년대에 들어서 제도권 내인 국공립 및 사립대학에 사주명리학 전공이 개설되어 연구되고 있다. 그에 따라 문헌고증, 사주명리학사, 이론의 타당성 검증 등이 활발하게 이루어지고 있다. 또한 고전의 새로운 해석과 접근법으로 진로, 적성, 심리이론과의 융합, 사주를 활용한 적성검사와 같은 다양한 도구개발 등 명리학의 활용과 응용의 가치를 높이기 위해 융합 학문으로서의 기반을 다져가고 있다.

사주명리는 개인에게 주어진 타고난 기질과 성향, 가치관의 이해를 통한 정체성 발견이라는 측면과, 현실적으로 선택하여야 할 방향의 의사결정(意思決定) 및 문제 해결 도구로서의 활용에도 매우 가치가 있다. 현실적으로 사회구조가 복잡해질수록 사람들의 욕구도 다양해지는 만큼 사주명리학도 단순히 길흉화복의 예측의 틀에서 벗어나 사주명리고전의 빛나는 학문적 이론을 현 시대에 맞게 활용하는 방법의 모색은 이 연구의 목적과도 같은 학문의 융합의 시도라 볼 수 있다. 다시 말해서 온고지신(溫故知新)의 자세로 사주명리학의 옛 고전이론을 현대적 사유로 재해석하여 활용과 응용의 가치가 높은 도구를 개발하는 것이다. 명리이론을 운용할 때, 시대적으로 활용할 수 있는 시스템을 도입하고 사실성과 객관성이 인정되는 이론적 틀을 갖추어 질문에 대한 답을 일반인들에게 명료하게 할 수 있어야 한다. 따라서 미래는 일반인들에게 사주명리학이 제시하는 방향성에 주목하게 하기 위해서는, 사주명리학이 제시하는 이론이 설득력을 갖게 하는 노력이 필요하며, 사주명리학이 여러 학문과의 융합을 시도하여 사주명리학이 갖는 미래예측 방향성에 따른 긍정적 결과물을 얻어내야 할 것이다.

이 연구는 이러한 사주명리학의 체계적 접근방식을 통하여 사회복지사들의 사주구성에 따른 직무적합성을 평가하고 직무스트레스를 미리 예측하여, 직무소진을 겪고 이직을 생각하는 사회복지사들에게 대안을 제시하고자 하는

목적을 가지고 수행한다. 이에 사주명리학의 전반적인 과정에 대한 이론에 대해 이해할 수 있는 시원(始原)과 원리(原理)를 통해 기능적인 면과 그에 따른 이론을 논의하고자 한다.

2. 음양오행(陰陽五行)의 개념

a. 음양(陰陽)의 개념과 적용

자연계의 모든 물질과 현상은 음양과 오행으로 이루어져있으며, 음양과 오행은 끊임없이 변화하며 순환한다. 허신(許愼)의 『설문해자(設文解字)』²³⁾의 부부(阜部)에는 다음과 같이 음양을 설명하고 있다.

음(陰)은 물의 남쪽, 山의 북쪽을 가리킨다. 그래서 그늘지는 쪽으로 어둡다는 뜻이다. 阜를 따라 만들어졌으며 ‘음’으로 발음한다. 陰은 ‘어두운, 그늘진’의 의미이며, ‘가린’의 의미로 태양을 덮어 가린다. 陽은 高明의 뜻이다 음으로 발음하는 음은, 阜’를 따라 만들어졌다. (허신, 『설문해자』)²⁴⁾

이렇게 자연스럽고 단순하게 시작되었던 ‘음양’과 ‘오행’은 점차 사물의 속성 자체로 의미부여를 갖게 된다. 그렇게 해서 하나의 개념으로 인식되었으며, 그 활용 범위도 자연계 전체로 확대되었다.²⁵⁾ 이와 관련하여 인간 사회 및 자연계 전체의 변화의 조화와 질서를 설명하려는 의도를 갖게 된다. 기록에는 범려(范蠡)가 『국어(國語)』 「월어 하(越語 下)」에서 월왕(越王) 구천(句踐)에게 “음양의 법칙이 있으므로 천지(天地)에 순응할 수 있습

23) 후한(後漢) 때 허신(許愼 : 58경~147경)이 편찬한 중국 최초의 문자학 서적으로 본문은 14권이고 서목 1권이 첨가돼 있다. 9,353개의 글자수가 수록되었고, 중문이 1,163자이며 해설한 글자수는 13만 3,441자이다. 원본은 현재 전해지지 않으며 송대의 서현이 쓴 교정본이 전해지고 있다.

24) 許愼, 『設文解字』, “陰 闔也 水之南 山之北也. 終阜 陰聲”, “陰 闔也 闔者雲覆日 陽 高明也. 從阜”

25) 전국시대에 이르면서 음양이론에 대한 관심이 높아지고 발전을 하게 된다. 내용은 더욱 다양해지고, 概括性이 더한층 강해졌으며 활용은 매우 광범위해져서 당시 시대의 저술 중에 이미 음양이론을 이용하여 운석과 지진의 발생, 천체의 운행 등을 서술하고 있다.

니다. ……(중략), 양이 극에 달하면 음이 되고, 음이 극에 달하면 양이 됩니다. 해(日)가 다 하면 지고, 달(月)도 차면 기웁니다.”²⁶⁾라고 말하는 내용이 나온다. 또한 『국어』 「주어 상(周語 上)」에서는 태사(太史)가 농사일의 중요성을 다음과 같이 피력하고 있다.

“시령을 따라 토양을 살펴봐서 양기가 성하게 올라와 가득 쌓이고, 땅 기운이 발동하여 일어나며, 농상(農祥)이 입춘 날 새벽에 정남방의 위치에 오고, 태양과 달이 천묘(天廟) 자리에 이르면, 지력의 맥이 뛰듯 일어나는 것입니다.…양기가 모두 위로 올라오고 흙의 윤기가 유동하게 됩니다.”²⁷⁾

음양 관념의 기원에 대하여 오늘날까지도 의견이 분분하지만 일반적으로 알려진 몇 가지 기원설을 살펴보면 『주역(周易)』 기원설,²⁸⁾ 성기기원설(性器起源說)²⁹⁾, 자연취상설(自然取象說)³⁰⁾, 시월태양력(十月太陽曆)³¹⁾, 매복기원설(枚卜起原設)³²⁾이 있다.

26) 『國語』 「越語 下」. “因陰陽之恒，順天地之常…陽至而陰，陰至而陽，日困而還，月盈而匡.”

27) 『國語』, 「周語 上」. “順時觀土 陽瘳憤盈，土氣震發，農祥晨正，日月底於天廟，土乃脉發…陽氣俱蒸，土膏其動.”

28) 음양이라는 관념이 『주역』에서 시작됐다는 설로서 『장자』에서 “역(易)은 음양을 말한 것이다”라고 전한다. 현대 학자들 중에도 이 의견을 지지하는 사람이 많다. 예를 들어 爻象인 ‘- -’는 陰을 ‘—’는 陽으로 보는 음양 관념이 포함되어 있다고 한다.

29) 건(乾)은 남성 생식기를 가리키고 곤(坤)은 여성의 생식기를 가리키는 것으로 남녀 자체가 음양(陰陽)의 표상으로 생식기의 숭배에서 기원하였다는 설이다.

30) 음양(陰陽)의 관념이 자연현상에서 기인한다는 것으로 해가 떴을 때에는 양(陽)으로 해가 졌을 때 음(陰)으로 추위와 더위 등을 음양(陰陽)으로 배속한 이론이다.

31) 이 학설의 근거는 이족(異族)의 시월태양력에서 대소(大小) 두 번의 신년을 추울 때부터 더울 때까지 그리고 더울 때부터 추워질 때까지 두 번의 계절로 구분하는 데에 따른 것으로 실제로 이족의 천문학의 관점에서 자연취상설(自然取象設)을 부연한 것이다.

32) 이 설에는 매복(枚卜)의 점법(占法)에서 하나는 아래로 향하고, 하나는 위로 향하는 것, 이것을 부음포양(負陰抱陽)이라 하니 곧 음양의 관념이 내포되어 있다. 곧 매복에서 기원하였다는 설이다. 매복기원설은 단순한 매복의 방법과 관념의 의 표현에 불과하여 기원설로는 근거가 미약하다.

『주역(周易)』 「계사전(繫辭傳)」에 나온 ‘一陰一陽之爲道(일음일양지 위도)’라는 의미는 우주의 삼라만상이 무궁한 변화를 일으키고 있는 것은 음(陰)과 양(陽)의 이질적인 두 기운이 각각의 작용으로 인하여 모순과 대립이 나타남으로써 일어나는 현상이다(한동석, 2013)³³⁾. 음양(陰陽)이 서로 연속된 하나의 명사가 되고 대대적인 성질을 가리키게 된 것은 공자(孔子), 노자(老子)로부터 시작되었다(양계초 1993)³⁴⁾. 『노자(老子)』는 42장에 다음과 같이 말하고 있다.

도(道)는 一을 낳고, 一은 二를 낳으며, 二는 三을 낳고, 三은 만물을 낳는다. 만물은 음(陰)을 지고 양(陽)을 품으며, 충기(沖氣)로서 조화를 이룬다.³⁵⁾

음양(陰陽)은 서로 변화하지만 평등하다. 또한 언제나 공존하지 않으면 존재할 수 없으며, 음(陰)이 다할 때 양(陽)이 생기고 양(陽)이 다할 때 음(陰)이 생기게 되므로 소멸, 생성하는 우주변화의 원리이자 세상의 존재(存在)이다(김기승, 2016)³⁶⁾. 우리는 이런 음양(陰陽)의 변화와 생장소멸에 의해 매일 해가 뜨고 지는 것을 느끼면서, 해마다 계절이 변하는 것을 통해 직접 경험하고 있다.

<표 II-1> 음양의 구분³⁷⁾

구분	음(陰)	양(陽)
우주에서 음양	냉, 어둠, 수성, 해왕성, 음극, 블랙홀, 금성, 음지, 달, 항성	따뜻함, 목성, 화성, 명왕성, 열, 양극, 양지, 태양, 화이트홀, 행성
지구에서 음양	작수, 소국, 바다, 북극, 약국, 종교, 가을, 겨울, 달, 비, 눈, 밤, 한습지역, 아래, 오른쪽,	대국, 육지, 남극, 태양, 강국, 홀수, 사상, 봄, 여름, 바람, 온난지역, 낮, 위, 왼쪽,

33) 한동석(2013), 『우주변화의 원리』, 대원출판사, p.40.

34) 김홍경 편역, 양계초 외 저(1993), 『음양오행설의 연구』, 신지서원, pp.30-31.

35) 『老子』, 42장. “道生一, 一生二, 二生三, 三生萬物. 萬物負陰而抱陽, 沖氣以爲和.”

36) 김기승(2016), 『과학명리』, 다산글방, p.141.

생명체 에서 음양	죽음, 정맥, 등, 오장, 폐, 신장, 혈액, 내장, 깃털, 아가미	생존, 동맥, 배, 육부, 간, 심장, 정신, 피부, 비늘, 부리
사물에 서 음양	작다, 낮음, 방, 바위, 물, 소, 소금, 해조류, 부드러움, 적음, 가득 찬 것	크다, 높다, 원, 나무, 불, 말, 고추, 조류, 단단함, 많음, 빈 것
인간에 서 음양	여자, 늙음, 육체, 하체, 후면, 오른쪽, 슬픔, 증오, 인내, 느림, 방어, 선행, 약자, 허약, 이성, 보수, 추위	남자, 젊음, 정신, 상체, 전면, 왼쪽, 기쁨, 사랑, 조급, 빠름, 공격, 악행, 강자, 건강, 감성, 진취, 더위
음양의 심리와 지식	수축심리, 은폐심리, 수용성, 축소, 내밀성, 내향성, 수수함, 반작용력, 검소, 냉소적, 우울, 애증, 꿈, 무의식, 침묵, 참고서	팽창심리, 개방심리, 배타성, 확대, 실험성, 외향성, 화려함, 낭비, 작용력, 희망적, 명랑, 사랑, 현실, 의식, 웅변, 교과서

천간(天干)에는 양간(陽干)과 음간(陰干)이 배속되어 있는데, 양간은 甲 丙 戊 庚 壬이고, 음간은 乙 丁 己 辛 癸이다. 지지(地支)에는 寅 辰 午 申 戌 子이 양(陽)이고, 卯 巳 未 酉 亥가 음(陰)이다. 소길(蕭吉)은 『오행대의(五行大義)』³⁸⁾에서 10천간과 12지지를 다음과 같이 설명하였다.

天干에 陰陽이 있으니, 甲은 陽이고 乙은 陰, 丙은 陽이고 丁은 陰, 戊는 陽이고 己는 陰, 庚은 陽이고 辛은 陰, 壬은 陽이고 癸는 陰이다³⁹⁾.

地支 역시 陰陽이 있으니, 子는 陽이고 丑는 陰, 寅은 陽이고 卯는 陰, 辰은 陽이고 巳는 陰, 午는 陽이고 未는 陰, 辛은 陽이고 酉는 陰, 戌은 陽이고 亥는 陰이다⁴⁰⁾.

37) 출처: 김기승(2006), 『사주심리와 인간경영』, 창해, p.45. 연구자 재정리

38) 북주 말엽과 수나라 초기의 음양학과 산술학의 대가인 소길(蕭吉)이 수나라 이전의 오행에 관한 전적들을 망라하여 모든 사물과 현상들을 오행으로 분류한 것이다.

39) 蕭吉(2001), 『五行大義』, 「第八論合」, 世紀出版集團 上海書店出版社, “干自有陰陽, 甲陽乙陰, 丙陽丁陰, 戊陽己陰, 庚陽辛陰, 壬陽癸陰.”

40) 蕭吉(2001), 앞의 책, 世紀出版集團 上海書店出版社, “支亦自有陰陽, 子陽丑陰, 寅陽卯陰, 辰陽巳陰, 午陽未陰, 申陽酉陰, 戌陽亥陰.”

사주(四柱)는 10개의 천간(天干)과 12개의 지지(地支)로 구성된 육십갑자에 의한 조합의 부호인 4개의 기둥으로 이루어지고, 위에서 살펴본 바와 같이 이 간지(干支)는 각각 음양(陰陽)으로 배속된다. 음양이 갖는 기질적 심리분석을 긍정적 심리와 부정적 심리를 살펴서 이 연구에서 제언하려는 목적은 똑같은 직무환경에서 당사자들의 자기효능감, 직무만족이 높아 자신의 직무에 가치와 보람으로 대처하는 상태를 비교, 분석하여 사회복지전문가로서의 직무에 소신 있고 자신감 있는 조직구성원의 일원으로 나아갈 수 있는 정보의 근간을 이론적 논의로 이어가려 한다. 다음의 <표 II-2> 음간지(陰干支)와 양간지(陽干支)의 성향 및 심리구조표는 『사주심리치료학』(김기승, 2011)의 내용을 요약, 정리하였다.

<표 II-2> 음간지(陰干支)와 양간지(陽干支)의 성향 및 심리구조⁴¹⁾

구분	음(陰) 간지(干支)	양(陽) 간지(干支)
성향	음간(陰干)은 내향적이고, 수동적이며, 소극적인 동시에 이론이 행동보다, 앞서는 성향. 음일간(陰日干) 사주에 양(陽)이 많으면, 내심은 크고 원대함. 겉은 조용하고 부드러운 성향	양간(陽干)은 외향적이며, 활동적이고 실천적 행동이 앞서는 성향. 적극적인 동시에 양일간(陽日干) 사주에 음(陰)이 많으면, 겉은 큰소리 차나 속은 웅졸하다.
긍정적 심리 구조	기운을 수렴함 숙성시키는 성장관의 역할, 만물의 생장(生長) 기운의 에너지원으로서 숙성의 기초를 가진다.	어떤 자원이나 활용적 가치의 자연적 형질(形質)에서 현실적으로 형상화시켜 나아가는 의지와 행동력의 숙성, 결집력과 군소(群小)의 힘을 이끌어내는 인화력(人和力)과 실험정신을 가진다.
	종속관계의 수용과 인내로 결과를 유도하는 내밀성	생리적 측면 내재적 욕구 증대와 긍정성을 부여한 실험정신
	겸손과 양보, 이타적 배려와 구도정신	심리적 측면 인적(人的) 주종관계의 확대와 정체(正體)의 확인을 스스로에게 요구함
	공유(共有)와 공여(供與), 협조와 희생정신, 의지력과 자생력 우수	사회적 측면 자신의 가치를 사회화, 구조화하게 됨. 인적가치를 최우선함

부정적 심리 구조	수용성과 수축성의 근원적 속성, 부정적으로는 강박적 복종 심리로 인한 자기 파괴와 과도한 자기방어 증후 심리로 인한 발작적 불안 심리를 일으켜 사회생활의 부적응(不適應)적 요인		인적, 물리적 자원 효용성의 극대화를 추구하게 되므로, 욕구과잉 팽창으로 인한 내적 불안심리가 정서의 불균형으로 나타나 타인을 억압하거나 불신감이 유발되어 신뢰 상실을 초래	
	과도한 희생으로 상대적 박탈감과 불안심리 정체성	생리 적 측면	욕구팽창으로 오는 정서의 불균형	
	상실감과 좌절감 고의적 기만과 타인에 대한 적의감	심리 적 측면	현실적 욕구실현과정의 괴리에 대한 적의감 또는 공포감	
	비사교적 비활동, 자기은폐, 조직력 상실	사회 적 측면	자기중심적 욕구, 현시(現示)로 일어나는 충동심리	

b. 오행(五行)의 기원설 및 개념과 적용

오행의 기원을 문헌적 이론으로 살펴보면 오행에 대한 관념적 사유는 자연신에 대한 기원에서 시작된 것으로 설명된다.

오행(五行)은 태극(太極)에서 발전되어 음(陰)과 양(陽)의 두 가지 기운으로 나뉘고, 음양(陰陽)은 또다시 각각 분합 작용을 일으켜 다섯 개의 새로운 성질을 발생한 것이 바로 오행(五行)으로, 성(性)과 질(質)을 따진다고 하면 오행(五行)의 성질이 아닌 것은 하나도 없으므로 이것에 대하여 오행(五行)이 자연법칙을 설정했던 것이다. 오행(五行)이란 유·무형(有無形)의 양면성을 가지고 있어 모든 사물에 적용될 수 있다.⁴²⁾

『서경(書經)』 「홍범(洪範)」에서는 오행(五行)을 최초로 언급하였는데, 다섯 가지 기본 물질을 물, 불, 나무, 쇠, 흙이라 하였으며 다음과 같이 말하였다.

첫 번째는 水이고, 두 번째는 火이며, 세 번째는 木이고, 네 번째는 金이고, 다섯 번째는 土이다. 水는 적시고 내려가는 것이고, 火는 타고

41) 출처: 김기승(2011), 『사주심리치료학』, 도서출판 창해, pp.21-25. 연구자 재 정리.

42) 한동석(2013), 앞의 책, 대원출판사, pp.58-59.

올라가는 것이며, 木은 굽혀지거나 퍼지는 것이고, 金은 따르고 바뀌는 것이고, 土는 곡식을 심고 거두는 것이다. 적시고 내려가는 水는 찼 것을 만들고, 올라가는 火는 쓴 것을 만들고, 굽고 곧은 木은 신 것을 만들고, 변화하는 金은 매운 것을 만들고, 곡식을 심고 거두는 土는 단 것을 만든다.⁴³⁾

오행(五行)은 만물을 조정하는 木, 火, 土, 金, 水의 다섯 가지를 말하고 나무, 불, 흙, 금, 물 등의 물질로 표현하고 있지만, 그 형태(形態)와 형질(形質) 뿐만 아니라 대기 속의 기(氣)이며 또 정(精)을 말한다.⁴⁴⁾ 음과 양의 상대적 개념인 음양설(陰陽說)과 만물의 생장이론(生長理論)인 오행설(五行說)이 각기 다른 시대와 환경 속에서 형성되어 오다가 춘추전국시대(春秋戰國時代)와 한대(漢代)를 거치며 음양오행론(陰陽五行論)으로 쓰이게 된다. 『관자』, 『황제내경』, 『여씨춘추』, 『회남자』 등이 나오게 되고 동중서의 사상기반이 되었다.⁴⁵⁾

추연(騶衍)⁴⁶⁾의 오덕종시설(五德終始說)⁴⁷⁾에 형성 기원을 둔 『황제내경(黃帝內經)』⁴⁸⁾에서는 오행(五行)의 상생상극(相生相剋)을 이용해 인체의 대립과 통일을 설명했다. 내경에서는 인체 내부의 복잡한 생리병리상황 및 그 생극(生剋)이나 제약화생(制約化生)의 규율을 설명하고 있다. 이는 인간과 천(天)의 관계에서 인간은 천(天)에 순응(順應)해야 하고, 천에 의한 제약(制約)을 받을 것이라는 원리에 기초를 두고 있다⁴⁹⁾. 오행(五行)은 다른

43) 『書經』, 「洪範」. “一曰水 二曰火 三曰木 四曰金 五曰土 水曰潤下 火曰炎上 木曰曲直 金曰從革 土爰稼穡 潤下作鹹 炎上作苦 曲直作酸 從革作辛 稼穡作甘.”

44) 김기승(2004), 『명리대경』, 명운당, p.86.

45) 고혜선(2014), 「음양오행론과 천간지지의 상관성에 관한 연구」, 원광대학교대학원 석사학위논문, p.9.

46) 추연(騶衍), BC 340~260(미상), 중국 제나라의 철학자, 음악가, 오행설과 음양이론을 결합시켰다고 한다.

47) 오덕종시설(五德終始說), 왕조(王朝)는 그 왕조에 부여(附與)된 오행의 덕의 운행논리(運行論理)에 따라서 필연적으로 흥폐가 교체된다고 하는 일종의 신비적 역사철학이다.

48) BC 200년경에 만들어진 책으로, 음양오행 사상에 기초해 고대 자연철학의 의학이론과 침구 이론을 서술했다. ‘황제(黃帝)’는 황하 유역에 살았던 전설적인 인물이며, ‘내경(內經)’이란 내과를 다룬 의서라는 뜻이다. 병의 근원을 묻는 「소문(素問)」과 침구와 뜸을 다룬 「영추(靈樞)」의 2부분으로 나누어져 있는데, 전자가 주를 이룬다. 황제와 신하의 문답 형식을 취하고 있다.

쪽을 도와주기도 하고, 해치기도 하고 화합하기도 하는 여러 가지 작용들을 하고 있다. 생(生)을 해주는 오행(五行)은 힘이 빠지고, 생(生)을 받는 오행(五行)은 힘을 얻는다. 상생(相生)은 베풀려는 친화력(親和力)이라 할 수 있으나 물이 넘치면 밖으로 흘러 주변을 휩쓸어 버릴 수 있어 상생(相生)의 반대적 현상도 나타난다⁴⁹⁾.

木生火는 상생의 이론으로 나무는 불을 생해 화를 돋우고, 목은 자신을 희생하지만 너무 많은 목의 생을 받은 불은 목다화멸(木多火滅)식의 이론에 해당되는 이치로 많은 나무에 덮이면 불이 꺼질 수도 있다. 火生土의 의미는 물상론의 의미로 태양과 같은 불은 땅을 덥히고 뜨거운 열의 불로 흙을 구워 용기를 만들어 내는 것과 같으나 흙에 불이 과다하면 흙은 용도에 미치지 않는 쓸모없는 흙이 되는 이치와 같다. 土生金은 흙은 금을 보존하고 생산하게 해주나 금은 흙이 많으면 토다금매(土多金埋)가 되어 많은 흙에 묻힌 금은 활용도가 완전히 축소되어 쓸 수가 없게 되는 이치와 같다. 금이 물을 생하는 이론으로 金生水는 금은 물을 생하지만 과유불급한 조건이 되어 물이 너무 많아 넘치면 쇠가 물속에 잠기는 이치와 같다. 水生木은 물은 수분이 필요한 나무에게 공급을 해주지만 너무 많은 나무일 경우는 역작용의 상황을 도출한다.

나무의 뿌리는 땅을 헤집고 흙을 가르기도 하지만, 흙이 붕괴될 때 나무의 뿌리가 흙을 결속시켜 줄 수 있다. 이 현상의 이론을 木剋土라 칭한다. 土剋水는 흙은 흐르는 성향의 물을 제방을 쌓아 가두어 물의 활용성을 높이거나, 메마른 흙은 적정한 물로 적셔야 쓸모 있는 땅이 될 수 있는 이치와 같다. 水剋火는 물은 더위를 식히고 치솟는 불을 끌 수 있다. 불로 추위에 난방을 하고 밥을 짓고, 아주 요긴한 활용성이 있다. 火剋金은 불이 무쇠와 금을 녹여 귀한 보물을 만들고 금속의 연장을 만들어 주는 이치로 설명할 수 있다. 못쇠가 화로에 불을 담아 열기를 전달하는 역할도 한다. 金剋木은 쇠 톱으로 나무를 자르고 도끼로 재목을 만들어내는 이치와 같다.

사주명리의 주된 이론인 상생(相生)과 상극의 이론은 어느 이론이 더 중요하다기보다는 사주명식에 따라 상생으로 부조를 해야 할 때와 너무 강해져

49) 김영목(2001), 「陰陽五行思想의 存在論的 考察」, 충남대학교대학원 석사학위 논문, p.31.

50) 김기승(2004), 앞의 책, 명운당, p.86.

있을 때 극으로 중화를 시켜야 할 필요가 있기도 하다는 것이다.

(1) 오행의 성정과 속성

오행 木火土金水에는 각기 성정과 속성을 지니고 있다. 木의 성정으로는 인자(仁), 정신(精神), 의욕(意慾), 의지(意志)의 성향의 성정을 가지고 있고, 木이 갖는 기(氣)의 속성으로는 발육, 약진, 성장 등의 속성을 가지고 있다. 색은 청색을 표시하고 계절은 봄이며, 방위는 동방이다. 맛은 신맛이며, 인체(人體)로는 눈, 신경, 간, 담, 팔다리를 가리킨다. 하루가 시작되는 아침을 나타내고, 숫자는 3· 8로 木의 성정인 곧게 변창하는 기상이 있다.

오행의 상생이론인 木生火로 목으로부터 생을 받는 火가 가지는 성정이 예(禮)를 상징하듯이 성품은 명랑하고, 예의 바르고 기(氣)의 속성은 타오르고 위로 치솟는 속성이 강하다. 그러한 기운으로 만물을 정화, 소화시키는 기운이 강하다. 속성으로 예의, 열정, 태양, 별, 온도, 화술, 예능 등이 속하며 색은 적색이며, 방위는 남방이다. 계절은 여름이며, 하루 중에 정오에 해당되는 밝은 낮을 말한다. 인체로서는 심장, 소장, 혀, 어깨 등을 주관하고 맛은 쓴 맛이다. 숫자로는 2· 7로서 음양의 순환 이치로 양(陽)이 극(極)에 달하여 열(熱)을 생하고 다시 열에서 火가 생한 것으로 밝은 태양과 같아 강렬하지만 그 안에 음(陰)이 있어 그 본체(體)가 외양내암(外陽內暗)하다.

환절기를 상징하는 오행 土는 신(信)을 상징하며 신용을 중히 여기는 성품으로 기(氣)의 속성은 모든 만물을 번성시키는 근원이자 중심의 매개자이며, 모든 것을 중용(中庸)으로 보호해 주는 기운이다. 안정, 조화, 중심, 산, 정원, 믿음 등이 土에 속한다. 사계절 환절기에 배속되어 있고, 방위는 중심, 중앙을 나타낸다. 색상은 황색을 나타내며, 맛은 단맛을 나타낸다. 사물(四物)인 木, 火, 金, 水를 암장(暗藏)하고 있고, 숫자로는 5· 10으로 허(虛)와 실(實)을 겸하여 많은 의미를 담고 있다. 인체(人體)에서는 입, 위, 비장, 피부 등을 주관한다.

오행 金은, 의(義)를 상징하고 결단성에 따른 판단과 의리를 중히 여기는 성품이다. 기(氣)의 속성으로는 경찰, 정의, 심판, 군인, 권력, 쇠로 만든 자동차 등 각종 기구와 유리, 귀금속과 같은 성분(性分)을 포함한 물질(物

質)이 오행 金에 속한다고 할 수 있다. 색은 백색이며 계절은 가을이고 하루 중에는 저녁이다. 인체(人體)로는 골격, 폐, 코, 대장 등을 주관하고, 맛은 매운맛이며, 숫자로는 4· 9이고 서쪽방위로서 음으로 분류되지만 품고 있는 기운으로는 쇠의 특성인 청강함을 지니고 있다.

지혜로움의 지(智)를 상징하는 水의 성품은 탁월한 계획성에 있다. 슬기로운 처세로 인간관계를 갖는다. 기(氣)의 속성으로 위에서 아래로 끊임없이 흐르며 만물을 적셔주는 지혜로운 사고력이 남다르다. 물에 해당되는 바닷물, 시냇물, 지하수, 비, 이슬 등이 水에 속한다. 맛은 짠맛이며, 방위는 북방을 말하고 하루 중에 밤을 말한다. 인체(人體)로는 귀, 혈액, 정액, 신장, 방광, 골수, 귀 등을 나타낸다. 1· 6의 숫자를 나타낸다. 계절은 겨울이고, 水는 만물에 평등하며 북방의 한기(寒氣)가 음이 극(極)에 이르러 생하고, 수가 그 한기에서 生했으니 수는 태극(太極)에 속한다. 수는 음이면서 양을 내포하고 있다.

오행(五行)이 지니는 성정에는 고유한 속성을 담고 있다. 그 속성은 사주 분석 시에 당사자의 본질적인 기질 파악에 절대적으로 필요한 정보이다.

<표 II-3>은 오행의 성정과 속성을 정리한 것이다.

<표 II-3> 오행의 성정과 속성⁵¹⁾

구분	오행(五行)의 성정(性情)과 속성(屬性)		음양 (陰陽)
木	인 (仁)	성품 : 자상, 의욕, 정신, 의지 속성 : 성장, 약진, 발육을 의미 계절 : 봄	양(陽)
火	예 (禮)	성품 : 예의바르고 명량 속성 : 위로 치솟아 타오르는 氣로 만물을 정화, 소 화시키는 기운 계절 : 여름	
土	신 (信)	성품 : 신용이 있고 참됨 속성 : 모든 만물을 번식, 번성시키는 근원이자 중심 의 기운 계절 : 사계절	중용 (中庸)
金	의 (義)	성품 : 의리와 결단성이 있음 속성 : 사물의 형태를 바꾸고 변형시켜 따르게 하는 기운 계절 : 가을	음(陰)

水	지 (智)	성품 : 슬기롭고 계획성이 탁월 속성 : 만물을 적셔주고 흐르고 굽이치며 변화, 변동하는 기운 계절 : 겨울	
---	----------	--	--

* 출처: 김기승(2006), 『사주심리와 인간정영』, 도서출판 창해, p. 48. 연구자 재정리

사주명리는 출생정보에 의한 사주명식에 같은 오행이 한쪽으로 편중되었거나 또는 지장간에도 없는 오행의 분포가 되었을 시 없는 오행은 부재 심리가 나타나는데, 이에 따른 오행의 특성과 부재심리에 대해 연구자는 아래의 <표 II-4>와 같이 재정리하였다.

<표 II-4> 오행의 특성과 부재심리⁵²⁾

木 (甲, 乙)	주관	자애. 성장의 주관
	행동지표	성장을 추구하며 기초의식을 바탕으로 한다.
	사회적 지식체계	교육, 문화, 언론, 신문, 방송, 문자, 표시, 지시, 방향.
	인간관계	리더십 과 진보적 기질, 측은지심과 자애성을 갖는 이기주의자.
	木生火	자비와 희생적 심성이다.
	甲木(陽)	주관적, 대범, 외강내유, 담력 강함, 선도적 역할.
	乙木(陰)	감성적, 소심, 외유내강, 신경 예민. 타협적.
火 (丙, 丁)	주관	예의. 감정의 주관.
	행동지표	감정의 표현이며 지적(知的) 자산(資産)을 바탕으로 한다.
	사회적 지식체계	어문학, 이공계, 언론, 발명, 정보, 통신, 광고, 교육.
	인간관계	예의를 통한 명분과 체면 중시, 이기적인내성과 감정적 소유자.
	火生土	호기심과 탐구심, 자비의 심성이다.
	丙火(陽)	감정적, 직언, 명랑, 달변, 변화, 명분을 중시한다.
	丁火(陰)	이기적, 온화, 소심, 변화에 냉소적인 면이 있다.

51) 김기승(2006), 앞의 책, 도서출판 창해, p.48.

土 (戊, 己)	주관	신용(信用)과 평화의 주관.
	행동지표	신용과 충성, 중용과 타협 의식을 바탕으로 한다.
	사회적 지식체계	사회학, 종교학, 지리학, 박물관, 고고학, 부동산학.
	인간관계	신용을 중시하고 충효를 바탕으로 전후를 관망하는 자.
	土生金	실리를 추구하는 중용의 심성이다.
	戊土(陽)	대의적(大義的) 중용, 신용, 대범, 응집력이 강하다.
	己土(陰)	구상적(具象的) 표현적, 적응능력이 좋고 순응적이다.
金 (庚, 辛)	주관	의리와 개혁의 주관
	행동지표	창조적이며 포용과 변혁의식을 바탕으로 한다.
	사회적 지식체계	정치학, 금융계, 기계공학, 피부과, 치과, 이비인후과, 흉부외과.
	인간관계	의리와 포용을 바탕으로 냉정한 외향성 속에 인정과 자만주의자.
	金生水	창조적이며 이지적인 충명을 상징한다.
	庚金(陽)	개혁적 과감성, 주관성, 결단성과 포용, 실천력이 있다.
	辛金(陰)	실리적(實利的), 냉소적, 이기적이고 예민함, 행동성이 강하다.
水 (壬, 癸)	주관	지혜와 창의성 주관
	행동지표	창의성과 기획력, 책임완수의 표상을 바탕으로 한다.
	사회적 지식체계	경제, 경영, 법학, 생리, 유통, 호텔학, 냉동, 교육학, 식품공학
	인간관계	진보적인 성향의 감성주의와 친화적인 자기분위가 강한 자.
	水生木	창의적인 변화를 상징한다.
	壬水(陽)	기획적, 변화, 실천, 다재다능하며 자기 본위적이다.
	癸水(陰)	합리적, 집중, 총명하고 변화와 평등을 중시한다.

* 출처: 김기승(2009), 『명리직업상담론』, 도서출판 창해, p. 160. 연구자 재정리.

52) 김기승(2009), 『명리직업상담론』, 도서출판 창해, p.160.

(2) 오행의 사회성

음양오행(陰陽五行)은 서로 불가분의 관계에 있으면서 음양이 순환하고 오행이 분화되었고, 그에 함의되어 있는 속성이 개인의 타고난 성향적 기질에 함유되고 있으며, 그 음양오행(陰陽五行)의 기운(氣運)은 우리의 삶 속에 깊이 관여되어 있다. 이러한 음양오행(陰陽五行)설의 기원과 탄생의 배경으로 시대에 따라 하도낙서의 음양오행설, 추연의 음양오행설, 동중서의 음양오행설, 유안의 음양오행설 등으로 적용의 범위는 물론 시대의 용어로 발전을 이어왔다.

3. 십성(十星)의 개념과 기질

a. 십성(十星)의 개념

『자평진전(子平眞詮)』에서는 나의 부모, 형제, 처자의 육친(六親)은 팔자(八字)에 있다고 하였다⁵³⁾. 일간이 나머지 일곱 자와 맺는 관계는 매우 중요하고 일간과 일곱 자와 각각 어떻게 관련되는지를 쉽게 이해할 수 있도록 만들어진 용어가 육신(六神)이며 일명 십신(十神) 또는 십성(十星)이라고 한다. 십성(十星)은 육신(六神)을 세분화한 명칭으로 일간과 다른 간지의 생극(生剋)관계와 음양(陰陽)의 차이를 가린 것이다⁵⁴⁾. 부모, 배우자, 형제, 자녀 등과 같은 혈연관계뿐만 아니라 사회적인 지위와 명예, 대인관계, 지식과 기술, 의식주와 재산, 권리와 의무 등으로도 나타난다(함혜수, 2008)⁵⁵⁾. 양원석(2002)⁵⁶⁾은 사주팔자(四柱八字)란 조물주(造物主)로부터 받은 자신의 창조명세서이고, 전생(前生)의 성적표이며 현생(現生)의 계획표로 인생의 각본(脚本), 설계도(設計圖), 타고난 운기(運氣)의 부호, 일기예보라고 하였다. 즉, 십성(十星)은 생년월일시를 사주(四柱) 즉, 연주(年柱)인 연간(年干)과 연지(年支), 월주(月柱)인 월간(月干)과 월지(月支), 일주(日柱)인 일간(日

53) 심효침 저, 이을로 강해(2009), 『子平眞詮講解』, “人有六親，配之八字，亦存於命.”， 동학사, p.135.

54) 김기승(2011), 앞의 책, 도서출판 창해. p.193.

55) 함혜수(2008), 「사주의 편중된 십성이 개인의 스트레스에 미치는 영향」, 경기대학교 국제문화대학원 석사학위논문, p.9.

56) 양원석(2002), 『명리학개론』, 대유학당, p.28.

干)과 일지(日支), 시주(時柱)인 시간(時干)과 시지(時支)와의 관계를 사주(四柱)의 주인인 일간(日干)을 기준으로 배속된 음양오행(陰陽五行)의 상생상극(相生相剋)을 나타내는 명칭으로 십성(十星)에 따른 기질과 작용력이 다르게 나타난다.

아래의 글은 유안이 육친(肉親)과 길흉(吉凶)에 대해 『회남자(淮南子)』의 「천문훈(天文訓)」에서 얘기하고 있는 것이다.

水는 木을 생하고, 木은 火를 생하고, 火는 土를 생하고, 土는 金을 생하고, 金은 水를 생한다. 자식이 어미를 생하면 의롭다고 하고, 어미가 자식을 생하면 보호하여 양육한다고 여긴다. 자식과 어미가 서로 뜻을 얻으면 전일하다고 하고, 어미가 자식을 이기면 억제한다고 하고, 자식이 어미를 이기면 묶어서 괴로움을 당한다고 한다. 이김으로써 살육하면 승리는 하지만 보은을 받지 못하고, 전일함으로 일을 해나가면 둘 다 공이 있게 되고, 의로움으로 이치를 행하면 명성이 세워져 추락하지 않고, 보호함으로 양육하면 만물이 번창하고, 묶어서 괴롭힘을 당하는 채로 일을 거행하면 파멸하여 죽게 된다.⁵⁷⁾

『자평진진(子平眞詮)』의 「육친론(六親論)」에는 오행(五行) 목화토금수의 상생과 상극의 음양(陰陽)의 배속에 따라 나타나는 그 작용력은 오행의 속성에 따라 다른 것을 볼 수 있다.

오행(五行)의 생극(生剋) 이치를 보면 水와 木은 상생(相生)하고 金과 木은 상극(相剋) 한다. 그러나 오행(五行)을 음양(陰陽)의 관점으로 보면, 생극(生剋)은 같은 점도 있고 다른 점도 있다. 水는 木을 생하는 인수(印綬)지만 음양(陰陽)구분에 따라 편인(偏人)과 정인(正印)으로 구분된다. 金도 木을 극(剋)하는 관살(官煞)이지만 음양(陰陽)에 따라 정관 편관(正官 偏官)으로 구분된다. 나를 생(生)하는 인수(印綬)는 편인(偏印)과 정인(正印)의 작용이 비슷하여 동일하게 논할 수 없지만 나

57) 劉安(1989), 『淮南子』, 「天文訓」, 上海: 上海古籍出版社, “水生木, 木生火, 火生土, 土生金, 金生水. 子生母曰義, 母生子曰保, 子母相得曰專, 母勝子曰制, 子勝母曰困. 以勝擊殺, 勝而無報. 以專從事, 而有功. 以義行理, 名立而不墮. 以保畜養, 萬物蕃昌. 以困舉事, 破滅死亡.”

를 상극(相剋)하는 관살(官煞) 중 정관(正官)과 편관(偏官)은 판단을 명확히 하고 그 이치를 상세히 살펴야 한다.⁵⁸⁾

음양오행(陰陽五行)의 상생상극(相生相剋)의 조화로 일간(日干)과 타 간지와의 관계가 십성으로 정의되고, 사주 여덟 자 중 일간을 기준으로 나머지 일곱 자의 관계로 다음과 같이 명칭이 정해진다. 비견(比肩)은 일간(日干)을 기준으로 음양과 오행이 같은 경우이고, 일간(日干)과 음양은 다르고 오행은 같은 경우는 겁재(劫財)라고 한다. 일간이 생(生)하면서 음양이 같으면 식신(食神), 음양(陰陽)이 다르면 상관(傷官)이다. 일간(日干)과 음양(陰陽)이 다르고 극(剋)하는 오행(五行)은 정재(正財)가 되고, 음양(陰陽)이 같으면 편재(偏財)이다. 음양(陰陽)이 다르고 일간(日干)을 극(剋)하는 오행(五行)은 정관(正官)이라 하고 음양(陰陽)이 같으면 편관(偏官)이라 한다. 일간(日干)을 생(生)하면서 음양이 같으면 편인(偏印), 음양이 다르면 정인(正印)이라고 한다.

b. 십성(十星)의 기질과 작용

십성의 정(正)· 편(偏)에 따라 <표 II-6>과 같은 공통심리와 행동심리를 지니게 된다.

<표 II-5> 십성(十星)의 정(正)· 편(編)의 심리⁵⁹⁾

십성	공통심리	내·외면	행동심리
정(正) 정관· 정인· 정재· 식신· 비견	이타적, 정직성, 정확성, 보수적, 객관성, 합리적, 논리적, 분석적	내재적 가치화 심리	전통과 순서에 입각 변별과 노력으로 정리정돈 생활화
편(偏)	유동성, 감성적,	외재적	상황에 따라 변화

58) 심효침 저, 서락오 평주(2002), 『子平眞詮評註』, 무릉출판유한공사, p.29.

“然以五行而統論之，則水木相生，金木相剋．以五行之陰陽而分配之，則生剋之中，又有異同．此所以水同生木，而印有偏正．金同剋木，而局有官煞也．印綬之中，偏正相似，生剋之殊，可置勿論，而相剋之內，一官一煞，淑慝判然，基理不可不細詳也．”

편관 · 편인 · 편재 · 상관 · 접재	다변적, 주관적, 창의적, 이기적, 직관적, 이중성 자율적	가치화 심리	임기응변과 요령 이중적이지 않음
------------------------------	---	-----------	----------------------

* 출처: 김기승(2016), 『과학명리』, 다산글방, p.368. 연구자 재정리.

위와 같이 십성(十星)에는 심리체계가 잠복되어 있고 긍정과 부정으로 이원화 되어 있는데 이 심리는 표면적으로 드러나기 마련이나 잠재적 성향으로 깊이 잠복하고 있기도 하므로 선뜻 외향으로 드러나지 않는 경우도 있기 때문에 개인의 심리적 성향을 파악할 때 이원화 성향 및 잠재성향을 면밀히 살펴야 한다. 다음은 십성(十星)이 일간에게 미치는 십성(十星)의 긍정적인 면과 부정적인 면을 김기승(2011)⁶⁰⁾의 『사주심리치료학』의 내용을 중심으로 하여 그 밖에 이 연구 주제에 맞는 문헌을 살펴 정리하였다.

비견은 일간인 나와 같은 오행으로 음양이 같다. 내가 甲木이라면 甲木이나 寅木이 비견이다. 비견은 어깨를 견준다는 말이다. 형제, 친구, 동료로 본다. 비견이 있으면 동료가 있으니 선의의 경쟁이 생긴다. 그러나 이득이 생기면 공평하게 분배해야 할 사람이기도 하다. 비견이 많으면 주변에 따르는 친구, 동료의 무리가 많아 인기가 있다.

긍정적인 면으로는 일간의 힘이 되는 것을 의미하므로 기본적으로 자존심이 강하고 본인 중심적인 생각이나 행동을 한다. 자신의 주장이나 주관이 뚜렷하고 개성이나 주체성이 강할 수 있다. 주체성과 자신감을 바탕으로 자신이 생각하는 일이나 목표를 강하게 말고 나가는 추진력을 의미 한다. 인내심이 강하고 어려운 상황에서도 긍정의 사고로 위기극복의 능력을 발휘한다.

반면, 부정적인 면으로 기 · 구신이 될 경우에는 아집, 고집불통, 안하무인, 독불장군, 고독 등의 심리적인 현상이 쉽게 나타날 수 있다. 대인관계에서는 본인 중심적이거나 자신의 주장이나 고집을 강하게 내세울 수 있다. 때로는 감정의 영향을 많이 받을 수 있으므로 자신이 피해를 보는 경우가 많을 수 있다⁶¹⁾.

접재는 비견처럼 나와 같은 오행이지만 음양이 다르다. 내가 甲木이라면

59) 출처: 김기승(2016), 『과학명리』, 다산글방, p.368. 연구자 재정리

60) 김기승(2011), 『사주심리치료학』, 도서출판 창해, pp.199~227.

61) 배창희(2014), 『생활 속의 사주명리』, 북랩, p.33.

乙木이나 卯木이 겁재이다. 재물에 대한 욕구가 강한 성질이라 겁재라고 이름 붙였다.

긍정적인 면은 비견(比肩)과 유사하다. 겁재의 기본적인 의미는 동료나 다른 사람의 재성에 해당하는 것을 힘으로 제압하거나 강압적인 수단으로 뺏고 뺏기는 상황을 연출한다. 불의와 타협하기 싫어하는 주관이 뚜렷하다. 사리사욕이 없고 주어진 일에 최대한 책임을 완수하려 한다.

부정적인 면은 상대를 직설적인 표현으로 면박을 주는 성향이 있어 대인관계에서 많은 오해를 불러일으킨다. 동업이나 공동투자는 금물이며, 항상 재물과 관련된 일을 할 경우에는 특히 도박이나 투기 또는 사기, 고수익률 보장 등의 유혹에 넘어가지 않아야 한다. 겁재는 투기심이 강해 무리한 투자나 도박, 도박의 기질이 있다. 그러나 식상이 있으면 겁재의 힘이 식상으로 흘러나가 재성으로 이어지는 바람직한 모습이 된다.

겁재 중에서 양간의 겁재는 양인(羊刃)이라고 하여 영향력이 더욱 강하다. 과거에 겁재는 사흉신(四凶神) 중 하나로 여겼다. 사흉신은 편관, 상관, 겁재, 편인인데 현대사회에는 오히려 길신으로 작용하는 경우도 많다.

식신은 내가 힘을 빼면서 생해 주는 것으로 음양은 같다. 일간이 甲木이라면 丙火나 巳火가 식신이다. 식신은 여자에게는 자식이고, 남자에게는 장모에 해당한다. 긍정적인 면은 식신의 기본적인 특성인 활동성과 창조성, 생산과 투자, 그리고 식복(食福)이라고 할 수 있으며 특히 식신은 아이디어맨이라고 할 수 있다. 상대에 대한 배려심을 바탕으로 원만한 처신을 통한 사람관계로 주변의 관계가 좋은 편이다. 대인 관계에서 인간적 자산이 넓고 봉사와 희생정신이 남다르고 실천적인 폭넓은 사회 활동을 한다.

부정적인 면으로는 사주에 식신이 과다하면 허황된 꿈을 좇고 편굴, 편협하게 되며 경솔한 행동으로 체면이 손상당하기도 한다. 한 가지에만 몰두하므로 내성적이고 사교적이지 못하다. 말도 잘 못하고 자기 것 외에는 관심이 없다. 그리고 융통성이 결여되어 변형이나 응용된 것을 싫어한다. 자기가 하고 싶은 일에만 몰두하니 생활능력이 결여될 수 있다.

상관은 내가 생해 주면서 음양이 다른 것이다. 일간이 甲木이라면 丁火나 午火가 상관이다. 상관은 다방면에 재능이 있고 머리의 회전력과 처세술이 놀랍다. 순간적인 재치와 능변이 뛰어나고 자기를 포장하는 기술도 뛰어나다. 기존의 것을 버리고 새 것을 찾으니 창의력을 강조하는 현대사회에 적합

하다. 긍정적인 면은 상관(傷官)은 동적(動的)이면서 외부로 드러나는 육체적인 활동과 일을 선호하고 남의 호기심과 관심을 끄는 행동을 잘할 수 있다. 뛰어난 언변을 활용하여 부동산과 관련된 일이나 투자에 관심이 많을 수 있고, 활발한 대인관계의 직업을 선호할 수 있다. 반면, 부정적인 면은 경우에 따라서 상대방을 혹평과 비판하는 것을 서슴지 않으며 무시해버리는 기질이 강하다. 상대와 타협하기보다 일방적인 이론과 논리로 자기주장만을 상대에게 관철시키려고 하는 것이 단점이다. 상관은 감정의 기복이 매우 심하여 변덕스럽고 새로운 것을 추구하는 성향으로 인해 직업적인 변화가 많고 상대방으로부터 구속과 억압을 싫어하기 때문에 반항심이 많아 종종 하극상의 분란의 주인공이 된다. 오만불손하며 온화하지 못하며 비밀을 간직하기 어렵다. 자신의 이익을 위해선 수단과 방법을 총동원하는 성향으로 재빠른 행동을 통해 손해 보지 않으려는 이해타산이 빠르다. 자신의 감정을 모두 표현하고, 불평불만을 참지 못하는 성격으로 시비를 가려내야 직성이 풀린다. 상대의 체면이나 입장을 고려하지 않는 성향이 이다.

정재는 내가 극하면서 음양이 다른 오행이다. 내가 甲木이라면 己土나 丑未土가 정재이다. 정재는 아내이고 편재는 첩, 애인으로 본다. 정재는 내가 노력할 때 생기는 고정적이고 정기적인 월급, 연금 등이다.

긍정적인 면은 정재는 고정적인 재산으로 부동산과 같은 흔들리지 않는 재산으로 사주명식에 정재의 위치가 좋은 사람은 그 재력이 튼튼하게 되고 재산관리에 능숙하다. 대체로 안정된 부를 이룬다. 경영능력이 남다르게 좋고 기획한 일을 착오 없이 수행하며 존경 받는 인품으로 언행이 고귀하여 투쟁과 언쟁을 싫어한다. 또한 정재는 꾸밈과 가식을 싫어하고 거짓을 모르는 고지식한 성향으로 불로소득에 대한 아주 강한 거부감을 가진다. 정확성에 따른 회계업무, 경리, 기획 등에 탁월하다. 반면, 부정적인 면은 원칙을 고수하다보니 진행이나 선택의 판단에 시기를 놓치는 우를 범하는 경우가 많다. 수치에 대한 정확성을 선호하다보니 주위로부터 인색한 인상을 가진다. 때론 자신의 실리에 집착하여 양보하는 마음이 적다보니 큰 것을 놓치기도 한다.

편재는 내가 극하면서 음양이 같은 오행이다. 내가 甲木이라면 戊土나 辰戌土가 편재에 해당한다. 편재는 부친에 해당하고 남자에게는 여자친구, 작은 부인 또는 첩이다. 편재는 정재인 월급처럼 정기적으로 들어오는 고정수

입이 아니고 유산이나 복권당첨, 대출처럼 갑자기 들어오고 나가는 돈이다. 편재가 있으면 남의 돈을 굴리는데 능숙하니 사업가적인 마인드가 있다고 할 수 있다.

긍정적인 면은 재물에 대한 탁월한 예지력을 갖고 자신의 이재에 재빠른 행동으로 큰 돈을 유용하는 등 이재에 남다른 재주를 보인다. 다른 사람에게 도움 받는 것을 싫어하며 시장개척 정신이 뛰어나다. 상황 판단의 기회, 형세, 심리를 활용하여 재산을 늘리고 소소한 일에서도 신용을 잘 지켜 큰 일에 응용한다. 반면, 부정적인 면은 어떤 사안에 감정적으로 처리하는 행동으로 손해를 보는 경우가 종종 발생한다. 절대적으로 재물에 대한 집착은 쉽게 포기하지 않고, 때로는 재물에 대해 경시하는 행동도 볼 수 있다. 빠른 행동과 작은 일에 구애받지 않고 자유로운 처신으로 주변의 주목을 받으며 기분에 따른 판단, 상대의 칭찬에 고무적인 행동으로 잘못된 선택을 할 수도 있다. 대체적으로 언변이 좋고 실언과 큰 소리도 잘 친다.

정관은 나를 극하면서 음양이 반대인 오행이다. 내가 甲木이라면 辛金이나 酉金이 정관이 된다. 정관은 여자에게 남편이고 남자에게는 자식이다. 정관은 나를 통제하는 법, 이성, 규율, 제도, 관습 등이다. 이것들은 나를 통제하지만 사회질서를 지키기 위해 지켜야 할 사항들이다. 거리의 신호등처럼 나를 보호해 주는 것이다. 편관이 전투적이고 감정적이라면 정관은 이성적이고 합리적이다. 정관은 모든 일을 올바르게 공정하게 그리고 객관적으로 처리하려고 애를 쓴다. 정직한 기질로 경거망동하지 않고 공평하게 매사를 추진하고 공평한 처신으로 인정을 받는다. 긍정적인 면은 정해진 원칙에 의한 공정한 판단의 업무 처리로 상대들의 모범이 된다. 조직의 구성원으로 명예와 질서를 수행하며 상대를 존중하고 모든 일에 원칙을 고수한다. 준법정신에 투철하고 말은 소임에 최선을 다하며 상사에 대한 지극한 충성심을 갖는다. 반면, 부정적인 면은 원리원칙을 고수하며 정해진 규율에 한 치의 오차를 인정하지 않으려는 자존심이 강하다. 융통성이 부족하여 중요한 일을 놓칠 수 있다. 한 가지 일에만 집중한다. 환경에 적응력이 다소 부족하여 자신이 하는 일을 인정받지 못하면 노심초사 걱정에서 빠지는 경향이 있다.

편관은 나를 극하는 것으로 음양이 같은 오행이 된다. 내가 甲木이라면 庚金이나 申金이 편관이다. 부정적인 의미가 강할 때는 칠살(七殺)이라고도 한다. 나를 통제하고 제어하는 것이 관성인데 음양이 같은 편관은 나를 극하

는 강도가 음양이 다른 정관보다 세다. 편관은 차갑고 냉정하고 극기심이 강하다. 남을 위해 희생하려 하고 옳다고 생각하면 손해를 봐도 행동한다. 사교성이 부족하고 자기 자신에게 엄격하고 자기 생각과 다르면 타협을 거부한다. 그래서 합리적이지 못하고 독선적인 데가 있다. 오만하고 버릇없게 보여 다른 사람의 호감을 사지 못하나 자기 희생정신 때문에 많은 사람이 따르기도 한다. 긍정적인 면은 이타심이 강하고 책임감을 통한 주변으로부터 신뢰를 받는다. 상하 조직생활에 능숙하며 강한 충성심, 의협심으로 조직에 대한 남다른 애착의 기질이 있다. 자신의 감정표현을 솔직하고 분명하게 하고 결단성이 강하고 개척정신과 모험심이 있다. 반면, 부정적인 면은 자존심이 남다르게 많고 비판이 날카로와 주변으로부터 경계를 받는 경우가 많다. 타협을 싫어하고 경쟁심과 야당성의 기질이 강하며 상대방에 머리 숙일 일에는 남다른 거부감을 갖는다. 어떤 일에 대한 사명감을 가질 때는 목적 달성을 위해 어떤 사안도 감수하며 목적완수를 하려한다. 급한 성격으로 이론과 타협보다는 행동으로 먼저 해결하려 하며 자신의 주장을 포기하지 않는다.

정인은 나를 생해 주는 오행으로 음양이 다른 것이다. 내가 甲木이라면 癸水나 子水가 정인이다. 정인은 글과 학문, 자격, 도덕, 교양, 양심, 포용력, 인내 등과 관계가 있다. 정인은 편인과 비슷하지만 따뜻한 느낌이 있다. 편인이 계모라면 정인은 친모이다. 역사와 전통을 중시하고 순서에 입각하여 보수적이며 기록본능이 우수하다. 그러나 정(情)에 움직이는 경향이 있어 합리적이지 못하니 경쟁사회에서는 부적합할 수도 있어 사업보다는 학자적 풍모를 갖추는 것이 좋다. 정인도 편인처럼 움직이는 것을 좋아하지 않으니 활동하며 사는 것보다는 학문, 자격증, 문서 등으로 먹고 산다. 여자 사주에 정인이 강하면 식상이 극을 당하니 자식에 해(害)가 있을 수 있다. 긍정적인 면은 탐구적인 성향이다, 수용적인 성향으로 인의(仁義)와 학문을 중시하고 차례적인 순서를 절대 바꾸려 하지 않는 성향이다. 선비적 성향이 많고 전통과 명예를 중시하는 보수적인 성향이다. 총명하며 정직하고 생각이 깊다. 위 사람을 섬기며 바른 행동과 바른 언어선택으로 주변으로부터 칭송을 받는다. 반면 부정적인 면은 많은 생각으로 머릿속이 복잡하다. 계획과 설계는 좋지만 실천력이 약하고 행동이 느리며 인수가 태과하면 나태하고 게으르며 의존적이다.

편인은 나를 생해 주는 십성으로 음양이 같은 오행이다. 내가 甲木이면

壬水나 亥水가 편인이다. 식신을 극하니 도식(倒食)이라고도 한다. 정인이 친모라면 편인은 계모에 비유된다. 계모도 나를 위해 도움을 주지만 친모보다는 차가운 느낌이 있다. 편인은 식상과 반대로 활동력이 적어 게으르다는 느낌이 있다. 남들에게 없는 기술이나 자격증, 재주 등으로 살아가는 경향이 있다. 그래서 학문이나 학위, 문서, 계약 등과 인연이 있다. 긍정적인 면은 상황에 따른 기회 포착이 남다르다. 종교에 심취하고 신앙심이 두텁다. 예·체능에서 탁월한 능력을 발휘한다. 어떤 사안에 있어 유연한 융통성을 발휘하고 희생과 배려심이 강하다. 항상 상대를 위해 헌신하는 일에 앞장서는 성격이며 어떤 일이나 적극적으로 임한다. 다재다능한 성품으로 어느 곳에서도 잘 중론을 모아 리더십을 발휘한다. 반면, 부정적인 면은 관심 없는 일에는 절대 무관심하며, 의심이 많아서 대인관계가 원만하지 못하다. 대체적으로 신경이 예민하고 남의 탓을 잘한다. 위선적이며 임기응변에 능하다. 세속적인 것을 싫어하고 세상일에 냉소적, 방관적, 비판적이다. 그래서 철학자에 많고 종교인에 많다. 과거에는 사후신 중의 하나였는데 창의력, 기획력이 있어 현대사회에서는 각광을 받기도 한다.

위와 같이 십성(十星)은 각자의 속성에 따른 기질이 있다. 살펴본 것과 같이 각자 성향 분석을 통해 이 연구의 목적인 사주에서의 자기효능감에 따른 직무만족 상관성의 유무를 살펴보는 기반의 자료로 <표 II-6>과 같은 내용으로 정리하였다.

<표 II-6> 십성의 기질과 성향⁶²⁾

	정관	편관
관 성	신사적인 처사와 공정한 판단력을 갖추고 있으며 정교하고 세심한 업무파악과 합리적으로 수행하는 능력이 우수, 원칙과 기준을 세우고 모범적인 사회성 지능으로 공정성, 판단능력, 기억력, 규범적, 도덕적, 보수적으로 대표되며 정교성, 설계능력, 명분, 내면적, 가능성중시 등이 주요 특징	충성심과 책임감이 강하며 스피디한 판단과 화끈한 결정력을 갖추었으며 이론보다는 행동적이고 개혁과 도전정신이 우수. 과감하게 판단하고 결정하여 실행하는 지능으로 신속한 결정, 기억력, 판단력, 결과중시, 관리능력으로 대표되며 이상에 관점, 조직구성, 에너지의 현실적 활용 등이 주요 특징
재 성	정재	편재

	<p>실리적이고 논리적이며 장점과 작은 공간과 작은 수치까지 섬세하게 활용하는 능력을 갖추고 있는 동시 계획성 및 설계능력이 우수. 치밀하게 계산된 업무를 설계하고 수행하는 지능으로 논리적, 계산력, 현실적, 치밀함, 설계능력, 실리적으로 대표되며 가치판단, 구성력, 에너지 축적, 장기적 결과중시 등이 주요 특징</p>	<p>사물의 가치평가에 대한 판단이 빠르고 수리계산 능력이 좋으며 활동적인 동시에 변화와 개혁 및 기회포착과 적응력이 우수사물의 가치를 평가하고 결과를 내는 지능으로 수리능력, 가치판단력, 유동적, 활동적, 공간지각으로 대표되며 선과 색채구분, 순간포착, 자율성, 결과중시 등이 주요 특징</p>
식 상	<p>식신</p>	<p>상관</p>
	<p>이해와 친화력이 강하고 희생정신, 창조력, 연구력, 창의성, 양보심, 교합성이 우수한 소유자로 대인관계와 설득력이 우수.대인관계와 연구의 전문기술을 활용하는 지능으로 이타적, 감성적, 이해력, 유동적, 협조적, 기술력으로 대표되며 노하우, 이행능력, 진실에 관점, 미래지향 등이 주요 특징</p>	<p>임기응변과 언어 표현능력이 탁월하게 갖추고 있으며 직설적이고 비판적인 동시 감수성이 예민하고 미적 감각이 뛰어나다. 창의성과 모방 및 설득과 비판의 언어표현 지능으로 표현능력, 감각적, 묘사에 능함, 예술성, 직설적으로 대표되며 독창적, 응용력 우수, 변화에 관점, 미적중시 등이 주요 특징</p>
비 집	<p>비견</p>	<p>검제</p>
	<p>주관적인 성향이 강하고 공동의식, 협동심, 경쟁심, 자존심, 질투심, 적극성의 소유자로 자발적인 형태의 학습과 업무수행에 능력을 발휘.공익적 협동과 신체적 기술을 촉발하는 지능으로 독창적, 협동적, 주관적, 열정적, 직선적, 실험적으로 대표되며 집중력, 자기결정 중시, 현실성, 결과지향 등이 주요 특징</p>	<p>독립적인 성향이 강하고 투철한 경쟁력, 자존심, 질투심, 적극성의 소유자로 실천적이며 책임을 감수하는 독자적 학습과 업무에 능력을 발휘. 경쟁과 모험의 독창적 자기 기술력, 실험 지능으로 주관적, 직선적, 의지적, 자기결정 중시, 몰입능력으로 대표되며 경쟁능력, 실험적, 체험과 경험, 결론지향 등이 주요 특징</p>
인 성	<p>정인</p>	<p>편인</p>
	<p>모든 일을 순서와 순리로 행하는 안정감을 갖추고 어떠한 교훈이나 이론적 지침을 장기적인 안목과 함께 수행하는 능력이 우수 학습의 수용과 생각을 기록 정리하는 지능으로 기록능력, 압기력, 수용적, 학습적,</p>	<p>재치 있고 순간발상이 뛰어나며 풍부한 공상 및 상상력을 갖추고 있다. 대상과 사건에 대한 추리능력과 가설능력이 우수추리와 직관력으로 여러 정보를 인식하는 지능으로</p>

	보수적, 내면성으로 대표되며 안정성추구, 정리정돈, 항상성, 전통성중시 등이 주요 특징	이해력, 암기력, 직관능력, 순발력, 창조적, 주관적으로 대표되며 추리력, 영성적, 초현실적 예술성, 현실성 중시 등이 주요 특징
--	--	--

각 십성(十星)마다 고유의 기질이 나타나고 있고, 그 기질은 사주의 구조에서 일간(日干)과의 관계 설정을 이루어 사주구조에 십성이 위치하는 곳에 따라 일간에게 중요한 영향력을 미치게 된다. <표 II-7>과 같이 정리하였다.

<표 II-7> 십성(十星)의 지능과 주요 특징

십성(十星)	지능	직업스타일
	주요특징	
비견(比肩)	자존지능 (Self-existence intelligence) 독립적인 현실적 해결사	운동가 스타일
	공익적이고 신체적 기술을 활용하는 지능으로, 협동적, 집중력, 주관적, 독창적 직선적, 실험적으로 대표되며 자기결정 중시, 현실성, 결과지향 등	
겁재(劫財)	경쟁지능 (Competition intelligence) 신체적 기술과 적극성	모험가 스타일
	경쟁과 모험의 자기기술력 실험 지능으로 주관적, 경쟁능력, 직선적, 의지적, 자기결정 중시, 경쟁능력, 독창적 몰입능력으로 대표됨, 실험적, 체험과 경험, 결론지향 등	
식신(食神)	연구지능(Study intelligence) 생산적 연구와 기술 노하우	연구가 스타일
	대인관계와 연구의 전문기술을 활용하는 지능으로 감성적, 진실에 관점, 이타적, 이해력, 유동적, 협조적, 이행능력, 기술력으로 대표되며 노하우, 진실에 관점, 미래지향 등	
상관(傷官)	표현지능(Expression intelligence) 탁월한 설득력과 비판적사고	발명가 스타일
	창의성과 비판의 언어표현, 모방 및 설득과 지능으로 표현능력, 직설적으로 대표되며 독창적, 감각적, 응용력 우수, 묘사에	

62) 출처: 나경미(2014), 「사주의 십성과 학습몰입과의 상관성 연구」, 국제뇌교육 종합대학원대학교 석사학위논문, p.16. 『재능분석상담사 매뉴얼』, 한국선천적 적성평가원, 19~23쪽, 선천지능과 직업스타일에서 재정리함.

	능함, 예술성, 응용력 우수, 변화에 초점, 미적중시 등	
정재(正財)	설계지능(Design intelligence) 치밀한 계산력과 분석력	설계가 스타일
	업무 수행 하는 지능발달, 논리적, 계산력, 구성력, 현실적, 치밀함, 논리적, 설계능력, 계산된 업무를 설계하고 실행력 우수, 대표되며 가치판단, 에너지 축적, 장기적 결과 중시 등	
편재(偏財)	평가지능(Estimation intelligence)	사업가 스타일
	가치판단력, 유동적, 공간지각으로 대표되며 사물의 가치를 평가하고 결과물에 내는 수행력 우수, 선과 색채구분, 수리능력, 순간포착, 자율성, 활동적, 결과 중시 등	
정관(正官)	도덕지능(Moral intelligence) 명예와 신념의 정직과 원칙	공직자 스타일
	사회성 지능으로 공정성, 원칙과 기준을 세우고 모범적인, 판단능력, 명분, 보수적으로 대표되며 기억력우수, 규범적, 정교성, 설계능력, 내면적, 가능성 도덕적, 중시 등	
편관(偏官)	행동지능(Action intelligence) 결단하고 판단하는 카리스마	정치가 스타일
	과감하게 판단하고 신속한 결정, 실행하는 지능으로 신속한 결정, 판단력, 결과중시, 관리능력으로 대표되며 이상에 관점, 조직구성, 기억력, 현실적 활용 등	
정인(正印)	사고지능(Thinking intelligence) 전통을 숭상, 기록력이 우수	교육가 스타일
	학습의 수용력 우수, 생각을 기록하는 지능으로 기록능력, 학습적, 수용적, 보수적, 내면성, 안정성 추구, 암기력, 항상성, 전통성 중시 등	
편인(偏印)	인식지능(Cognition intelligence) 예술과 철학적 수용능력	문학가 스타일
	추리와 직관력에 따른 추리력 우수, 정보를 인식하는 지능우수, 직관능력, 이해력, 암기력, 순발력, 창조적, 주관적으로 대표되며 상상력력, 영성적, 예술성, 현실성 중시 등	

* 출처: 김기승(2015), 『과학명리』, 다산글방, pp.402~438. 연구자 재정리.

이와 같이 사주십성(十星)은 각자가 속성을 가지고 있고 이런 십성의 특성이 사주명식 내 일간에 미치는 관계성 및 사주 내 십성(十星)의 위치에 따른 일간(日干)에 미치는 영향과 십성의 명칭에 의한 십성의 속성이 갖는 의미를 해석하여 사주 분석의 기초 소재로 활용한다.

4. 신강, 신약의 판단 및 격국, 용신, 천성(天性)의 개념

a. 신강신약 사주 판단법

신강과 신약에 대한 구분의 주체는 일주(日主)의 일간을 기준으로 판단한다. 즉 일간이 강하게 구성되었으면 신강한 사주구조가 되는 것이고 세력이 무기력하거나 나약하다면 신약한 사주가 된다. 일주가 신강하면 어떤 일에서나 주체자가 되어 활동적이며 추진력 있는 행동으로 일상의 삶을 주도적으로 이끌어 나가게 되지만, 사주구성이 신약하면 추진력과 경쟁력이 약하여 시작한 일에 만족된 결과를 얻지 못하는 경우가 있다. 그렇다고 신강한 사주가 귀격(貴格)이 되고 신약한 사주는 천격(賤格)이 되는 것은 아니다. 사주구조가 신약한 사주라도 그에 따른 적절한 용신을 세우고 대운과 세운이 좋은 운로가 되면 의도적인 삶을 구가하게 된다. 사주구조가 비록 신강하더라도 운로가 불길하다면 일상의 삶이 의도한대로 이루어지지 않을 것이다.

사주의 구조에 따라 신강과 신약에 대한 판단을 쉽게 할 수 있을 수도 있지만, 사주구조에 따라 그렇지 못한 사주가 많기 때문에 사주명식내 간지(干支)의 오행의 생극제화(生剋制化)의 관계성을 살피고 합, 충, 변화의 조건에 대한 관계를 심도있게 살펴야 한다. 그렇게 하기 위한 방법의 하나로 왕상휴수사(旺相休囚死)를 살펴보는 것이다. 일간의 강약에 대한 사항을 논하는 것으로 봄, 여름, 가을, 겨울의 계절과 상응하는 오행의 강약을 알아보는 것이다. 즉, 일간과 월령(月令)이 같은 오행이면 ‘왕(旺)’이라 하고(비견이나 비겁), 일간이 월령의 생조를 받고 있는 인수월(印綏月)이면 ‘상(相)’이라 하고, 일간이 월령을 생하는 상관(傷官)이나 식상월(食傷月)이면 ‘휴(休)’라 하고, 일간이 월령을 극(剋)하면 재성월(財星月)로 ‘수(囚)’라 하고, 일간이 월령의 극을 받는 관살월(官殺月)이면 ‘사(死)’라 하여 이러한 이론 체계를 왕상휴수사라 칭한 것이다.

사주명식에 일간과 같은 오행이 설령 많이 있더라도 그 오행들이 휴수(休囚)지에 임하고 있다면 임하고 있는 오행들은 아무런 도움을 받을 수 없다. 휴수사(休囚死)에 임하면 기운이 약해지고 왕상(旺相)지에 임하고 있으면 기운이 강해지게 된다. 일간의 강한 오행의 유무를 파악하기 위한 이론방법으로 통근(通根)에 대한 이해를 필요로 한다. 통근(通根)이란 천간이 지지에

뿌리를 두고 지지의 생조를 받아 천간의 기운이 더욱 굳건한 자리매김을 하는 원리의 이론을 일컫는다. 즉, 사주명식에서 용신이나 희신이 지지로부터 통근이 잘 되어 있으면 사주명식의 당사자는 모든 일에 성과가 확실하고 길(吉)함을 체험한다. 반대로 명식에서 기신이 지지의 도움을 받고 있으면 흉(凶)한 기운이 더 가중된다. 또한 같은 통근이라 하더라도 지지에 양인(羊刃), 정록(正祿), 장생(長生), 여기(餘氣), 묘고(墓庫)의 순으로 뿌리의 기운에 강약이 정해진다.

신강과 신약을 구별하는 데에는 다양한 방법과 조건이 적용되지만 보편적으로 적용되는 것은 득령, 득지, 득세의 유무를 살피는 이론이다.

명식에서 일간이 인수월 또는 비겁월에 태어난 것을 태어난 달로부터 기를 얻었다 하여 득령이라 한다. 즉, 일간의 같은 오행 월 또는 일간의 오행을 生하여 주는 의미로서 木日干이 水木월에, 火日干이 木火월에, 土日干이 火土월에, 金日干이 土金월에, 水日干이 金水월에 출생하는 것을 말한다. 이는 왕상휴수사(旺相休囚死)법에서 말하는 왕(旺), 비겁과 상(相), 인수에 속하는 기운이다. 이처럼 월령은 명식의 세력의 중심으로 사주명식의 방향성의 주체가 되므로 일간 뿐 아니라 다른 천간과 지지도 월지에 대비하여 살펴야 한다. 만약, 명식의 천간 중에 있는 오행이 같은 월지나 일간을 생하는 五行월이면 왕상자(旺相者)라 하여 이를 진신(眞神)이라 한다. 월령이 휴수자(休囚者)이면 가신(假神)이라 한다. 따라서 용신은 진신이 되어야 길하고 기신(忌神)은 가신이 되어야 길하게 된다. 만약, 일간이 월령을 얻지 못하면 이를 실령(失令)이라 하는데 일간이 월지(月支)와의 관계에서 일간을 설기(洩氣)하는 식상이나 일간을 극제(剋制)하는 재관(財官)이 있을 때를 말한다. 득령하면 1차적 신강사주의 요건이 되며, 실령하면 1차적인 신약 사주의 요건이 된다.

<표 II-9> 득령 월지

日干 - 五行	得令 月支
甲乙 - 木	亥·子·寅·卯
丙丁 - 火	寅·卯·巳·午
戊己 - 土	巳·午·辰·戌·丑·未
庚辛 - 金	辰·戌·丑·未·申·酉
壬癸 - 水	申·酉·亥·子

득세란 일간이 월지와 일지를 제외한 기타의 간지(干支)에서 일간을 생조해 주는 세력을 얻는 것을 말한다. 즉 일간이 다른 간지 중에서 생조(生助)를 많이 받는 것으로 인수와 비견, 겁재의 도움을 받는 것을 말한다.

그러나 일간이 다른 간지로부터 생부를 받지 못하면 일간이 기운이 쇠약해졌다는 의미로 실세(失勢)라 한다.

사주가 신강하거나 신약하여도 강하고 약한 정도의 차이는 다르다. 즉 사주 내에 타 간지가 대부분이 일간을 도울 경우 최강이 되며, 득령하고 득지하면 중강, 득지와 득세 등을 하면 신강한 사주로 구별할 수 있다. 마찬가지로 실령하고 실지하면 최약이 되고 득지하고 실세하면 중약, 득령하고 실지하면 신약사주로 구별할 수 있다.

b. 격국(格局)

격국(格局)이란 일간에서 월지를 대비하여 지장간의 투출 유무를 통해 선별 되어지는 형태를 말하는 것으로 사주 분석을 하기 위하여 당사자의 가치관 및 직업성향 등을 격(格)을 통하여 당사자의 부귀빈천(富貴貧賤)을 가늠할 수 있는 기본적인 구성 상태를 말하는 것이다. 사람은 누구나 자신의 타고난 체질(體質)과 성격(性格), 특기(特技)가 다르게 타고나지만 처음부터 특출나지 않은 사람은 주변 환경에 지배를 받기 때문에 자신의 적성(適性)에 따라 살지 못하는 경우가 많다. 수많은 과학과 학문이 있어도 유일하게 명리학에서는 출생정보인 사주명식의 격국을 통하여 당사자의 적성과 가치관의 분석을 통해 당사자의 방향성을 제고한다. 사주명리학만이 가질 수 있는 앞날의 행복을 대비하도록 제언할 수 있으므로 정보화 시대의 명리학적 가치성을 알 수 있다. 사람이 태어나면 부모의 성씨(姓氏)를 이어 당사자 이름이 붙여지듯 사주명리학에서도 사주구조를 통하여 격명(格名)을 정하고 그 격에 효용될 수 있는 용신을 정하는 순서를 갖는다. 다시 말하면 사주명식을 통해 격을 정하는 것은 사주를 이해할 수 있는 기반이 완성되는 것이다. 격을 정하는 원칙으로는 일간과 월지를 기준으로 정한다. 월지를 기준으로 삼는 것은 사주팔자 중에서 오행의 기가 가장 강하게 작용하는 일간의 출생지이기 때문이다. 격은 일반적으로 내격이라는 원칙으로 건록격, 양인격(겁재격),

정인격, 편인격, 정재격, 편재격, 정관격, 편관격, 식신격, 상관격 등 십격(十格)이 있다.

격을 찾는 원칙은 다음과 같다. 첫째, 월지에 암장된 정기(正氣)가 천간으로 월·시·연간에 투출되어 있거나 해서 그 투출한 천간을 일간에 대비하여 육신(六神) 및 십성의 명칭으로 곧 격명을 정한다. 둘째, 월지의 지장간에서 투출된 정기가 천간에 없으면 월지의 여기(餘氣)나 중기(中氣) 중에 투출된 것으로 정할 수 있다. 셋째, 월지에 암장된 천간이 투출된 것이 하나도 없다면 월지의 정기로 정한다. 넷째, 사주 내에서 방합, 삼합으로 이루어졌거나 강왕한 오행, 계절의 왕지(子월, 午월, 卯월, 酉월)를 격으로 정할 수 있다.

c. 용신론

용신(用神)은 사주심리와 길흉을 판단하는 가장 핵심적 용어로 사주에서 제일 필요로 하는 오행(五行)의 신(神)이다. 사주원국의 음양오행의 조화와 중화(中和)⁶³⁾를 위해 증추적 역할을 하는 것으로 사주의 강약을 통해서 용신을 정하며 사주마다 음양오행의 분포가 다르고 합(合)과 충(沖)의 작용에 따라 영향력이 달라지므로 용신을 정하는 것은 쉽지 않으며 사주 내에서의 용신은 다양한 형태로 나타난다.

용신은 일간에게 미치는 활용성이 크며 당사자의 성패와의 밀접한 관계가 있으므로 용신은 건왕(健旺)해야 한다. 사주명식에서 강한 격국이 형성되어 용신으로 활용할 수 있을 때 가장 좋은 조건을 갖추었다고 볼 수 있다. 용신을 구하기 위해서는 일주의 강약을 구분하여 용신을 구하는 방법에는 신강사주의 조건이 주로 인성으로 이뤄졌을 경우는 우선적으로 재성, 관성, 식상 순으로 용신을 구한다. 신약사주의 조건이 비겁으로 이뤄졌을 때는 관성, 식상, 재성 순으로 용신을 구한다. 신약사주의 조건이 식상으로 이뤄져있을 때는 인성, 비겁 순으로 용신을 구한다. 재성이 많아 신약한 조건이 되었을 때는 비겁, 인성 순으로 용신을 구한다. 사주명식에 주로 관성이 많아 신약구

63) “음양오행의 태과불급(太過不及)이 없는 중화된 사주를 제일로 존중한다.” 이선중(1995), 「사주로 본 직업적성과 적성검사와의 관계」, 충남대학교대학원 석사학위논문, p.9.

조를 이룰 때는 인성, 비겁 순으로 용신을 구한다.

원국이 비겁으로 태왕하면 일주를 중심으로 한 종격(從格)이라고 한다. 木일주는 곡직격(曲直格), 火일주는 염상격(炎上格), 土일주는 가색격(稼穡格), 金일주는 종혁격(從革格), 水일주는 윤하격(潤下格)이 된다.

사주명식의 일간이 의지할 곳이 없을 정도로 강한 세력으로 이루고 있는 오행에게 종(從)하여야 하는데, 재성의 세력으로 종하면 종재격, 식상의 세력으로 종하면 종아격, 관살의 세력으로 종하면 종살격이라 한다. 용신의 종류로서 억부용신(抑扶用神)은 일간이 강하면 억제(抑制)하는 식상 · 재성 · 관성으로 정한다. 일간이 약하면 일간을 부조(扶助)하는 인성, 비겁으로 용신을 정한다. 병약용신(病藥用神) 사주구조에서 일간에 미치는 영향이 병(病)이 되는 오행을 제거하는 오행을 약신(藥神)이라 말하고 이 오행이 용신이다. 사주의 중화를 저해하는 오행이 병이고, 이 병을 제거하는 오행이 약이다. 조후용신(調候用神)이란 사주 구성이 해자축 월생으로 춥고 차면 木 · 火로 용신을 정하고 사주구성이 덥거나 건조하면 金 · 水로 조후용신 한다. 전왕용신(專旺用神)은 사주구조의 세력이 한 오행으로 치우쳐 있어 그 기세를 거역하는 것이 가능치 않다면 오로지 그 세력에 순응하는 것을 용신으로 정한다. 사주구조에 따라 종격(從格)과 화격(化格)과 전왕격(專旺格)은 모두 이 이론의 원칙을 따른 것이다. 통관용신(通關用神)은 사주구성의 오행이 서로 강약이 양분되어서 균등할 때 이를 소통(疏通)시키는 것으로 통관하는 오행, 바로 통관용신이 된다.

위와 같이 사주 구성에 따른 일반적인 용신을 구하는 이론에 대해 살펴보았다.

d. 천성 이론

천성(天性)⁶⁴⁾은 격국(格局)과 용신(用神)외에 일간(日干)에게 가장 강한 영향력을 행사하는 심성을 말한다. 정보와 과학이 지배하는 첨단사회에서는 교육수준이 높고 직업의 다양화로 인하여 기존의 격국과 용신의 판단만으로는 많은 학과계열 및 전공과 직업 종류를 분류하여 개인에게 적합한 정보를

64) 김기승(2010), 「명리이론을 활용한 선천적성검사 도구개발에 관한 연구」, 국제문화대학원대학교 박사학위논문, pp.51~52.

제공하기는 불가능하다. 사주에서 성격과 흥미, 직업체질을 주도적으로 발현시키는 주역은 바로 사주명식에서 일간에 접근하여 강하게 영향을 미치는 십성이라는 사실을 밝혀낸 것이다. 이 십성이 갖는 길하고 흉하다는 의미보다 일간에 미치는 영향력에 따른 흥미를 갖는다는 사실에 주목한 것이다. 이는 수많은 대상에게 임상을 실시하고 출생일시가 정확한 사람을 기준으로 매우 높은 적중률을 보이는 신뢰성을 확인한 바에 근거한다. 즉, 성격과 흥미, 직업적성을 검사하기 위해 명리학의 골격과 심장부인 격국, 용신과 함께 혈관 역할을 하는 강한 십성을 ‘천성(天性)’ 이라고 명명하고 있다. 천성은 선천적인 개인의 성격과 직업적성 및 학습방법 등 선천적성의 결과를 도출시키는 중요한 기능을 담당한다. 천성의 설정 방법은 사주에서 격과 용신 외에 일간에게 가장 강력하게 작용하는 십성으로 일간에 직접적인 영향을 미치는 십성이다. 경우에 따라서는 설정된 격국이나 용신이 중복되어 천성이 될 수도 있다. 가급적 천간에서 선정해야 하나 지지에서 선정될 수도 있다. 삼합국이나 방합국을 이루어 강력한 작용을 하고 있을 때 설정할 수 있다. 천성을 설정하는 순서는 격을 정하고 용신을 정한 다음 일간에게 가장 영향을 많이 주는 십성을 선택한다.

5. 사주분석 방법 예시

a. 격국

<표 II-10> 격국 사례

격국	時	日	月	年
비겁	비견	일간	겁재	식신
	甲	甲	乙	丙
	子	午	未	申
	정인	상관	정재	편관
	월지 未土에서 中氣인 乙木이 투출하여 겁재격(비겁)이 되었다.			
식상	비견	일간	식신	편관
	壬	壬	甲	戊
	寅	子	寅	辰
	식신	겁재	식신	편관
	월지 寅木의 正氣인 甲木이 투출하여 식신격(식상)이 되었다.			

재성	정관	일간	식신	편재
	辛	甲	丙	戊
	未	午	辰	戌
	정재	상관	편재	편재
	월지 辰土에서 正氣인 戊土가 투간하여 편재격(재성)이 되었다.			
관성	정관	일간	정재	상관
	辛	甲	己	丁
	未	午	酉	巳
	정재	상관	정관	식신
	월지 酉金에서 正氣인 辛金이 투간하여 정관격(관성)이 되었다.			
인수	겁재	일간	정인	겁재
	甲	乙	壬	甲
	申	未	申	子
	정관	편재	정관	편인
	월지 申金에서 中氣인 壬水가 투출하여 정인격(인수)이 되었다.			

b. 용신

〈표 II-11〉 용신 사례

격국	時	日	月	年
비겁	편인	일간	상관	비견
	癸	乙	丙	乙
	未	丑	戌	未
	편재	편재	정재	편재
	재성이 너무 많아 재다신약이 되었으므로 비견(비겁)인 乙木을 용신으로 선정하였다.			
식상	상관	일간	편인	정인
	丙	乙	癸	壬
	戌	亥	丑	辰
	정재	정인	편재	정재
	한습한 구조에 인성이 강한 구조로서 時干의 丙火 상관(식상)을			

	용신으로 선정하였다.			
재성	정인	일간	정인	편재
	庚	癸	庚	丁
	申	丑	戌	未
	정인	편관	정관	편관
	관인상생으로 인성이 너무 과다하여 편재(재성)인 丁火를 용신으로 선정하였다.			
관성	정관	일간	정관	편재
	丙	辛	丙	乙
	申	酉	戌	未
	겁재	비견	정인	편인
	申酉戌이 方合되어 金의 기운이 강하여 신강하니 정관(관성)인 丙火를 용신으로 선정하였다.			
인수	정인	일간	정인	정관
	丙	己	丙	甲
	寅	丑	寅	寅
	정관	비견	정관	정관
	정관이 너무 많아 신약해졌으므로 정인(인수)인 丙火를 용신으로 선정하였다.			

c. 천성

〈표 II-12〉 천성 사례

격국	時	日	月	年
비겁	정인	일간	상관	비견
	癸	甲	丁	甲
	酉	寅	卯	寅
	정관	비견	겁재	비견
	甲木 일간이 비겁으로 둘러싸여 비겁을 천성으로 선정하였다.			
식상	상관	일간	편관	상관
	庚	己	乙	庚
	午	丑	酉	申
	편인	비견	식신	상관

	월지와 연지가 합하여 申酉 습금이 되었고 年干과 時干에도 상관庚金이 투간되어 식상이 천성으로 선정되었다.			
재성	편재	일간	편재	정재
	丙	壬	丙	丁
	午	戌	午	未
	정재	편관	정재	정관
	壬水 일간 이외 모든 干支가 재성으로, 재성을 천성으로 선정하였다. 戌未土도 午戌, 午未로 습하여 火가 된 구조이다.			
관성	정인	일간	식신	정인
	丙	己	辛	丙
	寅	卯	卯	申
	정관	편관	편관	상관
	己土일간을 극하는 관성이 월지를 포함하여 가장 강하게 작용하는 심성이므로 관성을 천성으로 선정하였다.			
인수	정관	일간	편인	편인
	辛	甲	壬	壬
	未	辰	子	辰
	정재	편재	정인	편재
	甲木일간을 생하는 인수가 월지를 포함하여 년·월간 壬水로 투간돼 있어 일간에 가장 큰 영향을 미치므로 천성으로 선정되었다.			

d. 신강신약

〈표 II-13〉 신강신약 사례

신강신약	時	日	月	年
신강	정인	일간	비견	정재
	丁	戊	戊	癸
	巳	戊	午	卯
	편인	비견	정인	정관
	월지와 일지, 午戌이 半습하여 火局을 이루고, 時柱도 인성이며, 월간에도 비견이 있어 인성과 비겁으로 신강한 구조이다.			

신약	식신	일간	편관	상관
	丙	甲	庚	丁
	寅	午	戌	酉
	비견	상관	편재	정관
	甲木일간을 극하는 관성과 설기하는 식상의 기운은 강한데, 인수도 없고, 時支인 寅木이 午火와 습하여 식상으로 변하여 더욱 신약한 구조로 변하였다.			

B. 사회복지사의 역할과 활동 영역

1. 사회복지 전문가로서의 역할

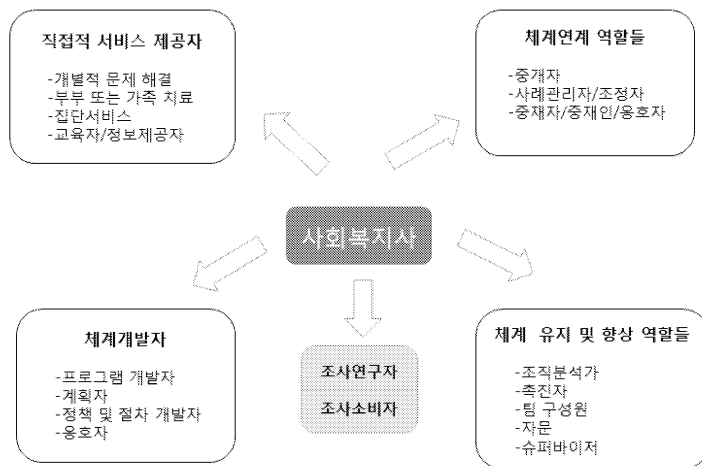
현대사회의 사회복지사는 하나의 전문직으로 그에 따른 자신만의 고유한 가치(values)와 기술(skills) 그리고 지식체계(knowledge base)를 활용하여 사회적으로 인정된 전문적인 실천 활동을 수행해 나간다.⁶⁵⁾ 이러한 가치로 경제성장 만큼이나 압축적인 성장을 해 온 한국의 사회복지 분야는 양적으로나 질적으로 그동안 많은 사회복지사들을 배출하여 왔다. 하지만 사회복지분야의 전문교육과 자격을 구비하고도 사회복지분야의 주역으로서 사회복지사의 직무의 역할보다 단순한 복지서비스 전달자라는 인식을 지울 수 없다.

특히 서비스 중심의 현장에서 사회복지사의 역할은 클라이언트와 지원을 우선으로 하는 서비스 전달자, 또는 원조자로 제한되어 있는 경우가 많다. 전문교육을 통한 국가가 요구한 자격구비를 갖추고도 본인들의 직무의 소진에 따른 이직률은 다른 국가자격증 소유자에 비해 많다. 사회복지사의 직무에 따른 자기효능감이 중요한 것은 사회적 약자 80%를 현장에서 만나고 대화하는 사회복지사들의 직무 특성 때문이다.⁶⁶⁾ 더 나아가 여기 놓인 20%의 지배계층의 자원을 매개하는 역할이라는 제한적 활동만이 아니라 사회의 분배구조의 불균형에 대해 문제를 제기하고 지배계층과의 연대를 유도해나가는

65) 김기덕 외(2014), 『사회복지 윤리와 철학』, 양서원, P.29.

66) 김미경(2008), 「사회복지 분야의 운동적 성격 및 NGO적 위상을 통해 본 사회복지사의 역할」, 지역사회연구 제 16권 제1호, 한국지역사회학회, p.95.

역할의 역량이 제고되어야 하는 중대한 사명을 이루어내야 하기 때문이다. 전문가로서의 사회복지사는 주로 사회복지 사업법에서 규정하고 있는 다양한 사회복지서비스를 제공하고 있는데, 사회복지사의 역할은 전문영역과 속해 있는 사회복지 기관이나 시설의 특성에 따라서 매우 다양하다. 시포린(Siporin)은 사회복지사의 역할을 상담가, 중고자, 가능케 하는 사람, 노련한 문제 해결자, 분쟁해결의 조정자, 중개인, 의뢰자, 촉진자, 중재자, 토의 리더, 안내자, 자원자, 조정자, 행정가, 사업경영자, 자문을 하는 사람 등으로 예시한 바 있다.⁶⁷⁾ 한편, 셰퍼(B. Sheafor) 등은 사회복지사의 역할을 중개인, 옹호자, 교사, 상담가 혹은 임상가, 사례관리자, 업무량 관리자, 직원 개발자, 행정가, 사회변화 대행자, 전문가 등 10가지를 제시한 바 있다.⁶⁸⁾



<그림 II-1> 사회복지사의 역할⁶⁹⁾.

2. 사회복지사의 활동영역

사회복지사 선서문에 따르면, 사회복지사는 인간의 존엄성과 사회정의에 대한 신념을 바탕으로, 개인·가족·집단·조직·지역사회·전체사회의 모든

67) Siporin, M(1975), *Introduction to Social Work*, New York: Macmillan, pp.43~44.

68) 류종훈 외(2013), 『사회복지현장실습』, 청목출판사, p.55.

69) 출처 : 김혜영 외(2015), 『사회복지실천론』, 공동체, p.103

사람들이 인간다운 삶을 누릴 수 있도록 원조하는 사람이다. 즉 사회복지사는 어떠한 영역이든 해당 조직 안에서 사회복지를 실천하는 사람이다. 사회복지사의 업무는 사회복지프로그램 개발 및 운영, 시설거주자의 생활지도업무, 사회복지를 필요로 하는 자에 대한 상담업무를 수행한다(사회복지사업법 시행령 제6조 제1항). 이들 사회복지사의 활동분야는 사회복지기관 및 시설 영역, 공적사회복지영역이 있고, 보건의료영역(의료법, 정신보건법 규정)의 의료사회복지사와 정신보건사회복지사, 학교사회복지사, 교정사회복지사, 자원봉사활동관리 전문가, 군사회복지사, 산업사회복지사 등으로 확장되어 있다.⁷⁰⁾ 이러한 복지실천을 위해 ‘사회복지에 관한 전문지식과 기술을 이수하여 보건복지부장관으로부터 그 자격을 교부받은 자’이다.

최근에 사회복지학을 공부하여 자격을 갖추는 유형을 보면 대학원이나 대학교에서 학사, 학위를 취득하는 것이고, 가장 관심을 갖고 진출하는 각 분야는 아래와 같다.

a. 사회복지직 공무원

사회복지직 공무원은 국민기초생활보장법에 의한 수급권자의 기초생활보장을 위한 사회복지직 공무원과 아동복지, 노인복지, 장애인복지, 모부자복지, 영유아보육, 여성복지 등 사회복지사업을 수행하기 위해서 임용된 공무원이 있다. 그 중 대표적인 사회복지직 공무원은 한때 ‘사회복지전문요원’이라고 불렸는데, 1987년부터 도입되기 시작하여 2004년 약 7,200여명, 2011년 14,500명, 2012년도 신규 1,439명을 채용하여 전국의 저소득층 밀집지역인 읍·면·동사무소에서 일한다. 이들은 당초 지방공무원 별정직 7급으로 임용되었으나, 행정기관 내에서의 직급에 따른 갈등과 사회복지사의 전문성 문제로 인해 1994년 이후 별정직 8급으로 임용되었고, 최근에는 일반적인 사회복지직 9급으로 임용되고 있다. 개정된 사회복지사업법에서도 “사회복지사업에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 시·군·구 및 읍·면·동 또는 제 15조의 규정에 의한 복지사무전담기구에 사회복지전담공무원을 둘 수 있다”(사회복지사업법 제 14조)는 규정을 두고 있다. 참여정부는 2004년 7월부터 ‘사회복지사무소’를 시범적으로 운영하였으나 여러 가지 정치적 목

70) 한국사회복지사협회.<http://www.welfare.net>

적으로 주민자치센터로 동사무소가 당초 계획대로 사회복지 사무소로 전환하지 못한 결과 231개 시·군·구에서 근무하고 있다. 2013년에도 1,505명을 증원하고 앞으로 7,000명을 더 증원할 계획이다.⁷¹⁾

b. 지역사회복지관

지역사회복지관의 자격을 갖추려면 사회복지 전문 인력을 갖추고 정해진 시설을 갖추고 지역주민들의 사회복지 수요 욕구에 호응하는 사회복지사업을 수행하는 사회복지시설을 의미한다. 현재 전국에 2013년 7월 현재 438개소에 이른다. 사회복지시설은 종류에 따라 유형화할 수 있다. 첫째, 기능에 따라 상담 치료, 보호, 양육, 요양, 훈련 등으로 구분할 수 있다. 둘째, 서비스 형태에 따라 수용형, 집단형, 가정형, 이용형 등으로 구분할 수 있다. 셋째, 지역사회와의 관계에 따라 지역사회와의 교류가 활발한 개방형 지역, 사회주민에 의해 운영되는 이용형 등으로 구분할 수 있다. 복지관의 사회복지사는 관장, 복지과장, 선임사회복지사, 총무, 사회복지사 등으로 임용될 수 있다.

c. 사회복지시설

사회복지사업법은 “사회복지법인 및 사회복지시설을 설치·운영하는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 사회복지사를 그 종사자로 채용하여야 한다.”(법 제13조)라고 규정하고 있다. 사회복지시설에 근무하는 종사자에 관한 규정은 사회복지사업법 시행령으로서 “사회복지프로그램의 개발 및 운영 업무, 입소자의 생활지도업무, 사회복지를 필요로 하는 사람에 대한 상담업무”에 종사하는 자를 반드시 사회복지사로 채용하여야 한다고 명시하고 있다. 사회복지사의 직무분야가 다양화되기 전에는 복지전문가가 가장 많이 진출했던 영역이었지만 숙식을 하면서 근무하는 여건으로 기피하던 곳이기도 하였다. 하지만 2001년 4월부터 2교대 체제의 근무조건이 개선되면서 사회복지사들의 관심이 새롭게 주목되는 현상이기도 하다. 사회복지시설을 유형별로 살펴보면 노인복지시설, 아동복지시설, 장애인복지시설, 모자/부자복지시설, 정신질환자요양시설, 만성질환자복지시설, 부랑인시설 등이 있는데 대부

71) 류종훈 외(2013), 『사회복지현장실습』, 청목출판사, p.56.

분 ‘사회복지사’를 채용하고 있다. 그리고 2008년부터 시행된 노인 장기요양보험법에 따라 사회복지시설이 노인요양시설과 재가노인복지시설이 활성화되어 2013년 7월 현재 요양시설 4,577개소, 재가시설 11,099개소가 운영하고 있다. 이 모든 시설에는 대부분 사회복지사를 직원으로 채용하고 있다.

d. 병원의 의료사회복지사

의료사회복지는 환자에게 의료서비스가 효과적이 되도록 개입하는 사회복지의 한 분야이다⁷²⁾. 그에 따른 목적사업에 사회복지사업법의 규정에 의한 사회복지종사자 자격을 가진 자 중에서 종합병원에는 환자의 재활과 갱생, 사회복지자를 위한 상담 및 지도업무를 담당하는 복지전문가를 1인 이상 둔다고 의료법 시행령 제24조 2항 5호로 규정하고 있다. 이와 관련하여서 정신보건전문요원으로 정신보건법에서도 사회복지사를 임용하도록 규정하고 임용 자격을 사회복지사 1급을 갖추고 수련과정 1년을 이수하게 되면 정신보건사회복지사의 근무 조건이 된다. 이런 자격을 구비하게 되면 정신병원이나 지역사회 정신 보건센터에 우선적으로 채용된다. 의료사회복지사 또는 정신보건사회복지사는 다른 전문직, 의사, 간호사, 심리사 등 함께 팀으로 직무 수행을 하기 때문에, 학부 공부만으로 부족한 편이다. 그래서 의료사회복지사로서 의료 시설에서 근무를 할 목적을 가진 사회복지사는 대학에서는 자원봉사를 통해서 실무를 배우고, 대학원에는 전공학위를 취득하면서 더 많은 전공공부를 하는 것이 임용 시 유리하다. 현재 우리나라 대형 종합병원에서부터 임용의 수요는 계속 늘어가고 있다.

<표 II-14> 의료사회복지의 기능

기능	설명
사례 발견, 위험 선별	사회복지서비스 필요성을 느낀 환자를 확인, 서비스 제공에 대해 조정
승인 이전 계획	병원의 승인을 위해 조정과 계획, 관련된 문제의 파악과 이에 대한 원조

72) 박옥희(2013), 『사회복지의 이해』, 학지사, p.399.

심리적 사회적 평가	사회, 문화, 심리, 금전적 상황에 대해 정보 수집과 사정, 치료계획, 보고서에서 자료를 활용
경제적 차원	병원에서 제공 가능한 금전적 또는 기타 서비스(교통수단, 의료보호, 보철장치)에 대한 필요성 확인
병원 직원에 대한 자문	환자와 가족간의 심리사회적 상황과 서비스 이용 등에 대한 지식을 사람들에게 알림
병원 서비스 활용 도움	환자와 가족 입장에서 병원 내부 관련부서나 관련자에 대한 옹호자 역할
건강에 대한 교육	가족계획, 출산계획, 알코올중독, 적혈구 빈혈증 등 각종 질병과 예방에 대한 지식 제공
퇴원에 대한 계획	입원기간 중에 퇴원 이후 문제를 탐색, 계획 및 조정
정보제공 및 의뢰	관련자원을 연결, 활용 가능한 지역사회 정보를 제공,
지역사회 의뢰 도움	접근이 가능한 자원에 대해 정보제공을 넘어 지역사회기관에 의뢰, 방문, 대동 및 대변
지역사회기관에 대한 자문	환자와 가족의 상황과 문제를 외부기관에 알림
review 활용	전문직 기준과 관련한 병원의 공식적 점검과정 참여
조사	서비스 질 평가, 자신의 실천에 대한 재검토, 동료의 검토 등을 활용하여 욕구와 보호에 대한 심리사회적 요소 연구
병원 직원에 관한 자문	미충족 욕구 사정, 관련 부서에 대한 정보수집, 조사, 환자의 권리와 관련된 병원의 정책변화를 확인, 건의
병원 프로그램에 대한 계획	장 · 단기계획과 프로그램 개발관련 병원의 메커니즘 활용, 아웃리치 지역사회서비스에 관여
지역사회기관에 프로그램을 자문	지역사회기관에 특정지식 제공
지역사회서비스	병원을 대표하고 적절한 프로그램을 수행하는 지역사회집단 참여

지역사회의 건강 계획	지역사회에서 환자와 가족의 욕구를 충족시키기 위해 자원을 확인하고 프로그램 개발
-------------	--

* 출처: 한인영 외(2006), 『의료사회복지실천론』, 학지사, p.28.

e. 사회복지단체 등

사회복지단체의 구성의 요건을 보면 다양해진 개인의 욕구를 충족하기 위한 수단의 방법으로 사회복지에 관한 정책제안, 사회복지의 관한 교육, 주민 복지운동 등의 복지실천을 실행하고 있다. 공공기관과 민간기관으로 분류될 수 있지만 주된 기능과 목적이 사회복지서비스를 제공하는 것으로서 일반적으로 사회복지사들이 중심이 되어 활동한다.⁷³⁾ 대표적인 사회복지단체 중에는 한국사회복지협의회가 전국 16곳이 있고 지방자치의 활성화로 시, 도별 사회복지협의회가 구성되어 있다. 특히 당사자들이 주체로 구성된 아동, 노인, 장애인 등 각 영역별로 형성된 단체 역시 전국협의회와 시도단위 지부 등이 있다. 이런 단체의 중심에는 사회복지사가 운영 전반을 담당하고 있다. 정의롭고 평화로운 사회를 만들려는 시민사회단체에서도 시민의 삶의 질의 향상을 위한 우리 사회의 여론형성을 주도하고 있는 참여연대의 경우 ‘사회복지위원회’에서 고용보험, 건강보험, 국민연금 등에 대한 정책대안을 제시하고 있다. 관심 영역에 따라 각 단체의 협의체를 구성하여 공동모금을 통해서 자원을 모우고 분배하는 사회복지공동모금회의 예를 찾아 볼 수 있다. 국민의식이 향상되어가면서 사회봉사활동에 대한 관심이 높아져 시군단위에 <자원봉사센터>가 설치되고, 정부의 지원으로 <청소년상담실>, <청소년자원봉사센터> 등이 설치되면서, 자원봉사활동에 전문성을 가진 사회복지사의 수요가 늘어나고 있다.

f. 대학교와 연구기관

사회복지학과 또는 사회복지학 전공이나, 유사 전공이 2013년 현재 전국에는 350여개의 대학교 및 대학원이 개설되어 있으며, 약 1,000여명이 넘는

73) 김혜영 외 (2015), 『사회복지실천론』, 공동체, p.84.

교수진이 사회복지학을 가르치고 있다. 사회복지학의 역사가 다른 학과보다 비교적 짧은 관계로 초기에는 타 학문을 공부한 학자들이 사회복지학과 교수로 진출하기도 하였지만 최근에는 학위전공자들의 진출이 많고, 사회복지학을 전공하는 학자가 우선 임용되고 있다. 사회복지 연구기관에서 연구원으로 일하고자 한다면 사회복지학 석사, 박사과정을 이수하는 것이 유리하다.

g. 벤처 사회복지사의 개척

사회가 전문화되면서 사회복지사의 영역은 한층 다양해지고 있다. 일반적으로 사회복지사의 임용처를 사회복지직 공무원, 사회복지관, 사회복지시설, 병원, 사회복지단체, 대학교와 연구기관 등으로 구획화 하였지만 사회복지사가 일하는 영역은 이처럼 한정되어 있지 않다. 활동영역에 따라서 요구하는 기준이 다르지만, 학생문제를 예방하고 치료하는 학교사회복지사, 군대에서 군무자들의 적응문제를 다루는 ‘군사회복지사’, 직장에서 종업원의 직무적응과 알코올을 포함한 약물오남용문제, 직원간의 소통에 따른 갈등문제의 상담, 직원 등의 가족문제 상담 등을 위한 ‘산업사회복지사’, 급속도로 고령화에 따른 노인복지시설, 장애인복지시설 등이 늘어나면서, 장애인과 노인의 일상생활을 돌봐주는 ‘케어복지사(care worker)’의 수요가 급증하고 있다. 경제성장의 발판으로 사회보험이 도입되어 국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험 등이 국민화되면서 사회보험전문가의 영역에 관심이 많아지고 있다. 이 같은 새로운 영역의 도전을 위해서는 대학에서의 가급적 자원봉사활동에 적극적 참여를 통해 실전 경험 및 채용관행 정보에 관심을 갖고 특히 컴퓨터와 외국어에 대한 습득에 노력하여 준비된 사회복지사로서 사명감을 갖고 점차 다변화될 사회복지 실천현장에서의 경쟁력을 가져야 할 것이다.

3. 사회복지사의 기본 철학

사회복지의 대상은 인간이며, 사회복지사는 인간의 삶에 관심을 가지고 클라이언트의 인권을 존중하며, 약자의 편에서 그들을 대변해야 하는 위치에 있기 때문에 숙지해야 할 것은 인간존엄성, 복지철학, 사회연대성 등의 가치를 담은 복지에 관한 철학일 것이다. 사회복지사는 철학을 바탕으로 하면서 실

천이 반드시 따르는 실천학문이므로, 윤리관이나 가치관이 정립되지 않고 실무에 임한다면 현장에서 판단의 오류나 정체성 혼란에 빠질 위험이 있다.

a. 사회복지사에게 윤리의 중요성

사회복지사는 인간의 존엄성과 인간다운 삶의 기본 전제하에 활동하는 사회복지 전문가이다. 사회복지실천 과정에서 사회복지사는 전문가로서 사람을 돕는 일을 주 업무로 하고 있어 윤리적 결정을 내려야 하는 다양한 상황에 처하고 있어 철학적 기반이 필요하다. 그렇다면 학문적 정체성이나 전문성 유지 문제는 어느 학문이나 공통적으로 가지고 있는 과제일 것이라는 점에서 본다면 이제는 사회복지 현장에서 일하고 있는 사회복지전문가들이 갖추어야 할 직업적 윤리나 철학이 더욱 중요시된다.⁷⁴⁾

클라이언트의 임파워먼트⁷⁵⁾ 형성이라는 사회사업의 궁극적 목적을 달성하는 데 가장 주요한 매개체는 클라이언트의 무기력에 대한 진단 및 개입기술을 활용하여 클라이언트의 욕구와 자원을 연결시켜주는 사회복지사들이다.⁷⁶⁾

이 때 사회복지사가 매뉴얼대로 클라이언트를 대할지라도 어떤 결정을 내려야 하는 순간 수시로 윤리적 문제에 부딪칠 수 있다. 윤리와 가치에 대한 연구의 필요성은 사회복지실천현장에서 윤리적 선택을 체계적으로 논의해야 하는 점을 강조해왔다.

사회복지사가 사회복지 실천현장에서 경험하게 되는 윤리적 딜레마를 해결하기 위한 정확한 공식은 존재하지 않는다. 더구나 모든 경우에 적용되는 윤리적 원칙이나 기준이 있다는 것도 바람직하지 않다. 그럼에도 불구하고 사회복지사는 매순간 경험하는 결정의 순간에 윤리적 결정을 내려야 하고, 이 때 의사결정의 우선순위는 상황판단을 하는 데 도움이 된다. 관련 지침이나 법규로 해결되지 않을 때는 윤리적 의사결정을 내릴 수 있도록 윤리적인

74) 윤대원(2007), 「사회복지 실천의 윤리적 의사결정에 관한 연구」, 동아대학교 교육대학원 석사학위논문, P.1.

75) “임파워먼트는 클라이언트 자신을 위해 행동하고 결정할 수 있는 자신의 삶에 대한 통제력을 획득하는 과정이자 결과이며, 이를 돕는 사회사업 실천 임파워먼트 개입은 클라이언트에게 내재된 강점을 극대화하고, 클라이언트 주체적 참여 방법으로 요약할 수 있다.” 윤민화(1999), 「사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구」, 이화여자대학교대학원 석사학위논문, p.12.

76) 윤민화(1999), 앞의 논문, p.1.

지침과 원칙을 알고 있어야 한다.

<표 II-15> 윤리적 의사결정의 우선순위(심사원칙)

구분	Reamer(1995)	Dolgoff, Loewenberg and Harrington(2005)	양옥경 외(2004)
윤리원칙1	개인의 기본 생존조건 우선 원칙	개인의 기본적 욕구충족 원칙	생명보호
윤리원칙2	개인의 행복추구권	공평한 처우 원칙	자기결정권
윤리원칙3	개인의 자기결정권	자유로운 자기결정권 및 자유 원칙	비밀보장과 알 권리
윤리원칙4	협회 · 단체의 법 · 규정보다 개인의 행복추구권 우선 원칙	최소한 침해의 원칙	균등한 기회 제공
윤리원칙5	전문가 집단 결정의 원칙	삶의 질 향상의 원칙	규칙준수
윤리원칙6	윤리적 결정과정의 증거서류 원칙	사생활 및 비밀 보장의 원칙	
윤리원칙7		진실과 정보를 알릴 권리	

* 출처: 김혜영 외(2015), 『사회복지실천론』, 공동체, p.67.

b. 사회복지사의 클라이언트 존중심

사회복지실천 전 과정에 걸쳐 클라이언트 자신 스스로의 권리와 욕구를 실현하기 위한 방법으로, 자기 결정권을 갖는다. 이에 따라 클라이언트는 의사결정과정에 참여할 때 스스로 결정하고 선택하는 권리를 누릴 수 있다.

클라이언트가 자신의 삶을 어떻게 살아가야 할지에 대해서 충분한 정보와 대안이 주어진 가운데 결정(informed decisions)을 내릴 수 있도록 자기결정이 허용되고 격려되어야 한다는 윤리적 원칙이다.⁷⁷⁾ 이러한 관점에서 사회복지사의 확실한 대안은 인간은 자신 외에는 누구도 변화시킬 수 없다는 철학적 원칙과 사회복지실천과정의 모든 단계에서 클라이언트의 참여를 통한 치료적 효과성을 믿고 있기 때문이다.⁷⁸⁾ 따라서 사회복지사는 클라이언트 자신의 자기결정에 관한 권리를 반드시 지켜 주는 라포 형성을 통해 어느 누구도 대신 행사할 수 없다는 것을 전제로 더 한층 굳건한 신뢰를 갖는다. 사회복지

77) 김기덕(2014), 『사회복지 윤리와 철학』, 양서원, p.197.

78) 김기덕(2014), 앞의 책, p.205.

지사는 클라이언트들의 주변 환경에 문제를 갖고 있거나, 또는 경제적, 심리적 요인이나 문제가 있을 것으로 예상되는 사안을 파악하고 이에 따른 문제 해결방안을 제안하여 당면한 사안에서 벗어날 수 있도록 지원을 하는 전문적인 직업이다.

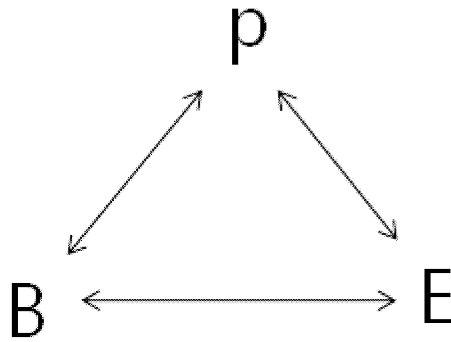
이와 더불어 중앙부처의 복지정책을 담당하기 위해 사회복지 전담공무원들이 활동하고 있고, 요즘 민간기업에서 사회공헌의 활동차원으로 운영하는 사회복지 연구소 및 자원봉사 활동에서 사회복지사들이 코디네이터 역할을 맡아 활동하고 있다. 지방자치, 시, 군 각 지역별로 설립된 자원봉사 센터에서의 자원봉사자 지원 및 관리의 중심에 있는 사회복지사들 역시 빼놓을 수 없으며, 날로 다양해지는 클라이언트의 욕구 해소와 새로운 프로그램 개발에 여념이 없는 복지실천현장의 다양한 분야에 걸쳐 많은 사회복지사들이 활약 중에 있다.

C. 자기효능감

1. 자기효능감의 정의

자기효능감(self-efficacy)은 1960년대 이후 심리학의 사회학습이론(social learning theory)으로부터 발전된 것으로, 오래된 이론이지만 2000년에서 2008년 사이에 새로운 참고자료들이 23,000부나 발간(Frank & Landy, 2010)될 정도로 연구자들의 꾸준한 사랑을 받는 이론이다.

Albert Bandura는 자기효능감이라는 개념을 목표를 산출하기 위해 필요한 행동과정을 조직화하고 또 실행으로 옮길 수 있는 자기의 능력에 대한 신념(Bandura, 1977, 1986, 2000)이라고 정의하였다. 아울러 반두라는 자기효능감을 주어진 과제를 성공적으로 수행하는 개인적 능력에 대한 신념체제인 것을 자기효능감이라 말한 것이다.



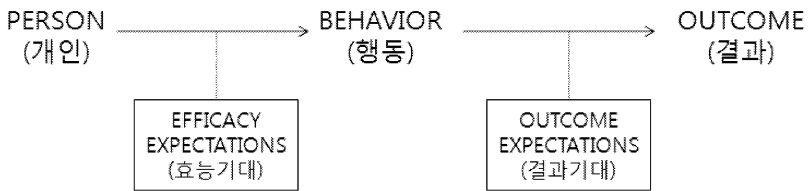
<그림 II-2> 행동, 인지 및 개인적 요인, 외부 환경 간의 상호작용⁷⁹⁾.

사람들이 보다 바람직한 미래를 성취할 수 있다고 믿으며 노력하는 것은 <그림 II-2>와 같이 행동, 인지적 개인, 환경이 서로에게 영향을 미친다는 삼자 상호보완적 인과모델을 가정하는 사회인지 이론으로부터 유래한다(Wood & Bandura, 1989).

반두라는 자기효능감을 구성하는 자신의 행동에 따른 중요한 결정요인이 되는 자기효능감을 ‘효능기대(efficacy expectation)', 결과기대(outcome expectation)'라는 두 가지의 패턴으로 나눠 제시하였다. 여기서 자신의 경험을 토대로 진행하여야 할 사안에 대해 어떠한 결과를 맞이할 것인지에 대한 스스로의 예상 또는 판단을 하는 것을 결과기대라 한다. 다시 말해, 어떤 하려고 하는 일에 성공적 결과를 낳고, 어떤 행동이 실패의 결과를 낳는지에 대한 자신의 예상과 기대가 결과기대인 것이다. 효능기대는 개인의 기대나 신념을 말하는 것으로 성공적 결과로 이끌어 나아가는 노력을 통해 자신 스스로 얼마나 성공적으로 수행할 수 있는지에 대한 것을 말한다. 즉, 하고자 하는 일을 성공적으로 끝내는데 필요한 노력을 충분히 잘 해낼 수 있다는 확고한 자신감을 갖고 성공을 기대하고 예상하는 것이 바로 효능기대인 것이다. 이 두 가지의 패턴의 기대는 상반된 것이 아니라 상호 관계로 되어 있다. 성공의 기대를 갖고 긍정의 자세로 행동하는 사람은 자신감이 없는 사람

79) Robert Wood and Albert Bandura(1989), Social Cognitive Theory of Organizational Management, *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3, p.362.

이 실패의 두려움으로 시도하지 않을 일을 도전하는 경향이 많으며, 긍정적 노력을 통한 끊임없는, 행동을 지속하는 자세로 일관하는데, 이러한 과정으로 접근해 볼 때, 인간의 행동은 결과기대보다는 효능기대에 의해 더 잘 설명된다고 할 수 있다. 반두라의 자기효능감은 클라이언트의 변화를 이끌어내고자 하는 사회복지사에게 특별히 중요한 개념이라고 할 수 있다.⁸⁰⁾ 효능기대와 결과기대의 관계는 <그림 II-3>와 같이 표현될 수 있다.



<그림 II-3> Bandura의 효능기대와 결과기대 관계⁸¹⁾.

2. 자기효능감의 구성 요소

자기효능감은 지난 성공경험에 의한 효능감을 통해서 점진적으로 발달된다. Bandura와 그의 동료들은 자기효능감이 경험을 바탕으로 개인의 인지된 능력을 발휘하거나 어떤 행동을 하게하고, 변화를 용이하게 한다고 하였고 (Bandura et al., 2001), 사회 학습 분석 연구에서는 성취경험, 대리 경험, 언어적 설득, 감정적 각성이 자기효능감의 주요 원천이라고 하면서 아래의 각 내용을 설명하였다(Bandura, 1977).

자기효능감의 주요 원천 중에서 가장 강력한 요인은 과거의 성취 경험을 통한 것이다. 이는 본인이 성취했던 경험은 자신의 주도하에 결과를 이끌어낸 것으로 강한 신념과 자신감을 이끌어내기 때문이다. 곧 자신의 성공경험은 높은 자기효능감을 형성시켜 주고 성공과정에서 파생될 수 있는 사안에 대해 대처 능력을 키워준다. 그렇다고 사람들은 자신의 성취 경험에서만 자기효능감을 조성하지 않는다. 먼저 일상에서의 타인들의 성공적인 모습을 보

80) 김윤정(2014), 『알기쉬운 인간행동과 사회환경』, 학지사, p.129.

81) 출처: Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2). p.193.

거나, 여론을 통한 간접적인 정보나 이미지 등에서도 효능감에 대한 정보를 얻을 수 있다. 이 정보에 의한 영향은 직접적 성취경험에 따른 영향보다는 적게 미칠 수 있지만 효능기대감에 영향을 미치는 하나의 요인으로 작용하게 된다. 실행이나 상황에 대한 경험이 적을수록 일반적으로 개인의 능력에 대한 판단을 통한, 다른 요소를 더 의존하게 된다. 또한, 자기효능감의 형성과정에 있어 자기효능감은 행동에 관련된 정보를 처리하고 종합하는데 이 정보는 4가지의 주요 정보근원에 의해 형성되고, 그 중 수행성취가 가장 큰 영향력을 미친다고 한다.(Bandura, 1986)

그 중요내용은 수행 결과의 성취로서 개인적으로 익숙해진 경험에 동기를 두며, 수행행동의 성공은 개인이 스스로 행동해서 성공 목적에 필요한 결과를 성취했다는 경험으로 이것을 정보원으로 하는 효능감은 강하며 안정성을 지닌다.⁸²⁾

자기효능감의 주요원천 중 언어적 설득은 사람들에게 자신이 실행하려는 목표를 수행할 능력이 충분히 있다는 것을 언어로서 설득하는 방법이며, 사용하기 익숙해진 방법으로 널리 애용되고 있다. 비록 과거의 성취 경험이나 대리경험에 비해 정확한 경험에 근거하고 있지 않아 자기 효능감 형성 효과가 높지는 않지만 현실적인 수용 범위 내에서 설득이 이뤄진다면 성과에 긍정적인 기여를 할 수 있다(Bandura, 1982). 그러나 자기효능감에서 말하는 불확실한 자신감에 따른 개인 능력에 대해 비현실적인 부정적 믿음을 키워주면 실패의 결과를 가져온다.

인간들이 갖는 정서적 각성(Emotional arousal)은 쉬운 과제를 수행할 때는 적절하게 있는 것이 도움이 되지만 과도한 각성은 집중력을 저하시키고 실수를 유발하는 등 부작용을 동반하는 요인이다. 불안감과 같은 정서적 사고를 줄이는 방법은 수행성과를 높일 수 있는데 이는 심리적으로 정서적 안정을 통해 효능기대감이 증대되기 때문에 결과에 좋은 영향을 끼치게 된다. 사람들은 어떤 사건에 대한 긴장되거나 불안한 감정에서 벗어났을 때 성공의 확률이 높아질 가능성이 크다.

3. 자기효능감에 영향을 주는 요인

82)전상원(2009), 「사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한연구」, 강남대학교 사회복지대학원 사회복지학과 석사학위논문, p.10.

Bandura(1977)는 자기효능감을 높이는데 영향을 미치는 요인으로 앞서 성취경험과, 대리경험, 그리고 언어적 설득, 및 생리적 상태 등 네 가지를 효능감에 영향을 주는 것을 제시하였다. 이 네 가지 요인에서 효능감 형성에 절대적으로 영향을 미치는 요인은 실제로 성공적으로 수행해 본 경험이다. 지난 성공 경험을 통한 자신감 있는 효능감이 형성되면, 이러한 효능감은 사소하고 작은 실수 등에 효능감은 쉽게 낮아지지 않는다. 그리고 대리경험에서 얻는 자기효능감은 자신이 체험한 수행경험으로 판단되는 다른 사람의 성공이나 실패의 결과에서 영향을 받는다는 것이다. 사람들은 심리적으로 자신과 흡사한 능력을 갖고 있다고 생각되는 사람이 성공적으로 결과를 이끌어내는 것을 보면, 자신도 주어진 여건을 활용하여 열심히 노력하면 성공할 수 있을 것이라는 기대를 갖게 된다. 하지만, 직접 체험을 통한 동기보다는 대리 경험을 통해 얻은 정보는 효능감에 미치는 영향력이 약하다. 언어적 설득 또한 자기효능감에 영향을 미친다. 예를 들어, 어떤 특정 사안을 대해 해결할 자신감이 없어 망설일 때 설득과 격려를 통해 문제를 해결할 수 있는 자신감을 갖게 될 수 있는 것이다. 언어적 설득은 인간 행동에 영향을 미치기 위한 시도 중에서 가장 손쉽고 용이하기 때문에 가장 많이 활용되고 있다⁸³⁾. 그러나 주지하여야 할 점은 언어적 설득을 통해 생성된 효능감은 그 영향력이 강력하지 않고, 지속성도 떨어진다. 언어적 설득은 자기효능감을 높이는 것보다는 주로 목표달성의 결과기대를 증가시키는 데 대한 영향력을 크게 활성화 하는데 있다.

4. 자기 효능감의 차이와 측정

효능감의 차이는 목표에 따른 행동수행이나 결과의 성과수준, 강도와 일반성 차이에 따라 실제의 결과 성취에 매우 비중 있는 영향을 미치며, 챕터마다의 그 영향력의 정도가 다르다(Bandura, 1986). 수준(level)차이는 목표를 달성할 수 있다고 믿는 목표에 따른 어려움과 관련된 것으로, 수준 높은 사람일수록 도전적인 업무를 수행할 가능성이 높다. 수준 낮은 사람은 직무에 소극적인 태도로 쉬운 업무를 수행할 가능성을 선호하게 된다. 강도

83) 강영식(2006), 「사회복지사의 자기효능감에 관한 연구」, 원광대학교대학원 사회복지학과 박사학위논문, p.28.

(strength)의 인지는 수행할 수 있다고 자신이 확신되는 정도와 관련된 것으로, 자신이 수행할 수 있다고 믿는 확신이 높을수록 목표에 대한 지속성을 갖게 된다. 효능감이 낮은 사람은 수행의 목표에 대한 자신감은 약화되어 어떤 목표에 좌절할 가능성이 높아진다. 일반성(generality)은 수행하고자 하는 상황과 관련된 효능감이 목표와 영역에 따른 일반적인 사항이 될 수 있는지와 관련된 것이다. 따라서 어떤 경우에서도 목표를 성공적으로 잘 수행할 자신감이 높다고 생각하는 사람은 효능감의 적용영역이 그만큼 확대된다(Gist, 1987; Bandura, 1997). 국내연구자 차정은(1997)은, 자기효능감은 자신감과 자기조절효능감과 과제난이도 선호에 영향을 받는다고 하였다. 자기조절효능감이란 다양한 직무에서의 계획이나 조직화 등 자기조절 전략을 필요한 수행능력에 대해 판단되는 것을 의미한다. 다시 말하면 개인이 자기 자신의 생각에 따른, 자기 판단 및 관찰을 통해 자기 조절력 기제를 잘 활용할 수 있는가에 대한 효능기대라고 정의할 수 있다. 자기 자신에 대해 스스로의 확신하는 마음에 믿음의 정도를 의미하는 것을 자신감이라 정의할 수 있다. 끝으로 과제난이도 선호는 수행목표 구상에 따른 구체적인 과제와 목표에 대해서 별다른 동요를 갖지 않는다.

자기효능감은 대체적으로 일반적 자기효능감(General self-efficacy)과 특수적 자기효능감(Specific self-efficacy)으로 구분할 수 있다.⁸⁴⁾ 이 두 자기 효능감은 모두 특정 상황에서 바라는 바를 성취하고자 하는 자신의 능력에 대한 신념인데 일반적 자기효능감은 삶의 모든 영역에서 축적된 다양한 성공과 실패의 과정을 통해 형성되는 반면 특수적 자기효능감은 특수한 상황이나 특정 영역에서 축적된 성공과 실패의 경험에서 형성된다(Sherer et al., 1992). Eden(1988)에 의하면 일반적으로 자기효능감은 이전의 다양한 성취 경험을 통해서 어떤 문제도 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 자신감과 능력에 대한 동기적 신념으로서, 상이한 과제와 상황을 초월하여 얼마나 효과적으로 수행할 수 있는지에 대해서 얼마나 확신하느냐 하는 것이다⁸⁵⁾. 일반적 자기효능감이 높은 사람들은 어떠한 현실적 상황을 맞이하더라도 자신감 있게 행동하며, 자신이 관심을 갖고 집중하여 노력하면 주어진 사

84) 알베르트 반두라 편저, 윤운성 외 공역(2015), 『변화하는 사회 속에서의 자기 효능감』, 학지사, p.29.

85) 차정은(1997), 「일반적 자기 효능감 척도개발을 위한 일 연구」, 심리 연구, 34, 19-3.

안을 상황에 맞게 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿는다. 따라서 낮설고 익숙하지 않은 새로운 상황에서도 보다 자신감 있는 태도로 대응력을 발휘한다. 또한 자기효능감이 높은 사람들은 실패 뒤에도 좌절감이 적으며 현실 상황을 보다 긍정적인 판단을 통해 결과를 빠르게 회복시킨다(Chen, Gully, & Eden, 2001).

D. 직무만족(Job Satisfaction)

1. 직무만족의 정의

직무만족의 개념은 초기에는 개인의 심리적 만족감을 주는 요인으로 보편화된 개념이었다. 그러나 점차 개인적 요인보다는 환경적 요인의 방향으로 확장되어 일겐(Ilgen et al, 1980) 등은 직무만족의 강도나 일관성의 정도는 상황에 따라 변화할 수 있고 다양한 원인으로부터 나올 수 있다고 주장하였다.⁸⁶⁾

직무만족의 개념은 많은 학자들마다 주관적으로 상이한 부분이 있어 국, 내외의 선행 연구를 통해 직무만족의 정의를 살펴보겠다. 직무만족의 개념에 대해 여러 국외 학자들이 내린 정의는 살펴보면 아래와 같다.

직무만족을 체계적으로 처음 연구한 하포크(Hoppock; 1935)는 “당사자 스스로가 직무에 만족한다.” 라고 말하게 하는 요인으로 환경적 상황에 따른 심리적, 생리적 조화라고 정의하였다. 브룸(Vroom; 1965)은 직무만족을 현재 임하고 있는 사람들이 업무 역할에 대한 자신의 감성적 방향(Affective orientation)에 따라 자연스럽게 가져지는 결과라고 정의하였다. 엘더퍼(Alderfer; 1972)는 직무만족이란 당사자 스스로가 직무에 대해 갖는 태도로서, 직무수행의 결과로 만족되어지는 긍정적이고 유쾌한 상태라고 설명하였다. 티핀(Tiffin)과 맥코믹(McCormick; 1974)은 직무를 통해 얻어지는 직무만족이란 성취감을 경험하게 되는 욕구충족의 상태라고 하고, 이는 자신, 스스로의 상황이므로 사람들마다 가치체계에 따라 다르게 나타난다고 하였다.

과학적 관리론과 잡역 감소의 이면에 있는 노동자들의 주관적 웰빙에 관

86) 오지영(2008), 「노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인」, 연세대학교대학원 박사학위논문, p.34.

한 관심을 기울인 학자인 로케(Locke; 1976)는 직무만족을 “개인의 직무 또는 직무경험에 관한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태”로 정의하였다. 비앤티(Beatty)와 쉬머(Schmer; 1981)는 직무평가에서 나타나는 개인의 즐거운 감정 상태를 직무만족이라고 하였다. 크래니(Cranny), 스미스(Smith)와 스톤(Stone; 1992)은 직무만족을 그들이 바라고, 기대했던 것과 실제 결과물을 비교했을 때 나타나는 자신의 직무에 대한 정서적인 반응이라고 정의하였다. 이반체비치(Ivancevich)와 동료들(1997)은 직무만족을 개인과 조직 사이에 적합한 정도에 관한 개인의 인식에서 비롯된 직무에 관한 개인적인 태도라고 정의하였다. 국내 연구자들의 정의를 살펴보면 김종제는 『조직행위론』을 통해 “일반적으로 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체 및 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태”라 정의하였고,⁸⁷⁾ 정수영은 『신 경영학 원론』에서 “개인이 자신의 직무와 그 환경에 대해 갖고 있는 정서 상태”로 정의를 한 바 있고, 이종범은 “종업원이 직무 상태에 대해서 갖는 정서적 반응으로 반응의 상태는 직무가 자신의 기대욕구를 충족시켜 주는 수준에 의해서 결정되는 유쾌함의 정도”라고 정의하였다.⁸⁸⁾

이와 같이 내, 외의 학자들마다 직무만족의 정의에 대한, 의견이 다양하다. 여기서 연구자는 선행 자료에서 논의되는 직무나 직무수행과 관련된 직무만족은 개인의 정서 상태라는 점과, 당사자 스스로가 가지고 있는 욕구충족과 상당히 밀접한 관련이 있다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 직무만족은 직무를 수행하는 당사자의 긍정적 상태가 유지되는 정서 상태와 욕구충족을 통한 직무 수행의 결과가 만족되는 상태라고 할 수 있을 것이다.

87) 정수영(1992), 『신경영학원론』, 서울: 박영사, P.327.

88) 이종범(1995), 「노동자의 직무만족에 관한연구」, 세종대학교대학원 박사학위논문, P.7.

<표 II-16> 직무만족의 정의⁸⁹⁾

연구자	정 의
Locke(1976)	재임 하는 개인이 직무나 직무경험에서 직무만족 결과로 얻게 되는 성취감에 따른 즐겁고 긍정적인 감정상태
Alderfer(1972)	당사자가 직무에 대해 갖는 평상시 태도이며, 직무 또는 직무수행의 만족결과로 유쾌한 정서상태
Hoppock(1997)	조직구성원들의 스스로 환경적 상황에서 심리적·생리적 으로 결집한 상태
Tiffin & McCormick(1974)	직무수행을 통해 직무만족의 경험하게 되는 욕구충족의 정도
Porter&Steers (1983)	직무수행에서 실제로 얻은 보상 및 댓가가 노력에 비해 정당하다고 인지되는 상태를 충족시키는 것
Vroom(1965)	재임하는 당사자가 현재 종사하고 있는 직무 역할에 대한 자신의 감성적 방향
Benttley & Rempel(1970)	주어진 직무상황에서 집단의 목표를 성취하려할 때 개인 이 관심 또는 열의를 갖게 되는 상태
Beatty & Schmer	수행 직무평가에서 직무만족에 따른 개인의 즐거운 감정 상태
Netemeyer 외(1997)	자신의 수행직무의 모든 과정에 대한 평가결과에 직무만 족의 상태로 형성되어 전반적 유쾌한 감정 상태
McCormick & Ilgen(1980)	특별한 직무수행에서 경험되어지는 직무욕구의 만족정도, 하위구조로서 조직구성원들에 의해 유지되는 태도,
신유근(1991)	직무나 직무경험 시 개인을 평가해서 얻어지는 유쾌하고 긍정적인 정서상태
유기현(2003)	개인의 직무에 임하는 태도나 욕구 및 신념, 가치 등의 수준에 따라 구성원이 직무와 연관되어 갖게 되는 감정적 상태

2. 사회복지사의 조직에 따른 직무성향

사회복지전문가 조직의 특성을 일반적 사회조직과 유형적으로 분류한다면, 사회복지조직은 복지실천을 위한 과학과 예술을 융합한 실용학문이라고 한다. 이는 클라이언트와 충분한 교감을 하기 위해서는 가슴과 머리를 모두

89) 김승언(2012), 『공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구』, 건국대학교대학원 박사학위논문, p.8.

활용하여 기본적으로는 예술적 능력을 가지고 복지실천의 다양한 기법을 활용하는 것이다. 그래서 복지실천적 판단의 근거가 되는 지식의 기반이 되는 객관적이고 타당성 있는 판단으로 개입하는 복지 실천의 직무역량을 갖는다. 전문가로서 과학성의 기저로 클라이언트에 대한 관심과 복지전문가직에 대한 헌신적 각오로 클라이언트와 창의적이고 희망적인 자세로 전문직에 대한 기반조성을 한다. 그래서 어떠한 상황도 극복하려는 열정으로 사회복지사만이 갖는 삶의 질을 향상시킬 수 있는 가치를 담아 마치 예술가가 기량을 발휘하듯 긍정적 에너지를 필요로 한다.⁹⁰⁾ 다른 한편으로는 공익 조직으로서의 직무특성을 갖기도 한다. Hanzenfeld(1983)에 의하면 사회복지조직만의 특성을 가지고 있는 사회복지조직은 일반조직과는 구별된다는 것이다. 첫째, 사회복지조직은 변화되어야 할 문제를 가지고 있는 클라이언트와 직접 대면을 통하여 복지를 실천하고 있다. 둘째, 사회복지조직은 클라이언트의 복지서비스를 증진하도록 하는 노력을 통해 클라이언트와의 관계를 유지하는 사회로부터 위임을 받았고, 이로써 복지조직의 존재가 정당화된다. 셋째, 사회복지조직 안에서 클라이언트에 개입하는 복지전문가는 윤리적 그리고 도덕적 가치를 지닌 자로, 전문직 직무 선서를 마친 사회복지사로서, 이는 사회복지 조직의 활동을 통해 커다란 영향력을 미친다.

사회복지조직의 전문가 집단의 특성은 사회복지조직에서 실천하는 서비스의 특성에서 찾아볼 수 있다. 즉, 문제나 욕구를 지닌 클라이언트에 대한 사회복지서비스는 일대일 대면의 ‘휴먼서비스(human service)’이다. 휴먼서비스를 기반으로 구성된 조직의 성공은 서비스 제공자인 복지전문가와 서비스 대상자인 클라이언트 사이의 상호작용의 정도에 따른 관계형성에 달려있다(Glisson; 2001). 따라서 사회복지전문가는 클라이언트에 대한 소통과 이타심을 전제로 인내, 봉사 등의 덕목이 요구되며, 반드시 복지전문적인 활동을 통해 그에 따른 기술 등 전문가로서 역량을 펼칠 수 있는 능력이 요구된다. 이러한 사회복지조직의 담당자는 직무의 목적사업의 성과에 따른 결과의 만족에 미치는 결정요인에 있어서도 다른 행정조직의 경우와는 달리 차별적인 영향을 미칠 수도 있을 것이며, 일반 행정 조직에서의 직무성과 결정요인에서도 차별화될 것으로 예상된다.

90) 김정진(2015), 『사회복지실천기술론』, 학지사, p.17.

3. 직무만족의 이론

직무만족에 대한 이론은 학자들마다 주장이 매우 다양하게 전개되고 있다. 이에 따른 근거로는 조직 내에서 수행하는 개인의 직무 성향에서 욕구와 만족의 정도가 조직의 목표유효성의 변수로서 작용하고 있기 때문이다. 직무만족에 대한 이론은 일명 욕구이론인 동기부여에 대한 내용이론이다. 동기부여의 내용이론(Content theory)은 직무수행자들의 동기요인을 직무수행자 요구(needs)라고 보고, 어떤 성향의 직무 요인이 사람들의 욕구로 하여금 더 강하게 동기부여를 갖게 하는가를 규명하고자 하는 이론들이다. 결국 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서는 인간의 욕구와 동기이론에 기초하고 있다고 할 수 있다.⁹¹⁾

직무만족에 관한 여러 학자들의 의견을 살펴보면 다음과 같다.

목표설정 이론은 로케(Locke, 1968)에 의해 제안된 이론으로서, 동기이론 중에서 타당성 있는 것으로 밝혀진 이론이며, 현재에 이르기까지 가장 많이 연구되고 있다. 수행목표의 성향이나 특성이 결과만족에 영향을 미치는데 그 영향의 결과가 여러 가지 상황요인들의 여부에 따라 달라진다는 것이다. Locke는 이 목표설정 이론을 활용함에 있어 아래와 같은 세 가지 단계를 제시하고 있다. 제1단계는 성취 가능한 범위 내에서 달성목표를 다소 높여 구체적인 목표를 설정하는 것이고, 제2단계는 달성목표를 이루기 위한 보조수단을 활용하여 직무 목표수용도와 몰입의 환경을 확보하며, 3번째 단계에서는 직무완수를 위한 필요한 정보를 제공하며 그에 따른 필요한 교육을 한다. 수행목표달성을 지원하고 만족결과를 위한 실천적이고 구체적인 피드백을 제공하는 것이다. 목표설정 이론의 큰 장점은 누구나 이해하기 쉬운 이론으로 개념이 간단하기 때문에 현실에 적용하기가 용이하다. 적용분야는 인적자원 관리 분야뿐만 아니라, 의사결정, 직무분석, 교육, 훈련 등의 리더십, 인사고과, 인상관리(Impression Management) 등 다양하다.

앨더퍼(Clayton R. Alderfer)는 존재욕구(Existence needs :E), 관계욕구

91) 최은숙(2014), 「비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구」, 명지대학교대학원 박사학위논문, p.34.

(Relatedness needs : R), 성장욕구(Growth needs : G), 즉 ERG이론이라고 부르는 이 세 가지 욕구에 대한 이론을 주장하고 있다. 이러한 3가지 욕구들의 앞 글자를 따서 명칭으로 정한 것이다. 여기서 말하는 3가지 욕구는 매슬로우처럼 단계적 개념이 아니다. 채워야 할 욕구의 수량이나 어떤 순서가 있는 것이 아니며 욕구를 채우지 못한 만큼 그 욕구가 증대된다고 하였다. 존재욕구란 다양한 형태의 생리적, 물리적 욕구들을 포함한다. 관계욕구란 타인과의 의미 있는 대인관계를 포함한 모든 욕구이다. 성장욕구란 생산적이고 창의적인 성장을 도모할 수 있는 당사자의 노력과 관련된 모든 잠재욕구를 말한다. 매슬로우의 사람본능의 생리적 욕구 및 안정욕구의 이론과 동일한 차원으로 존재욕구를 설명하고 관계욕구는 사회대중적 욕구로 자아 존중, 즉 자신의 자존 욕구와 자아실현 욕구에 대비할 수 있는 개념으로 성장욕구를 제시하고 있다⁹²⁾.

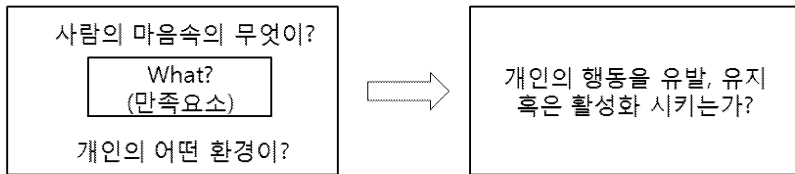
Herzberg 등(1959)을 통해서 발표된 2요인이론(Two factor theory)은 사람의 욕구를 두 종류로 나눈 이론으로, 즉 위생요인과 동기요인의 두 가지로 구분하여 발표하였다. 2요인이론 중 첫 번째로는 고통(pain)을 피하려는 욕구이다. 두 번째로는 사람이 갖는 심리적으로 성장과 만족을 성취하려는 욕구이다. 이 이론은 수행 당사자들을 만족시키는 요소가 그들이 무엇을 하느냐와 관련되어 있다고 제안하는데 이는 심리적 만족에 따른 직무의 내용이 중요한 요소라는 것이다.

위생요인(hygiene factor)은 직무수행자의 불만족을 방지하는 결과를 의미하는 것으로 인간관계를 중심으로 안정된 직업, 임금, 작업조건, 지위, 경영방침, 관리 등이 포함된다. 개인의 욕구를 충족시키는데 있어서 주로 이와 같은 위생요인은 개인의 안전 욕구를 기반으로 생리적 욕구 그리고 사람의 본능적인 애정 욕구를 충족시켜 줌으로써 개인이 가질 수 있는 불만족을 확실히 제어해 주는 결과를 가져오는데, 위생요인은 개인의 직무환경과 직무 외적인 성향을 지니는 것이 속성이라고 할 수 있겠다.

동기요인(motivation factor)은 직무 수행자로 하여금 직무몰입을 통하여, 결과도 높여주는 긍정적 요인으로서는 존경과 자아실현 욕구와 동일시되는 개념으로 책임감, 성취감, 성장, 안정감 있는 직무에 따른 내용 등을 포함한다. 즉 위생요인이 직무 성향이 외재적 성향을 갖추는데 반한 동기요인은 일

92) 김윤정(2014), 『인간행동과 사회환경』, 학지사, p.177.

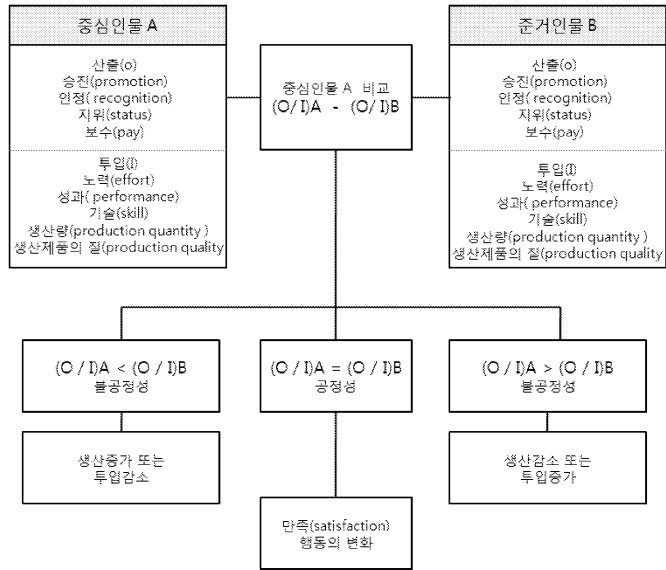
반적으로 직무 내재적인 성향을 지니고 있는 것이다. 위생요인이 동기행동을 발현시키지 못하는 것과 같이 동기요인은 직무수행에 있어 불만족을 초래하지 않는다. 다시 말하면 직무수행자들의 동기요인이 갖추어지지 않더라도 직무수행자들은 불만족해지지 않는다는 것이다.



<그림 II-4> 동기부여의 내용이론.⁹³⁾

맥클리랜드(McClelland, 1961)의 성취동기이론(Achievement motive theory)에서 성취동기란 보다 우수한 직무수행을 기준으로 설정하고 이를 달성하고자 하는 동기를 말한다. 그의 이론에 의하면 인지, 기억, 정서, 학습, 등 사회적 후원 등에 성취 욕구는 다양하고 돌발되는 변수들의 영향을 받는다고 한다. 성취동기이론이라는 이름이 시사하듯이 권력욕구 및 친교욕구에 대한 정보는 그리 많지 않았다. 성취욕구가 강한 사람들은 당사자 스스로가 직무수행에 있어 책임에 따른 피드백이 있는 직무수행에 더 관심있는 자세로 어느 정도의 난이도가 있을지라도 그에 따른 위험성을 감수하는 자세로 그러한 직무를 선호한다. 공정성 이론(Equity theory)이란 아담스(Adams, 1965)에 의해서 제안된 이론이다. 인간관계의 공평과 인간본능의 정당함을 추구하는데 근거한다. 이 이론의 특별함 이란, 직무만족이 개인 스스로의 투입조건(input)그리고 성과요인(output)들의 공평하고 균형이 바른가에 따라 결정된다. 즉 자신과 다른 사람들과 받는 보상이 형평의 원칙에 어긋난다고 느끼면 바로 생산성을 떨어뜨리거나 아예 이직을 하는 경우가 있다. 공정성, 불공정성 발생가능성에 대한 것은 공정성이론 모형을 통해 나타낼 수 있다.

93) 강성철 외(2002), 『새 인사행정론』, 서울: 대영문화사, p.245.



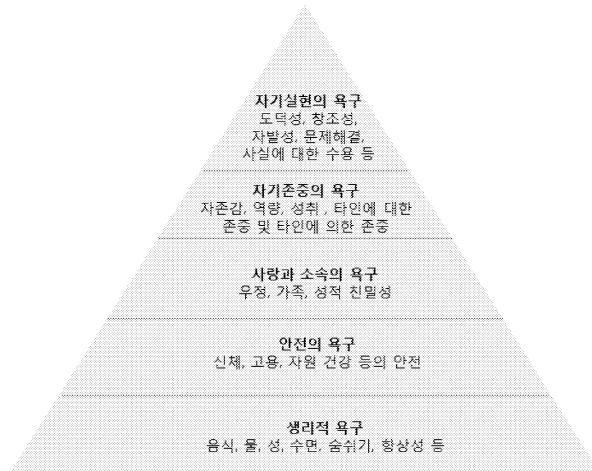
<그림 II-5> 공정이론 모형.⁹⁴⁾

매슬로우(A. H. Maslow)는 사람들은 각자 본능적으로 가지는 심리에 따른 특정한 욕구에 대해 자신만이 충족하려는 상태에서 동기부여가 일어난다고 주장하였다. 다시 말하면 인간이 어떻게 동기화 되는가를 설명하는 것으로 동기화이론(motivation theory)이라고 부른다.⁹⁵⁾ 특히 인간의 욕구에는 본능의 욕구를 단계(Need Hierarchy)적으로 배열하면 인간의 기본적인 욕구단계로부터 시작하여 자아실현과 같은 자신 스스로가 이루고자 하는 높은 욕구단계로 이루어져 있다는 이론이다. 욕구 5단계는 인간의 동기는 다섯 가지 욕구의 차례에 따라 단계적으로 발현되며 그 첫 단계가 사람이 갖는 가장 본능적 욕구로 생리적 욕구(Physiological Needs)를 말하고, 그 다음이 안전에 대한 욕구(Safety Needs), 이어서 애정욕구(Love Needs), 그리고 존경욕구(Esteem Needs), 자기실현의 욕구(Self-Actualization Needs)의 차례로 구성된다. 계층의 특정상 계단을 오르듯 단계별로 욕구가 충족된다고 하였다. 매슬로우의 이론은 인간과 작업 간의 관계를 이해하는데 중요한 영향을 미쳤

94) 장재수(2005), 「사회복지사의 직무만족에 관한 연구」, 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문, p.18.

95) 김윤정(2014), 『인간행동과 사회환경』, 학지사, p.168.

다. 매슬로우의 욕구위계는 사회복지 실천현장에서 클라이언트의 해결하여야 할 문제 중 실천의 우선순위를 결정하는 데 매우 손쉽게 적용할 수 있다.⁹⁶⁾ 아래 그림은 매슬로우의 욕구구조이론을 도형화한 것이다.



<그림 II-6> 매슬로우의 욕구구조이론.⁹⁷⁾

4. 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족은 조직의 원활한 운영을 위한 중요한 기준이 된다. 직무만족에 대한 이론은 단일적인 결과는 없다. 왜냐하면 직무자체가 너무 다양하고 단순하지 않은 책무와 이들 간의 상호작용 및 직무 보상으로 이루어져 있기 때문이다. 이러한 요인으로 직무만족의 요인을 독립적으로 규명하는 것은 간단하지 않기 때문이다.⁹⁸⁾ 그래서 직무만족에 대한 영향요인에 대해서 연구자마다 다양한 기준을 제시하고 있는데, 직무만족에 관한 연구를 한 Locke(1976)의 직무만족 관련 영향을 요약하면 <표 II-17>과 같다.

96) 김윤정(2014), 『인간행동과 사회 환경』, 학지사, p.168.

97) 김윤정(2014), 앞의 책, p.169.

98) 최은숙(2014), 「비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구」, 명지대학교대학원 박사학위논문, p.34.

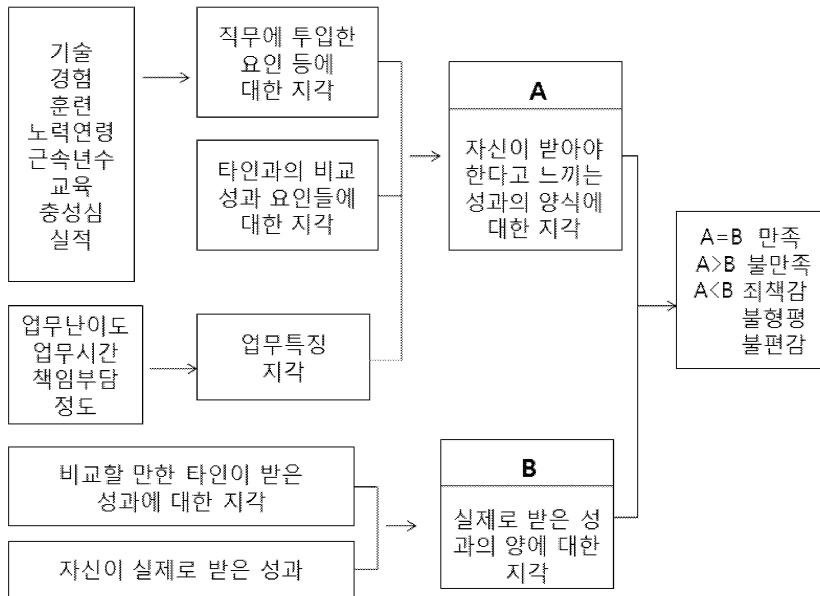
<표Ⅱ-17> 직무만족에 영향을 미치는 직무차원⁹⁹⁾

일반적 범위		직무차원	결정요인
작업 환경	직무	직무 성격	직업에 대한 자부심, 학습기회, 작업량, 적응성, 성공기회, 작업속도와 방법에 대한 통제
	보상	임금, 승진 인정 성과금	수령액, 공정성, 지급방법, 승진의 공정, 승진체계, 포상, 신뢰성, 비판
	근무상황	근무조건 부가급부	근무환경, 작업시간, 휴식시간, 시설, 온도, 배치, 지위, 연금, 유급휴가, 의료보험
행위자	자기자신	자기 자신	기술, 능력, 가치, 평가
	조직 내 타인	감독 동료	영향력, 감독유형, 고충을 토로할 수 있는 관계
	조직 외 타인	고객 기타	우호적인가의 여부, 기술적 능력, 배려심

* 출처: E. Lawler.(1973), *Motivation in Work Organization*, Califormis : Brooks /Cale , 한덕웅 역(1993), 『조직행동의 동기이론』, 법문사, p. 93.

Porter & Lawler(1975)는 작업환경과 관련하여 상급자의 감독스타일, 동료와의 관계, 참여적 의사결정, 작업 조건, 작업집단의 규모를, 직무내용과 관련하여 역할의 모호성과 갈등, 직무의 범위, 개인적 특성과 관련하여 성격, 인성, 연령, 재직기간 등을 제시하였다. 또한, Lawler는 직무자체, 임금과 감독 등으로 직무요인별 만족을 구분하고, <그림 Ⅱ-7>에서 직무요인들에 대해 직무만족을 결정하는 심리적 과정을 제시하고 있다.

99) E. Lawler.(1973), *Motivation in Work Organization*, Califormis : Brooks /Cale , 한덕웅 역(1993), 『조직행동의 동기이론』, 법문사, p. 93.



<그림 II-7> Lawler의 직무요인별 만족결정요인.

휴먼서비스, 즉 사회복지실천 현장에서 제공되는 조직구성원들의 직무만족에 대한 선행연구들을 보면, 연구대상, 클라이언트의 다양한 현실에 따라 중요도가 상이함에도 사회복지사들의 욕구, 직무에 따른 특성, 동기부여 관련된 요인들이 직무만족에 끼치는 사안의 요인을 보고하고 있다.

최인섭, 초의수(2001)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직무내적요인, 직무외적요인, 사회가치 구현, 지식 및 기술보유, 숙련도, 직무수행능력 등을 선정하였다. 이를 요인 분석한 결과 직무환경요인, 능력요인, 개인적 심리요인, 조직 내 인간관계요인이 선정되었는데, 이 중에서 직무환경요인, 능력요인, 개인적 심리요인, 조직 내 인간관계요인, 자격증 등급, 근속기간이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김성한은 보건사회연구원에서 분류한 업무분야 중 지역복지자원 발굴, 연결, 관리, 복지 서비스 개발, 기획, 평가, 고용촉진, 구인구직 업무, 업무개선, 능력 개발을 전문적 서비스에 해당한다고 하였다.¹⁰⁰⁾

이상의 직무만족에 끼치는 영향요인은 연구자에 따라 여러 가지로 분류할

100) 김성한(2002), 「사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 박사학위논문, pp. 221~222.

수 있다. 선행연구자들이 각각 제시하고 있는 직무만족의 영향 요인들은 <표 II-18>과 같다.

<표 II-18> 직무만족의 영향요인

연구자	조직에서의 요인	개인이 갖는 특성의요인	직무요인	
			직무내적 요인	직무외적 요인
Herzberg (1959)			직무자체에 따 른 성취감 등	작업조건, 임금, 공평성 등
Alderfer (1972)			직무수행자체, 승진 기회, 포 상, 동료인정	급여, 환경조건, 동료관계
Porter& Lawler (1968)	임금, 승진 기회, 회사 의방향성	성품, 재직기 간, 인성.	직무수행의 범 위	상사와의 관계, 의사결정
Milton (1981)	관리정책요 인	직무수행력	직무요인, 동료 요인 등	임금, 승진, 후 생, 복지 직무수 행, 감독, 관리정 책 등
Jayarathne & ayne(1983)			안정감, 승진 기회, 역할명료 성, 자신감등	직무성과, 재정 적 보상
Barber (1986)			직무자체만족 성, 성취감, 도 전욕구, 책임 감, 승진 등	성과금및임금수 준, 작업조건, 상급자관계, 동 료관계 등
Yuan Ting(1997)			승진기회, 직무 역할명료성 등	급여, 상급자 및 상사와의 관계
전용득 (1998)	승진 기회, 권한 위임 등	직무성향, 직 급, 성별 등	과업자체, 다양 성, 성취감, 성 장 등	조직의 정책, 감 독스타일, 상사 와의 관계, 급여
오혜경 (1991)			작업조건, 직 무수행자체 등	소속감, 조직비 전 사회적 공헌 등
최인섭 (2000)		학력, 직급, 근 무기관 등	직무자체, 성취 감, 도전적 욕 구 등	재정적, 임금수 준, 직무수월성 작업환경, 상급 자 관계 등
최인섭		자기개발, 직무	성취감, 도전	직무안정, 작업

초의수 (2001)		에 다른 지식, 전문성.	육 구, 직 무 자 체, 책임, 승진, 인정	조건, 임금, 상급 자관계, 조직, 동 료관계
---------------	--	------------------	--------------------------------	---------------------------------

직무만족의 중요성은 특히 사회복지 실천현장에서의 매우 중요한 부분을 차지할 것이란 의문을 갖고 이 연구에 임하였다. 전술한 내용대로의 사회복지 직무수행 자체가 클라이언트와의 대면으로부터 시작되는 직무이다. 휴먼 서비스를 무한정 원하는 내담자와의 관계 설정에서부터 감정적 정서가 개입된다. 사회복지사의 윤리규정에서나 사회복지 정의에서 말하는 복지란, 건강하고 행복하며 안락한 상태(condition of health, happiness and comfort)¹⁰¹⁾ 라고 정의할 수 있는데, 막상 복지의 직무수행을 하는 주체인 사회복지사 스스로가 업무에 따른 스트레스에 소진을 쉽게 느끼게 된다. 다양한 측면에서 사회복지사들의 직무만족에 관한 연구가 이루어지고 있는데, 이 연구에서는 자기효능감과의 관계성과 더불어 사회복지사의 개별적인 사주구조를 통해 해법을 찾아보려 한다.

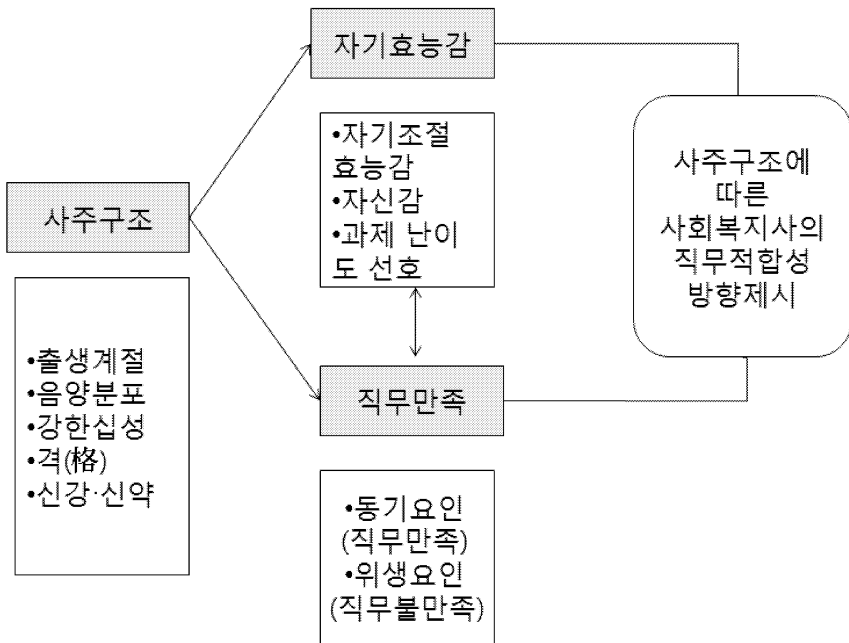
101) 김기태 외(2009), 『사회복지의 이해』, 박영사, p.3.

Ⅲ. 연구 방법

A. 연구 모형

이 연구의 목적은 사회복지사의 사주의 구조적 특성에 따른 자기효능감과 직무만족의 관계를 분석하여 사회복지사의 직무적합성의 방향을 제시하기 위한 것이다.

자기효능감과 직무만족도를 진단하여 위해 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하고, 인구통계학적 변인과 더불어 출생정보인 생년월일시(사주)를 수집하여 사주구조를 분석하고, 연구 결과에 의한 방법의 대안을 갖기 위해 다음 <그림 Ⅲ-1>과 같은 연구방법의 도형으로 진행하였다.



<그림 Ⅲ-1> 연구 모형.

B. 연구문제

[연구 문제 1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 자기효능감에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

[1-1] 사주의 구조와 자기조절효능감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[1-2] 사주의 구조와 자신감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[1-3] 사주의 구조와 과제난이도 선호는 유의미한 관계가 있을 것이다.

[연구 문제 2] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 직무만족에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

[2-1] 사주의 구조와 동기요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[2-2] 사주의 구조와 위생요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[연구 문제 3] 자기효능감은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[3-1] 자기효능감은 동기요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[3-2] 자기효능감은 위생요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

C. 조사 도구

1. 사주구조 특성과 측정 도구

사주구조 특성과 측정도구는 선천적성검사로, ‘사주를 이용한 성격 및 적성검사’ 프로그램¹⁰²⁾이며, 2008년 개발되어 발명특허를 받은 바 있다.

김기승(2010)¹⁰³⁾은 『명리이론을 활용한 선천적성검사 도구개발에 관한 연구』를 통해 프로그램의 신뢰도는 델파이기법(Delphi method)과 내적일관성 검사를 위해 Cronbach's α 계수를 산출하여, 직업유형검사는 .621, 선천지능검사는 .801, 업무수행기능은 Cronbach's α 값이 .653이었다. 또한 로쉬

102) AAT(Apriority Aptitude Test) : 특허 제 10-0834389호.

103) 김기승(2010), 「명리이론을 활용한 선천적성검사 도구개발에 관한 연구」, 국제문화대학원대학교 박사학위논문.

(Lawshe)의 내용타당도 비율을 이용해 타당도가 검증되었다. 신뢰도와 타당도가 검증된 선천적성검사 AAT 프로그램을 통해 격국, 용신, 천성, 신강신약을 측정하였다.

개인의 사주 십성에 의한 선천지능의 측정은 선천적성검사 AAT 프로그램을 이용하여 사주 내 각각의 십성이 검사 점수(5만점을 기준, 소수점 둘째자리까지)로 환산된 점수를 적용한다.

김기승¹⁰⁴⁾에 따르면, 십성의 환산 방법은 각 선천지능의 위치에 따라 점수를 다르게 환산하게 되는데, 여기서 지지는 지장간을 고려하여 점수를 환산하게 된다. 즉, 일간을 기준으로 하여 월지, 일지, 그리고 시지 순으로 지능점수가 높으며, 다음으로 월간, 시간, 연간, 연지 순으로 지능 점수를 환산하게 된다. 그러나 각 지능은 생을 받고 있는지, 아니면 합충이 있는지, 사주명식에는 존재하지 않아도 보완이 되는 십성이 존재하는지에 따라 각 점수를 세밀한 기준에 의해 검사결과를 도출해 낸다.

여기서 선천적성검사프로그램은 입력된 개인의 출생정보를 인식, 사주명식을 자동으로 구성한 다음 5점 척도의 계산 방식으로 격국, 용신, 천성의 점수를 산출하여 그래프와 점수 등 결과를 제공한다. 즉 하나의 사주 명식에서 격국, 용신, 천성을 구성하여 열 가지 십성에게 배점되는 기본적인 계산 방식은 다음과 같다.

사주의 지지의 기본적인 점수는 시지 0.5, 일지 1, 월지 1.5, 연지 0.5이다. 자신을 나타내는 일간을 제외하고 천간에는 연간, 월간, 시간에 각각 0.5점이 배점된다. 이 때 격국, 용신, 천성을 이루는 천간의 십성은 본래 자신의 위치에 있는 0.5점이 배점되지 않으므로 총점은 4.5점이다. -0.5점은 사주 지장간에서 부여되는 가중치이다. 이에 따라 천간의 격국, 용신, 천성, 기신에 해당하는 십성이 지장간에 통근을 하거나 인성의 생을 얻을 때, 1곳에서 얻으면 0.25점, 2곳 이상이면 0.5점이 추가된다. 최종적으로 0.5점이 가점되며 최종 5점이 1차에서 배점된다. 이 때 열 개의 십성은 모두 0.5점의 가중치를 받는다. 다음 2차적 계산에 따라 상생상극과 합·충의 작용에 따라 0.5점 범위 내에서 (+)되거나 (-)되면서 최종 점수를 산출하게 된다.¹⁰⁵⁾

104) 김기승(2010), 앞의 논문, pp.134~135.

105) 김기승(15), 「대학생의 명리직업선천성과 진로탄력성, 진로결정수준의 구조적 관계」 경기대학교 대학원 박사학위논문, pp.131~132.

2. 자기효능감 측정 도구

자기 효능감이란 행동과정을 조직화하여 자기 목표를 도출하기 위해 필요한 수완으로 자기 스스로에 대한 신념의 확신을 갖는 것이다. 자기효능감의 체계는 일반적으로 자기조절효능감과 자신감과 과제난이도 선호로 구성되어 있다. 자기조절효능감이란 자기관찰을 통해서 자기판단과 자기반응에 따른 자신의 조절적 행동을 통해 잘 수용할 수 있는지에 대한 효능기대를 의미한다. 자신감은 스스로의 능력에 대해 자기 확신, 또는 자기 자신에 대한 확고한 신념을 가지는 것이다, 과제난이도 선호란 자신이 내세운 목표 설정 시 구체적이고 도전적인 자세로 과제와 목표를 선호하는 정도를 나타낸다. 이 연구에 앞서 사용하였던 자기효능감 척도는 대체로 안정성 있는 개인의 자기 효능감을 측정을 위하여 만들어진 차정은(1997)의 척도를 김아영(1997)이 재수정하고 강재연(2009)과 김영은(2013)이 다시 인용한 일반적 자기효능감 척도를 이 연구를 위해 참조, 사용하였다. 총 24개의 항목으로 설문지를 구성하였고, 설문지 문항에 대한 응답 방식은 일반적인 자기보고식 형태의 7점 Likert척도를 선택 사용하였고, 1점(전혀 그렇지 않다)에서부터 7점(매우 그렇다) 가운데서 선택하도록 하였다. 설문지의 구성은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 자기효능감 설문지 구성

측정 변수명	문항수	출처
자기조절 효능감	12	차정은(1997) 김아영(1997) 강재연(2008) 김영은(2013)
자신감	7	
과제난이도 선호	5	

3. 직무만족도 측정 도구

직무만족이란 개인이 직무와 관련된 평가의 결과에서 얻을 수 있는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태를 말한다. 직무만족에 대한 설문지는 Weiss et al.이 개발한(1967) ‘미네소타 만족 설문지’를 이상금(1996)이 번역하고,

김영은(2013)이 참고한 것을 이 연구에 맞게 용어를 수정하여 사용하였다. 설문지 구성을 살펴보면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 직무만족 설문지 구성

측정 변수명	문항수	출처
동기요인	7	Weiss, Dawis, Englnd, Lofguist(1967) 김영은(2013)
위생요인	10	

D. 자료수집 및 분석방법

1. 자료수집

a. 예비조사

이 연구를 위한 예비조사는 설문문항이 연구목적을 충분히 설명하고 있는지 그리고 사회복지사들이 설문의 내용을 이해하는 데 특별한 어려움은 없는지 등 본 조사에 앞서 설문문항을 조정하기 위한 것으로 예비조사의 과정은 다음의 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 예비조사 내용 및 절차

단계	내 용
1단계	2018년 1월 20일~1월 26일까지 사회복지사 20명을 대상으로 자기 효능감과 직무만족에 관해서 사전 조사하였다.
2단계	2018년 2월 6일~2월 13일까지 1단계 예비조사에서 나타난 문제점을 보완하였다.

b. 본 조사

본 조사는 예비조사에 나타난 문제점을 수정·보완하여 설문문항을 재구성하였으며, 본 조사의 내용과 절차는 다음의 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 본 조사 내용

모집단의 확정	<ul style="list-style-type: none"> 연구대상 : 사회복지사 표본범위 : 사회복지사 자격증을 지닌 직장인 설문지역 : 서대문구, 마포구, 은평구, 관악구, 강동구, 서초구, 노원구, 강서구, 송파구 설문기간 : 2018년 2월 20일 ~ 3월 12일
표본추출방법	확률추출방법 중 단순무작위 표출방법
표본의 크기	사회복지사 300명

설문지는 총 300부를 준비하였으나 284부가 회수되었으며 설문내용의 일부 표기누락과 불성실하다고 판단되는 22부를 제외한 262부를 최종 분석에 사용하였다.

<표 III-5> 지역별 설문지 회수현황

설문지역	배부 수량	회수 현황	회수율(%)
서대문구	34	31	91.2
마포구	34	33	97.1
은평구	34	32	94.1
관악구	33	30	90.9
강동구	33	32	97.0
서초구	33	32	97.0
노원구	33	32	97.0
강서구	33	30	90.9
송파구	33	32	97.0
합계	300	284	94.7

2. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/Amos window for 20.0 통계패키지를 이용하여 통계처리를 하였으며, 신뢰성 검증을 위해 크론바흐 알파계수(Cronbach' Alpha Coefficient)를 활용하였다. 연구 모형의 측정 변수들 간의 관계를 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 가설검증의 앞 단계에서 측정항목들 간의 내적일관성을 평가하고 측정 도구의 신뢰성을 확보하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 보다 엄격한 타당성 확보를 위하여 확인적 요인분석을 실시하고, 이러한 확인적 요인분석을 통해서 구성개념신뢰도(Composite Construct Reliability)와 평균분산추출(Average Variance Extracted)을 산출하였고, 구성개념 타당성에 검정하기 위해서 확인적 요인분석과 탐색적 요인분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

A. 표본의 특성 및 기초 분석

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 아래의 <표 IV-1>과 동일하다. 먼저 성별 특성을 살펴보면 남자 55.0%(144명), 여자 45.0%(118명)의 순으로 나타났다. 학력별로는 대학졸업(재학) 38.5%(101명), 전문대 졸업 29.8%(78명), 고등학교 졸업 13.7%(36명)의 순으로 나타났다. 사회복지기관 근무연수에는 3년-4년 미만 34.4%(90명), 1년-2년 미만 19.8%(52명), 2년-3년 미만 17.9%(47명), 4년 이상 14.9%(39명), 1년 미만 13.0%(34명)의 순으로 나타났다.

현 기관 근무연수에서는 1년 미만 23.7%(62명), 1년-2년 미만 22.9%(60명), 3년-4년 미만 19.8%(52명), 4년 이상 18.8%(48명), 2년-3년 미만 15.3%(40명)의 순으로 나타났다. 운영주체별 특성에서는 국·공립 37.8%(99명), 법인 32.1%(84명), 단체 18.7%(49명), 개인 11.5%(30명)의 순으로 나타났다. 직급별 특성에서는 주임(대리급) 38.9%(102명, 평직원 35.1%(92명), 과장급 18.3%(48명), 부장급 7.6%(20명)의 순으로 나타났다. 자격증에서는 2급 35.1%(92명), 1급 32.1%(84명), 3급 21.4%(56명), 기타 11.5%(30명)의 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 표본의 일반적인 특성

구분		빈도수(명)	백분율(%)
성별	남자	144	55.0
	여자	118	45.0
학력	고등학교 졸업	36	13.7
	전문대 졸업	78	29.8
	대학졸업(재학)	101	38.5
	대학원이상	47	17.9
사회복지관 근무연수	1년 미만	34	13.0
	1년-2년 미만	52	19.8
	2년-3년 미만	47	17.9
	3년-4년 미만	90	34.4
	4년 이상	39	14.9
현 기관 근무연수	1년 미만	62	23.7
	1년-2년 미만	60	22.9
	2년-3년 미만	40	15.3
	3년-4년 미만	52	19.8
	4년 이상	48	18.3
운영주체	국·공립	99	37.8
	법인	84	32.1
	단체	49	18.7
	개인	30	11.5
직급	평직원	92	35.1
	주임(대리급)	102	38.9
	과장급	48	18.3
	부장급	20	7.6
자격증	1급	84	32.1
	2급	92	35.1
	3급	56	21.4
	기타	30	11.5
합계		262	100.0

2. 조사대상자의 사주 분포

a. 사주의 격국 분포

<표 IV-2> 조사대상자 사주의 격국 분포(N=262)

변수		인원	비율(%)	누적비율(%)
격국	비겁	64	24.43	24.43
	식상	34	12.98	37.41
	재성	50	19.08	56.49
	관성	70	26.72	83.21
	인수	44	16.79	100.00

조사대상자의 격국 분포는 <표 IV-2>에서 보는 바와 같이 관성 26.72%(70명), 비겁 24.43%(64명), 재성 19.08%(50명), 인수 16.79%(44명), 식상 12.98%(34명)의 순으로 나타났다. 이 연구에서는 십성의 분류에 있어 정·편을 나누지 않아서 관성과 비겁 격국이 가장 분포도가 높게 나타났으나 실제적으로는 구제, 구난의 성향이 강한 편관과 겁재가 더 높지 않았을까 사료된다.

b. 사주의 용신 분포

<표 IV-3> 조사대상자 사주의 용신 분포(N=262)

변수		인원	비율(%)	누적비율(%)
용신	비겁	54	20.61	20.61
	식상	44	16.79	37.40
	재성	60	22.90	60.30
	관성	65	24.81	85.11
	인수	39	14.89	100.00

조사대상자의 용신 분포는 <표 IV-3>에서 보는 바와 같이 관성 24.81%(65명), 재성 22.90%(60명), 비겁 20.61%(54명), 식상 16.79%(44명), 인수 14.89%(39명)의 순으로 나타났다. 용신 분포에서도 관성이 가장 높은 것으로 나타난 것은 관성(특히 편관)의 성향이 의협심과 이타심이 강하고 약한 사람을 돕고자하는 성향으로 인해 사회복지사 직무를 많이 선택했을 것으로 보인다.

c. 사주의 천성 분포

<표 IV-4> 조사대상자 사주의 천성 분포(N=262)

변수		인원	비율(%)	누적비율(%)
천성	비겁	82	31.30	31.30
	식상	48	18.32	49.62
	재성	39	14.89	64.51
	관성	50	19.08	83.59
	인수	43	16.41	100.00

조사대상자의 천성 분포는 <표 IV-4>에서 보는 바와 같이 비겁 31.30%(82명), 관성 19.08%(50명), 식상 18.32%(48명), 인수 16.41%(43명), 재성 14.89%(39명)의 순으로 나타났다. 천성 분포에서도 비겁과 관성이 높은 것은 구제, 구난의 성향이 강한 비겁과 편관의 특성이 사회복지 직무를 많이 선택한 결과로 보인다. 그러나 뒤에 나오는 연구결과에서는 분포도가 많이 바뀌는 것을 확인할 수 있는데, 이는 실제 현장 업무의 성격이 영향을 끼치는 것으로 보인다. 이러한 논의는 결론 부분에서 좀 더 다루기로 한다.

d. 사주의 신강신약 분포

조사대상자의 신강신약 분포는 <표 IV-5>에서 보는 바와 같이 신강

58.02%(152명), 신약 41.98%(110명)의 순으로 나타났다.

<표 IV-5> 조사대상자 사주의 신강신약 분포(N=262)

변수		인원	비율(%)	누적비율(%)
신강신약	신강	152	58.02	58.02
	신약	110	41.98	100.00

B. 주요변수의 기술통계치

1. 성별에 따른 집단 간 차이 검증

성별에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감($t=2.615, p<.05$), 자신감($t=2.398, p<.05$), 과제난이도($t=2.694, p<.01$), 동기요인($t=3.237, p<.01$), 위생요인($t=2.698, p<.01$)로 나타나 성별에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자가 여자에 비해서 평균이 모든 면에서 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 성별에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	남자 (n=144)	여자 (n=118)	t
전체	4.59 (.37)	4.56 (.45)	2.432*
자기조절 효능감	4.58 (.43)	4.56 (.46)	2.615*
자신감	4.66 (.39)	4.55 (.47)	2.398*
과제난이도	5.83 (.44)	5.58 (.56)	2.694**
동기요인	4.50 (.39)	5.44 (.48)	3.237**
위생요인	5.75 (.42)	5.60 (.52)	2.698**

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

2. 학력에 따른 집단 간 차이 검증

학력에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감은 전문대 졸업($F=6.740$, $P<.01$), 자신감과 과제난이도에서는 대학교 졸업이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 학력에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	고등학교 졸업 (n=36)	전문대 졸업 (n=78)	대학교 (재학생) (n=101)	대학원 졸업 (n=47)	F
자기조절 효능감	4.52 (.54)a	4.60 (.40)a	4.58 (.34)b	4.48 (.44)b	6.740**
자신감	4.51 (.56)a	4.61 (.43)a	4.70 (.33)b	4.66 (.34)b	5.870**
과제난이도	4.51 (.56)a	4.58 (.42)a	4.81 (.27)b	4.46 (.34)b	6.881***
동기요인	4.54 (.63)a	4.64 (.50)ab	4.82 (.37)b	4.80 (.24)b	3.597*
위생요인	4.42 (.46)a	4.49 (.44)a	4.66 (.38)b	4.80 (.24)b	12.162***

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

3. 사회복지기관 근무연수에 따른 집단 간 차이 검증

<표 IV-8> 사회복지기관 근무연수에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	1년 미만 (n=34)	1년-2년 미만(n=52)	2년-3년 미만 (n=47)	3년-4년 미만 (n=90)	4년 이상 (n=39)	F
자기조절 효능감	4.52 (.54)a	4.60 (.40)a	4.80 (.24)b	4.82 (.24)b	4.90 (.24)b	6.740**
자신감	4.51 (.56)a	4.61 (.43)a	4.70 (.33)b	4.53 (.54)a	4.82 (.54)a	5.870**
과제난이 도	4.51 (.56)a	4.58 (.42)a	4.81 (.27)b	4.50 (.54)a	4.98 (.53)a	6.881***
동기요인	4.54 (.63)a	4.64 (.50)ab	4.82 (.37)b	4.66 (.54)a	4.64 (.54)a	3.597*

위생요인	4.42 (.46)a	4.49 (.44)a	4.66 (.38)b	4.55 (.54)a	4.52 (.54)a	12.162** *
------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	---------------

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

사회복지기관 근무연수에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감과 자신감, 과제난이도에서 4년 이상이 가장 높은 것으로 나타났다.

4. 현 기관 근무연수에 따른 집단 간 차이 검증

현 기관 근무연수에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감에서는 2년 -3년 미만이 가장 높은 것으로 나타났다. 자신감과 과제난이도에서는 1년 미만이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-9> 현 기관 근무연수에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	1년 미만 (n=62)	1년-2년 미만 (n=60)	2년-3년 미만(n=40)	3년-4년 미만(n=52)	4년 이상 (n=48)	F
자기조절 효능감	4.52 (.54)a	4.60 (.40)a	4.80 (.24)b	4.40 (.40)a	4.60 (.40)a	6.740 **
자신감	4.81 (.56)a	4.61 (.43)a	4.70 (.33)b	4.40 (.40)a	4.60 (.40)a	5.870 **
과제난이 도	4.84 (.56)a	4.58 (.42)a	4.81 (.27)b	4.60 (.40)a	4.60 (.40)a	6.881 ***
동기요인	4.54 (.63)a	4.64 (.50)ab	4.82 (.37)b	4.40 (.40)a	4.60 (.40)a	3.597 *
위생요인	4.42 (.46)a	4.49 (.44)a	4.66 (.38)b	4.60 (.40)a	4.60 (.40)a	12.16 2***

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

5. 운영주체에 따른 집단 간 차이 검증

운영주체에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감에서는 단체, 자신감에서는 법인, 과제난이도에서는 법인이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 운영주체에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	국공립 (n=99)	법인 (n=84)	단체 (n=49)	개인 (n=30)	F
자기조절 효능감	4.56 (.38)	4.55 (.40)	4.62 (.30)	4.51 (.50)	1.795
자신감	4.55 (.43)	4.66 (.45)	4.63 (.34)	4.51 (.50)	1.883
과제난이도	4.54 (.41)	4.69 (.38)	4.62 (.31)	4.49 (.54)	1.947
동기요인	4.69 (.48)	4.67 (.52)	4.71 (.45)	4.56 (.56)	1.236
위생요인	4.43 (.41)	4.53 (.47)	4.47 (.53)	4.46 (.46)	.565

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

6. 직급에 따른 집단 간 차이 검증

<표 IV-11> 직급에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	평 직원 (n=92)	주임(대리급) (n=102)	과장급 (n=48)	부장급 (n=20)	F
자기조절 효능감	4.61 (.32)	4.58 (.39)	4.57 (.51)	4.51 (.38)	1.943
자신감	4.70 (.34)	4.56 (.41)	4.67 (.56)	4.82 (.43)	2.354
과제난이도	4.69(.34)a b	4.55 (.41)ab	4.54 (.52)a	4.71 (.40)b	2.575*
동기요인	4.66 (.46)	4.68 (.51)	4.62 (.53)	4.69 (.49)	.264
위생요인	4.31 (.40)a	4.33 (.46)ab	4.43 (.42)bc	4.63 (.38)c	16.467** *

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

직급에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감에서는 평직원($F=1.943$, $p<.05$), 자신감에서는 부장급($F=2.354$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 과제난이도와 동기요인에서도 부장급이 가장 높은 것으로 나타났다.

7. 자격증에 따른 집단 간 차이 검증

<표 IV-12> 자격증에 따른 연구변수들의 평균차이검증

	1급 (n=84)	2급 (n=92)	3급 (n=56)	기타 (n=30)	F
자기조절 효능감	4.61 (.32)	4.58 (.39)	4.57 (.51)	4.51 (.38)	1.943
자신감	4.70 (.34)	4.56 (.41)	4.67 (.56)	4.68 (.43)	2.354
과제난이도 선호	4.79(.34) ab	4.55 (.41)ab	4.54 (.52)a	4.71 (.40)b	2.575*
동기요인	4.66 (.46)	4.68 (.51)	4.82 (.53)	4.68 (.49)	.264
위생요인	4.31 (.40)a	4.33 (.46)ab	4.73 (.42)bc	4.63 (.38)c	16.467 ***

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

ab첨자가 같은 집단의 평균치는 통계적으로 유의하게 다르지 않음

자격증에 따라 변수들의 평균이 어떻게 나타나는지 검증한 결과, 자기조절 효능감($F=1.943$, $p<.05$), 자신감($F=2.354$, $p<.001$), 과제난이도 선호($F=2.575$, $p<.05$)에서는 1급 자격증 소지자가 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 동기요인과 위생요인에서는 2급 자격증 소지자가 가장 높은 것으로 나타났다.

C. 변수의 타당도 및 신뢰도 분석

1. 신뢰도 분석

신뢰도(reliability)란 측정결과에 오차가 없는 정도를 말하는 것으로, 대상을 측정할 때 비교 가능한 측정방법에 의해 측정하는 경우 결과가 비슷하게 나오는 것을 의미한다. 신뢰성을 측정하는 방법 중에는 상황에 동일한 측정도구를 이용하여 동일한 대상을 일정한 기간을 두고 두 번 측정해 결과를 비교하는 재검증법(test-retest method)과 대등한 형태의 두 가지 측정도구를 사용하여 동일한 대상을 동시에 측정한 후에 두 측정값의 상관관계를 분석하고 신뢰도를 측정하는 복수양식법이 있다.

측정도구를 반으로 나누어 독립된 두 개의 척도를 활용함으로써 신뢰도를 추정하는 반분법, 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 가지 항목을 사용할 경우 Cronbach's α 계수를 이용해 측정도구에서 신뢰도를 저해하는 항목을 제외함으로써 각 항목들의 내적일관성을 높게 하는 내적일관성법 등이 있다.

이 연구에서는 <표 IV-13>에서 보는 바와 같이 Cronbach's α 계수를 이용하였으며, 외생변수의 신뢰전이의 선행요인 자기효능감과 직무만족 중 직무만족은 수정된 항목의 전체 상관관계가 .841~ .876이며, Cronbach's α 계수 값은 .843이다. 자기조절 효능감은 수정된 항목의 전체 상관관계가 .802~ .893이며, Cronbach's α 계수 값은 .856이고, 자신감은 수정된 항목의 전체 상관관계가 .812~ .848이며, Cronbach's α 계수 값은 .832이다. 과제난이도는 수정된 항목의 전체 상관관계가 .815~ .871이며, Cronbach's α 계수 값이 .862로 나타났다. 동기요인은 수정된 항목의 전체 상관관계가 .78~.84이며, Cronbach's α 계수 값이 .93으로 나타났다. 위생요인은 수정된 항목의 전체 상관관계가 .812~.846이며, Cronbach's α 계수 값이 .863으로 나타났으며 제거된 항목은 없다. 보통 Cronbach's α 계수 값이 .7 이상의 기준을 상회할 경우 측정변수들에 대하여 신뢰성이 확보된 것으로 본다(Hair et al., 1998).

<표 IV-13> 신뢰성 검증 결과

변수	수정된 항목- 전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach α	Cronbach α
자기조절 효능감			
1. 나는 조직적으로 일처리를 하는 편이다.	.844	.862	.868
2. 나는 어려운 상황에서도 극복하는 능력이 있다.	.902	.833	
3. 나는 일의 원인 및 결과를 잘 분석해낼 수 있다.	.852	.821	
4. 나는 내가 잘 할 수 있는 것과 그렇지 않은 것을 판단할 수 있다.	.792	.876	
5. 어떤 문제에 부딪혔을 때 나의 판단은 정확한 편이다.	.822	.849	
6. 나는 항상 목표에 맞추어 일을 진행하며 상태를 확인할 수 있다	.860	.846	
7. 나는 어떤 일을 하기 위해 충분히 정보를 활용할 수 있다.	.872	.8021	
8. 나는 어떤 일을 시작하기 전에 계획을 잘 세워서 한다.	.844	.893	
9. 나는 일이 잘못되어 간다고 생각하면 빨리 바로 잡을 수 있다.	.863	.848	
10. 나는 어려움에 부딪혔을 때도 계속적으로 노력한다.	.847	.825	
11. 나는 어떤 일이든 정확하게 처리하는 편이다.	.866	.848	
12. 나는 어떤 일이 처음에는 잘 안되어도 될 때까지 해본다.	.792	.826	

자신감			
1. 나는 부담스러운 상황에 처해도 우울함을 잘 느끼지 않는다.	.822	.849	.868
2. 나는 큰 문제에 부딪혀도 불안해하지 않는다	.860	.846	
3. 나는 힘든 상황이 닥쳐도 불안해하지 않고 잘 대처해낼 수 있다.	.872	.8021	
4. 나는 위협적인 상황에 놓여도 불안해하지 않으며 잘 대처	.844	.893	

할 수 있다.			
5. 어떤 일을 시작할 때면 성공할 것 같은 느낌이 들 때가 많다.	.863	.848	
6.나는 주변의 사람들과 비교해서 업무능력이 뛰어난 편인 것 같다.	.847	.825	
7. 나는 어렵고 힘든 일이 생겨도 당황하지 않는 편이다.	.866	.848	
	.792	.826	

과제난이도 선호

1. 일이 쉽다고 무조건 좋은 것은 아니다	.822	.849	
2. 만일 일을 선택한다면 나는 쉬운 것보다는 어려운 것을 선택할 것이다.	.860	.846	
3. 실수가 따르더라도 어려운 일을 더 좋아한다.	.872	.8021	.868
4. 도전적이고 어려운 일에 집중하는 것은 매력적인 일이다.	.844	.893	
5. 너무 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아하는 편이다.	.863	.848	

동기요인

1. 지금 수행하고 있는 업무는 나에게 성취감을 가져다주고 있다.	.844	.862	
2. 나의 직무는 일반인들에게 높이 평가되고 있다.	.788	.882	
3. 내가 속해있는 직장에서는 성장하고 발전할 수 있는 기회를 나에게 제공해주고 있다.	.852	.821	
4. 나는 임무 완수를 위해 의욕적이고 열심히 일하고 있다.	.844	.893	
5. 나는 직무를 수행할 때, 내가 갖고 있는 능력을 최대한 발휘하고 있다.	.847	.825	.868
6. 업무 수행 시 필요한 권한의 위임이 적절하게 이루어지고 있다고 생각한다.	.866	.848	
7. 나는 업무 수행에 있어서 방법이나 절차를 스스로 결정하고 있는 편이다.	.792	.826	

위생요인

1. 내게 있어 승진기회는 합리적이고 공정하다고 생각한다.	.844	.862	.868
2. 나는 성취한 업무만큼 공정하게 보상을 받고 있다.	.789	.839	
3. 내가 일하는 직장은 직원들의 복지에 관심이 높은 편이다.	.852	.821	
4. 내가 맡고 있는 업무량은 상당히 많은 편이다.	.792	.876	
5. 업무 면에서 동료들과 협조가 잘 되는 편이며, 의사소통도 원만하게 되고 있다.	.822	.849	
6. 나는 업무외적인 면에서 동료들과 관계가 원만히 이루어지고 있다.	.860	.846	
7. 나는 상사가 나를 공정하게 대우한다고 생각한다.	.872	.8021	
8. 내가 하고 있는 일에 대해 나의 상사는 상당히 만족한다.	.844	.893	
9. 내가 다니는 직장은 고용을 안정적으로 보장할 것이다.	.866	.848	
10. 나는 내가 하고 있는 일의 양만큼 정당한 급여를 받는다고 생각한다.	.792	.826	

2. 타당도 분석-확인적 요인분석

타당성이란 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 측정하였는가를 나타내는 개념을 말한다. 즉, 개발된 측정도구가 해당 속성을 정확히 반영하였는가를 의미하는 것으로 설명될 수 있다. 다시 말하면, 타당성은 정확성에 관한 것이고, 타당성을 확보하기 위한 방법에서는 보통 많이 사용되는 내용 타당도, 기준타당도, 구성타당도 등이 있으며, 이 연구에서는 측정도구가 연구하고자 하는 개념, 즉 구성을 제대로 측정하였는지를 검증하는 방법인 구성타당도를 평가하는 방법 중, 측정모형에 대한 AMOS를 이용한 확인적 요인 분석을 실시하여 측정변수들이 타당하게 잠재변수를 측정하고 있는지 확인하였다.

확인적 요인분석은 이론적인 배경 안에서 변수들 간의 관계를 설정하고 요인분석을 이용하여 그 관계가 성립하는지를 파악하는데 사용되는 방법이

다. 확인적 요인분석은 기존이론이나 경험적 연구 결과로부터 분석대상이 되는 변수에 대한 사전지식이나 이론적 결과를 가지고 있으므로 그 내용을 가설의 형식으로 모형화한다. 즉, 확인적 요인분석은 이미 연구가 탐색적으로 진행되었거나 이론적 논의에 의해 측정구조가 가설화되고 이것을 확인하는 과정을 거치는 방법을 말한다.

또한 연구 단계별로 항목을 구성하는 최적상태를 도출하기 위한 모형적합도는 절대적합지수(absolute fit measures), 간명부합지수(parsimonious fit measures), 증분적합지수(incremental fit measures)를 통해 평가된다. 확인적 요인분석의 적합도는 Normed χ^2 값 5이하가 바람직하며, RMR값은 0.05~0.08보다 작을수록 바람직하고, AGFI(조정부합지수), GFI(기초부합지수) CFI(증분적합도지수), NFI(표준부합치)의 값은 1에 가까울수록 바람직하다고 평가된다.

각 변수별로 문항 사이의 관계를 설명하는 하위요인 위계적 2차 요인모형으로 측정된 확인적 요인분석 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 측정변수에 대한 확인적 요인분석 추정결과

요인명	측정항목	비표준 적재치	표준 적재치	SE	CR
사주구조	격국	1.000	.643	-	-
	용신	1.014	.762	.086	12.642***
	천성	1.549	.824	.164	16.463***
	신강신약	1.247	.782	.092	15.164***
자기효능감	자기조절 효능감	1.000	.786	-	-
	자신감	.896	.7021	.078	11.432***
	과제난이도	1.122	.785	.084	12.609***
직무만족	동기요인	1.000	.824	-	-
	위생요인	.942	.7982	.068	12.688**

p<.01, *<.001

Fit index: $\chi^2=198.643(p<.001)$, $\chi^2/df=3.246$, GFI=0.918, AGFI=0.886, TLI==0.921, CFI=0.924, RMSEA=0.076, Standardized RMR=0.054

측정변수에 대해 차원성 재검증과 항목구성의 최적상태를 검증하기위해 확인적 요인분석을 실시한 결과 <표 4-14>와 같이 사주구조, 자기효능감, 직

무만족의 측정모델에 대한 적합도 지수는 $X^2=198.643(p<.001)$, $X^2/df=3.246$, $GFI=0.924$, $AGFI=0.886$, $TLI=0.921$, $CFI=0.924$, $RMSEA=0.076$, Standardized $RMR=0.054$ 로 권고기준치에 전반적으로 부합하여 각 요인에 대한 측정항목의 구성이 타당하다고 판단된다. 또한 각 변수의 하위요인별로 높은 상관관계를 보여 모두 $p<.001$ 수준에서 유의미하였다. 이는 각 설문문항들이 하위요인에 의하여 잘 설명되는 것을 의미하므로, 이 연구의 측정변인들은 채택변수개념을 잘 설명하고 있는 것으로 볼 수 있다.

3. 상관관계분석

상관관계분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 사용한다. 한 변수와 다른 변수가 관련성이 있는지와 어느 정도 관련성이 있는지의 여부를 파악하려고 할 때 이용하는 분석방법이다. 변수들 간 상관관계, 즉 관련성 정도는 피어슨 상관계수(Pearson correlation coefficient:r)를 이용하여 분석하였다. 상관관계 계수 값은 -1 ~ 1까지이다. 값이 -1 또는 1에 근접할수록 상관관계가 높으며 0에 가까울수록 상관관계가 낮은 것으로 평가한다. 일반적으로 0.20이하의 상관관계가 아주 낮고, 0.20 ~ 0.40은 상관관계가 낮고, 0.40 ~ 0.70은 상관관계가 높고, 0.70 ~ 0.90은 상관관계가 아주 높은 것으로 해석한다.

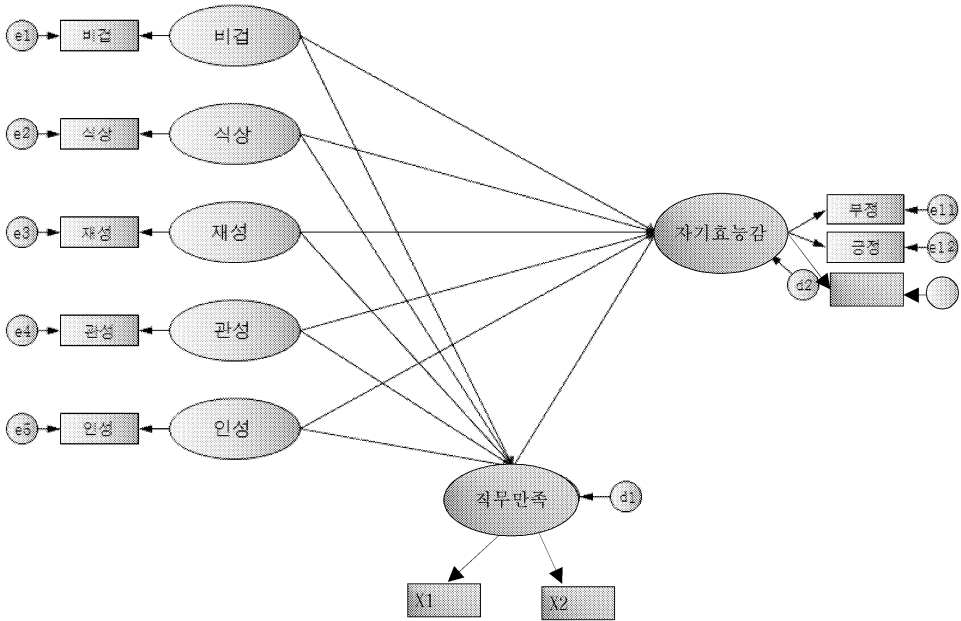
<표 IV-15> 각 연구 단위들 간의 상관관계

	자기조절 효능감	자신감	과제난이도	동기요인	위생요인
자기조절 효능감	1				
자신감	.652**	1			
과제난이도	.732**	.605**	1		
동기요인	.462**	.514**	.498**	1	
위생요인	.579**	.630**	.512**	.459**	1

**p<.01

4. 모형구축 및 적합도

연구 모형의 각 측정변수들에 대한 타당성과 신뢰도 평가를 바탕으로 <그림 IV-1>에 제시된 최종 분석모형이 도출되었다. 이 최종 분석모형을 기초로 앞서 검토했던 이론적 논의와 선행연구를 통해 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 잠재변수들로 구성된 구조모형을 분석하고자 한다.



<그림 IV-1> 최종분석모형.

<그림 IV-1>에 제시된 최종모형을 분석하기 전에, 모든 구조방정식 모형이 그렇듯이 회귀계수에 대해 해석하기 위해서는 전체 분석모형의 적합도가 수용할만한 수준인지 판단이 선행되어야 한다. 따라서 이 분석모형에 대한 적합도 지수를 먼저 살펴보면 아래 <표 IV-16>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-16> 연구 모형의 적합도 지수

구분	모형지수	판단기준
$X^2/(p)$	212.248(0.000)	$p>0.05$
X^2/df	3.968	2.0 이하 : 우수, 2.0 ~ 4.0 : 양호
RMR	0.0274	0.05 이하 : 우수 0.05 ~ 0.09 : 양호
RMSEA	0.088	
GFI	0.862	0.90 이상 : 우수 0.80 ~ 0.89 : 양호 0.70 ~ 0.79 : 수용가능
AGFI	0.873	
NFI	0.894	
IFI	0.932	
CFI	0.926	

<표 IV-16>에서 보는 것처럼 확인적 요인분석 결과 모형적합도는 $X^2(p)=212.248(p=0.000)$, $X^2/df=3.968$, $RMR=0.0274$, $RMSEA=0.088$, $GFI=0.862$, $AGFI=0.873$, $NFI=0.894$, $IFI=0.932$, $CFI=0.926$ 으로 나타났다. $X^2(p)$ 는 판정 기준에 부적합 한 것으로 나타났으나 $X^2(p)$ 값은 모델의 적합도 지수 중 통계적 분포를 고려하는 지표이기는 하나 표본의 크기에 영향을 많이 받기 때문에 X^2 값이 모델의 적합도를 판단하라는 절대적인 기준이라고 할 수는 없다. 따라서 다른 지표 등을 전반적으로 고려하여 모델의 적합도를 판정하는 것이 일반적이다. 이러한 점을 고려한다면 다른 지표가 전반적으로 적합도 판정기준을 충족하므로 확인적 요인분석 결과 모델은 적합한 것으로 평가된다(송지준, 2016).

D. 연구 문제의 검증

1. 연구 문제 1의 검증

[연구 문제 1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 자기효능감에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

[1-1] 사주의 구조와 자기조절 효능감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[1-2] 사주의 구조와 자신감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[1-3] 사주의 구조와 과제 난이도 선호는 유의미한 관계가 있을 것이다.

[연구 문제 1]을 검증하기 위하여 사회복지사의 사주구조의 하위요인(격국, 용신, 천성, 신강신약)을 독립변수로, 자기효능감(과제난이도 선호, 자신감, 자기조절효능감)을 종속변수로 하여 다음과 같은 다중회귀분석을 실시하였다. 검증 결과는 다음과 같다.

a. [1-1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자기조절 효능감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-17> 격국과 자기조절 효능감의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
격국	상수	.089	.102	.062	1.634	.033*
	비겁	.262	.094	.195	3.402	.000***
	식상	.236	.064	.161	2.987	.000***
	재성	.341	.092	.262	3.324	.002**
	관성	.213	.091	.174	4.032	.002**
	인수	.346	.064	.176	2.081	.024*
$R^2=.372$ $\text{`F}=6.924$						

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

<표 IV-17>에서는 사주구조의 격국을 독립변수로 자기조절 효능감을 종속

변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.372$, $\text{`F}=6.924$ 로 나타나 사주구조의 격국은 자기조절효능감과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

사주구조의 격국 중 재성이 .262로 가장 높은 결과를 보여주고 있으며, 비겁(.195), 인수(.176), 관성(.174), 식상(.161) 순서로 유의미한 관계를 보여주고 있다. 재격의 경우 계획적이고 논리적이며 결과에 대한 목적의식이 강하므로 자기조절 효능감이 높은 것으로 보인다.

<표 IV-18> 용신과 자기조절효능감의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
용신	상수	.081	.202	.062	2.634	.033*
	비겁	.302	.174	.295	3.102	.000***
	식상	.266	.094	.361	2.687	.021*
	재성	.044	.056	.222	1.221	.001**
	관성	.313	.092	.164	2.032	.001**
	인수	.246	.066	.186	1.081	.034*
$R^2=.402$ $\text{`F}=10.228$						

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

<표 IV-18>에서 사회복지사의 사주구조의 용신을 독립변수로 자기조절 효능감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.402$, $\text{`F}=10.228$ 로 나타나 사주구조의 용신과 자기조절 효능감은 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 자기조절 효능감에 미치는 용신 중에서 식상이 .361로 가장 높고, 비겁(.295), 재성(.222), 인수(.186), 관성(.164)의 순서로 유의미한 결과가 나타났다.

<표 IV-19>에서 사회복지사의 사주구조의 천성을 독립변수로 자기조절 효능감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.294$, $\text{`F}=8.724$ 로 나타나 사주구조의 천성은 자기조절효능감과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

사회복지사의 사주구조의 천성이 자기조절 효능감에 미치는 영향을 검증해 본 결과 식상이 .261로 가장 높았으며, 채성(.206), 비겁(.194), 인수(.186), 관성(.184)의 순서로 유의미한 결과가 나타났다. 천성은 사주구조에서 가장 강한 영향을 끼치는 십성을 말하는 것이다. 사회복지사의 사주구조의 식상이 천성인 경우 자기조절 효능감이 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 식상의 성향이 감각적이고 상황판단이 빠르고 생각을 행동으로 옮기는 능력이 많으므로 자신을 관찰, 판단, 반응하는 자기 조절적 기제를 잘 수행할 수 있는 자기조절효능감이 큰 것으로 보인다.

<표 IV-19> 천성과 자기조절효능감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
천성	상수	.099	.101	.082	1.634	.012*
	비겁	.162	.096	.194	3.102	.000***
	식상	.166	.064	.261	2.487	.000***
	채성	.224	.102	.206	2.016	.000***
	관성	.203	.092	.184	2.034	.002**
	인수	.226	.0684	.186	1.081	.041*
$R^2=.294$ $\text{`F}=8.724$						

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

<표 IV-20> 신강신약과 자기조절효능감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
신강신약	신강	.084	.182	.088	1.934	.032*
	신약	.211	.191	.144	2.034	.000***
$R^2=.326$ $\text{`F}=9.998$						

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

<표 IV20>에서 사회복지사의 사주구조의 신강신약을 독립변수로 자기조절 효능감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2 = .326$ `F=9.998로 나타나 신강신약은 자기조절효능감과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 검증의 결과, 신약구조(.144)가 신강구조(.088)보다 더 높은 것으로 나타났다.

격국과 천성의 경우 재성, 식상이 자기조절 효능감이 높은 것으로 검증 결과가 나타났으며, 이는 사주구조를 신약구조로 만드는 경우이므로 결과적으로 신약구조가 자기조절효능감이 높은 것으로 보인다.

b. [1-2] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자신감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-21> 격국과 자신감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
격국	상수	.082	.102	1.032	1.634	.000***
	비겁	.262	1.094	.298	3.402	.000***
	식상	.146	.064	.161	2.987	.04*
	재성	.211	1.242	.263	1.338	.000***
	관성	.213	1.221	.274	4.032	.002**
	인수	.144	.094	.176	2.081	.003*
$R^2 = .278$ `F=20.126						

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

<표 IV-21>에서 사회복지사의 사주구조의 격국을 독립변수로 자신감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2 = .276$, `F=20.126으로 나타나 사회복지사의 사주구조의 격국과 자신감은 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

사회복지사의 사주구조의 격국과 자신감의 관계성을 검증해 본 결과 비겁이 .298로 가장 높았으며, 관성(.274), 재성(.263), 인수(.176), 식상(.161)

의 순서로 유의미한 결과가 나타났다.

비겁은 자기조절효능감에서도 비교적 높은 점수를 기록했는데 자신감을 종속변수로 하였을 때는 가장 높은 점수를 기록하였다. 이는 비겁의 특성이 자존감과 독립적인 성향이 강하고 집중력이나 자기결정력이 강하므로 자신감이 높게 나타난 것으로 보인다. 이 항목에서 특징적인 것은 관성이 자기조절효능감이나 과제난이도를 종속변수로 하였을 때는 낮은 점수를 보였는데, 자신감 부분에서는 비교적 높은 연관성을 가지고 있는 것으로 나타났다는 점이다. 이는 책임감과 신속한 판단력, 행동적이고 도전적인 관성, 특히 편관의 성향이 나타낸 결과로 보인다.

<표 IV-22> 용신과 자신감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
용신	상수	.082	.142	.094	1.634	.003*
	비겁	.302	.182	.345	2.402	.000***
	식상	.336	.084	.361	1.987	.002**
	채성	.231	.044	.188	1.448	.01*
	관성	.213	.091	.174	2.032	.002**
	인수	.346	.064	.186	1.081	.026*
$R^2=.298$ $\text{`F}=10.334$						

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

<표 IV-22>에서 사회복지사의 사주구조의 하위요인 중, 용신을 독립변수로 자신감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.193$, $\text{`F}=10.334$ 로 나타나 사주구조의 격국과 자신감은 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다.

사회복지사의 사주구조의 용신과 자신감의 관계성을 검증해 본 결과 식상이 .361로 가장 높았으며, 비겁(.345), 채성(.188), 인수(.186), 관성(.174)의 순서로 유의미한 결과가 나타났다.

<표 IV-23>에서 사회복지사의 사주구조의 하위요인 중, 천성을 독립변수로 자신감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2 = .311$, $\text{`F}=17.124$ 로 나타나 사회복지사의 사주구조의 천성은 비겁, 관성, 인수 등이 자신감이 높은 것으로 나타났다.

사회복지사의 사주구조의 천성과 자신감의 관계성을 검증해 본 결과 식상이 .261로 가장 높았으며, 비겁(.194), 인수(.176), 관성(.174), 재성(.141)의 순서로 영향력이 큰 것으로 나타났으나 식상과 재성은 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 천성과 자신감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
천성	상수	.068	.142	.082	1.634	.033*
	비겁	.102	.124	.194	3.402	.000***
	식상	.186	.164	.261	2.987	.521
	재성	.122	.132	.141	2.024	.882
	관성	.113	.091	.174	2.033	.001**
	인수	.146	.066	.176	1.261	.026*
$R^2=.311$ $\text{`F}=17.124$						

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

<표 IV-24> 신강신약과 자신감의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
신강신약	신강	.055	.101	.068	.634	.433
	신약	.112	.084	.184	1.072	.194
$R^2=.342$ $\text{`F}=10.226$						

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

<표 IV-24>에서 신강신약을 독립변수로 자신감을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.342$, $F=10.226$ 으로 나타나 신강신약은 자신감에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

c. [1-3] 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 과제난이도 선호는 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-25>에서 사회복지사의 사주구조의 격국을 독립변수로 과제난이도 선호도를 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.328$, $F=12.313$ 으로 나타나 사회복지사의 사주구조의 격국과 과제난이도 선호도는 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 격국 중 비겁(.194)과 식상(.181)이 과제난이도 선호도가 가장 높은 것으로 나타났다. 과제난이도 선호는 목표를 설정할 때, 도전적이고 어려운 과제를 두려워하지 않는 정도를 말하는데 비겁의 경우 경쟁심과 도전의식이 강하고 실험적이고 새로운 것에 대한 체험을 두려워하지 않는 성향으로 인하여 과제난이도 선호가 높게 나타난 것으로 보인다.

<표 IV-25> 격국과 과제난이도 선호의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
격국	상수	.064	.142	.086	1.634	.001**
	비겁	.102	.133	.194	3.102	.000***
	식상	.126	.068	.181	2.968	.000***
	재성	.106	.226	.129	1.902	.008*
	관성	.018	.092	.104	2.035	.002**
	인수	.146	.068	.136	1.044	.034*
$R^2=.328$ $F=12.313$						

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

<표 IV-26> 용신과 과제난이도 선호의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
용신	상수	.143	.112	.162	2.634	.003**
	비겁	.262	.194	.295	3.402	.000***
	식상	.236	.164	.262	3.124	.000***
	채성	.228	.134	.246	2.002	.002**
	관성	.113	.121	.134	1.032	.002**
	인수	.146	.164	.176	1.081	.034*
$R^2=.248$ $\text{`F}=8.928$						

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

<표 IV-26>에서 사회복지사의 사주구조의 용신을 독립변수로 과제난이도 선호를 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.248$, $F=3.928$ 로 나타나 사회복지사의 사주구조의 용신과 과제난이도 선호는 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 연구 대상자 중 비겁(.295)과 식상(.262)을 용신으로 쓰는 경우가 가장 과제난이도가 높은 것을 선호하는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 천성과 과제난이도 선호의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
천성	상수	.089	.102	.164	1.684	.038*
	비겁	.242	.094	.325	3.202	.000***
	식상	.238	.064	.261	2.966	.000***
	채성	.194	.088	.228	1.994	.031*
	관성	.213	.091	.253	3.022	.002**
	인수	.346	.064	.378	2.084	.035*
$R^2=.296$ $\text{`F}=15.334$						

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

<표 IV-27>에서 사회복지사의 사주구조의 천성을 독립변수로 과제난이도 선호를 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.296$, $F=15.334$ 로 나타나 사회복지사의 사주구조의 천성과 과제난이도 선호는 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 천성 중 인수(.378)로 가장 높게 나타났고, 비겁(.325), 식상(.261), 관성(.253), 재성(.228)의 순서로 높게 나타났다.

인수의 경우 자기조절효능감이나 자신감을 종속변수로 하였을 때 관계성이 상대적으로 낮은 편이었으나 과제난이도 선호에서는 가장 높은 점수를 기록하였다. 인수의 기질은 지식을 추구하며 섬세하고 세심하게 한 분야에서 묵묵히 노력하는 기질이 있으므로 난이도가 있는 과제에도 집중하는 성향이 있으므로 과제난이도 선호가 높게 나타난 것으로 보인다.

<표 IV-28> 신강신약과 과제난이도 선호의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
신강신약	신강	.089	.102	.062	1.634	.028*
	신약	.213	.091	.174	4.032	.002**
$R^2=.369$ $F=16.982$						

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

<표 IV-28>에서 신강신약을 독립변수로 과제난이도 선호도를 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.369$ $F=16.932$ 로 나타나 신강신약과 과제난이도 선호와 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 신약이 과제난이도 선호도가 높은 것으로 나타났다.

2. 연구 문제 2의 검증

[연구 문제 2] 사주의 구조는 직무만족에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

[2-1] 사주의 구조와 동기요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[2-2] 사주의 구조와 위생요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

[연구문제 2]를 검증하기 위하여 사주구의 하위요인(격국, 용신, 천성, 신강신약)을 독립변수로, 직무만족(동기요인, 위생요인)을 종속변수로 하여 다음과 같은 다중회귀분석을 실시하였다. 검증 결과는 다음과 같다.

a. [2-1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 동기요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-29>에서 격국을 독립변수로 동기요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.301$ `F=16.221로 나타나 격국과 동기요인은 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 격국 중 재성(.386)이 가장 높고 관성(.344), 식사(.264), 비겁(.238), 인수(.176)의 순으로 높게 나타났다. 여기서 재성과 관성이 점수가 높는데, 이는 재성과 관성이 일의 결과에 집중하여 몰입하며 결과를 내고 거기에서 성취감을 많이 느끼는 성향이라서 직무 내재적인 부분에서 동기부여를 많이 받으므로 동기요인과 관계성이 큰 것으로 보인다.

<표 IV-29> 격국과 동기요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
격국	상수	.082	.142	1.042	1.634	.013*
	비겁	.212	.164	.238	3.402	.000***
	식사	.206	.193	.264	2.987	.018*
	재성	.394	.291	.386	2.342	.000***
	관성	.313	.198	.344	3.032	.002**
	인수	.146	.164	.176	2.081	.021*
$R^2=.301$ `F=16.221						

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

<표 IV-30> 용신과 동기요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
용신	상수	.089	.106	.163	2.424	.000***
	비겁	.262	.111	.331	1.842	.001**
	식상	.236	.094	.261	2.346	.003**
	재성	.098	.122	.314	1.446	.000***
	관성	.204	.196	.236	2.012	.000***
	인수	.344	.184	.388	2.006	.012*
$R^2=.234$ $\text{`F}=18.532$						

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

<표 IV-30>에서 용신을 독립변수로 동기요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.234$, $\text{`F}=18.532$ 로 나타나 용신은 동기요인과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 용신이 인수인 경우 .388로 가장 높았으며, 비겁(.331), 재성(.314), 식상(.261), 관성(.236)의 순서로 높게 나타났다.

<표 IV-31> 천성과 동기요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t 값	유의확률
		B	SE	β		
천성	상수	.066	.086	.142	1.834	.001**
	비겁	.302	.164	.322	3.111	.000***
	식상	.246	.154	.361	2.084	.002**
	재성	.118	.194	.334	1.996	.000***
	관성	.244	.098	.276	3.041	.003**
	인수	.316	.088	.286	2.062	.044*
$R^2=.316$ $\text{`F}=17.226$						

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

<표 IV-31>에서 천성을 독립변수로 동기요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.318$, $\text{F}=17.226$ 으로 나타나 천성은 동

기요인과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 천성이 식상인 경우 .361로 가장 높았으며, 채성(.334), 비겁(.322), 인수(.286), 관성(.276)순서로 관계성이 높은 것으로 나타났다. 이는 식상의 활동력과 채성의 결과에 대한 성취도에 동기부여를 많이 받는 성향이 영향을 끼친 것으로 보인다.

<표 IV-32> 신강신약과 동기요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
신강신약	신강	.066	.94	.082	1.634	.000***
	신약	.1.62	.092	.194	4.022	.002*
$R^2=.344$ $F=8.924$						

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

<표 IV-32>에서 신강신약을 독립변수로 동기요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.344$, $F=8.924$ 로 나타나 신강신약은 동기요인과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 신약구조가 더 높은 것으로 나타났다.

b. [2-2] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 위생요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-33>에서 격국을 독립변수로 위생요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.198$, $F=13.324$ 로 나타나 격국은 위생요인과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 격국 중 채성이 .352로 가장 높게 나타났고, 인수(.296), 관성(.274), 식상(.261), 비겁(.198)의 순으로 높게 나타났다.

위생요인은 개인의 욕구 충족에 있어 불만족을 없애주는 효과를 가져오는 요인으로서 직무 외재적 성격을 갖고 있는 요인이다. 일 자체보다는 임금, 안정성, 작업조건 지위, 인간관계 같은 것을 의미한다. 격국이 채성일 때 현실적이고 실재적인데 관심이 많은 성향이므로 위생요인과 높은 상관관계가 있는 것으로 보인다. 인수와 관성이 격국일 때, 동기요인보다는 위생요인에

서 더 관계성이 높게 나타났다. 이는 인수와 관성이 좀 더 지위나 명분, 혹은 안정성에 많은 가치를 두는 성향과 관계가 있는 것으로 보인다.

<표 IV-33> 격국과 위생요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
격국	상수	.054	.096	.092	1.604	.031*
	비겁	.062	.094	.198	3.302	.000***
	식상	.106	.104	.261	2.967	.043*
	재성	.203	.228	.352	1.229	.000***
	관성	.243	.191	.274	2.032	.002**
	인수	.146	.164	.296	1.081	.024*
$R^2=.198$ $\text{F}=14.324$						

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

<표 IV-34> 용신과 위생요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
용신	상수	.144	.122	.162	2.644	.023*
	비겁	.368	.196	.281	3.602	.000***
	식상	.246	.164	.261	2.887	.002**
	재성	.302	.308	.344	1.386	.000***
	관성	.243	.092	.298	1.032	.002**
	인수	.246	.084	.286	2.081	.001**
$R^2=.228$ $\text{F}=13.621$						

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

<표 IV-34>에서 용신을 독립변수로 위생요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.228$, $F=13.621$ 로 나타나 용신은 위생

요인과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 용신 중, 재성이 .344로 가장 높게 나타났으며, 관성(.298), 인수(.286), 비겁(.281), 식상(.261)의 순서로 높게 나타났다.

<표 IV-35>에서 천성을 독립변수로 위생요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.294$, $F=16.224$ 로 나타나 천성은 위생요인에 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 천성 중, 재성이 .388로 가장 높게 나타났으며, 관성(.348), 비겁(.295), 인수(.276), 식상(.263)의 순서로 높게 나타났다. 천성도 격국과 같이 재성이 가장 높은 점수를 기록했는데, 이는 재성의 현실을 증시하는 측면이 영향을 미친 것으로 보인다.

<표 IV-35> 천성과 위생요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
천성	상수	.114	.102	.143	1.634	.033*
	비겁	.202	.194	.295	3.002	.000***
	식상	.216	.264	.263	2.087	.002**
	재성	.306	.166	.388	1.448	.000***
	관성	.332	.291	.348	2.012	.002**
	인수	.246	.264	.276	1.081	.021*
$R^2=.294$ $F=16.224$						

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

<표 IV-36> 신강신약과 위생요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
신강신약	신강	.122	.162	.164	1.644	.003**
	신약	.244	.182	.291	3.331	.000***
$R^2=.338$ $F=19.032$						

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

<표 IV-36>에서 신강신약을 독립변수로 위생요인을 종속변수로 다중회귀 분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.338$, $F=19.032$ 로 나타나 신강신약은 위생요인과 직접적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중 신약이 더 높게 나타났다.

3. 연구 문제 3의 검증

[연구 문제 3] 자기효능감은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[3-1]: 자기 효능감은 동기요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[3-2]: 자기 효능감은 위생요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[연구 문제 3]을 검증하기 위하여 자기효능감(과제난이도 선호, 자기조절 효능감, 자신감)을 독립변수로 직무만족을 종속변수로 다중회귀분석을 실시하였다. 검증 결과는 다음과 같다.

a. [3-1] 자기 효능감은 동기요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

<표 IV-37> 자기효능감과 동기요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화 계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
자기 효능감	상수	1.24	.102	.1.32	1.634	.000***
	자기조절 효능감	.332	.104	.395	3.402	.000***
	자신감	.246	.264	.261	2.987	.002**
	과제난이도 선호	.204	.021	.221	1.204	.000***
		$R^2=.308$		$F=13.226$		

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

<표 IV-37>에서 자기효능감을 독립변수로 동기요인을 종속변수로 다중회귀 분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.308$, $F=13.226$ 으로 나타나 자기

효능감은 동기요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기조절효능감(.395), 자신감(.261), 과제난이도(.221)의 순서로 높게 나타났다.

b. [3-2] 자기 효능감은 위생요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

<표 IV-38>에서 자기효능감을 독립변수로 위생요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모형의 적합도는 $R^2=.264$, $F=6.994$ 로 나타나 자기효능감은 위생요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감의 하위요인 중, 자기조절효능감(.386), 자신감(.261), 과제난이도(.106) 순서로 위생요인에 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다.

<표 IV-38> 자기효능감과 위생요인의 관계

변인		비표준화계수		표준화계수	t값	유의확률
		B	SE	β		
자기 효능감	상수	1.22	.108	1.924	1.634	.04*
	자기조절 효능감	.312	.494	.386	1.402	.000***
	자신감	.236	.184	.261	2.987	.002**
	과제난이도 선호	.102	.155	.106	1.302	.000***
		$R^2=.264$		$F=6.944$		

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

4. 결과의 요약 및 해석

이 연구는 사회복지사의 사주구조가 자기효능감과 직무만족도에 어떠한 영향을 끼치는지에 관한 연구이다. 연구문제별로 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

[연구 문제 1] 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 자기효능감에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

사회복지사의 사주구조의 하위요인과 자기효능감의 하위요인과의 관계성에

대한 각각의 결과는 다음과 같다.

[1-1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자기조절효능감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-39> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자기조절효능감의 관계

종속변수	사주구조(독립변수)	결과
자기조절 효능감	격국	재성>비겁>인수>관성>식상
	용신	식상>비겁>재성>인수>관성
	천성	식상>재성>비겁>인수>관성
	신강신약	신약>신강

사회복지사의 사주구조의 격국과 천성에서 재성이 높은 자기조절효능감을 보였는데 이는 재성의 계획적이고 논리적인 성향이 자기조절효능감을 높이는 것으로 보인다. 식상이 천성인 경우, 자기조절효능감이 높은 것은 활동적이며, 감각적이고 실천적인 면이 자기조절효능감이 높게 나타난 것으로 보인다. 인수와 관성은 상대적으로 자기조절효능감이 낮은 것으로 나타났다.

[1-2] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자신감은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-40> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 자신감의 관계

종속변수	사주구조(독립변수)	결과
자신감	격국	비겁>관성>재성>인수>식상
	용신	식상>비겁>재성>인수>관성
	천성	식상>비겁>인수>관성>재성
	신강신약	신약>신강

비겁격인 경우, 식상과 비겁이 용신인 경우, 식상과 비겁이 천성인 경우,

자신감이 높게 나타났다. 자존감이 강하고 경쟁심이 강한 성향인 비겁이 격국인 경우, 자신감이 높게 나타난 것으로 보이며, 식상의 경우, 자신의 생각을 잘 표현하고 능동적인 성향이 강하므로 식상이 천성인 경우 자신감이 높게 나타난 것으로 보인다.

[1-3] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 과제 난이도 선호는 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-41> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 과제난이도 선호의 관계

종속변수	사주구조(독립변수)	결과
과제난이도 선호	격국	비겁 > 식상 > 인수 > 재성 > 관성
	용신	비겁 > 식상 > 재성 > 인수 > 관성
	천성	인수 > 비겁 > 식상 > 관성 > 재성
	신강신약	신약 > 신강

사회복지사의 사주구조와 과제난이도 선호의 관계성을 보면, 격국과 용신이 비겁과 식상인 경우 과제난이도가 높은 것을 선호하는 정도가 더 높고 관성이 가장 낮은 것으로 나타났으며, 천성이 인수인 경우 과제난이도 선호가 가장 높고 재성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 자기조절효능감이나 자신감에서 낮은 점수를 기록했던 인수가 과제난이도 선호에서는 가장 높게 나타난 것이 주의를 끄는 부분이었다. 인수의 성향이 지적호기심이 많고 한 분야에서 묵묵히 노력하는 기질이 있으므로 난이도가 있는 과제에도 집중하는 것으로 나타난 것으로 보인다.

[연구 문제 2] 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 직무만족에 유의미한 정보를 제공할 것이다.

사회복지사의 사주구조의 하위요인이 직무만족의 하위요인에 얼마나 영향을 미칠 것인가에 대한 각각의 결과는 다음과 같다.

[2-1] 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 동기요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-42> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 동기요인의 관계

종속변수	사주구조(독립변수)	결과
동기요인	격국	재성 > 관성 > 식상 > 비겁 > 인수
	용신	인수 > 비겁 > 재성 > 식상 > 관성
	천성	식상 > 재성 > 비겁 > 인수 > 관성
	신강신약	신약 > 신강

일 자체가 주는 성취감, 성장, 보람 있는 직무, 자아실현 욕구 등을 포함하는 동기요인이 종속변수일 때, 격국에서는 재성이, 용신에서는 인수가, 천성에서는 식상이 가장 높은 점수를 보였고, 격국에서는 인수, 용신과 천성에서는 관성이 가장 낮은 점수를 보였다.

어떤 일이든 목적성이 강하고 결과에 대해 집착이 강한 재성의 성향이 격국이었을 때 동기요인과 관계성이 높게 나타난 것으로 보이며, 호기심이 강하고 흥미로운 일이 아니면 관심이 없고 일 자체에서 즐거움을 느끼는 성향이 강한 식상이 천성일 때, 동기요인과 관련성이 높게 나타난 것으로 보인다.

[2-2] 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 위생요인은 유의미한 관계가 있을 것이다.

<표 IV-43> 사회복지사의 사주구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 위생요인의 관계

종속변수	사주구조(독립변수)	결과
위생요인	격국	재성 > 인수 > 관성 > 식상 > 비겁
	용신	재성 > 관성 > 인수 > 비겁 > 식상
	천성	재성 > 관성 > 비겁 > 인수 > 식상

	신강신약	신약>신강
--	------	-------

위생요인을 종속변수로 하였을 때, 격국, 용신, 천성, 세 가지 사주구조의 독립변수의 하위요인에서 모두 재성이 가장 높은 점수를 보인 것은 눈에 띄는 결과이다. 직무 자체보다 직무 외적인 요인인 작업환경이나 보수, 지위 등이 주로 개인의 불만족을 방지하는 효과를 가져 오는 것이 위생요인이라고 하는데 이러한 부분이 재성의 현실적인 성향과 관계성이 높게 나타난 것으로 보인다.

격국이나 천성에 있어 식상이 하위권을 차지하고 비겁도 격국에서 가장 낮은 점수를 보여주고 있는데 이는 식상과 비겁이 직무외재적인 부분, 즉 사람 관계나 보수 혹은 직무환경 같은 것에 영향을 덜 받는다고 보인다.

인수나 관성이 다른 종속변수에서는 비교적 낮은 점수를 보였는데 유독 위생요인과 관련성이 큰 것은 인수나 관성이 직무외적인 부분, 즉, 사람간의 관계성, 조직, 직무환경적인 부분에 관심이 많은 성향이라는 것이 영향을 많이 미친 것으로 보인다.

[연구 문제 3] 자기효능감은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.

[3-1] 자기효능감은 동기요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다

자기효능감의 하위요인 중 동기요인에 영향을 미치는 것은 자기조절효능감이 가장 높고 자신감, 과제난이도 선호 순서이다.

[3-2] 자기효능감은 위생요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다

자기효능감의 하위요인 중 위생요인에 영향을 미치는 것은 동기요인과 마찬가지로 자기조절효능감이 가장 높고 자신감, 과제난이도 선호 순서이다.

위의 연구 문제에 대해 채택 여부를 정리해보면 다음 <표 IV-44>와 같다.

<표 IV-44> 연구 문제 검증 결과

구분	연구 문제 내용	채택 여부
연구문제 1	사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 자기효능감에 유의미한 정보를 제공할 것이다	
1-1	사주의 구조와 자기조절효능감은 유의미한 상관관계가 있을 것이다.	채택
1-2	사주의 구조와 자신감은 유의미한 상관관계가 있을 것이다.	부분 채택
1-3	사주의 구조와 과제 난이도 선호는 유의미한 상관관계가 있을 것이다.	채택
연구문제 2	사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)는 직무만족에 유의미한 정보를 제공할 것이다.	
2-1	사주의 구조와 동기요인은 유의미한 상관관계가 있을 것이다.	채택
2-2	사주의 구조와 위생요인은 유의미한 상관관계가 있을 것이다.	채택
연구문제 3	자기효능감은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	
3-1	자기효능감은 동기요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.	채택
3-2	자기효능감은 위생요인에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다	채택

V. 결론 및 제언

이 연구의 목적은 사회복지사의 사주의 구조적 특성에 따른 자기효능감과 직무만족의 관계를 분석하여 사회복지사의 직무적합성의 방향을 제시하기 위한 것이다. 이와 같은 연구 목적을 수행하기 위하여 연구 문제를 설정하고 현직에 종사하는 사회복지사 300명에 대한 설문조사를 실시하였다. 설문은 284부가 회수되었지만 불성실한 응답과 누락분 22부를 제외한 262부를 최종 분석에 활용하였다.

수집된 자료는 SPSS/Amos window for 20.0 통계패키지를 이용하여 신뢰성 검증을 위해 Cronbach' α 를 실시하였다. 연구 모형의 측정 변수들 간의 관계를 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 가설검증의 앞 단계에서 측정항목들 간의 내적일관성을 평가하고 측정 도구의 신뢰성을 확보하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 보다 엄격한 타당성 확보를 위하여 확인적 요인분석을 실시하고, 이러한 확인적 요인분석을 통해서 구성개념신뢰도(CCR: Composite Construct Reliability)와 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)을 산출하였고, 구성개념 타당성에 검정하기 위해서 확인적 요인 분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)과 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory Factor Analysis)을 실시하였다.

수집된 자료와 측정도구에 따라 연구 문제를 분석한 결과는 다음과 같다.

연구 문제 1을 검증하기 위하여 자기효능감(과제 난이도 선호, 자신감, 자기조절효능감)을 종속변수로, 그리고 사주구조의 하위요인(격국, 용신, 천성, 신강신약)을 독립변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 대부분 채택되었지만, 천성과 신강신약을 독립변수로 자신감을 종속변수로 하였을 때, 유의확률이 낮게 나와 연구 문제 1-2는 부분적으로 채택되었다.

사주구조의 격국과 자기조절효능감의 관계성에서는 재성($\beta=.262$, $p<.01$)과 비겁($\beta=.195$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 용신과 자기조절효능감의 관계성에서는 식상($\beta=.361$, $p<.05$)과 비겁($\beta=.295$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 천성과 자기조절효능감의 관계성에서는 식상($\beta=.261$, $p<.001$)과 재성($\beta=.206$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 신강신약과 자기조절효능감의 관계성에서는 신약($\beta=.144$, $p<.001$)이 신강($\beta=.088$, $p<.05$)보다 높게 나타났다.

다.

격국과 자신감의 관계성에서는 비겁($\beta=.298$, $p<.001$)과 관성($\beta=.274$, $p<.01$)이 가장 높게 나타났다. 용신과 자신감의 관계성에서는 식상($\beta=.361$, $p<.01$)과 비겁($\beta=.345$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다.

천성과 자신감의 관계성에서는 식상($\beta=.261$, $p>.05$)이 가장 높게 나타났지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다. 신강신약과 자신감의 관계성도 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다.

격국과 과제난이도 선호의 관계성에서는 비겁($\beta=.194$, $p<.001$)과 식상($\beta=.181$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 용신과 과제난이도 선호의 관계성에서는 비겁($\beta=.295$, $p<.001$)과 식상($\beta=.262$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 천성과 과제난이도 선호의 관계성에서는 인수($\beta=.378$, $p<.05$)가 가장 높게 나타났다. 신강신약이 과제난이도의 관계성에서는 신약($\beta=.174$, $p<.01$)이 더 높게 나타났다.

연구 문제 2를 검증하기 위하여 사회복지사의 사주구조의 하위요인(격국, 용신, 천성, 신강신약)을 독립변수로, 직무만족(동기요인, 위생요인)을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 모두 채택되었다.

격국과 동기요인의 관계성에서는 채성($\beta=.386$, $p<.001$)과 관성($\beta=.344$, $p<.01$)이 가장 높게 나타났다. 용신과 동기요인의 관계성에서는 인수($\beta=.388$, $p<.05$)와 비겁($\beta=.331$, $p<.01$)이 가장 높게 나타났다. 천성과 동기요인의 관계성에서는 식상($\beta=.361$, $p<.01$)과 채성($\beta=.334$, $p<.001$)이 가장 높게 나타났다. 신강신약과 동기요인의 관계성에서는 신약($\beta=.194$, $p<.05$)이 더 높게 나타났다.

격국과 위생요인의 관계성에서는 채성($\beta=.352$, $p<.001$)과 인수($\beta=.296$, $p<.05$)이 가장 높게 나타났다. 용신과 위생요인의 관계성에서는 채성($\beta=.344$, $p<.001$)과 관성($\beta=.298$, $p<.01$)이 가장 높게 나타났다. 천성과 위생요인의 관계성에서는 채성($\beta=.388$, $p<.001$)과 관성($\beta=.348$, $p<.01$)이 가장 높게 나타났다. 신강신약과 위생요인의 관계성에서는 신약($\beta=.291$, $p<.001$)이 더 높게 나타났다.

연구 문제 3을 검증하기 위하여 자기효능감(과제 난이도 선호, 자신감, 자기조절효능감)을 독립변수로 직무만족을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 모두 채택되었다.

자기효능감의 하위요인을 독립변수로, 직무만족의 하위요인인 동기요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 자기조절효능감이 가장 높은 영향을 미쳤고($\beta=.395$, $p<.001$), 자신감($\beta=.261$, $p<.01$), 과제난이도 선호($\beta=.221$, $p<.001$)순서로 높게 나타났다.

자기효능감의 하위요인을 독립변수로, 직무만족의 하위요인인 위생요인을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과 자기조절효능감이 가장 높은 영향을 미쳤고($\beta=.386$, $p<.001$), 자신감($\beta=.261$, $p<.01$), 과제난이도 선호($\beta=.106$, $p<.001$)순서로 높게 나타났다.

연구 문제에 대한 결과는 이상과 같은 결론을 얻게 되었다. 결론 이외에 좀 더 참고해봐야 할 사항 중의 한 가지로 십성 중 관성과 인성이 차지하는 영향력에 대해 살펴볼 필요가 있다고 생각된다. 연구자가 사주명리상담 현장에서 체득하게 된 바에 따르면 사주명식에서 읽어낼 수 있는 격(格)이나 강한 십성에 따라 개인의 타고난 기질을 알 수 있고, 직업 방향성과 직접적인 관계성이 있다는 것을 알 수 있었다.

먼저, 관성(官星)에 관해 살펴보면, 대인관계에서 관성(官星)이 갖는 기본적인 성향으로는 합리적인 인간관계나 서로 정이 있는 상하관계를 나타내고 상호간에 존중하고 의지하는 상호보완적인 관계성을 중시한다고 볼 수 있다.

그러한 점에서 관성이 갖는 직업으로 클라이언트, 즉 사람을 대면하는 직무가 적절할 것으로 생각되었지만 이 연구에서는 관성에 대한 결과는 기대에 미치지 않는 수치로 나타났다. 십성이론에서 관성의 직업의 예를 보면 경찰이나 군인, 검사나 국정원의 요원 등이 정관의 직업이 될 수도 있고, 편관의 직업이 될 수도 있는데 편관의 희생적인 성품이 강한 무관(武官)이라면, 정관은 합리적인 성품이 강한 문관(文官)의 기질로 말할 수 있다. 그러한 점에서 볼 때, 정관과 편관이 정도의 차이는 있지만 궁극적으로 유사한 면이 많다. 왜냐하면 관성은 권력이나 명예를 추구하므로 단지 자신과 상대방이 인식(認識)하고 판단(判斷)하는 정도의 차이가 있을 뿐이기 때문이다. 편관(偏官)은 기본적으로 기업체나 관(官)의 직업으로 볼 수도 있고, 직무성격으로는 엄격하면서 원칙을 중시하고 명령과 지휘 통제의 의미를 강하게 띤 계통을 의미한다. 그래서 편관의 희생정신이나 봉사정신과 그에 따른 복종과 충성심이 필요한 군인이나 경찰, 검사나 감사, 사정기관, 국정원과 같은 엄격한 공직이나 직책이 적합할 수 있다.

사회복지 현장에서 필요로 하는 심성은 어떤 것일까? 클라이언트의 처한 사안마다의 대처 능력이 요구되는 순간, 자신의 에너지를 표출하여 즉각적 상황 판단과 감각이 절대 요구되는 사회복지현장에서 대인 관계를 주관하는 비겁의 특성과 언어와 의식주를 주관하며 적절한 표현성을 가진 식신, 언어와 표현의 에너지를 활동적으로 표현하는 상관이 성과를 잘 낼 것이라고 추측된다. 관성은 리더십과 대인관계는 탁월하지만 명예욕이 앞설 수 있는 관성의 활용보다는 복지현장에서의 섬세한 업무에는 비겁과 식상이 유리한 결과로 나온 것은 나름의 성과였다. 그러한 결과의 이면에 이 연구 자료의 조사대상자 사주의 격국, 용신 부분에서 관성이 가장 많은 분포를 나타냈고, 천성에서도 두 번째로 높은 분포를 나타낸 것은 어떤 의미가 있는 것일까? 기본적으로 관성(특히 편관)을 격, 용신으로 쓰는 이들이 희생정신과 이타심이 강하고 약자를 구제하는 데 관심이 많은 경향이 있으므로 연구 대상자들이 사회복지사를 선택했을 것으로 추측할 수 있다. 설문조사에 응한 사회복지사들이 현장에서 활동하는 비율이 더 높기 때문에 결과적으로 자기효능감과 직무만족도는 상대적으로 낮게 나왔을 것으로 유추해볼 수 있겠다. 또한 현장업무 이외에 사회복지 시설장이나 책임자 직무에 종사하는 사회복지사의 경우는 결과가 다르게 나올 수도 있을 것으로 사료되어 해당되는 연구를 갖게 된다면 하는 바람이 남는다.

인성(印星)의 경우는 어떨까? 인성(印星)은 명분을 중시하고 의무와 책임을 중시하는 성향이며 특히 정인(正印)의 경우 이론적 지침을 잘 준수하여 순서에 맞게 원칙적으로 일처리를 하며, 모성적 본능과 인정이 많아 어렵고 힘든 사람을 보면 측은지심을 잘 느끼기 때문에 사회복지 업무에 잘 맞을 것으로 추측하였다. 실제 연구의 결과에서는 연구조사 대상자의 격국, 용신, 천성 분포에서 모두 인성이 차지하는 비율이 적었고, 자기효능감의 하위요인 중 과제난이도 선호와 천성의 관계 이외에는 대부분 점수가 낮았고, 직무만족도도 낮은 편이었다. 인성의 성향은 맡은 바 책임과 의무를 다하는 편이라 조직 속에서 역할은 다하려 하지만 연구나 기획, 행정 업무에 더 적절하며, 실행에 중점을 두는 사회복지 직무에서는 자기효능감이나 만족도가 낮은 것으로 사료된다.

이 연구는 사주의 구조(격국, 용신, 천성, 신강신약)와 사회복지사의 자기효능감과 직무만족의 관계를 실증적으로 분석하였다는 점에서 학문적인 시

사점이 있으나 몇 가지 한계점이 있으며, 향후 연구 시 보완할 점을 제안한다면 다음과 같다.

첫째, 표본의 대표성의 한계점이다. 한국의 인구분포도를 감안하여야 하나 이 연구의 경우 특정 지역의 소수 사회복지사를 대상으로 하였기에 이들이 우리나라 전체 사회복지사를 대표한다고 볼 수 없다는 한계점이 있다.

둘째, 분석 방법의 한계점이다. 이 연구에서는 설문조사에 의한 분석이 주가 되었으며, 일부 사례를 통한 연구를 진행하다보니 개별 인터뷰를 통한 질적 연구를 강화한다면 유용한 결과물을 더 얻을 수 있을 것으로 본다.

셋째, 이 연구에서는 십성 중 정·편을 구분하지 않고 다섯 가지(식상, 채성, 관성, 인수, 비겁)로 분류하여 분석을 하였기 때문에 이후 열 가지 십성으로 나누어 검증을 하면 더욱 세분된 결과를 얻을 수 있을 것이다.

넷째, 세부적인 연령층과 직무별로 사회복지사의 사주구조에 따른 자기효능감과 직무만족도의 상관성을 밝힌다면 좀 더 활용성 있는 결과를 얻을 수 있을 것이며 출생정보인 사주구조를 분석하여 직무를 선택하는 과정에서 의미 있는 정보를 제공해 줄 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[단행본]

- 강진원(2006), 『알기 쉬운 역의 응용』, 정신세계사.
- 김기승(2004), 『명리대경』, 명운당.
- 김기승(2006), 『사주심리와 인간경영』, 도서출판 창해.
- 김기승(2009), 『명리직업상담론』, 도서출판 창해.
- 김기승(2011), 『사주심리치료학』, 도서출판 창해. 2008년 초판 개정증보판
- 김기승(2016), 『과학명리』, 다산글방.
- 김기승, 함혜수(2018), 『십성의 기질과 사회성』, 다산글방.
- 김윤정(2014), 『알기쉬운 인간행동과 사회환경』, 학지사.
- 김진희(2013), 『알기쉬운 상수역학』, 도서출판 보고사.
- 김찬동(2011), 『연해자평정설』, 삼한출판사.
- 김철주(2014), 『사주명리 완전정복』, 문원북.
- 김혜영 외(2015), 『사회복지실천론』, 공동체.
- 동중서 저, 남기현 역(2005), 『춘추번로』, 자유문고.
- 류종훈 외(2013), 『사회복지현장실습』, 청목출판사.
- 박주현(2016), 『적천수 이해』, 삼명.
- 박평원(2000), 『명리대전』, 도서출판 창해.
- 소강절 저, 노영균 역(2009), 『황극경세서』, 대원출판사.
- 송지준(2015), 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』, 21세기사.
- 심효침(沈孝瞻) 저, 이을로 강해(2009), 『子平眞詮講解』, 동학사.
- 심효침(沈孝瞻) 저, 서락오 평주(2002), 『子平眞詮評註』, 무릉출판유한공사.
- 알베르트 반두라 편저, 윤운성 외 공역(2015), 『변화하는 사회속에서의 자
기효능감』, 학지사.
- 양계초, 풍우란 외 저, 김홍경 편역(1993), 『음양오행설의 연구』, 신지서원.
- 양원석(2002), 『명리학개론』, 대유학당.
- 우익지옥 저, 길봉준 역(2016), 『주역선해』, 도서출판 운주사.
- 정수영(1992), 『신경영학원론』, 서울: 박영사.
- 주희 저, 김진근 역(2008), 『역학계몽』, 청계출판사.

한동석(2013), 『우주변화의 원리』, 대원출판.

[국내 학위논문 및 학술지]

강재연(2009), 「한국 대학생의 진로타협과 진로관련 심리적 변인과의 관계: 진로태도성숙, 자기효능감, 진로준비행동, 개인주의-집합주의성향을 중심으로」, 한양대학교대학원, 박사학위논문.

강영식(2005), 「사회복지사의 자기효능감에 관한 연구」, 원광대학교대학원 박사학위논문.

곽경자(2011), 「요양시설 사회복지사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향」, 대구한의대학교대학원 박사학위논문.

김기승(2010), 「대학생의 명리직업선천성에 따른 진로 자기효능감과 위험감수수준의 관계분석」, 경기대학교대학원 석사학위논문.

김기승(2010), 「명리이론을 활용한 선천적성검사 도구개발에 관한 연구」, 국제문화대학원대학교 박사학위논문.

김기승(2014), 「대학생의 명리직업선천성과 진로탄력성, 진로결정수준의 구조적관계」, 경기대학교대학원 박사학위논문.

김동완(2000), 「사주(성격)성명학에 나타난 성격유형과 진로적성과의 상관관계 연구」, 동국대학교대학원 석사학위논문.

김련구(2014), 「특수교사의 직무스트레스와 교직원들의 관계에서 회복탄력성과 역할갈등의 조절효과 검증」, 이화여자대학교대학원 석사학위논문.

김미경(2008), 「사회복지 분야의 운동적 성격 및 NGO적 위상을 통해 본 사회복지사의 역할」, 지역사회연구 제16권 제1호, 한국지역사회학회

김부희(2011), 「조직구성원의 감성지능, 직무만족, 조직몰입, 조직충성 간의 관계 규명」, 이화여자대학교대학원 석사학위논문.

김성한(2002), 「사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구」, 서울대학교대학원 박사학위논문.

김아영(1997), 「자기효능감 및 하위척도들의 학교별 성별 평균 및 표준편차」, 미간행본.

- 김영목(2001), 「陰陽五行思想의 存在論的 考察」, 충남대학교대학원 석사학위논문.
- 김영은(2013), 「자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과」, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 김용구(2014), 「사회복지사의 직무스트레스요인과 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구」, 동국대학교대학원 박사학위논문
- 김용식(2007), 「사회복지사의 성격유형에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한연구」, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김의인(2004), 「사주 심리증후군과 교육방안의 상관관계 연구」, 경기대학교대학원 석사학위논문.
- 김종만(2005), 「육신의 편중에 의한 성격특성연구」, 경기대학교대학원 석사학위논문.
- 나경미(2014), 「사주의 십성과 학습몰입과의 상관성 연구」, 국제뇌교육대학원대학교 석사학위논문
- 명재남(2008), 「음양오행론의 상담 심리치료적용가능성 탐색」, 순천대학교대학원 석사학위논문.
- 박설학(2014), 「장애인거주시설장의 리더십과 사회복지사의 직무만족 및 조직몰입 간 관계」, 위덕대학교 사회복지대학원 박사학위논문.
- 박수희(2001), 「사회복지사의 직무만족에 관한 연구」, 건국대학교대학원 석사학위논문.
- 박순옥(2012), 「추연의 음양오행설에 관한 연구」, 대전대학교대학원 석사학위논문.
- 박종숙(2007), 「여성공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향」, 단국대학교대학원 박사학위논문.
- 엄현주(2013), 「MBTI검사와 사주명리학에 의한 성격유형 진단 비교연구」, 한국외국어대학교 대학원, 석사학위논문.
- 원준희(2011), 「명리학으로 본 한국 언론인 연구」, 성균관대학교대학원 박사학위논문.
- 윤대원(2007), 「사회복지 실천의 윤리적 의사결정에 관한 연구」, 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤민화(1999), 「사회복지사의 임파워먼트에 대한 연구」, 이화여자대학교대

학원 석사학위논문.

이상금(1996), 「간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계」, 서울대학교대학원 석사학위논문.

이상훈(2008), 「공공부문과 민간부문 사회복지사의 직무만족 차이에 관한 연구」, 동국대학교대학원 박사학위논문.

이성우(2008), 「사주가 개인의 정서적 안녕에 미치는 영향」, 경기대학교대학원 석사학위논문.

이안나(2005), 「사주용신과 직업의 상관관계 연구 교사와 약사를 중심으로」, 공주대학교대학원 석사학위논문.

이영순(2017), 「사회복지사의 인권감수성과 사례옹호, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 경로분석」, 경기대학교대학원 박사학위논문.

이태경(2007), 「사회복지 종사자들의 감정노동과 직무만족간의 관계」, 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.

이해경(2013), 「명리십성론과 MBTI 심리유형론 간의 상관성 연구」, 공주대학교대학원 박사학위논문.

장경애(2004), 「사회복지사의 재교육이 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구」, 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

전상원(2010), 「사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구」, 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.

장재수(2005), 「사회복지사의 직무만족에 관한 연구」, 경운대학교 산업정보대학원 석사학위논문.

전영수(2006), 「레크리에이션댄스가 노년기의 자기효능감 증진에 미치는 효과」, 경기대학교대학원 박사학위논문.

정국용(2003), 「성격특성의 예측을 위한 사주명리학에 관한 연구」, 동의대학교대학원 박사학위논문.

정삼권 · 김인웅 · 변정우(2015). 「오픈카지노의 혼잡 지각이 직무스트레스에 미치는 영향: 대인간 스트레스의 매개 및 조절 효과 중심, 관광 · 레저연구」, 27(7).

정양화(2008), 「학력이 직무만족도에 미치는 영향」, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

정인순(2011), 「HEXACO 성격유형이 개인의 성공에 미치는 영향에 관한 연

- 구」, 조선대학교대학원 박사학위논문.
- 정초룡(2013), 「사회복지사의 진로성격 유형에 따른 직무만족에 관한 연구」, 경기대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 지순덕(2013), 「감정노동 매개를 통한 직무만족에 관한 연구」, 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 최인영(2014), 「사회복지사의 직무성과 영향요인 연구」, 원광대학교 일반 대학원 박사학위논문.
- 함혜수(2007), 「사주의 격이 개인의 직업목표에 미치는 영향」, 국제문화대학원대학교 석사학위논문.
- 함혜수(2009), 「사주의 편중된 심성이 개인의 스트레스에 미치는 영향」, 경기대학교대학원 석사학위논문.
- 함혜수(2015), 「감정노동 종사자의 직무적합성 평가를 위한 사주명리학적 연구」, 국제뇌교육종합대학원대학교 박사학위논문.

[외국자료]

- 劉安(1989), 『淮南子』, 「天文訓」, 上海: 上海古籍出版社.
- 老子, 42장.
- 許慎, 『設文解字』
- 蕭吉(2001), 『五行大義』
- 書經, 「洪範」
- 董仲舒, 『春秋繁露』
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84.
- Bandura, A. (1978). The self-system in reciprocal determination, *American psychologist*, 33.
- Bandura, A. (1982), Self-efficacy mechanism in human agency, *American psychologist*, 37.
- Bandura, A. (1986), Social foundations of thought and action: *A social cognitive theory*, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, NY: W. H.

- Freeman and Company.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction : how people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York : Lexington press.
- Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D. (2001), Validation of a new general self efficacy scale, *Organizational research methods*, 4(1).
- David, M. S., Black, E. A., Kerry, R. G. (2012), *The search for meaning in (new) work: Task significance and newcomer plasticity*.
- Hepworth, D. H., and J. A. Larsen(2006), *Direct social work practice : Theory and skills*(7t ed.), Pacific Grove, Calif : Brooks/Cole.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D.Dunnette(ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lok, P., & Crawford, J.(2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 16(8)
- Maddux, N. E. (1995). *Self-efficacy adaptation and adjustment: Theory, research and application*. plenum press. New York.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C, & Cunha, M. P. (2011). Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity, *European journal of work and organizational psychology*, 1-23.
- Siporin, M.(1975), *Introduction to Social Work*, New York: Macmillan.
- Wood, R. & Bandura, A.(1989a). *Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making*.
- Wood, R. & Bandura, A.(1989), Social Cognitive Theory of Organizational Management, *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3

부 록 1 : 설문지

사회복지사의 자기효능감과 직무만족의 상관성에 관한 사주명리학적 연구

안녕하십니까? 먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 설문조사에 응해주셔서 깊이 감사드립니다.

저는 국제뇌교육종합대학원대학교 지구경영학과 사회복지전공 박사 과정에 재학 중인 나경미입니다. 이 설문지는 사회복지사의 자기효능감과 직무만족의 상관성에 타고난 기질인 사주구조가 어떤 매개 역할을 하는지를 연구하기 위하여 작성되었으며 약 10분 정도의 시간이 소요될 것으로 예상합니다.

이 설문지의 질문에 귀하가 평소에 느끼는대로 답해주시고, 질문에 대해 빠짐없이 답해 주시면 연구결과가 올바르게 활용되는데 큰 도움이 될 것입니다.

설문에 대한 내용은 무기명으로 하며, 조사내용은 통계법 제33조에 따라 절대 비밀이 보장되며, 학문적인 연구목적 이외에는 결코 사용되지 않을 것임을 약속드립니다. 작성 중 문의할 사항은 아래 연락처로 연락주시옵시오.

다시한번 귀하의 도움에 머리 숙여 감사드립니다.

2018. 3월

국제뇌교육종합대학원대학교 지구경영학과

사회복지전공 박사과정

지도교수 : 김 기승

연구자 : 나 경미

I. 다음의 문항들은 자기효능감에 대해 알아보기 위한 것입니다.

문항별로 해당란에 √ 표 해주시기 바랍니다.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전혀 아니다	아니다	약간 아니다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	많이 그렇다

문항		응답						
1	나는 조직적으로 일처리를 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	나는 어려운 상황에서도 극복하는 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	나는 일의 결과에 대해 원인을 잘 분석해낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 내가 잘 할 수 있는 것과 그렇지 않은 것을 판단할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	어떤 문제에 부딪혔을 때 나의 판단은 정확한 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	나는 항상 목표에 맞추어 일을 진행하며 상태를 확인할 수 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 충분히 어떤 일을 하기 위해 정보를 응용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	나는 어떤 일을 할 때 계획을 잘 세워서 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나는 일이 잘못되어 간다고 생각하면 빨리 바로 잡을 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	나는 어려움에 부딪혔을 때도 계속적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	나는 어떤 일이든 정확하게 처리하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	나는 어떤 일이 처음에는 잘 안되어도 될 때까지 해본다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전혀 아니다	아니다	약간 아니다	보통이 다	약간 그렇다	그렇다	많이 그렇다

문항		응답						
13	나는 부담스러운 상황에 처해도 우울함을 잘 느끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	나는 큰 문제에 부딪혀도 불안해하지 않는다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	나는 힘든 상황이 닥쳐도 불안해하지 않고 잘 대처해낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	나는 위협적인 상황에 놓여도 불안해하지 않으며 잘 대처할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	어떤 일을 시작할 때면 성공할 것 같은 느낌이 들 때가 많다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18	나는 주변의 사람들과 비교해서 업무능력이 뛰어난 편인 것 같다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19	나는 어렵고 힘든 일이 생겨도 당황하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20	일이 쉽다고 무조건 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
21	만일 직무를 선택한다면 나는 쉬운 것보다는 어려운 것을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
22	실수가 따르더라도 어려운 일을 더 좋아한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
23	도전적이고 어려운 일에 집중하는 것은 매력적인 일이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
24	너무 쉬운 일보다는 차라리 어려운 일을 좋아하는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅱ. 다음의 문항들은 직무 만족에 관해 알아보기 위한 것입니다.

문항별로 해당란에 √ 표 해주시기 바랍니다.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전혀 아니다	아니다	약간 아니다	보통이 다	약간 그렇다	그렇다	많이 그렇다

문항		응답						
1	지금 수행하고 있는 업무는 나에게 성취감을 가져다주고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	나의 직무는 일반인들에게 높이 평가되고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	내가 속해있는 직장에서는 성장하고 발전할 수 있는 기회를 나에게 제공해주고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 임무 완수를 위해 의욕적이고 열심히 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	나는 직무를 수행할 때, 내가 갖고 있는 능력을 최대한 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	업무 수행 시 필요한 권한의 위임이 적절하게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	나는 업무 수행에 있어서 방법이나 절차를 스스로 결정하고 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	내게 있어 승진기회는 합리적이고 공정하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나는 성취한 업무만큼 공정하게 보상을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	내가 일하는 직장은 직원들의 복지에 관심이 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	내가 맡고 있는 업무량은 상당히 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	업무 면에서 동료들과 협조가 잘 되고, 의사소통도 원만하게 되고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전혀 아니다	아니다	약간 아니다	보통이 다	약간 그렇다	그렇다	많이 그렇다

문항		응답						
13	나는 업무외적인 면에서 동료들과 사이가 원만한 편이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	상사가 나를 공정하게 대우한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15	내가 하고 있는 일에 대해 나의 상사는 상당히 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16	내가 다니는 직장은 고용을 안정적으로 보장할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17	나는 내가 하고 있는 일의 양만큼 정당한 급여를 받는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅲ. 다음 질문은 귀하의 일반적인 사항과 관련된 내용입니다. 해당되는 문항에 √ 표 해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남자 ② 여자

2. 귀하의 생년월시를 적어주세요.

※ 저의 연구가 타고난 기질을 분석하여 자기효능감과 직무만족의 관계성에 어떤 역할을 하는지를 알아보는 것이기 때문에 이 항목은 매우 중요합니다.

실제로 태어난 시각을 정확히 기입해주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 특히 양력인지 음력인지 꼭 체크해주세요^^

3. 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼 ③이혼/사별

4. 귀하의 최종학력 정도는?

- ① 고졸 ② 전문대졸
③ 대졸 ④ 대학원 이상

5. 귀하가 사회복지 관련기관에서 근무하신 총 근속 년수는?

- ① 1년 미만 ② 1년~2년 미만 ③ 2년~3년 미만
④ 3년~4년 미만 ⑤ 4년 이상

6. 현재 근무하고 계시는 기관에서 근무하신 근속 년수는?

- ① 1년 미만 ② 1년~2년 미만 ③ 2년~3년 미만
④ 3년~4년 미만 ⑤ 4년 이상

7. 소속기관의 운영주체는?

- ① 국·공립 ② 법인 ③ 단체 ④ 개인

8. 귀하의 현재 직위는?

- ① 평직원 ② 주임(대리급) ③ 과장급 ④ 부장급

9. 귀하가 소지한 사회복지사 자격증은 몇 급입니까?

- ① 1급 ② 2급 ③ 3급 ④ 기타

부 록 2 : 사례 연구

1) 사례 1

사주구조	사례 1
사주명식	壬 壬 甲 戊 寅 子 寅 辰
격국	식상
용신	재성
천성	비겁

사례 1의 연구 대상자는 사회복지 1급 자격 소유자로서, 현재 정신건강증진센터에서 활동하고 있는 사회복지사이다. 식신격에 비겁 천성이므로 클라이언트를 대할 때, 순발력이 있고 상황설정에 따른 판단력이 빠르다. 비겁의 특징인 자기효능감이 높은 경우로 자신감 있게 직무에 임하고 있다.

2) 사례 2

사주구조	사례 2
사주명식	甲 乙 壬 甲 申 未 申 子
격국	인수
용신	재성
천성	비겁

사례 2의 연구 대상자는 사회복지법인에서 5년 정도 근무한 사회복지사로, 주로 정신적으로 미숙한 클라이언트를 담당하고 있다. 인수격에 비겁 천

성인 연구 대상자는 어려운 상황에서도 묵묵히 노력하는 자세로 직무에 임하는 점이 특징이다.

3) 사례 3

사주구조	사 례 3
사주명식	庚 癸 庚 丁 申 丑 戌 未
격국	재성
용신	재성
천성	인성

사례 3의 연구 대상자는 경제적 취약계층을 대상으로 재무상담 업무를 담당하고 있는 사회복지사이다. 편재(재성)가 격이면서 용신으로 쓰고 있는 연구 대상자는 인간관계나 작업환경, 보수, 지위 등 직무 외재적인 요인에 더 비중을 두는 성향을 갖고 있다.

4) 사례 4

사주구조	사 례 4
사주명식	辛 己 庚 辛 未 巳 寅 未
격국	관성
용신	인수
천성	식상

사례 4의 연구 대상자는 시청일자리센터에서 노인대상 일자리 취업정보를 제공하는 사회복지사이다. 정관격에 식상이 많이 발달되어 있는 사주구조를

가진 연구 대상자는 조직 안에서 책임감이 강하고 적극적이고 활발하고 진취적으로 자신감 있게 영역을 개척해나가는 스타일이다. 천성이 식상인 경우 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감과 자신감에 있어 가장 높은 점수를 나타낸 것처럼 연구 대상자도 자기효능감이 높고, 직무만족도도 높은 편이다. 현재 자신의 업무에서도 성과를 잘 내며 두각을 나타내고 있다.

5) 사례 5

사주구조	사례 5
사주명식	辛 丁 乙 戊 亥 酉 卯 申
격국	인수
용신	인수
천성	재성

사례 5의 연구 대상자는 사회복지 종합복지관에서 교육업무를 담당하고 있다. 편인격에 편인 용신을 쓰며, 재성이 사주구조 내에서 천성으로 작용하고 있는 연구 대상자는 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호에서 모두 낮은 점수를 나타내고 있다. 사회복지사로 활동하고는 있지만 대민 업무에서 계속 갈등을 느꼈는데, 교육업무팀장을 맡으면서 자신감을 얻고 성과가 좋은 편이다. 재성 천성인 경우 직무만족의 하위 요인인 위생요인과는 상관성이 높다. 연구 대상자의 경우 직무외적인 요인인 보상이나 직무환경에 중점을 두며 많은 영향을 받는 편이다.

6) 사례 6

사주구조	사 례 6
사주명식	辛 丁 壬 丁 亥 卯 子 巳
격국	관성
용신	식상
천성	인수

사례 6의 연구 대상자는 편관격에 사주명식내에 식상이 부재하지만 통관 용신으로 식상을 쓰며, 亥卯 반합하여 인성을 가장 영향을 많이 미치는 십성인 천성으로 정하였다. 관격, 특히 편관격은 구재 구난에 관심이 많고 이타심이 많아 사회복지사의 길을 택한 것으로 보이며, 인수가 천성인지라 자기 효능감의 하위요인 중 과제난이도 선호가 높은 것으로 나타났다. 실제로 자신이 맡은 직무를 책임감 있게 해내고 있고, 묵묵히 자신의 업무의 성과를 내기 위해 많은 준비를 하는 특징이 있다. 자기조절효능감과 자신감 부분에서는 점수가 좀 낮은 편이며, 실제로 자신감을 밖으로 표출한다기보다는 많은 준비를 통해 업무에 임하는 모습으로 부족한 부분을 채우는 것으로 보인다. 식상을 용신으로 쓰는 연구 대상자는 노력하여 부족한 부분을 채우려고 하는 모습으로 나타나는 것도 같은 맥락으로 읽히는 부분이다.

7) 사례 7

사주구조	사 례 7
사주명식	癸 戊 庚 丁 丑 申 戌 未
격국	인수
용신	식상
천성	비겁

사례 7의 연구 대상자는 정인격에 비겁이 강하고 식상 또한 잘 발달되어 용신으로 잘 활용되고 있는 구조이다. 정인격의 특징인 보수적이고 명분을 중시하는 성향이 있다. 비겁이 강하여 자존감이 강하고 자신감 있게 직무에 임하며, 어려운 일에 맞닥뜨려도 포기하지 않고 힘든 일을 해결하는 데서 성취감을 느끼는 성향을 갖고 있어 과제난이도가 높은 것을 선호하는 결과가 나온 것으로 보인다. 비겁이 旺하면서 식상 용신을 잘 활용하고 있는 구조인 점이 자기효능감을 상당히 높은 결과를 가져오는 전형적인 예이다. 취약계층의 상담과 교육을 주 업무로 맡고 있는 연구 대상자는 교육 부분에 상당한 강점을 갖고 있는 것으로 평가되고 있으며 이는 식상의 특징인 표현력과 대인관계에서 강점을 발휘하는 영향인 것으로 보인다.

8) 사례 8

사주구조	사례 8
사주명식	丁 己 辛 丙 卯 卯 卯 申
격국	관성
용신	인수
천성	관성

사례 8의 연구 대상자는 편관격에 편인 용신을 쓰며, 편관이 가장 본원에 영향을 많이 끼치는 십성인 천성으로 되어 있다. 편관격의 특징인 이타심이 강하고 의협심이 강한 성향이라 사회복지 전문가의 길을 걷고 있는 것으로 보인다. 현재 종합복지관 관장을 하고 있는 연구 대상자는 자기효능감과 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 사주구조는 자기효능감이 낮게 나타나는 것으로 연구 결과가 나온 것과는 대조적으로, 대민업무를 하는 사회복지사를 주 대상으로 한 설문지의 결과와는 다른 것으로 유추된다. 종합복지관 관장의 역할은 조직 안에서 전체를 통괄하고 경영하는 면이 강하므로 편관격에 인수용신, 관성이 주도적인 연구 대상자의 성향에는 잘 맞는 직무

라고 할 수 있으므로 일반적인 결과와는 다른 것으로 사료된다. 직무만족도에 있어서는 관성과 인수가 주도적인 구조인 연구 대상자는 동기요인이 되는 성취감이나 자아실현 욕구의 충족이 연관성이 있는 만큼 높은 점수를 보이며, 직무외재적인 측면인 위생요인에 있어서도, 인간관계나 자신의 조직 안에서의 위치나 명분을 중시하는 관성과 인수의 특성으로 인하여, 직무만족에 큰 영향을 미친 것으로 보인다.

9) 사례 9

사주구조	사례 9
사주명식	庚 壬 辛 丙 子 辰 丑 午
격국	인수
용신	재성
천성	비겁

사례 9의 연구 대상자는 편인격에 정재인 丁火를 조후 용신으로, 子辰 反습하여 비겁을 천성으로 갖고 있다. 자기효능감면에서는 대부분 높지도 낮지도 않은 결과를 나타내는데, 비겁을 천성으로 하여, 자신감과 과제난이도 선호 부분에서 점수가 높은 편이다. 연구 대상자는 직무만족도의 하위요인인 위생요인에 있어 점수가 높게 나왔는데, 이는 인수격이면서 재성을 용신으로 쓰기 때문에, 사람과의 관계성이나 직무환경적인 부분의 영향을 많이 받는 특성으로 인한 것으로 보인다. 비겁이 천성이므로 자신감 있게 직무에 임하며, 어려운 일에도 쉽게 포기하지 않는 성향이다.

10) 사례 10

사주구조	사례 10
사주명식	丙 癸 己 丁 辰 酉 酉 巳
격국	인수
용신	재성
천성	인수

사례 10의 연구 대상자는 편인격에, 辰酉 六合, 酉巳 反合하여 인성이 매우 강하며, 재성을 용신으로 쓰는 구조를 갖고 있다. 인성이 강한 연구 대상자는 매우 사려깊고 배려심이 많으며, 자신의 위치에서 최선을 다하려고 노력하는 스타일이다. 인수가 태과하며, 식상이 부재하므로 자칫 비현실적이고 실천력이 없을 수 있겠으나, 정재 · 편재가 천간으로 모두 투간하여 인수를 제하고 있으므로 조화로운 성품을 지녔다. 인수가 격이며 천성이라 자기효능감이 보통이거나 낮은 구조이며, 사회복지사로서의 직무만족도도 높지 않은 경우이지만, 배려심과 인내심이 강하고 책임감이 높아 직무스트레스는 있지만 맡은 업무는 잘 해내고 있다. 교육에 관심이 많아 타 전공으로 학위를 준비하고 있다.

11) 사례 11

사주구조	사례 11
사주명식	癸 壬 庚 乙 卯 子 辰 卯
격국	비겁
용신	식상
천성	비겁

사례 11의 연구 대상자는 정신증진센터에 근무하고 있는 사회복지사이다. 겁재격에 비겁이 왕하고 식상도 많이 발달되어 있어 식상으로 용신하고 있는 구조이다. 자기주도적이고 리더쉽도 강하며, 자기표현을 분명하게 하는 스타일이다. 알콜중독자나 우울증환자를 주 대상으로 하고 있으면서 자신의 일에 자부심도 있지만 보수나 근무조건에는 불만족하고 있다. 내담자들의 치료효과를 높이기 위한 활동을 기획하는데 열정적이며, 자신감 있고 표현력이 좋으므로 활동에 대한 평가가 좋다.

12) 사례 12

사주구조	사례 12
사주명식	壬 癸 庚 辛 子 亥 寅 亥
격국	식상
용신	식상
천성	비겁

사례 12의 연구 대상자는 상관격에 식상을 용신으로 쓰며 비겁이 왕한 사주구조를 갖고 있다. 식상이 격이지만 정 · 편인이 투간되어 있고 비겁이 강하게 자리 잡고 있는 신강한 구조여서, 자기주도적이고 자존감이 강하며 표현력도 좋다. 자신감이 강하고 어려운 일에도 주눅들지 않고 잘 이겨내는 품성으로 조직 내에서 평가가 좋다.

13) 사례 13

사주구조	사례 13
사주명식	庚 乙 壬 庚 辰 丑 午 子
격국	식상
용신	인수
천성	관성

사례 13의 연구 대상자는 노인요양센터를 운영하고 있으며, 식신격에 인수를 용신으로 쓰며, 정관이 천성인 구조를 갖고 있다. 이 연구에서는 정편을 가르치는 않지만 이 연구 대상자는 정관, 정인, 식신이 있는 명식으로 원칙적이고 명분을 중시하며, 기존의 틀을 깨뜨리지 않으려는 성향이 강한 편이다. 자기효능감의 하위요인 중 자기조절효능감과 자신감은 낮은 편이며, 과제난이도 부분은 점수가 약간 높은 편으로 어려운 일이나 힘든 일을 해내는 의지를 갖고 있다. 자신이 하고 있는 일에는 보람을 느끼는 면도 있으나 규모가 큰 요양센터를 운영하는 원장이라는 명예를 좀더 크게 생각하며, 직원들에 대한 배려심이 많고 관계성이나 자신의 위치를 중요시하는 성향이 있다.

14) 사례 14

사주구조	사례 14
사주명식	甲 辛 庚 戊 午 未 申 申
격국	비겁
용신	관성
천성	비겁

사례 14의 연구 대상자는 장애인 자활을 돕는 현장의 센터장이다. 겁재격에 비겁이 천성인 신강한 구조로 관성을 용신으로 쓴다. 겁재격에 비겁이 강한 구조이므로 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호 모두 높은 결과를 보인다. 이 연구 대상자는 자기주도적이고 자존감이 높은 성향이므로 현재 센터를 경영하는 일에서 만족도가 높게 나타나고 있다. 일반적인 업무를 하는 사회복지사를 대상으로 하는 만족도의 결과와는 다르게 나타나는 것은 센터장이라는 업무의 특징이 연구 대상자의 사주구조의 특성과 잘 맞기 때문인 것으로 보인다. 즉, 센터 전체를 운영하며 처리하는 과정에서 자신이 주도적인 기획자의 역할을 하고 결과에 책임을 지는 방식이 만족감을 가져다 준 것으로 보인다.

15) 사례 15

사주구조	사례 15
사주명식	癸 戊 丁 戊 丑 寅 巳 申
격국	인수
용신	재성
천성	비겁

사례 15의 연구 대상자는 장애인복지관의 총무부서 팀장으로 정인격에 재성 용신을 쓰며, 비겁이 천성이다. 정인격에 정재가 투간되어 있으며 비견이 천간에 투간되어 있는 연구 대상자는 원칙을 중시하며 항상 자기주장을 강하게 펼치는 스타일이다. 자기조절효능감은 보통수준이며, 자신감과 과제난이도 선호는 강한 편이다. 인수격에 재성을 용신으로 쓰는 연구 대상자는 위생요인인 보수나 직무환경, 지위에 영향을 많이 받으며, 직원들간의 인간관계에 중점을 두는 성향이 있다. 총무부서의 팀장 역할은 책임감 있게 잘하며, 직무만족도 중 직무외재적인 부분에서 만족도가 높은 편이다.

16) 사례 16

사주구조	사례 16
사주명식	丙 戊 己 丁 辰 寅 酉 未
격국	식상
용신	식상
천성	비겁

사례 16의 연구 대상자는 자활센터에서 교육팀장으로 근무하고 있다. 상관격에 상관 용신이며, 비겁이 사주 내에서 가장 강하게 영향을 미치는 십성이므로 비겁 천성이다. 정·편인이 투간되고 비겁이 旺하여 신강한 구조이므로 자연스럽게 식상으로 설기하여 용신으로 활용해야 하는 구조이다. 연구 대상자는 자기효능감의 하위요인 중 자기조절효능감과 자신감은 보통 수준이나 과제난이도 선호도는 높은 편이다. 비겁이 旺한데다 인수도 두 번째로 강하므로 과제난이도가 있는 직무에도 집중력 있게 임하여 임무를 완수하는 스타일이다. 직무만족도는 높지 않은 점수를 기록했다.

17) 사례 17

사주구조	사례 17
사주명식	癸 甲 丁 甲 酉 寅 卯 寅
격국	비겁
용신	식상
천성	비겁

사례 17의 연구 대상자는 종합사회복지관의 서비스지원 팀장으로 서비스 지원팀의 업무를 총괄하고 있다. 겁재격에 비겁이 왕하여 식상을 용신으로 쓰는 구조이다. 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감, 자신감, 과제난이도 선호 모두 상당히 높게 나타났으며, 직무만족도도 높은 편이다. 자신이 선택한 일에는 몸을 사리지 않고 돌진하는 유형으로 리더쉽도 강하고 자기주도적으로 업무처리를 하는 스타일이다. 여러 가지 새로운 프로그램을 개발하고 주도적으로 관리하면서 성과가 좋은 팀장으로 보수나 직업 환경보다는 일 자체에서 성취감을 느끼는 유형이다.

18) 사례 18

사주구조	사례 18
사주명식	庚 丁 癸 癸 戌 巳 亥 卯
격국	관성
용신	식상
천성	인수

사례 18의 연구 대상자는 종합사회복지관의 부장으로 기획 및 조정, 직원수퍼비전을 담당하고 있다. 편관격에 亥卯 反合하여 인수가 강하게 작용하고 있고 일간이 간여지동으로 의지가 강하고 책임감이 투철하고 조직 속에서 자신의 위치에 맞는 인간관계도 적절히 잘하여 인정받는 사회복지사이다. 종합사회복지관의 부장의 위치는 직접적인 대민지원 사업을 한다기보다는 관리·행정·기획 위주의 총괄적인 업무이기 때문에 일반적인 설문지 결과와는 다르게 자기효능감과 직무만족도는 높은 편으로 나타났다. 특히 쉬운 일보다는 난이도 있는 일을 완수했을 때 오는 성취감을 많이 선호하는 편이다.

19) 사례 19

사주구조	사례 19
사주명식	庚 壬 戊 丁 子 戌 申 酉
격국	인수
용신	재성
천성	인수

사례 19의 연구 대상자는 ‘여성의 전화’에서 성폭력이나 가정 폭력 등 여성들의 긴급 상황에 대응하는 전화상담원이다. 申酉戌 方合에 庚金이 투간되어 인수가 격이면서 旺하고 일간도 子水에 뿌리를 내리고 있어 신강한 구조를 가졌다. 학업에 대한 욕구도 강하여 사회복지 석사학위도 취득하였으며, 60대 여성이지만 자기개발을 위해 노력하는 모습을 보인다. 자기효능감의 하위요인 중 자기조절효능감과 자신감은 보통 수준의 점수를 나타냈고, 과제난이도 선호는 높게 나타났다. 직무만족도는 낮은 편으로 나타났는데, 보수나 직원복지 등에 불만족하고 있는 것으로 보인다.

20) 사례 20

사주구조	사례 20
사주명식	壬 乙 甲 庚 午 亥 申 午
격국	관성
용신	식상
천성	인수

사례 20의 연구 대상자는 사회복지 공동모금회에서 활동하는 사회복지사이다. 정관격에 식상용신, 정인이 천성으로 직장 안에서 자신이 맡은 업무는 불평없이 성실하게 수행하고 있다. 자기효능감의 하위요인 중 자기조절효능감은 조금 낮은 편이며, 자신감은 높게, 과제난이도 선호는 약간 낮은 것으로 나타났고, 직무만족도의 하위요인 중, 동기요인은 높게, 위생요인은 약간 낮은 것으로 나타났다. 정관격에 정인의 성향을 가진 연구 대상자는 명분을 중시하며, 원칙적이고 고지식하게 일을 처리하는 경향이 있으나 성실성과 책임감 있는 태도로 임하는 자세로 업무 평가가 좋은 편이다. 현재 취약계층을 대상으로 복지서비스를 직접 관장하고 있는데, 직무에 대한 보람이나 성취감은 있지만, 직무 외적인 부분인 보수나 직원복지에 대해서는 만족하지 못하고 있다.

ABSTRACT

A Saju-Myungri Study on the Relationship between Self-Efficacy and Job Satisfaction of Social Workers

Na, Kyung-Mi

***Department of Earth Management ,
Major in Social Welfare ,
University of Brain Education***

This study is a Saju-Myungri study on the relationship between self-efficiency and job satisfaction of social workers. The purpose of this study is to analyze the relationship between self-efficacy and job satisfaction according to the structural characteristics of the social worker's Saju, and to suggest the direction of job suitability of social workers and to reduce exhaustion by carrying out the duties.

First of all, for the theoretical study, the theoretical consideration and prior study of the theory of Saju-Myungri , self-efficacy, and job satisfaction were investigated.

For the purpose of the empirical analysis, 300 social workers were surveyed from February 20 to March 12, 2018, and 284 of them were withdrawn, 262 were used for the final analysis except for the non-confident response. The collected data were analyzed using the SPSS/Amos window for 20.0 statistical package and Cronbach ' α was conducted to verify reliability.

A correlation analysis was conducted to verify the relationship between the measured variables in the study model, to assess the internal consistency between each of the metrics and to ensure the reliability of the measuring tools prior to the hypothesis verification phase.

To obtain a more rigorous feasibility analysis, we conducted a confirmatory analysis, and through this resolvable analysis, we performed an Average Variance Extracted (AVE) and Composite Construct Reliability(CCR), and Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Exploratory Factor Analysis(EFA) were performed to test the configuration concept validity.

The characteristics of the Saju structure were measured using the 'Apriority Aptitude Test (AAT)', program of personality and aptitude test using Saju.

Jaesung($\beta=.262$, $p<.01$) had the greatest influence on self-regulatory efficacy in the Kyuk-guk section. Shiksang($\beta=.361$, $p<.05$) had the greatest influence on self-regulatory efficacy in the Yongshin section. Shiksang($\beta=.261$, $p<.001$) had the greatest influence on self-regulatory efficacy in the Chunsung section. Shinyak($\beta=.144$, $p<.001$) had more influence than Shingang on self-regulatory efficacy.

Bigeop($\beta=.298$, $p<.001$) had the greatest influence on self-confidence in the Kyuk-guk section. Shiksang($\beta=.361$, $p<.05$) had the greatest influence on self-confidence in the Yongshin section. Shiksang($\beta=.261$, $p>.05$) had the greatest influence on self-confidence in the Chunsung section, but there was no statistical significance. There was no statistical significance in the influence of Shingang-shinyak on self-confidence.

Bigeop($\beta=.194$, $p<.001$) had the greatest influence on task difficulty preference in the Kyuk-guk section. Bigeop($\beta=.295$, $p<.001$) had the greatest influence on task difficulty preference in the Yongshin section.

Insu($\beta=.378$, $p<.05$) had the greatest influence on task difficulty preference in the Chunsung section. Shinyak($\beta=.174$, $p<.01$) had more influence than Shingang on task difficulty preference.

Jaesung($\beta=.386$, $p<.001$) had the greatest influence on motivation factor in the Kyuk-guk section. Insu($\beta=.388$, $p<.05$) had the greatest influence on motivation factor in the Yongshin section. Shiksang($\beta=.361$, $p<.01$) had the greatest influence on motivation factor in the Chunsung section. Shinyak($\beta=.194$, $p<.05$) had more influence than Shingang on motivation factor.

Jaesung($\beta=.352$, $p<.001$) had the greatest influence on hygiene factor in the Kyuk-guk section. Jaesung($\beta=.344$, $p<.001$) had the greatest influence on hygiene factor in the Yongshin section. Jaesung($\beta=.388$, $p<.001$) had the greatest influence on hygiene factor in the Chunsung section. Shinyak($\beta=.291$, $p<.001$) had more influence than Shingang on hygiene factor.

Self-regulatory efficacy($\beta=.395$, $p<.001$) had the greatest influence on motivation factor, self-confidence($\beta=.261$, $p<.01$) and task difficulty preference($\beta=.221$, $p<.001$) followed in order in the self-efficacy sector.

Self-regulatory efficacy($\beta=.386$, $p<.001$) had the greatest influence on hygiene factor, self-confidence($\beta=.261$, $p<.01$) and task difficulty preference($\beta=.106$, $p<.001$) followed in order in the self-efficacy sector.

The study showed that the Saju structure, self-efficacy and job satisfaction of social workers had a significant influence on each other. According to the report, Kwansung kyukguk, Kwansung Yongshin, Bigeop Chunsung, and Shingang were the most common examples. Bigeop and Shiksang were the highest in the overall sense of self-efficacy, while Jaesung had the highest influence on the job satisfaction in the overall level.

Research subjects are often given tasks such as face-to-face meeting with clients. Social workers whose Saju structure have Bigeop

or Shiksang showed showed high self-efficacy and job satisfaction when they work in that kind of position.

Those who have Kwansung like to help poor people, so they may have chosen the path of social workers, which may affected the distribution of research participant, but they showed low level of self-efficacy and job satisfaction in the ordinary social worker's job.

However, as the planning and management office or the manager's duties are expected to perform their functions well, further research should be carried out by dividing them into positions or tasks afterwards.

These results suggest that the individual social worker's Saju structure can be useful in determining the type of social welfare facility or organization and task itself.