



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

석사학위논문

사회복지사의 이차적 외상
스트레스가 직무만족에 미치는 영향
: 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

양길영

2021년 8월



사회복지사의 이차적 외상
스트레스가 직무만족에 미치는 영향
: 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과

지도교수 김 상 미

양 길 영

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 8월

양길영의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

제주대학교 보건복지대학원

2021년 8월

The Effects of Secondary Traumatic Stress in
Social Workers on Job Satisfaction
: Moderating effects of Self-efficacy and
Supervision

Gil-Young Yang

(Supervised by professor Sang-Mi Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for
the degree of Master of Social Welfare

2021. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적 및 연구문제	4
II. 이론적 배경	5
1. 이차적 외상스트레스	5
1) 이차적 외상스트레스의 개념	5
2) 이차적 외상스트레스의 증상	7
3) 사회복지사의 이차적 외상스트레스	8
2. 직무만족	9
1) 직무만족의 개념	9
2) 직무만족의 중요성	10
3) 사회복지사의 직무만족	11
3. 자기효능감	12
1) 자기효능감의 개념	12
2) 자기효능감의 형성	13
3) 자기효능감의 구성요인	14
4) 사회복지사의 자기효능감	14
4. 슈퍼비전	15
1) 슈퍼비전의 개념	15
2) 슈퍼비전의 기능	16
5. 선행연구 고찰	18
III. 연구방법	27
1. 연구모형 및 연구가설	27
2. 연구대상 및 자료수집	29
3. 측정도구	29

1) 독립변수 : 이차적 외상스트레스	29
2) 종속변수 : 직무만족	30
3) 조절변수 : 자기효능감, 슈퍼비전	31
4) 통제변수	32
4. 자료분석방법	32
IV. 연구결과	34
V. 결론 및 제언	82
1. 연구결과 요약 및 논의	82
2. 연구의 함의 및 제언	87
3. 연구의 한계	89
참고문헌	90
Abstract	103
<부록> 설문지	105

표 목 차

<표 III-1> 이차적 외상스트레스의 측정도구	30
<표 III-2> 직무만족의 측정도구	30
<표 III-3> 자기효능감의 측정도구	31
<표 III-4> 슈퍼비전의 측정도구	32
<표 IV-1> 조사대상자의 인구사회학적 특성	35
<표 IV-2> 주요 변수 기술통계	36
<표 IV-3> 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스 차이분석	38
<표 IV-4> 인구사회학적 특성에 따른 침습적 사고 차이분석	40
<표 IV-5> 인구사회학적 특성에 따른 회피적 사고 차이분석	42
<표 IV-6> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 차이분석	44
<표 IV-7> 인구사회학적 특성에 따른 자기효능감 차이분석	46
<표 IV-8> 인구사회학적 특성에 따른 자신감 차이분석	48
<표 IV-9> 인구사회학적 특성에 따른 자기조절효능감 차이분석	50
<표 IV-10> 인구사회학적 특성에 따른 과제난이도 차이분석	52
<표 IV-11> 인구사회학적 특성에 따른 슈퍼비전 차이분석	54
<표 IV-12> 인구사회학적 특성에 따른 행정적 슈퍼비전 차이분석	56
<표 IV-13> 인구사회학적 특성에 따른 교육적 슈퍼비전 차이분석	58
<표 IV-14> 인구사회학적 특성에 따른 지지적 슈퍼비전 차이분석	60
<표 IV-15> 주요변수의 상관관계분석	62
<표 IV-16> 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향	64
<표 IV-17> 침습적 사고가 직무만족에 미치는 영향	65
<표 IV-18> 회피적 사고가 직무만족에 미치는 영향	66
<표 IV-19> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감의 조절효과	68
<표 IV-20> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자신감의 조절효과	70
<표 IV-21> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기조절효능감의 조절효과	71
<표 IV-22> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 과제난이도의 조절효과	73
<표 IV-23> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 슈퍼비전의 조절효과	75
<표 IV-24> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 행정적 슈퍼비전의 조절효과	77
<표 IV-25> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 교육적 슈퍼비전의 조절효과	79
<표 IV-26> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 지지적 슈퍼비전의 조절효과	81
<표 V-1> 연구가설 검증결과	86

그림목차

[그림 III-1] 연구모형	27
[그림 IV-1] 교육적 슈퍼비전 조절효과 그래프	79
[그림 IV-2] 지지적 슈퍼비전 조절효과 그래프	81

국문초록

사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향 : 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과

양길영

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 김 상 미

본 연구의 목적은 제주지역 사회복지사의 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전의 수준을 파악하고, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 두 변인 간의 관계에서 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증함으로써, 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 부정적 영향을 감소시키기 위한 실천적 방안을 모색하는 것이다. 이를 위해 제주도 내 사회복지 관련 기관에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 설문 조사를 진행하였다. 조사 기간은 2021년 3월 25일부터 2021년 4월 15일까지 실시하였으며, 29개 기관에 296명의 사회복지사에게 설문지를 배포하였고 이 중 274명의 자료가 최종 분석에 사용되었다. 분석방법은 SPSS Statistics 25를 활용하여 주요 변수의 기술통계, t-test, ANOVA, 상관관계분석, 위계적 회귀분석 등을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 이차적 외상스트레스는 평균 2.04로 중앙값보다 다소 낮고, 직무만족은 평균 3.65, 자기효능감은 평균 3.34, 슈퍼비전은 평균 3.59로 중앙값보다 높게 나타났다. 둘째, 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감과 하위변인 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도는 모두 이차적 외상스트레스와 직무만족 간에 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 넷째, 슈퍼비전의 하위변인 교육적 슈퍼비전과 지지적 슈퍼비전은 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 부(-)적 영향이 낮아질 수 있도록 조절하는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 사회복지사의 이차적 외상스트레스 수준이 다소 낮더라도

만성화로 인한 소진, 직무불만족을 초래할 수 있으므로 사회복지사의 이차적 외상스트레스를 완화하기 위한 기관 차원의 예방과 관리가 필요함을 시사한다. 그리고 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 부(-)적 영향에 교육적·지지적 슈퍼비전의 조절 역할을 확인하였기에 사회복지사의 업무 수행에 필요한 교육적 슈퍼비전 제공을 위한 슈퍼바이저의 전문성 확보 방안과 지지적 슈퍼비전 제공을 위한 실천 방안을 제안하였다. 더불어, 자기효능감과 슈퍼비전이 사회복지사의 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 검증한 연구는 부족한 실정이기에 본 연구는 실증적 의의를 가진다.

주제어: 사회복지사, 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전, 조절효과

I. 서론

1. 연구의 필요성

사회복지사는 다양한 클라이언트의 욕구 및 필요 서비스를 제공하는 전형적인 휴먼서비스 종사자이다. 휴먼서비스를 제공하는 사회복지사는 사회복지실천 현장에서 가정이나 현장 방문, 클라이언트와의 신체 접촉 등이 수반됨에 따라 클라이언트의 언어적·정서적·신체적 폭력에 노출되어 있다(제주사회복지연구센터, 2020). 2020년 사회복지사 통계연감에 따르면, 지난 1년간 사회복지사가 클라이언트로부터의 폭력 및 피해 현황을 조사한 결과, 폭언(35.4%), 폭행(8.3%), 성희롱·성추행(7.4%)의 피해를 경험한 것으로 나타났다(한국사회복지사협회, 2020). 사회복지사들이 클라이언트와의 직접적인 접촉과정에서의 폭력 경험 외에도 현장출동에 따른 현장 목격이나 클라이언트의 죽음과 같은 상황에 노출됨으로써 외상을 입게 되는 경우도 있다(권자영·박향경, 2019).

또한, 사회복지사들이 타인의 삶에 정서적으로 밀접하게 관여해야 하는 업무특성은 사회복지사에게 상당한 스트레스로 다가올 수 있다(박윤미·윤혜미, 2011). 사회복지사들이 클라이언트를 공감하고 원조하는 과정에서 클라이언트들이 느끼는 인지, 정서, 행동상의 다양한 증상들을 자신의 경험처럼 느끼게 되어 가치관, 정체성, 정서, 대인관계 등에 부정적 변화를 경험하기도 하며 더 나아가 외상 후 스트레스장애와 유사한 증상을 보이기도 한다(McCann and Pearlman, 1990; Pearlman and Saskvitne, 1995; 한소정, 2017). 이처럼 직접 외상사건을 경험하지 않더라도 외상을 경험한 사람들과의 접촉을 통해 간접적으로 외상을 겪은 것과 유사한 영향을 받는 것을 이차적 외상스트레스(Secondary Traumatic Stress: STS)라고 한다(박윤미, 2011).

이차적 외상스트레스는 사회복지사의 업무수행능력을 제한하여 클라이언트에 대한 서비스의 질을 저하시킬 뿐만 아니라 우울이나 만성적인 불안으로 이어져 이직

의 원인이 되기도 한다(Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001; 임정숙, 2013 재인용). 즉, 이차적 외상스트레스는 사회복지사의 개인적인 심리·사회적 스트레스, 혹은 조직적인 문제로 끝나는 것이 아니라 사회복지사가 제공하는 클라이언트의 원조 과정에 영향을 미쳐 서비스의 질을 좌우하는 중요한 요인이 되기 때문에 사회복지실천 현장에서 중요한 이슈가 된다(정혜숙·송지연, 2015; 한소정, 2017 재인용).

사회복지사는 자신이 매개체가 되어 서비스를 제공하는 본질적인 특성으로 인해, 직무만족에 따라 사회복지서비스 효과와 클라이언트의 서비스 만족에 상당한 영향을 미친다(이정미, 2004). 이러한 사회복지사의 직무만족은 개인의 삶의 질 뿐만 아니라 사회복지 전문직으로서의 직무수행과 조직의 운영 효율성 및 효과성에도 유의미한 영향을 미치기 때문에 사회복지사의 직무만족은 매우 중요하게 다루어져야 한다(윤혜미, 1996; 유근환, 2006).

사회복지사의 이차적 외상경험이 직무만족에 부정적 영향을 준다는 보고들이 있다. 임정숙(2013)은 정신건강사회복지사의 이차적 외상스트레스 하위영역인 침습적 사고와 회피적 사고가 직무만족에 부적인 영향을 미친다고 하였다. 박윤미와 윤혜미(2011)는 외상 생존자와 일하는 실천가의 소진에 가장 큰 직·간접 효과를 가진 변인은 이차적 외상스트레스라고 하였다. 또한, 성폭력 피해자 지원 종사자의 상담 지원을 주 업무로 하는 경우와 높은 직무스트레스는 이차적 외상스트레스의 수준을 높인다고 하였다(김지은 외, 2017). 이 외에도 사회복지사의 직무스트레스가 직무만족에 부적 영향을 미치며(박경자·오유진, 2013; 신동훈, 2015; 김기현, 2019; 김인선, 2020), 직무스트레스가 높을수록 소진, 이직이 높아지는 것으로 나타났다(박지혜, 2016; 홍연숙, 2017; 김진예, 2018; 윤연숙, 2019; 남현주, 2020).

이렇듯, 다수의 선행연구에서 이차적 외상스트레스가 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로 인해 두 변인 간의 완충 역할을 하는 요인들에 대한 연구들이 진행되어 왔다. 선행연구에서 이차적 외상스트레스로 인한 직무만족에 보호요인으로 연구된 변인으로는 자아탄력성(임정숙, 2013; 임정숙·윤명숙; 2014; 송수경, 2019)과 사회적 지지(임정숙, 2013; 임정숙·윤명숙, 2014; 이현정·김지영, 2016), 직무교육(신수민, 2018) 등이 있었다.

본 연구에서는 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향 관계에서의 조절변인으로 자기효능감과 슈퍼비전에 주목하고자 한다. 자기효능감은 사회복지사

의 직무만족에 영향을 미치는 개인적 요인 중 하나이다(강영식, 2006; 남선이·남승규·남미애, 2006; 박종일, 2008; 전상원, 2009; 김종환, 2013; 이현지·유영준·김민수, 2019). 자기효능감은 Bandura에 의해 처음으로 알려진 것으로 개인이 어떤 과업의 성공적 수행을 위해 필요한 능력을 보유하고 있다고 생각하는 신념이다(Bandura, 1986; 김지연, 2016). 이현지, 유영준, 김민수(2019)는 자기효능감이 높은 사회복지사는 업무에 불만이 적고, 업무실행에 대한 통제력이 높아 업무에 대한 긍정적 태도와 높은 직무만족을 가진다고 하였다. 따라서 자기효능감은 직무수행 과정에서 발생하는 스트레스에 효과적으로 대처하고, 성공을 위해 지속적으로 노력하여 직무성과를 이루고 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. 즉, 자기효능감 수준에 따라 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향이 달라질 수 있음을 예측할 수 있다. 자기효능감은 선행연구에서 직무로 인한 스트레스와 직무만족의 관계를 조절하는 변인으로 확인되었다(김영자, 2008; 류해룡, 2017). 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 자기효능감의 조절효과를 살펴보고자 한다.

한편 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 완충할 수 있는 조직적 자원에는 슈퍼비전이 있었다(심경순, 2003; 안정선·정은주, 2012; 남지혜, 2013; 김기현, 2017; 김인선, 2020; 박종두·정용충, 2020; 신문영·박종두, 2020; 선주형, 2020; 정려찬, 2020). 슈퍼비전은 사회복지사가 사회복지조직에서 서비스를 효과적이고 효율적으로 전달하기 위하여 사회복지 지식과 기술을 잘 활용하도록 도움을 주는 총체적인 활동으로 이해할 수 있다(이은아, 2009). 정신건강사회복지사를 대상으로 슈퍼비전의 효과성을 검증한 연구에서 슈퍼비전이 역할갈등과 소진이 심해지는 것을 보호한다고 하였으며, 이에 효율적인 슈퍼비전은 소진을 예방하고 감소시키는 중요한 요인이라고 하였다(전석균, 2009). 또한, 요양보호사를 대상으로 한 연구에서 슈퍼비전은 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족을 조절하는 요인으로 작용하였다(박경자·오유진, 2013). 이러한 선행연구를 정리하면, 슈퍼비전은 사회복지사의 업무로 인한 스트레스 및 그에 따른 소진과 직무불만족을 줄이는 데 보호요인으로 작용할 수 있음을 시사한다.

사회복지사에게 이차적 외상스트레스가 발생하더라도 개인적 요인인 자기효능감과 조직적 요인인 슈퍼비전의 작용에 따라 이차적 외상스트레스가 직무만족에

미치는 영향은 다를 것으로 판단된다. 따라서 사회복지현장에서 사회복지사들의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 알아보고, 이러한 영향이 자기효능감과 슈퍼비전에 의해 어떻게 조절되는지 검증해 볼 필요가 있다.

2. 연구목적 및 연구문제

본 연구의 목적은 제주지역 사회복지현장에서 근무하는 사회복지사의 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전의 수준은 어떠한지 알아보고, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 알아보는 것이다. 이러한 연구를 통해 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 부정적 영향을 감소시키기 위한 실천적 방안을 모색하고자 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같이 설정하였다.

- 연구문제 1. 사회복지사의 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전의 수준은 어떠한가?
- 연구문제 2. 사회복지사의 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전의 차이는 어떠한가?
- 연구문제 3. 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?
- 연구문제 4. 사회복지사의 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 자기효능감의 조절효과는 어떠한가?
- 연구문제 5. 사회복지사의 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 슈퍼비전의 조절효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 이차적 외상스트레스 (Secondary Traumatic Stress: STS)

1) 이차적 외상스트레스의 개념

외상(Trauma)은 개인이 일상적으로 대처해오던 능력의 범위를 넘어서는 재해, 재난, 사고, 폭력 등의 사고나 사건으로 인해 개인이 경험하게 되는 현저한 심리적 충격과 그 체험이 기억 속에 남아 지속적으로 영향을 미쳐 정신적인 후유증을 나타내는 것을 말한다(채정호, 2004; 박지영, 2011).

Breslau and Davis(1987)는 외상은 사건의 유형보다는 그 외상 사건이 개인에게 얼마나 충격을 주었는지가 중요하다고 하였으며(김민애, 2002), 외상경험이 당사자에게 공포나 불쾌감을 계속 초래한다면 아무리 사소한 경험이라도 외상이라고 하였다(채정호, 2004).

외상 스트레스는 스트레스원이 일차적인지 혹은 이차적인지에 따라 나뉜다. 일차적 외상 스트레스는 피해 당사자들과 직접 관련이 있는 스트레스이며, 이차적 외상스트레스는 다른 사람의 외상 사건에 대해 간접적으로 알게 되면서 경험하는 스트레스를 말한다(고영빈, 2008). 즉, 사회복지 현장에서 일차적 외상 스트레스는 외상 사건을 경험한 당사자가 직접 느끼는 부정적 스트레스인 반면, 이차적 외상스트레스는 외상 사건의 피해를 입은 클라이언트를 지원하면서 겪게 되는 종사자의 스트레스를 의미한다(양정빈 외, 2015).

이차적 외상스트레스는 남을 돕거나 외상을 입은 사람이나 고통받는 사람을 도와주는 데서 오는 스트레스로, 극도의 스트레스 사건을 경험한 사람들과 함께 일하면서 오는 자연스러운 결과이다(Figley, 1995; 고영빈, 2008). 이러한 이차적 외상스트레스는 외상을 경험한 클라이언트를 지원하는 사회복지사, 가정폭력 및 성폭력 기관의 전문상담원, 정신건강사회복지사, 응급구조사 직군에서 주로 발생

하는 것으로 보고된다(정희연, 2016).

사회복지사가 외상 사건을 겪은 클라이언트에게 개입하면서 나타나는 스트레스에 대한 용어로 이차적 외상스트레스와 공감피로(Compassion Fatigue), 대리외상(Vicarious Traumatization), 소진(Burnout) 등이 혼용되어 사용되고 있으므로 개념을 명확히 구분할 필요가 있다.

이차적 외상스트레스(Secondary Traumatic Stress)는 사회복지사에게 일차적 외상을 경험한 클라이언트들과 유사한 과각성, 침습, 부인, 회피, 우울, 불안 등의 외상 후 스트레스 증상이 임상적·잠재적으로 나타나는 상태를 말한다(정여주, 2011).

공감피로(Compassion Fatigue)란 직무로 인해 외상 사건에 노출된 결과로서 탈진, 신체적·심리사회적·정서적인 부적응 상태를 의미한다. 이에는 무력감, 혼돈, 고립, 이차적 외상스트레스 증상이 포함된다(Figley, 1995). 연구자에 따라서는 이차적 외상스트레스라는 용어의 사용이 심리적 낙인감을 줄 수 있다고 하여 공감피로라는 용어를 더 선호하기도 한다(Figley, 2002). 그러나 사회복지사의 안녕과 그들의 업무에 영향을 주는 현상을 의미하는 공감피로는 외상 사건과 이차적 외상, 소진이 함께 결합된 개념으로, 이차적 외상스트레스와는 구분되며 소진보다는 큰 개념으로 이해할 수 있다(Gentry, 2002; Salston, 2003; 김보경, 2012 재인용).

대리외상(Vicarious Traumatization)은 공감적 계약관계에서 내담자의 외상경험에 지속적으로 노출된 결과 나타나는 사회복지사의 내적 경험의 변화를 뜻한다(권해수·김소라, 2006). 즉 사회복지사가 오랜 시간 동안 내담자의 외상경험에 지속적으로 노출될 때 발생하는 결과로서 사회복지사의 자아존중감, 타인을 바라보는 관점 등 부정적인 인지적 구조의 변화를 일으키는 것을 말한다(김민선, 2012). 이차적 외상스트레스가 침습, 회피, 과도한 각성 상태와 같이 정서 및 행동 변화를 가져오는 실제 증상에 초점을 두고 있다면, 대리외상은 인지적 구조 변화에 더 중점을 두고 있다는 점에 차이가 있다(Wrenn, 2005; 김보경, 2012).

소진은 외상을 입은 특정한 클라이언트에 노출되어서 일어나기보다는 직장에서의 만성적인 권태감과 관련이 있다(Baird and Jenkins, 2002; 신민정, 2007). 즉, 소진은 시간이 지남에 따라 나타나고 오랜 기간 지속되는 일련의 사건과 좀더 관계가 있다(Figley, 1995). 그리고 소진은 이차적 외상과 같이 우울, 불안 등 일상생활에서 흥미가 줄어드는 것이 공통점이지만(Theresa and Linton, 2000),

이차적 외상은 소진과 달리 갑자기 나타나고 PTSD와 같은 증상을 보이며 소진과 달리 회복 속도 또한 빠르다(정여주, 2011).

본 연구에서는 이차적 외상스트레스를 외상 사건을 경험한 클라이언트에게 서비스를 제공하는 과정에서 사회복지사가 경험하는 스트레스로서, 외상을 경험한 클라이언트와 유사한 증상인 반복적이고 집요하게 충격적 영상이 머릿속에서 떠나질 않는 ‘침습(intrusion)’, 외상 사건을 연상시키는 것을 피하려고 하는 ‘회피(avoidance)’ 증상이 나타나는 상태로 정의하고자 한다(박지영, 2008).

2) 이차적 외상스트레스의 증상

Figley(1995)는 침습, 회피, 각성을 이차적 외상스트레스의 증상으로 설명하고 있다. 첫째, 침습 증상은 업무를 하지 않는 상태에서도 클라이언트가 경험한 외상 사건이 떠오르거나 충격적인 장면이 반복적으로 머릿속에서 회상되거나, 클라이언트가 외상을 입은 장소와 유사한 곳에 가면 심한 불안을 느끼게 되는 것이다. 드물게는 그 사건 일부가 다시 일어나고 재경험하는 해리 상태가 지속적으로 경험하기도 하며, 이때 불안, 우울과 같은 심리적인 고통이나 수면 곤란과 같은 생리적인 반응이 나타난다(박지영, 2008).

둘째, 회피증상은 외상 사건과 연관되거나 연관시켜지는 생각, 감정, 행동, 사람, 활동 등 어떤 것이든 피하려 하거나 그 충격을 감소시키고자 노력하는 것이다. 외상 사건과 관련된 중요한 부분에 대한 기억이 나지 않기도 하며, 개인이 이전에 즐겼던 활동에 대한 관심이나 참여가 줄어든다. 또한, 타인과 소외되거나 단절된 느낌을 갖게 되고, 감정을 느끼는 정도가 현저하게 줄어든다(박지영, 2011; 김민선, 2012).

셋째, 각성 증상은 만성적인 긴장감으로 불면증 등을 겪는 것이다. 심장박동이 증가하며 신체적인 과잉 각성 증상이 나타나고(이달선, 2015), 사건이 다시 일어나는 반복적인 악몽으로 인해 지나친 경계와 반응을 보인다. 또한, 주변의 자극에 민감하게 반응하거나 상대적으로 큰 불안과 분노, 공포 반응을 보인다(박철욱, 2007; 권경미, 2019).

Theresa and Jeremy(2000)도 이차적 외상스트레스로 인해 회상, 꿈을 통해 외

상 사건을 재경험(Reexperience)하거나 외상과 관련된 생각, 감정, 행동들을 피하거나 다른 사람들과의 분리, 충격을 감소시키려는 회피증상과 불면, 과도한 경계, 과민성 등의 지속적인 각성 등의 증상이 나타난다고 하였다(고영빈, 2008).

이차적 외상스트레스의 증상은 외상 사건이 일어난 후에 시작되며 갑자기 나타나는데, 증상들이 1개월 미만으로 나타났을 경우에는 위기상황에 대한 자연스러운 반응일 수 있지만, 1개월 이상 지속되었을 때는 STSD(Secondary Traumatic Stress Disorder)라는 장애에 해당한다고 한다(Figley, 1995; 정여주, 2012).

이러한 증상으로 결국 사회복지사는 개인의 심리적·정신적 문제를 유발시킬 뿐 아니라 사회복지사가 속한 조직에도 유해한 영향을 미쳐 업무 효율성을 떨어뜨린다(양정빈 외, 2015).

3) 사회복지사의 이차적 외상스트레스

스트레스는 정도의 차이는 있으나 대다수 사람들이 경험하고 있으며, 사회복지사에게 유독 독특하게 나타나는 것은 아니다. 그러나 사회복지직은 다른 직종과 구별되는 직무특성이 존재한다. 사회복지사는 지역사회에서 다양한 클라이언트와 관계를 맺으면서 열악한 근무환경과 취약한 자원의 한계 때문에 서비스를 제대로 제공하지 못 하는 일이 자주 발생하므로 쉽게 지치고, 다른 직종의 종사자들보다 직업 생활에서 경험하는 스트레스 수준이 높다(Gibson, McGrath, and Reid, 1989; 김혜연, 2000; 전재일·송유미, 2006 재인용). 또한, 사회복지직은 사람들이 살아가면서 필요한 요구와 욕구가 연관된 포괄적이고 다양한 서비스를 제공하는 특성으로 다른 분야에 비해 더 스트레스를 받게 된다(김정은·성희자, 2013).

현대사회는 각종 재해, 재난, 폭력 등의 사회문제들이 빈번한 환경이며 이로 인한 외상은 인간 삶 속에서 누구라도 언제든지 겪을 수 있는 위험이 되어가고 있다. 직접적으로 피해를 입은 사람은 물론이고 이들에게 원조를 제공하는 원조전문가 모두 외상 스트레스의 영향력 아래에 놓이게 된다(Figley, 1995; 박지영, 2008 재인용). 사회복지사 역시 자신이 직접 경험하지 못하더라도 클라이언트의 외상경험을 듣고 상담하는 과정 중에 지속적인 관여를 하면서 감정이 발생하여 이차적 외상스트레스를 경험하게 된다(강지희, 2015). 즉, 외상경험 클라이언트를 만나는

자체가 ‘극단적으로 강렬한 환경’(Figley, 1995)이기 때문에 휴먼서비스의 연속에 있는 사회복지사들은 이차적 외상스트레스에 노출된다(김민선, 2017). 사회복지사가 겪는 이차적 외상스트레스는 피로감과 정서적 고갈을 만들고, 개인적인 삶뿐만 아니라 전문가로서의 삶에도 중대한 영향을 미친다(신수민, 2018).

Bride(2007)는 미국의 임상사회복지사들을 대상으로 한 이차적 외상스트레스에 관한 연구에서 임상사회복지사의 81.7%가 중등도 이상의 외상 사건을 경험한 클라이언트와 함께 일하고 있다고 하였으며, 55%의 임상사회복지사들은 클라이언트의 외상으로부터 영향을 받아 이차적 외상스트레스 증상을 경험하였다고 보고하였다(임정숙·윤명숙, 2014). 이러한 외상 스트레스는 사회복지사의 정신건강에 부정적인 영향을 미치고 제공하는 서비스의 질을 저하시키며 나아가서 국가적 차원에서의 손실을 초래하게 되는 매우 중요한 요인이다(김정은·성희자, 2013). 그러므로 사회복지사의 이차적 외상스트레스를 예방하고 낮추기 위한 개입 방안에 관심을 가져야 한다. 그러나 사회복지사의 스트레스에 관한 연구는 직무스트레스 관련 연구가 다수를 이루며 이차적 외상스트레스에 관한 연구는 미흡한 실정으로 이에 관한 연구가 필요하다.

2. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족의 개념은 학자들마다 다양한 관점에서 정의내리고 있으나, ‘만족’이라는 단어가 함축하고 있는 주관적이고 다차원적인 감정이 반영되었다는 유사점이 있다(진혜민·박병선, 2013). 직무만족에 대한 가장 대표적인 학자 Locke(1976)는 직무만족을 자신의 직무에 대한 평가에서 결정되는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태라고 정의하였다(심경순, 2003).

남선이와 남승규(2006)는 직무만족은 개인이 자신의 직무 전체 또는 직무의 특

정 측면에 대해서 갖는 긍정적 혹은 부정적 감정이나 태도라고 하였다. 한편, 김기현(2017)은 직무만족을 자신의 직무 및 직무환경에 대한 심리 내적 평가의 결과로써, 직무와 관련하여 경험하게 되는 유쾌한 감정적 정서 상태로 정의하였다.

Lawler(1973)는 직무만족의 개념을 직무를 통해서 얻게 되는 총체적 경험을 나타내는 일반적 만족(*general satisfaction*)과 직무와 관련된 단면 혹은 요인별 경험을 나타내는 구체적 만족(*specific satisfaction*)으로 세분화하였다(이승현, 2006). 일반적 만족은 종사자의 전반적인 직무 성격에 대한 만족을 의미하며, 구체적 만족은 종사자의 직무, 승진, 동료, 임금 및 현재 또는 미래의 직업상 발전 가능성 등에 대한 요인별 만족을 의미한다(김주희, 2015).

Klepinger(1990)는 전문사회사업가에게 있어서 직무 그 자체로부터 오는 전체적 만족은 직무의 구체적 만족보다 훨씬 더 큰 중요성을 갖는다고 보고하였다(신원정, 1991; 이승현, 2006 재인용). 따라서 본 연구에서는 직무만족 요인을 사회복지사가 직무 또는 직무 경험 그 자체로부터 경험하게 되는 전체적인 직무만족으로 설정하고, 직무만족은 조직 구성원이 자신의 직무를 수행해나가는 과정에서 욕구와 동기가 충족되어 직무에 대해 갖는 정서·감정 상태로 정의하고자 한다(박선자, 2011).

2) 직무만족의 중요성

직무만족이 중요한 이유는 삶의 질과 관련되어 있기 때문이다. 직무는 개인에게 있어서 경제생활 유지를 위한 주요 도구로서만 부각 되는 것이 아니라 생활의 다차원에 걸친 사회활동이라는 측면에서도 중요하다. 직무를 수행하는 대부분의 성인에게 있어서 직무란 행동의 중요한 결정요인이 되며 직무에 대한 만족 수준은 직무수행의 결과와 직결될 뿐 아니라 개인의 행복 및 조직의 효율적 관리운영 측면에서도 중요하다(신재원, 2001).

직무만족이 중요한 이유에 대해 신재원(2001)은 다음과 같이 개인적 차원과 조직적 차원으로 설명하였다. 개인적 차원에서는 첫째, 직무만족은 삶의 가치 판단적인 면에서 중요하다. 대부분의 사람들은 하루 동안 많은 시간을 직장에서 보낸다. 그러나 직장은 생계를 위한 소득만을 얻기 위한 곳이 아니라 생활의 만족을 누리는 곳이기도 하다. 이런 점에서 종사자의 직무만족은 조직이 사회에 대하여

가지는 사회의 책임의 범주로 강조되고 있다. 둘째, 정신건강에 중요하다. 사람들은 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이 효과를 가져와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보이는 경향이 있다. 직장생활에 불만을 느끼는 사람은 가정생활이나 여가생활, 심지어 삶 자체까지도 부정하는 경향이 있다. 셋째, 신체적 건강에도 영향을 미친다. 직무에 대한 불만은 스트레스를 가져와 신체에 나쁜 영향을 미치게 된다.

직무만족이 조직관리, 인력관리 차원에서도 중요시되는 이유는 첫째, 직무만족이 높은 사람은 대체로 조직의 성과를 높이는 방향으로 직무를 수행한다. 둘째, 직무만족이 높은 사람은 조직 외부에 대해서 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 말하게 되어 간접적인 홍보 효과를 가져오게 된다. 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부에서만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 넷째, 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소하고 이에 따른 생산성 향상의 효과도 얻을 수 있다(허갑수, 2003; 김준환, 2013 재인용).

이렇듯 직무만족은 조직 내 개인뿐만 아니라 조직 전체 환경의 성과를 결정짓는 핵심요소로 직무만족을 향상시킬 때 직무수행의 효율성이 증가함을 알 수 있다. 즉, 사회복지사들의 직무만족 향상에 따라서 사회복지서비스 활동에 효과성과 효율성, 생산성을 높이고 사회복지사의 직무에 몰입할 수 있을 것이다(이은아, 2009).

3) 사회복지사의 직무만족

사회복지서비스는 다른 분야와 달리 문제를 가진 개인이나 가족에게 사회복지사의 인간적 상호작용을 통하여 서비스가 전달된다는 점에서 직무만족은 중요한 의미를 가진다(전상원, 2009). 사회복지조직에서 유능한 인력의 효과적이고 효율적인 활용을 통한 높은 직무만족은 클라이언트에게 제공하는 서비스 질을 높여 사회복지조직의 성패를 좌우할 뿐만 아니라, 사회복지사 개인에게는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 주어 결과적으로 사회복지사의 삶의 질을 높인다(김기현, 2017). 즉, 개인의 직무에 대한 만족감은 결과적으로 사회복지사의 생활 전반에 걸친 만족감에도 커다란 영향을 미친다.

사회복지사의 직무만족도는 사회복지서비스의 질과 전문성에 영향을 주게 되고,

이러한 서비스의 질과 전문성의 문제는 사회복지서비스의 직접적 수혜자인 클라이언트에게 영향을 미치게 된다. 사회복지사가 클라이언트에게 서비스를 제공하는 과정에서 사회복지 전문지식의 활용에 대한 만족이 클수록 목적의식을 가지고 성실성의껏 복지서비스를 제공할 수 있으므로 사회복지사의 직무만족도가 복지서비스의 질을 평가하는 기준에 구성되어 있다(이번송 외, 1995; 박선자, 2011 재인용).

3. 자기효능감

1) 자기효능감의 개념

자기효능감(self-efficacy)은 사회학습이론에서 등장한 개념으로 Bandura에 의하여 제안되었다. Bandura(1986)는 자기효능감에 대해 주어진 상황적 요구를 충족시키기 위해 개인이 갖는 동기부여, 인지적 자원, 다양한 행동과정을 동원할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의하였다(김혜진, 2005).

사람들은 경험을 통해 자신의 능력, 특성, 취약점에 대한 신념을 발달시키며, 이를 바탕으로 자신의 행동을 결정한다(장경애, 2004). 다시 말해, 사람들은 어떠한 상황에서 대처 행동을 개시할 것인지 아닌지, 혹은 어느 정도의 노력을 기울일 것인지, 그리고 여러 가지 장애 요인에도 불구하고 특정 행동을 지속할 것인지 등을 결정하는데, 이러한 결정에 절대적인 영향을 미치는 것이 바로 자신에 대한 신념체계인 자기효능감이라는 것이다(강영식, 2006).

Bandura는 자기효능감은 다음의 두 가지 기대를 통해 행동에 영향을 미친다고 하였다. 하나는 효능기대로서 자신이 어떤 행동을 성공적으로 수행할 수 있는가에 대한 기대이며, 다른 하나는 결과기대로서 어떤 행동이 이후에 어떠한 확실한 결과를 낳을 것이라는 예측이다. 어떤 행동이 어떤 결과를 수반한다는 것을 인지하더라도 그 행동을 수행할 수 있는 능력에 회의가 간다면 행동이 유발되지 않는다. 이는 결과기대는 있더라도 효능기대가 없기 때문이며, 반대로 자신이 어떠한

한 행동을 할 수 있다 하더라도 그 결과가 만족스럽지 않을 경우 행동이 유발되지 않는다. 따라서 효능기대와 결과기대가 둘 다 존재할 때 행동이 유발된다고 하였다(김용구, 2014).

Wood et al.(1987)은 자기효능감을 자신의 전체적인 수행능력에 대한 믿음으로 시작되며 자신의 능력에 대한 개인적인 평가라고 정의하였다(정신섭·손동영, 2019).

본 연구에서는 자기효능감을 사회복지사가 클라이언트에게 효과적인 서비스를 제공할 수 있다는 자신이 능력에 대한 믿음이며, 사회복지 업무와 관련한 과업을 성공적으로 성취할 수 있다는 신념으로 정의하고자 한다(김혜진, 2005).

2) 자기효능감의 형성

자기효능감은 개인적인 요소뿐만 아니라 환경적인 요인에 기초하여 형성되지만, Bandura(1977, 1994)는 성공경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 각성을 통하여 형성 또는 강화된다고 한다(강영식, 2006).

첫째, 성공경험은 자기효능감 형성에 가장 중요한 요소로 실제로 어떠한 일을 성공적으로 수행해 본 경험에서 비롯된다(최현민, 2017). 성공경험은 자기효능감을 증진시키고 특정 행동에서의 변화를 가능케 하며, 더 나아가 다른 행동까지도 일반화시킨다(김용구, 2014). 성공경험은 자기효능감을 높이지만 실패는 자기효능감을 저하시킨다(서선례, 2008).

둘째, 대리경험은 자신과 유사한 사람이 끊임없이 노력하여 성공하는 것을 보는 것은 자신 역시 유사한 활동을 완수하기 위한 능력을 지녔다는 관찰자의 신념을 고양시킨다는 것이다(천병선, 2007). 자신과 비슷한 수준의 타인이 실패했을 때 자신의 능력을 낮게 평가하고 노력을 적게 하지만, 성공하는 것을 보았을 때는 대리적인 자기효능감을 갖게 된다(김용구, 2014).

셋째, 언어적 설득은 쉽게 사용할 수 있기 때문에 가장 널리 사용되는 개념인데, 주어진 과제를 효율적으로 수행할 수 있는 능력을 지녔다고 격려, 칭찬하는 등의 신념을 심어주겠다는 목표의식을 가지고 언어적 설득을 하면 그 사람의 자기효능감을 높일 수 있다는 것이다(김혜진, 2005).

넷째, 생리적 각성은 불안감과 자율신경적 각성을 효능감 정보의 자원으로만

아니라 행동과의 상호효과를 나타내주는 요인으로 보았다(신재원, 2001). 즉, 불안감 같은 생리적 각성의 감소가 수행성과를 증진시킬 것이라고 인정하고, 이 같은 현상을 생리적 각성이 감소됨에 따라 효능기대감이 증대됨으로써 수행성과가 영향을 받기 때문일 것으로 해석하고 있다(박종일, 2008).

3) 자기효능감의 구성요인

김아영과 차정은(1996)은 자기효능감의 구성요인으로 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도를 제시하였다. 첫째, 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도를 의미한다(서선례, 2008). 자신감은 자신의 능력에 대한 인지적인 판단작용을 통해 성립되고, 정서 반응으로 표출된다(조완행, 2012). 둘째, 자기조절효능감은 개인이 어떤 과제를 달성하기 위해 자기조절, 즉 자기판단, 자기관찰, 자기반응을 잘 수행할 수 있는가에 대한 효능기대라고 할 수 있다. 즉, 자신의 행동을 관찰하고 자신이 설정한 목표 기준과 비교하여 자신의 수행능력을 판단하는 것으로, 궁극적으로 새로운 목표를 세우고 이를 달성하는데 부정적으로 판단되면 자신이 수립한 목표달성을 위해 추가적인 행동을 하는 반응을 보인다(조완행, 2012). 셋째, 과제난이도는 개인이 어떤 수행 상황에서 목표를 선택하고 설정할 때 어떤 수준의 난이도를 선호하는가를 측정하는 것이다. 과제난이도는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 생각하는 도전적인 과제를 선택하는 과정을 통해 표출된다(김중환, 2013).

4) 사회복지사의 자기효능감

자기효능감은 사회복지사에게 매우 중요한 내재적 요인이다. 그 이유는 첫째, 사회복지사는 클라이언트의 욕구 충족에 필요한 서비스를 대면하여 전달한다는 업무특성이 있다. 따라서 서비스 전달에 있어 최일선인 사회복지사의 자기효능감 정도에 따라 성과에 차이가 있다.

둘째, 사회복지사는 서비스를 제공함에 있어 인간관계가 중요시된다. 사회복지서비스는 단순한 물질적 원조를 하는 차원이 아니라 클라이언트와 신뢰감이 먼저

형성된다. 이러한 점에서 사회복지사의 자기효능감의 정도에 따라 관계 또한 달라질 것이다(김영인, 2015).

셋째, 사회복지 서비스는 일회성이 아니라 지속적으로 유지되는 것이 특징이다. 즉각적인 욕구를 해소하는 서비스보다 현재 나타난 문제의 원인이 제거될 때까지 지속적인 관리를 필요로 한다는 점에서 사회복지사의 자기효능감 정도에 따라 서비스의 질은 영향을 받을 수밖에 없다(전상원, 2009).

이렇듯, 사회복지사의 자기효능감은 클라이언트를 만나는 과정에서 클라이언트에 대한 적극적인 이해와 수용을 하게 되며, 클라이언트의 욕구와 필요를 충족시키기 위한 개인이 할 수 있는, 혹은 동원할 수 있는 최선의 노력을 하는데 중요한 요인이 된다고 할 수 있다(최소연, 2010).

4. 슈퍼비전

1) 슈퍼비전의 개념

슈퍼비전은 그동안 사회복지의 전문화에 매우 중요한 기능을 담당해 왔으며(강철희·최소연, 2004) 그 개념도 시대적 상황이나 사회복지 환경과 함께 변화해 왔다(김영인, 2015). Robinson(1936)은 슈퍼비전을 일정한 지식과 기술을 가진 사람이 준비가 부족한 사람을 훈련하는 책임을 갖는 교육과정으로 정의하고 있다. 그는 사회복지 슈퍼비전의 교육적 측면을 강조하면서 훈련을 통한 지식과 기술 함양에 초점을 두었다. 이후 Towel(1963)은 사회복지기관에서의 슈퍼비전을 직원 개발에 주된 관심을 두는 행위로서 행정적 과정으로 정의하며(김혜진, 2005), 슈퍼비전을 사회복지사의 기술향상을 위한 행정적 과정에 중점을 두었다(조영림, 2018). 이후 Kadushin(1976)은 사회복지사들이 그들의 업무와 관련된 좌절이나 불만족을 경험할 때 그들에게 정서적 지지나 도움의 지원을 제공함으로써 문제 해결을 도와주는 데 초점을 둔 표현적·지지적 지도력 기능을 첨가하는 새로운 슈

퍼비전의 정의를 제시하였다(문지은, 2004). 즉 슈퍼비전을 “슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호작용 속에서 행정적, 교육적, 지지적 기능을 수행하여 기관정책과 절차에 따라 양적, 질적으로 최선의 서비스를 클라이언트에게 전달하도록 하는 과정”이라고 정의하였다(김혜진, 2005).

국내 연구의 슈퍼비전 정의를 살펴보면, 박수선(2008)은 사회복지 슈퍼비전이란 사회복지 실천현장에서 슈퍼바이저의 전문적 지식 및 기술향상을 위해 실무경험이 많은 슈퍼바이저가 슈퍼바이저와 긴밀한 상호작용을 통해 행정적, 교육적, 지지적 슈퍼비전 기능을 수행함으로써 슈퍼바이저의 업무에 대한 만족감을 증진시켜 클라이언트에게 최상의 서비스를 제공하는 과정이라고 정의하였다. 한편, 남현주(2020)는 사회복지 슈퍼비전을 사회복지 조직에서 클라이언트에 대한 최선의 서비스를 제공하는 것, 사회복지라는 전문직의 사명과 가치에 기반을 두고 기관 목표 및 슈퍼바이저 직무에 초점을 두면서 슈퍼바이저와 슈퍼바이저에 의해 이루어지는 긴밀한 상호작용과정이라고 정의하고 있다.

이렇게 슈퍼비전의 개념은 학자마다 다르게 설명되지만, 공통적으로 Kadushin(1976)이 제시한 행정적, 교육적, 지지적 기능을 중심으로 슈퍼바이저의 역량강화와 서비스 질 향상의 내용을 포함하여 정의되어 왔음을 알 수 있다.

본 연구에서는 Kadushin(1976)의 개념을 차용하여 슈퍼비전은 “슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 상호작용 속에서 행정적, 교육적, 지지적 기능을 수행하여 기관정책과 절차에 따라 양적, 질적으로 최선의 서비스를 클라이언트에게 전달하도록 하는 과정”으로 정의하고자 한다.

2) 슈퍼비전의 기능

슈퍼비전의 기능은 슈퍼비전의 목적을 달성하기 위한 수단이다. Kadushin(1992)은 슈퍼비전의 기능을 행정적, 교육적, 지지적 슈퍼비전으로 범주화하였고, 오랫동안 많은 연구자에 의해 대표적으로 활용되고 있다(이은아, 2010). Kadushin(1992)은 세 가지 기능 중에서 행정적, 교육적 슈퍼비전은 도구적(instrumental) 중요성이 있고 지지적 슈퍼비전은 표현적(expressive) 중요성이 있는 것으로 해석하였다(문지은, 2004). 본 연구에서는 보편적으로 사용되는 Kadushin(1992)의 슈퍼비전 기능을

세부적으로 살펴보고자 한다.

(1) 행정적 슈퍼비전

행정적 슈퍼비전은 사회복지사의 행정 성장을 피하려는데 목적을 두고 기관의 정책과 절차를 적절하게 수용하지 못하는 사회복지사에게 업무환경의 구조화와 업무 수행에 필요한 접근법을 제공해줌으로써 기관의 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 돕는 과정이다(문지은, 2004). 즉 행정적 슈퍼비전은 슈퍼바이지가 효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 환경을 제공하는 것으로 기관정책과 절차를 효율적으로 활용할 수 있도록 제공하는 것이 그 목적이다(조영림, 2018).

(2) 교육적 슈퍼비전

교육적 슈퍼비전은 휴먼서비스 조직의 전문적 실천을 위해 가장 핵심이 되는 슈퍼비전 활동이다(박현주, 2014; 남현주, 2020). 교육적 슈퍼비전의 기능은 슈퍼바이지가 직무를 실행하는데 필요한 지식, 태도, 기술의 향상을 도모하는 것으로서(문지은, 2004), 슈퍼비전의 초점은 슈퍼바이지가 업무를 더욱 효과적으로 실행하기 위해 슈퍼바이지의 능력을 향상시키고, 슈퍼바이지 자신의 임상적 지식과 기술을 최대화하여 전문적으로 성장하고 발달하도록 돕는 것이다(김영인, 2015). 이를 위해 슈퍼바이저는 슈퍼바이지가 필수적으로 알아야 할 지식과 기술에 대해 자신의 경험과 기술을 나누고 훈련시켜 슈퍼바이지의 업무 능력을 향상시키는 것이다.

교육적 슈퍼비전으로 인한 사회복지사의 지식과 기술의 발전은 행정적 통제의 이완을 가능케 하며 사회복지사가 업무 수행에 대한 개인적인 책임을 느끼게 해 줄 뿐 아니라 업무 수행에 필수적인 권한과 능력을 갖출 수 있게 하며 효과적인 의사소통을 가능케 한다(문지은, 2004).

(3) 지지적 슈퍼비전

사회복지사의 직무만족도와 사기를 향상시키기 위해 직무스트레스 유발상황을

방지하고 해소하도록 도와주고, 슈퍼바이저가 전문가로 성장하도록 돕는 데 필요한 정서적인 지원으로 지지적 기능이 있다(박덕순, 2005).

지지적 슈퍼비전은 행정적·교육적 슈퍼비전과 달리 업무 수행을 방해하는 감정적 고갈 및 소진에 영향을 미치는 스트레스를 줄여주고 업무 수행능력을 높여서, 업무에 대한 사명감을 증대시키고, 긍정적 동기부여를 통해 종사자의 사기를 높여주는 것과 관련이 있다(안정선, 2007). 즉 사회복지사가 그의 업무를 수행하는 데 대하여 기분 좋게 느끼도록 돕는 것에 목표를 두는 것이다(노지애, 2006). 지지적 슈퍼비전은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 간의 긍정적인 관계 속에서 사회복지사의 사기를 증진시키고 직무만족도를 향상시키는 것을 목적으로 한다(김영인, 2015).

5. 선행연구 고찰

1) 이차적 외상스트레스와 직무만족에 관한 선행연구

(1) 이차적 외상스트레스에 영향을 미치는 요인

이차적 외상스트레스에 영향을 미치는 변인으로는 인구사회학적 요인과 직무 관련 요인이 보고된 바 있다(Baird and Jenkins, 2003; 박지영, 2008). 인구사회학적 요인으로 연구된 것은 성별, 연령, 결혼여부, 학력 수준, 개인 외상경험 유무 등이 있다.

먼저 성별에 있어서는 여성이 남성보다 이차적 외상스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타났는데(신민정, 2007; 고영빈, 2008; 박지영, 2013; 임정숙, 2013), 이는 여성이 남성보다 이차적 외상스트레스에 취약함을 알 수 있다. 연령에 있어 국외 연구에서는 높은 연령이 이차적 외상스트레스의 보호요인이 될 수 있다고 하였다(Baird and Jenkins, 2003; Creamer and Liddle, 2005; Steed and Bicknell, 2001; 김지은 외, 2017 재인용). 그러나 국내 연구에서는 다양한 결과가 나타났다.

국의 연구와 같은 결과가 나타나기도 하고(박윤미, 2011; 박윤미·윤혜미, 2011; 정여주, 2011; 김민선, 2012; 김보경, 2012), 연령이 많을수록 이차적 외상스트레스가 높거나(김민애, 2002), 아무런 관련이 없기도 하였다(고영빈, 2008; 박지영, 2008; 임정숙, 2013; 정희연, 2016; 김지은 외, 2017; 신수민, 2018; 권경미, 2019).

결혼여부에서는 미혼이 기혼에 비해 이차적 외상스트레스를 더 많이 받는 것으로 알려져 왔다(신민정, 2007; 박지영, 2008; 박윤미, 2011; 박윤미·윤혜미, 2011; 김민선, 2012). 반면, 기혼이 미혼보다 이차적 외상스트레스가 높다는 연구 결과도 있다(김민애, 2002).

낮은 학력 또한 이차적 외상스트레스의 위험 요인으로 나타났는데(박윤미, 2011; 박윤미·윤혜미, 2011), 이는 교육수준이 높은 사람일수록 사회적 지지망을 잘 활용하고, 외상 관련 스트레스를 관리하는 효과적인 대처방법을 알고 있을 가능성이 높기 때문인 것으로 유추할 수 있다(Green et al., 1985; Resick et al., 2000; 노충래·주한나·손유경, 2008).

어린 시절 외상을 경험한 것이 이차적 외상스트레스를 높이고 사회복지사의 개인적 외상경험이 클라이언트 외상경험과 유사할 때 이차적 외상스트레스는 더 증가한다고 하였다(Wrenn, 2005; 박윤미, 2011 재인용). 김보경(2011)도 아동기 외상경험이 대리외상으로 인한 이차적 외상스트레스 수준을 높인다고 하였다.

직무관련 요인과 관련하여 이차적 외상스트레스에 영향을 주는 요인으로는 근무경력, 사례수, 직급 등이 있는데 연구에 따라서 다소 다른 결과를 보인다.

근무경력이 적을수록 이차적 외상스트레스에 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났으나(정여주, 2011), 고영빈(2008)의 연구에서는 재직기간이 길어질수록 이차적 외상스트레스가 점차 높아지는 경향을 보이다가, 5년 이상부터 급격하게 낮아지는 경향을 보인다고 하였다. 권경미(2019)의 연구에서는 경력이 3년 이상의 1년~3년 미만보다 이차적 외상스트레스가 높은 것으로 나타났다. 반면, 오진환과 임난영(2006)은 근무경력과 이차적 외상은 관련이 없다고 하였다.

사례수와 이차적 외상스트레스 간에는 정적 상관관계가 있음이 여러 연구를 통해 밝혀졌지만(Creamer and Liddle, 2005; Kassam-Adams, 1999; Pearlman and Mac, Ian, 1995; Schauben and Frazier, 1995), 이들 연구에서 확인된 상관성이 높지 않은 수준이며 이용된 척도 또한 비표준화의 한계를 지닌 것으로 지적되면서

추가연구의 필요성이 제기되고 있다(Sabin-Farrell et al., 2003; 박지영, 2008).

정여주(2011)는 사례수가 11~30건의 사례수를 가진 종사자들이 가장 높은 이차적 외상스트레스 수준을 보인 것에 대하여, 사례수가 많은 것보다는 업무에 대해 과중함을 느끼는 정도가 이차적 외상스트레스의 요인이라고 보았다.

직급에 대해 김민선(2012)은 일반상담원이 팀장(선임상담원)과 소장(센터장)보다 이차적 외상스트레스 수준이 높다고 하였으나, 박윤미(2011)는 선임상담원이 일반상담원과 팀장급 이상보다 이차적 외상스트레스 수준이 더 높게 나타났다.

이와 같이 직무관련 요인이 다소 상이한 결과를 보이는 것은 이차적 외상스트레스와 관련된 연구가 최근에서야 이루어졌고, 이차적 외상스트레스의 관련 변인에 대한 연구가 많지 않기 때문이다.

(2) 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 대한 최초의 포괄적 연구는 1935년 Hoppock의 연구로 500명의 교원을 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 고찰하였고 그 후 1976년 Locke의 연구에 이르기까지 3,000여건의 연구물들이 간행, 보급되어 직무만족에 영향을 미치는 요인과 직무만족과 관련된 행동들과의 관계를 규명하려는 노력을 해왔다(신재원, 2001). 이처럼 학자들에게서 직무만족이 주요 관심이 되어온 이유는 종사자들의 호의적인 직무태도가 업무성과에 지대한 영향을 주리라는 기대와 함께 종사자 스스로가 느끼는 직무만족 수준에 따라 자신의 업무에 대한 관심이 다르게 나타났기 때문이다(박종일, 2008). 국내에서도 사회복지사의 직무만족의 중요성이 대두되면서 직무만족의 영향 요인에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있다(신재원, 2001; 천병선, 2007; 전상원, 2009; 백효진, 2010; 홍영희, 2013; 배의식·류지선·백정원, 2015; 김소라, 2019; 김인선, 2020).

신재원(2001)은 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인 연구에서 인구사회학적 요인으로 과장 이상의 직위일수록, 학력이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 기혼이 미혼보다 직무자체, 승진, 기관에 대한 만족감이 높게 나타났다. 그리고 개인의 심리·정서적 요인인 자아존중감과 자기효능감이 높아질수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

천병선(2007)이 노인적합형일자리사업에 종사하는 사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 학력이 높을수록, 전담기관일수록, 직위가 있는 사회복지사일수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 자기효능감과 직무만족의 하위요인인 상사와의 관계, 이직 고려 여부, 본인 업무만족, 동료와의 관계에서 유의미한 상관관계가 있음이 파악되었다.

전상원(2009)은 사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구에서 여성보다 남성이, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 또한, 자기효능감과 요인별 직무만족 간 관계에서는 자기효능감의 인지적 요인과 동기적 요인이 직무만족의 인간관계, 직무내용, 근무환경과 보상체계요인과의 관련성이 높은 것으로 나타났다.

백효진(2010)은 정신보건사회복지사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 남자가 여자보다, 연령이 많을수록, 기혼일수록, 학력이 높을수록, 소득이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 직책이 높을수록, 사회복지시설에 근무할수록, 자격증 급수가 높을수록, 기관의 근무자가 많을수록 직무만족과 조직몰입이 높게 나타났다.

홍영희(2013)은 사회복지사의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 연구에서 종교가 있는 경우, 연봉이 높을수록, 총 경력이 낮을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 회복탄력성의 하위요인 중 정서조절력이 높을수록, 낙관성이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 반면 조직몰입에는 영향을 미치고 있지 않았다.

배의식, 류지선, 백정원(2015)이 사회복지사의 직무환경 및 사회적 지지가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향요인을 공공기관과 민간기관 사회복지사를 비교 연구한 결과, 민간사회복지사는 물리적 환경, 직무자율성, 보상 적절성, 가족지지가 직무만족을 높이는 영향요인으로 나타났다. 반면, 공공사회복지사의 경우 보상 적절성, 고객압력이 영향요인으로 나타났다. 이직의도에는 민간사회복지사의 경우 업무부담, 직무자율성, 역할보호성이, 공공사회복지사의 경우 역할보호성, 고객압력, 친구의 지지, 대인관계가 영향요인으로 판별되었다.

김소라(2019)는 사회복지사의 전문직업적 정체성이 서비스 지향성 및 직무만족에 미치는 영향 연구에서 전문직업적 정체성이 높을수록 서비스 지향성과 직무

만족이 높아지는 것으로 나타났다.

김인선(2020)은 복지관 근무 사회복지사의 직무만족에 영향요인을 연구한 결과, 인구사회학적 요인으로 연령은 40대가, 학력이 높을수록, 기혼이, 근무년수 7년 이상이 직무만족이 높게 나타났으며, 직위는 일반사회복지사가, 정규직일수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 직무소진이 높을수록 직무만족이 낮아지는 반면, 전문성이 높을수록, 급여 공정성이 높을수록, 정규직일수록, 슈퍼비전 만족도가 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

이상의 직무만족의 요인에 대한 선행연구들을 종합해보면 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 개인요인, 직무요인, 조직요인으로 나누어 설명할 수 있다 (Gruenberg, 1980; Poulin, 1995; 강현주·조상미, 2010). 개인요인으로는 성별, 연령, 학력, 경력, 결혼상태, 소득, 종교, 직위, 자격증 급수 등과 같은 인구사회학적 요인과 자기효능감, 자아존중감, 회복탄력성, 임파워먼트, 사회적지지와 같은 개인적 요인이 있다. 직무요인에는 직무자체, 직무자율성, 전문직업적 정체성, 전문성, 직무스트레스, 직무소진 등이 있으며, 조직요인에는 물리적 환경, 보상체계, 승진, 직원수, 직원 간 관계, 슈퍼비전, 교육기회 등이 있다.

(3) 이차적 외상스트레스와 직무만족의 관계

사회복지전문직은 업무 특성상 외상에 취약한 전문영역 가운데 하나로서 사회복지사의 이차적 외상스트레스는 매우 예측 가능한 정상적 반응으로 볼 수 있다 (McCann and Pearlman, 1990; Pearlman and Saskvitne, 1995). 그러나 사회복지사들이 이차적 외상스트레스에 대해 충분히 인지하지 못 한다거나 외상 스트레스를 적절히 다루지 못할 경우 개인적으로뿐만 아니라 업무에도 영향을 미쳐 조직에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 사회복지사는 통상적인 업무환경보다는 정신적 문제를 지녔거나 충격적인 사건을 경험한 클라이언트와 상호작용을 하는 과정에서 업무스트레스에 더 노출되기 때문에 직무만족과 더 연관될 수 있다(Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001; 임정숙, 2013).

휴먼서비스를 제공하는 전문가들을 대상으로 이차적 외상스트레스와 직무관련 연구들을 살펴보면, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 상당한 영향을 미치는 것

으로 보고되고 있다. 임정숙(2013)의 연구에서 정신건강사회복지사의 이차적 외상스트레스가 높아질수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다. 김유경(2011)의 연구에서도 북한이탈주민 서비스 실무자의 이차적 외상 수준이 높을수록 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 김현진(2014)이 정신건강사회복지사를 대상으로 한 연구에서는 이차적 외상스트레스가 높을수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 아동보호·폭력피해 종사자를 대상으로 한 연구에서도 종사자의 이차적 외상스트레스가 높을수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다(신민정, 2007; 노충래·주한나·손유경, 2008; 정희연, 2016).

김민선(2017)의 연구에서는 사회복지사의 이차적 외상스트레스 하위요인인 침습적 사고가 높을수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났고, 권경미(2019)는 아동보호전문기관 상담원의 이차적 외상스트레스 하위요인 중 외상회피와 외상각성이 높을수록 이직의도가 높아지며, 외상침습은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이현정과 김지영(2016)은 정신간호사의 이차적 외상스트레스가 높고 공감만족이 낮을수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다. 이 밖에 소방대원의 이차적 외상스트레스는 직무만족에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다(오진환·임난영, 2006).

이상과 같은 선행연구에서 공통적인 결과는, 이차적 외상스트레스의 수준이 높을수록 직무만족은 낮아지고, 소진이나 이직의도는 높아진다는 것이다. 외상 스트레스 증상은 시간이 지남에 따라 대체로 감소하지만, 증상이 수개월에서 수년 까지 지속될 수도 있고, 증상이 지속되면 만성적인 피로, 직무만족도의 감소, 직무태도 문제, 조기퇴직, 직무부적응 등의 경향이 높아지는 것으로 나타나(Ploeg and Kleber, 2003; Samios et al., 2012) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에 대한 관심이 필요하다(임정숙·윤명숙, 2014).

2) 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감의 관계

본 연구가 검증하고자 하는 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 조절효과를 직접적으로 연구한 사례는 찾아보기 어려웠다. 이에 직무스트레스와 직무관련 태도(직무만족, 소진, 이직의도), 자기효능감 세 가지 변인의 영향 관계를 검증한 선행연구들을 고찰하였다.

사회복지사의 직무스트레스와 직무태도, 자기효능감의 관계에 관한 연구는 장애인복지관 사회복지사, 노인요양보호사, 보육교사, 청소년동반자, 여성폭력 상담소 상담원 등 다양한 사회복지실천 현장 여러 영역에서 종사하는 사회복지사를 대상으로 이루어졌다.

정희연(2016)은 여성폭력 상담소 종사자를 대상으로 한 연구에서 자기효능감은 이차적 외상스트레스와 소진 간 매개효과가 있다고 하였다. 즉 이차적 외상스트레스가 많을수록 자기효능감은 낮아지고, 자기효능감이 소진에 부적 영향을 미쳐 자기효능감이 낮을수록 소진은 높아지는 것으로 나타났다.

김우호(2017)는 장애인복지관 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 직무요구가 소진에 미치는 영향 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

김기현(2019)은 사회복지사의 직무스트레스가 증가할수록 직무만족과 자기효능감에 부(-)적인 영향을 미치며, 직접 영향뿐만 아니라 간접적으로도 자기효능감을 매개하여 직무만족에 간접적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스와 직무만족 간의 관계에서 자기효능감은 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

김영자(2008)가 노인요양보호사를 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스와 직무소진 간 자기효능감의 조절효과는 있는 것으로 나타났다.

윤혜미와 정경진(2008)은 보육교사의 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 교사의 자기효능감이 높으면 직무스트레스로 인한 부정적 결과가 일정 부분 감소하여 자기효능감이 매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

이임천과 이상희(2010)는 청소년동반자를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가 직무만족과 심리적 소진에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자기효능감은 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

류해룡(2017)은 양로시설 요양보호사를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 자기효능감이 조절효과를 갖는 것을 확인하였다.

위의 선행연구에서는 이차적 외상스트레스 혹은 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감의 영향은 연구에 따라 상이한 결과가 나타났다. 그러나 자기효능감의 유의미한 영향이 검증된 연구를 종합해보면, 자기효능감이 높을수록 직무스트레스와 소진은 낮아지고, 직무만족은 높아진다는 것을 확인할 수 있다. 이는 자기효능감이 대면서비스 업무 중 발생하는 이차적 외상스트레스로 인한

직무만족에 매우 중요한 영향을 줄 수 있는 요인으로 예측할 수 있다. 따라서 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감이 조절효과를 나타내는지 검증하고자 한다.

3) 이차적 외상스트레스, 직무만족, 슈퍼비전의 관계

슈퍼비전에 대한 선행연구들은 슈퍼비전을 통해 직무만족도를 더 높이거나, 직무 관련 스트레스를 감소시키고, 직무에 대한 몰입과 직무성취에 긍정적인 영향을 미치는 직접효과 뿐만 아니라, 조절효과에 대한 연구들도 이루어졌다(박미진, 2018).

선행연구에서는 대체로 슈퍼비전이 직무만족에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났고(심경순, 2003; 황미경, 2007; 이은아, 2009; 안정선·정은주, 2012; 김신열·최정민, 2016; 김기현, 2017; 김인선, 2020; 정려찬, 2020), 직무스트레스와는 부(-)의 관계를 갖는 것으로 보고하고 있다(박희현, 2008; 남현주·이현지, 2016).

그러나 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 슈퍼비전의 조절효과를 연구한 사례는 부재하였다. 이에 직무스트레스와 직무태도 관련(직무만족, 소진, 이직의도), 슈퍼비전 세 가지 변인 간 관련성을 검증한 선행연구들을 고찰하였다.

이지선(2011)이 가정폭력 및 성폭력 관련 기관 종사자를 대상으로 한 연구에서는 행정적, 교육적, 지지적 슈퍼비전이 폭력으로 인한 소진을 완충시키는 것으로 나타났다. 박경자와 오유진(2013)은 요양보호사의 직무만족에 대한 슈퍼비전이 영향은 직접적으로 유의한 정적 관계가 있었을 뿐만 아니라 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 관계에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 남현주(2020)의 연구에서는 아동양육시설 보육사를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가 높아질 때 슈퍼비전 정도에 상관없이 이직의도는 높아지는 것으로 나타나, 슈퍼비전이 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구에서 슈퍼비전이 직무스트레스와 직무만족 간 영향 관계에 대한 결과는 상이하게 나타났는데, 이는 연구대상이 된 조직의 성격과 업무특성이 다르기 때문으로 유추할 수 있다.

일반적으로 슈퍼비전은 사회복지사가 다양한 클라이언트를 대상으로 고강도 업무를 진행하면서 발생하는 직무외상, 직무불만족, 소진, 이직의도, 삶의 질 저

하 등 업무로 과생된 다양한 문제를 완화하는 주요 변인이다(조영림, 2018). 따라서 이러한 슈퍼비전이 사회복지사의 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에 있어 조절효과를 나타내는지 검증하고자 한다.

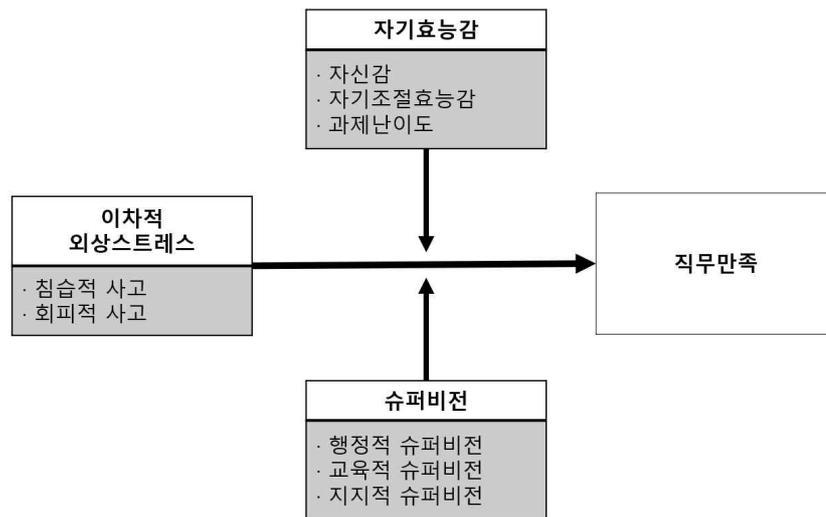
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 연구가설

1) 연구모형

본 연구는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 두 변수 간 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증하는 데 목적을 두고, [그림 Ⅲ-1]과 같은 연구모형을 설정하였다.

연구모형에서 독립변수는 사회복지사의 이차적 외상스트레스를 침습적 사고, 회피적 사고의 2가지 하위요인으로 구분하였다. 종속변수는 직무만족이다. 조절변수는 자기효능감을 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도의 3가지 하위요인으로 구분하였으며, 슈퍼비전은 행정적 슈퍼비전, 교육적 슈퍼비전, 지지적 슈퍼비전의 3가지 하위요인으로 구분하였다. 통제변수는 사회복지사의 인구사회학적 특성인 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태, 종교유무, 월소득이다.



통제변수 : 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태, 종교유무, 월소득

[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2) 연구가설

본 연구는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 두 변수 간 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증하는 데 목적이 있으므로, 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1. 이차적 외상스트레스는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 침습적 사고는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 회피적 사고는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감은 조절효과를 가질 것이다.

가설 2-1. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자신감은 조절효과를 가질 것이다.

가설 2-2. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기조절효능감은 조절효과를 가질 것이다.

가설 2-3. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 과제난이도는 조절효과를 가질 것이다.

연구가설 3. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.

가설 3-1. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 행정적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.

가설 3-2. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 교육적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.

가설 3-3. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 지지적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 제주도 내 29개 사회복지 관련 기관에서 근무하는 사회복지사를 대상으로 임의표집하였다. 설문은 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 응답하도록 하였다. 자료수집 기간은 2021년 3월 25일부터 2021년 4월 15일까지 실시하였다. 자료수집은 제주도 내 사회복지 관련 기관에 유선으로 연구목적을 설명하여 협조를 얻은 후 설문 참여에 동의한 기관에 우편 또는 직접 방문하여 설문지 배포 및 회수하였다. 설문지는 총 296부를 배포하였고, 총 288부가 회수되어 97%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 결측이 있는 14부를 제외하여 총 274부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 측정도구

1) 독립변수 : 이차적 외상스트레스

본 연구에서의 이차적 외상스트레스 척도는 임상사회복지사들의 클라이언트 외상으로 인한 간접 피해를 관별할 목적으로 Bride et al(2004)에 의해 개발된 이차적 외상스트레스 척도(Secondary Traumatic Stress Scale: STSS)를 박지영(2011)이 수정·번안한 한국형 이차적 외상스트레스 척도(K-STSS)를 사용하였다. 원 도구는 총 17문항으로 침습, 회피, 증가된 각성 등의 세 하위영역으로 구성되었으나, 박지영(2011)은 각성을 침습과 회피로 분산된다고 보고, 총 13문항으로 침습적 사고(9문항), 회피적 사고(4문항)의 두 가지 하위요인으로 재구성하였다(김현진, 2014).

누적된 직장생활 스트레스로부터의 영향력을 최소화하기 위해 지난 일주일 동안의 경험을 묻는 것으로 한정시켰으며(박지영, 2011), 전문가의 자문을 거쳐 문

항 내용을 수정하여 사용하였다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로서, 점수가 높을수록 이차적 외상스트레스가 높음을 의미한다. 박지영의 연구에서는 침습적 사고의 신뢰도는 Cronbach’s α =.894, 회피적 사고는 Cronbach’s α =.723으로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도는 침습적 사고 Cronbach’s α =.905, 회피적 사고는 Cronbach’s α =.814로 나타났으며, 문항의 전체 신뢰도는 Cronbach’s α =.918로 나타났다.

<표 III-1> 이차적 외상스트레스의 측정도구

구분	설문번호	문항수	신뢰도
이차적 외상스트레스	1-13	13	.918
침습적 사고	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	.905
회피적 사고	10, 11, 12, 13	4	.814

2) 종속변수 : 직무만족

본 연구의 직무만족을 측정하기 위하여 Brayfield and Rothe(1951)가 개발한 직무만족척도를 사용하였다. 여기에서 직무만족은 개인이 맡은 직무에 대해 갖는 일반적인 만족 정도를 의미한다.

본 척도는 김미숙(2007), 박민수와 정소희(2019)가 사용한 바 있으며 본 연구에서는 전문가의 자문을 거쳐 문항 내용을 수정하여 사용하였다. 척도의 전체 문항은 13개로 구성되어 있으며 역문항(2, 4, 6, 9, 11, 13)이 포함되어 있다. 척도의 범위는 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘매우 그렇다’(5점)로 척도의 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s α =.938으로 나타났다.

<표 III-2> 직무만족의 측정도구

구분	설문번호	문항수	신뢰도
직무만족	1, 2*, 3, 4*, 5, 6*, 7, 8, 9*, 10, 11*, 12, 13*	13	.938

* 역문항

3) 조절변수

(1) 자기효능감

본 연구에서는 사회복지사의 자기효능감 측정을 위해 김아영·차정은(1996)이 개발, 김아영(1997)이 수정·보완하여 조완행(2012), 김우호(2017)의 연구에서 사용한 자기효능감 척도를 사용하였다. 이 척도는 특정 과제나 상황에 대한 수행뿐만 아니라 좀 더 광범위한 행동 등의 예측이 가능한 일반적 자기효능감을 측정하는 도구이다. 측정 항목은 자신감 7문항, 자기조절효능감 12문항, 과제난이도 5문항인 3개의 하위요인으로 구성되었다. 척도의 범위는 5점 Likert 척도로 ‘전혀 아니다’(1점), ‘항상 그렇다’(5점)으로 척도의 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 연구 도구의 신뢰도는 자신감이 Cronbach’s $\alpha=.880$, 자기조절효능감이 Cronbach’s $\alpha=.904$, 과제난이도가 Cronbach’s $\alpha=.829$ 이다. 문항의 전체 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.919$ 으로 나타났다.

<표 III-3> 자기효능감의 측정도구

구분	설문번호	문항수	신뢰도
자기효능감	1-24	24	.919
자신감	1*, 3*, 5*, 10*, 11*, 13*, 16*	7	.880
자기조절효능감	2, 4, 7, 8, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24	12	.904
과제난이도	6*, 9*, 15, 18, 22	5	.829

* 역문항

(2) 슈퍼비전

본 연구에서 슈퍼비전을 측정하는 도구는 Kadushin(1992)의 분류체계를 토대로 Erea and Lazar(1994)가 제시한 도구 The Supervisory Function Inventory(SFI)를 김혜진(2005)이 우리나라 실정에 맞게 재구성한 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 28문항으로 행정적 슈퍼비전(12문항), 교육적 슈퍼비전(12문항), 지지적 슈퍼비전(4문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로

‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 슈퍼비전의 기능이 높음을 의미한다. 본 연구 도구의 신뢰도는 행정적 슈퍼비전이 Cronbach’s $\alpha=.909$, 교육적 슈퍼비전이 Cronbach’s $\alpha=.957$, 지지적 슈퍼비전이 Cronbach’s $\alpha=.942$ 이다. 문항의 전체 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=.968$ 로 매우 신뢰할 만한 수준이다.

<표 III-4> 슈퍼비전의 측정도구

구분	설문번호	문항수	신뢰도
슈퍼비전	1-28	28	.968
행정적 슈퍼비전	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12	.909
교육적 슈퍼비전	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	12	.957
지지적 슈퍼비전	25, 26, 27, 28	4	.942

4) 통제변수

본 연구의 통제변수는 조사대상자의 인구사회학적 특성 변인 중 종속변수인 직무만족에 영향을 미친 것으로 검증된 변인들로 구성하였다. 다수의 연구에서 직무만족에 영향을 주는 요인으로 인구사회학적 특성 중 성별, 연령, 학력, 결혼, 종교, 경력, 소득, 직위, 자격증 급수, 근무시간 등이 연구되었다(신재원, 2001; 천병선, 2007; 전상원, 2009; 백효진, 2010; 홍영희, 2013; 김인선, 2020). 본 연구에서는 선행연구에서 확인된 인구사회학적 변인 중 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태, 종교유무, 월소득으로 구성하였다.

4. 자료분석방법

본 연구는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 두 변수 간 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이런 연구목적을 달성하기 위하여 제주도 내 사회복지 관련 기관에 근무하고

있는 사회복지사를 대상으로 설문 조사를 실시하였으며, 수집된 자료는 SPSS Statistics 25를 활용하여 분석하였다. 분석은 다음과 같은 절차로 진행되었다.

첫째, 본 연구대상자인 사회복지사의 인구사회학적 특성과 주요 변수들의 수준을 파악하기 위해 빈도분석 및 기술통계를 실시하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 사용하였다.

셋째, 사회복지사의 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스, 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전의 차이를 파악하기 위해 t-test, ANOVA 분석을 실시하였으며, 집단 간 비교를 위하여 Duncan의 사후검증을 실시하였다.

넷째, 주요변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관관계분석을 실시하였다.

다섯째, 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향 관계를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

여섯째, 사회복지사의 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한, 다중공선성 문제가 발생한 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 조사대상자인 사회복지사의 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태, 종교유무, 업무유형, 현 근무지 경력, 월소득으로 구분하여 살펴보았으며, 그 결과는 <표 IV-1>과 같다.

전체 조사대상 사회복지사는 총 274명으로, 먼저 성별을 살펴보면 여성이 66.8%(183명), 남성이 33.2%(91명)로 여성이 남성의 2배 이상 많은 것으로 나타났다. 연령은 30대 38.0%(104명), 40대 31.8%(87명), 20대 15.3%(42명), 50대 15.0%(41명) 순으로 나타났다. 최종학력은 대졸이 57.3%(157명)으로 가장 많았고, 대학원 재학 이상 23.7%(65명), 전문대졸 19.0%(52명) 순으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 56.6%(155명)로 미혼 43.4%(119명) 보다 많은 것으로 나타났으며, 종교는 없음 55.5%(152명)이 있음 44.5%(122명) 보다 많은 것으로 나타났다. 업무유형은 장애인 40.9%(112명), 정신보건 17.9%(49명), 아동·청소년 17.2%(47명), 노인 8.0%(22명), 복지관 8.0%(22명), 여성·가족 4.4%(12명), 기타 3.6%(10명) 순으로 나타났다. 현 근무지 경력은 최소 1개월, 최대 25년 3개월로 평균 4.92년으로 나타났다. 1년~3년 미만이 29.2%(80명) 가장 많았고, 3년~7년 미만 28.5%(78명), 1년 미만 16.8%(46명)과 10년 이상은 16.8%(46명) 동일하며, 7년~10년 미만 8.8%(24명) 순으로 나타났다. 월 소득은 200만원~250만원 미만이 41.2%(113명)로 가장 많았으며, 250만원~300만원 미만 22.3%(61명), 300만원~350만원 미만 15.0%(41명), 200만원 미만 12.8%(35명), 350만원 이상 8.8%(24명) 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 조사대상자의 인구사회학적 특성

(N=274)

구분	빈도(명)	비율(%)	
성별	남자	91	33.2
	여자	183	66.8
연령	20대	42	15.3
	30대	104	38.0
	40대	87	31.8
	50대	41	15.0
최종학력 ¹⁾	전문대졸	52	19.0
	대졸	157	57.3
	대학원 재학 이상	65	23.7
결혼상태 ²⁾	미혼	119	43.4
	기혼	155	56.6
종교유무	있다	122	44.5
	없다	152	55.5
업무유형	노인	22	8.0
	아동·청소년	47	17.2
	장애인	112	40.9
	여성·가족	12	4.4
	정신보건	49	17.9
	복지관	22	8.0
	기타	10	3.6
현 근무지 경력 ³⁾	1년 미만	46	16.8
	1년~3년 미만	80	29.2
	3년~7년 미만	78	28.5
	7년~10년 미만	24	8.8
	10년 이상	46	16.8
월소득	200만원 미만	35	12.8
	200만원~250만원 미만	113	41.2
	250만원~300만원 미만	61	22.3
	300만원~350만원 미만	41	15.0
	350만원 이상	24	8.8

1) 고졸이하는 응답자가 없어 삭제함.

2) 이혼 또는 별거, 사별, 기타는 표본 크기가 작아 기혼으로 포함하여 분석함.

3) 주관식으로 기입하도록 하고, 재코딩하여 값을 설정함.

2. 주요 변수의 기술통계분석

본 연구의 주요 변수의 기술통계를 실시한 결과는 <표 IV-2>와 같다. 주요 변수의 평균을 살펴보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스는 5점 만점에 평균 2.04점(SD=0.66)으로 중앙값인 3점보다 낮은 수준으로 나타났다. 하위변인별로는 침습적 사고가 평균 2.10점(SD=0.72)으로 회피적 사고의 평균 1.91점(SD=0.70)에 비해 약간 높은 것으로 나타났다. 종속변수인 직무만족은 5점 만점에 평균 3.65점(SD=0.66)으로 중앙값인 3점보다 높은 수준으로 나타났다. 한편, 조절변수인 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.34점(SD=0.55)으로 중앙값인 3점보다 높은 수준으로 나타났다. 하위변인별로는 자신감이 평균 3.60점(SD=0.79), 자기조절효능감이 평균 3.43점(SD=0.58), 과제난이도가 평균 2.79점(SD=0.76)으로 나타나 자신감이 자기조절효능감, 과제난이도보다 더 높은 것으로 나타났다. 다른 조절변수인 슈퍼비전은 5점 만점에 평균 3.59점(SD=0.72)으로 역시 중앙값인 3점보다 높은 수준으로 나타났다. 하위변인별로는 행정적 슈퍼비전이 평균 3.61점(SD=0.71), 교육적 슈퍼비전이 평균 3.63점(SD=0.78), 지지적 슈퍼비전이 평균 3.41점(SD=0.96)으로 나타나 지지적 슈퍼비전이 행정적 슈퍼비전과 교육적 슈퍼비전보다 더 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 주요 변수 기술통계 (N=274)

구분			최소값	최대값	평균	표준편차
독립 변수	이차적	침습적 사고	1.00	4.11	2.10	0.72
	외상	회피적 사고	1.00	4.75	1.91	0.70
	스트레스	전체	1.00	4.15	2.04	0.66
종속 변수	직무만족	직무만족	1.62	5.00	3.65	0.66
조절 변수	자기효능감	자신감	1.00	5.00	3.60	0.79
		자기조절효능감	1.42	5.00	3.43	0.58
		과제난이도	1.00	4.60	2.79	0.76
		전체	1.21	4.71	3.34	0.55
	슈퍼비전	행정적 슈퍼비전	1.08	5.00	3.61	0.71
		교육적 슈퍼비전	1.00	5.00	3.63	0.78
		지지적 슈퍼비전	1.00	5.00	3.41	0.96
	전체	1.39	5.00	3.59	0.72	

3. 인구사회학적 특성에 따른 주요 변수의 차이

1) 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-3>과 같다.

인구사회학적 특성에 따라 이차적 외상스트레스에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 성별, 월소득으로 나타났다. 먼저 성별($t=-2.174$, $p<.05$)은 여자($M=2.10$)가 남자($M=1.92$)보다 통계적으로 유의하게 이차적 외상스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=2.553$, $p<.05$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증에서는 300~350만원 미만($M=1.59$)에 비해 350만원 이상($M=2.06$), 200만원 미만($M=2.01$), 200~250만원 미만($M=1.95$), 250~300만원 미만($M=1.92$)이 통계적으로 유의하게 이차적 외상스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 연령($F=1.400$), 최종학력($F=.476$), 결혼상태($t=-.057$), 종교($t=.739$), 업무유형($F=1.332$), 현 근무지 경력($F=.920$)은 이차적 외상스트레스에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-3> 인구사회학적 특성에 따른 이차적 외상스트레스 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	1.92	.63	-2.174*	.031	
	여자	183	2.10	.67			
연령	20대(a)	42	1.90	.51	1.400	.243	
	30대(b)	104	2.04	.66			
	40대(c)	87	2.13	.70			
	50대(d)	41	1.96	.71			
최종 학력	전문대졸(a)	52	2.11	.74	.476	.622	
	대졸(b)	157	2.03	.66			
	대학원 재학 이상(c)	65	2.00	.62			
결혼 상태	미혼	119	2.04	.65	-.057	.954	
	기혼	155	2.04	.67			
종교 유무	있다	122	2.07	.72	.739	.461	
	없다	152	2.01	.62			
업무 유형	노인(a)	22	1.95	.65	1.332	.243	
	아동·청소년(b)	47	2.04	.77			
	장애인(c)	112	2.03	.61			
	여성·가족(d)	12	2.30	.74			
	정신보건(e)	49	1.93	.59			
	복지관(f)	22	2.31	.81			
	기타(g)	10	1.87	.63			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	1.97	.55	.920	.453	
	1년~3년 미만(b)	80	2.04	.60			
	3년~7년 미만(c)	78	1.98	.62			
	7년~10년 미만(d)	24	2.23	.69			
	10년 이상(e)	46	2.10	.89			
월소득	200만원 미만(a)	35	2.14	.55	2.553*	.039	d<e,a, b,c
	200~250만원미만(b)	113	2.06	.61			
	250~300만원미만(c)	61	2.05	.70			
	300~350만원미만(d)	41	1.76	.71			
	350만원 이상(e)	24	2.21	.79			

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

(1) 인구사회학적 특성에 따른 침습적 사고 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 침습적 사고의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-4>와 같다.

인구사회학적 특성에 따라 침습적 사고에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 성별이 유일하다. 성별($t=-2.296$, $p<.05$)은 여자($M=2.17$)가 남자($M=1.96$)보다 통계적으로 유의하게 침습적 사고 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 연령($F=1.722$), 최종학력($F=.150$), 결혼상태($t=-.303$), 종교($t=1.216$), 업무유형($F=.783$), 현 근무지 경력($F=1.283$), 월소득($F=1.947$)은 침습적 사고에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-4> 인구사회학적 특성에 따른 침습적 사고 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	1.96	.69	-2.296*	.022	
	여자	183	2.17	.73			
연령	20대(a)	42	1.92	.54	1.722	.163	
	30대(b)	104	2.11	.75			
	40대(c)	87	2.21	.75			
	50대(d)	41	2.01	.75			
최종 학력	전문대졸(a)	52	2.15	.79	.150	.860	
	대졸(b)	157	2.09	.73			
	대학원 재학 이상(c)	65	2.08	.66			
결혼 상태	미혼	119	2.08	.72	-.303	.762	
	기혼	155	2.11	.73			
종교 유무	있다	122	2.16	.78	1.216	.225	
	없다	152	2.05	.68			
업무 유형	노인(a)	22	2.04	.77	.783	.584	
	아동·청소년(b)	47	2.07	.85			
	장애인(c)	112	2.12	.65			
	여성·가족(d)	12	2.37	.78			
	정신보건(e)	49	1.99	.68			
	복지관(f)	22	2.28	.84			
	기타(g)	10	1.98	.73			
현근무지 경력	1년 미만(a)	46	2.04	.62	1.283	.277	
	1년~3년 미만(b)	80	2.09	.66			
	3년~7년 미만(c)	78	2.02	.67			
	7년~10년 미만(d)	24	2.37	.72			
	10년 이상(e)	46	2.16	.96			
월소득	200만원 미만(a)	35	2.20	.64	1.947	.103	
	200~250만원미만(b)	113	2.12	.66			
	250~300만원미만(c)	61	2.11	.77			
	300~350만원미만(d)	41	1.83	.76			
	350만원 이상(e)	24	2.28	.86			

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

(2) 인구사회학적 특성에 따른 회피적 사고 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 회피적 사고의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-5>와 같다.

인구사회학적 특성에 따라 회피적 사고에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 업무유형과 월소득으로 나타났다. 먼저 업무유형($F=3.016$, $p<.01$)은 사후검정한 결과 복지관업무 종사자($M=2.40$)가 기타업무 종사자($M=1.63$) 대비 통계적으로 유의하게 회피적 사고 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=2.791$, $p<.05$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정한 결과 300~350만원 미만($M=1.59$)에 비해 350만원 이상($M=2.06$), 200만원 미만($M=2.01$), 200~250만원 미만($M=1.95$), 250~300만원 미만($M=1.92$)이 통계적으로 유의하게 회피적 사고 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 성별($t=-1.347$), 연령($F=.390$), 최종학력($F=1.514$), 결혼상태($t=.527$), 종교($t=-.592$), 현 근무지 경력($F=.296$)은 회피적 사고에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-5> 인구사회학적 특성에 따른 회피적 사고 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	1.82	.62	-1.347	.179	
	여자	183	1.95	.74			
연령	20대(a)	42	1.85	.60	.390	.761	
	30대(b)	104	1.89	.68			
	40대(c)	87	1.97	.76			
	50대(d)	41	1.87	.74			
최종 학력	전문대졸(a)	52	2.04	.73	1.514	.222	
	대졸(b)	157	1.89	.71			
	대학원 재학 이상(c)	65	1.82	.65			
결혼 상태	미혼	119	1.93	.71	.527	.598	
	기혼	155	1.89	.70			
종교 유무	있다	122	1.88	.76	-.592	.554	
	없다	152	1.93	.65			
업무 유형	노인(a)	22	1.77	.55	3.016**	.007	g<f
	아동·청소년(b)	47	1.99	.71			
	장애인(c)	112	1.84	.69			
	여성·가족(d)	12	2.15	.79			
	정신보건(e)	49	1.81	.60			
	복지관(f)	22	2.40	.89			
	기타(g)	10	1.63	.62			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	1.82	.59	.296	.881	
	1년~3년 미만(b)	80	1.93	.66			
	3년~7년 미만(c)	78	1.88	.70			
	7년~10년 미만(d)	24	1.93	.82			
	10년 이상(e)	46	1.96	.82			
월소득	200만원 미만(a)	35	2.01	.63	2.791*	.027	d<e,a, b,c
	200~250만원 미만(b)	113	1.95	.69			
	250~300만원 미만(c)	61	1.92	.74			
	300~350만원 미만(d)	41	1.59	.68			
	350만원 이상(e)	24	2.06	.70			

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

2) 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-6>과 같다.

인구사회학적 특성에 따라 직무만족에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 연령, 결혼상태, 월소득으로 나타났다. 먼저 연령($F=2.762$, $p<.05$)은 사후검증에서 50대 ($M=3.88$)가 30대($M=3.54$)에 비해 통계적으로 유의하게 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

결혼상태($t=-2.722$, $p<.01$)는 기혼($M=3.75$)이 미혼($M=3.53$)보다 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=2.959$, $p<.05$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 사후검정한 결과, 300~350만원 미만($M=3.91$)이 250~300만원 미만($M=3.58$)과 200~250만원 미만($M=3.56$)에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

반면, 성별($t=1.466$), 최종학력($F=1.275$), 종교($t=-.934$), 업무유형($F=1.341$), 현 근무지 경력($F=.601$)은 직무만족에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-6> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 차이분석

(N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.74	.61	1.466	.144	
	여자	183	3.61	.68			
연령	20대(a)	42	3.72	.53	2.762*	.043	b<d
	30대(b)	104	3.54	.70			
	40대(c)	87	3.65	.67			
	50대(d)	41	3.88	.62			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.57	.62	1.275	.281	
	대졸(b)	157	3.64	.66			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.76	.68			
결혼 상태	미혼	119	3.53	.66	-2.722**	.007	
	기혼	155	3.75	.65			
종교 유무	있다	122	3.61	.70	-.934	.351	
	없다	152	3.69	.63			
업무 유형	노인(a)	22	3.73	.74	1.341	.239	
	아동·청소년(b)	47	3.72	.73			
	장애인(c)	112	3.66	.66			
	여성·가족(d)	12	3.44	.74			
	정신보건(e)	49	3.73	.55			
	복지관(f)	22	3.34	.57			
	기타(g)	10	3.65	.59			
현근무지 경력	1년 미만(a)	46	3.64	.60	.601	.662	
	1년~3년 미만(b)	80	3.70	.67			
	3년~7년 미만(c)	78	3.59	.71			
	7년~10년 미만(d)	24	3.56	.78			
	10년 이상(e)	46	3.75	.55			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.66	.61	2.959*	.020	c,b<d
	200~250만원미만(b)	113	3.56	.66			
	250~300만원미만(c)	61	3.58	.68			
	300~350만원미만(d)	41	3.91	.66			
	350만원 이상(e)	24	3.85	.55			

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

3) 인구사회학적 특성에 따른 자기효능감 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 자기효능감의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-7>과 같다.

인구사회학적 특성에 따른 자기효능감에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 연령, 최종학력, 결혼상태, 현 근무지 경력, 월소득으로 나타났다. 연령($F=6.167$, $p<.001$)은 사후검정한 결과, 50대가 20대에 비해 자기효능감이 높은 것으로 나타났다.

최종학력($F=9.048$, $p<.001$)에서는 대학원 재학 이상($M=3.55$)과 대졸($M=3.33$)이 전문대졸($M=3.13$)보다 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타났다. 즉, 학력이 높을수록 자기효능감 수준이 높아짐을 알 수 있다.

결혼상태($t=-2.115$, $p<.05$)에서는 기혼($M=3.41$)이 미혼($M=3.27$)보다 통계적으로 유의하게 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타났다.

현 근무지 경력($F=2.420$, $p<.05$)은 10년 이상($M=3.48$)이 1년 미만($M=3.20$)과 7년~10년 미만($M=3.18$)보다 통계적으로 유의하게 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=5.155$, $p<.01$)은 사후검정한 결과, 350만원 이상($M=3.60$)이 200만원 미만($M=3.09$)보다 통계적으로 유의하게 자기효능감 수준이 높게 나타났는데, 월소득이 많을수록 자기효능감 수준이 높은 것을 확인할 수 있었다.

반면, 성별($t=.157$), 종교($t=-.253$), 업무유형($F=.795$)은 자기효능감에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-7> 인구사회학적 특성에 따른 자기효능감 차이분석

(N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.35	.52	.157	.876	
	여자	183	3.34	.56			
연령	20대(a)	42	3.13	.45	6.167***	.000	a<d
	30대(b)	104	3.27	.59			
	40대(c)	87	3.42	.52			
	50대(d)	41	3.58	.48			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.13	.56	9.048***	.000	a<c,b
	대졸(b)	157	3.33	.55			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.55	.46			
결혼 상태	미혼	119	3.27	.58	-2.115*	.035	
	기혼	155	3.41	.51			
종교 유무	있다	122	3.34	.57	-.253	.800	
	없다	152	3.35	.53			
업무 유형	노인(a)	22	3.46	.43	.795	.575	
	아동·청소년(b)	47	3.34	.60			
	장애인(c)	112	3.37	.58			
	여성·가족(d)	12	3.11	.64			
	정신보건(e)	49	3.36	.44			
	복지관(f)	22	3.26	.55			
	기타(g)	10	3.19	.57			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	3.20	.51	2.420*	.049	a,d<e
	1년~3년 미만(b)	80	3.33	.49			
	3년~7년 미만(c)	78	3.41	.64			
	7년~10년 미만(d)	24	3.18	.53			
	10년 이상(e)	46	3.48	.48			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.09	.48	5.155**	.001	a<e
	200~250만원미만(b)	113	3.30	.56			
	250~300만원미만(c)	61	3.33	.53			
	300~350만원미만(d)	41	3.55	.46			
	350만원 이상(e)	24	3.60	.56			

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

(1) 인구사회학적 특성에 따른 자신감 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 자신감의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-8>과 같다.

인구사회학적 특성에 따른 자신감에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 연령, 최종학력, 월소득으로 나타났다. 연령($F=4.570$, $p<.01$)은 사후검증에서 50대($M=3.95$)가 40대($M=3.66$), 30대($M=3.50$), 20대($M=3.39$)보다 자신감 수준이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

최종학력($F=3.930$, $p<.05$)에서는 사후검증한 결과, 대학원 재학 이상($M=3.82$)이 대졸($M=3.57$), 전문대졸($M=3.43$)보다 자신감 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=4.244$, $p<.01$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정에서는 350만원 이상($M=3.95$)이 200만원 미만($M=3.24$)보다 통계적으로 유의하게 자신감 수준이 높게 나타나 월소득이 많을수록 자신감이 높은 것을 알 수 있었다.

반면, 성별($t=1.083$), 결혼상태($t=-1.276$), 종교($t=-.779$), 업무유형($F=1.462$), 현 근무지 경력($F=1.795$)은 자신감에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-8> 인구사회학적 특성에 따른 자신감 차이분석

(N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.67	.70	1.083	.280	
	여자	183	3.56	.83			
연령	20대(a)	42	3.39	.74	4.570**	.004	c,b,a<d
	30대(b)	104	3.50	.86			
	40대(c)	87	3.66	.73			
	50대(d)	41	3.95	.66			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.43	.82	3.930*	.021	b,a<c
	대졸(b)	157	3.57	.84			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.82	.59			
결혼 상태	미혼	119	3.53	.86	-1.276	.203	
	기혼	155	3.65	.73			
종교 유무	있다	122	3.56	.81	-.779	.437	
	없다	152	3.63	.77			
업무 유형	노인(a)	22	3.77	.76	1.462	.192	
	아동·청소년(b)	47	3.66	.91			
	장애인(c)	112	3.63	.74			
	여성·가족(d)	12	3.17	.85			
	정신보건(e)	49	3.67	.69			
	복지관(f)	22	3.32	.90			
	기타(g)	10	3.41	.81			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	3.45	.73	1.795	.130	
	1년~3년 미만(b)	80	3.65	.71			
	3년~7년 미만(c)	78	3.60	.92			
	7년~10년 미만(d)	24	3.36	.83			
	10년 이상(e)	46	3.80	.70			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.24	.81	4.244**	.002	a<e
	200~250만원미만(b)	113	3.57	.80			
	250~300만원미만(c)	61	3.57	.82			
	300~350만원미만(d)	41	3.84	.68			
	350만원 이상(e)	24	3.95	.59			

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

(2) 인구사회학적 특성에 따른 자기조절효능감 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 자기조절효능감의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-9>와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 자기조절효능감에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 최종학력, 현 근무지 경력으로 나타났다. 먼저, 최종학력($F=7.423$, $p<.01$)에서는 사후검정한 결과, 대학원 재학 이상($M=3.58$)과 대졸($M=3.44$)이 전문대졸($M=3.18$)보다 자기조절효능감 수준이 높은 것으로 나타났다.

현 근무지 경력($F=2.834$, $p<.05$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다는데, 사후검정에서는 3년~7년 미만($M=3.56$)이 7년~10년 미만($M=3.30$), 1년 미만($M=3.24$)보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

반면, 성별($t=.068$), 연령($F=2.620$), 결혼상태($t=-1.327$), 종교($t=-.154$), 업무유형($F=.227$), 월소득($F=2.294$)은 자기조절효능감에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-9> 인구사회학적 특성에 따른 자기조절효능감 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.43	.62	.068	.946	
	여자	183	3.42	.56			
연령	20대(a)	42	3.25	.46	2.620	.051	
	30대(b)	104	3.39	.61			
	40대(c)	87	3.50	.56			
	50대(d)	41	3.54	.62			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.18	.59	7.423**	.001	a<c,b
	대졸(b)	157	3.44	.58			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.58	.51			
결혼 상태	미혼	119	3.37	.60	-1.327	.186	
	기혼	155	3.47	.56			
종교 유무	있다	122	3.42	.59	-.154	.878	
	없다	152	3.43	.57			
업무 유형	노인(a)	22	3.46	.49	.227	.968	
	아동·청소년(b)	47	3.41	.64			
	장애인(c)	112	3.43	.62			
	여성·가족(d)	12	3.35	.63			
	정신보건(e)	49	3.46	.45			
	복지관(f)	22	3.46	.59			
	기타(g)	10	3.26	.57			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	3.24	.52	2.834*	.025	d,a<c
	1년~3년 미만(b)	80	3.40	.54			
	3년~7년 미만(c)	78	3.56	.65			
	7년~10년 미만(d)	24	3.30	.55			
	10년 이상(e)	46	3.49	.54			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.27	.44	2.294	.060	
	200~250만원미만(b)	113	3.38	.59			
	250~300만원미만(c)	61	3.41	.57			
	300~350만원미만(d)	41	3.59	.56			
	350만원 이상(e)	24	3.60	.69			

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

(3) 인구사회학적 특성에 따른 과제난이도 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 과제난이도의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검정으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-10>과 같다.

인구사회학적 특성에 따른 과제난이도에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 연령, 최종학력, 결혼상태, 월소득으로 나타났다. 먼저, 연령($F=6.961$, $p<.001$)은 사후검증에서 50대($M=3.13$)가 20대($M=2.48$)보다 과제난이도 수준이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

최종학력($F=7.950$, $p<.001$)에서는 사후검정한 결과, 대학원 재학 이상($M=3.10$)이 대졸($M=2.73$), 전문대졸($M=2.60$)보다 과제난이도 수준이 높은 것으로 나타났다.

결혼상태($t=-2.986$, $p<.01$)에서는 기혼($M=2.91$)이 미혼($M=2.64$)보다 통계적으로 유의하게 과제난이도 수준이 높은 것으로 나타났다.

월소득($F=4.286$, $p<.01$)에서도 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 사후검정에서는 350만원 이상($M=3.08$)이 200만원 미만($M=2.44$)보다 통계적으로 유의하게 과제난이도 수준이 높게 나타났다.

반면, 성별($t=-1.166$), 종교($t=.543$), 업무유형($F=1.449$), 현 근무지 경력($F=1.324$)은 과제난이도에 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 IV-10> 인구사회학적 특성에 따른 과제난이도 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	2.72	.70	-1.166	.245	
	여자	183	2.83	.78			
연령	20대(a)	42	2.48	.83	6.961***	.000	a<d
	30대(b)	104	2.69	.80			
	40대(c)	87	2.91	.67			
	50대(d)	41	3.13	.56			
최종 학력	전문대졸(a)	52	2.60	.79	7.950***	.000	b,a<c
	대졸(b)	157	2.73	.74			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.10	.69			
결혼 상태	미혼	119	2.64	.81	-2.986**	.003	
	기혼	155	2.91	.69			
종교 유무	있다	122	2.82	.75	.543	.588	
	없다	152	2.77	.77			
업무 유형	노인(a)	22	3.04	.69	1.449	.196	
	아동·청소년(b)	47	2.72	.77			
	장애인(c)	112	2.89	.80			
	여성·가족(d)	12	2.47	.78			
	정신보건(e)	49	2.67	.71			
	복지관(f)	22	2.70	.57			
	기타(g)	10	2.70	.77			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	2.75	.78	1.324	.261	
	1년~3년 미만(b)	80	2.73	.74			
	3년~7년 미만(c)	78	2.80	.82			
	7년~10년 미만(d)	24	2.66	.70			
	10년 이상(e)	46	3.01	.64			
월소득	200만원 미만(a)	35	2.44	.80	4.286**	.002	a<e
	200~250만원미만(b)	113	2.74	.79			
	250~300만원미만(c)	61	2.81	.70			
	300~350만원미만(d)	41	3.04	.61			
	350만원 이상(e)	24	3.08	.69			

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

4) 인구사회학적 특성에 따른 슈퍼비전 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 슈퍼비전의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-11>과 같다.

인구사회학적 특성에 따른 슈퍼비전에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 성별, 연령, 업무유형으로 나타났다. 먼저 성별($t=2.191$, $p<.05$)은 남자($M=3.71$)가 여자($M=3.53$)보다 통계적으로 유의하게 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

연령($F=4.297$, $p<.01$)에서는 사후검증한 결과, 20대($M=3.91$)가 30대($M=3.61$), 40대($M=3.49$), 50대($M=3.41$)보다 통계적으로 유의하게 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

업무유형($F=3.064$, $p<.01$)에서는 사후검증한 결과, 노인업무 종사자($M=3.85$)가 복지관업무 종사자($M=3.22$)보다 통계적으로 유의하게 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 최종학력($F=.042$), 결혼상태($t=1.818$), 종교($t=-1.499$), 현 근무지 경력($F=.639$), 월소득($F=1.390$)은 슈퍼비전에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-11> 인구사회학적 특성에 따른 슈퍼비전 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.71	.58	2.191*	.029	
	여자	183	3.53	.78			
연령	20대(a)	42	3.91	.65	4.297**	.006	b,c,d<a
	30대(b)	104	3.61	.69			
	40대(c)	87	3.49	.74			
	50대(d)	41	3.41	.74			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.59	.68	.042	.959	
	대졸(b)	157	3.60	.76			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.57	.66			
결혼 상태	미혼	119	3.68	.72	1.818	.070	
	기혼	155	3.52	.72			
종교 유무	있다	122	3.51	.71	-1.499	.135	
	없다	152	3.65	.73			
업무 유형	노인(a)	22	3.85	.58	3.064**	.006	f<a
	아동·청소년(b)	47	3.80	.65			
	장애인(c)	112	3.49	.75			
	여성·가족(d)	12	3.34	.77			
	정신보건(e)	49	3.70	.76			
	복지관(f)	22	3.22	.56			
	기타(g)	10	3.67	.64			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	3.71	.70	.639	.635	
	1년~3년 미만(b)	80	3.60	.81			
	3년~7년 미만(c)	78	3.54	.70			
	7년~10년 미만(d)	24	3.65	.62			
	10년 이상(e)	46	3.50	.68			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.73	.88	1.390	.238	
	200~250만원미만(b)	113	3.52	.74			
	250~300만원미만(c)	61	3.49	.65			
	300~350만원미만(d)	41	3.74	.68			
	350만원 이상(e)	24	3.65	.61			

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

(1) 인구사회학적 특성에 따른 행정적 슈퍼비전 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 행정적 슈퍼비전의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-12>와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 행정적 슈퍼비전에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 연령, 업무유형으로 나타났다. 먼저, 연령($F=4.643$, $p<.01$)에서는 사후검증한 결과, 20대($M=3.94$)가 30대($M=3.62$), 40대($M=3.50$), 50대($M=3.45$)보다 통계적으로 유의하게 행정적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

업무유형($F=3.144$, $p<.01$)도 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 사후검증한 결과, 아동·청소년업무 종사자($M=3.87$)가 복지관업무 종사자($M=3.30$)보다 통계적으로 유의하게 행정적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 성별($t=1.284$), 최종학력($F=.022$), 결혼상태($t=1.797$), 종교($t=-1.526$), 현 근무지 경력($F=.787$), 월소득($F=1.472$)은 행정적 슈퍼비전에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-12> 인구사회학적 특성에 따른 행정적 슈퍼비전 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.68	.60	1.284	.201	
	여자	183	3.57	.76			
연령	20대(a)	42	3.94	.67	4.643**	.003	b,c,d< a
	30대(b)	104	3.62	.66			
	40대(c)	87	3.50	.74			
	50대(d)	41	3.45	.72			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.61	.70	.022	.978	
	대졸(b)	157	3.60	.77			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.62	.57			
결혼 상태	미혼	119	3.69	.69	1.797	.073	
	기혼	155	3.54	.72			
종교 유무	있다	122	3.53	.73	-1.526	.128	
	없다	152	3.67	.69			
업무 유형	노인(a)	22	3.84	.44	3.144**	.005	f<b
	아동·청소년(b)	47	3.87	.62			
	장애인(c)	112	3.49	.76			
	여성·가족(d)	12	3.38	.73			
	정신보건(e)	49	3.69	.72			
	복지관(f)	22	3.30	.61			
	기타(g)	10	3.72	.64			
현근무지 경력	1년 미만(a)	46	3.74	.70	.787	.535	
	1년~3년 미만(b)	80	3.59	.81			
	3년~7년 미만(c)	78	3.55	.70			
	7년~10년 미만(d)	24	3.72	.53			
	10년 이상(e)	46	3.55	.63			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.70	.98	1.472	.211	
	200~250만원미만(b)	113	3.54	.68			
	250~300만원미만(c)	61	3.51	.68			
	300~350만원미만(d)	41	3.76	.63			
	350만원 이상(e)	24	3.76	.52			

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

(2) 인구사회학적 특성에 따른 교육적 슈퍼비전 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 교육적 슈퍼비전의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-13>과 같다.

인구사회학적 특성에 따른 교육적 슈퍼비전에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 성별, 연령, 업무유형으로 나타났다. 먼저, 성별($t=2.297$, $p<.05$)은 남자($M=3.77$)가 여자($M=3.56$)보다 통계적으로 유의하게 교육적 슈퍼비전 인식이 높은 것으로 나타났다. 연령($F=3.533$, $p<.05$)에서는 사후검증한 결과, 20대($M=3.94$)가 40대($M=3.52$), 50대($M=3.46$)보다 통계적으로 유의하게 교육적 슈퍼비전 인식이 높은 것으로 나타났다.

업무유형($F=2.354$, $p<.05$)에서는 사후검증한 결과, 노인업무 종사자($M=3.91$)가 여성·가족업무 종사자($M=3.33$), 복지관업무 종사자($M=3.27$)보다 통계적으로 유의하게 교육적 슈퍼비전 인식이 높은 것으로 나타났다.

반면, 최종학력($F=.126$), 결혼상태($t=1.839$), 종교($t=-1.304$), 현 근무지 경력($F=.793$), 월소득($F=1.124$)은 교육적 슈퍼비전에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-13> 인구사회학적 특성에 따른 교육적 슈퍼비전 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.77	.64	2.297*	.023	
	여자	183	3.56	.84			
연령	20대(a)	42	3.94	.64	3.533*	.015	c,d<a
	30대(b)	104	3.66	.73			
	40대(c)	87	3.52	.83			
	50대(d)	41	3.46	.87			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.62	.77	.126	.882	
	대졸(b)	157	3.65	.80			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.59	.77			
결혼 상태	미혼	119	3.73	.75	1.839	.067	
	기혼	155	3.55	.80			
종교 유무	있다	122	3.56	.76	-1.304	.193	
	없다	152	3.68	.80			
업무 유형	노인(a)	22	3.91	.78	2.354*	.031	d,f<a
	아동·청소년(b)	47	3.78	.66			
	장애인(c)	112	3.54	.81			
	여성·가족(d)	12	3.33	.93			
	정신보건(e)	49	3.76	.82			
	복지관(f)	22	3.27	.59			
	기타(g)	10	3.72	.65			
현근무지 경력	1년 미만(a)	46	3.76	.70	.793	.531	
	1년~3년 미만(b)	80	3.66	.86			
	3년~7년 미만(c)	78	3.57	.74			
	7년~10년 미만(d)	24	3.68	.69			
	10년 이상(e)	46	3.50	.84			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.79	.88	1.124	.346	
	200~250만원미만(b)	113	3.56	.81			
	250~300만원미만(c)	61	3.55	.66			
	300~350만원미만(d)	41	3.79	.79			
	350만원 이상(e)	24	3.61	.75			

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

(3) 인구사회학적 특성에 따른 지지적 슈퍼비전 차이분석

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 지지적 슈퍼비전의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 사후검증으로 Duncan의 방법을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-14>와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 지지적 슈퍼비전에 유의미한 영향을 미친 변인으로는 성별, 업무유형으로 나타났다. 먼저, 성별($t=2.936$, $p<.01$)은 남자($M=3.63$)가 여자($M=3.30$)보다 통계적으로 유의하게 지지적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 업무유형($F=2.771$, $p<.05$)에서는 사후검증한 결과, 노인업무 종사자($M=3.74$), 아동·청소년업무 종사자($M=3.63$), 정신보건업무 종사자($M=3.56$)가 복지관업무 종사자($M=2.82$)보다 통계적으로 유의하게 지지적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

반면, 연령($F=2.499$), 최종학력($F=.301$), 결혼상태($t=1.089$), 종교($t=-1.318$), 현 근무지 경력($F=.096$), 월소득($F=1.446$)은 지지적 슈퍼비전에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-14> 인구사회학적 특성에 따른 지지적 슈퍼비전 차이분석 (N=274)

구분	집단	빈도	M	SD	t(F)	p	Duncan
성별	남자	91	3.63	.81	2.936**	.004	
	여자	183	3.30	1.01			
연령	20대(a)	42	3.70	.79	2.499	.060	
	30대(b)	104	3.45	.99			
	40대(c)	87	3.34	.94			
	50대(d)	41	3.15	1.02			
최종 학력	전문대졸(a)	52	3.42	.83	.301	.740	
	대졸(b)	157	3.44	1.00			
	대학원 재학 이상(c)	65	3.33	.96			
결혼 상태	미혼	119	3.48	.99	1.089	.277	
	기혼	155	3.35	.93			
종교 유무	있다	122	3.32	.96	-1.318	.189	
	없다	152	3.48	.95			
업무 유형	노인(a)	22	3.74	.87	2.771*	.012	f<a,b, e
	아동·청소년(b)	47	3.63	.88			
	장애인(c)	112	3.32	1.00			
	여성·가족(d)	12	3.25	.98			
	정신보건(e)	49	3.56	1.01			
	복지관(f)	22	2.82	.69			
	기타(g)	10	3.38	.84			
현금무지 경력	1년 미만(a)	46	3.44	.89	.096	.984	
	1년~3년 미만(b)	80	3.44	1.05			
	3년~7년 미만(c)	78	3.40	.98			
	7년~10년 미만(d)	24	3.40	.96			
	10년 이상(e)	46	3.34	.86			
월소득	200만원 미만(a)	35	3.68	.87	1.446	.219	
	200~250만원미만(b)	113	3.34	1.02			
	250~300만원미만(c)	61	3.26	.95			
	300~350만원미만(d)	41	3.56	.86			
	350만원 이상(e)	24	3.42	.93			

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

4. 주요변수의 상관관계

본 연구의 주요 변수 간의 상관관계를 알아보고, 회귀분석에 앞서 주요 변수 간의 다중공선성이 존재하는지 확인하였다. 이에 Pearson의 상관계수를 통한 상관관계 분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 IV-15>와 같다.

주요 변수 간의 상관관계를 살펴보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스는 인구사회학적 특성 변수인 성별($r=-.131, p<.05$), 조절변수인 자기효능감($r=-.406, p<.001$), 슈퍼비전($r=-.182, p<.01$), 종속변수인 직무만족($r=-.465, p<.001$)과 유의한 부적 상관관계를 보였다.

조절변수인 자기효능감은 인구사회학적 특성 변수인 연령($r=-.220, p<.001$), 최종학력($r=-.210, p<.001$), 결혼상태($r=-.127, p<.05$), 월소득($r=-.185, p<.01$), 독립변수인 이차적 외상스트레스($r=-.406, p<.001$)와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 반면, 종속변수인 직무만족($r=.429, p<.001$)과는 유의한 정적 상관관계를 보였다.

또 다른 조절변수인 슈퍼비전은 인구사회학적 특성 변수인 성별($r=.120, p<.05$), 연령($r=.162, p<.01$)과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 독립변수인 이차적 외상스트레스($r=-.182, p<.01$)와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 반면, 종속변수인 직무만족($r=.350, p<.001$)과는 유의한 정적 상관관계를 보였다.

종속변수인 직무만족은 결혼상태($r=-.163, p<.01$), 월소득($r=-.122, p<.05$), 독립변수인 이차적 외상스트레스($r=-.465, p<.001$)와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 반면, 조절변수 자기효능감($r=.429, p<.001$), 슈퍼비전($r=.350, p<.001$)과는 유의한 정적 상관을 보였다.

이상의 상관관계를 종합해보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스는 종속변수인 직무만족 그리고 조절변수인 자기효능감, 슈퍼비전과 유의한 부적 상관관계를 보였고, 조절변수인 자기효능감과 슈퍼비전은 종속변수인 직무만족과 유의한 정적 상관관계를 보였다.

<표 IV-15> 주요변수의 상관관계분석

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.성별	1											
2.연령	.148*	1										
3.최종학력	.011	.269***	1									
4.결혼상태	.086	.555***	.212***	1								
5.종교유무	-.133*	-.206**	-.053	-.089	1							
6.업무유형	-.003	-.144*	-.060	-.189**	.077	1						
7.현근무지경력	-.044	.247***	.084	.240***	-.060	.007	1					
8.월소득	-.173**	.413***	.226***	.365***	-.057	-.156**	.425***	1				
9.이차적 외상 스트레스	-.131*	-.057	.035	-.003	.045	-.010	-.030	.072	1			
10.자기효능감	.010	-.220***	-.210***	-.127*	-.015	.043	-.102	-.185**	-.406***	1		
11.슈퍼비전	.120*	.162**	.016	.110	-.091	-.113	.065	-.022	-.182**	.077	1	
12.직무만족	.089	-.102	-.087	-.163**	-.057	.011	.032	-.122*	-.465***	.429***	.350***	1

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

더미처리 기준변수(1): 성별(남자), 연령(30대이하), 최종학력(대졸), 결혼상태(미혼), 종교(있음), 월소득(250만원미만)

5. 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향

본 연구에서는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석에 앞서 각각의 단계에서 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였다. 측정결과 모두 2점 미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

1) 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제된 상태에서 독립변수의 효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-16>과 같다.

Model 1에서는 통제변수를 투입하였는데 그 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. Model 2에서는 독립변수인 이차적 외상스트레스를 추가로 투입하였는데 설명력은 25.2%($R^2=.252$)로 나타났고, F값이 12.772($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 우선 통제변수 중 결혼상태($\beta=-.130$, $p<.05$)가 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기혼일수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 한편, 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.460$, $p<.001$)는 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족이 낮아짐을 의미한다. 따라서 독립변수인 이차적 외상스트레스가 종속변수인 직무만족에 부(-)적 영향을 미치게 됨에 따라 <가설 1>은 채택되었다.

<표 IV-16> 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향

구분	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.832	.103		37.137***	4.759	.142		33.566***
통제								
변수								
성별	.124	.088	.089	1.407	.057	.079	.041	.731
연령	-.029	.103	-.022	-.284	-.085	.092	-.065	-.931
최종학력	-.073	.097	-.047	-.754	-.045	.086	-.029	-.517
결혼상태	-.186	.097	-.140	-1.907	-.172	.086	-.130	-1.993*
종교	-.088	.081	-.066	-1.081	-.076	.072	-.057	-1.046
월소득	-.052	.092	-.039	-.561	-.005	.082	-.004	-.066
독립								
변수								
이차적외상					-.458	.053	-.460	-8.558***
스트레스								
R ²		.045				.252		
Adjust R ²		.024				.232		
F(p)		2.121				12.772***		

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

2) 이차적 외상스트레스 하위변인이 직무만족에 미치는 영향

(1) 침습적 사고가 직무만족에 미치는 영향

침습적 사고가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제한 상태에서 독립변수의 효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-17>과 같다.

Model 1에서는 통제변수를 투입하였는데 그 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. Model 2에서는 독립변수인 침습적 사고를 투입하였는데 설명력은 21.9%(R²=.219)로 나타났고, F값이 10.640(p<.001) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 우선 통제변수 중 결혼상태(β =-.138, p<.05)가 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기혼일수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 한편, 독립변수인 침습적 사고(β =-.422, p<.001)가 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 침습적 사고 수준이 높을수록 직무만족이 낮아짐을 의미한다. 따라서 독립변수인 침습적 사고가 종속변수인 직무만족에 부(-)적 영향을 미치게 됨에 따라

<가설 1-1>은 채택되었다.

<표 IV-17> 침습적 사고가 직무만족에 미치는 영향

구분	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.832	.103		37.137***	4.636	.140		33.035***
성별	.124	.088	.089	1.407	.058	.080	.042	.726
연령	-.029	.103	-.022	-.284	-.066	.093	-.050	-.704
통제 변수	최종학력	-.073	.097	-.047	-.754	.088	-.037	-.656
결혼상태	-.186	.097	-.140	-1.907	-.183	.088	-.138	-2.074*
종교	-.088	.081	-.066	-1.081	-.059	.074	-.045	-.801
월소득	-.052	.092	-.039	-.561	-.017	.084	-.013	-.207
독립 변수	침습적사고				-.385	.050	-.422	-7.681***
R ²			.045				.219	
Adjust R ²			.024				.198	
F(p)			2.121				10.640***	

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

(2) 회피적 사고가 직무만족에 미치는 영향

회피적 사고가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제된 상태에서 독립변수의 효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-18>과 같다.

Model 1에서는 통제변수를 투입하였는데 그 결과 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. Model 2에서는 독립변수인 회피적 사고를 투입하였는데 설명력은 22.9%(R²=.229)로 나타났고, F값이 11.280(p<.001) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수는 모두 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보였다. 반면, 독립변수인 회피적 사고(β =-.434, p<.001)가 직무만족에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 회피적 사고 수준이 높을수록 직무만족이 낮아짐을 의미한다. 따라서 독립변수인 회피적 사고가 종속 변수인 직무만족에 부(-)적 영향을 미치게 됨에 따라 <가설 1-2>는 채택되었다.

<표 IV-18> 회피적 사고가 직무만족에 미치는 영향

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.832	.103		37.137***	4.598	.134		34.363***	
통제 변수	성별	.124	.088	.089	1.407	.088	.080	1.106	
	연령	-.029	.103	-.022	-.284	-.104	.093	-.079	
	최종학력	-.073	.097	-.047	-.754	-.027	.088	-.018	
	결혼상태	-.186	.097	-.140	-1.907	-.153	.088	-.115	
	종교	-.088	.081	-.066	-1.081	-.121	.073	-.091	
	월소득	-.052	.092	-.039	-.561	.001	.083	.000	
독립 변수	회피적사고				-.408	.051	-.434	-7.954***	
R ²				.045				.229	
Adjust R ²				.024				.209	
F(p)				2.121				11.280***	

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

6. 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감의 조절 효과

본 연구에서는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 자기효능감의 3가지 하위변인인 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도로 나누어 분석하였으며, 각각의 변인이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 나타내는지 살펴보았다.

1) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제한 상태에서 자기효능감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레

스, 조절변수인 자기효능감을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-19>와 같다.

Model 1에서의 설명력은 30.7%($R^2=.307$)로 나타났고, F값이 14.641($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 우선 통제변수인 결혼상태($\beta=-.139$, $p<.05$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.349$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 자기효능감($\beta=.270$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 자기효능감이 높을수록 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다.

Model 2에서의 설명력은 30.7%($R^2=.307$)로 Model 1과 동일하게 나타났으며, F값이 12.981($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 우선 통제변수인 결혼상태($\beta=-.139$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.346$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 자기효능감($\beta=.272$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이러한 결과는 자기효능감이 직무만족을 높이는 직접효과는 있으나, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 효과는 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 2>는 기각되었다.

<표 IV-19> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감의 조절효과

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.725	.091		40.919***	3.726	.091		40.832***	
통제 변수	성별	.070	.076	.050	.919	.070	.076	.050	.924
	연령	-.011	.090	-.008	-.124	-.010	.090	-.007	-.108
	최종학력	.012	.084	.008	.148	.015	.084	.009	.173
	결혼상태	-.185	.083	-.139	-2.220*	-.185	.084	-.139	-2.210*
	종교	-.057	.070	-.043	-.817	-.054	.071	-.041	-.759
	월소득	.016	.079	.012	.206	.014	.080	.011	.176
독립 변수	이차적외상 스트레스	-.347	.057	-.349	-6.102***	-.345	.058	-.346	-5.977***
조절 변수	자기효능감	.326	.071	.270	4.582***	.327	.071	.272	4.585***
상호 작용항	이차적 외상스트레스×자기효능감				.028	.090	.016	.312	
	R ²		.307				.307		
	Adjust R ²		.286				.283		
	F(p)		14.641***				12.981***		

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

2) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기효능감의 하위변인 조절효과 검증

(1) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자신감의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제한 상태에서 자신감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 자신감을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-20>과 같다.

Model 1에서의 설명력은 31.3%($R^2=.313$)로 나타났고, F값이 15.094($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta=-.150$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.321$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 자신감($\beta=.293$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고 자신감이 높을수록 직무만족은 높아짐을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 31.3%($R^2=.313$)로 Model 1과 동일하게 나타났으며, F값이 13.367($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta=-.150$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.320$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 자신감($\beta=.292$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이러한 결과는 자신감이 직무만족을 높이는 직접효과는 있으나, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 효과는 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 2-1>은 기각되었다.

<표 IV-20> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자신감의 조절효과

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.744	.089		41.842***	3.745	.090		41.624***	
성별	.050	.075	.036	.664	.050	.076	.036	.661	
연령	.003	.090	.003	.038	.004	.090	.003	.042	
통제 변수	최종학력	-.004	.083	-.003	-.049	-.004	.084	-.002	-.042
	결혼상태	-.199	.083	-.150	-2.398*	-.199	.083	-.150	-2.391*
	종교	-.048	.070	-.036	-.690	-.047	.070	-.036	-.672
	월소득	.006	.079	.004	.070	.005	.079	.004	.060
독립 변수	이차적외상 스트레스	-.319	.059	-.321	-5.440***	-.318	.059	-.320	-5.354***
조절 변수	자신감	.244	.050	.293	4.869***	.244	.051	.292	4.822***
상호 작용항	이차적 외상스트레스×자신감				.005	.059	.004	0.079	
	R ²			.313			.313		
	Adjust R ²			.292			.290		
	F(p)			15.094***			13.367***		

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

(2) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기조절효능감의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제된 상태에서 자기조절효능감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 자기조절효능감을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-21>과 같다.

Model 1에서의 설명력은 26.0%(R²=.260)로 나타났고, F값이 11.617(p<.001) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태

($\beta = -.133, p < .05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta = -.436, p < .001$)가 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model 2에서의 설명력은 26.1%($R^2 = .261$)로 Model 1보다 0.1% 향상되었으며, F 값이 10.348($p < .001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta = -.133, p < .05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta = -.437, p < .001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 다른 모든 변인에서는 통계적으로 유의미하지 않은 결과를 보였다. 즉, 자기조절 효능감은 직무만족에 영향을 미치지 않으며, 조절효과도 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 2-2>는 기각되었다.

<표 IV-21> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 자기조절효능감의 조절효과

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.801	.092		41.125***	3.801	.093		41.076***	
통제 변수	성별	.061	.078	.043	.776	.057	.079	.041	.730
	연령	-.069	.092	-.052	-.752	-.069	.092	-.052	-.750
	최종학력	-.029	.086	-.019	-.341	-.033	.087	-.021	-.381
	결혼상태	-.176	.086	-.133	-2.046*	-.177	.086	-.133	-2.047*
	종교	-.071	.072	-.054	-.989	-.076	.073	-.057	-1.046
독립 변수	월소득	.002	.082	.001	.018	.003	.082	.002	.038
	이차적외상 스트레스	-.434	.055	-.436	-7.882***	-.435	.055	-.437	-7.883***
조절 변수	자기조절 효능감	.108	.064	.095	1.702	.104	.064	.092	1.633
상호 작용항	이차적 외상스트레스×자기조절효능감				-.056	.088	-.034	-.636	
	R^2		.260				.261		
	Adjust R^2		.237				.236		
	F(p)		11.617***				10.348***		

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

(3) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 과제난이도의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인

을 통제된 상태에서 과제난이도의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 과제난이도를 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-22>와 같다.

Model 1에서의 설명력은 32.2%($R^2=.322$)로 나타났고, F값이 15.744($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.381$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 반면, 조절변수인 과제난이도($\beta=.291$, $p<.001$)는 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 과제난이도가 높을수록 직무만족은 높아짐을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 32.2%($R^2=.322$)로 Model 1과 동일하게 나타났으며, F값이 13.963($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.379$, $p<.001$)가 여전히 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조절변수인 과제난이도($\beta=.290$, $p<.001$)는 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이러한 결과는 과제난이도는 직무만족을 높이는 직접효과는 있으나, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 효과는 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 2-3>은 기각되었다.

<표 IV-22> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 과제난이도의 조절효과

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.708	.090		41.132***	3.710	.091		40.973***	
통제 변수	성별	.095	.075	.068	1.267	.095	.075	.068	1.256
	연령	-.029	.088	-.022	-.327	-.028	.088	-.021	-.316
	최종학력	.025	.083	.016	.297	.025	.083	.016	.297
	결혼상태	-.158	.082	-.119	-1.917	-.157	.083	-.118	-1.898
	종교	-.071	.069	-.053	-1.024	-.067	.070	-.051	-.969
	월소득	.021	.078	.016	.271	.019	.079	.014	.236
독립 변수	이차적외상 스트레스	-.379	.053	-.381	-7.138***	-.377	.053	-.379	-7.054***
	과제난이도	.254	.048	.291	5.254***	.253	.048	.290	5.229***
상호 작용항	이차적 외상스트레스×과제난이도				.025	.071	.018	.355	
R ²			.322		.322				
Adjust R ²			.302		.299				
F(p)			15.744***		13.963***				

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

7. 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 슈퍼비전의 조절 효과

본 연구에서는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 슈퍼비전의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 슈퍼비전의 3가지 하위변인인 행정적 슈퍼비전, 교육적 슈퍼비전, 지지적 슈퍼비전으로 나누어 분석하였으며, 각각의 변인이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계에서 조절효과를 나타내는지 살펴보았다.

1) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 슈퍼비전의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인

을 통제된 상태에서 슈퍼비전의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 슈퍼비전을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-23>과 같다.

Model 1에서의 설명력은 33.7%($R^2=.337$)로 나타났고, F값이 16.803($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta=-.146$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.412$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 슈퍼비전($\beta=.302$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 슈퍼비전 인식이 높을수록 직무만족은 높아짐을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 34.6%($R^2=.346$)로 Model 1보다 설명력이 0.9% 향상되었으며, F값이 15.520($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 여전히 통제변수인 결혼상태($\beta=-.137$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.418$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 슈퍼비전($\beta=.304$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이러한 결과는 슈퍼비전이 직무만족을 높이는 직접효과는 가지고 있으나, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 효과는 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 3>은 기각되었다.

<표 IV-23> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 슈퍼비전의 조절효과

구분	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.843	.086		44.473***	3.847	.086		44.740***
통제 변수								
성별	.035	.074	.025	.466	.029	.074	.021	.392
연령	-.142	.087	-.107	-1.629	-.133	.087	-.101	-1.541
최종학력	-.039	.081	-.025	-.475	-.035	.081	-.022	-.428
결혼상태	-.194	.082	-.146	-2.372*	-.182	.081	-.137	-2.239*
종교	-.057	.068	-.043	-.828	-.052	.068	-.040	-.771
월소득	.026	.077	.020	.335	.018	.077	.014	.238
독립 변수								
이차적외상 스트레스	-.410	.051	-.412	-8.021***	-.416	.051	-.418	-8.163***
조절 변수								
슈퍼비전	.276	.047	.302	5.826***	.277	.047	.304	5.883***
상호 작용항								
이차적 외상스트레스×슈퍼비전					.134	.068	.098	1.956
R ²			.337				.346	
Adjust R ²			.317				.324	
F(p)			16.803***				15.520***	

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

2) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 슈퍼비전의 하위변인 조절효과 검증

(1) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 행정적 슈퍼비전의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제한 상태에서 행정적 슈퍼비전의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 행정적 슈퍼비전을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-24>와 같다.

Model 1에서의 설명력은 32.7%($R^2=.327$)로 나타났고, F값이 16.127($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta=-.147$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.424$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 행정적 슈퍼비전($\beta=.284$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 행정적 슈퍼비전 인식이 높을수록 직무만족은 높아짐을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 33.4%($R^2=.334$)로 Model 1보다 설명력이 0.7% 향상되었으며, F값이 14.692($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 여전히 통제변수인 결혼상태($\beta=-.141$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.430$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 행정적 슈퍼비전($\beta=.293$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상호작용항은 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이러한 결과는 행정적 슈퍼비전이 직무만족을 높이는 직접효과를 가지고 있으나, 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 조절하는 효과는 나타나지 않음을 의미한다. 따라서 <가설 3-1>은 기각되었다.

<표 IV-24> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 행정적 슈퍼비전의 조절효과

구분	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.822	.087		43.952***	3.822	.087		44.071***
통제 변수								
성별	.058	.075	.042	.778	.057	.074	.041	.765
연령	-.148	.088	-.112	-1.682	-.142	.088	-.108	-1.625
최종학력	-.026	.082	-.017	-.314	-.020	.082	-.013	-.248
결혼상태	-.196	.082	-.147	-2.383*	-.188	.082	-.141	-2.289*
종교	-.055	.069	-.041	-.793	-.050	.069	-.038	-.735
월소득	.039	.078	.029	.493	.031	.078	.024	.403
독립 변수								
이차적외상 스트레스	-.422	.051	-.424	-8.239***	-.427	.051	-.430	-8.351***
조절 변수								
행정적 슈퍼비전	.264	.048	.284	5.468***	.273	.048	.293	5.623***
상호 작용항								
이차적 외상스트레스×행정적 슈퍼비전					.111	.070	.081	1.577
R ²			.327				.334	
Adjust R ²			.307				.311	
F(p)			16.127***				14.692***	

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

(2) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 교육적 슈퍼비전의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제한 상태에서 교육적 슈퍼비전의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상스트레스, 조절변수인 교육적 슈퍼비전을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-25>와 같다.

Model 1에서의 설명력은 32.0%(R²=.320)로 나타났고, F값이 15.591(p<.001) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태(β =-.146, p<.05)와 독립변수인 이차적 외상스트레스(β =-.416, p<.001)가 부(-)적

으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 교육적 슈퍼비전($\beta=.271, p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 교육적 슈퍼비전 인식이 높을수록 직무만족은 높아지는 것을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 33.0%($R^2=.330$)로 Model 1보다 설명력이 1% 향상되었으며, F값이 14.455($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 여전히 통제변수인 결혼상태($\beta=-.138, p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.422, p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 교육적 슈퍼비전($\beta=.272, p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 교육적 슈퍼비전의 조절효과를 분석하기 위해 투입된 이차적 외상스트레스×교육적 슈퍼비전의 상호작용항($\beta=.101, p<.05$)은 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의미하였다.

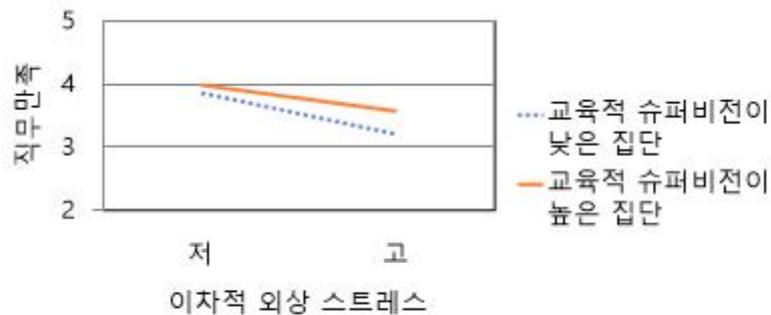
Model 1, 2의 설명력을 비교했을 때, Model 2는 Model 1에 비해 설명력이 1% 증가하였다. 이러한 연구결과는 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 교육적 슈퍼비전이 조절효과를 가지는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 교육적 슈퍼비전이 조절효과를 가지므로, <가설 3-2>는 채택되었다.

교육적 슈퍼비전의 조절효과를 그래프를 통해 살펴보면 [그림 IV-1]과 같다. 교육적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 집단의 직무만족 그래프는 교육적 슈퍼비전 인식 수준이 낮은 집단의 직무만족 그래프보다 상위에 있다. 이는 교육적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 집단의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 또한, 교육적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 집단은 이차적 외상스트레스가 높을 때에도 직무만족이 완만하게 감소하고 있음을 알 수 있다. 따라서 교육적 슈퍼비전은 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계를 완화하는 조절효과를 보이고 있음을 확인할 수 있다.

<표 IV-25> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 교육적 슈퍼비전의 조절효과

구분	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t
(상수)	3.848	.088		43.960***	3.853	.087		44.245***
통제 변수	성별	.032	.075	.023	.432	.027	.075	.359
	연령	-.128	.088	-.097	-1.460	-.118	.088	-1.354
	최종학력	-.045	.082	-.029	-.547	-.044	.082	-.542
	결혼상태	-.193	.083	-.146	-2.341*	-.183	.082	-.138
	종교	-.062	.069	-.047	-.904	-.059	.069	-.854
	월소득	.019	.078	.014	.238	.014	.078	.175
독립 변수	이차적외상 스트레스	-.414	.052	-.416	-7.999***	-.420	.052	-8.141***
조절 변수	교육적 슈퍼비전	.228	.044	.271	5.166***	.230	.044	5.219***
상호 작용항	이차적 외상스트레스×교육적 슈퍼비전				.130	.065	.101	1.992*
	R ²		.320				.330	
	Adjust R ²		.300				.307	
	F(p)		15.591***				14.455***	

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



[그림 IV-1] 교육적 슈퍼비전 조절효과 그래프

(3) 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 지지적 슈퍼비전의 조절효과 검증

이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 인구사회학적 특성 변인을 통제된 상태에서 지지적 슈퍼비전의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 분석절차는 1단계에서는 통제변수와 독립변수인 이차적 외상

스트레스, 조절변수인 지지적 슈퍼비전을 투입하였고, 2단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 추가로 투입하였다.

또한, 변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는지를 검증하기 위하여 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 측정하였고, VIF값이 10이상인 변인들에 대해서는 평균중심화를 진행하였다. 그 결과는 <표 IV-26>과 같다.

Model 1에서의 설명력은 33.0%($R^2=.330$)로 나타났고, F값이 16.304($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 통제변수인 결혼상태($\beta=-.129$, $p<.05$)와 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.414$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 지지적 슈퍼비전($\beta=.289$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 미혼일수록, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지고, 지지적 슈퍼비전 인식이 높을수록 직무만족은 높아지는 것을 의미한다.

Model 2에서의 설명력은 34.7%($R^2=.347$)로 Model 1보다 설명력이 1.7% 향상되었으며, F값이 15.579($p<.001$) 수준에서 유의미하였다. 구체적인 변수의 영향력을 살펴보면, 독립변수인 이차적 외상스트레스($\beta=-.414$, $p<.001$)가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 조절변수인 지지적 슈퍼비전($\beta=.282$, $p<.001$)은 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 지지적 슈퍼비전의 조절효과를 분석하기 위해 투입된 이차적 외상스트레스×지지적 슈퍼비전의 상호작용항($\beta=.132$, $p<.01$)은 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의미하였다.

Model 1, 2의 설명력을 비교했을 때, Model 2는 Model 1에 비해 설명력이 1.7% 증가하였다. 이러한 연구결과는 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 관계에서 지지적 슈퍼비전이 조절효과를 가지는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 지지적 슈퍼비전이 조절효과를 가지므로, <가설 3-3>은 채택되었다.

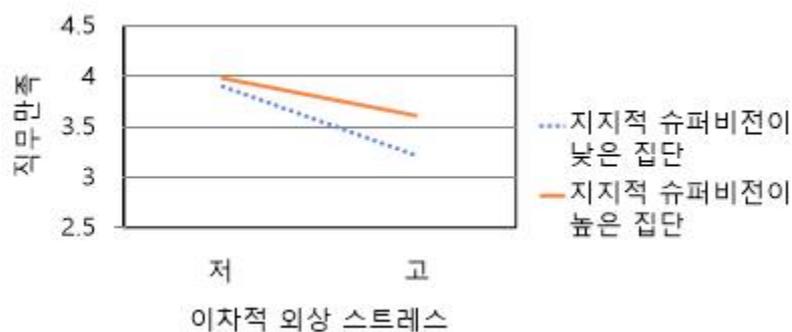
지지적 슈퍼비전의 조절효과를 그래프를 통해 살펴보면 [그림 IV-2]와 같다. 지지적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 집단의 직무만족 그래프는 지지적 슈퍼비전 인식 수준이 낮은 집단의 직무만족 그래프보다 상위에 있다. 이는 지지적 슈퍼비전 인식 수준이 높은 집단의 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 또한, 지지적 슈

퍼비전 인식 수준이 높은 집단은 이차적 외상스트레스가 높을 때에도 직무만족이 완만하게 감소하고 있음을 알 수 있다. 따라서 지지적 슈퍼비전이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계를 완화하는 조절효과를 보이고 있음을 확인할 수 있다.

<표 IV-26> 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 지지적 슈퍼비전의 조절효과

구분	Model 1				Model 2				
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	
(상수)	3.864	.087		44.379	3.871	.086		44.932	
성별	.006	.075	.004	.079	-.010	.074	-.007	-.129	
연령	-.116	.087	-.088	-1.339	-.114	.086	-.086	-1.321	
통제 변수	최종학력	-.056	.082	-.036	-.683	.081	-.031	-.591	
	결혼상태	-.171	.082	-.129	-2.086*	-.154	.081	-.116	-1.898
	종교	-.061	.069	-.046	-.895	-.057	.068	-.043	-.847
	월소득	-.009	.078	-.007	-.122	-.017	.077	-.013	-.219
독립 변수	이차적외상 스트레스	-.412	.051	-.414	-8.014***	-.412	.051	-.414	-8.112***
조절 변수	지지적 슈퍼비전	.199	.036	.289	5.564***	.194	.035	.282	5.472***
상호 작용항	이차적 외상스트레스×지지적 슈퍼비전				.131	.050	.132	2.624**	
	R ²	.330				.347			
	Adjust R ²	.310				.325			
	F(p)	16.304***				15.579***			

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



[그림 IV-2] 지지적 슈퍼비전 조절효과 그래프

V. 결론 및 제언

1. 연구결과 요약 및 논의

본 연구의 목적은 제주지역 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 두 변수 간의 관계에서 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 제주도 내 사회복지 관련 기관에 근무하는 사회복지사 274명의 설문이 최종 분석에 사용되었으며, 주요 결과의 요약은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별은 여성이 66.8%(183명)로 남성보다 2배 이상 많았다. 연령은 30대 38.0%(104명), 40대 31.8%(87명)로 전체의 약 70%를 차지하고 있었고, 최종학력은 대졸 57.3%(157명), 대학원 재학 이상 23.7%(65명)로 전체의 81%를 차지하고 있었다. 결혼상태는 기혼이 56.6%(155명)로 다소 많았고, 종교는 없다고 응답한 수가 55.5%(152명)로 다소 많았으며, 업무유형은 장애인 업무 종사자가 40.9%(112명)로 가장 많았다.

현 근무지 경력은 1년~3년 미만 29.2%(80명)과 3년~7년 미만 28.5%(78명)이 절반 이상을 차지하고 있었으며, 평균 4.92년으로 나타났다. 월소득은 200만원~250만원 미만이 41.2%(113명)로 가장 많았다.

둘째, 주요 변수의 수준을 살펴보면, 이차적 외상스트레스는 평균은 5점 만점에서 2.04로 중앙값보다 다소 낮은 수준으로 확인되었다. 하위변인별로는 침습적 사고가 2.10, 회피적 사고가 1.91로 침습적 사고가 약간 높은 것으로 나타났다. 한편, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.65로 중앙값보다 높은 수준으로 확인되었다.

자기효능감은 5점 만점에 평균 3.34로 중앙값보다 높은 수준으로 나타났으며, 하위변인별로는 자신감이 3.60, 자기조절효능감이 3.43, 과제난이도가 2.79 순으로 나타났다. 슈퍼비전은 5점 만점에 평균 3.59로 중앙값보다 높은 수준으로 나타났는데, 하위변인별로는 행정적 슈퍼비전 3.61, 교육적 슈퍼비전 3.63, 지지적 슈퍼

비전 3.41로 나타났다.

셋째, 인구사회학적 특성에 따른 주요 변수의 차이 검증결과를 살펴보면, 이차적 외상스트레스는 성별, 월소득에서 유의미한 차이가 나타났다. 성별에서는 남자보다는 여자가 이차적 외상스트레스 수준이 높았는데. 이는 선행연구(신민정, 2007; 고영빈, 2008; 박지영, 2008; 박지영, 2013; 임정숙, 2013)와 일치한다. 월소득에서도 유의미한 차이가 나타났는데, 월소득 350만원 이상이 이차적 외상스트레스 수준이 높게 나타났다. 이러한 결과로 월소득이 많을수록 이차적 외상스트레스도 높다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 소속 기관의 특성이나 직위 등과 관련이 있을 것으로 추정된다(김지은·김혜연·김혜원·송인한, 2017).

직무만족은 연령, 결혼상태, 월소득에서 유의미한 차이가 나타났다. 연령에서는 50대가 직무만족 수준이 높게 나타났다. 이러한 결과는 나이가 많을수록 직무만족이 높다는 선행연구(남선이·남승규, 2006; 박종일, 2008; 서선례, 2008; 전상원, 2009; 임정숙, 2013; 김주희, 2015; 임정숙·윤명숙, 2014; 김기현, 2017; 박민수·정소희, 2019; 김인선, 2020; 장원중, 2020)와 일치한다. 이렇게 나이가 많을수록 직무만족이 높은 것은 사회복지 현장경험이 축적되어 업무가 능숙해지고 안정적인 위치에 있기 때문인 것으로 사료된다.

결혼상태에서는 기혼일수록 직무만족이 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구(박종일, 2008; 임정숙, 2013; 임정숙·윤명숙, 2014; 류해룡, 2017; 김인선, 2020)와 일치한다. 월소득에서도 유의미한 차이가 나타났는데, 300~350만원 미만의 월소득을 받는 집단일수록 직무만족 수준이 높은 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과는 급여가 많을수록 직무만족이 높다는 선행연구(박종일, 2008; 신동훈, 2015; 선주형, 2020)와 일치한다.

자기효능감은 연령, 최종학력, 결혼상태, 현 근무지 경력, 월소득에서 유의미한 결과가 나타났다. 먼저 연령에서는 50대가 20대에 비해 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 나이가 많을수록 자기효능감이 높다는 선행연구(박종일, 2008; 박윤미, 2011; 전상원, 2009; 김용구, 2014; 양정빈·김도윤·류순옥·김자영, 2015; 김우호, 2017; 류해룡, 2017)와 일치한다.

최종학력에서는 대학원 재학 이상과 대졸이 전문대졸보다 자기효능감 수준이 높게 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 자기효능감이 높다는 선행연구

(김수현, 2008; 박종일, 2008; 민순·김혜숙·하윤주, 2010; 박윤미, 2011; 김용구, 2014; 정희연, 2016; 김우호, 2017; 류해룡, 2017)와 일치한다.

결혼상태에서는 미혼보다 기혼이 자기효능감 수준이 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구(김민애, 2002; 조성연, 2005; 박종일, 2008; 김용구, 2014; 김우호, 2017; 류해룡, 2017)와 일치한다.

현 근무지 경력은 10년 이상이 자기효능감 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력이 많을수록 자기효능감이 높다는 선행연구(남선이·남승규, 2006; 김용구, 2014; 최현민, 2017)와 일치한다. 월소득에서는 350만원 이상이 자기효능감 수준이 높게 나타났는데, 이러한 결과는 월소득이 많을수록 자기효능감 수준이 높다는 선행연구(박종일, 2008; 김용구, 2014; 김우호, 2017)와 일치한다.

슈퍼비전은 성별, 연령, 업무유형에서 유의미한 차이가 나타났다. 먼저 성별에서는 남자가 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구(김혜진, 2005; 이은아, 2009)와 일치한다. 연령에서는 20대가 타 연령보다 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 선행연구(김혜진, 2005; 최현민, 2017)와 일치한다. 끝으로 업무유형에서는 노인업무가 복지관 업무보다 슈퍼비전 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 주요 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 이차적 외상스트레스는 직무만족, 자기효능감, 슈퍼비전과 부(-)적 상관관계를 보였다. 이러한 연구결과는 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 부(-)적 상관관계를 보인 선행연구(임정숙, 2013; 임정숙·윤명숙, 2014)를 지지한다. 또한, 이차적 외상스트레스가 소진, 이직의도 등의 직무태도와 정(+)적 상관관계를 보인다는 선행연구(신민정, 2007; 김민선, 2017; 송수경, 2019; 권경미, 2019)와 일맥을 같이 한다. 그리고 이차적 외상스트레스와 자기효능감, 이차적 외상스트레스와 슈퍼비전 간 부(-)적 상관관계를 가진 다수의 선행연구를 지지한다(박윤미, 2011; 정여주, 2011; 양정빈·김도윤·류순옥·김자영, 2015; 정희연, 2016; 김갑숙·이숙현, 2019).

반면, 자기효능감과 슈퍼비전은 직무만족과 정(+)적 상관관계를 보였다. 이러한 연구결과는 다수의 선행연구(신재원, 2001; 강영식, 2006; 박종일, 2008; 서선례, 2008; 이은아, 2009; 전상원, 2009; 박경자·오유진, 2013; 김용구, 2014; 김신열·최정민, 2016; 정희연, 2016; 선주형, 2020; 신문영·박종두, 2020)를 지지한다.

다섯째, 이차적 외상스트레스와 각 하위변인이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 이차적 외상스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지는 것으로 나타났다. 또한, 하위변인 침습적 사고와 회피적 사고가 각각 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타나, 이차적 외상스트레스와 하위변인 모두가 직무만족에 부(-)적 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과는 임정숙(2013), 임정숙과 윤명숙(2014)의 연구결과를 지지하고, 이차적 외상스트레스가 소진, 이직의도에 정(+)적 영향을 확인한 선행연구(오진환·임난영, 2006; 김현진, 2014; 이현정·김지영, 2016; 정희연, 2016; 김민선, 2017; 권경미, 2019; 송수경, 2019)와 일맥을 같이 한다. 이러한 연구결과는 결국, 직무만족 향상을 위해 이차적 외상스트레스에 대한 조기 개입의 필요성을 제기해 준다.

여섯째, 자기효능감과 각 하위변인이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 조절효과를 검증한 결과, 자기효능감과 하위변인 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도는 모두 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과로 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 부정적 영향은 개인 내적 변인인 자기효능감을 높이는 것만으로는 한계가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 사회복지사가 클라이언트에게 사회복지서비스를 실천하는 과정에서 경험할 수 있는 이차적 외상스트레스를 완화하고 직무만족을 향상시키기 위해서는 조직적·제도적 장치가 필요하다.

일곱째, 슈퍼비전과 각 하위변인이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 조절효과를 검증한 결과, 슈퍼비전과 하위변인 행정적 슈퍼비전은 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 반면, 하위변인 교육적 슈퍼비전과 지지적 슈퍼비전은 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 조절효과를 가지는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과는 박경자와 오유진(2013)이 요양보호사를 대상으로 직무스트레스와 직업만족과의 관계에서 슈퍼비전의 하위변인 모두 조절효과를 가진다는 연구결과를 일부 지지한다. 이는 사회복지현장에서 업무 계획, 업무 모니터링, 업무할당, 업무조정 등의 행정적 슈퍼비전이 교육적 슈퍼비전, 지지적 슈퍼비전에 비해 잘 수행되고 있지 않아 조절효과를 나타내지 못하는 것으로 사료된다. 그러나 본 연구에서 행정적 슈퍼비전이 직무만족에 정적인 영향을 미치는 변인으로 나타났기 때문에 행정적 슈퍼비전을 체계적으로 제공할 수 있도록 기관에서의 적극적인 노력의

필요성을 제기할 수 있다.

본 연구에서 분석한 가설검증 결과를 종합해보면, <표 V-1>과 같다.

<표 V-1> 연구가설 검증결과

구분	가설	검증결과
가설 1.	이차적 외상스트레스는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-1.	침습적 사고는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 1-2.	회피적 사고는 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감은 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-1.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자신감은 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-2.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기조절효능감은 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-3.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 과제난이도는 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 3.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 3-1.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 행정적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.	기각
가설 3-2.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 교육적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.	채택
가설 3-3.	이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 지지적 슈퍼비전은 조절효과를 가질 것이다.	채택

2. 연구의 함의 및 제언

본 연구결과의 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 이차적 외상스트레스는 사회복지사의 직무만족을 낮추고, 클라이언트에게 양질의 휴먼서비스를 제공하는 데 방해가 되는 중요한 요인임을 확인하였다. 이는 사회복지사의 직무만족을 위해 이차적 외상스트레스를 예방하고 조기 개입의 중요성을 시사한다. 그동안 이차적 외상스트레스 관련한 연구들이 외상경험이 큰 클라이언트를 원조하는 직업군에 한정되어 왔고, 사회복지사를 대상으로 한 연구는 적조하였다. 그러나 본 연구를 통해 다양한 영역에서 클라이언트를 지원하는 사회복지사의 이차적 외상스트레스에도 관심을 가질 필요가 있음을 제기할 수 있다.

둘째, 본 연구를 통해 슈퍼비전이 이차적 외상스트레스와 직무만족 간의 관계에서 조절효과가 있음을 검증하였다. 두 변인 간의 관계에서 슈퍼비전의 조절효과를 검증한 연구는 부족한 실정이기 때문에 본 연구결과는 실증적 의의가 있다. 본 연구결과로, 슈퍼비전이 사회복지사의 이차적 외상스트레스로 인한 직무만족의 부정적 영향을 줄일 수 있는 변인임을 확인하였기에, 사회복지사의 직무만족을 위해서는 사회복지사의 개인적인 노력도 중요하지만, 조직적 차원에서 정기적인 슈퍼비전 제공이 요구된다.

본 연구결과를 바탕으로 사회복지사의 이차적 외상스트레스로 인한 직무만족을 높이기 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 사회복지사의 이차적 외상스트레스 수준이 비록 심각한 수준은 아니지만, 지속적으로 누적되면 만성화로 인한 소진과 직무불만족이 발생할 우려가 있다. 따라서 사회복지사의 이차적 외상스트레스에 대한 기관 차원의 관리가 필요하다. 사회복지사는 이차적 외상스트레스를 겪고 있음에도 업무특성으로 당연한 것으로 받아들이기도 하고, 이차적 외상스트레스인지 잘 모르기도 한다. 이를 개선하기 위해 기관 차원에서 이차적 외상스트레스에 대한 교육과 자기인식, 자기관리 프로그램을 진행하여야 한다. 그뿐만 아니라, 이차적 외상스트레스 검사를 주기적으로 실시하여 고위험군에 대해서는 상담 지원도 필요하다. 제주도사회복지사

협회에서는 사회복지사의 소진, 심리적 어려움에 대한 심리상담서비스를 지원하고 있는데, 이를 활용할 수 있도록 기관 차원에서 수용적인 태도와 적극적인 노력이 이루어져야 한다.

둘째, 본 연구에서 교육적 슈퍼비전과 지지적 슈퍼비전이 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 유용한 변인임을 확인하였다. 따라서 사회복지사의 업무 수행에 필요한 교육적 슈퍼비전이 제공되어야 한다. 교육적 슈퍼비전을 제공하기 위해서는 슈퍼바이저가 체계적인 지식이나 기술을 바탕으로 둔 전문적인 슈퍼비전이 필요하다. 이를 위해서 슈퍼바이저의 전문성 확보가 우선되며 그 방법으로 한국사회복지사협회 보수교육에서 슈퍼바이저 교육 프로그램이 확대되어야 한다. 그뿐만 아니라, 기관 차원에서는 슈퍼바이저를 대상으로 워크숍, 외부전문가를 통한 전문적인 교육을 제공해야 하며, 조직 내 슈퍼비전으로 어려운 개입을 위해서는 외부전문가를 활성화해야 한다. 그리고 지지적 슈퍼비전의 기능을 강화하기 위한 조직 내 수용적이고 자율적인 분위기 조성이 필요하다. 이를 위해서는 구성원 한 명의 노력으로는 한계가 있으므로 조직에서 주기적인 소통의 시간을 마련할 필요가 있다. 또한, 슈퍼바이저는 일반적으로 조직에서 중간관리자 이상의 자격을 가지고 책임과 권한을 부여받는다. 그러므로 슈퍼바이저는 권한만큼 책임을 다하려는 스스로의 노력과 자질향상을 위한 자기개발에 힘써야 한다. 자질을 갖춘 슈퍼바이저의 격려와 지지는 슈퍼바이저가 수행하는 업무에 자신감과 사기를 높여 직무만족을 높일 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구결과에서 복지관 종사자의 슈퍼비전 인식이 낮게 나타났다. 복지관은 업무 과중으로 인한 시간 부족과 슈퍼비전의 비구조화 문제가 슈퍼비전을 실행하는데 장애요소가 되고 있다(안정선, 2007). 사회복지사의 업무 과중으로 인한 슈퍼비전 소홀은 장기적으로 사회복지사의 업무에는 물론 기관에도 손실을 초래하게 된다. 즉, 슈퍼비전이 사회복지사의 직무성과에 중요한 요소임에 따라 기관에서는 슈퍼비전을 공식화하여 정기적인 슈퍼비전 시간을 확보하고 지지적 업무환경을 조성하여 정규적인 슈퍼비전이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

3. 연구의 한계

본 연구는 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과를 검증하였으나 다음의 한계를 지니고 있다.

첫째, 본 연구는 제주지역 사회복지사 274명을 대상으로 연구한 결과로서 전체 사회복지사를 대상으로 일반화하기에는 한계가 있다.

둘째, 본 연구결과에서 복지관 종사자가 타 업무 종사자보다 회피적 사고 수준이 높고, 슈퍼비전 인식 수준이 낮게 나타났다. 그러나 본 연구 조사대상자의 업무유형 표본 수의 차이가 커서 정확한 연구결과를 도출하는 데 한계가 있다. 이에 추후 연구에서는 업무 유형별로 표본 수를 맞추어 연구를 수행할 필요성이 있다.

셋째, 본 연구는 설문 조사를 통한 양적 조사를 진행하였다. 양적 조사로는 이차적 외상스트레스와 직무만족 간 변인의 영향력을 충분히 설명하는 데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 슈퍼비전의 세부적인 요인들에 대한 심층적 연구가 필요하며, 질적 연구를 통해 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인을 연구할 필요가 있다.

넷째, 코로나 19로 연구대상자와 대면하여 설문을 수행하기에는 어려움이 있어, 시설장과 팀장급에게 설문지를 전달하고 배포하게 되다 보니 조직 분위기에 따라 응답이 긍정적으로 편향될 여지가 있다.

참고문헌

- 강영식. 2006. “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향”. 『사회복지정책』 26: 123-148.
- 강지희. 2015. “아동상담자의 외상 경험과 이차적 외상 스트레스 및 대리 외상에 대한 상담자 변인의 조절효과”. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 강철희·최소연. 2004. “슈퍼비전의 개념과 모델 및 선행 변인과 결과 변인에 관한 고찰: 사회복지조직을 위한 논의”. 『한국사회복지행정학회 학술대회 자료집』 5: 25-48.
- 강현주·조상미. 2010. “사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석”. 『한국사회복지행정학』 12(1): 301-335.
- 고영빈. 2008. “아동보호전문기관 상담원의 2차적 외상 스트레스에 영향을 미치는 요인”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 권경미. 2019. “아동보호전문기관 상담원의 이차적 외상스트레스와 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향”. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.
- 권자영·박향경. 2019. “사회복지종사자의 안전을 위한 보호체계 구축사업: 사회복지종사자의 직무외상 예방 및 대응체계 구축”. 『사회복지공동모금회 나눔문화연구소 연구보고서』 2019(2): 1-49.
- 권혜수·김소라. 2006. “성폭력 상담자의 대리 외상 경험에 대한 질적 연구”. 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』 18(3): 495-518.
- 김갑숙·이숙현. 2019. 성폭력상담자의 외상경험과 이차적 외상스트레스의 관계: 외상신념과 자기효능감의 매개 효과”. 『재활심리연구』 26(1): 59-76.
- 김기현. 2017. “장기요양기관 사회복지사의 슈퍼비전 기능이 직무만족도에 미치는 영향”. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김기현. 2019. “사회복지사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 자기효능감 매개효과를 중심으로”. 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』 9(12): 897-915.
- 김미숙. 2007. “자기효능감과 집단효능감의 상호작용이 성과 및 직무태도에 미치는 영향”.

- 는 영향에 관한 연구”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민선. 2012. “성폭력상담자의 이차적 외상 스트레스가 자기위로능력 및 심리적 안녕감에 미치는 영향:사회적 지지의 조절효과”. 광운대학교 상담복지정책 대학원 석사학위논문.
- 김민선. 2017. “사회복지사의 이차적 외상스트레스와 내·외재적 동기가 이직의도에 미치는 영향”. 강원대학교 산업과학대학원 석사학위논문.
- 김민애. 2002. “아동학대예방센터 상담원들의 2차적 외상 스트레스의 대처방법이 자기효능감에 미치는 영향 연구”. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김보경. 2012. “성폭력, 성매매 상담자의 이차적 외상 스트레스와 대리 외상의 관계에서 외상 신념의 매개 효과”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김소라. 2019. “사회복지사의 전문직업적 정체성이 서비스지향성과 직무만족에 미치는 영향”. 숭실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김수현. 2008. “정신보건사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인”. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김신열·최정민. 2016. “노인보호전문기관 상담원의 슈퍼비전과 직무만족 간 관계: 임파워먼트의 매개효과를 중심으로”. 『사회과학연구』 55(1): 155-180.
- 김아영·차정은. 1996. “자기효능감과 측정.” 『산업 및 조직 심리학회 동계학습발표대회 논문집』 51.
- 김영인. 2015. “슈퍼비전요인이 지역사회복지관 사례관리자의 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구”. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김영자. 2008. “노인요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과”. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용구. 2014. “사회복지사의 직무스트레스요인과 자기효능감이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. 동국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김우호. 2017. “장애인복지관 사회복지사의 직무요구-직무자원이 소진에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과”. 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 김유경. 2011. “북한이탈주민 서비스 실무자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인선. 2020. “복지관 근무 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관

- 한 연구”. 인제대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김정은·성희자. 2013. “직무스트레스가 사회복지사의 정신건강에 미치는 영향: 사회적지지와 매개효과를 중심으로”. 『사회과학 담론과 정책』 6(1): 187-213.
- 김중환. 2013. “사회복지사의 직무만족과 자기효능감에 관한 탐색적 연구”. 『한국컴퓨터정보학회논문지』 18(8): 157-165.
- 김주희. 2015. “장애인거주시설 종사자의 자아탄력성이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향”. 원광대학교 보건·보완의학대학원 석사학위논문.
- 김준환. 2013. “사회복지사 이직의도 영향요인에 관한 연구: SSO(Stress-Strain-Outcome) 모형을 중심으로”. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지연. 2016. “직무스트레스와 직무만족 간의 관계에서 자기효능감과 스트레스 대처방식의 조절효과: IT기업 종사자 중심으로”. 용문상담심리대학원대학교 석사학위논문.
- 김지은·김혜연·김혜원·송인환. 2017. “성폭력 피해자 지원 종사자가 경험하는 이차적 외상스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 탐색적 연구”. 『한국심리학회지:여성』 22(4): 491-509.
- 김진예. 2018. “장애인거주시설 사회복지사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향”. 위덕대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김현진. 2014. “정신보건사회복지사의 이차적 외상 스트레스가 외상 후 성장과 소진에 미치는 영향”. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜연. 2000. “사회복지관 중간관리자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜진. 2005. “수퍼비전이 사회복지사 자기효능감 지각에 미치는 영향: 서울시 종합사회복지관을 중심으로”. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 남선이·남승규. 2006. “사회복지생활시설 종사자의 직무만족”. 『한국사회복지행정학』 8(3): 1-30.
- 남선이·남승규·남미애. 2006. “사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별 직무만족이 전반적 직무만족에 미치는 영향”. 『한국사회복지학』 58(3): 195-221.
- 남지혜. 2013. “클라이언트 폭력이 정신보건현장 종사자의 소진에 미치는 영향: 지적 수퍼비전 조절효과를 중심으로”. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.

- 남현주·이현지. 2016. “시설요양보호사이 직무스트레스와 슈퍼비전, 소진과의 관계: 직업정체성의 매개효과”. 『노인복지연구』 71(3): 9-28.
- 남현주. 2020. “아동양육시설 보육사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지지와 슈퍼비전의 조절효과 검증”. 협성대학교 대학원 박사학위논문.
- 노지애. 2006. “수퍼비전을 통한 사회복지관 사회복지사의 소진 해소방안”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 노충래·주한나·손유경. 2008. “개인 및 조직특성과 대리외상이 성매매 피해여성 상담원들의 소진에 미치는 영향”. 『정신건강과 사회복지』 28: 265-293.
- 류해룡. 2017. “양로시설 요양보호사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 의사소통 능력과 자기효능감의 조절효과를 중심으로”. 상지대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 문지은. 2004. “사회복지관의 수퍼비전이 사회복지사의 전문직업성에 미치는 영향에 관한 연구: 서울특별시 소재 종합사회복지관을 중심으로”. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 민순·김혜숙·하운주. 2010. “간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과”. 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』 513-533.
- 박경자·오유진. 2013. “요양보호사의 직무스트레스, 인간관계스트레스, 슈퍼비전 및 직업만족과의 관계 연구: 슈퍼비전의 조절효과 검증을 중심으로”. 『노인복지연구』 60: 7-33.
- 박덕순. 2005. “의료사회복지사의 수퍼비전 실태에 관한 연구”. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 박미진. 2018. “사회복지사의 직무 스트레스가 성찰적 사고에 미치는 영향: 지역 사회복지관 슈퍼비전지지와 직무교육의 다층 조절 효과를 중심으로”. 『한국사회복지조사연구』 59: 143-167.
- 박민수·정소희. 2019. “사회복지사의 소진과 열정이 직무만족과 삶의 만족에 미치는 영향”. 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』 9(10): 563-575.
- 박선자. 2011. “사회복지사의 자아탄력성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 성균관대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

- 박수선. 2008. “수퍼비전이 사회복지사의 전문직업적 정체성에 미치는 영향: 서울, 경기 소재 사회복지관을 중심으로”. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 박윤미. 2011. “폭력피해자와 일하는 사회복지사의 직무특성과 심리적 자원 및 이차적 외상 스트레스”. 충북대학교 대학원 석사학위논문.
- 박윤미·윤희미. 2011. “외상생존자와 일하는 사회복지사의 소진에 대한 역할갈등, 업무부담과 이차적 외상 스트레스 및 자기효능감의 영향”. 『한국아동복지학』 36: 289-322.
- 박종두·정용충. 2020. “사회복지사의 윤리의식 수준이 직무만족에 미치는 영향: 자기효능감과 슈퍼비전의 조절된 매개효과를 중심으로”. 『한국케어매니지먼트연구』 35: 77-101.
- 박종일. 2008. “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에서 영적 안정이 중재효과”. 서울기독교대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지영. 2008. “아동보호전문기관 직원의 외상관련업무로 인한 스트레스 및 관련 요인 연구”. 『정신보건과 사회복지』 29: 177-206.
- 박지영. 2011. “한국형 이차적 외상스트레스척도의 구성타당화 연구”. 『한국사회복지학』 63(4): 33-57.
- 박지영. 2013. “외상피해원조실무자의 이차적 외상스트레스와 소진은 서로 다른가?”. 『사회복지연구』 44(2): 387-408.
- 박지혜. 2016. “사회복지사의 직무스트레스와 소진이 이직의도에 미치는 영향”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박철욱. 2007. “새터민의 대인관계적 외상경험, 용서, 경험회피와 외상 후 스트레스 증상 간의 관계”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현주. 2014. “사회복지조직의 슈퍼비전 기능이 사회복지사의 책무성에 미치는 영향: 슈퍼비전 관계를 중심으로”. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.
- 박희현. 2008. “아동상담자의 슈퍼비전 경험에 따른 직무스트레스가 역전이 관리 능력에 미치는 영향”. 『한국놀이치료학회지(놀이치료연구)』 11(2): 35-48.
- 배의식·류지선·백정원. 2015. “사회복지사의 직무환경 및 사회적 지지가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 공공·민간 사회복지사 비교 연구”. 『한국사회복지학회 학술대회 자료집』 4: 775-802.

- 백효진. 2010. “정신보건사회복지사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 서울 경기지역 정신보건사회복지사를 중심으로”. 성균관대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 서선례. 2008. “사회복지시설종사자의 사기와 자기효능감, 직무만족도의 관계 연구”. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 선주형. 2020. “정신건강복지센터 종사자의 내·외재적 동기가 직무만족도에 미치는 영향: 슈퍼비전의 조절효과를 중심으로”. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 송수경. 2019. “제주지역 사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무소진에 미치는 영향: 레질리언스의 조절효과를 중심으로”. 제주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 신동훈. 2015. “장애인복지관 사회복지사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향”. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 신문영·박종두. 2020. “사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:슈퍼비전 조절된 매개효과를 중심으로”. 『융합정보논문지』 10(7): 98-107.
- 신민정. 2007. “아동보호전문기관 상담원의 공감피로, 소진, 공감만족에 관한 인식연구”. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신수민. 2018. “성폭력피해자 지원센터 종사자의 이차적 외상 스트레스가 직무 스트레스에 미치는 영향: 직무교육의 조절효과”. 『사회복지연구』 49(1): 109-132.
- 신원정. 1991. “사회복지조직의 풍토가 사회사업가의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 신재원. 2001. “사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구”. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 심경순. 2003. “정신보건사회복지사의 직무만족에 관한 연구”. 『한국사회복지행정학』 10: 169-195.
- 안정선. 2007. “사회복지 슈퍼비전 표준 체계 개발에 관한 연구: 사회복지관 직원 슈퍼비전을 중심으로”. 서울여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 안정선·정은주. 2012. “개인 및 조직수준의 슈퍼비전이 아동보호전문기관 상담원의 직무만족에 미치는 효과:다수준 분석방법 활용”. 『학교사회복지』 23: 153-180.

- 양정빈·김도윤·류순옥·김자영. 2015. “사회복지전담공무원의 이차적 외상 스트레스 결정 요인”. 『한국콘텐츠학회논문지』 15(11): 115-125.
- 오진환·임난영. 2006. “소방대원의 이차 외상성 스트레스, 소진 및 신체적 증상의 영향요인 분석”. 『기본간호학회지』 13(1): 96-106.
- 유근환. 2006. “경상북도 사회복지사의 직무만족에 관한 연구”. 『한국지방자치연구』 8(1): 1-16.
- 윤연숙. 2019. “재가노인복지시설 요양보호사의 소진: 직무스트레스, 소명의식, 수퍼비전의 영향력을 중심으로”. 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 윤희미. 1996. “사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할”. 『한국사회복지학』 28: 251-280.
- 윤희미·정경진. 2008. “직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향”. 『생활과학연구논총』 12(1): 81-95.
- 이달선. 2015. “미디어 노출을 통한 재난사건과 이차적 외상 스트레스, 대처방식 관계”. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이변송·김진욱·함건식. 1995. “서울시 사회복지관 단순평가모형 개발”. 서울시정 개발연구원.
- 이승현. 2006. “학교사회복지사의 직무환경요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 학교 상주형 학교사회복지사를 중심으로”. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은아. 2009. “지역사회복지관의 수퍼비전이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 성결대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이임천·이상희. 2010. “청소년동반자의 직무스트레스가 직무만족과 심리적 소진에 미치는 영향: 자기효능감과 스트레스대처방식의 효과”. 『인간이해』 31(2): 123-139.
- 이정미. 2004. “사회복지시설 종사자의 직무만족도 및 헌신수준과 정신질환자의 서비스 효과성과의 관계에 대한 연구”. 『한국정신건강사회복지학회 학술 발표논문집』 5-31.
- 이지선. 2011. “가정폭력 및 성폭력 관련기관 종사자들이 경험하는 클라이언트 폭력이 소진에 미치는 영향에 관한 연구: 슈퍼비전의 조절효과 중심으로”.

- 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이현정·김지영. 2016. “정신간호사의 이차성 외상 스트레스와 공감만족이 소진에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과”. 『정신간호학회지』 25(4): 399-408.
- 이현지·유영준·김민수. 2019. “사회복지사의 성찰적 실천과 직무 만족과의 관계: 자기효능감의 매개효과”. 『한국케어매니지먼트연구』 33: 79-94.
- 임정숙. 2013. “정신보건사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 자아탄력성과 사회적 지지의 조절효과를 중심으로”. 전북대학교대학원 석사학위논문.
- 임정숙·윤명숙. 2014. “정신보건사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 자아탄력성과 사회적 지지의 조절효과”. 『정신건강과 사회복지』 42(1): 31-60.
- 장경애. 2004. “사회복지사의 재교육이 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 사회복지관을 중심으로”. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 장원중. 2020. “사회복지시설 종사자의 클라이언트 폭력 경험이 직무만족에 미치는 영향: 부정정서반응의 매개효과와 자아탄력성 및 의사소통의 조절 효과 검증”. 서울시립대학교대학원 박사학위논문.
- 전상원. 2009. “사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구 - 경기도 사회복지사를 중심으로”. 강남대학교 사회복지전문대학원 석사학위논문.
- 전석균. 2009. “정신보건사회복지사의 슈퍼비전이 직무환경과 소진에 미치는 영향에 대한 연구”. 『정신건강과 사회복지』 0(32): 106-134.
- 전재일·송유미. 2006. “사회복지사의 직무스트레스와 직무만족도간 대처행동의 조절효과”. 『한국지역사회복지학』 18: 133-160.
- 정려찬. 2020. “직원교육과 슈퍼비전이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 부산대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정신섭·손동영. 2019. “장기요양시설 시설장의 감성리더십이 자기효능감을 매개로 종사자의 직무만족에 미치는 영향”. 『한국복지실천학회지』 11(2): 1-27.
- 정여주. 2011. “여성폭력상담소 종사자의 자기효능감과 클라이언트 폭력이 이차적 외상에 미치는 영향 연구”. 충남대학교대학원 박사학위논문.
- 정혜숙·송지연. 2015. “성폭력 피해자를 돕는 사회복지사들의 분투와 성장: 원스톱 위기

- 개입 현장 사회복지사들의 경험을 중심으로”. 『사회복지연구』 46(4): 137-171.
- 정희연. 2016. “여성폭력 상담소 종사자들의 이차적 외상스트레스가 소진에 미치는 영향”. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.
- 제주사회복지연구센터. 2020. 『제주특별자치도 사회복지사 인권 실태조사 및 지원방안 연구보고서』
- 조성연. 2005. “보육교사의 직무만족도와 자기효능감”. 『교육과학연구』 36(1): 81-104.
- 조영림. 2018. “종합사회복지관 사회복지사의 일가치감과 이직의도에 관한 연구: 슈퍼비전의 조절효과 분석”. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 조완행. 2012. “성인 애착과 직무소진의 관계에서 자기효능감의 매개 효과”. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 진혜민·박병선. 2013. “사회복지사의 직무만족 영향 요인에 관한 메타분석”. 『한국사회복지학』 65(3): 107-130.
- 채정호. 2004. “외상 후 스트레스 장애의 진단과 병태 생리”. 『대한정신약물학회지』 15(1): 14-21.
- 천병선. 2007. “사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 노인적합형일자리사업의 사례를 중심으로”. 고려대학교 인문정보대학원 석사학위논문.
- 최소연. 2010. “사회복지전공학생의 사회복지효능감에 관한 연구”. 『한국사회복지교육』 12: 73-96.
- 최현민. 2017. “사회복지사의 감정노동과 소진에 관한 연구: 자기효능감과 슈퍼비전의 조절효과”. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 한국사회복지사협회. 2020. 『2020년 사회복지사 통계연감』
- 한소정. 2017. “트라우마 센터에서 근무한 사회복지사의 소진과 이차적 외상 스트레스 경험에 관한 질적 연구”. 『한국사회복지학』 69(2): 219-246.
- 허갑수. 2003. “의료기관 행정직원의 직무만족과 직장애착에 관한 실증적 연구”. 『인적자원관리연구』 7:31-62.
- 홍연숙. 2017. “제주지역 사회복지사들의 직무스트레스, 조직몰입 및 이직의도 간의 관계: 상사의 사회적 지원의 조절된 매개효과”. 『한국지역사회복지학』 61: 53-80.
- 홍영희. 2013. “사회복지사의 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.

- 황미경. 2007. "사회복지직공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구: 조직환경과 행정적 수퍼비전 기능을 중심으로". 『인사관리연구』 31(4): 1-24.
- Baird, S., and Jenkins. S. R. 2002. "Secondary Traumatic stress and Vicarious trauma: A Validational study." *Journal of traumatic stress* 15(5): 423-432.
- Baird, S., and Jenkins. S. R. 2003. "Vicarious Traumatization, Secondary Traumatic Stress, and Burnout in Sexual Assault and Domestic Violence Agency Staff." *Violence and Victims* 18(1): 71-86.
- Bandura, A. 1977. "A Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review* 82(2): 191-215.
- Bandura, A. 1986. "Social foundations of thought and action." England Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1997. "Self-efficacy: The exercise of control." NY: Freeman and Company.
- Brayfield, A. H., and Rothe. H. F. 1951. "An index of job satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 35(5): 307-311.
- Bride, B. E. 2007. "Prevalence of secondary traumatic stress among social workers." *Social Work* 52(1): 63-70.
- Creamer, T. R., and B. J. Liddle. 2005. "Secondary traumatic stress among disaster mental health workers responding to the eptember 11 attacks." *Journal of traumatic stress* 18(1): 89-96.
- Figley, C. R. 1995. "Compassion as Secondary Traumatic Stress Disorder: An Overview." In C. R. Figley(Ed). *Compassion fatigue*. New York: Brunner/Mazel.
- Figley, C. R. 2002. "Compassion fatigue and the psychotherapist's chronic lack of self care." *Journal of Clinical Psychology* 58: 1433-1441.
- Gentry, J. E., Baranowsky. A. B., and Dunning. K. 2002. "The accelerated recovery program for compassion fatigue." In C. R. Figley(Ed.), *Treating compassion fatigue*. New York, NY: Brunner-Routledge 123-137.
- Gibson, F., A. McGrath, and Reid. 1989. "Occupational stress un social work."

- British Journal of Social Work. Vol. 19.
- Green, B., Grace M., and Glesser, G. 1985. "Identifying Survivors at Risk: Long Term Impairment following the Beverly Hills Sipper Club Fire." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 53: 672-678.
- Gruenberg, B. 1980. "The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction." *The American Journal of Sociology* 86(2): 247-271.
- Kadushin, A. 1976. "Supervision in social work." New York: Columbia University Press.
- Kadushin, A. 1992. "Supervision in Social Work(3rd ed)." New York: Columbia University Press.
- Kassam-Adams, N. 1999. "The risks of treating sexual trauma: Stress and secondary trauma in psychotherapists." In B. H. Stamm(Ed.), "Secondary Traumatic Stress: Self-care issue for clinicians, researchers, and educators." (2nd ed., 37-48). Baltimore: Sidran Press.
- Lawer, E. E. 1973. "Expectancy Theory and Job Behavior and Human, Performance." New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. 2001. "Job burnout." *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.
- McCann, I. L., and Pearlman, L. A. 1990. "Vicarious Traumatization: A Framework for Understanding the Psychological Effects of Working with Victims." *Journal of traumatic stress* 3(1): 131-149.
- Pearlman, L. A., and Saakvitne, K. W. 1995. "Treating Therapists with Vicarious Traumatization and Secondary Traumatic Stress Disorders." Charles R. (Ed). *Compassion fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those who Treat the Traumatized*. New York: Brunner/Mazel Publishers 150-177.
- Perlman, L. A., and Mac, Ian. P. S. 1995. "Vicarious Traumatization; An empirical study of the effects of trauma work on the trauma therapists."

- Profession Psychology: Research and Practice 26(6): 558-565.
- Ploeg, E., and Kleber, R. J. 2003. "Acute and chronic job stressors among ambulance personnel: predictors of health symptoms", Occupational and Environmental Medicine 60: 40-46.
- Poulin, J. 1995. "Job Satisfaction of Social Work Supervisors and Administrators." Administration in Social Work 19(4): 35-49.
- Resick, P. A., Nishith, P., Weaver, T. L., Astin M. C., and Feuer, C. A. 2000. "A Comparison of Cognitive-processing Therapy with Prolonged Exposure and a Waiting Condition for the Treatment of Chronic Posttraumatic Stress Disorder in Female Rape Victims." Journal of Consulting and Clinical Psychology 70(4): 867-879.
- Robinson, Virginia. 1936. "Supervision in social casework." Chapel Hil, North Carolina: University of North Carolina Press.
- Sabin-Farrell, R., and Turpin. G. 2003. "Vicarious Traumatization: Implications for the Mental Health of Health Workers?." Clinical Psychology Review 23: 449-480.
- Salston, M., and Figley, C. R. 2003. "Secondary Traumatic Stress Effects of Working with Survivors of Criminal Victimization." Journal of traumatic stress 16(2): 167-174.
- Samios, C., Amber, A. K., and Abel, L. M. 2012. "Secondary traumatic stress and adjustment in therapists who work with sexual violence survivors: The moderating role of posttraumatic growth". British Journal of Guidance & Counseling 40(4): 341-356.
- Schauben, L. J., and Frazier, P. 1995. "Vicarious trauma: The effects on female counselors if working with sexual violence survivors." Psychology of Women Quarterly 19: 49-64.
- Steed, L. G., and Bicknell, J. 2001. "Trauma and the therapist: The experience of therapists working with the perpetrators of sexual abuse." The Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies 1(5): 2001-1.

- Theresa, M. O' Haloranand Jeremy, and M. Linton. 2000. "Stress on the Job: Self-Care Resources for Counselors." *Journal of Mental Health Counseling* 22: 354-364.
- Towel, Charlotte. 1962. "Role of Supervision in the Union of Cause and Function in Social Work." *Social Service Review* 36: 396-411
- Wood, R. E., and Locke, E. A. 1987. "The reaction of self-efficacy and grade goals to academic performance." *Educational Psychologist Measurement* 47: 1013-1024.
- Wrenn, L. J. 2005. "The relationship between personal trauma exposure and secondary traumatic stress for social workers." *Dissertation Abstracts International* 66: 1963.

<Abstract>

**The Effects of Secondary Traumatic Stress in
Social Workers on Job Satisfaction
: Moderating effects of Self-efficacy and Supervision**

Yang, Gil Young

Department of Social Welfare

Graduate School of Public Health and Welfare

Jeju National University

Supervised by Professor Kim, Sang Mi

The purpose of this study is to understand the level of secondary traumatic stress, job satisfaction, self-efficacy, and supervision in social workers working in Jeju area and seek a practical means for reducing negative effect exerted on job satisfaction by secondary traumatic stress among social workers by validating the moderating effect of self-efficacy and supervision between secondary traumatic stress and job satisfaction as well as the effect of secondary traumatic stress on job satisfaction. To achieve this goal, survey had been conducted on social workers working in social welfare institutions within Jeju Island. The survey lasted between March 25th 2021 to April 15th 2021 and surveys were distributed among 296 social workers from 29 institutions. The data collected from 274 participants were used in final analysis. Methods of the analysis included SPSS Statistics 25 to perform technical statistics on important factors, t-test, ANOVA, correlation analysis, and hierarchial analysis.

The result of the study is as follows. First, secondary traumatic stress is

slightly lower than the median with the average value of 2.04, while job satisfaction with the average value of 3.65, self-efficacy with the average value of 3.34, and supervision with the average value of 3.59 were higher than the median value. Second, higher the secondary traumatic stress among social workers are, lower their job satisfaction was. Third, confidence, self-regulated efficacy, and task difficulty, all of which are lower factors of self-efficacy, are shown to have no moderating effect between secondary traumatic stress and job satisfaction. Fourth, educational supervision and supportive supervision, both of which are lower factors of supervision, are shown to have moderating effect between secondary traumatic stress and job satisfaction by reducing the negative exerted by former to the latter.

Such result suggests that prevention and management on the level of institution is necessary to reduce secondary traumatic stress among social workers since low level of secondary traumatic stress in social workers may cause burn out and job dissatisfaction by becoming chronic problem. Also, the study offers practical means for the provision of supportive supervision and acquisition of professionalism from supervisors for educational supervision which is required for social workers to handle their tasks as the moderating effect of educational-supportive supervision on negative effect of secondary traumatic effect on job satisfaction had been confirmed. Additionally, as there are insufficient studies for investigating moderating effect of self-efficacy and supervision on relationship between secondary traumatic stress and job satisfaction, this study holds practical significance.

Keyword: social workers, secondary traumatic stress, job satisfaction, self-efficacy, supervision, moderating effect

사회복지사의 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

안녕하십니까?

제주지역 사회복지현장에서 지역사회복지 증진을 위해 애쓰시는 귀하의 노력에 감사를 드립니다. 저는 제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과 석사과정에 재학 중이며, 사회복지현장에서 근무하고 있습니다.

본 설문지는 제주지역 사회복지 관련 기관에 근무하는 사회복지사를 대상으로 이차적 외상스트레스가 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하고 개선방안을 모색하기 위해 작성되었습니다.

본 설문지는 정답이 따로 없으므로 한 문항도 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다. 귀하가 응답해주신 모든 내용은 본 연구의 목적으로만 사용되며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 비밀이 엄격히 보장됨을 약속드립니다.

바쁘신 가운데 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2021년 3월

연구자 : 양길영

지도교수 : 김상미 교수

소 속 : 제주대학교 보건복지대학원
사회복지학과 석사과정

Ⅲ. 다음은 자기효능감에 대한 질문입니다. 각 문항을 읽고 자신을 가장 잘 나타내거나 혹은 자신에 대하여 생각하고 있는 것과 가깝다고 판단되는 정도의 번호에 체크(✓)해 주십시오.

번호	문항	전혀 아니다	가끔 그렇다	보통 이다	자주 그렇다	항상 그렇다
1	나는 부담스러운 상황에서는 우울감을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	나는 일을 조직적으로 처리하는 편이다.	1	2	3	4	5
3	나는 큰 문제가 생기면 불안해서 아무것도 할 수가 없다.	1	2	3	4	5
4	나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다.	1	2	3	4	5
5	나는 위협한 상황에 잘 대처할 수 없을 것 같아 불안하다.	1	2	3	4	5
6	일은 쉬운 것일수록 좋다.	1	2	3	4	5
7	나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 분석해 낼 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.	1	2	3	4	5
9	만일 일을 선택할 수 있다면 어려운 것 보다는 쉬운 것을 선택할 것이다.	1	2	3	4	5
10	나는 위협적인 상황에서는 스트레스를 필요이상 받는다.	1	2	3	4	5
11	어떤 일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌이 든다.	1	2	3	4	5
12	어떤 문제에 대한 나의 판단은 대체로 정확하다.	1	2	3	4	5
13	주변 사람들이 나보다 모든 면에서 뛰어난 것 같다.	1	2	3	4	5
14	나는 항상 목표를 세우고 그것에 비추어 일의 진행 상태를 확인할 수 있다.	1	2	3	4	5
15	좀 실수하더라도 어려운 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
16	나는 어려운 일이 생기면 당황스러워 어찌할 바를 모른다.	1	2	3	4	5
17	나는 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다.	1	2	3	4	5
18	어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미나는 일이다.	1	2	3	4	5
19	나는 계획을 잘 짤 수 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡을 수 있다.	1	2	3	4	5
21	나는 어려움이 있을 때에도 지속적으로 노력한다.	1	2	3	4	5
22	아주 쉬운 일 보다는 차라리 어려운 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
23	나는 무슨 일이든 정확하게 처리할 수 있다.	1	2	3	4	5
24	어떤 일이 처음에 잘 안되더라도 나는 될 때까지 해본다.	1	2	3	4	5

IV. 다음은 귀 기관에서 이루어지고 있는 슈퍼비전 유형에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 칸에 체크(✓)해 주십시오.

(*슈퍼바이저란 본인보다 상위 직위를 가지고 있는 상급자로서, 공식적·비공식적으로 슈퍼비전을 제공하는 사람을 의미합니다.)

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
나의 슈퍼바이저는...						
1	지역사회 또는 기관에서 이행되는 계획들에 대해 직원들과 의논한다.	1	2	3	4	5
2	기관의 정책과 업무과정을 결정한다.	1	2	3	4	5
3	직원들에게 업무과정을 전달한다.	1	2	3	4	5
4	프로그램과 사업에 대한 자원을 할당한다.	1	2	3	4	5
5	직원들의 임금과 특별급여(근로자의 연금, 특별휴가, 건강보험 등)에 관한 일을 처리한다.	1	2	3	4	5
6	클라이언트의 불만을 처리하고, 긴급상황시 완충역할을 한다.	1	2	3	4	5
7	직원들의 휴가나 훈련시간을 조정한다.	1	2	3	4	5
8	신임 사회복지사 임용(인터뷰, 사정)에 참여한다.	1	2	3	4	5
9	사회복지사들의 사례부담(case loads)을 조정한다.	1	2	3	4	5
10	사회복지사들의 사례기록을 재검토한다.	1	2	3	4	5
11	사회복지사들의 성과물(output)을 재검토한다.	1	2	3	4	5
12	사회복지사들에게 할당된 업무가 제시간에 완수되는지를 감독한다.	1	2	3	4	5
13	사회복지사들과 함께 '클라이언트 사정'을 논의한다.	1	2	3	4	5
14	사회복지사들과 함께 '개입계획'을 논의한다.	1	2	3	4	5
15	사회복지사들과 함께 '개입방법'을 논의한다.	1	2	3	4	5
16	사회복지사들과 함께 개입시 어떤 치료적 접근방법을 활용할 것인지, '개입접근'에 대해 논의한다.	1	2	3	4	5
17	사회복지사들과 함께 어떤 기술을 사용할 것인지, '개입기술'에 대해 논의한다.	1	2	3	4	5
18	사회복지사들의 '자기인식'을 증진시키도록 도와준다.	1	2	3	4	5
19	사회복지사들과 함께 클라이언트에 대한 정보를 논의한다.	1	2	3	4	5
20	사회복지사들과 함께 책임성의 한계를 논의한다.	1	2	3	4	5
21	사회복지사들과 함께 사회복지사의 전문적 정체성을 논의한다.	1	2	3	4	5
22	직원들의 업무 스케줄과 시간표를 계획하는데 도움을 준다.	1	2	3	4	5

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
나의 슈퍼바이저는 ...						
23	부서간 업무협력시, 타 부서와의 업무관계에 관해 사회복지사들과 의논한다.	1	2	3	4	5
24	사회복지사들과 함께 사회복지현장에서 필요한 '이론적 지식'에 대해 토론한다.	1	2	3	4	5
25	클라이언트, 상사, 동료들과의 관계에서의 사회복지사들의 감정을 다룸으로써 사회복지사들을 도와준다.	1	2	3	4	5
26	사회복지사 개인문제를 다룸으로써 사회복지사를 도와준다.	1	2	3	4	5
27	업무와 관련된 긴장, 좌절을 다룸으로써 사회복지사를 도와준다.	1	2	3	4	5
28	사회복지사들로 하여금 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 동기를 부여한다.	1	2	3	4	5

V. 다음은 귀하가 수행하고 계신 직무만족의 정도와 관련된 질문입니다. 각 문항을 읽고 가장 일치하는 칸에 체크(✓)해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내 업무는 재미있다.	1	2	3	4	5
2	나는 나의 업무가 즐겁지 않다고 생각한다.	1	2	3	4	5
3	나는 현재의 나의 업무에 상당히 만족한다.	1	2	3	4	5
4	나는 대부분 억지로 직장에 나온다.	1	2	3	4	5
5	나는 처음부터 내 업무에 만족했다.	1	2	3	4	5
6	나는 나의 업무를 정말 싫어한다.	1	2	3	4	5
7	나는 나의 업무에 대해 행복을 느낀다.	1	2	3	4	5
8	나는 내 업무에 대해 주로 열정적이다.	1	2	3	4	5
9	업무를 하는 매일이 끝없이 길게 느껴진다.	1	2	3	4	5
10	나는 내 업무를 좋아한다.	1	2	3	4	5
11	내 업무는 상당히 지루하다.	1	2	3	4	5
12	나는 내 업무에서 진정한 즐거움을 찾는다.	1	2	3	4	5
13	나는 현재 업무를 맡았을 때 실망했다.	1	2	3	4	5

☞ 설문에 성실히 응답해주셔서 감사합니다 ☞