

잠재프로파일 분석방법 적용을 통한 사회복지시설 종사자의 직무만족도 유형과 예측요인

이형하^o

^o광주여자대학교 사회복지학과

e-mail: hhlee62@kwu.ac.kr^o

Latent Profile Analysis Method Application in the Job Satisfaction Types and Predictive Factors of Social Welfare Institution Workers

Hyoung-Ha Lee^o

^oDept. of Social Welfare, Kwang-Ju Women's University

● 요약 ●

본 연구에서는 사회복지시설 종사자의 직무만족도 유형을 살펴보고 유형별 예측변인과의 영향관계를 검증하였다. 이러한 연구목적을 검증하기 위해 보건복지부의 '사회복지시설 실태조사'(2014년) 데이터에서 직무만족도 변인에 모두 응답한 11,660명을 최종 분석하였다. 잠재프로파일 분석결과, 사회복지사의 직무만족도 유형은 4집단으로 나타나 '최상 직무만족도집단', '중상 직무만족도집단', '중간 직무만족도집단', '최하 직무만족도집단'으로 명명하였다. 다항로지스틱 분석결과, CLASS4(최상 직무만족도집단)를 준거집단으로 하여 CLASS1(최하 직무만족도집단)과 비교해 노동강도대비 보수수준 평가, 타직종대비 보수수준 평가, 시설안정도, 인권보장도를 높게 인식할수록 CLASS4(최상 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 다만, 이직의사는 낮을수록 CLASS4(최상 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. CLASS4를 준거집단으로 하여 CLASS2집단, CLASS3집단도 비교분석 하였다.

키워드: 사회복지시설 종사자(Social Welfare Institution Workers), 직무만족도(Job Satisfaction), 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis), 다항로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)

I. Introduction

한국 사회는 사회복지서비스를 받고자 하는 대상이 다양해지고, 그에 따른 서비스 욕구 또한 지속해서 증가하게 되면서 사회복지정책도 민간주도형 정책의 확장으로 이어지고 있다. 이에 대응하는 현장 사회복지사의 역할은 중요해지고 있으며, 서비스를 연계 및 제공하는 사회복지사의 규모 또한 확대되고 있다[1]. 이처럼 사회복지서비스 시장확대와 이에 대처하는 사회복지시설수 및 사회복지사의 양적 증가에 비해 사회복지 현장에서 서비스를 직접 제공하고 있는 사회복지사들의 직업 만족도는 낮은 것으로 나타나고 있다[2]. 『2014 사회복지사 기초통계연감』 자료를 활용하여 분석한 결과, 상대적으로 열악한 근무환경, 사람을 원조하는 일을 하면서 다양한 차원에서 기증되는 업무의 스트레스, 그리고 직무 및 조직에 대한 불만족이 직장이동인지 직업이동인지에 상관없이 사회복지사의 이직행동의 가능성을 높인다는 것을 제시해 준다[3].

따라서 본 연구에서는 보건복지부의 『사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사(2014)』 데이터를 활용하여 다음의 연구

문제를 검증하고자 한다.

[연구문제 1] 사회복지사의 직무만족에 따른 잠재계층은 어떻게 분류할 수 있는가?

[연구문제 2] 사회복지사의 직무만족 유형별로 예측변인에 따른 집단 간 차이가 있는가?

II. The Proposed Scheme

본 연구에서는 보건복지부의 사회복지시설 종사자 실태조사(2014년) 데이터 14,510명 중 직무만족도 측정문항(17문항)에 모두 응답한 11,660명을 최종 분석에 사용하였다. 직무만족도 측정문항은 요인분석 결과 4개의 요인, 즉 관계와 소통 요인(B22_3, 4, 5, 5, 7번 문항), 교육과 후생 요인(B22_8, 9, 11, 12, 14번 문항), 일 자체 요인(B22_1, 10, 13, 15번 문항), 보수와 여유(B22_2, 16, 17번 문항)으로 분석되었다.

측정변수는 성별(gender), 연령(age), 결혼여부(marriage), 최종학력(education), 정규직 여부(full-time), 현 직장 재직기간(employment period), 총 보수액(total remuneration), 노동강도대비 보수수준 평가(work intensity), 타직종대비 보수수준 평가(other occupations), 이직의사(turnover intension), 시설안전도(safety), 인권보장도(guarantee of human rights)로 구성되었다. 이러한 자료분석을 위해 Mplus 8.8 통계분석 프로그램을 활용하였다. 연구모형은 Figure1과 같다.

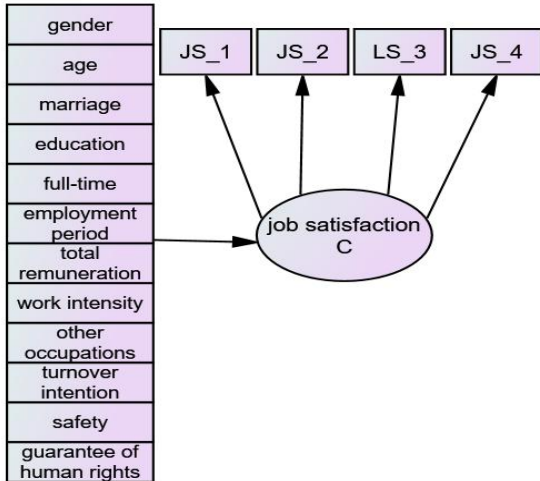


Fig. 1. Research Model

III. The Research results

사회복지사의 직무만족도에 대한 잠재프로파일 분석결과, 6가지 적합도 지수(AIC, BIC, SABIC, Entropy, LRT, BLRT)와 잠재계층 분류율을 전반적으로 고려하여 모형을 결정하였다[4]. 최종 4계층 모형이 적합한 것으로 채택되었다(Table 1. 참조).

Figure 2.에서 CLASS1은 ‘최하 직무만족도집단’(5.3%, 623명), CLASS2는 ‘중간 직무만족도집단’(56.2%, 6,554명), CLASS3은 ‘중상 직무만족도집단’(35.8%, 4,168명), CLASS4는 ‘최상 직무만족도집단’(2.7%, 315명)으로 명명하였다. 사회복지사의 직무만족도 유형별 예측변인에 대한 다항로지스틱 회귀분석 결과는 Table 2.와 같다.

Table 1. Model fit of Latent Profile Analysis

	latent number of groups			
	2class	3class	4class	5class
AIC	82773.206	79678.723	77856.536	85553.831
BIC	82868.937	79811.274	78025.906	85764.656
SABIC	82827.625	79754.072	77952.814	85675.675
Entropy	0.747	0.803	0.836	0.725
LRT	0.000	0.000	0.000	0.037
BLRT	0.000	0.000	0.000	0.000
1	60.9%	64.3%	5.3%	5.0%
2	39.1%	8.1%	56.2%	22.6%
3		27.6%	35.8%	48.9%
4			2.7%	21.3%
5				2.2%

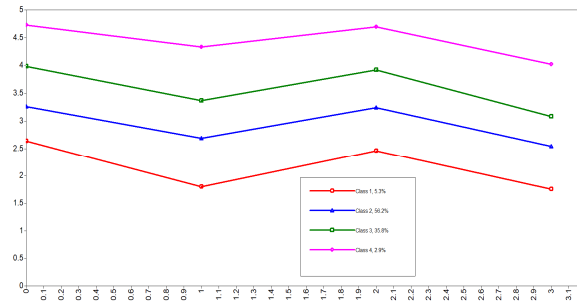


Fig. 2. Types of Social Workers' Job Satisfaction

Table 2. Predictors by Type of Job Satisfaction

	CLASS1 vs CLASS4			CLASS2 vs CLASS4			CLASS3 vs CLASS4		
	B	SE	Exp (B)	B	SE	Exp (B)	B	SE	Exp (B)
gender	-.157	.213	.854	-.220	.220	.197	.803	.164	.164
age	.010	.010	1.010	.001	.001	.939**	1.001	.008	.008**
marriage ¹⁾	.389	.215	1.475	.232	.232	.192	1.261	.173	.173
education	-.144	.104	.866	-.167	.167	.044	.847	.080	.080
full-time ²⁾	.278	.253	1.320	.220	.220	.304	1.246	.208	.208
employment period	.001	.002	1.001	.000	.000	.855**	1.000	.001	.001**
total remuneration	.000	.002	1.000	.000	.000	.793**	1.000	.001	.001**
work intensity	-1.232	.152	.292***	-.648	.648	.000	.523	.113	.113
other occupations	-.429	.147	.651**	-.220	.220	.043	.803	.104	.104
turnover intension ³⁾	2.338	.310	.097***	-1.216	-1.216	.000	.296	.284	.284
safety	-.919	.121	.399***	-.704	.704	.000	.494	.104	.104
guarantee of human rights	-3.996	.150	.027***	-2.576	-2.576	.000	.076	.131	.131

p<.01, *p<.001 ¹⁾ 0=women, 1=man ²⁾ no full-time=0, full-time=1 ³⁾ no turnover intension=0, turnover intension=1

IV. Conclusions

다항로지스틱 분석결과, 첫째, CLASS4(최상 직무만족도집단)를 준거집단으로 하여 CLASS1(최하 직무만족도집단)과 비교해 노동강도대비 보수수준 평가(B=.292, p<.001), 타직종대비 보수수준 평가(B=.651, p<.001), 시설안전도(B=.399, p<.001), 인권보장도(B=.027, p<.001)를 높게 인식할수록 CLASS4(최상 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 다만, 이직의사(B=.097, p<.001)는 낮을수록 CLASS4(최상 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

둘째, CLASS4(최상 직무만족도집단)를 준거집단으로 하여 CLASS2(중간 직무만족도집단)와 비교해 연령(B=.939, p<.01), 현 직장 재직기간(B=.855, p<.01), 총 보수액(B=.793, p<.01)이 높을수록 CLASS2(중간 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

셋째, CLASS4(최상 직무만족도집단)를 준거집단으로 하여 CLASS3(중상 직무만족도집단)와 비교해 연령(B=.939, p<.01), 현 직장 재직기간(B=.855, p<.01), 총 보수액(B=.793, p<.01)이 높을수록 CLASS3(중상 직무만족도집단)에 속할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

REFERENCES

- [1] Shoh, “A Study of the Factors Affecting Job Burnout for Specific-Sector Social Workers: Comparison with Social Workers in Social Welfare Facilities,” *Journal of Public Policy Studie*, 38(1), 179-205. 2021.
- [2] Ykkim et al. Remuneration level of social welfare workers and Investigation of working conditions, Ministry of Health and Welfare, 2014.
- [3] Isocho et al., 2014 Social Worker Statistics Year Book, Ministry of Health and Welfare & Korea Association of Social Workers, 2014.
- [4] Muthen, L. K., & Muthen, B., *Mplus user's guide*(Version 5.21). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén. Muthen, B. O. (2004). Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data. In D. Kaplan (Ed.), *Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*. CA: SAGE, 345-468, 2007.