

재취업 산업재해근로자의 일자리 만족을 위한 긍정적 자아개념과 동료 관계에 대한 고찰

유지현¹, 박소연², 김혜영^{3*}

¹선문대학교 교양학부, ²중앙심리교육연구소, ³숙명여자대학교 기초교양학부

A Study on the Positive Self-Concept and Peer Relationship for Job Satisfaction of Re-Employed Industrial Accident Workers

Jihyun Yu¹, Soyeon Park², Hyeyoung Kim^{3*}

¹Department of General Education, Sunmoon University

²Central Institute in Psychological Test and Education

³Department of General Education, Sookmyung Women's University

요약 본 연구는 산재보험패널조사 제2차 3차 년도(2020)의 자료를 통해 재취업 산재 근로자의 긍정적 자아개념과 일자리 만족도 간에 동료 관계의 매개 효과를 검증하였다. 조사 대상자 중 재취업자로 응답한 1,130명을 대상으로 분석하였으며, 긍정적 자아개념은 자아존중감과 자기효능감으로 측정하였다. 긍정적 자아개념과 일자리 만족도 간에 동료 관계의 매개 효과를 분석한 결과, 긍정적 자아개념은 일자리 만족도($\beta=.183, p<.001$)와 동료 관계($\beta=.341, p<.001$)에 직접적, 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동료 관계는 일자리 만족도($\beta=.434, p<.001$)에 직접적인 영향을 유의하게 주는 것으로 나타났다. 긍정적 자아개념이 동료 관계를 통해 일자리 만족도에 영향을 주는지 파악하기 위해 Bootstrapping을 활용하여 간접효과를 검증하였는데, 긍정적 자아개념은 동료 관계를 거쳐 일자리 만족도에 간접적인 영향($\beta=.148, p<.05$)을 미쳤으며, 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 이를 토대로 재취업 산재 근로자의 일자리 만족을 높이기 위해 동료 간의 관계에 주목한 조직 차원의 노력이 필요함을 파악하였다.

Abstract This study verified the mediating effect of peer relationship on the effect of a positive self-concept on job satisfaction of re-employed industrial workers using data from the second and third years of the Industrial Accident Insurance Panel Survey (2020). The data of 1,130 re-employed individuals that responded to the survey were analyzed, and positive self-concept was measured using self-esteem and self-efficacy. Analysis of the mediating effect of peer relations on positive self-concept and job satisfaction showed that job satisfaction ($\beta=.183, p<.001$) and peer relationship ($\beta=.341, p<.001$) had a direct and statistically significant effect on positive self-concept, and peer relationship had a significant direct effect on job satisfaction ($\beta=.434, p<.001$). The indirect effect of positive self-concept on job satisfaction through peer relationships was verified by bootstrapping ($\beta=.148, p<.05$). The study shows organizational efforts directed at the relationship between colleagues are needed to increase job satisfaction among re-employed industrial workers.

Keywords : Job Satisfaction, Industrial Worker, Peer Relationships, Positive Self-concept, Re-Employed Worker

본 논문은 근로복지공단 근로복지연구원의 산재보험패널조사 자료를 활용하였으며, 2022년도 한국산학기술학회 춘계학술대회 발표논문을 보완한 것임.

*Corresponding Author : Hyeyoung Kim(Sookmyung Women's Univ.)

email: hyeyoung@sm.ac.kr

Received October 25, 2022

Revised December 6, 2022

Accepted February 3, 2023

Published February 28, 2023

1. 서론

우리나라에서 산업재해를 당하는 노동자의 수가 연간 약 10만명 수준으로 나타나고 있어, 산업재해 예방부터 치료, 보상, 사회 복귀까지 넓은 범위에서 노동자의 삶에 대한 사회적 관심과 우려가 집중되고 있다[1]. 산재 근로자의 직장 복귀 관련 선행연구에는 직장 복귀 유형에 영향을 미치는 요인에 대한 규명[2], 직장 복귀 이후의 삶에 초점을 두어, 직장 복귀형태에 따른 건강과 생활, 심리 및 사회적 변인의 차이 또는 변인 간 관계를 분석[3], 산재 근로자의 직장 복귀 후 자기효능감, 자아존중감 등의 심리적 변인 또는 일자리 만족도 등의 변화궤적 분석[4,5] 등 다양하다.

직장 복귀의 형태에 따라 원 직장 복귀와 타 직장 재취업은 그 경로나 이후의 직업 유지, 그리고 삶의 질에 있어서 큰 차이를 보이고 있다[6]. 대부분의 선행연구들은 산업재해 이후 재해 당시 재직하던 직장으로서의 복귀를 성공적인 산재요양의 목표로 간주하고 있는데[4], 원 직장 복귀자에 비해 타 직장 재취업자는 일자리 만족도, 근로 지속 가능성, 월 평균 소득 등 제반 특성들이 취약하다고 보고 있다. 때문에 타 직장 재취업자의 상대적 취약성을 고려하여 재취업자 대상의 일자리 만족도에 영향을 미치는 변인을 분석하는 것이 필요하다.

많은 연구가 원 직장 복귀와 재취업 산재 근로자를 통합하여 일자리 만족도, 직장적응, 경제활동 변동, 자기효능감 및 자아존중감을 살펴보거나[5,7], 원 직장 복귀자와 재취업자를 비교하여 일상생활 만족, 직무만족의 차이를 규명하고 있으며[6], 타 직장 재취업 산재 근로자를 대상으로 깊이 있게 분석한 연구는 드물다.

산재보험패널조사(2021)에 따르면, 2017년 산재요양 종결자의 요양종결 이후, 원 직장 복귀자는 1차 년도(2018) 34.3%로 가장 높은 비율을 차지하였으나, 점차 하락하여 3차 년도(2020) 26.6%로 나타났다. 반면 재취업자 비율은 1차 년도(2018년) 32.8%, 2차년도(2019년) 38.7%, 3차 년도(2020년) 42.1%로 꾸준히 상승하였다. 3차 년도(2020년)의 종사상 지위의 경우, 원 직장 복귀자는 상용직이 83.1%, 임시 및 일용직은 16.9%이며, 재취업자의 현재 상용직이 46.7%, 임시 및 일용직은 53.3%로 재취업자의 근로지속 가능성, 일자리 만족도 등 상대적으로 취약하다는 것을 예측할 수 있다. 따라서 산업재해 이후 직장 복귀 여부만을 보는 양적인 측면이 아니라 직장 복귀 이후 직무 또는 생활 만족의 측면까지 고려한 질적인 측면까지 고려할 필요가 있으며 원 직장 복

귀자에 비해 상대적으로 취약한 재취업자 대상의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인 규명이 필요하다.

산재 근로자의 일자리 만족에 대한 연구에서 일자리 만족이 근로자의 직업 적응 수준을 예측하는 가장 대표적인 척도라고 하였으며[6], 일자리 만족도가 근로자의 조직몰입, 조직 동일시, 직무성과 등의 수준을 높이는 중요 변수로 규명되어왔다[8]. 그리고 성별, 연령, 학력, 결혼 여부 등의 개인 변수, 장애등급, 요양 기간, 사고 전 근무 기간 등의 상황변수, 업종, 규모, 노동조합여부, 월 평균 임금, 복리후생 등의 환경변수, 자아존중감, 자기효능감, 가족관계, 동료 관계, 사업장이 제공한 편의 및 지원 만족도 등의 심리 및 사회적지지 변수 등의 측면에서도 분석되어 왔다[6,7,9].

선행연구들은 산재 근로자의 자기 자신의 능력에 대한 기대인 자기효능감과 자기 스스로에 대한 긍정적인 평가인 자아존중감 등의 긍정적인 자아개념은 일자리 만족뿐 아니라 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 보고 있다[3,5,7]. 동료와의 관계, 요양 중 사업주와의 관계유지, 원 직장 복귀에 사업주 적극성 정도 등의 조직사회적 지원 변수도 산재 근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[3].

성인 대상 연구는 아니지만, 자아존중감과 사회적 문제해결능력 간의 관계에서 또래 애착의 매개 효과를 검증하거나, 자아존중감과 학교적응 간의 관계에서 또래 애착이 매개 효과가 있다는 결과가 보고 되기도 한다. 즉, 자아존중감 수준이 높으면 또래와 긍정적인 관계를 유지하고 정서적으로 안정적이며 호혜적인 방식으로 상호작용한다고 볼 수 있다. 따라서 재취업 산재 근로자의 긍정적 자아개념은 동료 관계를 원만하게 유지하게 하고, 결과적으로 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

재취업 산재 근로자는 산업재해 이후 신체 또는 심리적 어려움뿐 아니라, 새로운 직장환경에 적응해야 하는 이중적인 어려움이 있을 수 있는데, 재취업 산재 근로자의 경우 원 직장 복귀자에 비해 사업장 근로자의 수가 적은 편이다. 산재보험패널조사(2021)에 따르면, 3차 년도(2020년)의 경우, 재취업한 사업체의 규모는 5인 미만이 34.0%, 5~9인 미만이 24.9%로 재취업자의 79.8%가 30인 미만 사업체로 재취업하였다. 즉, 재취업 산재 근로자의 경우 사업체 규모가 작기에, 동료 간의 관계가 더 밀접하고, 상호작용 빈도도 더 높을 것으로 예측 가능하다.

본 연구에서는 산재보험패널 제2차 코호트 3차 년도(2020년) 자료를 활용하여 재취업 산재 근로자의 자아존

증감, 자기효능감 등의 긍정적 자아개념과 일자리 만족도의 관계에서 동료 관계의 매개 효과를 검증하고자 한다.

2. 본론

2.1 이론적 배경

2.1.1 긍정적 자아개념과 일자리 만족도

개인의 심리적 지원 변수로 자아존중감, 자기효능감 등 긍정적인 자아개념이 일자리 만족도에 어떤 영향을 미치는지 연구들이 수행되었는데 자아존중감은 자기 자신을 존중하고 가치 있는 존재로 평가하는 정도로[10], 자신의 강점과 약점을 있는 그대로 인정하고 수용하고 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 믿음을 의미한다. 자아존중감은 부정적 스트레스 상황에서 스트레스를 제한하고 재해재발 가능성을 낮추기 때문에, 산재 근로자 관련 선행연구에서 중요한 요인으로 분석되어 왔다[7,11].

김자영(2018)은 장애인고용패널조사 2차 웨이브 1차 조사 자료를 활용하여 근로장애인의 장애수용도와 직무만족도의 관계에서 자아존중감이 매개 효과가 나타났다고 밝히고 있다. 근로 장애인의 장애수용 정도가 높아질수록 자아존중감 수준이 높아지며 이를 토대로 직무만족도가 높아진다는 것으로, 장애수용 정도가 낮아지면 자신에 대한 부정적인 자아상과 위축감이 생기고 자신감이 상실될 수 있으며, 이는 직장생활에도 영향을 미치게 되어 궁극적으로 직장생활 적응과 직무만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있게 된다는 것이다. 남예지, 이청아, 홍세희(2019)는 산재보험패널조사 1~5차년도 자료를 통해 원직복귀 여부에 따른 산재 근로자의 일자리 만족도 변화와 영향요인의 차이를 검증하였는데, 분석결과 자아존중감은 원직복귀자와 재취업자의 일자리 만족에 모두 유의한 것으로 나타났다.

2.1.2 자기효능감

자기효능감은 어떤 과제를 성공적으로 해낼 수 있다는 자신의 능력에 대한 주관적인 평가이자 신념을 의미한다. 다양한 직무분야에서 자기효능감이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 보고하고 있는데[12,13]. 자기효능감이 실제 업무 현장에서 성공적으로 업무를 수행할 수 있는 자신감과 업무수준을 향상시키기 위한 학습능력에 대한 확신으로 이어지고, 결과적으로 높은 업

무 성과뿐 아니라 직무에 대한 만족감 수준을 높여 주는 것으로 일관되게 보고하고 있다.

산재라는 위기를 경험하면 자기 자신의 능력에 대한 기대가 감소하면서 자기효능감 저하로 인한 심리적 어려움이 나타날 수 있기 때문에[14,15], 산재 근로자를 대상으로 한 연구에서도 자기효능감이 일자리 만족, 원 직장 복귀, 삶의 질에 긍정적인 요인으로 작용하는 것으로 보고하고 있다[3-5,7,14]. 김도희(2022)는 산재보험패널조사를 토대로 재취업한 성인 976명의 자료를 선별하여 산재 노동자의 업무능력과 직무만족 간의 관계에 자기효능감의 매개 효과를 살펴보았다. 분석결과, 산재 후유증은 업무능력이 회복되지 않았다는 느낌이 들게 하여 잠재적으로 자기효능감을 낮추고, 새로운 직장에서 맡게 된 직무에 대한 만족감 수준을 낮춘다고 주장하였다. 이는 산재 피해로 인한 신체적인 후유증이 재활을 마치고 재취업한 이후에도 지속적인 영향을 미치는 것을 보여주므로 신체적인 손상이 충분히 회복되지 못하더라도 자기효능감을 증진시키는 개입을 통해 직무만족 수준을 높일 수 있는 가능성을 확인하였다. 강윤경, 김지원, 홍세희(2019)는 산재보험패널조사 1차 코호트 4차와 5차에 발표된 자료를 사용하여 산재 근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석을 실시하였는데, 연구결과, 자기효능감이 높을수록 일자리 만족은 평균 수준에서 높은 수준으로 향상될 확률이 높은 것으로 나타났다.

2.1.3 동료 관계

산재 근로자의 일자리 만족도, 직장적응 관련 선행연구들은 산재 근로자의 조직사회적 지원 예컨대, 동료와의 관계, 요양 중 사업주와의 관계유지, 원 직장 복귀에 사업주 적극성 정도 등의 변수들이 중요한 영향요인으로 작용하고 있다고 보고하고 있으며, 특히 동료와의 관계와 배려 정도는 직장 적응이나 일자리 만족에 핵심 요인이다[3]. 김도희(2022)는 산재보험패널 2차 코호트 1~2차년도 자료를 바탕으로 원직복귀 산재 근로자의 직장적응에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 직장만족, 업무적용, 직무몰입 등의 직장적응에 영향을 미치는 조직사회적 지원 변수 중 동료들과의 관계와 동료들의 배려는 중요한 영향요인으로 작용하고 있다고 보고하고 있다. 즉, 동료와의 관계가 나쁘면 업무 스트레스가 증가하고, 업무에 대한 집중과 몰입이 낮아지게 되며, 반대로 동료와의 관계가 원만하고 배려받는 정도가 높다고 인식하게 되면 직장적응에 긍정적인 영향을 미친다.

2.2 연구 방법

2.2.1 연구 대상

본 연구는 산재 근로자 중 재취업자의 자아존중감과 자아효능감이 동료 관계를 매개로 하여 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 근로복지공단 근로복지연구원에서 제공하는 산재보험패널 제2차 코호트 3차 년도(2020년) 자료를 활용하였다. 조사 대상자 중 재취업자 1,130명을 분석대상으로 하였다.

2.2.2 척도

첫째, 긍정적 자아개념은 자아존중감과 자기효능감을 포함시켰으며, 자아존중감은 Rosenberg의 자아존중감 척도를 사용하였으며, 원척도에서는 10문항 4점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. “나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다.”의 문항이 신뢰도를 저해하는 것으로 확인되어 이를 삭제한 후 9문항을 사용하였다. 김선미와 김은하(2015)의 연구와 마경태(2018)의 연구에서도 본 연구처럼 해당 문항의 신뢰도 저하로 인하여 아홉 개의 문항을 사용하였으며[16,17], 본 연구에서의 Cronbach' α 계수는 .795로 나타났다. 자기효능감은 Sherer, Maddux 및 Jacobs와 Rogers 등이 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale: SES)를 사용하였다. 5점 척도인 총 23문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 즉, 심리적 요인의 점수가 높을수록 심리적 상태가 양호함을 뜻하며, Cronbach' α 계수는 .916으로 양호하였다.

둘째, 일자리 만족은 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생, 전반적 만족을 묻는 10문항 5점 척도로 구성되었으며 Cronbach' α 계수는 .897로 양호한 신뢰도를 보였다.

셋째, 동료 관계는 동료들과의 관계, 지난 조사 이후(또는 산재 발생 전) 직장 동료 관계, 직장 동료로부터 배려받은 정도를 물어보는 세 개의 문항을 사용하여 측정하였으며, 5점 척도로 구성되었다. 원래 척도 구성은 점수가 높아질수록 관계의 정도가 낮아지는 것으로 구성되었으나, 본 연구에서는 이를 역산 채점하여 점수가 높아질수록 관계의 정도가 높아지도록 하였다. 동료 관계 측정은 단일한 하나의 측정 도구가 아닌 개별 설문 형태 세 개의 문항들을 사용하였으므로, 구성개념의 타당성 확인을 위해 주성분 분석으로 요인을 추출한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 본 연구에서 사용한 동료 관계

세 개의 문항은 하나의 요인으로 수렴하였으며, 요인부하량이 동료들과의 관계 .661, 지난 조사 이후 직장 동료 관계 .688, 직장 동료로부터 배려받은 정도는 .757로 나타나 동료 관계를 신뢰롭게 추정할 수 있음을 확인하였다.

2.2.3 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 배경을 파악하기 위해 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 수집된 자료의 일반적 경향을 파악하기 위해 평균 및 표준편차를 산출하였으며, 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis) 지수를 통해 자료의 정규성을 확인하였다. 변인들의 문항 신뢰도를 확인하기 위하여 문항내적합치도 계수인 Cronbach의 α 계수를 산출하였으며, 연구 변인들간의 관계를 살펴보기 위하여 피어슨의 상관관계 분석(person's correlation analysis)을 실시하였다. 연구 변인 중 일자리 만족도의 문항 꾸러미(item parceling)를 만들어 측정 변인을 구성하였다. 문항 꾸러미를 활용할 경우, 모든 개별 문항을 측정 변인으로 설정하는 것에 비하여 모형이 간명해지게 되며 모델의 추정에 있어 문제가 발생할 확률도 낮아진다. 일반적으로 요인당 세 개에서 네 개의 문항 묶음이 추천되어 [18], 본 연구에서는 일자리 만족도를 3개의 문항 꾸러미로 구성하여 모수치를 추정하였다. 연구모형을 검증하기 전에 요인구조가 타당한지 확인하고자 측정모형을 검증하였으며, 동료 관계의 매개 효과 검증을 위해 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling)을 활용하였으며, 연구모형과 측정모형의 적합도 지수(fit index)를 검토하고 간접효과의 통계적 유의성 확인을 위해 Bootstrapping을 사용하였다.

2.3 연구결과

2.3.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자는 산재보험패널 제2차 코호트 3차 년도(2020년)에서 재취업자로 응답한 1,130명이다. 성별 분포에서 남성이 939명(83.1%)이며 여성이 191명(16.9%)으로 남성이 여성에 비해 높은 비율을 차지하고 있었으며, 연령대 분포에서는 50대와 60대 이상이 각각 395명(35%)과 392명(34.7%)으로 높은 분포를 보였다. 최종 학력에서는 고졸이 525명(46.5%)으로 가장 많았으며, 장애등급의 경우 13~14등급이 413명(36.5%)으로 가장 많았으며, 10~12등급(335명, 29.6%), 무장애(219명, 19.4%)순으로 나타났다. 종사하는 직업의 경우 기능원

및 관련 기능 종사자(398명, 35.2%)와 단순 노무 종사자(347명, 30.7%)의 비중이 높았으며, 산업분류 상 건설업(363명, 32.1%)과 제조업(199명, 17.6%) 분야가 높게 나타났다.

3차 조사 당시 재취업 패널로 신규 응답한 430명의 취업 경로 및 채용 방법을 살펴보면 취업 경로는 주변 지인(가족, 친구, 선후배 등)의 소개나 추천이 225명(52.3%)으로 가장 많았으며, 전 일자리에서 업무상 알게 된 사람을 통한 경우가 63명(14.7%)으로 지인이나 아는 사람을 통한 경우가 69%를 차지하고 있다. 채용된 방법에 있어서도 별도 채용과정 없이 지인이나 직업소개소 등의 소개를 통해 채용된 경우가 317명(73.7%)으로 가장 많은 경우를 차지하였다.

2.3.2 기술통계치 및 상관분석, 측정모형 검증

연구의 독립변인인 종속변인, 매개변인으로 선정된 변인들의 평균 및 기술통계치와 상관행렬을 <Table 1>, <Table 2>에 제시하였다. 연구 변인인 자기효능감, 자아존중감, 동료들과의 관계, 일자리 만족도의 일반적 경향을 살펴보기 위해 최소값, 최대값, 평균과 표준편차를 산출하였으며 정규성검토를 위한 왜도, 첨도를 확인하였다. 자기효능감의 평균은 79.56이며 표준편차는 10.49이었으며, 자아존중감은 평균 27.66(SD = 3.97), 동료 관계는 평균 3.40(SD = .42), 일자리만족도의 평균 21.90(SD = 2.38)을 나타냈다. 자료의 정규분포성 확인을 위해 왜도와 첨도를 살펴보았다. 각 변인의 분포에서 왜도 지수의 절대값이 3.0 이상이면 왜도가 심한 것으로 판정할 수 있으며, 첨도 지수의 경우 다소 보수적인 입장에서 절대값이 10.0보다 크면 문제가 있는 것으로 본다[19]. 이 기준에 비춰볼 때 본 연구에 사용된 모든 변인의 왜도 지수는 -.31~.66으로 절대값 3.0보다 작고, 첨도 지수는 .21~1.38 사이로 나타나 10.0 이하이므로 모든 변인이 정규분포의 조건을 만족시킴을 확인하였다. 변인들간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 상관분석 결과는 <Table 1>에 제시하였으며, 본 연구에서 긍정적 자아개념으로 사용한 자기효능감과 자아존중감의 상관계수가 .610($p < .001$)으로 가장 높은 상관계수를 보였으며, 자기효능감은 동료 관계($r = .120$, $p < .001$), 일자리 만족도($r = .240$, $p < .001$)의 정적 상관을 보였다. 자아존중감은 일자리 만족도와 상관계수가 .263($p < .001$)이었으며 일자리 만족도와 동료 관계 간에는 $r = .334$ ($p < .001$)의 관련성이 있었으나, 동료 관계와 자아존중감 간의 상관계수는 .033으로 통계적으로 유의

하지 않았다.

Table 1. Descriptive statistics of variables (n=1,130)

variable	min	max	ave	std	skewness	kurtosis
self-efficacy	44.00	115.00	79.56	10.49	.50	.21
self-esteem	9.00	36.00	27.66	3.97	-.31	.23
peer relationship	1.67	5.00	3.40	.42	.66	1.38
job satisfaction	0.00	38.00	21.90	5.38	-.07	.50

Table 2. Correlation (n=1,130)

variable	self-efficacy	self-esteem	peer relationship	job satisfaction
self-efficacy	-			
self-esteem	.610***	-		
peer relationship	.120***	.033	-	
job satisfaction	.240***	.263***	.334***	-

*** $p < .001$

연구 모형에 대한 적합도를 검증하기 전에 측정 변인들이 잠재변인인 긍정적 자아개념, 동료 관계, 일자리만족도를 타당하게 구인하는지를 알아보고자 측정모형 검증을 하였다. 연구 변인 중에서 일자리만족도 척도에 대해 3개의 문항 꾸러미(item parceling)를 만들어 측정 변인을 구성하였다. 지나치게 많은 개별 문항들로 하나의 요인을 구성하게 되면, 개별 문항의 측정오차로 인하여 전체적인 측정오차가 증가되어서 모형의 적합도가 나빠질 가능성이 있으며[20], 이때 문항 꾸러미를 만들어 사용하게 되면 간명한 모형이 만들어져서 전체적인 측정오차를 줄일 수 있다. 본 연구에서는 문항을 묶는 방식으로 단일 요인 방법(single-factor)으로 요인당 세 개의 문항 꾸러미를 구성한 이후, 최대 우도 추정법(maximum likelihood estimation)으로 측정모형의 모수치를 추정하였다.

적합도 지수는 일반적으로 TLI와 CFI의 값이 대략 0.9 이상이면 그 모형의 적합도는 좋은 것으로 간주하며, RMSEA의 경우 0.05보다 작으면 좋은 적합도, 0.08보다 작으면 괜찮은 적합도, 0.1 이하이면 보통 적합도를 의미하며 0.1 이상이면 나쁜 적합도를 뜻한다. χ^2 검증은 영가설이 너무 엄격하여 모형을 너무 쉽게 기각하는 경향이 있기 때문에 표본의 크기가 큰 경우에는 영가설을 기각할 확률이 높아지므로 다른 적합도 지수를 통해 모형 적합도를 확인하는 것이 필요하다. 측정 모형의 적합도 검증을 위해 적합도 지수를 확인하여 위에 제시한 기

준을 적용해볼 때, 본 연구의 측정모형 적합도 지수 중 χ^2 검증은 $\chi^2=155.806(df=17, p<.001)$ 로 적합하지 않으나, TLI=.929, CFI=.957, RMSEA=.085(.073~.098)로 나타나 권장하는 적합도 지수를 충족하였다. 검정통계량에 해당하는 C.R.값은 5.324~38.173으로 나타나 C.R.값 > 1.96의 기준[21]에 부합하였다.

Table 3. Fit index of the measurement model

	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA(90%)
model	155.806	17	.929	.957	.085(.073~.098)

2.3.3 연구모형 검증

연구모형의 적합도 지수는 $\chi^2=174.438(df=18, p<.001)$, TLI=.924, CFI=.951, RMSEA=.088(.076-.100)로 나타나 적합한 것으로 나타났으며, 경로에 따른 영향력을 살펴보면 <Table 4>, <Fig. 1>에 제시된 바와 같다. 긍정적 자아개념은 일자리만족도($\beta=.183, p<.001$)와 동료관계($\beta=.341, p<.001$)에 직접적으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 동료 관계는 일자리만족도($\beta=.434, p<.001$)에 직접적인 영향을 유의하게 주는 것으로 나타났다.

Table 4. Path coefficient of the research model

Path	B	β	SE	C.R.
positive self concept → job satisfaction	1.141	.183	.255	4.470**
positive self concept → peer relationship	.553	.341	.071	7.736***
peer relationship → job satisfaction	1.672	.434	.263	6.368***

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

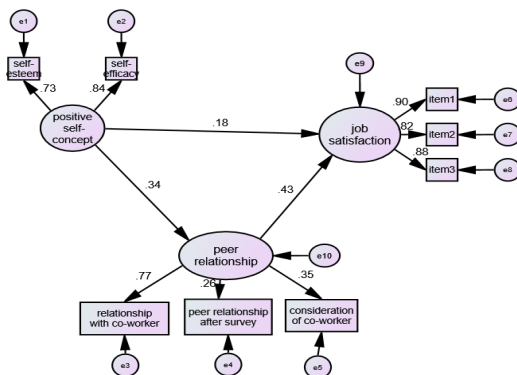


Fig. 1. Standardized path coefficient of study model

긍정적 자아개념이 동료 관계를 통해 일자리만족도에 영향을 주는지 파악하기 위해 매개 효과 유의성 검증 방법인 Bootstrapping을 활용하여 간접효과를 검증하였다. Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑을 이용하여 간접효과의 표준오차를 추정하는 방법으로 [22], 간접효과의 측정치에 대한 신뢰구간이 제시되고 그 구간에 0이 포함되지 않으면 간접효과가 유의한 것으로 보는 방법이다. <Table 5>에 제시된 바와 같이, 긍정적 자아개념은 동료 관계를 거쳐 일자리 만족도에 간접적인 영향($\beta=.148, p<.05$)을 미쳤으며, Bootstrapping 결과 95% 신뢰구간에서 하한값(.007)과 상한값(1.305) 사이에 0을 포함하고 있지 않아 간접효과의 유의성이 검증되었다.

Table 5. Mediating effects of the research model

path	direct effect		indirect effect		total effect		95% (Bias-corrected) bootstrap	
	B	β	B	β	B	β	LB	UB
positive self concept → job satisfaction	1.141**	.183	.924*	.148	2.065**	.330	.007	1.305
positive self concept → peer relationship	.553***	.341			.553***	.341		
peer relationship → job satisfaction	1.672***	.434			1.672***	.434		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ (Bootstrap = 1000, ML)

3. 결론

본 연구는 산업재해를 겪은 후 재취업을 한 근로자를 대상으로 하여 자아존중감과 자아효능감이 동료 관계를 매개로 하여 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 연구를 수행하였다. 일자리 만족도와 연구 변인들의 관계를 살펴보면, 자기효능감($r=.240, p<.001$)과 자아존중감($r=.263, p<.001$)에 비해 동료 관계($r=.334, p<.001$)와의 관련성이 높은 것으로 나타났다. 구조모형 검증을 통해 동료 관계의 매개 효과를 확인한 결과, 긍정적 자아개념이 동료 관계를 통해 일자리 만족도에 미치는 영향력에 있어 직접 및 간접효과 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 긍정적 자아개념이 높아질수록 일자리에 대한 만족도가 향상되지만, 동료 관계에 대해 긍정적으로 시각

하고 배려받고 있다고 지각할수록 일자리에 대한 만족도가 더 향상되는 것을 확인할 수 있었다.

근무하는 사업장의 근로자 수를 살펴볼 때 20인 미만의 소규모 사업장에서 일하는 경우가 전체의 74.5%를 차지할 뿐 아니라, 10인 미만의 매우 작은 규모 회사의 경우 57.4%에 달하고 있다. 2020년 조사 당시에 재취업으로 신규 응답한 430명의 취업 경로 및 채용 방법을 살펴본 결과, 취업 경로 중 주변 지인(가족, 친구, 선배 등)의 소개나 추천이 절반 이상(52.3%)을 차지하고 있어 이들에게 있어 동료 관계의 질은 일자리 만족에 더 큰 영향을 미치고 있음을 예상해 볼 수 있다.

일자리에 대한 만족은 단지 업무 환경과 직무 만족뿐 아니라 업무 현장에서 함께 일하는 동료들과의 관계에 대한 만족이 큰 영향을 미치고 있을 것이며, 특히 소규모 집단일수록 동료 관계가 일자리 만족에 미치는 영향력은 높을 것으로 예측된다. 본 대상자들은 산업재해를 겪은 후 재취업을 한 상황이기 때문에 더욱 동료 관계의 질이 새로운 업무 환경에 안정적인 정착에 영향을 미쳤을 것이다. 산업재해를 겪은 이후 재취업을 한 대상자들의 경우 본인의 심리적인 영향력뿐 아니라 동료들과의 긍정적인 관계 형성이 일자리 만족에 영향을 미치고 있음을 확인하였다는 점에서 연구의 의미를 갖는다. 연구의 결과를 토대로 조직에서는 산업재해 이후 재직자들을 대상으로 재취업 이후 동료 관계에 대한 지원 프로그램이나 제도를 개발하여 산업재해 근로자들의 일자리 만족에 도움을 줄 수 있도록 해야 할 것이다. 예를 들어, 원 직장 복귀자의 경우에는 기존의 직무와 동일 직무로 배치받는 경우, 기존에 협업하고 관계가 좋았던 동료와 일을 할 기회를 우선 제공하고, 타 직장으로의 재취업자들이 재취업 후 직장에 적응하는 기간 중 일을 하게 되는 접점에서 조직 내 친화력이 좋은 직원이 함께 일할 수 있도록 하는 기회를 제공할 수 있을 것이다.

후속 연구를 위해 아래와 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 동료 관계를 측정하기 위하여 측정학적으로 정밀하게 만들어진 척도를 활용하지 못하였으며 문항 중에서 동료 관계의 만족 정도 및 배려 정도를 물어보는 3문항을 통하여 분석하였다. 따라서 후속 연구에서는 동료 관계를 측정하는 척도가 정확하게 개발되어 매개 효과 분석이 이뤄질 필요가 있다. 둘째, 종사하는 업종 분야 및 사업장 규모, 개인의 업무 분야에서의 숙련 정도 등 직무 환경 및 개인의 역량 정도에 따라 일자리 만족도에 미치는 긍정 심리 및 동료 관계의 영향력이 달라질 수 있음을 본 연구에서는 고려하지 못하였다. 후속 연구에서는 이

러한 변인들을 추가로 고려하여 연구를 수행하고, 개인의 긍정 심리의 보완 및 원활한 동료 관계 활성화를 위해 보다 관심을 기울일 필요가 있다. 지속적인 지원이 필요한 직업 또는 직무 분야를 탐색하며, 일자리 만족에 영향을 미치는 다양한 개인 변인들을 확인하는 연구를 통해 재취업자의 직장적응을 위한 자아존중감 및 자기효능감, 긍정적인 동료 관계를 촉진할 수 있는 지원 체계나 프로그램을 개발할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 산재보험 패널조사 2차 코호트 3차 년도(2020년) 데이터를 활용하였다. 이 조사 시기는 코로나19가 시작한 시점으로, 사회적 거리두기 등으로 동료와의 상호작용의 양과 질 측면에서 코로나19 이전과는 다른 양상을 보일 수 있다. 따라서 이후에는 재취업 산재 근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 자아존중감, 자기효능감, 동료 관계의 변화 궤적을 검증할 필요가 있다.

References

- [1] Korea Workers' Compensation & welfare Service Labor Welfare Research Institute, 2nd cohort 3rd Year Industrial Accident Insurance Panel Survey Basic Analysis Report, Korea Workers' Compensation & welfare Service, Korea.
- [2] M. H. Ryu, S. Y. Kim, "Predictor of Return to Work Outcomes(RTW) in Worker's Compensation Beneficiary", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.11, No.2, pp.161-184, 2009. DOI: <https://doi.org/10.22944/kswa.2009.11.2.006>
- [3] D. H. Kim, "Relationship Between Work Ability, Self-efficacy, Work Satisfaction, Sequelae and Workplace Relationships of Reemployed Workers Who Experienced Industrial Accidents", *Journal of Digital Convergence*, Vol.20, No.2, pp.463-477, 2022. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.2.463>
- [4] Y. J. Nam, C. A. Lee, and S. H. Hong, "Job Satisfaction Trajectory of Injured Workers after Return-to-Work : Analysis by a Multi-group Latent Growth Model", *Korea Labor Institute*, Vol.19, No.2, pp.73-102, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22914/ilp.2019.19.2.003>
- [5] Y. K. Kang, J. W. Kim, S. H. Hong, "Latent Transition Analysis of Industrially Injured Workers' Job Satisfaction and the Verification of Influential Factor", *Disability & Employment*, Vol.29, No.1, pp.35-60, Feb, 2019. DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2019.29.1.002>
- [6] W. Lee, M. Y. Um, "Factors Influencing Job Satisfaction of Injured Workers - Comparison between Those Who Returned to Pre-injury Job and Those Who Got a New Job", *Korean Journal of Social*

- Welfare, Vol.68, No.4, pp.97-118, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2016.68.4.005>
- [7] H. Y. Jeon, "Analysis of Latent Class Characteristics and Influence Factors According to Job Satisfaction and Life Satisfaction Trends of Workers in Industrial Accidents", *Disability & Employment*, Vol.30, No.3, pp.85-107, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2020.30.3.004>
- [8] C. S. Lee, M. S. Kwon, "A Study on the Influencing Factors to the Job Satisfaction of Disabilities", *Disability & Employment*, Vol.26, No.2, pp.107-131, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2016.26.2.005>
- [9] B. Y. Jeon, S. M. Kwon, B. H. Cho "Factors Associated with Employment and Life Satisfaction of Occupationally Injured People", *Korean Social Security Studies*, Vol.26, No.1, pp.192-222, 2010.
- [10] Rogenburg, M., *Conceiving the self*, New York, Basic Books, 1979.
- [11] J. Y. Kim, "Acceptance of Disability Effects on Job Satisfaction of Workers with Disability: Focusing on Mediating Effects of Self-Esteem", *Health and Social Welfare Review*, Vol.38, No.3, pp.363-391, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2018.38.3.363>
- [12] E. Y. Kim, "The Effect of Self-Efficacy of Private Security Guards on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Verification of the Adjustment Effect of Working Experience", *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, Vol.18, No.4, pp.37-54, 2021.
- [13] M. Y. Shin, J. D. Park, "The Influence of Social Workers' Self-efficacy on Job Satisfaction: Focusing on the Moderating effect of Supervision", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.10, No.7, pp.98-107, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.07.098>
- [14] M. O. Kim, E. H. Kim, "Determinants Factors Analysis of Job Satisfaction for Injured Workers after Return-to-Work: Longitudinal Effect of Family Relationship & Mediating Effect of Self-Efficacy", *Korean journal of social welfare studies*, Vol.50, No.3, pp.65-02, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.16999/kasws.2019.50.3.65>
- [15] S. K. Park, "Successful Return to Work and Related Factors Among Job Injured Workers in Korea", *Journal of Rehabilitation Research*, Vol.16, No.3, pp.293-318, 2012.
- [16] S. M. Kim, E. H. Kim, "Factors Affecting the Quality of Life among Injured Workers: Focusing on the Psychosocial Factors", *Journal of Institute for Social Sciences*, Vol.26, No.4, pp.389-411, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.16881/iss.2015.10.26.4.389>
- [17] K. T. Ma, 2018, "The Effect of the psychosocial rehabilitation program on return to work of injury workers: Focusing on Mediating Effect of Self-esteem", *The 5th Panel Study Of Worker's Compensation Insurance Conference*, Korea Workers' Compensation & welfare Service, Seoul, Korea, pp.134-158, Nov, 2018.
- [18] J. H. Lee, S. Y. Kim, "Item Parceling: Understanding and Applying the Principles", *Korean Journal of Psychology: General*, Vol.35, No.2, pp.327-353, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.22257/kjp.2016.06.35.2.327>
- [19] R. B. Kline, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Press, 2011.
- [20] R. C. MacCallum, K. F. Widaman, S. Zhang, S. Hong, "Sample size in factor analysis", *Psychological Methods*, Vol.4, No.1, pp.84-99 1999.
DOI: <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- [21] K. S. No, *The proper methods of statistical analysis for dissertation*, p.460, Hanbit Academy, 2019.
- [22] Shrout, p. E. & Bolger, *Mediation in experimental and nonexperimental studies: New recommendations. Psychological Methods*, Vol.7, No.4 pp.422-445, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>

유 지 현(Jihyun Yu)

[정회원]



- 2008년 9월 : 숙명여자대학교 아시아여성연구소 연구원
- 2012년 8월 : 숙명여자대학교 일 반대학원 교육학과 (상담·교육심 리) (교육학 박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 선문대학교 교양학부 부교수

<관심분야>

교수-학습 프로그램, 학생 역량진단 및 교육

박 소 연(Soyeon Park)

[정회원]



- 2007년 8월 : 숙명여자대학교 교육학과 (교육학박사)
- 1994년 3월 ~ 2010년 11월 : 한국행동과학연구소 검사개발본부장
- 2018년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대 학교 기초교양학부 초빙교수
- 2013년 7월 ~ 현재 : ㈜마인드업 대표
- 2015년 3월 ~ 현재 : 중앙심리교육연구소 소장

<관심분야>

심리검사 및 역량검사 개발, 역량교육, 리더십교육

김 혜 영(Hyeyoung Kim)

[정회원]



- 2009년 9월 : 고려대학교 일반대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2009년 12월 : 한국정보통신정책연구원(KISDI) 연구원
- 2010년 3월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 기초교양학부 부교수

〈관심분야〉

역량교육, 시민성과 진로교육, IT전략, 교양교육과정 평가