

직업복귀 산업재해근로자의 일자리만족 영향요인에 대한 연구

김혜영¹, 박소연², 이숙정^{1*}

¹숙명여자대학교 기초교양학부, ²중앙심리교육연구소

A Study on the Factors Influencing Job Satisfaction of Industrial Accident Workers Back to Work

Hyeyoung Kim¹, Soyeon Park², Sook-jeong Lee^{1*}

¹Department of General Education, Sookmyung Women's University

²Central Institute in Psychological Test and Education

요약 본 연구는 산업재해근로자의 일자리만족에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하여 산업재해근로자들의 일자리만족을 개선할 수 있는 방향을 모색하기 위해 진행되었다. 근로복지공단 근로복지연구원¹이 제공하는 산재보험패널 제 2차 코호트 3차 년도 자료 중 산업재해 이후 원직장으로 복귀하였거나 재취업을 한 1,780명의 자료를 활용하여 분석하였다. 연구대상 전체에 대해 일자리만족에 영향이 있는 변수들을 확인하고, 조사대상을 원직장복귀자와 재취업자로 구분한 경우와 성별로 구분한 집단별로 중다회귀분석을 실시하였다. 일자리만족에 영향력이 큰 변수로는 집단별 공통으로 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 직장동료로부터 받은 배려 정도의 변인들이 있었으며 전체를 대상으로 할 때, 직장동료와의 관계가 중요한 요인이었다. 집단별로 일자리 만족에 영향을 미치는 변인의 상대적인 영향력 크기는 차이가 있다는 것을 보였다. 연구 결과를 바탕으로 산업재해근로자들의 일자리만족을 위한 정책과 패널조사에 대한 아이디어를 제시하고 본 연구의 한계와 후속연구 방향을 제시하였다.

Abstract This research was conducted to analyze the influence of factors affecting job satisfaction among industrial workers that had experienced a lost-time, work-related accident and subsequently returned to work with the aim of improving job satisfaction in this population. Data were obtained from the third year of the second cohort of the industrial accident insurance panel provided by the Korea Workers' Compensation and Welfare Service, and the data of 1,780 individuals who returned to their original jobs or were re-employed after an industrial accident were analyzed. Multiple regression analysis was performed by gender and classifying survey subjects into returnee and reemployment groups. Variables influencing job satisfaction, such as thoughts regarding current work, life satisfaction, consideration received from co-workers, and relationships with co-workers, were common among these groups, though the relative influences of variables that affect job satisfaction differed. The study presents ideas for policies and panel surveys for improving job satisfaction among industrial workers that have experienced a serious accident, details study limitations, and suggests directions for future research.

Keywords : Industrial Accident Workers, Industrial Accident Insurance Panels, Job Satisfaction, Return to the Original Job, Reemployment

본 논문은 근로복지공단 근로복지연구원의 산재보험패널조사 자료를 활용하여 산재보험패널학술회에서 발표한 바 있습니다.

*Corresponding Author : Sook-jeong Lee(Sookmyung Women's University)

email: leesjeong4194@gmail.com

Received April 14, 2023

Revised May 23, 2023

Accepted July 7, 2023

Published July 31, 2023

1. 서론

산업재해는 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망을 의미하는데, 사전적으로 노동 과정에서 작업 환경 또는 작업 행동 등 업무상의 사유로 발생하는 사고 때문에, 근로자에게 생긴 신체상의 재해로 정의된다[1]. 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람을 의미하는데, 산업재해근로자는 사업장에서 근로를 제공하다 업무상의 이유로 부상, 질병, 장애 등의 재해를 입은 뒤 다시 근로를 제공하는 사람을 의미한다. 고용노동부의 핵심정책 과제로 ‘중대산업재해 감축’을 선정한 것을 보거나 근로자 십만 명당 치명적 산업재해 수(Fatal Occupational Injuries per 100,000 Workers)를 기준으로 국가별로 비교할 때 대한민국이나 튀르키예 등이 일본이나 캐나다보다 높게 나타나는 것을 통해 보더라도 [2], 산업재해에 대한 사회적 관심은 국가 노동시장의 성숙을 드러내는 중요한 지표가 될 수 있다.

본 연구는 산업재해근로자의 일자리만족에 대한 고민으로 시작되었다. 일자리 만족은 직업 활동 및 직업 경향을 통해서 얻어지는 욕구 충족의 결과물로 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미하며 이는 개인의 직업 활동의 욕에 많은 영향을 미친다고 하였다[3]. 산업재해근로자는 재할 이후 원직장 또는 새로운 일자리로의 재취업을 하는 것이 가장 중요하지만, 이러한 일자리를 유지하는 데에는 일자리 만족이 중요하기 때문이다. 이직 의도와 직장 만족도와 관계를 분석한 연구에서 직장만족도가 높을수록 이직의도가 줄어든다고 하였다[4]. 산업재해근로자를 대상으로 진행한 한 연구에서는 직업 유지기간이 길수록 생활 만족도가 높다고도 밝혔다[5]. 다수의 연구에서 고용시장에서 취약한 장애인 근로자는 이직에 따라 소득이 감소하거나 장기적으로 실업에 빠질 수 있는 등의 부정적 결과가 예상되기 때문에, 장애인 고용과 관련하여 직업을 구하는 과제보다 직무만족이나 직업 유지에 더 관심을 가질 필요가 있다고 하였다[6,7]. 이렇게 산업재해근로자의 일자리 만족은 이들의 직업 복귀 후 안정적인 직업 생활 유지에 중요한 요소일 뿐만 아니라 삶에 있어서도 중요하기 때문에 구체적인 고민과 연구가 필요하다.

최근에는 산업재해근로자를 대상으로 일상생활만족도에 관련된 연구가 다수 진행되고 있다[5,8]. 이는 산업재해근로자에 대한 직업복귀가 가장 중요한 관심이던 산업재해관리 초기 단계에서 이제는 산업재해근로자들과 그

가족들의 삶에 대한 질이나 태도 등의 심리적인 요소가 더 중요해졌음을 의미하기도 한다. 이는 산업재해를 바라보고 관리하던 시대적 관점이 보다 성숙되고 변화한 것을 의미하기도 한다.

일자리나 직업 만족에 관한 연구들은 특정 직무나 특정 직종을 대상으로 진행한 연구들이 많다[9]. 산업재해 근로자들의 직업만족에 관련된 연구도 일부 진행되었는데, 산업재해근로자의 일자리만족에 관한 한 중단연구에서는 일자리만족이 해가 갈수록 정적인 선형변화가 있다고 하였다[10]. 즉 일자리의 유지가 일자리만족을 가져오게 될 수 있다는 점도 예측이 가능한 부분이다. 그리고 원직장복귀 산업재해근로자들의 전반적인 일자리 만족도가 재취업 집단보다 상대적으로 높다고 알려져 있기에 [11], 이에 대한 구체적인 확인이 필요하다.

본 연구는 원직장복귀자와 재취업자들의 일자리만족도에 유의한 영향을 미치는 요인들을 파악하고 변인 별로 그 영향력의 상대적 크기를 구분하고자 한다. 이를 통해 기존의 산업재해와 재활에 관련된 정책들로부터 보다 세분화된 일자리만족 정책개발에 기초를 제공하고자 한다.

2. 본론

2.1 연구 자료

산업재해근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 심리적 요인 및 건강상태, 동료관계 등의 영향력을 살펴보고자 근로복지공단이 제공하는 산재보험패널조사의 자료를 활용하였다. 산재보험패널조사는 산업재해노동자와 관련한 정책 수립 및 집행에 올바른 방향을 제시해 주기 위한 목적으로 산업재해노동자의 산업재해요양 종결 이후 5년간의 삶을 중단적으로 추적하는 조사이다. 2013년부터 2017년까지 5년간 1차 코호트 조사가 진행되었으며, 2차 코호트 조사는 2018년부터 2022년까지 5년간 진행되고 있다. 2차 코호트 조사의 대상은 2017년 1월에서 12월 사이에 요양이 종결된 산업재해노동자 3,294명을 대상으로 조사가 진행되고 있다.

본 연구는 이 중 가장 최신의 자료인 제2차 코호트 3차 년도(2020년) 조사자료를 활용하여 일자리만족에 영향을 주는 요인들을 분석하였다. 해당 자료는 총 2,823명의 성공표본을 가지고 있으나, 본 연구가 노동을 제공하고 있는 근로자만을 대상으로 하기에 표본 중에서 원직장복귀자와 재취업자만을 대상으로 하여 총 1,780명을 연구대상으로 하였다. 직업복귀에는 여러 가지 유형이

있는데, 동일직장 동일직무로의 복귀, 동일직장 타 직무로의 복귀, 타 직장 동일 직무로의 복귀, 타 직장 타 직무로의 복귀, 단기 직업훈련 혹은 교육 프로그램 이수 후 재취업, 자영업 등으로 구분할 수 있다. 그러나 일반적인 직업복귀는 원직장복귀와 재취업으로 구분이 가능하기 때문에 연구대상을 구분하였다. 그로 인해 제외된 연구대상자는 자영업자, 무급가족종사자, 실업자, 비경제활동 인구이다. 원직장복귀자는 요양을 종결한 이후 산업재해가 발생한 당시에 종사하였던 사업장으로 다시 복귀한 노동자를 의미하고, 재취업자는 요양을 종결한 이후 원직장으로 복귀하지 않고 타직장으로 재취업한 노동자를 의미한다. 분석대상이 된 원직장복귀자는 650명(36.5%)이며 재취업자는 1,130명(63.5%)이다.

2.2 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자인 산재보험패널 제2차 코호트 3차 년도(2020년)에서 경제활동 유형에 원직장 복귀와 재취업으로 응답한 연구대상자인 1,780명의 일반적 특성에 대해 Table 1에 제시하였다. 성별 분포에서 남성이 1,479명(83.1%)이며 여성이 301명(16.9%)으로 남성의 비율이 매우 높았으며, 연령대 분포에서는 50대가 645명(36.2%)으로 가장 높았으며 60대 이상이 556명(31.2%)이었다. 최종 학력 분포에서 고졸이 860명(48.3%)으로 가장 많았으며, 대졸 이상이 381명(21.4%)이었다. 장애등급의 경우, 등급이 높을수록 심각한 장애를 의미하는데, 13~14등급이 622명(34.9%)으로 가장 많았으며, 10~12등급(519명, 29.2%), 무장애 370명(20.8%) 순이었다.

Table 1. General characteristics of study subjects (n=1,780)

	Division	Frequency	%
Gender	Man	1,479	83.1
	Woman	301	16.9
Age	Under 30s	250	14.0
	40s	329	18.5
	50s	645	36.2
	Over 60s	556	31.2
	Uneducated	31	1.7
Final education	Elementary school graduate	218	12.2
	Junior high school graduate	290	16.3
	High school graduate	860	48.3
	College graduate or higher	381	21.4

Disability rating (6 categories)	Level 1 to 3	4	0.2
	Level 4 to 7	95	5.3
	Level 8 to 9	170	9.6
	Level 10 to 12	519	29.2
	Level 13 to 14	622	34.9
	No disability	370	20.8

2.3 연구방법과 절차

신뢰성있는 연구의 추진을 위해서 가장 먼저 척도 및 신뢰도 추정과정을 통해 척도를 정비하였다. 정비된 척도 등을 토대로 변수를 확정하고 변수 간의 상관분석을 실시하였다. 개인에 관련된 변수들을 통제하여 일자리 만족에 영향 정도를 중다회귀분석을 통해 파악하였다. 일자리 유형에 따라 원직장복귀자와 재취업자를 구분하여 변인별 영향 정도를 살펴보고, 성별을 기준으로 영향 정도를 파악하였다. 분석은 AMOS21.0 프로그램을 사용하였다.

2.4 측정도구

측정 도구 중에서 척도로 활용할 수 있는 변수는 자아존중감, 자기효능감, 일자리 만족도, 현재 하는일에 대한 생각, 삶의 만족 총 5개 척도였으며, 다른 측정치는 단일 문항으로 구성되었다. 척도로 구성된 측정도구의 구성 개념 및 신뢰도는 아래 제시하였으며, 단일문항으로 구성된 측정치는 Table 2에 정리하였다.

2.4.1 일자리만족도

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

2.4.2 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg의 자아존중감 척도를 사용하였으며[12], 원척도에서는 10문항 4점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 8번 문항인 “나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다” 문항이 신뢰도를 저해하는 것으로 나타나 삭제한 후 9문항을 사용하였다. 김선미와 김은하(2015) 및 마경태(2018)의 연구에서도 동일한 신뢰도 저하 문제로 8번 문항을 삭제한 후 자아존중감 척도를 사용하였다

[13,14]. 김선미와 김은하(2015)의 연구에서 Cronbach' α 계수는 .837이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 .801로 나타났다.

2.4.3 자기효능감

자기효능감은 어떤 결과를 얻고자 하는 행동을 성공적으로 수행해 낼 수 있는 개인의 신념으로 Sherer, Maddux 및 Jacobs와 Rogers 등이 1982년에 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale: SES)를 사용하였다[15] 23문항 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 즉, 심리적 요인의 점수가 높을수록 심리적 상태가 양호함을 뜻하며, 본 연구에서의 Cronbach' α 계수는 .892로 양호하였다.

2.4.4 일에 대한 생각

현재 하는 일에 대한 생각을 물어보는 5문항 5점 척도로 구성되어 있으며, "일을 즐겁게 하고 있다" 등 현재 일에 대한 생각을 물어보고 있다. 응답 방식은 점수가 낮을수록 일에 대해 긍정적인 생각이 높아지도록 되어 있으나, 본 연구에서는 점수가 높아질수록 일에 대해 긍정적인 생각이 되도록 역산하여 활용하였다. 본 연구에서의 Cronbach' α 계수는 .923으로 양호하였다.

2.4.5 삶의 만족

삶의 만족은 현재 일상생활에 만족하는 정도로 가족의 수입과 여가 생활, 주거 환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계와 생활에 대한 전반적인 만족도를 측정하는 7문항으로 구성되어 있다. 5점 척도로 점수가 높을수록 일상생활에 대한 만족도가 높은 것을 의미하며, 본 연구에서 Cronbach' α 계수는 .849로 양호하게 나타났다.

2.4.6 단일문항 측정 변수

단일문항 측정 변수에 대한 측정 방법은 Table 2에 제시하였으며, 통제변수로 사용된 성별, 연령대, 현재 사회경제적 지위, 장애등급, 개인소득 총계는 단일 변수로 구성되었으며, 연령대와 현재 사회경제적 지위, 장애등급은 더미 변수로 재구성하여 투입하였다. 연구 변수 중 단일문항으로 투입된 현재 업무의 교육수준 적합 여부, 현재 업무의 기술 수준 적합 여부, 현재 업무에서의 지식·기능 활용도와 산재가 오늘날 삶에 미치는 정도, 현재(또는 원직장 복귀 직후) 직장동료와 원만한 관계 유지

정도, 지난 조사 이후(또는 원직장 복귀 후, 산재 발생 전과 비교하여) 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도를 측정하는 7개 문항은 각각 5점 척도로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 해당 척도가 의미하는 바가 높아지도록 구성되었다. 현재 업무 수행 능력은 완전 상실을 0으로 하여 0~10점 사이로 응답하도록 구성되었으며, 최근 1년간 총 외래진료 횟수는 실제 횟수로 응답하여 0~300회 사이로 연속변인으로 이루어졌다. 현재 전반적 건강상태는 4점 척도로 이루어졌으며 점수가 높을수록 건강상태는 양호하게 구성되었다.

Table 2. Single question measurement variable

Variable	Variable measurement	Note
Gender	Man =1, Woman = 2	
Age	Under 30s=1, 40s =2, 50s=3, Over 60s=4	
Current socioeconomic status	Upper and lower layers =1, middle and lower =2, lower =3	dum my variable
Disability rating	Level 1 to 3 =1, Level 4 to 7=2, Level 8 to 9=3, Level 10 to 12= 4, Level 13 to 14=5, No disability=6	
The total of personal income	A continuous variable	
Whether or not the level of current job training is appropriate		
Whether the current job skill level is appropriate	Not at all =1, not =2, normal =3, that's how it is =4, very much so =5	
Current job knowledge/function utilization		
The degree to which industrial accidents affect life today	Too much impact =1, much impact =2, normal =3, slightly impact =4, no impact =5	
Current job performance	Totally lost, 1 to 10 points	
Total number of outpatient visits in the past year	A continuous variable	
Current general health	Be not very good =1, It's not good =2, It's good =3, Very good =4	
Current (or right after returning to the original job) degree of amicable relationship with co-workers	Be not at all amicable = 1, Not very amicable =2, Normal =3, Somewhat smooth =4, Very smooth =5	
Degree of maintaining amicable relationships with co-workers since the last survey (or after returning to the original job, compared to before the industrial accident occurred)	Much worse than before =1, Somewhat worse than before =2, Same as before =3, Better than before =4, Much better than before =5	
Degree of consideration received from co-workers	Not considerate at all = 1, Not very considerate = 2, normal = 3, Considerate = 4, Very considerate = 5	

3. 연구결과

3.1 변수의 기술통계치

척도 및 단일문항 측정 변수의 일반적 경향성과 정규성 검토를 위해 최소값, 최대값, 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 산출하였다[Table 3]. 척도로 구성된 자기효능감의 평균은 80.17이며 표준편차는 10.11이었으며, 자아존중감은 평균 3.10(SD = .43), 일자리 만족도 평균 22.54(SD = 5.36), 현재 하는 일에 대한 생각 평균 13.05(SD = 3.37), 삶에 대한 만족 평균 16.53(SD = 3.49)을 나타냈다. 단일문항으로 구성된 변수들의 평균은 Table 3에 제시된 바와 같으며, 단일문항 중 ‘지난 조사 이후(또는 원직장 복귀 후, 산재 발생 전과 비교하여) 직장동료와 원만한 관계 유지 정도’ 문항의 첨도가 10.79로 높게 나타났다. 이에 왜도 지수의 절대값이 3.0 이상이면 왜도가 심한 것으로 판정하며 첨도 지수가 다소 보수적인 입장에서 절대값이 10.0보다 크면 문제가 있는 것으로 보는[16] 견해에 따라, 정규성에 위배된다고 판단하였다. 이에 영향력 분석을 위한 중다회귀분석에 독립 변수로는 투입하지 않았다. 다른 변수들의 왜도는 -.84~2.62, 첨도는 -.69~1.50 사이로 나타나 정규 분포 가정을 벗어나지 않는 것으로 확인하였다.

Table 3. Descriptive statistics for variables (n=1,780)

Variable	Min	Max	Ave	Std.	Skw	Kurt
Self-efficacy	44	115	80.17	10.11	.44	.07
Self-esteem	1	4	3.10	.43	-.34	.14
Job satisfaction	0	40	22.54	5.36	-.09	.25
Think about what you are doing now	0	20	13.05	3.37	-.34	.39
Life satisfaction	2	28	16.53	3.49	-.12	-.27
Whether or not the level of current job training is appropriate	1	5	2.87	.80	-.20	.19
Whether the current job skill level is appropriate	1	5	2.81	.78	-.19	.33
Current job knowledge/function utilization	1	5	3.32	.80	-.12	.18
The degree to which industrial accidents affect life today	1	5	2.86	1.08	.06	-.69

Current job performance	0	10	7.47	1.72	-.84	.91
Current general health	1	4	2.76	.52	-.64	.65
Current (or right after returning to the original job) degree of amicable relationship with co-workers	1	5	3.91	.67	.01	-.49
Degree of maintaining amicable relationships with co-workers since the last survey (or after returning to the original job, compared to before the industrial accident occurred)	1	5	3.11	.38	2.62	10.79
Degree of consideration received from co-workers	1	5	3.26	.70	-.29	1.50

3.2 변수 간 상관관계

주요 변수들 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 본 연구의 종속 변수인 일자리 만족도와 독립 변수들의 관련성을 살펴보면, 현재 하는 일에 대한 생각($r=.563, p<.001$), 삶의 만족($r=.536, p<.001$)과의 상관계수가 높게 나타났으며, 현재(또는 원직장 복귀 직후) 직장동료와 원만한 관계 유지 정도($r=.334, p<.001$), 현재 전반적 건강상태($r=.288, p<.001$), 자아존중감($r=.245, p<.001$), 자기효능감($r=.222, p<.001$), 개인소득총계($r=.208, p<.001$), 현재 업무의 지식·기능의 활용도($r=.171, p<.001$), 직장동료로부터 받은 배려 정도($r=.168, p<.001$)가 유의한 정적인 상관관을 보였다. 반면 현재 업무의 기술수준 적합여부($r=-.244, p<.001$), 현재 업무의 교육수준 적합여부($r=-.241, p<.001$), 최근 1년간 총 외래진료횟수($r=-.077, p<.001$)와는 유의한 부적 상관관이 있었다.

3.3 회귀분석

분석 자료의 특성상 남성의 비율이 83.1%로 매우 높았으며, 연령대는 50대와 60대 이상이 67.4%, 학력에서는 고졸이 48.3%, 장애등급 중 1~9급 15.1%의 분포를 보여, 이러한 인구배경학적 특성을 통제 변인으로 영향력을 통제한 이후, 변인들의 상대적 영향력을 분석하기 위하여 전체 집단, 원직장 복귀자, 재취업자 대상으로 중다회귀분석을 사용하였다[Table 4].

Table 4. Multiple regression analysis - Analysis of impact on job satisfaction (n=1,780)

Variable	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
A constant	21.518	2.833		2.207	2.508	
Gender (1=Male)	1.215	.341	.085***	.832	.266	.058**
Age(=Under 30s)	.212	.441	.014	.061	.344	.004
Age(=40s)	-.018	.392	-.001	.289	.304	.021
Age(=50s)	-.396	.313	-.036	-.180	.242	-.016
SES (=Lower middle class)	-2.017	.457	-.182***	-.648	.358	-.058
SES (=Lower layer)	-4.380	.504	-.370***	-1.066	.409	-.090**
Education(=Elementary school graduate)	.341	.971	.021	.378	.747	.023
Education(=Junior high school graduate)	.107	.958	.007	.295	.738	.020
Education(=High school graduate)	.484	.940	.045	.355	.724	.033
Education(=College graduate or higher)	.606	.976	.046	.577	.752	.044
Disability rating(=Level 4 to 7)	1.043	2.590	.044	1.283	2.009	.054
Disability rating(=Level 8 to 9)	-.096	2.575	-.005	.112	2.000	.006
Disability rating(=Level 10 to 12)	.138	2.555	.012	.133	1.991	.011
Disability rating(=Level 13 to 14)	.305	2.554	.027	.081	1.994	.007
Disability rating(=No disability)	.882	2.560	.067	.251	2.001	.019
The total of personal income	.001	.000	.160***	.000	.000	.062**
Self-efficacy				-.023	.012	-.043
Self-esteem				-.787	.288	-.063**
Think about what you are doing now				.597	.032	.376***
Life satisfaction				.474	.033	.308***
Whether or not the level of current job training is appropriate				-.284	.191	-.042
Whether the current job skill level is appropriate				-.102	.198	-.015
Current job knowledge/function utilization				.325	.122	.049**
The degree to which industrial accidents affect life today				.162	.095	.032
Current job performance				.048	.064	.016
Total number of outpatient visits in the past year				-.004	.005	-.015
Current general health				.735	.202	.072***
Current degree of amicable relationship with co-workers				.780	.155	.098***

Degree of consideration received from co-workers	.529	.138	.069***
R2(adj, R2)	.120(.112)	.486(.477)	
F	15.055***	57.045***	
$\Delta R2(\Delta F)$.366(95.776)***		

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

분석 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.845로 2에 근접하여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 나타났다. 연구변수들의 VIF가 1.124에서 2.816으로 나타나 10 미만이어서 다중공성선의 문제도 없는 것으로 평가되었다. 연구 변수들이 일자리 만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 성별, 연령, 사회경제적 지위, 학력, 장애등급, 개인소득 총계를 통제한 다음 심리적 변인인 자아효능감, 자아존중감, 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족과 업무 적응 관련 변인으로 현재 업무 관련 교육 및 기술 수준 적합 여부와 활용도, 현재 업무수행능력, 신체적 변인으로 산재가 삶에 미치는 영향 정도, 최근 1년간 총 외래진료 횟수, 현재 전반적 건강상태, 동료 관계로 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도를 독립변인으로 투입하였다. 그 결과 통제변수가 일자리 만족도에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하였으며($F=15.055$, $p < .001$), 12%를 설명하고 있었다. 통제변수를 통제한 이후 연구 변수들의 영향력을 살펴본 결과 전체 영향력은 48.6%($F=57.045$, $p < .001$)로 통계적으로 유의하였으며, 통제변수 투입 이전에 비해 설명량($\Delta R2$)이 36.6%($\Delta F=95.776$, $p < .001$) 증가하여 통계적으로 의미있는 증가량을 보였다. 연구 변수들 중에서 통계적으로 유의하게 나타난 변인들은 자아존중감($\beta = -.063$, $p < .01$), 현재 일에 대한 생각($\beta = .376$, $p < .001$), 삶의 만족($\beta = .308$, $p < .001$), 현재 업무의 지식·기능 활용도($\beta = .049$, $p < .01$), 현재 전반적 건강상태($\beta = .072$, $p < .001$), 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도($\beta = .098$, $p < .001$), 직장동료로부터 받은 배려 정도($\beta = .069$, $p < .01$)였다. 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 업무의 지식·기능 활용도, 현재 전반적 건강상태, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도가 높아질수록 일자리 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 반면 자아존중감은 낮을수록 일자리 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 자아존중감이 낮을수록 일자리에 의존하는 경우가 높을 수 있기 때문에 이러한 결과가 나왔을 수 있다.

Table 5. Multiple regression analysis – Impact on job satisfaction by type of economic activity

Variable	Return to work			Re-employment		
	B	SE	β	B	SE	β
A constant	3.619	2.940		1.643	2.727	
Gender(1=Male)	.981	.469	.071*	.816	.327	.057*
Age(=Under 30s)	.390	.634	.025	-.090	.413	-.006
Age(=40s)	.829	.514	.069	-.282	.388	-.019
Age(=50s)	-.258	.431	-.024	-.088	.295	-.008
SES(=Lower middle class)	-.918	.522	-.084	-.339	.515	-.031
SES(=Lower layer)	-1.563	.649	-.124*	-.614	.560	-.054
Education(=Elementary school graduate)	-.835	1.535	-.045	.778	.859	.051
Education(=Junior high school graduate)	.157	1.489	.010	.265	.856	.019
Education(=High school graduate)	-.731	1.458	-.071	.838	.841	.078
Education(=College graduate or higher)	-.315	1.496	-.027	.799	.878	.059
Disability rating(=Level 4 to 7)	-	-	.095	.764	2.039	.029
Disability rating(=Level 8 to 9)	-1.464	.807	-.083	-.238	2.007	-.013
Disability rating(=Level 10 to 12)	-1.539	.697	-.135*	-.088	1.994	-.008
Disability rating(=Level 13 to 14)	-1.926	.707	-.175**	.040	1.997	.004
Disability rating(=No disability)	-1.974	.737	-.162**	.340	2.011	.025
The total of personal income	.000	.000	.058	.000	.000	.037
Self-efficacy	-.013	.022	-.023	-.024	.015	-.047
Self-esteem	-.976	.510	-.077	-.729	.353	-.060*
Think about what you are doing now	.633	.056	.389***	.583	.039	.376***
Life satisfaction	.459	.058	.293***	.474	.041	.313***
Whether or not the level of current job training is appropriate	-.281	.314	-.043	-.267	.243	-.040
Whether the current job skill level is appropriate	.203	.330	.030	-.274	.251	-.040
Current job knowledge/function utilization	.161	.205	.025	.423	.154	.063**
The degree to which industrial accidents affect life today	.402	.165	.083*	.030	.117	.006
Current job performance	.104	.117	.032	.025	.078	.008
Total number of outpatient visits in the past year	-.020	.011	-.056	-.002	.006	-.007
Current general health	.460	.358	.045	.860	.248	.085**
Current degree of amicable relationship with co-workers	.454	.263	.058	.924	.193	.116***
Degree of consideration	.555	.243	.072*	.534	.170	.071**

received from co-workers		
R2(adj, R2)	.436(.410)	.509(.496)
F	17.126***	39.279***

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

분석 결과, Durbin-Watson 통계량은 원직장 복귀자 1.845, 재취업자 1.871로 2에 근접하여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 나타났으며, 연구변수들의 VIF가 1.105에서 3.001으로 나타나 10 미만이어서 다중공성선의 문제도 없는 것으로 평가되었다(Table 5). 원직장 복귀자의 경우 장애등급 1~3등급에 해당하는 대상자가 없어, 장애등급 더미변수에서 기본 집단을 4~7등급으로 하여 분석하였다. 원직장 복귀자와 재취업자간에 일자리 만족도에 미치는 영향력의 차이가 있는가를 알아보기 위해 경제활동 유형에 따라 두 집단으로 구분하여 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과 두 집단 모두에서 연구 변수들의 설명량은 유의한 것으로 나타났으며(원직장 복귀자 $F=17.126$, $p < .001$, 재취업자 $F=39.279$, $p < .001$), 통제 변수와 연구 변수들의 일자리 만족도 설명량은 원직장 복귀자가 43.6%, 재취업자가 50.9%로 나타났다. 연구 변수들의 영향력을 살펴보면 현재 일에 대한 생각(원직장 복귀자 $\beta=.389$, $p < .001$, 재취업자 $\beta=.376$, $p < .001$)과 삶의 만족(원직장 복귀자 $\beta=.293$, $p < .001$, 재취업자 $\beta=.313$, $p < .001$), 직장동료로부터 받은 배려 정도(원직장 복귀자 $\beta=.072$, $p < .05$, 재취업자 $\beta=.071$, $p < .01$)는 두 집단 모두에 통계적으로 유의한 설명력을 가진 것으로 나타나, 두 집단 모두에서 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 직장동료로부터 받은 배려 정도가 높다고 지각할수록 일자리 만족도가 높게 나타남을 확인하였다. 반면 두 집단에서 통계적 유의성이 다르게 나타난 연구 변수는 자아존중감(재취업자 $\beta=-.060$, $p < .05$), 현재 업무의 지식·기능 활용도(재취업자 $\beta=.063$, $p < .01$), 산재가 삶에 영향 미치는 정도(원직장 복귀자 $\beta=.083$, $p < .05$), 현재 전반적 건강상태(재취업자 $\beta=.085$, $p < .01$), 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도(재취업자 $\beta=.116$, $p < .001$)로 나타났다. 원직장 복귀자의 경우 산재가 삶에 영향을 미치는 정도가 높을수록 일자리 만족도가 높아진 반면, 재취업자의 경우 현재 업무의 지식·기능 활용도, 현재 전반적 건강 상태, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도가 높을수록 일자리 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이렇게 두 집단에서 일부 변수들의 영향력 정도가 차이가 나는 이유는 원직장 복귀자의 경우에는 산재로 인한 여러 가지 영향이 있음에도 불

구하고 원래의 직장으로 복귀할 수 있었기 때문에 원직장에 대한 만족이 높다고 보여지는 반면, 재취업의 경우에는 원직장으로 돌아간 상황이 아니기 때문에 일반적인 직장에서의 만족도 요인인 지식, 기능활용, 전반적 건강상태, 직장동료와의 관계가 높을수록 일자리 만족이 높은 것으로 드러난 것으로 볼 수 있다.

통계적으로 유의하게 나타난 연구 변수들의 상대적인 영향력 정도를 살펴보면, 원직장 복귀자의 경우 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 산재가 삶에 영향 미치는 정도 순으로 높게 나타났으나, 재취업자의 경우 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도, 현재 전반적 건강상태, 현재 업무의 지식·기능 활용도, 자아존중감 순으로 나타나 두 집단에 있어 연구변수들이 미치는 영향력의 정도가 다소 차이가 있음을 확인하였다.

특히 재취업자의 경우 직장동료들과의 배려 정도를 측정하는 두 문항에서 모두 통계적으로 유의하게 현재 직장동료와 원만하고 배려를 받고 있다고 생각할수록 일자리 만족도가 높게 나타났다.

통계변수 중 유의한 차이를 보인 성별에 따라 일자리 만족도에 미치는 영향력에 차이가 있는가를 알아보기 위해 성별로 구분하여 중다회귀분석을 실시하였다(Table 6). 분석 결과, Durbin-Watson 통계량은 남성 1.815, 여성 2.134로 2에 근접하여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 나타났으며, 연구변수들의 VIF가 1.092에서 3.114로 나타나 10 미만이어서 다중공성선의 문제도 없는 것으로 평가되었다. 두 집단 모두에서 연구 변수들의 설명량은 유의한 것으로 나타났으며(남성 $F=50.088$, $p<.001$, 여성 $F=10.217$, $p<.001$), 통제 변수와 연구 변수들의 일자리 만족도 설명량은 남성 49.2%, 여성 50.3% 이었다. 연구 변수들의 영향력을 살펴보면 현재 일에 대한 생각(남성 $\beta=.363$, $p<.001$, 여성 $\beta=.430$, $p<.001$)과 삶의 만족(남성 $\beta=.324$, $p<.001$, 여성 $\beta=.231$, $p<.001$), 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도(남성 $\beta=.096$, $p<.001$, 여성 $\beta=.140$, $p<.01$), 직장동료로부터 받은 배려 정도(남성 $\beta=.063$, $p<.01$, 여성 $\beta=.100$, $p<.05$)는 두 집단 모두에 통계적으로 유의한 설명력을 가진 것으로 나타나, 두 집단 모두에서 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도가 높다고 지각할수록 일자리 만족도가 높아짐을 확인하였다. 반면 두 집단에서 통계적 유의성이 다르게 나타난 연구 변수는 자아효능감(남성 $\beta=-.052$, $p<.05$), 자아존중감(남성 β

$=-.051$, $p<.05$), 현재 업무의 지식·기능 활용도(남성 $\beta=.054$, $p<.01$), 최근 1년간 총 외래진료 횟수(여성 $\beta=-.092$, $p<.05$), 현재 전반적 건강상태(남성 $\beta=.078$, $p<.001$)로 나타났다. 남성의 경우 현재 업무의 지식·기능 활용도가 높아질수록 일자리 만족도가 높아졌으나, 자아효능감과 자아존중감은 낮아질수록 일자리 만족도가 높아지는 경향이 나타났다. 여성의 경우 최근 1년간 총 외래진료 횟수가 낮아질수록 일자리 만족도가 높아졌다. 통계적으로 유의하게 나타난 연구 변수들의 상대적인 영향력 정도를 살펴보면, 남성의 경우 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 현재 전반적 건강상태, 직장동료로부터 받은 배려 정도, 현재 업무의 지식·기능 활용도, 자아효능감, 자아존중감 순으로 영향을 미치는 정도가 높게 나타났다. 여성의 경우 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도, 최근 1년간 총 외래진료 횟수 순으로 높게 나타나 두 집단에 있어 다소의 차이가 있기는 하지만 4개 연구 변수인 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도의 영향력은 유사한 것으로 나타났다.

Table 6. Multiple regression analysis - Gender segregation, impact on job satisfaction

Variable	Male			Female		
	B	SE	β	B	SE	β
A constant	3.276	2.574		2.632	3.953	
Age(=Under 30s)	.283	.367	.019	-1.646	1.073	-.082
Age(=40s)	.374	.328	.028	.276	.855	.017
Age(=50s)	-.011	.267	-.001	-.886	.602	-.081
SES(=Lower middle class)	-.831	.386	-.075*	.561	.997	.048
SES(=Lower layer)	-1.179	.441	-.101**	-.289	1.120	-.023
Education(=Elementary school graduate)	-.286	.849	-.016	2.029	1.656	.153
Cont rol variable Education(=Junior high school graduate)	-.257	.831	-.018	2.008	1.688	.143
Education(=High school graduate)	-.081	.814	-.008	1.532	1.692	.143
Education(=College graduate or higher)	.196	.841	.015	1.404	1.791	.092
Disability rating(=Level 4 to 7)	1.380	2.007	.061	-	-	-
Disability rating(=Level 8 to 9)	.380	1.999	.021	-2.018	1.817	-.096
Disability rating(=Level 10 to 12)	.216	1.990	.019	-.403	1.675	-.032

Disability rating(=Level 13 to 14)	.340	1.994	.030	-1.986	1.631	-.177
Disability rating(=No disability)	.377	2.003	.027	-1.023	1.649	-.090
The total of personal income	.000	.000	.056**	.000	.000	.094
Self-efficacy	-.028	.013	-.052*	-.007	.033	-.012
Self-esteem	-.642	.317	-.051*	-1.338	.728	-.112
Think about what you are doing now	.579	.035	.363***	.670	.079	.430***
Life satisfaction	.500	.037	.324***	.343	.081	.231***
Whether or not the level of current job training is appropriate	-.403	.208	-.060	.114	.499	.017
Whether the current job skill level is appropriate	.015	.216	.002	-.501	.522	-.072
Current job knowledge/function utilization	.355	.133	.054**	.347	.324	.049
The degree to which industrial accidents affect life today	.161	.104	.032	.208	.232	.043
Current job performance	.017	.070	.006	.138	.174	.042
Total number of outpatient visits in the past year	.000	.006	.000	-.025	.013	-.092*
Current general health	.807	.224	.078***	.449	.478	.046
Current degree of amicable relationship with co-workers	.767	.169	.096***	1.116	.404	.140**
Degree of consideration received from co-workers	.487	.152	.063**	.749	.346	.100*
R2(adj, R2)	.492(.482)		.503(.453)			
F	50.088***		10.217***			

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

3.4 종합결과

전체 연구대상자의 일자리 만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 연구 변수 중에서 자아존중감은 낮을수록 일자리 만족에 높아지고, 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재 업무의 지식·기능 활용도, 현재 전반적 건강상태, 현재 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 직장동료로부터 받은 배려 정도가 높아질수록 일자리 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이렇게 여러 가지 요인이 일자리 만족에 영향을 주는 반면에 자아존중감은 낮을수록 일자리 만족이 높은 것은 자아존중감이 낮을수록 일에 의존적일 수 있기 때문이라고 보여지며, 이 경우에 대해 후속 연구들이 필요하다.

원직장복귀자와 재취업자를 구분하여 일자리 만족에 미치는 영향을 살펴봤을 때 원직장복귀자에 비해 재취업자에 있어 더 영향력 있는 변수는 현재 업무의 지식·기능 활용도와 현재 전반적 건강상태로 나타났다. 성별에 따

라서는 남성의 경우 현재 업무의 지식·기능 활용도와 현재 전반적 건강상태가 여성에 비해 더 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 여성은 최근 1년간 총 외래진료 횟수가 높을수록 일자리 만족이 더 낮아지는 것으로 나타났다. 성별이나 경제활동 유형에 관련 없이 일자리 만족에 공통적으로 영향을 미치는 변인으로 현재 일에 대한 생각, 삶의 만족, 직장동료로부터 받은 배려 정도가 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다.

Table 7. Relative ranking of impact on job satisfaction

Variable	Total	Type of economic activity		Gender	
		Return to work	Re-employment	Male	Female
Self-efficacy				√ (7)	-
Self-esteem	√ (6)	-		√ (7)	√ (8)
Think about what you are doing now	√ (1)	√ (1)	√ (1)	√ (1)	√ (1)
Life satisfaction	√ (2)	√ (2)	√ (2)	√ (2)	√ (2)
Whether or not the level of current job training is appropriate					
Whether the current job skill level is appropriate					
Current job knowledge/function utilization	√ (7)		√ (6)	√ (6)	
The degree to which industrial accidents affect life today		√ (3)			
Current job performance					
Total number of outpatient visits in the past year					√ (5)
Current general health	√ (4)		√ (5)	√ (4)	
Current degree of amicable relationship with co-workers	√ (3)		√ (3)	√ (3)	√ (3)
Degree of consideration received from co-workers	√ (5)	√ (4)	√ (4)	√ (5)	√ (4)

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

4. 정책적 제언

4.1 산업재해근로자 일자리 만족 전략

현재 산업재해근로자에 대한 정책적 지원은 다양하게 제공되고 있다. 산업재해 근로자의 복지금 지원, 산업재해근로자나 자녀에 대한 장학사업 등 직접 금융지원 서

비스뿐 아니라, 재활, 교육처럼 직업능력개발에 관련하여 근로 복귀 지원 등의 간접지원 서비스 등도 개발되어 제공되고 있다. 대상에 있어서도 산업재해근로자 당사자뿐 아니라 산업재해근로자의 유족이나 가족에 대한 정책, 사업주 대상의 정책 등 대상별로 각기 다른 유용한 정책들이 개발되어 운영되고 있다. 실제 산업재해를 예방하는 노력에서부터 산업재해근로자의 직업훈련과 직장 복귀 지원 등을 위한 사후적인 정책까지 체계적으로 진행되고 있다.

실제 패널조사에서는 직접적인 문항을 통해 원직장 복귀에 가장 도움이 된 프로그램, 큰 역할을 한 사람이나 제도, 필요한 지원제도, 사업주의 적극성 정도, 원직장 복귀과정에서의 어려움의 정도나 어려움의 이유, 사업주 제공의 편의 사항 등을 조사하고 있다. 이는 원직장복귀나 재취업을 유도하기 위한 정책적 아이디어를 실질적으로 얻기 위함인데, 이러한 문항 이외에도 본 연구의 결과가 제시하는 것처럼 산업재해근로자의 심리적인 요소에 대한 정책을 더욱 세분화, 전문화할 필요가 있다. 특히 산업재해근로자와 관련하여 그들의 직업 복귀가 가장 큰 목표이자 관심이던 시대가 있었으나, 최근에는 산업재해근로자의 심리적, 삶의 만족감이 더 큰 목표가 되기 때문에 이에 대한 정책적 보완이 뒤따라야 할 것이다.

본 연구에서 활용한 '일자리 만족'의 척도는 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인 사고과의 공정성, 복리후생, 전반적 만족도에 대한 것으로 상당 부분이 물리적인 요소들로 구성되어 있다. 이를 표면적으로 개선하기 위한 정책을 지금까지 고민해 왔다면 앞으로는 본 연구의 결과에서 제시된 바와 같이 일자리 만족에 있어서 영향력이 가장 큰 변수에 따른 정책을 고민할 필요가 있겠다.

일자리 만족에 영향력이 큰 '현재 일에 대한 생각', '삶의 만족', '동료와의 관계'가 모든 집단에서 가장 영향력 있는 공통 변수들이기 때문에 이에 우선순위를 갖고 정책을 개발할 수 있다는 것이다. 상대적으로 지금까지 관심을 가져왔던 업무수행을 위한 교육이나 기술, 지식과 기능, 업무수행능력에 관련된 지원보다 심리적인 요소들을 강조할 수 있는 정책이 더 필요하다는 것이다.

패널조사에서 '현재 일에 대한 생각'은 현재 하는 일에 만족하는지, 일을 열정적으로 하는지, 일을 즐겁게 하는지, 일을 보람을 느끼며 하는지, 일을 계속하고 싶은지를 묻기 때문에 이러한 일에 대한 태도는 일의 성과를 만들어 내는데 핵심적인 부분이다. 일에 대한 태도와 동기

가 근로자의 행동을 만들고 그 행동이 일의 성과를 창출하게 되므로 일에 대한 생각과 태도에 대한 지원은 근로자뿐 아니라 사업주 측면에서도 큰 장점이 될 수 있다. 이렇게 일자리만족에 영향을 주는 삶과 일에 대한 긍정적인 심리형성을 위한 서비스를 제공할 수 있다면, 사업장과 근로자 양쪽에 더 큰 효과를 기대할 수 있고 장기적으로 사업주들이 산업재해근로자의 복귀에 더 긍정적인 태도를 형성할 수 있을 것이다. 예를 들어 긍정적인 심리형성을 위한 서비스로 동료와의 관계에 대한 집단활동이나 친목 등에 관련된 활동을 사업주가 제시하되, 주된 내용을 개인의 목표와 조직의 목표가 일치하는 방안을 마련하기 위해 동기부여 등의 프로그램을 진행해보는 것도 가능할 것이다.

그리고 직업 복귀의 시도 시점이나 복귀 중, 복귀 후의 모든 단계에서 회사나 동료의 관심과 배려가 일자리만족과 유지에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예측되므로, 이에 맞게 사업주나 동료, 관리자를 대상으로 한 관계 관련 교육이나 관계지원 프로그램 등의 면밀한 정책적 지원이 있다면 일자리만족 개선에 효과를 기대할 수 있을 것이다.

4.2 산재보험패널 조사에 대한 제언

산재보험패널조사는 산업재해노동자에게 적합한 중장기적 요양 및 재활 정책을 수립하고자 이에 대한 근거마련을 위해 수행된다. 최근 국가승인통계로 인정받고 해마다 활용도가 높아지고 있는 만큼 패널조사체계에 있어서 지속적인 개선이 필요하다. 본 연구의 진행 과정에서 파악한 내용을 토대로 패널조사 문항에 대한 보완을 제안하고자 한다. 연구에서 변수로 사용하고자 했지만 척도가 높게 나타나 독립 변수로 투입하지 못한 문항이 있었다. 해당 문항은 '지난 조사 이후(또는 원직장 복귀 후, 산재 발생 전과 비교하여) 직장동료와 원만한 관계 유지 정도'를 묻는 문항인데, 이 문항의 경우 "변화가 없다"에 해당하는 답변이 지나치게 높아서 변별력있는 문항으로의 기능을 하지 못하였다. 이에 대해 응답 항목을 변경하거나 필요에 따라 문항의 변경이나, 다른 문항으로의 대체를 고민할 필요가 있을 것이다.

자아존중감 척도와 관련하여 산재보험패널조사는 Rosenberg의 자아존중감 척도를 사용하며 원척도의 10개 문항을 그대로 사용하고 있다. 그러나, "나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다."라는 문항이 신뢰도를 저해하는 것으로 나타나 본 연구에서도 삭제한 후 9개 문항을 사용하였는데, 이는 다른 연구들(김선미, 김은

하(2015), 마경태(2018))에서도 동일한 신뢰도 저하 문제로 해당 문항을 삭제한 후 자아존중감 척도를 사용하였다[13,14]. 이에 원칙도를 고수할 것인지 척도의 재구성이 필요할지에 대한 고민이 필요할 것이다.

그리고 측정 변수 간의 관련성에 대한 종합적 점검을 제안하고자 한다. 일자리 만족도와 상관관계에서 정적(+) 상관이 확인되었던 자아효능감과 자아존중감이 다른 변수들과 함께 투입되어 중다회귀분석 시에 일자리 만족에 영향을 미치는 방향이 부정(-)으로 변경되었다. 이와 관련하여 개인의 심리적 변수인 자아효능감과 자아존중감이 다른 변수들과 어떠한 연관성을 갖는지에 대한 더 면밀한 분석을 거쳐 문항 구성에 대한 검토가 이루어진다면 활용범위와 활용도에 있어 더 우수한 조사가 될 것이다.

5. 결론

본 연구는 산재보험패널 제2차 코호트 3차 년도 자료를 활용하여 산업재해를 경험한 이후 원직장에 복귀하였거나 재취업한 1,780명의 근로자에 대해 일자리만족과 관련된 요인들의 영향력의 크기를 분석하였다. 연구대상의 일자리 만족도에 영향을 미치는 심리적 요인 및 건강상태, 업무능력, 동료관계의 상대적 영향력을 살펴보는 것이 목적이었다. 일자리 만족도와 변수들 간의 관련성을 살펴보면, 현재 하는 일에 대한 생각, 삶의 만족, 현재(또는 원직장 복귀 직후) 직장동료와 원만한 관계 유지 정도, 현재 전반적 건강상태, 자아존중감, 자기효능감, 개인소득층계, 현재 업무의 지식·기능의 활용도, 직장동료로부터 받은 배려 정도 순으로 정적인 유의한 상관을 보인 반면 현재 업무의 기술수준 적합여부와 현재 업무의 교육수준 적합여부, 최근 1년간 총 외래진료횟수와는 유의한 부적 상관이 나타났다.

본 연구의 의의는 일자리만족에 영향을 주는 요인들의 영향 정도가 집단에 따라 다를 수 있다는 것을 검증한 것이다. 그리고 모든 집단에 공통적으로 영향도가 높은 요인을 파악하여 이를 일자리만족 관련 정책개발에 있어 우선순위를 정하여 논의를 시작할 수 있도록 하는 계기를 마련한 것이다. 그러나 본 연구는 측정학적으로 신뢰성과 타당성이 확보되지 못한 단일문항으로 이뤄진 변수들이 독립 변수로 투입되었다는 한계가 있다. 이는 본 연구가 패널 자료에서 측정되고 있는 문항들을 중심으로 연구를 진행하였기 때문에 발생한 연구 설계상의 제약이

었다. 때문에 향후 연구에서는 단일문항으로 구성된 변수들을 측정학적으로 안정성이 확인된 변수로 대체하여 검증될 수 있도록 개선되는 것이 필요하겠다.

산업재해장애인은 직장생활 중에 재해로 인해 장애를 갖는 중도 장애인이기 때문에 선천적 장애인보다 경제적 어려움과 함께 정신적 고통을 받을 가능성이 높다고 알려져 있다[8]. 때문에 이들에 대한 경제생활 참여 및 유지를 위한 심리적 지원 및 사회관계적 지원을 위한 다각적 노력이 필요할 것이다.

References

- [1] The National Institute of Korean Language, A standard Korean dictionary.
- [2] National Statistical Office, KOSIS,
- [3] Locke, E.A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally: Chicago, 1976.
- [4] Y. J. Park, The effect of leadership styles of travel agency managers on the job esteem, job satisfaction and turnover intention, Ph.D dissertation, Graduate School Kyung Hee University, 2013.
- [5] S. A. Ahn, D. M. Yeum, "A Study on the Factors Influencing on Life Satisfaction of Industrially Injured Workers", Journal of Rehabilitation Welfare Engineering & Assistive Technology, Vol.10, No.2, pp.119-126, 2016. DOI: <https://doi.org/10.21288/resko.2016.10.2.119>
- [6] I. S. Ku, J. K. Park, "Analysis of factors influencing job retention of disabled workers", Journal of the Employment Panel for Persons with Disability Conference, Employment Development Institute, V2, pp145-165, 2010.
- [7] S. S. Yang, The effect of work environment of job disabled people on job satisfaction and job maintenance : focusing on the mediating effect of empowerment, Ph.D dissertation, Graduate School of Calvin University, 2019.
- [8] S. W. Kim, "Effects of the Need for Rehabilitation Services on the Daily Life Satisfaction of Returned-to-Work and Reemployed Injured Workers : Mediating Effects Self-Efficacy", Journal of Convergence for Information Technology, Vol.10, No.7, pp.194-206, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.07.194>
- [9] C. H. Yi, W. C. Kim, "A Study on the Factors Affecting Job Satisfaction - Focusing on Dental Technicians and Clinical Technicians in Seoul", Journal of Health Science & Medical Technology, Vol.30, No.2, pp. 39-49, 2004.

[10] Y. J. Nam, C. A. Lee, S. H. Hong, "Job Satisfaction Trajectory of Injured Workers after Return-to-Work: Analysis by a Multi-group Latent Growth Model", Quarterly Journal of Labor Policy, Vol.19, No.2, pp73-102, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.22914/ijlp.2019.19.2.003>

[11] J. H. Lee, *Research on the Factors Affecting the Job Satisfaction of Industrially Injured Workers with Disabilities*. Master's thesis, Seoul National University, 74, 2015.

[12] Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*: Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press.

[13] 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/jss.2015.10.26.4.389>

[14] K. T. Ma, "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.

[15] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Meracndante, S. Prentice-Dunn, B. Jacops & R. W. Rogers. (1982). The Self-efficacy scale: Construction and validation, Psychological Reports, 51(2), 663-671.
DOI: <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>

[16] R. B. Kline, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Press, 2011.

박 소 연(Soyeon Park)

[정회원]



- 2007년 8월 : 숙명여자대학교 교육학과 (교육학박사)
- 1994년 3월 ~ 2010년 11월 : 한국행동과학연구소 검사개발본부장
- 2018년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 기초교양학부 초빙교수

• 2013년 7월 ~ 현재 : ㈜마인드업 대표

• 2015년 3월 ~ 현재 : 중앙심리교육연구소 소장

<관심분야>

심리검사 및 역량검사 개발, 역량교육, 리더십교육

이 숙 정(Sook-jeong Lee)

[정회원]



- 2005년 8월 : 숙명여자대학교 교육학과 (교육학 박사)
- 2010년 2월 : 숙명여자대학교 아시아여성연구소 책임연구원
- 2011년 3월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 기초교양학부 교수

<관심분야>

교양교육, 교육심리

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