

산업재해근로자의 일자리 만족 영향요인에 대한 연구

김혜영*, 박소연**, 이숙정***

*숙명여자대학교 기초교양학부

**중앙심리교육연구소

***숙명여자대학교 기초교양학부

e-mail: hyeyoung@sm.ac.kr

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

Hyeyoung Kim*, Soyeoun Park**, Sook-Jung Lee***,

*Dept. of General Education, Sookmyung Women's University

**Central Institute in Psychological Test and Education

***Dept. of General Education, Sookmyung Women's University

요약

본 논문은 산업재해근로자의 일자리만족에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하여 산업재해근로자들의 일자리만족을 개선할 수 있는 방향을 모색하기 위해 진행되었다. 근로복지공단 근로복지연구원이 제공하는 산재보험패널 제2차 코호트 3차년도 자료 중 산업재해 이후 원직장으로 복귀하였거나 재취업을 한 1,780명의 자료를 활용하여 분석하였다. 연구대상자에 대해 일자리만족에 영향을 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.

관심을 가질 필요가 있다고 하였다(구인순, 박자경, 2010; 양선석, 2019). 이렇게 산업재해근로자의 일자리만족은 이들의 직업복귀 후 안정적인 직업 생활 유지에 중요한 요소일 뿐만 아니라 삶에 있어서도 중요하기 때문에 구체적인 고민과 연구가 필요하다.

1. 서론

산업재해근로자는 사업장에서 근로를 제공하다 업무상의 이유로 부상, 질병, 장애 등의 재해를 입은 뒤 다시 근로를 제공하는 사람을 의미한다. 산업재해근로자는 재할 이후 원직장 또는 새로운 일자리로의 재취업을 하는 것이 가장 중요하지만, 이러한 일자리를 유지하는 데에는 일자리만족이 중요하기 때문이다. 이직의도와 직장만족도와 관계를 분석한 연구에서 직장만족도가 높을수록 이직의도에 영향을 미쳐서 이직의도가 줄어든다고 하였다(박영진, 2013). 산업재해근로자를 대상으로 진행한 한 연구에서는 직업유지기간이 길수록 생활만족도가 높다고도 밝혔다(안성아, 염동문, 2016). 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 직업유지에 더

2. 연구방법

2.1 연구자료

산재보험패널조사는 산업재해노동자와 관련한 정책 수립 및 집행에 올바른 방향을 제시해주기 위한 목적으로 산업재해노동자의 산업재해요양 종결 이후 5년간의 삶을 종단적으로 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 3

차 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. 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 1,780명은 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. 장해등급의 경우 13~14등급이 622명(34.9%)으로 가장 많았으며, 10~12등급(519명, 29.2%), 무장해 370명(20.8%) 순이었다.

2.3 연구방법과 절차

신뢰성있는 연구의 추진을 위해서 가장 먼저 척도 및 신뢰도 추정과정을 통해 척도를 정비하고 정비된 척도 등을 토대로 변수를 확정하고 상관분석을 실시하였다. 개인에 관련된 변수들을 통제하여 일자리만족에 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.

2.4.1 일자리 만족도

임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고있는 일의 내용,

근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생, 전반적 만족을 묻는 10문항 5점 척도로 구성되었으며 Cronbach' α 계수는 .897로 양호한 신뢰도를 보였다.

2.4.2 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg의 자아존중감 척도를 사용하였으며, 원척도에서는 10문항 4점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 김선미와 김은하(2015)의 연구에서 Cronbach' α 계수는 .837이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 .801로 나타났다.

2.4.3 자기효능감

자기효능감은 Sherer, Maddux 및 Jacobs와 Rogers 등이 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale: SES)를 사용하였다. 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 연구에서의 Cronbach' α 계수는 .849로 양호하게 나타났다.

2.4.6 단일문항 측정변수

단일문항 측정 변수는 통제변수로 사용된 성별, 연령대, 현재 사회경제적 지위, 장애등급, 개인소득 총계는 단일 변수로 구성되었으며, 연령대와 현재 사회경제적 지위, 장애 등급은 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.

3. 연구결과

3.1 변수의 기술통계치

척도 및 단일문항 측정 변수의 일반적 경향성과 정규성 검토를 위해 최소값, 최대값, 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 산출하였다. 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. 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(Kline, 2011) 견해에 따라, 정규성에 위배된다고 판단하였다. 이에 영향력 분석을 위한 중다회귀분석에 독립 변수로는 투입하지 않았다. 다른 변수들의 왜도는 $-0.84 \sim 2.62$, 첨도는 $-0.69 \sim 1.50$ 사이로 나타나 정규 분포 가정을 벗어나지 않는 것으로 확인하였다.

3.2 변수 간 상관관계

주요 변수들 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률 상관분석을 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 상관관계수가 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 상관을 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 상관이 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.

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 있

었다. 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(ΔR^2)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($\beta=.069$, $p<.01$)로, 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.

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. 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.

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. 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 따라서는 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.

5. 결론

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

산업재해장애인의 직장에 대한 경제생활 참여 및 유지를 위한 심리적 지원 및 사회관계적 지원을 위한 다각적 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] 박영진, “여행기업 관리자의 리더십 유형이 직장 내에서 직원들의 직업존중감과 직장만족 및 이직의도에 미치는 영향”, 박사학위논문, 경희대학교 대학원. 2013년.
- [2] 안성아, 엄동문, “산업재해 근로자의 생활만족도에 미치는 영향 요인에 관한 연구”, 재활복지공학회논문지, 제10권, 2호, pp.119-126. 2016년.
- [3] 구인순, 박자경, 2010, “장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석”, 제2회 장애인고용패널 학술대회 발표집.
- [4] 양선석, “취업장애인의 작업환경이 직무만족과 직업유지에 미치는 영향”, 칼빈대학교 대학원 박사학위논문. 2019년.
- [5] 김선미, 김은아, 2015, “산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인:심리사회적 요인을 중심으로”, 『사회과학연구』 제26권, 4호, pp.389-411.
- [6] Kline, R.B., Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Guilford Press, New York. 2011.