

산업재해근로자의 긍정적 자아개념에 관한 고찰

유지현*, 박소연**, 김혜영***

*선문대학교 교양학부

**중앙심리교육연구소

***숙명여자대학교 기초교양학부

e-mail: hyeyoung@sm.ac.kr

A Study on the Positive Self-Concept of Industrial Accident Workers

Jihyun Yu*, Soyeoun Park**, Hyeyoung Kim***

*Dept. of General Education, Sunmoon University

**Central Institute in Psychological Test and Education

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

요 약

본 연구는 산업재해근로자들의 안정적인 복귀를 의미하는 일자리 회복과 유지에 대한 구체적인 아이디어를 얻고자 일자리 만족과 다른 요인 간의 관계를 살펴보고자 하였다. 이를 위해 산재보험패널 데이터를 활용하여 재취업자를 대상으로 긍정적 자아개념과 일자리 만족도 간의 관계에 대해 파악하고 사회적 요인으로서 동료관계의 매개효과를 검증하였다. 산업재해근로자들과 관련된 긍정적 자아개념으로 자아존중감과 자기효능감의 척도를 사용하고, 긍정적 자아개념과 일자리 만족도 간에 동료관계의 매개효과를 분석하였다. 긍정적 자아개념은 일자리 만족도와 동료관계에 통계적으로 직접 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 동료관계도 일자리 만족도에 직접적인 영향을 유의하게 주는 것으로 나타났다. 그리고 긍정적 자아개념이 동료관계를 통해 일자리 만족도에 영향을 주는지를 부트스트랩핑을 활용하여 효과를 검증하였는데, 긍정적 자아개념이 동료관계를 거쳐 일자리 만족도에 유의하게 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 산업재해근로자의 일자리 만족을 높일 수 있도록 긍정적 자아개념과 동료관계 강화에 필요한 제도나 조치 등에 대한 구체적 논의의 계기가 되기를 기대한다.

1. 서론

산재근로자의 직장 복귀에 대한 관심은 오래되었다. 산재근로자의 직장복귀 관련 연구 중에는 산재근로자의 직장복귀 후 자기효능감, 자아존중감 등의 심리적 변인 또는 일자리 만족도 등의 변화궤적을 분석하는 연구들이 있으며[1], [4], 이러한 일자리 및 생활 만족도 등의 중단적 변화를 검증하는 연구들은 대부분 근로복지공단의 산재보험패널조사 데이터가 활용되는 경우가 많다.

일자리 복귀와 관련하여 산재보험패널조사의 3차년도(2020년)자료를 토대로 살펴보면 원직장 복귀자는 상용직이 83.1%, 임시 및 일용직은 16.9%인데 비해, 재취업자는 상용직이 46.7%, 임시 및 일용직은 53.3%로 재취업자의 근로 지속가능성과 일자리 만족에 있어서 원직장복귀자에 비해 상대적으로 취약성을 갖고 있다고 예측할 수 있다. 그리고 재취업한 사업체의 규모는 5인 미만이 34.0%, 5~9인 미만이 24.9%로 재취업자의 79.8%가 30인 미만 사업체로 재취업하였다. 이렇게 산재근로자가 규모가 비교적 작은 사업체에 재취업하는 경우

가 많다. 선행연구들은 원직장 복귀자에 비해 타 직장 재취업자의 경우, 임시직의 비율이 높아 근로지속가능성이 낮으며 월평균 소득이 낮고 상대적으로 일자리 만족도도 낮을 것으로 예측한다. 이처럼 산업재해 이후 직장복귀 형태에 따라 복귀 이후의 경제적인 상황, 일자리 및 일상생활 만족도 등에서 차이가 나며, 특히, 타직장 재취업자의 제반 특성의 상대적으로 취약하다는 점을 고려하면, 재취업자를 대상으로 일자리 만족도에 영향을 미치는 변인을 분석하는 것이 필요하다.

재취업 산재근로자의 긍정적 자아개념은 동료관계를 원만하게 유지하게 하고, 결과적으로 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 특히, 재취업 산재근로자는 산업재해 이후 신체 또는 심리적 어려움에 더해 새로운 직장환경에 적응해야 하는 이중적인 어려움에 직면할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 산재보험패널 제2차 코호트 3차년도(2020년) 자료를 활용하여 재취업 산재근로자의 자아존중감, 자기효능감 등의 긍정적 자아개념과 일자리 만족도의 관계에서 동료와의 관계의 매개효과를 검증하고자 하였다.

2. 선행연구

개인 심리지원 변수로 자아존중감, 자기효능감 등 긍정적인 자아개념이 일자리 만족도에 미치는 영향에 관한 연구들이 있었다. 자아존중감은 자기 자신을 존중하고 가치 있는 존재로 평가하는 정도로 [14], 자신의 강점과 약점을 있는 그대로 인정하고 수용하고 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 믿음을 의미한다. 자아존중감은 부정적 스트레스 상황에서 스트레스를 제한하고 재해의 재발을 낮추기 때문에 [8], 산재 근로자 관련 선행연구에서 중요한 요인으로 분석되었다 [3]. 장애등급을 받고 원직장에 복귀하거나 재취업에 성공한 산재 근로자들의 일자리 만족도와 일상생활 만족도에 대한 연구에서는 자아존중감이 높을수록 '높은 일 만족' 집단에 속할 수 있다는 것을 밝혔다 [10].

산재라는 위기를 경험하면 자기 자신의 능력에 대한 기대가 감소하면서 자기효능감 저하로 인한 심리적 어려움이 나타날 수 있기 때문에 [7], 산재근로자를 대상으로 한 연구에서도 자기효능감이 일자리 만족, 원직장 복귀, 삶의 질에 긍정적인 요인으로 작용하는 것으로 보고하고 있다 [1]. 이 연구에서는 산재보험패널조사 1차 코호트 4차와 5차에 발표된 자료를 사용하여 산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석을 실시하였는데, 연구 결과, 자기효능감이 높을수록 일자리 만족은 평균 수준에서 높은 수준으로 향상될 확률이 높은 것으로 나타났다.

3. 연구자료와 척도

본 연구는 산재근로자 중 재취업자의 자아존중감과 자아효능감이 동료관계를 매개로 하여 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 근로복지공단 근로복지연구원에서 제공하는 산재보험패널 제2차 코호트 3차년도(2020년) 자료를 활용하였다. 조사 대상자 중 재취업자로 응답한 1,130명을 분석대상으로 하였다.

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 [2] [6], 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 구성되었으

며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 즉, 심리적 요인의 점수가 높을수록 심리적 상태가 양호함을 뜻하며, 본 연구에서의 Cronbach' α 계수는 .916으로 양호하였다.

임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 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. 동료관계는 동료들과의 관계, 지난 조사 이후(또는 산재 발생 전) 직장 동료관계, 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. 동료관계 측정은 단일한 하나의 측정도구가 아닌 개별 설문 형태 세 개의 문항들을 사용하였으므로, 구성개념의 타당성 확인을 위해 주성분 분석으로 요인을 추출한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 본 연구에서 사용한 동료관계 세 개의 문항은 하나의 요인으로 수렴하였으며, 요인부하량이 동료들과의 관계 .661, 지난 조사 이후 직장 동료관계 .688, 직장 동료로부터 배려받은 정도는 .757로 나타나 동료관계를 신뢰롭게 추정할 수 있음을 확인하였다.

4. 연구방법

수집된 자료는 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 연구대상자의 인구배경학적 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 변인들 간의 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 모형의 추정에 있어 문제가 발생할 확률도 낮아진다. 일반적으로 요인당 세 개에서 네 개의 문항 꾸러미가 추천되어 [9], 본 연구에서는 일자리 만족도를 세 개의 문항 꾸러미로 구성하여 모수치를 추정하였다. 연구 모형을 검증하기 전에 요인구조가 타당한지 확인하고자 측정모형을 검증하였으며, 동료관계의 매개효과 검증을 위해 구조방정식모형(SEM: Structural Equation Modeling)을 활용하였으며, 연구 모형과 측정모형의 적합도 지수(fit index)를 검토

하였으며 간접효과의 통계적 유의성 확인을 위해 Bootstrapping을 사용하였다.

5. 연구결과

직장 독립변인인 종속변인, 매개변인으로 선정한 변인들의 평균 및 기술 통계치와 상관행렬을 분석하였다. 본 연구에 사용된 모든 변인의 왜도 지수는 $-.31 \sim .66$ 으로 절대값 3.0보다 작고, 첨도 지수는 $.21 \sim 1.38$ 사이로 나타나 10.0 이하이므로 모든 변인이 정규분포의 조건을 만족시킴을 확인하였다. 변인 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 본 연구에서 긍정적 자아개념으로 사용한 자기효능감과 자아존중감의 상관계수가 $.610(p<.001)$ 으로 가장 높은 상관계수를 보였으며, 자기효능감은 동료관계($r=.120, p<.001$), 일자리 만족도($r=.240, p<.001$)의 정적 상관을 보였다. 자아존중감은 일자리 만족도와 상관계수가 $.263(p<.001)$ 이었으며 일자리 만족도와 동료관계 간에는 $r=.334(p<.001)$ 의 관련성이 있었으나, 동료관계와 자아존중감 간의 상관계수는 $.033$ 으로 통계적으로 유의하지 않았다.

연구 모형에 대한 적합도를 검증하기 전에 측정 변인들이 잠재변인인 긍정적 자아개념, 동료관계, 일자리 만족도를 타당하게 구인하는지를 알아보고자 측정모형을 검증하였다. 연구 변인 중에서 일자리 만족도 척도에 대해 세 개의 문항 꾸러미(item parceling)를 만들어 측정 변인을 구성하였다. 지나치게 많은 개별 문항들로 하나의 요인을 구성하게 되면, 개별 문항의 측정오차로 인하여 전체적인 측정오차가 증가하여 모형의 적합도가 나빠질 가능성이 있으며 [12], 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, 최대우도추정법(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 있어 표본의 크기가 큰 경우에는 영가설을 기각할 확률이 높아지므로 다른 적합도 지수를 통해 모형 적합도를 확인하는 것이 필요하다 [11]. 측정모형의 적합도 검증을 위해 적합도 지수를 확인하여 위에 제시한 기준을 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 권장

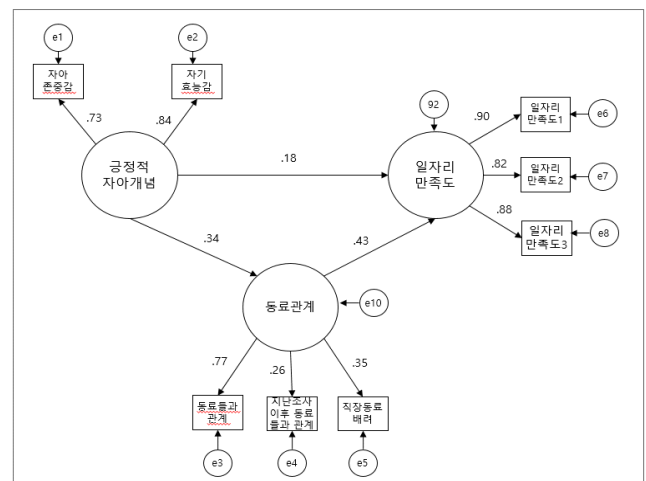
하는 적합도 지수를 충족하였다. 검정통계량에 해당하는 C.R. 값은 5.324~38.173으로 나타나 C.R.값 > 1.96의 기준(노경섭, 2019)에 부합하였다.

6. 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 나타났다. 경로에 따른 영향력을 살펴보면, 긍정적 자아개념은 일자리 만족도($\beta=.183, p<.001$)와 동료관계($\beta=.341, p<.001$)에 직접적으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 동료관계는 일자리 만족도($\beta=.434, p<.001$)에 직접적인 영향을 유의하게 주는 것으로 나타났다.

긍정적 자아개념이 동료관계를 통해 일자리 만족도에 영향을 주는지 파악하기 위해 매개효과 유의성 검증 방법인 Bootstrapping을 활용하여 간접효과를 검증하였다.

이는 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑을 이용하여 간접효과의 표준오차를 추정하는 방법으로, 간접효과의 측정치에 대한 신뢰구간이 제시되고 그 구간에 0이 포함되지 않으면 간접효과가 유의하다 보는 방법이다 [13]. 긍정적 자아개념은 동료관계를 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.



[그림 1] 연구모형의 표준화경로 계수

7. 결론

본 연구는 산업재해를 겪은 후 재취업을 한 근로자를 대상으로 하여 자아존중감과 자아효능감이 동료관계를 매개로 하여 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보았다. 일자리 만족도와 연구 변인들의 관계를 살펴보면, 자기효능감과 자아존

중감에 비해 동료관계와의 관련성이 높은 것으로 나타났다. 구조모형 검증을 통해 동료관계의 매개효과를 확인한 결과, 긍정적 자아개념이 동료관계를 통해 일자리 만족도에 미치는 영향력에 있어 직접 효과와 간접 효과 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 긍정적 자아개념이 높아질수록 일자리에 대한 만족도가 향상되지만, 동료관계에 대해 긍정적으로 지각하고 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 규모도 57.4%에 이른다. 그리고 조사 당시에 재취업으로 신규 응답한 430명의 취업 경로 및 채용 방법은 주변 지인(가족, 친구, 선후배 등)의 소개나 추천이 절반 이상(52.3%)을 차지하고 있어 동료관계의 질이 일자리 만족에 큰 영향을 미칠 것이라는 예상을 할 수 있다.

일자리에 대한 만족은 단지 업무 환경과 직무만족뿐 아니라 업무 현장에서 함께 일하는 동료들과의 관계에 대한 만족이 큰 영향을 미치고 있을 것이며, 특히 소규모 집단일수록 동료관계가 일자리 만족에 미치는 영향력이 높을 것으로 예측된다. 연구 대상들은 산업재해를 겪은 후 재취업을 한 상황이기 때문에 더욱 동료관계의 질이 새로운 업무 환경에의 안정적인 정착에 영향을 미쳤을 것이다.

본 연구를 통해 향후 산업재해근로자의 재취업 시에 개인의 긍정 심리 보완 및 원활한 동료관계 활성화를 위해 보다 관심을 기울일 필요가 있다는 것을 알았다. 재취업자의 직장 적응을 위한 자아존중감 및 자기효능감, 긍정적인 동료관계를 촉진할 수 있는 지원 체계나 프로그램을 개발할 필요가 있을 것이다. 또한 지속적인 지원이 필요한 직업 또는 직무 분야를 더욱 구체적으로 탐색하여, 일자리 만족에 영향을 미치는 다양한 개인 변인들을 확인하는 후속 연구도 필요하다.

본 연구는 산업재해 이후 재취업을 한 대상들의 일자리 만족에 본인의 심리뿐 아니라 동료들과의 긍정적인 관계 형성이 영향을 주고 있음을 확인하였다는 점에서 의미가 있다. 그러나 본 연구가 동료관계를 측정하기 위하여 측정학적으로 정밀하게 만들어진 척도를 활용하지는 못하였고, 문항 중에서 동료관계의 만족과 배려의 정도를 확인하는 세 개의 문항을 통해 분석하였다는 점에서 한계를 갖는다. 후속 연구가 진행되기 위해서 동료관계를 측정하는 척도를 통해 매개효과 분석이 이뤄질 필요가 있겠다.

본 연구에서 대상자가 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 동료관계의 영향력이 달라질 수 있다는 것까지를 고려하지는 못하였다. 후속 연구에서는 이러한 변인들을 추가로 고려하여

연구를 수행할 필요가 있다.

참고문헌

- [1] 강운경, 김지원, 홍세희, “산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증”, 장애와 고용, 제29권, 1호, pp. 35-60, 2019년.
- [2] 김선미, 김은하, “산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인:심리사회적 요인을 중심으로”, 사회과학연구, 제26권, 4호, pp. 389-411, 2015년.
- [3] 김자영, “근로 장애인의 장애수용도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 자아존중감의 매개효과 검증”, 보건사회연구 제38권, 3호, pp. 363-391, 2018년.
- [4] 남예지, 이청아, 홍세희, “산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 종단적 변화 및 영향요인 검증: 다집단 잠재성장모형을 통한 원직복귀와 재취업 간 차이 분석”, 노동정책연구, 제19권, 2호, pp. 73-102, 2019년.
- [5] 노경섭, “제대로 알고 쓰는 논문 통계분석”, 한빛아카데미, 2019년.
- [6] 마경태, “사회심리재활 프로그램이 산재노동자 직업복귀에 미치는 영향:자아존중감의 매개효과를 중심으로”, 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집, 2018년.
- [7] 박수경, “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”, 재활복지, 제16권, 3호, pp.293-318, 2012년.
- [8] 박지연, 이명선, “직장복귀 산재근로자의 자아존중감에 영향을 미치는 사회생태학적 요인”, 대한보건연구, 제46권, 4호, pp. 85-95, 2020년.
- [9] 이지현, 김수영, “문항목록: 원리의 이해와 적용”, 한국심리학회지: 일반, 제35권, 2호, pp.327-353, 2016년.
- [10] 전해영, “산재 근로자의 일자리 만족도와 일상생활 만족도 경향에 따른 잠재집단 특성과 영향요인 분석”, 장애와 고용 제30권, 3호, pp. 85-107, 2020년.
- [11] 홍세희, “구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 근거”, 한국심리학회지: 임상 제19권, 1호, pp. 161-178, 2000년.
- [12] MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S., 1999, Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, Vol. 4, No.1, pp. 84-99, 1999.
- [13] Shrout, p. E. & Bolger, N., Mediation in experimental and nonexperimental studies: New recommendations. *Psychological Methods*, Vol. 7, pp. 422-445, 2002.
- [14] Rogenburg, M., *Conceiving the self*, New York: Basic Books, 1979.