



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

산재근로자의 성공적인 직업복귀에  
영향을 미치는 요인 연구

- 원직장복귀자와 재취업자 비교를 중심으로-

2021년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

황 선 정

# 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인 연구

- 원직장복귀자와 재취업자 비교를 중심으로-

지도교수 박 정 훈

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2021년 3월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

황 선 정

황선정의 석사 학위논문을 인준함

2021년 6월

위 원 장           고 길 곤          

부위원장           박 순 애          

위     원           박 정 훈

## 국문 초록

본 연구는 단순한 직업복귀를 넘어 산재근로자의 직업복귀 이후 직장  
에서 적응과정과 질적인 만족까지 포괄한 개념으로서의 복귀를 성공적인  
직업복귀라 명명하고, 원직장복귀와 타직장재취업의 유형간 비교를 통해  
각각의 영향력을 분석한 후 이를 토대로 성공적인 직업복귀를 높이기 위  
한 시사점 도출을 그 목적으로 하였다.

이번 연구를 위해 근로복지공단의 산재보험패널 제2차 코호트의 제1차  
자료(2018년)를 활용해 사업주에게 고용된 산재근로자 1,948명(원직장복  
귀 959명, 타직장재취업 989명)을 대상으로 기술통계 및 교차분석을 한  
후 다중회귀분석을 실시하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다.

우선 기술통계분석을 통해 보면, 재취업자는 원직장복귀자에 비하여  
성공적인 직업복귀 수준, 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 보유, 일상생  
활만족도, 자아존중감, 자기효능감, 의료재활서비스, 요양중 담당업무 주  
체, 사업주와 관계지속, 사업주 편의 제공, 사업주 보상 여부 등에 있어  
상대적으로 취약한 것으로 나타났다.

그 다음으로 다중회귀분석을 통해 원직장복귀 산재근로자의 성공적인  
직업복귀에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 종사상 지위, 자격증 여  
부, 일상생활 만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 관계), 자  
아존중감, 직업재활서비스 이용, 요양중 사업주 관계지속 등 9가지는 통  
계적으로 유의미한 변수로 도출되었다.

한편, 재취업 산재근로자의 경우 종사상 지위, 월평균 임금, 일상생활  
만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계), 자기효능감, 요양중 사업주  
관계지속 등 7가지가 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었다.

본 연구의 범위가 직업에 복귀한 산재근로자로 제한되어 있어 자영업  
자나 미취업자가 제외되어 있다는 점과 횡단적 방법에 의한 연구로서 종  
단적 분석이 이루어지지 못한 것은 한계점으로 남아 있지만, 성공적인 직  
업복귀를 재정립하고 이에 영향을 미치는 요인을 연구한 사례는 부족한  
바, 이를 분석하고 정책적 제안을 했다는 점에 본 연구의 의의가 있다.

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적 .....	1
제 2 절 연구의 대상과 범위 .....	5
제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 .....	6
제 1 절 이론적 배경 .....	6
1. 산재보험 재활사업 및 직업복귀 정책 .....	6
2. 재활사업 운영체제 .....	8
3. 산재근로자의 성공적인 직업복귀 .....	15
제 2 절 선행연구의 검토 .....	19
1. 양적인 측면의 직업복귀 .....	19
2. 질적인 측면의 직업복귀 .....	20
3. 성공적인 직업복귀에 대한 연구 .....	22
4. 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인 .....	25
제 3 절 연구의 의의 및 선행연구와 차별성 .....	34
제 3 장 연구모형 설계 및 방법 .....	36
제 1 절 연구모형 및 가설설정 .....	36
제 2 절 변수설정 .....	41
1. 종속변수 .....	41
2. 독립변수 .....	42
3. 통제변수 .....	45
제 3 절 자료의 수집 및 분석 방법 .....	46
1. 패널조사대상의 선정 .....	46
2. 설문지 구성 .....	47
3. 분석방법 .....	49

제 4 장 통계분석 및 가설검증 .....	50
제 1 절 기술통계분석 .....	50
제 2 절 교차분석 및 t검정결과 .....	54
제 3 절 신뢰도분석 .....	55
제 4 절 상관관계분석 .....	57
제 5 절 다중회귀분석을 이용한 영향력 검증 .....	61
1. 독립변수가 종속변수에 미치는 영향 분석 .....	61
2. 독립변수가 종속변수에 미치는 상대적 영향 .....	67
 제 5 장 결론 .....	 75
제 1 절 연구결과 요약 .....	75
제 2 절 연구의 한계점 .....	78
제 3 절 정책제언 .....	80
 참고문헌 .....	 84
Absrtract .....	92

## 표 목차

[표 2-1] 재활서비스 요약 .....	12
[표 2-2] 직업복귀 관련 선행연구 정리 .....	32
[표 3-1] 종속변수 구성 및 측정내용 .....	42
[표 3-2] 독립변수의 정의 및 측정내용 .....	44
[표 3-3] 산재보험 패널 조사 개요 .....	47
[표 4-1] 기술통계 및 교차분석 .....	52
[표 4-2] 항목별 Chronbach's $\alpha$ 계수 .....	55
[표 4-3] 원직장복귀자 상관관계분석 .....	57
[표 4-4] 재취업자 상관관계분석 .....	58
[표 4-5] 다중공선성 분석 .....	60
[표 4-6] 영향요인 분석(원직장복귀자) .....	61
[표 4-7] 영향요인 분석(재취업자) .....	64
[표 4-8] 상대적 영향요인 분석(원직장복귀자) .....	68
[표 4-9] 상대적 영향요인 분석(재취업자) .....	71
[표 4-10] 가설지지 결과 .....	74

## 그림 목차

[그림 3-1] 성공적인 직업복귀 영향요인 연구모형 .....	37
[그림 3-2] 성공적인 직업복귀 영향요인 위계적 분석 모형 .....	49

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경 및 목적

산재근로자는 산업활동을 하던 과정에서 재해로 인해 신체적·정신적 장애를 갖게 되는 중도 장애인이므로 선천적인 장애인에 비하여 정신적 어려움과 경제적 고통에 처해 질 위험성이 높아 보다 빠르게 회복할 수 있도록 하는 재활 과정이 필요하다. 산재근로자의 재활은 경제적인 의존성을 줄인다는 의미 외에도 심리적 측면에서 개인적 자존감의 회복과 근로를 통해 사회로 참여하는 길을 열어준다는 점에서도 중요한 의의를 가진다.

이러한 중요성을 인식하여 산재근로자와 관련된 업무를 총괄하는 근로복지공단<sup>1)</sup>도 산재근로자의 직업복귀를 재활사업의 중요 정책목표로 설정하여 운영하면서 직업복귀율 제고를 위해 부단한 노력을 기울이고 있고, 그 결과 2006년 45.5%에 그쳤던 산재근로자 직업복귀율은 2016년 60%를 넘어 2019년은 68.5%로 약 70%에 육박하는 수준을 기록하고 있다(고용노동부, 2019).

그런데 우리나라 산재근로자의 직업복귀에 대한 연구는 대체로 직업복귀 여부, 즉 단편적으로 직장에 취업했는지의 여부로만 판단하여 온 한계를 갖는다(이승욱·박혜전, 2003; 류만희·김송이, 2007; 이승욱·김선규, 2014). 이러한 한계로 다른 직장으로의 재취업에 성공하여 직업복귀를 했지만 직장에서 적응하지 못하거나, 본인의 기능 또는 교육내용에 부합하지 않는 일을 하는 경우, 계속적으로 일자리를 유지하지 못하는 경우 등 직업복귀에 있어 질적인 측면에 대하여는 상대적으로 논의가 미미하였다(박수경, 2012). 직업복귀에 대한 성과는 단순한 취업 여부 혹은 고용유지만으로는 판단할 수 없고 직업 복귀한 근로자의 직무만족이나

---

1) 근로복지공단은 산업재해보상보험법에 따라 1995. 5. 1. 설립되어 업무상재해를 당한 근로자를 신속 공정하게 보상하고 사회에 복귀하도록 하는 업무를 수행하고 있다.



생산성, 보상에 대한 만족도 등 종합적인 관점에서 측정되어야 한다 (Young, 2005). 직업복귀 여부와 관련된 것이나 직업복귀 시간 등을 직업복귀의 주된 성과로 판단하는 것은 직업 복귀한 산재근로자들이 산업 재해로 인한 장애의 영향으로부터 완전히 회복되었다는 것을 전제로 하지만, 실제로는 그러하지 못한 경우가 대부분이며 산재근로자들이 직업 복귀 이후에도 계속적으로 직장을 유지하고 발전시키는 데는 많은 애로 사항이 수반된다(박수경, 2013: 151).

이러한 관점에서 살펴볼 때 진정한 직업복귀는 단순히 직장으로 복귀했다는 사실보다 더 나아가 복귀한 직장에서의 질적인 측면을 고려하여 직장에서의 삶의 질에 대하여 바라보는 관점에서의 직업복귀라 할 수 있을 것이다.

그러나 기존 연구에서는 여전히 양적으로 수치화된 직업복귀 그 자체만으로 산재재활이라는 목표를 달성했는지의 여부를 파악하려 할 뿐, 직업에 복귀한 이후 직장에서 주관적으로 인식하는 직업복귀의 질과 관련된 사항들을 확인하기는 어렵다. 질적인 측면에서 접근한 일부 연구가 있기는 하나 직업복귀한 산재근로자의 일상적인 삶의 만족도 또는 직무만족과의 관계를 연구하는 정도일 뿐이다. 직업복귀한 산재근로자의 성공적인 직업복귀를 평가하는 것은 업무상 재해 이후 요양기를 거쳐 재활훈련을 마친 후 직업복귀를 하고 이후에 직장에서의 만족도를 포함한 다른 요소들, 예컨대 가족과 이웃간의 관계와 취미 생활 등에 대한 관련성이 있을 수 있어 이에 영향을 미치는 요인과 직업복귀와 관련성을 전제로 판단해 보는 것도 의미가 있다.

최근에는 ‘직업복귀의 과정(process)’으로서의 직업복귀 개념이 주목되고 있는데(Young, 2005), 업무의 지속성, 적합성, 만족도 등을 포괄하는 개념으로 사용된다. 선행연구를 보면 현재까지도 ‘취업률’이라는 단순한 양적 지표에 한정하여 직업복귀의 성공 여부를 판단하는 것이 일반적 경향이지만, 산재근로자가 단순히 직장에 복귀한 것만으로 산재보험이 제 역할을 하였다고 평가하기는 어렵다. 물론 직장복귀율의 제고가 무엇보다

다 산재보험의 중요한 과제이나, 그보다 직업복귀에 대한 질적인 평가에 대한 관심을 더 기울여야 하는 것은 직장복귀 이후 직장에서 삶의 질이 높을수록 그 계속성이 담보되어 실질적인 측면에서 사회통합 내지 사회복귀에 이바지할 수 있기 때문이다(이윤진, 이다미, 2015).

이러한 관점에서 직업복귀 이후 산재근로자의 직장에서 삶의 질 향상이 성공적인 직업복귀이고 이것이 진정한 직업복귀라는 인식이 본 연구의 출발점이다.

그렇다면 산재근로자 직업복귀와 관련된 정책에 있어 직업복귀의 성과를 단순한 직업복귀 여부 또는 직업유지만으로 평가하는 것이 과연 바람직한가? 직업복귀의 진정한 성과를 나타낼 수 있는 방법은 없을까? 직업복귀 이후 직장에서 만족할 만한 삶을 유지하는 것을 진정한 직업복귀라 할 수 있고, 이를 성공적인 직업복귀라 한다면 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 요소들은 어떠한 것이 있으며 각 요소간에는 어떠한 차이가 있을까? 하는 궁금증이 있을 수 있다.

또한 산재근로자의 직업복귀에 있어 직장복귀 유형별 성공적인 직업복귀 요인에 대한 영향에 어떠한 차이가 있는지에 대해서도 궁금증이 있을 수 있다. 실제로 산재근로자의 원직장 복귀와 타직장 재취업은 그 경로나 이후의 직업유지, 그리고 삶의 질에 있어서 큰 차이를 보인다. 이로 인해 다수의 연구자들은 같은 직장에서 같은 직종으로의 원직장복귀를 가장 이상적인 것으로 보고, 그 다음 단계로는 타직장에서의 재취업으로 보는 단계적 직업복귀 유형을 수립한 바 있다(이달엽 외, 2010: 5-6).

특히 한국의 경우, 2015년 기준 요양이 종결된 산재근로자 중 취업자 비율은 원직장복귀자가 39.1%, 재취업자(타직장) 27.4%로 각각 차이를 나타내었다(임찬수 · 신슬비, 2015: 29). 따라서 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 요인을 검토하는 데 있어서 원직장복귀자와 재취업자를 구분하여 각각 비교하는 것은 의미있는 접근으로 볼 수 있다.

종합하면, 본 연구는 산업재해 이후 직업에 복귀한 산재근로자의 직업복귀에 대한 영향요인을 원직장복귀자와 재취업자 간의 비교를 기초로

검증하는 데 그 목적이 있다. 따라서 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 요인을 분석하고 이를 중심으로 산재근로자의 직업복귀의 질을 높임과 동시에 성공적인 직업복귀를 위해 어떤 정책을 제시할 것인지에 대한 시사점을 제공하는 것을 목적으로 하며, 이를 바탕으로 한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1 산재근로자의 성공적 직업복귀는 무엇인가?

연구문제 2 어떠한 요인이 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는가?

연구문제 3 과연 성공적 직업복귀에 있어 원직장복귀 집단과 재취업 집단 간 차이가 있는가?

## 제 2 절 연구의 대상과 범위

본 연구는 산재보험 패널조사자료 제2차 코호트 1차년도 조사(2018년) 자료를 활용하였다. 산재보험 패널데이터는 산재근로자의 직업복귀와 삶의 질 향상 등을 위한 정책 수립을 위해 산재근로자의 삶의 질을 추적·조사하는 국가승인통계로 근로복지공단 근로복지연구원이 주관한다. 통상적으로 요양을 마친 산재근로자의 사회복귀가 정상화되기까지는 5년 정도가 소요되는 것으로 알려져 있어 패널조사의 표본을 5년마다 교체한다. 2012년에 산재요양을 종결한 2,000명을 대상으로 2013년 제1차 조사를 시작하여 2017년 제5차 조사까지 5년간의 제1차 코호트 조사를 완료한 상태이며, 제2차 코호트 조사는 2017년 산재요양 종결자 3,294명을 대상으로 2018년에 제1차 조사를 완료한 상태이다. 산재보험패널 제2차 코호트 조사 대상은 업무상 재해를 입고 2017년도에 요양을 종결한 산재근로자(무장해자 포함)를 목표 모집단으로 하고, 방문조사가 어려운 주소 불명자, 제주 거주자, 그리고 지속적인 조사가 어려운 외국인 근로자는 조사대상에서 제외하여 총 75,392명을 조사모집단으로 하였다. 여기에서 성별(남성, 여성), 연령(30대 이하, 40대, 50대, 60대 이상), 권역(서울·강원, 경기·인천, 충청·세종, 광주·전라, 대구·경북, 부산·울산·경남), 장애등급(1~3급, 4~7급, 8~9급, 10~12급, 13~14급, 무장해), 재활서비스 이용 여부(이용, 미이용)를 층화변수로 설정하여 총 3,200명의 표본을 추출하였다. 조사시기는 매년 8~10월이고, 전문면접원이 조사대상자를 직접 방문하여 일대일 면접조사로 진행되며, 조사 방식은 통계조사 프로그램이 설치된 Tablet PC를 이용한 대인면접 방법인 TAPI(Tablet-Assisted Personal Interviewing)이다. 조사내용은 개인 특성, 산업재해와 산재보험, 재해사업장, 경제활동상태, 일자리 이력, 건강과 생활, 가구 특성 등에 관한 9개 영역으로 구성되어 있다(근로복지공단, 2018).

이를 바탕으로 ‘성공적인 직업복귀’에 유의미한 영향을 미치는 변수에 대하여 연구해 보기로 하였다.

## 제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

### 제 1 절 이론적 배경

#### 1. 산재보험 재활사업 및 직업복귀 정책

산업재해보상보험은 1963년 우리나라에 도입된 최초의 사회보험제도로 산업화 이후 증가하는 업무상 재해에 관한 사회안전망적 기능을 하고 있다(이윤진, 2015). 산재보험의 궁극 목표는 직업복귀를 통한 사회통합에 있으므로 산재근로자의 직업복귀는 개인적 차원 뿐만이 아니라, 사회적으로도 상당한 의의를 지닌다. 산재근로자의 직업복귀를 촉진하기 위하여 우리나라는 지난 2001년부터 ‘산재보험 재활사업 5개년 계획’을 시행하여 재활서비스를 본격적으로 시작하였다(고용노동부, 2019). 이에 산재보험 시행 초기 약 17,000명에 지나지 않던 재활서비스의 이용자 수는 2005년 이미 10여만 명을 넘었고, 이후에는 직장복귀 사업의 강화, 사례관리(case management)강화 등의 재활사업에 주력하였다. 그 결과, 2008년 산업재해보상보험법의 개정에 따라 직장복귀지원, 직업훈련비용지원, 직장적응훈련, 재활운동비 지원 등의 예산사업이 법정급여로 전환되기에 이르렀다(이승욱, 2010).

산재근로자의 잔존능력을 활용하여 가능한 한 빨리 생산현장에 복귀하도록 하는 것은 개인과 사업주뿐만 아니라 그들의 가정과 지역사회에도 긍정적인 영향을 미친다. 사회적·경제적 측면, 그리고 개인적 측면에서 볼 때, 산업재해를 입은 근로자가 경쟁력 있는 직장으로 복귀하는 것은 산재보험의 궁극적인 목적이라 할 수 있다. 산재근로자의 직업복귀의 주요 경로는 원직장복귀, 재취업, 자영업(무급가족종사자), 미취업이 있으며, 특히, 산재근로자가 원직장으로 복귀하는 것은 직업복귀의 주요 통로이며 직업을 유지함에 있어서도 주요 역할을 하므로 재활정책의 최우선

적인 목표이며, 재활사업 시행 이후 산재근로자의 직업복귀율은 꾸준히 증가하고 있다.

산재보험은 우리나라 최초 사회보험제도로 산업현장에서의 재해로 인해 부상 또는 사망한 근로자나 가족을 보호하기 위한 국가적 차원의 강제보험이다(고용노동부, 2019). 「산업재해보상보험법」 제정 당시에는 상시근로자 500명 이상을 사용하는 광업, 제조업 사업장에만 적용하였고, 사업장에 대한 적용 확대를 계속해 오다가 2000년부터는 농업·임업·어업 등을 제외한 모든 업종에 상시근로자 1명 이상 사업장으로 확대 적용하였으며, 법 제정 당시 11일 이상 요양이 필요한 경우에만 보상하던 것을 1982년에는 4일 이상 치료가 필요한 경우로 확대해 나갔다. 또한 보험급여도 처음에는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 일시급여, 장의비 등의 6종류였으나, 2000년에는 상시·수시 간호가 필요한 중증 장애자를 보호하기 위해 간병급여를, 2008년에는 산재근로자의 직업 복귀를 촉진하기 위해 직업재활급여를 도입하였다(고용노동부, 2019).

한편, 재활은 산재근로자들이 사회적 활동을 하고 잔존기능을 효율적으로 활용하며 자기가 추구하는 목적을 달성하기 위해 필요한 의료적, 심리적, 신체적, 직업적 중재를 제공하는 종합적이고 체계적인 과정으로 규정할 수 있다(조성재 외, 2014).

다시 말하면, 재활이란 의뢰, 초기면접, 포괄적이며 여러 방면에 걸쳐 진단 평가, 복귀 이후 직업목표를 포함해 고객(client)의 니즈와 여러 평가를 고려한 개별화/맞춤화 프로그램(individualized rehabilitation program)을 수립하고, 그에 기초한 각종 서비스(지도와 상담, 육체적·정신적 회복, 일상생활의 적응, 직장훈련, 고용대기 등), 사례 종료, 이후 서비스로 이루어진 연속적이며 유기적 성격을 지닌 하나의 포괄적 과정이다(Maki & Tarvydas, 2012).

우리나라에서 산재근로자에 대한 재활사업은 2000년 산업재해보상보험법의 목적에 “재활”이라는 개념이 도입됨으로써 시작되었다고 말할 수 있다. 이후 고용노동부에서는 2001년부터 산재근로자 재활사업 5개년 계

획을 수립·시행한 후 3년 단위의 중기발전계획 수립·운영하고 있다(조성재 외, 2014). 초기에 재활사업의 운영은 법정급여가 아닌 예산사업으로 운영되었으나 2008년 산업재해보상보험법의 개정으로 직업재활급여가 도입되면서 직장복귀지원금, 직장적응훈련비, 재활운동비 등을 법정급여 형태로 운영하게 되었다(이정환, 2015). 이는 재활사업이 산재근로자에게 예산에 따른 임의적이며, 시혜적인 제도가 아니라 법에 규율된 안정적인 권리로서의 제도로 변화하게 된 것을 의미한다(조성재 외, 2014). 그러나 법정급여 이외에도 예산사업을 통한 재활사업도 지속적으로 이루어지고 있다. 현재와 같은 이중적인 운영체계를 가지게 된 것은 2000년대 산업재해보상보험법의 개정으로 산재근로자에 대한 제도에 재활사업이 포함되었을 당시 예산사업으로 시작했기 때문이라는 제도적인 특성 때문이다(고용노동부, 2019).

## 2. 재활사업의 운영체계

다음으로 재활사업의 종류에 따라 운영체계를 분류하면 의료재활서비스, 사회·심리재활서비스, 직업재활서비스로 구분된다. 이외에도 산재근로자에게 치료 종결 이후의 경제생활에 있어 안정적 유지를 돕고자 산재복지사업의 일환으로 생활안정자금 용자사업, 대학학자금 용자사업, 장학사업을 제공하고 있다.

첫째, 의료재활은 산재근로자가 신체의 기능 일부를 상실하였을 때, 이를 육체적 측면 뿐만 아니라 정신적·직업적 측면까지 고려하여 해당 산재근로자의 신체 상태 회복을 목적으로 하며, 근로복지공단 직영병원의 8개 재활전문센터와 111개 재활인증의료기관을 중심으로 지원하고 있으며(고용노동부, 2019), 치료 종결 이후 상병의 악화, 재발, 합병증 등의 발생을 사전에 예방 또는 조기 발견을 목적으로 치유 후 잔존하는 합병증 및 후유증상에 대해 약제, 진찰, 처치 등의 의료적 조치를 실시하여 당초 상병의 재발, 악화, 또는 합병증 발병 등을 사전에 예방하는 합병증

등 예방관리 제도를 2000년 7월에 도입하여 운영하고 있다(고용노동부, 2019).

둘째, 사회심리재활은 산재근로자들이 가지는 자기행동제한, 부상당한 신체에 대한 불안과 욕구불만 등을 없애고 새롭게 가능성을 찾도록 도움을 제공하는 것으로 현행 제도로는 재활스포츠, 심리상담, 희망찾기, 사회적응프로그램, 취미활동반, 멘토링프로그램 등이 운영되고 있다(고용노동부, 2019).

이중 심리상담은 산업재해로 인해 불안, 스트레스, 가족 및 대인관계, 사회 및 직업 적응 등 다양한 사회·심리적 문제를 해결하고자 개별 심리상담서비스를 제공하는데, 지원내용은 다차원심리검사결과 점수에 따라 일반상담, 기초심리상담, 집중심리상담을 제공하며, 지원대상은 다차원심리검사 임상척도 총점 또는 임상척도별 점수가 60점 이상인 치료 중인 산재근로자가 지원 대상이다. 심리상태가 경증인 산재근로자는 근로복지공단의 내부 심리상담가를 통하여 기초심리 상담서비스를 제공받고, 심리상태가 중증인 산재근로자는 외부의 전문심리상담기관의 심리상담가를 통하여 최대 10회기의 집중심리상담서비스를 제공받는다(고용노동부, 2019).

희망찾기프로그램은 산재로 인해 치료 중인 환자를 대상으로 스트레스, 심리불안 해소와 심리적 안정을 통해 조속한 사회 및 직업복귀 촉진을 도모하기 위해 전문 심리상담가가 동료환자들과 함께 하는 집단활동 프로그램이다. 동 프로그램은 외부 전문기관에 위탁 운영하고 있으며, 산재보험 의료기관의 사회복지사 등으로 하여금 희망찾기프로그램을 편성하여 제공할 수 있는 경우에는 지정 위탁기관으로 본다. 최대 8회기에 걸친 다양한 소 프로그램들로 구성되어 있고 참여 대상자의 특성에 따라 4, 6, 8회기로 구분하여 맞춤형프로그램으로 제공되고 있다.

사회적응프로그램은 산재근로자의 사회 및 직업복귀 촉진을 위해 사회기능향상프로그램, 직업기능향상 프로그램, 가족 유대강화 프로그램, 신체능력향상 프로그램을 제공하는 집단활동 프로그램으로 2년 이상 통원



치료 중인 산재근로자 및 장애등급 결정을 받은 자로 5년 이내의 산재장애인을 대상으로 하는데 가족 및 간병인도 참관이 가능한 것이 특징이다(고용노동부, 2019).

재활스포츠지원은 재활스포츠 활동을 통해 산재로 인한 손상된 부위의 회복과 기능을 강화를 목적으로 일반스포츠기관에서 수영, 헬스, 에어로빅, 아쿠아로빅, 탁구 요가, 필라테스 등을 제공하고, 의료기관내 스포츠기관에서 수중재활, 척추재활, 재활운동 등을 제공한다. 지원 대상으로는 통원 중인 환자는 주치의의 운동치료 및 종목에 대한 추천을 받고 팔 또는 다리의 3대 관절 중 1개 이상 장애가 남을 것으로 예상되거나, 척추의 경우 변형·기능 또는 신경장애가 남을 것으로 예상되거나, 팔·다리의 경우는 기능 또는 신경장애가 남을 것으로 예상되는 자를 대상으로 하고, 치료 종결한 산재근로자는 통원치료 중인 자와 같이 장애 부위나 내용은 같지만 치료종결일부터 6개월 이내여야 하고 실업인 상태여야 한다(고용노동부, 2019).

취미활동반은 진폐증 등으로 입원치료 중인 산재근로자를 대상으로 정서적 안정과 재활의욕 고취를 위해 병원 내에서 취미활동 지원으로 운영되고, 운영에 소요되는 재료비, 강사료, 다과비 등의 운영비를 지원한다(고용노동부, 2019).

셋째, 직업재활은 산재근로자의 직업복귀, 즉, ‘원직장복귀, 재취업 및 창업’을 목적으로 ‘대체인력지원사업, 직장복귀지원사업, 직업훈련지원사업, 창업지원사업’을 지원하고 있다. 먼저, 직장복귀지원금은 산재 이후 직업복귀를 활성화하기 위해 산재근로자를 원직장에 복귀시키고 고용을 유지한 사업주에게 실시하는 금전적 지원을 의미하는데, 산재근로자의 장애등급에 따라 월 30~60만원을 최대 12개월까지 지급하며, 장애등급은 제12급 이상이어야 하고, 산재근로자를 원직장에 복귀시켜 6개월 이상 고용을 유지한 사업주가 지원대상이다. 직장적응훈련·재활운동비도 산재근로자들의 원직장복귀 촉진 및 유지를 목적으로 산재가 발생한 원직장에 복귀한 산재근로자들을 대상으로 원직장 자체시설 또는 외부시설

에서 실시한 직무관련 적응훈련 또는 재활운동을 시킨 사업주에게 관련 비용을 지급하는 것이다. 지원대상은 직장복귀지원금 지급대상과 동일하고 지원비용은 직장적응훈련비는 월 45만원 한도, 재활운동비는 월 15만원 한도로 각각 최대 3개월 지원이 가능하다.

직업훈련은 원직장에 복귀가 불가능한 경우 직업훈련을 통해 새로운 직업을 갖도록 하기 위한 목적을 가지고 있고, 직업훈련기관에서 훈련을 제공하고 훈련기간동안 최저임금에 상당하는 금액을 직업훈련수당으로 지원하고 있다. 지원대상은 장애등급이 제12급 이상에 해당할 것으로 예상되는 치료 중인 산재근로자와 미취업 중인 장애등급 제12급 이상 산재근로자 대상이며, 직업복귀계획이 수립되었어야 한다. 아울러 '18. 5. 8.부터 '19. 12. 31.까지 훈련기관의 참여 확대를 통한 취업률 향상을 위해 산재직업훈련 취업활성화프로그램 시범사업을 실시하였다. 이는 훈련기관 참여율과 산재 직업훈련 선발인원이 지속적으로 감소되고, 훈련 수료자의 취업률은 정체되는 문제를 해결하기 위해 훈련기관에 장애등급, 취업 성공 여부, 성과평가 결과에 따라 인센티브를 지급하는 방안이다(고용노동부, 2019).

창업지원사업은 원직장복귀 및 타직장 재취업이 어려운 산재근로자에게 창업지원을 통해 직업복귀를 지원하는 것이다. 지원내용은 산재근로자에게 전세권 설정이 가능한 점포 임차보증금을 1억 5천만원 이내, 최대 6년간 지원하는 것이다. 지원대상은 관련 직업훈련 수료자, 관련 자격증소지자, 진폐 산재장해인, 2년 이상 종사한 업종과 관련 업종으로 창업을 원하는 자 등을 지원대상으로 하고 있다. 다만, 지원인원 미달 및 창업성공률 저조로 '19년부터 신규지원은 중단되고, 기존점포운영자의 점포 이전 및 보증금 상환에 대해서만 지원하고 있다.(고용노동부, 2019).

마지막으로 내일찾기서비스가 있는데, 이는 산재 이후 직업에 복귀하는데 어려움을 겪고 있는 산재근로자에게 치료 초기 단계부터 요양·보상·재활서비스를 적기에 체계적으로 지원하여 손상된 기능을 최대한 회복하고 사회·심리적 안정을 도모하여 원활한 직업복귀를 돕는 일련의 서비스

이다(고용노동부, 2018). 이 제도가 도입된 것은 산재근로자의 조기재활과 정상적인 삶으로 복귀시키기 위함이며 우리나라와 유사하게 시행하고 있는 사례관리제도가 독일이나 스위스에서 긍정적으로 평가되었기 때문이고(한충현·이승욱, 2015), 지원단계는 먼저 최초상담을 실시하며, 이후 지원상담을 실시하고 그 결과에 따라 내일찾기 대상으로 선정하게 된다. 선정 이후 평가를 실시하고 재활계획을 수립하며 맞춤형 재활서비스를 제공하여 직업복귀를 하도록 하고 사후관리를 실시한다.

이렇듯 산재근로자에 대한 재활서비스를 요약하면 다음<표 2-1>과 같다.

[표 2-1] 재활서비스 주요 내용 요약

구 분	서비스 제공내용
의료재활 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(전문재활치료) 공단 직영병원 8개 재활전문센터 및 111개 재활인증의료기관 중심으로 지원</li> <li>•(합병증 등 예방관리제) 치료종결 이후 업무상 상병의 악화, 재발 또는 합병증 방지를 위한 진료비 및 약제비</li> </ul>
사회·심리 재활 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(재활스포츠) 장애가 예상되는 통원요양환자 및 산재장애인을 대상으로 스포츠활동에 대해 3개월간 월 10만원 이내의 수강료 지원(특수재활스포츠: 인당 최고 60만원, 1개월 한도)</li> <li>* 수영, 헬스, 수영, 헬스, 에어로빅, 아쿠아로빅, 탁구 요가, 필라테스 등 제공</li> <li>•(심리상담) 요양 중 심리안정·재활의욕 고취를 위한 개별 심리상담</li> <li>•(희망찾기 프로그램) 업무상 재해로 요양 중인 산재환자를 대상으로 산재근로자에게 요양초기 사고로 인한 스트레스, 정신불안 해소 및 심리안정을 지원하여 조속한 사회 및 직업복귀를 촉진</li> <li>•(사회적응 프로그램) 장애등급 판정일로부터 5년 이내인 자 및 통원요양 중인 자로 요양기간이 2년 이상인 자를 대상으로 산재근로자의 사회복귀 및 직업복귀 촉진을 위하여 자기관리능력, 지역사회 적응능력, 직업 적응능력 향상 프로그램</li> <li>•(취미활동반) 진폐 등 진행성 질병으로 입원 중인 산재근로자에게 취미활동 지원(월 5만원이내의 실비 지원)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (산재근로자 멘토링프로그램) 성공적으로 직업·사회복귀에 성공한 산재근로자(멘토)가 요양 중인 산재근로자(멘티)에게 멘토링하여 멘티의 자신감과 재활의욕을 고취시켜 원활한 직업·사회복귀를 지원(멘토에게 1회당 수당 7만원~14만원 지급)</li> </ul>	
<p>직업재활 서비스</p>	<p>직업훈련 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (대상) 요양을 종결한 이후 직업에 복귀하지 못한 산재장애인</li> <li>* (직업재활급여 대상) 장애 제1급부터 제12급(장애 판정일로부터 1년 이내) 및 통원요양 자</li> <li>* (예산사업 대상) 장애 제1급부터 제12급(장애 판정일로부터 1년이 지난 다음 날로부터 3년 이내)</li> <li>• (내용) 훈련비(연 600만원 한도, 12개월 범위에서 2회까지), 훈련수당(훈련기간·시간 등에 따라 차등 지급)</li> </ul>
	<p>원직장 복귀 지원 (고용노동부, 2019)</p>	<p>&lt;직업재활급여&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장복귀지원금 : 장애급여자(제1급부터 제12급)를 원직장에 복귀, 6개월 이상 고용 유지한 사업주에게 지급('10.04.28.이후 요양 중 포함)</li> <li>* 최대 12개월까지/제1급에서 제3급 월 60만원, 제4급에서 제9급 월 45만원, 제10급에서 제12급 월 30만원</li> <li>• 직장적응훈련비 : 원직장 복귀 장애급여자(제1급부터 제12급)에게 직무수행, 직무전환에 필요한 직장적응훈련 실시(종료한 다음날 6개월 이상 고용 사업주(최대 3개월, 월 45만원 이내 실비용 지원, 10.04.28.이후 요양 중 포함)</li> <li>* '18.12.13. 이후 요양중부터 직장적응훈련 실시 가능</li> <li>• 재활운동비 : 원직장 복귀 장애급여자(제1급부터 제12급), 재활운동(운동 종료한 다음날~ 6개월 이상 고용을 유지)사업주(최대 3개월, 월 15만원이내 실비용 지원, 10.04.28.이후 요양중 포함)</li> <li>※ 단, '10.04.27.이전 종결자는 장애등급 제1급~제9급으로 한정</li> </ul> <p>&lt;대체인력지원사업&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (대상) 산재근로자 치료기간 중 신규로 대체인력을 고용하고, 해당 산재근로자를 원직장에 복귀시</li> </ul>

		<p>킨 소규모사업장 사업주(20인 미만)</p> <p>* (산재근로자) 장애등급판정자 또는 2개월(60일) 이상 요양자, (대체인력) 재해일 이후 신규로 고용되어 30일 이상 고용 유지(산재보험 또는 고용보험 필수가입)</p> <p>• 금액/기간 : 사업주가 대체인력에게 지급한 임금액의 50% 범위내(월 60만원 이내), 최대 6개월</p> <p>&lt;직장복귀지원프로그램&gt;</p> <p>• (대상) 직장복귀를 희망하는 요양중인 산재근로자</p> <p>• (내용) 직업능력평가를 실시하여 직업복귀소견서 발급, 작업능력평가 결과 직무수행이 곤란한 경우 “신체기능향상, 모의 작업훈련, 사업장 훈련지도 등” 작업능력 강화프로그램 제공</p>
	재취업 지원	<p>• (대상) 원직장복귀가 어려운 산재근로자</p> <p>• (내용) 재취업서비스 지원사업은 산재근로자의 재취업을 촉진하기 위해 워크넷(고용안정정보망) 구직등록, 고용서비스 민간위탁사업, 취업성공패키지 연계 등과 공공·민간 취업 알선기관 연계 및 취업설명회 개최와 채용박람회 참여 등 원직장복귀가 어려운 산재근로자에게 빠른 재취업과 안정적인 직업복귀를 도모하기 위한 제도</p> <p>* 특히, 지난 '19.1월 재취업서비스 전담조직인 권역별 재활지원팀 8개소를 개소·운영함으로써 산재근로자의 재취업률을 획기적으로 향상시키는 계기 마련</p>
	내일찾기 서비스	<p>• 산재 이후 직업에 복귀하는데 어려움을 겪고 있는 산재근로자에게 치료 초기 단계부터 요양·보상·재활서비스를 적기에 체계적으로 지원하여 손상된 기능을 최대한 회복하고 사회·심리적 안정을 도모하여 원활한 직업복귀를 돕는 일련의 서비스</p>

<출처: 고용노동부 2019년도 산재보험 사업연보 재구성>

### 3. 산재근로자의 성공적인 직업복귀

산재보험의 궁극적 목적은 재활을 통한 직업복귀에 있다. 따라서 ‘성공적인 직업복귀’에 대해 본격적으로 살펴보기 전에 통상적으로 언급되고 있는 직업복귀에 대해 알아보아야 할 것이다.

노동을 통하여 사회생활과 경제활동을 하던 근로자가 예기치 못한 사고나 질병으로 근로가 중단된 경우 최선의 회복은 직장에 복귀하여 단절된 경제활동과 사회생활을 계속해 나가는 것이다. 이런 측면에서 산재근로자의 작업능력 회복과 직업복귀는 재활의 주요 목표이자 산재근로자의 삶의 만족에 있어 주요한 구성요소가 된다(Johansson & Bernspang, 2003).

직업복귀의 개념은 일을 다시 할 수 있도록 회복부터 직업적 잠재력을 성취해 나가는 일련의 과정으로 정의할 수 있다(박수경, 2012). 산업현장에서 불의의 재해는 개인적 차원에서 볼 때 노동력의 중대한 손실로 인한 경제력의 손실을 가져 오고, 사회적 측면에서는 가구 경제력의 하락으로 인한 사회복지에서의 일부 손실을 가져 온다.

이처럼 직업복귀의 개념은 일을 다시 시작하는 것과 같이 하나의 결과를 의미하는 것이 보통이나, 직업복귀의 성과는 보다 다양한 지표로 평가될 필요가 있다. 산재근로자의 경우 기존 업무를 수행하다가 업무상 재해를 당하고 중도에 장애가 발생한 경우이다. 요양 이후 재활 과정을 거쳐 직장에 복귀했다 하더라도 직장복귀 이후 직장에서의 삶의 질이 어떠한지 살펴보는 것은 직업복귀가 적절했는지에 대한 판단을 함에 있어 중요한 기준이 될 수 있다. 최근에는 ‘과정(process)’으로서의 직업복귀 개념이 강조되고 있으며, 이에선 복귀한 이후 직무의 적합성, 계속성, 일에 대한 만족도 등을 포괄하는 개념으로 사용된다(Young, 2005).

일반적으로 직업복귀의 성공 여부를 취업률이라는 양적 지표로 판단하는 경향이 있으나, 산재근로자가 직장에 복귀한 것만을 통해 산재보험이 제 기능을 다하였다고 판단하기는 어렵다. 물론 직장복귀율의 향상이 산

재보험의 중요한 과제 중의 하나이나, 직장복귀 이후 직장에서 삶의 질이 높아지면 그 지속성이 담보되어 실질적 사회통합 내지 사회복귀에 공헌할 수 있다(이윤진, 이다미, 2015).

성공적인 직업복귀의 개념은 직업생활을 다시 시작한다는 것 이상의 직장생활의 발달 과정까지를 이해하여야 한다는 주장에 기인한다(Young, 2005). 최근 들어 이러한 직업복귀의 개념은 세계보건기구(WHO)의 장애 개념인 ICF에서 강조하는 유능한 역할수행이론(competent role performancetheory)과 경력개발이론(career development theory)을 토대로 하고 있다(박수경, 2012). 이 중 유능한 역할수행이론은 직무의 재개나 업무의 유지, 지위 향상에 대한 이해를 강조하고, 경력개발이론은 고용의 유지와 발전, 직장 역할 속에서의 역량 향상을 강조하고 있다. 따라서 예를 들면 직무만족, 고용안정성, 고용수준, 승진과 보상 등은 모두 성공적인 직업복귀의 지표로 기능하게 된다(이윤진, 이다미, 2015).

박수경(2012)의 연구는 위의 개념을 바탕으로 업무 적합성, 직장내 승진 가능성, 업무수행능력, 심리적 통합 수준, 보수의 대응성, 경력개발수준 등을 성공적인 직업복귀의 단계적 지표로 제시하였다. 그리고 직업복귀의 각 단계별 성공적인 직업복귀의 요인들을 검증했는데 주관적 경제상황, 자기효능감, 가족의 지위가 업무수행능력의 인정 수준과 직무적합성에 영향을 끼치는 것으로 파악되었다. 이외에 산재근로자의 직업 유지와 관련하여 직업복귀의 시점이 늦어질수록 실제 직업을 유지하기가 어려워지며 장애정도가 높아질수록, 요양기간이 길어질수록 직업유지가 어렵다고 밝힌 연구도 존재한다(Hou, et al., 2012).

한편, 성공적인 직업복귀와 관련하여 직업성공은 개인이 속한 사업장 및 개인이 속한 환경속에서 개인의 흥미와 기회가 수행되는 정도의 외부 및 내부환경에 존재하고 이들에 의해 영향을 받는다고 설명하는 연구도 있다(Lee, MacDermid, Williams, & Buck, 2001). 이와 관련해 Igarria & Chidambaram은 성공적 직업복귀의 지표로서 ‘조직환경과 직무만족, 근무의도’ 라는 세 가지 기준을 통해 정의하였다(Igarria & Chidambaram,

1997). 다른 한편 Boudreau는 직업성공에 대한 개념을 외적성공과 내적성공으로 구분하고 외적성공을 직책과 급여 등이라고 설명하였고 내적성공으로는 직무만족과 같은 개인이 판단하는 주관적 느낌이라고 하였다(Boudreau 외, 2001).

또한 성공적인 직업복귀는 직업만족 개념으로도 설명할 수 있다. 김용규는 직업만족에 대해 개인이 조직 환경 내에서 중요하게 인식되는 것이 직업만족이라 하였고(김용규 외, 2001), 이러한 요인에는 조직내에서 인간관계, 건강, 행복, 생산성과 효율성이 있다고 하였고, Kreiter & Kinicki(2001)는 개인이 조직 내에서 직업에 대해 가지는 태도라고 하였다. Muchinsky(1977)는 직업만족에 영향을 주는 요인으로서 대인관계와 근로조건, 담당업무, 성취감과 보수, 승진 등을 손꼽았다. 따라서 이러한 직무만족과 관련한 개념과 정의는 다양하게 설명할 수 있으나, 박자경 외(2009)의 연구는 직무만족의 가장 일반적인 개념으로서 개인이 조직에서 자신의 업무에 대한 경험과 평가로 얻게 되는 감정의 상태라고 설명한다. 아울러 직무만족은 한 개인이 조직 내에서 자신의 업무와 관련하여 자신의 직무에 대한 태도와 자세를 전반적으로 보여줄 수 있는 지표라고 할 수 있다(한덕웅 외, 2002). 이외에도 많은 관련 연구에서 직무만족에 대한 개념을 개인이 수행한 직무에 대한 평가나 직무에 대한 경험에서 개인이 느끼는 감정과 정서적 상태라고 하였다(박미숙, 2009; 박인환, 2007; 노임대, 2003; 신유근, 1995).

이와 같이 직업복귀에 관련한 연구는 양적인 영역에서 질적인 방향으로 그 범위를 확대하고 있다. 직업복귀에 대한 최근 연구는 원직장복귀, 안정된 고용 상황, 고임금을 보장받는 직장 등 다양한 방식으로 ‘성공적인 직업복귀’를 진단한다. 원직장 복귀는 산재근로자가 직업복귀하는 가장 두드러진 특성의 형태로서, 다른 직장으로 취업하는 ‘재취업’과 구분되는 개념이다.

원직장복귀자는 복귀 과정에서 이전과 동일하게 고용관계를 유지하는 반면, 재취업자는 사실상 이전 노동시장으로부터 이탈한 상태에서 재취



업의 복귀과정을 거치게 된다(이정화, 2017). 이에 원직장복귀는 재취업보다 좋은 고용조건을 확보하고 직업복귀과정에서 어려움을 적게 경험하는 등 여러 방면으로 보아도 더 나은 직업복귀로 간주된다(이승렬 외, 2016). 또한 괜찮은 일자리로 압축되는 좋은 직장의 조건은 산재근로자의 직업복귀에서도 중요한 기준이 되는바, 재해발생 이전의 상황도 살펴 보아야 한다. 산재근로자가 재해발생 당시 괜찮은 근로조건을 유지하고 있지 않더라도, 이전 상태에 비추어 직업복귀한 이후에 이를 얼마나 회복하였는지도 알아볼 필요가 있다(이정화, 2017).

이와 같이 직업복귀하는 과정에서 산재근로자는 노동시장에 복귀한다는 측면에서 일반근로자의 재취업과 얼마간 중복되면서도 구별되는 영역이 존재한다. ‘성공적’이라고 일컬어지는 직업복귀의 결과는 산재근로자의 특성과 일반적으로 재취업에서 고려하는 요인, 그리고 노동시장의 복귀에 대한 절대적 척도와 상대적 척도의 두 가지 회전축이 교차하고 있다(이정화, 2017). 이에 ‘성공적인 직업복귀’가 지향하는 목표점들을 아우를 수 있는 개념이 정리될 필요가 있으므로, 여기에서는 기존연구에서 직장에 복귀한 산재근로자들의 근무지속성의 중요성을 언급하고 업무적응도, 직무적합도, 직무만족 등의 변수를 활용한 것을 참고하여 성공적인 직업복귀에 대한 조작적 정의를 하였다(박수경, 2012, 2014; 이윤진, 이다미, 2015).

## 제 2 절 선행연구의 검토

### 1. 양적인 측면에서 직업복귀

직업복귀율을 산재보험의 성과지표로 인식하면서 2000년대 이후의 대부분의 선행연구는 직업복귀 자체에 초점을 둔 연구가 많았다. 산재근로자의 잔존능력을 활용하여 가능하면 조기에 직업에 복귀하도록 지원하는 것은 산재근로자의 경제적 안정을 도모와 사회복귀를 통한 사회통합에 기여한다는 측면에서도 중요한 정책적 관심의 대상이 된다고 하는 것(류만희·김송이, 2009)도 같은 맥락이다.

또한, 산재근로자의 직업복귀율을 끌어올리기 위해 원직장복귀 또는 직업복귀에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 주를 이루었다. 양재성 외(2012)는 연령이 낮을수록, 요양기간이 짧을수록 원직장복귀 확률이 높다고 하였고, 박수경·안치민(2006)의 연구에 따르면 남성이 여성보다, 연령이 낮을수록, 교육 정도가 높을수록 원직장에 복귀하는 비율이 높으며, 최초 요양기간, 장애에 대한 태도, 상담 여부가 원직장 복귀에 유의미한 영향을 미치는 것 등이 그 예이다.

직업복귀 여부를 종속변수로 둔 연구도 다수 수행되었는데, 인구사회학적 요인에 있어서는 성별, 연령, 학력, 혼인상태가 직업복귀에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(박수경, 1999; 이승욱·박혜전, 2007; 전보영 외, 2010). 재해 요인에 있어서는 장해정도가 경미할수록, 요양기간이 짧을수록(류만희·김송이, 2009 이승욱·박혜전, 2007) 산재근로자가 직업에 복귀할 가능성이 높다는 결과다. 또한, 그외 요인에서는 이전 근무기간, 종사상 지위, 주관적 건강상태, 자아존중감이 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이승욱·박혜전, 2007 전보영 외 2010, 장선용, 2017, 마경태, 2018).

김중범(2014)의 연구에 따르면 배우자가 있는 경우, 대도시에 거주하는

경우, 장애가 경증일수록, 장애기간이 짧을수록, 장애수용도와 일상생활 만족도가 높을수록, 고용형태가 정규직인 경우 산재근로자의 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동희·김경윤(2018)은 원직장에 복귀한 산재근로자를 대상으로 고용유지기간에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과, 일자리 만족도가 높을수록, 남자일수록, 전반적인 건강상태가 좋을수록, 나이가 많을수록, 산재발생 이전 근무기간이 길수록, 현재 업무수행능력이 좋을수록 고용유지기간이 길어진다고 분석하였다.

## 2. 질적인 측면에서 직업복귀

직업복귀의 질적인 측면을 다룬 연구는 산재장애인을 대상으로 삶의 만족도라는 주관적인 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석한 윤조덕·박수경(1998)의 연구이고, 이현주(2004)는 산재근로자의 삶의 질 요인과 관련하여 장애심각성, 보험급여수준은 직접적인 영향을, 생활만족, 자아존중감, 소외감 등 지지체계는 간접적 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

이인숙·배화숙(2008)은 일반 근로자를 대상으로 삶의 질에 영향을 줄 수 있는 객관적 차원과 주관적 차원인 인구 및 가족특성, 사회경제적 특성, 건강과 사회복지 수혜 현황, 그리고 고용조건과 고용관련 만족도의 영향력을 분석하였다. 분석결과, 고용유형에 관계없이 고용관련 만족도가 삶의 질에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났고, 인구사회학적 요인에서는 결혼상태가, 사회경제적 지위 요인에서는 주관적 계층의식이, 건강요인에서는 현재의 건강상태와 감각기관 장애 여부가 삶의 질에 영향을 미치는 변수로 나타났다.

장유미, 염동문(2015)은 산재장애인의 의료재활서비스와 일상생활만족의 관계에서 직업재활 서비스의 매개효과 분석을 실시하였으며, 심리사회적재활서비스의 조절효과를 살펴보기 위하여 자료를 평균 중심화하여 회귀분석을 하였다(장유미 외, 2015). 분석결과, 의료재활서비스에 대한 만족이 높으면 직업재활서비스에 대한 만족이 높아지고, 직업재활서비스

에 대한 만족이 올라가면 일상생활만족이 높아지고, 심리사회재활서비스가 높을수록 산재근로자의 의료재활서비스가 일상생활만족에 간접효과의 영향이 있는 것으로 나타났다(장유미, 염동문, 2015).

김광배(2017)는 산재보험패널의 제1차에서 제3차 조사대상 중 원직복귀 또는 재취업을 한번이라도 경험한 산재근로자를 대상으로 직장복귀형태 및 고용유지기간이 삶의 질에 미치는 영향을 연구하였다. 산재근로자의 고용형태 변화가 삶의 질에 미치는 영향을 연구한 정세정(2016)은 산재 전과 후의 고용형태를 비교한 결과, 상용직에서 임시직으로 이동한 경우와 임시·일용직을 유지한 경우는 상용직을 계속 유지한 경우에 비해 삶의 질이 낮다고 하여 고용형태, 즉 종사상 지위가 삶의 질에 영향을 미치는 요인이라고 하였고, 박유진·임예직(2016)은 의료·심리·직업재활의 측면에서 산재근로자의 신체적, 심리적, 직업적 요인이 삶의 만족도에 직·간접적으로 미치는 영향에 대해 구조방정식을 통해 다차원적 분석을 시도하였는데, 심리적 요인, 직업적 요인, 신체적 요인 순으로 삶의 만족에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

김영춘(2018)의 연구에 따르면 산재근로자의 자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계는 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김종엽(2015)은 산재근로자 삶의 질과 높은 상관관계를 보인다고 제시된 자아존중감을 삶의 질 측정지표로 하여 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그 결과 경제활동 상태, 전반적 건강상태, 자기효능감이 자아존중감에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였고, 이는 산재이후 경제활동을 할수록 자아존중감이 높아진다는 안준기·오세미(2015)의 연구 결과와도 일치되어, 결국 산재근로자의 요양 이후의 경제활동은 높은 자아존중감을 가져 삶의 질을 높일 수 있다는 결론을 제시하고 있다.

유경석(2016)은 산재근로자의 재활서비스 경험여부와 재활서비스 욕구정도가 개인의 행복에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 구체적으로는 재활서비스 경험여부와 욕구정도가 삶의 질을 매개로 하여 개인의 행복에 어떤 영향을 미칠 수 있는지에 대하여 재활서비스 경험은 행복에 정적인

영향을 주는 반면 욕구는 부의 영향을 준다고 하였다(유경석, 2016).

조영인(2019)는 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 미치는 영향에 대한 분석에서 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지한 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에는 통계적으로 유의미한 차이가 없고, 월평균 임금이 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 자기효능감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 또한 원직장복귀 산재근로자의 경우 월평균 임금, 직무만족도, 자아존중감, 사회적 관계가 삶의 질에 영향요인으로 나타난 반면, 재취업자의 경우 직무만족도, 자아존중감이 유의미한 삶의 질에 영향요인으로 나타났고, 회귀계수 비교결과, 원직장복귀자와 재취업자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 주는 요인은 직무만족도로 나타났다고 분석했다.

조성희(2018)는 종단연구 결과 생활만족에 미치는 영향에 관한 산재장애인의 사회적 관계가, 사회 관계의 초기치는 산재근로자의 삶의 만족 초기치와 삶의 만족 변화율에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타나 산재근로자의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 사회관계를 증진시키는 방안이 필요함을 제시하고 있다.

### 3. 성공적인 직업복귀에 대한 연구

성공적인 직업복귀와 관련된 것으로 박수경은 산재보험 이해당사자들의 의견을 반영하여 성공적인 직업복귀의 개념을 정의하고 이를 측정할 수 있는 총 9개의 성과지표를 구성하여 직업복귀 단계별로 관련된 요인들을 분석하였다(박수경, 2012). 그 결과 직장에 복귀하는 단계별 성과지표와 관련이 있는 모두 9개의 요소들은 성별, 주관적 경제상태와 생활비 책임 여부, 장애등급과 주관적 신체능력 등으로 나타났다(박수경, 2012). 특히, 자기 효능감, 대처기술, 장애에 대한 수용과 같은 인지적인 특성들, 또는 우울이 직업복귀의 모든 단계에서 관련성이 있는 요인들로 분석되었고, 직장에서의 심리적 지지나 산재 이전 직장의 규모 역시 각 단계별

지표와 관련이 있다고 분석되었다(박수경, 2012).

이윤진, 이다미(2015)는 직업복귀를 한 사람들을 대상으로 성공적인 직업복귀와 관련하여 재활서비스 이용 욕구가 어떻게 자기효능감을 매개효과로 가지게 되는지에 대하여 구조방정식 모형을 통해 분석하였다. 연구 결과를 보면, 재활서비스에 대한 이용 욕구는 성공적인 직업복귀와 자기효능감에 부적인 영향을 나타냈고, 반면 자기효능감과 관련해서는 성공적인 직업복귀에 긍정적으로 유의미한 영향을 주었으며, 재활서비스의 이용 욕구와 성공적인 직업복귀 사이의 관련성에 대하여 매개역할을 함을 분석하였다(이윤진 외, 2015).

특히 이 연구에서는 박수경(2012)의 연구를 발전시켜 직업복귀 후 직장에서의 삶의 질과 관련된 것으로, 단순히 산재근로자가 직업에 복귀하였는지의 여부에서 더 나아가 직업에 복귀하였더라도 복귀한 직장에서의 질적 측면을 고려하는 것은 매우 중요한 과제라 할 수 있다(이윤진, 2015). 즉, 단순한 직업 복귀와는 다른 개념으로서 과정으로서의 직업복귀의 성과를 평가하는 개념인 ‘성공적인 직업복귀’라는 개념을 구성하고, 또한 직무적합도, 직무적응도, 직무만족도 등을 측정변수로 하여 직업복귀한 이후 직장에서 산재근로자의 생활과 관련한 주관적이고 질적인 측면을 분석하였다.

한편, 직업복귀 이후의 질적 측면을 다룸에 있어서 직무만족도는 성공적인 직업복귀의 주요 변수로 사용되고 있는데 산재근로자는 아니지만 재활과정을 거친 이후 직업복귀한 장애인 근로자의 경우 성별, 연령, 학력, 장애정도, 고용안정성 여부 등이 직무만족도에 영향 요인으로 밝혀졌다(이윤진, 2015). 박자경의 연구에서는 개인적 요인, 보상요인, 작업환경요인, 직무요인으로 장애인근로자의 직무만족도를 분석하였는데 보상요인과 직무요인은 직무만족도에 큰 영향을 주지 못했으나 물리적인 환경과 편의를 제공했는지의 여부가 직무만족도에 긍정적인 결과를 가져왔음을 알 수 있었다(박자경 외, 2010). 이채식과 김명식(2012)은 직무만족도를 분석함에 있어 직무스트레스, 장애수용, 근무동기, 직무적성을 중심으로

로 하였는데 이러한 변수들은 직무만족도에 영향을 주는 것으로 분석되었다(이채식 외, 2012). 이은진(1993)의 연구는 임금과 교육수준이 높을수록, 직무수행 시 지각한 장애정도가 높을수록 직무만족도가 높아짐이 나타났다(이은진, 1993).

또한 일자리 만족도는 개인이 자신의 직무, 급여, 환경 등 직무와 관련된 요소들에 대해 갖게되는 일련의 태도로 정의되는데(Szilagyi and Wallace, 1980: 89), 일자리 만족도는 직무동기와 조직몰입에 영향을 미침으로써 조직의 생산성에 차이를 야기한다는 점에서 인간관계론 이후 많은 연구자들에게 지속적인 관심의 대상이 되어 왔다(백병부·황여정, 2009: 125). 즉, 일자리 만족도는 근로생활에서 느끼는 다양한 유형의 만족도를 의미하는 근로생활의 질을 대표하는 개념으로서 이는 근로자의 조직몰입, 조직 동일시, 직무성과 등의 수준을 높이고 이직 의도, 사고율 저하 등 조직구성원들의 긍정적인 행태에 핵심요인으로 알려져 있다(성지미·안주엽, 2016; 박성민·김선아, 2015; Sirgy et al., 2001). 그리고 일자리 만족은 근로자의 직업적응 수준을 예측하는 가장 대표적인 척도이다. 즉, 직업적응은 만족 혹은 만족성이라는 지표로 추론되며, 이 때 만족이란 전반적인 직무에 대한 만족과 여러측면의 직업환경에 대한 만족을 아우른다(Scott et al., 1960: 58). 일자리 만족은 직무만족 개념과 유사해 보이지만, 직무 만족뿐만 아니라 보수, 인간관계, 일의 안전성 등 일과 관련되는 여러 요인들이 함축으로 포함된 개념이다. 강영희(2016: 106)는 ‘종업원 개인이 조직내 구성원으로 맡은 직무 및 역할, 근무환경, 인간관계, 보상(금전적, 비금전적) 등을 포함하는 전반적인 근로조건’에 대한 만족으로 일자리 만족을 정의하였다. 이채식과 김명식(2016: 111)은 장애인관련 일자리만족도 연구에서 ‘개인이 조직 내에서 업무와 환경, 보수와 직위, 직급과 인사운영 등에서 느끼는 감정상태와 만족상태’로 일자리 만족을 정의한 바 있다. McComic과 Tiffin(1974: 298)의 경우, 일자리 만족도를 ‘일자리로부터 경험되거나 유래되는 욕구충족의 정도로 각 개인의 가치체계에 따라 서로 다른 상태’로 정의하였는데, 이는 과업, 작업

환경, 직장동료관계 등 다양한 측면에서 일자리에 대한 근로자 개인의 긍정적 혹은 부정적 감정의 정도로 정의된다(이인숙, 2010: 212).

살펴본 바와 같이 성공적인 직업복귀는 직업복귀 이후 직장에서 삶의 질과 관련된 것으로 직무만족과 일자리 만족을 아우르는 폭넓은 개념으로 보고자 하며, 본 연구에서는 성공적인 직장복귀에 대한 새로운 개념을 정의한 후 이에 영향을 주는 요인을 분석하여 산재보험 재할정책의 대안을 모색하는데 의의가 있다고 할 수 있겠다.

한편, 산재근로자의 원직장 복귀와 재취업은 그 경로나 이후 계속적 직업유지, 그리고 삶의 질에 있어서 커다란 차이를 보인다. 이로 인해 많은 연구자들은 동일직장의 동일직종으로의 원직장복귀를 가장 이상적인 것으로 보고 그 하위 단계로 타직장 재취업으로 보는 위계적 직업복귀 유형을 수립한 바 있다(이달엽 외, 2010: 5-6). 특히 한국의 경우, 2015년 기준으로 요양이 종결된 산재근로자 가운데 취업자 비율은 원직복귀자가 39.1%, 재취업자(타직장 재취업) 27.4%로 각각 차이를 보였다(임찬수·신슬비, 2015: 29). 따라서 산재근로자의 성공적인 직업복귀 영향요인을 검토하는 데 있어서 원직장 복귀자와 타직장 재취업자를 각각 구분하여 비교하는 것은 중요한 접근으로 볼 수 있다.

#### 4. 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 산재근로자의 성공적인 직업복귀 영향 요인에 대한 변수들을 위에서 살펴본 개념 정의를 바탕으로 경제활동적 요인과 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인으로 구성하였다. 따라서 이러한 요인들을 중심으로 다음과 같이 선행연구를 살펴보았다. 그러나 산재근로자의 성공적인 직업복귀와 직접적인 연관성이 있는 선행연구가 매우 드물고 그동안 진행된 연구가 거의 없기 때문에 앞에서 살펴본 바와 같이 직업만족, 직무만족, 일자리만족 등이 성공적인 직업복귀와 유사개념임을 감



안하여 이들 개념을 포함하여 알아보았다. 이에선 산재근로자 뿐만 아니라 장애인근로자 등 임금근로자 전반을 대상으로 직업만족, 직무만족, 일자리만족을 다룬 연구도 포함된다.

### 1) 경제활동적 요인

경제활동적 요인으로는 종사상지위, 월평균 임금, 자격증 여부 등을 주요 변수로 구성하였다. 경제활동상태 요인과 관련하여 우선 개인이 속한 직장에서의 지위가 낮고 비정규직일수록 직무만족이 낮고(전영환 외, 2010), 단순노무직에 종사할수록 직업유지 기간이 짧은 것으로 나타났다(전미리, 2009; 김기원 외, 1995). 또한 임금수준과 임금만족이 높을수록 직무만족도가 높고 직업유지기간이 증가하는 것으로 나타났다(김상욱외, 2002; 김신영, 1996). 이와 관련하여 노임대(2003)는 관련 연구에서 근로장애인의 직업성공의 주요한 예측요인은 직종이라고 밝혔다. 경제활동상태 요인 중 근무이유와 관련된 연구에서는 근로장애인의 근무태도가 좋을수록 직업만족도가 높고, 근무에 대한 욕구가 높을수록 자신감이 높아져 직업만족도가 높아지는 것으로 나타났다(이형열, 2008; 엄승연, 1996).

Kambourov과 Manovskii(2009)의 경우, 실업한 후에 취업한 근로자가 업종이 동일하여도 직종을 변경하였을 때 18%의 보수손실이 있었음을 지적하였는데, 보수가 일자리만족에 영향을 미치는 가장 주요한 요인이 라고 했을 때, 업무나 업종의 변화는 일자리만족도와 상당한 관련이 있을 것으로 예측할 수 있다. 이외에도 여러 연구에서 직장이동에 따른 업무나 직종의 변화는 부정적인 근로시장 성과를 가져오는 것으로 분석되고 있다(이병희, 2003; 김준영·전용석, 2003; Light and McGarry, 1998).

이상에서 살펴본 바와 같이 근로장애인의 일자리종류, 근무이유, 정규직 여부, 임금 등이 근로장애인의 일자리만족과 관련이 있고 산재근로자의 경우도 마찬가지로 영향요인이 될 수 있기 때문에 본 연구에서도 경제활동적 요인으로 이들 변수들을 활용하였다.

## 2) 사회심리적 요인

근로장애인의 일자리만족에 영향을 미치는 사회심리적 요인으로는 가족지지, 여가활동, 사회정치적 권리, 대인관계, 공동체관계 등이 포함되어 있다. 우선, 근로장애인의 일자리만족과 대인관계 및 사회적지지 요인과의 관련연구 결과를 보면 대인관계 및 사회적 지지체계가 직업유지기간을 높여주는데 긍정적인 것으로 나타나 대인관계 및 사회적지지 체계를 높여주는 것이 중요하다고 밝혔다(이채식, 2005). 또한 장애인취업자와 미취업자간의 관계 연구(김운승 외 2012)에서 대인관계형성 능력이 장애인취업자에서 유의하게 높게 나타나 대인관계가 일자리만족에 중요한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 연구들은 대인관계와 사회적 지지체계가 긍정적일수록 일자리 만족도 높게 나타날 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 대인관계와 사회적 지지 요인을 중요하게 언급하고 있는 공동체 관계와 관련하여 신예철(2012)은 지역사회에서 근로장애인이 삶을 유지해 나는데 공식적이고 비공식적인 관계로 보았고, 이에 대해 윤재영(2009)은 지역사회 내에서 이루어지는 직장생활과 여가, 스포츠 활동이라고 보았다. 이와 같은 공동체 개념을 기초로 하는 연구에서 이익섭 외(2007)은 근로장애인 개인의 공동체관련 능력이 높아질수록 지역사회활동을 활성화시키고 생산성도 높인다고 하였고, 이효성(2005)은 공동체관련능력이 고용을 계속하고 취업결정에 있어 유의미한 영향을 끼친다고 하였다.

또한, Rogenberg(1965)에 따르면 자아존중감은 통합적인 개념으로서 한 개인이 자신에 대해서 갖는 개인적 인지와 감정의 합체라고 하였으며, 자아존중감은 자신에 대한 부정적 또는 긍정적 평가와 관련된 것으로 자기 존중의 정도와 자신이 가치 있다고 생각하는 정도를 말하는 것이라고 하였다(Rogenberg, 1965). 한편 산재근로자의 자아존중감은 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 변인으로 나타났고(정강화, 2008), 지체장애인(김계하 · 김옥수, 2005)과 척수장애인(황혜민, 2013) 등을 대상으로 삶

의 질에 대해 연구한 선행연구에서도 자아존중감은 삶의 질과 관련하여 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

자기효능감(self-efficacy)은 주어진 상황의 요구를 만족시키기 위해 개인의 동기를 부여하고, 인지적 역량과 다양한 행동을 동원할 수 있다는 자기의 역량에 대한 믿음을 말한다. 다시 말하면, 자신 스스로 생각한 행동을 하는데 있어 필요한 활동을 자신이 직접 조직하고 집행할 수 있다는 능력에 대한 신념이라 말할 수 있다(Bandura, 1977).

자기효능감 등은 산재근로자의 삶에 긍정적인 역할을 하고 있고(박수경, 2013), 산재근로자에 대한 연구는 아니지만, 장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서, 장애인 근로자의 자기효능감의 수준은 중간 이상으로 나타났으며, 작업생산성에 가장 큰 영향을 끼치는 요인으로 나타났다(이은복 외, 2008).

사회적 지지는 개인이 가치 있는 일정한 집단에 참여하여 그 속에서 어떤 지위를 인정받고 싶은 욕구를 뜻하는 것으로, 이러한 욕구를 충족시키고자 다른 사람과 서로 교류하고, 그런 과정을 통하여 얻게 되는 것이다(박지원, 1985).

선행연구를 보면, 가족의 지지는 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구(배문혜, 2003)가 있는 반면, 진폐증 환자 연구는 가족의 지지정도와 사회적 지지가 삶의 질과 유의미한 상관관계가 있다고 하였다(이한신, 1997). 대부분의 연구에서는 사회적 지지가 삶의 질에 유의미한 영향을 끼치는 요인으로 밝혀진 것을 확인할 수 있다(남연희 외, 2011; 이현주, 2004, 정강화, 2008).

산재근로자에 있어서 가족의 경우 심리적 지지, 자기효능감은 산재근로자의 일상생활의 질에 긍정적인 영향을 주고(강선경 외, 2013; 박수경, 2013), 이같은 영향은 산재근로자의 직장복귀 또는 직업유지, 또는 직업복귀정책에 있어 중요한 시사점을 제시하며 나아가 산재근로자의 삶의 질을 높일 수 있다(윤조덕 외, 1998; 박수경, 2013).

### 3) 산재보험 특성에 따른 요인

성공적인 직업복귀에 대한 산재보험 특성에 따른 영향요인과 관련하여 기존연구 논문에 대해서 살펴보면, 박수경(2012)은 성공적인 직업복귀의 개념을 정의하고 직업복귀 단계별 성과지표와 관련이 있는 요인들은 성별, 주관적 경제상태와 생활비 책임 여부, 장애등급과 주관적 신체능력 등으로 나타났다고(박수경, 2012). 특히, 자기 효능감, 대처기술, 장애수용과 같은 인지적 특성들이나 우울이 직업복귀 모든 단계에서 관련이 있는 요인들로 나타났고, 직장에서의 지지나 산재 전 직장규모 역시 각 단계별 지표와 관계가 있다고 분석하였다(박수경, 2012).

한편, 비장애인들과 달리 장애인의 경우에는 일반적인 노동시장에서의 차별 외에 장애로 인한 또 한 번의 차별을 경험하게 된다. 미취업 장애인을 대상으로 미취업 이유에 대해서 조사한 결과, 45%가 심한 장애 때문에, 그리고 25%가 회사에서 장애인을 받아주지 않아서 일 또는 구직 활동을 하지 않는다고 응답할 정도로(변용찬 외, 2005), 장애라는 요인 그 자체가 장애인의 취업에 큰 영향을 미치고 있다. 요양종결 산재근로자를 대상으로 직업복귀 요인을 분석한 이승욱(2008)의 연구에 따르면 장애 1~3급은 18.0%, 4~9급은 40.2%, 10~14급은 51.3%로 나타났으며, 취업기간 조사에서도 역시 중증장애인일수록 장기적 고용관계에는 부정적인 것으로 나타났다(이승렬, 2004).

산재근로자의 재취업을 예측하는데 있어서 요양기간 또한 다수 연구들에서 중요한 요인으로 제시되고 있다. 산재근로자를 대상으로 직업복귀 집단의 요양기간과 미복귀 집단의 요양기간을 비교한 결과, 미복귀 집단의 평균 요양기간은 624.34일, 복귀 집단의 평균 요양기간은 286.97일로 장기요양이 직업복귀에 부정적인 영향을 준다는 것을 알 수 있다(강희태 외, 2006; 이승욱, 2008).

이에 더하여 본 연구에서는 산재근로자의 특성을 반영하여 산재보험 제도적 특성을 영향요인으로 설정하고자 한다. 먼저, 큰 틀에서 개인의

행위나 태도를 설명하기 위해서는 그것이 이루어지는 맥락, 즉 제도적 환경을 설명하는 것이 중요하다(하연섭, 2011: 46). 특히, 노동시장 내 행위자들의 행동방식은 경제적 합리성과 같은 자본축적의 논리뿐만 아니라 제도나 가치, 규범, 권력관계 등에 의해 크게 영향을 받으며(정이환, 2013: 44), 이 때 산재근로자에게 가장 관계가 깊은 제도적 환경은 산재보험서비스라고 할 수 있을 것이다. 천재영과 최영의 연구가 한 예가 될 수 있는데, 이들은 노인 일자리 사업 참여자의 일자리 만족도 영향요인으로 상호작용품질, 결과품질, 환경품질이라는 수행기관의 서비스 품질 특성을 검증하였는데(천재영, 최영, 2014), 이는 사업 참여자와 가장 밀접한 제도적 환경이라고 볼 수 있다. 무엇보다 산재보험 서비스체계가 노동계급의 불만(족)을 진정시키는 국가차원의 한 방안이라고 했을 때, 산재보험 서비스가 어떻게 잘 작동하느냐의 문제는 산재를 당한 이후 근로자의 서로 다른 만족상태와 관계가 있을 것으로 추론해 볼 수 있다(Wooding and Levenstein, 1999: 168). 산재 이후 사업주와의 관계 및 편의 제공 여부, 추가보상 등은 특히 원직장 복귀와 밀접한 관계가 있는데(이달엽 외, 2010: 144-144), 이러한 사업주와의 관계적 측면은 타직장 재취업자에게도 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 인간관계론의 입장에서 직무수행의 성공적인 요인에는 대인관계적 측면이 기술적 측면보다 상대적으로 높은 것으로 보기 때문이다(임창희, 홍용기, 2014: 10). 특히, 개인 행위에 대한 공식적, 비공식적 제도의 영향력을 강조하는 신제도주의에 따르면, 공식·비공식적인 제도적 측면의 특성들은 맥락적이고 또한 지속성을 갖는 것으로 보고 있다(하연섭, 2011: 18-19).

따라서 타직장 재취업자의 경우, 산재 발생 이후 사업주로부터 편의제공을 받지 못하였거나 관계가 소원해 진 것이 원인이 되어 원직장에 복귀하지 못하고 타직장으로 가게 된 것으로 여겨 현재 직장에 대하여도 안 좋은 시각을 가질 가능성이 높다. Huang의 연구에서도 직장 만족도에 유의미한 영향을 주는 요인과 관련하여 산재근로자를 위한 직장복귀 정책의 질과 자각된 조직적 지원으로 분석하여 보고한 바 있다(Huang

외, 2004). 결국 타직장으로 재취업을 함에 있어서 산재 이후 발생한 사업주와의 관계적 측면들은 직장 만족도에 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다.

마지막으로 재활서비스는 산재보험제도의 핵심 서비스 중 하나로 산재 근로자의 재활서비스 이용여부는 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 검증함에 있어 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다(이웅, 엄명용, 2016).

지금까지의 논의를 종합하면, 직업복귀를 결정하는 요인들은 매우 다양하게 검증되어 왔으나 이는 크게 경제활동적 요인, 사회 심리적 요인, 산재보험 제도적 특성으로 구분될 수 있다. 즉, 경제활동적 요인으로는 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부 등이 그리고 사회심리적 요인으로는 일상생활만족도, 자기효능감, 자아존중감이 대표적으로 검증되어 온 것을 알 수 있다. 산재보험 특성상 요인으로는 요양기간, 장애 여부, 요양중 담당업무 주체, 사업주와의 관계지속 여부, 사업주 편의 제공 여부, 사업주 별도 보상 여부, 재활서비스 제공 여부 등을 들 수 있다.

[표 2-2] <산재근로자 직업복귀와 관련된 선행연구 정리>

범주	연구내용(연구자)
직업복귀 (양적측면)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 원직장복귀에 영향을 미치는 요인(박수경·안치민 2006; 양재성, 2012)</li> <li>- 성별, 연령, 교육정도, 요양기간, 장애에 대한 태도, 상담여부</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직업복귀 여부에 대한 유의미한 영향요인</li> <li>- 성별, 연령, 학력, 혼인상태(박수경, 1999; 이승욱·박혜전, 2007; 전보영 외, 2010)</li> <li>- 근무기간, 종사상지위, 건강상태, 자아존중감(장선용, 2017; 마경태, 2018)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직업유지에 영향을 미치는 요인(김종범, 2014)</li> <li>- 배우자, 대도시, 장애수용도, 일상생활만족도, 장애정도, 건강상태, 자아존중감</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 원직장 복귀자의 고용유지기간에 영향을 미치는 요인(노동희·김경윤, 2018)</li> <li>- 일자리만족도, 성별, 건강상태, 연령, 업무수행능력 등</li> </ul>
직업복귀 (질적측면)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 삶의 질에 영향을 미치는 요인(윤조덕·박수경, 1998)</li> <li>- 성별, 소득, 장애수용정도, 장애수용시기, 사회적 태도</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재근로자의 삶의 질 요인 분석(이현주, 2004)</li> <li>- (직접영향)장애심각성, 보험급여수준, (간접영향)지지체계, 신체기능 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석(이인숙·배화숙, 2008)</li> <li>- 고용만족도, 혼인, 사회경제적 지위, 현재 건강상태, 장애여부 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인(김종엽, 2015)</li> <li>- 경제활동상태, 건강상태, 자기효능감, 자아존중감(안준기, 오세미, 2015)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재장애인의 재활서비스와 일상생활만족도 (장유미·염동문, 2016)</li> <li>- 의료재활서비스, 직업재활서비스, 사회심리재활서비스의 매개효과</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고용형태변화가 삶의 질에 미치는 영향(정세정, 2016)</li> <li>- 종사상 지위(상용직 유지가 유의미한 영향)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인(박유진·임예직, 2016)</li> <li>- 심리적 요인, 직업적 요인, 신체적 요인 순으로 영향</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재근로자의 재활서비스 경험 욕구와 행복의 관계(유경석, 2016)</li> <li>- 재활서비스 경험은 생활의 질을 매개로 정적 영향</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장복귀형태에 따른 삶의 질과 직무만족 영향요인</li> <li>- 연령, 학력, 장애유형, 생활습관(음주, 흡연)(이은혜 외, 2017)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산재근로자의 복귀형태와 유지기간이 삶의 질에 미치는 영향 연구</li> <li>- 원직복귀 및 고용유지기간이 삶의 질에 정적 영향(김광배, 2017)</li> <li>■ 산재근로자의 재활서비스 욕구 유형(전동일 외, 2017)</li> <li>- 산재재활서비스는 장애,성별,산업에 따라 다른 지향점,</li> <li>- 재활서비스 이용 경험이 후속 재활서비스 욕구나 이용의 마중물</li> <li>■ 산재 근로자의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구</li> <li>- 자아존중감, 자기효능감,사회적 관계는 삶의 질에 영향(김영춘, 2018)</li> <li>■ 산재장애인의 생활만족에 영향을 미치는 요인(조성희, 2018)</li> <li>- 사회적 관계, 삶의 만족 초기치, 삶의 만족 변화율</li> <li>■ 직업복귀 산재근로자의 삶의 질 영향요인(조영인, 2019)</li> <li>- 월평균임금, 자아존중감, 자기효능감, 직무만족도</li> <li>■ 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 종단적 변화 영향요인 검증</li> <li>- 원직복귀가 일자리 만족 더 높고, 영향요인 서로 다름(남예지외, 2019)</li> </ul>
성공적인 직업복귀 (산재근로자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 성공적인 직업복귀와 관련된 요인 연구(박수경, 2012)</li> <li>- 성별, 경제상태, 생활비, 신체능력, 자기효능감, 대체기술 등</li> <li>■ 재활서비스 이용욕구와 성공적 직업복귀(이윤진·이다미,2015)</li> <li>- 재활서비스 이용 욕구, 자기효능감·성공적인 직업복귀에 부적 영향</li> <li>■ 괜찮은 직업복귀, 개인, 분절된 노동시장, 제도차원의 접근</li> <li>- 괜찮은 일자리로 압축되는 좋은 직장의 조건, 원직장 복귀(이정화, 2017)</li> </ul>
직무만족 영향요인 (일반장애인)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임금, 교육정도, 장애정도(이은진, 1993)</li> <li>■ 직업성공에 영향을 미치는 요인(이달엽, 박석돈, 노임대, 2002)</li> <li>■ 물리적 환경, 편의 제공(박자경, 2010)</li> <li>■ 장애수용, 직무스트레스, 근무동기, 직무적성(이채식, 김명식, 2012)</li> <li>■ 척수장애인의 삶의 질 모형 연구(황혜민, 2013)</li> </ul>



### 제 3 절 연구의 의의 및 선행연구와의 차별성

산재근로자에 대한 직업복귀와 관련된 연구는 대부분 직업복귀율과 직업복귀에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 있어 직업복귀 이후 다차원적인 삶의 질에 대한 영향요인을 분석하는 데에는 한계가 있다. 특히 직업복귀 이후 산재근로자의 삶의 질에 대한 연구에 있어도 일상생활에서의 만족도에 대한 연구가 대부분이고 직장내에서 일련의 적응과정 속에 나타난 삶의 질에 대한 연구는 거의 찾아 보기 어려운 상황이다.

이론적 배경에서 논의한 바와 같이 성공적인 직업복귀는 다양한 지표로 판단될 필요가 있는데, 선행연구에서 진행된 성공적인 직업복귀의 요인 범주를 보면 대부분 일상생활에서의 삶의 질에 영향을 주는 인구사회학적 요인, 가족 요인, 사회심리적 요인, 직업적 요인, 근로환경적 요인 등으로 구분하여 요인별로 검증하고 있고, 이번 연구에서 검증하려고 하는 성공적인 직업복귀에 대한 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상의 요인을 종합적으로 고려한 연구는 찾아보기 어려웠다.

특히, 본 연구에서 중요한 변수 중의 하나로 검증하려고 하는 사회 심리적 변인은 산재근로자의 개인적 사회적 차원을 감안한 것으로서 최근 비장애인 근로자를 대상으로 내면의 발전을 통한 직업성공을 위하여 코칭 등 사회심리적 개입이 늘어나고 있는 경향에서 주요한 연구 과제 중 하나이다(이채식 외, 2013).

또한, 대다수 선행연구는 산재근로자가 복귀한 직장에서의 질적인 측면에 대해 제대로 반영하지 못한다는 한계점을 드러내고 있다. 산재근로자에 대한 직업복귀를 단순한 복귀여부로만 판단하여 직장으로 복귀만 하면 동일한 복귀로 간주된다. 그리하여 직업복귀를 모두 성공적인 직업복귀로 간주해서는 안되며, 직업 복귀의 질적인 측면을 고려하지 않고 하는 분석은 자칫 오류를 범할 가능성이 높다(박은주, 2012). 산재근로자의 경우 기존 업무를 수행하다가 업무상 재해를 당하고 중도에 장애가

된 사례이다. 요양 이후 재활 과정을 거쳐 직장에 복귀했다 하더라도 직장 복귀 이후 직장에서의 삶의 질이 어떠한지 살펴보는 것은 직업복귀가 적절한지에 대한 판단에 있어 중요한 기준이 될 수 있다.

그래서 본 연구에서는 직업에 복귀하였으나 원직장과 재취업으로 구분하여 이들의 직업복귀에 실질적인 영향을 주는 직무관련 변수들을 설정하여 직업복귀한 산재근로자의 직장에서 삶의 질에 대한 만족을 직장만족의 개념과 아울러서 포괄적으로 파악하였다.

최근 직업복귀와 관련한 연구들은 원직장 복귀 여부, 고용상황, 임금 수준 등 다양한 차원을 고려하여 ‘성공적인 직업복귀’를 진단한다(이정화, 2017). 한편 원직장은 산재근로자가 직업복귀하는 가장 일반적 특성이다. 산재근로자의 직업복귀형태는 원직장 복귀와 재취업으로 구분된다.

원직장복귀자는 직업에 복귀하는 과정에서 고용관계를 지속하는 반면, 원직장이 아닌 재취업자는 이전과 다른 상황의 재취업 과정을 거치게 된다(이정화, 2017). 원직장복귀는 재취업보다 더 나은 고용조건을 차지하고 직업복귀하는 과정에서도 여러 가지 측면에서 어려움을 덜 경험하는 더 나은 직업복귀로 간주된다(이승렬 외, 2016).

본 연구는 성공적인 직업복귀와 관련하여 직장만족도는 물론 단계별 직장적응도까지 나타낼 수 있는 업무적합도와 직무적응도, 지식활용도까지 포함하는 개념을 사용하여 기존 연구가 일상생활 만족도 또는 직장만족도만을 가지고 영향요인을 분석하려 하는 편협성을 탈피하려 하였다.

또한 성공적인 직업복귀에 영향요인을 파악하기 위하여 요인에 대한 위계적 분석을 통해 영향력의 상대적 크기를 검증하였다.

따라서 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 경제활동적, 사회심리적, 산재보험 특성상 요인에 대한 종합적 분석과 이를 바탕으로 적절한 실천적·정책적 제시가 이루어진다면 산재근로자가 성공적인 직업복귀를 하는데 있어 긍정적인 지원요소가 될 것으로 기대한다.

## 제 3 장 연구모형 설계 및 방법

### 제 1 절 연구모형 및 가설설정

먼저 본 연구에서는 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 집단 간 성공적인 직업복귀에서 어떤 차이가 있는지의 여부를 교차분석과 독립표본 t검정을 통하여 검증하고자 한다.

다음으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 대해 영향을 끼치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석모형을 설정하고자 한다. 회귀분석에 사용되는 독립변수의 수가 2개 이상인 경우 다중회귀분석이라 하고, 이는 여러 독립변수가 동시에 한 종속변수에 미치는 영향을 분석할 때 사용하는 통계방법으로, 독립변수를 통해 종속변수를 잘 예측할 수 있고, 효율적이고 불편(unbiased)인 회귀계수를 얻을 수 있다(고길곤, 2019).

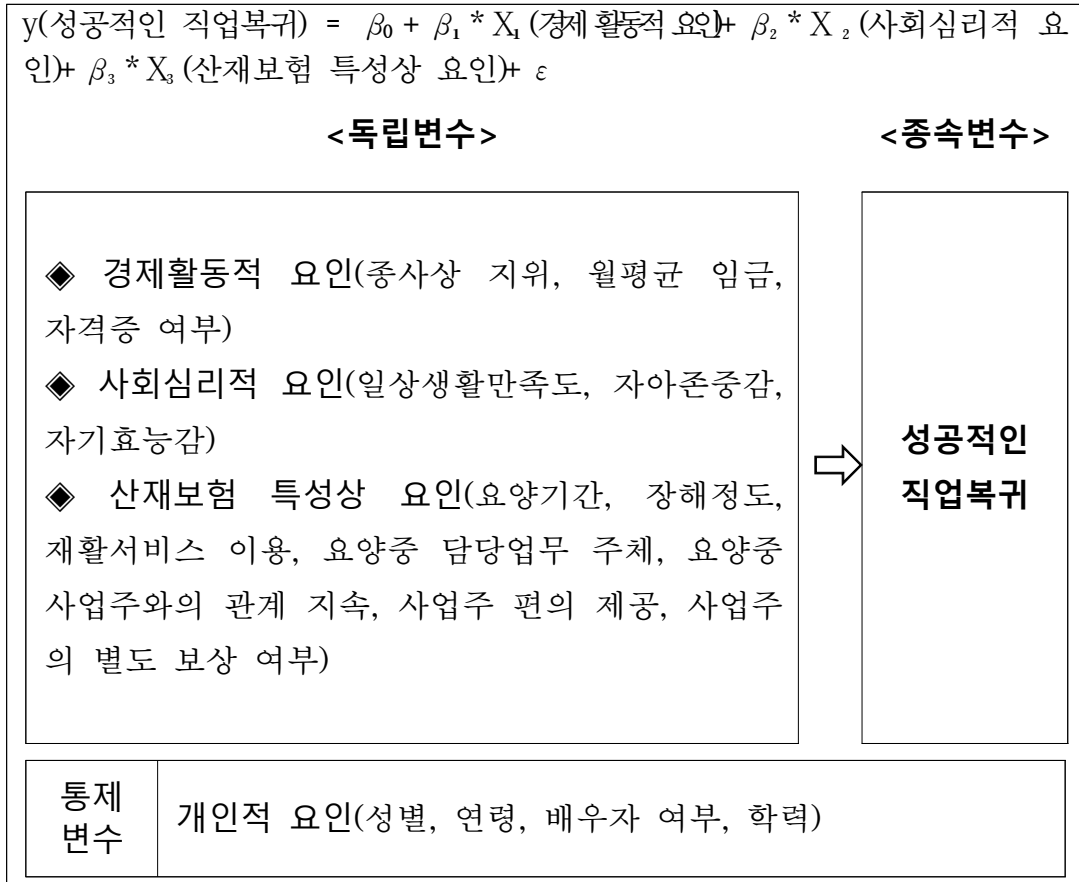
본 연구에서의 종속변수는 산재근로자의 성공적인 직업복귀이다. 종속변수에 영향을 미칠 것으로 가정하는 독립변수들은 경제활동적 요인(종사상 지위, 월평균임금, 자격증 여부), 사회심리적 요인(일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감), 산재보험 특성상 요인(요양기간, 장해정도, 재활서비스이용, 요양중 담당업무주체, 요양중 사업주와의 관계 지속, 사업주 편의 제공, 사업주의 별도 보상 여부)이다.

본 연구는 산재근로자가 직업에 복귀한 이후의 성공적인 직장복귀의 영향요인을 원직장복귀자와 재취업자 간 비교를 중심으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 산재근로자의 성공적 직업복귀는 무엇인가? 둘째, 어떠한 요인이 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는가? 셋째, 과연 성공적 직업복귀에 있어 원직장복귀 집단과 재취업 집단간 차이가 있는가?

종속변수는 성공적인 직업복귀이고, 독립변수로는 경제활동적 요인, 사회심리적 요인 및 산재보험 특성상 요인으로 구분한다.

[그림 3-1] 성공적인 직업복귀 영향요인 연구모형



이러한 연구모형을 통한 가설검증의 의의는 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인이 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 어떤 영향을 미치는가에 대한 분석을 통해 산재근로자의 직업복귀에 대한 질적 향상을 위한 실천적·정책적 대안을 모색하고 제시하는데 있다.

선행연구에 따르면 성공적인 직업복귀는 직업복귀 후 직장에서의 삶의 질과 관련된 것으로, 단순히 산재근로자가 직업에 복귀하였는지의 여부에서 더 나아가 직업에 복귀하였더라도 복귀한 직장에서의 질적 측면을 고려하는 것이라 할 수 있고(이윤진, 이다미, 2015), 그렇다면 성공적인 직업복귀는 직장생활에서의 만족도 또는 일상생활에서의 삶의 질과도 밀접한 관련이 있다고 추론할 수 있다.

또한 선행 연구에서 성공적인 직업복귀는 일상생활에 있어서의 삶의

질과 관련된 것이 다수이다(표 2-2 직업복귀 관련 선행연구 참조). 그러나 직업복귀의 성과를 정확하게 반영하기 위해서는 단순히 일상생활 만족도를 평가하는 것이 아닌 직업복귀 이후 직장생활에서의 적응 과정과 직장만족도 측면에서도 초점을 두고 평가되어야 하는데, 이는 직업복귀의 개념을 세계보건기구(WHO)의 장애개념인 ICF에서 강조하는 유능한 역할수행이론과 경력개발이론을 기초로 하고 있는 근간의 경향(박수경, 2015)과도 같은 차원이다.

한편 산재장애인의 원직장 복귀는 산재근로자가 직업복귀하는 주요 경로이며 직업생활 지속에도 가장 중요한 역할을 하므로(이승렬, 2005) 재할 사업의 가장 우선적인 목표이다. 따라서 원직장으로 복귀를 했는지 다른 직장으로 취업했는지의 여부에 따른 산재근로자의 집단간 차이를 살펴보고 이러한 차이가 성공적인 직장복귀와 어떤 관련이 있는지 파악하는 것은 의미있는 노력이 할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인으로 구분하여 가설을 설정하였다.

산재근로자의 직업복귀와 관련하여 양적·질적 연구에 있어서는 직업복귀 여부 또는 삶의 질에 대한 관계는 이미 검증된바 있으나 이러한 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 영향에 대하여는 아직 검증된 바가 없다. 따라서 다음의 가설을 설정하고 검증하고자 한다.

**가. 경제활동적 요인(종사상 지위, 월평균 임금, 자격증)은 성공적인 직업복귀에 영향을 미칠 것이다.**

가-1 상용직일수록 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

가-2 월평균 임금이 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

가-3 자격증 보유는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 끼칠 것이다.

**나. 사회심리적 요인(일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감)**

은 성공적인 직업복귀에 영향을 미칠 것이다.

나-1 일상생활만족도(가족의 수입)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 끼칠 것이다.

나-2 일상생활만족도(여가생활)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 끼칠 것이다.

나-3 일상생활만족도(주거환경)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

나-4 일상생활만족도(가족관계)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

나-5 일상생활만족도(친인척 관계)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

나-6 일상생활만족도(사회적 친분관계)가 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

나-7 자기효능감이 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

나-8 자아존중감이 높을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

다. 산재보험 특성상 요인(요양기간, 장애정도, 재활서비스 이용, 요양중 담당업무 주체, 요양중 사업주 관계지속여부, 사업주 편의 지원 여부, 사업주 별도보상 여부)은 성공적인 직업복귀에 영향을 미칠 것이다.

다-1 요양기간이 짧을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

다-2 장애정도가 적을수록 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

다-3 의료재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

다-4 직업재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다-5 사회재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다-6 요양중 담당업무 주체는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다-7 요양중 사업주 관계지속 여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다-8 사업주 편의 제공 여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다-9 사업주 별도보상 여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

마지막으로 선행연구에 따르면 삶의 질에 있어 원직장복귀자와 재취업자간에 유의미한 차이가 있는 연구가 다수이므로 성공적인 직업복귀에 미치는 영향에 대하여도 원직장복귀자와 재취업자 간에는 유의미한 차이가 있다고 추론해 볼 수 있어 다음의 가설을 설정하였다.

라. 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 사이에는 성공적인 직업복귀에 있어 유의미한 차이가 있을 것이다.

## 제 2 절 변수설정

산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인 분석에서 ‘성공적인 직업복귀’를 종속변수로 설정하였다.

독립변수로는 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인으로 구분하고, 개인적 요인(연령, 성별, 학력, 혼인)은 통제변수로 설정하였다.

### 1. 종속변수(성공적인 직업복귀)

본 연구에서 종속변수로 사용된 성공적인 직업복귀는 이윤진, 이다미(2015)가 박수경(2012)의 연구를 발전시켜 직업복귀 후 직장에서의 삶의 질을 연구한 것을 기본으로 하였다. 산재근로자가 단순히 직장에 복귀하였는지의 여부에서 더 나아가 직장에 복귀하였더라도 복귀한 직장에서의 질적인 측면을 고려하였다. 그리하여 단순한 직업 복귀와는 다른 개념인 과정으로서의 직업복귀의 성과를 평가하는 의미로서 ‘성공적인 직업복귀’라는 새로운 개념을 구성하였다. 이에 따라 직무적응도, 직무적합도, 지식활용도 등을 측정변수로 하여 직업복귀 이후 직장에서 산재근로자의 생활과 관련된 주관적·질적 측면에 초점을 두었다. 따라서 본 연구에서 성공적인 직업복귀는 직장에 복귀한 산재근로자들의 근무지속성의 중요성을 언급하면서 직무적응도, 직무적합도, 지식활용도, 직무만족도 등의 변수를 활용한 것을 참고하였다. 특히 직무만족도의 경우 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research)의 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith 외 (1969)가 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 이 중 주로 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성된 것(한국노동연구원, 2014: 77)을 활용하였다. 본 연구에서 직무만족도는 임금, 일의 안정성, 일의내용, 근로시간, 근로환경, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사 평정의 공정성, 복지후생 등 근



로조건 전반에 대한 만족수준으로 정의된다. 문항은 모두 9개 5점 척도이며, 각 문항에 대해 얼마나 만족하는지에 대하여 “매우 만족=1”부터 “매우 불만족=5”까지 응답하게 되어 있다. 해석상 편의를 위해 “매우 불만족=1”부터 “매우 만족=5”으로 역코딩하여 분석에 사용하였음을 밝혀 둔다.

[표 3-1] <종속변수 구성 및 측정내용>

측정변수		값
직무(업무)적응도	현재 수행하는 직무 적응정도	전혀 적응 못하였다 1 매우 적응하였다 5
직무(업무)적합도 1	현재 하고 있는 직무의 교육수준 적합여부	전혀 그렇지 않다 1 매우 그렇다 5
직무(업무)적합도 2	현재 하고 있는 직무의 기술수준 적합여부	전혀 그렇지 않다 1 매우 그렇다 5
직무(지식)활용도	현재 하고 있는 직무의 지식기능의 활용도	전혀 그렇지 않다 1 매우 그렇다 5
직무(일자리)만족도	직무(일자리) 만족도(①임금, ②일의 안정성, ③일의내용, ④근로시간, ⑤근로환경, ⑥개인의 발전가능성, ⑦의사소통 및 대인관계, ⑧인사 평정의 공정성, ⑨복지후생)	매우 불만족한다 1 매우 만족한다 5

## 2. 독립변수

### 1) 경제활동적 요인

본 연구는 산재근로자의 경제활동상태 요인을 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 보유 여부로 하였다. 종사상 지위는 임시직=0, 상용직=1, 월평균 임금은 연속변수로, 자격증보유 여부는 없음=0, 있음=1 으로 각각 부호화하여 분석에 사용하였다.

## 2) 사회 심리적 요인

사회심리적 요인은 일상생활의 만족도, 자아존중감, 자기효능감을 설정하였다. 일상생활의 만족도는 총 6문항으로 구성되며, 가족의 수입, 여가 생활, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계에 대한 각각의 만족수준을 나타낸다. 본 연구의 경우, 면밀한 검증을 위해 각 문항을 개별적으로 사용하였다. 응답범주는 “매우 만족=1”부터 “매우 불만족=5”로 되어 있으나, 이에 대해 “매우 불만족=1”부터 “매우 만족=5”로 역코딩하여 점수가 높을수록 일상생활의 만족 수준이 높은 것으로 해석하였다.

자아존중감은 Rogenberg(1965)의 자아존중감 척도(Self-Esteem Scale)를 전병제가 번역한 것으로 모두 10개 문항으로 구성된다(전병제, 1974). ‘대체로 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(4점)’까지 4점 척도로 구성되어 있으며, 부정문항은<sup>2)</sup> 역코딩하여 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 의미한다. 자기효능감은 Sherer, Maddux, Jacobs와 Rogers(1982)가 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale; SES)를 홍혜영이 수정한 것을 이용한 것이며, 모두 23문항으로 구성되어 있다(홍혜영, 1995). ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 척도 응답으로 되어 있고, 전체 문항 중 부정적 문항<sup>3)</sup>은 역코딩하여 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다.

## 3) 산재보험 특성상 요인

산재보험 특성상 요인은 기존 문헌연구에 나타난 산재보상서비스 관련 특성들을 중심으로 설정하였다. 먼저, 산재 이후 요양종결 기간까지 요양한 시간을 개월 수로 파악한다. 이러한 특성은 산재발생 이후의 직업복

2) 문항 중(㉠, ㉡, ㉢, ㉣, ㉤번)은 역코딩하였다.

3) 문항 중(2, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 20, 22번)은 역코딩하였다

귀 시까지 공백이 직업복귀 이후 직장생활에 어떤 영향을 주는지 여부를 파악하는 데 있다. 둘째, 산재근로자에 장애정도를 파악하기 위해 장애등급을 제1급에서 제14급까지 구분하였는데, 등급별로 6개 구간을 범주화하였다. 산재보험의 재활서비스(의료재활, 직업재활, 사회재활) 이용여부는 이용한 경험이 없으면 0, 있으면 1로 부호화하여 분석에 사용하였다. 한편 산재근로자에 대한 사업장 또는 사업주의 지원 및 관계 수준을 파악하기 위해 요양 중 담당업무에 있어 직장동료가 했거나 본인이면 0, 새로운 사람으로 대체된 경우는 1로, 요양 중 사업주와의 관계가 지속된 여부(아니다=0, 그렇다=1), 사업주의 편의제공 여부(없음=0, 있음=1), 그리고 사업주의 별도보상 여부(없음=0, 있음=1)로 구분하였다.

[표 3-2] <독립변수의 정의 및 측정>

구분	변수명		측정 및 정의
독립 변수	경제활동 적요인	중사상지위	임시직(일용직) 임금근로자=0 상용직 임금근로자=1
		한달 평균임금	연속변수
		자격증보유여부	없다=0, 있다=1
	사회심리 적요인	일상생활 만족도 (①가족의 수입, ②여가생활, ③주거환경, ④가족관계, ⑤친인척 관계, ⑥사회적 친분 관계	1. 매우 불만족 2. 불만족 3. 보통 4. 만족 5. 매우 만족
		자기효능감	자기효능감 척도(23개 항목) 평균 (전혀 그렇지 않다=1 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5)
		자아존중감	자아존중감 척도(10개 항목) 평균 (대체로 그렇지 않다=1, 보통이다=2, 대체로 그렇다=3, 항상 그렇다=4)
	산재보험 특성상 요인	요양기간	1. 3개월이하 2. 3개월초과 6개월이하 3. 6개월초과 9개월이하 4. 9개월 초과 1년이하 5. 1년초과 2년이하 6. 2년초과

		장해정도 역코딩	무장해(1),13-14(2),11-12(3), 8-10(4), 4-7(5),1-3(6)
		의료재활서비스이용경험	미이용=0, 이용=1
		직업재활서비스이용경험	미이용=0, 이용=1
		사회재활서비스이용경험	미이용=0, 이용=1
		요양중 담당업무 주체	직장동료 및 본인=0,신규 대체=1
		요양중 사업주와 관계지속	아니다=0, 그렇다=1
		사업주 편의 제공 여부	없다=0, 있다=1
		사업주 별도 보상 여부	없다=0, 있다=1
통제 변수	개인적 요인	성별	여자=0, 남자=1
		연령	연속변수
		혼인여부	배우자 없음=0, 배우자 있음=1
		학력	고졸 이하=0, 대졸 이상=1

### 3. 통제변수(개인적 요인)

독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 더욱 분명하게 하기 위해 선행 연구를 통해 산재근로자의 직업복귀에 일관되게 영향을 미치는 것으로 나타난 인구사회학적 요인을 통제변수로 놓고 분석하였다. 본 연구에서 설정된 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 혼인(배우자 유무), 학력수준으로 설정하였다. 성별은 (여자=0, 남자=1), 연령은 20대 이하(1), 30대(2), 40대(3), 50대(4), 60대 이상(5), 혼인여부의 경우 (배우자 없음=0, 배우자 있음=1), 학력수준은 (고졸 이하=0, 대졸 이상=1)으로 코딩하였다.

## 제 3 절 자료의 수집 및 분석 방법

### 1. 패널조사대상의 선정

#### 가. 산재보험패널조사 의의 및 취지

산재보험은 사회보험의 본질상 그 역할을 단순히 산재근로자를 치료하고, 재해에 대해 보상하는 기능에서 머무르지 않고 ‘재활’과 ‘원직장복귀’ 또는 ‘재취업’ 등 산업재해 이전의 상황으로 빨리 복귀시키고 더 나아가 개인의 행복과 삶의 질이라는 문제에까지 그 시선의 눈높이를 맞추어야 하는 상황으로 변화하고 있다. 이러한 공공보험에 대한 사회적 요구를 받아들이기 위해서 산재근로자의 요양 이후의 삶에 대한 연구가 이루어져야 한다는 결론에 이르게 되었으며, 이에 따라 근로복지공단에서는 기존에 시행되어 오던 산재보험패널조사 사업을 연장하여 ‘2차 코호트 산재보험패널조사사업’을 기획하게 되었다. 2018년 산재보험패널조사 사업으로 2차 코호트 1차년도 조사가 이루어졌으며, 1차 코호트 조사 사업에 이어 문항 조정과 표본 규모의 확대 등 좀 더 발전적인 모습으로 진행되었다(근로복지공단, 2018).

당초 산재보험 패널조사는 근로복지공단에서 5개년에 걸쳐 시행한 자료로서 2012년에 산재요양을 종결한 2,000명을 대상으로 2013년 제1차 조사를 시작하여 2017년 제5차 조사까지 5년간의 제1차 코호트 조사를 완료한 상태이며, 제2차 코호트 조사는 2017년 산재요양 종결자 3,294명을 대상으로 2018년에 제1차 조사를 완료한 상태이다. 산재보험패널 제2차 코호트 조사 대상은 업무상 재해를 입고 2017년도에 요양을 종결한 산재근로자(무장해자 포함)를 목표 모집단으로 하고, 방문조사가 어려운 주소 불명자, 제주 거주자, 그리고 지속적인 조사가 어려운 외국인 근로자는 조사대상에서 제외하여 총 75,392명을 조사모집단으로 하였다.

## 나. 제2차 패널조사 개요

제2차 산재보험패널조사 기초분석 보고서(2018년)에 의하면, 산재보험 패널조사의 개략적인 조사개요는 아래와 같다.

[표 3-3] 제2차 산재보험패널 조사 기초 자료 분석 보고서 개요

구분	내용
모집단	2017년 산재요양종결자 75,392명
표본설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 장해등급별: 1~3급 88명, 무장해자 650명 할당후 나머지 등급에서 제곱근비례배분</li> <li>· 성별, 연령대별: 각1명 우선할당 후 비례배분</li> </ul>
표본	3,294명(원직장복귀 959명, 재취업 989명, 자영업자 등 1,346명)
조사기간	매년 8~10월
패널교체주기	5년
조사방법	태블릿 PC를 활용한 방문면접조사(TAPI)
조사내용	개인특성, 산업재해와 산재보험, 재해사업장, 경제활동상태 일자리이력, 건강과 생활, 가구특성 등
법적근거	통계법 제17조에 의한 승인통계(제439001호)

## 2. 설문지 구성

산재보험패널 조사표의 개괄적인 내용은 다음과 같다.

산재보험패널 조사표는 공통영역과 개별영역으로 나뉘어 지고, 공통영역은 개인특성(A), 산업재해와 산재보험(B), 재해사업장(C), 현재 경제활동 판별(D), 일자리이력(F), 건강과 생활(G), 개인소득(H), 가구 일반사항(I)으로 구성된다.

‘개인특성(A)’ 영역에서는 패널의 혼인상태, 교육수준 등 기본적인 인적사항과 재해발생 이전 일자리 이력을 파악하였다.

‘산재보상서비스(B)’ 영역은 산재발생 상황(Ba), 요양(Bb)·보상(Bc)과 재활(Bd)로 구분하였다. 산재발생 상황 부분에서는 2017년 요양 종결한 산재발생 당시 현장의 응급처치 여부, 보상처리, 대체인력 등을 확인하고, 요양·보상 부분에서는 요양 및 으로서비스, 사업주가 제공한 편의 내용 및 추가 보상 등을 설문하고, 재활 부분에서는 패널의 교육, 훈련, 재활서비스 욕구 등을 조사하였다.

‘재해사업장(C)’ 영역은 산재가 발생한 사업장의 사업내용, 업무내용, 사업장 규모, 한달 평균 임금 등 산재 발생 당시의 재해 사업장의 정보를 수집하였다.

‘현재 경제활동 판별(D)’ 영역에서는 지난 조사의 경제활동상태를 확인하고, 이후 분류 유형에 따라 ‘현재 경제활동유형(E)’에서 해당하는 하위 영역으로 이동하여 응답하도록 하였다.

그에 따라 ‘현재 경제활동상태(E)’ 영역 중 취업자는 원직장복귀자(E-①), 재취업자(E-②), 자영업자(E-③), 무급가족종사자(E-④), 미취업자는 ‘실업자(E-⑤)와 비경제활동인구(E-⑥)로 구분된다.

‘일자리 이력(F)’영역에서는 산재 이후 산재가 발생한 일자리를 그만둔 경험, 요양이 종료된 이후, 현재 일자리 이외 일자리 이력을 조사하였다. ‘건강 및 생활(G)’영역은 산재와 건강(Ga), 현재의 건강과 생활(Gb), 삶의 질(Gc), 사회적 관계(Gd)로 구성되며, 산재 이전·이후 건강상태 및 현재(조사시점) 건강상태와 의료 이용현황, 일상생활 만족도, 사회적 교류 등을 수집하였다.

‘개인 소득(H)’ 및 ‘가구 일반사항(I)’영역에서는 개인과 가구의 연간 소득, 주거현황 등을 조사하였다.

### 3. 분석방법

본 연구는 다음의 세 가지의 분석방법을 사용한다. 첫째, 조사대상자 특성과 분석모형의 주요변수를 대상으로 기술통계 분석을 실시하였고, 둘째, 주요 변수에 대한 원직장복귀자와 재취업자간 차이를 검증하기 위해 교차분석 및 평균분석을 각각 실시하였다. 마지막으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 대한 영향요인을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석을 위한 통계패키지는 stata 17.0을 활용하였다.

다중회귀분석은 여러 독립변수가 동시에 한 종속변수에 미치는 영향을 분석할 때 사용되는 통계기법으로, 회귀계수를 통해 해당 독립변수가 다른 독립변수들이 통제되었을 때 종속변수에 미치는 영향력을 파악할 수 있다.

여기서는, 원직장복귀 산재근로자 집단, 재취업 산재근로자 집단을 구분하고 다중 회귀분석을 실시하여 각 집단별 성공적인 직업복귀에 미치는 영향 요인이 어떻게 다른지 살펴본다.

아울러, 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 요인의 영향력을 알아보기 위해 독립변수를 크게 개인요인, 경제활동적 요인, 사회심리적 요인, 산재보험 특성상 요인으로 유형화하여 단계적 다중회귀분석을 시행하고자 한다. 이 분석방식은 일반 다중회귀분석과는 다르게 독립변수를 순차적으로 추가하여 경험적, 이론적 배경을 기초로 연구자가 선택할 수 있으며 독립변수간의 상대적인 효과를 파악하기 위한 가설 검증 연구에 적합하다.

[그림 3-2] 산재근로자의 성공적인 직업복귀 영향요인 위계적 분석

Model 1 : 개인요인만 투입한 모형
Model 2 : 개인요인 + 경제활동적 요인 모형
Model 3 : 개인요인 + 경제활동적 요인 + 사회심리적 요인 모형
Model 4 : 개인요인 + 경제활동적 요인 + 사회심리적 요인 + 산재보험 특성상 요인



## 제 4 장 통계분석 및 가설검증

### 제 1 절 기술통계분석

본 연구 조사대상에 대한 기술통계 결과를 살펴보면 다음과 같다. 원직장복귀자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 남성이 82.27%, 여성이 17.73%<sup>4)</sup>로 남성이 압도적으로 많았고, 연령별로는 30대 이하가 20.23%, 40대 26.80%, 50대 36.91%, 60대 이상이 16.06%로 40~50대가 과반수를 차지하였다. 최종 혼인상태는 배우자 있음(혼인) 74.56%, 배우자 없음(미혼·이혼·별거·사별)이 25.44%로 나타났고, 최종 학력은 고졸이하 75.60%, 대졸 이상이 24.40%를 차지하였다. 재취업자의 경우에는 남성이 85.44%, 여성이 14.56%를 차지하였고, 연령별로는 30대 이하가 18.40%, 40대 22.14%, 50대 37.31%, 60대 이상이 22.14%로 역시 40~50대가 과반수를 차지하였다. 최종 혼인상태로는 배우자 있음(혼인) 62.89%, 배우자 없음(미혼·이혼·별거·사별)이 37.11%를 기록하였고, 최종학력은 고졸 이하가 81.09%, 대졸이상이 18.91%를 차지했다.

경제활동적 요인별 분포를 살펴보면 원직장복귀자의 경우 종사상 지위에 있어서 임시직은 16.68%, 상용직은 83.32%로서 상용직이 압도적 다수 이상이고, 월평균임금은 271만원, 자격증은 37.02%가 보유하고 있는 것으로 나타났다. 재취업자의 경우 임시직은 61.58%, 상용직은 38.42%로서 원직장복귀자와 달리 임시직이 압도적 다수 이상을 차지하고 있으며, 월평균임금은 243만원, 자격증은 32.15%가 보유하고 있는 것으로 나타나, 월평균임금은 원직장복귀자에 비해 유의미하게 적고, 자격증에 있어서도 원직장복귀자에 비해 유의미하게 적게 보유하고 있는 것으로 나타났다.

사회심리적 요인별 분포를 살펴보기에 앞서 일상생활만족도는 5점 척도 기준으로 되어 있는데 먼저 원직장복귀자의 경우, 가족의 수입에 있어

---

4) 일반적으로 산재장애인의 약 10-20% 정도가 여성이라는 점을 감안한다면(박경, 2013: 157) 본 조사대상자의 여성 비율은 적절하다고 볼 수 있다.

서 3.01, 여가생활 3.09, 주거환경 3.37, 가족관계 3.77, 친인척 관계 3.60, 사회적 관계 3.63으로 나타나는데, 가족관계에 대한 만족도가 3.77로 가장 높게 나타났다. 또한 자아존중감의 경우 3.04, 자기효능감 3.51로 나타났다. 한편, 재취업 산재근로자의 경우 가족의 수입에 있어서 2.82, 여가생활 2.95, 주거환경 3.19, 가족관계 3.58, 친인척 관계 3.46, 사회적 관계 3.49로 나타나는데, 재취업자에 있어서도 가족관계에 대한 만족도가 3.58로 가장 높게 나타났다. 또한 자아존중감의 경우 2.96, 자기효능감 2.96으로 나타났다. 사회심리적 요인의 모든 항목에서 원직장복귀자는 재취업자에 비하여 통계적으로 유의미하게 높은 수준을 나타내었다.

마지막으로 산재보험 특성상 요인에 대하여 살펴보면, 원직장복귀자의 경우 장애의 정도<sup>5)</sup>는 2.36이고 요양기간<sup>6)</sup>은 2.34로 나타났고, 의료재활서비스의 경우 무경험은 59.75%, 경험은 40.25%, 직업재활서비스의 경우 무경험 94.79%, 경험 5.21%, 사회재활서비스의 경우 무경험 86.44%, 경험 13.53%로 나타났다. 요양중 업무담당과 관련하여서는 동료 또는 본인이 한 경우는 78.10%, 대체직원을 사용한 경우는 21.90%이고, 사업주와의 관계가 단절된 경우는 14.49%, 지속된 경우는 85.51%이며, 사업주의 편의 제공을 받지 못한 경우는 65.59%, 사업주의 편의 제공을 받은 경우는 34.41%이고, 사업주의 보상을 받지 못한 경우는 90.09%, 사업주의 보상을 받은 경우는 9.91%로 나타났다.

재취업자의 경우, 장애의 정도는 2.34이고 요양기간은 2.33으로 나타났고, 의료재활서비스의 경우 무경험은 72.30%, 경험은 27.70%, 직업재활서비스의 경우 무경험 89.38%, 경험 10.62%, 사회재활서비스의 경우 무경험 84.53%, 경험 15.47%로 나타났다. 요양중 업무담당과 관련하여서는 동료 또는 본인이 한 경우는 66.33%, 대체직원을 사용한 경우는 33.67%이고, 사업주와의 관계가 단절된 경우는 44.79%, 지속된 경우는 55.21%이며, 사업주의 편의 제공을 받지 못한 경우는 77.05%, 사업주의 편의

5) 장애의 정도는 등급에 따라 무장애(1),13-14(2),11-12(3),8-10(4),4-7(5),1-3(6)로 구분하여 점수가 높을수록 장애정도가 높다고 볼 수 있다.

6) 요양기간은 1. 3개월이하, 2. 3개월초과 6개월이하, 3. 6개월초과 9개월이하, 4. 9개월 초과 1년이하, 5. 1년초과 2년이하, 6. 2년초과로 하여 점수가 높을수록 요양기간이 길어짐을 의미한다.

제공을 받은 경우는 22.95%이고, 사업주의 보상을 받지 못한 경우는 92.01%, 사업주의 보상을 받은 경우는 7.99%로 나타났다.

산재보험 특성상 요인에 대한 결과를 종합해보면, 장해정도와 요양기간, 사회재활서비스에 있어 원직장복귀자와 재취업자간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않으나, 의료재활서비스, 직업재활서비스, 요양중 업무담당 주체, 사업주와의 관계지속, 사업주 편의제공, 사업주 보상여부에 대하여는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편, 본 연구의 종속변수인 성공적인 직업복귀의 경우, 5점 척도 기준으로 13개 항목을 합한 후 평균값으로 평균 3.21인 것으로 나타났고, 원직장복귀자의 경우 3.28, 타직장 재취업자의 경우 3.13으로 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었다. 보다 자세한 내용은 <표 4-1>과 같다.

[표 4-1] 기술통계 및 교차분석

단위: 명, 만원, %

구분		전체	원직장	재취업자	$x^2 / t$	
통 제 변 수	성별	남성	1,634(83.88)	789(82.27)	845(85.44)	3.61
		여성	314 (16.12)	170(17.73)	144(14.56)	
	연령	30대이하	376(19.30)	194(20.23)	182(18.40)	14.59***
		40대	476(24.44)	257(26.80)	219(22.14)	
		50대	723(37.11)	354(36.91)	369(37.31)	
		60대이상	373(19.15)	154(16.06)	219(22.14)	
	혼인	배우자유	1,337(68.63)	715(74.56)	622(62.89)	30.78***
		배우자무	611(31.37)	244(25.44)	367(37.11)	
	학력	고졸이하	1,527(78.39)	725(75.60)	802(81.09)	8.67***
		대졸이상	421(21.61)	234(24.40)	187(18.91)	
경 제 적 요 인	종사상 지위	임시직	769(39.48)	160(16.68)	609(61.58)	410.70***
		상용직	1179(60.52)	799(83.32)	380(38.42)	
	월평균임금		257(100)	271(105.45)	243(94.55)	5.40***
	자격증 보유	없다	1,275(65.45)	604(62.98)	671(67.85)	5.09*
있다		673(34.55)	355(37.02)	318(32.15)		
사 회 심	일상생활 만족도	가족의수입	2.92(.73)	3.01(.71)	2.82(.74)	5.73***
		여가생활	3.02(.73)	3.09(.73)	2.95(.72)	4.26***
		주거환경	3.28(.71)	3.37(.68)	3.19(.72)	5.87***

리 적 요 인		가족관계	3.68(.73)	3.77(.69)	3.58(.76)	5.92***
		친인척관계	3.53(.67)	3.60(.66)	3.46(.68)	4.91***
		사회적관계	3.56(.64)	3.63(.62)	3.49(.65)	4.63***
	자아존중감		3.00(.40)	3.04(.38)	2.96(.42)	4.92***
	자기효능감		3.49(.46)	3.51(.45)	2.96(.46)	2.11*
산 재 보 험 특 성 상 요 인	장해정도		4.64(1.09)	2.36(1.13)	2.34(1.06)	10.86
	요양기간		2.34(1.15)	2.34(1.20)	2.33(1.10)	9.78
	의료재활 서비스	무경험	1,288(66.12)	573(59.75)	715(72.30)	34.21***
		경험	660(33.88)	386(40.25)	274(27.70)	
	직업재활 서비스	무경험	1,793(92.04)	909(94.79)	884(89.38)	19.41***
		경험	155(7.96)	50(5.21)	105(10.62)	
	사회재활 서비스	무경험	1,665(85.47)	829(86.44)	836(84.53)	1.43
		경험	283(14.53)	130(13.53)	153(15.47)	
	요양중 업무담당 주체	동료/본인	1,405(72.13)	749(78.10)	656(66.33)	33.56***
		대체직원	543(27.87)	210(21.90)	333(33.67)	
	사업주와 관계지속	단절	582(29.88)	139(14.49)	443(44.79)	213.33***
		지속	1366(70.12)	820(85.51)	546(55.21)	
	사업주 편의제공	없음	1,391(71.41)	629(65.59)	762(77.05)	31.31***
		있음	557(28.59)	330(34.41)	227(22.95)	
	사업주 보상여부	없음	1,774(91.07)	864(90.09)	910(92.01)	2.20***
있음		174(8.93)	95(9.91)	79(7.99)		
성공적인 직업복귀			3.21(.41)	3.28(.39)	3.13(.40)	8.06***

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

## 제 2 절 직장복귀 형태별 교차분석 및 t검정 결과

직장복귀형태 구분에 따른 성공적인 직장복귀에 대한 차이를 확인하고자 교차분석과 독립표본 t-test를 진행하였다. <표 4-1>에 제시된 직장복귀 형태별 조사자의 차이를 보면 다음과 같다. 먼저, 연령( $x^2=14.59$ ,  $p<.001$ ), 혼인( $x^2=30.78$ ,  $p<.001$ ), 학력( $x^2=8.67$ ,  $p<.05$ )에 대한 원직장복귀자와 재취업자 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 경제활동적 요인의 경우, 종사상 지위( $x^2=410.70$ ,  $p<.001$ ), 월평균임금( $t=5.40$ ,  $p<.001$ ), 자격증여부( $x^2=5.09$ ,  $p<.05$ )에 대한 원직장복귀자 재취업자 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 사회심리적 요인을 보면, 일상생활만족도의 모든 항목과 자아존중감, 자기효능감에서 원직장복귀자와 재취업자간 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 넷째, 산재보험 특성상 요인의 경우, 의료재활서비스( $x^2=34.21$ ,  $p<.001$ ), 직업재활서비스( $x^2=19.40$ ,  $p<.001$ ), 요양중 업무담당주체( $x^2=33.56$ ,  $p<.001$ ), 사업주와 관계지속( $x^2=213.33$ ,  $p<.001$ ), 사업주의 편의제공 여부( $x^2=31.30$ ,  $p<.001$ ), 사업주보상여부( $x^2=2.20$ ,  $p<.001$ )에 대한 원직장복귀자와 재취업자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 각각 나타났다. 마지막으로 이번 연구의 종속변수인 성공적인 직장복귀의 경우에도 원직장복귀자와 재취업자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다( $t=8.06$ ,  $p<.001$ ). 즉, 원직장복귀한 산재근로자는 재취업한 산재근로자보다 통계적으로 유의미하게 성공적인 직장복귀 수준이 높은 것으로 분석되었다. 보다 자세한 내용은 <표 4-1>과 같다.

### 제 3 절 신뢰도 분석

측정하고자 하는 것을 설문 문항이 어느 정도로 일관성 있게 측정하는지 확인하기 위해 내적 일관성을 측정하는 척도인 Chronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. Chronbach's  $\alpha$  계수는 0~1의 값을 갖는데 값이 높을수록 신뢰도가 높고, 일반적으로 0.7 이상이면 내적 일관성이 큰 것으로 본다.

총 13문항으로 이루어진 성공적인 직업복귀의 Chronbach's  $\alpha$ 계수는 원직장복귀자의 경우 0.8566, 타직장 재취업자의 경우 0.8614로 나타났다. 총 6문항으로 이루어진 일상생활만족도의 Chronbach's  $\alpha$ 계수는 원직장복귀자의 경우 0.8236, 재취업자의 경우 0.8205로 나타났다. 자기효능감은 총 23문항으로 원직장복귀자의 경우 0.9037, 재취업자의 경우 0.9115로 나타났고, 자아존중감은 총 10문항으로 원직장복귀자의 경우 0.8097, 재취업자의 경우 0.8119로 모두 내적 일관성 요건을 충족하는 것으로 확인되었다.

[표 4-2] 항목별 Chronbach's  $\alpha$  계수

항목 구분	원직장복귀자	재취업자
<b>• 성공적인 직업복귀</b>	<b>0.8566</b>	<b>0.8614</b>
1.직무(업무)적응도	0.8598	0.8602
2.직무(업무)적합도 1	0.8610	0.8643
3.직무(업무)적합도 2	0.8536	0.8597
4.직무(지식)활용도	0.8623	0.8634
5.직무(일자리)만족도 1	0.8436	0.8499
6.직무(일자리)만족도 2	0.8414	0.8452
7.직무(일자리)만족도 3	0.8373	0.8408
8.직무(일자리)만족도 4	0.8376	0.8439
9.직무(일자리)만족도 5	0.8427	0.8517
10.직무(일자리)만족도 6	0.8371	0.8406
11.직무(일자리)만족도 7	0.8430	0.8481
12.직무(일자리)만족도 8	0.8382	0.8482
13.직무(일자리)만족도 9	0.8424	0.8509
<b>• 일상생활만족도</b>	<b>0.8236</b>	<b>0.8205</b>
1.가족의수입	0.8181	0.8170

2.여가생활	0.8085	0.8058
3.주거환경	0.7876	0.7906
4.가족관계	0.7882	0.7820
5.친인척관계	0.7841	0.7709
6.사회적관계	0.7857	0.7838
<b>• 자기효능감</b>	<b>0.9037</b>	<b>0.9115</b>
자기효능감 1	0.9007	0.9084
자기효능감 2	0.9001	0.9076
자기효능감 3	0.8989	0.9068
자기효능감 4	0.8984	0.9064
자기효능감 5	0.8967	0.9049
자기효능감 6	0.8974	0.9051
자기효능감 7	0.8961	0.9050
자기효능감 8	0.8990	0.9068
자기효능감 9	0.8989	0.9070
자기효능감 10	0.8973	0.9058
자기효능감 11	0.8986	0.9063
자기효능감 12	0.8978	0.9053
자기효능감 13	0.9057	0.9150
자기효능감 14	0.9003	0.9096
자기효능감 15	0.8979	0.9064
자기효능감 16	0.8961	0.9048
자기효능감 17	0.8958	0.9047
자기효능감 18	0.8990	0.9068
자기효능감 19	0.9028	0.9121
자기효능감 20	0.9006	0.9077
자기효능감 21	0.9082	0.9142
자기효능감 22	0.8989	0.9081
자기효능감 23	0.9064	0.9146
<b>• 자아존중감</b>	<b>0.8097</b>	<b>0.8119</b>
자아존중감 1	0.7827	0.7817
자아존중감 2	0.7858	0.7849
자아존중감 3	0.7934	0.7952
자아존중감 4	0.7828	0.7898
자아존중감 5	0.7991	0.7976
자아존중감 6	0.7723	0.7754
자아존중감 7	0.7824	0.7795
자아존중감 8	0.8228	0.8360
자아존중감 9	0.7964	0.7956
자아존중감 10	0.8060	0.8078

## 제 4 절 상관관계 분석

회귀분석을 위한 예비적 분석으로 주요 변수들을 대상으로 상관관계 분석을 실시하였다. 원직장복귀 산재근로자의 상관관계 분석 결과는 [표 4-3], 재취업 산재근로자 상관관계 분석결과는 [표 4-4]과 같다. 측정변수들 간의 방향성을 파악하기 위하여 측정변수들 간 상관관계를 살펴본 결과, 원직장복귀 산재근로자의 경우 성공적인 직업복귀는 직업재활서비스와 유의수준에서 (-)의 상관관계를, 종사상 지위, 월평균 임금, 자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도(사회적 관계), 사업주와의 관계 지속은 유의수준에서 (+)의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다. 분석결과는 아래와 같다.

[표 4-3] 원직장복귀자 상관관계 분석

구분		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	성공적인 직업복귀	1.0000								
2	종사상 지위	0.1749 0.0000	1.0000							
3	월평균 임금	0.1324 0.0000	0.1212 0.0002	1.0000						
4	자아존중감	0.2795 0.0000	0.0318 0.3248	0.0694 0.0318	1.0000					
5	자기효능감	0.2182 0.0000	0.1385 0.0000	0.1024 0.0015	0.6186 0.0000	1.0000				
6	일상생활만족도 (사회적관계)	0.3208 0.0000	0.1013 0.0017	0.0850 0.0084	0.6352 0.0000	0.7011 0.0000	1.0000			
7	직업재활서비스 이용경험	-0.0854 0.0081	0.0043 0.8941	-0.0477 0.1398	-0.0118 0.7162	0.0046 0.8866	0.0042 0.8963	1.0000		
8	사회재활서비스 이용경험	-0.0248 0.4428	0.0220 0.4967	0.0095 0.7684	0.0188 0.5609	0.0324 0.3155	0.0013 0.9689	0.1949 0.0000	1.0000	
9	사업주와의 관계지속	0.1558 0.0000	0.2050 0.0000	0.0427 0.1866	0.0457 0.1577	0.0105 0.7462	0.0873 0.0068	-0.0100 0.7564	0.0332 0.3037	1.0000

주) 연속형 변수 간 상관분석은 Pearson correlation, 연속형·이분형 변수 간 상관분석은 point biserial correlation, 연속형·순서형 변수 간 상관분석은 Spearman correlation, 이분형 변수 간 상관분석은 phi correlation 분석을 실시하였다



재취업 산재근로자의 경우에는 성공적인 직업복귀가 종사상 지위, 월 평균 임금, 자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도(사회적 관계), 사업 주와의 관계 지속과 유의수준에서 (+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 분석결과는 아래와 같다.

[표 4-4] 재취업자 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 성공적인 직업복귀	1.0000								
2 종사상 지위	0.2468 0.0000	1.0000							
3 월평균 임금	0.1310 0.0000	-0.0501 0.1150	1.0000						
4 자아존중감	0.2458 0.0000	0.0230 0.4708	0.0985 0.0019	1.0000					
5 자기효능감	0.2580 0.0000	0.0478 0.1327	0.1489 0.0000	0.6603 0.0000	1.0000				
6 일상생활만족도 (사회적관계)	0.3348 0.0000	0.0766 0.0159	0.0512 0.1073	0.6073 0.0000	0.7035 0.0000	1.0000			
7 직업재활서비스 이용경험	0.0236 0.4577	0.0517 0.1044	-0.0544 0.0870	0.0012 0.9708	0.0338 0.2877	0.0556 0.0804	1.0000		
8 사회재활서비스 이용경험	-0.0187 0.5568	0.0185 0.5618	-0.0605 0.0573	-0.0091 0.7755	-0.0244 0.4441	-0.0498 0.1176	0.2701 0.0000	1.0000	
9 사업주와의 관계지속	0.1052 0.0009	0.0678 0.0331	0.0276 0.3859	0.0881 0.0056	0.0881 0.0056	0.0747 0.0188	-0.0658 0.0386	0.0367 0.2485	1.0000

주) 연속형 변수 간 상관분석은 Pearson correlation, 연속형·이분형 변수 간 상관분석은 point biserial correlation, 연속형·순서형 변수 간 상관분석은 Spearman correlation, 이분형 변수 간 상관분석은 phi correlation 분석을 실시하였다

또한, 독립변수 간 다중공선성 문제가 있는지 검증하기 위하여 분산팽창인수(Variation Inflation Factor: VIF)를 확인하였다. 다중공선성이란 회귀분석에서 사용된 모형의 일부 독립변수가 다른 독립변수와 강하게 상관관계를 가지고 있을 때 나타나는 부정적인 영향을 표현하는 현상을 말한다. 다시 말하면, 독립변수들 사이 상관관계가 존재하여 회귀 계수의 분산을 크게 하므로 회귀 분석을 할 때 추정 회귀계수를 신뢰할 수 없도록 만드는 문제이다.

일반적으로 다중공선성의 진단은 분산팽창계수(variance inflation factor, VIF)를 주로 이용하게 되는데, VIF는 모형에 포함된 어떤 한 독립변수와 그밖에 다른 설명변수들과의 회귀식을 통해 산정하게 되므로 보다 객관적인 진단방법이라 할 수 있다.

VIF는 회귀분석모형에 포함하고자 하는 설명변수들의 개수만큼 산출되고, VIF가 5 또는 10보다 큰 경우에는 다중 공선성이 의심된다고 한다(성현곤, 2015). 일반적으로 VIF가 10보다 큰 경우에는 다중공선성을 제거할 수 있는 방법을 찾아야 하다고 한다(Field, 2006, Baum, 2006, Acock, 2010). 한편 다중공선성에 대한 의심 기준을 5로 하는 경우도 있다(이성우 외, 2005).

분산팽창계수(VIF)의 전체 평균( $\overline{VIF}$ )도 설명변수들의 다중공선성 진단에 사용되게 된다. 일반적으로  $\overline{VIF}$ 의 값이 1보다 크면 모형에 포함된 설명변수들의 다중공선성 여부를 의심한다(Field, 2006, Acock, 2010).

분산팽창계수와 함께 공차한계는 분산팽창계수의 역수( $1/VIF$ )로 표현된다. 일반적으로 공차한계의 값이 0.1보다 적으면 심각한 다중공선성을 의심하여야 하며, 만약 그 값이 0.1~0.2 사이에 있으면 잠재적 가능성이 있다고 볼 수 있다(Menard, 1995; Field, 2006).

아래 표에 제시된 것처럼 원직복귀 산재근로자 집단과 재취업 산재근로자 집단 모두 VIF가 3미만, 공차한계는 0.2를 훨씬 넘어 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

[표 4-5] 다중공선성 분석

구분 변수	원직장복귀자		재취업자	
	VIF	1/VIF	VIF	1/VIF
종사상 지위	1.18	0.846779	1.13	0.885966
월평균 임금	1.49	0.672430	1.31	0.765509
자격증 여부	1.13	0.888178	1.11	0.899496
일상생활만족도(수입)	1.69	0.592723	1.71	0.583581
일상생활만족도(여가생활)	1.73	0.576601	1.67	0.600068
일상생활만족도(주거환경)	1.75	0.571325	1.61	0.621166
일상생활만족도(가족관계)	2.34	0.426586	2.48	0.403177
일상생활만족도(친인척관계)	2.54	0.393247	2.86	0.349454
일상생활만족도(사회적관계)	2.47	0.404787	2.33	0.429191
자아존중감	1.86	0.536810	2.09	0.478975
자기효능감	1.90	0.525605	1.92	0.522052
요양기간	1.49	0.669323	1.50	0.668183
장해등급	1.51	0.661337	1.55	0.645399
의료재활서비스 이용	1.03	0.969489	1.07	0.935817
직업재활서비스 이용	1.06	0.940167	1.14	0.877289
사회재활서비스 이용	1.14	0.875221	1.16	0.858612
요양중 담당업무 주체	1.06	0.946822	1.06	0.945911
요양중 사업주와 관계지속	1.14	0.879437	1.23	0.811908
사업주의 편의제공	1.33	0.749861	1.51	0.661178
사업주의 별도보상	1.25	0.797633	1.31	0.762113
성별	1.37	0.729040	1.24	0.803946
나이	1.41	0.707422	1.36	0.735211
혼인	1.19	0.837692	1.32	0.756110
학력	1.21	0.828656	1.19	0.838184
Mean VIF	<b>1.51</b>		<b>1.54</b>	

## 제 5 절 다중회귀분석을 이용한 영향력 검증

### 1. 독립변수가 성공적인 직업복귀에 미치는 영향 분석

#### 가. 원직복귀 산재근로자

본 연구에서 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저, 원직장복귀 산재근로자 집단에서 통계적으로 유의미한 변수들과 검증결과는 다음의 [표 4-6]와 같다.

[표 4-6] 영향요인 분석(원직장복귀자)

구분 변수		coef.	S.E.	t
경제 활동적 요인	종사상 지위	1.419**	.405	3.50
	월평균 임금	.222	.169	1.31
	자격증 여부	-.648*	.305	-2.12
사회 심리적 요인	일상생활만족도(가족의 수입)	1.433***	.254	5.64
	일상생활만족도(여가생활)	1.261***	.249	5.05
	일상생활만족도(주거환경)	.832**	.267	3.11
	일상생활만족도(가족관계)	.027	.306	0.09
	일상생활만족도(친인척관계)	-.403	.332	-1.21
	일상생활만족도(사회적관계)	.953**	.350	2.72
	자아존중감	1.406**	.495	2.84
자기효능감	.334	.428	0.78	
산재보험 특성상 요인	요양기간	.176	.141	1.25
	장해등급	-.207	.151	-1.37
	의료재활서비스 이용	-.088	.288	-0.31
	직업재활서비스 이용	-1.644*	.644	-2.55
	사회재활서비스 이용	.016	.434	0.04
	요양중 담당업무 주체	-.130	.345	-0.38
	요양중 사업주와 관계지속	1.268**	.421	3.02
	사업주의 편의제공	.455	.338	1.34
	사업주의 별도보상	.488	.521	0.94
통제 변수	성별	-.995*	.426	-2.33
	나이	.190	.167	1.14

	혼인	.401	.348	1.15
	학력	.372	.355	1.05
	상수항	21.299***	1.573	13.53
	R <sup>2</sup>	0.320		
	Adj.R <sup>2</sup>	0.302		
	F(sig.)	18.30***		
	N	959		

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

성공적인 직업복귀에 있어서 원직장복귀자의 경우 분석 결과를 보면, 회귀모델의 설명력은 R<sup>2</sup>=0.320으로 약 32%의 설명력이 있음을 알 수 있다. 독립변수 중 종사상 지위, 자격증 여부, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 관계), 자아존중감, 직업재활서비스의 이용, 요양중 사업주와 관계지속 등 9가지가 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었다. 또한 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 18.30, 유의확률이 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

독립변수의 영향 요인을 세부적으로 살펴보면, 먼저 경제활동적 요인에서 종사상 지위(Coef.=1.419, p<0.01), 자격증 여부(Coef=-.648, p<0.05)은 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종사상 지위는 임시직(일용직)근로자=0, 상용직 근로자=1의 더미변수 형태로 활용하였으므로 상용직 근로자일수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 자격증 여부는 자격증 없음=0, 자격증 있음=1의 더미변수 형태로 활용되었으므로, 자격증이 없는 경우 오히려 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 한편, 원직장복귀에 있어 월평균 임금은 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

다음으로 사회심리적 요인을 살펴보면, 일상생활만족도(가족의 수입)의 경우(Coef.=1.433, p<0.001), 일상생활만족도(여가생활)의 경우 (Coef.=1.261, p<0.001), 일상생활만족도(주거환경)의 경우(Coef=-.832, p<0.01), 일상생활만족도(사회적 관계)의 경우(Coef=-.953, p<0.01)으로서 유의미한 결과를 나타냈고, 자아존중감(Coef.=1.406, p<0.01) 또한 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가

생활, 주거환경, 사회적관계)가 높아질수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다고 해석할 수 있다. 또한, 자아존중감의 경우, 자아존중감이 높을수록 성공적인 직업복귀 수준이 높아진다고 분석할 수 있다. 이는 자신에 대하여 존중의 정도와 가치있다고 바라보는 시각이 강할수록 성공적인 직업복귀 수준이 높아짐을 의미한다. 사회심리적인 요인에 있어서 일상생활(가족의 수입, 여가생활, 주거환경)의 만족이 높을수록, 자아존중감이 높을수록 성공적인 직업복귀 수준도 높아짐을 알 수 있다.

산재보험 특성상 요인에 있어서는 직업재활서비스 이용(Coef.=-1.644,  $p<0.05$ )은 성공적인 직업복귀와의 관계에서 통계적으로 유의미하게 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업재활서비스를 이용하지 않은 경우=0, 이용한 경우=1의 더미변수를 활용하고 있으므로 직업재활서비스를 경험한 원직장복귀 산재근로자일수록 성공적인 직업복귀 수준이 낮아진다는 것을 의미한다. 통상적으로 직업재활서비스는 직업복귀를 촉진하기 위해 정책적으로 제공하는 프로그램으로 직업재활서비스의 제공은 성공적인 직업복귀와 긍정적인 관계가 있을 것으로 예측이 된다. 그러나 분석결과로 보면, 반대의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 직업재활서비스가 요양종결 직후 또는 임박한 시점에서 제공됨으로써, 주로 당초 업무에 적용가능성이 낮은 산재근로자가 이용하는 경우가 많고, 사업장별 특성이 반영되어 제공되지 않으며, 특히 원직복귀자는 기존 사용한 기술을 다시 습득하고 개발하기는 한계가 있기 때문인 것으로 분석된다(이정환, 2015). 또한, 본연구는 2017년 요양종결한 산재근로자가 2018년 직업복귀한 경우를 분석한 것이므로 2017년과 2018년 사이의 시간적 간격의 차이가 적절히 반영되지 못한 한계점이 내포되어 있다.

한편 요양중 사업주와 관계지속(Coef.=1.268,  $p<0.01$ )은 성공적인 직업복귀와의 관계에서 통계적으로 유의미하게 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 원직복귀자의 경우 사업주와의 관계가 지속될수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아짐을 의미한다.

## 나. 재취업 산재근로자

재취업 산재근로자 집단에서 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 따른 검증결과는 다음의 [표 4-7]와 같다.

[표 4-7] 영향요인 분석(재취업자)

구분		coef.	S.E.	t
변수				
경제 활동적 요인	종사상 지위	1.739***	.303	5.71
	월평균 임금	.425**	.141	2.98
	자격증 여부	.141	.313	0.43
사회 심리적 요인	일상생활만족도(가족의 수입)	1.322***	.243	5.48
	일상생활만족도(여가생활)	1.664***	.246	6.74
	일상생활만족도(주거환경)	.046	.242	0.24
	일상생활만족도(가족관계)	-.124	.285	-0.42
	일상생활만족도(친인척관계)	-.553	.345	-1.65
	일상생활만족도(사회적관계)	1.629***	.323	4.98
	자아존중감	-.039	.475	-0.19
	자기 효능감	1.239**	.414	3.22
산재보험 특성상 요인	요양기간	.180	.154	1.15
	장해등급	.184	.163	1.14
	의료재활서비스 이용	.003	.320	0.02
	직업재활서비스 이용	.267	.481	0.54
	사회재활서비스 이용	-.165	.414	-0.38
	요양중 담당업무 주체	-.236	.302	-0.80
	요양중 사업주와 관계지속	.646*	.309	2.07
	사업주의 편의제공	-.176	.405	-0.43
	사업주의 별도보상	-.702	.586	-1.20
통계 변수	성별	-1.877***	.438	-4.28
	나이	-.337*	.158	-2.09
	혼인	-.269	.330	-0.75
	학력	.443	.387	1.13
상수항		23.997***	1.396	17.19
R <sup>2</sup>		0.328		
Adj.R <sup>2</sup>		0.311		
F(sig.)		19.58***		
N		989		

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

성공적인 직업복귀에 있어서 재취업 산재근로자의 경우 분석 결과를 보면, 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.328$ 로 약 33%의 설명력이 있음을 알 수 있다. 독립변수 중 종사상 지위, 월평균 임금, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계), 자기효능감, 요양중 사업주와 관계지속 등 7가지 요인이 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었다. 또한 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 19.58, 유의확률이 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

독립변수의 영향 요인을 세부적으로 살펴보면, 먼저 경제활동적 요인에서 종사상 지위(Coef.=1.739,  $p<0.01$ ), 월평균 임금(Coef.=.425,  $p<0.01$ )은 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종사상 지위는 임시직(일용직)근로자=0, 상용직 근로자=1의 더미변수 형태로 활용하였으므로 상용직 근로자일수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 월평균 임금의 경우 연속변수를 사용하여 임금이 높아질수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 한편, 재취업 산재근로자의 경우 자격증 여부는 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

다음으로 사회심리적 요인에서 보면, 일상생활만족도(가족의 수입)의 경우(Coef.=1.322,  $p<0.001$ ), 일상생활만족도(여가생활)의 경우 (Coef.=1.664,  $p<0.001$ ), 일상생활만족도(사회적 관계)의 경우(Coef.=1.629,  $p<0.001$ ), 자기효능감(Coef.=1.239,  $p<0.01$ )은 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계)가 높아질수록 성공적인 직업복귀의 수준이 높아진다고 해석할 수 있다. 자기효능감의 경우, 자기효능감이 높을수록 성공적인 직업복귀 수준이 높아진다고 볼 수 있다. 이는 자신의 역량에 대한 신념이 강하고 긍정적으로 바라보는 시각이 강할수록 성공적인 직업복귀 수준이 높아짐을 의미한다.

사회심리적인 요인에 있어서 일상생활(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계)의 만족이 높을수록, 자기효능감이 높을수록 성공적인 직업복귀 수준도 높아짐을 알 수 있고 이러한 결과는 선행연구의 결과(강선경 외,



2013; 박수경, 2013)와도 일치한다.

산재보험특성상 요인에 있어서 요양중 사업주와 관계지속(Coef.=.646,  $p<0.05$ )만이 성공적인 직업복귀에 정의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 요양기간, 장애등급, 의료재활서비스 이용, 직업재활서비스 이용, 사회재활서비스 이용, 요양중 담당업무 주체, 사업주의 편의 제공, 사업주의 별도 보상은 성공적인 직업복귀에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## 2. 독립변수가 성공적인 직업복귀에 상대적으로 미치는 영향 검증

지금까지 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 성공적인 직업복귀에 영향을 미칠 것으로 추정된 변수들 중 일부는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 다음으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀의 개별적 요인들이 독립변수에 미치는 영향을 알아보기 위하여, 독립변수를 개인적 요인(성별, 나이, 혼인, 학력), 경제활동적 요인(종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부), 사회심리적 요인(일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감)으로 구분한 후, 개인적 요인, 경제활동적 요인, 사회심리적 요인을 순서대로 추가하고 최종적으로 산재보험특성상 요인을 투입하여 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력을 검증하였다.

이러한 방식의 위계적 다중회귀분석은 연구자가 설정한 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 분석하는 것은 물론 독립변수가 종속에 미치는 상대적 영향력의 차이를 알아볼 수 있다는 장점이 있다. 성공적인 직업복귀에 미치는 요인들은 다양하나, 각 요인의 상대적 영향력을 분석함으로써 어느 지점에 정책을 우선 할 것인지를 모색하는데 도움이 될 수 있을 것으로 기대한다.

다중회귀분석에서 변수선택방법은 단순히 통계적 기준에 의해 수행하는 것이 항상 바람직하지는 않으며, 모형의 변수는 일차적으로 연구자가 생각하는 이론이나 가설에 바탕을 두고 선택해야 한다(고길곤, 2019, 452p).

분석은 4단계로 진행하였는데, 모델 1에서는 개인적 요인을 회귀분석에 사용하였고, 모델 2에서는 모델 1에 경제활동적 요인을 추가하였으며, 모델 3에는 모델 2에 사회심리적 요인을 추가하였고, 모델 4에서는 모델 3에 산재보험 특성상 요인을 추가하여 모델 간 독립변수의 종속변수에 대한 설명력의 크기 및 설명력 변화 정도의 유의성을 비교하였다.

## 가. 원직장복귀자

위와 같은 단계적 방법으로 원직장복귀 산재근로자 집단을 대상으로 다중회귀분석을 실시하였다. 원직복귀자의 경우 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 대한 검증결과는 다음의 [표 4-8]과 같다.

[표 4-8] 상대적 영향요인 분석(원직 복귀자)

영향요인		모델1	모델2	모델3	모델4
통제요인 (개인적 요인)	성별	-1.160*	-1.733***	-.950*	-.995*
	나이	-.750	.146	.177	.190
	혼인	.469	.881*	.380	.401
	학력	1.241**	.632	.360	.372
경제 활동적 요인	종사상 지위		2.377***	1.663***	1.419**
	월평균 임금		.839***	.274	.222
	자격증 여부		-.677	-.598	-.648*
사회 심리적 요인	일상생활만족도(가족의 수입)			1.505***	1.433***
	일상생활만족도(여가생활)			1.294***	1.261***
	일상생활만족도(주거환경)			.753**	.832**
	일상생활만족도(가족관계)			.049	.027
	일상생활만족도(친인척관계)			-.467	-.403
	일상생활만족도(사회적관계)			1.023**	.953**
	자아존중감			1.297**	1.406**
산재보험 특성상 요인	자기효능감			.477	.334
	요양기간				.176
	장해등급				-.207
	의료재활서비스 이용				-.088
	직업재활서비스 이용				-1.644*
	사회재활서비스 이용				.016
	요양중 담당업무 주체				-.130
	요양중 사업주와 관계지속				1.268**
사업주의 편의제공				.455	
사업주의 별도보상				.488	
R <sup>2</sup>		0.022	0.066	0.301	0.320
Adj.R <sup>2</sup>		0.017	0.059	0.290	0.302
ΔR <sup>2</sup>		-	.044	.235	0.019
F(sig.)		5.33***	9.58***	27.12***	18.30***

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

모델 1은 개인적 요인인 성별, 나이, 혼인, 학력만을 투입한 모형으로 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.022$ 로 약 2.2%의 설명력을 가지고 있다. 모델의 설명력은 낮은 편이고, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 학력이 도출되었고, 나이와 혼인은 유의미하지 않은 변수로 나타났다. 모델 1의 통계적 유의도인 F값은 5.33, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다.

모델 2는 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부를 모델 1에 추가한 모형이다. 모델 2의 설명력은  $R^2=0.066$ 으로 약 6.6%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 1에 경제활동적 요인을 추가한 모델2의 설명력은 4.4%p 증가하여 원직복귀 산재근로자에게 경제활동적 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 모델 2의 통계적 유의도인 F값은 9.58, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델 2에서 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 혼인, 종사상 지위, 월평균임금이 도출되었다.

모델 3은 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적관계)와 자아존중감, 자기효능감을 모델 2에 추가한 모형이다. 모델 3의 설명력은  $R^2=0.301$ 로 약 30.1%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 3의 통계적 유의도인 F값은 27.12, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델2에 사회심리적 요인을 추가한 모델 3의 설명력은 23.5%p 증가하여 사회심리적 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여주고 있다. 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 종사상 지위, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 관계), 자아존중감이 도출되었다.

모델 4는 요양기간, 장애등급, 의료재활서비스 이용, 직업재활서비스 이용, 사회재활서비스 이용, 요양중 담당업무 주체, 요양중 사업주와 관계지속, 사업주의 편의 제공, 사업주의 별도 보상의 요인들을 모델 3에 추가하였다. 모델 4의 설명력은  $R^2=0.320$ 로 약 32.0%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 4의 통계적 유의도인 F값은 18.30, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델 3에서 산

재보험특성상 요인을 추가한 모델 4의 설명력은 1.9%p 증가하여 산재보험 특성상 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 요인은 상대적으로 크지 않은 것을 나타내고 있다. 모델 4에서 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 종사상 지위, 자격증 여부, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 관계), 자아존중감, 직업재활서비스, 요양중 사업주와의 관계 지속으로 도출되었다.

구체적으로 살펴보면, 우선 독립변수들 간의 영향력을 통제된 상태에서 개별변수의 순수한 영향력을 확인할 수 있는 전체 모형은 성공적인 직업복귀의 32.0%를 설명한다. 각 요인의 상대적인 영향력을 살펴보면 개인적 요인은 성공적인 직업복귀의 2.2%를 설명하는 것으로 나타났고, 경제활동적 요인은 5.9%, 사회심리적 요인은 23.5%, 산재보험 특성상 요인은 1.9% 정도를 설명하고 있다. 사회심리적 요인의 설명력은 높았고, 개인적 요인이나 경제활동적 요인, 산재보험 특성상 요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

산재보험 특성상 요인에 있어서 직업재활과 사회재활서비스 이용의 불분명한 정책효과는 산재 근로자의 재활서비스 활용성, 관련 서비스의 취업 연계성 향상과 연결될 수 있다. 현재 근로복지공단이 다양한 재활서비스(직업재활, 사회재활)를 제공하는데 비해, 재활서비스 이용률(직업재활: 9.6~15.2%, 사회재활: 16.6~17.9%(2018-2019년)). 근로복지연구원(2021))은 높지 않다. 이러한 문제의 예상 원인으로서는 공단과 산재근로자와의 인식 격차를 들 수 있는데, 산재근로자가 느끼는 불편함으로서 이용할만한 서비스 부족(20.5~23.5%(2018-2019년)), 복잡한 신청 및 이용절차(14.0~19.2%), 등을 들 수 있다(근로복지연구원, 2021). 물론 이런 정책효과 부족은 설문에서 발생할 수 있는 응답자의 측정오류(measurement error) 및 동일응답 오류(common method bias or variance)의 문제일 수도 있고, 2018년도에 한정된 횡단분석의 한계로 볼 수도 있다.

## 나. 재취업자

재취업 산재근로자 집단도 원직복귀와 동일한 방법으로 단계적 분석을 실시하였다. 재취업자의 경우 통계적으로 분석한 결과와 유의미한 변수들의 검증 결과는 다음의 [표 4-9]와 같다.

[표 4-9] 상대적 영향요인 분석(재취업자)

영향요인		모델1	모델2	모델3	모델4
통제요인 (개인적 요인)	성별	-1.160*	-1.906***	-1.738***	-1.877***
	나이	-.750***	-.408	-.329*	-.337*
	혼인	.468	.052	-.238	-.269
	학력	1.241**	.613	.417	.443
경제 활동적 요인	종사상 지위		2.377***	1.758***	1.739***
	월평균 임금		.839***	.431**	.425**
	자격증 여부		.677	.200	.141
사회 심리적 요인	일상생활만족도(가족의 수입)			1.362***	1.322***
	일상생활만족도(여가생활)			1.617***	1.664***
	일상생활만족도(주거환경)			.0509	.046
	일상생활만족도(가족관계)			-.1026	-.124
	일상생활만족도(친인척관계)			-.499	-.553
	일상생활만족도(사회적관계)			1.641***	1.629***
	자아존중감			-.221	-.039
자기효능감			1.234**	1.239**	
산재보험 특성상 요인	요양기간				.180
	장해등급				.184
	의료재활서비스 이용				.003
	직업재활서비스 이용				.267
	사회재활서비스 이용				-.165
	요양중 담당업무 주체				-.236
	요양중 사업주와 관계지속				.646*
	사업주의 편의제공				-.176
사업주의 별도보상				-.702	
R <sup>2</sup>		.039	.110	.319	.328
Adj.R <sup>2</sup>		.035	.103	.309	.311
ΔR <sup>2</sup>		-	.071	.209	.009
F(sig.)		9.85***	17.26***	30.47***	19.58***

\*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

모델 1은 개인적 요인인 성별, 나이, 혼인, 학력만을 투입한 모형으로 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.039$ 로 약 3.9%의 설명력을 가지고 있다. 모델의 설명력은 낮은 편이고, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 나이, 학력이 도출되었으며, 혼인은 유의미하지 않은 변수로 나타났다. 모델 1의 통계적 유의도인 F값은 9.85, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다.

모델 2는 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부를 모델 1에 추가한 모형이다. 모델 2의 설명력은  $R^2=0.110$ 으로 약 10.1%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 1에 경제활동적 요인을 추가한 모델 2의 설명력은 7.1%p 증가하여 재취업 산재근로자에게 경제활동적 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력이 다소 있는 것으로 나타났다. 모델 2의 통계적 유의도인 F값은 17.26, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델 2에서 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 종사상 지위, 월평균 임금이 도출되었다.

모델 3은 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적관계)와 자아존중감, 자기효능감을 모델 2에 추가한 모형이다. 모델 3의 설명력은  $R^2=0.319$ 로 약 31.9%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 3의 통계적 유의도인 F값은 30.47, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델 2에 사회심리적 요인을 추가한 모델 3의 설명력은 20.9%p 증가하여 사회심리적 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여주고 있다. 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 나이, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계), 자기효능감이 도출되었다.

모델 4는 요양기간, 장애등급, 의료재활서비스 이용, 직업재활서비스 이용, 사회재활서비스 이용, 요양중 담당업무 주체, 요양중 사업주와 관계지속, 사업주의 편의 제공, 사업주의 별도 보상을 모델 3에 추가하였다. 모델 4의 설명력은  $R^2=0.328$  약 32.8%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델 4의 통계적 유의도인 F값은 19.58, 유의확률은 0.001 미만으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여준다. 모델 3에 산재보험 특성

상 요인을 추가한 모델 4의 설명력은 0.9%p 증가하여 산재보험 특성상 요인이 성공적인 직업복귀에 미치는 요인은 상대적으로 크지 않음을 나타내고 있다. 또한 모델 4에서 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 나이, 종사상 지위, 월평균 임금, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계), 자기효능감, 요양중 사업주와의 관계 지속으로 도출되었다.

구체적으로 살펴보면, 우선 독립변수들 간의 개별변수의 순수한 영향력을 확인할 수 있는 전체 모형은 성공적인 직업복귀의 32.8%를 설명한다. 각 요인의 상대적인 영향력을 살펴보면 개인적 요인은 성공적인 직업복귀의 3.9%를 설명하는 것으로 나타났고, 경제활동적 요인은 7.1%, 사회심리적 요인은 20.9%, 산재보험 특성상 요인은 0.9%를 추가적으로 설명하고 있다. 사회심리적 요인의 설명력은 높았고, 개인적 요인이나 경제활동적 요인, 산재보험 특성상 요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

재취업자의 경우에서도 산재보험 특성상 요인에 있어서 직업재활과 사회재활서비스 이용의 불분명한 정책효과는 산재 근로자의 재활서비스 활용성, 관련 서비스의 취업 연계성 향상과 연결되는데 그 활용성과 이용의 불편함이 원인일 수 있다는 점은 앞서 원직복귀자에 대해 설명한 것과 같은 맥락이다.



[표 4-10] 가설지지 결과

가설	내용		완장	재취업
가-1	경제 활동적 요인	종사상 지위는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	+
가-2		월평균 임금은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		+
가-3		자격증은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	-	
나-1	사회 심리적 요인	일상생활만족도(가족의 수입)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	+
나-2		일상생활만족도(여가생활)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	+
나-3		일상생활만족도(주거환경)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	
나-4		일상생활만족도(가족관계)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
나-5		일상생활만족도(친인척 관계)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
나-6		일상생활만족도(사회적 친분관계)는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	+
나-7		자이존증감은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	
나-8		자기효능감은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		+
다-1	산재 보험 특성 요인	요양기간은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-2		장해정도는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-3		의료재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-4		직업재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	-	
다-5		사회재활서비스 이용은 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-6		요양중 담당업무 주체는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-7		요양중 사업주 관계자여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다	+	+
다-8		사업주 편의 지원 여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
다-9		사업주 별도보상 여부는 성공적인 직업복귀에 정(+)의 영향을 줄 것이다		
라	복귀 유형	원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 간에는 성공적인 직업복귀에 있어 유의미한 차이가 있다	+	

## 제 5 장 결론

### 제 1 절 연구결과 요약

그간 산재근로자에 대한 연구는 직업복귀 여부에 대하여만 집중되어 이루어졌고 직장복귀 이후 직장생활에 대하여는 관심을 기울이지 못하였다. 일부 연구에서 산재근로자의 직업복귀 이후 일상생활만족도 또는 직장만족에 관심을 가진 정도에 불과하다.

본 연구에서는 단순한 직업복귀를 넘어 산재근로자의 직업복귀 이후 직장에서 적응과정과 질적인 만족까지 포괄한 개념으로서 성공적인 직업복귀를 명명하고, 원직장 복귀와 타직장 재취업의 유형간 비교를 통해 이에 대한 영향력을 분석하고 이를 토대로 산재근로자의 성공적인 직업복귀를 높이기 위한 시사점을 도출하는 것을 그 목적으로 하였다.

그리하여 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 주는 요인을 끌어내기 위하여 직업복귀한 산재근로자의 삶의 질 및 직무만족과 관련된 선행연구를 비롯하여 일반장애인에 대한 연구를 검토한 후 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 추출하였다.

우선 독립변수와 종속변수에 대한 기술통계분석을 통해 보면, 타직장 재취업자는 원직장 복귀자에 비하여 성공적인 직업복귀 수준, 종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 보유, 일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감, 요양중 담당업무 주체, 사업주와 관계지속, 사업주 편의 제공, 사업주 보상여부 등에 있어 상대적으로 취약한 것으로 나타났다. 물론 이는 단순 기술적 통계 및 다른 변수들은 통제하지 않은 교차분석과 독립표본 t검증 결과이기 때문에 해석 시 주의를 요한다. 하지만 타직장 재취업자의 경우 원직장 복귀자에 비하여 임시직이고 이로 인하여 근로를 계속할 가능성이 낮으며, 월평균 임금이 상대적으로 더 낮은 것으로 예측해 볼 수 있는 있을 것이다. 또한, 이에 부수적으로 일상생활만족도와 자아존중감, 자기효능감도 상대적으로 낮아지게 된 것으로 분석할 수 있다.

그 다음으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 대한 영향요인을 살펴 보기 위해 개인적 요인(성별, 나이, 혼인, 학력), 경제활동적 요인(종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부), 사회심리적 요인(일상생활만족도, 자아 존중감, 자기효능감), 산재보험 특성상 요인(요양기간, 장애등급, 의료재활서비스 이용, 직업재활서비스 이용, 사회재활서비스 이용, 요양중 담당 업무 주체, 요양중 사업주와 관계지속, 사업주의 편의 제공, 사업주의 별도 보상)을 독립변수로 하였고, 산재근로자의 성공적인 직업복귀를 종속 변수로 하였다. 선행연구들을 통해 도출된 성공적인 직업복귀의 요인들이 원직 복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력을 비교하였다. 아울러 직업복귀 유형별로 성공적인 직업복귀를 설명하는 모형을 검증하고 상대적으로 각 변수들이 어떤 영향을 미치는지 분석하였다.

본 연구는 산재근로자의 요양종결 이후 경제활동 상태를 동적으로 파악하여 산재근로자의 직업복귀와 관련한 기초자료를 제공하기 위해 시행되고 있는 산재보험패널 제2차 코호트 조사 제1차년도인 2018년 자료를 활용하였다. 이를 통하여 성공적인 직업복귀에 있어 원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 전체적인 특성을 파악하고자 하였다. 무엇보다 산재근로자의 직업복귀 이후 직장에서 삶의 질 향상을 반영하고자 사회심리적인 측면과 산재보험 특성상 요인을 단계적으로 추가하여 살펴보았다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

우선 원직복귀 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 종사상 지위, 자격증 여부, 일상생활 만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 친분관계), 자아존중감, 직업재활서비스 이용, 요양중 사업주 관계지속 등 9가지는 통계적으로 유의미한 변수로도 출되었다. 즉, 상용직일수록 성공적인 직업복귀 수준이 높았으며, 일상생활 만족에 있어 가족의 수입이 많고 여가생활이 많고 주거환경이 좋을수록, 사회적 친분관계가 좋을수록, 성공적인 직업복귀 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 요양중 사업주와의 관계가 지속될수록 성공적인 직업복귀 수준이 높아짐을 알 수 있었다. 반면 자격증이 있거나 직업재활서

비스 경험이 있는 산재근로자가 자격증이 없거나 직업재활서비스 경험이 없는 산재근로자보다 성공적인 직업복귀 수준이 낮은 것으로 나타났다.

한편, 재취업 산재근로자의 경우 종사상 지위, 월평균 임금, 일상생활 만족도(가족의 수입, 여가생활, 사회적 관계), 자기효능감, 요양중 사업주 관계지속 등 7가지는 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었다. 재취업 산재근로자 집단은 원직복귀 산재근로자 집단과는 달리 월평균 임금과 자기 효능감에서는 유의미한 결과가 나타났고, 원직장 복귀자에게 유의미하게 나타난 자격증과 일상생활만족도(주거환경)에 대하여는 통계적으로 유의미한 결과가 도출되지 않았다.

마지막으로 산재근로자의 성공적인 직업복귀의 개별적 요인들이 독립 변수에 미치는 영향을 알아보려고, 독립변수를 개인적 요인(성별, 나이, 혼인, 학력), 경제활동적 요인(종사상 지위, 월평균 임금, 자격증 여부), 사회심리적 요인(일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감)으로 구분한 후, 개인적 요인, 경제활동적 요인, 사회심리적 요인을 순서대로 추가하고 최종적으로 산재보험특성상 요인을 투입하여 성공적인 직업복귀에 미치는 영향력을 검증하였다.

분석 결과를 보면, 원직복귀 산재근로자의 경우, 전체 모형은 성공적인 직업복귀의 32.0%를 설명하고 있는데, 이중 개인적 요인은 성공적인 직업복귀의 2.2%를 설명하는 것으로 나타났고, 경제활동적 요인은 4.4%, 사회심리적 요인은 23.5%, 산재보험 특성상 요인은 1.9% 정도를 설명하고 있다. 사회심리적 요인의 설명력은 높았고, 개인적 요인이나 경제활동적 요인, 산재보험 특성상 요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다. 재취업 산재근로자의 경우, 전체 모형은 성공적인 직업복귀의 32.8%를 설명하고 있는데, 이중 개인적 요인은 성공적인 직업복귀의 3.9%를 설명하는 것으로 나타났고, 경제활동적 요인은 7.1%, 사회심리적 요인은 20.9%, 산재보험 특성상 요인은 0.9% 정도를 설명하고 있다. 사회심리적 요인의 설명력은 높았고, 개인적 요인이나 경제활동적 요인, 산재보험 특성상 요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

## 제 2 절 연구의 한계점

한편 이번 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 제2차 산재보험패널의 시작년도인 2018년 패널자료를 바탕으로 분석된 만큼 횡단면성으로 인한 일반화 가능성의 한계가 있음을 인정하지 않을 수 없다. 제1차 코호트 산재보험패널자료는 2013년부터 2017년까지 진행된 것으로 제1차 코호트 산재보험패널자료를 통하여 분석된 기존 연구들과 달리 이번 연구는 새롭게 진행된 제2차 코호트 산재보험패널의 자료 중 2018년 자료만으로 분석되어 향후 연구에 있어서는 이번 연구를 포함한 종단면적인 연구가 이루어지길 기대해 본다. 산재보험 패널 데이터가 축적되면 다양한 사례에 따라 보다 분명한 인과관계에 대한 연구가 이루어 질 것으로 예상된다.

둘째, 이번 연구에서는 원직장에 복귀한 산재근로자와 재취업한 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 그러다 보니 전체적인 산재근로자 관점에서의 분석이 아닌 직업에 복귀한 산재근로자 중 원직복귀자와 재취업자로 한정된 분석이 이루어 졌고, 직업에 복귀하지 않은 실업자나 자영업자는 분석에서 배제되었다. 오늘날 우리나라의 자영업자 수가 600만여명<sup>7)</sup> 이상인 점, 그리고 아직은 자영업자를 위한 별도의 산재보상 관련제도나 서비스가 부족하다는 점을 고려한다면 향후 자영업자와 실업자도 포함된 연구가 수행되어야 할 것으로 보여진다.

셋째, 이번 산재보험 패널데이터에서는 직업복귀 산재근로자의 재활서비스 이용여부(의료재활, 사회재활, 직업재활)에 대하여는 확인이 가능했으나 각각의 재활서비스에 대한 세부적인 정보 부족으로 개별 사업에 대한 효과성에 관한 깊은 연구가 진행되지 못한 점은 아쉬움이 남는다. 앞으로 산재보험 패널의 조사항목이 산재근로자가 경험한 재활서비스의 각각의 항목에 대하여 구체적인 항목으로 제시된다면 성공적인 직업복귀에 미치는 영향에 대한 분석이 좀더 면밀하게 진행될 수 있을 것이다.

7) '21.04, KOSIS (통계청, 경제활동인구조사)상 약 656만 7천명으로 조사됨

끝으로 본 연구는 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인들을 거시적인 차원에서 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 따라서 각 변수의 평균적인 효과를 논의함에 주력하였다. 본 연구에 설정된 변수들 중 일부는 선행연구에서 매개변수 또는 조절변수로도 논의되고 있으므로, 향후 연구에서는 독립변수간의 매개역할 또는 조절변수를 고려한 모형의 개발이 이루어 지기를 기대해 본다.

### 제 3 절 정책 제언

이번 연구를 마무리하며 주요 분석결과를 기초로 성공적인 직업복귀를 위한 정책제언을 제시하고자 한다.

산재근로자에 대한 재활정책의 궁극적인 목적은 산재 이전의 수준에 준하는 직장생활의 질을 유지할 수 있도록 지원하는데 있다. 지금까지 추진해온 정책들은 산재를 당한 이후 직장의 복귀에 초점을 맞춘 양적인 차원의 논의가 대부분 이었다. 이제는 양적 측면의 논의를 넘어서 직장 에 복귀한 이후 직장적응 과정이나 직장속에서의 삶의 질적인 차원까지 고려한 포괄적인 지원을 도모할 시기가 도래했다. 본연구에서는 이를 성공적인 직업복귀라고 명명하였다.

본 연구는 산재근로자의 성공적인 직업복귀의 영향요인을 원직장복귀와 타직장 재취업이라는 복귀유형간 비교를 바탕으로 검증하는 것을 목표로 하였다. 주요 연구 결과와 함의를 제도적 차원에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째 기술통계로 보더라도 타직장 재취업자는 원직장 복귀자에 비하여 성공적인 직업복귀 수준, 종사상 지위, 월평균 임금, 일상생활만족도, 자아존중감, 자기효능감, 사업주와 관계지속 등에 있어 상대적으로 취약한 것으로 나타났다.

따라서 산재근로자의 직장복귀에 관한 우선적 과제는 원직장 복귀를 지원하고 제도적으로 뒷받침하는 것이다. 현재 원직장 복귀 지원제도가 운영되고 있으나, 사업주를 중심으로 하는 직장복귀지원금 등의 지원은 한계가 있다. 직장적응 훈련비나 재활운동비도 자체시설 또는 외부 시설에서 실시한 직무관련 적응훈련 또는 재활운동비용을 사업주에게 지급하므로 같은 맥락이다. 따라서 원직복귀를 위해 사업주에게 일정 비용을 지급하는 유인책도 중요하지만 보다 근본적인 것은 원직장 복귀를 제도적으로 의무화하는 것이다.

그러나 산재근로자의 원직복귀의 법제화는 사용자와 근로자 모두에게 피해가 될 수도 있기 때문에 산재근로자의 업무능력 또는 적합성 평가 등을 통해 이전 업무로의 복귀가 가능한지를 먼저 검증하는 단계가 우선

적으로 이루어져야 할 것이다. 좀더 구체적으로 산재근로자에 대한 작업평거나 직무능력 평가 결과 일정 수준에 해당하는 경우 원직복귀를 제도화 하는 것이다. 그리고 이러한 평가를 거친 후에도 이전 직장의 동일 업무로의 복귀가 어렵다고 판단되는 경우, 원직장의 다른 업무에 전환될 수 있도록 우선적 조치가 고려되는 단계 역시 필요하다.

원직장 복귀자의 성공적인 직업복귀에는 성별, 종사상 지위, 자격증 여부, 일상생활만족도(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 사회적 관계), 자아 존중감, 직업재활서비스, 요양중 사업주와의 관계 지속이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기존 연구 결과와 대부분 유사한데, 이 가운데 요양 중 사업주와의 관계 요인은 특히 주목할 만하다. 먼저, 요양 중 사업주와의 관계의 경우, 이달엽 외(2010)의 질적연구 결과를 양적연구를 통해 다시 검증하였다는 점에서 의미가 있다(이웅, 엄명용, 2016). 무엇보다 요양하고 있는 산재근로자와 사업주와의 지속적인 관계 유지를 위하여는 근로복지공단이 중심적 역할을 하여 산재근로자와 원직장 담당과의 원활한 교류를 적극적으로 지원하는 것이 필요하다. 현재 산재근로자의 원직장복귀를 위해 원직장 사업주에게 지원되는 직장복귀지원금과 직장적응훈련비, 재활운동비 등이 있고, 산재근로자에게 지원되는 맞춤형통합서비스와 사회심리지원 프로그램이 있다. 그러나 아쉽게도 원직장복귀 사업주와 산재근로자를 연계하여 운영하는 프로그램은 존재하지 않는다. 원직 복귀를 위해서는 사업주와 산재근로자 간 신뢰가 중요하나 산재 이후 오랜 요양과 장애 등으로 인한 갈등으로 상호협력이 미미할 수 밖에 없다. 따라서 산재근로자와 사업주 포함 재해사업장 관계자들 간의 지속적인 교류를 위한 보다 공식적인 프로그램이 필요할 것으로 보인다. 이를 위해서 산재근로자와 원직복귀 사업주와의 가교역할을 할 수 있는 인력이 필요하다. 근로복지공단에서 양성하고 있는 직업복귀 전문인력인 잡코디네이터의 적극적인 활동을 기대해 볼 수 있을 것이다.

또한 ‘가족수입’, ‘여가생활’, ‘주거환경’ 및 ‘사회적 친분관계’라는 일상생활에서의 만족도가 원직장복귀자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미친



다는 결과는 크게 두 가지 관점에서 주목할 만하다. 하나는 학문적 관점에서의 의의로 사적 영역과 직장이라는 영역 간의 상호영향을 강조한 전이이론(Greenhaus and Powell, 2006, 이웅, 엄명용, 2016; 재인용)의 가정을 부분적으로, 즉 일상생활만족도라는 사적 영역에서의 일이 직장영역에 영향을 미친다는 주장을 지지한다는 것이다. 즉, 산재근로자의 경우도 사적 영역의 문제가 직장생활의 문제로 연계된다는 전이이론적 관점의 해석이 가능하다는 점이다. 다른 하나는 원직복귀제도라는 정책과 관련지어 생각해볼 수 있다. 일반적으로 주거환경은 직장 또는 직업 등을 포함하여 사람들의 전반적인 생활환경과 관련되기 때문에 삶의 질에서 매우 중요한 것으로 강조된다(Vera-Toscano and Ateca-Amestoy, 2008). 때문에 주거환경 만족도가 원직장복귀자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미친다면, 현행 원직장복귀지원제도의 일환으로 주거환경과 관련된 지원을 고려해 볼 수 있다. 이를 위해 해외 사례 등을 검토하여 산재근로자가 사용하기 편리하게 주택을 개조하는데 드는 비용을 지원하는 사회재활 급여의 도입이 필요하다. 독일의 경우 사회재활급여를 통해 산재근로자의 기존 주거시설 개조비용을 지원하거나 공동주택을 제공하는 등의 사례는 참고하여 도입을 검토할 만한 가치가 있다고 보여진다.

둘째, 타직장 재취업자의 경우, 종사상 지위, 월평균 임금, 가족수입·여가생활·사회적 친분관계 만족도, 자기효능감, 그리고 요양 중 사업주와의 관계여부가 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기서 주목할 점은 종사상 지위와 월평균 임금에 있다. 타직장 재취업자의 경우, 종사상 지위가 상용직일수록 그리고 임금이 높을수록 성공적인 직업복귀 수준이 높다는 것을 알 수 있다. 이는 산재 이후 원직장이 아닌 타직장에 재취업했을 때의 월평균 임금, 즉 임금 수준이 상대적으로 중요하다는 것을 시사한다. 복잡한 노동시장 구조와 관련하여 임금 수준에 대한 개입은 쉽지 않다. 다만, 산재 이후 타직장 재취업을 하는 경우, 보다 안정적인 수입을 얻을 수 있도록 하는 장기적인 정책 지원이 필요할 것이다. 한 가지 방안은 재취업한 산재근로자를 고용한 사업주에게도 직장복귀지원금을 지원하는 것이다. 현행은 원직장에 복귀한 산재근로자의 사

업주에게 지원하고 있으나, 그 대상범위를 확대하여 재취업한 산재근로자의 사업주에게도 지원하는 방안이다. 그렇게 되면 재취업한 산재근로자의 고용이 안정되고 월소득도 일정하게 유지하게 하는 효과를 볼 수 있을 것이다. 재취업한 산재근로자를 고용한 사업주의 직장복귀지원금 지원은 채용 후 곧바로 지원하는 것보다는 산재장해인 인턴제 이후 정규직으로 전환한 산재장해인을 신규 채용한 사업주에게 지원하도록 하는 방안은 제도를 연착륙하게 하는 방안으로 고려될 수 있을 것이다.

마지막으로 원직장 복귀자와 타직장 재취업자의 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 유의미한 영향요인들을 비교해 보면 다음과 같다. 먼저, 공통적으로 영향을 미치는 요인에는 종사상 지위, 일상생활(가족수입·여가생활·사회적 친분)만족도, 요양 중 사업주와의 관계가 있었다. 이와 같이 복귀형태와는 관계없이 성공적인 직업복귀에 영향을 미치는 요인들은 대부분 원직장 복귀에 초점이 맞춰진 현행 지원제도의 확장 혹은 새로운 형태의 지원제도가 필요함을 시사한다. 물론 원직장복귀가 최우선 과제인 것은 사실이지만, 복귀형태의 구분을 넘어서 현재 복귀한 직장에서의 성공적인 직업복귀를 위한 제도적 지원 역시 필요하다는 것이다. 즉, 산재근로자의 성공적인 직업복귀에 공통적으로 영향을 미치는 요인들을 통해 볼 때, 성공적인 직업복귀를 위한 새로운 통합적인 지원 방안에 관한 논의가 필요하다.

또한, 월평균 임금, 자기효능감은 타직장 재취업자의 성공적인 직업복귀에만 영향을 미쳤고, 주거환경 만족도, 자아존중감의 요인은 원직장복귀자의 성공적인 직업복귀에만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이렇게 다른 결과는 산재근로자가 복귀한 이후의 적응 프로그램이 만들어질 경우, 성공적인 직업복귀를 위해 원직장 복귀자와 타직장 재취업자간 별도의 세부 프로그램이 필요함을 의미한다. 즉, 기본적으로는 공통적인 직업복귀 지원방안을 구축하되, 별도의 맞춤형 프로그램이 복귀유형에 따라 필요하다는 것이다.

끝으로 산재를 당한 이후 근로자가 성공적으로 직업에 복귀할 수 있도록 이에 대한 기초연구가 면밀히 이루어지고 관련 데이터가 구축되어 보다 실효성 있는 직업복귀 지원방안이 만들어질 수 있게 되기를 기대해 본다.

## 참 고 문 헌

### <단행본>

고용노동부(2018). 제5차 산재보험 재활사업 중기발전계획(2018년~2022년)

고용노동부(2019). 산재보험 사업연보. 고용노동부

근로복지공단 근로복지연구원(2018). 『제5차 산재보험패널조사 기초분석보고서』. 울산 : 근로복지공단

근로복지공단 근로복지정책연구센터(2014), “제1차 산재보험패널조사 유저가이드”. 근로복지공단.

고길곤. (2019). 『통계학의 이해와 활용 제3판』. 문우사

성현곤. (2015). 『stata를 활용한 통계이론 및 실습』. 충북대출판부.

임창희. (2015). 『인간관계론』. 비엔엠북스.

정이환. (2013). 『한국 고용체제론』. 후마니타스.

하연섭(2011), 『제도분석: 이론과 쟁점』. 제2판. 다산출판사

## <논문>

- 강선경, 노지현. (2013). “산업재해 이후 산재장애인의 삶의 적응에 관한 현상학적 연구: 삶의 재구축”. <직업재활연구>
- 김광배. (2017). “산재근로자의 복귀형태와 유지기간이 삶의 질에 미치는 영향 연구”. 서울대행정대학원 석사학위논문
- 김계하, 김옥수. (2005). “지체장애인의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인”. *Journal of Korean Academy of Nursing* 35.3: 478-86.
- 김상욱, 유흥준. (2002). “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인”. *한국사회학*. 35(1). 51-81.
- 김영춘. (2018). “산재 근로자의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구”. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지
- 김용규, 문용. (2000). “직장인의 주관적 안녕감과 생활체육 참가 및 직장만족 간의 인과관계”. *한국체육학회지*. 39(4), 130-142.
- 김윤승, 정솔. (2012). “장애인의 사회적 자본이 취업 및 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구”. *장애와 고용*, 22(1), 55-86.
- 김종범. (2014). “산재장애인의 직업유지 영향요인에 관한 연구” : 원직장 복귀 산재장애인을 중심으로. 서울대학교 석사학위논문
- 김종엽(2015). “산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구”. 제2회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 남연희, 김영삼, 한승길. (2011). “척수장애인의 직업경험을 통한 성공요인의 분석”. <장애와 고용>. 21(4), 91-122.
- 남예지, 이청아, 홍세희. (2019). “산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 종단적 변화 및 영향요인 검증- 다집단 잠재성장모형을 통한 원직복귀와 재취업 간 차이 분석”, *노동정책연구*, 19(2), 73-102
- 노동희, 감경윤. (2018). “산재근로자의 원직장복귀 후 고용유지기간에 영향을 미치는 요인”. 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집

- 노임대 (2003). “장애근로자의 직업성공에 영향을 미치는 요인 연구”. 박사학위논문. 대구대학교.
- 류만희. 김송이. (2009). “산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구”. 『한국사회복지행정학』. 11(2): 161-184.
- 마경태. (2018). “사회심리재활프로그램이 산재근로자 직업복귀에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로”. 서울대학교 석사학위논문
- 박미숙. (2009). “교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계”. 박사학위논문, 인하대학교.
- 박수경. (1999). “산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석”. <한국사회복지학>. 37(4), 171-192.
- 박수경. 안치민. (2006). “산재근로자의 원직복귀 예측요인”. <사회복지정책>. 26, 177-194.
- 박자경. 김종진. 강용주. (2010). “장애인 근로자 직무만족도 분석”. <장애와 고용>. 20(1), 5-32.
- 박수경. (2012). “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”. 재활복지. 16(3) 293-318
- 박수경. (2013). “직업에 복귀한 산재장애인의 우울감에 영향을 미치는 요인”. 한국사회복지조사연구. 37( ) 149-174
- 박수경. (2014). “산업재해 환자의 개인적 특성과 우울간의 관계”. <한국 위기관리논집>. 10(2), 85-103.
- 박유진. 임예진. (2016). “산재근로자의 삶의 만족도 모형 구축 및 검증에 관한 연구; 재활에 대욕구 변동”. 부산카톨릭대학교.
- 백병부. 황여정. (2009). “대졸임금 근로자의 일자리만족도 영향요인에 대한 구조 분석”. 직업능력개발연구. 12(2): 123-146.
- 변용찬, 이정선. (2005). “취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 장애인고용. 15(1)
- 신예철. (2012). “지역만들기에 있어서 지역공동체 역량이 지속적 참여와 참여확대에 미치는 영향 연구”. 박사학위논문, 한양대학교.

- 성지미, 안주엽. (2016). “일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로”. 산업노동연구. 22(2): 135-179
- 안준기, 오세미. (2015). “산재근로자의 경제활동 변동 및 자존감에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 사회보장연구
- 염희영. (2004). “지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인”. 석사학위논문. 연세대학교
- 유경석. (2016). “산재근로자의 재활서비스 경험 및 욕구가 행복에 미치는 영향 연구”. 서울대행정대학원 석사학위논문
- 윤재영. (2009). “장애인 자립생활의 의미와 측정: 자립생활센터 이용장애인을 중심으로”. 박사학위논문. 성균관대학교.
- 윤조덕, 박수경. (1998). “산재장애인 삶의 질과 재활정책의 과제”. 한국사회정책
- 이달엽, 박석돈, 노임대. (2002). “직업성공에 영향을 미치는 요인 연구”. 직업재활연구. 12(1) 141-158
- 이승렬. (2003). “산재장애인의 직업복귀실태와 결정요인 분석”. 한국노동연구원.
- 이승렬, 이승욱. (2016). “산재근로자의 직장복귀 실태와 정책과제”. 한국노동연구원.
- 이승욱, 박혜진. (2007). “산재근로자 직업복귀에 영향을 미치는 요인 연구”. 『직업재활연구』 17(1), 69-99.
- 이용, 엄명용. (2016). “산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색: 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로”. 한국사회복지학
- 이윤진. (2015). “산재근로자의 재활서비스 이용 욕구와 성공적인 직업복귀”. 사회과학연구
- 이은진. (1993). “장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 석사학위논문, 연세대학교
- 이익섭, 김동기, 이한나. (2007). “자립생활서비스 이용과 지역사회참여 및 고용의 관계와 역량강화의 매개효과”. 한국직업재활학회, 17(1), 5-24.

- 이정환. (2015). “직업복귀 산재근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인: 원직장복귀자와 재취업자의 비교를 중심으로”. 서울대학교 석사학위논문
- 이정화. (2017). “괜찮은 직업복귀(Decent Return-To-Work), 개인, 분절된 노동시장, 제도차원의 접근”. 보건사회연구
- 이은복. 이근용. 나운환. (2008). “장애인 근로자의 자기 효능감과 사회적 지지가 작업생산성에 미치는 영향”. <특수교육저널: 이론과 실천>, 9(4), 95-121.
- 이은택. 조성재. 이승욱. (2014). “산재장애인 대상 재활상담사의 전문성에 관한 연구”. 특수교육재활과학연구. 53(2), 347-373.
- 이인숙. 배화숙. (2008). “고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석”. 사회보장연구
- 이채식. 김명식. (2012). “근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리 사회적 변인에 관한 연구”. 「장애와 고용」, 22(1); 29-54.
- 이한신. (1997). “진폐장애인을 위한 사회 통합적 접근에 관한 연구”. 강남대학교 대학원 석사학위논문
- 이현주. (2006). “산재보험 급여수급자의 삶의 질에 관한 연구”. <사회보장연구>. 22(1), 153-177.
- 이형열. (2008). “장애유형별 취업 근로자의 개인적 특성, 직업훈련, 직업만족이 직업유지기간에 미치는 영향”. 사회복지정책.
- 이효성. (2005). “정부부분 중증장애인 고용촉진을 위한 취업지원 프로그램의 적용 및 평가연구”. 장애와 고용, 15(1), 25-49.
- 임인걸. 김욱. (2006). “장애연금 수급자의 장애정도와 직업활동의 관계 재활서비스 이용경험의 매개효과를 중심으로”. 한국지체·중복·건강장애교육학회
- 임찬수. 신슬비. (2015). “2015년 산재요양종결자 취업실태조사 기초분석 보고서”. 근로복지공단 근로복지정책연구센터.
- 장유미. 염동문. (2015). “산재장애인 재활서비스와 일상생활만족도의 상호작용에 관한 연구”. 재활복지공학회논문지

- 장선용. (2017). “산재근로자의 직업복귀에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 (분절적 노동시장 이론을 중심으로)”. 서울대학교 석사학위논문
- 전동일, 김상용. (2017). “산재근로자의 산재재활서비스 욕구 유형과 설명 요인”. 장애와 고용, 27(4), 5-23.
- 전병제. (1974). “Self-Esteem: A test of its measurability”. <연세총론>. 11, 109-129.
- 전보영. 권순만. 조병희. 이태진. (2010). “산재장애인의 취업 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인:장애발생 후 직업복귀 상황을 중심으로”. <사회보장연구>. 26(2), 199-222.
- 전미리. (2009). “정신장애인의 직업유지 예측요인에 관한 연구”. 박사학위논문. 대구대학교.
- 전영환. 남용현. 류정진. (2010). “장애인근로자의 건강실태분석”. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 정강화. (2008). “산재장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.
- 조성재. (2012). “원직장복귀 활성화를 위한 업무지원 매뉴얼 개발”. 근로복지공단.
- 조성희. (2018). “산재장애인의 사회적 관계가 생활만족에 미치는 영향에 관한 종단 연구”. 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 조영인. (2019). “직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구”. 서울대행정대학원 석사학위논문
- 천재영. 최영. (2014). “노인일자리사업 수행기관의 서비스 품질이 참여자의 일자리 및 삶의 만족도에 미치는 영향”. 『사회보장연구』. 30(3): 245-274.
- 한덕웅. 이상욱. (2002). “정보통신산업에서 직무스트레스와 신체질병에 영향을 미치는 조직요인”. 한국심리학회지 건강. 7(3), 369-389.
- 홍혜영. (1995). “완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜민. (2013). 척수장애인의 삶의 질 모형구축. 서울대학교 대학원 박사학위논문.



- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Blackwell, T. L., Leierer, S. J., Haupt, S., & Kampitsis, A. (2003). "Predictors of vocational rehabilitation return-to-work outcomes in worker's compensation". *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 46(2), 108-114.
- Boudreau, J. W., Boswell, W., & Judge, T. A. (2001). "Effects of personality on executive career success in the united states and europe". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Young, A. E., Roessler, R. T., Wasiaak, R., McPherson, K. M., Poppel, M. N. M., & Anema, J.R. (2005). "A developmental conceptualization of return to work". *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(40), 557-568.
- Greenhaus, J. H., and Gary N. P. (2006). "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment". *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Huang, Y. H., Shaw, W. S., and Chen, P. Y. (2004). "Worker perceptions of organizational support and return-to-work policy: Associations with post-injury job satisfaction". *Work*, 23, 225-232.
- Johansson, Ulla, & Bernspång, Birgitta. (2003). "Life satisfaction related to work re-entry after brain injury: A longitudinal study". *Brain Injury*, 17(11), 991-1002.
- Kambourov, G. and Manovskii, I. (2009). "Occupational Specificity of Human Capital". *International Economic Review*, 50(1): 63-115.
- Kreiter, R., & Kinicki, A. (2001). "Organizational behavior (5th Ed.)". McGraw-hill.

- Light, A. and McGarry, K. (1998). "Job Change Patterns and the Wages of Young Men". *The Review of Economics and Statistics*, 80(2): 276-286.
- Lee, M. D., MacDermid, S. M., Williams, M. L., Buck, M. L., & Leiba-O'Sullivan, S. (2002). Contextual factors in the success of reduced-load work arrangements among managers and professionals. *Human Resource Management*, 41(2), 209-223.
- Igbaria, M., & Chidambaram, L. (1997). "The impact of gender on career success of information systems professionals: a human-capital perspective". *Information technology & people*, 10(1), 63-86.
- Maki, Dennis R, & Tarvydas, Vilia M. (2012). "The professional practice of rehabilitation counseling (2nd ed.)". New York: Springer Publishing Company.
- Muchinsky, P. M. (1977). "Employees absenteeism: A review of the literature". *Journal of Vocational Behavior*, 10, 326-340.
- Scott, T. B., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H., (1960). "A definition of work adjustment", *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Sherer, M., et al. (1982). "The self-efficacy scale: Construction and validation". *Psychological reports*, 410
- Vera-Toscano E. and Ateca-Amestoy V., (2008). "The relevance of social interactions on housing satisfaction". *Social Indicators Research*, 86(2): 257-274.

## Abstract

# A study on factors affecting successful return to work of Industrially Injured Workers

HWANG, SUN JEONG

Department of Public Enterprise Policy  
The Graduate School of Public Administration  
Seoul National University

This study named successful return to work as a concept that encompasses not only simple return to work but also the adaptation process and qualitative satisfaction at work after return to work of industrially injured workers. Then, after analyzing the influence of each type by comparing the types of return to work and re-employment, based on this, the purpose of this study was to draw implications to increase successful return to work.

For this purpose, 1,948 industrial accident workers employed by employers (959 returning to work, 989 re-employment) were described using the first data (2018) of the 2nd cohort of the Industrial Accident Insurance Panel of the Korea Workers' Compensation and Welfare Service. After statistical and cross-analysis, multiple regression analysis was performed. The main analysis results are as follows.

First of all, according to the technical statistics analysis, compared to those who return to the original work, re-employed workers at other workplaces are found relatively weak in terms of successful return to work,

job status, average monthly wage, daily life satisfaction, self-esteem, self-efficacy, and continuation of relationship with the employer

Next, through multiple regression analysis, the factors affecting the successful return to work of workers injured who returning original workplace were analyzed. As a result, nine factors such as occupational status, qualifications, and daily life satisfaction (family income, leisure life, residential environment, social relationship), self-esteem, use of vocational rehabilitation services, and continuation of the relationship with the employer during nursing were deduced as statistically significant variables.

On the other hand, in the case of re-employed workers injured, seven factors such as employment status, monthly average income, daily life satisfaction (family income, leisure life, social relationship), self-efficacy and continuation of the relationship with the employer during nursing were statistically significant variables.

This study is significant in that it is limited to industrial injured workers who have returned to work, excluding self-employed or unemployed, and in spite of its limitations as a transverse study, it has made policy proposals by studying factors affecting successful return to work that have been sparse.

**keywords** : Worker's Accident Compensation Insurance, successful return to work, return to the original work, reemployment, rehabilitation policy, Industrial Injured Worker

*Student Number* : 2020-23045