



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](#)

보건학석사 학위논문

산재근로자의 직업복귀 이후  
직무만족도 변화 및 영향요인 분석

Analysis of Injured Worker's  
Job Satisfaction Change and the Related  
Factors After Return to Work

2021년 8월

서울대학교 대학원  
보건학과 보건정책관리학전공  
김진숙

# 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도 변화 및 영향요인 분석

지도교수 유 명 순

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2021년 5월

서울대학교 대학원  
보건학과 보건정책관리학전공

김 진 속

김진속의 석사 학위논문을 인준함

2021년 6월

위 원 장 정 완 교

부위원장 이 태 진

위 원 유 명 순

## 국문초록

본 연구는 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도의 변화 양상을 종단적으로 확인하여 유형화하고, 그 유형에 따라 영향요인이 무엇인지 탐색하였다.

이를 위해 산재보험패널조사 1차 코호트 1차(2013년)~5차(2017년) 자료를 활용하여 요양 종결 이후 경제활동을 하고 있는 578명을 대상으로 분석하였다. 직무만족도의 변화를 확인하고 이를 유형화할 수 있는지 확인하기 위해 집단중심추세모형을 적용하였다. 그리고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 건강요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직관련 요인, 재활서비스 이용 요인으로 분류하여 다중 로지스틱 회귀분석을 통해 영향요인을 검증하였다.

분석 결과, 산재근로자의 직무만족도 변화양상에 따라 3개의 유형으로 분류할 수 있었고 이를 ‘높은 만족 집단(32.3%)’, ‘중간 만족 집단(48.8%)’, ‘낮은 만족 집단(18.9%)’으로 명명하였다.

다음으로 산재근로자의 직무만족도 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, ‘낮은 만족 집단’을 준거집단으로 ‘중간 만족 집단’과 비교하였을 때는, 주관적 건강상태와 일상생활만족도, 종사상 지위, 직업재활서비스 이용 여부가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 ‘낮은 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’을 비교하였을 때는 주관적 건강상태, 일상생활만족도, 직무 및 조직 관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균 임금), 직업재활서비스 이용 여부가 영향요인으로 나타났다. 마지막으로 ‘중간 만족 집단’을 준거집단으로 하였을 때는 일상생활만족도, 직무 및 조직관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균임금)이 기여요인으로 나타났다.

결과적으로 본 연구는 산재근로자의 직무만족도 변화 양상에는 하위 유형이 존재한다는 것과 유형별로 영향을 미치는 요인에 차이가 있음을 파악하였고, 직무만족도를 향상시키기 위해서는 유형별로 맞춤형 접근이 필요함을 확인하였다.

이와 관련하여, 전반적으로는 일상생활에 대한 만족을 향상시키는 다차원적인 지원이 필요하며, 직무만족도가 낮은 집단의 변화를 촉진하기 위해서는 무엇보다 건강상태가 기본적인 조건이기 때문에 요양 과정에서의 충분한 치료와 실효성 있는 직업재활서비스가 필요함을 제시하였다. 또한, 가장 높은 수준으로 직무만족도를 향상시키기 위해서는 종사상 지위와 임금, 업무적합도와 같은 직무 및 조직관련 요인이 중요함을 파악하였고, 이를 위해서 산재근로자가 복귀할 직장을 선택할 때 근로환경과 근로조건이 적절한 일자리가 매칭될 수 있도록 해야 하며 산재근로자의 특성을 반영한 취업알선과 이를 위한 전문인력 양성 등이 이루어져야함을 제안하였다.

본 연구는 산재근로자의 직무만족도의 영향요인을 단면적으로 확인한 기존 연구들에서 나아가 직무만족도 변화 양상을 종단적으로 확인한 연구로, 직무만족도의 변화에 따라 유형을 구분하여 그 영향요인을 파악하고자 했다는 점에서 의의가 있다. 이와 같은 결과를 바탕으로 산재근로자의 직무만족도를 높은 수준으로 향상시키기 위한 정책과 서비스를 수립하는 데에는 개별적인 접근을 고려할 필요가 있다.

**주요어** : 직무만족도, 산업재해, 직업복귀, 종단 연구, 유형화

**학 번** : 2019-26900

# 목 차

제 1 장 서 론 .....	1
제 1 절 연구의 배경 및 필요성 .....	1
제 2 절 연구 목적 .....	4
제 2 장 연구의 이론적 배경 .....	5
제 1 절 직무만족도 .....	5
1. 직무만족도의 개념 .....	5
2. 동기 이론 .....	8
3. 직무만족도의 구성요인 .....	11
제 2 절 선행연구 고찰 .....	16
1. 산재근로자의 직무만족도 영향요인 .....	16
2. 선행연구 검토 .....	22
제 3 장 연구 방법 .....	24
제 1 절 연구 설계 .....	24
1. 연구 자료 및 연구 대상 .....	24
2. 연구 모형 .....	25
3. 연구 문제 .....	26
4. 연구 윤리 .....	27
제 2 절 분석 방법 .....	28
1. 변수구성 .....	28
(1) 종속 변수 .....	28
(2) 독립 변수 .....	29
(3) 통제 변수 .....	32
2. 통계 분석 .....	33

제 4 장 연구 결과 .....	37
제 1 절 연구 대상자의 특성 .....	37
제 2 절 직무만족도 변화 .....	40
1. 직무만족도 변화의 유형화 .....	40
2. 직무만족도 변화 유형별 특성 .....	44
제 3 절 직무만족도 변화의 영향요인 .....	48
제 5 장 고찰 및 논의 .....	51
제 1 절 연구 결과에 대한 고찰 .....	51
제 2 절 연구의 한계와 의의 .....	59
제 6 장 결론 및 제언 .....	60
참고문헌 .....	63
Abstract .....	68

## 표 목 차

[표 1] 직무만족도의 정의 .....	7
[표 2] 직무만족도의 이론 .....	10
[표 3] 직무만족도의 직무 및 직무 외 요인 .....	14
[표 4] 장애인 및 산재근로자 직무만족도 영향요인 .....	19
[표 5] 변수별 척도 .....	31
[표 6] 모형 적합도 기준 .....	35
[표 7] 연구 대상자의 일반적 특성 .....	38
[표 8] 모형별 BIC값 변화와 유형별 비율 .....	40
[표 9] 유형별 변화함수 .....	42
[표 10] 직무만족도 변화 유형별 특성 .....	46
[표 11] 직무만족도 변화 유형의 영향요인 .....	50

## 그 립 목 차

[그림 1] 연구 모형 .....	25
[그림 2] 유형별 추정된 변화양상 .....	42



# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경 및 필요성

산재근로자는 산업재해를 경험한 근로자로 산업재해보상보험법 제 5조에서는 산업재해를 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해<sup>1)</sup> 또는 사망으로 정의하고 있다.

2018년 기준 우리나라의 산재근로자수는 10.23만 명으로 2016년 9.07만 명, 2017년 8.98만 명에 비해 증가하고 있는 추세이고, 요양이 끝난 후 장해등급을 받은 산재근로자는 2019년 기준 10만 명 이상이다(고용노동부, 2020). 또한 산재로 인한 경제 손실액은 2018년 기준 25.2조 원으로 2013년부터 계속 증가하고 있다(고용노동부, 2019). 산재근로자는 예상치 못한 사고나 질병으로 신체적·정신적 어려움을 겪고 있으며 산재의 경험은 경제적인 부담을 포함하여 가계 전체에 영향을 미친다. 또한 국가적으로도 경제적 손실을 야기하며 사회의 노동공급 감소를 초래하는 등 다양한 문제를 발생시킨다. 따라서 산재근로자의 요양과 보상, 사회복지에 관심을 가질 필요가 있다.

1964년에 도입된 산업재해보상보험(이하 “산재보험”)은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 적극적인 지원을 통해 산재근로자의 재활 및 사회 복귀를 돕는데 그 목적을 두고 있다. 산재보험의 도입 초기에는 산재근로자의 보상과 치료에 중점을 두었으나, 산업재해의 예방과 재활의 중요성이 강조되면서 근로자의 재활 및 사회복지로 관심이 이동되고 있다(이은혜 외, 2017). ‘제 5차 산재보험 재활중기발전계

---

1) 「산업재해보상보험법」 제 5조 제5항에 따라 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 “장해”로 표기함.

획(2018-2022)’에서도 단순 보상을 넘어서서 산재근로자가 삶의 터전인 일자리로 복귀하도록 지원하여 산재근로자가 건강을 회복하고 사회에 복귀하도록 하는 것을 강조하였다(고용노동부, 2017). 이러한 노력으로 최근 3년간 산재근로자의 직업복귀율은 2017년 63.5%, 2018년 65.3%, 2019년 68.5%로 증가하고 있다(고용노동부, 2020). 이에 따라 국내 학계에서도 산재근로자들의 직업복귀에 대한 연구들이 이루어져 왔으며(류만희 외, 2009; 박수경 외, 2006), 초기 대부분의 연구들에서 직업복귀 여부와 영향요인을 탐색하였다.

하지만 산재근로자의 경우 사고로 인한 장애를 겪었기 때문에 선천적 장애인보다 사회적, 심리적으로 적응에 어려움을 겪을 수 있다고 알려져 있고(이지은, 2001; 이현주 외, 2003, 이현주 외, 2004), 다시 취업하더라도 상당수가 1년 이상 직장을 유지하지 못하고 있다. 때문에 단순히 한 시점에서 직업복귀 여부를 파악하는 것은 산재근로자가 산재 이후 변화된 삶에 얼마나 잘 적응하고 삶의 질을 유지하고 있는지를 파악하는데 한계가 있다.

이러한 관점에 근거하여 최근에는 산재근로자의 직업복귀 여부뿐만 아니라, 직업복귀 이후 삶의 질에 대한 연구로서 직무만족도에 대한 관심이 커지고 있다. 직무만족도의 개념은 학자마다 다양하게 정의되고 있는데, 직무와 관련된 다양한 부분에서의 만족 정도를 나타낸다는 공통점을 가진다.

산재근로자의 직무만족에 관심을 두는 이유는 직무만족도가 삶의 질과 관련되어 있고, 직무는 개인에게 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구로써만 아니라 인간의 정서적 반응을 통해 삶의 질을 높인다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있기 때문이다(추헌, 1993; 박광표 외, 2019 재인용). 특히 산재근로자가 다시 직장에 다니는 것은 재정적인 독립과 의미 있는 삶을 사는 것을 가능하게 하고(Schonherr et al., 2005), 노동시장의 성공적인 복귀는 산재의 경험으로 훼손된 사회적 관계를 회복하는

데 있어 중요한 역할을 할 수 있기 때문에 그 중요성이 강조된다.

한편, 산재근로자의 직무만족도에 대한 선행 연구들은 산재보험패널조사 자료를 활용하여 직무만족도 영향요인을 분석하였다(이웅 외, 2016; 이은혜 외, 2017; 남예지 외, 2018; 강윤경 외, 2019; 전해영, 2020). 직무만족도의 영향요인으로 크게 성별, 연령, 교육수준과 같은 인구사회학적 요인들과 월평균임금, 기술적합도, 종사상 지위와 같은 직무 및 조직 관련 요인, 장애등급과 건강상태 등 건강 관련 요인, 자아존중감과 자기효능감 등의 심리사회적 요인 등이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구들은 산재근로자의 직무만족에 기여하는 요인을 확인했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 시간에 따라 변화하는 특성을 가진 직무만족도의 정보는 다루지 못했기 때문에 이러한 특성을 확인하기 위해서는 종단 연구가 필요하다.

또한 직무만족도의 변화 양상은 산재근로자마다 다른 양상을 보일 수 있다. 그 변화 양상에 따라 집단을 유형화하여 그 영향요인을 파악하는 것은 직무만족도를 향상시키기 위한 개별적이고 전략적인 접근의 기초자료를 마련하는데 도움이 될 수 있으나 현재 이에 대한 연구는 부족한 실정이다. 직무만족도의 문항에 대한 응답 패턴을 기준으로 집단을 분류한 전해영 외(2020)의 연구가 있으나 종단적인 변화를 확인할 수 없다는 한계점이 있다. 그리고 산재보험패널조사 4차(2016년)와 5차(2017년) 자료를 활용한 강윤경 외(2019)의 연구에서 직무만족도에 따라 하위유형이 구분될 수 있고 시간 변화에서 전이가 확인된 사실을 기반으로, 시점을 확장하여 직무만족도의 변화 양상을 유형화하고 이에 대한 영향요인을 확인하는 시도가 의미가 있을 것이라고 예상할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 기존 연구들과 차별성을 두어 산재근로자를 대상으로 시간에 따른 직무만족도의 변화 양상을 확인하여 유형화하고, 유형별 영향요인을 분석하여 이를 통해 산재근로자의 직무만족도 향상을 위한 전략적 방안 모색의 기초자료를 제공하고자 한다.

## 제 2 절 연구 목적

본 연구에서는 산재근로자를 대상으로 산재보험패널조사 1차 코호트 1차(2013년)~5차(2017년) 자료를 활용하여 직업복귀 이후 직무만족도의 변화 양상을 확인하고 이를 유형화하고자 한다. 또한 유형별로 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지 분석하고자 한다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도의 변화를 파악한다. 이때 집단중심추세모형을 활용하여 직무만족도의 종단적인 변화양상을 확인하고 적합한 집단의 수를 도출하여 유형화하고자 한다.

둘째, 산재근로자의 직무만족도 변화에 영향을 미치는 요인을 건강요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직관련 요인, 재활서비스 이용 요인으로 분류하고 각 유형별로 직무만족도 변화에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

## 제 2 장 연구의 이론적 배경

### 제 1 절 직무만족도

#### 1. 직무만족도의 개념

직무만족도(Job Satisfaction)의 개념은 학자마다 다양하게 정의되고 있다. 직무만족 연구의 선구자였던 Hoppock(1935)은 직무에 만족한다고 말할 수 있게 하는 생리적, 심리적, 환경적인 상황의 조합이라고 정의하였다. 이후 Smith(1955)는 개인이 직무를 통해 경험하는 모든 감정의 총화, 또는 이러한 감정의 균형상태에서 기인하는 일련의 태도라고 정의하였다. 직무만족의 개념으로 가장 널리 활용되고 있는 정의는 Locke(1967)가 제시한 것으로, 직무 또는 직무 경험의 평가로부터 나오는 기쁨이나 긍정적인 감정 상태로 정의하였다. 이외에도 McCormick & Tiffin(1974)은 직무에서 경험하거나 유래되는 욕구 충족의 정도로 각 개인의 가치체계에 따라 서로 다른 상태로 정의하였다. 또한, Gruneberg(1979)는 개인이 자신의 업무에 관해 느끼는 감정, 그리고 그와 관련된 다양한 관점으로 직무만족을 정의하였고, Beatty & Schnier(1981)는 근로자의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가에서 획득할 수 있는 즐거운 감정상태로 정의하였다.

국내의 학자들도 직무만족도의 개념과 관련하여 다양한 정의를 내리고 있다. 신유근(1982)은 직무에 대한 태도의 하나로 개인이 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 유기현(1987)은 종사자가 갖는 태도, 가치, 신념 등의 수준에 따라 개인이 직무와 관련하여 갖는 감정적 상태라고 하였다. 그리고 김봉규

(2006)는 직무만족을 직무와 관련된 인간관계, 개인 태도, 근로환경이나 조건 등의 요소를 포함하는 직무에 대한 정서적 반응으로 정의하였다.

이처럼 직무만족도는 학자마다 다양한 개념으로 정의되고 있지만, 직무와 연관된 다양한 부분에서의 만족 정도를 나타낸다는 공통점이 있다.

따라서 본 연구에서는 직무만족도를 기존 직무만족도의 개념을 수렴하여, 임금, 안정성, 일의 내용, 근무환경, 개인의 발전 가능성, 대인관계, 인사, 복리후생 등을 포함한 직무와 관련된 다양한 영역에서의 개인의 만족 수준을 의미하는 것으로 보고자 한다.

[표 1] 직무만족도의 정의

학자	정의
Hoppock (1935)	직무에 만족한다고 말할 수 있게 하는 생리적, 심리적, 환경적인 상황의 조합
Smith(1955)	개인이 직무를 통해 경험하는 모든 감정의 총화, 또는 이러한 감정의 균형상태에서 기인하는 일련의 태도
Locke(1967)	직무 또는 직무 경험의 평가로부터 나오는 기쁨이나 긍정적인 감정 상태
McCormick & Tiffin(1974)	직무에서 경험하거나 유래되는 욕구 충족의 정도로 각 개인의 가치체계에 따라 서로 다른 상태
Gruneberg (1979)	개인이 자신의 업무에 관해 느끼는 감정, 그리고 그와 관련된 다양한 관점
Beatty & Schnier(1981)	근로자의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로 자신의 직무에 대한 평가에서 획득할 수 있는 즐거운 감정상태
신유근(1982)	직무에 대한 태도의 하나로 개인이 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
유기현(1987)	종사자 갖는 태도, 가치, 신념 등의 수준에 따라 개인이 직무와 관련하여 갖는 감정적 상태
김봉규(2006)	직무와 관련된 인간관계, 개인 태도, 근로환경이나 조건 등의 요소를 포함하는 직무에 대한 정서적 반응

## 2. 동기 이론

직무만족과 관련된 이론으로 인간의 행동을 예측하고 설명하기 위해 동기 이론을 적용하고 있다. 현재 동기이론의 기반이 되고 있는 세 가지 이론은 욕구계층이론(Hierarchy of Needs), 두 요인 이론(Two-Factor Theory), 욕구 이론(Theory of Needs)이다.

Maslow(1943)의 욕구계층이론은 인간의 욕구를 생리적, 안전, 사회적, 자기존중, 자아실현의 다섯 단계로 구분하여 이 욕구의 서열이 존재한다고 주장하였다. 이 이론에 따르면 각 단계의 욕구가 충족되는 경우 그다음 단계의 욕구가 중요해진다. 따라서 동기를 부여하고자 하는 대상이 어느 욕구 단계에 있는지를 이해하고 그 단계나 다음 단계의 욕구를 만족시키는데 집중해야 한다.

Herzberg(1959)은 두 요인 이론(Two-Factor Theory) 또는 동기-위생이론(Motivation-Hygiene Theory)이라고 불리는 이론을 제시하였다. 동기요인은 충족되지 않더라도 불만족을 가져오지 않지만 동기와 직무만족의 향상에 있어 필요한 요인이고, 위생요인은 충족되지 않은 경우 불만족이 생기지만 충족되더라도 만족을 가져오지 않는 요인이다. Herzberg는 직무만족을 결정하는 것은 승진, 성장 기회, 인정, 책임감, 성취와 같은 내재적 요인인 동기요인이며, 임금, 직무환경, 인간관계, 직업의 안정성과 같은 외재적 요인인 위생요인은 직무만족을 향상시킬 수 없다고 주장하였다.

McClelland(1961)의 욕구이론(Theory of Needs)은 직무관련 행동에 영향을 미치는 욕구를 성취욕구, 권력욕구, 친교욕구로 구분하였다. McClelland와 이후 연구자들은 성취욕구에 가장 많은 관심을 기울였는데, 성취욕구가 높은 사람들의 경우 중간 정도의 위험성과 함께 높은 개인적 책임과 피드백이 따를 때 강한 동기를 느낀다고 주장하였다.

최근 동기 이론 중 많은 지지를 받고 있는 이론은 Locke(1968)의 목표설정이론(Goal-Setting Theory)이다. 이 이론에 따르면, 동기는 목표와



성취의도에 따라 유발된다. 목표의 난이도와 구체성, 종류, 상황요인들에 의해 성과가 결정되므로 목표가 적당히 어렵고 구체적일 때 동기 유발이 더 클 것이라고 보았다.

이 외에도 자기효능이론, 강화이론, 공정성 이론, 기대 이론은 동기부여 과정과 경향에 다른 측면들을 보여주는 이론이다.

Adams(1965)의 공정성이론(Equity Theory)은 직원들은 자신들의 임금, 승진, 인정 등의 결과를 그들이 투입한 노력, 경험, 교육 등과 비교하고, 특히 다른 사람들의 결과 대 투입 비율과 비교한다는 이론이다. 이 이론에 따르면, 다른 사람과 비교하여 투입에 비해 성과를 많이 받는 과다보상의 경우 죄책감을 느끼고, 반대로 과소보상의 경우 불공정한 대우에 대한 분노의 감정을 느끼게 된다.

현재 동기이론에서 가장 널리 받아들여지고 있는 이론은 Vroom(1964)의 기대이론(Expectancy Theory)이다. 기대 이론은 특정한 방식으로 행동하는 경향의 강도는 주어진 결과와 그 결과에 대한 기대의 강도에 따라 다르게 나타난다고 주장하였다. 즉, 자신의 노력이 좋은 성과를 가져오고, 그 성과에 따른 보상으로 이어지며, 이 보상들이 자신의 개인적인 목표를 만족시키는 것으로 이어질 것이라는 믿음을 가질 때 동기를 얻는다는 것이다.

[표 2] 동기 이론

학자	이론	주요 내용
Maslow (1943)	욕구계층 이론	인간은 생리적·안전·사회적·존중·자아실현이라는 5 단계 계층적 욕구를 가지며 낮은 단계의 욕구가 충족되었을 때 높은 단계의 욕구를 충족시키고자 함
Herzberg (1959)	두 요인 이론	충족되지 않더라도 불만족을 유발시키지 않지만 직무만족 향상을 위해 요구되는 동기요인과 충족되지 않는 경우 불만족을 유발하는 위생요인으로 설명
McClelland (1961)	욕구 이론	직무관련 행동에 영향을 미치는 욕구를 성취욕구, 권력욕구, 친교욕구로 구분
Locke (1968)	목표설정 이론	적당한 난이도와 명확한 목표는 노력의 강도와 지속성을 높이고 동기와 성과를 높임
Adams (1965)	형평성 이론	직무만족은 자신과 다른 구성원의 결과 대 투입 비율을 비교하여 결정됨
Vroom (1964)	기대이론	조직구성원의 기대와 실제 사이의 불일치에 주목하여 노력은 성과를 가져오고, 성과에 따른 보상이 주어질 것이라는 기대가 동기를 유발

### 3. 직무만족도의 구성요인

직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구들은 직무와 직접적·간접적으로 관련이 있는 다양한 내적·외적 요인에 의해 영향을 받는 복합적 차원의 성격을 갖는다(Milton, 1981; 이동영 외, 2007 재인용). 본 연구에서는 직무만족과 관련한 요인을 개인 요인과 직무 요인, 직무 외 요인으로 분류하여 살펴보았다.

#### 개인 요인

개인 요인으로 주로 보고된 요인에는 연령, 성별, 인종, 교육수준, 전문성, 근속연수, 성격, 욕구, 가치 등이 있다(Porter & Steers, 1973; Gruneberg, 1979; Schulen, 1980; Rainey, 2003; 김상욱 외, 2002; 강신규 외, 2003; 방하남 외, 2009).

연령이나 성별과 같은 개인의 인구사회학적 요인들이 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 일관된 결과가 나타나지 않고 있으며, 분석대상이나 자료, 분석방법에 따라 서로 다른 결과들이 보고되고 있다. 그럼에도 불구하고 현재까지 다양한 연구에서 남성보다 여성이, 연령이 낮은 사람들이 상대적으로 더 높은 직무만족도를 나타내는 것으로 보고되고 있다(Dewar & Werbel, 1979; Hunt & Saul, 1975; Morris & Sherman, 1981; 방하남 외, 2009 재인용).

교육수준과 관련해서는 교육수준이 고용상의 지위와 안정성, 직무특성, 임금수준 등과 높은 상관관계를 가지고 있기 때문에 통제될 경우 교육수준의 효과가 낮아지거나 부(-)의 영향을 나타낼 수도 있다고 알려져 있다.

또한 개인의 전문성 수준에 따라서 직무와의 조화가 달라질 수 있으며 이에 따라 직무만족도가 차이날 수 있고, 근속연수는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김상욱 외, 2002).

마지막으로 직무와 조직에 대한 개인들의 주관적 성향이 직무만족에

중요한 영향요인이라고 주장하는 연구자들은(Avrey et al, 1989; Staw, Bell & Clusen, 1986, Staw & Ross, 1985 등) 환경적 또는 상황적 조건들과 관계없이 개인에게서 나타나는 태도의 일관성을 중요한 접근법으로 제시하고 있다(방하남 외, 2009).

### 직무 요인

초기 직무만족에 관한 대다수의 연구들은 구조적 혹은 상황적 요인에 초점을 두었다. 이영면(2008)은 그간의 연구를 종합하여 직무만족의 영향요인을 직무자체의 내재적 요인과 그 외의 외재적 요인으로 구분하였다[표 3].

Reynolds & Shister(1984)는 직무 자체 요인으로 직무를 자율적으로 수행할 수 있는 직무 독립성과 직무관심을 제시하였는데, 직무관심은 직무의 다양성, 구성원과의 접촉정도, 기술 사용 여건 등을 포함한다. 이후 직무특성에 있어 가장 널리 받아들여지고 있는 Hackman & Oldham(1971)의 직무특성모형에도 기술다양성, 직무정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백이 핵심직무특성으로 제시되었다. Gruneberg(1979)는 직무특성요인으로 성공적인 직무 수행과 기술의 적용(전문성, 다양성, 자율성, 정체성 등)을 통해 얻는 성취감, 직무 몰입을 포함하였다. 또한, 직무 적합성은 근로자의 내재적 동기를 촉발시킴으로써 직무만족을 높이는 요인으로 알려져 있으며(이재규 외, 1994; 박우성 외, 2000; 김상욱 외, 2002 재인용), 과도한 업무부하는 직무스트레스를 유발하고 직무만족도를 저해한다고 보고되고 있다(O'Driscoll, Ilgen & Hildrech, 1992; 김상욱 외, 2002 재인용).

### 직무 외 요인

Gruneberg(1979)는 직무만족에 영향을 미치는 직무자체 외의 외재적 요인으로 조직특성요인을 제시하였고, 여기에는 임금, 고용안정, 작업집

단, 감독, 참여, 역할갈등, 역할모호성, 조직구조, 조직풍토 등이 포함된다.

임금은 직무만족을 높이는 요인으로 자주 언급되고 있으나, 일정한 소득 수준을 달성한 사람이나 임금이 제일 중요하다고 언급하기를 꺼려하는 사람에게는 영향력이 크게 나타나지 않을 수도 있다. 또한, 승진과 같은 보상은 임금의 인상과 함께 고용안정성 등을 가져오며 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 고용형태와 관련해서는 정규직 근로자는 고용불안을 느끼지 않고 기타 복지혜택을 누릴 수 있기 때문에 상대적으로 높은 직무만족을 나타내고 있다(Ellingson, Gruys & Sackett, 1998; 김용석 외, 1999; 박우성 외, 2000; 김상욱 외, 2002 재인용).

상사의 감독스타일은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 감독은 리더십과 연결되는 개념으로 부하직원의 특성에 따라 상사의 리더십이 다른 영향을 미치지만 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인임은 잘 알려져 있다(Lewin, Lippette. & White, 1939; House, Filley, & Kerr, 1971; Warr & Wall, 1975; 이영면, 2008 재인용).

동료와의 관계는 직무만족을 결정하는 요인 중 하나이다. 일반적으로 혼자 일하는 경우 전반적인 직무만족도는 낮아지며, 물리적으로 가까운 거리에서 사이가 좋은 동료들과 일하는 경우 직무만족도가 증가한다(이영면, 2008).

마지막으로 Gruneberg(1979)는 역할갈등과 역할모호성을 직무만족의 영향요인으로 제시하고 있고 이는 직무스트레스를 유발하는 요인 중 하나로 직무만족을 저해하는 것으로 알려져 있다.

[표 3] 직무만족도의 직무 및 직무 외 요인

직무 요인		
연구자	요인	
Reynolds & Shister (1949)	직무독립성, 직무관심	
Gruneberg (1979)	성공적 직무수행, 기술의 적용(전문성, 다양성, 자율성, 정체성), 직무몰입	
Hackam & Lawler (1971), Hackman & Oldham (1975), Cranny, Smith, & Stone(1992)	직무자율성, 기술 다양성, 피드백, 직무정체성, 과업중요성	
직무 외 요인		
구분	연구자	요인
보상공정성	Reynolds & Shister (1949)	공정성(보상제도, 보상수준, 단체교섭 유무, 상대적 비교, 근속연수, 회사의 지불능력, 임금인상방법)
	Lawler (1971)	급여만족영향요인(교육, 숙련도, 직무수행성과, 연령, 선임권, 성, 조직 규모, 급여수준, 급여지급방식 및 급여체계)
	Gruneberg (1979)	급여의 상대적 수준, 조직내 지위, 급여정보, 비밀유지
	Cranny, Smith, & Stone (1992)	자존심의 원천, 기회, 평생기대급여수준
고용안정	Reynolds & Shister (1949)	경기에 영향 받지 않은 직장
	Gruneberg (1979)	직무재설계나 구조조정에 대한 불안
안전한 근무여건	Reynolds & Shister (1949)	직무자체특성(깨끗함, 안전함), 공장의 환경여건, 기계설비의 수준
감독 및 상사와의 관계	Lewin, Lippette, & White (1939)	민주적인 리더십

	Gruneberg (1979)	상사의 변경
	House, Filley, & Kerr (1971), Warr & Wall (1975)	부하중심적인 리더십
	Cranny, Smith, & Stone (1992)	상사의 피드백 제공, 자신의 업무성과에 대한 평가, 수행할 과업의 지시
동료와의 관계	Reynolds & Shister (1949)	공장내 사회적 지위, 타동료와의 관계, 다른 동료들에 대한 평가, 팀워크 등
	Hertzberg, Mausner, Peterson, & Capwell (1957)	직무의 사회적 측면
	Cranny, Smith, & Stone (1992)	바람직한 동료와의 관계
승진	Smith, Kendall, & Hulin (1969); Cranny, Smith, & Stone (1992); Kanter (1977); Kipnis (1964); Larson (1982)	수행직무에 대한 향후 평가
	Cranny, Smith, & Stone (1992)	승진외에 직무와 관련된 기회에 대한 평가
기타	Gruneberg (1979); Warr & Wall (1975)	의사결정 참여
	Gruneberg (1979)	역할갈등

출처: 이영면(2008)에서 수정

## 제 2 절 선행연구 고찰

### 1. 산재근로자의 직무만족도 영향요인

직무만족도에 대한 이론적 배경을 종합하여 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 건강 요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직 관련 요인과 재활서비스이용 요인으로 재분류하여, 이 분류를 기준으로 산재근로자의 직무만족도 연구를 살펴보고자 한다. 이때, 산재근로자의 직무만족도에 대한 영향요인을 다룬 연구는 아직까지 부족하기 때문에, 산재근로자의 경우 재해를 입고 장애를 겪은 대상자가 많다는 것을 고려하여 산재근로자뿐만 아니라 장애인 근로자를 대상으로 한 직무만족도 연구를 함께 살펴보았다.

#### 건강 요인

장애인 근로자를 대상으로 한 이동영 외(2007)의 연구에서 장애정도를 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 요인을 보고하였고, 김지빈(2010)과 김진주 외(2014), 이채식 외(2016)의 연구에서도 장애정도와 등급이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 산재근로자를 대상으로 한 연구에서도 장애등급이 원직장복귀자와 재취업자의 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인으로 확인되었다(이은혜 외, 2017).

또한 이채식 외(2016)의 연구와 이은혜 외(2017), 전해영(2020)의 연구에서 만성질병보유여부, 음주 및 흡연 상태, 건강상태와 같은 건강관련 요인들이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장애인 근로자와 상당수의 산재근로자는 근로자라는 보편적인 특성이외에도 장애를 가지고 있다는 특수성이 있다. 따라서 장애와 건강과 연관된 신체적, 정신적 어려움이 직무에 대한 만족을 더욱 복잡한 양상으로 나타나게 할 수 있다고 예상할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 앞선 선행연구에서 영향요인으로 밝혀진 장애등급과 건강상태에 더하여



일상생활수행의 어려움을 건강 요인으로 분류하여 유의미한 영향을 미치는지 확인하고자 한다.

### 심리사회적 요인

Hulin(1991)은 직무만족은 심리적 요인을 함께 고려해야함을 제시했다. 지금까지 직무만족에 영향을 미치는 심리적 요인으로 스트레스, 임파워먼트, 자아존중감, 자기효능감이 중요하게 다루어져 왔다. 장애인을 대상으로 한 Madaus 외(2003)의 연구에서도 자기효능감이 직무만족도의 영향요인임을 확인한 바 있다. 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 영향요인을 분석한 전해영(2019)의 연구에서는 직무만족도에 따라 잠재집단을 구분하여 분석하였는데, 자존감이 집단 구분에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 산재근로자를 대상으로 한 연구에서도 자아존중감과 자기효능감이 직무만족도의 영향요인이었다(강윤경 외, 2019; 남예지 외, 2019, 전해영, 2020).

그리고 일반적으로 일상생활만족도의 경우, 직무만족도와 관계에서 정(+)의 관계가 있다는 것이 확인되고 있는데, 어느 것이 선행변수인지에 대해서는 일관된 결과를 보이지 않고 있다(한상현, 2020). 그럼에도 장애인 근로자(김진주 외, 2014; 김민경 외, 2018)와 산재근로자(이웅 외, 2016; 강윤경 외, 2019)를 대상으로 한 여러 연구에서 일상생활만족도가 직무만족도에 영향을 미치고 있음이 확인되고 있기 때문에 본 연구에서도 일상생활만족도를 영향요인으로 포함하여 직무만족도에의 영향을 확인하고자 한다.

### 직무 및 조직관련 요인

직무만족도 연구 초기부터 직무 및 조직 관련 요인은 직무만족도를 결정하는 주요 변수로 연구되어 왔다. Roessler, Rumrill & Fitzgerald(2004)는 장애인 근로자의 직무만족도 기여요인을 외생적 요인과 주관적 요인

으로 나누어 분석하였는데, 소득과 직무적합도가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이동영 외(2007)의 연구에서는 고용형태가 정규직일 때, 임금이 높을수록 직무만족이 높아졌고, 김지빈(2010)은 임금수준, 고용형태, 기술수준 적합도를 영향요인으로 검증하였다. 그 외 연구에서도 종사상 지위(김진주 외, 2014; 김민경 외, 2018), 월평균임금(이채식 외, 2016), 업무적합도(김진주 외, 2014; 이채식 외, 2016; 김민경 외, 2018)가 직무 및 조직관련 요인으로 확인되었다.

산재근로자를 대상으로 한 연구에서도 임금이 높고(이웅 외, 2016), 종사상 지위가 상용직일 때(이웅 외, 2016; 이은혜 외, 2017; 전해영, 2020), 업무적합도가 높을 경우(이웅 외, 2016; 강윤경 외, 2019) 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다.

이에 본 연구에서는 직무 및 조직관련 요인으로 종사상 지위, 월평균 임금, 업무적합도를 포함하고자 한다.

### 재활서비스 이용 요인

재활서비스는 산재근로자의 성공적인 직업복귀를 위한 산재보험제도의 주요 서비스 중 하나이다. 근로복지공단에서는 재활서비스를 직업재활서비스(직장복귀지원 프로그램, 직업훈련지원, 창업지원 등), 의료재활서비스(집중재활치료, 재활보조기 지급, 합병증 등 예방관리 등), 사회재활서비스(심리상담, 희망찾기프로그램, 재활스포츠, 사회적응프로그램 등)로 세분화하여 직업복귀 취약정도와 개별 욕구 및 특성에 맞도록 서비스를 제공함으로써 궁극적으로 직업복귀를 촉진하기 위해 노력하고 있다. 재활서비스 이용 경험을 영향요인으로 검증하고자 했던 대부분의 선행 연구에서는 재활서비스 이용 여부가 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 그러나 산재보험패널조사 1차~5차 자료를 통해 원직복귀 여부에 따른 직무만족도의 종단적 변화 및 영향요인을 분석한 남예지 외(2019)의 연구에서는 재취업자의 직무만족도 초기치와 변화율에 의료재활서비스 이용 여부가 유의하게 영향을 미치는 것으로 확

인되었다. 직무만족도에 대한 재활서비스 이용 경험이 미치는 영향의 검증은 재활서비스가 효과적으로 작동하기 위해서 어떤 집단을 목표로 개선되고 집중되어야 하는지 확인할 수 있는 단서를 제공하므로 이에 대한 분석이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 직업재활서비스, 의료재활서비스, 사회재활서비스 이용 여부를 재활서비스 이용 요인으로 구분하여 분석하고자 한다.

또한, 선행 연구에서 성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무 등과 같은 인구사회학적 요인들이 직무만족도의 영향요인(김지빈, 2010; 김진주 외, 2014; 이채식 외, 2016; 김민경 외, 2018; 이웅 외, 2016; 이은혜 외, 2017; 강윤경 외, 2019; 전해영, 2020)이었음을 고려하여 이와 같은 변수들을 통제변수로 구성하고자 한다.

[표 4] 장애인 및 산재근로자 직무만족도 영향요인

연구 대상	연구자	영향요인
장애인 근로자	Madaus (2003)	자기효능감, 편의제공
	Roessler, Rumrill & Fitzgerald (2004)	소득, 직무적합도
	이동영, 김정주 (2007)	장애정도, 고용형태, 임금
	김지빈 (2010)	성별, 장애정도, 임금수준, 고용형태, 장애편의 시설, 작업장안전도, 차별경험, 직무조정배려, 근무시간조정배려, 기술수준 직무적합도
	김진주, 박재국, 김일수 (2014)	장애등급, 일상생활만족도, 정규직 여부, 일자리 안전상황, 근무시간, 적성부합, 대인관계 능력, 성별, 사회경제적 지위, 업무종류, 일자리 차별경험
	이채식, 김명식 (2016)	성별, 장애유형, 기초수급여부, 최종학력, 장애 등급, 건강상태, 일자리종류, 월평균임금, 복리후생, 지속근무여부, 적성, 일자리안전, 지식기

연구 대상	연구자	영향요인
		능 활용, 고용서비스경험, 자격증유형, 여가활용, 사회정치적 권리 등
	김민경 외 (2018)	배우자 유무, 최종학력, 연령, 일상생활 만족도, 주관적 사회경제적 지위, 복리후생, 정규직 여부, 일일근로시간, 근무환경의 안전성, 적성부합 여부, 근로지속 희망 여부, 컴퓨터활용 능력
	전혜영 (2019)	(준거집단: 중하위 만족) 성별, 학력, 장애유무, 주관적 소속계층, 효능감, 자존감, 근로시간, 교육수준, 기술수준 (준거집단: 중상위 만족) 장애, 학력, 주관적 소속계층, 효능감, 자존감 (준거집단: 높은 만족) 장애유무, 학력, 주관적 소속계층, 효능감, 자존감, 근로시간, 교육수준, 기술수준 공통: 주관적 소속계층, 자존감
산재 근로자	이웅, 엄명용 (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험패널조사 1차 코호트 1차 자료</li> <li>- 원직장복귀자: 성별, 학력수준, 기술적합도, 월평균 소득, 복리후생 혜택, 일상생활 만족도, 요양 중 사업주와의 관계여부</li> <li>- 재취업자: 성별, 종사상 지위, 기술적합도, 지속근무여부, 월평균급여, 복리후생, 일상생활만족도, 요양 중 담당업무 주체, 요양 중 사업주와의 관계여부</li> </ul>
	이은혜, 이현실, 양지안 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험패널조사 1차 코호트 1차 자료</li> <li>- 원직장복귀자: 성별, 연령, 최종학력, 배우자 유무, 재해당시 근무환경(종사상 지위, 노동조합 가입여부), 요양기간, 장애등급, 현재 만성질병보유 여부, 음주 및 흡연 상태</li> <li>- 재취업자: 성별, 연령, 최종학력, 배우자유무, 재해당시 근무환경(종사상 지위, 근로시</li> </ul>

연구 대상	연구자	영향요인
		간, 노동조합 가입여부, 근로자수), 요양기간, 장애등급, 음주 및 흡연 상태
	강윤경, 김지원, 홍세희 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험패널조사 1차 코호트 4차, 5차 자료</li> <li>- 4차: 성별, 연령, 학력, 주관적 사회경제적 지위, 업무적합도, 근로자수, 산재 후 현재 업무수행능력, 일상생활전반만족도</li> <li>- 5차: 학력, 주관적 사회경제적 지위, 일상생활전반만족도, 자기효능감</li> <li>- 4차-&gt;5차 전이: 근로자수, 일상생활전반만족도</li> </ul>
	남예지, 이청아, 홍세희 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험패널조사 1차 코호트 1차~5차 자료</li> <li>- 원직장복귀자 초기치: 근로기간, 자기효능감, 자아존중감, 작업능력평가 및 직업복귀 소견서를 받은 여부, 사업장의 추가보상에 대한 협약, 산재 후 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도</li> <li>- 원직장복귀자 변화율: 자기존중감과 산재 후 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도</li> <li>- 재취업자 초기치: 근로기간, 90일 이후 업무수행능력, 자기효능감, 자아존중감, 의료재활서비스 이용 여부</li> <li>- 재취업자 변화율: 의료재활서비스 이용 여부와 요양 및 의료서비스 중 의료기관의 주기적 회복평가 여부</li> </ul>
	전혜영 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험패널조사 2차 코호트 1차 자료</li> <li>- 높은 일만족 집단: 성별, 연령, 배우자 유무, 사회경제적 지위, 건강상태, 요양 기간, 자아존중감, 자아효능감, 이직 의사, 종사상 지위, 근로시간 형태, 업무 적응정도</li> </ul>

## 2. 선행연구 검토

직무만족도와 관련된 선행연구를 살펴본 결과, 최근 장애인 근로자와 산재근로자를 대상으로 직무만족도의 유형에 따라 영향요인을 검증하고자 하는 연구들이 있음을 알 수 있었다.

직무만족을 유형화하여 차별적 영향요인을 분석하는 것은 상이한 특성과 유형을 보이는 하위집단별로 맞춤형 개입프로그램을 계획할 수 있으며, 고위험 표적집단의 파악과 이들에게 필요한 지원 및 서비스 제공의 근거자료를 마련할 수 있다는 장점이 있다(Huh et al., 2010; 이상균 외, 2015 재인용).

관련 연구들을 구체적으로 살펴보면, 전해영(2019)의 연구에서는 장애인 고용패널조사 2차 웨이브 1차자료와 10차 청년패널조사 자료를 활용하여 잠재프로파일분석을 실시했고, 그 결과 직무만족도 유형을 높은, 중상위, 중하위, 낮은 직무만족 총 네 집단으로 분류할 수 있었다. 산재근로자를 대상으로 한 강윤경 외(2019) 연구에서는 산재보험패널조사 4차(2016)와 5차(2017) 자료로 잠재전이분석을 실시하였고, 각각 낮은, 평균, 높은 직무만족 집단으로 총 3개의 잠재집단이 도출되었다. 추가적으로 산재보험패널조사 2차 코호트 1차(2018) 자료를 사용한 전해영(2020)의 연구에서는 직무만족도와 함께 일상생활만족도 경향에 따른 잠재집단을 분류하였는데, 그 결과 4개 집단(관계지향형, 높은 일만족, 높은 관계만족, 보통 일/일상만족)으로 구분할 수 있었다. 또한 이상의 연구들에서 비교집단에 따라 영향을 주는 요인에 차이가 있다고 보고하였다. 이와 같은 분석방법은 장애인 근로자와 산재근로자 뿐만 아니라 청년 취업자(노언경 외, 2011)와 기혼 여성근로자(장유나 외, 2019), 청소년 지도사(하중래 외, 2014), 정규직 초기경력자(한효정 외, 2016) 등의 다양한 직종을 대상으로도 시도되고 있다.

그러나 앞선 직무만족도 유형화 연구들은 단면연구가 대부분이었다. 이러한 연구들이 직무만족도의 유형에 따라 영향요인을 검증하였다는 점

에서는 의의가 있지만, 직무만족도의 변화하는 특성을 반영하지 못했다는 점에서 한계를 갖는다. 실제로 장애인고용패널조사 자료를 활용한 전동일 외(2012)의 연구와 남수정 외(2013) 연구에서도 장애인 근로자의 직무만족도는 증가하는 선형변화의 양상으로 나타났다. 특히, 남예지 외(2019)의 연구에서 5년(2013~2017) 동안 산재근로자의 직무만족도 변화를 확인한 결과, 직무만족도는 정적인 것이 아니라 시간이 지남에 따라 변화한다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 강윤경 외(2019)의 연구에서도 2016년과 2017년 사이의 직무만족도에 전이가 있다고 보고하였으나, 3년 이상의 직무만족 유형에 대한 종단연구는 시도되지 않고 있다. 직무만족은 직업의 특징에 대한 평가를 기반으로 나타나는 직무에 대한 긍정적인 느낌으로, 직무만족과 관련한 개인의 태도는 변화할 수 있는 가능성을 가지고 있다. 따라서 산재근로자의 직무만족도 변화를 보다 정교하고 포괄적으로 분석하기 위해 종단적인 정보를 담을 필요성이 있다.

그러므로 이상의 기존 연구들과 차별성을 두기 위하여 본 연구에서는 산재보험패널조사 1차 코호트 1차(2013년)~5차(2017년) 자료를 활용하여 산재근로자의 직무만족도 변화에는 상이한 패턴이 있는지 확인하고, 패턴 양상에 따라 유형을 구분할 수 있는지 확인하고자 한다. 또한 그 유형별로 영향요인에 차이가 있는지 탐색하여 실천적 함의를 도출하고자 한다.

## 제 3 장 연구방법

### 제 1 절 연구 설계

#### 1. 연구 자료 및 연구 대상

본 연구는 근로복지공단의 산재보험패널조사(Panel Study of Worker's Compensation Insurance: PSWCI) 자료를 활용하였다. 산재보험패널조사는 산재근로자의 요양 종결 이후 직업복귀를 포함하여 종합적인 상황을 종단적으로 확인하는 자료로서 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도와 영향요인을 파악하기에 적합한 자료이므로 본 연구에 이용하고자 한다. 산재보험패널조사의 조사주기는 5년으로 2013년부터 2017년까지 5년 동안 매년 1회 조사가 실시되었다. 산재보험패널조사 1차 코호트 1차(2013년)~ 5차(2017년) 자료는 목표 모집단인 2012년 요양이 종결된 산재노동자 89,921명 중에서 주소가 불명확하거나 외국인 및 제주도 거주자, 사망자 7,428명을 제외한 조사 모집단 82,493명 중 층화 계통 추출하여 선정된 산재근로자를 대상으로 한다. 층화변수는 장애등급(1~3급, 4~7급, 10~12급, 13~14급, 무장애), 권역(서울, 부산, 대구경북, 강원, 울산경남, 경기, 인천, 전라, 충청), 재활서비스 이용여부(이용, 미이용)이다. 장애등급에서는 1~3급 30명, 무장애 350명을 할당한 후 나머지 등급에서 비례배분하였고, 권역은 변수별로 비례 배분하였다. 그리고 서비스 이용여부는 이용자 중 13~14급에 3명, 무장애에 5명 우선할당 후 비례 배분하였고, 성별, 연령대, 요양기간을 기준으로 정렬하여 계통 추출하였다. 최종 표본크기는 2,000명이다.

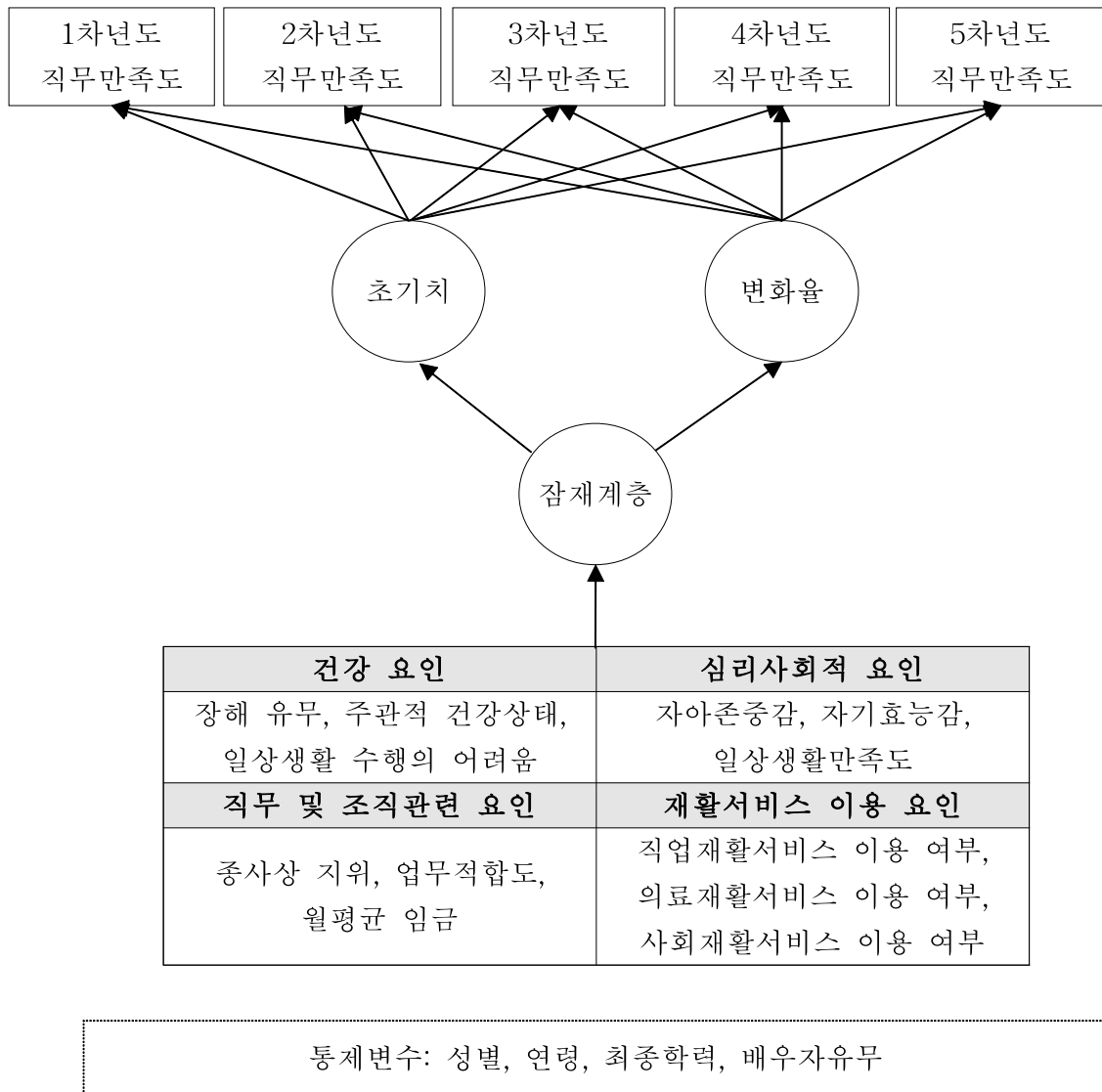
본 연구에서는 직무만족도를 분석하기 위하여 현재 원직장으로 복귀하거나 재취업으로 경제활동을 하고 있는 산재근로자를 대상으로 하였으며 1차 조사에서 근무한 직장이 5차까지 유지되었던 578명을 최종 분석 대상으로 하였다.



## 2. 연구 모형

본 연구의 모형은 [그림 1]과 같다. 먼저, 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도를 파악하고 직무만족도 변화에 따라 유형화하여 그 특성을 확인한다. 이후 각 유형별로 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석한다.

[그림 1] 연구 모형



### 3. 연구 문제

본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

연구 문제 1-1. 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도는 시간에 따라 변화 양상을 보이는가?

연구 문제 1-2. 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도의 변화 양상에 따라 유형화가 가능한가?

연구 문제 2. 산재근로자의 직무만족도 유형별로 개인 요인, 건강 요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직 요인, 재활서비스 이용 요인의 평균과 비율은 차이가 존재하는가?

연구 문제 3. 건강요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직 요인, 재활서비스 이용 요인은 산재근로자의 직무만족도 변화 유형별로 어떠한 영향을 미치는가?

#### 4. 연구 윤리

본 연구는 공개된 정보를 이용한 연구로 서울대학교 생명윤리위원회에 심의 면제신청을 하였고, 2020년 10월 26일 최종 승인을 받았다(IRB No. E2010/003-006).

## 제 2 절 분석 방법

### 1. 변수 구성

#### (1) 종속변수

본 연구에서 직무만족도를 종속변수로 사용하였다. 직무만족도는 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Reserch)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 것이다(한국노동연구원, 2014). 직무만족도에 대한 문항은 ‘현재 ○○○님께서 주로 하시는데(맡고 계시는) 일과 관련하여, 평소 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까?’에 대한 9개의 문항으로 각 문항은 임금 또는 소득, 취업의 안전성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과의 공정성, 복리후생이다. 문항은 5점 척도 문항이며 각 문항에 대해 만족하는 정도를 매우만족=1, 만족하는 편=2, 보통=3, 다소 불만족=4, 매우 불만족=5로 응답하도록 되어 있다. 해석상 편의를 위해 매우 불만족=1부터 매우 만족=5로 역코딩하여 문항의 평균을 분석에 사용하였다. 직무만족도 9개 문항의 Cronbach's alpha 값은 1차년도(2013)부터 5차년도(2017)까지 각각 0.9044, 0.8964, 0.8900, 0.8888, 0.8806으로 나타났다.

## (2) 독립변수

주요 변수의 문항 및 척도는 [표 5]과 같다.

건강 요인에는 장애유무, 주관적 건강상태, 일상생활 수행의 어려움을 포함하였다. 이 중 장애유무는 산재보험제도에서 정의하는 1~14급까지 장애등급을 부여받은 경우로 장애등급이 없으면 0, 있으면 1로 코딩하였다. 주관적 건강상태의 경우 자신의 전반적인 건강상태에 대한 주관적 평가로 매우 좋지 않다=1부터 매우 좋다=4까지 4점 척도로 구성된다. 일상생활 수행의 어려움은 ‘귀하께서는 신체적, 정신적 제약으로 인하여 다음과 같은 활동에 지속적으로(약 6개월 이상) 어려움을 느끼고 계십니까?’의 문항으로 배우기, 기억하기, 집중하기에 어려움을 느낀다, 옷입기, 목욕하기 등 집안을 돌아다니는 데에 어려움을 느낀다, 쇼핑하기 병원가기 등 집밖을 돌아다니는 데에 어려움을 느낀다, 직업활동을 하는데(일하는 데) 어려움을 느낀다로 구성된 4개의 문항에 매우 그렇다=1부터 전혀 그렇지 않다=5까지 5점 척도로 응답하도록 설계되어 있어 해석상 편의를 위해 역코딩하여 분석에 사용하였다.

심리사회적 요인은 자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도로 구성하였다. 자아존중감은 로젠버그 자아존중감 척도 문항 10개로 현재 자기 자신의 생활에 대해서 어떻게 느끼는가에 대한 내용의 문항이다. 문항에는 대체로 그렇지 않다=1부터 항상 그렇다=4까지 4점 척도로 응답하도록 설계되어있다. 문항 중에서 (3)나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다, (5)나는 자랑할 것이 별로 없다, (8)나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다, (9)나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다, (10)나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다 문항은 부정문항으로 역코딩하였다.

자기효능감은 Sherer, Maddux 및 Jacobs와 Rogers 등이 개발한 23개의 문항으로 전혀 그렇지 않다=1부터 매우 그렇다=5까지 5점 척도로 응

답하는 문항이다. 문항 중에서 (2)나는 일을 해야 할 때 바로 일을 시작하지 못하는 문제점이 있다, (5)나는 어떤 일을 끝마치기도 전에 포기한다, (6)나는 어려운 일에 부딪히는 것을 피한다, (7)나는 어떤 일이 너무 복잡해 보이면 해 볼 시도를 아예 하지 않는다, (10)새로운 어떤 일을 배우려고 시도할 때 처음에는 성공할 것 같지 않으면 바로 포기한다, (12)나는 어떤 새로운 일이 너무 어려우면 배우려고 하지 않는다, (14)어떤 일을 할 수 있는 내 능력에 불안함을 느낄 때가 있다, (16)나는 무슨 일을 쉽게 포기한다. (17)인생에 부딪히는 거의 모든 문제들을 다룰 능력이 없는 것 같다, (18)새 친구를 사귀는 일은 내게 너무 어려운 일이다, (20)내가 관심을 가지는 어떤 사람이 사귀기가 어려운 사람이라면 나는 사귀는 것을 금방 포기한다, (22)나는 사회적(사교적) 모임에서 내 자신을 어찌해야 좋을지 모르겠다 문항은 부정문항으로 역코딩하였다.

일상생활만족도의 경우 총 6문항으로 가족의 수입, 여가 생활, 주거환경, 가족 관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계에 대해 매우 만족=1에서 매우 불만족=5까지 응답하도록 설계된 문항이다. 해석상 편의를 위해 역코딩하였다.

직무 및 조직관련 요인에는 종사상 지위, 업무적합도, 월평균 임금을 포함하였다. 종사상 지위는 임시직, 일용직=0, 상용직=1으로 코딩하여 사용하였다. 업무적합도의 경우, 현재 주로 하는 업무와 본인의 교육수준과 기술수준을 비교했을 때 적합한 정도에 대한 주관적 평가로서 ‘현재 하고 있는 일은 나의 교육수준(기술수준)과 비교하여 수준이 낮다’의 문항이다. 전혀 그렇지 않다=1부터 매우 그렇다=5까지 5점 척도로 해석을 위해 역코딩하였다. 월평균임금은 로그변환을 통해 이상치의 영향을 줄였다.

재활서비스 이용 요인은 직업재활서비스, 의료재활서비스, 사회재활서비스를 이용한 경험이 없으면 0, 있으면 1로 코딩하여 분석에 사용하였다.

[표 5] 변수별 척도

종류	구분	변수	척도	
독립 변수	건강 요인	장해유무	없음=0, 있음=1	
		주관적 건강상태	매우 좋지 않다=1, 매우 좋다=4	
		일상생활 수행의 어려움	전혀 그렇지 않다=1 매우 그렇다=5	
	심리 사회적 요인	자아존중감	대체로 그렇지 않다=1 항상 그렇다=4	
		자기효능감	전혀 그렇지 않다=1 매우 그렇다=5	
	일상생활만족도	매우 불만족=1, 매우 만족=5		
	직무 및 조직 관련 요인	종사상 지위	임시직, 일용직=0, 상용직=1	
		업무적합도	매우 그렇다=1 전혀 그렇지 않다=5	
		월평균 임금	연속변수(로그변환)	
	재활서비스 이용 요인	(직업, 의료, 사회) 재활서비스 이용 여부	(2012.12.기준) 이용한 이력이 없음=0 이용한 이력이 있음=1	
		통제변수	성별	남성=0, 여성=1
			연령	20대 이하=1, 30대=2, 40대=3, 50대=4, 60대 이상=5
	최종학력		무학=1, 초졸=2, 중졸=3, 고졸=4, 대졸 이상=5	
	배우자유무		없음=0, 있음=1	

### (3) 통제변수

본 연구에서 확인하고자 하는 직무만족도의 영향요인이 갖는 효과를 보다 정확하게 검증하기 위해 변수들을 통제하였다. 통제 변수는 성별, 연령, 최종학력, 배우자유무로 설정하였다, 성별은 남자=0, 여자=1, 연령은 20대 이하=1, 30대=2, 40대=3, 50대=4, 60대 이상=5, 최종학력은 무학=1, 초졸=2, 중졸=3, 고졸=4, 대졸이상=5로 분석하였다. 배우자 유무는 기혼과 별거인 경우 배우자가 있는 것으로 정의하였고, 그 외에 미혼, 이혼, 사별은 없음으로 정의하여 없음=0, 있음=1로 코딩하여 분석하였다.



## 2. 통계 분석

본 연구에서는 산재근로자의 직무만족도 변화에 따른 집단을 유형화하기 위해 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model, GTM)을 적용하였다.

Nagin 등(Jones, Nagin & Roeder, 2001; Nagin, 1999)에 의해 개발된 집단중심추세모형은 매년 반복적으로 측정된 종단자료를 시간의 변화에 따라 유형화하는데 유용한 통계적 방법으로, 전체 모집단은 시간의 변화에 따라 다른 형태의 변화과정을 경험하는 몇 개의 집단으로 구성되어 있다는 가정에서 출발한다(Nagin, 2005; 홍백의 외, 2010에서 재인용). 다시 말해, 집단중심추세모형은 개념적으로 개인  $i$ 가 시간  $t$ 에서 집단  $j$ 에 속할 확률을 구하는 모델로 추정된 모수는 경로의 모양을 추정하게 되고, 이 경로는 각  $j$ 집단에서 개인  $i$ 의 시간 경과에 따른 결과  $y$ 의 확률을 나타낸다(여혜수, 2014). 집단중심추세모형의 방정식은 다음과 같이 정의된다[식 1].

$$\ln(\lambda[t]^j) = \beta_0^j + \beta_1^j X_i[t] + \beta_2^j X_i^2[t] + \dots + \beta_k^j X_i^k[t] \quad [\text{식 1}]$$

식에서  $\lambda[t]^j$ 는 집단  $j$ 에 속해있는 개인  $i$ 의 시점  $t$ 에서 얻어진 종속변수 값이며, 독립변수  $X_i[t]$ 는 시간코딩 값이다. 궤적의 모양을 결정하는  $j$ 는 각 집단별로 변화 형태가 다르다는 것을 나타내고, 식에 따라 각 집단의 변화 형태는 1차 또는 2차 이상의 함수를 선택할 수 있음을 의미한다(홍세희 외, 2011).

특히, 집단중심추세모형은 최대우도추정법(method of maximum likelihood estimation)을 사용하여 집단의 궤적과 각 집단에서 사례수 비율을 함께 추정한다.

$$P(Y_i) = \sum_j^J \pi_j P^j(Y_i) \quad [\text{식 2}]$$

시간조건하에서  $P^j(Y_i)$ 는  $j$ 그룹에 속한 구성원  $i$ 의  $T$ (기간)동안의 종단적 사건( $Y_i$ )의 확률이며,  $\pi_j$ 는 무작위로 추출된 모집단 구성원이  $j$ 집단에 속할 확률이다. 그러므로 [식 2]에서  $P(Y_i)$ 는 개인  $i$ 의 행동측정을 통한 종단적 사건  $Y_i$ 의 비조건적 확률이다. 즉, 개인  $i$ 가 특정 집단에 소속될 확률과 특정집단  $j$ 에 속한 구성원들의 확률의 곱의 총합으로 표현될 수 있다(여혜수, 2014).

또한, 이 모형은 모수가 다변수의 정규분포(multivariate normal distribution)에서 추출된 모집단에 속한 개인 수준의 궤적의 혼합(mixture)이라고 가정한다. 따라서 [식 3]에서  $p^{it}$ 는  $j$ 그룹에 속한 구성원인  $y_{it}$ 의 확률밀도함수이며  $P^j(Y_i)$ 는 집단  $j$ 에 속하는 개인의  $t$ 시점에서 확률밀도함수의  $T$ 기간 동안의 합이다(여혜수, 2014).

$$P^j(Y_i) = \prod_t^T p^{it}(y_{it}) \quad [\text{식 3}]$$

위와 같은 우도함수를 통해 시간에 따른 행동유형을 군집으로 분류하고, 각 집단의 궤적의 형태를 추적하여 최적의 적합도를 갖는 집단 수를 검증한다(여혜수, 2014).

이때, 종속변수가 기간 내 발생한 횟수를 나타낼 경우는 포아송분포(Poisson distribution), 심리척도일 경우에는 절단정규분포(Censored normal distribution), 이분형 자료일 경우에는 이분형로짓분포(Binary logit distribution)를 이용하여 추정하게 된다. 본 연구의 종속변수는 직무만족도로 절단정규분포로 추정하였다.

한편, 최적의 집단 수는 BIC(Bayesian Information Criteria)지수에 기초하여 판단한다. BIC는

$$BIC = \log(L) - 0.5k \log(N)$$

으로 정의되는데,  $\log(L)$ 는 로그 우도값,  $k$ 는 모수의 수,  $N$ 은 표본의 크기를 의미한다. 일반적으로 BIC의 절대값이 작은 모형이 적합한 모형을 의미한다. 그러나 잠재계층 수가 증가함에 따라 BIC가 지속적으로 증가하여 모형 선택의 기준으로 정확하지 않을 수 있는데, 이런 경우 BIC의 증가가 둔화되는 지점을 기준으로 삼아 잠재계층의 수를 결정하는 방법을 택할 수도 있다(Petras&Mayns, 2010; 노연경 외, 2011 재인용). 그리고 Jone et. al.(2001)은 최적의 집단 수를 선택하기 위해 Jeffreys's scale을 제시하였는데, 이는 집단 수를 증가시킴에 따라 변화하는 BIC값의 크기를 통해 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 다음 [표 6]와 같다.

[표 6] 모형 적합도 기준

$\ln \Delta BIC$	$H_0$ (원모형)를 기각하는 정도
0-2	받아들일 수 없음
2-6	긍정적임
6-10	강한 긍정
>10	매우 강한 긍정

그러나 BIC 지수만이 최적 집단 수를 판단하는 유일한 적합도 지수는 아니다(Bollen, Curran, 2006; 이상문, 2011에서 재인용). BIC 지수만으로는 표본이 커질수록 더 복잡한 모형이 선택될 가능성이 높다는 문제점이 있기 때문이다(Jedidi et al., 1997; 홍세희 외, 2011에서 재인용). 그래서 하나의 집단에 속하는 사례수의 비율이 적절한지 확인해야 하며, 도출된 집단의 변화 그래프가 유사하게 겹쳐 있다면 구분에 의미가 없으

므로 집단의 수가 보다 적은 모형을 선택하는 것이 바람직하다(노언경, 2011). 이와 같이 연구자들이 집단의 수를 결정할 때 적합도 지수만을 통해 판단하는 것은 아니며 이론적 적합성, 검약성, 설명력 등을 고려해야 한다고 제시하고 있다(Bauer & Curran, 2003; Muthén, 2003; 이상문, 2011에서 재인용). 따라서 본 연구에서는 BIC지수와 함께 해석 가능성, 집단을 구성하는 비율 등을 고려하여 최적 집단의 수를 결정하였다.

그리고 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도 변화에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다항 로지스틱 분석(Multinomial Logistic Model)을 실시하였다. 다항 로지스틱 분석은 종속변수가 세 개 수준이거나 그 이상의 범주형 변수일 때 사용하는 분석 방법으로, 집단중심추세모형을 통해 도출된 유형 중 하나를 준거집단(reference group)으로 하여 나머지 유형과 비교를 하면서 검증하였다. 이를 통해 한 유형을 예측하는 변수를 확인하고 예측변수에 대해 그 유형에 속할 확률을 나타낸다. 본 연구에서 종속변수는 집단중심추세모형을 통해 도출된 직무만족도 변화 유형이며, 독립변수는 건강요인, 심리사회적 요인, 직장 및 조직 관련 요인, 재활서비스 이용 요인이다.

본 연구의 분석을 위하여 STATA/IC 16 프로그램을 사용하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 확인하기 위해 빈도 및 기술 분석을 실시하였다. 둘째, 집단중심추세모형을 통해 산재근로자의 직무만족도 변화 양상에 따른 유형을 분류하고, 일원 배치 분산분석과 카이제곱검정을 통해 유형별 특성을 확인하였다. 마지막으로 각 유형별 영향요인을 분석하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

## 제 4 장 연구 결과

### 제 1 절 연구 대상자의 특성

연구 대상자의 일반적인 특성은 [표 7]와 같다. 분석 결과, 연구 참여자는 여성(11.94%)에 비해 남성(88.06%)의 비율이 더 높았으며, 연령집단은 50대(35.47%)가 가장 많았고 그 뒤를 이어 40대(31.14%), 30대(17.65%), 60대 이상(11.25%), 20대 이하(4.50%) 순이었다. 최종학력은 51.04%가 고졸이었으며, 대졸은 18.86%, 중졸은 15.92%, 초졸은 11.76%, 무학이 2.42%이었다. 대상자 중 79.58%가 기혼이었으며 20.42%가 미혼 상태로 나타났다.

장해등급에 있어서는 장해등급이 있는 대상자는 전체의 81.31%, 장해등급이 없는 대상자는 18.69%이었다. 대상자 중 62.80%가 주관적 건강상태에 대해 좋은 편이라고 응답했으며, 좋지 않은 편이라고 응답한 대상자는 29.58%, 매우 좋다고 응답한 대상자와 매우 좋지 않다고 응답한 대상자는 각각 5.19%, 22.42%이었다. 일상생활 수행의 어려움은 5점 만점에 평균 1.86점이었다.

자아존중감은 4점 만점에 평균 3.07점이었으며, 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.50점이었다. 일상생활만족도는 5점 만점에 평균 3.41점으로 나타났다.

직무 및 조직관련 요인에서 종사상 지위는 상용직이 67.47%로 높았으며, 임시직과 일용직이 32.53%이었다. 업무적합도는 5점 만점에 평균 3.35점이었고, 월평균 임금은 약 243만원이었다.

마지막으로 재활서비스 이용 여부와 관련해서 직업재활서비스는 13.67%, 의료재활서비스는 34.08%, 사회재활서비스는 21.11%가 이용한 경험이 있다고 응답하였다.

[표 7] 연구 대상자의 일반적 특성(N=578)

		N	%	Mean	SD
성별	남성	509	88.06		
	여성	69	11.94		
연령	20대 이하	26	4.50		
	30대	102	17.65		
	40대	180	31.14		
	50대	205	35.47		
	60대 이상	65	11.25		
최종학력	무학	14	2.42		
	초졸	68	11.76		
	중졸	92	15.92		
	고졸	295	51.04		
	대졸 이상	109	18.86		
배우자 유무	없음	118	20.42		
	있음	460	79.58		
장해 유무	없음	108	18.69		
	있음	470	81.31		
건강 요인	주관적 건강상태	매우 좋지 않다	14	2.42	
		좋지 않은 편이다	171	29.58	
		좋은 편이다	363	62.80	
		매우 좋다	30	5.19	
일상생활 수행의 어려움		578		1.86	0.68

			N	%	Mean	SD
심리 사회적 요인	자아존중감		578		3.07	0.39
	자기효능감		578		3.50	0.47
	일상생활 만족도		578		3.41	0.47
직무 및 조직 관련 요인	종사상 지위	임시직, 일용직	188	32.53		
		상용직	390	67.47		
	업무적합도		578		3.35	0.78
	월평균임금		578		243.51 (5.39)	111.53 (0.50)
재활 서비스 이용 요인	직업재활 서비스 이용 여부	없음	499	86.33		
		있음	79	13.67		
	의료재활 서비스 이용 여부	없음	381	65.92		
		있음	197	34.08		
	사회재활 서비스 이용 여부	없음	456	78.89		
		있음	122	21.11		

## 제 2 절 직무만족도 변화

### 1. 직무만족도 변화의 유형화

산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도 변화를 분석하기 위해서 집단중심추세모형(Group-Based Trajectory Model)을 이용하였다. 1집단 모형부터 6집단 모형까지 집단의 수를 늘려가며 BIC를 비교하였는데, 이때 각 집단 수에 대한 변화함수는 2차 함수 모형부터 절편 모형을 지정하여 각 집단 수에 해당하는 가장 적합한 모형에서의 BIC를 산출하였다. [표 8]은 집단의 수와 함수식을 변경하였을 때 BIC와 집단 분포를 요약한 것이다.

[표 8] 모형별 BIC값 변화와 유형별 비율

집단 수	함수식	BIC1 (N=2890)	BIC2 (N=578)	$\ln \Delta BIC$	분포(%)					
1	0	-2213.06	-2211.45		100					
2	1 1	-1783.56	-1778.73	6.063	56.1	43.9				
3	1 1 0	-1707.67	-1701.23	4.329	19.8	47.7	32.5			
4	0 2 0 0	-1684.78	-1676.73	3.131	7.8	45.1	32.5	14.6		
5	0 1 0 1 0	-1661.64	-1651.98	3.142	6.2	25.5	38.1	7.9	22.3	
6	0 1 0 1 0 0	-1655.49	-1644.23	1.816	6.1	21.8	36.5	7.2	23.5	4.8

함수식; 0 = zero-order; 1 = linear; 2 = quadratic.

BIC1 = Bayesian information criterion (for the total number of participants)

BIC2 = Bayesian information criterion (for the total number of observations)



분석 결과, 집단의 수를 증가시킬수록 BIC의 절대값은 점점 감소하는 것을 확인할 수 있었다. 또한, [표 6]의 기준에 따라 2집단 모형은  $H_0$ (원 모형)을 기각하는 정도가 강한 긍정으로, 3집단~5집단 모형은 긍정, 6집단 모형은 받아들일 수 없는 것으로 나타났다. 집단중심추세모형을 적용한 선행 연구들을 살펴보면, 연구에 따라서  $H_0$ 을 기각하는 정도에 대한 값의 범위 내에서 연구자의 판단에 따라 최적 집단 수를 설정하였다(홍백의 외, 2010; 민현주 외, 2018; 여혜수, 2014).

한편, 도출된 집단의 비율과 관련해서는 선행연구마다 비교 가능한 최소 비율 기준을 다르게 제시하고 있는데, Jung & Wickram(2008)는 사례수가 최소 5% 이상을 기준으로 보았고, Hill et al.(2000)과 Nooner(2010)는 1% 이상이면 비교가 가능하다고 보았다.

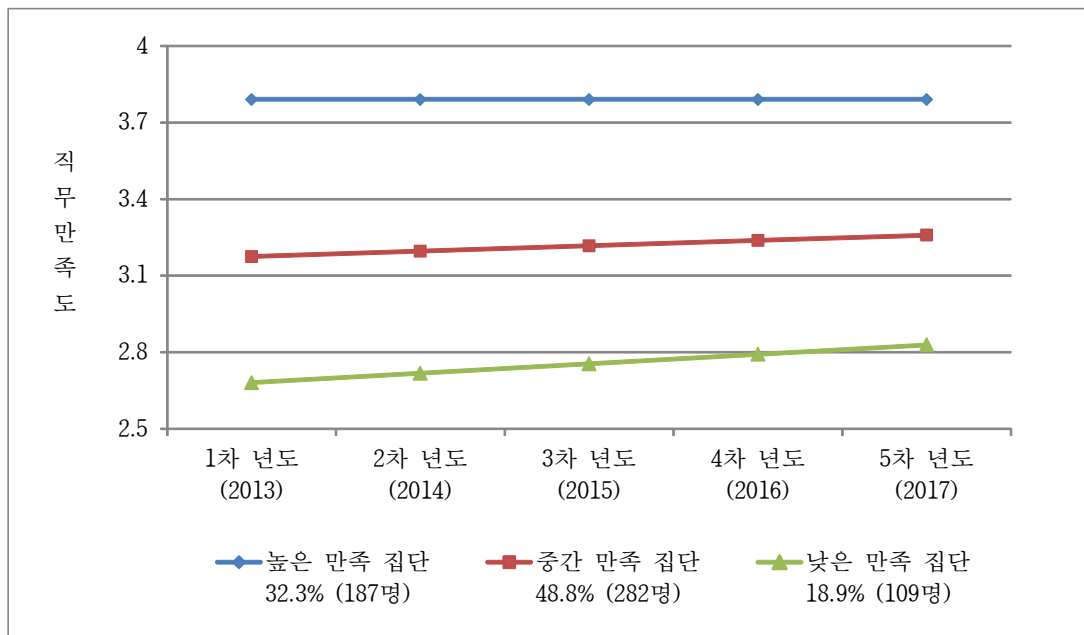
이러한 기준에 따라  $H_0$ 을 기각할 수 없고 사례수가 5% 미만인 유형이 존재하는 6집단 모형과 집단의 변화 그래프가 3집단과 유사하게 겹쳐 있는 4집단과 5집단 모형을 제외하였고, 2집단과 3집단의 모형 중에서 집단의 수를 선택할 수 있었다. 본 연구에서는 분석 결과에서 집단의 수가 증가할수록 BIC의 절대값이 지속적으로 감소하는 양상을 보였기 때문에 집단의 수가 작은 것보다는 큰 모형에서 선택하고자 했으며, 집단을 세부적으로 나누어 살펴볼 수 있는 집단의 수를 채택하고자 하였다. 따라서 3집단 모형을 최종 모형으로 결정하였다.

최종 모형으로 선정된 3개 집단의 특성을 파악하기 위해 각 유형의 변화함수와 유의도를 검토하였고, 사후 추정 분류비율과 각 집단별 추정함수를 나타낸 그래프를 [표 9]와 [그림 2]에 제시하였다.

[표 9] 유형별 변화함수

class	집단명	분류 비율		추정치	S.E.	t	p
1	높은 만족 집단 (187명)	32.3%	Intercept	3.791	.021	179.172	.000
			Linear	.021	.008	2.585	.009
2	중간 만족 집단 (282명)	48.8%	Intercept	2.681	.064	41.806	.000
			Linear	.037	.013	2.931	.003

[그림 2] 유형별 추정된 변화양상



검토 결과, class 1은 절편(intercept) 함수 모형에서 변화함수가 유의하였고, class 2와 class 3은 1차(linear) 함수 모형에서 유의하게 나온 것을 확인할 수 있었다. 각 class별 특징을 살펴보면, 전체의 32.3%(187명)

를 차지하는 class 1은 초기치 평균 추정치가 3.791에서 5차 년도에 걸쳐서 변화가 없는 집단으로 <높은 만족 집단>이라고 명명하였다. class 2는 전체의 48.8%(282명)를 차지하였으며 초기 평균 추정치가 3.175에서 서서히 증가하는 집단으로 <중간 만족 집단>으로 명명하였다. 마지막으로 class 3은 초기 평균 추정치가 2.681에서 5차 년도에 걸쳐 서서히 증가하는 집단으로 <낮은 만족 집단>으로 명명하였으며 전체의 18.9%(109명)를 차지하였다.

## 2. 직무만족도 변화 유형별 특성

산재근로자의 직무만족도 변화 유형을 더 구체적으로 살펴보기 위해 유형별 특성을 분석하였다[표 10]. 3개의 유형에 대해서 변수들의 평균 차이를 분석하기 위해 일원배치 분산분석을 시행하였으며 Levene의 등분산 검정 시행 후, 사후 검정으로 Scheffe post-hoc test를 시행하였다. 명목형 변수 간 차이를 파악하기 위해서 카이제곱검정을 시행하였다.

먼저, 성별, 연령, 최종학력, 배우자 유무에 대해서 살펴보면 성별을 제외한 나머지 변수 모두에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 연령의 경우 ‘낮은 만족 집단’과 ‘중간 만족 집단’에서는 50대의 비율이 가장 높았던 반면, ‘높은 만족 집단’에서는 40대의 비율이 가장 높았다( $\chi^2=19.07$ ,  $p<.05$ ). 최종학력의 경우, 3개의 집단 모두 고졸의 비율이 가장 높았으나 ‘높은 만족 집단’에서는 대졸이상의 비율이 고졸 다음으로 높았고, ‘중간 만족 집단’은 초졸이, ‘낮은 만족 집단’에서는 중졸의 비율이 고졸 다음으로 높은 것으로 나타났다( $\chi^2=40.92$ ,  $p<.001$ ). 또한 ‘높은 만족 집단’에서 배우자가 있는 비율이 가장 높았다( $\chi^2=6.22$   $p<.05$ ).

건강 요인에서는 주관적 건강상태( $F=20.67$   $p<.001$ ), 일상생활수행의 어려움( $F=12.31$ ,  $p<.01$ )에서 유의한 차이가 나타났다. ‘높은 만족 집단’의 주관적 건강상태의 평균이 가장 높았으며, ‘중간 만족 집단’, ‘낮은 만족 집단’의 순서대로 높았다. 일상생활수행의 어려움은 ‘높은 만족 집단’과 ‘중간 만족 집단’보다 ‘낮은 만족 집단’에서 높은 것으로 확인되었다.

다음으로 심리사회적 요인에서는 자아존중감( $F=19.97$ ,  $p<.001$ )과 자기 효능감( $F=26.75$ ,  $p<.001$ ), 일상생활만족도( $F=67.13$ ,  $p<.001$ ) 모두 유의한 차이를 보였는데, 모든 변수에서 ‘높은 만족 집단’, ‘중간 만족 집단’, ‘낮은 만족 집단’의 순서대로 높은 것으로 나타났다.

직무 및 조직관련 요인에서도 종사상 지위( $\chi^2=76.84$ ,  $p<.001$ ), 업무적합도( $F=12.74$ ,  $p<.001$ ), 월평균임금( $F=29.33$ ,  $p<.001$ ) 모두 유의한 차이를 보였다. 종사상 지위의 경우 다른 집단에 비해 ‘낮은 만족 집단’에 임시직과 일용직이 높은 비율을 차지하였으며 ‘높은 만족 집단’에는 상용직이 높은 비율을 차지함을 알 수 있었다. 업무적합도와 월평균임금은 ‘높은 만족 집단’이 ‘중간 만족 집단’과 ‘낮은 만족 집단’보다 높았다.

마지막으로 재할서비스이용 요인에 대해서는 유형별 유의한 차이가 나타나지 않았다.

정리하면, ‘높은 만족 집단’은 40대와 대졸이상 비율, 배우자의 유무 비율이 타 집단에 비해 가장 높았고, 주관적 건강상태는 높은 수준을 보였으며 일상생활수행의 어려움은 낮은 것으로 나타났다. 또한 자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도가 다른 집단에 비해 가장 높았으며, 상용직의 비율이 가장 높았고 업무적합도와 월평균임금이 높았다.

‘중간 만족 집단’은 다른 집단에 비해 50대와 초졸의 비율이 높고, 배우자가 없는 비율이 가장 높았다. 그리고 일상생활수행의 어려움은 다른 집단에 비해 상대적으로 낮은 수준임을 확인할 수 있었다. 주관적 건강상태와 심리사회적 요인인 자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도에서 중간 수준을 보였고, 업무적합도와 월평균임금이 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있었다.

마지막으로 ‘낮은 만족 집단’은 50대와 중졸의 비율이 높았고, 주관적 건강상태가 가장 낮은 수준을 보였으며 일상생활수행의 어려움이 높은 수준이었다. 상용직보다는 임시직과 일용직이 많음을 알 수 있었으며 다른 집단에 비해 심리사회적요인에서 가장 낮은 수준을 보였다. 업무적합도와 월평균임금 또한 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

[표 10] 직무만족도 변화 유형별 특성

구분	낮은 만족 집단    중간 만족 집단    높은 만족 집단			F or $\chi^2$	
	평균(SD) or 빈도(%)				
성별	남성	100(91.74)	248(87.97)	161(86.10)	2.10
	여성	9(8.26)	34(12.06)	26(13.90)	
연령	20대이하	5(4.59)	13(4.61)	8(4.28)	19.07*
	30대	13(11.93)	49(17.38)	40(21.39)	
	40대	35(32.11)	74(26.24)	71(37.97)	
	50대	37(33.94)	113(40.07)	55(29.41)	
	60대이상	19(17.43)	33(11.70)	13(6.95)	
최종학력	무학	4(3.67)	6(2.13)	4(2.14)	40.92***
	초졸	20(18.35)	60(14.18)	8(4.28)	
	중졸	21(19.27)	49(17.38)	22(11.76)	
	고졸	53(48.62)	147(52.13)	95(50.80)	
	대졸이상	11(10.09)	40(14.18)	58(31.02)	
배우자유무	없음	24(22.02)	67(23.76)	27(14.44)	6.22*
	있음	85(77.98)	215(76.24)	160(85.56)	
장해유무	없음	20(18.35)	47(16.67)	41(21.93)	2.06
	있음	89(81.65)	235(83.33)	146(78.07)	
주관적 건강상태		2.42(0.64)	2.71(0.58)	2.87(0.53)	20.67*** \$높은>중간>낮은
일상생활 수행의 어려움		2.12(0.76)	1.84(0.65)	1.73(0.64)	12.31*** \$낮은>높은,중간
자아존중감		2.89(0.36)	3.06(0.37)	3.18(3.40)	19.97*** \$높은>중간>낮은
자기 효능감		3.27(0.46)	3.48(0.43)	3.66(0.47)	26.75*** \$높은>중간>낮은

구분	낮은 만족 집단    중간 만족 집단    높은 만족 집단			F or $\chi^2$	
	평균(SD) or 빈도(%)				
일상생활만족도	3.08(0.43)	3.37(0.42)	3.66(0.42)	67.13*** §높은>중간>낮은	
종사상 지위	임시직, 일용직	66(60.55)	100(35.46)	22(11.76)	76.84***
	상용직	43(39.45)	182(64.54)	165(88.24)	
업무적합도	3.18(0.70)	3.27(0.73)	3.51(0.84)	12.74*** §높은>중간, 낮은	
월평균임금	5.22(0.47)	5.31(0.49)	5.60(0.44)	29.33*** §높은>중간, 낮은	
직업 재활서비스 이용 여부	없음	98(89.91)	242(85.82)	159(85.03)	1.52
	있음	11(10.09)	40(14.18)	28(14.97)	
의료 재활서비스 이용 여부	없음	69(63.30)	183(64.89)	129(68.98)	1.25
	있음	40(36.70)	99(35.11)	58(31.02)	
사회 재활서비스 이용 여부	없음	85(77.98)	226(80.14)	145(77.54)	0.52
	있음	24(19.67)	56(19.86)	42(22.46)	

§ Scheffe post hoc test, \*p<0.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 제 3 절 직무만족도 변화의 영향요인

산재근로자의 직무만족도의 변화 유형에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 하였다[표 11].

먼저 ‘낮은 만족 집단’을 준거집단으로 하였다. ‘낮은 만족 집단’과 ‘중간 만족 집단’을 비교하였을 때, 주관적 건강상태와 일상생활만족도, 종사상지위, 직업재활서비스 이용 여부가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주관적 건강상태가 높을수록 ‘낮은 만족 집단’보다 ‘중간 만족 집단’에 속할 확률이 1.77배( $p < 0.01$ ), 일상생활만족도가 높을수록 ‘낮은 만족 집단’에 비해 ‘중간 만족 집단’에 속할 확률이 4.23배( $p < .001$ ) 높은 것으로 나타났다. 종사상 지위에서는 상용직이 임시직과 일용직에 비해 2.56배( $p < .01$ )로 ‘낮은 만족 집단’보다 ‘중간 만족 집단’에 속할 가능성이 더 높은 것으로 확인되었고, 직업재활서비스를 이용한 경우 ‘중간 만족 집단’에 속할 확률이 2.38배( $p < .1$ ) 높은 것으로 나타났다.

‘낮은 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’을 비교하였을 때는, 주관적 건강상태와 일상생활만족도가 높을수록 ‘낮은 만족 집단’보다 ‘높은 만족 집단’에 속할 확률이 각각 2.51배( $p < .01$ ), 15.40배( $p < .001$ ) 높은 것으로 나타났다. 또한 업무적합도가 높을수록 1.72배( $p < .05$ ), 월평균임금이 높을수록 6.98배( $p < .001$ ) 높았다. 상용직은 임시직과 일용직에 비해 ‘낮은 만족 집단’보다 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다(10.37qo,  $p < .001$ ). 그리고 직업재활서비스를 이용한 경우 ‘높은 만족 집단’에 속할 확률이 2.62배( $p < .1$ ) 높은 것으로 확인되었다.

다음으로 ‘중간 만족 집단’을 준거 집단으로 하여 ‘높은 만족 집단’과 비교하였을 때, 일상생활만족도가 높을수록 ‘높은 만족 집단’에 속할 확률이 3.64배( $p < .001$ ) 높았으며, 업무적합도가 높을수록 4.05배( $p < .01$ ), 월평균임금이 높을수록 5.45배( $p < .01$ ) 높은 것으로 나타났다. 상용직은 임시



직과 일용직에 비해 ‘중간 만족 집단’보다 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 높은 것으로 확인되었다(4.05배,  $p < .001$ ).

종합해보면 주관적 건강상태가 좋을수록, 직업재활서비스를 이용한 경우 ‘낮은 만족 집단’보다는 ‘중간 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 일상생활만족도와 종사상 지위의 경우 모든 집단 간의 비교에서 유의한 것으로 나타났는데, 일상생활만족도가 높을수록, 또 임시직과 일용직보다는 상용직일수록 ‘낮은 만족 집단’보다 ‘중간 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 높았고, 그 중에서도 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 그리고 업무적합도와 월평균임금이 높을수록 ‘낮은 만족 집단’과 ‘중간 만족 집단’보다는 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

[표 11] 직무만족도 변화 유형의 영향요인

준거집단		낮은 만족 집단						중간 만족 집단		
		중간 만족 집단			높은 만족 집단			높은 만족 집단		
		RRR	SE	p	RRR	SE	p	RRR	SE	p
건강 요인	장해유무 (ref=없음)	1.02	.370	.952	.86	.373	.723	.84	.263	.574
	주관적 건강상태	1.77**	.381	.008	2.51**	.690	.001	1.42	.301	.099
	일상생활 수행의 어려움	.82	.164	.316	.98	.245	.946	1.20	.228	.333
심리사회적 요인	자아존중감	1.37	.589	.465	1.37	.717	.552	1.00	.375	.995
	자기효능감	1.46	.520	.292	1.87	.830	.158	1.28	.416	.440
	일상생활만족도	4.23***	1.383	.000	15.40***	6.303	.000	3.64***	1.065	.000
직무 및 조직 요인	종사상 지위 (ref=임시직, 일용직)	2.56**	.702	.001	10.37***	3.918	.000	4.05***	1.229	.000
	업무적합도	1.14	.212	.493	1.72*	.380	.014	1.52**	.228	.006
	월평균 임금	1.28	.932	.418	6.98***	3.023	.000	5.45***	1.909	.000
재활서비스 이용 요인	직업재활서비스 이용 여부 (ref=없음)	2.38†	1.068	.054	2.62†	1.381	.067	1.10	3.80	.777
	의료재활서비스 이용 여부 (ref=없음)	1.05	.306	.866	.96	.342	.907	.91	.236	.724
	사회재활서비스 이용 여부 (ref=없음)	.69	.240	.290	.71	.293	.399	1.02	.307	.957

† p<0.1, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

N=578, Chi2=293.01, p=.000, Pseudo R2=.246

## 제 5 장 고찰 및 논의

### 제 1 절 연구 결과에 대한 고찰

본 연구는 산재보험패널조사 1차 코호트 1차(2013년)~5차(2017년) 자료를 활용하여 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도의 종단적 변화양상을 확인하여 이를 유형화하고 영향요인을 분석하였다. 연구의 주된 결과와 논의는 다음과 같다.

첫째, 5개년도(2013~2017)에 걸친 산재근로자의 직무만족도의 변화 양상에 대한 집단중심추세모형 분석 결과, 3개의 집단이 도출됨을 확인하였다. 이는 산재근로자의 직무만족도의 변화 양상에는 이질적인 유형이 존재하며 각 유형별로 직무만족도를 증가시키는 맞춤형 접근이 필요함을 의미한다. 3개의 집단 중 ‘높은 만족 집단’은 높은 평균치를 유지하며 전체의 32.3%(187명)를 차지하였고, ‘중간 만족 집단’은 전체의 48.8%(282명)로 절반에 가까운 비율을 차지했다. 마지막으로 ‘낮은 만족 집단’은 가장 낮은 평균치를 유지하며 전체의 18.9%(109명)를 차지하는 것으로 확인되었다.

각 집단의 변화 추정 양상을 살펴보면, ‘높은 만족 집단’은 시간에 따라 직무만족도가 유지되는 양상을 보였다. ‘중간 만족 집단’과 ‘낮은 만족 집단’의 경우에는 변화가 크지 않았지만 시간에 따라 서서히 증가하는 일차함수의 양상을 보였다. 25세부터 49세까지 생애과정에 걸쳐 직무만족도의 궤적을 분석한 연구에서도 고수준유지집단, 감소집단, 증가집단, 저수준증가집단으로 분류되었고(jonathan, D. et al., 2017), 청년 취업자를 대상으로 6년간의 직무만족도의 변화형태를 분석한 노언경 외(2011)의 연구에서도 고수준집단(12.3%), 증가집단(7.3%), 감소집단(20.1%), 중

간수준집단(60.4%)으로 구분되었다. 기혼 여성근로자를 대상으로 6년간의 자료를 분석한 장유나 외(2019)의 연구에서는 고수준 집단(17.7%), 저수준 상승 집단(21.2%), 보편 집단(61.1%)으로 분류되었다. 그리고 정규직 초기경력자를 대상으로 4년간의 직무만족 변화 패턴을 분석한 한효정 외(2016) 연구에서는 고수준유지(49.0%), 증가(15.9%), 중간수준감소(15.5%), 중간수준유지(12.2%), 고수준감소(7.4%)로 구분되어 높은 만족에서 감소한 집단도 있었으나 그 비율이 상대적으로 낮음을 알 수 있었다. 이와 같이 시간에 따른 직무만족의 변화 양상을 분석한 연구에서 전반적으로 높은 수준의 만족집단은 일정하게 유지됨이 보고되고 있는데, 장애나 산재를 경험한 대상자가 아닌 일반 임금근로자를 대상으로 한 직무만족도 변화에 대한 관점을 산재근로자에게도 적용할 수 있음을 알 수 있다.

둘째, 산재근로자의 직무만족도 변화 유형에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 준거집단에 따라 영향요인이 다름을 확인할 수 있었다. ‘낮은 만족 집단’을 준거집단으로 ‘중간 만족 집단’과 비교하였을 때는, 주관적 건강상태와 일상생활만족도, 종사상 지위, 직업재활서비스 이용 여부가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 ‘낮은 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’을 비교하였을 때는 주관적 건강상태, 일상생활만족도, 직무 및 조직 관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균 임금), 직업재활서비스 이용 여부가 영향요인으로 나타났다. 마지막으로 ‘중간 만족 집단’을 준거집단으로 하였을 때는 일상생활만족도, 직무 및 조직관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균임금)이 기여요인으로 나타났다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 심리사회적 요인의 일상생활만족도가 모든 집단 비교에서 유의한 영향요인으로 확인되었다. 일상생활만족도가 높을수록, ‘낮은 만족 집단’보다는 ‘중간 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’에 속할 확률이 높았고, ‘중간 만족 집단’보다 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성이 큰 것으로 나타났다.

일상생활만족도와 직무만족도의 관계에 있어서, 어느 것이 선행요인인지에 대한 연구 결과는 다양하고 역인과관계(reverse causality)를 배제할 수 없으나, 그럼에도 일상생활만족과 직무만족간의 상호영향에 관한 연구에 의하면, 생활만족이 직무만족에 영향을 미친다고 보고되고 있다(Schmitt et al., 1980; 김종일, 2013 재인용). 그리고 Juege와 Watanabe(1993)의 연구에서는 직무만족과 생활만족은 쌍방향적으로 서로 영향을 미치고 있고, 직무만족이 생활만족에 미치는 영향이 반대의 경우보다 더 크다고 제시하였으나, 5년 주기의 장기적인 분석에서는 그 영향이 상대적으로 낮다고 보고하였다. Iverson과 Maguire(1999) 또한 직무만족이 일상생활만족도에 상대적으로 더 많은 영향을 미친다고 제시하였다(김종일, 2013). 뿐만 아니라, 장애인을 대상으로 한 연구(김진주 외, 2014; 김민경 외, 2018)와 산재근로자를 대상으로 한 국내 연구(이웅 외, 2016; 강운경 외, 2019)에서도 일상생활만족이 직무만족도에 정(+의 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하고 있고, 직무만족을 향상시키기 위한 정책 방향에 일상생활만족을 증가시키기 위한 노력이 중요함을 제언하고 있다.

특히 본 연구의 분석 결과, 일상생활만족이 다른 요인들에 비해 직무만족에 대한 영향력이 전반적으로 큰 것으로 나타났다. 이는 본인의 직업과 직무에 있어서의 만족과 삶의 질은 서로 분리될 수 없는 유기적인 관계로, 높은 삶의 질과 일상생활에의 만족은 다시 직무만족도의 향상으로 이어지기 때문(Houser & Chace, 1993; 김민경 외, 2018 재인용)인 것으로 보인다. 따라서, 산재근로자를 대상으로 직무만족을 향상시키기 위해서는 일상생활의 만족을 높일 수 있는 다차원적인 지원을 우선시하는 것이 더 효과적일 수 있을 것이다.

본 연구에서 가장 주목할 결과는 주관적 건강상태가 ‘낮은 만족 집단’을 기준으로 다른 집단과 비교하였을 때는 영향을 미치는 것으로 나타났으나, ‘중간 만족 집단’을 기준으로 하였을 때는 영향을 미치지 않았고, 월평균임금이 가장 영향력이 큰 요인으로 확인되었다는 것이다.

집단별 특성을 고려하면 두 가지 가능성을 제시할 수 있을 것이다. 먼

저, ‘낮은 만족 집단’은 다른 집단에 비해 주관적 건강상태가 낮고 일상생활수행의 어려움이 크며, 심리사회적 요인(자아존중감, 자기효능감, 일상생활만족도)이 유의하게 낮은 집단임을 알 수 있다. 이와 같은 특성을 통해 ‘낮은 만족 집단’은 재해 이후에 신체적, 정신적 어려움과 함께 삶의 질이 낮은 집단임을 추측할 수 있다. 이러한 집단의 경우 건강상태는 업무를 수행할 수 있는 능력과 더 좋은 조건의 직장을 선택할 수 있는 가능성과 관련이 있기 때문에 직업에 적응하고 만족감을 갖게 해주는 기본적인 조건으로 작용한다고 볼 수 있다. 산재근로자가 직업적 능력을 회복한다는 것은 개인의 자존감 회복과 노동을 통한 사회참여의 길을 열어준다는 점에서(최윤영, 2009) 이러한 직업적 능력을 회복하게 해주는 건강상태는 이 집단에서 직무만족을 향상시키는 주요한 요인으로 나타났을 것이다. 이와는 대조적으로 ‘중간 만족 집단’의 주관적 건강상태가 문항의 평균값보다 높다는 결과(2.71점)는 이 집단의 경우 어느 정도 신체적, 정신적으로 건강상태를 이전 수준으로 회복했다는 것을 의미하며 직무만족에 있어서 건강상태보다는 다른 요인들이 중요한 영향을 미쳤을 것으로 생각해볼 수 있다.

또한, 종사상 지위와 건강상태, 직무만족의 관계를 대입하여 이러한 결과를 설명해볼 수 있을 것이다. 사회경제적 지위가 건강에 유의한 영향을 미친다는 것은 많은 연구들에서 보고되고 있고, 건강의 사회경제적 불평등은 특정 질환이나 특정 행동요인에 국한된 문제가 아니라 건강의 전 영역에 걸쳐 광범위하게 존재하고 있다(김창엽, 2004). 노동시장 지위 역시 삶의 영역을 계층화하면서 건강에 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며, 노동시장 내 고용상태 이동 경로와 건강변화 간에도 연관성이 있고(박세홍 외, 2009), 고용지위가 낮거나 고용상태 변화가 하향할수록 건강상태에 부(-)의 영향을 미친다는 연구 결과가 보고되고 있다(정민수, 2008; 박진욱 외, 2008; 신순철 외, 2007; 최선희 외, 2007; 전영환 외, 2011 재인용). 특히, 전영환 외(2011)의 연구에서 사회경제적 지위와 직무만족도 간의 가장 강한 직접 효과가 나타났고, 사회경제적 지위가 건강상태에 유의한 영향을 미쳤으며, 건강상태가 사회경제적 지위와 직무

만족도와 의 관계에서 매개적인 효과를 나타낸다고 보고하였다. 이 연구 결과를 고려한다면, 본 연구에서 종사상 지위가 공통적으로 직무만족에 영향을 미치는 요인인 동시에 건강상태에도 영향을 미치기 때문에, 임시직과 일용직의 비율이 높은 ‘낮은 만족 집단’은 건강상태가 낮은 것으로 나타나며, 건강은 직무수행능력과 연결되기 때문에 직무만족도의 중요한 요인으로 작용했다고 생각해볼 수 있다. 이와는 대조적으로 임시직과 일용직의 비율이 낮은(35.46%) ‘중간 만족 집단’은 주관적 건강상태가 ‘낮은 만족 집단’보다 높게 나타났고(각각 2.71점, 2.42점,  $p < .001$ ), 종사상 지위가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으나, 두 변수와의 관계에서 건강상태가 매개역할을 하지 않았을 가능성을 생각해볼 수 있다. 오히려 ‘낮은 집단 만족’보다 유의하게 정규직 비율이 높음에도 월평균임금에서는 평균 차이가 유의하지 않았다는 것을 통해 임금에 대한 만족수준이 직무만족에 가장 큰 영향력을 나타낸 것으로 생각해볼 수 있다. 이와 같은 가능성을 검증하기 위해 향후 후속 연구에서 직무만족도 변화 유형별로 고용형태와 건강상태, 직무만족 간의 경로를 밝힌다면 직무만족 제고 및 적응을 위한 정책적 또는 실천적 방안을 개발하는데 기여할 수 있을 것이다.

결론적으로 건강상태가 좋을수록 직무만족이 높다는 선행연구(이채식 외, 2016; 이은혜 외, 2017; 전혜영, 2020)와 본 연구의 결과가 맥락이 같다는 사실에 기초하여 ‘낮은 만족 집단’의 직무만족을 향상시키기 위해서는 충분한 요양기간을 거쳐 신체적 기능을 회복하도록 돕는 것을 우선시해야 할 것이다.

다음으로, 직무 및 조직 관련 요인으로 분류한 모든 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균임금)이 ‘높은 만족 집단’에 속할 가능성을 높이는 요인들로 확인되었다. 이는 정규직일 때, 임금이 높을수록, 그리고 업무적합도가 높을수록 직무만족이 높아진다는 연구 결과와 일치한다(이동영 외, 2007; 김지빈, 2010; 김진주 외, 2014; 이채식 외, 2016; 김민경 외, 2018; 이웅 외, 2016; 이은혜 외, 2017; 강윤경 외, 2019; 전혜영, 2020) 이

를 통해, 궁극적으로 가장 높은 직무만족도를 이끌어내기 위해서는 고용의 안정성과 적절한 임금, 그리고 자신이 가지고 있는 지식과 기능을 활용할 수 있는 직장을 얻을 수 있도록 지원하는 정책과 제도가 필요함을 알 수 있다. 실제로 원직장복귀가 아닌 재취업을 하는 산재근로자는 상용직이 아닌 임시직이나 일용직으로 취업하는 경우가 많고 임금은 감소하는 경향을 보이고 있다. 이를 해결하기 위해 고용의 질적인 측면을 확인하여 산재근로자에게 적절한 직업을 제공하는 것이 필요한데, 이를 근로복지공단의 직업재활서비스에서 제공하는 취업알선사업과 연결해서 생각해볼 수 있을 것이다. 근로복지공단에서는 취업알선사업으로 상담 및 직업평가를 통해 워크넷 구직등록과 취업지원 유관기관과 연계하여 취업정보와 구직능력향상프로그램을 제공하고 있다. 취업알선에서 중요한 것은 산재근로자와 그 환경에 대한 정보와 직업분석을 통해 요구를 파악하고, 사업주의 이해와 협력을 이끌어 내어 적절한 직업을 알선하는 것이다. 이를 위해서는 전문적인 상담지원이 가능한 인력이 필요하다. 현재 근로복지공단에서는 잡코디네이터를 양성하여 전문서비스를 제공하고, 사례관리를 통해 서비스 제공 과정 중 발생하는 복잡하고 다양한 문제에 대하여 집중적으로 해결방안을 모색하기 위한 노력을 하고 있다. 공단은 이러한 인력을 꾸준히 양성하고 역량을 강화할 수 있도록 보수교육을 제공해야 하며, 이러한 서비스가 실적위주의 사업이 되지 않도록 질적인 측면을 관리해야한다.

직업재활서비스와 관련한 추가적인 논의로, 직업재활서비스의 이용 경험이 유의수준 10%에서 ‘낮은 만족 집단’보다는 ‘중간 만족 집단’과 ‘높은 만족 집단’에 속하게 하는 영향요인으로 나타났다.

현재 근로복지공단에서 제공하고 있는 직업재활서비스는 크게 원직장복귀지원(대체인력지원금, 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비, 직장복귀지원프로그램), 직업훈련, 재취업지원, 직장동료화합프로그램으로 구분된다. 패널조사에서 각각 프로그램에 대한 이용 여부를 묻지 않아 어떤 프로그램의 이용 경험이 직무만족 향상에 영향을 미치는지 알



수 없다는 한계가 있으나, 이는 직업재활서비스가 산재근로자의 직무만족도에 영향을 미치지 않는다는 선행연구들과는 다른 결과로, 직무만족과 관련하여 직업재활서비스의 효과를 확인할 수 있는 고무적인 결과라 할 수 있다. 그렇지만 다른 요인들에 비해 직업재활서비스가 미치는 영향력이 작다는 사실은 앞으로 산재근로자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 현재 시행되고 있는 직업재활서비스를 점검하고 더욱 실효성 있는 서비스가 제공될 수 있도록 개선해야하는 과제가 있음을 시사한다.

이를 직업훈련, 직업평가, 사후관리로 나누어 살펴보면, 먼저 직업훈련과 관련하여서 훈련 직종과 실제 취업한 직종 간의 미스매칭 문제를 고려해야 한다. 2016년 직업훈련 후 산재근로자의 훈련 직종과 취업직종간의 연관성을 조사한 결과, 622건 중 230건(37.0%)만이 연관성 있는 취업으로 확인되었다. 이러한 문제점은 직업훈련의 실태와 성과에 대해 연구한 선행 연구에서 꾸준히 나타나고 있다(윤조덕, 2011; 강동욱 외, 2016; 윤조덕, 2017 재인용). 도성화(2014) 연구에서 장애인과 다르게 산재장애인들은 직업훈련이 필요 없다고 하는 경우가 필요하다고 대답하는 경우보다 많았는데, 이는 취업과 즉시 연결되는 훈련 과정이 없기 때문인 것으로 보인다고 보고하였다. 본 연구에서 수행하는 직무와 자신의 기술과 능력의 적합도가 증가할수록 직무만족이 높은 집단에 속할 가능성이 높다는 결과에 비추어볼 때, 산재근로자의 직무 경험을 최대한 살릴 수 있는 분야에서 훈련할 수 있도록 하고, 훈련 직종과 연관성이 있는 취업을 연계할 수 있도록 내실화하는 것이 필요하다.

더불어, 산재근로자의 작업능력을 객관적으로 평가하고 이에 맞는 훈련을 제공할 수 있도록 전문적인 인력을 통한 작업능력평가와 작업능력강화프로그램 등을 확대하여 제공할 필요가 있다. 이러한 평가는 적절한 재활서비스 결정에 필요한 정보를 제공해주며, 평가과정 자체가 동기부여, 직업세계에 대한 이해, 자아존중감의 증대를 통해 개인적 성장에 기여하는 과정이기에(이달엽, 1995; 최용민 외, 2011재인용) 그 중요성이 더욱 크다고 할 수 있다. 현재는 근로복지공단의 소속병원 중 안산, 인천, 창원, 대구, 순천, 대전병원에서만 작업능력평가 및 작업능력강화프로

그램을 실시하고 있으나, 이러한 중요성을 고려하여 더욱 많은 산재근로자가 접근할 수 있도록 재활인증병원과 같은 민간병원과의 협력 등을 통해 확대하여 실시할 필요가 있다.

마지막으로, 사후관리는 사업주 방문지도와 전화 등 다양한 방법으로 제공될 수 있으며 직업재활의 마지막 단계에서 이직율의 감소와 직장적응 등에 결정적인 역할을 하는 개입(최용민 외, 2011)이다. 산재근로자가 직업에 복귀한 이후에도 일정기간 동안 추적 조사하여 직장생활 적응의 어려움을 확인하고 해결할 수 있도록 지원함으로써 만족스러운 직장생활을 유지하도록 해야 한다.

산재보험의 재활서비스가 산재근로자의 성공적인 직업복귀 및 사회복귀를 목표로 제공되는 주요 서비스 중에 하나인 만큼, 이와 같은 점검과 개선을 통해 산재근로자에게 실질적으로 도움이 되는 서비스를 제공하여 직무만족을 높이고 사회통합을 촉진함으로써 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 노력을 기울여야 한다.

## 제 2 절 연구의 한계와 의의

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 연구가 활용한 자료의 한계로, 패널자료와 같은 2차 자료를 이용할 경우 패널 조사에서 측정된 문항만 사용할 수 있다는 제한이 있다. 먼저, 해당 패널 조사에서는 직무만족도를 9개의 문항(임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과의 공정성, 복리후생)으로 측정하였기 때문에 본 연구에서 설정한 독립 변수와 유사한 측면을 가진다. 그리고 재활서비스 이용 여부와 관련하여 현재 제공하고 있는 서비스 각각의 이용 여부와 만족 정도를 측정하는 것이 아니라서 점에서 구체적인 서비스의 영향력과 개선점을 확인할 수 없다는 한계가 있다. 둘째, 본 연구는 대상자를 원직장복귀자와 재취업자를 구분하여 분석하지 않았으나, 많은 선행연구에서 원직장복귀자와 재취업자의 직무만족도 수준과 그 영향요인이 다르게 나타나고 있다는 점을 고려했을 때 향후 직장복귀 유형에 따른 추가적인 분석을 한다면 더욱 깊이 있는 연구 결과가 도출될 수 있었을 것으로 사료된다. 셋째, 본 연구는 산재근로자의 직무만족도 변화를 확인하기 위해 직장 변경으로 인한 직무만족도의 영향을 최소화하고자 1차 조사의 직장이 5차 조사까지 유지되었던 산재근로자만을 대상으로 이루어졌다. 따라서 본 연구 결과를 모든 산재근로자에게 동일하게 적용하기 어렵기 때문에 향후 다양한 직장복귀 경로를 포함하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

위와 같은 한계에도 불구하고 본 연구는 집단중심추세모형을 활용하여 산재근로자의 직업복귀 이후 직무만족도의 종단적인 변화를 확인하여 이를 유형화하고 영향요인을 파악했다는 점에서 의의가 있다. 특히 산재근로자가 직업에 복귀한 이후 직장에 적응하고 만족하는지 여부가 성공적인 직업 및 사회복귀를 궁극적인 목표로 하는 산재보험제도에서 중요한 성과지표가 될 수 있다는 점에서, 산재근로자의 직무만족도를 높은 수준으로 변화시키는 정책에 기초자료를 제공할 수 있다는 의의가 있다.

## 제 6 장 결론 및 제언

본 연구는 산재근로자의 직무만족도 변화 양상을 확인하여 이를 유형화하고 유형별로 영향을 미치는 요인을 분석한 연구이다. 이때 산재근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 건강 요인, 심리사회적 요인, 직무 및 조직관련 요인, 재활서비스이용 요인으로 구분하여 어떠한 요인이 유의한지를 검증하였다. 직무만족도 변화 양상을 유형화할 수 있는지 확인하기 위해 집단중심추세모형을 적용했고, 그 결과 3개의 유형으로 구분할 수 있었다. 각 집단을 ‘높은 만족 집단’, ‘중간 만족 집단’, ‘낮은 만족 집단’으로 구분하였다. 이러한 직무만족도 변화에 영향을 주는 요인을 검증한 결과, ‘낮은 만족 집단’보다 ‘중간 만족 집단’에 속할 확률이 높은 요인은 주관적 건강상태와 일상생활만족도, 종사상 지위, 직업재활서비스 이용 여부였고, ‘낮은 만족 집단’보다 ‘높은 만족 집단’에 속하게 하는 요인으로는 주관적 건강상태, 일상생활만족도, 직무 및 조직 관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균임금), 직업재활서비스 이용 여부가 유의한 것으로 나타났다. 그리고 ‘중간 만족 집단’과 비교했을 때 일상생활만족도와 직무 및 조직 관련 요인(종사상 지위, 업무적합도, 월평균임금)이 ‘높은 만족 집단’에 속하게 하는 유의한 요인으로 확인되었다.

본 연구를 통해 새롭게 드러난 점들은 다음과 같다. 먼저, 산재근로자의 시간에 따른 직무만족도 변화 양상에는 하위 유형이 존재하였다. 이는 유형별로 차별화된 전략을 통해 직무만족도를 증가시키는 정책이나 사업을 시행하는 것이 효과적임을 의미한다. 특히 직무만족도가 높은 수준인 ‘높은 만족 집단’의 특성과 직무만족도가 낮은 수준인 ‘낮은 만족 집단’의 특성을 비교하여 유형별 특성에 따라 맞춤형 서비스를 제공한다면 효과적으로 직무만족도를 향상시킬 수 있을 것이다.

다음으로 선행연구에서 검증되었던 직무만족도의 영향요인이 종단적인 직무만족도 변화에도 유의미한 영향요인이었음을 확인하였다. 구체적

으로, 모든 집단 비교에서 일상생활만족도가 영향요인으로 나타났으며, 이는 직무만족을 향상시키기 위해서는 다각적인 일상생활만족도 제고를 위한 방안이 함께 모색되어야 함을 의미한다. 그리고 ‘낮은 만족 집단’에 있어서 주관적 건강상태는 직무만족도 향상을 위한 기본적인 조건으로 산재근로자의 건강이 회복되도록 돕는 것을 일차적 목표로 여겨야 하며, 직업재활서비스가 영향력은 작지만 영향요인으로 확인됨을 통해서 현재 제공되고 있는 서비스를 점검하고 더욱 실효성 있는 서비스가 제공될 수 있도록 개선해야 한다는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 직무만족도가 가장 높은 ‘높은 만족 집단’에 속하게 하는 요인에서 월평균임금의 영향이 가장 컸고, 직무 및 조직관련 요인으로 분류하였던 종사상지위와 업무적합도가 영향요인으로 나타난 결과에 기초하여 궁극적으로 직무만족도를 높은 수준으로 향상시키고자 하는 정책적 노력에는 근로조건과 근로환경 조건에 만족할 수 있는 적절한 직업 알선과 이를 위한 전문적인 지원상담이 가능한 인력 양성이 중요한 과제임을 알 수 있었다.

위와 같은 결과를 통해 향후 산재근로자의 직무만족도를 제고시키기 위한 연구와 정책에서 고려되어야 할 점은 다음과 같다.

첫째, 단순히 직무만족도를 증가시키기 위한 획일적인 접근방식이 아닌 직무만족도 수준에 따라 차별화된 전략이 필요하다. 직무만족도가 낮은 집단에서는 건강상태를 회복할 수 있도록 충분한 치료를 제공하는 것과 함께 직업재활서비스의 현행과 문제점을 확인하고 개선하여 서비스를 더욱 내실화할 필요가 있다. 그리고 직무만족도를 가장 높은 수준으로 증가시키기 위해서는 고용의 안정성, 적절한 임금, 적합한 업무수준과 같은 근로조건을 고려한 직업이 제공될 수 있도록 노력해야 할 필요가 있다.

둘째, 산재근로자의 직무만족도에 대한 지속적인 후속 연구가 필요하다. 산재보험제도의 정책과 서비스가 직업복귀를 목표로 하고 있어 대부분의 연구는 직업복귀 유형과 영향요인을 분석한 연구이고, 산재근로자

의 직무만족도와 관련한 연구는 아직 부족하다. 산재근로자의 직무만족도를 향상시키기 위한 적절한 개입과 정책설계 및 근거마련을 위해서는 다양한 요인이나 직업 복귀형태와 경로 등을 포함하여 직무만족도의 영향요인을 확인하는 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 강성구, 임경원. (2017). 장애인 일자리만족도와 일상생활만족도의 종단적 변화 및 영향 요인 분석. 장애와 고용, 27(2), 29-45.
- 강신규(2003). 조직행동론, 서울 형성출판사. 572-576.
- 강윤경, 김지원, 홍세희. (2019). 산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증. 장애와 고용, 29(1), 35-60.
- 김민경, 박재국, 진태우. (2018). 직업 안정기 지체장애인의 일자리 만족도에 미치는 영향요인 분석. 장애와 고용, 28(3), 5-30.
- 김상욱, 유흥준. (2002). 직무만족과 이직의사의 형태학적 결정요인. 한국사회학, 36(1), 51-81.
- 김종일. (2013). 장애인근로자의 생활만족에 대한 직무만족 매개효과 연구. 박사학위논문, 한신대학교, 경기.
- 김지빈. (2010). 근로자의 직무만족요인에 관한 연구: 장애인을 대상으로. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김진주, 박재국, 김일수. (2014). 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 분석. 특수교육저널 : 이론과 실천, 15(4), 559-585.
- 김창엽. (2004). 사회계층과 전반적 건강수준 및 건강행태. 보건복지포럼, 92, 18-25.
- 남수정, 박은영. (2013). 근로 장애인 직무만족도의 종단적 변화 양상과 예측요인. 장애와 고용, 23(1), 37-53.
- 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.
- 노언경, 홍세희, 이현정. (2011). 청년 취업자의 직무만족도와 이직의사 변화의 잠재계층에 대한 이중 변화형태 모형의 적용. 조사연구,

12(2), 113-144.

- 도성화. (2014). 산재장애인을 위한 직업재활서비스 지원 방략. 지체·중복·건강장애연구, 57(2), 249-269.
- 류만희, 김송이. (2009). 산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구. 한국사회복지행정학, 11(2), 161-184.
- 민현주. (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화. 한국사회학, 46(2), 61-87.
- 민현주, 이수경. (2018). 중고령자의 노동시장지위 변화 유형화. 사회과학연구논총, 34(2), 169-194.
- 박광표, 김동철. (2019). 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향. 노동정책연구, 19(1), 59-91.
- 박세홍, 김창엽, 신영진. (2009). 고용상태 변화가 정신건강에 미치는 영향: 한국복지패널을 이용한 우울감을 중심으로. 상황과 복지, 27, 79-120.
- 박수경. (2013). 직업에 복귀한 산재장애인의 우울감에 영향을 미치는 요인: 원 직장복귀자와 타 직장복귀자의 비교를 중심으로. 한국사회복지조사연구, 37, 149-174.
- 방하남, 김상욱. (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석, 한국사회학, 43(1), 56-88.
- 여혜수. (2014). 중·고령기 퇴직 자발성 여부에 따른 은퇴유형 분석. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 윤조덕. (2017). 산재보험 직업재활제도에 대한 한국과 독일의 비교분석, 사회법연구, 32, 63-98.
- 이달엽. (2017). 장애인 직업만족, 일상생활 만족, 자아존중감의 관계 연구: 제 8차 장애인고용패널을 중심으로. 한국지체·중복·건강장애교육학회, 60(2), 63-85.
- 이동영, 이정주. (2007). 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석, 한국사회보장학회, 23(1), 177-144.
- 이상균, 유조안, 그레이스 정. (2015). 잠재계층분석을 통한 아동의 건강



- 증진행위 유형화와 영향요인 분석. 보건사회연구, 35(2), 477-510.
- 이상문. (2011). 청소년 비행패적에 관한 두 가지 모델의 검증: 집단기반 패적 모델과 성장혼합모델을 중심으로. 한국범죄학, 5(2), 174-220.
- 이영면. (2008). 요인별 직무만족 측정도구의 개요와 활용방안. 인적자원 관리연구, 15(4), 147-185.
- 이용, 엄명용. (2016). 산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색. 한국사회복지학, 68(4), 97-118.
- 이은혜, 이현실, 양지안. (2017). 산재근로자의 직장복귀형태에 따른 일상생활 및 직무만족도 영향 요인에 대한 연구. 장애와 고용, 27(2), 107-131.
- 이정환. (2015). 직업복귀 산재근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인-원직장복귀자와 재취업자의 비교를 중심으로. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 이지은. (2001). 산업재해장애인의 무력감에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 근로복지공단 안산재활훈련원을 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 이채식, 김명식. (2016). 장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 장애와 고용, 26(2), 107-131.
- 이현주, 오진주, 최정명, 현혜진, 윤순녕. (2003). 산업재해 장애인의 사회적 지지에 관한 연구. 한국직업건강간호학회지, 12(1), 80-88.
- 이현주, 이달엽, 이홍무, 최윤영, 최경숙, 김통원. (2004). 산재근로자의 사회적응프로그램 모델개발 및 접근방안. 한국노동연구원.
- 장유나, 남예지, 홍세희. (2019). 기혼 여성근로자의 일-가정 양립과 직장만족도 변화 양상에 따른 계층분류 및 영향요인 검증. 직업능력개발연구, 22(1), 1-35.
- 전동일, 서정민. (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화패적 연구. 장애와 고용, 22(1), 137-157.
- 전영환, 남용현, 류정진. (2011). 장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행

- 위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계. 장애와 고용, 21(1), 187-208.
- 전혜영. (2019). 장애 및 비장애인 임금 근로자의 일자리 만족도 유형과 영향요인 분석. 장애와 고용, 29(1), 5-34.
- 전혜영. (2020). 산재 근로자의 일자리 만족도와 일상생활 만족도 경향에 따른 잠재집단 특성과 영향요인 분석. 장애와 고용, 30(3), 85-107.
- 최용민, 김치영. (2011). 산재장애인 직업재활 서비스 체계의 발전 방안. 대한케어복지학, 14, 27-48.
- 최윤영. (2009). 산재근로자 재활서비스 정책의 문제점과 개선방안. 한국 직업재활학회. 19(1), 121-142.
- 하중래, 조아미. (2014). 청소년지도사의 직무만족 잠재계층유형화와 관련 변인과의 차이 분석. 미래청소년학회지, 11(2), 115-136.
- 한국노동연구원. 2014. 한국노동패널 1~15차년도 조사자료: User's Guide.
- 한상현, 임금장애인 직무만족이 일상생활만족에 미치는 영향 연구: 자아 존중감의 매개효과와 차별경험의 조절효과 중심으로. 장애와 고용, 30(1), 99-120.
- 한효정, 광민호, 한현석. (2016). 정규직 초기경력자 직무만족 변화 패턴 유형에 직업선택동기가 미치는 영향. 진로교육연구, 29(3), 47-68.
- 홍백의, 김혜연. (2010). 중,고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구. 한국사회정책, 17(1), 291-319.
- 홍세희, 노언경, 이현정. (2011). 청소년의 폭력 빈도 변화의 잠재계층에 대한 준모수적 집단 중심 방법의 적용. 한국청소년연구, 22(2), 175-195.
- Gruneberg, M.M. (1979). Understanding Job Satisfacion. New York, John Wiley.
- Jedidi, K., Ramaswamy, V., & Desarbo, W. W. (1993). A maximum likelihood method for latent lass regression involving a

- censored dependent variable. *Psychometrika*, 58(3), pp.375-394.
- Jonathan, D., Hui Zheng. (2017). Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*. 178, 95-103.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Madaus, J. W. Ruban, L M., Foley, T. E., & McGuire, J. M. (2003). Attributes contributing to the employment satisfaction of university of graduates with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*. 26(3), 159-169.
- Porter, L. M., & Steers, R. M. (1973). Organizations work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80(2), 151-176.
- Schonherr, M. C., Groothoff. J. W., Mulder, G. A., & Eisma. W. H. (2005). Participation and satisfaction after spinal cord injury: Result of a vocational and leisure outcome study. *Spinal Cord*, 43, International Spinal Cord Society, 241-248.
- Rainey, H. G. (1997). *Understanding and managing public organization*. (3rd. edition). Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Roessler, R. T., Rumrill, P. D., & Fitzgerald, S. M. (2004). Factors affecting the job satisfaction of employed adults with multiple sclerosis, *Journal of Rehabilitation*. 70(3), 42-50.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. IL: Rand McNally.

Abstract

# **Analysis of Injured Worker's Job Satisfaction Change and the Related Factors After Return to Work**

JinSook, KIM

Department of Health Policy and Management

The Graduate School of Public Health

Seoul National University

This study identified and classified the changes in job satisfaction after the return of injured workers to their jobs, and explored what influencing factors were depending on the type.

For this purpose, panel study of worker's compensation insurance(PSWCI) 1st Cohort 1st(2013)~5th(2017) data were used to analyze 578 people engaged in economic activities after the end of medical care. To identify and classify changes in job satisfaction, a group-based trajectory model was applied, and multinomial logistic regression analysis was conducted to verify the impact factors by classifying the factors affecting job satisfaction as health factors, psychosocial factors, job and organization factors, and rehabilitation

service use factors.

According to the analysis, it could be classified into three types according to the changes in job satisfaction among injured workers, and it was named "high satisfaction group (32.3%), "middle satisfaction group (48.8%), and "low satisfaction group (18.9%)."

Next, as a result of analyzing the factors affecting the type of job satisfaction change for injured workers, it was found that when comparing the "low satisfaction group" to the "middle satisfaction group", subjective health, daily life satisfaction, work status, and occupational rehabilitation services significantly affected. In addition, when comparing "low satisfaction groups" and "high satisfaction groups", subjective health, daily life satisfaction, job and organization factors(work status, job suitability, monthly average wage), and occupational rehabilitation services were shown to be influential factors. Finally, when the "middle satisfaction group" was established as a reference group, factors related to daily life satisfaction, job and organization factors(work status, job suitability, and monthly average wage) were found to be contributing factors.

As a result, the study identified that there were subtypes in the pattern of changes in job satisfaction for injured workers and that there were differences in factors affecting each type, and confirmed that customized approaches were needed to improve job satisfaction.

In this regard, it was suggested that in order to promote changes in groups with low job satisfaction, health conditions are the basic conditions, and that sufficient treatment is needed during the care process, and effective occupational rehabilitation services are needed. In addition, to improve job satisfaction to the highest level, job and

organization factors such as work status, wages, and job suitability were important, and it was suggested that jobs with appropriate working condition and working environment should be matched when injured workers choose a job to return to, and job placement reflecting the characteristics of injured workers and training professionals for job placement should be done.

This study is meaningful in that it has longitudinal study of job satisfaction changes differently from existing studies that have cross-sectional study of job satisfaction factors for injured workers. Based on these results, individual approaches need to be considered in establishing policies and services to improve job satisfaction of injured workers to a high level.

**keywords : Job Satisfaction, Accident, Occupational, Return to Work, Longitudinal Studies, Classification**

***Student Number : 2019-26900***