



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

직업복귀 산재근로자의 직무만족도에  
영향을 미치는 요인

- 원직장복귀자와 재취업자의 비교를 중심으로 -

2015년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

이 정 한

직업복귀 산재근로자의 직무만족도에  
영향을 미치는 요인

- 원직장복귀자와 재취업자의 비교를 중심으로 -

지도교수 권 혁 주

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로 제출함

2015년 5월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과 전공

이 정 한

이정한의 석사 학위논문을 인준함

2015년 6월

위원장 전 영 한 (인)

부위원장 이 수 영 (인)

위원 권 혁 주 (인)

## 국문 초록

본 연구는 직업복귀 산재근로자의 직장 적응과 직무만족을 높이는 것이 궁극적으로 산재보험 재활사업과 사업체의 효과성을 높이는 방법이라는 인식에서 출발한다. 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족을 분석하고 이를 토대로 산재근로자의 직무만족을 높이기 위한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

이에 산재근로자의 직무만족에 관한 선행연구가 희박하여, 장애인 근로자의 직무만족에 관한 이론적 배경을 검토한 후 직무만족 영향요인을 추출하였다.

개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부), 조직요인(임금 수준, 고용형태), 심리사회적요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육 수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도)으로 독립변수를 설정하였으며, 직업복귀 산재근로자의 직무만족을 종속변수로 놓았다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 원직장복귀 산재근로자의 직무만족도가 재취업 산재근로자의 직무만족도 보다 높은 것으로 분석되었다.

둘째, 직무만족에 영향을 미치는 요인의 분석을 실시한 결과 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 모두 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 기술수준 대비 직무적합도 등이 유의미한 변수로 도출되었고, 교육수준 대비 직무적합도의 경우 재취업 산재근로자 집단에서만 유의미한 변수로 도출되었다.

셋째, 각 요인이 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도에 미치는 영향력을 표준화회귀계수로 비교한 결과, 재활서비스 이용 여부는 원직장복귀 산재근로자에게는 부의 영향을, 재취업 산재근로자에

계는 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, 재취업 산재근로자에게는 조직요인인 임금수준과 고용형태가 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

끝으로, 직업복귀 산재근로자의 심리사회적 요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기, 독립변수를 크게 개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부), 조직요인(임금수준, 고용형태), 심리사회적 요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도) 4가지로 구분한 후 개인요인, 조직요인, 직무요인을 통제된 상태에서 심리사회적요인이 직무만족에 미치는 영향력을 검증해 보았다.

분석 결과, 원직장복귀 산재근로자의 경우 전체모형은 직무만족의 22.5% 정도를 설명하는 가운데, 개인요인은 직무만족의 1.2%, 조직요인은 4.1%, 직무요인은 8.3%, 심리사회적요인은 8.9% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 가장 영향력이 높은 요인은 심리사회적 요인으로 자아존중감 및 자기효능감의 향상은 원직장복귀 산재근로자의 직무만족을 높여주는 강력한 인센티브가 된다는 사실을 알 수 있다.

한편, 재취업 산재근로자의 경우 전체모형은 직무만족의 27.2% 정도를 설명하는 가운데, 개인요인은 직무만족의 1.2% 정도를 설명하는 것으로 나타났으며, 조직요인은 직무만족의 12.1%, 직무요인은 6.2%, 심리사회적요인은 7.69% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 재취업 산재근로자의 경우 가장 영향력이 높은 요인은 조직요인으로 임금수준과 고용형태는 재취업 산재근로자의 직무만족을 높여주는 강력한 인센티브가 된다는 것을 알 수 있다.

**주제어:** 산재근로자, 직무만족, 자아존중감, 자기효능감

**학 번:** 2014-23643

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구의 목적과 의의 .....	1
제 2 절 연구의 대상과 방법 .....	6
제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토 .....	8
제 1 절 이론적 논의 .....	8
1. 산재보험 재활사업 및 직업복귀정책 .....	8
2. 직무만족 .....	15
제 2 절 선행연구의 검토 .....	24
1. 산재근로자의 직업복귀에 관한 연구 .....	24
2. 장애인근로자의 직무만족에 관한 연구 .....	24
3. 선행연구 검토 결과 .....	28
제 3 장 분석틀과 연구 설계 .....	33
제 1 절 연구의 분석틀 .....	33
제 2 절 가설의 설정 .....	34
제 3 절 연구 설계 .....	36
1. 모형의 설계 및 분석방법 .....	36
2. 변수의 정의 및 측정 .....	37
제 4 장 분석 결과 .....	40
제 1 절 기술 분석 .....	40

1. 연구 대상자의 일반적인 특성 .....	40
2. 독립변수에 관한 기술통계 .....	43
3. 종속변수에 관한 기술통계 .....	45
<b>제 2 절 타당성과 신뢰성 검증 .....</b>	<b>46</b>
1. 자아존중감의 타당성과 신뢰성 분석 .....	47
2. 자기효능감의 타당성과 신뢰성 분석 .....	49
3. 직무만족의 타당성과 신뢰성 분석 .....	51
<b>제 3 절 상관관계 분석 .....</b>	<b>52</b>
<b>제 4 절 직업복귀 유형별 직무만족도 비교 .....</b>	<b>56</b>
<b>제 5 절 회귀분석을 이용한 실증결과 분석 .....</b>	<b>57</b>
1. 독립변수가 직무만족에 미치는 영향력에 대한 검증 ...	57
2. 독립변수가 직무만족에 미치는 상대적 영향력에 대한 검증 .....	65
<b>제 5 장 결론 .....</b>	<b>73</b>
제 1 절 연구결과의 요약과 한계 .....	73
제 2 절 정책 제언 .....	78
<b>참고문헌 .....</b>	<b>83</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>87</b>

## 표 목차

[표 2-1] 산재근로자 및 장애자 발생 현황 .....	9
[표 2-2] 근로복지공단의 주요 재활지원 서비스 .....	11
[표 2-3] 재활서비스 이용 현황 .....	13
[표 2-4] 재활사업 이용자 직업복귀율 및 원직장복귀율 현황 .....	15
[표 2-5] 직무만족에 관한 이론 .....	19
[표 2-6] 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 .....	23
[표 2-7] 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 .....	27
[표 3-1] 변수의 측정 .....	39
[표 4-1] 인구통계학적 특성별 분포 .....	40
[표 4-2] 산재보상 특성별 분포 .....	41
[표 4-3] 직업복귀 사업장 특성별 분포 .....	42
[표 4-4] 변수의 특성 - 개인·조직·심리사회적 요인 .....	43
[표 4-5] 변수의 특성 - 직무요인 .....	44
[표 4-6] 직무만족에 관한 기술통계(원직장복귀자) .....	45
[표 4-7] 직무만족에 관한 기술통계(재취업자) .....	45
[표 4-8] 자아존중감 요인분석 결과 .....	48
[표 4-9] 자기효능감 요인분석 결과 .....	50
[표 4-10] 직무만족 요인분석 결과 .....	51
[표 4-11] 상관관계 분석(원직장복귀자) .....	53
[표 4-12] 상관관계 분석(재취업자) .....	54
[표 4-13] 독립변수간 다중공선성 진단 .....	55
[표 4-14] 직업복귀 유형별 직무만족도 비교 .....	56
[표 4-15] 독립표본 검정 결과 .....	56



[표 4-16] 직무만족도 영향요인 분석(원직장복귀자) .....	57
[표 4-17] 직무만족도 영향요인 분석(재취업자) .....	61
[표 4-18] 직업복귀 유형별 표준화 회귀계수 비교 .....	64
[표 4-19] 원직장복귀 산재근로자 직무만족 결정요인의 상대적 영향력 비교 .....	66
[표 4-20] 재취업 산재근로자 직무만족 결정요인의 상대적 영향력 비교 .....	69
[표 4-21] 본 연구의 가설지지 결과 .....	72
[표 5-1] 산재근로자의 재취업 이유 .....	79
[표 5-2] 직업복귀 산재근로자의 한 달 평균임금 .....	81

## 그림 목차

[그림 3-1] 연구의 개념적 준거틀 .....	33
[그림 3-2] 직업복귀 유형별 직무만족도 비교 모형 .....	36
[그림 3-3] 산재근로자의 직무만족 분석모형 1 .....	36
[그림 3-4] 산재근로자의 직무만족 분석모형 2 .....	37

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적과 의의

우리나라의 산재보험은 1964년 도입된 이래 산재근로자의 소득보전과 재활을 위한 가장 중요한 정책으로 역할을 하고 있다. 특히 재활사업은 산재근로자가 다시 노동시장에 진입하여 자활할 수 있도록 하는 매우 중요한 정책이다.

산재보험에서 재활사업은 2000년 「산업재해보상보험법」 제1조 제1항에 재활이라는 개념이 도입되면서 ‘산재장해인<sup>1)</sup> 재활사업 5개년 계획(2001~2005)’의 수립을 통해 시작되었다. 이후 1~3차 재활사업 중기발전계획(2006~2014년)을 통해 재활사업을 체계적으로 추진한 결과, 산재장해인 직업복귀율은 2002년 25.6%에서 2014년 52.5%로 향상되었다.

초기 산재보험 재활사업은 법정급여가 아닌 예산사업으로 운영되었고, 공공기금의 특성상 단기간의 효율성을 강조하는 부분이 적지 않아 체계적인 재활사업 전달체계 구축에 크고 작은 어려움이 발생하였다. 이에 2006년 12월 노사정위원회의 합의에 의해 2008년 7월부터 직업재활급여가 도입되면서 직업훈련, 직장복귀지원, 직장적응훈련, 그리고 재활운동지원과 같은 예산사업이 법정급여로 전환되었다. 그리고 재활사업의 질을 높이기 위한 노력으로 양적확대보다는 사례관리대상자 선발, 개별재활계획수립에 의한 직업평가, 직업배치 등의 직업재활서비스 제공과 같은 질적 강화를 위한 다양한 시도를 하고 있다.

지금까지 산재근로자의 직업복귀 성과는 직업복귀율로 평가되어왔지만

---

1) 「산업재해보상보험법」 상 업무상재해로 장애를 입은 장애인을 장해인으로 표기함.

단순하게 고용지위의 변화로만 파악할 수 없는 문제들이 있었다. 예를 들어, 재해 발생 사업장으로 복귀를 하였으나 여러 가지 장애 요인으로 업무 등에 적응하지 못하였거나 장애로 인하여 적합한 업무가 없는 경우, 직업훈련이 산재근로자에게 적합하지 않거나 적합한 재활훈련을 받아도 일자리가 없거나 부족하여 훈련과 상관없는 직종에 취업한 경우, 다시 취업하더라도 상당수의 산재근로자들이(33.5%) 1년 이상 일자리를 유지하지 못하는 경우 등이다(근로복지공단, 2005).

또한, 직업복귀율은 산재근로자의 취업상황을 어느 한 시점에서 조사한 것으로 직업복귀 이후 산재근로자가 어느 정도 직업생활을 유지했는가에 대한 정보를 제공하는데 한계를 가진다. 더군다나 현재의 직업복귀 측정 기준은 1주일 동안 1시간 이상의 근로를 했는지 여부를 살펴보는 ILO 기준으로 측정하고 있어 산재근로자의 직업생활에 대한 정보는 별로 파악하지 못하고 있다(이승욱, 2011). 실제 다양한 연구에서 이러한 산재근로자 직업복귀율의 문제점으로 인해 재활서비스의 효과를 평가하기에는 한계가 있다고 지적하고 있다.

최근 직업복귀 개념은 세계보건기구(WHO)에서 각국에 권장하고 있는 새로운 장애개념인 ICF(International Classification of Functioning, Disability and Health)<sup>2)</sup>를 바탕으로 좀 더 포괄적으로 정의하려는 노력이 시도되고 있다(Young et al, 2005a). 이러한 개념에 근거한 직업복귀의 성과는 단순한 고용지위만으로 판단할 수 없으며, 생산성, 직무만족도, 승진, 장애관리활동(Disability management activities)에 대한 만족 등 보다 포괄적으로 측정되어야 한다는 것이다(Young et al, 2005b). 또한 직장으로

---

2) ICF는 WHO에서 지정한 국제장애분류로서 다양한 개인의 환경적 요소들을 함께 감안하여 단순히 질병에 의한 결과로서가 아닌, 사회참여적인 사회적 요소를 포함하는 개념을 제시함. 인간의 건강상태와 장애를 단순한 질병으로 인한 신체적인 손상의 결과로 보지 않고, 사회참여적이고 개인·환경적인 요소를 모두 포함하여 고려했을 때, 다양한 제약이나 제한이 있는 경우를 새로운 장애개념으로 내놓고 있음

복귀하는 것은 단순히 휴직을 끝내는 것 이상의 의미, 즉 직업을 유지하기 위한 지속적인 노력이 필요하다는 것을 의미한다(Young, 2010). 이러한 개념이 새로운 장애개념을 수용한 포괄적인 직업복귀 개념이라는 점에서 설득력이 있지만 평가의 용이성 때문에 많은 재활전문가들은 여전히 직업복귀를 고용지위의 변화로 평가하려는 경향이 있다(Young et al, 2005a).

산재근로자의 직업복귀의 질적인 측면과 관련하여 산재근로자의 직무만족에 관심을 갖게 된 것은 직무만족이 일자리와 관련해 개인이 느끼는 상태를 가장 잘 보여주는 지표이며 조직관리와 조직구성원 모두에게 중요한 의미를 가지기 때문이다(김복일, 2005). 또한, 직무만족이 중요한 이유는 직무만족이 삶의 질과 관련되어 있고, 직무는 개인에게 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구로써만 아니라 인간의 정서적 반응도 인간의 삶의 질을 높인다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있다(추헌, 1992; 이채식 외 2010 재인용).

근로자들은 직장을 인간다운 삶을 영위하는 장소로 여겨 더 좋은 작업 환경과 근로조건 속에서 근무하기를 바라고 있다. 이로 인해 직장에서는 근로자에게 보다 적극적으로 일할 의욕을 불러일으키고, 직장생활의 보람을 느끼도록 하기 위해 직무의 질을 높이는 것에 관심을 갖게 된다.

특히, 산재근로자의 신체적, 정신적 손상은 사회적 장애(social disability), 즉 사회적 관계의 훼손 혹은 왜곡된 상태로 나타날 가능성이 상대적으로 높고, 산재장해인의 취업은 이러한 사회적 관계를 형성하고 개선할 수 있는 영역인 동시에 다른 영역의 관계 개선을 위한 수단이 된다는 점에서 중요하다. 즉, 산재근로자의 노동시장 적응 실패는 곧 삶의 다른 영역에까지 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 산재근로자의 직무만족은 이들의 전체 삶의 질을 향상시킬 수 있다는 측면에

서 그 의미가 있다.

직무만족은 근로자와 직무 자체, 그리고 직·간접적으로 연관된 다양한 환경적 요인에 의해 영향을 받는 복합적 차원의 성격을 갖는다. 산재근로자는 직무과정 중 근로자로서 갖는 보편적 특성과 장애인으로서 갖는 특수한 특성을 동시에 지니고 있다. 특히 산재근로자는 성인이 된 이후 산업현장에서 발생한 재해로 새롭게 생긴 장애가 대부분으로 재해 이전의 직업생활과 재해 이후의 직업생활이 서로 달라 직무관계는 더 복잡해질 수 밖에 없다.

실제, 산재근로자들이 직장에 다시 복귀했을 때, 여러 가지 어려운 문제에 직면하고 있는 것으로 알려져 있는데, 박수경(1997)은 산재근로자는 자신의 장애로 인해 활동성이 저하되거나 장애인에 대한 사회의 부정적인 시각 때문에 외부출입을 하지 않으려는 경향이 강하다고 하였다. 그리고 임범심(1996)은 산재발생 후 친구들과 직장동료들에게 산재와 관련된 구체적인 도움을 요청했을 때 태도가 달라지고 관계가 소원해진다고 하였다. McCarthy(1998)는 작업현장에서 고용주나 동료들로부터 장애인들이 경험하는 무시, 홀대, 대인관계에서 오는 긴장, 편견 등이 산재근로자가 직업생활을 유지하는데 중요한 요인이 된다고 하였다. 이처럼 산재근로자는 직장에 복귀한 이후에도 다양한 문제들로 인해 많은 어려움을 지니게 된다.

직무 및 이와 관련한 대상과 상황에 대한 산재근로자의 주관적인 평가인 직무만족은 산재근로자의 적응 상태를 보다 객관적으로 평가할 수 있고, 산재근로자의 직업유지에 직무만족이 중요한 요소임에도 불구하고 직업복귀 이후 근로생활의 질적인 측면에서 직무만족을 다룬 연구들은 찾아보기 힘들다.

한편, 산재장애인의 원 직장 복귀는 산재근로자가 직업에 복귀하는 주

요한 경로이며 직업 유지에도 중요한 역할을 하므로(이승렬, 2005) 재활사업의 가장 우선적인 목표이다. 따라서 원 직장으로 복귀한 근로자들의 특성을 파악하고 이를 토대로 원직장복귀율을 높이기 위한 방안 마련은 재활사업을 효과적으로 운영하기 위해 필수적이다. 따라서 원직 복귀 여부에 따른 산재근로자의 특성의 차이를 살펴보고 이러한 차이가 직무만족과 어떤 관련이 있는지를 파악하는 노력이 필요하다.

이에 본 연구는 직업복귀 산재근로자의 직무만족 특성을 분석하고, 직무만족결정요인들이 어떤 관계 속에서 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 특히, 산재발생 당시 동일한 직장에 복귀한 산재근로자 집단과 다른 직장으로 복귀한 집단 간에 직무만족과 관련이 있는 요인들이 어떻게 다른지 살펴봄으로써 성공적인 적응을 위한 개입방법들을 모색하는데 기초가 될 것이다. 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 직업복귀 산재근로자와 사업장 주요 특성별로 직무만족을 분석한다.

연구문제 2. 직업복귀 산재근로자의 직무만족 정도를 통하여 산재근로자가 노동시장에서 경험하는 어려움의 수준을 보다 객관적으로 파악한다.

연구문제 3. 경험적 연구들을 토대로 도출한 직무만족 결정요인들이 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 미치는 영향을 분석한다.

연구문제 4. 위의 내용을 바탕으로 산재근로자들의 효과적인 직무만족을 위한 실천적·정책적 함의를 도출한다.

## 제 2 절 연구의 대상과 방법

본 연구는 ‘제1차 산재보험패널 조사(2013)’를 활용하여 직업복귀 산재근로자의 직무만족을 분석한다. ‘산재보험패널 조사’는 재해 이후 산재근로자의 전반적인 경제활동 상태와 그 동태적 흐름을 파악하고, 산재근로자 개인의 특성과 능력뿐만 아니라 경제활동에 영향을 주는 주기적·환경적 요인을 파악하기 위하여 도입된 산재보험 분야 최초의 패널조사이다. 무엇보다 산재를 경험한 근로자의 다양한 변화를 시간 흐름에 따라 조사한 경우가 없기 때문에 ‘산재보험패널 조사’ 데이터 구축이 가지는 의미는 매우 중요하다.

또한, 요양 종결 산재근로자들을 대표하는 단기패널조사로, 요양을 종결한 산재근로자 2,000명을 선정하여 경제활동 및 노동시장 이동, 건강, 삶의 질, 소득, 가구 현황 등에 관하여 5년간 추적 조사하는 종단면 조사이다. 다만, 2013년에 처음 실시되어 본 연구에서 활용하는 자료는 1회 자료이므로 횡단면조사의 성격을 갖는다.

이 조사는 2012년 1월부터 12월 동안 산재 요양종결 근로자(비장해인 포함)를 목표모집단으로, 주소불명, 외국인 및 제주도 거주자를 제외한 82,493명을 조사모집단으로 정의하고 있으며, 지역(9개 권역으로 분류), 장애등급(6개 범주로 구분) 및 재활서비스 이용 여부를 층화변수로 하여 2,000여명의 표본을 선정하였다.

조사방법은 조사데이터의 신뢰성, 정확도, 조사상의 편의를 높이기 위해 CAPA(Computer-Assisted Personal Interviewing: 컴퓨터를 이용한 대인면접법)를 활용한 대인면접방식으로 실시되었다.

본 연구에서는 2,000명의 조사대상 산재근로자 중 재해발생 사업장인 원직장에 복귀한 산재근로자 695명, 재해발생 사업장으로 복귀하지 아니

하고 다른 사업장으로 재취업한 산재근로자 642명 등 직업복귀 산재근로자 1,337명을 분석대상으로 한다.

본 연구에서 제시하는 독립변수는 성별, 나이, 장애정도, 재활서비스이용 여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 교육수준 적합도 및 기술수준 직무적합도이다. 이러한 변수들은 선행연구에서 제시된 변수를 참조하여 직업복귀 산재근로자의 특성을 고려한 직무만족의 연구에 필요한 변수라고 판단하였다.

본 연구에서는 이러한 변수들을 포함하고 있는 ‘제1차 산재보험 패널조사(2013)’를 활용하여, 직무만족 결정요인들이 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 통해 실증적으로 분석해 보고자 한다.



## 제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토

### 제 1 절 이론적 논의

#### 1. 산재보험 재활사업 및 직업복귀정책

##### 가. 산재보험 재활사업

산재보험은 1964년 7월 1일 도입된 우리나라 최초의 사회보험 제도로 산업재해로 인해 부상 또는 사망한 피재근로자나 가족을 보호하기 위한 국가적 차원의 의무보험이다. 「산업재해보상보험법」 제정 당시에는 근로자 500명 이상 규모의 광업과 제조업에만 적용하였으나 2000년 7월 1일부터 상시근로자 1인 이상을 고용한 모든 사업장으로 가입대상이 확대되었다.

산재보험의 운영 목적은 근로자가 업무상 사유에 의해 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 적절한 요양이 이루어질 수 있도록 하고, 궁극적으로는 직업에 복귀할 수 있도록 하는 것이다. 이러한 목적은 산재근로자의 요양, 보상, 재활 등의 사업운영을 통해서 구체화 되며, 보상서비스를 통해 근로자의 삶의 질 향상에 기여하는 것에 있다(이용재, 2011).

산업재해의 발생은 노동력의 상실로 생산성 및 공급을 저해하며, 장기 질환 및 사망으로 인하여 사회보장비용을 증대시키고, 대상 가족의 생활 및 성장기 자녀들의 사회적 문제를 야기 시키는 원인이 된다.

최근 3년간 산재근로자는 연간 9만 명 이상 발생하고 있고, 이중 매년 약 3만 7천명이 산재 장해판정을 받았다. 이에 따른 산재급여액과 간접손실액<sup>3)</sup>을 더한 경제적손실추정액은 19조원으로 추산된다.

---

3) 2012년 산재보상금은 3,851,287백만원이며, 간접손실액은 직접손실액(산재보상금)의 4배

[표 2-1] 산재근로자 및 장애자 발생 현황4)

(단위 : 명, %)

구분	재해자 수	산재 장애자	장애등급				
			1~3급	4~7급	8~9급	10~12급	12~14급
2012년	92,256	37,855	575 (1.5)	2,098 (5.5)	3,655 (9.7)	18,572 (49.1)	12,955 (34.2)
2011년	93,292	37,522	628 (1.7)	2,233 (5.9)	3,827 (10.2)	18,704 (49.8)	12,145 (32.4)
2010년	98,645	38,051	801 (2.1)	2,384 (6.3)	3,720 (9.8)	19,446 (51.1)	11,700 (30.1)

이러한 산재보험은 1964년 도입된 이래 산재근로자에 대한 치료와 생활 보장적(금전 보상)인 측면에 중점을 두고 운영되어 왔고 산재근로자의 재활에 대한 관심은 상대적으로 취약하였다. 산재보험 재활사업은 2000년 개정 「산업재해보상보험법」 제1조 제1항 목적에 “재활”이라는 개념을 도입함으로써 사실상 시작되었다. 2001년부터 산재보험 재활사업 5개년 계획 수립·시행한 이후 3년 단위의 재활사업 중기발전계획을 통해 운영되어오고 있으며, 현재는 제4차 산재보험 재활사업 중기발전계획이 운영되고 있다.

재활사업 도입 당시 노동부와 근로복지공단은 5개년 계획 동안 산재근로자의 독립능력을 높이기 위해 2005년까지 산재보험기금 4천 7백억 원을 투입하고, 우리나라의 산재보험제도의 목적을 산업재해 예방, 요양 및 보

로 추정함(고용노동부, 2013)

4) 2012년 업종별 산업재해 발생현황은 기타산업이 34.7%(32,033명), 제조업이 34.3%(31,666명), 건설업이 25.3%(23,349명) 등의 순으로 발생하였다. 사업장 규모로는 전체 재해자의 82.7%(76,855명)가 50인 미만 사업장에서 발생하였고, 재해유형은 넘어짐이 17.0%(15,681명), 끼임이 16.6%(15,265명), 떨어짐이 15.4%(14,228명)로 3대 다발재해가 전체 재해의 49.0%를 차지하고 있다(고용노동부, 2013).

상, 재활로 정하고 산재장해인들의 치료와 보상을 담당하는 보다 높은 등급의 사회안전망으로 변모시킨다는 것을 목표로 하였다. 노동부는 “재활사업 5개년 계획으로 산재근로자의 사회복귀를 개인적인 문제에서 국가적인 과제로 끌어올렸다는 의미를 갖게 되었다”고 긍정적인 의미를 표출하였다(조성재, 2008). 이후 노사정위원회 합의에 의해 2008년 7월부터 직업재활급여가 도입되면서 예산사업으로만 운영되어 오던 직업훈련, 직장복귀지원, 직장적응훈련, 그리고 재활운동지원과 같은 예산사업이 법정급여로 전환됨에 따라 안정적인 재활서비스 제공을 위한 기반이 조성되었다. 재활서비스가 산재장해인에게는 법적 권리의 개념으로 변화된 것이다. 이러한 노력으로 재활서비스 이용인원은 2003년 53,251명에서 2012년 82,669명까지 확대되었다.

다만, 2008년 7월 이후부터 직업재활급여가 도입되면서 법적 적용대상의 확대로 인해 예산사업으로 운영되는 직업훈련비용과 직장복귀지원금 이용대상이 감소하였고, 재활사업의 질을 높이기 위한 노력으로 양적확대보다는 사례관리대상자 선발, 개별재활 계획수립에 의한 직업평가, 직업배치 등의 직업재활서비스 제공과 같은 질적 서비스 강화, 사례관리 중심의 서비스 시행 등의 이유로 재활서비스 이용이원이 2007년 108,315명을 정점으로 이후 감소한 것으로 나타났다.

[표 2-2] 근로복지공단의 주요 재활지원 서비스5)

단계	서비스 제공 내용
내일찾기 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업복귀에 어려움을 가진 산재근로자에 대해 요양초기단계부터 요양·보상·재활서비스를 적기에 체계적으로 지원하고 자원을 활용함으로써 손상된 신체기능을 최대로 회복하고 사회·심리적 안정을 도모하여 원활한 직업복귀를 지원하는 일련의 서비스를 의미</li> <li>① 최초상담 → ②지원상담 → ③내일찾기서비스대상 선정 → ④평가 → ⑤재활계획 수립 → ⑥재활서비스 제공 → ⑦직업복귀 → ⑧사후관리</li> </ul>
의료재활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 합병증 등 예방 관리 2000년 7월부터 산재근로자 복지사업의 일환으로 산재근로자의 업무상 부상 또는 질병이 치유된 자 중에서 합병증 등 재요양 사유가 발생할 우려가 있는 자에게 치유된 후 잔존하는 합병증 및 후유증상에 대하여 진찰, 약제, 처치 등의 의학적 조치를 실시함으로써 당초 상병의 악화, 재발 또는 합병증 발생 등을 사전에 예방하거나 조기에 발견하는 목적으로 시행하고 있음. 다만 산업재해보상보험법 제51조 및 같은법 시행령 제48조의 규정에 의한 재요양 사유에 해당되는 자는 제외함</li> </ul>
사회·심리재활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 희망찾기 산재사고로 인한 산재근로자의 스트레스와 심리불안해소를 통해 심리적 안정을 도모하기 위하여 전문심리상담가와 동료환자와 함께 하는 집단활동 프로그램으로, 요양 중인 산재 환자 대상임</li> <li>• 사회 적응프로그램 운영 직업적-사회적-심리적 기능향상을 목표로 자기 관리능력과 지역사회 적응능력을 향상시키고 직업복귀 및 창업을 위한 직업적응훈련을 실시하는 사회적응 프로그램을 전문 기관에 위탁 운영하고 있으며, 대상은 요양기간이 2년 이상인 요양환자 또는 실업 중인 장애등급 제1급 내지 14급인 재해자임</li> <li>• 재활스포츠 지원 잔존 노동력 회복을 통한 사회적응능력 향상을 지원하기 위해 재활스포츠 시설에서 스포츠 활동에 참여하는 경우 비용을 지원하는 제도이고, 대상은 산재요양종결일로부터 3월 이상 경과하지 않은 실직 산재장해인 또는 요양종결이 예정된 통원요양 중인가(주치의의 운동치료 및 종목에 대해 추천의뢰)에게 지원됨</li> <li>• 취미활동 지원 진폐 등 진행성 직업병으로 장기요양 중인 산재근로자의 정서적 심리적 안정을 위하여 요양담당기관에 취미활동반을 개설 운영하도록 하고 그 비용을 지원해주는 산재보험 재활 사업으로 지원조건은 진폐 등 진행성 직업병으로 10인 이상 입원환자가 있는 요양담당기관에 취미활동반 개설·운영 1인당 월 45,000원 이내 지원하며, 작품전시회 등 개최시 1인당 30,000원 이내로 추가 지원됨</li> </ul>

5) 근로복지공단 내부자료 재구성

단계	서비스 제공 내용																					
직업재활	<p>• 직업재활급여 직업훈련이 필요한 산재근로자에게 직업훈련에 드는 비용과 직업훈련 수당을 지급하는 직업훈련비용지원과 업무상 재해가 발생한 당시 사업(원직장)에 복귀시켜 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시한 사업주에게 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비를 지원하는 제도</p> <p style="text-align: center;">&lt;직업재활급여 지원대상&gt;</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">직업재활급여</th> <th style="width: 35%;">2010. 4. 27. 이전</th> <th style="width: 35%;">2010. 4. 28. 이후</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>직업훈련지원사업</td> <td>· 장해 제1급~제9급 ※ 장해 제10급~제12급(예산)</td> <td>· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함</td> </tr> <tr> <td>직장복귀지원사업</td> <td>· 장해 제1급~제9급</td> <td>· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함</td> </tr> </tbody> </table> <p>① 직업훈련지원사업 : 산재근로자의 재취업에 필요한 직업훈련을 지원하기 위해 직업훈련비용과 훈련수당을 지급하는 사업 ② 직장복귀지원사업 : 산재근로자를 업무상 재해가 발생한 당시 사업(원직장)에 복귀시켜 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시한 사업주에게 지원하는 사업</p> <p style="text-align: center;">&lt;직업재활급여 지원내용&gt;</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="width: 10%;">직업재활급여</td> <td style="width: 15%;">훈련비용</td> <td style="width: 75%;">· 고용노동부장관 고시금액(600만원) 범위 내에서 약정한 훈련비를 훈련기관에 지급</td> </tr> <tr> <td>훈련수당</td> <td>· 1인당 최저임금액에 상당하는 금액('14년 41,680원)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">직장복귀지원사업</td> <td>직장복귀지원금</td> <td>· 제1급~제3급 : 월 600,000원 (최대 12개월까지) · 제4급~제9급 : 월 450,000원 (최대 12개월까지) · 제10급~제12급 : 월 300,000원 (최대 12개월까지)</td> </tr> <tr> <td>직장적응훈련비</td> <td>· 월 450,000원 (최대 3개월까지)</td> </tr> <tr> <td>재활운동비</td> <td>· 월 150,000원 (최대 3개월까지)</td> </tr> </tbody> </table> <p>• 창업지원사업 산재장해인으로서 직업훈련직종, 보유자격증 등과 관련 있는 업종으로의 창업희망자에게 창업을 지원. 지원내용은 임차보증금 1억 원 이내 점포 지원이며, 감정평가 결과 채권확보가 가능한 점포로서, 임대인이 전세권 설정 및 임차보증금을 밀린 월세 등과 상계하지 않는 조건에 동의하는 경우에 지원이 가능함. 월세 점포의 경우 월 150만 원 이내의 점포만 지원 가능</p>	직업재활급여	2010. 4. 27. 이전	2010. 4. 28. 이후	직업훈련지원사업	· 장해 제1급~제9급 ※ 장해 제10급~제12급(예산)	· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함	직장복귀지원사업	· 장해 제1급~제9급	· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함	직업재활급여	훈련비용	· 고용노동부장관 고시금액(600만원) 범위 내에서 약정한 훈련비를 훈련기관에 지급	훈련수당	· 1인당 최저임금액에 상당하는 금액('14년 41,680원)	직장복귀지원사업	직장복귀지원금	· 제1급~제3급 : 월 600,000원 (최대 12개월까지) · 제4급~제9급 : 월 450,000원 (최대 12개월까지) · 제10급~제12급 : 월 300,000원 (최대 12개월까지)	직장적응훈련비	· 월 450,000원 (최대 3개월까지)	재활운동비	· 월 150,000원 (최대 3개월까지)
직업재활급여	2010. 4. 27. 이전	2010. 4. 28. 이후																				
직업훈련지원사업	· 장해 제1급~제9급 ※ 장해 제10급~제12급(예산)	· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함																				
직장복귀지원사업	· 장해 제1급~제9급	· 장해 제1급~제12급 · 요양 중인 자 포함																				
직업재활급여	훈련비용	· 고용노동부장관 고시금액(600만원) 범위 내에서 약정한 훈련비를 훈련기관에 지급																				
	훈련수당	· 1인당 최저임금액에 상당하는 금액('14년 41,680원)																				
직장복귀지원사업	직장복귀지원금	· 제1급~제3급 : 월 600,000원 (최대 12개월까지) · 제4급~제9급 : 월 450,000원 (최대 12개월까지) · 제10급~제12급 : 월 300,000원 (최대 12개월까지)																				
	직장적응훈련비	· 월 450,000원 (최대 3개월까지)																				
	재활운동비	· 월 150,000원 (최대 3개월까지)																				

[표 2-3] 재활서비스 이용 현황6)

(단위 : 명)

구분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
재활상담	34,370	36,993	52,847	54,175	58,305	54,592	36,878	42,080	48,963	34,693
합병증 등 예방관리제	14,302	20,481	26,346	31,308	37,560	37,794	34,499	33,861	33,163	34,612
직업훈련 비용지원 (직업재활 급여)	1,995	2,838	4,384	5,680	5,731	4,464 (36)	5,386 (747)	3,379 (1,303)	3,661 (3,008)	3,223 (2,862)
직장복귀 지원금 (직업재활 급여)	-	66	441	554	737	750 (13)	647 (293)	828 (716)	3,285 (3,254)	2,598 (2,589)
창업점포지 원	154	142	151	149	125	105	129	108	60	57
사회적응 프로그램	341	501	406	504	523	794	545	593	549	399
재활스포츠 비용	1,427	1,193	1,808	2,544	3,385	3,479	3,863	3,265	3,333	2,740
진폐환자 취미활동 지원	662	960	1,159	2,186	2,055	2,166	1,968	1,938	1,791	1,581
심리재활 프로그램	-	-	-	-	-	-	546	2,655	3,178	2,766
합계	53,251	63,187	87,542	96,830	108,315	103,996	82,412	88,709	97,983	82,669

6) 근로복지공단 연도별 내부자료 재구성

## 나. 산재근로자 직업복귀정책

산재장해인 고용정책은 일반장애인 고용정책의 의무고용률 유지나 부담금 부과와 같은 명령지시적 정책수단 대신 2003년 7월 1일부터 원직장복귀지원금 등과 같은 시장유인적 정책수단을 활용하고 있다. 「근로기준법」 제23조 제2항(해고 등의 제한)<sup>7)</sup>에 따라 요양 중 및 요양종결 후 30일간 원칙상 사업주의 일방적 해고를 금지할 뿐 이후 기간에 대해서는 고용유지의무를 강제하지 않는 특징이 있다. 그리고, 고용노동부 질의회시<sup>8)</sup>에 따르면 회사의 업무성격상 장해근로자가 업무를 도저히 감당할 수 없다고 판단될 경우에는 사회통념상, 관습상 타당한 범위 내에서 해고의 정당성이 인정될 수 있어 산재근로자의 원직장 복귀를 촉진하는데 한계가 있다.

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, 산재장해인의 원직장복귀는 산재근로자가 직업에 복귀하는 주요한 경로이며 직업 유지에도 중요한 역할을 하므로 재활사업의 가장 우선적인 목표이며, 재활사업 시행 이후 산재근로자의 직업복귀율은 꾸준히 증가하고 있다.

7) 「근로기준법」 제23조 제2항(해고 등의 제한) 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

8) 노동부 질의회시(1987-03-10, 근기 01254-3880) 근로자가 업무상 재해를 당하여 요양보상이 종결된 후 신체에 장애가 있는 경우에는 장애 정도에 따라 근무가능한 직종으로 전직 조치하여 취업토록 하는 것이 타당하나, 회사의 업무특성상 장해근로자가 업무를 도저히 감당할 수 없다고 판단될 경우에는 사회통념상, 관습상 타당한 범위 내에서 해고의 정당성이 인정될 수 있을 것임

[표 2-4] 재활사업 이용자 직업복귀율 및 원직장복귀율 현황

(단위 : 명, %)

연도	재활사업 이용자수 (A)	직업 복귀자수 (B)	직업 복귀율 (C=B/A×100)	원직장 복귀자수 (D)	원직장 복귀율 (E=D/A×100)
2012년	39,190	20,598	52.6	17,233	44.0
2011년	39,770	18,913	47.6	14,677	36.9
2010년	43,511	19,815	45.5	15,304	35.2

## 2. 직무만족

직무만족은 조직의 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 최근까지 조직 및 산업 분야에서 가장 중요하게 다루어지는 개념 중 하나이다. 직무만족에 관한 연구는 산업화 초기인 1920년대 이후 체계적으로 이루어지고 있으며, 경영학, 조직심리학 등 여러 분야에서 지속적으로 이루어지고 있다.

### 가. 직무만족의 의의

직무만족(job satisfaction)이란 조직의 구성원이 자신의 직무와 관련해서 과업 그 자체 및 제반조건에 대하여 얼마나 만족하고 있는지를 나타내는 감정적인 선호도를 의미한다. 이는 실제로 관찰될 수 있는 것이 아니고 동일한 상황 하에서도 만족도는 개인차가 있기 때문에 학자마다 직무만족의 개념을 다양하게 정의하고 있다.

Locke(1976)는 개인이 자신의 직무 또는 직무경험의 평가결과로부터 얻



을 수 있는 즐겁고 긍정적인 감정의 상태라고 하였고, Batty와 Schneider(1981)는 직무만족은 종업원이 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻는 유쾌한 정서상태로, Schermerhorn 등(2000)은 자신의 직무에 대해 긍정적으로 혹은 부정적으로 느끼는 정도로서 조직에 있어 물리적이고 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이나 태도라고 정의한 반면 Vecchio(2002)는 직무에 대한 감정적 반응으로써 특히 기대와의 상호 작용에 따른 개인의 경험이라고 정의하였다.

국내학자들의 견해를 살펴보면, 유종해(1988)는 고도의 지적, 감성적 성격을 띤 조직 참여자들의 근무수행 의욕이라고 하였고, 신유근(1996)은 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도와 연관되는 것으로, 인지, 정서, 그리고 행위 경향의 복합체로 정의하였다. 김봉규(2006)는 직무만족이란 단지 직무 하나만을 의하는 것이 아니라 직무수행에 따른 인간관계, 직무와 관련된 개인의 감정적 태도, 임금과 같은 근로조건 등의 여러 다른 요소를 포괄하고 있는 직무전반의 정서적 반응이라고 정의하였다.

본 연구에서는 이상과 같은 학자들의 개념 정의를 바탕으로, 직무만족을 ‘조직구성원의 주관적 평가에 근거한 태도 지수로써 자신에게 주어진 직무에 관하여 느끼는 감정적·정서적 만족상태’로 규정하고자 한다.

## 나. 직무만족에 관한 일반 이론

직무는 다양한 특성으로 구성되기 때문에 직무만족의 구성요인은 다양한 차원에서 이루어진다. 이에 직무만족에 대해 다양한 학자들이 정의를 내렸는데, 직무만족에 관한 이론은 크게 내용이론(Content Theories)과 과정이론(Process Theories)로 구분된다. 내용이론은 직무만족에 영향을 주는 요인들을 규명하는 데에 중점을 두고 있다면, 과정이론은 조직구성원

들의 욕구, 가치, 기대, 자각 등 직무만족에 인과적으로 관계될 것으로 여겨지는 요인들이 어떠한 상호작용을 통하여 직무만족에 이르게 되는지의 과정에 초점을 맞추고 있다.

### (1) 내용이론(Content Theories)

대표적인 내용이론으로는 Maslow의 욕구계층이론(Need Hierachy Theory)과 Herzberg의 동기위생요인이론(Motivation-Hygiene Theory)이 있다.

Maslow(1943)의 욕구계층이론에 따르면, 인간은 생리적 욕구, 안전 욕구, 사회적 욕구, 소속감과 애정 및 존중욕구, 자기실현욕구 등의 5가지 기본적인 욕구의 범주를 갖고 있으며 이 욕구들이 일련의 위계구조를 이루어 낮은 단계부터 높은 단계로 차례로 만족되어 간다. 즉 노동자들이 직업 안정성 같은 낮은 수준의 욕구가 충족될 경우에만 직무자체에서 느끼는 성취감 등 높은 수준의 욕구를 추구한다는 것으로, 많은 연구자들이 직무만족을 설명하는 데에 Maslow의 욕구위계이론을 사용해왔다.

Herzberg의 동기-위생이론(Motivation-Hygiene Theory)에 따르면, 직무만족을 결정하는 것은 승진, 성취, 책임과 같은 내재적 요인인 동기요인(Motivators)이며, 이러한 요인들이 조직 구성원들의 노력과 성과 창출에 효과적으로 동기를 부여한다. 반면에, 회사 정책, 관리 감독, 보수 체계, 작업 환경과 같은 외재적 요인들은 불만을 야기하는 요인들로 위생요인(Hygiene factors)이다. 즉, 직무만족은 ‘동기요인’에 의해서만 향상될 수 있으며, ‘위생요인’만으로는 그러한 변화를 이끌어낼 수 없다는 것이다.

### (2) 과정이론(Process Theories)

Vroom(1964)의 기대이론(Expectancy Theory)에 따르면, 직무만족은

직무에서 얻은 성과와 미래에 얻을 것으로 예상되는 성과에 대한 기대에 의해서 결정된다. 즉 어떠한 노력을 했을 때 어떠한 결과를 얻을 것인지에 대한 긍정적인 유인에 의해 동기가 유발된다는 것이다.

Vroom의 기대이론을 확장한 것으로 평가되는 Porter & Lawler의 업적·만족이론에 따르면 직무만족은 직무수행에 대한 보상의 가치, 노력, 능력 및 특성, 역할 지각 등에 의해 결정되며, 직무만족이 다시 환류되어 직무수행에 영향을 미친다.

Adams(1962)의 공정성이론(Equity Theory)에 따르면, 노동자들은 자신의 노동에 대한 투입(Input)과 산출(Output)의 비율을 동일한 직무상황 내에 있는 다른 노동자의 투입과 산출 비용과 비교하여 공정함을 어떻게 지각하는가에 의해 직무에 대한 만족이나 불만족이 결정된다. 이에 따르면, 다른 사람과 비교하여 투입에 비해 성과를 많이 획득하는 과다보상의 경우 죄책감을 느끼며, 과소보상의 경우 불공정한 대우에 대한 분노의 감정을 일으키게 된다.

Locke(1968)의 목표설정이론(Goal-setting Theory)에 따르면, '목표'와 '성취의도'에 따라 동기가 유발되는데. 목표의 난이도와 구체성, 목표의 종류, 상황요인들에 의해 성과가 결정된다. 즉 목표가 적당히 어렵고 명확할 때 동기유발 수준이 크다고 설명한다.

[표 2-5] 직무만족에 관한 이론

구분	학자	이론	주요내용
내용 이론	Maslow (1943)	욕구계층 이론	인간은 생리적·안전·사회적·존중·자아실현이라는 총 5단계 계층적 욕구를 가지며, 하위계층 욕구가 충족되었을 때 상위계층 욕구를 충족시키려고 함
	Herzberg (1957)	2요인론	충족되지 않은 불만족을 유발하는 위생요인과 충족되지 않더라도 불만족을 유발하지는 않지만 직무만족의 향상을 위해 요구되는 동기요인으로 구분하고, 위생요인은 동기부여를 위한 필요조건이나 충분조건은 아니며, 동기부여요인이 생산성을 직접 향상시킴
과정 이론	Vromm (1964)	기대 이론	조직구성원의 기대와 실제 사이의 불일치에 관심을 가지고, 동기는 지각된 기대, 결과의 가치, 합리적 의사결정과정으로 결정됨
	Porter & Lawler	업적· 만족이론	직무만족은 직무수행에 대한 보상의 가치, 노력, 능력 및 특성, 역할 지각 등에 의해 결정되며, 직무만족이 다시 환류되어 직무수행에 영향을 미친다.
	Adams (1965)	형평성 이론	지각된 형평성은 타인과 비교한 투입/결과 비율로부터 형성됨. 사람들은 지각된 불공평을 감소시키고자 동기 유발됨
	Locke (1968)	목표설정 이론	분명하고 적합한 목표는 노력의 강도와 지속성을 높이고 역할지각을 명료화함으로써 동기와 성과를 높임

#### 다. 직무만족의 영향 요인

직무만족은 그 개념과 구성에 있어서 근로자의 직무와 직·간접적으로 연관된 다양한 내·외적 요인에 의해 영향을 받는 복합적 차원의 성격을 갖는다(Milton, 1981). 즉, 직무가 하나의 실체가 아니라 복잡한 상호관계 속에서 이해될 수 있으며, 따라서 직무만족은 여러 가지 결정요인에 의해 형성된다.

Porter & Steers(1973)는 직무만족 요인을 4가지로 구분하면서 이들 간의 상호작용의 결과로 직무만족에 영향을 미친다고 주장하였다. 조직 전체요인에는 급여, 승진기회, 정책과 관리, 조직구조 등이 포함된다. 작업환경요인에는 감독스타일과 참여적 의사결정, 작업집단규모, 동료와의 관계 그리고 작업조건 등이 포함되며, 직무내용요인에는 직무범위와 역할모호성 및 역할갈등이 있다. 개인적 요인으로는 연령과 근무년수 그리고 개인의 인성이 포함되는데, 다른 요인들에 비해서 그 영향력이 떨어진다고 보았다.

Locke(1976)는 기존의 연구들을 검토하면서 직무만족에 영향을 주는 요인들을 직무자체의 특성과 직무와 관련된 인적특성으로 크게 분류했다. 이중 직무자체의 특성은 다시 직무 그 자체와 보상, 직무 맥락으로 구분될 수 있는데 직무자체는 직무에 대한 흥미, 다양성, 직무난이도, 직무의 양, 작업방식과 속도에 대한 통제유무 등이 포함된다. 보상은 임금수준과 승진, 칭찬이나 비판의 경험이 포함되고 직무맥락에는 유급휴가 등의 부가적인 보상과 함께 노동시간, 휴식시간 등 근로환경이 포함된다. 인적요인의 경우 감독자, 동료와의 관계를 비롯해 회사정책과 경영기법 등이 있다.

Hulin(1991)은 직무에 대한 만족은 주관적 성향이 강한 개인차가 있기 때문에 심리적 요인을 함께 고려해 봄으로써 찾을 수 있다고 보았다. 동

일한 급여와 근무조건을 포함한 유사한 근무환경 속에서도 어떤 사람은 직무에 만족해하고, 어떤 사람은 훨씬 더 많이 불만을 하는데 이는 개인에 따라 각기 다르게 지각하는 개인차를 보이기 때문이다.

지금까지 직무만족에 영향을 미치는 심리적 변수로는 스트레스, 자아존중감, 임파워먼트들이 중요하게 다루어져 왔지만 최근에 자기효능감이 새롭게 부각되고 있다(김아영, 1995). 자기효능감은 인지행동이론의 반두라에 의해 처음으로 알려진 것으로 개인이 어떤 결과를 얻는데 필요한 행동을 선택하거나 지속하는 데 가장 중요한 영향을 미치는 심리적 요인 중의 하나이다. 이 이론에 따르면 자기효능감이 높은 사람은 환경에 보다 더 적응적이기 때문에 스트레스 상황에서도 예민하지 않고 차분하며, 불만족으로부터 자신을 효과적으로 대처할 수 있는 능력을 갖는다고 한다. 결과적으로 자기효능감이 높은 사람일수록 업무를 긍정적으로 인식하고 직무에서 오는 스트레스를 덜 받아 직무만족감을 높인다는 것이다(전상원, 2009).

Rainey(2003)도 선행연구 검토를 통해 외재적 요인과 직무자체 요인, 개인적 차이 등으로 직무만족의 영향요인에 대한 구분을 시도했다. 외재적 요인에는 보수와 승진, 감독자의 관심과 인정, 근로환경, 기술과 자질의 활용 등이 포함되며 개인차의 경우 열의, 대체적 작업과의 비교, 교육수준과 전문성, 조직내 지위, 연령, 근속연수, 인종, 성별, 문화적 배경 등이 포함된다. 마찬가지로 직무특성의 경우 기술다양성과 업무중요도, 자율성, 대인관계 등이 포함된다고 할 수 있다.

한편 국내 학자들의 견해를 살펴보면, 강신규외(2003)는 조직적 요인(급여와 승진기회, 회사정책과 계획, 조직구조), 직무환경요인(감독스타일, 참가적 의사결정, 작업집단규모, 동료작업자와의 관계, 작업조건), 직무내용요인(직무범위, 역할모호성과 역할갈등), 개인적요인(연령과 근속, 성격)으

로 구분하였다.

오석홍(2005)은 직무만족의 영향요인으로 보수, 신분의 안정, 동료집단 내의 관계, 작업환경, 감독의 성격, 승진과 발전의 기회, 조직의 정책과 신망, 보람 있는 직무, 온당한 명령과 지시, 직무성취에 대한 인정, 책임을 들고 있다.

신재원(2001)의 연구에서는 개인특성요인으로 자아존중감, 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 김희연(1997)은 사회복지사의 직무만족 결정요인 연구에서 선행연구 결과를 토대로 심리적 요인(인간 내부요인)과 물리적 요인(인간 외부요인)으로 나누고, 심리적 요인으로는 소속감, 안정감, 성공감으로 보고 물리적 요인으로는 보수, 업무, 승진, 업무환경 등이 직무만족에 영향을 주는 요인으로 밝히고 있다.

직무만족에 대한 국내 연구는 직무만족의 결정요인에 대한 연구가 많이 진행되고 있으며, 연구자의 관심분야에 따라 특정 집단(파견근로자, 비정규직 등), 특정 직종(회사원, 은행원, 교사, 공무원)의 다양한 대상을 표본으로 하고 있다.

이상의 선행연구에서 보고하고 있는 직무만족 영향요인을 정리해 보면 다음과 같다.

[표 2-6] 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구

연구자	영향요인
Porter & Steers(1973)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적 요인 : 연령, 재직기간, 성격, 인정</li> <li>• 조직 요인 : 임금과 승진 기회, 조직의 정책, 조직의 권한과 강조</li> <li>• 작업환경요인 : 상급자의 감독스타일</li> <li>• 직무요인 : 직무의 범위, 역할의 모호성과 갈등</li> </ul>
Locke(1976)	직무자체, 임금, 승진, 인정, 작업조건, 복리후생, 감독, 동료관계, 조직과 관리요인
Hulin(1991)	직무에 대한 만족은 주관적 성향이 강한 개인차가 있기 때문에 심리적 요인을 함께 고려해 봄
김희연(1997)	심리적 요인으로는 소속감, 안정감, 성공감이, 물리적 요인으로는 보수, 업무, 승진, 업무환경 등이 직무만족에 영향을 주는 요인임
신재원(2001)	개인특성요인으로 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타남
제갈돈(2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직요인 : 다른 조직과의 비교, 조직 전체 효율성</li> <li>• 외적보상요인 : 보수, 승진기회, 성과에 대한 보상체계</li> <li>• 대인관계 : 동료관계</li> </ul>
강신규외(2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적 요인 : 연령과 근속, 성격</li> <li>• 조직적 요인 : 급여와 승진기회, 회사정책과 계획, 조직구조</li> <li>• 작업환경요인 : 감독스타일, 참가적 의사결정, 작업집단규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건</li> </ul>
오석홍(2005)	보수, 신분의 안정, 동료집단 내의 관계, 작업환경, 감독의 성격, 승진과 발전의 기회, 조직의 정책과 신망, 보람 있는 직무, 온당한 명령과 지시, 직무성취에 대한 인정, 책임
박기관(2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적 요인 : 성별, 연령</li> <li>• 조직특성 : 직급, 경력</li> <li>• 직무스트레스 요인 : 역할특성, 자율성, 인간관계, 보수, 승진</li> </ul>
방하남, 김상욱(2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인적자원특성 : 연령, 교육수준</li> <li>• 개관적 직무특성 : 기업부문, 노조소속여부, 일자리 정규성, 임금 등</li> <li>• 주관적 직무특성 : 승진가능성, 일자리 안정성, 기술 능력 활용가능성 등</li> </ul>



## 제 2 절 선행연구의 검토

### 1. 산재근로자의 직업복귀에 관한 연구

이승욱·김장기·김태운(2008)은 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인, 상황적 구성요인, 환경적 구성요인, 개인적 구성요인으로 분류하고, 개인적 요인은 연령, 기술상실도, 일상생활기능도, 상병부위 등, 상황적 구성요인은 요양기간, 부양가족 수, 산재 발생 이전 가정의 월평균소득, 산재 이후 가정의 월평균소득, 경제생활수준 인식 등, 환경적 구성요인은 노조가입 여부, 업종 등, 개인적 구성요인은 장애적응도와 기술자격증 소지여부가 산재근로자 직업복귀에 유의미한 영향을 주는 요인으로 꼽았다.

이승욱·박은주(2011)는 산재장해인 직업적응 실태 연구에서 장애수용도가 높고, 원직복귀 이후 최초 직업유지기간이 길고 업무수행능력이 좋다고 인식할수록, 직장생활경력이 길수록, 재요양횟수가 적을수록, 복귀 후 동료관계가 좋고 장애차별을 받지 않을수록, 노조가 있는 회사인 경우 이직하지 않고 원직장을 유지할 확률이 높아지고, 복귀한 원직장에 대한 직무만족도가 나빠질수록 퇴사할 확률이 높았다.

### 2. 장애인근로자의 직무만족에 관한 연구

장애인근로자의 경우 직무과정 중 근로자로서 갖는 보편적 특성 뿐만 아니라 장애인으로서 갖는 특수한 특성을 동시에 갖기 때문에 장애인근로자와 직무(환경)간의 관계는 더욱 복잡할 수 밖에 없을 것이다.

Madaus 외(2003)은 연령, 성별의 개인적 요인이나 임금 등의 변수는 장애인의 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 반면 자기효능감이나

편의제공이 직무만족을 유의미하게 설명한다고 보고하였다.

Roessler, Rumrill & Fitzgerald(2004)는 직무만족을 임금수준과 같은 외생적 요인과 과업수행능력에 영향을 주는 장애특성, 근속기간, 직무적합도 등 주관적 요인으로 설명하였다. 연구결과 소득과 직무적합도 요인이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 장애특성, 근속기간 등은 유의미한 변수로 확인되지 않았다. 더불어 직무만족도가 낮은 경우 이직 의도와 이직율을 높일 수 있으므로 작업현장에서 직무조정 등의 방법을 통해 적절한 개입이 요구됨을 강조하고 있다.

이동영외(2007)은 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과를 실증적으로 분석함으로써 개인특성변수에서는 장애정도가 중할수록, 고용형태가 정규직일수록, 임금수준이 높을수록 직무만족은 높아짐을 확인하였다. 그러나, 이러한 영향은 편의시설수준, 대인관계지원수준, 복리후생수준 등 조직특성변수에 의해 차이가 발생하므로 기업 차원의 물리적·대인관계환경 기반 구축과 개별적 차원의 인사환경개선 노력의 필요성을 강조했다.

김지빈(2010)은 독립변수를 크게 개인요인(성별, 연령, 장애정도), 조직요인(임금수준, 고용형태, 직급), 물리적 근무환경요인(장애편의시설, 작업장 안전도, 업무수행지원), 심리적환경요인(차별경험, 직무조정배려, 근무시간조정배려), 직무요인(교육수준 직무적합도, 기술수준 직무적합도)으로 구분한 후 성별, 장애정도, 임금수준, 고용형태, 장애편의시설, 작업장안전도, 차별경험, 직무조정배려, 근무시간조정배려, 기술수준 직무적합도의 10가지를 통계적으로 유의미한 변수로 도출하였다.

박자경(2010)은 선행연구를 통하여 장애인근로자의 직무만족을 결정하는 요인으로 개인요인(교육수준, 지위, 고용형태), 보상요인(임금), 작업환경요인(물리적 환경: 장애편의시설, 근무환경안전도, 편의제공: 직무조정, 근무시간조정), 직무요인(직무적합도 : 교육수준 적합도, 기술수준 적합도)

을 독립변수로 설정하였고, 장애인근로자의 직무만족도를 종속변수로 놓았다. 연구결과, 연령별, 교육수준, 편의제공, 고용형태, 사업체 규모 및 노동조합 유무에 따른 차이가 유의미하게 나타났다.

이채식·김명식(2011)은 근로 장애인의 직무만족에 미치는 요인을 장애수용, 직무 스트레스, 근무동기, 직무적성 등 심리사회적인 변인을 중심으로 ‘제3차 장애인고용패널조사(2011)’ 데이터를 활용하여 분석하였다. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, 성별, 일자리 종류, 월평균 임금에서 유의한 차이가 나타났다. 심리사회적 변인과 관련해서는 장애수용이 높을수록, 직무적성이 일치한다고 자각할수록 직무만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무스트레스에서는 ‘일과 대인관계’의 애로사항이, 근무동기에서는 ‘대안이 없어서’가 직무만족에 부정적 영향을 주는 것으로 나타났다.

성정현외(2004)는 여성장애인은 비장애여성과 비교하여 학력이 낮았으며, 소득도 유사한 직종에 종사하는 비장애여성보다 낮았다. 직무실패에서도 장애여성은 대부분 소규모의 업체에 종사하고, 적은 수입과 대인관계, 자신의 능력 및 업무 등과 같은 직장에서의 문제를 경험하는 것으로 나타났다. 직무만족에 있어서는 작업에 종사한 기간이 짧을수록, 자율성이 높을수록 높은 직무만족도를 보였으며, 전문관리직에 종사하거나 애로점 및 이직의사가 없는 여성장애인의 직무만족도가 더 높았다.

조성욱·남정휘(2013)은 여성장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 임금수준, 정규직 여부, 일자리 차별 경험, 편의시설 설치 여부인 것으로 나타났다. 임금수준이 높을수록, 정규직에 종사할수록, 편의시설이 설치될수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 직장차별경험이 있을수록 직무만족도는 낮아지는 것으로 나타났다. 여성장애인의 직무만족에 대한 상대적 영향력은 정규직 여부, 임금수준, 편의시설설

치여부, 직장에서의 차별경험여부의 순으로 나타났으며, 전체적으로 개인적 특성보다는 직업환경 특성이 여성장애인의 직무만족에 더 많은 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

[표 2-7] 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구

연구자	영향요인
Madaus 외 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기효능감(self-efficacy), 편의제공은 유의미한 변수</li> <li>• 개인적요인(성별, 나이) 및 임금은 설명력 낮음</li> </ul>
Rossler, Rumrill & Fitzgerald(2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금수준과 직무적합도는 유의미한 변수</li> <li>• 장애특성과 근속기간은 설명력 낮음</li> </ul>
이동영 외 (2007)	개인적 요인 중 장애정도, 고용형태, 임금수준이 직무만족을 설명하는 유의미한 변수
김지빈 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별, 장애정도, 임금수준, 고용형태, 장애편의시설, 작업장안전도, 차별경험, 직무조정배려, 근무시간조정배려, 기술수준 직무적합도는 유의미한 변수</li> <li>• 반면, 연령, 직급, 업무수행지원, 교육수준, 직무적합도는 유의미한 영향을 미치지 않음</li> </ul>
박자경 (2010)	연령별, 교육수준, 편의제공, 고용형태, 사업체 규모 및 노동조합 유무가 유의미한 변수
이채식 &김명식 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 장애수용, 직무스트레스, 근무동기, 직무적성 등 심리사회적 변인을 중심으로 연구</li> <li>• 장애수용, 직무적성이 일치한다고 자각할수록 직무만족에 긍정적인 영향</li> <li>• 근무동기에 있어서는 ‘대안이 없어서’, 직무스트레스에 있어서는 ‘일과 대인관계’가 직무만족에 부정적 영향</li> </ul>

연구자	영향요인
성정현외 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성장애인의 경우 총 취업기간, 차별경험, 물리적환경, 자율성, 피드백, 과업정체성은 유의미한 변수</li> <li>• 소득, 장애등급은 설명력 낮음</li> </ul>
조성욱 & 남정희 (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성장애인의 경우 임금수준, 정규직 여부, 일자리 차별 경험, 편의시설 설치가 유의미한 변수</li> <li>• 직업환경특성이 개인적 특성보다 더 많은 영향 미침</li> </ul>

### 3. 선행연구 검토 결과

산재근로자의 직업복귀와 관련된 연구는 대다수 직업복귀율과 직업복귀에 영향을 미치는 요인들을 분석하고 있어 산재근로자의 직무만족을 이해할 수 있는 기초자료는 부족한 실정이다.

일반 장애인근로자를 대상으로 한 선행연구결과들을 종합하면, 장애인근로자의 상당수는 현재의 직업 및 직무에 불만족하고 있으며, 그 정도는 연령과 소득, 학력 등의 인구사회학적 특성과 장애로 인한 불편의 정도, 그리고 직장에서의 대인관계와 장애에 대한 차별적 인식, 물리적 환경, 심리적 요인, 직무자체에 대한 적성 및 직무내용 등의 영향을 받는다고 할 수 있다.

이러한 선행연구들은 장애인근로자의 직무만족에 관한 연구가 제한적인 상황에서 장애인 근로자의 직무환경, 작업환경, 조직환경 등 사업체 측면에서의 외적요인을 규명하는데 치중되어 있고, 장애인근로자들의 직업동기, 직무적성, 장애수용, 직무스트레스 등 내적요인은 고려하지 못하여 장애인근로자의 직무만족을 전체적으로 이해하는데 한계가 있다.

특히, 최근에는 비장애인근로자를 중심으로 내면적 성장과 삶의 질을

강조하고 있고, 직무만족과 직업성공을 위해 코칭 등 심리사회적 개입이 점점 증가하고 있는 추세이다.

본 연구에서는 선행연구 및 직무만족에 대한 연구 경향을 바탕으로 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 개인요인, 조직요인, 심리사회적요인, 직무요인으로 세 분류하고자 한다.

### 가. 개인요인

개인요인은 주로 연령, 성별, 교육수준 등의 인구통계학적 특성과 거주지, 결혼, 자녀수 등의 가정환경 등이 고려되어져 왔다. 직무만족도의 영향요인으로 거론되는 인적요인들은 이론적으로 독립적인 차원으로 분류될 수 있을지 몰라도 현실 영역에서는 조직특성이나 직무특성 등 다른 요인들과 어느 정도 상관되어 있을 정도가 클 수 있을 것이며, 이들 세 그룹의 변수들 간에는 현실적인 중복상관관계가 존재한다고 보아야 할 것이다 (방하남, 김상욱, 2009). 본 연구에서는 개인요인을 성별, 연령, 장애정도 및 재활서비스 이용 여부로 구성하고 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

첫째, 성별에 따른 직무만족의 차이는 곧 여성 장애인근로자가 남성 장애인근로자에 비해 고용과정 전반에 걸쳐 장애차별 이외에 성차별까지 받고 있음을 추론해 볼 수 있다.

둘째, 연령에 따른 직무만족에 관해 살펴보면, 이은진(1993)의 연구에서도 인구사회학적 특성 중 연령이 직무만족에 가장 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

셋째, 장애가 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 연구자마다 일관된 경향을 보여주지 않고 있다. 본 연구에서는 장애관련 특성을 나타내는 주요 변수로 장애정도를 사용하겠다.

넷째, 재활서비스의 목적 중의 하나가 산재근로자의 안정적 직장복귀를 통한 고용 안정성 유지이므로 본 연구에서는 재활서비스의 실질적인 효과를 검증하는 지표로 재활서비스 이용 여부를 변수로 사용하겠다.

## 나. 조직요인

첫째, 임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 즉, 근로자가 근무의 대가로 받는 금전적 보상을 말한다. 임금은 조직 구성원에 대한 강력한 유인물의 하나로 직무만족을 높이는 것으로 알려져 왔다(Weiss, 1984; 김상욱, 유홍준, 2002 재인용). 사람들은 조직 내에서의 자신의 가치를 임금과 관련지어 생각하기 때문에 자신의 기술이나 학력에 비해 현재의 임금수준이 낮을 경우 또는 자신이 기대하는 만큼 임금을 받지 못할 경우 직무만족은 낮아진다(김복일, 2005). 특히 장애인 근로자의 경우 비장애인에 비해 임금수준이 낮고 20.8%의 장애인들이 임금에서의 차별을 경험했다고 지적하는(변용찬 외, 2009) 점을 감안하면 임금이 이들의 직무만족에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 예상해볼 수 있다.

둘째, 고용형태는 직장에서의 지위의 안정성을 보여주는 변수로 정규직, 비정규직으로 구분하여 분석한다. 정규직 근로자는 비정규직 근로자에 비해 고용불안에 시달리지 않고 근로조건도 좋기 때문에 상대적으로 직무만족이 높은 경향이 있다(김상욱, 유홍준, 2002). 또한 고용형태는 일자리에 대한 안정성, 조직 내 신뢰감을 높임으로써 직무만족을 높이는 역할을 한다(김명환, 2009). 고용형태를 분석한 연구들(김명환, 2009; 성현모, 2008)은 정규직·비정규직과 같은 고용형태가 직무만족과 매우 밀접한 관련을 가지고 있음을 보고한다.

#### 다. 심리사회적요인

Hulin(1991)은 직무에 대한 만족은 주관적 성향이 강한 개인차가 있기 때문에 심리적 요인을 함께 고려해 봄으로써 찾을 수 있다고 보았다. 동일한 급여와 근무조건을 포함한 유사한 근무환경 속에서도 어떤 사람은 직무에 만족해하고, 어떤 사람은 훨씬 더 많이 불만족을 하는데 이는 개인에 따라 각기 다르게 지각하는 개인차를 보이기 때문이다.

특히, 산재근로자들은 다른 후천적 장애인들과 마찬가지로 산재 이전 비장애인으로 생활한 경험이 있기 때문에 선천적인 장애인에 비해 장애를 받아들이기 어려워한다. 이 때문에 산재장애인의 심리적요인은 직업복귀는 물론 직무만족 등 직업유지에도 밀접한 관련이 있을 것으로 예상된다. Pomp의 연구에서도 장애인근로자의 자아개념은 비장애인 근로자의 자아개념보다 많이 왜곡되어 있다고 설명하고 있고(김승국, 1981 재인용), 김성희(2000)의 연구에서는 선천성 장애인이 후천성 장애인에 비해 장애수용이 높게 나타났다고 밝히고 있다.

Madaus 외(2003)는 학습장애를 가진 사람의 직무만족에 대해 분석한 결과, 자기효능감, 임금, 편의제공이 직무만족과 유의미한 상관관계를 가진다고 보고하였다. Bandura(1997)에 따르면, 자기효능감(self-efficacy)은 주어진 상황적 요구를 충족시키기 위해 개인이 갖는 동기부여, 인지적 자원, 다양한 행동과정을 동원할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이다.

실제로 여러 연구들에서 자기효능감은 다수의 만성적인 문제가 있는 경우 삶의 질 등을 결정짓는 중요한 요인으로 밝혀졌고(Tasty & Healstead, 2002; Rudy et al., 2003; Denison et al., 2004), 이금진(2000)의 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 연구에서도 자기효능감과 자기조절효능감이 높을수록 직업유지기간이 증가하는 것으로 나타났다.

아울러, Bell(1996)은 장애인근로자의 직무만족과 관련하여 장애인근로



자의 직무만족은 작업환경보다는 개인의 성취동기, 자기확신, 자아존중감 등 내적인 요인이 영향을 미칠 수 있음을 지적하고 ‘이러한 내적요인의 만족도가 높을수록 자아존중감을 향상시키고 전반적인 삶의 만족도를 높이는 역할을 한다’ 라고 밝히고 있다.

Rogenberg(1979)에 의하면 자아존중감은 포괄적인 개념으로서 한 개인이 자신에 대해서 갖는 개인의 인지와 감정의 총체라고 하였으며, 자아존중감은 자신에 대한 긍정적 또는 부정적 평가와 관련된 것으로 자기존경의 정도와 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도를 말하는 것이라고 하였다. 지체장애인과 척수장애인 등을 대상으로 삶의 질을 연구한 선행 연구에서는 자아존중감이 삶의 질에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다(김계하 외, 2005; 황혜민, 2013 재인용)

이러한 측면을 고려하여 본 연구에서는 심리사회적 특성을 나타내는 변수로 자아존중감과 자기효능감을 사용하겠다.

## 라. 직무요인

직무요인은 직무적합도, 역할모호성, 역할 갈등과 같이 직무와 관련하여 개인이 경험하는 인식을 포함한다. 직무적합도(Job fitness)는 개인의 능력과 기능, 지식이 직무에서 요구하는 것과 일치하는 것을 의미한다(Randolph, 2005). 개인과 직무의 유기적 결합을 의미하는 직무적합도는 조직 구성원의 내재적 동기를 촉발시킴으로써 직무만족을 높이는 효과를 가져 온다. 따라서 직무적합도가 높을수록 직무만족이나 생산성, 긍정적인 태도가 높게 나타난다(박우성, 노용진, 2000).

본 연구에서는 직무요인관련요인으로 자신의 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도를 사용하고자 한다.

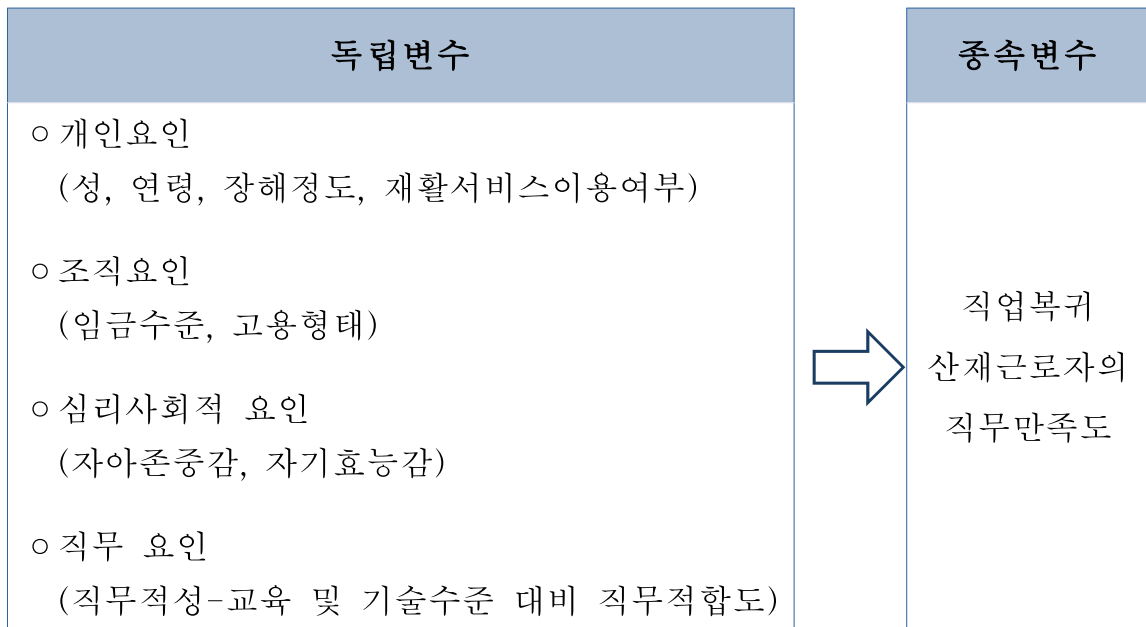
### 제 3 장 분석틀과 연구 설계

#### 제 1 절 연구의 분석틀

이상과 같이 직무만족에 영향을 주는 요인은 매우 다양한데, 본 연구에서는 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 주는 요인으로 ‘제1차 산재보험 패널조사’ 항목에서 개인요인, 조직요인, 심리사회적요인, 직무요인에 해당하는 항목을 중심으로 접근하였다.

개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스이용여부), 조직요인(임금수준, 고용형태), 심리사회적요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육수준 직무적합도, 기술수준직무적합도)를 독립변수를 설정하였으며, 산재근로자의 직무만족도를 종속변수로 놓았다.

[그림 3-1] 연구의 개념적 준거틀



## 제 2 절 가설의 설정

산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 다음과 같이 가설을 수립하였다.

원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도 차이와 관련하여 아래와 같이 가설을 수립하였다.

*가설1-1(귀무가설). 원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도는 차이가 없다.*

*가설1-2. 원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도는 차이가 있다.*

장애인근로자의 개인요인과 관련하여 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부와 직무만족과의 관계에 있어 선행연구들의 불일치가 있었다. 본 연구에서는 직업복귀 산재근로자의 개인요인들과 관련하여 아래와 같이 가설을 수립하였다.

*가설2-1. 직업복귀 산재근로자의 성별은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.*

*가설2-2. 직업복귀 산재근로자의 연령은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.*

*가설2-3. 직업복귀 산재근로자의 장애정도는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.*

*가설2-4. 직업복귀 산재근로자의 재활서비스이용 여부는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.*

장애인근로자의 임금수준, 고용형태와 직무만족의 관계에 있어 대체로 선행연구들의 결과는 일치하고 있다,

본 연구에서는 직업복귀 산재근로자의 조직요인들과 관련하여 아래와 같이 가설을 수립하였다.

가설3-1. 직업복귀 산재근로자의 임금수준이 높아질수록 직무만족도가 높아질 것이다.

가설3-2. 직업복귀 산재근로자의 고용형태가 안정될수록 직무만족도가 높아질 것이다.

장애인근로자의 심리적요인과 관련하여 자아존중감 및 자기효능감과 직무만족의 관계에 있어 대체로 선행연구들의 결과는 일치하고 있다,

본 연구에서는 직업복귀 산재근로자의 심리사회적요인들과 관련하여 아래와 같이 가설을 수립하였다.

가설4-1. 직업복귀 산재근로자의 자아존중감이 높을수록 직무만족도가 높아질 것이다.

가설4-2. 직업복귀 산재근로자의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높아질 것이다.

끝으로, 산재근로자의 직무요인과 관련하여 본 연구에서는 아래와 같이 연구가설을 수립하였다.

가설5-1. 직업복귀 산재근로자의 교육수준과 비교하여 직무가 적합하다고 인식할수록 직무만족도가 높아질 것이다.

가설5-2. 직업복귀 산재근로자의 기술수준과 비교하여 직무가 적합하다고 인식할수록 직무만족도가 높아질 것이다.

## 제 3 절 연구설계

### 1. 모형의 설계 및 분석방법

원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 집단간 직무만족도의 차이가 있는지 여부를 독립표본 t검정을 통하여 검증하고자 한다.

[그림 3-2] 직업복귀 유형별 직무만족도 비교 모형

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

\* 1: 원직장복귀 산재근로자, 2: 재취업 산재근로자

다음은 산재근로자의 직무만족에 대한 결정요인을 분석하기 위해 다중회귀모형을 설정하고자 한다. 다중회귀분석은 여러 독립변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향을 분석할 때 상용되는 통계기법으로, 회귀계수를 통해 해당 독립변수가 다른 독립변수들이 통제되었을 때 종속변수에 미치는 영향을 파악할 수 있다.

본 연구에서의 종속변수는 산재근로자의 직무만족도이다. 종속변수에 영향을 미칠 것으로 가정하는 독립변수들은 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도 등이다.

[그림 3-3] 산재근로자의 직무만족 분석모형 1

$$Y(\text{직무만족도}) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 \text{ (개인요인)} \\ + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 \text{ (조직요인)} \\ + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 \text{ (심리사회적요인)} \\ + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} \text{ (직무요인)} + \varepsilon$$

※  $X_1$  성별,  $X_2$  연령,  $X_3$  장애정도,  $X_4$  재활서비스이용여부,  $X_5$  임금수준,  $X_6$  고용형태,  $X_7$  자아존중감,  $X_8$  자기효능감,  $X_9$  교육수준 대비 직무적합도,  $X_{10}$  기술수준대비 직무적합도

아울러, 산재근로자의 직무만족에 영향을 주는 요인의 수준별 영향력을 파악하기 위해 독립변수를 크게 개인요인, 조직요인, 심리사회적요인, 직무요인으로 범주화하고 위계적 다중회귀분석을 시행하고자 한다. 이 분석 방식은 일반 다중회귀분석과 달리 투입되는 독립변수의 순서를 이론적, 경험적 근거를 바탕으로 연구자가 정할 수 있으며 독립변수들의 상대적 효과를 밝히기 위한 가설 검증 연구에 적합하다.

[그림 3-4] 산재근로자의 직무만족 분석모형 2

Model 1 : 개인요인만 투입한 모형
Model 2 : 개인요인 + 조직요인 모형
Model 3 : 개인요인 + 조직요인 + 직무요인 모형
Model 4 : 개인요인 + 조직요인 + 직무요인 + 심리사회적요인 모형

## 2. 변수의 정의 및 측정

### 가. 독립변수

#### (1) 개인요인

개인요인은 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부를 포함한다.

성별은 남자, 여자로 구분된다.

연령은 조사 당시(2013년)을 기준으로 만 나이를 산출한 후 이를 다시 30세미만, 30~40세미만, 40~50세미만, 50~60세미만, 60세이상으로 구분하고, 이를 서열변수로 간주하여 분석하고자 한다.

장애정도는 「산업재해보상보험법」에 따라 1~3급, 4~7급, 8~9급, 10~12급, 13~14급으로 구분한다.

재활서비스 이용 여부는 경험 없음, 있음으로 구분한다.

## (2) 조직요인

임금수준은 직업복귀 산재근로자의 월평균임금으로 분석한다.

고용형태에 따른 분류<sup>9)</sup>는 정규직(상용직), 비정규직(임시직, 일용직)으로 구분된다.

## (3) 심리사회적요인

심리사회적요인은 자아존중감 및 자기효능감으로 분석한다.

자아존중감은 4점 Likert 척도 10문항<sup>10)</sup>을 분석한다.

자기효능감은 5점 Likert 척도 14문항<sup>11)</sup>을 분석한다.

## (4) 직무요인

직무요인은 직무적합도로 분석한다.

직무적합도는 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도의 2개 지표를 통해 측정한다. 교육수준 대비 직무적합도와 기술수준 대비 직무적합도는 현재 하고 있는 일이 자신의 교육수준, 기술수준과 비교한 수준으로서 5점 Likert 척도로 구성되어 있다.

## 나. 종속변수

종속변수는 직무만족도로 한다.

---

### 9) 고용형태에 따른 분류

상용직 : 근로계약기간이 1년 이상인 근로자이거나, 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우

임시직 : 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나, 근로계약기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약기간이 1년 미만이면 임시직)

일용직 : 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자이거나, 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나, 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

### 10) Rosenberg의 자아존중감 척도(Rosenberg Self-Esteem Scale)

### 11) Sherer, Maddux 및 Jacobos와 Rogers 등이 개발한 자기 효능감 척도(self-EfficacyScale ; SES) 중 14개 문항

본 연구의 분석대상인 직무만족도를 측정하기 위하여 제1차 산재보험패널조사 자료를 중심으로 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 선별한 5개의 문항을 사용하였다.

[표 3-1] 변수의 측정

구분		변수명	조작적 정의
종속변수		직무만족도	5문항, 5점 Likert 척도로 구성
독립 변수	개인요인	성별	남성, 여성
		연령	30세미만, 30~40세미만, 40~50세미만, 50~60세미만, 60세이상으로 구분 (2013년 8월 현재 만 나이 기준)
		장해정도	「산업재해보상보험법」에 따라 1~3급, 4~7급, 8~9급, 10~12급, 13~14급으로 구분
		재활서비스 이용 여부	재활서비스 이용 경험 없음, 있음으로 구분
	조직요인	임금수준	월평균 임금(자연로그함수 적용)
		고용형태	정규직, 비정규직
	심리사회적 요인	자아존중감	10문항, 4점 Likert 척도 (Rosenberg Self-Esteem Scale ; SES)
		자기효능감	14문항, 5점 Likert 척도 (self-EfficacyScale ; SES)
	직무요인	교육수준 대비 직무적합도	1문항, 5점 Likert 척도로 구성
		기술수준 대비 직무적합도	1문항, 5점 Likert 척도로 구성



## 제 4 장 분석결과

### 제 1 절 기술 분석(Descriptive analysis)

#### 1. 연구 대상자의 일반적인 특성

연구대상의 인구통계학적 특성을 살펴보면 [표 4-1]과 같다.

원직장복귀자의 성별로는 남성 86.4%, 여성 13.6%, 연령별로는 20대 이하 5.4%, 30대 19.7%, 40대 30.1%, 50대 33.6%, 60대 이상 11.2%, 학력은 초졸 이하 11.7%, 중졸 15.4%, 고졸 52.1%, 대졸이상 20.8%로 나타났다.

한편 재취업자의 경우 남성 88.9%, 여성 11.1%, 연령별로는 20대 이하 5.1%, 30대 12.5%, 40대 28.1%, 50대 38.7%, 60대 이상 15.6%, 학력은 초졸 이하 20.5%, 중졸 20.8%, 고졸 44.8%, 대졸이상 13.8%로 나타났다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성별 분포

(단위 : 명, %)

구분		원직장복귀자		재취업자	
		추정치	비율	추정치	비율
전체		10,685	100.0	10,115	100.0
성별	남	9,237	86.4	8,987	88.9
	여	1,448	13.6	1,128	11.1
연령별	20대 이하	572	5.4	520	5.1
	30대	2,109	19.7	1,261	12.5
	40대	3,221	30.1	2,843	28.1
	50대	3,592	33.6	3,911	38.7
	60대 이상	1,192	11.2	1,580	15.6
학력	무학	238	2.2	328	3.2
	초졸	1,019	9.5	1,754	17.3
	중졸	1,642	15.4	2,109	20.8
	고졸	5,566	52.1	4,531	44.8
	대졸이상	2,220	20.8	1,393	13.8

산재보상 특성을 살펴보면 원직장복귀자의 요양기간은 3개월 이하 9.7%, 3개월 초과 6개월 이하 51.9%, 6개월 초과 9개월 이하 23.0%, 9개월 초과 1년 이하 7.5%, 1년 초과 2년 이하 6.8%, 2년 초과 1.1%인 것으로 조사되었다. 장애등급별로 1~3급자는 0.1%, 4~7급 4.5%, 8~9급 7.1%, 10~12급 47.9%, 13~14급 40.3%로 나타났으며, 재활서비스는 49.9%가 이용한 반면, 50.1%는 이용하지 않은 것으로 나타났다.

재취업자의 경우 요양기간은 3개월 이하 8.2%, 3개월 초과 6개월 이하 42.2%, 6개월 초과 9개월 이하 29.4%, 9개월 초과 1년 이하 12.1%, 1년 초과 2년 이하 7.3%, 2년 초과 0.9%인 것으로 조사되었다. 장애등급별로 4~7급 1.9%, 8~9급 7.9%, 10~12급 51.1%, 13~14급 39.1%로 나타났으며, 재활서비스는 55.3%가 이용한 반면, 44.7%는 이용하지 않은 것으로 나타났다.

[표 4-2] 산재보상 특성별 분포

(단위 : 명, %)

구분		원직장복귀자		재취업자	
		추정치	비율	추정치	비율
전체		10,685	100.0	10,115	100.0
장애등급별	1~3급	15	0.1	-	-
	4~7급	481	4.5	197	1.9
	8~9급	761	7.1	795	7.9
	10~12급	5,118	47.9	5,171	51.1
	13~14급	4,311	40.3	3,952	39.1
요양기간별	3개월 이하	1,041	9.7	829	8.2
	3개월 초과~6개월 이하	5,541	51.9	4,270	42.2
	6개월 초과~9개월 이하	2,461	23.0	2,972	29.4
	9개월 초과~1년 이하	801	7.5	1,222	12.1
	1년 초과~2년 이하	723	6.8	733	7.3
	2년 초과	118	1.1	88	0.9
재활서비스 이용 여부	이용	5,330	49.9	5,596	55.3
	미이용	5,355	50.1	4,519	44.7

직업복귀 사업장 특성과 관련, 원직장복귀 이후 종사상 지위는 상용직이 83.1%, 임시직이 6.9%, 일용직이 10.1%로 나타난 반면, 재취업자는 상용직이 33.8%, 임시직이 19.2%, 일용직이 46.9%로 비정규직(임시직, 일용직)이 66.2%로 나타나 원직장복귀자와 비교하여 재취업자의 고용관계가 취약한 것으로 나타났다.

[표 4-3] 직업복귀 사업장 특성별 분포

(단위 : 명, %)

구분		원직장복귀자		재취업자	
		추정치	비율	추정치	비율
전체		10,685	100.0	10,115	100.0
직종	관리자	600	5.6	238	2.4
	전문가	435	4.1	224	2.2
	사무직원	527	4.9	293	2.9
	서비스직	442	4.1	392	3.9
	판매직	317	3.0	360	3.6
	농림어업 숙련직	140	1.3	95	0.9
	기능원 및 관련기능 종사자	4,258	39.8	4,662	46.1
	장치조작, 기계조작 및 조립업무종사자	2,562	24.0	1,080	10.7
	단순노무 종사자	1,404	13.1	2,771	27.4
전체 근로자 수	5인 미만	1,245	11.7	2,710	26.8
	5~10인 미만	1,587	14.9	1,995	19.7
	10~30인 미만	2,382	22.3	2,250	22.2
	30~100인 미만	2,156	20.2	1,755	17.3
	100~300인 미만	1,039	9.7	681	6.7
	300~1,000인 미만	694	6.5	256	2.5
	1,000인 이상	1,582	14.8	407	4.0
	모름	-	-	61	0.6
종사자 지위	상용직	8,877	83.1	3,423	33.8
	임시직	733	6.9	1,947	19.2
	일용직	1,075	10.1	4,745	46.9

## 2. 독립변수에 관한 기술통계

조사대상자들의 개인요인, 조직요인, 심리사회적 요인의 특성을 정리하면 [표 4-4]와 같다. 원직장복귀 산재근로자의 경우 월 평균 임금 244만원, 자아존중감 3.1407, 자기효능감 3.5322인 반면, 재취업 산재근로자의 경우 월 평균 임금 214만원, 자아존중감 3.0299, 자기효능감 3.4415로 나타났다.

[표 4-4] 변수의 특성 - 개인·조직·심리사회적 요인

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
연령	원직장복귀	3.25	1.063	-0.231	-0.636
	재취업	3.47	1.058	-0.497	-0.286
장해정도	원직장복귀	4.24	0.781	-1.079	1.257
	재취업	4.27	0.687	-0.773	0.754
임금수준	원직장복귀	244.14	103.944	1.141	2.650
	재취업	213.73	100.651	0.662	0.390
고용형태	원직장복귀	.83	.375	-1.764	1.113
	재취업	.34	.473	.683	-1.534
자아존중감	원직장복귀	3.1407	.42673	-.209	-.479
	재취업	3.0299	.46783	-.061	-.459
자기효능감	원직장복귀	3.5322	.47385	.144	.178
	재취업	3.4415	.51879	.326	.376

조사대상자들의 직무요인의 특성을 정리하면 [표4-5]와 같다. 자신의 교육수준과 비교한 직무의 적합도를 살펴보면, 원직장복귀 산재근로자의 경우 ‘현재 하고 있는 일은 나의 교육수준과 비교하여 수준이 낮다’라는 질문에 대하여 ‘매우 그렇지 않다’ 880명(8.2%), ‘그렇지 않다’ 3,345명(31.3%), ‘보통이다’ 5,282명(49.4%), ‘그런편이다’ 1,040명(9.7%), ‘매우 그렇다’ 138명(1.3%)로 나타나 5점 척도에서 평균 2.65점으로 교육수준 대비 직무적합도를 인식하고 있다. 조사대상인 원직장복귀 산재근로자의 약 88.9% 정도가 자신이 현재 하고 있는 일이 자신의 교육수준과 비슷하다

고 느끼고 있다고 볼 수 있다. 재취업 산재근로자의 경우 ‘매우 그렇지 않다’ 549명(5.4%), ‘그렇지 않다’ 2,841명(28.1%), ‘보통이다’ 5,013명(49.6%), ‘그런편이다’ 1,491명(14.7%), ‘매우 그렇다’ 220명(2.2%)로 나타나 5점 척도에서 평균 2.80점으로 교육수준 대비 직무적합도를 인식하고 있다. 재취업 산재근로자의 약 83.1% 정도가 자신이 현재 하고 있는 일이 자신의 교육수준과 비슷하다고 느끼고 있다고 볼 수 있다.

또한, 자신의 기술수준과 비교한 직무의 적합도를 살펴보면, 원직장복귀 산재근로자의 경우 ‘현재 하고 있는 일은 나의 기술수준과 비교하여 수준이 낮다’라는 질문에 대하여 ‘매우 그렇지 않다’ 917명(8.6%), ‘그렇지 않다’ 3,783명(35.4%), ‘보통이다’ 5,294명(49.5%), ‘그런편이다’ 600명(5.6%), ‘매우 그렇다’ 91명(0.9%)로 나타나 5점 척도에서 평균 2.55점으로 기술수준 대비 직무적합도를 인식하고 있다. 조사대상인 원직장복귀 산재근로자의 약 93.5% 정도가 자신이 현재 하고 있는 일이 자신의 기술수준과 비슷하다고 느끼고 있다고 볼 수 있다. 반면, 재취업 산재근로자의 경우 ‘매우 그렇지 않다’ 507명(5.0%), ‘그렇지 않다’ 2,931명(29.0%), ‘보통이다’ 5,154명(51.0%), ‘그런편이다’ 1,284명(12.7%), ‘매우 그렇다’ 239명(2.4%)로 나타나 5점 척도에서 평균 2.78점으로 기술수준 대비 직무적합도를 인식하고 있다. 재취업 산재근로자의 약 85% 정도가 자신이 현재 하고 있는 일이 자신의 기술수준과 비슷하다고 느끼고 있다고 볼 수 있다.

[표 4-5] 변수의 특성 - 직무요인

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
교육수준 대비 직무적합도	원직장복귀	2.65	.816	-.033	.139
	재취업	2.80	.833	.047	.125
기술수준 대비 직무적합도	원직장복귀	2.55	.764	-.073	.248
	재취업	2.78	.816	.122	.313

### 3. 종속변수에 관한 기술통계

직무만족도를 측정하기 위하여 제1차 산재보험패널조사 자료를 중심으로 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 선별한 5개의 문항을 사용하였다. 조사대상자가 느끼는 직무만족도를 항목별로 정리하면 다음의 [표 4-6], [표 4-7]과 같다.

[표 4-6] 직무만족도에 관한 기술통계 - 원직장복귀자

직무만족	평균	표준편차	왜도	첨도
나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.	3.47	.751	-.128	-.073
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	3.63	.692	-.076	-.203
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	3.59	.710	-.154	-.191
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	3.60	.725	-.270	.015
별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속 하고 싶다.	3.73	.753	-.444	.304

[표 4-7] 직무만족도에 관한 기술통계 - 재취업자

직무만족	평균	표준편차	왜도	첨도
나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.	3.29	.815	-.083	-.227
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	3.40	.747	-.171	.135
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	3.39	.746	-.146	.150
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	3.39	.733	-.109	.219
별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속 하고 싶다.	3.54	.823	-.441	.255

## 제 2 절 타당성과 신뢰성 검증

측정도구의 타당성은 측정도구가 측정하려는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 측정할 수 있는가를 말한다. 측정 도구의 타당성을 검증하기 위하여 보편적으로 요인분석(factor analysis)이 사용되고 있다. 요인분석은 여러 측정문항들 간의 상관관계를 기초로 공통요인으로 묶어 측정된 변수들이 동일한 구성개념을 측정하고 있는지를 파악하는 방법이며 이를 통해 많은 측정 문항을 적은 수의 요인으로 축소해준다.

본 연구에서도 자아존중감, 자기효능감 및 직무만족도 측정도구의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인 추출 방식은 주성분요인분석(Principle Component Analysis), 요인회전방법은 직각회전(varimax) 방식을 사용하였다. 공통성이 낮은 변수와 항목 간에 상관관계에 위배되는 변수는 제거하였으며, 요인분석을 실시하여 측정항목을 축소하고 집중타당성을 검증하였다. 고유값(Eigen Value)이 1.0 이상인 요인을 추출하였다. 요인분석 후 변수의 타당성이 적합한지를 알아보기 위해서 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값과 Bartlett의 구형성 검증 근사 카이제곱값, 자유도, 유의확률을 분석하였다.

또한, 측정도구의 신뢰성 검증을 위해 내적 일관성을 측정하는 방법인 CronBach's  $\alpha$  계수를 계산하였다. 이 방법은 동일한 개념을 측정하기 위한 여러 개의 문항 중 조사도구의 신뢰도를 저해하는 요인을 찾아내고, 그 문항을 제외시킴으로써 조사도구의 신뢰도를 높이는 방법이다. 고길곤(2014)에 의하면 일반적으로 CronBach's  $\alpha$  계수가 0.7 이상이면 내적 일관성이 크다고 판단 할 수 있다.

## 1. 자아존중감의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구의 독립변수인 자아존중감의 측정은 Rosenberg가 개발한 자아존중감 척도의 10문항을 4점 척도로 측정된 문항들을 활용하였다. 자아존중감 척도는 긍정형 5개 문항, 부정형 5개 문항으로 구성되어 있다.

그간 로젠버그의 자아존중감 척도의 타당도와 신뢰도를 검증하는 선행 연구들이 많이 있어왔고 이 척도가 단일구인을 측정하는지 아닌지를 중심으로 기존의 연구를 살펴보면 그 결과가 상이하다.

척도 개발자인 로젠버그 역시 종래의 단일차원이라고 주장했던 관점에서 입장을 바꿔 자신에 대한 긍정적인 평가수준을 측정하는 문항과 부정적인 평가수준을 측정하는 문항이 나뉘어 척도가 두 요인으로 구성된다고 하였으나, 그러한 두 요인이 똑같은 성격차원을 측정한다고 주장하였다.

이미리(2005)는 로젠버그의 자아존중감 척도를 예로 들며 긍정적 자아평가와 부정적 자아평가 차원을 구분하지 않고, 자신에 대한 부정적인 평가 수준이 낮은 것과 긍정적인 평가수준이 높은 것을 한 차원의 다른 수준으로 평가할 수 있을 것인지에 대해 의문을 제기하였고, 김은정(2006) 또한 자신의 연구에서 부정적 자기평가와 긍정적 자기평가는 관련된 맥락이 다르고, 개인의 행동선택에 미치는 효과도 차이가 난다는 것을 확인할 수 있다고 주장하였다(민수홍, 유성렬, 2003; 백혜정, 황혜경, 2005).

한편, Goldsmith(1986)는 Rosenberg의 자아존중감 척도의 요인구조가 나이나 기타 연구대상의 특성들에 의해 영향 받는다고 제안했는데 Goldsmith의 가정대로 실제 연구대상의 특성에 따라 요인의 구조가 단일하게 또는 그렇지 않게 나뉘지는 경우를 보여준 연구도 있었다(Mental Health Statistics Improvement Program, 2005).

직업복귀 산재근로자를 대상으로 하는 본 연구에서는 최초 문항들의 타당도 검증 등을 위한 요인분석을 실시하였다. 부정형 문항 5개 문항을 역



코딩한 후 요인분석을 실시한 결과 8번 문항을 제외하고 긍정적 자아존중감 5문항과 부정적 자아존중감 4문항 등 2개의 요인으로 묶였다.

누적분산설명력은 총 분산 중 58.661%로 측정항목이 2개의 요인에 의해 상당히 설명되고 있음을 알 수 있다. KMO=.816로 나타나 본 연구의 자아존중감에 대한 표본적합도는 이상적인 것으로 판단할 수 있으며, Bartlett의 구형성 검정결과 유의수준 1% 이내에서  $\text{Approx-}\chi^2=60,453.126$ ,  $df=36$ ,  $p=.000$ , 으로 나타나 상관행렬이 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여준다. 그리고 요인적재치는 각각 0.6, 0.5 이상으로 나타나 본 연구의 자아존중감에 대한 측정항목은 집중타당성이 있는 것으로 평가되었다.

자아존중감(긍정형)의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .823, 자아존중감(부정형)의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값 .750으로 나타났다.

[표 4-8] 자아존중감 요인분석 결과

설 문 항 목	자아존중감 (긍정형)	자아존중감 (부정형)
나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다	.783	.141
나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다	.773	.107
나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다	.759	.049
나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다	.750	.171
나는 대부분의 다른 사람과 같이 일을 잘 할 수가 있다	.698	.192
나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다	.075	.830
나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다	.026	.784
나는 대체로 실패한 사람이라는 느낌이 든다	.184	.760
나는 자랑할 것이 별로 없다	.279	.587
고유 값(Eigen value)	3.573	1.706
분산(%)	39.700	18.961
누적(%)	39.700	58.661

## 2. 자기효능감 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구의 독립변수인 자기효능감의 측정은 Sherer, Maddux 및 Jacobs 와 Rogers(1982) 등이 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale : SES)를 홍혜영(1995)이 변안, 보완한 것을 사용하였다.

자기효능감 척도는 일반적 자기효능감에 대한 문항 8문항과 사회적 자기효능감에 대한 문항 6문항으로 총 14문항을 사용하였다.

일반적 자기효능감은 행동을 시작하고 수행하려는 의지, 최악의 상황에 당면했을 때 그 행동의 지속 능력과의 관계 등을 의미하며, 사회적 자기효능감은 대인관계와 관련된 사회적 기술을 나타낸다.

부정형 질문을 역코딩한 후 총 14개 문항을 요인분석을 하였을 때 고유치(eigenvalue)가 1 이상인 요인은 3개 요인으로 나타났다. 이 중 1개 요인은 Cronbach's  $\alpha$  값 .467로 신뢰도가 현저히 낮아 제외하였다.

이후, 10문항으로 요인분석 결과, 일반적 자기효능감, 사회적 자기효능감 2개 요인으로 나타났으며, 누적분산설명력은 총 분산 중 56.116%로 측정항목이 2개의 요인에 의해 상당히 설명되고 있음을 알 수 있다.

KMO=.8812로 나타나 본 연구의 자기효능감에 대한 표본적합도는 이상적인 것으로 판단할 수 있으며, Bartlett의 구형성 검정결과 유의수준 1% 이내에서  $\text{Approx-}\chi^2=67,000.920$ ,  $df=45$ ,  $p=.000$ 으로 나타나 상관행렬이 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여준다. 그리고 요인적재치는 모두 0.5 이상으로 나타나 본 연구의 자기효능감에 대한 측정항목은 집중타당성이 있는 것으로 평가되었다. 일반적 자기효능감의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .847로 나타났으며, 사회적 자기효능감의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값 .714으로 나타났다.

[표 4-9] 자기효능감 요인분석 결과

설문 항목	일반적 자기효능감	사회적 자기효능감
나는 뭔가 할 일이 있을 때 그 일을 바로 시작한다	.776	.051
나는 중요한 목표를 설정하면 성취할 수 있다	.756	.182
유쾌하지 않은 어떤 일을 할 때도 그것을 끝마칠 때까지 반드시 한다	.732	.096
어떤 일을 첫 번째 잘못했더라도 나는 될 때까지 해본다	.723	.131
예기치 못한 문제가 일어나면 잘 대처할 수 있다	.663	.178
자신감이 있다	.626	.325
나는 계획대로 일을 수행할 수 있다	.616	.305
새 친구를 사귀는 일은 내게 너무 어려운 일이다	.171	.805
나는 사회적(사교적) 모임에서 내 자신을 어찌해야 할지를 모르겠다	.134	.785
내가 관심을 가지는 어떤 사람이 사귀기가 어려운 사람이라면 나는 사귀는 것을 금방 포기한다	.184	.730
고유 값(Eigen value)	4.229	1.382
분산(%)	42.293	20.882
누적(%)	42.293	56.116

### 3. 직무만족의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구의 종속변수인 직무만족의 측정은 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 선별한 5개의 문항을 사용하였다. 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였고, 요인분석을 실시한 결과 5개의 변수가 단일요인으로 묶였다.

[표 4-10] 직무만족 요인분석 결과

설문 항목	요인 적재치
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.	.906
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다.	.905
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다.	.888
나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.	.845
별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속 하고 싶다.	.809
고유 값(Eigen value)	3.796
분산(%)	75.917

고유값이 1 이상으로 나타났으며, 누적분산설명력은 총 분산 중 75.917%로 측정항목이 1개의 요인에 의해 상당히 설명되고 있음을 알 수 있다. KMO=.897로 나타나 본 연구의 직무만족에 대한 표본적합도는 이상적인 것으로 판단할 수 있으며, Bartlett의 구형성 검정결과 유의수준 1% 이내에서  $\text{Approx-}\chi^2=75,904.081$ ,  $df=10$ ,  $p=.000$ , 으로 나타나 상관행렬이 단위행렬이 아니라는 충분한 증거를 보여준다. 그리고 요인적재치는 모두 0.8 이상으로 나타나 본 연구의 직무만족도에 대한 측정항목은 집중 타당성이 있는 것으로 평가되었다. 신뢰도 분석결과에서도 CronBach's  $\alpha$  값이 0.919로 매우 높은 내적 일관성을 보이는 것으로 나타나 측정항목의 신뢰성이 충분함을 알 수 있다.

### 제 3 절 상관분석

회귀분석을 위한 예비적 분석으로 연속변수(continuous variables)들을 대상으로 상관분석을 실시하였다. 상관관계분석 결과는 원직장복귀 산재근로자 [표 4-11], 재취업 산재근로자 [표 4-12]에 각각 제시하였다.

각 요인을 측정하는 변수들 간의 방향성을 파악하기 위하여 측정변수들 간 상관관계를 살펴본 결과, 원직장복귀 산재근로자는 [표 4-11]에 나타난 바와 같이 장해정도, 임금수준, 자아존중감, 자기효능감은 직무만족도와 양(+)의 상관관계를, 연령, 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도는 음(-)의 상관관계를 보여주었다.

재취업 산재근로자도 [표 4-12]에 나타난 바와 같이 장해정도, 임금수준, 자아존중감, 자기효능감은 직무만족도와 양(+)의 상관관계를, 연령, 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도는 음(-)의 상관관계를 보여주었다.

원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 모두 선행연구 및 가설에서의 예측과 대체로 일치하는 분석결과가 나왔다.

원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자 모두 변수들간의 방향성은 동일하게 나왔으나, 변수간 상관관계의 크기를 비교해 보면 원직장복귀 산재근로자보다 재취업 산재근로자의 직무만족과 임금수준의 상관관계가 높다는 것을 알 수 있다.

[표 4-11] 원직장복귀 산재근로자 집단의 변수 간 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	-.106 (.000)	1								
3	-.259 (.000)	-.016 (.090)	1							
4	.055 (.000)	-.027 (.006)	-.144 (.000)	1						
5	.070 (.000)	-.059 (.000)	-.124 (.000)	.779 (.000)	1					
6	-.106 (.000)	.080 (.000)	.122 (.000)	-.095 (.000)	-.126 (.000)	1				
7	-.035 (.000)	.076 (.000)	.145 (.000)	-.106 (.000)	-.102 (.000)	.314 (.000)	1			
8	-.161 (.000)	.098 (.000)	.174 (.000)	-.138 (.000)	-.116 (.000)	.499 (.000)	.350 (.000)	1		
9	-.124 (.000)	.108 (.000)	.146 (.000)	-.133 (.000)	-.106 (.000)	.329 (.000)	.347 (.000)	.395 (.000)	1	
10	-.041 (.000)	.101 (.000)	.178 (.000)	-.259 (.000)	-.314 (.000)	.265 (.000)	.180 (.000)	.338 (.000)	.242 (.000)	1

\* ( )안의 수치는 유의수준을 나타내며, 위의 표에 사용된 변수명은 다음과 같다.

1: 연령, 2: 장애정도, 3: 임금수준, 4: 교육수준 대비 직무적합도, 5: 기술수준 대비 직무적합도, 6: 자아존중감(긍정), 7: 자아존중감(부정), 8: 일반적 자기효능감, 9: 사회적 자기효능감, 10: 직무만족도

[표 4-12] 재취업 산재근로자 집단의 변수 간 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	-.026 (.010)	1								
3	-.150 (.000)	.001 (.942)	1							
4	.042 (.000)	-.035 (.000)	-.201 (.000)	1						
5	.033 (.001)	.001 (.910)	-.228 (.000)	.766 (.000)	1					
6	-.021 (.038)	.029 (.004)	.242 (.000)	-.144 (.000)	-.123 (.000)	1				
7	-.047 (.000)	.065 (.000)	.158 (.000)	-.100 (.000)	-.156 (.000)	.373 (.000)	1			
8	-.008 (.417)	.062 (.000)	.261 (.000)	-.159 (.000)	-.177 (.000)	.494 (.000)	.475 (.000)	1		
9	-.110 (.000)	.081 (.000)	.225 (.000)	-.212 (.000)	-.211 (.000)	.366 (.000)	.383 (.000)	.469 (.000)	1	
10	-.023 (.019)	.103 (.000)	.318 (.000)	-.245 (.000)	-.321 (.000)	.277 (.000)	.266 (.000)	.370 (.000)	.307 (.000)	1

\* ( )안의 수치는 유의수준을 나타내며, 위의 표에 사용된 변수명은 다음과 같다.

1: 연령, 2: 장애정도, 3: 임금수준, 4: 교육수준 대비 직무적합도, 5: 기술수준 대비 직무적합도, 6: 자아존중감(긍정), 7: 자아존중감(부정), 8: 일반적 자기효능감, 9: 사회적 자기효능감, 10: 직무만족도

이와 함께 본 연구에서는 직무만족에 영향을 미치는 것으로 가정된 변수들 간의 다중공선성을 점검하기 위하여 분산팽창계수(Variation Inflation Factor: VIF)와 공차한계(tolerance)를 확인하였다.

일반적으로 VIF(분산팽창계수)가 10을 넘거나 공차한계가 0.10 이하인 경우에 다중공선성의 문제가 발생한다고 해석하나 원직장복귀 산재근로자 집단의 공차한계는 0.383~0.916, VIF는 1.091~2.608로 나타났고, 재취업 산재근로자 집단의 공차한계는 0.395~0.878, VIF는 1.117~2.533으로 나타나 변수들 간 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다.

[표 4-13] 독립변수간 다중공선성 진단

구분	원직장복귀 산재근로자		재취업 산재근로자	
	공차한계 (tolerance)	VIF	공차한계 (tolerance)	VIF
성별	.815	1.227	.798	1.254
연령	.855	1.170	.878	1.139
장해정도	.724	1.381	.702	1.424
재활서비스 이용 여부	.741	1.350	.693	1.443
임금수준	.749	1.335	.721	1.387
고용형태	.916	1.091	.895	1.117
자아존중감(긍정형)	.758	1.318	.740	1.352
자아존중감(부정형)	.802	1.247	.713	1.403
일반적 자기효능감	.675	1.482	.594	1.683
사회적 자기효능감	.767	1.305	.705	1.418
교육수준 대비 직무적합도	.383	2.608	.403	2.481
기술수준 대비 직무적합도	.385	2.601	.395	2.533



## 제 4 절 집단간 직무만족도 비교

가설1인 원직장복귀 산재근로자 및 재취업 산재근로자 등 독립된 두 집단간의 평균차이 여부를 검증하기 위하여 t-test 방법을 사용하였다. [표 4-14]에서와 같이 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도를 비교한 결과 원직장복귀 산재근로자의 직무만족도 평균이 다소 높았다.

[표 4-15]에서 보는 바와 같이, Levene의 등분산 검정에서 유의 확률이 0.000이므로 신뢰수준 95%에서의 유의확률인 0.05보다 작으므로, 두 분산이 동일하다는 가설은 기각되었다. 두 집단의 분산이 다른 t검정결과에 나타난 t값은 -22.515이고, 유의확률은 0.000으로 0.05보다 작다. 이에 원직장복귀 산재근로자와 재취업산재근로자 집단간의 직무만족도 평균은 차이가 있고, 원직장복귀 산재근로자의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

[표 4-14] 집단간 직무만족도 비교

구분	N	평균	표준편차	표준오차평균
재취업	10115	3.4021	.67446	.00671
원직장복귀	10685	3.6054	.62521	.00605

[표 4-15] 독립표본검정 결과

구분	Levene의 등분산검정		평균등식에대한 T 검정						
	F	유의수준	t	df	유의수준 (양쪽)	평균 차이	표준오류 편차	차이의 95% 신뢰구간	
								하한	상한
등분산을 가정함	39.961	.000	-22.562	20798	.000	-.20332	.00901	-2.2099	-.18566
등분산을 가정하지않음	-	-	-22.515	20450.581	.000	-.20332	.00903	-.22102	-.18562

## 제 5 절 회귀분석을 이용한 실증결과 분석

### 1. 독립변수가 직무만족에 미치는 영향력에 대한 검증

#### 가. 원직장복귀 산재근로자

본 연구에서는 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 먼저 원직장복귀 산재근로자집단에서 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 따른 검증결과는 다음의 [표 4-16]과 같다.

[표 4-16] 원직장복귀 산재근로자 직무만족도 영향요인 분석

변수		비표준계수		표준계수	t	유의수준
		B	표준오차	베타		
(상수)		1.423	.098		14.467	.000
개인 요인	성	-.131	.017	-.072	-7.609	.000
	연령	.042	.005	.071	7.707	.000
	장해정도	.030	.008	.037	3.734	.000
	재활서비스이용여부	-.027	.012	-.022	-2.196	.028
조직 요인	임금수준	.188	.014	.131	13.349	.000
	고용형태	.049	.015	.029	3.274	.001
심리 사회적 요인	자아존중감(긍정형)	.107	.013	.083	8.532	.000
	자아존중감(부정형)	.001	.011	.001	.125	.900
	일반적 자기효능감	.257	.012	.217	20.964	.000
	사회적 자기효능감	.090	.010	.088	9.038	.000
직무 요인	교육수준 대비 직무적합도	.011	.011	.014	1.031	.302
	기술수준 대비 직무적합도	-.222	.011	-.271	-19.700	.000
N		10,685				
R-square		0.225				

분석결과를 살펴보면, 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.225$ 로 약 22.5%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스이용여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감 및 기술수준 대비 직무적합도 등 9가지가 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었음을 볼 때, 본 모델의 설명력은 적정하다고 볼 수 있다. 또한, 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 259.069, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

본 회귀분석에서 도출된 회귀계수의 의미를 살펴보면, 회귀계수  $\beta$ 는 각 독립변수의 계수로서 종속변수에 영향을 주는 기울기라고 할 수 있다. 또한 표준화회귀계수인 Beta는 다른 독립변수들이 통제되었을 때, 어떤 변수가 종속변수에 상대적으로 큰 영향을 미치는지 알아보는 지표이다. 따라서 각 독립변수마다 Beta만큼 종속변수에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

본 회귀분석의 통계적으로 유의미한 변수의 표준화된 회귀계수 Beta를 살펴보면, 먼저 개인요인 중 성별은 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 -0.072만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별은 남자 1, 여자 0의 더미변수형태로 활용되었으므로, 남자일수록 직무만족의 수준이 -0.072 낮아진다는 것을 의미한다. 그러나 여성은 근무조건이 우수한 직장에 취업할 가능성이 현실적으로 제약되어 있고, 이로 말미암아 비록 남성에 비해 열악한 근무조건에 놓여있음에도 불구하고 상대적으로 높은 직무만족을 유지한다고 한다(Ross & Mirowski, 1996), 실제로 여성이 경험하는 취업의 어려움 및 근무조건에 전반적 열악성은 서구사회에서 보다 한국사회에서 훨씬 더 심하다는 보고를 고려한다면, 여성들의 저하된 기대수준 및 그로 인한 높은 직무만족은 우리 사회에서 더욱 두드러질 가능성을 생각해 볼 수 있다.

연령은 0.071만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장해정도는 0.037만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

재활서비스 이용여부는 -0.022만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 재활서비스를 이용한 경험이 있는 경우 1, 재활서비스를 이용한 경험이 없는 경우 0의 더미변수형태로 활용되었으므로, 재활서비스를 경험한 원 직장복귀 산재근로자일수록 직무만족의 수준이 -0.022만큼 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 재활서비스들의 제공이 요양종결 직후 또는 종결이 거의 임박한 시점에서 수행됨으로써, 주로 직장에 복귀할 가능성이 낮은 산재근로자들이 이용하는 경우가 많고, 현재 직업훈련이 개별 사업장의 특성을 반영한 특화된 과정이 아니어서, 산재근로자가 기존 사업장에서 사용한 노동기술이나 산업기술을 다시 습득하고 개발하기에는 다소 한계가 있기 때문이다.

다음 조직요인과 관련하여 임금수준은 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 0.131만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금수준이 높아질수록 직무만족도가 0.131 높아진다고 해석할 수 있다. 고용형태는 0.029만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용형태는 정규직 1, 비정규직 0의 더미변수형태로 활용되었으므로, 비정규직에 비하여 정규직 근로자의 직무만족이 0.029 높아진다는 것이다. 고용형태 즉 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 직무만족이 높다는 사실은 장애 여부를 막론하고 모든 선행연구들의 일치된 결과이다.

요컨대 조직요인의 경우 고용형태 즉 정규직일수록, 임금이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 이는 선행연구 결과와 일치한다.

심리사회적요인 중 자아존중감(긍정)은 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 0.083만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신에 대한 긍정적 인식이 강할수록 직무만족이 높아진다는 것이다.

자기효능감과 관련해서는 일반적 자기효능감은 0.217, 사회적자기효능감은 0.088만큼의 영향을 미치는 것으로 나타나 자기효능감이 높을수록 직무만족이 또한 높아진다.

직무요인 중 기술수준 대비 직무적합도는 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 -0.271만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신이 지각하는 기술수준에 비하여 현재하고 있는 직무가 적합하지 않다고 생각할수록 직무만족은 0.271 낮아진다는 것이다. 장애인 근로자가 수행하는 직무의 수준과 직무수행을 위하여 개인이 지닌 기술수준의 유기적 결합은 근로자의 내재적 근무동기를 촉발시킴으로써 직무만족을 높이고 이직을 억제시키는 효과를 가져온다(박우성 외, 2000). 이는 곧 원직장복귀 산재근로자가 지닌 인적자본과 직무간의 연계를 강화하기 위해 산재근로자에게 적합한 직무의 개발 및 기술교육 등을 제공함으로써 산재근로자와 직무의 적절한 매칭(matching)이 이루어져야 함을 알 수 있다.

## 나. 재취업 산재근로자

다음으로 재취업 산재근로자집단에서 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 따른 검증결과는 다음의 [표 4-17]과 같다.

[표 4-17] 재취업 산재근로자 직무만족도 영향요인 분석

변수		비표준 계수		표준계수	t	유의수준
		B	표준오차	베타		
(상수)	(상수)	.536	.093	-	5.778	.000
개인 요인	성별	-.155	.020	-.072	-7.624	.000
	연령	.026	.006	.041	4.526	.000
	장해정도	.098	.010	.099	9.822	.000
	재활서비스이용여부	.036	.014	.027	2.621	.009
조직 요인	임금수준	.278	.013	.219	21.894	.000
	고용형태	.112	.013	.078	8.747	.000
심리 사회적 요인	자아존중감(긍정형)	.064	.013	.048	4.885	.000
	자아존중감(부정형)	.053	.012	.044	4.421	.000
	일반적 자기효능감	.223	.013	.189	17.191	.000
	사회적 자기효능감	.095	.011	.089	8.834	.000
직무 요인	교육수준 대비 직무적합도	.035	.011	.043	3.248	.001
	기술수준 대비 직무적합도	-.200	.011	-.242	-17.936	.000
N		10,115				
R-square		0.272				

분석결과를 살펴보면, 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.272$ 로 약 27.2%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델의 설명력은 비교적 높은 편이라 볼 수 있다. 또한 통계적으로 유의미한 변수는 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스이용여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 교육수준 대비 직무적합도 및 기술수준 대비 직무적합도 등 10가지가 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었음을 볼 때, 본 모델의 설명력은 적정하다고 볼 수 있다. 또한, 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 315.205, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

본 회귀분석의 통계적으로 유의미한 변수의 표준화된 회귀계수 Beta를 살펴보면, 먼저 개인요인 중 성별은 남자일수록 직무만족의 수준이 -0.072 낮아진다는 것을 의미한다. 연령 및 장애정도는 각각 0.041, 0.009만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

재활서비스 이용여부는 0.029만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 재활서비스를 이용한 경험이 있는 경우 1, 재활서비스를 이용한 경험이 없는 경우 0의 더미변수형태로 활용되었으므로, 재활서비스를 경험한 재취업 산재근로자일수록 직무만족의 수준이 0.027만큼 높아진다는 것을 의미한다.

다음 조직요인과 관련하여 임금수준은 재취업 산재근로자의 직무만족에 0.219만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금수준이 높아질수록 직무만족도가 0.219 높아진다고 해석할 수 있다.

고용형태는 0.078만큼의 영향을 미치는 것으로 나타나, 비정규직에 비하여 정규직 근로자의 직무만족이 0.078 높아진다는 것이다.

요컨대 조직요인의 경우 사업장지위 즉 정규직일수록, 임금이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 이는 월직장복귀 산재근로자 집단의 결과

와 일치한다.

심리사회적요인 중 자아존중감(긍정)은 재취업 산재근로자의 직무만족에 0.048만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신에 대한 긍정적 인식이 강한 산재근로자일수록 직무만족이 높아진다는 것이다. 자아존중감(부정)은 재취업 산재근로자의 직무만족에 0.044만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신에 대한 부정적 인식이 적을수록 직무만족이 높아진다는 것이다.

자기효능감과 관련해서는 일반적 자기효능감은 0.189, 사회적 자기효능감은 0.089 만큼의 영향을 미치는 것으로 나타나 자기효능감이 높을수록 직무만족 또한 높아진다.

끝으로 직무요인 중 교육수준 대비 직무적합도는 재취업 산재근로자의 직무만족에 0.035만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기술수준 대비 직무적합도는 재취업 산재근로자의 직무만족에 -0.242만큼의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자신이 지각하는 기술수준에 비하여 현재하고 있는 직무가 적합하지 않다고 생각할수록 직무만족은 0.242 낮아진다는 것이다. 원직장복귀 산재근로자와 마찬가지로 산재근로자에게 적합한 직무의 개발 및 기술교육 등을 제공함으로써 산재근로자와 직무의 적절한 매칭(matching)이 이루어져야 함을 알 수 있다.

#### 다. 표준화 회귀계수 비교

끝으로 각 요인이 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도에 미치는 영향력을 표준화회귀계수로 비교해 보았다<sup>12)</sup>. [표 4-18]에 나타난 바와 같이 장해정도는 재취업 산재근로자에게 더 영향을 미치

---

12) 본 연구는 원직장복귀 산재근로자 및 재취업 산재근로자 모형의 회귀계수를 차이를 검증하지는 않았다, 그러나 각 모형이 동일한 변수를 사용하고 있으므로 표준화 회귀계수를 통해 각 요인의 영향력을 상대적으로 비교할 수 있을 것이다.



는 것으로 보인다.

재활서비스 이용경험 여부는 원직장복귀 산재근로자에게는 부의 영향을, 재취업 산재근로자에게는 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 재활서비스들의 제공이 요양종결 직후 또는 종결이 거의 임박한 시점에서 수행됨으로써, 주로 직장에 복귀하지 못하는 산재근로자들이 이용하는 경우가 많고, 원직장 복귀자가 이용하는 재활서비스는 직업능력평가가 대다수이고, 복귀 후에 사업주에게 현금으로 지급하는 지원금제도에 국한되어 있기 때문이다.

끝으로, 조직요인인 임금수준과 고용형태가 재취업 산재근로자의 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[표 4-18] 직업복귀 유형별 표준화 회귀계수 비교

구분		원직장복귀	재취업
개인요인	성별	-.072**	-.072**
	연령	.071**	.041**
	장해정도	.037**	.099**
	재활서비스 이용 여부	-.022*	.027**
조직요인	임금수준	.131**	.219**
	고용형태	.029**	.078**
심리·사회적요인	자아존중감(긍정)	.083**	.048**
	자아존중감(부정)	.001	.044**
	일반적 자기효능감	.217**	.189**
	사회적 자기효능감	.088**	.089**
직무요인	교육수준 대비 직무적합도	.014	.043**
	기술수준 대비 직무적합도	-.271**	-.242**

\*\* . 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

\* . 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

## 2. 독립변수가 직무만족에 미치는 상대적 영향력에 대한 검증

지금까지 직업복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 추정된 대부분의 변수가 유의미한 것으로 나타났다. 다음으로 직업복귀산재근로자의 물리적, 심리적 근무환경요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보고자, 독립변수를 크게 개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부), 조직요인(임금수준, 고용형태), 심리사회적요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도) 4가지로 구분 후 개인요인, 조직요인, 직무요인을 통제된 상태에서 심리사회적 요인의 직무만족에 미치는 영향력을 검증해 보도록 하겠다. 이러한 방식의 위계적 다중회귀분석은 연구자가 설정한 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 분석하는 것은 물론 독립변수들이 종속변수에 미치는 상대적 영향력의 변화를 파악할 수 있는 장점이 있다. 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 다양하지만, 각 요인들이 가지는 상대적 영향력을 분석함으로써 우선적인 개입 지점을 모색하는데 유용한 정보를 찾을 수 있을 것이라 기대된다.

분석은 4단계로 시행하였는데, 모형 1에서는 개인적 특성을 회귀식에 투입하였고, 모형 2에서는 모형 1에 조직변수를 추가하였으며, 모형 3에서는 모형 2에 직무변수를 추가하였으며, 모형 4에서는 모형 3에 심리사회적 변수를 투입하여 모델 간 독립변수의 종속변수에 대한 설명력의 크기 및 설명력 변화정도의 유의성을 비교하였다.

가. 원직장복귀 산재근로자

위의 방법으로 원직장복귀 산재근로자 집단을 대상으로 분석을 실시하였다. 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 따른 검증결과는 다음의 [표 4-19]와 같다.

[표 4-19] 원직장복귀 산재근로자 직무만족 결정요인의 상대적 영향력 비교

구분		MODEL1	MODEL2	MODEL3	MODEL4
		β(S.E.)	β(S.E.)	β(S.E.)	β(S.E.)
개인 요인	성별	-.049** (0.018)	-.203** (0.019)	-.182** (0.018)	-.130** (0.017)
	연령	-.020** (0.006)	.009 (0.006)	.018** (0.006)	.041** (0.005)
	장해정도	.073** (0.009)	.070** (0.009)	.052** (0.008)	.030** (0.008)
	재활서비스 이용 여부	-.005 (0.014)	-.011 (0.014)	-.033* (0.013)	-.028* (0.012)
조직 요인	임금수준		.326** (0.015)	.269** (0.015)	.187** (0.014)
	고용형태		.007 (0.016)	.035* (0.016)	.050** (0.015)
직무 요인	교육수준 직무적합도			-.013 (0.011)	.012 (0.011)
	기술수준 직무적합도			-.228** (0.012)	-.221** (0.011)
심리 사회적 요인	자아존중감(긍정)				.099** (0.012)
	자아존중감(부정)				-.002 (0.012)
	일반적 자기효능감				.253** (0.012)
	사회적 자기효능감				.089** (0.010)
상수		3.405** (0.052)	1.692** (0.095)	2.636** (0.096)	1.464** (0.098)
R-square		0.012	0.053	0.136	0.225
R-square 변화량		0.012	0.041	0.083	0.089
F		31.972	100.105	210.171	258.633

\*\* 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

\* 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

먼저 Model1은 개인요인인 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부만 투입한 모형으로 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.012$ 로 약 1.2%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 모델의 설명력은 비교적 낮은 편이라 볼 수 있다. 또한 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 연령, 장애정도가 도출되었고, 재활서비스 이용 여부는 유의미하지 않은 변수로 나타났다. 또한 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값은 31.972, 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

Model2는 임금수준, 고용형태를 Model 1에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.053$ 로 약 5.3%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 100.105, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인을 통제한 상태에서 조직요인의 설명력은 4.1% 증가하여 원직장복귀 산재근로자에게는 조직관련 요인이 직무만족에 미치는 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다. 또한, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 장애정도, 임금수준이 도출되었다.

Model3는 교육수준 대비 직무적합도와 기술수준 대비 직무적합도를 Model 2에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.136$ 로 약 13.6%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 210.171, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인과 조직요인을 통제한 상태에서 조직요인의 설명력은 8.3% 증가하여 직무관련 요인이 직무만족도에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여 주고 있다. 또한, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부, 임금수준, 고용형태, 기술수준 대비 직무적합도가 도출되었다. 특히, 표준화된 회귀계수(Beta)를 살펴보면 성별 -0.100, 연령 0.030,

장해유형 0.065, 재활서비스 이용 여부 -0.026, 임금수준 0.188, 고용형태 0.021, 기술수준대비 직무적합도 -0.278로 나타났다. 이는 직무요인 중에서 자신의 기술수준과 직무내용을 비교하여 지각하는 정도가 직무만족에 영향력을 행사함을 알 수 있다. Model2에서는 나타나지 않았던 연령, 재활서비스 이용 여부, 고용형태 변수의 영향력이 유의미하게 나타났다.

Model4는 자아존중감, 자기효능감 등 심리사회적 요인을 Model 3에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.225$ 로 약 22.5%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 258.633, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인, 조직요인 및 직무요인을 통제된 상태에서 심리사회적요인의 설명력은 8.9% 증가하여 심리사회적 요인이 직무만족도에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여 주고 있다. 또한, 교육수준 대비 직무적합도를 제외한 변수들이 통계적으로 유의미한 변수로 나타났다. 특히 자기효능감 중 일반적 자기효능감이 원직장 복귀 산재근로자의 직무만족의 가장 큰 요인임을 알 수 있다.

보다 구체적으로 논의해 보면, 첫째, 독립변수들 간의 영향력을 통제하 상태에서 개별변수의 순수한 영향력을 확인할 수 있는 전체모형(Full model)은 직무만족의 22.5% 정도를 설명한다. 각 요인의 상대적인 영향력을 살펴보면 개인요인은 직무만족의 1.2% 정도를 설명하는 것으로 나타났다으며, 조직요인은 직무만족의 4.1%, 직무요인은 8.3%, 심리사회적 요인은 8.9% 정도를 설명하고 있다. 직무요인과 심리사회적 요인의 설명력은 높았고, 개인요인이나 조직요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

## 나. 재취업 산재근로자

동일한 방법으로 재취업 산재근로자 집단을 대상으로 분석을 실시하였다. 통계적으로 유의미한 변수들과 이에 따른 검증결과는 다음의 [표 4-20]과 같다.

[표 4-20] 재취업 산재근로자 직무만족 결정요인의 상대적 영향력 비교

구분		MODEL1	MODEL2	MODEL3	MODEL4
		$\beta$ (S.E.)	$\beta$ (S.E.)	$\beta$ (S.E.)	$\beta$ (S.E.)
개인 요인	성별	.059** (0.021)	-.231** (0.022)	-.167** (0.021)	-.155** (0.020)
	연령	-.011 (0.006)	.030** (0.006)	.031** (0.006)	.025** (0.006)
	장해정도	.101** (0.012)	.108** (0.011)	.114** (0.010)	.097** (0.010)
	재활서비스 이용 여부	-.001 (0.016)	.008 (0.015)	.022 (0.015)	.037** (0.014)
조직 요인	임금수준		.464** (0.013)	.377** (0.013)	.277** (0.013)
	고용형태		.155** (0.014)	.162** (0.013)	.111** (0.013)
직무 요인	교육수준 직무적합도			.021 (0.011)	.035** (0.011)
	기술수준 직무적합도			-.228** (0.012)	-.200** (0.011)
심리 사회적 요인	자아존중감(긍정)				.061** (0.012)
	자아존중감(부정)				.050** (0.012)
	일반적 자기효능감				.222** (0.013)
	사회적 자기효능감				.094** (0.011)
상수		2.957** (0.063)	.553** (0.087)	1.487** (0.091)	.567** (0.092)
R-square		0.012	0.135	0.196	0.272
R-square 변화량		0.012	0.123	0.062	0.076
F		30.281	262.778	308.861	315.292

\*\* 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

\* 상관이 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

먼저 Model1은 개인요인인 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부만 투입한 모형으로 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.012$ 로 약 1.2%의 설명력을 가지고 있으며, 원직장복귀 산재근로자 집단과 동일한 설명력을 나타내고 있다. 통계적으로 유의미한 변수로는 성별, 장애정도가 도출되었고, 연령, 재활서비스 이용 여부는 유의미하지 않은 변수로 나타났다. 또한 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값은 30.281, 유의확률은 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다.

Model2는 임금수준, 고용형태를 Model 1에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.135$ 로 약 13.5%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 262.778, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인을 통제한 상태에서 조직요인의 설명력은 12.1% 증가하여 재취업 산재근로자에게는 조직관련 요인이 직무만족에 미치는 영향력이 큰 것으로 나타났다. 또한, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 연령, 장애정도, 임금수준, 고용형태가 도출되었다. 원직장복귀 산재근로자 집단을 대상으로 분석한 Model 2와 달리, 재취업 산재근로자 집단에서는 고용형태가 유의미한 변수로 도출되었다.

Model3는 교육수준 대비 직무적합도와 기술수준 대비 직무적합도를 Model 2에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.196$ 로 약 19.6%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 308.861, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인과 조직요인을 통제한 상태에서 조직요인의 설명력은 6.2% 증가하여 직무관련 요인이 직무만족도에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여 주고 있다. 또한, 통계적으로 유의미한 변수로 성별, 연령, 장애정도, 임금수준,

고용형태, 기술수준 대비 직무적합도가 도출되었다. 특히, 표준화된 회귀 계수(Beta)를 살펴보면 성별 -0.167, 연령 0.031, 장애정도 0.114, 임금수준 0.377, 고용형태 0.162, 기술수준대비 직무적합도 -0.288로 나타났다.

Model4는 자아존중감, 자기효능감 등 심리사회적 요인을 Model 3에 추가로 투입한 모형이다. 그 결과 총 회귀모델의 설명력은  $R^2=0.272$ 로 약 27.2%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다. 분산분석의 결과를 살펴보면, 본 회귀모형의 통계적 유의도인 F값이 292.765, 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의미한 모형임을 보여주고 있다. 개인적 요인, 조직요인 및 직무요인을 통제된 상태에서 심리사회적요인의 설명력은 7.6% 증가하여 심리사회적 요인이 직무만족도에 미치는 영향력이 크다는 것을 보여 주고 있다. 또한, 교육수준 대비 직무적합도를 제외한 변수들이 통계적으로 유의미한 변수로 나타났다. 특히 임금수준이 재취업 산재근로자의 직무만족의 가장 큰 요인임을 알 수 있다.

보다 구체적으로 논의해 보면, 첫째, 독립변수들 간의 영향력을 통제하 상태에서 개별변수의 순수한 영향력을 확인할 수 있는 전체모형(Full model)은 직무만족의 27.2% 정도를 설명한다. 각 요인의 상대적인 영향력을 살펴보면 개인요인은 직무만족의 1.2% 정도를 설명하는 것으로 나타났다으며, 조직요인은 직무만족의 12.1%, 직무요인은 6.2%, 심리사회적 요인은 7.6% 정도를 설명하고 있다. 원직장복귀 산재근로자 집단과 달리 조직요인과 심리사회적 요인의 설명력은 높았고, 개인요인이나 직무요인의 설명력은 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.



[표 4-21] 본 연구의 가설 지지 결과

본 연구의 가설		가설지지결과	
		원직장 복귀	재취업
가설 1-1	원직복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도는 차이가 없다.	×	
가설 2-1	직업복귀 산재근로자의 성별은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	○	○
가설 2-2	직업복귀 산재근로자의 연령은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	○	○
가설 2-3	직업복귀 산재근로자의 장애정도는 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	○	○
가설 2-4	직업복귀 산재근로자의 재활사업이용 경험은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.	○	○
가설 3-1	직업복귀 산재근로자의 임금수준이 높아질수록 직무만족도가 높아질 것이다.	○	○
가설 3-2	직업복귀 산재근로자의 고용형태가 안정될수록 직무만족도가 높아질 것이다.	○	○
가설 4-1	직업복귀 산재근로자의 자아존중감이 높을수록 직무만족도가 높아질 것이다.	○	○
가설 4-2	직업복귀 산재근로자의 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높아질 것이다.	○	○
가설 5-1	직업복귀 산재근로자의 교육수준과 비교하여 직무가 적합하다고 인식할수록 직무만족도가 높아질 것이다.	×	○
가설 5-2	직업복귀 산재근로자의 기술수준과 비교하여 직무가 적합하다고 인식할수록 직무만족도가 높아질 것이다.	○	○

## 제 5 장 결론

### 제 1 절 연구결과의 요약과 한계

그동안 산재근로자에 대한 관심은 직업복귀에만 집중되어 왔으며 직장복귀 이후 생활에 대해서는 관심을 기울이지 못한 것이 사실이다.

본 연구는 취업한 산재근로자의 적응과 직장만족을 높이는 것이 궁극적으로 산재근로자의 재활과 사업체의 효과성을 높이는 방법이라는 인식에서 출발하여 산재근로자의 직무만족을 분석하고 이를 토대로 직업복귀 산재근로자의 직무만족을 높이기 위한 시사점을 도출하는 것을 그 목적으로 하였다.

산재근로자의 직무만족에 영향을 주는 요인을 추출하기 위하여, 일반 장애인 근로자의 직무만족에 관한 이론적 배경을 검토한 후, 직무만족영향요인을 추출하였다.

개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부), 조직요인(임금 수준, 고용형태), 심리사회적요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육 수준 대비 직무적합성, 기술수준 대비 직무적합성)으로 독립변수를 설정하였으며, 직업복귀 산재근로자의 직무만족을 종속변수로 놓았다. 경험적 연구들을 통해 도출된 직무만족 요인들이 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족에 미치는 영향력을 비교하였다. 또한 직업복귀 유형별로 직무만족을 설명하는 모형을 검증하고 상대적으로 각 변수들이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 분석하였다.

본 연구는 산재요양종결자들의 재해 이후 개인의 경제활동상태를 통태적으로 파악하여 산재근로자의 직업복귀에 관한 기초자료를 제공하기 위하여 실시되고 있는 ‘제1차 산재보험패널조사(2013년)’를 활용하였다. 이를

통해 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족의 전체적인 특성을 파악하고자 하였다. 또한 자아존중감, 자기효능감 등 산재근로자에게 보다 중요한 기능을 할 것으로 예상되는 요인들을 포함함으로써 산재근로자의 심리적 특수성을 반영하고자 하였다. 본 연구의 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 원직장복귀 산재근로자와 재취업산재근로자의 직무만족도를 비교한 결과, 원직장복귀 산재근로자의 직무만족도가 높은 것으로 분석되었다.

둘째, 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인의 분석을 실시한 결과 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 기술수준 대비 직무적합도 등 9가지가 통계적으로 유의미한 변수로 도출되었다. 즉 남자에 비해 여자의 경우가 직무만족도가 높았으며, 연령이 높을수록 직무만족도가 낮았으며, 중증에 비해 경증인 산재근로자의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 재활서비스 이용 경험이 있는 산재근로자가 재활서비스 이용 경험이 없는 산재근로자 보다 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났다. 임금수준이 높을수록 직무만족이 높았으며, 정규직이 비정규직에 비해 직무만족이 높게 나타났다. 또한 심리사회적 요인과 관련해서는 자아존중감과 자기효능감이 높은 산재근로자일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 원직장복귀 산재근로자가 수행하는 직무의 수준과 개인이 지닌 기술수준이 유기적으로 결합하여 자신의 기술수준과 직무간의 적합도가 높은 근로자일수록 직무만족도 역시 높아지는 것으로 나타났다.

반면에 재취업 산재근로자의 경우 원직장복귀 산재근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 도출된 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 경험 여부, 임금수준, 고용형태, 자아존중감, 자기효능감, 기술수준 대비 직무적합도, 교육수준 대비 직무적합도 등 10가지 변수가 유의미한 변수로 도출

되었다. 또한, 원직장복귀 산재근로자와 달리 재취업산재근로자의 경우 재활서비스를 경험한 산재근로자가 재활서비스를 경험하지 않은 산재근로자에 비해 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

다음은 각 요인이 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도에 미치는 영향력을 표준화회귀계수로 비교해 보았다. 재활서비스 이용경험 여부는 원직장복귀 산재근로자에게는 부의 영향을, 재취업 산재근로자에게는 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 재취업 산재근로자에게는 조직요인인 임금수준과 고용형태가 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

끝으로, 직업복귀 산재근로자의 심리사회적 요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기로, 독립변수를 크게 개인요인(성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부), 조직요인(임금수준, 고용형태), 심리사회적 요인(자아존중감, 자기효능감), 직무요인(교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도) 4가지로 구분한 후 개인요인, 조직요인, 직무요인을 통제된 상태에서 심리사회적요인의 직무만족에 미치는 영향력을 검증해 보았다.

분석 결과, 원직장복귀 산재근로자의 경우 전체모형은 직무만족의 22.5% 정도를 설명하는 가운데, 각 요인의 상대적 설명력을 살펴보면 개인요인은 직무만족의 1.2%, 조직요인은 4.1%, 직무요인은 8.3%, 심리사회적요인은 8.9% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 성별, 임금수준, 기술수준 대비 직무적합도는 Model 4에서 심리사회적요인 관련 변수가 투입되는 동안 지속적으로 영향력을 행사하였으며, 가장 영향력이 높은 요인은 심리사회적 요인으로 자아존중감 및 자기효능감의 향상은 원직장복귀 산재근로자의 직무만족을 높여주는 강력한 인센티브가 된다는 사실을 알 수 있다. 심리사회적 요인은 직무만족의 8.9%를 설명하는데, 이는 원직장복귀 산재근로자의 직무만족이나 직업유지에 있어 심리사회적요인이 중요한

비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

한편, 재취업 산재근로자의 경우 전체모형은 직무만족의 27.2% 정도를 설명하는 가운데, 각 요인의 상대적 설명력을 살펴보면 개인요인은 직무만족의 1.2% 정도를 설명하는 것으로 나타났으며, 조직요인은 직무만족의 12.1%, 직무요인은 6.2%, 심리사회적요인은 7.69% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. Model 4에서 심리사회적요인 관련 변수가 투입되는 동안 원직장복귀 산재근로자 Model 1~4에서 지속적으로 영향력을 행사한 성별, 임금수준, 기술수준 대비 직무적합도 뿐만 아니라, 장해정도, 고용형태도 지속적인 영향력을 행사하였다. 재취업 산재근로자의 경우 가장 영향력이 높은 요인은 조직요인으로 임금수준과 고용형태는 재취업 산재근로자의 직무만족을 높여주는 강력한 인센티브가 된다는 것을 알 수 있다. 사회심리적 요인은 직무만족의 7.6%를 설명하는데, 이는 재취업 산재근로자의 직무만족이나 직업유지에 있어서도 심리사회적요인이 중요한 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

한편 본 연구의 한계점은 다음과 같다.

연구설계의 횡단면성으로 인해 동시적 변이를 고려하지 못하며, 그 결과 연구결과의 일반화 가능성이 제약되는 한계를 지니고 있다. 따라서 앞으로 산재보험 패널조사의 데이터가 축적되어 다양한 상황이나 시간의 변화에 따라 보다 명료한 인과적 과정을 규명하기 위한 종단적인 방법으로 연구를 수행한다면 좀 더 명확한 연구가 이루어질 것으로 예상된다.

본 연구에서는 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 직무만족도의 특성을 분석하였다. 그러나 본 논문에서 사용된 주요 변수들은 산재보험 패널조사 자료를 활용함에 따라, 사업체의 물리적 환경과 같은 사업체의 특성을 고려하지 못한 한계점을 가진다. 따라서, 사업장의 물리적 환경요소를 고려하고, 동일 사업체에 근무하는 산재근로자와 일반인을 대상

으로 하여 직무만족도 및 직무만족요인을 측정한다면 보다 심층적인 연구가 가능할 것으로 생각되어진다.

아울러, 패널데이터에서 직업복귀 산재근로자의 재활서비스 이용 여부는 확인할 수 있으나, 경험한 재활서비스에 관한 구체적인 정보 부족으로 개별 사업의 효과성에 대한 심도 있는 연구는 진행하지 못하였다. 향후 산재보험 패널조사의 조사항목이 보완되면서 산재근로자가 경험한 재활서비스의 항목들이 구체적으로 제공된다면, 각각의 프로그램이 직무만족 결정요인에 미치는 영향을 분석할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 거시적 차원에서 직업복귀 산재근로자의 직무만족 결정요인을 규명하는데 목적을 두었다. 따라서 각 변수의 평균적인 효과를 논의하는데 주력하고 있다. 본 연구에서 설정된 일부 변수들은 선행 연구들에서 매개변수로도 언급되어지고 있으므로, 추후 연구에서는 독립 변수간의 매개역할을 고려한 모형의 개발이 이루어 질 필요가 있다.

## 제 2 절 정책 제언

본 연구를 마무리하면서 주요 분석 결과를 토대로 몇 가지 사항을 정책적 제언으로 제시하려고 한다.

산재장해인 재활의 궁극적 목표는 직업복귀를 통한 재해 이전 상태로의 사회통합 지원을 목적으로 하는 직업재활이라 할 수 있다.

원직복귀를 포함한 직업복귀의 경우 기존의 복귀율 중심의 양적 성장을 추진하는 한편, 재해 전후의 임금격차, 동일 직종에 종사하는 비재해 근로자들과의 임금 및 근로조건, 승진이나 고용 유지 등에서의 차별 유무를 파악하여 이를 시정하고 직무만족 제고 등 질적 측면의 성장을 도모해야 할 것이다.

이를 위하여 첫째, 산재근로자의 원직장복귀 지원을 강화하여야 한다.

산재 이후 재취업한 근로자의 경우 산재 이전의 일자리에 비하여 상대적으로 열악한 환경으로 재취업하고 있다. 원직장복귀자를 제외한 재취업자들의 경우 1·2차 산업에서 3차 산업으로의 이동이 나타나고 있으며, 직업은 보다 단순한 직종으로 변동하고 있다는 특성이 나타난다. 일자리의 질적인 측면에서도 상용근로자의 비중은 감소하고 상대적으로 임시직, 일용직으로의 증가가 나타나고 있다.

산재근로자에게는 원직복귀는 산재 이전의 안정된 생활로 돌아 갈 수 있게 하고, 사업주에게는 다양한 재활서비스를 통해 산재근로자의 부족한 노동력을 보전 받을 수 있어 자신의 근로자를 되찾는 동시에 기업의 사회적 책임을 다할 수 있게 한다는 점에서 중요성을 가진다(이승욱, 2012)

산재보험 패널조사(2013)에 따르면, 원직장에 복귀하지 않고 다른 사업장에 재취업한 이유는 원직장에서 퇴사해서(31.3%), 이 일자리(직장) 말고는 다른 대안이 없어서(22.4%) 등 비자발적인 퇴사가 다수인 것으로 조사되었다.

[표 5-1] 산재근로자의 재취업 이유

(단위 : 명, %)

구분	추정치	비율
기술이나 자격을 보유하고 있어서	(4,642)	16.2
업무시간, 환경을 자유롭게 조절할 수 있어서	(2,371)	8.3
가족이나 친인척 등과 함께 일하고 싶어서	(1,094)	3.7
원직장에서 퇴사해서	(8,999)	31.3
이 일자리 말고는 다른 대안이 없어서	(6,427)	22.4
가족, 친지, 지인들의 권유로	(1,086)	3.8
자신의 꿈을 실현하기 위해	(332)	1.2
일할 수 있다는 것을 보여주기 위해	(386)	1.3
산재 장애 또는 일반 장애에 대한 차별과 선입견이 없어서	(703)	2.5
기타	(2,657)	9.3
계	28,652	100.0

산재근로자의 원직장복귀를 촉진하기 위해서는 직업복귀계획 제출을 통한 사업주 상담·지원을 강화하여야 한다.

현재 근로자·사업주의 원직장 복귀 의사 확인 절차 미비와 원직장 복귀에 대한 인식 부족으로 조기개입에 어려움이 발생하고 있다. 또한, 원직장복귀지원제도 안내 등 사업주 대상의 상시상담 프로그램이 부족하다.

따라서, 이를 위하여 산재발생시 사업주는 고용부에 산업재해조사표를 제출하고 이때 산재근로자의 직업복귀계획을 제출토록 의무화하고, 근로복지공단은 고용부로부터 직업복귀계획을 제출받아 직업복귀 유형별로 필요한 재활사업을 집중적으로 지원하여야 한다.

또한, 직장복귀지원금 현실화 등 지원체계 개편이 필요하다. 조성재(2012)에 의하면, 직장복귀지원금 제도는 원직복귀를 촉진할 수 있는 가장 효과적인 수단인 것으로 간주되고 있다. 그러나, 현재의 직장복귀지원금은



매년 임금상승에도 불구하고 2006년 이후 동일한 수준을 유지하고 있어 원직장 복귀 유인에 한계가 있다. 이를 위하여 지원금을 최저임금과 일정 비율로 연동하여 고용시장의 변화를 반영하는 등 지원금의 현실화가 필요하다.

다만, 직장복귀지원금 제도는 원직장복귀를 촉진할 수 있는 강력한 수단이나, 산재보험법상 사업주의 직장복귀 의무에 관한 규정이 결여되어 산재근로자에 대한 해고를 제한하는 데에는 한계가 있다. 따라서, 독일과 같이 장해급여자를 해고하는 경우 그 해고사유가 장해급여자의 부분적인 직업능력의 감소, 한시적 직업능력 감소 또는 한시적 작업 불능으로 인한 경우에는 사업주로 하여금 주무부처 장관의 사전 승인 또는 동의를 받도록 하는 제도적 접근이 필요하다고 본다.(오선균, 2011)

그리고, 직장적응훈련 지원범위에 사업장내 현장적응훈련을 포함시켜 소규모 사업장 지원을 강화해야 할 것이다. 소규모 사업장의 경우 산재근로자의 요양기간 중 신규인력을 채용함으로써 산재근로자의 원직장 복귀가 사실상 불가능한 실정이다. 독일과 프랑스는 대체인력 지원을 위하여 급여의 50% 수준으로 지원하고 있고, 국내 연구결과에서도 사업주의 69.4%가 대체인력지원을 희망하고 있다. 소규모 사업장 사업주에게 산재근로자 원직장 복귀를 전제로 일정기간 임시 고용한 대체인력 인건비를 지원함으로써 산재근로자의 고용 안정을 지원하는 방안을 시행할 필요가 있다.

둘째, 재취업 산재근로자의 직무만족도 제고를 위하여 직장복귀지원금 도입 등 지원을 확대해야 한다.

산재 이후 재취업한 근로자의 경우 산재 이전의 일자리에 비하여 상대적으로 열악한 환경으로 재취업하고 있다. 특히, 재취업자의 경우 임금수준 및 고용형태가 직무만족에 정적인 영향을 미치는 강력한 요인이나, 재

취업 산재근로자의 한 달 평균임금은 214만원으로 나타나, 원직장복귀 산재근로자의 한 달 평균임금 244백만원에 비하여 낮은 것으로 조사되었다.

종사자 지위별로 한 달 평균임금은 상용직 238만원, 일용직이 208만원, 임시직이 165만원 순으로 나타나, 임금의 하락 수준이 임시직(14.8%) 및 일용직(16.3%)에서 큰 것으로 조사되었다.

[표 5-2] 직업복귀 산재근로자의 한 달 평균임금

(단위 : 만원)

복귀 형태	평균	종사자 지위		
		상용직	임시직	일용직
원직장복귀	(244.14)	(243.79)	(193.49)	(248.36)
재취업	(213.73)	(238.00)	(164.91)	(207.86)

재취업 산재근로자가 낮은 임금으로 인해 근로빈곤층이나 복지 의존층으로 전락하여 빈곤의 악순환 문제를 발생시킬 소지가 높으므로 저임금의 부족분을 보충해 줄 수 있는 대책이 마련되어야 할 것이다.

현재 산재보험제도에 직업복귀지원금은 원직장복귀자의 사업주를 대상으로 시행되고 있다. 원직장에 복귀하지 못하는 산재근로자의 재취업을 지원하고, 산재발생 이전의 수준으로 임금을 유지하기 위하여 재취업 사업장을 대상으로도 직장복귀지원금을 확대할 필요가 있을 것이다.

단, 임금과 같은 경제적 보상은 직업복귀 산재근로자 내 정규직·비정규직 간 개별적 차이에 의해 영향을 받을 가능성이 높으므로, 일반 근로자와 산재근로자 간 공평성을 맞추는 노력 속에서 산재근로자 내 정규직과 비정규직 간 실질적 혜택의 차이특성을 함께 고려하는 것이 필요하다.

요컨대, 산재근로자의 임금상승은 산재근로자로 하여금 개별적 차원에서 실질적인 보상과 혜택으로 인식하기 때문에 직무만족도 제고 등 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것이다.

끝으로, 산재근로자의 직무만족도 제고를 위해서는 다양한 사회심리재활 프로그램 개발이 필요하다.

산재근로자의 심리적 요인은 산재 재활 및 직업복귀에의 성공 여부에 영향을 미치게 된다. 자기효능감은 장애인의 사회참여와 삶의 질에 영향을 미치며, 이들이 직장에 복귀한 이후 작업생산력을 높이는데 기여한다고 볼 수 있으며, 비장애인의 경우에도 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 올라가는 것으로 분석되었다.(강영식, 2006; 전상원, 2009)

본 연구에서도 자기효능감이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

김미옥(2014)의 연구에 따르면, 산재근로자의 정신건강을 위한 재활서비스로는 사회적응프로그램이 있었고, 이후 희망찾기프로그램이 산재근로자의 역량강화를 위해 도입되었으나, 이들 프로그램들은 모두 집단프로그램으로서 그 장점을 가지나, 산재근로자 개인이 가지는 독특한 심리적 이슈들을 다루지 못하는 한계가 있었다. 그리고, 심리재활서비스를 필요로 하는 산재근로자는 전체의 15.3%이나 사회적응프로그램 등의 심리재활서비스를 받은 사람은 소수에 불과한 것으로 나타났다.

따라서, 심리상담이 필요한 위험군 산재근로자에 대한 조기개입 방안 마련 및 산재근로자들의 개별적 욕구에 적합한 심리재활프로그램의 강화가 필요하다. 각 개인별 상황을 면밀히 판단하여 치료단계에서 적합한 심리프로그램을 제공하고, 자기효능감과 같은 심리적, 인지적인 특성을 반영한 프로그램을 체계적으로 도입하거나 재정비하는 것을 고려해야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고용노동부, 2013년 고용노동백서
- 강신규(2003), 조직행동론, 서울; 형설출판사, 572-576
- 김봉규(2006), 관광호텔 종사원의 직무만족에 관한 실증적 연구, 관광학연구, 30(2), 217-236
- 김명환(2009), 우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구, 박사학위논문, 광운대학교
- 김미옥(2014), 산재근로자 심리재활사업 효율적 운영 방안, 노동보험포럼 2014 제7권 제2호, 19-29
- 김복일(2005), 외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구, 박사학위논문, 경기대학교
- 김상욱·유홍준(2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. 한국사회학, 36(1), 51-81.
- 김성희(2000), 장애발생시기와 귀인양식이 장애수용과 우울반응에 미치는 효과, 박사학위논문, 중앙대학교
- 김아영(1996), 목표설정이론과 자기효능감, 산업및조직심리학회 춘계학술 발표대회 논문집, 41-51
- 김지빈(2010), 근로자의 직무만족요인에 관한 연구 : 장애인을 대상으로, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
- 김희연(1997), 사회복지사의 직무만족 결정요인에 관한 연구, 석사학위논문, 한양대학교
- 박수경(1997), 산업재해장애인의 사회통합에 영향을 미치는 요인, 박사학위논문, 연세대학교
- 박우성·노용진(2000), 비정규직 근로자의 직무만족도와 이직의도 결정 요

- 인에 관한 연구, 한국노동패널 학술대회 발표자료집, 297-303
- 박자경(2010), 장애인 근로자 직무만족도 분석, 한국장애인고용촉진공단  
고용개발원
- 방하남·김상욱(2009), 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석,  
한국사회학, 43(1): 56-88
- 변용찬·김성희·윤상용·강민희·최미영·손창균·오혜경(2009), 2008년 장애인  
실태조사, 한국보건사회연구원
- 성정현·이영미·오상진(2006), 장애인여성과 비장애인여성의 직무실태와 직  
무만족에 관한 연구, 아세아여성연구, 45(1): 101-140
- 신유근(1996), 인사행정론, 서울; 박영사
- 오석홍(2005), 인사행정론, 서울; 박영사
- 오선균(2011), 산재보험법의 사회보장적 재구성, 박사학위논문, 고려대학교
- 유종해(1998), 현대조직관리, 서울; 박영사
- 이금진(2000), 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한  
연구, 이화여자대학교 석사학위논문
- 이동영·이정주(2007), 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석, 한  
국사회보장학회, 23(1): 177-144
- 이승렬(2005), 산재근로자의 노동이동에 관한 연구. 한국노동연구원
- 이승욱·김장기·김태윤(2008), 산재요양 종결자 직업복귀 실태조사 연구,  
근로복지공단 노동보험연구원
- 이승욱·오종은·김경하(2013), 산재보험 재활사업 효과성 분석, 근로복지공단  
산재보험연구센터
- 이은진 (1993), 장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구,  
석사학위논문, 연세대학교
- 이채식·이성규(2010), 장애인 활동보조인의 소진과 직무만족의 관계 연구,

- 「재활복지」, 14(2), 223-248
- 이채식·김명식(2011), 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적  
제 변인에 관한 연구, 「제 3회 장애인고용패널 학술대회 논문집」  
(pp. 483-506), 한국장애인고용공단 고용개발원
- 전상원(2009), 사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구: 경기도  
사회복지사를 중심으로, 석사학위논문, 강남대학교
- 제갈돈(2002), 지방공무원의 직무만족 결정요인, 한국행정학보, 36(4):  
263-281
- 조성욱·남정휘(2013), 여성장애인의 직무만족요인에 관한 연구, 「특수교육  
재활과학연구」 vol 52, No. 4. pp. 225~241
- 조성재 (2012), 원직장복귀 활성화를 위한 업무지원 매뉴얼 개발. 근로복  
지공단.
- 주석진·한성덕(2010), 근로형태에 따른 장애인근로자의 근로조건 및 직무  
만족도 차이, 「장애와 고용」, Vol. 20 No.3 [2010] : 47~74
- Bell M. D. (1996). Clinical benefit of paid work activity in  
schizophrenia. *Schizophrenia Bulletin*, 22(1), 51-62
- Boyce, M. Secker, J. Johnson, R. Floyd, M. Grove, B., Schneider, J. &  
Slade, J. (2008). Mental health service users' experiences of  
returning to paid employment. *Disability & Society*, 23(1), 77-88.
- McCarthy, H. (1988). Attitudes that affect employment opportunities for  
persona with disabilities, NY: Springer Publishing company.
- 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, 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.
- Rainey, H. G. (1997). Understanding and managing public organization. (3rd. edition). Sanfrancisco: Jossey-Bass
- Randolph, D. S. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*, 50(1), 49-60.
- 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.

# Abstract

## Research on the Factors Affecting the job satisfaction of Industrially injured workers with disabilities

Lee, Jeong-Han

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

This study is based on the view that increasing the Industrially-injured worker's adoption and job satisfaction is ultimately improve the rehabilitation of the Industrially-injured worker and the effectiveness of business. In this research, the factors of job satisfaction of Industrially-injured workers who have returned to original workplace and Industrially-injured workers who have returned to work were examined and tried to draw implication to enhance the job satisfaction.

There is few research on the job satisfaction of the Industrially-injured worker. After reviewing the theoretical background, on the basis of previous studies on the factors affecting the job



satisfaction of workers with disabilities.

Personal factors (sex, age, degree of disability, experience of rehabilitation services), organizational factors (wage level, employment type), psychosocial factors (self-esteem, self-efficacy), job factors (educational fitness, technology fitness) was set up independent variables, and the Industrially-injured worker's job satisfaction was setup as dependent variables.

The main results of this study are as follows.

First, the job satisfaction of industrially-injured workers who have returned to original workplace was higher than the job satisfaction of Industrially injured workers who have returned to work.

Second, industrially-injured workers' job satisfaction, factors influencing the results of the analysis conducted by gender, age, degree of disability, experience of rehabilitation services, wage level, employment type, self-esteem, self-efficacy, technological fitness that have been identified as a statistically significant variable. In case of educational fitness was drawn to the outplacement only significant variable to Industrially injured workers who have returned to work.

Third, Comparing the standardized regression coefficients of each factor to know the impact on job satisfaction of each group, experience of rehabilitation services has negative effect for the job satisfaction of industrially-injured workers who have returned to original workplace. On the other hand, it has positive effect for the job satisfaction of Industrially injured workers who have returned to work. In addition, organization factors such as wage level and employment

type have been identified as a statistically significant variable.

Finally, to evaluate the impact of psychosocial factors on job satisfaction, independent variables are largely sorted into personal factors (gender, age, degree of disability, experience of rehabilitation services), organizational factor (wages level, employment type), psychosocial factors (self-esteem, self-efficacy), job factors (educational fitness, technology fitness)

In case of industrially-injured workers who have returned to original workplace, the entire model describe 22.5% of job satisfaction, personal factor is 1.2% of job satisfaction, organizational factors are 4.1%, job factors are 8.3%, and psychosocial factors explain about 8.9%. The most influential factor is psycho-social factors. The enhancement of high self-esteem and self-efficacy as can be seen as a strong incentive to increase the job satisfaction of industrially-injured workers who have returned to original workplace.

In case of Industrially-injured workers who have returned to work, the entire model describe 27.2% of job satisfaction, personal factor is 1.2% of job satisfaction, organizational factors are 12.1%, job factors are 6.2%, and psychosocial factors explain about 7.69%. Wages level is the most influential factor affecting the job satisfaction of Industrially-injured workers who have returned to work.

Key Words: injured workers, job satisfaction, self-esteem, self-efficacy

Student Number: 2014-23643