

노동정책연구
2019. 제19권 제2호 pp.73~102
한국노동연구원

연구논문

산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 종단적 변화 및 영향요인 검증 : 다집단 잠재성장모형을 통한 원직복귀와 재취업 간 차이 분석*

남예지**
이청아***
홍세희****

본 연구는 산재보험패널조사 1~5차년도 자료를 통해 원직복귀 여부에 따른 산재 근로자 일자리 만족도의 변화 및 영향요인의 차이를 검증하였다. 분석 결과 첫째, 산재 근로자의 일자리 만족도는 모두 정(+)적으로 선형변화하였다. 둘째, 재취업자보다 원직복귀자의 일자리 만족도 초기치가 높았다. 셋째, 근로기간, 자기효능감, 자아존중감은 원직복귀자와 재취업자의 일자리 만족도에 모두 유의하였으며, 작업능력평가 및 직업복귀 소견서를 받은 여부, 사업장의 추가보상 협약 여부, 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도는 원직복귀자에게, 요양 종결 90일 후 업무수행능력, 의료재활서비스 이용 여부, 의료기관의 주기적 회복평가 여부는 재취업자에게 유의하였다. 요양 종결 90일 후 업무수행능력평가, 의료재활서비스 이용 여부, 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도의 영향력은 집단마다 상이하였다. 이를 토대로 본 연구는 원직복귀 여부에 따라 산재 근로자의 일자리 만족도를 높이는 방안을 논의하고 후속 연구과제를 제시하였다.

핵심용어 : 일자리만족, 산재 근로자, 원직장복귀, 재취업, 잠재성장모형, 다집단 분석

논문접수일: 2019년 1월 29일, 심사의뢰일: 2019년 2월 8일, 심사완료일: 2019년 2월 25일

* 본 논문은 2018년 제5회 산재보험패널 학술대회에서 발표된 논문을 수정·보완하여 작성된 것이다.

** (제1 저자) 고려대학교 교육학과 석사과정(nyeji1018@naver.com)

*** (공동저자) 고려대학교 교육학과 석사과정(cheongah.lee89@gmail.com)

**** (교신저자) 고려대학교 교육학과 교수(seheehong@korea.ac.kr)

I. 서론

직장에서의 산업재해는 근로자에게 돌이킬 수 없는 신체 장애와 정신적 고통을 안겨줄 수 있으며, 생계유지 등 생활 전반에 매우 큰 영향을 미칠 수 있다. 따라서 산재 근로자에게 적절한 보상과 필요한 재활서비스를 설계하여 제공하는 ‘산업재해보상보험제도(이하 산재보험)’는 책임보험으로서뿐만 아니라, 국민의 기초생활을 보장하는 사회안전망으로 기능한다고 할 수 있다.

한국의 경우 비교적 이른 시기인 1964년에 산재보험이 도입되었다. 초기에는 주로 현금급여 서비스 중심이었으나, 여러 차례의 법 개정을 거쳐 2000년대에는 직장복귀나 재취업 지원을 위한 재활서비스 사업도 지원하기 시작했다. 근로복지공단에 따르면 2017년 산재 치료 후 근로 능력을 회복한 근로자 82,885명 중 63.5%가 원직장에 복귀하거나 재취업을 하였으며, 2016년 처음 60%대로 진입한 이후 꾸준히 증가세를 보이고 있다(한국일보, 2018).

이에 따라 국내 학계에서도 산재 근로자의 직장복귀에 관한 연구가 활발하게 진행되어 왔다(류만희 · 김송이, 2009; 박수경, 1999). 대부분의 선행연구는 재해 당시 재직하던 직장으로서의 복귀를 산재 요양의 궁극적 목표로 간주하여 원직장복귀에 영향을 미치는 요인을 주로 탐색하였다. 하지만, 산재 근로자 중 절반 가까이가 임시직 혹은 일용직으로(근로복지공단, 2018) 원직장에 복귀하는데 현실적 한계가 있음을 고려하면, 원직장복귀 외에도 다른 경우의 직장복귀를 다룬 연구 또한 필요하다. 즉, 근로자의 개인적 측면에서 원직장복귀와 다른 직장으로 옮긴 경우 실제로 일자리 만족에 차이가 존재하는지, 또한 복귀 후 만족도가 계속 유지 혹은 변화되는지 등에 대해 고찰한 중단연구가 필요하다.

더불어 지금까지는 대체로 산재 근로자의 일자리 만족이 연구주제로 관심받지 않았으나, 일자리 만족도가 결국 근로생활의 질과 연결되고(이용 · 엄명용, 2016), 조직몰입과 조직동일시, 직무성과 등을 높여 이직 의도나 사고율을 낮춘다는 점에서 주목할 필요가 있다(성지미 · 안주엽, 2016). 따라서 산재 근로자의 일자리 만족에 대한 산재보험 서비스의 실질적 장기효과에 관한 검증도 요구된다.

다. 산재 발생 시 금전적 보상 이외에도 여러 형태의 의료서비스와 직업복귀를 위한 재활서비스 등이 제공된다. 그러나 산재보험에서 제공하는 이러한 서비스가 실제로 산재 근로자가 직장에 복귀했을 때 직장 생활에 영향을 주는지에 대해서는 연구마다 다른 결과를 제시하고 있다.

따라서 본 연구에서는 원직장복귀 여부에 따라 산재 근로자의 전반적인 일자리 만족도가 종단적으로 다른 변화를 보이는지 분석하고, 원직장복귀자와 재취업자의 일자리 만족도 변화에 영향을 미치는 개인 및 제도적 요인을 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 원직장복귀자와 재취업자의 일자리 만족도가 장기적인 측면에서 실제로 차이가 있는지 밝힐 수 있으며, 산재 근로자의 일자리 만족도에 영향을 미치는 재활사업을 구체적으로 살펴봄으로써 향후 산재보험 재활사업 프로그램 설계에도 적절한 제언을 제공할 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

1. 산재 근로자 및 산재보험 서비스

근로복지공단은 산업재해를 ‘업무상의 사유로 인한 근로자의 부상, 질병, 장애 또는 사망’으로 정의한다. 산업재해를 겪은 근로자는 신체적 장애는 물론 신체 기능 저하·상실로 인한 정신적 고통을 함께 호소하는 경우가 많으며, 산재 수준이 심한 경우 우울증을 앓거나, 대인관계 단절, 소득 감소 등의 사회경제적 어려움을 느끼기도 한다(김미옥·박은주, 2013). 따라서 산재보험은 산재 근로자가 겪는 어려움을 방지하고 사회에 복귀하여 본래의 삶을 누릴 수 있도록 금전적 보상뿐만 아니라 직업재활서비스(원직장복귀, 재취업, 창업 등을 지원), 의료재활서비스(합병증 등을 예방하는 관리제도), 사회재활서비스(사회복귀 등을 지원) 등의 다양한 재활서비스를 제공한다(근로복지공단, 2018).

그러나 재활서비스의 효과성을 검증한 연구는 아직까지 많지 않다. 실제로 김상호(2011)가 지적하였듯이, 재활 사업에 초점을 맞추는 선진국에 비해 우리나라는 현금급여 비중이 높고, 체계적인 개인맞춤형 재활서비스 제공 자체가

부족한 편이다. 최근에서야 산재 근로자가 받은 재활서비스에 집중한 연구가 진행되기 시작했지만, 재활서비스 이용 경험이 직장복귀에 미치는 효과를 살펴보는 것에 국한되었다. 신혜리·김명일(2015)은 직업재활과 의료재활서비스는 직장복귀 및 원직장복귀에 유의하지 않았고, 사회심리재활서비스는 오히려 부정적인 영향을 미쳤음을 보고하며 재활서비스 프로그램이 적절히 기능하지 못하는 것을 지적하였다. 직업재활과 사회재활서비스가 의료재활서비스에 비해 직장복귀에 영향을 준다는 류만희·김송이(2009)의 연구결과와는 차이가 있었다. 박은주·홍백의(2012)는 재활서비스를 이용한 상용직 근로자의 고용안정성이 오히려 떨어졌고, 임시·일용직 근로자의 복귀에도 유의미한 영향을 주지 못하였다고 보고하며 서비스의 질에 문제를 제기하였다.

이처럼 서비스의 체계성이나 질 관리가 미흡하다는 지적은 공통적이었으나, 재활서비스의 효과성에 대해서는 합의점이 도출되지 못하고 있다. 게다가 구체적으로 어떤 재활서비스가 산재 근로자의 일자리 만족에 영향을 주는지 검증하는 작업은 향후 산재보험의 재활사업 설계에 있어 꼭 필요한 절차이므로, 재활서비스가 실제 직장복귀 이후에 산재 근로자가 인식하는 업무수행이나 만족도의 변화 등에도 영향을 주는지에 대해서도 주목할 필요가 있다.

2. 산재 근로자의 직장복귀

산재 근로자의 직장복귀는 오랫동안 다양한 측면에서 연구되어 왔다. 우선 인구사회학적 요인 중, 복귀에 영향을 주는 것으로 성별, 결혼상태, 연령, 최종학력, 임금소득 등이 보고되었다. 일반적으로 여성보다는 남성이(박수경, 1999), 미혼자보다는 기혼자가, 최종학력이 높을수록(류만희·김송이, 2009; Blackwell et al., 2003) 직장에 복귀할 가능성이 높게 나타났다. 또한 연령이 낮을수록(류만희·김송이, 2009; 박수경, 1999; Blackwell et al., 2003), 소득이 높을수록(강희태 외, 2006) 직장에 복귀할 가능성이 높았다.

제도적으로는 산재 근로자의 산재 종류나 장애 등급 및 근로기간과 요양기간 등이 직장복귀의 영향요인으로 보고되었다. 상용직 근로자의 경우 질병보다는 사고재해일 때 원직장을 유지할 가능성이 높았다(박은주·홍백의, 2012). 장애

정도가 중할수록 직장복귀가 어렵고, 불안정한 직장이나 미취업 상태가 될 경우 직장복귀가 높았다는 결과(강희태 외, 2006; 박은주·홍백의, 2012)도 있었지만, 장애등급과 직장유지가 큰 관련이 없었다는 연구(박은주, 2014)도 있다. 근로기간이 길수록 원직복귀율과 직장유지율이 높고(강희태 외, 2006; 박은주, 2014), 요양기간은 길수록 직장복귀 가능성이 떨어졌다(류만희·김송이, 2009).

대부분의 선행연구는 재취업과 원직장복귀를 함께 보거나, 재취업은 미취업처럼 바람직하지 못한 것으로 간주하고 원직장복귀의 영향요인만을 찾고자 하였다. 그러나 산재 근로자 중 절반이 임시직(15.4%)과 일용직(29.1%)이라는 점에서 근로자가 임의로 원직장에 복귀할 가능성은 현실적으로 낮다(근로복지공단, 2018). Butler et al.(1995)은 원직장복귀만을 산재 종결의 성공지표로 삼는데 문제를 제기하며, 첫 직장복귀 이후의 직장생활을 추적하는 연구가 필요함을 주장하였다. 이는 장기간의 추적 조사를 바탕으로 원직복귀뿐만 아니라 재취업한 산재 근로자가 느끼는 직업 만족도를 함께 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

3. 산재 근로자의 일자리 만족도 및 영향요인

앞서 언급했듯이 산재 근로자가 직장에 복귀한 이후, 업무에 적응하고 심리적으로 만족하고 있는지 여부 또한 근로 생활의 질적 측면에서 관심의 대상이 되어야 한다. 따라서 산재 근로자의 높은 일자리 만족도는 산재 재활서비스의 또 하나의 중요한 성공지표가 될 수 있다.

일자리 만족도는 일반적으로 자신의 직무, 급여, 환경 등 직무와 관련된 요소들에 대해 갖는 태도(Szilagyi & Wallace, 1980)로 정의된다. 일반 임금근로자의 일자리 만족에 관한 연구는 많지만, 산재 근로자를 대상으로 한 연구는 매우 적다. 일반적으로 성별, 학력, 연령, 혼인상태, 장애정도, 근로소득, 근로시간 등이 일자리 만족의 영향요인으로 알려져 있으며, 이 요인들에 더해 산재 근로자의 경우에는 요양·보상·재활서비스 경험의 영향 또한 함께 살펴보아야 한다.

직장복귀 후 산재 근로자의 일자리 만족을 다룬 연구는 많지 않았다. 국외

학계에서는 직장에 복귀한 산재 근로자가 미취업자나 직장유지에 실패한 근로자에 비해 신체적·정신적 건강이 좋고 업무수행의 어려움이 더 적다고 보고하였다(Bültmann et al., 2007). Viana et al.(2007)은 남성이거나 기혼자일 때, 소득이 높을수록 생활만족도가 높았음을 밝혔다. 송진영(2016)은 산재 장애인을 대상으로 한 연구에서 자아존중감과 자기효능감이 직무만족도를 부분매개하여 생활만족도에 정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 그러나 생활만족도를 살펴보는 것은 성공적인 직업재활 및 직장복귀라는 산재보험의 목적을 넘어 광범위한 측면이 있다. 일자리 만족도와 같이 직업적 측면을 살펴보는 것이 재활서비스의 효과성을 판단하는 데 더욱 직접적이고 구체적이라고 볼 수 있다.

원직장복귀자와 재취업자의 일자리 만족을 조사한 이웅·엄명용(2016)의 연구에서는 재취업자의 일자리 만족이 더 낮았다. 또한, 원직장복귀자의 일자리 만족에는 성별, 학력, 소득 등 다양한 요인과 특히 사업주와의 관계가 영향을 미쳤으며, 재취업자는 종사상 지위와 지속근무 여부에도 영향을 받는 것으로 나타났다. 그러나 이는 성별, 결혼상태, 연령, 최종학력, 임금소득 등과 같이 산재 자체와 관계가 적은 개인적 특성이 혼란변수(confounding variable)로 작용했을 가능성이 있고, 직장복귀 직후의 자료만을 활용한 횡단 연구라는 한계점이 있다.

따라서 이상의 논의와 선행연구에 대한 고찰을 바탕으로 본 연구의 필요성과 목적에 따라 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

- 연구문제 1. 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 변화궤적은 어떠한가?
- 연구문제 2. 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도 변화궤적은 원직장복귀자와 재취업자가 다른 양상을 보이는가?
- 연구문제 3. 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도 변화궤적을 예측하는 요인들은 원직장복귀자와 재취업자에게 다른 영향을 미치는가?

Ⅲ. 연구방법

1. 자료 및 표본

본 연구는 근로복지공단의 산재보험패널조사(Panel Study of Worker's Compensation Insurance : PSWCI) 데이터를 활용하였다. 본 조사는 비장해인을 포함하여 2012년에 산재 요양을 종결한 근로자 2,000명을 대상으로 제1차(2013년)부터 제5차(2017년)까지 매년 반복측정하였다. 본 자료는 종단조사로 설계되어 산재 근로자의 일자리 만족에 대한 변화양상을 살펴보기에 적합하다. 또한, 전국 단위로 표집한 대규모 자료로 표본의 대표성이 확보되어 연구결과를 일반화하기에 용이하다. 따라서 본 연구는 산재 근로자의 산재 요양 종결 이후 일자리 만족 변화를 살펴보기 위해 해당 조사의 제1차부터 제5차까지의 자료를 모두 분석에 사용하였다. 최종 분석대상은 산업재해를 입었던 임금근로자이면서 제1차에 근무한 직장이 제5차까지 지속적으로 유지되었던 산재 근로자 중 관련 문항에 모두 응답한 원직장복귀자 381명과 재취업자 199명으로 총 580명이다.

2. 측정 도구

가. 일자리 만족도

본 연구는 원직장복귀자와 재취업자를 대상으로 한 설문 내용 중 현재 주된 일자리에 만족하는 정도를 묻는 문항을 사용하였다. 해당 문항은 5점 척도(1 : 매우 만족, 2 : 만족, 3 : 보통, 4 : 불만족, 5 : 매우 불만족)로 설계되어 있다. 해석의 편의를 위해 역처리하여 분석에 활용하였으며, 문항의 점수가 높을수록 산재 근로자의 일자리 만족도가 높은 것으로 해석하였다.

나. 일자리 만족도의 영향요인

산재 근로자의 일자리 만족에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 투입된 독립변수는 <표 1>과 같다. 본 연구는 해당 요인들이 일자리 만족 변화궤적에 대한 초기치와 변화율 모두에 영향을 미치는 것으로 가정하였으며, 따라서 제1차(2013년) 자료의 응답을 바탕으로 일자리 만족의 영향요인을 측정하였다. 이때 영향요인은 산재 근로자의 특성에 관한 개인적 요인과 직업·의료·사회재활서비스에 대한 경험여부 혹은 만족도 등으로 구성된 제도적 요인으로 분류하였다.

개인적 요인으로는 근로기간, 재해유형, 요양기간, 장애등급, 산재 요양 종결 직후 업무수행능력, 산재 요양 종결 이후 석 달째(90일) 업무수행능력, 자기효능감, 자아존중감의 총 8개의 독립변수가 사용되었다. 산재보험패널에서 정의한 바에 따라 근로기간은 14점 척도(1: 1개월 미만, 2: 1개월~2개월 미만, 3: 2개월~3개월 미만, 4: 3개월~4개월 미만, 5: 4개월~5개월 미만, 6: 5개월~6개월 미만, 7: 6개월~1년 미만, 8: 1~2년 미만, 9: 2~3년 미만, 10: 3~4년 미만, 11: 4~5년 미만, 12: 5~10년 미만, 13: 10~20년 미만, 14: 20년 이상)로, 요양기간은 6점 척도(1: 3개월 이하, 2: 3개월 초과~6개월 이하, 3: 6개월 초과~9개월 이하, 4: 9개월 초과~1년 이하, 5: 1년 초과~2년 이하, 6: 2년 초과)로 구성되었다. 장애등급(1: 장애등급 있음, 2: 장애등급 없음)과 재해유형(1: 사고, 2: 질병)은 해석의 편의를 위해 각각 ‘장애등급 없음’(0점), ‘장애등급 있음’(1점) 및 ‘사고’(0점), ‘질병’(1점)의 더미(dummy)변수로 변환하였다. 자기효능감은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지의 5점 척도로 구성된 23개 문항의 평균값으로, 자아존중감은 ‘대체로 그렇지 않다’(1점)부터 ‘대체로 그렇다’(4점)까지의 4점 척도로 구성된 10개 문항의 평균값으로 대체되었으며, 두 경우 모두 일부 문항을 역처리하여 사용하였다. 따라서 장애등급과 재해유형을 제외한 모든 개인적 요인은 점수가 높을수록 그 정도가 많거나 높은 것으로 해석하였다.

제도적 요인은 특성에 따라 산재서비스와 사업주지원으로 구분하였다. 최종 보상금액과 산재 후 사업장의 지원에 대한 전반적 만족도를 제외한 모든 변수가 이분형으로 조사되었으며, 해석의 편의를 위해 해당 변수들을 모두 더미변수(0: 없음, 1: 있음)로 변환하였다. 최종 보상금액은 자연로그를 취한 값으로

활용하였다. 산재 후 사업장의 지원에 대한 전반적 만족도는 5점 척도(1: 매우 만족, 2: 만족, 3: 보통, 4: 불만족, 5: 매우 불만족) 문항으로 측정되었으며, 역 처리하여 점수가 높을수록 사업장으로부터 받은 지원에 만족하는 것으로 해석하였다.

〈표 1〉 변수별 문항 내용

변수		내용
종속	일자리 만족도	○○○님은 현재 주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?
	근로기간	가공변수(근로복지공단의 행정자료)
	재해유형	
	요양기간	
	장해등급	
업무수행 능력(직후)	산업재해 직전 자신의 업무수행능력이 10이라고 한다면 산재 요양 중 결 직후 어느 정도의 업무수행능력을 가지고 있다고 생각하였습니까?	
업무수행 능력(90일 후)	산업재해 직전 자신의 업무수행능력이 10이라고 한다면 산재 요양 중결 이후 석 달째(90일) 정도 되던 때 어느 정도의 업무수행능력을 가지고 있었습니까?	
개인 요인		나는 계획대로 일을 수행할 수 있다 나는 일을 해야 할 때 바로 일을 시작하지 못하는 문제점이 있다 (역) 어떤 일을 첫 번에 잘못했다라도 나는 될 때까지 해본다 나는 중요한 목표를 설정하면 성취할 수 있다 나는 어떤 일을 끝마치기도 전에 포기한다 (역) 나는 어려운 일에 부딪히는 것을 피한다 (역) 나는 어떤 일을 너무 복잡해 보이면 해 볼 시도조차도 안한다 (역) 유쾌하지 않은 어떤 일을 할 때도 그것을 끝마칠 때까지 반드시 한다 나는 뭔가 할 일이 있을 때 바로 그 일을 시작한다 새로운 어떤 일을 배우려고 시도할 때 처음에 성공할 것 같지 않으면 바로 포기한다 (역) 예기치 못한 문제가 일어나면 잘 대처할 수 있다 나는 어떤 새로운 일이 너무 어려우면 배우려고 하지 않는다 (역) 실패는 나로 하여금 더 열심히 노력하도록 만들 뿐이다 어떤 일을 할 수 있는 내 능력에 불안함을 느낄 때가 있다 (역) 자신감이 있다 나는 무슨 일을 쉽게 포기한다 (역) 인생에 부딪히는 거의 모든 문제들을 다룰 능력이 없는 것 같다 (역) 새 친구를 사귀는 일은 내게 너무 어려운 일이다 (역) 친구가 보고 싶으면 와 주기를 기다리는 대신 내가 먼저 간다 내가 관심을 가지는 어떤 사람이 사귀기가 어려운 사람이라면 나는 사귀는 것을 금방 포기한다 (역) 첫 눈에 호감이 가지 않는 사람이라 해도 나는 그 사람과 사귀는 것을 쉽게 그만두지 않는다 나는 사회적(사교적) 모임에서 내 자신을 어찌해야 좋을지 모르겠다 (역) 지금의 내 친구들은 나의 사교성 때문에 사귀었다
	자기 효능감	

〈표 1〉의 계속

변수		내용
개인 요인	자아 존중감	나는 내가 다른 사람들처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다 나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다 나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다 (역) 나는 대부분의 다른 사람과 같이 일을 잘 할 수가 있다 나는 자랑할 것이 별로 없다 (역) 나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다 나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다 나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다 나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다 나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다
제도 요인	산재서비스 1	직업재활서비스 이용여부
	산재서비스 2	의료재활서비스 이용여부
	산재서비스 3	사회재활서비스 이용여부
	산재서비스 4	치료과정에서 주치의로부터 직업복귀와 관련된 상담을 받은 적이 있었습니까?
	산재서비스 5	○○○님은 근로복지공단이 제공하는 작업능력평가 및 직업복귀 소견서를 받으신 적이 있었습니까?
	산재서비스 6	의사가 다친 부위, 정도, 치료예상기간 등에 대한 상세한 설명을 해 주었습니까?
	산재서비스 7	의료기관에서 주기적인 회복 정도에 대한 평가를 받았습니까?
	산재서비스 8	○○○님은 치료기간이 적절하였다고 생각하십니까?
	산재서비스 9	○○○님은 지역사회지원(복지관, 보건소, 심리상담센터, 취업알선기관 등)을 통하여 서비스를 받으신 적이 있으신가요?
	사업주지원 1	○○○님이 일하시던 사업장(직장)은 산재발생 시 근로복지공단의 휴업급여 이외의 추가보상에 대하여 근로자와 협약(노조와 합의 등)이 있었습니까?
	사업주지원 2	근로복지공단의 산재보상 외 사업주로부터 별도의 보상을 받았습니까?
	사업주지원 3	최종 보상금액
	사업주지원 4	전반적으로 볼 때 산업재해 후 사업장(직장)이 제공한 편의내용 및 경제적 지원 등에 만족하십니까?

주: 역치리한 문항은 (역)으로 표기함.

다. 통제변수

본 연구에서 살펴보고자 하는 일자리 만족의 영향요인이 갖는 효과를 보다 정확하게 검증하기 위해 다른 기타 변수들을 통제하였다. 통제된 변수는 성별(1: 남자, 2: 여자), 나이, 최종학력(1: 무학, 2: 초졸, 3: 중졸, 4: 고졸, 5: 대졸 이상), 근로소득, 산업재해 당시 혼인상태(1: 미혼, 2: 혼인, 3: 별거, 4: 이혼, 5: 사별)이다. 성별(0: 남자, 1: 여자)과 산업재해 당시 혼인상태(0: 배우자 없음, 1: 배우자 있음)는 더미코딩을 하였으며, 근로소득은 자연로그를 취하여 사용하였다.

3. 분석 방법

본 연구는 산재 근로자의 일자리 만족이 시간에 따라 어떠한 양상으로 변하는지 살펴보기 위해 잠재성장모형(Latent Growth Modeling: LGM)을 활용하였으며, 원직장복귀 여부에 따라 일자리 만족의 변화와 그에 대한 영향요인이 어떻게 달라지는지 검증하기 위해 다집단분석(Multi-Group Analysis)을 접목하여 분석하였다. 잠재성장모형은 변인에 대해 관측되지 않은 잠재성장요인을 추정하는 것으로 변화함수를 도출하여, 해당 변인의 변화궤적을 정의하고 각 응답 간의 변화 차이를 설명하는 데에 적합한 모형이다(Duncan & Duncan, 2004).

잠재성장모형은 기본적으로 크게 두 단계에 걸쳐 분석이 진행되지만, 본 연구는 다집단분석과 결합한 모형을 검증하고자 크게 세 단계로 분석하였다. 첫 번째로 무조건 잠재성장모형(unconditional LGM)을 적용한다. 여기서는 반복 측정된 자료에서 평균과 공분산을 도출하여 일자리 만족에 대한 평균변화곡선을 추정한다. 평균변화곡선은 초기치와 변화율의 잠재성장요인들로 구성된다. 이때 초기치와 변화율의 유의성을 검증하여 일자리 만족의 변화궤적에 개인차가 존재하는지에 대한 여부를 확인한다.

한편 무조건 잠재성장모형의 일차함수모형은 다음과 같이 표현된다. 식 (1)은 개인 내 모형을, 식 (2)와 식 (3)은 개인 간 모형을 나타낸다. Y_{ti} 는 시간이 t 일 때 i 번째 개인의 값을, π_{1i} 와 π_{2i} 는 각각 i 번째 개인의 초기치와 일차변화

을 뜻한다. 이를 통해 집단의 초기치 평균 β_{00} 과 일차변화율 평균 β_{10} 을 추정하며, 여기서 발생하는 분산은 각 잠재성장요인에 대한 개인차를 설명한다.

$$Y_{ti} = \pi_{0i} + \pi_{1i}T_{ti} + e_{ti} \quad (1)$$

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + r_{0i} \quad (2)$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + r_{1i} \quad (3)$$

두 번째로 앞에서 추정된 무조건 잠재성장모형에 대한 다집단분석을 바탕으로 산재 근로자의 변화궤적이 원직장복귀자와 재취업자 간에 차이가 있는지 살펴본다. 특정 모수에 대해 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해서는 다른 조건이 같다는 전제가 요구되므로, 다집단분석은 비교집단 간의 형태동일성과 측정동일성이 성립하는 것에서 시작한다(홍세희 외, 2007). 형태동일성은 각 집단을 나타내는 모형 형태의 동일성을, 측정동일성은 잠재변수의 개념이 시간에 따라 변하지 않는다는 것을 뜻한다(홍세희 외, 2007). 잠재성장모형의 경우 형태동일성의 성립이 각 요인계수의 동일한 제약이 가능하다는 것을 의미하므로, 형태동일성이 만족되었다면 이미 측정동일성 또한 동시에 만족한 것으로 볼 수 있다. 이후에는 절편요인과 기울기요인의 평균동일성을 확인하기 위해 각각 절편과 기울기를 고정하고, 모형의 적합도 지수를 통해 고정되지 않은 모형과 비교·평가한다.

세 번째로 원직장복귀 여부에 따라 일자리 만족에 대한 영향요인의 효과가 달라지는지 검토하기 위해 영향요인이 투입된 조건 잠재성장모형(conditional LGM)에 대한 다집단분석을 실시한다. 원직장복귀자와 재취업자의 잠재성장요인에 대한 각 영향요인의 계수를 동일한 것으로 제약한 모형과 그렇지 않은 모형을 평가하여 집단에 따라 영향요인의 차이가 존재하는지 확인한다. 차이가 있는 것으로 나타나면, 이와 유사한 방법으로 어느 영향요인에서 집단 간 차이가 통계적으로 유의한지 검증하는 절차를 거친다.

이상의 분석을 수행하기 위해서는 Mplus 7.2를 활용하였다. 자료의 결측값은 완전정보최대우도법(Full-Information Maximum Likelihood : FIML)을 통해 처리하였으며, 모형의 적합도는 χ^2 , TLI(Tucker-Lewis Index), CFI(Comparative

Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 검토하여 평가하였다. χ^2 은 표본 수에 쉽게 영향을 받고 귀무가설이 엄격하여 대립가설을 쉽게 기각하는 경향이 있으므로, 비교적 모형의 간명성과 설명력을 동시에 고려한 TLI, CFI, RMSEA와 함께 종합적으로 살펴보았다(홍세희, 2000). 일반적으로 TLI와 CFI는 .95 이상일 때(Hu & Bentler, 1999) RMSEA는 .05 이하일 때 모형의 적합도가 좋은 것으로 해석한다(Browne & Cudeck, 1993).

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관분석

본 연구에서 활용한 주요 변인들의 기술통계치는 <표 2>와 같으며, 시각적 편의를 위해 유의한 상관은 굵게 표시하였다. 산재 근로자의 일자리 만족도는 제1차(2013년)부터 제5차(2017년)까지 전반에 걸쳐 유의한 상관을 나타내고 있다. 이를 통해 일자리 만족도가 해당 조사연도 이전의 일자리 만족도에 영향을 받을 수 있음을 유추할 수 있다.

통제변수로 사용된 성별의 경우, 남성이 511명(88.1%), 여성이 69명(11.9%)으로 나타났다. 나이의 평균은 약 48.19세로 표준편차는 9.881이었으며, 최종학력은 무학 14명(2.4%), 초졸 68명(11.7%), 중졸 93명(16.0%), 고졸 296명(51.0%), 대졸 이상 109명(18.8%)으로 나타났다. 개인소득의 평균은 약 1,929.97만 원으로 1,287.61의 표준편차를 가졌다. 산업재해 당시 배우자가 있었던 산재 근로자는 454명, 없었던 산재 근로자는 126명인 것으로 나타났다.

2. 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족 변화형태 분석

산재 근로자의 일자리 만족이 시간에 따라 어떠한 양상으로 변화하는지 살펴보기 위해, 먼저 일자리 만족에 대한 무조건 잠재성장모형을 확인하였다. 초기치와 변화율의 잠재성장요인에 기반을 두어 무성장모형, 일차함수모형, 이차함수

<표 2> 기술통계 및 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1																									
2	.42	1																								
3	.42	.44	1																							
4	.30	.36	.46	1																						
5	.27	.35	.43	.45	1																					
6	.35	.27	.29	.19	.28	1																				
7	.12	.12	.10	0.06	.11	.30	1																			
8	0.01	0.01	0.05	0.01	-0.01	0.05	0.08	1																		
9	-.05	-.00	-.05	-.08	-.03	.07	.01	.32	1																	
10	0.08	0.05	.09	-0.01	0.06	.18	0.00	-.08	-.11	1																
11	.11	.10	.15	0.02	0.05	.14	-0.04	-.14	-.11	.67	1															
12	.35	.19	.16	.17	.16	.20	0.07	-0.06	-.03	0.08	.16	1														
13	.31	.19	.12	.15	.10	.16	0.08	-0.06	-.05	0.03	.13	.58	1													
14	-.03	0.03	0.00	0.03	0.02	-0.01	-0.03	.14	.13	-0.02	0.00	0.00	-0.08	1												
15	-.06	0.02	0.00	-0.06	-0.06	0.04	0.06	.36	.35	-0.07	-.10	-.13	-.11	.15	1											
16	-.04	0.01	-0.01	0.00	0.02	0.04	0.06	.25	.08	-0.03	-0.06	-0.05	-0.03	.40	.20	1										
17	0.05	.11	.10	0.03	0.08	.17	.09	.09	.02	0.06	-0.01	-0.06	-0.06	0.03	0.03	0.05	1									
18	0.05	.11	.09	-0.03	0.01	0.07	0.06	.10	.04	0.03	0.00	-0.03	-0.05	0.02	0.01	.11	.22	1								
19	-0.04	0.01	-0.01	-0.03	-0.04	-0.03	0.00	0.05	.08	0.04	0.02	0.00	0.03	0.02	0.01	0.00	.12	.08	1							
20	0.07	0.04	0.08	0.06	0.05	0.02	-0.04	.12	.09	0.06	-0.01	0.08	.10	-0.01	0.05	0.03	.16	0.05	.44	1						
21	.13	0.07	0.04	0.05	0.03	0.04	-0.01	-.10	-.10	.17	.15	0.00	0.04	-0.06	-0.06	-0.01	0.05	0.08	.13	.15	1					
22	0.04	0.03	-0.01	-0.04	0.03	.09	0.07	.15	-.04	0.02	0.02	-0.01	-0.06	-0.02	-0.03	0.07	.12	.10	0.03	0.02	0.05	1				
23	0.07	.09	0.02	0.05	0.02	0.03	0.02	0.00	.10	0.04	-0.02	-0.04	-0.05	-0.01	0.01	0.04	0.03	.11	0.05	0.00	0.03	0.03	1			
24	0.08	0.06	.14	0.04	-0.01	.14	0.03	0.05	.10	0.05	0.02	0.05	0.03	0.08	0.01	.12	0.04	.10	-0.06	0.00	0.05	-0.01	.15	1		
25	.09	0.07	.15	0.04	0.01	.14	0.02	0.08	.01	0.03	0.02	0.05	0.01	0.07	0.03	.12	0.04	.11	-0.05	0.01	0.04	0.00	.16	.98	1	
26	-.26	-.19	-.18	-.15	-.13	-.28	-0.02	0.06	-.03	-.13	-.10	-0.01	-0.03	0.03	0.01	0.02	-.11	-0.07	-0.04	-.11	-.26	0.03	-0.04	-.24	-.23	1
M	3.42	3.39	3.38	3.47	3.46	7.08	.11	2.35	.81	6.33	7.09	3.50	3.06	.14	.34	.21	.28	.12	.95	.88	.59	.10	.45	.10	.63	2.93
SD	.62	.63	.57	.56	.58	4.68	.31	1.07	.39	2.19	2.07	.47	.41	.34	.47	.41	.45	.37	.22	.32	.50	.71	.97	.31	1.89	.82

주: 1~5번까지는 각각 제1차(2013년)부터 제5차(2017년)까지의 일자리 만족도를 의미함. 그 이외의 변수 순서는 <표 1>과 동일함.

모형 순서로 분석되었으며, 결과는 <표 3>에 제시하였다. 무성장모형의 경우 χ^2 검증 결과, 모형과 자료의 차이가 유의했으며 RMSEA 또한 .05 이상으로 적합도가 좋지 않았다. 이차함수모형은 전체적으로 적합이 양호하기는 했으나 일차함수모형의 적합도 수준이 더 높았고 모형의 간명성에서도 우세하여 산재 근로자의 일자리 만족이 선형적인 변화궤적을 따른다고 판단할 수 있다.

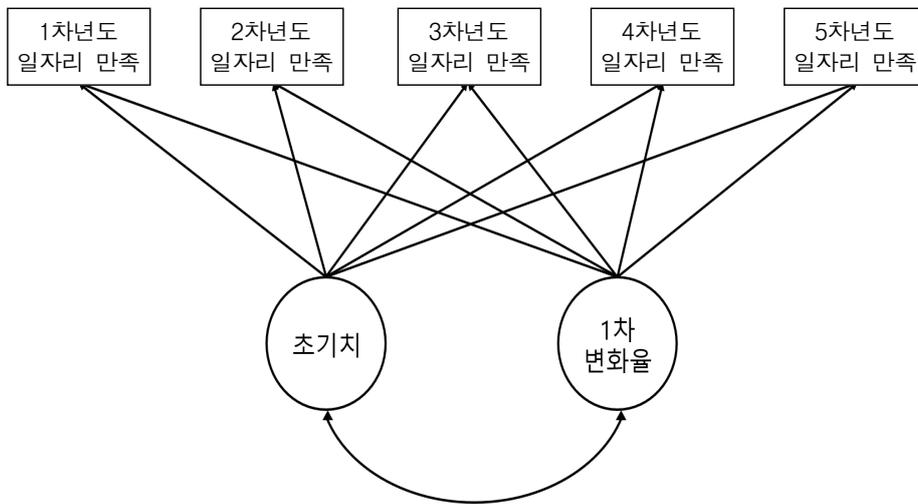
<표 3> 무조건 잠재성장모형별 적합

모형	$\chi^2(df)$	TLI	CFI	RMSEA
무성장모형	53.664(13) ***	0.951	0.936	0.073
일차함수모형	17.876(10)	0.988	0.988	0.037
이차함수모형	11.225(6)	0.986	0.922	0.039

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

산재 근로자의 일자리 만족에 대한 일차함수 잠재성장모형은 [그림 1]과 같이 도식화할 수 있다. 시각적 편의를 위해 측정변수의 오차항과 잠재변수의 분산을 생략하였다. 측정변수에 대한 초기치의 계수는 모두 1로 고정되어있으며, 일차변화율의 계수는 시점이 빠른 순대로 0부터 4까지 고정되어있다.

[그림 1] 산재 근로자의 일자리 만족 무조건 일차함수모형



산재 근로자 전체를 대상으로 한 일차함수 잠재성장모형의 초기치와 변화율에 대한 추정치는 <표 4>와 같다. 먼저, 산재 근로자의 일자리 만족의 초기치 평균은 3.389, 분산은 .186으로 모두 통계적으로 유의하였다. 이는 2012년에 산재 요양을 종결한 후 최초 측정 시점인 2013년에 나타난 일자리 만족이 ‘보통’(3점)에 가깝게 형성되었고, 개인별로 형성되는 수준이 유의하게 다른 것으로 해석할 수 있다. 동일한 맥락에서 일차변화율 또한 평균이 .018, 분산이 .010으로 유의하였다. 즉 시간이 지남에 따라 산재 근로자의 일자리 만족이 완만하게 증가하며, 증가하는 속도에 있어서 개인차가 존재한다고 정리할 수 있다. 한편, 초기치와 일차변화율은 부적의 상관관계를 가져, 초기 일자리 만족이 높은 산재 근로자가 낮은 산재 근로자보다 만족도의 속도가 느리게 증가하는 것으로 나타났다. 이는 초기값이 이미 높게 형성되어 상대적으로 증가속도가 더디지는 양상으로 종단연구에서 빈번하게 발생하는 현상이다(Bray et al., 2003).

〈표 4〉 일자리 만족 변화궤적의 추정치

모수		추정치	표준오차
초기치	평균	3.389 ***	0.023
	분산	0.186 ***	0.020
일차변화율	평균	0.018 *	0.007
	분산	0.010 ***	0.002
초기치-일차변화율 공분산		-0.021 ***	0.005

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<0.001.

3. 원직장복귀자와 재취업자의 일자리 만족 변화형태 다집단분석

원직장복귀 여부에 따라 일자리 만족이 다른 양상으로 변화하는지 검증하기 위한 다집단분석을 실행하기 앞서, 원직장복귀자와 재취업자에 대한 형태동일성을 확인하였다. 각 집단에 대한 일자리 만족의 잠재성장모형별 적합도 지수는 <표 5>와 같다. 두 집단 모두 무성장모형에 있어서, χ^2 검증 결과가 유의하였으며 RMSEA가 .05보다 높았다. 특히 재취업 집단의 경우는 TLI와 CFI가 각각 .899, .868로 모형의 적합도가 좋지 못하였다. 이와 달리 일차함수모형에서 TLI와 CFI는 제일 높고, RMSEA는 값이 제일 낮게 나타나 잠재성장모형 중 가장 적합한 결과가 나타났다. 일차함수모형의 χ^2 검증 결과 또한 양호하였다. 이차함수모형 또한 적합한 결과를 보였으나, 일차함수모형과 비교해 TLI와 CFI가 낮았고, RMSEA가 높았다. 정리하면, 원직장복귀 집단과 재취업 집단 모두 일차함수모형이 가장 적합한 모형이라 해석할 수 있다. 따라서 두 집단에 대한 형태동일성이 성립함과 동시에 측정동일성 또한 만족한 것으로 판단하였다.

〈표 5〉 원직장복귀 여부에 따른 잠재성장모형별 적합도

모형		$\chi^2(df)$	TLI	CFI	RMSEA
원직장복귀	무성장	25.657(13) *	0.974	0.966	0.051
	일차함수	11.746(10)	0.995	0.995	0.021
	이차함수	7.680(6)	0.992	0.995	0.027
재취업	무성장	39.150(13) ***	0.899	0.868	0.101
	일차함수	14.726(10)	0.976	0.976	0.049
	이차함수	11.856(6)	0.951	0.970	0.070

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<0.001.

집단 간 형태동일성과 측정동일성을 만족하여, 원직장복귀 여부에 따른 일자리 만족 변화양상의 차이를 검증하고자 하였다. 두 집단에 대한 각각의 무성장 잠재성장모형 추정치는 <표 6>에 제시하였다. 초기치를 살펴보면 원직장복귀 집단의 평균이 3.485로 재취업의 3.206보다 높았다. 즉 최초 시점(2013년)에 원직장에 복귀한 산재 근로자가 재취업한 산재 근로자보다 재직하는 일자리에 더 만족하는 경향을 보였다. 또한 초기치의 분산이 유의하여 두 집단 모두 초기 일자리 만족에 대해 집단 내 개인차가 존재함을 알 수 있다.

<표 6> 일자리 만족 변화궤적의 집단별 추정치

모수		추정치		표준오차	
		원직장복귀	재취업	원직장복귀	재취업
초기치	평균	3.485 ***	3.206 ***	0.027	0.041
	분산	0.146 ***	0.212 ***	0.021	0.037
변화율	평균	0.012	0.028 *	0.008	0.013
	분산	0.007 **	0.014 ***	0.002	0.004
초기치-변화율 공분산		-0.013 *	-0.034 **	0.006	0.011

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

변화율의 경우, 원직장복귀 집단의 평균이 .012로 재취업의 .028보다 낮았다. 다시 말해 원직장복귀한 산재 근로자와 비교했을 때, 재취업한 산재 근로자의 일자리 만족도가 조금 더 가파르게 증가하는 양상을 나타냈다. 이때 원직장복귀의 변화율 평균이 유의하지는 않았으나, 재취업 집단과 마찬가지로 분산이 유의하여 개인마다 일자리 만족이 변화하는 속도가 다를 수 있음을 확인하였다.

초기치와 변화율의 상관관계는 두 집단 모두에서 부적으로 나타났으며, 재취업 집단이 원직장복귀 집단보다 부적의 정도가 강하였다. 즉 원직장복귀 여부에 관계없이 최초 시점(2013년)에서 일자리에 만족할수록 만족도의 증가폭은 완만해졌으며, 특히 재취업한 산재 근로자일 때 일자리 만족도가 올라가는 속도가 더 느려지는 양상을 보였다.

<표 6>에서 확인하였던 집단 간의 차이가 통계적으로도 유의한지 검증한 결과는 <표 7>을 통해 알 수 있다. 먼저 초기치와 변화율 중 적어도 한 개 이상의

〈표 7〉 일자리 만족 변화궤적의 집단 간 차이

모형	$\chi^2(df)$	TLI	CFI	RMSEA
기저모형	26.472(20)	0.989	0.989	0.033
초기치-변화율 고정모형	70.896(22) ***	0.922	0.914	0.088
초기치 고정모형	57.172(21) ***	0.939	0.936	0.077
변화율 고정모형	27.565(21)	0.989	0.988	0.033

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 0.001$.

잠재성장요인이 집단별로 차이를 보이는지 검토하였다. 초기치와 변화율을 자유롭게 추정한 모형(기저모형)과 모두 동일하게 고정한 모형을 비교한 결과, χ^2 차이검증 결과가 매우 유의하였으며, 적합도 지수 또한 제약 모형이 기저모형보다 나빠졌다. 이는 원직장복귀 집단과 재취업 집단 간에 적어도 하나의 잠재성장요인이 있음을 의미한다.

다음으로 초기치와 변화율 중 어떤 것에서 유의한 차이·를 가지는지 탐색하기 위해 초기치와 변화율만 같게 제약한 모형을 각각 기저모형을 기준으로 평가하였다. 초기치 고정모형은 모든 지수에서 기저모형과 비교해 낮은 적합도를 보였다. 반면 변화율 고정모형은 χ^2 차이검증 통계량이 1.093($df = 1$)로 유의하지 않았을 뿐만 아니라 기저모형과 매우 유사한 수준의 적합도를 보였다. CFI의 경우에도 차이가 .01보다 작아 두 모형이 대등한 것으로 간주할 수 있다 (Cheung & Rensvold, 2002). 이러한 경우 보다 간명한 모형이 권장됨에 따라 (Kline, 2016), 최종적으로 변화율 고정모형을 선택하였다. 따라서 두 집단의 일자리 만족 초기치는 서로 유의미한 차이를 가지며, 일자리 만족이 변화하는 속도에는 큰 차이가 없는 것으로 정리할 수 있다.

4. 원직장복귀자와 재취업자의 일자리 만족도 영향요인 다집단분석

원직장복귀 여부에 따른 일자리 만족도 변화궤적에 어떠한 요인이 영향을 미치고 집단별로 그 효과에 차이가 있는지 검증하기 위해 다집단분석을 조건 잠재성장모형에 적용하였다. <표 8>은 모형 내 존재하는 경로계수 중 초기치와 변화율에 대한 영향요인 계수 42개를 자유롭게 추정하는 모형(기저모형)과 42개의 계수를 모두 동일 제약하는 모형을 비교·평가한 결과다. 두 모형 간에

유의한 차이를 보이면 적어도 한 개의 계수는 집단에 따라 다르게 나타난다고 해석할 수 있다. <표 8>을 살펴본 결과, 경로계수 제약모형에서 TLI와 CFI가 각각 .890, .914로 기저모형보다 낮았으며, χ^2 결과 또한 유의하였다. 이와 더불어 기저모형과 경로계수 제약모형 간의 χ^2 차이검증 통계량은 77.121(df=42)로 매우 유의하게 나타나, 집단에 따라 영향요인의 효과가 달라질 수 있음을 확인하였다.

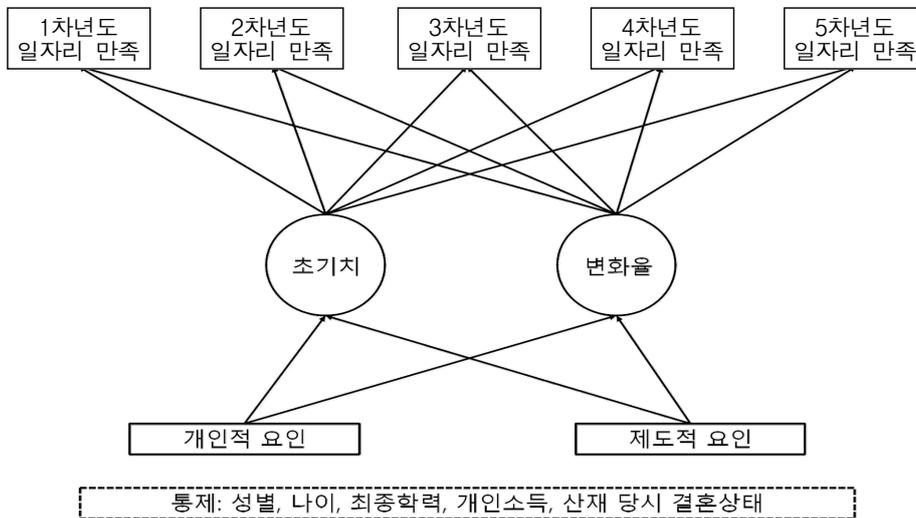
<표 8> 조건 잠재성장모형별 적합도

모형	$\chi^2(df)$	TLI	CFI	RMSEA
기저모형	208.288(177)	0.937	0.960	0.025
경로계수 제약모형	285.409(218) **	0.890	0.914	0.033
$\Delta\chi^2$	77.121(42) ***			

주: $\Delta\chi^2$ 은 경로계수 제약모형과 기저모형 간의 χ^2 차이 값을 나타냄.

* p<.05, ** p<.01, *** p<0.001.

[그림 2] 산재 근로자의 일자리 만족 조건 잠재성장모형



산재 근로자의 일자리 만족에 대한 조건 잠재성장모형은 [그림 2]와 같이 도식화할 수 있다. 개인적 요인과 제도적 요인은 각각 하나의 사각형으로, 통제변수는 점선의 사각형으로 제시하였다. 그 외 내용은 [그림 1]과 동일하다.

<표 8>의 결과를 바탕으로 집단별로 초기치와 변화율에 대한 영향요인을 검증한 결과는 <표 9>와 <표 10>에 제시하였다. <표 9>를 살펴보면 원직장복귀 집단의 경우, 개인적 요인에서 근로기간, 자기효능감, 자아존중감이 유의한 영향력을 가졌고, 제도적 요인에서는 근로복지공단이 제공한 작업능력평가 및 직업복귀 소견서를 받은 경험 여부(산재서비스 5), 사업장의 추가보상에 대한 협약 여부(사업주지원 1), 산재 후 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도(사업주지원 4)가 원직장복귀 근로자의 일자리 만족도 변화에 유의하였다.

개인적 요인 중 근로기간이 길수록 산재 근로자의 복귀 후 초기 일자리 만족도 수준은 높아졌다. 이와 유사하게, 자기효능감과 자아존중감이 높은 원직장복귀자는 초기에 자신의 일자리에 대해 만족하는 정도가 높아졌다. 이때 자아존중감은 변화율에 대해 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 자아존중감이 높을수록 일자리 만족도가 증가하는 속도가 느려진다는 것을 의미한다. 이러한 현상은 종단연구에서 빈번하게 발생하는 현상으로(Bray et al., 2003) 자아존중감이 높은 산재 근로자일 경우 일자리 만족도의 초기치가 높아, 그렇지 않은 경우와 비교해 상대적으로 증가율이 낮은 것이라 해석할 수 있다.

제도적 요인에서 근로복지공단이 제공한 작업능력평가 및 직업복귀 소견서를 받은 경험(산재서비스 5)과 사업장의 추가보상에 대한 협약(사업주지원 1)이 있었던 원직장복귀자는 초기 일자리 만족도가 높았다. 이와 달리, 산재 후 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도(사업주지원 4)는 일자리 만족도의 초기치에 부정적인 영향을 미쳤으나, 이와 동시에 변화율에는 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 사업장의 지원에 대해 만족할수록 복귀 직후(2013년)의 일자리 만족이 낮았지만, 일자리 만족도를 더 빠르게 증가시키는 데는 유의한 효과가 있었다.

한편, 재취업자 집단의 경우, 개인적 요인에서 근로기간, 산재 요양 종결 90일 후 업무수행능력, 자기효능감, 자아존중감이 유의한 영향력을 가졌고, 제도적 요인에서는 의료재활서비스 이용 여부(산재서비스 2), 요양 및 의료서비스 중 의료기관의 주기적 회복평가 여부(산재서비스 7)가 재취업 산재 근로자의 일자리 만족도 변화계적에 유의한 효과를 보였다.

〈표 9〉 초기치에 대한 영향요인 검증

영향요인	원직장복귀		재취업		$\Delta\chi^2$ (df=1)
	비표준화 계수 (표준오차)	표준화 계수	비표준화 계수 (표준오차)	표준화 계수	
근로기간	0.019 (0.006) **	0.195	0.024 (0.012) *	0.172	0.167
재해유형	0.099 (0.070)	0.086	-0.141 (0.159)	-0.074	1.902
요양기간	0.040 (0.026)	0.107	0.023 (0.039)	0.053	0.133
장해등급	-0.123 (0.065)	-0.122	-0.044 (0.105)	-0.038	0.417
업무수행능력 (직후)	0.008 (0.015)	0.046	-0.019 (0.022)	-0.087	1.059
업무수행능력 (90일 후)	-0.013 (0.016)	-0.067	0.062 (0.021) **	0.287	7.800 **
자기효능감	0.165 (0.065) *	0.185	0.277 (0.091) **	0.300	1.018
자아존중감	0.144 (0.069) *	0.145	0.286 (0.107) **	0.259	1.232
산재서비스 1	-0.064 (0.076)	-0.055	0.138 (0.110)	0.104	2.288
산재서비스 2	-0.010 (0.053)	-0.012	0.232 (0.085) **	0.238	5.813 **
산재서비스 3	-0.025 (0.065)	-0.026	-0.097 (0.095)	-0.085	0.402
산재서비스 4	0.006 (0.052)	0.008	-0.017 (0.087)	-0.014	0.051
산재서비스 5	0.141 (0.067) *	0.125	-0.041 (0.138)	-0.025	1.410
산재서비스 6	-0.016 (0.112)	-0.009	-0.414 (0.215)	-0.183	2.698
산재서비스 7	0.061 (0.079)	0.049	-0.086 (0.132)	-0.061	0.910
산재서비스 8	0.054 (0.049)	0.067	0.041 (0.077)	0.044	0.020
산재서비스 9	-0.003 (0.029)	-0.007	0.120 (0.076)	0.127	2.296
사업주지원 1	0.070 (0.026) **	0.159	0.005 (0.034)	0.011	2.314
사업주지원 2	-0.631 (0.381)	-0.532	0.203 (0.660)	0.107	1.195
사업주지원 3	0.109 (0.062)	0.563	-0.049 (0.104)	-0.163	1.697
사업주지원 4	-0.192 (0.033) ***	-0.358	-0.021 (0.044)	-0.038	9.663 **

주: $\Delta\chi^2$ 는 해당 변인의 경로계수를 제약하지 않은 모형과 기저모형 간의 χ^2 차이 값을 나타냄.

산재서비스 1~9, 사업주지원 1~4가 나타내는 변수는 <표 1>에 제시된 순서와 동일함.

* p<.05, ** p<.01, *** p<0.001.

개인적 요인 중 근로기간은 재취업자 집단에서도 원직장복귀자와 일맥상통하는 영향력을 보였다. 근로기간이 길었던 재취업 산재 근로자일 때, 초기(2013년)에 일자리에 만족하는 경향이 강하게 나타났다. 산재 요양 종결 90일 후 업

무수행능력이 이전처럼 완전히 회복했다고 인지할수록 복직한 직후(2013년)의 일자리 만족의 수준은 증가하였다. 자기효능감과 자아존중감이 높은 재취업자는 원직복귀자와 마찬가지로 초기에 자신의 일자리에 대해 만족하는 정도가 높아졌다.

〈표 10〉 변화율에 대한 영향요인 검증

영향요인	원직장복귀		재취업			$\Delta\chi^2$ (df = 1)
	비표준화 계수 (표준오차)	표준화 계수	비표준화 계수 (표준오차)	표준화 계수	표준화 계수	
근로기간	0.000 (0.002)	-0.010	-0.001 (0.004)	-0.033	0.047	
재해유형	-0.013 (0.024)	-0.049	0.018 (0.056)	0.037	0.266	
요양기간	0.000 (0.009)	-0.003	-0.002 (0.014)	-0.014	0.007	
장해등급	0.018 (0.022)	0.076	-0.051 (0.037)	-0.164	2.510	
업무수행능력 (직후)	-0.006 (0.005)	-0.135	0.000 (0.008)	-0.004	0.326	
업무수행능력 (90일 후)	0.002 (0.006)	0.054	-0.010 (0.007)	-0.171	1.695	
자기효능감	-0.018 (0.022)	-0.088	-0.039 (0.031)	-0.160	0.304	
자아존중감	-0.053 (0.024) *	-0.233	-0.061 (0.037)	-0.211	0.036	
산재서비스 1	0.033 (0.026)	0.126	-0.033 (0.038)	-0.096	2.060	
산재서비스 2	-0.028 (0.018)	-0.148	-0.059 (0.030) *	-0.229	0.768	
산재서비스 3	0.013 (0.022)	0.060	0.014 (0.033)	0.047	0.001	
산재서비스 4	0.005 (0.018)	0.028	0.008 (0.031)	0.025	0.005	
산재서비스 5	-0.044 (0.023)	-0.169	-0.002 (0.048)	-0.003	0.618	
산재서비스 6	-0.028 (0.039)	-0.069	0.066 (0.075)	0.111	1.288	
산재서비스 7	-0.012 (0.027)	-0.044	0.095 (0.046) *	0.255	3.953 *	
산재서비스 8	-0.015 (0.017)	-0.084	-0.008 (0.027)	-0.031	0.059	
산재서비스 9	-0.006 (0.010)	-0.055	-0.023 (0.026)	-0.093	0.363	
사업주지원 1	-0.015 (0.009)	-0.147	0.005 (0.012)	0.040	1.681	
사업주지원 2	-0.168 (0.132)	-0.621	0.342 (0.231)	0.685	3.646	
사업주지원 3	0.023 (0.022)	0.532	-0.046 (0.036)	-0.583	2.686	
사업주지원 4	0.043 (0.012) ***	0.352	-0.016 (0.015)	-0.106	9.830 **	

주: $\Delta\chi^2$ 는 해당 변인의 경로계수를 제약하지 않은 모형과 기저모형 간의 χ^2 차이값을 나타냄.

산재서비스 1~9, 사업주지원 1~4가 나타내는 변수는 <표 1>에 제시된 순서와 동일함.

* p<.05, ** p<.01, *** p<0.001.

제도적 요인의 경우, 의료재활서비스 이용 여부(산재서비스 2)가 재취업자 일자리 만족도 변화궤적 전반에 유의하였다. 의료재활서비스를 이용했을 때 초기(2013년)에 일자리 만족도가 높았으나, 시간이 지날수록 증가 속도는 더뎠다. 이는 의료재활서비스를 받은 근로자가 받지 않은 근로자에 비해, 요양 직후(2013년) 자신의 일자리에 높게 만족하여 이후 증가폭이 줄어드는 것으로 사료된다. 한편, 의료기관으로부터 받은 주기적 회복평가(산재서비스 7)는 일자리 만족도의 변화율을 더 높이는 데에 유의한 효과를 보였다. 정기적으로 의료기관으로부터 회복양상이 어떠한지 안내받을 경우, 재취업 근로자의 일자리 만족은 더 빠르게 증가하였다.

다음으로는, 원직장복귀와 재취업 집단 각각에서 유의했던 영향요인의 효과가 통계적으로도 유의한 차이를 보이는지 검토하였다. 구조방정식에서는 여러 변수를 동시에 제약할 수 있는 다변량 접근이 가능하다는 장점이 있어 비교집단 사이에 계수 차이가 작게 나타나는 변수부터 차례로 누적하여 제약하는 방법이 권장된다. 하지만 본 연구의 경우, 고려하는 변수가 너무 많고 각 변수의 영향력을 하나씩 탐색해보는 단계에 있으므로, 잠재성장요인에 향하는 영향요인의 경로계수를 하나씩 제약하는 방식을 취하였다. 이를 위해 경로계수 42개를 자유롭게 추정하는 모형(기저모형)을 기준으로 두 집단 내의 42개의 계수를 각각 하나씩만 동일하게 제약을 가한 42개 모형들을 평가하였다. 그 결과는 <표 9>와 <표 10>의 오른쪽 열에 제시하였다. 자세히 살펴보면, 산재 요양 종결 90일 후 업무수행능력평가가 초기치에 미치는 영향은 집단별로 유의하게 달랐다. 즉, 이 변수는 원직장복귀 집단보다는 재취업자 집단에서 더 큰 긍정적 효과를 가졌다. 한편, 각 집단 내 초기치와 변화율에 대한 의료재활서비스 이용 여부(산재서비스 2)의 영향력에 있어 집단 간 차이가 존재하였다. 의료재활서비스 이용 여부는 재취업자의 일자리 만족 초기치와 증가율에 더 유의한 것으로 나타났다. 산재 후 사업장이 제공한 편의 및 지원에 대한 만족도(사업주지원 4) 또한 초기치 및 변화율에 미치는 영향이 유의하게 달랐다. 재취업 집단에 큰 효과를 보였던 의료재활서비스 이용 여부(산재서비스 2)와는 달리, 사업장의 지원 만족도는 원직장복귀 집단에 더 많은 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

V. 결론 및 논의

본 연구에서는 잠재성장모형과 다집단분석을 적용하여 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도 변화궤적을 살펴보았으며, 원직장복귀 근로자와 재취업 근로자 집단의 변화궤적 차이를 규명하고 각 변화궤적에 영향을 미치는 요인을 함께 분석하였다. 연구를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 산재 근로자의 직장복귀 후 전반적인 일자리 만족도 변화는 시간이 경과함에 따라 완만하게 증가하는 궤적을 보였다. 직장복귀 후 초기 일자리 만족도는 보통 수준으로 증가율도 매우 완만한 기울기를 보였다. 일자리 만족도의 초기치와 변화율은 부적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 이를 통해 초기 일자리 만족이 높은 산재 근로자가 낮은 산재 근로자와 비교해 만족도가 느린 속도로 증가함을 확인하였다. 초기치는 원직장복귀 집단이 3.485, 재취업자 3.206점으로 ‘보통’을 약간 상회하는 수준이었다. 앞서 살펴보았듯이 일자리 만족도는 이직의사나 사고율을 낮추는 데 중요한 영향요인으로 간주되므로(성지미·안주엽, 2016) 산재 근로자를 위한 재활사업을 구상할 때 장기적으로 일자리 만족도를 향상시키기 위한 다양한 대책을 모색할 필요가 있다.

둘째, 일자리 만족의 변화궤적은 원직장복귀 여부에 따라 다르게 나타났다. 초기에는 원직장복귀자가 재취업자에 비해 일자리 만족도가 높았다. 이는 산재 근로자에게 있어 원직장복귀가 바람직하다는 수많은 선행연구의 주장과도 일치한다. 일자리 만족도의 변화율은 재취업자가 높았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이는 아니었다. 하지만 재취업자의 일자리 만족도가 더 빠르게 증가한다는 점에서 원직장복귀가 재취업보다 근로자에게 항상 최적의 결과라고 할 수는 없음을 확인하였다. 그러나 재취업자의 상승률 역시 매우 완만하고, 5차 조사까지도 원직장복귀자와의 만족도 차이가 거의 유지되고 있음을 역시 고려해야 하며, 더욱 장기간의 추적 조사로 후속 연구가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 원직장복귀 여부에 따라 일자리 만족에 영향을 미치는 요인이 다르게 나타났다. 개인적 요인 중 근로기간과 자기효능감, 자아존중감은 원직장복귀자

와 재취업자의 초기치에 공통으로 영향을 미쳤다. 근로기간이 길수록, 자기효능감과 자아존중감이 높을수록 일자리 만족도의 초기치는 높게 나타났다. 재취업자에 한해 요양 종결 90일 후에 업무수행능력이 높다고 평가할수록 일자리 만족도의 초기치가 높았다. 자아존중감은 원직장복귀자의 일자리 만족 변화율에는 부적인 영향을 미쳤는데, 이는 자아존중감이 높을수록 일자리 만족도의 초기치가 높아 상대적으로 변화율이 작아지기 때문이라고 해석할 수 있다.

제도적 요인 중 직업 관련 재활서비스와 사업주의 지원은 주로 원직장복귀자에, 의료 관련 산재서비스는 주로 재취업자에게 영향을 미친 것으로 나타났다. 원직장복귀자는 작업능력평가나 직업복귀 소견서를 받은 적이 있는 경우, 사업주의 추가보상 협약이 있었던 경우에 일자리 만족의 초기치가 더 높았다. 그러나 사업주가 제공한 편의내용과 경제적 지원의 만족이 높을수록 초기 일자리 만족이 낮아졌고, 변화율은 유의하게 증가하였다. 이는 산재 요양 중 사업주에게 받았던 편의제공에 대해 만족할수록 복귀 직후 직무 협상과정 등에 부담을 느낀 것의 결과로 해석할 수 있다. 직장복귀지원금 등 사업주를 위한 제도가 마련되어 있음에도 불구하고, 사업주가 산재 근로자의 직무수행에 부정적인 경우가 많아 복귀 직후 직무 유지 혹은 전환 등과 관련해 사업주와의 협상이 원활히 되지 않는 일이 빈번하다(이달엽 외, 2010). 따라서 이러한 사업주의 부정적 태도로 인해 요양 중 제공받은 편의내용 혹은 경제적 지원에 만족했던 경험이 오히려 복귀 직후 직무 협상의 어려움을 가중시켜, 초기 일자리 만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 하지만 협상이 완료된 초기 시점 이후에 결국 장기적으로 일자리 만족도를 더 빠르게 높이는 데에는 사업주가 제공했던 편의내용과 경제적 지원에 대한 만족이 유의한 효과를 가지는 것으로 사료된다. 그러나 정확한 분석을 위해서는 편의내용과 경제적 지원이 무엇이었는지, 직무 복귀 협상과정 중의 사업주 태도가 어떠한 것인지 등에 대한 구체적인 질적 논의가 후속 연구에서 필요하다.

재취업자의 경우, 의료 관련 서비스가 일자리 만족도에 영향을 미쳤다. 의료 재활서비스를 받은 경우 초기치는 높게 나타났으나 증가폭은 작아졌다. 이 역시 초기 만족도가 높아 증가 속도는 느려졌던 것으로 보인다. 한편 의료기관의 주기적인 회복평가를 받았는지에 대한 여부는 재취업자 일자리 만족도의 변

화율에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉, 정기적으로 자신의 회복상태에 대해 안내받은 재취업자는 안내받지 못한 경우보다 일자리 만족도가 더 빠르게 증가하였다.

집단 간 유의한 효과 차이를 보인 일자리 만족의 영향요인은 90일 후의 업무 수행능력과 의료재활서비스 경험 유무, 사업장이 제공한 편의내용 및 경제적 지원 등에 대한 만족도, 의료기관의 주기적인 회복 정도에 대한 평가였다. 원직장에 복귀할 경우 주로 사업장의 지원과 사업주와의 관계 측면이 영향을 미쳤는데 이는 이웅·엄명용(2016)의 연구 결과와도 일치한다. 재취업자의 경우 의료 관련 서비스가 향후 일자리 만족도에 크게 영향을 미치는 것으로 보인다. 재취업자 중에 애초에 원직장에 복귀할 수 없는 임시직, 일용직인 경우가 많아 신체적, 정신적인 건강을 회복하는 것이 재취업에도 결정적인 요소로 작용하고, 이는 곧 일자리 만족도와도 이어진다고 볼 수 있다. 따라서 현실적으로 원직장에 복귀할 수 없는 근로자들을 위해 원직장복귀 예정자와는 차별화된 재활서비스 또한 필요하다. 이는 원직장뿐만 아니라 다른 직장으로의 복귀도 고려한 세밀한 재활 프로그램의 설계가 필요하다는 김상호 외(2014)의 논의와도 일치한다.

본 연구는 원직장복귀자와 재취업자 간의 일자리 만족 변화궤적 및 영향요인의 차이를 분석했다는 점에서 다음과 같은 이론적, 실증적 함의가 있다. 첫째, 직장복귀 후 산재 근로자의 종단적 변화를 확인하였다. 특히 산재 근로자가 직장에 복귀한 이후 일자리에 적응·만족하고 있는지는 산재보험의 목표에 비추어봤을 때, 매우 중요한 성과지표가 될 수 있다. 둘째, 원직장복귀 여부에 따른 일자리 만족 변화의 집단 간 차이를 확인하고, 원직장복귀 여부에 따라 집단 간 차별화된 재활서비스가 필요함을 시사하였다. 이를 통해 본 연구가 더욱 실효성 있는 산재보험 정책설계 및 서비스 구축에 도움이 될 것으로 기대한다.

하지만 본 연구에서 사용한 문항은 산재 서비스 내용 및 일자리 만족도의 다각적인 측면을 보여주는 데 한계가 있다. 패널 자료를 이용할 경우 표본이 크고 모집단을 대표할 수 있다는 장점이 있으나 패널 조사에서 측정된 문항만을 사용할 수 있다는 제한이 있다. 또한, 본 연구는 원직장복귀와 재취업자를 이원적으로 분리하였으나, 실제 산재 근로자의 직장복귀 과정에서는 단계가 존재할

수 있다. 즉 산재 요양 후 바로 재취업하는 경우 외에도 원직장에 복귀하였다가 다른 직장으로 옮기는 등 다양한 직장복귀 유형이 존재한다. 따라서 이러한 여러 직장복귀 유형과 더불어, 산재 서비스 프로그램 경험과 산재 근로자의 직무 동기나 조직적응 등 직장생활과 직접적인 관련이 있는 변인을 추가한다면 더욱 심층적인 연구가 가능할 것으로 제언하는 바이다.

참고문헌

- 강희태·임형준·김용규·주영수·이화평·김정민·권영준(2006). 「산업재해 근로자의 직장복귀 및 원직복귀 예측 요인」. 『대한산업의학회지』 18 (3): 221~231.
- 근로복지공단(2018). 『제5차 산재보험패널조사 이용자 안내서』. 근로복지공단.
- 김미옥·박은주(2013). 「산재근로자의 정신건강 위험군 예측 요인」. 『한국장애인복지학』 22: 225~248.
- 김상호(2011). 「산재보험제도의 주요 문제점과 개선방안」. 『사회보장연구』 27 (4): 225~246.
- 김상호·배준호·윤조덕·박종희·원동욱·이정우(2014). 『산재보험의 진화와 미래』. 21세기북스.
- 류만희·김송이(2009). 「산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구」. 『한국사회복지행정학』 11 (2): 161~184.
- 박수경(1999). 「산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석」. 『한국사회복지학』 37: 171~193.
- 박은주(2014). 「산재근로자의 재해 이후 취업력에 영향을 미치는 요인」. 『사회보장연구』 30 (2): 191~220.
- 박은주·홍백의(2012). 「산재근로자의 산재 경험 후 종사상지위 변화에 관한 연구」. 『사회보장연구』 28 (2): 121~152.
- 성지미·안주엽(2016). 「일자리 만족도와 이직의사 및 이직 - 청년층을 중심으로」. 『산업노동연구』 22 (2): 135~179.

- 송진영(2016). 「산업재해요양 이후 원직장복귀자의 자아존중감과 자기효능감이 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과를 중심으로」. 『장애와 고용』 26 (3) : 65~94.
- 신혜리 · 김명일(2015). 「산재근로자들의 재활서비스 경험이 직장복귀 및 원직장복귀에 미치는 효과」. 『직업재활연구』 25 (1) : 105~129.
- 이달엽 · 박영준 · 박혜전 · 조성재 · 조주현(2010). 『산재근로자 원직장복귀지원제도 개편방안연구』. 고용노동부.
- 이웅 · 엄명용(2016). 「산재근로자의 직업복귀 이후 일자리 만족도 영향요인 탐색: 원직장복귀자와 타직장재취업자 간 비교를 중심으로」. 『한국사회복지학』 68 (4) : 97~118.
- 한국일보(2018). 「산재 근로자 10명 중 4명만 원 직장 복귀」. URL : <http://www.hankookilbo.com/News/Read/201802111579754871>.
- 홍세희(2000). 「구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거」. 『한국심리학회지 : 임상』 19 (1) : 161~177.
- 홍세희 · 박민선 · 김원정(2007). 「인터넷 중독과 부모와의 의사소통 사이의 자기회귀 교차지연 효과 검증」. 『교육심리연구』 21 (1) : 129~143.
- Blackwell, T. L., S. J. Leierer, S. Haupt and A. Kampitsis(2003). “Predictors of Vocational Rehabilitation Return-to-work Outcomes in Workers’ Compensation.” *Rehabilitation Counseling Bulletin* 46 (2) : 108~114.
- Bray, J. H., G. J. Adams, J. G. Gets and A. McQueen(2003). “Individuation, Peers, and Adolescent Alcohol Use : A Latent Growth Analysis.” *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 71 (3) : 553~564.
- Browne, M. W. and R. Cudeck(1993). “Alternative Ways of Assessing Modeling Fit.” *Testing Structural Equation Models* 154 : 136~162.
- Bültmann, U., R. L. Franche, S. Hogg-Johnson, P. Côté, H. Lee, C. Severin and N. Carnide(2007). “Health Status, Work Limitations, and Return-to-work Trajectories in Injured Workers with Musculoskeletal Disorders.” *Quality of Life Research* 16 (7) : 1167~1178.

- Butler, R. J., W. G. Johnson and M. L. Baldwin(1995). "Managing Work Disability: Why First Return to Work is Not a Measure of Success." *Industrial and Labor Relations Review* 48 (3): 452~469.
- Cheung, G. W. and R. B. Rensvold(2002). "Evaluating Goodness-of-fit Indexes for Testing Measurement Invariance." *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 9 (2): 233~255.
- Duncan, T. E. and S. C. Duncan(2004). "And Introduction to Latent Growth Curve Modeling." *Behavior Therapy* 35 (2): 333~363.
- Hu, L. T. and P. M. Bentler(1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives." *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1): 1~55.
- Kline, R. B.(2016). *Principle and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.)*. New York: Guilford Press.
- Szilagyi, A. D. and M. J. Wallace(1980). *Organizational Behavior and Performance*. Goodyear Publishing Company Inc.
- Viana, S. O., R. F. Sampaio, M. C. Mancini, V. F. Parreira and A. S. Drummond (2007). "Life Satisfaction of Workers with Work-related Musculoskeletal Disorders in Brazil: Associations with Symptoms, Functional Limitation and Coping." *Journal of Occupational Rehabilitation* 17 (1): 33~46.

Job Satisfaction Trajectory of Injured Workers after Return-to-Work : Analysis by a Multi-group Latent Growth Model

Nam Yeji · Lee Cheongah · Hong Sehee

This study examined the job satisfaction trajectory of injured workers after return-to-work and its related factors. The study used Panel Study on Workers' Compensation Insurance; PSWCI) from the first to the fifth wave data. Two groups of injured workers were compared; those who had returned to their pre-injury workplace and those who got a new job. The data of each was analyzed by a latent growth model. The result showed that the job satisfaction of both groups linearly increased. The initial state was higher in the pre-injury workplace group whereas the slope of the trajectory was steeper in the new workplace group. Personal factors such as employment period, self-efficacy and self-esteem had significant influence on both groups. Other factors, however, such as experiences of rehabilitation services and the relationship with pre-injury employer had different affects on each group. Based on the results, the study proposes practical and academical suggestions for further research.

Keywords : job satisfaction, work-related injury, return-to-work(RTW), latent growth modeling, multi-group analysis