

# 재취업한 산재 노동자의 업무능력, 자기효능감, 직무 만족, 후유증, 동료관계의 구조적 관계

김도희

전남대학교 교육학과 박사수료

## Relationship Between Work Ability, Self-efficacy, Work Satisfaction, Sequelae and Workplace Relationships of Reemployed Workers Who Experienced Industrial Accidents

Do-Hee Kim

Ph.D. Candidate, Dept. of Education, Chonnam National University

요 약 본 연구는 사회인지 진로이론을 적용하여 산업 재해 이후 재취업한 노동자의 자기효능감이 업무 능력과 직무 만족의 관계를 매개하는지 살펴보고, 산재 후유증과 동료 관계가 위 변인에 어떠한 영향을 미치는지 조사하였다. 2018년에 수집된 산재보험패널조사 자료를 토대로 재취업한 성인 976명의 자료를 선별하였으며 SPSS와 AMOS 프로그램을 사용하여 구조방정식 모델링을 실시하였다. 연구결과, 업무 능력은 자기효능감을 매개로 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치며 후유증과 관련된 장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증의 정도는 업무 능력과 자기효능감을 순차로 매개하여 직무 만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 일상생활 수행능력에 의해 영향을 받은 동료 관계는 자기효능감을 매개로 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 후유증을 관리하고 자기효능감을 개선하도록 돕는 것을 통해 산재 노동자가 취업시장으로 복귀하여 만족스러운 삶을 영위할 수 있도록 지원할 수 있음을 나타내며 사회인지 진로이론이 이들의 직무 만족을 설명하는 데에 유용하다는 것을 시사한다.

주제어 : 산업 재해, 자기효능감, 직무 만족, 사회인지 진로이론, 후유증

Abstract The current study examined the mediating effect of self-efficacy (SE) in the relationship between work ability (WA) and work satisfaction (WS) perceived by reemployed workers who have experienced industrial accidents based on social cognitive career theory (SCCT), and investigated the effect of Industrial accident sequelae and workplace relationships (WR) on these variables. The data of 976 newly employed workers were selected from the data of the Panel Study of Worker's Compensation Insurance collected in 2018. The data were analyzed by Structural Equation Modeling through SPSS and AMOS programs. It was found that WA had a positive effect on WS through SE. In addition, it was found that the level of pain, the severity of the disability, and the activities of daily living had a negative effect on WS through WA and SE sequentially. Meanwhile, it was found that the WR was affected by the activities of daily living, and had a positive effect on WS through WE. These results emphasize that it is important to provide support to manage sequelae and increase SE in order to help victims of industrial accidents return to the job market and live satisfactorily. It also suggests that SCCT is useful in explaining WS of industrially injured workers.

Key Words : Industrial Accidents, Self-efficacy, Work Satisfaction, Social Cognitive Career Theory, Sequelae

\*This work was selected for award at the The 7th Panel Study of Worker's Compensation Insurance Conference administered by Korea Worker's Compensation & Welfare Service

\*Corresponding Author : Do-Hee Kim(mksbuf@naver.com)

Received November 27, 2021

Revised December 19, 2021

Accepted February 20, 2022

Published February 28, 2022

## 1. 서론

산업재해(이하: 산재)는 한 해에 약 3억 3천만 건 이상이 발생하고, 이로 인해 약 240만 명이 사망하는 국제적으로 심각한 공중보건 문제라고 지적된다[1]. 산재 피해는 장해를 입히고 소득을 감소시킬 뿐만 아니라 외상 후 스트레스 장애와 같은 심리적인 증상을 초래하며 이러한 후유증은 시간이 흘러도 유지되는 경향이 있는 것으로 보고된다[2]. 산재 노동자를 대상으로 한 국내 선행연구에 의하면, 산재 피해자의 35.4%만이 원래 일하던 직장에 복귀하는 경향이 있으며 요양기간이 길고 업무능력이 감소한 경우에는 원 직장에 복귀할 가능성이 현저하게 낮아진다고 보고하였다[3]. 그리고 산재 피해자의 32.8%가 직장에 복귀하더라도 12개월 이내에 사직하는 경향이 있어 고용유지와 관련된 문제가 심각하다고 보고하였다[4]. 이러한 결과들은 산재 피해자 중에서도 후유증이 심하고 업무능력이 떨어질수록 새로운 직장을 알아봐야 할 가능성이 높고, 재취업한 뒤에도 심리적 적응과 직장 유지에 어려움을 가질 수 있음을 보여준다. 이에 본 연구에서는 산재 피해 이후 재취업한 노동자들의 직업재활을 돕기 위한 방안을 탐구하기 위하여 이들의 직장 유지를 돕는 변인들 간의 관계를 밝히고자 한다.

많은 연구자가 직장의 유지와 이직을 설명해주는 주요한 변수로 직무에 대한 만족도에 주목해왔다[5, 6]. 직무 만족은 담당하는 직무에 대한 전반적인 감정적 반응을 나타내며, 자신의 직무에 대해 즐겁고 좋은 감정을 많이 느끼는 사람들은 소진을 덜 경험하여 직장에서 이탈할 가능성이 작아지는 것으로 보고된다[7]. 그리고 직무 만족은 한 개인의 우울, 불안, 스트레스와 같은 정신건강 문제를 완화하고[8], 삶의 만족도를 높여주며[9, 10], 기업의 입장에서는 노동자를 동기화하여 생산성과 업무 몰입을 높이는 요인으로 언급된다[6]. 그러나 산재 노동자의 경우에는 손상된 업무능력, 산재로 인하여 발생한 장애나 통증, 변화된 상황에서 동료들과 관계를 맺고 유지하는 것에 대한 어려움으로 인하여 직무에 만족하지 못하고 갈등할 수 있음에 유의할 필요가 있다[11-13].

업무능력과 직무 만족의 관계를 살펴본 이전의 연구는 업무 수행에 필요한 역량이 직무에 대한 만족도를 의미 있게 예측해준다고 보고하였다[14-20]. 그러나 이러한 연구들은 대체로 전문적인 역량을 강조하는 측면에서 의사[14], 간호사[15], 변호사[16], 교사[17], IT계열 전문직 종사자[18], 대학 직원[19], 은행원[20]과 같이 높은 교육 수준이나 숙련이 요구되는 분야를 중심으로 이루어

져 왔다. 이들 연구는 역량 수준이 낮을수록 부진한 업무 성과, 소진, 압박감을 경험하게 하여 직무 만족을 떨어뜨리는 주요한 요인이 될 수 있음을 보여주며 각 직업에서 요구하는 핵심역량과 직무 만족의 관계에 대한 유용한 정보를 제공해주지만, 그 결과를 다른 조직에 일반화하기에는 무리가 있다. 특히 산재는 산업 분야에 따라 발생비율이 다르고, 일반적으로 고용시장 진입장벽이 낮은 분야에서 많이 발생하는 경향이 있기 때문에[1] 저학력과 낮은 숙련 수준을 요구하는 직종에 근무하는 사람들을 대상으로 한 연구를 참고할 필요가 있다.

문헌이 제한적이기는 하지만, 고졸이 많은 비전문 직종 재직자[21], 재취업한 45세 이상의 중장년과 고령[22], 기술개발 훈련을 받지 않은 생산직 노동자[23]를 대상으로 한 몇몇 연구의 결과는 업무능력이 높을수록 직무 만족도 높아지는 것으로 보고하고 있다. 그러나 산재 노동자의 경우에는 산재로 인하여 당한 부상이 치료를 마친 이후에도 영구적으로 남아 노동력이 감소하거나, 통증으로 인해 이전과 같이 직무를 수행하는 것이 어려울 수 있다[24]. 또한 예기치 않은 사고는 업무능력을 손상시킬 뿐만 아니라 심리적인 충격과 실존적 불안을 야기한다는 측면에서 이들의 독특한 경험을 고려하여야 한다[25]. 이러한 점에서 외상과 장애에 기인한 진로 장벽을 고려하지 않은 위 연구결과들을 산재 노동자 집단에 일반화하기에는 무리가 있다고 여겨진다. 장애를 가진 농축산업 노동자의 업무능력이 삶과 만족을 잘 예측해주는 것으로 나타난 한 연구[26]를 찾아볼 수 있었지만, 산재를 경험한 다양한 직종의 재취업 노동자들이 지각하는 업무능력의 변화나 회복이 직무 만족과 어떻게 관계되는지를 심층적으로 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 산재 피해로 인해 손상된 업무능력의 회복 수준이 직무 만족에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

아울러 본 연구에서는 손상된 업무능력이 직무 만족에 미치는 영향이 자기효능감에 의해서 매개되는지 검토하고자 한다. 이는 자기효능감이 개인의 신체적인 장애나 조건, 조직의 특성에 비하면 더 쉽게 변화시킬 수 있는 심리적 구성요인이므로 보다 접근하기에 용이한 중재 전략을 설계하는 데 도움이 될 수 있기 때문이다. 자기효능감은 어떤 과제를 성공적으로 해낼 수 있는 자신의 능력에 대한 주관적인 평가이자 믿음을 의미한다[27]. 이 개념은 객관적인 능력보다 능력에 대한 주관적인 평가와 해낼 수 있다는 긍정적인 믿음을 강조하는 것이지만, 성취와 학습경험을 토대로 형성된다는 측면에서 객관적인 자신의 능력과 전혀 무관하지 않다고 볼 수 있다[27]. 업

무능력과 자기효능감에 관한 이전의 연구들은 업무를 수행할 수 있는 개인의 능력이 실제 현장에서 성공적으로 업무를 수행하는 정도를 예측해주며, 성과나 능력 향상을 위한 교육 참여 경험이 학습한 기술에 대한 확신과 자신감을 느끼게 하여 자기효능감의 원천이 된다고 지적한다[27-29]. 그리고 자기효능감과 직무 만족에 관한 기존의 연구들은 자기효능감이 높을수록 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 일관되게 보고하였다[30-32]. 이러한 결과들은 자신이 맡은 업무를 성공적으로 해낼 수 있다는 믿음을 가진 사람들이 높은 업무 성과를 달성하고, 직무에 대한 만족감을 느끼며, 소진을 덜 경험하여 이직 의도 또한 낮다는 것을 보여준다[31, 32]. 또한 업무 능력과 자기효능감이 직무 만족에 미치는 영향을 탐구한 연구들은 업무능력이 자기효능감을 거쳐서 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 보고하였다[33, 34]

위의 연구 결과들은 업무능력 수준에 변화가 생기게 되면 자기효능감 또한 달라질 수 있음을 보여준다. 이를 반영하듯 장애를 가진 사람의 자기효능감을 조사한 연구들은 건강 상태로 인해 활동이 제한되면 무력감을 느끼고, 자기효능감이 감소될 수 있다고 지적하였다[35, 36]. 그러나 국내 산재 노동자를 대상으로 업무능력과 자기효능감, 직무 만족의 관계를 살펴본 실증적인 연구는 미흡하다. 아울러 산재 피해로 인해 새로운 직장에 취업하게 된 노동자의 직무 만족도를 보다 명확하게 이해하고 설명하기 위해서는 그와 관련된 맥락적인 변인들을 함께 고려하는 것이 바람직할 것이다. 이에 본 연구에서는 앞에서 언급한 산재로 인한 후유증 및 동료관계의 영향을 검토하고자 한다.

질환이나 장애를 가진 사람들을 탐구한 연구들은 장애나 건강 상태가 직무 만족 수준을 감소시키는 것으로 일관되게 보고해왔다[11-13]. 그리고 동료관계와 직무 만족에 대한 기존의 연구들은 동료들과의 관계가 원만할수록 개인의 효능감과 직무 만족도 높아지는 경향이 있는 것으로 보고하였으며[6, 9, 19], 장애를 가진 개인의 지각된 사회적 지지가 직무 만족을 설명하는 중요한 요인이라고 보고하였다[11]. 또한, 신체적 장애를 갖게 된 사람들의 경우에 제한된 사회적 활동 범위가 사회적 관계를 위축되게 하며, 주변 사람들과의 관계가 주관적 만족도에 주요한 영향을 끼치는 것으로 보고되어 왔다[37]. 이러한 결과들을 봤을 때, 함께 업무를 수행하고 문제를 해결해야 하는 동료들과의 관계는 직무 만족 수준과 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다. 그리고 산재 후유증이 심할수록 동료관계에 부정적인 영향을 미치고, 동료관계

가 긍정적일수록 자기효능감과 직무 만족 수준이 높을 수 있음을 보여준다.

이상의 결과들을 요약하면, 업무능력 수준의 변화, 자기효능감, 직무 만족, 후유증, 동료관계는 서로 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있다. 그러나 지금까지의 연구로는 이들 변인이 서로 어떻게 관련될 수 있는지 체계적으로 검토되지 못한 한계가 있다. 개념적으로 관련된 요소들을 하나의 모형으로 통합하는 작업은 직업 행동에 대한 체계적이고 일관된 설명을 제공하는 장점이 있다. 따라서 본 연구에서는 통합된 사회인지 진로이론(Social Cognitive Career Theory: 이하 SCCT)을 바탕으로 업무능력, 자기효능감, 직무 만족, 후유증, 동료관계 변인들의 관계를 검토하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

Lent, Brown과 Hackett[38]이 제안한 초기 SCCT는 개인의 특성과 학습경험에 의해 영향을 받은 사회인지적 변인, 대표적으로 자기효능감이 학업과 직업적 관심, 진로선택과 수행에 영향을 미치는 과정을 설명한다. 이에 따르면 성공적으로 과제를 마쳤거나 학습한 경험이 유사한 과업을 해낼 수 있다는 믿음을 갖게 하고, 다시 그 행동을 수행함으로써 긍정적인 결과를 얻을 수 있다는 기대를 갖게 하여 최종적으로 해당 과업과 관련된 특정 분야에 대한 흥미를 느끼고, 진로를 선택하고, 행동하도록 이끌어낸다고 본다[38]. 이후에는 긍정심리학과 웰빙에 대한 연구자들의 관심이 커지면서 직무 만족 변인을 통합시킨 SCCT 모형을 제안하게 되었다[10].

통합된 SCCT 모형에서 진로개발의 목표는 사회적 성공보다 직장과 삶에 대한 만족감을 추구하는 것이라고 볼 수 있으며, 직무 만족은 직장과 관련된 긍정적인 정서적 상태를 나타낸다고 본다[10]. 여기에서는 개인이 가진 배경과 성격 및 상황과 맥락적인 조건에 의해 영향을 받은 자기효능감이 직무 만족에 영향을 미친다고 설명한다[10]. 여러 연구결과들은 통합된 SCCT 모형이 다양한 직업을 가진 사람들의 직무 만족을 의미 있게 설명해주는 것으로 보고하며 그 타당성을 입증하고 있다[5, 39, 40].

SCCT는 자신의 능력에 대한 신뢰와 믿음을 강조하기 때문에 자유의지를 강조하는 상담의 가치와 맥을 같이하고, 진로 행동을 촉진하거나 제한하는 맥락적인 조건들을 식별하는 데 유용하여 진로 관련 변인들의 구조적인 관계를 설명하는 데 적합하다[41]. 이에 지난 26년 동안 성

별, 인종, 지역, 사회 경제적 계급, 성적 지향을 비롯한 다양한 문화적 배경에 속한 사람들의 진로 행동을 설명하기 위한 이론으로 광범위하게 연구되었으며, 그 결과들은 SCCT 관련 변인들의 관계와 역할에 대한 보편성을 밝혀 줌과 동시에 한 개인이 가진 개성과 배경으로부터 비롯된 상황적 맥락이 진로 행동에 어떻게 기여하는지에 대한 통찰력 있는 설명을 제공해주었다[42]. 그러나 SCCT에 대한 연구자들의 헌신에도 불구하고, 재활 분야에서 SCCT를 적용한 문헌은 제한적이다[43, 44]. 산재 노동자의 직무 만족을 설명하고자 시도한 국내 연구들도 대부분 단편적인 인과관계를 가정하여 분석하였기 때문에 변인 간의 역동적인 관계와 맥락을 고려하지 못하는 한계가 있다[45-48]. 따라서 예기치 않게 진로 변화를 경험한 산재 노동자들이 지각하는 직무 만족에 대한 SCCT 적용 가능성을 확인하는 작업은 직업재활 상담을 위한 실용적인 지식을 확장하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

통합된 SCCT는 개인의 정체성을 구성하는 특성과 진로 관련 변인 사이의 관계를 매개하는 사회인지를 강조함으로써 변화시키기 어려운 환경이나 개인이 가진 배경에 의해 진로가 결정되지 않는다는 점을 부각한다[10]. 따라서 본 연구에서는 산재 피해로 인하여 손상된 업무능력의 회복 수준이 자기효능감을 매개로 직무 만족에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 아울러 SCCT는 인지적인 변수뿐만 아니라 개인의 선택과 상황 맥락적인 변수를 강조한다[10]. 여기에서는 개인적 목표를 달성하도록 지원하거나 제한하는 환경의 자원과 장벽을 맥락 변인이라고 설명하며, 진로를 결정하고 수행하는 시점에 작용하여 진로 행동에 직접적으로 영향을 미치는 변인을 근위 맥락 변인이라고 지칭하고, 근위 맥락 변인보다 거시적이고 사회문화적인 맥락으로서 위위에서 작용하는 변인을 배경 맥락 변인이라고 지칭한다[49]. 그리고 배경 맥락 변인이 개인의 근접 맥락 변인을 통하여 진로 관련 변인에 영향을 미친다고 설명한다[49].

직무 만족에 대한 SCCT 모형에서는 개인의 성격과 특질 변인을 맥락 변인으로 포함시키고 있지만 성격 관련 변인이 진로 관련 변인에 이르는 경로는 지속해서 수정 및 보완되고 있다[50]. 이러한 측면에서 본 연구에서는 성격요인을 배제하고, 산재 노동자 집단과 밀접한 산재 후유증과 동료관계를 맥락적 변인으로 개념화하고자 한다. 이는 특정한 집단의 직무 만족을 설명하기 위해 모형을 검증하고자 할 때 그 대상과 상황에 적절한 맥락 변인과 영향을 미치는 시점을 고려할 필요가 있다고 지적한 Lent와 Brown[10]의 가치와 맥을 같이한다.

후유증이 산재 피해가 발생한 이후부터 현재까지 남아 장기간에 걸쳐 영향을 미치는 경향이 있으므로 이를 배경 맥락 변인으로 간주하고자 한다. 그리고 새로운 직장 에서 형성된 동료관계는 자기효능감에 영향을 미치는 최근 시점의 맥락 조건이므로 이를 근위 맥락 변인으로 간주하고자 한다. 이에 본 연구에서는 산재 노동자의 직업 적응에 영향을 미칠 수 있는 것으로 제안된 장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증의 정도를 중심으로[12, 13, 24], 이러한 후유증이 업무능력과 자기효능감을 거쳐 직무 만족에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 그리고 SCCT이론에 따르면 근위 맥락 변인은 배경 맥락 변인의 영향을 받아 자기효능감과 직무 만족에 직접적인 영향을 미친다고 제안하므로, 본 연구에서는 후유증에 의해 영향을 받은 동료관계가 다시 진로 관련 변인을 거쳐서 직무 만족에 영향을 미치는지 검토하고자 한다.

정리하면, 본 연구에서는 통합된 SCCT 이론[10]을 토대로 산재를 경험한 재취업 노동자가 지각하는 업무능력의 변화가 자기효능감과 직무 만족에 어떻게 기여하는지 살펴보고, 자기효능감이 업무능력과 직무 만족의 관계를 매개하는지 조사하고자 한다. 아울러 맥락 변인으로서 후유증과 동료관계가 자기효능감을 매개로 하여 직무 만족에 미치는 영향을 조사하고자 한다. 본 연구에서는 통합된 SCCT를 토대로 기존의 연구 결과를 종합하여 변인 간의 구조적인 관계를 Fig. 1과 같이 가정하고, 아래와 같이 연구 문제와 가설을 구체화하였다.

연구 문제 1: 산재로 인하여 재취업한 노동자가 지각한 업무능력 회복 수준, 자기효능감, 직무 만족의 관계는 어떠한가?

가설 1: 이전보다 업무능력이 감소했다고 지각할수록 새로 맡게 된 직무에 대한 만족도가 낮을 것이다(c).

가설 2: 이전보다 업무능력이 감소했다고 지각할수록 새로운 직장에서 요구하는 업무를 성공적으로 해낼 수 없다고 믿는 경향이 있을 것이다(a).

가설 3: 직장에서 요구하는 업무를 성공적으로 해낼 수 있다고 믿는 정도가 강할수록 새로 맡게 된 직무에 대한 만족도가 높을 것이다(b).

가설 4: 산재 이후에 변화된 업무능력에 대한 지각은 새로운 직장에서 요구하는 업무를 해낼 수 있는 자신 능력에 대한 믿음을 거쳐서 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다(a→b, c').

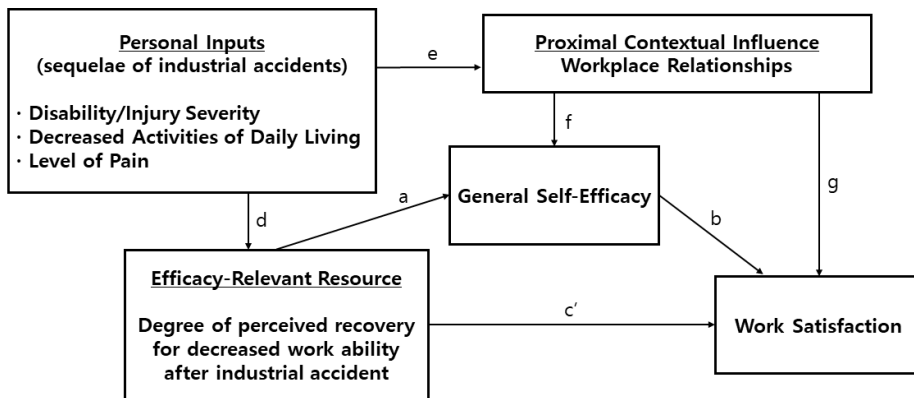


Fig. 1. SCCT work satisfaction model of reemployed workers who experienced industrial accidents

연구 문제 2: 배경 맥락 변인으로서 산재 후유증이 업무능력 회복 수준과 자기효능감을 거쳐서 직무 만족에 미치는 영향은 어떠한가?

가설 5: 산재 후유증이 직무 만족에 미치는 직접 효과는 유의하지 않을 것이다.

가설 6: 산재 후유증이 심할수록 업무능력과 자기효능감에 순차적으로 부정적인 영향을 미쳐서 직무 만족 수준을 감소시킬 것이다( $d \rightarrow a \rightarrow b$ ).

연구 문제 3: 근위 맥락 변인으로서 산재 후유증에 영향을 받은 동료관계가 자기효능감을 거쳐서 직무 만족에 미치는 영향은 어떠한가?

가설 7: 산재 후유증이 심할수록 동료관계와 자기효능감에 순차적으로 부정적인 영향을 미쳐서 직무 만족 수준을 감소시킬 것이다( $e \rightarrow f \rightarrow b$ ).

가설 8: 산재 후유증이 심할수록 동료관계에 부정적인 영향을 미쳐서 직무 만족 수준을 감소시킬 것이다( $e \rightarrow g$ ).

### 3. 방법

#### 3.1 연구 대상

본 연구는 근로복지연구원에서 수행한 산재보험패널 (Panel Study of Worker's Compensation Insurance: PSWCI) 2차 코호트 조사의 1차 자료(2018년)를 활용하였다. 이는 2017년도에 산재 요양을 마친 전국 75,392

명의 모집단으로부터 층화 계통 표집방법으로 추출된 3,294명의 표본으로 구성되어 있다. 자료의 수집은 2018년 8월부터 10월 사이에 전문조사원이 방문하여 태블릿 PC를 이용한 일대일 면접 조사로 이루어졌다. 본 연구에서는 2015년과 2017년 사이에 업무상 사고나 질병으로 실직하였다가 2018년에 새로운 직장에 취업하게 된 노동자를 선별하여 총 976부의 자료를 분석대상으로 선정하였다.

인구 사회학적 배경을 정리하면 남성이 834명(85.8%), 여성이 142명(14.5%)이다. 20대와 30대가 179명(18.3%), 40대가 216명(22.1%), 50대가 363명(37.2%), 60대 이상이 218명(22.3%)이다. 재해 발생 시기에 따라 2015년에 발생한 경우는 24명(2.5%)이었고, 2016년은 481명(49.3%), 2017년은 471명(48.3%)이었다. 고용형태에 따라 상용직 노동자는 371명(38%)이고, 임시직 노동자가 167명(17.1%)이며 일용직 노동자가 438명(44.9%)이다. 그리고 ILO[1]에서 제시한 기준에 따라 직종을 분류한 결과, 관리직이 35명(3.6%), 전문직과 준 전문직이 25명(2.6%), 사무직이 44명(4.5%), 서비스·판매직이 105명(10.8%), 숙련된 농림·어업 종사자가 16명(1.6%), 기능원·관련 기능 종사자가 391명(40.1%), 장치·기계 조작·조립 종사자가 105명(10.8%), 단순노무직이 255명(26.1%)이다.

#### 3.2 측정 변인

##### 3.2.1 업무능력

업무능력은 “산업재해 직전 귀하의 업무수행능력을 10점이라고 할 때, 현재 귀하의 업무수행능력을 몇 점 정

도로 평가하겠습니까?”의 단일 문항으로 측정되었다. 이는 ‘완전 상실됨’의 0점부터 ‘완전 회복됨’의 10점 범위 안에 평정하도록 구성된 11점 리커트 척도이다. 점수가 높을수록 산재 발생 이전과 같이 업무수행을 할 수 있다고 지각하는 경향이 있다고 간주한다.

### 3.2.2 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등[51]이 개발한 자기효능감 척도를 변안한 것에서 발췌한 세 가지 문항(“어떤 일을 첫 번에 잘못했다라도 나는 될 때까지 해 본다”, “나는 중요한 목표를 설정하면 성취할 수 있다”, “예기치 못한 문제가 일어나면 잘 대처할 수 있다”)을 통하여 측정되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이다. 점수가 높을수록 일반적 자기효능감 수준이 높다고 간주한다. 본 연구에서 나타난 내적 합치도는 .77이다.

### 3.2.3 직무 만족

직무 만족은 현재 하고 있는 업무에 대한 만족도와 관련된 세 가지 문항(“나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다”)을 통하여 측정되었다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’의 1점부터 ‘전혀 그렇지 않다’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이다. 역 채점하여 점수가 높을수록 새로운 직장에서 맡은 직무에 만족하는 경향이 있다고 간주한다. 본 연구에서 나타난 내적 합치도는 .90이다.

### 3.2.4 산재 후유증

산재 후유증에는 장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증의 정도가 포함되어 있다. 장애의 심각성은 장애등급으로 측정되었으며 장애등급은 장애로 인한 노동력 상실 정도에 따라 중증일수록 1급에 가깝고, 경증일수록 14급에 가깝게 판정된다. 본 연구에서는 원 자료에서 범주화 해놓은 것을 바탕으로 장애등급이 없는 경우는 0, 14급과 13급은 1, 12급부터 10급은 2, 9급과 8급은 3, 7급부터 4급은 4, 3급부터 1급은 5로 코딩하였으며, 점수가 높을수록 산재로 인하여 발생한 영구적인 신체적 손상이 심각하다는 것을 의미한다.

일상생활 수행능력은 “신체적·정신적 제약으로 인하여 다음과 같은 활동에 지속적으로(약 6개월 이상) 어려움을

느끼고 계십니까?”라는 문항에 포함된 “옷 입기, 목욕하기 등 집안을 돌아다니는 활동”과 “쇼핑하기, 병원가기 등 집 밖을 돌아다니는 활동”의 두 가지 문항의 점수를 합산하여 측정되었다. 각 문항은 ‘매우 어려움을 느낀다’의 1점부터 ‘전혀 어려움을 느끼지 않는다’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이다. 본 연구에서는 역 채점한 후 평균값을 사용하였으며 점수가 높을수록 일상생활에 필요한 기본적인 동작(activities of daily living: ADL)을 수행하는 데에 어려움이 있다고 간주한다. 본 연구에서 나타난 내적 합치도는 .90이다.

통증의 정도는 “산재 이후 통증을 느끼는 횟수”와 “산재로 인한 통증이 일상 및 삶을 방해하는 정도”를 묻는 두 가지 문항의 점수를 합산하여 측정되었다. 횟수에 대한 문항은 ‘전혀 없음’의 1점부터 ‘가끔 한번’, ‘일주일에 몇 차례’, ‘거의 매일’, ‘항상’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이다. 방해하는 정도에 대한 문항은 ‘전혀 없음’의 1점부터 ‘어느 정도’, ‘상당 기간’, ‘항상’의 4점 범위 안에 평정하도록 구성된 4점 리커트 척도이다. 본 연구에서는 합산한 값에 2를 나눈 평균값을 사용하였으며 점수가 높을수록 통증의 빈도가 잦고, 삶을 방해하는 정도가 심한 경향이 있는 것으로 간주한다. 본 연구에서 나타난 내적 합치도는 .77이다.

### 3.2.5 동료관계

동료관계는 “현재 직장 동료들과의 관계는 어떠합니까?”의 단일 문항을 통하여 측정되었으며 이는 ‘매우 원만하다’의 1점부터 ‘전혀 원만하지 못하였다’의 5점 범위 안에 평정하도록 구성된 5점 리커트 척도이다. 역 채점하여 점수가 높을수록 새로운 직장 내 동료들과 긍정적인 관계를 맺고 유지하는 경향이 있다고 간주한다.

## 3.3 자료 분석

IBM SPSS Statistics와 Amos Graphics v20 프로그램을 사용하여 다음과 같이 자료를 분석하였다. 우선, 이미 수집이 완료된 패널 자료에서 문항을 선별하여 변인을 측정하였으므로 측정의 타당성과 신뢰도를 확인하기 위하여 내적 합치도를 살펴보고, 확인적 요인 분석을 실시하였다. 그리고 연구 변인의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 기술 통계량을 살펴보고, 상관분석을 실시하였다. 다음으로, 각 변인 간의 구조적인 관계를 확인하기 위하여 구조방정식 모델링(Structural Equation Modeling: SEM)을 실시하였으며 팬텀 변인을 활용한 부트스트랩을

통해 매개효과의 유의성을 확인하였다. 부트스트랩은 원 자료에서 무선으로 표집한 5,000개의 표본을 사용하도록 설정하였으며 모수 추정치의 95% 신뢰구간 안에 0이 포함되지 않을 때 유의한 것으로 본다.

본 연구에서는 연구 변인 간의 관계에 대한 가설이 검증되지 않은 상황이므로 연구 가설을 순차적으로 검증하는 방법으로 이론적 모형을 타당화하고자 하였다. 이는 기존의 여러 연구 결과를 체계적으로 정리하는 방식으로 SCCT이론을 개발했던 원저자들의 전략을 차용한 것이다[10, 38]. 이에 각 연구 문제 순서에 따라 세 가지 모형에 대한 구조방정식 모델링을 실시하였다. 우선 업무능력, 자기효능감, 직무 만족의 관계를 가정한 모형을 분석하였다. 그리고 산재 후유증과 위 변인들과의 구조적 관계를 가정한 모형을 추가로 분석하였다. 이후, 후유증에 의해 영향을 받은 동료관계가 자기효능감을 거쳐 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 가정한 모형을 분석하였다.

## 4. 결과

### 4.1 측정의 타당도와 신뢰도

문항이 심리적 구성 개념인 자기효능감과 직무 만족을 적절하게 측정하고 있는지 검토한 확인적 요인 분석의 결과는 Table 1과 같다. 모형 적합도는 TLI와 CFI가 .96이상이고 RMSEA가 .06이하로 나타나 우수한 것으로 나타났다[52]. 아울러 개념 신뢰도(Composite Reliability: CR)가 .70이상이고 평균 분산 추출(Average Variance Extracted: AVE)이 .50이상이므로 수렴 타당도도 확인되었다[53, 54]. 그리고 각 잠재 변인의 AVE가 상관 계수를 제곱한 값보다 큰 것으로 나타났으므로 판별 타당도도 확인되었다[54]. 또한, 내적 합치도(Cronbach's  $\alpha$ )도 .70이상인 것으로 나타나 각 문항은 변인을 측정하는데 타당하고 신뢰할 만하다고 간주한다.

Table 1. Results of confirmatory factor analysis

Model fit	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA	AIC	SRMR
		10.247	8	.248	1.281	.998	.999	.017	48.247

Latent var.	Observation var.	b	S.E.	$\beta$	CR	AVE	Cronbach's $\alpha$	r	$r^2$
Self-efficacy	Item1	1.000		.77	.77	.53	.77	.42***	.18
	Item2	.959***	.05	.79					
	Item3	.786***	.05	.63					
Work satisfaction	Item1	1.000		.82	.90	.75	.90		
	Item2	1.143***	.04	.92					
	Item3	1.061***	.04	.85					

\*\*\*  $p < .001$

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis results

	1	2	3	4	5	6	7
1. Work ability							
2. Self-efficacy	.08*						
3. Work Satisfaction	.07*	.36***					
4. Severity of the disability	-.30***	-.01	.001				
5. Activities of daily living	-.31***	-.10**	-.11**	.21***			
6. Level of pain	-.45***	-.02	-.07*	.27***	.35***		
7. Workplace Relationship	.06*	.25***	.34***	.02	-.15***	-.07*	
Mean	6.63	3.55	3.51	1.33	1.57	2.44	3.83
Standard Deviation	1.94	.61	.68	1.04	.77	.85	.72
skewness	-.49	.04	-.16	.59	1.25	.56	.18
kurtosis	-.002	.16	.34	-.01	.99	-.21	-.88

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

### 4.2 연구 변인의 일반적 특성

기술 통계량과 상관 분석의 결과는 Table 2와 같다. 0점부터 10점의 범위를 가진 업무능력 회복 수준의 평균은 6.63점이며 1점부터 5점의 범위를 가진 자기효능감, 직무 만족, 동료관계의 평균은 각각 3.55점, 3.51점, 3.83점으로 나타났다. 0부터 5점의 범위를 가진 장애의 심각성의 평균이 1.33점으로 나타났고, 1점부터 5점의 범위를 가진 일상생활 수행능력과 통증의 평균은 각각 1.57점, 2.44점으로 나타났다. 모든 변인의 왜도와 첨도가 절대 값 2를 넘지 않아 정규분포가 가정되었다.

95% 신뢰 수준에서 변인 간 상관을 살펴보면 업무능력의 회복 수준, 자기효능감, 직무 만족 간에는 서로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 그리고 통증, 일상생활 수행능력, 장애의 심각성 간에도 서로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났으며 이러한 후유증 변인들은 업무능력의 회복 수준과 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 동료관계는 일상생활 수행능력, 통증과 유의한 부적 상관이 있으며 자기효능감, 직무 만족과는 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 업무능력이 회복되었다고 지각할수록 자기효능감과 직무 만족이 높아지고, 자기효능감이 높을수록 직무 만족도 증가한다고 가정한 가설 1, 2, 3은 수용되었다.

### 4.3 연구 변인의 구조적 관계

구조방정식 모델링을 실시한 결과, 세 모형의 적합도 모두 TLI와 CFI가 .96이상이고 RMSEA가 .06이하로 보고되어 변인들의 관계에 대한 구조적인 모형이 실제 수집된 자료의 형태와 일치한 것으로 나타났다[52].

업무능력, 자기효능감, 직무 만족의 관계를 나타낸 Fig. 2의 모형을 분석한 결과는 Table 3과 같다. 업무능력에 대한 지각된 회복 수준은 자기효능감에 유의한 정적 영향을 미치지만, 직무 만족에 미치는 직접 효과는 유

의하지 않았다. 그리고 업무능력이 자기효능감을 거쳐서 직무 만족에 미치는 영향은 유의한 것으로 나타나 자기효능감이 업무능력과 직무 만족의 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감을 고려했을 때 업무능력 회복 수준이 직무 만족 수준에 직접적인 영향을 미치지 못한다는 것을 보여주므로 최종적으로 가설 1은 기각되었다. 아울러 업무능력이 상당히 회복되었다고 지각할수록 자기효능감이 높아져 직무 만족 수준을 높이는 데에 기여한다고 가정한 가설 4는 수용되었다.

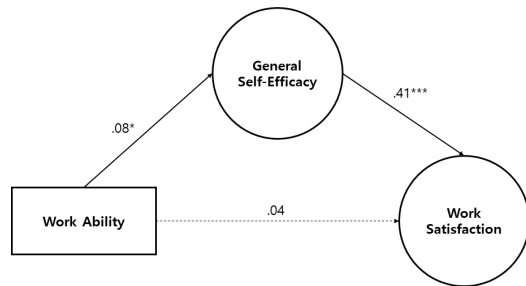


Fig. 2. Research model 1

장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증의 정도가 업무능력, 자기효능감, 직무 만족에 영향을 미치는 관계를 가정한 Fig. 3의 모형을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 장애의 심각성과 통증의 정도가 직무 만족에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났지만 일상생활 수행능력은 직무 만족에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 산재 후유증이 직무 만족에 미치는 직접 효과가 유의하지 않을 것이라고 가정한 가설 5는 부분 수용되었다. 그리고 장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증의 정도는 업무능력에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 더 나아가 업무능력과 자기효능감을 순차적으로 거쳐 직무 만족에 유의한 부적 영향을 미치

Table 3. Results of SEM on the relationship between work ability, self-efficacy, and work satisfaction

Model fit	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA	AIC	SRMR
		12.633	12	.396	1.053	1.000	1.000	.007	58.633

Path	b	S.E.	$\beta$	BC 95% CI
Work ability→Self-efficacy	.025*	.01	.08	-
Self-efficacy→Work Satisfaction	.426***	.04	.41	-
Work ability→Work Satisfaction	.011	.01	.04	-
Work ability→Self-efficacy→Work Satisfaction	.011*	.01	-	.002, .021

\* p < .05, \*\*\* p < .001



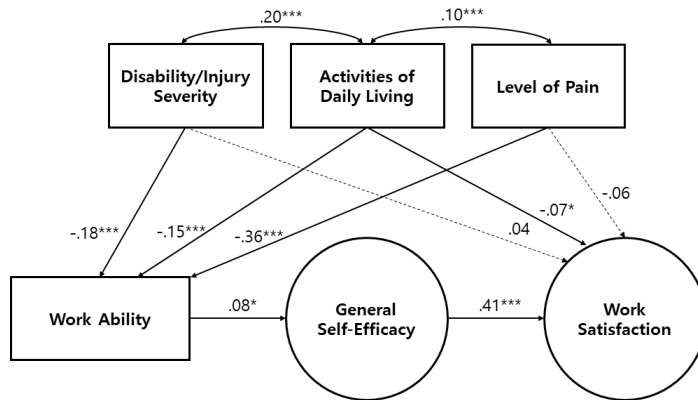


Fig. 3. Research model 2

Table 4. Results of SEM on the relationship between Sequelae, work ability, self-efficacy, and work satisfaction

Model fit	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA	AIC	SRMR
	99.460	29	.000	3.430	.966	.978	.050	171.460	.0462

Path	b	S.E.	$\beta$	BC 95% CI
Severity of the disability→Work ability	-.324***	.05	-.18	-
Activities of daily living→Work ability	-.383***	.08	-.15	-
Level of pain→Work ability	-.801***	.07	-.36	-
Work ability→Self-efficacy	.025*	.01	.08	-
Severity of the disability→Work Satisfaction	.025	.02	.04	-
Activities of daily living→Work Satisfaction	-.053*	.03	-.07	-
Level of pain→Work Satisfaction	-.043	.02	-.06	-
Self-efficacy→Work Satisfaction	.420***	.04	.41	-
Severity of the disability→Work ability→Self-efficacy→Work Satisfaction	-.003*	.002	-	-.007, -.001
Activities of daily living→Work ability→Self-efficacy→Work Satisfaction	-.004*	.002	-	-.009, -.001
Level of pain→Work ability→Self-efficacy→Work Satisfaction	-.008*	.004	-	-.018, -.001

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

Table 5. Results of SEM on the relationship between sequelae, workplace relationships, self-efficacy, and work satisfaction

Model fit	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA	AIC	SRMR
	111.381	31	.000	3.593	.962	.974	.052	179.381	.0455

Path	b	S.E.	$\beta$	BC 95% CI
Severity of the disability→Workplace relationships	.039	.02	.06	-
Activities of daily living→Workplace relationships	-.143***	.03	-.15	-
Level of pain→Workplace relationships	-.026	.03	-.03	-
Workplace relationships→Self-efficacy	.225***	.03	.28	-
Self-efficacy→Work Satisfaction	.358***	.04	.35	-
Workplace relationships→Work Satisfaction	.214***	.03	.25	-
Severity of the disability→Workplace relationships→Work Satisfaction	.008	.01	-	-.001, .019
Activities of daily living→Workplace relationships→Work Satisfaction	-.031***	.01	-	-.049, -.017
Level of pain→Workplace relationships→Work Satisfaction	-.005	.01	-	-.019, .006
Severity of the disability→Workplace relationships→Self-efficacy→Work Satisfaction	.003	.002	-	.000, .008
Activities of daily living→Workplace relationships→Self-efficacy→Work Satisfaction	-.012***	.003	-	-.020, -.006
Level of pain→Workplace relationships→Self-efficacy→Work Satisfaction	-.002	.002	-	-.007, .003

\*\*\*  $p < .001$

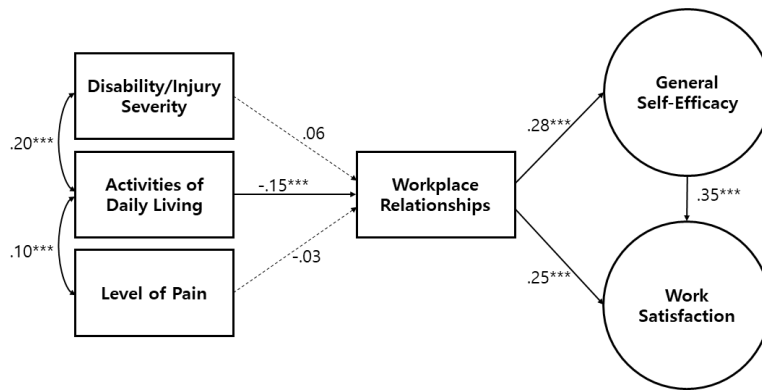


Fig. 4. Research model 3

는 것으로 나타나 가설 6도 수용되었다.

산재 후유증에 의해 영향을 받은 동료관계가 자기효능감과 직무 만족에 영향을 미치는 관계를 가정한 Fig. 4의 모형을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 장애의 심각성과 통증의 정도가 동료관계에 미치는 영향은 유의하지 않은 것으로 나타났으나 일상생활 수행능력은 동료관계에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 동료관계는 자기효능감과 직무 만족에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 일상생활 수행능력이 동료관계를 거쳐서 직무 만족에 미치는 경로와 동료관계와 자기효능감을 순차적으로 거쳐서 직무 만족에 미치는 경로 모두 유의한 것으로 나타났다. 따라서 산재 후유증이 동료관계와 자기효능감을 통해 직무 만족을 감소시킬 것이라고 가정한 가설 7, 8은 수용되었다.

## 5. 논의

본 연구는 산재 피해를 겪고 나서 새로운 직장에 재취업한 사람들이 느끼는 직무 만족을 설명하기 위하여 통합된 SCCT이론을 바탕으로 업무능력에 대한 지각된 회복 수준, 자기효능감, 산재 후유증, 동료관계가 직무 만족에 미치는 영향을 검토하였다. 연구 문제를 중심으로 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 산재 노동자의 업무능력에 대한 지각된 회복 수준과 자기효능감, 직무 만족의 관계를 정리하면 다음과 같다. 업무능력의 회복 수준과 직무 만족의 관계를 살펴본 결과, 업무능력이 산재를 경험하기 이전보다 감소하여 회복되지 못한 것 같다고 느낄수록 자기효능감이 낮아지고, 이는 결국에 새로운 직장에서 맡게 된 일에 대한 만

족도를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전문 직종 노동자의 업무능력이 직무 만족에 긍정적인 영향을 미친다고 제안한 기존의 연구[14-23]와 맥을 같이하며 직종과 관계없이 업무능력의 감소는 직무 만족도를 떨어뜨린다는 것을 보여준다. 본 연구의 참여자 중에서 62%는 안정되지 못한 임시직과 일용직으로 고용되었으며 77%는 직능 수준이 낮은 기능 직종, 장치·기계 조작·조립 관련 직종, 단순노무직에 근로하고 있다. 따라서 본 연구의 결과는 이전의 연구결과들이 다른 비숙련 직종의 표본으로 일반화될 수 있음을 보여주며 직종과 관계없이 직무 수행의 어려움은 직업적 만족도를 예측하는 데에 중요한 요소라는 점을 보여준다.

한편 업무능력과 자기효능감의 관계를 살펴본 결과, 업무능력을 상실했다고 느낄수록 자기효능감이 저하되어 목표를 달성할 수 없다고 낙담하고, 쉽게 좌절하며, 예상하지 못한 문제에 대처하지 못할 것이라고 믿는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 건강 상태와 업무능력이 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 보고한 선행 연구[27-29]를 지지한다. 그러나 위의 연구들은 산재와 같은 특정 사건으로 인하여 변화된 상황을 고려하지 않았다. 이러한 점에서 본 연구는 산재 이전과 현재 상황을 비교하도록 하는 문항을 사용하여 업무능력의 감소와 회복 수준에 따라 자기효능감이 의미 있게 변화할 수 있음을 보여주었다. 더 나아가 업무능력 회복 수준이 자기효능감을 완전히 매개하여 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타나 자기효능감과 같은 사회 인지적인 변인이 개인과 환경적 변수와 직무 만족을 매개하는 중요한 요소라고 지적인 SCCT를 지지하였다[10, 33, 34]

둘째, 배경 맥락 변인으로서 산재 후유증에 해당하는 통증의 정도, 장애의 심각성, 일상생활 수행능력이 업무

능력과 자기효능감을 거쳐서 직무 만족에 미치는 영향을 정리하면 다음과 같다. 장애등급이 낮고 통증이 심하며 일상생활 수행능력이 감소할수록 업무능력과 자기효능감을 낮추어 직무에 대한 만족감을 떨어뜨리는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애나 후유증이 심할수록 직무 만족이 감소된다고 언급한 기존의 연구[11-13]를 지지한다. 그러나 위의 연구들은 후유증과 직무 만족의 관계를 설명하는 잠재적인 변인을 고려하지 않거나 구체적인 후유증의 유형을 구분하여 살펴보지 않고 건강과 관련된 일부 증상에만 초점을 두고 있는 한계가 있었다.

본 연구의 결과는 산재 후유증이 업무능력이 회복되지 않았다는 느낌이 들게 하여 잠재적으로 자기효능감을 낮추고, 새로운 직장에서 맡게 된 직무에 대한 만족감을 저해할 수 있다는 것을 보여준다. 그리고 후유증의 개별적인 영향을 구분하여 살펴본 결과를 통하여 장애의 심각성, 일상생활 수행능력, 통증이 직업적 역할수행능력에 대한 주관적인 믿음을 거쳐 직무 만족에 간접적으로 영향을 미치는 배경 맥락 변인이라는 점을 확인하였으며 일상생활 수행능력의 경우에는 직무 만족에 직접적인 영향을 미치는 근위 맥락 변인으로서도 작용하고 있음을 확인하였다. 이는 산재 피해로 인한 신체적인 후유증이 재활을 마치고 재취업한 이후에도 한 개인에게 지속적인 영향을 끼친다는 것을 보여주므로 단순히 신체적인 손상뿐만 아니라 장기적으로 변화하는 심리적인 어려움 또한 후유증으로 고려하여 개입할 필요가 있음을 보여준다. 구체적으로 본 연구에서는 자기효능감이 이러한 후유증과 직무 만족의 관계를 매개하는 것으로 확인하였다는 점에서 신체적인 손상이 충분히 회복되지 못하더라도 자기효능감을 높이는 개입을 통해 직무 만족을 효과적으로 개선할 수 있는 가능성을 확인하였다.

새로운 진로를 수립하고 경력을 개발하기 위해서는 과거의 외상으로부터 벗어나 새로운 장애물과 장벽에 직면하고 대처할 수 있어야 한다[12] 자기효능감은 개인적인 목표와 기대, 그것을 달성할 수 있다는 믿음을 포함하고 있기 때문에 변화된 진로에 적응하고 대처해나가도록 돕는 중요한 변인이라고 볼 수 있다[51]. 따라서 산재 노동자들의 자기효능감을 높이고, 미래를 포함한 장기적인 관점에서 일을 통한 의미와 목적을 추구할 수 있도록 지원하는 것은 직장을 전환한 뒤에 업무능력이 이전보다 감소했을지라도 직무 만족도를 높이도록 기여할 수 있을 것이다. 한편 신체적인 능력을 요구하는 직종의 노동자나 요양 이후에도 산재 후유증이 남아 있는 경우에는 직업을 유지하기 위해서 체계적인 작업치료나 재활 서비스를

필요로 할 수 있지만, 직장의 편이가 제공되지 않는다면 이러한 서비스를 지속해서 받기에는 어려움이 따를 것이다. 한 연구에서는 자기효능감이 직장적응에 필요한 편의 사항을 요청하려는 의도를 높이는 것으로 나타나 직장적응에 필요한 자원이거나 권리를 추구할 수 있도록 한다는 측면에서도 중요하다고 강조하였다[55].

자기효능감은 성과를 달성하는 것뿐만 아니라 대리 학습, 언어적 설득, 생리정서적 상태에 의해서도 영향을 받는다[27]. 따라서 직무 만족을 개선하기 위해서는 직장에서도 요구하는 능력을 기르고, 발전 가능성이 있는 직업적 성취를 달성하도록 돕기 위한 개입이 필요할 수 있다. 본 연구 참여자들의 경우에도 고용 형태가 불안정한 경향이 있어 지속적인 교육과 훈련을 받을 수 있도록 조력할 필요가 있다. 그러나 아직 국내에서는 산재 피해를 경험한 개인과 가족의 심리적인 지원을 제공하는 서비스에 대한 연구가 크게 진척되지 않은 것으로 보인다[56].

현재 상황에서 최선은 심리 재활 서비스를 제공하는 기관이나 자신의 상황에 적합한 심리 서비스의 유형 및 기대할 수 있는 효과에 대한 정보를 홍보하여 재활 서비스에 대한 인식을 확산시키고 진입장벽을 낮추는 것이다. 그리고 산재 노동자의 직업재활을 위한 연구를 촉발하기 위하여 2018년도에 신설된 국가 자격증인 장애인재활상담사의 업무 범위를 장애에 국한하기보다 학문적 관점에서 논의되고 있는 재활 상담의 범위로 확장해나가야 할 것이며, 개척되지 않은 분야의 연구를 격려하기 위해서 연구비를 지원하기 위한 제도를 마련해야 하겠다.

셋째, 동료관계를 자기효능감과 직무 만족에 직접적으로 영향을 미치는 근위 맥락 변인으로 가정하여 분석한 결과는 다음과 같다. 동료관계는 직무 만족을 잘 설명해주는 것으로 나타나 직장 내 동료관계와 사회적 지지, 대인관계 역량이 직무 만족에 중요한 요소라고 언급한 기존의 연구들[6, 9, 11, 19, 37]을 지지하였다. 본 연구에서는 장애의 심각성이나 통증의 정도보다 일상생활 수행능력이 사회적 관계의 장애물로 작용하는 것으로 나타나, 산재 노동자들이 경험하는 동료관계의 어려움을 이해하고자 할 때 그것이 실제 관계에서 기인한 문제인지, 보이지 않는 동작 수행(ADL)에서의 어려움에 기인한 것인지 명확하게 평가할 필요가 있음을 보여준다.

아울러 본 연구에서는 자기효능감이 동료와의 관계가 직무 만족에 미치는 영향을 매개하는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 동료들과 주고받는 긍정적인 교류와 피드백이 자기효능감을 높여 직무에 대한 긍정적인 느낌을 갖도록 기여하고 있음을 시사한다. 이는 동료들의 배척에

대한 지각과 소외감이 업무수행과 성과를 의미 있게 감소시키며 자기효능감이 이러한 영향을 완화하는 데 도움이 된다고 언급한 선행연구[57]와 맥을 같이하며 일부 노동자가 다른 구성원을 소외시키는 것을 막는 것에 한계가 있는 조직의 경우, 개별 노동자의 자기효능감을 격려하는 방법으로 직무 만족을 개선할 수 있음을 시사한다. 이상의 결과들은 개별 노동자의 자기효능감을 높이는 근무 환경을 조성함으로써 조직의 목표를 달성하기 위해 열심히 일하도록 동기를 부여하는 데에 기여할 수 있다는 것을 보여준다.

결론으로, 본 연구의 결과는 산재로 인하여 발생한 신체적인 후유증과 일상생활에 필요한 기본적인 행동들을 수행하는데 어려움이 남아 있을수록 동료와 원만한 관계를 맺기가 어렵고 자신의 능력에 대한 신뢰와 자신감이 낮아져 최종적으로 직무 만족도가 낮아진다는 것을 보여준다. SCCT를 적용할 때에는 특정 표본의 상황과 조건뿐만 아니라 시점을 고려하여 측정하여야 한다고 강조한다[58]. 본 연구에서는 현재와 산재 이전의 상황을 구분하도록 언급된 문항들을 사용하였고, 신뢰도와 타당도도 모두 확인하였으므로 각 변인은 연구목적과 부합하고 적절하게 측정되었다고 볼 수 있다. 또한, 본 연구의 결과는 모집단에 대한 대표성을 가지고 있는 표본을 사용하여 편향과 같은 문제에도 자유롭고, 외적 타당도가 매우 크다는 장점이 있다. 이러한 점에서 본 연구의 모형은 현실을 잘 반영하였다고 볼 수 있으며 SCCT가 산재 노동자의 직무 만족을 향상시키는 데에 유용한 이론적 프레임으로 활용될 수 있는 가능성을 제시한다. 이는 산재 노동자의 직무 만족에 기여하는 다양한 변인의 구조적인 관계를 규명함으로써 이들의 후유증과 동료관계가 직무 만족에 영향을 미치는 잠재적인 경로에 대한 이해를 확장하였다는 데에 의의가 있겠다. 본 연구의 한계와 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 통합된 SCCT에서는 자기효능감 이외에도 결과 기대와 성격적 요인이 목표지향 행동을 거쳐서 직무 만족에 영향을 미친다고 제안하고 있다[10]. 이전보다 업무를 잘 해내지 못할 것이라는 개인의 지각은 무력감과도 관련이 있을 수 있지만, 본 연구에서는 이러한 정서적 특징을 고려하지 않은 한계가 있다. 직무 만족이 가진 정서적 특성을 고려한다면 향후에는 성격 및 정서와 관련된 변인의 역할을 추가적으로 탐구해볼 필요가 있겠다.

둘째, SCCT는 자기효능감이 단일하고 고정적인 특성이 아닌 영역 특이성을 가진 자기 신념이라고 강조한다[41]. 따라서 일반적인 자기효능감 이외의 직무 관련 자

기효능감이 직무 만족에 어떻게 기여할 수 있는지 조사한다면 직종이나 개인의 배경, 직무역량, 근무환경에 따라 달리 요구되는 자기효능감 영역을 밝히는 데에 도움이 될 수 있을 것이다.

셋째, SCCT는 진로행동을 촉진하거나 방해하는 사회적 환경과 배경 및 상황적 요소를 탐구하고, 개인의 사회적 변인과 어떻게 관련될 수 있는지 검토하는 것을 강조한다. 그러나 본 연구에서는 직장의 환경이나 개인의 사회적 배경을 고려하지 않은 한계가 있다. 따라서 SCCT 관점에서 직무 만족감을 떨어뜨리는 사회적 장벽과 방해요인을 밝히는 후속 작업은 정책적, 임상적 시사점을 구체화하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] H. Ehnes. (2012). *Improvement of National Reporting, Data Collection, and Analysis of Occupational Accidents and Diseases*. Geneva: International Labour Organization.
- [2] S. W. Bae, S. S. Oh, W. M. Park, J. Roh & J. U. Won. (2019). Changes in Income after an industrial accident according to industry and return-to-work status. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2603. DOI: 10.3390/ijerph16142603
- [3] H. S. Bae. (2017). A study on the characteristics of labor market transition and factors influencing labor market transition of injured workers. *Korean Journal of Social Welfare*, 69(3), 193-212. DOI: 10.20970/kasw.2017.69.3.008
- [4] E. J. Park. (2014). The employment duration at first return-to-work of injured workers. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 45(2), 123-146. DOI: 10.16999/kasws.2014.45.2.123
- [5] Y. Chang & J. K. Edwards. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 35-47. DOI: 10.1177/1069072714523083
- [6] A. Raziq & R. Maulabakhsh. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- [7] J. Peng, D. Li, Z. Zhang, Y. Tian, D. Miao, W. Xiao & J. Zhang. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? the key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59. DOI: 10.1177/1359105314521478

- [8] B. A. Allan, C. Dexter, R. Kinsey & S. Parker. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health, 27*(1), 38–44. DOI: 10.1080/09638237.2016.1244718
- [9] I. Bernarto, D. Bachtiar, N. Sudibjo, I. N. Suryawan, A. Purwanto & M. Asbari. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(3), 5495–5503.
- [10] R. W. Lent & S. D. Brown. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 6–21. DOI: 10.1177/1069072707305769
- [11] Y. Park, D. G. Seo, J. Park, E. Bettini & J. Smith. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National Survey of Employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities, 53*, 198–212. DOI: 10.1016/j.ridd.2016.02.009
- [12] J. M. Haynie & D. Shepherd. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 501–524. DOI: 10.1037/a0021450
- [13] J. Opsahl, H. R. Eriksen & T. H. Tveito. (2016). Do expectancies of return to work and Job satisfaction predict actual return to work in workers with long lasting LBP?. *BMC Musculoskeletal Disorders, 17*(1), 1–10. DOI: 10.1186/s12891-016-1314-2
- [14] H. C. Weng, C. M. Hung, Y. T. Liu, Y. J. Cheng, C. Y. Yen, C. C. Chang & C. K. Huang. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education, 45*(8), 835–842. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2011.03985.x
- [15] M. S. Park, Y. Jeoung, H. K. Lee & S. R. Sok. (2015). Relationships among communication competence, self-efficacy, and job satisfaction in Korean nurses working in the emergency medical center setting. *Journal of Nursing Research, 23*(2), 101–108. DOI: 10.1097/JNR.0000000000000059
- [16] S. S. Daicoff. (2012). Expanding the lawyer's toolkit of skills and competencies: synthesizing leadership, professionalism, emotional intelligence, conflict resolution, and comprehensive law. *Santa Clara Law Review, 52*(3), 795–874.
- [17] A. M. Usop, D. K. Askandar, M. Langguyuan-Kadtong & D. A. S. O. Usop. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science, 3*(5), 245–252.
- [18] W. Kucharska & G. S. Erickson. (2019). The influence of IT-competency dimensions on job satisfaction, knowledge sharing and performance across industries. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 50*(3), 387–407. DOI: 10.1108/VJKMS-06-2019-0098
- [19] J. Jung & J. C. Shin. (2015). Administrative staff members' job competency and their job satisfaction in a Korean research university. *Studies in Higher Education, 40*(5), 881–901. DOI: 10.1080/03075079.2013.865161
- [20] M. Cetin, M. E. Karabay & M. N. Efe. (2012). The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employee's job satisfaction: the case of Turkish banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 58*, 227–235. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.996
- [21] R. Sabuhari, A. Sudiro, D. Irawanto & M. Rahayu. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters, 10*(8), 1775–1786. DOI: 10.5267/j.msl.2020.1.001
- [22] S. Hennekam. (2016). Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction. *Employee Relations, 38*(2), 130–146. DOI: 10.1108/ER-05-2014-0054
- [23] I. B. A. Dharmaneagara, N. W. Sitiari & I. D. G. N. Wirayudha. (2016). Job competency and work environment: the effect on job satisfaction and job performance among SMEs worker. *IOSR Journal of Business and Management, 18*(1), 19–26.
- [24] R. T. Reville & R. F. Schoeni. (2008). The fraction of disability caused at work. In R. W. Eberts & R. A. Hobbie (Eds.), *Older and Out of Work: Jobs and Social Insurance for a Changing Economy* (pp. 85–100). Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute.
- [25] S. H. Steingrimsdóttir & S. Halldórsdóttir. (2016). Exacerbated vulnerability in existential changes: the essence of dealing with reduced working capacity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 16*(2), 251–274. DOI: 10.1007/s10775-015-9297-3
- [26] D. M. Jackman, R. J. Fetsch & C. L. Collins. (2016). Quality of life and independent living and working levels of farmers and ranchers with disabilities. *Disability and Health Journal, 9*(2), 226–233. DOI: 10.1016/j.dhjo.2015.09.002
- [27] A. Bandura. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- [28] T. Blomquist, A. D. Farashah & J. Thomas. (2016). Project management self-efficacy as a predictor of project performance: constructing and validating a domain-specific scale. *International Journal of Project Management, 34*(8), 1417–1432. DOI: 10.1016/j.ijproman.2016.07.010
- [29] S. Y. Tan & C. C. Chou. (2018). Supervision effects on

- self-efficacy, competency, and job involvement of school counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 28(1), 18–32.  
DOI: 10.1017/jgc.2017.19
- [30] G. Kasalak & M. Dagyar. (2020). The relationship between teacher self-efficacy and teacher job satisfaction: a meta-analysis of the teaching and learning international survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16–33.  
DOI: 10.12738/jestp.2020.3.002
- [31] M. C. Lai & Y. C. Chen. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: the effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387–391.  
DOI: 10.7763/IJIMT.2012.V3.260
- [32] E. M. Skaalvik & S. Skaalvik. (2017). Motivated for teaching? associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160.  
DOI: 10.1016/j.tate.2017.06.006
- [33] S. Lakshminarayanan, Y. P. Pai & B. S. Ramaprasad. (2016). Managerial competencies, self efficacy, and job performance: a path analytic approach. *Indian Journal of Management*, 9(10), 7–22.  
DOI: 10.17010/pijom/2016/v9i10/103068
- [34] S. Tyler, E. Bourbon, S. Cox, N. Day, C. Fineran, D. Rexford, J. Rinas, K. Shumate & P. Ward-Smith. (2012). Clinical competency, self-efficacy, and job satisfaction: perceptions of the staff nurse. *Journal for Nurses in Professional Development*, 28(1), 32–35.  
DOI: 10.1097/NND.0b013e318240a703
- [35] K. D. Cicerone & J. Azulay. (2007). Perceived self-efficacy and life satisfaction after traumatic brain injury. *The Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 22(5), 257–266.  
DOI: 10.1097/01.HTR.0000290970.56130.81
- [36] N. Z. Hampton. (2004). Subjective well-being among people with spinal cord injuries: the role of self-efficacy, perceived social support, and perceived health. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48(1), 31–37.  
DOI: 10.1177/00343552040480010401
- [37] H. Tough, J. Siegrist & C. Fekete. (2017). Social relationships, mental health and wellbeing in physical disability: a systematic review. *BMC Public Health*, 17(1), 1–18.  
DOI: 10.1186/s12889-017-4308-6
- [38] R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.  
DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027
- [39] R. W. Lent, L. Nota, S. Soresi, M. C. Ginerva, R. D. Duffy & S. D. Brown. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 91–97.  
DOI: 10.1016/j.jvb.2010.12.006
- [40] P. F. Foley & M. C. Lytle. (2015). Social cognitive career theory, the theory of work adjustment, and work satisfaction of retirement-age adults. *Journal of Career Development*, 42(3), 199–214.  
DOI: 10.1177/0894845314553270
- [41] R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass.
- [42] S. D. Brown & R. W. Lent. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: closing thoughts. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 173–180.  
DOI: 10.1177/1069072716660061
- [43] R. W. Lent & S. D. Brown. (2019). Social cognitive career theory at 25: empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.  
DOI: 10.1016/j.jvb.2019.06.004
- [44] R. W. Lent, M. A. Morrison & I. Ezeofor. (2013). The career development of people with disabilities: a social cognitive perspective. In Strauser, D. R. (Ed.), *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice* (pp. 113–124). Springer publishing company.
- [45] M. O. Kim & E. H. Jung. (2019). Determinants factors analysis of job satisfaction for injured workers after return-to-work: longitudinal effect of family relationship & mediating effect of self-efficacy. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 50(3), 65–92.  
DOI: 10.16999/kasws.2019.50.3.65
- [46] Y. S. Ahn, S. J. Jo & M. Kim. (2019). Comparative study on job satisfaction according to the types of return-to-work among industrial injured workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(2), 67–83.  
DOI: 10.24226/jvr.2019.8.29.2.67
- [47] W. Lee & M. Y. Um. (2016). Factors influencing job satisfaction of injured workers – comparison between those who returned to pre-injury job and those who got a new job -. *Korean Journal of Social Welfare*, 68(4), 97–118.  
DOI: 10.20970/kasw.2016.68.4.005
- [48] E. H. Lee, H. S. Rhee & Y. J. A. Yang. (2017). Factors related to life and job satisfactions of injured workers: focusing on types of injured workers' return to work. *Disability & Employment*, 27(2), 107–131.  
DOI: 10.15707/disem.2017.27.2.005
- [49] R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.  
DOI: 10.1037/0022-0167.47.1.36

- [50] R. W., Lent, I. Ezeofor, M. A. Morrison, L. T. Penn & G. W. Ireland. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.  
DOI: 10.1016/j.jvb.2015.12.007
- [51] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs & R. W. Rogers. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.  
DOI: 10.2466/pr0.1982.51.2.663
- [52] S. G. West, A. B. Taylor & W. Wu. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 209-231). The Guilford Press.
- [53] J. C. Anderson & D. W. Gerbing. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.  
DOI: 10.1037/0033-2909.103.3.411
- [54] C. Fornell & D. F. Larcker. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.  
DOI: 10.1177/002224378101800104
- [55] S. Dong, E. Fabian & J. Xu. (2016). Requesting workplace accommodations: impact of self-efficacy, outcome expectancy, and positive affect. *Rehabilitation Psychology*, 61(4), 371-379.  
DOI: 10.1037/rep0000102
- [56] D. H. Kim. (2018). Key topics in rehabilitation psychology studies in the united states and korea: a comparison using keyword network. *Korean Journal of Rehabilitation Psychology*, 25(3), 447-460.
- [57] D. De Clercq, I. U. Haq & M. U. Azeem. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203.  
DOI: 10.1108/PR-02-2017-0039
- [58] R. W. Lent & S. D. Brown. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.  
DOI: 10.1177/1069072705281364

김도희(Do-Hee Kim)

✉



- 2021년 8월 : 전남대학교 대학원 교육학과(상담심리 전공) 박사수료
- 관심분야 : 미술심리재활, 상담심리
- E-Mail : mksbuf@naver.com