

## 재취업 산재근로자의 직장 적응 결정요인 분석

최계원<sup>1</sup>, 이영민<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>숙명여자대학교 박사졸업, <sup>2</sup>숙명여자대학교 교수

### A Study on the Work Adaptation of Re-Employed Industrial Accident Workers

Kye-Won Choi<sup>1</sup>, Young-Min Lee<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D, Dept, of Human Resources Development Policy, Sookmyung Women's University

<sup>2</sup>Professor, Dept, of Public Administration, Sookmyung Women's University

**요약** 본 연구의 목적은 재취업 산재근로자의 직장 적응을 유형화하고, 직장 적응에 영향을 미치는 결정요인들을 탐색하는 것이다. 재취업 산재근로자의 직장 적응 집단을 유형화하기 위해, 산재근로자 522명을 대상으로 잠재프로파일분석을 실시하였다. 분석결과, 직장 적응 집단을 환경 우세 적응형(집단 1), 일 중심 적응형(집단 2), 환경 순응 적응형(집단 3)의 세 유형으로 분류되었다. 또한, 산재 후 이들의 직장 적응에 영향요인을 분석하기 위해 혼합회귀분석을 실시한 결과, 환경 우세 적응형에 비해 일 중심 적응형과 환경 순응 적응형의 직장 적응이 낮은 것으로 나타났다. 또한 학력과 자아존중감이 산재 근로자의 직장 적응에 중요한 영향을 미치는 요인이라는 것을 확인하였다. 본 연구 결과를 토대로, 재취업 산재근로자의 직장 적응을 높이기 위하여 재취업 이전 단계에서의 개인에 대한 맞춤형 지원과 재취업 이후 고용환경 두 가지 측면에서 제도를 보완할 필요가 있음을 제안하였다. 구체적으로 재활프로그램의 개발과 확산, 원직 복귀 사업주에게 한정적으로 지급되었던 지원금의 대상범위 확대 고려 등이 있다. 본 연구를 통하여 재취업 산재근로자에 대해 보다 표적화된 정책 방안을 마련할 수 있을 것으로 기대한다.

**키워드** : 산업재해, 산재근로자, 타직복귀, 직장 적응, 잠재프로파일분석

**Abstract** The purpose of this study is to categorize the adaptation of re-employed injured workers to the workplace and to explore the determinants that affect their adaptation to the workplace. In order to categorize the group of re-employed injured workers to adapt to the workplace, a latent profile analysis was conducted on 522 injured workers. As a result of the analysis, the workplace adaptation group was classified into three types: environmental dominant adaptation type (group 1), work-oriented adaptation type (group 2), and 'environmental adaptation type (group 3). In addition, as a result of conducting a mixed regression analysis to analyze the factors influencing their adaptation to the workplace after industrial accident, it was found that the work-oriented adaptation and environmental adaptation adaptation type were lower than the environmental dominant adaptation type. In addition, it was confirmed that educational background and self-esteem are factors that have an important influence on the adaptation of injured workers to the workplace. Based on the results of this study, it was suggested that the system needs to be supplemented in two aspects: customized support for individuals in the pre-reemployment stage and the employment environment after re-employment in order to increase the adaptation of injured workers to work. Specifically, there are consideration of the development and spread of rehabilitation programs and the expansion of the scope of subsidies that were paid only to the original business owners. Through this study, it is expected that more targeted policy measures can be prepared for re-employed injured workers.

**Key Words** : Industrial accidents, Industrial workers, Return to other jobs, Adaptation to work, Analysis of potential profiles

\*Corresponding Author : Young-Min Lee(ymlee@sookmyung.ac.kr)

Received July 5, 2023

Revised March 5, 2024

Accepted March 20, 2024

Published March 28, 2024

## 1. 서론

우리나라가 산재보험 제도를 도입한 지 60여 년이 지난 지금, 산업재해를 감소시키려는 정책적 노력과 제도의 발전으로 산업 재해율은 획기적으로 감소하였다[1]. 그러나, 산재보험 제도의 목적이 산업재해를 예방하고, 산업 재해로 인해 장해를 입은 근로자가 사고 이전과 같은 생활을 영위할 수 있도록 하는 데 있다는 점에서 산업 재해율이나 산재근로자의 직업 복귀와 같은 양적인 성과 측면과 아울러, 직장 복귀 이후의 직장 적응과 같은 질적인 측면의 성과에 대해서도 많은 관심과 정책적인 지원이 필요하다.

우리나라 산재근로자의 직업 복귀나 직업 이후의 삶과 관련된 대부분의 선행연구에서는 주로 산재근로자의 원직 복귀에 주목하였다. 원직 복귀는 산재근로자의 구직 부담을 덜게 하고 소득 상실 기간을 최소화할 뿐만 아니라 복귀 이후에도 고용 유지 가능성이 다른 유형에 비해 높은 편이다. 즉, 원직 복귀는 재해를 입은 근로자에게 최선의 결과를 가져다주므로 산재보험 제도의 지향점과 일치한다. 그러나, 모든 산재근로자의 원직 복귀가 가능한 것은 아니다. 산재요양종결자 취업실태조사 보고서[2]에 따르면, 2020년 기준 원직 복귀 근로자 수는 3만 9,473명으로, 전체 요양종결자의 44.4%를 차지하였다.

반면, 다른 직장으로의 재취업 근로자 수는 2만 377명으로 22.9%를 차지했다. 또한 원직장 복귀나 재취업을 포기하고 자영업자로서 복귀한 근로자는 3,683명으로 나타났다. 이처럼, 산재 후 원직에 복귀하는 근로자의 비율은 낮게 나타나고 있다. 원직 복귀가 산재보험의 최우선 정책목표가 되어야 하는 것은 분명하지만 원직 복귀가 어려운 산재근로자를 위한 복지정책을 수립하는 것도 중요하다.

원직장에 복귀하지 못하는 산재근로자는 새로운 직장을 찾기 위해 노동시장에서의 경쟁이 불가피하며, 이전 업무와의 괴리감과 새로운 영역에서의 경쟁으로 인해 구직하는데 큰 부담을 갖게 된다[3]. 또한, 심리적, 신체적으로 친숙한 직업생활로 돌아감으로써 보다 빠른 경제적, 사회적 손실의 회복이 이루어질 가능성이 높은 원직 복귀 근로자보다 직업능력의 저하, 기능 손실 등으로 임금 의존율이 낮아질 가능성도 높다[4].

아울러, 재취업한 근로자의 81.1%는 1년 이내 퇴사를 한 것으로 나타나 노동시장에 복귀한 재취업 산재근로자

가 또다시 실업을 경험하게 될 가능성이 매우 높다는 연구 결과도 있다[2]. 따라서 재취업 산재근로자는 원직 복귀 근로자와는 다른 측면에서의 직장 적응에 대한 관심이 필요하다. 또한 재취업 근로자의 직장 내 부적응으로 인한 이직, 생산성 저하 등 사회적·경제적 손실을 방지하고, 재취업 산재근로자의 직장 적응을 촉진 시킬 수 있는 정책적 지원도 필요한 상황이다[5-6].

그러나, 산재근로자에 대한 기존 연구들은 주로 직업 복귀 소요 기간 및 영향요인 탐색, 직장 복귀 형태에 영향을 미치는 요인 분석, 직장 복귀와 삶의 질의 문제 등을 다루고 있어, 산재근로자의 재취업 후 직장 적응과 관련된 문제를 탐색한 연구는 매우 미흡한 실정이다. 또한 선행연구에서는 산재근로자의 직장 적응이 이질적인 형태로 나타날 수 있다는 점에 대한 고려가 부족했다. 산재근로자의 개인 특성 및 재취업한 직장의 특성에 따라 적응의 형태에 큰 차이를 보이므로 산재근로자를 하나의 동일 집단으로 접근하기보다 이들의 특성과 요구를 세분화하여 산재근로자 관련 정책을 추진할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 재취업 산재근로자의 직장 적응을 일 관련 요인, 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인을 중심으로 구분하고, 직장 적응 유형을 포함한 다양한 변수들이 직장 적응 정도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 이를 통하여 재취업 산재근로자의 직장 적응에 필요한 실천적·정책적 지원 방안을 모색할 수 있을 것으로 기대한다.

## 2. 선행연구 분석

### 2.1 산재근로자와 직업 복귀

산재근로자의 직업 복귀는 크게 원직 복귀와 재취업으로 구분할 수 있다[7]. 산재보험의 주요 목표 중 하나는 산재근로자가 요양 종결 후 가능한 산재 발생 이전과 가까운 생활 수준을 유지할 수 있도록 하는 직업 복귀이므로 과거에는 경제활동 재개 여부만으로 직업 복귀를 측정해 왔다. 그러나, 고용의 질적인 측면이 정책적 관심사가 되면서 경제활동의 재개 여부보다 원직으로의 복귀를 바람직한 것으로 평가하고 있으며, 동일 직장 내 동일 직종으로의 복귀를 가장 이상적인 것으로 간주하고, 그 하위 단계로서 재취업을 보는 위계적 직업 복귀 유형을 수립한 바 있다[8].

선행연구에 따르면, 원직 복귀와 재취업은 그 경로나

이후의 직장 적응, 만족도, 직업 유지 등에서 큰 차이를 보인다. 원직 복귀 산재근로자의 경우 심리적, 신체적으로 친숙한 직업생활로 돌아감으로써 보다 빠른 경제적, 사회적 손실의 회복이 이루어질 가능성이 높고, 고용관계가 유지되고 소득 상실 기간을 최소화할 수 있으므로 신체적, 정신적 회복에 전념할 수 있다[4]. 또한, 직업 복귀 이후에도 직무만족도나 일상생활 만족도가 재취업 산재근로자에 비해 높게 나타났다[9].

반면, 재취업 산재근로자는 노동시장으로의 재진입을 위한 경쟁이 불가피하며, 이전 업무와의 괴리감과 새로운 영역에서의 경쟁으로 인해 구직하는데 큰 부담을 갖게 된다[3]. 이 외에도, 직업능력의 저하, 기능 손실 등으로 임금 보존율이 낮아질 가능성이 높고[4], 다른 직장으로 복귀하는 과정에서 사용자의 차별 또는 편견을 경험하거나 직무환경의 변화로 인한 부적응으로 또다시 실업을 경험하게 될 가능성이 매우 높다는 연구 결과가 있다[2].

근로복지공단은 산재근로자의 원활한 노동시장 복귀를 지원하기 위해 공단과 계약이 된 직업훈련기관에서 직업훈련을 받는 경우 훈련비용과 훈련수당을 지원하는 등 다양한 제도들을 운영하고 있다. 그러나, 현행 직업훈련 프로그램은 위탁 운영 직업훈련기관의 참여율이 저조하고 직업 훈련 선발인원이 지속해서 감소하고 있으며[7], 다양한 프로그램 참여 이후 훈련 직종과 무관한 직종으로 취업이 이루어지는 경우가 많다. 또한, 직업재활 급여가 생활 안정 수단으로만 머무르는 경우가 많아 제도의 효용성에 대한 문제가 제기되고 있다[6].

## 2.2 산재근로자의 직장 적응과 영향요인

적응에 대한 정의는 다양하나, 개인이 환경과 상호작용을 하는 과정에서 환경의 요구에 맞도록 자신을 변화시키거나 환경을 자신에게 맞도록 변화시켜 환경에 효과적으로 대응하는 과정이라 할 수 있다[10]. 이에 따라 직장에 대한 적응도 개인이 직업 환경에 얼마나 효과적으로 대응하는지의 관점에서 살펴볼 필요가 있다.

Dawis와 Lofquist[11]는 직업적응이론(Theory of Work Adjustment, 이하 'TWA')을 통해 개인이 직업에 적응하는 것을 만족(satisfaction)과 충족(satisfactoriness)의 개념으로 구분하여 설명하였다. 만족은 개인의 욕구가 환경의 강화 요인에 의해 만족하는 것을 의미하며, 조직의 요구 사항에 대해 개인의 능력이 가까울수록 업무 수행도가

높고, 고용주로부터 만족스럽게 인식될 가능성이 높아진다. 충족은 환경의 요구가 개인의 능력에 의해 달성되는 것을 의미하며, 근로자가 자신의 업무를 통해 충족하려는 가치와 개인의 역할과 조직의 강화물이 일치할수록 직장 만족감이 높아진다.

최영섭 등[10]은 중년 취업 여성의 직장 적응 실태를 파악하기 위하여 만족과 충족에 영향을 미치는 세부 요인을 일 관련 요인, 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인으로 구분하여 탐색하였다. 일 관련 요인은 임금, 근로시간, 근로여건 등을 포함하였고, 인적 환경 요인은 동료와의 소통, 대인관계, 조직문화 등, 비인적 환경 요인은 제도화된 업무 처리 방식, 평가 체계 등을 포함하였다. 선행 연구들에서는 전반적으로 직장 적응을 만족과 충족의 두가지 측면이 있음을 가정하였고, 직장적응을 위해서는 만족과 충족을 동시에 고려해야 함을 강조하고 있다. 따라서 본 연구에서는 재취업 산재근로자의 직장 적응에 영향을 미치는 만족과 충족의 세부 요인을 일 관련 요인, 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인으로 구분하여 분석을 진행하였다. 구체적으로, 일 관련 요인은 현재 업무의 교육수준 적합 여부, 기술수준 적합여부, 업무의 지식/기능 활용도 등 8가지 변수를, 인적 환경 요인은 동료들과의 관계, 의사소통 및 인간 관계 등 3개의 변수를, 비인적 환경 요인은 근로환경 만족도, 인사고과의 공정성, 복리후생 만족도 등 4개의 변수를 포함하였다.

한편, 산재근로자의 직장 적응 영향 요인을 분석한 연구는 매우 드물다. 따라서, 산재근로자의 직장 적응뿐만 아니라 일자리 만족도와 관련된 연구에 대해서도 함께 고찰할 필요가 있다. 일자리 만족은 근로자의 직업적응 수준을 예측할 수 있는 가장 대표적인 도구이므로 산재근로자의 일자리 만족도를 통해 그들의 직업적응 수준을 살펴보는 것은 중요한 접근이라 할 수 있다[12]. 이정환[13]은 재취업 산재근로자의 직무만족도를 개인 요인, 조직 요인, 심리·사회적 요인, 직무 요인으로 분류하여 영향 요인을 분석하였다. 분석 결과, 개인 요인에서는 성별, 연령, 장애정도, 재활서비스 이용 여부가, 조직 요인에서는 임금수준과 고용 형태가, 심리·사회적 요인은 자아존중감, 자기효능감이, 직무 요인에서는 교육 및 기술 수준 대비 직무적합도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이용과 엄명용[12]은 다중회귀분석을 통하여 원직 복귀 근로자 및 재취업 산재근로자의 직장 만족도에 영향을 미치는 요소를 탐색하였다. 분석결과, 재취업 산재근로자

의 직장 만족도에 영향을 미치는 요소로 성별, 종사상 지위, 근로 지속 가능성, 기술적합도, 월평균 급여소득, 복리후생 혜택, 가족수입, 여가생활만족도, 요양 중 사업주와의 관계가 있는 것으로 나타났다. 김지원[6]은 재취업 산재근로자의 직무적합성이 일자리 만족도에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 재취업 산재근로자는 산재 이후 새로운 직무환경에 놓이게 되므로, 이를 감안하여 직무적합성의 개념을 교육수준과 기술수준을 포함한 직무수준, 직무유용성, 직무적응도의 세 가지 하위 변수로 구성하여 분석하였다. 분석 결과, 기술수준 부합도와 직무적응도는 1.2차 직업군에서 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미쳤으며, 직업군의 조절효과를 살펴본 결과, 2차 직업군에서 직무적응도와 직무유용성이 일자리 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다.

임정연과 이영민[5]은 산재근로자에 대한 개인심리적 지원, 조직사회적 지원, 업무환경적 지원이 원직 복귀 산재근로자의 직장 적응에 어떠한 영향을 미치는지 실증 분석하였다. 분석 결과, 자아존중감과 동료들과의 관계, 동료들의 배려, 높은 기술 적합도는 원직 복귀 산재근로자의 직장 적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 복귀한 이후 주어진 업무 수준과 내용이 복잡할 경우, 직장 적응에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이현민, 조현정[14]은 원직복귀 및 재취업 근로자의 일자리 만족도와 일상생활 만족도와의 관계에서 교육기술 적합도의 조절효과를 검증하였다. 분석 결과, 재취업 산재 근로자의 일자리 만족도와 일상생활 만족도의 관계에서 교육기술적합도는 부적으로 조절하여 긍정적인 영향을 감소시키는 것으로 나타났다. 김도희[15]는 산재보험 패널조사 1.2차 데이터를 활용하여 재취업 산재 근로자의 개인-직무 적합성 및 자기효능감, 후유증, 직무 만족의 관계를 실증하였다. 분석 결과, 자기효능감은 장기적으로 산재근로자의 직무 적합성을 개선하고 직무 만족을 증진하는데 중요한 요인이며, 이러한 효과는 후유증의 수준에 의해 감소하지 않는 것으로 확인되었다. 김선현, 황인준[16]은 재취업 산재근로자의 일자리 만족도에 산업 간 노동이동이 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 원직장과 동일한 산업군에 취업하는 경우 업무 만족도와 일자리에 대한 열정이 높았으며, 이직 의향이 낮은 것으로 나타났다.

선행연구를 종합한 결과, 재취업 근로자의 직장 적응에 영향을 미치는 요인은 성별, 종사상 지위 등 개인 요인, 장애등급, 재활서비스 등 산업재해 관련 특성, 산업,

월평균 급여소득 등 일자리 특성, 조직사회적 요인, 직무 요인 등으로 요약할 수 있다. 많은 연구에서 직무적합성(직무수준 및 직무유용성)과 일자리 만족도의 관계에 대해 실증하였으며, 연구자에 따라 상반된 결과가 제시되고 있다. 이에 본 연구에서는 선행연구에서 검토된 변수들을 중심으로 직무적합성을 포함한 일 관련 요인, 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인으로 구분하여 유형화하고 이들 영향변수가 재취업 산재근로자들의 직장 적응에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 자료 및 변수설정

본 연구에서는 산재보험 패널 2차 코호트 4차년도(2021년) 자료를 활용하였다. 산재보험 패널은 산재근로자의 개인적 특성뿐만 아니라, 사업자의 특성까지 면밀히 제시하고 있어 산재근로자에 대한 심층적이고 동태적인 정보를 파악하는 데 기여할 수 있다. 해당연도에 원직장이 아닌 다른 직장으로 재취업한 산재근로자 1,170명 중 상용직으로 근무하고 있는 임금근로자 522명을 분석 대상으로 하였다.

연구 변수들은 다음과 같다. 첫째, 잠재프로파일 분석에 활용한 예측 변수는 최영섭 외[10]의 연구를 참고하여, 일 관련 요인 3개의 변수, 인적 환경 관련 6개 변수, 비인적 환경 관련 6개 변수를 사용하였다. 각 문항의 기술통계 분석 결과는 Table 1과 같으며, 모든 변수들의 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.7 이상으로 나타나 신뢰도에 문제가 없었다.

둘째 혼합회귀분석을 위한 영향 요인은 선행연구를 바탕으로, 인적 특성, 산업재해 관련 특성, 일자리 특성으로 구분하였다. 인적 특성 변수는 산재근로자의 성별과 연령, 학력, 혼인상태, 자존감을, 산업재해 관련 특성 변수는 장애등급, 요양 기간, 원직장 근무 경력, 직업재활 서비스 이용 여부를 활용하였다. 일자리 특성 변수는 산업, 직업, 규모, 노조 유무, 임금을 활용하였다.

산업의 경우 제조업과 건설업을 제외한 업종은 기타로 처리하였으며, 직업은 김지원[7]의 연구를 참고하여 노동시장의 특성에 따라 전형적 화이트칼라로 분류되는 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자와 기술이나 숙련도가 인정되는 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자 등 1차 직업군과 그 외 직업군을 2차 직업군으로 재 범주화하였다. 종속변수는 산재근로자의

Table 1. Latent profile analysis descriptive statistics

category	variable	Aver age(Out of 5 points)	standard deviation
work-related factors	Appropriateness of the current level of work	2.83	.809
	Technology level suitable for the current work	2.77	.819
	Current work knowledge/ function utilization	2.55	.846
	a passion for what one is doing now	3.70	.757
	the joy of what you do now	3.71	.747
	Boam on what I'm doing now	3.69	.754
	wage satisfaction	3.19	.697
	Working hours	3.60	.721
Human environmental factors	a relationship with a colleague	4.03	.709
	the degree of consideration received from a co-worker	3.27	.792
	Communication and relationships	3.63	.719
non-human environmental factors	job security	3.55	.724
	Satisfaction with working environment	3.46	.727
	fairness in personnel performance	3.28	.633
	welfare satisfaction	3.10	.747

직장 적응 정도를 파악하기 위하여 업무 적응도 변수를 사용하였다.

### 3.2 연구 모형

본 연구는 재취업 산재근로자의 직장 적응 유형을 파악하고 유형별 영향 요인과 직장 적응의 집단 차이를 확인하고자 한다. 단계별 연구 질문은 다음과 같다.

연구 문제 1. 재취업 산재근로자의 직장 적응 유형을 어떻게 분류할 수 있는가? (1단계)

연구 문제 2. 직장 적응 유형별 차이와 분류에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? (2단계)

연구 문제 3. 직장 적응 유형과 직장 적응 정도는 어떠한 관계가 있는가? (3단계)

### 3.3 연구 대상

본 연구의 대상자는 2차 코호트 4차 패널자료에서 원직장이 아닌 다른 직장으로 재취업한 근로자이다. 해당 연도에 재취업한 산재근로자 1,170명 중 상용직 임금근로자 522명을 연구 대상으로 설정하였다. 인구학적 특성을 살펴보면, 남성이 82.2%로 여성(17.8%)보다 많았으며, 연령대는 50대(31.2%), 60대 이상(28.7%), 30대 이하(20.7%), 40대(19.3%) 순이었다. 배우자가 있는 경우(64.4%)가 그렇지 않은 경우(35.6%)보다 많았으며, 학력은 고졸(48.1%), 대졸 이상(28.9%), 중졸 이하(23.0%) 순이었다. 자아존중감은 5점 척도 기준으로 평균 3.1점으로 나타났다.

Table 2. Impact factor variable description

category	variable	content
Group	Profile Group Type	Group 1-3
personal characteristics	gender	1=male, 0=female
	age(Ref.=over 60)	Under 30, 40s, 50s
	marital status	1=Spousal, 0=None
	education(Ref.=College graduate or higher)	middle school graduate, high school graduate
	self-esteem	4-point Size (10 item average)
Industry disaster Relevant Characteristic	Disability rating (Ref.=No fault)	Grade 9 and below, 10-12, Grade 13-14
	a period of recuperation(Ref.=1 year or more)	Less than 3 months, 3-6 months, 6-12 months
	Work experience in the original workplace (Ref.=Over 5 years)	Less than 3 months, 3-12 months, 1-5 years
	Vocational rehabilitation services	1=Experienced, 0=None
	social rehabilitation services	1=Experienced, 0=None
job Related Characteristics	Industry (Ref.=Other)	manufacturing industry, construction industry
	Job	1=1st job, 0=2nd job
	Size(Ref.=100 or more people)	Less than 10 persons, 10-29 persons, 30-99 people
	Existence of a union	1=Yes, 0=None
	wage	(log) wage

산업재해 관련 특성 중 장해등급은 13~14급이 35.6%로 가장 많았고 10~12급(28.0%), 장해 없음(21.3%), 9급 이하(15.1%) 순이었다. 요양 기간은 3~6개월이 39.1%로 가장 많았고, 6-12개월(26.1%), 3개월 미만(24.1%), 1년 이상(10.7%)순으로 나타났다. 산재 전 원직장 근무 기간은 3개월 미만이 40.8%로 가장 많았고 1년~5년(26.2%), 3~12개월(22.2%) 순이었다. 직업재활 서비스를 이용하지 않은 경우가 82.2%로 서비스를 이용한 경우(17.8%)보다 많았다.

일자리 특성을 살펴보면, 산업은 기타 업종이 57.3%로 가장 많았고 제조업(31.2%), 건설업(11.5%) 순이었다. 규모는 10인 미만 (36.8%), 10~29인(28.7%), 30~99인(17.8%), 100인 이상(16.7%) 순이었으며, 노조가 없는 사업장이 92.3%로 대부분을 차지하고 있었다. 초과근무 여부는 87.2%의 근로자가 초과근무를 하지 않는 것으로 나타났다으며 한 달 평균 임금은 374만 원(log값=2.37)이었다. 본 연구의 종속변수인 직장 적응 정도는 적용한 편(57.5%), 매우 적용(34.1%), 보통(8.0%), 미적용(0.4%) 순이었다.

### 3.4 분석 방법

본 연구는 재취업 산재근로자의 직장 적응 유형을 분류하기 위하여 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일 분석은 응답 패턴의 특징을 확률로 살펴보고 변수 간의 유사한 값으로 대상을 유형화하는 분석 방법으로 군집분석과 유사하다. 그러나, 사전에 군집 수를 결정해야 하는 군집분석과 달리 모형 적합도를 판단하는 지수를 활용하여 군집 수를 결정할 수 있고, 측정 오차를 통제할 수 있어 군집분석에 비하여 분류의 정확성이 높다는 장점이 있다[17].

본 연구에서는 통계적 지표와 잠재 집단의 해석 가능성을 고려하여 잠재 집단을 분류하였다. 통계적 지표는 정보지수와 모형비교검증, 분류의 질을 검증하였다. 정보지수는 AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Bayesian Information Criterion), aBIC(Adjusted BIC)를 활용하였으며, 세 지수는 모두 값이 작을수록 모형이 적합하다는 것을 의미한다[18]. 모형비교검증은 LMR((Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test)과 BLRT (Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test)를 활용하였다.

두 방법 모두 k개의 계층 수가 k-1개보다 적합한지를

파악할 수 있는 도구로, 해당 값이 통계적으로 유의하면, 계층 수는 k-1개보다 k개가 더 적합하고, 유의하지 않으면 k-1개의 계층 수를 선택한다[19]. 분류의 질은 Entropy를 활용하였으며 값이 1에 가까울수록 유형 분류가 정확하다고 판단할 수 있다[20].

이와 같은 통계적 지표들을 종합하고 집단의 해석 가능성을 고려하여 최적의 잠재 집단의 수를 결정하였다. 잠재프로파일 분석으로 산재근로자의 직장 적응 유형을 분류한 뒤, 일원 분산분석과 교차분석을 실시하여 각 계층의 특성을 파악하고, 다항로지스틱 회귀분석을 실시하여 집단의 계층 분류에 영향을 미치는 요인을 파악하였다. 마지막으로 각 유형이 직장 적응 정도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 혼합회귀분석을 실시하였다. 분석에 사용한 프로그램은 Mplus 7.4와 SPSS 21.0이다.

## 4. 연구결과

### 4.1 직장 적응 유형 분석결과

재취업 산재근로자의 직장 적응 유형에 따른 최적의 잠재프로파일 수를 식별하기 위해 프로파일의 수를 1개에서 4개까지 순차적으로 증가시키며 정보지수와 분류의 질을 확인하였다. Table 3과 같이 잠재프로파일의 개수가 증가할수록 모든 정보지수(AIC, BIC, aBIC)가 감소하는 것을 볼 수 있다. 전술하였듯이 정보지수는 낮을수록 모형의 적합도가 좋다는 것을 의미하므로, 2~4개의 분류 중 가장 적합한 잠재프로파일 수를 선택하기 위해 Entropy, LMR, BLRT 값을 종합적으로 고려하였다.

LMR, BLRT의 검정결과, 잠재프로파일 수가 3개월 때 유의확률이 가장 높은 것으로 나타났으며, Entropy 값은 모든 분류에서 0.8 이상으로 나타나 좋은 분류라고 할 수

Table 3. Latent profile analysis model fit

Classification criteria		the number of groups		
		2	3	4
Information index	AIC	16297.5	15756.7	15513.9
	BIC	1643.4	16020.7	15846.0
	aBIC	16347.3	15823.9	15598.4
the quality of classification	Entropy	0.868	0.904	0.924
Model comparison Verification	LMR	0.000	0.000	0.207
	BLRT	0.000	0.000	0.000
latent group Percentage(%)	1	51.2	6.1	4.6
	2	48.8	43.6	49.7
	3		50.3	39.4
	4			6.3

있다. 또한, 잠재집단 구성 비율은 계층별로 5% 이상 분포되는 것이 적합한데(Jung & Wickrama, 2008), 통계적 지표들을 종합하고 해석 가능성을 고려하였을 때 3집단 모형이 재취업 산재근로자의 직장 적응 유형을 가장 제시하였다.

첫 번째 집단은 일 관련 요인 중 현재 업무의 교육, 기술 수준의 적합도 요인과 인적 환경 요인 중 직장동료에게 받은 배려 정도가 다른 다른 계층에 비해 낮게 나타났으나, 다른 요인은 모두 다른 계층과 비교하여 높았다. 각 하위영역의 평균은 일 관련 요인 3.42점(SD=1.706), 인적 환경 요인 4.21점(SD=1.339), 비인적 환경 요인 4.23

점(SD=0.670)이며, 전체의 6.1%를 차지하였다. 첫 번째 집단은 낮은 업무 적합도와 높은 일 관련 요인 만족도, 인적, 비인적 관련 요인의 만족도가 높은 특성이 있어 '환경우세 적응형' 집단으로 명명하였다.

두 번째 집단은 일 관련 요인 중 현재 업무의 교육, 기술 수준의 적합도, 지식/기능 활용도 요인이 다른 계층에 비해 높게 나타난 반면, 다른 요인들은 모두 다른 계층과 비교하여 낮게 나타났다. 각 하위영역의 평균은 일 관련 요인 3.03점(SD=0.665), 인적 환경 요인 3.33점(SD=0.705), 비인적 환경 요인 2.93점(SD=0.592)이며, 전체의 43.6%를 차지한다. 이 유형은 낮은 일 관련 요인 만족도와 높은

Table 4. Basic statistics by potential profile type

variable		G.1	G.2	G.3	
personal	Gender	male	26	185	218
		female	6	42	45
	age	30s	10	44	54
		40s	5	72	54
		50s	10	63	90
		over 60	7	78	65
	marital status	having a spouse	20	150	166
		No spouse	12	77	97
	education	middle school	5	66	49
		high school	15	105	131
College graduate or higher		12	56	83	
self-esteem		3.58	3.17	3.17	
Industry disaster	Disability rating	No obstacle	4	44	63
		Grade 9 or below	8	37	34
		Grade 10-12	9	61	76
		Grade 13-14	11	85	90
	period of recuperation	Less than 3 months	5	52	69
		3-6 months	16	85	103
		6-12 months	8	63	65
		1 year or more	3	27	26
	Vocational rehabilitation services	Experienced	7	63	50
		None	25	191	213
	social rehabilitation services	Experienced	8	46	39
		None	24	181	224
	Work experience in the original workplace	less than 3 months	10	92	111
		3-12 months	10	48	58
		1-5 years	7	64	66
		Over 5 years	5	23	28
	Industry	manufacturing industry	8	72	83
construction industry		5	22	33	
Other		19	133	147	
Job	1st job	23	118	161	
	2nd job	9	109	102	
Size	less than 10 persons	16	85	91	
	10-29 persons	4	67	79	
	30-99 people	4	37	52	
	100 or more people	8	38	41	
wage		2.40	2.39	2.39	
Existence of a union	Yes	4	17	19	
	None	28	210	244	

업무 적합도와 낮은 일 요인 만족도, 낮은 인적 및 비인적 환경 요인 만족도를 반영하여 '일 중심 적응형' 집단으로 명명하였다.

세 번째 집단은 일 관련 요인과 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인 모두 보통 수준이었다. 각 하위영역의 평균은 일 관련 요인 3.03점(SD=0.665), 각 하위영역의 평균은 일 관련 요인 3.43점(SD=0.876), 인적

환경 요인 3.84점(SD=0.683), 비인적 환경 요인 3.60점(SD=0.618)이며, 이 집단은 전체 중 가장 많은 50.3%를 차지한다. 이 집단은 일 관련 요인과 인적 환경 요인, 비인적 환경 요인 모두 보통 수준인 특성을 반영하여 '환경 순응 적응형' 집단으로 명명하였다. 유형별 기초통계는 Table 4와 같다.

4.2 직장 적응 유형별 차이 분석결과

잠재프로파일 분석으로 분류한 직장 적응 유형을 바탕으로, 개인 특성, 산업재해 관련 특성, 일자리 특성에 관해 일원 분산분석과 교차분석을 실시하였다. 일원분산분

석은 개인 특성 변수 중 자아존중감과 일자리 특성 변수 중 한 달 평균 임금에 대해 분석하였다. 분석 결과, 자아존중감(F=50.885, p<0.001)과 한 달 평균 임금(F=7.370, p<0.001)이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. Scheffer 사후검정 결과 자아존중감은 일 중심 적응형(이하, 집단 2)과 환경 순응 적응형(이하, 집단 3)에 비해 환경 우세 적응형(이하, 집단 1)이 높았고, 한 달 평균 임금은 집단 1이 집단 2와 집단 3에 비해 높았다.

다음으로 교차분석을 실시한 결과, 개인 특성에서는 최종학력(x<sup>2</sup>=9.780, p<0.05)이, 일자리 특성에서는 직업(x<sup>2</sup>=7.009, p<0.05)이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 학력의 경우 중졸 이하는 집단2가 다른 집단에 비해 많았고, 대졸 이상은 집단 1에서 가장 많았다. 직업의 경우 집단 1이 다른 집단과 비교하여 1차 직업군에 종사하는 산재근로자의 비율이 높은 것으로 나타났다.

잠재프로파일 분석으로 직장 적응 유형을 분류한 뒤, 각 계층의 구분에 영향을 주는 예측변수를 파악하기 위하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 집단 1과 집단

Table 5. Workplace adaptation type multiple regression analysis results

variable		B	S.E	$\beta$	
Group	Group (Ref.=G.1)	G.2 -0.692	0.120	-0.562***	
		G.3 -0.478	0.114	-0.392***	
personal	Gender(Ref.=female)		-0.066	0.077	-0.041
	age (Ref.=over 60)	30s	-0.035	0.093	-0.023
		40s	-0.026	0.086	-0.017
		50s	0.051	0.071	0.038
	marital status(Ref.=No spouse)		0.040	0.060	0.031
	education(Ref.=College graduate or higher)	middle school	-0.107	0.085	-0.073
		high school	-0.140	0.064	-0.115*
self-esteem		0.026	0.077	0.016**	
Industry disaster	Disability rating (Ref.=No obstacle)	Grade 9 or below	-0.077	0.105	-0.045
		Grade 10-12	-0.097	0.087	-0.072
		Grade 13-14	-0.173	0.078	-0.136*
	period of recuperation (Ref.=1 year or more)	Less than 3 months	0.121	0.112	0.085
		3-6 months	0.185	0.097	0.148
		6-12 months	0.143	0.098	0.103
	Vocational rehabilitation services		0.019	0.072	0.012
	social rehabilitation services		-0.109	0.073	-0.069
	Work experience in the original workplace (Ref.=Over 5 years)	less than 3months	0.060	0.090	0.048
		3-12 months	0.004	0.096	0.003
1-5 years		-0.008	0.094	-0.006	
Job	Industry (Ref.=Other)	manufacturing industry	-0.065	0.062	-0.049
		construction industry	-0.119	0.091	-0.062
	Job (Ref.=2nd job)		0.048	0.062	0.039
	Size (Ref.=more than 100 persons)	less than 10 persons	0.131	0.081	0.103
		10-29 persons	-0.021	0.084	-0.015
		30-99 people	0.013	0.091	0.008
	wage		0.315	0.159	0.098*
Existence of a union (Ref.=None)		0.067	0.105	0.029	

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



2를 각각 준거집단으로 분석하였으며, 모형은 적합한 것으로 나타났다( $\chi^2=777.263$ ,  $p<.001$ ).

먼저 집단 1을 기준으로 다항 로지스틱 회귀 분석을 실시한 결과, 집단 1과 집단 2를 구분해 주는 영향 변인은 자아존중감이었다. 즉, 자아존중감이 높을수록 집단 2보다 집단 1에 속할 가능성이 높았다. 집단 1과 집단 3을 구분해 주는 영향 변인은 자아존중감으로, 자아존중감이 높을수록 집단 3보다 집단 1에 속할 가능성이 높았다. 다음으로 집단 2를 기준으로 다항 로지스틱 회귀 분석을 실시한 결과, 집단 2와 집단 3을 구분해 주는 영향 변인은 자아존중감과 한 달 평균 임금으로, 자아존중감과 한 달 평균 임금이 높을수록 집단 2보다 집단 3에 속할 가능성이 높았다.

#### 4.3 혼합회귀분석 결과

직장 적응 유형이 직장 적응 정도에 미치는 영향을 탐색하기 위하여 혼합회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 직장 적응 유형 중 집단 2(-0.523,  $p<.001$ )와 집단 3(-0.392,  $p<.001$ )이 준거 집단인 집단 1에 비해 직장 적응 정도가 낮은 것으로 나타났다. 집단 1은 일 관련 요소, 인적 환경, 비인적환경 만족도가 대부분 높지만, 교육 및 기술 수준 적합도가 낮고, 동료들과의 관계 만족도가 낮은 특성을 보여, 이는 기존 연구와 다소 다른 양상을 보이는 것이라 할 수 있다.

통제변수 중 개인 특성에서는 학력 중 고등학교 졸업(-0.115,  $p<.05$ )과 자아존중감(0.016,  $p<.01$ )이 직장 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고등학교 졸업자가 준거 대상인 대학교 졸업 이상자와 비교하여 직장 적응도가 낮았고, 자아존중감이 높은 산재근로자는 직장 적응도가 높았다. 산업재해 관련 특성에서는 장애등급이 직장 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애등급이 13-14등급(-0.136  $p<.05$ )인 산재근로자가 준거 대상인 장애가 없는 근로자보다 직장 적응도가 낮았다. 일자리 특성에서는 한 달 평균 임금(0.098,  $p<.05$ )이 통계적으로 유의하게 나타났다. 그러나, 선행연구에서 유의하게 나타났던 성별, 연령, 재활서비스 이용 여부는 통계적으로 유의하지 않았다.

### 5. 결론

본 연구는 재취업 산재근로자를 대상으로 직장 적응

유형을 분류하고, 직장 적응에 영향을 미치는 요인을 살펴 보았다. 연구 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 재취업 산재근로자의 유형은 일 관련 요인 중 현재 업무의 교육, 기술 수준의 적합도 요인과 인적 환경 요인 중 직장동료에게 받은 배려 정도를 제외한 모든 요인의 만족도가 높은 집단 1(환경 우세 적응형), 일 관련 요인 중 현재 업무의 교육, 기술 수준의 적합도, 지식/기능 활용도 요인을 제외한 다른 요인의 만족도가 가장 낮은 집단 2(일 중심 적응형), 일 관련 만족도 및 인적 환경, 비인적 환경 만족도가 보통인 집단 3(환경 순응 적응형)의 3가지로 나타났다. 둘째, 직장 적응 유형이 직장 적응에 미치는 영향을 파악하기 위하여 혼합회귀분석을 실시한 결과, 집단 2와 집단 3이 통계적으로 유의하게 나타났다. 즉, 집단 1에 비하여 집단 2, 집단 3의 직장 적응도가 낮음을 알 수 있다. 통제변수에서는 학력과 장애등급, 자존감, 한 달 평균 임금이 직장 적응에 유의한 변수로 나타났다.

연구 결과를 바탕으로 재취업 산재근로자 대상 지원 방안 모색을 위한 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 재취업 산재근로자의 경우 원직 복귀 근로자보다 일자리 만족도가 낮고 이직 의도가 높다는 점에서 재취업 이전 단계에서의 개인에 대한 맞춤형 지원과 재취업 이후 고용환경 두 가지 측면에서 제도를 보완할 필요가 있다. 먼저 재취업 이전 단계에서는 산재근로자의 자아존중감 등 긍정적 요소를 강화하기 위한 재활프로그램의 개발과 확산이 요구된다. 산재근로자들의 높은 자아존중감은 직업적응에 중요한 기제로 작용하므로 다양한 심리·사회적 재활프로그램을 개발하는 것이 중요하다. 그러나, 산재 근로자들의 심리적인 안정과 재활을 위해 필요한 서비스는 아직 충분하지 못한 것이 현실이며, 참여율 역시 저조한 실정이다. 따라서 개인 맞춤형 상담 등 심리 재활 프로그램의 확대와 함께 재활서비스의 인지도를 높여 적기에 제공될 수 있도록 하는 것이 필요하다.

다음으로 재취업 근로자의 직장 적응은 기술이나 교육 수준의 적합도 요인보다 다른 일 관련 요인 및 인적, 비인적 제도 만족도에 의한 영향이 큰 것으로 나타난 만큼, 재취업 산재근로자의 직장 적응도를 높이기 위하여 재취업 이후 다양한 고용 환경 측면에서의 제도 지원이 필요하다. 즉, 산재근로자의 개인을 지원하는 정책뿐만 아니라 기업을 지원하는 정책지원도 함께 이루어져야 한다. 재취업 산재근로자는 업무 변화가 큰 경우가 많고, 원직 복귀자보다 고용 환경이 열악한 경우가 많으므로 사업주에 대

한 개별 보상과 직장 동료들의 관심과 배려는 재취업 산재근로자의 직장적응에 중요한 역할을 한다. 이를 위한 방안으로는 산재장애인을 원직에 복귀시킨 사업주에게만 한정적으로 지급되고 있는 지원금의 대상범위 확대를 고려해 볼 필요가 있다. 현재는 1-12급 산재장애인을 복귀시킨 원직장 사업주에게 직장 적응훈련비, 재활운동비 등을 지급하고 있으나 재취업 산재근로자의 사업주가 자체 시설 또는 외부 시설을 이용하여 현장훈련 등 직무 적응과 관련된 훈련을 시행할 경우, 고용노동부 장관 고시 금액 범위 내에서 실비를 지원하거나 사회보험료 감면, 보조금(Subsidized Employment) 등 인센티브를 지급하는 방식을 고려해 볼 필요가 있다.

본 연구는 그동안 상대적으로 관심이 미흡하였던 재취업 산재근로자의 직장 적응을 유형화하고 직장적응에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이는 기존 연구들이 직업 복귀 유형 및 영향 요인에 초점을 둔 것에서 한 단계 나아가 복귀 이후 직장적응에 초점을 두었다는 점에서 의미가 있다. 또한 재취업 산재 근로자를 직업 적응 이론에 기반하여 일 관련 요인, 인적 요인, 비인적 요인을 중심으로 유형화하고 어떤 영역에서의 정책개발에 초점을 두어야 하는지 확인할 수 있었다는 점에서 의미가 있다. 본 연구를 통해 재취업 산재근로자에 대한 관심이 촉진되고, 노동시장 복귀 이후, 직장 적응 수준을 높일 수 있는 실질적인 지원방안이 만들어질 수 있기를 기대해 본다.

이러한 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 본 연구는 패널데이터를 활용한 양적연구로 직장 적응에 대한 심층적인 결과를 포용하는데 한계를 가진다. 또한 교육 및 기술 적합도는 자기 보고식 문항 측정으로 인해 과대 또는 과소평가할 가능성이 있어 산재근로자의 현재 수준과 상이할 수 있다. 따라서 근로자의 산재 전후 교육 및 기술 수준을 측정할 수 있는 역량 측정 도구를 개발하는 연구를 수행하여 측정하거나 질적 분석을 통하여 양적 분석으로 나타나지 않은 세부 사항들을 함께 고려해 볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단면 자료를 활용하여 분석하였으나, 추후 연구에서는 종단자료 분석을 통하여 산재근로자 직장 적응에 대한 변화 궤적을 파악하고 영향 요인을 탐색하는 것이 필요하다.

## REFERENCES

- [1] K. M. Han & M. A. See. (2017). Determinants Factors Analysis of Job Retention for Injured Workers after Return-to-Work Using Recurrent Event Survival Analysis. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 48(4), 221-249. DOI : 10.16999/kasws.2017.48.4.221
- [2] Korea Workers' Compensation and Welfare Service. (2021). Report on the Employment Status of Industrial Accident Care Terminated Persons.
- [3] A. S. Park. (2018). A Study on Influence Factors on the Quality of Life of a Re-employed Worker with Industrial Injuries. *Korean society for Wellness*, 13(1), 349-362. DOI : 10.21097/ksw.2018.02.13.1.349 349
- [4] H. L. Shin & M. I. Kim. (2015). A Study of the Relationship between Rehabilitation Services and Return-to-Work: Analysis by Propensity Score Matching. *Journal of vocational rehabilitation*, 25(1), 105-130.
- [5] J. Y. Lim & Y. M. Lee. (2016). A Study on the Factors of Job Adjustment of Injured Workers Returned Workplace. *Institute for Humanities and Social Sciences*, 17(1), 531-564.
- [6] J. W. Kim. (2018). The Effects of Vocational Rehabilitation Services on the Dynamics of Employment. *Korean Public Administration Review*, 52(2), 237-266. DOI : 10.18333/KPAR.52.2.237
- [7] J. W. Kim. (2019). The Effects of the Person-Job Fit of Injured Workers on Job Satisfaction and Voluntary Turnover after Reemployment. *Korean Public Administration Review*, 53(2), 211-248. DOI : 10.18333/KPAR.53.2.211
- [8] D. Y. Lee, Y. J. Park, H. J. Park, S. J. Cho & J. H. Cho. (2010). A Study on the Reorganization of the Support System for the Return of Industrial Accident Workers to Work. *Ministry of Employment and Labor*.
- [9] E. H. Lee, H. S. Rhee & J. A. Yang. 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
- [10] Y. S. Choi, Y. M. Lee & H. H. Yoon. (2012). Middle-aged (re)employed women's adaptation

- to the workplace and policy tasks. Foundation of Korea Vocational Education and Training institute.
- [11] Dawis, R. V., & Lofquist L. H.(1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- [12] 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.
- [13] J. H. LEE. (2015). The job satisfaction of returning workers to work influencing factors. Master dissertation. Seoul National University. Seoul.
- [14] H. M. Lee & H. J. Joo. (2022). The Moderating Effect of Education-Skill Match in Relation to Objective and Subjective Job Satisfaction and Daily Life Satisfaction of Workers in Industrial Accidents. Journal of New Industry and Business, 40(2), 3-21. DOI : 10.30753/emr.2022.40.2.001
- [15] D. H. Kim. (2022). A 1-year Follow-up Study on The Relationship Between Person-job Fit, Self-efficacy, Sequelae, and Job Satisfaction of Re-employed Industrially Injured Workers: Focusing on Cross-delay Panel Model Analysis and Conditional Process Analysis. Disability & Employment, 32(3), 31-55. DOI : 10.15707/disem.2022.32.3.
- [16] S. H. Kim & I. J. Hwang.(2023). Cross-industry Labor Mobility and Job Satisfaction of Injured Workers. Crisisonomy, 19(7), 123-138.
- [17] Hickendorff, M., P.A. Edelsbrunner, J. McMullen, M. Schneider, and K. Trezise. (2018). Informative Tools for Characterizing Individual Differences in Learning: Latent Class, Latent Profile, and Latent Transition Analysis. Learning and Individual Differences 66: 4-15.
- [18] B. Muthén, L. K. Muthén(2000). Integrating person-centered and variable-centered analyses: growth mixture modeling with latent trajectory classes. Alcohol Clin Exp Res, 24(6), 882-91.
- [19] Asparouhov, T., & Muthén, B.(2012). Using Mplus TECH11 and TECH14 to test the number of latent classes, <http://www.statmodel.com/examples/webnotes/webnote14.pdf>.
- [20] Morin, A. J. S., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Madore, I. (2011). A Multifoci Person-Centered Perspective on Workplace Affective Commitment: A Latent Profile/Factor Mixture Analysis. Organizational Research Methods, 14(1), 58-90.

#### 최 계 원(Kyewon Choi)

[정회원]



- 2021년 2월 : 숙명여자대학교 인적자원개발학과(인적자원개발학석사)
- 2024년 2월 : 숙명여자대학교 인력개발정책학과(정책학박사)

- 관심분야 : 인적자원개발, 인력정책, 장애인고용
- E-Mail : servicetree@naver.com

#### 이 영 민(Young-min Lee)

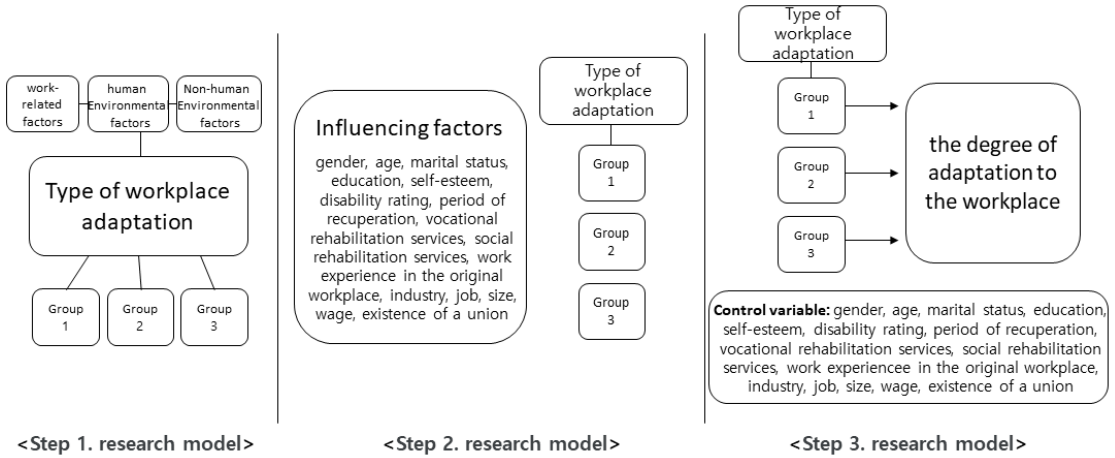
[정회원]



- 2001년 2월 : 한양대학교 교육공학과(교육공학석사)
- 2004년 22월 : 플로리다 주립대 인적자원개발학(철학박사)
- 2007년 9월~현재 : 숙명여자대학교 행정학과 교수

- 관심분야 : 인적자원개발, 고령자고용, 장애인고용, 퇴직관리
- E-Mail : ymlee@sookmyung.ac.kr

### Appendix. 1 A research model



### Appendix. 2 Potential Profile Analysis Results

