

## 산재보험패널을 이용한 산업재해 근로자의 이직의사 영향 요인

최령<sup>1</sup>, 황병덕<sup>2</sup>‡

<sup>1</sup>동신대학교 보건복지대학 보건행정학과, <sup>2</sup>부산가톨릭대학교 보건과학대학 병원경영학과

### Factors Affecting on Turnover Intention of Workers Involved in Industrial Accidents Using Panel Study of Workers' Compensation Insurance

Ryoung Choi<sup>1</sup>, Byung-Deog Hwang<sup>2</sup>‡

<sup>1</sup>Department of Health Administration Dongshin University College of Health and Welfare

<sup>2</sup>Department of HCM Catholic University of Pusan College of Health Sciences

#### <Abstract>

**Objectives** : The purpose of this study was to analyze the effects of welfare workers who are economically active as wage earners after undergoing industrial accidents on their turnover intention in terms of demographic, working environment, and health characteristics. **Methods** : The data were analyzed in this study with the chi-square test and logistic regression using SPSS ver. 22.0 to analyze the factors influencing the turnover intention of industrial workers (PSWCI, 2016, N=1,083). **Results** : Model 1 included age, education, average wage, and union, Model 2 included the number of workers in the workplace, average number of working days, overtime, and employment status were statistically significant. Model 3 included characteristics of health, Model 4 included education, average wage, union, average number of working days, overtime, employment status were statistically significant. **Conclusions** : It is necessary to develop tools, indicators, and systematic and step-by-step programs to evaluate the stable work environment in the workplace, as well as to improve workers' return to work.

---

**Key Words** : Injured Workers, Industrial Accidents, Turnover Intention, PSWCI

‡ Corresponding author : Byung-Deog Hwang (suamsam@naver.com), Department of HCM Catholic University of Pusan College of Health Sciences

• Received : Dec 28, 2017

• Revised : Feb 8, 2018

• Accepted : Feb 26, 2018

## I. 서론

산재보험제도는 산업재해 근로자를 보호하기 위하여 1964년 도입된 우리나라 최초의 사회보험제도로써 불의의 사고(재해)로부터 사업주의 과중한 경제적 부담에서 위험을 분산 및 경감시킴은 물론 근로자의 생존권보장 그리고 산업재해로 인해 발생된 장애와 신체적 손실을 입은 산재근로자의 재복지와 경제적 활동을 할 수 있도록 직업능력을 향상시키는데 목적이 있다.

우리나라는 2000년 이후 산재근로자의 재활 및 직업복귀에 대한 관심이 높아지고 직업 복귀율을 산재보험의 성과지표로 관리하기 시작하면서 직업 복귀율이 꾸준히 상승하여 2011년에는 70% 수준으로 높아졌다[1]. 직업 복귀율과 함께 고려되어야 하는 것이 직장적응여부이다. 직장적응은 개인의 직장환경과의 조화를 이루어 직장 과 직무에 몰입을 이르게 하는 중요한 요인이자 조직의 성과와 생산성 제고의 핵심요인이다[2]. 그러나 직장복귀에 성공하였더라도 업무의 변화나 고용형태변화, 근로환경변화, 건강 등 많은 요인으로 인해 적응에 어려움에 직면할 수 있다. 특히 업무수행 중 발생한 사고나 질병으로 인해 신체적 손상을 입은 산재근로자의 경우 신체적으로나 심리적으로 적응에 많은 어려움이 있을 수 있다. 만일 직장 내 적응을 하지 못한다면 국가적으로는 사회경제적 손실을, 사업주는 생산성저하 및 고용계약 제고 그리고 산재근로자는 업무저하 및 불만족을 초래하게 되어 결국 이직의사에 영향을 줄 것이다. Park[1]의 연구에 의하면 복귀이후 1개월 이내 직장을 그만둔 경우는 5.65%, 2개월 이내 9.18%, 3개월 이내 14.1%, 4개월 이내 16.78%, 5개월 이내 19.07%, 6개월 이내 23.70%, 9개월 이내 25.78%, 12개월 이내 32.81%로 재해 이후 직업복귀한 근로자 10명중 3명은 1년 이내 첫 복귀한 직장을 그만두는 것으로 나타났다.

한편, 이직(Turnover)은 “현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것으로 자신 스스로나 고용주에 의해서 일시적이든 영구적이든 고용이 종료되는 것이며[3], 이직의사(Turnover Intention)는 “종업원이 조직의 구성원 이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도[4]”로 정의된다. 이처럼 행동의 직접적인 실현이 발현된다는 점에서 두 개념은 명확히 다른 개념이다. 하지만 이직과 관련된 여러 가지 변수들은 이직과 직접적으로 연결되기 보다는 이직의사(의도)에 의해 매개되는 것으로 나타났다. 즉, 이직과 이직의도 간에 상관관계가 매우 높고[5], 이직이라는 변수를 직접적으로 측정하기 매우 어렵기 때문에 이직의사는 이직을 가장 잘 예측할 수 있는 변수임이 기존의 연구결과 나타났다. 이러한 이유로 대부분의 이직관련 연구에서는 이직의도를 결과변인으로 활용하고 있다[6][7][8][9].

이직의사와 관련된 선행연구를 살펴보면, Tail et al[10]은 1977-1986년까지 간호사의 회전을 관련 논문을 리뷰한 연구 결과 연령이 낮을수록, 근속기간이 짧을수록, 작업량이 많을수록, 소득이 낮을수록 이직의사가 높은 것으로 분석되었다. Barak et al[11]은 아동 및 사회복지, 기타 서비스 종사자들의 이직에 대한 연구 결과 연령, 자녀수, 통제의 소재, 경험, 역할 갈등, 업무 스트레스, 업무 긴장감, 불공정, 조직 및 직업몰입, 직업만족이 이직의사에 영향을 주는 요인인 것으로 분석되었다. Chung et al[12]은 사업체패널조사 자료를 활용하여 정규직과 비정규직 근로자들의 이직율과 교육훈련투자에 관한 연구에서 비정규직의 비율 및 경력직 채용률이 높을수록, 노동조합이 없는 경우, 사업체 규모가 300인 이상에 비해 100인 미만에서, 중공업에 비해 기타 산업에서, 연령이 30-54세에 비해 29세 이하와 55세 이상에서, 학력이 낮을수록 이직률이 높은 것으로 분석되었다. Lee[13]는 1999-2002년까지 장해등급이 판정된 산재근로자를

대상으로 전직행동에 관한 연구 결과 남성보다 여성이, 60대와 10대가, 중졸이하의 저학력에 비해 고졸 이상의 학력자가, 요양기간이 길수록, 중증장애자의 이직율이 높은 것으로 분석되었다. Wittmer et al.[14]는 전일제 근로자와 시간제 근로자간의 태도와 이직의사에 관한 연구 결과 전일제 근로자에 비해 시간제 근로자의 이직의사가 높은 것으로 분석되었다. Yang et al[15]는 사회복지사를 대상으로 이직의도에 관한 연구 결과 역할갈등이 심할수록, 성취동기가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 분석되었다. Oh et al[16]는 공무원의 성과군별 이직의사에 관한 연구 결과 고성과자는 조직목표와 직업안정성이 낮을수록, 평균성과자는 임과 워먼트와 직업안정성이 낮을수록, 학력이 높을수록, 저성과자는 조직목표수용성과 발전가능성, 재직기간이 낮을수록, 학력이 높을수록 이직의사가 높은 것으로 분석되었다.

이상의 선행연구에서 살펴보았듯이 대부분 일반 근로자, 정규직과 비정규직 종사자, 서비스종사자 및 특정 직군에 국한되어 연구가 진행되었으며, 그러다보니 인구사회학적특성이나 외부환경, 근무환경, 직무내용, 조직특성, 업무만족도와 관련된 변수에만 초점이 맞추어 요인분석을 하였다. 일부 산재 근로자를 대상으로 한 연구에서도 원직장복귀 또는 삶의 질에 초점을 맞춘 연구가 대부분이다. 특히 건강보험·고용보험·국민연금 등 사회보험 관련 요인이나 건강과 관련하여 분석한 연구는 전무하다. 이에 본 연구는 사회보험 및 건강상태요인 등과 이직의사와의 관련성을 규명하기 위하여 산재종결이후 임금근로자로 경제활동중인 산재근로자를 대상으로 인구사회학적특성(요양기간, 장애유형, 재해유형, 사회보험 등)과 근로환경특성(월평균 근무일수, 초과근무, 중상상지위 등), 건강특성(전반적 건강상태 등)을 반영하여 이직의사에 미치는 영향을 분석함으로써 산재근로자들의 고용유지정책에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 근로복지공단에서 실시한 산재보험패널(Panel Study of Worker's Compensation Insurance, PSWCI) 2016년(4차) 자료를 활용하였다. 산재보험패널조사의 조사대상은 업무상재해를 경험한 이후 2012년도에 요양을 종결한 근로자 89,921명을 목표 모집단으로 하였다. 그 중 주소불명, 외국인 및 제주도 거주자를 제외한 82,493명의 조사 모집단 중 2,000명을 표본으로 1년(매년 8월~10월)을 주기로 전문면접원이 방문하여 컴퓨터를 이용한 대인면접방법(CAPI)으로 시행되고 있다. 본 연구는 임금근로자 중 이직의사여부 문항에 응답한 산재근로자를 대상으로 무응답 및 결측값을 제외한 총 1,086명을 최종 분석대상으로 하였다.

### 2. 측정변수

#### 1) 이직의사

종속변수인 이직의사는 "OOO님은 현재 종사하고 있는 일자리(직장)를 그만둘 생각을 하고 계십니까?" 문항을 이용하여 '1=예', '2=아니오'의 값을 해석의 편의를 위하여 '0=이직의사 없다', '1=이직의사 있다'로 역코딩하였다.

#### 2) 인구사회학적특성

본 연구에서 사용한 일반적 특성 변수중 성별은 '남성=0', '여성=1', 연령은 '≥60대=0', '50대=1', '40대=2', '30대=4', '≤20대=5'로 역코딩하였다. 혼인상태는 '기타(이혼, 사별, 별거)=0', '미혼=1', '혼인=2', 학력은 '무학=0', '초졸=1', '중졸=2', '고졸=3', '≥대학=4'로 구성하였다. 요양기간은 산업재해로 인한 요양기간을 의미하며 '≤3개월=0', '3개월<~6개월≤=1', '6개월

<~9개월≤2', '9개월<~≤1년=3', '≥1년=4', 장해유형은 '무장해=0', '1~7등급=1', '8~9등급=2', '10~12등급=3', '13~14등급=4', 평균임금은 임금근로자의 2015년 월평균 소득은 329만원, 중위소득은 241만원 [17]으로 '≥241만원=0', '<241만원=1', 재해유형은 '사고=0', '질병=1', 노동조합은 '있다=0', '없다=1'으로 구성하였다. 사회보험 중 국민연금은 '가입=0', '미가입=1', 건강보험은 '가입=0', '미가입=1' 그리고 고용보험은 '가입=0', '미가입=1'로 구성하였다.

### 3) 근로환경특성

이직에 영향을 미치는 요인으로 직무의 다양성, 직무의 중요성, 업무의 자율성, 근무환경, 의사결정 참여, 보상 등에 의해 이루어진다[15]. 본 연구에서 사용한 근로환경특성 변수 중 사업장근로자수는 해석의 편의를 위하여 '≥100인=0', '30~99인=1', '10~29인=2', '5~9인=3', '<5인=4'로 역코딩하였다. 월평균근무일수는 '≤21일=0', '≥22일=1', 일평균근무시간은 '≤7시간=0', '8시간=1', '≥9시간=2', 초과근무는 '없다=0', '있다=1', 주5일(40시간)근무는 '예=0', '아니오=1', 종사상지위는 '상용직=0', '임시직=1', '일용직=2'로 구성하였다.

### 4) 건강특성

건강은 바라보는 관점에 따라 질병의 유무, 생체 징후와 같은 객관적인 지표로 나타나는 객관적인 건강과 스스로 건강에 대해 평가하는 주관적 건강으로 나누어 생각할 수 있으며[18][19], 이중 주관적 건강상태는 임상적 건강수준과 함께 일반적인 건강수준을 반영하는 지표중 하나로 간주되고 있다[19]. 이에 본 연구에서는 건강특성을 전반적 건강상태와 만성적 질병 변수를 활용하였다. 전반적 건강상태는 "현재OOO님의 전반적인 건강상태는 어떻습니까?"의 문항을 이용하였으며, '1. 매우 좋지 않다', '2. 좋지 않은 편이다', '3. 좋은 편이다', '4. 매우 좋다'의 값을 해석의 편의를 위하여

'좋다=0', '좋지않다=1'로 재구성하여 역코딩하였다. 만성적 질병은 "OOO님은 현재 만성적인 질병을 앓고 계십니까?"의 문항을 이용하였으며, '1=예', '2=아니오'의 값을 해석의 편의를 위하여 '0=아니오', '1=예'로 역코딩하였다.

## 3. 분석방법

자료분석은 SPSS 22.0을 이용하여 연구대상들의 인구사회학적특성을 알아보기 위하여 빈도분석과 기술적 통계를 통한 백분율을 제시하였다. 인구사회학적특성과 이직의사와의 관련성을 검정하기 위하여  $\chi^2$ -test를 하였다. 이직의사 영향 요인을 파악하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 또한 인구사회학적특성, 근로환경특성, 건강특성에 따른 영향을 좀 더 명확하게 분석하기 위하여 Model 1(인구사회학적특성), Model 2(근로환경특성), Model 3(건강특성) 그리고 Model 4(인구사회학적특성+근로환경특성+건강특성)로 구분하여 그비차비(Odds ratio)를 보고자 하였다. 모든 검정을 p=0.05에 대해 유의성을 검토하였고, 유의수준은 95%신뢰구간으로 하였다.

## III. 연구결과

### 1. 연구대상자들의 일반적 특성

연구대상자의 인구사회학적특성은 남성이 86.9%, 연령은 50대가 36.0%로 가장 많았으며, 40대 26.5%, 60대 이상 19.5%, 30대 13.4%, 20대 이하가 4.6% 순 이었다. 혼인상태는 혼인이 69.3%로 가장 많았으며, 기타와 미혼이 각각 15.4%, 14.3% 이었다. 학력은 고졸이 44.8%로 가장 많았으며, 중졸 20.2%, 초졸 16.1%, 대졸 이상 15.7%, 무학 3.1% 순 이었다. 요양기간은 3초과~6개월 이하가 41.0%로 가장 많았으며, 6개월 초과~9개월 이하 25.7%,

3개월 이하 15.7%순 이었다. 장해유형은 10~12등급이 41.3%로 가장 많았으며, 13~14등급이 29.8%, 무장해 18.2%순 이었다. 월평균임금은 241만원 미만 61.6%, 재해유형은 사고가 91.4%, 노동조합은 없다가 85.5% 이었다. 국민연금은 가입이 51.9%, 건강보험은 가입이 55.3% 그리고 고용보험은 가입이 58.0% 이었다<Table 1>.

## 2. 이직의사 관련 특성

인구사회학적특성과 이직의사와의 관련성을 분석한 결과 연령의 경우 20대 이하는 14.0%, 40대 9.4%, 30대 8.3%, 50대 4.6%, 60대 이상 4.2%가 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 혼인상태의 경우 미혼은 11.4%, 기타(별거, 이혼, 사별 등) 7.8%, 혼인 5.4%, 학력의 경우 무학은 11.8%, 대학 이상 9.4%, 고졸 8.4%, 중졸 3.2%, 초졸 2.9%가, 요양기간의 경우 9개월 초과-1년 이하 12.1%, 1년 이상 9.4%, 3개월 이하 8.2%, 6개월 초과-9개월 이하 6.1%, 3개월 초과-6개월 이하 4.7%가, 평균임금의 경우 241만원 미만은 9.0%, 241만원 이상은 3.1%, 노동조합의 경우 없다는 7.8%, 있다는 0.6%, 건강보험의 경우 미가입은 8.0%, 가입은 5.7%가 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 연령, 혼인상태, 학력, 요양기관, 평균임금, 노동조합, 건강보험은 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

근로환경특성과 이직의사와의 관련성을 분석한 결과 사업장 월평균 근무일수의 경우 22일 이상은 9.2%, 21일 이하는 4.6%, 종사상 지위의 경우 임시직 9.3%, 일용직 7.5%, 상용직 4.8%가 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 월평균 근무일수와 종사상 지위는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

건강특성과 이직의사와의 관련성을 분석한 결과 전반적 건강상태의 경우 좋지않다는 9.0%, 좋다는 5.8%가 이직의사가 있는 것으로 분석되었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

<Table 1> General characteristics of the participants  
Unit: n, %

	Section	N	%
Gender	Male	994	86.9
	Female	142	13.1
Age(years)	≥60'S	212	19.5
	50'S	391	36.0
	40'S	288	26.5
	30'S	145	13.4
	≤20'S	50	4.6
Marital status	Single	753	15.3
	Married	167	69.3
	Others	166	15.4
Education level	Uneducated	34	3.1
	Elementary school	175	16.1
	Middle school	219	20.2
	High school	487	44.8
Care period	≥University	171	15.7
	≤3 Months	170	15.7
	3<~≤6 Months	445	41.0
	6<~≤9 Months	279	25.7
	9 Months <~≤1 Year	107	9.9
Disability rating	> 1Year	85	7.8
	No disability	198	18.2
	1~7	32	2.9
	8~9	83	7.6
	10~12	449	41.3
Average wage (KRW per Month)	13~14	324	29.8
	≥2,410,000	417	38.4
Disaster type	<2,410,000	669	61.6
	Accident	993	91.4
Trade unions	Disease	93	8.6
	Yes	157	14.5
National Pension	No	929	85.5
	Yes	564	51.9
National health insurance	No	522	48.1
	Yes	601	55.3
Employment Insurance	No	485	44.7
	Yes	630	58.0
Total	No	456	42.0
	Total	1,086	100.0

<Table 2> General characteristics of turnover intention

Unit: n,%

Section		Turnover intention				Total		$\chi^2(p)$
		No		Yes		N	%	
		N	%	N	%			
Gender	Male	883	93.5	61	6.5	944	100.0	0.779
	Female	130	91.5	12	8.5	142	100.0	
Age(years)	≥60'S	203	95.8	9	4.2	50	100.0	12.888*
	50'S	373	95.4	18	4.6	145	100.0	
	40'S	261	90.6	27	9.4	288	100.0	
	30'S	133	91.7	12	8.3	391	100.0	
	≤20'S	43	86.0	7	14.0	212	100.0	
Marital status	Single	148	88.6	19	11.4	167	100.0	8.057*
	Married	712	94.6	41	5.4	753	100.0	
	Others	153	92.2	13	7.8	166	100.0	
Education level	Uneducated	30	88.2	4	11.8	34	100.0	14.019***
	Elementary school	170	97.1	5	2.9	175	100.0	
	Middle school	212	96.8	7	3.2	219	100.0	
	High school	446	91.6	41	8.4	487	100.0	
	≥University	155	90.6	16	9.4	171	100.0	
General characteristics of the participants Care period	≤3 Months	156	91.8	14	8.2	170	100.0	9.652*
	3<~≤6 Months	424	95.3	21	4.7	445	100.0	
	6<~≤9 Months	262	93.9	17	6.1	279	100.0	
	9 Months <~≤1Year	94	87.9	13	12.1	107	100.0	
	> 1Year	77	90.6	8	9.4	85	100.0	
Disability rating	No disability	186	93.9	12	9.1	198	100.0	5.239
	1~7	28	87.5	4	12.5	32	100.0	
	8~9	74	89.2	9	10.8	83	100.0	
	10~12	418	93.1	31	6.9	449	100.0	
	13~14	307	94.8	17	5.2	324	100.0	
Average wage (KRW per Month)	≥2,410,000	404	96.9	13	3.1	417	100.0	14.026***
	<2,410,000	609	91.0	60	9.0	669	100.0	
Disaster type	Accident	927	93.4	66	6.6	993	100.0	0.105
	Disease	86	92.5	7	7.5	93	100.0	
Trade unions	Yes	156	99.4	1	0.6	157	100.0	10.838***
	No	857	92.2	72	7.8	939	100.0	
National Pension	Yes	531	94.1	33	5.9	564	100.0	1.419
	No	482	92.3	40	7.7	522	100.0	
National health insurance	Yes	567	94.3	34	5.7	601	100.0	2.433*
	No	446	92.0	39	8.0	485	100.0	
Employment Insurance	Yes	592	94.0	38	6.0	630	100.0	1.140
	No	421	92.3	35	7.7	456	100.0	
Characteristics of working environment Number of workers in the workplace	≥100	141	96.6	21	7.4	284	100.0	6.572
	30~99	167	94.4	14	5.8	240	100.0	
	10~29	216	90.4	23	9.6	239	100.0	
	5~9	226	94.2	10	5.6	177	100.0	
	<5	263	92.6	5	3.4	146	100.0	

<Table 2> General characteristics of turnover intention(continue)

Unit: n,%

Section		Turnover intention				Total		$\chi^2(p)$	
		No		Yes		N	%		
		N	%	N	%				
Characteristics of working environment	Average working days(per Month)	≤21 Days	560	95.4	27	4.6	587	100.0	9.177**
		≥22 Days	453	90.8	46	9.2	499	100.0	
	Average working hours(per Month)	≤7 Hours	58	90.6	6	9.4	64	100.0	1.196
		8Hours	473	92.9	36	7.1	509	100.0	
		≥9Hours	482	94.0	31	6.0	513	100.0	
	Overtime	No	876	93.8	58	6.2	152	100.0	2.791
		Yes	137	90.1	15	9.9	934	100.0	
	5 working days a week	Yes	327	93.4	23	6.6	350	100.0	0.019
		No	686	93.2	50	6.8	736	100.0	
	E m p l o y m e n t Status	Regular workers	417	95.2	21	4.8	438	100.0	5.463*
		Temporary job	166	90.7	17	9.3	183	100.0	
		Daily workers	430	92.5	35	7.5	465	100.0	
	Having a written labor contract	Yes	376	92.4	31	7.6	407	100.0	0.831
		No	637	93.8	42	6.2	679	100.0	
Shift work	No	123	93.9	8	6.1	131	100.0	0.090	
	Yes	890	93.2	65	6.8	955	100.0		
Characteristics of health	General health staturse	Good	720	94.2	44	5.8	764	100.0	5.873*
		Bad	293	91.0	29	9.0	322	100.0	
	Chronic illness	No	784	93.0	59	7.0	843	100.0	0.556
Yes		229	94.2	14	5.8	243	100.0		
Total		1,013	93.3	73	6.7	1,086	100.0		

### 3. 이직의사 영향 요인

산재근로자의 각 특성별 이직의사 영향요인을 알아보기 위하여 'Model 1', 'Model 2', 'Model 3' 그리고 'Model 4'로 분석하였으며, Model 1·2·3·4는 p=.000으로 유의한 회귀모델이었다.

Model 1(인구사회학적 특성)은 연령의 경우 60대 이상에 비해 40대(OR=2.271[95% CI=0.951-6.189])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 학력의 경우 초졸(OR=0.188[95%CI=0.045-0.780]), 중졸(OR=0.216[95%CI= 0.055-0.852]) 에 비해 무학에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 평균임금의 경우 241만원이상에 비해 241만원이하(OR=2.781[95% CI=1.431-5.406])에서, 노동조합의 경우 있다에 비해 없다(OR=9.301[95%

CI=1.232-7.207])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Model 2(근무환경특성)은 사업장 근로자수의 경우 100인 이상에 비해 10-29인(OR=3.315[95% CI=1.135-10.186]), 5인 이하(OR=3.315[95% CI=1.048-10.485])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 월평균 근무일수의 경우 21일 이하에 비해 22일 이상(OR=2.732[95% CI=1.561-4.782])에서, 초과근무의 경우 없다에 비해 있다(OR=2.265[95% CI=1.144-4.485])에서, 종사상 지위의 경우 상용직에 비해 임시직(OR=2.120[95% CI=1.039-4.324]), 일용직(OR=2.527[95% CI=1.316-4.853])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Model 3(건강특성)은 전반적 건강상태의 경우 좋다에 비해 좋지않은편이다(OR=2.638[95%

CI=1.044-6.665]), 매우 좋지 않다(OR=6.637[95% CI=2.234-19.719])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었다.

Model 4(인구사회학적특성+근무환경특성+건강특성)는 학력의 경우 초졸(OR=0.192[95% CI=0.043-0.865]), 중졸(OR=0.268[95% CI=0.063-1.131])에서, 평균임금의 경우 241만원 이상에 비해 241만원 이하(OR=4.003[95% CI=1.916-8.362])에서, 노동조합의 경우 있다에 비

해 없다(OR=5.326[95% CI=0.655-43.331])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었다. 월평균 근무일수의 경우 21일 이하에 비해 22일 이상(OR=3.615[95% CI=1.913-6.830])에서, 초과근무의 경우 없다에 비해 있다(OR=2.309[95% CI=1.091-4.889])에서, 종사상 지위의 경우 상용직에 비해 일용직(OR=2.849[95% CI=1.183-6.865])에서 이직의사가 있는 것으로 분석되었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 3>.

<Table 3> Factors according on turnover intention

Section	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
Gender	Male	1					1	
	Female	1.367	0.348-1.536				1.253	0.565-2.781
Age(years)	≥60'S	1					1	
	50'S	1.401	0.564-3.480				1.571	0.350-7.053
	40'S	2.426	0.951-6.189				1.576	0.449-5.531
	30'S	2.271*	0.711-7.259				1.646	0.610-4.445
	≤20'S	2.241	0.560-8.963				1.098	0.425-2.837
Marital status	Single	1					1	
	Married	1.120	0.435-2.886				1.231	0.452-3.356
	Others	0.923	0.447-1.902				1.002	0.472-2.128
Education level	Uneducated	1					1	
	Elementary school	0.188*	0.045-0.780				0.192*	0.043-0.865
	Middle school	0.216*	0.055-0.852				0.268*	0.063-1.131
	High school	0.550	0.158-1.911				0.715	0.189-2.713
General characteristics of the participants	≥University	0.695	0.176-2.743				0.931	0.210-4.126
	≤3 Months	1					1	
	3<~≤6 Months	0.483	0.205-1.134				0.478	0.197-1.161
	6<~≤9 Months	0.548	0.214-1.404				0.572	0.218-1.499
	9 Month ~<~≤ 1Year	1.344	0.489-3.695				1.204	0.417-3.475
	> 1Year	0.675	0.209-2.182				0.698	0.210-2.320
	No disability	1					1	
	1~7	2.787	0.640-12.131				1.769	0.350-8.936
	8~9	2.077	0.646-6.683				1.908	0.563-6.463
	10~12	1.652	0.658-4.144				1.454	0.555-3.806
13~14	1.160	0.466-2.885				1.160	0.450-2.992	
Average wage (per Month)	≥2,410,000	1					1	
	<2,410,000	2.781**	1.431-5.406				4.003***	1.916-8.362
Disaster type	Accident	1					1	
	Disease	1.576	0.652-3.806				1.654	0.656-4.174
Trade unions	Yes	1					1	
	No	9.301*	1.232-7.207				5.326*	0.655-43.331

<Table 3> Factors according on turnover intention(continue)

Section	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4				
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI			
General characteristics of the participants	National Pension	Yes	1					1			
		No	1.372	0.318-5.922				1.323	0.315-5.551		
	National health insurance	Yes	1					1			
		No	1.650	0.387-7.033				1.783	0.424-7.503		
	Employment Insurance	Yes	1					1			
		No	0.681	0.252-1.840				0.765	0.270-2.172		
	Number of workers in the workplace	≥100			1				1		
		30~99			1.887	0.596-5.970			1.671	0.484-5.768	
		10~29			3.315*	1.135-10.186			1.446	0.422-4.948	
		5~9			2.549	0.807-8.050			1.902	0.592-6.113	
	<5			3.315*	1.048-10.485			1.299	0.371-4.550		
Average working days (per Month)	≤21Days			1				1			
	≥22Days			2.732***	1.561-4.782			3.615***	1.913-6.830		
Average working hours (per Month)	≤7			1				1			
	8			0.573	0.290-1.129			0.921	0.311-2.725		
	≥9			0.630	0.321-1.235			0.586	0.197-1.745		
Overtime	No			1				1			
	Yes			2.265***	1.144-4.485			2.309*	1.091-4.889		
5 working days a week	Yes			1				1			
	No			1.386	0.772-2.490			1.339	0.711-2.520		
Employment Status	Regular workers			1				1			
	Temporary job			2.120*	1.039-4.324			1.477	0.638-3.419		
	Daily workers			2.527**	1.316-4.853			2.849*	1.183-6.865		
Having a written labor contract	Yes			1				1			
	No			1.041	0.738-1.468			1.347	0.720-2.517		
	No			1				1			
Characteristics of working environment	Shift work	Yes		1.384	0.818-2.340			1.606	0.608-4.241		
Characteristics of health	General health status	Good					1		1		
		Bad					1.735*	1.051-2.863	1.598	0.936-2.729	
	Chronic illness	No					1		1		
	Yes					0.703	0.379-1.303	0.783	0.390-1.571		
-2LogL				466.135***			498.406***		530.202***		433.153***

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

#### IV. 고찰

본 연구는 산재근로자의 이직의사에 영향을 미치는 요인을 검정하는 것이다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

이직의사와의 관련성을 분석한 결과 인구사회학적특성의 경우 연령( $p<.05$ ), 혼인상태( $p<.05$ ), 학력( $p<.01$ ), 요양기간( $p<.05$ ), 평균임금( $p<.001$ ), 노동조합( $p<.001$ ), 그리고 건강보험( $p<.05$ )과, 근로환경특성의 경우 월평균 근무일수( $p<.05$ ), 그리고 종사상 지위( $p<.01$ )와, 건강특성의 경우 전반적 건강상태( $p<.05$ )와 이직의사는 관련성이 있는 것으로 분석되었으며, 각 변수는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 연령, 월평균임금, 교육수준, 노조기업, 기업규모와 이직의사가 관련이 있다는 연구[20]와, 사업장의 규모, 고용형태, 본인소득, 학력, 건강과 이직의사가 관련이 있다는 연구[21]와 일치하여 본 연구를 지지하였다.

이직의사에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 인구사회학적특성만을 이용한 Model 1의 경우 연령은 60대 이상에 비해 30대에서 2.271배 높은 것으로 분석되었다. 학력은 초졸과 중졸에 비해 무학에서, 평균임금은 241만원 이상에 비해 241미만에서 2.781배, 노동조합은 있다에 비해 없다에서 9.301배 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 연령과 학력이 낮을수록 고용 중단이 높고[1][12], 학력이 낮은 경우[22], 노동조합이 없는 경우[12] 이직율이 높다는 선행연구 결과와 일치하였다. 특히, 연령의 경우 고연령층일수록 회복력은 떨어질 수 있으나 업무 숙련도가 높아서 업무 적응력이 저연령층에 비해 더욱 높다[1]. 이에 반해 연령이 낮을수록 숙련도가 낮고, 직장 및 업무 부적응시 새로운 직장을 갖고자하는 욕구가 고연령층에 비해 더욱 강하기 때문에 이직의사가 높은 것으로 사료된다. 한편 우리나라 사회보장의 종류 중 국민연금, 건강보험 그리고 고용보험에 따른 이직의사의 영

향 요인을 분석한 결과 통계적으로 유의하지는 않았지만, 미가입 대상자의 경우 국민연금은 1.372배, 건강보험은 1.650배 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 은퇴 후 소득의 중단 및 감소로 인한 생활수준 하락과 최소소득 미만으로 전락할 위험으로부터 국민을 보호하기 위한 목적의 국민연금과, 질병·부상에 대한 예방·진단·치료 등 보건향상과 건강증진 목적의 건강보험의 필요성과 적용의 요구가 반영된 결과로 사료된다. 반면 고용보험의 경우실업예방, 고용촉진을 위한 직업능력의 개발과 함께 근로자가 다양한 원인에 의해 실업을 하였을 경우 생활에 필요한 급여(현금급여)를 실시하고 있기 때문에 미가입에 비해 가입에서 이직의사가 높게 분석된 것으로 사료된다.

근로환경특성만을 이용한 Model 2의 경우 사업장 근로자수가 100인 이상에 비해 10-29인과 5인 미만에서 3.315배 이직의사가 높은 것으로 분석되었다. 월평균 근무일수는 21일 이하에 비해 22일 이상에서 2.732배, 초과근무가 없다에 비해 있다에서 2.265배, 종사상 지위가 상용직에 비해 임시직에서 2.210배, 일용직에서 2.527배 이직의사가 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 근로자수가 적을수록, 초과근무시간이 발생할수록, 비정규직일수록 이직의사가 높다는 선행연구[12][22]와 일치하였다. 본 연구에서 이직의사가 있는 산재근로자 중 임시직과 일용직의 비중이 71.2%에 달한다. 이는 산재근로자를 채용시 근로가 지속가능한 정규직보다 단기근로자의 채용이 높다는 반증이다. 산재종결 후 산재근로자의 고용형태는 경제활동의 지속성은 물론 사업장의 충성도에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 산재근로자에 대한 채용방법 변화가 반드시 필요하다.

건강상태특성만을 이용한 Model 3의 경우 전반적 건강상태가 좋다에 비해 좋지않다에서 1.735배 이직의사가 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 건강상태가 나쁠수록 이직의사가 높다는 선행

연구[23]와 일치하였다. 따라서 산업재해 근로자의 상대적 박탈감을 줄이면서 동시에 사회적 지지를 향상시킬 수 있도록 보건학적 접근은 물론 산재보험 및 보상정책, 재정적 지원이 필요하다[24].

인구사회학적특성, 근로환경특성 그리고 건강특성 변수를 모두 적용한 Model 4의 경우 학력은 초졸과 중졸에 비해 무학에서, 평균임금은 241만원 이상에 비해 241만원 미만에서 4.003배, 노동조합이 있다가에 비해 없다가에서 5.326배, 월평균 근무일수가 21일 이하에 비해 22일 이상에서 3.615배, 초과근무가 없다가에 비해 있다가에서 2.309배, 종사상 지위가 상용직에 비해 일용직에서 2.849배, 전반적 건강상태는 좋다가에 비해 좋지않다가에서 1.598배 이직의사가 높은 것으로 분석되었다.

본 연구결과를 토대로 하여 정책제언은 다음과 같다. 첫째, 산재근로자의 직업복귀 향상뿐만 아니라 직장 내 안정적인 근무환경을 평가할 수 있는 도구와 지표가 필요하다. 둘째, 사업장 복귀 후 산재근로자의 업무능력과 적응향상을 위한 체계적이고 단계적인 업무훈련 프로그램 개발 및 활용, 지속적인 모니터링과 feedback이 이루어져야 한다. 셋째, 사업주와 근로자를 대상으로 안정적인 경제생활과 의료서비스를 보장하기 위하여 사회보험 가입 및 유지의 당위성을 적극 홍보 및 교육이 이루어져야 한다. 넷째, 산재근로자들의 지속적인 경제활동과 장기근속 및 안정적인 고용유지를 위하여 고용노동부 및 근로복지공단, 안전보건공단 등 유관기관의 적극적인 개입과 이들에 대한 재정적 지원도 모색해 볼 필요가 있다.

본 연구의 제한점으로는 산재근로자들을 대상으로 이직의사 영향 요인에 관한 선행연구가 전무하여 고찰을 기술하는데 어려움이 있었으며, 이직의사에 영향을 주는 다양한 요인들을 반영하지 못하였다.

## V. 결론

본 연구는 산재종결이후 임금근로자로 경제활동 중인 산재근로자를 대상으로 인구사회학적특성(요양기간, 장애유형, 재해유형, 사회보험 등)과 근로환경특성(월평균 근무일수, 초과근무, 종사상지위 등), 건강특성(전반적 건강상태 등)을 반영하여 이직의사에 미치는 영향을 분석함으로써 산재근로자들의 고용유지정책에 필요한 기초자료 및 이직의사에 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 이를 위해 산재보험패널(Panel Study of Worker's Compensation Insurance, PSWCI) 2016년(4차) 자료를 활용하여 산재장애등급을 받은 근로자 중 무응답 및 결측값을 제외한 총 1,398명을 최종 분석 대상으로 하였다.

연구결과 첫째, 인구사회학적 특성만을 분석한 결과 연령, 학력, 평균임금, 노동조합 둘째, 근로환경 특성만을 분석한 결과 사업장 근로자수, 월평균 근무일수, 초과근무, 종사상지위 셋째, 건강특성만을 분석한 결과 전반적 건강상태 넷째, 인구사회학적특성, 근로환경특성 그리고 건강특성을 모두 적용한 분석한 결과 학력, 평균임금, 노동조합, 월평균 근무일수, 초과근무, 종사상 지위가 이직의사에 영향 요인으로 분석되었다.

따라서, 산재근로자의 직업복귀 향상뿐만 아니라 직장 내 안정적인 근무환경을 평가할 수 있는 도구, 체계적이고 단계적인 업무훈련 프로그램이 개발 그리고 지속적인 경제활동과 장기근속 및 안정적인 고용유지를 위한 유관기관의 적극적인 개입과 재정적 지원이 필요하다.

## REFERENCES

1. E.J. Park(2012), Changes in the employment status of injured workers after experiencing an industrial injury, Korean social security studies, Vol.28(2);121-152.
2. J.Y. Lim, Y.M. Lee(2016), A Study on the

- Factors of Job Adjustment of Injured Workers Returned Workplace, *Studies in Humanities and Social Sciences*, Vol.17(1);531-564.
3. A.C. Bluedorn(1982), The Theories of Turnover: Cause, Effects, and Meaning, *Research in the Sociology of Organization*, Vol.1;75-128.
  4. R.D. Iverson(1992), Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision for the Price and Mueller Model, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa, pp.1-259.
  5. R.P. Steel, N.K. Ovalle(1984), A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship between Behavioral Intentions and Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol.69(4);673-686.
  6. S.K. Clinebell, J.M. Clinebell(2007), Differences between Part-Time and Full-Time Employees in the Financial Services Industry, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.14(2);157-167.
  7. R.K. Chiu, A.M. Francesco(2003), Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment, *International Journal of Manpower*, Vol.24(3);284-298.
  8. J. Kickul, S.W. Lester, J. Finkl(2002), Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23(4);469-488.
  9. C. Dole, R.G. Schroeder(2001), The Impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants, *Managerial Auditing Journal*, Vol.16(4);234-245.
  10. T.W. Tai, S.I. Bame, C.D. Robinson(1998), Review of Nursing Turnover Research, 1977-1996, *Social Science Medicine*, Vol.47(12);1905-1924.
  11. M.E. Barak, J.A. Nissly, A. Levin(2001), Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis, *Social service review*, Vol.75(4);625-661.
  12. J.H. Chung, B.H. Lee(2004), Flexibility, Turnover and Training, *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol.4(4);21-43.
  13. S.Y. Lee(2002), An Analysis on the Labor Turnover of the Injured Workers, *The Korean Journal of Economic Studies*, Vol.55(2);5-34.
  14. J.L. Wittmer, J.E. Martin(2011), Work and Personal Role Involvement of Part-Time Employees: Implications for Attitudes and Turnover Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.32(5);767-787.
  15. J.D. Yang, Y.J. Jeong(2012), A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Social Workers, *The Journal of Public Welfare Administration*, Vol.22(1);177-198.
  16. S.Y. Oh, H.Y. Lee, S.Y. Lee(2016), Good, Marginal, and Low Performers - Differences in Perceptions on Their Job Features and Turnover Intention, *Korean society and public administration*, Vol.27(1);271-293.
  17. [http://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=361207](http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=361207)
  18. S.D. Chung, Y.H. Kim, H.J. Choi(2013),

- Relationship Between Social-Economic Resources and Health: A Comparison of Elderly With Different Age Groups, *Health and Social Welfare Review*, Vol.33(2);63-90.
19. Y.H. Oh, H.O. Bae, Y.S. Kim(2006), A Study on Physical and Mental Function Affecting Self-perceived Health of Older Persons in Korea, *Journal of the Korean Gerontological Society*, Vol.26(3);467-476.
  20. Y.M. Lee(2005), Relationships among Job Satisfaction, Intent to Leave and Separation Behavior for Nonstandard Workers : Comparison with Regular Workers, *Korean Journal of Management*, Vol.13(1);35-63.
  21. Y.S. Jung, Y.K. Auh, I.S. Choi(2012), Influential Factors for Turnover Intention of Full-Time and Part-Time Married Female Employees, *Social Welfare Policy*, Vol.39(3);91-115.
  22. J.M. Sung, J.Y. Ahn(2016), Job Satisfaction, Intention of Job Separation and Quit Behavior, *Korean journal of labor studies*, Vol.22(2);135-179.
  23. B.J. Jugn, K.M. Yun(2014), A Comparative Study on the Turnover Intention and Moderator Effect of Organizational Health, *International Journal of Contents*, Vol.14(11);260-271.
  24. R. Choi, B.D. Hwang(2017), The Relevance of Socioeconomic Class Recognition and Subjective Health Status of Injured Workers, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11(1);131-142.