

A Mixed-Method Study on the Career Skills of the Disabled

- Focusing on Employers' Attitudes and Satisfaction with Employment -

Gi Chang Kim^{1#}, Eun Kyoung Shin²⁺

¹ Baird University College, Soongsil Univ. 369, Sangdo-ro Dongjak-gu Seoul, Republic of Korea

² Dankook Univ. Cheonan Campus, 119, Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan-si, Chungnam, Korea

Abstract

This study aims to investigate the effects of employers' attitude toward persons with disabilities regarding their satisfaction with employment and to verify the mediating effect of organizational commitment and the moderating effect of education and training support. The mixed method was applied to this study, including a quantitative analysis of the data from the Survey on the Employment of the Disabled (2014) on 4,337 businesses that employed the disabled and a qualitative analysis based on the in-depth interviews of 14 people such as business owners, managers, and disabled workers. The data were analyzed by a multiple regression and the Colaizzi's research method. The quantitative analyses found that employer's attitude had a significant effect on their satisfaction with employment ($\beta=.186, p<.001$) and education and training supports had a direct effect on employer's satisfaction with employment ($\beta=.112, p<.001$). The qualitative analysis reveals that the employers' positive perception toward persons with disabilities was critical to facilitate educational training environment.

Key words: career skills of the disabled, employers' attitude, satisfaction with employment

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

직업(職業, Occupation)은 사회적 지위와 직분을 맡아 사회적 역할을 수행한다는 '직'(職)과 생계를 유지한다는 '업'(業)으로 이루어진 합성어로서(Park, 2009: 71), 사람이 살아가는데 가장 기본적인 삶을 유지하기 위한 생산 활동의 공간이며 경제활동의 수단이기도 하다. 무엇보다 인간이 갖고 있는 기본적인 욕구로 사회

적 욕구를 채워가는 매우 중요한 소통공간이기도 하다(Shin & Kim, 2015). 따라서 직업을 갖고 있다는 것은 개인의 경제적 수준뿐만 아니라 사회참여(Social Participation)를 통한 사회통합(Social inclusion)의 기회를 제공한다는 것이다(Shin, 2009). 그리고 장애인에게 있어 스스로가 인격적·사회적 존재로서의 지위를 확보하고, 사회구성원으로 인정받기 위해서는 사회적 적응능력의 회복과 자립기반의 기회를 부여하는 직업의 역할은 무엇보다 중요하다 할 수 있을 것이다(Shin

[#] The 1st author: Gi Chang Kim, Tel. +82-2-828-7196, Fax. +82-41-545-2171, e-mail. gichangs@ssu.ac.kr

⁺ Corresponding author: Eun Kyoung Shin, Tel. +82-41-550-3241, Fax. +82-41-559-7853, e-mail. fiat87@dankook.ac.kr

& Kim, 2015). 또한 장애인 복지를 위한 국가와 사회의 부담을 경감할 수 있다는 측면에서도 그 중요한 의의를 지닌다(Yu, 2008; Im & Lee, 2009: 28).

우리나라의 등록 장애인 수는 2005년 177만 명에서 2011년 약 252만 명을 기점으로 2012년 약 251만 명, 2013년 250만 명, 2014년 12월 말 249만 명으로 급격한 증가에서 현상 유지하는 추세로 나타나고 있다(Shin & Kim, 2015). 그리고 우리나라 장애인 인구의 경제활동 참가율은 39.6%, 고용률은 37.0%, 실업률은 6.6%로 나타나 전체 인구의 경제활동 참가율 63.0%, 고용률 60.8%, 실업률 3.6%에 비해 매우 낮은 저역성을 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히, 장애인 임금 근로자의 비정규직 비율은 58.5%로 전체 인구의 32.1%보다 약 2배의 차이를 나타내고 있다(Statistics Korea, 2014).

이에 정부 차원에서는 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(Disability Anti Discrimination Law), 장애인고용촉진 및 직업재활법 등을 마련하는 등 장애인의 취업 및 고용을 촉진하기 위한 여러 가지 정책들을 추진하고 있다. 이러한 정책의 성과로 장애인 고용 의무기업체도 2004년 16,950개에서 2013년 26,473개로 꾸준히 늘어났으며, 장애인 의무고용기업의 기준에서도 장애인 고용의무 대상으로 월 평균 상시근로자 300명 이상 고용 사업주에서 2004년부터는 50명 이상으로 확대하고 2006년부터 정부부문 의무고용 적용직종 확대 및 민간부문 업종별 적용 제외 율을 폐지하기도 하였다(Disabilities Statistics, 2014). 이러한 효과로 전반적인 장애인 고용률(정부 및 민간부문 모두 포함)은 1991년 0.43%에서 2013년 2.48%로 5배 이상 나타나 지속적인 증가 경향을 보여 왔다(Disabilities Statistics, 2014: 73). 이처럼 정부의 고용 정책은 양적 고용 확장에 집중되어 있어 양적 측면에서는 그 효과성이 나타나고 있으나(Korea Employment Agency for the Disabled, 2013), 우리나라의 장애인고용실태는 여전히 저조한 실정에 있다(Kim, *et. al.*, 2010).

이러한 특성을 선행연구를 통해 살펴보면, 고용주와 담당자의 인식 속에 부정적인 장애인관이 자리하고 있

으며, 장애인은 생산적이지 않으며, 무능력하고, 추가적인 감독이나 훈련이 필요한 대상 즉 불편한 존재로 보는 견해가 지배적인 것으로 나타났다(Sim, *et. al.*, 2009; Jin & Kim, 2011; Graffam, *et. al.*, 2002). 이와 더불어 직장동료들에게도 같은 의식으로 인식되어지고 있는 것으로 나타났다. 그리고 의사소통능력이나 문제해결능력, 시간 관리에 대해서도 우려하는 것으로 나타났다. 또 다른 선행연구들에서도 비장애인에 비해 장애인에 대한 인식이 부(-)적 경향을 보이는 것으로 나타나(Bricout & Bentley, 2000; Graffam, *et. al.*, 2002), 이는 기업체 고용주들의 장애인에 대한 부정적인 태도가 성공적인 직업배치를 저해하는 주요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

즉, 기업체 고용주가 장애인 고용을 결정하는 주체의 측면과 고용환경 내에서 중요한 역할을 하고 있음을 시사해준다(Gilbride, *et. al.*, 2000; Lee, *et. al.*, 2008). 다시 말하면, 고용주의 장애인에 대한 인식은 장애인들을 생산적 사회활동인구로 만드는데 유용한 역할을 하게 되며, 장애인근로자와 고용주 모두가 만족할 수 있는 직장문화를 조성하는데 매우 중요한 영향력을 갖고 있다는 것이다(Song, 2012: 464). 또한 고용주가 갖고 있는 장애인에 대한 인식이 긍정적일수록, 장애인 고용 정책에 대한 인식수준이 높을수록 장애인에 대한 고용 만족도가 높은 것으로 나타났다(Choi, 2005).

이처럼 최근 장애인에 대한 인식과, 고용만족도를 고용주 중심으로 한 연구에서는 고용주가 장애인 고용 결정과 고용 유지의 주체라는 점에서 고용주에 대한 연구의 가치는 결코 과소평가될 수 없는 것을 알 수 있다(Millington, *et. al.*, 1996; Fry, 1997). 그리고 최근 기업체와의 장애인고용 맞춤훈련이 좋은 성과를 거두고 있는 것을 보아도 알 수 있듯이, 기업체는 어떠한 요인에 의해 직원을 채용하고 있으며, 기업체의 일반적 특성과 관련된 변수를 분석하고 연구해야 할 필요성이 중요하게 대두되고 있다.

이에 본 연구에서는 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도는 기업체에서 장애인 고용과

고용유지에 매우 중요한 변수라는 점을 고려하고, 'Survey on the Employment Conditions of the Disabled in the Business Sector(2014)' 데이터를 활용하여 양적 연구방법으로 결과를 분석하고자 한다. 그리고 장애인고용기업체의 고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서 나타난 결과로 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향을 질적 연구방법을 통해 심층 보완하고자 한다. 또한 이 관계에서 조직몰입의 매개효과(Mediating Effect)와 교육훈련지원의 조절효과(Moderating Effect)를 검증하고자 한다. 이러한 결과로 장애인의 안정된 고용유지와 재고용을 위한 고용주의 고용만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 제시하고, 사회복지적 관점에서의 정책적, 실천적 방안을 제안하는 것이 본 연구의 목적이라 할 수 있다.

II. 문헌고찰

1. 고용만족도

고용만족도(Satisfaction with Employment)란, 기업체에서 장애인의 고용유지기간 동안 직장생활을 수행하는 과정에서 발생되어지는 고용주의 장애인에 대한 만족도이며, 과정 중심적 접근과 내용 중심적 접근의 총합으로, 고용주의 의식이 축적되어지는 과정에서 형성되는 효용¹⁾가치로 정의 한다.

이를 선행연구에서 살펴보면, 고용주에 대한 효율적인 지원서비스 체계를 확립하고, 지원고용이 기업주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인으로, 장애인 고용 지원서비스 이용 기업이 장애인에 대한 직무수행능력 및 작업태도 등 모든 관계에서 고용주로 하여금 고용만족도에 정(+)적 영향을 갖게 하는 것으로 나타났다. 특히, 직장동료의 지원과 가족지원이 기업체 고용주의 고용만족도에 유의미한 정(+)적 영향을 갖고 있었으며, 직장동료가 기업체 고용주의 장애인고용을 이해하고 지원해 줄 때와 부모의 관심과 협조가 좋을수록 고용주의

고용만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 이 연구에서는 지원제도관련요인과 고용만족도와는 유의미하지 않은 것으로 나타났다(Kim, 2004). 그리고 사업체 규모와 유형별로 이원분석을 통해 장애인 인식 개선이 장애인의 고용에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 제시되었는데, 고용만족도의 경우 사업체 규모가 작을수록, 유형별로는 회사가 법인일수록 높게 나타났다(Cho & Choi, 2010). 또한, 장애인에 대한 만족도는 기업체 소재지가 대도시 일수록, 채용방법은 일반채용일수록, 업무특성은 숙련되어 있을수록, 물리적 위험성은 낮을수록 높은 수준의 만족도로 나타났다. 그러나 지원제도 이용여부와 만족도는 관계가 없는 것으로 나타났다(Lee & Lee, 2012).

그리고 기업체 중 정신지체장애인을 고용하고 있는 사업장의 고용주 및 동료들을 대상으로 고용만족도를 조사한 연구에서는 모든 만족도 변수에서 공통적으로 10인 미만의 기업체에서 장애인에 대한 인식이 긍정적일수록, 장애인 고용정책에 대한 인식수준이 높을수록 고용만족도가 높은 것으로 나타났다(Choi, 2005). 청각장애인을 고용한 기업체 관리자를 대상으로 한 연구에서는 조사대상자의 68%가 장애인근로자의 업무수행능력이나 전반적인 만족도에 대해 만족을 표시하는 것으로 나타났다(Sung & Jeong, 2008). 반면, 장애인 채용에 따른 모집 방법 및 용이성 등과 관련해서는 대부분의 장애인 근로자의 채용은 고용 의무제를 계기로 이루어지며 직업훈련 경험이 직무에 도움이 되고, 기업체 관리자는 장애인근로자에 대해 동료와 상사와의 원활한 관계형성과 언어능력을 요구하는 것으로 나타났다(Sung & Jeong, 2008). 한편 장애인 고용에 대한 연구에서는 정상적 직장생활 불가, 장애인 지원자에 대한 부담, 기업이미지 저하, 회사경영 손실에 대해 정(+)적 인식이 강할수록 장애인 고용률이 상승하는 것으로 나타났다(Kim, *et. al.*, 2010). 그리고 고용주의 장애인고

1) 국립국어원 표준국어대사전, “효용” 보람 있게 쓰거나 쓰임, 또는 그런 보람이나 쓸모, 「경제」인간의 욕망을 만족시킬 수 있는 재화의 효능.

용 태도에 영향을 미치는 주요 영향요인에 관한 연구에서는, 장애특성, 사업체 규모, 업종을 비롯해 장애인근로자와의 이전 경험을 언급하고 있는데(Unger, 2002), 이 연구에서는 장애인을 고용해본 경험이 있는 고용주들이 장애인에게 보다 더 정(+)적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히, 고용만족도와 고용경험관련해서 Chamberlain(1988)의 연구에서는 장애인근로자를 둔 고용주라고 하더라도, 지원고용의 경험 유무에 따라 고용주가 인식하고 만족하는 장애인근로자의 직업기술이나 태도는 다르며, 장애인근로자를 고용한 경험이 있는 고용주들은 그렇지 않은 고용주들보다 정(+)적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 고용만족도와 관련된 선행연구들은 오래전부터 연구되어져 왔으나 장애인 당사자를 중심으로 한 차별과 일자리만족도를 주로 다루어져 왔으며, 고용주 입장에서의 선행연구는 장애인당사자와 비교했을 때 적은 것으로 선행연구에서 평가되고 있다. 하지만 최근 들어 고용주가 장애인의 고용결정과 고용유지의 주체라는 점에 그 중요성을 인식하면서, 장애인의 고용과 고용안정의 효과적인 방향 모색을 위한 연구들이 점증적으로 증가하고 있는 추세로 본 연구에서는 기업체 장애인의 고용유지기간 동안 고용주가 갖게 되는 장애인에 대한 전반적인 고용만족도를 중심으로 연구하고자 한다.

2. 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식

본 논문에서의 장애인조직생활능력에 관한 고용주 인식은 장애인 근로자에 대한 조직 적응력·의사소통 능력·업무추진 시 협동성·대인관계 등에 대한 고용주가 갖고 있는 인식으로 정의한다.

이를 선행연구를 통해 살펴보면 장애인에 대한 인식은 장애인고용에 영향을 미치는 주요한 요인이라는 점이 여러 선행연구를 통해 밝혀졌는데, 기업체의 장애인에 관한 인식이 장애인 고용결정에 영향을 미치며, 그 세부요인으로 직장생활의 어려움, 부담감, 안전사고 발생 우려, 기업이미지 저하 등 장애인 근로자에 대해 부정적인 인식을 가진 기업체는 장애인을 고용할 가능성

이 낮은 것으로 나타났다(Kang & Lee, 2010). 그리고 2014년도 기업체장애인고용실태 보고서에 의하면, 근로자 채용결정시 영향력이 큰 주체로는 경영진(사업주, 임원, 이사회 등) 45.1%, 인사 관련업무 담당부서(인사팀, 총무팀, 경영관리 팀 등) 37.2% 순으로 경영진(사업주 등)의 영향력이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 그리고 미 고용업체의 장애인근로자를 고용하지 않은 이유로 장애인을 고용할 의사가 없어서가 69.8%로 나타났다. 또한, 장애인근로자를 고용할 의사가 없었던 이유에 대해 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서' 60.3%, '근무환경이 유해하거나 위험해서' 9.3%, '장애인근로자의 생산성이 낮을 것 같아서' 8.2%, '채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서' 7.5% 순으로 낮은 인식을 나타냈다. 1980년대 이후의 선행연구에서는 고용주의 장애인에 대한 태도와 인식에 대한 연구물들에서는, 그 주요 요인으로 장애특성, 사업체 규모, 업종을 비롯해 장애인 근로자에 대한 이전경험을 중심으로 연구되어졌으며(Unger, 2002), 이 연구에 따르면 장애인에 대한 인식이 장애인 채용에 영향을 미치며, 장애인을 고용한 경험 있는 고용주일수록 장애인에게 보다 더 우호적(favorable)이고 긍정적(positive)인 것으로 나타났다. 그리고 고용 장애인에 대한 인식을 다룬 연구들에서는, 고용주와 기업체내 근로자는 장애인에 대해 공통적인 인식을 갖고 있는 특성을 보였는데, 이들은 장애인들에 대해 비생산적이며, 추가적인 훈련이나 지원이 필요한 대상으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 비장애인과 비교했을 때 의사소통능력 및 문제해결능력, 시간 관리에 대해서도 부(-)적 인식으로 우려하고 있는 것으로 나타났다(Peck & Kirbride, 2000; Graffam, *et. al.*, 2002). 그리고 비장애인에 비해 정상적인 직장생활, 직무능력, 안전사고, 장애인 지원자에 대한 부담, 경영손실, 기업의 사회적 이미지에 대해 부(-)적 인식으로 우려하고 있는 것으로 나타났다(Sim, *et. al.*, 2009; Lee, 2010; Kang & Lee, 2010; Cho & Choi, 2010). 이처럼 고용주인식은 장애인의 고용경험 및 접촉여부와 사업체 규모 등과 관련이 있는

것으로 나타났고, 특히, 고용주에게 적절한 지원이 있을 때 장애인에 대한 태도는 더 긍정적이고 호의적인 태도를 보이는 것으로 나타났다(Cho, 2003: 352). 또한, 정상적 직장생활 불가, 장애인 지원자에 대한 부담, 기업이미지 저하, 회사경영 손실에 대해 긍정적 인식이 강할수록 장애인 고용률이 상승하는 것으로, Kim, *et. al.*(2010)의 연구에서도 나타났다. 반면, 장애인에 대한 인식은 생산성과 관련되어 부정적 인식수준을 보였지만 신뢰성이나 고용안정성에서는 더 높은 수준의 인식으로 나타났다(Graffam, *et. al.*, 2002; Song, 2012: 464).

그리고 기업체에서 장애인에 대한 인식으로는 장애인의 직장생활이 불가능하다고 인식할수록, 장애인 지원자에 대한 부담이 된다고 인식 할수록 고용률이 저하되는 반면, 비장애인에 비해 직무능력이 낮다고 인식하는 경우에는 사업체의 고용률이 상승하는 것으로 나타났다(Lee, 2010). 이러한 특성은 기업체에서 장애인 고용은 능력보다는 배려나 시혜적인 보호 차원에서 고용이 이뤄지고 있음을 알 수 있다. 그리고 선행연구들에서는 전반적으로 장애인을 채용하기 이전에는 장애인의 능력을 과소평가하는 경향이 있으며, 장애인을 고용한 이후에 장애인에 대한 인식이 긍정적으로 변화한다는 사실을 발견할 수 있다. 이는 기업체의 고용주들이 장애인근로자를 경험하기 전까지 장애인에 대해 편견 내지 부(-)적 인식을 가지고 있으며, 장애인근로자와의 직장생활을 통해서야 비로소 장애인근로자에 대한 인식을 개선할 수 있는 것으로 나타났다(Lee, 2014: 52). 또한 고용 이후 안정된 고용유지를 위해서는 고용주의 인식뿐만 아니라 직장동료들의 태도가 매우 중요한 것으로 나타났는데(Kam, 2005; Cho, 2003), 특히, Kim(2004: 28)의 연구에서는 직무수행능력이 좋고, 작업태도가 좋으며, 직장동료의 지원이 좋으면 고용주의 고용만족도는 높아져 고용유지 기대수준을 높일 수 있다는 것으로 나타났다. 이처럼 특정 장애인에 대한 경험이 긍정적이든 부정적이든 고용주의 인식은 장애인 전체 집단으로 확장되며 이로 인해 장애인에 대한

편견이 커지는 것으로 나타났다(Song, 2012: 467). 이 상과 같이 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 장애인을 고용하는 고용주의 고용결정과 고용유지 등 고용만족도에 영향을 미치는 변수로 나타났다.

3. 조직몰입 및 교육훈련지원

1) 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)은 “조직의 목표와 가치관이 동일시되거나, 조직에 대한 충성심, 역할에 대한 심리적인 몰입”으로 정의하였으며(Buchanan, 1974: 533-546), Mowday, *et. al.*(1982: 21-25)은 “조직몰입은 한 개인이 특정한 조직에 대해 가지게 되는 동일시와 관여도의 상대적 강도”라고 하였다. 이는 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰입하느냐 하는 정도를 가리키는 것으로, 조직몰입의 개념 속에는 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위한 희생의사 그리고 조직의 구성원으로서 남아 있고자 하는 강한 의욕이 포함되어 있는 것으로 정의하고 있다. 즉, 조직몰입은 조직의 목표와 가치관이 동일시되거나, 조직에 대한 충성심, 역할에 대한 심리적인 연계 및 몰입 행위로 정의 할 수 있다(Allen & Meyer, 1990; Buchanan, 1974: 533-546). 이에 본 연구에서는 조직몰입을 “자기가 속한 조직의 가치와 목표를 공유하고, 조직구성원들과의 정서적 공유 및 충성심에 대한 적극적인 의사”로 정의한다.

Shin(2013)의 조직특성과 조직몰입에 관한 연구에 의하면 조직몰입은 조직구성원을 유지하고 구성원의 성과를 향상시키기 위해 필수적인 부분으로 조직구성원의 행동양식을 결정짓는 변수로서 일반적으로 개인과 조직을 일체로 묶어주어 조직전체와 구성원 개인의 관계를 규정짓는 것으로 정의하고 있다. 그리고 이러한 조직몰입의 일환으로 관리자의 칭찬, 긍정적인 강화, 개인적 인정 등을 도모해야 한다고 논의한바 있다. 이러한 조직몰입은 장애인 고용만족도에도 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 많은 시간을 직장에서 보내는 장애인 근로자의 경우 실질적 업무수행에 있어서

부딪치는 상급자, 동료와의 의사소통 및 대인관계가 매우 중요한 것으로 나타났다(Kim & Shin, 2014: 60). 또한 임금근로 장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서도 대인관계 및 조직적응능력이 차별과 일자리 만족도에 매개영향을 갖고 있는 중요한 변수로 나타났다(Shin & Kim, 2015). 특히, 장애인의 경우 직장동료의 지원과 가족지원이 고용주의 고용만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 직장동료가 고용주의 장애인 고용을 이해하고 지원해 줄 때와 부모의 관심과 협조가 좋을수록 고용만족도가 높아지는 것으로 나타났다(Kim, 2004). 이처럼 최근 들어 장애인 고용에 있어서 고용주나 직원들의 인식이 중요하다는 연구들이 연구되어지고 있는데(Eu & Kim, 2015: 35-36), 특히 조직 특성의 경우 경직성이 강할수록 자유롭고 활성화 정도가 높은 조직보다 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났고, 장애인 고용에 대한 인식이 높을수록 고용이 높게 나타났다(Na & Cho, 2009). 이는 조직몰입이 고용주가 갖고 있는 인식정도에 영향을 받는 변수이며, 조직구성원인 개인에게 있어서 높은 수준의 조직몰입은 긍정적 효과와 부정적 효과가 동시에 존재한다고 볼 수 있는데, 조직에서 근무 결과나 업무 수행에 대한 보상의 매력과 노력의 보상 가능성에 대한 개인의 인지가 개인의 노력을 좌우하기 때문에(Lawler, 1986), 긍정적인 효과를 강화하기 위해서는 고용주 또는 관리자의 칭찬, 긍정적인 강화, 개인적 인정 등을 도모해야 하는 것으로 나타났다. 또한, Mowday, *et. al.*(1982)등에 의하면 조직전체 목적달성에 대한 구성원의 조직몰입도는 고용 유지과정에서 근로자의 직무에 대한 노력에 영향을 미칠 것이며 이러한 근로자의 노력은 직무성과에 영향을 미치는 것으로 논의한바 있다. 따라서 조직몰입은 동기부여가 이루어진 조직 구성원의 태도로 볼 수 있으며, 수많은 동기부여 요인들이 조직몰입에 영향을 미치게 되고 다시 조직몰입에 따라서 근무성과나 생산성을 결정하는 것임을 알 수 있다(Kim, 2008: 21). 즉, 이러한 조직몰입을 통한 장애인 근로자의 직무성과는 생산성을 결정하게 하고 고용주로 하여금 고용만족

도에 대한 의식의 축적과정에 영향을 주는 것으로 맥락을 이해할 수 있다.

2) 교육훈련지원

교육(Education)이란, 인간의 잠재적인 능력을 발휘할 수 있도록 돕는 것으로서 주체적, 자기개발적인 인간 형성을 이론과 기능을 육성하여 내적으로 촉진하는 것이고, 훈련(Training)은 육체적, 기술적인 것을 의미하는 것으로서 직무수행에 필요한 지식과 기술을 향상시키기 위한 인간의 능력을 외부로부터 보충, 보강하는 것이라고 말할 수 있다(Shin, 2005; Kim, 2012). 또한, 교육은 조직원의 개인단위 능력 배양은 물론 조직원의 잠재력을 유인하는 정신적인 의미가 절대적으로 강조되고 있으며, 훈련은 육체적이고 기술적인 내용의 연습과정을 거쳐서 지식을 습득, 연마시키거나 지식을 부여하는 것으로 이 두 개념은 구분할 성질의 것이 아니라 상호 보완적인 관계에 있다고 할 수 있다(Hur, 2007). 일본에서는 교육과 연수라는 의미로 거의 동일하게 사용하고 있다(Park, 2008). 따라서 본 연구에서는 교육과 훈련을 따로 구분하지 않고 교육훈련이라는 단일 개념으로 사용하고자 한다.

Wehman & Revell(1996)의 연구에서는 1986-1993년 사이 지원된 지원고용의 주요성과를 요약한 연구에서, 지원고용은 중증 장애를 갖고 있는 장애인들의 지속가능한 고용상태를 유지할 수 있도록 경쟁력을 제공하는 것으로 나타났으며, 또한, 중증장애인을 대상으로 한 취업프로그램 제공과 고용주 및 직장동료들을 대상으로 한 교육훈련을 지원고용에 포함시킴으로써 고용 안정에 정(+)적 영향관계 갖게 한 것으로 나타났다. 즉, 장애인 고용에 영향을 미치는 고용주 인식을 연구한 결과에서도, 직업기술 및 태도요인이 장애인에게 직업재활서비스를 제공함에 있어서 가장 중요한 것으로 나타났다(Cho, 2003). 그리고 직업훈련을 받은 장애인의 직업유지기간이 다른 장애인에 비해 길다는 연구결과도 존재하는데(Lee, 2011), 특히 이들은 직업훈련의 참여기간이 길수록 취업유지 기간이 증가한다고 하였다.

반면, 직업훈련 프로그램이 직업유지에 미치는 영향에 관한 연구에서는 상이한 결과들을 보이고 있는데 (Lee & Hur, 2012: 117), 이 연구에서는 직업훈련을 받은 장애인의 경우 취업기간이 다른 장애인에 비해 짧게 나타나는 것으로 나타났는데, 이는 직업훈련을 통해 기술을 습득한 장애인의 경우 더 나은 조건을 제시하는 작업장으로서의 이직의사가 증가한 결과로 나타났고 (Byun, *et. al.*, 2004), 직업훈련과 직업유지 기간은 무관하다는 연구 결과들도 있는 것으로 나타났다(Suk, 2009). 그렇지만 대부분의 선행연구에서는 교육훈련이 장애인에 대한 고용만족도에 정(+)^적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Cho, 2003; Kim, 2004; Sung & Jeong, 2008; Wehman & Revell, 1996).

III. 조사 설계 및 분석방법

본 연구는 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향관계를 기업체장애인고용실태조사(2014) 데이터를 활용하여 양적 연구방법으로 결과를 분석하고, 실질적인 고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서 나타난 결과로 질적 연구방법을 통해 심층 보완하고자 한다.

1. 양적연구방법

장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향관계를 규명하고, 그 과정에서 조직몰입의 매개효과와 교육훈련지원의 조절효과를 검증하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 첫째, 연구모형 및

가설, 둘째, 주요변수의 정의 및 측정도구, 셋째, 변수의 타당성 및 신뢰성 검증, 넷째, 상관관계분석, 다섯째, 연구대상 및 자료수집, 여섯째, 자료 분석 방법에 대해 기술 하고자 한다.

1) 연구모형 및 가설

(1) 연구모형 설정

본 연구의 모형은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향을 규명하고, 이 관계에서 조직몰입의 매개효과와 교육훈련지원의 조절효과를 검증하기 위하여 이루어졌다. 이를 위해 본 연구 모형은 <Figure 1>과 같다.

(2) 연구가설

본 연구에서는 선행연구들의 결과를 바탕으로 하여 독립변수에 기업체 일반적 특성요인(소재지, 규모, 업종, 조직형태)과 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식을 설정하였고, 조직몰입은 매개변수로 교육훈련지원은 조절변수로, 고용만족도는 종속변수로 설정하여 자료 분석을 실시하였다.

본 연구에서의 연구 가설은 다음과 같다.

[가설 1] 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 고용만족도에 정(+)^적 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 조직몰입은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간을 매개 할 것이다.

[가설 3] 교육훈련지원은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간을 조절 할 것이다.

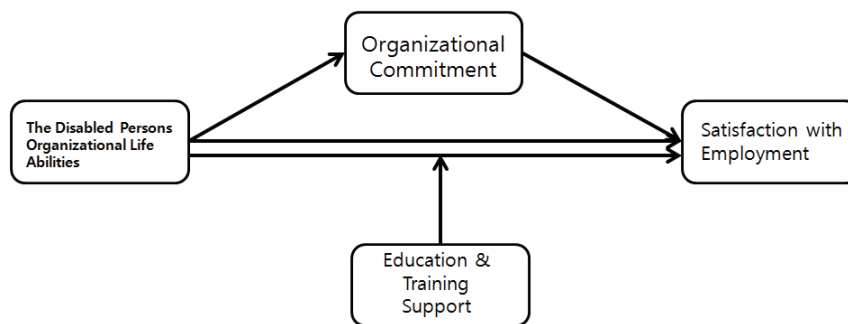


Figure 1. Research model

2) 연구대상 및 자료수집

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 기업체를 대상으로 조사한 2014년 기업체장애인고용실태조사 원 데이터를 제공받아 2015년 09월 15일부터 11월 15일까지 연구목적에 맞게 재구성하고 분석에 활용하였다. 연구 대상은 기업체장애인고용실태조사에 참여한 장애인고용기업체 5,074개 중 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 정하고 있는 장애인 의무고용 대상 기업인 상시근로자 50인 이상 기업체와 중요 변수의 결측치를 제외한 4,337개 기업체를 대상으로 한 자료를 분석에 활용하였다.

3) 변수 및 측정

(1) 종속변수 : 고용만족도

고용만족도는 장애인 근로자에 대한 고용만족도로 탐색연구를 수행하여 고용만족도를 묻는 문항으로 '귀사는 다음의 항목별로 고용 중인 장애인 근로자에 대하여 얼마나 만족하십니까?' 질문항목을 그대로 사용하였으며, 요인분석을 통해 하위 4개 문항으로 하여 (1)근무태도, (2)대인관계, (3)생산성 및 업무능력, (4)전반적 만족도에 대해 5점 리커트 척도('1=전혀 만족하지 않는다'에서 '5=매우 만족한다')로 측정된 평균값을 활용하였으며, 내적 응답 일치도(Cronbach α)는 .930으로 나타났다.

(2) 독립변수 : 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식
장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 장애인 고용인식에 관한 사항을 탐색연구를 통해 요인분석을 실시하여, 장애인 근로자에 대한 고용인식을 묻는 문항으로 '일반적으로 장애인근로자의 조직생활능력은 비장애인근로자에 비해 어느 수준이라고 생각하십니까?'의 질문항목을 그대로 사용하였다.

하위 4개 문항으로 (1)조직 적응력, (2)의사소통 능력, (3)업무추진 시 협동성, (4)대인관계에 대해 5점 리커트 척도('1=비장애인이 우수'에서 '5=장애인이 우수')로 측정된 평균값을 활용하였으며, 내적 응답 일치도(Cronbach α)는 .898로 나타났다.

(3) 매개변수 : 조직몰입

조직몰입은 고용주인식의 영향을 받고 고용만족도에 영향을 줄 수 있는(Kim, 2008; Shin, 2013; Kim, 2004; Eu & Kim, 2015 등) 변수로, 업무환경의 하위변수인 조직특성에 대한 문항 중 '귀사의 조직 특성에 대해 다음 각 항목별로 응답해 주시기 바랍니다'의 질문항을 탐색연구를 수행하여, 하위 2개 문항으로 (1)직원들의 조직에 대한 충성도, (2)직원들 간 일체감 정도에 대해 5점 리커트 척도('1=매우 낮다'에서 '5=매우 높다')로 측정된 평균값을 활용하였으며 내적 응답 일치도(Cronbach α)는 .895로 나타났다.

(4) 조절변수 : 교육훈련지원

교육훈련²⁾지원은 고용만족도에 영향을 줄 수 있는 변수로(Cho, 2003; Kim, 2004; Sung & Jeong, 2008; Wehman & Revell, 1996), 조사 하위문항 '귀사는 작년 한 해(2013.1.1.~12.31.) 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있습니까?', '1=있다', '2=없다'로 구성되어 있다. 본 연구에서는 이를 그대로 사용하여, '0=없다', '1=있다'로 더미변수 처리하여 활용하였다.

(5) 통제 변수 : 기업체의 일반적 특성(소재지, 업종, 규모, 조직형태)

기업체 소재지는 서울특별시와 6대 광역시를 '1=대도시'로, 강원, 경기, 경북, 경남, 강원, 충북, 충남, 전

2) '교육훈련'이란 근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미합니다. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학원·대학(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함됩니다. 그러나 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외됩니다. 2014년 기업체 장애인 고용실태조사(심층조사-장애인 고용기업체) 조사표 p.18

북, 전남, 제주의 10개 도 지역은 '2=중소도시'로 구분하였다. 기업체의 규모는 전체 상시근로자 수를 기준으로 장애인고용촉진 및 직업재활법에서 정하고 있는 장애인 의무고용 대상 기업인 상시근로자 50인 이상 기업체 대상으로 하여 규모별로 3개 항목으로 구성하였다. 3개 항목은 '1=100명 이하', '2=100명 초과~300명 이하', '3=300명 초과'로 구분하였다. 업종은 '1=제조업', '2=서비스업1', '3=서비스업2', '4=기타산업'을 '0=서비스업 및 기타', '1=제조업'로 더미변수 처리하여 활용하였다. 기업체 형태는 조직형태를 묻는 변수로 '1=개인기업체', '2=회사법인', '3=회사외법인'을 그대로 사용하여 '0=개인기업체 및 회사 외 법인', '1=회사법인'로 더미변수 처리하여 활용하였다.

4) 자료 분석 방법

자료 분석은 SPSS 21.0 한글판을 이용하였다. 먼저, 기업체의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 주요변수들에 대한 기술통계분석과 상관분석을 수행하였다. 본 연구의 척도들에 대해서는 요인분석 및 신뢰도 분석을 수행하였으며, 변수들 간의

다중공선성과 상관관계를 분석하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 또한 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도의 이 두 변수 간에서 조직몰입의 매개효과와 교육훈련지원의 조절효과를 밝히기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 방식으로 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 수행하였다. 그리고 조절효과분석은 상호작용변수 생성을 위해 독립변수와 조절변수를 표준화 후 활용하였다.

2. 질적 연구 방법

1) 연구대상

연구결과 검증에 위해 연구 주제에 가장 적합한 이해 및 논의를 제시 할 수 있는 대상으로 장애인고용에 직접적인 영향을 미치는 기업체 고용주 및 담당자 등 장애인 근로자를 대상으로 유의도적 표집방법(Purposive sampling)을 통한 심층면접을 실시하였다. 또한 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도를 고용주와 담당자의 장애인 고용경험을 살펴보기 위해 ① 6개월 이상 장애인고용경험이 있고, ② 현재 기업체에 장애인근로자가 고용되어있는 기업체를 대상으로, 기

Table 1. The interviewee

Assortment	Position	Industry	Age (Gender)	Work experience	Final Education	Degree of disability (severe/mild)
Businesses[01]	Management director	Service Industry	40s (Male)	-	-	-
Businesses[02]	HR Team Leader	Service Industry & manufacturers	40s (Female)	-	-	-
Businesses[03]	Management Director	Service Industry	50s (Male)	-	-	-
Businesses[04]	Facility Chief	manufacturers	40s (Male)	-	-	-
Businesses[05]	director of Bureau	Service Industry(education)	40s (Male)	-	-	-
Businesses[06]	literary fragment	Service Industry & manufacturers	40s (Male)	-	-	-
Businesses[07]	Middle manager	manufacturers	30s (Male)	-	-	-
Disabled[08]	employee	Service Industry	21 (Male)	11 months	high school	severe -Intellectual
Disabled[09]	employee	Service Industry	23 (Female)	4 years	high school	severe -Intellectual
Disabled[10]	employee	Service Industry	31 (Male)	1 years 5 months	high school	severe -Intellectual
Disabled[11]	employee	Service Industry & manufacturers	29 (Female)	2 years 6 months	high school	severe -Intellectual
Disabled[12]	employee	Service Industry(education)	30s (Female)	1 years 2 months	high school	severe -Deaf
Disabled[13]	employee	Service Industry & manufacturers	30s (Female)	7 years 6 months	high school	severe -Intellectual
Disabled[14]	employee	manufacturers	30s (Male)	5 years	College or higher	mild -Brain lesion

업체 고용책임자 7인과 임금장애인근로자 7인을 연구 대상으로 총 14명을 선별하였다. 연구 참여자들의 인구 사회학적 특성은 <Table 1>과 같다.

2) 자료수집

자료수집은 2015년 11월 05일부터 11월 19일에 걸쳐 1차 인터뷰가 이루어졌으며, 인터뷰 참여자로 하여금 검토 및 확인을 위해 11월 23일 2차 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 내용으로는 기업체 고용주 및 고용담당자들의 입장에서 장애인에 대한 고용 전·후 고용인식(조직 적응력, 의사소통능력, 업무추진 시 협동성, 대인관계 관련)과 장애인근로자들의 회사생활(장애인근로자에 대한 전반적인 만족도)에 대한 경험에 대해 이야기 해 줄 것을 부탁하는 방식의 개방형 질문을 시작으로 필요에 따라 반 구조화된 질문지를 통해 심도 있는 이야기를 유도하였다. 인터뷰시간은 각 참여자별로 2회에 걸쳐 장애인근로자 25분-30분, 고용주 또는 인사담당은 40분-60분 정도로 자료가 충분히 포화에 이르렀다. 그리고 연구진행 과정 중 연구자의 유연성은 현상학적 분석의 판단중지(Epoche), 차단(Bracketing)의 엄격성을 유지하고 연구의 맥을 유지하고자 노력하였다. 특히 판단중지를 통해 연구자의 전제와 선입견을 괄호(Bracket) 안에 차단 시켜야 하는 과정에서는 연구자 스스로 기존의 믿음과 가정들로 부터 가능한 한 자유롭게 하여 연구대상자들의 경험 자체에 집중하고, 이들이 경험한 현실을 있는 그대로 받아들이고 수용(Han, 1987)하기 위해 노력하였다.

3) 분석방법

연구검증을 위한 자료 분석은 현상학의 다양한 연구 방법 중, 특히 Colaizzi(1978)의 방법을 따랐다. Colaizzi 방법의 경우, 자료수집 방법을 기술하는 데 거의 전체적인 강조점을 두고 있다. 그리고 개인적 속성보다는 전체 6단계에 걸쳐 연구 참여자의 공통적인 속성을 도출해 내는데 초점을 맞췄다. 특히 자료의 출처에 따른 적절한 자료수집방법을 강조하는 방법이라는 점에서

다른 현상학적 연구방법들과 비교된다(Yang, 2001).

4) 타당성 평가

질적 연구는 철학적 배경, 방법적 배경, 연구 목적 등에서 양적 연구와 구별되기 때문에 연구를 평가하는 기준 또한 양적 연구와는 구별되어야 한다. 질적 연구의 평가기준은 학자들의 견해에 따라 조금씩 차이가 있는데(Lee, 2008; Kim, 2015), 본 연구에서는 Guba & Lincoln(1985)의 평가기준에 따라 사실적 가치(true value), 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality) 확보를 통해 연구 과정이나 결과에서 나타날 수 있는 편향성을 배제하기 위한 노력으로 신뢰도와 타당도를 높이고자 하였다.

또한 참여자를 통한 확인(member check)으로 그들로 하여금 정확성(accuracy)과 신빙성(credibility)을 판단 할 수 있도록 2015년 11월 23일 참여대상자로 하여금 결과와 해석에 대한 견해를 요청하고 추가적 사항에 대해 2차 인터뷰를 실시하고 수정 보완하였다.

5) 연구대상자의 윤리적 고려

연구에 앞서 대상자에게 연구의 목적 설명하고 자발적인 동의를 구한 후 진행하였다. 인터뷰는 모두 익명으로 처리되며 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속하였고, 연구가 종료된 후 컴퓨터 정보 데이터는 다시 복원이 불가능하도록 (low level format) 삭제 후 폐기 처리하였다.

IV. 연구결과

1. 양적연구

1) 기업체의 일반적 특성

장애인근로자를 고용한 기업체의 일반적 특성을 <Table 2>에서 살펴보면, 기업이 위치한 소재지는 특별시·광역시 54.8%로 기타 시·도 45.2%에 비해 높은 분포로 나타났으며, 업종은 서비스업 및 기타가 76.2%, 제조업이 23.8%로 나타났다. 또한, 기업체의

Table 2. Businesses general characteristics

(Unit: Businesses, %, N=4,337)

Factor	Variable Name	Assortment	Frequency(Businesses)	Percentage(%)
General factors	locality	Special City·Metropolitan City	2,377	54.8
		Other City·The way	1,960	45.2
	Industry	Manufacturers	1,032	23.8
		Service Industry And Other	3,305	76.2
	Scale (Employee can always)	Less than 100 people	1,045	24.1
		Exceeded 100 people-Less than 300 people	2,330	53.7
		Exceeded 300 people	962	22.2
	Businesses types (organizational structure)	Incorporated Company	3,681	84.9
		Individual Businesses And Other Company Corporation	656	15.1

Table 3. Businesses: Status of all employees and disabled workers

	Assortment	Total		Male		Female	
		Total	%	Total	%	Total	%
Employee (Totality)	Totally	1,454,937	100	959,385	65.9	495,552	34.1
	Totally/Totally, %	100		100		100	
	disabled	30,688	100	25,516	83.1	5,172	16.9
	disabled/disabled Totality, %	100		100		100	
	disabled/Totally, %	2.11		2.66		1.04	
Regular employees	Totally	1,370,378	100	911,752	66.5	458,626	33.5
	Totally/Totally, %	94.2		95.0		92.5	
	disabled	29,381	100	24,632	83.8	4,749	16.2
	disabled/disabled Totality, %	95.7		96.5		91.8	
	disabled/Totally, %	2.14		2.70		1.04	
Provisional Employee	Totally	53,095	100	26,904	50.7	26,191	49.3
	Totally/Totally, %	3.6		2.8		5.3	
	disabled	1,011	100	637	63.0	374	37.0
	disabled/disabled Totality, %	3.3		2.5		7.2	
	disabled/Totally, %	1.90		2.37		1.43	
Daily workers	Totally	31,464	100	20,729	65.9	10,735	34.1
	Totally/Totally, %	2.2		2.2		2.2	
	disabled	296	100	247	83.4	49	16.6
	disabled/disabled Totality, %	1.0		1.0		0.9	
	disabled/Totally, %	0.94		1.19		0.46	

규모는 상시근로자수 분포를 통해 범주화하였는데 100명 초과 300인 이하가 53.7%, 100명 이하가 24.1%, 300명 이상이 22.2%의 순으로 나타났다. 조사 대상 기업체의 조직형태는 회사법인이 84.9%, 개인기업체 및 회사 외 법인이 15.1%로 나타나 대부분이 회사 법인으로 나타났다.

그리고 조사대상 장애인고용기업체의 고용현황을 <Table 3>에서 살펴보면, 전체근로자수 1,454,937명 중 장애인근로자 수는 30,688명으로 2.11%에 불과한 것으로 나타났다. 그리고 조사대상 기업체의 전체고용현황 중 고용형태를 보면, 임시·일용근로자의 경우 전

체 근로자의 5.8%로 우리나라 전체기업의 11.8%(2013년 기준³⁾)에 비해 낮은 수준으로 나타나 조사대상 장애인고용기업체의 경우 안정된 고용 형태로의 더 높은 수준으로 나타났다. 그러나 장애인근로자의 경우 남성 근로자가 83.1%, 여성 근로자가 16.9%로 나타났고, 특히, 여성 근로자의 경우 임시·일용근로자 비율이 8.2%로 나타나 남성 3.5%에 비해 더 열악한 고용환경에 노출되어 있는 것으로 나타났다.

또한, 조사대상 기업체의 장애인근로자 채용이유를 <Table 4>에서 살펴보면, 조사대상 4,337개 장애인고용기업체 중 2,176개 50.2%가 고용의무를 이행하기 위

3) 2013년 기준 '기업활동조사 잠정 결과', 통계청(2014) 경제통계국 경제통계기획과.

Table 4. The reason for businesses employing disabled workers

(Unit: Businesses %)		
The reason for employing disabled workers	Frequency	Percentage(%)
The implementation of employment obligations	2,176	50.2
Because of the support system for incentive wages to employers	449	10.4
In order to increase social image of the enterprise	231	5.3
Employed by business needs without considering status of the disabled	1,155	26.6
The people with disabilities after incident or prior knowledge of disabled	317	7.3
Other (Specifically)	9	.2
Total	4,337	100.0

해서로 답하여 가장 많은 응답으로 나타났다.

다음으로 장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해 채용함이 26.6%, 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문인가 10.4%, 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨이 7.3%, 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서가 5.3% 순으로 나타났다. 이는 2014년 기업채장애인 고용실태조사(Korea Employment Agency for the Disabled, 2014: 8-10)에서 상시근로자 50명 미만 기업의 3.3% 만이 장애인 고용을 한 것으로 나타난 반면, 50인 이상 고용의무기업체에서는 69.6%가 장애인을 고용한 것으로 나타나, 장애인 고용의 이유로 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따른 의무고용 이행으로 본 연구와 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 또한, 전체 기업의 98.18%가 상시근로자 50인 미만인 기업체로 나타나, 이 기업체들의 장애인 고용에 있어 저열성은 심각한 수준임을 알 수 있다.

2) 주요변수들의 특성

주요 변수들 특성을 <Table 5>에서 살펴보면, 고용만족도는 평균 3.58(표준편차 .557)의 높은 수준의 고용만족도로 나타났으며, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 평균 2.92(표준편차 .426)의 보통이상의 인식수

준으로 나타났다. 즉, 장애인고용기업체에서는 장애인에 대한 조직생활능력이 비장애인에 비해 더 높은 수준으로 인식하고 것으로 나타났다. 조직몰입도는 평균 3.30(표준편차 .649)의 높은 수준으로 나타났으며, 기업의 직무와 관련된 교육훈련지원 여부에 대해서는 61.9%가 직무와 관련된 교육훈련을 실시하거나 장애인 근로자에게 직접 지원하고 있는 것으로 나타났다.

3) 주요변수 간의 상관관계

본 연구에 투입된 주요변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 각 변수들 간의 상관관계분석을 수행하였으며, 분석결과는 <Table 6>과 같이 나타났다. 우선, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 장애인근로자의 고용만족도와의 상관관계는 .223(p<.01)으로 유의미한 상관관계로 정(+)적 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 조직몰입의 상관관계를 보면 .092(p<.01)로 유의미한 상관관계를 갖고 있으며, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 교육훈련지원 여부와의 상관관계는 -.028로 유의미하지 않은 수준의 상관관계로 나타났다. 이는 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 조직몰입에 정(+)적 상관관계를 나타내고 있으며, 교육훈

Table 5. Descriptive statistics of the main variables

(N=4,337)				
Variable Name	Minimum	Maximum	content or Average	Standard deviation
Satisfaction with Employment	1	5	3.58	.557
Employer's Perceptions	1	5	2.92	.426
Organizational Commitment	1	5	3.30	.649
Education & Training Support	1	0	1=2,685 (61.9%)	.486

※ Satisfaction with Employment, Employer's Perceptions of the Disabled Persons Organizational Life Abilities=Employer's Perceptions, Organizational Commitment, 1=very poor, 5=very good, 5-point likert scale
 ※ Education & Training Support 1=Yes, 0=No

Table 6. Correlation analysis of the main variables

Variable Name	Employer's Perceptions	Organizational Commitment	Education & Training Support	Satisfaction with Employment
Employer's Perceptions	1			
Organizational Commitment	.092**	1		
Education & Training Support	-.028	.021	1	
Satisfaction with Employment	.223**	.228**	.099**	1

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

※ Employer's Perceptions of the Disabled Persons Organizational Life Abilities=Employer's Perceptions

련지원여부에 대해서는 부(-)적 상관관계를 갖고 있으나 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 조직몰입과 고용만족도와의 상관관계를 보면 .228($p < .01$)로 정(+)적 수준의 유의미한 상관관계로 나타났다. 그리고 기업체의 교육훈련지원과 고용만족도의 상관관계를 보면 .099($p < .01$)로 정(+)적 수준의 유의미한 상관관계로 나타났다. 따라서 고용만족도와 조직몰입, 교육훈련지원과의 관계는 모두 정(+)적 수준의 관계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 따라서 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 높을수록, 조직몰입의 수준이 높을수록, 고용만족도가 높을수록 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 교육훈련지원여부와 상관관계는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이와 같이 측정변인들 간의 상관관계를 살펴본 결과, $-0.028 \sim 0.228$ 의 유의미한 관계로 나타나, 일반적으로 상관계수가 0.8 이상이면 강한 상관관계, 0.4~0.8 이면 보통수준의 상관관계, 0.4 이하면 낮은 상관관계라고 해석한다(Kenear & Taylor, 1991: 569). 즉, 변수 간 상관관계 값이 해당 변수의 신뢰도 값보다 크지 않으므로 판별타당성은 존

재한다고 볼 수 있다(Gaski, 1984).

4) 조직몰입의 매개효과

장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간 조직몰입의 매개효과를 살펴보기 위해 다중회귀 분석을 수행하였으며, 분석한 결과는 <Table 7>과 같이 나타났다. 분석에 앞서 다중회귀분석의 경우 모든 변수들에서 VIF 값이 2 미만인 가운데 따라 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났으며, Durbin-Watson의 값이 1.894로 나타나 2에 가까우므로 독립적인 것으로 나타났다.

독립변수들은 종속변수인 고용만족도에 대해 유의미한 영향관계에 있는가를 <Table 7>에서 살펴보면, 회귀모형은 $44,614(p < .001)$ 로 유의미한 범위에 있는 것으로 나타났다. 그리고 1 Model에서 개별 회귀계수들의 영향력을 살펴보면, 독립변수인 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식에 대한 β 값이 .205($p < .001$)로 나타남에 따라, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도에 정(+)적 영향관계가 있는 것으로

Table 7. Regression analysis "mediating effects"

Variable Name	1 Model				2 Model			
	B	β	t (p)	VIF	B	β	t (p)	VIF
(Constant)	.201		3.538 ***		.210		3.765 ***	
locality	-.110	-.055	-3.553 ***	1.088	-.123	-.061	-4.041 ***	1.089
Scale (Employee can always)	-.013	-.009	-.584 -	1.042	-.033	-.022	-1.486 -	1.047
Businesses types (organizational structure)	-.119	-.043	-2.797 **	1.052	-.070	-.025	-1.670 -	1.060
Industry	-.060	-.025	-1.647 -	1.084	-.079	-.034	-2.218 *	1.086
Employer's Perceptions	.205	.205	13.781 ***	1.006	.186	.186	12.693 ***	1.015
Organizational Commitment					.190	.190	12.944 ***	1.022
R ²			.049				.084	
Adj R ²			.048				.083	
F			44,614(***)				66,531(***)	

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

Dependent variable : Satisfaction with Employment

※ Employer's Perceptions of the Disabled Persons Organizational Life Abilities=Employer's Perceptions

확인되어 유의미한 관계에 있는 것으로 나타나 [가설 1]을 채택하였다. 매개효과 분석을 2 Model에서 살펴 보면, 조직몰입을 투입한 결과 독립변수들은 종속변수인 고용만족도의 변량(Variance)을 8.4% 설명해주는 것으로 나타났다. 수정된 R²값은 .083, F변화량은 44.614(p<.001)로 나타났다. 독립변수인 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식에 대한 β값이 .186(p<.001)으로 나타나 통계적으로 정(+)적 수준의 영향이 유의미한 것으로 나타났다. 또한 매개변수인 조직몰입과는 β값이 .190(p<.001)으로 정(+)적 수준의 유의미한 영향으로 나타나 [가설 2]를 채택하였다.

통제변수 중에서는 소재지의 β값이 -.061(p<.001)로서 고용만족도에 음(-)의 방향으로 가장 높은 영향력이 있는 것으로 나타났다. 다음으로 조직형태가 1 Model에서는 -.043(p<.01)으로 음(-)의 방향으로 고용만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 2 Model에서는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이를 요약하면 1 Model과 2 Model 모델에서 모두 소재지가 중소도시일수록 고용만족도는 높아지는 것으로 나타난 반면 기업체 규모는 고용만족도에 유의미하지 않은 영향력으로 나타났다. 반면 업종에 대해서는 1 Model에서는 유의미하지 않았으나 2 Model에서 -.034(p<.05)로 음(-)의 방향으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 서비스 및 기타업종에 종사할수록

고용만족도가 높은 것으로 나타났다.

5) 교육훈련지원의 조절효과

장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도의 두 변수 간을 교육훈련지원의 조절효과가 있는지를 알아보기 위해 다중회귀분석을 수행하였으며, 분석 결과는 <Table 8>과 같다. 분석에 앞서 통제변수들로 기업체의 소재지, 규모, 조직형태, 업종 등의 기업체 일반적 특성변수들에 대해 더미변수로 변환 및 범주화시켰고, 독립변수인 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식의 문항은 표준화 값으로 변환하였다. 또한 조절변수인 교육훈련지원의 문항도 더미 변수화 한 후 표준화 값으로 변환하였으며, 상호작용변수는 독립변수와 조절변수의 표준화 값을 곱하는 방법으로 생성하였다.

1단계 분석에서는 기업체의 일반적 특성의 변수로 구성된 통제효과만을 살펴본 것으로 약 0.7%의 모델 설명력을 보이고 있으며, 모형자체는 적합한 것으로 나타났다(F=8.918, p<.001). 2단계 분석에서는 독립변수와 조절변수를 각각 추가로 투입되었으며, 설명력은 1단계에 비해 6.1%로 늘어난 6.9%의 설명력을 보이고 있으며, 모델 적합도 역시 유효(F=53.392, p<.001)한 것으로 나타났다. 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 β=.223, 교육훈련지원은 β=.112의 영향력으로 고용만족도에 정(+)적 수준으로 유의미한 영향을 미치는 것으로

Table 8. Regression analysis “Moderating effects”

	First stage			Second stage			Third stage		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
(Constant)	3.735		115.757 ***	3.656		113.951 ***	3.656		113.943 ***
Locality	-.067	-.060	-3.792 ***	-.064	-.057	-3.719 ***	-.063	-.057	-3.694 ***
Scale	-.023	-.028	-1.842	-.024	-.030	-1.963	-.024	-.030	-1.956
Business types	-.073	-.047	-3.018 **	-.077	-.049	-3.277 **	-.076	-.049	-3.253 **
Business Sectors	-.031	-.024	-1.496	-.022	-.017	-1.094	-.022	-.017	-1.081
Employer's Perceptions				.124	.223	15.145 ***	.111	.199	8.806 ***
Organizational Commitment				.128	.112	7.558 ***	.128	.112	7.541 ***
Interacting variables							.023	.032	1.396
adj-R ²		.007			.068			.068	
F		8.918			53.392			46.053	
P		.000 ^b			.000 ^c			.000 ^d	

※ *. p<.05, **. p<.01, ***. p<.001

Dependent variable : Satisfaction with Employment

※ Employer's Perceptions of the Disabled Persons Organizational Life Abilities=Employer's Perceptions

Table 9. Classification of employer's perception and experience for employees with disabilities

Category		Description	
Employer's Perception of the Disabled Workers' Organizational	Characteristics of Disabled Workers Perceived by the Employer	1) They only provide lower labor cost. (Excess workforce)	(1)
		2) I am not sure if they can fit in well (Maladaptation)	(2)
		3) What a disturbance! (Problem behavior)	(3)
		4) This is not a welfare center! (Protective-subordinate dependency relation)	(4)
		5) Subject of favor-doing (Protection)	(5)
	Employment and Job Arrangement	1) Hiring as we wanted (Recruitment)	(6)
		2) Mandatory employment (Reasons for employment)	(7)
		3) If not, we may not be able to control the situation (Difficulty in management)	(8)
		4) To make the employees feel as comfortable as possible (Decent work environment)	(9)
		5) Just an irritating and stressful employee (Employment stress)	(10)
		6) Low productivity (Lack of enthusiasm at work)	(11)
		7) People's unfavorable view of a business having disabled workers	(12)
Employer's Satisfaction with Employees	1) Overall, it was a good decision (Overall satisfaction with disabled workers)	(13)	
	2) They are learning (Work attitude)	(14)	
	3) Becoming a good fit for the organization regardless of their disability (Organizational adaptation)	(15)	
	4) No difference from nondisabled workers (Productivity)	(16)	
	5) Much improved work efficiency this year (Satisfaction)	(17)	
Organizational Commitment	1) They are the same as nondisabled workers (Companionship)	(18)	
	2) A good guide (Mentor, mentee)	(19)	
	3) Loyalty without option (Cause of good loyalty)	(20)	
Education & Training Support	1) No different education for them (Education & training)	(21)	
	2) Learning by experience (Long learning process)	(22)	
	3) Influence on business (Productivity for education & training)	(23)	
	4) Might have been difficult and complicated (Necessities of education & training)	(24)	

나타났다. 3단계에서는 2단계에서 추가 투입된 독립변수에 조절변수를 곱하여 상호작용 항을 만들어 투입하였다. 그 결과 1단계에 비해 설명력이 6.1% 더 올라가 6.9%의 설명력을 나타냈으며, 다중공선성은 VIF 값이 10미만으로 나와 문제가 발생되지 않는 것으로 나타났다.

그리고 독립변수와 조절변수의 상호작용 항을 분석에 투입한 결과 교육훈련지원의 조절효과에 대한 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 교육훈련지원의 상호작용 항에 대한 회귀계수($\beta=.032, p>.05$)는 유의미하지 않은 것으로 나타나 [가설 3]은 기각되었다. 그러나 교육훈련지원은 고용만족도에 $\beta=.112(p<.001)$ 로 정(+)적 수준으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련지원은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도간의 조절효과는 없는 것으로 나타났으나, 고용만족도에 직접적으로 정(+)적 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 연구검증을 위한 질적 분석

장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족

도 간을 조직몰입의 매개효과 및 교육훈련지원의 조절 효과에 대한 양적 연구방법으로 나타난 결과를 질적 연구방법을 통해 심층보완하면 다음과 같다. 이에 앞서 장애인 고용과 고용유지에 직접적인 영향을 갖고 있는 장애인고용 기업체 고용주 또는 담당자 7명, 장애인근로자 7명 총 14명을 대상으로 장애인 고용경험에서 나타난 결과를 정리하여 의미 있는 진술 147개를 찾을 수 있었다. 의미가 중복되는 진술을 제외한 후 89개의 주요 진술을 통해 <Table 9>와 같이 24가지의 구성된 의미로 추출되었다. 이를 양적연구를 통해 정해진 주제군을 토대로 분류하여 정리하였다.

V. 결론 및 제언

1. 연구결과 요약 및 검증

장애인 고용과 관련된 선행연구들에서는 장애인 당사자를 대상으로 취업뿐만 아니라 고용유지의 질적 측면을 강조한 것들이 주류를 이루고 있다. 또한 이들 대부분의 연구들은 장애인의 개인적인 요인이나 장애 및

인구학적 특성 등에 한정되어 있어 장애인의 직업을 전 체적으로 이해하는데 한계가 있다. 일반적으로 장애인이 노동시장에 진입하여 성공적인 직업생활을 위해서는 장애인의 개인적 요인 외에도 여러 가지 환경적 요인이 작용하게 된다. 특히 장애인을 실제로 고용하는 기업의 고용주 측면에서 중요하게 생각하는 요인들이 동시에 고려되어야 할 필요성이 대두되어지고 있다 (Kim & Shin, 2014). 이에 본 연구에서는 장애인조직 생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도를 고용주측 면에서 그 영향관계를 파악하고 이 둘 간의 영향관계에서 조직몰입의 매개와 교육훈련지원의 조절영향을 검증하는데 목적을 두었다. 본 연구 결과를 선행연구를 토대로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향관계를 밝히기 위해 상관관계 분석과 다중회귀분석을 수행한 결과 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 장애인 조직생활능력에 관한 고용주인식이 긍정적일수록 고용률에 정(+)적 영향을 갖는다는 Cho & Choi(2010); Kim, *et. al.*(2010); Song(2012); Smith, *et. al.*(2004)의 연구와 같은 맥락이며, 고용주가 갖고 있는 장애인에 대한 인식이 고용만족도의 하위변수인 생산성 및 직무태도에도 정(+)적 영향을 준다는 Nietupski, *et. al.*(1996); Unger(2002)의 연구와도 같은 맥락으로 이해 할 수 있다.

고용주 및 담당자들의 장애인 고용경험에서는 “싼맛에 쓴다”, “잘 융화 될 수 있느냐”, “난리가 났죠”, “보육하는 곳이 아닙니다”, “그걸 놓치면 견잡을 수 없을”, “귀찮은 & 스트레스의 대상”, “생산량이 않나오고” 등으로 나타나, Sim, *et. al.*(2009); Lee(2010); Kang & Lee(2010); Cho & Choi(2010) 등의 선행 연구에서 나타난 결과와 같은 맥락으로 직무능력, 직장생활, 조직의 융화에 부(-)적 인식으로 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식을 갖고 있는 것으로 확인 되었다. 또한, 장애인 고용차원에서 “입맛에 맞는 선발(고용)” 등의 장애인 고용 경험으로 나타나 고용주 및 담당자의 인식

이 고용과 업무배치 과정에서 한번 이상 그 영향을 끼친 것으로 나타났다. 이는 양적 연구 결과와 같이 장애인 조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용과 업무배치에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

반면, 또 다른 선행연구에서는 비장애인에 비해 직무 능력이 낮다고 인식하는 경우에는 사업체의 고용률이 상승하는 것으로 나타나(Lee, 2010), 본 연구와는 상이한 결과로 나타났는데, 이러한 선행연구의 결과는 장애인고용이유를 살펴보면 알 수 있다. 즉, 장애인고용기업체의 60.4%(의무고용 이해 50.2%, 사업주 지원제도 10.4%)가 정부의 의무고용정책에 의해 의무적으로 장애인을 고용함에 있어서 장애인의 능력보다는 배려나 시혜적인 보호 차원에서의 고용이 이뤄지고 있는 것으로 나타났다(Lee, 2010). 이는 고용주 및 고용담당자의 장애인 고용경험에서도 확인할 수 있는데, 장애인 고용의 이유로 “의무고용(채용이유)”으로 나타나, 의무고용 이행과 고용지원금이 목적으로 나타났으며, 이는 Eu & Kim(2015)의 연구와 같은 맥락으로 확인되었다. 그리고 일부 기업에서는 “장애인 고용으로 인해 에너지를 소비하느니” 같은 인식으로 의무고용분담금을 선택하는 것으로 확인되었다.

또 다른 경험에서는 “고용 장려 기간이 끝나면 그냥 퇴사시키는(시혜적 보호)” 등으로 나타나 장애인을 근로의 대상이 아닌 보호의 대상으로 인식하고, 고용 장려기간이 끝나면 퇴사시키는 것으로 나타났다. 이는 Lee(2010)의 연구와 같은 맥락으로 장애인을 시혜적 보호차원으로 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 하지만, 대부분의 선행연구에서는 고용주의 인식이 고용만족도와 관련된 변수에서는 정(+)적 수준의 영향관계로 나타나고 있으며, 본 연구에서도 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 고용만족도에 정(+)적 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 장애인 고용경험에서도 이러한 특성을 살펴 볼 수 있는데, 고용주 및 담당자가 장애인에 대한 정(+)적 인식을 갖고 있을 경우 “최대한 불편함이 없도록(업무 환경조성)”으로 장애인을 고용하기 전 장애인의 특성을

파악하려는 노력을 통해 직원교육을 시키는 것으로 나타났다. 특히, 조직체계가 잘 갖춰진 기업의 경우는 장애인과 비장애인의 차이가 아닌 다름을 인정하고 장애의 특성에 부합된 업무배치와 생활환경을 개선하고, 장애인이 직장생활에 불편함 없이 생활 할 수 있도록 지원하고 있는 것으로 확인되어졌다. 이러한 경험을 갖고 있는 기업체들은 전반적으로 고용만족도 차원에서 “아! 그래도 이 선택이 잘 되었던 거구나(전반적인 만족)” 하는 인식을 갖게 되고, “배워가고 알아가고(근무태도)”, “장애인을 떠나서 한 공동체(대인관계 및 의사소통)”, “비장애인과의 차이는 없어요(생산성)”, “업무 능률도 작년보다 올해 훨씬 더 늘었다고” 등의 정(+)적 수준의 의식 축적과정을 경험하게 되는 것으로 나타났다.

이러한 경험은 장애인 고용경험이 고용만족도에 우호적인 관계를 갖는다는 Levy, *et. al.*(1993); Unger (2002); Cho(2003) 등의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다. 이를 정리해보면, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 정(+)적 수준일 경우 직원교육 및 직장생활 환경 등 업무환경에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 장애인의 생산성 및 업무능률에도 영향을 미쳐 고용만족도에 정(+)적 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 고용만족도는 장애인으로 하여금 고용주와 담당자에 대한 인식으로 “친절하고”, “잘 대해주는 사람”, “항상 바라봐주는 사람” 등 정(+)적 수준의 일자리 만족도로 나타나는 것으로 확인하였다.

둘째, 조직몰입은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간을 정(+)적 수준에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 조직특성과 조직몰입에 관한 선행연구에서는 조직몰입은 조직구성원을 유지하고 구성원의 성과를 향상시키기 위해 필수적인 부분으로 조직구성원의 행동양식을 결정짓는 변수 중의 하나로써 일반적으로 개인과 조직을 일체로서 묶어주어 조직전체와 구성원 개인의 관계를 규정짓는 것으로 설명되어졌다. 이러한 조직몰입을 위한 일환으로 관리자의 칭찬, 긍정적인 강화, 개인적 인정 등을 도모해야한다고 Shin(2013)의 연구에서 논의되어졌는데, 이는 본 연구

결과에서도 관리자 또는 고용주의 인식이 조직원의 일체감과 충성도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 매개변수인 조직몰입의 하위 변수인 직원들 간의 일체감과 직원들의 조직에 대한 충성도가 구성요소를 고려한 선행연구에서는(Kim, 2004; Kim & Shin, 2014: 60), 장애인에 대한 고용주인식 및 직장동료들의 인식은 장애인고용과 고용유지에 영향이 있는 것으로 나타났으며, 고용만족도와 조직몰입은 정(+)적 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 조직특성의 경직성이 높을수록 고용이 높게 나타난다는 Na & Cho(2009)의 연구 결과는 본 연구결과에서 나타난 조직몰입의 하위변수인 조직에 대한 충성도가 높을수록 고용만족도에 정(+)적 수준으로 영향을 미치는 것과 같은 맥락이라 할 수 있다. 즉, 다시 말하면 조직이 체계적으로 구성되어 있을수록 고용만족도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 그 맥락을 이해 할 수 있다.

고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서는, 장애인 근로자의 고용유지에 있어서 고용주 및 직장동료의 인식이 중요한 것으로 확인되었는데, 즉 고용주와 담당자의 장애인조직생활능력에 관한 고용주의 정(+)적 인식으로 “장애인도 같이 일하는 동료다(동료애)”, “옆에 코치해주는 사람(멘토, 멘티)” 등의 인식은 장애인 특성에 맞는 업무배치와 고용에 정(+)적 영향관계를 갖게 하는 것으로 확인되었다. 특히, 조직체계가 잘 구성된 기업일수록 멘토(Mentor), 멘티(Mentee)등의 지원환경을 마련하고, 기술적인 면, 부서의 특성, 사람이 좀 편하게 접근할 수 있는 분위기를 만들어 세심하게 조직에 잘 적응할 수 있도록 지원하고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 경험에서 고용주 및 담당자가 갖는 장애인 조직생활능력의 이해와 직장동료들이 갖는 장애인에 대한 동료인식은 장애인 동료로 하여금 직무능력을 향상시키게 하고 조직적응에 정(+)적 영향관계를 갖게 하는 것으로 확인되었다. 이는 조직몰입의 일체감과 충성도의 경직성이 강할수록 정(+)적 영향을 갖는다는 것으로 Shin(2013); Na & Cho(2009)의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다. 이를 요약하면 고용주의 인식은 고용

에 중요한 요인이라면 직장동료의 인식은 조직몰입을 가져오고 조직의 일체감을 강화시키는 역할로서 중요한 요인이라 할 수 있다. 이는 다시 고용만족도에 정(+)적 영향을 미쳐 고용과 고용유지 기간에도 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 본 연구결과는 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간을 조직몰입이 정(+)적 영향으로 매개효과가 있는 것으로 확인되었다.

한편, 조직몰입의 하위 변수 중 조직에 대한 충성도는 비장애인인에 비해 장애인이 더 적극적인 것으로 확인되었으나, 이러한 조직에 대한 높은 충성도를 나타내는 이유에 있어서는 장애인이 선택할 수 있는 기업체에 대한 선택의 폭이 작기 때문인 것으로 나타났다(Shin, 2013). 즉 장애인이 직장을 선택할 수 있는 모수가 적다 보니 자연스럽게 장애인고용기업체에 대한 충성도는 높아질 수밖에 없다는 것 것으로, 고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서도 “선택권 없는 충성도(충성도 원인)”는 장애인이 비장애인인에 비해 더 높은 것으로 확인되었다. 이는 장애인 취업의 열악성을 나타내는 것으로 장애인의 낮은 고용률에서도 그 의미를 찾아 볼 수 있다. 또한, 이러한 조건은 매우 열악한 근무환경에 종사하는 경우라도 다른 직장으로의 이직이 쉽지 않다는 맥락으로 확인되었다.

셋째, 다음은 교육훈련지원의 조절효과를 확인하기 위해 상호작용 항을 투입하여 분석한 결과, 교육훈련지원은 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간에 조절영향이 없는 것으로 나타났으나, 교육훈련지원은 정(+)적 수준으로 고용만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 선행연구에서 장애인에 대한 태도가 긍정적일 때 장애인에게 더 호의적 태도를 보이며 이러한 인식은 장애인에게 직업기술 및 직업재활서비스를 제공함에 있어서 가장 중요한 것으로 Cho(2003)의 연구에서 논의한 바 있다. 또한, 지원 고용이 고용주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인으로 지원고용관련 요인에 직무수행능력과 작업태도 등을 포함시켜 정(+)적 영향을 갖는 것으로 Kim(2004)의

연구에서 보고되었으며, Wehman & Revell(1996)의 연구에서도 교육훈련을 지원고용에 포함하여 지속가능한 고용상태를 위한 정(+)적 영향관계로 보고되었다. 이는 교육훈련지원을 통해 장애인 개인의 역량향상과 기업체의 성과에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 Kim & Na(2012)의 연구와 같은 맥락이라 할 수 있다. 또한, 직업훈련을 받은 장애인의 직업유지기간이 다른 장애인에 비해 길다는 연구결과로 Lee(2011)의 연구와도 같은 맥락이라 할 수 있다. 따라서 교육훈련지원은 고용만족도에 영향을 미치는 주요요인으로 본 연구결과와도 같은 맥락으로 나타났다.

반면, 직업훈련과 직업유지기간은 무관하다는 연구와(Suk, 2009), 직업훈련을 받은 장애인의 취업기간이 다른 장애인에 비해 짧게 나타난 결과는(Lee & Hur, 2012; Byun, *et. al.*, 2004), 본 연구결과와는 상이한 것으로 나타났는데, 이는 직업훈련을 통해 기술을 습득한 장애인의 경우 더 나은 조건을 제시하는 작업장에서의 이직의사가 증가하여 나타나는 결과인 것으로 나타났다(Lee & Hur, 2012). 이러한 결과로 고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서는, 장애인을 위한 교육훈련으로 “별 다르게 교육을 하는 건 없습니다(교육훈련)”로 확인되어져, 대부분의 기업체에서는 고용주 및 담당자의 인식과는 상관없이 장애인만을 위한 별도의 교육훈련지원은 딱히 없는 것으로 확인되었다. 그러나 직무교육훈련과 관련된 장애인 고용경험에서는 “몸으로 익혀(오랜 체득)” 등으로 경험되어져, 동료들로 하여금 오랜 시간 체득을 통해 자연스럽게 교육훈련이 이루어지고 있는 것으로 확인되어졌다. 이러한 교육훈련 방식은 고용주 및 담당자로 하여금 별도의 교육훈련으로 인식하지 않는 것으로 나타났다. 이를 요약하면, 기업에서의 교육훈련지원은 고용주와 담당자의 장애인에 대한 인식과는 상관없이 장애인을 위한 별도의 교육은 없는 것으로 나타나 본 연구의 결과로 교육훈련지원이 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도간의 조절영향에 대해 유의미하지 않는 것과 맥락을 같이 하는 것으로 나타났다.

그러나 실제 고용주 및 담당자의 장애인 고용 경험에서는 교육훈련지원은 고용주의 지지와 직장동료들을 통해 이루어지고 있고, 앞서 조직몰입을 이해함에 있어 고용주 및 담당자의 장애인조직생활능력에 대한 인식이 없으면 장애인의 오랜 직무체득시간과 장애인을 위한 업무환경조성에 부(-)적 영향을 갖게 되어 교육훈련이 이루어 질 수 없는 것으로 확인되었다. 또한, 교육훈련지원은 업무능률과 생산성에도 정(+)-적 영향을 미쳐, 고용만족도에 정(+)-적 수준의 영향을 미치는 것으로 나타났다며, 장애인 고용경험에서도 “어렵고, 복잡했을 거예요(교육훈련의 필요성)” 등으로 교육의 필요성을 인식하고 있는 것으로 확인되었다.

이처럼 장애인에 대한 교육훈련지원은 고용만족도에 영향을 미치는 중요한 변수로 장애인의 특성상 오랜 체득을 통해 직무교육전이가 이루어지는 만큼 기업체와 정부에서는 장애인의 특성을 고려한 직무교육훈련이 포함된 지원고용이 제공되어야 할 것이다.

넷째, 기업체의 일반적 특성에 따른 고용만족도에 미치는 영향의 결과, 매개변수인 조직몰입 투입 시, 소재지가 중소도시일수록, 서비스 및 기타업종에 종사할 경우 고용만족도에 정(+)-적 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 조절변수인 교육훈련지원 투입 시 소재지는 시·도 등 중소도시에 위치한 기업체에서, 조직형태는 개인 기업체 및 회사회법인 등에서 고용만족도에 정(+)-적 수준의 영향을 미치는 유의미한 결과로 나타났다. 이는 조절변수 투입 시 기업체의 조직형태가 개인 또는 회사 이외 법인 일수록 고용만족도에 정(+)-적 수준의 영향관계로 나타나, 선행연구의 회사회법인 형태 일 때 고용만족도와 영향관계에 있는 것으로 Cho & Choi(2010)의 연구와는 상이한 결과로 나타났다. 하지만, 고용주와 담당자의 장애인 고용경험에서는, 규모가 있는 회사회법인일수록, 조직체계가 잘 구성되어 있는 곳 일수록 “비장애인과의 차이가 없어요” 등으로 장애인에 대한 고용만족도가 높은 것으로 확인되어졌다. 이는 회사회법인과 조직체계가 잘 구성되어 있을수록 “입맛에 맞는 선발”을 통해 경증장애인 위주의 고용에 따른 차이로

확인 할 수 있었다. 또한, 매개 및 조절 변수 투입 모두에서 유의미한 영향관계로 기업체의 소재지가 중·소도시일수록 고용만족도가 높게 나타났는데, 이 결과는 Kang & Lee(2010); Lee(2010); Lee & Lee(2012); Song(2012); Nietupski, *et. al.*(1996)의 연구에서 대도시 일수록 만족도가 높은 수준인 것과는 상이한 결과로 나타났다. 반면, 기업체의 규모는 두 변수 투입 모두에서 고용만족도와는 유의미하지 않는 것으로 나타났다.

2. 함의 및 제언

이상의 결과를 토대로 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도간의 이 둘 간을 조직몰입의 매개영향과 교육훈련지원의 조절영향에 대한 연구결과에 대한 함의는 다음과 같다.

본 연구결과는 장애인을 고용한 기업체에서 조직몰입이 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간을 정(+)-적 수준으로 영향을 미치는 변수라는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다.

이처럼 조직몰입(조직원의 일체감과 조직에 대한 충성도)이 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도간의 매개효과가 확인됨에 따라, 현재 장애인 고용 기업체들의 고용주나 인사담당자들의 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 어떻게 형성되고 어떻게 작용되어지는지에 대한 관심을 갖는 것이 무엇보다 중요하다. 또한, 조직몰입의 하위변수인 조직구성원들의 일체감과 충성도를 높이기 위한 기업체중심의 지원제도 개선과 다양한 프로그램의 보급이 절실히 필요하다는 것을 알 수 있다. 특히, 조직체계가 잘 갖추어진 대기업인 경우 장애인 고용의 규모면에서 많은 비중을 차지할 수 있기 때문에 보다 적극적으로 고용의무를 이행 할 수 있도록 정책적 강화가 요구되어진다.

이에 대한 제언으로, 첫째, 선행연구에서 논의된 것을 바탕으로 제시하면, 고용주 및 담당자의 장애인에 대한 인식개선의 중요 변수로 고용경험과 장애인 접촉빈도가 높을수록 우호적이라는 연구처럼(Unger, 2002), 장애인과의 접촉빈도를 강화하기 위한 노력의 일환으

로 미고용기업체 및 저고용기업체에 대해서 의무적으로 장애인재활시설에서의 일정시간동안 자원봉사를 하는 '장애인의미고용 미 이행 기업체 의무봉사제도' 또는 '우수고용기업체 의무기관 견학' 등의 도입을 제안한다. 이는 단순히 장애인 의무고용 미 이행에 따른 봉사활동이 아니라 실질적으로 장애인과의 접촉빈도를 늘리고 장애인의 근로하는 모습을 직접 체험케 함으로써 단순히 보호 대상으로서의 잘못된 편견과 인식을 근로와 자립의 대상으로의 인식을 전환 할 수 있는 기회를 갖게 하는데 의의가 있다.

둘째, 이를 위해 정부에서는 효과적인 장애인 고용 인식의 정(+)적 확산을 위한 개선방안을 기업체에 제시하고, 실제 사례를 중심으로 집체교육과 더불어 실제 현장을 중심으로 한 체험식·참여식 교육이 함께 이루어질 수 있도록 프로그램을 개발하고 보급해야 할 것이다. 그 예로 현재, 한국장애인고용공단에서 시행하고 있는 우수 장애인고용기업 사례개발 및 지원의 확대를 보다 적극적으로 반영하고 실질적으로 벤치마킹 할 수 있는 장려지원정책과 보급 확대가 필요하다.

셋째, 그리고 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 조직몰입에도 정(+)적 수준으로 영향을 미치는 것으로 확인 되었으며, 또한 장애인의 안정된 고용유지를 위해서는 고용주의 인식만큼이나 조직구성원인 직장 동료들의 인식이 무엇보다도 중요한 것으로 확인되었다. 따라서 이러한 조직몰입(조직구성원의 일체감 및 충성도)을 향상시키기 위해서는 고용주의 인식과 더불어 직원들을 위한 근무환경, 임금, 인사·승진, 직무, 직장 동료 등 전반적이고 다각적인 지원이 요구되어진다. 이를 위해서는, 선행연구에서 제시한 기업체내의 일반·장애인근로자의 상호작용, 즉 의사소통을 원활히 할 수 있는 업무환경 조성 등 공식적인 지원활동 뿐만 아니라 비공식적 활동을 지원해주는 것이 무엇보다 중요하다(Choi, et. al., 2009). 이와 더불어 고용주는 장애인의 장애유형과 장애정도에 따른 특수성을 인정하고 이들을 위한 맞춤형 지원이 될 수 있도록 고용인사담당자를 통한 기업체 내 후견제도를 만들고 이들을 통한 지속가

능한 지원이 되어야 할 것이다. 따라서 후견인을 통해 장애인근로자는 전반적인 직장생활에 대해 멘토링을 받을 수 있는 여건과 차별로부터 대변 할 수 있을 것이다. 그리고 직원 간 소통의 단절을 예방하기 위한 장애인의 상호작용역량을 강화하고 장애인의 장애특성별 맞춤형 편의제공이 가능하도록 해야 한다. 이를 위해서 정부에서는 교육훈련을 포함한 지원고용이 기업체 중심으로 이루어질 수 있도록 하여 장애인의 안정된 고용환경과 조직문화를 조성하고, 장애인은 적극적으로 조직생활에 대한 참여와 자기개발을 통해 기업체 조직문화에 적응하는 것이 필요하다. 이와 더불어 장애인의 일차적 후견인 가족과 부모의 장애인에 대한 인식개선노력으로 장애인을 보호의 대상이 아닌 근로와 자립의 대상으로 인식전환과 지속가능한 지원이 요구되어진다. 이러한 조직문화와 체계를 갖추기 위해서는, 정부·민간기업(or 고용주)·장애인·부모의 협력체계 구축이 우선되어야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 교육훈련지원의 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식과 고용만족도 간에 조절영향은 없었으나, 교육훈련지원이 고용만족도에 직접적으로 정(+)적 영향을 미치는 중요한 변수임이 확인되었다. 따라서 장애인 고용의 주체인 장애인 당사자의 역량개발을 통해 고용주로 하여금 고용만족도를 향상시켜 장애인근로자의 안정된 고용유지를 확대해 나아가기 위해서 기업체에서의 다각적인 지원고용이 요구되어진다. 특히 선행연구에서 장애인근로자 88.6%가 40세 이상의 고 연령으로(Shin, & Kim, 2015) 취업 직후 직장적응에 어려움이 수반되므로 이들에 대한 직장 적응 및 정착을 위한 역량강화가 요구되어진다. 그리고 자료 분석을 통해서도 장애인의 경우 인지를 중심으로 한 집체교육훈련보다는 직장동료들에 의해 실질 직무와 관련되어 오랜 체득(體得)을 통해 이루어진다는 것을 알 수 있었다. 이처럼 오랜 체득을 통한 교육이 이루어지기 위해서는 상시 장애인의 곁에서 지원할 수 있는 후견인(근로자 중)을 통해 일정 기간 동안 직무에 익숙해질 때까지 연속적인 체득 교육훈련이 요구되어진다.

또한, 직무교육과 더불어 개인의 빠른 직장 및 사회적응을 위한 자아탄력성 향상을 위한 역량 교육을 평생교육차원에서 접근하여 직업교육과 함께 동기화 되어야 할 것이다. 이를 위해서는 직장과 가정의 연계와 정부의 협력체계가 선행되어야 한다. 이를 통해 다양한 지원체계를 구축하고 장애인근로자가 교육의 피로도를 적게 받을 수 있는 교육환경을 조성하여 쉽게 접할 수 있는 매체를 통해 대인관계 및 조직적응능력 기술, 직업의식, 사회성훈련, 심리치료 등이 강화될 수 있도록 해야 할 것이다. 그 예로 On·Off-line의 장단점을 살려 가정과 현장에서 동시에 교육이 이루어질 수 있도록 하는 교육프로그램 개발의 일환으로, 최근 교육현장에서 많이 활용하고 있는 블렌디드러닝(blended learning)을 장애인근로자의 교육훈련지원에 도입하여 전통적인 교실수업에서 부족한 부분을 On-line을 통해 상호 활동을 보완하여 동시에 집체교육의 유용성을 살려 직접 면대면 수업을 진행함으로써 학습의 효과성을 극대화할 수 있는 방법으로 제안한다(Shin & Kim, 2015). 그리고 교육훈련지원은 고용주가 원하는 방향을 중심으로 이루어져야 하며, 고용주를 통해 고용유지가 가능한 직무역량강화로 고용만족도 향상에 기여하고 장애인근로자의 고용유지와 재고용에 정(+)적 영향을 미쳐 그 효과성의 극대화를 기대할 수 있을 것이다.

이를 종합하면, 장애인 고용은 3대 주체인 장애인근로자·기업체·정부의 관계에서 발생되어지는데(Lee & Lee, 2012), 장애인근로자는 기업체가 원하는 직무역량을 갖추어야 하며, 기업체는 장애인을 채용할 의지와 적절한 일자리가 있을 때 고용성립이 되고, 정부는 기업체에 적극적인 지원을 통해 장애인 고용을 촉진시킬 수 있을 것이다. 특히, 이러한 측면에서 고용주의 장애인 고용에 대한 인식이나 채용의사가 형성되지 않는다면 제도적 개선효과를 나타내기 쉽지 않을 것이다(Kim & Sim, 2009). 따라서 장애인 당사자를 중심으로 한 제도 개선과 지원도 매우 중요하지만 고용의 주체로서 매우 중요한 위치에 있는 고용주의 인식개선과 고용역량강화를 위한 지원도 무엇보다 중요하다 할 수 있다.

이와 더불어 업무환경측면의 지원을 통한 조직몰입의 역량을 강화하고 장애인의 생산성 및 업무능률을 높여 효율·효과성의 극대화를 통해 고용만족도에 정(+)적 영향을 미칠 수 있다. 또한, 교육훈련지원은 장애인개개인의 직무역량강화 및 적응력 강화와 고용주로 하여금 고용만족도를 높여, 장애인 고용정책의 최종 목적인 재고용 및 안정된 고용유지를 통한 장애인의 삶에 만족에 정(+)적 효과를 기대할 수 있을 것이다. 이에 기업체에서의 업무환경차원의 조직몰입강화 및 교육훈련차원의 통합적 사회보장제도 개입의 필요성을 제안한다.

끝으로 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계가 있다. 첫째, 본 연구는 2014년도 기업체장애인고용실태조사 자료 중 장애인고용업체 데이터(2차 자료)만을 활용하였기 때문에 연구에 필요한 변수를 선택함에 있어 제한적일 수밖에 없었다. 이러한 한계는 변수들 간의 관계와 의미를 충분히 이해하지 못한 한계가 있다. 후속연구에서는 설문작업을 통해 변수의 범위를 확장하여 구체적으로 변수들의 관계를 확인하고 적용하는 것이 필요할 것이다. 둘째, 이 연구는 장애인고용기업체만을 대상으로 한정하였기 때문에 연구결과를 우리나라 전체 기업체에 일반화시키는데 한계가 있다. 셋째, 기업체의 일반적 특성 중 소재지, 조직형태, 업무형태에서 선행연구와 상이한 결과로 후속연구를 통한 검증이 더 필요할 것으로 생각된다. 넷째, 검증과정에서 장애인근로자를 위한 별도의 교육은 이루어지지 않고 있으나 실질적으로 고용주와 담당자들의 장애인에 대한 인식 수준에 따라 직원들을 통한 직무교육이 오랜 시간 체득을 통해 이루어짐이 확인되어 이들을 위한 실질적인 효과와 지원에 관한 연구가 필요하다. 마지막으로 장애인의 고용과 고용유지 차원에서 고용의 주체인 고용주가 갖는 장애인에 대한 인식과 고용만족도는 매우 중요하다. 특히, 조직몰입과 교육훈련지원은 이러한 고용주의 인식에 따라 영향을 받고 실제 고용만족도에 많은 영향을 끼치기 때문에 향후에도 보다 더 심층적인 논의를 통해 좀 더 다양한 후속연구가 나오기를 기대하며, 앞으로

고용주를 대상으로 하는 연구가 더욱 활발히 진행되길 기대한다.

알림 글

이 논문은 2016학년도 단국대학교 대학원 박사학위 논문인 “장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향”을 요약정리 하였음.

References

- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Back, Bo Hyeon and Ho Young Hwang. 2015. A Study on the Effects of the Training Method on Knowledge Transfer. *Korean Journal of Resources Development*. 18(1): 1-34.
- Bricout, J. C. and K. J. Bentley. 2000. Disability Status and Perceptions of Employ Ability by Employer. *Social Work Research*. 24(2): 87-96.
- Buchanan II, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.
- Cho, Joo Hyun. 2003. A Study on the Effect of Employment of People with Disabilities on Employer's Perception. *Journal of Special Education: Theory and Practice*. 4(4): 351-378.
- Cho, Joo Hyun and Yoon Young Choi. 2010. A Study on Employer's Perceptions and Satisfactions of Persons with Disabilities Employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 20(1): 65-91.
- Choi, Yang Mi. 2005. A Study of Employers and Colleagues' Satisfaction on the Job Performance of Worker with Mental Retardation. Master's thesis. Yosu National University.
- Diksa, E. and E. S. Rodgers. 1996. Employer Concerns about Hiring Persons with Psychiatric Disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 40(1): 31-44.
- Disabilities Statistics. 2014. e-Naraindex
- Eu, Yoon Sun and Sae Rom Kim. 2015. A Study on Food Service Enterprise Workers Recognition on the Employment of the Disabled and its Relations with the Causes of Unemployment. *Food Service Industry Journal*. 11(1): 35-43.
- Fry, R. 1997. *Developing Effective Partnership with Employers as a Service Delivery Mechanism*. Menomonie, WI: Stout Vocational Rehabilitation Institute.
- Gilbride, D., R. Stensrud, C. Ehlers, E. Evans, and C. Peterson. 2000. Employers' Attitudes toward Hiring Persons with Disabilities and Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Rehabilitation*. 66(4).
- Graffam, J., K. Smith, A. Shinkfield, and U. Polzin. 2002. Employer Benefits and Costs of Employing a Person with a Disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 17: 251-265.
- Greenwood, R., and V. A. Johnson. 1987. Employer Perspectives on Workers with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*. 53(3): 37-45.
- Gruenhagen, K. A. 1982. Attitudes of Fast Food Restaurant Managers towards Hiring the Mentally Retarded: A Survey. *Career Development for Exceptional Individuals*. 5: 98-105.
- Guba, E. G., and Y. S. Lincoln. 1985. "What Have We Learned about Naturalistic Evaluation?" *Evaluation Practice*. 8(1): 23-43.
- Han, Gyeong Ja. 1987. A Phenomenological Approaches for Nursing Research. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 17(2): 99-104.
- Hernandez, B. and F. Balcazar. 2000. Employer Attitudes toward Workers with Disabilities and Their ADA Employment Rights: A Literature Review. *Journal of Rehabilitation*. 66(4): 4-17.
- Hur, Youn Jeong. 2007. Effects of Training Program Components on Training Transfer in the Family Restaurant. Ph.D. Dissertation. Kyungwon University.
- Im, Hyo Soon and Hong Jik Lee. 2009. Determinant of Employment for the People with Intellectual Disabilities in Korea. *Disability & Employment*. 9(3): 27-50.
- Jin, Hong Sup and Dae Gyu Kim. 2011. Analysis of the Effects of 'EDI Action Program' on Disability Awareness. *Disability*

- & *Employment*. 21.(3): 75-96.
- Kam, Jeong Ki. 2005. Non-disabled Workers' Consciousness on Work Behavior of the Disabled : An Application of Corporate Culture Perspective to Improve Employment of the Latter. *Disability & Employment*. 15(2): 55-75.
- Kang, Pil Su and Jung Joo Lee. 2010. Determinant of Employment for the People with Disability in Business. *Disability & Employment*. 20(1): 179-207.
- Kim, Chun Ae. 2012. Factors Associated with Employee Satisfaction on Training & Education Programs in General Hospitals. Ph.D. Dissertation. Gachon University.
- Kim, Dae Gyu and Dong Hwan Shin. 2014. Study on the Employment Determinants of Disabled People in Companies. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 24(2): 45-64.
- Kim, Gi Chang. 2015. A Study on North Korean Defectors' Adaptations to Local Community -Focusing on North Korean Women. *Korean Journal of Qualitative Research in Social Welfare*. 9(1):201-225.
- Kim, Heung Soo. 2008. An Analysis of the Determinants of Organizational Commitment: Focused on the Comparison of Public and Private Organization. Ph.D. Dissertation. Seoul University.
- Kim, Hyeong Wan. 2004. A Study on the Effects of the Supported Employment System on Employers' Satisfaction with Employees: Focused on Mentally Retarded Employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 14(1): 1-40
- Kim, Jae Myeong. 1997. *Theory Of Business Administration*. Seoul. BeopGyeongSa.
- Kim, Min Kyoung and In Gang Na. 2012. The Effects of Education and Training on Firm Performance: The Mediating Effects of Transfer. *DAEHAN Association of Business Administration*. Korea: 2047-2064.
- Kim, Sung Tae, Hyung Jun Kim, Hyo Jung Kim, and Dong Woo Han. 2010. A Study on the Determinants Influencing Intention of Employment for People with Disabilities: Based on the Incentives for Companies and the Perception. *Disability & Employment*. 20(1): 267-287.
- Kim, Sun Ha. 2005. (The) Influence of the Employee Perception of Education and Organizational Justices on Organizational Commitment and Customer Orientation in Food Service Industry. Ph.D. Dissertation. Sejong University.
- Kim, Yong Tak and Jin Ye Sim. 2009. The Influence of Employment Experience on Intentions of Employing the Disabled. *Disability & Employment*. 19(3): 175-197.
- Korea Employment Agency for the Disabled. 2013.
- Korea Employment Agency for the Disabled. 2014.
- Lee, Che Sik and Myung Sig Kim. 2013. A Study on the Characteristics Affecting Job Maintenance of the Workers with Disabilities. *Disability & Employment*. 23(1): 329.
- Lee, Hong Jik. 2010. Determinant of Employment Rate of the People with Disabilities in Korea. *Disability & Employment*. 20(4): 183-206.
- Lee, Hyung Yeol. 2011. Factors Affecting the Job Maintenance of Disabled Adolescent Workers. *Disability & Employment*. 21(1): 5-34.
- Lee, Jong Eun. 2008. North Korean Defectors' Experience in Maintaining their Jobs in South Korea. *Korean Journal of Qualitative Research in Social Welfare*. 2(1): 33-61.
- Lee, Sang Moo and Hwan Bok Lee. 2012. The Study of the Factors Affecting Business' Satisfaction on the People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 22(2): 31-51.
- Lee, Sang Moo. 2014. The Effects of Employment Experience on the Business's Perception of the People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 24(1): 49-67.
- Lee, Seong Gyu, Suk Mi Yang, Jong A Lee, and Seon Young Jun. 2008. *A Study on Development Scale on Disability Employment Awareness of Employers and Disability Awareness Development Index*. Korea Job and Disability Institute.
- Levy, J. M., D. J. Jessop, A. Rimmerman, and P. H. Levy. 1992. Attitudes and Practices Regarding the Employment of Persons with Disabilities in Fortune 500 Corporations: A National Study. *Mental Retardation*. 50(2): 67-75.
- Martin J. E., F. R. Rusch, T. Lagomarcino, and J. Chadsey-Rusch. 1986. Comparison between Nonhandicapped and Mentally Retarded Workers: Why They Lose Their Jobs. *Applied Research in Mental Retardation*. 7(4): 467-474.
- Millington, M., K. Asner, D. Linkowski, and J. Dersteanian. 1996. Employers and Job Development: The Business Perspective.

- In R. Parker, and E. Szymanski(eds.). *Rehabilitation Counseling: Basics and Beyond*. Austin, TX: PRO-ED.
- Mullins, J. A., P. D. Rumrill, and R. T. Roessler. 1996. The Role of the Rehabilitation Placement Professional in the ADA Era. *Work*. 6: 3-10.
- Na, Ji Yun and Yeon Ji Cho. 2009. Determinant of Employment for the People with Disability. *Korea Employment Agency for the Disabled*. 159-177.
- Nietupski, J., S. Amre-Nietupski, N. S. Vanderhart, and K. Fishback. 1996. Employer Perceptions of the Benefits and Concerns of Supported Employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*. 31(4): 310-326.
- Park, Suk Don. and Ji Eun Chun. 2003. A Study on the Factors Effecting on Job Intention of Adult with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 20(1): 171-188.
- Park, Ja Kyeong. 2009. The Correlation Analysis of Enterprise's Perceptions of the Disabled Persons on Employment-related Actions. *Korea Employment Agency for the Disabled*. 20(1): 353-375.
- Park, Ju Hong. 2009. A Qualitative Study on the Long Service Process of a Full-Time Employee with Mental Disorder. *Mental Health & Social Work*. 33: 69-104.
- Park, Wan Soon. 2008. The Influence of Airline Service Training on Customer Orientation. Ph.D. Dissertation. Hoseo University.
- Peck, B. and L. T. Kirbride. 2001. Why Businesses Don't Employ People with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*. 16: 71-75.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and R. M. Steers. 1982. Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment. *Absenteeism and Turnover*. Academic Press. New York.
- Reisman, S. and P. Reisman. 1993. Supervision of Employee with Moderate Special Needs. *Journal of Learning Disabilities*. 26(3): 199-206.
- Shin, Eun Kyoung and Gi Chang Kim. 2015. A Study on Experience of Disability Discrimination at Work: The Mediating Roles of Safety at Work, Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 11(10): 309-338.
- Shin, Hyun Suk. 2013. Case Study on the Worker's Job Stress in Residential Facilities for the Disabled. *The Korea Contents Society*. 417-418.
- Shin, Seung Bae. 2009. Effects of Life Satisfaction of Persons with Disabilities Socio-economic Status. *Proceedings of the 1st Conference on Employment of the Disabled Panel*: 285-312.
- Shin, Yu Geun. 2005. *Theory of Organizational Behavior*. Seoul. DASAN Publishers.
- Sim, Jin Ye, Hyo Sung Lee, and Jong Jin Kim. 2009. A Plan to Promote Employment for the Disabled in Companies with Low Employment Rates for the Disabled. *Korea Employment Agency for the Disabled*. 1-143.
- Song, Jin Yeong. 2012. Effects of Employer's Recognition for Persons with Disabilities on Hiring Decisions: Based on the Moderating Effect of Job Degree. *Korea Institute for Health and Social Affairs*. 32(4): 460-489.
- Statistics Korea. 2014
- Suk, Mal Suk. 2009. Analysis of Affecting Elements to Job Retention of the Disabled Getting Labor Wages. *Korea Employment Agency for the Disabled*. 461-493.
- Sung, Min A and Eun Hee Jeong. 2008. The Research on a Person's with Hearing Impaired Work Satisfaction and a Manager's Employment Satisfaction. *Disability & Employment*. 18(2): 83-116.
- Survey on the Employment Conditions of the Disabled in the Business Sector. 2014.
- Unger, D. D. 2002. Employer's Attitudes toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 17(1): 2-12.
- Wehman, P., W. G. Revell, and J. Kregel. 1996. Supported Employment from 1986-1993: A National Program That Works. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 11(4): 235-239.
- Yang, Jin Hyang. 2001. Women's Health and Yangaeng through Dietary Practice. *Women's Health*. 2(2): 1-24.
- Yu, Dong Chul. 2008. Effects of Job Placement Services for the People with Disabilities on Quality of Work. *Disability & Employment*. 18(1): 5-26.

Korean References Translated from the English

- 감정기. 2005. 장애인의 근로행동에 관한 비장애 근로자의 인식: 장애인 취업촉진전략 모색을 위한 기업문화 관점의 적용 장애와 고용. 15(2): 55-75.
- 강필수, 이정주. 2010. 사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. 장애와 고용. 20(1): 179-207.
- 기업체 장애인 고용실태조사. 2014
- 김기창. 2015. 북한이탈주민의 지역사회적응 경험에 관한 연구: 여성을 중심으로. 한국사회복지질 적연구학회. 9(1): 201-225.
- 김대규, 신동환. 2014. 기업의 장애인고용 결정요인에 대한 연구. 직업재활연구. 24(2): 45-64.
- 김민경, 나인강. 2012. 교육훈련이 기업성과에 미치는 영향: 대한경영학회지. 25(4): 2047-2064.
- 김성태, 김형준, 김효정, 한동우. 2010. 장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로. 장애와 고용. 20(1): 267-287.
- 김순하. 2005. 외식업직원의 교육훈련과 조직공정성 지각이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향 박사학위논문. 세종대학교 대학원.
- 김용탁, 심진예. 2009. 장애인 고용경험이 장애인고용인식과 채용의사에 미치는 영향. 장애와 고용. 19(3): 175-197.
- 김재명. 1997. 경영학원론. 서울. 법경사.
- 김춘예. 2012. 병원조직 구성원의 교육훈련 만족도 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문. 가천대학교 대학원.
- 김형완. 2004. 지원고용이 기업주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 정신지체장애인을 중심으로. 한국 직업재활학회. 14(1): 1-43.
- 김홍수. 2008. 조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교분석. 박사학위논문. 서울시립대학교 대학원.
- 나지윤, 조연지. 2009. 장애인 고용 결정요인 분석. 세미나·토론회. 159-177.
- 박석돈, 천지은. 2003. 정신지체인 고용유형에 따른 고용주 만족도에 관한 연구. 재활심리연구. 10(1): 17-37.
- 박완순. 2008. 항공사서비스 교육훈련이 고객지향성에 미치는 영향. 박사학위논문. 호서대학교 벤처전문대학원.
- 박자경. 2009. 장애인에 대한 사업체의 인식과 고용관련행위와의 관계분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원. 제1회 장애인고용패널학술대회 논문집: 353-375.
- 박주홍. 2009. 취업한 정신장애인의 장기근속과정에 관한 질적 연구. 정신보건과 사회사업. 33: 69-104.
- 백보현, 황호영. 2015. 교육훈련방법이 지식이전효과에 미치는 영향. 인적자원개발연구. 18(1): 1-34.
- 석말숙. 2009. 임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석. 세미나·토론회: 461-493.
- 성민아, 정은희. 2008. 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도에 관한 연구. 장애와 고용. 21(1): 5-34.
- 송진영. 2012. 장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향: 업무강도의 조절효과 검증 중심적으로 보건 사회연구. 32(4): 460-489.
- 신승배. 2009. 장애인의 사회경제적 지위가 생활만족에 미치는 영향. 제1회 장애인고용패널 학술대회 논문집. 2009(11): 285-312.
- 신유근. 2005. 조직행위론. 서울. 다산출판사.
- 신은경, 김기창. 2015. 일자리에서의 장애 차별경험 영향에 관한 연구: 일자리 안전성과 대인관계 및 조직적응능력의 매개 효과 검증. 한국위기관리 논집. 11(10): 309-338.
- 신현석. 2013. 장애인거주시설 직원의 직무스트레스에 대한 사례연구. 한국콘텐츠학회 종합학술 대회 논문집. 417-418.
- 심진예, 이효성, 김종진. 2009. 장애인고용저조기업의 고용촉진방안. 한국장애인고용공단 고용개발원. 기본과제보고서: 1-143.
- 양진향. 2001. 여성건강과 음식양생. 여성건강. 2(2): 1-24.
- 어윤선, 김새롬. 2015. 외식기업 직원들의 장애인고용인식과 미고용 원인과 관계연구. 한국외식산업학회지. 11(1): 35-43.
- 유동철. 2008. 장애인 취업알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향. 장애와 고용. 18(1): 5-26.
- 이상무, 이환복. 2012. 기업체의 장애인근로자에 대한 만족도 영향요인 연구. 한국직업재활학회. 22(2): 31-51.
- 이상무. 2014. 장애인고용경험이 기업체의 장애인고용에 관한 인식에 미치는 영향. 직업재활연구. 24(1): 49-67.
- 이성규, 양숙미, 이종아, 전선영. 2008. 장애인식 지표 개발 및 고용주의 장애인 고용 인식에 관한 척도 개발 연구. 장애인직업안정연구원.
- 이종은. 2008. 남한사회에서의 북한이탈주민 직장유지경험 연구. 한국사회복지질적연구. 2(1): 54.
- 이채식, 김명식. 2013. 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는

- 제 특성에 관한 연구. 장애와 고용. 23(1): 329.
- 이형렬. 2011. 장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인. 장애와 고용. 21(1): 5-34.
- 이홍직. 2010. 사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 장애와 고용. 20(4): 183-206.
- 임효순, 이홍직. 2009. 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 장애와 고용. 9(3): 27-50.
- 장애인통계. 2014.
- 조주현, 최윤영. 2010. 고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구. 한국직업재활학회. 20(1): 65-91.
- 조주현. 2003. 장애인고용에 영향을 미치는 고용주인식에 관한 연구. 특수교육저널: 이론과 실천. 4(4): 351-378.
- 진홍섭, 김대규. 2011. EDI 행동프로그램이 장애인 고용인식에 미치는 효과. 장애와 고용. 21(3): 75-96.
- 최양미. 2005. 정신지체인의 직무수행에 대한 고용주 및 직장 동료들의 만족도 연구: 전남 지역 고용업체를 중심으로 석사학위논문. 여수대학교 교육대학원.
- 통계청. 2014
- 한경자 1987. 간호연구를 위한 현상학적 접근법. 대한간호학회지. 17(2): 99-104.
- 한국장애인고용공단. 2013
- 한국장애인고용공단고용개발원. 2014
- 허윤정. 2007. 외식업체 교육훈련 프로그램이 교육훈련 전이에 미치는 영향. 박사학위논문. 경원대학교 대학원.
- e-나라지표. 2015

Received: Mar. 28, 2016 / Revised: Apr. 21, 2016 / Accepted: Apr. 25, 2016

통합방법론을 적용한 장애인 조직생활능력에 관한 연구

- 장애인에 대한 고용주 인식과 고용만족도 -

국문초록 본 연구는 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식이 고용만족도에 미치는 영향을 파악하고, 이 관계 안에서 특히 조직몰입의 매개효과와 교육훈련지원의 조절효과를 검증하는 것이다. 이 연구는 통합 방법론을 적용하여 양적조사와 질적조사를 병행하였다. 양적조사는 ‘기업체장애인고용실태조사 (2014)’ 데이터 4,337개를 연구에 맞게 재구성하여 활용하였으며, 질적조사는 장애인고용기업체 고용주 및 담당자 등 장애인근로자 총14명을 선정하여 장애인고용경험을 심층분석하였다. 양적조사의 분석방법은 다중회귀분석을 수행하였으며, 질적조사의 분석방법은 현상학적 질적연구 중 Colaizzi (1978)의 방법을 따랐다. 연구결과, 장애인조직생활능력에 관한 고용주인식은 고용만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로($\beta=.186, p<.001$) 나타났으며, 조직몰입은 이 둘 간의 매개영향을 갖고 있는 것으로 나타났다. 반면, 질적 분석에서는 조직몰입이 높은 이유로 장애인이 선택할 수 있는 기업체가 적기 때문인 것으로 확인되었으며, 교육훈련지원도 고용주 및 담당자의 장애인조직생활능력에 대한 인식이 낮으면 업무 및 교육환경조성에 부(-)적 영향을 갖는 것으로 확인되었다.

주제어 : 장애인조직생활능력, 고용주인식, 고용만족도

Profiles

Gi Chang Kim : completed doctorate in Health and Welfare(Ph.D.) from Dankook University Graduate School of Health and Welfare (Doctoral Thesis: The Study on the Effects of Employer’s Perceptions of the Disabled Persons Organizational Life Abilities on Satisfaction with Employment: Mixed Method Research Focused on the effects of mediating and moderating. 2015), Currently serving as a Soongsil University visiting professor of College of Baird since 2015. The main thesis of research is about Social work practice, disability welfare, North Korean defectors, elder welfare. The released articles are as follow. “A Study on Experience of Disability Discrimination at Work: The Mediating Roles of Safety at Work, Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization. 2015.” and the like(gichangs@hanmail.net).

Eun Young Shin : completed doctorate in social welfare (Ph.D.) from Yonsei University Graduate School of Social Welfare (Doctoral Thesis: Analysis on the social participation of people with disabilities using Hierarchical Linear Model. 2007) and has served as a Dankook University associate professor of Social Welfare Department since 2008. The main thesis of research is about social work practice, disability study, measurement and development of indicators. The released articles are as follow. “A study on the influencing factors of the life satisfaction for disabled baby boomers. 2015”, “A Study on the Occupation and Health Status of Persons with Disabilities: Utilization of WHODAS 2.0, 2014”, “Factors Influencing Social Participation in People with Musculoskeletal Conditions: Applying ICF relevant categories. 2013” and the like (fiat87@dankook.ac.kr).