

## 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 분석

김진주\*

부산대학교 특수교육과 박사과정

박재국\*\*

부산대학교 특수교육과

김일수

부산대학교 특수교육과 박사과정

---

### 《 요약 》

---

본 연구는 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하고자 하였다. 이를 위해 장애인고용패널 6차년도(2013)에 조사된 자료(N=563)를 활용하였으며, 빈도분석 및 위계적 회계분석 등의 통계적 분석을 통해 추론된 주된 결론은 다음과 같다.

첫째, 지체장애인의 고용유지 기간은 6년 이상의 비율이 가장 높았고, 일자리 만족도는 전반적으로 '보통'수준으로 나타났다. 둘째, 성별, 장애등급, 주관적 사회경제적 지위, 월평균임금, 사업체 규모, 적성부합 여부 요인은 고용유지에 긍정적 영향을 미치는 것으로, 학력, 고용체결여부, 자격증여부, 고용서비스 경험은 부정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 일자리 만족도에 미치는 영향 요인으로는 장애등급, 일상생활 만족도, 정규직 여부, 일자리 안전상황, 하루 평균 근무시간, 적성부합 여부, 대인관계 능력은 긍정적으로, 성별, 주관적 사회경제적 지위, 업무종류, 일자리 차별경험은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 근거하여 지체장애학생을 위한 직업교육의 방향성과 연계하여 지체장애인의 고용유지와 일자리 만족도를 높이기 위한 방안에 대해 논의하였다.

---

주제어 : 지체장애인, 고용유지, 일자리 만족도

---

\* 제1저자(pearl214@hanmail.net)

\*\* 교신저자(pjk006@hanmail.net)

## 1. 서론

직업은 소득을 보장해 주는 중요한 수단으로 인생의 가장 중요한 과업 중 하나인 경제적 안정과 사회적 지위의 보장과 직접적으로 연관된다(김정아 등, 2013). 또한 직업은 사회의 일원으로서 역할을 수행하는 장이자 자아실현의 수단이며, 성취감과 행복감, 삶의 보람과 긍지를 누리게 하는 원천이다(남정휘, 조성욱, 2012). 장애인에게 직업은 인권의 보장과 적극적 사회통합을 가능케 해주는 것으로(백은령, 2005), 직업 유지를 통해 기초적 생활수단을 보장받고 사회와 관계를 맺으며 자신의 의미를 확인하는 과정이 된다(이성규, 2011). 직업의 자의적 선택이 제한적인 장애인에게는 직업을 통해 얻게 되는 삶의 의미는 더욱 간절한 갈망일 수도 있다.

장애인이 직업을 가지는 것은 개인의 의지(will)적 요인으로만 해석할 수 없으며, 사회구조적인 환경의 역동적 상호관계 속에서 이해될 필요가 있다. 이와 관련해서 장애인 개인의 역량 강화를 위한 직업교육 프로그램(권재성 등, 2013; 유완식, 이정주, 2006; 이준우 등, 2010)과 기업체의 장애인 고용(김승현 등, 2013; 이상무, 2014; 이형렬, 2014; 최영광, 전동일, 2013)에 대한 연구가 꾸준히 진행되고 있다.

한국장애인고용공단의 2013년 장애인 경제활동 실태조사에 의하면, 2013년 5월 기준 우리나라 15세 이상 전체 인구의 고용률은 60.4%, 실업률은 3.0%인데 비해 장애인 인구의 고용률은 36.0%, 실업률은 5.9%로 전체 인구에 비해 높은 편이며, 장애인 취업자의 종사상 지위는 임금근로자의 비율이 59.4%로 높은 편이었다. 이중 전체 장애인 인구 분포에서 53.7%를 차지하고 있는 지체장애인의 경제활동 상태를 살펴보면 고용률이 44.8%, 실업률이 4.3%로 다른 장애유형 및 장애인 인구의 고용률 및 실업률과 비교했을 때 다소 높은 고용률과 낮은 실업률을 나타내고 있었다.

장애인이 능력과 적성에 맞는 직업을 선택하여 소득을 얻고 살아가는 삶의 안정성을 높이기 위하여 취업 후 직업을 유지해 나가는 것은 이들에게 또 다른 중요한 과제라고 할 수 있다. 고용유지는 고용 이후 일정기간 일을 하는 것으로, 이를 통해 장애인이 직업을 갖고 지역사회에서 활동적으로 생산적인 일을 하며, 자신의 역할에 대한 정체성을 확립하고, 타인과 상호작용 함으로써 자신의 가치를 확인하게 되어 결과적으로 직업을 통해 전반적인 삶의 질이 향상될 수 있다(Strauss et al., 1988). 하지만 장애인의 직업 생활을 단순히 고용유지 기간만으로 해석하는 데에는 무리가 있을 수 있다. 작업환경에 대한 만족도가 높을수록 고용유지기간이 길게 나타난다는 선행연구(김세연 등, 2012; 변용찬 등, 2004; 석말숙, 2009; 이금진, 2003; 임중호, 황연화, 2013)가 있음에도 불구하고, 오히려 기업체의 작업환경이 열악할수록 고용률이 높은 경우도 있었고, 장애인의 입장에서는 먼지, 소음, 냄새, 환경위험성, 물리적 위험성 등이 적은 쾌적한 작업환경을 찾을 여유도 없이 취업을

하고 직업을 유지해야 하는 노동시장의 현실이 존재하기도 했다(이형렬, 2013).

이러한 이유들로 인해 장애인의 고용에 있어 고용유지와 함께 일자리 만족도도 고려해야 할 요인일 수 있다. 일자리 만족도에 대한 개념은 직업에 대한 개인의 태도, 감정 상태로 관찰될 수 있는 것이 아니라 조직구성원의 행위나 언어적 표현을 통해 추론함으로써 파악되는 것이다(신석훈, 2013) 직업이 단순히 생계의 수단만이 아닌 진정한 자아실현과 사회적 존재로서 장애인의 정체성을 확인하는 수단이 되기 위해서 일자리를 통해 장애인이 느끼는 만족도는 중요한 지표가 될 수 있다. 이렇듯 일자리 만족도에 대하여 살펴보는 것은 고용의 질적인 측면과 관련하여 중요한 의미를 가진다. 장애인들이 인간으로서의 존엄성과 삶의 가치를 느끼며 일을 하며, 그 일을 통해 삶의 의미를 부여하고 사회 구성원으로서의 삶을 영위해 갈 수 있는 직업 풍토를 함께 조성해 나가야 할 것이다.

최근의 장애인고용과 관련된 연구의 경향을 살펴보면 기존의 취업육구 및 직업 영역 실태, 취업현황조사, 고용영향분석 등의 양적 고용 측면의 연구에서 벗어나 이직영향 요인, 직업성공요인, 직업유지 요인과 같은 질적 고용에 관한 연구가 증가하는 추세에 있다(이채식, 김명식, 2013). 이와 같이 장애인의 고용 관련 연구가 고용 촉진을 넘어 장애인이 고용된 상태를 유지하는 요인으로 성별, 연령, 학력, 혼인유무, 장애등급, 일상생활만족, 월평균 임금, 사업체 규모, 고용체결, 정규직, 업무종류, 일자리 상황 등에 대한 연구가 다각적으로 이루어지고 있다(곽지영, 2010; 김환희, 이영선, 2012; 이형렬, 2007; 김정아 등, 2013; 남정휘, 조성욱, 2012; 석말순, 2009; 임중호, 황연화, 2013). 또한 고용된 장애인의 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인으로 작업환경, 직무내용, 고용형태 등에 대한 연구(김세연 등, 2012; 곽지영, 2010; 박석돈, 김은숙, 2008; 박자경 등, 2010; 변용찬, 이정선, 2005; 석말순, 2009; 임중호, 황연화, 2013)들도 꾸준히 나타나고 있는 실정이다.

앞서 언급한 기존의 연구들을 살펴보면, 여성장애인 및 중증 장애인, 취업 장애인 등 연구목적에 따라 대상을 선정하고 있으나, 장애 인구 임금근로자 중 62.9%를 차지하는 지체장애인을 대상으로 수행된 연구는 제한적이며(백금기, 조원일, 2013; 신은경, 2008; 이은미, 2006), 고용된 지체장애인 임금근로자를 대상으로 그들의 일반적인 특성과 고용유지 및 일자리 만족도에 대한 연구는 부족한 실정이다. 또한 일자리 만족도에 따른 고용유지의 효과를 살펴보는 것에서 벗어나(곽지영, 2010), 고용유지 및 일자리 만족도에 영향을 미치는 각각의 요인을 살펴보고, 지체장애인 임금근로자의 질 높은 고용 상태를 유지하기 위한 다양한 방안 및 지체장애인을 위한 직업교육 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 지체장애인 임금근로자의 일반적 특성을 살펴보고, 이들의 고용유지와 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하여 지체장애인의 질 높은 고용 유지 및 직업교육 방안에 대해 논의하고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 한

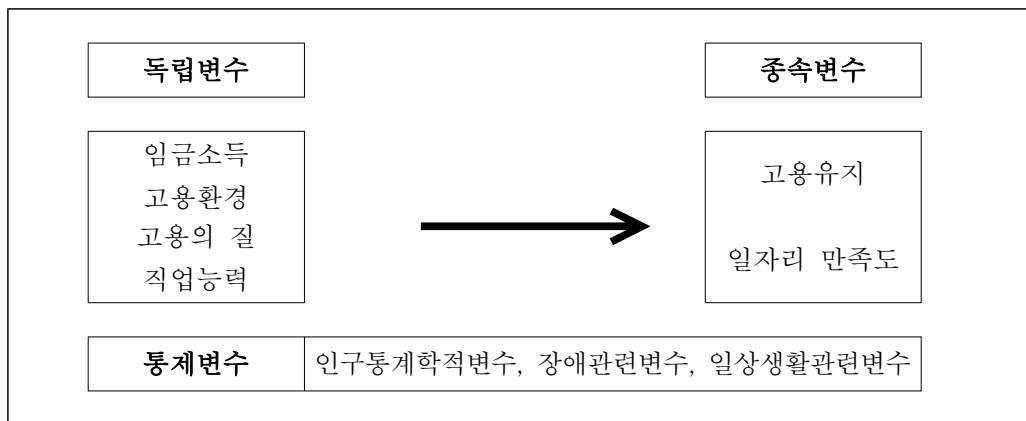
국장애인고용공단에서 실시한 제6차 장애인고용패널조사(2013) 데이터를 활용하였고, 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 지체장애인 임금근로자의 일반적 특성은 무엇인가?
- 둘째, 지체장애인의 고용유지에 미치는 영향 요인은 무엇인가?
- 셋째, 지체장애인의 일자리 만족도에 미치는 영향 요인은 무엇인가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구 모형

본 연구는 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 선행연구의 결과를 분석하여 연구 모형을 설정하였다. 먼저, 통제변수는 인구통계학적변수, 장애관련변수, 일상생활관련변수로 구성하였고, 독립변수는 임금소득, 고용환경, 고용의 질, 직업능력을 고려하였다. 그리고 종속변수는 고용유지와 일자리 만족도로 구성된 연구 모형이며, 이를 도식화하여 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구 모형

## 2. 조사자료

본 연구의 조사 자료는 한국장애인고용공단에서 2013년 5월부터 7월까지 실시된 장애인고용패널 6차년도 조사자료 원자료(raw data)를 활용하였다. 장애인고용패널조사는 장애인의 경제활동과 관련된 동태적 기초통계를 생산하고, 경제활동상태에 영향을 주는 개인적, 환경적 요인을 규명하여 장애인 고용정책 수립 및 평가에 유용한 기초자료를 제공하고자 구축되었다(한국장애인고용공단, 2014). 제6차 장애인고용패널조사에 참여한 4,161명의 조사대상자에서 지체장애인은 2,124명(51.0%) 이었고, 본 연구의 목적에 부합하는 임금근로자 중에서 조사항목에 누락된 요소 없이 성실히 답변이 이루어진 563명(13.5%)의 연구대상자의 자료를 활용하였다.

## 3. 변수 구성

### 1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 <표 1>과 같이 고용유지 및 일자리 만족도의 두 가지 변수로 구성하였다. 먼저, 고용유지에 있어서는 지체장애를 지닌 임금근로자 중 장애인고용패널조사 6차 조사가 실시되는 시점인 2013년 5월을 기준으로 하여 이전 직장을 제외한 현 직장에서의 근속개월 수이며, 이는 회귀분석에서 정규분포를 띄고 있지 않았기 때문에 Log값으로 변환하여 분석하였다. 다음으로 일자리 만족도는 임금/소득, 취업의 안정성 등의 Likert 5점 척도의 12개 문항으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 일자리 만족도가 높다는 것을 의미하며, 이 연구에서는 평균 점수를 산출하여 분석에 활용하였다.

<표 1> 종속변수의 구성

구분	내용
고용유지	취업자 중 임금근로자의 근속개월 수에 Log값으로 변환하여 활용
일자리 만족도	Likert 5점 척도의 12개 문항(임금/소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통/대인관계, 인사고과 공정성, 복리후생, 교육훈련 기회, 장애인에 대한 이해와 수용정도, 전반적 만족)의 평균 점수를 활용

## 2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 임금소득, 고용환경, 고용의 질, 직업능력의 네 가지 범주의 요인군으로 설정하였다. 먼저, 임금소득변수는 월평균임금과 가구전체소득으로 구성되어 있고, 고용환경에서는 사업체규모, 고용체결여부, 정규직여부, 업무종류, 일자리 안전상황에 대해 살펴보았다. 그리고 고용의 질은 일자리 차별경험, 직책, 하루평균근무시간, 복리후생, 적성부합여부로 설정하였고, 직업능력으로는 자격증여부, 컴퓨터활용능력, 대인관계/조직적응능력, 고용서비스이용경험, 직업교육훈련이용경험을 활용하였다. 이와 같은 독립변수의 구성 및 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 독립변수의 구성

구분		내용
임금 소득	월평균임금	월평균임금에 Log를 취한 값 활용
	가구전체소득	가구전체소득에 Log를 취한 값 활용
고용 환경	사업체규모	1 = 1~4인 ~ 7 = 1,000인 이상
	고용체결여부	0 = 정하지 않았음, 1 = 정해짐
	정규직여부	0 = 비정규직, 1 = 정규직
	업무종류	0 = 정신적 활동 위주, 1 = 신체적 활동 위주
	일자리 안전상황	0 = 위험한 편, 1 = 안전한 편
고용의 질	일자리 차별경험	0 = 없음, 1 = 있음
	직책	0 = 직급 없음, 1 = 직급 있음
	하루평균근무시간	0 = 8시간 초과, 1 = 8시간 이하
	복리후생	0 = 제공 없음, 1 = 제공함
	적성부합여부	0 = 부합안함, 1 = 부합함
직업 능력	자격증여부	0 = 없음, 1 = 있음
	컴퓨터활용능력	1 = 전혀 못함 ~ 5 = 매우 잘함
	대인관계/조직적응능력	1 = 전혀 못함 ~ 5 = 매우 잘함
	고용서비스이용경험	0 = 없음, 1 = 있음
	직업교육훈련이용경험	0 = 없음, 1 = 있음

### 3) 통제변수

지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 영향을 미치는 영향 요인 분석을 위해 선행연구의 결과를 토대로 통제변수는 인구통계학적변수, 장애관련변수, 일상생활 관련변수로 구성하였다. 인구통계학적변수는 성별, 연령, 학력, 배우자유무로 살펴보고, 장애관련 변수는 장애등급으로 구성하였다. 그리고 일상생활관련변수에서는 일상생활만족과 주관적 사회경제적 지위로 설정하였다. 이와 같은 통제변수에 대한 구분 및 내용은 <표 3>과 같다.

<표 3> 통제변수의 구성

구분		내용
인구통계 학적변수	성별	0 = 여자, 1 = 남자
	연령	조사 당시 실제 연령
	학력	0 = 초졸 이하, 1 = 중졸 이상
	배우자유무	0 = 배우자 없음, 1 = 배우자 있음
장애관련 변수	장애등급	0 = 4~6급, 1 = 1~3급
일상생활 관련변수	일상생활만족	가족, 친구, 살고 있는 곳, 건강상태, 한 달 수입, 여가활동, 하는 일, 전반적 만족도에 대한 Likert 5점 척도의 7개 문항의 평균 점수를 활용
	주관적 사회경제적 지위	1 = 하층, 2 = 중하층, 3 = 중상층, 4 = 상층

## 4. 자료 처리

본 연구는 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 한국장애인고용공단에서 2013년에 실시한 장애인고용패널 6차년도 조사 자료를 활용하여 지체장애인 중 임금근로자의 데이터를 추출하여 분석하였다. 자료의 분석은 IBM SPSS Statistics 21.0을 활용하여 연구대상자의 일반적 특성 및 직업관련 특성을 확인하기 위하여 빈도분석, 기술통계를 실시하였고, 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 분석을 위해서는 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

##### 1) 개인적 특성

본 연구에 참여하는 장애인고용패널조사 6차년도 조사에 참여한 지체장애를 지닌 임금근로자 563명의 연구대상자에 대한 개인적 특성은 <표 4>와 같다.

<표 4> 개인적 특성

구분		빈도(명)	구성비(%)	
인구통계학적 변수	성별	남	425	75.5
		여	138	24.5
	연령	29세 이하	7	1.2
		30~39세	45	8.0
		40~49세	150	26.6
		50세 이상	361	64.1
	학력	초졸 이하	154	27.4
		중졸	109	19.4
		고졸	214	38.0
		대졸 이상	86	15.3
배우자 유무	유	396	70.3	
	무	167	29.7	
장애 관련 변수	장애등급	1급	14	2.5
		2급	38	6.7
		3급	110	19.5
		4급	102	18.1
		5급	139	24.7
		6급	160	28.4
일상 생활 관련 변수	일상생활 만족	매우 불만족	2	0.4
		불만족	13	2.3
		보통	321	57.0
		만족	222	39.4
		매우 만족	5	0.9
	주관적 사회경제적 지위	하층	247	43.9
		중하층	272	48.3
		중상층	43	7.6
상층		1	0.2	
전체		563	100.0	



먼저, 성별은 남자가 425명(75.5%)로 여자의 138명(24.5%)에 비해 많은 것으로 나타났고, 연령은 50세 이상이 361명(64.1%)으로 가장 높은 빈도를 차지하고 있었다. 학력은 고졸이 214명(38.0%)으로 가장 높은 빈도를 차지하였고, 초졸 이하가 154명(27.4%)으로 다음으로 높은 빈도를 나타내었다. 배우자유무에 있어서는 배우자가 있는 경우가 396명(70.3%), 없는 경우가 167명(29.7%)으로 나타났다. 장애등급은 6급(28.4%)이 가장 높은 빈도를 차지하였고, 대체로 5급(24.7%)에서 1급(2.5%)으로 장애등급이 낮아질수록 그 빈도가 낮은 것으로 나타났다.

일상생활관련변수에서는 일상생활만족도 문항의 평균점을 기준으로 보통이 321명(57.0%)으로 가장 높은 빈도를 차지하였고, 다음으로 만족이 222명(39.%)으로 높은 빈도를 나타내었다. 주관적 사회경제적지위에서는 중하층이 272명(48.3%), 하층이 247명(43.9%)으로 연구대상자의 약 92.2%가 중하층이하의 주관적 사회경제적 지위를 나타내고 있었다.

## 2) 직업관련 특성

지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하기 위한 독립변수인 직업관련 특성은 <표 5>와 같다. 먼저, 임금소득변수에서 월평균임금은 100만원 미만이 236명(41.9%), 100~200만원 미만은 230명(40.9%)으로 약 83%에 해당하는 임금근로자가 200만원 미만의 월평균임금을 받고 있는 것으로 나타났고, 연간 가구전체소득은 3,000만 원 이상이 214명(32.1%)으로 가장 높은 빈도를 차지하고 있었고, 1,500만원 미만이 168명(29.8%)으로 가장 낮은 빈도를 나타내고 있었다.

고용환경변수에서는 사업체규모에서 50인 미만의 사업체에 근무하고 있는 근로자가 369명(65.5%)으로 가장 많았고, 50~200인 미만의 사업체에서 근무하고 있는 근로자는 82명(14.6%)으로 가장 낮게 나타났다. 고용체결여부에서는 정하지 않았음이 443명(78.7%)으로 정했음의 120명(21.3%)보다 높게 나타났고, 정규직여부에서는 비정규직의 355명(63.1%)이 정규직의 208명(36.9%)보다 높게 나타났다. 그리고 업무종류에서는 신체적 활동 위주의 432명(76.7%)이 정신적 활동 위주의 131명(23.3%)보다 높게 나타났으며, 일자리 안전상황은 안전한 편이 424명(75.3%)으로 위험한 편이 139명(24.7%)보다 높은 빈도를 나타내고 있었다.

고용의 질에 대한 변수에서는 일자리 차별경험이 없는 경우가 453명(80.5%), 있는 경우의 110명(19.5%)보다 많은 것으로 나타났고, 직책에 있어서 뚜렷한 직급이 없는 경우가 350명(62.2%)으로 직급이 있는 213명(37.8%)보다 높은 빈도를 나타내고 있었다. 하루평균근무시간은 8시간 이하가 343명(60.9%), 8시간 이상이 220명(39.1%)로 나타났고, 복리후생 제공여부는 제공을 받고 있는 경우가 358명

(63.6%)으로 제공 받지 못하는 경우의 205명(36.4%)보다 많은 것으로 나타났으며, 적성부합여부는 부합하는 편이 396명(70.3%)으로 부합하지 않는 편이 167명(29.7%)보다 높은 빈도를 나타내고 있었다.

직업능력변수에서는 자격증이 없는 경우가 377명(67.0%)으로 있는 경우의 186명(33.0%)보다 많았고, 컴퓨터활용능력은 전혀 못함이 192명(34.1%)으로 가장 높게 나타났으며, 대인관계능력은 잘하는 편이 273명(48.5%)으로 가장 높게 나타났다. 고용서비스경험은 없음이 430명(76.4%)으로 있음의 133명(23.6%)보다 높게 나타났고, 직업교육훈련경험 또한 없음이 496명(88.1%)으로 있음의 67명(11.9%)보다 높은 빈도를 차지하고 있었다.

<표 5> 직업관련 특성

구분		빈도(명)	구성비(%)	
임금 소득	월평균임금	100만원 미만	236	41.9
		100~200만원 미만	230	40.9
		200만원 이상	97	17.2
	가구전체소득	1,500만원 미만	168	29.8
		1,600~3,000만원 미만	181	32.1
		3,000만원 이상	214	38.0
고용 환경	사업체규모	50인 미만	369	65.5
		50~200인 미만	82	14.6
		200인 이상	112	19.9
	고용체결여부	정했음	120	21.3
		정하지 않았음	443	78.7
	정규직여부	정규직	208	36.9
		비정규직	355	63.1
	업무종류	정신적 활동 위주	131	23.3
		신체적 활동 위주	432	76.7
	일자리 안전상황	위험한 편	139	24.7
안전한 편		424	75.3	
고용 의 질	일자리 차별경험	없음	453	80.5
		있음	110	19.5
	직책	직급 없음	350	62.2
		직급 있음	213	37.8
	하루 평균 근무시간	8시간 이하	343	60.9
		8시간 이상	220	39.1
	복지후생	제공	358	63.6
		제공 없음	205	36.4
	적성부합여부	있음	396	70.3
		없음	167	29.7

<표 5> 직업관련 특성 (계속)

직업 능력	자격증여부	있음	186	33.0
		없음	377	67.0
	컴퓨터 활용능력	전혀 못함	192	34.1
		못하는 편	151	26.8
		보통	126	22.4
		잘하는 편	86	15.3
		매우 잘함	8	1.4
	대인관계능력	전혀 못함	9	1.6
		못하는 편	53	9.4
		보통	210	37.3
		잘하는 편	273	48.5
	고용서비스경험	있음	133	23.6
		없음	430	76.4
	직업교육 훈련경험	있음	67	11.9
없음		496	88.1	
전체			563	100.0

### 3) 고용유지기간 특성

고용유지기간은 6차 장애인고용패널조사 당시 현 직장에서의 근무 개월 수를 산출한 것으로 이의 특성은 <표 6>과 같다. 우선, 6년 이상 고용을 유지하고 있는 연구대상자가 213명(37.8%)으로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 다음으로 4년 이상 ~ 6년 미만인 102명(19.1%)으로 나타났다. 다음으로는 2년 이상 ~ 4년 미만이 94명(16.7%), 1년 이상 ~ 2년 미만이 81명(14.4%), 1년 미만이 73명(13.0%)의 순으로 고용유지기간 특성을 나타내고 있었다.

<표 6> 고용유지기간 특성

	빈도(명)	구성비(%)
1년 미만	73	13.0
1년 이상 ~ 2년 미만	81	14.4
2년 이상 ~ 4년 미만	94	16.7
4년 이상 ~ 6년 미만	102	19.1
6년 이상	213	37.8
전체	563	100.0

## 4) 일자리 만족도 특성

일자리 만족도는 현재 일자리에 대한 평소 생각과 만족정도를 묻는 Likert 5점 척도(1 : 매우 불만족 ~ 5 : 매우 만족)의 12개 문항의 평균 점수를 분석에 활용하였으며, 전체적인 문항에 대한 일자리 만족도 특성은 <표 7>과 같다. 먼저, 일자리 만족도에서 의사소통/대인관계( $M=3.39$ ,  $SD=.61$ )를 묻는 문항에서 가장 높은 만족도를 보이고 있었고, 다음으로 일의 내용( $M=3.15$ ,  $SD=.66$ )에 대한 만족도를 묻는 문항이 높게 나타나고 있었다. 반면, 임금/소득( $M=2.72$ ,  $SD=.78$ )에 대한 문항에 대해서는 가장 낮게 나타났고, 그 다음으로 복리후생( $M=2.82$ ,  $SD=.83$ )에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 일자리 만족도 특성의 12문항에 대한 전체 평균( $M=3.02$ ,  $SD=.48$ )은 '보통' 수준으로 만족하는 것으로 나타났다.

<표 7> 일자리 만족도 특성

문항	M	SD	문항	M	SD
임금/소득	2.72	.78	의사소통/대인관계	3.39	.61
취업의 안정성	2.97	.74	인사고과 공정성	3.09	.51
일의 내용	3.15	.66	복리후생	2.82	.83
근로환경	3.07	.68	교육훈련 기회	2.90	.63
근로시간	3.10	.70	장애인에 대한 이해와 수용정도	3.06	.60
개인의 발전가능성	2.91	.64	전반적 만족	3.12	.63
전체				3.02	.48

## 2. 고용유지에 미치는 영향 요인

지체장애인의 고용유지에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 인구통계학적, 장애관련, 일상생활관련변수를 통제변수로 두면서, 이러한 통제변수가 고용유지에 미치는 영향을 분석하기 위하여 Model 1에서는 통제변수만을 투입하였고, Model 2에서 Model 5까지는 Model 1에서 추가로 직업관련 요인인 임금소득, 고용환경, 고용의 질, 직업능력변수를 순서대로 투입하여 고용유지에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)와 공차한계(TOL)를 분석한 결과, 분산팽창계수는 1.066~2.872로 나타났고, 공차한계는 0.348~0.938로 나타남에 따라 독립변수들 간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

<표 8> 고용유지에 미치는 영향 요인

		Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
		SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t
(상수)		.484	-	6.940	.701	-	2.066	.712	-	2.341	.752	-	2.472	.760	-	2.828
인구 통계 학적	성별	.122	.121	2.803**	.127	.039	.867	.128	.043	.957	.128	.041	.907	.126	.039	.874
	연령	.006	-.049	-1.057	.006	.013	.274	.006	.045	.936	.007	.046	.938	.007	.021	.407
	학력	.129	-.072	-1.509	.127	-.092	-1.977*	.127	-.092	-1.975*	.127	-.091	-1.953	.129	-.063	-1.334
	배우자유무	.118	.057	1.284	.119	.037	.812	.118	.030	.671	.118	.022	.493	.116	.003	.060
장애 관련 일상 생활 관련	장애등급	.113	.050	1.171	.112	.089	2.119*	.111	.083	2.008*	.111	.087	2.083*	.109	.097	2.377*
	일상생활만족	.109	.018	.380	.107	-.018	-.388	.108	-.034	-.733	.110	-.024	-.513	.115	-.026	-.522
	주관적SES	.092	.152	3.163**	.094	.085	1.741	.094	.079	1.620	.094	.078	1.601	.092	.080	1.669
임금 소득	월평균임금				.099	.269	4.349**	.104	.200	3.070**	.108	.205	3.049**	.106	.178	2.695**
	가구전체소득				.089	.011	.189	.088	.015	.252	.088	.009	.153	.087	.012	.202
고용 환경	사업체규모							.028	.099	2.189*	.028	.105	2.307*	.028	.119	2.662**
	고용체결여부							.129	-.131	-3.002*	.133	-.121	-2.704*	.132	-.086	-1.925
	정규직여부							.121	.076	1.571	.139	.103	1.847	.136	.092	1.689
	업무종류							.131	-.019	-.406	.134	-.036	-.771	.138	-.047	-.972
	일자리안전상황							.123	.026	.584	.123	.027	.608	.123	.030	.690
고용 의 질	일자리차별경험										.128	-.032	-.758	.126	-.022	-.526
	직책										.132	-.021	-.395	.130	.008	.149
	하루평균근무시간										.106	.022	.512	.104	.017	.402
	복리후생										.123	.001	.029	.121	.003	.056
	적성부합여부										.111	-.122	-2.908*	.109	-.110	-2.678*
직업 능력	자격증여부													.117	-.091	-1.990*
	컴퓨터활용능력													.064	.006	.101
	대인관계능력													.071	.033	.729
	고용서비스경험													.119	-.188	-4.49**
	직업교육훈련경험													.162	-.047	-1.086
$R^2$		.053			.102			.132			.147			.195		
Adjusted $R^2$		.040			.087			.110			.117			.158		
$F$		4.343***			6.871***			5.885***			4.879***			5.353***		

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

Model 1에서는 통제변수인 인구통계학적, 장애관련, 일상생활관련변수를 투입하여 고용유지에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 4.0% ( $R^2 = .040$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 ( $F = 4.343$ ,  $p < .001$ ). 일상생활관련의 주관적 사회경제적 지위 ( $\beta = .152$ ,  $p < .01$ )와 인구통계학적인 성별 ( $\beta = .121$ ,  $p < .01$ )의 순으로 고용유지에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 2에서는 통제변수에서 임금소득변수를 투입하여 고용유지에 미치는 영향 요인을 분석한 모형으로서 8.7% ( $R^2=.087$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=6.871, p<.001$ ). 임금소득의 월평균 임금( $\beta=.269, p<.001$ )과 장애관련의 장애등급( $\beta=.089, p<.05$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 인구통계학적인 학력( $\beta=-.092, p<.05$ )은 고용유지에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 3에서는 통제변수에서 임금소득변수와 고용환경변수를 투입하여 고용유지에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 11.0% ( $R^2=.110$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=5.885, p<.001$ ). 임금소득의 월평균임금( $\beta=.200, p<.001$ )과 고용환경의 사업체규모( $\beta=.099, p<.05$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.083, p<.05$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 고용환경의 고용체결여부( $\beta=-.131, p<.05$ )와 인구통계학적인 학력( $\beta=-.092, p<.05$ )의 순으로는 고용유지에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 4에서는 통제변수에서 임금소득변수, 고용환경변수와 고용의 질변수를 투입하여 고용유지에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 11.7% ( $R^2=.117$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=4.879, p<.001$ ). 임금소득의 월평균임금( $\beta=.205, p<.01$ )과 고용환경의 사업체규모( $\beta=.105, p<.05$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.087, p<.05$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 고용의 질의 적성부합여부( $\beta=-.122, p<.01$ )와 고용환경의 고용체결여부( $\beta=-.131, p<.05$ )의 순으로는 고용유지에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 5에서는 통제변수에서 임금소득변수, 고용환경변수, 고용의 질과 직업능력변수를 투입하여 고용유지에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 15.8% ( $R^2=.158$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=5.353, p<.001$ ). 임금소득의 월평균임금( $\beta=.178, p<.01$ )과 고용환경의 사업체규모( $\beta=.119, p<.01$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.097, p<.05$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 직업능력의 고용서비스경험( $\beta=-.188, p<.01$ )과 고용의 질의 적성부합여부( $\beta=-.110, p<.01$ )와 직업능력의 자격증여부( $\beta=-.091, p<.05$ )의 순으로는 고용유지에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

### 3. 일자리 만족도에 미치는 영향 요인

지체장애인의 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 인구통계학적, 장애관련, 일상생활관련변수를 통제변수로 두면서, 이러한 통제변수가 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석하기

위하여 Model 1에서는 통제변수만을 투입하였고, Model 2에서 Model 5까지는 Model 1에서 추가로 직업관련 요인인 임금소득, 고용환경, 고용의 질, 직업능력변수를 순서대로 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, 독립변수들 간의 다중공선성 여부를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)와 공차한계(TOL)를 분석한 결과, 분산팽창계수는 1.034~2.872로 나타났고, 공차한계는 0.348~0.967로 나타남에 따라 독립변수들 간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 일자리 만족도에 미치는 영향 요인

		Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5		
		SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t	SE	$\beta$	t
(상수)		.138	-	9.227	.203	-	3.954	.201	-	4.514	.208	-	4.196	.215	-	3.565
인구 통계 학적	성별	.035	-.094	-3.021**	.037	-.125	-3.781**	.036	-.095	-2.927**	.035	-.085	-2.673*	.036	-.087	-2.727*
	연령	.002	-.060	-1.809	.002	-.029	-.850	.002	-.012	-.360	.002	-.014	-.421	.002	-.008	-.217
	학력	.037	.047	1.366	.037	.038	1.114	.036	.009	.268	.035	.000	.009	.036	-.019	-.548
	배우자유무	.034	-.027	-.830	.034	-.046	-1.400	.033	-.045	-1.414	.033	-.033	-1.067	.033	-.026	-.845
장애 관련 일상 생활 관련	장애등급	.032	.084	2.749**	.032	.101	3.298**	.031	.082	2.776**	.031	.089	3.051**	.031	.086	2.928**
	일상생활만족	.031	.706	21.027**	.031	.688	20.492**	.031	.645	19.509**	.031	.615	18.564**	.032	.584	16.388**
	주관적SES	.026	-.033	-.969	.027	-.069	-1.928	.026	-.103	-2.971**	.026	-.111	-3.243**	.026	-.114	-3.327**
임금 소득	월평균임금				.029	.083	1.837	.029	.063	1.353	.030	.066	1.409	.030	.069	1.468
	가구전체소득				.026	.060	1.370	.025	.050	1.197	.024	.049	1.175	.025	.047	1.125
고용 환경	사업체규모							.008	.040	1.245	.008	.036	1.127	.008	.033	1.043
	고용체결여부							.036	.027	.856	.037	.013	.427	.037	.007	.208
	정규직여부							.034	.109	3.163**	.039	.073	1.875	.039	.075	1.921
	업무종류							.037	-.073	-2.248*	.037	-.041	-1.254	.039	-.030	-.869
고용 의 질	일자리안전상황							.035	.130	4.142**	.034	.120	3.899**	.035	.119	3.760**
	일자리차별경험							.035	-.066	-2.248*	.036	-.062	-2.006*	.036	-.062	-2.006*
	직책							.036	.069	1.876	.037	.057	1.531	.037	.057	1.531
	하루평균근무시간							.029	.059	1.968	.029	.059	1.968	.029	.059	1.984*
	복리후생							.034	-.028	-.824	.034	-.023	-.658	.034	-.023	-.658
직업 능력	적성부합여부							.031	.121	4.102**	.031	.122	4.147**	.031	.122	4.147**
	자격증여부											.033	.018	.547		
	컴퓨터활용능력											.018	.022	.535		
	대인관계능력											.020	.071	2.211*		
	고용서비스경험											.034	.052	1.740		
직업교육훈련경험											.046	-.006	-.204			
$R^2$		.510			.521			.560			.582			.590		
Adjusted $R^2$		.504			.513			.548			.568			.571		
$F$		81.467***			65.910***			49.156***			39.351***			31.819***		

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

Model 1에서는 통제변수인 인구통계학적, 장애관련, 일상생활관련변수를 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 50.4% ( $R^2=.504$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=81.467$ ,  $p<.001$ ). 일상생활관련의 일상생활만족( $\beta=.706$ ,  $p<.001$ )과 장애관련의 장애등급( $\beta=.084$ ,  $p<.01$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 인구통계학적인 성별( $\beta=-.094$ ,  $p<.01$ )은 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 2에서는 통제변수에서 임금소득변수를 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 51.3% ( $R^2=.513$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=65.910$ ,  $p<.001$ ). 임금소득변수를 추가한 모델임에도 불구하고 임금소득변수에서는 유의미한 영향 요인이 나타나지 않았고, Model 1의 영향요인과 동일한 요인인 일상생활관련의 일상생활만족( $\beta=.688$ ,  $p<.001$ )과 장애관련의 장애등급( $\beta=.101$ ,  $p<.01$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었고, 인구통계학적인 성별( $\beta=-.125$ ,  $p<.001$ )은 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 3에서는 통제변수에서 임금소득변수와 고용환경변수를 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 54.8% ( $R^2=.548$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=49.156$ ,  $p<.001$ ). 일상생활관련의 일상생활만족( $\beta=.645$ ,  $p<.001$ )과 고용환경의 일자리 안전상황( $\beta=.130$ ,  $p<.001$ ), 정규직여부( $\beta=.109$ ,  $p<.01$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.082$ ,  $p<.01$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 일상생활관련의 주관적 사회경제적 지위( $\beta=-.103$ ,  $p<.01$ )와 인구통계학적인 성별( $\beta=-.095$ ,  $p<.01$ ), 고용환경의 업무종류( $\beta=-.073$ ,  $p<.05$ )의 순으로는 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 4에서는 통제변수에서 임금소득변수, 고용환경변수와 고용의 질변수를 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 56.8% ( $R^2=.568$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $F=39.351$ ,  $p<.001$ ). 일상생활관련의 일상생활만족( $\beta=.615$ ,  $p<.001$ )과 고용의 질의 적성부합여부( $\beta=.121$ ,  $p<.001$ ), 고용환경의 일자리 안전상황( $\beta=.120$ ,  $p<.001$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.089$ ,  $p<.01$ )의 순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 일상생활관련의 주관적 사회경제적 지위( $\beta=-.111$ ,  $p<.01$ )와 인구통계학적인 성별( $\beta=-.085$ ,  $p<.01$ ), 고용의 질의 일자리 차별경험( $\beta=-.066$ ,  $p<.05$ )의 순으로는 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

Model 5에서는 통제변수에서 임금소득변수, 고용환경변수, 고용의 질과 직업능력변수를 투입하여 일자리 만족도에 미치는 영향요인을 분석한 모형으로서 57.1% ( $R^2=.571$ )의 설명력을 보이고 있으며, 모형의 적합성은 통계적으로 유의미한



것으로 나타났다( $F=31.819$ ,  $p<.001$ ). 일상생활관련의 일상생활만족( $\beta=.584$ ,  $p<.001$ )과 고용의 질의 적성부합여부( $\beta=.122$ ,  $p<.001$ ), 고용환경의 일자리 안전상황( $\beta=.119$ ,  $p<.001$ ), 장애관련의 장애등급( $\beta=.086$ ,  $p<.01$ ), 직업능력의 대인관계능력( $\beta=.071$ ,  $p<.05$ ), 고용의 질의 하루평균근무시간( $\beta=.059$ ,  $p<.05$ )순으로 긍정적인 영향을 나타내었으나, 일상생활관련의 주관적 사회경제적 지위( $\beta=-.114$ ,  $p<.01$ )와 인구통계학적인 성별( $\beta=-.087$ ,  $p<.01$ ), 고용의 질의 일자리 차별경험( $\beta=-.062$ ,  $p<.05$ )의 순으로는 일자리 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

#### IV. 논의 및 결론

본 연구는 장애인고용패널 6차년도 조사 자료를 바탕으로 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 탐색하기 위해 인구통계학적, 장애관련, 일상생활관련 특성을 통제변수로 설정하고, 임금소득 특성, 고용환경 특성, 고용의 질 특성, 직업 능력 특성들을 중심으로 분석을 실시하였다. 이러한 연구결과를 토대로 연구문제에 대한 검증과 선행연구와의 비교를 통해 지체장애인의 고용 유지와 일자리 만족도를 높이기 위한 방안 및 직업교육에의 시사점에 대한 논의는 다음과 같다.

먼저, 지체장애인 임금근로자에 대한 일반적 특성인 고용유지기간 및 일자리 만족도를 중심으로 분석한 결과로는 첫째, 지체장애인 임금근로자 중 4년 이상 고용을 유지하고 있는 연구 대상자가 315명으로 전체 응답자의 56.9%를 차지하였다. 이는 지체장애인의 평균 고용유지 기간은 장애인 평균(이채식, 김명식, 2013, 한국장애인고용촉진공단, 2006)보다 긴 것으로, 지체·뇌병변장애가 타 장애유형에 비해 직업유지기간이 길다고 보고한 변용찬, 이정선(2005)의 연구를 지지해 주는 결과이다.

둘째, 지체장애인 임금근로자의 일자리 만족도는 ‘보통’수준으로 만족하는 것으로 나타났다. 높은 만족도를 보인 항목은 의사소통과 대인관계, 일의 내용인 반면, 낮은 만족도를 보인 항목은 임금과 소득, 복리후생, 교육훈련 기회, 개인의 발전가능성이었으며, 이는 복리후생의 제공이 한정적이고 고용서비스 및 직업교육에 참여하지 않고 있다는 본 연구의 직업관련 특성에서도 나타나 있으며, 이는 김경선 등(2014)의 연구를 뒷받침해 주는 결과이다.

지체장애인의 고용유지기간이 비교적 오래 유지 되는 것은 임금과 소득 수준, 복리후생제도 보다는 일의 내용과 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계를 중시할수록 직업유지기간이 길어진다는 이채식, 김명식(2013)의 연구와 유사한 맥락에서 이해할 수 있다. 하지만, 지체장애인 임금근로자의 경우 교육훈련기회 및 개인의

발전가능성에서 낮은 만족도를 보이며 직업관련 특성 연구 결과 신체적 활동 위주의 업무를 주로 담당하고 있는 경우가 많다. 이들을 위한 직업교육은 단순히 직무능력 향상을 위한 기능적 교육 내용에서 벗어나, 의사소통 및 대인관계 기술을 향상 및 고용 상황에서 나타날 수 있는 갈등 상황을 해결할 수 있는 능력을 향상시키는데 초점을 맞춘 프로그램 개발 및 적용이 이루어져야 할 것이다.

다음으로, 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 탐색하는 것으로, 첫째, 인구통계학적, 장애관련, 일상생활 관련 변수를 통제변수로 하여 고용유지 및 일자리 만족도를 분석한 결과는 다음과 같다.

성별의 경우에서는 여성에 비해 남성이 고용유지 기간이 길게 나타났으며, 이는 남성이 여성에 비해 고용유지기간이 길게 나타난다는 연구(남정휘, 조성욱, 2012; 석말숙, 2009; 이형렬, 2007, 2011; 임중호, 황연화, 2013)결과와 일치하는 것으로 나타났다. 반면 일자리 만족도에서는 남성에 비해 여성이 높게 나타났으며, 이는 여성일수록 일자리 만족도가 더 높다는 연구(김종일, 2014; 박미량, 2014; 이은정, 2009; 최혜원, 2006)결과와 일치한다. 이러한 결과는 남성의 경우 직업을 생계유지를 위한 수단으로 인식하는 직업관으로 인해 직업유지기간이 긴 반면, 여성의 경우 경제활동 참여 자체가 긍정적 영향을 미치는 것으로 추정할 수 있다.

학력에서는 최종학력이 낮을수록 고용유지 기간이 길게 나타났으며, 일자리 만족도에는 유의미한 변인으로 나타나지 않았다. 이는 학력이 낮을수록 고용유지가 길게 나타난다고 분석한 연구(변용찬, 이정선, 2005; 임중호, 황연화, 2013)결과와 같다.

장애관련 변수에서는 장애가 경증일수록 고용유지 기간이 길며 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 장애등급이 높을수록 고용유지기간이 길게 나타난다는 연구(이형렬, 2007, 2008, 2011; 임중호, 황연화, 2013)결과 및 장애가 경증일수록 일자리 만족도가 높다는 연구(박미량, 2014; 정재명, 2005) 결과와 일치한다.

일상생활관련 변수에서는 일상생활 만족도가 고용유지 기간에는 영향을 미치지 못하는 반면, 일자리 만족도에서는 유의미한 영향요인으로 나타났는데 이는 일상생활만족도가 높으면 일자리 만족도가 높게 나타난다는 연구(김태용, 2012; 박미량, 2014) 결과를 뒷받침해 준다.

이와 같이 지체장애인의 개인적 특성에 따라 고용유지 기간 및 일자리 만족도를 살펴본 결과, 성별, 학력, 장애등급, 일상생활만족도가 주요한 영향 요인으로 나타났다. 그러나 변수에 따라 선행연구와 상이한 결과가 나타나기도 하므로 개인적 특성에 따른 일반적 정책 논의는 지양되어야 할 것이다. 다만, 이러한 특성은 지체장애인 임금근로자가 필요로 하는 지원 영역 및 강도를 나타내는 지표가 될 수 있다. 다시 말해, 장애 정도가 중증일수록 고용유지 기간이 짧고 일자리 만족도가 낮은 것은 장애가 심할수록 고용유지 및 일자리 만족도 향상을 위한 차별화된 서비스가 필요하다는 의미로 해석할 수 있다. 따라서 직업교육이 실시되기 전, 개인적 특성이 충분히

반영된 직무능력을 평가하는 다면화된 직업능력 평가 시스템이 운영될 필요가 있다.

더불어 일상생활 만족도가 높을수록 일자리 만족도가 높다는 측면에 주목할 필요가 있다. 직업을 단순한 생계유지 및 사회 참여와 통합의 수단이 아닌 지체장애인의 전반적인 삶의 질을 구성하는 요소로써 인식할 필요가 있다. 따라서 이들을 위한 재교육의 방법은 단순히 직업능력을 향상시키는 것만이 목적이 아니라 전반적인 삶의 만족을 높이는 방법으로써의 평생교육적 측면으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 임금소득 월평균임금소득만이 고용유지에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 임금소득에 관련해서는 월평균임금이 높을수록 고용유지기간이 길게 나타난다는 연구(강순화, 손용근, 2008; 김세연 등, 2012; 광지영, 2010; 남경휘, 조성욱, 2012; 변용찬, 이정선, 2005; 이형렬, 2011; 임종호, 황연화, 2013)를 뒷받침해 주는 결과이다. 한편, 월평균임금소득이 일자리 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 이는 임금과 일자리 만족은 유의하지 않다는 연구(김태용, 2012; 조미경, 1998; 차세영, 2011)를 뒷받침해 주는 결과이다. 하지만 많은 연구(김광자, 2011; 옥정달, 2007; 김다희, 2010, 김정자, 2005; 김종일, 2014; 박미량, 2014; 박자경 등, 2010; 이은정, 2009; 조성욱, 남경휘, 2013; 한국장애인고용촉진공단, 2009; 홍수연, 2013; 황정은, 정무성, 2011)에서 월평균임금이 높을수록 일자리 만족도가 높다는 결과와는 상반되는 것으로 나타났다. 이렇듯 월평균 임금이 고용을 유지시키는 강력한 변수로 존재하지만 일자리 만족도와는 유의미한 관계가 나타나지 않는 것은 장애인고용정책의 변화에 시사하는 바가 크다.

셋째, 고용환경과 관련해서는 사업체규모, 고용체결여부는 고용유지에 영향을 미치며, 정규직여부, 업무종류 및 일자리 안전상황은 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 먼저 사업체규모에서는 규모가 클수록 고용유지 기간이 길어지는 것으로 나타났으며, 선행 연구 결과(강순화, 손용근, 2008; 석말숙, 2009; 임종호, 황연화, 2013)와 일치한다. 고용체결이 미체결 시 고용유지 기간이 길었는데, 이는 고용체결은 일의 시작 혹은 재계약이 이루어지는 상황으로 무기계약직이나 정규직일 경우 별도의 고용체결이 이루어지지 않는 것과 관련지어 이해할 필요가 있다.

이와는 별도로, 정규직일수록 일자리 만족도는 높게 나타났는데, 이는 정규직일수록 일자리 만족도가 높다는 연구(김다희, 2010; 김종일, 2014; 조성욱, 남경휘, 2013)결과를 뒷받침해 주며, 유의미한 변수가 아니라는 연구(박미량, 2014; 박자경 등, 2010)결과와는 다소 차이가 있었다. 정규직이 일자리 만족도가 높은 것은 정규직의 경우 고용의 안정성, 복리후생에서의 차이로 인해 일자리 만족도에 영향을 받는다는 연구(주석진, 한성덕, 2010)와 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

한편, 업무의 종류는 고용유지기간에 유의미한 영향을 미치는 못하였으며 이는 정신적 활동 위주의 직종일수록 고용유지기간이 긴 것으로 나타난 연구(박경순, 전미리, 2009; 석말숙, 2009; 이체식, 2005, 전영환, 2010)와는 상반된 결과를 나타

내었다. 반면 정신적 활동 위주의 직종일수록 일자리 만족도는 높게 나타났다.

일자리 안전상황은 지체장애인의 고용유지에는 유의미한 영향을 미치지 못하였으나 일자리 만족도는 유의미한 관계가 나타났으며, 이는 안전한 일자리일수록 높은 일자리 만족도를 나타내고 있다는 선행연구(김광자, 2011; 옥정달, 2007; 김다희, 2010, 김정자, 2005; 김종일, 2014; 박미량, 2014; 박자경 등, 2010; 이은정, 2009; 조성옥, 남경휘, 2013; 한국장애인고용촉진공단, 2009; 홍수연, 2013; 황정은, 정무성, 2011)를 뒷받침해주는 결과이다.

앞서 살펴본 임금 소득 및 고용환경과 고용유지 및 일자리 만족도와 관계에서 주목할 점은 고용유지에 영향을 미치는 요인과 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인이 상반되어 나타났다는 것이다. 즉 지체장애인 임금근로자의 경우 월평균 임금 소득이 높고 사업체규모가 클수록 고용유지 기간이 길게 나타난 반면, 일자리 환경이 안전할수록 일자리 만족도가 높게 나타난다는 것이다. 이러한 결과는 고용을 통해 삶의 만족도와 삶의 질을 고양시키는 궁극적인 목적(신은경, 2008)보다는 생계유지의 수단으로써 고용유지 현상을 해석할 수 있다. 지금까지는 장애인의무고용제를 통한 고용부담금 및 고용 장려금 제도로 장애인고용이 양적인 측면에서 확대되어 왔으나(최영광, 전동일, 2013), 이제는 지체장애인을 고용하고 있는 기업체의 고용환경 개선을 위한 실천적 노력이 필요하다. 기업체의 장애인 고용률에 관한 연구(이형렬, 2013, 2014)에 의하면 작업환경이 열악할수록 오히려 고용률이 높게 나타났으며, 이는 기업체 규모가 클수록 장애인의 작업환경이 소규모기업체에 비해 대체적으로 양호하나, 실제적으로 장애인들이 열악한 작업환경의 소규모기업체에 고용되고 있는 연구(이형렬, 2013)결과와 같은 맥락에서 고려해볼 필요가 있다. 따라서 소규모기업체의 일자리 안전 점검뿐만 아니라, 작업 환경 전반에 걸친 관리·감독이 이루어져야 할 것이다. 그러나 제재를 위한 점검(monitoring)이 아닌 사업체와 임금근로자가 상생할 수 있는 순기능적인 환경을 조성하기 위해 한국장애인고용공단에서 실시되고 있는 다양한 사업주지원 활동에 대한 홍보를 강화하고 사업체의 특성 및 고용된 지체장애인의 특성을 고려한 맞춤형 컨설팅 활성화 방안이 강구되어야 할 것이다.

넷째, 고용의 질과 관련해서는 일자리 차별경험이 고용유지에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하나, 일자리 만족도와는 부적상관관계를 나타냈다. 즉, 일자리 차별경험이 있을 경우, 일자리 만족도가 낮게 나타났는데, 이는 일자리 차별이 없을수록 고용유지 기간이 길게 나타난다는 연구(김경선 등, 2014; 이채식, 김명식, 2013)와 유사한 맥락이라고 해석할 수 있다. 본 연구 결과 지체장애인 임금근로자의 경우 75.3%가 일자리 차별을 경험하였으나 고용은 지속적으로 유지되고 있는 현상을 보이고 있었다. 따라서 높은 일자리 만족도를 가지며 고용을 유지할 수 있는 사업체 분위기 조성을 위하여 물리적 환경 개선과 더불어 직장 내 동료 및 상사를 대상으로 한 장애인해교육이 제도적으로 시행될 수 있는 방안을 마련해야 하며, 더

불어 장애인 인권에 대한 사회 전반적 인식 개선이 병행되어야 할 것이다.

하루평균근무시간에서는 고용유지에는 유의미한 영향을 미치지 못하였으나, 일자리 만족도에서는 8시간 이하로 일하는 근로자에서 만족도가 높게 나타났으며, 이는 하루평균근무시간이 적을수록 일자리 만족도가 높게 나타난다는 최혜원(2006)의 연구를 지지해 주는 결과이다. 지체장애인의 경우 신체적 어려움으로 인한 작업피로도가 발생할 수 있으므로 근로시간 단축과 유연적인 근로시간 운영, 최대한도 근로시간제도 도입(최대술, 2011)과 같은 근로시간제도의 마련이 필요할 것이다.

적성부합여부에서는 적성에 부합하지 않을수록 고용유지는 길게 나타났으며, 적성에 부합할수록 일자리 만족도는 높게 나타났다. 이는 적성부합도가 중요한 일자리 만족도 영향 요인이라고 밝힌 연구(김다희, 2010; 김종일, 2014)를 뒷받침해 주는 결과이다.

한편 직책과 복리후생은 고용유지 및 일자리 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이는 복리후생 지원이 많을수록 이직경험횟수가 적다는 이채식(2005)의 연구 결과와 복리후생이 많이 제공될수록 일자리 만족도가 높게 나타난다는 연구(김다희, 2010; 김종일, 2014)결과와 상반된 결과를 보이고 있었다. 본 연구의 지체장애인 임금근로자의 경우 국민연금, 고용보험, 산재보험, 유급휴일 등 장애인고용패널조사에서 제시한 18개 항목에서 한 가지 이상의 복리후생을 제공받고 있는 비율이 63.6%이었다. 일반적으로 고용체결 시 법적 의무를 가진 복리 후생의 제공은 사업체간 차이가 적은 항목으로 고용유지에 미치는 영향력이 미미할 수 있다. 따라서 사업체간의 직무 특성과 지체장애인의 특성을 고려한 차별화된 맞춤형 복리후생을 제공하는 노력이 고용주에게 요구된다. 또한 이러한 기업체 및 고용주에 대한 인센티브 제공을 통해 기업 이미지 개선 노력을 기대할 수 있을 것이다. 그러나 최소한의 복리 후생을 제공받지 못하고 고용을 유지하는 지체장애인의 비율도 36.4%나 된다는 사실에 경각심을 갖고 불합리한 고용계약 관계가 유지되지 않도록 규제와 단속을 보다 강화할 필요가 있을 것이다.

다섯째, 직업 능력과 관련해서는 자격증이 있는 근로자와 고용유지 기간 간에는 부적상관이 나타났으며, 이는 자격증이 없는 경우 고용유지기간이 길게 나타난다는 연구(남정휘, 조성옥, 2012; 석말숙, 2009; 어수봉, 1996)결과를 지지하고, 결론적으로 자격증 보유 유무는 일자리 만족도에는 유의미한 영향을 미치지 못함을 의미한다. 한편, 고용서비스경험은 많을수록 고용유지 기간이 짧게 나타났으며, 이는 고용서비스 경험자가 미경험자보다 고용유지기간이 길다는 연구(김정아 등, 2013)와 상반되는 결과를 나타내고 있다. 자격증 소지 및 고용서비스경험 여부가 고용유지와 부적상관을 나타내는 현상은 본 연구에서 고용유지 기간을 이전 직장은 제외하고 현 직장에서의 근속개월 수로 설계한 점을 고려하여 이해할 필요가 있다. 즉 자격증을 이용한 다른 사업체로의 이직 및 고용서비스를 받은 후 이직으로 인해 고용유지 기간에 부적상관이 나타날 수도 있는 것이다. 고용서비스는 구직 상담, 직업능력 평가,

취업 후 적응 지도, 직업 훈련, 보조공학기기 지원 등 다양한 형태로 나타나며, 지체장애인 임금근로자가 고용서비스를 제공받아 다른 기업체로 이직이 이루어질 수도 있다. 따라서 지체장애학생을 지도하는 학교에서는 장애학생의 독특한 개인적 특성 및 요구에 부합하는 고용서비스를 제공받아 직업을 가질 수 있도록 지역사회의 전문기관과 연계한 직업교육을 실시할 필요가 있다. 또한 취업 및 재취업의 과정에서 관계기관의 고용서비스를 적극적으로 활용하도록 정보 제공이 이루어져야 할 것이다.

한편, 대인관계능력은 고용유지 기간에는 영향을 미치지 않았으나, 일자리 만족도에서는 대인관계능력이 높을수록 만족도가 높아짐을 알 수 있었다. 이는 대인관계능력을 일자리 만족도에 유의미한 영향 요인으로 밝힌 연구(강준명, 2005; 김정자, 2005; 박미량, 2014; 홍수연, 2013)를 지지하는 결과이다. 따라서 장애학생을 포함한 장애인을 대상으로 한 직업교육은 직업기술과 직업의 수행·유지에 관련된 직업적응 및 사회적응과 같은 직업관련 기술이 포함되어야 하며(김용욱 등, 2011), 특히 자기에 대한 인식 및 일에 대한 인식이 시작되는 초등학교 수준에서 좀 더 충분한 진로 교육이 이루어져야 할 것이다.

이상과 같이 지체장애인 임금근로자의 특성과 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인에 대한 결과를 바탕으로 제시한 논의의 요약 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도 모두에 개인적 특성으로 장애 정도가 영향을 미치고 있다. 즉 지체장애인은 장애 정도에 따라 고용 유지 및 일자리 만족도에 영향을 받을 수 있기 때문에 장애 정도에 관계없이 각자의 강점과 적성을 살릴 수 있는 직무능력분석과 맞춤형 직업교육이 제공되어야 할 것이며, 장애 특성을 고려한 직업교육 직종의 다양화와 세분화가 필요하다(이현정, 2005; 임광남, 2008). 또한 직업교육이 고용으로 이어질 수 있도록 다양한 형태의 추수지원이 이루어져야 하며, 이는 학교와 지역사회의 협력 및 연계로 가능할 것이다. 또한 졸업 후 장애 성인의 직업교육이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인이 속해 있는 지역구 중심으로 지체장애인의 직업교육이 제공될 수 있도록 관할 지역청 및 교육청의 평생교육 프로그램으로 실용화되는 방안을 강구해볼 수 있을 것이다.

둘째, 고용을 유지시키는 요인에는 임금과 사업체규모, 고용체결여부와 같이 기업체요인과 관련성이 높게 나타났다. 따라서 장애인의 고용 및 고용유지에 대해 장애인 개인의 역량 및 직업교육에만 국한 시킬 것이 아니라, 기업을 지원하는 방안 등의 다각적인 모색을 통해 기업체가 장애인을 고용하고 이를 유지하도록 해야 할 것이다. 현재 실행되는 장애인의무고용제도가 긍정적으로 정착되어 결과적으로 장애인을 고용하는 것이 기업에게도 이득이 될 수 있는 다양한 지원들이 개발되어야 하며, 현재 시행되고 있는 기업체 지원 사업이 적극적으로 홍보되어 고용주의 인식과 실질적인 경영에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다.

셋째, 일자리 만족도를 높이기 위해서는 장애인 당사자의 역량강화와 기업체의

환경 변화가 이루어져야 한다. 일상생활만족도와 대인관계 능력이 높을수록 일자리 만족도가 높게 나타난다는 것은 직업은 단지 의식주 해결을 위한 수단이 아닌 사회적 관계 속에서의 개인으로 인정받는 수단이 된다는 의미로 해석할 수 있다. 따라서 장애인 당사자의 전반적인 삶의 질을 높일 수 있는 다각적인 지원이 총체적으로 제공되어야 하며, 대인관계를 향상시킬 수 있는 사회적 기술과 의사소통 기술에 대한 직업교육이 이루어져야 한다. 또한 기업체의 물리적 고용환경을 개선하여 장애인이 보다 안전하고 쾌적한 환경 속에서 근무할 수 있는 작업장 환경에 대한 관할 기관의 적극적인 감독과 개선 요구가 이루어져야 한다. 또한 기업체를 지원하는 방략으로 문화·예술 영역의 프로그램 개발 및 장애이해 프로그램 활성화를 통해 기업풍토를 장애친화적인 환경으로 조성해야 할 것이다.

본 연구는 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인을 살펴보고 그에 따른 지원 방안 및 직업교육에 대한 함의를 살펴본 점에서 의의가 있다. 그러나 연구대상자가 50세 이상이 64.1%로 고령화되어 있어 비교적 젊은 연령층의 특성을 반영하지 못하였으며, 고학력 전문 지식과 기능을 가진 지체장애인 및 중증 지체장애인에 대한 고용 및 교육 지원에 대한 논의에 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 지체장애 정도 및 유형에 따른 요구분석을 통해 차별화된 직업교육 및 고용서비스 전략에 대한 연구 및 지체장애학생 및 장애성인에게 제공되고 있는 직업교육 및 고용서비스 이용 실태를 질적으로 분석하는 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 강순화, 손용근 (2008). 뇌병변장애인근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석. **사회보장연구**, 24(3), 199-224.
- 강준명 (2005). 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 권재성, 김영근, 구인순 (2013). 장애인 직업능력개발을 위한 인지재활 필요성 기초조사. **대한작업치료학회지**, 21(1), 133-146.
- 곽지영 (2010). 장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 20(1), 79-104.
- 김경선, 김영식, 정소라 (2014). 경향점수 매칭과 재발사건생존분석을 활용한 장애인 고용 및 직업재활 서비스의 직업유지 효과 분석. **장애와 고용**, 24(1), 83-109.
- 김광자 (2011). 취업장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구. 박사학위 논문, 인제대학교 대학원.
- 김다희 (2010). 직무요인에 의한 임금근로 장애인의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위 논문, 경성대학교 대학원.

- 김승현, 주희진, 권기현(2013). 기업체의 장애인 고용 및 고용상황 변화에 미치는 영향요인에 관한 연구. **한국행정논집**, 25(1), 1-20.
- 김세연, 구인순, 박자경(2012). 여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인. **한국콘텐츠학회논문지**, 12(8), 318-329.
- 김용욱, 우정환, 박중화(2011). 장애인의 사회참여 확대를 위한 직업교육 중심의 평생교육 모델 개발에 대한 기초 연구. **중복·지체부자유아연구**, 54(1) 237-256.
- 김정아, 나운환, 김지민(2013). 여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **특수교육재활과학연구**, 52(4), 321-338.
- 김정자(2005). 취업정신장애인의 직무만족도에 관한 질적 연구. 석사학위 논문, 서울여자대학교 대학원.
- 김종일(2014). 장애인근로자의 생활만족에 대한 직무만족 매개효과 연구. 박사학위 논문, 한신대학교 대학원.
- 김태용(2012). 여성장애인 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 건국대학교 대학원.
- 김환희, 이영선(2012). 장애인의 직업유지요인 탐색 : 국내 문헌을 중심으로. **장애와 고용**, 22(3), 155-182.
- 남정휘, 조성욱(2012). 중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **재활복지**, 16(4), 137-156.
- 박경순, 전미리(2009). 정신장애인의 노동시장내 직업유지 예측요인 연구. **사회과학연구**, 20(4), 49-77.
- 박미량(2014). 임금근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수 연구. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 박석돈, 김은숙(2008). 장애근로자의 고용유지관련 변인의 구조적 모형탐색에 관한 연구. **지적장애연구**, 10(3), 175-197.
- 박자경, 김종진, 강용주(2010). 장애인 근로자 직무만족도 분석. **장애와 고용**, 20(1), 5-32.
- 백금기, 조원일(2013). 절단장애인의 직업 유지 및 단절 경험에 관한 질적 연구. **지체·중복·건강장애연구**, 56(4), 147-164.
- 백은령(2005). 취업 지체장애인의 생활만족 요인연구 : 보호고용과 일반고용의 비교를 중심으로. **직업재활연구**, 15(1), 161-181.
- 변용찬, 이은정, 이계철(2004). 경기도 취업 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석. **직업재활연구**, 14(1), 105-131.
- 변용찬, 이정선(2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 15(1), 153-171.
- 석말숙(2009). 임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석. **한국장애인복지학**, 11, 243-276.
- 신석훈(2013). 지체장애인의 직업적응능력과 직업유지경험이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 실증 분석. 석사학위 논문, 대전대학교 대학원.
- 신은경(2008). 지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구-사회참여의 매개효과를 중심으로-. **장애와 고용**, 18(2), 159-184.



- 어수봉(1996). 한국의 장애인 노동시장 분석. **노동경제논집**, 19(1), 69-100.
- 옥정달(2007). 청각장애인의 직업만족도에 관한 연구. **특수교육저널: 이론과 실천**, 8(3), 367-382.
- 유완식, 이정주(2006). 장애인 직업능력 개발훈련 효과분석 연구. **직업교육연구**, 25(3), 111-133.
- 이금진(2003). 정신장애인 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 13(4), 21-51.
- 이상무(2014). 장애인고용경험이 기업의 장애인 고용에 관한 인식에 미치는 영향. **직업재활연구**, 24(1), 49-67.
- 이성규(2011). 서울시 장애인 일자리 정책의 성과와 과제. 서울복지재단 일자리 창출 대토론회 자료집.
- 이은미(2006). 여성지체장애인의 구직 및 직업유지 과정에 대한 경험 연구. **장애와 고용**, 16(1), 67-92.
- 이은정(2009). 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이준우, 김성태, 정지용, 진홍섭(2010). 근로장애인 직업적응능력향상 프로그램 개발. **장애와 고용**, 20(2), 5-30.
- 이채식(2005). 정신지체인의 이직 영향 요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 15(1), 69-87.
- 이채식, 김명식(2013). 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구. **장애와 고용**, 23(1), 327-356.
- 이현정(2005). 우리나라 정신지체 직업교육 운영 실태와 활성화 방안: 전라북도의 경우를 중심으로. 석사학위 논문, 원광대학교 교육대학원.
- 이형렬(2007). 취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석. **특수교육저널: 이론과 실천**, 8(4), 263-291.
- 이형렬(2008). 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 취업경로, 직업훈련, 직업만족이 직업유지에 미치는 영향. **특수교육저널: 이론과 실천**, 9(4), 145-170.
- 이형렬(2011). 장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인. **장애와 고용**, 21(1), 5-34.
- 이형렬(2013). 산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인 : 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로. **장애와 고용**, 23(1), 77-108.
- 이형렬(2014). 기업의 규모별, 고용부담금 부과여부 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인. **장애와 고용**, 24(1), 227-262.
- 임광남(2008). 장애인 직업교육의 활성화 방안 연구, 석사학위논문, 동국대학교 행정대학원.
- 임중호, 황연화(2013). 시각장애인의 고용유지 기간에 영향을 미치는 요인 연구. **시각장애연구**, 29(2), 127-152.
- 전영환(2010). 민간사업체의 장애인이직률 영향 요인 분석. **장애와 고용**, 20(1), 207-228.
- 정재명(2005). 장애인근로자의 직무만족도에 관한 조사 연구. 석사학위 논문, 경운대학교 대학원.
- 조미경(1998). 취업장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 -지체장애인을 중심으로. 석사학위 논문, 연세대학교 대학원.

- 조성욱, 남정휘(2013). 여성장애인의 직무만족요인에 관한 연구. **특수교육재활과학연구**, 52(4), 225-241.
- 주석진, 한성덕(2010). 근로형태에 따른 장애인근로자의 근로조건 및 직무만족도차이. **장애와 고용**, 20(3), 47-74.
- 차세영(2011). 보호고용된 정신장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 서울시립대학교 대학원.
- 최대술(2011). 근로시간제도의 합리적 규율방안 연구 : 근로시간 특례 및 적용제외 제도 중심으로. 석사학위 논문, 고려대학교 대학원.
- 최영광, 전동일(2013). 기업체의 '장애인 고용 전략'에 따른 선택 요인 : 고용부담금 및 고용장려금 제도의 경영선택을 중심으로. **장애와 고용**, 23(2), 165-189.
- 최혜원(2006). 장애인근로자의 직무만족요인에 관한 연구 - 대구지역을 중심으로. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 한국장애인고용촉진공단(2006). **2005년 장애인근로자 실태조사**. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 한국장애인고용촉진공단(2009). **장애인 근로자 직무만족도 분석**. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단(2013). **2013년 장애인 경제활동 실태조사**. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단(2014). **장애인고용패널 1~6차년도 조사자료 유저가이드 Ver. 6.1**. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 홍수연(2013). 잠재변수분석 LCA와 LPA를 이용한 취업 장애인의 직업만족도에 대한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 황정은, 정무성(2011). 사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 21(2), 247-271.
- Strauss, J. S., Harding, C. M., Silverman, M., Eichler, A., & Liberman, M. (1988). *Work as treatment for psychiatric disorder: A puzzle in pieces*. In J.A. Ciardiello & M.D. Bell (Eds.), *Vocational rehabilitation of persons with prolonged psychiatric disorders* (pp. 47-55). Baltimore, MD: John Hopkins University Press.

## Analysis on the Influence Factors on Job Maintenance and Satisfaction of Individuals with Physical Disabilities

**Kim Jin-Joo**

Pusan National University

**Park Jae-Kook**

Pusan National University

**Kim Il-Soo**

Pusan National University

### <Abstract>

This study aimed to examine general characteristics of wage earners with physical disabilities, and also investigate influence factors on their job maintenance and job satisfaction. To these ends the frequency analysis and descriptive analysis, hierarchical regression analysis and dummy variable transformation were carried out. And the results were as follows.

First, as for characteristics of job maintenance period, those with more than 6 years of employment accounted for the highest percentage. As for characteristics of job satisfaction, the overall average was 'moderate' level. Second, as for factors affecting job maintenance, gender, the rate of disability, subjective socioeconomic status, average monthly wage, size of business and aptitude of job had positive effect. Third, as for influence factors on job satisfaction, the rate of disability, daily life satisfaction, permanent position, security of job, average working hour per day, aptitude of job and interpersonal ability had positive effect.

Based on findings of the study and its implication, the study proposed a practical intervention methods to keep employment stable and improve job satisfaction.

**Key Words** : individuals with physical disabilities, job maintenance, job satisfaction

---

논문 접수: 2014. 11. 05 심사 시작: 2014. 11. 10 게재 확정: 2014. 12. 22