

각 급 학교 내 장애인 일자리사업의 실태 및 만족도 연구: 경기도 지역을 중심으로*

황 윤 의**

성은학교

유 애 란***

나사렛대학교 인간재활학과

《 요 약 》

이 연구는 2012년부터 시작된 각 급 학교 내 장애인 일자리사업에 참여하는 근로자의 참여 실태와 담당자의 운영실태 및 일자리사업의 사업종목에 따른 근로자와 담당자의 만족도를 조사하여 근로자와 담당자의 만족도가 높아질 수 있는 요인을 분석하고 제안함으로써 일자리사업이 활성화되고 확대될 수 있는 기초를 마련하고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 경기도 지역의 각 급 학교 내 장애인 일자리사업에 참여하는 장애인 근로자 152명과 담당자 146명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 21.0을 사용하여 기술통계, 독립 일원배치분산 분석, Levene의 등분산 검정, Scheffe 검정을 실시하였다. 이 연구의 주요 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다. 첫째, 근로 기간이 지속되어 근무 수행 능력이 향상되어야 한다. 둘째, 신규 채용 시 사전교육과 실습이 선행되어야 한다. 셋째, 지속적인 사후관리가 요구된다. 넷째, 급여가 용돈이 아닌 생활비로 사용하도록 체계를 갖추어야 한다. 다섯째, 근로자의 근무태도를 향상시켜야 한다. 여섯째, 순환근무제의 도입이 필요하다. 일곱째, 각 급 학교 내 일자리사업이 계속되어 장애인 근로자의 일자리가 마련되어야 한다.

주제어 : 각 급 학교 내 장애인 일자리사업, 근로자, 담당자

* 이 논문은 2015년도 나사렛대학교 학술연구비 지원에 의해 연구되었음

** 제 1저자, 성은학교 교감(hwang9268@hanmail.net)

*** 교신저자, 나사렛대학교 인간재활학과 교수(ary@kornu.ac.kr)

1. 서론

1. 연구의 필요성

2007년 제정 공포된 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제1조 목적에서 특수교육의 궁극적인 목적은 장애학생이 자아실현과 사회통합을 이루는 것이라고 했으며, 교육부에서는 이것을 실행하기 위하여 ‘2010 장애학생 진로직업교육 내실화 방안’, ‘제4차 특수교육발전 5개년 계획’, ‘장애학생 취업·창업 방안’, ‘각 급 학교 내 장애인 일자리사업’ 등을 마련하여 학교 현장에 적용하고 있다. 그 중에서 각 급 학교 내 장애인 일자리사업(이하 ‘교내 일자리사업’)은 전국의 시도교육청이 장애인을 고용해야 하는 의무 고용률을 달성하지 못해서 부담하는 부담금을 납부하는 대신에 장애인을 고용해서 취업률을 높이는 일거양득의 효과를 얻고자 하는 목적으로 실시하게 되었다(교육과학기술부, 2009; 교육부, 2013a; 교육부, 2013b).

교내 일자리 사업은 2007년 장애인복지일자리 시범 사업을 통하여 지적장애, 정신장애 대상으로 시작하여 2011년 한국장애인고용공단과 서울시교육청이 함께 진행한 ‘커리어점프 희망일자리 만들기 프로젝트’ 시범 사업을 통하여 지적·자폐성 장애 학생으로 확대 하였으며 2012년에는 ‘각 급 학교 내 장애인 일자리’ 사업으로 17개 시·도교육청으로 확대 시행되어 오늘에 이르고 있다(송승민, 한경근, 2014). 교육부는 2012년 학교 내에서 장애인이 일할 수 있는 업무를 분석하여 8가지의 직무를 찾고 과제분석을 하여 전국 시도교육청에 하달하여 전국 시도교육청이 교육청 내 또는 학교에서 장애인을 고용할 수 있는 계기를 제공하였다. 각 시도교육청에서는 교육부의 정책을 근거로 현장에 적용하기 위하여 장애인을 고용하기 시작하였으며 특히 경기도교육청에서는 2012년 3월 「특수학교(급) 내 장애인 일자리」 사업 추진 계획을 발표하여 교육부에서 제시한 8개의 직종 중에서 5개의 직종을 선정하여 장애학생들이 적성에 맞는 일을 할 수 있는 기회와 여건을 마련하였다(경기도교육청, 2013). 경기도교육청에서는 특수학교와 학급에서 장애학생을 선발하기 위한 평가 기준을 마련하였으며, 2012년 첫 해는 7월까지의 현장실습으로 76명을 고용하였고 그 다음해부터는 1년 기간의 실습으로 100명씩을 고용하여 2015년 현재 376명을 고용하였다. 2012년 당초 계획은 2016년까지 476명을 고용하고 마치는 것이었지만 학부모, 장애인 당사자, 교사, 학교 현장은 지속적으로 고용하기를 요구하였고 경기도교육청에서는 필요성에 부응하여 지속적으로 고용하고자 하는 계획도 있다. 따라서 이 연구를 통하여 실태와 만족도 조사를 실시하여 교내 일자리사업의 문제점을 찾고 개선 방안을 제시하여 지속적으로 사업이 확대될 수 있는 기초가 되도록 하고자 함이다. 그 결과 장애인 개인적으로는 학교라는 안전하고 편안한 환경에서 근무하여

생계를 유지하고, 자아를 실현하며, 사회통합으로 장애를 최소화할 수 있겠으며 국가적으로는 생산적 복지를 이룩하여 국가 경제 발전과 사회복지 측면에 목적을 달성할 수 있겠다.

장애인을 대상으로 시행되는 일자리사업은 보건복지부 한국장애인개발원의 장애인 복지일자리사업이 있고 노인들을 대상으로 하는 일자리사업도 있어서 여러 일자리 사업에 대한 만족도 조사 연구의 결과를 통해서 교내 일자리사업의 개선점을 찾고자 이론적 근거를 살펴보고자 한다. 성민아, 정은희(2008)는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사에서 정확한 출퇴근시간과 휴일보장이 근무조건 1순위가 되면서 가장 큰 이직 사유이고, 청각장애인의 고용환경으로 고용주는 의무고용제로 장애인을 고용하나 청각장애인의 고용은 효과적이라고 만족하며, 보수, 안전시설, 복지면에서는 근로자와 고용주 상호 만족하였다. 개선점으로 고용주의 제안 사항은 직업전 교육, 의사소통능력 배양, 인성교육을 들고 있어서 교내 일자리사업에서 1년간의 현장실습은 고용주와 근로자 모두에게 효과적인 과정이라고 하겠다. 이요행, 김성희, 김배근(2008)은 재택고용 장애인의 고용조건과 직무만족간의 관계에서 고용조건 중 성과에 대한 적절한 보상, 고용유지, 장애를 고려한 근무환경, 보조장비 지원, 적절한 휴식시간의 만족이 62%로 나왔고 그 중에 보상과 고용유지는 비장애인의 만족요인과 유사하지만 장애특성상 요인으로는 환경, 보조 장비, 휴식시간으로 해석되었다. 교내 일자리사업에서는 근무만족으로 환경영역을 조사하고자 했으며, 근로시간이 4시간으로 짧은 것과 휴식시간의 만족도를 살펴봄으로써 시간 요인이 만족도와 관계 여부를 밝히고자 하였다. 조현진, 박재국, 박량은(2015)은 지체장애 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인 분석에서 지체장애 근로자의 일자리 만족도는 보통 수준으로 나타났으며 의사소통 및 대인관계, 일의 내용, 근로시간 등은 높은 만족도를 보인 반면 교육훈련기회, 개인의 발전 가능성, 임금 및 소득, 복리후생에 대해서는 낮은 만족도를 보였다고 제시했다. 이 연구에서는 지체장애와 장애유형이 다른 발달장애인 등을 주로 대상으로 하였지만 의사소통 및 대인관계, 일의 내용, 근로시간, 교육훈련기회, 개인의 발전 가능성, 임금 및 소득 등의 만족도 요인은 일치하여 이 연구를 통하여 장애유형에 따른 결과를 살펴볼 수 있겠다.

노인 일자리사업의 연구로는 농촌노인의 일자리사업 참여 실태와 만족도 및 요구도에 관한 연구에서 노인 일자리사업 중에는 소속기관 실무자와의 관계에 대한 만족도가 가장 높았고, 급여 수준에 대한 만족도가 가장 낮았다고 하는 결과를 얻었다(하경분, 주민경, 2013). 이 연구에서도 환경 만족 영역으로 담당자와의 관계에 대한 만족도 문항이 있으며 근로만족영역에 급여 수준을 알아보려고 하니 일자리사업의 만족도를 알아보려고 할 때 인간관계와 급여수준을 알아보는 필요성이 있음을 알 수 있다. 박태현, 이승모(2008)는 노인일자리사업 참여실태와 만족도 영향 요인 분석에서 분석 결과 사업에 대한 만족도는 전반적으로 매우 높으나 보수수준과

근무기간에 대한 만족도는 다른 문항에 비하여 상대적으로 낮은 수준으로 나타났으며 핵심적 결론은 참여자들의 인구사회학적 특성보다는 사업참여와 관련된 특성이 만족도에 직접적이고 큰 영향을 미친다고 하였다. 이 연구에서는 근로만족 영역에 보수 수준과 근무기간에 대한 항목이 있어서 선행연구를 기초로 하였으며 일반적으로 일자리사업의 만족도에 영향을 미치는 요인인 보수수준과 근무기간을 중요하게 다루고 있음을 알 수 있다.

북헌수(2015)는 각 급 학교 내 장애인 일자리사업의 운영 실태와 업무담당자의 인식 연구에서 운영 실태로 계약 기간 및 일일 근로 시간을 살펴 본 결과 단기 계약 위주로 고용되어 있어서 일자리 창출이라는 사업의 목적을 달성하고 고용 안정성을 보장하기 위해 지속적으로 근로할 수 있는 조건 및 환경을 조성해 주어야 한다고 하여 이 연구에서 계약 기간과 일일 근로 시간에 대한 만족도 조사가 의미가 있으며, 업무담당자의 인식에서 근로자 선발 시 중요하게 생각하는 요소로는 성실성, 상급자의 지시 및 작업에 대한 이해도, 혼자 출퇴근 가능 정도가 차지하고 있어서 이 연구에서 담당자의 만족도에 성실성, 지시 따르기, 출퇴근 기능의 요소를 파악하고자 한 것은 의미 있다고 하겠다. 서화자, 김운지, 이은진(2014)은 각 급 학교 장애인 일자리사업 운영 실태 분석에서 일자리사업 운영 과정에서 나타난 중심현상은 ‘업무 부담’과 ‘업무에 대한 고민’이었으며 이에 작용하는 인과적 조건은 ‘일자리사업의 필요성’과 ‘업무 운영’이며, 맥락적 조건은 ‘환경적 어려움’과 ‘부족한 인적자원’이었고 중재적 조건의 결과는 ‘제도 개선 요구’와 ‘정책 확립의 필요성’이 도출되었다. 이 연구에서는 인과적 조건의 만족도를 통하여 일자리사업의 필요성을 파악하고자 하고 환경과 인력의 만족 정도를 파악하여 제도를 개선하고자 방안을 도출하여 제안할 것이며 정책 확립 및 확대할 것을 제안하고자 하니 선행 연구를 바탕으로 그 다음을 잇는 의미 있는 연구의 필요성을 충족하게 될 것이다. 리서치앤리서치(2012)의 장애인 일자리사업 만족도 조사 분석 보고서에서는 장애인복지일자리사업 만족도 점수가 참여자 만족도 82.8점, 담당자 만족도 69.9점으로 나타나 참여자 만족도가 높은 것으로 나타났으며 장애인행정도우미사업은 참여자 만족도 80.1점, 담당자 만족도 74.0점으로 나타나 참여자 만족도가 높은 것으로 나타났고, 장애인 시각장애인 안마과건사업은 참여자 만족도 85.5점, 담당자 만족도 85.0점으로 나타나 참여자 만족도가 높은 것으로 나타나서 장애인 일자리사업 만족도는 전체적으로 참여자 만족도가 담당자 만족도보다 높게 나타나 장애인의 일자리사업 참여가 긍정적인 것임을 알 수 있다. 이 연구에서도 참여자인 장애근로자와 담당자의 만족도를 비교하여 긍정적인 점은 발전시키고 문제점은 개선 방안을 마련하여 제안할 것이다.

2. 연구의 내용

본 연구를 통하여 각 급 학교 내 장애인 일자리사업에 참여하는 장애인 근로자의 참여 실태와 담당자의 운영 실태 및 근로자를 지원하는 담당자의 만족도를 조사하여 교내 일자리사업의 문제점을 찾고 근로자와 담당자의 만족도가 높아질 수 있는 요인을 분석하고 제안함으로써 일자리사업이 활성화되고 지속적으로 확대될 수 있는 기초를 마련하고자 하는데 목적이 있다.

이를 달성하기 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 각 급 학교 내 장애인 일자리사업에 참여하는 근로자의 참여 실태와 담당자의 운영 실태는 어떠한가?

둘째, 각 급 학교 내 장애인 일자리사업의 사업종목에 따른 근로자와 담당자의 만족도는 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 각 급 학교 내 장애인 일자리사업

각 급 학교 내 장애인 일자리사업은 2012년 교육부로부터 정책이 입안되었으며, 경기도교육청에서는 2012년 3월 「특수학교(급) 내 장애인 일자리」 사업으로 추진하였다. 이 사업은 경기도교육청과 한국장애인고용공단 경기지사와 협력하여 추진하였으며 경기도교육청에서는 2016년까지 473명의 장애인 근로자를 채용할 계획을 수립하였다. 사업종목은 특수교육보조, 교무보조, 학교행정실보조, 사서보조, 급식보조가 있고 채용 대상은 고등학교 3학년과 전공과 학생이며 1년 간 실습을 통하여 선발하고 선발 후 1년을 근무한 후에는 평가를 통하여 무기계약직으로 전환하고 있다.

2) 근로자

각 급 학교 내 장애인 일자리사업에 참여하여 일하는 중증장애인을 뜻한다. 장애영역으로는 주로 발달장애인으로 지적장애와 자폐성장애이며 중복으로 뇌병변장애나 기타 다른 장애를 수반하기도 한다.

3) 담당자

각 급 학교 내 장애인 일자리사업의 근로자를 지원하는 자를 말하며 근로자가 일하는 직무에 따라서 담당자가 구별된다. 직무에 따라서 일반교사, 사서교사, 특수교사, 영양교사, 행정실무사가 되기도 하며, 담당자의 역할은 근로자가 직무를 원활하게

수행하도록 직무지도 등을 지원하며 직무에 수반되는 통계 처리, 자료 요청 시 회답 등을 처리한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

이 연구에서는 교내 일자리사업에서 근로하고 있는 장애인 근로자와 근로자를 담당하는 담당자를 표집 하고자 경기도교육청 진로직업특수교육지원센터(이하 진로 직업센터) 5곳의 도움을 받아 장애인 근로자와 담당자 명단을 확보하였다. 진로직업센터에서는 정기적으로 근로자의 사후지도를 시행하고 있었으며 사후지도를 통하여 근로자의 직업생활을 원만하게 하도록 지원하고 있었다. 따라서 진로직업센터의 담당교사(이하 센터 담당교사)가 근로자의 사후지도 시 근로자를 만나서 만족도 조사지의 내용을 설명해주고 설문에 응답하도록 도움을 주었다. 센터 팀장 및 담당교사에게는 설문의 목적과 필요성을 설명하였으며, 설문지 작성 시에 타당성 여부를 확인하였다. 담당자 또한 센터 담당교사가 사후지도 시 사후지도의 대상으로 근로자와 담당자가 포함되기 때문에 담당자와의 면담을 통하여 설문지를 작성하였다. 특히 근로자는 발달장애인으로 문항의 내용을 쉽게 이해하지 못하는 어려움이 있기 때문에 설문지 개요에서 주변인의 도움을 요청한 바 있기 때문에 지속적으로 사후지도를 하고 있었던 진로직업센터 담당교사의 설명과 도움은 설문지 답변의 정확성을 기할 수 있었다. 이상의 방법으로 설문지를 180부를 배부하였고 불성실한 설문지를 제외하여 장애인 근로자 152명(회수율 84.4%)과 담당자 146명(회수율 81.1%)의 설문지가 회수되어 분석 자료로 사용하였다. 연구 대상의 기초 사항은 근로자는 <표 1>, 담당자는 <표 2>에 각각 제시하였다.

1) 근로자

<표 1>에서와 같이 근로자의 경우 남자가 63.8%, 여자가 36.2%로 남자가 여자보다 높게 나타났다. 학력은 고등학교 졸업이 63.2%, 전공과 졸업 32.8%, 전문대와 대학졸업이 각 2.0%를 보여서 대부분 고등학교와 전공과 졸업 후 참여하는 것을 알 수 있다. 장애유형은 지적장애 86.2%, 자폐성장애 6.6%, 발달장애 2.5%, 뇌병변, 지체장애, 언어장애의 순으로 나타나서 주로 지적장애와 자폐성장애인이 근로자로 구성되었으며 다른 장애는 중복으로 수반하고 있음을 알 수 있다. 장애등급은

3급 51.3%, 2급 36.2%, 1급 12.5%로 나타나 3급이 가장 많고 1급이 중증임에도 불구하고 근로에 참여함을 볼 수 있다.

<표 1> 근로자의 기본 특성 n=152

특성	항목	빈도	백분율(%)
성별	남자	97	63.8
	여자	55	36.2
연령	18	3	2.0
	19	20	13.1
	20	33	21.7
	21	29	19.1
	22	29	19.1
	23	23	15.1
	24	8	5.3
	25	6	3.9
	27	1	0.7
학력	고등학교 졸업	96	63.2
	전공과 졸업	50	32.8
	전문대 졸업	3	2.0
	대학졸업	3	2.0
장애유형	지적장애	131	86.2
	자폐성장애	10	6.6
	발달장애	4	2.5
	뇌병변	3	2.0
	지체장애	3	2.0
	언어장애	1	0.7
장애등급	1급	19	12.5
	2급	55	36.2
	3급	78	51.3
건강상태	대단히 양호하다	46	30.3
	양호하다	52	34.2
	보통이다	44	28.9
	양호하지 못하다	9	5.9
	매우 양호하지 못하다	1	0.7

※ 장애유형은 장애인 복지카드(장애인복지법)의 기준으로 제시함

2) 담당자

<표 2>에서와 같이 담당자의 경우 여자가 87.7%, 남자가 12.3%로 여자가 남자보다 높게 나타났다. 학력은 대학 졸업이 65.8%, 대학원 이상 졸업 24.0%,

216 특수교육 저널: 이론과 실천(제17권 1호)

전문대 졸업 6.2%, 고등학교 졸업 4.0%를 보여서 대부분 대학교와 대학원 이상 졸업한 것을 알 수 있다. 재직 경력은 1년에서 35년까지 다양하며 1~5년 34.7%, 6~10년 30.2%, 11~15년 17.2%로 주로 1~15년의 경력을 볼 수 있으며 31~35년 0.7%로 가장 낮게 나타났다. 전공은 문헌정보 31.6%, 특수교육 21.8%, 식품영양 16.3%를 보였으며 사회복지, 교육학, 국어, 경제경영, 간호학, 유아교육도 볼 수 있다. 기타의 전공으로 가정학, 국사학 등이 10.5%, 전공 없음이 2.7%를 나타냈다.

<표 2> 담당자의 기본 특성 n=146

특성	항목	빈도	백분율(%)
성별	남자	18	12.3
	여자	128	87.7
학력	고등학교 졸업	6	4.0
	전문대학 졸업	9	6.2
	대학 졸업	96	65.8
	대학원 이상 졸업	35	24.0
재직경력	1~5년	51	34.7
	6~10년	44	30.2
	11~15년	25	17.2
	16~20년	16	11.0
	21~25년	5	3.4
	26~30년	4	2.8
	31~35년	1	0.7
전공	문헌정보	46	31.6
	특수교육	32	21.8
	식품영양	24	16.3
	사회복지	6	4.1
	교육학	5	3.4
	국어	4	2.7
	경제경영	4	2.7
	간호학	3	2.1
	유아교육	3	2.1
	기타	15	10.5
	없음	4	2.7

2. 연구도구

이 연구에서 사용한 설문지는 다른 장애유형의 설문지로 성민아, 정은희(2015), 노인일자리사업의 김종일(2007), 하경분, 주민경(2013), 각 급 학교 내 일자리사업의 복현수(2015)의 연구에서 사용된 문항을 참조하여 이 연구의 목적에 적합하도록 재구성하였으며, 장애인 근로자용과 담당자용으로 나누어져 있다. 근로자용 설문지는 각 진로센터에서 지원하는 장애인 근로자 3명을 대상으로 어휘와 난이도, 상황의 적합성, 이해도를 수정 보완하는 예비조사를 거쳤으며, 담당자 또한 각 진로센터에서 지원하는 담당자 3명을 대상으로 이해도, 상황의 적합성을 수정, 보완하여 특수교육 및 직업재활을 전공한 교수 2명에게 설문지를 돌려 검토를 받았으며 진로직업교육을 담당하는 특수교사와의 토의를 거쳐 작성하였다. 설문지의 내용은 <표 3>과 같이 장애인 근로자의 경우 일반사항, 참여 실태, 참여 만족도의 36문항으로 구성하였고 담당자용은 일반사항, 일자리사업 담당 실태, 근로자에 대한 담당자 만족도의 41개 문항으로 구성하였다.

<표 3> 설문지의 구성

구분	영역	내용	문항수	계
근로자	일반사항	성별, 연령, 최종학력, 장애유형 및 등급, 건강상태	5	36
	참여 실태	참여 사업종목, 사업 알게 된 경로, 참여 이유, 실습 기회, 실습 효과, 사후관리, 참여 기간	8	
	참여 만족도	근로만족, 인간관계만족, 환경만족, 자아만족	23	
담당자	일반사항	성별, 최종 학력, 재직 경력, 전공교과	4	41
	담당 실태	참여 사업종목, 직함, 채용 계기, 담당 경로, 교육 시간, 담당 기간, 고용관리비용 용도	7	
	근로자에 대한 담당자 만족도	근무태도만족, 생산성만족, 환경만족, 일자리사업만족	30	

다음으로 만족도에 대한 영역은 근로자의 경우 근로만족, 인간관계 만족, 환경만족, 자아만족 이상 4가지 영역이고 담당자의 경우 근무태도만족, 생산성만족, 환경만족, 일자리사업만족 이상 4가지 영역이며 문항을 삭제하였을 경우와 각 영역의 신뢰도 값인 Cronbach's α 값은 <표 4>와 같다. 결과를 살펴보면 근로자의 경우 Cronbach's α 값은 근로만족 0.74, 인간관계만족 0.89, 환경만족 0.78, 자아만족 0.86이고, 담당자의 경우 근무태도만족 0.93, 생산성만족 0.93, 환경만족 0.78, 일자리사업만족 0.92로 나타났다. Cronbach's α 값을 해석하는 기준은 학자마다 해석을 달리하는 경향이 있으나 사회과학 분야에서는 0.6이상이면 신뢰도가 있다고

본다(송지준, 2009)고 하였을 때 근로자와 담당자 설문지 모두 신뢰도를 확보한 것으로 분석되었다.

〈표 4〉 설문지의 신뢰도

근로자				담당자			
영역	문항	문항이 삭제된 경우	신뢰도	영역	문항	문항이 삭제된 경우	신뢰도
I. 근로 만족	근로시간	.69	0.74	I. 근무 태도 만족	출퇴근	.94	.93
	월 급여	.69			지시따르기	.93	
	무기 계약직	.70			업무집중	.93	
	출근 시각	.69			역할책임	.92	
	업무의 흥미	.69			복장모단장	.93	
	힘듦	.84			의사소통	.93	
	직무 설명	.71			인간관계	.93	
	실수, 착오 지도	.72			직장예절	.93	
	계속 근무 여부	.70			규칙	.92	
	-	-			-	안전사고	
-	-	-	문제해결	.93			
II. 인간관계 만족	관리자	.88	0.89	II. 생산성 만족	도구사용	.92	.93
	의사소통	.85			업무 정확성	.90	
	격려칭찬	.86			업무 신속성	.90	
	고객관계	.85			목표량	.90	
	동료관계	.86			정리정돈	.93	
III. 환경 만족	근무환경	.64	0.78	III. 환경 만족	근무환경	.75	.78
	통근거리	.73			통근거리	.72	
	한 장소 근무	.73			대중교통	.72	
	-	-			사후관리	.74	
	-	-			가족지원	.79	
IV. 자아 만족	보람궁지	.83	0.86	IV. 일 자리 사업 만족	근로시간	.92	.92
	일 수행	.86			급여	.92	
	추천 여부	.83			무기계약직	.91	
	급여 사용	.83			한 곳 근무	.91	
	여가 생활	.83			관리자	.91	
	부모의 만족	.83			지원여부	.90	
	-	-			주변지원	.90	
	-	-			업무성과	.90	
-	-	계속여부	.90				

3. 연구절차

본 연구를 실시하기 전 근로자 3명과 담당자 3명을 대상으로 예비조사(Pilot Test)를 실시하였으며 조사 결과를 점검하고 예비조사 대상자와의 면담을 통하여 문항의 내용을 적합하게 수정 및 보완 하였다. 최종 특수교육 및 직업재활 전공 교수와 현재 진로직업교육을 담당하는 전문가의 검토를 거쳐서 문항을 완성하였다.

이 연구에서는 경기도교육청 내 교내 일자리사업을 지원하는 기관인 5곳 진로직업 센터의 도움을 받아서 경기도교육청 내 공립기관에서 근무하는 장애인 근로자 152명과 근로자를 담당하는 담당자 147명을 대상으로 2015년 10월 1일부터 2015년 11월 7일까지 설문조사를 실시하였다.

4. 자료처리

본 연구의 자료를 위하여 수합된 근로자 152명과 담당자 147명의 내용을 연구자와 특수교육 전공 졸업생 1명, 특수교육 전공 박사과정 1명으로 보조 연구자 2명이 각기 코딩하는 것으로 하되 교차적으로 내용 검토를 실시하였다. 자료 처리는 IBM SPSS Statistics 21.0 프로그램을 사용하였다(송지준, 2009).

자료의 분석은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계(Descriptive Statistics)를 실시하였으며 연구문제 2는 사업종목에 따라 만족도가 어떻게 나타나는지 살펴보기 위하여 일원배치분산 분석(One-way ANOVA)를 실시하고 Levene의 등분산 검정을 점검 한 후 이에 따라 사후 검정으로 Scheffe 검정을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 교내 일자리사업의 참여 실태

교내 일자리사업의 참여 실태에 대하여 근로자와 담당자를 대상으로 각각 분석을 실시하였다. 근로자의 경우 교내 일자리사업의 사업종목, 참여기간, 알게 된 경로, 참여하게 된 이유, 사전교육 및 실습 여부, 사전교육 및 실습의 도움 여부, 사후관리 여부, 사후관리의 도움 여부이고, 담당자의 경우 교내 일자리사업의 사업종목, 직함, 담당하게 된 경로, 담당 기간, 교육 횟수, 교육 시간, 장애인 채용 계기, 고용관리비용 사용에 대하여 분석하였다.

1) 근로자의 교내 일자리사업 참여 실태

먼저 근로자를 대상으로 교내 일자리사업에 참여하고 있는 사업종목에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 5>와 같다. 그 결과로 근로자의 일자리사업 종목은 전체 152명 중 특수교육보조 42명(27.6%), 사서보조 41명(27.0%), 급식보조 40명(26.3%), 교무보조 22명(14.5%), 학교행정실보조 7명(4.6%)의 순으로 조사되었으며 특수교육보조, 사서보조, 급식보조가 80.9%로 대부분을 차지함을 알 수 있었다.

<표 5> 교내 일자리사업의 사업종목 n=152

사업종목	특수교육보조	교무보조	학교행정실보조	사서보조	급식보조
빈도(%)	42(27.6)	22(14.5)	7(4.6)	41(27.0)	40(26.3)

다음으로 교내 일자리사업의 참여기간에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 6>과 같다. 그 결과 근로자의 일자리사업 참여기간은 1년 63명(41.4%), 2년 46명(30.3%), 3년 29명(19.1%), 4년 12명(7.9%), 5년과 8년이 각각 1명(0.7%), 6년과 7년이 각각 0명으로 나타났으며 1~2년 기간에 참가한 비율이 71.7%로 대부분을 차지하였다.

<표 6> 교내 일자리사업의 참여기간 n=152

참여기간	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년
빈도(%)	63(41.4)	46(30.3)	29(19.1)	12(7.9)	1(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.7)

다음으로 교내 일자리사업을 알게 된 경로를 조사하였으며 결과는 아래의 <표 7>과 같다. 그 결과로 근로자의 교내 일자리사업을 알게 된 경로는 학교 선생님의 추천이 133명(87.5%)으로 대부분을 차지하였고 교육청의 모집공고와 장애인고용공단에서의 안내가 각각 8명(5.3%)으로 나타났으며 대학 담당자의 추천은 1명(0.7%)으로 나타났고 기타는 2명(1.3%)으로 나타났지만 이에 대하여 자세히 기술하지는 않았다.

<표 7> 교내 일자리사업을 알게 된 경로 n=152

알게 된 경로	학교 선생님 추천	교육청 모집 공고	장애인고용공단 안내	대학 담당자 추천	기타
빈도(%)	133(87.5)	8(5.3)	8(5.3)	1(0.7)	2(1.3)

다음으로 교내 일자리사업에 참여하게 된 주요 이유를 조사하였으며 결과는 아래의 <표 8>과 같다. 그 결과로 근로자가 교내 일자리사업에 참여하게 된 주요 이유는 사회 참여 수단과 용돈 마련이 각각 54명(35.5%), 일을 통한 즐거움이 47명(30.9%), 생활비 마련이 38명(25.0%), 자아실현 및 자기발전 수단이 29명(19.1%), 여가시간 활용 수단이 14명(9.2%)으로 나타났으며 기타는 5명(3.3%)으로 나타났으나 이에 대하여 자세히 기술하지는 않았다. 이 문항의 경우 복수응답이 가능하여 해당하는 부분을 중심으로 기술하였다.

<표 8> 교내 일자리사업에 참여하게 된 이유

참여 이유	빈도 (%)
사회 참여 수단	54(35.5)
용돈 마련	54(35.5)
일을 통한 즐거움	47(30.9)
생활비 마련	38(25.0)
자아실현 및 자기발전 수단	29(19.1)
여가시간 활용 수단	14(9.2)
기타	5(3.3)

주) 복수응답이 가능한 문항임

다음으로 교내 일자리사업 참여 전 사전교육 및 실습 여부에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 9>와 같다. 그 결과로 근로자가 교내 일자리사업 참여 전 사전교육 및 실습을 받은 경우가 139명(91.4%)으로 대부분이 해당 되는 것으로 조사되었다.

<표 9> 사전교육 및 실습 여부 n=152

사전 교육 및 실습 여부	예	아니오
빈도(%)	139(91.4)	13(8.6)

다음으로 교내 일자리사업 사전교육 및 실습을 받은 학생을 대상으로 도움이 되는지 여부에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 10>과 같다. 그 결과로 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’가 각각 60명(43.2%), ‘보통이다’가 17명(12.2%), ‘전혀 그렇지 않다’가 2명(1.4%), ‘그렇지 않다’가 0명으로 긍정적으로 반응한 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’가 차지하는 비율이 86.4%로 대다수의 근로자들이 사전교육 및 실습이 도움이 되는 것으로 조사되었다.

<표 10> 사전교육 및 실습의 도움 여부 n=139

도움여부	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
빈도(%)	2(1.4)	0(0.0)	17(12.2)	60(43.2)	60(43.2)

다음으로 교내 일자리사업에 참여하는 근로자의 사후관리 여부에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 11>과 같다. 그 결과로 사후관리를 받고 있는 근로자가 132명(86.8%)으로 대부분이 해당 되는 것으로 조사 되었다.

<표 11> 사후관리 여부 n=152

사후 관리 여부	예	아니오
빈도(%)	132(86.8)	20(13.2)

끝으로 교내 일자리사업 사후관리를 받는 학생을 대상으로 도움이 되는지 여부에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 12>와 같다. 그 결과로 ‘그렇다’ 67명(50.7%), ‘보통이다’ 35명(26.5%), ‘매우 그렇다’ 27명(20.5%), ‘그렇지 않다’ 3명(2.3%), ‘전혀 그렇지 않다’ 0명으로 긍정적으로 반응한 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’가 차지하는 비율이 71.2% 과반 수 이상의 근로자들이 사후관리에 대하여 도움이 되는 것으로 조사되었다.

<표 12> 사후관리의 도움 여부 n=132

도움여부	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
빈도(%)	0(0.0)	3(2.3)	35(26.5)	67(50.7)	27(20.5)

2) 담당자의 교내 일자리사업 운영 실태

먼저 담당자를 대상으로 교내 일자리사업을 운영하고 있는 사업종목에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 13>과 같다. 그 결과로 근로자의 일자리사업 종목은 전체 146명 중 사서보조 51명(34.9%), 특수교육보조 32명(21.9%), 급식보조 30명(20.5%), 교무보조 24명(16.5%), 학교행정실보조 9명(6.2%)의 순으로 조사 되었으며 근로자와 마찬가지로 사서보조, 급식보조, 특수교육보조가 77.3%로 대부분을 차지함을 알 수 있었다.

<표 13> 교내 일자리사업의 사업종목 n=146

사업종목	특수교육보조	교무보조	학교행정실보조	사서보조	급식보조
빈도(%)	32(21.9)	24(16.5)	9(6.2)	51(34.9)	30(20.5)

다음으로 교내 일자리사업을 운영하고 있는 담당자의 직함에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 14>와 같다. 그 결과로 담당자의 직함은 전체 146명 중 사서교사 48명(32.9%), 특수교사 32명(21.9%), 영양교사 25명(17.1%), 행정 실무사 16명(11.0%), 행정실장 4명(2.7%), 일반교사 3명(2.1%) 순으로 조사되었으며 기타는 18명(12.3%)으로 진로직업 특수교육지원센터 강사, 직무지도사, 시설관리주사보, 원감, 지방공무원, 사회복지사 등이 있었다. 담당자의 직함은 교내 일자리사업의 유형과 관련이 깊은 것으로 조사되었다.

<표 14> 교내 일자리사업 담당자의 직함 n=146

직함	특수교사	일반교사	사서교사	영양교사	행정실장	행정실무사	기타
빈도(%)	32(21.9)	3(2.1)	48(32.9)	25(17.1)	4(2.7)	16(11.0)	18(12.3)

다음으로 교내 일자리사업을 담당하게 된 경로에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 15>와 같다. 그 결과로는 교내 일자리사업을 담당하게 된 경로로 업무와 직접 관련이 있는 담당자로서의 응답이 90명(61.6%)으로 과반 수 이상을 차지하였으며 학교 관리자 및 담당 부장의 요구가 40명(27.4%), 필요에 의해 자청해서가 11명(7.6%) 순으로 조사되었으며 기타는 5명(3.4%)으로 나타났다.

<표 15> 교내 일자리 사업을 담당하게 된 경로 n=146

채용 계기	학교 관리자 및 담당 부장의 요구	직접 관련이 있는 담당자로서	필요에 의해 자청해서	기타
빈도(%)	40(27.4)	90(61.6)	11(7.6)	5(3.4)

다음으로 교내 일자리사업의 담당기간에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 16>과 같다. 그 결과로는 교내 일자리사업의 담당기간은 1년 45명(30.8%), 2년과 1년 미만이 각각 42명(28.8%), 3년 14명(9.6%), 4년 1명(0.7%) 순으로 조사되었으며 담당하게 된 기간이 2년 이하가 89.7%로 대부분을 차지함을 알 수 있었다.

224 특수교육 저널: 이론과 실천(제17권 1호)

<표 16> 교내 일자리사업의 담당기간 n=146

담당기간	1년 미만	1년	2년	3년	4년
빈도(%)	42(28.8)	45(30.8)	44(30.1)	14(9.6)	1(0.7)

다음으로 교내 일자리사업을 담당하여 교육을 받은 횟수에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 17>과 같다. 그 결과로는 0회가 72명(49.3%), 1회 47명(32.2%), 2회 15명(10.2%), 3회 8명(5.5%), 4회 3명(2.1%), 6회가 1명(0.7%), 5회가 0명 순으로 나타났으며 교육을 받지 않은 담당자가 과반수로 나타났다.

<표 17> 교내 일자리사업 담당자의 교육 횟수 n=146

교육 횟수	0회	1회	2회	3회	4회	5회	6회
빈도(%)	72(49.3)	47(32.2)	15(10.2)	8(5.5)	3(2.1)	0(0.0)	1(0.7)

다음으로 교내 일자리사업을 담당하여 교육을 받은 구체적인 담당 교육시간에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 18>과 같다. 그 결과로는 0시간이 72명(49.3%), 1~5시간 51명(34.9%), 6~10시간이 20명(13.7%), 16~20시간이 2명(1.4%), 11~15시간이 1명(0.7%) 순으로 나타났으며 교육 횟수와 마찬가지로 교육을 받지 않은 담당자가 과반 수 이상이며 받은 담당자 역시 1~5시간이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 조사 되었다.

<표 18> 교내 일자리사업 담당자의 교육 시간 n=146

채용계기	0시간	1~5시간	6~10시간	11~15시간	16~20시간
빈도(%)	72(49.3)	51(34.9)	20(13.7)	1(0.7)	2(1.4)

다음으로 교내 일자리사업의 담당자가 근로자로 장애인을 채용하는 계기에 대하여 조사하였으며 결과는 아래의 <표 19>와 같다. 그 결과로는 학교 관리자의 요구 78명(53.4%), 필요에 의해 자청해서 52명(35.6%), 도교육청의 요구 11명(7.5%), 특수교사 추천 4명(2.8%), 기타 1명(0.7%) 순으로 나타났으며 학교 관리자의 요구가 차지하는 비중이 53.4% 과반수가 학교 관리자의 요구에 의하여 장애인을 채용하는 것으로 조사 되었다.

<표 19> 교내 일자리사업의 장애인 채용 계기 n=146

장애인 채용 계기	도 교육청 요구	학교 관리자 요구	필요에 의해 자청해서	특수교사 추천	기타
빈도(%)	11(7.5)	78(53.4)	52(35.6)	4(2.8)	1(0.7)

끝으로 교내 일자리사업의 고용관리비용의 사용에 대하여 조사 결과는 아래의 <표 20>과 같다. 그 결과로는 학교사업비로 사용 57명(39.0%), 직무담당자 수령 25명(17.1%), 부서, 교직원 공동 수령 23명(15.8%), 관리자 수령 16명(11.0%), 아직 못 받음 12명(8.2%), 기타 9명(6.2%), 관리자와 직무담당자 분할 수령 4명(2.7%)순으로 나타났다. 기타로는 직무담당자와 학교 사업비로 사용 등으로 조사되었다. 학교 사업비로 사용하거나 직무담당자, 관리자가 수령하는 경우가 67.1%로 과반 수 이상으로 조사 되었다.

<표 20> 고용관리비용 사용 n=146

고용관리 비용 사용	관리자가 수령	학교사업 비로 사용	직무담당 자가 수령	부서, 교직원이 공동 수령	아직 못 받음	관리자와 직무담당자 분할 수령	기타
빈도(%)	16(11.0)	57(39.0)	25(17.1)	23(15.8)	12(8.2)	4(2.7)	9(6.2)

2. 교내 일자리사업의 만족도

1) 근로자의 교내 일자리사업 만족도

교내 일자리사업의 근로자를 대상으로 근로만족, 인간관계만족, 환경만족, 자아만족의 4가지 영역에서의 만족도를 조사하였다. 각 영역의 하위 문항에 따른 평균과 표준편차는 <표 21>과 같다.

<표 21>에서 나타난 평균의 경향성을 살펴보면 I 영역은 근로만족으로 계속 근무에 만족 평균이 4.35로 가장 높게 나타났으며, 출근 시각에 대한 만족과 직무 설명에 대한 평균이 4.24, 4.22 순으로 높게 나타났다. 반대로 업무의 힘들에 대해서는 2.59로 가장 낮게 나타났다. 이 문항은 역코딩 문항으로 업무에 대하여 힘들지 않은 것으로 나타났다. II영역은 인간관계만족으로 격려, 칭찬에 대한 만족 평균이 4.26, 고객과의 관계에 대한 만족 평균이 4.19 순으로 높게 나타났다. III영역인 환경만족은 근무환경에 대한 만족 평균이 4.20으로 가장 높게 나타났다. IV영역인 자아만족은

부모의 만족 평균이 4.44, 보람, 긍지에 대한 만족 평균이 4.24로 매우 높게 나타났다. 반대로 자신이 일을 잘 수행하는지에 대한 만족과 다른 사람에게 업무를 추천하는 만족도는 3.96으로 다른 영역에 비하여 낮은 수치를 보였다.

<표 21> 근로자의 각 영역에 따른 하위 문항의 만족도 결과 n = 152

영역	문항	평균	표준편차	영역	문항	평균	표준편차			
I. 근로 만족	근로시간	4.09	1.00	II. 인간관계 만족	관리자	4.01	.90			
	월 급여	4.11	.90		의사소통	의사소통	4.14	.91		
	무기 계약직	4.20	.93			격려칭찬	격려칭찬	4.26	.84	
	출근 시각	4.24	.81				고객관계	고객관계	4.19	.84
	업무의 흥미	4.18	.81			동료관계		동료관계	4.05	.87
	힘듦	2.59	1.14							
	직무 설명	4.22	.86							
	실수, 착오 지도	4.18	.88							
	계속 근무 여부	4.35	.85							
I 영역 전체		4.02	.52	II 영역 전체		4.13	.72			
III. 환경 만족	근무환경	4.20	.85	IV. 자아 만족	보람/긍지	4.24	.80			
	통근거리	4.12	.88		일 수행	3.96	.93			
	한 장소 근무	4.11	1.01		추천 여부	3.96	1.00			
					급여 사용	4.05	.86			
					여가 생활	3.97	1.00			
부모의 만족	4.44	.80								
III 영역 전체		4.14	.76	IV 영역 전체		4.10	.69			

다음으로 근로자가 종사하는 각 사업종목에 따른 만족도를 구하였다. 사업종목은 특수교육보조, 교무보조, 학교행정실보조, 사서보조, 급식보조로 각 종목에 따른 만족도의 평균을 구하기 위하여 사전에 Levene 통계량 검정으로 등분산 검정을 하였다. 이에 대한 등분산 가정의 결과에 따라 사후 검정으로 등분산을 가정하는 Scheffe와 등분산을 가정하지 않는 Dunnett의 T3를 적용할지 결정하고 사후 검정을 실시하였다. 결과는 <표 22>, <표 23>과 같다.

<표 22>에 제시된 것처럼 각 영역 및 전체 영역의 등분산 검정을 실시한 Levene 통계량 값으로 각 영역별 유의확률은 0.645, 0.409, 0.967, 0.225, 0.498으로 모든 영역이 0.05 보다 큰 수치를 보이므로 집단 간 분산이 동질하다는 것을 알 수 있었으며 이에 따라 사후 검정은 Scheffe 검정을 적용하였다. 그 결과 <표 23>에 제시된 것처럼 I, II, III, IV 영역의 F값은 1.202, 1.772, 0.448, 1.206이며 유의확률은 0.312, 0.138, 0.774, 0.311이고 전체 영역 역시 F값 1.172, 유의확률 0.325로 모든 영역이 0.05 보다 큰 수치로 각 사업종목에 참여하는 근로자의 영역별 만족도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 앞에서 살펴본 것처럼 사업종목에 따른 영역의 평균값이 유의미한 차이는 없었지만 전체 영역 만족도의 평균값의 경향성을 살펴보면 교무보조의 만족도가 가장 높고 학교행정실보조의 만족이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 22> 근로자의 각 영역의 등분산 검정 n=152

영역	Levene 통계량	자유도1	자유도2	유의확률
I 영역(근로만족)	.626	4	147	.645
II 영역(인간관계만족)	1.002	4	147	.409
III 영역(환경만족)	.141	4	147	.967
IV 영역(자아만족)	1.434	4	147	.225
전체 영역	.846	4	147	.498

<표 23> 근로자의 사업종목에 따른 각 영역의 만족도의 분석 결과 n=152

영역	사업종목	평균	표준편차	F값 (유의확률)	Scheffe
I 영역 (근로만족)	특수교육보조(a)	4.03	.52	1.202 (0.312)	-
	교무보조(b)	4.17	.58		
	학교행정실보조(c)	3.73	.63		
	사서보조(d)	3.95	.50		
	급식보조(e)	4.03	.49		
II 영역 (인간관계 만족)	특수교육보조(a)	4.25	.70	1.772 (0.138)	-
	교무보조(b)	4.31	.70		
	학교행정실보조(c)	3.80	.88		
	사서보조(d)	3.94	.80		
	급식보조(e)	4.16	.61		

<표 23> 근로자의 사업종목에 따른 각 영역의 만족도의 분석 결과(계속) n=152

영역	사업종목	평균	표준편차	F값 (유의확률)	Scheffe
Ⅲ 영역 (환경만족)	특수교육보조(a)	4.24	.76	0.448 (0.774)	-
	교무보조(b)	4.17	.80		
	학교행정실보조(c)	4.00	.90		
	사서보조(d)	4.03	.74		
	급식보조(e)	4.17	.77		
Ⅳ 영역 (자아만족)	특수교육보조(a)	4.12	.71	1.206 (0.311)	-
	교무보조(b)	4.15	.81		
	학교행정실보조(c)	3.60	.85		
	사서보조(d)	4.06	.65		
	급식보조(e)	4.20	.61		
전체 영역	특수교육보조(a)	4.13	.58	1.172 (0.325)	-
	교무보조(b)	4.20	.64		
	학교행정실보조(c)	3.75	.74		
	사서보조(d)	3.99	.58		
	급식보조(e)	4.12	.53		

2) 담당자의 교내 일자리사업 만족도

교내 일자리사업 담당자의 만족도는 근로자에 대한 근무태도만족, 생산성만족, 환경만족, 일자리사업만족으로 이상 4가지 영역에서의 만족도를 조사하였다. 각 영역의 하위 문항에 따른 평균과 표준편차는 <표 24>와 같다.

<표 24>에서 나타난 평균의 경향성을 살펴보면 I영역인 근로만족의 경우 출퇴근과 지시따르기에 대한 만족 평균이 4.39, 4.00으로 가장 높게 나타났으며, 인간관계와 문제해결에 대한 만족 평균이 3.56, 3.32로 매우 낮게 나타났다. 다음으로 II영역인 생산성만족의 경우 영역 전반적으로 낮은 만족도를 보였으며 도구사용에 대한 만족 평균이 3.94로 그 중 높게 나타났으며 정리정돈과 업무 신속성 만족 평균이 3.75, 3.64로 매우 낮게 나타났다. 다음으로 III영역인 환경만족에 대해서는

근무환경과 대중교통에 대한 만족 평균이 4.32, 4.22로 매우 높게 나타남에 반해 가족지원과 사후관리 만족 평균은 3.69, 3.66으로 매우 낮게 나타났다. 마지막으로 IV영역인 일자리사업만족은 관리자 지원과 근로시간에 대한 만족 평균이 3.96, 3.90으로 매우 높게 나타남에 반해 한 장소 근무에 대한 만족 평균이 3.58로 매우 낮은 수치를 보였다.

<표 24> 담당자의 각 영역에 따른 하위 문항의 만족도 결과 n=146

영역	문항	평균	표준편차	영역	문항	평균	표준편차									
I. 근무태도만족	출퇴근	4.39	.78	II. 생산성만족	도구사용	3.94	.81									
	지시따르기	4.00	.81		II. 생산성만족	업무 정확성	3.80	.93								
	업무집중	3.85	.93			II. 생산성만족	업무 신속성	3.64	1.04							
	역할책임	3.84	.93				II. 생산성만족	목표량	3.84	.91						
	복장물단장	3.95	.83					II. 생산성만족	정리정돈	3.75	.97					
	의사소통	3.58	.95						II. 생산성만족							
	인간관계	3.56	1.00							II. 생산성만족						
	직장예절	3.87	.92								II. 생산성만족					
	규칙	3.94	.84									II. 생산성만족				
	안전사고	3.75	.83										II. 생산성만족			
	문제해결	3.32	1.02											II. 생산성만족		
I 영역 전체	3.82	.70	II 영역 전체	3.79											.82	
III. 환경만족	근무환경	4.32	.64	IV. 일자리사업만족	근로시간										3.90	.90
	통근거리	4.08	.89		IV. 일자리사업만족	급여									3.84	.98
	대중교통	4.22	.77			IV. 일자리사업만족	무기계약직								3.71	1.12
	사후관리	3.66	1.05				IV. 일자리사업만족	한 장소 근무							3.58	1.12
	가족지원	3.69	1.01					IV. 일자리사업만족	관리자지원						3.96	.91
									IV. 일자리사업만족	담당자지원 정도					3.88	.97
										IV. 일자리사업만족	주변지원				3.73	.97
											IV. 일자리사업만족	업무성과			3.74	1.00
			IV. 일자리사업만족	계속여부								3.88	.93			
III 영역 전체	3.99	.65		IV 영역 전체	3.80							.77				

230 특수교육 저널: 이론과 실천(제17권 1호)

다음으로 담당자의 각 사업종목에 따른 근로자에 대한 만족도를 구하였다. 사업종목은 근로자와 마찬가지로 특수교육보조, 교무보조, 학교행정실보조, 사서보조, 급식보조 이상 5개의 종목이며 각 종목에 따른 만족도의 평균을 구하기 위하여 사전에 Levene 통계량 검정으로 등분산 검정을 하였다. 이에 대한 등분산 가정의 결과에 따라 사후 검정으로 등분산을 가정하는 Scheffe와 등분산을 가정하지 않는 Dunnett의 T3를 적용할지 결정하고 사후 검정을 실시하였다. 이에 대한 결과는 <표 25>, <표 26>과 같다.

<표 25>에 제시된 것처럼 각 영역 및 전체 영역의 등분산 검정을 실시한 Levene 통계량 값으로 각 영역별 유의확률은 0.108, 0.149, 0.519, 0.205, 0.092로 모든 영역이 0.05 보다 큰 수치를 보이므로 집단 간 분산이 동질하다는 것을 알 수 있었으며 이에 따라 사후 검정은 Scheffe 검정을 적용하였다. 그 결과 <표 26>에 제시된 것처럼 I, II, III 영역의 F값은 0.561, 0.999, 1.545이며 유의확률은 0.691, 0.410, 0.192이고 전체 영역 역시 F값 1.535, 유의확률 0.195로 0.05 보다 큰 수치로 각 사업종목을 운영하는 담당자의 만족도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이에 반해 IV 영역의 경우 F값 3.213, 유의확률 0.015로 유의확률 0.01 보다 작은 수치로 사업종목 만족도 평균 간 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 이에 대한 사후검정을 실시한 결과 교무보조 담당자의 만족도가 사서보조 담당자의 만족도 보다 큰 것으로 분석되었다. 앞에서 살펴본 것처럼 사업종목에 따른 영역의 평균값이 유의미한 차이는 없었지만 전체 영역 만족도의 평균값의 경향성을 살펴보면 근로자의 만족도 평균값 결과와 마찬가지로 교무보조의 만족도가 가장 높고 학교행정실보조의 만족이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 25> 담당자의 각 영역의 등분산 검정 n=146

영역	Levene 통계량	자유도1	자유도2	유의확률
I 영역(근무태도만족)	1.936	4	141	.108
II 영역(생산성만족)	1.718	4	141	.149
III 영역(환경만족)	.813	4	141	.519
IV 영역(일자리사업만족)	1.502	4	141	.205
전체 영역	2.042	4	141	.092

<표 26> 담당자의 사업종목에 따른 각 영역의 만족도의 분석 결과 n=152

영역	사업종목	평균	표준편차	F값 (유의확률)	Scheffe
I 영역 (근무태도 만족)	특수교육보조(a)	3.82	.83	0.561 (0.691)	-
	교무보조(b)	4.00	.58		
	학교행정실보조(c)	3.76	.74		
	사서보조(d)	3.75	.74		
	급식보조(e)	3.84	.55		
II 영역 (생산성 만족)	특수교육보조(a)	3.83	.95	0.999 (0.410)	-
	교무보조(b)	4.03	.68		
	학교행정실보조(c)	3.67	.84		
	사서보조(d)	3.65	.87		
	급식보조(e)	3.86	.66		
III 영역 (환경만족)	특수교육보조(a)	4.18	.68	1.545 (0.192)	-
	교무보조(b)	4.12	.61		
	학교행정실보조(c)	3.82	.80		
	사서보조(d)	3.86	.65		
	급식보조(e)	3.98	.57		
IV 영역 (일자리 사업만족)	특수교육보조(a)	3.79	.85	3.213 (0.015*)	b > d
	교무보조(b)	4.13	.57		
	학교행정실보조(c)	3.38	.95		
	사서보조(d)	3.61	.75		
	급식보조(e)	3.99	.67		
전체 영역	특수교육보조(a)	3.87	.74	1.535 (0.195)	-
	교무보조(b)	4.06	.54		
	학교행정실보조(c)	3.64	.77		
	사서보조(d)	3.71	.68		
	급식보조(e)	3.91	.55		

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

VI. 논의 및 결론

1. 근로자의 참여 실태와 담당자의 운영 실태

근로자를 대상으로 분석한 내용은 교내 일자리사업의 사업종목, 참여기간, 알게 된 경로, 참여하게 된 이유, 사전교육 및 실습 여부, 사전교육 및 실습의 도움 여부, 사후관리 여부, 사후관리의 도움 여부를 조사하였다. 일자리사업에 참여하는 장애인 근로자의 장애등급은 3급 51.3%, 2급 36.2%로 3급은 일반사업체와 근로사업장의 취업을 권장하고 일반사업체에 취업하기 어려운 중증의 장애인을 대상으로 주어지는 일자리사업이기 때문에 1급과 2급이 참여할 수 있어야 하겠다. 이 점은 복현수(2015)의 일자리사업 운영 실태에서 사업 근로자가 지적장애 2급과 3급에 편중되어 있어서 보호작업장에도 취업하기 힘든 중도장애학생을 위한 직무를 개발하는 것이 필요함을 제시한 내용과 일치하여 1, 2급의 중증이 교내 일자리사업에 취업할 수 있도록 직무를 개발하고 체제를 갖추는 것이 필요하겠다. 5개의 사업종목에서 특수교육보조, 사서보조, 급식보조가 80.9%로 대부분을 차지하여 고른 분포로 사업종목에 배치되었음을 알 수 있으며 참여기간은 1~2년 기간에 참가한 비율이 71.7%로 앞으로 지속적으로 근로가 유지되어 안정적인 고용이 이루어지는 것이 필요하겠다. 참여 경로는 학교 선생님의 추천이 87.5%로 대부분을 차지하였고 교육청의 모집공고와 장애인고용공단에서 안내가 각각 5.3%로 나타나서 교육청과 장애인고용공단이 적극적으로 협력하여 홍보를 통한 참여가 이루어져야 하겠다. 참여 이유는 용돈 마련 35.5%와 생활비 마련 25.0%를 비교하였을 때 고용이 되어 근로를 하기 때문에 급여를 생활비 마련보다는 용돈 마련으로 보는 이유가 높은 것은 문제가 되며 용돈보다는 생활비 마련이 될 수 있도록 근로시간이 늘어나고 근로시간에 비례하여 급여가 상향 조절되는 것이 필요하겠다. 참여 전 교육 및 실습 여부는 91.4%가 해당되었으며 교육 및 실습 결과가 도움이 되는지의 여부에서 긍정적으로 반응한 '매우 그렇다'와 '그렇다'가 차지하는 비율이 86.4%로 대다수의 근로자들이 사전교육 및 실습이 도움이 되는 것으로 조사된 것은 성민아, 정은희(2015)의 연구에서 직업훈련이 업무상 기여하는 부분이나 필요성에 대해 종사자와 관리자의 의견을 같이 하는 것으로 나타난 점과 유사함을 알 수 있다. 사후관리는 근로자가 직업생활을 원만하게 하도록 지원하는 것으로 대상자 중 86.8%가 실시되며 사후관리의 효과에서 도움이 된다고 하는 긍정적으로 반응한 '매우 그렇다'와 '그렇다'가 차지하는 비율이 71.2%로 과반 수 이상의 근로자들이 사후관리에 대하여 도움이 되는 것으로 조사되었다.

담당자를 대상으로 분석한 내용은 교내 일자리사업의 사업종목, 직함, 담당하게 된 경로, 담당 기간, 교육 횟수, 교육 시간, 장애인 채용 계기, 고용관리비용 사용에

대하여 분석하였다. 교내 일자리사업의 사업종목에서는 근로자와 마찬가지로 사서보조, 급식보조, 특수교육보조가 77.3%로 대부분을 차지함을 알 수 있었다. 담당자의 직함은 사서교사 32.9%, 특수교사 21.9%, 영양교사 17.1%, 행정 실무사 11.0%, 행정실장 2.7%, 일반교사 2.1% 순으로 조사되어서 사업종목에 따른 전문가 및 전공자가 담당자로 운영하고 있음을 알 수 있다. 담당하게 된 경로는 직접 관련이 있는 담당자라는 응답이 61.6%로 과반 수 이상을 차지한 것으로 나타나서 일자리사업의 담당자는 관련 업무를 맡고 있어서 담당자가 되었음을 알 수 있다. 담당하게 된 기간은 2년 이하가 89.7%로 대부분을 차지하여 근로자의 특성을 파악하고 지원할 수 있도록 일정기간 지속적으로 담당하여 효과적인 지원이 필요하겠다. 일자리사업관련 교육 횟수는 0회가 49.3%, 1회 32.2%, 교육을 받지 않은 담당자가 과반수로 나타나 교육을 제공하여 장애인에 대한 인식을 개선하고 지원하는 것이 필요하겠다. 교육 시간은 1~5시간 34.9%, 6~10시간 13.7%로 나타났다. 채용 계기는 학교 관리자의 요구 53.4%, 필요에 의해 자청해서 35.6%으로 나타나서 학교 관리자의 장애인에 대한 고용 의지가 중요하며 필요에 의해서는 담당자의 업무 증가로 인력이 필요함을 볼 수 있다. 고용관리비용 사용 결과는 학교사업비로 사용이 39.0%, 직무담당자가 수령이 17.1%로 나타나서 주로 학교사업비로 사용하고 직무담당자의 수령으로 담당자의 수고를 인정함을 알 수 있다.

2. 근로자와 담당자의 교내 일자리사업 만족도

근로자를 대상으로 분석한 만족도는 근로만족, 인간관계 만족, 환경만족, 자아만족의 4가지 영역에서 조사하였다. 근로만족의 경우 계속 근무에 만족 평균이 4.35로 가장 높게 나타나서 계속 근무할 수 있다는 것에 안정되어 만족도가 높게 나타남을 알 수 있다. 지속적인 근무의 만족도는 복헌수(2015)가 일자리사업의 목적을 달성하고 고용의 안정성을 보장하기 위해 지속적으로 근로할 수 있는 조건이 요구된다고 한 점과 이요행, 김성희, 김배근 (2008)가 제시한 재택고용 장애인의 직무만족을 설명하는 고용조건 중에서 고용유지가 가장 큰 효과를 가진 것은 고용유지에 대한 기대가 높을수록 만족도가 높게 나타난 것과 일치했다. 출근 시각에 대한 만족과 직무 설명에 대한 평균이 4.24, 4.22 순으로 높게 나타난 것은 근무 시간이 하루에 4시간으로 너무 이르거나 늦지 않아서 만족도가 높게 났다. 직무 설명은 만족도가 높은 것으로 보여 담당자의 설명이 이해하는데 수월했음을 알 수 있다. 직무에 대하여 이해가 가능할 정도의 설명으로 스트레스를 받지 않고 무난하게 수행함을 볼 수 있다. 직무 설명에 대한 만족도가 높은 것은 하경분, 주민경(2013)의 농촌노인의 노인일자리사업에서 소속기관 실무자와의 관계에서 만족도가 가장 높게 나타난 것과

유사하다고 하겠다. 인간관계 만족의 경우 격려, 칭찬에 대한 만족 평균이 4.26으로 높게 나타나서 격려와 칭찬이 직무를 수행함에 중요함을 볼 수 있으며, 고객(교사, 학생)과의 관계에 대한 만족 평균이 4.19 순으로 높게 나타나서 고객에 대한 서비스가 원만함을 볼 수 있다. 격려와 칭찬이 직무만족에 높게 나타난 것은 김성희, 이효행(2006)에서 정신장애인 근로자의 직무만족을 결정하는 중요한 요인은 장애인에 대한 지지와 배려로 밝혀진 것과 동일한 것을 볼 수 있다. 환경만족에 대해서는 근무환경에 대한 만족 평균이 4.20으로 가장 높게 나타나서 학교 내에서의 환경에 만족함을 볼 수 있다. 자아만족은 부모의 만족 평균이 4.44로 자녀가 교내 일자리사업에 근무하는 것에 대하여 부모가 매우 만족하는 것으로 볼 수 있다. 보람, 공지에 대한 만족 평균이 4.24로 매우 높게 나타나서 근로하는 것에 대하여 자신을 스스로 격려하는 것을 알 수 있다. 자신이 일을 잘 수행하는지에 대한 만족도는 3.96으로 다른 영역에 비하여 낮은 수치를 보인 것은 자신이 보람과 공지는 느끼지만 일을 자신 있게 잘 한다고 생각하는 것은 낮아서 격려와 칭찬으로 자신감을 갖게 하는 것이 필요하겠다. 다음으로 근로자가 종사하는 각 사업종목에 따른 만족도의 조사에서는 각 사업종목에 참여하는 근로자의 영역별 만족도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나서 각 사업종목별 근로자가 자신이 수행하는 직무에 만족함을 볼 수 있다. 전체 영역의 만족도의 평균값을 살펴보면 교무보조의 만족도가 가장 높고 학교행정실보조의 만족이 가장 낮은 것으로 나타났다.

교내 일자리사업 담당자의 만족도는 근로자에 대한 근무태도만족, 생산성만족, 환경만족, 일자리사업만족의 4가지 영역에서 만족도를 조사하였다. 근무태도만족의 경우 출퇴근과 지시따르기에 대한 만족 평균이 4.39, 4.00으로 가장 높게 나타나서 근로자의 출퇴근 시각이 잘 지켜짐을 알 수 있으며 지시따르기를 잘 하여 담당자로서 만족도가 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 근무태도 중 출퇴근과 지시따르기는 장애인 특유의 성실성을 보여 준 것으로 장애인에게 일자리가 주어졌을 때 성실하게 수행함을 알 수 있다. 이 점은 최양미(2005)와 이상무, 이환복(2012)의 근무태도 만족도가 가장 높게 나온 것과 부분적으로 일치하며, 김형완(2004)에서 직무수행능력과 작업태도가 좋은 경우에 기업주의 고용만족도가 높게 나타난 것과 유사하다고 하겠다. 인간관계와 문제해결에 대한 만족 평균이 3.56, 3.32로 매우 낮게 나타나서 특히 자폐성장아의 인간관계 어려움을 볼 수 있으며 문제해결에서는 자신의 자기결정력이 부족함으로 장애인 자신이 스스로 문제를 해결하도록 훈련과 지원이 필요함을 알 수 있다. 생산성만족의 경우 영역 전반적으로 낮은 만족도를 보여 장애로 인한 어려움을 볼 수 있으며 지속적이고 반복적으로 수행하여 생산성을 높일 수 있는 방안이 요구됨을 알 수 있다. 이 점은 유인예(2007)가 작업관련 요인이 정신지체인 근로자에 대한 고용주와 직장동료의 만족도에서 가장 낮게 나타난 것과 일치한다고 보겠다. 도구사용에 대한 만족 평균이 3.94로 그 중 높게 나타나서 1년 동안 실습 기간에 도구

사용에 대한 훈련이 유효했음을 알 수 있다. 정리정돈과 업무 신속성 만족 평균이 3.75, 3.64로 매우 낮게 나타나서 정리정돈에 대한 교육과 반복적인 업무 수행으로 신속성이 향상되어야 하는 필요성을 볼 수 있다. 환경만족에 대해서는 근무환경과 대중교통에 대한 만족 평균이 4.32, 4.22로 매우 높게 나타나서 환경의 우수함을 볼 수 있으며 근로자 자신이 대중교통을 이용하여 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 근로자 자신이 스스로 이동하는 것에 대하여 복현수(2015)가 근로자 선발 시에 중요하게 생각하는 것은 혼자 출퇴근이 가능하여 장애인의 성공적인 취업과 고용 유지를 도모해야 한다는 것과 일치했다. 가족지원과 사후관리 만족 평균은 3.69, 3.66으로 매우 낮게 나타나서 가족이 적극적으로 관심을 가지고 바른 태도로 지원하는 것이 요구되며 사후관리를 통해서 발생하는 문제점을 해결하여 지속적이고 원만한 근로와 관리가 이루어져야 하겠다. 일자리사업만족은 관리자 지원 정도와 근로시간에 대한 만족 평균이 3.96, 3.90으로 높게 나타나서 관리자의 요구에 의해 근로가 가능하였으며 따라서 관리자의 지원 정도가 원만함을 알 수 있다. 한 장소 근무에 대한 만족 평균이 3.58로 매우 낮은 수치를 보인 것은 근무지를 일정 기간 후에 교체하여 변화를 주는 것을 요구하는 것으로 보임으로 주기적으로 다른 장소로의 발령이 요구된다. 다음으로 사업종목 만족도 평균 간 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되어 교무보조 담당자의 만족도가 사서보조 담당자의 만족도 보다 큰 것으로 분석되었다. 전체 영역 만족도의 평균값을 살펴보면 근로자의 만족도 평균값 결과와 마찬가지로 교무보조의 만족도가 가장 높고 학교행정실보조의 만족이 가장 낮은 것으로 나타났다.

이상의 논의를 종합하여 다음과 같이 결론을 제안하고자 한다.

첫째, 근로 기간이 지속되어 근무 수행 능력이 향상되어야 한다. 낮은 생산성과 신속성 그리고 인간관계와 문제해결 능력이 부족함을 보았기 때문에 반복적이고 지속적인 수행과 지원이 요구된다.

둘째, 신규 채용 시 사전교육과 실습이 선행되어야 한다. 사전교육과 실습이 업무를 수행하는데 도움이 되었기 때문에 필요하며, 담당자에게 주어지는 교육 시간이 거의 없는 것으로 교육을 통하여 지원이 원만하도록 해야 하겠다.

셋째, 지속적인 사후관리가 요구된다. 사후관리 체계를 갖추어서 근로인과 담당자, 가족지원이 원만하도록 함으로써 근로자의 근무를 원활하도록 지원해야 하겠다.

넷째, 급여가 용돈이 아닌 생활비로 사용하도록 체계를 갖추어야 한다. 현재 근로 시간이 4시간으로 근무 시간에 대한 급여가 지원되기 때문에 급여가 용돈으로 사용되는 상황에 성인이 된 장애인이 삶을 꾸려갈 수 있는 근로시간의 상향 조절과 급여 지원이 필요하겠다.

다섯째, 근로자의 근무태도를 향상시켜야 한다. 잘 하고 있는 성실성은 지향하고 특히 대인관계와 문제해결에서 스스로 대처하지 못하는 문제가 발생함을 보았기 때문에 학교 교육과 가정교육에서 자기결정력을 기를 수 있도록 교육과정을 편성

운영하고 가정에서의 과잉보호와 과소평가를 지양하고 자신감을 갖고 살아갈 수 있도록 하는 교육이 절대적으로 요구된다.

여섯째, 순환근무제의 도입이 필요하다. 근로자가 한 장소에서의 근무 시 태만을 보일 수도 있고 타성에 젖을 수도 있는 문제를 해결하고 환경의 변화를 주어서 새로운 환경에서의 경험과 태도 변화로 업무 수행 능력을 높이는 것이 요구된다.

일곱째, 교내 일자리사업이 계속되어 장애인 근로자의 일자리가 마련되어야 한다. 분석 결과 장애인 근로자의 만족도가 전체적으로 높게 나왔으며, 근로자를 지원하는 담당자는 관리자 입장으로서의 만족도로 높은 만족도를 보여서 교내 일자리사업은 계속되어 일자리가 마련되어야 함이 연구결과에서 드러났다. 경기도교육청은 만족도 조사 연구 결과를 기초로 지속적으로 장애인에게 근로의 기회를 주어 교육청 산하 기관에서 인력의 채용으로 업무 증가 문제를 해결하고 장애인 당사자에게도 사회 참여의 기회가 주어져 사회통합을 통한 삶의 질 향상에 기여할 수 있겠으며 국가적으로 생산적 복지를 이룩할 수 있는 계기가 되어야 하겠다.

이 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 교내 장애인 일자리사업 대상자를 경기도 지역을 중심으로 하였기 때문에 연구 결과를 타 지역에 일반화시키기에는 무리가 있다. 교내 장애인 일자리사업의 경우 현재 17개 시·도교육청으로 확대 시행되고 있어서(송승민, 한경근, 2014), 후속 연구에서는 17개 시·도교육청으로 확대하여 전국의 운영 실태와 근로자, 담당자의 만족도를 조사하는 연구가 필요하며 전체적인 단위와 각 시·도교육청별 단위의 특성을 분석하는 것이 필요하다. 이로써 교내 장애인 일자리사업의 양과 질을 확대하고자 국가 기관에 제언을 할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 조사 연구방법으로 주로 설문지를 활용한 양적연구를 중심으로 하였기 때문에 좀 더 면밀한 내용을 살펴보는 데 한계가 있다. 만족도라는 개념 자체가 단순히 수치로만 제시하기 때문에 모든 내용을 담기에는 제한점이 있는데 후속 연구에서는 교내 일자리사업에 참여하는 근로자나 운영을 하는 담당자와 포커스 그룹 인터뷰(Focus Group Interview : FGI)와 같은 방식의 좀 더 심층적인 내용을 파악할 수 있는 연구 방법을 재고하여야 할 것이다.

참고문헌

- 경기도교육청 (2012). **특수학교(급) 내 장애인 일자리사업 추진 계획**. 경기도: 경기도교육청.
- 교육과학기술부 (2009). **장애학생 진로·직업교육 내실화 방안**. 서울: 교육과학기술부.
- 교육부 (2013a). **장애인 고용 확대 추진 계획**. 서울: 교육부.
- 교육부 (2013b). **제4차 특수교육발전 5개년 계획**. 서울: 교육부.
- 김성희, 이요행 (2006). 정신장애 근로자의 지각된 고용풍토와 직무만족간의 관계. **직업재활 연구**, 16(2), 103-118.
- 김종일 (2007). **노인일자리사업 참여노인의 생활만족도에영향을 미치는 요인에 관한 연구-경기 남부 거주 노인을 중심으로**. 석사학위논문. 강남대학교.
- 김형완 (2004). 지원고용이 기업주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **직업재활 연구**, 14(1), 1-40.
- 리서치앤리서치 (2012). **장애인 일자리 사업 만족도 조사 분석 보고서**. 서울: 리서치앤리서치.
- 박태현, 이승모 (2008). 노인일자리사업 참여실태와 만족도 영향 요인분석. **행정문제논집**, 23(2), 151-176.
- 복현수 (2015). **각 급 학교 내 장애인 일자리 사업 운영 실태와 업무담당자의 인식**. 석사학위 논문, 공주대학교 대학원.
- 서화자, 김운지, 이은진 (2014). 각 급 학교 내 장애인 일자리사업 운영 실태 분석. **특수교육 재활과학연구**, 53(4), 287-316.
- 성민아, 정은희 (2015). 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용 만족도 조사. **장애와 고용**, 18(2), 83-116.
- 송승민, 한경근 (2014). 스마트 폰 앱 기반의 직업교육이 자폐스펙트럼장애 고등학생의 도서 분류작업 수행에 미치는 효과. **특수아동교육연구**, 16(2), 353-375.
- 송지준 (2009). **논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법**. 경기: 21세기사.
- 유인예 (2007). **정신지체인 근로자에 대한 기업주와 직장동료의 만족도**. 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
- 이상무, 이환복 (2012). 기업체의 장애인 근로자에 대한 만족도 영향 요인 연구. **직업재활연구**, 22(2), 31-51.
- 이요행, 김성희, 김배근 (2008). 채택고용 장애인의 고용조건과 직무만족간의 관계. **장애와 고용**, 18(1), 75-91.
- 조현진, 박재국, 박량은 (2015). 지체장애 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인 분석. **지체·중복·건강장애연구**, 58(2), 203-227.
- 최양미 (2005). **정신지체인의 직무수행에 대한 기업주 및 직장동료들의 만족도 연구**. 석사 학위논문, 전남대학교 대학원.
- 하경분, 주민경 (2013). 농촌노인의 일자리사업 참여실태와 만족도 및 요구도에 관한 연구. **농촌지도와 개발**, 20(4), 1149-1179.

A Study on Status and Satisfaction of the Project
for Creating Job within Each School and Class :
Gyeonggi Province

Hwang, Yoon Yui

Seong Eun School

Yoo, Aeran

Korea Nazarene University

<Abstract>

This study is to investigate the status of participation and operation of the project which was started from 2012 for creating job within each school and class and for the satisfaction of workers and persons in charge at this project. This study explores how workers and persons in charge of this project could increase their satisfaction and the project would be activated and be expanded. For this study, 152 workers and 146 persons in charge at this project in Gyeonggi province participated answering the survey. The data of the survey was analyzed by descriptive statistics, one way analysis of variance, Levene equal variance of verification, Scheffe test being used IBM SPSS Statistics 21.0. The results of study are as follow: The working period should be continued in order to improve the workers' performance competency; When workers are hired, they should be given the chance of the prior education and practicum; It is necessary to have continuous follow-up management for workers; it should be equipped with a system which the worker salary should be used their living fee; We should have education for improving workers' attitude; It is necessary to have working system of five-day cycle; The project of the creating job should be continued for the job of workers with disabilities.

Key Words : the project for creating job within each school and class,
worker, the person in charge

논문 접수: 2015. 12. 05 심사 시작: 2015. 12. 10 게재 확정: 2016. 01. 15