

경쟁고용 장애인근로자의 주관적 경력성공에 대한 영향요인 분석: 개인 및 조직특성에 대한 다층분석의 적용*

권재용***·이동영****·전병렬

요약

본 연구는 일반노동시장에서 근로자의 체계적 경력과정이 개인과 조직 모두의 성공적 성과착근과 창출의 핵심적 요소로 인식함을 전제로, 경쟁고용 장애인근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인을 개인 및 조직(기업)의 다차원적 수준에서 실증적으로 분석함으로써 실천적·통계적 적확성에 기반한 자료를 토대로 장애인근로자의 성공적 직업생활을 위한 경력관리의 방향성에 대해 실천적 함의를 이끌어내고자 하였다. 이에 본 연구는 서울·경기 및 충청, 강원도 지역의 48개 기업에 취업중인 장애인근로자 126명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 개인 및 조직특성 자료를 수집하고, 다층분석기법을 활용하여 조직효과를 감안한 영향요인에 대해 분석하였다. 분석결과, 우선 주관적 경력성공의 총 분산 중 조직특성에 의한 설명이 32.1%로 나타나 조직변수의 중요성에 대한 실천적 함의와 다층모형적용의 정당성을 확인할 수 있었다. 한편, 이의 영향요인으로 개인수준에서는 장애정도, 성장욕구, 자기주도적 경력태도, 가치지향적 경력태도 등이, 조직수준에서는 장애관련 편의제공, 경력지원, 인사지원, 대인지원 등이 유의미한 변수로 확인되어 개인수준의 특성변수에 대한 주관적 경력성공의 영향을 의미 있게 조절하는 것으로 나타났다. 이에 조직효과를 감안한 개인요인들의 활성화로 주관적 경력성공을 향상시키기 위한 방안이 요구되는바 장애특성을 반영한 편의지원시스템 구축, 근로자지원프로그램의 적용, 프로티언 경력개발 지원체계구축, 인적 네트워크 구축 지원 등 개인-기업 통합적 실천전략을 제안하고 논의하였다.

주제어: 경쟁고용, 주관적 경력성공, 다층모형, 성장욕구, 프로티언 경력태도, 경력지원, 인사지원, 대인관계지원

* 본 연구는 학위논문의 일부내용을 수정·보완하여 재분석·재집필한 것임을 밝힙니다.

** 주저자, 가톨릭관동대학교 사회복지학 석사

*** 교신저자, 가톨릭관동대학교 사회복지학과 교수

1. 서론

경력(career)은 한 근로자에게 직무의 과정이자 결과이고, 업무관련 발전의 궤적이자 생활전반을 관통하는 기틀이며, 개인의 성과관리의 핵심적 부분일 뿐 아니라 그가 속한 조직의 성과창출에 기여하는 요소이기도 하다.¹⁾ 이에 성공적 경력관리는 개인의 일과 삶 모두의 성공이고, 개인과 조직 모두의 성공이 될 만큼 매우 중요하다 할 수 있다. 본 연구는 이렇게 개인과 조직 모두에게 매우 중요한 경력에 초점 맞춰 연구하고자 한다. 즉 경쟁고용 취업 장애인의 주관적 경력성공에 대한 영향요인을 조직효과의 가능성(장애인근로자를 고용한 기업)에 초점을 맞춰 그 정도 및 설명변수들을 다층모형(혹은 위계적 선형모형)적용을 통해 실증적으로 분석함으로써 기존의 내용상 논의의 한계와 형식상 방법론의 문제를 극복하여 의미 있는 분석결과를 통한 장애인고용정책 및 실천의 실효성 높은 함의를 이끌어내고자 하였다.²⁾ 보다 구체적으로 첫째, 본 연구는 장애인의 다양한 고용형태 중 ‘경쟁고용(competitive employment)’에 초점을 맞추고자 한다. 이는 일반노동시장의 경쟁고용의 경우 그 과정에서 장애인의 신체적 손상(physical impairment)이 사회적 장애(social disability)로 발현할 가능성이 다른 고용형태(보호고용 등)에 비해 상대적으로 높고,³⁾ 또한 장애인복지의 궁극적인 목표인 사회통합을 고려할 경우 경쟁고용의 중요성이 정책적으로 큰 의미를 가지기 때문에 이에 초점 맞춰 분석하고자 하는 것이다. 둘째, 본 연구는 장애인근로자의 ‘경력성공(career success)’에 초점을 맞춘다. 이

1) Lau & Shaffer(1999)는 경력성공이 조직구성원 개인의 성취와 파워에 관한 욕구를 충족시킬 수 있는 방법일 뿐만 아니라 개인의 삶을 양적으로 또는 질적으로 증진시켜주기 때문에 경력성공에 관한 이해는 매우 중요하다고 설명하고 있다.

2) 경력성공은 한 사람의 일과 관련된 경험의 결과로 나타나는 업무 및 심리의 긍정적인 산출물로, 조직과 직종을 통한 개인의 발전 및 성과측면을 모두 포함하는 개념이다. 경력을 개인이 일생동안 일과 관련하여 얻게 되는 경험의 총체로 보았을 때, 경력성공은 이러한 일의 경험으로부터 발생하는 실재하거나 인지된 성취의 축적물로 이해할 수 있다(윤하나·탁진국, 2006; Judge & Bretz, 1994; Seibert et al, 2001).

3) 장애(disability)는 사회적 관계(social relation)의 훼손 혹은 왜곡된 상태를 말한다. 그리고 장애의 발생은 신체적·정신적 손상에 따른 활동상의 제약이 사회적으로 억압된 불리함(socially oppressed disadvantage)과 지속적으로 상호작용함으로써 나타나는 사회적 것이다(이동영, 2005). 이렇게 장애를 사회적 장애(social disability)로서 그 발생원인과 결과를 규정할 경우 장애인 관련정책의 방향은, 개인(신체적 손상)-환경(사회적 억압기제)간 부정적 상호작용을 최소화함으로써 사회적 관계를 형성, 개선(궁극적으로는 사회통합을 달성)하려는 노력이 필요한 것이다. 관계의 형성 및 개선은 관계에 참여하는 주체 어느 일방의 노력만으로는 불가능하다. 하지만 관계훼손의 본질이나 이에 대한 영향의 정도에 따라 관계를 위한 노력의 방향과 정도는 분명 달라져야한다. 장애인 고용정책도 동일한 맥락에서 이해할 수 있다. 장애인의 취업은 사회적 관계를 형성, 개선하는 중요한 영역인 동시에 다른 영역의 관계개선을 위한 중요한 수단이 된다. 신체적·정신적 손상을 가진 사람들은 노동시장환경의 관계형성에 불리함을 경험하는데, 관련정책은 장애인의 고용능력을 최대화하는 노력과 함께 노동시장환경의 억압적 기제를 제거하려는 노력을 통해 이러한 불리함을 최소화해야한다. 그러나 지금까지의 연구에서는 장애인-노동시장간의 원활한 노동관계를 저해하는 요인과 이들의 영향에 대한 실증적 검토가 부족하였다. 그 결과 정책의 초점도 환경 개선보다는 개인개선(장애인의 재할)에 초점을 두었다.

는 장애인고용정책의 다양한 주요영역(임금 등) 중 상대적으로 논의가 미흡한 경력관리부분에 초점 맞춰 연구를 하고자 함이고, 특히 국내에서 연구논의가 부재한 주관적 경력성공에 초점 맞춰 분석하고자 하는 것이다. 경력성공은 정부와 사업주 입장에서는 성공적 고용성과(successful employment outcome)를 평가할 수 있는 중요한 자료가 되고, 동시에 개별 장애인근로자에게는 이 지표를 통해서 직무적합상태를 포함한 직무를 통한 삶의 질을 가늠해볼 수 있다는 측면에서 큰 의미를 갖는다 하겠다. 특히 주관적 경력성공은 객관적 경력성공의 한계를 일정부분 극복할 수 있다는 측면에서 평가지표로서의 역할을 충분히 기능할 수 있어 의미가 높다 하겠다.⁴⁾ 셋째, 장애인근로자의 경력성공에 초범 맞춰 접근함에 있어 그 실태 뿐 아니라 영향요인도 함께 분석하고자 하고, 또한 영향요인을 분석함에 있어 개인효과(individual effect) 뿐 아니라 ‘조직효과(organization effect)’를 함께 고려하여 살펴보고자 한다. 이는 노동력의 공급과 수요측면을 동시에 고려하고자 함이고, 특히 수요측면에서 장애인근로자의 직무환경이 얼마나 중요한지를 실증적으로 보여줌으로써 장애인고용정책의 초점에 대한 시사점을 얻고자 하는 것이다. 이러한 맥락에서 조직변수의 의미 있는 고려와 신뢰성 높은 분석을 위해 가장 적합한 방법으로서의 다층모형(multi-level model) 혹은 위계적 선형 모형(hierarchical linear model: HLM)을 적용하고자 한다. 이는 다층자료(multi-level data)의 특성을 최대한 고려하면서 기존의 단순 회귀분석이 갖는 한계를 극복해줌으로써 방법론상의 적확성을 높일 수 있음에 그 의미가 있다.⁵⁾

이러한 연구의 필요성으로 첫째, 정책적으로는 그간의 장애인고용정책 및 실천의 실효성 부재의 원인을 논의하는 과정에서 기업 및 직무환경의 중요성과 질적 관리로서의 경력관리부분이 상대적으로 소홀히 다루어졌다는 점이다. 둘째, 학문적으로는 기존연구의 연구내용 및 방법론상의 한계로 인하여 연구결과의 충분성과 타당성에 상당한 한계가 있어 왔다는 점이다.

즉 첫째, 기존의 장애인고용정책이 ‘장애인 개인의 직업재활’에 초점 맞춰 진행되다보니 장애인의 재활과 훈련을 통한 기존 직업 혹은 직무에의 끼워 맞추기에 급급한 측면이 없지 않았다. 그러나 노

4) 최근 연구에서 객관적 측면의 승진이나 임금의 많고 적음 등과 같은 요소보다 직무만족과 적응성 같은 개인의 주관적 측면이 직업성공에 보다 중요한 요소로 평가되고 있다. 또한 한 개인이 객관적으로 측정 가능한 경력목표보다 목적의식, 일과 삶의 조화, 깊은 만족상태인 몰입 등에 좀 더 많은 관심을 갖는다는 연구결과도 경력성공의 지표로서 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공이 더욱 적합함을 시사해 주고 있다 하겠다(Hall & Chandler, 2005; Clark, 2011).

5) 만약 위계적 구조의 자료를 전통적 회귀모형으로 분석할 경우 종속변수와 독립변수의 수집된 정보의 층위(혹은 수준)가 달라 이에 대한 분석단위(unit of analysis) 일치의 문제가 발생한다. 만약 분석단위의 선택을 개인단위로 하면 개별단위의 독립성 가정을 어기게 되어 가설검정의 타당성을 잃게 되고(개별단위로서의 개인은 특정 집단 속하여 집단의 특성을 공유하게 됨), 분석단위를 집단으로 할 경우에는 개인특성변수를 집단화(agggregation)하여 분석해야하기 때문에 개인특성변수에 대한 가설검정은 불가능해지게 된다(Hox, 2002; Raudembush & Byle, 2004).

동수요 없는 노동공급은 무의미한 것처럼 고용환경, 즉 기업환경과 직무환경의 변화를 통한 적합 직무의 수요창출 없이 장애인개인만의 변화만을 통한 고용증대는 한계가 있을 수밖에 없는 것이다. 따라서 장애인개인의 변화를 통해 기존의 직무에 장애인을 끼워 맞추기보다는 환경의 변화를 통해 새로운 직업을 만들어 내고 고용 가능한 직무를 발굴해내는 것이 더욱 필요할 것임에 이에 대한 노력이 부족했다는 것이다. 또한 기존의 장애인고용정책이 장애인고용률 등과 같은 양적 고용증대에 보다 초점이 맞춰지다보니 취업 장애인의 근무조건, 직무유지, 경력관리 등 지속적 직업성공에 대한 질적 측면의 고려가 부족했던 것이 사실이다. 고용자체의 양적 증대는 단기적 성과로서 그리고 거시적 성과로서 큰 의미를 가지지만, 장애인 고용의 궁극적 목표를 생각해본다면 장기적 고용유지를 통한 장애인의 경제사회적 자본의 증대와 미시적 측면의 삶의 질 향상 등 질적 측면은 양적 측면 못지않게 중요한 부분임을 간과해서는 안 된다 하겠다. 하지만 그동안 이러한 부분, 즉 고용자체가 아닌 고용을 통한 자기발전이나 관계증대 등 고용과 연계된 발전적 삶의 과정에 대한 고려와 노력은 상대적으로 부족했던 것이 사실이다.

특히 최근 일반기업체에서 근로자의 경력관리프로그램(career development program: CDP)의 개발과 적용에 대한 중요성이 높아지고 새로운 패러다임의 적용이 활발해지고 있는 것과 대조적으로 장애인근로자의 경력개발 및 지원은 여전히 매우 미흡한 것이 사실이다. 즉 최근 일반기업의 근로자들은 전통적 경력모델관점에서 탈각하여 무경계 경력(boundaryless career)과 프로티언 경력(protean career) 등 현대적 의미의 경력관리에 관심을 집중하고 있는 추세이다(Hall & Mirvis, 1995). 하지만 장애인근로자는 여러 환경적 제약조건들로 인해 이에 현실지각의 중요도에 비한 인식이 낮고 또한 실행도 역시 저조한 상황이다.

둘째, 학문적 논의의 내용상·형식상 미흡성은 본 연구의 필요성을 언급할 수 있는 또 하나의 명분이 된다. 내용상, 장애인고용성과를 평가하는 대부분의 국내연구들은 주로 단편적 양적 성과를 보여주는 고용여부나 고용률 등에 초점을 맞춰 진행한 것들이거나, 고용성과의 질적인 부분에 초점 맞춘 연구들도 주로 직무만족이나 유지, 이직 등에만 한정하여 연구되어 성공적 직업과정이자 결과로서의 경력에 초점 맞춘 연구는 매우 드물고(김기원·김승아, 1995; 최현미, 2002; 심경순, 2003; 노임대, 2003; 염희영, 2004), 경력성공에 집중하여 본 연구는 부재하다. 또한 성과지표의 객관적 측면(임금, 승진 등)을 주로 고려하다 보니 장애인근로자 개인의 주관적 가치판단에 대한 중요성 등을 간과하고 있는 문제가 있기도 하다. 더군다나 장애인근로자의 직업생활에 조직변수들이 중요한 영향요인으로 작용함에도 이를 충분히 고려하여 개인 및 조직변수의 상호작용효과를 검증한 연구역시 매우 드물다. 또한 형식상, 대부분의 연구에서는 일반기업체에 근로하고 있는 장애인을 연구하면서 다층자

료의 특수성과 직무환경의 중요성을 숙지하면서도 충분한 조직변수를 고려하지 않거나 조직효과를 의미 있게 통계분석하지 못하는 방법론의 적용으로 연구결과의 함의연동에 한계를 보여주기도 하였다. 즉 장애인근로자의 직업성공을 설명하는 독립변수의 고려에 있어 개인의 인적자본변수에 초점을 맞추거나, 조직변수를 함께 고려했다 하더라도 개인-조직 간 위계적 구조의 자료특성을 충분히 감안한 분석방법의 적용은 별로 없었던 것이다.

이에 장애인근로자를 대상으로 주관적 경력성공에 초점 맞춘 실증분석은 장애인고용정책의 목적론적 방향성과 수단론적 전략을 구체화하는데 의미 있는 기초자료를 제공할 것이라 기대되고, 다층분석의 적용은 기존 분석방법론 상의 한계를 극복하여 결과의 신뢰성과 타당성을 높임으로써 증거 기반실천(evidence based practice: EBP)의 가치를 높일 것이라 사료된다.

위와 같은 연구의 목적 및 필요성에 근거하여 본 연구의 연구질문을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 장애인근로자의 주관적 경력성공의 분산 중 조직효과에 의해 설명되는 분산은 통계적으로 유의미하고, 또 그 정도는 어느 정도 되는가? 이는 방법론상으로 다층모형 적용의 타당성을 확인하는 것이고, 내용상으로는 주관적 경력성공에 있어서 조직특성변수의 중요성을 확인하는 것이다. 둘째, 개인 수준에서의 조직별 주관적 경력성공의 평균과 개인특성변수의 영향력에 있어 조직의 효과(조직간 차이)가 과연 있는가? 그리고 이러한 효과를 설명하는 조직특성변수에는 어떤 것들이 있는가? 이는 앞서 확인된 조직효과가 왜 나타나는지 이에 대한 설명변수를 확인하는 것으로 개인특성과 조직특성 간 상호작용효과를 평가하는 과정이기도 한 것이다.

2. 문헌고찰

1) 주관적 경력성공의 이해

경력성공(career success)은 개인근로자의 일과 관련된 경험들의 결과로 축적된 내적·외적 성취물의 총체를 뜻한다(Judge et al., 1995). 이러한 경력성공은 비단 개인근로자의 성공적 직업성과만을 의미하는 것이 아니라 조직차원의 성공적 관리에 좌표가 되기 때문에 그 중요성이 높고 이의 영향요인을 분석하는 것은 매우 의미 있는 일이 된다(Wayne et al., 1999).

Arthur et al.(2005)은 경력성공을 개인과 조직의 발전이라고 말했으며 객관적 성공과 주관적 성공 모두를 포함하는 개념이라 언급하였다. 객관적 경력성공은 일반적으로 경력발달이나 외적인 보상의 축적과 같은 외부지표로 손쉽게 확인할 수 있으며 교육의 수준, 위치상의 지위 획득, 높은 수준의

임금 수입, 조직 내 승진에서의 상승비율, 일과 관련한 업적에 따른 상 등을 포함한다(Seibert & Kraimer, 2001). 과거 전통적 경력 패러다임에서는 보통의 사람들이 한 직장 안에서 모든 경력을 보냈으므로, 직장의 위계적 구조에 따라서 승진을 하는 것이 성공으로 인식하였다. 즉 경력성공의 초점이 객관적 경력성공에 맞춰져 있었다. 하지만 프로티언 경력 등의 새로운 개념의 등장으로 경력성공에 대한 개념을 근본적으로 변화시켰다. 노동시장이 시간이 지나면서 변화함에 따라 안정적인 고용의 개념은 사라지게 되었다. 개인은 회사에서의 많은 임금이나 빠른 승진 보다는 자신의 경력에서 느끼는 자기만족과 고용가능성을 더욱 추구하게 되었다.⁶⁾ Hall(2002)은 조직의 아웃소싱과 다운사이징, 리스트럭처링 등과 같은 흐름이 객관적 경력 성공과 관련된 욕구를 점점 축소시켰다고 말했다. 또한 객관적 경력성공의 기준은 이제 업무의 질과 동료로부터의 인정 등과 같은 또 다른 성공의 지표들을 측정해 내지 못 한다는 한계를 드러내고 있다(Heslin, 2005). 특히 높은 임금과 승진을 얻게 될 지라도 여전히 깊은 좌절감에 빠질 수 있다. 또한 낮은 임금 책정에 고용 상태도 불완전한 상태이지만 높은 만족감을 갖고 스스로 최고의 일을 했다는 성취감을 느낄 수 있다고 밝힌 연구결과는 객관적 성공보다 주관적 경력성공에 대한 논의를 새롭게 부각시켰다(Korman et al., 1981; Hall, 1996, 2002).

주관적 경력성공을 설명하는 대표적인 이론으로 경력성공지향성 이론(career success orientation theory), 경력성공 순환이론(career success circle theory), 그리고 사회적 교환이론(social exchange theory) 등이 있다(전희정·이동영, 2016). 이러한 이론들은 개인에 대한 경력성공이 단순하게 외부에서 주어진 업무성과와 보상으로부터 오는 것이 아니라, 내부의 심리적 과정을 거칠 수 있음을 언급하고 있고, 따라서 경력성공을 기존의 객관적 기준으로 비교하는 것이 아니라 개인이 원하는 신념, 고유의 가치에 따라 결과는 다르게 나타날 수 있다는 것을 설명한다.

경력성공지향성 이론은 경력성공에 대한 개인의 동기, 태도, 가치를 반영해서 주관적 선호도를 나타내는 지향성에 관심을 갖는다. Derr(1986)는 개인별로 원하는 가치가 다르므로 사람에 따라 상향 이동을 지향할 수도 있고, 자율성, 개인생활과 직장생활의 조화 등을 지향할 수도 있다고 주장하였다.⁷⁾ 외부적인 경력을 중시하는 경력성공은 본인 스스로 성공에 대해 부정적 인식을 할 수도 있고 자신의 경력에 대해 무력감, 불안 등을 경험할 수 있다는 부분에서 주관적 경력성공의 중요성을 주장한다. 이런 관점에서 경력성공은 직업 혹은 직장생활에 대한 개인의 신념이나 가치 그리고 흥미나

6) 전통적인 경력과 비교했을 때 프로티언 경력은 조직이 아닌 개인에게 있어 경력에 대한 책임을 지는 것으로 성장과 자유를 중요시했다. 성공의 기준을 권력, 서열과 임금과 같은 바로 눈앞에 보이는 것보다 개인의 만족과 성장 등에 더욱 중점을 두고 있다.

7) Derr(1986)가 말한 경력성공 지향성의 5가지 유형은 개인들이 원하는 경력성공의 개념이 자신의 신념과 주관적 가치에 근거하고 있음을 보여준다.

관심 등을 반영하는 경력지향과 관련이 깊다고 할 수 있고, 이러한 경력성공은 개인의 일상생활과 직업에서 추구하고자 하는 것이 무엇이냐에 따라 달라질 수 있는 것이다.

경력성공 순환이론은 경력성공 관련 연구에 있어 대표적인 학자인 Hall(2002)에 의해 제안되었는데, 그는 Kurt Lewin 등의 목표설정과 동기유발, 그리고 심리적 성공에 관한 실험설계 연구결과를 개인의 경력개발에 확대하여 조직 안에서 개인이 경력성공을 심리적으로 느끼는 과정과 관계된 이론으로 발전시킨 것이다. 즉 개인에게 도전적 성격의 업무를 제시하고, 업무이행의 자율적 권한을 최대한 부여하며, 상사로부터 필요한 시점에 적합한 피드백을 받을 경우 목표에 관해 몰입하게 되고, 그것이 본인의 노력을 통해 목표달성으로 연결되며, 상사의 피드백과 함께 본인 스스로 심리적 성공감(psychological success)을 느끼게 된다. 그 결과 직무몰입, 자긍심, 직무만족의 향상, 그리고 동기부여로 연결되고 다시 피드백에서 제시한 조건이 주어지면 목표에 관한 몰입으로 연결되어 심리적 성공의 순환이 지속된다는 것이다. Hall의 모형은 두 가지 현실적인 시사점을 제시해 주고 있다. 먼저, 경력초기의 심리적 성공은 지속적인 순환적 성공으로 연결되므로 개인의 경력초창기 1-2년 사이의 시기에 도전적 직무 등 필요한 환경조건을 만들어야 한다. 둘째, 본 모형은 능력이 매우 뛰어난 핵심인력의 육성을 위해서 고숙승진의 길을 만들어 주는 것이 바람직함을 또한 보여준다.

사회적 교환이론은 인간의 사회적인 행동이 하나의 교환과정에서의 결과라고 설명하는 이론이다. 이런 교환은 혜택을 최대화하고 비용을 최소화하는 목적을 가진다고 설명한다. 교환이론에 따르면, 인간은 사회적 관계망에서 발생할 수 있는 위협에 대한 비용과 잠재적 혜택을 비교하여 행동을 한다. 만약 그때의 위협성이 혜택보다 크면, 인간은 그 사회적 관계를 그만 둘 것이라고 설명한다(Homans, 1974). 사회적 교환이론은 조직원의 경력성공과 조직의 경력관리를 설명하는데 있어 뒷받침 하는 자료가 될 수 있다. Blau(1985)에 따르면 개인이 인지하는 조직의 경력관리는 개인이 조직으로부터 인정받고 있다는 믿음을 느끼게 하고 그들로 하여금 더욱더 조직에 몰입할 수 있게 한다. 즉 조직원이 그들이 속한 조직으로부터 인정, 칭찬을 받으면 인지된 조직의 경력관리는 증가하게 된다. 이는 조직에 더욱 몰입하게 함으로써 조직성과가 높아지는 효과를 가진다. 사회적 교환이론에 따라 개인과 조직이 형성하는 관계에서 교환되는 유·무형의 가치는 6가지 종류로 분류할 수 있다. 애정과 감정적 지지(Love and Emotional Support), 지위(Status), 정보(Information), 돈(Money), 재화(Goods) 그리고 서비스(Services)가 그것이다(Foa & Foa, 1974).

2) 선행연구의 검토

본 장에서는 장애인근로자의 주관적 경력성공에 대한 설명변수들로서 중요하게 고려되어야 할 변수들을 선행연구들을 통해 살펴보고, 개인특성변수와 조직특성변수로 구분하여 관련 연구들을 살펴보고자한다. 이는 다음 장에서 설명된 연구모형 상 설명변수들의 설정근거로서 앞서 설명한 이론적 근거와 함께 의미를 갖는다 하겠다.

(1) 개인특성관련 선행연구

주관적 경력성공을 예측하는 주요 선행요인으로 교육훈련기간, 성장욕구, 프로티언 경력태도 등이 있을 수 있고, 장애인근로자의 장애특성을 반영한 장애유형 및 장애정도 등이 있을 수 있다.

첫째, 교육훈련과 관련, 조직 내·외부에서 실시하는 교육훈련은 조직의 성과나 효율을 증대하기 위해 직원들의 업무관련 지식이나 기술의 인적자본을 향상시키는 동시에 직원의 직무만족과 사기를 높이는 수단으로도 받아들여지고 있다(Hass, 1991). 이에 근로자의 교육훈련 참여는 승진에 도움이 되는 지식과 기술을 개발해주고 개인의 자격요건과 신뢰성을 높여주는 역할을 하기 때문에 관리적 역할을 향상시킬 수 있는 기회로 작용하게 됨으로써 경력성공에 긍정적 효과를 미치는 것으로 설명되고 있다(Ragins & Sundstrom, 1989). 따라서 교육훈련이 조직의 유효성을 증대시키는데 기여할 뿐 아니라 개인 차원에서도 그의 경력성공에 있어서 중요한 영향을 준다고 볼 수 있다(이동하·탁진국, 2008). 또한 성장욕구는 한 개인이 조직생활을 통해 성장하고 싶은 미래의 기대가치로 경력을 통한 인적자본의 형성으로 성공적 경력관리의 중요한 요소가 될 수 있다(Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001). 성장욕구는 자존욕구와 자아실현욕구에 대한 열망으로서 직무특성에 영향을 미치는 것으로 보고되었고(Kulik et al., 1988), 또한 직무특성과 직무성과 간 관계에 있어서 조절변수로서 의미 있게 작용하는 것으로 나타났다(Hackman & Oldham, 1980). 즉 성장욕구가 높은 사람들은 작업 내용이 다양하고 높은 수준의 지식과 기술을 요하는 직무 또는 자주성이나 책임감을 보다 많이 느낄 수 있고, 개인의 성장에 도움이 되는 직무로부터 정적인 심리상태를 경험하게 되면 더 큰 만족을 얻고 자기가 속한 조직을 위해 자율적이고 혁신적인 행동을 보다 많이 나타내게 되는 것이다.

둘째, 프로티언 경력은 환경변화에 따라 자유롭게 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미하는데(김정원, 2010). 조직이 아닌 개인에 의해 관리되는 하나의 과정으로 교육, 훈련, 여러 직장에서의 근무경력, 직업변경 등 경력과 관련된 개인의 종합적 경험들로 구성된다. 프로티언 경력을 가지고 있는 사람들은 개인의 성공에 있어 성공의 지침과 척도를 제공하는 내적가치로서의 가치지향성(value-driven)과 경력관리에 있어 실행과 학습요구에 적용할 수 있는 능력을 가진 자기주도성

(self-directed)을 가지고 있다(Briscoe & Hall, 2006). Boudreau et al(2001)은 미국과 영국의 자료를 가지고 Big 5 성격특성과 경력성공과의 관계에 대해 연구했는데, 연구결과 외향성이 경력만족, 삶의 만족, 직무만족 등의 주관적 경력성공과 정(+)적인 관계가 있음을 밝혀냈다. Lounsbury et al(2004)은 성실성, 외향성, 정서적 탄력성과 낙천주의 등이 경력만족과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 도서관 직원을 대상으로 한 다른 연구에서도 유사한 결론이 나타남을 확인하였다(Lounsbury et al., 2004). 국내의 연구에서는 최영희(2006)의 연구에서 개인의 학습목표 지향성이 높을수록 경력성공과 관련한 경력몰입이 높아진다고 보고하고 있고, 이동하·탁진국(2008)의 연구에서는 주도성 및 핵심자기평가가 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

셋째, 장애특성은 장애인근로자의 주관적 고용성공에 영향을 미치는 요인으로서 중요한 의미를 가진다. 이는 기본적으로 장애유형과 정도에 따라 직무의 성격은 물론 경력개발의 범위와 수준, 그리고 직무환경의 요구정도 등이 달라질 수 있기 때문이다. Hall et al.(1974)는 장애인근로자의 주관적 직무성공에 장애유형과 장애발생시기 등 장애관련 변수가 주요한 의미를 갖는다고 설명하였고(이동영·이정주, 2008), 이은영(1998)은 지체장애인을 중심으로 한 연구에서 개인특성으로서의 연령, 학력 등과 함께 장애등급, 장애인지 등 장애특성이 설명변수로 의미가 있다고 설명하였다.

(2) 조직특성관련 선행연구

조직특성은 장애인근로자를 둘러싼 경력관련 환경변수들로 인사환경변수, 대인환경변수, 직무환경변수 등이 해당된다.

첫째, 근로자의 경력관리에 직접적 영향을 미칠 수 있는 제도환경으로 인사제도가 있을 수 있다. 조직의 경력관리를 포함한 인사제도는 구성원들의 경력을 개발할 수 있도록 격려하며 그 과정에서 조직의 목표와 개인의 경력개발목표를 함께 달성해 나가는 데 필요한 노력을 제공하는 것이 된다. 조직의 경력관리 및 인사관리지원은 개인으로 하여금 조직에 보다 몰입하게 한다(장은미, 1997; Greenhaus et al., 1990; Gutteridge et al., 1993). Ginzberg & Barouddi(1988)의 연구에 의하면, 조직 구성원들이 자신의 경력을 더욱 내실 있게 관리해야 할 필요성을 절감하는 상황에서 조직의 경력 및 인사관리지원이 활성화될 때 조직구성원들의 경력성공에 대한 인식은 정(+)적인 방향에서 보다 크게 제고될 수 있다고 설명하였다. Wayne et al.(1999)은 조직이 조직의 생존과 발전에 필요한 핵심역량을 갖춘 인재를 선발하고 유지하기 위해 노력하는 것만큼이나 조직원들의 경력성공을 인사관리 차원에서 지원하는 노력을 기울이는 것이 무엇보다도 중요할 수 있다고 강조하고 있다(강철희·정상원, 2007). 많은 선행 연구에서 조직의 경력관리제도(인적자원관리제도), 즉 승진정책, 훈련 및 개발,

고용안정, 경력에 관한 협조 등과 같은 경력개발을 위한 조직차원에서의 개입은 개인에게 긍정적이고 효과적인 동기부여가 될 수 있다고 설명한다(장은미, 1997; Cherniss, 1991; Gutteridge et al., 1993).

둘째, 대인환경변수는 기본적으로 근로자의 조직 내 인적 네트워크(대인관계)의 중요성에 기반한 것이다. 최근 고용관계가 거래적 고용관계로 바뀔에 따라 조직 구성원들은 자신의 고용경쟁력을 높이는 데 큰 관심을 갖게 되었고, 이에 대인관계를 활용할 수 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 고용에 대한 가능성이자 역량인 고용경쟁력을 더 높게 인지하게 된다는 것이다. Kichmeyer(1998)는 비공식적 네트워크가 객관적 경력성공인 직급에는 긍정적으로 영향을 미치지 않지만 여성의 객관적·주관적 경력성공에는 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구결과를 제시하고 있고, Seibert et al.(2001)은 비공식적 네트워크가 경력성공에 이르는 경로를 모델화 하여 제시하였는데, 이 연구는 사회적 자본이론을 바탕으로 다른 부서나 상위 직급과의 다양한 접촉을 통해 정보나 자원을 쉽게 얻을 수 있을 때 임금, 승진과 같은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공인 경력만족이 높아진다고 하고 있다. 장은주·박경규(2005)의 연구결과에 의하면, 조직 내외의 비공식적 네트워크가 경력성공에 영향을 미치고, 비공식적 네트워크가 경력만족에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있다. 이형룡·박술기(2009)도 직무관련 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향관계에 있어서 호텔직원이 지각하는 사회적 지원과 경력정체의 매개효과를 파악한 결과 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공에 상당한 영향을 미친다고 하였으며, 이는 박은하(2009)의 연구에서 대인관계차원 중 네트워크가 유의한 영향을 미친 것과 같은 결과를 나타낸 것이다. 이동영·이정주(2008)에서는 포괄적 대인환경변수와 장애인지수준을 주관적 고용성과인 직무만족에의 설명변수로 고려하여 분석하였는데, 장애정도에 의한 직무만족의 영향에 있어 대인지원수준과 장애이지수준이 차이를 발생시키는 조직변수로 유의미함을 밝히고 있다.

셋째, 직무환경으로서 직무수행에 필요한 작업도구지원 및 다양한 편의제공은 경력을 개발하고 발전시키는데 기본요소가 되고, 직무 등 주관적 만족에 영향을 미치는 주요변수로 작용하게 된다. Schulen(1980)은 직업생활의 주관적 만족요인을 개인차원과 조직차원으로 구분하여 제시하면서 조직차원의 변수로 직무역할 및 조직구조와 함께 작업환경을 제시하였고, Gareld(1986)는 직무 그 자체와 개인의 심리사회적 측면으로서의 성취감, 책임감 등 뿐 아니라 직무환경이 중요한 영향요인 중 하나라고 설명하고 있다. 이동영·이정주(2008)의 연구에서는 장애인근로자를 대상으로 직무만족이라는 주관적 고용성과를 연구하면서 기업에서 제공하는 장애인 편의시설과 작업도구를 설명변수로 적용하였고, 편의시설변수의 유의미성을 확인하였다.

3. 연구방법

1) 분석모형

본 연구에서 활용하는 분석모형은 이론적 틀(theoretical framework)로서는 앞서 살펴본 경력성공 관련 3가지 대표이론의 내용을 부분적으로 참고하고,⁸⁾ 방법론적 틀(methodological framework)로서는 다층모형(본 연구에서는 2수준(two model) 모형을 적용)을 적용한 것이다. 이러한 내용을 바탕으로 기존연구의 실질적 변수참고를 통해 개인특성요인과 조직특성요인의 통합적 고려를 시도하였고, 방법론상 다층모형 분석자료의 위계적 구조를 감안하여 개인특성요인을 개인수준(level 1)에, 조직특성변수를 조직수준(level 2)에 각각 배치하여 모형화한 것이다. 분석모형을 수식으로 표현하면 다음의 <식 1>과 같다.

<식 1> 분석모형

개인수준(level 1)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{장애유형}) + \dots + \beta_{3j}(\text{교육훈련}) + \dots + \beta_{6j}(\text{가치중심태도}) + \epsilon_{ij}$$

조직수준(level 2)

$$\beta_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{03}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{06}(\text{장애인식}) + \mu_{00}$$

2) 연구대상 및 표집

본 연구의 조사대상은 경쟁노동시장에 일반고용 형태로 취업중인 장애인근로자이다. 따라서 분석 단위(unit of analysis)는 개인이 되며, 표집단위(sampling unit) 또한 개인이 된다.⁹⁾

표집방법(sampling method)은 장애인고용 기업(조직) 및 장애인근로자(개인)에 대한 정보접근

8) 앞서 설명한 경력성공의 대표이론 3가지 중 지향성이론은 근로자 개인의 주관적 지향점을 통해 경력성공의 목표와 과정이 발현된다는 것이므로 경력성공의 주관적 평가에 대한 타당성을 뒷받침한다 사료되는데 종속변수로서의 '주관적 경력성공' 설정의 근거가 되고, 순환이론은 개인의 욕구와 태도의 순환적 충족을 통해 지속적 발전을 도모한다는 것으로 개인특성 변수 중 장애특성 등 고정된 특성을 제외한 성장욕구나 프로티언 태도 등이 이와 관련되어 이론적 근거가 된다 할 수 있으며, 사회적 교환이론은 외부자원의 지원기대에 대한 비교평가를 통해 경력성공이 촉진된다는 것이므로 외부자원이로서의 조직특성변수의 다양한 지원요소들(직무환경이나 인사변수 등)의 설정근거가 된다 하겠다.

9) 단, 장애인근로자에 대한 자료접근의 한계로 인해 장애인근로자가 속한 기업(조직)을 먼저 1단계로 표집하고, 다음 2단계에서 해당 기업에 취업중인 장애인근로자를 표집하는 방식을 택함에 있어 표집단위가 일시적으로 기업(조직)이 되기도 하였음을 밝힌다.

의 현실적 어려움으로 인해 비확률적 표집의 편의표집을 적용하였다. 구체적인 방법은 접근가능한 장애인직업재활 관련기관 및 장애인복지관, 장애인단체 등을 통해 장애인근로자 고용기업 및 장애인근로자를 소개받아 본 연구에 부합되고 조사에 동의할 경우 최종 표집하여 조사를 실시하였다. 이러한 과정에서 장애인근로자(개인)를 먼저 소개받아 표집하고 다음 단계로 이들이 속한 기업을 차후에 표집하기도 하였고, 반대로 기업을 먼저 표집하고 다음단계에 이들 기업에 속한 장애인근로자를 표집하기도 하였다.

표집규모(sampling size)는 첫째, 장애인고용기업 및 장애인근로자에 대한 정보접근의 난해성, 둘째, 기업을 통한 장애인근로자 확보 혹은 장애인근로자를 통한 기업의 확보과정에 기업과 장애인근로자 모두의 동의를 구해야한다는 복잡성, 셋째, 자료 분석의 특성 상 한 기업(level 2)에 최소 2명 이상의 장애인근로자(level 1)가 있어야 한다는 정교성 등을 반영하여 적합한 표본을 선별하다 보니 사례확보에 많은 어려움이 있었다. 이에 최초로 표집한 사례수는 서울, 경기, 충청, 강원 등 4개 지역의 기업(장애인근로자 고용기업) 48곳, 장애인근로자 146명이었으나, 위의 조건에 충족하지 못하여 제외된 기업 6곳과 장애인근로자 20명을 제외하고 최종적으로 기업은 42곳, 장애인근로자 126명을 표집하여 조사를 실시하였다. 1개의 사업체에 보통 2~5명의 근로자가 연구대상이 포함되어 있다.¹⁰⁾

3) 변수정의 및 측정

본 연구의 종속변수는 주관적 경력성공이다. 장애인근로자가 인식하는 주관적 경력성공은 일과 관련하여 경험의 결과로 나타나는 업무 및 심리의 긍정적인 산출물의 총체로 정의하고 이의 핵심요소인 경력만족과 고용가능성의 조합으로 구성하였다. 우선, 경력만족은 개인이 자신의 일을 통해 일생 동안 형성하게 되는 총체적 경험의 결과물에 대한 심리적 태도를 의미한다. 그리고 경력만족의 측정

10) 조사대상 기업의 소속 근로자 수에 따른 분포는 2명인 곳이 8곳, 3명인 곳이 12곳, 4명인 곳이 20곳, 5명 2곳 등이다. 연구자는 조사대상 표집과정 중 다층분석이 가능한 최소 인원 2명의 충족 기업보다는 그 이상의 고용인원이 있는 기업을 조사대상으로 포함시키고자 최대한 노력하였는데, 이는 다층분석 과정 중 조직특성의 보다 의미 있게 반영되기 위해서였다. 하지만 위에서도 밝힌바와 같이 표집 및 자료수집 자체의 현실적 어려움 때문에 다수고용 기업에 대한 표집은 당초 계획과 취지에 비해 상대적으로 부족할 수밖에 없었음을 밝힌다. 한편, 최종 분석에 2명 고용 기업의 포함여부에 대한 결정과 관련, 통계적 효율성을 종합적으로 고려하여 최종 포함시키는 것으로 하였는데, 첫째, 2수준 모형(개인-조직으로 이루어진 모형)에서 다층모형 적용을 위해서는 개인의 사례수가 최소 2명 이상이어야 한다는 것(Hox, 2004)을 감안하여 방법론 상 적용에는 문제가 없다고 판단하였고, 둘째, 그럼에도 불구하고 조직 내 소수사례 대상의 포함은 조직특성의 충분한 반영에 일정부분 문제의 소지가 있을 수 있음을 감안하여 고민하였으나, 이를 제거할 경우 분석에 포함될 절대 사례수의 감소(조직은 34곳, 개인은 110명으로 감소)로 다층모형 자체에 대한 결과산출에 어려움이 발생할 수 있다는 고려에 따라 본 사례를 포함시키는 것으로 한 것이다. 셋째, 또한 2명 고용 기업이 기업위치나 소재지 등에 있어 다양성을 갖고 있어 전체 표집에 대한 대표성을 확보하는데 일정부분 기여할 수 있음에 대한 고려도 함께 한 것이다.

은 Greenhaus et al(1990)의 연구에서 활용된 척도를 기초로 총 5문항으로 구성하였고 리커트 5점 척도에 의해 측정하였으며, 경력만족의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 .85로 높게 나타났다. 다음으로, 고용가능성은 조직 구성원개인이 현재 소속된 조직 밖에서 자신의 고용이 보장될 가능성을 느끼는 정도로 정의하고, Johnson(2001)의 연구에서 활용된 척도를 기초로 구성하였다. 척도는 경력만족과 같이 리커트 5점 척도이며, 고용가능성의 척도 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 .78 수준으로 비교적 높게 나타났다. 종속변수로서의 주관적 경력성공의 최종 값은 이 두 가지 하위항목의 평균치로 활용하였다.

다음으로 독립변수를 살펴보면, 우선 개인특성요인으로 첫째, 장애특성변수가 있다. 장애특성은 장애유형과 장애정도로 구성하였다. 장애유형의 경우 장애인복지법 상 15가지 유형범주가 존재하는 만큼 많은 하위범주 수에 따른 통계분석 상의 복잡성을 감안하여 3개의 범주로 재분류하여 활용하였다. 재분류 기준은 장애유형분류의 중분류에 해당하는 것으로, “외부 신체적 장애=1”, “내부 신체적 장애=2”, “정신적 장애=3” 등이다. 장애정도는 중증여부로 분류하였는데, 장애인고용촉진법 상 중증장애기준을 적용하여 경증=1과 중증=2(장애인복지법 상 장애등급 1-2급과 시각장애 등 3급 포함)로 재분류하였다.

둘째, 인적자본특성변수는 장애인근로자의 교육훈련기간과 성장욕구 등 두 가지로 구성하였는데, 전자는 과거 및 현재의 축전된 자본가치를, 후자는 미래의 기대되는 자본가치를 각각 측정하고자 한 것이었다(Davy et al, 1997). 교육훈련기간은 현 직장 재직 기간 중 연간 총 교육훈련기간으로 직·간접적 업무관련성을 포괄적으로 인정하여 측정하였다. 측정단위는 시간이고, 연속변수로 측정하였다. 성장욕구는 개인이 직무와 조직을 통해 성장 및 발전하고 싶은 미래 기대가치로, 척도는 Phillip and Bedeian(1994)의 연구에서 활용된 것을 준용하여 활용하였으며, 6문항의 리커트 5점 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 .912로 매우 높게 확인되었다.

셋째, 프로티언 경력태도는 개인의 가치와 심리적인 만족을 중요하게 생각하고, 이를 바탕으로 자신의 경력을 주도적으로 관리해 나가는 태도를 의미한다. 측정은 Briscoe and Hall(2006)의 하위속성구분의 내용을 반영하여 자기주도적 태도와 가치지향적 태도의 조합으로 구성하였고, 자기주도적 태도 8문항과 가치지향적 경력태도 7문항으로 구성하였다. 리커트 5점 척도로 측정하며 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 각각 .860과 .894로 높게 평가되었다.

다음으로 조직특성요인으로 우선 직무환경변수가 있다. 직무환경변수는 업무관련 작업도구 제공 수준, 장애관련 편의제공수준으로 구성하였다. 업무관련 작업도구 제공수준은 취업 장애인을 위해 조직에서 지원하는 작업도구(업무보조기구 등)의 필요대비 충족도를 말하며 0에서 100을 기준으로

평가하도록 하였다.¹¹⁾ 장애관련 편의제공수준은 취업 장애인을 위해 조직에서 지원하는 편의제공(물리적 작업도구를 제외한 합리적 편의제공의 것들의 포함)의 필요대비 충족도를 말하며 0에서 100을 기준으로 연속척도로 평가하였다.

둘째, 인사환경변수는 조직 내 고용안정성, 인사관련 장애인근로자 우대조치수준으로 구성하였다. 직장 내 고용안정성은 근로자가 원하는 한 현재의 일을 현 직장에서 계속할 수 있다는 기대감으로 근로자가 근무하는 직장에서 직무수행에 대한 안정을 바라는 기대감이다(Chant, 1958; 최영희·임상훈, 2012). 본 연구에서는 최영희·임상훈(2012)이 활용한 척도를 사용하였는데, 장애인근로자의 승진누락 가능성과 비중 없는 일을 맡을 가능성 등의 내용을 포함한 총 8개 문항의 조합으로 구성하였다. 인사관련 장애인우대조치수준은 2005년 장애인근로자 실태조사의 사업체 인사담당자용 설문지를 토대로 장애인근로자에게 인사 상 가산점을 부여하는지 등을 포함하여 5문항으로 구성하였다. 측정은 리커트 5점 척도로 하였다. 두 척도 모두 리커트 5점 척도로 측정하였고 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 각각 .875와 .781 등이었다.

셋째, 대인환경변수는 대인관계지원서비스 수준과 장애인 근로자에 대한 인식정도로 구성하였다. 대인관계지원서비스 수준은 취업 장애인을 위해 조직에서 원활한 대인관계를 위한 서비스(고충상담 지원, 근로자지원프로그램 등)가 제공되는 수준을 말하며 0에서 100점 기준의 연속척도로 평가하였다. 장애인근로자에 대한 인식정도는 비장애인근로자와 비교되는 장애인근로자의 전반적인 선호 내지는 수용평가로 “1=매우 부정적”, “5= 매우 긍정적”의 리커트 5점 척도로 측정하였다.¹²⁾

마지막으로 종속변수에 의미 있게 영향을 미칠 것으로 판단되는 독립변수 외 주요변수들에 대해

11) 조사과정 중 필요대비 충족도의 정확성을 확보하기 위해 본 내용의 취지를 조사대상자에게 충분히 설명하고 최대한의 협조를 요청하였다. 즉 필요대비 충족도는 장애인근로자의 장애특성이나 직무특성, 경력특성 등에 대한 객관적 자료(인사자료나 육구조사 자료 등)를 종합적으로 고려하여 필요수준을 산출하고, 이의 대응특성으로서의 지원(장애인편의시설 등)이 객관적으로 얼마나 제공 혹은 지원되어(편의시설 설치율 자료 등) 이를 만족시키고 있는지 비교·평가하여 그 충족수준을 평가해달라고 요청하였다. 척도성격은 100점 만점의 연속적 값을 갖는 연속척도(비율척도)로서 분석에 그 값을 그대로 활용되었다.

12) 이상의 조직특성 변수를 고려함에 있어 조직규모나 경력지원 예산 등 객관적 산출지표를 그대로 사용하지 않고, 이를 감안하여 측정된 자기보고식 평가지표를 주로 활용하였다. 가령, 장애인편의시설이 얼마나 갖추어져 있는지에 대한 객관적 지표(실질적으로 필요 없는 시설이라면 존재하더라도 유효한 조직특성이 되지 못한다라 판단함.) 보다는 장애인근로자의 장애특성이나 직무특성 등에 기초한 필요대비 객관적 제공수준이 얼마나 되는지를 측정하여 활용하는 것이 보다 적절하다 판단하였기 때문이다. 이는 첫째, 조직특성 변수들의 존재여부나 수준 등의 ‘존재가치’ 자체 보다는 필요대비 충족도에 기초한 ‘활용가치’에 보다 방점을 두기 위함이고, 둘째, 이러한 취지로 측정하는 과정 중 형식 상 자기보고식 평가과정을 통하여 진행하지만 객관적 지표에 근거한 객관적 평가를 요구함으로써 주관적 판단치가 아닌 최대한 객관성이 담보될 수 있도록 노력하여 그 값의 신뢰성과 타당성을 확보하고자 노력하였다. 마지막으로, 이러한 취지와 노력에도 불구하고 조직 내 장애인근로자의 경력특성과 관련한 객관적 자료에 대한 필요는 인식하였지만(직급별 임금수준이나 경력지원 예산 등) 정보접근의 한계로 이러한 고급정보를 확보하고 활용하는데 어려움이 있었음도 한 이유에 해당됨을 밝힌다.

통제변수를 설정했는데, 이에는 성별, 결혼여부, 연령, 고용형태, 최종학력, 재직기간, 직위, 급여 등이다. 성별은 “남=0”, “여=1”의 값으로 측정하였다. 결혼여부는 범주형으로 “기혼=1”, “미혼=2”, “별거 및 기타=3”으로, 연령은 연속변수(만 나이), 고용형태는 “정규직=1”, “비정규직=2”, 최종학력은 “중졸이다=1”, “고졸=2”, “대졸=3”, “대학원졸 이상=4”, 재직기간(개월 수)과 급여(월평균 급여액)는 연속변수로 측정하였다. 한편, 모든 범주형 변수는 더미변수화하여 분석에 포함시켰다.

이상의 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

[표 1] 주요변수 정의 및 측정

구분		변수명	변수정의	변수측정	
종속		주관적 경력성공	경력만족, 고용가능성 등을 포함한 주관적 판단	리커트 5점 척도	
독립	개인 수준	장애 특성	장애유형	장애인복지법 상의 장애유형 분류 중 중분류적용	외부신체적 장애=1 내부신체적 장애=2 (정신적 장애=3)
		장애 정도	장애인고용촉진법 상 중증(1~2급, 일부 3급), 경증(3~6급, 일부 3급)으로 분류	경증=1 (중증=2)	
	인적 자본	교육 훈련	업무관련 교육훈련 시간(연간)	연간 총 교육시간	
		성장 욕구	개인의 성장욕구	리커트 5점 척도	
	프로 티언	자기 주도성	업무의 자기주도성	리커트 5점 척도	
		가치 지향성	업무의 가치지향성	리커트 5점 척도	
	조직 수준	직무 환경	작업 도구	업무관련 작업도구 필요 대비 충족도(100점 기준)	연속형 척도(수준)
			편의 제공	장애관련 편의제공 필요 대비 충족도(100점 기준)	연속형 척도(수준)
		인사 환경	경력 지원	경력관련 지원사항의 필요 대비 충족도(100점 기준)	연속형 척도(수준)
			인사 지원	인사관련 지원사항의 필요 대비 충족도(100점 기준)	연속형 척도(수준)
		대인 환경	대인 관계 지원	대인관계지원 관련 서비스 제공 수준(100점 기준)	연속형 척도(수준)
			장애 인식	장애인식정도의 수준	리커트 5점 척도

※ 범주형 변수에 대한 더미변수(dummy variable) 전환 시 기준변수(모든 하위범주의 값을 0으로 코딩)로 설정한 범주를 ()로 표시함.

4) 자료수집 및 분석방법

본 연구의 자료는 구조화된 설문지를 통한 설문조사로 수집하였다. 구체적 방법은 전화조사를 기본 원칙으로 하되 조사대상자의 선호와 회수가능성 등을 고려하여 방문면접조사 및 이메일을 통한 전자조사 등을 병행하여 실시하였다. 표본확보의 어려움을 감안하여 조사대상 표본 모두에게 빠짐없

는 답변과 정확한 회신을 여러 번 부탁하여 설문응답의 불성실과 회신거부에 따른 손실을 최소화하고자 노력하였다.

이상의 절차와 방법을 통해 수집된 자료는 다음의 분석방법을 적용하여 분석결과를 얻고자 하였다(이동영·이정주, 2008). 우선 앞서 설명한 모형의 이론적·방법론적 적용을 통해 본 연구의 분석모형을 연구문제에 따라 기초모형(혹은 무조건모형, unconditional model)과 연구모형(혹은 조건모형, conditional model)으로 나누어 제시하였다. 기초모형은 모형에 독립변수를 투입하지 않은 모형으로 이를 통해 종속변수의 총 분산 중 개인 및 조직수준이 설명하는 분산의 비율을 검증하는데 활용될 수 있다. 연구모형은 조직효과와 관련된 무선미지수(random parameter)의 통계적 유의성이 확인되었을 경우 이러한 유의성의 원인을 설명하기 위해 독립변수를 투입한 모형으로 주요 독립변수의 검증이 가능하다. 이렇게 다층분석을 통해 동일한 수준 내 변수들 간의 관계뿐 아니라 각 수준 간 상호작용의 유형화와 주요 설명변수의 검증이 가능해진다. 추정방법은 전통적 회귀분석의 보통최소자승법(OLS)이 아닌¹³⁾ 최대우도법(Maximum Likelihood: ML)을 활용하였다.¹⁴⁾ 이러한 분석방법의 적용을 위해 활용한 통계패키지는 HLM 6.0이다.

분석과정은 우선, 독립변수를 투입하지 않은 기초평균모형(unconditional means model)검증을 통해 조직효과의 통계적 유의성과 분산비율(전체 주관적 경력성공 분산 중 조직효과가 설명하는 분산비율)을 확인하였다.

<식 2> 기초평균모형(unconditional means model)

$$\begin{aligned} \text{개인수준(level 1)} \quad Y_{ij} &= \beta_{0j} + \varepsilon_{ij} & \varepsilon_{ij} &\sim N(0, \delta^2) \\ \text{조직수준(level 2)} \quad \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \mu_{0j} & \mu_{0j} &\sim N(0, \delta^2) \end{aligned}$$

13) 다층자료(multilevel data) 혹은 내재적 자료(nested data), 위계적 자료(hierarchical data), 군집자료(clustered data)를 전통적인 회귀분석의 보통최소자승법(OLS: Ordinary Least Square)으로 추정할 경우 다음의 두 가지 문제가 발생한다. 첫째, 동일한 조직에 속하는 개인들은 조직특성을 공유함으로써 각 개인의 자료는 독립적이지 않아 오차항들 사이에 상관관계가 존재하게 된다. 이는 보통자승추정의 기본가정을 위배하게 됨으로써 표준오차(standard error)를 과소추정하고 이는 1차 오류(α 오류)를 발생시킴으로써 유의미하지 않은 추정계수를 유의미한 것으로 검증하게 된다. 둘째, 전통적인 회귀분석의 회귀계수는 고정효과계수(fixed effect parameter)로 기업 간 차이를 설명하지 못한다. 즉 β_{0i} ($i=1, 2, \dots, n$)의 값이 모든 기업에서 동일한 것으로 가정함으로써 계수추정의 편의(bias)를 가져온다(Hox, 2002; Radenbush & Byle, 2004; 강성진, 1998, 서민원, 2003). 따라서 다층자료를 전통적인 단층자료 분석에 적용하는 것처럼 회귀분석을 실시할 경우 분석결과 타당성에 치명적인 영향을 미칠 수 있는 것이다. 그렇기 때문에 다층모형 혹은 위계적 선형모형(HLM) 적용의 통계적 적합성과 유용성이 있는 것이다(이동영·이정주, 2008).

14) 최대우도법(ML)에는 회귀계수(regression coefficient)와 분산요소(variance component)가 likelihood function에 모두 포함된 완전 최대우도법(Full Maximum Likelihood)과 분산요소만 포함된 제한 최대우도법(restricted maximum likelihood)이 있는데(Hox, 2002), 본 연구에서는 제한 최대우도법을 적용한다.

개인수준(level 1)에서 각 장애인근로자(j번째 기업의 1번째 장애인근로자)의 주관적 경력성공(Y_{ij})은 이들이 속한 기업(j번째 기업)의 평균 주관적 경력성공(β_{0j})과 이로부터 각 장애인근로자의 편차(개인효과, ϵ_{ij})로 이루어진다. 그리고 조직수준(level 2)에서 β_{0j} 는 전체기업(모집단)의 평균 주관적 경력성공(γ_{00})과 이로부터 각 기업의 편차(조직효과, μ_{0ij})로 이루어진다.

한편 종속변수의 분산은 개인 및 조직의 분산의 합으로 이루어지는데, 전체 분산 중 조직에 의해 설명되는 분산의 비율이 ICC(Intraclass Correlation Coefficient)가 된다. 이를 수식으로 나타내면 다음과 같다.

<식 3> ICC(Intraclass Correlation Coefficient)

$$VAR(Y_{ij}) = VAR(\epsilon_{ij} + \mu_{0ij}) = \delta^2_{\text{개인}} + \delta^2_{\text{조직}}$$

$$ICC = \frac{\delta^2_{\text{조직}}}{\delta^2_{\text{개인}} + \delta^2_{\text{조직}}}$$

다음으로 기초기울기모형(unconditional slop model)에서는 level 1에 개인특성 변수를 투입하고,¹⁵⁾ level 2에서 절편을 제외한 기울기 회귀계수들을 고정효과(fixed effect, 각 회귀계수의 주관적 경력성공에 대한 조직간 차이가 없음을 전제)로 설정하여 이들 회귀계수의 통계적 유의성을 검증하였다. 이를 통해 유의성이 확인된 독립변수들을 중심으로 조직효과(조직간 차이를 나타내는 무선효과)가 있는지를 검증한 후 이것이 확인된 회귀계수는 무선효과로, 그렇지 않은 계수는 고정효과로 설정하여 모형을 검증하였다. 따라서 다음에 제시된 분석모형에서는 다음 장의 분석결과에서 조직효과 무선통계치의 통계적 유의성이 검증된 변수들에 대해서만 무선효과를 설정하여 분석하였음을 보여준다.

<식 4> 기초기울기모형(unconditional slop model)

개인수준(level 1)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{장애유형}) + \dots + \beta_{3j}(\text{교육훈련}) + \dots + \beta_{6j}(\text{가치중심태도}) + \epsilon_{ij}$$

조직수준(level 2)

15) 변수투입과정에서 연속변수는 grand centering을, 비연속변수(범주형 변수)의 더미변수는 uncentering을 하였는데, 이를 통해 해당 모형의 절편(intercept)에 대한 해석에 문제가 없도록 하였다.

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \mu_{00} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} + (\mu_{10}) \\ \beta_{2j} &= \gamma_{20} + \mu_{20} \\ \beta_{3j} &= \gamma_{30} + (\mu_{30}) \\ \beta_{4j} &= \gamma_{40} + \mu_{40} \\ \beta_{5j} &= \gamma_{50} + \mu_{50} \\ \beta_{6j} &= \gamma_{60} + \mu_{60} \end{aligned}$$

(μ_{0j} 에서 ()는 고정효과를, 그렇지 않은 것은 무선효과를 나타냄).

마지막으로 기초기율기모형에서 무선효과로 설정한 회귀계수들의 조직효과가 왜 나타났는지, 이를 설명하는 조직특성변수들을 투입하여 연구모형(conditional model)을 설정하고 통계적 유의성을 검증하였다.

<식 5> 연구모형(conditional model)

개인수준(level 1)

$$y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{장애유형}) + \dots + \beta_{3j}(\text{교육훈련}) + \dots + \beta_{6j}(\text{가치중심태도}) + \epsilon_{ij}$$

조직수준(level 2)

$$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{03}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{06}(\text{장애인식}) + \mu_{00} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10} + (\mu_{11}) \\ \beta_{2j} &= \gamma_{20} + \gamma_{21}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{23}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{26}(\text{장애인식}) + \mu_{20} \\ \beta_{3j} &= \gamma_{30} + (\mu_{31}) \\ \beta_{4j} &= \gamma_{40} + \gamma_{41}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{43}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{46}(\text{장애인식}) + \mu_{40} \\ \beta_{5j} &= \gamma_{50} + \gamma_{51}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{53}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{56}(\text{장애인식}) + \mu_{50} \\ \beta_{6j} &= \gamma_{60} + \gamma_{61}(\text{작업도구}) + \dots + \gamma_{63}(\text{인사지원}) + \dots + \gamma_{66}(\text{장애인식}) + \mu_{60} \end{aligned}$$

5. 분석 결과

1) 연구대상의 주요특성에 대한 기술적 분석(descriptive analysis)

본격적인 다층분석에 앞서 분석대상의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술적 분석을 시행하였다. 분석은 장애인근로자의 개인적 특성과 이들이 고용된 기업(사업체)의 특성으로 구분하여 살펴보았다.

우선 분석대상 장애인근로자의 인구학적 특성(범주형 변수)을 살펴보면 [표 2]와 같다. 구체적으로 성별은 남성이 93.6%, 여성은 6.4%로 남성의 비중이 절대적으로 높았다. 결혼 상태는 미혼

11.9%, 결혼 83.3%, 이혼·사별이 4.8%로 나타났다. 장애특성과 관련하여 장애유형별 분포는 외부 신체적 장애가 전체 대상자의 88.8%로 대부분을 차지하였고, 내부 신체적 장애는 4.3%, 정신적 장애의 경우 7.9%로 나타났다. 장애정도는 중증이 12.7%, 경증이 87.3%인 것으로 나타났다. 고용특성과 관련해서 직위는 대부분 일반직원으로 94.4%를 차지하였고, 과장·대리의 경우 4.7%, 부장이상은 0.9%에 불과한 것으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 57.1%, 비정규직이 42.9%로 비슷한 수준의 분포를 나타냈다. 한편, 연속형 변수로서 주관적 경력성공의 평균값은 5점 척도 기준 3.22(표준편차 0.55)로 보통을 약간 상회하는 수준으로 그리 높지 않게 나타났다. 이외 교육훈련시간은 연간 평균 약 8.44시간(표준편차 2.10), 성장욕구는 5점 척도 기준 3.85(표준편차 0.25), 자기주도적 태도는 4.20(표준편차 0.64), 가치지향적 태도는 3.92(표준편차 0.82)로 각각 나타났다.

[표 2] 장애인근로자의 일반적 특성

변수명	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남		118	93.6
	여		8	6.4
결혼상태	미혼		15	11.9
	결혼		105	83.3
	이혼·사별		6	4.8
장애유형	외부 신체적 장애		112	88.8
	내부 신체적 장애		4	4.3
	정신적 장애		10	7.9
장애정도	중증(1-3급)		16	12.7
	경증(4-6급)		110	87.3
직위	부장이상		1	0.9
	과장·대리		6	4.7
	일반직원		119	94.4
고용형태	정규직		72	57.1
	비정규직		54	42.9
변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
주관적 경력성공	0.00	5.00	3.22	0.55
교육훈련기간(시간)	3.00	30.00	8.44	2.10
성장욕구	0.00	5.00	3.85	0.25
자기주도적 태도	0.00	5.00	4.20	0.64
기치중심적 태도	0.00	5.00	3.92	0.82

다음으로 분석대상 장애인근로자가 속한 기업의 일반적 특성을 살펴보면 [표 3]과 같다. 기업규모는 50인 미만의 소규모 사업체가 61.9%로 상당수를 차지하였고, 50인 이상-500인 미만 중규모 사업체가 28.6%, 500인 이상의 대규모 사업체는 9.5%인 것으로 나타났다. 기업의 위치와 관련해서는 특별시 및 광역시 등 대도시가 64.3%, 기타도시는 35.7%로 각각 나타났다. 한편, 기업특성과 관련한 독립변수(연속형 변수)의 기술적 특성을 살펴보면, 작업도구와 편의제공의 경우는 각각 평균 85.27과 72.50로 필요 대비 충족이 상당수준 이루어지고 있는 것으로 나타났으나, 경력지원이나 인사지원, 대인지원 등은 중간값에도 못 미치는 48.08, 44.86, 35.00등으로 절대적으로도 저조하고 상대적으로 다른 변수에 비해 낮은 수준임이 확인되었다. 한편, 장애인식은 82.75로 상당히 높은 수준의 긍정적 평가를 나타내고 있는 것으로 확인되었다.

[표 3] 장애인고용기업(사업체)의 일반적 특성

변수명	구분		비율(%)	
기업규모	대(500인 이상)		4	9.5
	중(50-500인)		12	28.6
	소(50인 미만)		26	61.9
기업위치	대도시(특별시·광역시)		27	64.3
	기타도시		15	35.7
변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
작업도구	0.00	80.00	85.27	4.80
편의제공	20.00	95.00	72.50	6.47
경력지원	0.00	90.00	48.08	5.75
인사지원	10.00	80.00	44.86	8.47
대인지원	10.00	80.00	35.00	7.88
장애인식	20.00	95.00	82.75	6.52

2) 주관적 경력성공의 영향요인에 대한 다층분석(multi-level analysis)

앞서 설명한 분석절차에 따라 각각의 분석모형에 대한 검증결과를 제시하면 다음과 같다. 우선, 기초평균모형에 대한 결과가 다음 [표 4]에 제시되어 있다.¹⁶⁾

16) 이하에서 제시되는 결과해석은 종속변수의 정규성(normality)을 확인하기 위한 K-S검증에서 정규분포를 따른

[표 4] 기초평균모형 검증

Fixed Effect	Coefficient	SE	T-value
절편, γ_{00}	28.329	1.285	64.292***
Random Effect	SD	Variance Component	Chi-square
level 1, ε_{ij}	22.358	554.225	
level 2, μ_{0j}	17.601	262.388	3591.939***

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

기초평균모형의 검증결과, 조직효과(μ_{0j})가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며($p=0.00$), 이것의 분산비율을 ICC를 통해 확인해본 결과 약 32.1% ($ICC=262.388 / (262.388+554.225)=0.321$)로 나타났다. 이는 장애인근로자의 주관적 경력성공의 총 분산 가운데 조직(기업특성)이 약 32.1%를 설명하고, 나머진 약 67.9%를 개인이 설명하는 것으로 조직의 설명비율이 개인에 비해 상대적으로 낮게 나타났지만 일반적인 횡단자료의 다층분석에서 조직효과의 비중이 상당히 낮게 계산되는 것에 비하면(예컨대 낮게는 10% 안팎) 위와 같은 결과는 본 연구에 있어서 다층분석 적용의 통계적 필요성을 보여주는 것일 뿐 아니라 장애인근로자가 갖는 직무과정의 특수성(편의시설 등 조직으로부터의 영향이 큰 것 등)의 반영으로 낮은 결과수준이 아닌 중요한 의미를 갖는다 하겠다.

다음으로, 기초기울기모형에서 level 1의 고정효과 회귀계수의 통계적 유의성을 검증한 결과 절편(β_{0i})과 함께 장애정도(β_{20}), 성장욕구(β_{40}), 자기주도적 태도(β_{50}), 가치지향적 태도(β_{60}) 등이 각각 주관적 경력성공을 설명하는 개인특성변수로 확인되었다. 이렇게 확인된 변수들을 중심으로 이들에 대한 조직효과 설명의 필요성을 확인하기 위해 level 2의 각 회귀계수 산식에서 조직효과부분(μ_{i0})을 무선효과로 설정하여 전체 평균으로부터 벗어난 정도(조직효과)를 검증하였는데, 모든 무선폭지수가 통계적으로 유의미하게 확인되었다([표 6]의 random effect 검증결과 참고). 따라서 개인특성변수로서는 장애정도가 중증에 비해 경증일수록, 성장욕구가 높을수록, 자기주도적 태도와 가치지향적 태도가 높을수록 주관적 경력성공은 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 영향력은 조직에 따라 차이가 있다고 할 수 있다.

다는 가설이 충족되어(Kolmogorov-Smirnov $Z=92.42$) HLM 분석결과의 해석 시 robust standard error를 적용하지 않은 결과표들을 이용하였음을 밝힌다.

[표 5] 기초기울기모형 검증

Fixed Effect	Coefficient	SE	T-value
절편(β_0)	28.258	4.388	8.250***
장애유형 외부신체	0.58	1.388	0.152
내부신체	2.387	1.205	0.558
장애정도	1.052	0.835	1.258**
교육훈련	2.033	1.250	0.339
성장욕구	1.339	0.252	1.588**
자기주도태도	2.259	0.558	1.480***
가치지향태도	2.286	1.028	1.652**
Random Effect	SD	Variance Component	Chi-square
level 1 ε_{ij}	35.280	652.500	
level 2 절편(μ_{00})	12.582	192.952	12.358***
장애정도	3.559	11.448	22.050***
성장욕구	4.258	18.558	21.228***
자기주도태도	3.330	10.528	15.298***
가치지향태도	3.554	22.339	18.8204***

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

다음으로 앞에서 확인된 조직효과, 즉 개인특성변수(장애정도, 성장욕구, 자기주도적 태도, 가치 지향적 태도)의 종속변수에 대한 영향력에 있어서의 조직간 차이(혹은 개인특성변수와 조직특성변수 간 상호작용효과)를 설명하기 위해 조직특성변수들을 투입한 연구모형을 설정하고 이들의 통계적 유의성을 검증하였다. 그 결과가 [표 4.5]에 제시되어 있다.

[표 6] 연구모형 검증

Fixed Effect	Coefficient	SE	T-value
절편(μ_{00})	21.158	33.225	0.528
작업도구	-3.156	2.482	-2.062
편의제공	-2.852	4.530	-1.355*

[표 6] 연구모형 검증 (표 계속)

Fixed Effect	Coefficient	SE	T-value
경력지원	-5.300	4.588	-2.390*
인사지원	-3.980	3.990	-1.482*
대인지원	-6.212	4.521	-1.549*
장애인식	-1.904	2.639	-0.958
장애정도	18.350	12.608	2.725
작업도구	5.892	4.410	2.100
편의제공	2.150	1.780	1.508*
경력지원	2.256	1.226	1.380*
인사지원	1.899	1.308	2.102*
대인지원	2.880	1.298	1.856*
장애인식	1.511	3.145	0.766
성장욕구	18.350	12.608	2.725
작업도구	5.892	4.410	2.100
편의제공	2.150	1.780	1.508*
경력지원	2.256	1.226	1.380*
인사지원	1.899	1.308	2.102*
대인지원	2.880	1.298	1.856
장애인식	1.511	3.145	0.766
가치지향태도	26.280	14.866	2.660
작업도구	4.228	4.254	1.485
편의제공	2.788	2.289	2.118*
경력지원	2.104	1.446	1.850*
인사지원	2.280	1.602	2.422*
대인지원	2.524	1.501	2.188
장애인식	1.887	2.568	1.005
가치지향태도	16.389	16.140	2.657
작업도구	5.221	4.228	2.261
편의제공	2.460	1.891	2.227*
경력지원	2.800	1.840	2.188*
인사지원	1.433	1.108	2.501*
대인지원	2.462	1.544	1.982
장애인식	2.018	3.254	0.650

[표 6] 연구모형 검증 (표 계속)

Random Effect	SD	Variance Component	Chi-square
level 1 ε_{ij}	26.225	607.228	
level 2			
절편(μ_{00})	7.280	60.337	11.140
장애정도	4.558	10.187	22.118
성장욕구	4.462	17.278	21.467
자기주도태도	4.208	26.301	18.210
가치지향태도	5.701	22.228	20.684

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

우선 [표 6]에서 절편(β_{0j})에 있어서의 조직평균에의 영향력을 설명하는 변수로 장애관련 편의제공, 경력지원, 인사지원, 대인지원 등이 확인되었다. 즉 장애관련 편의제공이 높을수록, 경력관리 및 인사관리 지원수준이 높을수록, 그리고 대인관계 증진을 위한 지원서비스가 높을수록 주관적 경력 성공에 있어서 조직효과에 의해 설명되는 조직평균의 영향력은 커지는 것으로 나타났다.

다음으로, 장애정도에 대한 조직효과를 살펴보면, 일반적으로 장애정도가 경증인 근로자의 주관적 경력성공이 장애정도가 중증인 근로자에 비해 의미 있게 높은 수준을 유지하는데, 조직특성에 따라 이러한 차이수준에 상이성이 발생한다. 이러한 상이성을 설명하는 조직특성변수는 연구모형에서 통계적 유의성이 확인된 편의제공, 경력지원, 인사지원, 대인관계지원 등의 변수이다. 그런데 이러한 조직특성변수들의 회귀계수가 모두 부(+)적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 장애정도에 따른 주관적 경력성공의 차이(중증장애인의 낮은 주관적 경력성공 수준의 불리함)를 이러한 조직특성 변수들이 완화(bumpering effect)시키고 있음을 보여주는 것이다. 즉 청각장애근로자에 대한 수화통역지원 등 조직차원의 편의제공이 충분한 수준으로 개선된다면 장애의 경증·중증에 의해 야기되는 주관적 경력성공의 차이는 줄일 수 있다는 것을 의미한다. 즉 중증장애인에게 부족한 혹은 불리한 경력성공 차이 혹은 차별을 조직변수를 통해 일정 부분 극복할 수 있다는 것이다.

성장욕구와 관련해서는 기존에 절편과 장애정도에 영향을 미쳤던 변수들 중 대인관계 지원을 제외한 나머지 변수가 동일하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성장욕구변수는 연속형 변수로 성장욕구가 높을수록 일반적으로 주관적 경력성공은 높아지는 것으로 확인되었다. 이러한 효과에 있어 조직효과가 정(+)적인 조절효과(상화작용 효과)를 보이는 것으로 나타났다. 즉 성장욕구의 주관적 경력성공에의 긍정적 효과에(성장욕구가 높은 근로자일수록 주관적 경력성공도 높음) 장애관련 편

의제공 수준이 높거나 경력관리 및 인사관련 지원수준이 높은 조직일 경우 이러한 효과는 보다 증가하는 것으로 나타나는 것이다. 이는 개인차원의 성장욕구 개발을 통한 경력성공의 증대는 현실적 프로그램 개발 시 한계가 있고 그 효과 또한 물리적 제한을 가질 수밖에 없는데 조직특성변수의 긍정적 내재화를 통해 이러한 전략의 내용과 성과를 통제할 수 시사점을 얻을 수 있는 것이다.

마지막으로 주관적 경력성공에 영향을 미치는 개인특성변수로서의 자기주도적 태도 및 가치지향적 태도와 조직특성변수들 간의 상호작용효과를 함께 살펴보면(동일한 패턴으로 나타남), 편의제공, 경력관리 지원, 인사관련 지원 세 변수 모두 정(+)적으로 유의미하게 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 이는 프로티언 태도수준이 높을수록 주관적 경력성공이 높아지는 것이 일반적인데, 편의제공, 경력관리 지원, 인사관련 지원의 조직특성변수의 수준이 높아지면 이러한 효과는 증대되는 효과(상승효과)를 보이게 된다는 것이다. 즉 잠재적 태도변수가 실질적 성공판단으로 긍정적 효과를 미치는데 그 효과성을 확대하기 위해서는 개인초점 전략보다는 조직초점 전략이 중요하고, 또한 태도의 실질적 행위(성과)발현의 도움이 되는 경력관리와 인사관련 지원의 구체적 전략화가 요구됨을 보여주는 결과라 할 수 있다.

종합적으로는 장애정도, 성장욕구, 자기주도적 태도 및 가치지향적 태도에 장애관련 편의제공의 직무환경특성변수가 공통적으로 중요변수로 확인되었다. 장애정도에서는 대인관계 지원이 추가적으로 의미 있는 변수로, 성장욕구와 프로티언 태도의 경우에는 실제적 인사환경특성이 보다 중요한 변수로 각각 확인되었다.

5. 결론 및 제언

본 장에서는 이상에서 살펴본 장애인근로자의 주관적 경력성공에 대한 분석결과의 주요내용을 종합하여 요약하고, 이로부터 제언해 볼 수 있는 실천적 함의에 대해 논의해보고자 한다.

우선 연구결과의 주요내용을 요약하면, 경쟁고용 하 장애인근로자의 주관적 경력성공에 대한 평균치는 5점 만점에 3.22로 척도 상 절대적 수준으로는 중간정도의 상태이지만, 일반기업 다른 비장애근로자의 일반적 평균치(약 4점 안팎)와 비교한 상대적 수준으로는 낮은 편이라 평가할 수 있다. 특히 이러한 저평가의 원인에 경력성공의 구성개념 중 경력만족의 영향이 크게 작용한 점과 이에 환경적 제약요소가 의미 있는 영향을 미쳤을 가능성에 대한 고려를 주지할 필요가 있다 하겠다. 둘째, 주관적 경력성공에 있어서 조직수준의 최대분산비중(ICC)이 32.1%인 것으로 나타나 조직특성에 의한 경력성공의 영향(조직효과)을 간과해서는 안 될 것임을 확인할 수 있었다. 이는 조직효과와 유

의미성과 수준에 대해 함께 고려해야할 필요가 있는데, 전자는 조직효과를 경력관리의 주요 요소로 인지해야 한다는 사실과 또한 이러한 조직효과가 개인요인의 영향에 차이를 유발시킨다는 점을 이해해야 하고, 후자와 관련해서는 그 수준이 상대적으로 낮지 않은 비율(횡단자료 ICC가 50% 수준)이고, 또한 경력관리부분에 한정된 조직효과란 점을 감안할 때 상당한 효과일 수 있다는 것이다. 셋째, 주관적 경력성공의 결정요인으로 개인수준에서는 장애정도, 성장욕구, 프로티언 경력태도의 자기주도적 태도 및 가치지향적 태도 등이 모두 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조직수준에서는 장애인편의제공, 경력지원, 인사지원, 대인관계지원 등이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 내용을 바탕으로 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 우선적으로 정부 및 기업차원에서 장애인근로자의 경력관리와 경력성공에 대한 관심증대가 요구된다. 경력성공에 대한 낮은 평균점수는 경력성공 자체와 관련한 주관적 불만족의 반영이기도 하지만, 경력 및 경력성공에 대한 정부 및 기업의 무관심에서 비롯된 현실의 반증이기도 한 것이다. 즉 장애인고용정책의 성과전략이 직업유지와 성장 등 질적 부분의 중요성이 높아지고 있고, 경력의 개념역시 단순한 물질적 보상 이상의 심리적 만족(경력만족 등 포함)과 삶의 전반을 관통하는 이슈로 대두되고 있음을 인지하여 이에 대한 고려가 필요한 것이다. 이에 장애인근로자의 단순한 ‘고용자체’ 이상으로 ‘고용을 통한 삶의 발현’에 관심을 갖고 경력개발을 개인차원에 한정된, 물질적 보상에 제한된 것이 아닌 조직차원의 문제이고 또한 국가 차원의 지원정책의 일환으로 생각해야할 것이며, 일관된 객관적 수준이 아닌 개별 심리적 만족의 정도 등이 종합적으로 고려된 삶 전반을 다루어야 할 것이다. 따라서 기업은 근로자의 근로 혹은 경력과 근로자의 삶 혹은 생활을 연계할 수 있는 구체적 프로그램 개발과 적용을 통해(기업차원의 근로자지원프로그램이나 특화된 자아성장 프로그램, 가족친화적 기업문화프로그램, 가족자원봉사프로그램 등이 한 예가 될 수 있음),¹⁷⁾ 그리고 국가는 장애인고용정책을 수행하는 장애인고용공단과 직업훈련기관 등의 행정조직을 이용하여 취업을 위한 지원훈련뿐 아니라 취업한 장애인근로자의 경력을 체계적으로 개발하고 발전시킬 수 있는 지원프로그램의 강화를 통해 지속적으로 장애인근로자의 경력을 독려하고 지지하는 시스템을 마련하는 것이 필요하다 하겠다.

17) 근로자 개인의 조직 내 생활만이 아닌 개인과 관련한 전반적 삶(가족생활 포함)에 관심을 갖고 노력하는 것의 일환으로 ‘가족친화적 기업문화정착’이 있을 수 있다. 이는 미국의 경우 한 조사에서 상당수의 조직구성원이 기업 내 스트레스나 장시간 노동 등 업무압박이 있을 시 이것이 가족생활에 악영향을 미친다고 밝히고 있는데, 이에 이러한 업무압박이 높은 업무나 직위에 대해서는 아예 경력개발을 포기하는 경우도 있다고 하고 있다. 또한 가족친화적 제도의 일환인 플렉스타임 등의 적용을 한 기업에서는 근로자들의 결근률이 줄고, 경력몰입이 높아지며, 애사심도 향상될 수 있음을 언급하고, 동시에 기업전체의 이익도 향상될 수 있음을 언급하고 있다(백삼균, 2007).

둘째, ICC 분석결과 장애인근로자의 주관적 경력성공에 개인요인(프로티언 경력태도 등)의 중요성이 상대적으로 높게 평가된다는 점에 주목해야 한다. 이는 우선, 일면적 조직특성보다는 다면적 개인특성이 내재적 가치와 심리적 만족인 주관적 경력성공을 보다 유연하고 충실하게 설명할 수 있다는 논리적 근거이기도 하고, 또한 성장욕구나 프로티언 경력태도와 같이 경력친화적 능동성은 궁극적 경력성공의 토대를 마련하는 만큼 개별적 특성에 부합되는 실천전략이 필요함을 의미하기도 하는 것이다. 즉 성장욕구를 자극하고, 자기주도적 경력태도를 촉진하며, 가치중심적 태도의 고양을 위해 개별적 접근노력이 필요하다 하겠다. 단, 이러한 개인특성들은 조직특성에 의해 영향을 받는 만큼(조직특성에 따라 개인요인의 영향차이 발생) 이의 필수적 고려를 통해 조직변화와 개인지원의 동시접근의 소위 ‘조직특성을 반영한 개별화 접근’의 노력이 요구된다 하겠다. 이는 틀 틀에서 소위 기업의 전략적 인적자원관리(strategic human resources management: SHRM)의 적용과도 그 개념적·논리적 궤를 같이하는바 기업의 전체 전략과 경력을 포함한 인사관리, 그리고 장애인근로자의 개별화된 욕구특성의 유기적 연계노력의 과정으로 이해하면 될 것이다. 이에 가령, 자기 주도적 경력태도를 독자적 프로그램으로 접근할 수도 있겠지만 인사지원 프로그램(보상체계 등)과 연동하여 추진할 경우 그 효과는 배가될 수 있을 것이고, 또한 성장욕구의 개발과 촉진을 조직차원에서 경력개발프로그램(career development program)과 같은 체계화된 경력지원프로그램을 통해 지원하거나 학습조직(learning organization)과 같은 능동적 경력개발 조직문화와 연계하여 할 경우(문화형 경력관리의 적용) 그 효과 역시 높아질 가능성이 높은 것이다. 한편, 해당 프로그램의 구성과 운영에 있어서도 ‘가치 공유적’ 프로그램(조직문화 등) 등은 집단프로그램으로, ‘가치 지향적’ 프로그램 등(전문자격증 교육 등)은 개별프로그램으로 이원화하되 전자는 후자와 연계되고 지원하는 방식으로 한 프로그램 내 통합되어 운영할 경우 단편적 접근이나 분리된 접근보다 그 효과가 높아질 것이라 사료된다.

셋째, 장애인근로자의 경력성공에 조직특성에 의한 효과가 상당히 중요함을 인지하고 이에 장애친화적 기업환경을 조성하는데 많은 노력을 기울여야할 것이다. 특히 분석결과에서 유의미하게 확인된 장애인편의제공, 경력지원, 인사지원, 대인관계지원 등의 요소에 대한 체계적 고려가 요구된다. 이에 장애인편의제공과 관련, 개별적 장애특성과 욕구에 부합되는 편의제공이 해당 요소의 충분성을 높여 경력만족을 포함한 주관적 경력성공의 가능성을 높이는 만큼 몇몇 외국계 기업에서 운영하는 것처럼 기업차원의 장애인근로자 편의지원시스템을 구축하는 것도 한 대안이 될 수 있겠다. 이는 단편적 법적 최소요건의 ‘형식적 지원’이 아닌 개별 근로자의 실질적 욕구에 부합되는 필요 자원의 ‘실질적 충족’에 대한 체계적 평가와 대응을 의미하는 것으로 정기적 욕구조사와 편의제공 모니터

링, 지속적 자체 혹은 외부평가 등의 체계요소를 갖출 필요가 있다 하겠다. 경력관리와 관련, 장애특화된 창업형 경력관리프로그램(CDP for founding)을 개발하여 적용하는 것도 한 대안이 될 수 있을 것이다. 이는 최근 일반기업에서 큰 흐름 중에 하나로 각광받고 있는 시스템인데, 소속 근로자의 독립적 창업은 ‘유능 인재의 누수’가 아닌 ‘유능 인재의 외부협력’으로 인식하여 기업영역의 확대와 체계구축에 도움이 될 수 있다는 전제하에 시행되고 있는바 이를 장애인근로자에게도 특화·적용하여 발전적 경력태도와 기업을 통한 성장과 지속적 연계의 큰 시스템을 완성하려 노력한다면 경력성공에 이바지 할 것으로 사료된다. 다음으로 인사관리관련, 공정성과 합리성의 기본적 대원칙 위에 능력중심 이상의 성장중심 시스템을 마련한다는 취지에서 장애인근로자 등(여성근로자 등도 포함)에 대한 적극적 우대조치(preferential treatment)의 발굴도 세심히 고려해야 할 것이다. 특히 기업의 조직특성이 가상조직, 플랫폼조직, 네트워크조직 등으로 재편될 경우 라인형 경력관리(line-type CDP) 등의 적용이 보다 합리적일 수 있는데, 이때 장애인근로자의 장애특성 및 업무특성과 이러한 조직 및 운영특성을 조화롭게 배합(matching)한다면 개인 및 조직의 객관적 업무성과는 물론 주관적 만족수준도 향상될 수 있는 의미 있는 과정이라 사료된다. 또한 대인관계지원관련, 기업 내 양질의 인적 네트워크의 형성과 증대는 경력개발의 가능성과 기회, 참여와 촉진 등 다양한 매개체가 되고 이러한 네트워크를 통한 소통과 성장은 장애인근로자의 성장욕구를 자극하고, 프로티언 경력태도를 고취시키며, 사회적 자분을 증진시키는 토대가 되기에 기본적 대인관계지원서비스의 의무적용(수화통역사 배치 등)은 물론 근로자지원프로그램(employee assistance programs: EAP) 내 대인지원프로그램 등의 체계적 적용, 멘토링 프로그램(mentoring program)의 운영 등을 통해 지속적으로 지원해 주는 것도 필요할 것이다.

마지막으로, 본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언을 밝히면, 본 연구의 경우 그간 장애인근로자 대상 연구에서 다소 소홀히 다루어졌던 경력에 초점 맞춰 다층분석을 적용하여 체계적 분석을 시도한 점은 의의가 있다 할 수 있으나, 경력의 결과물로서의 경력성공에 한정하고, 또한 이의 영향요인을 분석하는데 제한적 접근을 한 탓에 장애인근로자의 구체적인 경력과정이나 과정별 혹은 상황별 필요자원, 대응전략, 외부효과 등의 파악은 부진하였던 것이 사실이다. 이는 차후 충분한 대표성을 확보한 종단연구나 구체적 개별사례에 대한 질적 연구 등의 접근을 통해 보완하여 보다 의미 있고 구체화된 실천전략을 마련하는데 기여하는 것이 필요하다 사료된다.

■ 참고문헌 □

- 노임대(2003). 장애인근로자의 직업성공에 영향을 미치는 연구. 대구대학교 박사학위논문.
- 문재승(2012). 경력성과의 선행요인과 결과영향에 관한 통합적 연구. 경북대학교 박사학위논문.
- 백삼균(2007). 경력개발프로그램의 메가트렌드. 월간 노동법률 195, 35-48
- 변용찬, 이은정, 이계철(2004). 경기도 취업 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인분석. 직업재활연구, 13(2), 51-80.
- 서균석(2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. 경영학 연구, 32(1), 1715-1739.
- 심경순(2003). 정신 장애인이 인식하는 직업유지요인에 관한 연구. 정신보건과 사회사업, 15, 7-31.
- 심미영(2011). 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할. 고려대학교 박사학위논문.
- 염희영(2004). 지체장애근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인. 연세대학교 석사학위논문.
- 오성욱, 유지현(2008). 구직서비스 유형별 취업효과 평가에 관한 연구. 한국고용정보원.
- 이미정, 김영미, 박혜경(2009). 시각장애인 직업선택의 다양성 확보를 위한 제도 개선방안 연구. 한국장애인개발원연구, 9-13.
- 이동하, 탁진국(2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.
- 이은영(1998). 장애인 직업적응훈련이 지체장애인의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이동영, 이정주(2007). 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석: 2005년 장애인근로자 실태조사 자료를 활용한 위계적 선형모형(HLM)의 적용. 사회보장연구, 23(1), 177-203.
- 이정주(2008). 장애인근로자의 직업성공에 대한 조직효과연구: 위계적 선형모형 적용. 연세대학교 박사학위논문.
- 이재봉(2012). 군 간부의 프로티언 경력태도가 주관적 경력성공 및 조직 효과성에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과. 중앙대학교 박사학위논문.
- 장은주(2002). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로. 서강대학교 박사학위논문.
- 전희정, 이동영(2016). 사회복지사의 경력몰입 결정요인에 관한 다층분석연구. 한국콘텐츠학회논문지, 16(1), 190-203.
- 최영희, 임상훈(2012). 근로자들의 고용안정성에 대한 인식과 혁신활동 간의 관계. 노동정책연구, 12(3), 147-175.
- 최재영(2004). 조직지원과 상사의 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 서강대학교 석사학위논문.
- 최현미(2002). 장기근속장애인의 직업생활 영향요인에 관한 탐색적 연구: 직업생활강화요인, 위기요인, 극

복요인을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.

- Aryee, S., Chay, W. & Tan, K. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Arthur, B. & Rousseau, M. (1996). *The boundaryless career*. NY: Oxford University Press.
- Arthur, B., Khapova, N. & Wilderom, M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Allred, B., Snow, C. & Miles, E. (1996). Characteristics of managerial careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 17-27.
- Betz, E., Fitzgerald, F. & Hill, E. (1989). Trait-factor theory: Traditional cornerstone of career theory. In M. Arthur, D. Hall & B. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. NY: Wiley.
- Boudreau, W., Boswell, R. & Judge, A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Briscoe, P. & Hall, T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brousseau, R., Driver, J., Eneroth, K. & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66.
- Carson, D. & Bedeian, G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Clark, S. (2001). Work cultures and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Day, R. & Allen, D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protean career success. *Journal of Organizational Behavior*, 64(1), 72-91.
- Derr, C. (1986). Five definitions of career success: Implications for relationships. *Applied Psychology*, 35(3), 415-435.
- Eby, T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Foa, G. & Foa, B. (1974). *Societal Structures of the Mind*. Springfield, IL: Thomas Publications.
- Gattiker, E. & Larwood, L. (1988). Predictors of managers' career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.

- Greenhaus, H. (1987). *career management*. Hinsdale, IL: The Dryden Press.
- Greenhaus, H., Parasuraman, S. & Wormley, M. (1990). Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, *33*(1), 64-86.
- Greenhaus, H., Callanan, A. & Godshalk, M. (2000). *Career management*. Chicago: Dryden Press.
- Hall, T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, *10*(4), 8-16.
- _____(2002). *Careers in and out of the organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, T. & Mirvis, H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at mid life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, *47*(3), 269-289.
- Hall, T. & Chandler, E. (2005). Psychological success: When career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 155-176.
- Hass, J. (1991). A comparison of training priorities of local government employee and their supervisors. *Public Personnel Management*, *20*(2), 225-247.
- Hackman, R. & Oldham, R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Heslin, A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 113-136.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment's Research.
- Homans, C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. NY: Harcourt Brace Jovanovich.
- Johnson, D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. The University of Georgia.
- Judge, A., Cable, M., Boudreau, W. & Bretz, D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, *48*(3), 485-519.
- Judge, A. & Bretz, D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, *20*(1), 43-65.
- Korman, K., Wittig-Berman, U. & Lang, D. (1981). career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *The Academy of Management Journal*, *24*(2), 342-360.
- Kulik, T., Oldham, R. & Langner, H. (1988). Measurement of job characteristics: Comparison of the original and the revised job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, *73*(3), 462-466.
- Lau, P. & Shaffer, A. (1999). Career success: The effects of personality. *career Development International*, *4*(4), 225-231.
- Lounsbury, W., Sundstrom, E., Loveland, M. & Gibson, W. (2003). Intelligence, "Big Five" personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and Individual Differences*.

35(6). 1231-1239.

- Nabi, R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women, *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- NG, H., Eby, T., Sorensen, L. & Feldman, C. (2005). Predictor so for objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Peluchette, E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family and organization variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Radembush, W. & Bryk, S. (2004). *Hierarchical Linear Model: application and data analysis method*(2th ed.), sage.
- Ragins, R. & Scandura, A. (1993). *Expected costs and benefits of being a mentor*. Paper presented at the 8th Annual Conference of the Society of Industrial-Organizational Psychology. CA: San Francisco.
- Seibert, E. & Kraimer, L. (2001). The five factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Seibert, E. & Kraimer, L. (2001). A social capital theory of careersuccess. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Wayne, J., Lien, C., Kraimer, L. & Graf, K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 577-595.
- Whitely, W., Dougherty, W. & Dreher, F. (1991). Relationship of career mentoring and socio-economic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34, 331-351.

◀ Abstract ▶

A Study on the Impacters of the Disabled Worker's Subjective Career Success in the Competitive Labour Market: Application of the Multi-Level Analysis of the Individual and Organizational Properties

Kwon, Jae-yong*·Lee, Dong-Young**·Jeon, Byong-Ryol***

Based on the premise that the systematic career process of workers in the general labor market was one of core elements of successful achievements and their establishment both at the individual and organizational level, this study set out to conduct empirical analysis of factors influencing the subjective career success of disabled workers in competitive employment at the multi-dimensional levels of individuals and organizations(corporations) and thus provide practical implications for the career management directionality of their successful vocational life with data based on practical and statistical accuracy. For those purposes, the investigator administered a structured questionnaire to 126 disabled workers at 48 companies in Seoul, Gyeonggi, Chungcheong, and Gangwon and collected data about the individual and organizational characteristics. Then the influential factors were analyzed with the multilevel analysis technique by taking into consideration the organizational effects. The analysis results show that organizational characteristics explained 32.1% of total variance of subjective career success, which confirms practical implications for the importance of organizational variables and the legitimacy of applying the multilevel model. The significant influential factors include the degree of disability, desire for growth, self-initiating career attitude and value-oriented career attitude at the individual level and the provision of disability-related con-

* MSW in CKU

** Professor in CKU

*** Professor in Taegu Univ

venience, career support, personnel support, and interpersonal support at the organizational level. The latter turned out to have significant moderating effects on the influences of subjective career success on the characteristic variables at the individual level. Those findings call for plans to increase subjective career success through the activation of individual factors based on organizational effects. The study thus proposed and discussed integrated individual-corporate practice strategies including setting up a convenience support system by reflecting the disability characteristics, applying a worker support program, establishing a frontier career development support system, and providing assistance for a human network.

Key Words: competitive employment, subjective career success, multi-level model, desire for growth, protean career, career development support.