

장애인단체 종사자의 직무 스트레스 결정요인 연구* - 종사자 집단(장애인, 비장애인) 비교 분석을 중심으로 -

문 영 임** / 이 성 규 *** / 김 지 혜****

본 연구는 장애인단체에서 근무하고 있는 종사자를 '장애를 가지고 있는 종사자'와 '비장애인 종사자'로 나누어 이들의 직무 스트레스에 있어 결정요인을 탐색하는데 목적이 있다. 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 인공사회화 경험적 요인, 장애 특성 요인, 개인 특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인을 독립변수로 설정하였다. 분석을 위해 한국장애인재단에서 수행된 '2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구' 데이터를 활용하였고, 장애인과 비장애인을 포함한 전체 장애인단체 종사자 827명을 다중회귀모형으로 분석하였다. 분석결과 장애인단체 종사자의 직무 스트레스 결정요인 간 영향력은 장애인 종사자 집단의 경우 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도, 기타 업무분야, 조직환경 안정도, 월 급여수준 순서로 크게 나타났으며, 비장애인 종사자 집단에서는 직무만족, 조직환경 안정도, 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도, 보수 만족도, 월 급여수준, 단체유형, 연령, 프로그램 운영 업무분야 순으로 검증되었다. 즉 장애인 종사자 집단에서는 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도가 비장애인 종사자 집단에서는 직무만족도가 직무 스트레스에 결정적 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

주제어 _ 장애인단체, 장애인단체 종사자, 직무 스트레스, 장애인 종사자, 비장애인 종사자

* 이 논문은 2022년도 서울시립대학교 교내학술연구비에 의하여 지원되었음

** 한국장애인재단 연구기획팀 책임연구원(제1저자)

*** 서울시립대학교 사회복지학과 교수(교신저자)

**** 성균관대학교 인공지능융합학과 박사과정(제2저자)

A study on factors influencing the Job Stress of persons with disabilities in organizations

– Comparative analysis of groups of disabilities and non-disabilities workers*

Youngim Moon** / Seongyu Lee*** / Jihye Kim****

The purpose of this study is to explore the determinants of their job stress by dividing workers working in organizations with disabilities into “workers with disabilities” and “non-disabled workers.” Population and social environmental factors, disability characteristic factors, individual characteristic factors, public job characteristic factors, and individual job characteristic factors were set as independent variables. For the analysis, the ‘2021 Study on the Status and Operation Status of Disabled Organizations’ conducted by the Korea Foundation for the Disabled was used, and 827 workers of disabled organizations, including the disabled and non-disabled, were analyzed in a multiple regression model. As a result of the analysis, the influence among the determinants of job stress of disabled workers was significant in the order of satisfaction with group culture and relationship within group, other work areas, organizational environment stability, group culture and group satisfaction, salary satisfaction, monthly salary, age, age, and operation. In other words, satisfaction with group culture and intra-group relationships in the disabled group was analyzed as a factor that had a decisive influence on job stress in the non-disabled group.

Key words _ Workers of organizations with disabilities, job stress, organizations with disabilities, workers with disabilities, non-disabilities workers

* This work was supported by the 2022 Research Fund of the University of Seoul

** Senior Research Fellow, Korea Foundation for Persons with Disabilities(First Author)

*** Professor, Dept. of Social Welfare, University of Seoul(Corresponding Author)

**** Ph.D. student, Department of Applied Artificial Intelligence, Sungkyunkwan University(Second Author)

I. 서론

장애인복지의 패러다임이 의료적 모델에서 사회적 모델로 변화하면서 장애인의 자기결정권 및 자립생활·사회통합이 강조되고 있다. 특히 4차 산업혁명과 맞물려 변화하는 환경에 따른 다양한 복지서비스 욕구가 장애인복지영역에서도 표출되고 있으며, 서비스 제공의 패러다임 또한 공급자 중심에서 탈피하여 수요자 중심으로 전환되고, 장애인당사자 또한 과거 수혜자에서 수요자로 변화함에 따라 장애인복지 서비스 전달체계 내에서 서비스 공급과 소비의 주체로서 다양한 서비스를 제공하는 장애인단체의 중요성 및 위상 또한 커지고 있다. 뿐만 아니라 장애인의 자기결정권 및 권리 옹호 중요성에 대한 인식이 확대되면서 이를 위한 연대 및 활동의 중심점인 장애인단체의 수 또한 양적으로 증가하고 있으며, 이들이 제공하는 장애인 사회서비스 총량 또한 증가하는 추세이다.

비장애인 전문가를 통해 재활 및 훈련, 치료, 일상생활 지원 등 사회서비스 제공하는 장애인복지시설과 달리 장애인단체는 장애인이 중심이 되어 장애인의 권리옹호 및 자립생활, 사회통합, 자기결정권, 장애인 소비자주의, 장애인식 개선 등을 위한 사회서비스 뿐만 아니라 동료상담, 자립생활기술훈련, 권익옹호를 위한 연대활동 등 다양한 서비스를 제공하고 있다.

이처럼 장애인의 권리 및 권익 홍보, 자립생활을 위해 중요한 구심점의 역할을 하는 있는 장애인단체이지만 종사자 처우 및 근로환경에 있어서는 장애인복지시설 종사자 대비 매우 열악한 상황에 놓여 있는 것이 현실이다. 사회복지시설 대비 저임금, 부족한 인력자원으로 인한 과도한 업무부담, 근로지원 부족 등 열악한 처우 및 근로조건은 종사자의 소진 및 이탈과 같은 부정적인 결과를 초래한다(한국장애인총연맹, 2013). 특히 장애인단체의 경우 장애인 당사자가 서비스 제공의 주체로서 장애인의 권익옹호 및 장애인식개선, 삶의 질 개선을 위한 활동을 수행하고 있다. 특이에 장애인의 신체적·정신적 손상이 사회적 장애(social disability)로 발현될 가능성이 상대적으로 높기 때문에 직무스트레스를 완화할 수 있는 사회적 지원을 받지 못할 가능성이 크다(이은정, 2009; Merz., 2001).

정부 및 지자체의 보조금 지원을 통해 운영되는 장애인사회복지시설 대비 불안정하고 열악한 장애인단체 종사자의 근무환경 및 처우에 대한 개선 필요성은 사실 오래전부터 제기되어 왔다. 2020년 기준 장애인단체 종사자의 근무환경 및 업무로 인한 스트레스 지수를 살펴보면 업무로 인한 스트레스는 5점 만점 기준 3.19점, 근무환경으로 인한 스트레스는 2.97점, 상사로 인한 스트레스는 2.91점, 이용자로 인한 스트레스는 2.81점, 동료로 인한 스트레스는 2.48점으로 보통 수준 이상의 스트레스 정도를 보였다(한국장애인재단, 2021). 특히 업무와 근무환경으로 인한 스트레스 지수가 타 항목 대비 높은 것으로 나타났다. 직무스트레스는 열악한 근무환경으로 인해 발생하는 가장 대표적인 개념으로서 특히 이직

의도를 설명하는 주요 변수로 꾸준히 다루어져 왔다(권용수, 2006; 김근홍 강순화, 2013; Whitebook and Sakaib, 2003; Kim and Stoner, 2008). 특히 다수의 선행연구에서 직무 스트레스는 사회서비스 조직 종사자의 직무만족도 및 감정상태, 소진 등에도 영향을 미치는 것으로 검증되었다(최수찬 외 2008; 배의식 외, 2013; 신혜중·이혁수, 2015; 장경은 외, 2013; Blomberg, et al., 2014). 장애인단체 종사자의 경우 우울 및 자살생각 수준이 100점 만점 기준 우울 75.8점, 자살생각 93.5점으로 사회 복지시설에서 종사하는 사회복지사의 우울 49.6점, 자살생각 31.0점에 비해 부정적 감정상태를 가지고 있는 것으로 나타났다(한국사회복지사협회, 2021). 또한 장애인단체의 연평균 이직자 수는 3.05명으로, 장애인단체 종사자 934명 중 58.5%가 이직 경험이 있으며, 62.42%가 향후 이직 의사가 있는 것으로 조사되었다(한국장애인재단, 2022). 이러한 연구 결과는 장애인단체 종사자의 직무스트레스가 종사자의 감정상태에 정적인 영향을 미치고 궁극적으로는 장애인단체 종사자의 이직의도에 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과와 일치하는 것으로 볼 수 있다. 다만 장애인 종사자의 경우 본인의 직무 수행에 있어 개인적 요인, 심리적 요인, 직무특성 및 근로환경 요인 등이 영향을 미칠 수 있지만 아직까지 이에 대한 관심 및 학문적 연구는 부족한 상황이다.

이와 같은 선행연구 고찰을 토대로 한 문제인식을 기반으로 본 연구는 당사자 중심의 조직운영, 비장애인 전문가와 장애인 당사자가 종사자의 형태로 함께 근무하는 장애인단체의 근무환경 특성을 고려하여 종사자 장애 유무에 따른 직무스트레스의 특성을 비교해보고, 장애인단체 종사자의 직무스트레스 결정요인을 보다 정교하고 면밀하게 검증해봄으로써 장애인단체 종사자의 직무스트레스 개선 및 이직의도를 증감시킬 수 있는 정책적·실천적 함의 제언을 목적으로 한다.

II. 문헌고찰

1. 장애인단체 정의

현재 장애인단체에 대한 정의는 학자별로 상이하며, 단체의 유형과 특성을 포괄하는 객관적인 개념의 정의 또한 부재한 상황이다. 이에 다수의 장애인 당사자 중심의 조직이 장애계 실천현장에서 장애인단체로 명명되어 활동하고 있는 상황이다.

먼저 장애인단체에 대한 사전적인 의미를 살펴보면 다음과 같다. 장애인단체는 장애인과 단체라는 단어의 합성어로, 장애인단체란 장애인이라는 특정집단의 이익을 대변해주는 단체로 정의 내릴 수도

있고, 사회복지 성격의 공공의 이익을 추구하는 비영리조직으로도 볼 수 있다.

한편 Gartner와 Riessman(1997)은 장애인단체를 두가지 형태의 집단으로 구분하여 정의하였다. 첫 번째는 서비스를 직접적으로 제공하는 서비스 수행 집단으로 집단 구성원의 재활 및 치료, 훈련, 일상 생활지시 등을 목적으로 조직된 집단이며, 두 번째는 사회행동과 관련된 집단으로 장애인식 개선, 장애인 권익 옹호, 차별 철폐 등을 위한 연대활동 등 사회적 변화를 목적으로 정부의 정책 실행에 대항하거나 직접적인 행동을 가하는 압력 집단으로 구분하였다. 이익섭(2003)은 장애인단체를 장애인복지발전을 위한 역할 수행을 목적으로 설립된 비영리 공익기관이며, 장애인을 대표하여 정책결정에 참여하는 실천적 주체로 장애인 당사자들이 목적 달성을 위해 조직한 집단으로 정의하였다. 유동철(2005)은 자발적 동기 및 동료간 신뢰에 바탕을 둔 조직으로 장애인 당사자의 참여 및 의사결정을 토대로 동료 간 상호지지 및 옹호기능을 수행하는 조직으로 정의하였다. 보건복지부(2015)는 장애인의 역량강화와 권익을 보장하기 위해 노력하며, 당사자간 상호지지 체계를 통해 지역사회에 기초한 서비스를 제공하는 조직으로 정의하였다.

이에 본 연구에서는 장애인당사자 중심으로 조직된 단체로서 장애인의 역량강화 및 사회통합, 자립 생활 및 권익옹호를 목적으로 직접적인 서비스 제공과 더불어 사회변화를 이끌어내기 위한 사회행동을 수행하는 조직으로 정의하고자 한다.

2. 장애인단체 종사자의 직무 스트레스

직무 스트레스는 조직심리학 분야에서 도입된 개념이며 스트레스의 범위를 직무차원으로 한정하고 이들의 수행과 관련된 스트레스를 총칭하는 개념으로 사용된다(김태준 외, 2019). 이에 NOISH(1999)는 조직에서 요구하는 업무적 사항이 종사자의 능력 또는 자원, 요구 등과 불일치할 경우에 발생하는 부정적인 신체적·정서적 반응으로 정의하였다(박경수 외, 2015). 따라서 직무스트레스란 개인과 환경의 체계 내 이들 간 불일치하는 상황, 즉 환경이 개인의 능력을 벗어나는 직무 수행을 요구하거나 개인의 욕구를 환경이 불충족하는 상황에서 발생한다고 볼 수 있다. 따라서 직무 스트레스란 조직 구성원이 직무 관련 스트레스 기저요인과의 상호작용 속에서 감정을 변화시켜 정상적인 기능으로부터 이탈되는 상태로 직무환경과 조직 구성원간의 부적합한 상태를 의미한다고 볼 수 있다.

조직구성원은 직무 수행 과정에서 필연적으로 스트레스를 경험하게 되며, 그러한 스트레스는 개인의 신체적·정신적 건강상태 및 업무성과를 저해하는 요소로 작용하고 궁극적으로 조직의 성과 및 발전에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(McGrath, 1976). 개인 수준의 직무 스트레스가 지속될 경우 이는 곧 종사자의 이직으로 이어지기도 하며, 종사자의 잦은 이직은 조직의 성과 및 서비스 품질 유지 등과 관련하

여 조직 및 서비스 이용자 모두에게 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

장애인 종사자가 직장내에서 겪고 있는 직무스트레스를 살펴 본 연구는 많지 않다. 백형의(1999)는 장애인 종사자의 업무과다, 금전적 보상, 직장 내 대인관계에 있어 역할갈등이 직무스트레스를 유발한다고 보고하였다. 이지연(2000)은 업무수행방식 및 진행속도와 관련한 규제 및 제재 등 자율성이 훼손 받는 경우와 역할갈등을 느끼는 경우 장애인 종사자의 직무스트레스가 높아진다고 보고하였고, 정민예 외(2003)은 업무 수행 중 본인의 장애로 인해 어려움을 느끼거나 직장내 종사자간 갈등이 발생 할 시 직무스트레스가 발생되며, 양지숙 외(2010)은 근무 시 장애인 종사자에 대한 편의제공 및 배려가 부족한 환경에서 근무할 시 직무스트레스를 겪을 가능성이 높음을 언급하였다. 한편 장애인복지서비스 관련 기관에서 근무하는 종사자들은 장애인이 가지고 있는 특수성으로 인해 치료 및 재활 훈련 서비스, 일상생활 지원 서비스 제공뿐만 아니라 차별받고 배제받은 이들의 권리옹호 및 인식개선을 위한 사회 행동 관련 업무도 수행해야 하는 직무 특성으로 인해(황석원, 2007) 타 사회복지시설에서 근무하는 종사자보다 소진의 정도가 심하다. 이는 김홍철(2016)의 연구결과에서도 나타나는데, 종합사회복지관보다 장애인복지관 사회복지사들의 직무 스트레스가 높은 것으로 보고되었으며, 정태문(2010)의 연구결과에서도 종합사회복지관과 노인복지관 대비 장애인복지관 종사자의 소진 수준이 훨씬 높다는 결과가 제시되었다. 장애인단체의 경우 동료상담 및 자조모임 지원, 단체간 연대활동, 입법 및 정책 제정 모니터링 및 참여 등 장애인복지관 대비 직무 스펙트럼이 훨씬 넓고 다양하다. 그러나 이에 비해 정부로부터 단체 운영과 관련 보조금 지원을 받지 못하는 등 종사자의 처우 및 근로환경은 사회복지사업법 산하의 장애인복지시설 대비 열악함에 따라 장애인단체 종사자의 직무스트레스는 장애인복지관 근무 종사자에 비해 높을 것으로 유추해볼 수 있다.

3. 장애인단체 종사자의 직무 스트레스와 영향요인

Parker와 Decotiis(1983)은 직무스트레스 발생 요인을 직무 자체의 특수성, 조직의 특성, 조직 내 개인의 직무 및 역할, 직무와 관련된 대인관계, 업무 개발 및 조직에 대한 공헌, 책무 등에 대한 조직의 인정 등으로 언급하였고, 이러한 스트레스 요인이 1차적으로 개인의 심리적 압박감 및 불안감 같은 스트레스를 발생시킨다고 하였다. 또한 2차적으로는 조직몰입, 직무만족, 직무성과, 직무 회피와 같은 조직 운영의 효과성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 직무스트레스 발생 이론들은 근로자의 능력과 같은 개인적인 수준 뿐만 아니라 경험적 연구에서는 직무관련 외적인 요인, 즉 환경적인 수준까지 포함하여 살펴보고 있다. 먼저 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 개인적 차원에서의 요인을 정리해보면 다음과 같다. 연령, 학력 및 직업 관련 경력, 종사자 개인이 가지고 있는 고유의 역량 및 특성에

따른 차이로 직무스트레스가 발생할 수 있다. 즉 개인이 지니고 있는 능력 또는 인구사회환경적 요인 특성이 해당 직무를 수행 또는 감당해내기 어려울 때 발생할 수 있다. 한편 직무 관련 특성 또한 직무 스트레스 발생에 영향을 미칠 수 있다. 근무시간 및 근무강도, 업무수행에 대한 책임감 및 고용형태 및 근로조건, 근로환경(근무장소 및 안전사고 위험도, 휴식공간 구비 등) 등이 이에 포함된다. 마지막으로 조직 분위기 및 특성, 조직내 위계체계 및 조직문화 등 조직 내적인 요인과 지역사회 내 조직 위상 등 조직 외적인 요인이 직무스트레스 발생 원인으로 지목되고 있다.

장애인단체 종사자의 직무스트레스 관련 선행연구가 거의 전무함에 따라 사회복지 종사자를 대상으로 수행된 직무스트레스 발생 원인에 관한 경험적 연구들의 결과를 살펴보면, 근무형태, 직위 및 고용 형태, 근무강도 및 근무형태, 휴식시간, 시설 유형 등이 사회복지사의 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김명희, 양혜진, 2007; 최수찬 외, 2008; 정유선, 2008; 김정은, 성희자, 2013; 이화윤·박경숙, 2013).

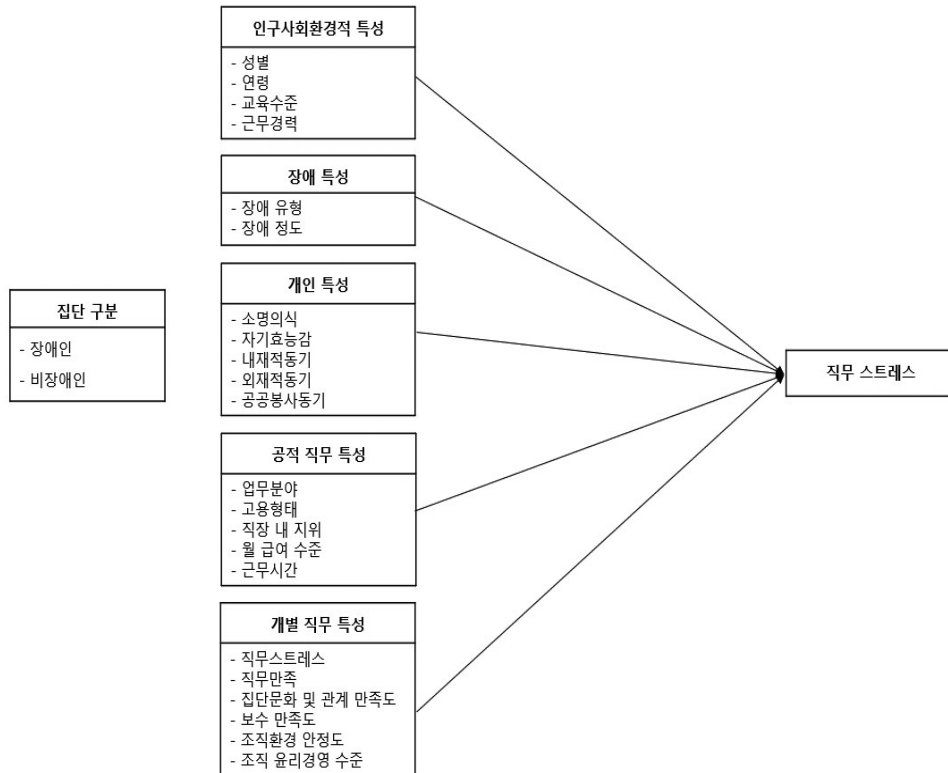
II. 연구방법

1. 연구모형 및 분석방법

본 연구의 목적은 장애인단체 종사자의 직무 스트레스와 관련된 요인을 파악하여 장애인단체 종사자의 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 구체적인 방안을 모색하기 위해 시도되었고, 장애인단체 종사자를 장애유무에 따라 나누어 집단 별 직무 스트레스 결정요인을 살펴보고자 한다. 연구모형은 <그림 1>과 같으며, 상기의 이론적 배경을 토대로 독립변수를 인구사회환경적 요인, 장애 특성 요인, 개인 특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인으로 구분하여 종속변수인 직무 스트레스 영향요인을 검증하고자 한다.

분석방법은 기술통계분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 사용하였다. 첫째, 종사자의 직무 스트레스 수준과 일반적 특성을 파악하고자 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 주요변수들의 관계 검증, 직무 스트레스에 대한 인구사회환경적 요인, 개인 특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별적 직무 특성 요인의 영향력 및 이들 간의 결정요인을 검증하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 상기 모든 분석은 SPSS 24.0 통계 프로그램을 활용하여 진행하였다.

〈표 1〉 연구모형



2. 연구자료 및 대상

본 연구의 자료는 한국장애인재단의 ‘2021년 장애인단체 현황 및 운영실태 연구’ raw data이다. 해당 조사는 장애인단체 조직 및 종사자 인적특성을 반영하여 설문 문항을 구성했고, 장애인복지법상 장애인시설과 달리 장애인 당사자 중심의 설립 및 운영되는 단체를 대상으로 표집했다는 점에서 의의가 있다. 또한 인구사회환경적 요인 특성을 포함한 업무 분야, 고용형태 등 공적 직무 특성 요인, 자기효능감, 직무만족 등 직무 관련 특성 문항을 내포하고 있어 장애인단체 종사자의 직무스트레스 결정요인을 탐색해보고자 하는 본 연구에 적합하다. 한편 연구대상자는 2021년 조사에 응답한 장애인단체 종사자 2,934명 가운데 주요변수에 대한 문항에 응답한 장애인 종사자(209명), 비장애인 종사자(618명)를 포함하여 총 827명의 장애인단체에서 근무하고 있는 종사자를 대상으로 분석을 실시하였다.

3. 관련 변수 및 측정 방법

1) 종속변수

‘직무 스트레스’는 본 연구의 종속변수로, 구체적으로는 근로환경, 업무, 직장 내 관계 등 5개의 영역에 대한 장애인단체 종사자의 직무 스트레스 정도를 묻는 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 점수가 높아질수록 직무 스트레스 정도가 심한 것을 의미한다.

2) 독립변수

본 연구에서는 종속변수인 장애인단체 종사자의 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 요인 검증을 위해 선행연구에 근거하여 인구사회환경적 요인, 장애 특성 요인, 개인 특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인을 독립변수로 설정하였다.

인구사회환경적 요인 변수는 성별과 연령, 교육수준, 장애계 실천현장 근무경력으로 측정하였다. 성별은 여성(0)과 남성(1)으로 범주화하였고, 연령은 조사시점인 2021년을 기준으로 20대(0), 30대(1), 40대(2), 50대(3), 60대 이상(4)으로 측정하였다. 교육수준은 고졸 이하(0), 2·4년제 대학(1), 대학원 이상(2)으로 더미 처리하였다. 장애계 실천현장 근무 경력은 조사시점을 기준으로 경력년수 및 개월 형태를 소수점 형태로 변환하였다.

장애 특성 요인 변수는 장애유형, 장애 정도 변수로 구성하였다. 장애 정도는 심하지 않은 장애(경증)는 “0”, 심한 장애(중증)는 “1”로 더미화하였고, 장애 유형은 연구대상자의 장애 유형에 따른 등록 여부를 묻는 문항으로, 신체내부장애, 신체외부장애, 감각장애, 정신적장애에 대해 미등록은 “0”, 등록은 “1”로 측정하였다.

개인 특성 요인 변수는 내재적 동기, 외재적 동기, 공공봉사동기, 소명의식, 자기효능감으로 측정하였다. 원자료는 연구대상자가 직무에 대해 생각하는 주관적인 인식 수준에 대해 물었으며, 본 연구에서는 문항 그대로를 이용하였다. 먼저, 소명의식은 연구대상자가 장애인 권리 및 인식개선 등에 관한 소명의식을 가지고 있는지 여부에 대해 묻는 문항으로 없음 “0”, 있음 “1”로 측정하였다. 자기효능감은 연구대상자가 어떠한 문제 상황에 직면했을 때 적절하게 행동할 수 있다는 기대신념에 관해 묻는 10개의 문항으로, 개별문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다. 점수가 높을수록 자기효능감 수준이 높은 것을 의미하며, 문항의 신뢰도 계수는 .935이었다. 본 연구에서는 각 문항의 점수를 합한 값으로 측정하였다. 내재적 동기는 어떤 활동 그 자체를 하고자 하여 자발적으로 발현되는 동기를 묻는 3개의 문항을 5점 리커트 척도로 측정하여 각 문항의 점수를 합하였다. 점수가 높을수록 직무에 대한 내재적 동기가 높음을 의미하며, 신뢰도 계수는 .889로 나타났다. 외재적 동기는 목적에 대해 외부에서 비롯되는 실

체가 있는 보상으로부터의 동기를 묻는 3개의 문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 외재적 동기가 높음을 의미한다. 문항의 신뢰도 계수는 .817이며, 연구에서는 각 문항을 합한 점수값으로 측정하였다. 공공봉사동기는 공익에 대한 이타적 동기를 묻는 문항으로 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정되어 점수가 높을수록 공공봉사동기 수준이 높다는 것을 의미하며, 문항의 신뢰도 계수는 .874인 것으로 나타났다. 본 연구에서는 각 문항의 합산 값으로 분석에 투입하였다.

공적 직무 특성 변수는 조직 및 직무 자체와 관련된 특성에 초점을 맞추어, 선행연구에서 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인으로 단체 유형, 고용 형태, 업무 분야, 지위, 월 급여수준, 근무시간을 포함하였다. 단체 유형은 응답자의 근무단체 유형을 묻는 문항으로, 원자료의 과반수를 차지하고 있는 자립생활센터는 “0”, 협회·연합회는 “1”로 재구성하였다. 업무 분야는 종사자가 일반적으로 담당하고 있는 분야인 경영업무인 인사 및 회계, 프로그램 운영, 동료상담, 대외협력 분야인 모금 및 홍보, 기타 업무에 대해 담당하지 않고 있음은 “0”, 담당하고 있음은 “1”으로 측정하였다. 직장내 지위는 실무직원 및 활동가 “0”, 중간관리자 “1”, 상급관리자 “2”, 최고관리자 “3”로 측정하였다. 월 급여수준은 조사년도 기준 세전 월급에 대해 100만원 미만 “0”, 100만원 이상 200만원 미만 “1”, 200만원 이상 300만원 미만 “2”, 300만원 이상 400만원 미만 “3”으로 측정하였다. 근무시간은 주간 평균 근무시간을 측정 및 사용하였다.

마지막으로 개별 직무 특성 변수는 응답자인 장애인단체 종사자의 직무 인식을 결정하는 요소이다. 본 연구에서는 선행연구에서 제시하고 있는 직무만족, 보수 만족도, 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도, 조직 윤리경영 수준, 조직환경 안정도를 포함하였다. 먼저 직무만족의 경우, 직무에 대한 전반적 만족도 문항과 직무만족에 대한 문항을 재구성한 3가지 문항으로 측정하였고, 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 본인의 현재 직무에 대한 주관적 만족도가 높음을 의미하며, 개별 문항 점수의 합한 값을 직무만족 수준의 값으로 투입하였다. 한편 직무만족 문항의 신뢰도 계수는 .839인 것으로 나타났다. 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도는 조직 구성원의 문화 및 행동양식, 관계를 묻는 3개의 문항과 업무 시 동료 및 상사와의 소통 방식을 묻는 8문항을 사용하였다. 각각의 문항은 5점 리커트 척도로 구성되었고, 높은 점수일수록 관계가 긍정적인 것을 의미한다. 11개 문항의 신뢰도 계수는 .942이며, 각 문항의 점수를 합한 값을 투입하였다. 보수 만족도는 보수 수준에 대한 만족도를 조사한 것으로 업무의 내용, 업무의 성과에 비례하는 보수의 합당성, 유사업종 종사자와 대비 현업의 보수 적정성을 묻는 2개 문항을 사용하였다. 5점 리커트 척도로 측정된 해당 문항은 높은 점수일수록 보수에 대한 응답자의 인식이 긍정적인 것을 의미한다. 문항의 신뢰도 계수는 .852로, 본 연구에서는 각 문항의 점수를 합한 값으로 변수를 측정하였다. 조직환경 안정도는 근무 조직의 환경과 관련하여 질병 및 부상 등 건강을 위협하는 요소에 대한 안전 수준을 묻는 문항이다. 5점 리커트 척도로 측

정되었으며, 점수가 높을수록 조직환경에 대한 안전 인식 수준이 긍정적임을 의미한다. 본 연구에서는 문항의 점수를 합산한 값을 분석에 투입하였다. 조직의 윤리경영 수준은 조직의 윤리경영 이행 수준에 대해 묻는 항목으로 부적절한 금전 사용, 사업 이행의 부정직함, 부당한 처우, 종교 강요, 승진 누락 등 부당처우에 관한 9개 문항으로, 역문항으로 재편집하여 사용하였다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 조직의 사업 운영 체계 및 종사자 처우에 대해 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 9개 문항의 신뢰도 계수는 .779로 나타났으며, 본 연구에서는 역문항한 후 각 문항의 합산 값을 사용하였다. 각각의 변수 및 측정도구에 대한 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 변수의 조작화

구분		변수명		내용	
종속변수	직무 스트레스	직무 스트레스		5문항(5점 리커트 척도)	
독립변수	인구사회 환경적 요인	성별		여성(0)	
				남성(1)	
		연령		20대(0)	
				30대(1)	
				40대(2)	
				50대(3)	
		교육수준		60대 이상(4)	
	고졸 이하(0)				
	2·4년제 대학(1)				
	경력		대학원 이상(2)		
			연도 및 개월 소수점 변환		
	장애 특성 요인	장애 정도		심하지 않은 장애(경증)=0, 심한 장애(중증)=1	
		장애유형	신체외부장애		없음(0) 있음(1)
			신체내부장애		
			감각장애		
정신적장애					
개인 특성 요인	소명의식		없음(0) 있음(1)		
	자기효능감		10문항(4점 리커트 척도)		
	내재적 동기		3문항(5점 리커트 척도)		
	외재적 동기		3문항(5점 리커트 척도)		
	공공봉사동기		3문항(5점 리커트 척도)		
	단체 유형		자립생활센터(0) 협회·연합회(1)		

구분		변수명		내용
독립변수	업무 분야	인사 및 회계(경영)	없음(0) 있음(1)	
		프로그램 운영		
		동료상담		
		모금 및 홍보(대외협력)		
		고용형태	비정규직(0) 정규직(1)	
		직장 내 지위	실무직원/활동가(0)	
	중간관리자(1)			
	상급관리자(2)			
	최고관리자(3)			
	월 급여수준	100만원 미만 (0)		
		100만원 이상 200만원 미만(1)		
		200만원 이상 300만원 미만(2)		
		300만원 이상 400만원 미만(3)		
		근무시간	일주일 평균 근무시간	
개별 직무 특성 요인	직무만족	3문항(5점 리커트 척도)		
	집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도	11문항(5점 리커트 척도)		
	보수 만족도	2문항(5점 리커트 척도)		
	조직환경 안정도	1문항(5점 리커트 척도)		
	조직 윤리경영 수준	9문항(5점 리커트 척도)		

IV. 분석 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구 조사대상자의 일반적 특성은 아래 <표 2>와 같다. 조사대상자 827명 중 장애인 종사자는 209명(25.27%), 비장애인 종사자는 618명(74.73%)으로 나타났다.

인구사회환경적 요인 중 성별은 장애인 종사자의 경우 여성(40.19%)에 비해 남성의 비율(59.81%)이, 비장애인 종사자는 남성(31.23%) 대비 여성의 비율이(68.77%) 2개 가까이 높은 것으로 나타났다. 연령별 분포를 살펴보면 장애인 종사자의 경우 60대가 32.06%로 가장 높은 분포 비율을 보였으며, 비장애인 종사자는 40대가 29.6%로 가장 많이 높은 분포를 나타냈다. 한편 교육수준의 경우 전체 장애인 종사자 중 64.11%, 전체 장애인 종사자의 83.17%가 2·4년제 대학을 졸업한 것으로 나타났으며, 장애계

실천현장 근무경력 관련해서는 장애인 종사자의 경우 평균 6년 6개월, 비장애인 종사자의 경우 평균 4년 8개월의 경력을 가진 것으로 조사되었다.

한편 장애 관련 특성 관련하여, 장애인 종사자 중 장애 정도가 심한 장애인(중증장애인)은 58.37%, 장애 정도가 심하지 않은 장애인(경증장애인)은 41.63%로 조사되어, 장애인단체의 경우 장애인 고용률이 비교적 높고 심한 장애를 가지고 있는 장애인이 두드러지게 종사하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 장애 유형과 관련해서는 신체외부장애(75.12%)의 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며, 이후 감각장애(15.79%), 정신적장애(4.78%)와 신체내부장애(4.31%) 순으로 조사되었다.

개인 특성 요인 중 소명의식은 장애인 종사자는 64.59%가 소명의식 '없음'으로 응답하였고, 비장애인 종사자는 74.60%가 소명의식 '없음'으로 응답하였다. 특히 분석을 통해 장애인단체 종사자의 업력이 늘어날수록 소명의식 '없음' 비율이 비례하게 늘어나는 것으로 나타났는데, 이는 장애인복지시설과 비교했을 때, 낮은 처우수준과 열악한 근로환경으로 인해 종사자가 점차 소진되거나 '특별히 소명의식이 있다'고 의식하지 않게 되어 소명의식이 내재화되는 과정으로 볼 수 있다. 혹은 시대적 변화에 따라 과거와 달리 휴먼서비스 직종 선택 이유가 개인의 업무적성의 중요성이 커진 것에서 기인한 것으로 사료된다. 공적 직무 특성 요인 중 단체 유형은 장애인 종사자의 78.95%, 비장애인 종사자의 73.14%가 협회 및 연합회에 근무하는 것으로 나타나, 비교적 규모가 있는 조직에 종사하는 응답자가 많이 분포하는 것을 확인할 수 있었다. 업무 분야와 관련해서는 장애인 종사자의 경우 인사 및 회계 분야가 27.27%로 가장 높았으며, 비장애인은 프로그램 운영(36.08%) 분야가 가장 높은 비중을 차지하였다. 한편 당사자성을 근거로 서로 간 경험을 공유하고 지지하는 당사자 상담 형태인 동료상담 관련해서는 장애인 종사자의 19.14%, 비장애인 종사자의 6.96%가 담당하고 있는 것으로 나타났다. 이상과 같이 장애인단체에서 장애인 종사자는 비장애인 종사자 대비 동료상담 담당 비중이 3배 이상 높은 것으로 나타났으며, 비장애인 종사자는 장애인 종사자 대비 인사 및 회계, 프로그램 운영, 기타 업무 담당 비율이 다소 높은 것으로 조사되었다. 한편 고용 형태 관련해서는 장애인 종사자의 경우 전체 중 비정규직이 61.72%로, 비장애인의 비정규직 분포도인 26.38%에 비해 비정규직 비율이 상당히 높은 수준인 것으로 조사되었다. 이러한 결과를 통해 장애인 당사자를 대표하는 장애인단체 내에서도 장애인 종사자의 고용 지속성 및 안정성을 담보하기 어려운 상황임을 유추해볼 수 있다. 다음으로 직장 내 지위는 장애인 종사자(74.16%)집단과 비장애인 종사자(72.65%)집단 모두 실무직원 활동가의 비율이 가장 높은 것으로 조사되었다. 월 급여 수준은 200만원 이상 300만원 미만인 장애인 종사자(42.58%)집단과 비장애인 종사자(60.68%) 집단 모두에서 가장 높은 분포를 차지하였다. 마지막으로 주간 평균 근무시간 관련해서는 장애인 종사자의 경우 주 32.02시간, 비장애인 종사자의 경우 주 35.20시간으로 장애 유무와 관계없이 비슷한 수준인 것으로 조사되었다.

〈표 2〉 조사대상자의 일반적 특성

구 분			Total		장애인 종사자		비장애인종사자	
			명	백분율	명	백분율	명	백분율
인구 사회 학적 요인	성별	여성	509	61.55	84	40.19	425	68.77
		남성	318	38.45	125	59.81	193	31.23
	연령	20대	163	19.71	20	9.57	143	23.14
		30대	188	22.73	29	13.88	159	25.73
		40대	248	29.99	65	31.10	183	29.61
		50대	172	20.80	67	32.06	105	16.99
		60대 이상	56	6.77	28	13.40	28	4.53
	교육 수준	고졸 이하	141	17.05	65	31.10	76	12.30
		24년제 대학	648	78.36	134	64.11	514	83.17
		대학원 이상	38	4.59	10	4.78	28	4.53
	경력	최소	1		1		1	
		최대	36		36		33	
평균(표준편차)		5.24(5.14)		6.61(6.29)		4.78(4.60)		
장애 요인	장애 유무	장애인	209	25.27	209	100.0	-	
		비장애인	618	74.73	-		618	100.0
	장애 정도	심하지 않은 장애(경증)	87	41.63	87	41.63	-	-
		심한 장애(중증)	122	58.37	122	58.37		
	장애 유형	감각장애	33	15.79	33	15.79		
		정신적장애	10	4.78	10	4.78		
		신체내부장애	9	4.31	9	4.31		
	신체외부장애	157	75.12	157	75.12			
개인 특성	소명 의식	없음	596	72.07	135	64.59		
	있음	231	27.93	74	35.41	157	25.40	
공적직무 특성요인	단체 유형	자립생활센터	210	25.39	44	21.05	166	26.85
		협화연합회	617	74.61	165	78.95	452	73.14
	업무 분야	인사 및 회계(경영)	261	31.56	57	27.27	204	33.01
		프로그램 운영	259	31.32	36	17.22	223	36.08
		동료상담	83	10.04	40	19.14	43	6.96
		모금 및 홍보(대외협력)	70	8.46	34	16.27	36	5.83
		기타	154	18.62	42	20.10	112	18.12
	고용 형태	비정규직	292	35.31	129	61.72	163	26.38
		정규직	535	64.69	80	38.28	455	73.62
	직장 내 지위	실무직원/활동가	604	73.04	155	74.16	449	72.65
		중간관리자	144	17.41	25	11.96	119	19.26
		상급관리자	58	7.01	17	8.13	41	6.63
		최고관리자	21	2.54	12	5.74	9	1.46
	월 급여 수준	100만원 미만	34	4.11	19	9.09	15	2.43
		100만원 이상 200만원 미만	235	28.42	84	40.19	151	24.43
		200만원 이상 300만원 미만	464	56.11	89	42.58	375	60.68
		300만원 이상 400만원 미만	94	11.37	17	8.13	77	12.46
근무 시간	최소	1		1		1		
	최대	82		56		82		
	평균(표준편차)	34.40(13.71)		32.02(13.78)		35.20(13.61)		
Total			827	100	209	25.27	618	74.73

2. 장애인단체 종사자 집단 간 주요변수 특성

본 연구의 주요변수는 종속변수인 직무 스트레스, 독립변수 중 개인 특성 요인의 자기효능감, 내재적 동기, 외재적 동기, 공공봉사동기, 개별 직무 특성 요인의 직무만족, 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도, 보수 만족도, 조직환경 안정도, 조직의 윤리경영 수준이다. 설계된 연구모형을 토대로 분석을 실시하기 전 각 변수의 평균과 표준편차 등을 확인하고자 기술통계분석을 실시하였으며, 분석 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

직무스트레스는 최소 5점에서 최대 25점의 분포를 보였다. 세부적으로 장애인 종사자는 13.48점(SD=4.50), 비장애인 종사자의 경우 14.62점(SD=4.48)점으로, 두 집단 모두 보통 수준의 직무스트레스를 가지고 있으나, 비장애인 종사자가 장애인 종사자 대비 직무 스트레스 수준이 높다는 것이 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 분석 결과는 장애인당사자가 주축이 되어 근무하는 장애인단체의 특성 상 비장애인 종사자의 가치관 및 인식 간극으로 인해 직무에 어려움을 겪어 스트레스가 가중될 가능성이 있다고 사료된다.

다음으로 개인 특성 요인의 경우, 자기효능감은 최소 10점에서 최대 50점의 분포도를 보였고, 평균값은 장애인 종사자는 37.48점(SD=7.80), 비장애인 종사자는 46.73점(SD=7.18)로 조사되었다. 두 집단 모두 보통 이상의 긍정적인 수준인 것으로 나타났으나 두 집단 비교 시 비장애인 종사자 집단의 자기효능감 평균이 장애인 종사자 집단 대비 다소 높은 점을 확인할 수 있었다. 내재적 동기는 최소 3점에서 최대 15점으로 나타났고, 평균값은 장애인 종사자는 12.63점(SD=2.39), 비장애인 종사자는 12.54점(SD=2.26)로 두 집단 모두 보통 이상의 긍정적 수준인 것으로 조사되었다. 외재적 동기의 경우 최소·최대값은 내재적 동기와 동일하며, 장애인 종사자 집단은 11.48점(SD=2.85), 비장애인 종사자 집단은 11.73점(SD=2.59)점으로 집단 간 비슷한 수준인 것으로 조사되었다. 공공봉사동기 또한 최소·최대값은 내·외적 동기와 동일하며 장애인 종사자 집단은 11.89점(SD=2.52), 비장애인 종사자 집단은 11.15점(SD=2.42)으로 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 공공봉사동기는 일반적으로 공공의 이익을 위해 봉사 및 헌신하는 이타적 정신으로, 장애인 종사자는 장애인당사자의 위치에서 장애인 권익 증진이라는 이타적 가치가 와 닿기에 공공봉사동기가 높다고 할 수 있다.

한편 개별 직무 특성 요인 관련하여 직무만족도는 최소 3점에서 최대 15점의 분포로 나타났으며, 장애인 종사자 집단은 10.96점(SD=2.70), 비장애인 종사자 집단은 10.47점(SD=2.78)으로, 장애인 종사자가 비장애인 종사자보다 통계적 유의성이 집단 간 비슷한 수준인 것으로 조사되었다. 이는 장애인단체는 장애인 친화적이며, 장애인 당사자가 주축이 되어 근무하는 환경이기 때문에 다른 조직보다 업무 특성 및 내용에 만족도를 느끼는 것으로 볼 수 있다. 다음으로, 집단문화 및 집단 내 관계에 대

한 만족도는 최소 11점에서 최대 55점까지 분포하는 것으로 나타났고, 장애인 종사자 집단은 41.00점 (SD=9.90), 비장애인 종사자 집단은 40.35점(SD=8.90)으로 장애인 종사자 집단이 소속 집단의 문화 및 관계에 있어 더 큰 만족감을 느끼는 것으로 조사되었다. 보수 만족도 수준은 최소 2점에서 최대 10점까지 분포하는 것으로 나타났으며, 장애인 종사자 집단은 5.46점(SD=2.26), 비장애인 종사자 집단은 5.38점(SD=2.10)으로 이 또한 집단 간 비슷한 수준인 것으로 없는 것으로 나타났다. 조직 환경 안정도의 경우 최소 1점에서 최대 5점까지 분포하는 것으로 나타났으며, 장애인 종사자 집단은 3.65점(SD=0.97), 비장애인 종사자 집단은 3.51점(SD=1.04)으로 나타났다. 마지막으로 조직 윤리경영 수준은 최소 9점에서 최대 45점까지 분포하는 것으로 나타났으며, 장애인 종사자 집단은 41.44점 (SD=6.33), 비장애인 종사자 집단은 41.89점(SD=5.52)으로 조사되었다.

다음으로, 장애인단체 종사자 집단 내 주요 변수 간 유의미한 차이가 있는지 알아보고자 t검증을 실시하였다. 분석 결과, 장애인 종사자 집단과 비장애인 종사자 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보인 변수는 이직 의도(p<.001) 및 공공봉사동기(p<.001), 직무스트레스(p<.01)와 직무만족(p<.05) 변수인 것으로 나타났다.

〈표 3〉 주요변수 특성

구분		집단	Mean	SD	최소	최대	t	
종속변수	직무 스트레스	장애인 종사자	13.48	4.50	5	25	3.161**	
		비장애인 종사자	14.62	4.48				
독립 변수	개인 특성 요인	장애인 종사자	37.48	7.80	10	50	-1.278	
		비장애인 종사자	36.73	7.18				
		내재적 동기	장애인 종사자	12.63	2.39	3	15	-.498
			비장애인 종사자	12.54	2.26			
		외재적 동기	장애인 종사자	11.48	2.85	3	15	1.167
			비장애인 종사자	11.73	2.59			
	공공봉사동기	장애인 종사자	11.89	2.52	3	15	-3.808***	
		비장애인 종사자	11.15	2.42				
	주관적 직무 특성 요인	직무만족	장애인 종사자	10.96	2.70	3	15	-2.221*
			비장애인 종사자	10.47	2.78			
		집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도	장애인 종사자	41.00	9.90	11	55	-.891
			비장애인 종사자	40.35	8.90			
		보수 만족도	장애인 종사자	5.36	2.26	2	10	.111
			비장애인 종사자	5.38	2.10			
조직환경 안정도		장애인 종사자	3.65	0.97	1	5	-1.686	
		비장애인 종사자	3.51	1.04				
조직 윤리경영 수준	장애인 종사자	41.44	6.33	9	45	-.977		
	비장애인 종사자	41.89	5.52					

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

3. 직무 스트레스 영향요인 검증

1) 장애인 종사자의 직무 스트레스 영향요인 분석

장애인단체에 종사하고 있는 장애인 종사자의 직무 스트레스에 미치는 요인을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 인구사회환경적 요인, 장애 특성 요인, 개인특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인을 독립변수로 설정하였다. 먼저 모델 적합도는 $adj.R^2$ 로 .384로 독립변수들이 종속변수를 38.4% 설명하고 있으며, $F=5.389(p<0.001)$ 로 나타나 본 회귀모형은 적합한 것을 알 수 있다. 잔차의 독립성 검증을 위해서는 일반적으로 Durbin-Wastion 통계량 값이 $0 \leq 2 \leq 4$ 에 위치해야 하는데, 본 연구의 Durbin-Waston 통계량은 1.903으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 나타났다. 한편, 다중회귀분석은 다수의 독립변수가 투입되는 모형으로 독립변수 간 높은 상관관계로 인해 다중공선성(Multicollinearity)의 문제가 발생할 수 있다. 이에 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)를 확인해야 하는데, 본 연구에서는 최소 1.284, 최대 7.435 수준으로 나타나 모든 모형에서 다중공선성의 문제가 없는 것으로 검증되었다. 일반적으로 다중공선성의 문제는 독립변수의 VIF가 10 이상인 경우 발생한다고 평가하므로(성태제, 2014), 본 연구의 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 독립변수 중 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인이 직무 스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 공적 직무 특성 요인에서는 업무분야의 기타($\beta = -.177, p<.05$)가 음(-)의 영향을, 월 급여수준($\beta = .151, p<.05$)이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 장애인 종사자의 기타의 업무분야를 수행하지 않을수록, 월 평균 급여수준이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 확인되었다. 이 중 월 평균 급여수준과 직무스트레스 간 관계는 기존 연구와 대비된다. 이는 장애인단체는 종사자의 능력과 노력에 따라 서비스 질이 결정되는 노동집약적 휴먼서비스이며, 다양한 직무역할로 업무분야를 특정하기 어려운 조직이기에 급여수준이 높아질수록 과로 및 직무역할에 대한 압박으로 직무 스트레스가 높아진 것으로 사료된다.

개별 직무 특성 요인에서는 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도 및 조직 내 관계 만족도($\beta = -.268, p<.01$)와 조직환경 안정도($\beta = -.158, p<.05$)가 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 장애인 종사자의 조직 내 관계 만족도와 조직환경 안정도가 낮을수록 직무 스트레스 수준이 높은 것으로 드러났다.

최종적으로 장애인단체 내 장애인 종사자의 직무 스트레스를 결정하는 영향요인들 간 상대적 영향력을 비교한 결과, 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도($\beta = -.268$) > 기타 업무분야($\beta = -.177$) > 조직환경 안정도($\beta = -.158$) > 월 급여수준($\beta = -.151$) 순으로 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 장애인 종사자의 직무 스트레스에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수		B	SE	β	t	VIF	
(상수)		23.223	3.452		6.728		
인구사회 환경적	성별	.094	.574	.010	.163	1.284	
	연령	-.030	.290	-.008	-.103	1.796	
	교육수준	.333	.557	.040	.598	1.464	
	경력	-.022	.048	-.031	-.463	1.475	
장애요인	장애 정도	.598	.587	.065	1.020	1.362	
	장애 유형	신체외부장애	-.108	1.659	-.010	-.065	7.435
		신체내부장애	-2.346	1.818	-.107	-1.291	2.259
		감각장애	.308	1.606	.025	.192	5.534
		정신적장애	-.863	2.063	-.039	-.418	2.910
개인특성 요인	소명의식	.922	.614	.098	1.501	1.399	
	자기효능감	-.063	.040	-.108	-1.562	1.574	
	내재적 동기	.188	.175	.100	1.073	2.866	
	외재적 동기	.097	.109	.061	.884	1.588	
	공공봉사동기	-.161	.155	-.090	-1.039	2.475	
객관적 직무 특성 요인	단체유형	.164	.767	.015	.214	1.588	
	업무분야	인사 회계(경영)	.008	.699	.001	.012	1.892
		프로그램 운영	-.085	.697	-.009	-.122	1.655
		동료상담	.622	.714	.058	.871	1.447
		모금·홍보(대외협력)	-.305	.672	-.028	-.454	1.300
		기타	-1.925	.845	-.177	-2.278*	1.993
	고용형태	.917	.706	.099	1.299	1.930	
	직장 내 지위	.008	.364	.002	.023	1.591	
	월 급여수준	.912	.423	.151	2.154*	1.638	
	근무시간	-.018	.021	-.054	-.864	1.304	
주관적 직무특성 요인	직무만족	-.298	.169	-.177	-1.760	3.348	
	집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도	-.122	.039	-.268	-3.126**	2.438	
	보수 만족도	-.162	.135	-.081	-1.202	1.511	
	조직환경 안정도	-.736	.307	-.158	-2.396*	1.450	
	조직 윤리경영 수준	.059	.046	.082	1.295	1.334	
F		5.389(p<.001)					
Prob > F		.000					
adj. R ²		.384					
총 연구대상자(명)		209					

2) 비장애인 종사자의 직무 스트레스 영향요인 분석

비장애인 장애인단체 종사자의 직무 스트레스 영향요인을 파악한 결과는 다음의 <표 5>와 같다. 인구사회환경적 요인, 개인특성 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인을 독립변수로 설정하여 분석하였다. 우선 모델의 적합도는 $\text{adj.}R^2$ 은 .448로 독립변수들이 종속변수를 48.8% 설명하고 있으며, $F=21.711(p<0.001)$ 로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 잔차의 독립성 검증을 위해서는 Durbin-Wastion 값을 확인한 결과, 통계량이 1.943으로 2에 근사한 값으로 나타나 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 또한 본 연구에 투입된 독립변수에 관한 다중공선성(Multicollinearity) 확인을 위해 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)를 검증했을 때 최소 1.131, 최대 2.798 수준으로, 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 일반적으로 다중공선성의 문제는 독립변수의 VIF가 10 이상인 경우 발생한다고 평가하므로(성태제, 2014), 본 연구의 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다.

회귀계수의 유의성 검증에서는 독립변수 중 인구사회환경적 요인, 공적 직무 특성 요인, 개별 직무 특성 요인이 직무 스트레스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 인구사회환경적 요인의 연령($\beta=-.078$, $p<.001$)은 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연령이 낮을수록 직무 스트레스 수준이 높은 것을 의미한다.

다음으로 공적 직무 특성 요인에서는 업무 분야에서는 단체유형($\beta=-.094$, $p<.001$), 업무분야 중 프로그램 운영($\beta=-.074$, $p<.05$)이 음(-)의 영향을 미치고, 월 급여수준($\beta=.166$, $p<.001$)이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 자립생활센터에 근무하고, 프로그램 운영 업무분야를 수행하지 않고, 월 급여수준이 높을수록 직무 스트레스 수준이 높은 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 기존 연구와 달리 특징적인데, 자립생활센터는 동료상담이라는 특정 직무가 있을 만큼 장애인당사자의 역할이 주목받는 조직이므로 비장애인 종사자가 근무하며 여러 상황에서 가치관 및 역할 간극을 경험할 것으로 사료된다. 또한 급여수준이 높을수록 직무 역할 및 업무강도의 증가로 인해 종사자의 직무스트레스가 높아질 수 있을 것이라 사료된다.

개별 직무 특성 요인에서는 직무만족($\beta=-.243$, $p<.001$), 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도($\beta=-.224$, $p<.001$), 보수 만족도($\beta=-.173$, $p<.001$), 조직환경 안정도($\beta=-.241$, $p<.001$)가 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 비장애인 종사자가 직무 만족이 떨어질수록, 집단문화 및 집단 내 관계를 긍정적으로 인식하지 않을수록, 보수 만족도가 낮을수록, 조직환경을 안전하지 않다고 느낄수록 직무 스트레스가 높아지는 것으로 나타났다.

결과적으로 장애인단체 내 비장애인 종사자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인들 간 상대적 영향력을 비교한 결과, 직무만족($\beta=-.243$) > 조직환경 안정도($\beta=-.241$) > 집단문화 및 집단 내 관계에

대한 만족도($\beta=-.224$) > 보수 만족도($\beta=-.173$) > 월 급여수준($\beta=.166$) > 단체유형($\beta=-.094$) > 연령($\beta=-.078$) > 프로그램 운영 업무분야($\beta=-.074$) 순으로 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

〈표 5〉 비장애인 종사자의 직무 스트레스에 대한 다중회귀분석 결과

독립변수		B	SE	β	t	VIF	
(상수)		23.864	1.361		17.529		
인구사회환경적요인	성별	-.076	.318	-.008	-.238	1.219	
	연령	-.303	.149	-.078	-2.034*	1.646	
	교육수준	-.019	.378	-.002	-.049	1.288	
	경력	.060	.034	.062	1.748	1.402	
개인특성 요인	소명의식	-.029	.335	-.003	-.086	1.200	
	자기효능감	.006	.021	.009	.274	1.295	
	내재적 동기	.164	.089	.083	1.833	2.288	
	외재적 동기	.001	.062	.000	.012	1.461	
	공공봉사동기	.071	.076	.038	.925	1.906	
객관적 직무 특성 요인	단체유형	-.943	.324	-.094	-2.907**	1.158	
	업무분야	인사·회계(경영)	.044	.323	.005	.137	1.462
		프로그램 운영	-.654	.321	-.074	-2.039*	1.448
		동료상담	.698	.481	.046	1.451	1.131
		모금·홍보(대외협력)	-.120	.461	-.009	-.260	1.208
		기타	.281	.414	.026	.680	1.617
	고용형태	.311	.333	.031	.933	1.197	
	직장 내 지위	.023	.229	.003	.100	1.339	
	월 급여수준	1.146	.256	.166	4.485***	1.519	
	근무시간	.004	.010	.012	.373	1.081	
주관적 직무 특성 요인	직무만족	-.389	.080	-.243	-4.838***	2.798	
	집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도	-.112	.023	-.224	-4.913***	2.310	
	보수 만족도	-.366	.077	-.173	-4.778***	1.446	
	조직환경 안정도	-1.035	.155	-.241	-6.696***	1.439	
	조직 윤리경영 수준	.043	.028	.054	1.563	1.321	
F		21.711(p<.001)					
Prob > F		.000					
adj.R ²		.448					
총 연구대상자(명)		618					

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

이상의 결과는 장애인단체 종사자의 직무 스트레스가 종사자의 집단 유형에 따라 공통·차별적 요인이 동시에 존재함을 의미한다. 공적 직무 특성 요인 중 급여 수준, 개별 직무 특성 요인 중 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도, 조직환경 안정도는 장애인, 비장애인 종사자 모두에서 직무 스트레스에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 그러나 장애인 종사자의 이와 함께 공적 직무 특성 요인 중 기타 업무분야가 영향을 미치는 것으로 나타났고, 비장애인 종사자는 인구사회환경적 요인 중 연령, 공적 직무 특성 요인 중 단체유형, 프로그램 운영 업무분야, 주관적 특성 요인 중 직무만족, 보수 만족도가 영향을 미치는 것으로 나타나 집단별 차별적 영향요인을 가지는 것을 알 수 있다.

V. 결론

장애인단체는 장애인의 자기선택권과 자기결정권을 기반으로 설립되었으며, 장애인단체 종사자는 장애인 권리옹호, 인권 향상, 자립 및 사회통합 기여에 필수적인 인력이다. 뿐만 아니라 장애인 복지 실현의 주체로서 장애인의 삶의 질 개선한다는 점에서 이들의 직무 스트레스는 매우 중요한 연구주제이다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 현재까지 장애인단체 종사자의 즉 업무 특성 및 근로환경에 따른 직무 스트레스를 총체적으로 파악하여 장애인단체 종사자를 둘러싼 근로환경의 개선점을 모색한 연구는 부족한 실정이다. 이러한 문제인식에서 출발한 연구는 장애인단체 종사자를 장애 유무에 따라 집단을 구분하여 이들의 직무 스트레스에 영향을 미치는 결정요인을 고찰하였다.

분석을 통해 도출한 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 장애인 종사자와 비장애인 종사자 간 직무 스트레스, 공공봉사동기, 직무만족 요인에서 집단 간 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 비장애인 종사자 집단은 상대적으로 직무 스트레스가 높고, 장애인 종사자의 경우 내재적 동기와 공공봉사동기가 높은 것을 확인하였다.

둘째, 공적 직무 특성 요인 중 급여 수준(+)과 개별 직무 특성 요인의 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도(-)와 조직 환경 안정도(-)는 장애인 종사자와 비장애인 종사자 집단 모두의 직무 스트레스에 영향을 미치는 결정요인인 것으로 분석되었다. 이는 장애 유무에 관계없이 급여 수준이 높을수록, 조직 내 관계에 대한 만족도가 낮을수록, 조직 환경 안정도가 낮을수록 전체 장애인단체 종사자의 직무 스트레스 수준이 높아지는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 송병선(1996), 강은숙·김민정(2006)의 연구 결과와 일치한다.

셋째, 장애인 종사자의 직무 스트레스는 앞서 언급한 공통적 영향요인 외에 공적 직무 특성 요인 중 기타 업무분야(-)에 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구의 결과와 일치함을 확인할 수 있다. 이는 장애인 종사자의 경우 기타 업무 분야를 수행하지 않을수록 직무 스트레스 수준이 높아짐을 의미한다.

넷째, 비장애인 종사자는 공통적 영향요인 외에 인구사회환경적 요인의 연령(-), 객관적 직무특성 요인의 단체유형(-), 프로그램 운영 업무분야(-), 주관적 직무 특성 요인의 직무만족(-), 보수 만족도(-)가 직무 스트레스에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 연령이 낮을수록, 자립생활센터에 근무할수록, 프로그램 운영 업무를 수행하지 않을수록, 직무만족이 낮을수록, 보수 만족도가 낮을수록 직무 스트레스가 높아지는 것으로 분석되었다.

한편 장애인단체 종사자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인 간 상대적 영향력 비교한 결과, 장애인 종사자 집단의 경우 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도($\beta = -.268$) > 기타 업무분야($\beta = -.177$) > 조직환경 안정도($\beta = -.158$) > 월 급여수준($\beta = -.151$) 순이며, 비장애인 종사자 집단은 직무만족($\beta = -.243$) > 조직환경 안정도($\beta = -.241$) > 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도($\beta = -.224$) > 보수 만족도($\beta = -.173$) > 월 급여수준($\beta = .166$) > 단체유형($\beta = -.094$) > 연령($\beta = -.078$) > 프로그램 운영 업무분야($\beta = -.074$) 순으로 검증되었다. 즉 장애인 종사자 집단에서는 집단문화 및 집단 내 관계에 대한 만족도가 비장애인 종사자 집단에서는 직무만족도가 직무 스트레스에 결정적 영향을 미치는 요인으로 분석되었다.

이와 같은 분석결과를 바탕으로 장애인단체 종사자의 직무 스트레스를 예방 및 감소를 위한 실천·정책적 함의를 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 조직문화 및 조직 내 관계형성과 관련된 만족도를 향상시킬 수 있는 바람직한 조직문화 형성이 필요하다. 장애인 당사자주의를 모토로 활동하고 있는 장애인단체는 비장애인 전문가로 근무인력이 구성되는 장애인복지시설과 달리 비장애인과 장애인이 함께 근무를 하고 있다. 이에 비장애인이 본인이 소속된 단체의 비전과 미션을 명확하게 인식하고 장애에 대한 올바른 인식을 바탕으로 장애인과 함께 근무하는 집단의 문화를 이해하는 것이 필요하다. 집단의 문화를 잘 이해하고 집단원간 가치관과 성향이 조화가 되는 선에서 집단 관리가 이루어질 때 바람직한 집단문화가 형성 될 수 있으며, 이는 궁극적으로 집단 성과에는 밀접한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 장애인단체는 집단진단을 스스로 인식할 수 있도록 관련 프로그램 개발 및 실행이 필요하며, 종사자의 욕구 변화를 면밀히 파악할 수 있는 관리적 접근 기술이 필요할 것으로 사료된다. 뿐만 아니라 정체되고 도태되지 않고, 집단의 지속가능한 발전을 위해서는 혁신과 창의적인 변화 등의 문화가 적극적으로 도입되어 다양한 측면에서 이를 위한 프로그

램 개발 및 적용이 필요할 것으로 보인다.

둘째, 장애인단체 종사자의 직무만족도 개선을 위한 다양한 방안이 강구되어야 한다. 장애인단체에서 제공하는 서비스 품질을 제고하기 위해서는 시설, 예산, 근로환경 등 다양한 요인들의 동반 성장이 요구된다. 그 중에서도 단체 종사자의 직무만족도는 이용자에게 제공되는 서비스의 질과 전문성에 밀접한 영향을 미친다. 이에 효율적인 업무수행 및 종사자 역량, 서비스의 질적 향상을 도모하기 위해서는 종사자의 직무만족도 수준을 높이는 것이 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다. 이에 종사자의 직무만족도를 개선하기 위한 처우개선 및 근로환경 개선, 역량강화 교육 등의 체제 정립이 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 직무스트레스와 관련하여 장애인단체 종사자의 심리적 안정 및 불안감 제고를 위한 근로자 지원프로그램(Employment Assistance Program) 연계가 필요하다. EAP 제도는 근로자의 직무만족도 및 업무 생산성에 부정적 영향을 미치는 문제들을 종사자 스스로 해결할 수 있도록 지원하는 프로그램이다. 즉 상담, 코칭 등의 방법을 통해 종사자의 심리적인 안정을 지원하는 복지제도로써 직무스트레스의 감소를 통해 자기효능감과 업무 자신감을 고취시킬 수 있다. 이를 위해서는 개별 장애인단체에서의 제도 도입에서 벗어나 장애인단체 연합 차원에서 포괄적 접근 및 실행 방안 강구가 필요할 것으로 사료되며, 이는 장애인단체 국고보조금 지원 등과 같은 거시적인 시스템 개편을 통해 실현될 수 있을 것이라 사료된다.

넷째, 장애인단체 운영 및 종사자 처우개선과 관련하여 정부 및 지자체의 공적지원의 강화가 필요하다. 장애인단체 종사자의 근로환경 및 처우가 열악한 이유 중 하나는 아직까지 많은 수의 단체들이 국비 및 시도비를 통한 공적인 보조금을 지원받지 못하고 있기 때문이다. 이에 몇몇 규모가 큰 단체를 제외하고 많은 수의 소규모 단체의 경우 사업 및 운영상의 어려움을 겪고 있다. 서론에서 언급했듯이, 장애인단체는 장애인 자기결정권 및 당사자주의 실현의 주체 세력으로써 장애인의 권익옹호 및 장애인식 개선, 장애인 자립생활 및 사회통합에 있어 중추적인 역할을 담당하고 있다. 이에 단체의 지속가능한 존립과 성장을 위해서는 제도화된 운영지원이 절실히 요구된다. 이를 위해서는 법상에서 장애인단체의 정의 및 기능을 명확하게 명시하는 것이 필요하며, 이를 근거로 하여 타 장애인복지시설과 같이 운영비 및 인건비 등을 지원 받을 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요할 것으로 사료된다. 이러한 법·제도가 수립이 선행된다면 장애인단체의 운영 내실화를 기할 수 있으며, 나아가 장애인단체 종사자들이 보다 안정되고 쾌적한 근로환경 속에서 계속적으로 근로할 수 있을 것이다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 다음의 한계점을 갖는다. 장애인단체의 정의 및 개념이 명확히 명명되지 않은 관계로, 정부 및 지자체 소속 및 관리 단체, 한국장애인재단 등록 단체에 한정하여 진행

된 점이다. 장애인단체는 장애인 당사자가 중심이 되어 자유의지에 따라 운영되는 집단임에 따라 당사자 자조모임 및 풀뿌리 단체는 본 연구대상에 포함되지 않았기 때문에 본 연구의 결과를 일반화시키는데 한계점이 있다. 하지만 이러한 한계점에도 불구하고 지금까지 선행연구에서 다루어지지 않았던 장애인단체 종사자의 직무스트레스 영향요인을 실증적으로 탐색하고, 장애인단체 인력구성의 특성에 따라 장애인과 비장애인 종사자 집단으로 구분하여 이들의 직무스트레스에 영향을 미치는 결정요인을 비교 분석하였다는데 본 연구의 의의가 있다. 향후 후속연구를 통해 이들 집단의 직무스트레스가 실질적으로 이직의도 외 어떠한 개인적·집단적 요인에 실질적인 영향을 미치는지에 대한 후속 연구가 이루어지길 기대해 본다.

■ 참고문헌 ■

- 김근홍·강순화(2013). “요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향-감성지능과 자아탄력성을 중심으로-”. 『한국지역사회복지학』, 44, 275-304.
- 김명희·양혜진(2007). “사회복지시설 종사자의 근무지 유형별 직무만족 및 직무스트레스에 관한 연구”. 『한국지역사회복지학』, 23, 259-282.
- 김정은·성희자(2013). “직무스트레스가 사회복지사의 정신건강에 미치는 영향: 사회적지지의 매개효과를 중심으로”. 『사회과학담론과정책』, 6(1), 187-213.
- 김태준·이미라(2019). “장애인복지관 사회복지사의 직무스트레스가 조직효과성에 미치는 영향: 사회적 자본의 조절효과를 중심으로”. 『공공정책연구』, 36(2), 271-294.
- 김홍철(2016). “클라이언트 관련 스트레스가 사회복지사의 소진에 미치는 기관장의 서번트 리더십과 일가치감의 조절효과에 관한연구 : 사회복지관, 장애인복지관, 노인복지관의 비교를 중심으로”. 『목원대학교 박사학위논문』.
- 권용수(2006). “사회복지전담공무원의 직무스트레스 유발요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구”. 『한국행정논집』, 18(3), 743-764.
- 문영임·이승기·김지혜(2022). “장애인단체 종사자의 이직 의도 영향요인 연구 - 장애인, 비장애인 종사자 집단 비교분석”. 『한국장애인복지학』, 56, 203-234.
- 박경수·김동기·이웅(2015). 자립생활센터 종사자의 직무적합성이 이직의도에 미치는 영향 및 직무스트레스의 매개효과. 『직업재활연구』, 25(3), 91-108. 보건복지부(2015). “효율적인 민관 파트너십 구축을 위한 장애인단체 역량강화 방안”.

- 배의식·류지선·박해궁(2013). “사회복지사의 직무만족과 이직의도 영향에 관한 연구: 이용시설과 생활 시설 사회복지사 비교연구”. 『한국사회복지학』, 65(1), 59-81.
- 백형의(1999). “정신장애인의 직무스트레스 대처방식 및 작업기능간의 관계에 관한 연구”. 『승실대학교 석사학위논문』.
- 성태제(2014). “SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석”, 『서울: 학지사』.
- 신혜중·이혁수(2015). “사회복지 종사자의 직무스트레스 영향 요인에 관한 연구: 복리후생 프로그램을 중심으로”. 『한국지역사회복지학』, 53, 289-313.
- 양지숙·이수연(2010). “장애인 근로자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향”. 『제2회 장애인고용 패널 학술대회』, 336-360.
- 이익섭(2003). “장애인당사자주의와 장애인인권운동”. 한국장애인단체총연합회.
- 유동철(2005). “한국 장애인운동의 성과와 과제.” 『사회복지정책』, 21, 5-33.
- 이은정(2009). “장애인근로자의 직무만족에 미치는 영향요인에 관한 연구”. 『이화여자대학교 석사학위논문』.
- 이지연(2000). “취업한 장애인의 체계적 경력개발을 위한 모형 연구”. 『금오공과대학교 석사학위논문』.
- 이화윤·박경숙(2013). “요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 서울시 금천구지역을 중심으로”. 『보건사회연구』, 33(2), 274-298.
- 장경은·배기효·신지연(2013). “사회복지시설에 종사하는 사회복지사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향: 일선사회복지사와 관리직사회복지사의 비교를 중심으로”. 『복지행정논총』, 23(2), 1-23.
- 정민예·박정일·구정완·노영만(2003). “제조업 종사 지체장애근로자의 스트레스 관련요인”. 『대한산업 학회지』, 15(1), 12-25.
- 정유선(2008). “사회복지사와 보건직 종사자의 직무스트레스와 우울에 관한 비교연구”. 『원광대학교 대학원 석사학위논문』.
- 정태문(2010). “사회복지사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 이용시설을 중심으로”. 『경북대학교 석사학위논문』.
- 최수찬·김상아·전지영·박용섭(2008). “복지시설 종사자의 소진에 미치는 직업관련 요인: 직무스트레스 의 매개효과를 중심으로”. 『정신건강과 사회복지』, 29, 5-31.
- 한국사회복지사협회(2021). 『한국사회복지사 통계연감』.
- 한국장애인단체총연맹(2013). 『장애인단체 실무자 근로실태조사』.
- 한국장애인재단(2022). 2021. 『장애인단체 현황 및 운영실태 연구』.
- 황석원(2007). “장애인복지관 종사자의 직무만족도에 관한 연구”. 『목원대학교 석사학위논문』.

- Blomberg, H., Kallio, H., Kroll, C., Saarinen, A.(2014). “Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries”. *British Journal of Social Work*, 1–17.
- Gartner, A. & Riessman, F.(1977). “Self-help in the Human Services”. *San Francisco, CA: Jossey-bass Inc.*
- Kim, H., and Stoner, M.(2008). “Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support”. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25
- McGrath, J. E.(1976). 「CHandbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally」.
- Merz, M. A., Bricout, J. C., & Koch, L. C. (2001). “Disability and job stress: Implications for vocational rehabilitation planning”. *Work*, 17(2), 85–95.
- Parker, K. E., Decotiis, T. A.(1983). “Organizational Determinant of Job Stress, Organization Behavior and Human Performance”, 32, 160–177.
- Whelton, W. J.(2004), “Emotional processes in psychotherapy: Evidence across therapeutic modalities”, *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 11(1): 58– 71.
- Whitebook, M., Sakaib, L.(2003). “Turnover begets turnover: an examination of job and occupational instability among child care center staff”. *Early Childhood Research Quarterly*, 18(3), 273–293.

원 고 접 수 일 | 2023년 1월 9일
심 사 완 료 일 | 2023년 2월 6일
최종원고채택일 | 2023년 2월 28일

문영임 venha@naver.com

2021년 서울시립대학교에서 사회복지학 박사학위를 취득했으며, 한국사회복지사협회 자격관리팀장을 거쳐 현재는 한국장애인복지재단 책임연구원으로 재직 중이다. 최근 주요 관심분야로는 전문사회복지사, 주거복지, 고령장애인의 사회참여, 정신장애인의 사회 통합 및 지역사회 등이 있다. 논문으로는 “전문사회복지사 자격제도 법제화의 동향과 과제”(2017), “사회취약계층 주거복지원의 쟁점과 법적 과제”(2018), “정신장애인의 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향”(2020) 등 다수 발표하였다.

이성규 sglee1@uos.ac.kr

1997년 영국 London School of Economics and Political Science에서 사회정책학 박사학위를 받았다. 서울시복지재단 대표이사, 한국장애인고용공단 이사장을 거쳐 서울시립대학교 사회복지학과 교수와 한국장애인재단 이사장으로 재직 중이다. 주요 관심 연구 분야로는 사회복지 법 정책, 장애인 고용 등이 있다. 논문으로는 “노사정 사회적 합의가 장애인 복지정책에 주는 함의”(1998), “장애인 직업훈련사업의 효과성과 활성화에 관한 연구”(2004), “장애인의 디지털정보화역량 수준 결정요인 및 지원방안 연구(2021)” 등 다수 논문을 발표하였다.

김지혜 kcom0712@naver.com

2021년 연세대학교에서 사회복지학 석사학위를 취득했으며, 현재 성균관대학교 인공지능융합학과 박사과정에 재학 중이다. 주요 관심 연구 분야로는 장애인의 디지털정보화, 기술 수용 태도, 중·노년기 장애인 등이다. 논문으로는 “신체장애인의 기술 접근성이 기술 수용 태도와 디지털정보화 활용 수준에 미치는 영향”(2021), “중·노년기 발달장애인의 ‘보통의 삶’ 중심 자립생활 프로그램 개발과 적용”(2021) 등이 있다.