

여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석*

이형렬** / 신용석***

본 연구는 여성 지체장애인을 대상으로 개인적 특성, 장애 및 건강 특성, 심리적 특성, 고용환경 특성 변수가 직업유지기간에 영향을 미치는지를 실증적으로 분석하며, 이를 바탕으로 여성 지체장애인의 직업유지 활성화를 위한 직업재활적 개입방안을 모색하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 2021년에 조사된 장애인고용패널 2차 웨이브의 원자료(raw data)를 활용하였으며, 본 연구와 직접적 관련이 있는 197부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도분석과 기술통계, 신뢰도분석(reliability test), 집단간 차이는 t-검정(t-test)과 ANOVA, 피어슨 상관관계분석(Pearson Correlation Analysis), 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통하여 연구문제를 검증하였다.

본 연구에서 밝혀진 주요 결과로는, 첫째, 개인적 특성 변인에서는 연령이 높을수록, 배우자가 없는 경우, 사회경제적 지위가 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 둘째, 장애 및 건강 특성 변인에서는 평소 운동을 하지 않을수록 직업유지기간이 긴 것으로(특이한 결과) 나타났다. 셋째, 심리적 특성 변인에서는 일상생활만족도가 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 넷째, 고용환경 특성 변인에서는 월평균 소득(임금 및 복리후생)과 직장만족도가 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났으나, 특이하게도 기업규모(근로자 수)가 작을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다.

이러한 연구결과와 함의를 근거로 하여, 여성 지체장애인의 직업유지를 활성화시킬 수 있는 직업재활적 측면에서의 개입방안을 제안하였다.

주제어 _ 여성 지체장애인, 직업유지기간, 장애인고용, 직업재활

* 본 논문은 제14회 장애인고용패널 학술대회(2022. 10. 28.)에서 발표하였던 글을 수정·보완한 논문임.

** 대전보건대학교 사회복지학과 부교수(제1저자)

*** 서일대학교 사회복지학과 조교수(교신저자)

Analysis on the Factors Influencing the Duration of Job Retention in Women with Physical Disabilities

Lee, Hyung–Yeol / Shin, Yong–Seok

The purpose of this study is to investigate empirically the factors that influence the duration of job retention in women with physical disabilities concerning variables associated with their personal characteristics, disabilities, health characteristics, psychological characteristics, and employment environment characteristics and explore ways to intervene with their occupational rehabilitation based on that to lengthen their job retention. To address the goal, this researcher used raw data from the 2nd wave of the 2021 Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED) and adopted 197 sheets directly related to this study for analysis. The data were processed through frequency analysis, descriptive statistics, reliability tests, crossover t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis, and the questions of this study were verified by that.

The main results of this study are summed up as follows. First, regarding personal characteristics, the period of job retention gets longer when they are older, have no spouse, or have a higher socioeconomic status. Second, concerning disability and health characteristics, the period of job retention is longer in those who do not work out ordinarily(unusual results). Third, about psychological characteristics, the period of job retention gets longer when they are more satisfied with their everyday life. Fourth, in terms of employment environment characteristics, the period of job retention gets longer when they get a higher average monthly income(wage and benefits) and are more satisfied with their job; however, oddly, the period of job retention gets longer when the company is small-sized (in terms of the number of workers).

Based on the research findings and implications above, this author suggests a plan to intervene with their occupational rehabilitation in order to lengthen job retention in women with physical disabilities.

Key words _ women with physical disabilities, the duration of job retention, employment for the disabled, vocational rehabilitation

* Associate Professor, Dept. of Social Welfare, Daejeon Health Institute of Technology(First Author)

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

I. 문제제기

장애인에게 있어서 직업의 역할은 생계유지수단 차원을 넘어서 장애로 인한 낙인의 극복과 개인의 직업적, 사회적, 심리적 욕구충족을 이루는 수단인 동시에 의존적인 생활에서 벗어나 독립적인 생활을 할 수 있게 함으로서, 자신의 자아실현과 자존감 성취를 돕는 측면에 있으며(한국장애인개발원, 2014; Swanson & Becker, 2011), 생산적 복지의 실현과 지역사회 내에서 적극적인 사회참여를 돕는 방안으로도 작동한다(Bell et al., 1996).

그러나 고도로 발전된 현대사회에서의 직업문제를 사회적 약자일 수밖에 없는 장애인에 초점을 맞추어 대입해 보면, 부정적인 선입견 및 편견 등으로 인해 상대적으로 직업선택의 폭이 좁으며, 기회가 적은 것이 현실이다.

우리나라의 등록장애인 수(통계청, 2021.12.31. 현재)는 전체 인구대비 5.1%인 2,633,026명이며, 이 중 지체장애인은 1,207,368명으로 전체 장애인의 45.9%를 차지하고 있다. 지체장애인 중에서 여성 지체장애인은 507,642명으로 42.0%를 차지하며, 전체 여성장애인의 45.0%나 될 정도로 매우 높은 수치로서 그 대표성을 보이고 있으며, 여성 지체장애인 또한 직업재활의 매우 중요한 대상이라 파악된다.

이러한 우리나라의 여성장애인은 장애로 인한 신체 기능상의 제약뿐만 아니라, 외모와 성역할과 관련된 문화적 규범, 약화된 체력, 사회적 편견, 출산과 교육기회의 부족 등으로 인해, 이중고(二重苦) 내지는 삼중고(三重苦)의 고통을 받고 있다(이달엽, 2003).

결과적으로 다중적 차별 속에서 개인적 삶뿐 아니라 가족, 학교, 친구, 이웃, 이서 및 배우자 등 중요한 타인과의 관계에서도 가치를 인정받지 못하는 경우가 있고 자녀출산과 양육 등 중요한 인생의 국면에서도 남성 장애인과는 다른 현실적 어려움에 직면하는 것으로 나타났다(김미옥, 2002). 또한 여성장애인의 소득수준, 교육수준, 고용 등의 객관적 지표에서도 비장애 여성과 남성 장애인과 비교해 볼 때에도 더 낮은 수준으로 확인된다(김성희 외, 2020).

특히, 여성장애인의 경우에는 경제적 침체가 일어났을 때, 이들은 가장 먼저 일자리를 잃을 뿐 아니라, 장애가 발생한 후 직장에 복귀하는 비율이 44%로 남성장애인의 70%에 비해 현저히 낮은 수준에 그치고 있다(Lesh & Marshall, 1984). 즉, 여성장애인은 여성정책과 장애인정책의 사각지대에 있는 실정으로서 상당히 심각한 사회문제의 대상이라고 할 수 있다.

또한 15세 이상 전체 인구 중 비장애인의 비정규직 비율(통계청, 2021.8월말 기준)은 남성이 31.0%, 여성이 47.4%인 반면, 장애인의 비정규직 비율은 남성이 61.8%, 여성이 82.5%로 거의 2배가 높은 것으로 파악되었으며, 특히, 여성 장애인의 경우 82.5%나 되는 근로자들이 불안정된 직장생활을 유지하

고 있는 것으로 나타났다.

더욱이, 여성 지체장애인의 경우, 여성과 지체장애로 인해 발생하는 사회구조적 차별과 억압환경 및 여성의 역할부담에 따라 여성들은 남성에 비해서 소극적인 대인관계를 형성하며 제한적인 사회활동을 하고 있으며, 남성 지체장애인들에 비해서 운동량, 영양상태, 활동범위가 좁아서 여성 지체장애인들의 취업 및 건강관리 등이 남성 지체장애인에 비해서도 매우 취약한 것으로 나타났다(박미옥, 2013).

특히, 여성 지체장애인의 구직활동이나 구직동기에 관한 몇몇 국내 연구결과(김기태 외, 1999; 이계준, 1997), 취업 시 요구되는 직업능력의 부족, 소극적인 성격, 직업생활을 해 나가는데 있어서의 의지나 대인관계 기술이 부족하기 때문에 취업이 어렵고, 구직동기도 낮기 때문에 활발한 취업이 이루어지지 않고 있다고 분석된 바 있다.

이렇듯 그동안 크게 부각되지 않았던 여성 지체장애인들의 직업유지를 위해서는 어떠한 요인이 강한 영향을 미치는지에 대한 연구가 매우 절실하다고 하겠다. 그러나 여성 지체장애인의 직업재활이 매우 중요함에도 불구하고, 이에 대한 실증적이고 정교한 연구가 절대적으로 부족하기 때문에 직업유지와 관련된 세밀한 연구는 매우 요구되며, 고용확대를 위한 근간을 마련하는데 있어 수행되어야 할 중요한 연구주제로서 판단된다.

그리고 성·장애·빈곤의 삼중차별(三重差別苦)을 경험하고 있는 여성 지체장애인의 직업유지 관련하여 현재까지도 기초적인 연구가 수행되지 않고 있음에 따라, 고용촉진 활성화에 기여할 수 있는 여성 지체를 선정하였으며, 가장 대표성을 띠 수 있다고 판단되는 여성 지체장애 유형만을 대상으로 시도되는 실증적인 연구는 매우 필요하고도 시기적절한 연구라고 하겠다.

이에 본 연구에서는 여성 지체장애인을 대상으로 개인적 특성 변인, 장애 및 건강 특성 변인, 심리적 특성 변인, 고용환경 특성관련 변인이 직업유지기간에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하며, 이를 바탕으로 여성 지체장애인의 직업유지 활성화를 위한 직업재활적 개입방안을 모색하는데 그 연구목적적 있다.

II. 선행연구 검토

1. 선행연구의 동향

국내에서의 여성 지체장애인 직업유지와 관련된 선행연구가 상당히 미흡한 가운데, 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 선행연구¹⁾를 검토한 결과는 <표 1>에서와 같이 장애통합연구 28편, 정신적장애 26편, 신체외부장애 8편, 청각장애 5편, 신체내부장애 1편으로서 총 68편으로 파악되었다. 또한 여성장애인의 고용유지와 관련된 연구는 단 6편으로 파악되었는데, 이 6편의 선행연구도 연구수행이 비교적 수월하게 이루어질 수 있도록 15개의 장애유형을 한번에 통합적으로 투입한 한계점이 보인다. 결과적으로 여성 지체장애인을 대상으로 실시한 연구는 단 1편이나 이 또한 직업유지과정에 관한 질적연구를 실시하였으며, 타 장애유형에 비해 절대적으로 유리한 취업조건을 가지고 있지 못한 여성 지체장애인의 직업유지에 관한 연구가 매우 필요함을 시사하고 있다고 하겠다.

<표 1> 국내 여성 지체장애인 직업유지 관련 선행연구 구분

구분	계	청각장애	신체외부장애 (지체 등)	신체내부장애 (신장 등)	정신적장애 (지적장애 등)	장애통합연구
장애유형	68 (100.0)	5 (7.3)	8 (11.7)	1 (1.4)	26 (38.2)	28 (41.1)
여성장애	6 (100.0)	-	-	-	-	6 (100.0)
여성지체	1 (100.0)	-	1 (100.0)	-	-	-

2. 직업유지기간에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 직접적으로 직업유지에 영향을 미칠 수 있는 변수를 개인적 특성 변인, 장애 및 건강관련 변인, 심리적 특성 변인, 고용환경 특성 변인과 관련한 4가지 요인으로 분류하여 살펴보고자 한다.

1) 선행연구검토는 장애인 고용유지 관련 국내 학술논문에 게재된 연구를 중심으로 학술연구정보서비스 RISS(<http://www.riss.kr>: 검색일자-2022.8.20)를 활용하여 “여성장애인 직업유지”라는 단어로 검색하여 파악하였다.

1) 개인적 특성 요인과 직업유지기간

첫째, 연령이다. 연령이 높은 장애인일수록 근무지속기간이 길어진다는 많은 선행연구결과들이 있으며(곽지영, 2010; 변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 조한진, 2010), 이는 연령이 높을수록 대체직무를 구하기 어렵게 되고, 더욱이 가족의 부양책임이 높아져 퇴사할 가능성이 낮아지는 것으로 지적한다(구인순·박자경, 2010).

둘째, 혼인상태이다. 혼인 여부가 유지에 유의미한 영향을 미친다는 많은 연구결과가 있으며, 그 중에서도 기혼상태가 고용유지에 영향을 미친다는 연구결과가 대체적으로 많았다(변용찬·이정선, 2005; 이성규·김용탁, 2014; 임종호·황연화, 2013; 서지혜, 2016).

셋째, 교육수준이다. 이금진(2010)의 연구결과에서는 고졸 이상이 고졸 이하의 집단보다 실업탈출할 비율이 높게 나타났다. 그리고 교육은 개인의 능력을 예측할 수 있는 중요한 정량지표로서 교육수준이 높아질수록 취업하는데 유리하며, 낮아질수록 노동시장으로의 진입 자체가 어려워질 수 있다고 많은 선행연구들이 보고하고 있다(강동욱, 2002; 백은령·전동일, 2007; 유동철, 2000; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Achterberg et al., 2009; Butterfied & Ramseur, 2004; Daly & Bound, 1994; Kenndy & Olney, 2006; Melin & Fugl-Meyer, 2003; Taubman & Wales, 1974). 반면, 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021)의 연구에서는 청각장애인 실업자들의 교육수준이 낮을수록 오히려 실업탈출의 가능성을 높이는 것으로 나타났다.

넷째, 사회경제적 지위이다. 장애인들은 비장애인들에 비해 취업이나 사회활동 중 낮은 사회경제적 지위로 인해 전반적으로 삶의 영역에서 소외되고, 이로 인해 생활만족이 낮은 집단으로 열악한 상황에 처해 있다고 주장하였다(성정현 외, 2006; 권오형, 2015). 김대규·신동환(2015)의 연구결과, 사회경제적 지위는 직업 및 소득 수준 등으로 측정되며, 개념화되면서 우리 삶의 질에 중요한 영향을 미치게 된다고 보고하였다. 또한 장애인이 사회적 존재로서 지위를 확보하고 사회 구성원으로 역할을 수행하기 위해서는 일상생활능력과 자신의 능력에 알맞은 직업을 영위하는 것은 삶의 의미에 대단히 중요한 요소이다(조승하·송진영, 2017). 최근 이루어진 최영신(2022)의 연구결과, 사회경제적 지위가 직업능력과 자기효능감을 순차적으로 매개로 하여 직무만족도에 영향을 미치며, 직업유지에도 강한 영향을 미치는 요인으로 예측할 수 있다.

2) 장애 및 건강요인과 직업유지기간

첫째, 장애정도이다. 장애정도는 장애인의 고용 및 실업에 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있으며(곽지영, 2010; 나운환·정명현, 2004; 백은령·전동일, 2007; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Crisp, 2005; Kennedy & Olney, 2006), 선행연구결과를 상세히 살펴보면 다음과 같다.

Crisp(2005)는 6개 장애유형 집단을 메타분석한 연구에서 장애정도가 취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI(사회보장장애보험) 수급자를 대상으로 장애인의 경제활동참여와 장애 관련 요인을 분석한 결과, 장애정도가 경할수록 경제활동참여 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 전이상(2002)은 장애정도가 심할수록 취업가능성이 낮아진다고 보고하였으며, 이준상(2008)도 활동능력수준이 높을수록 취업가능성은 높아진다고 주장하였고, 백은령·전동일(2007)은 장애등급이 6급인 최경증의 경우, 상대적으로 취업에 있어 유리한 것으로 보고하였다. 또한 광지영(2010)의 연구에서는 장애인을 대상으로 노동시장 진입과 직업유지 요인을 분석한 결과, 장애정도가 경증일수록 직업유지기간이 길게 나타났다.

둘째, 주관적 건강상태이다. 건강상태는 고용유지에 매우 중요한 변수로 작용한다고 보고하였으며(남정휘, 2017; 이형렬·신용석, 2021), Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI(사회보장장애보험) 수급자를 대상으로 장애인의 경제활동참여를 분석한 결과, 장애인의 건강문제가 적을수록 경제활동참여의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 박혜전(2011)은 고령장애인의 고용유지를 예측한 연구결과, 건강상태가 좋다고 판단할수록 고용유지 가능성이 증가하는 것으로 분석하였다. 특히, 여성장애인의 경우 건강상태가 고용유지에 중요한 변수로 밝혀졌으며, 건강이 좋지 않을수록 고용유지에는 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 보고하였다(김세연·구인순·박자경, 2012). 반면, 김성원·문진영(2010)의 연구결과, 50세 이상 고령근로자의 직업지속에 건강상태가 좋지 않을수록 직업지속기간이 길게 나타났다는 상반된 보고를 하였다.

셋째, 만성질병 여부이다. 구인순·박자경(2010)는 만성질환이 있는 집단이 없는 집단에 비해 퇴사 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면, 만성질환이 적을수록 고용유지에는 오히려 부적(-)인 영향을 미친다는 다수의 연구가 보고되었다(김성원, 문진영, 2010; 김성희, 2010; 이성규, 2012; 정병오, 2010). 이는 만성질환이 없는 경우에는 보다 좋은 조건을 찾아 이직이 가능하다고 하겠으나, 만성질환이 있는 경우에는 이직이 매우 어렵다고 판단하므로 현재의 직장에서 장기근속을 하는 것으로 추리된다.

넷째, 평소 운동 여부이다. 김일수 외(2017)는 취업된 지체장애인 집단 보다는 미취업 상태의 지체장애인 집단일수록 운동참여가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 등으로 인한 시간 부족으로 생활체육 및 신체활동에 참여에 제약 요인이 있다는 것으로서 직장장애인이 건강체력 관리의 어려움을 보고하고 있다(구교만·오아라, 2012; 김권일 외, 2017; 박상수·김춘중, 2013). 반면, 이한나 외(2014)의 연구결과, 주변을 이동하는 기능이 높을수록 직무를 수행하는데 경험하는 제약이 낮게 나타남으로써, 고용유지를 위해서는 신체적 운동성과 물리적 접근성을 높이기 위한 지원을 강화해야 한다고 주장하였으며, 이러한 건강행위는 장애인의 근속에 영향을 미치는 요인으로 예측된다.

3) 심리적 요인과 직업유지기간

첫째, 자아존중감이다. 이주희(2009)의 연구결과, 심리적 요인인 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 취업유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 주관적 사회경제적 지위가 높을수록 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 분석결과도 있다(김성희, 2010; 이성규·김용탁, 2014). 반면, 박주영(2003)은 심리적 요인은 유의미한 영향을 미치지 않는다고 보고하였는데, 이는 심리적 요인에 앞서 선행되어야 하는 물리적 환경이 전혀 충족되지 않기 때문이라고 강조하였다. 이와는 반대로 이형렬(2007a)의 연구에서는 자기조절효능감이 이직에 미치는 영향을 연구하였는데, 자기조절효능감이 높을수록 본인에게 적합하다고 판단되는 직장으로서의 이직이 활발해지는 것으로 보고하였다.

둘째, 장애수용 정도이다. 이채식·김명식(2013)의 연구결과, 심리·사회적 특성 중 장애수용 부분에서 장애가 있더라도 부족함이 크게 없다는 긍정적 태도인 “내 인생에서의 부족함은 없다”와 직장에서의 장애차별 경험이 없음은 통계적으로 유의하게 고용유지에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 취업과 관련한 선행연구에서는 직업을 가진 사람들의 장애수용 정도가 그렇지 않은 경우보다 높은 것으로 나타났다(김미희, 2009; 박수경·곽지영, 2011; 홍려교, 2001). 이러한 결과를 통해서 예측 가능한 것은 장애수용 정도가 높은 집단일수록 고용유지기간이 길어질 것으로 예측할 수 있다.

셋째, 일상생활 만족도이다. 곽지영(2010)의 연구결과, 장애여성의 직업유지 영향 요인 중, 일상생활 만족도 평균도 90% 수준에서 의미 있는 것으로 나타났으며, 이는 일상생활만족도 평균이 높은 집단일수록 노동시장에 진입할 확률이 훨씬 높아질 수 있는 것으로 해석할 수 있다.

4) 고용환경 요인과 직업유지기간

첫째, 월평균 소득(임금 및 복리후생)이다. Cotton과 Tuttle(1986)은 메타분석을 통해 이직관련 변수를 파악하였으며, 전체 36개의 선행연구 중 대부분 임금수준과 이직간에 부(-)적 관계가 있는 것으로 분석되었다. 또한 국내 연구에서도 임금수준이 높을수록 고용유지기간에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있다(고광명, 2018; 곽지영·조정아, 2006; 김선화, 2015; 김세연 외, 2012; 남정휘, 2017; 변용찬·이정선, 2005; 백은령·전동일, 2007; 서지혜, 2016). 또한 김금란(2002)의 연구결과, 사회·심리적 상담과 사회적응프로그램 개발은 직업유지와 직결되는 사항이라고 주장하였다. 또한 염희영(2004)은 취업장애인에 대한 배려 및 복리후생제도가 잘 지원되는 사업체일수록 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 기업규모(근로자 수)이다. 강순화·손용근(2008)은 취업이 취약한 장애유형에도 불구하고 경쟁관계 속에서 힘들게 고용된 뇌병변장애인이 그들의 능력을 인정받아 고용을 유지하는데 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 뇌병변장애인의 경우 기업체 규모가 클수록 고용을 유지하는데 영향을 미치는

것으로 나타났다.

셋째, 근로형태이다. 고용형태가 정규직 여부에 따라 고용유지기간에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구결과들이 있으며(엄희영, 2004; 이형렬, 2007a), 특히 정규직 근로자의 경우 비정규직 근로자에 비해 상대적으로 높은 직업만족도와 낮은 이직의사를 보이는 것으로 보고된다(Ellingson et al., 1998).

넷째, 종사상 직무 유형이다. 전미리(2009)는 정신장애인을 대상으로 실시한 연구결과, 단순노무 취업 직종에서 직업유지기간이 긴 것으로 나타났으며, 이채식(2005)은 지적장애인을 대상으로 실시한 연구에서 서비스직종이 직무적합도가 더 높을 수 있다고 주장하였다. 또한 강필수(2010)는 실질적으로 장애인들은 신체적·정신적 장애특성 때문에 업무강도가 강한 직종이나 직무에 종사한다는 것은 매우 어려우며, 직업을 유지한다는 것이 사실상 어렵다는 것을 예측할 수 있겠다. 그리고 이형렬(2007b)의 연구결과, 전문직에 있어서 특이하게도 시각·청각·언어와 내부장애·기타장애가 직업유지기간이 길게 나타났는바, 직무유형은 고용유지에 강한 영향을 미칠 수 있는 요인으로 예측된다.

다섯째, 직장내 장애로 인한 차별경험이다. 남정휘(2013, 2014)의 연구결과, 직장차별경험은 신체외 부장애에서 퇴사 가능성에 보다 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 즉, 직장차별경험이 없는 경우에 비해서 직장차별경험이 있을수록 퇴사가능성이 78.3% 높아지는 것으로 나타났다. 한편, 뇌성마비 장애인을 대상으로 한 연구(임종호, 2006)에서도 고용상 차별경험이 많은 근로자보다 차별경험이 적은 근로자가 취업할 가능성이 높다는 결과를 제시하였다.

여섯째, 근무환경(안전성)이다. 작업환경에 대한 만족도가 높을수록 고용유지기간이 길게 나타난다는 선행연구(김세연 외, 2012; 변용찬 외, 2004; 석말숙, 2009; 이금진, 2003; 임종호·황연화, 2013)가 있는 반면, 오히려 기업체의 작업환경이 열악할수록 고용률이 높은 경우도 있었고, 장애인의 입장에서 먼지, 소음, 냄새, 환경위험성, 물리적 위험성 등이 적은 쾌적한 작업환경을 찾을 여유도 없이 취업을 하고 직업을 유지해야 하는 노동시장의 현실이 존재하기도 했다(이형렬, 2013).

다섯째, 직무만족도이다. 직장만족도는 고용유지에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있다(김기원·김승아, 1996; 김세연 외, 2012; 조한진, 2010; 임종호·황연화, 2013; Robbins, 1993). 장애인의 직무만족도가 높을수록 근속기간이 길어지는 반면, 직무불만족은 지각, 잦은 결근, 퇴직 등으로 이어지며, 결국 이직을 야기시키게 된다. 결과적으로 직무만족도는 장애인의 동기부여, 생산성, 이직 등과 매우 밀접한 관련이 있으므로 인적자원 관리차원에서 가장 중요한 개념이면서도 고용유지에 강한 영향을 준다고 볼 수 있다(Heneman, 1985).

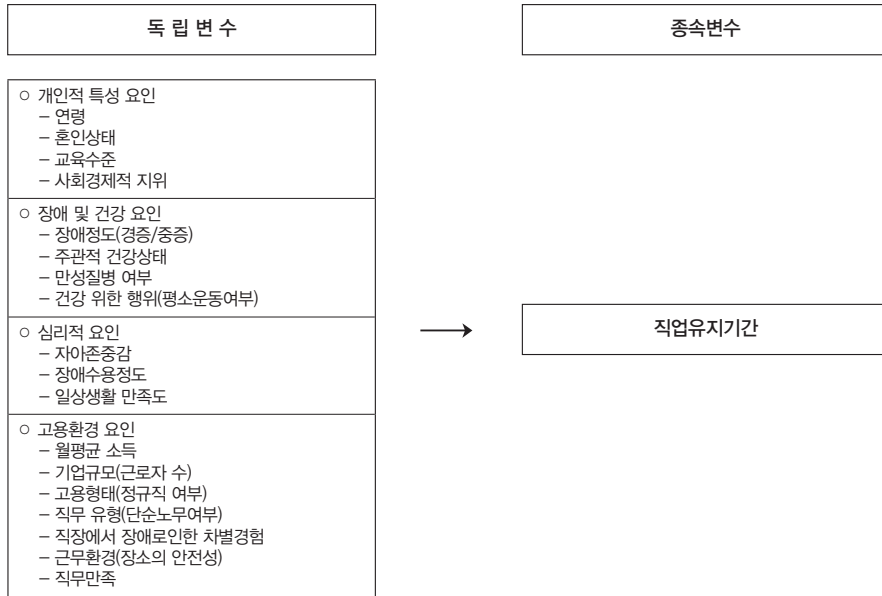
Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 연구문제

본 연구의 목적은 여성 지체장애인 임금근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 것이며, 선행연구 검토결과 개인적 특성, 장애 및 건강 요인, 심리적 요인, 고용환경의 4가지 요인을 구성하여 다음 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

연구모형에 따라 분석에 투입하여 검증할 연구문제는 다음과 같다. 여성 지체장애인 임금근로자의 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 요인은 직업유지기간에 어떠한 영향을 미치는가?

<그림 1> 연구모형



2. 연구대상 및 분석자료

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 조사한 장애인고용패널조사 2차웨이브 6차조사 자료(2021년)를 활용하였다. 2차웨이브 자료는 2018년 기준 총 4,577명의 패널자료이며, 이 가운데 본 연구의 연구목적에 부합하는 여성 지체장애인 임금근로자는 197명을 최종 연구대상자로 설정하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

1) 종속변수

본 연구에서는 여성 지체장애인 임금근로자의 고용유지 요인을 분석하기 위해 2018년부터 2021년 기간 동안 기업체에 고용된 여성 지체장애인의 근속기간을 종속변수로 설정하였다. 즉, 고용유지기간은 기업체에 고용된 여성 지체장애인 임금근로자 중 현재 일자리가 지속되는 근속기간 개월 수로 종속변수화 하여 측정하였다.

2) 독립변수

선행연구를 근거로 본 연구에서는 여성 지체장애인 임금근로자의 고용유지 요인으로 개인적 특성 요인, 장애 및 건강 요인, 심리적 요인, 고용환경 요인을 독립변수로 설정하였으며, 이에 대한 조작화 과정은 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 변수의 측정과 조작화

변수 구분	범주	변수명	변수측정
종속변수		고용유지기간	근속기간의 개월 수
독립 변수	개인적 특성요인	연령	만연령의 연속변수
		혼인상태	배우자 있음=1, 배우자 없음=0
		교육수준	교육기간의 연속변수
		사회경제적 지위	하층=1, 중하층=2, 중상층=3, 상층=4
	장애 및 건강 요인	장애정도	경증=0, 중증=1
		주관적 건강상태	좋지 않음=0, 좋음=1
		만성질병 여부	없음=0, 있음=1
		건강을 위한 평소 운동 여부	안함=0, 하고 있음=1
	심리적 요인	자아존중감(10문항)	전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 그렇지 않다=3, 매우 그렇다=4
		장애수용정도(12문항)	전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않은 편이다=2, 그저 그렇다=3, 그런 편이다=4, 매우 그렇다=5
		일상생활의 전반적 만족도	매우 불만족=1 ~ 매우 만족=5
	고용환경 요인	월 평균 소득	월평균 소득(로그변환)
		기업규모(근로자 수)	연속변수(로그변환)
		근로형태	정규직=1, 비정규직=0
		직무 유형	단순노무=1, 비단순노무=0
직장내 장애로 인한 차별경험		경험 있음=1, 경험 없음=0	
근무환경 안전성		매우 위험하다=1, 위험한 편이다=2, 안전한 편이다=3, 매우 안전하다=4	
직무 만족도(9문항)		매우 불만족=1, 불만족=2, 보통=3, 만족=4, 매우 만족=5	

(1) 개인적 특성 요인

개인적 특성 요인으로는 연령, 혼인상태, 교육수준, 사회경제적 지위를 설정하여 분석에 투입하였다. 연령은 만연령을 연속변수로 처리하여 투입하였다. 혼인상태는 배우자 없음을 기준변수인 0, 배우자 있음을 1로 더미처리 하였다. 교육수준은 교육받은 기간을 연수로 연속변수처리 하였다. 사회경제적 지위는 주관적으로 느끼는 사회경제적 지위에 대한 물음에 '하층' 1점, '중하층' 2점, '중상층' 3점, '상층' 4점으로 측정된 응답자료를 연속변수로 처리하여 투입하였다.

(2) 장애 및 건강 요인

장애 및 건강 요인으로는 장애정도, 주관적 건강상태, 만성질병 여부, 건강을 위한 평소운동 여부를 분석에 투입하였다. 장애정도는 경증을 0, 중증을 1로 더미처리 하였으며, 주관적 건강상태는 '매우 나쁘다' 와 '나쁘다'를 기준점수인 좋지 않음(0)으로, '좋다'와 '매우 좋다'를 좋음(1)으로 더미처리 하였다. 만성질병 여부는 없음(0)을 기준변수로, 있음을 1로 더미처리 하였다. 건강을 위한 평소 운동여부는 '안함'을 0, '하고 있음'을 1로 처리하였다.

(3) 심리적 요인

심리적 요인으로는 자아존중감, 장애수용정도, 일상생활의 전반적 만족도를 설정하여 분석에 투입하였다. 자아존중감은 10개의 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지로 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였으며, 이는 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도를 확인하기 위해서 분석한 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .631로 나타났다.

장애수용정도는 12개의 개별 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지로 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였으며, 점수가 높을수록 장애수용정도가 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도를 확인하기 위해서 분석한 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .729로 나타났다.

일상생활의 전반적 만족도는 단일문항으로 '매우 불만족' 1점에서부터 '매우 만족' 5점까지 응답한 점수를 연속변수로 투입하였다. 점수가 높을수록 일상생활 만족도는 높다는 것을 의미한다.

(4) 고용환경 요인

고용환경 요인으로는 월 평균 소득, 기업규모, 근로형태, 직장 내 장애로 인한 차별경험여부, 근무환경의 안전성, 종사상 직무 유형, 직무 만족도를 설정하여 분석에 투입하였다. 월 평균 소득은 소득분

포의 특성상 왜도, 첨도가 높으므로 회귀분석의 기본가정인 정규분포 가정에 적합하도록 자연로그화한 값을 연속변수로 투입하였다. 기업규모는 근로자 수를 활용하였으며, 정규분포 가정을 위해 로그처리 하여 투입하였다. 근로형태는 비정규직을 기준변수인 0, 정규직을 1로 더미처리하였다. 직장내 장애로 인한 차별 경험은 '예'로 응답한 경우를 경험 있음(1)으로, '아니오'로 응답한 경우는 경험 없음(0)으로 더미처리하였다. 종사상 직무유형은 비단순노무 종사자를 기준변수인 0, 단순노무 종사를 1로 더미화 처리하였다. 근무환경 안전성은 단일문항의 4점척도이다. 직무 만족도는 임금근로자들이 직무관련 만족도(매출 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 장애에 대한 배려와 편의, 전반적 만족도) 9문항에 대해서 '매우 불만족' 1점부터 '매우 만족' 5점까지로 응답하도록 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값으로 투입하였으며, 이 수치가 높을수록 직무 만족도가 높다는 것을 의미한다.

4. 분석방법

본 연구를 위해 처리된 자료의 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 개인적 특성(인구사회학)과 장애 및 건강요인, 심리적 요인, 고용환경 요인의 분포와 경향을 파악하기 위해 빈도분석과 기술분석을 실시하였고, Cronbach's α 값을 통해 측정도구의 신뢰성을 검증하였다.

둘째, 각 요인들의 주요 특성에 따른 고용유지 기간의 분포 차이가 있는지를 살펴보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다.

셋째, 주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 여성 지체장애인 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 파악하기 위해서 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 요인을 투입하여 다중 회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 여성 지체장애인 임금근로자의 일반적 특성

1) 일반적 특성

본 연구의 대상자인 여성 지체장애인 임금근로자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 먼저 개인적 특성 중 연령을 살펴보면, 20대가 7.1%(14명), 30대가 9.6%(19명), 40대 28.4%(56명), 50대 35.5%(70명), 60대 이상이 19.3%(38명)로 나타났다. 혼인상태는 결혼/동거 58.9%(116명), 미혼 17.3%(34명), 이혼 16.8%(33명), 사별 7.1%(14명)의 순이었다. 교육수준은 중졸 이하가 22.3%(44명), 고졸이 42.1%(83명), 대졸이상이 35.5%(70명)였다. 사회경제적 지위는 하층이 27.9%(55명), 중하층 53.8%(106명), 중상층 17.3%(34명)이며, 상층이라고 응답한 사람은 0.5%(1명)에 불과하였다.

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성

(N=197, 단위: 명, %)

구분	변수	빈도	백분율	
개인적 특성 요인	연령	20대	14	7.1
		30대	19	9.6
		40대	56	28.4
		50대	70	35.5
		60대 이상	38	19.3
	혼인상태	미혼	34	17.3
		결혼/동거	116	58.9
		이혼	33	16.8
		사별	14	7.1
	교육수준	중졸이하	44	22.3
		고졸	83	42.1
		대졸이상	70	35.5
	사회경제적 지위	하층	55	27.9
		중하층	106	53.8
중상층		34	17.3	
상층		1	0.5	
장애 및 건강 요인	장애정도	경증	178	90.4
		중증	19	9.6

장애 및 건강 요인	주관적 건강상태	좋음	114	58.2
		좋지 않음	82	41.8
	만성질병 여부	없음	129	65.5
		있음	68	34.5
	건강위한 평소 운동 여부	안함	101	51.3
		하고 있음	96	48.7
고용환경 요인	월 평균 소득	100만원 미만	39	19.8
		100만원 ~ 200만원 미만	94	47.7
		200만원 ~ 300만원 미만	52	26.4
		300만원 이상	12	6.1
		평균(표준편차)	167.05(94.88)	
	기업규모 (종사자 수)	10인 미만	62	31.5
		10인 이상 ~ 50인 미만	52	26.4
		50인 이상 ~ 100인 미만	18	9.1
		100인 이상	65	33.0
	근로형태	비정규직	109	55.3
		정규직	88	44.7
	직장내 장애로 인한 차별 경험	경험 없음	189	96.4
		경험 있음	7	3.6
	종사상 직무	단순노무	143	72.6
		비단순노무	54	27.4

장애 및 건강 요인 중 장애정도는 경증이 90.4%(178명)로 중증 9.6%(19명)에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 주관적 건강상태는 좋지 않음(41.8%)에 비해 좋음(58.2%) 응답자의 비율이 다소 높은 것으로 나타났으며, 만성질병의 경우는 없는 응답자(65.5%)가 있는 응답자(34.5%)보다 많았다. 건강을 위한 평소 운동여부는 안함이 51.3%, 하고 있음은 48.7%로 나타났다.

고용환경 요인의 특성을 살펴보면 먼저, 월 평균 소득의 경우 100만원~200만원 미만이 47.7%(94명)로 가장 높은 분포를 보였고, 200만원~300만원 미만(26.4%), 100만원 미만(19.8%), 300만원 이상(6.1%)의 순으로 나타났으며, 전체 여성 지체장애인 임금근로자의 평균 월 소득은 167만원으로 조사되었다. 기업규모를 나타내는 종사자 수에 따른 분포는 10인 미만 31.5%, 10인 이상 50인 미만 사업장이 26.4%, 50인 이상 100인 미만 9.1%, 100인 이상의 사업장 종사자가 33.0%로 나타났다. 근로형태는 정규직(55.3%)이 비정규직(44.7%)에 비해 다소 많은 것으로 나타났고, 직장내 장애로 인한 차별 경험은 없는 경우가 3.6%에 불과했다. 종사상 직무는 단순노무 종사자(72.6%)가 비단순노무 종사자(27.4%)에 비해 3배 가까이 많은 것으로 분포되었다.

한편 주요 요인들의 기술분석 결과를 <표 4>에 제시 하였듯이 모든 변수에서 왜도와 첨도의 절대값이 각

각 2와 7을 넘지 않아 회귀분석의 기본가정인 정규분포의 요건을 갖춘 것으로 확인되었다(Curran, West & Finch, 1996). 자아존중감은 총 10문항의 리커트 척도(1점부터 4점까지)로 측정된 값을 평균화한 것으로 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것으로 해석할 수 있다. 전체 응답자의 평균 점수는 2.92점(±0.362)으로 나타났다. 장애수용정도는 총 12문항의 리커트 척도(1점부터 5점까지)로 측정된 값을 평균화하여 처리하였고, 점수가 높을수록 장애수용정도가 높다는 것을 의미한다. 평균 점수는 3.15점(±0.362)이다. 일상생활 만족도는 전반적 만족도 단일 문항으로 처리하였고 평균 점수는 3.46점(±0.566)이다. 근무환경 안전성 문항은 4점척도의 단일 문항이며, 평균 점수는 3.03점(±0.514)이다. 직무 만족도는 9문항의 리커트 척도(1점부터 5점까지)로 측정된 값을 평균화 하였으며, 평균 점수는 3.43점(±0.477)이다.

〈표 4〉 주요 요인들의 기술분석 결과

변수명		최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
심리적 요인	자아존중감	2.00	4.00	2.92	.362	-.006	-.082
	장애수용정도	1.58	4.50	3.15	.434	.021	.679
	일상생활 만족도	2.00	5.00	3.46	.566	-.084	-.691
고용환경 요인	근무환경 안전성	1.00	4.00	3.03	.514	-.407	2.751
	직무 만족도	2.09	4.55	3.43	.477	-.085	-.200

2) 주요 특성요인에 따른 고용유지기간의 차이 분석

고용유지기간에 미치는 독립변수들의 영향력을 본격적으로 검증하기 이전에, 주요 특성요인에 따른 여성 지체장애인 임금근로자들의 직업유지 기간의 분포가 유의미한 차이를 나타내는지를 살펴보았다. 이를 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였고 그 결과는 다음의 〈표 5〉와 같다. 분석한 결과 근로형태(정규직 여부)($t=-2.567, p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 정규직 종사자(90.7개월)가 비정규직 종사자(53.5개월)에 비해 고용유지 기간이 길다고 해석할 수 있다. 유의미한 차이는 아니지만, 건강하고 평소에 건강관리를 하는 근로자일수록, 장애차별이 없는 직장의 종사자 일수록, 비단순 노무 종사자 일수록 직업유지 기간이 증가하는 경향을 나타냈다.

〈표 5〉 주요 특성요인에 따른 고용유지기간의 차이

구분	고용유지기간		t/F (자유도)
	평균	S.E.	
연령	20대	31.8	7.05
	30대	60.9	13.87
	40대	63.0	9.01

연령	50대	78.2	10.80	.889 (4)
	60대 이상	84.5	28.37	
혼인상태	배우자 없음	69.4	10.52	-.087 (195)
	배우자 있음	70.7	10.02	
교육수준	중졸이하	78.9	24.71	.320 (2)
	고졸	64.0	8.48	
	대졸 이상	71.9	9.16	
사회경제적 지위	하층	54.6	9.88	-1.329 (195)
	중층 이상	76.2	9.34	
장애정도	경증	70.6	7.81	.182 (195)
	중증	66.1	19.95	
주관적 건강상태	건강하지 않음	63.7	8.98	-.780 (194)
	건강함	75.3	10.83	
만성질병 여부	없음	75.3	10.18	.983 (195)
	있음	60.3	8.58	
건강을 위한 평소 운동여부	전혀안함	65.9	11.54	-.591 (195)
	하고 있음	74.6	8.82	
근로형태	비정규직	53.5	10.37	-2.567* (195)
	정규직	90.7	9.72	
장애로 인한 차별경험	없음	71.1	7.58	.669 (194)
	있음	44.5	16.19	
종사상 직무유형	단순노무	65.0	6.98	.430 (195)
	비단순노무	72.1	19.30	

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

2. 주요변수 간 상관관계

주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관계수(Pearson Correlation Coefficient)를 확인하였으며 그 결과는 <표 6>에 제시한 바와 같다. 설명변수들 간의 상관관계가 높게 나타날 경우 공선성이 높다고 하며, 공선성이 높게 나타나면 개개의 설명변수들과 종속변수 간의 관계를 설명하는 것이 매우 어렵게 된다. 추정된 회귀계수를 왜곡시켜 그 효과를 측정하는 것이 불가능해지기 때문이다. 본 연구에서의 분석결과 산출된 상관계수는 교육수준과 연령이 -.527로 가장 높았고, 모든 변수 간 상관계수가 절대값 0.7 이하를 보이므로 변수들 간의 다중공선성 우려는 없는 것으로 확인되었다. 따라서 여성 지체장애인 임금근로자의 고용유지기간 요인을 살펴보기 위한 다중 회귀분석을 실시하기에 적합한 것으로 판단되었다. 종속변수인 고용유지기간은 월평균 소득($r=.212, p<.01$), 근로형태($r=.181,$

〈표 6〉 주요변수 간 상관관계

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	
①연령	1																		
②홀인상태(유배우자)	.263**	1																	
③교육수준	-.527**	-.074	1																
④사회경제적 지위	-.143*	.216**	.125	1															
⑤장애정도(중증)	-.238**	-.111	.159*	.088	1														
⑥주관적 건강상태	-.191**	.088	.088	.244**	-.131	1													
⑦만성질환 여부	-.244**	.021	-.162*	-.024	.124	-.252**	1												
⑧평소운동여부	.170*	.051	-.144*	.041	-.043	.022	.104	1											
⑨자이존중감	-.003	.110	.029	.075	-.120	.109	.016	.010	1										
⑩장애수용정도	.034	.153**	.067	.230**	.013	.235**	-.013	.121	.297**	1									
⑪일상생활 만족도	-.110	.110	.170*	.223**	-.082	.231**	-.039	.021	.230**	.372**	1								
⑫월평균 소득	-.309**	-.021	.422**	.227**	.020	.212**	-.114	-.027	.102	.154*	.198**	1							
⑬기업규모(근로자 수)	-.078	-.044	.028	.115	.114	-.195**	.192*	.071	-.069	-.116	.005	.204**	1						
⑭근로형태(정규직)	-.179*	-.004	.214**	.081	-.017	.131	-.094	-.059	.113	-.007	.014	.496**	.103	1					
⑮직무유형(단순노무)	.280*	-.042	-.475**	-.074	-.047	-.018	.128	.007	-.044	.022	-.154*	-.265**	-.084	-.186*	1				
⑯장애 차별경험	-.108	-.064	-.044	.059	.123	-.055	-.083	-.077	-.081	-.096	-.059	-.051	.095	-.008	-.130	1			
⑰근무환경(안전성)	-.210*	-.071	.140*	-.140	.148*	-.001	.082	-.058	.035	.047	.145*	.041	.086	.066	-.125	-.065	1		
⑱직무 만족도	-.196**	.024	.240**	-.021	.175*	.160*	-.004	.089	.080	.272*	.294**	.259*	.150*	.220**	-.183*	-.097	.380**	1	
⑳고용유지기간	.125	.006	.022	.095	-.013	.043	-.070	.042	-.006	.107	.122	.212**	-.006	.181*	-.031	-.048	.000	.116	1

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

p<.01)와 양의 상관관계가 유의미하게 나타났다.

3. 여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인

여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중 회귀분석을(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다. 직업유지기간을 종속변수로 하여 개인적 특성 요인(인구사회학적 요인), 장애 및 건강요인, 심리적 요인, 고용환경 요인을 투입하여 분석한 다중 회귀분석의 결과, 모형적합도는 p=0.000으로 매우 유의하게 나타났으며 추정된 회귀계수들에 대한 유의성도 유의하였다. 투입된 설명변수들이 종속변수의 총분산을 26.3% 설명하고 있다.

<표 7> 여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인

예측변수		B	β	SE	t
개인적 특성 요인	연령	4.892	.263	1.806	2.709**
	혼인상태(ref. 배우자 없음)	-61.763	-.170	28.516	-2.166*
	교육수준	-3.537	-.083	4.410	-.802
	사회경제적 지위	56.924	.154	31.519	1.806+
장애 및 건강 요인	장애정도(ref. 경증)	20.858	.047	37.717	.553
	주관적 건강상태	2.685	.009	25.979	.103
	만성질병 여부(ref. 없음)	-26.328	-.076	27.352	-.963
	평소 운동 여부(ref. 안함)	-68.506	-.205	26.625	-2.573*
심리적 요인	자아존중감	-28.562	-.070	35.887	-.796
	장애수용정도	-29.508	-.065	41.432	-.712
	일상생활 만족도	49.942	.180	24.582	2.032*
고용환경 요인	월평균 소득(임금 및 복리후생)	79.198	.314	27.970	2.832**
	기업규모(근로자 수)	-14.163	-.167	7.040	-2.012*
	근로형태(ref. 비정규직)	-19.565	-.058	30.189	-.648
	직무유형(ref. 비단순노무)	34.941	.105	28.151	1.241
	직장내 장애로 인한 차별경험(ref. 없음)	-24.864	-.015	117.16	-.212
	근무환경(안전성)	-5.534	-.017	28.018	-.198
	직무 만족도	78.036	.220	31.214	2.500*
		$R^2 = .513$			
		$R^2 = .263$			
		$F = 3.071***$			

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

먼저, 개인적 특성요인 중 연령과 혼인상태, 사회경제적 지위가 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령의 회귀계수값이 .263($p < .01$)으로 유의확률 0.01 수준에서 정적(+)인 영향을 미치는 것으로, 연령이 높을수록 직업유지기간이 증가한다고 해석할 수 있다. 또한 배우자가 없는 경우일수록($\beta = -.170, p < .05$), 사회경제적 지위가 높다고 인식할수록($\beta = .154, p < .1$) 직업유지기간이 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로 장애 및 건강요인을 살펴보면, 평소 운동 여부의 회귀계수가 $-.205(p < .05)$ 로 부적(-)인 방향으로 유의미하게 나타났다.

심리적 요인에서는 일상생활만족도($\beta = .180, p < .05$)가 정적(+)으로 유의미하게 나타났으며, 이는 일상생활만족도가 높을수록 직업유지기간이 증가함을 의미한다.

마지막으로 고용환경 요인의 경우를 살펴보면, 월 평균 소득($\beta = .372, p < .01$)과 직무만족도($\beta = .220, p < .05$)가 정(+)의 영향력을 미치고 있었다. 이는 월 평균 소득이 높을수록, 직장 만족도가 높을수록 직업유지기간이 증가한다고 해석할 수 있다. 한편, 기업규모($\beta = -.167, p < .05$)는 부적(-) 관계를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 기업의 규모를 나타내는 근로자 수가 적은 회사에 다닐수록 직업유지기간이 증가함을 의미한다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서의 주요 분석 결과로서, 여성 지체장애인의 직업유지기간에는 개인적 특성이 강한 영향을 미쳤으며, 특히 심리적 요인은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 여성 지체장애인의 특성이 반영된 결과라고 판단되며, 이상의 연구결과에서 발견된 주요 사항을 토대로 하여 독립변수를 중심으로 논의점²⁾을 크게 5가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 최종 조사대상을 적은 표본인 여성 지체장애인 197명만을 대상으로 연구를 실시할 수밖에 없었던 측면에 대하여 연구대상과 관련하여 다음과 같이 설명할 수 있다. ① 장애유형을 분류하지 않은 여성 장애인 394명³⁾, ② 여성 청각장애인은 62명, ③ 여성 중증 지체장애인은 24명으

2) 본 연구에서의 논의는, 여성 지체장애인의 직업유지기간에 대해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시한 결과를 바탕으로 영향을 미친다고 밝혀진 요인에 대해서 논의를 모두 실시하였다.

3) 장애유형을 통합한 여성장애인 394명을 대상으로 회귀분석한 결과, 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 요인은 연령, 교육수준, 사회경제적 지위, 장애정도, 주관적 건강상태, 만성질병 여부, 자아존중감, 일상생활만족도, 월평균 소득, 근로형태, 직무유형, 직장내 장애로 인한 차별경험, 근무 환경, 직무만족도로서 여성 지체장애인만을 대상으로 분석한 결과와 상이하게 폭넓게 나타났다.

로 분류되어, 여성 청각장애인과 여성 중증 지체장애인은 연구대상자 부족으로 연구를 진행할 수 없는 상황이었으며, 기존에 이루어진 여성 장애인관련 선행연구들은 장애유형을 통합하여 진행하였다. 그러나 본 연구에서는 여성 장애인의 장애유형 또한 매우 상이하며, 제각각의 특성들이 존재하는바, 장애유형을 구분하지 않고 여성 장애인 전체를 통합하여 연구를 실시하는 것은 그 유의미성이 퇴색된다고 판단하여 여성 지체장애인만을 대상으로 연구를 설계하였다. 즉, 성·장애·빈곤의 삼중차별(三重差別苦)을 경험하고 있으며, 전체 여성 장애인의 45%를 차지하고 있는 대표성을 가진 지체장애인만을 대상으로 직업유지와 관련된 연구는 장애계, 특히 여성 지체장애인 직업재활에 매우 큰 의의가 있을 것이라는 소신을 가지고 연구를 진행하였다. 결과적으로 비교적 연구가 용이한 장애유형을 통합한 여성 장애인을 표본으로 선정하지 않고, 단일 장애유형인 여성 지체장애인만을 대상으로 연구를 진행하였다는 측면에서는 매우 큰 의의가 있다고 판단된다.

둘째, 개인적 특성관련 변수 중에서는 특별한 논의점 및 함의점을 3가지로 살펴 볼 수 있다. ① 여성 지체장애인의 연령이 높을수록 직업유지기간이 길게 나타나, 연령이 높은 장애인일수록 근무지속기간이 길어진다는 많은 선행연구결과(구인순·박자경, 2010; 광지영, 2010; 변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 조한진, 2010)와 부합하는 것으로서 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. 단, 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을 수밖에 없는 측면은 심층적으로 분석해 나가야 할 부분이라고 사료된다. ② 배우자가 없을수록 직업유지기간이 길게 나타났으며, 기혼상태가 고용유지에 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(변용찬·이정선, 2005; 이성규·김용탁, 2014; 임종호·황연화, 2013; 서지혜, 2016)와 일치하지 않는 결과라고 할 수 있다. 이는 여성 지체장애인의 특성으로서 비장애인과 가장 유사한 능력을 보유하고 있으며, 생계를 책임지기 위한 방편으로 직업유지를 하고 있는 것으로 추론된다. ③ 사회경제적 지위가 높을수록 직업유지기간이 길게 나타나, 최근 연구되어진 최영신(2022)의 연구결과와 일치하는 결과로서 여성 지체장애인의 사회경제적 지위향상을 위해 다각적으로 고민을 해야 함을 시사하고 있다.

셋째, 장애 및 건강관련 변수에서는 여성 지체장애인은 평소에 운동을 하지 않을수록 직업유지기간이 길게 나타나, 건강행위는 장애인의 근속에 영향을 미친다는 연구결과(이한나 외, 2014)와 대립되는 특이한 결과이다. 이는 직장 등으로 인한 시간 부족으로 생활체육 및 신체활동에 참여에 제약요인이 있다는 많은 선행연구결과(구교만, 오아라, 2012; 박상수·김춘중, 2013)와 일맥 상통한 결과이며, 또한 직장장애인이 건강체력 관리의 어려움을 보고한 김권일 외(2017)의 결과를 지지하는 것이다.

넷째, 심리적 변수에서는 여성 지체장애인의 일상생활 만족도가 높을수록 직업유지기간이 길게 나타나, 광지영(2010)의 선행연구결과와 맥락을 같이 하고 있다. 그러므로 여성 지체장애인의 일상생활만족도(개인이 느끼는 생활상의 주관적 만족감으로 삶의 질, 주관적 행복, 주관적 복지 등 여러 형태) 향상을 위해 다양한 모색이 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 고용환경 변수 중에서는 특별한 논의점 및 함의점을 3가지로 살펴 볼 수 있다. ① 월평균 소득(임금 및 복리후생)이 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타나, 월평균 소득(임금 및 복리후생)이 높을수록 고용유지기간에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(고광명, 2018; 곽지영·조정아, 2006; 김금란, 2002; 김선화, 2015; 김세연 외 2012, 남정휘, 2017; 변용찬·이정선, 2005; 백은령·전동일, 2007; 서지혜, 2016; 염희영, 2004; Cotton & Tuttle, 1986)와 일치하고 있으며, 월평균 소득(임금 및 복리후생)은 직업유지기간에 매우 강한 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. ② 기업체 규모(근로자 수)가 적을수록 오히려 직업유지기간이 길게 나타나, 기업체 규모가 클수록 직업유지기간이 길다는 강순화·손용근(2008)의 연구결과와 불일치 하지만, 여성 지체장애인의 경우 오히려 소규모 기업체일수록 직업유지를 잘하는 여성 지체장애인의 특성에서 비롯된 결과라고 추리된다. ③ 직장만족도가 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타나, 직장만족도는 직업유지에 강하게 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(김기원·김승아, 1996; 김세연 외, 2012; 조한진, 2010; 임중호·황연화, 2013; Heneman, 1985; Robbins, 1993)이 맥을 같이 하고 있다. 이러한 결과는 모든 장애인의 직장만족도 향상을 위한 기업체 및 장애인관련 기관의 적극적이고도 다각적인 노력이 매우 필요함을 시사하고 있다.

이와 같은 연구결과 및 논의사항을 토대로, 여성 지체장애인의 직업유지를 확대시킬 수 있도록 여성 지체장애인의 특성이 반영된 직업재활적 측면에서의 주요 개입방안⁴⁾을 6가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회경제적 지위 향상을 위한 정규직 및 괜찮은 일자리와 같은 질 높은 장애인고용정책이 필요하다. 분석결과, 여성 지체장애인의 사회경제적 지위가 높을수록 직업유지기간이 길게 나타났다. 일반적으로 여성 지체장애 임금근로자에게 사회경제적 지위는 매우 중요하므로 이를 위해서는 취업기회, 장애인에게 부합한 일자리 제공 및 사회참여를 통한 장애인의 지역사회 참여를 향상시킬 필요가 있다. 즉, 여성 지체장애인의 사회경제적 지위에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 소득 및 고용형태 등을 고려했을 때(김진영, 2007), 장애인에게 적합한 일자리 즉, 단순한 일자리가 아닌 정규직 및 괜찮은 일자리와 같은 질 높은 장애인고용정책이 필요하다고 하겠다.

둘째, 직장 내 장애인 운동프로그램 개발, 맞춤형 장애인 체력관리 프로그램 마련이 필요하다. 분석결과, 여성 지체장애인은 평소 운동을 하지 않을수록 오히려 직업유지기간이 길게 나타났으며, 이는 취업된 직장업무 등으로 인한 시간 부족으로 생활체육과 신체활동 참여 등에 제한된 요인으로 작용한다고 해석할 수 있다. 따라서 취업한 여성 지체장애인의 특성이 고려된 직장 내 운동 프로그램을 개발하며, 탄력적 근무시간 적용, 맞춤형 장애인 체력관리프로그램 등으로 운동참여를 향상시킬 수 있는 적극

4) 제언은 본 연구의 조사대상인 여성 지체장애인을 대상으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통하여 나타난 영향 요인을 중심으로 여성 지체장애인의 고용유지를 위한 방안을 제시하였다.

적인 시스템이 마련될 필요할 것이다.

셋째, 직장 내 유대감을 형성할 수 있는 직원들과의 직업활동을 통한 만족감을 신장시켜야 한다. 분석결과, 여성 지체장애 근로자의 경우 일상생활 만족도가 높을수록 직업유지기간이 길게 나타났다. 이는 임금근로자에게 있어서 수입이나 여가활동 등 품위요인 보다는 직장에서의 마찬가지로 사람들과의 관계에서 더 높은 만족감을 얻는 것으로 보인다. 이러한 점에 비추어볼 때 장애인 근로자 개인이 유대감을 많이 느끼는 사람들과 함께 팀을 이루어 함께 근무함으로써 직업활동을 통한 대인관계 형성 및 의사소통 기회 증가를 가져 올 수 있는 바, 결과적으로 직업활동을 통한 만족감을 신장시켜 직업적 성공을 이끌어 내야 할 것이다.

넷째, 여성 지체장애근로자에 대한 소득 향상방안이 모색되어야 한다. 분석결과, 여성 지체장애인은 월평균 소득(임금 및 복리후생)이 높을수록 직업유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 특히, 경쟁고용이 가능하다고 판단되는 여성 지체장애 근로자들은 임금이 높을수록 직업유지에 많은 영향을 미치는 요인인 바, 기업체에서는 객관적으로 급여수준을 평가하여 임금 및 소득뿐만 아니라 처우개선 등에 적극적으로 개입하여야 할 것이다. 즉, 대체적으로 기업체에서는 근무년 수를 기준으로 하는 급여체계에서 벗어나 능력이나 성과급제로 개선해 나간다면 업무수행능력이 월등한 여성 지체장애들의 경우 보다 적극적인 자세로 본인 능력을 개발하여 기업체에서는 일정부분 능력제나 성과급제를 병행하여 실시할 수 있는 여건을 마련할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 단, 정부에서는 업무역량이 비교적 미흡한 중증 여성 지체장애인에 대해서는 임금보장에 대한 정책적 접근이 필요할 것이다.

다섯째, 규모 있는 안정된 직장으로서의 고용촉진 및 여성 지체장애인의 적합직종 개발 및 전문기술분야의 직업능력개발과 고용형태가 추진되어야 한다. 분석결과, 여성 지체장애인은 기업체 규모가 적을수록 직업유지기간이 오히려 긴 것으로 나타났으며, 이는 장애인 편의서비스 등이 거의 제공되지 않는 열악한 소규모 기업체에 집중적으로 고용되어 있는 상황이다. 결국, 여성 지체장애인의 직업유지를 위해서는 장기적인 안목에서 안정성이 어느 정도 보장되는 규모 있는 기업체로의 고용확대를 위한 노력이 절대적으로 필요하다고 판단된다. 또한 여성 지체장애인의 대다수가 생산직 및 단순기술직에 종사하고 있으므로 장애특성을 장점으로 활용할 수 있는 적합 직종의 다각적인 개발 및 전문기술분야의 직업능력개발과 고용형태의 다양화 등을 통하여 지금보다 나은 직장생활을 영위할 수 있도록 하여야 할 것이다.

여섯째, 직무만족도 향상을 위해 직장 내 여성 지체장애에게 다양한 직업훈련서비스 제공되어야 한다. 분석결과, 여성 지체장애인의 직무만족도가 높을수록 직업유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타나, 그 중요성은 매우 높게 평가된다. 즉, 취약한 여성 지체장애인들의 직무에 대한 만족도를 향상시키기 위하여 사업체내 재훈련의 기회를 확보하여 효과적으로 직무관련 지식 및 기능을 향상시킬

수 있도록 유도하는 것이 직업유지를 위해 매우 요구되는 고용관리방안이라고 할 수 있으며, 결과적으로 질 높은 노동력이 유지될 수 있고, 사업체에서는 필수요원으로 자리 잡을 수 있다고 본다.

결과적으로 본 연구의 의의로서 기존의 직업유지관련 국·내외 선행연구들은 대체적으로 연구가 용이한 장애를 구분하지 않고 장애를 통합한 전체 장애인을 대상으로 실시하였다고 할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 조사대상자의 포괄성과 전국의 여성 지체장애인을 대상으로 실시한 전수조사인 2021년 장애인 고용패널조사의 원자료(raw data)를 활용하여 여성 지체장애인의 직업유지기간과 관련된 정교한 연구는 처음으로 시도하였다는 점이다. 단, 여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인을 보다 명확히 분석하기 위해서는 다양한 변수들이 분석대상이 되어야 하지만, 장애인 고용패널조사 원 자료를 활용하였기 때문에 이러한 변수를 모두 분석할 수 없었던 점은 제한점으로 남는다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언을 제시하면, 본 연구에서는 개인적 특성 변인, 장애 및 건강 특성 변인, 심리적 특성 변인, 고용환경 특성 변인이 여성 지체장애인의 직업유지기간에 미치는 영향 요인에 관하여 연구를 실시하였다. 그러나 차후 연구에서는 여성 지체장애인의 직업재활 전반에 영향을 주는 제도 및 정책적 요인이 여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는지를 검증할 필요가 있겠다.

■ 참고문헌 ■

- 강동욱(2002), “한국장애인의 노동시장의 단층구조 분석”, 『한국사회복지학』, 50: 157-172.
- 강필수(2010), “사업체의 장애인고용 결정 요인에 관한 연구”, 박사학위논문, 강남대학교.
- 고광명(2018), “청각장애인의 직업유지 영향 요인 분석”, 박사학위논문, 한신대학교.
- 곽지영(2010), “여성장애의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 20(1): 79-104.
- 곽지영·조정아(2006), “여성장애인의 직업선택 및 유지과정 경험에 관한 질적 연구”, 『직업능력개발연구』, 9(2): 29-61.
- 구교만·오아라(2012), “지체장애인의 생활체육 참여 제약 요인 분석”, 『한국체육학회지』, 51(4): 447-454.
- 구인순·박자경(2010), “장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석”, 『제2회 장애인고용패널 학술대회 논문집』, 145-165.
- 권오형(2015), “장애인 임금 근로자의 주관적 사회경제적 지위가 일상생활 만족도에 미치는 영향: 자아 존중감의 매개효과와 정규직여부의 조절효과분석 중심으로”, 『장애와고용』, 25(4): 297-319.
- 김권일·성문정·박병도·한창수(2017), “직장장애인의 건강체력 관리 어려움”, 『한국특수체육 학회지』, 25(2): 53-66.

- 김금란(2002), “청각장애인의 사회복지서비스 개발을 위한 욕구조사”, 석사학위논문, 서울여자대학교.
- 김기원·김승아(1996), “장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구”, 『한국사회복지학』, 29: 42-67.
- 김기태·박병현·강철희·이성규·이경희(1999), “여성장애인의 취업 욕구 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 분석”, 『한국사회복지학』, 37권: 33-66.
- 김미옥(2002), “여성장애인의 삶에 대한 현상학적 연구: 청소년기와 장년기의 체험을 중심으로”, 『한국가족복지학』, 10: 9-36.
- 김미희(2009). “편마비 노인과 편마비 청장년의 장애수용과 관련 요인”, 『성인간호학회지』, 21(5): 547-558.
- 김선화(2015), “여성 장애인근로자의 고용유지기간 영향 요인”, 석사학위논문, 한신대학교.
- 김성원·문진영(2010), “고령장애인의 노동시장 진입 여부와 근로지속기간에 미치는 요인에 관한 연구”, 『제2회 장애인고용패널학술대회』: 168-194.
- 김성희(2010), “장애인의 취업 및 임금결정 요인 연구”, 박사학위논문, 숭실대학교.
- 김성희·이민경·오욱찬·오다은·황주희·오미애·김지민·이연희·강동욱·권선진·백은령·윤상용·이선우 (2020), 『2020년 장애인실태조사』, 한국보건사회연구원.
- 김세연·구인순·박자경(2012), “여성 장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인”, 『한국콘텐츠학회』, 12(8): 318-329.
- 김진영(2007). “사회경제적 지위와 건강의 관계”. 『한국사회학』, 41(3): 127-153.
- 나운환·정명현(2004), “장애인의 실업특성 요인에 관한 연구”, 『한국행정학보』, 38(6): 267-285.
- 남정휘·최영(2013), “장애인의 실업탈출 결정요인에 관한 연구”, 『재활복지』, 17(4): 127-149.
- 남정휘(2014), “장애인의 노동시장 진입·직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 박사학위논문, 중앙대학교.
- 남정휘(2017), “고령장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 27(3): 33-56.
- 박미옥(2013), “암을 경험한 여성 지체장애인의 삶에 대한 현상학적 연구”, 『한국장애인복지학』, 22: 5-24.
- 박상수·김춘중(2013). “변화단계별 지체장애인의 신체활동 참여 제약요인 분석”. 『한국특수체육학회지』, 21(1): 1-15
- 박수경·곽지영(2011). “산재장애인의 장애수용과 관련 요인”. 『재활복지』, 15(4): 261-281.
- 박주영(2003), “장애근로자의 직업유지 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구대학교.
- 박혜전(2011), “고령장애인의 고용현황과 고용유지 예측요인 연구”, 『세미나·토론회』, 한국장애인고용

- 공단 고용개발원: 279-314.
- 백은령·전동일(2007), “지체장애인 근로자의 특성과 직업유지 결정요인”, 『직업재활연구』, 17(2): 219-237.
- 변용찬·이은정·이계철(2004), “경기도 취업 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석”, 『직업재활 연구』, 14(1): 105-131.
- 변용찬·이정선(2005), “취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 15(1): 153-171.
- 서지혜(2016), “고령장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구대학교.
- 석말숙(2009), “임금근로 장애인의근속기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『한국장애인복지학』, 15: 243-276.
- 성정현·이영미·오상진(2006), “장애여성과 비장애여성의 직무실태와 만족에 관한 연구: 같은 사업장에 근무하는 여성들을 대상으로”, 『아시아여성연구』, 45(1): 101-140.
- 염희영(2004), 『지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인』, 석사학위논문, 연세대학교.
- 오혜경(1999), 『여성장애인의 삶의 질 향상을 위한 연구보고서』, 장애우 권익문제연구소.
- 유동철(2000), 『노동시장의 장애인차별 영향 분석: 지체장애인을 중심으로』, 박사학위논문, 서울대학교.
- 이계존(1997), 『여성장애인의 취업실태 및 고용기회 확대 방안』, 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 이금진(2003), “정신장애인 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 13(4): 21-51.
- 이금진(2010), “장애인과 비장애인의 실업탈출 비교분석”, 『재활복지』, 14(3): 175-194.
- 이달엽(2003), 『장애와상담』, 서울: 교육과학사.
- 이성규(2012), “고령장애인의 취업결정 요인 연구”, 『한국장애인복지학』, 19: 45-64.
- 이성규·김용택(2014), “고령장애인의 직업유지 영향 요인 연구”, 『사회보장연구』, 30(4): 147-169.
- 이주희(2009), 『정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 석사학위논문, 대구대학교.
- 이준상(2008), “지체 및 뇌병변장애인의 취업결정요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 18(2): 57-82.
- 이채식(2005), 『정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 경기대학교.
- 이채식·김명식(2013), “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구”, 『장애와고용』, 23(1): 327-356.
- 이하나·신은경·신형익(2014), “장애인의 직업과 건강상태에 관한 연구: WHODAS2.0 활용”, 『직업재활 연구』, 24(1): 5-28.
- 이형렬(2007a), 『청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향』, 박사학 위논문, 대전대학교.
- 이형렬(2007b), “취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『특수교육

- 저널: 이론과실천, 8(4): 263-291.
- 이형렬(2013). “산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 치는 요인 : 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로”. 『장애와고용』, 23(1): 77-108.
- 이형렬·신용석(2021), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”, 『GRI연구논총』, 23(1): 169-195.
- 임중호(2006), “뇌성마비인의 고용결정 요인”, 『직업능력개발연구』, 9(2): 311-336.
- 임중호·황연화(2013), “시각장애인의 고용유지기간에 영향을 미치는 요인 연구”, 『한국시각장애교육재활학회』, 29(2): 127-152.
- 홍려교(2001). “스포츠 참여가 지체장애인의 장애수용과 신체상에 미치는 영향”. 박사학위논문, 이화여자대학교.SS
- 전미리(2009), 『정신장애인의 직업유지 예측 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 대구대학교.
- 전이상(2002), 『장애인 취업의 결정요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 전남대학교.
- 정병오(2010), “여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인”, 『복지행정논총』, 20(2): 143-174.
- 조한진(2010), “임금근로 장애인의 고용안정성 예측요인”, 『장애와고용』, 20(2): 213-234.
- 조승하·송진영(2017). “고령장애인의 노후준비와 사회경제적 지위가 생활만족도에 미치는 영향: 취업여부의 조절효과를 중심으로”. 『장애와고용』, 27(3): 145-166.
- 통계청(2021), 『등록장애인 현황』, 동 청.
- 한국장애인개발원(2014), 『직업재활시설 실태조사 및 운영개선 연구』, 서울: 동 개발원.
- Achterberg, T. J., Wind, H., de Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, W. H(2009), “Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review”, *Journal of occupational rehabilitation*, 19(2): 129-141.
- Bell, M. D., Lysaker, P. H. & Milstein, R. M(1996). “Clinical benefits of paid work activity in schizophrenia”, *Schizophrenia Bulletin*, 22(1): 51-62.
- Butterfield, T. M., & Ramseur, J. H(2004), “Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: A literature review”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(2): 102-110.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M.(1986), “Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research”. *Academy of management Review*, 11(1): 55-70.
- Crisp, R.(2005), “Key factors related to vocational outcome: Trends for six disability groups”. *Journal of Rehabilitation*, 71(4): 30-37.

- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F(1996), “The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis”. *Psychological methods*, 1(1): 16–29.
- Daly, M., & Bound, J(1994), “Worker Adaptation and Employer Accommodation Following the Onset of a Health Impairment”. *Journal of Gerontology: Social Science*, 51: 53–60.
- Ellingson, J. E., Guys, M., & Sackett, P. S.(1998), “Factors related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees”. *Journal of Applied Psychology*, 83: 913–921.
- Heneman, H. G. III.(1985), “Pay satisfaction In K. M. Rowland, & G. R. Ferris(Eds.)”. *Research in Personnel and Himan Resources Management(115–139)*. Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Kennedy, J. & Olney, M. F(2006), “Factors associated with workforce participation among SSDI beneficiaries”. *Journal of Rehabilitation*, 72(4): 24–30.
- Lesh, K., & Marshall, C.(1984). “Rehabilitation: Focus on disabled women as a special population”. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 15, 8–21.
- Melin, R. & Fugl–Meyer, A. R(2003), “On prediction of vocational rehabilitation outcome at a Swedish employability institute”, *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35(6): 284–289.
- Robbins, S. P(1993), “Orignaizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications(6th ed)”. *Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice Hall.
- Swanson, S. J., & Becker, D. R(2011), Updated and expanded supported employment: *Applying the individual placement and support(IPS) model to help clients compete in the workfoce*.
- Taubman, P. J, & Wales, T(1974), “Earnings: Higher Education, Mental Ability, and Screening”. *Journal of Political Economy*, 81(1): 28–55.

원 고 접 수 일 | 2022년 10월 10일

심 사 완 료 일 | 2022년 11월 18일

최종원고채택일 | 2022년 11월 21일

이형렬 hylee@hit.ac.kr

2007년 대전대학교에서 “청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 노동부산하 한국장애인고용공단에서 장애인 직업재활 업무를 주로 담당했으며, 차장을 역임하였다. 현재 한국장애인재활협회 RI KOREA 직업분과 전문위원, 한국전문대학사회복지교육협의회 이사 등을 맡고 있으며, 현재 대전보건대학교 사회복지과에서 부교수로 재직 중이다. 저서로서 『사회복지학개론』(공저, 2014, 창지사), 『사회복지정책론』(공저, 2015, 양서원), 『장애인복지론』(공저, 2020, 창지사) 등이 있으며, 논문으로는 “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달 성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”(2016), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”(2021) 등 다수의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용 특히, 청각장애인 및 중증장애인의 직업재활정책 및 실천이다.

신용석 sys1127@gmail.com

2015년 성균관대학교에서 “요양보호사가 인식하는 감성리더십과 정서사건반응이 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 일터 영성의 조절효과 검증”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 서울대학교 사회복지학과 조교수로 재직 중이다. 논문으로는 “Suicide Trends According to Age, Gender, and Marital Status in South Korea”(2017), “Landscape of Elderly Suicide in South Korea: Its Trend According to Age, Gender, and Educational Attainment”(2018), “한국 노인들의 유산상속 동기는 무엇인가: 자산이 유산상속 의향에 미치는 영향에서 관계 만족도, 정서적 지지의 조건부 과정 분석”(2017), “장애인 임금근로자의 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향: 자기효능감과 직업능력의 이중매개효과를 중심으로”(2021) 등 다수를 발표하였다. 주요 관심분야는 불평등과 삶의 질, 자살예방, 노인복지정책 및 실천이다.