

임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리만족에 미치는 영향

이 채 식* / 김 명 식**

본 연구는 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 한국장애인고용공단에서 조사한 2017년 제10차 장애인고용패널조사(2017) 자료 중 임금근로장애인 1,763명에 관한 자료를 활용하여 분석하였다. 분석방법은 변수간의 상관분석과 영향요인 검증을 위한 위계적 회귀분석, 더미변수 변환 등을 사용하였다. 연구결과 첫째, 상관분석 결과, 일자리만족은 15가지 직업능력 중 컴퓨터(보고서 작성 등) 활용능력, 정보를 찾는 능력, 전문분야의 실용기술과 자격, 외국어능력, 수리계산하는 능력, 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력, 높은 집중력과 주의력, 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력 등과 일자리만족은 정적 상관관계가 있었다. 그러나 신체능력(힘, 체력), 신체능력(이동, 빠름), 신체능력(서있기, 불편자세유지), 신체능력(미세손동작), 기계 및 장비다루기 등의 직업능력은 통계적으로 유의미하지 않았다. 둘째, 회귀분석 결과 임금근로장애인의 직업능력 중 전문분야의 실용기술과 자격, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력이 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주는 것으로 나타났고, 나머지 13개의 직업능력은 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다. 이와 같은 연구결과를 바탕으로 임금근로장애인의 일자리만족을 높이기 위한 정보활용능력, 사무능력, 대인관계 능력향상을 위한 교육과 지원 그리고 임금근로장애인이 새로운 직장에서 조직적응력 향상을 위한 직장내 장애이해 교육 및 멘토링 프로그램 개발 등을 논의를 통하여 제시하였다.

주제어 _ 임금근로장애인, 직업적 능력, 일자리만족

* 우송정보대학 사회복지과 부교수 (제1저자 및 교신저자)

** 전주대학교 상담심리학과 교수 (제2저자)

The Effect of Disabled Wage Workers' Vocational Ability on the Job Satisfaction

Lee, Che-Sik* / Kim, Myung-Shig**

To verify the effect of disabled wage workers' vocational ability on the job satisfaction, this study analyzed using data on 1,763 disabled wage workers out of the 10th Panel Survey of Employment for the Disabled 2017 surveyed by the Korea Employment Agency for the Disabled. As for analysis methods, this study used correlation analysis between variables, hierarchical regression analysis for verification of influence factors, conversion of dummy variable etc. Study results show that First, as a result of correlation analysis, job satisfaction has a positive relationship with computer skills (preparation of report etc.), ability to search information, practical skills and qualification in a specialized field, foreign language ability, mathematical calculation ability, ability to take and manage customers directly or by telephone, ability to adapt to new circumstances and places, high level of concentration and attention, cooperation with colleagues or superiors, ability to communicate out of 15 vocational abilities. However, vocational abilities such as physical ability (strength, fitness), physical ability (movement, quickness), physical ability (standing, maintenance of uncomfortable position), physical ability (fine hand movement), handling of machinery or equipment were not statistically significant. Second, results of regression analysis show that practical skills and qualification in a specialized field and ability to adapt to new circumstances and places out of disabled wage workers' vocational ability has a significant and positive influence statistically on disabled wage workers' job satisfaction(mean), whereas other 13 vocational abilities did not have a statistically positive effect on the disabled wage workers' job satisfaction(mean). Based on the above results, this study discussed and suggested information utilization abilities, office skills with education and support for improvement of ability for interpersonal relationship to raise disabled wage workers' job satisfaction, and development of education and mentoring programs for understanding of disability at work for disabled wage workers in order to improve organization adaptation ability in new jobs.

Keywords _ Disabled wage workers, vocational ability, job satisfaction

* Professor, Dept. of Social Welfare, Woosong Information College (First Author & Corresponding Author)

** Professor, Dept. of Counseling Psychology, Jeonju University (Second Author)

I. 서론

한 개인에게 있어서 직업생활은 경제적 활동과 사회참여를 통한 사회통합의 기회를 제공하고, 아울러 일자리에서의 일을 통한 만족감과 성취감을 느낄 수 있게 한다(신승배, 2009), 이는 장애인에게도 마찬가지 의미로서 일자리에서의 일을 통한 사회적 관계형성이 이루어지고 공동체 참여가 가능하기 때문이다. 더욱이 비장애인에 비해 사회참여의 기회가 현저히 낮은 장애인에게 있어서 직업생활은 매우 중요한 사회참여의 기회이며, 더불어 일자리에서의 만족은 장애인의 삶의 만족에까지 영향을 미치게 된다(김광자, 2011),

따라서 직업생활은 장애인에게 있어서 매우 중요한 의미를 갖고 있기 때문에 정부에서도 장애인의 고용을 향상을 위해 정책적·실천적으로 지속적인 노력을 하고 있다. 이를 위해 그동안 우리나라에서는 1990년 장애인 고용의무제도를 도입하고 장애인고용률 향상을 위해 장애인에 대한 직업능력향상을 위한 직업훈련 실시, 직업재활서비스 제공, 장애인고용 사업주 지원제도 강화, 장애인사업장 개발 등의 노력으로 인하여 장애인고용이 점차 증가하고 있는 추세에 있다. 이러한 성과를 보여주는 지표가 한국보건사회연구원(2015, 2006) 통계자료에서 찾을 수 있는데 통계자료에 의하면 장애인 취업자수가 2005년 694천명에서 2014년 950천명으로 256천명 증가하였으며, 실업률 또한 2005년 10.6%에서 2014년에는 6.25%로 4.35%p 낮아졌다.

이와 같이 장애인고용률 향상을 위해 그동안 꾸준히 노력한 결과 매년 장애인의 취업률 증가와 실업률 감소라는 양적인 측면에서의 고용성과는 나타났다고 볼수 있다. 그러나, 최근에 들어와서는 장애인의 취업이 단순히 취업이라는 양적고용 측면보다는 취업한 장애인의 일자리에 대한 만족과 고용안정 측면인 질적고용이 더 중요하게 논의되고 있지만, 이러한 질적고용과 관련해서는 여러 부정적인 지표들이 나타나고 있다. 즉 취업장애인의 임금이 전체 상용근로자에 비해 절반수준이고, 본인의 직업적 능력이나 적성과는 무관하게 배치되어 직무만족도가 낮고, 단순노무직 비율이 높으며, 일자리 형태 자체가 불안하고 또한 업무과다, 편의시설 미비, 직장내 대인관계 어려움 등으로 인하여 어렵게 취득한 일자리에서 취업장애인의 일자리 만족수준은 36.0%에 지나지 않은 것으로 나타났다(김성희 외, 2015), 이는 결국 장애인은 비장애인에 비해 일자리에서 만족을 하지 못하고 결국 직장을 그만두게 되는 장애인의 이직률이 높게 나타난다는 통계 결과에도 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다. 취업장애인의 절반이상 이직 후 1년 이내 일자리에서 만족하지 못하고 이직하는 것으로 나타났다(www.imedialife.co.kr), 이직은 개인과 조직 입장에서 순기능과 역기능적인 측면이 있지만 장애인에게 있어 이직, 특히 자기의 의사와 관계없는 비자발적인 이직의 경우 노동시장이행 과정에서 보다 큰 어려움을 겪을 가능성이 높다(전

영환, 2000), 따라서 이러한 지표들은 장애인들이 어렵게 일자리를 획득하였다 하더라도 일자리에 만족하지 못할 가능성이 높다는 것을 시사하고 있다.

본 연구가 이와 같이 장애인고용의 일자리 만족이라는 질적인 측면에 초점을 맞춘 것은 장애인의 고용이 단순히 취업이라는 양적인 측면보다는 이제는 일자리 만족이라는 고용안정과 삶의 질 향상 등 질적인 측면이 중요하기 때문이다. 일자리 만족은 전반적인 일에 대해 개인이 느끼는 상태를 가장 잘 보여주는 지표이며, 조직을 관리하고 조직 구성원 모두에게 중요한 의미를 가지고 있기 때문이다(김복일, 2005), 또한 일자리는 개인에게 있어 생계유지를 위한 경제적 도구뿐만 아니라 개인의 자아실현의 도구이기 때문에 일자리에서의 만족은 개인의 전반적인 삶의 질에 매우 중요한 의미를 가진다(석재은 외, 2005), 이러한 점들로 인하여 최근에는 일자리 만족과 관련된 연구가 상당수 이루어지고 있지만, 대부분이 일자리 만족의 하위영역인 직무만족, 고용안정 등과 관련된 연구들이다. 이는 일자리 만족이라는 논의가 비교적 근래에 들어‘좋은 일자리’ 또는 ‘괜찮은 일자리’등으로 논의되고 있기 때문에 본 연구에서 다루고자 하는 일자리 만족이라는 개념과 직접적으로 관련된 연구는 양적으로 매우 제한적이다. 또한 이들 일자리만족과 관련된 연구 대부분이 일자리만족에 영향을 미치는 요인변수를 사업체의 조직요인이나 환경요인 측면에서 분석하고 있고(박자경, 2010), 본 연구에서 초점을 두고 있는 장애인 개인적 측면에서의 직업적 제 능력을 반영한 연구논문은 드물다고 할 수 있다.

장애인의 고용과 일자리에서의 만족을 위해서는 사업체의 조직요인과 환경요인도 중요한 영향을 미치지만 장애인 개인의 직업적 능력 요인이 일자리만족에 미치는 영향도 매우 크다. 이를 뒷받침하고 있는 연구로서 우선, 사업주의 장애인식과 관련하여 장애인의 직업능력이 낮아 직장생활이 어렵다고 인식하는 비율이 높을수록 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났고(변민수, 2010), 고용이전 단계에서 구직 장애인이 직업능력 향상 프로그램을 받은 경우가 그렇지 않은 집단에 비해 취업가능성이 높고, 임금을 더 받는 것으로 나타났다(이국주 외, 2008), 또한 장애인 장기실업자의 특성 연구에서 장애인구 장기실업자의 경우 건강문제, 기능제한, 자신감 결여 등 개인의 능력과 관련된 신체적·심리적 제약이 노동시장 참여에 제약요인인 것으로 나타났다(유은주, 2015), 반면, 취업장애인의 근로능력은 실업 가능성에 영향을 미치지 못한다는 연구결과도 있다(정준수, 2015), 또한 여성장애인 관련 연구에서도 인적자본으로 경쟁력이 낮은 경우에서 저임금 일자리 및 열악한 근로환경에 놓인 비율이 높게 나타나 일자리에서의 만족도가 낮은 것으로 나타났다(연명모 외, 2015), 따라서 세계화에 따른 무한경쟁체제는 인적자본이 취약한 장애인의 노동시장 진입을 더욱 어렵게 하기 때문에 직업능력을 향상시키는 것이 중요하고(변민수, 2007), 직업능력향상은 장애인들이 장애로 인한 제약을 극복하고 자신의 잠재된 가능성을 개발하여 노동시장에서 요구하는 기술과 능력을 갖추어 줄 수 있도록 지원하고 이를 통해 안정된 일자리를 확보하고 유지할 수 있다(이국주, 2007),

이와 같이 장애인의 고용과 일자리만족은 사업체의 조직과 외부환경에 의해서도 영향을 받지만 장애인 개인의 직업적 능력에 의해서도 영향을 받는다. 직업능력은 개인이 조직에서 담당하는 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 기술과 역량으로서 직업생활에서 매우 중요한 선행요인이다(이종범, 2008), 따라서 이러한 장애인 개인의 직업능력은 임금과 고용조건 등에도 긍정적으로 작용하게 되며 결국에는 임금근로자의 일자리만족과 삶의 질에도 영향을 미치게 된다(김범규 외, 2015), 따라서 장애인 개인의 직업적 능력은 장애인 고용과 일자리만족에 중요한 요소라고 볼수 있으며, 이를 위해 장애인 개인의 직업능력을 향상시키는 것은 장애인의 취업기회를 확대하고 보다 좋은 일자리에서 만족하게 일할 수 있도록 하는데 매우 중요하다. 이러한 관점에서 장애인의 직업능력과 일자리만족간의 관계를 보다 구체적으로 분석할 필요성이 있다. 이에 본 연구의 목적을 구체화시키기 위한 연구문제로서 임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리만족에 미치는 영향은 무엇인지로 설정하고 임금근로장애인의 직업적 능력과 일자리만족간의 관계를 살펴보고자 한다. 이를 위해 2017년 한국장애인고용공단에서 조사한 장애인고용패널 자료를 활용하여 임금근로장애인의 직업적 능력을 신체적 능력, 컴퓨터 정보 능력, 동료 및 상사와의 의사소통 능력, 고객응대 능력, 기술 및 자격 능력, 수리 및 계산, 학습, 시간관리, 집중력, 적응력 등 15개 하위요인으로 구성하고, 이들 직업적 능력 요인들이 임금근로장애인의 전반적 일자리 만족에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구는 이들 요인간의 관계와 영향을 분석함으로써 임금근로장애인의 일자리만족을 효과적으로 높일수 있는 직업적 능력을 탐색하고 이를 바탕으로 임금근로장애인의 일자리만족을 높일수 있는 정책적·실천적 시사점을 제시하는데 있다. 이와 같은 연구는 향후 장애인고용정책과 일자리만족 정책에서 매우 중요한 기초자료를 제공할 수 있는 의미 있는 연구가 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 직업적 능력

최근 장애인 일자리와 관련하여 사업체에서 요구하는 장애인의 직업능력 및 직무역량이 점점 고도화되고 있고, 이에 발맞추어 장애인고용정책 또한 장애인구직자를 대상으로 직업능력을 향상시키기 위한 다양한 노력들을 하고 있다. 이를 위해 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제12조에서 장애인의 직업능력 향상을 위해 직업능력개발 및 직업재활 서비스를 제공하고 질 높은 고용창출과 직업안정을 도모하도록 하고 있고, 동법 제71조에서도 직업능력개발 훈련과 직업적응훈련 등에 대한 직업능력 향상을 위한 훈

런비 사용을 규정하고 있다(남용현 외, 2014), 그 결과 장애인의 취업률이 지속적으로 증가하고 있으며, 이러한 요인에는 그동안 우리사회에서 장애인의 직업능력 향상을 위한 다양한 노력을 해 왔음을 부인할 수 없는 사실이다. 바꾸어 말하면 장애인의 고용과 일자리만족을 위해서는 장애인의 직업적 능력이 매우 중요하다는 것을 말해주고 있다. 그러나 이와 같이 장애인의 직업적 능력이 장애인의 고용과 안정된 일자리를 위해 미치는 영향이 중요함에도 불구하고 장애인의 직업적 제 능력을 다각적으로 분석한 연구는 많지 않은 것이 현실이다.

장애인직업능력과 관련한 선행연구를 살펴보기에 앞서 우선, 직업능력에 대한 개념이해가 필요하다. 정철영 외(1999)는 직업능력에 대해 성공적인 직업생활을 영위하기 위해 자신이 담당하고 있는 직무를 완수할수 있는 능력이라고 하였고, Bolton(2001)은 직업능력에 대해 직업에서 표준 수준에 맞는 직무수행을 할수 있는 능력이라고 정의하였다. Fleishman(1992; 변경희 외, 2005 재인용)는 직업능력으로 갖추어야 할 조건으로 신체적 기능, 정신운동성, 감각성, 인지성, 사회심리적 능력 등 5가지 요인으로 명시하였다. 또한 Natriello(1989)는 직업능력을 근로자에게 필요한 능력으로 제시하고 이것을 자신감, 창의적 사고, 계산능력, 구두 및 문서 의사소통능력, 작업기술, 인간관계 능력 등을 수행하는 능력으로 정의하였다. 이외에도 최진(2002)은 직업적 능력은 직업에 종사하기 위해 가져야 하는 기본적인 능력과 직업에서 공통적으로 요구되는 기능이라고 정의하고 있고, 이 능력을 구성하는 요인은 개인적인 측면요인과 사회적인 측면 요인으로 구성된다고 설명하고 있다. 또한 장애인의 직업능력과 관련해서는 이현경 외(2013)는 육체활동능력, 자격증 취득여부, 운반능력, 대인관계 및 조직적응 능력으로 정의하였고, 장숙 외(2015)은 장애인의 인적자본의 개념을 바탕으로 직업훈련경험과 자격증으로 설명하였으며, 김범규 외(2015)도 자격증을 직업능력으로 정의하였다.

이와 같이 장애인의 직업적 능력은 개인이 직장에서 수행해야 할 신체적인 능력, 작업기술능력, 학습능력, 의사소통 및 대인관계 능력 등 폭넓게 정의되고 있으며, 이러한 직업적 능력은 직무만족을 포함한 일자리만족에서 다양하게 영향을 미치고 있다. 우선, 전명숙 외(2017)는 장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 연구에서 임금근로자의 자격증보유, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 등이 임금과 직무만족 등 고용의 질을 결정하는 중요한 요인임을 보고하였고, 이에 대해 장애인의 직업능력향상을 통하여 고용의 질을 개선할수 있어야 한다고 제언하였다. 박주영(2003)은 장애인의 직업적 능력이 일자리 만족의 하위요인인 직무만족에 미치는 요인에서 직업교육수준이 높을수록 직장만족이 높은 것으로 나타난다고 하였고, Maite & Miguel(2005) 또한 장애인의 교육수준과 직무 미스매치 연구에서 교육수준이 낮을수록 직무 미스매치를 일으켜 실업을 촉진시키는 것으로 분석하였다. 직업능력의 하위요인인 신체적인 능력과 관련한 연구에서도 오혜경 외(2011)은 중도척수장애인의 신체기능과 사회참여와의 관계 연구에서 신체적인 기능이 사회참여에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났고,

박수경(2012)의 연구에서도 산재장애인의 성공적인 직업복귀 관련 요인 연구에서 신체능력이 매우 중요한 요소임을 밝히고 있어 신체적인 기능 또한 직업능력과 관련되어 있음을 알 수 있다.

아울러 직업능력향상을 위해서는 직업훈련도 중요한 요소인데 장애인의 직업훈련에서 직업훈련 내용이 현재 취업한 직장에서의 업무와의 일치도가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났고(이은진, 1993; 이형렬, 2008), 이와 관련하여 이경준 외(2009)는 개인별 직업능력을 직무환경에 반영할 수 있는 여건 조성이 중요하다고 제안하였다. 반면 직업능력의 하위요인인 직업훈련 경험 여부가 장애인의 고용안정에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 연구결과도 있다(김기원 외, 1995), 그러나 어수봉(1996)의 연구에서는 직업교육훈련을 받은 장애인에게서 취업가능성과 근무태도가 높게 나타났다고 하였다. 이를 뒷받침하는 연구결과로서 이민정 외(2013)는 고용주가 인식하는 여성장애인의 고용 저해요인으로 직업훈련 및 기술교육경험의 부족을 제시하였다. 한편 직업적 능력 요소의 또 다른 하위요인에서 대인관계 및 근무태도와 관련한 연구에서는 Johnson(1993)은 청각장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서 대인관계 능력이 좋을수록 고용안정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였고, 김형완(2004)은 지적장애인을 대상으로 한 연구에서 직무수행능력과 근무태도가 좋을수록 고용만족도가 높게 나타났다고 밝혔다. 또한 한국장애인고용패널조사(2008)에서도 근로장애인의 직업능력에서 의사소통과 대인관계능력이 다른 요인에 비해 직업생활의 만족도에 미치는 영향이 크다고 보고하였고(윤상은, 2010), 이와 같은 의사소통 및 대인관계 능력과 관련하여 강선경 외 (2010)는 지체장애 근로자를 대상으로 한 연구에서 지체장애 근로자가 조직내에서 의사소통 구조가 편하고 소통 능력이 좋을수록 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 마찬가지로 김태용(2014)의 연구에서도 임금근로장애인을 대상으로 한 근로능력과 고용의 질 관계 연구에서 직업교육수준, 직업훈련경험, 대인관계능력이 통계적으로 유의미한 수준에서 고용의 질에 정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

이는 결국 장애인의 직업적 능력이 일자리만족에도 영향을 미치게 되는데 김영애(2015)는 장애인고용패널 데이터를 활용하여 임금근로장애인의 좋은 일자리 유지 요인 연구에서 좋은 일자리 이동에 영향을 미치는 요인으로 성별, 학력, 자격증, 사업체 규모, 직종, 복리후생 등으로 나타났고, 이중 직업적 능력 요인에 해당하는 자격증은 자격증을 많이 보유할수록 계속 좋은 일자리를 유지할 비율이 훨씬 더 높다고 보고하였고, 이채식 외(2016), 남정휘 외(2012)의 유사연구에서도 자격증과 지식기능활용이 좋을수록 일자리 만족 및 직업유지기간이 높아지는 것으로 나타났다. 반면 석말숙(2009)의 연구에서는 근로 장애인의 직업적 능력관련 요인에서 자격증 보유 여부는 근속기간에 부적영향을 미치는 것으로 나타나 상반된 결과를 보여주었다. 이에 대해 김영애(2015)는 인적자본 등이 취약한 장애인이 좋은 일자리를 유지하는 것이 어렵기 때문에 장애인의 직업적 능력을 향상시킬수 있는 인적자본에 대한 사회적 관심이 확대되어야 한다고 강조하였다. 이와 관련하여 김성훈(2008) 또한 노동시장에서 경력이 축적되고 직무숙

련도가 향상되면 임금이 증가하는 등 일자리의 질이 높아진다는 것이 일반적인 현상이나 장애인근로자의 경우 상대적으로 인적자본이 취약하기 때문에 좋은 일자리에서 만족하는 것이 쉽지 않다고 하였다. 이는 결국 장애인의 일자리만족을 높이기 위해서는 인적자본 요인인 직업적 능력을 향상시키는 것이 중요함을 시사하고 있다. 이상에서 설명한바와 같이 장애인의 직업적 능력의 제 요인이 장애인의 일자리 만족에 미치는 영향이 연구자의 연구결과에 따라 긍정 또는 부정적으로 다양하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직업적 능력 요인을 다각적으로 측정하기 위하여 2016년 한국장애인고용공단 고용개발원 패널자료를 활용하여 신체적능력, 컴퓨터 및 정보 활용능력, 의사소통관계, 고객관리 능력, 기술 및 자격 능력, 계산 및 학습능력, 외국어 능력, 시간관리 능력, 집중력, 환경 적응 능력 등 15개 하위요인으로 구성하여 분석하였다.

2. 일자리 만족

그 동안의 장애인고용정책은 양적인 취업확대에 초점이 맞추어져 있어 장애인 근로자의 일자리 질에 대한 관심은 상대적으로 부족하였다(김영애, 2014), 그러나 최근 다수의 국제기구들과 국가들에서 노동과 고용에 대해 양적 접근 방식에서 이제는 질적인 접근 방식으로 바뀌고 있으며 이에 따라 고용의 질이나 일자리만족에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있다(김범규 외, 2015), 일자리 만족에 대한 지표와 선행요인들을 살펴보기에 앞서 우선 일자리 만족에 대한 정의가 필요하다. 일자리 만족이란 일자리에서 경험하거나 요구되어지는 욕구 충족의 정도로서 개인의 가치관에 따라 그 정도가 제 각기 다른 상태를 말하며(McComick& Tiffin,1974; 정외옥, 2014 재인용), 이에 대해 방하남(2000)은 일의 영역에서 만족이 개인이 체감하는 삶의 만족과 밀접한 관련이 있다고 설명하였고, 일자리 만족은 직업활동 자체에 관련된 일의 가치와 적성, 숙련 등과 근무환경, 임금, 장래성 등과 같은 여러 요인에 대한 의견이 하나로 결합되어 형성된다(정광호 외, 2003), 또한 일자리 만족은 개인의 직업에 대한 태도와 긍정적인 감정상태로서 일자리에 대한 만족도가 높은 사람은 자신의 업무에 긍정적인 태도를 지니게 되고, 일자리에 대한 만족도가 낮은 사람은 부정적인 태도를 지니게 된다고 하였다(김광자, 2011),

이와 같은 일자리에 대한 만족은 비록 일자리에서 뿐만 아니라 일상생활, 건강생활 등 생활 전반의 만족에도 영향을 미치게 된다. 백종선(2013)은 개인의 일자리 만족에 의한 성취감은 개인의 생활 전반에 긍정적 영향을 미치고 조직의 생산성에도 긍정적 영향을 미치기 때문에 개인의 만족도는 조직의 성과와 건전성을 평가하는 기준이 되고 업무개선이나 조직혁신을 가능하게 한다고 설명하고 있다. 장애인이 일자리에 만족하지 못하는 것이 일시적인 것이 아니라 지속적으로 만족하지 못한다는 것은 장애인 근로자 개인 뿐만 아니라 사회적으로도 문제가 될 소지가 있다. 이에 대해 김호진(2013)은 장애인근로자가 일

자리에 만족을 못하고 노동시장에서 이탈을 하게 되는 장애인은 당연히 일자리에 만족하는 장애인근로자보다 더 심각한 빈곤을 경험하게 될 수 밖에 없다. 또한 다시 취업을 하려는 의욕 자체를 감소시켜 실망실업자로 만들게 되고 이러한 현상은 장애인 노동시장의 공급과 수요 간의 불일치라는 또 다른 문제를 야기 시킬수도 있다고 설명하고 있다. 이와 같이 일자리 만족은 개인의 일자리에 국한되지 않고 삶의 영역 전반과 전체 사회에 끼치는 영향도 무시할수 없으며, 이러한 일자리 만족을 구성하는 하위요소는 다양하게 논의되고 있다. 우선, 이인숙(2010)은 일자리 만족지표로 직무, 임금, 승진, 인정, 직업안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직특성, 의사소통뿐만 아니라 성취감, 책임감 등의 근로자의 다양한 심리사회적인 측면까지 제시하고 있고, 방하남 외 (2006)는 만족스런 일자리에 대한 기준을 경제적 측면에서의 보상, 사회적 척도로서의 직업적 위세, 심리적 주관적 척도로서의 직무만족 등을 제시하였다. 강순희(2016)는 일자리만족은 주변환경, 문화적 배경, 고용형태, 보상, 작업조건, 등의 외적인 요인을 물론이고, 개인의 인지, 감성, 태도, 가치, 사고 등의 개인 내적인 요인에도 영향을 받는다고 제시하면서 일자리는 직무와 조직을 모두 포함하는 것으로 경제적 수단으로서 소득을 취하는 활동과 관련된 공간적, 환경적, 내용적, 관계적, 가치적 의미를 모두 포함하는 포괄적인 것으로써 일자리에 대해 얼마나 만족하는가 하는 것은 개인의 삶의 의지에 상당한 영향을 끼친다고 보고하였다.

국내의 장애인 일자리만족과 관련된 연구들은 비교적 최근에 장애인고용의 질이 논의되면서 시작되었는데 한국교육학술정보원(RISS)에 등록된 학위논문 및 학술지는 총 6편(2017. 9. 30 기준)인 것으로 나타났다. 선행연구에서 지표로 사용된 일자리만족에 대한 구성요소는 대부분 한국장애인고용패널자료, 산재보험패널자료, 한국노동패널자료에서 제시한 지표를 사용하고 있다. 한국장애인고용패널자료와 한국노동패널자료에서는 임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과 공정성, 복리후생, 전반적 만족도를 지표로 제시하고 있고, 산재보험패널자료에서도 마찬가지로 유사 지표로서 임금, 취업안정성, 일의 내용, 근무환경, 근로시간, 개인 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과 공정성, 복지후생제도, 일자리 전반적 만족도, 현재 일의 전반적 만족도를 지표로 제시하고 있다.

선행연구에서 나타난 주요 연구결과를 보면 우선, 정의옥(2014)의 연구에서는 장애인의 직업능력개발교육 참여 시간과 일자리 만족 및 임금수준의 관계연구에서 장애유형 및 장애정도는 일자리 만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났고, 직업능력개발교육 참여 시간은 참여시간이 길어질수록 일자리에서의 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 박미량 외(2013)의 연구에서는 여성장애인과 남성장애인의 비교연구에서 여성장애인의 일자리 만족에서 일자리 만족은 대인관계와 의사소통 영역에서 만족도가 높게 나타났고, 임금과 소득에서 만족이 가장 낮게 나타났다. 이채식 외(2016)의 연구에서는 임금근로장애인이 지식기능활용도가 높고, 고용서비스 경험이 있고, 자격증이 많이 보유하고, 대인관계 능

력이 좋을수록 일자리만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이인숙(2010)의 연구에서는 성별격차 분석에서 여성이 남성보다 일자리 만족이 높게 나타났으나, 임금과 근무기간, 사업장 규모, 종사상 지위 등에서는 남성에 비해 여성이 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 김진주(2014)는 지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 분석에서 일자리 만족도에 미치는 긍정적인 영향요인으로는 장애등급, 일상생활 만족도, 정규직 여부, 일지라 안전상황, 근무시간, 적성부합 여부, 대인관계 능력인 것으로 나타났다. 즉 일상생활에 만족하고 대인관계능력이 좋고, 적성에 부합할수록 일자리 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이웅(2016)은 산재근로장애인의 일자리만족도와 관련한 연구에서 원직장복귀자의 일자리만족도에는 성별, 학력수준, 기술적합도, 월평균 소득, 복지후생혜택, 가족수입, 주거환경, 사회적 친분관계 만족도 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 기술적합도가 좋을수록 사회적 친분관계 만족도가 높을수록 복귀후 일자리만족도가 높은 것으로 나타났다. 이상의 선행연구들을 종합하여 본 연구에서 일자리 만족 지표는 임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사사고 공정성, 복리후생 등을 포함한 전반적 만족도로 구성하여 분석하였다.

〈표 1〉 선행연구의 일자리 만족 구성 요소

연구자	일자리 만족 구성 요소	비고
이채식 외(2016)	임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사사고 공정성, 복리후생, 전반적 만족도	장애인고용패널자료
박미량 외(2013)	임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사사고 공정성, 복리후생, 전반적 만족도	장애인고용패널자료
이웅(2016)	임금, 취업안정성, 일의 내용, 근무환경, 근로시간, 개인 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사사고 공정성, 복지후생제도, 일자리 전반적 만족도, 현재 일의 전반적 만족도	산재보험패널자료
김진주(2014)	임금과 소득, 취업안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사사고 공정성, 복리후생, 교육훈련 기회, 장애이해와 수용정도	장애인고용 패널자료
이인숙(2010)	임금, 취업안정성, 일의 내용, 근무환경, 근로시간, 개인 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사사고 공정성, 복지후생제도, 일자리 전반적 만족도, 현재 일의 전반적 만족도	한국노동패널자료
정외옥(2014)	임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 개인 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사사고 공정성, 복리후생, 전반적 만족도	장애인고용패널자료

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 한국장애인고용공단에서 조사한 2017년 장애인고용패널조사 자료 중 임금근로장애인 1,763명에 관한 자료를 활용하였

다. 장애인고용패널조사는 등록장애인을 대상으로 장애인 개인의 경제활동상태를 동태적으로 파악하여 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하는 종단적 조사이다.

2. 변수구성 및 측정방법

본 연구의 자료분석에 활용한 변수에 대한 설명 및 측정단위는 <표2>와 같다. 독립변수인 직업능력의 경우 직업이나 업무와 밀접할 수 있어 장애별로 분석하는 등 다양한 방법을 사용할 수 있을 것이다. 그러나 연구의 명료성과 일반화 가능성을 재고하기 위해, 직업능력을 임금근로 장애인의 직업수행 능력'으로 조작적으로 정의하여 연구를 진행했다. 종속변수 일자리만족 10문항과 독립변수 직업능력 15문항의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 각각 .91로 모두 높은 편이었다.

<표 2> 변수구성 및 측정방법

구분	변수명	변수측정 방법	
종속변수	일자리만족(평균)	리커트 5점 척도 15문항의 평균	
통제 변수	인구 통계학적 특성	1. 성별 [*]	성별 1문항남자=1, 여자=0
		2. 연령	만연령
		3. 최종학력 [*]	최종 학력 1문항 0=무학, 1=초졸, 2=중졸, 3=고졸, 4=초대졸이상
		4. 혼인상태 [*]	혼인상태 1문항 0=미혼, 1=결혼/동거, 2=이혼, 3=사별, 4=별거
		5. 장애유형 [*]	15개 유형을 4개 유형으로 분류해 사용 0=신체외부장애, 1=감각장애, 2=정신적 장애, 3=신체내부장애
		6. 장애등급 [*]	2개 장애 등급으로 분류 1=중증, 0=경증
	근무조건	1. 근무기간	이 직장에서 근무지속한 기간(년)
		2. 근로자수	본인을 포함한 전체 근로자수
		3. 정규직 여부 [*]	정규직 여부 1문항 0=비정규직, 1=정규직
		4. 일자리 종류 [*]	일자리 종류 1문항 0=민간회사 및 개인사업체, 1=정부 및 지자체(공무원), 2=정부 및 지자체 창출, 3=공공기관 및 공기업, 4=복지관 및 직업재활시설 등, 5=특정한 회사나 사업체 소속 안됨, 6=기타
		5. 월급여	월평균 임금
		6. 퇴직금(퇴직연금) 유무 [*]	퇴직금(퇴직연금) 유무 1문항 0=없음, 1=있음
		7. 일자리 안전상황	일자리 안전상황 리커트 4점 척도 1문항

독립 변수	직업 능력	1. 직업능력(평균)	조작적 정의: 임금근로 장애인의 직업수행 능력 리커트 5점 척도 15문항의 평균 2.95 1. 신체능력-힘, 체력 2. 신체능력-이동, 빠름 3.신체능력-서있기, 불편자세유지 4.신체능력-미세손동작 5.컴퓨터 활용능력 6.정보능력 7.의사소통능력 8.관리능력 9.실용기술, 자격 10.기계,장비다루기 11.수리계산능력 12.외국어능력 13.시간관리능력 14.주의집중력 15.상황적능력(새로운 상황과 장소 대처능력)
----------	----------	-------------	--

*더미변수로 변환

3. 자료분석방법

본 연구에서 사용한 통계 프로그램은 SPSS PC+ 18.0을 사용했다. 주요한 통계기법은 일반적 특성, 근무조건, 근무기간, 근로자수, 월평균 등의 근무조건, 그리고 일자리만족, 직업적 능력 등의 빈도 분포 분석을 위해 빈도분석(frequency analysis), 직업능력과 일자리만족간(평균)간의 단순상관분석(simple correlation analysis), 인구통계학적 특성과 근무조건에 영향을 통제하고, 직업적 능력이 일자리만족에 주는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierachical regression analysis: stepwise method)과 더미변수(dummy variable) 변환 등을 사용했다. 회귀분석시 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity)을 점검하기 위해 공차한계(tolerance) 및 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)를 사용해, 다중공선성 기준인 공차한계가 0.1이하이면서 분산확대인자가 10이상인 변수들은 제외하고 다중회귀분석을 실시했다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 임금근로장애인은 총 1,763명(남성: 1,342명(76.1%), 여성: 421명(23.9%))이었고, 평균연령은 41.39세(16-64세)였다. 최종학력은 고졸 836명(47.4%), 초대졸 이상 662명(37.5%), 중졸 152명(8.6%), 초졸 89명(5.0%), 무학 24명(1.4%) 순이었다. 혼인상태는 결혼/동거 974명(55.2%), 미

혼 591명(33.5%), 이혼 147명(8.3%), 사별 35명(2.0%), 별거 16명(0.9%) 순이었다. 장애유형은 신체의 부장애 1,099명(62.3%), 감각장애 434명(24.6%), 정신적 장애 123명(7.0%), 신체내부장애 107명(6.1%) 순이었다. 장애등급은 경증 1,423명(80.7%), 중증 340명(19.3%) 순이었다. 현 직장 근무기간의 평균은 5.48년(0-40년)이었다. 현 직장의 근로자수의 평균은 661.93명(1-5,350명)이었다. 정규직 여부는 정규직 940명(53.3%), 비정규직 823명(46.7%)이었다. 일자리종류는 민간회사 또는 개인사업체 1,237명(70.2%), 특정한 회사나 사업체 소속이 아님 123명(7.0%), 정부 및 지자체(공무원) 98명(5.6%), 복지관 및 직업재활시설 등 96명(5.4%), 정부 및 지자체가 창출한 일자리 94명(5.3%), 기타(외국계 회사) 18명(1.0%) 등의 순이었다. 월평균소득은 195.57만원(10-235만원)이었다. 퇴직금(퇴직연금)은 있음 1,056명(59.9%), 없음 676명(38.3%) 등이었다. 일자리 안전상황은 안전한 편이 1,032명(58.5%), 위험한 편 333명(18.9%), 매우 안전 303명(17.2%), 매우 위험 42명(2.4%) 등의 순이었다.

2. 일자리만족과 직업능력과의 상관관계 분석

상관관계 분석을 위해 공차한계(Tolerance)와 VIF(Variation Inflation Factor: 분산 팽창 요인)를 산출한 결과 다중공선성 문제는 없었다.

〈표 3〉 상관관계 분석

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	-															
2	.67**	-														
3	.66**	.73**	-													
4	.43**	.36**	.38**	-												
5	.16**	.19**	.15**	.32**	-											
6	.15**	.19**	.15**	.30**	.86**	-										
7	.24**	.26**	.19**	.37**	.49**	.54**	-									
8	.20**	.24**	.18**	.34**	.52**	.56**	.70**	-								
9	.23**	.22**	.21**	.38**	.58**	.59**	.52**	.57**	-							
10	.28**	.28**	.25**	.33**	.40**	.40**	.37**	.39**	.62**	-						
11	.16**	.18**	.16**	.28**	.57**	.60**	.48**	.54**	.54**	.50**	-					
12	.14**	.15**	.14**	.22**	.58**	.58**	.34**	.39**	.50**	.40**	.56**	-				
13	.23**	.26**	.22**	.36**	.42**	.45**	.59**	.56**	.51**	.38**	.53**	.38**	-			
14	.25**	.26**	.21**	.43**	.47**	.50**	.58**	.55**	.58**	.48**	.57**	.42**	.75**	-		
15	.29**	.31**	.24**	.38**	.42**	.45**	.63**	.58**	.51**	.43**	.57**	.37**	.72**	.78**	-	
16	.09**	.10**	.08**	.15**	.37**	.37**	.28**	.29**	.33**	.15**	.29**	.29**	.27**	.28**	.28**	-
M	3.04	2.98	2.92	3.16	2.85	2.90	3.27	3.09	2.89	2.69	2.79	2.20	3.19	3.18	3.17	3.31
SD	.73	.82	.83	.80	1.10	1.11	.86	.95	1.06	1.06	.97	1.03	.86	.87	.83	.63

주. 1.신체능력-힘,체력 2.신체능력-이동,빠름 3.신체능력-서있기,불편자세유지 4.신체능력-미세손동작

5.컴퓨터 활용능력 6.정보능력 7.의사소통능력 8.관리능력 9.실용기술,자격 10.기계,장비다루기

11.수리계산능력 12.외국어능력 13.시간관리능력 14.주의집중력 15.상황적능력 16.일자리만족(평균)

**p <.01

일자리만족(평균)은 5점 척도 일자리만족에 관한 10문항의 평균은 3.31(SD=.63)로서 ‘보통’수준이었다. 5점 척도 직업능력에 관한 15문항의 전체 평균은 2.95(SD:.63)로서 ‘보통’ 수준이었다. 일자리만족(평균)과 15개의 직업능력 간의 단순상관분석 결과, 일자리만족은 15가지 직업능력 중 컴퓨터(보고서 작성 등) 활용능력($r=.37, p<.01$), 정보를 찾는 능력($r=.37, p<.01$), 전문분야의 실용기술과 자격($r=.33, p<.01$), 외국어능력($r=.29, p<.01$), 수리계산하는 능력($r=.29, p<.01$), 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력($r=.29, p<.01$), 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력($r=.28, p<.01$), 높은 집중력과 주의력($r=.28, p<.01$), 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력($r=.28, p<.01$) 등과 통계적으로 유의미하게 정적 상관이 있었다(표3).

3. 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향

임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 첫째, 인구통계학적 변인과 근무조건 변인을 통제변인, 직업능력을 독립변인, 일자리만족(평균)을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 단계적)을 실시했다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=47.87, p=.00; R^2=.36$), 임금근로장애인의 직업능력 중 전문분야의 실용기술과 자격($\beta=.121, p<.01$), 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력($\beta=.111, p<.01$)이 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주었고, 나머지 13개의 직업능력은 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다(표4).

〈표 4〉 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향

모형		비표준화계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타(β)		
인구 통계 학적 변인	(상수)	2.047	.101		20.187	.000
	성별	-.159	.042	-.107	-3.808	.000
	혼인상태(1)	-.113	.035	-.088	-3.237	.000
	혼인상태(4)	-.374	.156	-.062	-2.395	.017
	장애유형(2)	.257	.070	.101	3.666	.000

근무 조건 변인	퇴직금 여부	.186	.046	.141	4.074	.000
	일자리안전상황	.185	.025	.201	7.290	.000
	월소득	.001	.000	.184	5.534	.000
	일자리종류(3)	.410	.083	.130	4.970	.000
	일자리종류(1)	.331	.070	.121	4.665	.000
	정규직 여부	.149	.046	.116	3.234	.000
	장애유형(2)	.257	.070	.101	3.666	.000
직업 능력 변인	전문분야의 실용적 기술, 자격	.071	.019	.121	3.800	.000
	새로운 상황과 장소에 적응하는 능력	.083	.023	.111	3.602	.000

V. 논의 및 결론

본 연구는 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 어떠한 영향을 미치는지 탐색적으로 검증하고자 하였다. 이를 위해 인구통계학적 변인과 근무조건 특성 변인의 영향을 통제하고, 순수하게 임금근로장애인의 직업능력이 일자리만족에 미치는 영향을 검증하였다. 먼저 상관분석 결과 15가지 직업능력 중 10가지의 직업능력이 일자리만족과 정적 상관이 있었다. 또한 상관분석 결과에서 나타난 10가지 직업능력을 토대로 회귀분석을 실시한 결과 이 10가지 직업능력 중 2가지의 직업능력이 일자리만족에 주요한 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구의 주요 연구결과 및 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 상관분석 결과, 일자리만족은 15가지 직업능력 중 컴퓨터(보고서 작성 등) 활용능력, 정보를 찾는 능력, 전문분야의 실용기술과 자격, 외국어능력, 수리계산하는 능력, 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력, 높은 집중력과 주의력, 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력 등과 일자리만족은 정적 상관이 있었다. 그러나 신체능력(힘, 체력), 신체능력(이동, 빠름), 신체능력(서있기, 불편자세유지), 신체능력(미세손동작), 기계 및 장비다루기 등신체기능과 관련된 직업능력은 통계적으로 유의미하지 않았다. 이러한 연구결과는 임금근로장애인의 자격증 보유, 컴퓨터 활용능력, 대인관계 및 조직적응이 고용의 질을 결정하는 요인이라고 밝힌 전명숙(2017)의 선행연구결과와 현장의 실용기술 중심의 직업훈련이 직무만족과 취업가능성을 높여준다는 이은진(1993), 어수봉(1996), 박주영(2003), Maite & Miguel(2005), 이형렬(2008), 이경준 외(2009)의 연구결과를 지지하

고 있는 것으로 나타났다. 이는 성공적인 직업능력에 대해 자신이 담당하고 있는 직무완수 수행능력과 직업현장에서 표준 수준에 맞는 직무수행 능력이라고 제시한 정철영 외(1999), Bolton(2001)의 직업능력 개념 정의를 뒷받침하고 있다. 반면, 장애인이 갖추어야 할 직업능력 요소에서 신체적인 능력과 기계 및 장비다루기 능력을 중요한 요소로 제시한 변경희 외(2005)의 선행연구, 그리고 신체적인 기능이 좋을수록 사회참여률이 높고(오혜경 외, 2011), 직업성공률이 높아진다는 박수경(2012)의 선행연구결과와는 다른 결과를 보여주었다. 이와 같이 임금근로장애인의 신체적인 기능과 관련된 직업능력은 선행연구결과와 달리 본 연구에서는 유의한 영향을 주지 못한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 대해서 예측할 수 있는 것은 최근 사업장내 장애인의 신체적인 능력을 고려한 편의시설 환경에 대한 설비가 점차 갖추어져 가고 있고, 또한 신체적인 기능을 보완할 수 있는 작업관련 복지기기 등이 발달하고 아울러 신체적인 기능을 요구하는 단순 일자리보다는 사무 등 고급일자리에 대한 수요가 증가하고 있는 것이 하나의 원인으로 작용한 것으로 예측할수 있다. 이는 또 다른 측면에서 논의하면 지금까지의 신체장애인 중심의 직업재활 및 고용촉진 패러다임에서 신체적인 기능 장애보다는 지적·자폐 등 발달장애인 중심의 직업재활 및 고용정책 대상자로 변화되고 있음을 보여주고 있고, 향후 발달장애인에 대한 직업재활 및 고용정책이 중요함을 시사하고 있다.

결과적으로 이와 같은 연구결과에서 알 수 있는 것은 일자리에서 컴퓨터를 잘 활용할 수 있고, 인터넷 등 정보를 잘 검색할 수 있고, 외국어를 잘 구사할 수 있고, 사무능력을 갖추고 대인관계 소통과 사회성 기술이 뛰어날수록 일자리만족이 증가할 가능성이 높다는 것을 시사하고 있다. 이와 같은 경향은 최근의 정보화 사회의 흐름과 무관하지 않은 것 같다. 정보화 사회의 필수요소인 컴퓨터 활용과 정보검색 능력이 일자리만족과 가장 높은 상관을 보였기 때문이다. 또한 최근의 국제화, 세계화라는 우리 사회의 흐름과 일관되게 외국어 사용능력도 일자리만족과 높은 상관이 있었다. 그 다음으로 기본적 사무능력과 대인관계 소통과 대처능력이 일자리만족과 높은 상관이 있었다. 결국 임금근로장애인의 일자리만족의 증진을 통해 직업재활의 활성화를 꾀하려 한다면, 최근의 우리사회의 추세인 정보화와 세계화에 발맞추어 컴퓨터활용과 정보검색 능력, 외국어 능력 증진을 위한 교육과 지원이 체계적으로 지원되어야 한다. 또한 전통적으로 중요하게 여겨졌던 사무능력과 대인관계 능력을 위한 교육과 지원도 지속적으로 유지되고 강화시켜나가야 할 것이다.

둘째, 회귀분석 결과 임금근로장애인의 직업능력 중 전문분야의 실용기술과 자격, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력이 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주었다. 나머지 13개의 작업능력은 임금근로장애인의 일자리만족(평균)에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않았다. 결국 15개의 직업능력 중 임금근로장애인의 전문분야의 실용기술과 자격, 새로운 상황과 장소에 적응하

는 능력이 일자리만족에 가장 중요한 영향을 준다고 할 수 있다. 이는 임금근로장애인의 전문분야의 실용 기술과 자격, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력을 증진하기 위한 지속적인 교육과 지원이 매우 필요하다는 것을 시사하고 있다. 이러한 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의를 통하여 함의를 찾을 수 있다.

우선, 임금근로장애인이 전문분야에 대한 실용기술 직업능력이 좋고, 아울러 전문분야의 자격증을 갖추고 있을수록 일자리 만족이 높아진다는 연구결과에 대해 고려할 필요가 있다. 이는 임금근로장애인의 취업이전 단계에서의 직업능력개발이 중요함을 시사하고 있다. 직업능력개발은 노동시장에서 장애인을 비롯한 취약계층에 대한 인적자원의 가치를 높여 노동시장 진입은 물론이고 취업후 고용안정과 근로조건 개선에 매우 중요한 역할을 하게 된다. 따라서 사업체에서 요구하는 현장중심의 직업능력을 반영하여 개별 훈련기관이나 재활서비스 기관에서는 장애유형별 수요자 중심의 직업능력을 강화하여 나갈 필요가 있다. 장애인들은 장애유형이나 장애정도에 따라 직업기술이나 직업능력면에서 매우 다양하며, 더욱이 같은 장애유형의 장애인이라고 하더라도 개인간의 직업능력에 대한 편차가 있다(유동철, 2000), 이를 위해서는 정책적인 방안으로 임금근로장애인의 개별 장애유형과 장애특성을 감안하여 인적자본을 확대하고 역량을 강화할수 있는 직업능력개발 지원제도 신설을 들수 있다(김영애, 2014), 본 연구결과에서 현장 실무중심의 실용기술과 전문 자격증이 일자리만족에 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타난 만큼 장애인근로자에 대한 직업능력개발 지원제도를 통해 장애인근로자가 일자리를 유지하고혹은 좋은 일자리로 이동할수 있도록 하는 방안이 필요하다.

다음으로는 임금근로장애인의 일자리만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력이라는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 임금근로장애인의 새로운 상황과 장소에 적응하는 조직생활능력과 관련되어 있다고 볼 수 있다. 이를 지지하고 있는 선행연구로서 이현경 외(2013)의 선행연구에서 조직적응 능력을 직업능력의 중요한 요소로 밝힌 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있고, 전명숙(2017)의 선행연구에서 조직적응력이 높으면 고용의 질이 높아진다는 연구결과와김기창(2015)의 근로장애인을 대상으로 한 연구에서 조직생활능력이 좋을수록 고용주의 고용만족도가 높아진다는 선행 연구결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 직장내에서 조직적응력과 조직몰입 수준이 높은 개인은 생산성이 높을뿐만 아니라 직무만족도가 높고 나아가 개인, 조직, 사회 모두에게 긍정적인 영향을 미치게 된다(김홍수, 2008), 따라서 임금근로장애인의 직장내에서의 조직적응능력을 향상시키는 것이 매우 중요하다. 특히 임금근로장애인의 경우 비장애인에 비해 취업소요 기간이 길고(한국장애인고용공단, 2014) 이로 인해 오랜 기간 실업상태로 놓여 있다가 취업이라는 새롭고 낯선 환경에 적응한다는 것은 쉽지 않을 것으로 추측된다. 더욱이 장애인고용기업체가 장애인을 고용하게 된 주된 이유가 장애인의 능력보다는 장애인 고용의무를 이행하기 위한 비자발적 고용(36.9%)이 가장 높게 나타난 결과(한국장애인고용공단 고용개발원, 2014)에서도 알수 있듯이, 장애인근로자에 대한 고용주 및 비장애 동료근로자의 장

에인근로자에 대한 인식이 좋지 않은 상태에서 임금근로장애인이 직장에 적응한다는 것이 매우 힘들 수 있다. 이는 장애인 미고용기업체를 대상으로 한 연구에서도 장애인의 직장적응력이 낮을 것이라는 고용주의 인식이 높게 나타난 연구결과에서도 알 수 있다(송진영, 2012), 따라서 임금근로장애인의 조직적응력을 향상시키기 위해서는 사업주 및 비장애 동료근로자를 대상으로 직장내 장애이해 및 교육프로그램 마련될 필요가 있다. 또한 장애인근로사업장내에 인사담당자를 중심으로 후견인 및 멘토링 프로그램을 마련하여 장애유형과 장애정도에 따라 이들을 위한 맞춤형 지원이 필요하겠다. 아울러 사업주 및 비장애 동료근로자의 장애특성을 이해하고 장애인에 대한 인식을 높이기 위하여 장애인과의 접촉빈도를 높이는 방법도 필요하며, 이를 위해서는 장애인직업재활시설 등에서 일정시간 이상의 의무기관 견학 또는 자원봉사활동이 필요하겠다.

■ 참고문헌 ■

- 강선경·최승은(2010), “지체장애인 근로자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『재활복지』, Vol. 14, No.4, pp.181-204.
- 강순희(2016), “세대별 일자리만족이 삶의 만족도에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김광자(2011), “취업장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 제21권 제2호, pp.189-216.
- 김기원·김승아(1995), “장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구”, 『한국사회복지학』, 26, pp.9-50.
- 김범규·김언아·김용탁·남용현(2015), “취업경로가 장애인 임금근로자 고용의 질에 미치는 영향”, 『장애와 고용』, 제25권, 제3호, pp.197-228.
- 김복일(2005), “외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구”, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영애(2015), “임금근로 장애인의 좋은 일자리 이동과 유지에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진주·박재국·김일수(2014), “지체장애인의 고용유지 및 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 분석”, 『특수교육저널: 이론과 실천』, 제15권 4호, pp.559-585.
- 김성훈(2008), “경력직 직장이동에 대한 연구 : 비생산직 외부노동시장의 확대를 중심으로”, 『산업노동연구』, 14(1), pp.53-89.
- 김성희·이연희·황주희·오미애·이민경·이난희·강동욱·권선진·오혜경·윤상용·이선우(2015), 『2014년 장애인

실태조사』, 한국보건사회연구원.

김태용(2014), “장애인의 근로능력과 고용차별경험이 고용의 질에 미치는 영향”. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.

김형완(2004), “지원고용이 기업주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『한국직업재활학회』, 제14권 1호: pp.1-40.

김홍수(2008), “조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교분석”, 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.

김호진(2013), 2013, “장애인 경제활동에서의 잠재적 실업자 규모 추정”, 한국장애인고용공단 제5회 장애인고용패널학술대회 논문집, pp.123-15

남용현·김상환(2014), “장애인 직업능력개발지원 사업평가”, 한국장애인고용공단 고용개발원.

남정휘·조성욱(2012), “중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『재활복지』, Vol. 16, No.4, pp.137-156.

박미량·이달엽·이연정(2013), “여성장애인의 사회적 개인적 자원으로서는 취업상태, 일자리 만족도, 생활 만족도 연구: 남성장애인과 비교 중심으로”, 『지체중복건강장애연구』, 제56권 제2호, pp.215-242.

박수경(2012), “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”, 『재활복지』, Vol. 16, No.3, pp.293-318.

박주영(2003), “장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구”, 대구대학교 대학원 석사학위논문.

방하남·이상호(2006), “좋은일자리”의 개념구성 및 결정요인의 분석”, 『한국사회학』, 40(1), pp.93-154.

변경희·김동범·박경순(2005), “장애인 직업능력 분석방법 개발연구”, 한신대학교 산학협력단.

변민수(2007), “사회경제적 환경변화와 장애인 고용정책 방향”, 한국장애인고용공단 고용개발원.

변민수(2010), “기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”, 한국장애인고용공단 고용개발원.

변용찬·김성희·윤상용·최미영·계훈방·권선진·이선우(2006), “2005년 장애인 실태조사”, 한국보건사회연구원.

백종선(2013), “세대 간 직무만족도 분석:한국노동패널 데이터를 중심으로”, 서울대학교 대학원 석사학위논문.

신승배(2009), “장애인의 사회경제적 지위가 생활만족도에 미치는 영향”, 제1회 장애인고용패널 학술대회 논문집. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, pp.286-312.

장숙·김영애(2015), “여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정 요인 연구”, 『장애와 고용』, 제25권, 제4호, pp.239-267.

전영환(2000), “민간사업체의 장애인 이직률 영향요인 분석”, 『장애와 고용』, 제20권 제1호, pp.207-228.

전명숙·정원철(2017), “장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향”, 『한국콘텐츠학회』,

- 제17권 제4호, pp.83-94.
- 정광호·김태일(2003), “공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석:한국노동패널(KLIPS)자료를 중심으로”, 『한국정책학회보』, 12(3), pp.1-29.
- 정철영·서우석·나승일·송병국·이종성(1999), “직업기초능력과 국민공통 기본교육과정의 연계 실태 분석”, 『직업교육연구』, 제18권, 제1호, pp.21-37.
- 정외옥(2014), “장애인의 직업능력개발교육 참여시간과 일자리만족 및 임금수준의 관계”, 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 정준수(2015), “취업장애인의 실업 영향요인 연구”, 『재활복지』, Vol. 19, No.3, pp.51-84.
- 석재은·최병호·김용하·박병현·이상은·홍경준·임정기(2005), “삶의 질 향상을 위한 국민기본생활보장”, 한국보건사회연구원.
- 석말숙(2009), “임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석”. 『한국장애인복지학회』, 11호, pp.243-276.
- 송진영(2012), “장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향: 업무강도의 조절효과 검증을 중심으로”, 『보건사회연구』, 32(4), pp. 460-489.
- 이경준·양희택(2009), “자립생활센터 근무 장애인의 직무환경에 따른 직무만족도 차이 연구”, 『재활복지』, Vol. 13, No. 3, pp.19-45.
- 이국주(2007), “직업능력개발센터 재활프로그램 운영방안”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이국주·김현종(2008), “장애유형별 특화훈련 효과분석”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이민정·조성재·서기석(2013), “여성장애인 취업에 관한 고용주 인식 연구”, 『재활복지』, Vol. 17, No.2, pp.149-171.
- 이은진(1993), “장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위논문.
- 이인숙(2010), “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”, 『사회복지정책』, Vol.37, No.1, pp.209-236.
- 이웅·엄명용(2016), “산재근로자의 직업복귀 이후 일자리만족도 영향요인 탐색 -원직장복귀자와 타직장 재취업자 간 비교를 중심으로-”, 『한국사회복지학』, 68권 4호, pp.97-118.
- 이종범(2008), “직업기초능력 수준별 성취기준 개발”, 한국직업능력개발원.
- 어수봉(1996), “한국의 장애인노동시장 분석”, 『노동경제논집』, 19(1), pp.69-100.
- 이채식·김명식(2016), “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, Vol.26, No. 2, pp.107-131.
- 이형렬(2008), “여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적, 특성, 취업경로, 직업훈련, 직업만족이 직업유지에 미치는 영향”, 『특수교육저널: 이론과 실천』, 9(4), pp.145-170.

- 이현경·박효은·최만규(2013), “정신적 장애인의 경제수준, 직업능력 및 취업욕구관련 분석”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제13권, 제7호, pp.265-277.
- 오혜경·이희숙(2011), “중도척수장애인의 신체기능과 사회적 지지가 사회참여에 미치는 영향: 장애수용매개효과를 중심으로”, 『재활복지』, Vol.15, No.2, pp.1-23.
- 유은주(2015), “장애인 장기실업자 특성 및 구직욕구 분석”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 연명모·문유경·김영애(2015), “여성장애인 고용확대 방안 연구”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 윤상은(2010), “고학력 장애인의 직업관련 인식과 삶의 질에 관한 연구”, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 최진(2002), “근로능력에 따른 중증장애인의 판정기준”, 한국장애인고용촉진공단.
- 한국장애인고용공단(2014), 2013년 “장애인경제활동실태조사”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
<http://www.imedialife.co.kr>
- Bolton, B. (2001), Measuring rehabilitation outcomes, Rehabilitation Counseling bulletin, 44(2), 67-75.
- Natriello, G. (1989), Do we know what employers want in entry-level workers? New York: National Center on Education and Employment.
- johnson, V. A.(1993), Factors Impacting the Job Retention and Advancement of Workers Who are Deaf. The Volta review, 95(4), 341-350.
- Maite Blazquze & MiguelA.Malo (2005), Educationalmismatch and labour mobilityofpeoplewith disabilities:theSpanish case. Revistade Economía Laboral,2(1),31-55.

원 고 접 수 일 | 2017년 11월 10일
 심 사 완 료 일 | 2017년 12월 8일
 최종원고채택일 | 2017년 12월 11일

이채식 csleeyh@hanmail.net

1994년 일본 도시샤대학에서 사회복지학 석사 및 2004년 경기대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 일본 장애인복지센터 사회복지사, 한국장애인고용공단 사회복지사 등 현장에서의 경험을 바탕으로 현재 우송정보대학 사회복지학과에 부교수로 재직중이다. 최근의 주요 논문으로는 “중고령 장애인의 취업자와 미취업자간의 제반 특성비교를 통한 취업 결정요인”(2014), “중도장애인의 취업결정에 영향을 미치는 심리사회학적 특성과 중단적변화에 관한 연구”(2015), “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”(2016) 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용과 정책 등이다.

김명식 klb2000@jj.ac.kr

2004년 고려대학교 임상심리학 석사 및 2013년 고려대학교에서 임상심리학 박사학위를 받았다. 현재 전주대학교 상담심리학과에 부교수로 재직중이다. 최근의 주요한 논문으로는 “남자대학생 음주자의 음주 목표갈등과 음주억제가 음주행동에 미치는 영향(2014)” “심리적 부검을 통한 전북지역 자살실태에 관한 연구(2015)” “장애인의 일자리 만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구(2016)” “스마트폰 중독 대학생들을 위한 동기강화중심 집단상담과 인지행동 집단상담의 효과연구(2016)”, “영유아 영상물 과다노출이 영유아의 일반 발달과 정서·사회행동에 미치는 영향(2017)” 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 정신보건, 중독, 정신사회재활과 장애인 관련 정책 등이다.