

# 중도척수장애인의 개인적 특성과 고용서비스 경험이 직업복귀에 미치는 영향요인

이 은 영\* / 김 용 탁\*\*

본 연구는 중도 척수장애인의 개인적 특성과 고용서비스 경험이 직업복귀에 어떠한 영향을 주는 실증적으로 규명하고자 하는 목적을 갖고 있다. 분석을 위해 중도척수 장애인 192명에 대한 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 기술통계 및 회귀분석을 통해 분석하였다. 분석 결과 중도척수장애인은 장애 이전 직업 경험자가 대다수를 차지하고, 중증 장애로 인한 신체 및 심리적 어려움이 장애 이후 직업복귀의 장애요인으로 작용하였다. 이들의 직업복귀에는 연령과 직업훈련과 같은 고용서비스가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하였다. 첫째, 중도척수장애인의 동일 직장 복귀를 위한 장애친화 근무환경 조성 및 직무전환 지원 프로그램 도입, 둘째, 장애수용 및 일상성 회복을 위한 공적 지원 서비스 마련, 셋째, 직업훈련 체계 개편을 통한 직업훈련 준비과정 신설, 역량 개발 중심, 전문 훈련 기관 신설, 넷째, 중도척수장애인 특성에 맞는 적합 직무 개발 등이다.

주제어 \_ 중도장애, 척수장애, 직업복귀, 일상성 회복, 직업훈련

\* 서강대학교 지속가능기업 윤리연구소 연구원(제1저자)

\*\* 한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원(교신저자)

# A Study on the Personal Characteristics and Employment Service Experience of People with Acquired Spinal Cord Injuries on their Return to Work

Lee Eun-young\* / Kim Yong-tak\*\*

---

The study empirically investigated how the personal characteristics and employment service experience of people with acquired spinal cord injuries(SCIs) affect their return to work. For the analysis, a questionnaire survey was conducted on 192 people with acquired SCIs. Descriptive statistics and regression analysis were conducted and followings are major findings; The majority of people with acquired SCIs had job experience before disability, and physical and psychological difficulties due to acquired disability acted as obstacles to return to work after disability. Age and employment services such as vocational training had an effect on their return to work. Based on the analysis results, the following suggestions were made. First, to create a disability-friendly working environment for the people with acquired SCIs to return to the same workplace and to introduce a job change support program might benefit people with acquired SCIs. Second, to prepare public support services for disability acceptance and dailiness recovery is also needed. Third, to establish a vocational training preparation course and specialized training institution focusing on competency development is to be considered, through reorganization of the vocational training system. Fourth, to develop jobs suitable for the characteristics of the people with acquired SCIs is to be considered.

**Key words** \_ Acquired Disability, Spinal Cord Injuries, Return to Work, Dailiness Secovery, Vocational Training

---

\* Researcher, Sogang Business Ethics Research Institute(First Author)

\*\* Senior Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD(Corresponding Author)

## I. 서론

중도(中途)장애(acquired disability)는 선천장애와 대립되는 개념으로 특정 시기까지는 비장애인으로 살아오다가 사고, 질병, 재해 등의 원인으로 장애를 갖게 되는 경우를 지칭한다. 중도장애가 발생하는 대표적인 장애유형으로는 지체장애, 뇌병변장애, 시각장애, 청각장애 등이 있으며 그 외에도 다양한 장애유형에서 중도장애가 발생하고 있다(김원호 외, 2020). 중도장애가 법정 장애분류기준이 아니기 때문에 중도장애에 대한 통계는 비정기적으로 발표되지만 가장 최근인 2017년 조사자료에서는 중도장애인이 전체 장애인 중 약 63.7%를 차지한다고 하였다(2021 장애인통계).

이처럼 전체 장애에서 차지하는 비중이 높다는 점과 함께 중도장애가 사회서비스 제공에 있어 선천장애와 유의미하게 구별되는 특성을 지닐 수 있다는 점은 중도장애에 대해 주목해야 할 당위성을 제시한다. 선천장애인과 달리 중도장애인은 장애를 갖게 되는 시점을 기준으로 일상생활, 사회 및 경제적 활동 및 역량에 있어 큰 변화를 겪게 된다. 이같은 갑작스러운 변화는 중도장애인에게 심리사회적 적응 측면에서 큰 도전과제를 제기한다(김원호 외, 2020; Kendall & Buys, 1998). 즉 중도장애인의 경우 장애가 초래하는 신체적 제약은 해당 장애군의 선천장애인과 동일할 수 있지만 심리적 및 인지적 측면에서 매우 다른 경험을 하게 된다. 중도장애인은 동일한 장애 수준일 경우라도 선천적 장애인보다 심리적 외상을 더 많이 경험하는 것으로 나타나며(Bogart et al., 2019) 이들은 선천 장애인에 비해 장애를 보다 위협적으로 인식하고 장애에 대해 귀책을 돌리는 경향이 강하다(Olkin, 1999). 그러나 중도장애인이 특징적으로 현저하게 경험하는 심리적 트라우마는 역설적으로 이들에게 성장의 가능성 또한 제기한다고 볼 수 있다. 외상후 성장(post-traumatic growth, Tadeschi & Calhoun, 2004)에 대한 논의들은 외상 경험에 대해 성공적으로 대처하면서 개인이 긍정적인 심리적 변화를 경험하여 외상 사건 이전 수준보다 더 높은 성장을 경험할 수 있는 가능성을 시사하고 있다.

따라서 중도장애인에게 적절한 서비스가 제공될 경우 이들이 성공적으로 장애에 대처하고 더 나아가 성장을 달성할 수 있는 가능성을 제시한다고 볼 수 있다. 특히 중도장애인의 고용은 중도장애인 개인은 물론 사회 및 기업에 유의미한 긍정적 효익을 기대할 수 있다. 중도장애인의 직업복귀의 경제적 효과를 탐색한 연구에서는 효과적으로 직업복귀 프로그램을 실행한 경우 장애인이 복귀한 기업에 경제적 이득을 가져올 수 있음을 시사하는 증거를 제시하고 있다(Tompa et al., 2016). 또한 고용에 따라 중도장애인이 얻을 수 있을 것으로 기대되는 정상성 회복과 심리적 웰빙 촉진 효과를 통해 재활 및 장애수용 측면에서의 긍정적 효과 또한 기대할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 중도장애인의 직업복귀에 영향을 주는 요인을 탐색하여 중도장애인의 직업 및 사회

복귀를 촉진하기 위한 함의를 도출하고자 하였다. 이를 위해 먼저, 직업복귀(Return to Work, RTW) 관련 문헌을 검토하였으며 실증을 위해서는 중도장애 유형 중 척수장애에 주목하였다. 중도장애는 장애의 유형이 아닌 장애 발생 시점에 연관되는 개념으로 장애 시점에 따른 공통점과 함께 각 장애 유형에 따른 신체 또는 정신적 특성이 고용에 미칠 차이 또한 중요하게 고려되어야 할 요소이다. 척수장애인은 주요 중도장애 유형 중 지체장애이면서 중증도가 높다는 특징을 지니고 있다. 척수장애인은 장애 이전 직장 경험과 같은 사회경험이 상대적으로 풍부한 점, 비장애 시기에 교육을 받은 경우가 다수인 점, 우울감과 같은 장애 발생에 대한 심리적 취약성과 장애수용의 어려움 등의 중도장애인의 직업복귀와 관련된 특성들을 다른 중도장애 유형과 공통적으로 가지고 있다. 장애 특성의 고유성 측면에서 척수장애는 중도장애의 하부 유형 중 과반 이상을 차지하는 지체장애의 하위 유형이면서 전반적으로 장애의 중증도가 높다는 특성을 지니고 있다. 그런 의미에서 본 연구에서는 중도척수 장애인을 대상으로 하여 실태조사 등을 수행하였다.

한편, 장애가 중증일 경우 중도장애인이 겪는 심리적 어려움이 더욱 커지면서 중도장애인이 지닌 인적자원으로서의 역량을 회복하는 데 더 많은 개입이 필요하다. 즉, 고용과 관련된 사회환경적 요인, 제도적 요인, 정책적 요인 등이 있지만 중도척수장애인에게는 그러한 요인뿐만 아니라 개인적 측면과 개인의 특성에 기반한 고용 서비스가 보다 더 중요한 함의를 갖는다(Knauf & Schulz, 2016). Franche와 Krause(2022)도 직업복귀 모델과 관련하여 개인적 특성을 중시하였기 때문에 본 연구에서도 중도척수장애인의 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 주로 개인적 특성과 개인에게 주어진 고용 서비스 영역을 중심으로 접근하고자 한다. 이러한 논의를 중심으로 본 연구는 중도척수장애인의 현재 취업 현황은 어떠한지에 대한 실태 파악과 함께 직업복귀에 미치는 영향 요인을 분석하고 이를 바탕으로 정책적인 제언을 하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직업복귀

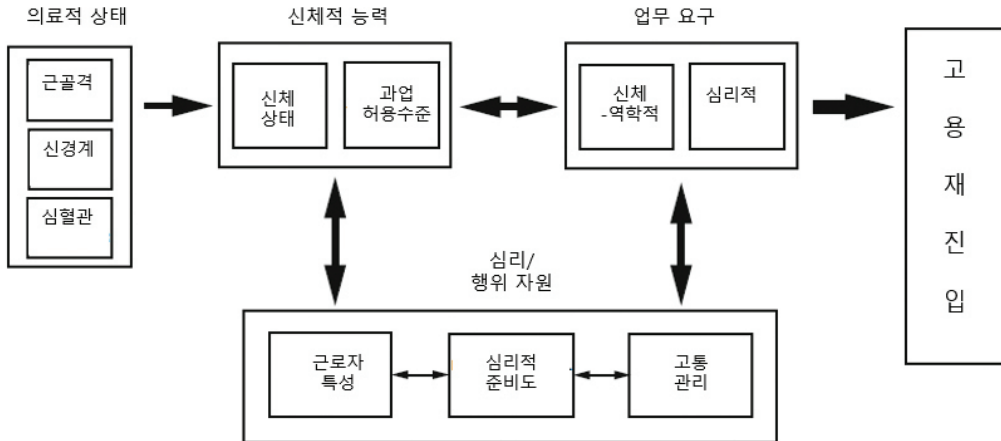
중도장애인의 고용에 대해서는 ‘직업복귀(Return to Work, RTW)’라는 개념 하에서 주로 연구되고 있다. 이는 중도장애인의 경우 대부분 성인 시기에 장애를 입게 되며 다수가 장애 이전 직업 경험을 지니고 장애를 고려한 특수 교육이 아닌 비장애인과 동일한 교육 과정을 거친다는 점에서 선천적 장애인과

큰 차이를 지닌다는 점에서 유래한다. 성인 이후에 장애인이 된다는 것은 장애인의 고용에 있어 선천적 장애인과 구별되는 특성이 나타나는 중요한 요인이다. 이들의 교육 수준이나 장애 전 직업 경험은 장애 이후의 고용 가능성에 긍정적인 요인이 될 수 있다. 그러나 이와 대조적으로 중도 장애인의 경우, 장애라는 중대한 외상경험을 늦은 시기에 겪기 때문에 장애 수용에 있어 선천적 장애인에 비해 어려움을 겪는 경우가 일반적이다. 즉, 중도장애인은 선천장애인에 비해 인적자원역량 측면에서 유리한 조건에 있다고 볼 수 있지만, 이는 이들이 장애수용이라는 어려운 과제를 성공적으로 완수해 내어야 가능한 것이다.

직업복귀에 대해 논의하기 전에 직업복귀가 무엇을 지칭하는가를 명확하게 할 필요가 있을 것이다. 직업복귀는 포괄적인 개념으로 다뤄지고 있으며 과거에는 협의의 직업복귀, 즉 중도장애(주로 산재) 근로자가 장애 이후에 장애 이전의 일자리로 돌아갈 수 있는지가 우선적인 관심사였다. 그러나 연구가 진행되면서 ‘장애를 입은 종업원이 노동인력으로 복귀하는 과정이나 그 결과물’(Schulz et al., 2016), ‘일을 하기 위한 기능적 회복부터 직업적 잠재력을 성취해가는 일련의 과정’(박수경, 2012)과 같은 보다 광의의 정의가 보다 일반적으로 받아들여지게 되었다. 이와 같은 광의의 정의에서는 장애 전 일자리, 장애 전 고용주, 또는 새로운 고용주로의 복귀를 모두 포함할 수 있으며 편의제공이 있는 일자리와 없는 일자리를 모두 포함할 수 있다(Schulz et al., 2016). 직업복귀 문헌에서 직업복귀를 위한 개입 과정, 직업복귀의 결과, 직업복귀의 촉진/방해 요인 등 중도장애인 고용을 이해하는 데에 유용한 다양한 연구 결과를 참조할 수 있다.

직업복귀에 대한 모형은 직업복귀 개념을 이해하는 데 도움이 될 것이다. 중도장애인의 직업복귀에는 의료재활 뿐만이 아니라 근로자 개인의 특성, 사회적 지원, 직장 요인과 같은 다양한 요인이 유기적으로 영향을 미친다(Franche & Krause, 2002; Knauf & Schulz, 2016). 중도장애인의 직업복귀에 대한 비교적 초기 모형인 Feurenstein(1991)에서는 장애인의 의료적 상태에서 유래한 일반적 신체 상태와 직무 수행 관련 신체적 능력과 장애인 개인이 지닌 심리/행위 측면의 자원이 장애인이 수행해야 할 업무 요구와 각각 상호작용하여 성공적으로 각 요인들이 조정되었을 경우 중도장애인의 직업복귀(고용 재진입)로 이루어지는 모형을 제시하고 있다([그림 1] 참조). 이 초기 모델에서는 의료 시스템의 역할이 중도장애인의 신체적 상태로 직접 반영되며, 일자리가 업무와 관련되는 요구를 장애인의 특성에 부합하게 조정하는 방식으로 장애인의 직업복귀에 직접적으로 기여하는 논리로 구성되어 있으며 심리/행위 자원에 개입하는 주체는 보다 복잡적이다. 근로자 특성 중, 연령이나 성별, 장애 이전 교육수준과 같은 요인들은 개입이 불가능하지만 직업능력이나 구직능력과 같은 요소들은 장애 이후 교육훈련을 통해 개입할 수 있는 요인들이다. 또한 심리적 준비도는 심리 및 사회재활, 고통 관리는 의료재활을 통해 조절할 수 있는 요인들이다. 즉 이 초기적인 단순한 모델에서도 중도장애인의 직업복귀에는 다양한 영역의 서비스들이 효율적으로 상호작용함을 전제하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 1〉 중도장애인의 직업복귀에 영향을 줄 수 있는 요인



출처: Feurenstein, 1991, Knauf & Schultz(2016)에서 재인용

직업복귀 준비모형(Readiness for Return to Work model, Franche & Krause, 2002)은 중도장애인의 관점에서 직업복귀 과정을 이해할 수 있는 체계적인 틀을 제공한다(〈표 1〉 참조). 해당 모형은 직업복귀를 단계적 프레임워크로 접근한다는 특징을 지니고 있다. 이 모형은 중도장애인이 재활을 거치면서 겪는 신체상태의 변화를 기술하는 직무상 장애단계모형과 직업복귀 과정에 참여하기 위한 장애인의 행동 및 동기부여수준 변화를 설명할 수 있는 변화준비모형을 결합하여 만든 모형으로 실제 직업복귀 실행에 적용할 수 있는 실용적인 장점이 있는 모형으로 평가할 수 있다(김수현·이정은, 2022). 단계적 모형은 실제 장애인의 직업복귀에서는 모형에서 가정한 것처럼 순차적으로 진행되는 것보다 각 단계 간을 오가며 재귀적으로 진행된다는 것이 보다 실제에 가깝기 때문에 기계적인 접근방식이라는 단점이 제기되기도 한다(Knauf & Schulz, 2016). 그럼에도 불구하고 포괄적인 프레임워크 하에서 단계별 직업복귀활동 행동과 이에 따른 심리 및 판단, 동기 상태를 모형 안에서 포함할 수 있다는 점은 직업복귀 준비모형의 장점이라고 할 수 있겠다.

〈표 1〉 직업복귀준비모델(Franche & Krause, 2002)

단계	내용	관련변인
〈직업복귀 전〉		
전속고	(특징) - 아직 직업복귀에 대한 준비를 생각하지 않음 - 중증질환자의 경우 신체적 회복에만 초점을 두는 것이 적절 (의사결정균형) 손실<이득 (자기효능감) 저 (변화과정) 최소 (일반적 동기상태) 인식	통증, 두려움, 회피
속고	(특징) - 예측가능한 미래에 직업복귀를 고려함 - 직업복귀의 장단점 고민, 그러나 아직 구체적인 계획단계는 아님 - 양가감정 (의사결정균형) 손실=이득 (자기효능감) 저 (변화과정) 인지적 변화 (일반적 동기상태) 양가감정	
행동을 위한 준비	(특징) - 가까운 미래의 직업복귀에 대한 정보를 적극적으로 수집 - 본인의 능력을 테스트, 구체적인 계획 수립 - 외부자원의 도움에 빠르게 반응 (의사결정균형) 손실<이득 (자기효능감) 중 (변화과정) 인지적 변화 (일반적 동기상태) 변화동기부여	자기 효능감
행동	(특징) - 직업복귀 계획을 실행에 옮김 - 목표 행동변화를 시작할 동기부여된 상태 - 잠재적 장애물을 만나면 타협을 시도하여 재발 위험이 높음 - 직업복귀 성공을 인식하면 자기효능감 향상 (의사결정균형) 손실<이득 (자기효능감) 중상 (변화과정) 행위적 변화 (일반적 동기상태) 새로운 행동을 내면화하는데 자신감	
〈직업복귀〉		
유지	(특징) - 성공적인 직업복귀에 방해가 되는 행동으로 돌아갈 위험 상황을 알아내고 직면하는 기술 사용 - 스트레칭이나 근육운동강화와 같은 예방적 전략 유지 필요 (의사결정균형) 손실<이득 (자기효능감) 상 (변화과정) 행위적 변화 (일반적 동기상태) 행동의 내면화, 재발 위험	의사결정 자율성, 상시지원 대처능력

출처: 김수현·이정은(2022) 편집

중도장애인의 직업복귀 예측 요인에 대한 연구를 살펴보면, 장애인고용패널의 5년간 자료를 분석한 이채식 등(2015)의 연구에서는 중도장애인의 인구통계학적 특성 중, 성별(남성), 연령(저연령), 혼인상태(유배우), 취업 관련 자격증 보유, 국민기초생활보장 미보유, 장애발생시기(젊을수록), 장애 유형(감

각장애), 장애정도(경증)이 중도장애인의 고용을 긍정적으로 설명할 수 있는 요인으로 나타났다. 중도장애인의 심리사회적 특성으로는 양호한 건강상태, 높은 장애수용과 자존감, 구직활동에서의 차별경험 적음, 일상생활에서 타인의 도움이 필요하지 않을수록 고용 가능성이 높았다. 산재근로자를 대상으로 분석한 전보영 외(2010)의 연구에서도 성별(남성), 연령(저연령), 결혼상태(유배우), 장애 유형(감각장애), 양호한 건강상태, 활동과 참여수행능력이 높고 보장구 도움이 없이 생활 가능할 경우에 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다. 원직장에 복귀할 수 있을 때, 시도지역에 거주하는 것 또한 산재근로자의 장애 후 취업을 긍정적으로 예측하는 요인이었으며 산재근로자의 경우 가구총소득이 높을 경우 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다.

국내에서 단계적 프레임워크로서 중도장애인의 직업복귀 개념을 적용한 연구들은 산재근로자를 대상으로 주로 존재하며, 다른 직업재활 분야보다 산재근로자에 대해 해당 논의가 많은 것은 산재보험 직장복귀 프로그램에 대한 반응으로도 이해할 수 있을 것이다. 우선 박수경(2012)은 산재장애인의 직업복귀를 단순한 장애 후 재취업이 아닌 보다 포괄적인 관점에서 측정 및 이해해야 한다는 이해 확대에 근거하여 단계적 프레임워크로서의 직업복귀 개념을 연구에 적용하였다. 산재근로자에 대한 설문조사 결과, 산재근로자의 직업복귀 단계에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있는 지표로서 성별, 경제상태, 신체능력, 인지심리적 특성(자기효능감, 대처기술, 장애수용, 우울감), 직장에서의 지지와 산재 전 직장 규모를 도출하였다. 김수현 외(2020)와 김수현과 이정은(2021; 2022)는 사례 심층분석을 활용하여 산재장애인의 직업복귀과정을 조명하였다. 예를 들어 직업복귀 과정 중 작업능력강화 훈련에 참여한 산재장애인들은 ‘회복되는 몸과 마음’과 ‘점차 부정적 감정과 타인과의 관계가 개선’과 같은 긍정적인 경험을 하였지만(김수현·이정은, 2022), 개인의 신체적 한계와 예상되는 사업장의 편견과 부당한 대우, 제도적 미흡성과 같은 요인이 산재장애인의 직업복귀를 저해하는 요인으로 볼 수 있었다(김수현·이정은, 2021). 이는 직업복귀에 대한 단계적 모형에서 제시하는 직업복귀를 위한 신체적, 인지심리적, 사회적 준비 상태를 달성하기 위한 각 단계에 중도장애인이 성공적으로 대처할 수 있게 하는 정교한 지원 서비스의 필요성을 지지하고 있다.

## 2. 척수장애인의 직업복귀 의미와 영향 요인

척수장애(Spinal Cord Injury)란 척수 손상으로 인해 발생하는 장애로 병변의 위치에 따라 사지, 또는 하지가 마비되는 중추신경계 장애이다. 손상 부위의 아래로 운동 및 감각, 반사가 마비되며 대부분 비가역적인 속성을 지니고 있다(이지현·강보라, 2021). 영구적 보행장애, 배뇨 및 배변 장애, 성기능 장애, 호흡계통의 문제 등은 척수장애에 주로 동반되는 기능 이상으로 중증도가 높고 복합장애 발생 비중



이 높다. 척수 손상의 경우 대부분 외상성으로 발생하며 교통사고, 산재 사고 등이 주요한 장애 발생 사유로서 따라서 대부분 중도장애인으로 분류된다.

중도장애인은 장애 이후 고용, 즉 직업복귀를 통해 다양한 이득을 얻는 것으로 보고되고 있으며 이는 척수장애인의 경우에도 동일하게 적용된다. 장애 이후 직장에 복귀한 척수장애인을 대상으로 10년 이상 탐색한 연구(Mead et al., 2015)에서는 척수장애인에게 있어 고용의 중요성이 자신과 가족을 재무적으로 부양할 수 있는 것, 취업을 통해 건강보험이나 다른 복리후생에 접근할 수 있는 것, 관계와 사회적 네트워크를 촉진할 수 있는 것, 목적의식과 성취감, 심리 및 정서적 안녕을 지지할 수 있는 데 있다고 하였다. 고용은 사회적 통합을 상징하며 타인으로부터 인정을 받음으로서 자존감을 촉진할 수 있다. 경제활동연령의 성인에게는 일하는 것이 사회적 규범이기 때문에 장애 이후에 고용된다는 것은 자신과 타인에게 장애인의 삶이 정상으로 돌아왔다는 것을 자신과 타인에게 신호하는 역할로서 볼 수도 있다. 장애 이후 고용은 이들이 '장애를 가진 사람'에서 '동료', '상사', '전문가'와 같이 가치있는 사회적 역할로 자신의 정체성을 확장할 수 있게 된다. 고용은 또한 동료와의 친밀한 관계를 구축할 수 있게 하여 장애인이 의료재활 완료 이후에 자주 직면하는 고독과 사회적 격리와 같은 문제를 예방하는 역할도 한다. 고용은 장애인에게 구조적인 일과를 보낼 수 있게 하는데 고용에 따르는 규칙적인 생활은 장애에 따른 고통이나 우울감과 같은 부정적 심신 작용의 발생 가능성을 낮추는 역할 또한 한다(O'Neil & Dyson-Hudson, 2020). 이와 같은 고용의 효익은 심지어 일부 연구에서는 노동시장에 참여한 척수장애인이 보다 기대 수명이 길다는 결론까지 도출할 수 있었다(O'Neil & Ottomanelli, 2019).

그러나 실제 척수장애인에게 있어 직업복귀가 경제적 이익은 물론 심리적 이익, 건강상의 이익 등 큰 효익을 줄 수 있음에도 불구하고 실제 척수장애인이 직업 복귀를 하는 비중은 높지 않은 것으로 알려져 있다. 미국의 경우, 척수장애인의 장애 후 고용율은 약 35%정도로 추정되며 유럽이나 호주는 이보다도 낮은 수치인 것으로 보고된다(O'Neil & Dyson-Hudson, 2020). 이들은 중증도의 신체적 장애로 인해 직업복귀를 위한 과정에 상당한 시간과 노력이 소요되며 이는 척수장애인이 직업복귀 과정에 참여하지 않게 되는 원인으로 작동한다. 통상적으로 중증도에 따라 장애인에게 생활보조 목적의 수당을 제공하는 것은 공통적이지만 특히 척수장애인은 장애 발생 원인으로 사고가 다수를 차지하는 장애의 특성 상 장애에 대한 보상이 상당 수준 이상으로 주어지는 경우도 비교적 많은 편이다. 따라서 이들에게 있어 노동소득에 대한 경제적 유인은 상대적으로 낮다. 장애수준이 매우 경미한 장애인 외에는 직업복귀에 성공하기 위해서는 의료재활-사회재활-직업재활을 망라하는 절차를 거쳐야 하기 때문에 이들이 실제 장애 이후 직업을 다시 갖기 위해서는 직업복귀를 위한 활동에 참여하도록 동기부여하는 것이 중요하다(Bloom et al., 2017; O'Neil & Ottomanelli, 2019).

척수장애인의 장애 후 고용 예측 요인으로서 건강상태와 함께 자원(직업훈련, 교육 등 인적 자원, 교

통수단, 지원인 등 근로를 위한 지원 등)과 동기부여를 척수장애인의 장애 이후 고용을 예측하는 중요한 예측요인으로 제시되고 있다(Krause & Reed, 2011; Hilton et al., 2018). 네덜란드의 직업재활전문가를 대상으로 한 델파이 연구(De Geus et al., 2022)는 척수장애인의 업무 수행 능력, 구직 능력, 취업에 대한 기대 및 효능이 이들의 직업복귀에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 장애 초기 단계에서 직업에 복귀할 수 있다는 기대를 심어주는 것이 매우 중요하며 이는 척수장애인이 직업복귀 과정에 참가하도록 동기부여하고 이를 통해 실제 직업 복귀에 성공하는데 긍정적으로 기여한다고 하였다(Bloom et al., 2017). 척수장애인의 고용 및 직업복귀를 촉진할 수 있는 구체적인 요인으로 장애 이전 교육 수준과 장애 이후의 교육은 장애 이후 고용과 강하게 연관되는 요인이며, 지원 기술(assistive technology, AT)과 이동 접근성 또한 촉진 요인으로 제시되고 있다(O'Neil & Dyson-Hudson, 2020).

Tjulín과 동료들(2016)은 척수장애인의 직업복귀 관련 요인에 대한 기존 연구의 성과들을 개인 요인과 직장 요인으로 나누어서 제시하고 있다. 우선 개인적 요인으로는 재정적 안전의 보장, 직업복귀 준비 과정에서의 건강의 유지, 일자리에 복귀하였을 때 장애인의 존엄성 유지, 일자리에 대한 불안감을 갖지 않도록 하는 것, 이들이 여전히 건강상의 문제를 가지고 있다는 것을 존중하는 것 등이 연구에서 제시되었다. 직업에 복귀할 확률이 높은 중도장애인의 심리적 특성으로는 회복에 대한 기대, 직업 복귀에 대한 동기부여 및 의도, 자기 효능감, 공정성 지각과 사회적 지원이 있다고 하였다. Fadyl과 McPherson(2010)의 연구는 신체 기능, 정신기능, 사고 및 문제 해결 능력, 사회 및 행동 능력, 일터 및 일터 외 요인이 중요하다고 하였다. 의료재활 단계에서부터의 커뮤니케이션을 하는 것 또한 중요한 요인으로 제시되었다. 커뮤니케이션은 이들의 장애 후 직업복귀에 대한 현실적인 기대를 심어주는 역할을 하며 실제 직업복귀 과정 중 난관이 발생하였을 때 효과적으로 개입할 수 있는 기반을 마련하는 데 유용하다고 하였다(Tjulín & MacEachen, 2016). 또한 재활 담당자와 직장 담당자와의 커뮤니케이션은 후술할 직업복귀를 위한 직장 환경을 보다 호의적으로 조성하는데 매우 유용하다. 직업복귀 코디네이터 배치, 능력 기반 편의제공(ability-based accommodations), 현장 적응 훈련(adapted workplace training) 등이 직업복귀에 기여하는 직장 요인으로 제시되었다. 단 코디네이터 배치를 제외하고는 실제 중도장애인이 효과적으로 수행할 수 있는 역량 수준에 부합하도록 설계 및 시행되어야 한다고 하였다. 코디네이터 또는 사례관리자의 운영은 다양한 연구에서 척수장애인의 직업복귀에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 사례관리자는 커뮤니케이션을 통해 중도장애인이 직업복귀에 대한 동기부여를 직접적으로 촉진하는 역할과 함께, 실제 성공적인 직업 복귀를 수행하는 데 필수적인 의료재활, 사회재활, 직업재활을 포함하는 다분야를 망라하는 재활 절차를 효율적으로 조정하는 역할을 할 수 있다(서해정 외 2017; Johansson & Rissanen, 2021; Kausto et al., 2021).

국내의 경우 척수장애인을 연구대상으로 특정하는 직업복귀 관련 연구의 수는 적은 편이다. 직업복

귀의 경우 전술한 바와 같이 산재장애인을 대상으로 하는 연구가 대다수를 차지하며, 척수장애인의 경우, 중도 지체장애인으로서 산재장애인의 대표 프로파일과 유사한 특성을 지니고 있음으로서 사례를 참조할 수 있을 것이다. 최수빈 외(2023)는 중증 임금근로 척수장애인의 직업적응 과정에 대한 사례 연구를 시행하였다. 연구 결과, 척수장애인이 축적한 인적자원역량과 자신감과 자기효능감과 같은 긍정적인 심리자본, 장애 수용을 통한 장애정체감, 긍정적인 대인관계를 위한 노력, 동료·사회 및 제도적 지지가 척수장애인의 취업 이후 직업적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 박종균(2023)은 중도 척수장애인의 전환재활 경험에 대한 질적 사례연구를 실시하였다. 전환재활(Transitional Rehabilitation)은 장애인이 장애 이전의 생활로 복귀하기 위해 의료재활과 직업재활 사이에 시행하는 재활 프로그램을 지칭한다. 해당 연구 결과에서 전환재활은 중도 척수장애인의 직업복귀를 위한 심리상태와 동기부여에 긍정적으로 기여할 것으로 기대할 수 있었다.

이상의 문헌검토를 바탕으로 정리한 중도장애인 및 척수장애인 고용의 주요 관련 요인은 다음 <표 2>와 같으며 일반 요인과 고용 컨텍스트 한정 요인으로 나누어 정리하였다. 우선 일반 요인은 인구통계학적 특성과 장애관련 신체적 및 심리적 특성, 사회적 특성으로 정리하였다. 고용 관련 요인으로는 개인의 고용 관련 역량 및 심리, 고용에 유리한 인적자원 특성, 효과적인 고용지원 서비스로 세분류하여 제시하였다. 통상적으로 고용과 긍정적으로 연관되는 요인인 저연령, 시도 거주, 높은 교육수준과 같은 특성과 장애인 고용에 긍정적으로 연관되는 요인인 장애의 경증도, 일상생활 자립도, 양호한 건강상태, 높은 장애수용 및 자존감 및 자기효능감, 동기부여 등이 중도장애인의 고용에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로 지목되었다. 사회경제적 특성으로 제시된 기초생활보장 미보유와 가구총소득 높음은 양가적으로 해석할 수 있는데 우선 가구 총소득 높음과 기초생활보장 미보유는 중도장애인이 장애 및 다른 요인에 따른 금전적 지원을 받지 못하는 상황을 시사하며 이는 중도장애인이 일자리를 가져야 할 중요한 동기부여요인이 된다고 해석할 수 있다. 또 다른 해석으로는 가구 총소득이 높거나 기초생활보장 미보유는 이들이 경증 장애 등의 사유로 인해 근로 참여에 어려움을 겪지 않는 상황의 가능성을 배제할 수는 없을 것이다. 고용 서비스 관련 요인으로는 고용과 관련된 개인 역량 및 심리요인으로 업무수행 능력, 구직 능력, 취업에 대한 기대 및 효능이 제시되었으며 인적자원 특성으로는 취업 관련 자격증 보유, 직업훈련, 장애 이후 교육이 도출되었으며 고용을 위한 지원 서비스로는 교통수단 등 이동 접근성 촉진, 근로지원인 제공, 지원 기술 및 적합 편의 제공, 커뮤니케이션 지원, 사례관리자 운영 등이 선행 문헌에서 나타났다.

〈표 2〉 중도장애 및 척수장애 고용 관련 요인

범주		주요 관련 요인
일반 요인	인구통계학 특성	남성, 저연령, 기혼, 시도지역 거주, 높은 교육수준
	장애 관련 신체적 특성	이른 시기 장애 발생, 감각장애, 경증장애, 일상에서 타인 도움이 필요하지 않음, 양호한 건강상태
	장애 관련 심리적 특성	높은 장애수용, 자존감, 동기부여 수준, 자기효능감, 긍정성 지각
고용 관련 요인	사회경제적 특성	기초생활보장 미보유, 가구총소득 높음
	개인 역량 및 심리	업무수행 능력, 구직 능력, 취업에 대한 기대 및 효능
	인적자원 특성	취업 관련 자격증 보유, 직업훈련, 장애 이후 교육
	지원 서비스	교통수단 제공 등 이동 접근성 촉진, 근로지원인 제공, 지원 기술(Assist Technology, AT), 능력 기반 편의 제공, 커뮤니케이션 지원, 사례 관리자 운영

### Ⅲ. 분석 자료 및 분석 방법

#### 1. 분석자료 및 표본의 일반적 특성

본 연구에서는 척수장애인의 고용 및 직업훈련 현황 및 수요를 탐색하기 위해 시행한 실태조사 자료를 분석자료로 사용하였다. 실태조사 설문에는 척수장애인의 특성과 직업 및 고용서비스 관련 정보, 직업훈련 관련 정보에 대한 문항이 포함되었다(〈표 3〉 참조). 이중 본 연구에서는 문헌연구 결과를 바탕으로 성별, 연령, 최종학력, 장애정도, 장애 제외 건강상태, 손상기간, 고용서비스 경험 여부, 현재 종사 사업 및 업무 내용, 조직/업무 형태, 직업경험 여부 및 내용, 선호 직업복귀 유형, 향후 취업의사 및 취업의사 없을 시 사유에 대한 설문 자료를 분석에 활용하였다.

〈표 3〉 실태조사 개요

응답자 특성	(일반) <b>성별, 연령, 결혼상태, 거주지역, 최종학력, 장애정도, 중복장애 여부, 부장애 유형, 장애 제외 건강상태, 국민 기초생활보장 수급 여부</b> (척수장애 관련) <b>발생시기, 발생원인, 손상기간, 손상수준, 손상부위, 손상정도, 불편부위, 활동지원사도움, 사용 보장구, 주 보상주체</b>
직업력 및 고용서비스	(공동) <b>경활상태, 고용지원 프로그램별 중요성 및 시급성, 고용서비스 경험 여부</b> (취업) <b>현재 종사 사업 및 업무 내용, 조직/업무 형태</b> (미취업) <b>직업경험 여부 및 내용, 장애이전 일자리 사업 및 업무내용, 장애이전 직업경력기간, 선호 직업복귀 유형, 향후 취업의사, 취업의사 없을 시 사유</b>
직업훈련	<b>장애발생 이후 직업훈련 경험 및 횟수, 이수 교육기관, 직업훈련 평가, 향후 직업훈련 참여 의향, 의향이 없는 이유, 직업훈련 이수 선호 시기, 직업훈련 항목별 중요성 및 시급성, 선호 훈련 형태 및 기간, 선호 훈련 직종</b>

주: 볼드체는 분석에 활용한 변수

조사대상 표본 명부는 한국척수장애인협회에 의뢰하였으며 척수장애인협회의 협조를 통해 설문지를 배포하였다. 모집단의 구성에 대한 사전 정보가 없었기 때문에 표본 추출에 있어서는 사전적으로 층별 표본 비율을 정의하여 자료를 수집하지 않고 전체 명부 중 사전에 정한 사례 수 기준으로 완료하는 형태로 조사를 시행하였다. 단 연령의 경우 생산가능인구인 만 20세에서 64세까지를 표집 대상으로 하였다. 목표 사례 수 200건 기준 실제 수집 사례 수는 196건이었으며 설문 검증을 통한 유효 사례 수는 192건이었다. 조사기간은 2022년 8월 1일부터 8월 15일까지 15일간 진행되었으며 설문지를 온라인으로 배포한 뒤 회수하는 형태로 설문을 진행하였다(〈표 4〉참조).

〈표 4〉 자료 수집 개요

모집단	한국척수장애인협회 회원
표집방법	비확률표집 - 임의표집
유효표본규모	192건
조사기간	2022년 8월 1일 ~ 8월 15일
조사방법	조사지 온라인 배포 및 수령

분석 대상의 주요 인구통계학적 특성을 〈표 5〉에 제시하였다. 전체 표본에서는 유효 응답수 192건 중 남성의 비율이 75.5% 여성이 24.5%인 것으로 나타났다. 연령의 경우 50대(40.0%), 40대(33.2%), 30대(13.7%), 60대 이상(6.8%), 20대(6.3%)의 순으로 나타났다. 연령의 평균 및 표준편차는 47.9(9.5)이다. 학력의 경우에는 고졸의 비중이 40.4%로 가장 높았으며 다음으로는 3년 이하 대졸(22.3%), 4년제 이상 대졸(18.1%), 중졸 이하(10.1%)의 순이었다. 장애 정도의 경우에는 심한 장애의 비중이 93.6%로 대다수를 차지하였다.

〈표 5〉 응답자 주요 특성

(단위: 명, %)

	성별		연령				
	남성	여성	~30세	31~40세	41~50세	51~60세	61세~
사례수	145	47	12	26	63	76	13
비율	75.5	24.5	6.3	13.7	33.2	40.0	6.8
	최종 학력			장애 정도			
	중졸 이하	고졸	3년 이하 대졸	4년제 이상 대졸	대학원 이상	심한 장애	심하지 않은 장애
사례수	19	76	42	34	17	175	12
비율	10.1	40.4	22.3	18.1	9	93.6	6.4

주: 총 응답자 196건 중 유효 사례수 192건. 각 항목별 결측치 존재.

## 2. 분석 방법

본 연구의 주요 과제는 1) 척수장애인의 고용 및 직업복귀 관련 현황을 파악 2) 척수장애인 고용의 영향요인을 파악하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 빈도분석과 회귀분석을 활용하여 분석을 시행하였다. 자료 분석에는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다. 구체적으로 1) 척수장애인의 고용 및 직업복귀 관련 실태 및 현황 파악에는 빈도분석 방법론을 적용하여 분석하였으며 2) 척수장애인의 직업복귀의 영향요인 파악에는 빈도분석 및 이항 로지스틱 회귀분석을 방법론을 적용하여 분석하였다.

〈표 6〉 분석 개요

연구문제	분석 방법론
1. 척수장애인 고용 및 직업복귀 관련 현황	빈도분석
2. 척수장애인 직업복귀 관련 실태 및 현황 파악	빈도분석, 이항 로지스틱 회귀분석

문헌연구에서는 중도장애인의 직업복귀 예측 요인으로서 성별, 연령, 장애정도, 건강상태와 같은 개인의 인구통계적 요인과 중도장애인의 직업복귀를 위한 지원 서비스 요인을 제시하고 있다. 이에 본 연구에서는 각각의 요인들이 척수장애인의 고용 여부를 유의하게 설명하는지 여부를 검증하였다. 본 연구가 설명하고자 하는 결과변인인 척수장애인의 직업복귀는 이항(1=가/0=부) 변인이기 때문에 이항 로지스틱 회귀분석 방법론을 적용하였다. 회귀분석의 설명요인으로 설정된 고용서비스 변수는 한국장애인고용공단에서 제공하는 고용서비스 중 미취업자를 대상으로 하는 서비스를 명세화하여 준거로 활용, 실제 정책의 상대적 유용성을 살펴보고자 하였다. 각 고용서비스 변수는 경험이 없을 시 0, 경험이 있을 시 1로 조작화하여 분석에 활용하였다.

〈표 7〉 연구에 사용한 고용서비스 명세

변수명	내용
중증장애인 지원고용	중증장애인의 고용을 위해 직무수행에 필요한 직장 기술과 적응을 취업 전 사업체 현장에서 직무지도원을 배치하여 지도하는 훈련 프로그램
중증장애인 지역맞춤형 취업지원	경제활동을 하지 않거나 실업상태에 있는 중증장애인을 대상으로 공단 양성교육을 마친 동료지원가가 동료지원활동을 제공해 취업의욕을 높여 경제활동으로 유도하는 프로그램
장애학생 취업지원	고등부 및 전공과 장애학생을 대상으로 진로설계, 사회성훈련(취업코칭, 직무체험, 일배움 프로그램) 등을 실시하여 졸업 후 취업연계 지원
장애인 취업성공패키지	장애인에게 성공적인 취업과 직업적응을 지원하기 위해 단계별로 전문적인 서비스를 제공
직업능력개발원직업훈련	장애인고용개발원 직업능력개발원에서 제공하는 장애정도 및 학습능력에 맞춘 직업훈련
사이버훈련	장애친화적(시각·청각) 콘텐츠를 탑재한 온라인 교육훈련

## IV. 분석 결과

### 1. 중도척수장애인의 취업 특성

우선 분석대상의 인구통계학적 특성을 취업, 미취업 여부에 따라 제시한다. 최종 분석 대상 192개 표본 중 취업자는 122명(63.5%) 미취업자는 70명(36.5%)으로 취업자의 비율이 미취업자 비율보다 높다. 취업 집단의 경우 전체 중 남성 대 여성의 성비는 73.8%대 26.2%로 나타났으며, 미취업 집단의 경우 전체 중 남성 대 여성의 성비가 78.6% 대 21.4%로 나타나 취업 집단이 미취업 집단에 비해 여성의 비중이 약 5% 가량 높게 나타났다.

남성의 미취업 연령의 경우 취업 집단은 40대와 50대가 차지하는 비중이 각각 35.8%로 가장 높은 반면 미취업 집단은 50대 이상의 중장년 척수장애인이 차지하는 비중(55.7%)이 가장 높았다. 최종 학력의 경우 취업 집단은 고졸의 비중이 38.3%로 가장 높았으며 다음으로는 3년 이하 대졸(24.2%), 4년제 이상 대졸(20.0%), 대학원 재학 이상(9.2%), 중졸 이하(8.3%)의 순으로 나타났으며, 미취업 집단의 경우에는 고졸의 비중이 44.1%로 가장 높았으며 다음으로는 3년 이하 대졸(19.1%), 4년제 이상 대졸(14.7%), 중졸 이하(13.2%), 대학원 재학 이상(8.8%)으로 나타나 전반적으로 취업 집단에 비해 학력 수준이 낮은 경향성을 보였다(〈표 8〉 참조).

〈표 8〉 분석대상 성별, 연령, 학력: 취업여부별

(단위: 명, %)

구분		전체		취업		미취업	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
성별	남성	145	75.5	90	73.8	55	78.6
	여성	47	24.5	32	26.2	15	21.4
	계	192	100	122	100	70	100
연령	~30세	12	6.3	7	5.8	5	7.1
	31~40세	26	13.7	20	16.7	6	8.6
	41~50세	63	33.2	43	35.8	20	28.6
	51~60세	76	40.0	43	35.8	33	47.1
	61세~	13	6.8	7	5.8	6	8.6
	계	190	100	120	100	70	100
	(평균/표준편차)	47.9(9.5)		46.8(9.1)		49.7(10.0)	

구분		전체		취업		미취업	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
최종 학력	중졸 이하	19	10.1	10	8.3	9	13.2
	고졸	76	40.4	46	38.3	30	44.1
	3년 이하 대졸	42	22.3	29	24.2	13	19.1
	4년제 이상 대졸	34	18.1	24	20.0	10	14.7
	대학원 재학 이상	17	9.0	11	9.2	6	8.8

주: 총 응답자 196건 중 유효 사례수 192건. 각 항목별 결측치 존재.

분석 대상의 장애와 관련 특성을 살펴보면 조사대상인 척수장애인의 경우 심한 장애가 대부분을 차지하지만, 취업 집단이 미취업 집단에 비해 심한 장애의 비율이 10% 이상 높게 나타난 것이 특징적으로 나타났다. 단 장애를 제외한 건강상태에 대한 질문에서 취업 집단이 미취업 집단에 비해 건강상태를 약간 좋게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 중도장애 발생 이후의 기간을 지칭하는 손상기간의 경우, 취업 집단이 미취업집단에 비해 손상기간이 긴 것으로 나타났는데, 이는 척수장애의 경우 재활에 소요되는 기간이 일반적으로 긴 점을 일부 반영한다고 볼 수 있을 것이다(〈표 9〉 참조). 현재 취업 중인 척수 장애인의 경우, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업에 종사하는 비중이 35.7%로 가장 높았으며 그 다음으로는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 16.5%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 10.4%로 가장 높은 비중을 차지하였다(〈표 10〉 참조).

〈표 9〉 분석대상 장애정도 및 손상기간: 취업여부별

(단위: 명, %)

구분		전체		취업		미취업	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
장애 정도	심한 장애	175	93.6	116	97.5	59	86.8
	심하지 않은 장애	12	6.4	3	2.5	9	13.2
손상 기간	5년 이하	14	7.7	7	5.9	7	11.3
	6~10년	21	17.6	18	15.3	13	21.0
	11~20년	57	31.3	39	33.1	18	29.0
	21~30년	55	30.2	37	31.4	17	27.4
	31년 이상	24	13.2	17	14.4	7	11.3
장애 제외 건강상태 (1=매우 나쁨 ~ 5=매우 좋음)		평균: 3.13 표준편차: .95		평균: 3.21 표준편차: .94		평균: 2.97 표준편차: .95	

주: 장애정도 n=187, 손상기간 n=182, 장애제외 n=181



〈표 10〉 취업자: 종사 산업

(단위: 명, %)

구분	농업, 임업, 어업	제조업	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	건설업	도매 및 소매업
사례수	2	6	1	5	3
비율	1.7	5.2	.9	4.3	2.6
구분	정보통신업	금융 및 보험업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설관리, 사업지원, 임대서비스업	공공행정, 국방 및 사회보장 행정
사례수	4	1	3	1	3
비율	3.5	.9	2.6	.9	2.6
구분	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비활동
사례수	9	12	41	19	5
비율	7.8	10.4	35.7	16.5	4.3

주: n=122 중 결측 7건

〈표 11〉에서 조사대상 중 취업 중 척수장애인의 업무 내용 현황을 제시하였다. 조사대상 중 취업 중인 척수장애인의 경우 사무종사자 업무를 수행하는 비중이 가장 높았으며(30.1%), 다음으로는 단순노무 종사자(21.2%), 관리자(14.2%), 전문가 및 관련 종사자(10.6%)의 순으로 업무 수행의 비중이 높았다.

〈표 11〉 취업자: 업무 내용

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율	구분	사례수	비율
관리자	16	14.2	농림어업 숙련 종사자	1	.9
전문가 및 관련 종사자	12	10.6	기능원 및 관련 기능 종사자	10	8.8
사무 종사자	34	30.1			
서비스 종사자	10	8.8	단순노무 종사자	24	21.2
판매 종사자	2	1.8	기타: 운동선수	3	2.7

주: n=122 중 결측 10건

〈표 12〉는 조사 대상 척수장애인의 직업복귀 형태를 보여주고 있다. 응답자 중 절반 이상(56.8%)는 장애 이전에 근무하던 조직과 다른 조직에서 다른 업무에 종사하는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 장애 이전에 직업 경험이 없다고 응답한 비중이 30.6%로 나타났으며 장애 이전 동일 조직에 복귀하거나 장애 이전과 동일한 업무에 종사하는 응답자의 비중은 4% 내외로 비교적 낮게 나타났다.

〈표 12〉 취업자: 현재 조직/업무형태

(단위: 명, %)

구분	장애 이전 동일 조직/ 동일 업무	장애 이전 동일 조직/ 다른 업무	장애 이전 다른 조직/ 동일 업무	장애 이전 다른 조직/ 다른 업무	장애 이전 직업경험 없음
사례수	4	5	5	63	34
비율	3.6	4.5	4.5	56.8	30.6

주: n=122 중 결측 11건

조사대상 중 비취업자의 대다수(74.6%)는 장애 발생 전 직업 경험이 있는 것으로 나타났으며 장애 발생 전 근로 유형으로는 임금근로자가 74.1%로 대다수를 차지하였다(〈표 13〉 참조). 장애 이전 직업 경험은 평균 12.3년(표준편차 9.93)으로 나타났다.

비취업자의 직장복귀 선호 형태의 경우, '특별히 고려하고 있지 않다'를 1순위로 응답한 비중이 39.6%로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 '동일조직/동일 업무'의 선호 응답이 1순위 기준으로 높았다(31.3%). '동일 조직/다른 업무', '다른 조직/동일 업무'는 2순위로 응답한 비중이 높았다. 즉 척수장애인은 원칙적으로는 원직장 복귀를 선호하지만 현실적인 취업의 어려움을 고려하여 직장 복귀의 유형을 크게 고려하지 않는 것으로 알 수 있었다(〈표 14〉 참조).

〈표 13〉 비취업자: 직업경험유무 및 근로 유형

(단위: 명, %)

구분	장애 발생 이전 직업 경험 유무		근로 유형		
	있다	없다	임금근로자	비임금근로자: 자영업자	비임금근로자: 무급가족종사자
사례수	44	15	39	7	7
비율	74.6	25.4	74.1	13.2	13.2

주: n=66, 항목별 결측 존재

〈표 14〉 비취업자: 희망 복귀유형

(단위: 명, %)

구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
동일조직/동일업무	15(31.3)	5(14.3)	2(6.1)	4(12.1)	8(24.2)
동일 조직/다른 업무	4(8.3)	12(34.3)	11(33.3)	7(21.2)	0(0.0)
다른 조직/동일 업무	1(2.2)	12(34.3)	15(45.5)	4(12.1)	2(6.1)
다른 조직/다른업무	9(18.8)	4(11.4)	4(12.1)	15(45.5)	3(9.1)
특별히고려하지 않음	19(39.6)	2(5.7)	1(3.0)	3(9.1)	20(60.6)

주: n=48(1순위), n=35(2순위), n=33(3~5순위)

복귀 조직 선택의 이유에 대해 자유 기술식으로 의견을 수집한 결과, 장애로 인해 장애 이전과 동일 직무에 복귀하기 어렵다는 응답이 높은 비중으로 나타났으며 동일 조직에 복귀하기 어려운 이유로는 직장 환경이 장애친화적으로 조성되지 않아서라는 응답이 많았다. 그러나 여건이 가능할 경우에는 익숙한 조직에서 익숙한 직무를 하고 싶다는 의견 또한 두드러지게 나타났다. 일부 장애인의 경우에는 장애 특화 직무(장애인 운동선수, 예술가)를 통해 일자리를 찾을 수 있게 되었다는 응답 또한 나타났다(〈표 15〉 참조).

〈표 15〉 직업복귀 선호 유형의 이유

장애 이전 동일 조직/다른 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여러 분야에 도전하고 싶어서</li> <li>- 같은 업무를 실시한 조건이라면</li> </ul>
장애 이전 다른 조직/동일 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애정도가 심해 취업이 쉽지 않음.</li> <li>- 조직이 바뀌더라도 동일 업무일 경우 적응이 상대적으로 쉬울 것으로 생각</li> </ul>
장애 이전 다른 조직/다른 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 하지장애로 인해 근무를 할 수 없다.</li> <li>- 기존 직종에 할 수 없기 때문</li> <li>- 심한 장애로 인해 모두 근로 능력 상실</li> <li>- 기존에 하던 일을 장애로 인하여 할 수 없어서 다른 업무 선택</li> <li>- 취업할 수 있는 상황이 아니었기에</li> <li>- 장애로 인한 일반 직업군 찾기 어려움</li> <li>- 예전에 하던 일을 하고 싶고, 옛직장 복귀가 어려움</li> <li>- 장애 정도에 제한이 심함</li> <li>- 장애로 인한 한정적인 직업</li> <li>- 몸상태</li> <li>- 장애인으로서 할 수 있는 업무의 형태에 대하여 정확히 인지하지 못하고 있어서</li> <li>- 출퇴근 고려</li> <li>- 기존 직장 근무 여건상 장애인 근로의 어려움 예상</li> <li>- 작업환경</li> <li>- 장애로 인한 불편함 때문에</li> <li>- 직업의 안정성</li> <li>- 장애로 인해</li> <li>- 장애로 인해 장애이전 업무는 불가능</li> <li>- 익숙한 환경과 업무</li> <li>- 장애로 인해 동일 업무불가</li> <li>- 장애로 인해 동일 직업은 어려움</li> <li>- 장애로 인하여</li> <li>- 여러가지 배우고 싶어서</li> </ul>
특별히 고려하지 않음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내 몸상태를 고려하여 선택</li> </ul>

현재 취업중이지 않은 척수장애인의 경우 취업의사가 있다고 응답한 비중이 45%(매우 있다 16.7%, 있다 28.3%)로 취업 의사가 없다고 응답한 30%보다 높게 나타났다. 전체적으로 취업하지 않은 척수장애인의 취업 의사는 보통보다 조금 높은(평균 3.2, 표준편차 1.26) 편으로 나타났다(〈표 16〉 참조).

〈표 16〉 비취업자: 취업 의사

(단위: 명, %)

구분	전혀 없다	없다	보통	있다	매우 있다	평균 3.2/5.0 표준편차 1.26
사례수	7	11	15	17	10	
비율	11.7	18.3	25.0	28.3	16.7	

주: n=66 중 결측 6건

위의 문항에서 취업 의사가 없다고 응답한 사람들을 대상으로 취업을 하지 않는 사유를 물어본 결과 기초생활수급권 박탈 우려(27.6%)와 일을 하기 어려움(20.7%)의 비중이 가장 높게 나타났다. 척수장애인의 경우 보상 수준이 상대적으로 높아서 일을 할 필요를 느끼지 못하는 경향성이 있다는 선입견이 있지만 본 설문에 응답한 응답자들은 일을 할 필요를 못 느낀다고 응답한 응답자들의 비중이 6.9%로 그다지 높지 않았다(〈표 17〉 참조).

〈표 17〉 비취업자: 미취업 사유

(단위: 명, %)

구분	일을 할 필요를 못느낌	일을 하기 어려움	임금이 너무 낮음	출퇴근이 어려움	보조기구가 열악함
사례수	2	6	1	2	0
비율	6.9	20.7	3.4	6.9	0.0
구분	취업이 되지 않음	기초생활수급권 박탈 우려	집(가족)의 반대로	장애가 심함	기타
사례수	3	8	1	5	1
비율	10.3	27.6	3.4	17.2	3.4

주: n=28

희망 취업 조직 유형의 경우 1순위로는 장애인단체/사회복지시설을 선호하는 비중이 가장 높았으며 공무원/공공기관의 선호도도 높았다(24.4%). 장애인단체/사회복지시설의 경우 2순위로 선호하는 비율 또한 높은 반면 공무원 및 공공기관은 차선으로서의 선호도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 정부재정지원일자리의 선호도는 중간에서 약간 낮은 수준으로 나타났으며 일반 사기업의 경우 1순위로는 어느 정도 선호도가 있었지만 차선으로서의 선호도는 낮았다. 장애인직업재활시설의 경우는 1순위로서의 선호도는 상대적으로 낮지만 차선으로서의 희망조직 유형으로는 매력적인 것으로 해석할 수 있었다(〈표 18〉 참조).

〈표 18〉 비취업자: 취업희망조직유형

(단위: 명, %)

	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위
일반사기업	8(19.0)	4(9.5)	2(4.8)	10(23.8)	17(40.5)	1(2.4)
공무원/공공기관	10(24.4)	5(12.2)	4(9.8)	11(26.8)	9(22.0)	2(4.9)
장애인단체/사회복지시설	18(39.1)	13(28.3)	12(26.1)	3(6.5)	-	-
장애인직업재활시설	8(18.6)	13(30.2)	11(25.6)	6(14.0)	2(4.7)	3(7.0)
정부재정지원일자리	9(19.6)	5(10.9)	12(26.1)	9(19.6)	11(23.9)	-
기타	-	2(6.1)	1(3.0)	1(3.0)	2(6.1)	27(81.8)

주: n=66, 각 항목별 결측치 존재

## 2. 중도척수장애인의 직업복귀에 미치는 영향

중도척수장애인의 직업복귀에 미치는 영향을 분석하기 위해 활용한 변수는 선행연구를 바탕으로 개인 특성과 고용서비스 특성으로 구분하였다. 개인 특성은 성별, 연령, 결혼 상태, 최종학력, 중복장애 여부, 건강상태, 장애기간으로 설정하였으며, 고용서비스 경험은 지원고용, 지역맞춤형 취업지원, 장애학생 취업지원, 장애인 취업성공패키지, 직업능력개발원직업훈련, 사이버 훈련을 포함하였다.

〈표 19〉 분석에 활용한 변수

변수명	빈도/평균 표준편차	변수명	빈도/평균 표준편차
성별	0(남성)=121(76.6%) 1(여성)=37(23.4%)	장애 후 취업 여부	0=52(32.9%) 1=105(66.5%)
연령	M=47.4, SD=9.33	중증장애인 지원고용	0=136(86.1%) 1=22(13.9%)
결혼상태	0(무배우)=91(57.6%) 1(유배우)=67(42.4%)	중증장애인 지역맞춤형 취업지원	0=135(85.4%) 1=23(14.6%)
최종학력	M=2.84, SD=1.120 1=중졸 이하, 2=고졸, 3=3년 이하 대졸, 4=4년제 대졸, 5=대학원 재학 이상	장애학생 취업지원	154(97.5%) 23(2.5%)
중복장애 여부	0(무)=137(86.7%) 1(유)=21(13.3%)	장애인 취업성공패키지	138(87.3%) 20(12.7%)
장애 제외 건강상태	M=3.15, SD=.87 1=매우 나쁨 ~ 5=매우 좋음	직업능력개발원직업훈련	145(91.8%) 13(8.2%)
장애기간(년)	M=18.83, SD=10.659	사이버훈련	149(94.3%) 9(5.7%)

다음으로 개인특성과 고용서비스 경험이 직업복귀에 미치는 영향을 분석하였다. 다음의 <표 20>은 중도척수장애인의 직업복귀에 대한 로지스틱 회귀분석 분석 결과이다. 모형 1에서는 개인 특성 요인만 설명변수로 포함하였으며 모형2에서는 개인특성 요인과 고용서비스 요인 모두를 설명변수로 포함하였다. 최종모형 기준으로 분석모형의 설명력은 Nagelkerke  $R^2 = .221$ , Cox와 Snell의  $R^2 = .164$ 로 나타났다. Hosmer-Lameshow 검정통계량이  $p=.801$ 로 모형의 적합도를 충족하였다.

회귀모형을 구성하는 각 설명요인을 살펴보면 개인 특성에서는 연령, 고용서비스에서는 직업능력개발원 직업훈련이 조사대상 척수장애인의 취업 여부를 유의하게 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 개인 특성에서 연령은 본 분석결과에서는 연령이 높아질수록 취업 가능성이 더 높은 것으로 나타나 선행연구의 결과와 반대의 방향으로 나타나고 있다. 이 같은 결과는 본 연구의 표본인 척수장애인의 특성으로부터 이유를 찾을 수 있을 것으로 생각할 수 있다. 척수장애인은 대부분 재활 및 사회복귀에 시간이 오래 걸리고 중증장애인이 대다수이기 때문일 것이다. 선행 연구에서 유의한 예측 변인으로 나타난 성별, 최종학력, 장애 제외 건강상태의 경우 본 분석 결과에서는 통계적으로 유의한 설명변인으로 나타나지 않았다.

고용서비스 요인 중에서는 직업능력개발원 직업훈련이 취업 여부를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 직업능력개발원 직업훈련 경험자는 비경험자에 비해 취업 승산이 약 6배 증가하는 것으로 나타났다.

<표 20> 개인 특성 및 고용서비스 경험 - 고용 여부에 대한 로지스틱 회귀분석

종속변수: 장애 후 취업 여부	모형1		모형2	
	Exp(b)	S.E.	Exp(b)	S.E.
상수	8.110	1.193	9.893	1.261
<개인 특성>				
성별	1.268	.414	1.039	.440
연령	.932	.023**	.925	.024
결혼상태	1.288	.355	1.628	.378
최종학력	1.175	.160	1.044	.171
중복장애 여부	.989	.515	1.464	.571
장애제외 건강상태	1.209	.207	1.269	.221
장애기간	1.022	.018	1.026	.019
<고용서비스 경험>				
중증장애인 지원고용			.968	.647
중증장애인 지역맞춤형 취업지원			3.449	.693

종속변수: 장애 후 취업 여부	모형1		모형2	
	Exp(b)	S.E.	Exp(b)	S.E.
장애학생 취업지원			.027	1.963
장애인 취업성공패키지			.524	.650
직업능력개발원직업훈련			6.138	.903*
사이버훈련			5.771	1.187
-2 log 우도	199.723		185.744	
모형 카이제곱	14.323( $p < .05$ )		13.979( $p < .05$ )	
Hosmer-Lameshow 검정	$p = .066$		$p = .801$	
Cox-Snell R <sup>2</sup>	.087		.164	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.117		.221	

주1: n=158, \*  $p < .05$ 에서 통계적으로 유의 \*\*  $p < .01$ 에서 통계적으로 유의

주2: 고용서비스 경험 변수는 1=경험 있음, 0=경험 없음, 취업 여부는 1=취업, 0=미취업으로 측정

## V. 결론 및 제언

본 연구는 법정 장애유형으로 분류되고 있지는 않지만 장애인 대상 고용서비스를 제공하는 데 있어 중요하게 고려해야 할 장애 범주로서 중도장애에 주목하였다. 다양한 장애유형으로 구성되는 중도장애인은 직업 복귀에 있어 공통적인 특성을 다수 갖추고 있지만 각 장애유형에 따른 차이 또한 고려해야 한다. 각 장애 유형에 따라 달라지는 신체적 조건은 이들의 직무수행 조건 및 상황에 차이를 가져오므로 이에 따른 개입 절차의 설계 또한 차이가 발생하기 때문이다.

이에 본 연구는 중도척수장애인의 고용 특성과 고용 영향요인을 분석하여 이들의 직업복귀 방안을 제시하고자 하는 목적으로 수행되었다. 중도척수장애인은 장애 이전에 직장이나 교육, 사회경험 등 인적자원 측면에서 장애 이후 고용에 긍정적으로 작용할 수 있는 역량을 갖추고 있는 경우가 많다. 하지만, 장애 이후 일상생활, 사회 및 경제적 활동 및 역량에 있어 매우 큰 변화로 인한 심리적 외상이 큰 과제가 된다. 그런 점에서 중도척수장애인의 장애 이후 고용, 즉 직업복귀는 중도척수장애인의 정상성을 회복하는 데에 긍정적으로 기여할 수 있기 때문에 중도척수장애인의 고용은 재활의 중요한 성과목표라고도 할 수 있다.

선행연구 검토에서도 나타나듯이 직업복귀는 중도척수장애인의 고용에 접근하기 위한 주요 이론적 기반이 되며, 여기에는 개인 특성, 개입 요인이 모두 중요하다는 점이 강조되었다. 특히 개인 특성의 경우, 신체적 기능과 함께 심리적 요인이 중요하게 고려되어야 하는데, 이 중에서도 직업복귀를 위해

동기를 부여하는 것이 핵심적인 과제라는 것이다. 즉, 중도척수장애인의 직업복귀는 쉬운 과정이 아니며, 따라서 직업복귀에 필요한 과정에 참여하고 최종 목표인 직업복귀를 이루기 위해서는 동기부여가 필요하다는 것이다.

먼저, 본 연구에서는 중도척수장애인을 대상으로 실태조사를 시행하였다. 조사 결과, 척수장애인의 경우, 대다수가 장애 이전 직장경험이 있었으며 장애 이후에도 취업자의 비율이 절반 이상을 차지하였다. 다만, 기존의 직업복귀 관련 연구에서 장애 이전과 동일한 직장 및 직무에 종사하는 것을 이상적으로 생각하였으나, 본 연구 결과에서는 척수장애인의 경우 중증도가 높아서 신체기능의 제약이 커서 장애 이전 동일 직장/직무 종사는 어렵다는 것을 확인하였다. 비취업 척수장애인의 취업 의사는 보통보다 조금 높은 편이며 취업 의사가 없는 주요 사유는 기초생활수급권 박탈에 대한 걱정과 일을 하기 어려움이다.

직업복귀에 대한 로지스틱 회귀분석 결과, 개인적 특성에서는 연령, 고용서비스 영역에서는 직업능력개발원의 직업훈련이 척수장애인의 직업복귀에 유의하게 기여하는 것을 발견하였다. 이 결과는 중도척수장애인의 경우 장애수용 및 재활 과정이 상대적으로 오래 걸리고, 직업능력개발원 직업훈련의 경우 중도장애인이 직업복귀를 할 수 있는 인적자원역량을 개발하게 하면서 이들이 직업복귀를 할 수 있도록 하는 동기부여를 촉진시켜 주었기 때문이라고 예측할 수 있다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 중도척수장애인의 직업복귀를 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 중도척수장애인의 동일 직장 복귀를 위한 방안이 마련되어야 한다. 동일 직장 복귀의 어려움이 직장 환경이 장애친화적이지 않기 때문이라는 답변은 직장내 근무환경 개선이 필요하다는 것을 의미한다. 따라서 원직장 복귀 지원 프로그램의 일환으로 장애친화적 근무환경 조성, 적절한 재활 및 편의제공 지원과 함께 중도척수장애인들이 동일 직장에서 다른 직무를 수행이 가능하도록 하는 직무 전환 등을 지원할 수 있는 프로그램이 설계되어야 할 것이다.

둘째, 중도척수장애인의 일상성 회복을 적극적으로 지원해야 한다. 분석 결과에서 나타나듯이 중도척수장애인의 직업복귀에 있어 연령이 유의미한 것은 재활 과정이 상대적으로 오래 걸린다는 것을 의미한다. 이것은 무엇보다도 중도척수장애인의 장애수용 어려움에 따른 일상성 회복이 더디기 때문이다. 그런 점에서 중도척수장애인들이 장애를 입고 병원에서 의료재활을 시작하면서부터 장애수용을 할 수 있도록 하는 방안을 마련해야 한다. 현재 민간 차원에서 척수장애인 동료 상담가를 통한 장애수용 지원, 일상함을 통한 일상성 회복 지원 등이 이루어지고 있는데, 이런 민간 영역의 노력을 공공 고용서비스 영역에서 적극적으로 수렴하여 제도화시켜야 할 것이다. 예를 들어 한국척수장애인협회의 일상함 프로그램은 장애수용 및 동기부여를 비롯하여 직업재활까지 포괄하고 있다. 이러한 사례들을 공공 부문의 장애인 고용 서비스에서 적극적으로 활용할 수 있는 방안이 마련해야 할 것이다.



셋째, 중도척수장애인 대상 직업훈련 체계를 개선해야 한다. 실태조사 분석 결과 직업복귀에서 직업 능력개발 훈련은 중요한 의미를 담고 있었다. 따라서 직업능력개발 훈련체계를 중도척수장애인 특성에 부합하도록 개선할 필요가 있다. 먼저, 직업훈련 준비 과정을 신설해야 한다. 직업훈련 사전 단계로 장애수용과 일상성을 회복할 수 있도록 하는 직업훈련 준비 과정을 개설해서 운영하는 것이다. 둘째, 직업훈련의 목적을 양성이 아닌 역량 개발 중심으로 개편되어야 한다. 중도척수장애인은 대부분 이동의 어려움을 겪을 뿐 다른 기능 특히 지적 능력 등은 큰 문제가 없기 때문에 그들의 역량을 배양하는 일상 생활 훈련, 심리재활과 같은 훈련이 주요 목표가 되어야 한다. 셋째, 현재 우리나라의 공공 부문 장애인 직업능력개발은 중도척수장애인에게는 접근이 쉽지 않고 프로그램 역시 범용적이기 때문에 적합성이 떨어진다. 따라서 중도척수장애인을 위한 특화된 직업훈련 기관 설립을 도모해야 한다. 장애수용과 일상성 회복 그리고 역량 강화 등 직업복귀의 전 과정을 패키지로 전담하는 기관을 설립하여 전문적으로 운영하는 것도 충분히 고려할 수 있다.

마지막으로 제안할 수 있는 것은 중도척수장애인의 특성에 맞는 적합 직무 개발이다. 생활기능 회복과 동기부여 등이 어느 정도 이루어진 중도척수장애인을 위해 그들의 특성에 맞는 적합 직무를 개발하여 확산하는 것이다. 예를 들어, 통상적인 출퇴근 근무가 아닌 재택 근무가 가능한 ICT 산업 직군 등의 영역을 새롭게 개발하거나 유연 근무 체계를 도입하는 것도 고려할 수 있다. 특히 민간 영역에서 활성화된 동료상담가 직무나 최근 관심이 높아지고 있는 문화예술 체육 분야 일자리 등에서 중도척수 장애인을 위한 적합 직무를 발굴, 양성해야 할 것이다.

한편, 본 연구는 중도장애인 중 척수장애인을 대상으로 하였기 때문에 중도장애인 전체를 대표하는 대표성의 제약이 있기 때문에 연구 결과의 해석에서 제한이 될 수 있을 것이다. 따라서 향후 연구에서는 보다 대표성이 확보된 표본 수집을 통해 연구를 수행하는 방안을 고려되어야 할 것이다.

## ■ 참고문헌 ■

- 김수현·이정은(2021). “산재근로자의 직업복귀 저해요인에 관한 탐색적 연구: 직업능력 강화 훈련 참여자를 중심으로”. 『장애와 고용』, 31(3): 57-82.
- 김수현·이정은(2022). “직업능력 강화훈련에 참여한 산재근로자의 다차원적 변화에 대한 탐색적 사례 연구”, 『장애와 고용』, 32(1): 5-37.
- 김수현·이정은·이자호(2020), “산재근로자의 직업복귀 과정에 관한 연구: 원직장 복귀를 중심으로”, 『장애와 고용』, 30(1): 121-158.
- 김원호·김언아·이승욱·이주영(2020). 『중도장애인 고용유지 지원방안 연구』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박수경(2012). “산재장애인의 성공적인 직업복귀 과정과 관련 요인”, 『재활복지』, 16(3): 293-318.
- 박종균(2023). “중도 척수장애인의 전환재활 경험에 관한 질적사례연구”, 『직업재활연구』, 33(2): 89-112.
- 서해정·박종균·김소영·이경민(2017). 『척수장애인재활지원센터의 기능과 역할정립 연구』, 한국장애인개발원.
- 이지현·강보라(2021). “척수손상자의 일반적 특성에 따른 일상생활활동 및 삶의 질 비교”, 『한국신경인지재활치료학회지』, 13(1): 1-8.
- 이채식·김명식(2015). “중도장애인의 취업결정에 영향을 미치는 심리사회적특성과 종단적 변화에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 25(2): 5-27.
- 전보영·권순만·조병희·이태진(2010). “산재장애인의 취업 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인”, 『사회보장연구』, 26(2): 199-222.
- 최수빈·김희태·김영인·이명상(2023). “중증 중년 남성 임금 근로 척수장애인의 직업적응과정에 관한 사례연구”, 『장애와 고용』, 33(2): 235-264.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2021), 『2021 장애인통계』
- Bloom, J., Dorsett, P., & V. McLennan(2017). “Integrated Services and Early Intervention in the Vocational Rehabilitation of People with Spinal Cord Injuries?”, *Spinal Cord Series and Cases*, 3, 16042.
- Bogart, K. R., Rosa, N. M. & M. L. Siepian.(2019). “Born That Way or Became That way: Stigma Toward Congenital Versus Acquired Disability”, *Group Processes & Intergroup*

- Relations*, 22(4): 594–612.
- De Geus, C. J. C., Huysman, M. A., van Rijssen, H. J., & J. R. Anema, (2022). “Returns to Work Factors and Vocational Rehabilitation Intervention for Long-term, Partially Disabled Workers: a Modified Delphi Study among Vocational Rehabilitation Professionals”, *BMC Public Health*, 22: 875.
- Fadyl, J. K. & K. M. McPherson(2010). “Understanding Decisions about Work after Spinal Cord Injury”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20: 69–80.
- Franche, R. L. & N. Krause(2002). “Readiness for Return to Work Following Injury or Illness: Conceptualizing the Interpersonal Impact of Health Care, Workplace, and Insurance Factors”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 12(3): 233–256.
- Feuerstein, M.(1991). "A Multidisciplinary Approach to the Prevention, Evaluation, and Management of Work Disability", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1(1): 5–12.
- Hilton, G. Unsworth, C. A., Stuckey, R. & G. C. Murphy(2018). “The Experience of Seeking, Gaining, and Maintaining Employment after Traumatic Spinal Cord Injury and Vocational Pathways Involved”, *Work*, 59: 67–84.
- Johansson, M. K. & R. Rissanen(2021). “Interventions for Return to Work Following Work-related Injuries among Young Adults: A Systematic Literature Review”, *Work*, 69: 756–806.
- Kausto, J., Okasanen, T., Koskinen, A., Pentti, A., Mattila-Holappa, P., Kaila-Kangas, L., Nevela, N. Kivimäki, M., Vahtera, J., & J. Ervasti. (2021). “Return to Work’ Coordinator Models and Work Participation of Employees: A Natural Intervention Study in Finland”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31: 831–839.
- Kendall, E. & N. Buys(1998). “An Integrated Model of Psychosocial Adjustment Following Acquired Disability”, *Journal of Rehabilitation*, 64(3): 16–20.
- Knauf, M. T. & I. Z. Schultz(2016). “Current Cconceptual Models of Return to Work”. In Schultz, I. & Gatchel R. J. (eds.) (2016). *Handbook of Return to Work: From Research to Practices*, NY: Springer, 27–52.
- Kraus, J. S. & K. S. Reed(2011). “Barriers and Facilitators to Employment after Spinal Cord Injury: Underlying Dimensions and their Relationship to Labor Force Participation”, *Spinal Cord*, 49: 285–291.
- Mead, M. A., Reed, K. S., Sanders, L. L. & J. S. Krause(2015). “It’s All of the Above: Benefits

- of Working for Individuals with Spinal Cord Injury”, *Top Spinal Cord Rehabilitation*, 21(1): 1–9.
- O’Neil, J. & T. A. Dyson–Hudson(2020). “Employment after Spinal Cord Injury”, *Current Physical Medicine and Rehabilitation Reports*, 8: 141–148.
- O’Neil, J. & L. Ottomanelli(2019). “Vocational Rehabilitation for Individuals with Spinal Cord Injury.” In Kirshblum, S. & Lin, V. W.(eds.)(2019). *Spinal Cord Medicine*, 3rd ed., NY: Demos Medical Publishing, 776–788.
- Olkin, R.(1999). *What Psychotherapists Should Know about Disability*, Guilford Press.
- Schultz, I. Z, Chlebak, C. M. & A. M. Stewart(2016). “Impairment, Disability, and Return to Work”. In Schultz, I. & Gatchel R. J.(eds.)(2016). *Handbook of Return to Work: From Research to Practices*, NY: Springer, 3–26.
- Tadeschi, R. G. & L. G. Calhoun(2004). “Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence”, *Psychological Inquiry*, 15(1): 1–18.
- Tjulin, A. & E. MacEachen(2016). “The Importance of Workplace Social Relations in the Return to Work Processes: a Missing Piece in the Return to Work Puzzle?” In Schultz, I. & Gatchel R. J.(eds.)(2016). *Handbook of Return to Work: From Research to Practices*, NY: Springer, 81–98.
- Tompa, E., Kalcevich, C., Foley, M., McLeod, C., Hogg Johnson, S., Cullen, K., ... & E. Irvin(2016). “A Systematic Literature Review of the Effectiveness of Occupational Health and Safety Regulatory Enforcement”, *American Journal of Industrial Medicine*, 59(11): 919–933.

원 고 접 수 일 | 2024년 10월 9일

1차심사완료일 | 2024년 11월 4일

2차심사완료일 | 2024년 11월 13일

최종원고채택일 | 2024년 11월 15일

**이은영** eylee@sogang.ac.kr

2020년 서강대학교에서 경영학박사학위를 받았다. 논문제목은 “장애포용 인적자원관리가 장애근로자의 직무만족 및 업무열의에 미치는 영향-장애근로자의 자기결정성 추구 기제를 중심으로”이다. 서강대학교 대우교수, 한국장애인고용공단 위촉연구위원 등을 역임하였으며 현재 서강대학교 지속가능기업윤리연구소 박사후 연구원으로 있다. 관심분야는 장애친화경영, 포용, ESG, 리더십 등이며, 저술은 『기업의 장애친화성 인증체계 구축에 대한 연구』(한국장애인고용공단 고용개발원, 2019), 『중도장애인 직업훈련 방안 연구』(한국장애인고용공단 고용개발원, 2022) 등의 보고서와 “장애인 근로자의 자기결정이 업무열의에 미치는 영향:”(2020), Who will be a better change leader: Schema-based leadership perception on Followers' Commitment to change.“(2020) 등의 논문을 다수 발표하였다.

**김용탁** future@kead.or.kr

2014년 서울시립대에서 행정학 박사학위를 받았다, 현재 한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구 부장으로 재직중이며, 해전대학교 사회복지과 겸임교수, 한국노년교육학회 이사이다. 관심 분야는 장애인 건강권, 장애 인식개선, 국민기초생활보장제도 등이며, 저술은 「청소년 활동론」(양성원, 2023) 등 단행본과 「장애인 그로자 건강증진을 위한 지원 방안 연구」(한국장애인고용공단 고용개발원, 2023) 등이 보고서와 “은퇴 장애인의 생활만족도에 미치는 요인 분석”(2022), “장애인고용정책의 중앙-지자체 협력방안”(2022)., “척수손상장애인 직업능력평가도구 개발 및 타당화”(2022) 등의 다수 논문을 발표하였다.