



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2021년 2월

박사학위논문

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향

- 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 중심으로 -

조선대학교 대학원

사회복지학과

김 지 홍

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향

- 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 중심으로 -

The Effect of Job Characteristics and Work Environment of
Workers with Physical Disabilities on Job Satisfaction
: Focusing on the Moderating Effect of Social Capital and
Disability Acceptance

2021년 2월 25일

조선대학교 대학원

사회복지학과

김 지 흥

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향

- 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 중심으로 -

지도교수 김 용 섭

공동지도교수 박 희 서

이 논문을 사회복지학 박사학위신청 논문으로 제출함

2020년 10월

조선대학교 대학원

사회복지학과

김 지 홍

김지홍의 박사학위논문을 인준함

위원장	호남대학교	교수	오세윤	(인)
위원	호원대학교	교수	배길모	(인)
위원	조선대학교	교수	정성배	(인)
위원	조선대학교	교수	박희서	(인)
위원	조선대학교	교수	김용섭	(인)

2020年 12月

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT

제1장 서 론	1
제1절 연구목적	1
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구범위	5
2. 연구방법	6
제2장 이론적 배경	7
제1절 지체장애 근로자의 직무만족	7
1. 지체장애 근로자의 이해	7
2. 직무만족의 이해	14
3. 직무만족 구성요소	20
4. 직무만족의 연구동향	21
제2절 지체장애 근로자의 업무특성	23
1. 업무특성의 이해	23
2. 업무특성 구성요소	25
3. 업무특성과 직무만족	27
제3절 지체장애 근로자의 근무환경	29
1. 근무환경의 이해	29
2. 근무환경 구성요소	32
3. 근무환경과 직무만족	34
제4절 사회적 자본	36
1. 사회적 자본 개념	36
2. 사회적 자본 구성요소	39
3. 사회적 자본과 직무만족	44

제5절 장애수용	45
1. 장애수용 개념	45
2. 장애수용 구성요소	47
3. 장애수용과 직무만족	48
제3장 연구설계	50
제1절 연구모형과 연구가설	50
1. 연구모형	50
2. 연구가설	52
제2절 분석자료 및 분석대상	53
제3절 변수의 정의 및 측정도구	54
1. 종속변수 : 직무만족	54
2. 독립변수 : 업무특성, 근무환경	55
3. 조절변수 : 사회적 자본, 장애수용	58
4. 통제변수	60
제4절 자료의 분석방법	61
제4장 실증분석	62
제1절 측정도구의 검증	62
1. 변수의 타당도 분석	62
2. 변수의 신뢰도 분석	68
제2절 연구대상자의 인구사회학적 특성	69
제3절 주요변수의 특성	70
1. 주요변수의 기술통계	70
2. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수의 차이	71
3. 주요변수 간 상관관계 분석	78
제4절 연구가설 검증	80
1. 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경의 직접효과	80

2. 사회적 자본과 장애수용의 조절효과	82
제5절 연구결과 논의	100
1. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수 차이 분석 결과	100
2. 가설 검증 결과	104
제5장 결 론	109
제1절 연구결과 요약	109
제2절 연구의 시사점	112
1. 이론적 시사점	112
2. 정책적 시사점	113
3. 실천적 시사점	116
제3절 향후 연구방향	119
참고문헌	121
[부록] 설문지	142

표 목 차

<표 2-1> 지체장애인의 포함 대상	8
<표 3-1> 직무만족 척도의 문항 구성 및 신뢰도	55
<표 3-2> 업무특성 척도의 문항 구성 및 신뢰도	56
<표 3-3> 근무환경 척도의 문항 구성 및 신뢰도	57
<표 3-4> 사회적 자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도	58
<표 3-5> 장애수용 척도의 문항 구성 및 신뢰도	59
<표 3-6> 통제변수 문항 및 측정	60
<표 4-1> 직무만족의 요인분석 결과	63
<표 4-2> 직무만족의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과	63
<표 4-3> 업무특성의 요인분석 결과	64
<표 4-4> 업무특성의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과	64
<표 4-5> 근무환경의 요인분석 결과	65
<표 4-6> 근무환경의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과	66
<표 4-7> 사회적 자본의 요인분석 결과	66
<표 4-8> 사회적 자본의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과	67
<표 4-9> 장애수용의 요인분석 결과	67
<표 4-10> 장애수용의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과	68
<표 4-11> 측정변수의 신뢰도 분석 결과	68
<표 4-12> 연구대상자의 인구사회학적 특성	69
<표 4-13> 주요변수의 기술통계 분석	70
<표 4-14> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이검증	72
<표 4-15> 인구사회학적 특성에 따른 업무특성의 차이검증	73
<표 4-16> 인구사회학적 특성에 따른 근무환경의 차이검증	75
<표 4-17> 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자본의 차이검증	77
<표 4-18> 인구사회학적 특성에 따른 장애수용의 차이검증	78
<표 4-19> 주요변수 간 상관관계	79

<표 4-20> 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경의 위계적 회귀분석	81
<표 4-21> 업무특성과 직무만족 간의 네트워크 조절효과	83
<표 4-22> 업무특성과 직무만족 간의 신뢰 조절효과	85
<표 4-23> 업무특성과 직무만족 간의 참여 조절효과	86
<표 4-24> 업무특성과 직무만족 간의 장애수용 조절효과	87
<표 4-25> 편의시설과 직무만족 간의 네트워크 조절효과	89
<표 4-26> 편의시설과 직무만족 간의 신뢰 조절효과	90
<표 4-27> 편의시설과 직무만족 간의 참여 조절효과	91
<표 4-28> 편의시설과 직무만족 간의 장애수용 조절효과	92
<표 4-29> 복리후생과 직무만족 간의 네트워크 조절효과	93
<표 4-30> 복리후생과 직무만족 간의 신뢰 조절효과	95
<표 4-31> 복리후생과 직무만족 간의 참여 조절효과	97
<표 4-32> 복리후생과 직무만족 간의 장애수용 조절효과	98
<표 4-33> 가설검증의 결과 요약	99

그림 목 차

[그림 2-1]	Hackman & Oldham(1980)의 업무특성 모델	27
[그림 3-1]	연구모형	51
[그림 4-1]	직무만족에 대한 업무특성과 네트워크의 상호작용	84
[그림 4-2]	직무만족에 대한 업무특성과 장애수용의 상호작용	88
[그림 4-3]	직무만족에 대한 복리후생과 네트워크의 상호작용	94
[그림 4-4]	직무만족에 대한 복리후생과 신뢰의 상호작용	96

ABSTRACT

The Effect of Job Characteristics and Work Environment of Workers with Physical Disabilities on Job Satisfaction

: Focusing on the Moderating Effect of Social Capital and
Disability Acceptance

Kim, Ji-Hong

Advisor: Prof. Kim, Yong-Seob, Ph.D.

Co-Advisor: Prof. Park, Hwie-Seo, Ph.D.

Department of Social Welfare,

Graduate School of Chosun University

At work, those with physical disabilities first experience the work environment and take on their tasks. Therefore, it is very important to provide a work environment where they can demonstrate their abilities and feel satisfied with their jobs.

In this regard, this study analyzes the effect of the job characteristics and work environment of workers with physical disabilities on job satisfaction and empirically verifies whether social capital and disability acceptance play the role as moderating variables in the causal relationship in order to provide basic data for the improvement of the job satisfaction of workers with physical disabilities.

To this end, this study analyzed the survey results of 929 workers with physical disabilities out of the 3,995 respondents to the fourth survey of the second wave of the Panel Survey of Employment for the Disabled performed by the Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, Employment Development Institute in 2019.

This study utilized the statistical program SPSS WIN 26.0 in analyzing the effect of job characteristics and work environment on job satisfaction as well as the moderating effect of social capital and disability acceptance on these factors. Frequency analysis and descriptive statistical analysis were performed to examine the sociodemographic characteristics of the survey respondents and the characteristics of the main variables, and t-test and analysis of variance (ANOVA) were used in exploring the difference between the main variables according to the general characteristics of the subjects. Scheffe's test was performed for post-verification, and Pearson's correlation analysis was carried out to investigate the correlation between the variables. Regression analysis was conducted to examine the effect between the main variables, and hierarchical and moderated regression analyses were performed to analyze the moderating effect of social capital and disability acceptance on the relationship between the main variables.

The results of this study are as follows: First, in Model 1 where a hierarchical regression analysis was performed by keeping the general characteristics under control to investigate the sheer effect of job characteristics and work environment on job satisfaction in workers with physical disabilities, it was revealed that men showed higher job satisfaction than women and that those who were younger, had a higher education level, had a permanent position, and earned a higher average monthly salary showed higher job satisfaction. In Model 2, where a multiple regression analysis was conducted using all sub-variables, it was found that sociodemographic characteristics, including gender, age, the highest education level, and average monthly salary, increased job satisfaction. In addition, job characteristics, convenience facilities, and welfare benefits showed a significant effect. The results suggest that job satisfaction can be improved by understanding the job characteristics of workers with physical disabilities and enhancing their work environment by upgrading convenience facilities and welfare benefits.

Second, in the effect of the job characteristics of workers with physical

disabilities on job satisfaction, networks had a significant effect. This indicates that networks play a moderating role in the effect of job characteristics on job satisfaction and increase the positive effect on job satisfaction. The results indicate that networks play an important role in the job search and economic activities of workers with physical disabilities. On the other hand, trust and participation did not show statistically significant results.

Third, in the effect of the job characteristics of workers with physical disabilities on job satisfaction, disability acceptance showed a significant effect on job satisfaction. This confirms that disability acceptance plays a moderating role in the effect of job characteristics on job satisfaction and increases the positive effect on job satisfaction. The results suggest that workers with physical disabilities can improve job satisfaction by accepting their disabilities, living positively, doing their best to adapt to society, and expanding personal relationships.

Fourth, in the effect of convenience facilities for workers with physical disabilities on job satisfaction, networks, trust, participation, and disability acceptance did not show statistically significant results.

Fifth, in the effect of welfare benefits for workers with physical disabilities on job satisfaction, networks and trust had a significant effect on job satisfaction. This suggests that networks and trust play a moderating role in the effect of welfare benefits on job satisfaction and increase the positive effect of welfare benefits on job satisfaction. On the other hand, participation and disability acceptance did not had statistically significant results.

Based on the above results, this study suggests the followings: First, the educational level of workers with physical disabilities has a significant effect on job satisfaction. Therefore, it is necessary to develop policies to encourage the disabled to pursue higher education (university or higher) so as to increase their job satisfaction. In addition, the government needs to provide financial support to improve the overall education level and assistance for the development and enhancement of vocational competency.

Second, the employment types, such as permanent or contract employment, has an effect on job satisfaction. In order to solve the problem that more companies are looking to hire contract employees, it is necessary to develop institutional measures that require employing more permanent positions. In particular, it is required for the government to introduce policy measures to increase permanent employment opportunities. As part of the policy measures, this study suggests increasing salary for contract employees in proportion to that for permanent employees.

Third, convenience facilities, among other work environment factors for workers with physical disabilities, have a positive effect on job satisfaction. Therefore, it is necessary to create a work environment where workers with physical disabilities can gain access to and move around easily. This study suggests expanding convenience facilities in the businesses with a mandatory employment quota for the disabled in stages, implementing a barrier-free (BF) certification system to ensure a living environment without barriers, and developing institutional measures to support businesses obligated to hire the disabled by granting subsidy for convenience facilities, distributing assistive devices, and giving incentive to employers that have fulfilled their obligations.

Fourth, it is required to implement a mandatory employment system within the law and regulations for the employment of the disabled. In order to increase the employment rate for the disabled, the mandatory employment quota must be expanded to include small and medium-sized businesses. For businesses with low employment rates for the disabled, it is suggested to make the most of the current system of disclosing the names of businesses, apply different employment charges, and restrict their participation in public bidding.

Fifth, businesses obligated to employ the disabled are required to provide various welfare benefits in consideration of local characteristics and the size of the workplace so as to meet the individual needs of workers with physical disabilities. In addition to the social and institutional support for welfare

benefits, this study suggests that companies offer their disabled employees education and training fees for the improvement of job performance and self-development and expenses for the enhancement of physical and mental health according to the size of the workplace.

Sixth, this study found that workers with physical disabilities had been networking mostly through informal relationships such as family, friends, and neighbors; the level of formal networks related to work was low. Therefore, this study suggests developing employment policies to support the job search and stable employment of the disabled in order to strengthen the formal networks of workers with physical disabilities and to expand their participation in social activities.

Keywords: workers with physical disabilities, job satisfaction, job characteristics, work environment, social capital, disability acceptance

제1장 서 론

제1절 연구목적

직업은 개인이 활동하는 다양한 환경에서 능동적으로 반응하고 삶을 영위할 수 있게 하며 생계를 유지하게 하는 수단이다. 직업 활동을 통하여 경제적 가치와 경제적 향상을 도모하고, 사회구성원으로서 역할을 수행해 나간다. 또한, 삶에 대한 만족추구와 사회통합을 위해 주도적인 역할을 하게 한다. 장애인과 비장애인이 함께 생활하는 사회통합을 이루기 위해서는 기본적으로 이루어져야 하는 부분이 장애인의 취업이라 할 수 있다. 장애인이 취업하여 직업을 갖는다는 것은 사회구성원으로서 사회에 기여하며, 자신의 존재가치와 존엄성을 높이는 것이라 할 수 있다. 취업은 경제적 자립과 더불어 비장애인과와의 경제적, 사회적, 심리적 인 격차를 줄임으로써 장애인의 사회통합에 핵심적인 역할을 수행한다고 할 수 있다. 그러나 장애인은 장애로 인하여 발생하는 신체적·정신적 제약과 사회적 차별 등으로 인해 노동시장 진입과 직업을 선택하는 과정에서 어려움이 많다. 이에 장애인의 장애특성을 고려한 고용의 안정성이 보장되도록 이들에게 적절한 경제활동이 주어져야 한다. 즉, 장애인의 경제활동은 경제적인 독립과 함께 성공적인 사회통합을 이루기 위해 매우 중요한 부분이라고 할 수 있기 때문이다.

우리나라는 1990년에 장애인고용촉진 등에 관한 법률을 제정하고, 2000년에 장애인고용촉진 및 직업재활법으로 법률명을 개정하여 장애인이 자신의 능력에 맞추어 직업생활을 할 수 있게 하여 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 장애인 의무고용제도를 시행하고 있다. 장애인을 위한 고용서비스로는 장애인의 직업상담 및 직업능력평가를 실시하여 집중적으로 취업을 알선하고, 취업지원 프로그램을 실시하고 있다. 또한, 장애인의 구직역량강화를 위한 지원과 장애인의 직업훈련 및 훈련비 지원 등을 진행하고, 상시 50인 이상 고용 사업주에 대해서 장애인에 대한 의무고용확대를 실시하고 있다. 고용노동부(2020)는 상시근로자 100인 이상 사업체 가운데 장애인 의무고용률 미준수 사업주에게는 장애인 고용부담금을 부과하도록 하고 있으며, 장애인 의무고용률은 정부나 공공기관은 3.4%, 민간기업은 3.1%를 초과 고용한 사업주에게는 장애인고용 장려금을 지급하고 있다.

한국장애인고용공단(2019)의 장애인경제활동실태조사에 의하면, 장애인 고용률은 등록장애인 1,291,818명중 경제활동 인구 645,639명으로 고용률은 50%이며, 전체 인구 고용률은 전체인구 36,807,000명중 경제활동 인구 24,692,000명으로 고용률 67.1%와 비교해 보면 낮은 수치이다. 이처럼 고용률이나 실업률 등의 노동시장 지표는 장애인과 비장애인의 격차가 나타남을 알 수 있다.

지체장애 근로자의 경제활동에 있어서 직무만족은 직장생활의 질적인 부분에 영향을 미치고, 직업생활은 물론 가정생활과 일상생활 그리고 사회생활 및 여가생활 등 다양한 분야에서 중요한 요인임을 지적하고 있다(장유미 외, 2010; 김민경 외, 2018). 직무만족은 직장생활 뿐만 아니라 개인의 생활 전반에 영향을 주며, 직무만족이 낮아져 스트레스를 유발하여 정신적 건강과 신체적 건강에 부정적인 영향을 미친다는 보고도 이어지고 있다(박자경 외 2010; 조현진 외, 2015). 이처럼 직무만족은 개인생활 비롯해 사회생활까지 영향을 받게 된다. 직무에 대한 만족이 충족되지 않으면 업무성과는 물론 자신에게 주어진 역할과 태도에 영향을 주고, 이러한 상황이 지속되면 이직으로 이어지며, 이로 인해 생활 전반에 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다. 그러므로 지체장애 근로자의 직무만족은 개인의 행복과 삶의 질에 있어 관련성이 높고, 삶의 만족도와 함께 근무환경 현장에서도 중요한 요인으로 판단된다.

직무만족과 관련하여 지체장애 근로자의 업무특성은 자신의 기능과 적성 및 흥미에 맞는 적절한 직무를 선택함으로써 자신의 가치를 실현하고 삶의 보람을 느낄 수 있도록 한다. 지체장애 근로자가 담당하고 있는 업무가 자신의 적성과 일치하거나 업무를 통해 개인의 발전을 가져올 수 있다면 업무에 대한 동기를 유발하게 되고 이는 직무만족으로 이어지고(송승민, 2017; 유은총, 2019), 기술 수준과 교육 정도가 자신의 직무와 유사하며, 대학교육 경험이 있을수록 직무만족이 높게 나타난다고 보고 하였다(백병부·황여정, 2009; 이원석·주동범, 2016). 지체장애 근로자가 직업에 대한 직무만족이 낮으면 직장생활에 대한 영향력이 낮아지고, 이직이나 퇴직으로 연결될 가능성이 높기 때문에 직업을 유지하기 위해 업무특성을 고려한 근무환경을 만들어 주는 것이 필요하다. 지체장애 근로자가 직업을 가지고 지역사회에서 활동적으로 생산적인 일을 함으로서 역할에 대한 정체성이 확립될 가능성이 매우 높다. 즉, 지체장애 근로자의 직무만족을 통해 타인과 상호작용하고, 자신의 가치를 확인하게 되며, 직업을 통하여 전

반적인 삶의 질이 향상되어 직업이 지속될 가능성이 높아질 것이다.

지체장애 근로자의 근무환경은 직장에서 관계해야만 하는 중요한 공간이며, 고용의 질을 결정짓는 매우 중요한 요인 가운데 하나이다. 근무환경에서 장애인을 위한 편의시설 설치의 개수가 많을수록 장애인 임금근로자의 직무만족이 높다는 보고(이민아·신혜리, 2019)와 장애인 복리후생 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타나 적절한 복리후생제도의 제공과 개선이 필요하다는 보고에서 알 수 있듯이(김명일 외, 2019) 지체장애 근로자가 일을 잘 할 수 있는 환경은 업무를 배우고 익힐 수 있도록 편안하고 안정성이 보장되어야 한다. 또한, 지체장애 근로자가 자신의 업무를 스스로 조정할 수 있고, 신뢰적인 근무분위기와 혼자보다는 여러 구성원들과 함께 일을 하며, 상사로부터 긍정적인 평가와 관리감독이 명확할 때 보다 더 자신의 업무를 잘 수행할 가능성이 높다. 즉, 지체장애 근로자에게 업무적 스트레스를 덜어주고, 격려하고 배려하는 분위기를 조성하며, 보호적인 환경을 제공하여 안정적으로 업무를 수행하도록 도움을 주는 것이 중요하다.

지체장애 근로자의 특성 가운데 장애수용은 개인이 가지고 있는 가치를 원래대로 인정하는 것으로 장애로 인하여 발생한 상실감이 자신의 가치를 해치는데 영향을 주지 않는 것을 의미한다(정승원, 2012). 장애수용은 지체장애 근로자의 사회적응과 삶의 만족에 대한 생활의 질에 영향을 미치며, 장애에 대한 수용 정도와 인식이 높을수록 사회통합 및 적응에 긍정적인 영향을 미친다는 보고들이 있다(정재권·김기장, 2002; 박수경, 2007). Li와 Moore(1998)의 연구에서도 심리적 요인들인 정서적 지원, 차별 인지, 자존감, 적대심이 장애수용과 큰 상관을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 선행연구를 토대로 장애수용은 지체장애 근로자의 인간관계 및 사회참여, 직장생활을 적응하고 유지하는데 있어 직무만족과 관련이 있음을 알 수 있다. 즉, 지체장애 근로자에게 장애수용은 자신에게 놓인 제약적인 상황을 수용적으로 받아들여 직무에 긍정적인 영향을 미치게 되어 직무만족을 향상시킬 수 있는 중요한 요인이라 할 수 있다.

한편, 개인이 적응하고 자신의 문제를 해결하는데 영향을 미치는 변수로 사회적 자본의 중요성을 강조한 연구도 활발히 진행되고 있다(박길성, 2002; 권태형·박종화, 2010; 정순돌·성민현, 2012). 사회적 자본이란 개인이 특정 목표를 이루는데 필요한 자원을 동원하고, 도움을 줄 수 있는 사회의 구조적 관계(Coleman, 1988)에서 지속적인 네트워크를 유지함으로써 얻게 되는 자원

(Bourdieu, 1986)으로 구성된 상호간의 이익을 위해 조정하고 협력을 촉진시키는 연결망과 규범 그리고 사회적 신뢰(Putnam, 1995) 등의 요소를 가진다고 보았다. 직장생활에 안정적으로 적응할 수 있도록 지지하고 지원해줄 수 있는 비공식적인 네트워크와 지체장애 근로자가 가지고 있는 관계망은 사회적 자본 개념과 깊은 연관성을 가진다고 할 수 있다. 지체장애 근로자의 주변에 형성되어 있는 가족, 지인, 이웃 등의 비공식적 네트워크와 신뢰, 사회참여의 사회적 자본이 충분할수록 직무만족이 더 높다는 관련성을 예측할 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자의 직무만족을 위해 업무특성과 근무환경은 밀접한 관계가 있을 것으로 유추할 수 있다. 또한, 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 네트워크, 신뢰, 참여와 같은 사회적 자본과 장애수용에 따라 차이가 있을 것으로 판단된다.

따라서 본 연구에서는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 분석해 보고, 이러한 영향관계에 있어서 사회적 자본과 장애수용이 조절변수로 역할을 하는지에 대한 실증적인 검증을 통해 지체장애 근로자의 직무만족 향상을 위한 기초자료로 활용하는 것을 본 연구의 목적으로 하였다.

본 연구목적에 의한 연구 문제를 살펴보면 다음과 같다.

연구 문제 1. 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따라 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용, 직무만족에 차이는 어떠한가?

연구 문제 2. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한가?

연구 문제 3. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 관계에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과는 어떠한가?

제2절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

본 연구에서는 지체장애 근로자의 업무특성과 근로환경이 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다. 더 나아가 사회적 자본과 장애수용이 독립변수인 지체장애 근로자의 업무특성, 근무환경과 직무만족 간의 관계에서 조절변수로서 역할을 하는지 분석하기 위하여 다음과 같은 연구범위를 구성하였다.

첫째, 본 연구의 공간적 범위는 다음과 같다. 표본추출을 위해 우리나라 전체 읍·면·동이 집락으로 고려되었다. 그 중에서 장애유형 수가 8개 이하인 읍·면·동(전체 3,555개 읍·면·동 중 113개)은 제외한 3,442개 읍·면·동을 표본으로 추출하였다. 이에 장애인복지법에서 규정하고 있는 15개 법정 장애유형 중에서 하나 이상의 장애를 가지고 있는 등록 장애인을 대상으로 실시한 장애인고용패널 설문조사 자료를 활용하였다.

둘째, 본 연구의 시간적 범위는 다음과 같다. 본 연구의 분석 자료는 2019년 장애인고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사로 2020년에 발표한 자료이다. 이 자료는 2019년 6월 5일부터 9월 11일까지 98일 동안 설문조사를 실시하였기 때문에 설문조사 기간만큼 시간적 범위를 가진다.

셋째, 본 연구의 내용적인 측면에서 살펴보면 다음과 같다. 본 연구는 지체장애 근로자의 업무특성과 근로환경이 직무만족에 미치는 영향 관계를 파악하기 위하여 종속변수로서 직무만족을 설정하였고, 독립변수로서는 업무특성과 근무환경을 설정하였다. 또한, 조절변수로 사회적 자본과 장애수용을 설정하여 실증분석을 진행하였다.

넷째, 본 연구의 대상은 장애인복지법상의 등록장애인으로 핵심적인 생산 가능한 인구를 대변할 수 있는 만15세부터 64세까지의 연령으로 지체장애 근로자 929명을 대상으로 분석하였다.

2. 연구방법

본 연구를 위한 구체적인 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 위해 분석자료는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2019년 조사하여 2020년에 발표한 장애인고용패널조사 4차 자료를 활용하였다.

둘째, 지체장애 근로자의 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경과의 관계, 사회적 자본과 장애수용의 조절효과와 관련하여 각 변수들과 관련된 문헌연구를 참고하고, 국내·외 연구보고서와 학술지 그리고 학위논문 등을 수집하여 참고하였다. 또한, 본 연구와 관련한 언론 보도 자료와 각 변수들의 통계 자료를 활용하였다.

셋째, 실증분석에 사용된 통계분석방법으로 SPSS WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 신뢰성 검증과 타당성을 검증하기 위하여 신뢰도 분석(reliability analysis)과 요인분석(factor analysis)을 실시하였다.

넷째, 본 연구의 주요 자료 분석방법은 기술통계분석을 실시하여 주요변수들의 특성을 확인하고, t검정과 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증을 위해 scheffe 검정을 실시하였다. 상관분석을 실시하여 주요변수들 간의 상관관계를 확인하였으며, 연구가설을 검증하기 위해 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 각 변수의 분석을 통해 검증된 결과를 토대로 이론적 시사점과 실천적 시사점을 제시하였으며, 지체장애 근로자의 직무만족 향상을 위하여 업무특성 및 근무환경 개선에 필요한 정책적 시사점을 제안하였다.

제2장 이론적 배경

제1절 지체장애 근로자의 직무만족

1. 지체장애 근로자의 이해

가. 지체장애인의 개념과 특성

지체장애란 2007년 장애인 등에 대한 특수교육법의 정의와 1990년 장애인복지법의 정의로 구분하여 설명할 수 있다. 장애인 등에 대한 특수교육법에서는 지체의 기능 및 형태상 장애를 지니고 있거나 몸을 지탱하거나 팔과 다리의 움직임에 어려움을 겪는 신체적 조건 또는 상태로 인해 교육에 대한 성취의 어려움이 있는 사람을 의미하고 있다. 장애인복지법에서는 신체적·정신적 장애로 인하여 오랜 기간 동안 일상생활 및 사회생활에 많은 제약을 받는 사람을 의미하고 있다. 이러한 기준에 의하여 우리나라에서는 장애인의 종류를 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인, 발달장애인, 신장장애인, 심장장애인, 호흡기장애인, 안면장애인, 간 장애인, 장루·요루장애인, 간질장애인, 정신장애인으로 15개 종류로 나누고 있다.

사회복지학사전(2013)에서는 지체장애란 일반적으로 신체활동이 원만하지 않으며, 사지나 체간의 움직임이 자유롭지 못한 상태를 말한다고 제시하고 있다. 또한, 신체구조에서 상지나 하지에 영구적인 장애가 있는 사람으로 이러한 기능장애로 인해 일상생활에 현저하게 제한을 받는 상태에 있다고 판단되는 사람을 의미한다.

강위영과 나운환(2007)은 지체장애란 사람의 골격이나 근육 그리고 신경 중 일부나 전체에 질병이나 외상을 입어 기능의 장애를 가질 때 대체로 운동장애의 형태로 그 증상이 나타나는 것을 말한다. 그러나 골절이나 근육의 파열상 등으로 지체의 운동이 일시적으로 제한되는 급성 또는 아급성 질환이라 하여 지체장애로 보지 않는다. 장애가 영구적으로 남아 있는 경우에만 지체장애라고 정의한다

고 제시하고 있다.

지체장애는 절단장애, 팔·다리·척수장애로 인한 지체기능장애, 변형 등의 장애상태를 기준으로 판정하고 있으며, 장애인복지법시행령에서 지체장애를 다음 <표 2-1>과 같이 규정하고 있다.

<표 2-1> 지체장애의 포함 대상

구분	내 용
가	한 팔, 한 다리 또는 몸통의 기능에 영속적인 장애가 있는 사람
나	한 손의 엄지손가락을 지골(指骨: 손가락 뼈) 관절 이상의 부위에서 잃은 사람 또는 한 손의 둘째손가락을 포함하여 두 개 이상의 손가락을 모두 제1지골 관절 이상의 부위에서 잃은 사람
다	한 다리를 리스프랑(Lisfranc : 발등뼈와 발목을 이어주는 관절) 이상의 부위에서 잃은 사람
라	두 발의 발가락을 모두 잃은 사람
마	한 손의 엄지손가락 기능을 잃은 사람 또는 한 손의 둘째손가락을 포함하여 손가락 두 개 이상에서 기능을 잃은 사람
바	왜소증으로 키가 심하게 작거나 척추에 현저한 변형 또는 기형이 있는 사람
사	지체(肢體)에 위 각목의 어느 하나에 해당되는 장애정도 이상의 장애가 있다고 인정되는 사람

출처: 장애인복지법시행령 제2조 2항.

지체장애의 주요특성은 신체적 특성, 행동적 특성, 심리적 특성으로 구분해 볼 수 있다.

첫째, 신체적 특성은 신체적 발달이 비교적 느리며, 형태의 이상으로 운동기능이 떨어진다. 내부기관 장애 및 일부 신체부위의 장애 등의 중복장애가 나타날 수 있고, 민첩성과 순발력 등의 운동기능 저하의 신체적 특성이 나타난다. 신체적 특성은 개인마다 차이가 있다. 임성욱(2006)의 연구에 의하면 보행이나 상지·하지 등에는 거의 이상이 없는 외상형 장애와 생활전반에 휠체어가 필요한 중증장애인까지 여러 장애유형이 나타나기 때문에 일괄적인 특성으로 정의하기는 어렵다고 보았다.

둘째, 행동적 특성은 정상적인 행동발달에 지연을 보인다. 지체장애인에게 학

습에 대한 제한과 지각장애로 인해 발생하는 인지부족이 원인이다. 오종희 (2003)는 이들의 행동의 범위가 제한되어 있어 사회적 관계에 대한 범위가 좁아져 생활에서의 경험이 부족한 특성이 나타난다고 하였다.

셋째, 심리적 특성은 오랜 기간 동안 장애유지로 인하여 절망적인 상태에 머물러 있게 된다. 특히, 지체장애인은 사회적인 열등감이나 불안을 경험하는 상황이 많이 노출되기 때문에 성격 형성에 있어 부정적인 영향이 나타난다고 보았다 (Baker et al., 1997).

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애는 신체활동이 원만하지 않으며, 사지나 체간의 움직임이 자유롭지 못한 상태를 말한다. 이러한 장애로 인하여 신체적, 행동적, 심리적 뿐만 아니라 일상생활에 현저하게 제한을 받는 상태에 있는 사람이라 할 수 있다.

나. 지체장애인의 분류

지체장애의 원인은 장애 발생 시기에 따라 선천적 원인과 후천적 원인으로 구분할 수 있다. 선천적 원인은 출산 전인 태아 때 발생한 것이며, 후천성 원인은 출산 이후에 발생한 것으로 대부분 지체장애는 후천적 원인으로 발생한다.

지체장애는 발생 원인에 따라 소아마비, 외상·감염성 질환·선천성 결함 등에 의한 척수손상, 유전적인 영향으로 근육에 이상이 오면서 힘이 없어지는 진행성 근이영양증, 선천성 기형·사고, 염증·종양 등에 의한 정형 외과적 장애로 구분된다(강위영·나운환 2007).

첫째, 소아마비는 급성회백수염이라고 하며 Polio-Virus균이 음식과 함께 입안으로 들어가 척수전각세포를 파괴시켜서 상지나 하지에 이완성 마비를 일으키는 감염성 질환이며, 감각에는 이상이 없는 것이 특징이다.

둘째, 척수손상은 척추 내에 있는 기둥과 같은 굵은 신경인 척수가 질병 또는 외상으로 인해 손상을 받게 되어 손상부위 이하에서 마비가 생겨 여러 신경증상이 나타난다.

셋째, 사지절단은 사지의 일부를 잃어버린 상태를 말한다. 하지절단의 경우에는 보행에 지장이 나타나며, 상지절단의 경우에는 대부분의 일상생활동작 및 작업에 영향을 받는다.

넷째, 관절염은 대개는 관절연골의 파괴와 관절 주위 조직의 유착으로 인해 관절운동이 제한되며, 심한 통증이 지속되어 관절이 제 기능을 할 수 없게 되는 경우이다.

다섯째, 신경·근·골격계 손상(휴유증)은 기계문명의 발달로 생활이 다양해짐에 따라 이상생활에서 다양한 사고로 인해 외상이 점차 늘어나고 있으며, 외상의 2/3은 상하지의 신경·근·골격계에서 일어난다.

여섯째, 근이영양증은 근육이 진행성으로 위축되어 점차 힘이 없어짐으로 인해 움직일 수 없게 되는 근육질환의 하나이며, 감각은 정상이나 통증이 없는 것이 특징이라 할 수 있다.

다. 지체장애인의 실태 및 현황

한국장애인고용공단(2019)의 장애인경제활동실태조사에 의하면, 전체 장애인 2,526,201명중 지체장애인은 1,233,939명으로 전체 장애인의 57%에 해당하는 것으로 나타났으며, 성별로는 남자 699,356명(57.9%), 여자 534,583명(43%)로 조사되었다. 지체장애 발생 원인으로는 후천적 질환이 36.1%로 나타났으며, 일 반사고가 19.0%, 원인불명이 14.4%, 선천적 또는 출생시 원인이 10.3%, 교통사 고가 9.6%, 산업재해가 9.1% 순으로 나타났다. 장애형태로는 절단이 16.2%, 마 비가 14.8%, 변형이 24.1%로 관절이 가장 많은 것으로 나타났다. 장애부위로는 상지 30.5%, 하지 45.3%, 척추 27.3%로 이중에서 하지 부위가 가장 많았다.

장애유형별에 따른 취업인구 및 취업률을 살펴보면 지체장애인의 경제활동 인 구(15세 이상)중 취업인구는 881,890명이고, 실업인구는 59,247명으로 취업인 구와 실업인구를 합한 941,136명이다. 비경제활동 인구는 1,585,065명으로 조사 되었으며, 지체장애인의 경제활동 인구나 비경제활동 인구는 2,526,201명으로 나타났다. 경제활동 참가 비율은 62.7%이고, 경제활동 참가자의 취업률 93.7% 이며, 실업률 6.3%로 나타났다. 지체장애인 인구대비 취업자에 대한 비율은 34.9%로 나타났다.

장애정도에 따라 경증(4-6급)은 74.4%이며, 중증(1-3급)은 25.6%로 중증인 지체장애 근로자가 고용에 있어서 낮은 수준을 나타내고 있음을 알 수 있다. 지 체장애 근로자가 직장에서 일하고 있는 종사자 지위는 상용근로자가 35%이며,

비상용근로자는 65.0%로 나타나 지체장애 근로자는 상용근로자보다 비상용근로자가 두배 넘게 일하고 있는 것으로 조사되었다.

라. 지체장애인의 고용정책

우리나라는 1990년 장애인고용촉진 등에 관한 법률을 제정하였으며, 이후 개정 하여 장애인이 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 목적으로 하는 2012년 장애인고용촉진 및 직업재활법이 시행되고 있다.

장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조의 정의에서 ‘고용촉진 및 직업재활’이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다고 제시하고 있다.

동법 제10조 직업지도는 장애인이 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 하기 위하여 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사 및 직업능력 평가 등을 실시하고, 고용정보를 제공하는 등 직업지도를 하여야 한다고 정하고 있다. 제11조의 직업적응훈련은 장애인이 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업 환경에 적응시키기 위한 직업적응훈련을 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 또 장애인의 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 장애인에게 제12조 직업능력개발훈련을 실시하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 중증장애인 중 사업주가 운영하는 사업장에서는 직무수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 제13조 지원 고용을 실시하고 필요한 지원을 하여야 한다고 제시하고 있다.

제14조에서는 국가와 지방자치단체는 장애인 중 정상적인 작업 조건에서 일하기 어려운 장애인을 위하여 특정한 근로환경을 제공하고 그 근로환경에서 일할 수 있도록 보호고용을 실시하여야 한다고 규정하고 있다.

제15조에서는 고용정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선하여야 한다고 제시하고 있다. 제16조에서는 장애인의 취업 기회를 확대하기 위하여 취업알선 업무를 수행하는 재할 실시기관 간에 구인·구직 정보의 교류와 장애인 근로자 관리 등의 효율적인 연

계를 피하고, 제43조에 따른 한국장애인고용공단에서 이를 종합적으로 집중 관리할 수 있도록 취업알선 전산망 구축 등의 조치를 강구하여야 한다고 취업알선 기관의 연계에 대해서 규정하고 있다.

이 외에 제17조 자영업 장애인 지원, 제18조 안정적인 직업생활을 위한 필요한 자금을 융자하는 장애인 근로자 지원, 제19조의 취업 후 사업장에 고용된 장애인에게 작업환경에 적응하도록 돕기 위해 적응지도를 실시하도록 규정하고 있다.

장애인고용서비스로는 장애인의 직업 상담과 직업능력평가를 실시하여 이들에게 집중적으로 취업을 알선하고, 취업지원프로그램 실시하여 장애인의 구직을 위한 역량강화 지원과 장애인 직업훈련 실시 및 훈련비 지원을 하고 있다. 또한, 재직 중에 있는 장애인을 위한 보조공학기기 및 근로 지원인 서비스 지원을 하고 있으며, 상시 50인 이상 고용 사업주에 대하여 장애인 의무 고용 확대를 실시하고 있다. 고용노동부(2020)는 상시근로자 100인 이상 사업체 가운데 장애인 의무고용률 미준수 사업주에게는 장애인고용부담금을 부과하도록 하고 있으며, 장애인 의무고용률은 정부나 공공기관은 3.4%, 민간 기업은 3.1%를 초과 고용한 사업주에게는 장애인고용 장려금을 지급하고 있다.

마. 지체장애인의 이론

(1) 개별적 모델

장애의 개별적 모델(individual model)은 의료적 모델로 불리며, 장애의 문제를 개인에게 지우고, 문제의 원인이 개인의 기능적 제약, 신체적 손상, 심리적 손상에서 비롯된다고 보고 있다(김경미·김미옥, 2006; 김진우, 2007; 이동석, 2004).

개별적 모델에는 생물-의학적 접근(bio-medical approach)과 기능적 접근(functional approach)이 있다. 생물-의학적 접근은 장애를 수술이나 약물치료와 같은 의학적·생물학적 개입과 유전학적 개입을 통해 예방되고 개선될 수 있다고 본다. 기능적 접근은 장애를 결함 자체에서 기인하는 것으로 기능적 무능력(functional incapacity)에서 나타나는 것으로 보고, 작업치료(occupational therapy)와 물리치료 같은 재활서비스를 통해 치료될 수 있다고 보았다(김경미·김미옥, 2006).

개별적 모델에서 장애는 전문적 기술의 영역으로 접근되어지며, 장애를 가진

개인의 기능회복과 치료를 돕는 전문가에게 의존할 것을 요구한다(Rioux, 1997). 개별적 모델은 장애에 대해 의료적 관점에서 접근하도록 강화시켰으며, 개별적 모델에서 사회복지사의 주요 과업은 장애인이 자신의 장애에 적응하도록 돕는 것이다.

즉, 개별적 모델은 신체적 손상이나 심리적 손상으로 인해 개인의 기능을 회복하고, 치료에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 장애 원인을 개인에게 두고 있고, 사회적으로 열등한 존재로 인식시키며, 개인의 기능을 회복하고 치료하기 위해 전문가에게 의존하게 만드는 문제가 있다. 이는 사회구조적인 문제를 고려하지 않고 장애를 비장애인과 다른 소수집단의 문제로 보는 한계가 있다고 할 수 있다.

(2) 사회적 모델

장애의 사회적 모델(social model)은 장애인의 기능적 손상에 대한 한계로부터 이들을 장애인으로 만드는 것은 환경이라고 전제하고 있다(Oliver, 1996). 사회적 모델에서는 개인이 지닌 기능적 손상이나 결함을 원인으로 보기보다는 손상을 가진 개인이 사회적 장벽으로 경험하는 활동에 대한 제약이나 불이익을 장애로 보고 있다. 장애로 인해 경험하게 되는 사회적 장벽은 생활하는 주거, 환경, 교육, 활동을 위한 이동 수단, 문화활동 및 여가활동, 건강 및 복지서비스, 시민권 및 정치적 권리 등에서 찾아볼 수 있다(Barnes, Oliver, & Barton, 2002). 또한, 장애(disability)는 결함을 가지고 있는 개인과 장애를 야기하는 사회적 환경과의 상호작용을 통해 형성된다고 보고하였다(Brunzy, 1997; Oliver, 1996).

사회적 모델에서는 장애를 갖고 있는 개인을 사회가 낙인하고(label), 주변화시키며(marginalize), 범주화(categorize)하는가와 사회가 어떻게 이들의 욕구와 목적에 효과적으로 반응할 것인가를 검토하는 것이 중요하다(Oliver, 1996). 사회적 모델에 기초한 사회복지 실천은 장애를 가진 사람들과 상호협조적인 관계를 이루어 정치적, 사회적, 경제적, 물리적 환경 등의 장벽을 제거하는 것을 목표로 삼는다(Williams, 1997).

따라서 사회적 모델은 개인이 가지고 있는 장애 자체에 의미를 부여하기 보다는 장애를 입은 개인이 사회구성원으로서 역할을 수행하는데 어려움을 야기하는 사회적 장벽을 낮추고, 사회생활을 온전히 영위할 수 있도록 환경 개선이 무엇보다

다 중요하다. 이에 사회복지사와 전문가들의 역할은 장애인으로 만드는 환경을 개선하고, 이들이 환경을 극복하고 개선을 요구할 수 있는 능력을 갖추도록 도와야 할 것이다.

(3) 자립생활 모델

자립생활은 지체장애 근로자가 자신의 삶을 스스로 선택하고, 조정하며, 관리하는 일로서 자유를 영위함을 의미한다(오혜경, 1998). 자립생활 모델(independent living model)은 개인에서 사회로 문제의 중심을 옮기고, 이들이 자신의 기능을 발휘할 수 있는 사회 환경을 만들어야 한다고 주장하고 있다(Rothman, 2003).

전통적인 재활서비스 접근법은 이들을 환경 속에 더 잘 기능하도록 전문적 개입을 하는데 반하여, 자립생활 접근법은 삶의 선택 범위를 넓히는 방향으로 환경을 바꿀 수 있도록 이들에게 통제권을 주는 것을 강조한다. 자립생활에 있어 중요한 주제는 학업·직업·가족·사회역할이며, 수행능력에 영향을 주는 프로그램이나 서비스 그리고 물리적 환경에 대해 스스로가 통제의 기회를 만드는 것이다(Smith et al., 1994). 이 외에 옹호 및 동료상담과 자조 그리고 장벽 제거 등이 자립생활 모델의 특징이라 할 수 있다(DeJong, 1979).

즉, 자립생활 모델은 지체장애 근로자가 자립생활을 통해 스스로 선택하고, 결정하며, 주도적인 역할을 통하여 지역사회에서 통합되어 살아가고자 하는 것이다. 이들이 주변의 의존에서 벗어나 자신의 삶의 통제권을 회복하고, 역량강화를 통해 자기결정권과 선택권을 지니며, 지역사회 내에서 생산적 역할을 하여 주체적인 삶을 영위하도록 돕는 것이라 말할 수 있다.

2. 직무만족의 이해

가. 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction)은 개인의 정서적 안정과 삶의 질을 높여 주는 중요한 개념으로 학자별로 다양하게 정의되고 있다. 직무만족이란 직무 또는 직무 경험에 대해 구성원의 주관적 평가에 근거하여 나타나는 정서나 태도를 말하는 것으로 개인의 특성과 환경과의 상호작용 인해 일어나는 심리적·사회적 적응상

태를 의미한다(황상희, 2013).

직무만족의 개념을 살펴보면 직무는 일을 수행하는 데 있어서 재화 및 용역을 생산하기 위해 임무와 책임을 다하여 작업을 수행하는 것이라고 할 수 있다. 만족은 개인이 지닌 가치관에 따라 차이가 나타나며, 자신이 수행하는 일에서 느끼는 감정적이고 정서적인 반응으로 개인적 요인에 의해 작용하는 것이다(정효정, 2003; 염동문, 2013).

직무만족은 지체장애 근로자의 업무 및 근무환경 그리고 직업적응 상태를 평가하는 지표이다(황정은·정무성, 2011). 직장생활을 유지하기 위한 원동력일 뿐만 아니라 주관적인 삶의 만족도를 높일 수 있는 중요한 요인으로 지체장애 근로자의 고용정책에 있어서 주관적 평가를 위한 핵심지표가 된다(권태웅, 2020). 직무만족은 조직 내에서 효율성 및 생산성, 인간관계 및 개인의 건강과 행복에 있어서 중요하게 인식되고 있다(김용규·문용, 2000).

Brief & Weiss(2002)는 직무만족을 조직구성원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 정서적·인지적 태도라고 하였으며, 최희철(2009)은 직무에서 느끼는 전반적인 만족으로 자신의 직무와 경험을 평가하여 얻게 되는 유쾌한 정서적 상태라고 하였다.

박자경 외(2010)는 자신의 직무경험 평가를 통해 얻게 되는 감정 및 정서적 상태라고 하였으며, 김광자(2011)는 자신의 직무에 대한 태도로서 주관적으로 느끼는 만족 정도라고 하였다. 송진영(2012)은 직무만족을 개인이 직무에 대해 지니고 있는 긍정적 정서 반응의 결과로 발생하는 만족한 감정이라고 정의하였다. 김종일(2014)은 자신의 직무에서 주관적으로 느끼는 정서 상태 및 태도에 만족하는 정도라고 하였다.

김용탁(2015)은 직무만족을 일자리로부터 경험되거나 욕구충족 정도로 개인의 가치체계에 따라 다른 상태를 말하며, 김윤중(2017)은 일을 하는 과정에서 개인이 형성하게 되는 긍정적인 인식이나 주관적인 감정으로 직무와 관련하여 얻게 되는 긍정적인 정서 및 심리상태라고 하였다. 전해영(2020)은 직무과업, 작업조건, 동료관계 등 다양한 측면에서 일자리에 대한 긍정적 또는 부정적 느낌의 정도라고 하였다.

선행연구에서 살펴본 바와 같이 직무만족에 대한 정의는 학자마다 그리고 연구자마다 자신의 견해에 따라 차이는 있지만 여러 개념을 종합하여 정리하면

직무만족이란 조직의 구성원이 자신의 직무를 수행하면서 경험하게 되는 정서적 만족 상태라고 정의할 수 있다.

나. 직무만족 이론

직무만족과 관련된 이론은 인간행동을 설명하고 예측하기 위한 동기이론을 적용하고 있다. 직무동기 수준은 직무만족 수준과 비슷하고 생산성 수준 또한 동기 수준과 비슷하여(최종구, 2017), 직무만족에 영향을 주는 변수들을 판단하는데 이론적 근거가 될 수 있기 때문이다(조백현, 2014). 직무만족의 대표적 이론인 동기이론은 내용이론(content theory)과 과정이론(process theory)으로 구분된다.

내용이론은 조직구성원이 직무를 수행할 수 있도록 동기를 부여하는 실제적인 내용이 무엇인가에 초점을 맞추고 있다. 과정이론은 사람의 행동이유가 무엇인지 다양한 상황에서 어떻게 행동할지를 예측하는 것에 초점을 둔다(최종구, 2017).

본 연구에서는 직무만족과 관련된 이론으로 Maslow의 욕구단계 이론, Argyris의 미성숙-성숙이론, Alderfer의 ERG(existence, relatedness, growth)이론, Vroom의 기대이론, Porter와 Lawler의 업적만족이론으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

(1) Maslow의 욕구단계이론

Maslow(1954)는 인간의 동기를 이해하고 설명하는데 있어 5가지 욕구체계로 구분된다고 하였다. 매슬로우는 욕구계층 때문에 사람들이 조직에 소속하려고 하고, 활동하며, 목표를 향해 업무를 수행하는 추진력을 가진다고 주장 하였다.

인간의 욕구 1단계는 생리적 욕구(physiological needs), 2단계는 안전에 대한 욕구(safety needs), 3단계는 애정과 소속의 욕구(love and belonging needs), 4단계는 자아존중 욕구(self-esteem needs), 5단계는 자아실현의 욕구(self-actualization needs)로 구분하였다. 상위단계의 욕구가 발생하려면 하위단계의 욕구가 충족되어야 한다고 하였다.

욕구단계이론(hierarchy of needs theory)은 인간의 욕구는 고정적이지는 않으며, 하나의 욕구가 하나의 행동을 유발하는 것이라기보다 두 가지 이상이 복합적으로 나타나며, 욕구가 좌절되었을 경우에 반대방향으로 진행될 수도 있다는 점을 간과하였다(Wahba & Bridwell, 1976).

즉, 욕구단계이론은 인간의 기본적인 욕구를 계층별로 분류하여 인간행동의 동기를 이해하고, 자신에게 충족되지 않은 욕구를 충족하기 위해 동기가 발생한다고 할 수 있다.

(2) Argyris의 미성숙-성숙이론

Argyris(1957)는 조직을 관리하는 방법으로 구성원의 행동과 성장에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하여 미성숙-성숙이론(immaturity-maturity theory)을 창안하였다. 이는 조직의 풍토적인 측면에서 연구된 이론이며(최종구, 2017), 개인과 조직이 함께 성장하기 위해 융합을 강조하였다.

조직의 목표가 성공하기 위해서는 구성원을 성숙한 인간으로서 관리해야하지만 대부분 구성원을 미성숙한 인간으로 관리하고 있다고 하였다. 즉, 조직과 구성원간의 간격은 조직이 구조화 될수록, 명령계통이 하부로 내려갈수록, 직무가 유연하지 않고 고착될수록, 조직구성원이 성숙할수록 더 벌어지게 된다. 이러한 상황은 조직구성원들에게 더욱 좌절과 갈등을 심화시킨다고 하였다.

한편, 미성숙단계에서 성숙단계로 발전해 가기 위해서는 일곱 가지 변화를 주장하였다. 첫째, 수동적 모습에서 능동적인 모습으로, 둘째, 의존적 상태에서 독립적인 상태로, 셋째, 제한된 행동 모습에서 다양한 행동 모습으로, 넷째, 작은 관심에서 큰 관심으로, 다섯째, 단기적 시야에서 장기적 안목으로, 여섯째, 하위 지위에서 상위지위로, 일곱째, 자아인식의 결여 모습에서 자아인식과 자기통제 모습으로 나아가는 것이다. 조직 내에서 리더는 조직구성원과의 소통을 통해 미성숙부분에서 성숙의 측면으로 발달해 간다고 보았다(최종구, 2017).

즉, 미성숙-성숙이론은 조직 내 구성원들 상호간에 의사소통을 증가시키도록 노력하고, 직무를 확대시키며, 업무에 대한 지시적인 부분을 지양하는 것이 중요하다. 또한, 조직 내 구성원들의 참여적 분위기를 마련하고, 구성원들이 조직내 중심이 되도록 지도력을 갖추기 위한 노력은 성숙단계로 발전해 가기 위한 것이라 할 수 있다.

(3) Alderfer의 ERG이론

Alderfer(1972)의 존재관계성장이론(existence, relatedness, growth theory: ERG)은 동기유발에 대한 이론으로, 인간의 욕구를 계층화하고 계층에 따라 욕구 발현이 이루어진다고 보았다. 매슬로우의 욕구단계 이론의 단점을 보완·수정하

여 인간의 핵심적 욕구를 존재욕구(existence needs), 관계욕구(relatedness needs), 성장욕구(growth needs) 3단계로 분류하였다.

첫째, 존재욕구는 인간 생존에 필요한 욕구로 배고픔, 주거 등의 물질적, 생리적 욕구를 의미한다. 조직 내에서는 급여와 안락하고 쾌적한 근무환경에 대한 욕구를 말한다. 둘째, 관계욕구는 조직 내에서 대인관계와 관련된 것으로 상사, 동료, 부하 간의 인간관계를 말한다. 셋째, 성장욕구는 성장을 위한 개인의 노력과 관련된 모든 욕구를 의미한다. 성장욕구의 충족은 자신의 능력을 최대한 발휘하게 할 뿐만 아니라 능력개발이 필요한 일에 종사함으로써 얻을 수 있다.

존재관계성장이론은 한 번에 하나의 욕구만 작용하는 것이 아니라 동시에 두 가지 이상의 욕구가 작용할 수 있다고 보았다. 존재욕구가 충족되지 않았더라도 직무내용을 흥미롭게 만들어 욕구 충족의 기회를 제공하여 동기부여 효과를 올릴 수 있다고 하였다(정수진·김양호, 2005).

즉, 존재관계성장이론은 단계별로 하나의 욕구가 작용하는 것이 아니라 동시에 두 가지 이상의 욕구가 작용하여 욕구가 충족되며, 이전단계의 욕구가 충족되지 않더라도 흥미를 유발할 수 있는 욕구들에 의해 욕구충족 기회가 제공된다고 할 수 있다.

(4) Vroom의 기대이론

Vroom(1964)의 기대이론(expectancy theory)은 직무수행을 위한 동기적 노력과 미래성과에 대한 기대를 말하는 것으로 개인이 바라는 것을 얻을 수 있고, 여러 대안 중에서 가장 이익이 되는 방향으로 행동한다고 가정한다.

기대이론의 기본적 전제는 다음과 같다. 첫째, 구성원의 행동결정에 대한 근거는 자신이 소유한 사고, 추리, 예견력으로 업무에 대한 성과를 주관적으로 평가하여 방향을 선택한다. 둘째, 자신에게 주어진 환경과의 작용으로 행동하며, 자신의 가치와 태도가 조직 환경과의 상호작용을 통해 결정에 영향을 미친다고 보았다(최종구, 2017).

여기에는 유의성(valence), 수단성(instrumentality), 기대감(expectancy)으로 세 가지 요소로 구성된다. 첫째, 유의성은 결과에 대해 갖는 선호 및 강도로 일정한 행동을 통해서 얻을 수 있는 목표나 결과를 말한다. 긍정적 유의성(급여, 승진, 인정 등)과 부정적 유의성(갈등, 직무압력, 감독자의 책망 등) 그리고 특

정 결과와 전혀 무관한 유의성 등이 있다. 둘째, 수단성은 개인이 지각하는 성과 및 생산성의 1차적 결과와 보상, 승진, 승급, 인정 등의 2차적 결과와의 상관관계에 대한 인지도이다. 셋째, 기대감은 자신의 행동에 대한 주관적 믿음으로 일정수준의 성과를 가져올 것으로 기대하는 것이다(권형례, 2013).

즉, 기대이론은 자신의 노력과 수고에 따라 그에 맞는 결과가 주어진다는 주관적 믿음과 가능성의 믿음이라고 말할 수 있다. 따라서 자신이 행동을 통해 그 행동에서 얻을 수 있는 것을 평가하고, 그 결과에 따라 행동을 할 것인지 결정하는 것이라 할 수 있다.

(5) Porter와 Lawler의 업적만족이론

Porter와 Lawler(1968)는 기대이론을 보완한 업적만족이론(performance satisfaction theory)을 제시하였다. 구성원의 직무수행은 직무성과와 관련하여 부여하는 보상의 가치와 자신의 노력에 대한 보상의 기대에 따라 좌우된다고 보았다.

직무성과와 관련한 만족은 내재적·외재적 보상에 영향을 받으며, 구성원에게 보상은 공평한 것이라고 지각되어야 한다. 외재적 보상에는 승진, 안전, 급여 등과 관련이 있으며, 내재적 보상에는 업적에 대해 자신이 스스로 얻은 보상을 의미한다. 보상의 형평성 지각은 구성원이 성과의 결과로 받을 수 있다고 느끼는 보상의 정도가 타인과 비교했을 때 공평하다고 생각하는 것이다. 만족은 자신이 받는 보상이 지각된 형평성 수준이거나 초과된 정도를 말하며, 이 수준에 미치지 못할 때 불만족이 커진다고 하였다(백완중, 2009; 김진광, 2016).

이에 업적만족이론은 지체장애 근로자에게 보상 자체보다는 보상의 공평성이 중요하며, 급여의 인상이나 승진과 같은 외적 보상보다는 이들에 대한 격려와 칭찬, 업무에 대한 인정, 구성원으로서의 소속감, 존중과 배려, 직무에서 느끼는 만족감과 같은 내적 보상이 더 중요하다고 할 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무만족과 관련된 이론이 다양함을 알 수 있다. 본 연구에서는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 변수들에 대한 영향관계를 기대이론과 업적만족이론을 적용하여 설명하였다.

3. 직무만족의 구성요소

직무만족의 구성은 단일 속성보다는 다양한 속성이 복합적으로 구성되어 있기에 연구자마다 연구의 목적에 따라 상이하게 제시되고 있다.

Vroom(1964)은 조직구성원이 자신의 행동을 통해 획득할 수 있는 것을 평가하고, 그 평가에 따라 행동하는 것으로 유의성(valence), 수단성(instrumentality), 기대감(expectancy) 3가지 요소로 구성된다. 유의성에는 긍정적 유의성(급여, 승진, 인정 등)과 부정적 유의성(갈등, 직무압력, 감독자의 책망 등), 특정 결과와는 전혀 무관한 유의성이 있으며, 수단성에는 개인이 지각하는 성과와 생산성의 1차적 결과, 보상, 승진, 승급, 인정의 2차적 결과가 있다. 기대감에는 자신의 행동에 대한 주관적 믿음으로 일정수준의 성과를 가져올 것으로 기대하는 것이라고 말한다.

Porter와 Lawler(1968)는 조직구성원의 직무수행은 직무성과와 관련하여 부여하는 보상의 가치와 자신의 노력에 대한 보상의 기대에 따라 좌우된다고 설명하였다. 직무성과와 관련한 만족은 내재적 보상과 외재적 보상에 영향을 받는다. 외재적 보상에는 승진, 안전, 급여로 구성되며, 내재적 보상에는 업적에 대해 자신이 스스로 얻은 보상을 의미한다.

Smith 외(1969)는 직무기술지표(Job Description Index: JDI)를 개발하고, 직무만족을 구성하고 있는 요소들이 서로 독립적으로 구별되어야 한다고 강조하며, 직무자체, 승진, 동료관계, 임금, 감독으로 5가지 요인으로 구성하였다. 이는 우리나라 장애인고용패널조사에서 직무만족을 측정하기 위한 도구로 직무기술지표가 활용되고 있다.

Locke(1976)는 직무만족의 구성 체계를 경영방침, 직장동료와 관계, 복리후생, 직무조건, 상사의 관리와 감독의 방식, 승진, 안정적인 정서적 분위기, 작업자체, 급여로 9가지 요소로 구성하였다.

Milton(1981)은 직무만족을 임금, 승진, 업무, 인정, 과업수행, 감독, 복리후생, 업무수행, 동료, 관리정책요인으로 구분하였다. 업무요인에는 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 성공기회, 업무량, 업무과정과 방법의 통제로 분류하였으며, 임금요인에는 임금수준, 지급 방법, 공정성을 제시하였다. 그리고 승진요인으로는 기회, 공정성으로 제시하였고, 인정요인으로는 업무수행에 있어서 신뢰와 성취에 대한

칭찬 그리고 비판의 허용으로 제시하였다. 복리후생 요인으로는 의료보험, 연금, 유급휴가를 제시하였으며, 업무수행요인으로는 업무시간, 휴식시간, 물리적인 조건과 설비, 지역 및 위치로 제시하였다. 감독요인으로는 스타일과 영향력, 인간관계, 기술적 감독, 관리기술이 있으며, 동료요인으로는 경쟁, 친근감, 도움으로 제시하였다. 관리정책요인으로는 종업원에 대한 관심, 정책, 임금 등을 제시하였다.

최희철(2009)은 직무만족의 구성 체계를 조직구성원이 자신의 직무에 대하여 갖게 되는 전체적인 느낌으로 직무자체에 만족하는 정도를 측정하기 위하여 직무만족 단일차원으로 구성하였으며, 김종일(2014)은 장애인고용패널조사에서 측정 한 임금, 일의 내용, 취업 안정성, 개인발전 가능성, 근로환경, 근로시간, 의사소통, 복리후생, 인사고과의 공정성으로 9가지 요소로 구성하였다.

강도명(2014)은 직무만족의 구성 체계를 임금적절성, 연봉, 직무다양성, 지식과 기술 습득요구, 업무량, 업무기회, 자율성, 도전감, 기쁨과 보람, 직무애정, 교육수행 열정, 동료관계, 자부심, 성취감, 직무조건, 상하관계로 16가지 요소로 제시하였으며, 김강희(2015)는 심리사회적 만족, 근무조건만족, 업무보상만족으로 구성하였다. 최종구(2017)는 현재의 직업만족, 직업선택, 긍지, 자랑, 자신이 원하는 직업으로 5가지 요소로 구성하여 제시하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무만족에 대한 구성요소는 연구자마다 각각의 평가와 방법에 따라 상이하게 제시되고 있지만 대부분이 직무와 임금, 직무조건과 승진 그리고 대인관계와 자아성취 등의 요인으로 다양하게 직무만족을 구성하고 있다.

4. 직무만족의 연구동향

직무만족에 대한 초기연구는 콘하우저(Kornhauser, 1932), 호포크(Hoppock, 1935)로 부터 시작되었다. 직무만족을 다룬 연구는 1940년대 중반부터 1970년대 사이에 폭발적으로 증가하여 3,000여건에 이르는 연구들이 발표되었으며(Locke, 1976), 직무만족 개념에 대한 이론화가 시도되었다. 직무만족은 생산성과 이직 등의 관련성뿐만 아니라 직무만족 자체가 독자적인 연구가치가 있으며,

직무만족과 관련된 다른 행동들을 예측하고, 통제하고자 한다면 무엇보다 선행되어야 하는 부분은 직무만족에 대한 충분한 이해라고 주장하였다(Warr, 1987).

국내에서는 직무만족에 관한 연구는 늦게 시작되었다. 사회복지나 경영분야는 물론 행정 및 산업심리학 분야의 전반적으로 진행된 연구를 보더라도 1970년부터 1990년대의 논문은 학술지 기준으로 1.37%에 불과했고, 1990년 이후부터 현재까지에 집중되어 발표되었음을 확인할 수 있다(강현주·조상미, 2010).

직무만족에 대한 연구는 경영분야에서 조직운영과 유효성에 중요한 자료로 인정되어 왔으며, 직무만족은 직무와 더불어서 조직 성과와도 밀접한 영향이 있다는 점에서 중요한 의미가 있다고 하였다(김종일, 2014). 즉, 지체장애 근로자의 직업은 사회관계를 형성하고, 개선하며, 더불어 다른 영역에 있어서 관계를 개선하기 위한 수단이다. 직무만족은 지체장애 근로자의 성공적인 재활과 적응을 위해 중요하다(양지숙 외, 2011).

지체장애 근로자의 직무만족에 관한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 지체장애 근로자의 근무환경(도지혜·유은영, 2020), 직업적응능력과 직업유지경험(신석훈, 2013), 직무적합성(유은총, 2019), 장애수용 및 장애수용 정도(한현지, 2019; 방정수, 2020; 김재천, 2020), 차별경험(이새라, 2019), 직무만족 및 직무만족요인(박석돈, 2010; 김선화, 2019; 오정화, 2020), 장애수용과 직무만족(이선우 외, 2019), 자기존중감의 발달레적과 직무만족(최희철 외, 2019), 직장내 차별과 직무만족(전혜영, 2020), 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구(김현국, 2009) 등이 진행되었다.

한편, 직무만족에 영향을 미치는 변인에 대한 선행연구는 개인적인 요인, 심리적인 요인, 근무환경적인 요인으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인적인 요인(이동영·이정주, 2007; 박자경 외, 2010; 이채식·김명식, 2012; 김정우·조영민 2011; 황상희, 2013; 유은총, 2019; 권태웅, 2020; Roessler 외, 2004; Pangan & Malo, 2009)은 성별, 교육수준, 근무시간, 임금, 고용형태, 장애정도, 배우자 유무, 등의 변인에서 일부를 사용하였다.

둘째, 심리적인 요인(양지숙 외, 2011; 박자경 외, 2010; 김광자, 2011; 송진영, 2014; 박윤근, 2019; 유은총, 2019; 권태웅, 2020; 이채식·김명식, 2020)은 차별경험, 직무스트레스, 장애수용 정도, 자아존중감, 자기효능감, 대인관계능력 등의 변인에서 일부를 사용하였다.

셋째, 근무환경적인 요인(양지숙 외, 2011; 박자경 외, 2010; 김지원, 2017; 박윤근, 2019)은 장애인 편의시설, 근무안정성, 배려, 쾌적성, 근무시간, 질병사고 경험, 복지후생, 노동조합설치, 직무환경 관리, 직장내 지원정책, 작업환경 유해정도 등의 변인에서 일부를 사용하여 직무만족에 미치는 영향을 연구하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자의 직무만족은 정도의 차이는 있지만 비장애인의 직무만족에 비해 중요한 요인으로 작용한다. 직무만족은 개인적 차원에서는 성취감과 보람을 느낄 수 있도록 하며, 조직자원에서는 조직의 유효성 및 조직의 원만한 운영을 평가하는 중요한 준거가 된다. 따라서 직무만족은 직무태도나 조직행위 등에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직장 부적응 상태나 이직문제 등 지체장애 근로자 개인의 생활목표와 직접적인 관계가 있는 것으로 추론되어 연구의 가치가 있다고 판단된다.

제2절 지체장애 근로자의 업무특성

1. 업무특성의 이해

가. 업무특성의 개념

업무특성(job characteristics)은 직무가 자체적으로 갖는 고유한 특성과 직무를 수행하기 위해 필요한 기술과 능력을 말하며, 자신의 특성에 맞는 직무를 부여함에 따라 직무 동기와 수행성과가 높아진다(Hackman & Oldman, 1980).

업무특성은 직무를 수행함에 있어서 직무에 대한 의미감과 책임감 그리고 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 기능의 다양성, 과업의 정체성, 과업의 중요성, 자율성과 피드백을 의미하는 것을 ‘핵심업무차원’ 이라고도 한다(Hackman & Oldman, 1980). 이 용어는 Hackman과 Lawler(1971)가 성과향상에 필요한 내재적 동기를 개발하기 위한 개념적 특성을 개발하는 연구에서 4가지의 구성요인인 기능다양성, 과업정체성, 자율성, 피드백을 핵심직무차원으로 정의하면서 시작되었다. 이후 Hackman과 Oldman(1980)이 새로운 업무특성요인으로 ‘과업중요성’을 추가하여 5가지의 업무특성요인을 제시하였다.

직무란 조직에서 직무와 관련하여 특정한 업무를 수행하는 집단을 의미한다. 이에 직무에는 의무와 책임 그리고 기능이 포함되며, 영업비서, 판매원, 총지배인, 관리자, 엔지니어 등이 수행하는 업무를 포함한다. 이러한 관점에서 직무란 넓은 의미에서 업무 또는 과업을 포함하는 개념이라고 말할 수 있다(Hodge et al., 2003).

업무특성은 직무를 수행하는 과정에서 내재적 동기를 일으키는 보람과 책임감을 주어 직무에 대한 동기를 갖게 하고, 동기부여 된 직무를 설계하거나 자신에게 적합한 직무를 찾을 때 사용한다고 하였다(정일희, 2011). 또한, 업무특성은 자신이 맡은 직무로부터 다양한 경험을 하도록 동기를 부여할 뿐만 아니라 조직에 대한 의미를 부여하여 능력과 욕구를 표출하고, 자신의 존재를 알 수 있게 한다고 하였다(이상임, 2006).

김진화(2003)는 직무를 책무와 작업 그리고 요소라는 측면에서 설명하였다. 첫째, 책무는 조직구성원이 직무를 수행함에 있어 가장 중요하게 수행해야 하는 주된 영역을 의미한다. 둘째, 작업은 직무를 체계적인 방법과 절차에 따라 작은 단위로 구분하고, 독립적이며, 측정 가능하다. 셋째, 요소는 작업을 수행하는 과정에서 필요한 단계이고, 행동이며, 의사결정에 있어서 기본이 되는 것을 의미한다.

김호정(1989)에 의하면 업무특성은 자신의 과업을 수행하는 과정에서 조직구성원에게 과업에 대한 성과, 의무감, 책임감 등을 인식하게 하는 것으로 구성원들의 행동이나 태도는 물론 과업 성과에 많은 영향을 미친다고 하였다.

배성현(2001)은 업무특성을 하나의 작업을 나누거나 혹은 연결할 수 있는 속성, 업무에 사용되는 기술, 단위작업의 진행절차, 자격기준과 같은 것으로 하나의 업무가 가지는 특정한 요소라고 설명하였고, 오상은(2010)은 업무특성을 보상이나 직무성과에 영향을 미치는 요소라고 주장하였다.

즉, 업무특성은 지체장애 근로자에게 있어 자신에게 맞는 적합한 업무를 통해 흥미와 동기가 유발되며, 직무만족 및 업무성과를 향상시키는 중요한 요소라 할 수 있다.

나. 지체장애 근로자의 업무특성

업무특성이란 개인의 지식, 기술, 능력이 수행해야 되는 직무에서 요구되거나 필요한 조건에 부합하는 정도를 의미한다. 비장애인에 비해 신체적 불리함을

갖고 있는 지체장애 근로자의 경우 이들의 장애특성과 업무특성 간의 적합성을 높여 주어 적절히 업무를 수행할 수 있도록 하는 것이 중요하다(박광표·김동철, 2015). 지체장애 근로자의 특성에 맞는 업무를 부여함에 따라 업무동기와 수행 성과가 높아질 수 있다는 결과가 보고되었다(Hackman & Oldham, 1980).

업무를 수행함에 있어 지체장애 근로자에게 비장애인과 동일한 근로조건을 제공하는 것 뿐만 아니라 이들이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 장애인의 성별, 장애유형, 장애정도, 특성에 따른 편의시설 제공, 인적·물적 수단과 조치 등을 제공하는 것 등이 포함한다(장애인차별금지법, 제4조 제6항).

한편, 지체장애 근로자는 장애특성상 이동에 대한 제약이 있음으로 건물 진입을 용이하게 하도록 출입하는데 있어 불편하지 않도록 해야 한다. 실내에서 근무하는 지체장애 근로자가 원활하게 이동할 수 있는 공간을 확보하고, 이동을 용이하게 하는 승강기와 같은 편의시설을 갖추어야 한다. 지체장애 근로자는 근무하는 동안 오랜 시간을 앉아 있기 때문에 작업일정 변경 및 시간제 근무, 자리 배치 등의 업무에 대한 조정을 통하여 이들이 지닌 장애로 인해 업무를 수행함에 있어 불편함을 느끼지 않도록 하는 것이 필요하다고 하겠다(구인순 외, 2010).

즉, 지체장애 근로자는 비장애인에 비해 신체적 불리함으로 인해 이동에 대한 제약이 있기 때문에 이를 해결하기 위한 직장내 근무환경 개선이 필요하며, 장애 특성을 고려하여 지체장애 근로자에게 적합한 업무배치가 무엇보다 중요하다고 하겠다.

2. 업무특성의 구성요소

Hackman & Oldham(1980)은 업무특성모형에서 제시한 바와 같이 핵심업무특성으로 기능다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성, 피드백으로 구분하였다. Rousseau(1990)는 업무특성을 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 상사로부터의 피드백, 대인관계, 직무로부터의 피드백, 학습의 기회로 제시하고 있다.

강종수(2007)는 업무특성의 구성요소를 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백, 역할모호성, 역할갈등, 과업압력으로 분류하였다. 유희원 외(2009)는 직무난이도, 직무다양성, 직무구조화, 업무상호의존성, 자율성, 적극성, 혁신성으

로 구분하였다.

유은총(2019)은 기술 및 기능 수준, 교육수준 대비 주 업무 수준, 지식·기능유용성, 적성부합정도로 나누었으며, 염동문(2013)은 교육수준 적합성, 기술수준 적합성으로 구분하였다. 배선식과 정진경(2015)은 업무특성 변수로 기능다양성, 자율성, 피드백으로 3가지를 선정하였다.

Hackman과 Oldham(1980: 77-80)의 업무특성 관련 요인 5가지를 살펴보면 [그림 2-1]과 같다.

첫째, 기술다양성(skill variety)은 직무수행자가 직무를 이행함에 있어 직무가 다양한 활동을 필요로 하는 정도이다. 즉, 직무수행자로 하여금 얼마나 서로 다른 기술과 재능을 사용하도록 하는가를 의미하는 것으로 어떤 직무이든지 하나의 기술을 사용하더라도 의미 있는 경험의 가능성이 있지만 일반적으로 높은 기술다양성을 지닌 직무는 직무수행자에게 보다 의미 있는 경험을 제공하게 된다.

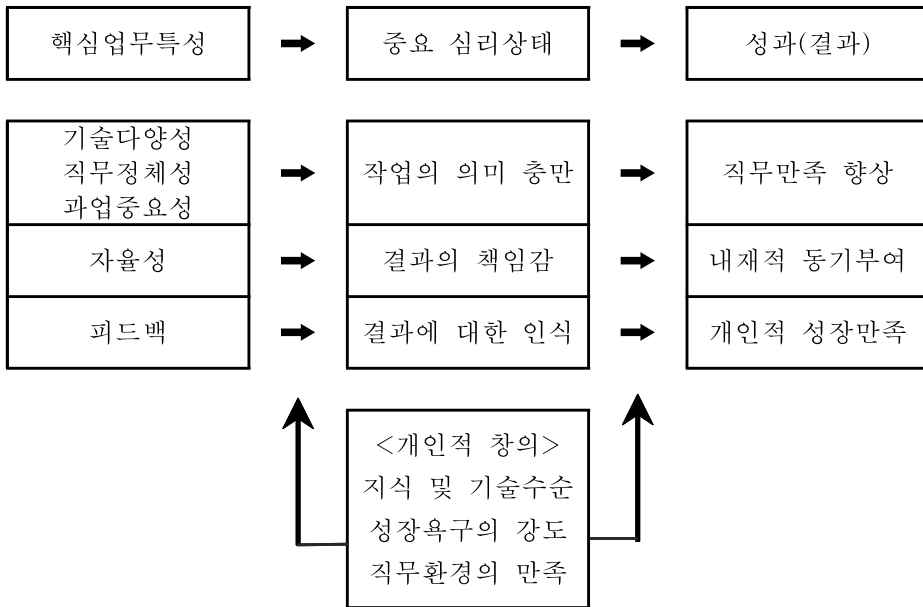
둘째, 과업정체성(task identity)은 개인이 맡은 직무를 독립적으로 완결되어지는 완전함의 정도에 대해 스스로 확인할 수 있는 것이다. 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 되며, 과업정체성이 높은 직무일수록 경험하는 그 직무에 대한 의미성이 높아진다.

셋째, 과업중요성(task significance)은 조직 내에서 즉각적으로 영향을 미치거나 혹은 조직 이외의 생활에 영향을 주며, 직무자체가 타인의 작업이나 생활에 있어서 실질적인 영향을 미치는 정도이다. 직무에 대한 경험은 일반적으로 자신의 직무수행 결과가 다른 사람들의 신체적 안정 및 심리적 안정에 중요하게 영향을 미친다는 사실을 인지하고 있을 때 증가한다.

넷째, 자율성(autonomy)은 직무 수행의 결과에 따라 개인적 책임을 수반하는 정도를 나타낸다. 직무수행에 있어서 일정과 계획을 세우거나 직무를 수행하는 방법 등의 절차를 결정하는데 직무수행자에게 허용된 자유나 독립, 재량권의 정도를 의미한다. 자율성이 높은 직무는 조직의 규정이나 상사의 감독에 의한 수동적 직무수행이 아니며, 자신의 결정과 노력 그리고 창의성에 의한 자기 주도적으로 직무수행을 할 때 직무수행의 성공과 실패에 대한 강한 책임감이 따르게 되는 것이다.

다섯째, 피드백(feedback)은 직무를 수행하는 중에 직무가 요구하고 있는 활동의 수행결과에 대하여 직무수행자가 효과성에 대한 직접적이고 명확한 정보를

얻게 되거나 직무수행 결과가 직무수행자에게 알려지는 정도를 말한다. 특히, 피드백은 동료나 상사 또는 직무행위 결과에 대한 지식으로부터 제공된다. 피드백이 높은 직무의 경우 자신이 직접 수행한 업무에 대한 결과를 알게 되어 직무수행의 효율성에 대한 직접적이고 확실한 정보를 얻을 수 있다.



출처: Hackman & Oldham(1980). Work design in the organizational contest. Research in organizational behavior, 2(2), 7-278.

[그림 2-1] Hackman & Oldham(1980)의 업무특성 모델

3. 업무특성과 직무만족

업무특성과 직무만족의 영향관계를 밝힌 국외 연구로는 다음과 같다. Caldwell와 O'Reilly(1990)의 연구에서는 7개의 직무와 조직을 대상으로 업무특성과 직무만족 간의 긍정적 영향관계가 있음을 보고하였다. Jagger 외(1992)의 연구에서도 업무특성 수준이 높을수록 직무만족이 높다고 밝혔다. Boyce 외(2008)는 정신건강서비스 이용 장애인을 대상으로 실시한 연구에서 업무특성 수준이 높을수록 직무만족이 높다고 설명하였다.

국내의 연구에서도 업무특성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 결과들이 보고되었다. 김기현(2005)과 손정선(2008)의 연구에서는 전공과 일치하는 일 자리에 일하는 임금근로자의 직무만족이 전공과 관련 없이 일하는 근로자보다 높은 것으로 나타났다. 백병부와 황여정(2009), 이원석과 주동범(2016)의 연구에서도 기술 수준과 교육 정도가 자신의 직무와 유사하고, 대학교육 경험이 있을 수록 직무만족이 높게 나타났다.

염동문(2013)은 업무특성의 구성요소인 교육수준 적합성, 기술수준 적합성은 장애인 근로자의 사회 심리적 요인으로 작용하여 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 개인의 교육수준과 기술수준을 고려하는 것이 중요함을 밝혔다.

문필동과 이정화(2015)는 자신의 적성에 맞는 업무능력과 개인의 가치에 부합하는 근무환경에 종사할수록 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 김준수 외(2017)는 업무특성 수준이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 직무만족을 높일 수 있는 요인으로 장애특성을 고려한 일 자리 창출과 직무환경 조성 등이 필요함을 제시하였다.

지체장애인을 대상으로 직무만족에 미치는 영향을 분석한 송승민(2017)의 연구에서는 직업과 적성이 맞는 경우가 그렇지 않은 경우보다 직무만족이 높은 것으로 나타나 지체장애 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

유은총(2019)의 연구에서는 기술 및 기능 수준, 교육수준 대비 주 업무 수준, 지식·기능유용성, 적성부합정도를 분석한 결과 성별, 교육수준, 임금수준, 정규직 여부에서 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 직무만족은 기술 및 기능, 교육, 지식의 업무 활용도와 정적관계를 갖는 것을 확인할 수 있다. 업무특성이 직무만족에 미치는 긍정적인 영향관계에도 불구하고 지체장애 근로자를 대상으로 업무특성을 단독변수로 활용하여 직무만족을 설명하고자 한 연구는 극히 드문 실정이며, 업무특성과 유사한 직무적합성을 단독변수로 하여 직무만족의 영향관계를 연구한 유은총(2019)의 연구가 전부였다. 이에 본 연구에서는 업무특성을 독립변수로 하여 직무만족에 미치는 영향을 확인하였다.

제3절 지체장애 근로자의 근무환경

1. 근무환경의 이해

가. 근무환경의 개념

근무환경(work environment)은 근로환경, 작업환경, 직장환경, 고용환경 등의 용어로 연구자마다 다양하게 사용하고 있다. 근무환경은 직무에 임하는 환경으로 직무수행에 관련된 주변의 조건이나 상황을 총칭하는 의미로 이해된다(박윤근, 2019).

Oldham과 Cummings(1996)는 근무환경 개념을 조직구성원들에게 바람직한 동기를 부여하는 조직풍토라고 정의하고, 조직풍토와 동기부여가 구성원의 행동에 영향을 끼치며, 측정 가능한 근무환경의 특성들이라는 관점에서 조직풍토를 설명하였다. 근무환경은 구성원의 지각을 통하여 형성되며, 이들의 직무만족에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

Herzberg(1966)는 근무환경이란 직무만족을 높이고, 직무불만족을 감소시키는 작업환경으로 정의하고, 작업환경 요인을 외재적 근무환경과 내재적 근무환경으로 구분하였다. 외재적 근무환경은 불만족을 감소시키고, 내재적 근무환경은 직무만족을 높인다고 하였다. 외재적 근무환경에는 회사의 관리와 정책, 감독, 작업조건, 지위, 상사와 동료와의 관계, 안정, 임금으로 구분한다. 내재적 근무환경에는 승진의 기회, 개인적 성장기회, 인정, 책임, 성취 등으로 구분된다.

권오석(2003)은 근무환경을 사회적, 심리적, 경제적 요인으로 구분하여, 직장 내에서 구성원들이 느끼는 경제적, 사회적, 심리적, 요인들로 인한 조건이라 하였으며, 김태용(2008)은 근무환경을 직무고용환경으로 정의하였다.

김영락과 임영규(2009)는 근무환경을 개인이 수행하고 있는 직무 자체를 포함하는 것으로 보수나 승진, 일의 흥미, 고용 안전성과 관련한 대우, 보상의 공정성과 인사제도의 공정성 그리고 근무여건을 포괄하는 것으로 정의하였다.

김혜원 외(2012)는 근무환경을 내부환경과 외부환경으로 구분하고, 내부 환경에는 조직의 분위기를, 외부환경에는 조직의 환경 및 조직의 이념을 알아가는 과정이라 하였으며, 고민석과 김동주(2013)는 근무환경을 직무를 수행하는 물리적

작업환경과 심리적 작업환경을 포괄하는 개념으로 사업장 근로자 수, 정규직여부, 근무시간, 임금, 복지후생, 적성부탁, 일자리 배려, 일자리 안전, 일자리 차별경험을 포함하였다.

김준현(2014)는 근무환경은 종사자에게 신체적·정신적으로 영향을 미치는 중요한 요인이며, 업무를 수행하는 데 있어 제공되는 근무환경과 근무조건이라고 정의하였으며, 김강희(2015)는 사회복지시설에서의 작업현장이 가지는 독특성에 주목하였으며, 구성원들을 위한 근무환경 조성은 서비스를 이용하는 대상에게도 그 영향력이 작용하게 됨은 당연하다고 인식했다.

최수용과 김건휘(2017)는 근무환경을 조직과 관련된 물리적, 상황적 변인을 포함하는 개념으로 근로시간, 근무일수, 보수, 휴가제도, 직위, 동료, 기업문화 등 다양한 변인들이 근무환경을 구성한다고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 근무환경이란 지체장애 근로자가 활동하는 직장 내의 업무공간과 업무공간 내의 설비나 환경, 업무에 대한 조건이나 상황으로 정의할 수 있다.

나. 지체장애 근로자의 근무환경

근무환경에 대한 물리적인 어려움을 해소하기 위한 장애인 편의시설은 장애인의 신체적·정신적인 장애로 인하여 시설을 이용하는 데 있어서 겪게 되는 어려움을 최소화하고 제거하기 위한 기구 및 시설, 설비 등을 의미하고 있다(김용탁·전영환, 2013).

편의시설은 1998년 장애인·노인·임산부 등의 편의증진에 관한 법률이 제정되면서부터 본격적으로 논의되기 시작하였으며, 2007년 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 정당한 편의제공(reasonable accommodation)과 장애물 없는 생활환경 인증제도를 통하여 장애물 없는 생활환경(barrier-free)이 적극적으로 장려되고 있다(김대명, 2018).

현재 우리나라는 장애인 편의시설에 대해서는 2012년 제정된 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률에 명기되어 있다. 이 법에서는 편의시설을 장애인 등이 일상생활에서 이동하거나 시설을 이용할 때 편리하게 하고, 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위한 시설과 설비로 정의하고 있다. 이러한 편의시

설은 공원이나 공공건물, 공중이용시설, 공공주택, 통신시설 등에 대한 장애인이 접근 가능하고, 이용이 용이하도록 이들의 출입이 가능한 출입구와 통행이 용이한 보도 그리고 이들이 이용 가능한 화장실과 점자블록, 장애인 전용 주차장을 의무적으로 설치하도록 분류하고 있다.

지체장애 근로자에게 물리적 환경인 편의시설은 업무에 대한 생산성과 직무만족에 영향을 미치며(박자경 외, 2010; 김범규·남용현, 2014), 근무 장소에 대한 접근성과 편의에 대한 제공은 실업(Roessler & Rumrill, 1998)은 물론 장애인의 고용에 대한 증가(강동욱·이혁구, 2008)와 밀접한 관련이 있는 것으로 보고하였다.

지체장애 근로자의 근무환경 중 복리후생은 이들에게 제공하는 간접적이거나 비현물성 급여를 총칭하는 것으로 이들에게 조직에 대해 충성심을 갖게 하고, 직무만족을 제고하여 이직을 낮추는 것을 목적으로 한다(Klonoski, 2016). 복리후생은 보상에서 중요한 요소이며, 임금의 대체적 성격을 띠고 있어 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고된다(Artz, 2008).

복리후생은 임금과 근로조건 이외에 사업장이 추가적으로 제공하는 의료보험, 산재보험, 국민연금, 퇴직금제도 등의 사회보장 제도와 기타 법정 외 수당을 말한다. 복리후생제도에 만족할수록 직무에 대한 만족이 향상된다는 선행연구들이 있으며(윤도영, 2003; 유규창, 2004; 이현정·정하운, 2008; 최성일·유계숙, 2007; Ting, 2011; Williams 외, 2002), 복리후생에 대해 만족할수록 이직의도가 줄어든다는 연구 결과(Morris, 2009; Rosen et al., 2011)들이 제시되고 있다. Gilmer(1966)와 Loke(1976)는 복리후생이 직무만족에 영향을 주는 요인이라 주장하였고, Milton(1981)의 연구에서 이들의 주장을 지지하였다. Barber 외(1992)의 연구에서는 선택적 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 증명되었다.

이상에서 살펴본 바와 같이 근무환경인 편의시설과 복리후생은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 지체장애 근로자의 근무환경으로 편의시설과 복리후생을 하위요인으로 설정하여 직무만족에 대한 영향관계를 확인하였다.

다. 근무환경 이론

근무환경 이론은 Herzberg(1959)의 동기-위생이론(motivation factor-hygiene factor)에 의해 설명할 수 있다. 동기-위생이론은 Maslow(1954)가 제시한 이론의 제한점을 극복하기 위해 제시된 모델이다. 동기-위생이론은 만족을 얻기 위한 욕구와 불만이나 고통을 피하기 위한 욕구를 각각 별개의 평행선 위에 놓고 불만을 해소하는데 작용하는 요인인 위생요인을 이원화하였기에 2요인 이론(Two Factor Theory)이라고도 한다. 동기-위생이론은 업무를 수행하는데 있어서 만족과 불만을 일으키는 요인을 동기요인(motivation factor)과 위생요인(hygiene factor)으로 구분하였다.

첫째, 동기요인(motivator factor)은 조직구성원을 열심히 일하게 하고, 성과를 높이는 요인을 말한다. 여기에는 책임감, 인정, 성취감, 발전, 성장, 존경과 자아실현욕구, 보람 있는 직무내용을 포함하고 있다.

둘째, 위생요인(hygiene factor)은 조직구성원의 욕구를 충족시키는데 있어 불만을 방지해 주는 것들을 말한다. 이는 업무의 외재적 조건과 관련된 것으로 회사정책 및 방침, 근무조건, 업무환경, 감독, 대인관계가 포함된다.

즉, 동기요인은 업무의 내재적인(intrinsic job condition) 성격을 지니고 있으며, 위생요인은 직무 외적인 성격을 지니고 있어 상호간에 대조를 이룬다. 위생요인의 경우 동기행동을 일으키지 못하며, 동기요인의 결여가 불만을 초래하지 않는다. 이는 동기요인이 갖추어지지 않더라도 불만은 나타나지 않지만 일단 동기요인이 충족되면 자신이 맡은 직무에 적극적이고, 긍정적인 태도를 갖게 하여 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

2. 근무환경의 구성요소

근무환경은 노동으로 인한 보수 이외의 근무조건을 원활하게 수행 할 수 있게 하는 것으로 업무와 관련된 특성과 종사자가 직면하는 근무현장 상황 두 가지 관점에서 근무환경 구성요인을 찾을 수 있다(박노윤·설현도, 2011). 첫째, 협의의 개념으로는 조직구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 직면하는 사무공간과 같은 물리적인 시설, 공기의 상태, 소음 등을 단순한 물리적 환경이라 할 수

있다. 둘째, 광의의 개념으로는 임금, 근무시간, 직무부담, 휴식시간, 복리후생, 보수교육, 직무수행과 연관된 인간관계, 물리적 여건을 총체적으로 일컫는다(신희연, 2005; 김영길, 2011). 근무환경을 직무와의 관련성에 따라 내재적 환경과 외재적 환경으로 구분하는데 내재적 환경은 동기요인에 해당하며, 외재적 환경은 위생요인에 해당된다고 하였다(Vandenberghe & Stinglhamber, 2004).

Emmert와 Taher(1992)는 근무환경을 내재적 요인과 외재적 요인으로 구성하였다. 내재적 요인에는 승진의 기회, 개인에 대한 성장기회, 책임, 성취, 인정으로 직무와 관련된 특징이다. 외재적 요인에는 타인과의 관계, 고용안정, 물리적 환경, 회사의 정책, 급여로 직무외적인 요인을 포함한다고 제시하였다.

김태용(2008)은 고용환경의 안전, 장애인 편의시설, 사업체의 규모, 직위, 사업체의 산업분류, 교육 수준과 기술수준 대비 직무적합도, 임금, 고용의 형태로 구분하였으며, 최희철(2009)은 작업환경의 구성요소로 직무와 관련한 사회적 지원, 정보의 접근성, 참여적 풍토, 보상체계로 구성하였다.

고민석과 김동주(2013)는 근무환경을 직무를 수행하는 물리적 작업환경과 심리적 작업환경으로 정의하였다. 여기에는 사업장의 근로자 수, 정규직 여부, 하루평균 근무시간, 월평균 임금, 복리후생, 적성부합 여부, 일자리 배려, 일자리 안전상황, 차별 경험으로 구분하여 근무환경요소를 구성하였다.

김지원(2017)은 기업체 근무환경 특성을 인사와 조직관리, 직무환경관리, 장애인 직장 내 지원정책의 3개 요인으로 구분하였다. 상대적 보수, 노조 및 자치활동 활성화 정도, 직무강도, 작업환경 유해정도, 작업환경 쾌적성 여부, 장애인 고충 처리 방식, 장애인 편의시설 확보 등으로 광범위하게 구성하였다.

이러한 연구의 결과들을 보면 근무환경의 구성요소가 되는 다양한 특성들이 조직구성원들의 직무만족에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 근무환경의 다양한 구성요소 중 지체장애 근로자의 근무환경을 장애인 편의시설, 복리후생으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장애인 편의시설은 장애인 근무환경에서 중요하게 인식되고 있으며, 장애인들이 신체적·정신적 손상에 의해 비장애인과 동등하게 시설을 이용하는 데 겪는 어려움을 최소화하기 위한 시설과 설비를 말한다(서선호, 2008).

Rumrill 외(1997)는 장애인 근로자는 근로자로서의 고충과 장애로 인한 고충을 모두 가지고 있기에 직무수행과 관련된 고충을 제거하기 위해서는 직장 내

편의제공이 중요하다고 하였다. Targett 외(2004)는 장애인에게는 작업장에 접근하는 경험의 어려움이 중요한 고충 중 하나이며, 성공적인 직업생활을 위해서는 물리적인 환경개선이 필요하다고 하였다. 서선호(2008)는 직장 내 장애인 편의시설의 설치는 안전성, 생산성, 효율성을 높이고, 장애인 근로자의 피로를 제거하여 건강상 이롭게 하며, 결과적으로 비장애인에게 긍정적인 영향으로 작용한다고 하였다.

둘째, 복리후생은 근로자에게 지급되는 임금을 제외한 근로자의 복지와 후생과 같은 부가급부를 위해 제공하는 것으로 근무환경의 개선과 근로의욕 향상을 위한 노무비적인 성격으로 설명한다(곽나래 외, 2011).

이덕림(2014)은 기업이 자율적으로 설정한 복리후생제도를 첫째, 생활시설, 주택시설, 급식시설, 상담소, 기타시설 둘째, 경제시설, 주택대금, 경조관계대금, 예금·저축대금, 금융제도 셋째, 보건위생시설, 휴양시설, 요양소, 보건시설 넷째, 문화·체육시설, 오락시설, 문화시설, 위락시설 등으로 설명하였다. 복리후생의 향상은 지체장애 근로자들의 인적 자원을 개발하여 이들의 생산성을 높이는 기능하고, 기업의 가치와 노동시장의 조직문화를 나타내는 기능으로 설명할 수 있다(조상미 외, 2010). 복리후생은 조직구성원들에게 임금 이외에 부가급부를 제공하여 동기를 향상하고, 우수한 인재를 유지하고, 이직률 감소와 근로생활 및 노사관계의 안정, 임금관계의 개선의 목적을 갖고 있다(임수정·이준, 2011).

이상의 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 직장 내 장애인 편의시설, 복리후생과 같은 사회제도적 기반의 요인들을 근무환경요인으로 구성하였다.

3. 근무환경과 직무만족

근무환경과 직무만족의 영향관계를 분석한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

Herzberg(1966)는 2요인 이론을 토대로 만족요인과 불만족요인으로 분석하였다. 만족요인 중 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로는 업무활용도가 있었으며, 불만족 요인에는 평균근로소득과 근무환경안전도가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들의 상대적 영향력 검증에서 직무만족에 영향력을 미치는 것으로는 월평균 근로소득, 근무환경 안전도, 업무활용도, 고용형태 순으로 나타났다.

이동영과 이정주(2007)는 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과 분석에서 대인관계 지원 수준과 편의시설 수준, 복지수준이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 김영락과 임영규(2009)는 조직구성원의 근무환경 가운데 승진과 보수와 같은 경제적 환경이 충족되지 않을 때 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다고 보고하였다.

박자경 외(2010)는 직무만족 결정요인을 개인요인(교육수준, 고용형태, 지위), 보상요인(임금), 작업환경요인(편의제공, 물리적 환경), 직무요인(직무적합도)으로 하여 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 상대적 영향력을 분석한 결과, 물리적 환경과 편의제공이 직무만족을 높게 설명하는 것으로 나타났으며, 이중 물리적환경의 설명력이 가장 크게 나타났다.

김광자(2011)는 취업 장애인의 직무만족에 미치는 영향요인으로 취업유형, 교육수준 대비 직무적합도, 기술수준 대비 직무적합도, 지식 및 기능 업무 활용도, 월평균 근로소득, 근무환경 안전도와 같은 직업관련 요인에 따라 직무만족에 유의미한 차이가 있음을 제시하였으며, 김동주와 고민석(2012)은 직장내 차별, 직장내 배려와 장애수용이 직무만족에 미치는 영향 연구에서 직장내 차별은 직무만족을 감소시키는 요인이며, 직무조정과 장애인 편의시설 설치와 같은 배려는 직무만족을 높이는 요인임을 확인하였다.

박윤근(2019)의 연구에서 직무만족은 편의시설, 복리후생, 안전·쾌적, 차별경험이 통계적으로 유의미한 차이를 보여 편의시설이 많이 설치될수록, 복리후생 수준이 양호할수록, 근무환경이 안전하고 쾌적할수록, 차별경험이 적을수록 직무만족이 높다고 하였다. 또한, 복리후생을 많이 받은 집단이 그렇지 않는 집단에 비해 직무만족이 높았으며(이홍직, 2008), 급부지원, 문화지원, 생활지원에 대한 복리후생제도가 직무만족에 유의한 영향을 미치며(서철현 외, 2012), 복리후생제도의 수가 직무만족에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(주석진·한성덕, 2010). 근무환경에서 장애인 편의시설 설치의 개수가 많을수록 장애인 임금근로자의 직무만족이 높게 나타났으며(이민아·신혜리, 2019), 장애인 복리후생 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타나 적절한 복리후생제도의 제공과 개선이 필요하다고 주장하였다(김명일 외, 2019).

고민석과 김동주(2013)의 연구에서 직무만족은 사업장 근로자 수, 정규직 여부, 평균 근무시간, 월평균 임금, 복리후생 유·무, 적성부합 여부, 일자리 안전 여

부, 일자리 차별경험 유·무에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여 근무환경이 좋을수록 직무만족 수준이 높게 나타났으며, 김봉균 외(2014)는 심리적·환경적인 요인이 임금근로 장애인의 직무만족에 미치는 영향에 대한 종단분석 결과, 환경적 요인 중 복리후생 변인만이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김주형과 이수진(2014)은 작업환경과 사회적지지가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 물리적 환경과 동료관계가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 정준수(2017)는 근로환경 요인에서는 일자리가 안전할수록, 노동조합이 있는 경우가 없는 경우보다, 일자리가 적성에 부합할수록, 직무가 자신의 교육수준과 비교하여 수준이 낮다고 인식할수록, 지식·기능의 활용도가 높을수록 직무불만족 탈출가능성이 높은 것으로 나타났다.

김지원(2017)은 기업체 근로환경 특성이 장애인근로자의 자발적 이직에 미치는 영향을 분석한 결과, 인사조직 관리에서 주 5일제 실시 여부와 교육훈련, 직무환경관리에서 직무강도와 작업환경 유해정도, 작업환경 쾌적 여부, 산재예방 활동이 자발적 이직에 유의한 영향을 미쳤으며, 직장 내 장애인 지원정책에서는 고충처리와 인식개선 교육이 유의한 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자에게 있어서 근무환경은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 지체장애 근로자의 특성을 고려한 직장내 이들을 위한 편의시설 설치와 복리후생은 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

제4절 사회적 자본

1. 사회적 자본 개념

사회적 자본(social capital)은 사회적이라는 의미와 자본이라는 의미를 함축하는 표현이다. 이는 물적 자본(physical capital)이나 인적자본(human capital)과 같이 한 개인에게 소유되는 것이 아니라 개인들 사이에서의 관계 혹은 네트워크에서 비롯되는 관계적 자본(relational capital)이다(이석진·이승진, 2018).

사회적 자본은 대인관계 능력과 대인관계 속에서 형성된 자원으로 정의할 수 있으며, 개인이나 조직이 가지고 있는 네트워크 활용과 이용 정도에 대한 자원이라고 할 수 있다(Sandefur & Laumann, 1998). 또한, 사회환경 속에서 개인과 개인 간의 관계적 상호작용을 통하여 형성되는 네트워크, 신뢰, 사회참여, 호혜성 등을 의미한다(신석근, 2010).

김길용(2014)에 의하면 초기의 사회적 자본의 개념은 Durkheim에 의해 제시되었으며, 용어 자체는 하니판(Hanifan, 1920)의 지역사회 연구에서 처음으로 인용되었다. 하니판은 사회구성원이 가족, 일터, 이웃, 지역 모임 등의 교류활동을 통해 구성원들 사이에 신뢰가 증대한다고 보았으며, 이는 곧 사회적 자본이 축적되는 것을 의미하는 것이라 하였다.

김경식 외(2009)에 의하면 사회적 자본은 그 전에는 크게 주목받지 못하다가 1980년대가 되어서야 사회적 자본의 개념은 부르디외(Bourdieu, 1986), 콜먼(Coleman, 1988), 퍼트남(Putnam, 2000)등에 의해 사회과학 분야에서 널리 연구되고 체계화 되었다.

사회적 자본에 대한 정의는 여러 학자들에 의해 다양하게 정의되어 왔으며, 이중 부르디외(1986), 콜먼(1988), 퍼트남(2000) 세 학자를 중심으로 사회적 자본의 개념을 살펴보고자 한다.

부르디외(Bourdieu, 1986)는 사회적 자본을 집단 구성원 간에 인지적 관계와 상호 친근한 관계가 제도화 되면서 네트워크가 지속되어 다양한 기회자원이 되는 총합이라고 정의하여 제시하였다. 즉, 존경과 우애의 유대관계를 바탕으로 하여 단순한 일회성의 자원이 아니라 지속 가능한 네트워크를 통해서 획득되어지는 미래의 자원까지를 사회적 자본으로 보았다. 홍현미라(2005)는 사회적 자본을 개인이나 집단 간 상호관계를 통해 지속적인 네트워크 활동으로 획득할 수 있는 자원이라고 보았다.

한편, 사회적 자본의 크기는 개인이 효과적으로 동원 가능한 연결망의 크기와 이와 연결하여 사람들이 소유하고 있는 경제적이고, 문화적이며, 상징적 자본의 크기에 달려 있다고 보고되고 있다(Bourdieu, 1986; 유석춘·장미혜, 2002). 사회적 자본은 사회적으로 그냥 주어지는 것이 아니라 사회성을 전제로 하며, 지속적인 상호관계를 유지하기 위해 끊임없는 노력을 바탕으로 형성된다고 하였다(조인근, 2008).

콜먼(Coleman, 1988)은 사회적 자본을 개인의 특정 목표를 달성하고, 자원을 동원하는데 필요한 도움을 줄 수 있는 사회구조적 관계라고 정의하였다. 사회적 자본은 개인이 관계하고 있는 네트워크를 함축하며, 이는 사람들 간에 형성하고 있는 관계가 특정행동을 촉진시킬 때 창출된다고 하였다. 사회적 자본을 구성하는 요소로서는 의무감(obligation), 정보(information), 규범(norms)을 제시하였다.

퍼트남(Putnam, 2000)은 사회적 자본의 개념을 전통적인 자본과 달리 공공재로 보았으며, 사회적 자본을 신뢰, 호혜성의 규범, 네트워크로 구성하고 상호간의 이익을 위해 조정하고 협력한다고 하였다. 사회적 자본이 축적되어 있는 사회나 공동체에서는 시민들의 참여와 네트워크가 구성원의 신뢰와 호혜성의 규범을 증진시킨다고 하였다. 퍼트남은 시민적 참여, 네트워크, 호혜성의 규범은 서로 상승효과 증진시키고, 신뢰를 형성하는데 용이하다고 보았다.

사회적 자본에 대한 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사회적 자본은 개별적으로 지니고 있는 개인적 자원(personal resources)이 아니고, 개인과 조직 사이에 존재하며, 개인이나 조직이 소유하지 못하는 사회적 자원(social resources)이라 할 수 있다(Lin, 2001). 사회적 자원은 인적 또는 물질 자원과는 다르게 개인이나 조직이 소유할 수 없는 유용한 자본임에도 불구하고 교환이나 이전하기가 쉽지 않다고 하였다(Naphapiet & Ghoshal, 1998).

둘째, 사회적 자본은 네트워크에 관계하고 있는 구성원들의 행동에 영향을 미친다고 할 수 있다. 구성원들의 네트워크를 통해 형성된 사회적 자본(Borgatti & Foster, 2003)은 네트워크 구성원의 행동에 영향을 미친다고 하였다. 사회적 자본은 거래비용을 감소시키고, 구성원간의 협력적 행동을 장려하여 혁신을 조장할 수 있으며, 구성원들이 관계하고 있는 네트워크의 효율성을 높여주는 역할을 한다고 하였다(이정민, 2010).

셋째, 사회적 자본은 긍정적인 역할만 있는 것이 아니라 상호관계 하고 있는 다른 구성원에게 피해를 주는 부정적인 효과도 나타난다고 하였다. 사회적 자본은 구성원들이 필요로 하는 정보의 접근을 제한하기도 하고, 문제해결을 위한 대안 개발을 지연시키며, 구성원들의 집단적 무지를 유발할 수도 있다고 보았다(Coleman, 1990; Naphapiet & Ghoshal, 1998; Gabbay & Leenders, 1999). 즉, 사회적 자본은 구성원들이 유용하게 활용할 수 있는 자원인 동시에 다른 한편으로는 주변의 정보를 차단시켜 변화에 대응하도록 하는 능력을 저하시킨다.

이러한 부정적 측면을 사회적 부채(social liability)라고 정의하였다(Gabbay & Leenders, 1999; Gargiulo & Benassi, 2000).

이와 같이 주요 학자들의 개념들을 종합해 볼 때 사회적 자본은 구성원들 간에 네트워크를 통하여 획득될 수 있는 유형적이며, 무형적인 자원으로서 상호 협력적 교환으로 형성되는 특성을 가진다고 할 수 있다.

2. 사회적 자본 구성요소

사회적 자본의 구성요소에는 사회적 자본의 개념만큼이나 다양하나 학자별로 공통적으로 거론되는 요소로는 네트워크, 신뢰, 규범 및 호혜성, 참여 등이다 (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Fukuyama, 1995; Lin, 2001; Portes, 1998; Putnam, 1995; Woolcock, 1998).

해외 연구에서는 사회적 자본의 구성요소를 Bourdieu(1986)와 Coleman(1988) 그리고 Putnam(1993)은 네트워크, 신뢰, 사회적 규범으로 정의하여 설명하였다. Fukuyama(1995)는 신뢰를, Woolcock(1998)은 개인의 사회적 네트워크 내에 존재하는 정보와 신뢰, 규범으로 정의하였다. Lin(2001)은 네트워크와 사회적 자원을 사회적 자본의 구성요소로 논의하였다.

사회적 자본의 구성요소에 대한 국내 연구를 살펴보면 다음과 같다. 박길성(2002)은 네트워크(사회활동 참여, 가족의 지지, 친구의 지지), 신뢰(긍정 신뢰, 일반 신뢰)로 구분하였으며, 박희봉과 이회창(2005)은 신뢰(가족신뢰, 동료신뢰, 이웃신뢰), 네트워크(사적 네트워크, 지역사회 네트워크), 참여(사회참여, 정치참여)로 하여 연구를 진행하였다.

소진광 외(2006)는 신뢰, 네트워크, 참여, 제도 및 규범, 이타주의를 제시하였고, 한준(2007)은 일반화된 신뢰, 시민적 규범과 호혜성, 네트워크와 사회적 연대, 자발적 결사체로 구분하여 제시하였다. 이규환과 남상우(2008)은 참여, 신뢰, 제도준수, 연계, 이타심으로 구분하여 설명하였으며, 임우석(2009)은 신뢰, 참여, 네트워크, 규범과 호혜성으로 규정하여 제시하였다.

이동원 외(2010)는 신뢰, 사회규범, 네트워크, 사회구조를 구성요소로 하여 제시하였으며, 최종혁 외(2010)는 신뢰, 규범, 네트워크로 구성하였다. 문영주

(2011)는 신뢰, 사회규범, 네트워크, 공유, 참여, 협력을 구성요소로 제시하였으며, 최혜지 외(2015)는 사회적 자본과 우울의 인과관계를 밝히는 연구에서 신뢰, 사회규범, 네트워크, 사회참여를 사회적 자본의 구성요소로 추출하였다.

사회적 자본에서 네트워크와 신뢰는 일반적으로 가장 많이 사용되는 구성요소이다. 이에 많은 학자가 네트워크와 신뢰를 합리적 선택론의 이론적 배경으로 사용하고 있다. 합리적 선택론의 입장에서 보면 ‘동원 가능한 사회적 관계’만이 사회적 자본으로서의 가치를 갖기 때문에 네트워크가 가장 중요한 사회적 자본의 요소라고 하였다(장진희, 2012). 사회적 자본을 구성하는 요소는 각각 분리해서 생각할 수 없을 정도로 상호간 연결되어 있다.

이상의 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 지체장애 근로자의 사회적 자본 구성요소로 네트워크, 신뢰, 참여의 개념을 중심으로 구성하였다.

가. 네트워크

네트워크는 사회구성원이 지역사회의 집단과 조직 활동에 참여하여 일정한 사회적 관계를 형성하는 것을 말한다(이종모, 2012). 사회구성원들은 네트워크를 통해 정보를 얻고, 필요한 자원을 획득하여 자신은 물론 집단의 목적을 달성할 수 있게 된다고 하였다(Putnam, 1995). 네트워크는 사회적 자본이 전환하는 과정에서 단순한 관계 이상의 역할을 하고 있기 때문에 사회적 자본의 원천이라고 말할 수 있다(Bourdieu, 1986; Burt, 2001).

한상미(2007)는 사회적 자본에서 구조적인 측면의 핵심적인 내용은 네트워크이며, 네트워크가 존재하지 않는다면 사회적 자본은 발생하지 않는다고 보았다. Coleman(1998)은 네트워크에 의한 사회적 관계는 의사소통과 정보를 연결해 주고, 하나의 사회적 보험 형태로 작동하는 것으로 보았으며, 사회적 행동을 촉진하도록 하는 규범 및 규제를 창출한다고 하였다. 결국, 사회적 자본이 주는 이익은 바로 네트워크로부터 비롯되며, 네트워크가 존재하지 않는다면 사회적 자본은 발생되지 않는다는 점에서 네트워크는 사회적 자본에 있어 가장 기본이 되는 것이라 할 수 있다(문필동·이정화, 2017).

네트워크는 속성에 따라 결속형 네트워크(bonding network)와 교량형 네트워크(bridging network) 그리고 연계형 네트워크(linking network)의 세 가지 유형

으로 나누어 설명하기도 한다. 결속형 네트워크는 개별집단 내에서 이루어지며, 교량형 네트워크는 집단 간에 이루어진다. 연계형 네트워크는 국가적 차원으로 적용할 수 있는 것으로 보고 있다(Woolcock, 1998).

결속형 네트워크는 배타적 정체성을 갖는 동질적인 집단으로 학연, 혈연, 지연의 사회적 자본 형태이다. 교량형 네트워크는 폭넓은 정체성 및 호혜성을 갖는 포용적인 사회적 자본의 형태이며, 연계형 네트워크는 권력의 차이가 있는 사람들 간의 관계 형태에서 설명되어지는 사회적 자본이다(한상미, 2007). 개인은 한 가지 네트워크에만 참여하는 것이 아니라 서로 다른 네트워크에 동시에 참여하게 될 뿐만 아니라 비공식·공식적 네트워크를 통해 사회적 관계를 맺으며, 사회적 자본을 형성해 나가게 된다(김춘태, 2016).

즉, 네트워크는 사회적 관계를 통해 필요한 자원이나 정보를 얻을 수 있도록 하기 때문에 지체장애 근로자의 활동에 중요한 사회적 자본의 요소라고 할 수 있다. 공식적·비공식적 네트워크에 대한 활발한 참여는 지체장애 근로자에게 만족스러운 경험을 하게 해 줄 것으로 추론된다. 지체장애 근로자는 가족, 동료, 사회복지사, 정신보건서비스 이용기관, 관련 단체나 공공기관 등과의 결속과 유대를 가진 네트워크를 통하여 그들이 어려움에 당면했을 때 자신의 문제를 해결하고 보다 적극적으로 자신의 회복을 위해 주도할 수 있기 때문에 네트워크는 사회적 자본의 중요한 요소라고 할 수 있다.

나. 신뢰

신뢰는 타인이 자신의 이해하고 자신의 관심을 고려하여 행동할 것이라는 기대이며(Lin, 2001), 우리의 관점에 부응하기 위한 의도된 행동 등을 할 것이라는 믿음으로(Misztal, 1996), 이를 위해 위험성을 감수하고 호의를 베푸는 것으로(Coleman, 1988) 정의하였다.

신뢰는 가족에서부터 국가에 이르기까지 크기에 상관없이 모든 사회집단에서 이루어지는 것으로 조직이나 집단을 효율적으로 움직이게 하는 활력소와 같다. 신뢰는 사회적 관계 속에서 존재하고, 신뢰를 바탕으로 하여 감시와 통제에 대한 비용을 줄일 수 있으며, 행위자들에게 협력을 촉진할 수 있다고 보았다(Fukuyama, 1995). 이러한 신뢰는 사고나 행동의 일치로, 기대에 대한 부응으

로, 원활한 의사소통과 존경받는 인간관계의 상호작용을 통해 형성되며, 상호작용에 대한 네트워크가 많을수록 보다 강한 신뢰관계를 유지할 수 있다고 하였다(한상미, 2007).

신뢰가 높은 사회에서는 공동체가 필요로 하는 목표를 이루기 위해 상호 협력할 가능성이 높고(박희봉·이희창, 2009), 신뢰가 낮거나 없는 조직에서는 구성원들 사이에 정보에 대한 전달이 원활하지 않고, 자신만을 위한 기회주의적인 행동을 하게 되며, 도덕적인 위험과 역 선택으로 인한 손실이 발생할 수 있다고 보았다(이진만, 2013). 또한, 신뢰는 조직 및 조직구성 간의 협력을 이끌어내며, 조직내 갈등은 물론 비용을 감소시켜 조직을 발전과 구성원간의 관계의 질을 높이는 사회적 자본의 대표적인 요소라고 하였다(박계홍·김학준).

한편, 신뢰는 공적신뢰와 사적신뢰로 구분된다. 가장 기본적인 형태는 사적신뢰이다. 이는 학연, 지연, 혈연과 같은 연결망 속에서 신뢰를 형성하게 된다. 이러한 연결망으로 이루어진 신뢰는 폐쇄적인 이익집단으로 변화될 우려가 있기에 공적신뢰의 형태가 요구되고, 공적신뢰가 가능할 때 사회적 협동이 가능하여 제도에 대한 신뢰의 필요성이 부각된다(임우석, 2009). 제도에 대한 신뢰는 특정 행위를 가능하게 하며, 안정적으로 대처할 수 있도록 돕는다(김용학, 2004).

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자도 자신의 삶에 대해 책임감을 갖으며, 능동적 주체로 스스로를 재정의 하고, 사회적 기능을 통해 만족스러운 삶으로 나아가는 과정이 필요하다. 이에 가족과 동료, 이웃과 지역사회의 다양한 조직과의 친근한 관계와 신뢰는 무엇보다 중요할 것으로 생각된다. 또한, 인간관계의 기초가 되는 신뢰는 지체장애 근로자가 적극적인 사회적 관계를 통해 활동할 수 있도록 하는 중요한 사회적 자본이라 할 수 있다.

다. 참여

참여란 사회구성원으로서 자신에게 주어진 몫을 담당하고, 이로 인하여 사회에 도움이 되는 사회활동의 총체라고 말한다(Palmore, 1981; 김나영, 2007).

참여는 상황에 따라 다양하게 해석되어진다. 참여는 정도나 수준에 있어서 관여(invovement)와 참여(participation)를 혼용하여 사용하고 있다. 관여는 소극적 참여를 말하며, 참여는 적극적 참여를 지칭한다. 즉, 참여의 강도(strength)에

따라 적극적 참여와 소극적 참여로 구분하며, 참여의 수준에 따라 개인적 참여와 사회적 참여로 구분할 수 있다고 하였다(서혜숙, 2006; 장유미, 2011).

김나영(2007)은 참여를 광의의 개념으로 사회참여에 취업활동과 지역사회조직 활동, 단체 활동을 포함하여 설명하였으며, Palmore(1981)는 참여란 자신의 삶을 통해 활동영역을 가족이외의 다른 구성원들과 활동영역을 확장하여 관계망을 넓혀 나가고, 이를 바탕으로 하여 다양한 역할을 하면서 사회구성원으로서 자신의 몫을 담당해 나가는 것이라고 설명하였다.

Putnam(1993)은 사회적 자본을 사회참여의 관점에서 구성원의 행동을 조율하여 사회의 능률성을 향상시킬 수 있는 신뢰, 규범, 네트워크를 사회적 자본으로 정의하였으며, 시민적 참여가 경제발전과 연관관계가 있음을 확인하였다(임우석, 2009 재인용). Portes(1998)는 시민사회에서 자발적 결사체에 참여하여 시민들 사이에 축적되는 네트워크 및 이들과의 상호작용을 통해 발생하는 시민의식, 규범, 신뢰를 사회적 자본이라고 하였다(김용학, 2004 재인용).

한편, 시민적 참여는 사회구성원들이 공동체 생활과 연계되어 이웃과의 모임, 합창단 활동, 스포츠클럽 활동과 같은 일상생활에서 관련된 단체에 회원으로 가입하는 것을 의미한다. 이러한 자발적 결사체에 대한 가입은 사회구성원이 네트워크를 형성할 수 있도록 돕고, 네트워크를 통해 사회적 자본과 사회적지지 그리고 사회적 신뢰를 획득하는 기회가 된다고 보았다(박길성, 2002).

김혜정(2015)은 시민에 의한 정치참여를 시민의 사회참여로 정의하였다. 여기에는 공공의 관심과 수요 및 가치들에 대해 정부 또는 공공의 의사결정에 반영하는 과정 전반이라고 설명하였다. 이주용(2018)은 참여의 활동유형으로 선거운동 및 투표참여, 공직자 접촉, 지역공동체와 관련한 활동과 함께 비관습적인 참여로 청원, 데모, 보이콧을 포함하였다. 이러한 사회참여는 시민참여와 동일한 의미를 지닌다. 이는 정치참여와 사회활동 그리고 봉사활동 등과 같은 사회적 개입에 대한 정도를 나타내는 참여를 의미하는 것으로 사회적 자본에 있어서 중요한 요소로 작동하고 있음을 알 수 있다(이주용, 2018).

즉, 참여는 자신의 활동영역을 가족이외의 구성원들과 관계를 확산하여 자신의 관계망을 넓혀나가, 이를 바탕으로 하여 다양한 영역에서 역할을 수행하면서 사회구성원으로 자신의 몫을 담당하는 활동이라 할 수 있다.

3. 사회적 자본과 직무만족

사회적 자본과 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김상진과 한진수(2006)는 호텔의 사회자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에서 사회적 자본인 신뢰, 네트워크, 참여, 규범 요인은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그중 신뢰 요인의 영향력이 가장 크게 나타났다.

배귀희와 김영환(2006)은 사회적 자본과 조직몰입과의 영향관계에서 네트워크(전문적 조언 네트워크, 사회적 지지 네트워크, 사적 친밀감 네트워크)중심으로 직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 영향을 준다고 하였으며, 강주희(2007)는 기업조직의 개인적 사회적 자본이 직무만족에 영향을 미치는 연구에서 개인 속성과 조직 속성을 통제한 상태에서 영향력이 있는 것으로 나타났다. 이는 정서적으로 많은 사람들과 연결되어 있고, 사회참여 활동에 해당하는 외부활동에 대한 만남의 빈도가 높을수록, 직위가 비슷한 사람들과 많이 연결되어 있을수록 직무만족이 높음을 확인하였다. 문성애와 이영민(2009)은 선후배와 동료 간의 학습, 멘토링이 직무만족에 영향을 미치며, 멘토링의 경우 직무만족과 높은 상관관계가 있다고 하였다.

문유석 외(2009)는 경찰 사회자본과 직무만족 연구에서 사회적 자본을 구성하는 신뢰, 규범, 네트워크 간에 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 자본 중 신뢰와 네트워크가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 확인되었다.

이은미(2010)는 사회적 자본이 보육교사의 직무만족 등에 미치는 영향 연구에서 사회적 자본은 조직구성원들의 조정과 협동뿐만 아니라 정보교환도 원활하게 이루어진다고 하였으며, 박종철(2011)은 호텔종사원의 사회적 자본과 직무만족 관계에 대한 연구에서 신뢰와 네트워크가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 규범은 긍정적 영향이 없는 것으로 나타났다.

김은희(2011)는 사회복지 조직의 사회적 자본과 직무만족에 관한 연구에서 조직 내의 규범과 규칙이 잘 지켜지고, 신뢰의 정도가 크며, 네트워크의 협력과 연계가 클수록 사회복지사의 일몰입도는 높아지는 것으로 나타났다.

강종수(2012)는 조직내 신뢰의 정도가 높을수록, 조직내 규범과 규칙이 마련되고 잘 유지될수록 구성원의 직무만족과 조직몰입이 높아진다고 하였으며, 전병

주(2013)는 사회복지전담공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 대한 연구에서 신뢰와 네트워크가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 규범 요인은 유의미한 영향이 없는 것으로 확인되었다.

김문규(2015)는 네트워크와 신뢰가 직무만족에 긍정적 영향을 미치며, 네트워크와 신뢰는 사회참여의 원동력으로 작용함을 확인하였다. 이병하(2015)는 네트워크, 규범, 신뢰가 직무만족에 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

송승숙과 이동수(2015)는 사회적 자본과 조직효과성에 대한 연구에서 전반적으로 사회적 자본은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 하위변수인 신뢰와 네트워크만 긍정적인 영향을 미치고, 상호호혜성은 긍정적 영향이 없는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구 결과를 보면, 전반적으로 사회적 자본의 구성요소인 네트워크, 신뢰, 규범, 사회참여 등은 조직구성원들의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 연구되었다. 사회적 자본 측정과 관련된 연구들은 개념정의와 측정수준에 따라 측정 내용이 상이하게 달라지고 있으며, 그 활용목적이나 지역의 사회적 특성에 따라 측정도구가 상이하게 나타난다.

제5절 장애수용

1. 장애수용 개념

장애수용에 대한 개념을 살펴보면 다음과 같다. 장애수용(acceptance of disability)이란 자신의 장애로 인하여 발생한 삶에 대한 결과들을 받아들이고 이해하는 과정이며, 장애 자체가 자신의 가치를 낮아지게 하는 것이 아니라 장애가 단지 생활의 불편함과 제한을 주는 것으로 생각하고 인정하는 것을 의미한다(박자경·임명용, 2009; Livneh, 2001).

노승현(2007)은 장애수용에 대해 장애에 대한 가치변화를 통해 자신의 장애를 인정하는 것이라고 정의하였다. 장애로 인한 심리사회적 문제는 사회부적응을 일으킬 수 있는 요인으로 장애의 삶의 태도에 영향을 주는 핵심요소라고 하였다(정승원, 2012; 박현숙·양희택, 2015). 장애수용은 장애를 제외한 자신이 가지고

있는 가치를 찾고 이를 인정하며, 장애와 관련된 상실감이 자기 가치를 평가하는 데 영향력을 미치지 않는 상태로 변화되는 것을 의미한다.

Wright(1983)는 장애수용은 일련의 과정을 거쳐 이루어진다고 하였다. 첫째, 관심의 범위를 넓히고, 둘째, 신체에 대해 과하게 가치를 두지 않으며, 셋째, 삶의 모든 영역으로 장애의 영향을 확대 해석하지 않고, 넷째, 자신의 능력에 대한 올바르게 평가하는 중요한 과정으로써 장애수용을 분석하였다. 다섯째, 장애수용을 성공적으로 수용하기 위한 가치변화에 대해 설명하였다. 장애수용은 자신의 장애에 대한 가치체계 변화와 더불어 장애를 수용하는 과정에서 자신의 가지고 있는 가치 기준에 따라 가치체계가 전환되는 단계를 겪는다고 하였다(Keaney & Glueckauf, 1993; 장수빈, 2019).

정승원(2012)은 자신의 장애를 부인하지 않고, 장애를 있는 그대로 받아들이며, 자신의 강점에 주목했을 때 재활의 효과가 크게 나타나 개인의 재활영역과 자립생활에 중요한 요인이라고 하였다. 장애의 사회적 수용의 핵심은 개인이 자신의 장애를 어느 정도 수용하는 것과 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있다. 즉, 장애수용은 장애에 대해 이해하고, 장애에 대해 더 잘 적응하는 부분과 밀접한 관련이 있으며, 장애수용은 상실에 대한 수용(acceptance of loss)으로 볼 수 있다고 하였다(Li & Moore, 1998). 그러나 상실에 대한 수용은 가치변화의 과정인 동시에 장애수용의 범위는 장애로 인해 발생하는 직접적인 갈등보다는 자신이 지니고 있는 여러 가치들을 인정하고 받아들이는 정도와 관련이 있다(신현욱, 2019).

장애수용의 과정을 Shontz(1978)의 단계적 이론으로 설명하면, 충격(shock)을 시작으로 하여 실감(realization)의 단계, 방어적 은둔(retreat)의 단계, 인정(acknowledgement)의 단계, 적응(adjustment)의 단계를 거친다고 하였다. 이러한 과정을 통하여 장애 자체를 자신이 지닌 정체성의 일부로 받아들이는 수용단계에 이르게 된다고 하였다(간우선 외, 2012). 장애수용은 자신의 장애가 일상생활을 영위함에 있어 불편을 야기하며 활동에 제한을 주는 것으로 인정하되 그 단계에 머무르지 않고 현재의 상태보다 더 나아지려고 하는 노력의 과정을 포함하고 있다(박재국, 2015).

지체장애 근로자의 적응과정에서 의미하는 장애수용이란 자신의 장애를 스스로 가치절하 하지 않고(non-devaluating) 현재 상태를 그대로 받아들이는 것이

다(손연숙, 2008). 자신에게 있는 장애가 불편하고 생활에 제한을 주는 것이 아님을 인정하고, 현재상태보다 나아지려고 노력하며, 자신 스스로를 가치절하하지 않는다. 즉, 자신의 장애를 감추기 위해 긴장하며 수치심으로 괴로움을 겪지 않은 것이라 할 수 있다(백연옥, 2005).

따라서 장애수용이란 장애로 인해 발생하는 불편함과 장애로 인해 상실되는 것 역시 자신의 일부로 인정하고, 장애를 이유로 자신의 가치를 평가절하하지 않는 것이다. 또한, 자신이 가지고 있는 숨은 능력과 기능적인 측면을 계발하여 사회에 적응하고자 하는 변화 과정이라고 할 수 있다.

2. 장애수용 구성요소

장애수용은 장애인의 성공적인 고용과 취업에 대한 욕구에 영향을 미치고, 자신을 긍정적으로 인식하게 하며, 개인에 대한 가치와 의미를 갖게 된다고 하였다(Wright, 1983; 김희영·조성재, 2009).

장애수용에 영향을 미치는 요인으로는 성별, 학력, 일상생활만족도, 취업, 우울 등의 요인들이 있다. 이는 장애인의 개인적 측면과 사회적 측면에서 유의한 관련성을 갖는다고 하였다(장수빈, 2019). 장애수용은 고용환경에 대한 여러 요인들과 관련하여 고용서비스 이용 경험이 있으며, 취업한 사람일수록, 차별경험이 적을수록, 교육수준과 직무수준이 자신에게 적합하다고 생각할수록 직무만족과 장애수용 정도가 높다는 것을 알 수 있다(박수경, 2007; 정승원, 2012; 박재국, 2015).

장애수용에 영향력을 주는 요인으로 자존감과 장애정도 그리고 장애발생시기 등에 대한 장애 관련 변수와 인구사회학적 변수들을 통제한 상태에서 환경적 요인에 대한 영향력을 검증하였다. 검증 결과, 장애수용에 대해 고용여부 및 비공식적 지원정도와 재활서비스 이용경험 등이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(곽지영, 2011; 이영미, 2011; 강혜원, 2017). 이러한 영향력 외에 장애발생시기에 따른 선천성 장애와 후천성 장애에 대한 장애수용의 차이가 있을 것으로 추론된다. 후천적 장애의 경우 정상적인 사회활동을 하다가 갑작스럽게 신체적 장애를 갖게 된 상황으로 선천적 장애보다 이들이 생활에서 느끼고 경험하는 사회적 차별과 낙인에 대한 부정적인 영향은 더욱 크다고 보고하였다(남연희 외,

2014). 또한, 자신의 장애에 대한 수용정도와 인식이 높을수록 사회통합과 일상생활 적응에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(정재권·김기장, 2002). Li와 Moore(1998)의 연구에서도 심리적 요인인 정서적 지원, 차별 인지, 자존감, 적대심은 장애수용과 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 자신의 장애를 인식하고 받아들이는 태도는 심리적으로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다(이성아, 2014).

장애수용의 영향요인에 관련한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 정승원(2014)은 장애를 잘 이겨내는 사람일수록 자신과 타인을 비교하지 않으며, 자신의 강점을 높이 평가하는 경향이 있고, 인간관계 및 직장생활에 영향을 주며, 생활전반에 영향을 미친다고 하였다. 또한, 장애수용은 학업 및 교우관계, 학교생활만족도 및 학교적응에 영향을 주며, 진로 효능감 및 진로 흥미와 대인관계에 영향을 미친다고 하였다(공마리아·강윤주, 2010; 최은경, 2012). 장애수용은 우울감과 자살과 같은 부정적 정서를 완화시킬 수 있는 심리사회적 변인이라 할 수 있으며, 전반적인 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다(박자경, 2009; 이채식·김명식, 2012; 김영미 외, 2016; 박수경 외, 2018)

이상에서 살펴본 바와 같이 장애수용은 지체장애 근로자의 심리적 안정감과 관련이 있는 것으로 유추할 수 있다. 장애수용은 자신의 장애를 이해하고, 스스로 받아들이는 과정을 통해 성장하며, 일상생활 및 직장생활 하는데 있어서 중요한 심리적 요인이라 할 수 있다.

3. 장애수용과 직무만족

장애수용과 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 박성진(2009)은 중도장애인의 장애수용도와 취업 욕구에 관한 연구에서 장애수용도가 직장유무와 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 취업욕구 중에서 직업의 필요성과 중요성을 인식하는 데 영향을 미친다고 하였다.

정승원(2012)은 장애수용과 관련하여 가장 높은 상관관계를 보인 변수는 직무만족으로 나타났으며, 장애수용도가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며(송진영, 2012), 장애수용정도가 높을수록 직무만족이 증가하는 것으로 확인되었다(송진

영, 2012; 박주영, 2013; 오수경, 2018). 직무만족에 있어서 장애수용 정도가 중요한 변수임을 확인하였으며, 장애수용 정도가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며(김재천, 2020; 권태웅, 2020), 장애수용이 높을수록 생활만족도가 높게 나타났다(박자경·엄명용, 2009).

장애수용은 직장유무와 상관관계가 있으며, 취업욕구 중에서 직업에 대한 필요성과 중요성 인식에 영향을 미치고(김희영·조성재, 2009), 장애수용 태도가 높을수록 취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다(백종남·임경원, 2012). 또한, 장애수용 정도가 고용에 유의미한 영향을 미치며(최옥숙, 2005), 일상생활 만족도와 장애수용태도, 심리적 안정이 높을수록 취업 가능성이 높은 것으로 확인되었다(김동주·고민석, 2012).

조상미 외(2017)의 연구에서도 장애수용도가 높을수록 장애수용이 취업상태로 변화될 확률이 높음을 확인하였다. 장애수용이 취업이나 사회를 이해하고 수용하는데 중요한 역할을 하고, 궁극적으로는 자신의 장애에 대한 수용이 성공적이어야 취업에 대한 욕구를 촉진할 수 있음을 확인하였다(정민선, 2012).

그 밖의 연구에는 장애수용의 생활만족 영향에 대한 자아존중감의 매개효과(김경숙, 2009; 오윤진·이순민, 2017), 임금근로 중도장애인의 근로환경요인이 직무만족에 영향을 미치는 데 있어서 장애수용의 매개효과(박윤근, 2019), 발달장애인의 스트레스와 삶의 만족도 관계에서 장애수용에 대한 조절효과(김용탁·전미리, 2019), 지체장애에 대한 장애수용과 자아존중감 그리고 행복감의 관계를 밝힌 연구(백광 외, 2014)가 있다. 박현숙과 양희택(2013)의 연구에서는 장애노인의 차별경험이 낮을수록 장애수용이 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 선행연구를 살펴보면, 장애수용은 변인들 간의 직접효과를 검증하거나 매개효과를 검증하는 연구가 대부분이며, 조절효과 검증은 김용탁과 전미리(2019)의 연구가 전부이다. 이에 본 연구에서는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 장애수용에 따라 차이가 나타나는지 확인하였다.

제3장 연구설계

제1절 연구모형과 연구가설

1. 연구모형

가. 변수의 선정

본 연구는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고, 이 변수들의 영향관계에서 사회적 자본과 장애수용이 조절변수로서의 역할을 하는지 살펴보았다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 다음과 같은 변수들을 선정하여 연구모형을 작성하였다.

첫째, 종속변수로 직무만족을 설정하였다. 직무만족은 직무태도나 조직행위에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직장부적응 상태나 이직문제 등을 확인하고 평가할 수 있으며, 지체장애 근로자의 직장생활 및 일상생활에 직접적인 관계가 있을 것으로 예측되어 직무만족을 선정하였다.

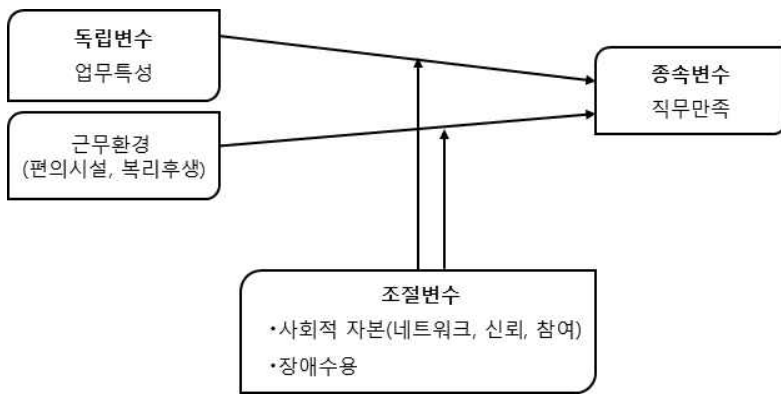
둘째, 독립변수로 업무특성과 근무환경을 설정하였다. 업무특성은 지체장애 근로자의 장애특성과 기능 및 기술 수준을 고려하여 이들에게 업무를 부여함에 따라 업무동기와 직무성과를 높이는데 영향을 주고 이러한 결과는 결국 직무만족에 유의미한 영향이 있을 것으로 예측되어 독립변수로 선정하였다. 또한, 지체장애 근로자에게 편의시설, 복리후생과 같은 근무환경은 업무생산성을 높이고 직무만족에 유의미한 영향이 있을 것으로 예측되어 근무환경 하위요인으로 편의시설과 복리후생을 독립변수로 선정하였다.

셋째, 조절변수로 사회적 자본과 장애수용을 설정하였다. 사회적 자본은 하위요인으로 네트워크, 신뢰, 참여를 구성하였다. 네트워크는 사회적 관계를 통해 필요한 자원이나 정보를 얻을 수 있다. 신뢰는 인간관계의 기초가 되고 지체장애 근로자가 적극적인 사회적 관계를 통해 활동할 수 있도록 작용한다. 참여는 사회

참여를 통해 동료, 이웃, 지역사회와 상호작용하여 사회적 관계를 형성하고 축적할 수 있는 기회를 얻을 수 있다는 점에서 사회적 자본을 조절변수로 선정하였다. 장애수용은 지체장애 근로자의 심리적 안정감과 관련이 있으며, 자신의 장애를 이해하고, 스스로 받아들이는 과정을 통해 성장하며, 일상생활에 영향을 주어 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것으로 예측되어 장애수용을 선정하였다.

나. 연구모형의 선정

본 연구는 지체장애 근로자의 직무만족 영향 요인으로 업무특성과 근무환경을 독립변수로 설정하였다. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 사회적 자본과 장애수용을 조절변수로 설정하였다. 이와 관련하여 연구모형은 [그림 3-1]과 같다.



통제변인: 성별, 연령, 학력, 장애정도, 근로형태, 월평균소득

[그림 3-1] 연구모형

2. 연구가설

본 연구에서는 연구모형을 토대로 연구가설을 다음과 같이 설정하였다.

[가설 1] 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

- 가설1-1. 지체장애 근로자의 업무특성 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.
- 가설1-2. 지체장애 근로자의 편의시설 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.
- 가설1-3. 지체장애 근로자의 복리후생 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.

[가설 2] 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 미치는 영향을 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)과 장애수용이 조절할 것이다.

- 가설2-1. 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.
- 가설2-2. 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.
- 가설2-3. 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.
- 가설2-4. 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.
- 가설2-5. 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.
- 가설2-6. 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.

- 가설2-7. 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.
- 가설2-8. 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.
- 가설2-9. 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.
- 가설2-10. 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.
- 가설2-11. 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.
- 가설2-12. 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.

제2절 분석자료 및 분석대상

본 연구는 지체장애인 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 살펴보는 것을 목적으로 한다.

본 연구의 분석자료는 한국장애인고용공단이 2019년 실시한 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled: PSED)에서 수집된 2차 웨이브 4차 조사 자료를 활용하였다.

장애인고용패널조사는 장애인고용촉진 및 직업재활법 제26조 장애인실태조사에 근거하여 실시되고 있는 국가승인통계 자료이다. 이는 장애인의 노동시장으로의 진입(일자리)과 이동과정(입직-이동-은퇴) 그리고 고용의 패턴 및 선호의 변화과정과 생애주기별 경제활동 특성 등을 알아보기 위한 분석이 가능한 데이터로서 이를 활용하여 장애인의 고용정책 수립과 평가에 필요한 필수적인 정보를 제공하고 있기에 본 연구의 자료로 적합하다고 판단하였다.

본 연구의 분석자료 대상은 2019년 5월 우리나라에 거주하는 장애인복지법상 등록된 만15세부터 64세까지의 등록장애인을 패널로 구축하여 장애인의 경제활

동 상태를 동태적으로 파악하고, 이를 통하여 장애인들의 노동시장 참여를 위한 기초자료로 활용하고자 매년 실시하고 있는 추적조사 패널 데이터이다. 장애인 고용패널 2차 웨이브 구축패널 4,577명중 2019년 4차 조사에 응답한 패널은 총 3,995명이다. 이 중 연구 분석 대상자는 지체장애 근로자 929명이 선정되었다.

제3절 변수의 정의 및 측정도구

본 연구의 주요 측정변수는 직무만족을 종속변수로, 업무특성과 근무환경을 독립변수로, 사회적 자본과 장애수용을 조절변수로, 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성을 통제변수로 설정하였다. 주요변수의 정의와 측정도구의 구성은 다음과 같다.

1. 종속변수 : 직무만족

본 연구의 종속변수는 직무만족이다. 직무만족은 업무, 근무환경, 직업에 대한 적응 상태를 평가하며, 직무를 수행하는 과정에서 경험하게 되는 정서적 만족상태를 의미한다.

직무만족은 Smith, Kendall, & Hulin(1969) 등이 개발한 직무기술지표(Job Discription Index: JDI)와 미네소타대학교의 직업심리연구소에서 개발한 미네소타 만족지수 등에 근거하여 작성된 척도를 활용하였다.

본 연구의 직무만족 척도는 우리나라의 실정에 적합하도록 일부 수정한 축약형으로 작성된 척도이다. 직무만족을 측정하는 문항은 총 10개 문항으로 구성되어 있으며, 지체장애 근로자의 직무만족을 알아보는 것으로 점수가 높으면 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서는 ① 취업의 안정성, ② 하고 있는 일의 내용, ③ 근로환경, ④ 근로시간, ⑤ 개인의 발전 가능성, ⑥ 의사소통 및 대인관계, ⑦ 인사고과의 공정성, ⑧ 복리후생, ⑨ 장애에 대한 배려와 편의 등 9개 항목에 대한 지체장애 근로자의 주관적인 만족도를 ‘매우 불만족(1점)’, ‘불만족(2점)’, ‘보통(3점)’, ‘만족(4점)’, ‘매우 만족(5점)’의 5점 리커트

척도로 측정하였다. 본 연구에서 직무만족 척도의 Cronbach's α 값은 .909로 나타났다. 직무만족의 구체적인 문항구성과 신뢰도는 <표 3-1>에 제시된 바와 같다.

<표 3-1> 직무만족 척도의 문항 구성 및 신뢰도

항목	문항 수	Cronbach's α
취업의 안정성	9	.909
하고 있는 일의 내용		
근로환경		
근로시간		
개인의 발전 가능성		
의사소통 및 대인관계		
인사고과의 공정성		
복리후생		
장애에 대한 배려와 편의		

2. 독립변수 : 업무특성, 근무환경

가. 업무특성

업무특성은 업무 자체적으로 갖는 고유한 특성이며, 업무를 수행하기 위해 필요한 기술과 능력을 말한다. 업무특성은 장애인고용패널 4차 자료에서 업무특성을 묻는 관련 11개 문항 중 업무수행에 필요한 기술과 능력에 해당하는 4개의 문항을 구성하였다.

본 연구의 독립변수인 업무특성 문항은 ① 기술(기능)수준 대비 주업무 수준, ② 교육수준 대비 주업무 수준, ③ 적성 부합 정도, ④ 주업무의 응답자 전공 일치 정도 이다. 각 문항을 모두 합산한 값을 분석에 사용하였으며, 점수가 높을수록 업무특성 수준이 높음을 의미한다. 본 연구를 통해 검증된 문항의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .728로 나타났다. 업무특성의 구체적인 문항구성과 신뢰도는 <표 3-2>에 제시된 바와 같다.

<표 3-2> 업무특성 척도의 문항 구성 및 신뢰도

항목	문항 수	Cronbach's α
기술(기능) 수준 대비 주 업무 수준	4	.728
교육수준 대비 주 업무 수준		
적성 부합정도		
주 업무의 응답자 전공 일치정도		

나. 근무환경

근무환경은 업무수행과 관련한 직장내의 근무 환경적 조건이나 상황을 말한다. 본 연구에서 근무환경은 선행연구를 바탕으로 장애인고용패널 4차 자료에서 근무환경을 묻는 관련 요인들로 편의시설 10개 문항, 복리후생 8개 문항으로 구성하였다.

편의시설은 장애인 등이 일상생활에서 이동하거나 시설을 이용할 때 편리하게 하고, 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위한 시설과 설비를 말한다(장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률, 2012). 본 연구에서 편의시설은 직장 내에서 장애인을 위한 편의시설의 설치 여부에 관한 문항으로 도로와 분리된 보행로(보도) 설치여부, 장애인 전용 주차구역 설치여부, 경사로 설치, 바닥 높이 차이 제거여부, 높이(단차)가 없는 출입문 설치여부, 장애인용 화장실 설치여부, 주 사업장에 복도, 통로의 손잡이 설치여부, 주 사업장에 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물) 설치여부, 주 사업장에 장애인용 승강기(2층 이상 건물) 설치여부, 주 사업장에 점자블록 설치여부, 주 사업장에 비상벨·경광등 설치여부의 10개 문항으로 구성하였다. 측정은 1=설치, 2=미설치로 응답하게 되어있다. 본 연구에서는 미설치(=2)를 '0' 으로 한 다음 10개 문항의 합산한 값을 분석에 활용하였다. 따라서 점수의 범위는 1부터 10까지이며, 점수가 높을수록 장애인을 위한 직장내 편의시설 설치가 잘 되어있다는 것을 의미한다.

복리후생은 임금 이외의 간접적이거나 비현물성 급여를 총칭하며(Klonoski, 2016), 보상에서 중요한 요소(Artz, 2008)이다. 복리후생은 임금과 기본 근로조건 이외에도 추가적으로 기업이 근로자에게 제공하는 것으로 근로자의 복지와 후생과 같은 부가급부를 말한다(곽나래 외, 2011). 복리후생의 측정은 퇴직(연)금,

상여금, 시간외 수당, 유급휴일·휴가, 병가(상병휴가), 출산휴가/육아휴직, 교육훈련, 상해보험 등의 혜택을 받을 수 있는지에 대한 여부의 8개 문항으로 구성하였으며, 측정은 '1=받을 수 있다'와 '2=받을 수 없다'로 응답하게 되어 있다. 본 연구에서는 '2=받을 수 없다'를 '0'으로 한 다음 8개 문항의 합산한 값을 분석에 활용하였다. 따라서 측정값의 범위는 1부터 8까지이며, 합산한 값이 높을수록 복리후생의 수준은 높다는 것을 의미한다.

본 연구를 통해 검증된 문항의 신뢰도 Cronbach's α 값은 편의시설이 .959, 복리후생이 .954로 나타났다. 근무환경의 구체적인 문항구성과 신뢰도는 <표 3-3>에 제시된 바와 같다.

<표 3-3> 근무환경 척도의 문항 구성 및 신뢰도

항목		문항 수	Cronbach's α
편의시설	도로와 분리된 보행로(보도) 설치여부	10	.959
	장애인 전용 주차구역 설치여부		
	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거여부		
	높이(단차)가 없는 출입문 설치여부		
	장애인용 화장실 설치여부		
	복도, 통로의 손잡이 설치여부		
	계단 양측 손잡이(2층 이상 건물) 설치여부		
	장애인용 승강기(2층 이상 건물) 설치여부		
	점자블록 설치여부		
	비상벨, 경광등 설치여부		
복리후생	퇴직(연)금	8	.954
	상여금		
	시간외 수당		
	유급휴일/휴가		
	병가(상병휴가)		
	출산휴가/육아휴직		
	교육훈련		
	상해보험		

3. 조절변수 : 사회적 자본, 장애수용

가. 사회적 자본

사회적 자본은 대인관계 능력과 대인관계 내에서 형성된 자원으로서 사람들과의 상호작용을 통해 형성된 네트워크, 신뢰, 사회참여를 의미한다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 하여 사회적 자본을 네트워크, 신뢰, 참여로 구성하였다. 네트워크는 가족, 동료, 이웃, 지역사회 등의 결속과 유대를 통해 여러 형태로 도움을 받는 것을 의미한다. 신뢰는 인간관계의 상호작용을 통해서 형성되며, 타인이 나에게 대한 이해와 관심을 고려하여 행동할 것이라는 기대이다. 참여는 지체장애 근로자가 개인차원과 사회차원의 다양한 영역에서 활동에 참여하는 정도를 의미한다.

본 연구의 사회적 자본의 문항은 네트워크(가족 취업지지) 1개 문항, 신뢰(대인관계 및 조직적응능력) 4개 문항, 참여(사회활동 참여) 1개 문항 총 6개 문항으로 구성하여 분석하였다. 본 연구를 통해 검증된 문항의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .778로 나타났다. 사회적 자본의 구체적인 문항구성과 신뢰도는 <표 3-4>에 나타난 바와 같다.

<표 3-4> 사회적 자본 척도의 문항 구성 및 신뢰도

항목		문항 수	Cronbach's α
네트워크	가족은 취업을 하는 것에 대해 어느 정도 지지합니까	6	.778
신뢰	나는 다른 사람들에게 칭찬을 잘해준다		
	나는 다른 사람과 다른 의견을 가지고 있을 때 싸우지 않으며 나의 의견을 상대방에게 말할 수 있다		
	나는 다른 사람이 나에게 화를 낼 때 나는 화를 내지 않고 참을 수 있다		
참여	나는 상대방과 문제가 생겼을 때 대화로 문제를 해결하려고 한다		
	다양한 사회활동에 어느 정도 참여하고 있습니까		

나. 장애수용

장애수용은 장애로 인한 제한이나 변화를 부인하지 않으며, 있는 그대로 받아들이는 것으로 자신의 손상 자체에 지나치게 의미를 부여하는 것에서 벗어나 자신이 가진 가치와 자산 그리고 능력을 찾아 생활에 적응해 나가는 것을 의미한다.

본 연구에서 사용된 장애수용 척도는 1987년 Kaiser, Wingate, Freeman, & Chandler가 개발한 장애수용 척도(Disability Acceptance Scale: DAS) 9개 문항과 백영승 외(2001)가 개발하고 강용주 외(2008)가 타당화한 자아수용검사에서 장애극복요인 3개 문항으로 총 12개 문항으로 이루어져 있다.

본 연구에서 장애수용은 8개 문항을 사용하였다. 각 문항은 1점 ‘전혀 그렇지 않다’, 2점 ‘그렇지 않은 편이다’, 3점 ‘그저 그렇다’, 4점 ‘그런 편이다’, 5점 ‘매우 그렇다’로 5점 Likert척도로 되어 있으며, 점수가 낮을수록 장애수용을 낮게 지각하고 있음을 의미한다. 본 연구를 통해 검증된 문항의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .872로 나타났다. 장애수용의 구체적인 문항구성과 신뢰도는 <표 3-5>에 나타난 바와 같다.

<표 3-5> 장애수용 척도의 문항 구성 및 신뢰도

항목	문항 수	Cronbach's α
나는 장애 때문에 괴로워하지 않는다.	8	.872
나는 장애인이지만 내 인생에 만족한다.		
나는 장애자체보다 인생을 어떻게 살아가느냐가 더 중요하다.		
나는 장애 자체보다 정직이 더 중요하다.		
나는 인생에는 외모보다 중요한 것들이 훨씬 더 많다.		
나는 일상생활에서 장애인이라는 것을 잊고 지낼 만큼 재미있는 일이 많다.		
나는 장애를 가지고 있지만 내 인생을 살아가는데 있어 부족함이 없다.		
나는 장애 때문에 생활에 불편함이 있지만 마음만 먹으면 나는 무엇이든지 할 수 있다.		

4. 통제변수

본 연구에서는 업무특성과 근로환경이 직무만족에 미치는 독립변수 이외에 요인의 영향력을 통제하기 위해서 선행연구(이동영·이정주, 2007; 박자경 외, 2010; 김광자, 2011; 김정우·조영민, 2011; 김지원, 2017; 박윤근, 2019; 유은총, 2019; 권태웅, 2020)를 참고하여 다음<표 3-6>과 같이 설정하였다. 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 학력, 장애정도, 근로형태, 월평균소득으로 구성하였다.

<표 3-6> 통제변수 문항 및 측정

변수	문항	측정방법
성별	귀하의 성별은 어떻게 되십니까?	1=남 0=여
연령	귀하의 나이는 어떻게 되십니까?	1=20대 이하 2=30대 3=40대 4=5대 5=60대
학력	귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?	1=중졸 이하 2=고졸 3=대졸 이상
장애정도	귀하가 현재 등록되어 있는 장애등급은 무엇입니까?	1=중증 0=경증
근로형태	귀하의 근로형태는 어떻게 되십니까?	1=비정규직 0=정규직
월평균소득	귀하의 월평균 소득은 얼마입니까?	1=100만원 미만 2=100만원 이상 200만원 미만 3=200만원 이상 300만원 미만 4=300만원 이상

제4절 자료의 분석방법

본 연구에서는 업무특성과 근로환경이 직무만족에 미치는 영향뿐 아니라 이 변수들 간에 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 검증하기 위해 통계프로그램 SPSS WIN 26.0을 활용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 본 연구의 조사 대상자인 지체장애 근로자의 일반적인 특성에 대한 통계 자료를 얻기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 조사도구의 신뢰도와 타당도 검증을 위해 cronbach's α 계수를 산출하고, 요인분석(factor analysis)을 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 일반적인 특성에 따른 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 t검정과 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증을 위해 scheffe 검정을 실시하였다. 그리고 측정변수 간의 상관관계를 알아보기 위해서 pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

넷째, 지체장애인의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴 보기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

다섯째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시하였다.

분석방법은 1단계에서는 독립변수와 조절변수를 투입하고, 2단계에서는 독립변수(X)와 조절변수(Z)의 상호작용항(X) x (Z)를 투입하여 분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석에 의한 조절효과를 검증하는 것은 R^2 변화량(ΔR^2)이 유의적인가를 확인하고, 동시에 상호작용항의 계수가 유의적인가를 확인하는 것이다¹⁾. 또한, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경은 직무만족의 관계에서 사회적 자본과 장애수용의 구체적인 상호작용 양상을 살펴보기 위해 단순기울기 검증을 실시하였다.

1) 상호작용항인 XZ의 회귀계수가 통계적으로 유의하면 조절효과가 있는 것으로 보며 (Baron and Kenny, 1986: 1176), R^2 변화량(ΔR^2)이 유의적인가를 본다(배병렬, 2015: 60).

제4장 실증분석

제1절 측정도구의 검증

1. 변수의 타당도 분석

변수의 타당성(validity)은 변수들이 측정하고자 하는 개념과 속성을 정확히 측정할 수 있는지를 나타내는 개념으로서 측정도구가 변수가 지닌 속성을 정확히 반영하고 있는가를 통계적으로 알아보는 것이다(김계수, 2010). 이는 측정가능성에 대한 개념 속성에 대한 조작적 정의의 타당성을 의미한다.

탐색적 요인분석은 개념 타당성에 따른 주성분 분석으로 요인추출법은 요인 적재치를 높이고자 배리맥스 회전을 진행하여 요인 적재치(factor loading) 값을 도출하였다. 탐색적 요인분석에서 분석된 결과 값은 적합도 여부를 검증하고자 KMO값과 Bartlett 구형성 검정을 진행하여 상관관계 여부에 관해서 변수의 타당성을 검증하였다.

가. 직무만족의 요인분석

직무만족은 10문항을 분석하여 공통성이 .40이하로 나타난 1문항(만족1)을 제거하였다. 직무만족에 대한 요인분석 결과는 <표 4-1>에 제시된 바와 같다.

분석결과, 개별 문항의 요인적재량이 .70이상으로 나타났으며, 누적 분산비율은 58.096%로 나타났다. 고유값(eigen value)이 1보다 크게 추출되어 타당성이 있는 것으로 입증되었다. 일반적으로 사회과학분야에서는 KMO값이 0.5이상이고, Bartlett 구형성 검정의 경우 p값이 0.1이하이면 요인분석이 가능한 상관관계가 있다고 판단할 수 있다(성태제, 2007).

<표 4-1> 직무만족의 요인분석 결과

개념	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력
직무만족	만족2	.733	.537	5.229	58.096
	만족3	.762	.581		
	만족4	.775	.600		
	만족5	.721	.520		
	만족6	.794	.631		
	만족7	.752	.566		
	만족8	.783	.613		
	만족9	.779	.607		
	만족10	.757	.573		

표본의 적절성 여부를 검증하는 KMO값이 .926으로 분석되었으며, 이는 다양한 변수들 간의 상관관계 정도를 검증하고자 실시하였다. 일반적으로는 KMO값이 0.5이상이면 유의하다는 것으로 판단된다.

Bartlett 구형성 검정값이 $\chi^2(36)=417.606$, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직무만족 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과는 <표 4-2>에 제시된 바와 같다.

<표 4-2> 직무만족의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과

KMO와 Bartlett의 검정		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.926
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	417.606
	자유도	36
	유의확률	.000

나. 업무특성의 요인분석

업무특성은 7문항을 분석하여 공통성이 .40이하로 나타난 3문항(업무1, 업무2, 업무7)을 제거하였다. 개별 문항의 요인적재량이 .60이상으로 나타났으며, 누적 분산비율은 59.075%로 나타났다. 고유값(eigen value)이 1보다 크게 추출되었으며 타당성이 있는 것으로 입증되었다. 업무특성에 대한 요인분석 결과는 <표 4-3>에 나타난 바와 같다.

<표 4-3> 업무특성의 요인분석 결과

개념	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력
업무특성	업무3	.881	.776	2.362	59.075
	업무4	.880	.774		
	업무5	.642	.412		
	업무6	.633	.400		

표본의 적절성 여부를 검증하는 KMO값이 .607로 분석되었다. Bartlett 구형성 검정값이 $\chi^2(6)=800.300$, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 업무특성 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과는 <표 4-4>에 나타난 바와 같다.

<표 4-4> 업무특성의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과

KMO와 Bartlett의 검정		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.607
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	800.300
	자유도	6
	유의확률	.000

다. 근무환경의 요인분석

근무환경에 대한 요인분석 결과 18문항을 분석하여 개별 문항의 요인적재량이 모두 .70이상으로 나타났으며, 누적 분산비율은 74.037%로 나타났다. 고유값 (eigen value)이 1보다 크게 추출되었으며 타당성이 있는 것으로 입증되었다. 근무환경에 대한 요인분석 결과는 <표 4-5>에 제시된 바와 같다.

<표 4-5> 근무환경의 요인분석 결과

개념	요인	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력
근무 환경	편의시설	시설1	.829	.698	4.728	74.037
		시설2	.752	.611		
		시설3	.878	.787		
		시설4	.888	.798		
		시설5	.869	.770		
		시설6	.880	.786		
		시설7	.878	.781		
		시설8	.837	.705		
		시설9	.837	.713		
		시설10	.836	.715		
	복리후생	후생1	.763	.591		
		후생2	.872	.761		
		후생3	.864	.751		
		후생4	.910	.845		
		후생5	.897	.831		
		후생6	.821	.720		
		후생7	.857	.766		
		후생8	.830	.696		

표본의 적절성 여부를 검증하는 KMO값이 .933로 분석되었다. Bartlett 구형성 검정값이 $\chi^2(153)=12709.048$, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 근무환경 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과는 <표 4-6>에 제시된 바와 같다.

<표 4-6> 근무환경의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과

KMO와 Bartlett의 검정		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.933
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	12709.048
	자유도	153
	유의확률	.000

라. 사회적 자본의 요인분석

사회적 자본에 대한 요인분석 결과 9문항을 분석하여 공통성이 .40이하로 나타난 3문항(신뢰1, 신뢰2, 신뢰3)을 제거하였다. 개별 문항의 요인적재량이 모두 .70이상으로 나타났으며, 누적 분산비율은 72.494%로 나타났다. 고유값(eigen value)이 1보다 크게 추출되었으며 타당성이 있는 것으로 입증되었다. 사회적 자본의 요인분석 결과는 <표 4-7>에 나타난 바와 같다.

<표 4-7> 사회적 자본의 요인분석 결과

개념	요인	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력	
사회적 자본	신뢰	네트워크	가족지지	.989	.995	2.450	72.494
		신뢰	신뢰4	.724	.535		
			신뢰5	.737	.558		
			신뢰6	.799	.644		
			신뢰7	.785	.622		
	참여	사회활동	.989	.996			

표본의 적절성 여부를 검증하는 KMO값이 .765로 분석되었다. Bartlett 구형성 검정값이 $\chi^2(15)=961.165$, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 사회적 자본 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과는 <표 4-8>에 제시된 바와 같다.

<표 4-8> 사회적 자본의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과

KMO와 Bartlett의 검정		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.765
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	961.165
	자유도	15
	유의확률	.000

마. 장애수용의 요인분석

장애수용에 대한 요인분석 결과 12문항을 분석하여 공통성이 .40이하로 나타난 4문항(수용1, 수용2, 수용3, 수용7)을 제거하였다. 개별 문항의 요인적재량이 모두 .60이상으로 나타났으며, 누적 분산비율은 53.356%로 나타났다. 고유값(eigen value)이 1보다 크게 추출되었으며 타당성이 있는 것으로 입증되었다. 장애수용에 대한 요인분석 결과는 <표 4-9>에 나타난 바와 같다.

<표 4-9> 장애수용의 요인분석 결과

개념	변수명	요인적재량	공통성	고유값	분산설명력
장애수용	수용4	.624	.415	4.268	53.356
	수용5	.753	.567		
	수용6	.724	.524		
	수용8	.680	.462		
	수용9	.751	.565		
	수용10	.774	.599		
	수용11	.733	.537		
	수용12	.791	.626		

표본의 적절성 여부를 검증하는 KMO값이 .897로 분석되었다. Bartlett 구형성 검정값이 $\chi^2(38)=3048.446$, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 장애수용 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과는 <표 4-10>에 나타난 바와 같다.

<표 4-10> 장애수용의 KMO와 Bartlett 구형성 검정 결과

KMO와 Bartlett의 검정		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.897
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	3048.446
	자유도	28
	유의확률	.000

2. 변수의 신뢰도 분석

변수의 신뢰도(reliability)는 동일한 개념에 대해 측정을 반복하였을 때 측정된 결과의 값이 동일하거나 일정하게 산출되는 정도를 말한다. 신뢰도가 낮은 경우 측정과정이 불안정하고, 불규칙적이며, 일관성이 없는 결과가 나타난다. 신뢰도에 대한 판단기준은 신뢰도 분석의 결과에 따른 Cronbach's α 값으로 판단하며, 0.6 이상일 경우 신뢰도가 있다고 본다(김계수, 2010; Nunnally & Bernstein, 1994).

분석결과를 살펴보면, 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용의 모든 항목에서 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타났기 때문에 변수들의 신뢰도가 검증되었다고 판단되었다. 측정변수에 대한 신뢰도 분석 결과는 <표 4-11>에 제시된 바와 같다.

<표 4-11> 측정변수의 신뢰도 분석 결과

척도		문항수	Cronbach's α
직무만족		9	.909
업무특성		4	.728
근무환경	편의시설	10	.959
	복리후생	8	.954
사회적 자본	네트워크	1	.778
	신뢰	4	
	참여	1	
장애수용		8	.872

제2절 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해서 성별, 연령, 학력, 장애정도, 근로형태, 월평균소득을 살펴본 결과는 <표 4-12>에 제시된 바와 같다.

<표 4-12> 연구대상자의 인구사회학적 특성 (N=929)

구 분		빈도 (명)	백분율 (%)	합계
성별	남	727명	78.3%	929명 (100%)
	여	202명	21.7%	
연령	20대 이하	47명	5.1%	929명 (100%)
	30대	200명	21.5%	
	40대	359명	38.6%	
	50대	229명	24.7%	
	60대	94명	10.1%	
학력	중졸 이하	128명	13.8%	929명 (100%)
	고졸	426명	45.9%	
	대졸 이상	375명	40.4%	
장애정도	중증	81명	8.7%	929명 (100%)
	경증	848명	91.3%	
근로형태	비정규직	422명	45.4%	929명 (100%)
	정규직	507명	54.6%	
월평균소득	100만원 미만	83명	8.9%	929명 (100%)
	100만원 이상 200만원 미만	236명	25.4%	
	200만원 이상 300만원 미만	315명	33.9%	
	300만원 이상	295명	31.8%	

성별은 남성이 727명(78.3%), 여성이 202명(21.7%)으로 여성 근로자에 비해 남성 근로자의 비율이 높게 차지했다. 연령은 20대 이하 47명(5.1%), 30대 200명(21.5%), 40대 359명(38.67%), 50대 220명(24.7%), 60대 94명(10.1%)으로 중장년층이 가장 많았다. 학력은 중졸 이하가 128명(13.8%), 고졸이 426명(45.9%), 대졸 이상이 375명(40.4%)으로 연구대상자의 약 60%가 대졸 이하의 학력임을 알 수 있다. 장애정도는 중증이 81명(8.7%), 경증이 848명(91.3%)이

며, 근로형태는 비정규직 422명(45.4%), 정규직 507명(54.6%)으로 비정규직에 비해 정규직 비율이 높았다. 월평균소득은 ‘100만원 미만’이 83명(8.9%), ‘100만원 이상 200만원 미만’이 236명(25.4%), ‘200만원 이상 300만원 미만’이 315명(33.9%), ‘300만원 이상’이 295명(31.8%)이었다.

제3절 주요변수의 특성

1. 주요변수의 기술통계

본 연구의 연구모형에 포함된 주요변수의 특성을 분석한 결과는 <표 4-13>에 제시된 바와 같다.

직무만족은 최소값이 9이고, 최대값이 45이며, 평균값이 30.21이다. 업무특성의 경우 최소값은 3이고, 최대값은 17이었으며, 평균값은 9.83이었다. 근무환경은 요인별로 보면 편의시설은 최소값이 0이고, 최대값은 10이었으며, 평균값은 3.77이었다. 복리후생은 최소값이 0이고, 최대값이 8이었으며, 평균값은 4.27로 나타났다. 사회적 자본은 요인별로 네트워크는 최소값이 1이었으며, 최대값이 5, 평균값이 4.32이다. 신뢰는 최소값이 2이고, 최대값이 16이었으며, 평균값이 12.22였다. 참여는 최소값이 1이고, 최대값이 4이며, 평균값이 2.57이었다. 장애수용은 최소값이 10이고, 최대값이 40이었으며, 평균값이 26.77로 나타났다.

<표 4-13> 주요변수의 기술통계 분석

(N=929)

주요변수		평균	표준편차	최소값	최대값	
종속변수	직무만족	30.21	5.23	9	45	
독립변수	업무특성	9.83	1.98	3	17	
	근무환경	편의시설	3.77	4.02	0	10
		복리후생	4.27	3.38	0	8
조절변수	사회적 자본	네트워크	4.32	.73	1	5
		신뢰	12.22	1.91	2	16
		참여	2.57	.69	1	4
	장애수용	26.77	4.93	10	40	

2. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수의 차이

인구통계학적 특성에 따라 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용 등의 각 변수에 대한 차이를 검증하기 위하여 t-검정과 일원배치 분산분석을 실시하였다.

가. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이

지체장애 근로자의 인구사회학적 특성과 직무만족에 차이가 있는지를 비교한 결과는 <표 4-14>에 나타난 바와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이는 연령($F=13.26, p<.001$), 학력($F=58.54, p<.001$), 근로형태($t=-8.03, p<.001$), 월평균소득($F=32.48, p<.001$)에서 유의미한 차이가 나타났다. 반면, 성별, 장애정도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 연령에 따른 직무만족 차이를 살펴보면, 20대($M=32.45$), 30대($M=31.38$), 40대($M=30.47$), 50대($M=29.48$), 60대($M=27.44$) 순으로 나타났으며, 20대와 30대 집단에서 50대와 60대 집단에 비해 직무만족이 더 높음을 알 수 있다. 이는 연령이 낮을수록 직무만족을 높게 지각하고, 연령이 높을수록 직무만족을 낮게 지각하는 것을 알 수 있다. 학력에 따른 직무만족 차이는 대졸 이상($M=32.05$)이 고졸보다, 고졸이 중졸 이하보다 높게 나타나 학력이 높을수록 직무만족이 높음을 알 수 있다. 근로형태에 따른 직무만족의 차이는 정규직($M=31.44$)이 비정규직($M=28.73$)보다 더 높게 나타났다. 정규직일수록 직무만족을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 월평균소득에 따른 직무만족을 살펴보면, '300만원 이상'($M=32.43$), '200만원 이상 300만원 미만'($M=29.77$), '100만원 이상 200만원 미만'($M=28.85$), '100만원 미만' ($M=27.83$) 순으로 나타났으며, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 즉, 월평균소득이 높을수록 직무만족을 높게 지각하는 것을 알 수 있다.

<표 4-14> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 차이검증

구 분		N	평균(SD)	t/F	Scheffe
성별	남	727명	30.12(5.42)	-1.06	
	여	202명	30.52(4.49)		
연령	20대 이하 ^a	47명	32.45(4.51)	13.26***	d,e<a,b,c
	30대 ^b	200명	31.38(4.51)		
	40대 ^c	359명	30.47(5.17)		
	50대 ^d	229명	29.48(5.39)		
	60대 ^e	94명	27.44(5.55)		
학력	중졸 이하 ^a	128명	26.89(5.00)	58.54***	a<b<c
	고졸 ^b	426명	29.58(5.06)		
	대졸 이상 ^c	375명	32.05(4.77)		
장애 정도	중증	81명	30.88(5.10)	1.20	
	경증	848명	30.15(5.24)		
근로 형태	비정규직	422명	28.73(5.39)	-8.03***	
	정규직	507명	31.44(4.77)		
월 평균 소득	100만원 미만 ^a	83명	27.83(5.31)	32.48***	a,b<c,d
	100만원 이상 200만원 미만 ^b	236명	28.85(5.24)		
	200만원 이상 300만원 미만 ^c	315명	29.77(4.85)		
	300만원 이상 ^d	295명	32.43(4.83)		

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

나. 인구사회학적 특성에 따른 업무특성의 차이

지체장애 근로자의 성별, 연령, 학력, 장애정도, 근로형태, 월평균소득에 따라 업무 특성에 차이가 있는지를 비교한 결과는 <표4-15>에 나타난 바와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 업무특성에 차이는 연령(F=22.87, p<.001), 학력(F=481.055, p<.001), 근로형태(t=-8.28, p<.01), 월평균소득(F=45.80, p<.001)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 연령에 따른 업무특성의 차이를 보면 20대가 가장 높고, 다음으로 30대 40대, 50대, 60대 순이었다. 이는 60대가 다른 모

든 연령대에 비해 업무특성이 낮음을 알 수 있다. 학력에 따른 차이를 살펴보면, 대졸이상(M=11.53)이 고졸보다, 고졸이 중졸 이하 보다 높게 나타나 학력이 높을수록 업무특성 수준이 높음을 알 수 있다. 근로형태에 따른 업무특성 차이는 정규직(M=18.60)이 비정규직(M=16.53)보다 업무특성 수준이 높게 나타났다. 월평균소득에 따른 차이를 살펴보면, ‘300만원 이상’ (M=10.73), ‘200만원 이상 300만원 미만’(M=9.83), ‘100만원 이상 200만원 미만’(M=9.08), ‘100만원 미만’(M=8.73) 순으로 나타났다. 이는 월평균소득이 높을수록 업무특성 수준이 높으며, 월평균소득이 낮을수록 업무특성이 낮음을 알 수 있다. 반면, 성별과 장애 정도에서는 업무특성 수준이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-15> 인구사회학적 특성에 따른 업무특성의 차이검증

구 분		N	평균(SD)	t/F	Scheffe
성별	남	727명	9.89(1.99)	1.94	
	여	202명	9.59(1.93)		
연령	20대 이하 ^a	47명	10.57(1.68)	22.87***	d,e<a,b,c
	30대 ^b	200명	10.45(1.71)		
	40대 ^c	359명	10.00(2.07)		
	50대 ^d	229명	9.41(1.93)		
	60대 ^e	94명	8.48(1.43)		
학력	중졸 이하 ^a	128명	8.38(1.30)	481.05***	a,b<c
	고졸 ^b	426명	8.76(1.39)		
	대졸 이상 ^c	375명	11.53(1.41)		
장애 정도	중증	81명	10.19(1.83)	1.71	
	경증	848명	9.79(1.99)		
근로 형태	비정규직	422명	9.25(2.01)	-8.28***	
	정규직	507명	10.30(1.81)		
월평균 소득	100만원 미만 ^a	83명	8.73(2.12)	45.80***	a,b<c,d
	100만원 이상 200만원 미만 ^b	236명	9.08(1.87)		
	200만원 이상 300만원 미만 ^c	315명	9.83(1.78)		
	300만원 이상 ^d	295명	10.73(1.82)		

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

다. 인구사회학적 특성에 따른 근무환경의 차이

지체장애 근로자의 인구사회학적 특성과 근무환경에 차이가 있는지를 비교한 결과는 <표 4-16>에 나타난 바와 같다.

성별에 따른 차이를 살펴보면, 편의시설은 여성(M=4.66)이 남성(M=3.53)보다 높게 나타났으며($t=-3.19, p<.01$), 복리후생은 남성(M=4.62)이 여성(M=2.99)보다 높게 나타났다($t=6.43, p<.001$). 이는 직장내 편의시설이 많이 설치될수록 여성이 남성보다 근무환경 수준을 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 복리후생은 여성보다 남성이 근무환경 수준을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 연령에 따른 차이를 보면 복리후생은 20대 이하가 가장 높고, 30대, 40대, 50대, 60대 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=21.50, p<.001$). 즉, 50대와 60대의 복리후생 평균이 다른 연령대에 비해 낮음을 알 수 있다. 학력에 따른 차이를 살펴보면, 편의시설은 대졸 이상(M=4.99)에서 가장 높게 나타났으며, 고졸, 중졸 이하 순으로 유의미한 차이를 보였다($F=27.14, p<.001$). 복리후생 또한 고졸과 중졸 이하에 비해 대졸 이상(M=70.27)에서 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=70.27, p<.001$). 즉, 학력이 높을수록 근무환경의 편의시설과 복리후생을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 근로형태에 따른 차이를 살펴보면, 복리후생에서 비정규직보다 정규직이 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=-18.15, p<.001$). 이는 정규직에서 근무환경의 복리후생에 대해 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 월평균소득에 따른 차이를 보면, 편의시설은 '300만원 이상'(M=4.28)이 가장 높았고, 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며($F=3.37, p<.05$), 복리후생에서도 '300만원 이상'(M=6.05)이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=117.90, p<.001$). 즉, 월평균소득이 높을수록 편의시설과 복리후생을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 반면, 장애정도에 따른 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-16> 인구사회학적 특성에 따른 근무환경의 차이검증

구 분		편의시설			복리후생		
		평균(SD)	t/F	Scheffe	평균(SD)	t/F	Scheffe
성별	남	3.53(3.95)	-3.19**		4.62(3.36)	6.43***	
	여	4.66(4.16)			2.99(3.14)		
연령 *	a	4.71(4.39)	2.00		5.26(3.17)	21.50***	d,e<a,b, c
	b	4.30(4.13)			5.09(3.33)		
	c	3.56(3.90)			4.77(3.32)		
	d	3.42(3.92)			3.52(3.39)		
	e	3.71(4.12)			1.95(2.32)		
학력 **	a	2.88(3.74)	27.14***	a,b<c	1.77(2.43)	70.27***	a<b<c
	b	2.94(3.83)			3.93(3.37)		
	c	4.99(4.01)			5.49(3.12)		
장애 정도	중증	4.82(4.17)	2.38		4.14(3.27)	-.37	
	경증	3.66(3.99)			4.28(3.40)		
근로 형태	비정규직	3.74(4.15)	-.19		2.35(3.03)	-18.15***	
	정규직	3.79(3.92)			5.86(2.78)		
월평균 소득 ***	a	3.14(3.89)	3.27*	a,b,c<d	.52(1.14)	117.90***	a<b<c< d
	b	3.91(4.24)			2.52(2.85)		
	c	3.31(3.90)			4.87(3.11)		
	d	4.28(3.94)			6.05(2.99)		

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

* 연령(a=20대 이하, b=30대, c=40대, d=50대, e=60대)

** 학력(a=중졸 이하, b=고졸, c=대졸 이상)

*** 월평균 임금(a=100만원 미만, b=100만원 이상 200만원 미만, c=200만원 이상 300만원 미만, d=300만원 이상)

라. 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자본의 차이

지체장애 근로자의 인구사회학적 특성과 사회적 자본에 차이가 있는지를 비교한 결과는 <표 4-17>에 제시된 바와 같다.

성별에 따른 차이를 살펴보면, 네트워크는 남성(M=4.37)이 여성(M=4.11)보다 네트워크 수준이 높게 나타났다($t=4.40, p<.001$). 이는 사회생활 및 경제활동과 관련하여 여성이 남성에 비해 사회적으로 열악한 위치에 있음을 알 수 있다. 연령에 따른 차이를 보면, 네트워크는 30대가 가장 높고, 40대, 20대, 50대, 60대 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=6.81, p<.001$). 특히, 네트워크는 50대, 60대로 갈수록 감소하는 생애주기별 특성을 반영하고 있는 것으로 나타났다. 참여는 20대가 가장 높고, 30대, 40대, 50대, 60대 순이었으며, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=5.37, p<.001$). 즉, 연령이 낮을수록 자신의 활동영역을 확장하여 관계망을 넓히고, 사회활동의 참여에 관심이 높음을 알 수 있다. 학력에 따른 차이를 살펴보면, 네트워크($F=7.53, p<.01$), 신뢰($F=5.23, p<.01$), 참여($F=18.70, p<.001$)는 모두 대졸 이상 에서 가장 높았으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 이는 학력이 높을수록 가족이외의 다른 구성원들과의 관계를 통해 네트워크, 신뢰, 참여가 높아지는 것을 알 수 있다. 근로형태에 따른 차이를 살펴보면, 네트워크($t=-2.78, p<.01$), 신뢰($t=-2.25, p<.05$), 참여($t=-2.80, p<.01$)는 비정규직 보다 정규직에서 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 직장생활의 안정성을 통해 형성된 관계가 지속적인 상호작용으로 네트워크, 신뢰, 참여에 작용한 결과라 할 수 있다. 월평균소득에 따른 차이를 보면, 네트워크($F=13.96, p<.001$), 참여($F=14.34, p<.001$)는 월평균소득이 높을수록 통계적으로 유의미한 차이를 보인 반면 장애정도에 따른 차이는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 4-17> 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자본의 차이검증

구 분		네트워크		신뢰		참여	
		평균(SD)	t/F	평균(SD)	t/F	평균(SD)	t/F
성별	남	4.37(.72)	4.40***	12.19(1.92)	-.80	2.58(.70)	.12
	여	4.11(.74)		12.31(1.88)		2.57(.67)	
연령 *	a	4.28(.71)	6.81*** d,e<a,b,c	12.57(2.02)	.82	2.80(.54)	5.37*** e<a,b,c, d
	b	4.47(.64)		12.13(1.64)		2.66(.65)	
	c	4.37(.72)		12.29(1.90)		2.58(.70)	
	d	4.21(.77)		12.11(2.17)		2.55(.73)	
	e	4.06(.77)		12.20(1.79)		2.32(.66)	
학력 **	a	4.10(.78)	7.53** a<b,c	12.02(1.96)	5.23** a,b<c	2.32(.66)	18.70*** a<b<c
	b	4.32(.71)		12.06(1.97)		2.52(.68)	
	c	4.39(.72)		12.46(1.81)		2.72(.69)	
장애 정도	중증	4.33(.73)	.10	12.53(1.87)	1.55	2.56(.79)	-.23
	경증	4.32(.73)		12.19(1.92)		2.58(.68)	
근로 형태	비정규직	4.24(.78)	-2.78**	12.06(1.94)	-2.25*	2.50(.68)	-2.80**
	정규직	4.38(.68)		12.35(1.88)		2.63(.70)	
월평균 소득 ***	a	4.01(.81)	13.96*** a,b<c,d	12.57(2.02)	1.55	2.25(.70)	14.34*** a,b<c,d
	b	4.18(.74)		12.13(1.64)		2.44(.68)	
	c	4.32(.70)		12.29(1.90)		2.63(.68)	
	d	4.50(.68)		12.11(2.17)		2.72(.68)	

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

마. 인구사회학적 특성에 따른 장애수용의 차이

지체장애 근로자의 인구사회학적 특성과 장애수용에 차이가 있는지를 비교한 결과는 <표 4-18>에 나타난 바와 같다.

인구사회학적 특성에 따른 장애수용의 차이는 학력(F=5.37, p<.01), 근로형태(t=-2.41, p<.05), 월평균소득(F=6.64, p<.001)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 반면, 성별, 연령, 장애정도에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 학력에 따른 장애수용은 대졸 이상(M=27.31)이 고졸보다, 고졸이 중졸 이하보다 높게 나타

나 학력이 높을수록 장애수용을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 근로형태에 따른 장애수용은 정규직(M=27.12)이 비정규직(M=26.34)보다 높게 나타나 정규직일수록 장애수용을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 월평균소득에 따른 장애수용의 차이는 '300만원 이상'(M=27.49), '200만원 이상 300만원 미만'(M=27.02), '100만원 이상 200만원 미만'(M=26.03), '100만원 미만'(M=25.33) 순이었으며, 월평균소득이 높을수록 장애수용을 높게 지각하는 것을 알 수 있다.

<표 4-18> 인구사회학적 특성에 따른 장애수용의 차이검증

구 분		N	평균(SD)	t/F	Scheffe
성별	남	727명	26.80(5.32)	.37	
	여	202명	26.65(4.61)		
연령	20대 이하 ^a	47명	25.66(5.19)	1.23	
	30대 ^b	200명	27.13(4.78)		
	40대 ^c	359명	26.86(4.72)		
	50대 ^d	229명	26.79(5.18)		
	60대 ^e	94명	26.17(5.28)		
학력	중졸 이하 ^a	128명	25.73(4.71)	5.37**	a,b<c
	고졸 ^b	426명	26.60(5.01)		
	대졸 이상 ^c	375명	27.31(4.87)		
장애 정도	중증	81명	26.50(5.26)	-.50	
	경증	848명	26.79(4.90)		
근로 형태	비정규직	422명	26.34(4.96)	-2.41*	
	정규직	507명	27.12(4.89)		
월평균 소득	100만원 미만 ^a	83명	25.33(4.78)	6.64***	a,b<c,d
	100만원 이상 200만원 미만 ^b	236명	26.03(4.82)		
	200만원 이상 300만원 미만 ^c	315명	27.02(4.87)		
	300만원 이상 ^d	295명	27.49(5.00)		

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

3. 주요변수 간 상관관계 분석

지체장애 근로자의 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용 간의 상관관계를 분석한 결과 <표 4-19>에 제시된 바와 같다.

직무만족은 업무특성과 가장 높은 정적 상관($r=.440$)을 보였으며, 복리후생($r=.389$), 편의시설($r=.289$), 참여($r=.284$), 장애수용($r=.237$), 신뢰($r=.164$), 네트워크($r=.098$)와 유의수준 .01에서 정적인 상관관계를 보였다. 이는 지체장애 근로자의 업무특성 수준이 높고, 직장내 장애인의 편의시설 설치가 잘 되어 있을수록, 복리후생 수준이 높을수록, 사회적 자본인 네트워크, 신뢰, 참여와 장애수용 수준이 높을수록 직무만족이 높아진다는 것을 의미한다. 장애수용은 참여와 가장 높은 정적 상관($r=.322$)을 보였으며, 유의수준 .01에서 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

각 변인들의 유의한 상관계수는 .042에서 .440으로 나타났다. 회귀분석에서 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 공차한계의 값 '1'을 넘지 않았고, VIF값 1.108에서 1.239로 절대값 '3'을 넘지 않아 각 변인 간의 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판명되었다.

<표 4-19> 주요변수 간 상관관계

변수	업무 특성	근무환경		사회적 자본			장애 수용	직무 만족도	VIF	공차 한계
		편의 시설	복리 후생	네트 워크	신뢰	참여				
직무 만족	1								-	-
업무 특성	.440**	1							1.239	.807
편의 시설	.289**	.203**	1						1.108	.903
복리 후생	.389**	.357**	.256**	1					1.188	.842
네트 워크	.098**	.131**	.042	.122**	1				1.116	.896
신뢰	.164**	.109**	.140**	.053	.172**	1			1.158	.864
참여	.284**	.255**	.086*	.134**	.190**	.150**	1		1.144	.874
장애 수용	.237**	.107**	.124**	.126**	.264**	.322**	.194**	1	1.214	.823

* $p<.05$ ** $p<.01$

제4절 연구가설 검증

본 연구의 가설에 대한 독립변수, 조절변수, 종속변수에 대한 구성개념 간의 영양관계를 SPSS WIN 26.0 프로그램을 활용하여 검증하였다. 첫째, 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 직접적인 영향력을 알아보기 위해 인구사회학적 특성을 통제한 후 위계적 회귀분석을 실시하였다. 둘째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 사회적 자본과 장애수용이 조절효과를 갖는지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

1. 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경의 직접효과

업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 지체장애 근로자의 직무만족에 미치는 직접적인 영향력을 알아보기 위해 인구사회학적 특성을 통제한 후 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4-20>에 나타난 바와 같다.

분석결과, 본 회귀선은 전체의 30.3%(R^2)을 설명하고 있으며, 수정된 설명력(Adjusted R^2)은 29.5%로 이다. 분산분석 모형의 적합도인 F값은 38.331이고 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

모델1에서 인구사회학적 특성 변인들의 영향력을 살펴보면, 성별($\beta = -.204$, $p < .001$), 연령($\beta = -.095$, $p < .05$), 학력($\beta = .202$, $p < .001$), 근로형태($\beta = -.075$, $p < .05$), 월평균소득($\beta = .288$, $p < .001$)에서 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성이 여성보다 직무만족이 높고, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높아진다는 것을 확인할 수 있다.

모델2에서는 인구사회학적 특성 변인, 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)의 모든 하위변인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 특성에서 성별($\beta = -.144$, $p < .001$), 연령($\beta = -.079$, $p < .05$), 학력($\beta = .147$, $p < .001$), 월평균소득($\beta = .167$, $p < .001$)이 직무만족을 높이는 요인으로 나타났다. 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)의 각 하위변인의 베타 값을 살펴보면, 업무

특성($\beta=.229$, $p<.001$), 편의시설($\beta=.124$, $p<.001$), 복리후생($\beta=.149$, $p<.001$) 등의 순으로 지체장애 근로자의 직무만족에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 이는 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 대해 직접적인 영향을 미치고 있음을 입증한 것이다. 따라서 본 연구의 <가설 1-1>인 ‘지체장애 근로자의 업무특성 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다’는 지지되었으며, <가설 1-2, 1-3>인 ‘지체장애 근로자의 근무환경(편의시설, 복리후생) 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다’ 역시 지지되었다.

<표 4-20> 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경의 위계적 회귀분석

		모델1		모델2		공선성통계량	
		B	β	B	β	공차 한계	VIF
통제 변수	(상수)	2.924		1.960			
	성별	-.272***	-.204	-.192***	-.144	.764	1.310
	연령	-.051*	-.095	-.042*	-.079	.813	1.228
	학력	.164***	.202	.119***	.147	.720	1.388
	장애정도	.032	.017	-.030	-.016	.968	1.033
	근로형태	-.083*	-.075	-.023	-.020	.692	1.444
	월평균소득	.169***	.288	.098***	.167	.555	1.802
독립 변수	업무특성			.333***	.229	.928	1.077
	근무 환경	편의시설		.240***	.182	.866	1.155
		복리후생		.196***	.149	.596	1.678
R ²		.199		.303			
Adjusted R ²		.193		.295			
ΔR^2		.199		.104			
F		33.003***		38.331***			
df		6		3			

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

2. 사회적 자본과 장애수용의 조절효과

본 연구에서는 조절변수로 선정한 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시하였다. 상호작용항을 투입한 조절회귀분석의 회귀식은 다음과 같다.

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e$$

b는 회귀계수를 의미하며, X는 독립변수를, Z는 조절변수를 의미한다. 상호작용항의 XZ인 회귀계수가 통계적으로 유의미 할 경우 조절효과가 있는 것으로 판단하며(Baron and Kenny, 1986: 1176), 동시에 R^2 변화량(ΔR^2)이 유의적인가를 확인한다(배병렬, 2015: 60).

따라서 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)과 장애수용의 조절효과를 알아보기 위해 첫째, 업무특성과 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)간의 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 둘째, 업무특성과 장애수용 간의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 셋째, 근무환경(편의시설, 복리후생)과 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)간의 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 넷째, 근무환경(편의시설, 복리후생)과 장애수용 간의 위계적 회귀분석을 실시하였다.

가. 업무특성과 직무만족 간의 사회적 자본 조절효과

(1) 업무특성과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

업무특성과 직무만족간의 영향관계에서 네트워크의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-21>에 나타난 바와 같다.

업무특성(X)과 네트워크(Z)의 상호작용항($X \times Z$)을 투입한 2단계인 모형2에서 R^2 변화량(ΔR^2)이 .016, F값의 변화량이 16.298이며, 상호작용항의 회귀계수는 $B = .226$ 으로 유의수준 $p < .001$ 에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 네트워크는 정(+)적으로 조절

적인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 네트워크는 업무특성이 직무만족에 미치는 정(+)의 영향을 높여주는 것으로 검증되었다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 네트워크는 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되어 <가설 2-1> ‘지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다’는 지지 되었다.

업무특성과 네트워크의 구체적인 상호작용 양상을 알아보기 위해 업무특성 및 네트워크의 평균을 중심으로 하여 각각 높음과 낮음으로 구분하고, 직무만족에 대한 평균값을 비교하여 [그림 4-1] 그래프를 제시하였다.

<표 4-21> 업무특성과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

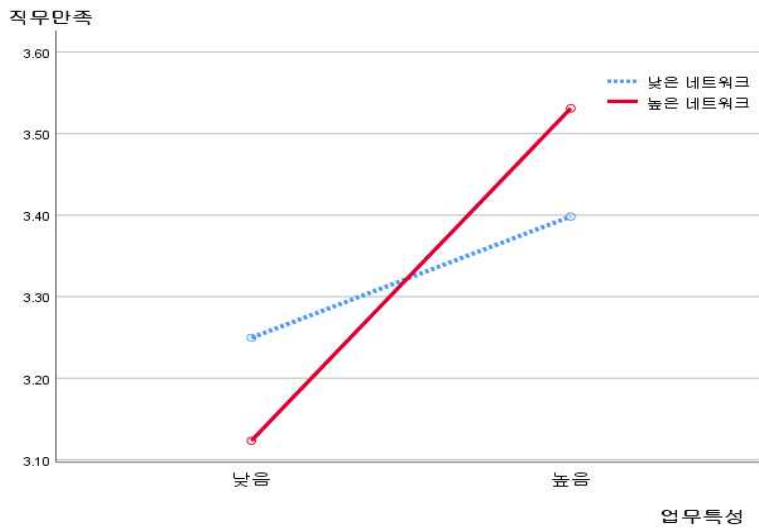
모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.311	.097	.095	.53167	.003	2.731	1	904	.099
2	.336	.113	.110	.52722	.016	16.298	1	903	.000

모형	비표준화 계수		표준화계수	t값
	B	표준오차	β	
1	(상수)	1.968***	.161	12.207
	업무특성	.437***	.046	.302
	네트워크	.040	.024	.052
2	(상수)	4.715***	.699	6.747
	업무특성	-.541*	.246	-.373
	네트워크	-.597***	.160	-.779
	업무특성*네트워크	.226***	.056	1.128

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

[그림 4-1]은 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 네트워크의 조절효과를 나타내고 있다. 네트워크의 높은 경우와 낮은 경우 구분 없이 모두 업무특성 수준이 높을수록 직무만족이 높아진다는 것을 확인할 수 있다. 네트워크가 높은 집단의 경우에는 업무특성과 직무만족의 영향관계를 나타내는 선의 기울기가 더

커지는 것을 알 수 있다. 이는 네트워크가 높은 집단의 경우 업무특성 수준이 높아지면서 직무만족에 크게 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 네트워크가 낮은 집단의 경우에는 업무특성 수준이 낮아지더라도 직무만족이 상대적으로 적은 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 네트워크가 업무특성과 직무만족의 영향관계를 완충해 주는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 4-1] 직무만족에 대한 업무특성과 네트워크의 상호작용

(2) 업무특성과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

업무특성과 직무만족간의 영향관계에서 신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-22>에 나타난 바와 같다.

업무특성(X)과 신뢰(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .331이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.059로 유의수준 p<.05에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 신뢰가 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 신뢰는 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-2>

‘지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-22> 업무특성과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.361	.131	.129	.52527	.028	29.944	1	926	.000
2	.362	.131	.128	.52546	.000	.331	1	925	.565

모형	비표준화 계수		표준화계수		t값
	B	표준오차	β		
1	(상수)	1.655***	.166		9.971
	업무특성	.453***	.045	.313	10.134
	신뢰	.143***	.037	.120	3.883
2	(상수)	2.172	.747		2.909
	업무특성	.270	.261	.187	1.032
	신뢰	-.025	.240	-.021	-.106
	업무특성*신뢰	.059	.084	.196	.710

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

(3) 업무특성과 직무만족 간의 참여 조절효과

업무특성과 직무만족간의 영향관계에서 참여의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-23>에 나타난 바와 같다.

업무특성(X)과 참여(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .486이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.039로 유의수준 p<.01에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 참여가 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 참여는 업무특성과

직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-3> ‘지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-23> 업무특성과 직무만족 간의 참여 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.382	.146	.144	.52078	.044	47.393	1	925	.000
2	.383	.147	.144	.52093	.000	.486	1	924	.486
모형	비표준화 계수		표준화계수		t값				
	B	표준오차	β						
1	(상수)	1.772***	.133		13.294				
	업무특성	.409***	.045	.283	9.184				
	참여	.172***	.025	.212	6.884				
2	(상수)	2.033***	.397		5.114				
	업무특성	.317*	.139	.220	2.276				
	참여	.062	.160	.076	.387				
	업무특성*참여	.039	.055	.161	.697				

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

나. 업무특성과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

업무특성과 직무만족간의 영향관계에서 장애수용의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-24>에 나타난 바와 같다.

업무특성(X)과 장애수용(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .004, F값의 변화량이 4.704이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.162로 유의수준 p<.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 장애수용은 정(+)적으로 조절적

인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 장애수용은 업무특성이 직무만족에 미치는 정(+)의 영향을 높여주는 것으로 검증되었다. 따라서 장애수용은 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되어 <가설 2-1> ‘지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다’는 지지 되었다.

업무특성과 장애수용의 구체적인 상호작용 양상을 알아보기 위해 장애수용 및 업무특성의 평균을 중심으로 하여 각각 높음과 낮음으로 구분하고, 직무만족에 대한 평균값을 비교하여 [그림 4-2] 그래프를 제시하였다.

<표 4-24> 업무특성과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

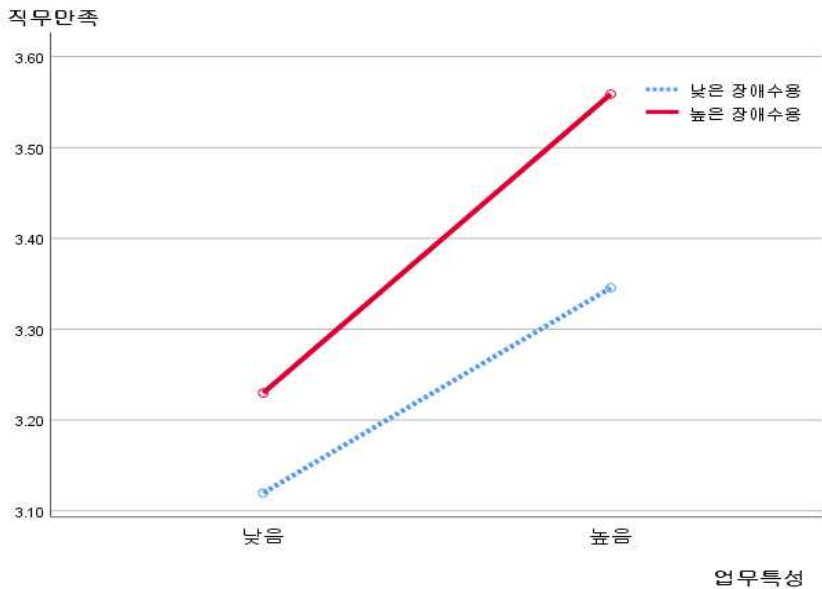
모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의 확률 F변화량
1	.386	.149	.147	.51965	.047	50.758	1	926	.000
2	.392	.153	.151	.51861	.004	4.704	1	925	.030

모형	비표준화 계수		표준화계수		t값
	B	표준오차	β		
1	(상수)	1.451***	.153		9.514
	업무특성	.444***	.044	.308	10.133
	장애수용	.198***	.028	.216	7.124
2	(상수)	3.050***	.753		4.052
	업무특성	-.111	.260	-.077	-.427
	장애수용	-.270	.218	-.295	-1.242
	업무특성*장애수용	.162***	.075	.661	2.169

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

[그림 4-2]는 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 장애수용의 조절효과를 나타내고 있다. 장애수용이 높은 경우와 낮은 경우 모두 업무특성 수준이 높

을수록 직무만족이 높아지는 것을 확인 할 수 있다. 장애수용 수준이 높은 집단의 경우에는 업무특성과 직무만족의 영향관계를 나타내는 선의 기울기가 더 커지는 것을 알 수 있다. 이는 장애수용이 높은 집단의 경우 업무특성 수준이 높아지면서 직무만족에 크게 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 장애수용이 낮은 집단의 경우에는 업무특성 수준이 낮아지더라도 직무만족이 상대적으로 적은 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 장애수용이 업무특성과 직무만족의 영향관계를 완충해 주는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 4-2] 직무만족에 대한 업무특성과 장애수용의 상호작용

다. 편의시설과 직무만족 간의 사회적 자본 조절효과

(1) 편의시설과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

편의시설과 직무만족간의 영향관계에서 네트워크의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-25>에 나타난 바와 같다.

편의시설(X)과 네트워크(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .003, F값의 변화량이 2.200이며, 상호작용항의 회귀계수는

B=-.043으로 유의수준 $p<.01$ 에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 편의시설이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 네트워크가 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 네트워크는 편의시설과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-5> ‘지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-25> 편의시설과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의 확률 F변화량
1	.303	.092	.090	.52255	.011	9.856	1	784	.002
2	.307 ^c	.094	.091	.52215	.003	2.200	1	783	.138
모형	비표준화 계수		표준화계수		t값				
	B	표준오차	β						
1	(상수)	2.823***	.120		23.608				
	편의시설	.362***	.045	.271	7.995				
	네트워크	.147**	.039	.128	3.783				
2	(상수)	2.769	.169		16.371				
	편의시설	.495	.295	.370	1.678				
	네트워크	.165	.055	.144	2.977				
	편의시설*네트워크	-.043	.094	-.103	-.455				

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

(2) 편의시설과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

편의시설과 직무만족간의 영향관계에서 신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-26>에 나타난 바와 같다.

편의시설(X)과 신뢰(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .207이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=-.043으로 유의수준 p<.01에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 편의시설이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 신뢰가 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 신뢰는 편의시설과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-6> ‘지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-26> 편의시설과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.314	.099	.096	.52534	.016	14.312	1	801	.000
2	.314	.099	.095	.52560	.000	.207	1	800	.649
모형	비표준화 계수		표준화 계수		t값				
	B	표준오차	β						
1	(상수)		2.823***	.120	23.608				
	편의시설		.362***	.045	7.995				
	신뢰		.147***	.039	3.783				
2	(상수)		2.769***	.169	16.371				
	편의시설		.495	.295	1.678				
	신뢰		.165**	.055	2.977				
	편의시설*신뢰		-.043	.094	-1.03				

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

(3) 편의시설과 직무만족 간의 참여 조절효과

편의시설과 직무만족간의 영향관계에서 참여의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-27>에 나타난 바와 같다.

편의시설(X)과 참여(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .051이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.015로 유의수준 p<.001에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 편의시설이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 참여가 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 참여는 편의시설과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-7> ‘지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-27> 편의시설과 직무만족 간의 참여 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의 확률 F변화량
1	.386	.149	.147	.51078	.066	61.954	1	800	.000
2	.386	.149	.146	.51109	.000	.051	1	799	.821
모형				비표준화 계수		표준화계수		t값	
				B	표준오차	β			
1	(상수)			2.740***	.071			38.467	
	편의시설			.360***	.044	.269		8.222	
	참여			.207***	.026	.257		7.871	
2	(상수)			2.755***	.098			28.097	
	편의시설			.322	.175	.240		1.839	
	참여			.201***	.037	.250		5.381	
	편의시설*참여			.015	.065	.031		.226	

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

라. 편의시설과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

편의시설과 직무만족간의 영향관계에서 장애수용의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-28>에 나타난 바와 같다.

편의시설(X)과 장애수용(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .020이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.015로 유의수준 p<.001에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 편의시설이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 장애수용이 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 장애수용은 편의시설과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-8> ‘지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다’는 기각되었다.

<표 4-28> 편의시설과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.364	.132	.130	.51540	.050	46.079	1	801	.000
2	.364	.132	.129	.51572	.000	.020	1	800	.889
모형	비표준화 계수		표준화계수		t값				
	B	표준오차	β						
1	(상수)	2.740***	.071		38.467				
	편의시설	.360***	.044	.269	8.222				
	장애수용	.207***	.026	.257	7.871				
2	(상수)	2.755***	.098		28.097				
	편의시설	.322	.175	.240	1.839				
	장애수용	.201***	.037	.250	5.381				
	편의시설*장애수용	.015	.065	.031	.226				

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

마. 복리후생과 직무만족 간의 사회적 자본 조절효과

(1) 복리후생과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

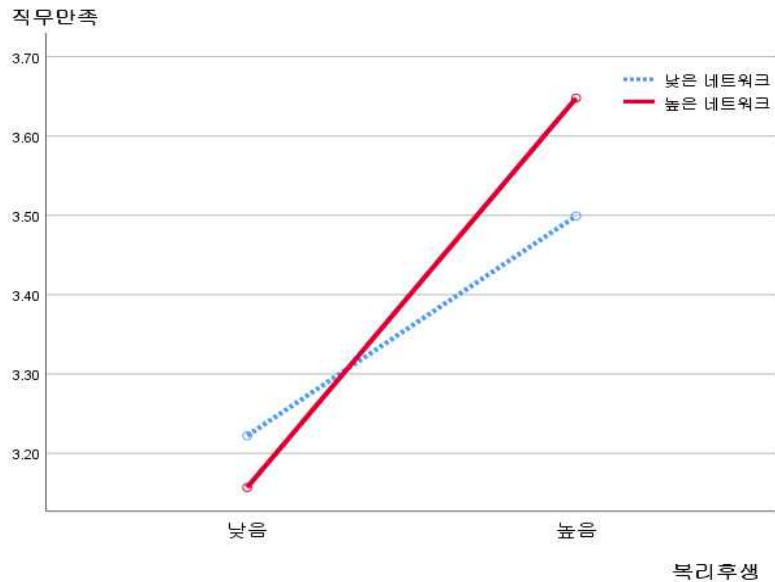
복리후생과 직무만족간의 영향관계에서 네트워크의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-29>에 나타난 바와 같다. 복리후생(X)과 네트워크(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .010, F값의 변화량이 10.222이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.179로 유의수준 p<.01에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 네트워크는 정(+)적으로 조절적인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 네트워크는 복리후생이 직무만족에 미치는 정(+)의 영향을 높여주는 것으로 검증되었다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 네트워크는 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되어 <가설 2-9> ‘지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다’는 지지 되었다. 복리후생과 네트워크의 구체적인 상호작용 양상을 알아보기 위해 네트워크 및 복리후생의 평균을 중심으로 하여 각각 높음과 낮음으로 구분하고, 직무만족에 대한 평균값을 비교하여 [그림 4-3] 그래프를 제시하였다.

<표 4-29> 복리후생과 직무만족 간의 네트워크 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.368	.135	.133	.51930	.002	1.690	1	899	.194
2	.381	.145	.142	.51665	.010	10.222	1	898	.001
모형				비표준화 계수		표준화계수		t값	
				B	표준오차	β			
1	(상수)			3.002***	.104			28.832	
	복리후생			.472**	.041	.361		11.546	
	네트워크			.031	.024	.041		1.300	
2	(상수)			3.396***	.161			21.096	
	복리후생			-.303	.246	-.232		-1.234	
	네트워크			-.062	.037	-.081		-1.646	
	복리후생*네트워크			.179**	.056	.627		3.197	

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

[그림 4-3]은 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 네트워크의 조절효과를 나타내고 있다. 네트워크의 높은 경우와 낮은 경우 모두 복리후생 수준이 높을수록 직무만족이 높아지는 것을 확인 할 수 있다. 네트워크 수준이 높은 집단의 경우에는 복리후생과 직무만족의 영향관계를 나타내는 선의 기울기가 더 커지는 것을 알 수 있다. 이는 네트워크가 높은 집단의 경우 복리후생 수준이 높아지면서 직무만족에 크게 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 네트워크가 낮은 집단의 경우에는 복리후생 수준이 낮아지더라도 직무만족이 상대적으로 적은 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 네트워크는 복리후생과 직무만족의 영향관계를 완충해 주는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 4-3] 직무만족에 대한 복리후생과 네트워크의 상호작용

(2) 복리후생과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

복리후생과 직무만족간의 영향관계에서 신뢰의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-30>에 나타난 바와 같다.

복리후생(X)과 신뢰(Z)의 상호작용항($X \times Z$)을 투입한 2단계인 모형2에서 R^2

변화량(ΔR^2)이 .008, F값의 변화량이 9.077이며, 상호작용항의 회귀계수는 $B=.253$ 으로 유의수준 $p<.01$ 에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 신뢰는 정(+)적으로 조절적인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 신뢰는 복리후생이 직무만족에 미치는 정(+)의 영향을 높여주는 것으로 검증되었다. 따라서 사회적 자본의 하위변인인 신뢰는 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되어 <가설 2-10> ‘지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다’는 지지 되었다.

복리후생과 신뢰의 구체적인 상호작용 양상을 알아보기 위해 신뢰 및 복리후생의 평균을 중심으로 하여 각각 높음과 낮음으로 구분하고, 직무만족에 대한 평균값을 비교하여 [그림 4-4] 그래프를 제시하였다.

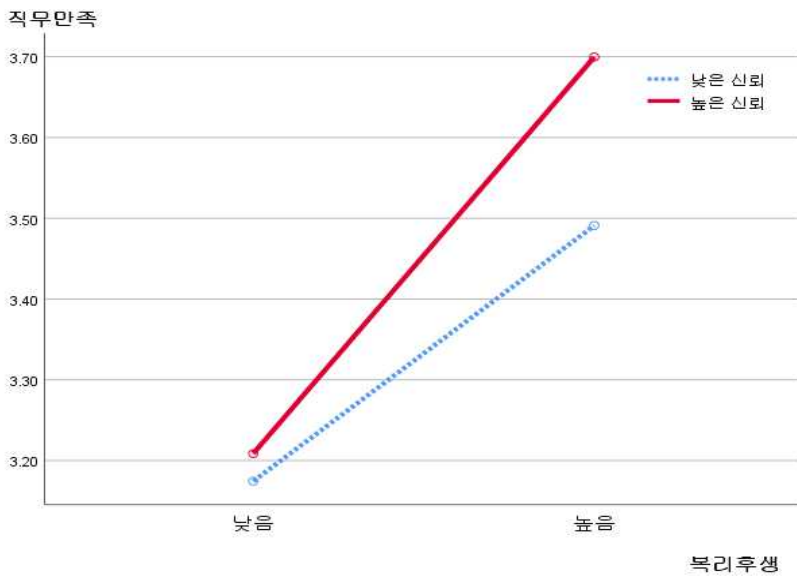
<표 4-30> 복리후생과 직무만족 간의 신뢰 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR^2	F 변화량	df1	df2	유의확률 F변화량
1	.390	.152	.151	.51785	.015	16.131	1	921	.000
2	.401	.161	.158	.51560	.008	9.077	1	920	.003
모형				비표준화 계수		표준화계수		t값	
				B	표준오차	β			
1	(상수)			2.681***	.113			23.821	
	복리후생			.481***	.040	.365		12.019	
	신뢰			.145***	.036	.122		4.016	
2	(상수)			3.089***	.176			17.584	
	복리후생			-.293	.260	-.222		-1.126	
	신뢰			.010	.057	.009		.182	
	복리후생*신뢰			.253**	.084	.610		3.013	

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

[그림 4-4]는 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 신뢰의 조절효과를 나타내고 있다. 신뢰가 높은 경우와 낮은 경우 모두 복리후생 수준이 높을수록

직무만족이 높아지는 것을 확인 할 수 있다. 신뢰 수준이 높은 집단의 경우에는 복리후생과 직무만족의 영향관계를 나타내는 선의 기울기가 더 커지는 것을 알 수 있다. 이는 신뢰가 높은 집단의 경우에는 복리후생 수준이 높아지면서 직무만족에 크게 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 신뢰가 낮은 집단의 경우에는 복리후생 수준이 낮아지더라도 직무만족이 상대적으로 적은 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 신뢰는 복리후생과 직무만족의 영향관계를 완충해 주는 것으로 해석할 수 있다.



[그림 4-4] 직무만족에 대한 복리후생과 신뢰의 상호작용

(3) 복리후생과 직무만족 간의 참여 조절효과

복리후생과 직무만족간의 영향관계에서 참여의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-31>에 나타난 바와 같다.

복리후생(X)과 참여(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .061이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=-.014로 유의수준 p<.01에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 참여가 조절적인 역할을

하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 참여는 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-11> ‘지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-31> 복리후생과 직무만족 간의 참여 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의 확률 F변화량
1	.431	.186	.184	.50760	.048	54.378	1	921	.000
2	.431	.186	.183	.50786	.000	.061	1	920	.806
모형	비표준화 계수		표준화 계수		t값				
	B	표준오차	β						
1	(상수)	2.679***	.066		40.836				
	복리후생	.453***	.039	.343	11.461				
	참여	.179***	.024	.221	7.374				
2	(상수)	2.660***	.100		26.664				
	복리후생	.488**	.149	.370	3.272				
	참여	.186***	.038	.230	4.832				
	복리후생*참여	-.014	.056	-.030	-.246				

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

바. 복리후생과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

복리후생과 직무만족간의 영향관계에서 장애수용의 조절효과를 분석하기 위하여 위계적 회귀분석과 조절회귀분석을 실시한 분석결과는 <표 4-32>에 나타난 바와 같다.

복리후생(X)과 장애수용(Z)의 상호작용항(X×Z)을 투입한 2단계인 모형2에서 R² 변화량(ΔR²)이 .000, F값의 변화량이 .464이며, 상호작용항의 회귀계수는 B=.044로 유의수준 p<.01에서 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다.

이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어 장애수용이 조절적인 역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 장애수용은 복리후생과 직무만족 간의 영향 관계에서 조절효과가 없는 것으로 분석되어 <가설 2-12> ‘지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다’는 기각 되었다.

<표 4-32> 복리후생과 직무만족 간의 장애수용 조절효과

모형	R	R ²	Adjusted R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					ΔR ²	F 변화량	df1	df2	유의 확률 F 변화량
1	.419	.176	.174	.51072	.038	42.496	1	921	.000
2	.420	.176	.173	.51087	.000	.464	1	920	.496

모형	비표준화 계수		표준화 계수		t값
	B	표준오차	β		
1	(상수)	2.536***	.093		27.128
	복리후생	.457***	.040	.347	11.506
	장애수용	.179***	.028	.197	6.519
2	(상수)	2.621***	.156		16.840
	복리후생	.309	.221	.235	1.400
	장애수용	.154**	.047	.168	3.280
	복리후생*장애수용	.044	.065	.121	.681

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

연구가설에 대한 가설검증 결과는 다음 <표 4-33>과 같다.

<표 4-33> 가설검증의 결과 요약

연구가설		지지여부 (채택)
연구가설 1	지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 직접적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 1-1	지체장애 근로자의 업무특성 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.	채택
가설 1-2	지체장애 근로자의 편의시설 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.	채택
가설 1-3	지체장애 근로자의 복리후생 수준이 증가할수록 직무만족이 증가할 것이다.	채택
연구가설 2	지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 미치는 영향을 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)과 장애수용이 조절할 것이다.	
가설 2-1	지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.	채택
가설 2-2	지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.	기각
가설 2-3	지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.	기각
가설 2-4	지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.	채택
가설 2-5	지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.	기각
가설 2-6	지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.	기각
가설 2-7	지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.	기각
가설 2-8	지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.	기각
가설 2-9	지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 네트워크가 조절할 것이다.	채택
가설 2-10	지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 신뢰가 조절할 것이다.	채택
가설 2-11	지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향을 참여가 조절할 것이다.	기각
가설 2-12	지체장애 근로자의 복리후생 직무만족에 미치는 영향을 장애수용이 조절할 것이다.	기각

제5절 연구결과 논의

본 연구 결과에 대한 논의는 다음과 같이 진행되었다. 첫째, 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따라 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용, 직무만족의 관계는 어떠한지, 둘째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 어떠한지, 셋째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 관계에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과는 어떠한지에 논의 내용은 다음과 같다.

1. 인구사회학적 특성에 따른 주요변수 차이 분석 결과

지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용의 차이를 분석하였다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따라 직무만족에 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 연령, 학력, 근로형태, 월평균소득에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 성별과 장애정도에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 연령에서는 20대와 30대 집단에서 50대와 60대 집단에 비해 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 학력에 따른 직무만족에서는 학력이 높을수록 직무만족을 높게 지각하고 있음을 확인하였다.

이러한 결과는 기술 수준과 교육 정도가 자신의 직무와 유사하고, 전공과 일치하는 일자리(김기현, 2005; 손정선, 2008), 대학교육 경험이 있을수록 직무만족이 높게 나타난다는 선행연구(백병부·황여정, 2009; 이원석·주동범, 2016)와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 지체장애 근로자의 기술 수준과 전공 및 업무의 일치도 그리고 학력과 같은 인적자본요인이 직무만족을 높이는 데 있어서 영향을 미치는 중요한 변수이며, 지체장애 근로자의 인적자본요인인 기술과 지식은 업무 활용도와 정적관계를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 근로형태에서는 정규직이 비정규직에 비해 직무만족이 높게 나타났으며, 정규직일수록 직무만족을 높게 지각하는 것을 알 수 있다. 월평균소득에서는 소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이는 지체장애 근로자의 근로형태와 월평균소득이 직무만족에 중요한 긍정

적인 영향을 미친다는 것을 밝힌 선행연구(이동영·이정주, 2007; 박자경 외, 2010; 김정우·조영민, 2011; 박윤근, 2019; 유은총, 2019)와 일치하는 결과이다. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족에서 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타남을 확인하였다.

둘째, 지체장애 근로자의 성별, 연령, 학력, 장애정도, 근로형태, 월평균소득에 따라 지체장애 근로자가 지각한 업무특성에 차이가 있는지를 비교 분석한 결과는 다음과 같다. 연령, 학력, 근로형태, 월평균소득에서 유의미한 차이가 나타났으며, 성별, 장애정도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 연령에서는 연령이 낮을수록 20대, 30대, 40대에서 업무특성 수준이 높게 나타났으며, 연령이 높을수록 업무특성 수준이 낮음을 확인할 수 있었다. 학력에서는 대졸 이상이 고졸보다, 고졸이 중졸 이하 보다 업무특성 수준이 높게 나타났으며, 학력이 낮을수록 업무특성 수준이 낮음을 확인하였다.

이러한 결과는 학력이 높을수록 자신의 적성에 맞는 일을 할 확률 높고(유은총, 2019), 전공과 일치하는 일자리(김기현, 2005; 손정선, 2008), 자신의 적성(문필동·이정화, 2015; 송승민, 2017), 교육수준이 적합(염동문, 2013)할수록 직무만족이 높게 나타난다는 선행연구와 동일한 결과로 나타났다. 근로형태에서는 정규직이 비정규직보다 업무특성 수준이 높게 나타났으며, 월평균소득에서는 소득이 높을수록 업무특성 수준이 높게 나타났다. 이는 지체장애 근로자가 정규직 일수록, 월평균소득이 높을수록 업무특성 수준이 높게 나타난다고 밝힌 선행연구(유은총, 2019)와 일치하는 결과이다. 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따른 업무특성에서는 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타남을 확인하였다.

셋째, 인구사회학적 특성에 따른 근무환경에 차이가 있는지를 비교한 결과는 다음과 같다. 편의시설에서는 성별, 학력, 월평균소득에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 연령, 장애정도, 근로형태에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 복리후생에서는 성별, 연령, 학력, 근로형태, 월평균소득에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 장애정도에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 직장내 지체장애 근로자를 위한 편의시설이 많이 설치될수록, 복리후생 수준이 높을수록 직무만족이 높아짐을 확인하였다.

이러한 결과는 지체장애 근로자에게 물리적 환경은 업무에 대한 생산성과 직

무만족에 영향을 주고(박자경 외 2010; 김범규·남용현, 2014), 근무 장소의 접근성, 편의제공(Roessler & Rumrill, 1998), 직장내 장애인을 위한 편의시설이 많이 설치될수록 직무만족을 높인다고 밝힌 선행연구(김동주·고민석, 2012; 고민석·김동주, 2013; 김주형·이수진, 2014; 김봉균 외, 2014; 이민아·신혜리, 2019; 박윤근, 2019)와 일치하는 결과이다. 그리고 복리후생 수준이 높을수록 직무만족에 직접적인 영향을 미치며(Artz, 2008), 복리후생을 많이 받는 집단이 그렇지 않는 집단에 비해 직무만족이 높고(이홍직, 2008), 직장내 복리후생 수가 직무만족에 정적인 영향을 미치며(주석진·한성덕, 2010), 복리후생 수준과 편의시설이 직무불만족을 감소시켜 직무만족을 높일 수 있다는 점을 강조한 선행연구(정준수, 2017; 김명일 외, 2019)와도 일치하는 결과이다. 따라서 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따른 근무환경에서는 직장내 장애인의 위한 편의시설이 많이 설치되어 있을수록, 복리후생 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타남을 확인하였다.

넷째, 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자본에 차이가 있는지를 비교한 결과는 다음과 같다. 사회적 자본 중 네트워크에서는 성별, 연령, 학력, 근로형태, 월평균 소득에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 장애정도에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 네트워크는 남성이 여성보다 높게 나타났으며, 30대에서 가장 높았고, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타남을 확인하였다. 이러한 결과는 사회적 자본과 조직몰입과의 영향관계에서 전문적 네트워크, 사회적 네트워크, 사적 친밀감 네트워크를 중심으로 직무만족이 직무몰입과 조직몰입에 영향을 주며(배귀희·김영환, 2006), 네트워크의 협력 및 연계정도가 클수록 사회복지사의 일몰입도가 높아진다고 밝힌 선행연구(김은희, 2011)와 일치하는 결과이다. 또한, 네트워크와 신뢰는 직무만족에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 밝힌(김상진·한진수, 2006; 문유석 외, 2009; 김은희, 2011; 송승숙·이동수, 2015; 권태형, 2014; 이병하, 2015; 김문규, 2015) 연구를 지지하는 것으로 나타났다. 신뢰에서는 학력, 근로형태에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 성별, 연령, 장애정도, 월평균소득에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 임금근로 장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향에서 월평균소득이 높을수록, 대인관계 조직능력이 좋을수록, 사회활동에 잘 참여하고, 취업시 돕는 사람의 수가 많을수록 직무만족에 긍정

적 영향을 미친다는 선행연구(김문규, 2015; 이채식·김명식, 2020)와 다른 결과이다. 본 연구에서는 신뢰는 학력이 높을수록, 정규직일수록 직무만족이 높게 나타남을 확인하였다. 참여에서는 연령, 학력, 근로형태, 월평균소득에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 성별, 장애정도에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 지체장애 근로자의 사회활동 참여가 높을수록 직무만족을 높인다는 본 연구의 결과는 사회활동과 사회참여가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌(강주희, 2007; 문성애·이영민, 2009; 김문규, 2015)연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 이와 같은 연구결과는 사회 내에서 개인의 성공을 가져다주는 요인으로 사회적 관계와 네트워크 자원 활용에 대한 중요성을 강조한 부르디(1986), 콜먼(1988), 푸트남(2000)의 사회적 자본 개념을 뒷받침하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따른 사회적 자본의 하위요인인 네트워크는 남성이 여성보다 높게 나타났으며, 30대에서 가장 높았고, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 사회적 자본의 하위요인인 신뢰는 학력이 높을수록, 정규직일수록 직무만족을 높이는 것으로 확인되었다.

다섯째, 인구사회학적 특성에 따른 장애수용에 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 학력, 근로형태, 월평균소득에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 성별과 연령, 장애정도에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 학력이 높을수록 장애수용을 높게 지각하며, 자신의 장애를 이해하고 받아들이는 것으로 이해할 수 있다. 또한, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 장애수용을 높게 지각하는 것으로 확인되었다.

이러한 결과는 기존 선행연구에서 인구사회학적 특성인 개인적 측면과 사회적 측면에서 유의한 관련성을 갖고(장수빈, 2019), 장애수용이 높을수록 직무만족도에 영향을 미친다고 밝힌(송진영, 2012; 박주영, 2013; 김재천, 2019; 권태웅, 2020)연구와 일치하는 결과이다. 그리고 장애수용은 고용환경의 요인들과 관련하여 고용서비스 이용 경험이 있을수록, 취업한 사람일수록, 차별경험이 적을수록, 교육수준과 직무수준이 자신에게 적합하다고 생각할수록 직무만족이 높다고 밝힌(박수경, 2007; 정승원, 2012; 박재국, 2015; 유은총, 2019)연구와도 같은 맥락이다. 따라서 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성에 따른 장애수용에서는 학력이 높을수록 자신의 장애를 이해하고 받아들이며, 사회 내에서 비교적 안정된 삶이 장애수용과 관련되어 있음을 확인할 수 있었다.

2. 가설 검증 결과

가. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 직접효과 결과

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향에서 이들 변수가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 업무특성과 근무환경 수준이 높아지면 직무만족이 높아지는 관계가 있는 것으로 분석되었다.

첫째, 가설 1-1이 채택됨에 따라 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 업무특성($\beta=.204$, $p<.001$) 수준이 높을수록 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 지체장애인을 대상으로 취업과 직무만족에 관해 연구한 송승민(2017)의 연구에서 직업과 적성이 일치하는 경우 직무만족이 높다고 보고 하였으며, 김기현(2005)과 손정선(2008)의 연구에서도 전공과 일치하는 일자리에 근무하는 임금근로자의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 염동문(2013)의 연구에서는 교육수준 적합성, 기술수준 적합성은 장애인 근로자의 사회 심리적 요인으로 작용하여 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유은총(2019)의 연구에서는 지체장애 근로자의 기술 및 기능 수준, 교육수준, 적성 부합 정도, 전공일치도 수준이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 문필동과 이정화(2015)의 연구에서 적성에 맞는 업무능력과 개인의 가치에 부합하는 근무환경에 종사할수록 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 또한, 업무특성 수준이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌(Caldwell & O'Reilly, 1990; Jagger et al, 1992; Boyce, 2008; 김준수 외, 2017) 연구와 일치하는 결과이다. 이상에서 살펴본 바와 같이 업무특성이 직무만족에 미치는 긍정적인 영향관계에도 불구하고 지체장애 근로자를 대상으로 업무특성을 단독변수로 활용하여 직무만족을 설명한 연구는 극히 드문 실정이다. 개인의 교육수준과 기술수준이 충분히 고려되지 않은 채 고용이 이루어지는 경우 지체장애 근로자가 취업을 하게 되더라도 업무적응에 대한 어려움으로 인해 스트레스를 받게 되며, 직무만족이 저하 될 것으로 보인다. 따라서 지체장애 근로자의 기술 및 기능 수준, 교육수준, 적성 부합 정도, 전공일치도 등

업무특성에 맞는 직무배치가 필요함을 알 수 있다.

둘째, 가설 1-2, 가설 1-3이 채택됨에 따라 지체장애 근로자의 근무환경의 하위변인인 편의시설, 복리후생이 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 편의시설($\beta=.182, p<.001$) 수준이 높을수록 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 장애인을 위한 직장내 편의시설 설치 수준이 높을수록 직무만족이 높았으며, 복리후생($\beta=.149, p<.001$) 수준이 높을수록 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지체장애 근로자를 위한 직장내 복리후생(퇴직금 및 퇴직연금, 상여금, 시간외 수당, 유급 휴일 및 휴가, 병가, 출산휴가 및 육아휴직, 교육훈련, 상해보험 등) 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타남이 확인되었다.

이러한 결과는 중증장애인 임금근로자의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 연구한 고민석과 김동주(2013)의 연구에서 복리후생 유·무, 차별경험 유·무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 근무환경이 좋을수록 지체장애 중증장애인 임금근로자의 직무만족이 높게 나타났다. 박윤근(2019)의 연구에서는 편의시설, 복리후생, 차별경험이 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 편의시설이 많이 설치될수록, 복리후생 수준이 양호할수록, 근무환경이 안전하고 쾌적할수록, 차별경험이 적을수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 장애인 편의시설 설치하는 직무만족을 높이는 요인임을 밝혔으며(김동주·고민석, 2012; 고민석·김동주, 2013; 김주형·이수진, 2014; 김봉균 외, 2014; 이민아·신혜리, 2019), 편의시설과 같은 물리적 환경은 업무에 대한 생산성과 직무만족에 유의미한 영향을 미친다고 하였다(박자경 외, 2010; 김범규·남용현, 2014). 복리후생 수준이 높을수록 직무만족에 직접적인 영향을 미치고(Artz, 2008), 복리후생 변인이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 밝힌 선행연구(최송식, 2014)와 일치하는 결과이다. 따라서 지체장애 근로자의 근무환경(편의시설, 복리후생)은 직무만족에 영향을 미치는 변인으로 지체장애 근로자가 취업 후 직면하게 되는 근무환경은 지속적이고 안정된 사회로의 참여를 위해 매우 중요한 요인임이 확인되었다.

나. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 관계에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 사회적 자본과 장애수용이 조절하는지 검증하기 위하여 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 가설 2-1, 가설 2-2, 가설2-3, 가설 2-4를 검증한 결과, 가설 2-1과 2-4가 채택됨에 따라 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적자본의 하위변인인 네트워크($\beta=1.128, p<.001$)가 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 자본의 하위변인인 네트워크는 업무특성과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 즉, 업무특성이 직무만족에 미치는 영향은 네트워크 수준에 따라 달라진다는 것이 확인되었다. 이러한 연구결과는 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 자본의 조절효과를 살펴본 연구는 아직까지 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어렵지만 직무 스트레스와 직무만족의 관계에서 사회적 자본의 조절효과를 분석한 전병주(2013)의 연구에서 직무스트레스와 사회적 자본 하위변인의 상호작용 효과는 신뢰($\beta=.178, p<.05$), 네트워크($\beta=.212, p<.01$) 영역이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 네트워크와 신뢰 영역이 조절효과가 있는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 사회복지조직의 사회적 자본인 신뢰의 정도가 클수록, 조직내 규범과 규칙이 잘 지켜질수록, 네트워크의 협력과 연계정도가 클수록 사회복지사의 일몰입도가 높아지며(김은희, 2011), 조직내 신뢰의 정도가 높을수록, 조직내 규범과 규칙이 마련되고 잘 유지될수록 구성원의 직무만족과 조직몰입이 높아진다고 밝힌(강종수, 2012) 연구와 부분적으로 일치하는 결과이다.

지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 장애수용($\beta=.162, p<.05$)은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무특성이 직무만족에 미치는 영향은 장애수용 수준에 따라 달라진다는 것이 확인되었다. 이러한 결과는 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 장애수용의 조절효과를 살펴본 연구는 아직까지 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어렵지만 장애수용과 삶의 만족도의 연구에서 사회적 지지와 사회참여 요인에 대한 조절효과를 분석한 박자경(2009)의 연구결과가 뒷받침해주고 있다. 장애수용이 삶

의 만족도에 미치는 영향에서 사회적 지지와 사회참여가 이를 조절하는 것으로 확인되었다. 이는 사회적 지지와 사회참여가 높을수록 장애수용이 삶의 만족도에 미치는 영향은 작아지는 것으로 나타났으며, 장애수용이 삶의 만족도에 미치는 영향은 사회참여가 낮을수록 더 큰 것으로 확인되었다. 그리고 가설 2-2와 가설 2-3은 기각됨에 따라 사회적 자본의 하위변인인 신뢰, 참여는 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였다.

둘째, 가설 2-5, 가설 2-6, 가설2-7, 가설 2-8을 검증한 결과, 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향에서 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용이 조절적인 역할을 하지 않은 것으로 나타나 가설 2-5, 가설 2-6, 가설2-7, 가설 2-8 모두 기각되었다. 이러한 결과는 조영일 외(2015)에 의하면 조절효과가 통계적으로 유의미하지 않은 경우 독립변수와 결과변수의 관계가 조절변수 수준과 상관없이 일정하다는 것을 의미한다. 이에 지체장애 근로자의 직무만족은 직장내 장애인의 편의시설 설치가 잘 되어 있을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. 또한, 직장내 장애인의 편의시설 설치는 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용에 대해서는 직무만족에 영향을 주지 않는다는 것을 의미한다.

셋째, 가설 2-9, 가설 2-10, 가설2-11, 가설 2-12를 검증한 결과, 가설 2-9와 가설 2-10이 채택됨에 따라 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 네트워크($\beta=.179$, $p<.01$)가 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 네트워크는 복리후생과 직무만족 간의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 복리후생이 직무만족에 미치는 영향은 네트워크 수준에 따라 달라진다는 것이 확인되었다. 또한, 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 신뢰($\beta=.253$, $p<.01$)가 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 복리후생이 직무만족에 미치는 영향은 신뢰 수준에 따라 달라진다는 것이 확인되었다. 그리고 가설 2-11과 가설 2-12는 기각됨에 따라 참여와 장애수용은 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였다. 이러한 결과는 근무환경인 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 자본의 조절효과를 살펴본 연구는 아직까지 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어렵지만 아동방임에 영향을 미치는 가족요인에 대한 사회적 자본의 조절효과를 분석한 김현옥과 김경호(2011)의 연구에서 사회적 자본의 두 차원인 구조적 차원(네트워크)과 관계적 차원(신뢰 및 규범)이

영향을 유의미하게 조절하고 있는 것으로 나타났다. 이는 양육자의 네트워크가 활성화되어 있을 경우 아동방임에 영향을 미치는 가족요인이 존재하더라도 그 영향을 네트워크에 의해 충분히 조절될 수 있는 것으로 볼 수 있다. 또한, 근무환경인 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 장애수용의 조절효과를 살펴본 연구는 아직까지 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어렵지만 발달장애인의 스트레스와 삶의 만족도 관계에서 장애수용의 조절효과를 분석한 김용탁과 전미리(2019) 연구에서 발달장애인의 삶의 만족도는 장애로 인한 스트레스와 삶의 만족도에 장애수용 정도가 유의하지 않게 나타났으나 비발달장애인의 경우 장애로 인한 스트레스와 삶의 만족도와의 관계에서 장애수용이 조절하는 것으로 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치하는 결과이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 영향관계에서 사회적 자본과 장애수용이 조절역할을 하는지 분석한 결과 사회적 자본의 하위변인인 네트워크와 신뢰가 조절적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 그 밖의 다른 연구에서는 사회적 자본의 조절효과가 아닌 직접효과를 검증한 선행연구(김상진·한진수, 2006; 강주희, 2007; 박종철, 2011; 김문규, 2015;)에서 네트워크와 신뢰는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구와 부분적으로 일치하는 결과를 보이고 있다. 이에 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족의 영향관계에서 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)과 장애수용의 조절효과가 일부 영역에서 통계적으로 유의미한 영향이 있음을 확인하였다.

제5장 결 론

제1절 연구결과 요약

본 연구는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고, 이 변수들의 영향관계에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 파악하는 것이다.

본 연구 자료는 2019년 장애인고용패널조사 2차 웨이브 4차 조사에 응답한 패널 3,995명 중 지체장애 근로자 929명을 분석하였다.

본 연구에서는 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향뿐 아니라 이들 간 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 검증하기 위해 통계프로그램 SPSS WIN 26.0을 활용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 본 연구의 조사 대상자인 지체장애 근로자의 인구사회학적 변수는 빈도분석을 실시하여 특성을 파악하였으며, 변수들의 일반적 경향을 파악하기 위하여 기술통계 분석을 하였다. 둘째, 조사도구의 신뢰도와 타당도 검증을 위해 cronbach's α 계수를 산출하고, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 조사대상자의 일반적인 특성에 따른 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용, 직무만족의 차이를 알아보기 위해 t검정과 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증을 위해 scheffe 검정을 실시하였다. 넷째, 측정변수 간의 상관관계를 알아보기 위해서 pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 다섯째, 지체장애인의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 여섯째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경은 직무만족의 관계에 대한 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석 및 조절회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 인구사회학적 특성에 따른 주요 변수들의 차이를 검증한 결과는 다음과 같다. 성별에서는 편의시설, 복리후생, 네트워크가 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 업무특성, 장애수용, 직무만족은 유의미한 차이를 보이지 않았다. 연령에서는 업무특성, 복리후생, 네트워크, 참여, 직무만족이 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 장애수용은 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 학력에서는 업무특성, 편의시설, 복리후생, 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용, 직무만족이

통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 장애정도에서는 업무특성, 편의시설, 복리후생, 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용, 직무만족이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 근로형태에서는 업무특성, 복리후생, 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용, 직무만족이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 월평균소득에서는 업무특성, 편의시설, 복리후생, 네트워크, 참여, 장애수용, 직무만족이 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이상에서 살펴본 바와 같이 지체장애 근로자의 성별, 장애정도에서는 직무만족이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았으나 학력, 연령, 근로형태, 월평균소득에서는 통계적으로 유의미한 결과를 확인하였다. 학력은 중졸이하 보다는 고졸이, 고졸보다는 대졸 이상에서 직무만족이 높았으며, 근로형태는 정규직이 비정규직보다 직무만족이 높음이 확인되었다. 또한, 월평균소득이 높을수록 직무만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 반면, 연령이 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 확인되었다.

지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 영향관계에서 나타난 직접효과 결과는 다음과 같다. 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족에 미치는 영향에서 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무특성 수준이 증가할수록, 직장내 지체장애 근로자를 위한 편의시설이 많이 설치될수록, 복리후생 수준이 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 지체장애 근로자의 적성에 맞는 업무와 개인의 가치에 부합하는 근무환경에 종사할수록 업무특성 수준이 높아져 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 또한, 직장내 지체장애 근로자를 위한 편의시설의 설치가 잘 되어 있고, 근무 장소의 접근성이 편리하고, 이들을 위한 편의제공이 잘 되어 있을수록 직무만족이 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

지체장애 근로자의 직무만족에 대한 업무특성과 근무환경의 순수영향력을 알아보기 위해 일반적 특성을 통제한 상태에서 위계적 회귀분석결과, 모델1에서는 남성이 여성보다 직무만족이 높고, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 정규직일수록, 월평균소득이 높을수록 직무만족이 높음이 확인 되었다. 모델2에서는 모든 하위변인을 투입하여 다중회귀분석결과, 인구사회학적 특성에서는 성별, 연령, 학력, 월평균소득이 직무만족을 높이는 요인으로 나타났으며, 업무특성과 편의시설, 복리후생이 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 지체장애 근로

자의 업무특성 수준을 이해하고, 이들의 근무환경 개선을 위한 직장내 지체장애 근로자를 위한 편의시설 및 복리후생 수준을 높게 함으로서 직무만족이 향상되는 것으로 이해할 수 있다.

본 연구에서 사회적 자본과 장애수용의 조절효과 결과는 다음과 같다.

첫째, 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 자본의 하위요인인 네트워크가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.226, p<.001$). 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 네트워크가 조절적인 역할을 하며, 사회적 자본의 하위요인인 네트워크는 직무만족에 정(+)^{의 영향을 높여주는 것으로 확인되었다. 이러한 결과를 통해 지체장애 근로자의 취업과 경제활동 하는데 있어 네트워크가 중요한 역할을 함을 알 수 있다. 반면, 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 신뢰, 참여는 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였다.}

둘째, 지체장애 근로자의 업무특성이 직무만족에 미치는 영향에서 장애수용이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.162, p<.001$). 이는 업무특성이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 장애수용이 조절적인 역할을 하며, 직무만족에 정(+)^{의 영향을 높여주는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 지체장애 근로자가 자신의 장애를 수용하고, 긍정적으로 생활하며, 사회 적응에 최선을 다하여 인간관계를 넓힘으로서 직무만족이 향상되는 것으로 이해할 수 있다.}

셋째, 지체장애 근로자의 편의시설이 직무만족에 미치는 영향에서 네트워크, 신뢰, 참여, 장애수용이 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였다.

넷째, 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 사회적 자본의 하위요인인 네트워크가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.179, p<.01$). 이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 네트워크가 조절적인 역할을 하며, 네트워크는 복리후생이 직무만족에 미치는 정(+)^{의 영향을 높여주는 것으로 확인되었다. 또한, 지체장애 근로자의 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 신뢰가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.253, p<.01$). 이는 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는데 있어서 신뢰가 조절적인 역할을 하며, 신뢰는 복리후생이 직무만족에 미치는 정(+)^{의 영향을 높여주는 것으로 확인되었다. 반면, 복리후생이 직무만족에 미치는 영향에서 참여와 장애수용은 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못하였다.}}

제2절 연구의 시사점

본 연구는 장애인고용패널 4차 조사(2019)에 응답한 지체장애 근로자를 대상으로 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 확인하였으며, 사회적 자본과 장애수용의 조절효과를 실증적으로 검증하였다. 본 연구 분석결과를 바탕으로 이론적, 실천적, 정책적 시사점을 도출하였다.

1. 이론적 시사점

본 연구의 분석결과를 바탕으로 이론적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족의 주요한 영향요인임을 실증적으로 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 지체장애 근로자의 기술과 능력 수준에 맞는 적절한 업무배치가 중요함을 업무특성모델에 의해 설명되어진다. 지체장애 근로자의 기술 및 지식수준, 성장욕구, 직무환경의 만족은 결과적으로 직무만족을 향상시키는 것으로 나타났다. 또한, 지체장애 근로자의 근무환경인 직장내 편의시설과 복리후생은 직무만족을 높이는 변수임이 실증적 검증을 통해 확인되었다. 직장내 편의시설과 복리후생은 동기-위생이론에서 업무의 외재적 조건과 관련 있는 위생요인에 의해 설명되어진다. 위생요인인 직장내 장애인을 위한 편의시설 설치가 많이 되어 있고, 복리후생 수준이 높을수록 지체장애 근로자의 업무에 대한 동기욕구가 충족되어 자신의 직무에 적극적이고, 긍정적인 태도를 가지게 되며, 이는 결과적으로 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 입증되었다.

둘째, 본 연구에서는 지체장애 근로자의 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용을 측정함에 있어 사용된 하위변수들을 이론적으로 접근하여 설명하였다. 직무만족은 기대이론과 업적만족이론을 통해 변수들의 영향관계를 증명하였다. 업무특성은 업무특성모델에 의해 이론적으로 접근하였으며, 근무환경은 동기-위생이론에서 위생요인으로 이론적 접근을 통해 변수의 영향관계를 증명하였다. 사회적 자본은 결속형 네트워크에 통해 이론적으로 접근을 하였고, 신뢰는 대인관계 및 대인관계 조직능력을 통해 설명하였다. 참여는 지체장애 근로자의 사회활동 참여정도를 파악하고 설명하였다. 장애수용은 단계적 이론에 의해

장애수용에 대한 적응과정을 설명하였다. 따라서 지체장애 근로자의 직무만족, 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용을 측정함에 있어 사용된 하위변수들을 이론적으로 접근하여 변수들의 영향관계를 증명하였기에 지체장애 근로자의 측면에서 실증적 연구의 틀로 활용할 수 있도록 제시하였다.

셋째, 본 연구에서 사회적 자본인 네트워크와 신뢰는 지체장애 근로자의 직무만족의 영향관계에서 조절변수임을 확인하였다. 네트워크에 해당하는 가족의 취업지지는 혈연, 지연, 학연 등의 사회적 자본형태인 결속형 네트워크에 의해 설명되어진다. 신뢰는 대인관계 및 대인관계 조직능력을 측정하여 설명하는 것으로 인간관계의 기초가 되고, 지체장애 근로자가 적극적인 사회적 관계를 통해 활동할 수 있도록 작용한다. 이에 지체장애 근로자의 직무에 대한 만족도를 위해 지체장애 근로자의 사회적 자본의 중요성을 알 수 있으며, 선행연구에서 제시된 사회적 자본의 이론적 근거를 확인함으로써 사회적 자본의 조절효과를 증명하는 실증적 연구에 기여하였다.

넷째, 본 연구는 우리나라의 대표적 장애인고용패널조사를 활용하여 검증하고 결과를 도출하였다. 대규모의 패널을 활용하여 도출한 연구결과는 우리 사회에 보편적으로 적용이 가능하며, 일반화할 수 있다는 점에서 향후 연구의 근거자료로 활용가능하기에 학문적 의의를 갖는다.

2. 정책적 시사점

본 연구는 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고, 이 과정에서 사회적 자본과 장애수용을 조절효과로서 검증하였다. 이와 같은 연구 분석을 바탕으로 정책적 시사점을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 지체장애 근로자의 인구사회학적 특성과 업무특성, 근무환경, 사회적 자본, 장애수용, 직무만족과 관련하여 지체장애 근로자의 연령, 학력, 근로형태, 월평균소득 등이 직무만족에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구자는 이러한 영향요인 중에서 학력에 중점을 두고 다음과 같이 정책적 제언을 하고자 한다. 학력은 장애인실태조사와 장애인경제활동실태조사에서도 확인할 수 있듯이 장애인의 학력수준이 고졸 이하가 약 60%를 차지하고 있으며, 장애인 취업자 비율이 전체 취업자의 절반 수준으로 나타났다. 장애인의 직무만족과 관련하여

장애인의 학력수준을 향후에는 대학 이상의 고학력 고등교육 비율을 높여 나갈 정책적 방안이 필요하며, 전반적인 학력수준 향상을 위한 정부차원에서의 재정적 지원도 강화되어야 할 것이다. 우리나라는 장애인 고등교육 접근성을 확대하기 위하여 정원 외 장애인 특별전형을 실시하고, 국가장학금 지급 및 학자금 대출 기준을 완화하였으며, 정당한 편의제공 의무적용과 장애인 편의시설 설치를 의무화하여 장애인 고등교육 접근성을 확대하기 위해 노력하고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 장애 대학생에 대한 일부 대학의 관심 부족으로 지원체계가 미흡하며, 장애학생지원센터의 전담인력의 부재로 전문성의 부족과 대학생활 편의제공에 대한 정보 부족의 한계가 나타나고 있다. 따라서 장애학생지원센터의 지원 내실화 및 장애대학생 맞춤형 학습지원, 장애대학생 편의제공 확대, 장애인 전문인력 양성 및 진로와 취업지원을 위한 노력을 제언한다. 또한, 지체장애 근로자의 직무만족을 위해 직업능력개발과 직업능력 강화의 지원도 강구되어야 하겠다. 현재 고용노동부의 장애인 정책 중 장애인의 취업기회 확대를 위한 장애인 직업능력개발 지원과 장애인 취업성공패키지를 마련하여 장애인의 성공적인 취업을 위해 노력을 하고 있다. 하지만 이동이 자유롭지 않은 장애인의 경우 거점센터까지의 이동에 불편함이 있다. 이에 근거리 거점센터의 역할을 할 수 있도록 위탁 지원서비스를 마련하여 장애인의 직업능력을 개발하고 지원하도록 제언한다.

둘째, 장애인 고용에 대한 법·제도 내에서 의무적인 고용지원이 이루어져야 한다. 현재 우리나라에서의 장애인 의무고용제도는 국가·지방자치단체와 50명 이상의 공공기업과 민간기업의 사업주들에게 장애인의 일정 이상 비율로 고용하도록 부과하고 있다. 장애인 고용률을 높이기 위해서는 고용의무대상 사업체를 중소기업까지 단계적으로 확대하여 장애인 고용에 대한 법·제도내에서의 의무적인 고용지원이 이루어지도록 강구되어야 하겠다. 장애인 의무고용현황조사에 의하면, 50인 이상 의무고용사업 전체의 고용률은 2.9%인 반면 상시근로자 천명 이상 대기업의 고용률은 2.52%로 의무고용사업체의 평균에 못 미치고 있는 실정이다. 대기업의 경우 장애인 고용의무는 의무사항으로 사회적 책임이 따른다. 이에 장애인 고용률이 낮은 기업에 대해 현재 시행하고 있는 명단공표 제도를 적극적으로 활용하며, 고용부담금을 차등 적용하고, 공공기관 입찰에 대한 참여를 제한하는 제도적 장치 마련을 제언한다.

셋째, 정규직과 비정규직의 근로형태는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확

인되었다. 정규직과 비정규직 모두 직장에서 장애인을 배려하며, 이들에 대한 차별을 억제하는 것이 직장적응이나 직무만족을 향상하는데 도움이 된다. 이에 비정규직에 비해 보다 더 일자리가 안정적인 정규직에서 직무만족의 효과가 상대적으로 크게 나타났다. 비정규직은 말 그대로 계약직 형태의 근로자를 뜻하는 것으로 고용이 불안정한 상태에서 업무를 수행한다. 고용이 안정된 정규직에 비해 비정규직은 불안정한 고용으로 인한 심리적 스트레스와 경제적 빈곤 등의 영향을 받는다. 이는 비정규직에 관해서는 비단 장애인만의 현안이 아닌 비장애인에 게도 나타나는 사회적 이슈이다. 기업은 정규직을 채용할 수 있음에도 불구하고 비정규직 채용을 늘리며, 임금에 지급되는 비용을 낮추려고 한다. 이에 기업의 비정규직 채용 확대에 대한 문제해결을 위해서는 제도적 장치를 마련하여 정규직에 대한 채용 확대에 대한 노력을 기울일 필요가 있다. 무엇보다 선행되어야 할 일은 정부차원에서 정규직 채용을 늘리는 정책적 방안이 필요하다. 이에 정책적 방안의 일환으로 비정규직에 대한 급여를 정규직에 비례하여 늘리는 방안 마련을 제안한다.

넷째, 지체장애 근로자의 근무환경 요인 중 편의시설은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구결과에서 직장내 지체장애 근로자를 위한 편의시설이 많이 설치되어 있을수록 직무에 대한 만족도가 높게 나타났다. 이처럼 장애인 편의시설은 지체장애 근로자가 직무를 수행함에 있어 중요하게 인식되는 부분이다. 특히, 지체장애인의 경우 다른 장애유형에 비해 이동의 제약으로 직업선택에 있어서 더 많은 제약을 가지고 있다고 할 수 있다. 이에 편의시설은 장애인들이 신체적·정신적 손상에 의해 비장애인과 동등하게 시설을 이용하는데 겪는 어려움을 최소화하기 위한 시설과 설비로서 직장 내 장애인을 위한 편의제공은 무엇보다 중요하다. 현재 우리나라는 2007년에 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률의 정당한 편의제공(reasonable accommodation)과 장애물 없는 생활환경 인증제도를 통하여 장애물 없는 생활환경(barrier free)이 장려되고 있다. 장애인 편의시설에 대해서는 2012년 제정된 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률에 명기되어 있다. 편의시설은 장애인 등이 일상생활을 하는데 있어 이동하거나 시설 이용의 편리성과 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위한 제반시설과 설비를 말한다. 장애인을 위한 편의시설은 공원이나 공공건물, 공공이용시설, 공공주택, 통신시설 등에 대한 장애인이 접근 가능

하고, 이용이 용이하도록 이들의 출입이 가능한 출입구와 통행이 용이한 보도 그리고 이들이 이용 가능한 화장실과 점자블록, 장애인 전용 주차장을 의무적으로 설치하도록 분류하고 있다. 이에 지체장애 근로자를 위한 직장 내 장애인 편의시설의 설치에 이들에게 경제활동을 할 수 있도록 안정성을 제공하며, 업무의 생산성을 높이고, 업무의 효율을 극대화하기 위한 중요한 부분이라 할 수 있다. 따라서 지체장애 근로자의 이동과 접근을 용이하기 위한 근무환경을 조성하는데 노력해야 한다. 즉, 장애인 고용 의무가 있는 사업주의 사업장에 장애인 편의시설을 설치할 수 있도록 사업장을 단계적으로 확대하고, 장애물 없는 생활환경이 되도록 BF(장애물 없는 생활환경)인증제를 시행하며, 장애인 의무고용 사업장에 장애인 편의시설 설치를 위한 보조금 지원 및 보조공학기 지원, 장애인 고용의무를 성실히 이행하는 사업장 및 사업주에 대한 인센티브 지원 등 정책적 제도를 마련하여 지원할 것을 제안한다.

다섯째, 사회적 자본 중 네트워크와 신뢰는 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 네트워크는 사회적 관계를 통해 필요한 자원이나 정보를 얻을 수 있으며, 신뢰는 인간관계의 기초가 되고 지체장애 근로자가 적극적인 사회적 관계를 통해 활동할 수 있도록 작용하게 한다는 점에서 지체장애 근로자에게 있어서 중요한 사회적 자본이라고 할 수 있다. 그러나 지체장애 근로자의 네트워크 수준이 대부분 가족, 친구, 이웃 등 비공식적 관계를 통해 이루어지고 있으며, 직장생활과 관련된 공식적 네트워크 수준이 낮음을 알 수 있다. 따라서 지체장애 근로자의 공식적 네트워크를 강화하고, 사회활동 참여를 확대하기 위해 이들에 대한 취업지원과 고용의 안정적 유지를 위한 고용정책 마련을 제안한다.

3. 실천적 시사점

본 연구는 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 살펴봄으로써 지체장애 근로자의 직무만족을 위하여 다음과 같은 실천적 관점에서 방안을 제시할 수 있다는데 연구의 의의를 갖는다.

첫째, 지체장애 근로자의 업무특성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지체장애 근로자의 기술 및 기능 수준, 교육수준, 적성 부합 정

도, 전공일치도 등의 개인역량요인은 업무를 수행하는데 있어서 중요한 요인이
 며, 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 지체장애 근로자의 직
 무에 대한 만족도를 높이기 위하여 취업 이전의 구직과정을 통해 자신의 적성에
 부합하는 직종을 선택하고 직무개발을 위한 노력이 필요하다. 이러한 과정을 통
 해 지체장애 근로자에게 적합한 업무를 부여한 직무배치가 중요하다. 지체장애
 근로자의 기능과 업무수준을 고려하지 않은 채 취업을 하게 되면 업무적응에 대
 한 스트레스를 받게 되며, 직무만족을 저하시키는 원인이 된다. 현재 우리나라는
 장애인 일자리 사업을 시행하여 장애인을 위한 직업지도 및 직업능력평가, 직업
 에 대한 적응훈련은 물론 취업알선 그리고 고용 및 취업 후 지도 등을 하고 있
 다. 이는 취약계층 장애인에게 다양한 일자리를 제공하고 직업훈련을 하게 하는
 것을 목적으로 시행되고 있지만 일자리가 한정적이다. 장애인 일자리 지원에 앞
 서 선행되어야 할 부분은 이들의 장애유형과 특성에 파악하는 것이다. 지체장애
 근로자의 특성은 이동에 대한 제약이 있으며 장시간 하는 업무에 대한 어려움이
 있다. 즉, 장애특성을 고려하여 사회복지 실천현장에서 지체장애 근로자에게 적
 합한 직무 배치를 의무화 하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

둘째, 지체장애 근로자의 장애특성을 고려하여 직무배치가 이루어진 이후에도
 업무특성에 맞는 맞춤형 직무교육을 통해 본인에게 보다 더 적합한 업무가 무엇
 인지 찾아갈 수 있도록 직무능력개발이 필요하다. 자신의 기술 및 지식수준 보다
 높은 업무를 수행하는 지체장애 근로자에게는 그 업무에 잘 적응할 수 있도록
 직무교육을 통한 직무능력개발이 이루어져야 하고, 자신의 기술 및 지식수준 보
 다 낮은 업무를 수행하는 지체장애 근로자에게는 다른 업무를 찾아갈 수 있도록
 도와주어야 한다. 이에 사회복지실천현장에서는 지체장애 근로자의 직무배치가
 이루어진 이후에도 직무에 대한 적합도 및 직무에 대한 만족도 평가를 평가하여
 지체장애 근로자에게 적합한 직업이 무엇인지 경험하게 하고, 찾아갈 수 있도록
 하는 직무능력개발에 대한 사후관리서비스를 제공할 수 있는 프로그램이 마련되
 어야 할 것이다. 현재 고용노동부에서는 직업을 희망하는 장애인에게 다양한 직
 업능력개발 및 직업재활서비스를 제공하여 장애인의 취업을 위한 직업능력개발
 지원을 하고 있으며, 장애인의 개인별 취업활동계획에 따라 취업역량을 강화하고
 심층적인 상담 및 훈련과정을 통해 취업지원 프로그램을 제공하고 있다. 취업을
 희망하는 만18세 이상~ 69세 이하 장애인에게 취업과 고용에 대한 안정적 지원

인 취업성공패키지를 운영하여 장애인의 취업을 위해 노력하고 있다. 따라서 사회복지 실천현장에서는 지체장애 근로자에게 적합한 업무를 부여하고 이들에게 맞는 업무를 찾기 위해 고용노동부에서 지원하는 장애인의 직업능력개발 지원과 취업성공패키지 프로그램을 적극 활용할 필요가 있다.

셋째, 지체장애 근로자의 근무환경 요인 중 복리후생은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 지체장애 근로자 위한 직장내 다양한 복리후생 지원이 필요함을 시사한다. 연구결과에서 직장내 복리후생 수가 많을수록, 복리후생이 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 복리후생은 임금 및 기본 근로조건 이외의 부가급부로 지체장애 근로자에게 제공되는 복지와 후생이다. 복리후생에 만족하고 혜택을 받고 있다고 인지하면 조직에 대해 호의적이고 긍정적 태도를 가지게 되며, 근로의욕의 향상을 가져와 직무수행 및 성과에 긍정적 결과로 나타나게 된다. 복리후생은 임금과 근로조건 이외에 사업장에서 추가적으로 제공하는 의료보험, 산재보험, 국민연금, 퇴직금제도 등의 사회보장 제도와 기타 법정 외 수당을 포함하고 있다. 따라서 지체장애 근로자를 위한 직장내 복리후생으로 퇴직금 및 퇴직연금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴일 및 휴가, 병가, 출산휴가 및 육아휴직, 교육훈련, 상해보험 등을 다양하게 제공할 수 있도록 하여야 한다. 또한, 장애인 고용의무 사업장은 지역특성 및 사업장 규모를 고려하여 지체장애 근로자의 개인욕구에 부합하는 복지증진을 위한 다양한 복리후생 마련이 필요하다. 이상에서 제시한 사회제도적 기반요인 이외에 사회복지실천현장에서는 종사자의 업무향상 및 자기계발을 위한 교육훈련비 지원, 종사자의 심신을 위한 체력단련비 지원, 종사자의 정신건강을 위한 상담비 지원 등 사업장 규모에 맞게 실현 가능한 복리후생이 마련되어야 할 것이다.

넷째, 사회적 자본 중 네트워크는 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 지체장애 근로자의 네트워크 수준은 대부분 가족, 친구, 이웃 등 비공식적 관계를 통해 이루어지고 있다. 따라서 사회복지실천현장에서는 지체장애 근로자의 공식적 네트워크를 강화하고, 사회활동 참여를 확대하기 위하여 지역사회 내 기관과 단체들과의 다양한 인프라를 구축하여 자원봉사활동, 기부 및 후원활동, 사회단체활동 등 지체장애 근로자의 사회활동 참여를 위한 다양한 활동프로그램이 마련되어야 할 것이다.

다섯째, 장애수용은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 대부분의 선행

연구 결과에서 밝혀졌으나 본 연구에서는 업무특성과 근무환경이 직무만족에 미치는 영향관계에서 장애수용이 조절역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과에도 불구하고 장애수용은 지체장애 근로자가 자신의 장애를 긍정적으로 이해하고, 스스로 받아들이는 과정을 통해 성장하며, 일상생활에 영향을 주는 중요한 변인이라 판단된다. 지체장애 근로자가 조직내 구성원들과 직장생활을 원만하게 유지하도록 돕고, 상황에 유연하게 대처하고 적응 할 수 있도록 돕기 위하여 이들이 겪고 있는 심리적 어려움을 해소하고, 심리적 역량을 향상시켜줄 수 있는 심리상담 및 프로그램 지원에 대한 제도 마련이 필요하다. 또한, 지체장애 근로자가 자신의 장애를 수용함에 있어 중요한 부분은 가정 내의 양육환경이 어떠한가에 따라 차이가 있을 것으로 보인다. 장애에 대해 수용적인 부모의 양육태도와 비수용적인 부모의 양육태도에 따라 장애수용 정도는 차이가 있는 것으로 유추할 수 있다. 이에 장애에 대한 이해를 돕고, 양육에 따른 육체적·심리적·재정적 부담 등으로 발생하는 스트레스를 해소하여 부모의 역량을 강화하기 위한 부모상담 및 부모교육 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

제3절 향후 연구방향

본 연구는 지체장애 근로자의 직무만족에 미치는 영향을 업무특성과 근무환경을 중심으로 살펴보고, 이 과정에서 사회적 자본과 장애수용에 대한 조절효과를 분석함으로써 향후 장애인고용정책 및 직업재활서비스에 대한 시사점을 제시해주었다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 몇 가지 한계를 가지고 있으며, 이러한 점은 향후 후속 연구에서 계속 관심을 가지고 보완되어야 할 것이다.

첫째, 본 연구결과에서 입증된 중요한 사실은 지체장애 근로자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 업무특성과 근무환경이 중요하다는 사실이 확인하였다. 그러나 이들 변수들은 지체장애 근로자의 직무만족에 영향을 주는 사업체 환경 및 직무환경 등에 대한 직무만족 결정요인을 별도로 분석하지 못한 한계를 가지고 있다. 따라서 이에 대한 후속 연구에서는 지체장애 근로자의 직무만족에 영향을 주는 사회·심리적 요인의 측면과 사업체의 환경적 요인 등을 종합적으로 다각화

하여 살펴볼 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구는 2019년도 장애인고용패널조사 DB를 활용하여 분석하였기에 다음과 같은 한계를 가질 수 있다. 본 연구에서는 2019년도 실시된 2차 웨이브 4차 장애인고용패널 데이터를 양적으로만 활용하여 분석하였기 때문에 향후 후속 연구에서는 지체장애 근로자의 개별 인터뷰 및 관찰 등을 실시하고, 질적인 부분 등을 보완하는 세밀한 분야까지 고려한 연구의 필요성이 제기된다.

셋째, 지체장애 근로자의 업무특성과 근무환경(편의시설, 복리후생)이 직무만족의 영향관계에서 사회적 자본(네트워크, 신뢰, 참여)과 장애수용의 일부영역에서만 조절효과가 분석되어 연구자가 기대했던 만큼 유의미한 결과를 얻지 못해 연구의 아쉬움이 있다. 사회적 자본의 경우 네트워크와 참여는 단일문항으로 측정하여 사회적 자본과 관련하여 깊이 있는 영향관계를 다루지 못한 한계가 있다. 네트워크의 경우 사적(비공식적)네트워크만을, 참여는 사회활동 참여 정도만을 묻는 문항에 머물러 있기에 향후연구에서는 공식적 네트워크와 다양한 사회활동 참여에 대한 여가활동, 종교활동, 정치참여 등도 포함되길 제안한다. 또한, 장애수용의 경우 장애수용척도를 활용하여 장애수용정도만을 측정하여 분석하였기에 깊이 있는 영향관계를 다루기 위해서는 장애발생 시기에 따른 선천성 장애와 후천성 장애로 인한 장애수용의 차이, 성별에 따른 집단간 차이 등을 고려한 향후 연구를 제안한다.

넷째, 지체장애 근로자의 직무만족에 대한 분석을 근무기간의 특정시기만을 한정지어 분석하였기에 시간의 흐름에 따른 변화에 대해 대응하지 못한 한계가 있다. 이를 보완하기 위해서는 후속 연구에서는 시간의 흐름에 따라 변수 간의 인과관계를 확인하는 종단적 연구의 필요성이 제기된다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

- 단행본 -

- 강용주·구인순·박자경(2008). 『자아 인식, 자아 수용 검사 타당화 연구』, 성남: 한국 장애인고용공단.
- 강위영·나운한(2007). 『직업재활론』, 서울: 나눔의 집.
- 김계수(2010). 『구조방정식 모형분석』, 서울: 한나래 아카데미.
- 김규수·심경순·이지훈(2003). 『장애인의 사회통합』, 서울: 학지사.
- 김용학(2004). 『사회연결망 이론 (개정판)』, 서울: 박영사.
- 박계홍·문재승·장수덕·최종인·허찬영(2015). 『성과향상을 위한 조직행동론』, 서울: 한경사.
- 배병렬(2015). 『SPSS/Amos/LISREL/SmartPLS에 의한 조절효과 및 매개효과 분석』, 서울: 청람.
- 백영승·김성희·유미·김춘수(2001). 『자아인식검사 개발 연구보고서』, 성남: 한국 장애인고용공단.
- 보건복지부(2018). 2018 장애인실태조사.
- 성태제(2007). 『SPSS. AMOS 를 이용한 알기 쉬운 통계분석』, 서울: 학지사.
- 소진광·송태수·임경수(2006). 『지역특성에 따른 사회적 자본 측정지표 개발』, 서울: 푸른솔
- 이철수(2013). 『사회복지학 사전』, 경기: 헤민북스.
- 정수진·김양호(2005). 『현대조직 행동론』, 서울: 삼우사.
- 한국장애인고용공단(2019). 2019 장애인경제활동실태조사.
- 한국장애인고용공단(2019). 2019 장애인고용패널조사(2차 웨이브 4차 조사).

- 학위논문 -

- 강도명(2014). “장애인 직업재활서비스 종사자의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구: 직무성과와 조직몰입의 매개변수를 중심으로”, 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 강혜원(2017). “청각장애인의 성인애착, 장애수용, 지각된 사회적지지가 대인관계에 미치는 영향”, 한국상담대학원대학교 석사학위논문.
- 권오석(2003). “호텔종사자의 자발적 이직결정요인에 관한 연구”, 상지대학교 대학원 박사학위논문.
- 권태웅(2020). “근로장애인의 자기효능감과 장애수용이 일자리 만족에 미치는 영향요인에 관한 연구: 대인관계 능력 및 직무몰입 매개효과를 중심으로”, 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 권형례(2013). “국공립 및 사립 유아원 교사의 직무만족요인 비교분석”, 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 김강희(2015). “장애인 직업재활시설 종사자의 근무환경과 자아효능감이 직무만족도에 미치는 영향”, 서울기독교대학교 대학원 박사학위논문.
- 김광자(2011). “취업장애인의 직무만족도 영향요인에 관한 연구”, 인제대학교 대학원 박사학위논문.
- 김길용(2014). “사회자본과 건강만족 및 건강행위”, 서울대학교 보건대학원 박사학위논문.
- 김나영(2007). “국제결혼 이주여성의 생활만족도에 관한 연구: 사회적 지지와 사회참여를 중심으로”, 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김문규(2015). “사회적 자본이 직무만족, 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향: 노인일자리 기관 고용노인을 대상으로”, 우송대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선화(2019). “임금근로 지체장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 나사렛대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영길(2011). “소방공무원 근무환경 개선방안 연구: 경기도 소방공무원을 중심으로”, 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김윤중(2017). “세대별 일자리 만족이 삶의 만족도에 미치는 영향”, 경기대학교 대학원 박사학위논문.

- 김재천(2020). “지체장애 근로자의 장애수용 정도가 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로”, 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정환(2004). “조직자본과 조직효과성의 관계에 관한 연구: 경기도내 기초자치단체를 중심으로”, 송실대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종일(2014). “장애인근로자의 생활만족도에 대한 직무만족 매개효과 연구”, 한신대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진광(2016). “예비군 지휘관의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구”, 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 김춘태(2016). “사회적 자본이 여성결혼이민자의 생활만족도에 미치는 영향: 순천시, 여수시, 광양시를 중심으로”, 순천대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태용(2008). “골프장 레스토랑 직원의 직무만족에 영향을 미치는 직무환경요인”, 세종대학교 대학원 석사학위논문
- 김현국(2009). “지체장애인의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구: 장애인근로사업장을 중심으로”, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박성진(2009). “중도장애인의 장애수용도와 취업욕구에 관한 상관연구”, 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 박수경(2007). “장애이해프로그램이 일반아동의 장애수용태도에 미치는 효과”, 대구대학교 특수교육대학원 석사학위논문.
- 박윤근(2019). “임금근로 중도장애인의 근로환경요인이 직무만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 방정수(2020). “임금근로 지체장애인의 장애수용이 직무만족에 미치는 영향: 대인관계능력의 매개효과를 중심으로”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 백연옥(2005). “중도지체장애인의 장애수용정도와 사회복지서비스 욕구에 관한 연구”, 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 백완중(2009). “대학교 직원의 조직만족도에 대한 연구: 직장·직무·사회적 평가요인을 중심으로”, 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 서선호(2008). “장애인의 무장애 공간 확보 방안에 관한 연구: 공공업무시설

- 내의 장애인 편의시설을 중심으로”, 상명대학교 대학원 박사학위논문.
- 서혜숙(2006). “사회자본과 지역사회복지서비스 수혜자의 만족에 관한 연구”, 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 손연숙(2008). “성인중도지체장애인의 장애수용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 서울기독교대학교 대학원 석사학위논문.
- 손정선(2008). “전공과 직업일치에 따른 직무만족도”, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 신석근(2010). “사회적 자본 형성에 관한 초등평생교육 참여자의 인식분석”, 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- 신석훈(2013). “지체장애인의 직업적응능력과 직업유지경험이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 실증분석”, 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 신희연(2005). “영아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구”, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 오상은(2010). “항공사 종사원의 직무특성과 이중몰입의 관계에서 조직냉소주의의 매개역할연구”, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 오종희(2003). “지체장애인의 접근권이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구”, 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 유은총(2019). “임금근로지체장애인의 직무적합성이 직업만족도에 미치는 영향: 직장차별경험의 조절효과 분석”, 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 윤도영(2003). “복지후생에 대한 공정성 지각이 종업원의 태도에 미치는 영향”, 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 이덕림(2014). “한국과 중국의 복지후생에 대한 비교연구”, 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 이병하(2015). “경찰조직의 사회자본 형성요인과 조직효과성에 관한 연구”, 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상임(2006). “직무특성, 개인특성 및 리더십유형의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향”, 상지대학교 대학원 박사학위논문.
- 이새라(2019). “여성지체장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향”, 나사렛대학교 대학원 석사학위논문.
- 이성아(2014). “발달장애 청소년을 위한 자기장애 수용을 포함한 자기이해 프로

- 그럼 개발: 현재 실태와 내용 타당화”, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이은미(2010). “사회자본이 보육교사의 직무만족 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정민(2010). “사회적 자본(과업상호의존성, 상사신뢰, 감성지능)이 조직유효성에 미치는 영향: 거래적 리더십의 조절효과 중심으로”, 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종모(2012). “사회복지전담공무원의 사회자본이 직무성과에 미치는 영향: 조직몰입이 조절효과를 중심으로”, 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이주용(2018). “노인 일자리 및 사회활동 지원사업 참여자의 참여인식이 복지의식에 미치는 영향: 사회적자본의 매개효과 검증”, 서울한영대학교 대학원 박사학위논문.
- 이진만(2013). “조직 내 사회자본 영향요인에 관한 연구: 공·사 조직비교를 중심으로”, 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 임성욱(2006). “지체장애인의 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 임우석(2009). “사회적 자본과 노인 생활만족도의 관계에 관한 연구”, 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 장수빈(2019). “임금근로 장애인의 대인관계능력과 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 장애수용의 매개 역할”, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장진희(2012). “사회자본이 부패에 미치는 영향에 대한 국제비교”, 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 정일희(2011). “간호사의 직무특성요인이 직무만족도에 미치는 영향 연구”, 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 정효정(2003). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구: 정부지원시설과 민간시설간의 비교분석”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조인근(2008). “장애학생 통합교육에 관련된 사회자본 형성”, 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 최옥숙(2005). “정신지체인의 고용유지에 관한 연구: 충남지역 지원고용을 중심으로”,

공주대학교 대학원 석사학위논문.

- 최은경(2012). “여성지체장애인의 장애수용과 자기효능감, 대인관계, 심리적 안녕감과 의 관계”, 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종구(2017). “지역아동센터의 작업환경이 종사자의 이직의도에 미치는 영향 연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로”, 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 최희철(2009). “취업정신장애인의 작업환경과 심리적 임파워먼트가 직무 만족에 미치는 영향”, 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 한현지(2019). “근로 지체장애인의 장애수용이 일상생활 및 근로만족에 미치는 영향”, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍현미라(2005). “지역사회 변화전략으로서의 자원개발과정에 관한 연구: 사회자본(social capital)관점 적용”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 황상희(2013). “취업 척수손상장애인의 직무만족에 관한 연구”, 공주대학교 대학원 박사학위논문.

— 학술논문 —

- 간우선·조성재·조주현(2012). “장애발생시기에 따른 삶의 만족도와 장애수용도와 의 관계”, 『재활심리연구』, 19(1), 149-174.
- 강동욱·이혁구(2008). “Reasonable Accommodations의 장애인 고용증가 및 유지효과”, 『직업재활연구』, 18(2), 5-26.
- 강종수(2012). “사회복지조직의 사회자본과 직무만족 및 조직몰입의 관계”, 『한국산학기술학회 논문지』, 13(9), 3915-3923.
- 강주희(2007). “기업조직에서 개입의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 『사회과학연구』, 33(1), 19-39.
- 강현주·조상미(2010). “사회복지 종사자의 직무만족에 관한 연구경향 분석”, 『한국사회복지행정학』, 12(1), 301-335.
- 고민석·김동주(2013). “중증장애인 임금근로자의 근로환경이 일상생활만족에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과”, 『직업재활연구』, 23(1), 131-149.
- 공마리아·강윤주(2010). “장애대학생의 장애수용과 대학생활 적응에 관한 연구”, 『재활심리연구』, 17(3), 1-23.

- 광나래·심재우·고상연(2011). “복리후생비와 경영성과에 관한 연구”, 『상업교육연구』, 25(4), 323-343.
- 광지영(2011). “장애인 정치참여 영향요인에 관한 연구”, 『사회복지실천』, 10, 5-26.
- 구인순·최영완·황주리(2010). “장애 근로자를 위한 정당한 편의제공 사례집”, 『한국장애인고용공단 고용개발원 기본과제 보고서』, 3-136.
- 권태형·박종화(2010). “사회적 자본이 도시경쟁력에 미치는 영향분석”, 『지방정부연구』, 14(3), 97-116.
- 김경미·김미옥(2006). “한국장애인복지학 연구동향에 관한 분석과 고찰: 장애인복지학의 이론적 패러다임을 중심으로”, 『한국사회복지학』, 58(3), 269-294.
- 김경숙(2009). “뇌졸중 후 편마비인의 체육활동과 장애수용, 자아존중감, 생활만족도의 관계”, 『한국특수체육학회지』, 17(4), 1-18.
- 김경식·최성보·이현철(2009). “사회적 자본과 학교적응과의 관계”, 『교원연구』, 25(2), 60-83.
- 김기현(2005). “교육과 직무의 불일치: 한·일 대학졸업자들을 중심으로”, 『교육사회학 연구』, 15(3), 51-77.
- 김대명(2018). “장애물 없는 생활환경(Barrier Free)인증 현황과 개선과제”, 『입법조사처 현안분석』, 2, 1-16.
- 김동주·고민석(2012). “직장 내 차별이 장애인 임금근로자의 직장만족과 장애수용에 미치는 영향”, 『직업재활연구』, 22(2), 5-29.
- 김명일·신혜리·이민아(2019). “사회복지시설의 복리후생 수준과 사회복지시설 종사자의 이직의도와 관계: 직무만족도와 인권보장 인식수준의 다중매개효과 검증”, 『한국사회복지행정학』, 21(1), 83-104.
- 김민경·박재국·진태우(2018). “직업 안정기 지체장애인의 일자리 만족도에 미치는 영향요인 분석”, 『장애와 고용』, 28(3), 5-30.
- 김범규·남용현(2014). “기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 24(4), 190-221.
- 김봉균·하연주·최송식(2014). “임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 심리·환경적 요인에 관한 종단적 연구”, 『한국장애인복지학』, 101-119.
- 김상진·한진수(2006). “호텔의 사회자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”,

- 『호텔경영학 연구』, 15(2), 41-63.
- 김영탁·임영규(2009). “직무환경, 직무태도, 직무스트레스 및 생활만족도 간의 인과적 관련성에 관한 연구”, 『세무회계연구』, 24, 127-148.
- 김영미·최희철·서보순(2016). “성인전기 지체장애인의 장애수용과 우울이 자기존중감에 미치는 중단적 영향력”, 『특수교육재활과학연구』, 55(4), 43-62.
- 김용규·문용(2000). “직장인의 주관적 안녕감과 생활체육 참가 및 직장만족 간의 인과관계”, 『한국체육학회지』, 39(4), 130-142.
- 김용탁·전영환(2013). “장애인 편의시설 설치 실태 및 고용효과 분석”, 『장애와 고용』, 23(2), 141-163.
- 김용탁(2015). “장애인 임금 근로자의 일자리 만족도에 미치는 영향 요인 연구: 남성 장애인과 여성 장애인 비교”, 『한국사회보장학회 정기학술대회 자료집』, 781-799.
- 김용탁·전미리(2019). “발달장애인의 스트레스와 삶의 만족도 관계에서 장애수용의 조절효과”, 『장애와 고용』, 29(4), 25-46.
- 김은희(2011). “사회복지조직의 사회자본과 직무만족: 일몰입의 매개효과를 중심으로”, 『한국행정논집』, 23(1), 371-400.
- 김정우·조영민(2011). “장애인차별금지법 시행이 장애인근로자의 직무만족에 미치는 영향 분석”, 『제3회 장애인고용패널 학술대회 자료집』, 553-588.
- 김주형·이수진(2014). “작업환경과 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향”, 『21세기 사회복지연구』, 14(2), 25-54.
- 김준수·김미옥·이은실(2017). “장애인일자리사업 참여자의 직무적합성이 직무만족에 미치는 영향”, 『한국사회복지행정학회 학술대회 자료집』, 383-389.
- 김준현(2014). “사회서비스 전달체계 공공성 위기 고찰-정당성 위기를 중심으로”, 『한국사회와 행정연구』, 24(4), 187-208.
- 김지원(2017). “기업체 근로환경 특성이 장애인 근로자의 자발적 이직에 미치는 영향”, 『한국행정학보』, 51(2), 157-184.
- 김진우(2007). “장애에 대한 사회적 모델의 의의와 한국사회에의 함의”, 『한국장애인복지학회』, 6, 183-209.
- 김진화(2003). “평생교육사의 직업적 전문성과 직무의 탐구”, 『평생교육학연구』,

9(2), 219-247.

- 김현옥·김경호(2011). “아동방임에 영향을 미치는 가족요인에 대한 사회적 자본의 조절효과 연구”, 『한국영유아보육학』, 67, 219-243.
- 김혜원·박옥임·문희(2012). “노인의료복지시설 요양보호사의 근무환경과 감정노동이 소진에 미치는 영향”, 『한국지역사회생활과학회 학술대회 자료집』, 119-119.
- 김혜정(2015). “시민의 신뢰와 참여에 따른 커뮤니티 웰빙 영향분석: 아산시를 중심으로”, 『한국정책과학학회보』, 19(1), 143-164.
- 김호정(1989). “한국 관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구”, 『한국행정학보』, 23(2), 653-679.
- 김희영·조성재(2009). “산재장애인의 장애수용도, 장애정도, 장애부위가 직업복귀에 미치는 영향”, 『직업재활연구』, 19(1), 167-186.
- 남연희·김영삼·한승길·김강수(2014). “척수장애인의 낙인과 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향”, 『재활복지』, 18, 81-112.
- 노승현(2007). “노령 지체장애인의 장애수용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 중년기와의 비교를 중심으로”, 『재활복지』, 11(1), 30-60.
- 도지혜·유은영(2020). “근로환경이 지체장애 근로자의 직무만족도에 미치는 영향: 장애인 편의시설과 편의제공을 중심으로”, 『대한작업치료학회』, 28(3), 83-95.
- 문성애·이영민(2009). “기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, 『인적자원관리연구』, 16(2), 55-67.
- 문영주(2011). “사회복지조직의 사회적 자본 척도 구성과 그 적용에 관한 연구”, 『사회복지연구』, 42(3), 381-407.
- 문유석·허용훈·김형식(2009). “경찰 사회자본과 직무만족: 경찰관의 인식분석을 중심으로”, 『한국공안행정학회보』, 18(2), 99-136.
- 문필동·이정화(2015). “여성장애인의 임금수준과 삶의 만족도의 관계에서 직무만족의 매개효과와 직무적합성의 조절효과”, 『직업재활연구』, 25(1), 59-83.
- _____ (2017). “고령장애인의 사회적 자본과 삶의 만족도의 관계: 우울과 자아존중감의 매개효과를 중심으로”, 『직업재활연구』, 27(3), 133-160.
- 박계홍·김학준(2010). “상사에 대한 신뢰가 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향: 임파워먼트와 커뮤니케이션의 매개효과를 중심으로”, 『상업교

- 육연구』, 24(2), 105-129.
- 박광표·김동철(2015). “장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무 적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를 중심으로”, 『장애와 고용』, 25(4), 57-88.
- 박길성(2002). “사회적 자본과 삶의 질”, 『아세아연구』, 45(2), 109-139.
- 박노윤·설현도(2011). “직무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향: 종업원 조직간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로”, 『기업경영연구』, 18(2), 161-185.
- 박석돈(2010). “장애인표준사업장 근무 지체장애 근로자의 직무만족도 및 직무만족요인에 관한 연구”, 『지체중복건강장애연구』, 53(1), 157-177.
- 박수경·이선우·김소민(2018). “성인발달장애인의 문화·여가활동이 긍정적 대인관계를 매개로 일상생활만족도에 미치는 영향”, 『한국장애인복지학』, 40, 123-149.
- 박자경(2009). “장애수용과 삶의 만족도의 관계 분석: 사회적 지지와 사회참여 요인의 조절효과 분석”, 『한국장애인고용공단 고용개발원 수시과제보고서』, 1-18.
- 박자경·엄명용(2009). “사회적 지지와 장애인의 삶의 만족도 관계 분석: 장애수용 요인의 매개효과를 중심으로”, 『재활복지』, 13(4), 1-23.
- 박자경·김종진·강용주(2010). “장애 근로자 직무만족도 분석”, 『장애와 고용』, 20(1), 5-32.
- 박재국(2015). “중증지체장애인의 장애수용도와 삶의 만족도”, 『지체중복건강장애연구』, 58(1), 1-28.
- 박종철(2011). “호텔종사원의 사회적 자본이 자기효능감 및 직무만족, 조절몰입에 미치는 영향”, 『관광산업연구』, 5(2), 182-206.
- 박주영(2013). “고령여성장애인 삶의 만족도에 관한 연구: 노후준비 조절효과를 중심으로”, 『재활복지』, 17(4), 53-77.
- 박현숙·양희택(2015). “고령장애인의 장애수용이 자살생각에 미치는 영향”, 『장애와 고용』, 25(3), 229-250.
- 박희봉·이희창(2005). “삶의 만족에 미치는 영향요인 분석: 경제·사회적 요인인가? 사회자본 요인인가?”, 『한국행정논집』, 17(3), 709-728.
- _____ (2009). “한국과 일본의 신뢰 특성 비교: 신뢰 유형별 특성 및 제

- 도신뢰에 미치는 영향 분석”, 『한국행정학보』, 43(4), 105-128.
- 배귀희·김영환(2006). “사회자본과 조직몰입과의 관계에 관한 연구: Burt의 구조적 공백이론을 중심으로”, 『행정논총』, 44(4), 1-32.
- 배선식·정진경(2015). “직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구”, 『한국정보전자통신기술학회』, 8(6), 497-506.
- 배성현(2001). “직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계”, 『영남대학교 산경연구소』, 9, 101-127.
- 백광·서연태·김연수(2014). “지체장애 생활체육 동호인들의 장애수용, 자아존중감 및 행복감의 관련성”, 『한국특수체육학회지』, 22(4), 135-146.
- 백병부·황여정(2009). “대졸 임금근로자의 일자리 만족도 영향요인에 대한 구조 분석”, 『직업능력개발연구』, 12(2), 123-146.
- 백종남·임경원(2012). “지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인”, 『특수교육학연구』, 47(3), 65-91.
- 서철현·양진연·문상정(2012). “호텔기업의 복리후생제도가 종사원의 직무만족, 조직몰입, 이타적 행위에 미치는 영향”, 『관광연구』, 27(1), 131-152.
- 송승민(2017). “지체장애인의 취업과 직업 만족도에 영향을 미치는 요인 분석”, 『지체중복건강장애연구』, 60(4), 165-193.
- 송승숙·이동수(2015). “사회자본이 조직효과성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로”, 『지방정부연구』, 18(4), 459-480.
- 송진영(2012). “임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증”, 『사회과학연구』, 28(4), 329-346.
- _____ (2014). “임금근로 장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 고용안정성과 근무환경 안전성의 다중매개효과를 중심으로”, 『장애와 고용』, 24(4), 96-120.
- 신현욱(2019). “시각장애인의 장애수용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『직업재활연구』, 29(1), 77-91.
- 양지숙·이수연·금현섭(2011). “장애인근로자의 직무스트레스와 직무만족: 사회적 지원의 효용성을 중심으로”, 『한국사회와 행정연구』, 21(4), 25-48.
- 염동문(2013). “장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향”, 『재활복지』, 17, 163-188.
- 오수경(2018). “청각장애를 지닌 임금근로자의 고용특성 및 장애수용이 일자리

- 만족도에 미치는 영향”, 『글로벌사회복지연구』, 8(2), 27-47.
- 오윤진·이순민(2017). “시각장애인의 긍정적 장애수용, 자아존중감, 생활만족 간의 관계 연구: 자아존중감의 매개효과 검증을 중심으로”, 『시각장애연구』, 33, 103-123.
- 오정화(2020). “임금근로자 지체장애인의 직무만족에 관한 연구”, 『한국장애인복지학회』, 48, 149-175.
- 오혜경(1998). “장애인 자립생활 실천에 관한 연구”, 『사회복지리뷰』, 3, 39-63.
- 유규창(2004). “복리후생의 선택이 복리후생만족, 임금만족, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 『인사관리연구』, 28(4), 25-55.
- 유석춘·장미혜(2002). “사회자본과 한국사회”, 『연세대학교 사회복지연구소』, 8, 87-125.
- 유희원·김원·정은경(2009). “호텔종업원의 직무특성, 직무태도, 목표설정수준, 직무성과의 관계분석”, 『관광학연구』, 33(1), 113-135.
- 이규환·남상우(2008). “사회적 자본 개념요소 연계성에 관한 연구: 충북 청주시를 중심으로”, 『한국지역개발학회지』, 20(1), 207-227.
- 이동석(2004). “장애학의 다중 패러다임과 한국 장애인복지의 성격: 장애인복지법을 중심으로”, 『한국사회복지학』, 56, 227-251.
- 이동영·이정주(2007). “장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석: 2005년 장애인근로자 실태조사를 활용한 위계적 선형모형(HML)의 적용”, 『한국사회보장학회 사회보장연구』, 23(1), 177-20.
- 이민아·신혜리(2019). “장애인 편의시설이 직무만족도에 미치는 영향과 근무환경의 지각된 안전의 매개효과”, 『장애와 고용』, 29(3), 5-30.
- 이석진·이승진(2018). “평생교육과 사회적 자본 형성 간의 연관성 분석”, 『평생학습사회』, 14(1), 71-100.
- 이선우·박소리·이지민(2019). “중도지체장애인 근로자의 장애수용과 직무만족도와 관계: 자기효능감을 통한 개인-직무 적합성의 조절된 매개효과 검증”, 『한국장애인복지학회』, 46, 29-58.
- 이영미(2011). “장애노인의 주관적 삶의 질 영향요인 연구: 노령화된 장애인과 노인성 장애인 간 비교를 중심으로”, 『한국장애인고용공단 고용개발원 세미나토론회』, 231-246.

- 이원석·주동범(2016). “대졸 청년창업자의 직업만족도 영향요인 분석”, 『열린 교육연구』, 24(4), 139-161.
- 이채식·김명식(2012). “근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 22(1), 29-54.
- _____ (2020). “임금근로 장애인의 사회적 자본능력이 직무만족도에 미치는 영향: 장애차별경험의 조절효과를 중심으로”, 『GRI 연구논총』, 22(1), 143-166.
- 이현정·정하윤(2008). “호텔기업의 복리후생제도와 조직유효성에 관한 연구”, 『한국외식산업학회지』, 4(2), 89-122.
- 이홍직(2008). “노인복지시설 종사자의 직무만족도 결정요인에 관한 연구”, 『스트레스연구』, 16(4), 317-324.
- 임수정·이준 (2011). “장애인근로자의 삶의 만족 요인에 관한 인과관계분석”, 『장애와 고용』, 21(1), 115-142.
- 장유미(2011). “노인일자리사업 참여가 사회적 자본 변화에 미치는 영향 연구”, 『한국사회복지학』, 63(2), 261-289.
- 장유미·강가영·백정원·류기형(2010). “한국과 일본 케어워커의 직무만족도에 관한 비교 연구”, 『한국사회복지학』, 62(3), 109-139.
- 전병주(2013). “사회복지전담공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 사회적 자본의 조절효과를 중심으로”, 『보건사회연구』, 33(3), 476-515.
- 전혜영(2020). “지체장애 임금근로자의 직장내 차별과 직무만족도의 관계: 심리요인의 매개효과와 조절효과를 중심으로”, 『장애와 고용』, 30(1), 51-75.
- 정민선(2012). “장애인의 생활만족도와 취업욕구의 관계에서 장애수용의 매개효과 검증”, 『장애와 고용』, 22(4), 169-185.
- 정순돌·성민현(2012). “연령집단별 사회적 자본과 삶의 만족도 관계비교”, 『보건사회연구』, 32(4), 249-272.
- 정승원(2012). “고용관련 환경요인이 장애당사자의 장애수용에 미치는 영향”, 『장애와 고용』, 22(4), 323-350.
- _____ (2014). “청각장애인의 장애수용이 자아존중감에 미치는 전망적 효과에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 24(1), 167-197.
- 정재권·김기장(2002). “뇌성마비 학생의 자아존중감 특성”, 『지체중복건강장애연구』,

- 40, 125-142.
- 정준수(2017). “장애인 임금근로자의 직무불만족 탈출에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『한국사회복지행정학』, 19(3), 141-167.
- 조백현(2014). “국민건강보험공단 조직환경이 간부의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 『보건과 복지』, 16, 59-80.
- 조상미·김지나·조정화(2010). “취업 장애인의 임금 결정 요인”, 『장애와 고용』, 20(3), 75-96.
- 조영일·김지현·한우리·조유정(2015). “임상연구에서 조절효과 및 매개효과의 비교 및 통합: 개념정의 및 통계모형”, 『한국심리학회지: 임상』, 34(4), 1113-1131.
- 조현진·박재국·박량은(2015). “지체장애 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인 탐색”, 『지체중복건강장애연구』, 58(2), 203-227.
- 주석진·한성덕(2010). “근로형태에 따른 장애인 근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이”, 『장애와 고용』, 20(3), 47-74.
- 최성일·유계숙(2007). “가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증”, 『한국가족관계학회지』, 12(2), 1-26.
- 최수용·김진휘(2017). “호텔 식음료 종사원의 근무환경이 재무성과에 미치는 영향: 조직지원을 조절효과로”, 『한국관광경영학회』, 32(5), 21-40.
- 최혜지·이소영·정순돌(2015). “인적자본, 사회적 자본, 우울의 최적모형 탐색과 영향관계 분석”, 『정신보건과 사회사업』, 43(2), 149-175.
- 최희철·오승진·김경은(2019). “지체장애인의 자기존중감의 발달궤적과 직무만족의 관계”, 『지체중복건강장애연구』, 62(4), 181-206.
- 한상미(2007). “지역사회복지관 사회복지사들의 사회자본 유형 연구”, 『사회복지정책』, 31, 211-237.
- 한준(2007). “사회적 자본의 국제비교”, 『직업과 인력개발』, 10(3), 14-21.
- 황정은·정무성(2011). “사회적 기업 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 21(2), 247-271.

– 인터넷 자료 및 기타자료 –

고용노동부(2020). “장애인 정책 자료”.

URL: <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/disaster/list.do>

(검색일: 2020. 10. 15.)

고용노동부(2020). “e-고용노동지표”.

URL: http://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=2

(검색일: 2020. 10. 22.)

국립국어원(2020). “지체장애”.

URL: <https://www.korean.go.kr/> (검색일: 2020. 12. 10.)

보건복지부(2020). “장애인권익지원/장애인자립기반/장애인서비스”

URL: http://www.mohw.go.kr/react/policy/indes.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=063702

(검색일: 2020. 10. 22.)

한국장애인고용공단. “장애인 지원”.

URL: https://www.kead.or.kr/view/service/service01_02.jsp

(검색일: 2020. 10. 23.)

<국외문헌>

– Books –

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Gabbay, S. M., & Leenders, R. T. (1999). CSC: *The structure of advantage and disadvantage*. In *Corporate social capital and liability*. Springer, Boston: MA.

Gilmer, B. H. (1966). *Industrial Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakuha.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading. Addison-Wesley, Massachusetts.

- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Pub. Co.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. (2003). *Organization Theory: A Strategic Approach*. New Jearsey.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. NY: Cambridge University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organizations: Three levels of behavior*. Prentice Hall.
- Misztal, B. A. (1996). *Trust in Modern Societies Polity Press*. Cambridge, England.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliver, M. (1996). *The social model in context*. In *Understanding disability*. Palgrave, London.
- Palmore, E. B. (1981). *Social patterns in normal aging: Findings from the Duke Longitudinal Study*. Duke University Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitude and Performances*. Homewood, Illinois: Dorsey Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Rothman, J. C. (2003). *Social work practice across disability*. Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and behavior*. Chicago: Raud McNally.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

- Warr, P. B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford University Press.
- Williams, K. D. (1997). *Social Ostracism*. In *Aversive interpersonal behaviors*. Springer, Boston, MA.
- Wright, B. A. (1983). *Physical disability: A psychosocial approach (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.

– Articles –

- Argyris, C. (1973). Personality and Organization Theory Revisited. *Administrative Science Quarterly*, 141–167.
- Artz, B. (2008). The role of firm size and performance pay in determining employee job satisfaction brief: firm size, performance pay, and job satisfaction. *Labour*, 22(2), 315–343.
- Baker, B. L., Blacher, J., Kopp, C. B., & Kraemer, B. (1997). Parenting Children with Mental Retardation. *International Review of Research in Mental Retardation*, 20, 1–45.
- Barber, A. E., Dunham, R. B., & Formisano, R. A. (1992). The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A field study. *Personnel Psychology*, 45(1), 55–75.
- Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). Disability, the academy and the inclusive society. *Disability studies today*, 250–260.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A review and typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of theory and research*

- for the sociology of education. JG Richardson. *New York, Greenwood*, 19, 241–258.
- Boyce, M., Secker, J., Johnson, R., Floyd, M., Grove, B., Schneider, J., & Slade, J. (2008). Mental health service users' experiences of returning to paid employment. *Disability and Society*, 23(1), 77–88.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279–307.
- Brunzy, S. (1997). Deconstructing disability: The impact of definition. *Journal of Poverty*, 1(1), 81–91.
- Burt, R. S. (2001). Closure as social capital. *Social capital: Theory and Research*, 31–55.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person–job fit with a profile–comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Coleman, J. S. (1990). Commentary: Social institutions and social theory. *American Sociological Review*, 55(3), 333–339.
- DeJong, G. (1979). Independent living: from social movement to analytic paradigm. *Archives of Physical Medicine Rehabilitation*. 60(10), 435–446.
- Emmert, M. A., & Taher, W. A. (1992). Public sector professionals: The effects of public sector jobs on motivation, job satisfaction and work involvement. *The American Review of Public Administration*, 22(1), 37–48.
- Fukuyama, F. (1995). Social capital and the global economy. *Foreign Affairs*, 74, 89–97.
- Gargiulo, M., & Benassi, M. (2000). Trapped in your own net? Network cohesion, structural holes, and the adaptation of social capital. *Organization Science*, 11(2) 183–196.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job

- characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work design in the organizational context. *Research in Organizational Behavior*, 2(2), 7–278.
- Hanifan, L. J. (1920). Social capital-Its development and use. *The Community Center*, 67, 78–90.
- Herzberg, F. I. (1968). One More Time: How Do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1) 53–62.
- Jagger, L., Neukrug, E., & McAuliffe, G. (1992). Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction for people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(1), 53–59.
- Keany, K. C., & Glueckauf, R. L. (1993). Disability and value change: An overview and reanalysis of acceptance of loss theory. *Rehabilitation Psychology*, 38(3), 199–210.
- Klonoski, R. (2016). Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 52–72.
- Kornhauser, A. W., & Sharp, A. A. (1932). Employee attitudes: suggestions from a study in a factory. *Personnel Journal*, 10, 393–401.
- Li, L., & Moore, D. (1998). Acceptance of disability and its correlates. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 13–25.
- Livneh, H. (2001). Psychosocial adaptation to chronic illness and disability: A conceptual framework. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(3), 151–160.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22, 326–347.
- Morris, L. (2009). Quits and job changes among homecare workers in Maine: The role of wages, hours, and benefits. *The Gerontologist*, 49(5), 635–650.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.

- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?. *Spanish Economic Review*, 11, 51–74.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1–24.
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 13(4), 35–42.
- Putnam, R. D. (1995). Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *Political Science and Politics*, 28(4), 664–684.
- Rioux, M. H. (1997). Disability: The place of judgment in a world of fact. *Journal of Intellectual Disability Research*, 41(2), 101–111.
- Roessler, R. T., & Rumrill Jr, P. D. (1998). Reducing workplace barriers to enhance job satisfaction: An important post–employment service for employees with chronic illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 10(3), 219–229.
- Roessler, R. T., Rumrill, P. D., & Fitzgerald, S. M. (2004). Factors affecting the job satisfaction of employed adults with multiple sclerosis. *Journal of Rehabilitation*, 70(3), 42–50.
- Rosen, J., Stiehl, E. M., Mittal, V., & Leana, C. R. (2011). Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes: A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover. *The Gerontologist*, 51(5), 597–609.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Rumrill Jr, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles

- on-the-job accommodations needed by professional employees who are blind. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 91(1), 66–76.
- Sandefur, R. L., & Laumann, E. O. (1998). A paradigm for social capital. *Rationality and Society*, 10(4), 481–501.
- Shontz, F. C. (1978). Psychological adjustment to physical disability: trends in theories. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 59(6), 251–254.
- Smith, L. W., Smith, Q. W., Richards, L., Frieden, L., & King, K. (1994). Independent living centers: Moving into the 21st century. *American Rehabilitation*, 20(1), 14–22.
- Targett, P. S., Wehman, P. H., McKinley, W. O., & Young, C. L. (2004). Successful work supports for persons with SCI: Focus on job retention. *Journal of Rehabilitation*, 21(1), 19–26.
- Ting, S. C. (2011). The effect of internal marketing on organizational commitment: Job involvement and Job satisfaction as mediators. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 353–382.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47–71.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212–240.
- Williams, M. L., Malos, S. B., & Palmer, D. K. (2002). Benefit system and benefit level satisfaction: An expanded model of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 28(2), 195–215.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27(2), 151–208.

II. 직무만족

7. 귀하가 일자리(직장)에 대해 만족하는 정도를 묻는 질문입니다. 해당되는 부분에 대해 항목별로 말씀해 주시기 바랍니다.

문항	측정
1. 귀하는 취업의 안정성에 대해 만족하십니까?	
2. 귀하는 하고 있는 일의 내용에 대해 만족하십니까?	
3. 귀하는 근로환경에 대해 만족하십니까?	
4. 귀하는 근로시간에 대해 만족하십니까?	1=매우 불만족 2=불만족
5. 귀하는 개인의 발전가능성에 대해 만족하십니까?	3=보통 4=만족
6. 귀하는 의사소통 및 인간관계에 대해 만족하십니까?	5=매우 만족
7. 귀하는 인사고과의 공정성에 대해 만족하십니까?	
8. 귀하는 복리후생에 대해 만족하십니까?	
9. 귀하는 장애에 대한 배려와 편의에 대해 만족하십니까?	

Ⅲ. 업무특성

8. 귀하가 주로 하고 있는 업무특성에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 부분을 항목별로 말씀해 주시기 바랍니다.

문항	측정
1. 귀하가 주로 하고 있는 업무는 귀하의 기술(기능) 수준과 비교 하면 어느 정도라고 생각하십니까?	1=수준이 매우 낮다 2=수준이 낮은 편이다 3=수준이 맞는다 4=수준이 높은 편이다 5=수준이 매우 높다
2. 귀하가 주로 하고 있는 업무는 귀하의 교육수준과 비교하면 어느 정도라고 생각하십니까?	1=수준이 매우 낮다 2=수준이 낮은 편이다 3=수준이 맞는다 4=수준이 높은 편이다 5=수준이 매우 높다
3. 귀하가 주로 하고 있는 업무(일)는 귀하의 적성에 부합하는 편입니까?	1=전혀 부합하지 않는다 2=부합하지 않는 편이다 3=부합하는 편이다 4=매우 부합한다
4. 귀하가 주로 하고 있는 업무(일)는 귀하의 전공과 일치하는 편입니까?	1=전혀 일치하지 않는다 2=일치하지 않는 편이다 3=일치하는 편이다 4=매우 일치한다

IV. 근무환경

9. 귀하가 일하는 주 사업장에 장애와 관련한 편의시설 설치여부에 대한 질문입니다. 항목별로 이용 여부와 상관없이 설치되어 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

변수	문항	측정
편의 시설 설치	1. 귀하의 사업장에는 차도와 분리된 보행로가 설치되어 있습니까?	1=설치 0=미설치
	2. 귀하의 사업장에는 장애인 전용 주차 구역이 설치되어 있습니까?	
	3. 귀하의 사업장에는 경사로 설치, 바닥높이 차이 제거가 되어 있습니까?	
	4. 귀하의 사업장에는 높이차이(단차)가 없는 출입문이 설치되어 있습니까?	
	5. 귀하의 사업장에는 장애인 등이 이용 가능한 화장실이 설치되어 있습니까?	
	6. 귀하의 사업장에는 복도/통로의 손잡이가 설치되어 있습니까?	
	7. 귀하의 사업장에는 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)가 설치되어 있습니까?	
	8. 귀하의 사업장에는 장애인용 승강기(2층 이상 건물)가 설치되어 있습니까?	
	9. 귀하의 사업장에는 점자블록이 설치되어 있습니까?	
	10. 귀하의 사업장에는 비상벨, 경광등이 설치되어 있습니까?	

10. 귀하가 일자리를 통해 혜택을 받을 수 있는 복리후생에 대한 질문입니다. 귀하가 혜택 받을 수 있는 부분에 대해 항목별로 말씀해 주시기 바랍니다.

변수	문항	측정
복리 후생	1. 귀하는 일자리를 통해 퇴직금(또는 퇴직연금)을 받을 수 있습니까?	1=설치 0=미설치
	2. 귀하는 일자리를 통해 상여금을 받을 수 있습니까?	
	3. 귀하는 일자리를 통해 시간외 수당을 받을 수 있습니까?	
	4. 귀하는 일자리를 통해 유급휴일/휴가를 받을 수 있습니까?	
	5. 귀하는 일자리를 통해 병가(상병휴가)를 받을 수 있습니까?	
	6. 귀하는 일자리를 통해 출산휴가/육아휴직을 받을 수 있습니까?	
	7. 귀하는 일자리를 통해 교육훈련을 받을 수 있습니까?	
	8. 귀하는 일자리를 통해 상해보험을 받을 수 있습니까?	

V. 사회적 자본

11. 귀하의 사회적 자본 즉 사회관계망에 대한 질문입니다. 네트워크(가족지지), 신뢰(대인관계 및 조직능력), 참여(사회활동 참여)로 구성되어 있으며, 귀하에게 해당되는 부분을 말씀해 주시기 바랍니다.

문항	측정
1. 귀하의 가족은 귀하가 취업을 하는 것에 대해 어느 정도 지지하고 있습니까?	1=전혀 지지하지 않다 2=지지하지 않는 편이다 3=그저 그렇다 4=지지하는 편이다 5=매우 지지한다
2. 귀하는 다른 사람들에게 칭찬을 잘 해주십니까?	1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않다 3=그렇다 4=매우 그렇다
3. 귀하는 다른 사람과 다른 의견을 가지고 있을 때 싸우지 않으며 귀하의 의견을 상대방에게 말할 수 있습니까?	
4. 귀하는 다른 사람이 귀하에게 화를 낼 때 덩달아 화를 내지 않고 참을 수 있습니까?	
5. 귀하는 다른 사람과의 사이에서 문제가 생겼을 때 대화로 문제를 해결하려고 하십니까?	
6. 귀하는 다양한 사회활동에 어느 정도 참여하고 있다고 생각하십니까?	

VI. 장애수용

12. 귀하의 장애에 대해 귀하는 어떻게 생각하고 있는지에 대한 질문입니다.
해당되는 부분에 대해 항목별로 말씀해 주시기 바랍니다.

문항	측정
1. 귀하는 장애 때문에 괴로워하지 않는다고 생각하십니까?	1=전혀 그렇지 않다 2=그렇지 않는 편이다 3=그저 그렇다 4=그런 편이다 5=매우 그렇다
2. 귀하는 장애인이지만 귀하의 인생에 만족한다고 생각하십니까?	
3. 귀하는 장애자체보다 인생을 어떻게 사느냐가 더 중요하다고 생각하십니까?	
4. 귀하는 장애 자체보다 정직이 더 중요하다고 생각하십니까?	
5. 귀하는 인생에는 외모보다 중요한 것들이 훨씬 더 많다고 생각하십니까?	
6. 귀하는 일상생활에서 장애인이라는 것을 잊고 지낼 만큼 재미있는 일이 많다고 생각하십니까?	
7. 귀하는 장애를 가지고 있지만 자신의 인생을 살아가는데 부족함이 없다고 생각하십니까?	
8. 귀하는 장애 때문에 생활에 불편함이 있지만 마음만 먹으면 무엇이든지 할 수 있다고 생각하십니까?	

※ 부록에 제시된 설문은 본 연구를 위하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 장애인고용패널조사 PSED(Panel Survey of Employment for the Disabled) 2차 웨이브 4차 조사(2019) 자료를 활용하여 재구성하였다.