

# 장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구

김기원\* 김승아\*

- I. 서론
- II. 이론적배경
- III. 조사 및 분석방법
- IV. 결과분석
- V. 결론

## I. 서론

장애인근로자의 장기근속(job tenure)과 이직(turnover)이 주는 의미는 정상인 근로자의 경우와 다소 차이가 있다. 일반적으로 장기근속은 근로자 자신이 원만한 직장생활을 통해 자신의 직무에서 만족감을 얻는 동시에 자신의 삶의 질을 적극적으로 개선해 보려는 노력의 결과로서 이해될 수 있다. 이직은 자발적이거나 비자발적일 수가 있는데 자발적 이직의 경우 보다 나은 승진이나 임금 기회의 제공이라는 긍정적인 면이 있는 반면 직장적응실패라는 부정적인 면도 있다. 장애인고용촉진법 하에서 강제성을 띠며 실시되고 있는 할당방식(quota)의 의무고용제도도 제대로 실시가 되고 있지 못한 현실에서 장애인근로자의 잦은 이직은 장애인 자신의 생활안정을 크게 저해할 뿐만 아니라 다른 장애인의 취업에도 나쁜 영향을 미칠 가능성이 크다. 장애인근로자의 안정

\* 서울장로회신학교 사회복지학과 조교수

\*\* 한국장애인고용촉진공단 선임연구원

된 직장생활을 보장해 주기 위해 이직유발요인을 가능한 억제시키고 장기근속이 가능하도록 대안을 마련해야 할 것이다.

본 논문의 목적은 장애인이 취업을 한 후 직장에 잘 적응해 장기근속을 하는데 도움을 주는 프로그램이나 대안을 마련함에 있어 필요한 실증적 근거를 제공해 주는데 있다. 이를 위해 기존의 연구를 살펴보고 한국장애인고용촉진공단이 전국적으로 조사한 기초자료를 이용하여 장애인근로자의 이직과 장기근속에 어떠한 변수들이 어떻게 영향을 미치고 있는가를 역동적인 방법을 통해 체계적으로 계량분석하고자 한다. 경제적 심리적으로 독립된 하나의 자아로서 장애인이 바람직하게 사회에 통합되기 위해선 무엇보다도 직장생활이 안정적으로 지속되어야 하므로 이를 위해 사회 각계 각층의 협력과 연구가 있어야 한다.

## II. 이론적 배경

장애인근로자의 장기근속에 관한 기존의 연구는 찾아 보기가 어렵다. 기존 연구의 부재는 이를 위한 적절한 기초자료의 부재에서 주로 기인한 것으로 추정된다. 따라서 본 장에선 정상인근로자의 장기근속에 영향을 주는 요인들을 중심으로 기존의 이론적 연구를 정리해 본다.

### 1. 직장만족과 이직

이직 자체에 대한 시각은 긍정적인일 수도 부정적인일 수도 있다. 일반적으로 자발적인 이직은 바람직하지 못한 것으로 인식되기도 한다. 그러나 때로는 보다 나은 고용기회를 택하는 것을 의미하기도 하기 때문에 근로자 자신에게 바람직하기도 하고 사업체에 대해선 장기근속에 따른 임금인상요인이 없어서 사업체 유지비용(retention cost)이 줄

어떻게 되는 이점이 있기도 한다. 그 반면에 근로자의 잦은 이직은 사업체에게는 이직 처리와 관련된 직접비용과 신규직원채용, 훈련과 관련된 간접비용을 부담하게 하고 근로자 자신에게는 새로운 취업의 시도와 함께 새로운 직장분위기 적응이라는 어려움을 가져다 준다.<sup>1)</sup>

근로자의 직장만족과 이직에 대한 요인들은 다양하게 나타나는데 이를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무만족 또는 동기부여이다. 직무불만족은 감정의 고갈, 소외, 직무에 대한 관심상실 등 바람직하지 못한 영향을 초래하는 소진증상(burnout syndrome)을 낳게 되며 이는 결국 이직을 촉진시키는 요인이 된다.<sup>2)</sup> 반면에 동기부여는 근무의욕과 사기를 제고시킴으로써 이직율을 감소시키고 재직기간을 증가시킬 수 있다. 동기부여를 위해 고려되어야 할 요소들은 직원들의 개인적 관심, 시간관리, 사기양양, 수행해야 할 책임과 부여된 권한의 명확화, 성취기회 등이 있다.<sup>3)</sup> 둘째, 조직체의 이행적 목표이다. 조직체는 성취해야 할 목표가 있는데 프로그램을 통해 구체적으로 사회에 영향을 끼치기 위한 이행적 목표와 임금이나 작업조건 등의 변화를 통해 조직체를 위해 적절히 공헌하도록 유도하는 이행적 목표가 있다. 이러한 이행적 목표의 달성은 직장만족 향상, 이직율 감소, 재직기간 증가 등을 가져올 수 있다.<sup>4)</sup>

세째, 리더쉽이다. 지도자의 행동은 직원의 동기부여나 생산성은 물론 만족도나 이직율에 직접적인 영향을 미치고 있으며 특히 중간관리층의 행동 및 배려는 직원들의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다.<sup>5)</sup> 네째, 직종의 차이이다. 이직율은 직종에 따라서 다른데 제조업체 근로자가 다른 사기업체나 공무원 보다 이직율이 높은 것으로 나타났으며 일반 사기업체의 이직율은 공무원 이직율과 유사한 것으로 나타났다.<sup>6)</sup> 다

1) Caplow, Theodore, How to Run Any Organization: A Manual of Practical Sociology, Hinsdale: Dryden Press, 1976, pp.129-130.

2) Patti, Rino J., Social Welfare Administration, Englewood Cliffs: PrenticeHall, Inc., 1983, pp.162-166.

3) 최성재 & 남기민, 사회복지행정론, 나남, 1993, pp.216-224.

4) 성규탁, 사회복지행정론, 법문사, 1993, pp.92-98.

5) 남기민, 사회복지조직과 리더쉽, 대영문화사, 1990, pp.82-130.

셋째, 외부환경요인이다. 일반적으로 만족하는 근로자가 불만족한 근로자 보다 일정 기간내에 이직할 가능성이 적지만 불만족한 근로자라 하더라도 노동시장의 실업율이 높을 경우, 또는 대안이 되는 직장을 발견하기가 어려울 경우 현직에 머무를 가능성이 크다.<sup>7)</sup>

이러한 근로자의 만족도나 이직율은 사업체조직의 효과성을 판단하는 기준이 되기도 한다. 조직효과성을 판단하는 기준들은 생산성, 이윤, 성장, 만족도, 이직율, 안정성, 응집성 등이 있다. 합리체계모델(rational system model)에서 보면 효과성이란 생산성과 효율성을 강조하며, 자연체계모델(natural system model)에서 보면 효과성이란 조직구성원의 만족도, 사기, 이직율, 관리자의 대인관계기술, 조직생존 등을 강조하고, 개방체계모델(open system model)에선 조직환경변화에 대비한 적응성과 융통성을 강조한다.<sup>8)</sup>

## 2. 사회적 개입

사업체는 조직의 효과성을 증진시키기 위한 여러 대안을 마련하여 기존 체계 안에서 개입을 시도한다. 이와 같이 사업체가 개입을 하는데는 필수적으로 갖추어야할 요소들이 있는데 유효한 정보, 수혜자의 자유로운 선택, 내부위임(책임감)이 현재의 조직체계 변화를 위해 시행하는 개입활동의 핵심이 되고 있다고 한다.<sup>9)</sup> 장애인근로자의 직장만족을 향상시키고 재직기간을 가능한 연장시키기 위해서 다음과 같은 개입방안들이 시

---

6) Stahl, O.Glen, Public Personnel Administration, N.Y.: Harper & Row, Publishers, 1983, pp.158-162.

7) Organ, Dennis W. & Hamner, W. Clay, Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach, TX: Business Publication Inc., 1982, pp.299-303.

8) Scott, W. Richard, Organizations: Rational, Natural and Open Systems, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1987, pp.317-339.

9) Argyris, Chris, "Intervention Theory and Methods" In Classics of Organization Theory(Shafritz, Jay M. & Ott J. Steven), Pacific Grove: Books / Cole Publishing Company, 1991, pp.188-192.

도되고 있다.

사업체 근로자를 위한 프로그램은 근로자의 욕구에 기반을 두고 실시가 되어야 성공할 수 있다. 최근 근로자를 동기부여하기 위해 최근 실시되고 있는 프로그램들로는 직무의 수평적 변혁인 직무확대(job enlargement), 직무의 수직적 강화인 직무충실(job enrichment), 제안제도, 목표에 의한 관리제(Management By Objectives:MBO), 직무공유, 유연한 근무시간 등이 실시되고 있다. 이 가운데 직무충실은 Herzberg에 의해 제창되었다.<sup>10)</sup>

근로자에게 동기를 부여하기 위한 긍정적 인사관리 기법들로는 부가급부, 인간관계 훈련, 민감도 훈련, 의사소통, 직무참여, 근로자 상담 등이 소개되고 있다. 여기서 근로자상담은 근로자에게 자신의 문제에 대해 다른 사람에게 이야기 함으로써 스스로 짐을 벗어버리도록 만드는 수단이다.<sup>11)</sup>

또한 장애인근로자의 제직기간을 연장시키기 위한 방안으로 직업적성평가와 진로지도용 흥미평가, 적성에 맞는 직장을 선택하도록 도와주는 직업재활상담, 장애인을 꺼리낌없이 수용하는 사업체 개발<sup>12)</sup>, 사무기술훈련 및 사회적응훈련과 같은 직무훈련, 취업 후 문제해결을 위해 도움을 주는 사후지도,<sup>13)</sup> 직업훈련 등이 있다.<sup>14)</sup> 장애인근로자의

10) Quible, Zame K, Introduction to Administrative Office Management, Cambridge: Winthrop Publishers, Inc., 1980, pp. 329-341.

11) Herzberg, Frederick, "One More Time: How Do You Motivate Employees?" In Concepts and Controversy in Organizational Behavior(Nord, Walter), Pacific Palisades: Goodyear Publishing Company, Inc., 1972, pp.65-80.

12) 청각장애인의 경우 사업체 개발시 유의사항 : 장애인에 차별대우 않는 업체, 재정적 기반이 튼튼한 업체, 기술습득이 가능한 업체, 작업환경이 청결한 업체, 기숙사시설 등 후생복지가 잘 되어 있는 업체, 근무 중 의사소통이 크게 요구되지 않는 직종.

13) ① 장애인 사후지도시 강조사항 : 직업적 특성 이해, 작업환경개선, 동료태도개선, 적극적 동기부여, 동료화 협력관계구축, 의료적 심리적 당면문제해결, 적성과 능력에 맞는 직무배치, 개성발휘, 신체조건극복, 가정문제 분석 및 해소, 사회생활 적응.

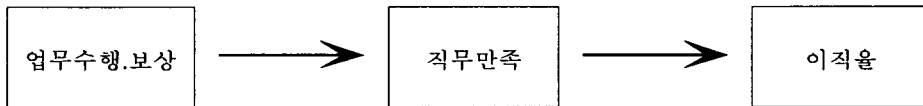
② 사후지도 기본방침 : 주1회 방문 또는 전화상담, 사업체 직원에 수화나 점자교

직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 장애에 대한 자신의 생각, 직업평가, 직업훈련, 사후지도, 임금, 교육수준 등이 있다. 자신의 장애에 대해 긍정적으로 생각할수록, 직업평가를 받을수록, 직업훈련을 받은 기간이 길수록, 사후지도를 받을수록, 임금이 높을수록, 교육수준이 높을수록 직무만족도는 높다.<sup>15)</sup>

### 3. 종합적 분석

직장만족과 이직, 그리고 사회적 개입요소들의 관계에 관해 종합적으로 분석한 이론들을 살펴보면 다음과 같다.

<표1> 업무수행-직무만족 인과성



(출처: Managing Organizational Behavior, Schermerhorn, 1982:52)

표 1에 따르면 적절한 보수가 뒤따르는 직무수행은 직무만족을 증가시키며 이는 다시 이직율을 감소시킬 수 있다. 직무 감독 동료 승진 봉급 등으로 측정되는 직무만족은 근로자의 이직율에 영향을 미치고 이는 인력자원의 유지에 영향을 미치게 된다.

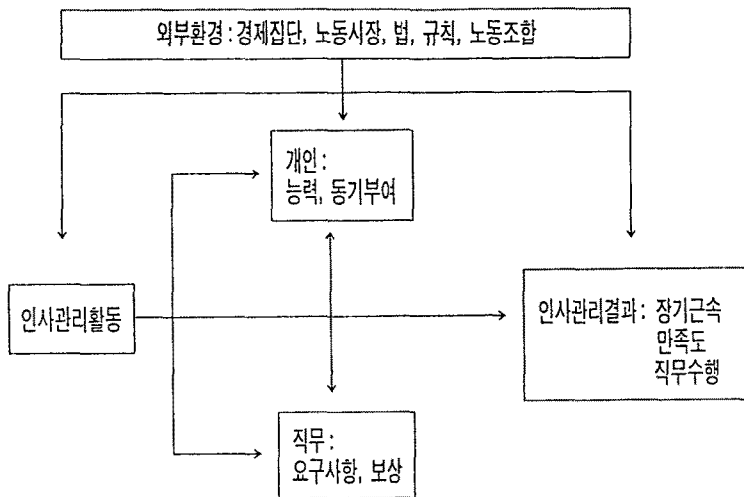
육, 사후지도는 근무시간이 끝난 후 실시, 장애인 이익 우선 고려, 필요시 자원 봉사원 활용, 문제예방에 초점.

14) 한국청각장애자복지회, 청각장애편람, 한국청각장애자복지회, 1991, pp.681-697.

15) 이은진, 장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교, 1993.

JDI(Job Description Index)에선 직무만족을 측정하는 요소들로 직무, 감독, 동료, 승진, 봉급의 다섯 요소를 들고 있다. Herzberg는 수행하는 직무에 대해 가장 좋게 느낄 때와 가장 나쁘게 느낄 때를 물음으로써 직무불만요인인 위생요소(hygiene factors)와 만족요소(satisfier factors:motivators)로 나누어 분석하였다. 위생요소로서는 사업체의 정책과 관리, 감독, 감독자와 관계, 근무조건, 봉급, 동료관계, 사적 생활, 부하와 관계, 지위, 안정성으로 구성되어 있으며 만족요소로는 성취감, 인정, 직무자체, 책임감, 승진, 성장으로 구성되어 있다.<sup>16)</sup> 직무만족은 이직율을 감소시킬수 있는 반면 위생요인에 기인한 직무불만은 이직을 촉진시킬 수 있다.<sup>17)</sup>

<표2> 인사 및 인력자원관리 모델



(출처:Personnel and Human Resource Management, Heneman,1986:8)

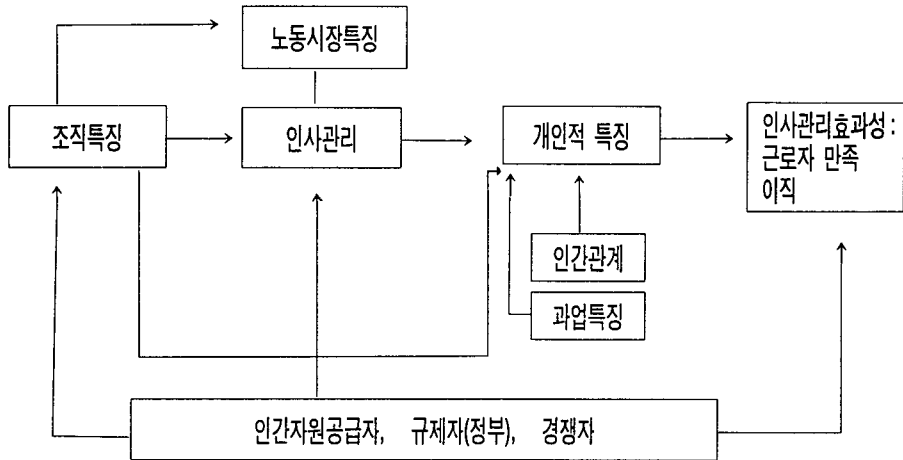
16) Maslow's hierarchy of needs에 의하면 적절한 보수는 생리적 욕구에, 안정된 직장은 안전의 욕구에, 동료나 대인관계만족은 사회적 욕구에, 상사의 인정은 자아존중 욕구에, 성취만족은 자아실현욕구에 해당이 된다.

17) Schermerhorn, John R., et.al., Managing Organizational Behavior, NY: John Wiley & Sons, 1982, pp.157-162.

표 2는 외부환경, 인사관리활동, 개인적 특징, 직무 및 인사관리결과 사이에 나타나는 영향관계를 다음과 같이 요약 정리한 것이다. 경제집단, 노동시장, 법규, 노동조합 등 외부환경요인들은 인사관리활동, 개인적 특징이나 직무에 관한 사항, 인사관리결과에 영향을 미친다. 개인 능력 및 동기부여와 직무상 요구사항이나 보상은 상호영향을 미친다. 인사관리활동은 개인의 능력이나 동기부여에, 직무상 요구사항이나 보상에 그리고 장기근속이나 직장만족에 영향을 미친다.<sup>18)</sup>

조직의 환경과 이직을 및 만족도 등으로 측정되는 인사관리의 효과성 간의 상호관계는 다음과 같이 요약될 수 있다.

<표3> 인사 및 인력자원관리에 관한 내부환경요인



(출처: Personnel and Human Resource Management, Schuler,1981:35)

18) Heneman, Herbert G., et.al., Personnel/Human Resource Management, Homewood: Irwin, 1986, pp7-9, 145-166.



표 3은 인사 및 인력자원관리에 영향을 주는 내부환경요인들을 분석한 것이다. 노동시장특징은 크기,기술,고용기회,위치,성차별,지역차별 등으로 구성된다. 조직특징은 사업체의 크기, 종류, 성장단계, 공·사, 다양성, 최고관리자, 관례와 분위기로 구성된다. 인사관리는 기획,임명,평가,개선 분석 등으로 구성된다. 개인적 특징은 욕구, 가치, 인식, 능력, 기대, 동기부여와 긴장로 구성된다. 과업특징은 직장안정, 업무량, 종류, 근무조건으로 구성된다. 인간관계는 집단과 지도력을 나타낸다. 인사관리효용성은 근로자의 만족도, 이직율, 결석율 등으로 구성된다.<sup>19)</sup>

### III. 조사 및 분석방법

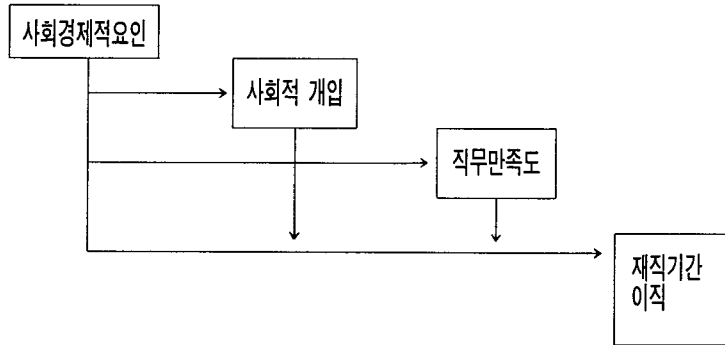
#### 1. 기본 모델

기존의 이론적 연구를 종합해 보면 사회경제적 요인과 장애요인(종류,정도,원인)이 근로자의 직무만족에 영향을 미치며 동시에 재직기간과 이직율에도 영향을 미치고 있다. 또한 근로자의 직무만족도 장기근속에 직접 영향을 미치고 있다. 이러한 인과관계 속에서 회사나 사회기관, 그리고 장애인고용촉진공단의 개입이, 즉 사회적 개입이 어떻게 연쇄관계에 영향을 미칠 수 있는가를 연구해 볼 필요가 있다. 이러한 연구목적과 기존의 이론적 연구를 바탕으로 다음과 같은 기본 모델을 제시해 본다.

---

19) Schuler, Randall S., Personnel and Human Resource Management, N.Y.:West Publishing Company, 1981, pp.466-478.

<표4> 기본 모델(순환적 회귀분석모델)



## 2. 가설

상기 기본모델을 바탕으로 본 연구를 위한 기본 가설을 다음과 같이 설정하였다;

첫째, 사회경제적 요인은 사회적 개입을 받을 가능성, 직무만족도, 재직기간과 이직에 영향을 미친다.

둘째, 장애요인은 사회적 개입을 받을 가능성, 직무만족도, 재직기간과 이직에 영향을 미친다.

셋째, 사회적 개입은 직무만족도, 재직기간과 이직에 영향을 미친다.

넷째, 직무만족도는 재직기간과 이직에 영향을 미친다

본 모델은 이전 단계의 종속변수가 다음 단계에서는 독립변수가 되는 독특한 모델이 되기 때문에 순환적 회귀분석(recursive model)을 통해 단계적으로 분석되어야 체계적으로 인과성을 파악할 수 있다.

### 3. 조사 및 분석방법

#### 1) 표본

본 연구에 사용된 표본은 한국장애인고용촉진공단이 1994년 5월 7일 부터 6월 4일까지 전국적으로 장애인을 한 명 이상 고용하고 있는 2617개 사업체를 모집단으로 하여 그 가운데 495개 사업체를 지역,직종,의무고용적용대상 등을 기준으로 다단계층화표집하여 추출하였다. 표본들이 근무하는 직장의 산업종류를 살펴보면 제조업이 1,630개소로 가장 많았고, 건설업이 221개소이었으며, 운수.창고.통신업이 210개소이었고 나머지는 건설, 부동산, 금융·보험, 사회서비스업 등으로 나타났다.

표본조사를 실시하기 전에 5명의 장애인근로자를 대상으로 설문내용의 타당도와 이해도를 개선하기 위해 pilot test를 실시하였다. 장애인 관련 자료수집은 대상자 파악뿐만 아니라 응답과정에서의 신뢰감 형성과같은 문제로 적정수의 표본확보가 어렵다는 점을 고려할 때 495명의 표본은 상당한 양의 표본임을 알 수가 있다.

#### 2) 변수

본 연구를 위해 사용된 변수는 사회경제적 변수, 장애관련변수, 재직.이직변수, 사회적 개입변수, 직무만족변수들이 있다.

##### (1) 사회경제적 변수

사업체 소재지 : 수도권 지역 사업체인지 아닌지(1=서울,경기,인천지역)

의무고용업체 : 근로자 300인 이상 사업체 여부(1=300인 이상 업체)

전문직 : 전문기술직종사자인지 여부(1=예)

성별 : 남성인지 여성인지 여부(1=남성)

연령 : 만으로 환산된 나이

교육수준 : 초.중.고.대로 구분

종교 : 종교를 갖고 있는지 없는지 여부(1=있음)

결혼 : 결혼했는지 여부(1=결혼)

소득 : 월 소득액

(2) 장애관련 변수

장애유형 : 지체장애, 시각장애, 청각장애, 정신장애 각각을 Dummy변수로 조작하였음

장애등급 : 장애정도의 경.중을 나타냄

장애원인 : 선천성, 교통사고, 산업재해, 국가유공 각각을 Dummy변수로 조작

(3) 재직·이직 변수

재직기간 : 현재 회사에서의 재직기간

이직횟수 : 현재까지 이직횟수

(4) 사회적 개입 변수

일반학교 : 정상인이 다니는 학교에 다녔는지 여부(1=다녔음)

특수학교 : 장애인만을 위한 특수학교에 다녔는지 여부(1=다녔음)

직업훈련 : 일산직업전문학교나 기타 훈련원에 다녔는지 여부(1=다녔음)

직업상담 : 사회단체나 한국장애인고용촉진공단에서 실시하는 직업상담에 참여했는지 여부(1=참여)

적응훈련 : 직장에 잘 적응하게 하기 위해 공단이 실시하는 일종의 현장훈련(On the Job Training : OJT)를 받았는지 여부(1=받았음)

회사사후지도 : 기취업자에 대해 회사가 자체적으로 실시하는 사후지도를 받았는지 여부(1=받았음)

공단사후지도 : 장애인고용촉진공단이 기취업자를 대상으로 실시하는 사후지도를 받았는지 여부(1=받았음)

(5) 직무만족요인

직무만족 : 현재의 직무에 대한 흥미정도, 직무의 중요성인식정도, 직무의 장래성 인식정도, 타인의 인정정도, 장래의 안정성정도를 합산하여 하나의 독립된 연속 변수로 전환된 것임.

소득만족 : 본봉결정방법 적당성, 보너스결정방법 적당성, 생활유지충분성, 봉급의 노력상응정도, 타회사와 비교해 적절한 정도를 합산해 독립된 연속변수로 전환된 것임.

인사만족 : 승진의 공정성 정도와 근무평가의 공정성 정도를 합산해 독립된 연속변수로 전환한 것임.

상사만족 : 건의수용정도, 업무수행인정정도, 업무지원정도, 개인문제 관심정도를 합산해 하나의 연속변수로 전환함.

동료만족 : 동료의 신뢰정도, 고충도움정도, 동료와 조화정도, 자유로운 대화정도, 동료격려정도를 합산해 하나의 연속변수로 전환함.

대인만족 : 상사나 동료와 개인적 대화나 취미생활 등에 만족하는 정도를 하나의 연속변수로 전환함.

3) 연구방법

본 연구를 위한 자료분석기법으로는 단순통계분석, 점증적 다중회귀분석, Logit Model이 사용되었다. 첫째, 단순통계분석을 통해서 표본들의 특징을 알수가 있고, 이들이 어떻게 분포되어 있으며 또한 표본들이 각 변수의 관점에서 얼마나 이질적인지 동질적인지를 알 수가 있다. 둘째, 점증적다중회귀분석을 통해서 재직기간과 이직에 어떤 변수가 어떻게 영향을 미치고 있는지, 또한 새로운 변수가 첨가됨에 따라서 발생하는

변화과정을 역동적으로 분석할 수 있다. 세계, 일반학교, 특수학교교육, 직업훈련, 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련, 회사사후지도, 공단사후지도를 받을 것인가 받지 않을 것인가의 양자택일의 상황에서 어떠한 변수들이 어떻게 그 가능성에 영향을 미치고 있는지를 Logit Model을 통해서 분석될 수 있다.<sup>20)</sup>

## IV. 결과분석

장애인근로자 근속여부에 어떠한 요인이 어떻게 영향을 미치고 있는 가를 분석 하기 위해 표본들의 사회경제학적, 인구통계학적 특징을 살펴 본 후, 이들 특징들이 장애인 근로자 근속과 어떠한 관계를 갖는지를 분석하기로 한다.

### 1. 표본의 특징

#### 1) 사회경제적 특징

사회경제적 특징은 장애인 근속과 관련된 표본들의 지리적, 경제적, 문화적, 교육적 기타 인구사회학적 배경 변수들의 특징을 말한다. 이들의 특징은 일반적으로 단순 통계분석을 통해서 분석되는 데 평균값을 통해서 변수들의 분산의 중심을 알 수 있으며 표준편차를 통해서 표본들의 분포나 동질성 여부를 알 수가 있다.<sup>21)</sup> 최고치와 최소치는 표본들의 각 특징에 관해서 분포된 범위를 알 수 있다.

---

20) Madalla, G.S., Introduction to Econometrics, N.Y.:McMillan Publishing Company, 1992, pp327-329.

21) 표본의 특징 가운데 Dummy variables의 경우 평균은 상대적 비율을, 표준편차는 이에 대한 분산의 정도를 나타내는데 여기선 이해의 편의를 위해 퍼센트로 전환하여 표시하였다.

표본의 대상으로 선정된 495명 가운데 서울, 인천, 경기도 지역의 수도권에 위치한 사업체에 표본의 절반 가량이 근무하고 있으며 나머지는 수도권 밖의 지역에 근무하고 있다. 장애인고용촉진법상의 의무고용을 적용을 받는 300인 이상 사업체에 67%가 근무하고 있으며 33%는 300인 미만의 중소기업이나 영세업체에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 종사하고 있는 업종으로는 전문기술직이나 생산·건설·운수장비와 같은 기술관련직에 62%가 종사하고 있으며 기타 48%는 관리직, 판매직 기타 서비스직에 근무하고 있었다. 표본 가운데 남자가 86%이었으며 61%가 결혼한 기혼자이었다. 전체의 53%가 종교생활을 하고 있었으며 그 가운데 기독교신자가 37%를 차지하였다.

## 2) 사회적 개입

표본 가운데 52%가 일반학교 교육을 받았으며 특수학교 교육은 11%가 받았고 직업훈련은 13%가 받은 것으로 나타났다. 그런데 이들 일반학교 교육, 특수학교 교육 그리고 직업훈련은 직장생활에 큰 도움이 되고 있지 못하고 있는 것으로 나타난 반면 상대적으로 일반학교 교육이 특수학교 교육보다 더 직장생활에 도움이 되는 것으로 나타났다. 이는 일반학교 교육이 불가능한 1,2등급의 중증 장애인이 취업이 되지 않아 본 조사대상에서 많이 제외되었고 반면 일반학교 교육이 가능한 3,4등급의 경증장애인이 표본에 다수 포함되었으므로 나타난 결과 일 수도 있다. 그러나 같은 경증장애인의 경우 일반학교에서 장애인을 교육하여 그들의 사회화를 촉진시키는 주류화교육(mainstreaming education)방법이 특수학교교육보다 더 효과적임을 단편적으로나마 보여주고 있다.<sup>22)</sup> 표본의 22%가 직업상담을 받았으며 9%가 직업평가를 받았고 11%가 직업적응훈련을 받았다. 동작검사, 지능검사, 성격검사 등과 같은 직업적합성을 위한

22) 일반학교에서의 주류화교육방법이 보다 장애인에게 도움이 되는 것으로 나타났으나 문제는 이들을 각 학교에서 어느정도 개별화하여 학습을 할 수 있는냐에 성패가 달려 있다.

<표5> 장애인근로자 표본의 특징

변 수	평 균	표준편차	최소치	최대치
1.사회경제적 요인				
수도권 지역	50%	50%	0	1
의무고용업체	67%	47%	0	1
전문기술직	62%	49%	0	1
성별(1=남자)	86%	35%	0	1
종교1(1=있음)	53%	50%	0	1
종교2(1=기독교)	37%	48%	0	1
결혼(1=기혼)	61%	49%	0	1
장애등급	3.45	1.73	0	6
재직기간	5.11	2.04	1	7
이직	1.95	1.10	0	5
2.사회적 개입				
일반학교효과	3.76	1.14	1	5
특수학교효과	3.18	1.33	1	5
직업훈련효과	3.20	1.24	1	5
회사사후지도효과	3.51	1.14	1	5
공단사후지도효과	2.88	1.28	1	5
일반학교교육	52%	50%	0	1
특수학교교육	11%	31%	0	1
직업훈련	13%	34%	0	1
직업상담	22%	42%	0	1
직업평가	9%	29%	0	1
직업적응훈련	11%	31%	0	1
회사사후지도	21%	41%	0	1
공단사후지도	8%	27%	0	1
사후지도회수	2.05	1.80	1	9
3.장애 특징				
장애불편정도	3.37	0.98	0	5
장애등급	3.45	1.73	0	6



변 수	평 균	표준편차	최소치	최대치
지체장애	81%	39%	0	1
시각장애	1%	11%	0	1
청각장애	16%	37%	0	1
정신지체	2%	14%	0	1
선천성 장애	30%	46%	0	1
교통사고	8%	27%	0	1
산업재해	14%	35%	0	1
국가유공	15%	36%	0	1
4. 직무만족				
일자제만족	3.64	0.83	1	5
임금만족	3.24	0.84	1	5
인사만족	3.31	0.91	1	5
상사만족	3.49	0.79	1	5
동료만족	3.74	0.77	1	5
대인만족	3.12	0.78	1	5

평가나 공단이나 기타 기관의 직업상담 그리고 OJT(On-the-Job-Training)등은 큰 도움이 되지 못하고 있는 것으로 나타났으나 직업상담과 적응훈련은 상대적으로 조금은 더 도움이 되는 것으로 나타났다.

취업후 실시하는 회사의 사후지도나 공단의 사후지도가운데 회사의 사후지도는 21%가 받은 반면 장애인고용촉진공단의 사후지도는 8%만이 받은 것으로 나타

났다. 사후지도 효과에 대해선 큰 차이는 아니지만 회사의 사후지도가 상대적으로 직장생활에 도움이 되는 쪽으로 나타난 반면 공단의 사후지도는 도움이 되지않는 쪽으로 나타나 직장의 특성에 맞는 구체적인 사후지도가 필요한 것으로 추정된다. 장애인 고용촉진공단의 취업지도과가 간담회, 전화상담, 방문이나 서신 등의 방법으로 실시하고 있는 현재의 사후지도는 별 효과가 없는 것으로 나타났으므로 이를 개선하기 위한

노력이 필요한 것으로 보인다.

회사의 사후지도에 관한 표준편차도 그 크기가 상대적으로 작아 이 같은 견해에 관해서 표본들이 동질적임을 알 수가 있다. 기취업 장애인근로자들의 사후지도를 강화하고 많은 장애인근로자가 직장적응을 잘 하게 하기 위해선 이를 전담하는 전담부서의 설립이, 예를 들면 '사후지도과' 같은 기구를 설립해 운영하거나, 장애인직업생활상담원의 역할을 강화할 필요가 있는 것으로 보인다. 표본들은 사후지도를 최소한 1번은 받은 것으로 나타났으나 평균 횟수는 2회에 불과해 장애인근로자가 사후지도에 대해 편견이나 부정적 인식을 갖음으로써 적극적으로 임하지 않았거나, 실시기관이 대외추적(outreach)과 같은 적극적인 사후지도 방법을 채택하지 않았거나, 사후지도의 내용을 소극적으로 홍보하였음을 알 수가 있다. 만일 다양한 실험과 검증을 통해 사후지도가 장애인 직장적응을 위해 필요한 것으로 판명된다면 이를 적극적으로 활용하거나 홍보할 필요가 있다.

### 3) 장애 특징

응답자들의 평균 장애 등급은 3.45로 중간 정도의 장애등급을 갖고 있었으며 장애로 인해 직장에서 겪는 불편의 정도는 보통이라고 응답해 장애인을 고용하고 있는 사업체들이 어느 정도 이들을 위한 편의시설을 마련하고 있거나 별도의 편의시설 없이 근무가 가능한 것으로 보인다.

장애의 유형을 살펴보면 81%가 지체장애인이었고, 16%가 청각장애인이었으며 그밖에 정신지체인과 시각장애인이 소수 포함되어 있었다. 이는 노동생산성이 상대적으로 높은 장애인이 노동시장에서 선호되어 우선 취업되는 결과로 추정된다. 따라서 정신지체에 대한 지원고용이나 시각장애인을 위한 보조도구의 개발이 시급한 것으로 보인다. 이들 가운데 선천성 장애인은 30%에 달했으며 국가유공자가 15%, 산업재해로 인한 장애인이 14%, 교통사고로 인한 장애인이 8%로 나타나 대다수가 후천성 요인에 의

한 장애인임을 알 수가 있어 국가적으로 장애인에 대한 관심을 지속적으로 가질 필요가 있다.

#### 4) 직무만족도

장애근로자들의 직무에 대한 만족도는 일자체, 임금, 인사, 상사, 동료, 대인관계 등의 관점에서 볼 때 대체적으로 큰 불만은 없는 것으로 나타났다. 이들 가운데 동료와 일자체에 대한 만족이 상대적으로 조금은 높은 것으로 나타났다.

#### 5) 장애유형별 특징

별첨 1-4에서 나타난 장애유형별 특징들을 비교해보면 장애인의무고용적용사업체에 근무하는 장애인은 지체장애인이 71%가 근무하고 있고, 청각장애인은 62%, 시각장애인은 33%, 정신지체인은 67%로 나타나 시각장애인의 경우 소규모 사업체에 근무하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

교육수준의 경우 지체장애인과 정신지체인이 평균 고졸로서 청각장애인과 시각장애인 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 지체장애인의 경우 일반학교에서 교육이 가능하고 정신지체인의 경우 다른 장애 유형에 비해 상대적으로 이들을 위한 특수학교가 많은 반면 청각장애인이거나 시각장애인의 경우는 이들을 위한 특수학교시설이 부족하기 때문이다. 결혼여부를 살펴보면 지체장애인의 경우 66%가 기혼자이었고, 청각장애인은 27%, 시각장애인은 57%, 정신지체인은 50%가 결혼생활을 하는 것으로 나타났다. 지체장애인의 상당수가 결혼한 반면 청각장애인은 대다수가 미혼임을 알 수가 있다. 전반적으로 장애가 결혼이 성사되는데 상당한 제약이 되는 것으로 보인다. 소득을 살펴보면 지체장애인의 소득이 청각장애인의 소득 보다 많았다. 이직경험은 지체장애인과 청각장애인의 경우 약 2회 이직을 한 경험이 있었으며, 재직기간은 약 4년 가

량으로 비슷하였다.

직업상담의 경우 청각장애인의 33%가 상담을 받은 반면 지체장애인은 20%만이 상담을 받았고 시각장애인이나 정신지체인인 경우는 상담율이 낮은 편이었다.

따라서 시각장애인이나 정신지체에 대한 상담방법의 활성화가 요구된다. 회사의 사후지도의 경우 지체장애인은 19%가 사후지도를 받았고, 청각장애인은 35%가 받았으나 시각장애인이나 정신지체인은 미미한 편이었다. 한국장애인고용촉진공단의 사후지도의 경우 지체장애인은 7%를 받았고, 청각장애인은 12%를 받았다. 대체적으로 살펴보면 청각장애인이 다른 장애인 보다 상담이나 사후지도와 같은 사회적 개입에 더 적극적이었음을 알 수가 있다.

끝으로, 장애유형별 직무만족도를 비교해보면, 일자체만족의 경우 서로 다른 유형의 장애인들 간에 차이가 없었으며, 임금만족의 경우 청각장애인이 다른 장애인 보다 임금만족도가 다소 높았으나 시각장애인은 가장 낮았다. 이는 청각장애인이 다른 장애유형에 비하여 상대적으로 임금에 대한 차별을 덜 받는 것으로 해석되며 인사에 관한 만족은 청각장애인이 다른 장애인 보다 낮아서 청각장애인이 의사소통의 불편으로 인해 승진 등에서 어려움을 겪는 것으로 보인다. 상사에 대한 만족은 장애인 간에 별 차이가 없었으며, 동료에 대한 만족의 경우 청각장애인이 다른 장애인 보다 현격히 낮은 편에 속하였는데 이것 역시 동료근로자와의 의사소통에서 많은 어려움을 겪는 데서 나타난 것으로 보인다.

## 2. 인과분석

순환적 회귀분석(recursive model)에 따른 인과분석의 기본모델은 다음과 같이 설정이 된다:

$$\text{사회적개입} = a_3 + b_3(\text{사회경제적 요인, 장애요인})$$

$$\text{직무만족도} = a_2 + b_2(\text{사회경제적 요인, 장애요인}) + c_2(\text{사회적 개입})$$

$$\text{재직기간} = a1 + b1(\text{사회경제적 요인.장애요인}) + c1(\text{사회적 개입}) + d1(\text{직무만족도})$$

이상의 기본 모델을 근거로 하여 설정된 가설을 검증하기 위해 관련된 변수를 활용하여 회귀분석하면 그 결과는 다음과 같다.

### 1) 재직기간 결정요인

회사의 재직기간에 미치는 요인들로는 사회경제적 요인, 장애요인, 사회적 개입요인, 직장만족요인들이 있다.<sup>23)</sup> 첫째, 사회경제적 요인들이 미치는 영향을 살펴보면(Model 1) 서울과 경인지방 같은 수도권지역에 위치한 사업체에 종사하는 장애인근로자일수록 재직기간은 더 짧았으나 연령이 많을수록, 결혼한 장애인근로자일수록, 소득이 높을수록 더 오랜 기간을 재직하였다. 수도권 지역근로자의 재직기간이 짧은 것은 이들 지역이 다른 지역에 비해 노동수요가 상대적으로 많아 직장이동의 기회 포착이 상대적으로 용이하기 때문이다. 이들 변수들이 미치는 영향의 크기를 비교하면 소득이 미치는 영향이 가장 컸으며 그 다음이 연령이었고 그 다음이 결혼이었으며 사업장 소재지는 부정적 영향을 미치지만 그 영향의 크기는 미미한 것으로 나타났다. 여기서 우리는 무엇보다도 장애인이 직장에서 안정된 생활을 할 수 있을 정도의 소득을 확보해 주는 것과 결혼해 안정된 인생을 영위하는 것이 장기근속에 중요하므로 이들의 소득향상과 적극적인 결혼을 장려할 필요가 있다. 의무고용업체, 직종, 성별, 교육수준, 종교유무 등은 재직기간에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다.<sup>24)</sup>

23) 재직기간은 현재 근무중인 직장의 재직기간을 나타낸다. 따라서 이전의 재직기간은 분석대상에서 제외되었다.

24) 직종을 네개(1.전문.기술, 2.행정.사무, 3.생산.건설.운수, 4.판매.서비스)로 세분화해 각각을 Dummy variable로 만들어(기준 변수:생산.건설.운수) 직종이 중요한 요인이 될 수 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 장애의 유형이나 정도를 구분하지 않고 함께 분석한 경우 판매.서비스업종에 종사하는 근로자일수록 생산.건설.운수업종에 종사하는 근로자 보다 재직기간이 짧았다(별첨 6). 둘째, 장애유형이

<표6> 종속변수-재직기간

모델 독립변수	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
지역 (1=수도권)	-0.2869** (-0.0712)	-0.2808** (-0.0697)	-0.2537* (-0.0630)	-0.2774** (-0.0689)
의무고용(1=예)	-0.1825 (-0.0418)	-0.1922 (-0.0440)	-0.1675 (-0.0383)	-0.2077 (-0.0478)
직종(1=기술직)	-0.0042 (-0.0010)	-0.0016 (-0.00004)	0.0344 (0.0082)	0.0304 (0.0073)
성별(1=남자)	-0.1815 (-0.0312)	-0.1653 (-0.0284)	-0.1530 (-0.0263)	-0.1845 (-0.0317)
연령	0.6414*** (0.3312)	0.6435*** (0.3322)	0.6386*** (0.3297)	0.6662*** (0.3440)
교육수준	-0.0821 (-0.0789)	-0.0796 (-0.0361)	-0.1025 (-0.0465)	-0.1383* (-0.0818)
종교유무(1=유)	-0.1731 (-0.0407)	-0.1769 (-0.0416)	-0.1813 (-0.0426)	-0.1983 (-0.0488)
결혼(1=기혼)	0.5296*** (0.1251)	0.53114*** (0.1256)	0.4941*** (0.1168)	0.4083** (0.0985)
소득	0.3974*** (0.3752)	0.3928*** (0.3708)	0.3874*** (0.3657)	0.3718*** (0.3510)
장애(1=지체)		0.2991 (0.0560)	0.2738 (0.0512)	0.2215 (0.0414)
장애(1=청각)		0.3282 (0.0570)	0.3075 (0.0534)	0.3014 (0.0523)
장애등급		0.0031 (0.0026)	0.0036 (0.0030)	-0.00003 (-0.00002)
장애원인(1=선천성)		-0.0119 (-0.0027)	0.0119 (0.0027)	-0.0495 (-0.0110)
직업상담			-0.3180* (-0.0657)	-0.2842 (-0.0587)

나 정도가 같은 근로자들 가운데에선 직종과 관련된 변수들이 재직기간에 의미있는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 즉 직종간의 차이는 재직기간에 영향을 미치지 못하고 있다(별첨 7).

직업평가			0.1887 (0.0269)	0.0257 (0.0037)
직업적응			-0.3810 (-0.0580)	-0.3765 (-0.0573)
사후지도(1=회사)			0.0502 (0.0102)	0.1174 (0.0239)
사후지도(1=공단)			-0.0609 (0.0080)	-0.1139 (-0.0150)
일자체만족				0.0445** (0.0910)
임금만족				-0.0118 (-0.0241)
인사만족				-0.0574 (-0.0501)
상사만족				-0.0644** (-0.0997)
대인만족				0.0411** (0.0934)
R-square	0.4887	0.4894	0.4960	0.5111

\* p<0.10 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01

둘째, 사회경제적 요인 외에 장애요인을 첨가해 분석할 때(Model 2) 사회경제적 요인들의 영향의 크기나 성격에는 Model 1에서의 결과와 별다른 차이가 없었다. 즉 장애 종류, 장애등급 그리고 장애원인이 같은 집단들 사이에서도 사업체 소재지가 수도권인 경우는 부정적 영향을 미치는 반면, 연령, 결혼, 소득 등은 장기근속에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수가 있다.

세째, 회사나 장애인고용촉진공단 등의 사회적 개입이 사회경제적 요인과 장애요인과 더불어 장애인근로자 재직기간에 미치는 영향을 살펴보면(Model 3) 직업상담을 받은 사람일수록 재직기간이 짧은 것으로 나타났는데 이는 직업상담을 받은 장애인일수

록 직장적응에 문제가 많거나 또는 직업상담을 통해 보다 적합한 직장에 관한 정보를 제공 받을 수 있어 간접적으로 이직을 촉진시키고 있음을 알 수가 있다. 직업평가, 직업적응훈련, 회사의 사후지도, 공단의 사후지도 등은 재직기간에 별 다른 영향을 미치지 못하고 있다. 평가나 훈련 사후지도를 받은 사람들 가운데에서도 사업체 소재지, 연령, 결혼, 소득은 지속적으로 영향을 미치고 있으며 영향의 성격이나 크기도 별 다른 차이가 없다.

네째, 장애인근로자의 직무만족 요인들이 사회적 개입, 장애요인 그리고 사회경제적 요인과 더불어 재직기간에 어떻게 영향을 미치는가를 살펴보면(Model 4) 일에 대한 흥미도, 중요성, 장래성, 타인으로부터 인정 그리고 안정성 등 일자체에 대한 만족도가 높을수록 장애인근로자의 재직기간은 길었으며, 상사나 동료 사이에 사적인 대화나 취미생활 등을 통해 이뤄지는 비공식적 친밀감이 클수록 재직기간이 긴 것으로 나타났다.

이같이 대인관계를 통한 사회적 지지는 재직기간에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 그러나 공식적 지휘감독 채널 상에서 상사로부터 받는 호의적 반응은 재직기간에 부정적인 것으로 나타났는데 감독자로부터 칭찬을 받을 수 있는 장애인근로자는 능력있는 근로자이므로 새로운 직장의 기회가 주어졌을 때 이를 쉽게 획득할 수 있는 것으로 추정된다.

직장에서 받는 만족도가 같은 근로장애인들 경우에 연령이 많을수록, 결혼을 한 사람일수록, 소득이 많을수록, 수도권지역 밖의 사업체에 근무할수록 재직기간은 길었다. 특이한 것은 직무만족도에 관한 변수집단들이 첨가된 이후로 교육수준이 새로이 의미 있는 변수로 전환되었는데 이는 직장만족도나 사회경제적인 수준이 같은 근로자의 경우 교육수준이 높을수록 재직기간은 짧은 것으로 나타났다. 이들 여러 요인들 가운데 가장 큰 영향을 미치는 변수는 소득이었다. 따라서 근로장애인의 재직기간을 늘리기 위해선 무엇보다도 적정수준의 소득보장이 확보되어야 함을 알 수가 있다.



## 2) 직무만족도 결정요인

직무만족도는 일자체, 임금, 승진 및 인사, 상사, 동료 등에 관한 만족도로 세분이 된다. 이들 가운데 장애인근로자의 재직기간에 의미있는 영향을 미치는 직무만족 유형은 일자체만족, 상사만족, 대인만족이 있다.

일자체에 대한 만족도는 일에 대한 흥미, 중요성 인식, 장래성, 타인의 인정 그리고 안정성 등으로 구성되어 있다(Model 1). 사회경제적 요인, 장애요인, 사회적 개입요인들이 일자체에 미치는 영향을 살펴보면 통제된 다른 변수들과 관련된 조건들이 같은 경우 장애인근로자가 결혼생활을 할수록, 소득이 많을수록, 청각장애인근로자가 지체장애인근로자 보다, 선천성장장애인근로자가 후천성장장애인근로자 보다, 직업평가를 받은 장애인근로자일수록, 일자체에 대한 만족도는 높은 것으로 나타났다.<sup>25)</sup> 직업상담을 받은 장애인근로자일수록 일자체에 대해 낮은 만족도를 나타냈는데 이는 일과 관련해서 불만이 많은 근로자일수록 직업상담에 보다 많이 응한 결과로 추정된다.

이들 영향력의 크기를 비교하면 소득이 가장 큰 영향을 미치고 있으며 직업평가와 결혼도 상대적으로 다른 변수들 보다 큰 영향을 미치고 있다. 따라서 다른 조건이 같은 경우 장애인근로자의 일자체에 대한 만족도를 향상시키기 위해선 무엇보다도 근로자의 보수를 적정 수준으로 인상시켜 경제적 안정을 기해 주어야 하며 정상적인 결혼생활을 가능케 하여 심리적 안정도 도모해 주어야 한다. 장애인근로자가 직장을 선택하기 전에 직업적성평가나 흥미평가를 받도록 함으로써 일자체에 대해 보다 만족을 느끼며 직장생활을 할 수 있을 것이다.

소득만족도는 본봉결정방법, 보너스 결정방법, 생활에 충분한 정도, 공정한 노력대가와 타회사와 비교시 적정한가에 관한 개별적 만족도로 구성되어 있다(Model 2). 사회경제적 요인들을 살펴볼 때 청각장애인이 지체장애인 보다 그리고 임금의 절대액이 많

25) 장애유형별 dummy variables를 조작함에 있어서 지체장애인근로자를 기준(dummy=0)으로 삼았다.

<표7> 종속변수-직장만족

종속변수 독립변수	Model 1 일자채만족	Model 2 소득만족	Model 3 인사만족
절편	22.3672***	14.0473***	15.1419***
지역 (1=수도권)	-0.8460 (-0.0766)	-0.4371 (-0.0536)	-0.1144 (-0.0199)
의무고용(1=예)	0.6513 (-0.0162)	-0.1317 (-0.0149)	0.2065 (0.0332)
직종(1=기술직)	0.9401 (0.0809)	-0.2301 (-0.0268)	-0.5839 (-0.0965)
성별(1=남자)	-1.2089 (-0.0711)	-1.1369 (-0.0906)	-0.6903 (-0.0780)
연령	-0.5097 (-0.0952)	-0.3004 (-0.0761)	0.0615 (0.0221)
교육수준	0.6922 (0.1129)	0.3114 (0.0689)	-0.1137 (-0.0357)
종교유무(1=유)	-1.0704 (0.0969)	-0.4182 (-0.0513)	0.0714 (0.0124)
결혼(1=기혼)	2.1524** (0.1905)	0.2844 (0.0341)	-0.2333 (-0.0397)
소득	0.6545*** (0.2290)	0.5410*** (0.2571)	0.0043 (0.0029)
장애(1=청각)	1.9866* (0.1273)	1.8216** (0.1583)	1.8504*** (0.2280)
장애(1=정신)	5.1116 (0.0991)	1.6817 (0.0442)	2.3112 (0.0861)
장애등급	0.3258 (0.0919)	0.1875 (0.0717)	-0.3402*** (-0.1845)
장애원인(1=선천성)	1.6086** (0.1376)	0.6133 (0.0711)	-0.5097 (-0.0838)
직업상담(1=예)	-1.8896** (-0.1461)	-1.1161 (-0.1169)	-0.6853 (-0.1018)
직업평가(1=예)	3.3697** (0.1925)	1.0215 (0.0791)	0.5457 (0.0599)

직업적응(1=예)	-1.2853 (-0.0687)	-2.0233* (-0.1467)	-0.2206 (-0.0226)
사후지도(1=회사)	0.5661 (0.0430)	1.2058* (0.1242)	0.2141 (0.0312)
사후지도(1=공단)	1.7199 (0.0886)	0.5245 (0.0366)	0.4922 (0.0487)
R-square	0.1599	0.1283	0.1334

\* p<0.01 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01

을수록 소득만족도는 큰 것으로 나타났다. 사업체 소재지나 의무고용, 직종, 연령, 교육 수준, 종교, 결혼 여부 등은 영향을 미치지 못하고 있다. 여기서 교육수준이나 직종이 임금과 밀접한 관련이 있음에도 불구하고 임금만족도에 영향을 미치지 못하는 것은 장애인근로자의 경우 교육수준에 적합한 직무나 직종 개발이 부족한데 기인하는 것으로 추정된다. 회사는 입사이후의 지도를 통해 장애인근로자의 현재 보수를 합리화시킬 수 있어 회사의 사후지도는 소득만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 반면 현장훈련(On-the-Job-Training :OJT)을 통해서 장애인근로자들은 정상인근로자와 대등한 업무 능력을 갖고 있음을 업무배치 이전에 인식할 수 있지만 업무배치 후 현실적으로는 그들이 받는 보수에 있어 차이가 나기 때문에 직업적응훈련은 부정적인 영향을 미치는 것으로 추정된다.

인사만족도는 승진과 근무평가의 공정성 여부로 구성되어 있다(Model 3). 인사에 대한 만족은 청각장애인이 지체장애인 보다 컸으며, 장애의 정도가 심할수록 인사만족도는 큰 것으로 나타났다. 반면에 사회경제적 요인들과 사회적 개입은 인사만족에 의미 있는 영향을 미치지 못하고 있다.

상사 만족요인은 건의수렴, 업무결과 인정, 도움요청, 개인문제상담 등으로 구성된다(Model 4). 사회경제적 변수들이 상사만족에 미치는 영향을 분석하면 수도권 소재 사

<표8> 종속변수-직장만족

종속변수 독립변수	Model 4 상사만족	Model 5 동료만족	Model 6 대인만족
절편	21.1329***	24.7650***	25.3457***
지역 (1=수도권)	-1.1632*** (-0.1763)	-0.8536 (-0.1089)	-0.3807 (-0.0394)
의무고용(1=예)	-0.7634* (-0.1069)	-0.5987 (-0.0706)	-1.4922** (-0.1428)
직종(1=기술직)	-0.4191 (-0.0603)	-0.3429 (-0.0416)	-0.9113 (-0.0896)
성별(1=남자)	-0.0609 (-0.0060)	-1.3999* (-0.1159)	0.7009 (0.0471)
연령	-0.1206 --0.0377)	-0.2869 (-0.0755)	-0.0603 (-0.0129)
교육수준	0.3091 (0.0844)	0.1697 (0.0390)	0.0741 (0.0138)
종교유무(1=유)	-0.0816 (-0.0123)	0.0801 (0.0102)	0.4753 (0.0492)
결혼(1=기혼)	0.1974 (0.0294)	0.4681 (0.0583)	-0.7368 (-0.0746)
소득	-0.0709 (-0.0709)	0.1905 (0.0939)	0.4857** (0.1948)
장애(1=청각)	1.7981*** (0.1929)	-1.2766 (-0.1152)	1.1956 (0.0876)
장애(1=정신)	5.6140 (0.1821)	3.3440 (0.0913)	-1.7162 (-0.0389)
장애등급	0.0623*** (0.0294)	-0.3216** (-0.1278)	-0.3406* (-0.1098)
장애원인(1=선천성)	0.1306 (0.0187)	-0.0161 (-0.0019)	-0.00007 (-0.00007)
직업상담(1=예)	0.2223 (0.0287)	-0.1911 (-0.0208)	-0.7562 (-0.0668)

종속변수 독립변수	Model 4 상사만족	Model 5 동료만족	Model 6 대인만족
직업평가(1=예)	-0.7130 (-0.0681)	0.2532 (0.0203)	0.9015 (0.0589)
직업적응(1=예)	0.3793 (0.0399)	-0.4071 (-0.0306)	-0.0399 (-0.0024)
사후지도(1=회사)	0.5456 (0.0693)	0.3777 (0.0404)	-0.9111 (-0.0791)
사후지도(1=공단)	0.7491 (0.0646)	1.7511* (0.1271)	1.2943 (0.0762)
R-square	0.1061	0.0779	0.0938

\* p<0.10 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01

업체에 근무할수록, 300인 이상 근로자가 근무하는 장애인의무고용 대상사업체에 근무할수록 상사에 대한 만족도는 적은 반면에 청각장애인이 지체장애인 보다 그리고 장애 정도가 약할수록 상사에 대한 만족은 큰 것으로 나타났다. 그 밖의 사회경제적 요인이거나 사회적 개입 요인들은 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다.

여기서 특이한 것은 장애인의무고용적용업체인 상시 300인 이상 사업체일수록 감독자나 상사에 대한 불만이 크다는 것이다. 이는 경쟁고용의 결과 채용된 것이 아니라 의무고용의 결과 채용된 것에 대해 직장내 상사들이 고용된 근로장애인에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 간접적으로 보여주는 결과이다. 사업체가 자의로 원해서가 아니라 법에 의해 강제된 상태에서 고용되었기 때문에 장애인근로자들이 상사나 감독자들로 부터 이질적인 조직구성원으로 대우 받기 때문으로 추정된다.

직장동료에 대한 만족요인들은 동료간 신뢰나 존중, 상호부조, 자유로운 대화, 격려 등으로 구성되어 있다(Model 5). 사회경제적 요인들이 직장동료에 대한 만족도에 어떻

계 영향을 미치나를 살펴보면, 남자일수록, 장애정도가 심할수록 만족도가 낮은 반면 장애인고용촉진공단의 사후지도를 받은 근로자일수록 동료들에 대한 만족도는 큰 것으로 나타났다.

대인관계에 있어서의 만족도는 상사나 동료와 개인적 대화나 취미생활을 하거나 사교모임을 자주 갖는지의 여부에 의해 결정된다(Model 6). 사회경제적 요인들이 미치는 영향을 살펴보면 장애인의무고용업체에 근무할수록, 장애정도가 심할수록 대인만족도는 낮았다. 반면에 소득이 많을수록 대인만족도는 높은 것으로 나타났다. 상사에 대한 경우와 같이 의무고용업체의 동료들이 비의무고용업체의 동료들 보다 장애인근로자에 대해 이질적 조직구성원으로 간주해 개인적인 대화를 갖지 않거나 취미활동 등을 함께 하지 않는 것으로 추정된다.

### 3) 사회적 개입참여 결정요인

사회경제적 요인, 장애요인, 직무만족요인들과 관련된 조건들이 같은 경우에 사회적 개입 요인들은 장애인근로자들의 재직기간에 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다. 그러나 다른 변인들이 재직기간에 미치는 영향에 간접적인 영향을 미치게 되므로 사회적 개입에 어떠한 변인들이 어떻게 영향을 미치는지에 관해 분석할 필요가 있다.

참여여부에 대해 사회경제적요인과 장애요인이 미치는 영향의 분석을 위해 Logit Model이 사용되었다. 이 모델에서는 종속변수가 다양한 사회적 개입에 대한 개별적 참여 여부 즉 양자택일의 결정(binary decision)가 되기 때문에 일반 회귀분석모델로는 올바른 결론을 얻지 못하게 된다. 따라서 Logit Model 이나 Probit Model로 분석이 되어야 한다.

<표9> Logit Model 1

종속변수 모델독립변수	Model 1 (직업상담)	Model 2 (직업평가)	Model 3 (직업적응)	Model 4 (회사사후지도)
절편	0.3001	-4.8988	-5.2078	-6.0116
지역 (1=수도권)	0.0768	0.7354*	1.1741**	0.2255
의무고용(1=예)	0.7645**	0.8060*	0.4100	0.3930
직종(1=기술직)	0.1092	-0.9446**	0.6621	-0.1672
성별(1=남자)	0.4027	0.5836	0.0651	0.5256
연령	0.1384	-0.1421	-0.3387	-0.1804
교육수준	-0.2997*	-0.4267*	-0.8470***	-0.2984*
종교유무(1=유)	-0.2751	0.6949*	0.0110	0.2736
결혼(1=기혼)	-0.8515**	-0.5652	-0.9130	0.1143
소득	-0.1618*	-0.2191*	-0.0802	-0.0404
장애(1=지체)	0.0314	5.1495	5.7468	4.9563
장애(1=청각)	0.3162	5.7325	4.8627	5.7663
장애등급	-0.0567	-0.0456	0.0032	0.1120
장애원인(1=선천성)	0.0358	-0.1428	0.4440	-0.0331
Log-likelihood	-159.43	-92.45	-82.112	-103.419

\* p<0.10 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01

(1) 직업상담참여

사회단체나 장애인고용촉진공단이 실시하는 직업상담에 참여하느냐 하지 않느냐의 양자택일의 결정에 사회경제적 요인들과 장애요인들이 어떻게 영향을 미치는가를 분석해보면 장애인의무고용적용사업체에 종사하는 근로자일수록 직업상담에 참여할 가능성은 높은 것으로 나타났는데 이는 300인 이상의 대기업일수록 직업생활상담원이나 인사담당자 등을 통한 직업상담의 기회가 많은 것으로 보이며 반면 교육수준이 높을수록, 결혼생활을 할수록, 소득이 높을수록 직업상담에 참여할 가능성은 낮은 것으로 나타났는데 이러한 특징의 장애인근로자일수록 직장에 더 잘 적응해 상담 필요성을 느끼지 못하기 때문이다. 사업체 소재지역이나 직종 성별 연령 종교와 장애유형 장애등급 장애원인은 직업상담 참여 가능성에 영향을 미치지 못하고 있다.

## (2) 직업평가참여

동작검사, 성격검사, 지능검사 등 직업적합성평가를 받을 가능성에 대한 사회경제적 요인과 장애요인들이 미치는 영향을 분석하면 수도권지역 사업체에 근무할수록, 장애인의무고용적용사업체에 근무할수록 직업적합성평가프로그램에 참여할 가능성이 높았다. 이는 수도권 지역에 위치할수록 직업평가를 실시하는 기관을 이용하기가 쉽고 300인 이상 대기업체일수록 자체 평가시설이나 평가요원을 갖추고 있기 때문이다. 반면에 전문기술직이나 생산직에 근무할수록, 교육수준이 높을수록, 소득이 높을수록 직업평가에 참여할 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 또한 종교를 가진 사람일수록 직업평가에 참여할 가능성은 큰 것으로 나타났다. 장애요인들은 참여가능성에 영향을 주지 못하고 있다.

## (3) 직업적응훈련참여

공단이나 사업체에서 현장교육을 통해 실시하는 직업적응훈련에 참여할 가능성에 사회경제적 요인과 장애요인들이 미치는 영향을 살펴보면 수도권지역사업체에 종사할수록 직업적응훈련에 참여할 가능성이 높았으나 교육수준이 높을수록, 결혼생활을 할수록 적응훈련에 참여할 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 그 밖의 사회경제적 요인과 장애요인들은 별 다른 영향을 미치지 못하고 있다.

## (4) 회사의 사후지도참여

회사가 자체내 근로장애인이 취업된 후 실시하는 사후지도에 참여할 가능성에 대해 사회경제적 요인과 장애요인들이 미치는 영향을 살펴보면 교육수준이 높을수록 회사의 사후지도를 받을 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 그 밖의 사회경제적 요인들과 장애요인들은 사후지도에 참가할 가능성에 영향을 미치지 못하고 있다.



(5) 공단의 사후지도참여

장애인고용촉진공단이 실시하는 기취업자에 대해 면담이나 전화 서신 등의 방법으로 실시하는 사후지도에 참여할 가능성에 사회경제적 요인과 장애요인들이 미치는 영향을 분석하면 수도권지역에 소재하는 사업체에 근무할수록, 남자근로자일수록, 종교생활을 할수록, 장애정도가 심할수록 공단의 사후지도를 받을 가능성이 높은 반면 교육수준이 높을수록 사후지도를 받을 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 장애등급이 높은 근로자들이 회사의 사후지도에는 소극적인 반면 공단의 사후지도에는 적극적임을 간접적으로 알 수가 있는데 이는 공단이 개별화된 서비스를 실시하고 있기 때문인 것으로 보인다.

<표10>Logit Model 1

종속변수 독립변수	Model 5 공단사후지도	Model 6 직업훈련	Model 7 일반학교	Model 8 특수학교
절편	10.3971	-5.6464	-5.5460	-8.5883
지역 (1=수도권)	1.4714***	0.9977***	0.6299**	0.3448
의무고용(1=예)	0.3192	0.0434	0.1791	-0.4544
직종(1=기술직)	-0.5062	0.0002	0.1940	-0.7166
성별(1=남자)	1.8431*	0.9621*	-1.3747***	1.4178*
연령	0.0072	-0.4529	-0.1218	-0.5689
교육수준	-0.6060**	-0.5342**	0.2754*	0.4275
종교유무(1=유)	0.9716**	0.1740	-0.4789*	0.6837
결혼(1=기혼)	0.2932	-0.3251	0.1339	-0.1376
소득	-0.1574	-0.1574	0.0050	0.0829
장애(1=지체)	6.4093	6.1259	6.3031	4.1918
장애(1=청각)	6.8133	5.7528	4.9774	7.3463
장애등급	0.2690	0.1174	0.0804	-0.1491
장애원인(1=선천성)	0.6376	0.2389	0.0297	0.7505
Log-likelihood	-77.878	-116.879	-188.415	-67.287

\* p<0.10 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01

#### (6) 직업훈련참여

일산직업전문학교와 같은 직업훈련원에 참여할 가능성에 대한 사회경제적 요인과 장애요인이 미치는 영향을 분석하면 수도권지역에 거주할수록, 남자일수록 직업훈련에 참여할 가능성은 높은 반면 연령이 높을수록, 교육수준이 높을수록, 소득이 높을수록 직업훈련에 참여할 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 그 밖의 사회경제적 요인들과 장애등급, 장애종류 장애원인 등은 직업훈련에 참여할 가능성에 영향을 주지 못하고 있다.

#### (7) 일반학교교육과 특수학교교육 참여

수도권지역에 거주할수록 일반학교교육을 받을 가능성은 높은 반면 남자일수록, 종교생활을 할수록 일반학교교육을 받을 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 남자일수록 그리고 장애원인이 선천적일수록 특수학교교육을 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 선천적 장애인일수록 어려서부터 특수학교 교육을 받는 반면 후천적 장애인일수록 일반학교 교육을 받는 것으로 보인다.

## V. 결론

장애인근로자에 있어서 이직은 정상인과 같이 보다 나은 기회의 발견이라기 보다는 심리적, 신체적, 환경적 어려움으로 인해 직장에 잘 적응하지 못하기 때문에 발생하는 경우가 많다. 따라서 이직은 장애인근로자의 안정된 생활에 부정적인 영향을 미치므로 장애인기업복지의 차원에서 이직을 방지하고 재직기간을 증가시키기 위한 대안들을 마련해야 한다.

기본 연구모델에 따라 수행된 인과분석을 정리해 보면 먼저 사회경제적 요인들 가운데 비수도권지역 소재 직장, 연령, 결혼과 소득이 재직기간에 긍정적 영향을 미치는 반면 장애요인들은 의미있는 영향을 미치지 못하고 있다. 사회적 개입요인들 가운데 직업상담만이 재직기간에 의미있는 영향을 미치고 있다. 직무만족요인들은 대체로 재직

기간에 의미있는 영향을 미치고 있는데 이들 가운데 일자체만족과 대인만족이 재직기간에 긍정적 영향을 미치고 있다. 일자체만족에 대해선 직업평가가 긍정적 영향을 미치고 있으며 대인만족에 대해선 소득이 긍정적 영향을 미치고 있다. 일자체만족에 긍정적 영향을 미치고 있는 직업평가에 참여할 가능성에 대해선 지역, 의무고용적용 그리고 종교가 긍정적인 영향을 미치고 있다.

분석결과를 바탕으로 설정된 가설을 검증하면 첫번째 가설인 사회경제적 요인들이 사회적 개입을 받을 가능성, 직무만족도, 재직기간과 이직에 영향을 미친다는 가설은 수용할 수 있다. 반면 두번째 가설인 장애요인이 갖는 영향에 관한 가설은 기각이 된다. 세번째 가설인 사회적 개입이 직무만족이나 재직기간에 영향을 미친다는 가설은 기각이 된다. 네번째 가설인 직무만족이 재직기간에 영향을 미친다는 가설은 수용이 된다. 따라서 장애인근로자의 재직기간을 증가시키기 위해선 일자체에 대한 만족이나 대인만족과 같은 직무만족을 향상시키고 소득을 증대시키며 또한 결혼생활이 가능하도록 다양한 사회적 노력이 함께 이루어져야 한다.

분석결과 가운데 관심을 끄는 것은 소득과 결혼이다. 소득과 결혼은 다른 변수들이 고려된 이후에도 지속적으로 재직기간에 긍정적 영향을 미치고 있으며 각각의 영향력의 크기도 다른 변수와 비교해서 월등히 크다. 이는 장애인근로자의 소득증진을 통한 경제적 안정과 결혼생활을 통한 심리적 안정이 무엇보다도 중요한 요인이 되고 있음을 보여주고 있다.

노동현장에서 생산성이 다소 뒤떨어진다고 해도 장애인들의 소득수준을 동급의 정상인 근로자들과 대등하게 확보해주는 일종의 '장애수당제도'를 신설해 운영할 필요가 있다. 이는 노동시장에서 유사한 직무에 종사하는 근로자들이 받는 임금과 장애인 근로자들이 실제 받는 임금과의 차액을 보충해주는 일종의 보충급여방식이다. 이를 위한 기금은 현재 적립되어 있는 장애인의무고용부담금의 일부를 활용할 수도 있고 필요시 복지세와 같은 목적세를 만들어 그 일부를 활용할 수 있다. 그러나 무엇보다도 장애인을 고용하는 기업체 스스로가 장애인에 대한 편견을 버리고 다소 생산성이 부족하더라도

도 정상인근로자들과 대등한 임금을 제공함으로써 장애인근로자의 직무만족을 향상시키고 생산성 향상을 기하며 재직기간도 증대시켜 산업현장에서 장애인이 전문가로서 스스로 독립해 나아가 사회에 통합될 수 있도록 지원해 줄 필요가 있다. 장애수당에 사용된 비용에 대해선 정부가 적절한 세제혜택을 통해 보전해 줄 필요가 있다.

다른 요인은 결혼이다. 결혼생활을 통한 심리적 안정은 재직기간에 긍정적인 영향을 미친다. 장애인은 정상인과 달리 결혼생활에 어려움이 있으므로 이들의 결혼생활이 가능하도록 안내해주는 상담소나 알선센터를 운영함은 물론 정상적인 결혼생활을 하고 있는 장애인의 예를 언론매체를 통해 널리 홍보하여 사회적 편견을 교정하는 노력도 동시에 이루어져야 한다.

현재의 회사나 장애인고용촉진공단 기타 사회단체에 의한 직업상담, 직업적응훈련, 사후지도는 그 실효성이 미미한 것으로 판명되었기 때문에 개선되어야 할 필요가 있다. 따라서 보다 체계적이고 지속적인 사회적 개입이 필요하며 그 방법도 대외추적이거나 직접 방문지도와 같은 능동적인 개입이 이루어져야 한다. 그 반면에 취업전에 실시하는 직업평가는 직무만족 향상에 효과가 있는 것으로 나타났으므로 보다 강화할 필요가 있다.

결론적으로 장애인근로자의 사회통합은 안정적 직장생활을 통해 가장 잘 이루어 질 수가 있다. 따라서 잦은 이직이나 짧은 재직기간은 제도적 차원에서 방지되어야 한다. 이를 위해서는 소득증대를 통한 경제적 안정과 결혼생활을 통한 심리적 안정이 무엇보다도 중요하다. 또한 회사나 장애인 관련 기관들은 취업 전후의 사전적 개입과 사후적 개입을 보다 효과적으로 개선하고 적극적으로 실행함으로써 장애인근로자의 장기근속이 가능하게 하고 장애인이 스스로 사회에 원만하게 통합될 수 있도록 노력해야 한다.

## 별첨

### <별첨1> 지체장애인 특징

Variable	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum	N	Label
사업체지역	.47	.50	.00	1.00	365	
의무업체	.71	.46	.00	1.00	356	
기술직	.58	.49	.00	1.00	359	
남자	.89	.32	.00	1.00	363	
나이	3.23	1.03	1	6	353	
교육	2.96	.92	0	4	342	
종교	.49	.50	.00	1.00	327	
기독교	.31	.46	.00	1.00	327	
결혼	.66	.48	.00	1.00	352	
수입	8.54	1.79	2	10	348	
장애등급	3.71	1.64	0	6	356	
이직횟수	1.98	1.08	0	5	360	
일반학교	.59	.49	0	1	365	
특수학교	.04	.19	0	1	365	
직업훈련	.13	.34	0	1	365	
직업상담	.20	.40	0	1	365	
직업평가	.08	.27	0	1	365	
직업적응	.09	.29	0	1	365	
사후지도1	.19	.39	0	1	365	
사후지도2	.07	.26	0	1	365	
직무만족	18.37	4.30	5.00	25.00	359	
소득만족	16.20	4.09	5.00	25.00	358	
인사만족	6.69	1.87	2.00	10.00	342	
상사만족	14.10	3.21	4.00	20.00	355	
동료만족	19.04	3.90	5.00	25.00	356	
인간관계	19.05	4.76	6.00	30.00	355	

<별첨2> 청각장애인 특징

Variable	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum	N	Label
사업체지역	.75	.44	.00	1.00	72	
의무철폐	.62	.49	.00	1.00	63	
기술직	.82	.39	.00	1.00	72	
남자	.68	.47	.00	1.00	72	
나이	2.42	.90	1	5	72	
교육	2.54	.81	0	4	71	
종교	.71	.46	.00	1.00	70	
기독교	.69	.47	.00	1.00	70	
결혼	.27	.45	.00	1.00	67	
수입	6.80	2.12	2	10	61	
장애등급	2.69	1.16	0	6	72	
재직기간	3.97	2.12	1	7	72	
이직횟수	2.00	1.15	0	5	71	
일반학교	.32	.47	0	1	72	
특수학교	.49	.50	0	1	72	
직업훈련	.21	.41	0	1	72	
직업상담	.33	.47	0	1	72	
직업평가	.19	.40	0	1	72	
직업적응	.19	.40	0	1	72	
사후지도1	.35	.48	0	1	72	
사후지도2	.12	.33	0	1	72	
직무만족	17.46	3.82	2.00	24.00	71	
소득만족	16.87	4.51	7.00	25.00	70	
인사만족	6.22	1.51	2.00	10.00	68	
상사만족	13.43	3.26	6.00	20.00	68	
동료만족	16.89	3.63	9.00	25.00	70	
인간관계	17.23	4.01	6.00	26.00	70	

<별첨3> 시각장애인 특징

Variable	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum	N	Label
사업체지역	.89	.33	.00	1.00	9	
의무업체	.33	.50	.00	1.00	9	
기술직	.89	.33	.00	1.00	9	
남자	.89	.33	.00	1.00	9	
나이	2.89	1.17	2	5	9	
교육	2.63	.92	1	4	8	
종교	.67	.52	.00	1.00	6	
기독교	.50	.55	.00	1.00	6	
결혼	.57	.53	.00	1.00	7	
수입	5.57	3.51	1	10	7	
장애등급	3.57	1.40	2	6	7	
재직기간	4.13	2.64	1	7	8	
이직횟수	2.11	1.45	1	5	9	
일반학교	.56	.53	0	1	9	
특수학교	.33	.50	0	1	9	
직업훈련	.00	.00	0	0	9	
직업상담	.22	.44	0	1	9	
직업평가	.00	.00	0	0	9	
직업적응	.33	.50	0	1	9	
사후지도1	.00	.00	0	0	9	
사후지도2	.00	.00	0	0	9	
직무만족	18.56	3.36	14.00	23.00	9	
소득만족	14.22	3.07	8.00	19.00	9	
인사만족	6.78	1.64	4.00	10.00	9	
상사만족	14.78	2.64	11.00	20.00	9	
동료만족	19.50	4.07	14.00	25.00	8	
인간관계	16.56	4.07	10.00	24.00	9	

<별첨4> 정신지체인 특징

Variable	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum	N	Label
사업체지역	.67	.52	.00	1.00	6	
의무업체	.67	.52	.00	1.00	6	
기술직	.67	.52	.00	1.00	6	
남자	1.00	.00	1.00	1.00	6	
나이	3.17	1.33	2	5	6	
교육	3.00	.71	2	4	5	
종교	.33	.58	.00	1.00	3	
기독교	.33	.58	.00	1.00	3	
결혼	.50	.55	.00	1.00	6	
수입	7.80	2.49	4	10	5	
장애등급	2.33	2.58	0	6	6	
재직기간	3.83	2.86	1	7	6	
이직횟수	2.17	1.60	1	5	6	
일반학교	.33	.52	0	1	6	
특수학교	.17	.41	0	1	6	
직업훈련	.00	.00	0	0	6	
직업상담	.17	.41	0	1	6	
직업평가	.00	.00	0	0	6	
직업적응	.00	.00	0	0	6	
사후지도1	.17	.41	0	1	6	
사후지도2	.00	.00	0	0	6	
직무만족	18.00	5.62	9.00	25.00	6	
소득만족	15.75	6.40	9.00	24.00	4	
인사만족	7.80	2.68	4.00	10.00	5	
상사만족	14.25	2.63	12.00	18.00	4	
동료만족	23.25	2.06	21.00	25.00	4	
인간관계	19.00	4.97	14.00	25.00	4	



<별첨5> 장애인근로자 직종

직종	빈도	비율(%)
전문, 기술	103	21.1
행정, 관리, 사무	167	34.2
판매	2	0.4
서비스	17	3.5
생산, 건설, 운수	199	40.8
전체	495	100.0

<별첨6> 재직기간 결정요인

종속변수:재직기간	R2 = .53002			
Variable	B	SE B	Beta	T Sig T
지역(1=수도권)	-.368757	.156713	-.091206	-2.353 .0192
종교(1=있음)	-.168382	.157011	-.041673	-1.072 .2843
직종(1=전문,기술)	-.057895	.217321	-.012064	-.266 .7901
직종(1=행정,사무)	.112786	.207198	.026007	.544 .5866
직종(1=판매,서비스)	-.797198	.388573	-.079715	-2.052 .0410
의무고용업체(1=예)	-.167003	.163816	-.039419	-1.019 .3087
성별(1=남자)	-.436091	.256036	-.072766	-1.703 .0894
교육	-.149778	.101198	-.067387	-1.480 .1398
결혼(1=기혼)	.486032	.215179	.116487	2.259 .0245
소득	.413632	.051797	.398187	7.986 .0000
연령	.638931	.107615	.328549	5.937 .0000
절편	.647362	.486331		1.331 .1840

<별첨7> 재직기간 결정요인

종속변수:재직기간	R2 = .53287				
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
지역(1=수도권)	-.412679	.172460	-.102219	-2.393	.0173
연령	.673049	.124182	.338719	5.420	.0000
성별(1=남자)	-.660815	.277830	-.107669	-2.378	.0180
교육	-.211488	.111892	-.092517	-1.890	.0597
결혼(1=기혼)	.428665	.230708	.104288	1.858	.0642
소득	.389791	.055266	.375921	7.053	.0000
종교(1=있음)	-.294482	.170196	-.072942	-1.730	.0846
직종(1=전문,기술)	.117311	.240104	.024716	.489	.6255
직종(1=행정,판매)	.203789	.232408	.046765	.877	.3813
직종(1=판매,서비스)	-.322280	.434830	-.030896	-.741	.4592
장애원인(1=선천성)	-.103618	.182776	-.024100	-.567	.5712
의무고용업체(1=예)	-.207066	.181425	-.047782	-1.141	.2547
장애등급	.086776	.054906	.067138	1.580	.1151
장애유형(1=청각)	-.679819	.748292	-.123191	-.908	.3644
장애(1=지체)	-.975326	.728346	-.182387	-1.339	.1816
절편	1.826223	.961144		1.900	.0584