

# 지체장애근로자의 직업성공 요인에 관한 연구

이 달 엮

(대구대학교)

## [요 약]

지체장애근로자들의 직업성공에 영향을 미치는 요인들을 규명, 분석하고 이들의 경로를 조사하기 위해 연구에서 설정된 가설적 경로모형을 검증한 결과 제 1모형은 어느 정도 타당하게 직업성공을 예측할 수 있었으며, 제 2모형은 매우 적합한 모형으로 직업성공을 보다 높게 예측할 수 있는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과는 장애인고용 서비스 과정 중에 사후지도의 중요한 자료로 활용될 수 있다. 현재 우리나라 장애인 고용촉진의 사후지도가 전화나 방문 등을 통해 지속적인 강화와 지원을 제공하고 있는 시점에서 본 연구결과를 통해 추출된 직업성공 요인을 바탕으로 하여 체크리스트와 계획서를 만들어 활용한다면 사후지도의 객관적인 준거를 세우는데 도움이 될 것으로 기대된다.

주제어 : 직업성향, 직업적응, 직업만족, 직업성공, 자아존중감, 생활만족, 내부 노동시장, 임금, 경력자, 신입구성원

## 1. 서 론

직업은 헌법상 보장된 국민 모두가 향유할 수 있는 하나의 삶의 기회이지만 이러한 평등의 원리는 단순히 이상에 지나지 않을 뿐 실제와 현실 속에서는 장애인들의 고용차별이 여전히 계속되고 있다. 한국보건사회연구원의 조사(2001)에 의하면, 전체 경제활동연령 장애인들의 28.4%가 일하기를 원하고 있지만 실업상태에 놓여 있다고 보고하였는데, 이 결과는 일반 인구의 전체 실업률 4.2%에 비해 약 6.8배나 높은 수치이다. 장애인에게 있어서 직업은 빈곤상태를 벗어날 수 있는 유일한 탈출구이며, 대인관계를 비롯한 일상생활에서 자신감 회복 등 심리사회적으로도 매우 중요한 의미를 지닌다. 그러

\* 이 논문은 2003학년도 대구대학교 학술연구비 지원에 의한 논문임.

나, 이들은 사회적 편견, 제한된 직업영역, 환경적 장벽, 역할모델의 결여 등으로 인해 직업을 획득하고 유지하는데 많은 어려움에 직면한다(Scroggin, Kosciulek, Sweiven, and Enright, 1999).

한국장애인고용촉진공단의 국정감사보고서에 따르면, 2002년 6월을 기준으로 그 해 취업한 장애인 근로자의 25.34%가 퇴사한 것으로 보고되었다. 같은 해 노동부통계에 따른 일반근로자의 퇴사율 12.67%와 비교하면 약 2배에 이른다. 이처럼 장애인들이 장애를 지니지 않은 사람들에 비해 이직이나 퇴사율에서 큰 차이를 보이는 원인은 직업과 자신이 지닌 욕구의 불일치나 직무 불만족 등에서 찾을 수 있으며, 사회구조와 환경, 그리고 가족 요인도 배제할 수 없다. 같은 맥락에서 Peluchette(1991)은 ① 개인, ② 가정, ③ 조직요인들이 성공적인 직업생활 나아가 성공적인 삶을 결정한다고 보았다.

일반적으로 성인 삶의 절반 이상을 직장에서 보내는 사실을 감안한다면 성공적인 직업생활 즉, 직업성공(career success)이 성취되기 위해서는 직업에서 오는 만족감과 함께 위 세 가지 요인들이 서로 균형있는 조화를 이루어야 한다. 즉, 개인의 직업성공 정도를 올바르게 파악하기 위해서는 직업만족 등과 같은 주관적인 면과 더불어 보수와 승진 등과 같이 가시적이고 객관화되어 있는 면까지도 평가해야 하는 것이다.

본 연구에서는 장애인들의 직업성공에 미치는 여러 가지 요인들을 분석하고, 이 요인들의 상대적 크기를 규명하여 장차 장애인 고용서비스 과정의 개선과 임상적 적용가능성을 밝히기 위해 구체적인 연구목적은 다음과 같이 설정하였다. 첫째, 근로자들의 직업성공을 구성하는 요인들을 규명한다. 둘째, 이러한 각각의 요인들이 직업성공에 영향을 미치는 정도를 조사한다. 셋째, 이러한 결과를 토대로 하여 직업성공의 가설적 이론 모형을 검정한다.

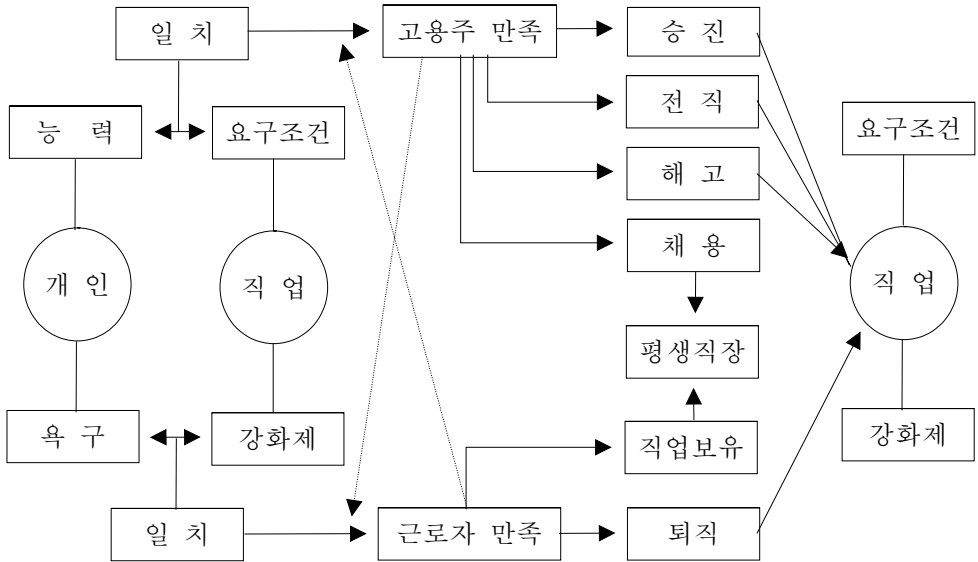
## 2. 선행연구

### 1) 직업적응

직업성공은 초기에 직업적응의 개념에서부터 출발하였다. Lofquist와 Dawis(1969)에 의해서 적응에서 일치, 그리고 만족의 개념을 포괄하게 되었다. 나아가 직업적응이란 단순히 자신이 취업할 직무환경에 적응하는 것을 의미하지만, 장애집단에게 있어서는 그 이상의 의미를 내포한다. 이달엽(1998)은 장애인의 직업적응을 신체적 참을성, 능력개발, 새로운 정보와 경험의 획득, 부적절한 행위의 변화 등을 통해 개인의 직업적 잠재력을 증진시키기 위해 고안된 직업준비 혹은 치료과정을 의미한다고 보았다. Hershenson(1979)은 직업적응을 작업인성(자아개념, 직무동기 등), 작업숙련도(작업습관, 업무에 적응할 수 있는 신체적·정신적 기술, 작업과 관련된 상호 개인적 기술), 그리고 적절하고 구체화된 작업목표 등의 세 가지 영역으로 분류하고 있다.

개인의 목적을 성취하는 데 어떤 것도 방해되지 않는다면 적응이라 불릴 필요가 없겠지만, 개인에 의해 부정적인 상황이나 긴장이 경험되었다면 적응은 반드시 필요하게 된다. 근로자 욕구와 직업환경

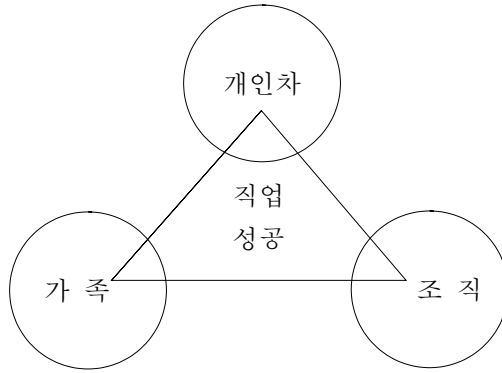
사이에서 대응(matching)의 중요성이 논의되면서, 가장 먼저 직업적응 이론이 발전하였다. 직업적응 과정, 직업생활에서의 단계, 조직적인 상황, 환경적인 요인, 그리고 심리사회적 변수들이 역동적으로 조합되었다. 이것은 조직적인 환경 내에서 직업적응 과정이 어떻게 발생하는지를 설명한다. Dawis와 Lofquist(1976)는 고용주와 근로자가 만족과 일치를 통하여 직업적응에 이르게 된다고 보았고 다음 그림과 같은 직업적응 모형을 개발하였다.



<그림 1> Lofquist와 Dawis의 직업적응 모형(출처: 이달업, 1998, p. 341)

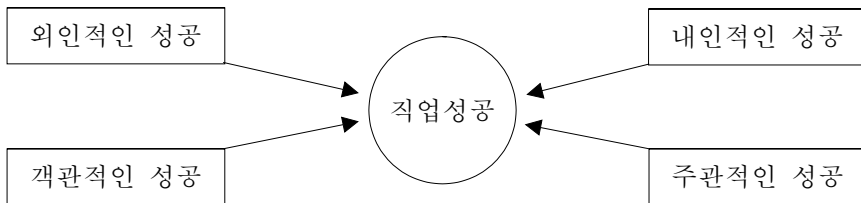
## 2) 직업성공

직업성공(career success)은 좁은 의미로는 직무수행(job performance), 그리고 조금 더 넓게는 직업적인 성공(occupational success)이라고 말할 수 있다. Orpen(1994)은 직업성공이 직업효율성과 긍정적으로 연관되어야 한다고 보았는데 직업성공은 사실상 개인의 흥미와 기회들 사이에서 목표로 지향하는 외부적인 조건과 관련된 환경에 존재한다. 따라서 직업성공은 전적으로 객관적 수행으로 나타나는 외인적 결과만을 가지고 설명할 수 없으므로 내인적 수행을 조사하는 일이 필요하다(Seibert and Kraimer, 2001). 이와 같은 직업성공은 개인의 욕구와 특성, 그리고 조직요인들 간의 조절 기능을 하며, 가족 측면의 중요성이 부가되었다. 가족 요인은 이 두 가지 측면에 대한 통합된 부분의 조절 역할을 하며 개인의 직업성공에 큰 영향을 미칠 수 있다(Peluchette, 1991).



<그림 2> Osipow의 직업성공 도식화

직업성공에 관한 연구에서 이 세 가지 요인들은 개인적, 조직적, 사회적 기준, 행동, 그리고 직업 현상 사이에서 축적된 상호작용을 반영한다(Boudreau, Boswell, and Judge, 2001). 직업성공은 객관적 요인과 주관적 요인 모두를 내포하며, 직업성공과 내인적 직업성공 요인들은 어느 정도 관련성을 가지고 있으며 다른 요인들에 의해 종종 영향을 받는다(Boudreau, et al., 2001). 예를 들면, 직업은 그 자체로서 목표가 될 때 자아실현으로서의 노동이 되고 이것은 사람들 사이의 관계 속에서만 의미를 가지게 되기 때문에 사회적 가치를 지닌다(박세일, 1992).



<그림 3> 직업성공에 영향을 주는 요인들

과거에 대부분의 연구들은 객관적 기준에 초점을 두어 직업성공을 평가하였기 때문에 금전적인 보상과 같은 사회의 단편적 기준들을 사용해 왔다. 특정하게 범주화 된 척도를 사용하는 객관적인 직업성공은 급료, 승진 그리고 지위와 같은 성취와 성공에 대한 사회적인 관점을 다룬다(Nabi, 2001). 주관적인 직업성공은 객관적 척도와는 달리 이론적으로 더 복잡한 모양을 띠어 자기-정의된 표준, 연령, 직업 단계, 기타 포부 및 의견과 관련된 피고용인들 자신의 직업성공에 대한 평가로 언급된다(Nabi, 2001). 이처럼 주관적인 관점은 직업성공이 단지 사람들의 마음에서만 존재하고 경계가 없는 구조라는 것을 나타낸다. 이에 따른 지각은 다 차원구성이며, 직업적 자아개념과 직무특징에 유의미하게 관련되었다(Gattiker and Larwood, 1986). 예를 들며, 직업역할, 대인관계, 인적 자원, 직무 만족, 역할이나 역할 스트레스 등이 이에 속한다. 과도한 직무스트레스는 사회복지사 사이에서도 직무불만족과 이

직의 주요 요인이 되는 것으로 밝혀졌다(윤혜미, 1996).

선행 연구들은 이 개념이 실제로 존재하는가에 대한 조사를 수행했지만, 어떤 요인들이 직업성공에 영향을 미치는가에 대한 이해는 여전히 제한되어 있다. 다음 절에서는 주관적 요인, 객관적 요인, 조직 요인에 관해 좀더 세부적으로 고찰해 보자.

### (1) 자아존중감과 자기효능감

Samules(1977)는 자아존중감이란 자신에 대한 가치성, 사랑 및 인정을 받고 싶고, 다른 사람보다 자신을 좋게 여기고 미워하지 않으며 사랑하고 싶어하는 심리적 상태라고 정의하였다. 따라서 자아존중감이 높은 사람은 불만이 낮고 대인관계가 원만하여 질병에 적게 걸리며, 낮은 자존감을 가진 사람은 가치가 없고 무능하다고 생각하여 비탄감, 자기혐오 및 우울까지 경험할 수 있다(Samules, 1977).

반면, 자기효능감(self-efficacy)은 사회인지이론으로부터 유래한 구성개념으로 어떤 행동으로 자신이 바라는 결과를 얻을 수 있을 것인가에 대한 판단인 결과기대(outcome expectation)와는 구분된다. 이러한 자기효능감을 산업심리학의 영역에서는 매우 중요시하였다. 조직장면의 연구에서는 자기효능감과 직무에 관련된 다양한 수행과의 관계가 탐색되었는데, 생명보험 세일즈, 신기술에 대한 적응, 목표설정 수준과 분석적 사고에서의 차이, 자원행동의 증가, 재취업활동 등에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(한태영, 1995).

### (2) 대인관계

조직 내에서 형성하게 되는 대인관계 중요성의 정도는 문화적 성향에 따라 다르게 나타난다(서재현, 1997). 조직 내에서 형성될 수 있는 대인관계와 직업만족 간의 관계는, 단면적 직업만족을 구성하는 중요한 요소 중에 직장상사와 동료에 대한 만족이 포함되어 있다는 점에서 찾아볼 수 있는데 매일 상대하는 직장상사 또는 동료와의 불편한 관계는 직접적으로 직무에 대한 불만족으로 이어질 수 있다는 것을 보여주고 있다. 조직 내에서 형성할 수 있는 대인관계와 스트레스에 관한 대부분의 연구는 사회적 지지라는 측면에서 실시되었으며, 직무를 통하여 얻은 스트레스는 사회적인 지지를 받음으로써 감소될 수 있다는 사실에 집중되었다(Cohen and Wills, 1985).

### (3) 생활만족과 직업만족

생활만족도는 일종의 태도로서 개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소라고 할 수 있다. Neugarten, Hauinghurst, 그리고 Tobin(1961)은 생활만족이란 매일의 활동으로부터 기쁨을 느끼고 자신의 목적을 성취하였다고 느끼며, 긍정적 자아상을 지니고 자신을 가치 있다고 여기는 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이라고 보았다. 직업만족은 중요한 직무태도의 하나로서 근로자들의 이직, 결근, 조직몰입, 조직행위, 스트레스, 직무성과 등과 밀접히 연계되어 있다는 사실을 고려할 때 근로자들이 합리적인 인사관리 방안에 대한 기초를 제공한다는 점에서 큰 의미를 갖는다(Kreitner and Kinicki, 2001). 직업만족은 개개인의 건강과 행복에 있어서도 중요한 것으로 인식되고 있으며 한 개인이 자신의 직업에 대하여 가지고 있는 태도이다(김용규, 문용, 2000). 따라서, 낮은 직업만족은 높은

결근율과 이직률을 야기시킨다(Lawler and Porter, 1967).

비정규직 근로자에 비하여 정규직 근로자가 상대적으로 높은 직업만족과 낮은 이직의사를 유지하는 경향이 있다(Ellingson, Gruys, and Sackett, 1998). 이를 Miller와 Terborg(1979)는 조직에서 높은 일치감, 부가급여 등에 있어서 상대적으로 높은 보상을 받기 때문일 것으로 추측하였다.

Blanchflower와 Oswald(1998)는 일반적으로 자영업주가 임금근로자보다 직업에 더 만족한다고 주장하였으나, 인종이나 종교 등의 이유로 노동시장에서 차별받은 사람들이 자업을 할 수 있다는 논리도 설득력을 얻고 있다(Coate and Tennyson, 1992). 후자의 경우에는 임금근로자보다 오히려 직업 만족도가 낮게 나타날 가능성이 있다.

#### (4) 다중 역할스트레스와 가족

개인의 일상 속에 경험되는 사람들과 가족의 상호 작용성은 직장과 가정이라는 물리적 공간을 오가는 개인의 특성이나 일과 가족 역할의 우선 순위를 정하는 방식을 통해서도 살펴볼 수도 있다(김소용, 옥선화, 2000). 다중역할을 수행하는 개인은 역할마다 심리적 중요도를 달리 부여함으로써 역할 압력들 간의 우선순위를 조절하는 경향이 있으며, 이 때 일과 가족 역할에 우선순위를 부여하는 방식에 따라 삶의 질이 달라질 수 있다. 다중 역할을 수행하고 있는 여성들의 만족도에 영향을 미치는 요인은 개입된 역할의 양이 아니라 그 역할들과 관련된 경험의 질이라는 입장도 있다(Baruch and Barnett, 1986). 가사에 많이 참여하는 남성은 결혼만족도가 높고, 심리적으로 건강하며, 삶의 질이 높다(최규련, 1993; 한경혜·이정화, 1995). 특히 자녀 양육에 참여할 경우, 자녀와 친밀한 관계를 형성하는 기회를 얻음으로써 부모 역할에 대한 자신감과 만족감이 증대되고 가정생활에서 느끼는 만족도가 높아지며, 생활만족도 역시 증대된다고 본다(조미환, 1998).

진기남·송현중, 그리고 김수련(1996)은 서울시 소재 여자 고등학교의 기혼 여교사 255명을 조사한 결과, 자녀의 수나 남편의 가사일 분담에 따른 변수를 연구에 포함시켰으나 스트레스에 영향을 미치는 못한 것으로 드러났다. 이처럼 가정과 일 사이에 경험하게 되는 여러 가지 압력은 때로는 개인의 직업활동을 저해하기도 하지만, 촉진하는 요소를 제공한다고 볼 수 있다. 이러한 연구들은 주로 일-가족 갈등에 관심을 국한시켜 왔는데 이는 다중 역할수행 상황에서 부딪히는 가장 큰 문제가 두 영역의 배타적인 역할 압력이기 때문이라 볼 수 있다(배지혜, 2002; 조원지·한경혜, 2001). 연구 결과들은 일과 가족생활 사이에 연관된 활동들과 감정이 직업 성과들에 영향을 미치는 것을 나타낸다(Lambert, 1990).

#### (5) 임금과 직위

임금과 부가급여의 중요성은 증가하고 특히 위세가 높은 직업에서 그 중요성이 두드러지는 경향이 있다(유홍준, 2000). 외재적 조직보상(extrinsic rewards)으로서 고임금은 강력한 유인물의 하나이며, 근로자의 직업만족을 높이고 이직의사를 억제하는 요인으로 작용한다(김삼욱·유홍준, 2002). 임금수준이 대체로 최저 생활수준을 상회하는 단계에서 인간의 욕구도 고도화되어 개인 간 임금격차와 그것이 무엇에 의해 생긴 것인가라는 문제가 더욱 큰 관심의 대상이 된다(강정대, 1982). 또한, 실제임금

과 기대임금 사이의 불일치가 클수록 불만족이 커지지만 임금의 크기와 임금만족도는 개인의 특성에 따라 달라질 수 있다(서재현·김영용, 2002).

이처럼 임금만족은 근로자의 동기부여, 생산성, 이직, 결근 등과 깊이 관련되어 있기 때문에 인적 자원관리에 있어서 가장 중요한 개념 중의 하나이다(정연양·구정권·한기현, 2001). 임금만족도가 높은 사람은 임금만족도가 낮은 사람에 비하여 상대적으로 이직의도, 결근, 직무에 대한 불만 등이 낮으며, 임금불만족은 조직관리 전반에 걸쳐 구성원의 행동에 부정적인 영향을 미친다(임재호, 1996). Jenkins와 Lawler(1981)는 조직구성원이 새로운 임금제도 개발에 참여했을 때 임금만족도가 증가했음을 발견했는데, 이것은 새로운 제도의 개발 및 도입과정에서 조직구성원의 의견을 반영할 때 직업만족이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 직무수준과 직업만족도 간에 부적 관계를 주장하는 소수의 연구도 있지만 대부분의 연구에서는 직무수준이 높아질수록 직업만족도가 높아진다고 보고하고 있다(Robie and Ryan, 1998). 반면, Shank(1986)는 직무난이도가 높을수록 임금만족도는 낮다는 연구결과를 얻었다.

근무조직내 직책 및 직급의 수직 상승이동의 허용 가능성을 나타내는 승진기회는 또 하나의 외재적 보상으로서, 내부 노동시장의 핵심적 특성이다. 승진은 일반적으로 고용안정, 임금, 부가급여, 영향력, 지위 등 주요 조직보상들의 동반상승을 의미하며 외부 노동시장의 경쟁으로부터 근로자를 보호해주고 내부경력을 독려하는 기능을 한다(Halaby, 1986). 직위가 높은 경우, 소속을 유지하거나 조직을 이탈하고자 하는 의도는 재직기간, 연령, 호인상태, 성별에 의해 설명될 수 있었다(Chen and Francesco, 2000).

#### (6) 근속년수와 이직

이직은 조직의 인적 자원의 질을 증가시킴으로서 건전한 조직상태를 유지한다는 측면에서는 순기능적인 역할을 하기도 하지만, 조직의 활동에 필수불가결 하거나 근무자세가 양호한 개인의 이직은 조직에 역기능적·치명적인 손실을 입힐 수도 있다(김정현·송건섭·이곤수, 1999). 근속기간이 길수록 조직 내에서의 지위나 보수수준, 일체감 등이 높아질 것이고, 그러한 요인들은 직업만족도에 긍정적인 영향을 미쳐 근속연수가 길어질수록 직업만족도가 상대적으로 높은 사람들만이 남게 되는 자기선택이 이루어진다고 보기도 한다(방하남, 2000). 협의의 이직에 영향을 미치는 변수로는 조직풍토, 직무요인, 작업그룹, 인적 자원관리시스템의 조직특성과 인구학적 특성, 심리적 반응, 자아존중, 연령, 감정적 기질 등의 개인특성이 알려져 있다(Martin, 1981).

Jackofsky(1984)는 판매원의 경우 성과가 낮은 사람은 불만족이 높고 사직압력도 높으며, 고성과자는 이직의 용이성이 높기 때문에 이직가능성이 낮고, 반면 중간성과자는 불만족과 이직압력도 그리 크지 않고 이직의 용이성도 높지 않아서 이직의 가능성이 낮을 것으로 비선형적인 관계(curvilinear relationship)를 가지는 것으로 예측하였다. 이직경험이 많은 근로자일수록 스스로의 입장에서는 근로의욕의 저하, 부정적 심상과 같은 이직 유발요인들을 많이 보유하고 있는 경향이 있으며, 고용주의 입장에서는 충성심과 몰입도와 같은 근로자의 직무수행 동기와 정착의지에 대한 부정적 평가를 견지하는 경향이 현저하기 때문이라고 본다(김상욱·유홍준, 2002). 우리나라 연구에서는 근속년수가 짧은 근로

자의 이직이 높고, 저연령층, 저학력층, 중소기업 근로자, 부양가족이 많은 기혼자의 이직횟수와 이직 성향이 비교집단에 비해 상대적으로 높다는 사실이 발견되었다(성제환, 1993).

### (7) 조인자

인간자원에 있어서 멘토관계는 조직 속의 경력자(mentor)와 신입구성원간(mentee)의 강력하고도 지속적인 관계발전을 조성하거나 지속시키는 일련의 과정을 의미한다(이강선, 2000). 멘토의 역할에 대하여 Klauss(1981)는 멘토가 멘티에게 직장유입의 초기단계에서 중요한 진로모형 역할을 한다고 밝혔으며, 멘토의 기능 중의 하나는 멘티의 사회화 과정을 촉진시키는 것이고 직무몰입과 자아상 확립에도 중요한 도구가 된다고 보았다.

경력관련 기능과 심리사회적 기능 가운데 경력관련 기능에서 비공식적 멘토관계가 유용성이 더 높게 나타나고 있음을 밝히고 있다(Kram, 1985). Klauss(1981)는 공공분야에서는 공식적 멘토관계가 조직에 매우 유용함을 밝히면서도 비공식적인 멘토관계만큼 이점이 없다고 주장하고 있다. Whitely, Dougherty, 그리고 Dreger(1991)는 경영학과 졸업생을 대상으로 진로관련 기능을 중심으로 한 멘토관계가 관리자와 전문직 종사자의 초기 승진율과 총 보상에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝혔다. 우리나라에서는 특히 학연을 중심으로 한 멘토관계가 유용함을 짐작할 수 있으며, 이와 같은 멘토관계는 직업성공에 정적인 영향을 미친다고 말할 수 있다.

### (8) 네트워크

네트워크 또한 유효한 조직 변수로 직장 안팎에 네트워크 수립은 직업성공과 직접 연결된다. 네트워크는 사람들의 관계양태 또는 조직을 나타내는 용어으로써 장기적인 관계를 맺는 둘 이상의 조직체로 이루어지며, 도구적 네트워크, 전략적 네트워크, 그리고 상호 행위적 네트워크로 나눌 수 있다(김종식, 1991; 박용관, 1997). 강도와 수에 차이가 있음에도 불구하고, 네트워크의 존재는 개인에게 더 많은 성공감과 지원을 촉진시킨다. Seibert와 Kraimer(2001)는 대표적인 사회자원으로서 차별적인 네트워크 자원들에 초점을 맞추고 있다.

Hodson(1989)은 기업규모와 직업만족 사이에 정적 관계가 있음을 보여주고 있다. Lang과 Johnson(1994)은 기업규모와 직업만족 간에 직접적인 관계가 있다기보다는 기업규모가 직업만족의 다른 결정요인과 상호작용을 할 때 영향을 주는 상황변수의 역할만 한다고 결론을 내리고 있다.

지금까지 직업성공을 개인의 주관적 차원에서 개관해 보고 더불어 임금관계와 이직요인이 어떻게 개인의 직업생활에 영향을 미치는 지를 살펴보았다. 또 조직차원의 요소들이 직업환경이나 직업성공에 미치는 영향과 경로에 관해서도 알아보았다. 결론적으로, 이렇게 많은 직업성공 예측변수들 간에 상대적 크기는 잘 탐구되지 않았으며, 인과성의 규명에 대한 실증적 자료나 결과도 확보하기 어렵다. 따라서 본 연구는 크게 이 두 가지 의문점에 관한 시사점을 제공해 줄 것이다.



### 3. 연구방법

#### 1) 연구대상과 조사도구

표집오차를 5% 이내로 줄이는 범위 내에서 직업별 분포를 고려한 연구자 유의표집(purposive sampling)을 실시하고 분포도에 의거한 표본 설정이 현실적으로 매우 어려운 경우에는 편의표집(convenience sampling)의 방법을 이용하여 연구대상자를 확정하였다. 최종적으로 장애를 가진 근로자 374명과 장애를 갖지 않은 근로자 463명으로 총 837명이 설문지에 응답하였다. 설문지의 회수율은 장애근로자가 36.92%였고 일반근로자는 45.44%로 전체가 41.19%로 나타났다.

조사도구 제작과정은 먼저 문헌연구를 통해 도출된 많은 문항들 중 중복되는 것들을 제거한 후 체계적으로 범주화시켰다. 이어서 현장 전문가 5명을 통해 각 설문지 문항의 이해용이성을 파악하고 문항을 필요에 따라 삭제 및 추가, 그리고 수정하고 모두 Likert 방식으로 5점 척도화시켜서 어문학 분야의 전문가 1명에게 최종적으로 수정을 의뢰하였다. 이렇게 선별된 57개 문항들은 난수표를 통해 무선으로 순서를 재배치하였으며, 구체적 변수들을 다음 절과 같은 방법으로 설정하였다.

#### 2) 측정변수

연령, 성별, 결혼상태, 이직경험, 장애등록 유무와 직업훈련을 개인정보 변수로 설정하였고 주관적인 직업성공 요인, 객관적인 직업성공 요인을 다이어그램 E1, E2의 잠재변수로 정의하였다. 나아가 시각적인 편의를 위해서 개인요인, 가족요인, 그리고 조직요인을 K 잠재변수로 정의하였다. 이러한 E와 K는 인과관계가 있는 변수로, 화살표를 받는 이 관측변수들은 각기 Y와 X로 표기되었다.

##### (1) 주관적인 직업성공

자신의 직업에 대해서 스스로 어떻게 성공을 느끼는지에 대한 Gattiker와 Larwood의 척도(1988)를 기초로 5점 Likert식 11항목이 주관적인 직업성공의 네 가지 면, 작업역할, 대인관계, 임금, 그리고 진급을 측정하였다. 직업과 작업환경의 다양한 면에 대해 개인의 긍정적 태도와 만족상태를 Gattiker와 Larwood(1988)의 7점 Likert식 척도를 사용하여 재구성하였다. Gattiker와 Larwood(1988)에 의한 척도의 문항 내적합치(Cronbach's alpha) 신뢰도는 각각 .75, .79, .74, 그리고 .71이었고, 본 연구를 위해 문항들을 수정하고 신뢰도를 구한 결과는 임금과 진급이 각각 .79, 작업역할이 .74, 그리고 진급이 .66으로 조사되었다.

## (2) 객관적인 직업성공과 조직요인

객관적인 직업성공(E2)은 ① 직급(Y5), ② 근속년수(Y6), ③ 이직회수(Y7), ④ 이직평균 근속년수(Y8), ⑤ 소득(Y9)과 같이 총 다섯 개의 항목이 포함된다. 잠재변수인 개인요인은 자아존중과 능력에 대한 신뢰와 같은 관측변수로 구성된다.

## ① 자아존중

자아존중과 자아-가치에 대한 사람들의 감정들은 Rosenberg(1965)의 9개 항목 자아-존중 척도를 사용하여 측정되었다. 5점 Likert식 척도의 크롬바흐 알파 신뢰도는 .79였고 본 연구에서의 신뢰도는 .69으로 조사되었다.

## ② 자기효능감

Wagner와 Morse(1975)에 의해 자기자신의 관계 능력에 대한 신뢰성을 평가하는 이 척도는 7점 Likert 식 10개의 수정항목들로 구성되었는데 크롬바흐 알파 신뢰도는 .73였고 본 연구에서는 .73로 조사되었다. 가족요인은 59개의 설문 문항 중에서 다중역할 스트레스에 관한 문항만 해당된다.

## ③ 다중 역할스트레스

Kopelman, Greenhaus, 그리고 Connolly (1983)의 역할간 대립 8개 항목 척도를 5점 Likert식으로 수정하여 사용하였다. 여기서 알파 신뢰도는 .89였고 본 연구에서는 .65로 조사되었다. 가족요인은 다중 역할스트레스의 8문항으로 신뢰도 .65로 나타났다. 조직요인은 자원활용 능력, 네트워킹, 그리고 조연자로 구성되어 있다.

## ④ 자원 활용능력

자원들의 활용은 McGee와 Ford(1987)에 의한 5점 Likert식 척도 신뢰도는 .68으로 나타났고 본 연구에서는 .68로 나타났다.

## ⑤ 네트워킹

Keele(1986)에 의한 5점 Likert식 이 수정척도는 본 연구에서 신뢰도가 .55로 나타났다.

## ⑥ 조연자

Colarelli와 Bishop(1990)의 조연자에 대한 두 항목 척도는 예/아니오의 형태로 본 연구의 크롬바흐 알파 신뢰도계수는 .63으로 나타났다.

## 4. 연구 결과

### 1) 장애인근로자와 일반근로자의 일반적인 특성 비교

조사결과를 살펴보면, 일반근로자 집단의 분포는 비교적 고른 반면, 장애인근로자 집단은 약 6.4:3.6의 비율로 남성이 많이 표집된 것으로 나타났다. 이것은 한국보건사회연구원의 장애인 실태조사(2001)에서 취업 인구 중 남성이 많다는 점과 일맥 상통한다.

<표 1> 연구대상자의 학력 분포

학력	장애인근로자		일반근로자		합계
	빈도 (명)	백분율 (%)	빈도 (명)	백분율 (%)	
중졸이하	87	24.10	2	0.45	89
고졸	170	47.09	113	25.22	283
전문대졸	30	8.31	95	21.21	125
대졸	47	13.02	182	40.63	229
대학원이상	27	7.48	56	12.50	83
합계	361	100.00	448	100.00	809

( $\chi^2=209.24$ ,  $df=4$ ,  $p<.001$ )

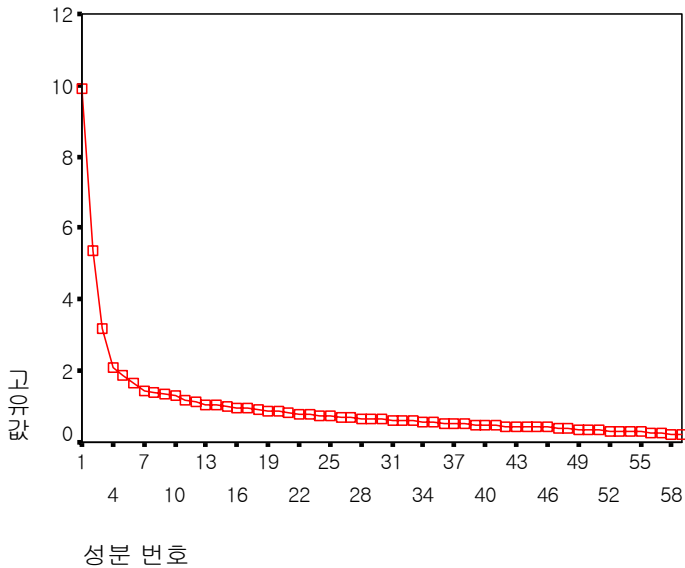
학력을 살펴보면 장애인근로자들은 고졸 이하가 71.19%로 매우 높은 빈도(257명)를 보여주는 반면, 일반근로자들은 25.67%로 매우 큰 차이를 나타내었을 뿐만 아니라 대졸이상의 경우에는 서로 반대 성향을 보여주었다. 즉, 일반근로자가 53.13%이고 장애인근로자가 20.50%로 나타났다. 장애인이 교육기회에 있어서 차별받고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이직에 있어서도 장애인근로자가 비교적 높은 이직률을 보이고 있다( $\chi^2=35.80$ ,  $df=13$ ,  $p<.005$ ). 연구대상자의 이직회수는 일반근로자가 이직을 1회 했다고 정확히 50%가 응답한 반면, 장애인근로자는 2회가 31.55%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 카이스퀘어 검정을 실행한 결과는 이직회수와 장애유무가 서로 관계가 있다고 조사되었다( $\chi^2=33.74$ ,  $df=9$ ,  $p<.001$ ). t검정 결과 장애인근로자가 1.47회이고 일반근로자는 .71회로 나타났으며 평균 차이는 .76으로 통계적으로 유의하였다( $t=3.91$ ,  $df=223.63$ ,  $p<.001$ ). 연구대상자가 이직을 하게 된 주요 원인은 두 집단 모두 직무가 자신과 맞지 않았기 때문이라고 표현하였고, 두 번째로는 장애인근로자가 임금이 낮아서라고 기술한 반면, 일반근로자들은 능력향상을 위해서나 회사의 비전이 없어서 등과 같은 의견에 많이 응답한 것으로 나타났다.

2) 직업성공 요인

총 57문항의 설문응답에 대해 탐구적(exploratory) 요인분석한 뒤에 개념적인 요인모형과 경험적인 요인모형이 서로 일치하는지에 대하여 조사하였다.

<표 2> 요인회전에 따른 설명된 총분산

성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	베리	퀘터	이퀴
1	9.902	16.783	16.783	9.902	16.783	16.783	13.375	13.982	12.498
2	5.368	9.098	25.881	5.368	9.098	25.881	23.925	25.116	21.755
3	3.196	5.418	31.298	3.196	5.418	31.298	30.109	30.834	28.330
4	2.087	3.537	34.836	2.087	3.537	34.836	34.836	34.836	34.836



<그림 4> 전체 59문항에 대한 요인분석 스크리 도표

분석결과 개인요인은 18개의 문항들로 구성되어 있으며, 이는 다시 두 개의 개념 자아존중과 자기 효능감의 변수로 구분된다. scree 검사와 고유치(eigenvalue) 분석결과 다섯 성분(요인)이 추출되었다. 고유치는 해당 요인이 설명하는 분산의 양을 나타내므로 요인 중요성의 상대적 지표가 된다(노형진, 2002). 56.2% 설명력을 가진 고유치의 변화를 보여주는 스크리 도표는 5요인이 가장 적절하다는 것을 증명한다. 조직영역은 조연자, 네트워크, 그리고 자원들의 활용능력과 같이 세 가지 하위영역을 포함

하고 전체 10문항으로 이루어져 있다. 이 문항들을 요인분석을 수행한 결과는 3요인으로 54.9%의 설명력을 지닌다.

### (1) 장애근로자

장애근로자 집단에 대해서 일반적인 사항들이 직업성공에 얼마나 영향을 미치는가를 알기 위해서 다중 회귀분석을 실시한 결과 <표 3>과 같았다.

<표 3> 장애근로자 직업상담의 다중 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	244.916	23.648	-	10.357	0.000
X1 연령	-1.197	5.346	-0.035	-0.224	0.824
X2 종교	0.938	2.420	0.060	0.388	0.700
X3 학력	2.779	2.732	0.180	1.017	0.315
X4 결혼	2.833	3.776	0.109	0.750	0.458
X5 자녀의 수	3.676	3.858	0.152	0.953	0.347
X6 지역	0.698	1.018	0.097	0.686	0.497
X7 친구의 수	0.738	0.766	0.142	0.963	0.342
X8 직업선택시중요	0.444	1.413	0.045	0.314	0.755
X9 직종	-2.938	1.393	-0.383	-2.110	0.041*
X10 이직원인	-0.899	0.972	-0.127	-0.925	0.361

\*p<.05

회귀모형의 적합계수( $R^2$ )는 .372이고 F값은 2.307로 통계적인 유의성을 보여주었다( $p<.01$ ). 장애근로자 집단은 직종( $t=-2.938$ )이 직업성공에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### (2) 일반근로자

일반근로자도 장애근로자 집단에서와 마찬가지로 같은 독립변수를 선택하여 이직에 미치는 영향을 변수를 조사한 결과 다음 <표 4>와 같다.

&lt;표 4&gt; 일반근로자의 다중 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.923	0.388	-	7.532	0.000
X1 연령	0.197	0.085	0.094	2.311	0.021*
X2 성	0.023	0.140	0.008	0.162	0.871
X3 학력	-0.131	0.068	-0.097	-1.939	0.053
X4 지역	-0.005	0.017	-0.015	-0.274	0.784
X5 친구의 수	0.034	0.024	0.059	1.422	0.156
X6 직업선택시중요	0.059	0.023	0.109	2.601	0.010*
X7 직종	0.013	0.036	0.018	0.369	0.713
X8 이직유무	-1.558	0.118	-0.573	-13.226	0.000**

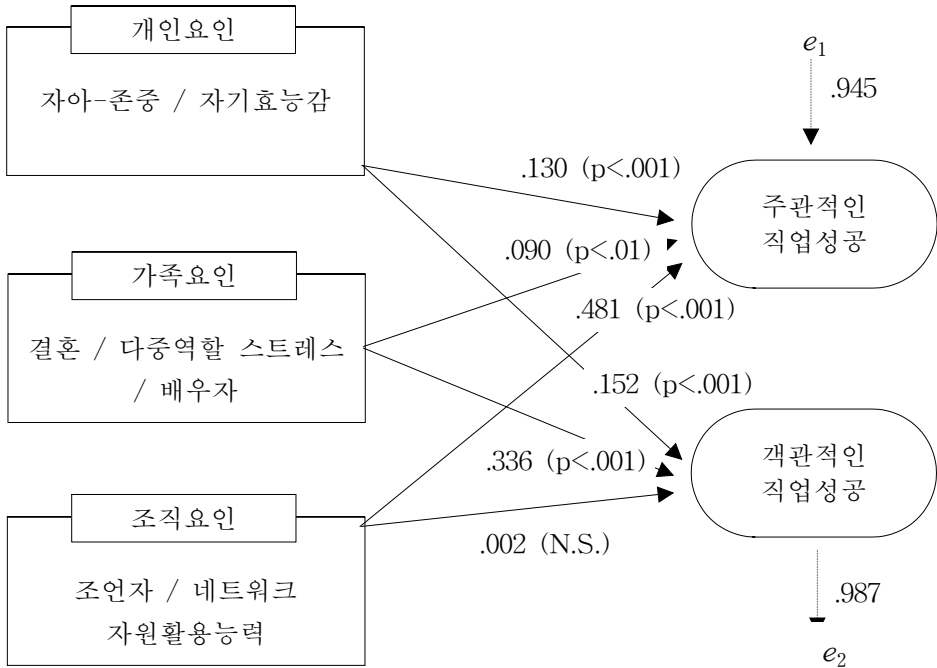
\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.001

다중 상관계수(R)는 .717이고 적합계수를 통해 직업성공에 대한 약 51.4%의 설명력이 있다고 밝혀졌으며, 방정식의 F값은 6.354로 유의미하였다(p<.001). 일반근로자 집단은 장애집단과 마찬가지로 직종(t=-2.938)만이 직업성공에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종과 직업성공에 대한 분산분석 결과는 전문직이 사무직과 서비스직에서 각각 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 조사되었다(평균차=10.217, p<.05; 평균차=9.544, p<.05). 따라서 일반근로자 집단 역시 장애집단과 마찬가지로 전문직을 가진 사람들이 직업에서의 성공을 느낄 것으로 사료되었다.

### 3) 연구가설모형 검증

#### (1) 제 1모형

문헌연구를 통해 나타난 세 가지 주요요인을 직업성공의 두 측면에 영향을 미칠 것으로 기대하고 경로분석을 실시하였다. 일반근로자 집단과 장애인근로자 집단에 있어서 회귀분석결과 독립변수 간의 차이가 크지 않아 연구가설의 모형검정에는 장애인근로자 집단과 일반근로자 집단의 자료를 통합 분석하였다. 제 1모형을 검증하기 위해서 변수별 행로계수와 잔차를 사용하였다.



<그림 5> 연구가설 제 1모형 검증

분석 결과에 따르면, 주관적인 직업성공에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 조직요인이었고, 그 다음으로는 개인요인, 가족요인의 순으로 나타났다. 이것은 조연자, 네트워크, 그리고 자원활용 능력과 같은 요소에 따라서 근로자의 주관적인 만족이 크게 좌우된다고 볼 수 있다. 또한 가족요인의 경우에 통계치가 다른 변수들에 비하여 상대적으로 약한 편이라는 것을 감안했을 때 아직까지 우리나라의 근로자들은 가족보다는 자신이 근무하고 있는 직장에 의해 주관적인 직업성공을 더 인식하고 있다고 사료된다.

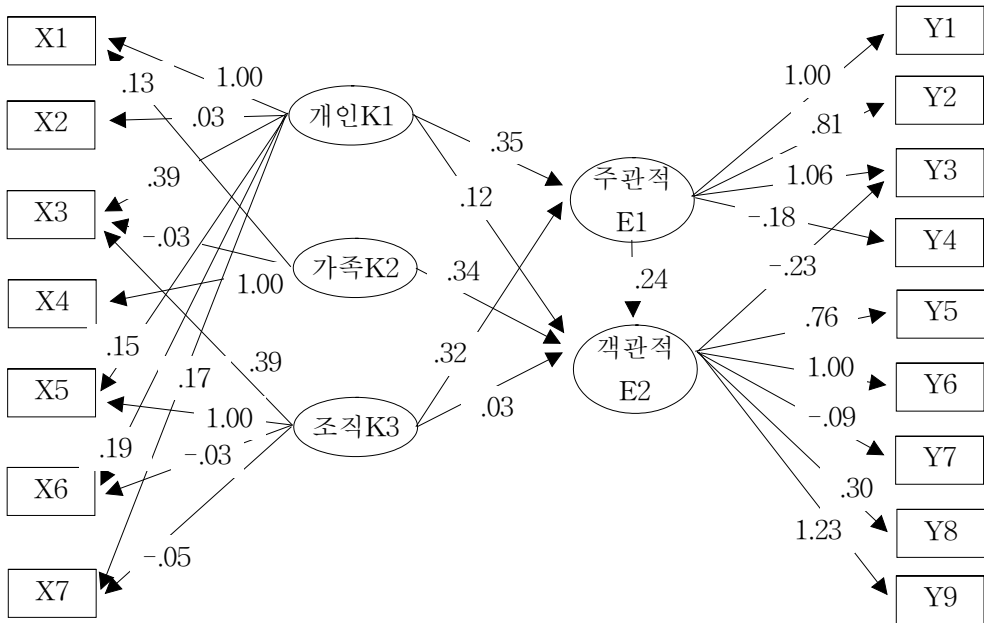
일반적으로 성인의 경우 직장에서 많은 시간을 보내는 경향을 감안한다면 조연자나 네트워크와 같은 요소들이 근로자의 주관적인 직업성공에 가장 많은 영향을 준다는 것은 당연한 결과일 수도 있다. 이것은 개인의 삶의 질에 직업이 많은 영향을 미치는 요소라는 것을 입증한다.

객관적인 직업성공에 영향을 미치는 변수로는 가족요인이 가장 크게 나타났고(.336), 그 다음으로는 개인요인, 조직요인의 순으로 조사되었다. 즉, 자신이 직업성공을 했다고 느끼는 주관적인 직업성공과는 대조적으로, 다른 사람들이 자신을 직업성공을 했을 것이라고 생각하는 객관적인 직업성공은 다중 역할스트레스나 자녀와 같은 가족요인에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 또한 조직요인은 통계적으로 유의하지 않다고 조사되었는데 이것은 조연자의 유무나 네트워크의 원만함 등이 객관적으로 보았을 때 직업성공을 했다고 인식하는데 아무런 영향을 주지 않는 것을 의미한다. 결론적으로 제1 연구가설 모형은 완벽하지는 않지만 타당하며, 어느 정도 직업성공을 예측해 줄 수 있다고 말

할 수 있다.

(2) 제 2모형

제 2모형에서 가설적 관계성을 검증하기 위해 LISREL 프로그램을 사용하여 직업성공의 요인구조를 확인하였다. 모형해석의 편의성을 위해서 잠재변수와 관측변수 간에 각각 한 개씩 고정 특정수 1.00을 할당한 다음 그림은 구조방정식 모형분석 결과를 나타낸 것이다.



- |                 |              |               |
|-----------------|--------------|---------------|
| Y1: 임금 - 진급     | Y7: 이직회수     | X3: 다중 역할스트레스 |
| Y2: 작업역할 - 대인관계 | Y8: 이직평균근속년수 | X4: 배우자의 직업   |
| Y3: 만족          | Y9: 소득       | X5: 자원활용능력    |
| Y4: 생활성공        | X1: 자아존중     | X6: 네트워킹      |
| Y5: 직급          | X2: 자기효능감    | X7: 조언자       |
| Y6: 근속년수        |              |               |

<그림 6> 연구가설 제 2모형 검증(구조방정식 모형)

람다 Lambda(Y)는 잠재변수에서 관측변수로 향하는 회살표들을 의미하고 주관적인 직업성공에서 Y1(임금과 진급)과 객관적인 직업성공에서 Y6(근속년수)으로 가는 점수를 1로 고정하였고 이 값과 비교한 점수를 분석하였다. 주관적인 직업만족에서는 임금과 진급, 작업역할 만족에 대해서는 정적으로 작용하지만 생활성공에 대해서는 부적인 작용을 한다. 객관적인 직업만족에서도 직급, 근속년수, 이직평균 근속년수, 소득에 대해서는 정적으로 영향을 미치고 있으나 이직회수와는 부적인 영향을 미친다고 조사되었다. 즉 객관적으로 직업성공을 인식한다면 이직회수는 점점 줄어들 것이라는 결론을



도출할 수 있다. 또 근로자가 객관적으로 직업성공했다고 느낄수록 주관적인 직업성공에서의 직업만족과 같은 만족감들이 점점 낮아진다.

주관적인 직업성공은 생활성공을 제외하고는 나머지 변수들에 높은 영향을 미쳤고 만족에 대해서는 고정값인 1보다도 높은 수치를 얻었다. 객관적인 직업성공은 직급, 근속년수, 소득에 대해서는 높은 영향을 주는 것으로 나타났지만 이직 평균근속년수에 대해서는 다소 낮은 영향을 미친다.

람다 Lambda(X)는 그림을 기준으로 했을 때 왼쪽에 해당하는 잠재변수에서 관측변수로 향하는 화살표들을 의미한다. 이것은 개인이 스스로에 대한 성공과 만족감을 가진다고 할지라도 능력에 대한 성공과 만족에는 부적인 영향을 미친다는 것을 나타내고 있으며 배우자의 직업에 대해서는 아무런 영향을 주지 않지만 그 밖의 다중 역할스트레스, 자원활용능력, 네트워크, 조연자에 대해서는 적게나마 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 또 가족에 대해서 성공과 만족을 인식한다면 다중 역할스트레스는 점점 감소될 것이고 자아존중에 대한 성공감이 증가할 수 있다. 조직에 대한 성공과 만족감은 조직내에서의 네트워크와 조직내외에서의 조연자의 수에 부정적인 영향을 미치고 있으며 가정에서의 다중 역할스트레스에도 정적인 영향을 주었다. 베타(beta)는 그림 오른쪽에 있는 잠재변수인 주관적인 직업성공과 객관적인 직업성공 사이에 나타나는 값을 의미하며, 표준화된 점수는 다음 <표 5>에 요약하였다.

<표 5> 구조방정식 점수

BETA	주관적	객관적	GAMMA	개인	가족	조직
주관적	-	.317	주관적	.366	-	.323
객관적	-	-	객관적	.153	.370	.011

주관적인 직업성공이 객관적인 직업성공에 영향을 주지 않지만 객관적인 직업성공은 주관적인 직업성공에 정적인 영향을 주었다. 가족요인이 주관적인 직업성공에 영향을 미치지 않는 것을 제외하고 모든 변수들이 정적인 영향을 준다고 나타나 다중 역할스트레스나 배우자의 직업은 근로자가 주관적으로 직업성공을 느끼는데는 아무런 영향을 주지 못한다.

다음 표는 구조방정식 모형을 적합도(Goodness of Fit Statistics)에 의하여 분석한 결과 통계치와 자유도는 적절한 것으로 나타났다( $X^2=64.950$ ,  $df=61$ ,  $P=0.341$ ). 또한 기초부합치(Goodness of Fit Index: GFI)는 .984, 조정부합피(Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)는 .964, 그리고 비교적합지수(Comparative Fit Index: CFI)는 .997로 조사되었다. 이와 같이 실용적인 적합도를 나타내어 주는 지수들이 모두 .90을 상회함으로써 제시된 모형이 적합하다고 말할 수 있다. 덧붙여 원소간의 평균차이(Root Mean Square Residual: RMR)도 .038로써 .05의 기준보다도 적은 수치를 보여주고 있으므로 모형의 적합도 지수는 모두 허용된 범위 안에 있다고 볼 수 있다(Oliver, Cheyne, Tomas, and Cox, 2002). 본 연구에서 구조방정식은 모형유발(model-generating) 준거내에서 다루어졌으며, GFI는 회귀방정식의  $R^2$ 와 같이 관측 변량과 공변량의 상대적 크기를 나타내고, CFI는 최소모형 수용정도를 나타내는 지표이다.

## 5. 결론 및 논의

이상의 연구결과에서 다음과 같은 결론과 논의점을 발견할 수 있었다.

첫째, 장애인근로자와 일반근로자의 직업성공과 일반적인 사항에서 장애집단의 학력은 71.19%가 고졸이하인 것과는 판이하게 일반집단은 74.33%가 전문대졸 이상이 차지하고 있는데 우리나라의 채용 기준은 대부분 학력에 의해 좌우되는 현실로 보았을 때 학력차이라는 것은 무시하지 못할 변수로 작용할 수 있다. 다시 말해서 고학력을 소유한 근로자는 직장을 선택할 수 있는 확률이 높아지기 때문에 자신의 흥미와 적성을 고려하여 직업을 선택할 수 있고, 이를 통해 직업성공이 높아질 수밖에 없다고 사료된다.

둘째, 가족에서 결혼변수, 조직에서 친구의 수와 학력변수, 그리고 객관적인 직업성공에서는 이직변수들이 장애인근로자 집단과 일반근로자 집단 모두에서 앞서 언급한 각 요인에서 동일하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 개인요인과 주관적인 직업성공에서는 두 집단에 영향을 주는 변수들이 각각 차이를 보이고 있었다. 이직에 영향을 주는 요인들을 파악한 결과에서도, 두 집단 모두에서 직위, 근속년수, 그리고 임금이 매우 큰 영향을 미친다고 나타났지만, 개인과 조직요인에서 장애집단만이 유의한 결과를 보이고 있었다.

셋째, 개념적인 요인모형과 경험적인 요인모형이 일치하지 않아 개념적으로 요인화된 범주 안에서 요인 분석을 실시한 결과, 장애인근로자와 일반근로자의 직업성공을 구성하는 요인은 개인, 가정, 조직의 측면에서 나타났다. 잠재변수에서 총 10개의 측정변수가 도출되었다.

넷째, 장애인근로자와 일반근로자 집단 모두 직종이 직업성공에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 관측변수에서 장애집단은 이직을 했을 때 평균적으로 근속한 연수와 임금을 제외하고 나머지 모든 관측변수에서 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일반집단은 조연자와 근속년수를 제외하고 나머지 모든 관측변수에서 영향을 주는 것으로 조사되었다.

다섯째, 가설적인 경로모형을 검증한 결과 제 1모형은 어느 정도 타당하고 직업성공을 예측할 수 있는 것으로 나타났다. 제 2모형은 카이스퀘어와 자유도( $=64.950$ ,  $df=61$ ,  $P=0.341$ ), 기초부합치(AGFI)는 .964, 비교적합지수(CFI)는 .997, 그리고 원소간의 평균차이(RMR)도 .038로써 모형의 적합도 지수는 모두 허용된 범위 안에 있기 때문에 매우 적합한 모형이며 직업성공을 보다 높게 예측할 수 있는 것으로 조사되었다.

이상의 결론을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 제언할 수 있다.

첫째, 장애인근로자와 일반근로자 모두의 직업성공을 높이기 위해서 재할당자는 보다 전문직으로 진로 지도하여야 할 것이다. 근로자들이 전문직을 성취하기 위해서는 현실적으로 학력과 전문지식이 뒷받침되어야만 한다. 이를 위해 장애인 복지관이나 우리나라 장애인고용정책은 보다 전문적인 공식적 교육 프로그램을 지향해야 할 것이다. 둘째, 장애인근로자와 일반근로자 사이에 상대적 격차를 줄이기 위해서는 멘토링제도의 실시, 심리적 지지체계의 개발, 그리고 무엇보다 직장에서의 심리적으로 우

호적인 분위기 조성에 힘써야 할 것이다. 이것은 곧 이직이나 조기퇴직과 같은 노동이동을 줄여야만 한다는 결론에 이른다. 셋째, 근로자들의 이직에 영향을 미치는 주요 변수는 개인요인과 조직요인이라는 것이 경로모형을 통해 밝혀졌다. 즉 자아존중감과 자기효능감, 그리고 자원 활용능력, 네트워킹, 조언자 요인들이 이직에 각기 영향을 미치는 것으로 조사되었는데 이러한 다섯 가지 요인에 덧붙여서 더 많은 요인들을 구명하여야 할 것이다. 이를 위해 질적인 연구의 수행과 같이 보다 심도있는 직업성공과 이직에 대한 연구가 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 강정대. 1982. 『현대임금관리론』. 서울 : 박영사.
- 김상욱·유홍준. 2002. “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인”. 『한국 사회학』 36 (1): 51-81.
- 김소영·옥선화. 2000. “기혼 남성의 아버지 역할과 직업역할 몰입 유형화와 생활 만족도”. 『한국가정관리학회지』 18(2): 125-139.
- 김용규·문용. 2000. “직장인의 주관적 안녕감과 생활체육 참가 및 직장만족간의 인과관계”. 『한국체육학회지』 39(4): 130-142.
- 김정현·송건섭·이관수. 1999. “사회복지전문요원의 이직의도 영향요인에 대한 연구”. 『복지행정논총』 9: 127-143.
- 김종식. 1991. “네트워크 개념과 한국제조기업의 해외투자 전략”. 『국제경영연구』 33-46.
- 박세일. 1992. “경제 성장과 노동 철학”. 서울대학교 철학사상연구소, 『한국 사회의 분배 구조』 115-139.
- 박용관. 1997. “네트워크의 유형분류와 그 형성 원리”. 『97년 후기사회학대회 자료집』 144-153.
- 방하남. 2000. “직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용 효과에 대한 연구”. 『노동경제논집』 23: 133-154.
- 배지혜. 2002. “남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 아버지 역할 만족도”. 연세대학교 대학원 석사학위 청구논문(미간행).
- 서재현. 1997. “직무와 관련된 역할과 조직 내 대인관계가 결론에 미치는 영향에 관한 연구”. 『경영학연구』 26(3): 633-655.
- 서재현·김영용. 2000. “공정성 민감도가 임금만족 및 비교대상 선택에 미치는 영향에 관한 연구”. 『경영연구』 15(4): 1-19.
- 성제환. 1993. “우리나라 노동시장의 노동공급형태와 고용조정 특성”. 『한국경제연구원』.
- 유홍준. 2000. 『직업사회학』. 서울: 경문사.
- 윤혜미. 1996. “사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할”. 『한국사회복지학』 28: 251-302.
- 이강선. 2002. “공공기관 구성원의 조직사회화과정에 있어서 멘토시스템의 적용”. 『한국비교정부학보』 6 (1): 151-168.
- 이달엽. 1998. 『재활과학론』. 서울: 형성출판사.
- 임재호. 1996. “근로자의 임금만족 결정요인과 조직영향력 관계에 관한 연구”. 동국대학교 대학원 석사학위 청구 논문(미간행).

- 정연양·구정권·한기현. 2001. “직무특성과 임금만족의 관계에 관한 연구”. 『인사관리연구』 25 (1): 109-135.
- 조미환. 1998. “도시 기혼남성의 가사노동 참여와 가정생활 만족도”. 『한국여성교양학회지』 5: 5-20.
- 조원지·한경혜. 2001. “직업역할 및 아버지 역할이 남성의 심리적 복지감에 미치는 영향: 연령집단 차이를 중심으로”. 『한국가족관계학회지』 6 (1): 1-20.
- 진기남·송현중·김수련. 1996. “기혼 여교사의 다중역할과 스트레스”. 『가족과 문화』, 1: 83-102.
- 최규련. 1993. “맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구”. 『대한가정학회지』 13(1): 61-84.
- 한경혜·이정화. 1995. “남성의 직업역할과 부모기 전이로 인한 긴장감/보상감”. 『가족학논집』 7: 155-184.
- 한국보건사회연구원. 2001. “장애인 실태조사”. 서울: 한국보건사회연구원.
- 한태영. 1995. “조직원의 경력계획에 대한 멘토관계와 자기효능감의 영향”. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문 (미간행).
- Baruch, G., and R. Barnett. 1986. “Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women.” *Journal of Personality and Social Psychology* 51: 578-585.
- Blanchflower, D. G., and G. J. Oswald. 1998. “What makes an entrepreneur?” *Journal of Labor Economics* 16: 26-60.
- Boudreau, J. W., W. Boswell, and T. A. Judge, T. A. 2001. “Effects of personality on executive career success in the United States and Europe.” *Journal of Vocational Behavior* 58: 53-81.
- Chen, Z. X., and A. M. Francesco. 2000. “Employee demography organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter?” *Human Relations* 53(6): 869-887.
- Coate, S., and S. Tennyson. 1992. “Labor market discrimination. Imperfect information and self employment.” *Oxford Economic Papers* 44: 272-288.
- Cohen, S., and T. A. Will. 1985. “Stress, social support and the buffering hypothesis.” *Psychological Bulletin* 98: 310-357.
- Colarelli, S., and R. Bishop. 1990. “Career commitment: Functions, correlates, and management.” *Group and Organizations Studies* 15: 158-176.
- Dawis, R. V., and L. H. Lofquist. 1976. “Personality style and the process of work adjustment.” *Journal of Counseling Psychology* 23: 55-59.
- Ellingson, J. E., M. L. Gruys, and P. S. Sackett. 1998. “Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees.” *Journal of Applied Psychology* 83: 913-921.
- Gattiker, U., and L. Larwood. 1986. “Subjective career success a study of managers and support personnel”. *Journal of Business and Psychology* 1: 78-94.
- Gattiker, U., and L. Larwood. 1988. “Predictors for managers career mobility, success, and satisfaction”. *Human Relations* 41: 569-591.
- Halaby, C. N. 1986. “Worker attachment and workplace authority.” *American Sociological Review* 51: 634-649.
- Hershenson, D. B. 1979. “Work behavior development and placement.” In D. Vandergoot, and J. D. Worrall (Eds.). *Placement in rehabilitation: A career development perspective* (59-70). Austin, Texas: Pro-ed.
- Hodson, R. 1989. “Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?” *The*

- Social Quarterly* 30: 385-399.
- Jackofsky, E. F. 1984. "Turnover and job performance: An integrated process model." *Academy of Management Review* 9: 74-83.
- Jenkins, D. G. Jr., and E. E. III. Lawler. 1981. "Impact of employee participation in pay plan development." *Organizational Behavior and Human Performance* 28: 111-128.
- Keele, R. 1986. "Mentoring of networking?. Strong and weak ties in career development." In L. Moore (Ed.). *Not as for as you think: The realities of working women*. Lexington Books.
- Klauss, R. 1981. *Formalized mentor relationships for management and development program in federal government*. PAR.
- Kopelman, R., Greenhaus, J., and Connolly, T. 1983. "A model of work, family, and inter-role conflict. A construct validation study." *Organizational Behavior and Human Performance* 32: 198-215.
- Kram, K. E. 1985. *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life.* Glenview: Scott, Foreman and Company.
- Kreitner, R., and A. Kinicki. 2001. *Organizational behavior* (5th Ed.). McGraw-Hill.
- Lambert, S. 1990. "Processes linking work and family: A critical review and research agenda." *Human relations* 43: 239-257.
- Lang, J. R., and Johnson, N. B. 1994. "Job satisfaction and firm size: An interactionist perspective." *Journal of Socio-Economics* 23: 405-424.
- Lawler, E. E., and L. W. Porter, L. W. 1967. "The effect of performance of job satisfaction." *Industrial Relations* 7: 20-28.
- Lofquist, L. H., and Dawis, R. V. 1969. *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society.* New York: Meredith Corporation.
- Martin, T. N. 1981. "Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources." In L. L. Cummings, and M. S. Barry (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (53-107) 3. Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- McGee, G., and R. Ford. 1987. "Faculty research productivity and intention to change positions." *The Review of Higher Education* 11: 1-16.
- Miller, H. E., and R. J. Terborg. 1979. "Job attitude of part-time and full-time employees." *Journal of Applied Psychology* 64, 380-386.
- Nabi, G. R. 2001. "The relationship between HRM, social support and subjective career success among more and women." *International Journal of Manpower* 22(5): 457-474.
- Neugarten, B. L., R. J. Havinghurst, and S. S. Tobin. 1961. "The measurement of life satisfaction." *Journal of Gerontology* 16(2):134-143.
- Oliver, A., A. Cheyne, J. M. Tomas, and S. Cox. 2002. "The effects of organizational and individual factors on occupational accidents." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75: 473-488.
- Orpen, C. 1994. "The effects of organizational and individual career management of career success." *International Journal of Manpower* 15(1): 27-38.
- Peluchette, J. V. E. 1991. Individual difference, family, and organizational factors influencing career success and career satisfaction. *Unpublished doctoral dissertation*. Southern Illinois University.

Carbondale. USA.

- Robie, C., and A. M. Ryan. 1998. "The relation between job leave and job satisfaction". *Group and Organization Management* 23: 470-496.
- Rosenberg, M. 1965. "*Society and the adolescent self-image.*" Middletown, Conn: Wesleyan University Press.
- Samules, S. C. 1977. *Enhancing self-concept in early childhood.* New York: Human Science Press.
- Scroggin, C., J. F. Kosciulek, K. A. Sweiven, and M. S. Enright. 1999. "Impact of situational assessment on the career self-efficacy of people with disabilities." *Vocational Evaluation and Work Adjustment Journal Bulletin* 57(2): 97-107.
- Seibert, S. E., and M. L. Kraimer. 2001. "The five-factor model of personality and career success." *Journal of Vocational Behavior* 58:1-21.
- Shank, S. E. 1986. "Preferred hours of work and corresponding earnings." *Monthly Labor Review* 4: 40-44.
- Wagner, F., and J. Morse. 1975. "A measure of individual sense of competence." *Psychological Reports* 36: 451-459.
- Whitely, W., T. W. Dougherty, and G. F. Dreger. 1991. "Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to manager's and professionals early career progress." *Academy of Management Journal* 34: 331-351.

## A Study on the Factors to Affecting Career Success among Workers with Disabilities

Lee, Dal-Yob  
(Daegu University)

This study was aimed at investigating important factors influencing career success among disabled workers. The current researcher scrutinized the degree to which variables and factors affect the career success and occupational turnover rates of the research participants. The participants in this study (n=837) were 374 workers with disabilities and 463 workers without disabilities. The results of this study can be summarized as follows:

First, the results of factor analysis showed important categories of conceptual themes of career success. The initial conceptual factor model did not accord with the empirical one.

Second, both research participant groups seemed to be influenced by their occupational types. However, all predictive variables excluding the wage rate and the average length of work years had significant impact on job success for the disabled work group, while all the variables excluding the frequency of advice and length of working years had significant impact on job success for the non-disabled worker group.

Third, the turnover rate was significantly influenced by the age and the experience of turnover of the research participants. However, the number of co-workers was the strongest predictive variable for the worker group with disabilities, but the occupation choice variable for the worker group without disabilities.

Fifth, as a result of verifying the hypothetical path model, it showed that the first model was somewhat proper and could predict the career success on both research participant groups.

In conclusion, the following research implications can be suggested. The occupational type of research participants was one of the most important variables to predict the career success for both research participant groups.

Key words: Work orientation, work adjustment, job satisfaction, occupational success, self-esteem, life satisfaction, internal labor market, wage, mentor, mentee

[접수일 2003. 9. 15 게재확정일 2003. 10. 16]