

장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향

The Effect of Job-related Accommodation Experience on Acceptance of Disability, Job Satisfaction and Life Satisfaction for Rehabilitation of Workers with Disabilities

박지순*

J. S. Park

요 약

본 연구는 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 장애인 고용패널조사를 활용하여 장애인 중 임금을 받고 근로 중인 취업 장애인을 대상으로 하여 직장에서의 배려 경험과 장애수용과 직무만족, 삶의 만족의 수준을 조사하였다. 수집된 자료를 기반으로 빈도분석으로 통해 현재 장애인이 경험하는 적절한 배려의 현황을 알아보고, 분산분석을 통해 배려 경험에 따른 장애수용과 직무만족, 삶의 만족의 차이를 분석하였다. 연구결과를 살펴보면, 여전히 직업 현장에서 장애인 취업자를 위한 적절한 배려나 지원이 이루어지지 못하고 있다는 것이 밝혀졌으며, 직무조정 및 근무시간 조정 관련 배려경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 긍정적 영향을 미치고 있음이 밝혀졌다.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of job-related accommodation experience on acceptance of disability, job satisfaction and life satisfaction of workers with disabilities. For this purpose, the panel survey of employment for the disabled(PSED) which conducted by Employment Development Institute was used to investigate the job-related accommodation experience, acceptance of disability, job satisfaction and life satisfaction of workers with disabilities who paid in workplace. Based on collected data, frequency analysis was used to examine the present state of reasonable accommodation, and one-way ANOVA was used to compare the acceptance of disability, job satisfaction and life satisfaction according to job-related accommodation experience. As a result of this study, still there are not enough accommodations or support for workers with disabilities, and duty-related accommodation and work time-related accommodation had positive effect on acceptance of disability, job satisfaction and life satisfaction.

Key Word: Workers with disabilities, accommodation, acceptance of disability, job satisfaction and life satisfaction

접 수 일 : 2015.08.03

심사완료일 : 2015.08.18

게재확정일 : 2015.08.20

* 박지순 : 대구대학교 BK21 장애인과 고령자의 권리에 기
반한 통합형 지원시스템 개발팀 박사후연구원

jisoos83@nate.com (주저자)

1. 서론

직업은 개개인의 삶의 형태와 그 내용을 결정하는 중요한 요인으로, 직업이라는 의미는 단순한 생계수단이라는 의미 이상의 경제적, 사회적, 문화적, 자아실현의 의미를 내포하고 있으며[1], 사회의 한 구성원으로 사회적 책임을 수행하도록 하는 도구가 되고 있다[2]. 또한, 사회 속에서 개인이 사회적 관계를 통해 사회 참여의 기회를 제공해주기도 하며, 이러한 직업의 기능은 장애인과 비장애인 간에 차이가 없이 똑같이 중요한 요인이다.

특히 장애인에게 있어 직업은 생산적인 일에 참여하도록 함으로써 경제적인 이득과 개인의 잠재력을 극대화한다. 일 하는 것 자체가 장애인의 자존감을 고양하고 스스로 장애를 관리하고 극복하려는 동기를 부여하며, 사회에 통합된 구성원으로 살아갈 수 있도록 함으로써 삶의 질을 향상한다[3].

그러나 장애인의 경우 비장애인과 똑같은 조건과 환경에서는 직업을 유지하기가 쉽지 않으며, 이에 따라 적절한 배려를 통해 환경적 지원을 제공해야 한다. 적절한 배려의 기준은 나라마다 그 정의가 차이가 있지만, ‘장애인이 비장애인과 동일한 삶을 영위하여 사회에 통합 될 수 있도록 지원하는 인적·물적 제반 사항이라는 점’에서는 동일하다고 할 수 있다. 우리나라에서는 장애인 차별금지법을 통해 ‘적절한 배려(또는 정당한 편의; reasonable accommodation)’를 정의하고 있으며, ‘적절한 배려’라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다[4]. 이러한 적절한 배려는 직업 상황에서도 적용되며, 장애인은 직업 현장에서 직무조정 관련 배려, 근무시간 조정 관련 배려, 출퇴근 지원, 사무보조 지원, 작업지원, 의사소통지원, 이동지원, 일자리 내 일상생활 지원, 작업보조기기 사용과 같은 배려를 경험할 수 있다.

직업 현장에서 제공되는 다양한 배려는 장애인이 사회에 통합될 수 있도록 다양한 편의 요인을 제공하며, 이러한 편의 요인은 장애인 취업자 고용의 질적인 측면에 영향을 준다[5-6]. 장애인 차별 금지법 시행 이후 장애인의 노동시장 통합에서 직무만족, 생활만족, 장애 수용과 같은 고용의 질적 측면이 강조되고 있다[7-8]. 직무만족은 삶의 질과 일반적인 안녕감에 중요한 요인으로 작용하며[9], 직무만족과 생활만족 간의 관계에서 두 요인은 개별적으로 분

리된 요인이 아니라 요인 간 상호 관련성을 지닌다[10]. 또한, 장애인 자신의 장애에 대한 수용은 삶의 질을 결정하는 또 다른 중요한 요인으로 작용하며, 장애를 가진 사람이 자신의 장애에 대해서 적절하게 적응하고 이를 수용한다면, 감정과 인지와 같은 내적 경험과 외부환경에 대해 더욱 효과적으로 대처하고 더 나은 삶의 질과 만족을 경험하게 한다[11].

따라서 본 연구에서는 장애인이 직업 현장에서 경험하는 다양한 지원체계가 장애인 고용의 질적 측면에 미치는 영향을 살펴보기 위해 장애인 취업자에게 제공되는 배려의 현황을 알아보고, 이러한 경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 연구방법

2.1. 연구 대상

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 장애인 고용 패널조사[12]의 3차년도 조사 자료를 기반으로 실시하였으며, 장애인 고용 패널조사에서는 15개 유형의 장애를 지니고 있는 등록 장애인 5,092명을 조사 대상으로 하여 장애인의 경제활동상태를 지속해서 파악하고 있다. 3차년도 조사에서는 4,566명의 대상에게 조사에 성공하여 원표본 유지율이 89.7%로 나타났다.

본 연구의 연구대상은 3차년도 장애인 고용 패널 조사에 응답한 4,566명 중 현재 취업하여 임금을 받고 근로 중인 장애인 1,148명의 자료를 분석하여 직장에서의 배려 경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구의 연구 대상에 대해 세부적으로 살펴보면 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 인구학적 변인

변인	구분	N (유효 %)
성별	남	835 (72.7%)
	여	313 (27.3%)
연령	21세 - 30세	49 (%)
	31세 - 40세	130 (%)
	41세 - 50세	294 (%)
	50세 - 60세	456 (%)
	60세 이상	219 (%)
장애유형	지체장애	638 (55.6%)
	뇌병변장애	54 (4.7%)
	시각장애	138 (12.0%)
	청각장애	186 (16.2%)
	언어장애	16 (1.4%)
	지적장애	35 (3.0%)

	자폐성장애	4 (0.3%)
	정신장애	16 (1.4%)
	신장장애	13 (1.1%)
	심장장애	14 (1.2%)
	호흡기장애	7 (0.6%)
	간장애	5 (0.4%)
	안면장애	10 (0.9%)
	장루/요루장애	10 (0.9%)
	간질장애	2 (0.2%)
장애 정도	중증	269 (25.8%)
	경증	774 (74.2%)
중사상 지위	상용근로자	482 (42.0%)
	임시근로자	335 (29.2%)
	일용근로자	331 (28.8%)
계		201 (100.0%)

2.2. 연구 도구

2.2.1. 취업자의 배려사항 관련 변수

장애인 고용 패널조사에서는 취업자의 배려사항 문항으로 직무조정, 근무시간 조정, 타인의 도움, 작업보조기기사용에 대해 질문하였다. 직무조정에서는 업무 내용의 조정(일의 종류), 업무량의 조정, 업무기한 조정, 작업 순서 조정, 작업장 위치 변경에 대한 배려를 조사하였으며, 근무시간 조정에서는 시간제 근로, 출퇴근 시간의 조정, 근무 일수 및 근무요일의 조정, 업무시간의 조정에 대해 조사하였다. 또한, 타인의 도움이 필요한 출퇴근 지원, 사무보조 지원(문서작성 및 전화업무 등), 작업지원(물건 운반, 조립 등), 의사소통 지원(수화통역, 대독, 대필 등), 이동지원(회사 내 이동, 출장 등), 일자리 내 일상생활 지원(식사보조, 화장실 보조 등)의 지원이 제공되는지에 대해 조사하였으며, 마지막으로 직장에서 작업보조기기를 사용하고 있는지에 대한 여부를 조사하였다.

2.2.2. 장애수용

장애수용을 측정하기 위해 Kaiser, Wingate, Freeman과 Chandler[13]의 장애수용척도(Disability Acceptance Scale; DAS) 9문항과 백영승, 김성희, 유미, 김춘수[14]가 개발하고 강용주, 박자경, 구인순[15]이 타당화 연구를 시행한 자아수용 검사의 장애극복요인 3문항, 총 12개 문항을 사용하였고, 점수가 높을수록 장애수용이 잘 이루어지는 것으로 해석한다. 일부 문항에 대해서는 역점수 처리하여 산정해야 한다. 본 연구에서 장애인 취업자의 장애수용에 대한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.681$ 로 나타났다.

2.2.3. 직무만족

장애인 고용 패널조사에서는 취업자의 직무만족도(Job Satisfaction) 측정을 위해 노동패널조사를 벤치마킹하였다. 이는 미네소타대학교의 직업 심리 연구소(Vocational Psychology Research) 미네소타 만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith, Kendall & Hulin[16] 등이 개발한 직무기술지표(Job Description Index: JDI) 등에 근거하여 가장 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성한 것이다. 본 연구에서 장애인 취업자의 직무만족에 대한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.891$ 로 나타나 높은 내적 일관도를 보고하였다.

2.2.4. 삶의 만족

장애인 취업자의 삶의 만족은 장애인 고용 패널 조사의 원자료에 근거하여 가족, 친구, 사는 곳, 건강, 수입, 여가활동, 하는 일, 결혼생활, 전반적 만족의 9개 변인으로 구성하였다. 측정방법은 제시된 내용에 대하여 '매우 불만족', '불만족', '보통', '만족', '매우 만족'의 5점 Likert 척도로 측정하였다. 본 연구에서 장애인 취업자의 삶의 만족도에 대한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.856$ 으로 나타나 높은 내적 일관도를 보고하였다.

2.3. 자료 처리

본 연구에서는 장애인 취업자의 배려경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족의 차이를 알아보기 위하여 PASW Statistics 18.0을 사용하여 분석하였으며, 세부적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 개인적 특성과 직업 현장에서 제공되고 있는 배려의 현황을 알아보기 위하여 빈도분석을 시행하였다.

둘째, 연구대상의 배려 경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족의 차이를 알아보기 위하여 One-way ANOVA 검증을 시행하였다. 본 연구에서 통계학적 유의수준은 $p<.05$ 수준으로 설정하였다.

3. 연구 결과

3.1. 장애인 취업자의 배려 경험 현황

장애인 취업자에게 제공된 직무조정 관련 배려

경험을 조사한 결과는 표 2와 같다.

장애인 취업자에게 제공된 직무조정 관련 배려 경험을 살펴보면 전체 1,148명의 응답자 중 직무조정 관련 배려가 필요하다고 응답한 응답자는 224명(19.5%)이었으며, 이 중 실제 직무조정 관련 배려를 경험하고 있는 응답자는 86명(7.5%)으로 나타나 직무조정 관련 배려가 필요한 응답자의 38.4%만이 직무조정 관련 배려를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

표 2. 장애인 취업자에게 제공된 직무조정 관련 배려 경험

구분		빈도	유효 퍼센트
직무조정 관련 배려 경험	배려받은 적이 있다	86	7.5 %
	필요하지만 배려받지 못한다	138	12.0 %
	필요하지 않다	924	80.5 %
직무조정 관련 배려 사항	업무내용의 조정	139	51.2 %
	업무량의 조정	91	33.6 %
	업무 기한의 연장	16	5.9 %
	작업순서 조정	10	3.7 %
	작업장 위치 변경	11	4.1 %
	기타	4	1.5 %

장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려 경험을 조사한 결과는 표 3과 같다.

표 3. 장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려 경험

구분		빈도	유효 퍼센트
근무시간 조정 관련 배려 경험	배려받은 적이 있다	53	4.6 %
	필요하지만 배려받지 못한다	114	9.9 %
	필요하지 않다	981	85.5 %
근무시간 조정 관련 배려 사항	시간제 근로	20	10.3 %
	출퇴근 시간의 조정	28	14.3 %
	근무일수 및 근무요일 조정	52	26.7 %
	업무시간 중 별도의 휴식	94	48.2 %
	기타	1	0.5 %

장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려 경험을 살펴보면 전체 1,148명의 응답자 중 직무조정 관련 배려가 필요하다고 응답한 응답자는 167명(15.5%)이었으며, 이 중 실제 근무시간 조정 관련 배려를 경험하고 있는 응답자는 53명(4.6%)으로 나

타나 근무시간 조정 관련 배려가 필요한 응답자의 31.7%만이 근무시간 조정 관련 배려를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

장애인 취업자의 타인 도움 경험을 조사한 결과는 표 4와 같다.

표 4. 장애인 취업자의 타인 도움 경험

구분	빈도	유효퍼센트
타인의 도움	필요	69 6.0 %
	불필요	1079 94.0 %
출퇴근 지원	지원	21 30.4 %
	미지원	48 69.6 %
사무보조 및 지원	지원	12 17.4 %
	미지원	57 82.6 %
작업 지원	지원	38 55.1 %
	미지원	31 44.9 %
의사소통 지원	지원	12 17.4 %
	미지원	57 82.6%
이동 지원	지원	12 17.4 %
	미지원	57 82.6%
일자리 내 일상생활 지원	지원	4 5.8%
	미지원	65 94.2%

장애인 취업자의 타인 도움 경험을 살펴보면, 전체 1,148명의 응답자 중 직장 내에서 타인의 도움이 필요하다고 응답한 응답자는 69명(6.0%)이었으며, 이 중 출퇴근 지원을 경험하는 응답자는 21명(30.4%), 사무보조 및 지원을 경험하는 응답자는 12명(17.4%), 작업 지원을 경험하는 응답자는 38명(55.1%), 의사소통 지원을 경험하는 응답자는 12명(17.4%), 이동지원을 경험하는 응답자는 12명(17.4%), 일자리 내 일상생활 지원을 경험하는 응답자는 4명(5.8%)으로 나타났다.

장애인 취업자의 작업보조기기 사용 경험을 조사한 결과는 표 5와 같다.

장애인 취업자의 작업보조기기 사용 경험을 살펴보면, 전체 1,148명의 응답자 중 작업보조기기를 사용하고 있다고 응답한 응답자는 13명(1.1%)으로 나타났다. 직장 내에서 필요하다고 응답한 작업보조기기의 종류는 정보 접근을 위한 작업보조기기 4건, 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기 10건, 작업을 돕기 위한 작업보조기기 10건, 사무보조를 위한 작업보조기기 3건으로 나타났으나, 실제 사용 중인 작업보조기기에 대한 조사에서는 정보 접근을 위한 작업보조기기 5건, 의사소통을 돕기 위한 작업보조

기기 2건, 작업을 돕기 위한 작업보조기기 4건, 사무보조를 위한 작업보조기기 1건, 기타 작업보조기기 2건으로 나타나 실제 필요한 작업보조기기와 사용 중인 작업보조기기 간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 5. 장애인 취업자의 작업보조기기 사용 경험

구분		빈도	유효 퍼센트
작업보조기기 사용 여부	사용	13	1.1 %
	미사용	1135	98.9 %
필요 작업보조기기 (중복 응답)	정보 접근을 위한 작업보조기기	4	14.8 %
	의사소통을 돕기 위한 작업보조기기	10	37.0 %
	작업을 돕기 위한 작업보조기기	10	37.0 %
	사무보조를 위한 작업보조기기	3	11.1 %
사용 중인 작업보조기기 (중복 응답)	정보 접근을 위한 작업보조기기	5	35.7 %
	의사소통을 돕기 위한 작업보조기기	2	14.3 %
	작업을 돕기 위한 작업보조기기	4	28.6 %
	사무보조를 위한 작업보조기기	1	7.1 %
기타	2	14.3 %	

3.2. 장애인 취업자의 배려 경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족 차이

장애인 취업자에게 제공된 직무조정 관련 배려 경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족의 차이를 알아본 결과는 표 6과 같다.

장애인 취업자를 직무조정 관련 배려 경험이 필요 없는 집단과 필요하지만 경험하지 못한 집단, 필요하며 경험하고 있는 집단으로 나누어 장애수용, 삶의 만족, 직무만족을 비교해보면, 세 가지 변수 모두에서 집단 간 유의미한 차이를 나타내고 있다. 특히 사후검증을 통해 세 집단 간의 점수 차이를 세부적으로 비교해보면, 직무조정 관련 배려 경험이 필요하지만 경험하지 못하고 있는 집단의 장애수용, 삶의 만족, 직무만족이 유의미하게 낮게 나타나고 있다.

장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려 경험에 따른 장애수용, 삶의 만족, 직무만족의 차이를 알아본 결과는 표 7과 같다.

표 6. 장애인 취업자에게 제공된 직무조정 관련 배려 경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족 차이

직무조정 관련 배려	집단구분			F
	a: 배려 경험 O M (SD)	b: 배려 경험 X M (SD)	c: 필요 X M (SD)	
장애수용	38.2 (4.97)	34.2 (5.50)	37.5 (5.04)	24.089 ***
사후검증	a=c>b			
직무만족	33.7 (5.12)	26.6 (4.72)	30.6 (5.24)	38.320 ***
사후검증	a>c>b			
삶의만족	31.1 (4.83)	27.4 (4.57)	30.1 (4.22)	17.295 ***
사후검증	a=c>b			

***: p<.001

표 7. 장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려 경험에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족 차이

근무시간 조정 관련 배려	집단구분			F
	a: 배려 경험 O M (SD)	b: 배려 경험 X M (SD)	c: 필요 X M (SD)	
장애수용	38.0 (5.59)	33.5 (5.50)	37.2 (4.99)	29.224 ***
사후검증	a=c>b			
직무만족	32.9 (4.79)	27.1 (4.81)	30.7 (5.27)	29.638 ***
사후검증	a>c>b			
삶의만족	29.9 (5.18)	27.64 (5.04)	30.1 (4.23)	9.646 ***
사후검증	a=b<c			

***: p<.001

장애인 취업자를 근무시간 조정 관련 배려 경험이 필요 없는 집단과 필요하지만 경험하지 못한 집단, 필요하며 경험하고 있는 집단으로 나누어 장애수용, 삶의 만족, 직무만족을 비교해보면, 세 가지 변수 모두에서 집단 간 유의미한 차이를 나타내고 있다. 특히 사후검증을 통해 세 집단 간의 점수 차이를 세부적으로 비교해보면, 장애수용과 직무만족에서는 근무시간 조정 관련 배려 경험이 필요하지

만 경험하지 못하고 있는 집단의 점수가 유의미하게 낮게 나타났으며, 삶의 만족의 경우 근무시간 조정 관련 배려가 필요하며 경험하고 있는 집단과 그렇지 못한 집단 모두에서 낮은 삶의 만족 점수를 보고하였다.

장애인 취업자의 타인 도움 여부에 따른 장애수용, 삶의 만족, 직무만족 차이를 알아본 결과는 표 8과 같다.

표 8. 장애인 취업자의 타인 도움 여부에 따른 장애수용, 삶의 만족, 직무만족 차이

타인 도움 영역 구분	종속변수	집단구분		F
		도움 제공 O M(SD)	도움 제공 X M(SD)	
출퇴근 지원	장애수용	36.5(4.93)	37.7(5.30)	.908
	직무만족	31.0(5.33)	31.08(6.47)	.003
	삶의 만족	26.5(5.04)	29.2(4.85)	2.396
사무보조 및 지원	장애수용	38.4(5.35)	37.1(5.17)	.579
	직무만족	33.1(6.47)	30.6(5.99)	1.747
	삶의 만족	29.8(6.32)	28.03(4.49)	.926
작업 지원	장애수용	36.5(5.61)	38.3(4.52)	2.029
	직무만족	30.2(5.57)	32.0(6.68)	1.439
	삶의 만족	27.3(5.06)	29.5(4.81)	1.899
의사소통 지원	장애수용	39.8(2.82)	36.8(5.43)	3.367
	직무만족	30.6(4.67)	31.1(6.40)	.059
	삶의 만족	26.2(3.37)	29.1(5.23)	2.072
이동 지원	장애수용	36.8(5.71)	37.5(5.12)	.157
	직무만족	34.1(6.14)	30.4(5.95)	3.917
	삶의 만족	28.2(6.14)	28.52(4.91)	.018
일자리 내 일상생활 지원	장애수용	35.5(3.69)	37.5(5.26)	.551
	직무만족	31.0(4.97)	31.1(6.20)	.000
	삶의 만족	25.6(5.03)	28.7(4.99)	1.035

장애인 취업자 중 타인 도움이 필요하다고 응답한 69명 중 각 지원 영역별로 도움을 경험하고 있는 응답자와 도움을 경험하지 않고 있는 응답자의 장애수용, 삶의 만족, 직무만족을 비교해보면, 여섯 가지 지원 영역 모두에서 유의미한 점수 차이가 나타나지 않았다.

장애인 취업자의 작업보조기기 사용 여부에 따른 장애수용, 삶의 만족, 직무만족의 차이를 알아본 결과는 표 9와 같다.

표 9. 장애인 취업자의 작업보조기기 사용 여부에 따른 장애수용, 직무만족, 삶의 만족 차이

작업보조기기 사용 여부	집단구분		F
	작업보조기기 사용 O M(SD)	작업보조기기 사용 X M(SD)	
장애수용	37.6(5.45)	36.8(5.19)	.270
직무만족	34.1(5.60)	30.39(5.32)	6.141 *
삶의 만족	32.2(3.83)	29.83(4.39)	2.623

* : p<.05

장애인 취업자 중 현재 작업보조기기를 사용하고 있다고 응답한 응답자와 사용하지 않고 있다고 응답한 응답자의 장애수용, 삶의 만족, 직무만족을 비교해보면, 장애수용과 삶의 만족에서는 두 집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 직무만족에서는 작업보조기기를 사용하고 있는 집단이 유의미하게 높은 직무만족도를 보고하고 있는 것으로 나타났다.

4. 결론 및 제언

본 연구에서는 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려경험 현황을 알아보고 이러한 경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향을 검증하였다.

4.1. 논의 및 결론

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고 결론 내리고자 한다.

첫째, 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려 경험의 현황에서는, 장애인 취업자의 7.5%가 직무조정 관련 배려를 경험하고 있으며, 4.6%는 근무시간 조정 관련 배려를 경험하고 있다. 이는 실제 직무조정 관련 배려가 필요한 인원의 38.5%, 근무시간 조정 관련 배려가 필요한 인원의 31.7%에 불과하며, 따라서 장애인 취업자에 대한 추가적인 직무 관련 배려가 이루어져야 할 것으로 보인다.

또한, 장애인 취업자의 6.0%는 직무 현장에서 타인의 도움을 필요로 하고 있으며, 여기에는 출퇴근 지원, 사무보조 및 지원, 작업 지원, 의사소통 지원, 이동 지원, 일자리 내 일상생활 지원과 같은 영역이 포함된다. 작업지원 영역의 경우 55.1%가 도움을 받고 있으나 다른 영역의 지원은 상대적으로 부족한

것으로 나타나 추가적인 도움 제공이 필요할 것으로 보인다.

장애인 취업자 중 작업보조기기를 사용하는 하는 경우는 전체의 1.1%로 나타났으며, 주로 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기와 작업을 돕기 위한 작업보조기기에 대한 필요성을 주로 보고하였으나 실제 현장에서는 이러한 작업보조기기의 사용이 다소 미비한 것으로 나타나 작업보조기기의 추가적 지원이 이루어져야 할 것으로 보인다.

장애인 취업자에 대한 적절한 배려는 UN 장애인 권리협약(Convention on the Right of Person with Disabilities)에 따른 것으로 정당한 사유 없이 장애인에 대한 편의 제공을 거부하는 것은 차별행위로 볼 수 있으며, 장애인 취업자가 비장애인과 평등한 환경에서 의욕적 활동을 할 수 있도록 장애에 따른 여러 환경을 제거하고 완화할 수 있는 수단이 제공되어야 할 것이다[17].

둘째, 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려 경험은 장애인의 장애수용, 직무만족, 삶의 만족에 일부 유의미한 영향을 준다. 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려경험을 살펴보면, 직무 관련 배려가 필요함에도 배려를 받고 있지 않은 집단의 경우 배려가 필요하지 않은 집단이나 배려가 필요하며 실제로 배려를 받는 집단에 비해 낮은 장애수용, 직무만족, 삶의 만족을 보고하였다. 장애인 취업자의 근무시간 조정 관련 배려경험에서도 역시 근무시간 조정 관련 배려가 필요함에도 배려를 받고 있지 않은 집단의 경우 배려가 필요하지 않은 집단이나 배려가 필요하며 실제로 배려를 받는 집단에 비해 낮은 장애수용, 직무만족, 삶의 만족을 보고하였다. 또한, 장애인 취업자의 작업보조기기 사용 여부에서도 작업보조기기를 사용하고 있는 경우에 사용하지 않은 집단보다 더 높은 직무만족을 보고하였다. 직업현장에서 제공되는 적절한 지원과 배려가 삶에 대한 더 나은 통제력을 경험하도록 하고 이를 통해 자아존중감을 향상함으로써 직업과 삶에 대해 더 만족하도록 한 것으로 보인다[18].

그러나 장애인 취업자의 타인 도움 제공 여부는 장애인의 장애수용이나 직무만족, 삶의 만족에 영향을 주지 않는 것으로 나타나 타인의 도움을 받는 경우에 삶에 대한 만족감이 감소한다고 보고한 박재국[19]의 연구결과나 일상생활에서 도움의 필요도가 낮을수록 삶의 질이나 생활에 대한 만족도가 높다는 연구결과[20]와는 다른 결과를 보였다. 이는 장애인 취업자가 직업 현장에서 제공되는 타인의 도움을 타인에 대한 의존이 아닌 개인의 권리로 인식함으로써 도움을 받는 행위 자체가 장애수용, 직

무만족 또는 삶의 만족에 영향을 미치지 않게 된 것으로 볼 수 있다.

4.2. 제언

본 연구의 결론을 통해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 분석된 장애인 취업자는 일반적 표본이 아닌 장애인 고용 패널 조사에 응답한 1,148명의 임금근로 장애인이다. 따라서 분석의 대상이 된 장애인의 경우 임금근로 장애인의 특성에 따른 영향을 받을 수 있으므로 연구결과의 타당성이 제한적일 수 있다.

둘째, 직업 현장에서 경험하는 배려에 대한 조작적 정의가 제한적일 수 있다. 적절한 배려라 함은 본 연구에서 언급한 물리적 배려 외에도 편의시설과 설비와 같은 환경적 배려나 심리적 서비스와 같은 영역이 포함될 수 있으나 본 연구에서는 연구의 특성상 비교 가능한 영역에 대한 분석만 시행하였다.

셋째, 본 연구에서는 장애인 취업자의 전반적인 삶의 질에 대한 변인으로 장애수용, 직무만족, 삶의 만족이라는 세 가지 변인을 선정하였으나, 이러한 세 가지 요인 간의 관계에 대한 탐색은 시행하지 않았다. 장애수용, 직무만족, 삶의 만족은 모두 최근 재활 관련 연구에서 중요한 변인으로 언급되고 있는 요인으로 이러한 요인 간의 관계를 세부적으로 탐색하여 장애인 취업자의 삶의 질을 구체적으로 개념화하는 추가적인 후속 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] 나운환, 장애학: 통합재활적 접근, 나눔의 집, p. 211, 2008.
- [2] 이상, 정신장애인 직업재활에 있어서 생태 체계적 사정도구의 적용 가능성에 관한 연구, 숭실대학교 석사학위논문, 1998.
- [3] 황태연, “정신장애인을 위한 직업재활 활성화 방안”, 장애와 고용, 제 13권, 2호, 한국장애인고용촉진공단, 고용개발원, pp. 5-20, 2003.
- [4] 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률, 제4조
- [5] 백은령, “중증지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인”, 한국장애인복지학, 1권, 한국장애인복지학회, pp. 115-145, 2003.
- [6] 오종희, 지체장애인의 접근권이 삶의 질에 미치

는 영향에 관한 연구, 전남대학교 대학원 박사학위논문, 2003.

[7] 황상희, 취업 척수손상장애인의 직무만족에 관한 연구, 공주대학교 대학원 박사학위논문, 2013 .

[8] 이계승, “임금근로 장애인의 사회경제적 지위와 건강수준의 관계”, 장애와 고용, 제 24권, 1호, 한국장애인고용촉진공단, 고용개발원, pp. 111-134, 2014.

[9] J. C. Rode, “Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model”, Human Relations, vol 57, no. 9, pp. 1205-1230, 2004.

[10] T. A. Judge & S. Watanabe, “Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship”, Journal of Applied psychology, 78, pp. 939-948, 1993.

[11] H. Livneh, “Psychosocial Adaptation to Chronic Illness and Disability A Conceptual Framework”, Rehabilitation Counseling Bulletin, vol. 44, no. 3, pp. 151-160, 2001.

[12] 한국장애인고용공단 고용개발원, “장애인 고용패널조사”, 2013.

[13] S. B. Kaiser, S. B. Wingate, C. M. Freeman, & J. L. Chandler, “Acceptance of physical disability and attitudes toward personal appearance”, Rehabilitation Psychology, vol. 32, no. 1, p. 51, 1987.

[14] 백영승, 김성희, 유미, 김춘수, 자아인식검사 개발 연구보고서, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2001.

[15] 강용주, 박자경, 구인순, 자아인식-자아수용검사 타당화 연구, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2008.

[16] P. C. Smith, L. M. Kendall & C. Hulin, The measurement of satisfaction in work and behavior, Raud McNally, 1969

[17] 김동현, 장애인 차별금지법상 ‘정당한 편의제공’의 헌법적 논의, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 2013.

[18] D. K. Griffin, H. Rosenberg, W. Cheyney & B. Greenberg, “A comparison of self-esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment”, Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, pp. 142-150, 1996.

[19] 박계국, “중증지체장애인의 장애수용도와 삶의

만족도”, 한국지체중복건강장애교육학회, 지체중복 건강장애연구, 제 58권, 1호, pp. 1-28, 2015.

[20] 배태웅, 지체장애인의 생활만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 장애수용을 중심으로, 호남대학교 대학원 석사학위논문, 2015.

박 지 순



2013년 2월 대구대학교 대학원 재활과학과 박사학위 취득
 2013년 8월 - 현재 대구대학교 BK21 장애인과 고령자의 권리에 기반한 통합형 지원 시스템 개발팀 박사후연구원

관심분야 : 통합형 재활, 재활심리