

중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향: 장애정도 비교 중심으로

The Effect of Social Capital of Wage Workers with Acquired Disabilities on Organizational Commitment: Focusing on the Comparison of Degree of Disability

김승완

국립한국복지대학교 공공행정과

Soung-Wan Kim(waniss@knuw.ac.kr)

요약

본 연구는 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 장애정도에 따라 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하는데 있다. 조사 대상은 장애인고용패널조사 8차(2015년) 조사에 참여한 중증 중도장애인 임금근로자 187명, 경증 중도장애인 임금근로자 606명이며 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 사회적 자본 구성요소 중 공식적 네트워크 활동이 증가할수록 조직몰입 향상에 기여하는 것으로 나타났다. 특히 여성일수록 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 그리고 중증 중도장애인 임금근로자의 경우 사회참여 활동이 증가할수록 조직몰입이 저하되는 것으로 나타났다. 또한 경증 중도장애인 임금근로자의 경우 건강할수록, 정규직일수록, 자격증이 많을수록 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이러한 연구결과를 바탕으로 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본 확대와 함께 조직몰입을 높일 수 있는 방안 등을 제언하였다.

■ 중심어 : | 중도장애인 임금근로자 | 사회적 자본 | 조직몰입 | 장애정도 |

Abstract

This study aims to analyze the effects of the social capital of wage workers with acquired disabilities on organizational commitment, depending on the degree of their disabilities. The survey included 187 people with severe acquired disabilities and 606 people with moderate acquired disabilities, who participated in the 8th (2015) panel survey of employment for the disabled. Multiple regression analysis was performed: the results identified that the official network activity increased for people with both severe and moderate acquired disabilities and contributed to the improvement of organizational commitment. Further, women had a significant influence on organizational commitment. In the case of people with severe acquired disabilities, it was also found that, as social participation increased, organizational commitment decreased. In the case of people with moderate acquired disabilities, individuals who were healthier, more regular workers, and had higher qualifications had a greater positive the impact on the organizational commitment. Based on the results of this study, ways to increase social capital and organizational commitment of wage earners with severe and moderate acquired disabilities are suggested.

■ keyword : | Wage Workers with Acquired Disabilities | Social Capital | Organizational Commitment | Degree of Disability |

I. 서론

2017년 장애인실태조사에 의하면, 대부분 장애유형에서 선천적 장애보다는 후천적 원인으로 인해서 장애를 입는 비율이 81.1% 높게 보고되었다[1]. 특히 후천적 원인 중 질환(56.0%)이 사고(32.1%)보다 더 높게 나타났다[2].

중도장애인은 '어느 시기까지는 비장애인으로 살아왔지만 어느 순간 사고나 난치병 등에 의해 장애를 갖게 되는 경우'의 사람으로 정의된다[3]. 중도장애가 발생하면 장애 발생 이전과는 전혀 다른 신체적·심리적·정서적 어려움에 직면하게 되고, 신체상의 변화뿐만 아니라 가치관을 포함하는 개인의 내적 요인과 사회적 관계 등의 외적요인에 새로운 적응이 요구되기도 한다[4]. 또한 이들은 신체적 기능의 손상에 의해 독립성이 감소되어 타인에 대한 의존성이 증가하여 자기비난, 무동기화와 같은 심리적 위기감에 직면할 가능성이 높다[5].

장애발생은 개인의 심리적 갈등뿐만 아니라 대인관계, 경제생활, 직장생활 등 삶의 다양한 분야에 직간접적인 영향을 미친다[6]. 이에 중도장애인에게 직업은 매우 중요한 의미를 지닌다. 직업은 개인적인 측면에서 생계유지뿐만 아니라 자아실현과 심리적 안정을 가진다는 의미에서 중도장애인의 직업은 자신의 가치를 재정립하게 만들고, 장애로 인한 부정적인 심리적 고통을 치유해주는 수단적 역할을 할 수 있다[7].

국내 중도장애인의 고용 관련 연구들은 이전직장복귀[8], 고용서비스[9], 직무만족도[10] 등으로 구분되며, 상당히 제한적으로 보고되고 있다. 특히 중도장애인 근로자의 조직몰입과 관련된 연구는 거의 찾아보기 힘들다. 중도장애인은 직업생활을 통해 조직에 애착을 지니게 되며, 이를 통해 긍정적인 자아실현을 이룰 수 있다[11]. 또한 조직몰입은 중도장애인 근로자의 고용안정성과 더불어 삶의 질을 향상시키는 매개체의 역할을 할 수도 있다. 그러나 조직몰입의 향상에는 사업체 환경, 조직 요인 등의 변화도 필요하지만, 우선적으로 중도장애인 근로자가 직장생활을 안정적으로 영위할 수 있도록 지원해줄 수 있는 내·외부의 사회적 관계 즉 사회적 자본 형성이 필요하다. 조직몰입과 가까운 개념인 직무만족과 관련해 이채식과 김명식[12]은 업무능력과 직무

몰입도가 떨어지는 장애인근로자는 조직분위기 전반에 부정적인 영향을 끼칠 수 있으므로 사회적 자본에서 언급하고 있는 규범과 신뢰, 네트워크, 사회참여 등에 관한 관심이 필요함을 제시하였다. 특히 최근 장애인근로자 중 발달장애인 비중이 높아지고 있는 상황에서 기존의 지체장애인 중심의 적절한 편의제공 등의 물리적 환경 제공보다는 사회적 네트워크 활동 등을 통한 사회적 자본 형성이 조직몰입 향상에 기여하는 것으로 나타났다 그리고 장애인의 장애정도에 따라 차별적인 맞춤형 지원체계가 필요함이 기존 연구들에서 논의되었으나, 중도장애인을 대상을 한 연구는 거의 전무한 실정이다[8][11][13].

이러한 맥락에서 본 연구는 중도장애인 임금근로자의 장애정도에 따라 사회적 자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 그리고 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본 확대와 함께 조직몰입을 증대시킬 수 있는 방안을 논의하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 자본

Hanifan[14]이 처음 제시한 사회적 자본의 개념은 1980년 이후 Bourdieu[15], Coleman[16], Putnam[17], Fukuyama[18], Wellman과 Wortley[19] 등의 연구자들에 의해 더욱 발전하였다. Bourdieu[15]는 사회적 자본을 지속적 네트워크나 상호 인식된 관계를 통해 연결된 실체적 또는 잠재적 자원의 집합체로 개념화하였다. 그리고 Coleman[16]은 사회적 자본을 조직 내 가치 있는 무형자산으로 집단 및 사회 내 구성원 모두에게 영향을 미치는 공공재로 보고, 사회 환경 속의 규범, 신뢰 등을 개념화하였다. 또한 Putnam[17]은 사회적 자본은 네트워크, 신뢰, 호혜성의 규범으로 구성되어 있으며 상호간의 이익을 위해 조정과 협력을 촉진한다고 논의하였다[12][20-23].

이러한 사회적 자본의 개념을 바탕으로 장애인 대상 사회적 자본 구성요소를 살펴보면, 김윤성과 정술[13]은 공식적(취업) 네트워크, 비공식적 네트워크, 사회참여, 호혜성, 황미경과 임정숙[24]은 신뢰, 네트워크, 규

범, 문필동과 이정화[21]는 전반적 네트워크, 가족네트워크, 규범 및 호혜성, 문필동과 이정화[25]는 공식적 네트워크, 비공식적 네트워크, 사회참여, 이채식과 김명식[12]은 취업 시 도움을 줄 수 있는 사람 수, 대인관계 조직능력, 가족 취업지지, 일상생활도움제공자유무, 사회활동참여, 간기현 등[20]은 호혜, 네트워크, 사회참여로 보았다.

장애인 대상 사회적 자본 선행연구를 살펴보면, 김윤승과 정술[13]은 장애인의 사회적 자본을 구성하는 변수 중 호혜성, 네트워크, 사회참여 변수 모두가 취업과 경제활동에 영향을 미치며, 취업여부에는 공식적(취업) 네트워크, 네트워크 능력이 그리고 경제활동여부에는 네트워크 능력이 큰 영향력을 발휘하는 것으로 논의하였다. 문필동과 이정화[25]는 사회적 자본이 장애인의 주관적 건강에 유의미한 영향을 미치며, 경제활동이 사회적 자본과 주관적 건강의 관계를 매개한다고 설명하였다. 간기현 등[20]은 장애인의 사회적 자본 형성능력이 높을수록 임금수준이 높아지며, 남성장애인 집단과 비교하여 여성장애인 집단이 사회적 자본 형성능력에 더 큰 영향을 받는다고 밝혔다.

본 연구에서는 대부분의 연구에서 공통적으로 강조하고 있는 사회적 자본의 구성요소 중 호혜성, 네트워크, 사회참여를 중심으로 살펴보고자 한다. 특히 네트워크를 공식적 네트워크와 비공식적 네트워크로 구분하여[13][23][26][27] 중증 및 경증 중도장애인의 특성을 논의하고자 한다.

2. 조직몰입

조직몰입은 특정 조직에 개인이 애착을 가지고 조직의 목표와 가치에 대하여 구성원의 애착감, 동의와 일치, 충성심 등 긍정적인 태도를 포괄하는 개념으로 이해될 수 있다[11][28].

조직몰입은 크게 규범적 몰입, 정서적 몰입, 계속적 몰입으로 구분할 수 있다[29][30]. 첫째, 규범적 몰입은 헌신적으로 자신의 업무에 충실히 몰입하려는 내적 가치관이라 할 수 있다. 둘째, 정서적 몰입은 본인과 조직을 동일시하고, 자신의 업무에 몰입할 때 즐거운 경험을 갖는 것을 말한다. 셋째, 계속적 몰입은 조직이 제공하는 보상이 이직 대비 경제적으로 유리하기 때문에 조

직에 남아 있으려는 태도를 지칭한다.

장애인을 대상으로 한 조직몰입 연구는 상당히 제한적인데, 이성규[31]는 뇌병변장애 근로자의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였으며, 강선경과 최승은[32]은 지체장애인 근로자를 대상으로 개인적 요인, 조직 구조적 요인, 조직 관리적 요인과 조직몰입 간의 관계를 분석하였으며, 개인적 요인 중 자율성과 활동성, 조직 구조적 요인 중 조직규모와 행동지침, 조직 관리적 요인 중 보수와 승진, 복지혜택이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 논의하였다. 심지에 등[33]은 중증장애인 경력경쟁채용 공무원을 대상으로 개인적무적합성과 조직몰입 간의 관계와 직무만족의 매개효과를 분석하였다. 그 결과 중증장애인 공무원의 개인적무적합성은 조직몰입도 및 직무만족도 모두에 긍정적인 영향을 미치며, 직무만족도는 개인적무적합성과 조직몰입의 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 장애인을 대상으로 한 조직몰입 연구 중 사회적 자본의 영향 요인을 분석한 연구를 찾아 볼 수 없다는 점에서 본 연구의 의의가 존재한다고 할 수 있다.

3. 사회적 자본과 조직몰입의 관계

사회적 자본은 개인수준에서 지니고 있는 자원능력에 따라 조직이나 집단 내에서 다양한 기회를 제공하며, 대표적으로 고용과 연관성이 높다[12][34]. 고용과 직업생활에서 사회적 자본을 효과적으로 활용할 수 있다면 장애인들에게 더 많은 일자리를 제공할 수 있고, 그 이후에 조직의 목표와 가치에 관한 긍정적인 태도 즉 조직몰입도를 높인다면 안정적인 직업생활을 영위할 수 있을 것으로 예측된다[12].

그러나 지금까지 장애인근로자를 대상으로 한 조직몰입 연구 대부분은 직무환경요인[31], 개인적-조직 구조적-조직 관리적 요인[32], 직무스트레스[11][35], 삶의 만족도[36] 등을 주요 변수로 설정한 연구가 많은 부분을 차지하고 있으며, 사회적 자본과 조직몰입의 관계를 밝히는 연구는 거의 이루어지지 못하였다. 이에 본 연구는 사회적 자본 구성요소 중 호혜성, 공식적 네트워크 및 비공식적 네트워크, 사회참여를 중심으로 조직몰입과의 관계를 살펴보고자 한다.

사회적 자본 구성요소 중 하나인 호혜성은 호의를 누군가에게 베풀게 되면 그 상대방이 아닐지라도 공동체 내의 타인에게 호의를 받게 된다는 의미로 집단 내 협력을 유발시키는 개념이다[23]. 그리고 Putnam[37]은 호혜성을 미래의 그림자로 표현하며 잠재적이며 구체화된 상호작용의 행위와 양식이 그룹 간 또는 그룹 내 협력을 이끌어내는 규범으로 발전되고, 이는 사회적 자본 구성요소 중 중요한 의미를 가진다고 논의하였다[13]. 또한 김윤승과 정솔[13]은 사회적 자본 구성요소 중 호혜성은 장애인의 취업 및 경제활동 모두에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

사회적 자본의 핵심개념인 네트워크는 학자들마다 상이한 개념을 제시하지만 공통적으로 사회적 연결망 내의 행위자들은 속성이나 규범보다 연결망의 종류에 의해 더 영향을 받는다고 설명하였다[23][38]. Putnam[39]은 사회적 네트워크를 직장과 같은 공식적 네트워크와 가족, 친구, 이웃과 같은 비공식적 네트워크로 분류하였다[40]. Stone[27] 역시 업무에 기반한 네트워크나 시민사회관계를 공식적 네트워크로 보았고, 비공식적 네트워크는 이웃, 가족, 지인 등이 포함된다고 설명하였다. 김윤승과 정솔[13]은 사회적 네트워크를 공식(취업) 네트워크와 비공식 네트워크로 구분하고, 장애인의 취업과 경제활동 참여의 영향요인을 분석하였다. 그 결과 공식(취업)네트워크와 비공식 네트워크 모두가 장애인의 취업에 상당히 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 경제활동 여부에서는 상이한 결과가 도출되었다. 비공식 네트워크는 장애인의 경제활동 참여에 긍정적인 영향을 미치지만, 공식(취업)네트워크는 경제활동을 감소시키는 것으로 나타났다[13].

조직몰입과 유사성이 높은 직무만족도와 관련하여, 염동문 등[40]은 사회적 네트워크가 장애인근로자의 직무만족도 향상에 기여함을 밝혔다. 또한 하경애[41]는 사회적 네트워크가 임금근로 장애인의 직무만족도 향상에 유의미한 영향을 미치는 것으로 논의하였다.

다음은 사회적 자본의 구성요소 중 사회참여로 이는 사회구성원이 사회활동을 통해 사회에 긍정적인 영향을 미치는 총체로 개념화 될 수 있다[12]. 김윤승과 정솔[13]은 사회참여가 높을수록 장애인의 취업과 경제활

동 참여에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 그리고 이채식과 김명식[12]은 사회활동 참여가 임금근로장애인의 직무만족에 유의미한 영향을 주는 것으로 논의하였다.

지금까지 장애인을 대상으로 한 사회적 자본 구성요소와 관련 연구들을 검토하였다. 조직몰입과 유사성이 높은 직무만족도 연구들의 경향성을 유추해 볼 때, 중도장애인의 조직몰입도에 사회적 자본이 주요한 요인이 될 것으로 추정된다.

4. 장애정도

문재인 정부의 공약으로 의학적 상태에 따른 장애등급제가 2019년 7월부터 단계적으로 폐지되고, 장애인복지법 제32조에 따라 장애정도를 장애의 정도가 심한 장애인(중증)과 장애의 정도가 심하지 않은 장애인(경증)으로 구분하게 되었다. 그동안 장애인의 장애정도는 의학적 기준에 의해 판단이 되어 실제로 장애인이 필요로 하는 서비스의 욕구와 불일치하는 경우가 많았다[42]. 장애정도는 장애인 맞춤형서비스 지원체계의 중요한 요소임에도 불구하고, 중도장애인의 연구들에서 주요한 요인으로 활용되지는 못하였다.

중도장애인의 장애정도를 통제요인으로 고려한 김민섭과 송치호[8]는 중증 중도장애인일수록 이전직장복귀 가능성이 낮아짐을 밝혔다. 그리고 김윤승과 정솔[13]은 장애인의 사회적 자본이 장애정도에 따라 상이한 결과가 나타남을 논의하였다. 첫째, 취업여부에서 경증장애인의 경우 호혜성에서는 도움 받는지 여부, 도울 수 있는 능력 모두, 네트워크에서는 공식적(취업) 네트워크와 비공식적 네트워크 모두, 사회참여에서는 사회참여 능력에서만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 중증장애인의 경우 호혜성에서는 도울 수 있는 능력만, 네트워크에서는 비공식적 네트워크만, 사회참여에서는 여기활동과 일상만 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 경제활동 참여에서 경증장애인의 경우 호혜성에서는 도움 받는지 여부만, 네트워크에서는 비공식적 네트워크만, 사회참여에서는 사회참여 능력만 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 중증장애인의 경우 호혜성에서는 도울 수 있는 능력만, 사회참여에서는 여기활동과 일상에서만 유의미

한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 중증장애인의 네트워크에서는 공식(취업)적 네트워크는 정(+), 비공식적 네트워크는 부(-)의 영향을 주는 것으로 상이한 결과를 보였다[13]. 또한 조직몰입과 관련하여 김승원[11]은 여성장애인 근로자의 장애정도가 중증일수록 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보았다.

대다수 연구들에서 장애정도는 통제요인으로 간주되어 장애정도에 따라서 표출되는 니즈를 제대로 반영하지 못하는 한계가 존재한다[43]. 이에 본 연구에서는 장애정도에 따라 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향요인을 살펴보고자 한다.

III. 연구 방법

1. 연구모형

본 연구의 목적은 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 장애정도(중증, 경증)에 따라 조직몰입에 미치는지 영향을 비교 분석하는데 있으며, 연구모형은 아래의 [그림 1]과 같다.

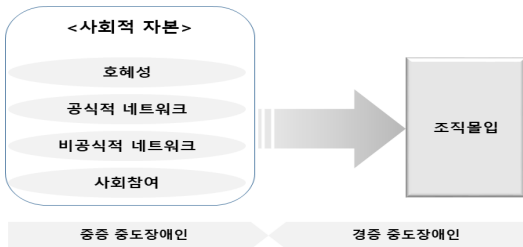


그림 1. 연구모형

2. 조사 대상

본 연구에서 활용한 분석자료는 한국장애인고용공단에 조사한 2015년(8차) 장애인고용패널조사이다. 장애인고용패널조사는 2008년부터 장애인의 경제활동, 취업을 위한 노력과 지원, 직업적 능력, 취업 태도 및 환경, 일상생활과 삶의 질, 가구의 일반사항 등에 관하여 매년 추적 조사하는 종단조사이다. 현재 2020년 2차 웨이브 5차 조사까지 조사되었으나, 장애인의 사회적 자본을 측정할 수 있는 문항의 한계로 인하여 최신 자료를 활용하지 못하고 사회적 자본을 광범위하게 살펴

볼 수 있는 8차 자료를 활용하였다. 따라서 조사 대상은 장애인고용패널조사 8차 조사에 참여한 중도장애인 임금근로자 793명이다. 장애정도에 따라 중증 중도장애인 임금근로자 187명, 경증 중도장애인 임금근로자 606명이다.

3. 변수의 구성 및 분석방법

3.1 종속변수: 조직몰입

본 연구에서 종속변수는 중도장애인 임금근로자의 조직몰입이다. 이는 장애인근로자들의 조직몰입을 살펴본 선행연구들을 바탕으로[11][22][30][32][35] 장애인고용패널조사의 4개 설문 문항을 활용하였다. 구체적으로 설문 문항은 '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다', '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다', '별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다', '나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다'이며, 답변은 '매우 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다'의 5점 척도로 구성되어 있다. 그리고 설문 문항의 크론바흐 알파 계수는 중증 중도장애인 임금근로자는 .907, 경증 중도장애인 임금근로자는 .862로 신뢰도가 높게 나타났다.

3.2 독립변수: 사회적 자본

사회적 자본에 관한 기존연구들은 사회적 특성과 연구목적에 따라 개념적 정의 및 측정을 달리하고 있으며, Coleman[16] 등이 광범위한 수준에서 사회적 자본의 측정에 한계가 있음을 논의하면서 개인적 수준의 미시적 연구가 진행되어 왔다[20][44]. 국내에서도 사회적 자본을 미시적 수준에서 측정한 연구들이 [13][20][23] 많이 생산되었고, 사적인 관계가 공적인 관계 형성으로 연결되는 한국적 상황을 반영하여, 사회적 자본을 호혜성, 공식적 네트워크, 비공식적 네트워크, 사회참여로 구분하고 그 수준별로 측정하였다 [2][12][23]. 따라서 본 연구에서는 기존연구들의 흐름을 토대로 사회적 자본을 호혜성, 공식적 네트워크, 비공식적 네트워크, 사회적 참여로 보고자 한다.

첫째, 호혜성은 미래의 특정하지 않은 시점에 미지의 타인으로부터 보상을 받게 될 수 있다는 가정에서 출발하는 개념으로 본 연구에서는 '가족이나 다른 사람들의 일상생활이나 건강관리를 도와 줄 수 있다'는 설문 문

항을 활용했으며, 답변은 '전혀 할 수 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 0-5%이내)'부터 '거의 어려움이 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 96%이상)'의 5점 척도로 구성되어 있다.

둘째, 네트워크는 선행연구를[13][16][23] 토대로 공식적 네트워크와 비공식적 네트워크로 구분하였다. 먼저, 공식적 네트워크는 중도장애인의 조직몰입과 관련해 공식적인 네트워크를 활용하는 능력에 관한 4개 설문 문항을 활용하였다[13][23][25]. 구체적으로 '직업적 소양을 배양하기 위한 직업교육프로그램에 참여하고 그 과정을 이수할 수 있다', '정규교육과정에 참여하여 교육을 이수하고 요구되는 과제들을 수행할 수 있다', '일자리를 구하고, 취직하여, 원만한 직장생활을 유지해 갈 수 있다'이며, 답변은 '전혀 할 수 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 0-5%이내)'부터 '거의 어려움이 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 96%이상)'의 5점 척도로 구성되어 있다. 그리고 설문 문항의 크론바흐 알파 계수는 중증 중도장애인 임금근로자는 .921, 경증 중도장애인 임금근로자는 .909로 신뢰도가 높게 나타났다. 다음으로 비공식 네트워크는 네트워크 형성능력에 주안점을 두어 3개 설문 문항을 활용하였다. 구체적으로 '부모, 자녀, 형제나 친척과의 관계를 원만하게 형성하고 유지할 수 있다', '이웃, 친구, 동료, 지인 등과의 관계를 원만하게 형성하고 유지할 수 있다', '동문회, 사업이나 업무 등과 관련된 공식적 자리에서 그에 맞는 인간관계를 형성하고 유지할 수 있다'이며, 답변은 '전혀 할 수 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 0-5%이내)'부터 '거의 어려움이 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 96%이상)'의 5점 척도로 구성되어 있다. 그리고 설문 문항의 크론바흐 알파 계수는 중증 중도장애인 임금근로자는 .921, 경증 중도장애인 임금근로자는 .926으로 신뢰도가 상당히 높게 나타났다.

셋째, 사회참여는 사회활동 및 공동체생활을 영위할 수 있는 능력으로 4개의 설문 문항으로 측정되었다 [13][23][25]. 구체적으로 '사회단체, 모임 등 각종 단체나 출범식, 결혼식, 장례식 등의 의식에 참여하여 사회 활동이나 공동체생활을 할 수 있다', '각종 놀이, 취미, 관람, 스포츠 등에 참여하여 여가와 휴식을 즐길 수 있다', '교회, 성당, 절 등에 다니거나 자기수행을 위한 중

교 활동에 참여할 수 있다', '시민의 일원으로서 투표참여, 정당가입 등 각종 사회적, 정치적 권리와 의무를 이행할 수 있다'이며, 답변은 '전혀 할 수 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 0-5%이내)'부터 '거의 어려움이 없다(제시된 내용을 할 수 있는 정도가 96%이상)'의 5점 척도로 구성되어 있다. 그리고 설문 문항의 크론바흐 알파 계수는 중증 중도장애인 임금근로자는 .883, 경증 중도장애인 임금근로자는 .873으로 신뢰도가 높게 나타났다.

3.3 통제변수

본 연구에서는 선행연구[2][13][25] 분석을 통해 독립변수인 사회적 자본 구성요소와 종속변수인 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변수들을 통제하였다. 구체적으로 개인적 요인 성별은 더미처리(0=여성, 1=남성), 연령은 연속변수, 학력은 더미처리(0=대졸미만, 1=대졸이상), 배우자 유무는 더미처리(0=배우자 없음, 1=배우자 있음), 건강상태는 더미처리(0=매우 좋지 않다, 좋지 않은 편이다, 1=좋은 편이다, 매우 좋다)하였다. 그리고 일자리 요인 고용형태는 더미처리(0=비정규직, 1=정규직), 월평균임금은 로그변환, 자격증 보유 여부는 더미처리(0=자격증 없음, 1=자격증 보유)하였다. 또한 장애요인 장애유형은 4개 유형(1=신체외부장애, 2=감각장애, 3=정신적장애, 4=신체내부장애)으로 구분하였다.

3.4 분석방법

중증 및 경증 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향을 비교분석하기 위하여 t-test, 상관관계분석(Correlation Analysis), 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 일반적 특성과 장애정도에 따른 차이

본 연구 중도장애인 임금근로자의 일반적 특성은 아래의 표와 같다.

표 1. 일반적 특성과 장애정도에 따른 차이

구분	중증 (N=187)		경증 (N=606)		t	
	빈도	비율	빈도	비율		
성별	남	141	75.4	441	72.8	.710
	여	46	24.6	165	27.2	
학력	대졸 이상	30	16.0	100	16.5	-.148
	대졸 미만	157	84.0	506	83.5	
배우자 유무	배우자 있음	112	59.9	425	70.1	-2.626 **
	배우자 없음	75	40.1	181	29.9	
건강 상태	건강상태 좋음	112	59.9	350	57.8	.517
	건강상태 좋지 않음	75	40.1	256	42.2	
고용 형태	정규직	68	36.4	225	37.1	-.189
	비정규직	119	63.6	381	62.9	
자격증 유무	자격증 있음	63	33.7	217	35.8	-.529
	자격증 없음	124	66.3	389	64.2	
장애 유형	신체외부 장애	98	52.4	433	71.4	7.931 ***
	감각장애	41	21.9	156	25.7	
	정신적 장애	29	15.5	-	-	
	신체내부 장애	19	10.2	17	2.8	
구분	중증		경증		t	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차		
연령	50.893	11.337	54.622	9.146	-4.593 ***	
월평균 임금	118,930	84,733	158,873	106,441	-4.966 ***	

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

첫째, 성별에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 남성(중증 75.4%, 경증 72.8%)이 많은 것으로 나타났다. 둘째, 연령에서 중증 중도장애인 임금근로자보다 경증 중도장애인 임금근로자 연령 평균(중증 50.9세, 경증 54.6세)이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 연령 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 학력에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 대졸 미만(중증 84.0%, 경증 83.5%) 비율이 많은 것으로 나타났다. 넷째, 배우자 유무에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 배우자 있음(중증 59.9%, 경증 70.1%) 비율이 더 높은 것으로 나타났으며, 경증 중도장애인 임금근로자와 비교하여 중증 중도장애인 임금

근로가 10.2% 더 배우자가 존재하는 것으로 나타났다. 그리고 두 집단 간 배우자 유무는 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 다섯째, 건강상태에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 건강상태 좋음(중증 59.9%, 57.8%) 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 여섯째, 고용형태에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 비정규직(중증 63.6%, 경증 62.9%) 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 일곱째, 월평균임금에서 중증 중도장애인 임금근로자는 평균 118.9만원이고, 경증 중도장애인 임금근로자는 평균 158.9만원이며, 경증 중도장애인 임금근로자는 중증 중도장애인 임금근로자 보다 평균 40만원 정도 월평균임금이 높은 것으로 나타났다. 그리고 두 집단 간 월평균임금은 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 분석되었다. 여덟째, 자격증 유무에서 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 자격증 없음(중증 66.3%, 경증 64.2%) 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 아홉째, 장애 유형에서 중증 중도장애인 임금근로자는 신체외부장애(52.4%) 비율이 가장 많고, 다음으로 감각장애(21.9%), 정신적장애(15.5%), 신체내부장애(10.2%) 순으로 나타났다. 그리고 경증 중도장애인 임금근로자도 신체외부장애(71.4%)가 가장 많고, 다음으로 감각장애(25.7%), 신체내부장애(2.8%) 순으로 나타났으며, 정신적장애 유형은 없는 것으로 분석되었다. 또한 두 집단 간 장애유형 구분은 통계적으로 유의미한 차이가 존재하는 것으로 나타났다.

2. 주요변수의 기술통계 및 상관관계

본 연구의 주요변수 사회적 자본의 하위 구성요소인 호혜성, 공식적 네트워크, 비공식적 네트워크, 사회참여의 평균은 중증 중도장애인 임금근로자와 비교하여 경증 중도장애인 임금근로자가 통계적으로 유의미하게 낮게 나타났으며, 그 결과를 [표 2]에 제시하였다. 그리고 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 비공식적 네트워크 평균이 가장 높게 나타났고, 중증 중도장애인 임금근로자는 호혜성, 경증 중도장애인 임금근로자는 공식적 네트워크 평균이 가장 낮게 나타났다.

[표 3]에 주요변수의 상관관계를 제시하였다. 첫째, 중증 중도장애인 임금근로자는 사회적 자본 중 공식적

네트워크($r=.180, p<.01$), 비공식적 네트워크($r=.180, p<.01$)가 조직몰입과 통계적으로 유의하게 정(+)적인 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 둘째, 경증 중도장애인 임금근로자는 공식적 네트워크($r=.130, p<.01$)가 조직몰입과 통계적으로 유의하게 정(+)적인 상관관계가 나타나는 것으로 분석되었다.

표 2. 주요변수의 기술통계

구분	중증		경증		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
호혜성	3.968	1.274	4.754	.564	-11.891***
공식적 네트워크	4.014	1.110	4.622	.696	-8.941***
비공식적 네트워크	4.450	.795	4.879	.366	-10.120***
사회참여	4.322	.865	4.804	.413	-10.399***

*** $p<.001$

표 3. 주요변수의 상관관계

구분	중증				
	1	2	3	4	5
1. 조직몰입	1				
2. 호혜성	-.055	1			
3. 공식적 네트워크	.180*	.599***	1		
4. 비공식적 네트워크	.180*	.503***	.725***	1	
5. 사회참여	-.003	.681***	.796***	.678***	1
구분	경증				
	1	2	3	4	5
1. 조직몰입	1				
2. 호혜성	.030	1			
3. 공식적 네트워크	.130**	.549***	1		
4. 비공식적 네트워크	.041	.624***	.602***	1	
5. 사회참여	.065	.605***	.706***	.723***	1

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

3. 중증 중도장애인 임금근로자 분석결과

중증 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 사회적 자본 4개 하위요인과 통제변수 개인적 요인, 일자리 요인, 장애요인을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. [표 4]와 같이 회귀모형은 통계적으로 유의하며($F=3.25$,

$p<.001$, $Adj R^2=.136$), 변인들의 VIF 범위(1.15-3.82)가 양호하게 나타나 다중공선성의 영향은 없는 것으로 나타났다. 첫째, 사회적 자본 중 공식적 네트워크($B=.375, p<.01$)는 1% 유의수준에서 정(+)적으로, 사회참여($B=-.312, p<.05$)는 5% 유의수준에서 부(-)적으로 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 사회적 자본 중 호혜성, 비공식적 네트워크는 조직몰입에 통계적으로 유의미성을 발휘하지 못하였다. 둘째, 통제변인인 개인적 요인 중 성별($B=-.146, p<.05$)이 5% 유의수준에서 부(-)적으로 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 중증 중도장애인 임금근로자가 공식적 네트워크 활동을 활발히 할수록 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 미치며, 사회참여 활동이 증가할수록 조직몰입이 저하되는 것으로 분석되었다. 또한 여성 중증 중도장애인 임금근로자일수록 긍정적인 조직몰입이 보고되었다.

표 4. 중증 중도장애인 임금근로자 분석결과

구분	비표준 계수		표준 계수		t	VIF
	B	표준 오차	베타	베타		
사회적 자본	호혜성	-.064	.048	-.135	-1.33	2.72
	공식적 네트워크	.203	.072	.375	2.81**	3.82
	비공식적 네트워크	.085	.086	.113	.99	2.79
	사회참여	-.217	.089	-.312	-2.43*	3.57
개인적 요인	성별	-.204	.102	-.146	-2.01*	1.15
	연령	.000	.004	.000	.01	1.63
	학력	-.072	.005	-.044	-.01	1.42
	배우자유무	.178	.133	.145	-.54	1.29
일자리 요인	건강상태	.125	.095	.102	1.88	1.16
	고용형태	.169	.090	.136	1.39	1.35
	월평균임금	-.013	.058	-.020	-.23	1.55
장애 요인	자격증유무	.150	.101	-.033	1.49	1.36
	장애유형	-.013	.058	.118	-.23	1.20
(상수)	3.528	.413	-	8.55***	-	
N= 187 Adj $R^2 = .136$ F = 3.25***						

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

4. 경증 중도장애인 임금근로자 분석결과

경증 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향을 검토하기 위해 중증 중도장애인 임금근로자와 동일하게 변수들을 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

표 5. 경증 중도장애인 임금근로자 분석결과

구분	비표준 계수		표준 계수		t	VIF
	B	표준 오차	베타			
사회적 자본	호혜성	-.069	.055	-.069	-1.26	1.92
	공식적 네트워크	.127	.050	.157	2.52**	2.47
	비공식적 네트워크	-.027	.097	-.017	-.27	2.53
	사회참여	-.052	.092	-.038	-.56	2.89
개인적 요인	성별	-.131	.058	-.104	-2.25*	1.35
	연령	.007	.003	.108	2.28*	1.42
	학력	-.012	.067	-.008	-.18	1.24
	배우자유무	-.012	.052	-.010	-.23	1.13
	건강상태	.160	.049	.140	3.26**	1.18
일자리 요인	고용형태	.108	.055	.093	1.97*	1.40
	월평균임금	.050	.043	.065	1.16	2.00
	자격증유무	.105	.050	.090	2.10*	1.16
장애 요인	장애유형	.036	.036	.040	.98	1.05
(상수)		2.900	.398	-	7.28***	-
N = 606 Adj R ² = .046 F = 3.23***						

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

[표 5]와 같이 회귀모형은 통계적으로 유의하며 (F=3.23, p<.001, AdjR²=.046), 변인들의 VIF 범위 (1.05-2.89)가 양호해 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 첫째, 사회적 자본 중 공식적 네트워크(B=.157, p<.01)는 1% 유의수준에서 정(+)적으로 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 그러나 사회적 자본 하위차원 중 호혜성, 비공식적 네트워크, 사회참여는 조직몰입에 통계적으로 유의미성을 발휘하지 못하였다. 둘째, 통제변인인 개인적 요인 중 성별(B=-.104, p<.05)이 5% 유의수준에서 부(-)적으로, 연령(B=-.108, p<.05)이 5% 유의수준에서 정(+)적으로, 건강상태(B=.140, p<.01)가 1% 유의수준에서 정

(+)적으로, 일자리 요인 중 고용형태(B=.093, p<.05)가 5% 유의수준에서 정(+)적으로, 자격증 유무(B=.090, p<.05)가 5% 유의수준에서 정(+)적으로 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 경증 중도장애인 임금근로자가 공식적 네트워크 활동을 활발히 할수록 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 경증 중도장애인 임금근로자의 성별이 여성일수록, 연령이 높을수록, 건강상태가 좋을수록, 정규직일수록, 자격증을 많이 보유할수록 조직몰입 향상에 기여하는 것으로 보고되었다.

V. 결론

본 연구는 중도장애인 임금근로자의 사회적 자본이 장애정도에 따라 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하는데 연구의 목적이 있다. 이를 위해 장애인고용패널조사 8차(2015년) 조사에 참여한 중증 중도장애인 임금근로자 187명, 경증 중도장애인 임금근로자 606명을 대상으로 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과, 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 사회적 자본 중 공식적 네트워크 활동이 증가할수록 조직몰입 향상에 기여하며, 통제변인 중 성별이 부(-)적으로 유의한 영향을 미쳤다. 그리고 중증 중도장애인 임금근로자의 경우 사회참여 활동이 증가할수록 조직몰입도가 저하되는 것으로 나타났다. 또한 경증 중도장애인 임금근로자의 경우 통제변인 중 건강할수록, 정규직일수록, 자격증이 많을수록 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 미쳤다. 즉 중증 중도장애인 임금근로자와 경증 중도장애인 임금근로자 집단에서 사회적 자본이 조직몰입에 미치는 영향력에 차이가 있음이 확인되었다.

이상의 연구결과를 바탕으로 함의를 검토하면 아래와 같다. 첫째, 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 사회적 자본 중 공식적 네트워크 활동을 많이 할수록 조직몰입 향상에 도움이 되는 것으로 나타났다. 본 연구에서 측정된 공식적 네트워크 활동은 직장생활 유지, 직업교육 참여 및 이수, 정규교육과정의 수행으로 직업의 안정성 도모와 직무역량 강화와 관련성이 깊다. 즉 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자가 직장생활을

안정적으로 유지하면서 직무역량을 향상시킬 때 조직몰입도가 높아질 수 있다는 것이다. 이는 조직몰입과 밀접한 연관성을 지닌 직무만족에서 하경애[41]는 사회적 네트워크가 임금근로 장애인의 직무만족을 향상시키는 직접적인 원인이라고 논의하였다. 따라서 중도장애인을 고용한 기관들은 조직몰입을 높이기 위해 공식적인 모임을 통해 조직구성원들 간의 협력활동을 강화시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 확대가 필요하다. 그리고 중도장애인에게 적합한 직종배치와 고용 이후의 직장 내 직무 재배치 및 직무환경 개선 등의 실천적 방안이 강구되어야 한다. 또한 중도장애인 임금근로자가 안정적인 직업생활을 유지할 수 있도록 직업생활상담원 등의 대인지원서비스 제도 등을 운영할 필요가 있다.

둘째, 중증 중도장애인 임금근로자가 사회활동을 활발히 전개할수록 조직몰입이 저하되는 것으로 분석되었다. 또한 경증 중도장애인의 경우도 사회참여가 통계적으로 유의하지 않았지만 조직몰입에 부(-)적 영향을 주는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 선천적 장애 유형을 포함한 기존 연구들과는 일부 상반된 연구결과이다. 장애인을 대상으로 사회적 자본의 사회참여가 조직몰입에 미치는 영향요인을 명확히 분석한 선행연구가 부재하여 직무만족도 선행연구를 검토하면, 이체식과 김명식[12]연구에서 임금근로 장애인의 사회적 자본 중 사회참여가 직무만족에 정(+)적으로 통계적으로 유의하였다. 그러나 장애차별경험이 높은 집단에서는 사회참여가 직무만족에 정(+)적으로 통계적 유의성을 지니지만, 장애차별경험이 낮은 집단에서는 통계적으로 유의하지는 않았지만 사회참여가 직무만족에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 김윤승과 정솔[13] 연구에서도 사회적 자본 중 사회참여는 장애정도에 따라 취업 및 경제활동 참여여부에서 상이한 결과가 도출되었다. 중증 장애인의 경우 취업 및 경제활동에 여부에서 사회참여는 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 그리고 경증 장애인의 경우도 취업 및 경제활동 참여여부에서 사회참여 중 사회참여 능력만이 정(+)적으로 통계적으로 유의성을 발휘하였다[13]. 즉 사회적 자본 중 사회참여는 집단구성에 따라 상이한 결과가 도출되는 것으로 보고되고 있다. 특히 선천적

장애인과 달리 중도장애인의 경우 신체적 기능상실로 인해 우울감과 사회적 격리에 의한 소외감과 불안감을 느낄 가능성이 크기 때문에[45] 사회참여 활동에 적극적으로 대응하지 못할 가능성이 아주 높다. 따라서 중도장애인 임금근로자의 제한적 사회적 참여가 조직몰입을 높이는 경향을 보인 것으로 추정되나, 추후 면밀한 연구가 요구된다.

셋째, 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자의 개인적 요인, 일자리 요인 등에서 조직몰입에 영향을 미치는 변인들이 집단 간 차이가 있음이 확인되었다. 먼저, 중증 및 경증 중도장애인 임금근로자 모두 성별이 부(-)적으로 통계적 유의성을 지녔다. 이는 중도장애인 임금근로자가 여성일수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 이는 하경애[41]연구와 어느 정도 일치한다. 하경애[41]는 여성 임금근로 장애인일수록 직무만족도가 높다는 점을 밝혔다. 따라서 여성 중도장애인 임금근로자의 채용을 확대할 필요가 있으며, 지속적인 재교육 및 직업훈련 등을 통해 직무능력을 향상시키고 조직에 애착을 가질 수 있는 사업 환경을 조성한다면 조직몰입 향상에 기여할 수 있을 것으로 여겨진다. 또한 여성 중도장애인 임금근로자의 경우 직장생활과 가정생활을 병행하는 경우가 많기 때문에 고용안정성을 높이는 정책이 요구된다[46].

다음으로 경증 중도장애인 임금근로자의 경우 개인적 요인에서 성별을 포함하여 연령에서 정(+)적으로, 건강상태에서 정(+)적으로 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다. 또한 일자리 요인 중에서 고용형태가 정(+)적으로, 자격증 유무가 정(+)적으로 통계적 유의성을 발휘하였다. 즉 경증 중도장애인 임금근로자의 성별이 여성이고, 연령이 높으며, 건강상태가 좋으며, 고용형태가 정규직일수록, 자격증이 많을수록 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 준다는 것이다. 따라서 경증 중도장애인 임금근로자의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 다음과 같은 방안이 요구된다. 첫째, 노동시장에 배제될 가능성이 높은 중고령 여성 중도장애인이 경제활동에 참여할 수 있도록 고용정책을 확대할 필요가 있다. 둘째, 경증 중도장애인 임금근로자의 건강권 보장을 위해 사업 환경의 개선과 주기적인 정기검진 등을 확대할 필요가 있다. 그리고 무엇보다 안정되고 좋은 양질

의 일자리가 제공된다면 경증 중도장애인의 조직몰입도는 향상될 것으로 여겨진다. 즉 중도장애인을 고용한 기업과 정부는 양질의 좋은 일자리를 개발 및 유지하기 위해 적절한 임금, 복리후생, 정규직 및 전일제로 일할 수 있는 환경, 일자리 도움 보조기기, 개인이 만족을 느낄 수 있는 직장풍토 등의 형성에 노력할 필요가 있다 [47]. 그리고 건강상태가 좋지 않은 중고령 중도장애인은 어느 정도 휴식시간이 보장되는 양질의 시간제 일자리가 좋은 대안이 될 수 있다. 김승완 등[48]연구에서 여성장애인들이 시간제 일자리를 선택하는 가장 큰 이유가 건강상의 이유로 전일제 근무가 힘들기 때문이라고 밝히고 있기 때문이다.

본 연구는 중도장애인 임금근로자의 연구범위를 확대하고, 중도장애인 대상 사회적 네트워크의 중요성에 관한 정보를 제공하며, 장애 정도에 따라 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 첫째, 중증 중도장애인 임금근로자의 사회참여에 따른 조직몰입 관계를 명확하게 규명하지 못하였다. 추후 연구에서는 좀 더 정교한 분석을 통해 이러한 점을 보완하고자 한다. 둘째, 주요변수들의 측정 한계 때문에 횡단면 자료를 활용하였기 때문에 자료의 편의가 발생할 가능성이 있다. 향후에는 정성적 연구를 통해 부족한 점을 보완하도록 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 보건복지부, 한국보건사회연구원, 2017년 장애인 실태조사, 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원, 2018.
- [2] 한국장애인고용공단 고용개발원, 2020 장애인 통계, 성남: 한국장애인고용공단, 2020.
- [3] 손연숙, 허홍무, 박여숙, 중도장애인과 가족, 서울: 범문사, 2009.
- [4] 간우선, 조성재, “장애발생시기에 따른 삶의 만족도와 장애수용도와의 관계,” 재활심리연구, 제19권, 제1호, pp.149-174, 2012.
- [5] 허숙민, 중도장애인의 외상 후 성장에 관한 연구, 대구대학교, 박사학위논문, 2013.
- [6] 양정빈, 이종환, “지역사회 성인중도장애인의 사회적 지지, 자기효능감 및 재활동기 간의 인과관계 모형분석,” 보건사회연구, 제31권, 제3호, pp.223-250, 2011.
- [7] 박윤근, 임금근로 중도장애인의 근로환경요인이 직무만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로, 연세대학교, 석사학위논문, 2020.
- [8] 김민섭, 송치호, “중도장애인의 이직직장복귀 가능성에 관한 연구,” 장애와 고용, 제17권, 제2호, pp.137-162, 2007.
- [9] 박다원, 김원호, “중도장애인의 고용서비스 개선 방안을 위한 델파이 조사 연구,” 제31권, 제1호, pp.71-79, 2021.
- [10] 이선우, 박소리, 이지민, “중도지체장애인 근로자의 장애수용과 직무만족도와의 관계: 자기효능감을 통한 개인-직무 적합성의 조절된 매개효과 검증,” 제46권, 제46호, pp.29-58, 2019.
- [11] 김승완, “여성장애인 근로자의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향 연구: 의사소통 및 대인관계 매개효과 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제8호, pp.440-452, 2019.
- [12] 이채식, 김명식, “임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족도에 미치는 영향: 장애차별경험의 조절효과를 중심으로,” GRI 연구논총, 제22권, 제1호, pp.143-166, 2020.
- [13] 김윤승, 정솔, “장애인의 사회적 자본이 취업 및 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구,” 장애와 고용, 제22권, 제1호, pp.55-86, 2012.
- [14] L. J. Hanifan, “The rural school community center,” The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, Vol.67, No.1, pp.130-138, 1916.
- [15] P. Bourdieu, *The forms of capital*, in J. G. Richardson, *Handbook of theory and research for the sociology of education*, New York: Greenwood, pp.241-258, 1986.
- [16] J. C. Coleman, “Social capital in the creation of human capital,” *American Journal of Sociology*, Vol.94, pp.95-120, 1988.
- [17] R. D. Putnam, “Tuning in, tuning out: the strange disappearance of social capital in America,” *Political Science and Politics*, Vol.28, No.4, pp.664-683, 1995.
- [18] F. Fukuyama, *Trust: The social values and*

- the creation of prosperity*, New York: Free Press, 1995.
- [19] B. Wellman and S. Wortley, "Different strokes from different folks: Community ties and social support," *American Journal of Sociology*, Vol.96, No.3, pp.558-588.
- [20] 간기현, 김경희, 조상미, "장애인의 사회적자본 형성 능력은 임금수준에 영향을 미치는가?: 성별(gender) 비교를 중심으로," *장애와 고용*, 제31권, 제2호, pp.149-173, 2021.
- [21] 문필동, 이정화, "고령장애인의 사회적 자본과 삶의 만족도의 관계: 우울과 자아존중감의 매개효과를 중심으로," *직업재활연구*, 제27권, 제3호, pp.133-160, 2017.
- [22] 이의연, *사회적 자본과 조직몰입이 비윤리적 친-조직행동에 미치는 영향: 윤리적 리더십의 조절된 매개효과*, 단국대학교, 박사학위논문, 2019.
- [23] 이영미, "장애여성의 사회적 자본과 고용에 영향을 미치는 요인 연구: 장애남성과의 비교를 중심으로," *직업재활연구*, 제26권, 제1호, pp.91-109, 2016.
- [24] 황미경, 임정숙, "발달장애인 어머니의 삶의 질에 영향을 미치는 요인: 돌봄경험, 가족기능, 사회적 자본을 중심으로," *미래사회복지연구*, 제6권, 제1호, pp.83-113, 2015.
- [25] 문필동, 이정화, "장애인의 사회적자본과 주관적 건강: 경제활동의 매개효과를 중심으로," *한국장애인복지학*, 제45권, pp.5-30, 2019.
- [26] C. Grootaert and T. Van Bastelaer, *Conclusion: Mearurning impact and drawing policy implications*, Melbourne: Cambridge University Press, 2001.
- [27] W. Stone, "Measuring social capital," Australian Institute of Family Studies Research Paper, 24, 2001.
- [28] R. M. Steer, "Antecedents and outcome of organizational commitment," *Administration Science Quarterly*, Vol.22, No.1, pp.46-56, 1977.
- [29] J. P. Meyer, N. P. Allen, and C. A. Smith, "Commitment to organization and occupations extension and test three-component conceptualization," *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, pp.538-551, 1993.
- [30] 최영신, "장애인직업재활시설 종사자의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로," *장애와 고용*, 제30권, 제3호, pp.131-153, 2020.
- [31] 이성규, "뇌병변장애인의 조직몰입에 영향을 미치는 직무환경요인에 관한 연구," *한국사회복지행정학*, 제11권, 제3호, pp.247-288, 2009.
- [32] 강선경, 최승은, "지체장애인 근로자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구," *재활복지*, 제14권, 제4호, pp.181-204, 2010.
- [33] 심지혜, 김원호, 박종빈, "중증장애인 경력채용 공무원의 개인직무적합성과 조직몰입 분석: 직무만족의 매개효과를 중심으로," *장애와 고용*, 제31권, 제2호, pp.119-149, 2021.
- [34] M. L. Seidel, J. T. Polzer, and K. J. Stewart, "Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations," *Administrative Science Quarterly*, Vol.45, No.1, pp.1-24, 2000.
- [35] 김기동, 김화연, 문상호, "조직우선주의가 여성근로자의 직무 스트레스와 조직몰입에 미치는 영향력 연구," *여성연구*, 제95권, 제4호, pp.73-108, 2017.
- [36] 박광표, 김동철, "장애인근로자의 종사상 지위별 삶의 만족 영향요인 비교: 직무만족, 조직몰입 및 자아존중감을 중심으로," *장애와 고용*, 제27권, 제1호, pp.29-55, 2017.
- [37] R. D. Putnam, *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, New York: Simon and Schuster, 2000.
- [38] 최종렬, "신뢰와 호혜성의 통합의 관점에서 바라본 사회자본," *한국사회학*, 제38권, 제6호, pp.97-135, 2004.
- [39] R. D. Putnam, *Social capital: Its importance to housing and community development-foreword*, 1988.
- [40] 엄동문, 김미정, 백혜영, "장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과를 중심으로," *장애와 고용*, 제23권, 제1호, pp.303-325, 2013.
- [41] 하경해, "임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 영향: 차별경험의 매개효과를 중심으로," *한국콘텐츠학회논문지*, 제17권, 제5호, pp.305-316, 2017.

- [42] 조상은, 서육영, *장애등급제 폐지 이후의 추진과제 및 정책방향*, 한국장애인개발원, 2017.
- [43] 김승완, “중고령 여성장애인의 경제활동이 생활만족도에 미치는 영향 연구: 장애정도 매개효과 중심으로,” *디지털융복합연구*, 제16권, 제11호, pp.37-44, 2018.
- [44] 박규범, *사회자본 구성요소들 간의 관계에 관한 연구: 네트워크를 통한 신뢰 및 상호호혜성 형성을 중심으로*, 서울시립대학교, 석사학위논문, 2011.
- [45] 오혜경, 이희숙, “중도척수장애인 신체기능과 사회적 지지가 사회참여에 미치는 영향: 장애수용 매개효과를 중심으로,” *재활복지*, 제15권, 제2호, pp.1-23, 2011.
- [46] 문필동, 이정화, “임금근로 여성 장애인의 고용안정성과 장애차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 임금수준의 매개효과 검증,” *직업재활연구*, 제23권, 제3호, pp.58-111, 2013
- [47] 박용순, “임금근로장애인의 좋은일자리 상태 변화가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 종단 연구,” *한국케어매니지먼트연구*, 제23호, pp.57-78, 2017.
- [48] 김승완, 강동욱, 김지혜, 고아라, *여성장애인 고용촉진을 위한 양질의 시간제 일자리 활성화 방안 연구*, 한국장애인개발원, 2014.

저 자 소 개

김 승 완(Soung-Wan Kim)

정회원



- 2011년 8월 : 연세대학교 행정학과 (행정학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 국립한국복지대학교 공공행정과 조교수

〈관심분야〉 : 공공관리, 장애인복지정책, 재난위기관리