



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

석사학위논문

# 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

김 아 현

2023년 8월



# 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

지도교수 고 관 우

김 아 현

이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 8월

김아현의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 \_\_\_\_\_ ①

위 원 \_\_\_\_\_ ①

위 원 \_\_\_\_\_ ①

제주대학교 보건복지대학원

2023년 8월

The Effect of the Perception of Disability  
among Employees in companies employing  
persons with disabilities on Organizational  
Commitment and Job Satisfaction

Kim, Ah-Hyun  
(Supervised by professor Ko, Kwan-woo)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the  
degree of Master of Social Welfare

2023. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND  
WELFARE JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

국문 초록 .....	1
<b>I. 서론 .....</b>	<b>2</b>
1. 연구의 필요성.....	3
2. 연구의 목적 .....	6
<b>II. 이론적 배경 .....</b>	<b>7</b>
1. 장애인 현황과 경제활동 현황 .....	7
1) 장애인의 개념 .....	7
2) 장애인 현황 .....	8
3) 장애인 경제활동 현황 .....	9
2. 장애인식 .....	10
1) 장애인식 개념 및 장애인식 변화 .....	10
2) 장애인식 요인 .....	13
3. 조직몰입 .....	15
1) 조직몰입의 개념 .....	15
2) 조직몰입의 요인 .....	17
4. 직무만족 .....	20
1) 직무만족의 개념 .....	20
2) 직무만족의 요인 .....	23
5. 선행연구 고찰 .....	25
<b>III. 연구의 방법 .....</b>	<b>28</b>
1. 연구대상 .....	28

2. 연구모형 .....	28
3. 가설의 설정 .....	29
4. 변수의 조작적 정의 및 측정도구 .....	29
5. 자료 분석 .....	33
<b>IV. 연구 결과 .....</b>	<b>34</b>
1. 조사대상자의 인구 사회학적 특성 .....	34
2. 주요 변수의 기술통계 분석 .....	38
3. 주요 변수의 차이분석 .....	38
4. 주요 변수 간 상관관계 분석 .....	50
5. 장애인식이 조직몰입에 미치는 영향 .....	51
6. 장애인식이 직무만족에 미치는 영향 .....	53
<b>V. 결론 및 제언 .....</b>	<b>55</b>
1. 연구 결과 .....	55
2. 제언 .....	58
3. 연구의 한계점 및 후속연구를 위한 제언 .....	61
참고문헌 .....	62
Abstract .....	67
부록(설문지) .....	71

## 표 목 차

<표 1> 2020년 전국 장애인 수 .....	8
<표 2> 장애인 경제활동 상태 추정 .....	10
<표 3> 조직몰입의 개념 정의 .....	17
<표 4> 조직몰입의 구성요인 .....	18
<표 5> 직무만족의 개념 정의 .....	21
<표 6> 직무만족의 구성요인 .....	23
<표 7> 변수의 조작적 정의 .....	30
<표 8> 장애인식 측정을 위한 설문지 구성 .....	31
<표 9> 조직몰입 측정을 위한 설문지 구성 .....	31
<표 10> 직무만족 측정을 위한 설문지 구성 .....	32
<표 11> 조사대상자의 인구 사회학적 특성[개인적 특성] .....	35
<표 12> 조사대상자의 인구 사회학적 특성[근무형태 특성] .....	37
<표 13> 주요 변수의 기술 통계 .....	38
<표 14> 개인적 특성에 따른 장애인식의 차이 .....	39
<표 15> 근무형태 특성에 따른 장애인식의 차이 .....	41
<표 16> 개인적 특성에 따른 조직몰입의 차이 .....	44
<표 17> 근무형태 특성에 따른 조직몰입의 차이 .....	45
<표 18> 개인적 특성에 따른 직무만족의 차이 .....	46
<표 19> 근무형태 특성에 따른 직무만족의 차이 .....	48
<표 20> 주요 변수 간 상관관계 분석 .....	50
<표 21> 장애인식이 조직몰입에 미치는 영향요인 .....	52
<표 22> 장애인식이 직무만족에 미치는 영향요인 .....	54

## 그 립 목 차

[그림 1] 장애인등록 변화 추이 .....	9
[그림 2] 연구 모형 .....	28

## 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

김 아 현

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 고 관 우

본 연구의 목적은 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자를 대상으로 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 조사를 통해 장애인식의 중요성을 확인하고, 합리적이고 건설적인 장애인 고용 확대와 활성화 발전 방안에 대한 실천적인 제언을 하는데 있다.

본 연구를 위해 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자로 설문조사를 진행했다. 총 267부의 자료를 분석에 사용하였다. 분석방법은 인구 사회학적 특성, 장애인식, 조직몰입, 직무만족에 영향을 확인하고자 빈도분석, 기술통계, 차이 분석, 상관관계 분석, 다중회귀분석을 통해 자료를 분석하였다. 분석에 따른 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구 사회학적 특성인 개인적 특성을 요약하면, 성별은 여성이 많았으며, 나이는 39세 이하가 가장 많았다. 최종학력은 대학교 졸업이 가장 많았으며 결혼 상태는 기혼이 많았다. 근무형태 특성을 요약하면, 직장유형은 사회복지 관련 기관 및 시설 다소 높게 조사되었다. 직장규모는 50인 이상~100인 미만이 가장 높았고 직장에서 일하고 있는 근무시간은 종일제, 월평균 임금은 300만원 미만, 계약형태는 정규직, 업체위치는 제주시가 많았다. 장애동료 근무경험은 경험이 있다, 근무경력으로 5년 이하가 가장 많았다.

둘째, 주요 변수 간의 차이 검증 결과 장애인식에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 나이에서만 유의미한 차이를 보이며, 50세 이상에서 장애인식이 가장 부정적인 것으로 나타났다. 근무형태 특성에 따른 차이는 직장유형, 직장규모, 업체 위치에서만 유의미한 차이를 보였다. 직장유형은 일반사업체가 장애인식이 더 부정

적으로 나타났고 직장규모의 경우, 10인 미만에서 장애인식이 부정적으로 나타났으며 업체 위치의 경우 서귀포시가 장애인식이 더 부정적으로 나타났다.

조직몰입에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 성별, 나이, 결혼 상태에서만 유의미한 차이가 있었다. 성별은 남자가 여자보다 조직몰입이 더 높게 나타났다. 나이의 경우 50세 이상이 가장 높았다. 결혼 상태는 기혼이 조직몰입이 더 높게 나타났다. 근무형태의 특성에서는 유의미한 차이가 없었다.

직무만족에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 나이와 결혼 상태에서만 유의미한 차이가 있었다. 나이는 50세 이상, 결혼 상태는 기혼일 때 직무만족이 더 높았다. 직무만족에서 유의미한 차이를 보이는 근무형태 특성에 따른 차이는 월평균 임금과 장애동료 근무경험에서만 유의미한 차이가 있었다. 월평균 임금 300만원 이상, 장애 동료와 같은 부서 근무경험한 사람이 직무만족이 더 높았다.

셋째, 부정적인 장애인식이 높을수록 조직몰입에 부(-)적 영향을 미치고 있으며, 부정적인 장애인식이 높을수록 직무만족에 부(-)적 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

종합해보면, 장애인식은 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치며, 부정적인 장애인식이 다른 변인들보다 조직몰입과 직무만족을 낮아지게 하는 것을 변인임을 검증하였다. 이러한 결과를 토대로 몇 가지 실천적인 제언하면 첫째, 직장 내 장애인 인식 개선의 맞춤형 교육 세분화를 통해 장애인식 개선을 위한 질 높은 교육과 직·간접적인 경험의 기회 제공이 필요하다. 둘째, 제주지역 업체 특성인 영세한 업체일수록 다양한 과업들을 능동적이고 효율적으로 해결할 수 있는 생산적 확보가 필요하다. 장애인 종사자의 역량강화, 책임감 향상 그리고 전문성 향상을 위해 시대적 흐름에 맞는 다양하고 체계적인 교육·훈련 커리큘럼이 필요하다. 셋째, 동료 근로자와의 함께 일할 수 있는 기회 제공인 적극적인 장애인 고용 확대와 장애에 대한 긍정적인 인식변화를 통한 하나의 일원으로서 동등하게 대우하고 모든 근로자가 조직 내에서 공정하게 대우받는 조직문화 구축이다.

본 연구는 장애에 대한 긍정적인 인식 전환을 유도하고, 장애의 올바른 이해로 편견과 고정관념에서 벗어나 서로가 조직의 일원으로서 동등하게 대우하고 공정한 기회를 받는 방안들을 모색하는데 의의가 있다.

**주제어:** 장애인고용, 종사자, 장애인식, 조직몰입, 직무만족

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

직업은 한 인간이 사회 내에서 자신의 욕구를 충족시키는 동시에 사회의 구성원으로서 독립적으로 살아갈 수 있는 토대가 되며, 장애인의 직업 활동은 궁극적으로 비장애인들과 경제적, 사회적, 심리적 격차를 줄임으로써 사회적 통합을 돕는다(Buciuniene & Kaz-lauskaite, 2010; 변용찬 외, 2004). 또한 인간의 생애주기(Life Cycle)에 있어 직업은 매우 큰 의미가 있으며 직업의 선택에 따라 개인 삶의 형태가 결정된다고 해도 과언이 아니다. 즉, 직업은 생계 수단의 의미를 넘어 사회, 경제, 문화 그리고 자아실현의 의미를 포함하고 있다(이운식·나운환, 2011). 이러한 직업은 비장애인뿐만 아니라 장애인에게도 생존권을 보장하기 위한 기본 권리에 바탕을 두고, 사회적으로 비장애인과 고용 평등을 추구함으로써 생활에서의 안정성과 진정한 장애인을 위한 근로복지를 실현하는 것을 목적으로 한다(유완식 외, 2009).

인간이 일을 해야 함은 권리이자 의무이며 장애인 역시 엄연히 직업선택의 자유(헌법 제15조) 및 근로의 권리와 의무(헌법 제32조)가 있다. 국가는 장애가 있는 국민이 자기 능력에 맞는 직업을 택하여 근로할 수 있고, 그것을 통하여 사회에 이바지할 수 있도록 여건을 갖추어 줄 책임과 의무가 있다(한국장애인개발원, 2022).

권리와 의무가 있음에도 불구하고 과거 전통사회에서는 장애를 단순히 개인의 신체적 기능의 결함으로만 간주하여, 소수자인 장애인들에 대한 편견과 차별적인 시각이 존재했다. 장애인들은 ‘열등한 존재’ 혹은 ‘사회적 무능력자’라 규정되었으며 장애 문제의 해결도 개인의 기능적 한계를 극복하는 것에만 초점을 맞추고 있었다. 그러나 시대에 따라 장애인을 보는 시각이 점차 변화했고 특히, 현대사회로 접어들면서 장애를 더 이상 개인적인 문제로만 보지 않고 사회적, 국가적 차원에서 함께 해결해야 할 과제로 고민하기 시작했다(박나원, 2010).

장애인에 대한 시각 변화와 함께 장애인의 권리를 보장하려는 움직임이 활발히 전개되기 시작했다. 특히, 장애인 고용과 관련된 부분은 법에서도 자세히 명시되어 있으며 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록

록 장애인의 고용 촉진과 직업 재활 및 직업안정을 도모하기 위해 1990년 「장애인 고용 촉진 등에 관한 법률」 제정되었으며 2000년 1월 「장애인 고용 촉진 및 직업 재활법」으로 개정하였다. 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용 촉진 및 직업 재활을 꾀하는 것을 목적으로 직업 재활 서비스를 지원하고 있다(고용노동부 장애인고용과, 2023).

장애인 고용이 더 이상 개별적인 문제가 아닌 국가가 책임과 의무를 가지고 접근하고자 장애인 고용을 촉진하기 위해 「장애인 고용 촉진 및 직업재활법」에 의거하여 국가 및 지방자치단체와 민간부문 사업주의 고용 의무를 강조하였다. 이는 장애인 고용 촉진을 위한 핵심적인 제도로서 일정 규모의 업체에 장애인 의무 고용률을 적용하며 장애인 고용에 적극적으로 개입 하게 되었다. 의무 고용률 미만 시 장애인고용부담금을 납부하여 사회적 비용을 부담시키거나 초과 시 장애인고용장려금을 지급하여 장애인 고용 촉진 및 확대에 큰 기여를 하게 되었다(원소연 외, 2011).

이러한 국가 차원의 적극적인 장애인 고용 촉진을 위한 노력에도 불구하고 장애인 고용 현황은 「2021년 장애인경제활동실태조사」에 따르면 우리나라 만 15세 이상 등록 장애인은 2,574,907명이며, 경제활동 참가율 37.3%인 959,950명만이 경제활동에 참여하고 있는 것으로 추정된다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2021). 이는 비장애인의 경제활동참가율과 비교했을 때, 절반 정도의 수준이다.

장애인 고용이 낮은 원인을 확인을 위해 사업주나 동료들의 장애인에 대한 인식을 살펴본 선행연구의 경우 대부분 장애인들은 생산성이 낮고 추가적인 감독이나 훈련이 필요한 대상으로 인식하고 있으며 의사소통 능력이나 문제해결 능력, 시간 관리에 대해서도 우려하는 것으로 공통적으로 나타나고 있다(Graffam et al., 2002; 이상규 외, 2008). 장애인 미고용업체를 대상으로 한 연구에서는 장애인은 정상적인 직장생활이 힘들며, 직무능력이 비장애인과 비교하면 떨어지고, 직무 시 사고를 내는 경우가 많을 것이라는 인식이 장애인 고용업체에 비해 높은 것으로 나타났다(심진예·이효성, 2009). 사업주를 대상으로 진행되었던 선행연구에서도 장애인의 직무 능력 인정을 통한 안정적 고용유지, 사업체에서의 장애인의 직무능력에 대한 부정적인 선입견과 편견 배제, 장애인과 장애인 고용에 대한 인식을 재정립하는 노력을 꾸준히 진행해야 할 것으로 보았다. 또한 장애인 역시 직무능력에 대한 향상을 위해 지속적인 노력이 필요하다고 설명하였다(이홍직, 2010).

내부 직원들을 대상으로 진행된 「2021년 기업체장애인고용실태조사」에 따르면

장애인 고용에 대한 내부 구성원의 인식을 측정한 결과, 미고용기업체 내부 구성원이 장애인고용업체 내부 구성원이 보다 장애인과 함께 일하는데 어떻게 해야 할지 모른다는 두려움이 높았다. 그 외 장애인 고용이 기업의 생산성 저하로 회사 이익의 영향 여부 등 기타 모든 항목에서 부정적이었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2021). 이는 장애인에 대한 막연한 잘못된 인식과 편견으로 장애인을 향한 부정적 태도로 이어지고, 장애인을 향한 부정적 행동으로 이어질 가능성이 크다는 것을 시사하고 있으며 장애인 인식개선 교육의 중요성을 강조하고 있다(김려울, 2019).

고용 현장의 장애인식 문제로 2018년 장애인식 개선 교육이 법정 의무교육이 지정되었다. 장애인의 부정적인 선입견과 편견 등을 배제하고, 장애인 고용에 있어 기업의 이윤을 효율적이고 안정적인 근무 여건을 조성하며 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 「장애인 고용 촉진 및 직업재활법 제5조의 2」에서는 모든 사업주 또는 근로자를 대상으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시해야 함을 명시하고 있다(국가법령정보센터, 2022). 또한 사업주의 인식 전환과 함께 장애인 근로자의 직무역량 향상을 위한 적극적인 투자와 각종 제도의 지원이 필요하다. 기업의 사회적 가치 경영을 이룩하고 구성원의 고용 만족도를 높여 자아실현을 이루며 서로 공존을 위해 이해하고 갈등을 최소화하고 서로 융화될 수 있도록 세심한 배려와 정교한 지원정책 지원이 필요하다고 하였다(최종석, 2021).

지금까지 살펴본 것처럼 장애인 고용에 있어 조직 내에서 조직 구성원의 장애에 대한 인식이 중요한 단서임을 확인했다. 조직의 다양한 측면을 탐색하고 장애인식을 향상시켜 공정하고 포용적인 조직문화 구축을 통해 조직 내에서 동등한 기회와 장애인의 다양성을 존중하며 적절한 지원과 자원제공이 필요하다. 그러나 대부분의 선행연구는 사업주를 대상으로 고용율과 관련된 요인, 고용 만족에 관한 내용, 기업체의 정책적 비용 지원 등이 주로 연구되었다. 상대적으로 장애인고용업체의 비장애인 동료 근로자를 대상으로 장애에 대한 인식에 따른 조직의 몰입과 직무만족에 관한 연구는 많지 않았다. 장애인고용업체 직원들의 장애인식과 이를 둘러싼 조직 몰입과 직무만족과 관련하여 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것은 사회적 통합과 고용 평등을 실현하기 위한 중요한 요인일 수 있다.

따라서 본 연구에서는 사업주의 고용 의지도 중요하지만 함께 일하는 동료 비장애인 근로자의 장애에 대한 인식이 조직의 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하여 장애인의 다양성을 존중하고 사회적 통합과 고용 평등을 통해

안정적인 고용 확대와 활성화를 위한 정책적 방안을 마련할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자를 대상으로 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 조사를 통해 장애에 대한 인식의 중요성을 확인하고, 합리적이고 건설적인 장애인고용 확대와 활성화 발전 방안에 대한 실천적인 제언을 하고자 한다. 본 연구의 목적에 따라 설정한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1) 장애인고용업체 종사자의 인구 사회학적 특성에 따라 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 차이가 있을 것인가?

연구문제 2) 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?

연구문제 3) 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 직무만족에 영향을 미칠 것인가?

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 장애인 현황과 경제활동 현황

#### 1) 장애인의 개념

「장애인복지법」 제2조(장애인의 정의)에 의하면 장애인은 신체적, 정신적 장애로 오랫동안 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자를 말한다. 장애인복지법 시행령 제2조, 장애를 크게 15가지로 구분하고 있으며 구체적으로는 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 지적장애인, 자폐성장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인, 호흡기장애인, 간장애인, 안명장애인, 장루·요루장애인, 뇌전증장애인으로 규정하고 있다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조(장애인의 정의)에서는 장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당 되는 자를 말한다.

「장애인 등에 대한 특수교육법」 제15조(특수교육대상자의 선정)에서는 시각장애, 청각장애, 지적장애, 지체장애, 정서·행동장애, 자폐성장애, 의사소통장애, 학습장애, 건강장애, 발달장애, 그밖에 두 가지 이상의 장애가 있는 경우 등 대통령령이 정하는 장애 중 어느 하나에 해당하는 사람 중 특수교육이 필요한 사람으로 진단 평가된 사람을 특수교육대상자로 선정한다.

「UN 장애인권리협약」 ‘장애인은 다양한 장벽과의 상호작용으로 인하여 다른 사람과 동등한 완전하고 효과적인 사회참여를 저해하는 장시간의 신체적, 정신적, 지적 또는 감각적인 손상을 가진 사람을 포함한다.’라고 규정하고 있다(김형식 외, 2019).

그 외에도 선진국의 장애인에 대한 정의도 다양하다. 국제노동기구(ILO)의 규정은 신체 또는 정신상 결함의 결과 적절한 작업에 확보 유지해 나갈 전망이 없는 실질적으로 손상된 개인이라고 정의하고 있으며, 국제연합(UN)은 장애인권리선언(Declaration the Right of Disabled Persons)을 채택하여 선천적, 후천적이든 신체적 또는 정신적 능력의 결여로 인해 정상적 개인 생활 또는 사회생활의 일부 또는

전체를 독자적으로 수행할 수 없는 사람이라고 정의하고 있다(이주희, 2013).

본 연구에서 장애인은 「장애인복지법」 제2조(장애인의 정의)에 의하면 ‘장애인은 신체적, 정신적 장애로 오랫동안 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자를 말한다.’라고 정의하였다.

## 2) 장애인 현황

보건복지부에서 3년마다 실시한 장애인실태조사에 따르면, 2020년 등록장애인은 2,622,950명으로 2017년 장애인 실태조사에 비해 약 4.2만명 증가하여 지속적인 증가 추세를 보이고 있다. 주된 장애 유형을 기준을 살펴보면, 지체장애인 1,215,914명, 청각장애인 384,668명, 시각장애인 252,702명, 뇌병변장애인 250,961명의 순으로 많고, 안면장애인이 2,676명으로 가장 적었다. 등록장애인현황은 <표 1>과 같다.

<표 1> 2020년 전국 장애인 수

(단위: 명, %)

구분		재가장애인	전체
2020년	장애인수	2,622,950	2,623,201
	출연율	-	-
2017년	장애인수	2,580,340	2,668,411
	출연율	5.21	5.39
2014년	장애인수	2,646,064	2,726,910
	출연율	5.43	5.59
2011년	장애인수	2,611,126	2,683,477
	출연율	5.47	5.61
2005년	장애인수	2,101,057	2,148,686
	출연율	4.50	4.59

출처: 보건복지부·한국보건사회연구원(2020). 『2020년 장애인실태조사』.



출처: 보건복지부·한국보건사회연구원(2020). 『2020년 장애인실태조사』.

[그림 1] 장애인등록변화 추이

장애인등록변화추이를 살펴보면, 장애인 인구는 2001년부터 2011년까지 꾸준히 증가하다 2012년 기점으로 감소 추세를 보였다. 그러다 2015년~2022년까지는 다시 조금씩 증가하고 있다. 2020년 말 기준으로 등록 장애 인수는 262만여 명으로 2001년보다 무려 140만여 명이 늘어났다. 우리나라 장애인 출현율은 OECD 국가 30개국과 비교할 때 비교적 낮으며 국가별 장애 정의, 조사된 장애 측면, 문화 등에 따라 차이를 보일 수 있어, 국가별 장애인 출현율은 단순 비교할 때 유의해야 한다. 관련 자료는 [그림 1]과 같다.

### 3) 장애인 경제활동상태 현황

2021년 장애인 경제활동 실태조사를 살펴보면, 장애인 경제활동 상태를 추정했을 때, 만 15세 이상 등록 장애인은 2,574,907명이며, 경제활동 참가율 37.3%인 959,950명만이 경제활동에 참여하고 있는 것으로 추정된다. 이는 같은 시기에 전체인구 경제활동 참가율인 63.7%와 비교하면 절반 정도의 수준이다. 장애인 경제 활동상태 추정(15세 이상 인구, 전체 인구 비교)은 <표 2>와 같다. 장애인 전체 인구 경제 활동상태(15세 이상 인구)에 따르면 우리나라 만 15세~64세 등록 장애인은 1,244,543명이며, 이 중 52.9%가 취업, 실업의 형태로 경제활동에 참여하고 있다. 취업자는 609,239명으로 고용률은 49.0%, 실업자는 49,090명으로 실업률은 7.5%로 나타났다.

<표 2> 장애인 경제활동 상태 추정(15세 이상 인구 전체 인구 비교)

(단위: 명, %, %p)

구분	15세~64세 인구	경제활동인구			비경제활동 인구	경 황 률	실 업 률	고 용 률	
		계	취업자	실업자					
장 애 인 구	2019년	1,291,818	692,653	645,639	47,014	599,165	53.6	6.8	50.0
	2020년	1,283,445	656,601	615,973	40,6280	626,844	51.2	6.2	48.0
	2021년	1,244,543	658,329	609,239	49,090	586,214	52.9	7.5	49.0
	증감	-38,902	1,728	-6,734	8,462	-40,630	1.7	1.3	1.0
전 체 인 구	2019년	36,807,000	25,774,000	24,692,000	1,082,000	11,034,000	70.0	4.2	67.1
	2020년	36,663,000	25,291,000	24,113,000	1,178,000	11,372,000	69.0	4.7	65.8
	2021년	36,526,000	25,488,000	24,422,000	1,066,000	11,038,000	69.8	4.2	66.9
	증감	-137,000	197,000	309,000	-112,000	-334,000	0.8	-0.5	1.1

주 1) 경황률(경제활동참가율) = (경제활동인구/15~64세인구)\*100

2) 실업률 = (실업자 수/경제활동인구)\*100

3) 고용률 = (취업자 수/15~64세 인구)\*100

4) 증감은 '20년대비 증감비율을 말함

자료: 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(각 년도 5월) 참조

출처: 한국장애인고용공단 고용개발원(2021). 『2021년 장애인경제활동실태조사』

## 2. 장애인식

### 1) 장애인식의 개념 및 인식의 변화

인식은 태도를 결정하는 하나의 구성요소로 우리가 어떠한 사물이나 사람에 대한 태도를 결정할 때 영향을 미친다고 한다. 즉, 인간은 그가 처한 환경에서 사물과 사람들과의 의사 교환과 상호작용을 통해 태도를 결정하고 새로운 태도를 형성하기도 하며, 또 기존의 태도를 강화하기도 한다(곽제복, 1992). 일상생활에 있어 기본활동이 불완전한 사람의 감각, 지각, 기억, 사고 등의 의식적, 무의식적인 작용으로써 자신의 태도, 경험, 생활양식에 영향을 미치며, 주변 환경 및 타인과 상호작용하면서 역동성이 있는 지식과 감정이라고도 한다(정명실, 1997). 타인을 대할 때 상대방을

어떻게 인식하고 있는가에 따라 그 대상을 판단하고 그에 따라 행동하기 때문에 인식은 개인의 태도를 결정하는데 있어 중요한 요인이 된다.

인식에 대한 개념은 외적, 내적 경험을 반영하여 이를 자기의 지식 체계로 발전시키는 과정으로 정확한 지식이나 정보에 따라 태도에 영향을 미치고 태도를 변화시켜 새로운 동기를 부여할 수 있다. 또한 인식은 사람의 태도를 결정짓는 구성요소로 사람이 무언가를 결정하는 과정에서 중요한 부분이며, 갑자기 발생하는 것이 아니라 오랜 시간 동안 개인에게 습득된 것으로 다양하고 복합적인 반응으로 생성된 것이다(황숙연, 2007; 서종철, 2022).

장애인식의 경우 장애에 대해 평소에 혹은 지금껏 생각하지 못했거나 생각하지 않았던 것을 새롭게 인식하거나 기존과는 다른 방식이나 내용으로 인식하는 것을 의미하기도 한다(정수현·황정현, 2016). 장애인에 대한 의식의 흐름은 장애인에 대한 태도를 결정짓는 하나의 중요한 요인으로 작용한다. 이러한 면에서 볼 때 장애인에 대한 사회적인 인식은 장애인 자신을 포함하여 그 사회의 장애에 관한 관심의 정도라고 할 수 있을 것이다(하태용, 2011). 비장애인이 장애를 인식하고 이해하는 방법에 있어서는 다양한 방법이 있을 수 있으며 상황과 요인에 따라 인식의 깊이는 다양할 것이다. 또한 다름을 수용하고 또 존중하기까지 인식의 전환은 짧은 시간에 이뤄지지 않는다(정정희, 2020). 어떤 사회에서 장애인에 대하여 어떻게 인식하는가에 관한 문제는 그 사회의 장애인에 대한 태도가 어떠한가를 반영해 준다(송수영, 2000).

장애인식이 장애인을 대하는 태도를 결정하는데 중요한 요인으로 작용하고 있지만 우리나라의 장애인식은 부정적인 인식이 강했다. 동·서양을 막론하고 오랜 시간을 거부, 동정, 시혜 등의 대상으로 부정적인 평가를 받아왔으며 장애인에 대한 편견과 차별의 역사는 항상 존재해 왔다(전지혜, 2017). 이는 현대를 살아가는 지금까지 여전히 현재 진행형으로 전 생애에 걸쳐 학교, 직장, 지역 공동체의 사회 곳곳에서 사회적 차별을 경험하고 있다(김성희, 2015). 장애인으로 살아가는 것은 이유나 동기에 상관없이 ‘필요한 일을 하지 못하는 사람’, ‘가치 없는 존재’ 등으로 장애인 스스로를 인식하게 하거나 사회가 부정적인 사회·문화적 개념을 확산시키고 있는 것이다(조한진 외, 2014).

사회적 인식의 전환 없이는 장애로 인한 사회적 차별과 배제 문제를 근본적으로 해결하기 어렵고 장애에 대한 고착화된 시선은 물론 사회적·역사적으로 장애에 대

한 뿌리 깊은 편견과 선입견이 그릇된 사회적 인식을 재생산해 내고 있기 때문이다(정정희, 2020). 그렇기에 장애에 대한 사회적 인식 개선 필요성과 공감대는 사회적 책으로 제도화가 필요했다.

특히 1981년 장애인복지법이 제정된 이래 2007년 전까지 장애인 당사자의 의견을 존중하는 내용보다 장애인들을 보호하는 협의적 재활만 강조하는 내용으로 편향되어 있었다. 이는 장애인은 제한적이고 수동적인 결정자로서 인식되어 복지나 재활 서비스의 수혜자 역할에 머물렀던 ‘전통적인 패러다임’으로 장애인이 결과적으로 건설적인 미래를 건설하는데 있어 가장 큰 장벽으로 자리 잡게 된 것이다(김민정, 2012). 이렇듯 사회구성원이 장애인을 사회의 일원으로서 인식하기보다 보호받아야 할 사회적 약자로 인식하고 있어 인간의 존엄성을 지닌 사람으로서 다른 사람과 동등한 입장에서 생을 영위하는데 커다란 장애요인이 되고 있다(김병삼, 1988; 정명실, 1997 재인용).

이러한 현실적인 문제를 개선하고자 2007년 3월 장애인복지법 개정을 시작으로, 장애인 차별 금지 및 권리구제에 관한 법률 제정, 장애인특수교육법 통과 등은 모두 장애인 권리 향상을 주된 이념으로 내세우고 있다. 즉, 장애인은 정책 결정과 서비스에서 장애인 당사자의 참여와 주도적 결정권, 책임을 강조하는 ‘자립생활 패러다임’과 ‘역량강화 패러다임’의 변화로 이어져 장애인들이 스스로 자기 삶을 계획하고 관리하는 역할로 인식이 변화되고 있다(정승원, 2007). 이와 같이 사회의 선입견, 편견, 장애인에 대한 차별적인 생각이 점차 변해가고 있음을 의미하고 있다.

2017년 이후 장애인고용과 관련된 법 이외에 장애인에 대한 차별과 인권침해 문제를 시정하고, 장애인의 인식개선을 위한 노력으로 다양한 법들이 제정되었다. 특히 장애인 고용주의 인식개선 교육 의무화 등 장애인식 개선 교육 관련 내용이 추가되었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2022).

관련 법령으로는 「장애인복지법 제 25조(사회적 인식개선 등)」, 2018년 「장애고용 촉진 및 직업재활법」 제5조의 2(직장내 장애인 인식개선 교육), 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조(차별행위), 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 등 고용, 교육, 문화, 정치·경제 등 사회 전반에서 장애인 차별과 편견 행위를 금지하고, 장애인의 인식개선을 위해 신속하고 효과적인 법적 근거를 마련하였다. 장애인에 대한 복지서비스 역시 시혜적인 자선과 박애의 개념으로 아니면 특수계층만을 대상으로 선별적인 서비스를 지향했던 장애인복지 서비

스가 이제는 최저 조건의 보장에서 전 국민을 대상으로 하여 최적 조건을 충족시키는 보편적인 복지로, 복지의 개인, 가족 책임이 국가와 사회의 책임으로 변천하게 되었다(김형식 외, 2019).

지금까지 장애인식에 대한 다양한 개념부터 사회적으로 장애를 바라보는 시각의 변화와 법적, 제도적 지원체계 마련 등을 통해 장애인식의 변화까지 살펴보았다. 다양한 개념들의 핵심적인 요소를 바탕으로 종합하여 본 연구에서는 ‘장애인식은 장애인을 대하는 태도, 경험, 생활양식 등을 결정짓는데 하나의 중요한 요인으로 작용하며 장애인에 대한 사회적인 인식은 장애인 자신을 포함하여 그 사회의 장애에 관한 관심의 정도’라고 보았다.

## 2) 장애인식의 요인

장애 패러다임이 의료적 모델에서 사회적 모델로 변화하면서 장애에 대한 인식도 계속해서 변화하였다. 비장애인의 장애 인식의 변화는 궁극적으로 장애에 대한 왜곡된 부정적인 인식을 해소하고 긍정적인 장애인식을 확립하는 것이다(서석진·김양미, 2018).

장애인식과 관련된 요인들은 많은 학자가 제시하고 있다. 강희연(2006)은 장애인식 형성이 시간성 속에서 구성되는 것으로 일상적인 삶 속에서의 경험을 통해 장애에 대한 과거의 기억을 현재로 당겨보고 연결하는 시간성 속에서 장애인식이 구성된다고 보았다. 전지혜(2007)는 장애인식이 전통적인 접근뿐만 아니라 문화적, 사회적 접근으로 보았다. 개인을 포함한 사회의 주요한 행동 양식이며 사회를 변화시켜 오는 과정의 산물로 사회를 묶을 수 있는 구심점을 문화로 볼 수 있다고 했다.

Dikas & Rogers(1996)는 정신장애인을 고용하고 있는 고용주를 대상으로 장애인 고용에 있어 장애인식을 증상요인(Symptomatology factor), 작업특성요인(Work personality factor), 관리적인 관심요인(Administrative concerns factor), 작업수행요인(Work performance factor)의 4개의 요인으로 보았다. 증상요인은 낮은 기억력, 독창력의 결핍, 스트레스 내성, 비난에 대한 반응으로, 작업특성요인은 정시에 출근 타인과의 의사소통, 무유지, 동료와 잘 지내기 등으로 구성되었다. 관리적인 관심요인은 작업환경에 적응하기, 동료에게 인정받기, 대중이나 소비자에게 인정받기 등의 항목으로, 작업수행요인은 직무 수행하기, 작업의 질, 적절한 문제해결 기술, 안

전하게 직무 수행하기 등의 항목을 포함하고 있다고 하였다.

Siller(1967)는 장애에 대한 반응은 너무나 복잡해서 단순히 편견이라든지 혹은 긍정적인 태도, 부정적인 태도는 말로 표현할 수 없다고 간주하고 요인 분석에 의해 각 장애 영역별 조사하였다. 이 결과 장애인에 대한 7가지 편견 요인을 추출하였다. 첫째, 장애인에게서 가지는 상호작용의 긴장, 둘째, 접촉의 부재로 인한 친근감의 결여, 셋째, 사회 안에서의 일반화된 거부감, 넷째, 본인의 권위주의적 성향, 다섯째, 추측에 의한 감정적 영향, 여섯째 장애와 불행과의 동일시, 일곱째, 장애인에게 전가되어 있는 기능적 한계로 총 7가지의 요소를 지적했다(이종남, 1994; 김유희, 2005; 하태용, 2011 재인용).

인식을 기본으로 타인을 대할 때 상대방을 어떻게 인식하고 있는가에 따라 그 대상을 판단하고 그에 따라 행동으로 연결되는데 인식의 변화는 일련의 단계를 거치며 고정된 것이 아니라 환경의 변화에 따라 다양하게 변화한다고 하였다.

Bailcy & Wolery(1992)의 장애 이해 및 태도 발달의 장애 이해 단계는 5개로 인식의 단계, 지식화의 단계, 정서적 이해의 단계, 태도 형성의 단계, 수용적 행동의 단계로 구분하였다. 1단계, 인식의 단계는 일반적으로 사람들이 차이점에 대하여 인식하는 단계이며, 2단계, 지식화의 단계는 1단계에서 인식하기 시작한 차이점을 근거해 자신과 다른 사람들을 분류하기 시작한다. 3단계는 제2단계의 지식화 단계와 병행하는 단계로, 정서적 이해의 단계이다. 4단계, 태도 형성의 단계이다. 충분한 제2단계의 학습과 제3단계의 직·간접적 체험을 통해 장애인과 자신의 유사점이나 차이점에 근거해서 적절한 인식을 형성하여 장애인에 대한 적절한 태도가 형성되는 단계로 구분하였다(박지연, 2017).

따라서 조직 내 장애의 긍정적인 인식을 형성할 수 있도록 조직 구성원의 다양성을 증진시키고, 조직의 일원으로서 동등한 참여와 기회 제공을 통해 여러 경험과 다양한 관점을 공유하고 문제해결과 혁신성, 창의성을 발휘할 수 있는 분위기 조성이 필요하다.

「2021년 기업체장애인고용실태조사」에 따르면 장애인 고용 기업체를 대상으로 장애인고용이 기업체에 어떠한 도움이 되었는지를 조사한 결과, ‘장애인고용의무 이행’, ‘기업의 사회적 책임 이행’, ‘인력수급과 고용유지’, ‘장애인 근로자에 대한 긍정적 인식’순으로 높게 나타났다. 장애인을 고용하지 않고 있는 미고용업체를 대상으로 장애인근로자를 고용하지 않는 주된 이유로 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하

거나 찾지 못해서’, ‘장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서’, ‘채용 후 인사 관리가 어려울 것 같아서’, ‘근무환경이 유해하거나 위험해서’, ‘사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서’의 순으로 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2021).

아직도 많은 기업에서 장애인들의 동등한 존엄성과 권리를 인정하고 존중하는 사회를 구축하기 위해 장애에 대한 긍정적인 인식 전환이 필요함을 시사한다. 이에 본 연구에서는 하여 장애인식을 측정하기 위해 Siller의 장애인에게 전가되어 있는 기능적 한계를 점검하고, 부정적인 장애인식이 조직구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이를 통해 장애인을 하나의 일원으로 동등하게 대우하는 태도, 장애인과 공감하고 연대하는 태도함양 등 장애인이 조직 내에서 공정하게 대우받을 방안을 모색하고자 한다.

### 3. 조직몰입

#### 1) 조직몰입의 개념

조직몰입은 근로자와 조직의 성과에 가장 큰 영향을 미치는 변수 중에 하나로 여겨지고 있다(Yang & P&ey, 2009). 높은 조직몰입 수준은 근로자의 금전적 보상의 상승, 직무만족 향상과 원만한 대인관계, 직무성과 및 생산성 제고에 이르기까지 폭넓은 영향을 미치며, 근로자의 삶의 만족 수준까지 높이는 것으로 나타났다(Adams, King, & King, 1996; 이상희 2005; 서철현 외, 2012).

조직몰입에 대한 정의는 다양하게 내려지고 있다. 특히 현대조직에서의 조직의 목표 달성을 위한 조직 구성원들의 조직몰입을 위해서 환경의 변화에 대한 적응 능력이 요구되고, 조직구성원들의 자율성과 책임성이 요구되고 있다(김홍수, 2008). 조직몰입은 조직 구성원들이 조직에 대한 몰입 수준에 따라 구성원들의 업무수행 능력에 대한 평가와 예측을 할 수 있고, 구성원들의 이직을 예측하는데 효과적이다(Poter, 1974). 따라서 조직구성원들의 심리적 상태를 이해하는 중요한 개념으로 인식되면서 조직몰입의 관심은 조직구성원들의 행동과 연관된 결과로서 결근, 이직, 직무성과 등의 잠재적 결정요인으로 관심 대상이 되어 왔다(Luthans, Back, & Taylor, 1987). 또한 조직의 구성원들이 계속 근무하도록 희망하는 성향의 강도를

나타내기도 한다(Poter, 1976).

Mowday, Porter & Steers(1982)는 조직몰입을 한 개인이 특정한 조직에 대하여 가지는 동일시와 관여도의 상대적 강도라고 정의하였다. 이는 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리키는 말이다. 조직몰입의 개념 속에 다음과 같은 요소가 담겨 있다. 첫째, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 애쓰려는 의도, 셋째, 조직의 구성원으로서 남아있으려는 강한 의욕이다. Angel & Perry(1981)는 조직몰입은 조직 구성원이 조직에 남으려는 욕구인 근속몰입과 조직에 대하여 자부심을 느끼며 조직 목표를 수용하고 조직을 위해서 노력하려는 의사를 가진 상태인 가치몰입으로 나누었다(유승교, 2011).

국내 연구자의 경우 조선배와 변중우(2010)은 조직몰입을 직무만족과 함께 구성원들이 조직에 가지는 심리적 애착의 정도를 가늠하는 척도로서, 구성원들이 조직에 대한 집념으로 헌신하려는지를 보여준다고 정의하였고, 박인양(2010)은 조직몰입의 개념을 조직의 가치를 적극적으로 수용하고, 조직을 위해 헌신적으로 노력하며, 조직의 일원으로 남아있기를 원하는 심리상태로 정의하였다.

조직몰입에 대한 정의와 특성은 연구자에 따라 다소 차이를 보이지만, 조직몰입이란 조직 구성원이 조직의 목표와 가치에 따라 강한 믿음과 수용을 통해 조직에 대한 애착 또는 충성, 조직에 대한 자부심, 소속감, 공헌 의도를 공통으로 포함하며 조직을 위해 노력하려는 의지나 구성원으로서 조직에 남아있으려는 심리적 상태로 조직구성원 자격을 유지하려고 하고, 조직에 정서적인 애착심을 나타내며, 사회적 규범을 내재화하여 조직의 목표와 가치를 자신의 목표와 가치와 동일시하는 정도로 정의할 수 있다(이영희, 2011). 그 외, 다양한 학자들이 조직몰입에 대한 개념을 정의한 내용은 <표 3>와 같다. 본 연구에서 여러 많은 학자의 조직몰입 개념 중, Mowday, Portter & Steers(1982)에서 정의한 한 개인이 특정한 조직에 대하여 가지는 동일시(identification)와 관여도(involvement)의 상대적 강도(relative strength)라고 보았다.

<표 3>조직몰입의 개념 정의

연구자	정 의
Becker(1960)	각 개인에게 지속적인 행동에 지속해서 관여하는 성향으로 조직에 있는 동안 부수적인 투자로 많은 이해관계자가 얽혀 구속되는 상태
Buchanan(1974)	그 조직의 가치, 목표와 관련한 정서적 애착심 즉 각 개인의 역할과 조직 자체에 대한 것, 조직 동일시 정도, 직무 몰입 정도, 조직에 애정을 갖는 충성심
Porter et al.(1974)	그 조직의 목표, 가치, 이해, 조직의 이익 등을 위해 노력하는 조직 구성원의 의지와 조직 구성원으로 남아있고자 하는 소속 욕구와 가치수용
Mowday, Steers, &Porter(1979)	그 조직의 목표, 가치에 대한 강한 신뢰와 동일시하며, 그 조직에 대한 적극적 개입의 충성심, 많은 노력을 하고자 하는 의사와 조직 내 구성원으로 남아있고자 하는 욕구
Mowday et al. (1982)	조직에 일체감을 가지고 몰두하는 정도, 조직 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 그 조직에 헌신하고자 노력하는 희생 정신, 조직의 구성원으로 남아있고자 하는 욕구
O'Reilly Chatman(1986)	구성원의 조직에 대한 심리적 애착, 조직 동일시(개인이 소속감에 대해 느끼는 상태), 가치의 내면화(개인이 조직, 가치관이 같다는 상태), 순응(태도와 행동을 받아들이는 상태)을 말함
Greenberg& Baron(1995)	조직을 동일시하고 문제에 적극적으로 관여하는 정도로 조직에 대한 호의적 태도와 조직과 자기 자신을 동일시하는 것
Allen& Meyer(1996)	조직에 대한 신뢰와 목표를 달성하고 구성원으로 남고자 하는 강한 의지

출처: 유지호(2019) 재인용.

## 2) 조직몰입의 요인

조직몰입의 구성요인들은 연구자들의 관점에 따라 다양하게 제시됐다. 특히 조직몰입의 요인을 Steers(1977)는 개인적 요인, 직무 관련 특성, 구조적 특성 및 작업 경험과 같은 영향요인에 의해 결정된다고 하였다. 또한, 조직몰입의 결과변수로는

참여도, 잔류의도, 직무 몰입, 직무 노력 네 가지를 생각할 수 있다.

Bateman & Strasser, 1984)는 조직몰입을 조직과 관여된 구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 규정하면서 조직에 대한 충성심, 조직을 위한 노력을 다하려는 마음, 조직에 대한 구성원의 자기 동일시, 조직에 남아있으려는 강한 욕구 혹은 애착성으로 세분화하였다. 그 이외에도 조직몰입의 구성 요인으로 다양한 학자들이 제시한 내용은 <표 4>와 같다.

<표 4> 조직몰입의 구성요인

연구자	구성요인	의미
Kanter (1968)	근속몰입	자신이 투자한 노력과 희생을 비교하면 조직 이탈 비용이 과다하거나 불가능하다고 판단되는 상황에서 조직의 성공을 위한 노력
	응집몰입	조직에 대해 갖는 사회적 애착으로 그 조직의 응집력 강화를 위한 의식과 사회적 유대관계에 관념
	통제몰입	조직규범에 대한 애착으로 과거의 규범, 자아개념을 바람직한 방향으로 조직가치관의 관점으로 행동하려는 하는 애착
Buchanan (1974)	동일시	조직 목표, 가치의 수용 정도
	관여	자신의 역할 수행에 대한 심리적인 몰두 정도
	충성심	조직에 대한 애착 정도
Steers (1975)	소극적몰입	애착적 태도에만 머무르며, 실제적인 행동으로 이어지지 않는 형태
	적극적몰입	조직을 위해 행동하려고 하는 조직구성원들의 차원
Staw& Salansik (1977)	태도적몰입	다양한 요인에 의한 구성원과 조직 간의 강한 동일시 및 조직에의 심취
	행동적몰입	매몰 비용에 의해 조직의 사회심리학적 접근으로 조직에 투자된 구성원의 구속된 상태
Angle& Pery	지속적몰입	구성원들이 조직에 남아있으려는 욕구

(1981)	가치몰입	조직 구성원이 조직에 대한 자부심을 느끼며 노력하려는 의사를 가지며, 조직 목표를 애용하고 조직을 위해 헌신 상태
Mowday, Porter& Steers (1982)	동일시	조직이 추구하는 목표, 가치에 대한 강한 애착과 신뢰
	애착	조직을 위한 충성
	근속	조직 구성원으로 계속해서 남고자 하는 강한 욕구
O ' reily Chatman (1986)	순응	외재적인 보상을 얻기 위한 수단적인 태도, 활동
	동일시	친화에 대한 희망 때문에 생기는 몰입
	내면화	개인과 조직의 가치와 목표가 일치하는 것
Allen& Meyer (1991)	정서적몰입	구성원의 조직에 대한 감정적 애착과 일체감, 조직을 위한 노력과 의지
	지속적몰입	조직 이탈에 따른 발생 비용으로 인한 몰입
	규범적몰입	조직에 남아야 할 의무가 있다고 느껴 조직에 남고자 하는 태도
Sirgy, Brown& Bird(2004)	지속적몰입	소속된 기업의 경제적 측면을 고려한 몰입
	정서적몰입	소속된 기업의 사회적인 측면을 고려한 몰입

출처: 유지호(2019) 재인용.

위와 같이 조직몰입에 영향을 주는 요인들은 다양하다. 이들의 요인을 정리해 보면 크게 개인 특성 요인, 직무 관련 특성 요인, 구조적 특성 요인, 작업 경험 요인 등으로 나눌 수 있다. 즉 성별, 연령, 학력, 근속 연수 등의 개인 특성이 조직몰입에 영향을 주게 되며 직무 도전성, 중요성, 작업 과부하 등의 직무 관련 특성 요인, 그리고 분권화, 공식화, 기능적인 의존성 등의 구조적 특성 요인과 일련의 작업 경험 요인들로 구분할 수 있다(유승교, 2011).

## 4. 직무만족

### 1) 직무만족의 개념

직무만족은 조직 내 구성원이 수행하는 자신의 직무에 대해 만족하는 태도로 자신의 직무와 직무경험을 통해 발생한다. 구성원 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 부정적인 감정보다 긍정적인 감정을 지닌 각각의 내부 심리상태를 말하며 직무에 대한 정서적, 감정적 상태라 할 수 있다(장두환, 2019).

직무만족에 관한 연구는 많은 학자에 의해 연구되었으며 정의도 다양하게 내려지고 있다. 직무만족은 근로자가 부여된 직무, 수행, 업무환경 등을 통해 갖게 되는 긍정적, 부정적 평가로(Weiss & Cropanzano, 1996) 근로자가 본인의 직무에 대해 만족하는 정도(Porter & Steers, 2008)를 의미한다.

직무환경이나 혹은 이에 대한 근로자의 주관적 관점을 중심으로 개인의 입장에 따라 달라질 수 있다(McCromic & Tiffin, 1974; 최인섭, 2000; 김선욱, 2022).

Sutermeister(1977)는 직무만족을 삶의 만족과 연결시켜 모든 인간의 합리적이고 정당한 목표로서의 삶의 만족 혹은 노동 생활의 질(quality of life)은 직무만족이 없는 상태에서는 결코 달성할 수 없다고 하였다.

Sersshore & Taber(1975)는 인구 통계적 요인(나이, 성별, 교육 수준 등), 안정적 성격 요인(분노, 지겨움), 능력(지능, 기술), 지각, 인지, 기대 등을 들고 있다. McCormick(1980)은 직무만족에 대한 설명에서 개인 역할과 개인 특성 변수 모두를 고려해야 한다고 지적했다. 직무만족 요인에 대하여 종합적인 설명으로 인간은 같은 직장 내에서 같은 작업환경 아래에 같은 보수를 받더라도 각 개인의 학력, 연령, 성별, 결혼 여부, 직위 등 여러 가지 배경변수에 따라 직무에 대한 만족의 정도 및 각각의 직무만족 요인들에 대한 욕구 충족 수준 그리고 이들이 전체 직무만족에 미치는 영향력의 정도가 달라질 수 있다고 지적했다(김명환, 2009 재인용).

Mathieu, Hofmann, & Farr(1993)은 직무만족에 대해 세 가지 부분에 대하여 중점을 맞추어 정의하고 있는데, 작업조건에 대한 태도를 직무의 임금, 감독 등의 다양한 요인에 대한 태도이고, 직무에 대한 기대치와 실제로 경험을 통해 얻게 된 것 간의 비교로 결정되며, 다차원적인 요인의 작용으로 직무 자체, 임금과 보상, 승진 기회, 감독, 동료 같은 여러 요소의 다중적인 요인에 의해 결정된다는 것이다

직무만족은 조직과 구성원 모두에게 중요한 요소이며, 사용자의 입장에서는 구성원들의 동기유발을 통한 업무의 성과향상과 조직구성원의 직무만족을 통한 조직의 효율성 제고라는 측면에서 중요한 의미를 지닌다(이상철 외, 2005).

Locke(1976)은 직무 자체, 임금, 승진, 발전기회, 인정, 후생 복지, 감독자와의 관계, 동료와의 직무만족에 영향을 미친다고 선행연구를 주장하고 있다.

직무만족은 임금, 직무 그 자체, 승진 기회, 감독 또는 동료 등 여러 가지 요소에 의해 결정되며, 직무만족은 종사원들의 긍정적인 행동을 유발하며, 기업의 경쟁력 강화를 위해 중시되는 개념이다(신혜숙, 2008). 또한 직무만족은 협의의 개념으로는 직무상의 욕구 충족을 의미하며, 광의의 개념으로는 직무와 관련된 경험에 대해 느끼는 감정으로 직무에 만족하는 정도를 나타내는 태도를 의미하는 것으로 볼 수 있다(유순동, 2013). 직무만족에 대한 많은 학자가 정리한 내용은 <표 5>와 같다.

**<표 5> 직무만족의 개념 정의**

학자	개념 및 정리
Hoppock(1935)	심리적, 생리적, 환경적 상황의 조화
Smith(1955)	직무와 관련한 긍정적인 감정의 총체로 감정의 균형적 상태에서 기인된 일련의 태도
Backer(1960)	자신의 직무상황을 평가하고, 얻어지는 긍정적인 감정 상태
Poter & Lawler (1968)	실제로 얻은 그 보상이 정당하다고 인지되는 수준 충족 또는 초과한 수준
Osbon(1972)	작업조건, 직무과업, 동료관계 등의 여러 측면에 대한 개인의 긍정적이거나 혹은 부정적 느낌의 정도
Locke(1976)	개인이 자신의 직무를 스스로 평가하거나 혹은 직무를 통해서 얻어지는 경험들을 평가함으로써 느낄 수 있는 유쾌함이나 긍정적인 감정상태
Alderfer(1977)	직무 혹은 직무수행 결과로 충족되어지는 긍정적이고 유쾌한 정서 상태
McCrmick & Ilgen (1985)	직무를 통해서 획득, 경험되어지는 욕구 충족의 정도

Vroom(1991)	개인이 현재 수행하는 역할에 대한 감정의 방향(affective Orientation)
Spector(1997)	사람들이 자기 일에 대해서 만족하는 여부
Sergiovanni (2001)	적절한 동기부여를 통해 그 직무에 대한 만족과 인간의 본질적인 욕구를 충족
Weiss(2002)	자신의 직무나 직무 상황에 대하여 긍정 또는 부정에 대한 평가와 판단
Davis(2004)	조직 구성원들이 자신들의 직무에 대해 느끼는 긍정 또는 부정적인 감정
신유근(1991)	한 개인의 직무 또는 직무 경험을 평가할 때 나타나는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
유기현(1991)	개인의 태도나 가치 그리고 신념이나 욕구 등의 수준이나 차원에 따라서 종업원이 그 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적인 상태
유민봉(1999)	직무 자체 혹은 직무를 구성하는 여러 요소들에 대하여 얼마나 호뭇하고 흡족하게, 그리고 우호적으로 느껴지는 마음 상태
김병선 외(2003)	직무에 대한 우호적인 태도
정석주 외(2011)	조직 구성원 각 개개인의 직무자체, 주위의 환경들과 관련하여 개인이 가지고 있는 욕구나 가치, 그리고 태도와 신념 등의 그 수준과 차원에 따라 느끼는 만족의 정도

출처: 한선영(2015) 재인용.

본 연구에서 직무만족은 개인이 자신의 직업 혹은 직무에 만족하는 정도로써 직무만족이 개인적 요인과 직무와 관련된 요인, 조직 전체의 요인이 조직 구성원의 동기유발과 사기 진작하여 목표 달성을 이루는데 중요한 의미를 지닌다는 개념으로 보았다.

## 2) 직무만족의 요인

직무만족의 요인은 단일한 속성이 아니고 복합적인 속성으로 구성되어 있어 여러 학자들마다 연구의 목적에 따라 다양하게 제시되고 있다. 직무만족에 영향을 주는 요인들과 관련하여 Herzberg(1965)는 직무만족 구성요소로 만족요인(동기요인)과 직무불만족요인(위생요인)으로 분류하여 제시하고 만족요인은 직무 그 자체, 책임, 인정, 성취 및 승진과 성장 등으로 구성하였고, 직무불만족요인으로는 조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위 등으로 제시하였다.

Myers(1964)는 직무만족요인으로 성취감, 책임, 성장 등을 들었고, 직무불만족요인으로 작업규칙, 조명, 휴식시간 등을 주장하였다. 이러한 직무만족과 관련된 주요 학자들의 다양한 주장들을 정리하면 직무만족의 구성요인은 <표 6> 다음과 같다.

<표 6> 직무만족의 구성요인

학자	직무만족의 구성 요인
Reynolds and Shister(1949)	직무독립성, 고용한정, 공정한 대우, 직무관심, 동료와의 관계, 직무의 물리적특성 임금
Ash(1954)	통합적 인성, 보상, 효율적인 관리, 직속상사, 전반적 직무만족, 동료와의 관계
Herzberg(1965)	직무만족(동기요인) - 성취, 직무 그 자체, 책임, 인정, 자율, 직무불만족(위생요인) - 임금, 감독, 작업조건, 대인관계, 고용안정, 회사정책
Vroom(1964)	감독, 작업내용, 작업집단, 승진의 기회, 임금, 작업시간
Foumet(1966)	개인특성-연령, 교육과 지능, 성, 직무수준 직무특성-사회적 환경과 직속상사의 감독, 조직과 관리, 커뮤니케이션, 안정성, 단조성, 임금
Gilmer(1966)	직장, 임금, 관리, 안전, 승진 기회, 직무의 고유한 측면과 사회적측면, 작업요건, 감독, 의사소통
Smith, Kendall & Hulin(1969)	직무자체, 승진, 감독, 임금, 동료와의 관계

Porter & Steers(1973)	조직적 요인-급여, 정책과 절차, 조직구조, 승진기회 개인적 요인-연령, 성격, 근속년수 직무내용 요인-직무범위, 역할 모호성 및 역할갈등, 작업환경 요인-감독스타일, 동료와의 관계, 작업조건, 작업집단 교모, 참여적 의사결정
Locke(1976)	직무자체, 작업조건, 복리후생, 승진, 임금, 안정감, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영방침
Jungensen(1978)	발전(승진에 대한 기회), 부가급부(병원수당, 보험, 연금, 휴가), 근무시간, 임금, 회사, 동료, 감독, 작업유형, 안정성, 작업조건
Haynes(1979)	전반적 만족, 급여, 명확한 직무할당, 직무의 종류, 기관운영, 동료, 개인적 성장과 발전가능성, 근로조건, 슈퍼비전
Gruneberg(1979)	내재적 요인-성공적 직무수행과 인정, 직무에 대한몰입, 기술의 적용 외재적 요인-급여의 상대적 수준, 의사결정 참여, 역할 갈등, 구조조정에 대한 불안, 상사의 변경
Milton(1981)	인정요인, 복리후생 요인, 업무요인, 임금요인, 과업수행요인, 감독요인, 인정요인, 복리후생요인, 동료요인, 임금요인, 동료요인, 과업수행요인, 관리정책요인, 감독요인
Scheiner(1981)	개인 차원-욕구, 경험, 개성, 가치능력 조직 차원-직무성격, 개인간 환경, 리더십, 조직구조, 작업환경
Spector(1997)	존중, 복리후생, 근로조건, 의사소통, 동료, 직무자체, 조직, 조직의 정책과 절차, 승진기회, 인정, 급여, 개인적 성장, 안전 및 감독

출처: 한선영(2015) 재인용.

직무만족은 어느 한 가지의 요인으로만 발생하는 것이 아니라 다차원적인 개념으로 볼 수 있다. 따라서 직무 자체와 관련된 요인으로서 조명, 휴식시간, 작업시간, 안전 등의 작업조건이나 작업환경 요인 전체를 포함하는 것으로 구분한다. 조직과 관련된 요인으로는 회사의 정책, 경영방침과 함께 임금, 승진, 복리후생, 동료직원 등의 요인을 포함한다. 개인의 관련된 요인으로는 연령, 교육수준 등 객관적인 요소로 함께 성취감, 책임감, 자아실현 등과 같은 주관적인 요인도 있다(정원준, 2018).

즉, 조직구성원의 직무만족은 조직 효율성 측면에서도 중요하고, 개인의 육체적, 정신적 안정에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 입증되었다. 더 나아가 조직의 사회적 책임 역할에도 영향을 미쳐서 직무만족이 높은 사람은 조직 내에서도 모범사원이 되어 회사와 상사를 신임하며 조직 내 구성원들과의 협조가 잘 이루어져 타 조직 구성원보다 직장생활의 질이 높으며, 자기 삶의 질까지 높여준다는 것이다(임창의, 2006).

## 5. 선행연구 고찰

장애인식과 태도에 관한 선행연구는 1980년대 초부터 시작되었고, 1990년대는 아동과 청소년, 장애 자녀를 둔 부모와 가족, 교사를 대상으로, 2000년대는 중·고등·대학생을 대상으로 장애에 대한 인식과 태도를 조사하는 연구가 많았으며 이와 더불어 최근 국내외 선행연구는 장애인의 사회통합과 관련한 사회지도층, 교사, 사업주, 공무원을 대상으로 장애인에 대한 인식 및 태도를 실증적으로 파악하는 연구들로 이어지고 있다(권말숙·이정화, 2014).

특히, 장애인고용 영역에서 장애인에 대한 문제를 해결하는 것은 장애인고용에 관한 인식에 대해서 저해하는 요인을 파악하고 고용 활성화 방안을 찾는 데 기본적으로 다루어져야 할 사항이다(강정주, 2013). 선행연구를 살펴보면, 장애인고용에 관한 부정적인 인식과 생각은 장애인들의 구직을 어렵게 하는 고용 장벽으로 작용하게 되며, 장애인을 어떻게 인식하는가에 따라 장애인에 대한 제도 및 서비스의 내용이나 방향이 충분히 달라질 수 있기 때문이라고 했다. 그 외 고용주의 장애인고용 인식에 관한 척도 개발 연구에서는 장애인에 대한 태도와 인식은 장애인들이 직업 유지에 있어 매우 중요하고, 장애인 고용에 많은 영향을 미친다고 했다(이성규, 2010). 장애인 고용과 관련된 기업체의 장애인 고용율에 미치는 영향요인에 관한 선행연구에서는 주로 고용주를 대상으로 기업의 조직적 특성 요인과 업무환경 요인, 경제적 요인, 정책·제도적 요인, 고용인식 요인 등에 대하여 살펴보았다. 그 중, 장애인고용인식 요인과 장애인고용과 관련된 선행연구들에서 장애인과의 긍정적인 경험 등 장애인에 대한 좋은 인식이 고용에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다(Wilgosh & Skaret, 1987; Hernandez et al, 2000; Graffam et al., 2002; 강필수, 이

정주, 2010; 변민수, 2012 재인용).

종합해보면 사업주의 장애에 대한 태도와 인식은 장애인들의 직업 유지와 장애인 고용에 많은 영향을 미치며 장애인에 대한 긍정적 인식은 성공적인 고용을 촉진시키는 반면 부정적인 인식은 근로자들의 수행과 관련된 노력을 저해하는 장벽을 만든다(이성규 외, 2008; 강필수, 2010 재인용). 또 다른 선행연구에서는 장애인의 직장생활 가능하다고 인식할수록, 장애인 지원에 대한 부담이 없다고 인식할수록, 비장애인보다 직무능력이 낮지 않음을 인식할수록 기업의 고용률은 높아진다고 하였다(이홍직, 2010).

위와 같은 맥락에서 기업이 장애인을 고용하기 위해 장애인고용 만족이 중요하며, 장애인고용 만족에 필요한 요소로 장애인의 직무 활동 능력, 장애인식 및 사회적 책임이 중요하다(Freedman & Fesko, 1995). 장애인고용에 있어 장애인에 대한 긍정적인 인식은 사업주의 고용연계에 있어 중요한 요소로 작용하였다. 그러나 장애인고용에 있어 질적인 관심을 가져야 한다는 의견이 제시되면서 장애인고용에 있어 직무만족과 조직몰입은 아주 중요한 변수가 되었다.

「2021년 기업체 장애인고용실태조사」에 따르면 비장애인 근로자보다 장애인 근로자의 이직율이 높은 이유를 조사한 결과, '높은 업무 강도(31.4%)', '부당한 대우(19.6%)', '낮은월급에 대한 불만족'(17.1%)으로 나타났다. 장애인 근로자가 느끼는 문제로 업체 내에서의 업무의 강도는 높지만 적절한 인정과 대우받지 못하는 분위기가 형성되어 있어 전반적으로 적응의 어려움이 있고, 진급이나 승진 등의 기회가 없어 최저임금 수준의 낮은 임금을 받는 것이 현재 장애인고용의 현실이다. 이러한 결과는 조직몰입과 직무만족의 영향을 주는 요인들과 밀접하게 연계되어 있다는 것을 의미한다. 그와 관련한 선행연구에서는 장애 및 노인 관련 분야의 전문가와 장애인들을 대상으로 장애인식 및 태도에 따른 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구가 진행되었다.

장애 및 노인 관련 분야의 전문가를 대상으로 한 선행연구에서 최민정(2009)은 요양보호사의 직무만족에 관한 연구로 서비스 이용자(노인 및 장애인)에 대한 태도가 낮을 때 직무만족 낮게 나타난다고 하였다.

이영희(2011)는 장애인 생활시설 생활재활교사의 조직몰입이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 결과로 조직몰입의 중요한 영향요인으로 개인적 특성, 조직 구조적 특성, 조직 관리적 특성 중 조직 관리적 특성을 조금 더 중요하게 인식하고 있음을

확인할 수 있다.

근로 장애인의 직무만족에 관한 선행연구에서도 박미량(2014)은 임금 근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 살펴본 결과 대학교 졸업 이상, 임금이 많으며, 연령이 낮고, 장애가 경증, 정규직과 대인관계·조직적응 능력이 좋을수록 직무만족이 커졌으며 자아존중감과 일상생활 만족도가 높을수록 직무만족이 높아졌다고 했다.

강창민·이건창(2020)은 Herzberg의 동기-위생요인을 기반으로 개인적 요인이 장애인 근로자의 직무만족에 미치는 영향을 알아본 결과, 근무환경과 대인관계, 그리고 개인 생활은 모두 직무만족에 정(+의 영향을 주었다. Herzberg의 이론과 달리 위생요인(근무환경, 대인관계)도 여가생활을 매개하여 직무만족에 영향을 미친다고 확인되었다.

이은정(2009)은 장애인 근로자의 직무만족을 결정하는 요인에 관한 연구로 개인 요인(성별, 장애 상태, 교육 수준 등), 보상요인(임금, 승진 등), 작업환경요인(작업시간, 작업시설, 작업장 물리적 환경 등), 직무요인(직무적합도, 역할 모호성 등)을 설명하고 있다.

강도명(2013)은 장애인 직업재활 서비스 종사자들은 조직 내에서 자신의 직무에 대한 자부심과 동기부여, 소속감, 기쁨과 보람, 교육 수준, 종교, 시설유형 등의 간접적인 영향으로 직무성과가 높게 나타날 수 있고 직접적으로는 직무만족과 조직몰입, 이직의도 등이 직무성과에 영향을 미친다고 하였다.

지금까지의 선행연구를 종합하여 보았을 때, 직무만족과 조직 몰입도에 영향을 미치는 요인으로는 크게 객관적 조직·직무 특성, 주관적 조직·직무 특성, 개인적 특성으로 구분할 수 있다. 장애인고용에 미치는 결정적인 요인인 기업의 특성·업무환경요인, 경제·사회적(정책·제도적) 요인, 고용인식 및 개인적 요인과의 밀접하게 연결이 된다. 따라서 장애인식에 따라 장애인고용 만족으로 연결되며 고용 만족은 직무만족과 조직몰입에 밀접한 연관 관계를 확인할 수 있었다. 그러나 지금까지의 선행연구들은 사업주, 장애 및 노인 관련 분야의 전문가와 장애인들을 대상으로 한 연구가 대부분이다. 따라서 본 연구에서는 사업주의 고용 의지도 중요하지만 함께 일하는 동료 비장애인 종사자의 장애인에 대한 인식이 조직의 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고자 한다.

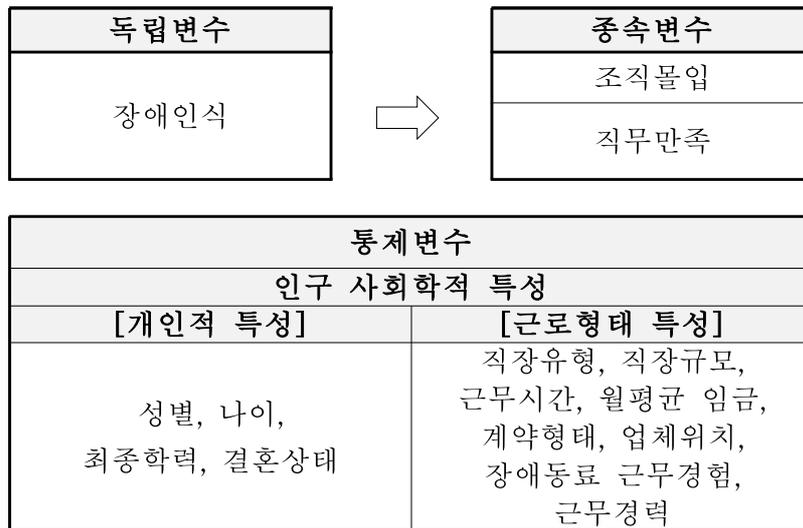
### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 제주지역 장애인 1명 이상 고용하고 있는 업체의 비장애인종사자를 대상으로 편의표집 방법을 활용하였으며, 설문 진행은 관련 기관에 협조를 얻어 자기 기입식 설문지와 온라인 플랫폼(구글 폼)을 활용하여 진행하였다. 조사 기간은 2023년 3월 15일부터 4월 14일까지 진행하였다. 회수된 설문지는 총 276부였으며, 그 중 불성실하게 응답하거나 회수되지 못한 설문지 9부를 제외한 267부를 최종 분석에 사용하였다.

#### 2. 연구모형

본 연구는 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향요인을 살펴보기 위해 독립변수인 장애인식이 종속변수인 조직몰입과 직무만족 중심으로 각 하위요인별로 분석하였다. 모든 모형에서 통제변수로 통제된 후 분석하였으며 그 모형은 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 연구모형

### 3. 가설의 설정

본 연구는 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인종사자를 대상으로 장애인식의 수준을 살펴보고 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 목적이 있다. 이를 위한 연구가설은 다음과 같다.

연구가설 1) 장애인고용업체 종사자의 인구 사회학적 특성(개인적 특성, 근무 형태 특성)에 따라 장애인식, 직무만족, 조직몰입에 차이가 있을 것이다.

연구가설 2) 장애인고용업체 종사자의 부정적인 장애인식 높을수록 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3) 장애인고용업체 종사자의 부정적인 장애인식이 높을수록 조직몰입에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

### 4. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

#### 1) 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구의 주요 변수는 종속변수인 직무만족과 조직 몰입도와 독립변수인 장애인식이다. 그리고 통제변수로는 인구 사회학적 요인 중 개인적 특성으로 성별, 나이, 최종학력, 결혼 상태이며, 근무형태 특성으로 직장유형, 직장규모, 근무시간, 월 평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애 동료와 근로 경험 여부, 근무경력으로 변수는 <표 7>과 같이 설정했다.

<표 7> 변수의 조작적 정의

변인	구성	문항수
종속변수	조직몰입	10
	직무만족	10
독립변수	장애인식	43
인구사회학적 특성	성별, 나이, 최종학력, 결혼 상태, 직장유형, 직장규모, 월평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애동료 근무경험, 근무경력	12
전체		75

### (1) 장애인식(독립변수)

본 연구에서 장애인식을 측정하기 위해 Siller가 개발하고 이종남(1994)이 변안한 장애태도요인 분석척도 DFS(Disability Factor Scale)를 기초 척도로 활용하였다.

Siller(1967)는 장애에 대한 반응은 너무나 복잡해서 단순히 편견이라든지 혹은 긍정적인 태도, 부정적인 태도는 말로 표현할 수 없다고 간주하고 요인 분석으로 각 장애 영역별 조사를 시행하였다. 그 결과 장애인에 대한 7가지 편견 요인을 다음과 같이 추출하였다.

이 척도는 장애인에 대한 7가지 측면에 대한 태도 즉 무조건적인 거부 7문항, 왜곡된 동일시 5문항, 추론된 정서장애 8문항, 손상되지 않은 타 기능의 제한 6문항, 권위주의적 태도 4문항, 친교의 거부 6문항, 접촉 시 긴장 7문항으로 43문항으로 되어 있고, Likert 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다. ② 별로 그렇지 않다. ③ 보통이다. ④ 대체로 그렇다. ⑤ 매우 그렇다)로 구성되어 있다. 본 연구에서는 각 하위요인을 구분하지 않고 전체 항목 합산하여 분석에 활용하였으며, 점수가 높을수록 장애인

식이 부정적인 것을 의미한다. 본 연구에서의 전체 신뢰도 계수를 계산 하였고, 전체 신뢰도 계수(Cronbach's a)는 .805로 <표 8>로 나타났다.

<표 8> 장애인식 측정을 위한 설문지 구성

척도	항목번호	항목수	신뢰도
장애인식	1-43	43	.805

### (2) 조직몰입(종속변수)

본 연구에서 종속변수인 조직몰입은 Potter, Steers, Mowdey & Boulian(1974)이 개발한 Job Descriptive Index(JDI) 척도 18문항을 바탕으로 유승교(2011)가 재구성한 척도 10문항을 선정하여 사용하였다. 본 연구에서는 조직몰입이 종속변수로 조직구성원들이 전반적으로 조직에 몰입하는 정도(overall commitment)의 수준을 측정하였으며, Likert 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다. ② 별로 그렇지 않다. ③ 보통이다. ④ 대체로 그렇다. ⑤ 매우 그렇다)로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서 Mowday, Potter, & Steers(1982)는 조직몰입에 대한 정의로 한 개인이 특정한 조직에 대하여 가지는 동일시(identification)와 관여도(involvement)의 상대적 강도(relative strength)로써 구성원의 태도와 행위적 의지를 말하는 것으로 조직몰입 측정을 위한 설문지 구성은 <표 9>와 같다.

<표 9> 조직몰입 측정을 위한 설문지 구성

하위척도	항목번호	항목수	신뢰도
조직몰입	1-10 *6,8,9(역접문항)	10	.853

### (3) 직무만족(종속변수)

본 연구에서 종속변수인 직무만족 측정 도구(Job satisfaction)는 Brayfield & Rothe(1951)이 개발한 Job Satisfaction Index(JSI)라고 알려진 척도 15개 문항 중

유승교(2011)가 재구성한 10문항을 사용하였다. 본 연구에서는 직무만족이 종속변수로 조직구성원들이 직무에 만족하는 정도로 전반적인 직무만족(overall satisfaction)의 수준을 측정하였으며, Likert 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다. ② 별로 그렇지 않다. ③ 보통이다. ④ 대체로 그렇다. ⑤ 매우 그렇다)로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서 직무만족은 개인이 자신의 직업 혹은 직무에 만족하는 정도로써 직무만족이 개인적 요인과 직무와 관련된 요인, 조직 전체의 요인이 조직구성원의 동기유발과 사기 진작하여 목표 달성을 이루는 데 중요한 의미를 지닌다.

직무만족을 측정을 위한 설문지 구성은 <표 10>과 같다.

<표 10> 직무만족 측정을 위한 설문지 구성

하위척도	항목번호	항목수	신뢰도
직무만족	1-10 *2,3,7(역점문항)	10	.803

## 5. 자료분석

본 연구에서 수집된 설문자료는 분석통계 패키지 SPSS 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 주요 분석을 시행하기에 앞서 주요 변수들의 측정항목 내적 일관성을 파악하기 위해 신뢰도 검증을 실시하였고, 이후 전체 요인별 차이를 알아보기 위하여 다음과 같이 검증하였다.

첫째, 조사대상자의 인구 사회학적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 수준이 어떠한지 살펴보고자 기술통계 분석을 하였다.

셋째, 조사대상자의 인구 사회학적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이 분석은 독립표본 t검정(t-test)과 일원 배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 관계를 살펴보기 위하여 연구 변인 간의 상관관계 분석(Pearson's correlation)을 하였다.

다섯째, 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### 1. 조사대상자의 인구 사회학적 특성

#### 1) 개인적 특성

본 연구는 제주지역 장애인 1명이상 고용된 업체의 비장애인종사자 267명을 대상으로 조사하였다. 조사는 인구 사회학적 특성 요인으로 개인적 특성과 근무 형태 특성으로 나뉜다. 개인적 특성으로 성별, 나이, 최종학력, 결혼상태를 조사하였다.

개인적 특성의 결과로, 조사대상자 267명 중 성별은 여자 169명(63.3%), 남자 98명(36.7%)로 여자가 71명이 더 많았다.

나이는 39세 이하에서 106명(39.47%), 40세 이상~49세 이하 82명(30.7%), 50세 이상 79명(29.6%)의 순으로 39세 이하가 가장 많았다.

최종학력은 대학교 졸업 201명(75.6%), 고졸 35명(13.2%), 대학원 이상 30명(11.2%)은 전체적으로 최종학력이 대학교 졸업자가 전체 75% 이상으로 조사되었다.

결혼상태는 미혼이 86명(32.2%), 기혼이 181명(67.8%)으로 기혼이 95명이 더 많았다. 개인적 특성에 대한 빈도분석 결과는 <표 11>과 같다.

<표 11> 조사대상자의 인구사회학적 특성[개인적 특성]

(단위: 명, %)

	구분	빈도	비율
성별	남	98	36.7
	여	169	63.3
	전체	267	100.0
나이	39세 이하	106	39.7
	40세 이상~49세 이하	82	30.7
	50세 이상	79	29.6
	전체	267	100.0
최종학력	고졸	35	13.2
	대졸	201	75.6
	대학원 이상	30	11.3
	전체	266	100.0
결혼상태	미혼	86	32.2
	기혼	181	67.8
	전체	267	100.0

## 2) 근무형태 특성

조사대상자의 근무형태 특성으로 직장유형, 직장규모, 근무시간, 월평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애 동료와 같은 부서 근무경험, 근무경력으로 조사하였다.

근무형태 특성을 조사한 결과, 조사대상자 267명 중 직장 유형은 사회복지 관련 기관 및 시설 154명(57.7%), 일반사업체 113명(42.3%) 순으로 조사되었다.

직장규모는 50인 이상~100인 미만으로 84명(31.5%), 30인 이상~50인 미만 69명(25.8%), 10인 이상~30인 미만 56명(21.0%), 100인 이상 31명(11.6%), 10인 미만 27명(10.1%) 순으로 나타났다.

직장에서 일하고 있는 근무시간은 종일제(8시간 이상) 254명(95.1%), 시간제 13명(4.9%) 순으로 나타났으며 종일제에서 근무하는 종사자가 95% 이상으로 나타났다.

월평균 임금으로 300만원 미만 189명(70.8%), 300만원 이상 78명(29.2%) 순으로 조사되었다.

계약형태로는 정규직이 223명(83.5%), 비정규직은 44명(16.5%)로 정규직 종사자로 179명이 더 많은 것으로 조사되었다.

업체위치는 제주시가 227명(85.0%), 서귀포시는 40명(15.0%)로 80%이상 제주시에 있는 종사자를 대상으로 조사되었다.

장애 동료 근무경험은 근무 경험이 있다 200명(74.9%), 근무 경험이 없다 67명(25.1%)로 75%가 장애 동료와 같은 부서에서 근무했던 경험이 있는 것으로 조사되었다.

근무경력으로 5년 이하 130명(48.7%), 6년 이상~10년 이하 61명(22.8%), 11년 이상 76명(28.5%) 순으로 조사되어 5년 이하 근무 경력자가 49%로 나타났다. 근무 형태 특성에 관련 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 조사대상자의 인구 사회학적 특성[근무형태 특성]

(단위: 명, %)

	구분	빈도	비율
직장유형	사회복지 관련 기관 및 시설	154	57.7
	일반사업체	113	42.3
	전체	267	100.0
직장규모	10인 미만	27	10.1
	10인 이상~30인 미만	56	21.0
	30인 이상~50인 미만	69	25.8
	50인 이상~100인 미만	84	31.5
	100인 이상	31	11.6
	전체	267	100.0
근무시간	종일제(8시간이상)	254	95.1
	시간제	11	4.1
	전체	267	100.0
월평균 임금	300만원 미만	189	70.8
	300만원 이상	78	29.2
	전체	267	100.0
계약형태	정규직	223	83.5
	비정규직	44	16.5
	전체	267	100.0
업체위치	제주시	227	85.0
	서귀포시	40	15.0
	전체	267	100.0
장애동료 근무경험	예	200	74.9
	아니오	67	25.1
	전체	267	100.0
근무경력	5년 이하	130	48.7
	6년 이상 ~ 10년 이하	61	22.8
	11년 이상	76	28.5
	전체	267	100.0

## 2. 주요 변수의 기술통계 분석

주요 변수들에 대한 기술통계를 실시하였다. 기술통계 분석은 최소값, 최대값, 평균, 표준편차로 주요 변수들에 대한 기술통계 결과, 5점 척도로 구성된 부정적인 장애인식에 대한 변수의 전체 평균은 2.23점으로 나타났고 조직몰입에 대한 전체 평균은 3.54점, 직무만족의 전체 평균은 3.71점으로 나타났다. 결과는 <표 13>과 같다

<표 13> 주요 변수의 기술통계

(N=267)

구분	최소값	최대값	평균	표준편차
장애인식	1.16	3.16	2.23	.28
조직몰입	1.40	5.00	3.54	.65
직무만족	1.90	4.90	3.71	.55

## 3. 주요 변수 간 차이 분석

조사대상자의 인구 사회학적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이를 알아보기 위하여 2개 집단의 차이를 확인하는 방법으로 독립표본 t검정(t-test)을 실시하고, 3개 이상의 집단의 차이는 일원 배치 분산분석(ANOVA)을 각각 실시하였다. 집단 간의 유의미한 차이가 있는 경우 사후 검증 결과로 Scheffe와 Dunnett의 T3 검정 결과를 활용하여 해석하였다.

### 1) 개인적 특성에 따른 장애인식의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 개인적 특성인 성별, 나이, 최종학력, 결혼 상태에 따라 주요 변수인 장애인식에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

개인적 특성에 따른 장애인식의 차이에 대한 결과, 성별, 최종학력, 결혼상태에서는 유의미한 차이가 없었다. 나이(F=5.288,  $p<.01$ )에서는 통계적으로 유의미한 차이

가 있었으며 50세 이상(M=2.32, SD=.297), 40세~49세(M=2.20, SD=.254), 39세 이하(M=2.19, SD=.278) 순으로 나타났다. 유의미한 차이가 있는 나이에서 사후검증을 실시한 결과, 50세 이상(M=2.32, SD=.297), 40세 이상~49세 이하(M=2.20, SD=.254), 39세 이하(M=2.19, SD=.278)의 순으로 나타나며 50세 이상(M=2.32, SD=.297)에서 부정적인 장애인식이 가장 높게 나타났다. 관련 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 개인적 특성에 따른 장애인식의 차이

							(N=267)
항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후검증 결과
성별	남자	98	2.25	.270	.728	.468	-
	여자	169	2.22	.288			
나이	39세 a)	106	2.19	.278	5.288**	.006	c>b>a
	40세~49세 b)	82	2.20	.254			
	50세 이상 c)	79	2.32	.297			
최종 학력	고졸	35	2.24	.304	.021	.979	-
	대졸	201	2.23	.271			
	대학원이상	30	2.24	.327			
결혼 상태	미혼	86	2.23	.262	.138	.890	-
	기혼	181	2.23	.290			

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

## 2) 근무형태 특성에 따른 장애인식의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 근무형태 특성인 직장유형, 직장규모, 근무시간, 월평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애동료 근무경험, 근무경력에 따라 주요 변수인 장애인식에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

근무형태 특성에 따른 장애인식에 대한 차이를 분석한 결과 근무시간, 월평균 임금, 계약형태, 장애 동료와 같은 부서 근무경험, 근무경력에서는 유의미한 차이는 없었다.

그러나 직장유형, 직장규모, 업체위치, 근무경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유의미한 차이가 있는 변인들을 살펴보면 직장유형( $t=-3.756$ ,  $p<.001$ )에서 일반사업체( $M=2.31$ ,  $SD=.273$ ), 사회복지 관련 기관 및 시설( $M=2.18$ ,  $SD=.275$ ) 순으로 유의미한 차이가 나타났다. 직장규모( $F=4.65$ ,  $p<.001$ )에서는 10인 미만( $M=2.33$ ,  $SD=.390$ ), 10인 이상~30인 미만( $M=2.30$ ,  $SD=.259$ ), 100인 이상( $M=2.26$ ,  $SD=.267$ ), 30인 이상~50인 미만( $M=2.25$ ,  $SD=.259$ ), 50인 이상~100인 미만( $M=2.13$ ,  $SD=.223$ )순으로 10인 미만 사업체( $M=2.33$ ,  $SD=.390$ )에서 부정적인 장애인식이 높은 것으로 나타났다. 업체위치( $t=-3.266$ ,  $p<.01$ )의 경우 제주시( $M=2.21$ ,  $SD=.279$ )보다 서귀포시 ( $M=2.36$ ,  $SD=.259$ )가 부정적인 장애인식이 높은 것으로 나타났다. 근무경력( $F=3.115$ ,  $p<.05$ )에서 6년 이상~10년 이하( $M=2.31$ ,  $SD=.284$ ), 11년 이상( $M=2.26$ ,  $SD=.248$ ), 5년 이상( $M=2.21$ ,  $SD=.286$ )순으로 유의미한 차이가 있었다.

유의미한 차이가 있는 변인들의 사후 검증 결과로 직장 규모( $F=4.65$ ,  $p<.001$ )의 경우, 모든 영역에서 유의미한 차이가 있진 않았다. 10인 미만( $M=2.33$ ,  $SD=.390$ ), 10인 이상~ 30인 미만( $M=2.30$ ,  $SD=.259$ ), 50인 이상~100인 미만( $M=2.13$ ,  $SD=.223$ )에서만 통계적으로 유의미한 차이를 있음을 확인하였다. 그 결과를 해석하면, 10인 미만 사업체가 장애인식이 부정적이었으며, 10인 이상~30인 미만( $M=2.30$ ,  $SD=.259$ ) 규모의 사업체, 50인 이상~100인 미만( $M=2.13$ ,  $SD=.223$ ) 사업체 순으로 나타났다. 근무경력에서는 유의미한 차이는 없었다. 관련 결과는 <표 15>와 같다.

<표 15> 근무 형태 특성에 따른 장애인식의 차이

							(N=267)
항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후검증 결과
직장 유형	사회복지 관련 기관 및 시설	154	2.18	.275	-3.756***	0.000	-
	일반사업체	113	2.31	.273			
직장 규모	10인 미만 a)	27	2.33	.390	4.65**	0.001	a>b>d
	10인인상~30인미만 b)	56	2.30	.296			
	30인이상~50인미만 c)	69	2.25	.259			
	50인이상~100인미만 d)	84	2.13	.223			
	100인 이상 e)	31	2.26	.267			
근무 시간	종일제	254	2.24	.281	1.583	.115	-
	시간제	13	2.11	.257			
월 평균 임금	300만원 미만	189	2.25	.283	1.659	.098	-
	300만원 이상	78	2.19	.273			
계약 형태	정규직	223	2.24	.277	.668	.505	-
	비정규직	44	2.20	.304			
업체 위치	제주시	227	2.21	.279	-3.266**	.002	-
	서귀포시	40	2.36	.259			
장애 동료 근무 경험	예	200	2.24	.282	1.004	.316	-
	아니오	67	2.20	.279			
근무 경력	5년이하	130	2.21	.286	3.115*	.046	n/a
	6년이상~10년이하	61	2.31	.284			
	11년이상	33	2.26	.249			

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

### 3) 개인적 특성에 따른 조직몰입의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 개인적 특성인 성별, 나이, 최종학력, 결혼 상태에 따라 주요 변수인 조직몰입에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

개인적 특성에 따른 조직몰입에 대한 차이의 결과로 성별, 나이 최종학력, 결혼상태 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 유의미한 차이가 있는 변인들을 살펴보면 성별( $t=2.13, p<.05$ )은 남자( $M=3.66, SD=.691$ ), 여자 ( $M=3.48, SD=.621$ )로 남자가 여자보다 조직몰입이 더 높게 나타났다. 나이( $F=6.083, p<.01$ )에서는 50세 이상 ( $M=3.68, SD=.550$ ), 40세 이상 49세 이하( $M=3.49, SD=.575$ ), 39세 이하( $M=3.47, SD=.777$ )순으로 유의미한 차이가 나타났다. 최종학력( $F=3.322, p<.05$ )에서는 고졸 ( $M=3.74, SD=.549$ ), 대학원 이상( $M=3.70, SD=.631$ ), 대졸( $M=3.49, SD=.664$ )순으로 유의미한 차이를 보였다. 결혼상태( $t=-2.909$ )에서는 기혼( $M=3.63, SD=.591$ ), 미혼 ( $M=3.36, SD=.736$ )으로 기혼이 더 높게 나타났다.

유의미한 차이가 있는 변인들의 사후 검증 결과로 개인적 특성에 따라 조직몰입에서는 나이에서만 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 나이( $F=6.083, p<.01$ )의 경우 50세 이상( $M=3.68, SD=.550$ ), 40세 이상 49세 이하( $M=3.49, SD=.575$ ), 39세 이하 ( $M=3.47, SD=.777$ )순으로 유의미한 차이를 보이며 이는 나이가 많을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 관련 결과는 <표 16>과 같다.

<표 16> 개인적 특성에 따른 조직몰입의 차이

(N=267)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후검증 결과
성별	남자	98	3.66	.691	2.13*	.034	-
	여자	169	3.48	.621			
나이	39세 a)	68	3.47	.777	6.083**	.003	c>b>a
	40세~49세 b)	82	3.49	.575			
	50세 이상 c)	63	3.68	.550			
최종 학력	고졸	35	3.74	.549	3.322*	.038	n/a
	대졸	201	3.49	.664			
	대학원이상	30	3.70	.631			
결혼 상태	미혼	86	3.36	.736	-2.909**	.004	-
	기혼	181	3.63	.591			

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

#### 4) 근무 형태 특성에 따른 조직몰입의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 근무형태 특성인 직장유형, 직장규모, 근무시간, 월평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애 동료와 같은 부서 근무경험, 근무경력에 따라 주요 변수인 조직몰입에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

근무형태 특성에 따른 조직몰입에 대한 차이를 분석한 결과, 직장유형, 직장규모, 월평균 임금, 업체위치, 장애동료 근무경험에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 근무시간, 계약형태, 근무경력에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

유의미한 차이가 있는 변인들을 살펴보면 직장유형( $F=2.407, p<.05$ )은 일반사업체( $M=3.65, SD=.633$ ), 사회복지관련 기관 및 시설( $M=3.46, SD=.656$ ), 순으로 나타났다. 직장규모( $F=3.472, p<0.01$ )는 50인 이상~100인 미만( $M=3.68, SD=.608$ ), 10인 미만( $M=3.67, SD=.705$ ), 30인 이상~50인 미만( $M=3.57, SD=.565$ ), 10인 이상~30인 미만( $M=3.38, SD=.753$ ), 100인 이상( $M=3.29, SD=.604$ ) 순으로 나타났다.

월평균임금에서 300만원 이상( $M=3.68, SD=.557$ ), 300만원 미만( $M=3.49, SD=.674$ ) 순으로 나타났다. 업체위치는 서귀포시( $M=3.76, SD=.590$ ), 제주시( $M=3.50, SD=.674$ )로 나타났다. 장애동료와 근무경험은 근무경험이 있다( $M=3.60, SD=.615$ ), 근무경험이 없다( $M=3.38, SD=.730$ )으로 나타났다. 이에 대한 정확한 판단을 위해 사후검증을 실시하였으나 유의미한 차이가 있지 않았다. 관련 결과는 <표 17>과 같다.

<표 17> 근무 형태 특성에 따른 조직몰입의 차이

(N=267)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후검증 결과
직장 유형	사회복지관련 기관 및 시설	154	3.46	.656	-2.407*	.017	-
	일반사업체	113	3.65	.633			
직장 규모	10인 미만	27	3.67	.705	3.472**	.009	n/a
	10인인상~30인미만	56	3.38	.753			
	30인이상~50인미만	69	3.57	.565			
	50인이상~100인미만	84	3.68	.608			
	100인 이상	31	3.29	.604			
근무 시간	종일제	254	3.54	.656	.150	.881	-
	시간제	13	3.51	.587			
월 평균 임금	300만원 미만	189	3.49	.674	-2.209*	.028	-
	300만원 이상	78	3.68	.577			
계약 형태	정규직	223	3.53	.663	-.620	.536	-
	비정규직	44	3.60	.599			
업체 위치	제주시	227	3.50	.656	-2.490*	.016	-
	서귀포시	40	3.76	.590			
장애 동료 근무 경험	예	200	3.60	.615	2.561*	.011	-
	아니오	67	3.38	.730			
근무 경력	5년이하	130	3.48	.667	1.575	.209	-
	6년이상~10년이하	61	3.65	.639			
	11년이상	33	3.39	.697			

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

## 5) 개인적 특성에 따른 직무만족의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 개인적 특성인 성별, 나이, 최종학력, 결혼 상태에 따라 주요 변수인 직무만족에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

개인적 특성에 따른 직무만족에 대한 차이에 관한 결과로 최종학력만 유의미한 차이가 없었다. 성별( $t=1.974$ ,  $p<.05$ ), 나이( $F=4.858$ ,  $p<.01$ )와 결혼상태( $t=-3.841$ ,  $p<.001$ )에서 유의미한 차이가 있었다. 성별에서 남자( $M=3.80$ ,  $SD=.598$ ), 여자( $M=3.66$ ,  $SD=.521$ )순으로 나타났다. 결혼상태( $t=-3.841$ ,  $p<.001$ )에서는 기혼( $M=3.80$ ,  $SD=.526$ )이 미혼( $M=3.53$ ,  $SD=.567$ )보다 높게 나타났다. 이에 대한 정확한 판단을 위해 사후검증을 실시하였으나 모든 나이에서 유의미한 차이는 보이지 않았다. 그중 39세 이하( $M=3.59$ ,  $SD=.546$ ), 50세 이상( $M=3.84$ ,  $SD=.570$ )에서만 유의미한 차이를 보이며, 50세 이상( $M=3.84$ ,  $SD=.570$ )이 39세 이하( $M=3.59$ ,  $SD=.546$ )보다 직무만족이 더 높다는 것을 의미한다. 관련 결과는 <표 18>과 같다.

<표 18> 개인적 특성에 따른 직무만족의 차이

(N=267)							
항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후검증
성별	남자	98	3.80	.598	1.974*	.049	-
	여자	169	3.66	.521			
나이	39세 이하 a)	106	3.59	.546	4.858**	.008	c>a
	40세~49세 b)	82	3.75	.522			
	50세 이상 c)	79	3.84	.570			
최종 학력	고졸	35	3.73	.639	.855	.426	-
	대졸	201	3.70	.537			
	대학원이상	30	3.84	.557			
결혼 상태	미혼	86	3.53	.567	-3.841***	.000	-
	기혼	181	3.80	.526			

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

## 6) 근무 형태 특성에 따른 직무만족의 차이

조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 근무형태 특성인 직장유형, 직장규모, 근무시간, 월평균 임금, 계약형태, 업체위치, 장애 동료와 같은 부서 근무경험, 근무경력에 따라 주요 변수인 직무만족에 대한 차이를 확인하고자 t검정과 일원 배치 분산분석을 실시하였다.

근무 형태의 특징에 따른 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 직장유형, 직장규모, 근무시간, 계약형태, 업체위치, 근무경력에는 유의미한 차이가 없었다.

유의미한 차이가 있는 월평균 임금( $t=-3.676$ ,  $p<.001$ )과 장애동료와 근무경험( $t=3.232$ ,  $p<.01$ )에서 유의미한 차이를 보였다. 월평균 임금( $t=-3.676$ ,  $p<0.001$ )은 300만원 이상( $M=3.89$ ,  $SD=.467$ )이 300만원 미만( $M=3.64$ ,  $SD=.572$ )보다 유의미한 차이가 더 컸으며 이는 300만원 이상( $M=3.89$ ,  $SD=.467$ )이 직무만족이 더 높음을 의미한다. 장애동료 근무경험( $t=3.232$ ,  $p<.01$ )은 경험 있다( $M=3.78$ ,  $SD=.512$ )가 경험 없다( $M=3.53$ ,  $SD=.551$ )보다 유의미한 차이가 더 컸다. 이는 장애 동료와 같은 부서에서 근무경험 있다( $M=3.78$ ,  $SD=.512$ ) 사람이 장애 동료와 같은 부서에서 근무한 경험이 없는 사람보다 직무만족이 더 높음을 의미한다. 관련 결과는 <표 19>와 같다.

<표 19> 근무 형태 특성에 따른 직무만족의 차이

(N=267)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p	사후 검증
직장 유형	사회복지관련 기관 및 시설	154	3.67	.531	-.793	.429	-
	일반사업체	113	3.75	.585			
직장 규모	10인 미만	27	3.73	.538	1.891	.112	-
	10인인상~30인미만	56	3.65	.626			
	30인이상~50인미만	69	3.74	.563			
	50인이상~100인미만	84	3.80	.521			
	100인 이상	31	3.51	.455			
근무 시간	종일제	254	3.72	.546	.251	.802	-
	시간제	13	3.67	.721			
월 평균 임금	300만원 미만	189	3.64	.572	-3.676***	.000	-
	300만원 이상	78	3.89	.467			
계약 형태	정규직	223	3.71	.548	-.225	.822	-
	비정규직	44	3.73	.588			
업체 위치	제주시	227	3.670	.555	-1.213	.226	-
	서귀포시	40	3.81	.545			
장애 동료 근무 경험	예	200	3.78	.512	3.232**	.002	-
	아니오	67	3.53	.551			
근무 경력	5년이하	130	3.65	.559	1.452	.236	-
	6년이상~10년이하	61	3.77	.570			
	11년 이상	76	3.77	.529			

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

#### 4. 주요 변수의 상관관계 분석

연구모형에 있는 변수 간의 관계를 말하는 것으로, 변수 간의 관련성을 분석하기 위해 Pearson 적률상관계수를 활용하였다. 상관관계의 정도는 0에서  $\pm 1$  사이로 나타나며,  $\pm 1$ 에 가까울수록 상관관계는 높아지고 0에 가까울수록 상관관계는 낮아진다. 즉, 변화의 강도는 절대값에 1에 가까울수록 높고, 변화의 방향은 +는 정의 방향, -는 음의 방향이라고 한다.

상관관계의 주요 변수로 인구 사회학적 특성(개인적 특성, 근무형태 특성), 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 변수 간의 상관관계를 분석하였다.

개인적 특성, 근무형태 특성, 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 상관관계 분석 결과는 <표 20>와 같다. 개인적 특성에서 성별은 조직몰입( $r=-.134, p<.05$ )과 직무만족( $R=-.120, p<.05$ )에서 부(-)적 상관관계로 나타났다. 나이는 장애인식( $r=.177, p<.01$ ), 조직몰입( $r=.199, p<.01$ ), 직무만족( $r=.187, p<.01$ )로 정적(+) 관계로 나타났다. 최종학력에서는 장애인식, 조직몰입, 직무만족 모두 상관관계가 없었다. 결혼상태는 조직몰입( $r=.190, p<.01$ ), 직무만족( $r=.236, p<.01$ )에서 정(+)적 상관관계로 나타났으나 장애인식에서는 상관관계가 없었다.

근무형태 특성에서 직장유형은 장애인식( $r=.224, p<.01$ )과 조직몰입( $r=.146, p<.05$ )에서 정(+)적 상관관계로 나타났고, 직무만족은 상관관계가 없었다. 직장규모는 장애인식( $r=-.182, p<.01$ )에서 부(-)적 상관관계로 나타났고 조직몰입과 직무만족에서는 상관관계가 없었다. 근무시간은 장애인식, 조직몰입, 직무만족에서 모두 상관관계가 없었다. 월평균 임금은 조직몰입( $r=.134, p<.05$ )과 직무만족( $r=.203, p<.01$ )에서는 정(+)적 관계로 나타났지만 장애인식은 상관관계가 없었다. 계약 형태는 장애인식, 조직몰입, 직무만족에서 상관관계가 없었다. 업체위치는 장애인식( $r=-.187, p<.01$ )과 조직몰입( $r=-.141, p<.05$ )에서 부(-)적 상관관계가 있었으나 직무만족에는 상관관계가 없었다. 장애동료 근무경험은 조직몰입( $r=.155, p<.05$ )과 직무만족( $r=.196, p<.01$ )로 정(+)적 상관관계로 나타났고 장애인식에는 상관관계가 없었다. 근무경력은 장애인식, 조직몰입, 직무만족 모두 상관관계가 없었다. 장애인식은 조직몰입( $r=-.156, p<.05$ )과 직무만족( $r=-.160, p<.01$ )에서 부(-)적 상관관계로 나타났고, 조직몰입은 직무만족( $r=.774, p<.01$ )로 정(+)적 상관관계로 나타났다.

<표 20> 주요 변수들과의 상관관계

(N=267)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
개 1. 성별 <sup>1)</sup>	1														
인 2. 나이	.085	1													
적 3. 최종학력	-.045	-.014	1												
특 4. 결혼상태 <sup>2)</sup>	.040	.527**	.023	1											
성 5. 직장유형 <sup>3)</sup>	-.055	.288**	-.337**	.088	1										
6. 직장규모	.101	-.110	.108	-.051	-.234**	1									
근 7. 근무시간 <sup>4)</sup>	.100	.014	.238**	.030	-.158	-.108	1								
무 8. 월평균임금	-.075	.228**	.359**	.284**	-.134*	.074	.145*	1							
형 9. 계약형태 <sup>5)</sup>	-.171*	.031	.106	-.025	.054	-.216**	.369**	.197**	1						
태 10. 업체위치 <sup>6)</sup>	-.015	-.089	-.101	-.042	-.256**	-.245**	-.095**	-.030	.158**	1					
특 11. 장애인근무 경험 <sup>7)</sup>	-.100	.201**	.031	.156*	.199**	.008	-.051	.144*	.209**	-.098	1				
성 12. 근무경력	.020	.263**	.276**	.296**	-.019	.035	.069	.615**	.155*	-.062	.257**	1			
13. 장애인식	-.045	.177**	-.002	-.008	.224**	-.182**	.097	-.101	.041	-.187**	-.062	.019	1		
14. 조직몰입	-.134*	.199**	-.024	.190**	.146*	-.009	.009	.134*	-.038	-.141*	.155*	.070	-.156*	1	
15. 직무만족	-.120*	.187**	.041	.236**	.049	-.012	.015	.203**	-.014	-.074	.196**	.094	-.160**	.774**	1

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

1) 더미성별: 남=0, 여=1 2) 결혼유무: 미혼=0, 기혼=1 3) 더미직장유형: 사회복지관련 기관 및 시설=0, 일반기업체=1

4) 더미근무시간: 시간제=0, 종일제=1 5) 계약형태: 비정규직=0, 정규직=1 6) 더미업체위치: 서귀포시=0, 제주시=1 7) 장애인근무 경험: 없다=0, 있다=1

## 5. 장애인식이 조직몰입에 미치는 영향

장애인식(독립변수)이 조직몰입(종속변수)에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 다중회귀분석을 실시하였으며 <표 22>와 같다.

회귀모형은 통계적으로 유의미하며( $F=4.004$ ,  $p=.000$ ), 모형의 설명력은  $R^2=.171$ , 17.1%로 나타났다. Durbin-Watson 값은 1.741로 2에 가까워 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성문제는 없는 것으로 확인되었다.

조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 인구사회학적 특성 중 개인적 특성인 성별( $\beta=-.156$ ,  $p=.010$ )과 나이( $\beta=.153$ ,  $p=.038$ )에 조직몰입이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 근무형태에 대한 특성 중 계약형태( $\beta=-.140$ ,  $p=.038$ ), 업체위치( $\beta=-.156$ ,  $p=.041$ )에 조직몰입이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그중 장애인식( $\beta=-.234$ ,  $p=.000$ )은 조직몰입에 가장 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 부정적인 장애인식이 높을수록 조직몰입은 부(-)적 영향을 미치는 것을 의미한다. 관련 결과는 <표 21>과 같다.

<표 21> 장애인식이 조직몰입에 미치는 영향요인

구분	비표준계수		표준화계수	t	p	공차한계		
	B	SD	$\beta$			공차	VIF	
(상수)	4,610	.442		10.420***	.000			
개 인 적 특 성	성별 <sup>1)</sup>	-.210	.081	-.156	-2.600*	.010	.918	1.089
	나이	.121	.058	.153	2.087*	.038	.614	1.627
	최종학력	-.055	.089	-.042	-.621	.535	.718	1.392
	결혼상태 <sup>2)</sup>	.091	.098	.065	.929	.354	.668	1.498
근 무 형 태 특 성	직장유형 <sup>3)</sup>	.137	.093	.104	1.472	.142	.664	1.505
	직장규모	.012	.035	.022	.350	.727	.831	1.204
	근무시간 <sup>4)</sup>	.222	.197	.073	1.124	.262	.773	1.294
	월평균임금	.135	.114	.094	1.188	.236	.522	1.915
	계약형태 <sup>5)</sup>	-.245	.117	-.140	-2.090*	.038	.735	1.361
	업체위치 <sup>6)</sup>	-.285	.115	-.156	-2.483*	.014	.829	1.206
	장애동료 근무경험 <sup>7)</sup>	.167	.095	.111	1.762	.079	.828	1.207
장애인식	-.543	.143	-.234	-3.795***	.000	.862	1.160	
R <sup>2</sup> (adjust R <sup>2</sup> )				.171(.128)				
F(p)				4.004(.000)				
Durbin-Watson				1.741				

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

1) 더미성별: 남=0, 여=1 2) 결혼유무: 미혼=0, 기혼=1 3) 더미직장유형: 사회복지관련 기관 및 시설=0, 일반기업체=1 4) 더미근무시간: 시간제=0, 종일제=1 5) 계약형태: 비정규직=0, 정규직=1 6) 더미업체위치: 서귀포시=0, 제주시=1 7) 장애동료 근무경험: 없다=0, 있다=1

## 6. 장애인식이 직무만족에 미치는 영향

장애인식(독립변수)이 직무만족(종속변수)에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 다중회귀분석을 실시하였으며 <표 23>과 같다.

회귀모형은 통계적으로 유의미하며( $F=3.826$ ,  $p=.000$ ), 모형의 설명력은  $R^2=.165$ , 16.5%로 나타났다. Durbin-Watson 값은 1.657로 2에 가까워 잔차들 간의 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10미만으로 작게 나타나 다중공선성문제는 없는 것으로 확인되었다.

직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 인구사회학적 특정 중 개인적 특성인 성별( $\beta=-.123$ ,  $p=.042$ )에서만 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 근무형태의 특성인 월평균임금( $\beta=.160$ ,  $p=.046$ )과 장애동료 근무경험( $\beta=.172$ ,  $p=.007$ )이 직무만족에 유의미한 영향을 미친다고 나타났다. 그중 장애인식( $\beta=-.199$ ,  $p=.002$ )은 직무만족에 가장 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 부정적인 장애인식이 높을수록 직무만족은 부(-)적 영향을 미치는 것을 의미한다. 관련 결과는 <표 22>와 같다.

<표 22> 장애인식이 직무만족에 미치는 영향요인

구분	비표준계수		표준화계수	t	p	공차한계		
	B	SD	$\beta$			공차	VIF	
(상수)	4.294	.377		11.401***	.000			
개 인 적 특 성	성별 <sup>1)</sup>	-.141	.069	-.123	-2.045*	.042	.918	1.089
	나이	.075	.049	.112	1.521	.130	.614	1.627
	최종학력	-.001	.076	-.001	-.019	.985	.718	1.392
	결혼상태 <sup>2)</sup>	.151	.083	.128	1.818	.070	.668	1.498
근 무 형 태 특 성	직장유형 <sup>3)</sup>	.022	.079	.020	.281	.779	.664	1.505
	직장규모	-.010	.030	-.021	-.340	.735	.831	1.204
	근무시간 <sup>4)</sup>	.114	.168	.045	.682	.496	.773	1.294
	월평균임금	.194	.097	.160	2.003*	.046	.522	1.915
	계약형태 <sup>5)</sup>	-.168	.100	-.113	-1.685	.093	.735	1.361
	업체위치 <sup>6)</sup>	-.130	.098	-.084	-1.326	.186	.829	1.206
	장애동료 근무경험 <sup>7)</sup>	.218	.081	.172	2.713**	.007	.828	1.207
근무경력	-.059	.050	-.092	-1.193	.234	.560	1.787	
장애인식	-.391	.122	-.199	-3.209**	.002	.862	1.160	
R <sup>2</sup> (adjust R <sup>2</sup> )				.165(.122)				
F(p)				3.826(.000)				
Durbin-Watson				1.657				

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

1) 더미성별: 남=0, 여=1 2)결혼유무: 미혼=0, 기혼=1 3) 더미직장유형: 사회복지관련 기관 및 시설=0, 일반기업체=1 4) 더미근무시간: 시간제=0, 종일제=1 5) 계약형태: 비정규직=0, 정규직=1 6) 더미업체위치: 서귀포시=0, 제주시=1 7)장애동료 근무경험: 없다=0, 있다=1

## V. 결론 및 제언

### 1. 연구 결론

본 연구의 목적은 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 얼마나 영향을 미치는지에 대한 조사를 통해 장애인식의 중요성을 확인하고, 합리적이고 건설적인 장애인 고용 확대와 활성화 발전 방안에 대한 실천적인 제언하고자 한다.

본 연구는 인구 사회학적 특성 및 장애인식, 조직몰입, 직무만족에 영향을 확인하고자 빈도분석, 기술통계, 차이 분석, 상관관계 분석, 다중회귀분석을 통해 자료를 분석하였다.

본 연구의 목적에 따라 설정한 구체적인 연구 문제는 ‘장애인고용업체 종사자의 인구 사회학적 특성에 따라 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 차이가 있을 것인가?’, ‘장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입에 영향을 미칠 것인가?’, ‘장애인고용업체 종사자의 장애인식이 직무만족에 영향을 미칠 것인가?’로 장애인식과 조직몰입, 직무만족에 대하여 살펴보았다.

먼저 본 연구의 조사 대상인 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자의 인구 사회학적 특성인 개인적 특성과 근무 형태의 특성을 주요 변수인 장애인식, 조직몰입, 직무만족의 차이를 검증한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 개인적 특성을 요약하면, 성별은 여성이 많았으며, 나이는 39세 이하가 가장 많았다. 최종학력은 대학교 졸업이 가장 많았으며 대학원 이상까지 포함하면 전체 267명 중 231명으로 학력 수준이 높은 것으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 많았다.

둘째, 조사대상자의 인구 사회학적 특성 중 근무형태 특성을 요약하면, 직장유형은 사회복지 관련 기관 및 시설 154명, 일반사업체 113명으로 사회복지 관련 기관 및 시설이 다소 높게 조사되었다. 직장규모는 50인 이상~100인 미만이 가장 높았고, 30인 이상~50인 미만이 다음으로 높았다. 직장에서 일하고 있는 근무시간은 종일제가 95% 이상이였으며, 월평균 임금은 300만원 미만이 70% 이상으로 나타났다. 계약형태는 정규직이 80% 이상으로 나타났고, 업체 위치는 제주시가 많았다. 장애인

료 근무경험은 경험이 있다가 74% 이상으로 조사되었고, 근무경력으로 5년 이하가 가장 많았다.

셋째, 인구 사회학적 특성(개인적 특성, 근무형태 특성)에 따른 주요 변수 간의 차이 검증 결과는 다음과 같다. 장애인식에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 나이에서만 유의미한 차이를 보였다. 50세 이상, 40세 이상 49세 이하, 39세 미만 순으로 50세 이상에서 부정적인 장애인식이 유의미한 영향을 미치는 것을 의미한다. 이는 나이가 많을수록 장애인식이 부정적인 것을 확인할 수 있었다.

근무형태 특성에 따른 차이는 직장유형, 직장규모, 업체 위치, 근무경력에서만 유의미한 차이를 보였다. 직장유형은 장애인식이 일반사업체가 더 부정적으로 나타났다. 김동규(2012)의 선행연구에서도 개인사업체가 장애인식이 부정적이며, 기업체의 특성을 고려하여 차별화된 전략이 필요하다고 했다.

직장규모의 경우, 10인 미만에서 부정적인 장애인식이 유의미한 차이가 있었으며, 이는 사업체의 규모가 작을수록 부정적인 장애인식에 높다는 것을 확인하였다. 이는 강필수(2011)의 선행연구 결과, 사업체의 규모가 장애인식과 장애인고용 결정요인에 영향을 미친다는 연구 결과와 일치한다.

업체 위치의 경우 서귀포시가 제주시보다 부정적인 장애인식이 유의미한 차이가 있음을 확인했다. 배진희·이중섭(2014)의 지역의 경제적 특성(1인당 GRDP, 재정자립도), 사회적 특성(장애인구 비율)이 주민의 복지의식과 유의미한 관계가 있다는 연구 결과를 토대로 「2022년 제주 장애인 등록현황」을 살펴보면 제주시 25,441명(69.0%), 서귀포시 11,435명(31.0%)로 제주시와 서귀포시의 장애인 인구 비율에 차이에 대한 고려가 필요하다.

조직몰입에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 성별, 나이, 결혼 상태에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 성별은 남자가 여자보다 조직몰입이 더 높게 나타났다. 나이의 경우 50세 이상, 40세 이상 49세 이하, 39세 이하 순으로 유의미한 차이를 보이며 결혼 상태에서 미혼보다 기혼이 더 조직몰입이 높게 나타났다.

근무형태 특성에 따른 조직몰입에 대한 차이를 분석한 결과, 직장유형, 직장규모, 월평균 임금, 업체위치, 장애동료 근무경험에서 통계적으로 유의미한 차이가 있으나 사후검증결과 유의미한 차이가 없었다. 근무시간, 계약형태, 근무경력에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

직무만족에서 유의미한 차이를 보이는 개인적 특성은 성별, 나이, 결혼상태에서

유의미한 차이가 있었다. 성별에서 남자가 직무만족이 높게 나타났다. 결혼상태에서 기혼이 직무만족이 높았다. 나이는 50세 이상이 39세 이하보다 직무만족이 더 높았고, 결혼상태는 기혼일 때 직무만족이 더 높게 나타났다.

직무만족에서 유의미한 차이를 보이는 근무형태에 따른 차이는 월평균임금과 장애동료 근무경험에서만 유의미한 차이가 있었다. 월평균 임금 300만원 이상일 때 직무만족이 더 높게 나타났다. 장애 동료와 같은 부서 근무경험은 장애 동료와 같은 부서에서 근무를 경험한 사람이 장애 동료와 같은 부서에서 근무한 경험이 없는 사람보다 직무만족이 더 높게 나타났다.

넷째, 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입에 미치는 영향을 다중회귀 분석을 통하여 연구가설을 검증하였다.

연구가설인 ‘장애인고용업체 종사자의 부정적인 장애인식이 높을수록 조직몰입에 부(-)적 영향을 미칠 것이다’를 확인한 결과, 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 인구사회학적 특정 중 개인적 특성인 성별과 나이에서만 조직몰입이 영향을 미치는 것으로 나타났고, 근무형태 특성 중 계약형태와 업체위치가 조직몰입이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 부정적인 장애인식은 조직몰입에서 다른 변인들보다 가장 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 장애인고용업체 종사자의 장애인식이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀 분석을 통하여 연구가설을 검증하였다.

연구가설인 ‘장애인고용업체 종사자의 부정적인 장애인식이 높을수록 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다’를 확인한 결과, 부정적인 장애인식이 높을수록 직무만족에 부(-)적 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 인구사회학적 특정 중 개인적 특성인 성별에서만 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 근무형태 특성인 월평균임금과 장애동료 근무경험이 직무만족에 영향을 미친다고 나타났다. 특히 부정적인 장애인식은 직무만족에서 다른 변인들보다 가장 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장애인식은 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치며, 부정적인 장애인식이 높을수록 조직몰입과 직무만족은 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 부정적인 장애인식이 다른 변인들보다 조직몰입과 직무만족을 낮아지게 하는 것을 의미한다.

## 2. 제언

본 연구의 목적에 따라 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자를 대상으로 장애인식의 중요성을 확인하였고, 합리적이고 건설적인 장애인고용 확대와 활성화 발전 방안에 관해 연구 결과를 토대로 실천적인 제언하면 다음과 같다.

첫째, 직장 내 장애인 인식개선의 맞춤형 교육 세분화가 필요하다.

본 연구는 장애동료와 함께 근무하는 비장애인 종사자의 조직몰입과 직무만족에 큰 영향을 미치는 부정적인 장애인식 중 개인적 특성에 대한 차이를 분석한 결과 나이가 많을수록 장애인식이 부정적인 것을 확인하였다.

중장년 세대의 경우 오랜 시간 동안 사회적·문화적으로 장애인에 대한 편견을 학습하고 경험하고, 고착화되어 장애의 부정적인 인식이 강할 수밖에 없다. 반면에 젊은 세대는 장애인들이 지역사회에 통합된 환경으로 자주 만나게 되면서 이전처럼 부정적인 인식이 강하지 않다. 따라서 각 세대의 가치관의 한계가 분명히 존재할 것이다. 김려울(2019)의 선행연구에서도 직장 내 장애인인식개선교육의 연령에 따른 교육 프로그램의 효과성을 분석한 결과 연령대에 따라 프로그램의 효과성이 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 결과와 같다. 장애인식교육의 로드맵 작성 시 각 세대별 인식개선과 긍정적인 인식 전환을 위해서는 교육의 세분화와 세대의 특성을 고려한 개별적 접근이 반드시 필요하며 장애인식 개선을 위한 질 높은 교육과 직·간접적인 경험의 기회 제공이 필요하다.

또한 현재 직장 내 장애인 인식개선 교육은 모든 사업주와 근로자가 함께 듣고 있으며 법정 의무교육으로서 형식적으로 끝나는 경우가 많다. 형식적인 교육에서 벗어나 실질적으로 장애인식의 중요성을 공감할 수 있는 커리큘럼이 필요하다. 그에 따라 사업주와 근로자의 직급별 교육, 장애인미고용업체와 장애인고용업체와의 차별화된 교육, 장애인 의무고용업체와 장애인 비의무고용업체별, 업종에 따른 업종별 교육 등 더욱 촘촘하고 세분화된 교육 개설이 무엇보다 필요하다. 서종철(2022)의 연구 결과를 참고하면 장애인식개선교육을 통해 장애에 대한 이해와 인권, 차별금지, 편의제공, 장애인 고용촉진, 직업재활 등의 교육을 직원들이 듣고 내재화될 수 있도록 지속적인 교육이 필요하다고 했다. 장애인식 개선을 통해 모두가 장애인의 기본적인 권리이자 정당한 권리를 인정하고 존중할 수 있는 사회적 분위기 조성이 필요하다.

둘째, 제주지역 업체 특성을 고려한 장애인의 능동적이고 효율적인 생산력 확보가 필요하다. 본 연구의 근무 형태의 특성에 따른 장애인식에 대한 차이를 분석한 결과, 직장 규모가 작을수록 장애인식이 부정적임을 확인하였다. 이홍직(2010)의 선행 연구에서 기업체의 소재지에 있어 대도시인 경우 장애인 고용률이 상승하는 것으로 나타났다. 강필수(2011)의 선행연구 결과에서 사업체의 규모가 장애인식과 장애인고용 결정요인에 영향을 미친다는 연구 결과와 일치한다. 이는 지역적 특성이 장애인식과 장애인 고용이 상호 긴밀하게 연관됨을 보여준다.

제주지역의 업체 특성으로 「2021년 제주특별자치도 사업체조사」 결과, 제주 사업체수는 96,131개로 「1인~4」인 규모가 84,407개(87.8%), 개인사업체가 78,065개(81.2%), 산업별 사업체는 음식·숙박업(24.4%), 도소매업(22.8%)순으로 높은 비중을 차지하였다(제주특별자치도 제주통계포털, 2023). 이는 10인 미만 규모의 개인이 운영하는 영세사업체가 많다는 것을 의미하며, 음식·숙박, 도소매업 등 제주지역의 산업구조가 관광·서비스 산업이 주를 이루고 있음을 확인할 수 있다. 일반사업체에서 가장 기본적인 목표는 경제적 이윤 창출이다. 영세업체일수록 정해진 직무조정과 직무배치, 독립적 작업수행보다 다양한 과업들을 능동적이고 효율적으로 해결할 수 있는 생산력 확보가 중요하다. 즉, 장애인 종사자의 역량강화, 책임감 향상 그리고 전문성 향상이 무엇보다 필요하다는 것을 의미한다. 한정적인 직무에서만 교육하고 취업을 연계하는 장애인 고용 실태에서 벗어나, 자신의 능력을 발휘할 수 있는 업체별 맞춤형직업훈련 강화, 장애특성을 고려한 적절한 직무조정, 정당한 편의 제공 지원과 시대적 흐름에 맞는 체계적인 교육·훈련 개발이 필요하다.

셋째, 동료 근로자와의 함께 일할 수 있는 기회 제공과 공정한 조직문화 구축이 필요하다. 본 연구의 직무만족에서 유의미한 영향을 미치는 요인 중 장애인식이 장애동료와 같은 부서에서 근무했던 경험이 유의미한 영향이 있음을 확인하였다. 임창의(2006)은 조직구성원의 직무만족은 조직 효율성 측면에서도 중요하고, 개인의 육체적, 정신적 안정에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 정옥희·이희경(2004), 박준성·허성호·정태연(2008)의 연구에서도 장애인과의 접촉 경험이 많을수록 장애인식이 좋아진다는 결과와 같다. 하태용(2011)의 연구에서도 장애인식이 긍정적인 수록 직무만족도가 높다는 결과와 같다. 즉, 장애 동료와 함께 근무했던 경험이 조직의 효율성 측면에서도 긍정적인 효과가 있으며, 더 나아가 조직의 사회적 책임 역할에도 영향이 있음을 의미한다. 이는 장애동료와 같은 부서에서 근무했던 경험이

직무만족과 밀접하게 연관되어 있음을 의미한다. 장애인식 개선의 가장 효과적인 방법은 직접 경험이다. 다양한 시각과 관점에서 서로의 다양성을 이해하고, 의견을 존중하며 직무를 수행할 수 있는 과정이 필요하다. 장애인식의 부정적인 편견과 고정관념에서 벗어나 함께 일하는 동료 근로자로 직접 경험의 기회제공을 위해서는 적극적인 장애인 고용 확대이다.

그 이외에도 업무에 능률적으로 집중할 수 있도록 적절한 지원과 자원을 연계하여 장애인, 비장애인 모든 종사자가 직무만족을 촉진할 수 있어야 한다. 직무만족을 위해서는 명확한 경영방침과 승진, 복리후생, 진급 등의 공정한 기회 제공이 필요하며 적절한 업무 배치와 조정의 역할, 함께 하는 가치를 확산이 조성된다면 조직의 생산성과 성과에 많은 영향을 미칠 것이다. 그중 가장 기본은 장애에 대한 긍정적인 인식변화를 통한 하나의 일원으로서 동등하게 대우하고 연대하는 태도 함양과 장애인이 조직 내에서 공정하게 대우받는 조직문화 구축이다.

따라서 본 연구를 토대로 제주지역 장애인 1명 이상 고용된 업체의 비장애인 종사자의 장애인식을 점검하고, 부정적인 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 확인하여 업체에서 장애인들이 동등한 존엄성과 권리를 인정하고 존중하는 사회를 구축하기 위함이었다. 또한 장애에 대한 긍정적인 인식 전환을 유도하고, 장애의 올바른 이해로 편견과 고정관념에서 벗어나 서로가 조직의 일원으로서 동등하게 대우하고 공정한 기회를 받는 방안들을 모색하고자 했다

### 3. 연구의 한계점 및 후속연구를 위한 제언

본 연구 결과를 토대로 실천적인 제언과 향후 후속되어야 할 연구들을 위한 기본적인 연구 방향을 제시했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 그러나 본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 연령이 높을수록 부정적인 인식이 높아짐에 따라 추후 고연령군의 장애인식 교육의 효과성 및 특화된 프로그램 개발에 관한 연구가 반드시 필요하다.

둘째, 장애인식을 중심으로 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 탐색하고자 하지만, 다른 외부 요인들인 조직문화, 리더십 스타일, 친밀감, 동료간 상호작용, 작업환경 등 다양한 요인에 의한 결과에 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 요인들을 고려하지 않는 한계가 있을 수 있다.

셋째, 연구 대상 선정에 있어 제주지역의 장애인고용업체 비장애인 대상이지만 제주라는 특정 지역과 조직 유형, 조직 규모 등이 국한되어 연구의 일반성 및 대표성에는 한계가 있어 향후 연구에서는 전국적으로 연구의 범위를 확대할 필요성이 있다.

넷째, 본 연구는 장애인 고용업체의 비장애인 종사자를 대상으로 장애인식, 조직몰입, 직무만족을 연구했다. 그러나 현재 업무를 수행하고 있는 장애인 당사자의 장애인식, 조직몰입, 직무만족이 포함되어 있지 않다. 향후 연구에서는 장애인 당사자의 관점으로 연구의 범위를 확대하여 장애인식, 조직몰입, 직무만족 등을 함께 살펴볼 필요가 있다.

이상으로 본 연구의 제한점을 고려하여 계속해서 장애인식에 관한 심층적인 연구가 필요하다. 앞으로도 장애인식과 장애인고용 확대에 관한 다양한 후속연구들이 이어지길 기대해 본다.

## 참고문헌

- 강도명. 2013. “장애인직업재활 서비스 종사자의 직무만족도와 이직의 의도에 관한 연구: 직무성과와 조직몰입의 매개변수를 중심으로”. 대구대학교 박사학위 논문.
- 강창민·이건창. 2020. “장애인 근로자들의 직무만족에 미치는 요인 분석: 위생요인과 지역 요인을 중심으로”. 『디지털융복합연구』 18(11): 1-11.
- 강필수. 2011. “사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 강남대학교 사회복지전문대학원 박사학위 논문.
- 강희영. 2006. “통합학급 장애유아와 일반유아의 상호작용에 대한 질적 연구” 서울여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 곽제복. 1992. “장애인복지시설에 대한 인식과 홍보방안에 관한 연구”. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 논문.
- 권말숙·이정화. 2014. “대학생의 장애인에 대한 인식과 태도”. 『한국산학기술학회 논문지』 15(6): 3667-3674.
- 권선진. 2007. 「장애인복지론」. 서울: 청목출판사.
- 김동규. 2012. “기업의 장애인 고용인식에 영향을 미치는 요인 연구”. 경일대학교 보건복지대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 김려울. 2019. “직장 내 장애인 인식개선 교육 프로그램의 효과분석”. 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 석사학위 논문.
- 김병삼. 1988. “장애자의 사회통합을 위한 장애자 고용사업의 발전적 방향 모색”. 강남사회복지학교. 『사회사업학과 논문집』.
- 김성희. 2015. “장애인의 차별실태와 정책과제”. 『보건복지포럼』 226: 6-15.
- 김은영. 2016. “비장애아동의 장애아동에 대한 인식이 수용태도와 친밀감에 미치는 영향” 대구한의대학교 석사학위 논문.
- 김형식·우주형·권오용·유경민·권순지·박규영. 2019. 『유엔장애인권리협약 해설: 복지에서 인권으로』. 경기: 어가출판사.
- 박나원. 2010. “우리나라 장애인차별금지법의 제정과정과 개선방안에 관한 연구” 서울시립대학교 도시과학대학원 사회복지학과 석사학위 논문.

- 박선영. 2015. “여성근로자의 육아휴직 활용경험이 조직몰입도 및 직무만족에 미치는 영향: 고정효과모형을 통한 분석”. 서울대학교 행정대학원 행정학석사학위 논문.
- 박지연. 2017. “장애인식개선교육의 의무화에 따른 보육교사의 인식탐색”.충신대학교 교육대학원 교육학과 유아교육전공. 석사학위 논문.
- 배진희·이중섭. 2014. “지역의 정치·사회·경제적 특성이 복지인식에 미치는 영향”. 『한국지역사회복지학』 49: 233-250.
- 변민수. 2012. “장애인 의무고용 기업의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인: 다층모형을 이용한 장애인 고용 영향 요인의 분석”. 고려대학교 박사학위 논문.
- 보건복지부·한국보건사회연구원. 2020. 『2020년 장애인실태조사』 .
- 보건복지부. 장애인등록 변화 추이. 2023.6.1. 국가통계포털(<https://kosis.kr>).
- 김명환. 2009. “우정사업종사자원의 이직의도 결정요인에 관한연구: 고용형태를 중심으로”. 한성대학교 대학원 박사학위 청구 논문(미간행).
- 김민정. 2012. “대학생의 장애인에 대한 연구”. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김윤희. 2005. “고등학생 가정의 가치지향 및 장애접촉 경험유형과 장애인식과의 관계”. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 김홍수. 2008). “조직몰입의 결정요인에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교분석”. 서울시립대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박미량. 2014. “임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 주요 변수 연구”. 대구대학교 대학원 재활과학과 이학석사학위 논문.
- 박인양. 2010. “호텔 피그말리온 리더십이 LMX와 조직몰입에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박준성·허성호·정태연. 2008. “장애인의 지속적인 근로활동에 따른 일자리 만족과 생활만족의 차이: 2008-2010년 장애인고용 패널데이터를 중심으로”. 『한국장애인고용공단 고용개발원 제3회 장애인고용패널 학술대회』 : 531-551.
- 서석진·김양미. 2018. “봉사활동을 위한 예비사회복지사의 장애인식 변화 탐색”. 『인문사회과학기술융합학회 예술인문사회융합멀티미디어논문지』 8(10): 831-838.
- 서종철. 2022. “고용주의 장애인식이 장애인 고용만족에 미치는 영향과 사회적 책임의 매개효과: 장애인 고용 비의무 기업을 중심으로”. 한세대학교 대학원 박사

학위 논문.

- 송수영. 2000. “장애인과의 접촉이 장애인 수용 태도에 영향을 미치는 요인”. 상명대학교 대학원 석사학위 논문.
- 심진예·이효성. 2009. “장애인고용저조기업의 고용촉진 방안”. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유순동. 2013. “정신장애인의 직무스트레스 대처방식이 직무만족에 미치는 영향”. 공주대학교대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 유승교. 2011. “조직문화 유형과 조직구성원의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 중소기업 근로자를 대상으로”. 한양대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유완식·정창엽·김용탁·심진예. 2009. “장애인 의무고용률 조정방안”. 『한국장애인고용촉진공단 고용개발원 학술저널』 1(1): 1-76.
- 유지호. 2019. “심리적 안녕감이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향”. 대전대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이성규. 2000. 『사회통합과 장애인 복지정치』. 서울: 나남출판.
- 이성규·양숙미·이종아·전선영. 2008. “장애인식지표 개발 및 고용주의 장애인 고용인식에 관한 척도개발 연구”. 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이영희. 2011. “장애인생활시설 생활재활교사의 조직몰입이 서비스의 질에 미치는 영향”. 대구한의대학교 대학원 사회복지학 박사학위 논문.
- 이운식·나운환. 2011. “장애인 고용의 질 척도개발에 관한 연구”. 『직업재활연구』 21(8): 1-21.
- 이은정. 2009. “장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이종남. 1994. “장애인에 대한 일반인의 태도에 관한 연구”. 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이주희. 2013. “기업내 장애인고용만족도 향상에 관한 연구”. 인천대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 이홍직. 2010. “사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 한국장애인고용공단 고용개발원 장애와 고용 20(4): 183-206.
- 위은실. 2023. “기업 투자자와 대주주의 ESG 동기와 기업의 사회적 책임”. 가톨릭

- 대학교 대학원. 경영학과 경영학 박사학위 논문.
- 『장애인고용촉진 및 직업재활법』 2023.3.2. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>).
- 장욱. 2019. “임파워링리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 직무스트레스, 상사지원인식 및 조직지원인식의 역할”. 중앙대학교 대학원 경영학과 석사학위 논문.
- 전지혜. 2017. “장애학과 자폐성 장애 학생 교육”. 한국장애학회(편). 『장애이슈, 장애학으로 읽기』. 서울: 리드릭.
- 정명실. 1997. “지체장애인의 장애인식에 관한 주관성 연구”. 한양대학교대학원 박사학위논문.
- 정수현·황정현. 2016. “장애이해교육의 재개념화를 통한 초등학교 장애이해교육의 방향 모색”. 장애의 재해석. 1-63.
- 정옥희·이희경. 2004. “사회복지전공 대학(원)생과 비전공대학(원)생의 장애인에 대한 태도 비교연구”. 임상사회사업연구, 제1권 2호.
- 정원준. 2018. “직장인의 감사성향이 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과”. 연세대학교 교육대학원 상담교육 석사학위 논문.
- 정정희. 2020. “비장애인 동료근로자의 장애인식 변화과정 경험에 관한 연구: 장애인표준사업장 종사자를 중심으로”. 대구대학교 대학원 철학박사 학위 논문.
- 제주특별자치도 사업체조사 결과 제주통계포털. 2023.6.19. (<http://www.jeju.go.kr/>)
- 제주특별자치도 장애인등록현황 제주통계포털. 2023.6.19. (<http://www.jeju.go.kr/>)
- 조한진·김경미·강민희·정은·곽정란·전지혜·정희경·조원일. 2014. 『한국에서 장애학하기』. 서울: 학지사.
- 최민정. 2009. “요양보호자의 직무만족을 중심으로 한 방문요양서비스 개선방안: 인천광역시를 중심으로”. 인천대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 최종석. 2021. “기업체의 장애인고용률에 미치는 영향요인 분석: 제도 이용과 장애인 근로자에 대한 인식 중심으로”. 고려사이버대학교 융합정보대학원 융합정보학 석사학위 논문.
- 하태용. 2011. “장애인활동보조인의 장애인에 대한 인식과 친밀감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 한경희. 2022. “100인 미만 기업체 장애인 고용률에 미치는 영향 요인에 관한 연구: 고용서비스이용여부, 고용만족도, 장애인고용인식을 중심으로”. 이화여자대학

교 대학원 석사학위 논문.

- 한국장애인개발원. 2022. 『중증장애인직업재활지원사업 운영매뉴얼』 .
- 한국장애인고용공단 고용개발원. 2010. 『2010년 기업체 장애인고용실태조사』 .
- 한국장애인고용공단 고용개발원. 2021. 『2021년 기업체 장애인고용실태조사』 .
- 한국장애인고용공단 고용개발원. 2021. 『2021년 장애인 경제활동 실태조사』 .
- 황숙연. 2007. “정신장애인의 회복의 인식에 관한 탐색적 고찰”. 『정신건강과 사회복지』 . 27: 28-63.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. “The Measurement & Antecedents of Affective, Continuance & Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Freedman, S. & Fesko, S. 1995. “Consumer & Family Perspectives on the Meaning of the Work”. *Research to Practice* 1(1): 1-2.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. 1982. “The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*”. 14(2): 224-247.
- Yang, K & Pandey, S. K. 2009. “How do perceived political environment & administrative reform affect employee commitment?”, *Journal of Public Administration Research & Theory*, 19(2): 335~360.
- Herzberg, F. 1968. “One More Time: How Do You Motivate Employees”. *Harvard Business Review*. 46(1): 53-62.

<Abstract>

## The Effect of the Perception of Disability among Employees in companies employing persons with disabilities on Organizational Commitment and Job Satisfaction

**Kim, Ah Hyun**

Department of Social Welfare  
Graduate School of Public Health and Welfare  
Jeju National University  
Supervised by Professor Ko, Kwan Woo

The purpose of this study is to confirm the importance of awareness of disability by examining how the perception of disability affects organizational commitment and job satisfaction targeting non-disabled workers in companies that employ one or more disabled people in Jeju. It also aims to make practical suggestions on ways to expand employment and vitalize development, which are reasonable and constructive.

For this study, a survey was conducted with non-disabled employees in companies employing one or more disabled people in Jeju. A total of 267 copies of data were used for analysis. As for the analysis method, data were analyzed through frequency analysis, descriptive statistical difference analysis, correlation analysis, and multiful regression analysis, in order to confirm the influence on demographic characteristics, organizational immersion, the perception of disability, and job satisfaction.

The research results according to the analysis are as follows.

Firstly, when summarizing personal characteristics, which are sociodemographic characteristics, there were more females by gender, and the most common age was 39 years or younger. The highest level of education was college graduation, and most of them were married. When summarizing the characteristics of work type, the type of work was slightly higher in social welfare-related institutions and facilities. The workplace size was the highest with 50 or more and less than 100 employees, working hours were all-day, average monthly wage was less than 3 million won, contract type was full-time, and the location of the many businesses was Jeju-si. Having experience of working in the same department with colleagues with disabilities and work experience of less than 5 years were the most common.

Secondly, as a result of verifying the difference between the main variables, the individual characteristics showing a significant difference in the perception of disability showed a significant difference in age, and it was found that the perception of disability was the most negative in the age of 50 or older. The difference according to the characteristics of the work type showed a significant difference only in the workplace type, workplace size, and workplace location. Regarding the type of workplace, the perception of disability is more negative in general businesses, and in terms of workplace size, it was negative in those with less than 10 employees. The perception of disability is more negative in businesses located in Seoguipo-si.

Personal characteristics that showed significant difference in organizational immersion were only in gender, age and marital status. In terms of gender, males showed higher organizational immersion than females. In terms of age, those over 50 had the highest rate. In regards to marital status, married people showed higher organizational immersion. There were no significant difference in the type of work.

Personal characteristics showing significant difference in job satisfaction showed significant differences only in age and marital status. Job satisfaction

was higher when the age was over 50 and workers were married. Differences according to work type characteristics that show significant differences in job satisfaction were found only in average monthly wages and work experiences in the same department with disabled colleagues. Job satisfaction was higher for those who had experience of working in the same department with disabled colleagues and those who were earning more than 3 million won per month on average.

Thirdly, it was confirmed that the higher the people's negative perception of disability, the more negatively the effect on organizational immersion, and the higher the people's negative perception of disability, the more it has a negative effect on job satisfaction.

To sum up, the perception of disability affects organizational immersion and job satisfaction, and it was verified that the negative perception of disability is a variable that lowered organizational immersion and job satisfaction more than other variables. Based on these results some practical suggestions can be made. Firstly, it is necessary to provide high-quality education through segmentation of customized education and opportunities for direct and indirect experiences for improving the perception of disability in the workplace. Secondly, it is necessary to secure productivity that can actively and efficiently solve various tasks for small businesses, which are characteristic of Jeju local businesses. A diverse and systematic education and training curriculum that meets the trend of the times is needed to strengthen the capacity, responsibility, and professionalism of workers with disabilities. Thirdly, establishing an organizational culture in which all workers are treated fairly within the organization and treated equally as a member through positive change in perception of disabilities, and active expansion of employment of the disabled, which provides opportunities to work with fellow workers are urgent tasks.

This study is meaningful in inducing a positive change in perception of disability, and finding ways to treat each other equally as members of an organization and receive fair opportunities by escaping from prejudice and

stereotypes through a correct understanding of disability.

Key Words : organizational commitment, job satisfaction, perception of disability,  
employment of the disabled

## [설문지]

### 「장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향」에 대한 설문조사

안녕하십니까? 바쁘신 중에서도 본 설문조사에 참여해 주셔서 감사드립니다. 본 설문지는 「장애인고용업체 종사자의 장애인식이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향」에 대한 연구입니다. 설문 조사를 통해 장애인식이 조직몰입과 직무만족의 관계를 파악하고, 장애인고용업체 종사자의 의견을 수렴하기 위해 귀중한 자료로 활용하고자 하는데 목적이 있습니다.

본 설문과 관련하여 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조 의거하여 철저히 비밀보장 되며, 오직 연구를 위한 통계처리 이외에는 사용되지 않음을 분명히 밝혀드립니다.

질문에 대한 답이 하나라도 빠지면 연구 자료로 활용될 수 없어 모든 문항을 작성해주시면 감사하겠습니다. 설문의 내용은 맞고 틀리는 답이 없습니다. 평소 귀하께서 생각하고 느끼시는 대로 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

귀하의 소중한 답변이 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 문의사항이 있으면 아래의 담당자에게 연락을 주시기 바랍니다. 소중한 시간을 할애해주셔서 진심으로 감사드립니다.

2023. 3.

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수: 고 관 우 교수

연구자: 김 아 현 드림

(E-mail: [0000000@naver.com](mailto:0000000@naver.com))

1. 다음 항목은 장애에 대한 인식과 관련된 질문입니다. 귀하께서 해당되는 곳에 (√) 표시 해 주시기 바랍니다.

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	장애인이 나와 가까이 있는 것에 대해 불편함을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	경우에 따라서 장애인을 도울 수 있지만 친구로서 친하게 사귄 수 있다고는 생각하지 않는다.	1	2	3	4	5
3	장애인들은 비장애인과 어울리는데 있어서 매우 소극적이다.	1	2	3	4	5
4	만일 내가 장애인이라면 사회에 적응을 잘 할 수 있을 것이다.	1	2	3	4	5
5	장애인은 비장애인에 비해 지능이 특히 발달된 경향이 있다.	1	2	3	4	5
6	장애인과 결혼하는 사람들에게는 반드시 결혼 생활에 문제가 생길 것이다.	1	2	3	4	5
7	장애인과 함께 일을 하면 여러 가지로 손해를 보기 때문에 함께 일하는 것이 그렇게 유쾌한 것은 아니다.	1	2	3	4	5
8	나는 편견 없이 장애인과 데이트 할 수 있다.	1	2	3	4	5
9	손발이 없는 사람은 의수쪽으로 일을 할 수 있으나 작업속도가 느려서 업무에 지장을 줄 것이다.	1	2	3	4	5
10	장애인들은 자신의 장애로 인해 비관적인 생각을 많이 한다.	1	2	3	4	5
11	장애인들은 장애인들끼리 결혼해야 한다.	1	2	3	4	5
12	나는 가끔 장애인이 될지도 모른다는 두려움을 가지고 있다.	1	2	3	4	5

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
13	장애인을 만나게 될 때 나에게 어떤 불행한 일이 생기지 않을까 걱정하게 된다.	1	2	3	4	5
14	대부분의 장애인이 일을 하길 원하지만 그들이 할 수 있는 일은 별로 없을 것이다.	1	2	3	4	5
15	내가 장애인을 만날 때 그들에 대해 특별한 온정을 느낀다.	1	2	3	4	5
16	장애인들은 일을 할 때 비장애인과 비교하여 사고를 내는 경우가 많기 때문에 안전을 위해 누군가가 지켜보고 있어야 한다.	1	2	3	4	5
17	장애인들은 일정한 장소에서 장애인들끼리 모여 살아야 한다.	1	2	3	4	5
18	나는 장애인이 되더라도 적응을 잘하여 이전의 생활들을 잘 할 수 있으리라 생각한다.	1	2	3	4	5
19	우리 동네에 장애인을 위한 특수학교가 생긴다면 아이들의 교육에 나쁜 영향을 미칠 것이라 생각한다.	1	2	3	4	5
20	나는 장애인과 대화를 할 때 혹시 그의 마음을 상하게 하지 않을까 조심스럽다.	1	2	3	4	5
21	나는 장애인을 이성으로 사랑할 수 없을 것이다.	1	2	3	4	5
22	장애인들은 그들의 손상된 기능 외에 다른 기능은 비장애인보다 더 발달해 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
23	대부분의 장애인들은 자기 고집이 강하여 다른 사람의 의견을 받아들이려 하지 않는다.	1	2	3	4	5

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
24	나의 아이가 장애가 있는 아이와 같이 논다면 같이 못 놀게 하겠다.	1	2	3	4	5
25	누군가 주위에서 장애인이 되었다는 소리를 듣게 된다면 예전보다 내 자신의 건강과 우발적인 사고에 대해 더 염려하게 될 것이다.	1	2	3	4	5
26	만약 나의 친구가 나에게 장애인을 소개시켜준다면 나는 불쾌할 것이다.	1	2	3	4	5
27	만약 내가 장애인이라면 다른 사람을 만나는 것을 피하거나 꺼려 할 것이다.	1	2	3	4	5
28	장애인들은 그들만이 일할 수 있는 작업장에서 그들끼리 일할 수 있게 해주는 것이 더 능률적이다.	1	2	3	4	5
29	대부분의 장애인은 지저분하고 위생 상태가 좋지 않다.	1	2	3	4	5
30	장애인을 접할 때 그들이 사용하는 지팡이, 목발, 휠체어, 의수 등이 내게는 섬뜩하게 느껴진다.	1	2	3	4	5
31	장애인들은 대부분 어린아이처럼 의존성을 가지고 있어서 늘 도움을 주어야 한다.	1	2	3	4	5
32	장애인들은 자신에게 힘든 일이라고 생각되면 쉽게 그 일을 포기하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5
33	장애인들에게 정상적인 생활을 하도록 하는 것은 거의 불가능하다.	1	2	3	4	5
34	나는 가끔 팔이나 다리를 다쳐 장애인이 될 것 같아 걱정한다.	1	2	3	4	5

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
35	장애인들은 일반적으로 의심이 많다.	1	2	3	4	5
36	나의 가족이나 친구 중 누군가가 장애인과 교제한다면 적극적으로 반대할 것이다.	1	2	3	4	5
37	장애인들은 종종 세상에 대해 분노를 느낀다.	1	2	3	4	5
38	어떠한 형태로든 내가 장애인에게 도움을 받는다는 것은 거의 불가능하다.	1	2	3	4	5
39	장애인들이 일상생활을 하는데 크게 문제가 될 것은 없다고 본다.	1	2	3	4	5
40	시각장애인들을 만나면 나도 시력을 쉽게 잃을 것 같아 걱정하게 된다.	1	2	3	4	5
41	장애인은 나와 겉모습이 달라 친해지기 힘들다.	1	2	3	4	5
42	내가 장애인을 만나면 그들의 불편함을 배려하여 그들이 편안함을 느끼게 하겠다.	1	2	3	4	5
43	내 자신이 장애인이 되는 것보다 차라리 죽는 편이 낫다고 생각한다.	1	2	3	4	5

2. 다음 항목들은 회사나 직무 등에 대해 평소 귀하가 느끼고 계신 것들에 대한 질문입니다. 귀하께서 해당되는 곳에 (✓) 표시 해 주시기 바랍니다.

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 회사가 성공하도록 하기 위해 남들보다 열심히 노력한다.	1	2	3	4	5
2	나는 친구들에게 우리 회사가 매우 좋은 직장이라고 이야기한다.	1	2	3	4	5
3	나는 이 회사에서 계속 일하기 위해 어떤 직무가 주어지더라도 그것을 성실히 해낼 의사가 있다.	1	2	3	4	5
4	나의 가치관과 월 회사의 가치관은 매우 비슷하다	1	2	3	4	5
5	나는 우리 회사의 일원인 것을 남에게 자랑스럽게 이야기 한다.	1	2	3	4	5
6	업무가 비슷하면 나는 다른 회사에서 일해도 괜찮다.	1	2	3	4	5
7	우리 회사에서는 내가 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 나에게 최대한 배려한다.	1	2	3	4	5
8	우리 회사에 오랫동안 있어봤자 별로 얻는 게 없을 것 같다.	1	2	3	4	5
9	나는 조직 구성원의 중요 문제에 관한 우리 회사의 방침에 동의하기 어려울 때가 자주 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 우리 회사의 장래에 대해 진정으로 걱정을 한다.	1	2	3	4	5

3. 다음은 직무만족과 관련된 문항입니다. 귀하께서 해당되는 곳에 (✓) 표시 해 주시기 바랍니다.

내용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	전반적으로 나는 직무에 대해서 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
2	직무에서 내가 수행하고 있는 업무들은 유용하지 않거나 사소한 것 들이다.	1	2	3	4	5
3	업무수행이 잘 이루어지지 않았을 때 기분이 나쁘거나 불행하다고 느낀다.	1	2	3	4	5
4	업무를 잘 수행하였을 때 개인적 만족감을 크게 느끼고 있다.	1	2	3	4	5
5	업무수행이 만족스럽게 이루어지고 있는지에 대해서 대개는 알고 있다.	1	2	3	4	5
6	내가 수행하고 있는 업무들에 대해서 개인적 책임을 매우 크게 느끼고 있다.	1	2	3	4	5
7	나는 현재 하고 있는 직무를 그만두고 싶다는 생각을 자주 한다.	1	2	3	4	5
8	나는 직무에서 수행되는 업무들에 대해서 전반적으로 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
9	직무에 대한 나 자신의 느낌은 업무를 수행하는 방법에 의해서 영향을 받지 않는다.	1	2	3	4	5
10	직무가 올바르게 수행되었는지 명백하게 나의 책임이다.	1	2	3	4	5

**4. 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 귀하께서 해당되는 곳에 (✓) 표시 해 주시기 바랍니다.**

1) 귀하의 성별은?	___ ① 남자 ___ ② 여자
2) 귀하의 나이(만)는?	___ ① ~29세 ___ ② 30세~39세 ___ ③ 40세~49세 ___ ④ 50세~59세 ___ ⑤ 60세 이상
3) 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?	___ ① 고졸 ___ ② 대졸(전문대포함) ___ ③ 대학원 이상
4) 귀하의 결혼상태는 어떻게 되십니까?	___ ① 미혼 ___ ② 기혼
5) 귀하의 직장유형은 어떻게 되십니까?	___ ① 공공기관 ___ ② 민간기관 ___ ③ 일반사업체 ___ ④ 기타( )
6) 귀하의 직장규모는 어떻게 되십니까?	___ ① 10인 이하 ___ ② 30인 미만 ___ ③ 50인 미만 ___ ④ 100인 미만 ___ ⑤ 100인 이상
7) 귀하의 근무시간은 어떻게 되십니까?	___ ① 종일제(8시간이상) ___ ② 시간제(파트타임) ___ ③ 유연근무(프리랜서) ___ ④ 기타( )
8) 귀하의 월평균 임금은 어떻게 되십니까?	___ ① 100만원 미만 ___ ② 100만원 이상~200만원 미만 ___ ③ 200만원 이상~ 300만원 미만 ___ ④ 300만원 이상~400만원 미만 ___ ⑤ 400만원 이상
9) 귀하의 계약형태는 어떻게 되십니까?	___ ① 정규직 ___ ② 비정규직(계약직포함)
10) 귀하의 업체는 어느 지역에 있습니까?	___ ① 제주시 ___ ② 서귀포시
11) 귀하는 장애동료와 같은 부서(팀)에서 근무했던 경험이 있으십니까?	___ ① 예 ___ ② 없다
12) 귀하가 현재까지 근무한 총 근무 연수는 어떻게 되십니까?	총(____)년

- 수고하셨습니다. 바쁘신 와중에도 응답해주셔서 감사합니다. -