

Relationship between Employment Perception of the Disabled and Employment Satisfaction of the Disabled: The Mediating Effect of Employment Assistance for the Disabled and the Moderating Effect of Education and Training Support

Hyung-Hee Kim*, Chang-Suek Choi*, Yong-Seob Kim**

*Ph. D., Dept. of Social Welfare, Graduate School, Chosun University, Gwang-Ju, Korea

*Invited Visiting Professor, Dept. of Social Welfare, Graduate School, Chosun University, Gwang-Ju, Korea

**Professor, Dept. of Social Welfare & Public Administration, Chosun University, Gwang-Ju, Korea

[Abstract]

This study aims to verify the relationship between employer's perception of employment for the disabled and employment satisfaction, and the mediating effect of perception of employment assistance for the disabled and the moderating effect of education and training support. For the purpose of this study, 4,332 companies were reorganized among the data of the 2021 Survey on Employment of Persons with Disabilities conducted by the Korea Employment Agency for the Disabled. Data analysis used SPSS 23.0 and AMOS 23.0, and structural equation model analysis was performed to understand the relationship between variables. As a result of the study, there was a significant influence between employer's perception of employment for the disabled and employment satisfaction, and the partial mediating effect of employment company contribution was confirmed. In addition, it was found that there was a moderating effect according to the presence or absence of education and training support. Through the results of this study, it is significant that factors that can affect environmental composition were considered in various ways to increase the employment rate of the disabled, and based on these results, implications for increasing the employment rate of the disabled were presented.

▶ **Key words:** employment perception, employment satisfaction, employment assistance, education and training support, mediating effect, moderating effect

-
- First Author: Hyung-Hee Kim, Corresponding Author: Yong-Seob Kim
 - *Hyung-Hee Kim (ua2610@naver.com), Dept. of Social Welfare, Graduate School, Chosun University
 - *Chang-Suek Choi (okstar21@hanmail.net), Dept. of Social Welfare, Graduate School, Chosun University
 - **Yong-Seob Kim (yskim11@chosun.ac.kr), Dept. of Social Welfare & Public Administration, Chosun University
 - Received: 2022. 12. 12, Revised: 2023. 01. 16, Accepted: 2023. 02. 06.

[요 약]

본 연구는 고용주의 장애인 고용에 대한 인식과 고용만족도 간의 관계와 이들 간의 관계에서 장애인 고용기업기여도 인식의 매개효과와 교육훈련지원 유무의 조절효과를 검증하는데 있다. 본 연구 목적을 위하여 한국장애인고용공단에서 실시한 「2021년도 장애인고용실태조사」 자료 가운데 4,332업체를 대상으로 재구성하였다. 자료분석은 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 이용하였으며, 변수 간의 관계를 파악하기 위해 구조방정식모형 분석을 수행하였다. 연구결과 고용주의 장애인고용인식과 고용만족도 간에 유의미한 영향관계가 있으며 고용 기업기여도의 부분매개효과를 확인할 수 있었다. 또한 교육훈련지원 유무에 따른 부분적 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구 결과를 통해 장애인고용률을 높이기 위해 환경조성에 영향을 줄 수 있는 요인을 다각도로 고찰하였다는 데에 의의가 있으며, 이런 결과를 바탕으로 장애인고용률을 높이기 위한 시사점을 제시하였다.

▶ **주제어:** 고용인식, 고용만족도, 고용 기업기여도, 교육훈련지원, 매개효과, 조절효과

I. Introduction

장애인을 포함한 모든 사람은 직업 활동을 통하여 생계 유지할 뿐만 아니라 사회구성원으로서의 삶의 보람과 자신의 존재가치를 느끼게 된다. 이를 보장하기 위해 헌법 제32조에 모든 국민은 근로의 권리를 가지며 국가는 근로자의 고용증진을 위해 노력하여야 함이 명시되어 있다.

장애인의 근로권을 보장하고 고용률을 높이기 위한 정부 차원의 노력으로 의무 고용제와 차별금지제 시행 등 장애인 고용정책이 실시되어 장애인 고용률은 꾸준히 증가하고 있다. 통계청 자료에 따르면 2018년 장애인 고용기업 수(장애인 고용기업체 비율)는 69,194개(4.1%), 2019년 65,710개(3.9%), 2020년 76,593개로(4.3%)[1] 장애인 고용기업체 수가 전반적으로 증가추세에 있으나, 아직 장애인의 고용률은 비장애인들의 고용률에 한참 못 미치고 있다. 실제 고용노동부에서 발표한 「2021년 말 기준 장애인 의무 고용 사업체의 장애인 고용현황」에 따르면 장애인 고용률은 3.10%로 전년 대비 0.02%p 상승하였다[2]. 공공기관의 장애인 고용률은 3.78%로 전년보다 0.26%p 상승하여 꾸준히 증가하고 있지만, 민간기업의 장애인 고용률은 의무 고용률 3.1%에 못 미친 2.89%로 전년 대비 0.02%p 하락하여 장애인 고용증진을 위한 장애인의무고용률에 아직 못 미치고 있다.

정부의 장애인 고용정책은 일정한 고용 의무를 정하여 이를 민간 기업에 부과하여 장애인의 노동시장 진입장벽을 해소하기 위한 것이나, 정책적 지원에도 불구하고 실제 장애인의 고용 현실은 기대 수준에 못 미치고 있어, 장애인 고용증진을 위한 전략 방안 모색을 위해 많은 연구가 진행되고 있다. 지금까지의 선행연구를 살펴보면 고용에

있어 장애 근로인의 개인적 특성과 정책지원 등에 초점이 맞추어 진행되거나 장애인 고용 결정 요인으로 정부 지원 제도나 고용정책을 중심으로 한 연구[3][4], 장애 근로인의 직무만족도를 중심으로 한 연구[5][6][7], 장애인고용 기업기여도에 관한 연구[8][9] 등 장애인 고용 결정 요인에 관해 지원제도, 직무만족도, 업무환경 등에 대한 단편적인 연구가 대부분으로 고용주를 대상으로 한 연구는 부족한 것으로 평가되어왔다.

장애인 고용은 적절한 일자리를 갖춘 기업이 장애인을 고용하고자 하는 의지가 있을 때 성립되는 것으로 기업이 장애인 고용에 있어 고용을 결정하는 주체라는 점에서 고용주가 가지고 있는 긍정적인 장애인 고용인식은 장애인 고용률을 높이는 데 중요 요인으로 작용하고 있다[10]. 또한 기업의 근로자에 대한 만족도는 그들의 직무수행력에 대한 전반적 평가로 장애인고용에 있어 고용 만족도는 간과할 수 없는 요인으로 작용한다. 장애인고용인식에 관한 선행연구를 살펴보면 장애인들의 직무수행력은 비장애인에 비해 낮고[11] 대인관계나 의사소통 부분에서 영향을 미치며[10], 고용주의 부정적 인식 태도는 성공적 직업 배치를 저해하는 주요 요인으로 작용한다[12]. 이와 같은 고용주의 부정적 장애인고용인식이 장애인고용률을 낮추는 요인으로 작용한다는 것에 주목하여 고용인식과 고용만족도 간의 관계를 이해할 필요가 있다. 또한, 장애인고용이 기업에 긍정적인 기여를 하게 된다면 장애인 고용으로 이어질 가능성이 커진다[4]. 본 연구에서는 이러한 점에 주목하여 고용 기업기여도의 영향을 살펴보고자 한다. 또한 교육훈련과 관련한 연구에 따르면 지원고용은 중증 장애

인들의 지속이 가능한 고용유지를 위한 경쟁력을 제공하며[13] 교육훈련과 고용 만족도 간의 정(+)적 영향 관계를 보고하고 있다[14]. 한편 교육훈련과 직업 유지 기간이 무관하다는 연구 결과[15]도 있어 교육 훈련지원의 조절효과를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 장애인을 고용하고 있는 고용 의무기업체 고용주의 장애인고용인식과 고용만족도 간의 영향 관계에서 고용 기업기여도의 매개효과를 살펴보고 교육훈련지원의 조절효과를 파악함으로써 기업의 장애인 고용 촉진 방안을 위한 시사점을 제공하고자 한다.

II. Theoretical Background

1. Employment Perception of the Disabled

인식은 사람이나 사물의 성질과 관계에 대해 판단하는 것으로 인간은 자신이 처해있는 환경에서 접촉하는 사람, 사물과의 의사 교환과 상호작용에 대해 인식함으로써 새로운 태도를 형성하기도 한다. 이처럼 인식은 정보나 지식에 따라 태도에 영향을 미치고, 태도를 변화시킬 수 있으며 새로운 동기를 유발할 수 있다. 장애인고용에 결정권자인 고용주의 장애인고용인식은 장애인고용과 고용률에 중요 변인으로 작용하여, 장애인고용 문제를 해결하기 위해서 기본적으로 다루어져야 할 중요 요인이다. 많은 선행연구에서 장애인고용에 있어 사업주의 장애인고용에 대한 인식이 절대적으로 중요하다고 나타냈다[3][10][16]. 장애인고용인식은 몇 가지로 하부요인으로 구분되는데 작업수행인식, 고용비용인식, 고용반응인식, 기업의 사회적책임인식으로 구분할 수 있다. 고용인식의 하부요인 중 장애인의 작업수행인식과 고용비용인식이 기업체의 장애인고용 결정에 영향을 미치는 것으로 나타난 연구[10]와, 장애인 고용비용인식은 대체로 장애인 근로자의 경우 안전 문제 발생 가능성이 높아 장애인에 대한 편의시설의 설치비용이 증가할 것으로 생각하나 고용비용인식에 대해 대체로 긍정적 반응을 보인다는 연구[17]가 있다. 따라서 장애인 고용인식의 하부요인별로 고용만족도에 미치는 영향을 살펴보는 것도 의미가 있을 것으로 보인다.

2. Employment Satisfaction

장애인 고용만족도는 직무에 관련하여 장애근로자의 능력에 대한 기업의 평가로 기업에서 고용을 유지하고 있는 동안의 장애 근로자의 직장생활 전반에 대한 만족도를 나타낸다[16]. 장애인을 고용하는 기업체 입장에서는 장애인

을 고용함으로써 얻게 되는 재무적 성과 등 기업체의 기대 욕구가 충족되면 고용을 지속할 것으로 예상할 수 있다. 또한 장애인을 고용하면서 기존의 선입견이나 차별적인 태도를 지양하고 장애인 고용에 긍정적인 자세로 나서게 될 것이다. 또한 장애인 고용에 따른 만족도가 낮다면 기존의 선입견이 고착되어 앞으로의 장애인 고용에 부정적인 자세를 취할 가능성이 커진다[18]. 기업체는 고용인식 같은 근로자에 대한 예상 가능성이나 기대감을 포함하여 관련 제도나 직업적 조건 등 다양한 요인을 기반으로 장애인 근로자를 고용할 것이며 이런 기업체의 기대와 욕구에 부합하는 고용이 이루어질 때 기업의 고용 만족이 이루어진다는 것을 예상할 수 있다.

3. Employment Company Contribution

장애인 고용시장에서 장애인고용 기업기여도는 고용의 기회를 증가시키거나 감소시킬 수 있고 고용상태의 유지에도 영향을 미칠 수 있는 중요 요인이 된다[16]. 장애인고용경험과 장애인고용 기업기여도의 관계에 관한 Chamberlain(1988)의 연구에 따르면 지원고용의 경험 유무에 따라 고용주의 장애인 근로자에 대한 만족도가 다르다[19]. 따라서 장애인고용인식과 더불어 고용기업기여도 또한 장애인의 고용률에 영향을 미칠 수 있어 장애인고용률을 높이기 위한 연구를 할 때는 장애인고용인식 못지않게 고려해야 할 요인이다. 장애인 고용 기업기여도 하위변인으로 장애인 고용 의무 이행 도움 정도, 직접적 재무적 성과 여부, 기업의 사회적 책임 이행, 안정적 인력수급 및 고용유지, 기업 이미지 개선 효과, 장애인 근로자 인식의 긍정적 변화가 있다.

4. Education and Training Support

근로 현장에서의 교육훈련은 “근로자의 직무와 관련한 지식이나 기술을 원활히 수행하도록 하기 위한 기업의 노력”으로 조직과 개인의 성장과 발전을 도모할 수 있다 [20]. 장애인 고용에 있어 교육훈련지원은 장애인의 지속 가능한 고용상태를 유지할뿐만 아니라 고용주와 직장동료들을 대상으로 한 고용훈련이 고용안정에 정(+)적 영향 관계를 갖는 것으로 나타냈다[13]. 장애인고용에 영향을 미치는 고용주 인식에 관한 연구를 살펴보면 직업훈련의 참여 기간이 길수록 장애인의 고용유지 기간이 증가한다고 하였다[14]. 이와 상반되게 직업훈련이 장애인의 고용유지 기간을 짧게 한다[21]는 연구 결과와 직업훈련과 고용유지 기간이 무관하다는 연구 결과[15]가 있으나 대부분의 선행 연구에서 교육훈련의 유무가 장애인 고용 만족도에 정(+)

적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 교육훈련지원 유무의 조절효과를 살펴보는 것도 의미가 있을 것이다.

III. Research Method

1. Research Model

본 연구에서의 고용주의 장애인고용인식과 고용만족도 간의 영향관계와 고용 기업기여도의 매개효과 및 교육훈련지원의 조절효과를 검증하기 위해 [Figure. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

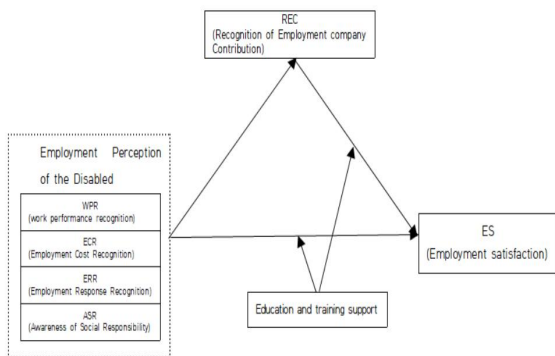


Fig. 1. Research Model

2. Research Problem

본 연구에서의 논거를 바탕으로 한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인고용인식은 고용만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 장애인고용인식은 고용 기업기여도인식에 영향을 미치는가?

셋째, 장애인고용인식이 고용만족도에 영향을 미치고 있어 고용 기업기여도인식은 매개역할을 하는가?

넷째, 교육훈련지원 유무는 모형에 설정한 각 경로에 유의한 조절효과를 갖는가?

3. Analytical Objects and Data

3.1 Analytical Objects

본 연구에서는 한국장애인고용공단에서 실시한 2021년도 '기업체 장애인 고용실태조사'를 활용하였으며, 총 6,200개 기업체에 대한 심층조사에서 고용기업체 4,969개 기업체를 선정하여 최종적으로 본 연구 목적에 맞는 변수에 모두 응답한 4,332개 기업체를 분석대상으로 하였다.

3.2. Measuring Instrument

본 연구는 고용주의 장애인고용인식과 고용만족도 간의 영향 관계를 살펴보기 위해 독립변수로 장애인고용인식, 종속변수로 고용만족도, 매개변수로 고용 기업기여도, 조절변수로 교육훈련지원을 설정하였다.

3.2.1 Employment Perception

본 연구에서의 장애인고용인식은 장애인 고용에 대한 사업주의 인식 정도를 말하는 것으로 이를 위해 작업수행인식, 고용비용인식, 동료반응인식, 사회적 책임인식 변수를 선정하였다. 문항의 척도는 '전혀 그렇지 않다=1', '별로 그렇지 않다=2', '그저 그렇다=3', '다소 그렇다=4', '매우 그렇다=5'로 측정되었으며, 모든 문항은 점수가 높을수록 장애인고용에 대해 부정적인 인식이 강함을 의미하나, 사회적 책임은 점수가 높을수록 긍정적인 인식이 강함을 의미한다.

3.2.2 Employment Satisfaction

장애인 근로자 만족도는 근무태도, 대인관계, 생산성 및 업무능력, 전반적인 만족도에 관해 측정하였다. 문항의 척도는 '전혀 그렇지 않다=1', '별로 그렇지 않다=2', '그저 그렇다=3', '다소 그렇다=4', '매우 그렇다=5'로 측정되었으며, 모든 문항은 점수가 높을수록 장애인고용에 대해 만족도가 높다는 것을 의미한다.

3.2.3 Employment Company Contribution

본 연구에서는 장애인 고용 기업기여도의 변수를 기업의 사회적 책임이행 도움, 장애인 고용의무 이행도움, 직접적 재무적 성과, 안정적인 인력수급과 고용유지, 기업이미지 개선효과, 장애인근로자 인식 긍정적 변화의 6개 하위요인으로 선정하였다. 문항의 척도는 '전혀 그렇지 않다=1', '별로 그렇지 않다=2', '그저 그렇다=3', '다소 그렇다=4', '매우 그렇다=5'로 측정되었으며, 모든 문항은 점수가 높을수록 장애인고용이 기업에 기여도가 높다는 것을 의미한다.

3.2.4 Education and Training Support

본 연구는 장애인고용인식과 장애인 고용만족도 간의 관계에서 기업 내 교육훈련지원의 유무에 따른 조절효과를 분석하는 연구의 목적에 따라 조절변수 교육훈련지원 유무의 조절효과를 살펴보고자 있는 경우에는 '1', 없는 경우에는 '0'으로 코딩하여 분석하였다.

4. Data Analysis

통계프로그램 SPSS 23.0와 Amos 23.0 version을 활용하여 구조방정식분석을 실시하였다. 매개효과 검증을 위해 Bootstrapping을 실시하였으며 교육훈련지원 유무에 따라 집단을 구분하여 조절효과 검증을 하였다.

IV. Empirical Analysis

1. General Characteristics of Survey Subjects

분석 대상 기업들의 일반적인 특성을 살펴보면, 업종별로는 서비스업2는 2,380곳(54.9%)으로 가장 많은 빈도를 차지하였으며 제조업 1,509(34.8%), 서비스업1 280(6.5%), 기타산업 163(3.8%) 순으로 나타났다. 본사소재 지역은 수도권이 2,595곳(59.9%)으로 가장 많았으며 기타지역 1,050(24.2%), 광역시권 687(15.9%) 순으로 나타났다. 종사자 규모의 경우 50이상 300미만이 3,177곳(73.3%)으로 가장 많았으며 300이상~1,000미만 905곳(20.9%), 1,000명 이상 250곳(5.8%) 순으로 나타났다. 조직형태로는 회사법인 3,616곳(83.5%), 회사이외 법인 411곳(9.5%), 개인기업 305곳(7.0%) 순으로 나타났다. 장애인 고용률 수준은 1~2%미만이 1,409곳(32.5%), 3%이상 1,176곳(27.1%), 2~3%미만이 1,162곳(26.8%), 1%미만이 585곳(13.5%) 순으로 나타났다.

2. Descriptive Statistical Analysis of Survey Subjects

독립변수인 장애인 고용인식에 속하는 변수를 살펴보면 다음과 같다. 장애인의 작업수행인식은 점수가 높을수록 장애인의 작업 능력을 부정적으로 평가한 것으로, 장애인의 작업수행인식은 평균 2.61점으로 나타나 기업 담당자들은 장애인의 작업수행에 대해 부정적으로 인식하는 정도가 낮은 것으로 나타났다. 고용비용인식은 평균 2.77점으로 나타나 기업 담당자들은 장애인을 고용해도 비용 부담이 크다고 인식하지는 않았다. 고용반응인식은 평균 2.53점으로 나타나 기업 담당자들은 장애인을 고용해도 동료들이 장애인에 대해 부정적으로 생각하지 않는다고 인식하였다. 사회적 책임인식은 독립변수 중 유일하게 긍정적인 측면의 변수로 점수가 높을수록 사회적으로 장애인을 배려해야 할 책임이 있다고 생각하는 것으로 사회적 책임은 평균 2.58점으로 나타나 기업 담당자들은 사회적으로 장애인을 어느 정도 배려해야 한다고 인식하였다. 매개변수인 장애인 고용 기업기여도는 점수가 높을수록 장애인 직원이 기업에 도움이 된다고 생각하는 것이다. 장애인 고용 기업기여도는 평균 3.54점으로 나타나 기업 담당자들은 장애인 고용이 보통 수준 이상의 도움은 된다고 인식하였다. 종속변수인 장애인 고용 만족도의 경우 3.504로 나타나 장애인 고용에 대한 만족도는 보통 수준 이상으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of Target Companies

	category	frequency	percent
Industry	manufacturing industry	1,509	34.8
	Service industry1*	280	6.5
	Service industry2**	2,380	54.9
	other industry***	163	3.8
Head office location area	capital area	2,595	59.9
	metropolitan area	687	15.9
	Other regions	1,050	24.2
Number of workers	less than 50	521	10.5
	50 or more and less than 300	3,256	65.5
	300 or more and less than 1,000	934	18.8
	1,000 or More	258	5.2
Organizational Form	a private enterprise	305	7.0
	a corporate corporation	3,616	83.5
	a non-company corporation	411	9.5
Employment rate level for the disabled	less than 1%	585	13.5
	1% or more and less than 2%	1,409	32.5
	2% or more and less than 3%	1,162	26.8
	3% or more	1,176	27.1
Achieving mandatory employment	accomplished	3,127	62.9
	Failed to achievement	1,321	26.6
	not applicable	521	10.5
Education and Training Support	presence	2,383	55.0
	absence	1,949	45

3. Exploratory Factor Analysis and Credibility Reliability

측정모형 구축을 위한 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증 결과 요인부하량이 모두 .6이상, KMO 측도가 .936, 유의수준 .001이하로 요인분석이 적절한 것으로 판단되었다. 또한 모든 요인의 Cronbach's α 값이 모두 .7 이상을 상회하여 측정변수의 신뢰성을 확보하였다[22].

Table 2. Exploratory Factor Analysis and Credibility Reliability

ITEM	WPR	ECR	ERR	RSR	ECC	ES	Cronbach's α
WPR1	.648						.896
WPR2	.682						
WPR3	.734						
WPR4	.724						
WPR5	.706						
ECR1		.700					.854
ECR2		.722					
ECR3		.762					
ECR4		.715					
ERR1			.777				.888
ERR2			.687				
ERR3			.679				
ERR4			.717				
ERR5			.699				
ERR6			.624				
RSR1				.791			.765
RSR2				.770			
RSR3				.729			
RSR4				.651			
ECC1					.797		.867
ECC2					.786		
ECC3					.783		
ECC4					.769		
ECC5					.724		
ECC6					.709		
ES1						.794	.899
ES2						.809	
ES3						.824	
ES4						.844	
eigen value	3.392	2.746	4.206	2.573	3.145	3.772	
variance explained	11.308	9.152	14.020	8.576	10.483	12.573	
KMO=.936, bartlett: $\chi^2=72492.782$, $df=435$, $p<.001$							

- 1.WPR(Work Performance Recognition)
- 2.ECR(Employment Cost Recognition)
- 3.ERR(Employment Response Recognition)
- 4.RSR(Recognition of Social Responsibility)
- 5.ECC(Employment Company Contribution)
- 6.ES(Employment Satisfaction)

4. Confirmatory Factor Analysis and Concentrated Validity of Measurement Model

본 연구의 측정모형의 확인적 요인분석 결과 측정모형의 적합도 지수 는TLI와 CFI값 모두 .9이상이고 RMSEA

값 또한 .054로 수용 가능한 적합도를 나타냈으며 표준화 요인부하량이 모두 .5 이상으로 나타났으며 다음 [Table 3], [Table 4] 와 같다.

Table 3. Results of Confirmatory Factor Analysis

	χ^2	df	GFI	TLI	CFI	RMSEA
goodness of fit	5000.778***	362	.913	.927	.935	.054

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

Table 4. Result of Intensive Validation of Measurement Model

path		B	β	S.E.	t	P
WPR	→ WPR1	1	0.765			
WPR	→ WPR2	1.076	0.731	0.022	49.559	***
WPR	→ WPR3	1.152	0.804	0.021	53.396	***
WPR	→ WPR4	1.14	0.836	0.02	57.949	***
WPR	→ WPR5	1.142	0.85	0.019	59.134	***
ECR	→ ECR4	1	0.75			
ECR	→ ECR3	0.98	0.747	0.021	47.742	***
ECR	→ ECR2	0.987	0.783	0.02	50.106	***
ECR	→ ECR1	0.983	0.805	0.019	51.524	***
ERR	→ ERR6	1	0.76			
ERR	→ ERR5	1.008	0.746	0.02	49.91	***
ERR	→ ERR4	0.987	0.734	0.02	48.971	***
ERR	→ ERR3	1.043	0.79	0.02	53.234	***
ERR	→ ERR2	0.975	0.733	0.02	48.913	***
ERR	→ ERR1	0.988	0.764	0.019	51.214	***
RSR	→ RSR4	1	0.524			
RSR	→ RSR3	1.107	0.63	0.039	28.297	***
RSR	→ RSR2	1.523	0.79	0.049	31.189	***
RSR	→ RSR1	1.296	0.749	0.042	30.726	***
ECC	→ ECC6	1	0.745			
ECC	→ ECC5	1.114	0.738	0.024	46.902	***
ECC	→ ECC4	1.17	0.776	0.024	49.377	***
ECC	→ ECC3	1.189	0.789	0.024	50.212	***
ECC	→ ECC2	1.171	0.647	0.029	40.933	***
ECC	→ ECC1	1.038	0.672	0.024	42.597	***
ES	→ ES4	1	0.857			
ES	→ ES3	1.003	0.807	0.016	63.652	***
ES	→ ES2	1.114	0.828	0.017	66.225	***
ES	→ ES1	1.054	0.84	0.016	67.661	***

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

집중타당도 검증을 위해 평균분산추출 값과 개념 신뢰도 값을 활용하였다. 평균분산추출 값은 모두 .5 이상, 개념신뢰도(C.R.) 값은 .7 이상으로[23] 본 연구에서의 모든 변수의 집중타당성이 확보되었다. 또한, 판별타당도 검증을 위해 평균분산추출(AVE)이 잠재 변수 간 상관계수의 제곱보다 커야하는데[24] 모든 잠재 변수 간 상관계수의 제곱이 평균분산추출(AVE) 값보다 낮게 나타나 잠재 변수 간 판별타당성이 검증되었으며 측정모형의 집중타당도 검증 결과는 [Table 5]와 같다.

5. Correlation Analysis

본 연구에서의 변수 간 관련성 정도의 파악을 위해 변수 간 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과 변수가 상관계수가 .044에서 .701까지로 모두 .80미만으로 나타나 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 5. Correlation Analysis and Concentration Validity

	1.WPR	2.ECR	3.ERR	4.RSR	5.ECC	6.ES
1	1					
2	.664**	1				
3	.701**	.618**	1			
4	.153**	.044**	.231**	1		
5	-.245**	-.181**	-.210**	-.285**	1	
6	-.389**	-.242**	-.395**	-.384**	.364**	1
C.R.	0.922	0.883	0.919	0.836	0.903	0.950
AVE	0.706	0.655	0.653	0.566	0.609	0.826

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

6. Structural Equation Model Analysis

장애인고용인식과 고용만족도 간의 관계에서 고용 기업기여도 매개효과를 살펴보고 이들 간의 경로에서 교육훈련지원의 조절 효과를 살펴보기 위하여 본 연구에서의 모형에 대한 검증을 실시하였다. 분석 결과는 다음 [Table 6]과 같다.

Table 6. Goodness of Fit of Structural Model

	χ^2	df	GFI	NFI	TLI	CFI	RMS EA
goodness of fit	4293.640***	360	.926	.940	.938	.945	.050

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

χ^2 통계량 값이 매우 크고 그 유의도가 .01 이하로 나타난 것은 본 연구의 표집이 그 규모가 상당히 큰 것에서 기인한 것으로 보인다. 따라서 χ^2 통계량 값에 기초한 유의도 검증방식을 유보하고 타 적합도 지수의 기준을 살펴보았다. NFI=.940, TLI=.938, CFI=.945, RMSEA=.050, 모두 권장기준인 .90을 넘어 수용할 수 있는 적합도 수준을 나타낸다고 할 수 있다. 적합도 지수들에 대한 검증 결과를 종합해 볼 때 본 구조방정식 모형은 자료에 잘 부합되는 모형이라고 할 수 있다. 장애인고용인식이 고용만족도에 영향을 미치는 데 있어 고용 기업기여도의 매개효과를 검증하기 위해 표준화계수와 경로 간의 유의성을 검증한 결과는 다음과 같다.

장애인고용인식과 고용 기업기여도 간 경로를 살펴보면 작업수행인식과 고용 기업기여도의 경로계수는 -.267(C.R.=-8.975***), 고용비용인식과 고용 기업기여도

-.070(C.R.=-2.326*), 고용반응인식과 고용 기업기여도의 경로계수는 .038(C.R.=1.126), 사회적책임인식과 고용 기업기여도의 경로계수는 -.345(C.R.=-16.124***), 고용반응인식과 고용 기업기여도 간 경로를 제외한 모든 경로에서 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 장애인고용인식과 고용만족도 간 경로를 살펴보면 작업수행인식과 고용만족도 -.267(C.R.=-8.975***), 고용비용인식과 고용만족도 .129(C.R.=4.886***), 고용반응인식과 고용만족도 -.190(C.R.=-6.503***), 사회적책임인식과 고용만족도 -.283(C.R.=-14.736***), 고용반응인식을 제외한 모든 경로에서 유의미한 부적 영향을 미치고 고용반응인식과 고용만족도 간 경로는 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 고용 기업기여도와 고용만족도 .220(C.R.=13.171***), 고용비용인식과 고용만족도 .129(C.R.=4.886***), 고용반응인식과 고용만족도 -.190(C.R.=-6.503***), 사회적책임인식과 고용만족도 -.283(C.R.=-14.736***), 고용반응인식을 제외한 모든 경로에서 유의미한 부적 영향을 미치고 고용반응인식과 고용만족도 간 경로는 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 7. Path Analysis Result

path	B	β	S.E.	C.R.	P
WPR → ECC	-.239	-.267	.027	-8.975	***
ECR → ECC	-.053	-.070	.023	-2.326	.020
ERR → ECC	.031	.038	.027	1.126	.260
RSR → ECC	-.404	-.345	.025	-16.124	***
WPR → ES	-.239	-.267	.027	-8.975	***
ECR → ES	.105	.129	.021	4.886	***
ERR → ES	-.166	-.190	.025	-6.503	***
RSR → ES	-.356	-.283	.024	-14.736	***
ECC → ES	.236	.220	.018	13.171	***

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

장애인고용인식과 고용만족도 간 관계에서 고용 기업기여도의 매개효과 검증을 위한 분석 방법으로 Bootstrapping을 이용하였으며 한 결과는 다음 [Table 7]과 같다.

Table 8. Indirect Effects between Variables

path	Total effect	direct effect	indirect effect
WPR → ES	-.305	-.267	-.038 (-.058~-.021)**
ECR → ES	.113	.129	-.015 (-.033~.001)
ERR → ES	-.182	-.190	.008 (-.008~.026)
ASR → ES	-.359	-.283	-.076 (-.094~-.061)**

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

검증 결과 작업수행인식과 고용만족도, 사회적책임인식과 고용만족도 간의 경로에서 고용 기업기여도는 간접효과가 유의미하게 나타났다. 작업수행인식이 고용만족도에

미치는 총효과는 -.305, 직접효과 -.267, 간접효과는 -.038(p<.01)로 유의미하게 나타났다. 사회적책임인식이 고용만족도에 미치는 영향은 총효과 -.359, 직접효과 -.283, 간접효과 -.076(P<.01)로 유의미하게 나타났다. 또한 본 연구의 조사대상자를 교육훈련 지원 여부에 따라 두 집단으로 구분하여 교육훈련 지원 여부의 조절 효과를 파악한 결과 제약1, 제약3, 제약5, 제약9모델인 작업수행인식과 고용도움인식, 작업수행과 고용만족, 고용비용인식과 고용만족, 사회적책임인식과 고용만족 간 경로에서 Default model과 χ^2 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련지원 유무에 따라 장애인고용인식이 고용만족도에 미치는 영향에 차이가 있으며 이들 경로에서 부분적 조절효과가 있음을 확인할 수 있었다.

Table 9. Moderation Effect Test Result

Model	DF	CMIN	P	TLI
constrain 1 model	1	4.185	.041	.000
constrain 2 model	1	2.130	.144	.000
constrain 3 model	1	7.549	.006	.000
constrain 4 model	1	3.066	.080	.000
constrain 5 model	1	17.790	.000	.000
constrain 6 model	1	2.400	.121	.000
constrain 7 model	1	2.104	.147	.000
constrain 8 model	1	.024	.878	.000
constrain 9 model	1	12.953	.000	.000

구체적으로 작업수행인식이 고용 기업기여도에 미치는 영향을 보면 교육훈련지원이 있는 곳은 유의수준 .001에서 유의하나($\beta=-.210$) 교육훈련지원이 없는 곳은 유의미하지 않게 나타났다. 작업수행인식이 고용만족에 미치는 영향을 보면 두 집단 모두 유의수준 .001에서 유의하였으나 교육훈련지원이 있는 집단($\beta=-.246$)에 비해 교육훈련지원이 없는 집단($\beta=-.390$)이 더욱 높게 나타났다. 고용비용인식이 고용만족에 미치는 영향을 보면 교육훈련지원이 없는 집단에서만 유의미한 영향($\beta=.319$)을 미치는 것으로 나타났다. 사회적책임인식이 고용만족에 미치는 영향을 보면 두 집단 모두 유의수준 .001에서 유의하나 교육훈련지원이 있는 집단($\beta=-.182$)에 비해 교육훈련지원이 없는 집단 ($\beta=-.333$)이 더욱 높게 나타났다. 이런 결과는 사회적책임 인식이 동일한 수준이라 하더라도 교육훈련지원이 없는 집단에서 사회적책임인식이 고용만족에 미치는 영향이 더 크기 때문에 두 집단 간 경로 차이가 유의한 것임을 알 수 있다.

Table 10. Path Coefficient by Group

path	Education and Training Support			Education and Training not Supported		
	β	C.R.	P	β	C.R.	P
WPR → ECC	-.210	-5.174	***	-.058	-.854	.393
ECR → ECC	-.052	-1.438	.150	-.193	-2.725	.006
ERR → ECC	.027	.677	.498	.156	2.308	.021
RSR → ECC	-.290	-11.493	***	-.378	-9.944	***
WPR → ES	-.246	-6.737	***	-.390	-6.530	***
ECR → ES	.046	1.432	.152	.319	5.075	***
ERR → ES	-.142	-3.939	***	-.224	-3.788	***
RSR → ES	-.182	-8.010	***	-.333	-9.366	***
ECC → ES	.253	11.672	***	.153	5.419	***

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

V. Conclusions

본 연구는 고용주의 장애인고용인식이 고용만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 구조방정식 모형을 통하여 분석해 보았다. 분석 결과 첫째, 고용주의 장애인고용인식 하위변인 모두 고용만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 작업수행인식, 고용반응인식, 사회적책임인식은 모두 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 고용비용인식은 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과는 장애인의 작업수행력에 대한 부정적인 인식과 장애인과 함께 일하는 것에 대해 부정적인 인식이 강할수록 실제 장애인을 고용하였을 경우 고용에 따른 만족도가 높았던 것을 의미하며 특히, 사회적책임인식은 강할수록 고용만족도는 낮았으며 고용만족도에 가장 큰 부적 영향을 미치는 요인으로 작용한다는 것을 확인할 수 있었다. 한편 장애인고용인식 하위변인 가운데 유일하게 고용비용인식은 강할수록 고용만족도는 높게 나타나 장애인을 고용함에 따라 발생하는 편의시설의 설치나 안전관리 등에 드는 회사의 직, 간접적 비용의 증가가 비장애 근로자에게도 도움이 되어 고용만족도가 증가하는 것으로 볼 수 있다. 이런 결과는 장애인 고용에 있어 고용주의 부정적인 인식이 실제 고용에 있어 다른 결과를 낳았던 것을 확인하는 결과로 장애인식 개선의 필요성을 시사하는 것이라 볼 수 있다.

둘째, 장애인고용인식은 고용 기업기여도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 작업수행인식, 고용비용인식, 사회적책임인식이 모두 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 고용반응인식은 유의미한 영향을 미치지 않았다.

셋째, 고용 기업기여도의 매개효과를 살핀 결과 작업수행인식, 고용비용인식, 사회적책임인식과 고용만족도 간의

경로에서 고용 기업기여도의 부분 매개효과를 확인할 수 있었으나 고용반응인식과 고용만족도 간의 경로에서는 고용 기업기여도의 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

넷째, 교육훈련지원 여부의 조절 효과를 살핀 결과 교육 훈련 지원의 유무에 따라 장애인고용인식이 고용만족도에 미치는 영향에 차이가 있으며 이들 경로에서 부분적 조절 효과가 있음을 확인할 수 있었다.

따라서 장애인고용 촉진을 위한 정부정책이 민관에서의 실효성을 거두기 위해서는 각종 세제 및 고용촉진장려금 등 지원의 확대와 더불어 고용률에 따른 차별적 지원이 고용지원에 따른 효과가 클 것으로 사료되며, 또한 지속적인 교육과 훈련프로그램의 지원이 장애인고용인식개선에 도움을 주고 장애인고용 촉진으로 이어질 것으로 본다. 본 연구에서는 한국장애인고용공단에서 실시한 2021년도 '기업체 장애인 고용실태조사'를 토대로 장애인 고용률을 높이기 위해 그동안 연구가 저조하였던 장애인 고용의 주체인 고용주의 고용만족도 영향요인을 살펴보았다는 점에서 이 연구는 가치가 있다고 본다.

한편 본 연구에서는 장애인고용실태조사에 참여한 기업체 중 장애인 고용의무 기업체만을 연구대상으로 활용하여 연구에 필요한 변수가 한정적이다. 또한 장애 정도와 유형에 따라 작업 숙련도, 지원 등이 달라지므로 장애인 고용 기업체를 분석하는데 중요 변수로 작용하여 장애인 고용인식과 고용만족에 대한 분석결과가 달라질 것으로 예상할 수 있으나, 기업의 특성과 조직 구성원의 특성이 고려된 분석을 진행하지 못한 한계가 있다. 추후 연구에서 기업의 특성과 조직 구성원의 특성을 변수로 설정하여 장애인고용인식과 고용만족 간의 영향관계를 살핀다면 의미 있는 연구가 될 것이다.

ACKNOWLEDGEMENT

This study was supported by research fund from Chosun University(2020-201998-01).

REFERENCES

- [1] <https://kostat.go.kr/>
- [2] <https://www.moel.go.kr/>
- [3] StKim, HKim, and DwHan, "A Study on the Determinants Influencing Intention of Employment for People with Disabilities: Based on the Incentives for Companies and the Perception," *Disability & Employment*, 20(1), pp. 267-288, 2010. DOI: 10.15707/disem.2010.20.1.012
- [4] PsKang, and JjLee, "Determinant of Employment for the People with Disability in Business," *Disability & Employment*, 20(1), pp. 179-206, 2010. DOI: 10.15707/disem.2010.20.1.008
- [5] SdPark, and KsSeo, "A Study on Job Satisfaction Level and Job Satisfaction Factors of Exemplary Company Workers with Physically Disabilities," *Korea Journal of Physical, Multiple & Health Disabilities*, 53(1), pp. 157-177, 2010. DOI: 10.20971/kepmd.2010.53.1.157
- [6] IsGoo, JkPark, "Analysis of the Factors Influencing Job Retention of Disabled Workers," Paper Collection of the 2nd Conference on Employment of Persons with Disabilities, 145-165(21page), Oct, 2010.
- [7] EkByun, SsJun, and MyKim, "A Study on the Quality of Life in Work Experience of Employees with Mentally Disabled," *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 2011.
- [8] GcKim, EkShin, "A Mixed-Method Study on the Career Skills of the Disabled - Focusing on Employers' Attitudes and Satisfaction with Employment -," *Crisis and Emergency Management*, 12(4), pp. 111-137, April 2016. DOI: 10.14251/crisisonomy.2016.12.4.111
- [9] SdPark, and JeChun, "A Study on Satisfaction of Employer for Worker with Mental Retardation and Related Factors in Supported Employment," *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(1), pp. 61-84, 2003.
- [10] MsByeon, "Determinants affecting employment of the disabled of mandatory employment enterprises: Analysis of employment determinants of the disabled using multilevel model," Kocaeli University Graduate School, 2012.
- [11] OkPark, JdKwun, "Current Status and Policy Issues for the Welfare of Persons with Disabilities", *Health and Social Studies in Korea*, 1994.
- [12] James A. Mullins, Phillip D. Rumrill, Richard T. Roessler, "The role of the rehabilitation placement professional in the ADA era," *Work*, 6(1), 3-10, 1996. DOI: 10.3233/wor-1996-6102
- [13] Wehman & Revell, "Supported Employment from 1986 to 1993: A national Program that Works," *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 11(4), pp. 235-242, November 1996. DOI: 10.1177/108835769601100405
- [14] JhCho, "A Study on the Effect of Employment of People with Disabilities on Employer's Perception," *Special Education Journal*, 4(4), pp. 351-378, 2003.
- [15] MalsukSuk, "Analysis of affecting elements to job retention of the disabled getting labor wages," *Journal of Disability and Welfare*, vol., no.11, pp. 243-276, 2009.
- [16] HwanbokLee, "A Study on Effects of the Perception of People with Disabilities' Employment on the Employment Rate of the

- Disabled,” *Disability & Employment*, 28(4), pp. 5-36, Nov 2018. DOI: 10.15707/disem.2018.28.4.001
- [17] JyJung, JjLee, and KyJeon, “A Study on Factors influencing the Employers' Satisfaction to Hire People with Disabilities-Focusing on the mandatory and the non-ma,” *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 60(1), pp. 241-263, Mar 2021. DOI: 10.23944/Jsers.2021.03.60.1.12
- [18] HjCho, “Determinants of Employment Rate of the Disabled in Korean Enterprise: Empirical Analysis and Implication by Organizational Theory,” *Korean Society for Policy Studies*, 24(1), pp. 263-298, 2015.
- [19] Kerry Chamberlain, “On the structure of subjective well-being,” *Social Indicators Research*, 20, 581-607, 1988.
- [20] AjLee, ShKim, “The Influence of the Employee Perception of Education Training on the Job Satisfaction Organizational Commitment and Customer Orientation in Korean restaurants of Hotels,” *Korea Academic Society of Hotel Administration*, 15(5), pp. 119-135, 2006.
- [21] SwLee, SjH, “A Study on effects of the property of disability on economic activity of people with disabilities,” *Disability & Employment*, 22(1), pp.113-136, Feb 2012. DOI: 10.15707/disem.2012.22.1.005
- [21] Bagozzi, R. P and Yi, Y. , “On the Evaluation of Structure EquationModels,” *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), pp.74-9, 1988.
- [23] DkSung, “The Study on Factors Affecting Sales Performance And Renewal Intention of Food Service Franchise Affiliates,” *MAF Graduate School of Sejong University*, 2011.
- [24] Fornell, C., & Larker, D. F., “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50, 1981. DOI: 10.2307/3151312

Authors



Hyung-Hee Kim received Ph.D. degree in Department of Social Welfare from Graduate School Chosun University, in 2022. She is currently working as a consultant evaluator at a welfare facility for the disabled.

She is interested in Social Welfare Policy, Community Social Welfare, Youth Welfare, Welfare for the Disabled and Counseling, etc.



Chang-Suek Choi received Ph.D. degree in Department of Social Welfare from Graduate School Chosun University. He is currently invited visiting professor in the department of Social Welfare, Graduate School Chosun

University. He is interested in Social Welfare Policy, Social Welfare Administration, and Long-term care insurance system for the elderly.



Yong-Seob Kim received Ph.D degree in Education from Kyushu University, Fuhuoka, Japan in 2002. Yong-Seob Kim is currently a professor of Dept. of Social Welfare & Public Administration, Chosun University.

He is interested in educational welfare, special education, disability studies and social welfare policy etc.