

# 지체장애근로자의 직업성공 요인에 관한 연구\*

이 달 엽\*\*

## 1. 서 론

직업은 헌법상 보장된 국민 모두가 향유할 수 있는 하나의 삶의 기회이지만 이러한 평등의 원리는 단순히 이상에 지나지 않을 뿐 실제와 현실 속에서는 장애인들의 고용차별이 여전히 계속되고 있다. 한국보건사회연구원의 조사(2001)에 의하면, 전체 경제활동연령 장애인들의 28.4%가 일하기를 원하고 있지만 실업상태에 놓여 있다고 보고하였는데, 이 결과는 일반 인구의 전체 실업률 4.2%에 비해 약 6.8배나 높은 수치이다. 장애인에게 있어서 직업은 빈곤상태를 벗어 날 수 있는 유일한 탈출구이며, 대인관계를 비롯한 일상생활에서 자신감 회복 등 심리사회적으로도 매우 중요한 의미를 지닌다. 그러나, 이들은 사회적 편견, 제한된 직업영역, 환경적 장벽, 역할모델의 결여 등으로 인해 직업을 획득하고 유지하는데 많은 어려움에 직면한다(Scroggin, Kosciulek, Sweiven, & Enright, 1999). 더욱이, 지식기반 사회, 정보화시대가 유발하는 본질적 권력의 간격과 함께 장애를 지닌 사람들은 새롭게 변화하는 직업세계의 요구에 능동적으로 대처하기가 더욱 어렵게 되었다.

직업을 획득한 장애인들에게 또 다른 과제가 기다리고 있는데 이것은 바로 직업유지이다. 한국장애인고용촉진공단의 국정감사보고서에 따르면, 2002년 6월을 기준으로 그 해 취업한 장애인근로자의 25.34%가 퇴사한 것으로 보고되었다. 같은 해 노동부통계에 따른 일반근로자의 퇴사율 12.67%와 비교하면 약 2배에 이른다.

이처럼 장애인들이 장애를 지니지 않은 사람들에 비해 이직이나 퇴사율에서 큰 차이를 보이는 원인은 직업과 자신이 지닌 욕구의 불일치나 직무 불만족 등에서 찾을 수 있으며, 사회구조와 환경, 그리고 가족 요인도 배제할 수 없다. 같은 맥락에서 Peluchette(1991)은 ① 개인, ② 가정, ③ 조직요인들이 성공적인 직업생활 나아가 성공적인 삶을 결정한다고 보았다.

일반적으로 성인 삶의 절반 이상을 직장에서 보내는 사실을 감안한다면 성공적인 직업생활 즉, 직업성공(career success)이 성취되기 위해서는 직업에서 오는 만족감과 함께 위 세 가지 요인들이 서로 균형있는 조화를 이루어야 한다. 즉, 개인의 직업성공 정도를 올바르게 파

\* 이 논문은 2003년도 두뇌한국21사업에 의하여 지원되었음

\*\* 대구대학교 교수

악하기 위해서는 직업만족 등과 같은 주관적인 면과 더불어 보수와 승진 등과 같이 가시적이고 객관화되어 있는 면까지도 평가해야 하는 것이다.

직업성공에 관한 연구는 서비스 과정 중에 사후지도의 중요한 자료로 활용될 수 있다. 현재 우리나라 장애인 고용촉진의 사후지도가 전화나 방문 등을 통해 지속적인 강화와 지원을 제공하고 있는 시점에서 본 연구결과를 통해 추출된 직업성공 요인을 바탕으로 하여 체크리스트와 계획서를 만들어 활용한다면 사후지도의 객관적인 준거를 세우는데 도움이 될 것으로 기대된다.

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

## 2. 선행연구

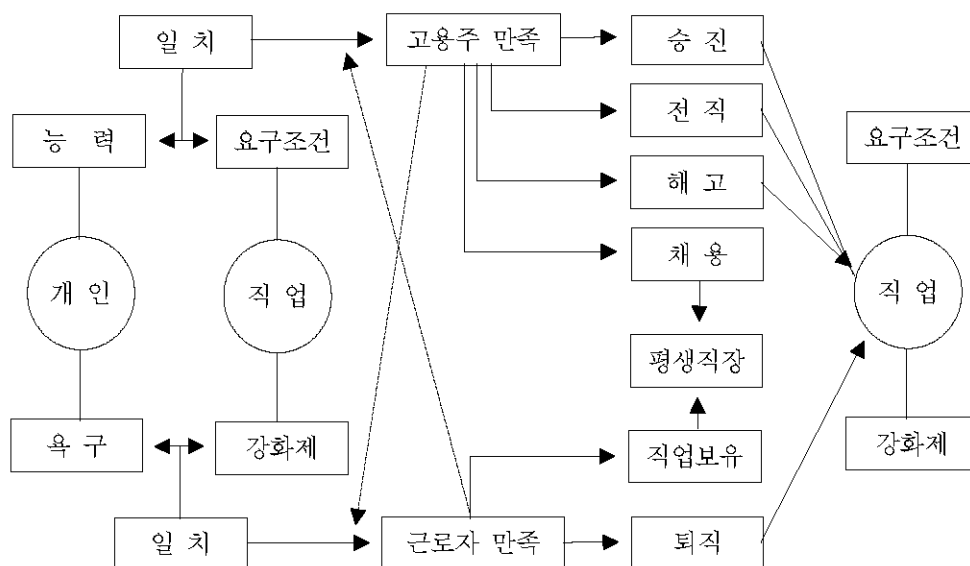
### 1) 직업적응

직업성공은 초기에 직업적응의 개념에서부터 출발하였다. Lofquist와 Dawis(1969)에 의해서 적응에서 일치, 그리고 만족의 개념을 포괄하게 되었다. Dawis와 Lofquist(1984)는 개인이 작업환경에서 유기적인 관계를 유지·성취하려는 지속적인 활동 과정을 직업적응이라고 정의하였다. 직업적응이란 단순히 자신이 취업할 직무환경에 적응하는 것을 의미하지만, 장애집단에게 있어서는 그 이상의 의미를 내포한다. 이달엽(2003)은 장애인의 직업적응을 신체적 참여성, 능력개발, 새로운 정보와 경험의 획득, 부적절한 행위의 변화 등을 통해 개인의 직업적 잠재력을 증진시키기 위해 고안된 치료과정을 의미한다고 보았다. 나이가 직업발달적 측면에서 보았을 때, 직업의 의미, 가치, 요구를 학습하고 태도, 성격, 작업활동 등을 수정 혹은 개발시켜 직업발달의 낙관적인 수준을 성취하도록 하는데 필요한 기능이며, 작업준비에 이르게 하는 과정이라고 하였다. Hershenson(1979)은 직업적응을 작업인성(자아개념, 직무동기 등), 작업숙련도(작업습관, 업무에 적응할 수 있는 신체적·정신적 기술, 작업과 관련된 상호 개인적 기술), 그리고 적절하고 구체화된 작업목표 등의 세 가지 영역으로 분류하고 있다.

직업적응의 초기 모형이 점진적으로 발전되면서, 개인의 직업만족과 직업성공을 어느 정도 성취하도록 다양한 욕구에 부여되는 동기에 초점이 모아졌다. 다시 말하면, 개인의 목적을 성취하는 데 어떤 것도 방해되지 않는다면 적응이라 불릴 필요가 없겠지만, 개인에 의해 부정적인 상황이나 긴장이 경험되었다면 적응은 반드시 필요하게 된다. 긴장은 직장상사의 차별적인 행동, 내면적 갈등의 결과, 작업 요구와 자신의 부조화와 같은 개인의 환경에서 초래되는 욕

구불만이나 좌절로부터 기인한다. 따라서 효과적으로 적응을 이룬 개인은 직업만족과 직업성공을 동시에 성취한다.

그러나 직업적응 과정에서 제한된 변수들이 많이 있기 때문에 직업적응의 종합적인 모형 개발의 필요성이 제기되었다. 직업적응 과정, 직업생활에서의 단계, 조직적인 상황, 환경적인 요인, 그리고 심리사회적 변수들이 역동적으로 조합되었다. 이것은 조직적인 환경 내에서 직업적응 과정이 어떻게 발생하는지를 설명한다. Dawis와 Lofquist(1976)는 고용주와 근로자가 만족과 일치에 통하여 직업적응에 이르게 된다고 보았고 다음 그림과 같은 직업적응 모형을 개발하였다.

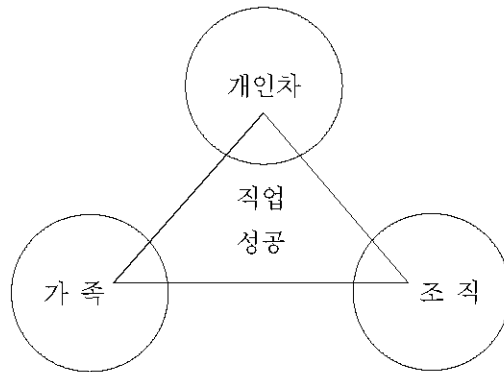


<그림 1>. Lofquist와 Dawis의 직업적응 모형(출처 : 이달엽, 1998, p.341)

## 2) 직업성공

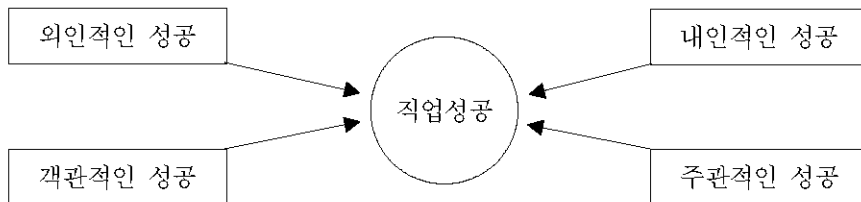
근로자 욕구와 직업환경 사이에서 대응(matching)의 중요성이 논의되면서, 가장 먼저 직업적응 이론이 발전하였다. 직업성공(career success)은 좁은 의미로는 직무수행(job performance), 그리고 조금 더 넓게는 직업적인 성공(occupational success)이라고 말할 수 있다. 직업성공은 긍정적인 심리와 직업경험의 결과로써 축적된 작업관련 성과에 따라 그것을 인식하는 사람에 의해 좌우되기도 한다(Rozier, Raymond, Goldstein, & Hamilton, 1998; Seibert & Kraimer, 2001). Orpen(1994)은 직업성공이 직업효율성과 긍정적으로 연관되어야 한다고 보았는데 직업성공은 사실상 개인의 흥미와 기회들 사이에서 객체들이 목표로 지향하는 외부적인 조건과 관련된 환경에 존재한다(MacDermid, Lee, Buck, & Williams, 2001).

직업성공은 전적으로 객관적 수행으로 나타나는 외인적 결과만을 가지고 설명할 수 없으므로 내인적 수행을 조사하는 일이 필요하다(Seibert & Kraimer, 2001). 이와 같은 직업성공은 개인의 욕구와 특성, 그리고 조직요인들 간의 조절 기능을 하며, 가족 측면의 중요성이 부가되었다. 가족 요인은 이 두 가지 측면에 대한 통합된 부분의 조절역할을 하며 개인의 직업성공에 큰 영향을 미칠 수 있다(Peluchette, 1991).



<그림 2> Osipow의 직업성공 도식화

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



<그림 3> 직업성공에 영향을 주는 요인들

과거에 대부분의 연구들은 객관적 기준에 초점을 두어 직업성공을 평가하였기 때문에 금전적인 보상과 같은 사회의 좁은 부분에서만 표준들을 사용해 왔다. 특정하게 범주화 된 척도를 사용하는 객관적인 직업성공은 급료, 승진 그리고 지위와 같은 성취와 성공에 대한 사회적

인 관점을 다룬다(Nabi, 2001). 주관적인 직업성공은 객관적 척도와는 달리 이론적으로 더 복잡한 모양을 띠어 자기-정의된 표준, 연령, 직업 단계, 기타 포부 및 의견과 관련된 피고용인들 자신의 직업성공에 대한 평가로 언급된다(Nabi, 2001). 이처럼 주관적인 관점은 직업성공이 단지 사람들의 마음에서만 존재하고 경계가 없는 구조라는 것을 나타낸다. 이에 따른 지각은 다 차원구성이며, 직업적 자아개념과 직무특징에 유의미하게 관련되었다(Gattiker & Larwood, 1986). 예를 들며, 직업역할, 대인관계, 인적 자원, 직무 만족, 역할이나 역할 스트레스 등이 이에 속한다. 과도한 직무스트레스는 사회복지사 사이에서도 직무불만족과 이직의 주요 요인이 되는 것으로 밝혀졌다(윤혜미, 1996).

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

### (1) 자아존중감과 자기효능감

Samules(1977)는 자아존중감이란 자신에 대한 가치성, 사랑 및 인정을 받고 싶어하고, 다른 사람보다 자신을 좋게 여기고 미워하지 않으며 사랑하고 싶어하는 심리적 상태라고 정의하였다. Taft(1985)는 적응행동과 삶에 대한 인간의 태도에 영향을 받아 저하되면 무력감과 고립감을 초래할 수 있다고 하였다. 즉 자아존중감이 높은 사람은 불만이 낮고 대인관계가 원만하여 질병에 적게 걸리며, 낮은 자존감을 가진 사람은 가치가 없고 무능하다고 생각하여 비탄감, 자기혐오 및 우울까지 경험할 수 있다(Samules, 1977). Gattiker와 Larwood(1988)은 직업적인 자아개념을 긍정적으로 인식하는 것이 자아존중에 많은 기여를 한다고 주장하였다.

반면, 자기효능감(self-efficacy)은 사회인지이론으로부터 유래한 구성개념으로, 주어진 상황에서 어떤 행동을 하기 위해 필요한 동기와 인지자원 및 행동절차를 개인이 얼마나 잘 발휘할 수 있는가에 대한 그 자신의 판단 또는 신념으로 정의될 수 있어 어떤 행동으로 자신이 바라는 결과를 얻을 수 있을 것인가에 대한 판단인 결과기대(outcome expectation)와는 구분된다. 이러한 자기효능감을 산업심리학의 영역에서는 매우 중요시하였다(Eden & Kinnar, 1991). 조직장면의 연구에서는 자기효능감과 직무에 관련된 다양한 수행과의 관계가 탐색되었는데, 생명보험 세일즈, 신기술에 대한 적응, 목표설정 수준과 분석적 사고에서의 차이, 자원 행동의 증가, 재취업활동 등에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(한태영, 1995; Eden & Kinnar, 1991).

### (2) 대인관계

조직내에서 형성하게 되는 대인관계 중요성의 정도는 문화적 성향에 따라 다르게 나타난다(서재현, 1997). 조직내에서 형성될 수 있는 대인관계와 직업만족 간의 관계는, 단면적 직업

만족을 구성하는 중요한 요소 중에 직장상사와 동료에 대한 만족이 포함되어 있다는 점에서 찾아 볼 수 있는데 매일 상대하는 직장상사 또는 동료와의 불편한 관계는 직접적으로 직무에 대한 불만족으로 이어질 수 있다는 것을 보여주고 있다. 그러나 이러한 대인관계의 중요성도 개인의 성향에 따라 다르게 영향을 미칠 수 있을 것이다(서재현, 1997). 조직 내에서 형성할 수 있는 대인관계와 스트레스에 관한 대부분의 연구는 사회적 지지라는 측면에서 실시되었으며, 직무를 통하여 얻은 스트레스는 사회적인 지지를 받음으로서 감소될 수 있다는 사실에 집중되었다(Cohen & Wills, 1985). Mayes, Barton, 그리고 Ganster(1991)는 연령에 따라 상급자와의 관계가 스트레스의 원인으로 다르게 작용하고 있다는 것을 보여주었다.

### (3) 생활만족과 직업만족

생활만족도는 일종의 태도로서 개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소라고 할 수 있다(Kalish, 1975; Medley, 1976). Neugarten, Hauinghurst, 그리고 Tobin(1961)은 생활만족이란 매일의 활동으로부터 기쁨을 느끼고 자신의 목적을 성취하였다고 느끼며, 긍정적 자아상을 지니고 자신을 가치 있다고 여기는 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이라고 보았다. 직업만족은 중요한 직무태도의 하나로서 근로자들의 이직, 결근, 조직몰입, 조직행위, 스트레스, 직무성과 등과 밀접히 연계되어 있다는 사실을 고려할 때 근로자들이 합리적인 인사관리 방안에 대한 기초를 제공한다는 점에서 큰 의미를 갖는다(Kreitner & Kinicki, 2001). 직업만족은 개개인의 건강과 행복에 있어서도 중요한 것으로 인식되고 있으며 한 개인이 자신의 직업에 대하여 가지고 있는 태도이다(김용규, 문용, 2000; Khaleque & Rahman, 1987). 따라서, 낮은 직업만족은 높은 결근율과 이직율을 야기시킨다(Lawler & Porter, 1967; Vroom, 1964).

비정규직 근로자에 비하여 정규직 근로자가 상대적으로 높은 직업만족과 낮은 이직의사를 유지하는 경향이 있다(Ellingson, Gruys, & Sackett, 1998). 이를 Miller와 Terborg(1979)는 조직에서 높은 일치감, 부가급여 등에 있어서 상대적으로 높은 보상을 받기 때문일 것으로 추측하였다. Bagozzi(1980)의 연구는 직업만족에 직무성과가 정적인 영향을 미치고, 반대로 직업만족은 직무성과에 영향을 미치지 않는 일방향의 관계를 밝혔다. Brooke(1986)는 역할과 관련된 모호성, 갈등, 과중성이 증가함에 따라 불만족이 야기되어 개인의 건강에는 부정적인 영향을 미치는 반면에 음주량에 영향을 미쳐 결근에 간접적으로 영향을 준다고 주장하고 있다.

Blanchflower와 Oswald(1998)는 일반적으로 자영업주가 임금근로자보다 직업에 더 만족한다고 주장하였으며, 인종이나 종교 등의 이유로 노동시장에서 차별받은 사람들이 자영업에 할 수 있다는 논리도 설득력을 얻고 있다(Coate & Tennyson, 1992). 그러나 노동시장에서의 차별적 대우 때문에 하는 수 없이 자영업에 종사하게 된 이러한 사람들의 경우는 임금근로자보다 오히려 직업만족도가 낮게 나타날 가능성이 있다.

#### (4) 다중 역할스트레스와 가족

개인의 일상 속에 경험되는 사람들과 가족의 상호성은 직장과 가정이라는 물리적 공간을 오가는 개인의 특성이나 일과 가족 역할의 우선 순위를 정하는 방식을 통해서도 살펴볼 수도 있다(김소용, 옥선화, 2000; 다중역할을 수행하는 개인은 역할마다 심리적 중요도를 달리 부여함으로써 역할 압력들 간의 우선순위를 조절하는 경향이 있으며, 이 때 일과 가족 역할에 우선순위를 부여하는 방식에 따라 삶의 질이 달라질 수 있다(김소영, 옥선화, 2000; Burke & Reitzes, 1991).

남성의 가족 역할이 부각되면서 최근에는 가족 역할 경험이 직업경험 못지 않게 혹은 그 이상으로 남성들의 심리적 안녕에도 영향을 미친다고 본다(Aldous & Ganey, 1999; Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 1999). 가족 역할에 중요도를 많이 부여하는 남성은 전반적으로 생활 만족도가 높고, 직장 및 가정생활에서 느끼는 만족감이 크며, 그 중에서도 아버지 역할에 심리적 비중을 많이 두어 심리적 건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김소영, 옥선화, 2000; Greenberger & O'Neil, 1993).

여성들의 다중 역할개입이 심리적 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하는 입장도 있으며, 이와 반대로 역할들 간의 갈등으로 인해 오히려 부정적인 영향을 미친다고 주장하는 입장도 있다(Pietromonaco, Manis, & Frohardt-lane, 1986; Reifman, Biernat, & Lang, 1991). 특히, 다중 역할을 수행하고 있는 여성들의 만족도에 영향을 미치는 요인은 개입된 역할의 양이 아니라 그 역할들과 관련된 경험의 질이라는 입장도 있다(Baruch & Barnett, 1986).

가사에 많이 참여하는 남성은 결혼만족도가 높고, 심리적으로 건강하며, 삶의 질이 높다(고정자, 1998; 최규련, 1993; 한경혜, 이정화, 1995). 특히 자녀 양육에 참여할 경우, 자녀와 친밀한 관계를 형성하는 기회를 얻음으로써 부모 역할에 대한 자신감과 만족감이 증대되고 가정생활에서 느끼는 만족도가 높아지며, 생활만족도 역시 증대된다고 본다(조미환, 1998; Eggebeen & Knoester, 2001; Russell, 1986). 가족생활을 방해하는 직장의 압력은 대체로 남성의 심리적 건강을 위협하고, 생활만족도를 저하시키며, 가정생활의 질을 떨어뜨리고 가정생활에서 느끼는 즐거움이나 만족감을 감소시킨다(Coverman, 1989; Duxbury & Higgins, 1991; Thomas & Ganster, 1995).

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

## (5) 임금과 직위

Milkovich와 Newman(1995)은 근로자가 고용관계로 받는 재정적 수익과 실질적인 서비스 및 이득의 모든 형태로 임금을 정의한 반면, Lawler(1971)는 근로자가 고용주를 위하여 근무한 대가로 정기적으로 받는 금전적 보상을 지칭하였다. 이러한 임금과 부가급여의 직업적 중요성은 증가하고 특히 위세가 높은 직업에서 그 중요성이 두드러지는 경향이 있다(유홍준, 2000). 외재적 조직보상(extrinsic rewards)으로서 고임금은 강력한 유인물의 하나이며, 근로자의 직업 만족을 높이고 이직의사를 억제하는 요인으로 작용한다(김상욱, 유홍준, 2002). 임금수준이 대체로 최저 생활수준을 상회하는 단계에서 인간의 욕구도 고도화되어 개인간 임금격차와 그것이 무엇에 의해 생긴 것인가라는 문제가 더욱 큰 관심의 대상이 된다(강정대, 1982). 실제임금과 기대임금 사이의 불일치가 클수록 불만족이 커지지만 임금의 크기와 임금만족도는 개인의 특성에 따라 달라질 수 있다(서재현, 김영용, 20020; Miceli & Lane, 1991).

이처럼 임금만족은 근로자의 동기부여, 생산성, 이직, 결근 등과 깊이 관련되어 있기 때문에 인적 자원관리에 있어서 가장 중요한 개념 중의 하나이다(정연양, 구정권, 한기현, 2001; Heneman, 1985). 임금만족도가 높은 사람은 임금만족도가 낮은 사람에 비하여 상대적으로 이직의도, 결근, 직무에 대한 불만 등이 낮으며, 임금불만족은 조직관리 전반에 걸쳐 구성원의 행동에 부정적인 영향을 미친다(임재호, 1996). Jenkins와 Lawler(1981)는 조직구성원이 새로운 임금제도 개발에 참여했을 때 임금만족도가 증가했음을 발견했는데, 이것은 새로운 제도의 개발 및 도입과정에서 조직구성원의 의견을 반영할 때 직업만족이 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

직무수준과 직업만족도 간에 부적 관계를 주장하는 소수의 연구도 있지만 대부분의 연구에서는 직무수준이 높아질수록 직업만족도가 높아진다고 보고하고 있다(Robie & Ryan, 1998). 반면, Shank(1986)는 직무난이도가 높을수록 임금만족도는 낮다는 연구결과를 얻었다.

근무조직내 직책 및 직급의 수직 상승이동의 허용 가능성을 나타내는 승진기회는 또 하나의 외재적 보상으로서, 내부 노동시장의 핵심적 특성이다(Price & Mueller, 1986; Althausser & Kalleberg, 1981). 승진은 일반적으로 고용안정, 임금, 부가급여, 영향력, 지위 등 주요 조직보상들의 동반상승을 의미하며 외부 노동시장의 경쟁으로부터 근로자를 보호해주고 내부경력을 독려하는 기능을 한다(Halaby, 1986). 직위가 높은 경우, 소속을 유지하거나 조직을 이탈하고자 하는 의도는 재직기간, 연령, 호인상태, 성별에 의해 설명될 수 있었다(Chen & Francesco, 2000).

## (6) 근속년수와 이직

이직은 조직의 인적 자원의 질을 증가시킴으로서 건전한 조직상태를 유지한다는 측면에서는 순기능적인 역할을 하기도 하지만, 조직의 활동에 필수불가결 하거나 근무자세가 양호한



개인의 이직은 조직에 역기능적·치명적인 손실을 입힐 수도 있다(김정현, 송건섭, 그리고 이곤수, 1999). 예를 들면, 기업이 저임금 인력을 고용한 후 자사에 필요한 능력을 개발하여 근로케 함으로써 근로자들을 회사형 종업원으로 만들어 온 우리나라의 문화적·제도적 특성은 과거 이직율이 선진국에 비하여 낮게 유지하도록 하였다(김공수, 1999). 근속기간이 길수록 조직 내에서의 지위나 보수수준, 일체감 등이 높아질 것이고, 그러한 요인들은 직업만족도에 긍정적인 영향을 미쳐 근속연수가 길어질수록 직업만족도가 상대적으로 높은 사람들만이 남게 되는 자기선택이 이루어지고 보기도 한다(방하남, 2000). 협의의 이직에 영향을 미치는 변수로는 조직풍토, 직무요인, 작업그룹, 인적 자원관리시스템의 조직특성과 인구학적 특성, 심리적 반응, 자이존중, 연령, 감정적 기질 등의 개인특성이 알려져 있다(Martin, 1981).

일반적으로 이직이 조직에는 부정적인 결과를 가져온다는 것이 1970년대까지의 주된 연구 경향이었으나 1980년대 이후는 긍정적인 영향에도 주목하고 있다(Feldman, 1988). 이직이 불가피한 것이기는 하지만 과도한 이직은 조직입장에서 생산성을 감소시키고 구성원의 사기를 저하시키며, 조직이미지를 악화시키게 된다. 반면 과도한 이직은 조직의 건강을 저해하고 침체에 빠지게 한다(Pigore & Myers, 1981).

Jackofsky(1984)는 높은 직무성공을 이동의 용이성 증가로 보기 때문에, 성과는 이직과 정적인 관계가 있는 것으로서 성과가 높은 사람에게는 다른 직장으로 옮겨갈 수 있는 기회 또는 스카웃 요청이 많아지기 때문에 이동의 용이성도 높아지게 되고 결국 이직률이 높을 것이라고 주장했다. Jackofsky(1984)는 판매원의 경우 성과가 낮은 사람은 불만족이 높고 사직압력도 높으며, 고성과자는 이직의 용이성이 높기 때문에 이직가능성이 낮고, 반면, 중간성과자는 불만족도 크지 않고 이직압력도 그리 크고 이직의 용이성도 높지 않아서 이직의 가능성이 낮을 것으로 비선형적인 관계(curvilinear relationship)를 가지는 것으로 예측하였다. 이직경험이 많은 근로자일수록 스스로의 입장에서는 근로의욕의 저하, 부정적 심상과 같은 이직 유발요인들을 많이 보유하는 경향이 있으며, 고용주의 입장에서는 충성심과 몰입도와 같은 근로자의 직무수행 동기와 정착의지에 대한 부정적 평가를 견지하는 경향이 현저하기 때문이라고 본다(김상욱, 유홍준, 2002; Becker, 1960).

Hollenbeck와 Williams(1986)는 잔류자와 이직자라는 단순한 이직회수보다는 성과를 고려한 이직가능성이 조직유효성에 중요하다고 보고 영업사원들을 대상으로 조사한 결과 이직자의 과반수 이상이 기능적인 이직이며, 이직가능성과 근무시의 직무태도간에는 관계가 없다는 사실을 발견하였다. Johnston과 Futrell(1989)의 영업사원을 대상으로 조사한 연구결과는 이직자 중 기능적인 이직이 많으며, 이직회수와 이직가능성의 선행변수가 같지 않다는 사실을 발견하였다. 우리나라 연구에서는 근속연수가 짧은 근로자의 이직이 높고, 저연령층, 저학력층, 중소기업 근로자, 부양가족이 많은 기혼자의 이직회수와 이직성향이 비교집단에 비해 상대적으로 높다는 사실이 발견되었다(성제환, 1993).

## (7) 조언자

Peters, O'Connor, 그리고 Rudolf(1980)는 자원활용을 촉진하는 상태에 있는 사람들이 비촉진 상태에 있는 사람들보다 질적·양적인 면에서 긍정적이라는 사실을 발견했다. 이처럼 상당한 양의 자원과 쉽게 접할 수 있는 자원이 있다면 사람들은 성공을 느낄 것이다(Blumberg & Pringle, 1982). 중요한 비중을 차지하는 인간자원에 있어서 멘토관계는 조직 속의 경력자(mentor)와 신입구성원간(mentee)의 강력하고도 지속적인 관계발전을 조성하거나 지속시키는 일련의 과정을 의미한다(이강선, 2000). Klauss(1981)는 멘토를 후원자, 코치, 조언자 등으로 표현하였으며, 일반적으로 멘토는 경험이 많은 연장자로서 조직의 후진들에게 역할모형이 된다(Noe, 1988). 멘토의 역할에 대하여 Klauss(1981)는 멘토가 멘티에게 직장유입의 초기단계에서 중요한 진로모형 역할을 한다고 밝혔으며, 조직, 상급자, 하급자 모두에게 유용하다(Wilson & Elman, 1990). 멘토의 기능 중의 하나는 멘티의 사회화 과정을 촉진시키는 것이고 직무몰입과 자아상 확립에도 중요한 도구가 된다고 보았다.

경력관련 기능과 심리사회적 기능 가운데 경력관련 기능에서 비공식적 멘토관계가 유용성이 더 높게 나타나고 있음을 밝히고 있다(Kram, 1985; Chao, Walz, & Gardner, 1992). Klauss(1981)는 공공분야에서는 공식적 멘토관계가 조직에 매우 유용함을 밝히면서도 비공식적인 멘토관계만큼 이점이 없다고 주장하고 있다. Klauss(1981), Chao 등(1992)은 진정한 멘토 제도로서의 기능은 비공식적이어야 한다고 주장한다. Dreher와 Ash(1990)는 경영학과 졸업생들을 대상으로 하여 강한 멘토링 경험을 한 사람이 그렇지 않은 사람보다 승진빈도가 더 높았고 임금수준도 더 높았으며 임금이 대한 만족도가 더 높았다고 보고하였다. 또한 Whitely, Dougherty, 그리고 Dreger(1991)는 경영학과 졸업생을 대상으로 진로관련 기능을 중심으로 한 멘토관계가 관리자와 전문직 종사자의 초기 승진율과 총 보상에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝혔다. 우리나라에서는 특히 학연을 중심으로 한 멘토관계가 유용함을 짐작할 수 있으며, 이와 같은 멘토관계는 직업성공에 정적인 영향을 미친다고 말할 수 있다.

## (8) 네트워크

네트워크 또한 유효한 조직 변수로 직장 안팎에 네트워크 수립은 직업성공과 직접 연결된다(Collins, 1983). 네트워크는 사람들의 관계양태 또는 조직을 나타내는 용어로서 장기적인 관계를 맺는 둘 이상의 조직체로 이루어지며, 도구적 네트워크, 전략적 네트워크, 그리고 상호행위적 네트워크로 나눌 수 있다(김종식, 1991; 박용관, 1997). 강도와 수에 차이가 있음에도 불구하고, 네트워크의 존재는 개인에게 더 많은 성공감과 지원을 촉진시킨다(Keele, 1986). Seibert와 Kraimer(2001)는 대표적인 사회자원으로서 차별적인 네트워크 자원들에 초점을 맞추고 있다.

기업 규모와 직업만족 간에 직접적인 관계를 보여주는 연구로서 Rump(1979)는 기업규모와 직업만족도 간에 부적 관계가 있음을 밝힌 반면, Hodson(1989)은 정적 관계가 있음을 보여

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

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

### 3. 연구방법

#### 1) 연구대상과 조사도구

95% 신뢰수준에서는 384명 이상을 표본의 크기로 취하면 연구 모집단의 크기를 고려하여 표집오차를 5% 이내로 줄일 수 있다. 따라서 직업별 분포를 고려한 연구자 유의표집(purposive sampling)을 실시하고 분포도에 의거한 표본 설정이 현실적으로 매우 어려운 경우에는 편의표집(convenience sampling)의 방법을 이용하여 연구대상을 확정하였다. 최종적으로 장애를 가진 근로자 374명과 장애를 갖지 않은 근로자 463명으로 총 837명이 설문지에 응답하였다. 설문지의 회수율은 장애근로자가 36.92%였고 일반근로자는 45.44%로 전체 41.19%로 나타났다.

자료수집에 필요한 조사도구 제작과정은 첫 번째 단계에서 설문지 구성을 위해 문헌연구를 통해 도출된 많은 문항들은 중복되는 것들을 제거한 후 체계적으로 범주화시켰다. 두 번째 단계에서는 현장 직업재활전문가 5명을 통해 각 설문지 문항의 이해용이성을 파악하고 문항을 필요에 따라 삭제 및 추가, 그리고 수정하였다. 정리된 문항들은 모두 리커트 방식으로 5점 척도화시켜서 어문학 분야의 전문가 1명에게 최종적으로 수정을 의뢰하였다. 이렇게 선별된 57개 문항들은 난수표를 통해 무선으로 순서를 재배치하였으며, 구체적 변수들을 다음 절과 같은 방법으로 설정하였다.

#### 2) 측정변수

연령, 성별, 결혼상태, 이직경험, 장애등록 유무와 직업훈련을 개인정보 변수로 설정하였고 주관적인 직업성공 요인, 객관적인 직업성공 요인을 다이어그램 E1, E2의 잠재변수로 정의하

였다. 나아가 시각적인 편의를 위해서 개인요인, 가족요인, 그리고 조직요인을 K 잠재변수로 정의하였다. 이러한 E와 K는 인과관계가 있는 변수로, 화살표를 받는 이 관측변수들은 각기 Y와 X로 표기되었다.

## (1) 주관적인 직업성공

자신의 직업에 대해서 스스로 어떻게 성공을 느끼는지에 대한 Gattiker와 Larwood의 척도(1988)를 기초로 5점 Likert 식 11항목이 주관적인 직업성공의 다섯 면, 작업역할 성공, 대인관계 성공, 임금 성공, 진급 성공, 그리고 생활성공을 측정하였다. 직업과 작업환경의 다양한 면에 대해 개인의 긍정적 태도와 만족상태를 Gattiker와 Larwood(1988)의 7점 Likert식 척도를 사용하여 구성하였다. 주관적인 직업성공(E1)은 작업역할(Y1), 대인관계(Y2), 임금(Y3), 진급(Y4), 그리고 생활(Y5)에 대한 성공과 직업만족(Y6)에 대한 것을 관측한 것이다. 5점 Likert식 Gattiker와 Larwood(1988)에 의한 척도의 크롬바흐 알파(Cronbach's alpha) 신뢰도는 각각 .75, .79, .74, 그리고 .71이었고, Gattiker와 Larwood(1988)에 의한 직업만족에 대한 척도의 신뢰도는 .79였다. 본 연구를 위해 문항들을 수정하고 신뢰도를 구한 결과는 임금과 진급이 각각 .79, 작업역할과 대인관계가 .74, 만족은 .66, 그리고 생활에 대한 성공이 .35로 조사되었다.

## (2) 객관적인 직업성공과 조직요인

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

### ① 자아-존중

자아-존경과 자아-가치에 대한 사람들의 감정들은 Rosenberg(1965)의 9개 항목 자아-존중척도를 사용하여 측정되었다. 5점 Likert식 Rosenberg(1965)에 의한 척도의 크롬바흐 알파 신뢰도는 .79였고 본 연구에서의 신뢰도는 .69로 조사되었다.

### ② 능력에 대한 신뢰

Wagner와 Morse(1975)에 의해 자기자신의 관계 능력에 대한 신뢰성을 평가하는 이 척도는 7점 Likert 식 10개의 수정항목들로 구성되었는데 크롬바흐 알파 신뢰도는 .73였고 본 연구에서는 .73으로 조사되었다.

가족요인은 59개의 설문 문항 중에서 다중역할 스트레스에 관한 문항만 해당된다.

### ③ 다중 역할 스트레스

Kopelman, Greenhaus, 그리고 Connolly(1983)의 역할간 대립 8개 항목 척도를 5점 Likert 식으로 수정하여 사용하였다. 여기서 크롬바흐 알파 신뢰도는 .89였고 본 연구에서는 .65로 조사되었다.

조직요인은 조연자, 네트워킹, 그리고 자원활용능력으로 구성되어 있다.

#### ④ 조연자

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

#### ⑤ 네트워킹

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

#### ⑥ 자원들의 활용

자원들의 활용은 McGee와 Ford(1987)에 의한 5점 Likert 식 척도로 McGee와 Ford(1987)의 연구에서 신뢰도는 .68으로 나타났고 본 연구에서는 .68로 나타났다.

## 4. 연구 결과

### 1) 장애인로자와 일반근로자의 일반적인 특성 비교

조사결과를 살펴보면, 장애인로자는 20대, 30대, 40대의 세 집단에서 비교적 고르게 분포하고 있지만, 일반근로자의 경우는 20대와 30대에 편중되어 있으며, 19세 이하와 60대 이상과 같은 극단치가 존재한다. 각 집단의 평균 연령은 장애인로자가 34.10세이고 일반근로자의 경우 30.49세로 3.61세의 연령차이를 나타내고 있으며 통계적으로 유의하다( $t=6.76$ ,  $df=673.90$ ,  $p<.001$ ). 연구대상자들의 성별에 있어서 일반근로자 집단의 분포는 비교적 고른 반면, 장애인로자 집단은 약 6.4:3.6의 비율로 남성이 많이 표집된 것으로 나타났다. 이것은 한국보건사회연구원의 장애인 실태조사(2001)에서 취업 인구 중 남성이 많다는 점과 일맥 상통한다.

<표 1> 연구대상자의 학력 분포

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

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

학력을 살펴보면 장애인로자들은 고졸이하가 71.19%로 매우 높은 빈도(명)를 보여주는 반면, 일반근로자들은 25.67%로 매우 큰 차이를 나타내었을 뿐만 아니라 대졸이상의 경우에는 서로 반대 성향을 보여주었다. 즉, 일반근로자가 53.13%이고 장애인로자가 20.50%로 나타났다. 장애인이 교육기회에 있어서 차별받고 있는 것으로 해석할 수 있다. 두 집단 모두 취업시 보수가 가장 중요하다고 표현하였고, 두 번째 순위로는 장애인로자가 출퇴근의 편의성에 중요성을 두는 반면, 일반근로자는 관심과 흥미에 취업 중요성을 두고 있다고 밝혔다. 이런 차이를 보이는 이유는 장애를 가지고 있기 때문에 직무자체에 대한 관심보다는 이동의 편의성을 더 중요시 한 것으로 사료된다.

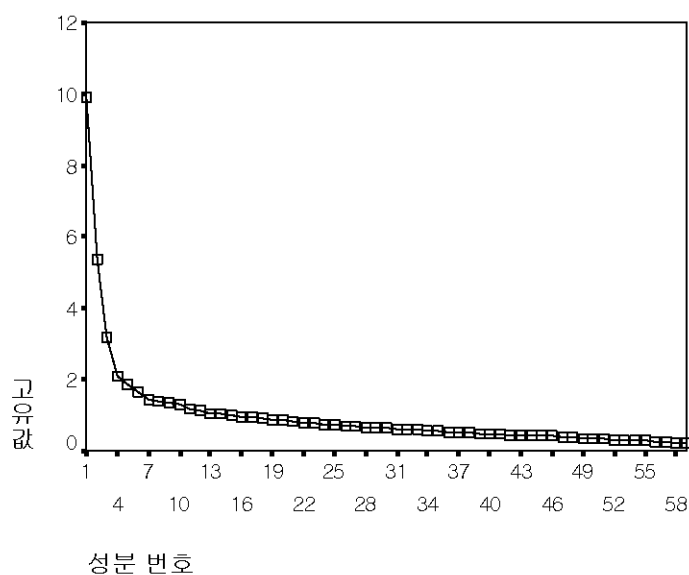
이직에 있어서는 장애인로자가 비교적 높은 이직률을 보이고 있다( $\chi^2=35.80$ ,  $df=13$ ,  $p<.005$ ). 연구대상자의 이직회수는 일반근로자가 이직을 1회 했다고 정확히 50%가 응답한 반면, 장애인로자는 2회가 31.55%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 카이스퀘어 검정을 실행한 결과는 이직회수와 장애유무가 서로 관계가 있다고 조사되었다( $\chi^2=33.74$ ,  $df=9$ ,  $p<.001$ ). t 검정을 수행한 결과는 장애인로자가 1.47회이고 일반근로자는 .71회로 나타났으며 평균 차이는 .76으로 통계적으로 유의하였다( $t=3.91$ ,  $df=223.63$ ,  $p<.001$ ). 연구대상자가 이직을 하게 된 주요 원인은 두 집단 모두 직무가 자신과 맞지 않았기 때문이라고 표현하였고, 두 번째로는 장애인로자가 임금이 낮아서라고 기술한 반면, 일반근로자들은 능력향상을 위해서나 회사의 비전이 없어서 등과 같은 의견에 많이 응답한 것으로 나타났다.

## 2) 직업성공 요인

총 59문항의 설문응답에 대해 탐구적(exploratory) 요인분석한 뒤에 개념적인 요인모형과 경험적인 요인모형이 서로 일치하는지에 대하여 조사하였다.

<표 2> 요인회전에 따른 설명된 총분산

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



<그림 4> 전체 59문항에 대한 요인분석 스크리 도표

분석결과 개인요인은 18개의 문항들로 구성되어 있으며, 이는 다시 두 개의 개념 자아존중과 자기효능감의 변수로 구분된다. scree 검사와 고유치 분석 결과 다섯 성분(요인)이 추출되었다. 고유치(eigenvalue)는 해당 요인이 설명하는 분산의 양을 나타내므로 요인 중요성의 상대적 지표가 된다(노형진, 2002). 56.2% 설명력을 가진 고유치의 변화를 보여주는 스크리 도표는 5요인이 가장 적절하다는 것을 증명한다.

조직영역은 조연자, 네트워킹, 그리고 자원들의 활용능력과 같이 세 가지 하위영역을 포함하고 전체 10문항으로 이루어져 있다. 이 문항들을 요인분석을 수행한 결과는 3요인으로 54.9%의 설명력을 지닌다.

### (1) 장애근로자

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

<표 3> 장애인로자 직업상담의 다중 회귀분석결과

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

\*p<.05

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

## (2) 일반근로자

일반근로자도 장애인로자 집단에서와 마찬가지로 같은 독립변수를 선택하여 이직에 미치는 영향을 변수를 조사한 결과 다음 표와 같다.

<표 4> 일반근로자의 다중 회귀분석결과

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

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

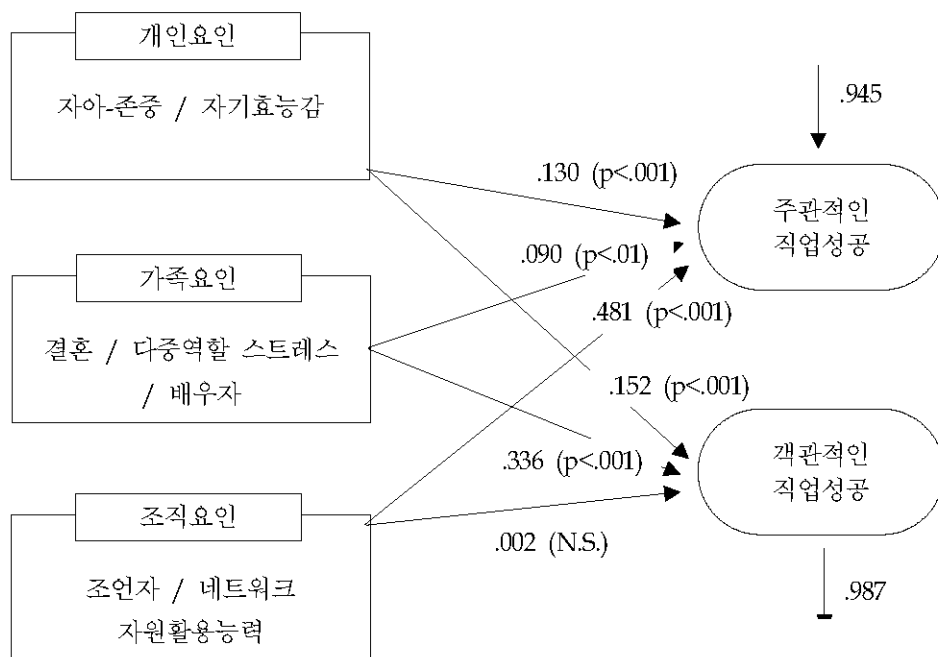


다중 상관계수(R)는 .717이고 적합계수를 통해 직업성공에 대한 약 51.4%의 설명력이 있다고 밝혀졌으며, 방정식의 F값은 6.354로 유의미하였다( $p < .001$ ). 일반근로자 집단은 장애집단과 마찬가지로 직종( $t = -2.938$ ) 만이 직업성공에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종과 직업성공에 대한 분산분석 결과는 전문직이 사무직과 서비스직에서 각각 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 조사되었다(평균차=10.217,  $p < .05$ ; 평균차=9.544,  $p < .05$ ). 따라서 일반근로자 집단 역시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

### 3) 연구가설모형 검증

#### (1) 제 1모형

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



<그림 5> 연구가설 제 1모형 검증

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

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

객관적인 직업성공에 영향을 미치는 변수로는 가족요인이 가장 크게 나타났고(.336), 그 다음으로는 개인요인, 조직요인의 순으로 조사되었다. 즉, 자신이 직업성공을 했다고 느끼는 주관적인 직업성공과는 대조적으로, 다른 사람들이 자신을 직업성공을 했을 것이라고 생각하는 객관적인 직업성공은 다중 역할스트레스나 자녀와 같은 가족요인에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 또한 조직요인은 통계적으로 유의하지 않다고 조사되었는데 이것은 조언자의 유무나 네트워크의 원만함 등이 객관적으로 보았을 때 직업성공을 했다고 인식하는데 아무런 영향을 주지 않는 것을 의미한다. 결론적으로 제 1 연구가설 모형은 완벽하지는 않지만 타당하며, 어느 정도 직업성공을 예측해 줄 수 있다고 말할 수 있다.

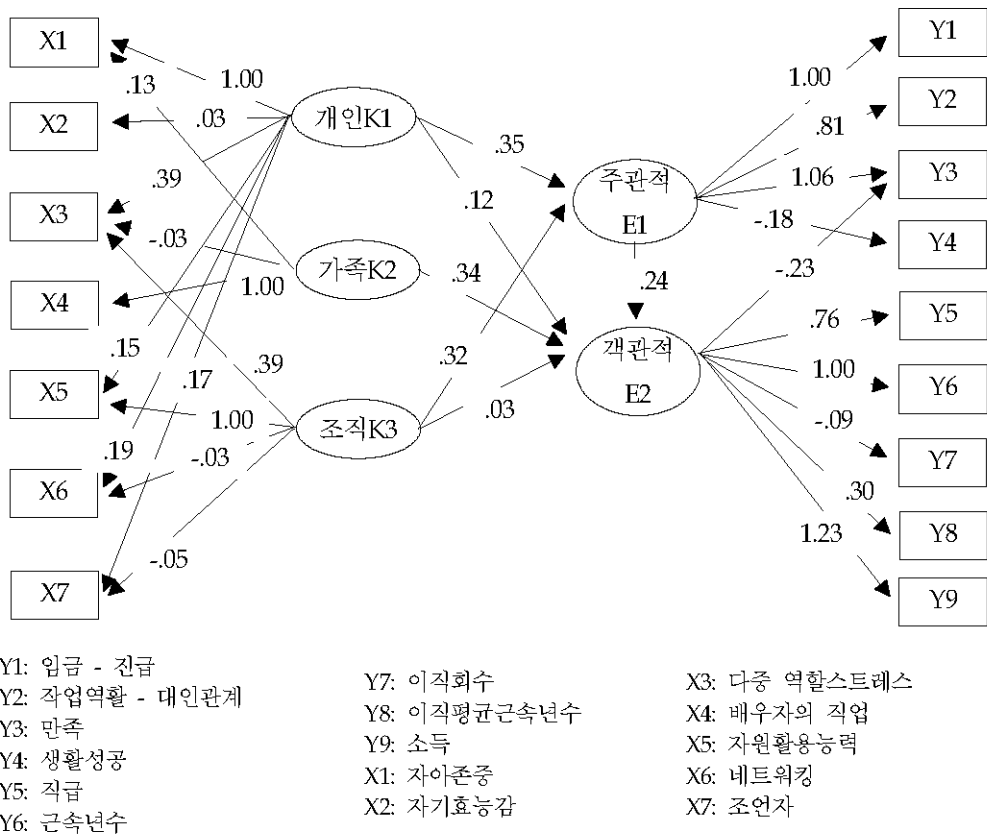
## (2) 제 2모형

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

람다 Lambda(Y)는 잠재변수에서 관측변수로 향하는 화살표들을 의미하고 주관적인 직업성공에서 Y1(임금과 진급)과 객관적인 직업성공에서 Y6(근속년수)으로 가는 점수를 1로 고정하였고 이 값과 비교한 점수를 분석하였다. 주관적인 직업만족에서는 임금과 진급, 작업역할 만족에 대해서는 정적으로 작용하지만 생활성공에 대해서는 부적인 작용을 한다. 객관적인 직업만족에서도 직급, 근속년수, 이직평균근속년수, 소득에 대해서는 정적으로 영향을 미치고 있으나 이직회수는 부적인 영향을 미친다고 조사되었다. 즉 객관적으로 직업성공을 인식한다면 이직회수는 점점 줄어들 것이라는 결론을 도출할 수 있다. 또 근로자가 객관적으로 직업성공했다고 느낄수록 주관적인 직업성공에서의 직업만족과 같은 만족감들이 점점 낮아진다.

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

향을 미친다.



<그림 6> 연구가설 제 2모형 검증(구조방정식 모형)

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

<표 5> 구조방정식 점수

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

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

다음 표는 구조방정식 모형을 적합도(Goodness of Fit Statistics)에 의하여 분석한 결과를 나타낸 것이다.

<표 6> 모형의 적합도 결과

|  |
|--|
| Minimum Fit Function Value = 0.131                       |
| Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.00796     |
| Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0114 |
| RMSEA < 0.05 = 1.00                                      |
| Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.435           |
| Chi-Square for Independence Model = 1654.854             |
| Model AIC = 214.933                                      |
| Goodness of Fit Index (GFI) = 0.984                      |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.964            |
| Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.441           |
| Comparative Fit Index (CFI) = 0.997                      |
| Critical N (CN) = 682.432                                |

카이스퀘어와 자유도는 적절한 값으로 나타났다( $X^2=64.950$ ,  $df=61$ ,  $P=0.341$ ). 또한 기초부합치(Goodness of Fit Index: GFI)는 .984, 조정부합치(Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)는 .964, 그리고 비교적합지수(Comparative Fit Index: CFI)는 .997로 조사되었다. 이와 같이 실용적인 적합도를 나타내어 주는 지표들이 모두 .90을 상회함으로써 제시된 모형이 적합하다고 말할 수 있다. 덧붙여 원소간의 평균차이(Root Mean Square Residual: RMR)도 .038로써 .05의 기준보다도 적은 수치를 보여주고 있으므로 모형의 적합도 지표는 모두 허용된 범위 안에 있다고 볼 수 있다(Oliver, Cheyne, tomas, & Cox, 2002).

본 연구에서 구조방정식은 모형유발(model-generating) 준거내에서 다루어 졌으며, GFI는 회귀방정식의  $R^2$ 와 같이 관측 변량과 공변량의 상대적 크기를 나타내고, CFI는 최소모형 수

용정도를 나타내는 지표이다.

## 5. 결론 및 논의

이상의 연구결과에서 다음과 같은 결론과 논의점을 발견할 수 있었다.

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

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

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

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

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

이상의 결론을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 제언할 수 있다.

첫째, 장애인근로자와 일반근로자 모두의 직업성공을 높이기 위해서 재할상담사는 보다 전문적으로 진로 지도하여야 할 것이다. 근로자들이 전문직을 성취하기 위해서는 현실적으로 학력과 전문지식이 뒷받침되어야만 한다. 이를 위해 장애인 복지관이나 우리나라 직업재활정책은 보다 전문적인 공식적 교육 프로그램을 지향해야 할 것이다. 둘째, 장애인근로자와 일반근로자

사이에 차이를 줄이기 위해서는 장애집단이 일하는 근로자로서의 연령대를 기존의 30대 중심에서 일반집단과 같이 고른 분포를 갖도록 노력해야 할 것이다. 이것은 곧 이직이나 조기퇴직과 같은 노동이동을 줄여야만 한다는 결론에 이른다. 셋째, 근로자들의 이직에 영향을 주는 변수는 개인요인과 조직요인이라는 것이 경로모형을 통해 밝혀졌다. 즉 자아존중감과 자기효능감, 그리고 자원활용능력, 네트워킹, 조언자 요인들이 이직에 각기 영향을 미치는 것으로 조사되었는데 이러한 다섯 가지 요인에 덧붙여서 더 많은 요인들을 구명하여야 할 것이다. 이를 위해 보다 심도있는 직업성공과 이직에 대한 연구가 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 강정대 (1982). 현대임금관리론. 서울 : 박영사.
- 고정자 (1998). 맞벌이 부부의 직업관련 변수가 결혼만족도와 삶의 질에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 36 (4), 163-178.
- 김공수 (1999). 우리나라에서 근로자의 성과와 이직간의 관계는 정적인가, 부정적인가, U 자형인가?. *지역개발연구*, 11, 229-248.
- 김상욱, 유홍준 (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. *한국사회학*, 36 (1), 51-81.
- 김소영, 옥선화 (2000). 기혼 남성의 아버지 역할과 직업역할 몰입 유형화와 생활 만족도. *한국가정관리학회지*, 18 (2), 125-139.
- 김용규, 문용 (2000). 직장인의 주관적 안녕감과 생활체육 참가 및 직장만족 간의 인과관계. *한국체육학회지*, 39 (4), 130-142.
- 김정현, 송전섭, 이관수 (1999). 사회복지전문요원의 이직의도 영향요인에 관한 연구. *복지행정논총*, 9, 127-143.
- 김종식 (1991). 네트워크 개념과 한국제조기업의 해외투자 전략. *국제경영연구*, 33-46.
- 노형진 (2002). *조사방법 및 통계분석*. 서울: 형설출판사.
- 박세일 (1992). 경제 성장과 노동 철학. 서울대학교 철학사상연구소. *한국사회의 분배 구조* (pp. 115-139).
- 박용관 (1997). 네트워크의 유형분류와 그 형성 원리. 97년 *후기사회학대회 자료집*, 144-153.
- 방하남 (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용 효과에 관한 연구. *노동경제논집*, 23, 133-154.
- 배지혜 (2002). 남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 아버지 역할 만족도. 미간행 연세대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 서재현 (1997). 직무와 관련된 역할과 조직 내 대인관계가 결론에 미치는 영향에 관한 연구. *경영학연구*, 26 (3), 633-655.
- 서재현, 김영용 (2000). 공정성 민감도가 임금만족 및 비교대상 선택에 미치는 영향에 관한 연

- 구. *경영연구*, 15 (4), 1-19.
- 성제환 (1993). 우리나라 노동시장의 노동공급형태와 고용조정 특성. *한국경제연구원*.
- 유홍준 (2000). *직업사회학*. 서울: 경문사.
- 윤혜미 (1996). 사회복지사의 직무만족과 이직의도 예측에 있어서의 직무스트레스, 개인적 특성과 대처행동의 역할. *한국사회복지학*, 28, 251-302.
- 이강선 (2002). 공공기관 구성원의 조직사회화과정에 있어서 멘토시스템의 적용. *한국비교정부학보*, 6 (1), 151-168.
- 이달엽 (1998). *재활과학론*. 서울: 형성출판사.
- 이달엽 (2003). *장애와 상담*. 서울: 교육과학사.
- 임재호 (1996). 근로자의 임금만족 결정요인과 조직영향력 관계에 관한 연구. 미간행 동국대학교 대학원 석사학위 청구 논문.
- 정연앙, 구정권, 한기현 (2001). 직무특성과 임금만족의 관계에 관한 연구. *인사관리연구*, 25 (1), 109-135.
- 조미환 (1998). 도시 기혼남성의 가사노동 참여와 가정생활 만족도. *한국여성교양학회지*, 5, 5-20.
- 조원지, 한경혜 (2001). 직업역할 및 아버지 역할이 남성의 심리적 복지감에 미치는 영향: 연령 집단 차이를 중심으로. *한국가족관계학회지*, 6 (1), 1-20.
- 진기남, 송현중, 김수련 (1996). 기혼 여교사의 다중역할과 스트레스. *가족과 문화*, 1, 83-102.
- 최규련 (1993). 맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구. *대한가정학회지* 13 (1), 61-84.
- 한경혜, 이정화 (1995). 남성의 직업역할과 부모기 전이로 인한 긴장감/보상감. *가족학논집*, 7, 155-184.
- 한국보건사회연구원 (2001). *장애인 실태조사*. 서울: 한국보건사회연구원.
- 한태영 (1995). 조직원의 경력계획에 대한 멘토관계와 자기효능감의 영향. 미간행 고려대학교 대학원 석사학위청구논문.
- Aldous, J., & Ganey, R. F. (1999). Family life and the pursuit of happiness. *Journal of Family Issues*, 20 (2), 155-180.
- Althausser, R. P., & Kalleberg, A. L. (1981). Firms, occupations, and the structure of labor markets: A conceptual analysis. In I. Berg (Ed.), *Sociological Perspectives in Labor Markets* (119-149). N.Y.: Academic Press.
- Bagozzi, R. P. (1980). Performance and satisfaction in an industrial sales force: A examination of their antecedents and simultaneity. *Journal of Marketing*, 44, 65-77.
- Baruch, G., & Barnett, R. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 578-585.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66,

32-42.

- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur?. *Journal of Labor Economics*, 16, 26-60.
- Blumberg, M., & Pringle, C. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Journal*, 7, 560-569.
- Boudreau, J. W., Boswell, W., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the united states and europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Brooke, P. P. Jr. (1986). Beyond the steers and rhodes model of employee attendance. *Academy of Management Review*, 11 (2), 345-361.
- Burke, P. J., & D. C. Reitzes. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54 (3), 239-251.
- Chao, G. T., Walz, P. M., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorship: A comparison on mentoring function and contrast with non-mentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619-636.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter?. *Human Relations*, 53 (6), 869-887.
- Coate, S., & Tennyson, S. (1992). Labor market discrimination. Imperfect information and self employment. *Oxford Economic Papers*, 44, 272-288.
- Cohen, S., & Will, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Colarelli, S., & Bishop, R. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group and Organizations Studies*, 15, 158-176.
- Collins, N. (1983). *Professional women and their mentors*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: Addressing consequences of multiple role demand. *Social Forces*, 67 (4), 965-982.
- Dawis, R. V., & Lofqist, L. H. (1976). Personality style and the process of work adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 55-59.
- Dawis, R. V., & Lofqist, L. H. (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota press.
- Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technological positions. *Journal of Applied Psychology*, 1 (75), 769-773.



- Duxbury, L., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 60-74.
- Eden, D., & Kinnar, J. (1991). Modeling Galatea: Boosting self-efficacy to increase volunteering. *Journal of Applied Psychology, 76* (6), 770-780.
- Eggebeen, D. J., & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men?. *Journal of Marriage and the Family, 63* (2), 381-393.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., & Sackett, P. S. (1998). Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology, 83*, 913-921.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. IL: Glenview,
- Gattiker, U., & Larwood, L. (1986). Subjective career success a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology, 1*, 78-94.
- Gattiker, U., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations, 41*, 569-591.
- Greenberger, E., & O'neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology, 29* (2), 181-197.
- Halaby, C. N. (1986). Worker attachment and workplace authority. *American Sociological Review, 51*, 634-649.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *Academy of Management Executive, 2*, 213-223.
- Heneman, H. G. III. (1985). Pay satisfaction. In K. M. Rowland, & G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (115-139). Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Hershenson, D, B. (1979). Work behavior development and placement. In D. Vandergoot, & J. D. Worrall (Eds.), *Placement in rehabilitation: A career development perspective* (59-70). Austin, Texas: Pro-ed.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Social Quarterly, 30*, 385-399.
- Hollenbeck, J. R., & Williams, C. R. (1986). Turnover functionality versus turnover frequency: A not on work attitudes and organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 71*, 606-611.
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *Academy of Management Review, 9*, 74-83.
- Jamal, M., & Badawi, J. A. (1995). Nonstandard work schedules and work and nonwork experiences of muslim immigrants: A study of a minority in the majority. *Journal of*

*Social Behavior and Personality*, 10, 395-408.

- Jenkins, D. G. Jr., & Lawler, E. E. III. (1981). Impact of employee participation in pay plan development. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 111-128.
- Johnston, M. W., & Futrell, C. M. (1989). Functional sales force turnover: An empirical investigation into the positive effects of turnover. *Journal of Business Research*, 18, 141-157.
- Kalish, R. A. (1975). *Adulthood: Perspectives on human development*. Berkeley: Cole publishing Co.
- Keele, R. (1986). Mentoring of networking?. Strong and weak ties in career development. In L. Moore (Ed.), *Not as for as you think: The realities of working women*. Lexington Books.
- Khaleque, A., & Rahman, M, A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40 (7), 401.
- Klauss, R. (1981). *Formalized mentor relationships for management and development program in federal government*. PAR.
- Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). A model of work, family, and interrole conflict. A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview: Scott, Foreman and Company.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th Ed.). McGraw-Hill.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43, 239-257.
- Lang, J. R., & Johnson, N. B. (1994). Job satisfaction and firm size: An interactionist perspective. *Journal of Socio-Economics*, 23, 405-424.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance of job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. New York: Meredith Corporation.
- MacDermid, S. M., Lee, M. D., Buck, M., & Williams, M. L. (2001). Alternative work arrangements among professionals and managers: rethinking career development and success. *Journal of Management Development*, 20 (4), 305-317.
- Martin, T. N. (1981). Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources. In L. L. Cummings, & M. S. Barry (Eds.), *Research in*

- Organizational Behavior* (53-107), 3, Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Mayes, B. T., Barton, M. E., & Ganster, D. C. (1991). An exploration of the moderating effect of age on job stressor-employee strain relationships, In P. L. Perrew, (Ed.), *Journal of Social Behavior and Personality*, 6 (7), 289-308.
- McGee, G., & Ford, R. (1987). Faculty research productivity and intention to change positions. *The Review of Higher Education*, 11, 1-16.
- Medly, M. L. (1976). Satisfaction with life among person sixty-five years and older. *Journal of Gerontology*, 31, 448-454.
- Miceli, M. P., & Lane, M. C. (1991). Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 9, 235-309.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (1995). *Compensation*. Illinois: Irwin.
- Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitude of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology*, 64, 380-386.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among more and women. *International Journal of Manpower*, 22 (5), 457-474.
- Neugarten, B. L., Havinghurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16 (2), 134-143.
- Noe, R. A. (1988). An investigational of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457-479.
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25 (8), 980-990.
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomas, J. M., & Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 473-488.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management of career success. *International Journal of Manpower*, 15 (1), 27-38.
- Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age?. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 69, 57-82.
- Peluchette, J. V. E. (1991). *Individual difference, family, and organizational factors influencing career success and career satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Southern Illinois University. Carbondale. USA.
- Peters, L., O'Connor, E., & Rudolf, C. (1980). Situational constraints and work outcomes: the influence of a frequently overlooked construct. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 79-96.

- Pietromonaco, P., Maris, J., & Frohardt-lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 274-284.
- Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *Personnel administration: A point of view and a method* (9th Ed.). N.Y.: McGraw-Hill, Inc.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, C.T.: JAI.
- Reifman, A., Biernat, M., & Lang, E. (1991). Stress, social support, and health in married professional women with small children. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 431-445.
- Robie, C., & Ryan, A. M. (1998). The relation between job leave and job satisfaction. *Group & Organization Management*, 23, 470-496.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Middletown, Conn: Wesleyan University Press.
- Rozier, C. K., Raymond, M. J., Goldstein, M. S., & Hamiton, B. L. (1998). Gender and physical therapy career success factors. *Physical Therapy*, 78 (7), 690-704.
- Russell, G. (1986). Primary caretaking and role-sharing fathers. In M. E. Lamb. (Ed.), *The Father's Role: Applied Perspectives* (29-57). New York: John Wiley & Sons.
- Samules, S. C. (1977). *Enhancing self-concept in early childhood*. New York: Human Science Press.
- Scroggin, C., Kosciulek, J. F., Sweiven, K. A., & Enright, M. S. (1999). Impact of situational assessment on the career self-efficacy of people with disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Journal Bulletin*, 57 (2), 97-107.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Shank, S. E. (1986). Preferred hours of work and corresponding earnings. *Monthly Labor Review*, 4, 40-44.
- Taft, L. B. (1985). Self-esteem in later life: A nursing perspective. *Advance in Nursing Science*, 8 (1), 77-84
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. N.Y.: Wiley.
- Wagner, F., & Morse, J. (1975). A measure of individual sense of competence. *Psychological Reports*, 36, 451-459.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreger, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to manager's and professionals early career progress.

*Academy of Management Journal*, 34, 331-351.

Wilson, J. A., & Elman, N. S. (1990). Organizational benefits of mentoring. *Academy of Management Executive*, 4 (4), 88-94.

<http://www.molab.go.kr>

노동부

<http://www.nso.go.kr>

통계청

## 국문초록

본 연구에서 지체장애근로자들의 직업성공을 구성하는 요인들을 분석하고 이들 요인이 직업성공과 이직에 영향을 미치는 정도를 조사하여 가설적 이론모형을 검증하려는 목적을 두었다. 이를 위해서 지체장애를 가진 근로자 374명과 일반근로자 463명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 나타난 주요 연구결과들은 다음과 같이 요약되었다.

첫째, 장애근로자와 일반근로자의 직업성공을 구성하는 요인은 개인, 가정, 조직의 측면에서 나타났다. 개인적인 측면은 자아존중감과 자아효능감으로 구성되었고, 가족적인 측면은 다중역할스트레스와 자녀의 수로 구성되었다. 조직적인 측면은 자원활용능력, 네트워킹, 그리고 조언자로 구성되었다. 이 밖에도 주관적인 직업성공과 객관적인 직업성공이라는 잠재변수에서 총 10개의 측정변수가 도출되었다.

둘째, 장애근로자와 일반근로자 집단 모두 직종이 직업성공에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 관측변수에서는 두 집단에서 직업성공에 영향을 주는 변수가 서로 다르게 나왔다. 장애근로자집단은 이직을 했을 때 평균적으로 근속한 연수와 임금을 제외하고 나머지 모든 관측변수에서 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일반집단은 조언자와 근속연수를 제외하고 나머지 모든 관측변수에서 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

셋째, 장애근로자와 일반근로자 집단 모두 연령과 이직 경험이 이직 (이직횟수)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 장애집단은 친구의 수, 일반집단은 직업선택 시 중요하게 고려하는 사항이 각각 이직에 강한 영향을 미치는 것으로 조사되어 두 집단의 차이를 보여주었다. 또한 관측변수에서도 장애집단은 배우자의 직업과 근속연수, 일반집단은 다중역할 스트레스와 이직평균 근무연수에서 각기 다르게 이직에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

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

이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같이 결론을 도출하였다.

첫째, 직종이 두 집단 모두에서 직업성공을 예측하는데 주요한 변수로 나타나 장애근로자들의 학력을 높이고 계속해서 전문화 교육에 많은 노력이 필요할 것이다. 특히, 임금정도와 같은 객관적인 직업성공 보다는 임금과 진급에서의 만족과 같은 주관적인 직업성공에 더욱 더 많은 고려를 기울여야 할 것으로 사료된다.

둘째, 장애근로자의 이직을 줄이기 위해서는 직장 내에서 유용한 인적 자원과 네트워크의 수를 늘려야 할 것이다. 이것은 장애집단이 일반집단보다 대인관계에 대해서 더 많은 시간과 노력을 기울여야 한다는 것을 의미한다.

## Abstract

# A study on the factors to affect the career success among workers with disabilities

Dal-Yob Lee\*

This study was aimed at investigating important factors influencing career success among regular workers. The current researcher scrutinized the degree to which variables and factors affect the career success and occupational turnover rates of the research participants. At the same time, two hypothetical path models established by the researcher were examined using linear multiple regression methods and the LISREL. After examining the differences among the factors of career success, a comparison was made between the disabled worker group and the non-disabled worker group.

A questionnaire using the 5-point Likert scale was distributed to a group of 374 workers with disabilities and 463 workers without disabilities. For the data analysis purpose, the structural equation model, factor analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis were carried out.

The results of this study can be summarized as follows.

First, the results of factor analysis showed important categories of conceptual themes of career success. The initial conceptual factor model did not accord with the empirical one. A three-factorial model revealed categories of personal, family, and organizational factor respectively. The personal factor was composed of the self-esteem and self-efficiency. The family factor was consisted of the multi-roles stress and the number of children. Finally, the organizational factor was composed of the capacity for utilizing resources, networking, and the frequency of mentoring. In addition, the total 10 sub areas of career success were divided by two important aspects; the subjective career success and the objective career success.

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

---

\* Department of Vocational Rehabilitation Daegu University

the variables excluding the frequency of advice and length of working years had significant impact on job success for the non-disabled worker group.

Third, the turnover rate was significantly influenced by the age and the experience of turnover of the research participants. However, the number of co-workers was the strongest predictive variable for the worker group with disabilities, but the occupation choice variable for the worker group without disabilities. For the disabled worker group, the turnover rate was differently influenced by the type of occupation, the length of working years, while multi-role stress and the average working years at the time of turnover for the worker group without disabilities.

Fourth, as a result of comparison of the career success for the disabled worker group and for the non-disable worker group, there were significant differences of the turnover rate.

Fifth, as a result of verifying the hypothetical path model, it showed that the first model was somewhat proper and could predict the career success on both research participant groups. In the second model, the Chi-square, the degree of freedom ( $\chi^2=64.950$ ,  $df=61$ ,  $P=0.341$ ), and the Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) were .964, and the Comparative Fit Index (CFI) were .997, and the Root Mean Squared Residual (RMR) was respectively .038. The model was best fitted and could predict the career success more highly because the goodness of fit index in the whole models was within the allowed range.

In conclusion, the following research implications can be suggested.

First, the occupational type of research participants was one of the most important variables to predict the career success for both research participant groups. It means that people with disabilities require human development services including education. They need to improve themselves in this knowledge-based society.

Furthermore, for maintaining the career success, people with disabilities should be approached by considering the subjective career success aspects including wages and the promotion opportunities than the objective career success aspects.

Key words : Work orientation, work adjustment, job satisfaction, occupational success, self-esteem, life satisfaction, internal labor market, wage, mentor, mentee  
직업성향, 직업적응, 직업만족, 직업성공, 자아존중감, 생활만족, 내부 노동시장, 임금, 경력자, 신입구성원