

장애인근로자의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구

윤 광 식[†] · 이 상 민^{††}

A Study on the Relationships between Job Stress and Job
Satisfaction of Disabled Workers

Kwang-Sik Yun[†] · Sang-Min Lee^{††}

ABSTRACT

This paper examined the relationship between job stressor and job satisfaction according to the general property of disabled workers. Role ambiguity, role conflict, and role overload were cast as the factors of job satisfaction to explore their relationship with the general property and type of disabled workers.

The results revealed that role ambiguity had the strongest meaningful relationships with job satisfaction and role conflict, role overload had not shown the meaningful relationships with their job satisfaction. The reason of this results seemed to be from the fact that the work type available or not available to disabled worker was determined beforehand according to their disability type. Finally, these findings provide a guidelines of efficiency human resource management and strategic development program for the disabled workers.

Key Words : disabled workers, job stress, job satisfaction

1. 서론

우리나라 헌법에는 인간의 존엄의 가치, 행복추구권(제10조)과 근로의 권리, 근로의 의무(제32조)와 인간다운 생활을 할 권리(제34조)가 명시되어 있다. 근로의 권리나 근로의 의무, 인간다운 생활을 할 권리는 직업생활

이 그 필요조건이다.

인간에게 있어서 직업은 자신과 가족의 생활 자원을 획득하는 생계 수단은 물론 사회적인 평가나 인정을 받을 수 있으며 자부심과 자기 성취를 도모하고 인간의 다양한 욕구를 충족하는 주요 수단이 된다. 장애인은 자신의 능력에 따라 직업을 선택하여 생산적인 경제활동을 할 수 있고 응당한 보수를 받을 권리가 있으나(장애인권리선언 제7조, 한국장애인인권현장 제6조), 장애를 가지고 있기 때문에 직업 수행 능력에 비해 크게 소외되고 있으며 많은 사회적 제약을 받고 있는 게 현실이다.

[†] 한국산업단지공단 중부지역본부(교신저자)

^{††} 대구대륜고등학교

논문접수 : 2008년 6월 30일, 심사완료 : 2008년 9월 10일

보건사회연구원이 5년마다 실시하는 장애인 실태 조사에 따르면 2000년 우리나라의 장애인 수는 1,449,500명으로 전체 인구 약 4천 7백만 명의 3.09%로 1995년의 1,053,500명에 비해 396,000명이 증가하였으며, 장애인의 범위가 15개(지체장애, 뇌병변장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 안면장애, 신장장애, 심장장애, 간장애, 호흡기장애, 장루·요루장애, 간질장애, 정신지체, 정신장애, 발달장애(자폐증))로 확대되어 등록 장애인 인구는 1997년 468,939명에서 2000년 1,449,496명에서 2005년 장애인실태조사에서는 2,148,686명으로 기하급수적으로 증가 하고 있다[3].

2005년 전체 국민의 실업률은 3.3%인데 반하여 장애인의 실업률은 미취업원인 고려 시 23.1%로서 장애인실업률이 비장애인에 비해 7배정도 높게 나타날 정도로 장애인 실업이 심각한 문제이다.

그러나 아직까지 우리나라에서는 장애인실업에 대한 심층적 연구가 경영학적 접근이 아닌 사회구조적 측면에서 이루어져 온 것이 현실이다. 이에 본 연구를 통하여 직무스트레스 및 직무만족도 관리를 통하여 장애인근로자의 이직률 저하를 이루어 실업률을 낮출 수 있다.

본 조사의 목적은 복지정책의 일환으로 장애인근로자에 대한 관심이 증가하는 현 시점에서, 장애인 고용사업장, 일반사업장과 사회복지법인 산하의 보호 작업장을 중심으로, 그 곳에서 근무하는 장애인근로자의 일반적 특성(성별, 나이, 장애 유형별 등)에 따른 직무스트레스 요인을 규정하여 장애인근로자의 직무만족 요인을 파악하여 직무만족의 방안을 높이고자 한다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 첫째, 장애인근로자의 일반적 특성을 파악하고, 둘째, 일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인과 직무만족 요인을 파악하고, 셋째, 직무스트레스 요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히고자 한다. 이의 연구 결과를 토대로 직무스트레스 및 직무만족도 관리방안을 제시하고, 기업 정책 수립 및 정부의 장애인고용정책의 밑거름으로 반영될 것으로 본다.

2. 이론적 배경

2.1 선행연구 동향

본 연구와 관련하여 직무스트레스와 직무만족에 대해 일반인을 대상으로 한 선행연구들은 많으나, 장애인근로자에 대한 선행연구는 많지 않다. 지금까지 연구되어온

선행연구를 검토해보면, 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 개인적 특성으로 연령, 성별, 재직기간, 결혼여부, 교육수준, 장애유형 및 정도 등이 있다.

‘장애인의 직업재활프로그램의 수혜여부가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구’에서 교육수준과 직무만족도와의 관계에 대해서 유의한 관련이 있고, 직업재활프로그램이 직무만족도에는 유의한 영향을 미치지 못한다고 하였다[10]. ‘시각장애근로자의 직무만족과 이직에 관한 조사연구’라는 논문에서 직무만족에 가장 큰 영향을 미친 변수로 교육수준과 직장에서의 장애로 인한 불편정도를 들었으며, 연령이나 수입, 재직기간, 이직경험, 실명시기, 실직시 재취업 여부는 직무만족에 그다지 영향을 미치지 않았다고 하였다[12]. 장애인 자영업자의 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인으로 월 평균 소득, 고객 수, 자영업장의 위치, 자영업 경력 등을 들었으며, 연령, 교육수준, 결혼여부, 자영업장 점유형태, 보조자 유무, 영업시간 등도 장애인 자영업자의 직무만족에 영향을 미치고 있다고 하였다[8].

‘취업장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구’라는 논문에서 성별·월소득수준·교육수준에 따른 직무만족도에는 차이가 나타나지 않았고, 연령에 따라서는 30대와 40대 사이에서 직무만족도에 차이가 있으며 40대의 직무만족도가 30대에 비해 약간 높고 20대의 직무만족도가 30대에 비해서 약간 높은 경향을 보였다[13].

‘장애인근로자의 직무스트레스가 직무성과에 미치는 영향’라는 논문에서 다음과 같은 결과를 도출하고 있다[4].

첫째, 전체 장애인 근로자의 종속변수에 따라서 직무만족도의 차이를 연구한 결과, 사업장규모, 사업장내 장애인 근로자의 수, 월 급여에는 유의한 차이를 나타내었다. 그러나 업종·재직기간·학력·결혼여부·연령·직무·직급·장애정도·장애유형·숙련도에는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

둘째, 장애인 근로자 유형별 종속변수에 따른 직무만족도의 차이를 연구한 결과, 지체장애 근로자는 사업장규모와 월 급여에서 청각·언어장애 근로자는 연령에서 유의한 차이를 나타내었다. 그러나 정신지체 근로자는 모든 종속변수에 의한 직무만족도의 차이가 유의하지 않게 조사되었다.

셋째, 장애인 근로자는 정신지체, 청각·언어, 지체장애의 순으로 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 장애인 근로자의 직무만족도는 장애유형에 상관없이 남자·기혼·숙련공일 때 직무만족도가 높게 나타났다.

넷째, 장애유형별 직무만족 요인에 의한 직무만족도

를 보면, 지체장애인은 직장동료, 청각·언어장애인은 감독, 정신지체인은 직무에 대한 요인에 따라 만족도가 가장 큰 영향을 받은 것으로 나타났다. 그리고 지체장애인은 임금, 청각·언어장애인은 승진, 정신지체인은 임금에 대한 요인에 의해 만족도가 가장 받은 것으로 나타났다.

‘장애인 근로자의 장애유형별 직무스트레스와 직무성과에 관한 연구’에 보면, 기업조직에서 직무스트레스를 강하게 지각하는 장애인 근로자는 자신의 일과 조직에 대해 애착을 덜 느끼고 현신적으로 노력하고자 하는 태도를 갖기 힘들다는 것으로 나타났다[5].

장애인 근로자의 직무만족에 대한 연구는 여러 편이 나와 있으나, 직무스트레스와 관련하여 인과관계에 대한 연구논문이 없으므로 장애인 근로자의 일반적 특성에 따라 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 알아보하고자 본 논문을 쓰고자 한다.

2.2 장애인 근로자의 정의

근로기준법 제14조에 의하면 근로자란 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”로 정의되고, 근로기준법 제18조에 의한 임금은 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 말한다.

근로자 여부를 판단하기 위하여 세 가지 요건을 충족하는지에 대한 검토가 필요한데, 첫째, 근로(육체·정신·노동 불문)를 제공하는 관계이어야 하고, 둘째, 임금을 지급받는 관계이어야 하고, 셋째, 사용 종속관계가 있어야 한다. 또, 근로자는 매월 15일 이상 근로한 자를 대상으로 한다[14].

2.3 장애인 고용 형태

2.3.1 보호고용

보호고용은 노동시장에서 일반경쟁에서 이겨내지 못하는 장애인의 일시적 혹은 항구적인 고용의 욕구를 채우기 위해 특별히 계획된 조건하에서 행해지는 훈련 및 고용으로 보수가 있는 취업의 기회를 제공하여 장애인의 직업적 욕구를 충족시키는 것이다. 이와 같이 볼 때 고용 특히 보호고용의 개념은 통상적인 고용이 될 수 없는 장애인을 위하여 보호적 조건하에서 행해지는 훈련 및 고용으로 중증장애인을 수용시설에서 그 생애를 마치게 하는 것보다 직업재활과 고용을 사회활동을 통해 그들이 사회에 통합

되어 하는 것을 말하여, 보호고용의 기본이념은 재활의 기본이념과 마찬가지로 정상화(normalization)와 통합화(integration)에 근거해 있어야 한다는 것이다[1].

그러나 실제 보호고용이라는 용어가 정책과정에 처음 등장하게 된 것은 1955년의 ILO의 제99호 권고안인데, 이 권고안에서 보호고용이란 “노동시장에서의 통상적인 경쟁을 이겨낼 수 없는 장애인을 위해 보호된 상태 아래서 실시되는 훈련 및 고용”으로 보수가 있는 취로를 제공하여 장애인의 욕구를 충족시키는 것을 말한다. 보호고용제도는 영국, 네덜란드, 미국, 스웨덴, 일본 등 선진국에서 이미 제도로써 확립되어 있다[16].

2.3.2 지원고용

지원고용의 핵심철학은 정신지체를 비롯한 직업적 중증장애인을 비장애인과 더불어 경쟁고용으로 통합시키는 것을 궁극적인 목표로 하는 정상화의 이념이다. 뿐만 아니라 지원고용은 직업재활 패러다임과 독립생활 패러다임 두 패러다임 모두를 만족하는 것으로써 중증장애를 가진 피고용인이 지역사회에 존재하는 기업에 취업하여 비장애인들과 더불어 생산적이고 효율적으로 일하며 기업에 유용한 노동력으로서 역할을 다할 수 있도록 직업재활전문가에 의해 전문적이고 집중적인 지원서비스를 정기적으로 제공하는 것을 말한다[1]. 그러나 지원고용은 세 가지 서로 다른 사회적 인식의 변화에 의해 탄생하였다. 첫 번째 변화는 중증장애인도 일할 수 있는 능력이 있고, 일하고자 하는 욕구가 있다는 연구 결과에 기초한 인식변화이다. 두 번째 변화는 통합을 강조하는 지원고용의 개념이 등장한 것이다. 중증장애인도 최소의 제한된 환경에서 무상의 적절한 공교육을 받을 수 있게 되면서, 교육·직업·여가활동을 통합 환경에서 즐길 수 있는 지원 프로그램 개발이 요청되었다. 세 번째 변화는 계속적인 지원에 대한 욕구의 대두이다.

2.3.3 일반고용

일반고용은 완전일반고용과 서비스를 수반한 일반고용으로 나눌 수 있다. 일반고용처별로 보면 관공서·사기업·기타학교시설, 종교단체 등을 들 수 있으나 대부분을 차지하는 것은 사기업이라고 할 수 있다.

공무원 및 공기업 고용 문제에 있어 국가나 지방자치단체는 행정기관이면서 그 사무 사업을 수행하기 위해 직원을 고용하고 있다. 그런 의미에서 국가나 지방자치단체는 사업주이다. 따라서 국가나 지방자치단체는 민간사업주와 더불어 장애인을 고용할 현대책임을 지고 있으며, 오히려 출신고용의 원칙이 적용된다고 하겠다.

사기업고용 문제는 일반적으로 고용의 압도적인 부분을 차지하는 것으로 심각한 문제이며, 자영업에 대한 지원으로 사업자금 대부 등 여러 가지 정책적 지원이 행해지고 있다.

2.4 직무스트레스와 직무만족에 관련변인

2.4.1 직무스트레스의 정의

스트레스란 그 어원이 라틴어의 'Stringere'(팽팽하게 죄다, 바짝 잡아끌다)에서 유래되었으며, 이후 String, Strest, Straisse등의 다양한 형태로 쓰이다가, 14세기에 이르러 Stress라는 용어로 사용되기 시작했다[26].

직무스트레스에 대한 정의는 학자에 따라 차이가 있다. 직무스트레스를 개인의 능력, 기술과 직무요구 사이의 불일치 혹은 개인이 요구하는 것과 직무환경에서 제공하는 것 사이의 불일치라고 보면서, 직무스트레스를 직무와 관련하여 잠재적으로 긴장상태를 유발하는 직장 내 스트레스 요인이라고 정의하였다[21]. 개인의 능력과 환경의 불균형을 초래시키는 지각된 작업요구가 개인에게 부과될 경우에 스트레스가 발생한다고 주장하여 개인-환경이 상호작용 하는 것이라고 하였다[28].

직무스트레스를 환경적인 자극으로 보고 직무스트레스를 작업자의 특성과 상호작용하여 작업자의 심리적 또는 신체적 항상성을 파괴하는 작업조건 혹은 개인에게 위협을 가하는 모든 직무환경 특성으로써 개인에게 역효과를 주는 것으로 보았다. 이런 역효과를 주는 직무스트레스는 두 가지가 있는데, 개인이 대처할 수 없는 것과 대처하기에 불충분한 공급이다[19].

직무스트레스를 직무와 관련이 있는 부정적인 환경요소 또는 스트레스 요인이라고 정의하였으며, 여기에 직무과다, 역할모호성, 역할갈등 및 열악한 작업조건 등의 요소를 포함하였다[20]. 직무스트레스란 직무 관련 요소들이 직무 수행자와 상호작용 하여 그의 심리적이고 생리적인 상황을 파괴하거나 고양하는 등의 변화로 이끄는 조건이라고 정의하였다[18].

직무스트레스를 환경적 자극과 개인의 특이한 반응간의 상호작용 하는 일련의 적응과 반응의 관계로 보았다. 다시 말하면, 개인에게 부과되는 외부상황으로 인해 나타나는 결과라는 것이다[26].

직무스트레스를 잠재적으로 중요한 직무관련 결과와 관계된 기회나 제약 혹은 작업요구의 결과로서 작업장 내 정상적인 기능으로부터 이탈하고자 하는 개인의 감정으로 정의하고 있다[34].

스트레스에 대한 정의를 내리기는 매우 어렵다. 왜냐

하면 스트레스는 환경의 제약으로도 볼 수 있고 또 환경에 대한 개인의 반응의 성격도 있으며 또 환경의 자극과 개인의 반응 사이의 상호작용으로 파악할 수 있는 측면도 있기 때문이다. 스트레스란 환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력한계를 벗어날 때 발생하는 개인과 환경의 불균형·부적합 상태를 가리키는 것이다[7].

최근에 산업사회가 고도로 자율화 및 전문화되고 합리화되면서 조직구성원은 조직 내의 직무를 통하여 인간의 기쁨과 보람을 추구하기도 하지만 심한 직무스트레스를 경험하기도 한다. 더구나 현대인은 직업과 더불어 생활할 수밖에 없으며 더욱이 현대 산업조직의 의사결정체계 속도가 너무 빨라서 근로자들은 각종 직무스트레스에 직면해서 살 수 밖에 없는 시대에 처해 있다[11].

직무스트레스는 광범위한 개념을 지니고 있는 스트레스 개념을 보다 조직적인 측면에서 직무차원의 스트레스로 한정된 것으로서, 직무수행과 관련한 모든 스트레스를 말한다.

직무스트레스는 환경의 자극으로도 볼 수 있고, 환경에 대한 개인의 반응으로도 볼 수 있으며, 환경의 자극과 개인의 반응 사이의 상호작용으로도 파악할 수 있는 측면도 있어 한마디로 정의를 내리기는 매우 어렵다.

2.4.2 직무스트레스 요인

스트레스는 주로 조직적 요인, 집단적 요인, 개인적 요인 세 가지로 연구되어 왔다. 개인이 경험하는 스트레스가 직무를 수행하는 데 많은 영향을 미치고 있다.

본 연구에서는 장애인 근로자에게 영향을 미치는 직무스트레스요인을 개인적 요인으로서 역할 특성상의 문제점인 역할모호성, 역할과다, 역할갈등의 세 가지로 한정하는데, 그 형태에 대해 알아보면 다음과 같다[30].

(1) 역할모호성(role ambiguity): 직무 수행자는 수행해야 할 임무와 책임 그리고 권한 등 역할 자체가 분명치 못하여 직무 수행자가 자기 역할에 대해 애매한 지각을 갖게 됨으로써 역할기대와 역할행동에 차이가 나타나게 된다. 이것은 전달자가 정확한 직무 지침을 전달하지 못했을 때, 직무내용이 복잡하고 다양할 때, 기대를 충족시킬 방안을 찾지 못했을 때, 직무에 대해 개인이 생각하는 것과 다른 사람이 생각하는 것이 다를 때, 자기 직무에 대해 자신감이 없을 때 발생한다. 역할 모호성의 발생을 인해 스트레스 유발, 직무만족 감소, 이직률 상승, 인적자원의 불충분한 활용 등의 부작용이 발생할 수 있다[24].

(2) 역할과다(role overload): 역할과다는 스트레스로 표현되기도 하는데 이는 시간적으로나 능력 면에서 너무나 과중 된 업무 부담 때문에 발생한다. 특히 역할전달자

내의 갈등과 전달자 사이의 갈등이 과중하고 서로 어긋나는 역할기대가 있게 될 때 전달자 모두의 기대를 충족시키기는 어렵다. 과중된 역할기대는 직무 수행자로 하여금 그 기대를 충족시키지 못하게 할 뿐 아니라 스트레스를 유발한다[23].

(3) 역할갈등(role conflict): 구성원들간의 역할기대와 역할행동이 항상 일치하지는 않으며, 오히려 역할기대와 실제 역할행동간에 차이가 생기므로써 역할갈등이 발생하게 된다. 이러한 역할갈등에는 역할전달자 사이의 갈등(intersender conflict), 역할전달자 내 갈등(intrasender conflict), 직무수행자 내 갈등(intraperson conflict), 역할미발휘(role underutilization), 역할사이 갈등(interrole conflict), 역할 내 갈등(intrarole conflict), 역할 무능력(role incapacity), 역할 마찰(role friction) 등이 있다[35].

많은 학자들의 직무스트레스 요인들이 있으나, 본 연구에서는 장애인 근로자에게 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 개인적 요인으로서 역할 특성상의 문제점인 역할모호성, 역할과다, 역할갈등의 세 가지로 알아보고자 한다[30].

2.4.3 직무만족의 정의

직무만족은 작업자의 생산성과 관련해서 나타난 개념이다. 생산성은 개인 뿐만 아니라 조직의 성과와도 관련이 있으므로 개인의 목표와 조직의 목표가 부합되어야 한다. 조직구성원이 그 조직의 직무환경에 대해 만족할 때 그 구성원도 자신이나 조직을 위해 일하는 보람을 느끼고 공헌하게 되며, 그 성과 역시 높아지게 될 것이다. 반대로 구성원이 그가 근무하는 환경에 대해 불만족하게 될 때 그 구성원은 근무의욕을 상실하게 되고 직무성과는 낮아지게 될 것이다[9].

우선 직무만족에서 직무란 “여러 직위(한 사람의 작업자에게 할당된 일의 총체) 가운데 중요한 일이나 특정적인 일이 같은, 한 무리의 직위”라고 하며, 만족은 “선택된 대안에 대하여 선택자의 신념과 어느 정도 일치하고 있는지에 대한 평가”라고 볼 수 있는데 이는 결정 및 선택자의 신념과 관련을 맺고 있음을 암시하고 있다.

직무만족이란 의미는 매우 모호할 뿐 아니라 인간의 내적 정서 상태이면서 복잡한 주관적 현상이어서 만족도를 측정하기가 어려우며 학자에 따라 개념도 다양하다. 여러 학자들의 직무만족에 대한 개념적 정의를 살펴보면 다음과 같다.

“직무만족 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 호·악감의 총화 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도”라고 정의

하였다[37].

직무만족을 “사회전체의 구성원들이 조직 내의 직무 참여자로서 지니는 감정의 긍정적 지향”으로 정의하고, 긍정적 감정을 느끼는 구성원은 만족을 하고 반면 부정적 감정을 지닌 구성원은 불만족을 한다고 하였다[33].

직무만족은 직무에서 얻어지는 경험 또는 욕구불만(Need Satisfaction)의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 하였고, 또한 직무만족을 태도의 일 범주로 보아 “직무만족은 조직구성원들의 직무에 대한 감정적 반응이다”라고 정의하였다[31].

직무만족에 대하여 “만족은 감정적 반응이기 때문에 자기반성의 과정에서 발견되거나 파악될 수 있는 것이라고 한다. 그러므로 직무만족은 종업원이 자기의 직무에 대한 평가에서의 자유롭게 되거나 유쾌한 또는 긍정적인 감정상태(pleasurable or positive emotional state)라고 정의 할 수 있다.”라고 말하였다[29].

“직무만족은 종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻은 유쾌한 감정적 상태이다.”라고 정의하였다[17].

이상의 개념적 정의를 종합하여 본 연구에서 직무만족이란 “개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 조직구성원이 직무를 통해서 경험하는 바를 평가하여 얻은 유쾌한 감정적인 상태”라고 정의한다.

2.4.4 직무만족의 요인

직무만족의 요인은 학자마다 다르나 상당부분 공통되고 있다. 학자들에 따라 제시한 직무만족 요인을 살펴보면 다음과 같다.

직무만족의 요인을 위생요인과 동기요인으로 분류하여 위생요인은 개인의 욕구를 충족시키는데 있어 주로 개인의 불만족을 방지해 주는 효과들을 가져오는 것으로 회사의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위 등 환경요인을 나타내며 불만족 요인이라고도 부른다. 동기요인은 직무의 내용과 관련되어 있으며 성취감·인정·직무자체·책임감·성장 등을 나타내며 만족요인이라고 부른다고 설명하였다[25].

연구를 실증적으로 입증하였으며, Texas Instrument사의 연구결과에 따르면 직무만족 요인으로 성취감, 책임, 승진, 작업 그 자체의 즐거움, 인정감 등이 생기는 도전적인 직무 등을 들고 있으며, 직무불만족 요인으로 작업규칙, 조령, 휴식시간, 직위, 선임권, 임금 부가급부 등을 이야기 하고 있다[32].

직무만족의 요인으로 감독, 작업집단, 직무내용, 임금,

승진의 기회, 작업시간 6가지로 나타내었다[38]. 직무만족 요인으로 임금, 부가급부, 상사에 의한 존중, 동료에 대한 존중, 성장의 5가지 요인을 들었다[16].

직무만족의 요인으로 직무자체, 임금, 감독, 승진 동료 5가지를 들었다[37]. 직무만족의 요인을 직무자체, 임금, 승진, 인정, 부가급부, 작업환경, 감독, 동료, 회사경영방침으로 정리하였다[29]. 직무만족의 요인으로 발전, 부가급부, 조직에 대한 자부심, 동료, 작업시간, 임금, 안정, 감독, 작업유형, 작업조건 등 10가지로 제시하였다[27]. 직무만족의 요인으로 직무 그 자체, 성취감, 인정, 승진, 임금, 직업의 안정성, 직무환경, 감독, 동료, 조직, 의사소통 등 12개로 분류하였다[22].

이상과 같이 학자들에 따른 직무만족의 요인은 다양하며 본 연구는 직무만족의 요인(직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료)을 토대로 직무만족도를 선별하였다[37].

3. 실증연구

3.1 가설설정

3.1.1 가설설정

가설1 역할모호성은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.
 가설2 역할갈등은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.
 가설3 역할과다는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

3.1.2 조사도구

본 연구의 직무스트레스 유발요인으로 역할모호성, 역할갈등은 어떤 역할 행위자가 서로 상충된 둘 이상의 역할기대에 동시에 처해 있다고 지각하는 심리적 상태라고 정의하여 개발한 설문문항을 이용하였고[36], 역할과다는 역할행위자가 직무를 수행함에 있어 수행해야 할 과업의 양과 질에 비해 시간이 부족하다고 지각하는 상태라고 정의하여 이 사용한 설문문항을 이용하였다[18]. 직무만족도를 측정하기 위해서 본 연구에서는 개발한 직무만족의 요인인 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료를 직무만족의 측정 변수로 사용하였다[37]. 측정척도는 JDI(job descriptive index)를 토대로 하였다.

본 연구의 조사도구는 직무스트레스, 직무만족에 관한 연구를 토대로 연구자가 장애인근로자 기업체를 대상으로 구조화한 설문지를 작성하여 사용하였다. 설문지는 크게 3개의 부분으로 구성되어 있는데, 첫 번째 부분은 개인의 일반적 특성에 관한 것이고, 두 번째 부분은 직무스트레스 요인에 관한 것이고, 세 번째는 직무만족 요인에

관련된 것이다. 응답자의 일반적 특성과 관련된 변수를 제외한 모든 문항은 리커트의 5점 척도를 사용하였다. 이 설문지는 점수법(Point rating method)에 의해서 작성되었다. 각 항은 Likert의 5점 척도법으로 측정하여 5점 척도법에 의하여 평점을 구하는 방식을 사용하였으며 점수는 각 항에 대해 매우 그렇다 : (5점), 약간 그렇다 : (4점), 보통이다 : (3점), 약간 아니다 : (2점), 전혀 아니다 : (1점)을 주었다.

〈표 1〉 측정개념 및 측정변수

측정개념	측정변수	측정척도
기업 특성	고용형태 회사규모(종업원수) 장애인근로자 수 업종	명목척도
개인의 일반적 특성	성별/연령 교육정도/직위 근속년수/결혼여부 장애원인/월급여 장애유형 장애인등록	명목 척도
직무스트레스 요인	①역할모호성 ②역할갈등 ③역할과다	5점 척도 (연속변수)
직무만족 요인	①직무자체 ②임금 ③감독 ④승진 ⑤동료	5점 척도 (연속변수)

3.2 조사대상과 방법

3.2.1 자료의 수집방법

본 조사에 사용된 자료의 수집방법은 앞서 문헌조사를 통해 얻어진 설문항목을 이용한 설문지법을 사용하였으며, 장애인근로자 고용하고 있는 경북지역 장애인고용사업장, 일반사업장, 보호 작업장을 대상으로 2008. 3월-5월 동안 130부의 설문지를 개별면접을 통해 설문 조사를 실시하였다. 총 130부의 설문지가 회부되었으나 자료처리가 불가능한 이를 통하여 수거된 총 130부 중에 응답과정에서 오는 오류와 분석의 유효성이 없는 것, 무응답 등 14부를 제외한 총 116부의 설문지를 분석하였다.

3.2.2 자료 분석방법

본 조사연구의 수집된 자료 중 응답률이 낮은 설문지는 신뢰성 있는 조사연구를 위해 배제시켰으며 부호화

(coding)처리하였다. 또한 재부호화과정을 거쳐 연구목적에 맞게 수정하였다. 이렇게 부호화 과정을 거친 자료는 SAS ver 9.1을 사용하여 통계처리 하였으며 일부 기재하지 않은 항목은 missing처리하였다.

먼저 수집된 자료의 일반적인 사항을 알아보기 위해 빈도분석(frequence)을 시행하였다. 또한 성별, 학력, 장애유형과 등급 등 일반적 특성에 따른 집단간 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 독립표본분석(T-test)와 변량분석(ANOVA)을 시행하였다. 그리고 인과관계를 알아보기 위해 다중회귀분석(Regression)을 사용하여 연구를 검증하였다.

3.3 신뢰성 검증

신뢰성은 측정결과의 일관성, 정확성, 의존가능성, 안정성, 예측가능성 등과 관련된 것으로서, 동일한 개념에 대해 측정을 반복할 때 동일한 결과치를 얻을 가능성을 의미한다[40]. 이러한 신뢰성을 측정하는 방법으로는 재검사법, 반분법 등이 있으나, 재검사법과 반분법은 시간, 인력, 비용 등이 많이 들고 측정효과와 지속성이 오차를 유발할 위험이 있어 본 연구에서는 내적 일관성을 추정할 수 있는 Cronbach- α 계수를 이용하여 측정하였다. 최종적으로 얻은 신뢰성 계수는 <표 2>에 나타나 있고 일반적으로 신뢰성계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높은 것으로 수용할 만하다는 연구결과에 비추어 볼 때, 본 연구의 척도는 신뢰성이 높다고 할 수 있다[41].

<표 2> 설문 문항의 신뢰성 검증

요인	α
직무스트레스 요인	
①역할모호성	.740
②역할갈등	.761
③역할과다	.775
직무만족 요인	
①직무자체	.836
②임금	.795
③감독	.886
④승진	.801
⑤동료	.890

3.4 타당성 검증

타당성은 측정도구 자체가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확히 반영하고 있는지의 문제를 의미하는 것이다. 타당성의 종류는 크게 내용타당성(content validity), 기준에 의한 타당성(criterion-related validity), 구성개념타당성(construct validity)등의 세 가지로 나눌 수 있다. 이 가운데에서 구성개념타당성은 측정도구가 실제로 무엇을 측정하였으며, 조사자가 측정하고자 하는 추상적인 개념이 실제로 측정도구에 의해서 적절하게 측정되었는가 하는 문제로, 논리적인 분석과 이론적인 체계 하에서 개념간의 관계를 밝히는 데 중점을 두고 평가되며 이론의 구축에 매우 중요하게 고려되고 있다. 구성개념 타당성을 검증하는 데는 일반적으로 요인분석(factor analysis)을 이용한다.

<표 3> 설문 문항(스트레스)의 타당성 검증

항목	역할모호성	역할갈등	역할과다
힘든 업무와 과제를 동시에 수행한다	0.7692	0.3339	-0.0170
목표달성의 기준이 높다	0.7597	-0.0840	-0.1802
업무가 과다하다고 생각	0.7508	-0.0333	-0.0116
휴식 시간이 없다고 느낀다.	0.6419	0.3242	-0.0122
나의 능력에 비해서 높은 기대	0.5495	0.3184	-0.1587
직무상 상반된 일을 수행	0.1496	0.8754	0.0514
업무수행시 필요한 지원없이 직무할당	0.2137	0.8035	-0.1937
둘이상의 사람한테 모순된 요구	0.1648	0.7438	0.0592
원하는 직무수행	-0.0280	0.5161	0.1587
시간의 적절한 배분 활용	-0.0109	-0.0882	0.7846
직무상 나에게 기대치 인지	-0.1607	0.1912	0.7557
완수할 책임의 인지	0.0495	-0.0146	0.6357
직무수행 명확하고 계획된 목표	-0.0594	0.0525	0.6256
직무수행시 권한 정도 인지	-0.4119	0.0267	0.6230
EIGEN VALUE	2.744	2.606	2.497
분산설명비율(%)	19.57%	18.57%	17.78%

요인분석이란 서로 다른 개념들에 대한 측정항목을 개발한 후에 자료를 수집하여 동일한 개념을 측정하는 항목들에 대하여 동일한 요인으로 묶여지는가를 평가하는 방법이다. 동일요인으로 묶는 기준은 변수들 간의 상관관계에 정도인데 복잡한 자료의 요약, 변수들 간의 구조 파악, 불필요한 변수의 제거 및 측정도구의 타당성을 검증하는 목적으로 사용된다. <표 3>은 장애인 근로자의 직무만족도를 조사하기 위하여 요인 분석한 결과이다. 이

표에서 볼 수 있듯이 EIGEN VALUE 값은 요인1은 2.744, 요인2는 2.606, 요인 3은 2.497 이며 이 3개의 요인이 총 분산의 55.92%를 설명하는 것으로 나타났다. <표 4>은 장애인 근로자의 직무만족도를 조사하기 위하여 요인 분석한 결과이다. 이 표에서 볼 수 있듯이 EIGEN VALUE 값은 요인1은 3.959, 요인2는 3.814, 요인 3은 3.084, 요인 4는 2.920, 요인 5는 2.254이며 이 5개의 요인이 총 분산의 66.68%를 설명하는 것으로 나타났다.

<표 4> 설문 문항(직무만족도)의 타당성 검증

항목	직무	임금	감독	승진	동료
신상 문제 해결에 관심	0.7698	0.1743	0.1842	0.1862	0.1745
나의 건의 불만사항 잘 받아준다	0.7669	0.1008	0.1018	0.2570	-0.0430
직무수행시 자율성을 인정	0.7526	0.2753	0.2431	0.0983	0.0557
직장상사의 칭찬	0.6618	0.2075	0.2650	-0.0283	0.1837
직장상사에 대한 존경심	0.6180	0.3702	0.1256	0.3280	0.1695
나를 공정하게 평가	0.5960	0.2483	0.2345	0.2187	0.2314
상사가 잘 도와준다.	0.5673	-0.0063	0.3311	0.1751	0.1727
동료들과 마음이 잘 맞는다.	0.1094	0.8296	0.1204	-0.0545	-0.0184
동료와 자유롭게 상의한다.	0.1956	0.8259	0.1628	0.1487	0.0748
동료들이 칭찬을 해준다.	0.3378	0.7835	0.1334	-0.0125	0.1769
동료들이 잘 도와준다.	0.2864	0.7350	0.2172	0.1269	0.1800
동료들을 신뢰하고 존중한다.	0.0396	0.6407	0.3251	0.3168	0.1859
현직무가 중요하다고 생각	0.2237	0.1648	0.7618	0.1784	0.1003
현 직무에 많은 흥미	0.2676	0.1373	0.7495	0.1164	-0.1767
현 직무를 타인이 중요하게 생각	0.2238	0.1708	0.7290	0.0239	0.2359
나의 능력과 기술은 직무수행에 활용	0.2171	0.2143	0.6455	-0.0015	0.1595
현 직무의 장래성과 자기발전에 도움	0.1771	0.4075	0.5475	0.3734	-0.0854
노력한 만큼 월급을 받는다 생각	0.1646	0.1439	-0.0276	0.7790	0.1865
본봉, 보너스, 수당 만족	0.2516	-0.0469	-0.0101	0.7788	0.1536
타 조직에 비하여 급여가 많다	0.0817	0.0843	0.1831	0.7204	0.0819
이익증가에 따른 보너스 배분 적절	0.1912	0.1235	0.2410	0.6548	0.1586
승진이 공정하다	0.1842	0.0869	0.0956	0.1299	0.8727
승진 평가가 공정하다.	0.1606	0.0627	0.0166	0.2721	0.7595
승진제도가 개선 될 것이다.	0.1523	0.4209	0.1642	0.2096	0.6409
EIGEN VALUE	3.959	3.814	3.084	2.920	2.254
분산설명비율(%)	16.45%	15.87%	12.83%	12.16%	9.37%

4. 가설검증

직무스트레스 요인이 장애인들의 직무만족 요인에 영향을 미치는가를 밝히기 위하여 직무스트레스 요인을 독립변수로 하고 직무만족 요인을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

가설1, 가설2, 가설3에 대한 검증(장애인근로자 직무스트레스(역할모호성, 역할갈등, 역할과다)가 직무만족에 미치는 영향)은 <표 5>와 같다.

위의 <표 5>에서 보이는 바와 같이 회귀에 의한 적합도를 나타내는 통계량으로 3가지 역할관련 요인(역할모

호성, 역할갈등, 역할과다)으로 구성된 독립변수와 종속변수인 직무스트레스간의 결정계수(R²)는 0.148으로 종속변수의 전체 변동 중 약 14.8%가 회귀선에 의해 설명되고 있으며, P<0.01 수준에서 유의하게 영향을 미치는 변수는 역할행위자가 역할 요구의 기대나 그러한 기대를 수행하는 방법에 대해 불확실하게 지각하고 있는 상태를 가리키는 역할보호성이 ($\beta=0.081, t=-2.79, P<.01$)으로 나타났다. 이와 같이 역할보호성 직무만족에 영향을 미칠 것이라는 가설1은 유의하게 나타나 채택되었으며, 가설2와 가설3의 역할갈등과 역할과다는 유의하게 나타나지 않아 기각되었다. 이러한 이유는 장애인의 작업형태가 이

〈표 5〉 직무스트레스 요인이 직무만족 요인에 미치는 영향

변수	직무만족도			
	B	β	t	
상수	3.594		11.28	
직무스트레스 요인	역할모호성	-0.228	0.081	-2.79*
	역할갈등	-0.132	0.071	-1.85
	역할과다	0.171	0.073	2.34
R ²	0.148			
F	6.52			

*p<.01

미 결정된 상태에서 취업하기 때문에 장애인이 자율적으로 작업형태를 선택 할 여지가 없기 때문인 것으로 판단 된다.

5. 결론

5.1 연구의 요약

본 연구는 선행연구자들에 의해서 밝혀진 직무스트레스 요인과 직무만족 요인을 중심으로 기업내 장애인근로자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인, 직무만족 요인을 알아보고 직무스트레스 요인과 직무만족 요인의 관계를 실증적으로 분석하여 적합한 업무 파악을 하는데 그 목적을 두었다.

이러한 관점에 따라 경북지역 장애인 근로자를 대상으로 수행된 본 연구의 결론을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 전체 장애인근로자의 일반적 특성에 따라서 직무스트레스의 차이를 연구한 결과 장애인 고용형태, 장애인근로자 수, 성별, 급여수준, 장애유형에는 유의한 차이를 나타내었다. 그러나 사업장규모, 업종, 연령, 학력, 직위, 근속기간, 결혼여부에는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 둘째, 전체 장애인근로자의 일반적 특성에 따라서 직무만족과의 차이를 연구한 결과 장애인 고용형태, 사업장규모, 장애인근로자 수, 업종, 학력수준, 직위, 장애유형에는 유의한 차이를 나타내었다. 그러나 성별, 업종, 연령, 학력, 근속기간, 결혼여부에는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 셋째, 장애인근로자들의 직무만족도는 장애유형에 따라 다르게 나타났다. 장애인근로자의 직무만족을 향상시키기 위해서는 앞서 제시한 것과 같이 역할모호성과 역할갈등을 집중적으로 관리해야 한다. 하지만 모든 장애유형에 일관된 적용이 아닌 장애유형별로 차이가 있는 직무스트레스 관리 시스템이 요구된다. 넷째, 장애인근로자의

직무스트레스 요인은 직무만족 요인에 영향을 미칠 것이라는 가설의 회귀분석을 통한 검증결과 직무스트레스 요인 중 역할모호성에는 유의하게 나타났다. 반면에, 역할행위자가 직무를 수행함에 있어 수행해야 할 과업의 양과 질에 비해 시간이 부족하다고 느끼는 역할과다와 역할갈등에는 유의하지 않게 나타나지 않았다. 장애유형에 따라 할 수 있는 일과 없는 일이 정해져 있기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

따라서 장애인근로자를 고용하고 있는 기업조직의 관리자는 직무성적을 향상시키고 경쟁력을 확보하기 위해 장애인근로자들이 가지고 있는 직무스트레스 요인에 관한 특별 관리를 해야 하며 이는 장애유형별로 고려되어야 할 것이다.

5.2 연구의 시사점과 한계점

이러한 관점에서 본 연구결과가 시사하는 바는 첫째, 그 동안 거의 연구가 이루어지지 않았던 장애인근로자들을 경제활동 주체의 구성원으로 인정하고 이들이 직무를 수행하면서 느끼는 직무스트레스 요인 특히, 역할관련 스트레스 요인인 역할모호성과 역할갈등, 역할과다의 심각성을 부각시킴으로써 장애인근로자가 지각하는 직무스트레스가 직무성공에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 확인하였다. 둘째, 역할모호성의 관리가 필요하다. 선행연구에서와 같이 장애인근로자의 경우에도 직무를 수행하는데 자신의 업무역할에 대한 불충분한 정보를 가지고 있거나, 역할기대가 명확하게 정의되어 있지 않을 때 발생하므로 장애인고용사업장의 인사담당자는 장애인근로자의 업무역할의 명확화 및 업무의 전문화, 세분화가 요구된다. 셋째, 장애유형에 따라 직무스트레스 지각에 차이가 있으므로 장애인근로자를 고용하고 있는 기업조직의 관리자는 장애인근로자들에게 직무부여를 할 때에 이러한 점을 고려하여 직무스트레스를 완화시키고 지

속적인 관리를 해야 한다. 따라서 장애인근로자 개인의 지식·기술·기능 등의 능력을 확인하여 이에 맞는 역할을 명확히 하고 직무를 적절히 할당함으로써 직무스트레스를 관리해야 한다.

본 연구의 한계점으로는 조사 대상이 경북지역으로만 한정되어 있기 때문에 연구결과의 일반화에 다소 어려움이 있다. 또한, 일정 시점에서의 횡단적 연구이므로 동일한 모형으로 여러 번 실시하는 종단적 연구를 함으로써 좀 더 유용한 결론이 도출될 수 있다. 미래의 연구에서는 이러한 한계점을 보완한 연구가 수행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 배일도(2005a). 우리나라 장애인고용정책의 문제점과 개혁방안에 관한 연구.
- [2] 배일도(2005b). 장애인근로자와 비장애인근로자의 실태와 직무만족도 연구.
- [3] 보건복지부(2005).
- [4] 이용희외 3인. 장애인근로자의 직무스트레스가 직무성공에 미치는 영향, *직업재활연구*, 16권 1호.
- [5] 소병삼(2004). 장애인근로자의 장애유형별 직무스트레스와 직무성공에 관한 연구. 금오공과대학교 산업대학원 석사학위논문.
- [6] 신동복(2003). 장애인고용제도의 효율화에 관한 연구. 사회과학 논집.
- [7] 신유근(1988). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- [8] 신현석(1997). 장애인 자영업자의 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인.
- [9] 위홍복(1996). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- [10] 이은진(1993). 장애인의 직업재활프로그램의 수혜여부가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구.
- [11] 이종목(1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울: 성원사
- [12] 전영환(1997). 시각장애근로자의 직무만족과 이직에 관한 조사 연구. 대구대학교 재활과학대학원 재활과학과 석사학위논문.
- [13] 조미경(1998). 취업장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- [14] 한국장애인고용촉진공단(2000). 2000년 장애인 근로자 실태조사.
- [15] 헌법. 전문개정(1987. 10. 29)
- [16] Alderfer, c.p.(1967), "Convergent Discriminant Validation Of Satisfaction And Desire Measures By Interviews And Questionnaires", *Journal of Applied Psychology*, 51(6), pp.509-519.
- [17] Beartty, R.W.(1978), "Research Needs Of Pair Professional In The Near Future", *The Personnel Administrator*, September, p.17.
- [18] Beehr, T.A. & Newman, J.E.(1978), "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A fact analysis, model, and literature view", *Personal Psychology*, Vol.31, pp.669-970.
- [19] Caplan, R.D., Cobb, S., & French, J.R.P. Jr.(1975), "Relationship of Cessation Smoking with Job Stress, Personality and Social Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol.60(2), pp.211-219.
- [20] Cooper, C.L. & Marshall, J.(1976), "Organizational Sources of Stress : A Review of the Literature relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.49.
- [21] French, J.R.P., Kahn R.L., & MAnn F.C.(1962), "Work, health and satisfaction", *J Social Issues*, Vol.18.
- [22] Gerald, B.(1986), "Correlates Of Job Satisfaction Among Human Service Workers", *Administration In Social Work*, 10(1), Spring, pp.25-29.
- [23] Gibson, J.L.(1982), Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H., Jr., op.cit, pp.154.
- [24] Green, C. & Organ, D.(1973), "Role Ambiguity, Locus of Control, Role Dynamics and Job Behavior", *Journal of Applied Psychology*, December, pp.101~102.
- [25] Herzberg, F., B., Mausner & B.B., Snyderman(1959), *The Motivation To Work*, 2nd ed, New York: John Wiley & Sons.
- [26] Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T.(1980), *Stress and Work, A Managerial Perspective*, Scot, Foreman & Co.
- [27] Jurgenson, C.E.(1978), "Job Preferences", *Journal of Applied Psychology*, 63(3).
- [28] Lazarus, R.S.(1966), *Psychological stress and the coping process*, New York: McGraw-Hill.
- [29] Locke, E.A.(1976), *The nature and causes of job*

satisfaction, In M.D. Dunnette, Hand Book of industrial and Organivational Psychology, Chicago: Randed McNally.

- [30] Luthans, F.(1985), Organizational Behavior, 4th ed., McGraw-Hill, p.134.
- [31] McCormick, E.J., & Tiffin, J.(1974). Industrial Psychology(6th ed). Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.
- [32] Myers, M.S.(1964), "Who Are Your Motivated Workers?", Harvard Business Review, 42(1), pp.73-88.
- [33] J. L. Price(1984), Organizations Effectiveness (Homewood III : Richard D. Irwin), p.6.
- [34] Parker, D.F. & DeCotiis, T.A.(1983), "Organizational Determinants of Job stress", *Organizational Behavior and Human Performance, Vol,32(2)*, pp.160-177.
- [35] Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L. & Hurrell, J.J. Jr.(1997), Preventive Stress Management in Organizations, American Psychological Association, pp.32-33.
- [36] Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I.(1970), "Role conflict and ambiguity in complex organizations", *Administrative Science Quarterly, Vol.15*, pp.150-163.
- [37] Smith, H.C., H.M., Kendall & C.L., Hallin(1969), The Measurement of Satisfaction In Work Retirement, Chicago, Rand McNally, p.6.
- [38] Vroom, V.H.(1964), "Work And Motivation", New York: John Wiley & Sons.
- [40] Kerlinger, F.N., & Lee, H.B.(1999), Foundations of behavioral research, 4ed., New York: Thomson Learning.
- [41] Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H.(1994), Psychometric Theory, 3ed., New York: McGraw-Hill.



윤 광 식

1997 금오공과대학교
산업공학(학사)
2000 금오공과대학교
경영학(석사)

2008~현재 한국산업단지공단 재직중

관심분야 : 인사관리, 직업재활, 노동복지

E-Mail : yunhero1@hanmail.net

이 상 민

대구 대륜고등학교 졸업

2006-2008 사회복지재단 애활원 자원봉사자 활동

2007-2008 경북농아인 협회 스태프 지원활동

2006-2007 프리덴셜 사회공헌재단 활동

2007-2008 한민족통일촉진협회 독도사랑운동 본부 활동

현재 : 경북농아인 협회 스태프 및 애활원 학습지도 담당

관심분야 : 사회복지정책, 인적자원관리, 장애인 사회정책

E-mail : sml900@hanmail.net