

FEATURE

# Determinants of Voluntary Job Turnover among Wage Workers with Disabilities<sup>\*</sup>

Won, Ji-young

*Professor, Div. of Social Welfare, Kangnam University, South Korea*

## ABSTRACT

This study aimed to examine how interactions among job satisfaction, job competency and perceptions of the external employment environment affect voluntary job turnover of wage workers with disabilities. In particular, the concept of movement capital including human and social capital was utilized to measure job competency, considering unique conditions of the disabled. The study analyzed the data of 1,437 wage workers from the Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) between 2019 and 2021. The results showed that job satisfaction and movement capital such as family support and social relationship skills had significant associations with workers' turnover behavior. Wage workers who were dissatisfied with their current jobs and had high levels of movement capital were more likely to decide to change their jobs. This finding suggests that the ability to build and maintain supportive social relationships can be a key factor of movement capital for disabled wage workers. In addition, the findings propose that interventions focusing on quantitative expansion of jobs may not solve the problem of frequent job turnover among disabled wage workers. It seems to be necessary to take the approach that experience in the same job contributes to accumulating human capital, improving working conditions, and promoting upward mobility of workers.

## KEY WORDS

Job turnover, Job satisfaction, Movement capital, Wage worker, People with disability

---

<sup>\*</sup> This research was supported by Kangnam University Research Grants (2022).

### Corresponding Author:

Dr. Ji-young Won, Professor, Kangnam University, Yongin, Gyeonggi, South Korea.

E-mail: [jiwon@kangnam.ac.kr](mailto:jiwon@kangnam.ac.kr)

 <https://orcid.org/0000-0002-7171-4970>

Received: October 9, 2023; Reviewed: December 5, 2023; Revised and Accepted: December 16, 2023

## I. 서론

장애인 임금 근로자들의 잦은 일자리 이동은 직무와 관련한 인적 자본 축적을 방해하고 결국 일자리를 통한 상향식 사회이동 가능성을 축소시킨다는 점에서 장애인 고용과 관련한 주요 문제점으로 지적되어왔다. 이에 본 연구는 <장애인고용패널자료>를 활용하여 장애인 임금 근로자 내·외부 요인 간의 역동 속에서 이직에 영향을 미치는 결정 요인을 살펴보고자 하였다.

선행연구들은 장애인은 노동시장에 진입하기 어려울 뿐만 아니라 임금근로자로 취업한 후에도 불안정한 고용상태와 낮은 임금 수준 등 상대적으로 열악한 고용 환경에 처하기 쉽다는 것을 보여주고 있다(김영수 외, 2019; 김종진·박자경, 2007; 김현경, 2021). 예를 들어 최근 조사 결과에 따르면 장애인의 고용률은 49%로 비장애인 고용률의 73%에 불과하였고, 임금 수준 역시 비장애인의 70%에도 미치지 못했다(통계청, 2022). 임금이나 승진의 공정성이 결여되고 일자리 환경이나 처우에 대한 만족감이 낮을수록 이직의 발생 가능성은 높아진다. 따라서 장애인 근로자의 경우 열악한 일자리 환경과 처우로 인해 이직을 선택할 가능성이 높다고 볼 수 있다(임예직·문영민, 2020).

이처럼 노동시장에서의 장애인 근로자의 취약성에 근거한 대부분의 연구는 이직을 종사상의 지위로 인한 고용 불안정성의 결과로 인한 간주하는 경향을 보인다(임예직·문영민, 2020). 그러나 임금 근로자의 이직은 종사상의 지위로 인한 고용 불안정성의 결과인 동시에 더 나은 일자리를 얻기 위한 자발적인 선택일 수 있다. 실제로 장애인경제활동실태조사(2022)의 결과를 보면, 장애인의 퇴직 사유 중 80% 이상이 자발적 퇴직으로 분류되었다. 이에 본 연구는 더 나은 일자리 획득을 위한 선택으로서의 이직, 즉 자발적 이직에 초점을 맞추어 그 결정 요인을 알아보고자 하였다. 특히 본 연구는 장애인 임금 근로자의 자발적 이직을 개인의 직무만족과 직무 역량, 외부 고용 환경에 대한 인식이 복합적으로 작용한 결과로 설명하고자 하였다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 장애인 고용

한국장애인고용공단의 장애인경제활동실태조사에 의하면 2021년 장애인의 고용률은 49%로 비장애인 66.9%보다 낮았다. 또한, 장애인의 실업률은 7.5%로 비장애인의 실업률 4.2%보다 1.8배 높았다. 이처럼 여전히 장애인의 노동시장 진입이 비장애인과 비교하여 상대적으로 어려운 것은 사실이지만 장애인 근로자의 노동시장 진입 기회는 의무고용제도 등의 정책적 지원을 통해 점차 확대되는 경향을 보이고 있다(김지원, 2017). 2022년 기업 체장애인고용실태조사 자료에 의하면 장애인 고용 의무가 적용되는 상시근로자 50명 이상 기업체 51,975개 중 69.3%에 해당하는 36,016개소에서 장애인을 고용한 것으로 나타났고, 이는 2020년 66.9%보다 2.4% 증가한 수치이다. 그러나 이러한 수치는 장애인 고용의 양적 확장을 보여줄 뿐 노동시장에 진입한 장애인이 양호한 근로조건과 근로환경을 갖춘 좋은 일자리에서 안정적으로 고용을 유지하는지에 대한 우려는 여전히 존재한다.

2022년 통계청 자료에 따르면, 전체 인구 임금 근로자의 평균 근속기간은 6년으로 장애인 임금 근로자의 6년 1개월과 큰 차이를 보이지 않았다. 따라서 장애인 임금 근로자의 이직이 비장애인 근로자의 이직보다 더 빈번하게 발생한다고 보기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 장애인 임금 근로자의 이직이 더 문제시되는 이유는 이들의 취업 기회가 상대적으로 적고 취업한다고 하여도 일자리의 질이 높지 않으며 재취업으로 인한 긍정적인 효과를 기대하기 더 어려울 것이라는 우려에서 비롯된다. 실제로 평균 임금을 살펴보면 2021년 장애인 임금 근로자의 평균 임금은 189.4만 원으로 전체 근로자 273.4만 원의 70%에도 미치지 못하는 수준이며 비정규직의 비율 역시 64.9%로 전체 인구 37.5%의 1.7배로 나타났다(통계청, 2022).

### 2. 임금 근로자의 이직 결정 요인

이직요인에 관한 연구 중 마치와 시몬(March & Simon, 1958)의 이직 모형은 조직과 직무에 대한 조직 구성원의 인지적 평가에 초점을 맞추어 이직을 설명한다. 마치와 시몬(March & Simon, 1958)은 구성원의 조직 참여는 동기를 유발하는 두 힘, 즉 인지된 이동

희망(perceived desirability)과 인지된 조직 이동의 수월성(perceived ease of movement out of the organization) 간의 균형에 따라 결정된다고 보았다. 여기서 인지된 이직 희망은 직무만족도와 직결되며, 이직의 추진 요소(push factor)에 해당한다면, 인지된 이동 수월성은 외부 노동시장에서의 일자리 기회에 대한 개인의 인식에 의존하며 유인 요소(pull factor)가 된다. 즉, 현 직장에 대한 주관적 평가라는 추진력과 이직의 수월성이라는 유인력 간의 상관관계가 실제 이직을 결정하는 심리적 메커니즘으로 작용한다. 예를 들면 현 직장에 대한 만족도가 낮고 새로운 일자리를 얻을 기회가 충분하다고 인식한 근로자가 이직을 선택한다고 볼 수 있다.

직무만족도와 실제 이직 간의 심리적 메커니즘에 대한 설명은 다양한 선행 연구의 기반이 되었다. 그러나 실증 연구의 결과를 보면 추진 요소로 볼 수 있는 직무만족도와 유인 요소 측정에 자주 사용되는 지표인 실업률이 자발적 이직에 대해 갖는 예측력은 매우 제한적이다. 예를 들어 그리피스 외(Griffeth et al., 2000)의 메타분석 연구 결과에 따르면 직무만족도는 자발적 이직의 약 3.6%만을 설명하였다. 특히 실업률과 대안 일자리 가능성 같은 이직의 유인요인과 자발적 이직과의 관계는 상관관계가(r) 0.12로 약한 관계를 보였다.

이에 대한 대안으로 트레버(Trevor, 2001)는 이직의 수월성을 거시적 측면과 미시적 측면의 상호작용을 통해 이해할 필요가 있다고 제시하였다. 즉, 노동시장 차원에서의 일반적인 일자리 가능성뿐만 아니라 근로자 개인의 일자리 이동에 영향을 주는 인적 자본을 포함하는 이직 자본(movement capital)이 이직 행동의 결정 요인이 될 수 있다고 보았다(Griffeth & Hom, 1995; Trevor, 2001). 이에 본 연구는 트레버(Trevor, 2001)의 연구모형에 기반하여 장애인 임금 근로자의 직무만족도를 이직행동의 잠재적 추진요인으로 설정하고 이러한 이직의 추진요인이 개인의 이직 자본과 외부 취업 환경이라는 유인요인과의 역동 속에서 어떻게 이직 행동에 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

### 3. 직무만족도와 이직

직무만족 요인을 연구한 대표적인 학자인 로크(Locke, 1976)에 따르면 직무만족은 직무나 직무경험에 대한 태도로 조직 구성원이 자신이 하는 일에 대해 긍정적으로 평가하는 감정과 정서적 상태를 의미한다. 스펙터(Spector, 1997)는 직무만족도에 대해 근로자가 직

무수행으로부터 얻게 되는 개인의 욕구 충족이라고 정의하였으며, 이러한 욕구 충족의 정도는 각 개인의 가치관이나 규범에 따라 다르게 나타난다고 하였다. 선행연구에서 제시한 직무만족도에 대한 정의는 다양하지만 공통적으로 직무만족도는 개인이 직무 및 직무환경과 관련하여 느끼는 만족과 불만족의 정서로, 개인이 직무 수행과정에서 느끼는 주관적 만족 상태를 말하며, 이는 개인의 심리적 요인과 외부의 환경적인 요인에 따라 달라질 수 있다(한미란·최인화, 2023).

여러 선행연구에서 직무만족은 이직을 결정하는 주요한 요인으로 다루어졌다(Mobley et al., 1979). 자신의 일에 대한 주관적 평가를 의미하는 직무만족도는 이직을 예측하는 대표적인 심리적 요인으로 다양한 연구에서 자발적 이직과 부적 상관관계를 보였다 (Tett & Meyer, 1993; Hom & Griffeth, 1995; Trevor, 2001). 직무 관련 요인에서는 많은 변수들이 이직과 높은 상관관계를 보였는데 특히 전반적인 직무만족도, 직무 자체에 대한 만족도, 임금에 대한 만족도, 감독자에 대한 만족도, 조직 충성도 등이 비교적 높은 부적 상관관계를 가지고 있었다(나인강, 2005).

또한, 선행연구들은 장애인 임금 근로자의 직무만족도가 이들의 일상생활 만족도 및 삶의 질에 유의한 영향을 미치고 있음을 일관되게 보고하고 있다(박광표·김동철, 2015; 박미량, 2016; 박승희 외, 2020; 유수형·조상미, 2021; 이채식·김명식, 2019; 주영하 외, 2018; Heller et al., 2002; Kocman & Weber, 2018). 예를 들어 직무만족은 개인의 자기 효능감을 증진시키고 이를 통해 주관적 삶의 질과 행복감에 긍정적인 영향을 미치게 된다(이채식·김명식, 2019). 이러한 연구 결과는 직무만족이 단순히 일자리 영역에서만 문제가 아니라 장애인 임금 근로자의 긍정적 자기 평가와 사회적 역할을 통한 삶의 의미 부여에 영향을 미치는 중요한 요인임을 보여준다(유수형·조상미, 2021; 주영하 외, 2018; 김유진 외, 2022).

#### 4. 인적 자본 및 사회관계 역량과 이직

트레버(Trevor, 2001)는 직무에 대한 불만족이 자발적 이직 행동으로 연결되기 위해서는 더 나은 일자리로의 이직 기회가 확보되어야 한다고 주장하였다. 이러한 이직 기회에 대한 근로자의 인식은 일반적인 외부노동시장의 상황과 개인의 이직 자본 수준에 따라 결정된다

(Trevor, 2001). 여기서 이직 자본이란 개인의 이직 수월성을 높이는 개인 수준의 직무 역량을 반영한 개념이다. 즉, 근로자가 자신이 고용할 가치가 있다는 신호를 시장에 보내어 더 나은 대체 고용을 확보할 수 있을 때 현 직장에 대한 불만족이 자발적 이직을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다. 노동시장에서 자신의 역량을 보여줄 수 있는 신호의 대표적인 지표로는 교육을 포함한 인적 자본의 중요성을 생각해 볼 수 있다(Spencer, 1973). 인적 자본이란 개인에게 내재되어 있는 지식, 기술, 능력 등을 의미한다(Becker, 1964; 박오원, 2018). 특히 일반적 인적 자본은 기업 특유 인적 자본과는 달리 다양한 근로 현장에서 활용될 수 있는 일반적인 지식과 기술을 의미하며, 따라서 일반적 인적 자본의 수준이 높은 근로자는 외부노동시장으로 진출할 기회가 상대적으로 많다고 볼 수 있다. 헤인즈 외(Haines et al., 2010)의 연구에 따르면 직무 경험이 많고, 직무 수행 능력이 뛰어나며, 관련 자격증을 보유하고, 학력이 높은 근로자들은 다른 일자리 기회를 찾을 가능성이 크고, 외부 고용 주들도 이러한 요건을 갖춘 근로자들을 선호하였다(박오원, 2018). 따라서 인적 자본 수준이 높을수록 이직 가능성이 더 높아질 것이라고 가정할 수 있다. 장애인 고용의 경우 비장애인을 대상으로 한 연구와는 달리 장애 유형, 장애의 심각도, 사회적 기술 등이 직무 역량을 결정하는 중요한 인적 자본 지표로 활용되고 있다(김환희·이영선, 2012).

선행연구들은 장애인 고용에 있어서 인적 자본의 효과가 뚜렷하지 않은 것으로 보고하고 있다. 예를 들어 학력, 직업훈련, 자격증 등을 포함한 장애인 임금 근로자의 인적 자본이 좋은 일자리를 유지하는 데 있어서 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(김영애·정영순, 2015; 남정휘, 2014). 이에 본 연구에서는 이직 자본(movement capital)을 인적 자본과 함께 사회적 지지를 포괄하는 개념으로 확대하여 활용하였다. 장애인은 비장애인과 비교할 때 직장생활에서 심리적으로 많은 어려움을 경험하게 된다. 임예직 외(2020)의 연구 결과에 따르면 장애인 근로자 중 직장생활 및 대인관계 관련 차별을 경험한 사람은 남성이 45.6%, 여성이 62.9%로 나타나 대인관계와 관련하여 장애인들이 겪는 어려움이 매우 심각한 수준임을 보여주었다. 따라서 사회적 지지는 장애인 근로자가 직장 생활에 필요한 정보를 얻고, 업무 스트레스를 해소하며, 나아가서 자신에 대한 긍정적인 평가를 확인함으로써 자아존중감에 영향을 주는 주요한 요인이 될 수 있다(배병규·이원익, 2019). 선행연구들은 사회적 지지가 장애인의 자립 생활을 돕고 취업과 고용유지에도

긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다(오찬교, 2015; 임효순·이홍직, 2009). 그러나 사회적 지지와 장애인 근로자의 이직과의 관계에 대해서는 다소 상이한 연구 결과가 공존하고 있다(배병규·이원익, 2019). 이는 대부분의 연구가 장애인 근로자의 이직을 더 나은 일자리를 위한 자발적 이직보다 잦은 노동시장 유출입과 이탈로 이어지는 부정적인 측면으로 이해한 결과로 보인다. 사회적 지지는 새로운 일자리 확보를 위한 역량이 상대적으로 부족한 근로자에게는 취업과 고용유지를 위한 자원이 될 수 있는 반면, 자신의 직무 역량을 긍정적으로 인지하는 근로자의 경우 이직을 촉진하는 자원으로 활용될 수도 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 이직 자본에 인적 자본 요인뿐 아니라 사회적 관계 관련 요인을 포함하여 대인관계 역량과 사회적 지지가 장애인 임금 근로자의 자발적 이직에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

## 5. 이직의 외부 환경적 요인

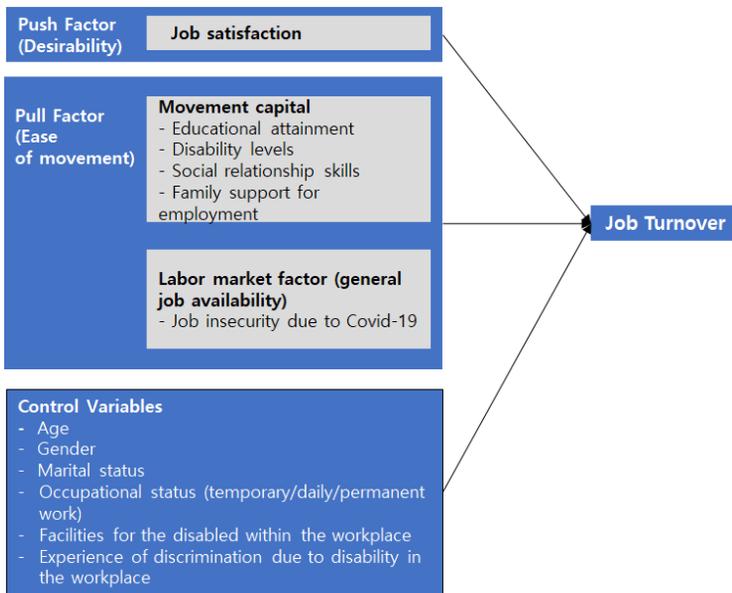
노동시장의 대체 일자리 기회는 이직을 결정하는 주요한 외부 환경 요인으로 간주되어져 왔다. 선행연구에서 실업률, 신규 채용률, 노동조합의 존재 등이 노동시장에서의 일자리 기회를 측정하는 지표로 활용되어왔다. 이러한 지표는 한 사회의 경제성장 및 노동시장의 고용 안정성에도 긴밀한 관계를 보인다. 일반적으로 한 국가 또는 지역의 경제활동이 활발할 때는 개인의 자발적 이직률이 높아지지만, 경제활동이 위축될 때는 자발적 이직률이 낮아지게 된다(박석돈 외, 2004). 또한, 경제성장률이 낮아지는 시기에는 고용 없는 성장이 이루어지고 따라서 신규 채용이 감소하는 경향을 보인다. 나아가 경기침체 시기에는 기업의 생산성이 저하되는 것을 억제하고자 과잉 공급된 인력에 대한 구조조정이나 상시 이루어지면서 비자발적인 이직률도 높아지게 된다. 이때, 노동조합은 비자발적인 이직이 발생하는 것을 억제하는 역할을 할 수 있고, 따라서 노동조합의 존재는 고용 안정성을 높이는 요인으로 고려되기도 한다.

최근 코로나19로 인한 팬데믹이 3년 이상 지속되면서 고용 불안정도 확대되었다. 2020 장애인경제활동실태조사 결과에 따르면 21.7%가 코로나19로 인해 근로일, 근로시간 변화, 근로 형태 변화 등을 경험하였다고 응답하였다. 이러한 변화는 상용직(18.7%)에 비하여 임시직(25.5%)과 일용직(25.9%)에서 더 빈번하게 나타났다. 코로나19 이후 고용안정 정도

에 관한 질문에서는 40% 이상의 대상자들이 고용 불안을 경험하였다고 응답하였으며, 특히, 일용직의 경우 불안을 경험한 비율이 57.2%로 상용직 27.1%와 비교하여 고용안정성이 낮은 것을 알 수 있었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 장애인 임금 근로자 중 임시직 및 일용직 종사자의 비율이 비장애인 근로자에 비해 더 높다는 점을 고려할 때 코로나19로 인하여 장애인 임금 근로자들을 위한 외부 노동시장의 일자리 기회는 더 줄어들었을 가능성이 크다. 따라서 본 연구에서는 코로나19가 개인의 직업 불안정성에 얼마나 영향을 미쳤는지에 대한 주관적 인식을 이직의 수월성을 측정하는 지표로 활용하였다.

### III. 연구모형

본 연구는 이직 행동의 발생 원인을 살펴보고자 장애인 임금 근로자의 내·외적 요인을 포함하여 연구모형을 구성하였다. 이직에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 현 직장에 대한



〈Figure 1〉 Research Model for Determinants of Job Turnover

직무만족도와 이직 자본을 측정하는 변수로서 학력과 장애 정도, 대인관계 능력, 가족의 취업 지지를 연구모형에 포함하였으며 코로나19로 인한 고용 불안 정도를 외부적 고용 환경 요인으로 포함하였다.

그 외에 개인적 요인으로는 성별, 연령, 혼인 상태와 같은 인구학적 특성과 일자리 관련 변인으로는 정규직 여부와 사업장 내 장애인 편의시설, 장애로 인한 직장 내 차별 경험 등 장애와 관련한 직무 환경을 통제변수로 연구모형에 포함하였다.

## IV. 연구방법

### 1. 데이터 및 표본

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하고자 2016년부터 전국 만 15세에서 64세의 등록장애인 4,577명을 대상으로 매년 조사가 이루어지고 있는 <장애인고용패널조사> 2차 웨이브 데이터를 이용하였다. 특히 본 연구는 2019년 시행된 4차 조사 데이터를 활용하여 임금 근로자로 분류된 1,437명을 분석 대상에 포함하였다. 대상자 중 약 90%는 신체외부장애와 감각장애에 해당하는 것으로 나타났다.

### 2. 측정도구

#### 1) 직무만족도

직무만족도는 임금, 안정성, 업무 내용, 근로환경, 근로시간, 자기 개발 가능성, 인간관계, 인사고과의 공정성, 복리후생, 장애에 대한 배려와 편의의 10개 항목에 대한 개인의 주관적인 평가를 '1-매우 불만족'에서 '5-매우 만족'까지 5점 리커트 척도로 측정하였다. 따라서 총점이 높을수록 직무만족도 수준이 높은 것으로 평가되었다. 직무만족도 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 0.90으로 높은 신뢰도를 보였다.

## 2) 이직 자본

이직 자본의 측정 변수로 학력, 장애 정도, 대인관계능력과 가족의 지지가 연구모형에 포함되었다. 학력의 경우는 고등학교 졸업 미만, 고등학교 졸업, 대학교 졸업 이상의 3개 수준으로 구분되었다. 대상자의 장애 정도는 중증(1)과 경증(0)으로 이분화 하였다. 대인관계능력은 “나는 친구를 쉽게 사귄다.”, “친구와의 사이에 문제가 생겼을 때 대화로 문제를 해결하려고 한다”등 조직에서의 적응 능력을 보여줄 수 있는 7개 문항으로 구성된 척도를 활용하였다. 각 문항의 답변은 ‘1-전혀 그렇지 않다’에서 ‘4-매우 그렇다’의 4점 리커트 척도로 구성되었다. 대인관계능력 척도의 신뢰도(Gronbach’s alpha)는 0.87로 비교적 양호한 신뢰도를 보였다.

가족 변인으로는 가족이 응답자의 취업에 얼마나 지지적인지에 대한 응답자의 주관적 평가로 측정되었다. 응답에 따라 가족의 취업 지지 수준은 3개 집단으로 분류되었는데, ‘전혀 지지하지 않는다’, ‘지지하지 않는 편이다’, ‘그저 그렇다’를 지지 수준이 낮은 집단으로, ‘지지적인 편이다’라고 응답한 경우를 중간 수준의 지지 집단으로, 그리고 ‘매우 지지한다’라고 응답한 경우를 지지 수준이 높은 집단으로 구분하였다.

## 3) 외부 고용 환경

외부 고용 환경에 대한 주관적 인식은 코로나-19로 인한 일자리의 불안정 정도에 대한 응답자의 주관적 판단으로 측정되었다. 일자리 불안 수준에 대한 응답자의 주관적 판단을 변화 없음(1), 다소 불안해짐(2), 매우 불안해짐(3)의 세 유형으로 분류하였다.

## 4) 이직 여부

이직 행동은 5차 조사와 6차 조사에서 임금 근로자의 경제활동상태가 신규일자리로 분류되는 경우 이직이 발생한 것으로 보았다. 반면에 5차와 6차 조사에서 현재 경제활동상태가 기존 일자리로 분류된 경우는 이직 경험이 없는 것으로 보았다.

## 5) 통제 변수

통제 변수 중 개인 변인으로 성별, 연령, 혼인 상태가 포함되었다. 혼인 상태의 경우 기혼, 미혼, 이혼 및 사별, 기타의 4개 유형으로 분류되었다.

통제 변수 중 일자리 관련 변인으로는 종사상 지위, 사업장 내 장애인 편의시설 설치, 직장에서 장애로 인한 차별 경험 여부를 포함하였다. 이 중 종사상의 지위는 상용직, 일용직, 임시직으로 구분하여 분석에 활용함으로써 종사상 지위에 따른 비자발적 이직의 가능성을 통제하고자 하였다.

## 3. 분석방법

이직 결정에 영향을 미치는 요인들을 확인하고자 이직의 추진요인과 유인요인에 해당하는 직무만족도, 이직 자본, 외부 고용 환경을 독립변수로 하고 이직 여부를 종속변수로 하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 연구모형 검증을 위해 IBM SPSS 25.0을 활용하였다.

## V. 연구결과

### 1. 주요 변수의 기술적 통계 분석 결과

연구모형에 포함된 주요 변수들에 대한 기술통계 분석의 결과는 아래의 <Table 1>, <Table 2>와 같다.

먼저 조사대상자들의 개인적 변인으로 성별, 연령, 학력, 혼인 상태, 장애 정도를 살펴 보았다. 조사대상자들의 성비를 살펴보면 응답자 중 여성은 359명으로 25%를 차지하였고 남성은 1,078명으로 75%를 차지하여 표본 중 남성의 비율이 더 높았다. 조사대상자들의 연령 분포는 40대가 472명(33%)으로 가장 다수를 차지하였고, 다음으로 30대, 50대의 순으로 나타났다. 학력은 중학교 졸업 이하가 215명(15%), 고등학생 졸업이 673명(47%), 대학교 졸업 이상이 549명(38%)으로, 조사대상자 중 다수가 고등학교 졸업 이상의 학력을

가진 것으로 나타났다. 혼인 상태는 기혼이 55%, 미혼이 34%로 나타났으며 그 외에 이혼, 별거, 사별의 경우가 약 10%에 해당하였다. 장애 정도에서는 다섯 명 중 한 명 정도가 중증 장애가 있는 것으로 나타났다.

가족 관련 변인으로 가족의 취업에 대한 지지는 '매우 지지한다'라고 응답한 경우가 611명으로 약 44%에 해당하였으며, '지지하는 편이다'라고 응답한 경우가 619명으로 44.2%에 해당하였고, '그저 그렇다', '지지하지 않는 편이다', '전혀 지지하지 않는다'가 약 12%에 해당하였다.

응답자의 대인관계 능력은 평균 약 3점으로 '나는 친구를 쉽게 사귀다' '친구가 고민을 털어놓을 때 잘 들어준다' 등의 7개 문항에 대해 그렇다고 응답한 경우가 다수를 차지하였다.

일자리와 관련하여 직무만족도의 평균값은 3.35점으로 보통(3)과 만족(4) 사이였다. 종사상의 지위로는 상용직이 927명으로 약 65%를 차지하였고, 일용직이 296명 (21%), 임시직이 214명(15%)의 순으로 나타났다.

2019년 4차 조사 시기와 2021년 6차 조사 시기 사이에 이직이 발생하였는지에 관한 질문에서는 전체 응답자 중 13%에 해당하는 185명이 이직 경험이 있는 것으로 나타났다.

일자리 관련 변인 중 근무지에서의 장애인에 대한 배려 정도를 확인하기 위해서 편의시설 설치 및 장애로 인한 차별 여부를 조사 한 결과, 약 절반에 가까운 응답자가 사업장 내에 장애인 편의시설이 설치되지 않았다고 응답하였으며, 11개 문항 중 10개 문항에 대해 설치되어 있다고 응답한 대상자는 271명(18.9%)이었다. 직장에서 장애로 인한 차별을 경험하였다고 응답한 대상자는 전체의 5.5%인 78명으로 나타났다.

그 밖에 코로나19로 인해 직업 안정성에 변화가 있었는지에 관한 질문에 대해 변화가 없다고 응답한 대상자가 625명으로 52%를 차지하였고 약 41%는 다소 또는 매우 불안해졌다고 응답하였다. 또한 약 7%는 불안해졌다가 회복되었다고 응답하였다. 이는 다수의 응답자에게서 코로나19 상황이 고용안정성에 부정적인 영향을 미쳤음을 보여준다.

〈Table 1〉 Characteristics of Respondents

(N=1,437)

Variables		n	(%)			
Gender (N=1,437)	Male	1078	(75.0)			
	Female	359	(25.0)			
Educational attainment (N=1,437)	Less than high school	215	(15.0)			
	High school	673	(46.8)			
	College or more	549	(38.2)			
Age (N=1,437)	15–29	158	(11.0)			
	30–39	342	(23.8)			
	40–49	472	(32.8)			
	50–59	305	(21.2)			
	60–67	160	(11.1)			
Marital status (N=1,437)	Single	491	(34.2)			
	Married/Cohabiting	795	(55.4)			
	Divorced	114	(7.9)			
	etc.	36	(2.5)			
Disability levels (N=1437)	Severe	296	(20.6)			
	Mild	1141	(79.4)			
Family support for employment (N=1,399)	Low	169	(12.1)			
	Middle	619	(44.2)			
	High	611	(43.7)			
Variables		Mean	S.D.	Median	Min	Max
Social relationship skills (N=1,424)		2.95	0.50	3.0	1.0	4.0

〈Table 2〉 Results of Descriptive Statistics for Job-related Factors

Variables		Mean	SD	Median	Min	Max
Job satisfaction (N=1,390)		3,35	0,56	3,40	1,00	5,00
Variables		n		(%)		
Discrimination due to disabilities (N=1,427)	Yes	78		(5,4)		
	No	1349		(94,5)		
Facilities for the disabled (N=1,437)	0	656		(45,7)		
	1-3	219		(15,2)		
	4-6	145		(10,1)		
	7-9	146		(10,2)		
	10	271		(18,9)		
Occupational status	Permanent	927		(64,5)		
	Daily	296		(20,6)		
	Temporary	214		(14,9)		
Job turnover (N=1,437)	Yes	185		(12,9)		
	No	1252		(87,1)		
Job insecurity due to Covid-19	None	625		(51,7)		
	Somewhat	390		(32,2)		
	Very	106		(8,8)		
	Recovered	89		(7,4)		

## 2. 이직 결정 요인에 대한 분석 결과

이직 여부를 결정하는 요인을 확인하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 아래의 〈Table 3〉과 같다. 이직의 잠재적 추진요인인 직무만족도와 잠재적 유인요인이 되는 이직 자본(학력, 장애 정도, 가족의 지지, 대인관계(조직적응)능력) 및 외부 고용 환경(코로나19로 인한 고용 불안정) 변수가 이후 2년 내 이직 행동에 어떠한 영향을 미치는지 검증한 결과, 현 직장에 대한 직무만족도가 높을수록 이직의 발생 가능성은 감소하는 반면, 이직 자본의 수준이 높을수록 이직을 선택할 가능성은 증가하는 것을 알 수 있었다.

구체적으로 살펴보면, 직무만족도는 이직 행동을 설명하는 주요한 변수로 직무만족도가

1점 상승할 때마다 2년 이내에 이직할 확률이 약 44% 감소하는 것을 알 수 있었다. 직무 만족도와 이직 행동 간의 유의한 관계는 여러 선행연구를 통해 검증된 바 있다(성지미·안주엽, 2016).

또한, 이직 자본 요인이 이직 행동에 미치는 영향을 살펴보면, 대인관계 또는 조직적응 능력이 높다고 인식하는 근로자의 경우 이직 가능성이 증가하는 것을 알 수 있었다. 대인관계 능력이 1점 증가할 때 이직 가능성은 약 1.5배 높아졌다. 가족의 취업 지지도의 경우는 지지도가 낮은 집단이 지지도가 높은 집단보다 이직 가능성이 낮은 경향을 보였다. 즉, 가족의 지지도가 높다고 인식한 근로자의 경우 낮다고 인식한 근로자보다 이직 선택의 가능성이 2배 이상 높은 것을 알 수 있었다.

외부 고용 환경과 관련하여 코로나19로 인한 일자리 불안정성에 대한 우려는 이직의 가능성을 낮추는 경향을 보였다. 예를 들어 코로나19로 인해 일자리가 매우 불안정해졌다고 인식한 근로자의 경우 코로나19로 인한 직업 안정성에 큰 변화가 없다고 인식한 근로자와 비교할 때 이직 선택 가능성이 약 절반으로 감소하였다. 그러나 이러한 차이는 통계적으로 유의한 수준에 이르지 못했다( $p=0.08$ ).

그 밖에 이직에 영향을 미치는 요인은 임금 근로자의 종사상의 지위인 것으로 나타났다. 상용직과 비교하여 임시직 종사자의 이직 가능성이 약 2배 높은 것으로 나타났다. 이는 종사상 지위로 인한 비자발적 이직이 여전히 상당수의 이직을 설명하고 있음을 보여준다.

〈Table 3〉 Results of Logistic Regression Analysis for Determinants of Job Turnover

Variables		B	SE	Wald	Exp(B)	
Constant		-0,68	0,98	0,49	0,51	
	Age	-0,15	0,12	1,64	0,86	
	Gender (0=Female)	-0,16	0,23	0,52	0,85	
	Marital status (0=Married)	Single	-0,12	0,26	0,20	0,89
		Divorced	-0,15	0,43	0,12	0,87
		Etc.	0,77	0,61	1,57	2,16
Movement capital	Education attainment (0=Middle school or less)	High school	-0,42	0,29	2,00	0,66
		College or more	-0,35	0,32	1,19	0,71

Movement capital	Disability levels (0=Mild)	Severe	0,27	0,24	1,26	1,32
	Family support (0=Low)	High	0,78	0,41	3,70*	2,18
		Middle	-0,20	0,20	0,92	0,82
Social relationship skills			0,44	0,21	4,39*	1,55
Job satisfaction			-0,57	0,19	9,08**	0,57
Labor market	Job insecurity due to Covid-19 (0=none)	Somewhat	-0,17	0,22	0,57	0,85
		Very	-0,69	0,40	3,01†	0,50
Occupational status (0=Permanent)		Temporary	0,77	0,24	10,26***	2,17
		Daily	0,32	0,31	1,05	1,37
Discrimination due to disability			-0,58	0,46	1,59	0,56
Facilities for the disabled			0,01	0,03	0,07	1,01
N			1,208			
X <sup>2</sup> (df)			46,41(18)***			
-2LL			774,42			
Cox & Snell R <sup>2</sup>			0,04			
Nagelkerke R <sup>2</sup>			0,08			

† $p < 0,10$ , \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

## VI. 결론

선행연구들은 많은 장애인들이 비장애인과 비교하여 노동시장 진입에 어려움이 있고 질 높은 일자리 획득 기회도 상대적으로 희박하며, 결과적으로 잦은 이직과 실업이라는 문제 상황에 직면하고 있다고 지적하고 있다. 그러나 장애인 임금 근로자의 이직은 종사상의 지위로 인한 고용 안정성 문제에 기인할 수도 있지만, 더 나은 일자리를 얻기 위한 개인의 자발적인 선택일 가능성 또한 존재한다. 이에 본 연구는 자발적 이직에 초점을 맞추어 장애인 임금 근로자의 이직 행동에 영향을 미치는 요인들을 확인하고, 이러한 자발적 이직이 장애인 임금 근로자의 경력 개발에 어떠한 의미가 있는지 생각해보고자 하였다.

연구 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 이직 행동에 영향을 미치는 변인은 직무만족도와 이직 자본인 것으로 나타났다. 직무만족도가 임금, 고용 안정성, 업무 내용, 근로환경, 근로시간, 자기 계발 가능성, 인간 관계, 인사고과의 공정성, 복리후생, 장애에 대한 배려 및 편의 등 일자리의 가치를 평가하는 다양한 특성을 종합적으로 반영한 지표라는 점에서 이직 결정에 주요한 요인이 된다는 결과는 설득력이 있다. 즉, 이직은 비정규직과 같은 근로자의 지위에서 비롯된 고용 불안정성의 단순한 결과물이라기보다는 고용안정성을 포함한 전반적인 근로환경과 처우, 발전 가능성 등에 대한 임금 근로자의 평가에 기인한다고 볼 수 있다.

둘째, 가족의 취업 지지 정도 및 조직적응능력 등 취업 및 일자리 유지에 긍정적으로 작용할 수 있는 이직 자본은 이직 선택에 대한 부담을 경감시켜 이직 행동의 가능성을 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 임금 근로자를 대상으로 한 선행연구에서 이직 자본의 대표적인 지표로 활용되었던 인적 자본 요인에 해당하는 학력 등의 변수는 장애인 임금 근로자의 이직 결정과는 유의한 관계를 보이지 않았다. 오히려 장애인 임금 근로자의 경우 가족의 지원이나 조직 내에서의 대인관계 능력 등 사회 관계적인 요인들이 이직 결정에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족의 지지 정도가 높고 자신의 대인관계 능력을 긍정적으로 인식하는 임금 근로자의 경우 이직할 가능성이 컸다.

셋째, 코로나19라는 특수 상황이 일자리 불안정에 기여하는 정도에 대한 개인의 인식이 이직 행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴본 결과, 코로나19로 인한 일자리 불안 정도가 높을수록 이직을 선택할 가능성은 작아지는 경향을 보였다. 그러나 이는 통계적으로 유의한 수준에 이르지 못했다. 이는 장애인의 취업 기회는 제한적으로 경제 상황에 따른 유동성이 적고, 따라서 장애인 임금 근로자의 자발적 이직은 외부 노동시장 요인 보다 근로자 개인의 인식과 태도에 따라 결정되기 때문으로 볼 수도 있겠다. 그러나 조사가 이루어진 2019년의 경우 팬데믹의 초기 단계로 고용시장에 미치는 영향이 아직 체감되지 않았거나 과소평가 되었을 가능성도 배제할 수 없다.

결론적으로, 자발적 이직은 현 직장에 대한 낮은 만족도와 가족의 지지와 대인관계 능력에 대한 자기 평가가 복합적으로 작용한 결과라고 볼 수 있다. 따라서 낮은 직장 만족도에도 불구하고 가족의 지원을 기대하기 어렵고 자신의 직무 능력에 대한 확신이 없는 근로자의 경우 이직의 기회조차 얻기 어려워 불만족스러운 현 직장에 머물게 되고 이는 노

동시장 이탈로 이어질 수 있다. 이러한 연구 결과는 지지적 사회관계가 장애인 임금 근로자의 일자리 경험에 중요한 영향을 미치고 있음을 시사한다.

또한, 본 연구의 결과는 동일 일자리에서의 근로 경험이 인적 자본 축적을 통한 승진 기회 확보와 임금 상승 등의 긍정적인 성과로 연결되지 않는 경우, 고용 안정성에만 집중된 접근 방식만으로는 장애인 임금 근로자의 노동시장 이탈 문제를 해결하기 어렵다는 것을 보여준다. 더 나아가 열악한 근로환경과 처우로 인해 이직을 선택하지만 이직한 일자의 사정도 크게 다르지 않다면 이 또한 잦은 이직과 노동시장 유출입으로 이어지게 될 것이다. 따라서 고용의 안정성과 함께 자기 개발의 기회 제공을 통해 동일 직장에서의 근무 경력이 더 나은 근로환경과 처우 개선을 보장할 수 있도록 하는 일자의 질 개선이 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 장애인 임금 근로자를 대상으로 자발적 이직이 발생하게 되는 원인을 파악함으로써 장애인 임금 근로자가 만족할 만한 괜찮은 일자리 획득을 통해 노동시장에 진입하고 이후 안정적 일자리 유지를 통해 사회구성원으로서 경제적 자립을 성취하는데 이바지할 수 있는 정책 개발에 기초자료를 제공하고자 하였다.

그러나 본 연구는 노동시장 진입과 이직 행동에 있어서 장애 유형에 따른 차이를 반영하지 못하였다는 한계를 갖는다. 또한, 4차에서 6차 조사 시기 동안 임금 근로자로서 경제 활동에 참여하고 있는 응답자만을 분석에 포함함으로써 임금 노동에서 이탈한 퇴사자들이 분석 대상에서 배제되었다는 한계가 있다. 그 밖에도 코로나19 사태 전후 노동시장의 급격한 변화를 고려하여 2019년 4차 조사 이후 2년간의 이직 경험만을 분석에 포함함으로써 이직 양상의 다양성과 이로 인한 영향을 살펴보기 어려웠다. 따라서 앞으로의 연구에서는 장애 유형 별 표본의 수를 충분히 확보하여 장애 유형에 따른 노동시장 진입 및 이직 행동에서의 차이를 검증할 필요가 있겠다. 또한, 이직 여부뿐 아니라 빈도 및 방향성 등 이직 경험의 다양성을 반영하고 그 장기적인 효과에 대해 고찰할 필요가 있겠다.

## 참고문헌

- 김영수·김수연·류원섭·박수은·김기진(2019). 장애인의 취업에 영향을 미치는 생태학적 요인 탐색. **사회적질연구**, 3(3), 69-93. [Kim, Young-soo, et al. (2019). Exploring the ecological factors affecting employment of people with disabilities. *Korean Journal of Social Quality*, 3(3), 69-93.]
- 김영애·정영순(2015). 임금 근로 장애인의 좋은 일자리 유지와 이동. **한국사회정책**, 22(3), 337-361. [Kim, Young-ae, & Chung, Young-soon (2015). The analysis of factors affecting the retention of good jobs among wage workers with disabilities. *Korean Social Policy Review*, 22(3), 337-361.]
- 김유진·박윤희·박승희(2022). 취업 발달장애인의 자기보고 직무만족도 수준과 영향 요인: 자기보고의 가치와 한계를 넘어. **장애와 고용**, 32(2), 297-325. [Kim, Yoo-jin, Park, Yun-hee, & Park, Seung-hee (2022). Variables affecting job satisfaction of employees with developmental disabilities. *Disability & Employment*, 32(2), 297-325.]
- 김종진·박자경(2007). 근로장애인 빈곤결정요인에 관한 연구. **한국사회복지학**, 59(1), 251-274. [Kim, Jong-jin, & Park, Ja-kyung (2007). Determinants of poverty among the working poor with disabilities. *Korean Journal of Social Welfare*, 59(1), 251-274.]
- 김지원(2017). 기업체 근로환경 특성이 장애인 근로자의 자발적 이직에 미치는 영향. **한국행정학보**, 51(2), 157-184. [Kim, Ji-won (2017). The impact of corporate working environment characteristics on the voluntary turnover of disabled workers. *Korean Journal of Public Administration*, 51(2), 157-184.]
- 김현경(2021). 장애인과 비장애인의 노동 격차와 정책 방향. **보건복지포럼**, 2021년 4월호, 21-33. [Kim, Hyeon-kyeong (2021). Gap in labor market outcomes between persons with and without disabilities in Korea. *Health and Welfare Forum*, April, 21-33.]
- 김환희·이영선(2012). 장애인의 직업유지요인 탐색. **장애와 고용**, 22(3), 183-210. [Kim, Hwan-hee, & Lee, Young-seon (2012). Exploring factors affecting job maintenance for people with disabilities: A systematic review. *Disability & Employment*, 22(3), 183-210.]
- 나인강(2005). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. **대한경영학회지**, 18(2), 509-530. [Na, In-gang (2005). A panel data analysis on the relationships among job satisfaction, intent to leave, and turnover. *Korean Journal of Business Administration*, 18(2), 509-530.]
- 남정휘(2014). **장애인의 노동시장 진입·직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 중앙대 박사학위논문. [Nam, Jeong-hwi (2014). *A study on factors affecting the possibility of disabled people entering the labor market and maintaining jobs*. Ph.D. Dissertation, Chung-Ang University.]
- 박광표·김동철(2015). 장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를 중심으로. **장애와 고용**, 25(4), 57-88. [Park, Gwang-pyo, & Kim, Dong-cheol (2015). Impact of job satisfaction on quality of life of the disabled. *Disability and Employment*, 25(4), 57-88.]
- 박미량(2016). 임금근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수 연구. **장애인복지 연구**, 7(2), 37-70. [Park, Mi-rang (2016). A study of the variables influencing the job satisfaction of wage workers with disabilities. *Disability & Social Welfare*, 7(2), 37-70.]
- 박석돈·조주현·한미현(2004). 장애근로자 이직의 유형과 요인에 관한 이론적 고찰. **직업재활연구**, 14(1), 73-103. [Park, Suk-don, Cho, Joo-hyun, & Han, Mi-hyun (2004). The study on types and factors

- of separation among workers with disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14(1), 73-103.]
- 박승희·김유진·이성아·정지희(2020). 전국 발달장애성인의 삶의 질 수준과 배경변인에 따른 삶의 질 수준의 차이 분석. *지적장애연구*, 22(4), 161-194. [Park, Seung-hee, et al. (2020). An analysis of quality of life of Korean adults with developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 22(4), 161-194.]
- 박오원(2018). 일반적 인적자본과 이직의도 간의 관계. *산업혁신연구*, 34(4), 255-278. [Park, Ow-won (2018). The relationship between general human capital and turnover intention. *Industrial Innovation Research*, 34(4), 255-278.]
- 배병규·이원익(2019). 사회적 지지가 장애인 노동자의 이직의도에 미치는 영향. *장애와 고용*, 29(4), 201-224. [Bae, Byeong-gyu, & Lee, Won-ik (2019). The impact of social support on turnover intention among workers with disabilities. *Disability & Employment*, 29(4), 201-224.]
- 성지미·안주엽(2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직: 청년층을 중심으로. *산업노동연구*, 22(2), 135-179. [Sung, Jai-mie, & Ahn, Zoo-yob (2016). Job satisfaction, intention of job separation and quit behavior. *Industrial Labor Research*, 22(2), 135-179.]
- 오찬교(2015). **중도지체장애인의 자아존중감, 사회적 지지 및 정신건강이 자립생활에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로** 호남대 박사학위논문. [Oh, Chan-gyo (2015). *The impact of self-esteem, social support, and mental health on independent living in people with severe physical disabilities*. Ph.D. Dissertation, Honam University.]
- 유수형·조상미(2021). 직무만족은 임금근로 장애인의 일상생활만족도에 영향을 미치는가?: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. *장애와 고용*, 31(4), 23-51. [Yoo, Suh-yeong, & Cho, Sang-mi (2021). Does job satisfaction affect the daily life satisfaction of wage workers with disabilities? *Disability & Employment*, 31(4), 23-51.]
- 이채석·김병식(2019). 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향. *GRI연구논총*, 21(2), 209-229. [Lee, Chae-sik, & Kim, Myeong-sik (2019). The impact of job satisfaction on the subjective quality of life and happiness of disabled people working for wages. *GRI Research Journal*, 21(2), 209-229.]
- 임예작·문영민(2020). 장애인 노동시장의 불안정성 분석: 장애인 임금근로자를 중심으로. *사회복지연구*, 51(3), 147-176. [Lim, Ye-gick, & Mun, Yeong-min (2021). The analysis of precariousness in disabled labor market. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 51(3), 147-176.]
- 임효순·이홍직(2009). 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 19(3), 27-50. [Im, Hyo-soon, & Lee, Hong-jik. (2009). Determinant of employment for the people with intellectual disabilities in Korea. *Disability & Employment*, 19(3), 27-50.]
- 주영하·정익중·이화조(2018). 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감은 매개변수인가, 조절변수인가? *사회과학연구*, 29(2), 289-305. [Ju, Young-ha, Chung, Ick-joong, & Lee, Hwa-jo (2018). The impact of job satisfaction of workers with developmental disabilities on life satisfaction. *Journal of Social Science*, 29(2), 289-305.]
- 통계청(2022). **경제활동인구조사 근로형태별 부가조사**. [Statistics Korea (2022). *Economically active population survey additional survey by work type*.]
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2020). **2020년 기업체 장애인 고용실태조사**. [Korea Employment Agency

- for the Disabled (2020). *2020 Survey on employment of persons with disabilities in companies.*
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2022a). **2022년 기업체장애인고용실태조사**. [Korea Employment Agency for the Disabled (2022a). *2022 Survey on employment of persons with disabilities in companies.*]
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2022b). **2022년 상반기 장애인경제활동실태조사**. [Korea Employment Agency for the Disabled (2022b). *Survey on the economic activities of the disabled in the first half of 2022.*]
- 한미란 최인화(2023). 대졸 근로장애인의 직무요인이 직무만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. **장애인복지연구**, 14(1), 56-93. [Han, Mi-ran, & Choi, In-hwa (2023). The effects of job factors on job satisfaction of college-educated employees with disabilities. *Disability & Social Welfare*, 14(1), 56-93.]
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical analysis with special reference to education*. NY: Columbia University Press.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1995). The employee turn-over process. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 245-293.
- Griffeth, R. W., Horn, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Haines, V. Y., Jalette, P., & Larose, K. (2010). The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian non governmental sector. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 228-246.
- Heller, D., Judge, T., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati: South/Western.
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences* (Vol. 3). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 621-638.

### 원지영

강남대학교 사회복지학부 교수로 재직 중이다. 미국 펜실베이니아대학교(UPenn)에서 사회복지학 석사, 시카고대학교(U of Chicago)에서 박사학위를 취득하였다. 주요 관심 분야는 청년고용, 사회자본, 청소년진로발달, 아동·청소년 사회복지정책, 취약계층 경제적 자립 등이다. 주요 논문으로는 “The effect of career development on labor market outcomes: Focusing on gender differences”, “사회계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이”, “가족 경제 상황과 청소년의 진로정체감과의 관계에서 사회관계의 매개 효과에 관한 연구”, “휴대전화 사용 유형에 따라 분류된 청소년 집단 간의 또래 관계 차이 연구” 등이 있다. 저서로는 <사회복지학개론>(신정, 공저)이 있다.

E-mail: jywon@kangnam.ac.kr

## 국문초록

## 장애인 임금 근로자의 자발적 이직 결정 요인\*

원지영

강남대학교 사회복지학부 교수

본 연구는 직업 만족도, 직무 역량, 외부 고용 환경에 대한 인식 사이의 상호작용이 장애인 임금근로자의 자발적 이직에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 특히 장애인을 대상으로 이들의 직무 역량을 측정하기 위해 인적·사회적 자원을 포함한 이직 자본 개념을 활용하였다. 2019년부터 2021년에 걸쳐 수집된 ‘장애인고용패널데이터(PSED)’ 중 임금근로자에 해당하는 1,437명의 자료를 분석한 결과, 직무만족도와 가족의 지지 및 대인관계 능력이 이직 행동과 유의한 관계가 있음을 확인하였다. 즉 직무만족도가 낮고 이직 자본 수준이 높은 임금 근로자의 경우 이직을 결정할 가능성이 더 컸다. 이러한 결과는 지지적인 사회 관계를 구축하고 유지하는 능력이 장애인 임금 근로자의 이직 자본에 있어서 핵심 요소가 될 수 있음을 보여준다. 또한, 본 연구 결과는 장애인 임금 근로자들의 잦은 이직 문제를 해결하기 위해서는 동일 일자리에서의 경력이 인적 자본 축적을 통한 근무환경과 처우 개선에 기여하도록 도울 필요가 있음을 시사한다.

**주제어:** 이직, 직무만족도, 이직 자본, 임금 근로자, 장애인

투고일: 2023.10.09. / 심사완료일: 2023.12.05. / 게재확정일: 2023.12.16.

\* 이 논문은 2022년도 강남대학교 연구비에 의하여 연구되었음.

