



제11권 제1호

장애인복지연구

DISABILITY & SOCIAL WELFARE

목 차

- 1. 성인장애인의 신체활동 권장지침 인포그래픽 자료개발 사례조사 - 영국 공중보건국 자료를 중심으로 1
 최인향 · Brett Smith · 정진완 · 오인환 · 박생렬 · Charlie Foster

- 2. 시설보호 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향 19
 서해정 · 이선화

- 3. 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인의 고용유지에 미치는 영향 요인 49
 권성민 · 정연구 · 김종인

- 4. 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인에 관한 탐색적 연구 75
 이 웅



장애인복지연구 제11권 제1호
Disability & Social Welfare
Vol. 11, No. 1, 1-18.

성인장애인의 신체활동 권장지침 인포그래픽 자료개발 사례조사 - 영국 공중보건국 자료를 중심으로

더럼대학교 박사연구원 **최인향***

더럼대학교 교수 **Brett Smith**

대한장애인체육회 이천훈련원장 **정진완**

경희대학교 부교수 **오인환**

경희대학교 학술연구교수 **박생렬**

브리스톨대학교 교수 **Charlie Foster**

【국문초록】

국내 성인장애인의 신체활동 참여율은 낮은 수준임에도 불구하고, 성인장애인의 신체활동 증진을 위한 인포그래픽 자료는 현저히 부족한 실정이다. 이에 본 논문은 2018년 영국 공중보건국 (Department of Public Health England: PHE)의 의뢰 하에 Brett Smith 교수가 주도하여 제작한 성인장애인을 위한 근거 기반의 신체활동 인포그래픽 자료개발 사례를 조사 및 분석하고 국내에 소개하고자 한다. 본 인포그래픽은 약 350명의 성인장애인, 10개의 장애인단체, 50명의 건강 전문가들이 인포그래픽의 효과적인 제시 방법을 논의하여 공동으로 제작하였다. 한국어 인포그래픽을 위해 영국 연구진과 함께 국내 스포츠과학자, 장애인체육 전문가, 예방의학전문가가 참여하여 국내 환경에 맞게 인포그래픽을 번안하고 시사점을 도출했다. 인포그래픽은 성인장애인을 위한 신체활동의 주요 건강효과, 횟수, 강도, 시간, 형태 등이 포함되어 있으며 신체활동 시 주의사항, 좌식행동으로 인해 초래될 수 있는 부정적인 건강효과에 관한 내용이 포함되었다. 본 인포그래픽은 국내 성인장애인에게 신체활동 권장지침을 쉽고 빠르게 알리는 데 유용하게 활용될 수 있을 것이다. 또한, 장애인 단체, 건강 전문가, 사회복지사, 스포츠 단체 등의 관련 분야 종사자와 전문가를 통해 다양하며 지속적인 방식으로 널리 사용되어, 성인장애인의 신체활동 참여를 통한 건강증진에 사용되길 바란다.

주제어 : 성인장애인, 신체활동, 장애인체육, 인포그래픽, 보건, 장애인 복지

* 제1저자, 교신저자(inhyang.choi@durham.ac.uk)

I. 서론

장애인의 신체활동 참여는 다양한 건강효과와 관련 있는 것이 과학적으로 입증되어왔다. 예를 들어, 신체활동 참여는 당뇨병, 고혈압, 비만, 우울증 등 만성질환의 예방과 체력향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Carroll et al., 2014). 특히 장애인의 그룹형 신체활동 참여는 대인관계의 향상을 통해 삶의 질을 높이는 등 다면적인 건강증진의 효과를 기대할 수 있을 뿐만 아니라(Williams & Smith, 2018), 의료비 감소에도 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Public Health England, 2018).

장애인의 신체활동 참여에 따른 긍정적 효과에도 불구하고 국내 장애인의 신체활동 참여는 낮은 실정이다. 문화체육관광부의 2019년 장애인 생활체육 실태보고서에 따르면 장애인의 신체활동(생활체육) 참여율은 24.9%로 비장애인의 참여율(49.3%)과 비교해 현격히 낮은 수준인 것으로 나타났다(문화체육관광부, 2019a). 국내 장애인의 신체활동 참여에 관한 연구는 측정 도구의 개발(김대연, 한민규, 2013)과 삶의 만족도 개선(백승희, 2019)에 관한 연구 등을 중심으로 활성화되고 있다. 하지만, 장애인이 신체활동 참여의 가치를 손쉽게 체득하고 실제 참여로 연결될 수 있는 도구와 프로그램에 관한 관심은 미약하다고 볼 수 있다. 실제로 국내 장애인 인구 중 성인장애인(20세 이상 60세 미만)의 비율은 2018년 기준으로 38.3%(약 99만 명)를 차지하고 있지만, 상당수의 성인장애인(20대: 73.7%, 30대: 67.7%, 40대: 51.9%, 50대: 54.1%)은 장애인에 특화된 신체활동 증진 프로그램의 필요성을 호소하고 있다(문화체육관광부, 2019b).

영국의 경우 성인장애인을 위한 ‘신체활동 권장지침 인포그래픽’을 제작하여 장애인의 신체활동 증진을 위한 국가적인 노력을 하고 있다. 최근 영국 스포츠의학 저널(British Journal of Sports Medicine)에 게재된 성인장애인을 위한 신체활동 인포그래픽은 350명 이상의 성인장애인, 10개의 장애인단체, 50명 이상의 건강 전문가가 영국 공중보건국(Department of Public Health England: PHE)의 지원 아래 Brett Smith(Brett Smith) 교수를 중심으로 작성되었다(Smith et al., 2019). 인포그래픽의 핵심 목표는 성인장애인의 신체활동과 관련된 과학적 증거를 요약하고, 복잡한 정보를 이해하기 쉽고 설득력 있는 방식으로 독자들에게 전달함에 있다. 특히 영국에서 제작된 성인장애인의 신체활동 인포그래픽은 스페인어, 핀란드어 등 다양한 언

어로 번안되어 국제적으로 사용되고 있어 높은 신뢰성을 보인다. 스페인어의 경우 학술지에 게재되어(Monforte, Ubeda-Colomer, Smith, & Foster, 2019), 스페인 성인장애인의 신체활동과 관련된 후속연구를 촉진하고 있다.

이에 본 논문의 목적은 첫째, 영국의 성인장애인을 위한 신체활동 권장지침 인포그래픽 자료개발 사례를 국내 성인장애인 커뮤니티에 소개하고자 함이다. 둘째, 인포그래픽 제작과정을 검토하고 시사점을 도출하고자 한다. 셋째, 본 인포그래픽을 통해 국내 장애인의 신체활동 참여를 활성화하기 위한 과제를 제시하고자 한다.

본 논문의 다음 장에서는 사례조사 방법을 기술한다. 이어서, 본론은 총 2장으로 구성되었다. 본론 1장에서는 영국 공중보건국에서 제작된 성인장애인을 위한 신체활동 권장지침 인포그래픽 자료개발 사례를 소개한다. 영국 인포그래픽 제작사례의 경우 총 세 부분으로 나누어 인포그래픽 제작 동기, 제작과정 및 본문을 살피고 자료개발 과정에 있어 시사점을 정리한다. 본론 2장은 인포그래픽 자료를 바탕으로 한 국내 장애인의 신체활동 활성화 방안을 제시한다. 마지막으로 결론으로 마무리한다.

II. 사례조사 방법

1. 인포그래픽 자료개발 배경 조사

영국 공중보건국 자료를 바탕으로 영국 성인장애인의 신체활동 권장을 위한 지침 제작 배경을 검토하고 자료 전달 수단으로 인포그래픽을 채택한 배경을 조사하였다.

2. 인포그래픽 자료 번안

국내에 인포그래픽 자료를 소개하기 위해 인포그래픽 제작에 참여했던 영국의 연구진과 국내의 연구진이 함께 역, 역 번역(Choi, Kushner, Mill, & Lai, 2012)의 방식을 적용하여 인포그래픽을 번안하였다. 먼저 국내와 영어권 대학에서 스포츠과학을 전공한 2명의 연구자가 영어 인포그래픽을 한국어로 번안하였다. 한국어로 번안된 인포그래픽에 대한 3회의 논의를 거쳐 한국문화에 맞게 수정과 보완 작업을 수행했다. 정보의 정확성과 사용된 어휘의 정확성을 검증하기 위해 국내에서 예방의학전문의 자격을 취득한 교수와 장애인 체육회 임원의 자문을 통해 추가적인 수정작업을 수행했다. 다음으로 건강증진을 전공하고 한국어와 영어로 연구경력이 있는 1명의

연구자가 한국어 인포그래픽의 역 번역을 진행한 후 영국의 연구진과 검토, 논의, 수정작업을 진행했다. 마지막으로 번안 작업에 참여한 4명의 한국인 연구자가 원본, 한국어 인포그래픽, 역 번역된 인포그래픽을 상호 비교하며 최종적인 수정작업을 마무리했다.

3. 인포그래픽 자료 분석

인포그래픽 제작에 참여했던 영국 연구진과 번안제작에 참여한 국내 연구진이 함께 본 인포그래픽에 관한 토론을 진행하여 다양한 의견을 수렴하고 주요 시사점을 도출하였다. 영국 연구진이 제작 기간 작성했던 토론 내용을 제공함으로써 자료 분석 이해도를 높일 수 있었다. 또한, 번안된 인포그래픽 자료와 자료 분석내용을 바탕으로 국내 장애인체육 전문가 집단, 비(非)체육 장애인 기관, 연구기관에서의 활성화 방안을 살펴보았다.

Ⅲ. 본 론

1. 영국 성인장애인을 위한 신체활동 권장지침 인포그래픽 제작 사례

1) 제작 동기

신체활동 참여를 통해 얻을 수 있는 긍정적 건강효과에도 불구하고, 영국 내 성인 장애인의 신체활동 참여율은 저조한 것으로 알려져 있다. 장애인의 43%가 신체활동에 할애하는 시간이 주당 30분에 미치지 못하는 것으로 나타나 비장애인의 주당 30분 이하 신체활동 참여율(21%)과 비교해 매우 부진한 운동 참여를 보이는 것으로 나타났다(Sport England, 2017). 불충분한 신체활동 참여로 인한 부정적 건강효과 및 경제적 영향을 고려해 볼 때, 성인장애인의 신체활동 참여를 유도하고 신체활동 참여에 장애가 될 수 있는 불평등 요인을 줄이는 것에 보건정책 우선순위로 고려되었다.

2011년, 영국 정부 산하 최고의학자문관(Chief Medical Officers, CMOs)은 연령 군별(예: 5세 미만 영유아, 5~18세 어린이와 청소년, 19~64세 성인, 65세 이상 노

인) 신체활동 지침서를 제작하였다. 그러나 부족한 연구결과 때문에 장애인을 위한 구체적인 신체활동 지침은 작성되지 못했다. 이후 2018년, 영국 공중보건국(Public Health England, PHE)의 요청에 따라 장애인의 신체활동 참여에 관한 선행 연구결과를 검토하고 장애인 신체활동 지침 제작을 하게 되었다. 효과적으로 정보를 전달할 방법을 찾기 위해 연구자와 수요자(예: 성인장애인, 건강 전문가 등)가 함께 제작에 참여하는 공동작업으로 진행되었다.

효과적인 자료 전달을 위해 ‘This Girl Can!’과 같은 미디어를 활용한 캠페인, 온라인 기반의 자료, 인포그래픽(시각화 데이터) 등 다양한 수단이 고려되었다. 미디어 캠페인의 경우 장애인을 그저 ‘장애를 극복한 영웅적인 사람들’로 묘사하는 것을 지양하고, 다양한 방식의 요소가 상호교차하여 나타나는 교차성의 개념을 수용해야 했다.

온라인 기반의 자료는 참여 가능한 신체활동의 종류를 확인하고 실제 장애인이 거주하는 커뮤니티에서 비장애인과 함께 향유할 수 있는 장소를 찾는 데 유용하다. 그러나, 온라인에서 쉽게 구독할 수 있는 자료는 체계적이지 못하거나, 신뢰성, 최신성, 그리고 접근성의 면에서 염려스러운 면도 존재했다. 또한, 온라인 기반의 자료와 미디어 캠페인 자료를 구축하고 유지하기 위해 소요되는 비용의 문제 역시 우려되었다.

그에 반해, ‘인포그래픽’은 상대적으로 저렴하며 신체활동 지침서를 전달하고 보급하기에 유용한 결과물로 여겨졌다. 이 접근 방법은 영국 정부의 최고의학자문관(CMOs) 지침에서도 사용된 방식이다(Smith et al., 2018). 성인장애인, 장애인단체, 건강 전문가 집단도 인포그래픽이 복잡한 정보들을 저비용으로 대중에게 쉽고 호소력 있게 전달할 수 있는 수단이라는 것에 동의했다. 또한, 인포그래픽은 장애인이 신체활동 참여의 중요성을 인식하고 관점의 전환을 이루어 스스로 현재의 건강 행태를 더욱 활동적으로 변화시키는 데 사용될 수 있다고 판단하였다(Smith et al., 2019). 그리고 이러한 긍정적 변화는 성인장애인, 사회복지사, 건강 전문가, 장애 관련 단체, 생활 스포츠전문가와 같은 주요 신체활동 전문가를 통해 현실화시킬 가능성을 고려하였다. 또한, 검증된 전문가 집단이 인포그래픽을 다양한 방식으로 계속해서 널리 공유함으로써 신체활동 증진에 기여할 수 있다고 강조하였다. 다양한 인

1) ‘This Girl Can’ 캠페인은 2015년 영국 스포츠 잉글랜드(Sport England)에서 주관한 국가적 캠페인으로 여성들의 운동 참여 동기 부여를 위해 시작되었다. 전문 모델을 사용한 다른 광고와 달리, 일반 기준 여성을 모델로 사용하여 여성들의 운동을 사실적으로 담아내며 여성의 당당함을 보여주었다. 이 캠페인은 영화관, 옥외광고, 소셜미디어를 통한 해시태그(#ThisGirlCan) 등 다양한 경로를 통해 공유되었다.

포그래픽 전달방법의 일환으로는 종이 전단지, 소셜미디어, 이메일, 웹사이트가 있으며 병·의원, 사회복지시설, 체육시설 같은 공공장소에는 포스터 형식으로 게시할 수 있다. 따라서 우선적인 전달 수단으로 인포그래픽을 선정하였다.

2) 제작과정 및 본문

영국 연구진은 ‘장애인’이란 지체장애(예: 척수손상), 감각장애(예: 시력장애), 인지장애(예: 학습장애), 정신장애(예: 우울)로 인해 오랜 기간 동안 완전하고 효과적인 사회생활에 상당한 제약을 받는 자로 정의했다. 인포그래픽의 효과적인 제시 방법을 논의하고 검증하기 위해 다양한 유형의 장애인 중 신체활동 참여에 매우 소극적인 집단부터 신체활동 참여에 매우 적극적인 집단까지 350명이 넘는 성인장애인 참여자, 10개의 장애인단체, 50명의 건강 전문가와 함께 제작에 참여하였다. 신체활동 권장지침 인포그래픽은 워크숍, 온라인 미팅, 유선 통화 등 다양한 플랫폼을 통해 정보 선별과 수정 작업과정을 거쳐 1차 제작되었다. 제작된 인포그래픽은 영국 공중보건국(PHE)에 평가를 위해 제출하였고, 일부 수정사항을 권고받은 후 재차 논의, 분석, 수정과 검토를 반복한 후 영국 정부 최고의학자문관(CMOs)의 승인절차 진행을 위해 송부되었다. 마지막으로 최고의학자문관과(CMOs) 공중보건국(PHE)에서 최종 승인 및 서명을 받았다.

본 인포그래픽은 영국의 연구자와 수용자가 함께 소통하며 증거 기반의 장애인 신체활동 지침을 제작한 첫 번째 결과물이다. 또한, 인포그래픽은 영국 공중보건국(PHE)이 승인하고 최고의학자문관(CMOs)이 서명한 첫 번째 장애인 신체활동 권장지침이다. 인포그래픽 자료를 통해 성인장애인의 건강한 생활습관 형성을 위한 신체활동의 중요성을 강조했다. 신체활동의 주요 건강효과, 횟수, 강도, 시간, 형태를 정리하였으며 신체활동 시 주의사항, 좌식행동으로 인해 초래될 수 있는 부정적인 건강효과에 관한 내용도 포함하였다. 한국어 번안 인포그래픽 결과물은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 성인장애인의 신체활동 권장지침 인포그래픽

구체적으로는 성인장애인의 신체활동과 관련하여 세 가지의 주요 내용을 인포그래픽의 중앙에 배치하여 강조하였다. 주요 내용 중, '신체활동은 당신을 기분 좋게 만듭니다' 문구를 통해 신체활동을 통한 즐거움을 강조했다. 또한, '비활동적인 생활 습관은 당신의 건강을 해칩니다', '장시간 몸을 움직이지 않는 것에 주의하세요' 문구들을 통해 비활동적인 생활을 하는 경우 건강상의 부정적 결과를 가져올 수 있음을 강조했다. 또한, 학술 활동 결과 바탕으로 성인장애인의 신체활동 참여에 따른 신체적, 심리적, 사회적 측면의 건강증진 효과를 8가지로 나누어 강조하였다. 신체적 측면으로는 만성질환 예방, 적정 체중 유지, 근골격 강화, 체력증진, 이동능력 및 균형 감각 향상이 강조되었다. 심리적 측면으로는 정신건강과 삶의 질 향상이 고려되었다. 사회적 측면으로는 독립적인 일상생활 습관형성의 이점과 그룹 신체활동 참여를 통해 새로운 대인관계 형성 및 지역사회 소속감 증진의 이점을 강조하였다.

더불어 신체활동에 소비되는 시간이 많을수록 건강상의 이점이 커질 수 있다는 실질적인 건강증진 효과에 관한 정보를 전달하기 위해 구체적인 기준이 함께 제시되었다. 주요한 건강효과를 체득하기 위해서 매주 최소 2일 이상의 근력 및 균형 운동을 권장하며, 150분 이상의 중강도 신체활동이 권장되었다. 운동 강도에 대한 이해도를 높이기 위해 대화검사 구분법이 사용되었다. 중강도의 경우 대화는 가능하지만, 노래를 부르는 것은 어려운 정도, 고강도의 경우 운동을 멈추지 않고 대화하기 어려운 정도로 정의하였다. 권장하는 운동 기준에 따른 장애인의 신체활동 참여 시 우려되는 부상이나 상해의 위험은 현재까지 확인된 사례가 없다(Smith et al., 2019).

3) 시사점

연구자와 수요자가 함께 참여하여 제작된 성인장애인을 위한 신체활동 권장지침 인포그래픽은 건강증진 효과를 전달함과 동시에 공동작업을 통한 일곱 가지의 시사점을 제공한다.

첫째, 공중 보건의 측면에서 장애인의 신체활동 관련 지식을 전달함으로 특정한 장애 그룹에 초점을 두지 않고 전체 장애 유형을 고려하여 작성하였다. 장애인의 신체활동 관련 연구는 신체활동 참여 시 장애 유형에 따라 주의해야 할 점이 있으므로 특정 장애 유형에 맞춘 운동법에 집중하는 편이다(Gasper, Padula, Freitas, de Oliveira, & Torrani-Pasin, 2019). 본 인포그래픽은 전체 장애 유형을 포괄하고 상호 연계된 집단 간의 차이를 반영하여 제작되었다. 따라서 정보 도달 범위를 높여

소셜미디어, 공공기관 등을 통해 전체 장애 집단에 보급될 수 있고, 많은 장애인의 신체활동 증진에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

둘째, 장애인 차별적 언어 사용에 주의를 기울였다. 장애인 차별적 언어는 비장애인에게 호의적으로 편향된 표현이나 장애인 차별적인 어감에서 종종 의도치 않게 드러나기도 한다(Goodley, 2014). 예를 들어, ‘더 많이 일어서세요’, ‘앉아있는 시간을 줄이고 더 움직이세요’ 등은 흔히 사용되는 장애인 차별적인 문구들로 서 있거나 앉아있는 행위를 수월하게 할 수 있는 사람들에게 호의적이며 휠체어 등을 사용하는 장애인에게는 차별적이라고 볼 수 있다. 일반적으로 좌식행동에 관한 주제를 다룰 때 무의식적으로 ‘비장애’ 신체를 주체로 생각하는 편향성이 반영된 것이다. 따라서, 본 인포그래픽에서는 비장애인 편향적인 문구는 제외했으며 좌식행동의 부정적 건강효과와 관련된 문구는 ‘장시간 몸을 움직이지 않는 것에 주의하세요’, ‘비활동적인 생활습관은 당신의 건강을 해칩니다’ 등으로 장애 차별적 용어를 바로 잡아 작성되었다.

셋째, 특정 장애 유형을 대표하는 이미지를 사용하지 않았다. 인포그래픽 특성상 제작과정에서 독자가 주요 내용에 주목할 수 있도록 글자 수를 줄이고 시각적 이미지를 통해 정보의 가독성을 높일 수 있다. 일반적으로, 장애인 주제를 다루는 시각적 자료의 경우 포괄적인 장애인을 지칭할 때 휠체어 이미지를 사용하는 편이다. 하지만 휠체어를 탄 사람을 나타내는 이미지가 장애인을 대표할 수는 없다. 본 인포그래픽의 경우 모든 유형의 장애를 시각적으로 표현하면서 다양한 장애 이미지를 제공하는 것은 혼선을 빚을 수 있고 하나의 포괄적인 이미지로 표현하는 것은 불가능한 것으로 간주하여 장애를 표현하는 이미지는 사용되지 않았다. 따라서 장애에 대한 잘못된 이미지를 부여하는 것을 피할 수 있었다. 인포그래픽 활용성을 높이고자 시각적 이미지를 사용하는 경우 신체활동의 건강증진 효과를 중심으로 사용되었다. 예를 들어 ‘적정 체중 유지’를 표현하기 위해 체중계 이미지를 사용하고, ‘체력증진’을 표현하기 위해 심장을 의미하는 하트 이미지를 사용했다.

넷째, 신체활동이 주는 즐거움의 중요성을 강조했다. 제작과정 자료에 따르면 공동제작에 참여했던 연구자와 수요자 모두 신체활동 참여에 있어 즐거움의 중요성을 제기하고 강조했다. 즉, 즐거움은 신체활동을 시작하고 유지하는 데 필수적인 요소이다(Smith et al., 2019). 하지만 대부분의 공공 보건 자원이나 신체활동 홍보 캠페인에는 성인장애인의 신체활동 참여를 촉진하는 데 있어 즐거움의 요소를 간과하고 신체 건강의 이점을 강조하는 부분이 많았다(Ekkekakakis & Brand, 2019). 따라서,

본 인포그래픽에서는 신체활동에 따른 기분이 좋아지는 효과 등 ‘감정(예, 즐거움, 재미)’의 중요성을 중앙에 배치하여 강조하고, 신체적 건강의 증진 효과는 중앙에 배치된 즐거움에 따라 보조적으로 배치되었다.

다섯째, 단순한 건강증진 효과보다는 ‘주요한’ 건강증진 효과에 집중했다. 영국 연구진이 공유한 제작과정 자료에 따르면, 일부 성인장애인은 신체활동의 빈도를 전달하기 위해 ‘주요한 건강효과를 위해 매주 최소 150분 이상의 중강도 신체활동에 참여하기’와 ‘어느 정도의 건강증진 효과를 위한 매주 60분 이상의 중강도 신체활동 참여’ 지침을 두 종류 제시하였다. 이는 일부 비활동적인 장애인의 경우 주 150분보다는 주 60분의 신체활동 참여가 더 현실적이며 동기 유발에 효과적일 것으로 여겨졌기 때문이다. 하지만, 이러한 두 가지의 메시지가 가져다줄 수 있는 ‘용량-반응 관계(Dose-response relationship)’의 강점에도 불구하고, 상대적으로 낮은 권장지침(주 60분)을 추가하는 것은 실제 신체활동 참여를 통해 건강효과를 체득하려는 수요자의 혼란을 초래할 수 있다는 우려도 제기되었다. 또한, 150분이라는 목표 시간은 현재 수준에서 점진적으로 신체활동의 참여량을 늘리려는 장애인에게 현실적인 목표 설정의 역할을 할 수 있다고 보았다. 결과적으로 주 150분 이상의 신체활동은 주요한 건강효과를 얻을 수 있다는 점에 초점을 맞추어 지침을 제작했다. 하지만, 일부 성인장애인 참여자를 통해 60분의 신체활동 참여가 현실적일 수 있다는 의견을 들을 수 있던 것은 인포그래픽 대상자들로부터 직접적이고 다양한 피드백을 받을 수 있다는 점에 의미가 있었다.

여섯째, 장애인을 표현하는 언어에 있어 문화적 장애 정체성을 고려했다. 국제적으로는 장애인을 표현하는 영어로 ‘person with disability’를 사용하여 장애(disability)보다는 사람(person)을 강조하는 표현을 사용하고 있다. 하지만 영국은 문화적으로 장애를 바라보는 관점에 있어 의료 모델²⁾ 보다는 ³⁾사회 모델을 사용한다. 즉, 장애인은 치료의 대상이 아니라 결정과 선택의 주체라는 점이 강조된다. 따라서, 영국의 장애 사회 모델은 장애 우선적 언어를 사용하여 장애에 대한 자부심과 그들의 삶을 긍정적인 것으로 위치시키고 장애인을 중요한 자원으로 고려한다. 또한, 장애를 의료적 모델로 접근하여 부정적이고 극복해야 할 것으로 간주하는 사회에 대한 저항 행위로 나타났다(Smith & Wightman, 2019). 본 인포그래픽 제작과정에서도 성인장애인의 참가자 모두 장애를 우선시하는 언어적 표현에 우호적인 반응

2) 장애 의료 모델: 장애를 개인적 비극 이론을 기반으로 의학적 개입이 필요한 개인의 결함이나 질병으로 간주한다.

3) 장애 사회 모델: 장애를 사회적 억압 이론을 기반으로 사회적 구조와 환경의 문제로 발생한 차별을 경험하는 것으로 간주한다.

을 보였다. 브렛 스미스 교수는 성인장애인 참여자의 의견을 무시하고 사람-우선적 표현을 강요하는 경우 문화적 요소를 간과한 암묵적인 폭력으로 간주될 수 있다고 강조했다(Smith & Wightman, 2019). 그러나 국내의 경우 국제적 기준에 따라 장애인을 영어로 표현할 때 사람-우선적 표현(person with disability)을 사용한다. 따라서 논문의 영문 초록은 국내 기준을 따라 성인장애인을 사람-우선적 표현을 사용하여 'adults with disability'로 작성했다.

일곱째, 장애인의 신체활동 증진과 불평등 개선에 유익하게 사용되길 바라며 다양한 플랫폼을 통해 인포그래픽 자료를 확산시켰다. 연구물의 경우, 과학적인 기반으로 한 연구결과와 함께 사회적으로 유용한 피드백을 제시하더라도 직접적이고 실질적인 변화로의 접근은 다양한 분야의 노력이 필요하다. 본 인포그래픽 제작은 환자의 공공 참여(Patient Public Involvement, PPI), 참여 의료(Participatory Medicine), 시민 과학(Citizen Science) 등 최근 활발히 도입되어 주요 연구 접근 방법으로 사용되는 연구자와 수요자가 함께 수행하는 공동작업으로 진행되었다. 따라서 인포그래픽 자료는 장애인단체, 성인장애인, 영국 공중보건국 등 다양한 참여 군의 특성을 통해 공유되었다. 우선 후속연구를 촉진하기 위해 학술지에 게재되었다. 아울러, 영국 공중보건국(PHE)은 인포그래픽의 대중적 홍보를 위해 언론을 통해 발표하였다. 인포그래픽은 'Start Active, Stay Active' 제목으로 영국 공중보건국(PHE)의 온라인 사이트⁴⁾에서 확인할 수 있다. 추가적인 인포그래픽의 홍보작업은 장애인단체, 건강 전문가, 사회복지사/사회복지관, 스포츠 단체, 커뮤니티 프로그램, 교육 서비스 등을 통해 진행 중이다.

2. 국내 성인장애인의 신체활동 활성화 방안

번안된 인포그래픽과 자료 분석을 바탕으로 다양한 관점의 국내 성인장애인 신체활동 활성화 방안을 고려할 수 있다. 본 논문에서는 장애인체육 전문가 집단, 비(非)체육 장애인 기관, 연구기관을 통한 활성화 방안을 제안한다.

1) 장애인체육 전문가 집단을 통한 활성화

장애인체육 전문가 집단의 인포그래픽 사용은 장애인의 신체활동 증진이라는 목

4) 영국 인포그래픽 온라인 자료

(<https://www.gov.uk/government/publications/start-active-stay-active-a-report-on-physical-activity-from-the-four-home-countries-chief-medical-officers>)

표를 이루는 데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 체육 전문가 집단의 협력 시스템을 기반으로 한 인포그래픽 배포는 장애인의 신체활동 참여에 실질적이고 효과적인 방법이 될 것으로 생각한다. 예를 들어, 장애인체육 관련 기관은 각 시도 기관 및 온라인 플랫폼 계정을 통해 인포그래픽 자료를 안내하고 장애인에게 신체활동 참여에 따른 건강효과를 알릴 수 있을 것이다. 또한, 장애인의 생활체육을 담당하는 일선 지도자들의 커뮤니티를 활용하여 인포그래픽 자료를 나누어 주고 성인장애인의 신체활동 자료로 사용하는 것도 효율적인 접근 방법이 될 수 있을 것이다. 또한, 장애인체육 전문가는 인포그래픽에 강조된 건강증진 효과(예: 즐거움, 독립심, 균형감각, 이동능력 등)에 맞추어 다양한 신체활동 프로그램을 구성할 수 있다.

2) 장애인(비체육) 기관을 통한 활성화

체육 전문 집단 이외에 비 체육 장애인 기관을 통한 활성화 또한 매우 효과적일 것이다. 본 인포그래픽은 전문 체육을 중심으로 하지 않은 일반 성인장애인을 대상으로 신체활동을 통한 건강한 생활습관 형성을 강조한다. 따라서 장애인 인권을 담당하는 기관이나 장애 복지 기관, 장애인 자립 센터, 장애인 교육기관 등 다양한 분야의 장애인 기관에서 교육자료로 사용되거나, 기관의 건물 내부에 포스터를 부착함으로써 인포그래픽 자료를 확산시킬 수 있다. 또한, 최근 연구결과에 따르면 국내 장애 기관에 소속되어 있는 일부 비장애인 공무원과 직원의 경우 장애에 관한 인식이 부족한 예도 있었다(Choi, Haslett & Smith, 2019). 따라서 누구나 이해하기 쉽게 제작된 본 인포그래픽은 성인장애인 상대로 하는 기관직원들에게도 인식개선 교육의 기회로 사용될 수 있다. 장애 기관에서 인포그래픽 자료가 성인장애인 대상으로 교육자료로 사용되는 경우, 신체활동을 통한 즐거움을 강조하여 규칙적인 신체활동에 참여해보지 않은 장애인과 단체 신체활동 참여에 두려움을 가지는 장애인이 신체활동을 주도적으로 참여할 수 있도록 지원해주는 것이 중요할 것이다.

3) 연구 활동을 통한 활성화

본 인포그래픽을 기초자료로 성인장애인의 신체활동과 관련한 후속연구들을 고려할 수 있다. 예를 들어, 본 인포그래픽 자료를 접한 성인장애인을 대상으로 신체활동 참여 동기에 관한 연구를 할 수 있다. 이외에도, 국내 성인장애인의 사회적, 문화적 환경의 특수성이 반영된 인포그래픽을 제작할 수 있을 것이다. 권장지침제작은

신체활동 참여를 위한 지속적인 동기를 가질 수 있도록 단순하면서도 과학적 지식에 바탕을 둔 연구자료가 필수적이다. 영국 인포그래픽 제작에 사용된 공동작업 기법의 장점을 이용하여 국내 연구진, 성인장애인, 장애인 기관이 함께 모여 다양한 의견을 수렴하여 국내 문화 특성이 반영된 자료를 제작할 수 있다. 국내 문화에 특화된 인포그래픽 제작 시, 한국어 표현에 있어 장애 차별적이지 않은 언어 선택에 유의해야 한다. 또한, 영국 인포그래픽 경우, 넓은 의미의 장애 집단을 위한 정보전달을 위해 특정 장애 유형이 아닌 포괄적인 장애 유형을 고려하여 제작하였다. 성인장애인을 위한 권장지침 인포그래픽이 추후 디딤돌이 되어 장애 유형별 세분된 신체활동 프로그램이 개발된다면 장애인 본인뿐만 아니라 장애인의 가족, 장애인체육 전문가, 의료인 등 장애인의 건강에 밀접한 영향을 미칠 수 있는 집단에 효과적인 교육자료가 될 수 있을 것이다.

IV. 결 론

본 논문은 영국의 인포그래픽 제작에 참여한 영국의 연구진과 국내의 장애인 스포츠과학자, 예방의학 전문의, 장애인 체육회 임원이 함께 영국의 성인장애인의 신체활동 권장지침 인포그래픽 자료개발 사례를 소개하고 자료 분석 후 시사점을 도출하였다. 한국어 인포그래픽은 연구자 전원이 함께 참여하여 성인장애인의 신체활동 참여 방법과 참여에 따른 건강효과를 대중의 관점에서 이해하기 쉽게 번안하였다. 또한, 번안된 인포그래픽을 국내 장애인 사회에 효과적으로 전달하고 활성화하려는 방안을 제시했다.

결론적으로, 신체활동 권장지침 인포그래픽을 통해 얻은 정보를 바탕으로 성인장애인이 신체활동의 필요성을 인식하고 스스로 달성할 수 있는 구체적인 단기적, 장기적 목표를 설정에 활용할 것을 권장한다. 예를 들어, ‘일주일에 두 번의 신체활동 참여’ 등 명확한 목표를 설정한다면 신체활동 방해 요인의 작용을 억제하여 신체활동의 참여도를 높일 수 있을 것이다. 특히 비슷한 장애 유형 또는 장애 정도를 가진 동료와 함께 신체활동에 참여한다면 서로에게 동기를 부여하는 효과적인 방법이 될 것이다. ‘재미’ 그리고 ‘즐거움’은 지속적인 신체활동 참여에 중요한 요소이므로 다양한 종류의 인적, 물리적 요소를 결합한 목표를 설정하는 전략이 필요할 것이다. 예를 들어, 가까운 친구와 매주 금요일 저녁은 장애인 체육시설에서 새로운 장애 스포

츠를 배우는 즐거움을 느끼고 친구의 사회적 지지를 통해 신체활동 참여를 유지하는 효과적인 방법이 될 수 있을 것이다.

장애인의 신체활동 인포그래픽이 부재한 국내의 현실을 고려할 때 본 인포그래픽은 국내 장애인에 대한 신체활동 증진에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 생각한다. 따라서 본 논문이 연구원, 장애인 기관, 장애인체육 전문가 집단 등에게 제공되어 성인장애인의 신체활동을 장려할 수 있는 기초자료로 활용되고, 신체적, 정신적 건강을 유지하고 삶의 질을 향상시키는 것에 기여하길 바란다. 또한, 인포그래픽의 제작과정의 시사점이 국내 장애인 신체활동과 관련된 후속연구와 다양한 주제의 인포그래픽 제작에 유용하게 사용되길 바란다.

■ 참고문헌

- 김대연, 한민규(2013). 장애인 신체활동 측정 도구의 특징과 유용성에 관한 체계적 문헌고찰. **한국체육학회지**, 52(2), 569-580.
- 문화체육관광부(2019a). 장애인 생활체육 실태조사. www.mcst.go.kr
- 문화체육관광부(2019b). 응답자특성별 장애인 생활체육 지도자 교육프로그램 필요성. www.mcst.go.kr
- 백승희 (2019). 저신장 장애인의 체활동과 생활만족도 관계분석. **한국체육과학회지**, 28(2), 911-920.
- Carroll, D. D., Courtney-Long E. A., Stevens, A. C., Sloan, M. L., Lullo, C., Visser, S. N., ... Dorn, J. M. (2014). Vital signs: disability and physical activity—United States, 2009-2012. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 63(18), 407-413.
- Choi, I., Haslett, D., & Smith, B. (2019). Disabled athlete activism in South Korea: A mixed-method study. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-15.
- Choi, J., Kushner, K. E., Mill, J., & Lai, D. W. L. (2012). Understanding the language, the culture, and the experience: translation in cross-cultural research, *International Journal of Qualitative Methods*, 11(5), 652-665.
- Ekkekakis P, & Brand R. (2019). Affective responses to and automatic affective valuations of physical activity: fifty years of progress on the seminal question in exercise psychology. *Psychology of Sport Exercise*. 42, 130-137.
- Gaspar, R., Padula, N., Freitas, T. B., de Oliver, J. P. J., & Torriani-Pasin, C. (2019). Physical exercise for individuals with spinal cord injury systematic review based on the international classification of functioning, disability, and health. *Journal of Sport Rehabilitation*, 28, 505-516.
- Goodley, D. (2014). Disability studies: theorising disablism and ableism. London: Routledge.
- Monforte, J., Ubeda-Colomer, J., Smith, B., & Foster, C. (2019). Physical activity infographics for adults with disabilities. *Revista Espanola de Discapacidad*, 7(1), 257-265.
- Public Health England. (2018). Physical activity for general health benefits in disabled adults: summary of a rapid evidence review for the UK Chief Medical Officers' update of the physical activity guidelines. Retrieved from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/748126/Physical_activity_for_general_health_benefits_in_disabled_adults.pdf

- Smith B., Kirby N., Skinner B., Wigtman, L., Lucas, R., & Foster, C. (2019). Infographic: physical activity for disabled adults. *British Journal of Sports Medicine*, 53(6), 335-336.
- Smith, B., & Wightman, L. (2019). Promoting physical activity to disabled people: messengers, messages, guidelines and communication formats, *Disability and Rehabilitation*, 1-5.
- Smith, R., Reid, H., Matthews, A., Calderwood, C., Knight, M., & Foster, C. (2018). Infographic: physical activity for pregnant women, *British Journal of Sports Medicine*, 52(8), 532-533.
- Sport England. (2017). Active lives adult survey. Retrieved from:
<https://www.sportengland.org/media/12458/active-lives-adultmay-16-17-report.pdf>
- Williams, T., & Smith, B. (2018). "Disability and physical activity," in *The Routledge Handbook of Physical Activity, Policy and Practice*, eds J. Piggan, L. Mansfield, and M. Weed, London: Routledge.

Development of a Physical Activity Infographic for Adults with Disabilities – A Case Study from Public Health England

Choi, Inhyang

Durham University, Doctoral Researcher

Smith, Brett

Durham University, Professor

Jung, Jin-Owan

Korea Paralympic Committee, Icheon Training Center, Chief

Oh, In-Hwan

Kyung Hee University, Associate Professor

Park, Saengryeol

Kyung Hee University, Research Professor

Foster, Charlie

University of Bristol, Professor

【Abstract】

In South Korea, adults with disabilities engage in physical activity much less than non-disabled adults. In addition, there is still a paucity of evidence-based studies on the frequency, time, and types of physical activity performed by adults with disabilities. This paper aims to examine UK evidence-based infographic recommendations about physical activity for adults with disabilities and to introduce it to the South Korean disability community. This infographic was produced by the team led by Brett Smith under the commission of the Department of Public Health England. Over 350 disabled adults, 10 disability organizations, and 50 health professionals were involved in the development of the infographic to test how the evidence-based physical activity recommendations could be presented in the best way. This infographic communicates the key benefits of physical activity as well as the recommended frequency and intensity of physical activity needed for substantial health gains. In addition, it clarifies that there are no major risks of engaging in physical activity and highlights the danger of a sedentary lifestyle, that is, ‘don’t be still for too long’. This evidence-based and co-constructed infographic provides recommendations of physical activity specifically for adults with disabilities in South Korea. It is also apt to be used in a variety of sustained ways by health professionals, social workers, disability organizations, and sports

18 장애인복지연구

organizations. Finally, this work will contribute to motivating adults with disabilities to engage in physical activity.

- **key words** : Adults with Disabilities, Physical Activity, Disability Sports, Infographic, Public Health, Disability Welfare

논문투고일 : 2020. 03. 20.

논문심사일 : 2020. 06. 14.

게재확정일 : 2020. 06. 15.



장애인복지연구 제11권 제1호
Disability & Social Welfare
Vol. 11, No. 1, 19-48.

시설보호 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향*

한국장애인개발원 정책연구부 연구개발팀 부연구위원 **서해정****

한국장애인개발원 정책연구부 연구개발팀 부연구위원 **이선화**

【국문초록】

본 연구의 목적은 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향을 살펴봄으로써 이들의 자립지원 방안을 도출하는 데 있다. 연구목적에 위해 2017년 기준 장애인거주시설에서 생활하고 있는 만 15세 이상 만 24세 사이의 장애청소년을 대상으로 자기입식 설문조사를 실시하고, 최종 415명의 설문결과를 분석하였다. 연구 결과, 시설보호 장애청소년의 일반적인 특성인 성별, 나이, 장애유형, 장애정도, 의사소통 정도, 일상생활도움 수준 등 모든 변인들이 통계적으로 시설 내 자립준비 행태와 유의미한 평균차이를 보였고, 탈시설 욕구와는 의사소통 수준과 일상생활도움 수준을 제외한 나머지 변인과 통계적으로 의미 있는 차이를 보였다. 남성, 18세 이상 나이, 비발달장애인, 3급 이상의 경증, 의사소통 가능, 거의 일상생활이 가능한 장애청소년은 자립생활 준비 행태 중 통계적으로 유의미하게 자립의 개념을 이해하고 자립을 준비하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 시설보호 장애청소년들의 자립생활 준비행태인 자립의 이해, 자립준비, 자립생활 프로그램 참여, 체험홈 경험 중 탈시설 욕구에 영향을 미치는 요인은 자립에 대한 이해와 자립준비이며, 시설 내 자립생활프로그램과 체험홈 경험은 탈시설 욕구와 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 이 같은 결과를 토대로 시설 내 장애청소년의 자립생활지원을 위한 정책 방안을 제시하였다.

주제어 : 장애인거주시설, 시설 보호, 장애인거주시설, 시설보호 장애청소년, 자립생활 준비행태, 탈시설 욕구

* 본 논문은 '장애인거주시설 장애청소년 자립지원 강화방안 연구'(2018, 한국장애인개발원) 설문조사 데이터를 재가공하여 일부 내용을 수정·보완한 것임을 밝힌다.

** 제1저자, 교신저자(hjsuh@koddi.or.kr)

I. 서 론

최근 세계적으로 장애인정책의 흐름이 재활패러다임에서 자립생활패러다임으로 변화하고 있는 상황에서 우리나라의 장애인 복지정책도 이러한 흐름에 부응하여 탈시설 및 자립생활 지원정책이 전국적으로 추진되고 있고, 거주시설 이용 장애인의 인권 보장 및 탈시설에 대한 요구가 증대되고 있다(김정현, 2019; 김명연, 2020; 김정하 외, 2020).

탈시설은 ‘시설에서 나와 지역사회에 보편적 주택에서 자립생활을 하는 경우’를 의미하며(박숙경 외, 2017), 다른 사람들과 동등한 선택권을 가지고 지역공동체에의 ‘참여’를 의미한다(장애인권리협약 제19조). ‘탈시설’은 대형시설에 의존적인 지위로 살아가던 상태에서 지역사회에서 자립적이고 의미 있는 삶으로의 변화(김용득, 2018)이며, 또한 거주시설에서 장애인이 자립생활을 할 수 있기까지의 전체적인 과정이 포함된 ‘탈시설’을 의미한다. 결국 ‘탈시설’은 대규모 집단생활시설에서 나오는 것이 최종 목표라고 할 수 있다. 그렇다고 장애인이 시설을 나오는 동시에 자립생활이 전부 이뤄졌다고 볼 수 없다. 그럼에도 불구하고 우선적으로 탈시설 정책에서 거론하고자 하는 것은 ‘시설’은 집단 수용, 고립, 억압, 개성 박탈 등의 복합적으로 포함된 개념이라고 보는 것이다. 시설은 공간적으로 집단 수용된 상태로(김용득, 2018) 개인의 삶을 영위하고 지역사회에 적극적으로 참여하기에는 다소 제한적인 구조적 환경을 가지고 있으며, 지역사회 내에서 스스로의 선택 및 결정을 통한 자립생활을 향유하고, 개인 역량을 증진시키고 사회 참여를 확대하기에는 다소 한계가 있다고 보고 있다.

따라서 대규모 장애인거주시설에서 생활하는 장애인들이 시설을 나와 지역사회에서 생활하기 위해서는 장애인 스스로가 자립생활을 할 수 있도록 체계적으로 준비해야 한다. 장애인의 자립생활은 장애인이 어디에서 살 것인지, 어떤 생활방식으로 어디에서 살 것인지, 어떤 직업을 선택하고 어떤 삶의 방식을 살 것인가에 대해서 스스로 결정하는 권리에 기초(박승탁, 2010)하기 때문이다. 이에 장애인의 탈시설과 자립생활이 이루어지기 위해서는 정부가 장애인이 지역사회에서 생활하는데 필요한 환경을 구축하고, 지속적인 지원이 가능한 정책을 마련해야 한다. 특히 거주시설에 생활하고 있는 장애인은 지금까지 지역사회에서 배제되고 격리되어, 타인의 도움과 보호를 받는 상태에 오랫동안 머무르는 상태이기 때문에, 지역사회에서 시민으로 생



활하기 위한 준비와 필요한 지원이 보장되어야 한다(김명연, 2020)는 것이다. 또한 시설보호 장애인이 스스로 나와서 지역사회 내 일상적인 삶을 영위할 수 있도록 정부차원에서 지속적으로 필요한 부분에 대해서 지원하고, 주거 및 직업과 같은 환경적인 조건을 갖추어 가면서 지역사회 구성원으로 살아갈 수 있도록(김정하 외, 2020) 시설에서부터 준비가 되어야 할 필요가 있다. 시설 내에서 장애인이 아무런 준비가 되어 있지 않은 상태에서 탈시설은 이루어질 수 없을 것이다. 탈시설이 이루어지기 위해서는 장애인 본인 스스로 탈시설 욕구가 있어야 할 것이며, 이러한 욕구를 기반으로 본인의 의지를 가지고 자립준비를 하는 것이 필요할 것이다.

우리나라 시설보호 장애청소년은 성인에 비해 오랫동안 보호중심으로 생활하고 있어 이들을 대상으로 탈시설 및 자립에 대한 지원이 제대로 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다. 발달이론 과정상 청소년기는 경제·심리·사회적으로 독립적인 생활을 할 수 있는 성인기로의 원활한 이행을 위해 적절한 자립준비 과정을 거쳐야 하는 중요한 시기이다(조규필, 2013). 시설보호 아동은 만 18세 미만의 자로서 보호자가 부재하거나 보호자로부터 이탈된 아동 또는 보호자의 학대 등 보호자가 아동을 양육하기에 적당하지 않거나 양육할 능력이 없어 시설에서 성장하는 아동을 의미한다(도미향 외, 2014; 김예린 외, 2018). 이에 따라 가정에서의 보호를 받지 못하는 보호대상 아동을 대상으로 「아동복지법」에서는 만 15세부터 자립을 지원하도록 명시되어 있지만, 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애아동은 이 법에 적용받지 못하고 있고, 「장애아동복지지원법」에서도 구체적으로 시설에 있는 요보호 장애아동의 자립에 대한 내용이 포함되어 있지 않다. 또한 자립생활을 명시하고 있는 「장애인복지법」에서 조차 시설 내의 장애아동 및 청소년에게 실질적인 자립지원이 이루어지고 있지 못하고 있는 한계점이 있다(서해정 · 이선화, 2018).

시설보호 장애청소년의 ‘자립’과 비장애청소년의 ‘자립’의 개념은 차이가 있다. 아동복지시설에서는 퇴소를 준비하는 아동들이 사회적 관계를 통해 사회적·심리적·경제적으로 독립된 생활을 영위해 나가는 것을 자립으로 보는 반면, 장애인의 자립은 지역사회의 다양한 지원체계를 통해 필요한 원조와 지원을 제공받음으로써 자신의 삶을 통제할 수 있는 것을 말한다(Morris, 1993). 이에 시설보호 장애청소년을 위한 자립지원은 아동복지시설에서 운영하는 자립지원¹⁾ 프로그램과는 달리 운영되어야 할 것이다. 그러나 현재 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년의 자립생활 준비 현황에 대한 실태 파악은 지금까지 거의 이루어지고 있지 못하다. 또한 이

1) 시설보호아동 자립지원의 의미는 「아동복지법」 제38조에 상세히 제시되어 있다.

들이 성인기 전환을 위해 자립생활 준비를 어떻게 하고 있는가에 대한 성공적인 지역사회 이전과정(transitional)과 이들의 탈시설 욕구에 대한 연구는 거의 진행된 적이 없다.

이에 본 연구의 목적은 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년의 자립생활 준비행태를 알아보고, 이러한 요인들이 탈시설 욕구에 미치는 영향을 살펴봄으로써 거주시설에서의 자립생활 환경의 중요성을 확인하고 필요한 자립지원 방안을 도출하는 데 있다. 자립생활 준비행태의 하위변인은 자립이해, 자립준비, 자립생활프로그램 참여, 체험홈 경험 등 4가지 영역으로 구분하였으며, 종속변인은 탈시설 욕구로 설정하였다.

이와 같은 연구문제 인식에서 도출된 주된 연구가설은 다음과 같다. 첫째, 시설보호 장애청소년의 일반적인 특징에 따라 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구는 차이가 있을 것이다. 둘째, 시설보호 장애청소년의 자립생활 준비행태(자립이해, 자립준비, 자립생활프로그램 참여, 체험홈 경험)는 탈시설 욕구에 영향을 미칠 것이다.

II. 이론적 고찰

1. 시설보호 장애청소년

2017년 말 기준 우리나라의 만18세 이하 아동의 인구²⁾는 11,584,399명이며, 장애아동³⁾은 89,786명(0.7%)이다. 장애아동의 장애유형을 살펴보면, 지적장애가 39,930명으로 가장 많고, 그 다음이 뇌병변장애 12,078명, 지체장애 10,691명, 자폐성장애 10,526명 순으로 나타났다. 장애아동의 인구는 연령대가 높아질수록 증가하고 있는 경향이 있는데, 특히 정신장애는 15세~19세에 급격하게 증가하고 있고, 그 외 내부장애 유형도 15세 이후에 많이 발생하고 있다.

현재 장애인거주시설에 거주하고 있는 장애아동은 2017년 12월 기준 3,213명으로 전체 장애아동의 3.6%가 거주시설에서 살고 있다(서해정·이선화, 2018). 장애아동이 거주하고 있는 장애인거주시설의 수는 2012년 553개소에서 2017년 618개소로 65개소가 증가한 반면, 전국적으로 아동인구의 감소로 인해 장애아동의 수는 2012

²⁾ 국가통계포털(2017). 「등록장애인수」

³⁾ 국가통계포털(2017). 「0~19세 이하(만 18세 이하) 등록장애인수」



년 3,894명에서 2017년 2,845명으로 1,049명이 감소하였다. 그러나 이는 단지 만 18세 이하의 아동의 수이며 19세 이상 24세 이하의 청소년을 포함하면 약 5천 여 명이 넘을 것으로 추측할 수 있다. 즉, 상당수의 장애아동들이 시설에서 생활하고 있으며 중요한 성인전환기를 맞이하여 체계적인 자립지원과 탈시설을 위한 지원방안이 모색되어야 할 것이다.

시설보호 아동이란 「아동복지법」에 의하면 “보호자가 없거나 보호자로부터 분리되어 가정을 떠나 아동양육시설에 입소한 18세 미만의 자 혹은 학업을 계속하고 있는 20세 미만의 자”로 정의하고 있다. 선행연구(도미향 외, 2014; 김예린 외, 2018)에서의 시설보호 아동·청소년이란 만 18세 미만의 자로서 보호자가 부재하거나 보호자로부터 이탈된 아동 또는 보호자의 학대 등 보호자가 아동을 양육하기에 적당하지 않거나 양육할 능력이 없어 시설에서 성장하는 아동을 의미한다고 하였다. 또한 「아동복지법」에서는 만15세 이상의 아동부터 퇴소 후 5년까지의 아동을 주요한 자립지원 대상으로 설정하고 있다.

이에 본 연구에서는 「아동복지법」 제38조에서 말하는 자립지원의 대상으로 15세 이상 24세 이하 장애청소년으로 설정하고자 한다. 또한 장애인거주시설은 현재 「장애인복지법」 제58조 제1항1호에 의한 시설로 만6세 미만의 장애유아를 보호하고 있는 장애영유아시설을 비롯하여 장애유형별 거주시설과 중증장애인거주시설을 포함하며, 단기거주시설과 공동생활가정은 제외하였다. 현재 장애영유아시설에서도 15세 이상의 장애청소년이 거주하고 있는 곳이 많이 있는 것으로 조사가 되어서 본 연구 시설 모집단에 포함시켰으며, 단기거주시설 및 공동생활가정은 현재 법적으로 거주시설 유형에 포함되어 있으나 기능상으로 탈시설 주거유형에 포함된다고 보고 제외시켰다. 즉, 본 연구의 조사 대상인 시설 보호 장애청소년은 ‘장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년’이며, 이들은 장애영유아시설을 포함하고 장애인단기거주시설과 공동생활가정을 제외한 장애유형별 거주시설과 중증장애인거주시설에서 생활하는 만 15세 이상 24세 이하의 장애를 가진 자로 정의한다.

2. 탈시설과 자립생활 준비행태

탈시설(Deinstitutionalization)은 일반적으로 대규모 집단시설에서의 비인간적이고 비윤리적인 거주공간으로부터 벗어나는 것을 말한다. 유동철 외(2017)는 탈시설 개념을 두 가지로 구분하였다. 첫 번째, 탈시설을 광의로 개념화한다. 시설을 개선하고, 탈시설을 지향하는 일련의 과정과 대규모시설보호에 비해 상대적으로 탈시설

화된 방식과 노력을 모두 탈시설 개념에 포함하며, 이 관점에서 ‘탈시설화(化)(Deinstitutionalization)’란 표현을 사용한다. 두 번째, 탈시설을 보다 엄격하고 좁게 개념화한다. ‘시설을 나와 지역사회의 보편적 주택에서 자립생활을 하는 경우’만을 탈시설로 개념화하며, ‘탈시설-자립생활(Deinstitution-Independent Living)’이란 표현을 사용한다. 탈시설은 시설(institution)과 결별하는 것을 의미할 수 있는 것으로, 장애인들만 모여 사는 단체생활에서 개인의 선택권과 자율권, 사생활 보장이 어려운 것을 ‘시설’의 속성으로 보고 본인 스스로가 자립에 대한 의지를 가지고 자립을 이루기 위한 과정들을 포함하여 ‘시설에서 나와 지역사회의 보편적 주택에서 자립생활을 하는 경우’를 의미한다(박숙경 외, 2017). 즉, 시설 내 장애인들이 ‘탈시설’하기 위해서는 지역사회 내 ‘주거’(「주거기본법」에서 정의하고 있듯이 쾌적하고 안정적인 주거환경에서 인간다운 주거생활을 하는 것을 말함)가 가능한 주택이 필요하다. 탈시설의 가장 기본적인 조건은 장애인 개인이 거주시설에서 나와서 자신이 선택한 주거에서 생활하면서 지역사회 내의 다양한 서비스의 선택 및 통제권이 보장되는 것이다. 탈시설의 상태는 이용자의 선택권과 통제권의 정도로 파악하기 쉽지 않기 때문에 주거 형태를 중심으로 파악하기도 한다(오욱찬 외, 2019).

한편, 청소년기에 있어서의 자립은 ‘청소년기 발달과업(자립적 과업)을 성취하며 심리·사회·경제적 독립상태에 도달할 수 있도록 자립을 준비하는 과정’이라고 정의내릴 수 있다. ‘자립’의 사전적인 의미는 남에게 예속되거나 의지하지 않고 스스로 힘으로 서는 것으로 정의하고 있다. 또한 ‘자립생활’은 일반적으로 자기결정권, 자기존중, 동등한 기회라고 할 수 있다. 일반적으로 장애인의 자립생활이란 장애인 개인을 둘러싸고 있는 환경과 사회 자원을 포함한 것으로 자기 결정권과 선택권을 보장하고 일상생활에서 본인 스스로 생활 하는 것을 의미하고 있다(서정희 외, 2012; 김성희 외, 2013). 이는 일상생활에서의 건강관리, 여가활동, 식사조절 등의 활동을 수행하고 금전관리, 대인관계, 교우관계, 직업생활 등 본인 스스로의 판단으로 의사결정하는 전반적인 참여과정을 포함하는 것이다. 이러한 측면에서 시설보호 장애청소년의 ‘자립’은 시설과 같은 통제와 억압된 환경에서 벗어나 스스로 원하는 삶을 선택하고(서해정·이선화, 2018), 일상생활의 과제를 스스로 관리할 수 있도록 지원을 해주는 것이 자립생활의 목표라고 할 수 있다.

「아동복지법」상 일반 아동청소년 시설보호의 경우에는 보호가 필요하되 가정보호를 할 수 없는 아동을 대상으로 명시하고 있으며, 아동복지시설은 아동을 보호 및 양육하는 기능과 함께 조기 자립유도를 위한 자립지원도 함께 추진하고 있다. 시설



보호아동의 자립지원은 「아동복지법」 제38조에서 시설에 거주하는 아동이 만 18세에 도래하여 퇴소를 해야 할 경우 퇴소와 함께 국가의 지원이 중단되어 자립적인 생활을 해야 한다고 명시하고 있으며, 아동복지시설 퇴소 이후를 고려하여 자립에 필요한 주거·생활·교육·취업 등을 지원하며 자립지원 단계를 총 11단계⁴⁾로 구성하여 지원하고 있다. 이를 위해 정부는 자립정착금 지원, 전국의 자립생활관에서의 생활(체류기간은 보통 1년이며 3년을 초과할 수 없음), 일부 지역에서 제한적으로 제공되는 전세자금, 직업시설에서의 기술교육 등을 지원하고 있다(강철희, 2002). 그러나 장애인거주시설 내 성인기를 준비하는 장애청소년에게는 「아동복지법」 제38조의 자립지원이 잘 적용되지 않으며, 퇴소이후의 자립을 준비하기 위해 필요한 자립지원 서비스를 제대로 제공 받지 못하고 있다. 특히 고등학교를 졸업한 이후에도 시설에서 퇴소하지 못해 계속적으로 현재 거주하고 있는 시설에서 계속해서 생활하거나 성인중심의 타 거주시설로 전원되고 있다(서해정 · 이선화, 2018).

시설에 생활하고 있는 장애아동의 특성상 퇴소 후 혼자서 힘으로 지역사회에서 독립적인 생활을 하기에는 한계가 있다. 장애인거주시설에서의 자립생활은 「아동복지법」에서 명시하고 있는 비장애아동이 시설 퇴소 이후의 자립, 즉 모든 과업을 스스로 할 수 있는 능력을 갖추고 심리·정서적 자립, 경제적인 자립을 의미하는 것이 아니다. 우선적으로 거주시설에 있는 장애청소년이 ‘자립’, ‘자립생활’ 등에 대해서 제대로 알고 인식하고 있는가에 대해서 가장 먼저 확인할 필요가 있다. 사람이 인지적으로 자립에 대해서 알고 있다는 것은 자립에 대한 의지를 가지고 본인이 자립을 준비할 것인지를 스스로 선택하고 결정할 수 있는 시작점이 될 수 있기 때문이다. 이렇기 때문에 장애인 당사자가 자립에 대한 이해와 더불어 자립에 대한 정보를 수집하고 돈을 저축하거나 집을 알아보고, 직업을 찾아보는 행동과 구체적으로 지역사회 적응 훈련 등의 자립생활프로그램에 참여하고, 익숙한 거주시설이 아닌 지역사회 내 체험홈 경험 등이 탈시설로 이어질 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 시설보호 중에 있는 장애청소년이 자립, 또는 자립생활의 개념을 이해하며, 이를 실행하기 위한 준비단계로 자립과 관련한 정보를 찾고 시설에서 자립생활프로그램에 참여하면서 실질적으로 체험홈 경험 등의 실태를 파악하고

4) 보건복지부에서 제시하는 보호아동의 자립지원 단계는 총 11단계로 구성되어 있다. 1단계 입소 상담부터 시작하여 4단계 적응기간 경과 후 5단계 사례관리회의를 통해 아동별 자립지원서비스 계획을 수립하고, 7단계에서는 연령, 수요에 맞추어 자립지원을 위한 프로그램을 운영한다. 8단계는 자립준비 계획 수립 및 운영의 단계, 9단계는 퇴소 점검의 단계, 10단계는 퇴소의 단계, 11단계는 사례관리 및 상담의 단계이다. 그러나 현행 아동복지시설에서도 이중 가장 중요한 9단계인 퇴소(종결), 점검, 퇴소(위탁종결), 사례관리 및 상담 등의 단계에서는 보다 세분화된 단계별 전략이 설정되어 있지 못하고 있다.

자 한다. 특히 본 연구에서의 ‘탈시설’은 시설을 나와 일반적인 주거 형태에서 사는 것을 말하며 이는 대규모의 장애인들만 모여 사는 거주시설에서 나와, 가족과 함께 지역사회에서 자신의 선택에 기반 한 다양한 거주공간에서 살 권리를 의미한다.

3. 선행연구 검토

시설은 집단수용, 고립, 억압, 개성 박탈 등이 복합적으로 포함된 개념으로 공간적으로는 집단수용된 상태이면서 관계적인 측면에서는 일방적으로 통제받는 상태를 포함하고 있다(박숙경, 2017; 김용득 2018; 이송희 외, 2019). 시설보호 아동·청소년의 생활실태에 관한 연구에서는 이들이 원가족으로부터 충분한 보호와 돌봄을 받지 못한 채로 시설에 입소하게 되고, 시설의 획일화된 규칙과 통제환경 속에서 집단 생활을 하면서 성장하게 된다고 지적하고 있다(김예린 외, 2018). 이러한 보호시설에서 생활하는 아동·청소년들의 특징에 관한 연구는 긍정적인 측면 보다 부정적인 연구결과들이 많이 보고되고 있는데(김혜숙, 1996; 정원철·이화명, 2014; 김예린 외, 2018), 이들은 대체적으로 심리적인 어려움, 인지와 행동 면에서의 결핍, 집중력 및 창의력 부족, 원만하지 않는 대인관계 등의 결과들이 나타나고 있다(권세은, 이순형, 2002; 성은희, 안혜원, 윤명희, 2015; 김예린 외, 2018).

또한 시설보호 아동의 자립에 관한 선행연구를 살펴보면, 퇴소 전 자립준비와 퇴소 후 자립지원으로 구분하여 조사한 결과, 퇴소 전 청소년 스스로가 자립기술을 배우려는 자립의지가 부족하고, 자립교육이 효과적이지 못하고 있다고 하였다. 퇴소 이후 청소년의 자립에서의 어려움은 경제적 어려움, 원가족과의 불편한 관계, 주거에 대한 불안감, 외로움 등을 경험하는 것으로 나타났다(장정은·전종설, 2018). 이와 같이 아동양육시설 퇴소를 앞둔 일반 청소년을 대상으로 자립생활 지원 및 준비를 제시하는 연구에서는 시설보호아동의 자립 준비는 경제적 측면, 주거 측면, 생활 기술 측면, 정서적 측면 등 다양한 측면에서의 체계적인 준비가 필요하며, 자기관리 기술, 자원관리기술 등의 교육이 지원되어야 한다고 지적하고 있다. 시설에서 퇴소한 청소년은 ‘안정된 직장생활’, ‘도움 받을 수 있는 사람’, ‘심리적 치유’ 등에 대한 불안감이 높고, 생활비나 학비 등의 비용 마련과 같은 경제적인 부분, 주거지 마련, 병이나 사고 등과 같은 일상생활 부분에 대한 불안감이 높다(강철희, 2002)는 것이다. 이들의 절반 이상은 퇴소 전 시설에서 자립생활준비 프로그램에 참여한 경험이 있다고 하였는데, 특히 일상생활 관리훈련, 인간관계훈련, 심리·적성·자립능력 향상 프로그램에 참여하면서 많은 도움을 받았다고 밝히고 있다(강철희, 2002). 또한 아동양



육시설에 거주하고 있는 경증지적장애 청소년은 아동양육시설 일반청소년보다 자립 준비과정에 있어서 개인적인 기질과 환경적으로 취약한 상황에 처하기 쉬우며, 이들에게는 일반청소년과 구분하여 자립지원서비스 제공하고, 안정적인 자립준비와 직업훈련, 그리고 자발적인 자립준비과정을 경험하게 해야 한다고 하였다(유진희·김민경, 2020).

한편, 시설보호 장애청소년을 대상으로 자립지원 관련 연구는 거의 이뤄지지 않았고, 대부분 18세 이상의 성인 장애인을 대상으로 자립생활 및 탈시설 욕구 조사가 이루어졌다(이찬희 외, 2009; 이용갑 외, 2012; 김혜정·박현주, 2012; 김정기 외, 2012; 박종철·박애선, 2011; 조한진 외, 2012; 박은희 외, 2012; 박종철 외, 2014; 김정희, 2015; 박은영 외, 2015; 황현철 외, 2016; 조한진 외, 2017; 윤상용, 2018). 이들 연구에서는 시설 내 장애인들이 탈시설 욕구가 있으며 이를 위해 자립지원을 구체적으로 실천해야 함을 강조하고 있다.

오욱찬 외(2019) 연구에서는 거주시설 내 장애인이 낮에 주로 무엇을 하는가에 대한 조사는 거주시설의 기본적인 역할과 향후 장애인의 탈시설과 자립생활을 동참하게 되는 데에 중요한 정보라고 하였다. 이 연구에서는 기존에 실시되었던 탈시설 관련 실태조사의 연구를 정리하고 분석하였는데, 시설 내 장애인들은 주요 낮 시간동안 직업활동(16.4~59.2%), 시설내 프로그램 참여(11.7~41.5%), 특별히 없음(10.2~36.0%)으로 나타나고 있는 반면, 지역사회 서비스 이용(1.3~6.1%)은 상대적으로 저조하게 나타나고 있었다.

자립생활을 위한 요소들에 대해서 많은 학자들이 다양하게 제시하고 있으나, 기본적으로 한 인간이 사회구성원으로 살아가기 위해서는 소득, 주거, 근로, 의료, 교육, 일상생활 등 6개의 영역(국가인권위원회, 2011; 구정아 외, 2014)으로 나누어 볼 수 있다. 이 중에 주거영역에서의 자립은 탈시설과 연관이 되는 부분으로 장애인 스스로 어디에서 살 것인지에 대해서 결정(구정아 외, 2014)하는 것은 다른 영역보다 중요하다고 볼 수 있다. 지적장애인의 경우 거주시설 유형별로 자기결정 존중 정도가 다르기 때문에 자립생활 능력 및 자기결정능력이 다르게 나타난다고 하였다(김용득·박숙경, 2008). 많은 선행연구에서 장애인거주시설에 거주하고 있는 장애인들이 지역사회에 살고자하는 자립생활 욕구를 상당히 많이 표출하고 있고, 이들은 탈시설 이후 주거환경이 장애인 당사자에게 자기결정이나 선택 실행에 영향을 미치고, 탈시설 욕구에 영향을 미친다고 지적하고 있다.

이러한 측면에서 실제 거주시설에서는 장애인이 지역사회로의 복귀 또는 자립준비 기능을 강화하기 위한 제반노력과 실천 방안의 일환으로 ‘체험홈’을 운영하고 있

다. 체험홈은 거주시설에서 일정기간 주거공간을 지원함으로 지역사회 의 일상생활 및 사회활동 등의 체험 기회를 제공하고, 퇴소이후 지역사회에서 자립할 수 있도록 지원하기 위한 하나의 임시주거공간이다. 일반적으로 체험홈의 운영주체는 거주시설에서 운영하고 있거나 자립생활센터에서 자체사업으로 운영하고 있는 체험홈이 있다. 특히 거주시설의 체험홈은 시설 내 장애인 가운데 자립을 희망하거나 자립역량이 있다고 판단이 되는 자에 대해서 지원하도록 정부지침에 명시되어 있다(보건복지부, 2020). 거주시설은 장애인복지의 주요대상이 성인 장애인을 중심으로 제공되고 있기 때문에 장애청소년의 자립지원서비스는 성인에 비해 상대적으로 소외되는 경향이 있고, 탈시설 지원은 거의 이루어지고 있지 못하다(김미옥, 2011)고 지적하고 있다.

주거형태와 관련되는 탈시설은 유럽연합기본권기구(FRA, 2018, p.30)에서 최소한의 거주시설 특징을 탈피한 주거 형태의 조건으로, 거주시설에서 벗어나 지역사회 내에서 생활하는 것으로 기본적인 조건으로 제시하고 있다. 자립홈에서 생활하고 있는 지적장애인들을 대상으로 한 연구(박진영, 2011)에 의하면, 자립홈의 지적장애인은 자신들이 스스로 영위해나가는 자립생활에 대해 높은 자부심을 가지고 있으며, 자립생활을 실천해나가는 과정 속에서 적절히 지원되는 자립홈 교사의 높은 전문성과 자립에 대한 철저한 가치와 철학이 요구된다고 하였다. 오옥찬 외(2019) 연구에서는 장애인 개인의 탈시설 상태를 대규모 거주시설, 소규모 거주시설, 전환주거, 지원주거, 독립주거 등 주거 형태에 따라 구분하였다. 독립주거와 지원주거는 탈시설 상태, 전환주거는 '체험홈', '자립생활주택' 등으로 탈시설 과정, 소규모(공동생활 가정 및 그룹홈) 및 대규모 거주시설은 시설보호 상태로 보았다. 따라서 이 연구에서는 장애인의 개별적인 상황과 다양한 주거 형태에 따라 탈시설에 대해서 판단할 여지가 있음에도 불구하고 독립주거의 형태를 탈시설 상태로 정의하고, 이에 따라 '탈시설 욕구'는 '일반 주거를 희망하는 욕구'로 정의할 수 있다고 하였다.

이와 같이 선행연구 분석 결과에서 시설보호 비장애아동은 시설 내 자립생활프로그램을 체계적으로 제공받고 있으며 이로 인해 퇴소 후 어느 정도 지역사회에서의 자립생활에 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다. 또한 다수의 장애인 관련 연구에서 시설 내 성인 장애인은 다양한 자립생활관련 경험 및 활동을 하면서 자립생활을 영위하기 위한 탈시설을 희망하고 있다는 것을 보여주고 있다. 그러나 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년의 자립생활 준비 행태와 탈시설과 관련된 연구는 거의 부재한 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 조사는 거주시설에 있는 만 15세 이상 만 24세 이하의 장애청소년을 대상으로 거주시설에서의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 그리고 성별, 나이, 장애유형, 장애정도, 의사소통 수준, 일상생활도움 정도 등 일반적인 특성이 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구와의 차이를 살펴보았다. 또한 시설보호 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 독립변인으로는 장애청소년의 자립생활 준비 행태로 ‘자립이해’, ‘자립준비’, ‘자립프로그램 참여’, ‘체험홈 경험’을 하위변인으로 측정하고, 이들 하위변인들이 탈시설 욕구에 어떠한 영향을 미치고 있는지 알아보고자 하였다.



〈그림 1〉 연구모형

2. 조사 설계

1) 조사대상 및 방법

본 연구의 조사대상은 조사시점 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년이다. 2017년 12월말 기준 장애인거주시설은 총 1,505개소로 이중 만18세 이하 장애청소년이 거주하고 있는 시설이 503개이며, 그 중에 단기거주시설과 공동생활가정을 제외한 349개소⁵⁾의 거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년들이 대상이다.

⁵⁾ 2017년도 장애인거주시설 통계자료에는 연령구분이 만18세 미만, 만18~29세, 만30세~39세, 만40~49세, 만50~64세, 만65세 이상으로 구분이 되어있었으며, 본 연구에서는 만 18세 미만 아동이 거주하고 있다고 응답한 거주시설(503개소)을 주요대상으로 선정하였다.

장애청소년이 생활하고 있는 349개소 장애인거주시설에 설문조사 협조공문을 보낸 후, 2018년 4월 16일부터 5월 4일까지 1차적으로 연구원이 연구목적을 설명하고 전화조사를 통해 거주시설에 장애청소년이 몇 명 거주하고 있는지 파악하고, 이 중에 설문조사 응답이 가능한 인원 수를 파악하였다. 우선으로 시설 관계자에게 설문조사에 협조동의를 받고, 시설 내 설문조사 대상이 될 수 있는 장애청소년이 없거나, 청소년 대상의 주요 자립서비스를 제공하고 있지 않다는 등의 이유로 설문을 거부한 장애인거주시설을 조사에서 제외시켰다. 설문조사에 동의한 시설에 설문조사 안내와 설문지, 그리고 개인정보 수집 및 이용동의서, 반송용 봉투, 답례품 등을 우편으로 보냈고, 설문조사에 참여 동의를 한 장애청소년에 한하여 설문조사가 진행되도록 하였다. 또한 실제 설문조사 진행시 장애특성에 따라 설문 응답하기 어려울 경우를 감안하여 대리인을 통한 대리응답도 가능 할 수 있도록 진행하였다. 설문조사는 지적장애를 포함한 장애청소년이 설문내용을 이해하고 응답할 수 있도록 문항을 구성하였다.

설문지는 총 504부 회수가 되었고, 그 중에 설문응답이 적절하지 않거나 부실한 경우를 제외한 장애청소년 415명을 최종 분석에 활용하였다. 본 연구에 참여한 415명의 장애청소년은 자신이 거주하고 있는 시설 내에서 일상생활과 자립의 욕구, 경험 등을 바탕으로 설문조사에 참여하였고, 본인이 직접 설문 응답을 작성한 비율은 44.1%, 대독 및 대필을 통해서 직접 작성한 경우가 34.6%, 대리인 작성 21.3%, 대리인 작성이 21.3%로 조사 되었다. 대리인은 시설 내 장애청소년의 일상생활을 지원하고 있는 주 양육자인 사회복지교사로 지정하였다. 대독 및 대필을 통해서 직접 작성하는 경우는 장애청소년이 설문응답 시 약간의 도움을 받은 경우를 의미하며, 대리인이 작성하는 경우에 대해서는 본인의 의견, 의향, 상황을 짐작해서 다른 사람(사회재활교사, 생활지도원 등)이 설문에 응답하도록 하였다.

2) 조사 내용 및 측정도구

본 연구의 변수는 서해정 외(2018)에서 조사한 시설 내 장애청소년 자립지원 연구에서 조사한 내용을 기본으로 하였다. 본 연구에서는 장애청소년이 거주시설에서의 자립생활 준비행태에 따라 탈시설 욕구와의 관계를 파악하고자 하였다. 독립변수는 자립생활에 대한 다양한 요인 중에 장애청소년의 ‘자립이해’, ‘자립준비’, ‘자립생활프로그램 참여’, ‘체험홈 경험’으로 구성하였다.

우선, ‘자립 이해’는 장애청소년에게 ‘자립, 자립생활에 대해 알고 있는가’에 대해

질문하였으며, 알고 있으면 1점, 모르면 2점으로 측정하였다. 자립이라는 용어는 다소 추상적이어서 구체적으로 자신이 좋아하는 음식과 옷, 집 등을 스스로 선택할 수 있고 결정할 수 있으며, 그에 대한 책임을 지는 것이라고 사전에 설명문으로 제시하였고 이를 반드시 읽어 보는 것으로 권고 하였다.

다음 ‘자립 준비’는 자립 또는 자립생활을 하기 위해서 준비해야하는 것에 대한 것이다. 본 연구에서 제시하는 구체적인 자립 준비 내용은 ‘돈을 모으고 있거나’, ‘직업을 준비한다’, ‘거주할 수 있는 집을 알아본다’, ‘도움을 받을 수 있는 사람을 알아본다’, ‘지원받을 수 있는 정보를 알아본다’, ‘지역사회에서 생활하는 방법에 대한 정보를 찾는다’를 포함하는 것으로, 이러한 것들 중 한 가지 이상 하고 있으면 1점, 준비하는 것이 없다면 2점으로 측정하였다.

‘자립생활프로그램 참여’는 거주시설에서 제공하는 프로그램 중에 자립생활관련 프로그램에 참여하고 있는가에 대해서 살펴보는 것으로, 자립생활프로그램은 ‘일상생활훈련, 사회적응훈련과 같은 자립생활프로그램, 보호작업장과 같은 직업재활프로그램, 장애인자립생활센터 등 타기관 프로그램 등’을 포함한다. 이에 대해서 구체적으로 지역사회에서 살아가기 위한 일명 사회적응을 목적으로 하는 자립생활프로그램에 참여하고 있다(1점), 참여하지 않는다(2점)로 측정하였다. 체험홈 경험은 ‘체험홈 경험이 있습니까?’라고 질문하고 경험있다(1점), 경험없다(2점)로 측정하였다.

종속변수는 ‘탈시설 욕구’로 ‘이 곳(현 거주시설)을 나가 일반집에서 살아보고 싶다고 생각한 적이 있습니까?’를 있다(1점), 없다(2점)로 측정하였다.

시설 보호 장애청소년의 일반적 특성은 성별, 나이는 15~18세, 19~24세로 구분하였고, 장애유형은 인지장애 여부에 따라 발달장애와 그 외 타 장애유형으로 구분하였고, 언어로 의사소통 가능과 어려움, 혼자서 일상생활 가능과 어려움으로 구분하여 측정하였다(<표 1> 참조).

3) 윤리적 문제에 대한 대처

본 연구의 조사대상은 현재 거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년으로 이들이 설문지에 자기기입식으로 응답하기 어려울 수 있고, 절반이상이 인지장애와 의사소통이 어려운 발달장애인이기에 조사과정에서 윤리적 문제에 대해 보다 세심하게 접근하고자 하였다. 우선 본 연구에서는 설문지조사에 앞서 예비조사를 실시하였는데, 설문 문항에 대한 적부, 난이도 등을 살펴보기 위하여 2018년 2월 21일부터 2018년 3월 27일까지 시설 내 장애청소년 10명을 대상으로 설문지 내용으로 일대일 면접을

실시하였고, 이를 통해 발달장애인의 이해 및 응답 가능성 등을 살펴보았다.

실제 설문조사를 진행하면서 시설 내 장애청소년들이 자발적으로 설문에 참여하도록 하기 위해 127개소의 시설 관계자에게 일대일 전화로 관련 사항을 설명하였다. 또한 조사 참여자들의 개인정보의 중요함과 이 연구 참여에 대한 본인 선택권을 인정해 주기 위한 일환으로써 개인정보 수집 및 이용 동의서를 발달장애인이 이해할 수 있도록 간단하고 쉬운 언어로 구성하였다.

특히, 본 조사는 연구진이 직접 설문지조사를 실시할 수 없기에 본 연구의 연구진이 시설 내 조사 담당자와 일대일 전화로 연구참여에 대한 장·단점, 자발적 연구철회, 개인정보보호 등과 관련된 내용을 고지하였으며, 만약 장애청소년이 의사소통이 원활하지 않을 경우에는 이들이 가장 편안하게 이야기할 수 있도록 조사환경을 만들어 설문지를 작성하도록 주의사항 등을 전달하였다. 가능하면 본인들이 직접 자발적으로 설문지에 응답하도록 하였고, 설문지를 작성하면서 질문내용에 대해 이해가 부족할 경우 사회복지교사들이 설문 문항에 대해 추가로 설명하면서 될수록 명확하고 쉬운 용어로 사용하도록 설문조사에 대한 안내를 하였다.

4) 자료 분석

장애청소년의 일반적인 특성과 자립이해, 자립준비, 자립생활프로그램 참여, 체험홈 경험 등의 자립생활을 살펴보고자 수집된 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 빈도분석을 실시하였고, 주요변인 간의 특성, 장애청소년 특성에 따른 자립생활 준비행태, 탈시설 욕구의 차이, 탈시설 욕구에 미치는 영향 등을 분석하기 위해 t-test, 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 시설 보호 장애청소년의 특성

본 연구 설문조사에 참여한 장애청소년의 일반적인 특성은 다음과 같다. 성별은 남성(56.4%)이 여성(43.6%)보다 다소 많았으며, 나이는 19~24세가 54.7%로 15~18세 이하(45.3%)보다 많았다. 장애유형은 발달장애(지적장애와 자폐성 장애 포함)를 가진 장애청소년이 233명(57.2%), 그 외 장애유형이 174명(42.8%)이다. 1~2급⁶⁾

284명(72.8%)으로 70%이상이 중증장애를 가지고 있었다. 본 설문조사에서 응하는 장애청소년이 언어로 의사소통을 할 수 있는가에 대해서 파악하고자 조사하여 본 결과, 언어로 소통이 가능하다 343명(84.5%)으로 매우 높게 나타났고, 본인 스스로 일상생활을 하는데 어느 정도 도움이 필요한가에 대해서는, 276명(67.2%)이 ‘거의 기본적인 일상생활을 혼자서 할 수 있다’고 응답하였다. 실제 장애청소년의 일반적인 특성을 보면 전체 시설 장애인의 장애유형과 비교했을 때 비발달장애인 비율이 높고, 이로 인해 언어로 소통이 가능하고 일상생활이 혼자 가능한 비율이 비교적 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 장애청소년의 일반 사항

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남성	234	56.4	장애 정도	1~2급(중증)	284	72.8
	여성	181	43.6		3~6급(경증)	106	27.2
	합계	415	100.0		합계	390	100.0
나이	15~18세	188	45.3	의사 소통	언어로 소통가능	343	84.5
	19~24세	227	54.7		언어로 의사소통 불가	63	15.5
	합계	415	100.0		합계	406	100.0
장애 유형	발달장애	233	57.2	도움 정도	일상생활 혼자 가능	276	67.2
	그 외 장애 ⁷⁾ (비발달)	174	42.8		일상생활 도움 필요	135	32.8
	합계	407	100.0		합계	411	100.0

2. 시설 보호 장애청소년의 자립생활 및 탈시설 욕구

장애청소년에게 ‘자립’, ‘자립생활’에 대한 개념 이해 여부를 파악하기 위하여 자립 개념을 ‘장애인에게 있어 자립이란 일반적으로 장애인이 모든 일상생활에서 스스로 선택하고 결정하며 그에 대한 책임을 지면서 주도적으로 삶을 사는 것입니다. 예를 들면 좋아하는 음식과 옷, 집을 선택할 수 있으며, 살고 있는 곳에서 나의 생각을 말

6) 2019년 7월 기준으로 장애등급이 폐지되었으나 본 연구는 2017년 조사한 것으로 1~2급을 중증으로 구분함.

7) 지적장애 226명(55.5%), 뇌병변장애 66명(16.2%), 지체장애 33명(8.1%), 시각장애 42명(10.3%), 청각장애 29명(7.1명), 자폐성장애 7명(1.7명), 언어장애 4명(1.0%) 순임.

하고 필요한 서비스나 프로그램을 결정할 수 있는 것입니다' 라고 제시하였다. 이와 같은 자립, 자립생활에 대해서 알고 있는가에 대해서 질문한 결과, '알고 있다'가 234명(58.1%), '모르고 있다' 169명(41.9%)으로 나타났다.

〈표 2〉 장애청소년의 자립이해 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
알고 있다	234	58.1
모르고 있다	169	41.9
합계	403	100.0

자립생활을 하기 위해서 특별히 준비하고 있는 것(저금, 직업준비, 집 관련 정보 탐색, 도움을 받을 수 있는 사람을 찾아보는 것 등)에 대해서 질문하여 본 결과, '준비하고 있다' 226명(58.7%), '준비하는 것이 없다'가 159명(41.3%)으로 절반이상이 자립생활 준비를 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 장애청소년의 자립준비

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
자립준비하고 있다	226	58.7
자립준비하는 것이 없다	159	41.3
합계	385	100.0

장애청소년에게 자립생활프로그램(사회적응 자립생활프로그램, 직업훈련, 자립생활센터 이용 등) 참여에 대해서 질문하여 본 결과, '자립생활프로그램 참여' 96명(23.2%)으로 나타났다. 본 조사에 응답한 장애청소년 45.3%가 중고등학생이기 때문에 상기의 자립의 이해 및 자립준비를 하고 있다고 응답한 비율보다는 낮은 것으로 나타났으나 이들은 학교와 관련된 학습지도에 참여하고 있으며, 장애와 관련된 치료 및 재활프로그램에 참여하고 있었다. 그러나 18세 이상의 장애청소년(227명, 57.7%) 절반정도는 시설 내 다양한 자립프로그램에 참여하고 있는 것으로 조사되었다.



〈표 4〉 장애청소년의 주요 자립프로그램 활동

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
자립프로그램 참여 함	96	23.2
자립프로그램 참여하지 않음	318	76.8
합계	414	100.0

장애청소년에게 거주시설에서 운영하고 있는 체험홈에서 생활해 본 경험에 대해서 조사한 결과, ‘경험이 없다’가 222명(56.8%), ‘경험이 있다’가 169명(43.2%)으로 나타났다. 이는 시설 내 체험홈이 평균 2~3개 정도 운영되고 있는 실정에서 응답자의 약 43%가 체험홈을 이용한 경험이 있다는 것은 상당히 고무적으로 보인다. 그러나 많은 이용자가 이용하였다는 것은 실질적으로 이용자의 욕구에 따라 체험홈 이용이 가능하지 않을 수 있다고 추측할 수 있다. 일반적으로 현장에서는 장애청소년들이 방학 동안에 하루 또는 이틀, 길게 일주일 정도 체험홈에서 생활할 수 있도록 하고 있으나 표준화된 체험홈 이용 프로그램은 준비되어 있지 않다고 하였다.

〈표 5〉 장애청소년의 체험홈 경험

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
경험 있다	169	43.2
경험 없다	222	56.8
합계	391	100.0

탈시설 욕구를 파악하기 위해 장애청소년에게 지금 거주하고 있는 시설을 나와 일반 집에서 살고 싶은가에 대해서 조사한 결과, ‘있다’는 256명(63.2%), ‘없다’는 149명(36.8%)이 응답하였다. 이는 조한진 외(2012) 연구에서는 ‘시설을 떠나기를 희망하는 지 여부’에 대해 약 57.5%가 ‘예’라고 응답하였고 유사한 선행 연구에서도 전국 시설거주인의 약 50%를 조금 넘는 비율로 자립, 탈시설을 희망하는 것으로 조사되었으나 장애청소년은 선행연구결과보다 상회하는 결과를 보여주고 있다.

〈표 6〉 장애청소년의 탈시설 욕구

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
있다	256	63.2
없다	149	36.8
합계	405	100.0

3. 시설보호 장애청소년의 일반적 특성에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

장애인거주시설에 거주하고 있는 장애청소년의 성별로 구분하여 t 검정을 실시한 결과, 자립생활 준비행태에서는 남자(평균 1.75점)가 여자(평균 1.81점)보다 평균값이 낮게 나타나 남성이 여성에 비해 자립생활프로그램에 더 많이 참여하였고, 반면에 체험홈은 여성이 더 많이 경험한 것으로 조사되었으며, 통계적으로 유의미하게 남성보다 여성이 탈시설 욕구가 더 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$).

〈표 7〉 장애청소년의 성별에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	남자		여자		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해도	1.43	.496	1.40	.492	.537
자립준비	1.42	.495	1.40	.492	.337
자립생활프로그램 참여	1.75	.435	1.81	.393	-1.550**
체험홈 경험	1.60	.491	1.53	.501	1.392*
탈시설 욕구	1.39	.489	1.34	.475	1.009*

장애인거주시설에 거주하고 있는 장애청소년의 나이를 18세를 중심으로 15~18세, 19~24세로 구분하여 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구의 차이를 살펴보았다. 그 결과, 자립생활 준비행태 중 19세~24세의 장애청소년이 자립준비($p < 0.1$)와 체험홈 경험($p < 0.5$)이 통계적으로 유의미하게 나타났다.

이는 18세 이후의 장애청소년들이 보다 적극적으로 자립준비, 자립생활프로그램

에 참여하며 체험홈을 경험하는 등 자립준비를 하고 있는 것으로 해석할 수 있으나, 탈시설 욕구는 나이에 따라서는 통계적으로는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 8〉 장애청소년의 나이에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	15~18세		19~24세		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해	1.44	.497	1.40	.491	.777
자립준비	1.49	.501	1.35	.477	2.776**
자립생활프로그램 참여	1.96	.176	1.61	.487	10.118***
체험홈 경험	1.63	.485	1.52	.501	2.168*
탈시설 욕구	1.38	.485	1.36	.482	.270

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

장애인거주시설에 거주하고 있는 발달장애인과 그 외 장애인으로 구분하여 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구의 차이를 살펴보았다. 자립생활 준비행태에서는 비발달장애인이 자립에 대한 이해가 높았고, 탈시설 욕구 역시 발달장애인보다는 비발달장애인이 탈시설 욕구가 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다(p<0.001).

〈표 9〉 장애청소년의 장애유형에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	발달장애		그 외 장애		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해	1.45	.498	1.36	.482	1.653**
자립준비	1.42	.495	1.39	.490	.581
자립생활프로그램 참여	1.79	.416	1.76	.426	.351
체험홈 경험	1.57	.497	1.56	.498	.034
탈시설 욕구	1.42	.498	1.27	.446	2.963***

*p<0.05

장애인거주시설에 거주하고 있는 장애청소년의 장애정도에 따른 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구의 차이를 살펴보았다. 그 결과, 자립생활 준비행태 중 3급 이상의 경증 장애청소년이 중증의 장애청소년보다 자립에 대한 이해가 있고, 자립생활프로그램에 참여하고 있는 것으로 나타났으며, 탈시설의 욕구($P<0.05$)에서도 경증의 장애청소년이 중증에 비해 유의미하게 욕구가 높은 것으로 나타났다.

〈표 10〉 장애청소년의 장애정도에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	1-2급		3급 이상		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해	1.46	.499	1.30	.458	3.051***
자립준비	1.41	.493	1.38	.487	.590
자립생활프로그램 참여	1.80	.404	1.70	.461	1.907***
체험홈 경험	1.61	.489	1.45	.500	2.759
탈시설 욕구	1.39	.488	1.32	.469	1.197*

* $p<0.05$

장애인거주시설에 거주하고 있는 장애청소년의 의사소통 수준에 따른 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구의 차이를 살펴보았다. 그 결과, 자립생활 준비 행태에 있어서 의사소통이 가능한 장애청소년들이 자립의 이해, 자립생활프로그램 참여, 체험홈 경험이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으나($p<0.001$), 탈시설 욕구는 의사소통 가능 여부와는 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 장애청소년의 의사소통 수준에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	의사소통 가능		의사소통 어려움		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해	1.36	.480	1.76	.429	-6.553***
자립준비	1.38	.486	1.63	.488	-3.505
자립생활프로그램 참여	1.76	.429	1.87	.335	-2.399***
체험홈 경험	1.52	.500	1.85	.363	-6.017***
탈시설 욕구	1.31	.463	1.70	.462	-6.019

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$



장애인거주시설에 거주하고 있는 장애청소년이 일상생활 도움 수준에 따른 자립생활 준비행태와 탈시설 욕구의 차이를 살펴보았다. 그 결과, 거의 혼자 일상생활이 가능한 장애청소년이 자립생활 준비행태 중 체험홈 경험이 있는 것으로 나타났으나($p < 0.05$), 일상생활 도움 수준에 따른 탈시설 욕구는 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 12〉 장애청소년의 일상생활도움 수준에 따른 자립생활 준비행태 및 탈시설 욕구의 차이

변인	거의 혼자 일상생활 가능		일상생활 도움 필요		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
자립이해	1.37	.483	1.51	.502	-2.793
자립준비	1.38	.487	1.47	.501	-1.626
자립생활프로그램 참여	1.77	.420	1.79	.412	.309
체험홈 경험	1.52	.501	1.67	.470	-2.986*
탈시설 욕구	1.34	.474	1.43	.496	-1.684

* $p < 0.05$

4. 시설 보호 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향

본 연구에서는 장애청소년의 거주시설 내 자립생활 준비행태가 탈시설욕구에 어떤 영향을 미치는 살펴보려고 하였다. 다음 〈표 13〉에서 본 회귀선은 전체의 18.3%를 설명(R^2)하고 있으며, F값을 따라 유의미한 것으로 나타나고 있다($p < 0.001$). 탈시설 욕구에는 자립이해와 자립준비는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 자립생활프로그램 참여와 체험홈 경험은 유의미 하지 않는 것으로 나타나고 있다. 자립생활프로그램 참여의 경우는 개인별 장애정도와 욕구를 기반으로 한 자립지원이 아닌 집단 프로그램 형태의 프로그램일 가능성이 있어 탈시설 욕구에 영향을 미치지 않은 것으로 해석할 수 있다. 또한 체험홈의 경험이 부정적으로 나타나고 있는데, 이는 일상생활에 필요한 의식주를 제공해주고 필요한 서비스를 지원해주는 거주시설내의 삶에 익숙해져있는 장애청소년들이 체험홈에서 거주하면서 직접 생활을 해야 하는 것들이 불편한 부분으로 나타났을 것으로 추측해볼 수 있다.

〈표 13〉 장애청소년의 자립생활 준비행태가 탈시설 욕구에 미치는 영향

구분	B	표준오차	베타	t
(상수)	.588	.229		2.571*
성별	.012	.048	.012	.245
나이	.026	.054	.027	.473
장애유형	-.119	.050	-.119	-2.357*
장애정도	.028	.054	.027	.473
의사소통 수준	.204	.073	.151	2.816**
일상생활도움수준	.011	.053	.011	.211
자립이해	.271	.053	.277	5.089***
자립준비	.171	.052	.175	3.294**
자립생활프로그램 참여	.006	.065	.005	.087
체험홍경험 유무	-.026	.051	-.027	.473
R ² =.183 F=8.769***				
종속변수 : 탈시설 욕구				

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

V. 결론 및 논의

최근 국가정책 방향에서 아동은 시설보호에 앞서 가정보호 배치를 최우선시 하고, 보호대상아동의 시설보호에서 아동의 자립을 지원하는 정책으로 전환되고 있는 추세이다. 그러나 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애아동과 청소년은 아동복지 정책에서 제시한 자립지원에 대한 구체적인 법적 근거가 없어 이러한 퇴소 이후의 삶에 대한 자립지원 정책에서 배제되고 있다. 특히 생애주기에 있어 가장 중요한 성인기를 준비하는 장애청소년들은 정부의 체계화된 성인전환지원 정책이 아직까지 미흡하여 학령기 이전에 시설에 입소하여 약 10년에서 20여 년 동안 초·중·고등학교를 다닌 후 성인 중심의 다른 거주시설로 전원되거나 아니면 지금까지 생활하고 있었던 시설에 계속해서 거주하고 있는 것이다. 2017년 말 기준 단기거주시설과 공동생활가정을 제외한 618개의 장애인거주시설에서의 18세 미만 장애아동청소년은



전체 현원의 약 11%(3,213명)로 장애아동청소년 인구(89,786명)의 3.6%가 시설에서 생활하고 있는 것으로 파악되었다. 단순히 아동양육시설에서 생활하고 있는 요보호 아동이 0.14% 인 것과 비교하면 이는 약 26배 높은 수치를 보이고 있다.

이에 본 연구에서는 시설 내 장애청소년의 일반적인 특성과 자립생활을 준비하는 다양한 행태의 실태를 파악하고, 이들의 탈시설에 대한 욕구를 조사하였다. 이를 위해 전국의 장애인거주시설 중 단기거주시설과 공동생활가정을 제외한 349개소에서 15세 이상 24세 이하의 장애청소년을 조사대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구에 참여한 415명의 장애청소년의 일반적인 특징으로는 남성이 56.4%, 여성 43.6%로 남성비율이 다소 높았고, 19~24세 연령의 비율이 54.7%, 발달장애가 57.2%, 1~2급 중증의 장애청소년이 전체의 72.8%로 나타났다. 시설 내 전체 장애인의 인구학적 특성과 비교하면 장애청소년은 지적장애 이외 신체장애인 비율이 높은 편이고, 상대적으로 장애가 심하지 않은 장애인 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 언어로 소통이 가능한 비율이 84.5%이고 일상생활을 혼자서 가능하다고 응답한 비율이 67.2%로 이들에게 퇴소 후 자립을 위해 시설 내 적절한 자립생활을 위한 지원을 제공하면 충분히 탈시설을 할 수 있는 것으로 판단된다. 또한 이들의 절반 이상이 자립에 대해 어느 정도 이해하면서 자립을 준비하고 있었고, 자립생활프로그램과 체험홈 경험을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 이들은 시설을 나와 일반 집에 살고 싶다고 응답한 비율 역시 63.2%로 상당히 높게 나타났다. 시설보호 장애청소년 중 18세 이상 청소년, 신체장애인, 경증, 의사소통과 일상생활이 가능한 이들은 자립의 개념을 이해하고, 이를 위해 차근차근 준비하면서 자립생활프로그램과 체험홈 등을 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 선행연구에서 제시한 시설 장애인의 탈시설 욕구(약 56% 수준)에 비해 장애청소년은 63.2%로 탈시설에 대한 욕구가 상당히 높은 것으로 조사되었다.

이와 같은 조사결과를 토대로 다음과 같이 정책 제언을 제시한다.

첫째, 시설 내 장애청소년 ‘자립지원’에 대해서 개념을 정립하고, 이에 대한 국가 책임을 규정해야한다. 장애인거주시설의 보호기능에 대한 연령제한은 없으나, 「장애인복지법」 제58조에 의하면 거주공간을 활용하여 일반가정에서 생활하기 어려운 장애인에게 ‘일정 기간 동안’ 생활하면서 지역사회생활을 지원하는 시설로 동 법에 명시되어 있다. 장애아동이 시설을 입소할 때 본인의 의사를 파악하지 않고 불가피하게 입소하였다면, 가능한 장애아동 및 청소년의 자립생활을 위해 본인의 선택과 권리가 보장되도록 서비스 현장에서 이를 구현해야 할 필요가 있다. 이것이 시설 내

의 자립지원인 것이다. 이를 위해 정부는 정책과 제도적으로 시설 내 장애아동과 청소년의 생활과 특성에 맞는 체계적인 자립지원 방안을 모색해야 할 것이다.

둘째, 시설보호 장애청소년의 자립지원 관련 법적 근거 마련이 필요하다. 우선적으로 장애청소년의 자립지원은 「아동복지법」의 시설 보호아동으로 포함하는 것이 바람직하다. 장애인거주시설은 「사회복지사업법」 상 「장애인복지법」에 의한 사회복지시설이기 때문에 「아동복지법」상의 아동복지시설이 아니라는 이유로 장애아동을 제외시키는 것은 인권적인 측면에서 고려해볼 필요가 있으며, 당연히 시설보호아동에서 장애아동을 포함시키는 것이 필요하다고 본다. 따라서 「아동복지법」의 시설 보호아동의 범위에서 ‘장애아동’을 특별히 명시하고 이들에 대한 지원을 비장애아동과 같이 동등하게 제공될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 본 연구결과, 발달장애가 없으며(42.8%) 언어로 소통이 가능(전체의 84.5%)하고, 혼자 일상생활이 가능(67.2%)한 만18세 이상 장애청소년들은 지역사회에서 주거와 생활지원이 이루어진다면 바로 탈시설이 가능한 이들이다. 그럼에도 불구하고, 이들이 시설에 입소하게 된 것은 현재 장애아동청소년이 시설 입소가 너무 쉽게 이루어지고 있다는 것을 반증하는 결과이다. 이에 장애아동청소년의 시설 입·퇴소 관련 규정 정비가 필요하다. 보건복지부 사업 지침에 장애아동의 경우 장애등록 여부, 수급권 여부 등과 상관없이 장애인시설로 입소시켜야 하는 정확한 심사기준이 명시되어야 할 것이다. 또한 이에 대한 판단을 아동복지심의위원회처럼 장애아동복지심의위원회(가칭)와 같은 위원회를 통해 심의를 거치고, 시설에 입소하기 전에 일시보호를 통해서 충분히 아동의 상태를 살펴본 후 입소가 결정되도록 관련 규정 등을 정비할 필요가 있다.

넷째, 시설 장애청소년의 자립생활과 탈시설 지원을 위해서는 시설 내 종사자들의 의사소통능력이 무엇보다 중요하다. 본 연구결과 의사소통이 어려운 발달장애인의 경우는 자립의 이해가 매우 낮았고, 이로 인해 실질적인 탈시설 욕구도 파악하기 어려운 상황인 것이다. 이에 중중의 발달장애인과 의사소통 방법 등이 개발되고 종사자들의 체계적인 교육이 중요하다. 현재 탈시설 욕구를 드러내기 어려운 장애청소년들은 중중의 발달장애인, 뇌병변장애인 등 지체장애를 동반한 발달장애인들일 것이다. 거주시설의 주양육자인 생활교사들이 이들과 의미 있는 삶의 이야기, 욕구 등을 찾아 내기 위해서는 이들의 생각과 감정을 알아내고 이들의 언어를 이해할 수 있는 다양한 대화방법, 의사소통방법 등에 대한 교육이 필요하고, 이용자 특성에 맞는 다양한 시각적 도구, 즉 비디오, 그림, 만화 등의 보완적 의사소통 도구개발이 필요

할 것이다.

다섯째, 시설보호 장애청소년의 탈시설을 위해 지역사회 내 다양한 주거정책이 필요하다. 본 연구에서 탈시설은 협의의 개념으로 시설을 나와 자신이 원하는 주거에 사는 것으로 정의하고 있다. 주거지원은 자립생활의 시작을 결정짓는 가장 중요하면서 현실적인 문제이다. 따라서 장애청소년이 지금의 대규모 시설에서 나와 지역사회에서 생활하기 위해서는 이들의 장애특성과 생활환경 등을 고려하여 적절한 주거지원정책(장애아동청소년 위탁가정, 지원주택, 그룹홈, 대안양육가정 및 자립생활주택 등)이 마련되어야 할 것이다.

여섯째, 현재 시설에서 운영되고 있는 체험홈에 대한 체계적인 지원이 필요하다. 본 연구에서는 시설에서 제공하는 자립프로그램과 체험홈 경험이 탈시설 욕구에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실제 자립생활프로그램과 체험홈은 자립생활 진영에서 탈시설 장애인을 위해 지역사회에서 살아가기 위한 다양한 자립훈련을 진행하는 것이다. 체험홈 역시 임시로 거주하면서 이와 같은 자립생활훈련 등을 실시하는 곳이다. 그러나 중증 발달장애인은 기존 신체장애인 중심의 자립생활프로그램과 체험홈을 운영하는 방식과는 차별화가 필요할 것이다. 또한 장애아동청소년의 경우는 거주시설에서 청소나 식사제공에 익숙한 상황에서 혼자 스스로 일상생활과 사회생활 참여 등을 경험하는 데에서 거부감이나 불편함 등이 있을 수 있을 것이다. 탈시설을 원하는 장애청소년의 장애특성과 욕구 등을 파악하여 이들에게 맞는 자립생활훈련 프로그램과 체험홈이나 주거공간, 동거인 선택 등의 표준화된 가이드라인이 필요할 것이다.

마지막으로, 시설보호 장애청소년은 자립준비가 필요하며 이를 위해 개인별 자립지원서비스 과정이 개발되어야 할 것이다. 본 연구결과, 시설 내 장애청소년들이 자립에 대한 정보를 통해 자립생활을 이해하고 자립을 준비하면 탈시설에 대한 희망을 가지게 된다는 것을 확인하였다. 시설보호 장애청소년이라도 비장애청소년과 같이 시설 내 자립에 대한 체계적인 프로그램, 자립생활과 관련된 주거와 일상생활, 일자리 등 다양한 경험을 장애청소년의 특성과 요구에 맞게 개별적으로 지원해야 할 것이다.

본 연구는 장애인거주시설에서 생활하고 있는 장애청소년을 대상으로 자립준비행태와 탈시설 욕구를 살펴보았다는 것에 의의가 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 연구의 한계점이 있다. 첫째, 자기기입식 설문조사가 가능하고 거의 의사소통에 어려움이 없는 시설보호 장애청소년들이 주로 응답하였기 때문에 이

결과를 일반화할 수 없으며, 둘째, 조사 항목 중 자립의 이해, 탈시설 등 다소 추상적이고 주관적인 용어로 질문하여 사람에 따라 이해수준이 다를 수 있다는 것이다. 셋째, 시설에서 생활하는 장애아동청소년을 대상으로 이들이 자립을 어떻게 이해하고 있으며, 퇴소 후 자립생활을 준비하기 위한 준비과정은 어떤 식으로 이루어지고 있는지, 또한 실제 시설을 나가 일반집에서 살고 싶은 지 등의 민감한 질문에 장애청소년들이 시설 관계자가 응답한 설문지 내용을 볼 수 있다는 생각에 솔직히 답변하지 않았을 수 있다는 것 등의 한계가 있음을 밝힌다.



■ 참고문헌

- 감정기·최복천·송정문(2012). 경상남도 장애인거주시설 거주인의 삶과 욕구. 경남장애인자립생활센터협의회.
- 강철희(2002). 시설보호아동의 자립준비 실태에 관한 연구. 이화사회복지연구 2002, Vol 1, 170-212.
- 구정아·박은혜·이영선(2014). 지체장애인의 자립생활에 대한 인식 및 경험 고찰:주거서비스를 중심으로. 지체·중복·건강장애연구 57(2), 93-112.
- 권세은·이순형(2002). 시설보호 아동과 일반 아동의 사회적 기술, 정서조망 능력의 비교. 아동학회지, 23(2), 107-120.
- 김명연(2020). 장애인권리보장법(안)과 탈시설 정책 입법방안. 법학논총 32(3), 545-581
- 김미옥(2011). 장애아동청소년의 거주서비스 쟁점에 관한 혼합방법론 연구. 한국사회복지학회, 63(3), 55-82.
- 김성희·황주희·이민경·심석순·김동주·강민희·정희경(2013). 장애인의 자립생활 지원 방안-발달장애인을 중심으로-. 한국보건사회연구원.
- 김용득(2018). 탈시설과 지역사회중심 복지서비스 구축, 어떻게 할 것인가?:자립과 상호의존을 융합하는 커뮤니케이어, 보건사회연구, 38(3), 492-520.
- 김예린·유순화·안진영(2018). 시설보호아동 청소년을 위한 집단 프로그램에 관한 최근 연구동향, 한국청소년연구, 29(3), 71-99.
- 김정하·김경희·홍정훈(2020). 장애인의 온전한 탈시설을 위한 첫 걸음이 시작되다. 월간 복지동향(255), 44-53.
- 김정현(2019). 장애인 탈시설 지원법 제정에 따른 장애인거주시설 이용인 가족대상 탈시설과 자립생활 인식에 대한 연구, 한국콘텐츠학회논문지, 19(10), 660-666.
- 김정희(2015). 탈시설(발달장애인) 모델개발 연구. 탈시설(발달장애인) 모델개발 학술용역 공청회 자료집. pp 1-44.
- 김혜숙(1996). 1996 년도 한국 교육심리연구회 연차 학술대회 주제 : 교육심리학의 학문적 성격과 현장적용 : 발표 - 상담의 최근 연구 동향과 현장 적용. 교육심리연구, 10(1), 167-183.
- 김혜정·박현주(2011). 중증장애인 자립생활지원 마스터플랜 수립 연구, 서울특별시 서울복지재단.
- 도미향·남연희·이무영·변미희(2014). 아동복지론, 서울: 공동체.
- 박금식·하정화·김소정(2014). 부산지역 아동복지시설 아동 자립지원 강화방안 연구. 부산여성

가족개발원.

- 박숙경·김명연·김용진·구나영·문혁·박지선·정진·정창수·조아라(2017). 장애인 탈시설 방안 마련을 위한 실태조사-시설에서 지역사회로의 전환을 위한 정책 연구-. 국가인권위원회.
- 박승탁(2010). 그룹홈 거주 지적장애인 자립생활 영향 요인에 관한 연구. *Disability & Employment*. 20(4), 323-354.
- 박은영·채수정·전지수(2015). 전주시 장애인 거주시설 이용 장애인의 욕구조사 및 자립생활 지원을 위한 탈시설화 연구. 전주대학교.
- 박은희·이재필·안지민(2012). 중증장애인 탈시설·자립생활지원 방안. 대구경북연구원.
- 박진영(2011). 자립홈 지적장애인의 자립생활 경험에 관한 질적 연구. *한국사회복지질적연구*, 5(2), 37-61.
- 박종철·박애선(2011). 장애인복지법 개정에 따른 지역 장애인거주시설의 운영 및 서비스 개선 방안. 경북행복재단.
- 보건복지부(2020). 2020년 장애인복지시설 사업안내.
- 서정희·유동철·이동석·오욱찬·전병욱·김현중(2010). 자립생활기반구축을 위한 외국 사례 및 정책연구를 통한 선진모델 구축. 국가인권위원회.
- 서해정·이선화(2018). 장애인거주시설 장애청소년 자립지원 강화방안 연구. 한국장애인개발원.
- 성은희·안혜원·윤명희(2015). 공감훈련 프로그램이 시설보호아동의 정서지능, 공격성 및 또래 관계에 미치는 영향. *동서정신과학*, 18(1), 101-119.
- 오욱찬·김성희·박광옥·오다은(2019). 탈시설 장애인의 지역사회 정착 경로에 관한 연구. 한국보건사회연구원.
- 유동철·김기룡·김정하·김예원·박숙경·임소연·조혜진(2017). 장애인 탈시설과 지역사회 정책을 위한 정책방안 연구. 보건복지부·동의대학교.
- 유진희·김민경(2020). 아동양육시설 퇴소를 앞둔 경증지적장애 청소년의 자립준비를 위한 단일 사례연구. *한국융합학회논문지*, 11(5), 229~239.
- 윤상용(2018). 2018년도 충청북도 중증장애인자립생활실태 및 욕구조사. 충북대학교.
- 이용갑·배은주·이은주·박종식·장소현(2012). 장애인생활시설 이용자 복지실태 및 탈시설 욕구조사. 인천발전연구원.
- 이찬희·권경동·고재수(2009). 광주광역시 장애인생활시설 실태조사 및 자립생활 욕구조사. 광주: (사)장애우권익문제연구소 광주지소.
- 이송희·이병화·김혜인(2019). 장애인 탈시설화 정책의 주요 쟁점과 과제 : 서울시를 중심으로. *보건과복지*, 21(4), 69-86.



- 장정은·전종철(2018). 양육시설 퇴소 청소년의 초기 자립경험. 청소년복지연구, 20(2), 95-125.
- 정원철·이화명(2014). 아동양육시설 청소년의 시설 적응 영향 요인. 청소년학연구, 21(3), 243-265,
- 조규필(2013). 취약청소년의 자립준비도 척도개발 및 타당화, 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 조한진·강민희·박옥순·염형국·정희경·허숙민(2012). 시설거주인 거주현황 및 자립생활 욕구 실태조사. 국가인권위원회.
- 조한진·김기룡·김예원·김정하·김은애·송효정·조경미(2017). 중증·정신장애인 시설생활인에 대한 실태조사. 국가권익인원위원회, 장애와인권발바닥행동, 전국장애인부모연대, 인도주의실천의사협의회.
- 한국장애인복지시설협회(2016). 장애인거주시설에서의 자립생활지원 매뉴얼.
- 황현철·박찬동·정화향(2016). 광주광역시 장애인 자립생활 환경구축을 위한 실태조사. 광주복지재단.
- Crewe, N. M., & Zola, I.K. (2001). Independent living for physically disabled people. San jose: People with Disabilities Press.
- Morris, J.(1993). Independent Lives: Community Care and Disabled People. Macmillan.

The Effect of the Independent Living Readiness of Disabled Youths on the Needs of Deinstitutionalization

Suh, Haejung

Research Development Team, Korea Disabled people's Development Institute(KODDI),
Associate Research Fellow

Lee, Sunhwa

Research Development Team, Korea Disabled people's Development Institute(KODDI),
Associate Research Fellow

【Abstract】

The purpose of this study is to investigate measures to support Independent Living by examining the impact of independent living readiness of youth with disabilities on the needs of the deinstitutionalization. For the study purposes, a survey was conducted on youths with disabilities aged 15 or older and aged 24 living in residential facilities as of 2017. The results of the final 415 participants were utilized for analysis. The analysis showed that 58.1 percent of participants living in facilities understood the concept of self-reliance, while 58.7 percent were preparing for Independent Living. Among the major daytime activities, 23.1% were participating in self-reliant living programs, and 43.2% were found to have daily living experience through home in the community. Among the general characteristics of youths with disabilities, age, disability type, degree of disability, communication, and daily help levels, excluding gender, showed statistically significant differences in Independent Living. In addition, the participation in the programs at the facilities and the daily living experiences through home in the community did not significantly influence the need of the deinstitutionalization; however, the understanding of self-reliance and preparation for Independent Living significantly influenced the needs to leave the facility. Based on such results, the study proposed measures to support Independent Living of youths with disabilities in facilities.

- **key words** : Residential facilities, Institutional Care Disabled Youths, Independent Living Readiness, Needs for Deinstitutionalization

논문투고일 : 2020. 04. 14.

논문심사일 : 2020. 06. 17.

게재확정일 : 2020. 06. 17.



장애인복지연구 제11권 제1호
Disability & Social Welfare
Vol. 11, No. 1, 49-74.

장애인표준사업장에 취업한 발달장애인의 고용유지에 미치는 영향 요인

나사렛대학교 일반대학원 재활학 박사과정 권성민*
나사렛대학교 재활학 박사 정연구**
나사렛대학교 휴먼재활학부 정교수 김종인

【국문초록】

본 연구는 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인 근로자들의 고용유지에 미치는 영향 요인을 파악하여 발달장애인들에게 실질적인 취업 확대와 고용유지를 이루어 자립에 도움을 주는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 분석방법으로는 빈도분석, 카이검증 분석, 상관분석, 로지스틱 회귀분석을 하였다. 그 결과 첫째, 빈도분석을 통해 발달장애인 근로자의 대부분은 남성이고 연령은 20대와 30대, 그리고 교육수준은 고졸 비율이 높게 나타났다. 또한 학급은 일반학교의 특수학급을 졸업한 근로자 비율이 높았다. 둘째, 카이검증을 통해 발달장애인 근로자의 취업형태에서 정규직이 비정규직에 비하여 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 셋째, 로지스틱 회귀분석으로 발달장애인의 고용유지에 영향을 미치는 예측 요인으로 대인관계에서 적절한 인사와 직장에서 지각, 조퇴, 결근하지 않고 업무에 충실히 하는 근로자가 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 표준사업장 내에서 근무시간을 상황에 맞게 조절하고 지원하는 사업장에서 고용유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과를 근거로 향후 장애인표준사업장에서 발달장애인 근로자들이 더욱 적합한 환경 속에서 안정된 직업생활을 영위하는 데 도움을 줄 수 있는 근거이론과 발달장애인들의 고용유지에 필요한 정책 제언을 하였다.

주제어 : 장애인표준사업장, 취업, 발달장애인, 고용유지

* 제1저자

** 교신저자(gw1472@naver.com)

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간은 누구나 일을 하면서 살아간다. 일에서 삶의 가치를 깨닫고, 일을 통하여 자신의 생계를 꾸려나간다. 그리고 현대인에게 직업은 인간의 다양한 욕구를 채워주는 방법이기도 하다. 직업이란 일반적으로 어떤 사람이 수행하는 일의 유형을 지칭하는 것이라 하였고 이를 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 활동의 사회적 및 기술적 구성이라고 정의하였다(Rothman, 1987; Hodson & Sullivan, 1990; 유홍준, 2000; 정연구, 이명수, 변용찬, 2019). 또한 직업을 갖고 일을 한다는 것은 인간의 경제활동과 일상생활 영역에 있어 특히 중요한 의미를 가진다(정연구 외, 2019). 일에는 귀천이 없으며 종류에 따른 차별이나 편견이 존재하지 않아야 한다. 일반적으로 직업의 의미로서는 생계유지, 사회적 위치, 나아가 자아실현이라고 할 수 있다. 이것은 장애인과 비장애인 모두에게 똑같이 적용되는 사실이다. 물론 여러 가지 이유로 일하지 못하는 사람들도 있지만 일하는 사람들에 비하면 소수라고 본다. 일하고 싶은 사람에게는 일할 기회, 즉 일자리가 주어져야 한다. 장애인 또한 그 사회에 적응하여 자신의 장점을 계발하고 양질의 일자리를 찾아 나선다. 장애인이 양질의 일자리에 취업을 통해 사회통합을 이루고 자립이 가능한 사회로 가기 위해서는 안정된 일자리가 무엇보다 중요하다. 양질의 안정된 일자리 창출에는 장애인표준사업장이 한 역할을 하고 있다. 장애인구의 패러다임 변화에 따라 지적장애와 자폐성장애 등 발달장애도 취업의 대상자로 부상하고 있다. 이를 위해 발달장애인 취업의 궁극적 목적을 달성하기 위해서는 발달장애인 고용이 우리 사회에서 가능한 한 사회적, 경제적으로 독립된 형태로 살아갈 수 있도록 돕는 것이다(Yamaki & Fujiura, 2002; 정연구 외, 2019).

2020년 현재 법적으로 국가, 지방자치단체와 50명 이상의 공공기관과 민간 기업 사업주는 의무고용률 3.1% 이상(공공기관 및 지방공기업 3.4%) 고용하는 의무고용제(Quota Employment System)가 시행되고 있지만 발달장애인 등 직업적 중증장애인은 일반 기업체에 의무고용제로는 취업 진입에 한계가 있는 것이 사실이다. 따라서 직업적 중증장애인인 발달장애인에게 취업 접근성이 용이하고, 고용유지가 가능한 곳이 장애인표준사업장이라고 할 수 있을 것이다. 하지만, 장애인표준사업장은 비장애인과 경쟁하는 사업체 속에 존재하고 있기에 발달장애인 근로자를 고용유지

하기 위해 고려해야 하는 것이 어떤 점들이 있는지가 중요한 변수가 된다.

취업 장애인의 고용유지를 위해서는 임금수준이나, 대인관계, 근로 환경 등이 중요한 변수가 된다. 또한 발달장애인들에게도 삶의 질을 높이기 위해 고용유지는 필수적인 요소이다. 하지만 여러 지표에 따르면 우리나라 장애인은 직업 관련된 활동에 적극적으로 참여하지 못하고 있다(정연구 외, 2019). 2018년 기준 장애인 총인구는 2,460,080명으로 그중 경제활동인구는 953,051명(취업자 898,475명, 실업자 54,533명), 비경제활동인구는 1,507,072명이며, 전체 장애인구 대비 고용률은 36.5%로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018a). 한편 지적장애인, 자폐성장애인을 포함한 발달장애인의 경제활동상태 추정은 15세 이상 총 186,993명(2017년 5월 기준)이다(한국장애인고용공단, 2018a). 그중 경제활동인구는 42,731명, 비경제활동인구 140,579명으로 전체 장애인구 대비 고용률 36.5%로 보다 낮은 22.9%로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018a). 이처럼 우리나라 발달장애인은 취업을 통해 적극적으로 경제활동에 참여하지 못하고 있다.

우리나라 장애인표준사업장 현황을 살펴보면 2018년 12월 말 기준 인증 업체 수는 331개소에 상시인원 14,430명이다. 그중 장애인원 7,955명, 중증인원 6,018명으로 전체 상시인원 대비 중증장애인 고용률은 41.7%(장애인 고용률 55.1%)로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018b). 장애인표준사업장 장애 유형별 장애인 근로자 수 비율을 살펴보면 전체적으로 발달장애인 근로자 수와 그 밖의 장애인 근로자 수의 비율이 약 45:55인 것으로 나타났다. 지적장애인이 차지하는 비율이 전체 41.1%를 차지하는 만큼 전반적으로 발달장애인 근로자 수의 비율 역시 전체 44.9%로 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다(한국장애인고용공단, 2017).

이에 본 연구는 장애인표준사업장에서 비중 있는 위치를 차지하고 있는 발달장애인 근로자들의 고용유지에 미치는 영향 요인을 파악하여 발달장애인들에게 실질적인 취업 확대와 고용유지를 이루어 자립에 도움을 주는 데 그 목적이 있다. 향후 장애인표준사업장에서 발달장애인 근로자들이 더욱 적합한 환경 속에서 안정된 직업생활을 영위하는 데 도움을 줄 수 있는 근거이론과 연구 분석을 통해 실제 발달장애인 고용유지에 필요한 정책적 자료개발로서도 의미를 둔다.

2. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 발달장애인의 취업에 미치는 영향 요인(정연구

외, 2019)으로 의사소통능력, 인지능력, 문해력, 대중교통수단이용능력을 변수로 한 연구와 여러 선행연구를 바탕으로 2019년 기업체장애인고용실태조사(한국장애인고용공단, 2019) 설문 중 발달장애인들의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 찾아 당사자들에게 도움을 주기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

[연구문제 1] 발달장애인 근로자들의 일반적 특성이 고용유지에 유의미한 영향을 미치는가?

첫째, 발달장애인 근로자들의 성별과 연령이 고용유지에 영향을 미치는가?

둘째, 발달장애인 근로자들의 교육정도가 고용유지에 영향을 미치는가?

[연구문제 2] 발달장애인 근로자들의 취업형태와 근로시간이 고용유지에 유의미한 영향을 미치는가?

첫째, 발달장애인 근로자들의 취업형태가 고용유지에 영향을 미치는가?

둘째, 발달장애인 근로자들의 근로시간이 고용유지에 영향을 미치는가?

[연구문제 3] 발달장애인 근로자들의 대인관계, 업무충실, 근무환경이 고용유지에 유의미한 영향을 미치는가?

첫째, 발달장애인 근로자들의 대인관계는 고용유지에 영향을 미치는가?

둘째, 발달장애인 근로자들의 업무충실은 고용유지에 영향을 미치는가?

셋째, 발달장애인 근로자들의 근무환경은 고용유지에 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

1) 장애인표준사업장

일반노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장으로 장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합을 기반으로 그 설치비용의 일부를 국가 또는 지방자치단체로부터 인증을 받고, 지원받는 사업장을 말한다(한국장애인고용공단, 2018b). 또한 장애인 근로자 수가 10명 이상 근무하고 있으며, 전체 상시 근로자의 30% 이상이 장애인이며, 상시근로자의 15%(상시근로자수에 따라 적용이 다름) 이상을 장애인으로 고용하고 있으며, 편의시설을 갖추고, 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것 등의 요건을 모두 갖춘 사업장을 장애인표준사업장으로 정의한다(한국장애인고용공단, 2018b).

2) 발달장애인

정신 발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 지적장애인과 소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 자폐성장장애인을 발달장애인으로 정의한다(보건복지부, 2018).

3) 고용유지

많은 선행 연구에서 성공적인 고용유지 기간을 취업 후 30일에서 2년까지 다양하게 정의하고 있다. 그러나 본 연구에서는 12개월을 고용유지 기간으로 본 연구(강순화, 손용근, 2008; 박주영, 2003; 이상욱, 박주연, 2002)와 입사한 지 1년 이내 퇴사율이 52~77%로 나타난(에이블뉴스, 2006; 브릿지경제뉴스, 2020) 결과를 토대로 성공적인 고용유지를 현실에 맞게 취업 후 1년 이상으로 조작화하였다.

II. 이론적 배경

1. 장애인 근로자와 장애인표준사업장의 이해

일반적으로 근로자라는 것은 임금을 목적으로 타인(사용자)의 지휘명령에 근로를 제공하는 자를 말하는데, 육체적 노동이나 정신적 노동이든 모두 근로자라고 한다(실무노동용어사전, 2014). 「근로기준법」 제2조 1항에서 근로자란 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자로 정의한다.

본 연구에서는 「장애인복지법」 시행령 제2조에 해당하는 장애인으로서 직업의 유형을 불문하고 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 장애인 근로자로 규정하였다(한국장애인고용공단, 2018c). 인간은 누구나 독특한 개성이나 특성이 있듯이, 다름의 능력(Differently Able)이 장애유형에 따라 다양한 특성을 갖고 있을 수 있다. 장애인 근로자 또한 시각, 청각 등 장애유형별 근로자가 다른 특성을 갖고 있듯이, 지적, 자폐성 등 발달장애인도 각기 다름의 능력을 갖추고 있고, 이들 발달장애인 근로자도 직무분석을 통해 직업배치가 된다면 장애인 근로자로서 직무수행

도 원활히 잘 할 수 있어 고용을 유지할 수 있는 것이다. 장애인표준사업장에서의 장애인 근로자는 최저임금 이상 보전과 4대 사회보험이 적용되지만, 반면에 장애인 직업재활시설의 근로 장애인은 이런 혜택을 못 받는 등 다소 차이가 남을 알 수 있다(한국장애인개발원, 2014). 즉, 장애인표준사업장에서의 장애인 근로자는 일반 사업장에서의 근로자와 대등하다고 보며, 최저임금도 보장되어야 하는 자를 말한다. 근로사업장에서의 근로인은 최저임금의 80% 이상을 보전하는 근로인으로 지칭한다.

장애인표준사업장은 취업에 극심한 어려움을 겪는 장애인이 편리하게 일하고, 안정적인 생활을 유지할 수 있도록 운영되는 장애인 고용 사업장으로, 장애인 근로자를 위한 일정 요건을 충족하여 한국장애인고용공단으로부터 인증을 받은 사업장이다(한국장애인고용공단, 2018b). 장애인 근로자를 다수 고용하고, 장애인 근로자를 위한 편의시설을 갖추고 있으며, 이들이 경제적으로 자립할 수 있도록 최저임금 이상의 급여를 지급하는 장애인표준사업장은 발달장애인이 일자리를 통해 사회의 일원으로 당당히 설 수 있는 가장 이상적인 일터이다.

2. 장애인 고용유지의 개념 및 영향 요인

장애인 근로자의 고용유지는 고용상태에서 안정되고, 만족감이 높을 때 발생하는 상태로, 고용상태의 정적인 상태라 볼 수 있다(박석돈, 서기석, 2010). 직업재활의 최종목표라 할 수 있는 고용유지는 직업재활 성과의 한 부분으로서 장애인이 취업을 하고 실제로 직장생활을 유지해 나가는 것을 말한다(이금진, 2000). 또한 직업재활 과정에서 고용유지는 직업재활의 마지막 단계이며, 장애인이 직장생활에 적응할 수 있도록 원조하는 것으로 직장 내에서의 불편한 관계를 확인하고 그것을 개선하도록 조정함으로써 개인의 갈등적 요소를 제거하고 나아가 만족스러운 직장생활을 경험하고 자립하는 것을 목적으로 행해지는 서비스이다(이채식, 2005).

장애인의 고용유지 요인에 관한 연구에는 중증장애인들의 고용유지에 기본적인 요인으로 생산율을 예로 들었으며, 이는 생산율이 고용유지와 밀접한 관련이 있다고 하였다. 또한 직무만족 요인으로 협동심, 효율성, 신중성, 즐거움, 독립성, 흥미, 책임감 등이 장애인의 고용유지와 관련이 있음이 밝혀졌다. 이 밖에 상급자의 지시 따르기, 상급자의 비판 혹은 명령에 대한 적절한 반응, 돌발 행동의 억제, 개인적 용모 관리 등도 고용유지와 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(임경원, 곽승철, 2005).

여성지체장애인을 대상으로 '직업생활 지속 강화요인'을 알아본 연구에서 개인적 측면인 장애수용 및 자아존중감, 취업 및 자립의지, 경제적인 어려움, 성격 등이 직

업생활에 어려움을 미치고, 가족 측면에서는 가사부담, 부모의 양육태도, 장애 자녀 교육이 직업생활에 영향을 미치고, 서비스 이용환경 측면에서는 직업훈련, 구직등록, 서비스 지원, 사후관리가 오히려 직업생활에 영향을 끼치고 있는 것으로 확인되었다(김세현, 2000). 또한 사회적인 측면에서 직무관련요인, 편의시설설치, 구직시도 경험, 출퇴근 시 교통 문제, 직장 내 차별 등이 중요한 요인이며, 제도·정책적 측면에서는 제도의 효과성, 제도적 욕구를 개선해야 하는 것으로 제시했다(김세현, 2000).

오수정(1999)의 연구에서는 고용유지에 영향을 끼치는 독립변수를 직업적응능력, 일상생활능력, 낙인의식유무, 사회적지지, 스트레스 대처방법, 서비스 만족도 등으로 놓고 연구한 결과분석에서는 사회적지지와 낙인의식, 재활전문가에게 제공받는 서비스 만족도, 직업적응능력 등이 상관관계가 높게 나타났으며, 직업적응 능력이 고용유지에 많은 영향을 끼치는 것으로 제시하고 있다. ‘지적장애인의 고용유지에 관한 연구’에서 제시하고 있는 요인으로 개인적 특성, 고용주의 경험, 가족지원, 동료의 지원, 정책인식 등 다섯 가지 요인을 적용한 연구결과를 제시했는데, 지적장애인의 개인적 특성에서는 언어구사능력, 가족지원에서는 가족의 기대수준, 출퇴근 및 물리적 지원, 필요한 정보제공, 동료들과의 상호작용, 동료지원에서는 대상자의 권리옹호와 다른 사람들에게 대상자를 소개, 고용주의 경험에서는 친구나 가족 등 주변인 중 장애인 유무 등이 고용유지에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다(허경아, 1999). 고용유지는 지역사회에서 장애인이 일정 기간 일을 하면서 그 사회에 통합, 적응하는 능력이며, 직업재활의 성과로 측정하는 것 중 한 부분이다(석말숙, 2009). 고용유지는 취업유지, 직업유지 등의 용어와 혼용되는데, 고용유지와 관련된 직업재활전문가의 지원활동에는 장애인 근로자가 직업을 구하는 과정에서 필요한 여러 가지 필수적인 지원 활동, 즉 취업알선 서비스와 구분되는 다양한 서비스들이 필요하다(서지혜, 나운환, 오소윤, 2016). 장애인 근로자가 취업 후에도 안정적으로 고용상태를 유지할 수 있는 취업지원 활동들이 필요하게 된다. 고용유지의 중요성은 직업재활과 관련된 연구들에서 나타나고 있다(서지혜 외, 2016). 선행연구의 고용유지 요인 관련 연구를 살펴보면 <표 1>과 같다.

직장 내에서의 유무형의 개선점을 확인하고 이를 긍정적으로 조정하여 개인들의 갈등 요소를 제거하고 만족스러운 직장생활을 영위하고, 자립하는 것을 목적으로 하는 서비스라고 여러 학자들이 정의하였다(남정휘, 2014; 석말숙, 2009; 이채식, 2005). 고용유지는 개인적으로는 자기발전과 생활안정의 기회를 제공하고, 직업을

〈표 1〉 장애인 고용유지에 관한 요인 연구

연구자	년도	대상	범주	요인
곽지영	2010	여성 장애인	인구 및 건강요인	성별, 연령, 배우자, 일상생활만족도, 만성질병,
			장애 요인	장애유형, 장애정도, 장애기간
			인적자원요인	직업훈련여부, 자격증보유여부, 교육기간
			제도적 요인	이용한 고용서비스 합, 고용서비스 도움평균
			사업체 요인	사업체근로자수, 고용형태, 월평균임금, 직장만족도
남정희	2014	장애인	인구사회학적 요인	성별, 연령, 장애정도, 장애유형가구소득
			인적자본 요인	교육수준, 자격증 보유여부
			고용환경 요인	임금수준, 고용형태
			고용차별관련 요인	편의시설 설치여부, 직장 차별경험 여부
김용탁 강동욱 김언아 이민영 안태희	2014	장애인	인구사회학적 요인	성별, 연령, 가구원수, 학력, 대도시여부, 배우자유무
			경제적 요인	가구소득, 기초생활수급여부, 월 평균임금
			장애 및 건강요인	장애유형, 장애정도, 주관적 건강상태
			고용환경 요인	하루 근무시간, 직급, 직종, 일자리 안전상황, 복리후생
			차별요인	직장 내 차별경험유무, 직장 내 편의시설 설치여부
김성원 문진영	2010	노령 장애인	인구사회학적, 건강 요인	성별, 연령, 배우자유무, 학력, 일상생활만족도, 건강
			장애 요인	장애등록기간, 장애등급, 장애유형, 보장구사용유무
			사업체 요인	일자리종류, 일자리만족도, 지속근무가능여부, 정규직여부

출처: 서지혜, 나운환, 오소윤 (2016). 고령장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 재정리.

통해 자신감과 보람을 갖게 해주며, 사회적으로는 연대성을 강화하고, 노사공여의 이익을 제공하고, 건전한 사회를 조성하도록 하여, 사회발전에 기여하는 효과가 있다(서지혜 외, 2016). 더 나아가 국가적으로는 복지국가 건설 및 경제 성장에 이바지할 수 있다는 데 의의가 있다고 하였다(최현미, 2002). 지역 사회와의 통합(Integration in Community) 등이 취업 성과의 범위에 포함되어야 한다. 직업재활 성과 측정 범위에 직업유지와 지역사회의 참여도도 함께 포함하였다. 비장애인과 비교해 현실적으로 장애인의 실업률이 높는데, 실업률의 감소를 위하여 직업유지는 매우 중요하다(Roessler, 2002). 또한 직업 유지에 적합하지 않은 업무, 열악한 근무조건 등으로 장애인의 직업유지가 더 힘들다는 점을 지적하고 있다. 특히 장애인의 삶의 질에서 고용은 밀접한 관계가 있기 때문에 직업유지가 더욱 중요하다는 점을 강

조하고 있다(서지혜 외, 2016).

Cheadleb & Morgan(1972)은 고용유지를 중도에 2주 이상 중단한 적 없이 6개월 이상 일을 하고 있는 상태라고 보았고, 만성 조현병 환자의 취업성공에 대한 예측요인 연구에서 직업재활 프로그램을 종결한 후 60일 간의 기간을 고용유지 기간이라고 보았다(Purlee, 1993). 장애인 취업대상자를 1개월에서 24개월까지의 단위로 구분하여 그 추이를 분석한 결과 1개월을 유지한 사례가 가장 많고, 1-6개월, 7-12개월, 13-18개월, 19개월 이상으로 구분하였을 때 1-6개월까지가 전체 장애인 취업대상자의 반 이상을 차지한다고 조사되었다(이금진, 2000). 이를 통해 직업유지기간에 매우 중요한 시기는 취업 후 첫 1개월과 6개월이 되는 시점이었다.

미국 공공영역 직업재활 지침서(Disability Policy Directive, 2009)에서는 장애인이 고용을 획득하고 적어도 90일까지 고용을 유지하는 경우 케이스를 종결하도록 하고 이를 '성공적인 직업재활성공'으로 측정하고 있다(박희찬, 오길승, 2016). 즉, 취업 이후 90일 후에도 고용을 유지하는 경우가 성공적인 고용으로 여겨 직업재활 케이스를 종결하게 된다는 것이다(서지혜 외, 2016). 한국에서도 장애인의 고용유지 관련 서비스를 제시하고 있는데, 한국장애인개발원의 중증장애인직업재활사업은 취업 후 3개월이 경과하면 취업확정으로 규정하여 취업유지가 된 것으로 간주하고 있다고 명시하고 있다(황주희, 유경민, 오정애, 2012). 이처럼 취업유지기간에 대한 학자들의 개념은 다양하게 언급되고 있다. 따라서 고용유지는 일정 기간 이상 노동을 하면서 사회에 건강한 일원으로 통합되는 과정이며, 장애인의 경제활동에 중요한 요인이 된다(서지혜 외, 2016).

고용유지 관련 연구들을 살펴보면, 성공적인 고용유지 기간을 취업 후 30일에서 2년까지 다양하게 정의하고 있다. 1개월 이상 연구(남연희, 채인석, 2009; 이채식, 2005), 3개월 이상(박경순, 전미리, 2009), 6개월 이상(최옥숙, 2005; 심경순, 2003), 12개월을 고용유지 기간으로 본 연구(강순화, 손용근, 2008; 박주영, 2003; 이상욱, 박주연, 2002) 등 다양하게 고용유지 기간을 조작화하였다. 실제로 2020년 3월 19일 잡코리아가 지난해 신입사원을 채용한 중소기업 543개사를 대상으로 '신입사원 조기퇴사 현황'에 대해 설문조사를 진행한 결과, 기업 77.3%는 '입사한 지 1년 이내 퇴사 신입사원이 있다'고 답했다(브릿지경제뉴스, 2020). 한편 장애인 취업실적 현황을 보면, 2003년에서 2006년 6월까지 취업한 장애인 중 취업 후 12개월 만에 52%가 퇴사하였다(에이블뉴스, 2006). 이에 본 논문에서는 성공적인 고용유지를 현실에 맞게 취업 후 1년 이상으로 조작화하였다. 장애인표준사업장에 취업한 발달

장애인만을 대상으로 한 선행연구가 활발히 이루어지지 않은 관계로 일반 장애인과 달리 발달장애인 특성상의 대인관계, 업무충실, 근무환경, 취업형태, 근로시간에 따라 고용유지에 미치는 영향을 분석하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

3. 장애인표준사업장에서의 고용유지 요인

무엇보다도 장애인으로 하여금 의존적인 생활에서 벗어나 독립적인 생활을 가능하게 함으로써 자기실현과 자존심을 고취시키며 사회통합에 있어 최대 과제인 자립 생활을 영위하게 한다는 점에서 직업재활의 중요성은 크다(유은주, 2014). 그러나 개별적 접근에 초점을 둔 직업재활 서비스만으로는 장애인의 고용을 유지하는 것은 어려운 일이다(유은주, 2014). 특히 장애 개념이 개인적 차원뿐 아니라 사회적 차원으로 확장되면서 사회적인 불리를 해결해야 할 정책적 개입이 보다 요구되었다(유은주, 2014). 우리나라 장애인고용정책 20년을 평가하면서 중증장애인 타깃형 서비스 강화와 경증장애인 고용서비스 대안 마련, 고용유형의 다양화와 고용안정 강화, 별도의 사업재원 마련과 정부의 역할 강화를 주문했다(류정진, 2005).

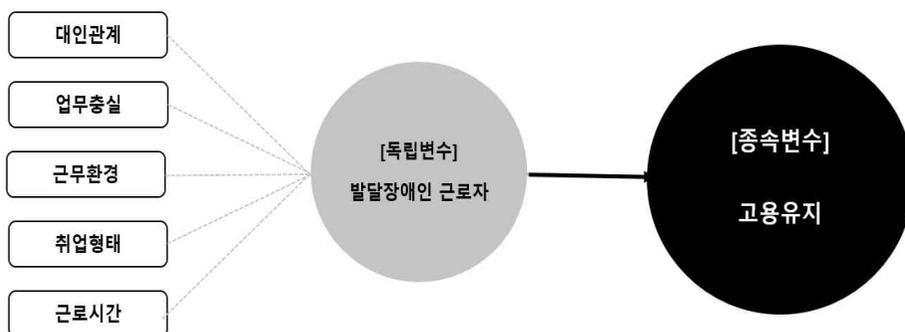
‘장애인표준사업장 근로자의 직무만족 요인에 관한 연구’에서 장애인 근로자의 직무만족 요인으로 동료에 대한 만족도가 가장 높았고, 다음으로 편의시설, 직무, 감독, 동료의 만족도가 평균 만족도보다 다소 높게 나타나고 있다(서기석, 2009). 승진이나 보수에 대한 만족도는 평균 만족도보다 낮은 것으로 나타났다. 또한 ‘장애인표준사업장 장애인 근로자의 직무만족에 관한 연구’에서 장애인표준사업장 장애인 근로자들이 직무와 고용환경, 고용지원 서비스에 대하여 어느 정도 만족하고 있는지를 구조화된 측정도구를 사용하여 직무만족도를 알아보고 그 결과를 바탕으로 장애인표준사업장제도 운영의 질적인 부분이라 할 수 있는 장애인 근로자의 직무만족도 향상과 더불어 장애인표준사업장 제도의 발전을 연구하는 데 필요한 기초적인 자료를 제시하였다(채정환, 2010). 한편 ‘장애인표준사업장과 장애인근로사업장에서 발달장애인의 괜찮은 일자리 비교 연구’에서 장애인표준사업장의 기능으로 경쟁 노동 시장에서 직업 활동이 곤란한 중증장애인의 안정된 일자리 창출과 사회통합기반을 조성하고 장애인 중심의 작업환경 기준을 제시하여 중증장애인 친화적인 환경을 조성하는 데 있다고 하였다(김형주, 2017). 부수적으로 설치비용 일부를 국가 또는 지방자치단체로부터 지원받을 수 있다. ‘장애인표준사업장 취업 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인’으로 첫째, 장애인편의시설의 수가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(장성철, 2017). 이것은 장애인편의시설 이용이 장애인 근로자

들이 직접 이용하는 데 따른 편리성을 몸으로 체감하기 때문이라고 할 수 있다(장성철, 2017). 둘째로 장애인 근로자의 직장 내 대인관계 개선을 위한 노력이 필요하다. 직장 상사와의 관계 만족이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다(장성철, 2017).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 종속변인은 발달장애인의 ‘고용유지’이다. 또한 독립변인은 발달장애인 근로자의 ‘대인관계’, ‘업무충실도’, ‘근무환경’, ‘취업형태’, ‘근로시간’이다. 이와 같은 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. 연구대상

본 연구의 연구대상은 우리나라 전국에 산재하고 장애인표준사업장 331개소 중, 수도권(서울, 경기지역)의 장애인표준사업장 130개소이다(한국장애인고용공단, 2018b). 이 가운데 발달장애인을 중심으로 한 장애인표준사업장을 대상으로 선정하여 설문 기간과 조사자는 2020년 1월 6일~ 3월 13일까지 본 연구자가 실시하였다. 표본 수는 발달장애인 근로자 104명이다.

3. 조사도구

1) 설문지의 구성

본 연구의 발달장애인 근로자 설문지는 Graffam 등(2002)이 구성한 "Factors influencing employer decisions to hire and retain a person with disability"를 기초로 21개 항목으로 재구성하였다. 그중 요인분석을 통해서 KBO와 Bartlett의 구형성 검정을 통하여 문항 간 단순상관계수가 .8 이상과 .3 이하를 제외한 12문항만 사용하였다(KMO: .839, Bartlett: 447.35, $p < .001$). 발달장애인 근로자의 고용유지에 관한 요인으로 대인관계 4개 문항, 업무충실 4개 문항, 근무환경 4개 문항으로 총 12문항으로 구성하였다.

2) 설문지의 신뢰도

본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 방법을 사용하였으며, 대인관계 $\alpha = .629 \sim .763$, 업무충실 $\alpha = .637 \sim .734$, 근무환경 $\alpha = .633 \sim .698$ 로 나타났다. 전체 신뢰도 통계량은 Cronbach's $\alpha = .741$ 로 통계적 적정선으로 보였다.

4. 조사절차

본 연구에서는 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 먼저 장애인표준사업장 관계자에게 협조를 구한 다음, 본 연구자가 이들 사업장에 직접 방문 및 이메일로 전송 후, 일괄 회수하였다. 발달장애인 근로자에 대한 설문은 발달장애인의 특성상 표준사업장내 직업재활전문가 도움을 받으면서 설문 조사를 하였다.

5. 자료처리

본 연구의 분석방법으로는 첫 번째, 기본적인 기술적 통계를 통해 조사 대상자들의 일반적 특성을 파악했다. 두 번째, 발달장애인 근로자의 취업형태와 근로시간에 대해 교차분석을 하였다. 세 번째, 고용유지에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위하여 상관관계(Correlation)분석과 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 활용하여 발달장애인들의 고용유지에 영향을 미치는 예측 변인을 분석하였다. 분석에는 SPSS WIN 23.0이 사용되었다.



6. 변수의 정의

본 연구의 종속변수는 발달장애인의 고용유지이다. 고용유지 여부는 유지와 미유지로, 두 수준으로 나누어지며 유지(고용 1년 이상)를 0으로, 미유지(1년 미만)를 1로 더미 변수화하여 분석하였다. 세부적인 변수의 정의 및 측정 방법은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 발달장애인의 고용유지 예측 변인을 위한 변수의 정의

변수	변수 명	구분	변수의 측정
종속변수	고용유지	더미	0: 유지 (1년 이상), 1: 미유지 (1년 미만)
		서열	1: 1년 이내, 2: 1-2년 이내, 3: 2-3년 이내, 4: 3년 이상
독립변수	대인관계	5점 척도	1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다
	업무충실	5점 척도	1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다
	근무환경	5점 척도	1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다
	취업형태	2개 범주	1: 정규직, 2: 기타(계약직, 일용직, 단순노무직)
	근로시간	2개 범주	1: 8시간 이내, 2: 8시간 이상

IV. 연구결과

장애인표준사업장에 취업한 발달장애인의 고용유지에 미치는 영향을 요인별로 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 발달장애인 근로자의 일반적 특성

본 연구의 분석 대상은 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인만을 선택하여 이들의 일반적 특성을 살펴보았다. 특성별로 보면, 남성의 근로자 구성비가 높은 관계로 남성 근로자가 82.7%이며 여성 근로자는 17.3%에 불과하여 근로자의 대부분이 남성 발달장애인으로 나타났다. 연령별로는 30대가 51.9%로서 가장 많았으며, 다음이 20대로서 29.8%의 분포를 보이고 있다.

교육정도별로는 고졸이 65.4%로서 가장 많았으며, 대졸 이상이 15.4%로 나타났다. 한편 학급별로 살펴보면, 일반학교 특수학급이 57.7%로서 가장 많았으며, 그다

음이 일반학교 일반학급이 23.1%, 특수학교가 19.2% 순으로 나타났다.

취업형태별로는 정규직이 48.1%로서 가장 많았으며, 계약직 34.6%, 단순노무직 13.5%, 일용직 3.8% 순으로 나타났다. 또한 월평균 근로시간은 8시간 이상이 42.3%로 가장 많았으며, 8시간 미만 41.3%, 6시간 미만 14.4%, 4시간 미만 1.9% 순으로 나타났다.

월평균 임금은 150만 원에서 200만 원 이하가 34.6%로서 가장 많았으며, 200만 원에서 250만 원 이하가 32.7%로 순으로 나타났다. 이러한 사실은 발달장애인 근로자의 대부분은 남성이고 연령은 20대와 30대, 그리고 교육수준은 고졸, 학급은 일반학교 특수학급, 취업형태가 정규직, 월평균 근로시간이 8시간 이상, 월평균 임금이 150만 원에서 250만 원의 분포를 가진 경우가 많은 특성을 보여주고 있다. 이와 같은 세부 내용은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 연구대상자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

변인	구분	빈도(명)	구성비(%)
성별	남	86	82.7
	여	18	17.3
연령	20~29세	31	29.8
	30~39세	54	51.9
	40~49세	13	12.5
	50~59세	5	4.8
	60~65세	1	1.0
학교 구분	일반학교(일반학급)	24	23.1
	일반학교(특수학급)	60	57.7
	특수학교	20	19.2
학력	초졸	1	1.5
	중졸	4	3.8
	고졸	68	65.4
	전공과 졸	11	10.6
	전문대졸	4	3.8
	대졸이상	16	15.4

〈표 3〉 이어서

변인	구분	빈도(명)	구성비(%)
장애유형	지적장애	54	51.9
	자폐성장애	38	36.5
	기타(지적/지체/자폐 중복장애)	12	11.5
취업형태	정규직	50	48.1
	계약직	36	34.6
	일용직	4	3.8
	단순노무직	14	13.5
	기타	-	-
월평균 근로시간	4시간 미만	2	1.9
	4시간 이상 ~ 6시간 미만	15	14.4
	6시간 이상 ~ 8시간 미만	43	41.3
	8시간 이상	44	42.3
월평균 임금	150만 원 미만	23	22.1
	150만 원 ~ 200만 원 미만	36	34.6
	200만 원 ~ 250만 원 미만	34	32.7
	250만 원 ~ 300만 원 미만	8	7.7
	300만 원 이상	3	2.9
전체		65	100.0

2. 발달장애인 근로자의 취업형태가 고용유지에 미치는 영향

발달장애인 근로자의 취업형태가 고용유지에 미치는 요인을 파악하기 위하여 교차분석 결과는 〈표 4〉와 같다. 정규직이라 함은 법적 용어가 아닌 임금근로자 중에서 비정규직을 뺀 수치 정도로 설명되고 있고 법에 존재하는 정규직에 가장 가까운 표현은 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’ 또는 그런 계약을 체결한 근로자가 전일제로 일하는 의미로 쓰이고 있다(황세원, 2020). 또한 통상적인 고용관계를 가진 정규직 근로자는 고용계약 기간의 정함 없이 고용이 계속될 것이라는 기대를 가지고 전일제로 일을 하며 사용자의 지배하에 사용자가 운영하는 작업장에서 사용자로부터 임금을 받는 조건으로 노동을 제공하는 자로 정의하고 있다(한만석, 2013). 따라서 본 연

구에서 정규직이라 함은 계약직, 일용직, 단순노무직 근로자를 제외한 상용직 근로자를 의미한다. 취업형태의 정규직이 비정규직에 비하여 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 즉, 정규직은 3년 이상이 72.0%이고, 비정규직은 27.8%로 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 크래머의 V값이 .1이면 두 변수 간의 강도가 약하고, .3이면 보통, .5는 높다고 해석하는데 본 연구는 .44($p < .001$)로 높게 나타났다.

〈표 4〉 발달장애인 근로자의 취업형태와 고용유지와의 관계

(단위 : n, %)

구 분		1년 이내	1~2년 이내	2~3년 이내	3년 이상	X^2	Cramer V
취업 형태	정규직	3(6.0)	5(10.0)	6(12.0)	36(72.0)	20.43	.44
	계약직, 일용직, 단순노무직	7(13.0)	16(29.6)	16(29.6)	15(27.8)	***	***

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

3. 발달장애인 근로자의 근로시간이 고용유지에 미치는 영향

발달장애인 근로자의 근로시간이 고용유지에 미치는 요인을 파악하기 위하여 교차분석 결과는 〈표 5〉와 같다. 월평균 근로시간이 8시간 이상이 8시간 이내에 비하여 근속기간 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 즉, 월평균 8시간 이상이, 3년 이상 고용유지가 56.8%이고, 월평균 8시간 이내는 43.3%로 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 크래머의 V값이 .32($p < .016$)로 보통에서 약간 높게 나타났다.

〈표 5〉 발달장애인 근로자의 근로시간이 고용유지와의 관계

(단위 : n, %)

구 분		1년 이내	1~2년 이내	2~3년 이내	3년 이상	X^2	Cramer V
근로 시간	8시간 이상	0(0.0)	7(15.9)	12(27.3)	25(56.8)	10.32	.32
	8시간 이내	10(16.7)	14(23.3)	10(16.7)	26(43.3)	**	**

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



4. 발달장애인 근로자의 고용유지 여부에 따른 변인 간의 상관관계

본 연구에서의 독립변수들인 사회적 배경과 발달장애인 근로자의 근무환경, 업무 충실, 대인관계간의 상관관계 계수는 <표 6>과 같이 .6미만으로 다중공선성에 대한 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 6> 발달장애인 근로자의 고용유지 여부에 따른 변인간의 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7
1. 고용여부	1.00						
2. 근로시간	-.315**	1.00					
3. 연령	-.228*	.003	1.00				
4. 근무환경 5	-.222*	.129	.402**	1.00			
5. 업무충실 1	-.172	.017	.137	.206*	1.00		
6. 대인관계 2	-.122	.022	.275**	.401**	.319**	1.00	
7. 대인관계 3	-.104	-.211**	.296**	.474**	.284**	.541**	1.00

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

5. 발달장애인 근로자의 고용유지 여부에 영향을 미치는 예측 요인

발달장애인 근로자의 고용유지에 영향을 미치는 예측 요인을 살펴보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다. 로지스틱 회귀분석의 종속 변인은 고용유지(미유지="1", 유지="0")이다. 통계적 유의성을 분석 및 적합한 회귀모형을 이용하여 분류한 결과는 전체적으로 95.2.9%의 성공률을 보였다. Nagelkerke R^2 값이 .652로 독립변수가 종속변수의 변량을 65% 설명한다고 볼 수 있다. 통계적으로 유의한 변수를 살펴보면, 대인관계 1(나는 상황에 맞게 적절한 인사를 할 수 있다), 업무충실 1(나는 직장에 지각, 조퇴, 결근하지 않는다), 업무충실 3(나는 내가 하는 일이 즐겁다)과 취업한 발달장애인들의 일반적 특성 중 연령이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 반면에 통계적으로 유의하지 않게 나온 변수에 대해서는 더 많은 샘플을 요구하는 후속 연구가 필요하다.

〈표 7〉 발달장애인 근로자의 요인별 고용유지에 영향을 미치는 예측 요인 분석

구 분	B	S.E.	Wals	자유도	유의 확률	Exp(B)
근무환경 1	.397	1.029	.149	1	.699	1.488
근무환경 2	-.536	1.269	.178	1	.673	.585
근무환경 3	5951	3.049	3.811	1	.051	384.276
근무환경 4	1.138	1.236	.847	1	.357	3.120
근무환경 5	-4.000	2.378	2.829	1	.093	.018
대인관계 1	-6.603	2.877	5.230	1	.022	.001
대인관계 2	2.889	1.708	2.861	1	.091	17.982
대인관계 3	2.483	1.773	1.962	1	.161	11.979
대인관계 4	-.296	1.454	.041	1	.839	.744
대인관계 5	-1.220	1.543	.705	1	.401	.295
업무충실 1	-3.709	1.815	4.176	1	.041	.025
업무충실 2	-1.493	1.564	.912	1	.340	.225
업무충실 3	5.077	2.319	4.793	1	.029	160.285
업무충실 4	2.097	1.492	1.976	1	.160	8.141
업무충실 5	-1.716	1.392	1.520	1	.218	.180
연령	-.719	.328	4.809	1	.028	.487
상수항	17.570	9.804	3.212	1	.073	42706900.9 7
-2 Log 우도	27.871					
R-제곱	.306					
분류적합도	95.2					
Nagelkerke R-제곱	.652					

V. 결론 및 제언

현대인은 직업을 가지고 있느냐보다는 얼마나 오랫동안 직업을 유지하고, 직업 활동을 지속하느냐가 중요한 기준이 되어야 한다. 안정적인 직업 활동을 통하여 장애인이 지역사회에 완벽히 적응하여 사회 일원으로 든든히 설 수 있는 기반을 조성해 주어야 한다는 것이다. 그러기 위해 고용유지는 개인적으로는 자기발전과 생활안정의 기회를 제공하고, 직업을 통해 자신감과 보람을 갖게 해주며, 사회적으로는 연대성을 강화하고, 노사공여의 이익을 제공하고, 건전한 사회를 조성하도록 하여, 사회 발전에 기여하는 효과가 있다(최현미, 2002). 장애인표준사업장의 궁극적인 역할은 장애인 근로자에게 일자리를 제공하여 사람답게 살아갈 수 있는 경제적 여건을 만들어 주는 데 있다. 이런 고용 환경은 장애인 근로자의 삶의 질 유지 측면에서 임시적, 일시적이어서는 안 되며, 안정적이고 장기적인 것이 되어야 한다. 그런 면에서 장애인의 삶의 질 향상과 안정된 고용유지는 밀접한 관련이 있다. 본 연구에서 연구자는 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인 근로자의 고용유지에 미치는 영향 요인에 주목하였고 이를 위해 발달장애인들의 사회적배경과 취업형태, 근로시간, 대인관계, 업무충실, 근무환경 등 고용유지 변수로 나누어 교차분석, 상관분석, 그리고 로지스틱 회귀분석을 하였다. 분석결과 이번 연구에서 나타난 발달장애인의 고용유지에 영향을 미치는 가장 중추적인 요인으로는 정규직일 때와 근로시간이 8시간 이상일 때였다. 연구문제에 따른 주요 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 장애인표준사업장에 취업한 발달장애인만을 선택하여 이들의 일반적 특성을 살펴보았다. 발달장애인 근로자의 대부분은 남성이고 연령은 20대와 30대, 그리고 교육수준은 고졸 비율이 가장 높았으며, 학급은 일반학교의 특수학급을 졸업한 근로자 비율이 높았다. 취업형태를 살펴보면, 정규직으로 취업한 근로자 비율이 높았고 월평균 근로시간이 8시간 이상 근로하는 근로자 비율이 높았다. 또한, 월평균 임금이 150만 원에서 250만 원의 분포를 가진 경우가 고용유지에 높은 비율의 특성을 보여주고 있다. 선행연구의 고찰을 통해 비교해보면, 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 인구학적 요인으로서 연령과 교육수준이 직업유지 기간에 영향을 미치는 연구와 유사한 결론을 얻을 수 있었다(Weiner, 1964; 변용찬, 이정선, 2005). 한편 연령에 따라 근속집단과 비근속집단 연구에서 20대와 30대는 비근속집단 비율이 높게 나타났다고 하였다(이상욱, 박주연, 2002).

둘째, 발달장애인 근로자 취업형태에서 정규직이 비정규직에 비하여 근속기간이

긴 것으로 나타났다. 즉, 정규직은 3년 이상이 72.0%이고, 비정규직은 27.8%로 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 크래머의 V값이 .44($p < .001$)로 강도가 높게 나타났다. 또한 발달장애인 근로자들의 근로시간이 길수록 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다(.32, $p < .016$).

셋째, 발달장애인 근로자의 '대인관계1'에서 '상황에 맞게 적절한 인사를 할 수 있다'가 고용유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .022$). 그리고 발달장애인 근로자의 '업무충실1'에서 '나는 직장에 지각, 조퇴, 결근하지 않는다'가 고용유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .041$). 또한 '업무충실 3'에서 '나는 내가 하는 일이 즐겁다'가 고용유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .029$). 한편 취업한 발달장애인들의 일반적 특성 중 연령이 통계적으로 유의미하게 나타났다($p < .028$).

즉, 발달장애인 근로자들이 상황에 맞게 적절한 인사와 직장에서 지각, 조퇴, 결근하지 않고 업무에 충실히 하는 근로자와 직장에서 본인 하는 일이 즐거운 근로자가 고용유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구의 대인관계능력이 직업유지에 영향을 미치는 요인으로 한 연구(Schulthesis & Bond, 1933; 변용찬, 이정선, 2005 재인용)와 지체 장애인을 대상으로 한 박주영(2003)의 연구에서 작업환경 요인이 직업유지에 유의미한 영향을 미쳤다는 연구가 이를 잘 지지해 주고 있다. 또한, 표준사업장 내에서 근무시간을 상황에 맞게 조절하고 지원하는 사업장에서 고용유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 토대로 장애인표준사업장은 중증장애인에게 직업을 제공하고 경제적인 버팀목이 되어 장애인의 고용유지에 있어 핵심적인 역할을 할 것으로 보인다. 이러한 본 연구결과는 다음과 같은 시사점을 주고 있다. 발달장애인의 고용유지 기간을 유지하기 위해서는 발달장애인을 채용하는 기관에서 계약직, 일용직, 단순노무직이 아닌 정규직으로 채용을 해야 하며, 당사자인 발달장애인들은 특수학교보다는 비장애인들과 함께 수행하는 일반학교 일반학급 및 특수학급에서 교육이 이루어져야 한다는 것이다. 또한, 고용 후에도 발달장애인의 능력과 적성에 맞는 훈련 및 철저한 평가가 이루어져야 하고 사후관리의 강화가 요구된다는 것이다. 따라서 발달장애인의 능력이나 적성에 대한 보다 정확한 평가로 현장에 배치가 이루어져야 하며, 지속적인 훈련과 직장에서의 적응을 할 수 있는 직업재활서비스가 되어야 한다. 이러한 안정적인 직업재활 서비스 강화를 통해 계속 근무할 수 있는 고용유지 기간을 연장함으로써 발달장애인의 경제적 자립과 삶의 질 향상을 도모하여야 할 것이다.

이와 같은 결과를 통해 본 연구는 다음과 같이 제언한다.

첫째, 발달장애인의 교육 정도별로 구성비를 보았을 때 고졸이 65.4%로 높고 일반학교 특수학급이 57.7%로 가장 많은 결론을 토대로 일반학교 특수학급 또는 일반학급에서 직업교육을 원활히 할 수 있는 환경이 필요하다.

둘째, 졸업한 발달장애인 학생들이 일반고용이나 지원고용으로 직업생활을 시작할 수 있도록 취업지원 서비스도 지속적으로 제공하여야 한다. 직업재활시설과 달리 장애인 표준사업장은 4대 보험 의무 가입, 최저임금 필수적용, 맞춤형 보조공학기기 지원 등 발달장애인 근로자가 더 편하게 일할 수 있는 유무형의 조건들을 갖추고 있다. 그리하여 장애인 표준사업장은 발달장애인 근로자에게 양질의 안정된 일자리를 제공하며 사업장 내에서 장애인, 비장애인 근로자들이 함께 일 하면서 자연스럽게 사회통합이 이루어지는 기반이 마련된다.

셋째, 더 많은 발달장애인 근로자의 고용과 유지를 위한 유연근무와 탄력근무 확대가 필요하며, 정규직 채용과 현재 근로하고 있는 비정규직의 정규직 전환 시 임금 체계가 바뀌게 되고 이는 곧 사업주의 인건비 부담으로 직결된다. 사업주도 혁신을 통한 원가절감으로 장애인표준사업장을 경영해 나가겠지만 사업이 지속할 수 없으려면 인건비 부담을 완화하기 위해 정부가 나서서 한시적인 정규직 촉진장려금 같은 현금성 보조나 공공기관과의 수의계약 체결, 장애인표준사업장 조세 감면 등의 정책적 지원책을 마련하여야 할 것이다.

우리나라 한국노동시장에서 비정규직 노동이 증가하고 있고, 그 비중이 적정수준을 넘어선 것으로 지적되고 있다(경제연구, 2015). 또한, 정규직의 개별해고에 대한 고용보호는 OECD 국가 중 2위로 상당히 높다. 특히, 네덜란드의 Phase System이나 일본의 한정정사원(限定正社員) 등처럼 다양한 고용계약 형태를 발굴할 필요가 있다(변양규, 2014). 이를 위해 현재 장애인표준사업장에서 근로하는 계약직, 일용직, 단순노무직 등 비정규직 근로자의 경력 연속성을 인정하여 정규직이 될 수 있는 정책이 추진되어야 한다. 또한 고용유지 기간이 늘어나면 그에 비례하는 혜택 부여함으로써 발달장애인들에 고용안정이 곧 경제적 자립과 삶의 질 향상에 기여할 것이다.

아울러 정부는 중증장애인 고용모델 중 장애인표준사업장이 발달장애인 고용유지의 가장 핵심적인 모델로 자리매김하도록 정책적 지원을 적극적으로 해야 할 것이다. 일을 통한 인간다운 생활을 보장하는 것이 바로 중증장애인 근로자의 삶의 질을 높이는 길이라 생각한다.

마지막으로 본 연구의 제한점으로는 수도권에 위치한 장애인표준사업장 발달장애인을 대상으로 하여 연구가 진행된 지역적 한계를 가지고 있다. 그러므로 향후 후속 연구는 보다 많은 전국 단위의 샘플을 대상으로 하는 연구 진행이 요구된다.

■ 참고문헌

- 강순화, 손용근 (2008). 뇌병변장애인근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석. **사회보장연구**, 24(3), 199-224.
- 김세현 (2000). **여성지체장애인의 직업생활지속 강화요인에 관한 탐색적연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김형주 (2017). **장애인표준사업장과 장애인근로사업장 발달장애인의 관측은 일자리 비교 연구**. 석사학위논문, 나사렛대학교.
- 남연희, 채인석 (2009). 취업한 정신장애인의 직업유지에 관한 연구: 직무만족, 자기효능감, 취업의지, 직업적응능력, 직업환경만족도를 중심으로. **한국직업재활학회**, 19(1), 187-201.
- 남정휘 (2014). 취업 장애인의 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **재활복지연구**, 18(2), 77-100.
- 류정진 (2005). 노동시장에서의 장애인차별인식과 채용결정요인. **특수교육저널**, 6(3), 375-391.
- 박경순, 전미리 (2009). 정신장애인의 노동시장 내 직업유지 예측요인 연구. **충남대학교 사회과학연구소**, 20(4), 49-77.
- 박석돈, 서기석 (2010). 장애인표준사업장 근무 지체장애 근로자의 직무만족도 및 직무만족요인에 관한 연구. **한국지체중복건강장애연구**, 53(1), 157-177.
- 박주영 (2003). **장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구**. 석사학위논문, 대구대학교.
- 박혜원, 전영환 (2016). **공단 고용지원사업평가: 유·무상지원사업 및 표준사업장지원사업**. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박희찬, 오길승 (2016). **지원고용의 이해와 적용**. 서울: 학지사.
- 변양규 (2014). 정규직 고용보호 현황과 시사점. **KERI Brief**, 14-20(2014).
- 변용찬, 이정선 (2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인. **장애와 고용**, 15(1), 153-171.
- 보건복지부 (2018). **발달장애인 권리 보장 및 지원에 관한 법률**. 세종: 보건복지부.
- 서기석 (2009). **장애인표준사업장 근로자의 직무만족 요인에 관한 연구**. 석사학위논문, 대구대학교.
- 서지혜, 나운환, 오소운 (2016). 고령장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **특수교육재활과학연구**, 55(4), 249-276.
- 석말숙 (2009). 임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석. **한국장애인복지학**, 11, 243-276

- 심경순 (2003). 정신장애인이 인식하는 직업유지요인에 관한 연구. **한국정신 보건사회복지학 회**, 15, 7-31.
- 오수정 (1999). **정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 석사학위논문, 숭실대학교.
- 유병연 (2017). **장애인표준사업장생산물 우선구매제도 활성화 방안**. 석사학위논문, 부산대학교.
- 유은주 (2014). **중증장애인 고용정책설계에 관한 연구 : 장애인고용촉진 및 직업재활법을 중심으로**. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 유홍준 (2000). **직업사회학**. 서울: 경문사.
- 이금진 (2000). **정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 이상욱, 박주연 (2002). 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구. **한국직업 재활학회**, 12(2), 43-67.
- 이채식 (2005). **정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 박사학위논문, 경기대학교.
- 임경원, 곽승철 (2005). 자폐성 장애인의 직업유지 요인. **특수교육학연구**, 40(2), 273-300.
- 장성철 (2017). **장애인표준사업장 취업장애인의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 석사학위논문, 인제대학교.
- 정연구, 이명수, 변용찬 (2019). 일상생활능력이 발달장애인의 취업에 미치는 영향. **장애와 고용**, 29(3), 31-60.
- 채정환 (2010). **장애인표준사업장 장애인근로자의 직무만족에 관한 연구**. 석사학위논문, 동국대학교.
- 최옥숙 (2005). **정신지체인의 고용유지에 관한 연구 : 충남지역 지원고용을 중심으로**. 석사학위논문, 공주대학교.
- 최창곤 (2015). 비정규직 노동시장 균형모형 : 불안정고용의 의미. **한국경제통상학회**, 33(4), 111-131
- 최현미 (2002). **장기근속 장애인의 직업생활 영향요인에 관한 탐색적 연구: 직업생활 강화요인, 위기요인, 극복요인 중심으로**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 한만석 (2013). **정규직 장애인 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구_노동패널과 장애인고용패널 비교분석을 통하여**, 석사학위논문, 대구대학교.
- 황세원 (2020). **정규직이란 무엇인가: 공식적 개념과 현실 인식 간 차이에 대한 연구**. LAB2050, 인사이트2050-05

- 한국장애인개발원 (2014). 직업재활시설 실태조사 및 운영개선 연구. 한국장애인개발원.
- 한국장애인고용공단 (2017). 장애인 표준사업장 실태조사를 통한 활성화 방안 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단 (2018a). 장애인 경제활동실태조사. 한국장애인고용공단.
- 한국장애인고용공단 (2018b). 장애인표준사업장 제도안내. 한국장애인고용공단.
- 한국장애인고용공단 (2018c). 2018년 장애인고용패널조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한국장애인고용공단 (2019). 2019년 기업체장애인고용실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 황주희, 유경민, 오정애 (2012). **중증장애인의 직업유지 방안 연구**. 서울: 한국장애인개발원.
- 허경아 (1999). **정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지원고용을 중심으로**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 브릿지경제(2020. 3. 19.). 중기 77.3% "조기퇴사한 신입사원 있다". <http://www.viva100.com/main/view.php?key=20200319010007742>.
- 실무노동용어사전 (2014). 근로자 정의. <https://www.elabor.co.kr/dic/>
- 에이블뉴스 (2006). 장애인 취업실적 현황. www.ablenews.co.kr/
- Cheadle, J., & Morgan, R. (1972). Does the chronic psychiatric patient understand plain English? *The British Journal of Psychiatry*, 120(558), 553-560.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polizin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-18.
- Hodson, R., & Sullivan, T. (1990). *The Social Organization of Work*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Purlee & Gary Dean (1993). Predictors of employment outcome for person with serious mental illness. Phd : Indiana University.
- Roessler, R. T. (2002). TWWIA initiatives and work incentives: Return-to-work implications. *Journal of Rehabilitation*, 68(3), 11-15.
- Rothman, R. (1987). *Working: Sociological Perspectives*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Weiner, H. (1964). Characteristics associated with rehabilitation. *The Personnel and Guidance Journal*, Vol 42.
- Yamaki, K., & Fujiura, G. T., (2002). Employment and income status of adults with developmental disabilities. *Mental Retardation*. 40(2), 132-141.

Influencing Factors on the Employment Maintenance of People with Developmental Disabilities in the Standard Workplace for the Disabled

Kwon, Seong-min

Dept. of Rehabilitation Studies, Korea Nazarene University Graduate School, Doctoral Program

Jeong, Yeon-gu

Dept. of Rehabilitation Studies, Korea Nazarene University, Ph.D.

Kim, Jong-ihn

Division of Human Rehabilitation, Korea Nazarene University, Professor

【Abstract】

The purpose of this study is to identify the employment maintenance factors of workers with developmental disabilities employed in the standard workplace for the disabled, and to help the people with developmental disabilities to become self-reliant by expanding employment and maintaining employment. For this purpose, frequency analysis, chi-test analysis, correlation analysis, and logistic regression analysis were used as analysis methods. As a result, first, through frequency analysis, most of the workers with developmental disabilities were male, and the age was in their 20s and 30s. The percentage of the workers who graduated from high school was high, and also, the class had a high percentage of the workers who graduated from special classes in general schools. Second, through the chi-test, it was found that full-time workers have longer service period than non-regular workers in the employment type of workers with developmental disabilities. Third, logistic regression has shown that appropriate personnel in interpersonal relationships and workers who are faithful to their duties without being late for work, early leave or being absent from work affect the employment status of people with developmental disabilities. In addition, it was found that the workplace that adjusts and supports working hours in the standard workplace has a significant effect on employment maintenance. Based on such research results, a ground theory that could help workers with developmental disabilities have a stable career in more suitable environment in future standard workplaces for the disabled and a policy proposal necessary to maintain employment of the disabled were suggested.

74 장애인복지연구

- **key words** : Standard Workplaces for the Disabled, Employment, People with Developmental Disabilities, Employment Maintenance

논문투고일 : 2020. 04. 15.

논문심사일 : 2020. 06. 15.

게재확정일 : 2020. 06. 15.



장애인복지연구 제11권 제1호
 Disability & Social Welfare
 Vol. 11, No. 1, 75-99.

장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인에 관한 탐색적 연구

성균관대학교 사회복지학과 겸임교수 이 웅*

【국문초록】

본 연구는 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 중증 및 장애영유아거주시설과 장애유형별거주시설로 구분하여 탐색적으로 고찰하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 전국 장애인거주시설 50개소에 대해 우편을 통한 자기기입식 설문조사를 실시하였고, 39개소의 생활지도원 536명을 최종 분석대상으로 삼았다(중증 및 장애영유아거주시설 213명, 장애유형별거주시설 323명). 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 월평균급여, 모든 직무특성요인, 조직구조의 권한위임, 절차규정, 의사결정참여 기회, 그리고 종속변수인 조직신뢰 각각은 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 차이를 보였다. 둘째, 중증 및 장애영유아 시설의 경우, 경력이 많을수록, 직무특성으로서 자율성이 높을수록, 그리고 조직구조로서 권한위임 수준이 높을수록 생활지도원의 조직신뢰가 높아지는 결과를 보였다. 셋째, 장애유형별 시설의 경우, 남자보다는 여자인 경우, 직무특성으로서 과업중요성 및 자율성 수준이 높을수록, 조직구조로서 권한위임 수준이 높고, 표준화와 절차규정 수준은 낮을수록 생활지도원의 조직신뢰가 높아지는 결과를 보였다. 본 연구는 이러한 분석결과를 바탕으로 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 향상 및 관리를 위해서는 기본적으로 생활지도원의 직무자율성 향상과 보다 많은 권한위임이 필요하며, 나아가 각 시설유형 별 특성을 반영해야 함을 제언하였다.

주제어 : 조직신뢰, 생활지도원, 직무특성, 조직구조, 자아효능감, 장애인거주시설

* 제1저자

I. 서 론

장애인거주시설은 원래의 가정에서 일상생활 영위가 어려운 장애인들에게 제공되는 매우 중요한 지역사회보호정책 중 하나다(김용득 외, 2010). 최근의 법적 개념 변화¹⁾에서도 알 수 있듯이 장애인거주시설은 단순 거주서비스를 제공하는 수용시설이 아니라 유사-가정(quasi-home)으로서 시설장애인의 지역사회 통합 및 참여를 위해 중요한 역할을 담당하고 있다. 이러한 맥락에서 장애인거주시설은 단순한 보호나 수용의 공간이 아니라 장애인이 살아가는 삶의 공간으로 이해될 필요가 있다(윤상용, 서동명, 2016).

따라서 장애인거주시설이 보다 제대로 운영되기 위한 방안 중 하나로 본 연구는 시설장애인들에게 돌봄서비스를 제공하는 생활지도원의 역할에 주목하고자 한다. 휴먼서비스의 질과 성패는 서비스 제공인력에 의해 많은 부분이 결정되는 것으로 알려져 있다²⁾(Hasenfeld, 2010; 박세경 외, 2009; 이봉주 외, 2012; 최성재, 남기민, 2016). 생활지도원의 경우, 장애인거주시설에서 24시간 동안 장애인의 일상생활을 총체적으로 관여³⁾하고(김미옥, 김고은, 2013) 서무, 장비, 전산관리, 실습생 지도 등의 업무에도 투입되며(김진우, 서동명, 2012), 나아가 장애인거주시설 인력구성에서 다수를 차지한다는 점에서 그들의 역할이 갖는 중요성을 엿볼 수 있다.

하지만 대부분의 생활지도원은 높은 노동 강도에 비해 낮은 보수, 격일제·초과근무의 일상화 등의 열악한 근무환경에 처해 있는 것으로 알려져 있다(변경희 외, 2014). 문제는 이와 같은 열악한 근무환경은 결근, 지각, 낮은 직무만족, 높은 이직 의도, 이직행동 등과 같은 반생산적 조직행동(또는 주관적 조직성과)에 모두 부정적인 영향을 미친다는 점이다(Robbins & Judge, 2013; Spector, 2012). 특히, 열악한 근무환경과 이로 인한 반생산적 조직행동과 같은 서비스 제공의 구조는 서비스의 질을 저하시킬 수밖에 없으며, 이에 장애인거주시설의 열악한 근무환경은 시설장애인

1) 기존의 장애인거주시설 개념은 '장애인이 필요한 기간 생활하면서 재활에 필요한 상담, 치료, 훈련 등의 서비스를 받아 사회 복귀를 준비하거나 장애로 인하여 장기간 요양하는 사실'을 의미했는데, 2011년 3월 「장애인복지법」 개정을 통해 장애인 거주시설은 '거주공간을 활용하여 일반가정에서 생활하기 어려운 장애인에게 일정 기간 동안 거주, 요양, 지원 등의 서비스를 제공하는 동시에 지역사회생활을 지원하는 시설'로 법적 개념이 변화하였다.

2) 휴먼서비스는 서비스 과정에서 수요자 참여가 서비스 성패를 좌우한다는 공동생산(co-production)이라는 특성을 갖는다(김영중, 2009). 하지만 우리나라의 경우, 체계적이고 제도화된 시스템 보다는 개별 서비스 제공기관의 역량에 의존하는 구조적 특성으로 인해 상대적으로 서비스 제공인력의 역할과 역량이 보다 강조되는 실정이다.

3) 일상생활지원 영역은 생활지도원이 가장 많은 시간을 투입하는 직무이자 장애인거주시설의 핵심과업으로서 개인위생 및 생활관리 책무, 야간대기, 주거환경 관리, 일일생활서비스 등 총 4개 영역으로 구성되며, 이 중 일일생활서비스는 피복 착용탈의, 섭식 및 배변지원, 이용자 건강 파악, 취침준비 등으로 구성된다(권승 외, 2010).

에 대한 인권침해 문제로 이어질 가능성이 높다는 점에서 주의할 필요가 있다.

본 연구는 이처럼 업무수행 환경이 열악할 뿐만 아니라 복잡적이고 다차원적이기 까지 한 생활지도원이 장애인거주시설의 핵심서비스 제공자로서 그 역할을 제대로 수행하기 위해 필요한 것으로 조직신뢰에 주목한다. 조직신뢰는 불확실성 수준이 높고, 복잡적이고 다차원적인 업무환경에서 특히 중요한 역할을 하며(Mayer et al., 1995), 이러한 맥락에서 불확실한 상황에서도 조직에 대해 갖는 조직구성원의 긍정적 기대로 정의된다(김현옥, 2001). 예컨대, 조직신뢰는 협력 및 이타적인 행동의 제고, 구성원 간 거래비용 감소, 불확실한 상황에서의 조직 적응 수준의 증진 등의 효과가 있는 것으로 알려져 있다(강철희 외, 2012). 따라서 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 및 그 영향요인을 분석하는 것은 일견 타당한 접근일 것이다.

하지만 국내 장애인거주시설에 관한 연구들을 보면, 주로 생활지도원의 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 등 특정 조직행동의 영향요인들에 관한 연구(공정이 외, 2008; 김녹현 외, 2013; 김보현, 전영희, 2011; 김태형, 손인봉, 2019; 성효진, 신승현, 2015; 이웅, 2019; 이웅, 2020; 최영신, 연이섬, 2016), 그리고 인권을 주제로 한 연구들(김미옥 외, 2008; 박경수, 장혜경, 2013; 박희수, 2016; 변소현, 김봉선, 2016; 전동일 외, 2016; 조영숙, 정영선, 2013)이 가장 많은 비중을 보였고, 최근에는 종사자의 인권의식과 서비스의 질, 직무태도 간의 관계를 검증한 연구들(곽미정, 2018; 손인봉 외, 2019)도 이루어지고 있었다. 하지만 그 중요성에도 불구하고 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 검증한 연구는 찾아보기 어려운 것으로 파악되었다.

따라서 본 연구는 장애인거주시설의 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 탐색적으로 검증하는 것을 목적으로 하며, 분석결과를 바탕으로 장애인거주시설에 대한 생활지도원들의 신뢰를 확보하고 향상시킬 수 있는 방안을 제언할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 조직신뢰

가장 보편적으로 받아들여지는 조직신뢰 개념은 조직이나 구성원들의 행동에 대한 긍정적 기대를 바탕으로 그 행동에 대해 자신의 취약성을 기꺼이 수용하는 심리

적 상태로 정의된다(Mayer et al., 1995). 즉, 조직신뢰는 자신의 이해관계와 관련하여, 조직으로부터 불이익을 당하지 않을 거라고 믿는 조직구성원의 태도라고 할 수 있다(Gilbert & Tang, 1998). 여기서 핵심은 자발성, 위험감수, 긍정적 기대 세 가지로 축약될 수 있으며(나태준, 최순영, 2003), 이를 중심으로 다시 정리하면, 조직신뢰란 조직의 내외부적 상황과는 무관하게 조직구성원들이 조직의 행동이나 태도에 대해 갖는 긍정적 기대 또는 태도로 이해될 수 있다.

이러한 조직신뢰는 고정되거나 자연스럽게 주어진 속성이 아니라 형성되고 변화하는 역동적인 과정으로 보는 것이 좀 더 합리적인 것이라 본다. 오늘날 대부분의 조직은 다양성과 복잡성, 그리고 이질성을 전제로 하며, 조직신뢰는 그러한 조직운영의 과정 속에서 조직구성원의 인지적 경험을 통해 자연스럽게 형성되고 변화되기 때문이다(김현옥, 2001). 예컨대, 조직신뢰는 계산기반 신뢰로부터 지식기반 신뢰로, 그리고 동일시기반 신뢰로 발전하거나 반대로 붕괴될 수 있는 것으로 보고 있다⁴⁾(이영석, 2007). 따라서 조직신뢰는 조직과 관련되어 실천적·학문적 측면에서 모두 중요한 변수라는 것을 알 수 있다.

무엇보다 조직신뢰는 조직을 보다 원활하게 운영할 수 있는 토대가 됨으로써 전반적인 조직성과 향상을 위한 핵심요소로 알려져 있다. 기본적으로 조직신뢰는 조직내 다양한 형태의 지식과 정보를 공유하여 그 흐름을 원활하게 하고(Collins & Smith, 2006; Kramer, 1999), 조직구성원들 간 믿음을 강화함으로써 심리적 안정감을 높이며(Cook & Wall, 1980; Khazanci & Masterson, 2011), 협력적 행동을 강화(Mcneish & Mann, 2010)하는 등의 역할을 하기 때문이다. 실제로 조직신뢰는 국내외를 막론하고 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 직무성과 등 조직성과와 관련된 많은 부분에 긍정적인 효과가 있는 것으로 검증되었다(문형구 외, 2011).

지금까지의 논의를 정리하면, 본 연구에서 조직신뢰란 생활지도원이 장애인거주시설의 내외부적 상황에도 불구하고, 해당 시설에 대해 갖는 긍정적 기대 혹은 태도로 규정하고자 한다. 본 연구에서 특별히 조직신뢰에 주목하는 이유는 인권침해나 시설 내 비리 등으로 인해 저하된 장애인거주시설에 관한 사회적 신뢰를 회복하기 위한 하나의 방안이 될 수 있다고 판단했기 때문이다. 다시 말해서 조직신뢰는 조직구성원의 심리적 안정감을 바탕으로 조직성과를 보다 효과적으로 달성하게 함으로

⁴⁾ 계산기반 신뢰는 신뢰를 어길 경우의 불이익이 신뢰를 유지함으로써 얻는 이익보다 크기 때문에 신뢰하는 것이며, 지식기반 신뢰는 상호 교류가 증가하면서 상대에 대한 경험과 자료가 축적되어 예측가능성이 높아져서 상대를 믿는 경우를, 그리고 동일시기반 신뢰는 상호간 목표, 가치, 규범 등이 일치하는 것이 확인됨으로써 서로를 대신하거나 대변할 수 있다고 믿는 것을 말한다(이영석, 2007).

써 조직 내의 신뢰에서 나아가 해당 조직에 대한 사회적 차원의 신뢰감을 확보할 수 있게 한다(Laporte and Metlay, 1996). 따라서 장애인거주시설 생활지도원의 조직 신뢰를 규정하고 이에 대한 영향요인을 검증하는 것은 실천적 측면에서도 매우 중요한 접근이 된다.

2. 조직신뢰 영향요인

기본적으로 조직구성원들의 조직신뢰 영향요인을 검증한 실증연구에서 논의된 요인들은 크게 개인요인과 조직요인으로 구분되는 것이 일반적이다. 하지만 이를 좀 더 세분화하면 개인요인은 인구사회학적 특성과 심리·정서적 특성으로, 조직요인은 조직특성과 직무특성으로 각각 구분될 수 있다(Carnevale & Wechsler, 1992; 이시원, 2000). 본 연구는 장애인거주시설에서 근무하는 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 탐색적으로 고찰하는 데 목적을 두기 때문에 보다 세분화된 요인들을 기준으로 관련 연구들을 검토할 것이다⁵⁾.

먼저, 개인요인 가운데 인구사회학적 특성으로는 성별, 나이, 교육수준, 소득, 재직기간 등이 검증되어 왔다. 이시원(1999)은 지방행정공무원의 조직신뢰 영향요인으로 설정한 개인요인 가운데 직급이 높을수록, 재직기간이 길수록 조직신뢰가 높아진다고 하였고, 병원근로자를 대상으로 한 정상진(2014)과 황슬기 외(2013)의 연구에서는 인구사회학적 특성에 따른 조직신뢰 수준의 평균차이분석을 실시하였는데, 성별, 연령, 교육수준, 소득, 재직기간에 따라서 공통적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

둘째, 조직신뢰에 영향을 미치는 개인요인 가운데 심리·정서적 특성은 자아효능감이 가장 대표적일 것이다. 자아효능감은 과업달성을 위해 필요한 개인 스스로의 역량에 대한 믿음을 의미하는데(Holden et al., 2002), 조직내의 신뢰 수준은 상호간 능력이나 유능함이 중요하다는 측면에서 효능감이 조직신뢰에 미치는 영향을 이해할 수 있다(김성한, 이미림, 2010). Kesen and Akyuz(2015)는 터키의 카나칼레 대학 학부생과 대학원생들의 학업효능감이 높을수록 학교에 대한 신뢰 수준이 높아진다고 하였고, 이와 유사하게 김성한과 이미림(2010)은 사회복지전담공무원과 행정직 공무원 모두 자아효능감은 조직신뢰에 정(+)적인 직접효과를 검증한 바 있다. 터키

⁵⁾ 현재 장애인거주시설을 비롯하여 사회복지분야 전반에서 조직신뢰를 종속변수로 하여 그 영향요인을 검증한 국내 연구들은 거의 찾아보기 어려운 실정이며, 대부분의 연구에서 조직신뢰는 주로 매개변수나 조절변수로 활용되는 것으로 나타났다. 따라서 본 절에서는 사회복지 및 관련 분야 종사자들 뿐만 아니라 영리조직 종사자들을 대상으로 조직신뢰 영향요인을 검증한 연구들까지 대상보다는 개념 중심으로 종합적으로 살펴볼 것이다.

앙카라지역 초등 및 중등교사들을 대상으로 한 Kosar(2015)의 연구에 따르면, 교사 효능감과 학교신뢰 간에는 통계적으로 유의미한 정(+)적 상관관계가 있었고, 이와 유사하게 이명자 외(2019)의 경우, 경남지역 회사원 대상 연구에서 자아효능감과 조직신뢰는 통계적으로 유의미한 상관관계가 있음을 보고한 바 있다.

셋째, 조직요인으로서 검증된 직무관련 변수들 가운데 가장 대표적인 것이 바로 직무특성요인이다. 직무특성요인은 Hackman and Oldham(1975)이 주창한 직무특성이론(Job Characteristic Theory)에서 제시하는 핵심요인으로서 과업정체성, 과업중요성, 기술다양성, 자율성, 피드백으로 구성되는 핵심직무특성들이 전반적인 조직성과에 영향을 미친다는 이론이다. 전진호와 김광래(2019)는 돌봄서비스 종사자들을 대상으로 한 연구에서 직무다양성, 공식화, 피드백은 조직신뢰에 통계적으로 유의미한 정(+)적 효과가 있다고 하였다. 주형철과 김영환(2010)의 경우, 스포츠센터 종사자의 직무특성 가운데 과업정체성, 기능다양성, 과업중요성, 피드백이 매개변수인 조직신뢰에 정(+)적인 직접효과가 있음을 검증하였고, 심익섭과 강구덕(2015)은 서울시 공무원을 대상으로 한 연구에서 직무자율성은 정(+)적으로, 업무부담은 부(-)적으로 조직신뢰에 직접효과가 있다고 보고하였다.

마지막으로 조직요인으로서 조직의 전반적인 특성은 다양한 차원의 변수들을 통해 조직신뢰에 영향을 미치는 가장 강력한 요인으로 알려져 있으며, 이 중 조직의 구조적 특성에 관한 변수들이 가장 빈번하게 활용되고 있다(Daley and Vasu, 1998). 나태준과 최순영(2003)의 경우, 서울시 공무원을 대상으로 한 연구에서 조직구조요인으로 설정한 분권화와 공식화 가운데 의사결정참여를 핵심으로 하는 분권화 수준이 높을수록 조직신뢰가 높아지는 결과를 보고하였다. 김성한과 이미림(2010)의 경우, 본 연구와 동일한 조직구조 변수를 잠재변수로 활용하여 사회복지전담공무원과 행정직공무원을 대상으로 연구를 수행하였는데, 조직구조는 두 가지 대상 모두에서 신뢰에 직접효과가 있음을 검증한 바 있다.

지금까지의 논의를 종합하면, 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인은 다음과 같이 설정될 수 있다. 먼저, 개인요인의 인구사회학적 특성으로 성별, 연령, 교육수준, 월평균임금, 경력을, 그리고 심리·정서적 특성으로는 자아효능감을 설정한다. 조직요인의 경우, 직무요인으로 직무특성요인 다섯 가지를, 그리고 조직요인으로는 조직구조 변수를 각각 조직신뢰 영향요인으로 설정하고 이를 검증하고자 한다.

한편, 본 연구의 분석 대상인 생활지도원은 서로 다른 특성을 지닌 장애인거주시설에서 각각 근무하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 국내에서 장애인거주시설은 장애유형별거주시설, 장애인영유아거주시설, 중증장애인거주시설 그리고 장애인단



기거주시설과 장애인공동생활가정으로 크게 구분된다(「장애인복지법 시행규칙」 제 41조, 별표4). 이 가운데 본 연구는 기존에 생활시설로 분류되었던 중증장애인거주시설과 장애영유아거주시설, 그리고 장애유형별 거주시설을 분석대상으로 설정하였다. 장애인단기거주시설과 장애인공동생활가정의 경우, 지난 2011년 「장애인복지법」 개정 이후인 2012년부터 장애인거주시설에 포함되었는데, 이 두 가지 유형의 시설은 탈시설이나 소규모화를 조직의 핵심가치로 하면서 기존에 생활시설들과는 규모와 운영방식, 그리고 목적 자체가 상이하기 때문이다. 따라서 본 연구는 기존에 생활시설로 분류되었던 중증 및 장애인영유아거주시설⁶⁾, 그리고 장애유형별 거주시설을 대상으로 각각 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 검증하고 비교하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 탐색적으로 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 개인요인 가운데 인구사회학적 특성이 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 개인요인 가운데 심리·정서적 특성으로서 자아효능감이 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미칠 것이다.

셋째, 조직요인 중 직무특성요인이 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미칠 것이다.

넷째, 조직요인 중 조직구조요인이 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미칠 것이다.

다섯째, 장애인거주시설 유형별로 생활지도원의 조직신뢰에 미치는 영향요인이 서로 다르게 나타날 것이다.

여섯째, 장애인거주시설 유형별로 개인 및 조직요인 간 차이를 보일 것이다.

⁶⁾ 본 연구는 중증장애인거주시설과 장애인영유아 거주시설을 하나의 모형에 포함하여 분석한다. 첫째, 장애인영유아시설 생활지도원의 수는 총 17명으로 별도의 연구모형을 통해 분석하는 것이 불가능하다는 통계적 이유 때문이다. 국내 장애인영유아시설의 모집단 수가 전국기준 총 9개소이며, 본 연구 자료에서는 2개소의 자료가 수집되었다. 또한 장애인영유아시설 장애인은 중증인 경우가 많은데, 본 연구에서 수집된 장애인영유아시설 2개소 중에서 중증장애인의 비율은 1개소는 100%, 또 다른 1개소는 90.6%였다. 따라서 장애인영유아시설과 중증장애인거주시설을 하나의 모형에 포함시켜 분석하되, 각 시설 유형을 더미변수로 만들어 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 검증할 것이다. 또한 장애유형별 시설도 각 시설유형별 더미변수를 연구모형에 포함시킬 것이다.

2. 주요 변수의 측정

1) 종속변수: 조직신뢰

본 연구에서 조직신뢰는 “생활지도원이 장애인거주시설에 대해 느끼는 배려, 정직, 공정 등에 대한 긍정적 기대의 수준”으로 규정된다. 이를 위한 측정은 Cook and Wall(1980)의 조직신뢰 척도를 국내 사회복지사 대상으로 수정·보완하여 김정연(2002)이 활용한 척도를 사용하였다. 본 연구에서 조직신뢰는 총 6문항의 5점 리커트 척도이며(1=전혀 그렇지 않다 ~5=매우 그렇다), 6문항 가운데 2문항은 역문항으로 재코딩하여 처리하였다. 따라서 점수가 높을수록 조직신뢰 수준이 높은 것으로 해석한다. 김정연(2002)의 연구에서 신뢰도는 .882였으며, 본 연구에서 전체자료의 신뢰도는 .930이었고, 중증 및 장애영유아시설 생활지도원의 조직신뢰 신뢰도는 .926, 장애유형별 시설 생활지도원의 조직신뢰 신뢰도는 .931로 각각 나타났다.

2) 독립변수

(1) 조직요인 : 조직구조 및 직무특성

본 연구의 조직요인으로서 조직구조란 장애인거주시설에서의 권한위임, 표준화, 절차규정, 의사결정기회에 대해서 생활지도원이 인식하는 수준으로 규정된다. 이를 위해 Nonaka and Takeuchi(1995)가 사용한 설문문항을 강여진(2005)이 번역하여 활용한 척도를 활용하였다. 조직구조 척도는 총 4문항의 리커트 5점척도로 구성되는데(1=전혀 그렇지 않다 ~5=매우 그렇다), 본 연구에서는 모든 문항을 합산하지 않고, 개별 문항별로 각각 구분하여 사용하였다. 본 연구에서 사용하는 조직구조 척도의 경우, 문항별로 중요한 정보와 의미를 담고 있다고 판단했기 때문이다⁷⁾. 또한 본 연구가 탐색적이라는 점에서 보다 다양한 정보를 확보하여 검증할 필요가 있다는 점도 고려하였다. 각 문항별로 점수가 높을수록 권한위임, 표준화, 절차규정, 의사결정기회의 정도가 높은 것으로 해석한다.

한편, 본 연구의 또 다른 조직요인인 직무특성은 본 연구의 독립변수인 직무특성은 Hackman and Oldham(1975)의 Job Diagnostic Survey(JDS)척도를 토대로

7) 문항 1: 우리조직은 상하계층간 혹은 부서 간에 직무와 관련하여 권한위임이 잘 되어 있다(권한위임). 문항2: 우리조직은 직원들의 업무에 대해 규칙·절차지시 등을 통해 표준화 또는 구체화시켜놓고 있다(표준화). 문항3: 내가 근무하는 조직은 업무처리의 방법과 절차를 규율하는 규정이 많은 편이다(절차규정). 문항4: 내가 근무하는 조직은 조직구성원들의 의사결정에 대해 참여 할 수 있는 기회가 잘 보장되어 있다(의사결정기회).

Sims et al.(1976)이 개발한 직무특성척도를 오인근(2003)이 국내 사회복지사를 대상으로 수정·보완한 척도를 사용하였다. 직무특성척도는 과업중요성, 과업정체성, 기술다양성, 자율성, 피드백의 5가지 하위차원으로 구성되며, 각각 3문항씩 총 15문항의 5점 리커트 척도이다(1=전혀 그렇지 않다 ~5=매우 그렇다). 과업중요성은 해당직무가 다른 사람에게 영향을 미치는 정도를, 과업정체성은 직무에 대한 당사자의 참여수준을, 기술다양성은 직무수행을 위해 필요한 다양한 활동의 정도를, 자율성은 직무수행과 관련된 당사자의 재량권 정도를, 그리고 피드백은 직무수행 결과에 대한 당사자의 정보습득 정도를 각각 의미한다(강홍구, 2006). 점수가 높을수록 해당 직무특성 수준이 높은 것으로 해석하며, 본 연구자료의 전체 신뢰도는 자율성 .757, 피드백 .738, 과업중요성 .848, 과업정체성 .616, 기술다양성 .638로 나타났으며, 중증 및 장애영유아시설 생활지도원의 경우, 자율성 .767, 피드백 .715, 과업중요성 .828, 과업정체성 .643, 기술다양성 .682의 신뢰도를 보였고, 장애유형별 시설은 자율성 .736, 피드백 .751, 과업중요성 .856, 과업정체성 .697, 기술다양성 .635의 신뢰도를 보였다.

(2) 개인요인 : 자아효능감 및 인구사회학적 특성

본 연구의 개인요인으로서 자아효능감은 장애인거주시설에서 직무를 수행하는 데 필요한 생활지도원 개인의 역량에 대한 믿음으로서 정의된다. 측정을 위해 Sherer와 동료들(1982)이 개발하고, 홍혜영(1995)이 번안하여 타당화 작업을 거친 척도를 사용하였다. 자아효능감은 총 23개 문항(과업효능감 17문항, 관계 효능감 6문항)으로 구성되며, 4점 리커트 척도로 측정된다(1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다). 과업효능감은 보편적인 과업 상황에서의 효능감을, 그리고 관계적 효능감은 대인관계를 핵심으로 하는 영역에서의 효능감을 각각 의미하며, 수치가 높을수록 효능감수준이 높다고 해석한다. 홍혜영(1995)의 연구에서 신뢰도 계수는 과업효능감 .860, 관계적 효능감 .710이었고, 본 연구자료의 경우, 과업효능감 .876, 관계적 효능감 .630의 신뢰도를 보였다. 중증 및 장애영유아시설의 경우, 과업효능감 .897, 관계효능감 .691의 신뢰도를 보였고, 장애유형별 시설은 과업효능감 .858, 관계효능감 .683의 신뢰도를 각각 보였다.

한편, 개인요인으로서 인구사회학적 요인은 조직신뢰 영향요인을 검증한 선행연구들을 토대로 성별, 연령, 교육수준, 월평균임금, 경력의 5가지를 설정하였다. 이를 위해 더미변수의 경우, 성별은 남자=0, 여자=1로, 교육수준은 전문대 졸업 이하=0,

대학교 졸업 이상=1로 각각 재코딩하였고, 연령, 월평균임금, 그리고 경력은 모두 연속변수로 처리하여 분석에 포함하였다.

3. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 국내 장애인거주시설 생활지도원을 대상으로 자기기입식 설문조사를 통해 자료를 수집하였다⁸⁾. 대상은 전국 장애인거주시설이며, 시설유형 및 지역분포를 고려하여 층화표집을 실시하였다. 설문지의 배포와 수거는 각 시설별로 1명씩 선정된 게이트키퍼를 통해 이루어졌으며, 해당시설의 모든 생활지도원을 대상으로 설문이 이루어졌다. 2018년 1월 1일부터 2월 10일까지 약 6주 동안 자료수집이 진행되었고, 총 50개소에 설문지를 배포하여 최종적으로 42개소의 설문지가 회수되었다. 이 중 불성실한 응답 및 누락된 3개소의 설문지를 제외하고, 총 39개소를 통해 수집된 생활지도원 대상 설문지 536부를 최종 분석대상으로 삼았다. 중증 및 장애인영유아시설의 생활지도원은 213명(중증시설 196명, 영유아시설 17명), 장애유형별거주시설의 생활지도원은 323명(지체시설 60명, 시각시설 16명, 청각언어시설 13명, 지적시설 234명)이다.

4. 분석방법

본 연구의 목적은 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰에 미치는 영향요인을 탐색적으로 검증하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 다음의 세 가지의 분석을 실시하였다. 먼저, 분석대상인 장애인거주시설 생활지도원의 특성과 연구모형의 주요변수들에 대한 기술통계치 분석 및 정규성 검증을 하였고, 둘째, 주요 변수들에 대한 장애인거주시설 유형간 차이검증을 위해 교차분석과 평균분석을 각각 실시하였다. 마지막으로 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰에 미치는 영향을 검증하기 위해 중증 및 장애인영유아거주시설 및 장애유형별 거주시설 각각에 대한 총 2개의 모델을 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 사용하였다.

⁸⁾ 본 자료는 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의에서 승인받은 자료임을 밝힌다(IRB File No: SKKU 2017-08-002).

IV. 분석결과

1. 분석대상의 일반적 특성

본 연구의 분석대상인 장애인거주시설 생활지도원의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 중증 및 장애영유아시설 생활지도원의 경우, 개인요인으로서 인구사회학적 특성이다. 여자는 62.0%로 남자 38.0%에 비해 상대적으로 높은 비율을 보였다. 연령은 평균 38.42세였고, 40대 32.7%, 30대 29.1%, 20대 22.6%, 50대 이상 15.6%의 순서를 보였다. 교육수준은 전문대 졸업이 46.0%로 가장 높았고, 대학교 졸업 44.1%, 고등학교 졸업 5.7%, 대학원 졸업 4.2%의 순으로 각각 응답하였다. 월평균급여는 약 240만원이었고, 경력의 경우, 평균 약 6년으로 각각 나타났다. 둘째, 개인요인 중 심리정서적 요인인 자아효능감의 경우, 과업효능감은 5점 척도 기준으로 평균 2.82, 관계효능감은 평균 2.66으로 각각 나타났다. 셋째, 조직요인으로서 직무특성요인들은 모두 5점 척도 기준으로 피드백이 3.48로 가장 높았고, 과업중요성 3.42, 과업정체성 3.29, 자율성 3.03, 기술다양성 2.64의 순으로 각각 나타났다. 넷째, 조직요인으로서 조직구조의 경우, 5점 척도 기준으로 권한위임이 3.79로 가장 높았고, 표준화 3.65, 의사결정기회 3.62, 절차규정 3.10 순으로 각각 응답하였다. 마지막으로 조직신뢰는 5점 척도 기준으로 평균 3.19인 것으로 나타났다.

한편, 장애유형별 시설 생활지도원의 일반적 특성은 다음과 같다. 첫째, 개인요인으로서 인구사회학적 특성의 경우, 성별은 여자 60.1%, 남자 39.9%로 여자의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 연령은 평균 약 38세였고, 교육수준의 경우, 전문대 졸업이 50.2%로 가장 높았고, 대학교 졸업 43.9%, 대학원 졸업 4.4%, 고등학교 졸업 1.5%의 순서를 보였다. 월평균급여는 약 246만원, 경력은 평균 3년이었다. 둘째, 개인요인 중 심리정서적 요인인 자아효능감의 경우, 5점 척도 기준으로 과업효능감은 2.84, 관계효능감은 2.70의 평균값을 보였다. 셋째, 조직요인으로서 직무특성요인은 5점 척도 기준이며, 과업중요성과 피드백 모두 3.60으로 가장 높게 나타났고, 과업정체성 3.39, 자율성 3.27, 기술다양성 2.77의 순서를 보였다. 넷째, 조직요인 중 조직구조는 5점 척도 기준으로 의사결정기회가 3.92로 가장 높았고, 권한위임 3.91, 표준화 3.75, 절차규정 3.36의 순으로 나타났다. 마지막으로 조직신뢰는 5점 척도 기준으로 평균 3.32로 나타났다. 보다 자세한 내용은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 분석대상에 대한 기술통계치

구분	변수		빈도(%) 또는 평균(S.D.)		x ² , t	왜도	첨도
			중증 및 장애 영유아 시설 (n=213)	장애 유형별시설 (n=323)			
개인요인	성별	여자	132(62.0)	194(60.1)	.19	-	-
		남자	81(38.0)	129(39.9)			
	연령	20대	45(22.6)	67(21.8)	2.22	.15	-.90
		30대	58(29.1)	100(32.5)			
		40대	65(32.7)	106(34.4)			
		50대 이상	31(15.6)	35(11.4)			
		평균(S.D.)	38.42(9.39)	38.23(9.23)			
	교육 수준	고등학교	12(5.7)	5(1.5)	7.18	-	-
		전문대	97(46.0)	160(50.2)			
		대학교	93(44.1)	140(43.9)			
		대학원	9(4.2)	14(4.4)			
	월평균 급여 (만원)	150-200	51(26.2)	20(6.4)	12.60**	.61	-.28
		200-250	42(21.5)	142(45.7)			
		250-300	65(33.3)	84(27.0)			
		300 이상	24(12.3)	65(20.9)			
		평균(S.D.)	240.83 (37.50)	246.05 (44.18)			
	경력	1년-3년	62(31.0)	110(35.3)	2.88	.85	-.27
		3년-5년	38(19.0)	56(17.9)			
		5년-10년	52(26.0)	63(20.2)			
		10년이상	48(24.0)	83(26.6)			
평균(S.D.)		6.14(4.67)	3.37(5.24)				
심리 정서적 요인	자아 효능감	과업효능감	2.82(.38)	2.84(.33)	.55	.20	.38
		관계효능감	2.66(.41)	2.70(.38)	1.17	.23	.89
조직요인	직무 특성 요인	과업정체성	3.29(.55)	3.39(.55)	2.13*	-.01	.09
		과업중요성	3.42(.67)	3.60(.71)	2.82**	.11	-.22
		자율성	3.03(.69)	3.27(.64)	4.07***	-.08	.52
		피드백	3.48(.55)	3.60(.51)	2.47*	-.10	-.18
		기술다양성	2.54(.53)	2.77(.55)	2.66**	-.00	.67
	조직 구조	권한위임	3.79(.50)	3.91(.68)	2.19*	.09	-.47
		표준화	3.65(.71)	3.75(.82)	1.52	1.30	2.05
		절차규정	3.10(.85)	3.36(.87)	3.32**	-.44	-.61
의사결정기회		3.62(.71)	3.92(.47)	5.68***	-.66	1.15	
조직신뢰			3.19(.75)	3.32(.76)	2.61*	-.32	.47

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

2. 시설 유형별 분석대상의 특성 차이 및 정규성 검증

〈표 1〉에 제시된 시설 유형별 분석대상의 특성 차이를 정리하면 다음과 같다. 먼저, 개인요인 가운데 월평균급여만 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=12.604$, $p<.01$). 둘째, 조직요인 가운데 직무특성요인의 경우, 과업정체성($t=2.139$, $p<.05$), 과업중요성($t=2.829$, $p<.01$), 자율성($t=4.074$, $p<.001$), 피드백($t=2.478$, $p<.05$), 기술다양성($t=2.662$, $p<.01$) 모두 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 셋째, 조직요인으로서 조직구조의 경우, 표준화를 제외한 권한위임($t=2.139$, $p<.05$), 절차규정($t=2.139$, $p<.05$), 의사결정기회($t=2.139$, $p<.05$)에서 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직신뢰 역시 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=2.617$, $p<.05$).

한편, 주요 변수들에 대한 정규성(normality) 검증을 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)값을 구하여 〈표 1〉에 제시하였다. 측정변수의 정규성이 충분히 확보되지 않을 경우, 표준오차가 과소 추정됨으로써 회귀계수가 통계적으로 유의할 가능성이 과대추정되며, 나아가 모형적합도 역시 나쁘게 추정되기 때문이다(홍세희, 2010). 일반적으로 왜도가 3보다 크거나 첨도가 10보다 큰 경우가 아니면 정규성에 큰 문제가 없다고 보는데(김수영, 2016), 본 연구에서는 이 기준을 크게 위배하는 변수는 없는 것으로 나타났다.

3. 시설 유형 별 생활지도원의 조직신뢰 영향요인 분석

본 연구의 목적인 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 검증하기 위해 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설로 구분하여 다중회귀분석을 각각 실시하였다. 이를 위해 먼저, 주요 독립변수들 간 다중공선성(multicollinearity) 검증에 필요한 분산팽창계수⁹⁾(Variance Inflation Factor, VIF)를 계산한 결과, 모든 독립변수들의 VIF 값이 3을 넘지 않는 것으로 나타났기 때문에 다중공선성 문제는 없는 것을 알 수 있었다.

⁹⁾ 다중공선성이란 3개 이상의 독립변수들 간 강한 선형관계를 의미하며, 다중공선성이 심한 경우, 회귀분석 결과를 왜곡시킴으로써 종속변수에 대한 특정 독립변수의 독자적인 효과를 측정하는 것이 어려워진다. 보통 분산팽창계수의 값이 10 이상이면 심각한 다중공선성 문제가 있다고 보며, 이 값이 3 이상인 경우, 회귀계수의 표준오차가 3배 이상 과대 추정되고, 이로 인해 회귀계수 해석이 부정확해지는 문제가 발생하게 된다(김두섭, 강남준, 2008).

먼저, 중증 및 장애영유아 시설의 경우, 개인요인으로서 인구사회학적 요인 가운데 경력만이 통계적으로 유의미한 효과를 보였고($\beta = .258, p < .01$), 이는 생활지도원의 경력이 길수록 조직신뢰 수준이 높아진다고 해석할 수 있다. 둘째, 개인요인 가운데 심리정서적 요인인 자아효능감은 모든 하위차원에서 통계적으로 유의미한 효과는 나타나지 않았다. 셋째, 조직요인으로서 직무특성요인 중에는 자율성만이 통계적으로 유의미한 효과를 보였다($\beta = .458, p < .001$). 즉, 생활지도원의 직무수행에 있어서 자율성이 높을수록 장애인거주시설에 대한 신뢰가 높아진다는 것이다. 넷째, 조직요인 가운데 조직구조의 경우, 권한위임 변수만 통계적으로 유의미하게 나타났는데($\beta = .207, p < .05$), 이는 생활지도원에게 권한위임을 많이 할수록 장애인거주시설에 대한 신뢰수준이 높아진다고 해석될 수 있다. 마지막으로 생활지도원의 조직신뢰에 대한 중증장애인거주시설과 장애영유아시설 구분에 따른 효과는 나타나지 않았다.

한편, 장애유형별 시설의 경우, 먼저, 개인요인으로서 인구사회학적 특성에는 성별만이 통계적으로 유의미한 효과를 보였다($\beta = .112, p < .05$). 즉, 생활지도원이 여자인 경우 상대적으로 조직신뢰 수준은 높아진다는 것이다. 둘째, 개인요인 중 자아효능감은 하위차원 모두 통계적으로 유의미한 효과를 보이지 않았다. 셋째, 조직요인으로서 직무특성요인을 보면, 과업중요성($\beta = .195, p < .01$)과 자율성($\beta = .228, p < .001$)이 통계적으로 유의미한 효과를 나타냈다. 즉, 생활지도원이 본인의 직무와 관련하여 과업중요성과 자율성을 높게 인식할수록 장애인거주시설에 대한 신뢰수준이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 넷째, 조직요인 가운데 조직구조의 경우, 의사결정참여기회를 제외한 권한위임($\beta = .286, p < .001$), 표준화($\beta = -.235, p < .05$), 절차규정($\beta = -.202, p < .05$)이 통계적으로 유의미한 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 장애인거주시설의 조직구조가 생활지도원에게 권한위임을 많이 하고, 표준화 및 절차규정의 수준이 낮을수록 조직신뢰가 향상되는 것으로 해석할 수 있다. 보다 자세한 내용은 <표 2>와 같다.



〈표 2〉 시설 유형 별 생활지도원의 조직신뢰 영향요인 분석결과

구분	변수		시설 유형				
			중증 및 장애영유아시설 (Model 1)		장애유형별 시설 (Model 2)		
			B	β	B	β	
개인요인	인구 사회학적 요인	성별(여자=1)		-.050	-.035	.177	.112*
		연령		-.005	-.064	.009	.101
		교육수준(대졸이상=1)		-.010	-.010	-.100	-.079
		월평균급여		.002	.096	.001	.030
		경력		.038	.258**	.015	.101
	심리 정서적 요인	자아 효능감	과업효능감	.009	.005	.052	.023
			관계효능감	.054	.032	.023	.012
조직요인	직무 특성 요인	과업정체성		.144	.116	.043	.031
		과업중요성		.129	.125	.209	.195**
		자율성		.475	.458***	.273	.228***
		피드백		.121	.095	.087	.058
		기술다양성		-.055	-.039	-.091	-.066
	조직 구조	권한위임		.288	.207*	.321	.286***
		표준화		-.046	-.049	-.218	-.235*
		절차규정		-.083	-.105	-.180	-.202*
		의사결정기회		.056	.058	.116	.049
	시설유형(중증시설)			.074	.031	-	-
	시설유형(지체시설)			-	-	-.433	-.114
	시설유형(시각시설)			-	-	-.368	-.104
시설유형(지적시설)			-	-	-.465	-.106	
F			7.322***		8.222***		
R ²			.420		.360		
Adjusted R ²			.363		.316		

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 영향요인을 탐색적으로 검증하는 것을 목적으로 하였다. 주요 연구결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 월평균급여, 모든 직무특성요인들, 조직구조의 권한위임, 절차규정, 의사결정참여기회, 그리고 종속변수인 조직신뢰는 각각 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설 간 차이를 보이는 것으로 나타났다. 둘째, 중증 및 장애영유아 시설의 경우, 경력이 많을수록, 직무특성으로서 자율성이 높을수록, 그리고 조직구조로서 권한위임 수준이 높을수록 생활지도원의 조직신뢰가 높아지는 결과를 보였다. 셋째, 장애유형별 시설의 경우, 남자보다는 여자인 경우, 직무특성으로서 과업중요성 및 자율성 수준이 높을수록, 조직구조로서 권한위임 수준이 높을수록, 표준화와 절차규정 수준은 낮을수록 생활지도원의 조직신뢰가 높아지는 결과를 보였다. 마지막으로 중증 및 장애영유아 시설과 장애유형별 시설 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미치는 요인들을 비교해보면, 공통적으로는 직무특성요인인 자율성과 조직구조요인인 권한위임이 모든 유형의 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 중증 및 장애영유아시설에서는 경력이, 장애유형별 시설의 경우에는 성별, 과업중요성, 권한위임 및 표준화가 각각 생활지도원의 조직신뢰에 영향을 미치는 차이를 보였다. 이러한 연구결과를 토대로 장애인거주시설 생활지도원의 조직신뢰 향상방안을 제안하면 다음과 같다.

먼저, 장애인거주시설 생활지도원의 직무자율성을 최대한 보장할 수 있는 노력이 필요하다. 본 연구에서 구분한 두 가지 유형의 장애인거주시설 모두 직무특성요인 중 자율성은 조직신뢰를 높이는 중요한 변수로 나타났기 때문이다. 이를 위해 본 연구에서 제시하는 구체적 방안은 크게 두 가지인데, 하나는 보다 자유로운 직무수행이 가능한 조직문화를 조성하는 일이며, 다른 하나는 생활지도원에게 충분한 시간적 여유를 제공하는 일이다. 조직문화란 구성원들의 대인관계나 업무수행에 관련된 태도나 행동을 결정하는 눈에는 보이지 않는 집단적 가치관 혹은 규범을 말하는데, 이를 형성하고 변화시키는 핵심은 최고관리자의 역할이라는 것이 중론이다. 무엇보다 최고관리자의 주요 과업은 조직성과 향상 및 관리라는 점, 그리고 조직구성원의 조직신뢰는 다양한 조직성과에 중요한 영향을 미친다는 점을 모두 고려하면, 결과적으로 보다 자유로운 조직문화를 추구함으로써 조직구성원의 조직신뢰를 확보하여 이를 통해 조직성과를 높이는 일은 최고관리자의 책무가 된다. 따라서 장애인거주시설

운영지침 등을 통해 보다 자유로운 조직문화를 통한 직무자율성의 증대는 최고관리자의 책무라는 것을 명시하고 이것이 실질적으로 구현될 수 있는 모니터링 체계를 마련하는 일이 필요할 것이다.

덧붙여 직무자율성은 생활지도원의 선택이나 판단에 대한 책임도 함께 따라오는 것이기 때문에 이에 대해 심사숙고할 수 있는 충분한 시간적 여유가 필요하다는 점도 중요하다. 그와 같은 시간적 여유를 통해 지난 업무에 대한 자체적인 평가가 가능해지며, 이러한 과정들이 축적됨으로써 자신의 직무를 보다 자유롭게 수행하는 데 필요한 확신과 자신감이 생길 수 있기 때문이다. 이를 위한 구체적 방안 중 하나는 한 주 혹은 매일 수행된 직무를 스스로 평가할 수 있는 시간을 조직 차원에서 별도로 배정하는 것이다. 예컨대, 교대제가 아닌 주 5일 근무인 경우, 1일 업무시간 8시간 가운데 최소 30분에서 1시간 정도는 그 날의 업무를 스스로 돌아보고 정리할 수 있도록 공식적으로 보장하는 것이다. 물론 과중한 업무 및 인력부족이라는 장애인거주시설의 만성적인 현실을 고려하면 이와 같은 방안이 비현실적으로 보일 수는 있다. 하지만 주 52시간의 노동시간과 휴게시간 보장 및 이를 위한 인력충원 등의 내용이 담긴 개정 근로기준법이 올해부터 시행되는 것을 고려한다면, 본 연구의 제안은 실현가능하다고 보며, 오히려 이러한 법적 변화를 보다 적극적이고 효과적으로 활용할 수 있는 방안이라고 사료된다.

둘째, 생활지도원에 대해 보다 많은 권한위임이 이루어지는 방식으로 장애인거주시설이 운영될 필요가 있다. 권한위임이란 단순한 의사결정 참여가 아니라 의사결정에 필요한 실질적인 권한과 책임을 부여하는 상대적으로 높은 수준의 의사결정참여 방식을 말한다(Yukl, 2002). 이러한 맥락에서 조직구조 요인 중 의사결정참여 기회가 아니라 권한위임이 생활지도원의 조직신뢰에 유의미한 영향을 미친다는 본 연구 결과를 이해할 수 있다. 즉, 형식적이거나 단순한 방식으로 의사결정참여 기회를 제공하기 보다는 보다 실질적으로 의미가 있는 권한위임 방식으로 의사결정이 이루어질 때 생활지도원의 조직신뢰를 확보할 수 있다는 것이다. 이는 장애인거주시설의 운영을 형식적이고 보수적인 민주주의에서 참여적 민주주의 방식으로 나아가야함을 의미한다. 정치체제의 측면에서 보수적 민주주의¹⁰⁾가 정당체제의 위기를 야기하듯이(최장집, 2010), 조직구조적 측면에서도 보수적 민주주의 방식으로 운영되는 장애

¹⁰⁾ 보수적 민주주의란 대중의 참여 없이 소수의 엘리트들이 중심이 되어 민주화를 이뤄낸 한국 민주주의의 본질적 특성을 의미한다(최장집, 2010). 국내 장애인거주시설의 경우에도 민주주의 방식으로 운영되는 것처럼 보이지만, 실상은 재단설립자나 시설장이라는 소수의 최고관리자들이 중심이 되어 운영된다는 점에서 보수적 민주주의 방식으로 운영된다고 볼 수 있다.

인거주시설은 위기에 직면할 수 있다. 이러한 맥락에서 소규모화와 탈시설로 대표되는 조직 전반의 변화와 개혁은 각종 인권침해나 시설 내 비리 등 다양한 문제들을 야기할 수밖에 없는 보수적 민주주의라는 조직구조의 결과로서 이해할 수 있다. 따라서 생활지도원들이 실질적이고 제도적인 권한을 갖고 장애인거주시설 내의 다양한 의사결정과정에 참여할 수 있도록 보다 구체적으로 관련 규정 및 사업지침을 마련하고, 이에 대한 모니터링까지 가능한 제도적 장치를 마련해야 할 것이다. 이와 함께 권한위임이 실제로 구현되는 참여적 민주주의 방식의 조직구조와 운영은 오늘날 존폐위기에 직면한 장애인거주시설이 생존하기 위해 반드시 갖춰야 할 조건이라는 점을 재단설립자나 시설장으로 대표되는 최고관리자들이 이해하고 인정하려는 선제적인 노력이 요구된다.

셋째, 장애인거주시설 유형별로 맞춤형 지원 및 관리가 요구된다. 본 연구에서 설정한 개인요인 가운데, 중증 및 장애영유아시설은 경력이 많을수록, 장애유형별 시설은 남성보다는 여성인 경우에 생활지도원의 조직신뢰가 상대적으로 높아지는 결과를 보였다. 이와 같은 개인수준요인에 대한 개입방법은 채용이전과 이후로 각각 구분하여 접근하는 것이 일반적이다. 본 연구의 경우, 하나는 채용과정에서 경력과 성별을 고려하는 것이며, 다른 하나는 이미 채용되었다면 경력이 짧거나 남성인 생활지도원을 대상의 조직차원의 관리를 통해 접근하는 것이다. 따라서 채용과정에서 업무역량이나 조건이 유사하다면 중증 및 장애영유아시설은 경력이 상대적으로 많은 생활지도원을, 그리고 장애유형별 시설의 경우, 업무역량이나 조건이 유사하다면 남성보다는 여성을 채용하는 것이 조직신뢰 확보 및 관리를 위해 유리하다고 볼 수 있다. 하지만 이미 채용된 경우라면, 중증 및 장애영유아 시설은 경력이 상대적으로 짧은 신입 생활지도원을 중심으로, 장애유형별 시설은 남성 생활지도원을 중심으로 조직신뢰 확보 및 관리를 위한 조직차원의 노력이 요구된다.

특히, 장애유형별 시설의 경우, 직무특성요인 가운데 과업중요성은 그 수준이 높을수록 생활지도원의 조직신뢰는 높아지는 결과를 보였다. 따라서 기본적으로 생활지도원의 직무가 시설장애인에게 미치는 영향이 크다는 과업중요성을 명확히 해야 한다. 이를 위해서는 생활지도원 스스로 직무에 대한 중요성을 인식하려는 노력이 필요하지만, 무엇보다 생활지도원의 자격기준¹¹⁾이 제도화되어야 할 것이다. 법제도

11) 국내 장애인거주시설의 생활지도원 채용 시 공식적이고 제도화된 자격기준은 없기 때문에 많은 경우 임의적으로 자격조건을 제시하거나 아동복지시설 종사자의 자격기준을 차용하고 있는 실정이다. 「아동복지법 시행령」 별표 15(제 52조 관련)에 따르면, 첫째, 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상 자격이 있는 사람, 둘째, 유치원, 초등학교 또는 중등학교 교사 자격이 있는 사람, 셋째, 「영유아보육법」에 따른 보육교사 1급 자격이 있는 사람 등 세 가지 자격기준을 명시하고 있다.

적 차원에서 공식적으로 자격기준을 명시하여 직업적 정체성을 확보함으로써 본인의 직무가 갖는 중요성에 대한 인식을 증진시킬 수 있기 때문이다. 물론 생활지도원의 자격기준 제도화는 모든 유형의 장애인거주시설 생활지도원을 대상으로 이뤄져야 하는데, 여기에 더해 특정 장애유형에 관한 전문가라는 공식적 인정까지 필요할 것으로 보인다. 장애유형별 차이는 아동과 노인의 차이만큼 상이하기 때문이다. 따라서 향후에는 장애인거주시설 생활지도원의 자격기준을 제도화하기 위한 공식적 논의가 반드시 이루어져야 할 것이다.

또한 장애유형별 시설의 조직구조요인 가운데 표준화와 절차규정은 그 수준이 높을수록 생활지도원의 조직신뢰는 낮아지는 결과가 나타났다. 따라서 조직구조에 관한 적극적인 분권화와 상대적으로 소극적인 공식화가 이루어질 필요가 있다¹²⁾. 본 연구결과, 권한위임은 생활지도원의 조직신뢰를 높이는 반면, 표준화와 절차규정은 생활지도원의 조직신뢰를 낮추는 결과를 보였기 때문이다. 물론 조직운업을 위해서는 어느 정도의 표준화나 절차규정은 필요하지만, 예외상황이 빈번하게 발생하는 돌봄서비스라는 생활지도원의 업무특성 상 지나친 표준화나 절차규정, 즉 공식화는 오히려 업무에 방해가 될 수 있다. 업무에 관한 절차나 규정 등이 너무 엄격할 경우, 사소한 상황변화에 대해서도 융통성을 발휘하기 어려워 적절한 대처를 못하게 되고, 결과적으로 조직구성원의 창의적 활동이나 동기부여가 저하될 수 있다. 따라서 장애유형별 시설은 조직구조의 분권화를 높이고, 상대적으로 공식화를 낮추는 방향으로 나아가야 한다. 이를 위해서는 최고관리자의 태도와 가치관이 중요한데, 조직구조의 분권화나 공식화 등을 결정하는 요인들 가운데 리더의 태도는 조직구조를 결정하는 가장 결정적인 변수로 알려져 있기 때문이다(임창희, 2015). 따라서 기본적으로는 최고관리자인 시설장을 대상으로 조직구조의 높은 분권화 및 상대적으로 낮은 공식화가 왜, 그리고 얼마나 중요한지 교육 프로그램이나 세미나 방식을 통해 이해하도록 하는 것이 필요하다. 나아가 현재 장애인거주시설 운영지원사업의 경우, 장애인거주시설 종사자의 인건비와 관리운영비 등의 지원을 목적으로 하는데, 여기에 조직구조의 분권화를 높이고 공식화를 최소화하는 방안과 기준을 추가적으로 제시함으로써 조직구조의 재설계를 제도적이고 공식적으로 추구해야 할 것이다.

본 연구는 조직신뢰에 관한 연구가 부족한 사회복지분야에서 장애인거주시설 생활지도원을 대상으로 조직신뢰 영향요인들을 탐색적으로 살펴봄으로써 조직신뢰 향

¹²⁾ 일반적으로 조직구조란 조직 내 주요 과업들 간 연결과 분리를 반복하는 과정을 의미한다(임창희, 2015). 조직구조의 분권화는 업무와 관련된 권한의 배분 혹은 위임을 의미하며, 공식화는 조직 내 업무에 관한 규칙, 규정, 표준화된 절차 등이 구체적으로 제시되어 있는 정도를 각각 의미한다(신유근, 이춘우, 2014).

상에 필요한 다양한 정보와 방안을 제공하였다는 데 의미가 있다. 특히 중증 및 장애영유아시설과 장애유형별 시설이라는 서로 다른 조직특성을 갖는 시설들을 구분하여 검증함으로써 좀 더 풍부한 정보와 자료를 제시하고자 했다. 그러나 본 연구는 조직신뢰에 관한 사회복지분야에서의 연구가 매우 부족하여 이론적 논의가 충분히 이루어지지 못했다는 한계가 있다. 이러한 이유로 본 연구의 경우, 탐색적 수준에서 조직신뢰 영향요인을 검토하고 검증한 것이며, 향후에는 사회복지분야 종사자들을 대상으로 조직신뢰 중심의 다양한 관련 연구가 활발하게 이루어지길 기대한다.

■ 참고문헌

- 강여진 (2005). 지식공유 영향요인이 업무성장에 미치는 영향. **한국행정논집**, 17(2), 431-460
- 강철희, 주명관, 이상철 (2012). 사회복지사의 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직냉소주의와 조직몰입의 통합적 관계에 관한 연구. **한국사회복지학**, 64(1), 31-51.
- 강홍구 (2006). 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. **한국사회복지학**, 58(2), 355-375.
- 공정미, 권선진, 이근매 (2008). 플라주 집단미술치료가 생활재활교사 직무스트레스로 인한 분노표현양식에 미치는 효과. **예술심리치료연구**, 4(1), 1-25.
- 곽미정 (2018). 장애인거주시설 종사자의 인권의식과 사회통합의식이 조직성장에 미치는 영향에 관한 연구. **한국자치행정학보**, 32(4), 151-187.
- 권승, 김두례, 채종현, 황소진 (2010). **사회복지시설종사자 직무분석**. 부산복지개발원.
- 김녹현, 권오숙 (2013). 경상북도 장애인거주시설 생활재활교사의 직무요인이 소진에 미치는 영향. **복지행정논총**, 23(2), 187-219.
- 김두섭, 강남준 (2008). **회귀분석: 기초와 응용**. 서울: 나남출판.
- 김미옥, 김고은 (2013). 장애인거주시설 종사자의 전문성이 이용자중심실천에 미치는 영향. **한국장애인복지학**, 20, 213-232.
- 김미옥, 정진경, 김희성 (2008). 장애인 거주시설의 인권 연구. **사회복지정책**, 33, 389-422.
- 김보현, 전영희 (2011). 현실요법 집단미술치료가 장애인생활시설 생활재활교사의 직무스트레스에 미치는 효과. **미술치료연구**, 18(3), 683-704.
- 김성한, 이미림 (2010). 조직구조, 교육훈련이 사회복지전담공무원과 행정직공무원의 지식공유의도에 미치는 영향 비교. **한국사회복지행정학**, 12(1), 271-300.
- 김수영 (2016). **구조방정식 모형의 기본과 확장**. 학지사.
- 김영중 (2009). 휴먼서비스 산업체계 모형에 의한 사회복지서비스 동향 분석. **한국사회복지행정학**, 11(2), 35-73.
- 김용득, 송남영, 장기성 (2010). 장애평가 기준과 장애인거주시설서비스 욕구. **한국장애인복지학**, 12, 95-121.
- 김진우, 서동명 (2012). 장애인 거주시설 종사자의 직무분석에 따른 인력배치에 관한 연구. **한국장애인복지학**, 19, 87-110.
- 김태형, 손인봉 (2019). 장애인거주시설 생활지도원이 지각한 직무만족도가 서비스 질에 미치는 영향 및 조직 네트워크의 조절효과. **장애인복지연구**, 10(1), 39-64.

- 김현옥 (2001). 정부개혁과 조직신뢰. **한국사회학**, 35(4), 57-93.
- 나태준, 최순영 (2003). 공공조직구성원의 조직신뢰 향상방안에 관한 연구. **한국행정학보**, 7(1), 1-17.
- 박경수, 장혜경 (2013). 장애인 거주시설 실천가의 인권 딜레마 사례연구. **한국장애인복지학**, 22, 249-272.
- 박세경, 김혜원, 강혜규, 박찬임, 오은진, 은수미, 김은지 (2009). **사회서비스 인력 선진화 방안 연구**. 보건복지가족부 · 한국보건사회연구원 · 한국노동연구원.
- 박희수 (2016). 장애인거주시설 이용장애인의 인권에 대한 사회복지적 책임에 관한 연구. **시민인문학**, 31, 9-32.
- 변소현, 김봉선 (2016). 장애인거주시설 종사자의 인권감수성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **직업재활연구**, 26(1), 139-156.
- 신유근, 이춘우 (2014). **조직행위론**. 한경사.
- 심익섭, 강구덕 (2015). 지방공무원의 직무 및 조직특성이 신뢰를 매개로 조직성과에 미치는 영향. **한국정책연구**, 15(2), 1-22.
- 성효진, 신승현 (2015). 장애인거주시설 생활재활교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국케어매니지먼트연구**, 17, 117-139.
- 손인봉, 김동기, 김승태 (2019). 장애인거주시설 종사자가 인식하고 있는 인권의식이 서비스 질에 미치는 영향과 조직몰입의 조절효과 연구. **한국장애인복지학**, 43, 213-234.
- 오인근 (2003). **사회복지사가 지각한 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 연세대학교 석사학위논문.
- 윤상용, 서동명 (2016). 장애인 거주시설 이용적격성 심사도구 평가영역과 항목, 시설배치 방안에 관한 탐색적 연구. **비판사회정책**, (51), 403-445.
- 이봉주, 이선우, 백종만 (2012). **사회복지행정론**. 나남출판.
- 이상철 (2015). 조직신뢰와 오류관리문화와의 관계에 대한 연구. **한국사회복지학**, 7(3), 83-105.
- 이시원 (1999). 지방행정공무원의 조직신뢰감에 관한 연구. **정책분석평가학회보**, 9(2), 1-19.
- 이영석 (2007). **조직신뢰**. 한국학술정보.
- 이웅 (2020). 장애인거주시설 생활지도원의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향: 조직신뢰의 조절효과를 중심으로. **한국장애인복지학**, 47, 5-30.
- 이웅 (2019). **장애인거주시설 생활지도원이 이직의도 영향요인 연구**. 성균관대학교 박사학위논문.
- 임창희 (2015). **조직론 이해**. 제 2판. 학현사.



- 전동일, 김남희, 서정민 (2016). 장애인 거주시설 장애인과 종사자의 인권 인식 비교. **디지털융복합연구**, 14(8), 11-18.
- 전진호, 김광래 (2019). 돌봄서비스 종사자의 직무특성이 조직신뢰에 미치는 정서몰입 관계 연구. **예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지**, 9(11), 1279-1288.
- 정상진 (2014). 지역종합병원 종사자의 조직신뢰 문화에 대한 인식이 조직신뢰 행동에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**. 15(2), 456-465.
- 조영숙, 정영선 (2013). 장애인 생활시설 종사자의 인권인식에 관한 연구. **장애아동인권연구**, 4(2), 81-93.
- 주형철, 김영환 (2010). 스포츠센터 종사자의 직무특성이론과 조직시민행동과의 관계에서 조직신뢰의 매개효과검증. **한국체육과학회지**, 19(4), 849-859.
- 최성재, 남기민 (2016). **사회복지행정론**. (개정 3판). 나남출판사.
- 최영신, 연이섬 (2016). 중증장애인거주시설 장애인과 생활재활교사의 상호작용이 직무만족도에 미치는 영향. **재활복지**, 20(2), 95-118.
- 최장집 (2010). **민주화 이후의 민주주의**. 개정2판. 후마니타스.
- 홍세희 (2010). **구조방정식 모형: 중급**. 홍세희 교수의 고급연구방법론 워크샵 시리즈 8. S & M리서치 그룹.
- 홍혜영 (1995). **자아효능감 신뢰도 및 타당도 검증**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 황슬기, 안경미, 정현정 (2013). 병원 근로자의 조직신뢰에 영향을 미치는 조직신뢰 결정요인에 관한 연구. **보건의료산업학회지**, 7(2), 113-124.
- Carnevale, D. D. and Wechsler, B. (1992). Trust in the Public Sector. Individual and Organizational Determinants. *Administration & Society*, 23(4), 471-494.
- Collins, C. J. and Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544-560.
- Cook, J. and Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Daley, D. M. and Vasu, M. L. (1998). Fostering organizational trust in North Carolina: the pivotal role of administrators and political leaders. *Administration & Society*, 30(1), 62-84.
- Gilbert, J. A. and Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Hackman, R. and Oldham, R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

- Holden, G., Meenaghan, T., Anastas, J., & Metrey, G. (2002). Outcomes of Social Work Education: The case for social work self-efficacy. *Journal of Social Work Education*, 38(1), 115-133.
- Kesen, M. and Akyuz, B. (2015). Akademik ozyeterlik algisi, orgutsal guven ve orgutsal sinizm iliskisinin yapisal esitlik modeli ile incelenmesi. *Ataturk Universitesi Bilimler Enstitusu Dergisi*, 19(3), 47-68.
- Khazanchi, S. and Masterson, S. S. (2011). Who and what is fair matters: A multi-foci social exchange model of creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 86-106.
- Kosar, S. (2015). Trust in school principal and self-efficacy as predictors of teacher professionalism. *Educational Science*, 40(181), 255-270.
- Kouzes, J. M. and Posnerk B. Z. (1987). The Leadership Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598.
- LaPorte, T. R., and Metlay, D. S. (1996). Hazard and institutional trustworthiness. *Public Administration Review*, 56(4), 341-347.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Mcneish, J. E. and Mann, I. (2010). Knowledge Sharing and Trust in Organization. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 8(1&2), 18-38.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. Pearson.
- Sims, P., Szilagyi, D. and Keller, T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 195-212.
- Spector, E. (2012). *Industrial and organizational psychology*. 6th ed. John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. 5th ed. NJ: Prentice-Hall, Inc.

A Study on the Factors Influencing Organizational Trust of the Careworkers in the Residential Facilities for the Disabled

Lee, Woong

Dept. of Social Welfare, Sungkyunkwan University, Adjunct Prof.

【Abstract】

The purpose of this study is to explore the factors influencing the organizational trust of the careworkers of residential facilities for the disabled by dividing them into residential facilities for the severe disability and infants with disability and by types of disabilities. 50 domestic facilities for the disabled were surveyed by mail, and 536 careworkers in 39 facilities were selected as the final analysis targets. The main analysis results are as follows. First, the monthly average wage, all the job characteristics factors, the delegation, the procedural provisions and the decision-making opportunities among the organizational structure factors, and the organization trust showed differences between the residential facilities for severe disability and infants with disability and those by disability type. Second, the more experienced, the more autonomy, and the higher the level of delegation, the higher the organizational trust of careworkers in residential facilities for severe disability and infants with disability. Third, the higher the level of task importance and autonomy, the higher the level of delegation while the lower the level of standardization and procedural provisions, the higher the organizational trust of the careworkers. Based on these findings, implications for policy and interventions were discussed in regards to organizational trust of careworkers in residential facilities for the disabled.

- key words : Organizational Trust, Careworker, Job Characteristic, Organizational Structure, Self-Efficacy, Residential Facilities for the Disabled

논문투고일 : 2020. 04. 09.

논문심사일 : 2020. 06. 05.

게재확정일 : 2020. 06. 15.

「장애인복지연구」 제11권 제1호
Disability & Social Welfare

발행일 : 2020년 6월 30일

발행처 : (재)한국장애인개발원

서울시 영등포구 여의도동 17-13 이룸센터 5층

대표전화 : 02-3433-0600

팩스 : 02-416-9567

홈페이지 : www.koddi.or.kr

인쇄처 : (사)한국나눔복지연합회
