



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

직장인의 장애인에 대한 태도가  
조직문화에 미치는 영향

제주대학교 보건복지대학원

사회복지학과

고 지 운

2022년 8월

# 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향


지도교수 고 관 우


고 지 운


이 논문을 사회복지학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 8월

고지운의 사회복지학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김 상 미 

위 원 남 진 열 

위 원 고 관 우 

제주대학교 보건복지대학원

2022년 8월

The Effect of Office Worker's Attitudes toward  
Persons with disabilities on Organizational Culture

Ji-Woon Go

(Supervised by Professor Kwan-Woo Ko)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of  
Master of Social Welfare

2022. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Social Welfare  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC HEALTH AND WELFARE  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

## 국문초록

<b>I. 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구목적 .....	3
<b>II. 이론적 배경</b> .....	<b>5</b>
1. 장애인에 대한 태도 .....	5
1) 태도의 개념 .....	5
2) 장애인에 대한 태도 .....	6
3) 장애인 고용 및 장애 인식개선 교육 현황 .....	7
2. 조직문화 .....	11
1) 조직문화의 개념 .....	11
2) 조직문화의 유형 .....	14
3. 선행연구 고찰 .....	21
<b>III. 연구방법</b> .....	<b>23</b>
1. 연구대상 .....	23
2. 연구모형 .....	23
3. 가설의 설정 .....	24
4. 측정도구 .....	26
1) 장애인에 대한 태도 측정 도구 .....	26
2) 조직문화 측정 도구 .....	28

5. 자료의 분석 .....	29
<b>IV. 연구결과 .....</b>	<b>30</b>
1. 조사대상자의 인구사회학적 특성 .....	30
2. 주요 변수의 기술통계 분석 .....	33
3. 제주지역 사업장의 조직문화 수준분석 .....	35
1) 장애인 고용유무에 따른 조직문화 .....	35
2) 정기적 장애인식교육 유무에 따른 조직문화 .....	36
3) 장애인식개선 교육경험유무에 따른 조직문화 .....	37
4. 일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도 차이분석 .....	37
1) 무조건적인 거부 집단 간 차이 분석 .....	37
2) 왜곡된 동일시 집단 간 차이 분석 .....	39
3) 추론된 정서장애 집단 간 차이 분석 .....	40
4) 기능의 제한요인 집단 간 차이 분석 .....	42
5) 친교의 거부 집단 간 차이 분석 .....	43
6) 접촉 시 긴장 집단 간 차이 분석 .....	45
5. 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계 분석 .....	46
6. 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향 .....	50
1) 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향 .....	50
2) 장애인에 대한 태도가 발전문화에 미치는 영향 .....	51
3) 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향 .....	53
4) 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향 .....	54
<b>V. 결론 및 제언 .....</b>	<b>56</b>
1. 연구결과 요약 .....	56
2. 제언 .....	57

3. 연구의 한계점 .....	59
참고문헌 .....	60
ABSTRACT .....	67
부록 <설문지> .....	70

## <표 목차>

<표 1> 1인 이상 기업체 장애인 근로자 수 .....	8
<표 2> 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 .....	9
<표 3> 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 .....	10
<표 4> 조직문화의 개념 .....	13
<표 5> Harrison의 조직문화 유형 특성 .....	15
<표 6> 조직문화 유형 .....	20
<표 7> 장애인에 대한 태도의 측정 문항과 신뢰도 .....	28
<표 8> 조직문화에 대한 측정 문항과 신뢰도 .....	29
<표 9> 조사대상자의 인구사회학적 특성(개인적 특성) .....	30
<표 10> 조사대상자의 인구사회학적 특성(장애인식개선 교육 특성) .....	33
<표 11> 주요 변수의 기술통계 .....	35
<표 12> 장애인고용 유무에 따른 조직문화 .....	36
<표 13> 정기적 장애인식교육 유무에 따른 조직문화 .....	36
<표 14> 장애인식개선 교육경험유무에 따른 조직문화 .....	37
<표 15> 일반적 특성에 따른 무조건적인 거부 차이 분석 .....	38
<표 16> 일반적 특성에 따른 왜곡된 동일시 차이 분석 .....	39
<표 17> 일반적 특성에 따른 추론된 정서장애 차이 분석 .....	41
<표 18> 일반적 특성에 따른 기능의 제한 요인 차이 분석 .....	42
<표 19> 일반적 특성에 따른 친교의 거부 차이 분석 .....	44
<표 20> 일반적 특성에 따른 접촉 시 긴장 차이 분석 .....	45
<표 21> 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계 .....	49
<표 22> 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향 .....	50
<표 23> 장애인에 대한 태도가 발전문화에 미치는 영향 .....	52
<표 24> 장애인에 대한 태도가 위계문화에 미치는 영향 .....	54
<표 25> 장애인에 대한 태도가 합리문화에 미치는 영향 .....	55



## <그림목차>

[그림 1] 장애인 노동상담 유형 .....	10
[그림 2] Quinn & Mcgrath의 조직문화 유형 .....	18
[그림 3] 연구모형 .....	24

## 국문초록

# 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향

고 지 운

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

지도교수 고 관 우

본 연구는 제주지역 사업체 근로자를 대상으로 직장 내 조직문화의 수준과 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 목적이 있다. 특히 장애인 고용업체와 장애인 미고용업체를 구분하여 동료장애인에 대한 태도를 살펴봄으로써 직장 내 장애 인식개선을 위한 차별화된 개입방안과 장애인 친화적 조직문화를 탐색하고자 한다. 이를 위해 제주지역 사업체에 재직 중인 직장인을 대상으로 장애인 미고용사업체와 장애인 고용사업체 각각 150부씩 배부하여 설문조사를 하였으며, 불성실하게 응답 된 19부를 제외한 장애인 미고용업체 145부, 장애인 고용업체 136부 총 281부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째 장애인식 경험은 장애인고용사업체에서 장애인 미고용사업체보다 월등하게 많이 나타났으며, 장애인식 경험이 있는 응답자 중 교육통로는 장애인고용사업체와 장애인 미고용사업체 모두 직장생활을 통한 교육경험이 많은 것으로 나타났다. 그리고 정기적 장애인식교육 실시 여부는 장애인고용사업체에서는 장애인식 교육을 실시한다고 높게 나타났으며, 장애인 미고용사업체에서는 실시하지 않고 있다고 높게 나타났다. 둘째 장애동료 유무에 따라 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부, 왜곡된 동일시, 친교의 거부, 접촉 시 긴장에 대해서 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 조직문화 하위요인 발전문화에서 정(+ )적인 상관관계, 위계문화와 합리문화에서는 부(-)적인 상

관관계가 나타났다. 셋째 일반적 특성에서 조직문화에 영향을 미치는 변인은 정기교육경험이 있을수록 집단문화와 발전문화가 높게 나타났으며, 근무 기간이 길수록 합리 문화가 높게 나타났다. 그리고 장애인의 태도 하위요인인 추론된 정서 장애가 낮을수록 집단문화의 특성이 높게 나타났으며, 무조건적인 거부가 낮을수록 위계문화의 특성이 높게 나타났다.

본 연구는 제주지역 직장인이 인식하는 장애인의 태도가 조직문화에 미치는 영향을 장애동료 유무에 따라 검증하였다는 점에서 의의가 있다. 연구결과를 바탕으로 장애인과 업무적인 이해관계가 없는 비장애인 근로자의 장애인에 대한 태도와 장애인을 동료로 둔 비장애인 근로자의 장애인에 대한 태도는 서로 다르다는 점을 고려하여 장애인 인식개선교육의 커리큘럼을 구성할 필요가 있음을 시사한다. 또한, 장애인 근로자의 특성을 고려하여 어떠한 조직문화 유형이 바람직하며 지배적이어야 하는지에 대한 논의가 필요하며, 각각의 조직문화의 장단점을 여러 측면에서 적절하게 적용시킬 방안을 마련할 필요가 있음을 보여준다.

**주제어:** 장애인에 대한 태도, 조직문화, 장애인 근로자

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

우리나라 장애인 등록 수는 2020년 말 2,633 천명에 달하여 총인구 대비 5.1%를 차지하고 있지만, 2021년 5월 기준 장애 인구의 경제활동참가율과 고용률은 각각 37.3%, 34.6%로 전체 인구에 비해 전반적으로 낮은 수준이며, 장애 인구의 실업률은 7.1%로 전체 인구에 비해 4.0% 높게 나타나고 있다.(한국장애인고용공단, 2021).

장애인은 장애라고 하는 이유로 노동시장의 진입이 어렵고, 일자리에서도 장애 차별을 경험하고 있다(송진영, 2017). 장애인 근로자들을 대상으로 차별 경험을 조사한 결과, ‘직장 내 생활 및 대인관계 관련 차별’이 55.2%, ‘업무량, 근무시간 관련 차별’이 32.4%, ‘임금, 성과급 등 보수 관련 차별’이 25.1%, ‘직무, 부서 배치 관련 차별’이 13.4%, ‘직급·직책 부여, 승진 관련 차별’이 11.9% 등으로 나타났다(장애인고용패널조사 6차, 2021).

노동시장에서 장애인은 비장애인에 비해 업무 능력이 저조하다는 평가를 받고 있으며(Louvet et al, 2009), 이러한 부정적인 평가는 장애인의 취업 성공을 방해하는 결정적인 요인인 것으로 알려져 있다(Henkens et al, 2008).

장애인표준사업장 종사자를 대상으로 한 연구에서도 비장애직원들의 업무지원과 생활지도를 겸업하는 일에 심한 피로를 느끼고 있었으며, 장애 직원들이 일정 시간 안에 업무를 처리하지 못했을 경우 잔여 몫은 본인이 감당해야 하기 때문에 장애인을 직장동료로 두는 것에 부담을 느끼고 있는 것으로 나타났다(박수경 외, 2021).

장애인 근로자에 대한 직장 내 인식은 장애인의 업무 능력에 관한 직원들의 주관적 평가를 의미하기도 하지만 장애인을 나의 동료로서 인정하는 직원들의 수

용적 태도를 의미하기도 한다(Nota et al, 2014). 장애인 근로자의 경우 상급자와 동료와의 의사소통 및 대인관계가 매우 중요하다(변민수 외, 2010). 장애인 근로자의 직무 만족과 재직기간과의 관계에 관한 연구결과, 일 자체에 대한 만족도가 높을수록, 상사나 동료 사이에 사적인 대화나 취미 생활 등을 통해 이뤄지는 비공식적 친밀감이 클수록 재직기간이 긴 것으로 나타났다(김기원 외, 1996).

또한, 직장 내 비장애인 동료근로자들은 장애인 근로자를 돕는 중요한 역할을 한다. 직장 내에서 능력이 많고 경험이 많은 직원을 장애 직원과 함께 일하게 함으로써 장애인 근로자들의 직장적응을 돕는 역할을 원활히 수행할 수 있으며, 직장에 처음 들어오는 사람들에게 우호적인 태도를 취함으로써 낯선 직원이 직장에 빨리 적응하도록 도울 뿐만 아니라 직업기술도 동료를 통해 쉽게 익힐 수 있다(김계현, 2004).

장애인에게 고용은 장애인들의 생존권을 보장하기 위한 기본 권리에 바탕을 두고, 사회적으로 비장애인과 같은 고용 평등을 추구함으로써 생활에서의 안정성과 진정한 장애인을 위한 근로 복지를 실현하는 것을 목적으로 한다(유완식 외, 2009). 특히 장애인에게 직업은 도움을 받는 존재에서 벗어나 독립적인 주체로 성장할 수 있는 가장 기초적인 토대로 직업을 통해 사회, 경제, 문화적 지원뿐만 아니라 자아를 실현하고 삶의 가치를 창출해 나감으로써 삶의 만족도를 영위하는 것 역시 직업의 중요한 부분이다(박중석, 2021).

장애인의 직장적응을 어렵게 하는 요인을 규명하려면 기업문화 속에 내재하는 장애 요인에 주목할 필요가 있다. 특히 기업문화에 관한 연구는 고용주의 태도뿐만 아니라 장애인이 근무하는 직장의 상사나 동료근로자의 장애인에 대한 태도 역시 문화를 구성하는 중요한 요소가 되며, 이들의 태도가 장애인들의 직장생활에 심대한 영향을 미친다(감정기, 2005). 따라서 본 연구에서는 장애인 근로자들이 근무하고 있는 조직문화에 주목하여 살펴볼 것이다. 조직은 각기 독특한 문화적 특성인 조직문화가 있다. 개인을 이해하려면 그 개인의 성격을 알아야 하며, 사회를 이해하려면 그 사회의 문화를 알아야 하는 것처럼 조직을 이해하려면 그 조직의 조직문화를 알아야 한다(박영석, 2010).

조직문화에 대한 연구가 중요한 이유는 조직문화가 근로자들의 직무 열의와 이

직 의도와 같은 태도 변인에 영향을 미치기 때문이다. 직무 열의는 직원들의 수행관리 측면에 있어서 외적 동기부여보다 내적동기부여가 중요해지면서 활발히 논의되고 있다(김면식, 2015). 직장 내 조직문화는 조직구성원들의 직무에 대한 태도와 행동을 촉발시키거나 제약하면서 구성원들의 행동 패턴을 결정한다(Galbreath, 2005). 또한, 조직문화는 조직의 특성에 따라 형성된 문화이기 때문에 조직 관리자들은 조직의 문화를 신속하게 파악하고 적용할 수 있도록 분위기를 만들어야 하며, 필요에 따라서는 조직문화를 바꾸어야 한다(Goffee & Jones, 2000). 조직은 조직의 성과를 높이기 위해 올바른 조직문화를 정립하고 활성화하려는 노력이 필요하다(장보영, 2020).

지금까지 장애인 조직과 관련하여 자립생활센터(이경준 외, 2009), 직업재활시설(장훈석 외, 2007)에서 장애인 근로자의 직무 만족과 관련한 연구가 있었으며, 기업문화 초점으로 장애인의 근로 행동에 관한 비장애 근로자의 의식에 관한 연구(감정기, 2005)와 사회적 기업 내 근로 장애인의 직무만족 연구(최선아, 2016)로 장애인 근로자를 대상으로 조직요인에 관한 연구는 소수이다. 본 연구는 조직에 초점을 맞추어, 장애인 근로자가 근무하고 있는 조직에 비장애인 근로자들이 장애동료에 대해 어떻게 인식하고 있는지, 어떤 조직문화에 더 영향을 미치고 있는지를 살펴볼 수 있는 실증연구이며, 이러한 점이 기존의 연구와 차별화된다고 하겠다.

## 2. 연구목적

본 연구는 제주지역 사업체 근로자를 대상으로 직장 내 조직문화 수준을 살펴보고, 장애인에 대한 태도가 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 목적이 있다. 특히 장애인 고용업체와 장애인 미고용업체를 구분하여 조직문화를 살펴보고, 동료장애인에 대한 태도를 살펴봄으로써 장애인 친화적 조직문화를 탐색하고자 한다.

[연구문제 1] 장애인 고용유무에 따른 제주지역 직장인이 인식하는 조직문화의 수준은 어떠한가?

[연구문제 2] 장애인 고용유무에 따른 제주지역 직장인이 인식하는 장애인에 대한 태도는 어떠한가?

[연구문제 3] 제주지역 직장인이 인식하는 장애인에 대한 태도는 조직문화에 어떠한 영향을 미치는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 장애인에 대한 태도

#### 1) 태도의 개념

태도의 개념에 대한 포괄적 정의를 처음 내린 미국의 사회 심리학자 Allport(1968)에 의하면 태도는 경험을 통해 조직된 것으로 자신과 관련되어 있는 모든 대상들과 상황들에 대한 개인의 반응에 직접적 또는 역동적인 영향을 주는 정신적·신경적 준비상태라고 하였다. 또한, Rosenberg and Hovland(1960)는 ‘어떤 종류의 자극에 대해 특정 종류의 반응을 보이려는 선유성향으로, 이러한 종류의 반응들은 정서적 반응, 인지적 반응, 의욕적 · 행동적 반응을 들 수 있다’고 하였다. Ajzen and Fishbein(1980)에 의하면 태도란 ‘어떤 주어진 대상물에 대하여 호의적 또는 비호의적 양태를 일관성 있게 반응토록 하는 학습된 잠재요인’이라고 정의하였다.

태도는 개인이 싫어함이나 좋아함을 뜻하는 주관적인 평가로써 사람이나 대상의 속성에 대한 긍정적인 것에서 부정적인 것까지의 연속 선상에 위치한다. 따라서 어떤 사람이 어떠한 특정 대상에 대해 가지는 태도는 그 개인이 그 대상에게 갖는 신념들의 강도와 반응에 대한 평가의 함수라고 할 수 있다(Fishbein & Ajzen, 1975; 홍대식, 1987; 이선자, 1989; 박경란, 2001).

정선화(1993)는 태도는 행위의 근거이며 또한 행위는 태도를 형성하게 하고, 태도는 직접적인 경험과 간접적인 경험을 통해 학습된다고 제시하였으며, 개인의 태도 형성은 특정 대상에 대하여 얻은 정보에 크게 영향을 받으며, 소속집단과 소속되기를 원하는 준거 집단에 의해 영향을 받게 된다(김삼성, 1998). 그리고 사회화 과정에서 형성된 자아는 태도의 개념을 통해서 구체적인 행동으로 표현된다. 태도는 유아기때에 결정되는 것은 아니다. 자아 인식이 발달 되기 시작하



고 타인과 자신을 구분하는 것을 배우는 3-4세 경부터 형성되기 시작하여 경험을 통해 점차 학습된다(Gottlieb, J. Corman, H. & Crurci, R, 1986).

박수경(2021)은 태도는 어떤 대상에 대해서 개인이 선호하는 경향을 의미하는 것으로, 개인이 속한 집단의 가치관이나 규범에 따라 형성된다고 하였다. Rosenberg and Hovland(1960)에 의하면 태도는 인지적, 감정적, 행동적 요소 세 가지 요인으로 다음과 같이 구분할 수 있다고 하였다.

첫째, 인지적 요소(Cognitive component)는 태도가 의미하는 개인의 생각, 사고, 지각, 신념, 의견을 말하며, 인지 반응은 생각 또는 신념을 언어로써 표현하고 다른 의미의 행동이 잠재요소에 의해서 측정된다. 그러나 이 요소의 한계점은 개인의 의견이나 신념을 바꿀 수는 있어도 태도나 행위를 변화시키기에는 미흡하다는 것이다.

둘째, 정서적 요소(Affective component)는 실제적인 대상 또는 대상에 관한 상징적인 묘사가 개인내에 유발되는 감정 또는 정서를 정서적 요소라고 하며, 여기서 말하는 태도란 그 대상에 대한 유쾌한 또는 불쾌한 경험들, 대상에 대한 감정적 연상에 의하여 변화될 수 있다고 본다. 따라서 정서적인 반응은 태도 대상에 대한 인지적 해석이 내려질 때 비로소 태도가 변화된다.

셋째, 행동적 요소(Active component)는 대상에 대한 인간 행위 그 자체가 아니라 행위의 의도나 행동하려는 경향이다.

이처럼 태도가 어떠한 일정한 조직구조 내지 체계를 갖고 있다는 것과 그 조직구조는 대체로 위 세 가지의 구성요소들로 조직되어 있다는 점에서 모든 학자들이 견해를 같이 하고 있다(차배근, 1985).

본 연구에서 태도는 개인의 생각, 사고, 신념이 이전의 경험을 바탕으로 현재의 환경요인과 상호작용하여 행동을 결정하게 되는 과정이라고 정의한다.

## 2) 장애인에 대한 태도

한 사람(지각자)이 다른 사람(대상자)에 대한 태도는 대상자를 만나게 되는 상황에 따라서 영향을 받게 되는데, 특히 대상자에 관해 지각한 정보(인지)와 대상

자와의 상호작용(정서), 그리고 지각자의 신체적, 심리적, 사회적 특성에 따라 영향을 받고 대상자에게 반응(행동)하게 된다(이혜원, 2000).

어떤 사회에서 장애인에 대하여 어떻게 인식하고 있는가에 관한 문제는 그 사회의 장애인에 대한 태도가 어떠한가를 반영해준다(송수영, 2000). 인식은 좁은 의미로는 태도의 구성요소로 정의할 수 있으며, 넓은 의미로는 인식을 태도 그 자체로 보는 견해도 있다(이은혜, 2015).

우리나라에서는 1980년대 초반부터 장애인에 대한 태도나 인식에 대한 연구가 시작되었고, 1990년대는 청소년의 장애인에 대한 태도나 인식연구들이 나타나게 되었다(김미옥, 2002). 이규태(1981)는 한국의 전통적인 장애인 관은 주관적으로는 열등한 존재로 보는 대상이고, 객관적으로는 멸시와 조롱의 대상으로 나타났다. 류수경(1992)과 이종남(1994)은 비장애인들은 장애인이 생산력이 부족하므로 현대 사회에 적응하기 어렵다고 보았으며, 장애인을 업신여기거나 우리와는 별개의 못한 사람으로 취급하고 장애인들은 특유의 이상 성격을 소유하고 있는 것으로 여겨 천시, 멸시, 차별하는 경우가 있다고 보고하였다.

한영숙(2001)은 비장애인들은 정신장애를 다른 질병과 마찬가지로 하나의 질병으로 인식하고 있으며 정신장애인에 대해서 심한 정서적 갈등을 가지고 있으며, 어쩐지 두렵고, 무언가 모르게 기분이 언짢고, 이해하기 어려우며, 흥분을 잘하고, 난폭해지기 쉬운 사람이라는 부정적인 견해를 보이기도 하였다.

### 3) 장애인 고용 및 장애 인식개선 현황

한국장애인고용공단(2021)에 따르면 우리나라 장애인 등록 수는 2020년 말 2,633천 명에 달하여 총인구 대비 5.1%를 차지하고 있지만, 2021년 5월 기준 장애 인구의 경제활동참가율과 고용률은 각각 37.3%, 34.6%로 전체 인구에 비해 전반적으로 낮은 수준이며 장애 인구의 실업률은 7.1%로 전체 인구에 비해 4.0% 높게 나타났다.

1인 이상 기업체에 대한 전체 근로자 수와 장애 근로자 수를 비교해보면 <표

1>과 같다. 전체 근로자 수는 14,974,809명에 비해 장애 근로자 수는 221,710명으로 전체 근로자 수 대비 1.48%에 그치고 있다. 상시근로자의 여성 비율도 42.2%인 반면 장애인 근로자의 여성 비율은 22.2%로 절반 수준에 그치고 있으며, 여성 장애인 고용률은 0.78%로 남성 장애인 고용률 1.99%에 비해 현저히 낮은 수준을 보이고 있다.

<표 1> 1인 이상 기업체 장애인 근로자 수

(단위: 명 %)

구분	전체 근로자		장애인 근로자		장애인 고용률
	근로자 수	비율	근로자 수	비율	
전체	14,974,809	100.0	221,710	100.0	1.48
남성	8,658,048	57.8	172,473	77.8	1.99
여성	6,316,761	42.2	49,238	22.2	0.78

출처: 한국장애인고용공단(2021)

또한, 한국장애인고용공단에서 「2021년 기업체 장애인고용실태조사」를 실시한 결과 장애인 고용에 대한 인식을 살펴보면 사업체 규모별 장애인 근로자 작업수행 정도에 따른 인식은 <표 2>와 같다.

장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식으로는 ‘장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다’가 3.12점, ‘장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜 할 것이다’가 전체 3.11점으로 비슷한 수준으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘장애인은 임무 완수능력이 떨어질 것이다’가 2.87점, ‘장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다’가 2.82점, ‘장애인은 지식, 기술, 능력이 부족할 것이다’가 2.79점의 순으로 나타났다.

<표 2> 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식

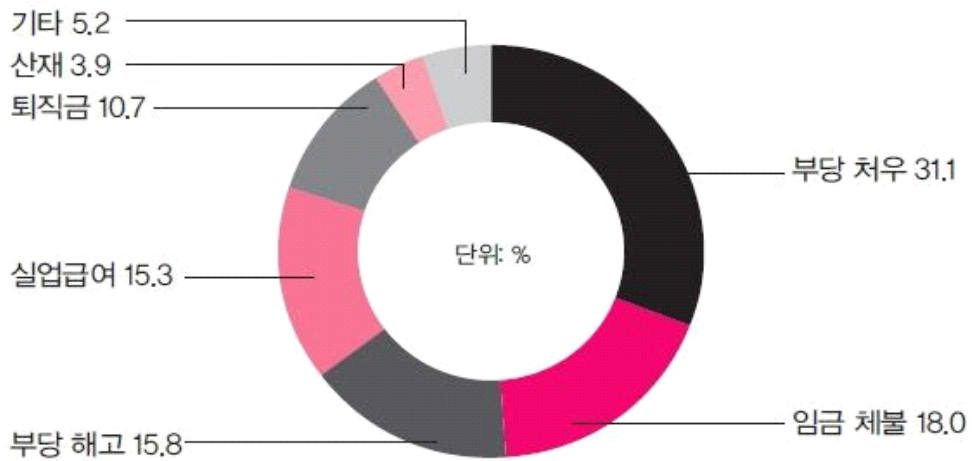
(단위 : 점)

구분	전체	장애인고용여부	
		고용	미고용
장애인은 지식, 기술, 능력이 부족할 것이다	2.79	2.49	2.83
장애인은 신체적으로 요구되는 업무의 수행을 할 수 없을 것이다	3.12	2.63	3.18
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜 할 것이다	3.11	2.64	3.17
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.82	2.46	2.87
장애인은 임무 완수능력이 떨어질 것이다	2.87	2.53	2.92

출처: 한국장애인고용공단(2021)

장애인고용노동지원센터에서 접수된 2018년 장애인 노동상담 사례 424건을 유형별로 살펴보면 [그림 1]과 같다. 부당처우와 관련한 상담이 31.1%로 가장 많았으며, 임금 체불(18.0%), 부당 해고(15.8%), 실업 급여(15.3%), 퇴직금(10.7%) 순으로 나타났다. 장애인들은 장애를 제대로 이해하지 못하는 일터에서 여전히 차별을 받거나 적응에 어려움을 겪고 있다는 것을 알 수 있다.

### 장애인 노동 상담 유형



\*2018년 한국장애인고용안정협회 장애인고용노동지원센터에 접수된 상담 424건 분석

출처:한겨레 21, 2019. 9. 23.

([https://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/910680.html](https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/910680.html))

[그림 1] 장애인 노동상담 유형

2021년 장애인패널조사 6차에 따르면 장애인 임금근로자가 근무하고 있는 직장에서의 상용근로자를 대상으로 장애인 인식개선 교육 현황을 조사한 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부

(단위: 명 %)

구분	5차	6차
실시한 적 있음	36.8	29.4
실시한 적 없음	53.7	67.3
모름/응답거절	9.5	3.3
전체	100.0	100.0
추정 수	302,807	307,993

출처: 장애인패널조사 6차 (2021)

「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 제5조의 2항에 따르면 사업주는 직장 내 장애인 인식개선교육을 매년 1회, 1시간이상 실시하여 장애인에 대한 직장내 편견을 제거하고, 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성함과 동시에 장애인근로자 채용이 확대될 수 있도록 하여야 한다.

직장 내 장애인 인식개선교육을 실시한 경우는 29.4%인 반면, 67.3%는 교육을 실시하지 않은 것으로 나타났다.

## 2. 조직문화

### 1) 조직문화의 개념

조직은 생명체와 마찬가지로 생존하고자 하는 욕구를 가지고 있으며, 생명체가 환경에 적응해야만 살아남듯이 조직 또한 존속하기 위해서는 환경에 적응해야 한다. 그래서 조직은 항상 외부환경 변화에 따라 적응하는 개방시스템(open system)의 특성을 가지고 있다(Katz & Kahn, 1966). Schein(1985)은 조직은 우연히 형성되거나 그렇다고 해서 자발적으로 형성되는 것이 아니며, 조직은 목적 지향적이고 특정한 목적이 있으며, 사람들이 혼자서는 할 수 없고, 어떠한 것을 달성할 수 있는 여러 사람들의 조화된 집단적인 행동이라고 지각하고 있기 때문에 창조된다고 하였다. 조직 문화의 정의를 보다 정확하게 파악하기 위해서 먼저 문화에 대한 정의를 살펴보겠다. Jelinek(1983)은 문화는 사회적 현물의 산물이며, 인간의 상호작용에 의한 형성물이며 그 결과이며, 문화는 사람들의 상호관계를 통해 창조되고 재조달된다고 하였다. 양창삼(1994)은 문화는 거시적이고 종합적인 개념이며, 한 사회의 구성원들 사이에서 공유하는 가치와 신념, 이념과 관습, 지식과 기술을 포함하여 해당 사회의 구성원들의 행동 체계에 영향을 미치는 결합요소로 정의하고 있다. Schein(1985)은 문화는 다음과 같은 세 가지 이유 때문

에 조직문화의 개념에 관심을 가지게 되는 것이라고 하였다. 첫째, 조직문화는 느낄 수 있으며, 사회, 조직, 직업, 집단에 실제적인 영향을 가지고 있다. 둘째, 사람들이 조직에 대하여 가지고 있는 개인 및 조직의 업적 및 감정은 조직문화를 고려하지 않고서는 이해할 수 없다. 왜냐하면 조직문화는 조직 효과성의 정도를 결정하여 줄 수 있기 때문이다. 셋째 개념으로써 조직문화는 분위기(climate), 이념, 철학, 스타일과 같은 다른 개념과 오해 및 혼동을 하고 있다.

조직문화(organizational culture)라는 용어는 1979년 ASQ(Administrative Science Quarterly)에 실린 Pettigrew의 조직문화 연구(on studying organizational culture)에서 처음 사용 되었다(Hofstede, Neuijen, Ohayn, & Sanders, 1990; 홍장표, 2017 재인용). Pettigrew(1979)는 조직 문화에 대해 집단 운영을 위해 공식적이며 집단적으로 수용된 운영체제로 정의하고 있으며, 조직구성원들에게 공유된 신념, 상징, 언어, 이념, 전통, 의식, 등 조직의 총체적인 개념의 원천이 된다고 하였다(황성철, 2020 재인용).

조직문화의 정의에 대해서는 학자들에 따라 다양하다. Deal and Kennedy(1982)는 조직체의 환경, 가치관, 영웅적 인물, 의식(ritual), 관례, 문화네트워크 등을 조직문화의 구성요소로 보고 다양한 조직체 상황에서 구성원들이 어떻게 행동해야 하는지를 명시하는 비공식적 지침으로서 조직을 통합하는 응집요소로 정의하고 있다. Klimann(1985)는 조직문화란 작업 집단의 규범, 관계, 의식, 일화 등에 의해서 명시되는 조직구성원들의 집합적 의미라고 정의하였고, Jones(1983)는 조직의 정체성을 창출하고 조직구성원들의 행동을 사회적으로 통합시키는 조직의 근본 가정과 신념, 가치관으로 정의하고 있다. Schein(1985)은 조직문화란 집단과 조직의 문화를 세계와 그 장소, 시간과 공간의 성격, 인간성, 인간관계에 대한 구성원들이 공유하고 있는 가정 및 신념이라고 정의하고 있다.

국내에서는 1980년대 중반부터 조직문화에 대한 연구가 본격적으로 시도 되었다(장용선·문형구, 2008). 조직문화에 대하여 국내 학자들의 연구를 살펴보면 다음과 같다. 이종두(1996)는 조직문화는 가시적인 것과 비가시적인 것으로 구분되며 하위문화로써 공·사조직의 구성원들이 공유하고 있는 신념과 가치, 의례와 의식, 상징 등을 포함하는 복합적인 현상이라고 정의하고 있다. 신유근(1985)은 조

직문화는 조직의 내부 변수로서 조직의 가치와 신념을 나타내며, 이를 구성원들에게 전달해 주는 상징, 의례 등의 체계라고 하였다. 서인덕(1986)은 조직문화는 구성원이 공유하는 기본가치인 기본적 신념 및 가치관이라고 하였다. 이학중(2010)은 조직의 구성원 모두가 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습, 규범, 전통, 그리고 지식과 기술 등을 포함하는 종합적인 개념이며, 이것은 조직 구성원들과 조직체 전체의 행동에 영향을 끼치는 기본요소라고 하였다.

<표 4 > 조직문화의 개념

연구자	내용
Pettigrew (1979)	조직구성원들에게 공유된 신념, 상징, 이념, 언어, 의식, 전통 등 조직의 총체적인 개념의 원천.
Deal & Kennedy (1982)	조직체의 환경, 가치관, 영웅적 인물, 의식, 관례, 문화네트워크 등으로 구성, 다양한 조직체 상황에서 구성원들이 어떻게 해야 하는지를 명시하는 비공식적 지침으로써 조직을 통합하는 응집 요소.
Klimann (1986)	작업 집단의 규범, 관계, 의식, 일화 등에 의해서 명시되는 조직 구성원들의 집합적인 의미.
Jones (1983)	조직의 정체성을 창출하고 조직구성원들의 행동을 사회적으로 통합시키는 조직의 근본 가정과 신념, 가치관
Schein (1985)	집단 및 조직의 문화를 세계와 그 장소, 시간·공간의 성격, 인간성, 인간관계에 대한 구성원 모두가 공유하고 있는 가정, 신념.
이종두 (1996)	구성원들이 공유하고 있는 가치와 신념, 의례와 의식 그리고 상징 등을 포함하는 복합적인 현상.
신유근 (1985)	조직의 내부변수로서 조직의 가치와 신념을 뜻하며 이를 구성원들에게 전달해 주는 상징, 의례 등의 체계.
서인덕 (1986)	구성원이 공유하는 기본가치인 기본적 신념 및 가치관.
이학중 (2010)	구성원 모두가 공유하고 있는 신념, 가치관, 이념, 전통, 규범, 관습, 지식 및 기술 등을 포함하고 있는 종합적인 개념.



이상의 조직문화의 다양한 개념들의 핵심적인 개념요소들을 바탕으로 종합해보면 조직문화란 ‘조직구성원들에 의해 형성되고 전승되는 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 관습, 규범 등이 결합하여 형성된 행동과 판단의 준거(準據)’로서, 조직구성원들의 사고와 행동을 통제하고 지배한다고 할 수 있다.

## 2) 조직문화의 유형

조직은 특정 활동을 하기 위하여 각자의 독특한 조직문화의 유형을 갖고 있다. 조직문화를 유형화하는 이유는 조직이 갖고 있는 공유된 가치를 비롯하여 여러 요소들로 인해 조직성과에 큰 영향을 미치고 있으며, 이를 통해 조직의 문제점을 발견하고 조직간의 비교가 가능하기 때문이다(이병동, 2013).

지금까지 조직문화의 유형에 대한 연구는 다양하게 이루어지고 있으며, 선행연구를 통하여 조직문화의 유형을 살펴보면 다음과 같다.

### (1) Harrison의 조직문화 유형

조직문화 유형의 가장 기초적인 모형은 Harrison(1972)의 문화유형으로 “조직의 문화적 특성이 조직의 이념적 지향에 따라서 다르게 형성되고, 그 유형을 권력 지향형(power orientation), 역할 지향형(role orientation), 과업 지향형(task orientation), 인간 지향형(person orientation)”의 네 가지 서로 다른 이념형으로 분류하였다.

<표 5> Harrison의 조직문화 유형 특성

구분	권력지향 문화	역할지향 문화	성취지향 문화	인간지향 문화
특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상사와의 관계를 중시</li> <li>- 보상과 처벌</li> <li>- 충성심</li> <li>- 권력 남용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 규정과 원칙 중시</li> <li>- 질서, 위존성, 합리성, 일관성</li> <li>- 자율성과 재량권 제한됨</li> <li>- 과업의 표준화, 세분화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내재적 보상</li> <li>- 직무수행에 대한 애착, 목적 의식, 사명감을 중시</li> <li>- 의사소통 경로의 개방</li> <li>- 자발적 직무수행</li> <li>- 의사결정과 권한부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무보다는 인간 존중 중시</li> <li>- 인간관계의 중요성</li> <li>- 개인과 조직의 상호신뢰 중시</li> <li>- 열정보다는 온정·애정 조장</li> </ul>

출처 : 박영석(2010) 재인용

(2) Deal & Kennedy의 조직문화 유형

Deal And Kennedy(1982)는 조직문화에 영향을 미치고 있는 가장 중요한 요소를 조직 환경으로 보고 있으며, 조직 환경에 내포되고 있는 위험의 정도와 의사결정이 구성원에게 피드백되는 속도를 중심으로 남성적인 문화, 과업-여가적 문화, 과정적 문화, 의존적인 문화 네 가지로 구분하고 있다.

남성적인 문화는 높은 위험을 부담하고 성공과 실패에 대한 피드백 속도가 빠른 문화유형이며, 행동 결과가 옳고 그름을 즉각적으로 알고 통제할 수 있는 문화이다. 과업-여가적 문화는 성공을 위해 비교적 위험이 적은 활동들을 많이 유지하려는 문화이기 때문에 모든 결과가 신속하게 처리되며 사원들이 위험부담을 거의 느끼지 않고 일과 유희를 동시에 추구한다. 의존적인 문화는 위험 정도가 높고 피드백이 늦은 문화유형이며 문화의 가치가 향후의 전망과 전망에 대한 투자를 중요시하는 데 집중되며, 의사결정에 대한 성공 여부의 판단에 있어서 상당한 시간이 요구된다. 과정적인 문화는 위험 정도가 낮고 피드백이 늦은 문화이며 추구하는 중요한 가치는 기술적인 완벽성, 즉 절차의 정확성에 있다.

### (3) Hofstede의 조직문화 유형

Hofstede(1990)는 세계 40개 국가에 산재한 IBM 사업소의 116,000명 종업원을 대상으로 국가에 따라 조직문화의 차이가 존재함을 밝히고 있으며, 그 문화들을 ‘개인주의·집단주의’, ‘권력 거리’, ‘불확실성 회피’, ‘남성다움 · 여성다움’이라는 독립적인 차원을 기준으로 분류하였다. 이 네 가지 문화 차원은 많은 논자들에 의해 인용되어 왔고, 일반성 및 정확성에 대한 의문이 제기되어 왔다. Bond(1979)와의 공동연구를 통해 제5의 차원을 추가하여 이러한 한계를 극복하였으며, 이것이 바로 ‘유교적 역동성’ 개념으로 최근 이것을 ‘장기지향성·단기지향성’으로 정리하였다.

### (4) 기타 조직문화 유형

Ouchi(1981)는 거래 비용의 관점에서 거래교환을 처리하는 방법을 기준으로 해서 시장 문화, 역할 문화, 과업 문화, 실존 문화로 구분했다. Joenes(1983)는 자원사용에 관한 특정관리를 조직 구성원들에게 분배하고 거래를 규제하는 교환기준이나 계약을 만드는 권리인 재산권을 조직 내 거래 비용을 최소화하기 위한 방안으로 보았으며, 재산권의 구조에 따라 조직문화의 유형을 생산 문화, 관료적 문화, 전문 문화 등으로 구분했다.

Denison(1984)은 조직문화와 조직 유효성의 관계에서 준거의 관점과 변화를 추구하는 정도에 따라 일관성 있는 문화, 몰입 중심의 문화, 적응 중심의 문화, 사명감 중심의 문화로 구분했다.

### (5) 국내의 조직문화 유형

서인덕(1986)은 조직문화 유형을 현실지각 차원, 행동패턴 차원을 기준으로 친화적 문화, 진취적 문화, 보존적 문화, 합리적 문화의 네 가지로 구분하였다.

친화적 문화는 우의적 공정성, 상호 협조적, 개방적, 상호관계 지향적 합의에 의한 의사 결정으로 개인의 인정이 중시되므로 직장 내 상사가 큰 의미를 갖지 못한다. 또한 통찰력에 의한 조직의 성장, 외향적 진출, 모험적, 도전적, 자극적, 기업가적, 창의적이며 첨단을 강조함으로 정해진 규칙보다는 신속한 문제해결을 요

구하는 문화이다. 진취적 문화는 조직상황이 융통적, 동태적, 불안정적으로 지각되고 활동 지향적인 행동 패턴에서 보여지는 문화유형으로 모험적, 도전적, 창의적이고 첨단성을 강조하며 정해진 규칙보다 신속한 문제해결과 신속한 반응을 요구하는 것이 특색이고 통찰력에 의한 조직의 외향적 성장과 진출을 목적으로 하고, 도전과 위험이 많은 상황에서 나타나는 조직문화 유형이다. 보존적 문화는 관습화, 표준화가 되어있고 통제와 힘을 바탕으로 안정되고 성숙된 조직에서 나타나며 장기적으로는 확실성이 높으며 체계적이고 최상의 적정안을 추구하는 문화이다. 합리적 문화는 확실하고 안정적 현실지각과 적극적인 활동 지향적이며 단기목표 지향적, 행동 패턴에서 나타날 수 있는 조직문화의 유형이다.

박노운(1997)는 환경에 대한 조직의 대응 자세 및 구조적 유연성으로 내부통합을 꾀하는 내부적 차원으로 구분하며 혁신적 문화, 카리스마적 문화, 적응적문화, 관료적문화 등으로 분류하고 있다. 혁신적 문화는 조직 구성원들이 적극적이며 과감하게 위험을 추구하고 환경변화에 신속하게 대응한다. 카리스마적 문화는 구성원들이 비교적 소극적이며 의사결정 과정상의 참여율이 낮고 조직몰입 또한 낮은 편이다. 적응적 문화에서는 안정을 추구하고 아이디어나 의견교환이 자유롭고 부서 간의 협력이 원활하다. 관료적 문화에서는 조직구성원들이 보수적이고 소극적이므로 활력이 없으며 위험을 회피하는 경향이 있고 낮은 변화수용 정도를 보인다.

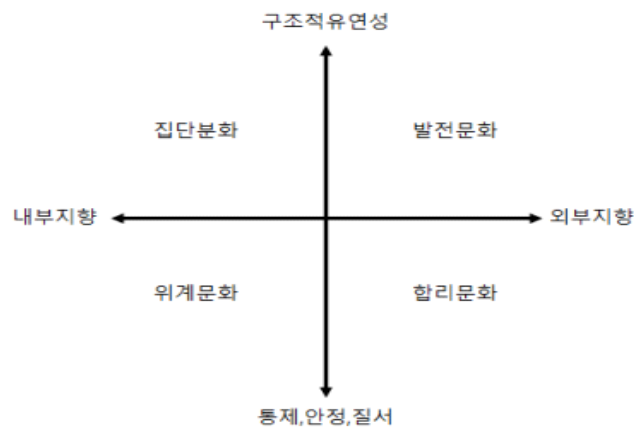
신유근(1985)에 의하면 기업문화는 사회문화적 영향 및 구성원들의 특성으로부터 영향을 받기 때문에 기업문화를 사회적 목표와 그 목표에 이르기 위한 내부적인 과정·수단이라는 2차원적으로 유형화하였다. 먼저 조직이 지향하는 목표를 중심으로 개인 중시 및 공동체 중시로 구분하고 있으며 목표에 이르기 위한 과정·수단에 따라 자율주의와 타율주의로 구분되고 이에 따라 가풍적 기업문화, 미성숙 기업문화, I-I(개인-개인)형 기업문화, We-I(우리-개인)형 기업문화의 네 가지로 분류하고 있다.

#### (6) 본 연구의 조직문화 유형

본 연구에서는 여러 선행연구 가운데 조직문화의 유형 분류에 있어서 Quinn

& Mcgrath(1985)가 주장한 경쟁가치모형(Competing Values Model: CVM)을 기반으로 하고 있다.

Quinn and Mcgrath(1985)가 주장한 경쟁가치모형은 그동안 각기 독립적으로 개발되어 왔던 조직 효과성에 관한 다양한 모형들을 하나의 분석틀 아래 통합시키려는 메타이론으로 출발하였는데(박상언·김영조, 1995), 1980년대 중반 이후 새로운 연구시각을 제공하였고 조직문화와 조직 유효성 간의 관계에 대해서 여러 가지 해석 가능성을 제공해 준 분석 틀으로써 많은 선행연구에서 이 모형을 활용하여 조직문화를 측정하였다(Erdogan, Luden & Kraimer, 2006). 본 연구는 경쟁가치모형을 근거, <그림 1>과 같이 2가지 축을 기준으로 조직문화를 집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였다.



출처 : 장보영(2020)

[그림 2] Quinn & Mcgrath의 조직문화 유형

일반적으로 집단문화(관계지향문화)는 구성원들의 신뢰, 팀워크, 사기, 충성 등의 가치를 중요시한다. 인간관계 유지 및 가족적인 관계 유지에 최대 역점을 두고 있으며, 내부지향적인 특성과 유연성을 띠고 있다. 따라서 구성원들에게 동기를 유발, 단결을 강조하고 조직 구성원 간의 신뢰와 우호적인 집단의식을 강조한다. 조직 효과성의 기준도 인적자원의 훈련과 개발, 조직몰입 증진에 가장 큰 비중이 주어진다(Parker & Bradley, 2000).

발전문화(혁신지향문화)는 조직의 신축성과 변화를 강조하고, 구성원이 조직적응 및 하고 싶은 일에 대한 최대한의 지원을 받으면서 도전 의식, 창의성, 혁신성, 모험성 등을 중요시한다. 조직의 성장과 발전에 많은 관심이 있고 구성원의 업무수행에 있어 자율성과 재량이 있는지의 여부는 발전문화의 핵심요소가 된다(한주희 외, 1997).

위계문화(위계지향문화)는 공식적인 명령과 규칙, 통제와 안정 등을 강조하고 있는 것이 특징이다. 이러한 조직문화는 위계 질서에 의한 공식적인 명령, 법률 준수, 규칙, 명확한 책임소재, 문서와 형식 등을 강조하는 관료제적인 문화의 특성을 가지고 있기 때문에 무엇보다 조직의 안정성 그리고 조직 내부의 통합과 유지를 중요시 여긴다(장보영, 2020).

합리문화(과업지향문화)는 조직의 성과 달성을 위해 생산성을 강조하는 유형이다. 또한, 조직의 목표달성, 성과보상, 효과성 등의 가치를 중요시한다. 합리문화는 성과통제 관점에서는 목표달성, 외부지향 관점에서는 경쟁을 중요시하며, 특히 생산성과 효율성이 목표달성에 있어 가장 중요하다. 따라서 고객이나 관계자와의 거래를 더 중요하게 여기며 경쟁력과 생산성이 핵심가치이다(장보영, 2020).

<표 6> 조직문화 유형

연구자	유형 구분	기준
Harrison (1972)	권력 지향형, 역할 지향형, 과업 지향형, 인간 지향형	조직의 이념적 지향
Deal and Kennedy (1982)	남성적 문화, 과업 및 여가 병존 문화, 의존적 문화, 과정적 문화	위험 수용도와 활동결과 에 대한 피드백 속도
Hofstede (1988)	개인주의·집단주의, 권력 거리 불확실성 회피, 남성다움·여성다움, 장기지향성·단기지향성	사회문화
Ouchi (1982)	시장문화, 역할문화, 과업문화, 실존문화	거래비용관점
Jones (1983)	생산 문화, 관료 문화, 전문 문화	분배, 교환기준관점
Denison (1990)	일관성있는 문화, 몰입중심의 문화, 적응중심의 문화, 사명감 중심의 문화	준거 초점과 변화 추구 정도
Quinn & McGrath (1985)	집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화	구조적 유연성과 통제, 안정, 질서
서인덕 (1986)	친화적문화, 진취적문화, 보존적 문화, 합리적 문화	현실지각차원, 행동패턴차원
박노운 (1997)	혁신적 문화, 적응적 문화, 카리스마적문화, 관료적문화	조직의 대응 자세와 구조적 유연성
신유근 (1985)	가풍적 문화, 미성숙 문화, I-I 형 문화, W-I 형 문화	공동체/개인중심 타율주의/자율주의

각 조직문화의 유형 특성을 보면, 상호배타적이고 양립 불가능한 것처럼 보이지만 서로 다른 조직 안에서 각기 다른 문화적 가치들이 공존하기 때문에 이 네 가지의 조직문화 유형 간의 조화와 균형은 조직 유효성에 바람직하다는 사실을 제시하고 있다(Parker & Bradley, 2000).

### 3. 선행연구 고찰

장애인에 대한 부정적 태도와 상관관계가 있는 인구학적 변수들은 성별, 연령, 사회경제적 지위, 교육수준 등으로 먼저 성별에 따른 장애인에 대한 태도를 보면, 남자보다 여자가 더 긍정적이었다고 보고하고 있다(송수영, 2000). 장애인에 대한 비장애인의 태도에 유의미한 영향이 있는 변인은 ① 성별, ② 학년, ③ 특수학교 관련 과목 이수학점, ④ 가족이나 친구 중 장애인 존재 여부, ⑤ 중·고등학교 재학시설 장애이해 교육경험 여부, ⑥ 종교의 유무, ⑦ 자원봉사활동 경험 여부, ⑧ 주관적 계층의식의 8가지로 나타났다(허광희, 2012). 연령에 따른 장애인에 대한 편견적 인식의 시기는 학자마다 차이가 있으나 대체로 4세 경에 시작 된다는 것이 지배적이며, 일반적으로 아동 후기와 성인기에 보다 긍정적인 태도를 보이다가 아동기 초기, 청소년기, 노년기에 다소 부정적인 태도를 보이는 것으로 나타났다(윤혜경, 1991). 그러나 장애인에 대한 태도와 성별 사이에는 유의한 상관이 없다는 연구결과를 보이는 경우도 있었다(송수지·김정민, 2008; 오원식, 2011).

장애인에 대한 태도에 관한 선행연구를 살펴보면 류수경(1992)의 연구결과 직장 내에서 장애인과의 접촉횟수가 많을수록, 개인적 접촉과 공식적 접촉이 병행될수록 장애인에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다. 김미희(2006)의 대학생의 신체장애인에 대한 인식과 태도 비교연구에서 안전관리와 가정생활, 사회생활을 이해하는 태도영역과 신체장애인에 대한 느낌에 대한 태도 영역에서 긍정적인 태도를 보였다. 최정희(2008)는 장애인과의 접촉 경험이 무조건적인 거부, 왜곡된 동일시, 전체 태도 영역에서 유의미한 차이를 보였으며, 장애인 자원봉사경험이 있는 집단에서 장애인 관련 대중매체에 대한 관심 정도가 높고 무조건적인 거부, 왜곡된 동일시, 친교 거부, 전체 태도 영역에서 유의미한 차이를 보였으며, 차세진과 황순영(2018)은 공동체 구성원으로서의 장애 대학생에 대한 비장애 대학생의 태도 및 영향요인분석에서 일상생활보다 학업 활동(수업관련지원)에서 더 긍정적인 태도를 보였다. 허은혜(2008)는 청소년 장애체험 활동 프로그램이 장애인에 대한 태도에 긍정적 태도를 미친다는 연구결과가 나타났다.



비장애인 근로자들을 대상으로 장애인에 대한 태도를 연구한 선행연구를 살펴보면, 이용문(2003)의 연구에서는 장애인에 대한 집단 간 태도의 차이를 분석한 결과에서 연령대별, 학력별, 직종별, 직위별, 사업장 규모 별로 집단 간의 차이가 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다. 장애인 동료근로자와의 근로 경험을 연구한 정정희(2020)는 장애인에 대한 부정적인 인식은 장애인과의 근로 경험이 있는 비장애인 동료근로자보다 고용 경험이 없는 집단에서 더 높게 나타나고 있다고 하였다. 감정기(2005)의 연구결과에 따르면 장애인에 대한 부정적 경험의 정도가 강할수록, 적대적 차별의 태도가 강할수록 장애인 근로에 대해 더 부정적인 판단을 하는 경향을 보인다는 연구결과를 바탕으로 직장이라는 공간에서 장애인들과 긍정적 접촉 경험을 쌓을 수 있는 기회를 늘리기 위한 다양한 전략의 모색이 필요함을 시사하였다.

이외에도 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 이직요인 비교연구(김기원 외, 1996)와 장애인 근로자의 직업유지요인에 관한 연구(박주영, 2003)가 있었으며, 장애인 근로자의 자기 효능감과 사회적 지지가 작업 생산성에 미치는 영향 연구(이은복 외, 2008)와 장애인 임금 근로자의 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구(박중석, 2021) 등이 있었다.

장애인과 비장애인 대상을 비교 연구한 선행연구를 살펴보면 대학생을 대상으로 박계신과 조홍중(2004)의 장애인에 대한 장애학생과 비장애학생의 태도를 비교한 연구가 있었으며 일반인, 의료인, 장애인을 대상으로 장애인에 대한 태도, 장애인과의 접촉 경험, 장애 정책에 대한 인식에 관한 비교 연구(김금순 외, 2010)와 장애인 전문 치과와 일반 치과 의료진들을 대상으로 장애인에 대한 태도 비교 연구(이효설 외, 2013) 등이 있었다.

장애인 조직과 관련하여 선행연구를 살펴보면, 직업재활시설 종사자와 근로 장애인의 직무만족도 연구에서는 종사자와 근로 장애인 모두 직무 만족 요인과의 상관관계가 높게 나타났으며, 근로 장애인의 경우 동료만족도가 높을수록 기관에 대한 만족도가 높다는 연구결과가 나타났다(장훈석 외, 2007). 장애인복지관 직원들이 인지하고 있는 조직문화 유형에 관한 연구에서는 복지관의 근무 기간이 위계지향 조직문화에서 의미하였으며, 남성이 여성에 비해 조직문화를 위계적으

로 인식하는 정도가 높으며, 근무 기간이 짧을수록 조직문화를 위계적으로 인식하지 않았다는 연구결과가 있었다(안상희, 2004). 그리고 장애인 거주시설 종사자를 대상으로 한 이창현(2021)의 연구결과에 따르면 사회복지직일수록, 주간근무일수록, 연봉이 높을수록, 위계문화와 합리문화 인식이 높을수록 감정노동이 증가하는 것으로 나타났으며, 개발문화 인식이 높을수록 감정노동이 감소하는 것으로 나타났다.

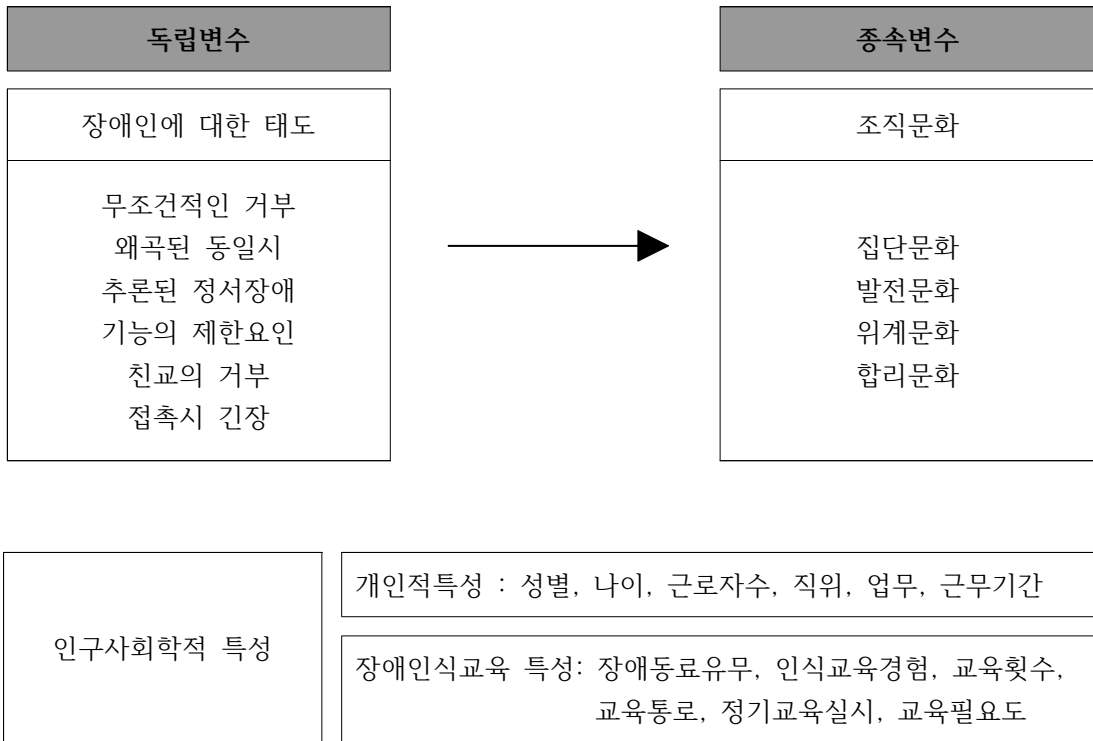
### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 제주지역 사업체에 재직 중인 직장인을 대상으로 장애인 미고용사업체와 장애인고용사업체 각각 150부씩 설문지를 배부하여 조사하였다. 설문기간은 2022년 4월 13일부터 5월 15일까지 진행하였으며, 배부된 설문지 총 300부 중 불성실하게 응답된 19부를 제외한 281부(장애인 미고용업체: 145부, 장애인 고용업체: 136부)를 최종 분석에 사용하였다.

#### 2. 연구모형

본 연구는 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향요인을 살펴보기 위해 독립변수인 장애인에 대한 태도와 종속변수인 조직문화 중심으로 각 하위요인별로 분석하였으며, 모든 모형에서 통제변수로 통제된 후 분석하였다. 그 모형은 <그림 3>과 같다.



[그림 3] 연구모형

### 3. 가설의 설정

본 연구는 제주지역 사업체 근로자를 대상으로 직장 내 조직문화 수준을 살펴보고, 장애인에 대한 태도가 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 데 목적이 있다. 특히 장애인 고용업체와 장애인 미고용업체를 구분하여 조직문화를 살펴보고, 동료장애인에 대한 태도를 살펴봄으로써 장애인 친화적 조직문화를 탐색하고자 한다. 이를 위한 연구가설은 다음과 같다.

[연구문제 1] 제주지역 직장인이 인식하는 조직문화는 어떠한가?

연구가설 1-1. 제주지역 사업장의 장애인동료 유무에 따라 직장인이 인식하는 조직문화는 다를 것이다.

연구가설 1-2. 제주지역 사업장의 정기적 장애인식개선 교육유무에 따라 직장인이 인식하는 조직문화는 다를 것이다.

연구가설 1-3. 제주지역 사업장의 근로자의 장애인식개선 교육경험 유무에 따라 직장인이 인식하는 조직문화는 다를 것이다.

[연구문제 2] 장애인동료 유무에 따른 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 어떠한가?

연구가설 2-1. 장애인동료 유무에 따른 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 차이가 있을 것이다.

[연구문제 3] 제주지역 직장인이 인식하는 장애인에 대한 태도는 조직문화에 어떠한 영향을 미치는가?

연구가설 3-1. 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 집단문화에 정(+)  
적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-2. 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 발전문화에 정(+)  
적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-3. 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 위계문화에 정(+)  
적인 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-4. 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도는 합리문화에 정(+)  
적인 영향을 미칠 것이다.

## 4. 측정 도구

### 1) 장애인에 대한 태도 측정 도구

본 연구에서는 직장인의 장애인에 대한 태도를 측정하기 위해 Siller가 개발한 DFS(Disability Factor Scales)를 이중남이 번안한 장애태도요인 분석척도를 사용하였다. 이 척도는 7가지 하위척도로 구성되어 있으며 무조건적인 거부, 왜곡된 동일시, 추론된 정서장애, 손상을 입지 않은 타 기능의 제한, 권위주의적 태도, 친교의 거부, 접촉 시 긴장으로 이루어졌다.

Siller는 장애가 자아내는 반응은 너무나 복잡해서 단순히 편견이라든지 혹은 긍정적 태도, 부정적 태도라는 말로 표현할 수 없다고 간주하고 요인분석에 의해 각 장애 영역별 조사를 실시하였다. 그 결과 장애인에 대한 7가지 편견요인을 다음과 같이 추출했다(이용문, 2003 재인용).

- ① 무조건적인 거부요인(generalized rejection)은 장애아에 대한 지식이나 철학도 없이 장애아 분리교육이나 지역사회에서 분리되기를 바라며 장애인의 사회통합을 반대하는 태도이며, 이 요인은 장애인차별과 밀접한 관계가 있다.
- ② 왜곡된 동일시(distressed identification)는 장애와 죄를 동일시하는 태도를 말하며, 나아가서는 장애와 반응자 자신의 약점을 동일시하는 태도이다.
- ③ 추론된 정서장애 요인(inferred emotional consequences)은 장애인은 심리적으로 왜곡된 특성을 가지고 있다는 점에 초점을 두고 있는 태도이다.
- ④ 손상을 입지 않은 타 기능의 제한요인(imputed functional limitation)은 장애인 능력에 관한 요인으로 신체 어느 기관에 장애를 입으면 그 기관의 기능만 부분적으로 또는 전체적으로 불가능하게 되는데 그것이 개인 능력 전반에 영향을 주는 것이라고 믿는 태도이다.
- ⑤ 권위주의적 태도(authoritarian virtuosness)는 장애인편에 서서 장애인을 옹호하는 생각과 느낌으로 구성되어 있으며, 장애인은 특별한 재능을 타고난 것으로 믿으며 이상적인 성격의 소유자라고 생각한다. 특히 자신은 건강한 자로서

장애인에게 사랑을 베풀어주고 인내하는 입장에 서야 한다고 생각한다.

- ⑥ 친교의 거부(rejection of intimacy)는 가까운 관계, 특히 친족 관계를 거부하는 것으로 구성되어 있다. 이 요인에서는 장애인과 결혼을 하겠느냐는 반응자의 직접 감정이 개입되는 문항도 포함되어 있다.
- ⑦ 접촉 시 긴장요인(interaction strain)은 장애인과 접촉할 때 불안, 긴장, 창피한 감정을 느끼는 태도이다. 이 요인을 측정하는 문항은 장애인과의 사회적 접촉을 피하고 분명한 이유 없이 장애인을 상대하기가 싫은 정서를 강조하고 있다.

본 연구에서 사용된 장애인에 대한 태도 척도의 신뢰도를 분석한 결과 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .908$ 으로 나타났으며, 무조건적인 거부는 Cronbach's  $\alpha = .640$ 이며, 왜곡된 동일시는 Cronbach's  $\alpha = .633$ 이며, 기능의 제한요인은 Cronbach's  $\alpha = .750$ , 친교의 거부는 Cronbach's  $\alpha = .766$ , 접촉 시 긴장은 Cronbach's  $\alpha = .679$ 이고, 권위주의적 태도는 낮은 신뢰도를 보여 분석에서 제외하였다. 또한 장애태도요인 분석 척도는 5점 척도로써 질문에 대한 응답은 1) 전혀 그렇지 않다 2) 그렇지 않다 3) 보통이다 4) 그렇다 5) 매우 그렇다로 되어있으며 점수가 낮은 쪽이 긍정적이 되도록 하였다.

<표 7> 장애인에 대한 태도의 측정 문항과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	선행연구 신뢰도	본연구 신뢰도	
무조건적인 거부	11, 17, 20*, 27, 28, 33, 43	7	.73~.87	.640	
왜곡된 동일시	12, 19, 25, 34, 40	5		.667	
추론된 정서장애 기능의 제한요인	3, 5*, 10, 23, 29, 32, 35, 37 7, 9, 14, 16, 31, 38	8 6		.633 .750	
권위주의적 태도	4*, 18*, 22*, 39*	4		.439	
친교의 거부	2, 6, 8*, 21, 24, 36	6		.766	
접촉시 긴장	1, 13, 15*, 26, 30, 41, 42	7		.679	
전체		43		-	.908

\*역접문항

## 2) 조직문화 측정 도구

본 연구에서는 조직문화 유형을 측정하기 위해 Quinn & McGrath(1985)가 개발한 설문 문항을 장근우(2019)가 번안하여 사용한 문항을 활용하였으며, 집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화 4가지 유형별로 각각 4문항씩 총 16개의 문항으로 구성하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다 - 5점: 매우 그렇다)로 측정되었다.

선행연구에서 집단문화 문항들의 내적 일관성 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .845이었고, 발전문화 문항의 신뢰도는 .879, 위계문화 문항들의 신뢰도는 .753, 합리문화 문항들의 신뢰도는 .771로 모든 하위요인의 신뢰도가 0.6이상으로 나타났으며, 본 연구에서 신뢰도는 집단문화 .836, 발전문화 .868, 위계문화 .649, 합리문화 .763으로 모든 요인의 신뢰도 계수가 0.6 이상으로 나타나, 신뢰도가 확보되었다고 할

수 있다.

<표 8> 조직문화에 대한 측정 문항과 신뢰도

하위요인	문항번호	문항수	선행연구 신뢰도	본 연구 신뢰도
집단문화	1, 2, 3, 4	4	.845	.836
발전문화	5, 6, 7, 8	4	.879	.868
위계문화	9, 10, 11, 12	4	.753	.649
합리문화	13, 14, 15, 16	4	.725	.763
전체		16	.771	.734

## 5. 자료의 분석

본 연구에서 수집된 설문자료는 분석통계 패키지 SPSS 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 전체 요인별 차이를 알아보기 위하여 다음과 같이 검증하였다.

첫째, 본 연구에 사용된 측정 도구에 대한 내적 일관성과 신뢰도 검사를 통해 각 하위요인에 대한 신뢰도 계수를 확인하였다.

둘째, 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 주요 변수의 수준을 살펴보기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

셋째, 일반적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이 분석은 독립표본 t검정(t-test)과 일원배치분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향 관계를 살펴보기 위하여 연구 변인들 간의 상관관계 분석(Pearson's correlation)과 다중회귀분석을 실시하였다.



## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 조사 대상자들의 일반적 특성 중 개인적 특성은 <표 9>와 같다. 성별분포는 남성이 104명(37.0%), 여성이 177명(63.0%)으로 여성이 많았고, 나이 분포는 50대가 82명(29.2%), 40대 75명(26.7%), 30대 61명(21.7%), 30대 미만 32명(11.4%), 60대 이상 31명(11.0%) 순으로 나타났다. 근로자 수 분포를 살펴보면, 11~30명 114명(40.6%)을 차지하였고, ~10명 미만 65명(23.1%), 31~50명 49명(17.4%), 51~100명 35명(12.5%), 101명 이상 18명(6.4%) 순으로 나타났다.

직위는 사원(팀원)이 164명(54.4%)으로 절반 이상을 차지하였고, 대리(팀장)과장급 80명(28.5%), 실장 부장이상 37명(13.2%) 순으로 나타났으며, 업무는 서비스 판매가 86명(30.6%)으로 많았고, 사무행정직 62명(22.1%), 전문직 60명(21.4%), 단순 노무 37명(13.2%), 기타 24명(8.5%), 기계조작조립 12명(4.3%) 순으로 나타났다. 근무 기간은 2-10년 135명(48.0%)으로 가장 많았고, 1년 미만 81명(28.8%), 11년 이상 65명(23.1%) 순으로 나타났다.

<표 9> 조사대상자의 인구사회학적 특성(개인적 특성)

(단위: 명 %)

구분	전체		장애인고용업체		비장애인고용업체		
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
성별	남	104	37.0	74	54.4	30	20.7
	여	177	63.0	62	45.6	115	79.3
전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0	

나이	~30	32	11.4	17	12.5	15	10.3
	30~39	61	21.7	35	25.7	26	17.9
	40~49	75	26.7	31	22.8	44	30.3
	50~59	82	29.2	33	24.3	49	33.8
	60~	31	11.0	20	14.7	11	7.6
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
근로 자수	~10	65	23.1	20	14.7	45	31.0
	11~30	114	40.6	58	42.6	56	38.6
	31~50	49	17.4	14	10.3	35	24.1
	51~100	35	12.5	28	20.6	7	4.8
	101~	18	6.4	16	11.8	2	1.4
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
평균	42.68명		57.50명		28.78명		
직위	사원(팀원)	164	58.4	66	48.5	98	67.6
	대리(팀장)	80	28.5	49	36.0	31	21.4
	과장급						
	실장부장 이상	37	13.2	21	15.4	16	11.0
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
업무	전문직	60	21.4	16	11.8	44	30.3
	사무행정직	62	22.1	29	21.3	33	22.8
	서비스판매	86	30.6	38	27.9	48	33.1
	단순노무	12	4.3	11	8.1	1	.7
	기계조작 조립	37	13.2	29	21.3	8	5.5
	기타	24	8.5	13	9.6	11	7.6
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
근무 기간	~1	81	28.8	43	31.6	38	26.2
	2~10	135	48.0	66	48.5	69	47.6
	11~	65	23.1	27	19.9	38	26.2
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
	평균	8.15년		7.16년		9.08년	

<표 10>은 조사대상자의 일반적 특성 중 장애인식개선교육 특성에 대한 빈도 분석이다.

인식교육경험에서 장애인고용업체에서 교육경험이 있다가 108명(79.4%)으로 월등하게 많았고, 없다는 28명(20.6%)으로 나타났으며, 장애인 미고용업체는 교육경험이 없다가 90명(62.1%)으로 많았고, 교육경험이 있다가 55명(37.9%)으로 나타났다.

교육횟수는 전체는 2~3회가 97명(34.5%)으로 가장 많았고, 6회 이상 33명(11.7%), 4~5회 19명(6.8%), 1회미만 17명(6.0%) 순으로 나타났으며, 장애인고용업체에서도 2~3회가 68명(50.0%)으로 가장 많았고, 6회 이상 18명(13.2%), 4~5회와 1회 미만은 11명(8.1%)으로 같은 분포를 보였으며, 장애인 미고용업체에서도 2~3회가 29명(20.0%)으로 가장 많았고, 6회 이상 15명(10.3%), 4~5회 8명(5.5%), 1회 미만 6명(4.1%) 순으로 나타났다.

교육통로를 살펴보면 직장교육이 128명(45.6%)으로 많았고, 사회생활 25명(8.9%), 기타 8명(2.8%), 대학생활 5명(1.8%) 순으로 나타났으며, 장애인고용업체에서도 직장교육이 92명(67.6%)으로 가장 많았고, 사회생활 11명(8.1%), 기타 3명(2.2%), 대학생활 2명(1.5%) 순으로 나타났으며, 장애인 미고용업체에서도 직장교육이 36명(24.8%), 사회생활 14명(9.7%), 기타 5명(3.4%), 대학생활 3명(2.1%) 순으로 나타났다.

정기교육 유무는 전체분포는 정기교육을 안한다가 143명(50.9%)으로 많았고, 정기교육을 한다가 138명(49.1%)으로 나타났으며, 장애인고용업체에서는 정기교육을 한다가 101명(74.3%)으로 많았고 정기교육을 안한다가 35명(25.7%)로 나타났으며, 장애인 미고용업체는 정기교육을 안한다가 108명(74.5%)으로 많았고, 정기교육을 한다가 37명(25.5%)으로 나타났다. 교육필요도 전체분포는 필요하다 144명(51.2%), 그저그렇다 70명(24.9%), 매우 필요하다 39명(13.9%), 필요없다 25명(8.9%), 전혀 필요없다 3명(1.1%) 순으로 나타났으며, 장애인고용업체는 필요하다 63명(46.3%), 그저 그렇다 28명(20.6%), 매우 필요하다 25명(18.4%), 필요없다 18명(13.2%), 전혀 필요없다 2명(1.5%) 순으로 나타났으며, 장애인 미고용업체는 필요하다 81명(55.9%), 그저 그렇다 42명(29.0%), 매우 필요하다 14명(9.7%), 필요

없다 7명(4.8%), 전혀 필요없다 1명(.7%) 순으로 나타났다.

## 2. 주요 변수의 기술통계 분석

<표 10> 조사대상자의 인구사회학적 특성(장애인식개선 교육 특성)

(단위: 명 %)

구분	전체		장애인고용업체		비장애인고용업체		
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
인식 교육 경험	없다	118	42.0	28	20.6	90	62.1
	있다	163	58.0	108	79.4	55	37.9
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
교육 횟수*	~1	17	10.4	11	10.2	6	10.9
	2~3	94	57.7	68	63.0	26	47.3
	4~5	19	11.7	11	10.2	8	14.5
	6~	33	20.2	18	16.7	15	27.3
	전체	163	100.0	108	100.0	55	100.0
교육 통로*	직장교육	126	77.3	92	85.2	34	61.8
	대학생활	5	3.1	2	1.9	3	5.5
	사회생활	24	14.7	11	10.2	13	23.6
	기타	8	4.9	3	2.8	5	9.1
	전체	163	100.0	108	100.0	55	100.0
정기 교육 유무	안한다	143	50.9	35	25.7	108	74.5
	한다	138	49.1	101	74.3	37	25.5
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0

교육 필요 도	전혀필요없다	3	1.1	2	1.5	1	.7
	필요없다	25	8.9	18	13.2	7	4.8
	그저그렇다	70	24.9	28	20.6	42	29.0
	필요하다	144	51.2	63	46.3	81	55.9
	매우필요하다	39	13.9	25	18.4	14	9.7
	전체	281	100.0	136	100.0	145	100.0
평균	3.68		3.67		3.69		

\*인식교육경험이 있는 경우에만 응답

<표 11>은 주요 변수들에 대한 기술통계를 실시한 결과이다. 5점 척도로 구성된 장애인에 대한 태도에 대한 모든 변수의 측정값은 2점 수준으로 다소 낮게 나타났다. 평균은 2.40으로 나타났으며, 하위요인으로 친교의 거부(M=2.51), 기능의 제한요인(M=2.48), 추론된 정서장애(M=2.44), 왜곡된 동일시(M=2.40), 무조건적인 거부(M=2.17), 접촉 시 긴장(M=2.11) 순으로 나타났다.

조직문화에 대한 전체 평균은 3.13으로 나타났다. 하위유형별로 살펴보면 집단문화(M=3.75)가 가장 높게 나타났으며, 발전문화(M=3.13), 합리문화(M=2.85), 위계문화(M=2.80) 순으로 나타났다.

<표 11> 주요 변수의 기술통계

(N=281)

변수	하위요인	최소값	최대값	평균	표준편차
장애인 태도	무조건적인 거부	1.00	3.43	2.17	.48
	왜곡된 동일시	1.00	4.00	2.40	.62
	추론된 정서장애	1.13	3.88	2.44	.49
	기능의 제한요인	1.00	3.67	2.48	.61
	친교의 거부	1.00	4.33	2.51	.62
	접촉시 긴장	1.00	3.43	2.11	.46
	전체	1.21	3.31	2.33	.42
조직 문화	집단문화	1.50	5.00	3.75	.63
	발전문화	1.00	5.00	3.13	.77
	위계문화	1.00	5.00	2.80	.63
	합리문화	1.00	5.00	2.85	.73
	전체	1.44	4.50	3.13	.39

### 3. 제주지역 사업장의 조직문화 수준분석

제주지역 사업장의 조직문화를 살펴보기 위하여 사업장의 장애인고용 유무(장애인 동료 유무)와 정기적 장애인식교육 유무 그리고 근로자의 장애인식개선 교육경험에 따른 조직문화를 각각 살펴보았으며 그 내용은 다음과 같다.

#### 1) 장애인 고용유무에 따른 조직문화

장애인고용 유무에 따른 조직문화를 살펴보기 위해 기술통계를 실시한 결과는

<표 12>와 같다. 먼저 장애인고용업체에서는 집단문화(M=3.81)가 가장 높게 나타났으며, 발전문화(M=3.26), 합리문화(M=2.76), 위계문화(M=2.71) 순으로 나타났으며, 장애인 미고용업체에서도 집단문화(M=3.69)가 높게 나타났고, 발전문화(M=3.00), 합리문화(M=2.93), 위계문화(M=2.89) 순으로 장애인고용업체와 동일하게 나타났다.

<표 12> 장애인고용 유무에 따른 조직문화

구분		집단문화	발전문화	위계문화	합리문화
장애인고용업체	평균	3.81	3.26	2.71	2.76
	표준편차	.67	.79	.53	.62
장애인미고용업체	평균	3.69	3.00	2.89	2.93
	표준편차	.59	.73	.70	.81

## 2) 정기적 장애인식교육 유무에 따른 조직문화

정기적 장애인식교육 실시 유무에 따른 조직문화를 살펴보기 위해 기술통계를 실시한 결과는 <표 13>과 같다. 먼저 정기교육을 실시한다에서는 집단문화(M=3.90)가 가장 높게 나왔으며, 발전문화(M=3.34), 위계문화(M=2.78), 합리문화(M=2.70) 순으로 나타났으며, 정기교육을 실시안한다에서는 집단문화(M=3.60), 합리문화(M=2.99), 발전문화(M=2.92), 위계문화(M=2.83)의 순으로 나타났다.

<표 13> 정기적 장애인식교육 유무에 따른 조직문화

구분		집단문화	발전문화	위계문화	합리문화
정기적 교육실시 유	평균	3.90	3.34	2.78	2.70
	표준편차	.66	.76	.56	.70
정기적 교육실시 무	평균	3.60	2.92	2.83	2.99
	표준편차	.57	.72	.68	.73

### 3) 장애인식개선 교육경험 유무에 따른 조직문화

장애인식개선 교육경험 유무에 따른 조직문화를 살펴보기 위해 기술통계를 실시한 결과는 <표 14>와 같다. 장애인식개선 교육경험이 있다에서는 집단문화(M=3.81), 발전문화(M=3.24), 위계문화(M=2.76), 합리문화(M=2.74)의 순으로 나타났으며, 장애인식개선 교육경험이 없다에서는 집단문화(M=3.65), 합리문화(M=3.00), 발전문화(M=2.97), 위계문화(M=2.87)의 순으로 나타났다.

<표 14> 장애인식개선 교육경험 유무에 따른 조직문화

구분		집단문화	발전문화	위계문화	합리문화
교육경험 유	평균	3.81	3.24	2.76	2.74
	표준편차	.68	.79	.60	.70
교육경험 무	평균	3.65	2.97	2.87	3.00
	표준편차	.54	.71	.65	.74

## 4. 일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도 차이분석

연구대상자의 일반적 특성에 따른 주요 변수의 집단 간 차이를 살펴보기 위해 독립 표본 t-검정과 일원 배치 분산분석(one-way ANOVA)을 각각 실시하였다.

### 1) 무조건적인 거부 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부 차이를 살펴보면 <표 15>와 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.22(SD=.47)이 남성 2.09(SD=.48)보다 높게 나타났고, 장애동료 유무에서는 없다 2.26(SD=.47)가 있다 2.07(SD=.46)보다 높게 나타났다. 인식교육경험에서는 없다 2.28(SD=.44)가 있다



2.09(SD=.46)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 1회미만과 2-3회 각각 2.20(SD=.49) 2.20(SD=.46), 4-5회 1.98(SD=.44), 6회이상 1.79(SD=.46) 순으로 나타났고, 근무 기간에서는 11년이상 2.32(SD=.43), 1년 미만 2.18(SD=.45), 2-10년 2.10(SD=.50) 순으로 나타났다. 정기교육 유무는 정기교육을 안한다가 2.29(SD=.43)가 정기교육을 한다 2.05(SD=.49)보다 높게 나타났다.

<표 15> 일반적 특성에 따른 무조건적인 거부 차이 분석 (N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.26	.47	3.368**	.001
	있다 (장애인고용업체)	136	2.07	.46		
성별	남성	104	2.09	.48	-2.319*	.021
	여성	177	2.22	.47		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		
근무기간	~1	81	2.18	.45	4.837**	.009
	2~10	135	2.10	.50		
	11~	65	2.32	.43		
직위	사원(팀원)	164	2.21	.47	2.909	.057
	대리(팀장)과장급	80	2.18	.49		
	실장부장이상	37	2.00	.45		
인식교육 경험	없다	118	2.28	.44	3.353**	.001
	있다	163	2.09	.46		
교육횟수	~1	17	2.20	.49	6.737***	.000
	2~3	97	2.20	.46		
	4~5	19	1.98	.44		
	6~	33	1.79	.46		
정기교육 유무	안한다	143	2.29	.43	4.262***	.000
	한다	138	2.05	.49		

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

## 2) 왜곡된 동일시 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 왜곡된 동일시 차이를 살펴보면 <표 16>과 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.46(SD=.62)이 남성 2.30(SD=.62)보다 높게 나타났고, 장애 동료 유무에서는 장애 동료가 없다 2.49(SD=.56)가 장애 동료가 있다 2.31(SD=.68)보다 높게 나타났다. 인식교육경험에서는 인식경험이 없다 2.56(SD=.54)가 인식경험이 있다 2.29(SD=.66)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 1회 미만 2.42(SD=.76), 2-3회 2.39(SD=.61), 4-5회 2.36(SD=.66), 6회 이상 1.91(SD=.61) 순으로 나타났으며, 근무 기간에서는 11년 이상 2.53(SD=.50), 1년 미만 2.47(SD=.65), 2-10년 2.30(SD=.65)순으로 나타났다. 정기교육실시 유무는 정기교육을 실시안한다가 2.57(SD=.57)가 정기교육을 실시한다 2.22(SD=.63)보다 높게 나왔다.

<표 16> 일반적 특성에 따른 왜곡된 동일시 차이 분석

(N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편 차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.49	.56	2.368*	0.19
	있다 (장애인고용업체)	136	2.31	.68		
성별	남성	104	2.30	.62	-2.013*	.045
	여성	177	2.46	.62		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		
근무 기간	~1	81	2.47	.65	3.759*	.024
	2~10	135	2.30	.65		
	11~	65	2.53	.50		

직위	사원(팀원)	164	2.46	.66	2.183	.115
	대리(팀장)과장급	80	2.28	.51		
	실장부장이상	37	2.41	.67		
인식교육 경험	없다	118	2.56	.54	3.637***	.000
	있다	163	2.29	.66		
교육횟수	~1	17	2.42	.76	5.043**	.002
	2~3	97	2.39	.61		
	4~5	19	2.36	.66		
	6~	33	1.91	.61		
정기교육 유무	안한다	143	2.57	.57	4.891***	.000
	한다	138	2.22	.63		

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

### 3) 추론된 정서장애 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 추론된 정서장애 차이를 살펴보면 <표 17>과 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.47(SD=.47)이 남성 2.38(SD=.52)보다 높게 나타났고, 장애동료 유무에서는 장애 동료가 없다 2.50(SD=.46)가 장애 동료가 있다 2.37(SD=.51)보다 높게 나타났다. 인식교육경험에서는 경험이 없다 2.53(SD=.46)가 경험이 있다 2.37(SD=.50)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 1회 미만 2.46(SD=.36), 2-3회 2.45(SD=.54), 4-5회 2.43(SD=.35), 6회 이상 2.09(SD=.46) 순으로 나타났고, 근무 기간에서는 11년 이상 2.63(SD=.43)이 많았고, 1년 미만과 2-10년이 각각 2.38(SD=.44), 2.38(SD=.52)으로 나타났다. 정기교육 유무는 정기교육을 실시안한다가 2.54(SD=.47)가 정기교육을 실시한다 2.33(SD=.49)보다 높게 나타났다.

<표 17> 일반적 특성에 따른 추론된 정서장애 차이 분석

(N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편 차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.50	.46	2.275*	.024
	있다 (장애인고용업체)	136	2.37	.51		
성별	남성	104	2.38	.52	-1.516	.131
	여성	177	2.47	.47		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		
근무기간	~1	81	2.38	.44	6.967**	.001
	2~10	135	2.38	.52		
	11~	65	2.63	.43		
직위	사원(팀원)	164	2.45	.48	.230	.795
	대리(팀장)과장급	80	2.41	.47		
	실장부장이상	37	2.45	.57		
인식교육 경험	없다	118	2.53	.46	2.671**	.008
	있다	163	2.37	.50		
교육횟수	~1	17	2.46	.36	4.693**	.004
	2~3	97	2.45	.54		
	4~5	19	2.43	.35		
	6~	33	2.09	.46		
정기교육 유무	안한다	143	2.54	.47	3.574***	.000
	한다	138	2.33	.49		

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

#### 4) 기능의 제한요인 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 기능의 제한요인 차이를 살펴보면 <표 18>과 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.51(SD=.60)이 남성 2.43(SD=.64)보다 높게 나타났고, 장애동료 유무에서는 장애 동료가 없다 2.60(SD=.56)가 장애 동료가 있다 2.36(SD=.64)보다 높게 나타났다. 인식교육경험에서는 경험이 없다 2.28(SD=.44)가 경험이 있다 2.09(SD=.49)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 2-3회 2.54(SD=.59), 1회 미만 2.37(SD=.66), 4-5회 2.32(SD=.66), 6회 이상 1.92(SD=.66)순으로 나타났고, 근무 기간에서는 11년 이상 2.72(SD=.47)이 많았고, 1년 미만 2.44(SD=.58), 2-10년 2.40(SD=.67) 순으로 나타났다. 정기교육유무는 정기교육을 실시안한다가 2.64(SD=.53)가 정기교육을 실시한다 2.32(SD=.66)보다 높게 나타났다.

<표 18> 일반적 특성에 따른 기능의 제한요인 차이 분석

(N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편 차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.60	.56	3.280**	.001
	있다 (장애인고용업체)	136	2.36	.64		
성별	남성	104	2.43	.64	-1.018	.310
	여성	177	2.51	.60		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		

근무기간	~1	81	2.44	.58	6.347**	.002
	2~10	135	2.40	.67		
	11~	65	2.72	.47		
직위	사원(팀원)	164	2.52	.60	.752	.472
	대리(팀장)과장급	80	2.41	.61		
	실장부장이상	37	2.48	.68		
인식교육 경험	없다	118	2.28	.44	3.353**	.001
	있다	163	2.09	.49		
교육횟수	~1	17	2.37	.66	8.085***	.000
	2~3	97	2.54	.59		
	4~5	19	2.32	.66		
	6~	33	1.92	.66		
정기교육 유무	안한다	143	2.64	.53	4.383***	.000
	한다	138	2.32	.66		

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

##### 5) 친교의 거부 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 친교의 거부 차이를 살펴 보면 <표 19>와 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.59(SD=.58)이 남성 2.38(SD=.66)보다 높게 나타났으며, 장애동료 유무에서는 장애동료가 없다 2.63(SD=.60)가 장애동료가 있다 2.39(SD=.61)보다 높게 나타났다. 인식교육 경험에서는 인식경험이 없다 2.67(SD=.56)가 인식경험이 있다 2.40(SD=.63)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 2-3회 2.51(SD=.59), 1회 미만 2.44(SD=.47), 4-5회 2.35(SD=.72), 6회 이상 2.14(SD=.70) 순으로 나타났고, 근무 기간에서는 11년이상 2.73(SD=.52)이 많았고 1년 미만 2.53(SD=.63), 2-10년 2.40(SD=.63) 순으로 나타났다. 정기교육

유무는 정기적 교육을 실시 안한다가 2.63(SD=.57)가 정기적 교육을 실시한다 2.39(SD=.46)보다 높게 나타났다.

<표 19> 일반적 특성에 따른 친교의 거부 차이 분석

(N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편 차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.63	.60	3.347**	.001
	있다 (장애인고용업체)	136	2.39	.61		
성별	남성	104	2.38	.66	-2.662**	.008
	여성	177	2.59	.58		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		
근무기간	~1	81	2.53	.63	6.468**	.002
	2~10	135	2.40	.63		
	11~	65	2.73	.52		
직위	사원(팀원)	164	2.54	.62	.393	.676
	대리(팀장)과장급	80	2.47	.58		
	실장부장이상	37	2.49	.71		
인식교육 경험	없다	118	2.67	.56	3.590***	.000
	있다	163	2.40	.63		
교육횟수	~1	17	2.44	.47	2.927*	.035
	2~3	97	2.51	.59		
	4~5	19	2.35	.72		
	6~	33	2.14	.70		
정기교육 유무	안한다	143	2.63	.57	3.353**	.001
	한다	138	2.39	.64		

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

## 6) 접촉 시 긴장 집단 간 차이 분석

일반적 특성에 따른 장애인에 대한 태도의 하위요인 접촉 시 긴장 차이를 살펴보면 <표 20>과 같다. 먼저 일반적 특성에서 나이, 직위는 유의미한 차이가 없었으나 유의미한 변인을 살펴보면, 성별에서 여성 2.13(SD=.46)이 남성 2.08(SD=.47)보다 높게 나타났으며, 장애동료 유무에서는 장애 동료가 없다 2.18(SD=.46)가 장애 동료가 있다 2.04(SD=.46)보다 높게 나타났다. 인식교육경험에서는 경험이 없다 2.24(SD=.44)가 경험이 있다 2.03(SD=.46)보다 높게 나타났다. 교육횟수는 1회 미만 2.13(SD=.43), 2-3회 2.12(SD=.45), 4-5회 2.07(SD=.41), 6회 이상 1.67(SD=.40) 순으로 나타났고, 근무 기간에서는 11년 이상 2.23(SD=.41)이 많았고, 1년 미만 2.20(SD=.44), 2-10년 2.00(SD=.48) 순으로 나타났다. 정기교육 유무는 정기교육을 실시 안한다가 2.23(SD=.43)가 정기교육을 실시한다 1.99(SD=.47)보다 높게 나타났다.

<표 20> 일반적 특성에 따른 접촉 시 긴장 차이 분석

(N=281)

항목	구분	N	평균 (M)	표준편 차 (SD)	t/F	p
장애 동료	없다 (일반사업체)	145	2.18	.46	2.546*	.011
	있다 (장애인고용업체)	136	2.04	.46		
성별	남성	104	2.08	.47	-.852	.395
	여성	177	2.13	.46		
나이	~30	32	2.08	.095	1.080	.367
	30~39	61	2.13	.060		
	40~49	75	2.19	.054		
	50~59	82	2.25	.054		
	60~	31	2.11	.078		



근무기간	~1	81	2.20	.44	7.794**	.001
	2~10	135	2.00	.48		
	11~	65	2.23	.41		
직위	사원(팀원)	164	2.16	.45	2.110	.123
	대리(팀장)과장급	80	2.05	.50		
	실장부장이상	37	2.05	.40		
인식교육 경험	없다	118	2.24	.44	3.802***	.000
	있다	163	2.03	.46		
교육횟수	~1	17	2.13	.43	9.484***	.000
	2~3	97	2.12	.45		
	4~5	19	2.07	.41		
	6~	33	1.67	.40		
정기교육 유무	안한다	143	2.23	.43	4.473***	.000
	한다	138	1.99	.47		

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

## 5. 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계 분석

연구모형에 있는 주요 변수들간의 상관관계를 분석하면 <표 21>과 같다. 먼저 일반적 특성 중 장애동료는 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부( $r=-.198, <.01$ ), 왜곡된 동일시( $r=-.140, <.05$ ), 추론된 정서장애( $r=-.135, <.05$ ), 기능의 제한요인( $r=-.193, <.01$ ), 친교의 거부( $r=-.199, <.01$ ), 접촉 시 긴장( $r=-.151, <.05$ )에 대한 전체적으로 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 조직문화 하위요인인 발전문화( $r=.168, <.01$ )는 정(+ )적인 상관관계를 보였고, 위계문화( $r=-.145, <.05$ )와 합리문화( $r=-.122, <.05$ )에서는 부(-)적인 상관관계가 나타났다.

성별에서는 장애인에 대한 태도 하위요인 중 무조건적인 거부( $r=.138, <.05$ ), 왜곡된 동일시( $r=.120, <.05$ )에서 정(+ )적인 상관관계를 보였고, 친교의 거부

( $r=-.157, <.01$ )는 부(-)적인 상관관계를 보였다. 조직문화 하위요인 중 위계문화( $r=.120, <.05$ )에서 정(+)적인 상관관계가 나타났다. 나이에서는 장애인에 대한 태도 하위요인 기능의 제한요인( $r=.141, <.05$ )에서 정(+)적인 상관관계를 보였고, 조직문화에서는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 근무 기간은 장애인에 대한 태도 하위요인 중 추론된 정서장애( $r=.197, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=.143, <.05$ )에서 정(+)적인 상관관계를 보였고 조직문화 하위요인 위계문화( $r=.140, <.05$ )와 합리문화( $r=.233, <.01$ )에서 정(+)적인 상관관계가 나타났다.

직위는 장애인에 대한 태도 하위요인 중 무조건적인 거부( $r=-.128, <.05$ )에서 부(-)적인 상관관계를 보였고, 조직문화에서는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다. 인식교육경험은 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부( $r=-.197, <.01$ ), 왜곡된 동일시( $r=-.213, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=-.158, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=-.221, <.01$ ), 친교의 거부( $r=-.210, <.01$ ), 접촉시 긴장( $r=-.222, <.01$ )에 대한 전체적으로 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 조직문화 하위요인인 집단문화( $r=.123 <.05$ )와, 발전문화( $r=.169, <.01$ )에서 정(+)적 상관관계, 합리문화( $r=-.171, <.01$ )에서 부(-)적인 상관관계가 나타났다.

정기교육유무는 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부( $r=-.247, <.01$ ), 왜곡된 동일시( $r=-.281, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=-.209, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=-.254, <.01$ ), 친교의 거부( $r=-.197, <.01$ ), 접촉시 긴장( $r=-.259, <.01$ )에 대한 전체적으로 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 조직문화 하위요인인 집단문화( $r=.231 <.01$ )와, 발전문화( $r=.272, <.01$ )에서 정(+)적 상관관계, 합리문화( $r=-.199, <.01$ )에서 부(-)적인 상관관계가 나타났다.

조직문화 하위요인에 대한 장애인에 대한 태도 하위요인과의 관계를 살펴보면, 먼저 집단문화는 장애인에 대한 태도 하위요인 무조건적인 거부( $r=-.323, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=-.348, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=-.319, <.01$ ), 친교의 거부( $r=-.253, <.01$ ), 접촉시 긴장( $r=-.315, <.01$ )이 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 왜곡된 동일시( $r=.191, <.01$ )에서 정(+)적인 상관관계가 나타났다. 발전문화는 장애인에 대한 태도 하위요인 무조건적인 거부( $r=-.210, <.01$ ), 왜곡된 동일시( $r=-.169, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=-.230, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=-.209, <.01$ ),

친교의 거부( $r=-.195, <.01$ ), 접촉 시 긴장( $r=-.171$ ) 전체에서 부(-)적인 상관관계가 나타났다. 위계문화는 장애인에 대한 태도 하위요인 무조건적인 거부( $r=.250, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=.180, <.01$ ), 친교의 거부( $r=.167, <.01$ )에서 정(+ )적인 상관관계, 기능의 제한요인( $r=-.220, <.01$ )에서 부(-)적인 상관관계가 나타났다. 합리문화는 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부( $r=.280, <.01$ ), 왜곡된 동일시( $r=.175, <.01$ ), 추론된 정서장애( $r=.272, <.01$ ), 기능의 제한요인( $r=.282, <.01$ ), 친교의 거부( $r=.190, <.01$ ), 접촉 시 긴장( $r=.194, <.01$ )에 대한 전체적으로 정(+ )적인 상관관계가 나타났다.

<표 21> 일반적 특성과 주요 변수들과의 상관관계

(N=365)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.장애동료 <sup>1)</sup>	1																
2.성별 <sup>2)</sup>	-.349**	1															
3.나이	-.031	.125*	1														
4.근무기간	-.073	-.018	.463**	1													
5.직위	.164**	-.238**	.150*	.235**	1												
6.인식교육경험 <sup>3)</sup>	.420**	-.189*	.043	-.044	.057	1											
7.정기교육유무 <sup>4)</sup>	.487**	-.132*	.100	-.120*	.103	.735**	1										
8.무조건적인 거부	-.198**	.138*	.038	.091	-.128*	-.197**	-.247**	1									
장애인태도																	
9.왜곡된동일시	-.140*	.120*	.045	.026	-.074	-.213**	-.281**	.333**	1								
10.추론된정서장애	-.135*	.090	.279**	.197**	-.016	-.158**	-.209**	.530**	.375**	1							
11.기능의 제한요인	-.193**	.061	.141*	.143*	-.046	-.221**	-.254**	.656**	.426**	.640**	1						
12.친교의 거부	-.196**	.157**	.033	.039	-.044	-.210**	-.197**	.538**	.325**	.526**	.656**	1					
13.접촉시긴장	-.151*	.051	-.021	.035	-.111	-.222**	-.239**	.608**	.385**	.502**	.577**	.539**	1				
조직문화																	
14.집단문화	.097	.007	-.103	-.036	.033	.123*	.231**	-.323**	.191**	-.348**	-.319**	-.253**	-.315**	1			
15.발전문화	.168**	.081	-.035	-.106	-.011	.169**	.272**	-.210**	-.169**	-.230**	-.209**	-.195**	-.171**	.577**	1		
16.위계문화	-.145*	.120*	.101	.140*	.019	-.085	.042	.250**	.010	.180**	-.220**	.167**	.092	-.040	-.046	1	
17.합리문화	-.122*	.063	.036	.233**	-.072	-.171**	-.199**	.280**	.175*	.272**	.282**	.190*	.194**	-.155**	-.045	.340**	1

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

1)더미장애동료: 무=0, 유=1 2)더미성별: 여자=0, 남자=1 3) 더미인식교육경험 : 무=0, 유=1 4)더미정기교육: 무=0, 유=1

## 6. 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향

본 절에서는 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 조직문화에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

### 1) 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향

장애인에 대한 태도가 조직문화의 하위요인인 집단문화에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 <표 22>와 같다.

먼저 집단문화에 대한 회귀모형의 다중공선성을 확인한 결과 공차한계(Tolerance)값이 모두 .1이상으로 다중공선상에 문제가 없었으며, Durbin-Watson 값은 1.922로 2에 가까워 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였다. 이때 회귀식에 대한  $R^2=.195$ 로 회귀모형의 설명력은 19.5%이다 ( $F=45.748, p=.000$ ).

분석결과 집단문화에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 장애인 인식경험 특성 중 정기교육( $B=.319, p=.006$ )과 장애인에 대한 태도 중 추론된 정서장애( $B=-.204, p=.049$ ) 집단문화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 정기교육 경험( $\beta=.251$ )이 있을수록 집단문화가 높아지며, 추론된 정서장애( $\beta=-.158$ )이 낮을수록 집단문화가 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 22> 장애인에 대한 태도가 집단문화에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t	p
인구 사회 학적 특성	(상수)	4.847	.263	-	18.437***	.000
	장애동료 <sup>1)</sup>	-.038	.086	-.030	-.442	.659
	성별 <sup>2)</sup>	.106	.082	.080	1.283	.200
	나이	-.063	.036	-.117	-1.736	.084
	근무기간	.039	.046	.056	.864	.389

장애 인식 교육 특성	직위	.068	.053	.077	1.276	.203
	인식교육 경험 <sup>3)</sup>	-.142	.107	-.110	-1.331	.184
	정기교육 <sup>4)</sup>	.319	.114	.251	2.793**	.006
장애 인 태도	무조건적인 거부	-.117	.110	-.088	-1.061	.290
	왜곡된 동일시	.010	.064	.010	.158	.875
	추론된 정서장애	-.204	.103	-.158	-1.980*	.049
	기능의 제한요인	-.054	.092	-.052	-.584	.560
	친교의 거부	-.008	.080	-.008	-.099	.921
	접촉시 긴장	-.156	.103	-.115	-1.511	.132

$R^2=.195$ , adjusted  $R^2=.155$ ,  $F=4.965(p=.000)$ , Durbin-Watson=1.922

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

1)더미장애동료 ①=없다, ②=있다, 2)더미성별 ①=남자, ②=여자 3)더미인식교육경험 ①=없다, ②=있다 4)더미정기교육 ①=한다, ②=안한다

## 2) 장애인에 대한 태도가 발전문화에 미치는 영향

장애인에 대한 태도가 조직문화의 하위요인인 발전문화에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 <표 23>과 같다.

먼저 발전문화에 대한 회귀모형의 다중공선성을 확인한 결과 공차한계 (Tolerance)값이 모두 .1이상으로 다중공선상에 문제가 없었으며, Durbin-Watson값은 1.771로 2에 가까워 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였다. 이때 회귀식에 대한  $R^2=.120$ 로 회귀모형의 설명력은 12.0%이다 ( $F=2.809$ ,  $p=.001$ ).

분석결과 발전문화에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 장애인에 대한 태도에서는 유의미한 영향이 없었으며, 장애인 인식경험 특성 중 정기교육 ( $B=.417$ ,  $p=.004$ )에서 발전문화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 정기교육 경험( $\beta=.270$ )이 있을수록 발전문화가 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 23> 장애인에 대한 태도가 발전문화에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t	p
인구 사회 학적 특성	(상수)	4.019	.334	-	12.030***	.000
	장애동료 <sup>1)</sup>	.044	.109	.029	.405	.686
	성별 <sup>2)</sup>	-.053	.104	-.033	-.509	.611
	나이	-.019	.046	-.029	-.413	.680
	근무기간	-.018	.058	-.021	-.311	.756
	직위	-.054	.068	-.050	-.794	.428
장애 인식 교육 특성	인식교육경험 <sup>3)</sup>	-.137	.136	-.088	-1.011	.313
	정기교육 <sup>4)</sup>	.417	.145	.270	2.869**	.004
장애 인 태도	무조건적인 거부	-.084	.140	-.053	-.605	.546
	왜곡된 동일시	-.043	.082	-.035	-.527	.598
	추론된 정서장애	-.152	.131	-.097	-1.165	.245
	기능의 제한요인	-.003	.117	-.003	-.027	.979
	친교의 거부	-.068	.102	-.055	-.664	.508
	접촉시 긴장	.008	.131	.005	.062	.951

$R^2 = .120$ , adjusted  $R^2 = .077$ ,  $F = 2.809$ ( $p = .001$ ), Durbin-Watson = 1.771

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

1) 더미장애동료 ①=없다, ②=있다, 2) 더미성별 ①=남자, ②=여자 3) 더미인식교육경험 ①=없다, ②=있다 4) 더미정기교육 ①=한다, ②=안한다

### 3) 장애인에 대한 태도가 위계문화에 미치는 영향

장애인에 대한 태도가 위계문화에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분

석을 실시하였으며 <표 24>와 같다.

먼저 집단문화에 대한 회귀모형의 다중공선성을 확인한 결과 공차한계 (Tolerance)값이 모두 .1이상으로 다중공선상에 문제가 없었으며, Durbin-Watson값은 1.673으로 2에 가까워 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였다. 이때 회귀식에 대한  $R^2=.120$ 으로 회귀모형의 설명력은 12.0%이다( $F=2.798$ ,  $p=.001$ ).

분석결과 집단문화에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 장애인 인식경험 특성에서는 유의미한 영향이 없었고, 장애인에 대한 태도 중 무조건적인 거부 ( $B=-.117$ ,  $p=.011$ )에 위계문화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 무조건적인 거부( $\beta=.224$ )가 높을수록 위계문화가 높아지는 것을 알 수 있다.



<표 24> 장애인에 대한 태도가 위계문화에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t	p
인구 사회 학적 특성	(상수)	2.078	.273	-	7.622***	.000
	장애동료 <sup>1)</sup>	-.130	.0899	-.103	-1.463	.145
	성별 <sup>2)</sup>	.103	.085	.079	1.208	.228
	나이	-.009	.037	-.017	-.241	.810
	근무기간	.072	.047	.105	1.533	.126
	직위	.038	.055	.044	.694	.488
장애 인식 교육 특성	인식교육경험 <sup>3)</sup>	-.117	.111	-.092	-1.056	.292
	정기교육 <sup>4)</sup>	.173	.119	.137	1.459	.146
장애 인 태도	무조건적인 거부	.293	.114	.224	2.573*	.011
	왜곡된 동일시	-.098	.067	-.097	-1.463	.145
	추론된 정서장애	.039	.107	.030	.363	.717
	기능의 제한요인	.152	.095	.149	1.593	.112
	친교의 거부	-.029	.083	-.029	-.349	.727
	접촉시 긴장	-.129	.107	-.095	-1.199	.232

$R^2=.120$ , adjusted  $R^2=.077$ ,  $F=2.798(p=.001)$ , Durbin-Watson=1.673

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

1)더미장애동료 ①=없다, ②=있다, 2)더미성별 ①=남자, ②=여자 3)더미인식교육경험 ①=없다, ②=있다 4)더미정기교육 ①=한다, ②=안한다

#### 4) 장애인에 대한 태도가 합리문화에 미치는 영향

장애인에 대한 태도가 조직문화의 하위요인인 합리문화에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며 <표 25>와 같다.

먼저 집단문화에 대한 회귀모형의 다중공선성을 확인한 결과 공차한계(Tolerance)값이 모두 .1이상으로 다중공선상에 문제가 없었으며, Durbin-Watson값은 1.491로 2에 가까워 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하였다. 이때 회귀식에 대한  $R^2=.170$ 으로 회귀모형의 설명력은 17.0%이다

(F=4.202, p=.000).

분석결과 합리문화에 유의미한 영향을 미치는 변인을 살펴보면, 인구사회학적 특성 중에서 근무 기간(B=.210, p=.000)에서 합리문화에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근무 기간( $\beta$ =.261)이 길수록 합리문화가 높아지는 것을 알 수 있다.

<표 25> 장애인에 대한 태도가 합리문화에 미치는 영향

구분		B	SE	$\beta$	t	p
인구 사회 학적 특성	(상수)	1.826	.308	-	5.936***	.000
	장애동료 <sup>1)</sup>	.007	.100	.004	.066	.948
	성별 <sup>2)</sup>	.023	.096	.015	.243	.808
	나이	-.078	.042	-.127	-1.856	.065
	근무기간	.210	.053	.261	3.936***	.000
	직위	-.087	.062	-.085	-1.393	.165
장애 인식 교육 특성	인식교육경험 <sup>3)</sup>	-.121	.125	-.082	-.971	.332
	정기교육 <sup>4)</sup>	-.013	.134	-.009	-.100	.921
장애 인 태도	무조건적인 거부	.199	.129	.130	1.544	.124
	왜곡된 동일시	.048	.075	.041	.637	.525
	추론된 정서장애	.180	.120	.121	1.495	.136
	기능의 제한요인	.141	.108	.119	1.314	.190
	친교의 거부	-.067	.094	-.057	-.715	.475
	접촉 시 긴장	-.065	.121	-.042	-.539	.590

$R^2$ =.170, adjusted  $R^2$ =.129, F=4.202(p=.000), Durbin-Watson=1.491

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

1)더미장애동료 ①=없다, ②=있다, 2)더미성별 ①=남자, ②=여자 3)더미인식교육경험 ①=없다, ②=있다 4)더미정기교육 ①=한다, ②=안한다

## V. 결론 및 제언

### 1. 연구결과 요약

본 연구는 제주지역 직장인이 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향을 살펴보기 위해 장애인고용사업체와 장애인 미고용사업체 직장인을 대상으로 설문 조사하여 총 281부의 설문지를 최종분석하였다. 장애인동료 유무에 따른 직장 내 조직문화 수준을 살펴보고, 장애인에 대한 태도가 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 분석하여 장애인 친화적 조직문화를 탐색하고 장애인식 개선을 위한 차별화된 개입방안을 제언하는 데 목적이 있다.

장애인 고용업체와 장애인 미고용업체를 구분하여 정기적 장애인식교육 실시 유무와 장애인식개선 교육경험 유무에 따른 제주지역 사업장의 조직문화 수준을 살펴보았다. 그리고 일반적 특성 및 장애인의 태도가 조직문화 하위변인들에 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 빈도분석, 기술통계 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석 등을 통하여 자료를 분석하였다. 본 연구를 통하여 확인된 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 장애인식 경험은 장애인고용사업체에서 장애인 미고용사업체보다 월등하게 많이 나타났으며, 장애인식 경험이 있는 응답자 중 교육통로는 장애인고용사업체와 장애인 미고용사업체 모두 직장생활을 통한 교육경험이 많은 것으로 나타났다. 그리고 정기적 장애인식 교육 실시 여부는 장애인고용사업체에서 정기적으로 장애인식 교육을 실시한다고 많았고, 장애인 미고용사업체에서는 실시하지 않고 있다고 높게 나타났으며, 교육 필요도는 장애인고용업체와 미고용업체 모두 장애인식 교육이 필요하다고 모두 높게 나타났다.

둘째, 장애동료 유무에 따라 장애인에 대한 태도의 하위요인 무조건적인 거부, 왜곡된 동일시, 친교의 거부, 접촉 시 긴장에 대해서 부(-)적인 상관관계가 나타났다. 조직문화 하위요인인 발전문화에서 정(+)-적인 상관관계, 위계문화와 합리문화에서는 부(-)적인 상관관계가 나타났다.

셋째, 제주지역 사업장의 조직문화 수준을 분석한 결과, 장애인고용업체에서와 미고용업체에 모두 집단문화가 가장 높게 나타났으며, 정기적 장애인식교육 실시 유무에서 모두 집단문화가 높게 나타나고 있어 조직문화의 수준의 차이가 없었다.

넷째, 일반적 특성에 따른 조직문화에 미치는 영향을 분석한 결과, 일반적 특성 중 장애인식 교육경험이 있을수록 집단문화와 발전문화가 높게 나타났고, 근무기간이 길수록 합리문화가 높게 나타났다.

다섯째, 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향을 분석한 결과, 장애인에 대한 태도 하위변인 중 추론된 정서장애가 낮을수록 집단문화가 높게 나타났으며, 무조건적인 거부가 높을수록 위계문화가 높게 나타남을 알 수 있었다. 이는 장애인에 대한 태도 하위요인 중 추론된 정서장애는 장애인은 심리적으로 왜곡된 특성을 가지고 있다는 데 초점을 두고 있는 태도로 추론된 정서장애가 낮을수록 팀 원간의 신뢰, 가족적인 관계유지를 강조하는 집단문화의 조직 특성이 높음을 의미한다. 그리고 장애인에 대한 태도 하위요인 중 장애차별과 밀접한 관련이 있는 태도로 무조건적인 거부가 높을수록 위계문화의 특성이 강하게 나타남을 의미한다.

## 2. 제언

본 연구는 제주지역 직장인이 인식하는 장애인의 태도가 조직문화에 미치는 영향을 장애동료 유무에 따라 검증하였다는 점에서 의의가 있다. 장애인에 대한 태도와 관련한 많은 연구들이 사회심리학적 측면에서 경험과 학습이라는 두 가지 측면에서 접근해 왔지만 대부분 그 대상이 교육과 관련하여 아동이나 청소년들을 대상으로 하는 연구였거나, 근로자들을 대상으로 하는 연구였다 하더라도 단순히 의식수준의 조사에 머물렀던 한계를 극복하고자 했다는 것이다.

본 연구의 목적은 장애인동료 유무에 따른 직장 내 조직문화 수준을 살펴보고, 장애인에 대한 태도가 조직문화에 어떠한 영향을 미치는지 분석하여 장애인 친화적 조직문화를 탐색하고 장애인식개선을 위한 차별화된 개입방안을 제언하는데 있다. 따라서 본 연구의 분석결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 장애인과 업무적인 이해관계가 없는 비장애인의 장애인에 대한 태도와 장애인을 동료로 둔 직장인의 장애인에 대한 태도는 서로 다르다는 점을 고려하여 장애인 인식개선교육의 커리큘럼을 구성할 필요가 있다. 김민영(2017)의 연구결과에서도 장애에 대한 배려 및 차별과 관련한 장애관련 근무환경의 효과는 편의시설과 물리적 조건이나 차별과 같은 부정적인 요인에 비해서 직장 전반의 장애인 이해도와 같은 심리적이고 문화적 요인의 효과가 더 크게 나타나고 있다고 하였다. 즉 장애인에 대한 제도적이고 물리적 지원이 장애인에 대한 심리적 배려와 친 장애인적 조직문화와 연결될 때 장애인 근로자의 직무만족과 직장적응이 향상될 수 있음을 보여준다. 장애인 근로자에 대한 직장 내 인식은 장애인의 업무 능력에 관한 직원들의 주관적 평가를 의미하기도 하지만 장애인을 나의 동료로서 인정하는 직원들의 수용적 태도를 의미하기 때문에 비장애인 근로자의 동료로서의 역할이 중요하며 이를 바탕으로 한 사업장 내에서 장애인 근로자와 비장애인 근로자와의 갈등을 해결할 수 있는 상담과 전담기구의 설치가 필요하다.

둘째, 바람직한 조직문화의 지향점에 대해 Quinn & Kimberly(1984)는 조직이 우수한 성과를 장기적으로 확보하기 위해서는 네 가지 중에서 어느 한 가지에 지나치게 사로잡혀서는 안되며 네 가지 역설적인 가치들이 균형된 상태를 유지하여야 한다고 하였는데, 이는 조직문화 유형별로 각기 장단점이 있으므로 한쪽으로 지나치게 치우치지 말고 장점을 최적화할 수 있도록 하여야 한다는 의미이다. 따라서 장애인 근로자의 특성을 고려하면서 어떠한 조직문화 유형이 바람직하며 지배적이어야 하는지에 대해 논의가 필요하며, 각각의 조직문화의 장단점을 여러 측면에서 적절하게 적용시킬 방안을 마련할 필요가 있다.

### 3. 연구의 한계점

본 연구는 장애인에 대한 태도에 영향을 미치는 조직문화를 분석결과를 통해 어느 정도 유의미한 결과를 발견하기는 하였지만 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 표본 구성의 문제점을 들 수 있다. 표본 추출을 제주지역 사업장에 있는 직장인을 대상으로 한정되었으며, 281부의 설문지만을 통해 분석을 진행하여 연구의 한계를 가질 수밖에 없으며 일반화의 한계가 있다.

둘째, 척도의 문제점이다. 본 연구의 종속변수인 장애인에 대한 태도를 측정하는 척도는 Siller가 개발한 것을 그대로 사용하였는데, 이 척도는 대부분 부정적인 질문으로 구성되어 있어 응답자로 하여금 질문에 유추하여 답을 할 수 있도록 하는 문제점을 갖고 있으며, 또한 외국에서 개발된 척도이기 때문에 우리나라의 국민적 정서와는 상당히 다를 수가 있다는 것을 간과할 수 없다. 태도라는 사회심리학적 분야는 지역이나, 국민성에 의해 다를 수가 있다는 것이 심리학자들의 공통된 견해이다.

셋째, 본 연구에서는 조직문화의 유형에 대한 적합성에 따른 장애인 근로자의 특성을 고려하지 못하였다. 따라서 이후의 연구들에서는 좀 더 체계적이고, 정확한 연구의 설계를 통해 조직문화를 측정할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 감정기. 2005. “장애인의 근로 행동에 관한 비장애 근로자의 의식 - 장애인취업 촉진전략모색을 위한 기업문화 관점의 적용-”. 『장애인고용』 15(2): 55-75.
- 김금순·박연환·이범석·김정어. 2010. “장애인에 대한 태도, 장애인과의 접촉경험, 장애정책에 대한 인식 - 일반인, 의료인, 장애인과의 비교-”. 『재활간호학회』 13(1): 13-22.
- 김기원·김승아. 1996. “장애인 근로자와 정상인 근로자의 이직요인 비교연구”. 『한국사회복지학』 29: 42-67.
- 김계현. 2004. “정신지체 근로자에 대한 동료근로자의 자연적 지원의 유형 빈도 분석”. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미옥. 2002. “장애인에 대한 사회적 거리감 연구”. 『정신보건과 사회사업』 14: 99-126.
- 김미희. 2006. “대학생의 신체장애인에 대한 인식과 태도 비교연구”. 『대한응급구조학회논문지』 10(2): 5-14.
- 김민영. 2017. “장애인 임금 근로자의 직무만족 영향요인분석: 정규직과 비정규직의 근무형태별 비교를 중심으로”. 『장애와 고용』 27(1): 177-202.
- 김면식. 2015. “직무열의의 선행요인 및 직무성과에 관한 실증연구”. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 김삼성. 1998. “인형극 중재 전략이 일반아동의 장애수용 태도 변화에 미치는 영향”. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 류수경. 1992. “장애동료와 의사소통이 직장인의 태도에 미치는 영향 연구”. 이화여자대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박경란. 2001. “노인에 대한 고정관념 및 태도”. 『인제논집』 16(1): 207-230.
- 박계신·조홍중. 2004. “장애인에 대한 장애학생과 비장애학생의 태도 비교연구”. 『정서·행동장애연구』 20(3): 235-266.
- 박노윤. 1997. “조직문화와 전략의 관계에 관한 탐색적 연구”. 『한국경영학회 경영학연구』 26(2): 303-329.

- 박상언·김영조. 1995. “조직문화 프로파일과 조직효과성 간의 관계에 관한 연구: 한국 기업에 대한 경쟁가치모형의 경험적 검증”. 『경영학 연구』 24(3): 213-237.
- 박수경·조재환·남혜령·임정우. 2021. “직장인의 장애인에 대한 사회적 거리감과 장애인 근로자에 대한 인식과의 관계에서 장애인 접촉경험의 매개효과: 장애인 고용사업체와 미고용 사업체의 비교”. 『재활복지』 25(4): 81-108.
- 박영석. 2010. “학교조직문화와 직무 만족 및 조직몰입에 대한 다차원적인식과 관계에 관한 연구 - 강원도 초·중·고등학교 교직원을 중심으로-”. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 박주영. 2003. “장애인 근로자의 직업유지요인에 관한 연구”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박중석. 2021. “장애인 임금근로자의 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 - 자기효능감과 직업능력의 이중매개효과를 중심으로 -”. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 변민수·박자경·김진우. 2010. “사업주의 장애 인식에 관한 연구”. 『한국장애인고용촉진공단 고용개발원 연구보고서』 .
- 서인덕. 1986. “한국 기업의 조직문화 유형과 조직특성 간의 관련성 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 송수영. 2000. “장애인과 접촉이 장애인에 대한 태도에 미치는 영향”. 상명대학교 대학원 석사학위논문.
- 송수지·김정민. 2008. “대학생의 장애인 수용 태도에 영향을 미치는 요인”. 『특수교육저널 : 이론과 실천』 9(1): 83-99.
- 송진영. 2017. “임금근로장애인의 일자리차별의 상태변화가 좋은 일자리의 유지와 이동에 미치는 영향”. 『보건사회연구』 37(3): 260-289
- 신유근. 1985. “기업문화와 조직성과”. 경영논총. 『서울대학교 경영대학 경영연구소』 56-82.
- 안상희. 2004. “장애인복지관 직원들이 인식하고 있는 조직문화유형에 관한 연구 - 서울지역 장애인복지관을 중심으로 -”. 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문.



- 양창삼. 1994. 『조직이론』. 서울: 박영사.
- 오원석. 2011. “예비교사들의 장애 인식, 통합교육 태도 및 우려 간의 관계 분석”. 『重複·肢體不自由兒教育』 54(2): 115-142.
- 이계승. 2014. “임금근로 장애인의 사회경제적 지위와 건강 수준의 관계 - 우울과 장애수용의 매개효과-”. 『장애와 고용』 24(1): 111-138.
- 이경준·양희택. 2009. “자립생활센터 근무 장애인의 직무환경에 따른 직무만족도 차이 연구”. 『재활복지』 13: 19-45.
- 이규태. 1981. “장애인에 대한 한국인의 의식구조”. 『아산복지사업재단』 52-54.
- 이병동. 2013. “경찰의 조직문화와 리더십이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구 - 사회적 자본의 매개효과를 중심으로 -”. 고려대학교대학원 박사학위 논문.
- 이선자. 1989. “각 연령군별로 본 노인에 대한 태도”. 이화여자대학교 미간행 박사학위 청구논문.
- 이은복·이근용·나운환. 2008. “장애인 근로자의 자기 효능감과 사회적 지지가 작업생산성에 미치는 영향”. 『특수교육채널 : 이론과 실천』 9(4): 95-121.
- 이은혜. 2015. “대학생의 장애인 접촉 경험이 장애인 인식에 미치는 영향”. 한국교통대학교대학원 석사학위논문.
- 이용문. 2003. “장애인 근로자와의 접촉이 동료집단의 태도에 미치는 영향 연구”. 서남대학교 경영·행정대학원 석사학위논문.
- 이종남. 1994. “장애인에 대한 일반인의 태도에 관한 연구”. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종두. 1996. “조직문화와 직무 만족의 관련성에 관한 연구”. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 이창현. 2021. “장애인거주시설 종사자의 조직문화 인식이 감정노동에 미치는 영향 - 충남지역을 중심으로 -”. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이학중. 2010. “최고 경영자의 지원이 혁신 역량과 BSC 성과에 미치는 영향”. 창원대학교대학원 석사학위논문.
- 이혜원. 2001. “한·일 사회복지사의 노화사실 인지정도와 노인에 대한 태도 비교 연구”. 『한국사회복지학』 46: 377-403.

- 이효설·김영재·이제호. 2013. “장애인 전문치과와 일반치과 의료진들의 장애인에 대한 태도 비교”. 『대한장애인치과학회지』 9(2): 85-90.
- 유완식·장창엽·김용탁·심진예. 2009. “장애인 의무고용률 조정방안”. 『한국장애인 고용촉진공단 고용개발원 학술저널』 1(1): 1-76.
- 윤혜경. 1991. “장애아동에 대한 교사의 태도가 일반아동의 수용 태도에 미치는 영향에 관한 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장근우. 2019. “조직문화가 직무만족, 직무수행, 조직몰입에 미치는 영향: 피드백 환경의 매개효과”. 중앙대학교 심리서비스대학원 석사학위논문.
- 장보영. 2020. “금융기관 조직문화가 직무열의 및 이직의도에 미치는 영향 : 개인 - 환경 적합성의 매개효과”. 중앙대학교대학원 석사학위논문.
- 장애인고용패널조사 2차웨이브 6차조사. 2021.
- 장용선·문형구. 2008. “조직문화 연구의 동향과 과제”. 『인사조직연구』 16(1): 65-114.
- 장훈석·나운환·박세진. 2007. “직업재활시설 종사자와 근로 장애인의 직무만족도에 관한 연구”. 『특수교육재활과학연구』 46(3): 237-258.
- 정선화. 1993. “정신지체아동에 대한 일반아동의 태도 개선 프로그램 개발에 관한 연구”. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 정정희. 2020. “비장애인 동료근로자의 장애인식 변화과정 경험에 관한 연구 - 장애인표준사업장 종사자를 중심으로-”. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 차배근. 1985. 『태도변용이론』 나남.
- 차세진·황순영. 2018. “공동체 구성원으로서의 장애대학생에 대한 비장애대학생의 태도 및 영향요인 분석”. 『지체·중복·건강장애연구』 61(3): 1-22.
- 최선아. 2016. “사회적기업 내 근로 장애인의 직무만족 연구”. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 최정희. 2008. “자원봉사와 대중매체가 장애인에 대한 태도에 미치는 영향”. 서울시립대학교대학원 석사학위논문.
- 최지혜. 2012. “정신장애인의 경쟁고용에 대한 관리자와 근로자의 태도에 영향을 미치는 요인”. 부산대학교대학원 석사학위논문.
- 한국장애인고용공단. 2021. 『2021 장애인통계집』 .

- 한겨레 21. 2019.9.23. ([https://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/910680.html](https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/910680.html))
- 한영숙. 2001. “대학생의 장애인 접촉경험과 장애인 편견간의 관계”. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한주희·황원일·박석구. 1997. “조직문화 인식유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구”. 『인사·조직연구』 5(2): 95-134.
- 황성철. 2020. “조직문화. 잡크래프팅 및 웰빙 간의 관계: 자기효능감, 진정성 리더십, 직무열의의 매개효과 및 자율성의 조절된 매개효과”. 경상대학교대학원 석사학위논문.
- 허광희. 2012. “장애인에 대한 예비교사의 태도에 영향을 미치는 변인”. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 허은혜. 2008. “청소년 장애체험활동이 장애인에 대한 태도에 미치는 효과”. 경성대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 홍대식. 1987. 『사회심리학』 박영사.
- 홍장표. 2017. “경쟁가치모형에 입각한 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향 - 연고주의의 조절효과를 중심으로 -”. 인하대학교대학원 박사학위논문.
- Allport, G. W. 1968. “The person in psychology”. Boston: The Beacom Press.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. 1980. “Understanding attitudes and predicting social behavior”. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Denison, D. R. 1984. “Bringing Corporate Culture of the Bottom Line”. Organizational Dynamics, winter.
- Deal, T.E. Kennedy, A.A. 1982. “Corporate Cultures, Addison-Wesley”. Reading. MA.
- Erdogan, B. Liden, R. C. and Kraimer, M. L. 2006. “Justice and Leader-Member Exchange: The moderating Role of Organization Culture”. 『Academy of Management Journal』 . 49(2): 395-406.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. 1975. “Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introductory to Theory and Research”. MA: Addison-Wesley.
- Galbreath, J. 2005. “Which resources matter the most to firm success? An

- exploratory study of resource-based theory”. 『Technovation』 . 25(9): 979-987.
- Goffee, R. and Jones, G. 2000. “Why should anyone be led by you”. 『Harvard Business Review Retrieved on October』 . 28(13): 51-58.
- Gottlieb, J. Corman, H. and Crurci, R. 1986. 『Attitudes and attitude change in special education: Theory and Practice』 . Virginia: The Council for Exceptional Children.
- Harrison, J. R. 1972. “Understanding your organizational culture”. 『Harvard business Review』 . May-June. 119-128.
- Henkens, K. Remery C. and Schippers, J. 2008. “Shortages in an ageing labour market: an anyltsis of employers’ behavior”. 『International Journal of Human Resource Management』 . 19: 1314-1329.
- Hofstede, G. Neuijen, B. Ohayv, D. D. and Sanders, G. 1990. “Measuring Organizational culture: A qualitative study across twenty cases.” 『Administrative Science Quarterly』 . 35: 286-316.
- Jelinek, M. Smircich, L. Hirsch, P. 1983. “Administrative Science Quarterly”. 23: 331-338.
- Jones, G. R. 1983. “Transaction Costs, Property Rights and Organizational Culture: An Exchange Perspective.” ASQ. 28: 457-467.
- Katz, D. And Kahn, R. L. 1966. “The Social Psychology of Organizations”. New York: Wiley.
- Kilmann, R. H. 1985. “Beyond the Quick Fix, SanFracisco”. Jossey Bass.
- Louvet, E. Rohmer, O. and Dubois, N. 2009. “Social Judgement of People with a Disability in the Workplace : How to Make a Good Impression on Employers”. 『Swiss Journal of Psychology』 . 68(3): 153-159.
- Nota, L. Santilli, S. Ginevra, M. C. and Soresi, S. 2014. “Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability”. 『Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities』 . 27(6): 511-520.
- Ouchi, W. G. 1981. “Theory Z: How American Business can meet the

- Japanese Challenge. Reading Mass : Addison - Wesley Publishing  
 Pettigrew. A. M. 1979”. 『Administrative Science Quarterly』 . 24:  
 579-581.
- Parker, R. and Bradley, L. 2000. “Organizational Culture in the Public Sector :  
 Evidence from Six Organizations”. 『International Journal of Public  
 Sector Management』 . 13(2).
- Pettigrew, Andrew M. 1979. “On Studying Organizational Cultures”.  
 『Administrative Science Quarterly』 . Vol 24. Dec.
- Quinn, R. E. Kimberly, J.R. 1984. “New Futures: The Challenge of Managing  
 Corporate Transitions”. Dow Jones Irwin, Homewood, IL.
- Quinn, R. E. and McGrath, M. R. 1985. “The transformation of organizational  
 cultures: A competing values perspective. In P. J.Frost, L. F. Moore, M.  
 R. Louis, C. C. Lundberg, Martin, Organizational culture”. 『Thousand  
 Oaks, CA, US:Sage Publications』 . 315-334.
- Rosenberg, M. J. and Hovland, C, I. 1960. “Cognitive, afective and behavioral  
 component of attitudes”. New Haven : Yale University Press.
- Shafer, D. S. 1990. “Level of entrepreneurship and scanning source usage in  
 very small businesses”. 『 Entrepreneurship Theory and Practice』 . 15(2).
- Schein, E. H. 1985. “Organizational and Leadership”. Jossey-Bass.
- Smircich, L. 1983. “Concepts of Culture and Organizational Analysis”. 『AS  
 Q』 . 28: 339-35.

Abstract

The Effect of Office Worker's Attitudes toward  
persons with disabilities on Organizational Culture

Go, Ji Woon

Department of Social Welfare  
Graduate School of Public Health and Welfare  
Jeju National University  
Supervised by Professor Ko, Kwan Woo

The purpose of this study is to examine the effect of office workers' attitudes toward people with disabilities on organizational culture by classifying them by whether or not they are employed, and to explore a disability-friendly organizational culture based on the results, the purpose of this to suggest a differentiated intervention plan to improve awareness of the disabled in the workplace.

To this end, we conducted a survey by distributing 150 copies of each of the businesses that do not employ the disabled and those that employ the disabled targeting office workers working in businesses in the jeju region, excluding 19 copies that were answered insincerely, 145 unemployed companies with disabilities and 136 companies employing people with disabilities, a total of 281 questionnaires were used for the final analysis.

The analysis results are as follows. First, the experience of people with

disabilities was significantly higher in businesses employing the disabled than in businesses that did not employ people with disabilities, among the respondents who had experience with the disabled, both the businesses that employ the disabled and the businesses that do not employ the disabled showed a lot of experience in education through work life. in addition, as to whether or not regular training on awareness of the disabled was implemented, it was found that the companies employing the disabled showed a high level of education for the disabled, and the businesses that did not employ the disabled showed a high score.

Second, depending on the presence or absence of disabled colleagues, there was a negative correlation with unconditional rejection, distorted identification, refusal of friendship, and tension during contact, which are sub-factors of attitude toward people with disabilities, a positive correlation was found in development culture, which is a sub-factor of organizational culture, and a negative correlation was found in hierarchical culture and rational culture.

Third, as for the variables affecting the organizational culture in general characteristics, the more regular education experience, the higher the group culture and development culture, and the longer the working period, the higher the rational culture. and the lower the inferred emotional disorder, which is a sub-factor of the attitude of the disabled, the higher the characteristics of the group culture, and the lower the unconditional rejection, the higher the characteristics of the hierarchical culture.

This study is meaningful in that it verified the effect of the attitude toward the disabled perceived by office workers in jeju on organizational culture according to the presence or absence of disabled colleagues. Based on the research results, considering that the attitudes towards the disabled of non-disabled workers who do not have a business interest with the disabled are different from those of non-disabled workers who have a colleague with a disability, the curriculum for awareness improvement education for the

disabled will be constructed suggests the need.

In addition, it is necessary to discuss what type of organizational culture should be preferable and dominant in consideration of the characteristics of workers with disabilities, it shows that it is necessary to come up with a plan to appropriately apply the strengths and weaknesses of each organizational culture in various aspects.

**key word : Attitude towards persons with disabilities, Organizational culture, Disabled worker.**



<부록>

## 직장인의 장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향

안녕하십니까?

저는 제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과에서 사회복지를 전공하고 있는 대학원생입니다.

본 설문지는 직장인을 대상으로 ‘장애인에 대한 태도가 조직문화에 미치는 영향’을 살펴보기 위한 설문 문항으로 구성되었습니다.

본 조사에서 수집된 모든 응답 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 연구 및 통계 목적에만 사용되고 비밀은 반드시 보장됨을 약속드립니다.

본 설문지의 응답은 정답이 있는 것은 아니며, 여러분의 의견을 통해 본 연구의 목적을 달성하기 위한 귀중한 통계자료로만 이용되오니 여러분의 생각대로 솔직하게 응답해주시면 감사하겠습니다.

설문에 응답해주셔서 다시 한번 깊이 감사드리며, 가정에 행복이 항상 가득하길 기원합니다.

2022년 4월

제주대학교 보건복지대학원 사회복지학과

석사과정 : 고지운

지도교수 : 고관우

I. 다음은 여러분이 가지고 있는 장애인에 대한 태도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가까운 쪽에 체크(√)표시를 해주십시오.

구 분	전혀 그렇 지않 다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 장애인이 나와 가까이 있는 것에 대해 불쾌감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 경우에 따라서 장애인을 도울 수는 있지만 이성으로서 사랑할 수 있다고 생각하지는 않는다.	①	②	③	④	⑤
3. 장애인들은 일반인들과 어울리는 데 있어서 매우 소극적이다.	①	②	③	④	⑤
4. 만일 내가 장애인이라면 사회에 잘 적응할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
5. 지체장애인은 일반인에 비해 대인관계 기술이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
6. 장애인과 결혼하는 사람들에게는 반드시 생활상의 문제가 생길 것이다.	①	②	③	④	⑤
7. 장애인과 함께 일을 하면 여러 가지로 손해를 보기 때문에 함께 일하는 것이 그렇게 유쾌한 것은 아니다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 편견 없이 장애인과 이성교제를 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 손, 발이 없는 사람은 의·수족으로 일할 수 있으나 작업 속도가 느려서 업무에 지장을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
10. 장애인들은 자신의 장애로 인해 비관적인 생각을 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
11. 장애인들은 장애인들끼리 결혼해야 한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 가끔 내 자신이 장애인이 될지도 모른다는 두려움을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 장애인을 만나게 될 때 혹시 어떤 불쾌한 일이 생기지 않을까 걱정하게 된다.	①	②	③	④	⑤
14. 대부분의 장애인이 일하기를 원하지만 그들이 할 수 있는 일은 별로 없을 것이다.	①	②	③	④	⑤
15. 내가 장애인을 만날 때 그들에 대해 특별한 온정을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

구 분	전혀 그렇 지않 다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
16. 장애인들은 일을 할 때 일반인과 비교하여 사고를 내는 경우가 많기 때문에 안전을 위해 누군가가 지켜보고 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
17. 장애인들은 특정한 지역사회에서 그들끼리 모여 살아야 한다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 시각장애인이 되더라도 적응을 잘하여 이전의 생활들을 잘 할 수 있으리라 생각한다.	①	②	③	④	⑤
19. 우리 동네에 장애인을 위한 특수학교가 생긴다면 아이들의 교육에 나쁜 영향을 미칠 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 장애인과 대화를 할 때 혹시 그의 마음을 상하게 할까봐 조심스러워 한다.	①	②	③	④	⑤
21. 만약 나라면 장애인을 이성으로 사랑할 수 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
22. 장애인들은 그들의 손상된 기능이외에 다른 기능에서 일반인들보다 잘 발달되어 있을 것이라고 생각된다.	①	②	③	④	⑤
23. 장애인들 대부분은 자기고집이 강하여 다른 사람의 의견을 받아들이려 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
24. 나의 동생이 장애가 있는 아이와 같이 논다면, 같이 못 놀게 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
25. 주위에서 장애인이 되었다는 소리를 듣게 되면 예전보다 내 자신의 건강과 우발적인 사고에 대해 더 염려하게 된다.	①	②	③	④	⑤
26. 만약 나의 친구가 나에게 장애인을 소개시켜 준다면 불쾌할 것이다.	①	②	③	④	⑤
27. 만약 내가 장애인이라면 다른 사람을 만나는 것을 피하거나 꺼려할 것이다.	①	②	③	④	⑤
28. 장애인들은 그들만이 일할 수 있는 작업장에서 그들끼리 일할 수 있게 해주는 것이 더 능률적이다.	①	②	③	④	⑤
29. 대부분의 장애인은 지저분하고 위생상태가 좋지 않다.	①	②	③	④	⑤
30. 장애인을 접할 때 그들이 사용하는 지팡이, 목발, 휠체어, 의·수족 등이 내게는 섬뜩하게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤

구 분	전혀 그렇 지않 다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
31. 장애인들은 대부분 어린아이처럼 의존성을 가지고 있어서 늘 도움을 주어야 한다.	①	②	③	④	⑤
32. 장애인들은 자신에게 힘든 일이라고 생각되면 쉽게 그 일을 포기하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
33. 장애인들에게 정상적인 생활을 하도록 하는 것은 거의 불가능하다.	①	②	③	④	⑤
34. 나는 가끔 팔이나 다리를 다쳐 장애인이 될까봐 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
35. 청각장애인들은 일반적으로 의심이 많다.	①	②	③	④	⑤
36. 나의 가족이나 친구 중 누군가가 장애인과 교제한다면 적극적으로 반대할 것이다.	①	②	③	④	⑤
37. 장애인들은 종종 세상에 대한 분노를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
38. 어떠한 형태로든 내가 장애인에게 도움을 받는다는 것은 있을 수 없는 일이다.	①	②	③	④	⑤
39. 장애인들이 일상생활을 하는 데 크게 문제될 것이 없다.	①	②	③	④	⑤
40. 시각장애인을 만나면 나도 시력을 쉽게 잃을 것 같아 걱정하게 된다.	①	②	③	④	⑤
41. 장애인은 나와 걸모습이 다르기 때문에 친해지기가 힘들다.	①	②	③	④	⑤
42. 내가 장애인을 만나게 되면, 그들의 불편함을 배려하여 그들이 편안함을 느낄 수 있도록 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
43. 내 자신이 장애인이 되는 것보다는 차라리 죽는 편이 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 **조직문화**에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 가까운 쪽에 체크(✓)표시를 해주십시오.

구 분	전혀 그렇 지않 다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 우리 조직은 구성원 간의 친화와 협조적인 근무 분위기를 중요시 한다.	①	②	③	④	⑤
2. 우리 조직 구성원들은 서로 우호적인 관계를 유지하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3. 우리 조직은 구성원에게 문제가 발생하면 서로를 감싸주려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4. 우리 조직 상사는 명령하는 윗사람이라기보다는 친근한 직장선배로 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
5. 우리 조직은 새로운 아이디어를 강조하고 창의적이다.	①	②	③	④	⑤
6. 우리 조직은 업무처리 절차, 규칙 등의 변경이 용이하다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 조직은 결과를 예측하기 어려워도 새로운 아이디어에 과감하게 지원 한다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리 조직은 제안제도나 창의제도가 충분히 활용되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9. 우리 조직은 상급자와 부하간의 서열의식이 매우 강조되고 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 우리 조직의 상위관리자는 엄격한 직권과 통제로써 조직을 이끌어 나간다.	①	②	③	④	⑤
11. 우리 조직은 변화보다는 부서의 안정과 질서를 우선적으로 강조 한다.	①	②	③	④	⑤
12. 우리 조직은 업무처리에 관련된 절차 및 규정이 세심하게 정해져 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 우리 조직은 관리 및 행동이 목표달성 위주로 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 우리 조직은 구성원의 평가를 실적 위주로 한다.	①	②	③	④	⑤
15. 우리 조직에서 강조하는 지침은 최대한의 생산성과 효율성이다.	①	②	③	④	⑤
16. 우리 조직에서 목표를 달성하지 못하거나 능력이 떨어지는 구성원은 부서에서 밀려난다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 **일반적 특성**에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가까운 쪽에 체크(√)표시를 해 주십시오.

1. 귀하의 **성별**은? (      )      ① 남      ② 여
  
2. 귀하의 **나이**는 어떻게 되십니까? (      )  
① 30세 미만    ② 30~39세    ③ 40~49세    ④ 50~59세    ⑤ 60세 이상
  
3. 귀하가 근무하고 계신 직장에 **장애를 갖고 있는 직장동료**가 있습니까? (      )  
① 없다            ② 있다
  
4. 귀하의 직장 내 **근로자 수**는 어느 정도입니까? (            명)
  
5. 귀하의 **직급(직위)**은 어디에 해당되십니까?  
① 사원(팀원)      ② 대리(팀장)/과장급      ③ 실장/부장 이상
  
6. 귀하는 어떤 **업무**에 종사하고 계십니까? (      )  
① 전문직    ② 사무/행정직    ③ 서비스/판매    ④ 기계 조작 및 조립  
⑤ 단순노무    ⑥ 기타 (            )
  
7. 귀하가 **현 직장에서 근무하신 기간**은 얼마나 되십니까? (            년)
  
8. 귀하는 **장애인식개선 관련 교육을 들어본 경험**이 있으십니까? (      )  
① 없다            ② 있다 (8-1, 8-2번 계속 응답)
  
- 8-1. (8번 문항 ②번 응답자만)  
장애인식개선 관련 교육은 **어떻게 들으셨습니까?** (      )  
  
① 직장 교육을 통해서            ② 대학생살을 통해서  
③ 일반사회생활을 통해서        ④ 기타 (            )
  
- 8-2. (8번 문항 ②번 응답자만)  
장애인식개선 관련 **교육경험**은 얼마나 되십니까? (      )  
① 1회 이하      ② 2~3회      ③ 4~5회      ④ 6회 이상
  
9. 직장 내 장애인식 개선 **교육이 필요**하다고 생각하십니까? (      )  
① 전혀필요없다    ② 필요없다    ③ 그저그렇다    ④ 필요하다    ⑤ 매우 필요하다
  
10. 귀하의 직장에서는 **정기적 장애인식개선 관련 교육을 실시**하고 있습니까?(      )  
① 안하고 있다            ② 하고 있다

< 바쁘신 중에도 시간을 내서 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다. >