

Korean Disability Equality Index (KDEI): Development and Validation of a Scale for Measuring Workplace Disabled-Friendliness

한국형장애균등지수(KDEI): 기업의 장애인 친화성 척도 개발과 타당화

Kwanho Suk(First Author, Corresponding Author)

Korea University
(ksuk@korea.ac.kr)

Hogun Cho(Co-Author)

Korea Employment Security Association for the Disabled
(noteinfo@naver.com)

Taegsun Kim(Co-Author)

Korea Public Policy Institute
(ts2552@naver.com)

Tae-Rim Han(Co-Author)

Gyeonggi-Do Support Center for Workers with Disabilities
(trhahn@naver.com)

Chul Hwan Bang(Co-Author)

Korea Public Policy Institute
(steel3455@naver.com)

Gaeun Kim(Co-Author)

Ipsos Korea
(gekim1122@korea.ac.kr)

.....

This research develops and validates the Korean Disability Equality Index (KDEI) that is a scale to measure disabled-friendliness in the workplace. Although quantitative indices of employment of the disabled show an improving trend in Korea, the quality of the job and the working conditions of disabled employees still require substantial improvements. The scale intends to capture the qualitative aspects of disabled-friendliness by evaluating the long-term plans, executions, and management of companies to provide disabled employees fair and equal opportunities and working environment. The developed scale consists of five measurement dimensions, 12 sub-dimensions, and 66 items. Content validity of the measurement dimensions and items was validated by experts. Tests of criterion-related validity using data from 44 companies present strong concurrent validity. The score of the KDEI was significantly related to (1) the social motive in hiring disabled workers, (2) the decreased difficulty in hiring because of either the incompetence of companies or problems in manpower supply and demand, (3) the knowledge of human-resource managers about support programs for disabled employees, and (4) the hiring rates of the disabled. The index can be used to assess current working conditions and to manage and monitor goals related to the disabled-friendliness of companies.

Key Words: Korean Disability Equality Index(KDEI), Scale development, Disabled-friendly workplace, Corporate social responsibility(CSR), Quality of employment, Job satisfaction

.....

Submission Date: 10. 29. 2020

Revised Date: (1st: 01. 06. 2021)

Accepted Date: 01. 21. 2021

Copyright 2011 THE KOREAN ACADEMIC SOCIETY OF BUSINESS ADMINISTRATION

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0, which permits unrestricted, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리나라의 장애인 일자리 정책은 1991년부터 시행된 장애인 의무고용제도를 근간으로 하고 있다. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」은 정부 및 50명 이상 공공기관, 민간기업에게 정원의 일정 비율 이상의 장애인직원 고용 의무를 부과하고 있다. 2020년 기준 의무고용률은 국가, 지방자치단체, 공공기관의 경우 3.4%, 민간기업의 경우 3.1%이다. 의무고용 비율 미준수 시에는 부담금을 부과하고 의무고용을 이상 고용한 사업주에게는 장려금을 지급하고 있다. 장애인 고용기회 확대는 소득보장을 통한 물질적 만족과 성취감이나 행복을 추구할 수 있는 기회를 제공할 뿐만 아니라, 장애인의 사회적 통합이라는 관점에서도 그 중요성이 대단히 높다고 할 수 있다. 2019년 조사결과 15~64세 장애인 인구의 경제활동 참가율은 53.6%였다. 이 수치는 전체인구 70.0% 보다는 낮으나, 지속적인 성장 추세를 보이고 있다(KEAD, 2019).

고용비율과 같은 양적 측면에서는 지속적인 증가 추세를 보이고 있지만, 장애인 고용과 근무의 질적 측면에서는 아직 많은 개선의 여지가 있다고 여겨진다. 2019년 장애인경제활동실태조사에 따르면 장애인근로자의 70.1%가 50인 미만 소규모 업체에서 근무하고 있다. 또한 장애인 임금근로자의 비정규직 비율이 60.0%로 전체인구 36.4%보다 더 높았다(KEAD, 2019). 설문조사에 따르면 장애인 비정규직 근로자의 52.6%가 장애가 비정규직 채용에 미친 영향이 있다고 응답하였다(KIHASA, 2017). 근로 환경에 있어서도 장애인근로자의 24.4%가 현재 일하는 장소가 매우 위험하거나 위험한 편이라고 응답하였으며, 직장에서 장애를 이유로 차별을 받은 경험

이 있다고 응답한 경우는 중증 장애인근로자의 16.6%, 경증 장애인근로자의 4.1%에 달했다(KEAD, 2020). 임금의 경우에도 장애인근로자의 월평균 임금이 전체근로자의 70% 수준이며, 저임금 노동자 비율도 전체인구 대비 두 배 이상이었다(KEAD, 2019).

장애인 직원 수나 고용비율과 같은 정량적 현황은 정부와 관련 공공기관에서 지속적으로 파악하고 있으나, 직장의 장애인 친화성이나 복지와 같은 정성적 측면의 경우 이를 평가하는 지표가 부재한 실정이다. 현재 미국과 영국에서는 자체적으로 개발한 장애인 친화성 지수를 이용해 기업을 평가하고 있다. 그러나 장애인의 채용이나 근무환경이 다른 외국의 지수를 우리나라에 적용하기는 어렵다고 여겨진다. 미국의 DEI(disability equality index)는 장애인 근무환경, 복지 보다는 조직문화, 리더십, 공동체 규약과 같은 추상적인 평가요소를 많이 포함하고 있다. 영국의 DS(disability standard)는 우리나라에 직접 적용하기 어려운 문항들을 많이 포함하고 있으며, 임금이나 차별금지와 같이 우리나라 상황에서 필요한 문항이 없다는 한계점도 있다. 따라서 우리나라의 실정에 맞는 지수의 개발과 활용이 필요하다고 여겨진다(Chang et al., 2020; PPDI, 2019).

기업의 장애인 친화성에 관련된 학술적 연구도 많이 이루어지지 않았다. 장애인근로자의 취업이나 직무에 관한 연구는 전통적으로 장애인 고용비율과 같은 정량적인 측면에서 많이 이루어졌다(예, Kang & Lee, 2010). 장애인 고용의 질적 측면의 중요성에 대한 인식은 높아지는 추세이며, 장애인근로자의 고용의 질이나 직무만족에 대한 연구들이 주로 이루어졌다(예, Cho & Kim, 2018; Jeon & Jeong, 2017). 그러나 기업이 제공하는 포괄적 장애인 친화적 근무환경에 대한 실증연구는 거의 이루어지지 않았다(예외, Sim & Chang, 2018). 따라서 우리

나라의 실정에 맞는 장애인 친화성에 대한 지수의 개발과 활용에 관한 학문적 연구도 필요하다고 여겨진다.

본 연구의 목적은 우리나라 기업의 장애인 친화성을 측정할 수 있는 한국형장애균등지수(Korean Disability Equality Index: KDEI)를 개발하는 것이다. 기업의 장애인 친화성이란 장애인에게 일할 수 있는 평등한 기회와 근로환경을 보장하고, 직간접으로 발생하는 차별을 근절하기 위한 내부 정책과 실행프로세스를 구축하고 있는 기업 환경을 의미한다. 본 연구는 기업의 장애인 친화성 지수의 측정차원과 문항을 개발하고, 완성된 지수의 타당성을 확보하고자 하였다. 결론적으로, 장애균등지수는 5개 측정차원, 12개 세부요인, 68개 문항으로 구성되었으며, 검증결과 장애인직원 채용동기, 장애인 고용비율과 같은 연관된 변수와 유의한 준거타당도를 가진 것으로 나타났다. 한국형장애균등지수는 기업의 장애인 친화성 평가, 목표관리, 사회적 책임활동 등 다양한 측면에서 활용이 가능할 것으로 기대된다.

II. 척도개발 목적과 활용방안

2.1 장애인 친화성 지수 개발목표

본 연구가 제안하는 장애균등지수가 장애인 친화적 조직문화와 근무환경을 추구하는데 있어서 벤치마크 역할을 할 수 있도록 하기 위해, 다음과 같은 목표를 만족시킬 수 있는 척도를 개발하고자 하였다. 첫째, 기업의 질적 근무환경을 계량화된 지수로

평가할 수 있는 척도를 개발하는 것이다. 장애인 친화적 조직문화, 근무환경, 복지 등과 같은 기업의 다양한 정성적 요인을 점수로 측정할 수 있는 지수를 제안하고자 한다. 둘째, 주관적인 해석보다는 객관적 자료나 근거에 기반한 평가 항목을 개발하는 것이다. 응답자의 자기보고(self-report)에 의한 측정의 경우, 문항에 대한 주관적 해석이나 응답으로 인한 측정도구의 신뢰도와 타당도의 저하가 있을 수 있다. 따라서 지수의 문항을 기업이 객관적 자료를 제시할 수 있는 항목으로 구성하고자 하였다. 셋째, 표준화된 점수(0점 - 100점)를 사용하여 평가 대상 간의 비교나 시간에 따른 변화 추세 분석이 가능할 수 있도록 하였다. 넷째, 공공기관 및 다양한 산업의 민간기업에 동일하게 사용될 수 있는 표준화된 지수의 개발이다. 특정 산업의 특성을 반영한 지수보다는 다양한 대상에게 적용할 수 있는 일반화된 지수를 개발하고자 하였다.

개발된 척도가 장애인 친화성을 평가하는데 사용되기 위해서는 무엇보다 내용타당도(content validity)와 준거타당도(criterion-related validity)를 갖추어야 한다.¹⁾ 내용타당도는 측정지표를 구성하는 문항들이 실제로 측정하고자 하는 개념의 전 영역을 얼마나 잘 반영하는지를 기준으로 평가한다. 본 연구는 실효성 있는 지수 개발과 활용방안을 제시하기 위해 전문가자문과 문헌고찰을 통해 지수가 평가에 중요한 차원과 항목을 포함할 수 있도록 구성하였다. 준거타당도의 경우 개발된 지수가 이론적으로 관련 있는 개념이나 변수와의 상관관계가 있는지를 평가하는 동시타당도(concurrent validity)와 논리적으로 관련 있는 독립된 개념을 얼마나 잘 설명-예측할 수 있는지를 평가하는 예측타당도(predictive

1) 개발하는 지수는 조형지표(formative indicator)이기 때문에 문항의 내적일관도에 근거한 신뢰도는 적절한 척도 평가기준이 되지 어렵다(Jarvis, MacKenzie, & Podsakoff, 2003).

validity)의 두 기준을 사용할 수 있다. 본 연구에서는 동시타당도에 초점을 두어 검증하였으며, 연구 결과는 개발된 지수의 준거타당도가 확보되었음을 보여주었다. 본 연구에서 동시타당도에 집중한 이유는 새롭게 개발된 지수이기 때문에 현재시점에서 검증가능한 자료를 이용할 수밖에 없었기 때문이다. 미래의 성과와 관련된 예측타당도는 본 연구에서 다루기는 어려우며, 향후 후속연구에서 검증될 수 있을 것으로 기대된다.

2.2 척도 활용방안

2.2.1 평가 및 목표관리

장애균등지수는 기업의 장애인 친화성을 평가하고, 이와 관련된 장단기 목표관리에 활용될 수 있다. 평가영역별 점수를 참고하여 현재 잘 하고 있는 영역과 개선이 필요한 부분에 대한 파악이 가능하다. 또한, 장애균등지수는 기업이 어떤 방향으로 장애인 근무환경을 개선할지를 결정하는 벤치마크로 활용될 수 있다. 전체점수나 영역별 점수를 대상으로 장단기 목표(점수)를 세운 후에 이를 달성했는지를 평가하는 기준으로 사용이 가능하다. 결론적으로 장애균등지수는 기업의 장애 친화적 경영의 노력과 성과를 계량적으로 측정할 수 있는 유용한 척도가 될 것으로 기대된다.

2.2.2 기업의 사회적책임과 경영성과

장애인 친화적 근무환경은 기업의 사회적책임(corporate social responsibility: CSR)활동의 하나로 활용될 수 있다. 기업의 사회적책임(CSR)활동은 기업의 사회적 의무에 관한 대응활동으로 정의

된다(Brown & Dacin, 1997). 기업의 CSR활동은 사회 구성원으로서의 기업이 가져야 하는 의무나 책임이라는 측면 외에도, 기업 성과와도 연관성이 있다는 점에서 그 중요성이 인식되고 있다. 기존 연구에 따르면 기업의 CSR활동은 기업이미지(예, Ellen, Webb, & Mohr, 2006; Lee & Park, 2009; Park, Koo, & Kang, 2012), 제품에 대한 평가(예, Kang, Noh, & Kang, 2016; Sen & Bhattacharya, 2001), 그리고 매출액, 수익률, 기업가치와 같은 재무적 성과(예, Kim & Lee, 2013; Margolis & Walsh, 2001)와 같은 중요한 기업성과 변수들과 긍정적인 연관이 있다.

그러나 모든 CSR활동이 긍정적인 기업의 성과로 연결되지는 않는다. CSR활동과 성과의 연관성에 가장 큰 영향을 주는 변수 중의 하나는 CSR의 진정성에 대한 소비자나 일반대중의 지각이다(Becker-Olsen, Cudmore, & Hill, 2006; Ellen et al., 2006). 소비자들은 CSR 활동내용이나 메시지에 따라 그 동기가 기업의 수익을 추구하기 위한 것인지 아니면 공공의 이익을 위한 것인지 추론(attribution)하는 성향을 가지고 있다. 특정 CSR활동이 수익이나 매출 증대와 같은 기업의 수익적동기(profit motive)에 의한 것으로 판단되는 경우, 진정성이 낮은 것으로 판단되어 CSR활동이나 기업에 대한 평가는 낮아지거나 부정적일 수 있다. CSR활동이 도움을 필요로 하는 사람들에 대한 혜택이나 공동체 이익을 추구하는 사회적동기(social motives)로 지각되는 경우, 진정성이 높은 것으로 판단되어 긍정적인 CSR활동의 성과가 나타날 수 있다.

장애인 직원에 대한 고용과 양질의 근로환경 제공은 기업이 사회의 한 조직원으로서 할 수 있는 중요한 CSR활동 중의 하나이다(Gould et al., 2020). 또한 일반소비자들은 기업의 장애인 고용이나 배려

와 같은 기업활동을 진정성 있는 CSR로 지각하는 경향이 있다. 그 이유는 장애인과 같은 사회 소수자나 약자와 함께하는 기업의 포용(inclusion) 정책은 기업의 단기적 성과를 위한 수익적동기가 아닌 사회적동기로 인한 것으로 귀인하는 경향이 강하기 때문이다(Miethlich & Oldenburg, 2019). 이와 관련하여, Han, Suh, and Ryu(2013)의 연구는 진정성 있다고 여겨지는 기업의 장애인 의무고용에 관한 CSR활동이, 진정성이 낮다고 여겨지는 기업임직원 봉사 CSR활동보다 기업에 대한 태도와 제품구매의도에 미치는 긍정적인 영향이 더 크다는 결과를 보여주었다. 동일한 맥락에서 Lindsay et al. (2018)은 대다수의 소비자들이 장애인을 고용하는 기업에 대해 더 긍정적인 태도를 가지고 있다는 결과를 보여주었으며, 이는 장애인 친화성이 장기적 기업성과에도 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다. 실제로 Accenture(2018)의 보고서는 장애인 친화성이 높을수록 매출액, 당기순이익 같은 재무적 성과가 더 높은 경향이 있음을 보여주었다.

그러나 아직 많은 기업이 장애인 친화성을 CSR활동 홍보의 도구로 적극적으로 사용하고 있지는 않다. Gould et al.(2020)은 장애인 친화성이 높은 기업의 CSR보고서에 대한 내용분석을 하였으며, 그 결과는 많은 기업이 장애인 관련 활동을 충분히 CSR홍보에 활용하지 못한다는 것을 보여주었다. 결론적으로 기업의 장애인 친화성은 중요한 기업의 책임일 뿐만 아니라, 진정성 있는 책임 활동으로 인식되어 CSR의 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

III. 문헌고찰

3.1 장애인 친화성 관련 문헌

장애균등지수의 차원과 문항을 개발하는데 참고할 수 있는 세 관련분야의 문헌을 고찰하였다. 첫째는 기업의 장애인 친화성을 측정하기 위한 지수이다. 외국에서 개발되어 사용되고 있는 측정지수들의 차원과 문항을 파악하였으며, 이론적인 논문에서 제시한 주요 측정차원을 고찰하였다. 둘째는 고용의 질에 관련된 문헌이다. 양질의 일자리를 장애인직원에게 제공하는 것이 기업의 장애인 친화성을 높이는 중요한 방법이라는 측면에서, 고용의 질은 지수와 관련성이 높은 개념 중의 하나이다. 마지막으로 직무만족에 대한 문헌이다. 장애인근로자의 직무만족은 기업의 장애인 친화적 환경의 결과물 중 하나이기 때문에, 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인들은 지수의 측정 요인과 관련성이 높다고 할 수 있다.

3.1.1 기업의 장애인 친화성 측정 지수

근무환경의 장애인 친화성을 측정하는 지수는 평가대상에 따라 국가/지자체 단위와 기업/기관 단위로 구분될 수 있다(Kim et al., 2005). 국가/지자체 단위 지수는 장애인 경제활동 참가율, 정규직 비율과 같은 거시지표를 주로 이용해 장애인의 고용평등 수준을 측정한다. 예를 들어, Byun and Yi (2013)는 노동참여, 직업안정 등의 5개 상위차원과 10개의 하위차원으로 이루어진 ‘고용평등 평가지표’를 사용하여 32개 지자체를 평가했다. 기업/기관 단위의 장애인 친화성 지수는 개별 민간기업이나 공공단체를 평가하기 위해 개발된 지수이다. 본 논문은

기업/기관 단위에 중점을 두어, 현재 사용되거나 제안된 기업단위 평가지수의 측정차원과 측정변수를 논의하고자 한다.

해외에서 개발되어 기업의 장애인 친화성 평가를 위해 사용되는 지표로 미국의 DEI(Disability Equality Index: 장애균등지수)와 영국의 DS(Disability Standard: 장애표준)가 있다. 미국의 DEI는 미국 장애인협회(AAPD)와 미국기업 리더십 네트워크(USBLN, 현재는 Disability: IN으로 개명)가 공동으로 개발한 기업의 장애인 정책, 환경, 문화, 서비스 등을 분석하여, 다양성 보장과 장애통합 노력의 정도를 측정하고 지수화한 것이다. DEI는 <Table 1>에 제시된 바와 같이 문화와 리더십, 전사적 접근가능성, 고용정책, 공동체참여, 공급자 다각화의 5개 측정차원과 이에 해당하는 하위차원/항목으로 구성되어 있다. 각 차원에 점수가 배정되어 있으며, 점수의 총합은 최저점 0점, 최고점 100점이다(Disability: IN, 2020). 자발적으로 참여하는 기업을 대상으로 평가가 이루어진다. 2014년 48개 기업을 대상으로 하는 첫 조사 이후, 참가기업은 매년 증가하여 2019년에는 180개 기업(113개 기업은 포춘 500대 기업)이 조사에 참여했다. 평가점수가 80점 이상인 기업만 공식적으로 발표하며, 2019년에는 156개 기업이 80점 이상의 점수를 받았다(Disability: IN, 2019). Accenture (2018) 보고서에 따르면 평가점수가 높은 기업이 낮은 기업보다 재무적 성과가 뛰어났다. 평가점수 80점 이상 기업의 매출액(revenue), 당기순이익(net income), 매출총이익률(gross profit margin)이 80점 미만의 기업보다 더 높은 것으로 나타났다.

영국의 DS지수는 영국의 비즈니스장애포럼(Business Disability Forum)에서 기업의 장애인 친화성을 평가하기 위해 2004년에 개발한 측정지수이다. DS

평가지표는 <Table 1>에 제시된 것과 같이 공약 및 실천의지, 업무지식 등을 포함한 10개의 평가차원으로 이루어져 있다. 각 차원의 배점은 동일하게 10점으로, 총점 기준 만점은 100점이다. DS는 영국뿐만 아니라 호주, 독일 등과 같은 국가에서 기업의 장애인 친화성 평가를 위해 도입되었다(WHO, 2011). Sim and Chang(2018)은 DS 조사 문항을 한국 실정에 맞도록 변경하여 우리나라 기업의 장애인 친화성을 평가하였다. 민간기업과 공공기관을 대상으로 DS 평가문항을 설문조사 한 후에, 응답을 바탕으로 우리나라 실정에 맞지 않는 문항들을 제거하였다. 최종적으로 민간기업의 경우 54문항, 공공기관의 경우 78문항으로 이루어진 측정도구를 제안하였다. 민간기업과 공공기관을 대상으로 한 조사결과, 이 지수는 일정 수준의 신뢰성과 타당성을 갖춘 것으로 나타났으나, 장애인고용률과 같은 유의한 지표와의 상관관계는 유의하지 않았다(Sim & Chang, 2018). 장애인 고용비율에 대한 낮은 설명력의 이유 중 하나는 우리나라 실정에 필요한 측정차원이나 문항이 포함되지 않았기 때문이라고 판단된다. 이 지수는 기존 영국의 문항에서 부적합한 것을 제외하는 방식으로 완성되었기 때문에, 우리나라의 관련연구에서 보여준 임금이나 차별경험(예방)과 같은 장애인 고용의 질이나 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인에 대한 문항들은 포함되지 않았다.

우리나라의 경우 기업단위의 장애인 친화성 평가를 위한 측정차원을 제시한 연구들이 있으나, 구체적인 측정도구나 문항은 제시되지 않았다. Kim et al.(2005)은 '고용평등 지표'를 위한 취업정보제공, 근무시 배려 등을 포함한 8개의 평가차원을 제시하였다(<Table 1>). 그러나 평가차원에 대한 추상적 개념만 제시되었고, 이들 차원에 대한 구체적인 조작적 정의에 대한 논의는 이루어지지 않았다. Song

〈Table 1〉 기업차원의 장애인 친화성 측정차원

평가지수/ 연구자	측정차원 및 하위지표 (배점)	
DEI	(1)문화와 리더십: 문화(20), 리더십(10), (2)전사적 접근가능성(10) (3)고용정책: 배려(10), 채용(10), 근무, 교육, 고용유지, 승진(10), 편의(10) (4)공동체참여(10) (5)공급자 다각화(10)	
DS	(1)공약 및 실천의지 (2)업무 지식 (3)정당한 편의 제공 (4)채용 (5)고용 유지	(6)제품 및 서비스 (7)공급자와 파트너 (8)커뮤니케이션 (9)시설 (10)정보통신기술
Kim et al. (2005)	(1)고용평등 (2)고용평등 업무담당부서 (3)취업정보 제공 (4)시험, 면접시 배려	(5)근무시 배려 (6)평등한 교육, 훈련 (7)동일 임금 (8)장애교육
Song & Na (2018)	(1)노동참여: 장애인고용률, 모집 및 채용방법, 정당한 편의, 근로시간 (2)고용안정: 고용형태, 이직률, 해고율 (3)노동보상: 임금수준, 보험 가입률, 복리후생 (4)노동위상: 관리직/전문직 비율, 단순노무직 비율, 승진소요기간 (5)고용환경: 편의시설 설치율, 교육참여, 정당한 편의 제공, 노동조합 참여 (6)장애민감성: 장애인식개선 교육, 장애인차별법 인지, 직종/사업장 분리	

and Na(2018)의 연구는 고용에서 장애인근로자의 평등한 정도를 측정하기 위한 6개 상위차원과 20개 하위차원을 제안하였다. 〈Table 1〉에 제시된 바와 같이 측정변수에는 장애인 고용비율, 근로시간과 같은 정량적 지표가 많이 포함되어 있으며, 정량적변수의 경우 구체적인 측정도구나 문항에 대한 제시는 이루어지지 않았다.

3.1.2 장애인 고용의 질

장애인 직원의 고용의 질(quality of employment)은 기업의 장애인 친화성과 직접적으로 연관 있는 개념이라 할 수 있다.²⁾ 국제노동기구(ILO)는 고용

의 질을 자유, 공평, 안전, 인간의 존엄성이라는 측면에서 여성과 남성 모두 온당(decent)하고 생산적인 노동을 할 기회라고 정의했다(ILO, 1999). 노동과 고용에 대한 평가를 전통적인 실업률과 고용비율을 주요 지표로 하는 양적인 접근방법에서 확대하여, 점차적으로 질적 측면을 고려한 개념인 고용의 질의 정의, 구성요소 및 영향요인에 대한 관심과 연구가 증가하고 있다(Jeon & Jeong, 2017; Jencks, Perman, & Rainwater, 1988; Phang & Lee, 2006).

고용의 질은 일반적으로 다양한 하위요인을 포함한 다차원 개념으로 정의된다. 예를 들어, Anker et al.(2003)은 고용의 질의 6가지 하위 차원을 정

2) 고용의 질은 국제노동기구가 제시한 개념인 괜찮은 일자리(decent work)이라고도 불린다(ILO 1999, 2015).

의하였으며, 이들은 노동의 기회(opportunity to work), 고용의 자유로운 선택(work in conditions of freedom), 생산적 노동(productive work), 노동의 공평성(equity in work), 노동의 안전성(security at work), 노동의 존엄성(dignity at work)이다. 또한 Anker et al.(2003)은 6개 차원을 기준으로 고용의 질을 측정하기 위한 11개 측정 지표를 제안하였다. 구체적으로 11개의 지표는 (1)고용기회, (2)적합하지 않은 노동, (3)적절한 임금과 생산적 노동, (4)적절한 근무시간, (5)고용의 보장과 안정성, (6)일과 가정의 균형, (7)공정한 대우, (8)안전한 근무환경, (9)사회보장, (10)사회적 대화와 직장 관계, (11)일자리의 사회-경제적 환경이다.

일반적인 고용의 질 측정차원을 모든 국가나 대상(예, 장애인)에 적용하는 데는 어려움이 있기 때문에, 시장환경이나 연구대상의 특성을 고려하여 수정된 기준과 세부지표를 적용하기도 한다. 장애인근로자의 경우, 국제노동기구(ILO)는 고용의 질을 측정하고 평가하기 위한 지표로 (1)고용서비스, (2)직업훈련, (3)재정지원, (4)기술 및 인력 지원, (5)의무고용 시스템, (6)차별방지법, (7)인식개선, (8)장애관리, (9)자문기능, (10)통계관리, (11)모니터링을 제시했다(ILO, 2015; O'Reilly, 2007). 이 11개 지표는 주로 국가/지자체 단위의 좋은 일자리를 측정하기 위해 제시된 것이다. 따라서 개별 근로자 고용의 질을 평가하는데 직접적으로 적용하기에는 부적합한 차원이 있지만, 장애인근로자 고용의 질 평가기준을 선정하는데 참고사항이 될 수 있다.

우리나라의 장애인근로자 고용의 질에 대한 주요 연구 주제는 크게 (1)장애인근로자 고용의 질 개념 정의와 측정차원(예, Byon, 2010; Son & Park, 2011) (2)장애인 고용의 질에 영향을 미치는 요인(예, Lee & Na 2011a,b; Lee & Seo, 2018)의

두 방향으로 이루어졌다. 장애인근로자에게 양질의 일자리를 제공하는 것은 장애인 친화적인 직장을 만드는데 있어서 중요한 요소이기 때문에, 장애인균등지수는 고용의 질 개념의 주요 하위차원과 영향요인을 충실히 반영할 수 있어야 할 것이다. 기존의 연구가 본 척도개발에 제시하는 가장 큰 시사점은 (1)장애인 고용의 질이 다수의 독립된 요인들에 의해 이루어진다는 점과 (2)장애인 특수성을 반영하는 변수의 중요성이다. 결론적으로 고용의 질에 관한 연구의 고찰은 임금(Yu, 2008), 고용안전성(Jang & Kim, 2015), 복리후생(Jeon & Jeong, 2017)과 같은 일반적인 근무의 질과 연관된 변수뿐만 아니라 업무배려(Byon, 2010), 조직의 장애인해도(Lee & Na, 2011a), 장애편의시설(Byon, 2010), 차별경험(Son & Park, 2011)과 같은 장애인 특수성과 관련된 변수 모두 장애인 친화성 지수에 반영될 수 있음을 시사한다.

3.1.3 장애인근로자 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무나 직무경험에 대한 평가로 인한 즐겁고 긍정적인 감정상태를 의미한다(Locke, 1969). 직무만족은 조직몰입, 직무성과, 조직시민행동 등과 같은 변수에 영향을 주는 중요한 변수이다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Oh et al., 2007). 더 나아가 직무만족도는 전반적인 삶의 만족과도 연관이 있으며, 이는 직무(직업)가 개인의 삶에서 차지하는 높은 비중을 기인한다(Judge & Watanabe, 1993). 장애인 친화성 측정도구의 기대되는 성과 중의 하나는 기업의 근무환경 개선을 통해 장애인을 포함한 모든 직원의 직무만족도를 높이는 것이다. 또한 직무만족은 고용의 질을 구성하는 주요 하부차원 중 하나로 정의되기도

한다(Byon, 2010; Phang & Lee, 2006). 따라서 직무만족에 영향을 미치는 기업환경 요인은 장애인 친화성을 구성하는 주요 요인이 될 수 있다.

장애인근로자의 직무만족에 대한 기존 문헌의 주제는 크게 두 가지로, 하나는 장애인과 비장애인의 직무만족도 차이에 관한 것이고, 다른 하나는 장애인근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 것이다. 장애인과 비장애인의 직무만족 수준에 대한 연구들은 장애인근로자의 직무만족 수준이 일반적으로 비장애인 근로자보다 낮다는 결과를 보여 주었다. 이러한 결과는 우리나라뿐만 아니라(Hahn, 2013; Jeon, 2019), 미국, 독일, 캐나다, 호주 등과 같은 해외에서 실시된 연구에서 유사하게 나타났다(Brooks, 2019; Jones et al., 2014; Pagán-Rodríguez, 2015; Uppal, 2005). 예를 들어, 미국 근로자를 대상으로 한 연구 Brooks(2019)의 결과에 따르면, 높은 직무만족도를 보이는 장애인근로자의 비율이 비장애인근로자보다 49% 낮은 것으로 나타났다. 장애인의 직무만족 수준이 낮은 이유는 다양하며, 낮은 임금, 직장내 차별, 편의시설의 부족, 직장에서의 존중(respect) 결여, 불공정한 대우 등과 연관이 있는 것으로 나타났다(Brooks, 2019; Schur et al., 2009; Uppal, 2005). 장애인과 관련된 법규나 제도의 목적이 장애인과 비장애인 차별 없는 동등한 생활을 하는 것이며, 직무에 있어서도 장애인과 비장애인 근로자의 만족 수준의 차이가 없는 상태가 바람직한 상황일 것이다. 따라서 논의된 장애인 직무만족 수준 저하에 영향을 미치는 요소들은 기업의 장애인 친화성을 측정하기 위한 요소로 고려되어야 할 것이다.

장애인근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구는 고용의 질에 관한 문헌과 유사하게 일반적인 직무변수(예, 보상, 고용안정, 복

리후생)와 장애인 특수성에 따른 직무변수 모두 장애인근로자의 직무만족도에 영향을 주는 것을 보여 주었다. 기존 연구에서 제시한 장애인 특수성을 반영하는 직무요인으로 일자리 차별경험, 편의제공, 장애인 친화적 조직문화가 있다. 첫째, 장애인의 일자리 차별경험은 직무만족에 부정적인 영향을 주는 요인이다(Kim, 2017; Kim & Ko, 2012; Markel & Barclay, 2009). 실제로 많은 나라에서 장애인 차별금지법을 시행하고 있지만, 일자리에서의 차별은 지속적으로 발생하고 있어 직무만족 수준을 낮추는 요인이 된다(KEAD, 2020; Markel & Barclay, 2009). 둘째, 장애인근로자의 직무만족도는 직장 에서 제공하는 편의제공과 배려에 영향을 받는다. 예를 들어, 장애인 편의시설 확보, 직무조정, 근무시간 조정, 작업보조기기 사용 등과 같은 요인들이 장애인 직원의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다(Konrad et al., 2013; Lee & Seo, 2014; Park, Kim, & Kang, 2010). 셋째, 장애인 친화적 조직문화도 장애인근로자의 직무만족에 영향을 주는 요인이다. 장애인 직원에 대한 존중, 이해, 사회적 지지와 같은 조직구성원의 다양성을 존중하고 약자를 배려하는 포용적(inclusive) 조직문화는 장애인을 포함한 조직 구성원의 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2017; Kim & Kim, 1996; Konrad et al., 2013; McKay, Avery, & Morris, 2008). 따라서 이 변수들도 장애인 친화성 측정의 주요 요인으로 포함되어야 할 것이다.

3.2 기업의 장애인 친화성 평가차원 및 구성요인

관련 문헌에 근거하여 본 연구는 기업의 장애인 친화성을 정의하는 채용, 노동 및 복지, 문화와 비전, 접근성 및 편의시설, 균등처우의 5개 평가차원을 제

안한다. 5개 평가차원에 대한 결정은 다양한 분야 (장애인 고용관리, 공공정책, 척도개발)의 전문가 집단에 의해 이루어졌다. 특히 장애인 고용관리 분야의 경우, 관련분야 학위를 소지하고 20년 이상의 연관분야 근무경력을 가지고 있는 전문가 2명이 개발에 참여하였다. 평가차원에 대한 결정은 다음과 같은 단계를 거쳐 이루어졌다. 첫째, 장애인 친화적 기업환경은 기업경영의 다양한 측면 중에서 인적자원 관리와 연관이 크기 때문에 채용, 직무, 훈련 및 개발, 보상 및 혜택, 경력관리, 갈등관리 등과 같은 인적자원관리의 중요한 과정이 포함하도록 구성되었다. 둘째, 장애인 친화성 지수, 고용의 질, 직무만족에 관한 기존 문헌에서 제시한 주요 요인들이 포괄적으로 포함될 수 있도록 결정되었다. 5개 평가차원과 기존 문헌이 제시하는 각 평가차원에 해당하는 평가항목은 <Table 2>에 제시되었다. 마지막으로, 처음 두 단계의 정보를 기준으로 전문가 자문과 토론을 통해 기업의 장애인 친화성을 대표할 수 있다고 여겨지는 최종 5개 평가차원을 결정하였다. 각각의 평가차원에 대한 설명은 다음과 같다.

3.2.1. 장애인 채용

장애인직원 채용은 근로를 희망하는 장애인에게 일할 기회를 주는 과정이라는 점에서 무엇보다 우선적으로 고려되어야 하는 요인이다. 동일한 맥락에서 Anker et al.(2003)은 고용기회(employment opportunity)를 고용의 질 평가의 첫 번째 요인으로 제시하였다. 기업의 장애인 친화성 지수들도 공통적으로 채용의 기회와 과정의 평등을 평가요소 중 하나로 포함하고 있다(Disability: IN, 2020; Kim et al, 2005; Song & Na, 2018). 장애인 고용비용은 기업의 채용을 평가하는 정량적 기준으로 사용

되어 왔으나, 채용과 관련된 질적인 측면을 반영하지는 못하는 한계가 있다. 장애인 친화성 지수는 채용의 공정성, 배려, 기업의 장기적 계획과 노력 등과 같은 질적인 차원을 중요하게 반영해야 할 것이다.

채용은 모집과 선발의 두 세부영역으로 구분될 수 있다. 모집은 기업의 장애인 일자리 공급과 관련되어 있으며, 장애인 채용을 위한 계획을 수립하고 이를 달성하기 위해 노력하는 정도를 반영하고자 했다. 예를 들어, 기업이 직무분석을 통해 자신이 제공할 수 있는 장애인 일자리를 파악하는 노력이 이에 해당하는 예이다. 선발은 장애인 직원 채용 결정에 관한 일련의 과정을 평가한다. 구체적으로, 선발과정의 공정성, 배려뿐만 아니라 장애인 채용에 있어서의 다양성추구(예, 중증장애인, 여성장애인 채용) 등도 평가요인으로 고려될 수 있다.

3.2.2 노동 및 복지 환경

장애인근로자의 노동/복지 환경은 크게 임금, 직무환경, 근무환경 및 복지의 3가지 하부차원으로 구분될 수 있으며, 많은 선행연구에서 이 차원들은 고용의 질과 직무만족도에 영향을 주는 중요한 변수로 제시되었다(<Table 2>). 임금의 경우, 기존 연구들은 장애인근로자의 임금수준에 초점을 두었으나, 이외에도 임금에 있어서의 차별의 유무나 고용장려금 지급과 같은 요소도 고려되어야 한다. 직무 차원은 장애인이 효율적으로 근무하기 위한 직무환경을 제공하기 위한 기업의 노력과 지원여부를 평가할 수 있다. 구체적으로 직무 배치나 변경에 있어서 장애인근로자의 특수성을 고려한 배려와 장애유형별 직무교육 매뉴얼의 유무와 같은 요인이 고려될 수 있다. 근무여건 및 복지는 장애인 직원을 배려한 근무여건 조성 및 근무환경 개선을 위한 정책의 수립과

〈Table 2〉 장애균등지수의 5개 평가차원과 각 측정차원과 연관된 관련문헌에서 제시한 평가항목

장애균등지수 평가차원	기업의 장애인 친화성 척도	장애인 고용의 질	장애인 직무만족
채용 (모집 및 선발)	- 채용(DEI; DS; Song & Na, 2018) - 고용평등(Kim et al., 2005)	- 취업/고용서비스(Son & Park, 2011; Yu, 2008)	- 장애인 고용비용(Lee & Lee, 2007)
노동 및 복지 (임금, 직무, 근무여건 및 복지)	- 임금(Kim et al., 2005; Song & Na, 2018) - 업무지식(DS) - 업무편의(DEI; DS; Song & Na, 2018) - 근무배려(Kim et al., 2005)	- 임금(Byon, 2010; Jang & Kim, 2015; Jeon & Jeong, 2017; Park, 2016) - 훈련(Jang & Kim, 2015; Yu, 2008) - 근무배려(Byon, 2010; Jang & Kim, 2015)	- 임금(Kim, 2011; Kim, 2017; Lee, 2018; Lee & Kim, 2012; Lee & Lee, 2007) - 훈련(Cho & Kim, 2018; Lee & Lee, 2007) - 근무배려/편의(Kim, 2017; Kim & Ko, 2012; Lee & Lee, 2007; Lee & Shin, 2019; Park et al., 2010)
문화와 비전 (직장문화, 비전)	- 직장문화(DEI) - 교육, 훈련, 승진(DEI; Kim et al., 2005; Song & Na, 2018) - 고용안정/유지(Song & Na, 2018; DS)	- 장애인식/이해도(Lee & Na, 2011a,b) - 참여 및 대인관계(Lee & Na, 2011a,b) - 직급/승진/발전가능성(Byon, 2010; Jeon & Jeong, 2017; Lee & Na, 2011a,b) - 지속근무 (Son & Park, 2011)	- 장애인 이해/수용도(Kim, 2017) - 상사, 동료관계(Kim & Kim, 1996) - 직급/승진(Kim, 2017; Lee & Lee, 2007; Park et al., 2010)
접근성 및 편의시설 (위급상황 대비, 접근성, 웹접근성)	- 시설(DS; Song & Na, 2018) - 정보통신기술(DS)	- 작업환경 안전(Son & Park, 2011) - 편의시설(Son & Park, 2011)	- 근무환경 안전(Kim, 2011) - 편의시설(Kim, 2017; Kim & Ko, 2012; Lee & Lee, 2007; Lee & Seo, 2014; Park et al., 2010)
균등처우 (인식개선, 차별예방 및 개선)	- 장애교육(Kim et al., 2005; Song & Na) - 장애차별 금지(Song & Na, 2018)	- 차별경험(Park, 2016; Son & Park, 2011)	- 편견(Lee & Lee, 2007) - 차별경험(Choi & Yeom, 2019; Kim 2013; Kim, 2017; Kim & Ko, 2012)

실천에 관한 것이다. 구체적으로 장애인근로자를 위한 보조기기 제공, 진료지원 등에 대한 문항이 포함될 수 있다.

3.2.3 직장문화와 비전

직장문화와 비전은 기업이 장애인, 비장애인 직원

모두 함께 상생하며 장기적 성장을 추구할 환경을 제공하는지를 반영하고자 하였다. 직장문화는 장애인과 비장애인이 서로 배려, 소통, 협업하는 기업환경을 의미한다. 이 개념은 기존연구에서 근무의 질을 규정하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로, 관련된 측정변수로 조직의 장애인 이해/수용도, 직장내 관계 등이 있다(Kim, 2017; Lee & Na,

2011a,b). 또한 미국의 DEI는 직장문화의 중요성을 인지하여 가장 가중치가 높은 차원으로 다루고 있다.

또 다른 차원인 비전(vision)은 기업이 장애인 직원에게 제공하는 자기개발과 성장의 가능성과 기회로 정의될 수 있으며, 고용의 질과 직무만족에 있어서 중요한 변수이다(Lee and Lee, 2007; Lee & Na, 2011a,b). 자기개발과 관련된 문항으로는 기업이 제공하는 업무능력 향상 교육이나 자기개발 프로그램이 있을 수 있다. 장애인 근로자의 성장가능성을 평가하는 문항의 예로는 장애인 직원이 동등하고 공정한 승진 기회를 가지고 있는지 여부가 있다.

3.2.4 접근성 및 편의시설

접근성 및 편의시설 차원은 직무와 관련된 장애인의 물리적 접근성(accessibility), 활동 및 생활에 대한 기업의 지원을 의미한다. 관련된 하위차원으로 위급상황 대비, 접근가능성, 웹접근성이 있다. 위급상황 대비는 근무의 질 차원에 해당하는 작업환경의 안전과 연관된 개념이다(Son & Park, 2011). 장애인 직원의 경우 위험상황 발생 시 비장애 직원보다 더 큰 피해를 볼 수 있기 때문에, 이와 관련된 안전계획이나 담당직원 존재 여부 등을 평가에 고려할 수 있다. 접근가능성은 직무와 관련하여 작업장이나 시설에 물리적 접근성을 보조하는 시설이나 보조기구에 대한 기업의 지원을 의미한다. 예를 들어 출퇴근 편의 제공이나 직장내 장애인 이동을 위한 공간이나 시설 확보 등이 포함될 수 있다. 마지막으로 웹접근성(web accessibility)은 장애인이 비장애인과 동등하게 웹사이트에서 제공하는 정보를 접근하고 이용할 수 있도록 보장하는 웹사이트 설계나 보조장치의 제공을 의미한다. 많은 업무가 웹사이트나 IT

기기를 이용하는 상황을 고려하면, 웹접근성은 장애인 친화적 근무환경을 만드는 중요한 요소 중의 하나이다. 미국의 DEI와 영국의 DS 모두 웹접근성을 기업평가의 한 요인으로 포함하고 있다. 관련된 항목으로 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침(2.1)을 준수하는지 여부나 시각장애인을 위한 보조기기 지원 등의 포함이 가능하다.

3.2.5 균등처우

균등처우는 직장내 장애인의 차별을 줄이고 동등한 환경을 제공하기 위한 기업의 교육, 고충처리, 조직구성과 관련된 측정차원이다. 장애인의 직장내 차별 경험은 직무만족 뿐만 아니라, 전반적인 삶의 만족도에도 부정적인 영향을 미친다(Choi, Yeom, 2019; Kim, 2013). 직장내에서 장애인과 비장애인의 균등한 업무환경을 평가하는데 있어서 두 가지 하위차원을 고려할 수 있다. 하나의 하위차원은 인식개선으로 비장애 직원의 장애인 관련 인식 교육에 대한 내용을 포함한다. 법적으로 의무하는 교육에 대한 전사적인 적극적 참여뿐만 아니라 자체적인 교육의 실시 여부 등이 측정변수로 포함될 수 있다. 다른 하나의 하위차원은 차별예방 및 개선으로 장애인 직원의 고충처리 및 차별예방을 위한 조직이나 프로그램의 유무로 평가할 수 있다.

IV. 장애균등지수 개발

4.1 예비 평가영역과 문항 도출

본 척도의 개발과 타당화 작업은 한국장애인고용

안정협회, 한국공공정책개발원, 그리고 학계의 공동 작업으로 이루어졌다. 척도 개발은 사회과학에서 일반적으로 사용되는 척도 개발과정을 따라 이루어졌다(예, Churchill, 1979). 문항 개발의 첫 단계로 전문가 브레인스토밍(brain storming)을 통해 예비 평가영역과 문항을 도출하였다. 예비문항 선정 시에 해외 지수의 차원과 문항, 관련분야 학술논문, 장애인 채용과 복지와 관련된 법령, 조사보고서 등을 참조하였다. 이 과정을 통해 5개 평가차원, 14개 세부 영역, 84개의 문항을 예비 평가영역과 문항으로 선정하였다. 평가영역은 앞서 논의된 5개 차원으로 구성되었으며, 각 평가영역은 하위 세부영역으로 구성되었다. 예를 들어, 채용의 경우 모집, 채용 등의 세부영역을 포함했다.

4.2 최종 척도 구성

예비문항에 대한 수정은 두 차례의 사전조사를 통해 이루어졌다. 최초로 구성된 지수를 이용하여, 2개 기업의 인사담당자를 대상으로 하는 1차 사전조사가 이루어졌다. 인사담당자와의 면담을 통해 개별 문항의 내용타당도와 현실성 평가를 했으며, 이를 통해 부적절한 기존 항목 제거, 새로운 항목 추가, 평가영역 변경을 하였다. 1차 수정을 한 지수를 이용해 2개의 새로운 기업을 대상으로 2차 사전조사를 실시했으며, 이를 기반으로 지수내용을 수정하였다. 특히 2차 수정 시에는 사전조사에 참가한 기업의 점수에 근거해 평가점수 배점에 대한 수정 또한 이루어졌다. 이후 전문가자문 등을 통해 척도의 문항과 평가영역의 내용타당성(content validity)과 구조타당성(structural validity)을 검토한 후에 최종수정을 거쳐 척도를 완성하였다.

완성된 척도의 평가영역, 세부 평가영역, 배점, 평

가항목수, 평가내용은 <Table 3>에 제시되었다. 최종적으로 척도는 (1) 채용, (2) 노동 및 복지, (3) 직장문화와 비전, (4) 접근성 및 편의시설, (5) 균등 처우의 5개 평가영역, 12개의 세부 평가영역, 66개 문항으로 구성되었다. 예를 들어, 채용의 경우 모집과 선발의 두 세부영역으로 이루어졌으며, 모집 세부영역은 기업의 장애인 직원 채용을 위한 계획 수립에 관한 항목들을, 선발 세부영역은 장애인 직원 채용을 위한 기업의 노력과 시스템 구축에 대한 문항들을 포함하고 있다. 각 항목은 관련된 자료를 제시할 수 있는지 여부에 따라 “예/아니요”의 이항척도로 측정되도록 설계되었다. 예를 들어 모집에서 “장애인을 채용하기 위하여 직무분석을 실시한 자료를 제시할 수 있습니까?”에 대한 문항의 경우 기업이 자료를 제공할 수 있는 경우 “예”의 응답을, 아닌 경우 “아니요”의 응답을 하도록 되어있다.

평가점수를 위한 배점의 경우, 모든 차원에 동일한 배점(즉, 각 차원은 동일한 10점 만점)을 부여하는 영국의 DS보다는 차원의 중요도에 따라 세부 점수가 다른 미국의 DEI(예, 문화 20점, 리더십 10점)와 유사한 방법을 사용하여 평가차원에 중요성에 따라 다른 배점을 갖도록 구성하였다. 각 차원에 대한 배점은 전문가 자문과 토론을 통해 측정차원들이 중요도에 따라 중요한 차원이 더 높은 가중치를 가지는 방식으로 결정되었다(예, 채용 20점, 노동 및 복지 25점). 각 세부영역도 중요도에 따라 다른 총점이 배정되는 방식으로 배점이 이루어졌다. 예를 들어 접근성 및 편의시설 차원에서 (물리적)접근성 세부영역에는 10점이, 웹접근성 확보에는 3점이 배정되었다. 전체 지수의 총점은 최대 100점, 최소 0점이 되도록 구성되었다.

실제 조사기업의 평가점수 부여에 있어서는 각 세부영역에서 일정 기준을 넘는 경우 만점을 받을 수

〈Table 3〉 한국형장애균등지수 평가차원, 세부영역, 배점, 평가내용

평가차원 (배점)	세부영역 (배점)	항목수	평가내용
채용 (20점)	모집 (10점)	3	장애인 직원 채용을 위한 계획 수립
	선발 (10점)	7	장애인 선발을 위한 기업의 노력과 시스템 구축
노동 및 복지 (25점)	임금 (5점)	4	장애인 직원에 대한 정당한 임금 지불
	직무 (5점)	4	장애인 직원의 효율적 직무 수행을 위한 기업의 지원
	근무여건 및 복지 (15점)	13	장애인 직원을 배려한 근무여건 조성 및 근무환경 개선
직장문화와 비전 (15점)	직장문화 (5점)	5	장애인과 비장애인 직원이 함께하는 조직문화
	비전 (10점)	5	장애인의 자기개발과 성장 가능성
접근성 및 편의시설 (20점)	위급 상황 대비 (5점)	3	위급 상황시 장애인직원 배려
	접근성 (10점)	10	장애인 직원의 물리적 접근성을 위한 시설
	웹접근성 확보 (5점)	3	인터넷, IT기기 접근성
균등처우 (20점)	인식개선 (10점)	4	사내의 장애인 인식 교육
	차별예방 및 개선 (10점)	5	장애인 고충처리나 차별개선을 위한 노력

있게 했으며, 기준 이하의 경우 달성 정도에 따라 점수가 배분되었다. 일정 기준을 충족한 경우 만점을 주는 방식은 미국의 DEI와 유사하지만, 부분점수를 주는 점에서는 본 지수의 차별점이 있다. 예를 들어, 모집의 경우 10점 만점이며 3개의 문항으로 이루어져 있다. 3문항 중 2문항 이상 “예”인 경우 10점 만점, 1 문항 “예”인 경우 5점, 그 미만은 0점을 받도록 배점이 이루어졌다. 본 척도의 세부항목과 구체적인 배점 기준은 〈부록〉에 제시되어 있다.

V. 자료수집

5.1 표본특성과 자료수집 방법

본 조사에는 모두 44개의 민간기업이 참여하였다. 조사에 참여한 기업의 평균 상시근로자 수는 986.43명($SD=1,276.71$), 장애인 종업원 수는 27.72명

($SD=42.42$)이었다. 대기업 집단에 속한 기업의 비율은 63.4%, 상장기업의 비율은 34.1%였다. 산업별로는 제조 및 건설업, 서비스업 1유형(도매 및 소매업; 숙박 및 음식점업), 서비스업 2유형(운수 및 창고업; 정보통신업; 금융 및 보험업; 전문, 과학 및 기술 서비스업; 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업; 공공행정, 국방 및 사회보장 행정; 교육 서비스업; 보건업 및 사회복지 서비스업)에 해당하는 비율이 각각 40.9%, 15.9%, 43.2%였다.

자료수집은 면접원이 기업을 방문해 장애인관련 업무를 하는 인사관리 담당자를 대상으로 하는 면접 조사를 통해 이루어졌다. 조사원은 장애인 채용 및 복지에 관한 업무에 오랜 경험과 많은 지식을 가진 전문가로서, 응답자의 문항에 대한 이해와 답변을 도와주기 위해 필요한 경우 항목에 대한 추가적인 설명을 제공하였다. 9개 기업의 경우 인사담당자가 자기보고법에 의해 응답한 후 메일이나 팩스로 답변을 전송하였다. 자료수집 기간은 2019년 10월부터 12월까지였다.

5.2 측정 변수

설문을 통해 장애균등지수와 타당도 검증을 위한 관련변수를 측정했다. 기업의 장애인 친화성과 연관이 있을 것으로 기대되는 장애인근로자 고용동기, 채용 장해요인, 장애인 지원사업 인지도를 측정하였다. 이외에도, 전체 종업원 수, 장애인 종업원 수와 기업특성변수도 측정에 포함되었다.

5.2.1 장애균등지수

최종적으로 완성된 한국형장애균등지수 설문을 이용해 참여 기업의 장애인 친화성을 측정하였다. 배점 기준에 따라 영역별 점수와 총점을 계산하였다.

5.2.2 장애인 고용동기

친사회적 행동은 다양한 동기에 따라 발생할 수 있다(Ariely, Bracha, & Meier, 2009). 기업의 CSR활동의 동기도 크게 수익적동기(profit motive)와 사회적동기(social motive)로 구분된다(Becker-Olsen et al., 2006).³⁾ 수익적동기는 기업의 매출이나 수익을 높이기 위한 것이며, 사회적동기는 기업의 책임과 의무를 다하기 위한 것을 의미한다. 기업의 장애인 고용의 동기도 유사하게 두 유형으로 구분될 수 있다.

장애인직원 고용의 동기는 한국장애인고용공단의 '통합 고용지원 서비스' 기초진단표에 포함된 5개 문항을 사용해 측정하였다. 설문문항을 살펴보면 두 종류의 고용동기 차원을 포함하고 있다. 첫 번째 차원은 수익적동기로 "미고용 및 저조기업 공표에 따른

이미지 저하 방지," "의무고용률 달성을 통한 부담금 감면," "다수의 장애인 채용을 통한 지원 수혜"의 3 문항으로, 기업의 의무 고용 달성을 통해 지불해야 하는 부담금이나 피해를 줄이거나 금전적인 혜택을 받으려는 동기와 관련이 있다. 두 번째 차원은 사회적 동기이며, 해당하는 항목은 "기업의 사회적책임의 완수"와 "다수의 장애인 채용을 통한 기업 이미지 제고"로 사회 구성원으로서 기업의 책임과 관련된 내용들이다. 각 문항 측정에는 5점 리커트척도가 사용되었다(1=매우 동의안함, 5=매우 동의함).

장애인 직원 고용동기에 관한 차원을 검증하기 위해, 5개 문항을 탐색적 요인분석하였다. 그 결과, 예상과 같이 2개의 요인으로 구성되어 있음을 보여주었다. <Table 4>에서 제시된 것과 같이 기업의 고용동기는 3문항의 수익적동기($\alpha=.72$)와 2문항의 사회적동기($\alpha=.68$)로 구분될 수 있다. 두 가지 요인을 이용한 확인적 요인분석 결과도 만족할만한 수준의 모형 적합도를 보여주었다($\chi^2(4)=3.29$, $p=.510$; CFI=1.00; RMSEA<.001).

5.2.3 장애인 채용 장해요인

기업은 다양한 원인으로 인해 장애인 고용의 어려움을 경험한다(Sim & Lee, 2010). 장애인 채용 장해(障害)요인은 크게 기업의 내부적요인과 외부적요인으로 구분될 수 있다. 내부적요인은 기업의 장애인에 대한 인식이나 편의시설 부재와 같은 기업내부의 원인으로 인한 장애인 고용의 어려움을 의미한다. 기업외부(인력수급)요인은 직무에 맞는 장애인 근로자를 찾기 어렵거나 조직 특성으로 인한 장애인에게 제공할 수 있는 업무의 부족과 같이 장애인 인

3) 유사하게 전략적(strategic)동기와 도덕적(moral)동기(Graafland and van de Ven 2006), 또는 외재적(extrinsic)동기와 내재적(intrinsic)동기로 구분하기도 한다(Ariely et al., 2009).

력의 수급의 문제로 인한 고용의 어려움이다.

장애인직원 채용 장해요인은 장애인고용공단의 ‘통합 고용지원 서비스’ 기초진단에 포함된 6개 문항의 5점 리커트척도를 사용해 측정하였다. 질문에 대한 내용분석에 따르면, 측정문항은 기업내부요인과 인력수급요인의 2개 차원으로 구분될 수 있다. 기업내부요인에 해당하는 문항은 “조직의 장애인에 대한 인식,” “장애인 편의시설 부재,” “추가적 편의 제공 등에 대한 부담,” “안전사고, 조직내 마찰 등 우려”의 4개 질문이다. 인력수급요인으로 인한 어려움의 경우에는 “조직내 장애인 적합업무의 부재”와 “직무에 맞는 장애인 인력의 부족”의 2개 문항이 해당될 수 있다. 6개 문항으로 측정된 채용 장해요인에 대한 탐색적, 확인적 요인분석은 기업내부요인과 인력수급요인의 2차원으로 구분될 수 있다는 결과를 보여주었다(확인적 요인분석 적합도: $\chi^2(8)=10.55$, $p=.229$; CFI=.93; RMSEA=.086). 따라서 고용 장해요인은 <Table 4>에서 보여주듯이 4문항의 기업내부요인($\alpha=.63$)과 2문항의 인력수급요인($\alpha=.70$)으로 측정되었다.

5.2.4 장애인 지원사업 인지도

정부나 공공단체는 다양한 장애인 고용 및 근로환경 지원사업을 제공하고 있다. 인사담당자의 정부나 공공단체에서 제공하는 다양한 장애인 지원사업 제도에 대한 인지여부를 측정하였다. 구체적으로 현재 시행되는 19개의 개별 사업에 대한 인지여부를 ‘예/아니요’ 형식으로 측정하였으며, 조사에 포함된 사업은 다음과 같다: 장애인 의무 고용제도, 장애인 고용계획 실시상황 보고, 장애인 부담금 신고 및 납부, 장애인 고용 인식개선 교육실시, 장애인 직업생활상담원 선임, 장애인 고용장려금, 장애인 고용촉진 지원금, 용자 무상지원, 고용관리비용 지원, 근로지원인 지원, 표준사업장 지원, 자회사형 표준사업장 지원, 모집대행 프로그램, 중증장애인 지원고용 프로그램, 중증장애인 인턴제, 현장평가 프로그램, 맞춤형 훈련 프로그램, 재직근로자 향상 프로그램. 전체 조사 항목 중에서 인지하는 사업 개수를 인지도로 측정하였다(범위: 0개-19개).

<Table 4> 고용동기와 채용 장해요인의 측정문항, 신뢰도

변수	차원	문항	평균 (SD)	신뢰도(α)
고용 동기	경제적 동기	미고용 및 저조기업 공표에 따른 이미지 저하 방지	3.20 (1.13)	.72
		의무고용률 달성을 통한 부담금 감면	3.78 (1.11)	
		다수의 장애인 채용을 통한 지원 수혜	3.07 (1.21)	
	사회적 동기	다수의 장애인 채용을 통한 기업 이미지 제고	3.73 (1.15)	.68
		기업의 사회적책임 완수를 위해	4.18 (0.81)	
채용 장해 요인	기업내부 요인	조직의 장애인에 대한 인식	2.36 (0.94)	.63
		장애인 편의시설의 부재	2.45 (0.98)	
		추가적 편의 제공 등에 대한 부담	3.52 (1.13)	
		안전사고, 조직내 마찰 등 우려	3.80 (1.17)	
	인력수급 요인	조직내 장애인 적합업무의 부재	2.59 (0.97)	.70
		직무에 맞는 장애인 인력의 부족	2.64 (0.12)	

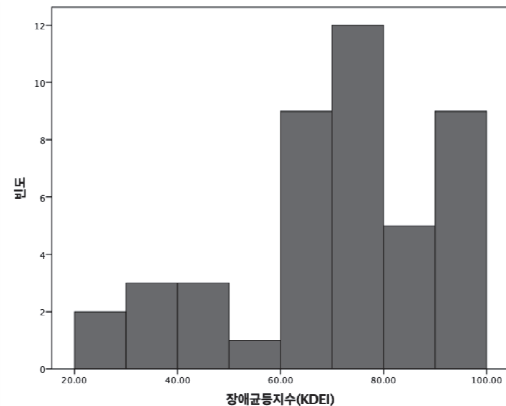
5.2.5 장애인 고용비율

조사기업의 장애인 고용비율은 설문조사 시점의 총 종업원 수와 장애인 종업원 수를 이용해 계산하였다. 장애인 종업원 수의 경우 장애 유형이나 등급(예, 중증, 경증) 구분 없이 총 인원만 조사되었다.

VI. 연구 결과

6.1 기술통계

조사에 참여한 44개 기업의 장애균등지수 점수의 평균값은 100점 만점에 69.85점($SD=19.80$)이었으며, 최고 점수는 98점, 최저 점수는 20점이었다. 점수의 분포는 〈Figure 1〉에 제시된 바와 같이 낮은 점수 방향으로 꼬리가 긴 형태의 음(-)의 비대칭도(skewness) 형태를 보여주었다($\gamma=-0.77$).



〈Figure 1〉 장애균등지수 분포

조사참여 기업의 특성에 따른 점수 차이를 알아보기 위해 기업규모(상시근로자수), 산업, 대기업 집단유무, 상장여부를 독립변수로 하는 일련의 분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 〈Table 5〉에 제시되었다. 대기업 집단유무에 따른 장애균등지수의 차이는 유의한 것으로 나타났으며($F(1,42)=8.31, p=.007$), 대기업소속 기업의 점수($M=80.28$)가 소속이 아닌

〈Table 5〉 기업 유형별 장애균등지수

구분	항목	빈도	비율(%)	장애균등지수 (SD)	F-검증
기업 규모 (상시근로자)	200인 미만	12	27.2%	65.8 (21.6)	F = 0.48 (p = .752)
	500인 미만	11	25.0%	70.9 (26.2)	
	1,000인 미만	8	18.2%	65.8 (12.9)	
	3,000인 미만	8	18.2%	73.4 (17.3)	
	3,000인 이상	5	11.4%	78.1 (14.1)	
산업	제조 및 건설업	18	40.9%	66.7 (21.0)	F = 0.40 (p = .676)
	서비스업 1	7	15.9%	70.6 (20.5)	
	서비스업 2	19	43.2%	72.6 (19.0)	
대기업 집단유무	예	16	36.4%	80.3 (15.4)	F = 8.31 (p = .007)
	아니요	28	63.6%	63.9 (19.8)	
상장여부	예	15	34.1%	70.7 (14.8)	F = 0.04 (p = .847)
	아니요	29	65.9%	69.4 (22.2)	

기업의 점수($M=63.89$)보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 기업규모($F(4,39)=.48, p=.752$), 산업($F(2,41)=.40, p=.676$), 상장여부($F(1,42)=.04, p=.847$)에 따른 차이는 유의하지 않았다. 이 결과는 기업의 장애인 친화성이 기업의 외형적 특성과는 큰 연관이 없다는 것을 보여주었다.

6.2 신뢰도와 상관관계

장애균등지수의 신뢰도(reliability)는 12개 세부 요인 점수의 내적일관성(internal consistency)을 보여주는 Cronbach's alpha를 이용해 검증하였다. 그 결과 Cronbach 계수는 0.82로서 만족할만한 수준의 신뢰도를 가지고 있다고 할 수 있다. 그러나 본 지수에 있어서 내적일관성에 근거한 신뢰도는 지수를 평가하는데 있어서 참조사항이 될 수는 있으나, 절대적인 평가 기준으로 사용하는데 있어서는 주의가 필요하다(Jarvis et al., 2003). 그 이유

는 장애균등지수의 구조는 하나의 잠재변수를 다수의 유사한 항목으로 측정하는 반영지표(reflective indicator)가 아닌 다양한 독립적 선행변수로 구성된 조형지표(formative indicator)의 특성을 가지고 있기 때문이다(Jarvis et al., 2003; Kim, 2012). 따라서 본 지수의 경우 신뢰도 점수는 절대적인 기준보다는 참고사항으로 고려될 수 있으며, 지수의 평가에 있어서 동시타당도나 예측타당도와 같은 준거타당도가 더 중요한 기준이 될 수 있다.

추가적으로 12개 세부요인간의 상관관계를 살펴 보았다. 세부요인간의 연관구조를 통해 척도 구성요인의 집중타당도(convergent validity)와 판별타당도(discriminant validity)에 대한 평가를 할 수 있다. <Table 6>은 12개 세부요인간의 상관관계를 보여주고 있다. 상관관계에 따르면 집중타당도와 판별타당도는 만족할 만한 수준은 아닌 것으로 나타났다. 우선 동일한 평가차원에 속하는 요인간의 유의한 상관관계를 통해 집중타당도를 살펴볼 수 있다. 유

<Table 6> 12개 세부요인간의 상관관계

평가차원	세부요인	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
채용	(1)모집	1.00											
	(2)선발	.500*	1.00										
노동 및 복지	(3)임금	-.089	.455*	1.00									
	(4)직무	.207	.232	.133	1.00								
	(5)근무여건 및 복지	.277	.430*	.258	.285	1.00							
직장문화와 비전	(6)직장문화	.297	.472*	.349*	.467*	.594*	1.00						
	(7)비전	.150	.244	.235	.272	.625*	.520*	1.00					
접근성 및 편의시설	(8)위급 상황 대비	.420*	.469*	.161	.318*	.575*	.427*	.349*	1.00				
	(9)접근성	.046	.305*	.134	.333*	.563*	.492*	.460*	.274	1.00			
	(10)웹접근성 확보	-.056	.097	.000	.173	.247	.113	.288	.251	.367*	1.00		
균등처우	(11)인식개선	.123	-.146	-.093	-.021	-.102	.127	.210	.153	-.230	-.088	1.00	
	(12)차별예방 및 개선	.240	.455**	.219	.411*	.650*	.707*	.465*	.607*	.329*	.245	.025	1.00

주: *통계적으로 유의한 상관계수($p < .05$).

의한 상관관계는 채용차원(모집-선발), 직장문화와 비전(직장문화-비전), 접근성 및 편의시설(접근성-웹접근성)에서는 나타났으나 나머지 상관관계는 유의하지 않았다. 다른 평가차원에 속하는 세부요인간의 낮은 상관관계는 판별타당도를 보여주나, <Table 6>에서 보여주듯이 본 지수의 판별타당도는 만족할 수준에 이르지 못하는 것을 보여주었다. 예를 들어, 직장문화의 경우 다른 차원에 속하는 10개의 세부항목 중 7개와 유의한 상관관계가 있었다. 장애균등지수는 조형지표(formative indicator)의 특성을 가지고 있기 때문에, 측정차원 내의 항목간의 내적 일관성이 중요한 평가요인인 반영지표(reflective indicator)보다 집중타당도나 판별타당도에 근거한 개념타당도(construct validity)가 상대적으로 덜 중요하지만,⁴⁾ 본 결과는 이 점에서는 개선의 여지가 있음을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 상관관계 분석은 12개 세부요인간의 연관구조를 보여준다는 점에서 그 의의가 존재한다고 여겨진다.

6.3 타당도

장애균등지수의 타당도는 측정된 지수가 이론적으로 관련 있는 변수와 유의한 상관관계가 있는지를 나타내는 동시타당도(concurrent validity)를 살펴봄으로써 검증하였다. 동시타당도 검증을 위해 사용된 변수는 장애인 고용동기, 채용장애요인, 지원사업인지도, 장애인 고용비율이다.

장애균등지수의 타당도와 관련되어 예측되는 변수들과의 관계는 다음과 같다. 첫째, 장애인 고용의 경제적동기는 장애균등지수와 무관할 것으로 기대된다. 장애인 의무고용제도는 모든 기업에 적용되며, 기업

의 목표는 이윤추구에 있기 때문에 장애인 고용을 통한 재무적 손실을 회피하고 이득을 추구하려는 동기는 장애인 친화성과 무관하게 존재할 것으로 예상된다. 둘째, 고용의 사회적동기는 기업의 장애균등지수와 정(+)의 연관성을 가지고 있을 것으로 기대된다. 기존 연구에 따르면 장애인에 대한 편의나 시설의 제공이 장애인 직원의 고용과 유의한 연관성을 가진 것으로 나타났다(Kang & Lee, 2008). 이는 기업이 자발적으로 사회 구성원으로서의 책임과 의무를 다하기 위한 동기가 장애인 고용과 장애인 친화성 추구에 공통적으로 영향을 미치기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 따라서 기업의 장애인 친화성이 높을수록 고용에 있어서의 사회적동기가 강할 것으로 기대된다.

셋째, 기업의 장애인직원 채용 장애요인은 장애균등지수와 음(-)의 연관성이 있을 것이며, 이는 기업 내부요인과 인력수급요인에서 유사하게 나타날 것으로 기대된다. 기업내부요인의 경우 장애균등지수가 높을수록 채용의 구성요소인 장애인에 대한 인식이나 편의시설 제공 등의 수준이 높아 채용의 장애요인으로 작용할 가능성이 낮을 것이다. 인력수급요인의 경우에도 유사하게 장애인 친화성이 높은 기업일수록 직무분석 등을 통해 장기적인 채용노력을 기울이기 때문에 이로 인한 채용의 어려움을 경험하는 정도가 낮을 것으로 기대된다. 결론적으로, 장애인 친화성이 높은 기업일수록 장애인 직원을 고용할 준비가 잘 되어있을 뿐만 아니라 장애인의 구직이 더 적극적일 것으로 기대되기 때문에, 기업 내-외부적 요인으로 인한 고용의 어려움을 덜 경험할 것으로 기대할 수 있다.

넷째, 장애인 지원사업에 대한 인지도와 장애인 친

4) 예를 들어 인식개선과 차별예방 및 개선은 개념적으로 유사하여 동일한 균등채우 차원에 속하지만 전자는 인식의 개선, 후자는 문제의 해결이라는 측면에서 내적일관성이 낮을 수 있다.

화성은 양(+)의 상관관계가 있을 것으로 기대된다. 기존 연구에 따르면 장애인 지원 서비스에 대한 인지 사용경험이 많을수록 장애인 고용이 높은 것으로 나타났다(Jeong, 2019; Kang & Lee, 2010), 질적인 측면에서 고려해 보면, 기업은 장애인 직원에 대한 다양한 지원사업을 이용해 장애인에게 더 나은 직무환경을 제공해 줄 수 있다. 따라서 기업의 장애인 지원사업 인지도는 기업의 장애인 친화성이 강할수록 높을 것으로 기대된다.

마지막으로 장애인 고용비율도 기업의 장애균등지수와 양(+)의 연관성이 있을 것으로 기대된다. 장애인 고용비율은 본 지수가 추구하는 장애인 친화성의 질적 차원이 아닌 장애인 관련 정량평가의 대표적인 지수이다. 기존의 장애인 고용비율에 대한 연구들은 주로 기업규모, 매출액, 상장여부 등과 같은 기업의 외면적 특성변수가 장애인 고용과 유의한 연관이 있음을 보여주었다(Kang & Lee, 2010; Ryu, Na, & Park, 2005). 본 연구는 장애균등지수도 장애인 고용비율과 유의한 연관이 있을 것으로 예상

된다. 이는 기업의 장애인 친화성이 장애인의 고용으로 시작되며(Anker et al. 2003), 친화성이 높은 기업일수록 장애인채용과 고용유지에 유리함을 가질 수 있기 때문이다.

결론적으로, 장애인 친화성이 높은 기업은 사회적 고용동기가 높고, 기업내부요인이나 인적수급요인으로 인한 채용의 어려움 정도가 낮고, 지원사업에 대한 인지도가 높고, 마지막으로 장애인 고용비율이 높을 것으로 기대된다. <Table 7>은 타당도 검증을 위해 사용된 변수들의 기술통계와 상관관계를 보여준다.

6.3.1 장애인 고용동기

장애균등지수와 고용동기와의 연관성의 검증은 수익적 동기와 사회적 동기를 종속변수로 하는 두 개의 회귀분석을 사용해 이루어졌다.⁵⁾ 이 분석을 포함한 본 논문에서 보고하는 모든 회귀분석은 기업특성의 영향을 통제하기 위해 기업특성변수(기업규모, 산업, 대기업 집단유무, 상장여부)를 추가로 독립변

<Table 7> 측정 변수의 기술통계와 상관관계

변수	평균	표준 편차	상관계수						
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 장애균등지수	69.85	19.80	1.00						
(2) 고용동기: 수익적	3.35	0.92	.14	1.00					
(3) 고용동기: 사회적	3.95	0.87	.47*	.50*	1.00				
(4) 채용장해 요인: 기업	2.51	0.69	-.44*	-.19	-.48*	1.00			
(5) 채용장해 요인: 수급	3.66	1.01	-.34*	-.01	-.12	.30*	1.00		
(6) 지원사업 인지도	8.86	2.96	.69*	.22	.42*	-.48*	-.18	1.00	
(7) 장애인 고용비율(%)	5.33	11.55	.41*	.38*	.33*	-.49*	-.01	.49*	1.00

주: *통계적으로 유의한 상관계수($p < .05$).

5) 일반적으로 사회적동기의 평균이 수익적동기보다 높았으며($M_{\text{사회적}}=3.95$ vs. $M_{\text{수익적}}=3.35$), 이 차이는 통계적으로 유의했다($F(1,43)=19.51$, $p < .001$).

수로 포함했다.⁶⁾ 수익적동기의 경우 장애균등지수와 연관성이 유의하지 않은 것으로 나타났다($b=0.005$, $SE=0.008$ $t(37)=0.61$, $p=.547$). 이 결과는 기업의 재무적 이득을 위해 장애인을 채용하려는 동기는 기업의 장애균등지수 점수와 유의한 연관이 없다는 것을 보여주었다. 그러나 사회적동기의 경우 장애균등지수 점수와 유의한 연관성이 통계적으로 유의했으며($b=0.017$, $SE=0.007$ $t(37)=2.49$, $p=.018$), 이는 장애인 친화성이 높은 기업일수록 장애인직원 채용에 있어서 사회적동기가 더 중요한 동기로 작용했음을 보여주었다. 이 결과는 <Table 8>에 제시되었다.

6.3.2 장애인 채용 장해요인

장애균등지수는 기업이 내부, 외부적 원인으로 장애인 직원을 채용하는데 있어서 어려움을 겪는 정도와 유의한 관련성이 있을 것으로 기대된다.⁷⁾ 고용 장해요인과 관련된 타당도 검증을 위해 회귀분석을 사용하여 장애균등지수와 기업내부요인 그리고 인력수급요인의 연관성을 검증하였다. 장애균등지수와 연관성에 관한 회귀계수는 기업내부요인($b=-0.010$, $SE=0.005$ $t(37)=2.03$, $p=.050$)과 수요공급요인($b=-0.016$, $SE=0.008$ $t(37)=1.97$, $p=.056$) 모두 음(-)의 방향으로 유의했다(<Table 8>). 이 결과는 장애균등지수 점수가 높은(낮은) 기업일수록 기업내부요인과 인력수급요인 모두에 있어서 어려움을 겪는 정도가 더 작다(크다)는 것을 의미한다.

6.3.3 장애인 지원사업 인지도

조사참여 기업은 19개의 지원사업 중 평균 8.86개($SD=2.96$)의 사업을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 분석 결과 장애인 지원사업 인지도의 회귀계수는 유의했으며($b=0.109$, $SE=0.018$ $t(37)=6.20$, $p<.001$), 이 결과는 지수의 점수가 높은 기업일수록 더 많은 장애인 지원사업을 인지하고 있음을 보여주었다(<Table 8>).

6.3.4 장애인 고용비율

조사 기업의 장애인 직원 고용비율(장애인직원수/전체직원수) 평균은 5.33%($SD=11.55$)이었다. 고용비율 분포는 높은 양(+)의 비대칭도($\gamma=3.38$)를 보여주며, 이는 소수의 기업이 40% 이상의 높은 고용비율을 가지고 있기 때문인 것으로 나타났다. 장애균등지수를 독립변수로, 장애인 고용비율을 종속변수로 포함한 회귀분석의 결과는 유의했다($b=0.171$, $SE=0.080$ $t(37)=2.15$, $p=.038$). 이 결과는 장애균등지수 점수가 높은 기업일수록 장애인근로자의 비율이 더 높은 경향이 있음을 보여주었다(<Table 8>). 장애인 고용비율이 정규분포를 따르고 있지 않기 때문에($p<.001$), 추가적으로 비모수 분석인 Spearman 서열상관관계를 이용해 장애균등지수와 고용비율과의 연관성을 검증하였다. 그 결과도 동일하게 두 변수 간에 유의한 양의 상관관계가 있음을 보여주었다($r_s=.43$, $p=.004$).⁸⁾

6) 기업특성변수와 주요 종속변수의 연관성은 6.3.5(기업특성변수)에서 논의됨.

7) 일반적으로 수요공급요인으로 인한 어려움의 정도가 기업내부요인으로 인한 것보다 유의하게 더 큰 것으로 나타났다($M_{수요공급}=3.66$ vs. $M_{기업내부}=2.51$; $F(1,43)=28.55$, $p<.001$).

8) 추가적으로 실시한 장애인 의무 고용비율을 충족했는지의 여부(선발 평가영역의 문항 4번: 0=미충족, 1=충족)를 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석도 유사한 결과를 보여주었다. 장애균등지수 점수가 높을수록 의무 고용비율을 충족한 경우가 많았다($b=0.042$, $\chi^2(1)=4.12$, $p=.042$).

〈Table 8〉 동시적 타당도 검증을 위한 분석결과와 회귀계수(표준오차)

독립변수	장애인 고용동기		채용 장애요인		장애인 지원사업 인지도(b)	장애인 고용비율 (b)
	수익적동기 (b)	사회적동기 (b)	기업내부요인 (b)	수요공급요인 (b)		
장애균등지수	0.005 (0.007)	0.017** (0.007)	-0.010** (0.005)	-0.016* (0.008)	0.109** (0.018)	0.171** (0.080)
기업규모	-0.270 (0.191)	-0.044 (0.164)	0.091 (0.126)	-0.179 (0.196)	-0.010 (0.427)	-5.000** (1.932)
산업(서비스1)	0.251 (0.638)	0.333 (0.547)	-0.127 (0.419)	-0.029 (0.652)	1.735 (1.426)	3.555 (6.443)
산업(서비스2)	-0.185 (0.363)	0.029 (0.312)	0.066 (0.238)	-0.210 (0.371)	-0.884 (0.812)	4.021 (3.669)
대기업 집단유무	-0.508 (0.354)	-0.381 (0.303)	0.587** (0.232)	-0.159 (0.362)	0.327 (0.790)	-10.316** (3.571)
상장여부	0.256 (0.330)	-0.444 (0.164)	0.076 (0.216)	0.659* (0.337)	1.141 (0.737)	4.974 (3.329)
상수	5.152 (1.653)	3.813 (1.418)	3.813 (1.418)	5.144 (1.689)	-1.017 (3.692)	30.852 (16.685)
회귀결정계수	$R^2 = .140$	$R^2 = .283$	$R^2 = .336$	$R^2 = .248$	$R^2 = .584$	$R^2 = .438$

주: * $p < .10$, ** $p < .05$.

6.3.5 기업특성변수

본 연구의 주요 목적은 아니지만 추가분석을 통해 기업의 외형적 특성이 장애인 친화성 관련 변수와 유의한 연관이 있는지를 살펴보았다. 앞서 보고된 회귀분석에서 기업특성의 영향을 통제하기 위해 (1) 기업규모, (2)산업, (3)대기업 집단유무, (4)상장여부가 독립변수로 포함되었다. 기업규모는 종업원수를 자연로그로 변환한 값으로 조작화 되었다. 산업은 두 개의 더미변수(더미1=서비스업1, 더미2=서비스업2)로 분석에 포함되었다. 대기업 집단유무(1=예)와 상장여부(1=상장기업)는 이항변수로 사용되었다. 기업특성변수의 결과도 〈Table 8〉에 제시되어 있다. 분석결과 결론적으로 대부분의 기업특

성 변수의 영향이 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 이는 장애인 친화적 변수에 미치는 영향이 기업의 외형적 특성보다는 기업의 장애균등지수 점수에 더 큰 영향을 받는다는 시사점을 보여준다고 할 수 있다.

장애인 고용동기의 경우, 수익적동기와 사회적동기 모두에 있어서 기업특성 변수의 영향은 모두 유의하지 않았다($t(37) < 1.25$, $p > .217$). 채용 장애요인에 대한 분석 결과 대기업집단에 속한 기업일수록 기업내부요인으로 인한 채용의 어려움 정도가 높은 것으로 나타났다($b=0.587$, $SE=0.232$, $t(37)=2.53$, $p=.016$). 수요공급요인의 경우 상장기업일수록 이로 인한 채용의 어려움이 큰 것으로 나타났다($b=0.657$, $SE=0.337$, $t(37)=1.96$, $p=.058$). 이외의 다른 모든 변수는 채용 장애요인과의 관계가

유의하지 않았다($t(37) < 0.92, p > .366$). 장애인 지원사업 인지도의 경우, 모든 기업특성변수의 영향이 유의하지 않았다($t(37) < 1.22, p > .231$).

장애인 고용비용의 경우, 기업규모($b = -5.000, SE = 1.932, t(37) = 2.59, p = .014$)와 대기업유무($b = -10.316, SE = 3.571, t(37) = 2.89, p = .006$)와의 연관성이 통계적으로 유의했으며, 이 결과는 기업의 규모가 클수록, 그리고 대기업에 속한 기업일수록 장애인고용률이 낮다는 것을 보여주었다. 기업의 규모와 장애인 고용의 음(-)의 상관관계는 기존 연구 결과와 동일했다(예, Kim & Shin, 2014; Lee, 2010). 나머지 기업특성의 연관성은 유의하지 않았다($t(37) < 1.49, p > .144$).

6.4 기업의 재무적 성과

미국 기업의 DEI 점수와 기업의 재무적 성과에 관한 Accenture(2018)의 보고서에 따르면 평가점수 80점 이상의 기업이 80점 미만의 기업보다 매출액과 당기순이익이 각각 28%, 111% 더 높은 것으로 나타났다. 매출총이익률도 상위기업이 33% 더 높았다. 기업의 장애인 친화적 환경과 장기적 재무성과는 장애균등지수의 예측타당도(predictive validity)를 검증하는 한 방법이 될 수 있다. 그러나 본 논문의 경우 자료의 한계로 인해 Accenture(2018)와 유사하게 탐색적(exploratory) 수준에서 두 변수간의 관계를 살펴보았다. 예측타당도는 현재 시점에서 측정된 변수와 미래 시점에서 발생하는 변수간의 연관성을 검증하기 때문에 선행변수의 측정 시점이 앞서야 하며, 두 변수간의 시점의 차이도 존재해야 한

다. 그러나 본 연구에서는 2019년에 기업조사가 이루어졌기 때문에, 2019년의 재무성과와의 연관성을 살펴볼 수밖에 없었다. 또 다른 자료의 한계는 작은 표본의 수이다. 44개의 기업 중에서 재무제표가 공표된 33개 기업만이 분석에 포함되어 충분한 통계 검증력(statistical power)을 가지지 못했다.

조사기업의 재무성과 자료는 금융감독원이 제공하는 전자공시시스템(Data Analysis, Retrieval, and Transfer System: DART)에 게시된 2019년 손익계산서를 이용해 입수하였다. 회계자료를 구할 수 있는 33개 기업의 연간 매출액, 당기순이익, 매출총이익률(매출이익/매출액)을 재무성과 지수로 사용하였다.

Accenture(2018)와 유사하게 기업을 80점 기준으로 이상($n=7$)과 미만($n=26$)으로 구분한 후에 공분산분석(analysis of covariance: ANCOVA)을 이용해 재무성과의 차이를 비교했다. 기업의 규모, 산업, 대기업유무, 상장유무는 통제를 위해 공변량으로 포함되었다. 연간 매출액의 경우 80점 이상 기업은 평균 1,335,275원(단위: 백만)으로 80점 미만 기업의 평균인 686,265원 보다 96% 정도 더 높았다.⁹⁾ 당기순이익의 경우도 80점 이상이 평균 65,758원(단위: 백만)으로 80점 미만의 23,134원 보다 81% 더 높았다.¹⁰⁾ 매출총이익률은 80점 이상이 23.5%, 미만이 22.2%로 유사한 수준을 보여주었다($F(1,26) = .02, p = .895$). 결론적으로 장애균등지수에서 높은 점수를 받은 기업들이 매출액과 당기순이익이 높은 것으로 나타나 미국과 유사한 결과를 보여주었으나, 이 차이는 통계적으로 유의하지는 않았다.

9) 보고된 값은 공변량의 영향을 통제한 보정평균(adjusted mean)이다. 매출액의 차이는 통계적으로는 유의하지 않았다($F(1,26) = .93, p = .344$).

10) 보정평균값이며, 이 차이는 통계적으로 유의하지 않았다($F(1,26) = .36, p = .555$).

VII. 결론 및 제언

7.1 연구결과와 시사점

본 연구는 우리나라 기업의 장애인 친화성을 측정할 수 있는 한국형장애균등지수를 개발 하였고, 이 지수의 타당도 검증을 하였다. 모두 5개의 평가차원과 12개의 세부영역으로 구성된 장애균등지수는 장애인 고용의 사회적동기, 채용 장애요인, 장애인 지원사업 인지도, 장애인 고용비율 등과 같은 이론적으로 관련 있는 변수들과 유의한 상관관계를 가지고 있으며, 이를 통해 본 지수의 타당도를 확인할 수 있었다. 특히 장애인 관련 중요 정량변수인 장애인 고용비율의 경우 국내에 도입한 외국지수의 경우 유의한 상관관계를 보여주지 못하였으나(심진예, 장영균 2018), 본 연구가 제시한 한국형장애균등지수는 유의한 연관성을 보여주었다. 이는 우리나라의 상황을 고려해 개발한 본 지수가 높은 설명력과 예측력을 가질 수 있음을 보여준다고 해석할 수 있다.

본 연구에서 제시한 평가지수는 기업의 장애인 친화성 진단 및 목표관리뿐만 아니라 CSR활동의 한 요소로 활용될 수 있다. 미국의 DEI와 같이 조사참여 기업 중에서 장애인 친화성이 높은 기업에 대한 시상이나 대외적 공표는 기업에게 장애인 친화성을 CSR활동의 하나로써 홍보할 수 있는 기회를 제공할 것으로 기대된다. 우수한 성과를 거둔 기업만 공개함으로써 기업의 조사참여 및 장애친화성 개선의 동기를 부여할 수 있으며, 기존의 '장애인 고용 저조 기업'과 같이 성과가 낮은 기업을 공개하는 방법과는 다른 차별성을 가질 것이다. 장애인 친화성은 일반 소비자가 진정성 있는 CSR활동으로 인식한다는 점을 고려할 때, 다른 유형의 CSR보다 소비자에게 전

달하는 메시지의 효과가 더 클 것으로 기대할 수 있다. 그러나 이를 위해서는 장애균등지수의 인지도를 높여, 많은 기업의 자발적 참여를 유도하는 것이 우선적으로 필요하다. 또한 우수기업을 선정, 시상하는 경우 공신력 있는 기관이 참여하여 평가의 공정성과 투명성을 확보하는 것이 필요하다고 여겨진다. 소비자들이 CSR의 중요성을 인지하지만, 기업의 사회적책임을 평가하는 지표가 많이 부족한 현실을 고려할 때, 장애인균등지수는 그 활용성이 클 것으로 기대된다.

7.2 한계점 및 미래 연구 방향

한국형 장애균등지수의 지속적인 개선과 확장이 이루어져야 할 것이다. 시장과 산업이 발전, 변화함에 따라 기업의 장애인 친화성을 측정하는 평가영역과 항목도 이에 따른 변화가 필요할 것이다. 적합하지 않은 평가요인이나 문항의 제거나 수정, 새로운 문항 추가 등을 통한 지속적인 지수의 개선이 이루어져야 할 것이다. 예를 들어, 지수개발과 조사시점에는 존재하지 않았던 코로나바이러스(COVID-19)로 인해 2021년 초 기준 우리 삶의 많은 부분이 바뀌고 있으며, 직장 환경도 그 예외는 아니다. 예를 들어, 재택근무가 많이 증가하는 상황에서 장애인근로자의 자택근무 가능성 여부와 그 편의성이 중요한 평가요소로 인지되는 경우, 이를 항목으로 포함하는 것을 고려할 수 있다.

또한 본 지수는 모든 민간기업과 공공기관을 대상으로 하는 일반적 측정도구로 개발되었지만, 산업별 혹은 영역별로 세분화된 지수 개발도 고려할 수 있다. 일반적 지수는 표준화된 점수를 이용해 전반적인 추세나 기업/기관별 비교가 용이한 장점이 있다. 그러나 개별 산업이나 영역의 특성을 모두 반영하지

못한다는 단점도 존재한다. 일반적 지수를 사용한 평가가 부적합하다고 판단되는 경우 산업별, 영역별(일반기업, 공공기관)로 세분화된 지수의 도입도 고려 가능하다.

본 논문의 연구결과는 장애균등지수가 동시타당성을 가지고 있음을 보여주었지만, 본 연구가 수집한 자료의 한계 때문에 재무성과를 대상으로 한 예측타당성 검증에서 유의한 결과는 보여주지는 못했다. 후속연구는 추가적인 자료 수집을 통해 다양한 측면에서 예측타당성을 검증할 수 있다. 하나의 방향은 장애인근로자의 직무태도나 직무성과와의 연관성을 검증하는 것이다. 근무환경은 직무만족도와 조직몰입에 영향을 미치며, 이는 또한 직원의 직무성과(job performance)에도 영향을 준다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 조사기업의 장애인 및 비장애인근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 장애인 친화적인 근무환경이 근로자의 직무만족, 조직몰입, 그리고 직무성과에 영향을 주는지 검증하는 것은 장애균등지수의 예측타당성을 검증하는 의미 있는 연구의 확장이 될 것이다.

본 지수의 예측타당도를 평가하는 또 다른 방법은 소비자의 기업에 대한 평가, 제품 평가, 재무적 성과와 같이 기존의 CSR활동 연구에서 많이 다루었던 변수와의 연관성을 검증하는 것이다. 이러한 변수들에 대한 영향은 장기적인 효과로 나타날 수 있다. 기업과 제품에 대한 태도의 변화는, 소비자나 일반 대중의 기업의 장애인 친화성에 대한 인지(recognition)가 있어야 가능하다. 그러나 외부지향적 CSR활동과는 달리 근무환경은 외부에서 스스로 인지하는데 시간이 걸릴 수 있기 때문에, 기업의 적극적인 홍보 노력이 필요할 것이다. 또한, 기업의 재무성과에 미치는 영향도 장기적으로 나타날 가능성이 크다. 따라서 기업이미지, 소비자만족, 그리고 기업 매출이나 수

익률과 같은 성과에 대한 연구를 위해서는, 장기적인 효과를 검증하기 위해 횡단(cross-sectional)연구 뿐만 아니라 종단(longitudinal)연구를 병행하는 것이 바람직하다고 여겨진다.

참고문헌

- Accenture(2018), *Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage*. <https://www.accenture.com/acnmedia/PDF-89/Accenture-Disability-Inclusion-Research-Report.pdf#zoom=50>
- Anker, R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, and J. A. Ritter(2003), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators," *International Labour Review*, 142(2), pp.147-177.
- Ariely, D., A. Bracha, and S. Meier(2009), "Doing Good or Doing Well? Image Motivation and Monetary Incentives in Behaving Prosocially," *American Economic Review*, 99(1), pp.544-555.
- Becker-Olsen, K. L., B. A. Cudmore, and R. P. Hill(2006), "The Impact of Perceived Corporate Social Responsibility on Consumer Behavior," *Journal of Business Research*, 59(1), pp. 46-53.
- Brooks, J. D.(2019), "Just a Little Respect: Differences in Job Satisfaction Among Individuals with and without Disabilities," *Social Science Quarterly*, 100(1), pp.379-388.
- Brown, T. J. and P. A. Dacin(1997), "The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses," *Journal of Marketing*, 61(1), pp.68-84.
- Byon, K.(2010), "A Study on Conceptualization and

- Measurement of Quality of Work among the Paid Employees of Persons with Disabilities," *Disability & Employment*, 20(2), pp.189-211.
- Byun, M. and T. Yi(2013), *Development of Employment Equality Index for the Disabled*, Seoul, Korea: Employment Development Institute, Korea Employment Agency for Persons with Disabilities.
- Chang, Y., E. Lee, J. Y. Sim, and E. Kim(2020), "A Study on the Paradigm Shift in Employment for the Disabled: Introducing the Disability-Inclusive Management," *Korean Journal of Business Ethics*, 20(1), pp.113-133.
- Cho, J. and K. Kim(2018), "A Study on Factors Affecting Job Satisfaction according to the Types of Disabilities: Physical Impairment, Visual Impairment, Hearing and Speech Impairment, Intellectual Disability and Autistic Spectrum," *Disability & Employment*, 28(3), pp.31-57.
- Choi, H. G. and D. M. Yeom(2019), "Study on Types of Work Discrimination Experience and Life Satisfaction of the Disabled Doing Wage Work: Focus on Mediating Effect of Job Satisfaction," *Journal of Social Science*, 30 (4), pp.265-279.
- Churchill, G. A., Jr.(1979), "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs," *Journal of Marketing Research*, 16 (1), pp.64-73.
- Disability: IN(2019), Disability Equality Index 2019. <https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2019/2019+DEI+Report+508.pdf> (retrieved July 2020)
- Disability: IN(2020), Disability Equality Index (DEI): 6th Annual/ 2020 Benchmark. https://www.disabilityequalityindex.org/DEISurvey/Annual_DEI_Questions.pdf (retrieved July 2020)
- Ellen, P. S., D. J. Webb, and L. A. Mohr(2006), "Building Corporate Associations: Consumer Attributions for Corporate Socially Responsible Programs," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), pp.147-157.
- Gould, R., S. P. Harris, C. Mullin, and R. Jones (2020), "Disability, Diversity, and Corporate Social Responsibility: Learning from Recognized Leaders in Inclusion," *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(1), pp.29-42.
- Graafland, J. and B. van de Ven(2006), "Strategic and Moral Motivation for Corporate Social Responsibility," *Journal of Corporate Citizenship*, 22, pp.111-123.
- Hahn, M. S.(2013), *Study on Job Satisfaction of Regular Employees with Disability*, Master's Thesis, Department of Rehabilitation Science, Daegu University.
- Han, M. K., K. W. Suh, and M. S. Ryu(2013), "The Influence of the CSR Activity Utilizing Disabled People on Consumers' Perception," *A Journal of Brand Design Association in Korea*, 11(3), pp.136-145.
- ILO(1999), *Decent Work*, Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference, Geneva: International Labour Office.
- ILO(2015), *Decent Work for Persons with Disabilities: Promoting Rights in the Global Development Agenda*, Geneva: International Labour Office.
- Jang, S. and Y. Kim(2015), "A Study on the Decision Factors for the Good Jobs of the Female Workers with Disabilities," *Disability & Employment*, 25(4), pp.239-267.

- Jarvis, C. B., S. B. MacKenzie, and P. M. Podsakoff (2003), "A Critical Review of Construct Indicators and Measurement Model Misspecification in Marketing and Consumer Research," *Journal of Consumer Research*, 30(2), pp.199-218.
- Jencks, C., L. Perman, and L. Rainwater(1988), "What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success," *American Journal of Sociology*, 93(6), pp.1322-1357.
- Jeon, H.(2019), "Analysis of Job Satisfaction Types and the Influencing Factors of Disabilities and Non-Disabilities Wage Workers," *Disability & Employment*, 29(1), pp.5-34.
- Jeon, M. S. and W. C. Jeong(2017), "The Effect of Disabled Wage Workers' Occupational Ability on Job Quality," *Journal of the Korea Contents Association*, 17(4), pp.83-94.
- Jeong, J.(2019), "Study on Factors Affecting Employment Plans of Companies for People with Disabilities: Focus on Achieving Obligatory Employment for the Disabled," *Journal of Social Science*, 30(4), pp.237-263.
- Jones, Melanie, Kostas Mavromaras, Peter Sloane, and Zahng Wei(2014), "Disability, Job Mismatch, Earnings and Job Satisfaction in Australia,"*Cambridge Journal of Economics*, 38(5), pp.1221-1246.
- Judge, T. A. and J. D. Kammeyer-Mueller(2012), "Job Attitudes," *Annual Review of Psychology*, 63, pp.341-367.
- Judge, T. A. and S. Watanabe(1993), "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship," *Journal of Applied Psychology*, 78(6), pp.937-948.
- Kang, D. and H. Lee(2008), "The Reasonable Accommodations' Impacts on Employment and Job Retention of People with Disabilities," *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(2), pp.5-26.
- Kang, P. S. and J. J. Lee(2010), "Determinant of Employment for the People with Disability in Business," *Disability & Employment*, 20(1), pp.179-206.
- Kang, S., M. Noh, and B. Kang(2016), "Consumers Perception, Perceived Values, and Responses on Corporate Social Responsibility Activities," *Korea Business Review*, 20(4), pp.205-229.
- KEAD(2019). *2019 Survey on the Employment Status of the Disabled in Business*, Kyongki-do, Korea: Employment Development Institute, Korea Employment Agency for Persons with Disabilities.
- KEAD(2020), *Panel Survey of Employment for the Disabled 2nd Wave*, Kyongki-do, Korea: Employment Development Institute, Korea Employment Agency for Persons with Disabilities.
- KIHASA(2017), *2017 Statistics on the Disabled*, Sejong City, Korea: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Kim, D. J. and M. S. Ko(2012), "Effect of the Discrimination in the Workplace for Job Satisfaction and Disability Acceptance of a Wage Workers with Disabilities," *Journal of Vocational Rehabilitation*, 22(2), pp. 5-29.
- Kim, G. Y. and D. M. Shin(2014), "A Study of the Influential Factors on the Enterprises Fulfillment of the Compulsory Employment of Disabled Workers," *Disability & Employment*, 24(1), pp.51-81.
- Kim, Jong I.(2013), "The Influence of Disability Acceptance, Discrimination, Socioeconomic Status of Workers with Disabilities on Job Satisfaction and Life Satisfaction," *Disability*

- & *Employment*, 23(4), pp.59-84.
- Kim, Joong I.(2012), "Reflective Indicator vs. Formative Indicator: Theoretical Discussion, Empirical Comparison, and Practical Usefulness," *Journal of Korean Marketing Association*, 27(4), pp.199-226.
- Kim, K. J.(2011), "A Study on Factors Influencing Job Satisfaction on Disabled Employees," *Disability & Employment*, 21(2), pp.189-216.
- Kim, K. W. and S. A. Kim(1996), "A Comparison between Disabled and Non-disabled Employees on the Reasons for Turnover," *Korean Journal of Social Welfare*, 29, pp. 42-67.
- Kim, M(2017), "An Analysis on Job Satisfaction of Working Condition of Disabled Paid-worker," *Disability & Employment*, 27(1), pp.177-202.
- Kim, S. H. and K. W. Lee(2013), "Corporate Social Responsibility(CSR) in Accounting: Review and Future Direction," *Korean Journal of Business Administration*, 26(9), pp.2397-2425.
- Kim, Y. H., M. K. Kim, C. Y. Park, J. E. Seok, J. Y. Ahn, S. W. Lee, H. S. Lee(2005), *Development and Policies of Employment Equality Index*, Seoul, Korea: Korea Institute for Social Insurance.
- Konrad, A. M., M. E. Moore, E. S. W. Ng, A. J. Doherty, and K. Breward(2013), "Temporary Work, Underemployment and Workplace Accommodations: Relationship to Well-being for Workers with Disabilities," *British Journal of Management*, 24(3), pp.367-382.
- Lee, C. S. and M. S. Kim(2012), "The Study on the Psychosocial Variables Influencing Job Satisfaction of the Working People with Disabilities," *Disability & Employment*, 22(1), pp.29-54.
- Lee, D. Y. and J. J. Lee(2007), "An Analysis on the Organization Effect in Job Satisfaction of Employee with Disability: An Application of HLM Model Using the Survey Data of the Actual Condition for Employee with Disability in 2005," *Journal of Social Security Studies*, 23(1), pp.177-203.
- Lee, H.(2010), "Determinant of Employment Rate of the People with Disabilities in Korea," *Disability & Employment*, 20(4), pp.183-206.
- Lee, H.(2018), "A Study on the Factors Affecting the Job Satisfaction and Dissatisfaction of Wage Workers with Disabilities," *Studies on Life and Culture*, 49, pp.567-602.
- Lee, H. J. and J. C. Park(2009), "The Effects of Corporate Social Responsibility Activities on Product and Corporate Evaluation: The Mediating Role of Trust," *Journal of Korean Marketing Association*, 24(1), pp.231-250.
- Lee, J. S. and J. H. Seo(2014), "The Effects of the Disability Anti-Discrimination Law on the Job Tenure of Disabled Workers - Focusing on the Mediating Effects of Job Satisfaction," *Disability & Employment*, 24(2), pp.67-95.
- Lee, M. and H. Shin(2019), "Convenience Facilities and Job Satisfaction of Employees with Disabilities: Perceived Safety as a Mediator," *Disability & Employment*, 29(3), pp.5-30.
- Lee, S. and W. Seo(2018), "A Longitudinal Analysis of the Quality of Employment of Workers with Disabilities," *Disability & Employment*, 28(1), pp.105-133.
- Lee, W. S. and W. H. Na(2011a), "A Study on the Development of the Quality of Employment Measurement for the Person with Disabilities,"

- Disability & Employment*, 21(2), pp.27-57.
- Lee, W. S. and W. H. Na(2011b), "A Study on the Quality of Employment for the Workers with Disabilities," *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(3), pp.1-2.
- Lindsay, S., E. Cagliostro, M. Albarico, N. Mortaji, and L. Karon(2018), "A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities," *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), pp.634-655.
- Locke, E. A.,(1969), "What Is Job Satisfaction," *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), pp.309-336.
- Margolis, J. D. and J. P. Walsh(2001), *People and Profits? To Search for a Link between a Company's Social and Financial Performance*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Markel, K. S. and L. A. Barclay(2009), "Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibilities," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), pp.305-318.
- McKay, P. F., D. R. Avery, and M. A. Morris(2008), "Mean Racial-Ethnic Differences in Employee Sales Performance: The Moderating Role of Diversity Climate," *Personnel Psychology*, 61(2), pp.349-374.
- Miethlich, B. and A. G. Oldenburg(2019), "How Social Inclusion Promotes Sales: An Analysis of the Example of Employing People with Disabilities," *Journal of Marketing Research and Case Studies*, 2019, pp.1-15.
- Oh, I. S., K. Kim, Todd C. Darnold, J. O. Hwang, T. Y. Yoo, Y. A. Park, and L. H. Park(2007), "Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, and Turnover Intention: A Literature Review and Meta-Analysis with Korean Samples," *Korean Journal of Management*, 15(4), pp. 43-86.
- O'Reilly, A.(2007), *The Right to Decent Work of Persons of Disabilities*, Geneva: International Labour Office.
- Pagán-Rodríguez, R.(2015), "Disability, Training, and Job Satisfaction," *Social Indicators Research*, 122(3), pp.865-885.
- Park, J. K., J. J. Kim, and Y. J. Kang(2010), "Job Satisfaction of Workers with Disabilities," *Disability & Employment*, 20(1), pp.5-32.
- Park, K.,(2016), "Evaluation of Employment Quality for Each Disability Type According to ILO's Decent Work," *Disability & Employment*, 26(4), pp.125-152.
- Park, S. Y., D. M. Koo, and B. H. Kang(2012), "Consumers' Attributions, Perception, and Responses on CSR Activities," *Korean Management Review*, 41(2), pp.173-200.
- Phang, H. and S. H. Lee(2006), "A Study on Conceptualization and Measurement of Good Job," *Korean Journal of Sociology*, 40(1), pp.93-126.
- PPDI(2019). *A Study on Development and Practical Application of Korean Disability Equality Index (KDEI)*, Internal Report, Seoul, Korea: Public Policy Development Institute.
- Ryu, J. J., W. H. Na, and J. K. Park(2005), "Discrimination Attitudes and Factor of Employment Decisions in Hiring Employees with Disabilities," *Journal of Special Education: Theory and Practice*, 6(3), pp.375-391.
- Schur, L., D. Kruse, J. Blasi, and P. Blanck(2009), "Is Disability Disabling in All Workplace? Workplace Disparities and Corporate Culture,"

- Industrial Relations*, 48(3), pp.381-410.
- Sen, S. and C. B. Bhattacharya(2001), "Does Doing Good Always Lead to Doing Better? Consumer Reaction to Corporate Social Responsibility," *Journal of Marketing*, 38(2), pp.225-243.
- Sim, J. Y. and Y. Chang(2018), *A Study on the Influence and Utilization of Disability Inclusion Diagnosis Tools*, Seoul, Korea: Employment Development Institute, Korea Employment Agency for Persons with Disabilities.
- Sim, J. Y. and H. S. Lee(2010), "Reasons for Not Employing the Disabled for the Disabled in Companies with Low Companies with Low Employment Rates for the Disabled," *Social Welfare Policy*, 37(3), pp.171-192.
- Son, J. A. and S. M. Park(2011), "An Exploratory Study on the Quality of Employment for the Disabled Based on the Decent Job Perspective," *Quarterly Journal of Labor Policy*, 11(1), pp.131-165.
- Song, C. K. and W. H. Na(2018), "A Study on Development of People with Disability Employment Equality Indicator" *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(3), pp.47-73.
- Uppal, S.(2005), "Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction," *International Journal of Manpower*, 26(4), pp.336-349.
- WHO(2011), *World Report on Disability*, Geneva, World Health Organization.
- Yu, D. C.(2008), "Effects of Job Placement Services for the People with Disabilities on Quality of Work," *Disability & Employment*, 18(1), pp.5-26.

〈부록〉 한국형 장애균등지수 영역, 항목, 및 배점

A. 채용

평가차원	세부영역 및 점수배점	측정문항
채용 (20점)	모집(10점) [3문항 중 2문항 이상 '네'면 10점, 1문항 '네'면 5점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 장애인을 채용하기 위하여 외부에 의뢰하거나 자체적으로 직무 분석 실시한 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사에서는 장애인을 채용하기 위하여 채용계획을 수립한 자료를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 채용예정 인원의 일부분을 장애인만 지원할 수 있도록 구분모집한 자료를 제시할 수 있습니까?
	선발(10점) [7문항 중 4문항 이상 '네'면 10점, 3문항 '네'면 7.5점, 2문항 '네'면 5점, 1문항 '네'면 2.5점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 직접고용이 원칙이나 부득이한 경우 장애인고용 의무사업주(모회사)가 장애인고용을 목적으로 일정요건을 갖춘 자회사를 설립하는 경우 자회사에 고용된 장애인을 모회사가 고용한 것으로 간주하는 '자회사형 장애인 표준사업장'을 설립하였거나 설립을 추진하고 있습니까? ② 귀사에서는 최근 5년 이내에 중증장애인 채용을 희망하는 사업체에 직무지도원*을 배치하여 해당 사업체에서 담당할 직무에 대해 취업 전에 훈련하는 '중증장애인 지원고용'을 실시한 자료를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 최근 5년 이내에 여성 장애인 채용한 자료를 제시할 수 있습니까? ④ 귀사에서는 현재 '장애인 의무고용률'을 준수하고 있습니까? ⑤ 귀사에서는 최근 5년 이내에 채용 시 장애인 지원자를 우대할 자료를 제시할 수 있습니까? ⑥ 귀사에서는 중증장애인 지원자를 늘리기 위해 노력한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑦ 귀사에서는 최근 1년 이내에 장애인고용에 대한 사장(대표이사)의 의지 표명관련 자료*를 제시할 수 있습니까?

B. 노동 및 복지

평가차원	세부영역 및 점수배점	측정문항
노동 및 복지 (25점)	임금(5점) [4문항 중 3문항 이상 '네'면 5점, 2문항 '네'면 3점, 1문항 '네'면 1점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 최근 3년 이내에 최저임금 이상 지급한 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사에서는 최근 3년 이내에 임금체불 및 지연이 없다는 자료를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 비장애인과 장애인 간에 임금 차이 없음을 확인할 수 있는 자료를 제시할 수 있습니까? ④ 귀사에서는 장애인근로자에게 별도의 수당(예: 고용장려금 일부를 장애인에게 지급)을 지급하도록 규정한 자료를 제시할 수 있습니까?
	직무(5점) [4문항 중 3문항 이상 '네'면 5점, 2문항 '네'면 3점, 1문항 '네'면 1점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 직무 배치 또는 변경 시 장애인 당사자의 의견을 반영하거나 본인의 동의를 받은 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사에서는 장애인근로자의 요청으로 직무변경을 한 사례나 가능하다는 것을 보여주는 자료를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 장애인 직원의 요청 시 거주지에서 가까운 근무지로 근무지 변경이 가능하다는 것을 보여주는 자료를 제시할 수 있습니까? ④ 귀사에서는 근무하고 있는 장애유형에 맞는 직무교육 지침(매뉴얼)을 보유하고 있습니까?
	근무여건 및 복지 (15점) [13문항 중 7문항 이상 '네'면 15점, 6문항 '네'면 12점, 5문항 '네'면 10점, 4문항 '네'면 8점, 3문항 '네'면 6점, 2문항 '네'면 4점, 1문항 '네'면 2점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 정기적인 병원진료나 치료가 필요한 장애인 근로자를 위한 규정 또는 별도의 제도(병원진료 및 치료 등을 위한 외출, 휴직 등)를 운영하고 있습니까? ② 귀사에서는 중증장애인 근로자의 요청으로 근로지원인을 신청한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에는 5년 이상 장기근속 중인 장애인이 있습니까? ④ 귀사는 중증장애인 근로자를 고용하고 있습니까? ⑤ 귀사에서는 사내·외 행사나 모임 등에 장애인 직원의 참여를 위해 배려한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑥ 귀사에서는 기간제(계약직) 장애인근로자를 정규직(무기 계약직)으로 전환한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑦ 귀사에서는 장애유형* 또는 상태에 맞는 근로환경(편의시설)이 갖춰져 있거나 지원(설치)한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑧ 귀사에서는 장애상태에 따라 출퇴근시간을 조정하여 장애인근로자를 배려한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑨ 귀사에서는 보조공학기기*를 신청하여 해당 장애인근로자에게 지원한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑩ 귀사에서는 장애인 고용관리 비용 지원제도(장애인직업 생활상담원, 작업지도원, 수어(화)통역사) 중 한 가지 이상 지원한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑪ 귀사에서는 중증장애인 직원의 문화생활(공연, 영화 등)을 지원하고 있거나 사규(취업규칙) 등에 관련 규정이 포함되어 있습니까? ⑫ 귀사에서는 유형별(지체, 시각, 청각 등) 장애인 직원 함께할 수 있는 사내 복지시설(문화공간, 휴게시설 등)을 새로 만들거나 확충한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑬ 귀사에서는 외부행사(야유회, 워크숍 등) 장소 선정 시 장애인 접근성을 우선 고려한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까?

C. 직장문화 와 비전

평가차원	세부영역 및 점수배점	측정문항
직장문화와 비전 (15점)	직장문화 (5점) [5문항 중 3문항 이상 '네'면 5점, 2문항 '네'면 3점, 1문항 '네'면 1점, 나머지는 0점.]	① 귀사에는 장애·비장애 직원이 소통할 수 있는 기회 (모임)가 있습니까? ② 귀사에는 장애인 직원이 원하는 경우 관리자(임원)와 자유롭게 의사소통이 가능하다는 것을 보여주는 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 대표자가 차별 없는 조직문화를 언급한 사례를 제시할 수 있습니까? ④ 귀사에서는 장애인 직원과 비 장애 직원 간 협업(팀)을 통해 업무를 수행한 사례를 제시할 수 있습니까? ⑤ 귀사에서는 외부행사 시 중증장애인 직원의 참여를 위해 노력한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까?
	비전(10점) [5문항 중 3문항 이상 '네'면 10점, 2문항 '네'면 6점, 1문항 '네'면 4점, 나머지는 0점.]	① 귀사에는 관리자 및 임원 중 장애인이 있습니까? ② 귀사에서는 (중증)장애인 직원에 대한 비전 제시(사규 등에 명시되어 있거나 신년사에 포함)를 통하여 장애인 직원이 차별받지 않도록 한 자료를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에서는 직원(장애인 포함)에 대한 업무능력 향상을 위한 교육을 실시한 사례를 제시할 수 있습니까? ④ 귀사에서는 직원(장애인 포함)에 대한 자기개발 프로그램을 지원한 자료를 제시할 수 있습니까? ⑤ 귀사에서는 승진 시 장애인이 불리하지 않다는 자료를 제시할 수 있습니까?

D. 접근성 및 편의시설

평가차원	세부영역 및 점수배점	측정문항
접근성 및 편의시설 (20점)	위급 상황 대비 (5점) [3문항 중 2문항 이상 '네'면 5점, 1문항 '네'면 3점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 화재 등 긴급 상황 시 장애인을 포함한 대피 계획 및 방법에 대한 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사에서는 평소 장애인 직원을 포함한 대피 훈련 사례를 제시할 수 있습니까? ③ 귀사에는 위급상황 시 장애인 직원을 담당하는 직원이 사내에 있다는 자료를 제시할 수 있습니까?
	접근성 (10점) [10문항 중 6문항 이상 '네'면 10점, 5문항 '네'면 8점, 4문항 '네'면 6점, 3문항 '네'면 4점, 2문항 '네'면 2점, 1문항 '네'면 1점, 나머지는 0점.]	① 귀사에는 장애인 접근성을 담당하는 직원이 있습니까? ② 귀사의 주 출입구에는 목발 또는 (전동)휠체어를 사용하는 장애인 출입에 어려움이 없도록 자동문 등이 설치되어 있습니까? ③ 귀사에는 장애인 화장실이 남성용과 여성용으로 구분되어 있습니까? ④ 귀사에는 회사 내에 목발 또는 (전동)휠체어 등 장애인을 위한 승강기 또는 경사로가 설치되어 있습니까? ⑤ 귀사에는 주 출입구 부근에 목발 또는 휠체어 장애인을 위한 장애인 전용 주차구역이 설치되어 있습니까? ⑥ 귀사에는 최근 3년 이내에 장애인 접근성 개선을 위해 노력한 사례(자료)를 제시할 수 있습니까? ⑦ 귀사에서는 전동휠체어를 사용하는 중증장애인 직원이 업무를 위해 부서를 이동하는데 어려움이 없습니까? ⑧ 귀사에서는 (중증)장애인 직원의 출퇴근을 위한 지원제도(출퇴근 차량, 유류비 지원, 차량구입 지원 등)를 운영하고 있다는 자료를 제시할 수 있습니까? ⑨ 귀사에는 시각 중증장애인 직원이 출퇴근 및 업무수행에 필요한 편의시설 및 보조공학기기가 갖추어져 있습니까? ⑩ 귀사에는 청각 장애인 직원이 출퇴근, 의사소통 및 업무수행에 필요한 편의시설이 갖추어져 있습니까?
	웹 접근성 확보 (5점) [3문항 중 2문항 이상 '네'면 5점, 1문항 '네'면 3점, 나머지는 0점.]	① 귀사의 홈페이지 및 내부 전산망은 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침(2.1)을 준수하고 있다는 것을 보여주는 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사에는 웹 접근성 업무를 담당하는 직원(자문위원)이 있습니까? ③ 귀사에는 시각장애인 직원에게 스크린리더나 대형모니터(30인치 이상), 청각 장애인 직원을 위해 수어(화)통역 영상 등을 지원한 사례나 규정이 있습니까?

E. 균등처우

평가차원	세부영역 및 점수배점	측정문항
균등처우 (20점)	인식개선 (10점) [4문항 중 3문항 이상 '네'면 10점, 2문항 '네'면 6점, 1문항 '네'면 4점, 나머지는 0점.]	① 귀사는 '직장 내 장애인인식개선교육'을 받은 자료가 있습니까? ② 귀사는 자체적으로 임직원에게 대한 장애인인식개선교육 또는 장애인 인권교육을 실시한 사례(자료)가 있습니까? ③ 귀사의 임원 및 인사담당자는 '직장 내 장애인인식개선 교육'을 받은 자료가 있습니까? ④ 귀사에서는 신입직원 대상 오리엔테이션(교육)에서 장애 유형에 대한 배려에 대해 교육(설명)한 자료가 있습니까?
	차별예방 및 개선 (10점) [5문항 중 3문항 이상 '네'면 10점, 2문항 '네'면 6점, 1문항 '네'면 4점, 나머지는 0점.]	① 귀사에서는 장애인 직원의 고충처리를 위한 조직(프로그램)을 운영하고 있다는 자료를 제시할 수 있습니까? ② 귀사의 임원이 장애인 직원의 고충처리(차별 등)를 위한 조직(프로그램)에 참여한 사례(자료)가 있습니까? ③ 귀사에서는 장애인 직원의 고충처리(차별 등)를 위한 조직(프로그램)의 활동내용이 임원에게 보고되고 있습니까? ④ 귀사에서는 장애인 직원 대상으로 애로·고충관련 조사를 한 사례(자료)가 있습니까? ⑤ 귀사에서는 장애인 차별 예방 및 개선을 위한 대표이사의 의지 표명과 관련된 자료가 있습니까?

- The author Kwanho Suk is a Professor of Marketing at School of Business, Korea University. Kwanho Suk received his Bachelor of Business Administration from Korea University and MS in Marketing Research from University of Wisconsin-Madison, and Ph.D. in Marketing from University of Toronto. Prior to joining Korea University, He was a Professor of Marketing at A. Gary Anderson School of Management, University of California, Riverside. His research interests focus on consumer behavior, with particular interests in behavioral pricing, likelihood perception, and prosocial behaviors. Kwanho Suk's papers have appeared in journal such as *Journal of Consumer Research*, *Journal of Marketing Research*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, and *Psychological Science*. Kwanho Suk is currently co-editor in chief of *Journal of Consumer Studies*.
- The author Hogun Cho is the Director of the Center for Labor Consulting for the Disabled and Managing Director of the Center at Korea Employment Security Association for the Disabled. Hogun Cho received BA in mathematics from Yonsei University and MS in Social Welfare from Soongsil Cyber University. He is also lecturer on disability inclusion and has been consulting for workplace welfares for the disabled employees. Hogun Cho also wrote many columns and news articles for Able News that is an online newspaper for the disabled to explain laws such as the Labor Standard Act.
- The author Taegsun Kim is the Vice President, Korea Public Policy Institute (KPPI), in charge of developing innovative strategies for public institutes and ITC business strategies. He received Bachelor in Business and Master in International Finance from Seoul National University. Prior to join KPPI, Taegsun Kim was Chief Research Fellow at Hyundai Research Institute.
- The author Tae-Rim Han is the President of Gyeonggi-Do Support Center for Workers with Disabilities and Adjunct Professor at School of Social Welfare, Soongsil University. Prior to join the Center, He was the General Manager of Employment Policy Center at Korea Employment Security Association for the Disabled. He earned his BA and MS in Social Welfare from Soongsil University. He has been working for welfare and employment for the disabled over the past 40 years.
- The author Chul Hwan Bang is Director of Policy Development Team, Korea Public Policy Institute (KPPI). Chun Hwan Bang received his Bachelor of Business Administration from Yonsei University. He has been working on developing various policies for the disadvantaged including the disabled.
- The author Gaeun Kim is researcher at Ipsos Korea. She received her MS in marketing from Korea University Business School in February 2021. Her master's thesis is on price endings of nondurable consumers products in Korea. Her research interests include consumer behavior, consumer decision making, and price strategies.