

일자리에서의 장애 차별경험 영향에 관한 연구

– 일자리 안전성과 대인관계 및 조직적응능력의 매개 효과 검증 –

A Study on Experience of Disability Discrimination at Work

– The Mediating Roles of Safety at Work, Interpersonal Relationship
and Adaptation to the Organization –

Eun-Kyoung Shin*, Gi-Chang Kim**

Dankook Univ. Cheonan Campus, 119, Danda-e-ro, Dongnam-gu, Cheonan-si, Chungnam, Korea

Soongsil Univ. 369, Sangdo-ro Dongjak-gu Seoul, Republic of Korea

Abstract

This study analyzed relations between the experience of disability discrimination by wage workers with disabilities and their job satisfaction and investigated mediating effects among Safety at Work, interpersonal relationship and adaptation to the organization. The study results found that discrimination experience at work had a negative effect on job satisfaction, and a mediating effect was found between interpersonal relationship and adaptation to the organization. However, no significance was found between job security and discrimination experience at work. Therefore, it can be said that it has a direct effect on job satisfaction. It would be necessary to come up with and execute a policy which promotes physical and environmental factors that can indirectly influence these personal and psycho social variables.

Key words: discrimination experience at work, job satisfaction, safety at work, interpersonal relationship and adaptation to the organization

국문초록

본 연구는 임금 근로 장애인의 장애차별경험과 일자리 만족도의 관계를 분석하면서, 일자리 안전성과 대인관계 및 조직적응 능력의 매개 효과를 살펴본 것이다. 연구결과, 일자리에서의 차별경험은 일자리 만족도에 대해 부(-)적 영향 관계를 갖고 있는 것으로 나타났으며, 대인관계 및 조직적응능력은 이 둘 간 매개영향을 갖고 있는

* The 1st author. Tel. +82-41-550-3241. Fax. +82-41-559-7853. E-mail. fiat87@dankook.ac.kr

** Corresponding author. Tel. +82-2-828-7196. Fax. +82-41-545-2171. E-mail. gichangs@hanmail.net

Submission & Publication Process

Received: Aug. 29, 2015 / Revised: Oct. 16, 2015 / Accepted: Oct. 20, 2015

것으로 나타났다. 그러나 일자리 안전성은 일자리에서의 차별경험과 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 일자리 만족도에는 직접 영향을 주는 변수임을 알 수 있었다. 즉, 개인·심리사회적인 요인에 간접적으로 영향을 미칠 물리·환경적 요인의 변화도 함께 도모하는 정책과 실천이 필요함을 알 수 있었다.

주제어: 일자리 차별 경험, 일자리 만족도, 일자리 안전성, 대인관계 및 조직적응능력

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

직장이란 직업¹⁾을 통해 경제적 수단으로 소득만을 얻기 위한 곳이 아니며 삶에 욕구를 다양하게 채워가는 기본적인 매우 중요한 소통공간이다. 즉, 직업을 갖고 있다는 것은 개인의 경제적 수준뿐만 아니라 사회 참여를 통한 사회통합의 기회를 제공(Shin, 2009)한다는 것이다. 그렇기 때문에 장애인 스스로가 인격적·사회적 존재로의 지위를 확보하고, 사회구성으로 인정받기 위해서는 사회적응능력의 회복과 자립기반의 기회를 부여하는 직업의 역할은 무엇보다 중요하다. 그러나 일반적으로 장애인에 대한 사회적 인식은 차별과 편견의 대상이며, 소외(alienation)와 고립(isolation) 등으로 직업을 갖기 위한 기회조차 얻지 못하고 있는 실정이다. 또한, 직업을 가졌다 하더라도 열악한 고용환경과 질로 인해 많은 어려움을 갖고 있다(Bardasi & Francesconi, 2004; Song, 2014: 97-98).

이처럼 장애인 고용문제는 고용자체의 문제라기보다는 인간으로서의 존엄을 유지하기 위한 수단임과 동시에 장애인복지가 추구해야 하는 중요한 이념이라고 할 수 있다(Ko & Kim, 2013).

우리나라의 등록 장애인 수는 2014년 12월말 기준으로 약 249만 명으로, 10년 전인 2005년 214만명에 비해 35만 명이 증가한 것으로 나타났으나, 2011년 268만 명을 기점으로 2012년 251만명, 2013년 250만 명으로 증가추세가 소폭 감소 내지 현 상태를 유지한 것으로 나타났다(Ministry of Health and Welfare, 2015). 이는 장애인 인구의 급격한 증가에서 현상 유지하는 추세로의 변화 특성을 나타내고 있다. 그러나 장애인의 연령 분포를 보게 되면 만 65세 이상이 43.3%로 가장 높았고, 50~64세가 30.7%로 다음 높은 것으로 나타나, 우리 사회가 점차 고령화 사회로 진입하면서 점차 장애인노인이 지속적으로 증가함을 보여주고 있다. 2011년과 비교하면, 장애인 중 만 65세 이상 연령이 차지하는 비율이 38.8%로 2014년에 약 4.5% 포인트 증가한 것으로 나타났다(National Survey on Persons with Disabilities, 2014).

2014년 장애인통계에 의하면, 우리나라 장애인구의 경제활동참가율은 39.6%, 고용률은 37.0%, 실업

1) 직업은 생계의 유지, 사회적 역할 분담, 개성의 발휘 및 자아실현을 위해 계속적으로 행하는 노동 또는 일을 의미한다. 즉 사회 구성원으로서의 역량 발휘 및 사회 발전을 위하여 일정한 일에 종사하는 것을 말하며 일에 대한 대가로 경제적 급부가 지급된다(한국학중앙연구원-향토문화전자대전).

률은 6.6%로 나타난 반면, 전체인구의 경제활동참가율 및 고용률, 실업률은 각각 63.0%, 60.8%, 3.6%로 나타나, 우리나라 전체경제활동 인구에 비해 장애인구의 경제활동상태는 매우 낮고, 취업 근로자의 경우 비 임금 근로자의 비중이 매우 높으며, 임금 근로자 중에서도 일용 및 임시 근로자의 비중이 높은 것으로 조사되었다. 특히, 장애인 임금 근로자의 비정규직 비율은 58.5%로 전체인구의 32.1%보다 약 2배 이상으로 나타났다. 성별 고용율에 있어서도 전체 국민은 남성 71.8%, 여성 50.2% 인데 반해 장애인의 경우 남성 49.4%, 여성이 19.8%로 나타나 상대적으로 장애를 가진 여성의 고용율이 낮은 것으로 나타났다. 또한 경증장애인의 경제활동참가율은 46.4%, 고용율은 43.6%인데 반해 중증장애인의 경우 각각 24.8%, 22.7%로 나타나 장애 정도에 따라 고용에서 차별을 받고 있는 실정이다.

2014년 장애인실태조사에서는 장애인의 일상생활과 직장에서의 차별에 대한 인식이 72.6%가 (Ministry of Health and Welfare, 2015) ‘차별이 있다’로 인식하고 있으며, 특히, 직장생활 중 동료와의 관계에서 차별을 경험했다는 응답비율이 20.0%. 직장의 승진과정에서 차별을 경험했다는 비율도 13.3%를 차지하는 것으로 나타났다(2014년 장애인실태조사, 2014). 그리고 차별경험은 동시에 직무만족과 연관성을 갖고 있어 장애인근로자의 고용에서의 차별 경험이 직무만족도에 부(-)적 영향을 미친다는 것이 실증적으로 검증된 바(Carsten, *et. al.*, 1987; Markel, *et. al.*, 2009) 있으며, Carsten, *et. al.*(1987)은 직무만족도가 낮은 장애인근로자는 고용유지를 하지 않고 일자리를 떠날 가능성이 높다고 주장한바 있다.

그리고 장애차별에 대한 인식은 장애인 당사자뿐만 아니라 대다수의 사람들이 차별 1순위로 장애차별을 꼽고 있다는데 심각성을 더하고 있다(Song, *et. al.*, 2013). 국가인권위원회에 접수된 사유별 차별 행위 진정 접수현황을 보면 그 사유가 장애에 해당하는 경우가 51.9%로 가장 많이 나타났다(The National Human Rights Commission, 2014). 이와 같이 우리사회의 장애인에 대한 차별 수준이 매우 심각함을 알 수 있다.

이에 정부 차원에서는 장애차별금지법(disability anti-discrimination law), 장애인고용촉진 및 직업재활법 등을 마련하는 등 장애인의 취업 및 고용을 촉진하기 위한 여러 가지 정책들을 추진하고 있다. 이러한 정책으로 장애인 고용 의무기업체도 2004년 16,950개에서 2013년 26,473개로 꾸준히 늘어났으며, 장애인 의무고용율의 경우 장애인 고용의무 대상이 월평균 상시근로자 300명 이상 고용 사업주에서 2004년부터는 50명 이상으로 확대하고 2006년부터 정부부문 의무고용 적용직종 확대 및 민간부문 업종별 적용 제외율을 폐지하였다(National Survey on Persons with Disabilities, 2014). 2009년부터는 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용을 2%에서 3%로 상향조정하고 2012년에는 민간부문의 장애인 고용의무 2.3%에서 2.5%로 상향조정(단, 공기업 및 준 정부기관 3%)하였다. 이러한 효과로 전반적인 장애인 고용률(정부 및 민간부문 모두 포함)은 1991년 0.43%에서 2013년 2.48%로 5배 이상 나타나 지속적인 증가 경향을 보였다(National Survey on Persons with Disabilities, 2014: 73).

그러나 정부의 고용 정책은 양적 고용 확장에 집중되어 있어 양적 측면에서는 그 효과성이 나타나고 있으나, 전체 국민과 비교할 때 여전히 매우 낮은 수준이며(한국장애인공단, 2013), 특히 근로환경

등과 같이 고용환경 및 장애인 개개인의 일자리 및 생활만족도 등 질적 측면에 대한 관심은 상대적으로 부족하다(Kim, 2013). Thornton(2005)의 연구에서는 일자리를 가졌다 하더라도 열악한 근무환경 등은 일자리에서의 만족도를 충족하지 못할 가능성이 크며 이는 생활만족도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 제시하였다.

최근의 선행연구들의 경향을 살펴보면, 취업 장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 부(-)적 영향 요인임을 실증한 Uppal(2005); Choi(2011); Ko & Kim(2012); Kim(2013); Lee & Seo(2014), 근무환경이 직무만족도에 정(+)적 영향이 있다는 것을 실증한 Lee(2008); Kim(2011); Lee & Na(2011); Song(2014), 일자리에서의 장애차별이 고용안정성을 어렵게 하는 요인이라고 주장한 Sirvastava & Chamberlain(2005), Kang & Lee(2008), Song(2014), 정규직이 고용안정성의 하위요인으로서의 정규직 여부에서 정규직일수록 직무만족도가 높다고 보고한 Bang, *et. al.*(2007) 등이 보고되고 있다(Song, 2014). 이처럼 선행연구에서는 차별경험과 직무만족 요인을 범주로, 일반적 특성, 가족 요인, 장애관련 요인, 사회환경 요인, 직업능력 요인, 근무환경 요인, 직업재활서비스 요인 등으로 구분하여 각각의 요인들을 별도로 검증하고(Lee & Kim, 2013) 있다. 특히, Choi(2009)의 연구에서는 안정된 일자리라도 직장 내에서 장애를 이유로 한 직간접적인 차별을 경험하거나 정당한 편의를 제공받지 못하면 직무만족수준이 달라질 수 있다는 것을 검증하였으며 이를 개선하기 위한 노력으로 고용주들은 근로관계 전반에서 차별이 일어나지 않도록 할 뿐 아니라 물리적 환경개선과 더불어 직장 내 문화를 바꾸기 위한 노력을 해야 한다고 주장한 바 있다.

본 연구에서 다루는 물리·환경적 변인으로 일자리 안전성과 개인·심리사회적 측면의 변인인 대인관계 및 조직적응능력이 임금근로 장애인의 일자리에서 차별경험과 일자리 만족도간 영향을 다룬 선행 연구는 매우 드문 편이다. 최근 비장애인 근로자를 중심으로 한 연구에서는 내면적 역량강화를 통한 직업성공을 위해 코칭 등 개인·심리사회적 개입방법이 증가하고 있는 추세(Lee & Kim, 2013)로 물리·환경적 변인과 장애인 근로자 개인·심리사회적 내적 측면을 고려한 연구로 매우 중요한 시도라 할 수 있다.

장애학자인 Nordenfelt(2003)는 WHO(World Health Organization)의 ICF(국제기능·장애·건강 분류, International Classification of Functioning, Disability and Health) 구성요인에 대한 보완을 제기하며 장애인의 활동과 참여에 영향을 미치는 요인에 관한 폭넓은 이해를 주장했다. 이것은 개인이 가지는 인간의 의지(will)가 인간의 행위를 설명할 수 있는 중요한 조건이라는 것을 강조하는 것으로, 장애인의 경우도 개인요인과 환경요인 및 개인의 의지가 장애인의 활동과 참여에 영향을 미치는 요인으로 보완되는 연구가 계속되어야 할 것이다(Shin, 2008). 이는 장애인을 둘러싼 환경과 개인요인의 보충성을 강조하고 사회적 활동과 참여 및 삶의 질과 만족도에 영향을 미치는 배경요인에 관한 구체적인 연구가 진행된다는 측면에서 연구의 의의가 있다.

이에 본 연구는 ‘제6차 장애인고용패널조사(2013)’ 데이터를 활용하여 일자리 만족도와 일자리에서의 차별경험을 비교해보고, 이 관계 안에서 특히 일자리 안전성과 대인관계 및 조직적응능력의 구조

적 관계를 살펴보고자 한다. 이를 토대로 임금 근로 장애인의 성공적인 직장생활을 사회복지적 관점에서의 고용정책을 제언하는 것이 본 연구의 목적이다.

II. 문헌고찰

1. 일자리에서의 차별경험

차별(discrimination, 差別)은 기본적으로 평등한 지위의 집단을 자의적(恣意的)인 기준에 의해 불평등하게 대우함으로써, 특정집단을 사회적으로 격리시키는 통제 형태를 정의하고 있다(네이버 지식백과). 또한 우리나라의 경우 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제4조 제1, 2, 3항에 정의하고 있는데 장애차별은 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우, 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우, 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우로 정의하고 있다. 특히, 고용영역에서 장애에 대한 차별 개념은 다양한 차원에서 파악될 수 있으나 주로 법에 명시되어 있다. 장애인에 대한 차별을 금지하고 있는 미국, 영국, 독일, 스웨덴, EU 등 대부분의 국가에서는 국가별 장애의 범위나 차별의 개념에서 다소 차이가 있으나, 차별금지영역으로 고용을 핵심적 영역 설정하여, 직장 내 근로관계 및 정당한 편의제공 등을 제공하지 않는 것을 말하고 있다(Choi, 2009). 이렇듯 고용영역에서의 차별은 장애인 근로자가 직장 내에서 직접 차별을 경험하게 되면, 직장을 포기 할 수 있는 선택을 할 수도 있다(Ngo, *et al.*, 2002: 1207). Lee & Kim(2013)은 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구에서 일자리에서 장애차별 경험이 적을수록 직업유지에 정(+적 영향을 갖는 것으로 제시하였다.

또한 고용 전 취업과정에서도 장애인은 고용의 기회가 많지 않기 때문에 차별 경험에도 불구하고 고용에 직접적인 영향을 갖지 않을 가능성이 높다(Cho, 2010: 64; Balser, 2000). 즉, 현재보다 더 나은 새로운 대안이 있지 않는 한 차별대우를 하는 일자리 제안 일지라도 거절 하기란 쉽지 않다(Perry, *et al.*, 2000). 선행연구에서 다루는 차별경험과 관련된 연구에서는, 대부분 차별경험이 취업에 부(-)적 영향을 주는 것으로(Jeon, 2006) 나타났으며, 또한, Jeong(2011)은 일자리에서의 차별보다는 일상생활에서 더 많은 차별을 경험하고 있다고 보고했다(Song, *et al.*, 2013). 이와 관련되어 차별경험이 생활만족에 영향을 미치는 연구(Park, *et al.*, 2013; Song, *et al.*, 2013)등이 있으며, 장애인차별에 대한 기존의 연구들은 차별을 해소하기 위한 방안에 대한 연구(Oh, 2006)와 차별 실태에 관한 연구(Cho, 2010) 그리고 일부이기는 하지만 장애인 차별의 원인에 대한 연구(Lee, 2004) 등이 주를 이루고 있다(Son, *et al.*, 2013).

2. 일자리 만족도

일자리 만족이란 일반적으로 한 개인이 가지고 있는 직무 및 일자리 전반적인 사항에 대하여 긍정적 정서 반응과 감정 및 직무의 적응에 대한 태도의 결과로서 생기는 만족의 상태를 의미한다. 따라서 본 연구에서는 일자리 만족도와 직무만족도를 동일 의미로 정의한다. 직무 만족(job satisfaction)은 삶의 만족도, 근무 조건, 작업 환경, 긍정적 정서, 부정적 정서, 생산성, 직무 수행, 개인차, 형평성, 동기로 정의된다(dic. Naver).

Locke,(1976)의 정서이론은 대표적인 직무만족이론이다. 그에 따르면 직무 만족은 개인이 자신의 직업에서 원하는 것과 실제로 경험하는 것 사이의 차이에 따라 결정된다. 즉, 직장에서의 자율성을 중요하게 여기는 사람은 이를 중요하지 않게 생각하는 사람과 비교하여, 자율성에 대한 기대치가 충족되는 일을 할 때는 더 강한 만족을 느끼고 자율성에 대한 기대치가 충족되지 않는 일을 할 때는 더 강한 불만을 갖게 된다. 또한, 버군 등(Burgoon, *et. al.*, 1996)에 따르면 그 중에서도 비언어적 메시지는 인상 형성, 매력, 사회적 영향, 그리고 정서 등 관계적인 상호 작용에서 중추적인 역할을 한다(dic. Naver).

오늘날 직무만족도 관련 연구에서 자주 사용되고 있는 JDI(Job Descriptive Index)는 1969년 Smith, *et. al.*에 의해 개발된 측정도구로써, 직무만족도의 요인을 직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료 5가지로 구성하였다. 이상에서와 같이 직무만족도를 구성하는 요인은 학자마다 그 시각이 다양하지만 공통적인 부분이 있음을 알 수 있다. 이러한 직무만족도는 개인의 욕구와 조직의 목적을 통합하는데 중요한 역할을 수행하고 있으며, 조직의 원활한 운영, 조직의 유효성을 평가하는 데 중요한 기준이 된다(Mun & Lee, 2013: 90).

Choi(2009: 318) 연구에서는 직무만족 영향요인에 관한 연구의 국내 연구경향을 살펴보았는데, 그 변수로는 인구사회학적 변수, 장애특성과 관련된 변수, 임금 등 직업관련요인, 근무환경관련요인으로 나뉘어 보았는데, 연령이 높을수록 직무만족도가 낮고, 결혼을 하고 교육수준이 높을수록 직무만족은 높은 것으로 연구되었다(Jun, *et. al.*, 2011). 직업관련요인 중 임금수준은 직무만족도에 유의한 영향을 미치며(Nam & Son, 2005; Lee & Park, 2002), 비장애인의 직무만족도와 비교했을 때 임금이외에 업무분야, 이직 횟수가 유의한 차이를 나타냈다(Kim, 2006).

Park, *et. al.*(2010)의 연구에서는 임금근로 장애인의 직무만족 결정요인으로 개인요인(인구사회학적 특성(성별, 연령, 교육수준), 고용형태, 지위, 보상요인(임금, 승진 등), 작업환경요인(작업시간, 작업시설, 근로·환경적 특성 등), 직무요인(직무적합도, 역할모호성, 갈등 등)으로 제시하였다.

이처럼 직무만족도와 관련된 선행연구들은 오래전부터 연관되어져왔으나 임금근로 장애인 당사자 등 장애인에 대한 선행연구는 비장애인과 비교했을 때 매우 적은 편이다. 하지만, 최근 임금근로 장애인의 직무만족에 대한 중요성이 대두되면서 고용의 양적 측면 보다는 질적 측면의 효과적 방향모색을 위한 연구들이 점차 증가하고 있는 실정이다.

3. 일자리 만족도에 대한 일자리에서의 차별경험, 일자리 안전성의 영향관계

임금근로 장애인들은 무엇보다도 근로환경이 주는 영향력이 크다고 할 수 있다. 지금까지의 선행연구들 대부분은 장애인의 편의시설, 복지제도 등 위주로 연구되어 왔으나(Park, *et. al.*, 2010; Kim, 2011; Song, 2014), 최근 일부 선행연구에서 근무환경안전성의 중요성과 함께 근무환경안전성이 직무만족도에 영향요인으로 보고되고 있다. Kim(2011)에서도 근무환경안전성은 임금근로 장애인의 직무만족도에 정(+)적 영향을 미치는 주요 요인임을 밝혔다. 근무환경안전성의 중요성은 장애인 고용기업체가 실시한 산업재해 예방을 위한 활동 및 지원 사항으로 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동 비율이 39.4%로 가장 높게 나왔으며, 근로자 건강관리를 위한 활동이 20.0%로 나타나 그 중요성을 알 수 있다(한국장애인고용공단, 2014: 194). 또한, Song(2014)의 연구에서는 장애인 고용기업과 미고용기업간의 작업환경을 비교한 결과, 장애인 미고용기업의 작업환경이 더욱 쾌적하고 안전한 것으로 나타나 장애인 채용기업 대한 근무환경안전이 더욱 필요함을 제시하였다.

그러나 차별경험과 직무만족도와와의 관계에서 근무환경안전성의 영향과 관련 된 선행연구는 전무하다. 다만, 차별경험과 근무환경안전성과 관련하여 장애인차별금지법을 살펴보면, 일자리에서 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애에 대한 차별 없이 비장애인과 동등한 근로조건에서 안전하게 일할 수 있도록 하는 직무환경을 제공하도록 되어 있으며, 직무환경에는 시설·장비의 설치 또는 개조, 재할, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정, 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공 등을 포함하고 있다. 이는 차별해소와 정당한 편의제공의 중요한 수단이라는 관점에서 본다면 근무환경의 안전성과 장애 차별과의 관계성을 예측해볼 수 있다.

4. 일자리 만족도에 대한 일자리에서의 차별경험, 대인관계 및 조직적응능력간의 영향관계

Uppal(2005)은 활동의 어려움을 겪는 장애인들의 일자리에서의 차별경험이 직무만족도에 영향을 미친다고 주장하면서 장애인에 대한 기술적 지원, 직무재설계, 접근 가능한 작업환경대인서비스, 근로시간 조정 등이 포함되는 편의제공이 요구된다고 주장하였다. Song(2012)에서도 일자리에서의 차별경험은 직무만족도에 부(-)적 영향이 있음을 밝혔다. Choi(2009)은 직장 내에서 적당한 배려 및 장애 차별경험이 있는 경우 직무만족 수준이 낮고, 생활만족 수준을 높이기 위한 안정적인 일자리 제공과 함께 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요하다고 제시하였다.

선행연구에는 차별경험이 직무만족에 영향을 미치는 연구(Kim, 2011; Ko & Kim, 2012; Song, 2012)와 차별경험이 생활만족에 영향을 미치는 연구(Kim, 2013; Park, *et. al.*, 2013)등이 있으며, Lee & Kim(2013)은 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구에서 일자리에서 장애차별경험이 적을수록 직업유지에 정(+)적 영향을 갖는 것으로 제시하였다.

이처럼 차별경험과 직무만족은 직업유지와 고용 안정성 확보에 영향을 미치는 직·간접적인 변인으

로 작용되고 있음을 알 수 있으며, 이와 더불어 Scroggin, *et. al.*(1999)는 안정적인 직업유지는 대인관계를 비롯한 일상생활에서의 자신감의 회복 등 심리사회적으로 매우 중요한 의미를 지니고 있고, Marson(1995)은 취업한 장애인이 직장내 차별, 동료간의 갈등, 소외감 등의 심리사회적요인이 직업유지를 어렵게 하고 직업유지에 부(-)적 영향을 미친다고 제시하였다(Lee & Kim, 2013). Park, *et. al.*(2010)의 연구에서는 임금근로 장애인의 직무만족 결정요인으로 개인요인(인구사회학적 특성(성별, 연령, 교육수준), 고용형태, 지위), 보상요인(임금, 승진 등), 작업환경요인(작업시간, 작업시설, 근로·환경적 특성 등), 직무요인(직무적합도, 역할모호성, 갈등 등)으로 제시하였다.

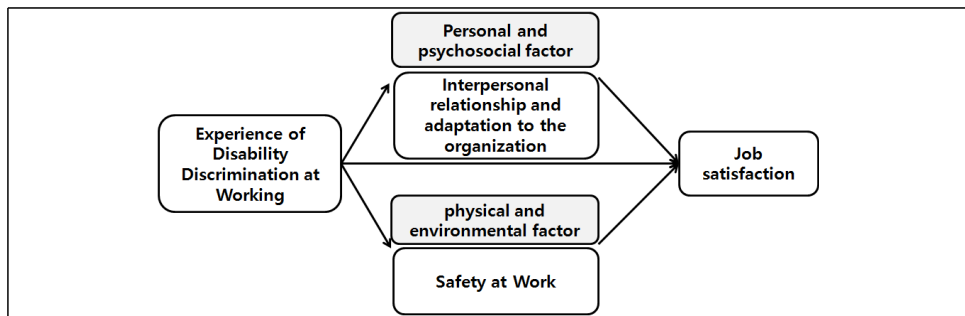
본 연구에서 검증하고자 하는 일자리에서의 차별경험과 일자리만족도, 개인·심리사회적 변인 중 대인관계 및 조직적응능력을 별도로 검증한 연구는 매우 드문 편이다. 일부 선행연구에서 대인관계 및 조직적응능력과 취업과의 관련성 변인에서 장애인의 직업유지와 대인관계능력 간의 관계에서 정(+)적으로 유의미한 연구결과를 보였으며(Lee, 2005), Kim & Jong(2012)은 장애인 취업자와 미취업자간의 대인관계능력 비교에서 취업자의 대인관계 및 적응능력이 유의하게 높은 것으로 보고하였다.

이와 같은 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 임금근로 장애인을 대상으로 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 일자리 안전성과 대인관계 및 조직적응능력이 이들 간에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구 가설을 설정하고 이를 검증하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형과 연구 가설

본 연구는 임금근로 장애인에 대한 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 이들 간의 관계에서 물리·환경 변인인 일자리 안전성과 근로장애인의 개인·심리사회 변인인 대인관계 및 조직적응능력이 매개 효과가 있는지를 검증하고자 하며, 이에 대한 연구 모형은 <Figure 1> 과 같다.



<Figure 1> Study model

연구모형에 근거하여 구성된 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 임금근로 장애인에 대한 일자리에서의 차별경험은 직무만족도에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.
 가설 2. 임금근로 장애인의 일자리 만족도와 일자리에서의 차별경험 간의 관계에서 개인·심리사회적 변인(대인관계 및 조직적응능력)은 이 두 변인 간을 매개 할 것이다.
 가설 3. 임금근로 장애인의 일자리 만족도와 일자리에서의 차별경험 간의 관계에서 물리·환경적 변인(일자리 안전성)은 이 두 변인 간을 매개 할 것이다.

2. 연구대상

장애인고용패널 조사는 2008년도부터 등록 장애인을 대상으로 매년 장애인에 대한 기초자료를 제공하는 종단적조사이다. 본 연구에서 활용한 자료는 2013년에 한국장애인고용공단에서 조사·구축한 제6차 장애인고용패널 조사 자료이다. 분석 대상은 고용패널 등록 장애인 5,092명 중 결측치를 제외하고 20세 이상의 임금 근로 장애인 995명을 추출하여 분석에 이용하였다.

3. 변수의 정의

1) 독립변수 : 일자리에서의 차별경험

본 연구에서 독립변인으로 설정한 임금근로 장애인에 대한 일자리에서의 차별경험을 측정하기 위해서 장애인고용패널조사에서 활용한 ‘일자리에서의 차별경험’을 사용하였으며, 각 항목은 ‘전혀 없음’ 1점, ‘조금 있음’ 2점, ‘많음’ 3점, ‘매우 많음’ 4점으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 일자리에서의 차별경험이 패널에서 정의한 차별정도 보다는 차별 경험에 초점을 맞추어 ‘0=없음’, ‘1=있음’로 더미변수 처리하여 활용하였다.

2) 종속변수 : 일자리 만족도

종속변인인 일자리 만족도는 장애인고용패널조사에서 임금근로 장애인의 직장에서의 일자리 만족도를 측정 한 항목 “① 임금/소득 만족 ② 취업의 안정성 만족 ③ 일의 내용 만족 ④ 근로환경 만족 ⑤ 근로시간 만족 ⑥ 개인의 발전가능성 만족 ⑦ 의사소통/대인관계 만족” ⑧ 인사고과 공정성 만족 ⑨ 복리후생 만족 ⑩ 교육훈련기회 만족 ⑪ 장애인에 대한 이해와 수용정도 만족 ⑫ 전반적 만족 등을 포함하며, 직무만족을 나타냈으며, 각 문항은 ‘1=매우 불만족’에서 ‘5=매우 만족’의 5점 척도로 구성되어 있다. 따라서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 연구에서 직무만족도의 Cronbach's α 값은 .912이었다.

3) 매개변수 : 개인·심리사회적 변수(대인관계 및 조직적응능력), 물리·환경변수(일자리 안전성)

본 연구에서는 대인관계 및 조직적응능력은 장애인고용패널조사에서 제공한 개인·심리사회적변인인 대인관계 및 조직적응능력을 그대로 사용하였다. 대인관계 및 조직적응능력은 단일문항으로, '1=전혀 못함'에서 '5=매우 잘함'으로 5점 척도로 구성되어 있다. 따라서 점수가 높을수록 대인관계 및 조직적응능력이 좋은 것을 의미한다. 또 하나의 매개변수인 물리·환경변수로 일자리 안전성은 장애인고용패널조사에서 제공한 일자리안전상황을 그대로 사용하였다. 물리·환경변수는 단일문항으로써 '1=매우 위험하다, 2=위험한편이다, 3=안전한편이다, 4=매우안전하다'의 4점 척도로 구성되었으며, 따라서 점수가 높을수록 물리·환경의 안전이 안전함을 의미한다.

4) 통제변수 : 일반적인 요인, 장애 및 건강요인

본 연구에서 사용한 통제변수는 일반적인 요인, 장애 및 건강요인으로 구분하여 분석에 사용하였다. 일반적 요인 중 성별은 회귀분석을 위하여 '0=여성, 1=남성'으로 더미변수 처리하여 사용하였다. 연령은 '1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대, 5=60대, 6=70대'로 연령대로 재구성하여 빈도분석을 수행하였으며, 회귀분석에서는 연령을 그대로 사용하였다. 학력은 '1=무학, 2=초졸, 3=중졸, 4=고졸, 5=대졸이상'로 정의된 것을 그대로 사용하였다. 유배우 여부는 '0=기타(미혼, 이별, 사별, 별거), 1=유배우동거'로, 종교보유여부는 '0=없음, 1=있음'으로, 노후준비여부는 '0=아니요, 1=예'로 더미변수 처리하였다. 주관적 사회경제적 지위는 '1=하층, 2=중하층, 3=중상층, 4=상층'으로 구성된 것을 그대로 사용하였다.

장애 및 건강요인 중 장애정도는 패널조사 당시 '1=경증, 2=중증'으로 되어 있는 것을 회귀분석을 위해 '0=경증, 1=중증'으로 더미변수 처리하여 사용하였으며, 대인적 지지 필요여부는 '0=아니요, 1=예'로, 만성질환보유여부는 '0=없음, 1=있음'으로 더미변수 처리하였다. 건강상태는 '1=매우 좋지 않다, 2=좋지 않은 편이다, 3=좋은 편이다, 4=매우 좋다'로 구성된 것을 그대로 사용하였다. 흡연여부와 음주여부는 '0=아니요, 1=예'로 더미변수 처리하였다.

4. 자료분석

자료분석은 SPSS 21.0 한글판을 이용하였다. 먼저, 대상자의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 주요변수들에 대한 기술통계분석과 상관관계분석을 수행하였다. 본 연구의 척도들에 대한 신뢰도 분석을 수행하였으며, 변수들 간의 다중공선성과 상관관계를 분석하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 또한 일자리에서의 장애차별과 일자리 만족도간의 영향력 및 '대인관계 및 조직적응능력'과 '일자리 안전성'의 매개 효과를 밝히기 위해 Baron과 Kenny(1986) 방식에 의해 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 수행하였다. 매개모형의 검증을 위한 구조방정식은

AMOS 19.0으로 척도의 타당성 분석을 위한 확인적 요인 분석(CFA: confirmatory factor analysis)과 구조방정식모델(SEM: structural equation modeling)을 통해 가설을 검증하였다.

<Table 1> Variable definitions

Variable	Variable identifier	Variable measurement method
Dependent variable	Job satisfaction	① Wage/income ② employment stability ③ task contents ④ working environment ⑤ Working hours ⑥ Personal virtual possibilities ⑦ Communication/interpersonal relation ⑧ performance rating in justice ⑨ Benefits ⑩ Education training Opportunities⑪ Understanding and acceptance of the Disability ⑫ Overall 1=totally dissatisfied, 5=totally satisfied, 5 point likert scale
	Gender	0=Female , 1=Male
Independent variable Control variables general characteristics	Age	1=20's, 2=30's, 3=40's, 4=50's, 5=60's, 6=70's
	Final Education	1=Unlearned, 2=Elementary school, 3=Middle school, 4=high school, 5=College or higher
	Marital status	0 = No (being single, separated, divorced, or widowed), 1 = Yes (Married, spouse living together)
	Religion status	0=NO, 1=Yes
	Beneficiaries of National Basic Living Security	0=NO, 1=Yes
	Preparation for old Age	0=NO, 1=Yes
	Preparation for old Age	0=NO, 1=Yes
	Status full-time	0=NO, 1=Yes
	Average monthly salaries	1=50 million won or less, 2=1 million won or less, 3=150 million won or less, 4=200 million won or less, 5=2.01 million won or more
	Subjective socio-economic status	1=Very poor, 4=Very good, 4-point likert scale
Independent variable Control variables Disability and health-related factors	Degree of disability	0=mild, 1=severe
	Whether the need for human assistance	0=NO, 1=Yes
	chronic diseases	0=NO, 1=Yes
	Health status	1=Very poor, 4=Very good, 4-point scale
	Smoke	0=NO, 1=Yes
Independent variable parameter	Drink	0=NO, 1=Yes
	Experience of Disability Discrimination at Working Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	0=no experience, 1=experience 1=very poor, 5=very good, 5-point likert scale
	Safety at Work	1=very dangerous, 4=very safe, 4-point likert scale

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

<Table 2> Participants' Socio-demographic Information(n=995)

Variable Name		Frequency(person)	Percentage(%)	
general characteri- stics	Gender	Female	281	28.2
		Male	714	71.8
	Age	20's	2	0.2
		30's	101	10.2
		40's	246	24.7
		50's	401	40.3
		60's	235	23.6
		70's	10	1.0
		Unlearned	75	7.5
	Final Education	Elementary school	234	23.5
Middle school		180	18.1	
high school		361	36.3	
College or higher		145	14.6	
general characteri- stics	Marital status	No	326	32.8
		Yes	669	67.2
	Religion	No	604	60.7
		Yes	391	39.3
	Beneficiaries of National Basic Living Security	No	898	90.3
		Yes	97	9.7
	Preparation for old Age	No	635	63.8
		Yes	360	36.2
	full-time	No	650	65.3
		Yes	345	34.7
general characteri- stics	Average monthly salaries	50 million won or less,	142	14.3
		1 million won or less,	312	31.4
		150 million won or less,	254	25.5
		200 million won or less,	135	13.6
		2.01 million won or more	152	15.3
	Subjective socioeconomic status	very poor	430	43.2
Disability and health-related factors	Degree of disability	poor	495	49.7
		good	66	6.6
	Whether the need for human assistance	very good	4	0.4
		No	750	75.4
Disability and health-related factors	Chronic diseases	severe	245	24.6
		No	950	95.5
	Health status	Yes	45	4.5
		No	531	53.4
	Smoking drinking	Yes	464	46.6
		very poor	12	1.2
		poor	424	42.6
		good	536	53.9
Smoking	very good	23	2.3	
	No	665	66.8	
drinking	Yes	330	33.2	
	No	373	37.5	
	Yes	622	62.5	

우선 조사대상인 임금근로 장애인의 일반적 요인을 <Table 2> 를 통해 보면, 성별은 남성이 71.8%로서 여성의 28.2%보다 높게 분포되었다. 연령대는 50대가 40.3%로 가장 높게 분포되었으며, 40대가 24.7%, 60대가 23.6%, 30대가 10.2%, 70대가 1.0%, 20대가 0.2%순으로 나타났다. 최종학력으로는 ‘고등학교 졸업’이 36.3%로 가장 높게 분포되었으며, ‘초등학교 졸업’이 23.5%, ‘중학교 졸업’이 18.1%, ‘대학교 졸업 이상’이 14.6%, ‘무학’이 7.5% 순으로 나타나 50.9%가 고등학교 이상의 학력 수준으로 나타났다. 배우자의 유무에서는 배우자와 동거하고 있는 경우가 67.2%로서 그렇지 않은 경우보다 높게 분포되었으며, 종교를 보유하지 않은 경우가 60.7%로 나타났다. 국민기초생활수급여부에서는 90.3%가 대상이 아닌 것으로 나타났으며, 노후준비가 안되어 있는 경우가 63.8%로 일반국민 72.9%(통계청, 2013)에 못 미치는 수준 인 것으로 나타났다. 정규직여부에서는 65.3%가 비정규직으로 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 월 근로소득은 100만 원 이하가 31.4%로 가장 많았으며, 150원 이하 25.5%, 201만 원 이상 15.3%, 50만 원 이하 14.3%, 200만 원 이하 13.6% 순의 분포를 보였다. 주관적 사회경제적 지위는 중하층이 49.7%로서, 하층이 43.2%로 나타나 중하층 이하인 경우가 92.9%를 차지해 대상자의 대부분이 자신의 지위가 낮다고 느끼고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 장애 및 건강요인에서의 장애정도는 경증이 75.4%로서 중증보다 높게 분포되었으며, 대인적지지의 필요여부는 ‘필요 없다’가 95.5%를 차지했다. 만성질환여부는 없는 경우가 53.4%로서 있는 경우 46.6% 보다 높게 분포되었다. 건강상태는 ‘좋은 편이다’가 53.9%, ‘좋지 않은 편이다’가 42.6%, ‘매우 좋다’가 2.3%, ‘매우 좋지 않다’가 1.2% 순으로 나타났다. 건강요인 중 정신건강 변인인 흡연과 음주는 흡연을 하지 않는 경우가 66.8%를 보였으나, 음주여부에서는 마시는 경우가 62.5%로서 마시지 않는 경우보다 높게 나타났다.

2. 주요변수들의 특성

주요 변수들의 특성을 살펴본 결과는 <Table 3>과 같이 독립변수인 일자리에서의 차별경험은 ‘없음’이 71.8%로서 있는 경우보다 높게 나타나 상당수 임금 근로 장애인이 일자리에서의 차별을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 매개변수인 근무환경안전성의 하위변인인 일자리 안전성은 4점 척도로서 평균 2.87(표준편차 .619)으로 보통보다 조금 높게 안전한편으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 개인·심리사회적 변인의 하위변인인 대인관계 및 적응능력은 5점 척도로서 평균 3.30(표준편차 .821)으로 보통이상으로 적응능력이 좋다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 종속변수인 직무만족도는 5점 척도로서 평균이 2.76(표준편차 .429)으로서 보통정도로 나타났다. 또한 이들 변수들에 대한 정규성 검증을 위해 왜도와 첨도 등을 살펴본 결과, 정규분포의 기준 값인 왜도 ± 2 이하, 첨도 ± 4 이하의 기준을 충족함에 따라 이들 변수들은 정규분포를 이루고 있다고 할 수 있었다.

<Table 3> Descriptive statistics of the main variables(n=995)

Variable Name	Minimum	Maximum	content or Average	Standard deviation	skewness	kurtosis
Experience of Disability Discrimination at Working	0	1	1=714명 (71.8%)	.450	-1.118	-.751
Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	1	5	3.30	.821	-.635	.257
Safety at Work	1	4	2.87	.619	-.268	.407
Job satisfaction	1	5	2.76	.429	-.101	1.679

3. 주요변수들의 상관관계

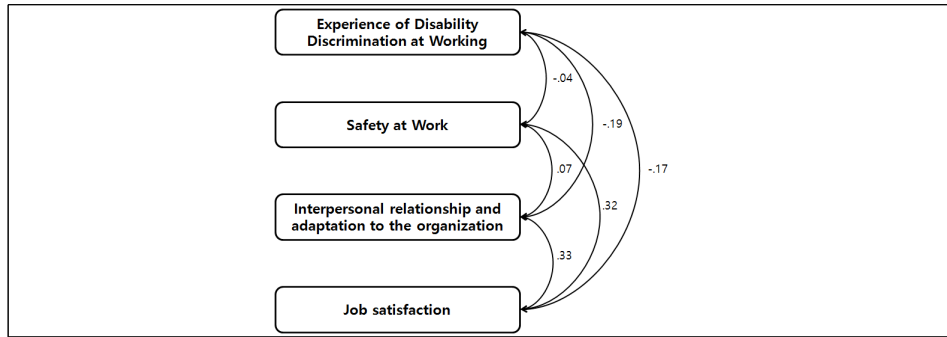
본 연구에 투입된 주요변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 각 변인들 간의 상관관계분석을 수행하였으며, 분석결과는 <Table 4>와 같이 나타났다. 우선, 일자리에서의 차별경험과 대인관계 및 조직적응능력 및 일자리 안전성의 상관계수를 보면, 대인관계 및 조직적응능력은 $-0.195(P<.01)$ 로 유의미한 상관관계를 갖고 있었으나, 반면, 일자리 안전성은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 따라서 일자리에 차별경험이 적을수록 대인관계 및 조직적응능력은 좋은 것으로 나타났다. 종속변수인 직무만족도의 상관계수를 살펴보면, 대인관계 및 조직적응능력이 $.333(p<.01)$ 로서 가장 높은 상관관계를 보였으며, 일자리 안전성은 $.320(P<.01)$, 일자리에서의 차별경험이 $-.174(p<.01)$ 순으로 유의미한 상관관계가 나타났다. 따라서 임금근로 장애인의 직무만족도는 일자리 안전성이 높을수록, 대인관계 및 조직적응능력이 좋을수록, 일자리에서의 차별경험이 적을수록 상관관계가 높은 것을 알 수 있었다.

측정변인들 간의 상관관계 분석을 구조모형에 앞서 경로모형의 측정모형 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 그 결과 통계적 모델하의 측정변인들 간의 상호상관행렬 및 각 측정변인들의 평균 및 표준편차를 추정한 결과 <Figure 2>와 같다. 변수 간 상관관계를 살펴본 결과, $-0.333\sim.320$ 으로 유의미한 관계를 나타내고 있다.

<Table 4> Correlation Analysis of the main variables

Variable Name	Experience of Disability Discrimination at Working	Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	Safety at Work	Job satisfaction
Experience of Disability Discrimination at Working	1			
Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	$-.195^{**}$	1		
Safety at Work	$-.035$	$.065^*$	1	
Job satisfaction	$-.174^{**}$	$.333^{**}$	$.320^{**}$	1

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



<Figure 2> Factor analysis of measurements model

4. 일자리 만족도와 일자리에서의 차별경험 간 대인관계 및 조직적응능력, 일자리 안전성의 매개영향

1) 일자리 만족도와 일자리에서의 차별 경험 간 대인관계 및 조직적응능력 및 일자리안전성의 영향력

직무만족과 일자리에서의 차별 경험 간 대인관계 및 조직적응능력 및 일자리안전성의 영향력을 살펴보기 위하여 다중회귀분석을 수행하였으며, 분석한 결과는 <Table 5>와 같이 나타났다. 다중공선성은 모든 변수들에서 VIF가 3미만이 나옴에 따라 다중공선성의 문제가 없는 것을 알 수 있었다.

분석결과, 모형 1은 설명력(R²값)이 25.2%, 수정된 R²값은 .239, F변화량은 19.399(p<.001)로 나타났으며, 독립변수인 차별경험에 대한 β값이 -.133(p<.001)로 나타남에 따라, 일자리에서의 차별경험은 일자리 만족도에 부정적인 영향이 있는 것을 확인하였다.

통계변수 중에서는 건강상태의 β값이 .242(p<.001)로서 일자리 만족도에 정적(+)으로 가장 높은 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 월평균급여 .178(p<.001), 정규직 .114(p<.001), 장애정도 .113(p<.001), 성별 -.111(p<.01), 종교여부 .078(p<.01), 만성질환여부 .067(p<.05), 주관적 사회경제적 지위 .056(p<.05)순으로 일자리 만족도에 영향을 보였다. 따라서 건강상태가 좋을수록, 월평균급여가 높을수록, 정규직일수록, 장애정도가 중증일수록, 남성보다는 여성일수록, 종교가 있을수록, 주관적 사회경제적 지위가 높을수록, 만성질환이 있을 수 록 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다.

모형 2에서는 대인관계 및 조직적응능력, 일자리 안전성을 추가적으로 투입한 결과 설명력(R²값) 34.8%, 수정된 R²값은 .336, F변화량은 27.416(p<.001)로 나타났으며, 독립변수인 차별경험에 대한 β값이 -.103(p<.001)으로서 통계적으로 유의하게 나타났다.

매개변수 중에서는 일자리 안전성의 β값이 .256(p<.001)로 가장 높은 정적(+)영향을 보였으며, 대인관계 및 조직적응능력의 β값이 .213(p<.001)로서 통계적으로 정적(+)영향으로 유의하게 나타난 반면, 주요변수별 상관관계에서 일자리에서의 차별경험과 일자리 안전성은 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타나 매개영향을 갖고 있지 않은 것으로 나타났다.

통제변수 중에서는 건강상태의 β 값이 .176($p < .001$)로서 일자리 만족도에 정적(+)으로 가장 높은 영향력이 있는 것으로 나타났으며, 월평균급여 .198($p < .001$), 장애정도 .108($p < .001$), 정규직 .08($p < .05$), 종교여부 .076($p < .01$), 만성질환여부 .062($p < .05$) 순으로 일자리 만족도에 영향을 보였다. 따라서 건강상태가 좋을수록, 월평균급여가 높을수록, 장애정도가 중증 일수록, 정규직일수록, 종교가 있을수록, 만성질환이 높을수록 일자리 만족도가 높은 것으로 나타났다. 통제변수 중 모형 1에서 영향이 있는 것으로 나타났던 성별, 주관적사회적경제적 지위는 모형2에서는 그 영향 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 5> Regression analysis "Influence of parameters"

Variable Name	Model 1			Model 2		
	B	β	t	B	β	t
(constant)	2.012		15.042***	1.456		10.916***
Gender	-.106	-.111	-3.269**	-.053	-.055	-1.704
Age	-.001	-.019	-.531	-.003	-.060	-1.818
Final Education	.019	.053	1.516	-.015	-.043	-1.275
Marital status	.001	.002	.052	-.005	-.005	-.187
Religion	.069	.078	2.679**	.066	.076	2.774**
Preparation for old Age	.039	.044	1.377	.052	.058	1.960
Beneficiaries of National Basic Living Security	.008	.006	.181	.028	.020	.684
full-time	.102	.114	3.364**	.072	.080	2.531**
Average monthly salaries	.060	.178	4.578***	.067	.198	5.421***
Degree of disability	.112	.113	3.786***	.108	.108	3.879***
Whether the need for human assistance	.023	.011	.396	.037	.018	.669
status of chronic diseases	.057	.067	2.138*	.053	.062	2.135**
Health status	.185	.242	7.593***	.135	.176	5.829***
Smoking	-.057	-.062	-1.934	-.046	-.051	-1.682
Drinking	-.018	-.020	-.659	-.017	-.020	-.689
Subjective socioeconomic status	.056	.082	2.471*	.035	.050	1.622
Experience of Disability Discrimination at Working	-.131	-.133	-4.521***	-.103	-.105	-3.778***
Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization				.111	.213	7.606***
Safety at Work				.178	.256	9.225***
R ²		.252			.349	
Adj R ²		.239			.336	
F		19.399***			27.123***	

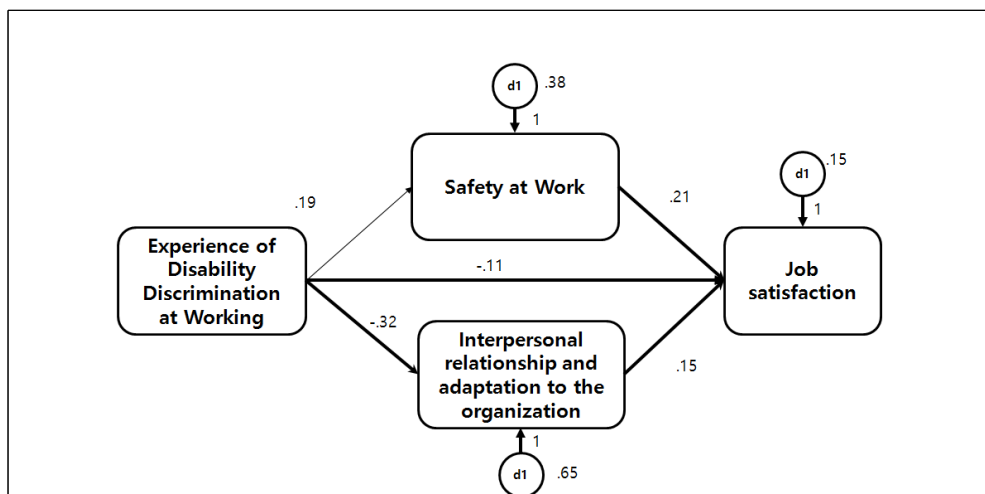
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, Dependent variable: Job satisfaction

2) 일자리 만족도와 일자리에서의 차별 경험 간 대인관계 및 조직적응능력 및 일자리 안전성의 매개 영향 검증

본 연구모형에 대한 경로분석 적합도 분석결과는 <Table 6>과 같다. 연구모형이 자료를 얼마나 잘 설명하는지를 나타내는 모델 적합도는 크게 절대적합지수, 증분적합지수, 간명적합지수로 분류된다. 절대적합지수 (absolute fit index)에는 χ^2 (CMIN), Normed χ^2 (CMIN/DF), RMR, SRMR, GFI, AGFI, RMSEA 등이 있고, 증분적합지수(incremental fit index)에는 NFI, TLI, CFI 등이 있고, 간명적합지수 (parsimonious fit index)에는 PGFI, PNFI, AIC 등이 있다. 절대적합지수 중 χ^2 (CMIN)값은 표본의 크기에 영향을 받는 단점이 있다. RMR은 .05이하, GFI와 AGFI는 .9이상, RMSEA는 .08이하면 양호하고, NFI, TLI, CFI는 .9이상이면 양호, PGFI, PNFI, AIC는 값이 적을수록 양호한 모형으로 평가 받는다(김종일, 2013). Hair 등(2006)은 χ^2 , CFI, TLI, SRMR 및 RMSEA 등을 추천하고 있으며, Hoyle 과 Panter(1995)는 χ^2 , GFI, TLI, CFI 등을 추천하고 있다(Kim, 2013). 연구모형의 경우 χ^2 =4.780(df=2, p=.092), GFI 0.998, RMR 0.011, SRMR 0.0252, RMSEA 0.037, NFI 0.983, TLI 0.969, CFI 0.990로 전반적으로 모형의 적합도가 우수한 것으로 나타났다.

<Table 6> Analysis of the Verification model of Fitness

χ^2	GFI	RMR	SRMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI
4.780(df=2, p=.092)	.998	.011	.0252	.037	.983	.969	.990



<Figure 3> The final Paths Model

본 연구의 매개모형 검증 결과 경로계수는 <Table 7>과 같다. 일자리에서의 차별경험이 일자리 만

족도에 부(-)적 영향을 가질 것이라는 가설 1($\beta=-0.108, t=-3.728, p=0.000$)은 통계적으로 부적(-)인 인과성 나타내, 선행연구(Kim, 2011; Kim & Ko 2012; Song, 2012)에서 제시한 일자리 차별경험이 일자리 만족도에 부(-)적 영향을 미친다는 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

일자리에서의 차별경험은 대인관계 및 조직적응능력에 부(-)적 영향관계($\beta=-0.195, t=-6.252, p=0.000$)를 갖는 것으로 나타났으며, 대인관계 및 조직적응능력과 일자리 만족도와의 영향 관계 가설 2($\beta=0.295, t=10.197, p=0.000$)에서는 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 선행연구(Scroggin, et. al., 1999; Marson, 1995; Lee & Kim, 2013; Kim, et. al., 2012)에서 직장내 차별, 안정적인 직업유지 등에서 대인관계 및 조직적응능력이 양(+)적 영향력을 갖고 있는 것으로 제시함과 일치되는 내용이라 할 수 있다.

일자리에서의 차별경험과 일자리 안전성과의 인과성에서는 유의하지 않은 것으로(가설 3 기각) 나타나 Song(2014)에서 근무환경안전성이 차별경험과 직무만족도 간을 매개하는 것과는 다른 결과를 보였다. 그러나 일자리 만족도와 일자리 안전성과의 관계($\beta=0.299, t=-10.535, p=0.000$)에서는 정(+)적 영향이 있는 것으로 나타나 선행연구(Kim, 2011; Song, 2014)에서 임금근로 장애인의 근무환경안전성은 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인임과 일치하는 결과라 할 수 있다.

그러므로 일자리에서의 차별경험이 없을수록, 대인관계 및 조직적응능력이 좋을수록, 일자리 안전성이 높을수록 일자리 만족도는 정(+)적 상관관계를 갖는다는 것을 알 수 있다. 그러나 일자리에서의 차별경험과 일자리 안전성은 통계학적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이결과를 토대로 다시 수정모형을 제시하면 <Figure 3>과 같다.

<Table 7> The path coefficient of structural model

경로	B	β	S.E.	t(C.R.)	P
Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization ← Experience of Disability Discrimination at Working	-.366	-.195	.059	-6.252	***
Job satisfaction ← Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	.153	.295	.015	10.197	***
Job satisfaction ← Safety at Work	.206	.299	.020	10.535	***
Job satisfaction ← Experience of Disability Discrimination at Working	-.105	-.108	.028	-3.728	***

<Table 8>은 매개영향 관계에 대하여 직접효과와 간접효과를 분해한 것이다. 일자리 만족도와 일자리에서의 차별경험에 대한 변수들의 경로별 영향 관계를 표준화 계수 값으로 설명하고자 한다. 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향의 총 효과는 -0.165로 나타났으며, 이 중 일자리에서의 차별경험의 직접효과는 -0.108이고 대인관계 및 조직적응능력을 매개로 한 간접효과는 -0.057으로 유의한 것으로 나타났다.

간접효과의 검증을 위해 Bootstrapping 절차를 사용하여 일자리에서의 차별경험→일자리만족도의

유의확률이 0.004로 확인되어 이 값은 유의 수준 $p < 0.01$ 으로 확인되어 간접효과가 유의하다고 판단할 수 있다. 즉, 대인관계 및 조직적응능력은 일자리에서의 차별경험과 일자리 만족도 간을 매개하는 것을 알 수 있었다. 반면 일자리 안전성은 일자리에서의 차별경험과 일자리 만족도간에 매개영향이 유의하지 않지만 직무만족도에 영향을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<Table 8> Decomposition of Effect to parameter model

Decomposition effect		Direct effect	Indirect effect	Total effect	R ²
Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	← Experience of Disability Discrimination at Working	-.195**	.000	-.195**	.038
Job satisfaction	← Interpersonal Relationship and Adaptation to the Organization	.295**	.000	.295**	
Job satisfaction	← Safety at Work	-.299**	.000	.299**	.200
Job satisfaction	← Experience of Disability Discrimination at Working	-.108**	-.057**	-.165**	

위 결과를 다시 정리해보면 장애인이 일자리 만족도를 높이기 위해서는 건강상태, 장애정도, 성별, 정규직여부, 종교유무, 월평균급여, 주관적 사회경제적 지위, 만성질환유무 등 다차원적인 방안을 모색하는 것이 유의미한 개입이 될 것으로 기대할 수 있다.

대인관계 및 조직적응능력 및 일자리 안전의 매개 영향에 있어서는 개인·심리사회적 측면인 대인관계 및 조직적응능력을 강화 시키고 일자리에서의 차별을 경험하지 않도록 하는 것이 일자리만족도를 높일 수 있는 중요한 변수임을 보여주고 있다.

위 <Table 5>에서 보는 바와 같이 일자리에서의 차별경험($\beta = -.133, p < 0.001$)은 일자리 만족도에 대해 유의미한 영향을 미치며, 대인관계 및 조직적응능력을 매개로하여 일자리 만족도에 미치는 간접효과는 $-.057$ 이고 통계적으로 유의미하였다. 또한, 매개변수로의 검증은 함께한 일자리 안전성은 <Table 4>에서와 같이 일자리에서의 차별경험과는 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 일자리 안전성과 일자리 만족도의 관계에는 유의한($\beta = .256, p < 0.001$) 영향을 갖고 있는 것으로 나타나, 매개 영향은 없으나 <Table 5>와 같이 실질적으로 일자리 만족도에 영향을 가질 수 있는 변수임을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

임금 근로를 하고 있는 장애인을 대상으로 하는 차별경험과 직무만족 요인 범주와 관련된 연구는 최근 들어 고용의 질적 측면을 강조하면서 많이 이루어지고 있다. 이들 연구의 대부분은 일반적 특성,

장애관련 요인, 직업능력 요인, 사회환경 요인, 근로환경 요인, 가족 요인, 직업재활서비스 요인, 고용의 안전성, 생활만족도 등을 중심으로 각각의 요인들을 별도로 검증하고 있다. 그렇지만 일자리에서의 차별로 인해 낮아진 일자리만족도를 향상시키기 위한 연구는 그리 많지 않다(Song, 2014). 특히, 개인·심리사회적 측면인 대인관계 및 조직적응능력과 물리·환경적 측면인 일자리안전성이 이들 간에 어떠한 영향을 미치는지 대한 실증적 연구는 매우 드문 편이다. 이에 본 연구에서는 임금근로 장애인을 대상으로 일자리에서의 직접적인 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향에 있어 대인관계 및 조직적응능력과 일자리 안전성이 이들 간을 매개하는 지를 검증하는데 목적을 두었다.

이러한 목적으로 본 연구는 한국장애인고용공단에서 장애인을 대상으로 조사·구축한 제6차 장애인 고용패널조사자료를 이용하였다. 분석 대상은 20세 이상의 임금근로 장애인 패널 5,092명 중 결측치를 제외하고 995명을 추출하여 분석에 이용하였다.

자료분석을 위해서 SPSS 21.0 한글판을 이용하여, 대상자의 일반적 특성을 분석하기 위해 빈도분석, 기술통계, 상관관계분석을 수행하였다. 또한 일자리에서의 차별경험과 일자리 만족도간의 영향력 간 ‘대인관계 및 조직적응능력’과 ‘일자리 안전성’의 매개 효과를 밝히기 위해 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)를 수행하였다. 매개모형의 검증을 위한 구조방정식은 AMOS 19.0으로 척도의 타당성 분석을 위한 확인적 요인 분석(CFA: confirmatory factor analysis)과 구조방정식모델(SEM: structural equation modeling)을 통해 가설을 검증하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향관계를 밝히기 위해서 주요변수별 상관관계분석과 다중회귀분석을 수행한 결과 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 부(-)적 영향을 갖고 있는 것으로 확인 되었다. 이 결과는 Song(2012), Choi(2009), Kim(2011), Ko & Kim(2012), Uppal(2005)과 동일한 결과였다.

둘째, 일자리에서의 차별경험이 일자리 만족도에 미치는 영향관계에서 대인관계 및 조직적응능력과 일자리 안전성의 매개 효과를 검증하기 위해 AMOS 19.0을 활용하여 구조방정식모델을 수행한 결과 개인·심리사회적 변인인 대인관계 및 조직적응능력은 일자리에서의 차별경험과 일자리만족도 간을 매개하는 것으로 나타났다. 이와 관련된 연구는 그리 많지 않지만 Lee(2005)연구에서 일자리만족과 직접적인 영향을 갖고 있는 직업유지(Marson, 1995; Lee & Kim, 2013; Lee & Seo, 2014)와 관련된 연구에서 직업유지를 높여주기 위해서는 대인관계능력을 높이는 것이 중요하다고 언급한 것과 동일한 맥락을 갖고 있다고 할 수 있다.

또한 Kim & Jong(2012)의 연구에서 장애인 취업자와 미취업자간의 대인관계능력을 비교에서 취업자의 대인관계 및 적응능력이 유의하게 높은 것으로 연구된 것과도 동일한 맥락을 갖고 있다고 할 수 있다. 그러나 분석하는 과정에서 일자리 안전성은 둘 간 영향관계에서의 매개 효과는 유의미하지 않은 것으로 나타났지만 일자리 안전성이 일자리 만족도에 직접적인 영향을 갖고 있는 것으로 확인된바 이러한 결과는 Kim(2011), Song(2014)와 동일한 결과이다. 그렇지만 Song(2014)에서 일자리에서 차별

경험과 직무만족도 간에 근무환경안전성이 매개한다는 것에 대해서는 본 연구결과와는 상이한 결과를 갖고 있는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 임금근로 장애인이 일자리에서의 차별경험과 일자리만족도 간의 직접효과와 추가하여 대인관계 및 조직적응능력을 매개로 하여 그들의 일자리만족도 영향을 미친다는 간접효과를 검증한 것이다. 즉, 일자리에서 임금근로 장애인의 장애로 인한 차별과 같은 열악한 상황 속에서 개인의 일자리 만족도를 높여주는 정(+)적 영향을 갖는 대인관계 및 조직적응능력과 같은 개인적·심리사회적 변인을 찾아냈다는 점은 최근 비장애인 근로자를 중심으로 내면적 성장을 통한 직업성공을 위해 코칭 등 심리사회적 개입이 증가하고 있는 추세(Lee & Kim, 2013)에서 근무환경과 장애인 근로자 개인의 내적 측면을 고려한 연구로 매우 중요한 시도라는데 의의가 있다.

셋째, 일반적 특성에서 인구나사회학적 특성이 일자리 만족도에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과 정규직일수록, 월평균급여가 높을수록, 종교가 있을수록 높은 영향력을 가졌으며, 장애 및 건강요인으로 건강상태가 좋을수록, 장애정도가 중증일수록 높은 영향력을 나타냈다. 정신건강요인에서는 주관적 사회적 경제적 지위를 높게 인식할수록 일자리 만족도에 대해 높은 영향력을 보였다. 그러나 매개변인을 투입하지 않은 상태에서 영향이 있는 것으로 나타났던 성별, 주관적 사회적 경제적 지위는 매개변인을 투입했을 때 그 영향이 나타나지 않음을 확인 할 수 있었다.

이상의 결과를 토대로 함의를 모색해보면 다음과 같다.

임금근로 장애인의 일자리에서의 차별경험과 일자리 만족도간에 대인관계 및 조직적응능력이 매개효과로 작용하는 연구결과를 통해 일자리에서의 차별경험으로 인해 낮아진 일자리 만족도를 매개변수인 대인관계 및 조직적응능력을 통해 일자리에서 만족도가 향상될 것으로 기대할 수 있다. 이에 대한 제언으로는 궁극적으로 임금근로 장애인의 대인관계 및 조직적응능력을 향상시키기 위해서는 근무환경, 직무, 임금, 인사·승진, 상사·직장 동료 등 전반적이고 다각적인 지원이 요구되어진다.

이를 위해서는 첫째, 대인관계 및 조직적응능력은 직장동료 등 사업체 내의 일반·장애근로자와의 상호작용 즉, 소통의 영향력이 크기 때문에 이들 간의 공감대 형성이 무엇보다 중요하다. 이를 위해서는 사내 공식적인 활동뿐만 아니라 비공식적 활동을 지원해주는 것이 무엇보다 중요하다.

둘째, 장애유형과 장애정도에 따른 특수성이 있으므로 이들을 위한 맞춤형 지원이 될 수 있도록 고용담당자를 통한 직장 내 후견제도를 만들고 지원이 필요하다. 직장 내 후견인을 지원 할 수 있도록 하고 이들을 통해 직장생활 전반의 멘토링을 받을 수 있는 여건과 차별로부터 대변 할 수 있도록 한다. 또한, 직원 간 소통의 단절을 예방할 수 있도록 하여 상호작용역량을 강화하고 임금근로 장애인의 특성별 맞춤형 편의제공이 가능하도록 하는 지원이 될 수 있도록 해야 한다. 이러한 맞춤형 지원체계가 시행되기 위해서는 정부 및 민간기관(or 고용주)의 협력체계 구축이 우선되어야 한다.

셋째, 직업교육을 평생교육차원으로 접근하여 직무교육 뿐만 아니라 개인의 빠른 사회적응을 위한 자아탄력성을 높일 수 있는 역량교육을 지원해야한다. 이를 위해서는 직장 또는 가정에서 쉽게 교육 서비스를 접 할 있도록 하여 대인관계기술, 직업의식, 심리치료, 사회성훈련 등이 강화되어야 하며 이

를 위한 다양한 방법의 On, Off-line의 교육서비스 개발이 요구되어진다. 그 예로, 온·오프라인의 장단점을 살려 교육현장에서 활용하고 있는 방법 중 하나인 블렌디드 러닝(blended learning)은 전통적인 면대면 교실수업에서 부족한 on-line 상호 활동을 보완함과 동시에 면대면 교실수업이 갖고 있는 집체 교육의 유용성을 활용함으로써 학습효과를 극대화시킬 수 있는 교수학습법을 임금근로 장애인을 대상으로 하는 직무교육에도 적극 도입하여 편리함과 함께 효과성을 극대화 할 수 있을 것이다. 특히, 임금근로 장애인 조사대상의 88.6%가 40세 이상의 고 연령으로 취업 직후 대인관계 및 조직적응에 더욱 어려움이 수반되므로 이들에 대한 직업지속성유지를 위한 직장 적응 및 정착을 위한 지원이 요구되어진다.

넷째, Song(2014)의 연구를 보면, 임금근로 장애인의 차별경험이 직무만족에 미치는 영향에서 보고된 근무환경안전성이 이 두변수간에서 매개영향을 갖고 있는 것으로 보고되었으나 본 연구에서는 이 두 변수 간 매개영향이 없는 것으로 확인되었다. Song(2014)의 연구에서는 매개변수로 고용 안정성과 근무환경안전성을 투입했는데, 고용안정성과 근무환경 안전성의 하위변수는 결국 물리, 환경적 요인을 대표하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 이 두 매개변수가 투입되어 통계적 영향력을 보인 결과는 강력한 환경요인의 매개 효과를 보여주는 것이었다. 그러나 본 연구에서는 물리·환경적 변수인 일자리 안전성과 개인·심리사회적 변수인 대인관계 및 조직적응능력을 매개변수로 투입한 것이다. 환경적 차원과 심리적 차원을 동시에 매개변수로 투입되었을 때는 물리·환경적 변수보다는 개인·심리사회적 변수가 매우 높은 영향력을 갖고 있기 때문에 물리·환경적 변수가 영향이 있다하더라도 유의미하지 않게 나타나는 것으로 확인된다.

따라서 임금근로 장애인의 일자리 만족도에 영향을 갖는 변수로 환경적 요인도 중요하지만 개인의 심리사회적 요인도 매우 중요한 변수임을 알 수 있었다. 즉, 임금근로 장애인이 직장에서 근무할 수 있는 최소한의 환경적 요인과 함께 장애인 개인의 심리사회적 역량을 강화 할 수 있는 대인관계 및 조직적응능력 등과 관련된 직무프로그램이 요구된다 할 수 있겠다. 그러나 본 연구에서 환경요인의 매개 효과가 통계적으로 무의미하게 나왔다는 것은 개인의 심리사회적 매개요인의 효과가 상대적으로 커서 그런 결과를 보이는 것이지, 환경의 매개 효과가 무의미하다는 의미는 아닌 것으로 사료되며 이에 관하여는 후속연구가 필요하다고 할 수 있다.

이를 종합하면, 물리·환경 요인인 근무환경의 개선과 편의 제공도 매우중요 하지만 이와 더불어 개인·심리사회적 측면의 역량강화를 지원했을 때 일자리에서의 만족도를 높이는 효율·효과성을 갖게 되고 이를 통해 고용정책의 최종목적인 직업유지기간 연장과 삶의 만족에 정(+)적 효과를 기대 할 수 있다. 이에 물리·환경적, 개인·심리사회적 측면의 통합적 사회보장제도 개입의 필요성을 제언한다.

끝으로 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계가 있다. 첫째, 본 연구는 임금근로 장애인만을 대상으로 하여, 조사대상이 대부분이 경증이고 대인적지지가 그리 필요치 않은 임금근로 장애인인 관계로 장애인 전체에게 연구결과를 적용하는 데는 한계가 있다. 둘째, 고용패널데이터를 분석하였기 때문에 변인들 간의 관계와 의미를 충분히 이해하지 못한 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 설문지 작업

을 통해 변인의 범위를 확장하거나 질적 연구를 통해 구체적으로 변인들의 관계를 확인하고 적용하는 것이 필요할 것이다.

References

- Balser, D. B. 2000. Perceptions of On-The-Job Discrimination and Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 12(4): 179-197.
- Bang, Ha-nam, Yeong-myeon Lee, Gi-heon Kim, Han-jun Kim, and Sang-ho Lee. 2007. *The Quality of Employment: The Development of Indicator and the Evaluation in Macro, Business, Individual-levels*. Korea Labor Institute.
- Bardasi, E. and M. Francesconi. 2004. The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers. *Social Science & Medicine*. 58(9): 1671-1688.
- Baron, R. and D. A. Kenny. 1986. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51: 1173-1182.
- Carsten, J. M. and P. E. Spector. 1987. Unemployment, Job Satisfaction and Employment Turnover: Meta-analytic Test of the Muchinsky Model. *Journal of Applied Psychology*. 72(3): 374-381.
- Cho, Gwangja. 2010. Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination of Employees with Disabilities and the Relationship between Perceptions of Discrimination and Measured Discrimination. *Korean Journal of Social Welfare*. 62(3): 59-81.
- Choi, Ji-seon. 2009. The Effects of Job Security of Workers with Severe Disability on Life Satisfaction: Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effect of Discrimination in the Workplace. The 1st Conference on Panel Survey of Employment for the Disabled. *Korea Employment Development Institute*. 36(4): 343-367.
- Dic. Naver, <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1145366&cid=40942&categoryId=31614>
- Dic. Naver, <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2070239&cid=41991&categoryId=41991>
- Disability Discrimination Act of Korea. http://www.lawnb.com/lawinfo/contents_view.asp?cid=3BAF1975A67245AC82B5747E20548F46|0|K. access: 2015.08.01.
- Jeon, Ri-sang. 2006. Determinants of the Employment of the Disabled. Korean Studies Information. Monographs.

- Jeong, Seung-won. 2011. The Effects of Environmental Factors regarding Employment on Acceptance of Disabilities. *Disability & Employment*. 22(4): 323-350.
- Jun, Young-Hwan, Young-Hyeon Nam, and Jeong-Jin Ryu. 2011. Relationships among Socioeconomic Status, Health Behavior, Health Status and Job Satisfaction. *Disability & Employment*. 21(1): 187-208.
- Kang, Dongug and Hyunggu Lee. 2008. The Reasonable Accommodations' Impacts on Employment and Job Retention of People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 18(2): 5-26.
- Kim, Jong-Il. 2013. The Influence of Disability Acceptance, Discrimination, Socioeconomic Status of Workers with Disabilities on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Disability & Employment*. 23(4): 59-84.
- Kim, Jong-in, ju-hyeong Woo, and junwoo Lee. 2004. *The Theory of Practice on Rehabilitation Welfare*. Seoul: Human and welfare.
- Kim, Jong-in and Wan Woo Lee. 2006. A Comparative Study on the Job Satisfaction between the Disabled and Non-disabled Workers. *A Study on the Physical, Multiple & Health Disabilities*. 47: 45-62.
- Kim, Kwang Ja. 2011. A Study on Factors Influencing Job Satisfaction of Disabled Employees. *Disability & Employment*. 21(2): 189-216.
- Kim, Yun-seung, and Sol Jong. 2012. A Study on the Effect of Social Capital of the Disabled on Their Employment and Economic Activity. *Disability & Employment*. 22(1): 55-86.
- Ko, Min-Seok and Dong-Joo Kim. 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): 5-29.
- Ko, Min-Seok and Dong-Joo Kim. 2013. The Impact of Work Environment of Wage Workers with Severe Disabilities on Daily Life Satisfaction and the Intermediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 23(1): 131-149.
- Korea Employment Development Institute. 2013. The Sixth Panel Survey of Employment for the Disabled.
- Korea Employment Development Institute. 2014. Survey on the Employment Status of the Disabled in Business.
- Korea Institute for Health and Social Affairs. Ministry of Health and Welfare. 2014. National Survey on Persons with Disabilities.
- Lee, Che-Sik. 2005. A Study on Factors Affecting Change of Occupation for People with Mental

- Retard. *Disability & Employment*. 15(1): 69-87.
- Lee, Che-Sik and Myung-Sig Kim. 2013. A Study on the Characteristics Affecting Job Maintenance of the Workers with Disabilities. *Disability & Employment*. 23(1): 327-356.
- Lee, Jee-soo and Jeong-hee 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): 67-95.
- Lee, Sung-Gyu. 2008. A Research on Strategies of Activating Participation in wWorking for the People with Respiratory Disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 18(2): 117-136.
- Lee, Sang-uk and Ju-yeon Park. 2002. Study on Job Retention Factors of Disabled Workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 12(2): 43-67.
- Lee, Seon Woo. 2004. A Study on Characteristics of Discriminatory Offenders Against Disabled People. *Journal of Disability and Welfare*. 1: 37-61.
- Lee, Woon-Sik and Woon-Hwan Na. 2011. A Study on the Development of the Quality of Employment Measurement for the Person with Disabilities. *Disability & Employment*. 21(2): 27-58.
- Locke, E. A. 1976. Marvin D. Dunnette(ed), *The nature and causes of job satisfaction*.
- Ministry of Employment and Labor. 2014. The Statistics of the Disabled(2014). Korea Employment Agency Employment Disabled Development.
- Markel, K. S. and L. A. Barclay. 2009. Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 21(4): 305-318.
- Marson, E. S. 1995. Gender Differences in Job Satisfaction. *Journal of Social Psychology*. 135(2): 143-148.
- Ministry of Health and Welfare. 2015. http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=316820&page=1. Access : 2015.08.01.
- Ministry of Health and Welfare. 2015. Survey result announcement Disabled. 2015.04.20. http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=318756&page=1 Access : 2015.08.01.
- Mun, Pil-Dong and Jeonghwa Lee. 2013. The Effects of Job Retention and Disability Discrimination on the Job Satisfaction in Wage Earners Women with Disabilities: Verification for the Mediating Effect of Wage Level. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 23(3): 85-111.
- Mun, Pil-Dong and Jeonghwa, Lee. 2015. The Effects of Wage Level on Life Satisfaction in Wage

- Earners Women with Disabilities: Verification for the Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effect of Job-Fit. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 25(1): 59-83.
- Nam, Yeun-Hee and Kook-Jin Son. 2005. The Study on Influences of Job Maintenance and Factor of Work Task Satisfaction for Mental Retardation Workers. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 15(1): 95-115.
- Ngo, H., C. S. Tang, and W. W. Au. 2002. Behavioural Responses to Employment Discrimination: A Study of Hong Kong Workers. *The International Journal of Human Resource Management*. 13(8): 1206-1223.
- Oh, Hea-kyung. 2006. A Study on Discrimination Faced by Korean Women with Disabilities. *Social Welfare Review*. 11: 27-74.
- Park, Ja-kyung, Jong-jin Kim, and Yong-joo Kang. 2010. Job Satisfaction of Workers with Disabilities. *Disability & Employment*. 20(1): 5-31.
- Park, Hyun-Sook, Min-Jeong Son, and Jin-Yeong Song. 2013. The Influence of Discrimination on Life Satisfaction - Focused on the mediating effect of Disability Acceptance and moderating effect of Interpersonal Support. *Disability & Employment*. 23(1): 55-76.
- Park, Sumi, Giseon Jeong, Hyesuk Kim, and Geon Park. 2004. *A Study on National Consciousness and Acceptance of the Discrimination*. Korea Women's Development Institute.
- Perry, E., W. Hendricks, and E. Broadbent. 2000. An Exploration of Access and Treatment Discrimination and Job Satisfaction among College Graduates with and without Physical Disabilities. *Human Relations*. 53(7): 923-955.
- Shin, Eun-Kyoung. 2008. Study on Factors Affecting on the Employment for the Physically Disabled: Mediating Effect of Social Participation. *Disability & Employment*. 18(2): 159-184.
- Shin, Eun-kyoung, Ick-Seop Lee, and Hanna Lee. 2008. Examination of the Mediating Effect of Self-efficacy and Perceived Social Support on the Spinal Coed Injuries' Social Participation. *The Korea Journal of Health Psychology*. 13(3): 625-643.
- Song, Jin-Yeong. 2012. A Longitudinal Study of Effect of Employment Status Change on Life Satisfaction of Mid-aged Persons with Disabilities: Based on Comparison of Gender and Disability State. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 22(3): 23-47.
- Song, Jin-Yeong. 2014. The Influence of Disability Discrimination on Job Satisfaction of Wage Earners with Disabilities: Focused on the Mediating Effect of Job Stability and Working Environment Safety. *Disability & Employment*. 24(4): 96-120.
- Song, Jin-Yeong, Gui-Il Ahn, and Jae-Woo Moon. 2013. The Influence of Disability Discrimination

- on Depression : Focused on the Mediating Effect of Disability Acceptance and Moderating Effect of Interpersonal Support. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 23(2): 5-23.
- Sung, Jung-Hyeun and Young-Mi Lee. 2004. A Study of Disabled Women's Perceptive Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Critical Social Welfare*. 18: 81-122.
- Scroggin, Kosciulek, Sweiven, and Enright. 1999. Impact of Situational Assessment on the Career self-efficacy of People with Disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Journal Bulletin*. 57(2): 97-107.
- Shin, Seung-Bae. 2009. The Study on Social-economic Levels of the Disabled People Influencing on Their Life Satisfaction. *Panel Survey of Employment for the Disabled*. Session II. The 1st Theme: Work and Life: 285-312.
- Sirvastava, S. and M. A. Chamberlain. 2005. Factors Determining Job Retention and Return to Work for Disabled Employees: A Questionnaire Study of Opinions of Disabled People's Organizations in the U.K. *Journal of Rehabilitation Medicine*. 37: 17-22.
- The Academy of Korean Studies. Electronic Dictionary of Regional Culture.
- The National Human Rights Commission. 2014. Human Rights Statistics in 2014.
- Thornton, P. 2005. Disabled People, Employment and Social Justice. *Social Policy and Society*. 4(1): 65-73.
- Uppal, S. 2005. Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*. 26(4): 336-349.

Korean References translated from the English

- 강동욱, 이혁구. 2008. Reasonable Accommodations의 장애인 고용증가 및 유지효과. 직업재활연구. 18(2): 5-26.
- 고민석, 김동주. 2012. 중증장애근로자의 장애로 인한 차별경험과 일상생활 만족도와의 관계. 한국웰니스학회지. 8(2): 105-114.
- 고민석, 김동주. 2013. 중증장애인 임금 근로자의 근로환경이 일상생활만족에 미치는 영향과 직무만족의 매개 효과. 한국직업재활학회. 23(1): 131-149
- 고용노동부. 한국장애인고용공단고용개발원. 2015. 장애인통계 2014.
- 국가인권위원회. 2015. 2014 인권통계.
- 기업체장애인고용실태조사. 2014. 한국장애인고용공단고용개발원.
- 김광자. 2011. 취업장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 장애와 고용. 21(2): 189-216.
- 김윤승, 정술. 2012. 장애인의 사회적 자본이 취업 및 경제활동에 미치는 영향에 관한 연

- 구. 장애와 고용. 22(1): 55-86.
- 김종인, 우주형, 이준우. 2004. 재활복지실천론. 서울: 인간과복지.
- 김종인, 이완우. 2006. 장애인근로자와 비장애인근로자의 직무만족도 비교 연구. 지체·중복·건강장애연구 47: 45-62
- 김종인. 2013. 장애인근로자의 장애수용, 차별경험, 사회경제적지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향. 장애와 고용. 23(4): 59-84.
- 남연희, 손국진. 2005. 정신지체인의 직무만족요인이 직업유지에 미치는 영향. 직업재활연구. 15(1): 95-115.
- 네이버지식백과. 두산백과. <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=1145366&cid=40942&categoryId=31614>
- 네이버지식백과. 한국심리학회: <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2070239&cid=419-91&categoryId=41991>
- 문필동, 이정화. 2015. 여성장애인의 임금수준과 삶의 만족도의 관계에서 직무만족도의 매개 효과와 직무적합성의 조절효과. 한국직업재활학회. 25(1): 59-83
- 보건복지부. 2014. 장애인실태조사 2014.
- 보건복지부. 2015. 장애인복지정책 중앙-지방 간 협력체계 강화. 2014.02.05. 보도자료. http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=316820&page=1. Access : 2015.08.01.
- 보건복지부. 2015. 2014년 장애인 실태조사 결과 발표. 2015.04.20. 보도자료. http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=318756&page=1 Access : 2015.08.01.
- 박수미, 정기선, 김혜숙, 박건. 2004. 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구. 한국여성개발원.
- 박자경, 김종진, 강용주. 2010. 장애인근로자 직무만족도 분석. 장애와 고용. 20(1): 5-31.
- 박현숙, 손민정, 송진영. 2013. 중증장애인의 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개 효과 및 대인적 지지의 조절효과를 중심으로. 장애와 고용. 23(1): 55-76.
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호. 2007. 고용의질: 거시, 기업, 개인수준에서의 지표개발 및 평가. 한국노동연구원.
- 성정현, 이영미. 2004. 사업체에 고용된 여성장애인의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 연구. 상황과 복지. 18: 81-122
- 송진영. 2012. 장애인의 취업상태가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 중단연구: 성별과 장애정도를 중심으로. 한국직업재활학회. 22(3): 23-47.
- 송진영. 2014. 임금근로 장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 고용안정성과

- 근무환경안전성의 다중매개 효과를 중심으로. 장애와고용. 24(4): 96-120.
- 송진영, 안귀일, 문재우. 2013. 장애차별경험이 우울에 미치는 영향 연구: 장애수용의 매개 효과와 대인적 지지의 조절효과 검증. 한국직업재활학회. 23(2): 5-6. 이채식. 2005. 정신지체인의 이직 영향 요인에 관한 연구. 장애인 고용. 15(1): 69-87
- 신승배. 2009. 장애인의 사회경제적 지위가 생활만족에 미치는 영향. 장애인고용 패널 학술대회 논문집. Session II 제1주제 일과 삶: 285-312.
- 신은경. 2008. 지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구: 사회참여의 매개 효과를 중심으로. 장애와 고용. 18(2): 159-184.
- 신은경, 이익섭, 이한나. 2008. 척수손상장애인의 사회참여에 관한 자아효능감과 지각된 사회적지지의 매개 효과검증. 한국심리학회지: 건강. 13(3): 625-643.
- 오혜경. 2006. 여성장애인의 차별실태 및 차별 해소에 관한 연구. 사회복지리뷰. 11: 27-74.
- 이상욱, 박주연. 2002. 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구. 직업재활연구. 12(2): 43-67.
- 이선우. 2004. 장애인차별에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국장애인복지학 1: 37-61.
- 이성규. 2008. 호흡기장애인의 경제활동 참여 확대방안: 취업과 직업유지 요인을 중심으로. 직업재활연구. 18(2): 117-136.
- 이운식, 나운환. 2011. 장애인고용의 질 척도개발에 관한 연구. 장애와 고용. 21(2): 27-58.
- 이지수, 서정희. 2014. 장애차별금지법이 장애인 고용유지에 미치는 영향: 직무만족도의 매개 효과를 중심으로. 장애와 고용. 24(2): 67-95
- 이채식, 김명식. 2013. 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구. 장애와 고용. 23(1): 327-356.
- 장애차별금지법(disabilityanti-discrimination law): <http://www.lawnb.com/lawinfo/contentsview.asp?cid=3BAF1975A67245AC82B5747E20548F46|0|K>. access: 2015.08.01.
- 전리상. 2006. 장애인취업의 결정요인. 서울: 한국학술정보.
- 전영환, 남용현, 류정진. 2011. 장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계. 장애와 고용. 21(1): 187-208.
- 정승원. 2011. 고용관련 환경요인이 장애당사자의 장애수용에 미치는 영향. 장애와 고용. 22(4): 323-350.
- 조광자. 2010. 장애인의 작업장 차별인식: 영향요인 그리고 통계적 증거와의 관계. 한국

사회복지학. 62(3): 59-81.
최지선. 2009. 중증장애인근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개 효과와 직장내 차별경험의 조절효과 검증. 사회복지정책. 36(4): 343-367.
한국장애인고용공단. 2014. 제6차 장애인고용패널조사 2013.
한국학중앙연구원. 향토문화전자대전.

신은경: 연세대학교 사회복지대학원에서 박사학위를 취득(논문: 장애인 사회참여와 개인 및 지원환경요인의 관계에 관한 연구:HLM을 이용한 분석. 2007)하고, 단국대학교 사회복지학과 부교수로 재직 중이다. 사회복지 실천, 장애인복지, 지표 및 척도개발이 연구 관심분야이며, 주요 논문으로는 “베이비부머 장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(2015)”, “장애인의 직업과 건강상태에 관한 연구-WODAS 2.0활용-(2014)”, “ICF 관련 범주에 따른 근골격계질환 장애인의 사회참여 관리 요인(2013)” 등이 있다(fiat87@dankook.ac.kr).

김기창: 단국대학교에서 보건복지학 박사수료를 하고, 숭실대학교 베어드학부대학에서 초빙교수로 재직 중이다. 사회복지 실천, 장애인복지, 북한이탈주민, 노인복지가 주요 관심분야이며, 주요 논문으로는 “북한이탈주민의 지역 사회적응 경험에 관한 연구(2015)”가 있다(gichangs@hanmail.net).