

# 임금근로장애인의 직장차별경험 유형과 생활만족도에 관한 영향연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로\*

최한규, 염동문†

창신대학교

장애인의 직장차별경험은 매우 심각한 상황이다. 이에 본 연구에서는 장애인의 직장차별이 하나의 동일한 집단이 아닌 이질적인 형태로 나타날 수 있음을 가정하여 임금근로장애인의 직장차별경험 유형을 살펴보고 이러한 직장차별경험 유형이 임금근로장애인의 직무만족과 생활만족에 있어 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 장애인고용패널조사로부터 수집된 2017년 2차 웨이브 2차조사 자료에서 직장차별경험이 있는 임금근로자 1,608명을 대상으로 직장차별경험의 8가지 지표를 Mplus를 통하여 분석하였으며, 직장차별경험 유형과 생활만족도의 관계에서 직무만족이 어떤 역할을 하는지 SPSS Macro 및 부트스트래핑(bootstrapping)방법을 적용하여 매개효과를 검증하였다. 직장차별경험 유형은 저차별경험그룹과 고차별경험그룹으로 분류되었다. 그리고 직장차별경험 유형에 따라 생활만족도 간의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 고차별경험 그룹은 매개효과가 없는 반면에, 저차별경험그룹은 완전매개효과로 검증되었다. 연구결과를 바탕으로 결론 및 함의에서 정책적 제언과 후속연구의 방향을 제시하였다.

**주요어:** 임금근로장애인, 차별경험, 직무만족, 생활만족도, 잠재계층분석

\* 이 연구는 2018 한국사회복지학회 추계공동학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 논문임.

† 교신저자(Corresponding Author) : 염동문, 창신대학교 사회복지학과 교수, 경상남도 창원시 마산회원구 팔용로 262, 정보관 4층, E-mail : ksltv@hanmail.net

■ 최초투고일 : 2019년 8월 31일 ■ 심사마감일 : 2019년 10월 14일 ■ 게재확정일 : 2019년 10월 23일

## 1. 서론

사회구성원으로서 자신이 속한 사회에서 동등한 지역주민으로서 역동적인 상호작용을 통해서 의미 있게 삶을 살아가는데 생활만족도는 매우 중요한 지표가 될 것이다.

일상생활에서 만족추구는 인간의 궁극적인 목표이고, 질 높은 삶을 영위하는 것은 인간의 최대의 관심사일 것이다. 하지만 대체로 사회구성원으로서 장애인인 비장애인에 의해 편견과 차별의 대상이 되어 왔으며, 사회로부터 소외와 열악한 삶의 질로 인해 고통을 받으며, 이는 장애인들의 삶의 만족도를 낮추고 있다(Beckles, 2004).

2011년도 장애인실태 조사의 결과에서 여전히 장애인에 대한 차별인식이 많은 비율로 나타나고 있으며, 그 심각성을 드러내고 있었다(한국장애인공단, 2011). 또한 2013년 통계청 사회조사보고서 조사 결과에서도 일자리, 교육 등 일상생활 전반에서도 장애인 차별이 심하다고 응답하였다. 장애인들의 사회적 차별 경험은 직장에서 승진과 동료와의 관계와 같은 직장상황에서도 발생되고, 취업을 위한 교육과 취업시, 그리고 지역사회 생활 등 전반적인 삶의 영역에 걸쳐 나타나고 있다(김성희, 2009).

장애인들에게 있어서 직업은 생계유지를 위한 수단만이 아닌 사회참여 개입과 사회구성원으로서의 역할을 수행하기 위해 중요한 의미를 지닌다. 직장생활은 단순히 소득을 위한 활동이 아닌 자아실현의 활동이며, 장애인에게 있어 직장생활을 통한 직무만족을 높이는 것은 장애인복지 측면에서 매우 중요하다(김근홍 외, 2005; 김민윤, 2012). 또한 직장에서의 고용차별은 사회적 통합을 저해하며, 나아가 차별로 인한 장애인의 일자리의 질이 낮아진다(김동주, 2012).

임금근로장애인의 직무만족은 직무와 관련된 주

관적·정서적 상태로써 복합적인 요소로부터 영향을 받으며, 다양한 요인에 의해 결정된다(김복일, 2005; 염동문, 2013). 직무 범위나 만족의 기준을 무엇으로 정할 것인지, 자신의 긍정적 태도의 직업 조건과 직무환경이 일상생활만족을 높이는데 있어서 중요한 요소라고 할 수 있다(박광표, 2015).

일반적으로 비장애인들이 지각하는 대표적인 직장차별은 성차별과 학력으로 인한 차별이다. 우리 사회에서 남성에 비해 여성이 심각한 차별을 받고 있지만, 남성장애인에 비해 여성장애인의 경우에는 더 심각한 양상을 보이고 있다(신은경, 2015). 하지만 이러한 노동시장에서의 직장차별은 성차별과 학력뿐만이 아니라 나이, 장애, 출신지역, 고용형태, 경력, 직급 등에서도 차별이 일어나고 있다(한국장애인고용공단, 2017).

임금근로장애인을 대상으로 직장차별과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 대부분의 연구가 장애인의 직장차별의 유형을 구분하지 않고, 장애인 차별과 삶의 만족도(김계하, 2005; 김동배 외, 2009), 직장차별에 따른 직무만족도(성정현·이영미, 2004; 권유상, 2010; 전보영 외, 2010), 장애인의 일반적 특성에 따른 삶의 만족도 연구(김봉선, 2007; 김종석, 2009; 황정은, 2010), 장애인차별에 따른 생활만족도(노승현·백은령, 2010; 박현숙·양희택, 2013; 이중섭, 2009; Bardasi & Francesconi, 2004; Beckles, 2004), 차별실태에 관한 연구(오혜경, 2006), 장애인의 차별 해소에 대한 방안 연구(유동철, 2000), 장애인 차별행위자의 특성 및 차별의 원인에 관한 연구(이선우, 2004), 장애인의 차별경험에 따른 영향 연구(전지혜, 2010; 송진영 외, 2013), 장애인 근로자의 직무환경에 따른 일상생활만족도(김학로, 1993; 박석돈 외, 2009; 박자경 외, 2009; 서정민·전동일, 2012; 성정현·이영미, 2004; 신유근, 1995; 염동문 외, 2013; 최혜원, 2006), 성별에 따른 직무만족도(김명식·이채

식, 2012; 김승아, 1995; 박자경 외, 2009; 이은진, 1993; Renaud, 2002), 직장차별과 생활만족도의 관계에서 직무만족도가 매개하는 모형에 대해 자아존중감의 조절효과를 보고한 연구(염동문 · 이성대, 2014)등과 같이 각각 개별적인 관계분석이 주로 이루어지고 있어 장애인들이 겪고 있는 다양한 직장차별의 특성을 규명하는데 한계를 가지고 있다.

이러한 점을 고려하여 임금근로장애인의 직장차별 경험 유형을 시간의 흐름에 따라 살펴보고, 잠재계층분석을 활용하여 각 집단별로 어떠한 차이가 나타나는지 확인하기 하려고 한다.

따라서 본 연구에서는 임금근로장애인을 대상으로 직장에서의 차별경험을 동일한 유형으로 가정하지 않고, 다양한 직장차별의 지표를 활용하여 장애인들이 겪고 있는 직장차별의 경험에 대한 유형을 규명하고자 한다. 그리고 이러한 직장차별 경험 유형에 따른 직무만족과 생활만족도간의 매개효과를 검증하고자 한다. 왜냐하면, 직장차별 경험의 유형에 따라 장애인들의 생활만족도와 직무만족의 영향관계가 다를 수 있기 때문이다.

그러므로 본 연구는 임금근로장애인의 직장차별 경험 유형의 규명을 통해서 장애인의 직장차별 경험을 완화시키고 직무만족과 생활만족도를 향상시키기 위한 방안을 모색하는데 근거자료를 제공할 수 있을 것이다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 직장차별경험

개인이 속한 사회에서 다른 대우를 받는 것인 차별경험은(Krieger, 1999, 2001) 성별, 출신 지역, 장애여부, 연령 등에 차별을 받지 않는 평등과

상반되는 개념이다(Gold, 1994). 장애인 차별이란 모든 생활분야에 있어 정신적, 신체적인 특징으로 인해서, 다른 사람들과의 평등한 입장에서 사회참여기회를 빼앗기거나 제한당하고, 자유롭지 못한 상태에 있음을 말한다(ADA, 1991; 권선진, 2006).

고용영역에서의 차별은 근로관계에서의 차별과 정당한 편의를 제공하지 않는 것을 말하며(신은경 · 이한나, 2010; 백은령 · 노승현, 2010), 고용영역에서 장애를 가치평가의 기준으로 삼음으로써 비장애인에 비해 불리하게 처우하는 것으로 정의하였다(유동철, 2000).

직장과 관련된 차별은 취업 전과 취업 후로 구분할 수 있지만, 장애인은 취업 전과 취업 후에 차별 경험을 모두 하는 것으로 보고되었다(장애우권익문제연구소, 2003; Phelps, 1972; Blanck, 2000). 한국장애인고용공단 고용개발원의(2014) 통계조사에 의하면, 장애인의 고용과 연관된 차별이 심각한 수준임을 알 수 있는데, 경제활동 참가율은 전체인구에서는 참가율이 63.0%이지만 장애인구의 참가율은 39.6%로 보고되었다. 한국보건사회연구원(2015) 장애인 실태조사에 의하면 취업 시 차별경험을 살펴본 결과, 저소득 가정이 7.5%로 일반 가정(4.8%)보다 약 1.5배 높은 것으로 조사되었으며, 일자리와 관련된 차별경험은 미미하게 증가한 것으로 조사되었다(한국보건사회연구원, 2013).

이러한 결과는 장애인 차별경험의 주요요인들과 관련이 있으며 그 요인들로는 성별(권선진, 2008), 지위(이동영, 2003), 연령(Link, B. G., Gullen, F.T., Struening, E. L., & Shrout, P, 1999; 이진향 · 서미경, 2008), 배우자 여부(권선진, 2008; 이진향 · 서미경, 2008; 김성희, 2009), 장애정도(권선진, 2008), 학력 및 교육수준(강민수 · 남정휘, 2014; Link 외, 1999; 이진향 · 서미경, 2008;

김성희, 2009), 구직활동 및 취업(장애우권익문제 연구소, 2003; Blanck, 2000; Phelps, 1972; 이진향·서미경, 2008; 김성희, 2009), 승진(장애우권익문제연구소, 2003) 등이 있다.

성별에서는 여성일수록, 연령에서는 연령이 낮을수록, 유배우자인 경우, 장애정도에서는 장애 정도가 심한 장애일수록, 학력 및 교육 수준에서는 낮을수록 장애인 차별경험을 더 많이 받는다는 결과가 나왔다.

이처럼 한국 사회에서 비장애인에 비해 장애인에 대한 차별이 심각한 수준으로 나타나 장애인과 비장애인의 사회통합을 저해하는 요인으로 작용하여 사회문제의 심각성을 더욱 가중시킬 수 있을 것이다.

그러므로 이러한 차별경험과 관련된 요인에 대한 지속적인 연구가 필요하다. 이에 본 연구에서는 직장차별경험을 하나의 유형이 아니라 여러 가지로 나타낼 수 있음을 가정하여 직장차별경험 유형을 분석하고자 하였다.

## 2) 직장차별경험과 직무만족, 생활만족도 간의 관계

직무만족은 사회구성원이 자신의 직무와 관련한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 일련의 감정 상태를 뜻한다(김복일, 2005). 직무만족은 주관적인 특성을 가지는 직무에 대한 정서적 반응이며, 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 측정되며 실제 관찰할 수 있는 것이 아니다(신유근, 1995). 이러한 직무만족의 개념은 연구자들의 주장만큼 다양한데, 그 이유는 직무만족의 개념이 다양한 복합적인 상황과 요인에 의해 결정되기 때문이다(염동문, 2013).

다시말해, 직무만족은 직무의 범위와 만족의 수준과 기준을 어떻게 설정할 것인가와 관련되어

고려해야 할 요소들이 다양하다. 그러므로 직무만족은 이러한 만족과 같은 주관적 심리상태를 의미하는 개념적 정의와 측정 대상 간의 격차를 줄이기 위한 다양한 개념들이 제시되고 있다(박광표, 2015).

직무만족에 영향을 미치는 요인으로 직장에서의 차별경험이 있다. 장애인의 차별은 직무만족도를 감소하는 요인으로 지적하고 있다(Kemp, 1990; Rosessler & Rumrill, 1995; McLean, 2003; Uppal, 2005; 김기원·김승아; 1996; 성정현·이영미 2004; 박자경 외, 2009).

직무만족과 직장차별 관계에 대한 다른 선행연구들로는 조성옥·남정휘(2013)의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서는 직업환경요인과 직장차별경험이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 분석하고 있으며, 차별경험이 직무만족에 영향을 미치는 연구(김광자, 2011; 김동주·고민석, 2012)와 장애인의 차별경험이 생활만족도에 영향을 미치는 연구 결과(이중섭, 2009; 김민윤, 2012; 이지수, 2011; 박현숙 외, 2013)도 있다.

성정현 외(2004)는 여성장애인이 인지하는 차별이 적을수록 직무만족도가 높다고 보고하였다. 어려운 정서조절과 한정된 훈련과 높은 실업률 그리고 비장애인보다 직무에 대한 기대치가 낮은 파트타임과 같은 직장에 갈 수 있는 어려움에도 불구하고 예상보다 높은 직무 만족도를 가진다고 보고하였다(Smith, 2014).

직무만족과 생활만족도 간의 관계에 대한 선행 연구에 의하면, 직무만족도가 높은 임금근로장애인은 일상생활에 더 긍정적이며, 생활만족도가 높다고 보고하고 있다(신준옥, 2015; 염동문, 2013; 염동문·이성대, 2014; 최지선, 2009).

또한, 생활만족도와 직무만족도는 상호 간에 서로 영향을 미치는 관계에 있다는 주장도 있으며(Judge & Watanabe, 1993; Iverson & Maguire,

1999), 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 직무만족도가 생활만족도에 상대적으로 더 많은 영향을 미친다고 하였으며, 직무만족도와 생활만족도는 서로 높은 정적인 상관관계가 있다(김종일, 2013; 송진영, 2013). 그러나, 생활만족도가 직무만족도에 정적인 영향을 미친다는 연구도 있다(박미량, 2014).

생활만족도는 행복과 관련된 추상적·주관적이고 상대적인 개념이며 개인의 생활전반에 대한 행복과 만족에 대한 주관적 평가이다(백은령, 2005; 이중섭, 2009; 전보영 외, 2010). 장애인 대한 차별이 생활만족도에 영향을 미치는 연구는 다양하게 보고되고 있으며, 차별경험이 생활만족도와 삶의 질에 유의미한 영향이 있으며(김계하, 2005; 이중섭, 2010; 염동문 외, 2013), 차별을 경험한 장애인은 낮은 수준의 생활만족도를 보였으며(이지수, 2011), 차별을 경험한 장애인과 생활만족도에 유의미한 영향력이 있는 것을 확인하였다(이중섭, 2009; 김종일, 2013; 송진영 등, 2013).

이처럼 직무만족은 근로자의 직무환경과 직업조건에 대한 긍정적 태도로 일상생활만족을 높이는데 있어서 중요한 역할을 하며, 장애인의 직장차별경험은 직무만족도에 영향을 미치고 직무만족에 따라 생활만족도에 영향을 미친다. 즉, 장애인의 직장차별은 직무만족을 매개로 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 보고되었다(이인숙·배화숙, 2008; 박자경 외, 2009; 최지선, 2009; 염동문, 2013).

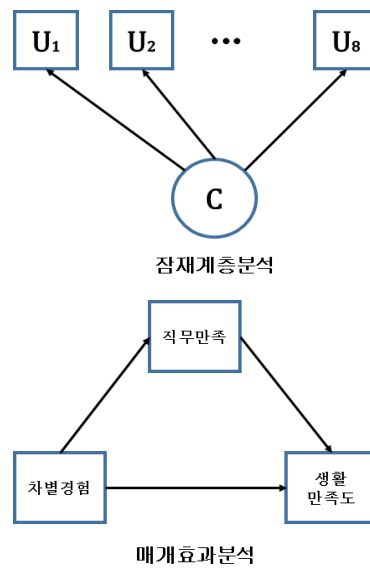
그러나 이러한 선행연구들은 모두 장애인의 직장차별경험을 하나의 동일한 유형으로 가정하고 있기 때문에 장애인들이 겪고 있는 직장에서의 다양한 차별을 반영하기에는 한계가 있으며, 장애인들이 겪고 있는 차별의 형태와 유형에 따라 기존에 연구되었던 직무만족과 생활만족도 간의 결과도 영향을 받을 수 있을 것이다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구대상 및 연구모형

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원의 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled)로부터 수집된 2017년 2차 웨이브의 2차 자료를 활용하여 분석 하였다.

임금근로 장애인에 대한 직장 차별경험의 유형을 살펴보고 이러한 직장 차별경험 유형이 임금근로 장애인의 직무만족과 생활만족도에 있어 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였으며, 이에 대한 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

#### 2) 분석자료

##### (1) 차별경험 지표

본 연구에서는 장애인고용패널자료를 활용하여

직장차별경험 지표를 성별, 나이, 장애, 학력, 지역, 고용, 경력, 직급의 8가지 지표를 선정하였다. 모든 지표들은 직장에서의 차별경험 여부를 있음과 없음으로 구분하였으며, 지표값은 차별경험이 있음은 1, 없음은 0의 값으로 더미변수로 처리하여 잠재계층분석에 사용하였다. 본 연구에서 차별경험의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .749로 나타났다.

**(2) 직무만족**

직무만족은 장애인고용패널 자료에 제시되어 있는 11개의 문항을 사용하여 분석하였다. 직무만족은 모두 리커트 5점 척도(1= 매우 불만족에서 5= 매우만족까지)로 구성되어 있으며, 11개의 문항을 평균처리하여 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .922로 나타났다.

**(3) 생활만족도**

생활만족도는 장애인고용패널 자료에 제시되어 있는 총 8개의 문항을 사용하여 분석하였다. 생활만족도는 모두 리커트 5점척도(1= 매우 불만족에서 5= 매우만족까지)로 구성되어 있으며, 8개의 문항을 평균처리하여 사용하였으며, 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 생활만족도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .860로 나타났다.

매개효과분석에 사용된 주요변수의 기술통계분석을 위해 평균값과 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴 보았으며, 그 결과는 <표 1>과 같다.

분석결과, 차별경험의 평균값은 2점 척도에서 .23였으며, 직무만족과 생활만족도의 평균값은 5점 척도에서 각각 3.37, 3.58로 나왔다. 표준편차

는 최저 .54에서 최고 .80의 분포하는 것으로 나타났다. 왜도는 최저 -.292에서 최고 4.94 사이에, 첨도는 최저 .118에서 최고 30.293사이에 분포하는 것으로 나타났다.

<표 1> 주요 변수의 수준 (N=1608명)

구분	빈도	평균	표준 편차	왜도	첨도
직장차별 경험	1608	.23	.80	4.94	30.293
직무만족	1608	3.37	.59	-.292	.354
생활만족도	1608	3.58	.54	-.218	.118

**3) 분석방법**

본 연구는 임금근로장애인의 직장차별경험 유형을 탐색하고, 직장차별경험 유형별로 생활만족도의 관계에서 직무만족의 매개효과를 규명하는 것이 연구의 목적이다. 이를 위하여 분석 프로그램은 Mplus 5.21과 SPSS 23.0을 활용하였다.

먼저, 임금근로장애인의 직장차별경험 유형을 탐색하기 위하여 8가지 지표를 모형에 투입하여 잠재계층분석(LCA: Latent Class Analysis)을 실시하고, 분석한 후에는 각 유형 집단별로 생활만족도에 미치는 관계에서 직무만족 매개효과를 검증하는 단계로 진행되었다.

잠재계층분석은 Mplus 프로그램을 사용하였으며, 우도비 카이제곱검정으로 모형 적합치를 구하고 베이지안 준거기준(BIC) 등으로 잠재계층 수를 판단하였다. IC로 고려되는 AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Bayesian Information Criterion)와 saABIC(Sample-Size Adjusted Bayesian Information Criterion)을 이용하였으며, AIC, BIC, saBIC는 모두 값이 작을수록 해당 하위집단인 잠재유형 수가 자료를 잘 설명하는 것을 의미한다.

또한 추가적으로 고려하여야 할 값인 Entropy는 잠재모형의 평균적인 분류정확도를 나타내는 것으로(Crosby et al., 2009), 값은 0부터 1까지의 범위이며, 1에 가까울수록 하위집단 수의 분류가 잘 된 것으로 의미한다.

LMR과 BLRT는 모형 간 로그최대우도 차이에 대한 분포 추정(Approximation of the distribution)을 이용하는 것으로 서로 다른 계층 수를 지정한 모형간의 적합도를 비교하기 위해 유사하게 값을 이용한다. 만약 분석결과가 유의미하게 나타난다면( $p < 0.05$ ), 이는 k개의 집단 모형이 k-1개의 집단 모형보다 자료에 더 적합한 것을 의미한다(신태수, 2010). 그러나 LMR와 BLRT의 차이는 BLRT는 LMR보다 다량의 Bootstrap 샘플을 추출하고, 이를 이용하여 편향되지 않는 로그우도 차이 분포를 추정한다(신태수, 2010).

표본크기와 대비하여 최소비율은 선행연구마다 기준이 다르며(Jung & Wickrama, 2008; Hill et al., 2000), 잠재계층분석에서는 가장 적은 수의 잠재계층의 비율이 5% 미만인 경우 우연히 발생한 잠재계층일 가능성을 검토할 필요가 있다고(Berlin, Williams, & Parra, 2014)보며, 통상적으로 작은 집단의 크기가 적어도 5% 이상일 것을 권하고 있기 때문에 5%의 잠재계층 분류율 적용하여 분석하였다.

배우자가 54.7%, 학력은 고졸이하와 고졸이상으로 구분하여 고졸이하가 61.6%, 종사상 지위는 상용근로자가 68.5%, 장애등급은 6급이 39.9%로 가장 많이 나타났다.

<표 2> 인구사회학적 특성 (N=1608명)

구분		빈도 (N)	백분율 (%)
성별	남성	1220	75.9
	여성	388	24.1
나이	29세 이하	195	12.1
	30~39세 이하	459	28.5
	40~49세 이하	519	32.3
	50~59세 이하	303	18.8
	60세 이상	132	8.2
혼인상태	미혼	728	45.3
	유 배우	880	54.7
종사상지위	상용근로자	1101	68.5
	임시근로자	288	17.9
	일용근로자	219	13.6
장애등급	1급	70	4.4
	2급	122	7.6
	3급	218	13.6
	4급	219	13.6
	5급	337	21.0
	6급	642	39.9
건강상태	매우좋지않은편	6	0.4
	좋지않은편	380	23.6
	좋은편	1154	71.8
	매우좋은편	53	3.3
	모름/응답거절	15	0.9

## 4. 연구결과

### 1) 기초자료분석

본 연구의 분석에 사용된 대상자들의 인구사회학적 특성은 <표 2>에 제시하였다. 본 연구의 조사대상은 성별이 남자가 75.95%로 여자보다 약 3 배 많았고, 연령은 40대가 32.3%, 혼인상태는 유

### 2) 직장차별경험 유형 분석

#### (1) 잠재계층의 모형 결정

장애인 근로자의 직장차별경험 프로파일을 탐색하기 위하여 첫 번째로, 잠재계층을 결정을 위해 잠재계층분석(LCA)을 적용하였고, 결정된 잠

재계층의 집단 유형별 특성을 기술하였다. 장애인 근로자의 직장차별경험 프로파일을 확인하기 위해 잠재계층분석을 실시한 결과, <표 3>과 같이 1개부터 5개 하위유형(계층)의 모형이 도출되었으며, <표 3>과 같이 잠재계층 분류율과 적합도 지수에 따라 최종 하위유형을 결정하였다.

먼저, 4계층에 비해 5계층은 BIC와 saBIC가 높아졌으며, 5계층, 4계층, 3계층은 잠재계층 분류율에서 5% 미만인 층이 도출되어 잠재계층의 수 결정 모형에서 탈락되었다. 결과적으로 앞에서 제시한 준거에 부합되는 2개 계층 모형이 최종 선택되었다. 최종 선택된 2개 계층 모형은 적합도 지수인 BIC와 saBIC에서 모두 1계층 모형보다 값이 적었고, 적합도 지수인 LMR과 BLRT에서도 이 모형이 적합한 것으로 나타났으며( $p < .001$ ), 표본크기와 대비한 최소비율인 잠재계층 분류율도

5% 이상으로 나타나 적합한 것으로 분석되었다.

## (2) 직장차별경험 유형 분석 결과

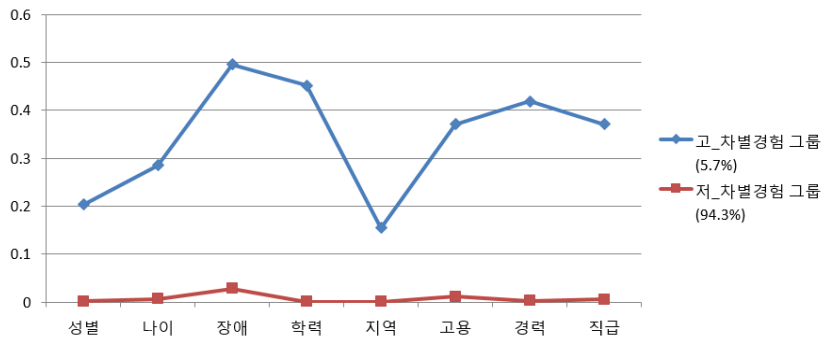
장애인고용패널 2017년 2차 웨이브 2차 자료의 임금근로장애인들의 직장차별경험 8가지 지표에 따라 확인된 결과는 <그림 2>와 같다. 도출된 장애인 근로자의 직장차별경험 프로파일의 각 하위 유형 집단의 특성을 관찰하여 하위집단명을 정하였다.

<그림 2>에서 잠재유형 1은 ‘고 차별경험 그룹(5.7%)’으로 정하였다. 이 유형은 장애, 학력, 경력, 고용, 직급 영역이 상대적으로 강세를 보인다는 특성이 있다. 잠재유형 2는 ‘저 차별경험 그룹(94.3%)’으로 정하였다. 이 집단은 8개 지표 모두 낮은 수준의 분포한 양상을 보여줬다.

<표 3> 잠재계층분석의 모형 적합도

모형	BIC	saBIC	Entropy	LMR	BLRT	잠재계층 분류율(%)				
						1	2	3	4	5
1-class	3332.687	3307.273	na	na	na	100				
2-class	2724.052	2670.047	0.939	0.0000	0.0000	5.7	94.3			
3-class	2734.921	2652.324	0.937	0.0032	0.0000	2.8	94.3	2.9		
4-class	2762.634	2651.446	0.937	0.1447	0.0000	2.6	94.3	2.5	0.6	
5-class	2805.776	2665.997	0.947	0.2196	0.0698	0.6	1.4	4.7	1.7	91.6

$n = 1,608$  /  $na = not\ applicable$ .



<그림 2> 임금근로장애인의 직장차별경험 유형



### 3) 매개효과 분석

#### (1) 주요 변수의 특성

본 연구 주요 변수들의 상관관계를 <표 4>에 제시하였다. 생활만족도에 대해 직장차별( $r=-.096, p<.01$ )은 부적(-)인 상관을, 직무만족( $r=.561, p<.01$ )은 정적인 상관을 보였다. 즉, 낮은 수준의 직장차별은 높은 수준의 생활만족도, 높은 수준의 직무만족은 높은 수준의 생활만족도와 관련된다. 또한 직무만족은 직장차별( $r=-.124, p<.01$ )과 부적(-)인 상관을 보여, 낮은 직장차별이 높은 직무만족과 관련된다.

<표 4> 주요 변수의 상관관계

구분	직장차별경험	직무만족	생활만족도
직장차별경험	1		
직무만족	-.124**	1	
생활만족도	-.096**	.561**	1

#### (2) 차별경험이 생활만족도에 미치는 직무만족의 매개효과검증

차별경험이 직무만족을 매개하여 생활만족도에 이르는 매개효과검증 결과는 <표 5>와 같다. 차별경험이 생활만족도에 미치는 전체효과(C)는 저차별경험 그룹( $-.167, p<0.01$ )에서 차별경험이 높

을수록 생활만족도가 낮은 것으로 나타났다. 예측변수인 차별경험은 매개변수인 직무만족도에 미치는 영향은 저차별경험 그룹( $-.2989, p<0.001$ )에서 차별경험이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

매개효과를 고려했을 경우, 저차별경험 그룹에서 예측변수인 차별경험이 준거변수인 생활만족도에 미치는 직접효과(C')는  $-.016(p>0.05)$ 로 나타나 직무만족도가 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향을 완전 매개하는 것으로 분석되었다.

Hayes와 Preacher(2012)가 제시한 SPSS Macro의 부트스트래핑(bootstrapping)을 적용하여 직장차별이 생활만족도에 미치는 매개효과가 통계적으로 유의미한지를 확인하였다. 부트스트래핑을 위해 1,000개의 표본을 추출하였으며, 95% 신뢰구간에서 구한 매개효과 계수에 대한 하한값과 상한값을 <표 6>에 제시하였다. <표 6>에서 저차별경험 그룹 같은 경우에는 신뢰구간이 '0 포함하고 있지 않기' 때문에 직무만족의 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 6> 매개효과 검증 부트스트래핑 결과

변인	매개효과 계수	Boot. S.E.	95% 신뢰구간	
			Boot. LLCI	Boot. ULCI
직무만족	-.1511	.0323	-.2130	-.0858

<표 5> 차별경험과 생활만족도에서 직무만족의 매개효과 검증

준거변수	예측변수	저 차별경험 그룹			고 차별경험 그룹		
		B	SE	t	B	SE	t
생활만족도	차별경험	-.167	.057	-2.953 **	-.002	.041	-.042
직무만족	차별경험	-.2989	.062	-4.859 ***	.018	.048	.366
생활만족도	차별경험	-.016	.048	-.338	-.011	.033	-.334
	직무만족	.505	.020	-.338 ***	.523	.072	7.302 ***

## 5. 결론 및 함의

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원의 고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled)로부터 수집된 2017년의 자료를 활용하여 직장차별경험 8가지 지표를 활용하여 임금근로장애인의 직장차별경험 유형을 파악하였다. 그리고 도출된 유형별로 임금근로장애인의 직장차별경험이 생활만족도에 미치는 영향관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보았다. 본 연구에서 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 지금까지의 임금근로장애인의 직장차별경험 관련 선행연구에서는 단순 매개효과나 조절효과만을 검증하였다면, 본 연구에서는 임금근로장애인의 직장차별경험을 유형화하였으며, 그 유형화된 집단에 따른 매개효과를 통해 여러 변인 간의 영향관계를 확인할 수 있었다. 즉, 매개모형의 검증을 살펴봄으로써, 유형에 따라 직장차별경험과 직무만족, 생활만족이 어떠한 경로를 통해 효과를 나타내는지 규명함으로써 임금근로장애인의 직장차별경험을 유형화하여 변인들 간의 영향관계를 탐색하였다. 이러한 연구를 통해 직장에서의 장애인에 대한 차별은 동질적인 집단에서도 나타난다고 판단된다. 따라서 장애인의 차별을 감소하기 위해서는 장애인의 특성에 맞는 직업훈련 프로그램 방안이 필요하다.

둘째, 여러 적합도 지수와 잠재계층분류율의 해석 가능성을 종합해보았을 때, 임금근로장애인의 직장차별경험은 두 개의 집단으로 ‘고 차별 경험 그룹(5.7%)’, ‘저 차별 경험 그룹(94.3%)’로 2개의 유형 집단이 추출되었다. 두 그룹과 변인들과의 차이를 살펴본 결과 장애, 학력, 경력, 직급, 고용, 나이, 성별, 지역 순으로 두 그룹과 변인 간의 차이가 있었다. 따라서 직장차별경험을 감소시키기 위해서는 장애인을 대상으로 하는 체계적인 교육

과 서비스가 제공되어야 한다.

셋째, 예측변수인 직장차별경험의 유형별로 준거변수인 생활만족에 미치는 관계에서 직무만족의 매개역할이 유형별로 다르게 분석되었다. ‘저 차별경험그룹’에서는 직무만족이 완전매개로 작용하였지만, ‘고 차별경험그룹’에서는 매개효과가 없는 것으로 나타났다. ‘고 차별 경험그룹’에서는 매개효과가 없는 것으로 나타났지만 ‘저 차별 경험그룹’에서는 직무만족을 매개하여야만 생활만족도에 영향을 미친다는 결과가 나타났다는 점에서 주목해볼 필요가 있다. 이는 직장차별경험이 적을수록 직무만족도가 높다고 볼 수 있으며, 직무만족도가 높을수록 생활만족도가 높다는 선행연구(성정현·이영미, 2004; 이인숙·배화숙, 2008; 박자경 외, 2009; 최지선, 2009)와 일치하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과를 살펴볼 때 임금근로장애인의 직장차별경험의 감소는 직무만족에 영향을 미치며, 직무만족도는 생활만족도를 높이므로 임금근로장애인의 차별해소가 장애인의 삶의 질 향상과 고용 유지에 중요한 것임을 재확인 할 수 있었다. 따라서 임금근로장애인의 직무만족을 통한 생활만족의 삶을 누리기 위해서는 장애인의 직장차별에 대한 정책이 필요하다.

이상과 같은 결과를 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 자료는 패널자료에 있는 변수를 이용하여 분석을 했다는 것과 임금근로장애인의 직장차별경험을 단순한 유무관계로 조사·분석하였다는 제한점이 있었다. 따라서 후속연구에서는 다양한 변수들을 활용하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 직장차별경험 유형별로 볼 때에 패널자료를 통해서가 아닌 척도를 통한 자료를 통해서 어떠한 요인이 있는지 분석할 필요가 있겠다.

셋째, 추후에는 임금근로장애인의 직장차별경험에 대한 양적연구 뿐만 아니라 Q방법 등 다양한

연구방법을 활용하여 직장 내에서 어떠한 차별경험 방안을 모색할 필요가 있겠다. 힘이 있는지 파악하며, 차별경험에 따른 구체적인

## 참 고 문 헌

- 장민수 · 남정휘 (2014). 장애인의 재취업 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한연구. <장애와 고용>, 24(4) 27-49
- 고민석 · 김동주 (2014). 경제활동상태가 여성장애인의 일상생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <장애와 고용>, 24(2), 137-164.
- 권선진 (2006). 청각장애인의 직업적 차별실태와 정책적 함의. <장애와 고용>, 16(1), 93-114.
- 권선진 (2008). 장애인의 사회적 차별지각과 차별요인에 관한 연구: 청각장애인을 중심으로. <한국직업재활학회> 18(1), 81-103.
- 권유상 (2010). 장애인 부모들이 원하는 것. <장애인과 일터>, 2010년 5월호, 18-19.
- 김계하 (2005). 후천성 지체장애인의 건강관련 삶의 질 모형구축에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김광자 (2011). 취업장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구. 인제대학교 박사학위논문.
- 김근홍 · 박영란 · 이정규 (2005). <사회문제와 사회복지>. 과주: 학현사.
- 김기원 · 김승아 (2006). 장애인근로자와 정상인 근로자의 이직요인 비교연구. <한국사회복지학>, 42-67.
- 김동배 · 채수진 · 박은영 (2009). 장애노인의 장애특성이 차별인식에 미치는 영향: 여가활동의 매개효과를 중심으로. <사회복지연구>, 40(1), 63-86.
- 김민윤 (2012). 임금근로 장애인의 근로환경이 생활만족도에 미치는 영향과 직무만족도의 매개효과. 경남대학교 석사학위논문.
- 김복일 (2005). 외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구. 경기대학교. 박사학위논문.
- 김봉선 (2007). 장애인의 삶의 질 결정요인-여성마비인의 환경적 특성과 사회적 참여를 중심으로. <한국사회복지학>, 29, 5-28.
- 김성희 · 변용찬 · 손창균 · 이연희 · 이민경 · 이송희 · 강동욱 · 권성진 · 오혜경 · 윤상용 · 이선우 (2012). 2011년 장애인 실태조사. <보건복지부 한국보건사회연구원>.
- 김승아 (1995). <근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안>. 경기: 한국장애인고용촉진공단.
- 김용준 · 이성대 · 염동문 (2012). 매개된 조절효과를 통한 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구. <한국장애인복지학>, 19, 111-130.
- 김종석 (2009). 중증장애인 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 청주시 중증장애인을 중심으로. 꽃동네대학교 사회복지대학 석사학위논문.
- 김종일 (2013). 장애인근로자의 장애수용, 차별경험, 사회경제적 지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향. <장애와 고용>, 23(4), 59-84.
- 김학로 (1993). 직무만족이 이직성향이 미치는 영향에 관한 연구. 광운대학교 석사학위논문.
- 박광표 (2015). 장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를

- 중심으로. <장애와 고용>, 25(4), 57-88.
- 박미량 (2014). 임금근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 박석돈 · 이정희 · 조주현 (2009). 취업 정신장애인의 직무만족에 관한 연구. <직업재활연구>, 19(1), 97-119.
- 박자경 · 김종진 · 강용주 (2009). <장애인근로자 직무만족 분석>. 서울: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박현숙 · 양희택 (2013). 장애인인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로. <장애와 고용>, 23(3), 153-174.
- 백은령 (2005). 취업 지체장애인의 생활만족 요인 연구. <직업재활연구>, 15(1), 161-181.
- 백은령 · 노승현 (2010). 노령 지체장애인의 생활만족도에 대한 영향요인에 관한 연구: 차별경험 및 차별인식의 매개효과를 중심으로. <한국장애인복지학>, 13, 1-21.
- 백은령 · 노승현 (2012). 장애인 생활만족도 영향요인에 관한 종단적 연구. <재활복지>, 16(3), 1-108
- 변용찬 · 김성희 · 윤상용 · 강민희 · 최미영 · 손창균 · 오혜경 (2009). <2008년 장애인 실태조사>. 서울: 한국보건사회연구원.
- 성정현 · 이영미(2004). 사업체에 고용된 여성장애인의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한연구. <비판사회정책>, 18, 81-122.
- 송진영 (2012). 임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과검증. <사회과학연구>, 24(4), 329-346.
- 송진영 · 안귀일 · 문재우 (2013a). 장애차별경험이 우울에 미치는 영향연구: 장애수용의 매개효과와 대인적 지지의 조절효과 검증. <직업재활연구>, 23(2), 5-23.
- 신유근 (1995). <조직행위론>. 서울: 다산출판사.
- 신은경 · 광지영 (2015). 장애인의 일상생활, 취업준비, 일자리에서 지각된 차별경험에 영향을 주는 요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 25(3), 269-292.
- 신은경 · 이한나 (2010). 장애인 차별금지를 위한 반차별적 사회복지실천의 과제 및 전망. <재활복지>, 14(4) 1-28.
- 신준옥 (2015). 장애인의 직무만족과 생활만족도 관계에서 근무환경 및 근로지속성의 다중매개효과. <비판사회정책>, 49, 202-226.
- 염동문 · 김미정 · 백혜영 (2013). 장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로. <장애와 고용>, 23(1), 303-325.
- 염동문 · 이성대 (2014). 매개된 조절모형과 조절된 매개모형을 통한 직장차별이 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족과 자아존중감을 중심으로. <장애와 고용>, 24(1), 139-165.
- 오혜경 (2006). 여성장애인의 차별실태 및 차별해소에 관한 연구. <사회복지리뷰>, 11, 27-74.
- 유동철 (2000). 노동시장의 장애인 차별 영향 분석. 서울대학교 박사학위논문.
- 이동영 (2003). 노동시장에서의 장애인 고용차별 분석. 서강대학교 석사학위논문.
- 이선우 (2004). 장애인 차별에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 차별행위자의 일반적 특성을 중심으로. <한국장애인복지학>, 1, 37-60.
- 이은진 (1993). 장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 이인숙 · 배화숙 (2008) 고용형태가 삶의 질에 미치는 영향분석. <사회보장연구>, 24(2), 53-80.

- 이중섭 (2009). 빈곤장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 요인: 광주광역시 기초생활수급 장애인을 중심으로. <한국거버넌스학회보>, 16(10), 79-105.
- 이지수 (2011). 차별경험과 자기 낙인이 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향. <사회과학연구>, 27(1)277-299.
- 이진향·서미경 (2008). 정신장애인의 사회적 차별경험 및 차별지각정도에 관한 연구. <경성대학교 사회과학연구소>, 1, 135-156.
- 이채식·김명식 (2012). 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구. <장애와 고용> 22(1), 29-54.
- 장애우권익문제연구소 (2003). 장애인차별 실태조사. 장애우권익문제연구소 연구보고서.
- 전동일·서정민 (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구. <장애와 고용>, 11(1), 137-157.
- 진보영·권순만·조병희·이태진 (2010). 산재장애인의 취업 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인: 장애발생 후 직업복귀 상황을 중심으로. <사회보장연구>, 26(2), 199-222.
- 전지혜 (2010). 장애차별경험과 장애인의 우울감의 관계연구: 자이즌증감의 매개효과와 사회적지지의 조절효과를 중심으로. <정신보건과 사회사업>, 35, 51-80.
- 조성욱·남정휘 (2013). 여성장애인의 직무 만족 요인에 관한 연구. <특수교육재활과학연구>, 52(4).
- 최지선 (2009). 중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무 만족도 매개효과와 직장내 차별경험의 조절효과 검증. <사회복지정책>, 36(4), 342-367.
- 최혜원 (2006). 장애인근로자의 직무 만족 요인에 관한 연구. 대구대학교 석사학위논문.
- 한국보건사회연구원 (2012). <2011년도 장애인 실태조사>. 서울: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 한국장애인고용공단 (2015). 한 눈에 보는 2015년 장애인 통계. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 황정은 (2010). 사회적 기업가에 대한 인식이 근로자 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 장애인 중심 사회적 기업을 중심으로. 숭실대학교 박사학위논문.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, 58, 1671-1688.
- Beckles, M. B. (2004). Poverty and Disability: Advocating to Eliminate Social Exclusion. *National Centre for Persons with Disabilities Trinidad and Tobago*.
- Berlin, K. S., Williams, N. A., & Parra, G. R. (2014). An Introduction to Latent Variable Mixture Modeling (Part 2): Longitudinal Latent Class Growth Analysis and Growth Mixture Models. *Journal of Pediatric Psychology*, 39(2), 174-187.
- Blanck, P. D. (2000). Employment, disability, and the Americans with disabilities act: Issues in law, public policy, and research. *Northwestern University Press*.
- Gold, M. E. (1994). Employment discrimination and the assumption of equality. In D. M. Saunders (ed). *New approaches to employee management*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (1999). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote moving community. *The University of Melbourne*, 1-25.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship.

- Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kemp, J. D. (1990). ADA, ability, Accomodation=access to employment. *American Rehabilitation*, 16(4), 18-22.
- Krieger, N. (1999). Embodying inequality: A review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination. *International Journal of Health Services*, 29(2), 295-352.
- Link, B. G., Gullen, F. T., Struening, E. L., & Shrout, P. (1999). A modified labeling theory approach to mental disorder: An empirical assessment. *American Sociological review*, 32, 400-423.
- McLean, J. (2003). Employees with Long Term Illnesses or Disabilities in the UK Social Services Workforce. *Disability & society*, 18(1), 51-70.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada. *International Journal Of Manpower*, 23(2), 137-150.
- Roessler, R. T., & Rumrill. P. D. (1995). The relationship of perceived work site barriers to job mastery and job satisfaction for employed people with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39(1), 2-14.
- Smith, M. S. (2014). Employment affect of working adults with developmental disabilities. *California State University, Long Beach, ProQuest Dissertations Publishing*.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.

## Study on Types of Work Discrimination Experience and Life Satisfaction of the Disabled doing Wage Work: Focus on Mediating Effect of Job Satisfaction

Han-gyu Choi, Dong-moon Yeum

Changshin University

Discrimination against people with disabilities is very serious. The purpose of this study was to examine types of workplace discrimination experience in people with disabilities doing wage work, assuming that workplace discrimination against persons with disabilities may occur in a heterogeneous fashion rather than in one group, and how this type of work discrimination experience affects job satisfaction and life satisfaction of the disabled doing wage work. This study analyzed eight indicators of workplace discrimination experience through Mplus for 1,608 wage workers who had experienced workplace discrimination in the second survey data of 2017 collected from an employment panel survey of the disabled, and the mediation effects were verified by applying the SPSS Macro and bootstrapping method to determine the role of job satisfaction in the relationship between type of work discrimination experience and life satisfaction. The types of workplace discrimination experience were classified into low discrimination experience groups and high discrimination experience groups. For the mediating effect of job satisfaction in relation to life satisfaction according to the type of work discrimination experience, the high discrimination experience groups showed no mediation effect while the low discrimination experience groups showed complete mediation effects. Based on these results, implications, limitations, and directions for follow-up research were suggested.

*Keywords: Wage Worker Disabled, Discrimination Experience, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Analysis of Latent Class*