

잠재프로파일성장분석을 활용한 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형에 관한 영향연구*

김 한 술, 염 동 문†

경상남도사회서비스원, 창신대학교

본 연구는 잠재프로파일성장분석을 활용하여 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형을 살펴 보고 유형별로 예측변인과의 영향관계를 검증하고자 한다. 분석대상으로는 임금근로 장애인 809명을 대상으로 선정하였으며 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 적합도 지수와 잠재프로파일 분류에 따라 3집단으로 구분되었다. 1유형은 ‘직무만족감소집단’, 2유형은 ‘직무만족유지집단’, 3유형은 ‘직무만족증가집단’으로 명명하였다. 둘째, ‘직무만족유지집단’과 ‘직무만족감소집단’에 대한 이항로지스틱회귀분석을 실시하여 유형 간 영향을 미치는 예측변인을 확인하였다. 직무만족감소집단을 준거집단으로 하고 직무만족유지집단과 비교하였을 때, 개인적 요인은 장애정도가 중증에 비해 경증일수록, 주관적 사회경제적 지위는 낮을수록 직무만족 감소집단에 포함될 확률이 높았다. 경제적 요인은 월평균 임금이 낮을수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 근로환경요인은 일자리가 안전하지 않을수록, 복리후생이 적을수록, 편의 시설이 부족할수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 직무요인에는 유의미한 결과가 도출되지 않았다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구의 시사점과 제한점, 후속연구의 방향을 제시하였다.

주요어: 임금근로 장애인, 직무만족, 로지스틱 회귀분석, 잠재프로파일성장분석

* 이 논문은 제1저자(김한술)의 2019년 석사학위논문을 바탕으로 수정·보완한 것임.

† 교신저자(Corresponding Author) : 염동문, 창신대학교 사회복지학과 교수, 경상남도 창원시 마산회원구 팔용로 262, 2호관 4층 2407호, E-mail : ksltv@hanmail.net

김한술, 경상남도사회서비스원 선임연구원(제1저자)

■ 최초투고일 : 2021년 8월 25일 ■ 심사마감일 : 2021년 12월 28일 ■ 게재확정일 : 2022년 1월 11일

1. 서론

직업은 모든 사람들이 생계를 유지하고 자아실현을 이룰 수 있는 매우 중요한 요소 중 하나이다. 특히 장애인에게 직업이란 소득을 보전하기 위한 활동임과 동시에 사회에 참여하여 사회의 한 구성원으로서 역할을 다하도록 하는 것이 장애인 복지 측면에서 핵심적인 부분이다. 그러나 여전히 장애인은 비장애인에 비해 직장생활의 만족도가 낮고 직장 내에서 다양한 차별을 경험하는 등 물리적인 어려움을 경험하고 있다.

한국장애인고용공단 고용개발원(2020)에서 15세 이상 장애인 경제활동 지표로 총 2,562,873명 중 경제활동 참여율은 37.0%, 고용률 34.9%, 실업률 5.9%로 나타났다. 이러한 지표 결과는 전체 인구의 참여율 63.0%, 고용률 60.2%, 실업률 4.5%에 비하여 저조한 실정이다. 장애인이 가지는 직업 또한 직무의 적합성을 고려하지 않고 단순한 노무에 종사하고 있으며, 27.8%인 가장 높은 비율로 나타나고 있다. 그리고 임금근로자의 월평균 임금은 192.2만원으로, 전체인구 월평균 임금인 268.1만원에 비하면 현저히 낮은 수준이다. 이러한 열악한 환경속에서도 장애인이 이직을 못하고 현재 일자리를 선택하는 이유로는 현재 일자리 말고는 대안이 없다라고 가장 높은 비율로 응답하였다.

한편, 장애인의 고용률이 이전에 비해 빠른 속도로 개선되고 있는 것은 사실이다. 그러나 단순히 경제활동에 참여하는 것을 넘어 고용의 질이 개선될 수 있는 정책 마련도 시급하다(함승인, 정소연, 2021). 장애인은 비장애인에 비해 열악한 근무환경에 처할 가능성이 높다. 또한, 직업을 오래 유지하기가 어렵고, 불리한 점이 많아 다양한 해결책이 필요한 상황이다(이채식, 김명식, 2012). 정부 차원에서는 장애인의 취업을 촉진하기 위해 여러 정책 중 대표적으로 2007년에 제정된 장애인차별

금지법으로 장애인 고용 시 모집과 채용, 임금, 승진 등에서 차별을 금지하도록 규정하고 있으나 장애인 직무만족은 여전히 부정적이다. 대표적인 예로 장애인은 질병으로 인하여 꾸준히 진료를 받아야 하는 경우 의료로 인한 추가적인 비용이 많이 들지만 소득 수준은 낮아 빈곤 상태가 지속될 수 있다(김동화, 2011). 또한, 열악한 일자리를 통해 직무에 대한 불만족으로 실업 및 비경제활동 상태로 이어질 가능성이 높다(박자경, 2014; 이수용, 서원선, 2018).

직무만족은 일자리와 관련하여 자신이 주관적으로 어떻게 느끼는지 보여주는 지표이다. 그리고 직장에서의 생활 그 이상으로 전반적인 생활에 큰 영향을 미치게 된다. 직무만족이 높을 경우 자신의 생활에 스트레스가 적지만 직무만족이 낮으면 스트레스를 유발시켜 신체적, 정신적으로 부정적인 영향을 미치게 된다(박자경 외, 2010). 즉, 직무만족은 장애인의 삶의 질까지 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 한편, 주관적인 지표인 만큼 직무만족의 영향을 미치는 요인구조에 대한 지식과 이해는 여전히 부족한 실정이다(함승인, 정소연, 2021).

장애인의 직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면, 임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구(김광자, 2011; 김봉균 외, 2014; 박자경 외, 2010), 장애인과 비장애인 간에 직무만족을 비교하는 연구(김종인, 이완우, 2006; 한만석, 2013), 임금근로 장애인의 정규직과 비정규직 비교 연구(김민영, 2017) 등 다양한 연구들이 존재하였다. 이러한 연구들은 횡단 자료로 동일한 시점에서 직무만족을 분석하여 단순히 변수 간에 관계에 대해서만 접근하였다. 또한, 장애인의 직무만족이 시간의 흐름에 따라 유동적으로 변화될 수 있다는 가능성을 반영하지 못하고 있다. 한편, 일부 선행연구에서는 직무만족의 변화궤적을 중

단적으로 분석하였지만(남수정, 박은영, 2013; 전동일, 서정민, 2012), 이질적인 집단이 존재할 수 있다는 가정을 하지는 못하였다. 따라서 직무만족 변화유형을 살펴보고, 각 유형별로 영향관계를 구체적으로 파악할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 시간의 흐름에 따라 임금근로 장애인의 직무만족의 변화유형을 살펴보기 위해 잠재프로파일성장분석(LPGA)을 사용하고자 한다. 그리고 각 유형별로 예측변인과 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 검증하고자 하며, 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 임금근로 장애인의 직무만족은 시간의 흐름에 따라 어떠한 변화유형을 나타나는가?

둘째, 임금근로 장애인의 직무만족 유형별로 예측변인(개인적 요인, 경제적 요인, 직무 요인, 근로환경 요인)간에 어떠한 영향을 미치는가?

임금근로 장애인의 직무만족 변화유형과 각 유형별로 영향을 미치는 예측변인을 통하여 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형별로 직무만족을 증가시킬 수 있는 개입 방안을 마련하는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

2. 이론적 배경

1) 직무만족

직무만족은 급격한 산업환경 변화 속에서 산업심리학, 경영학 등에서 이슈화되었다. 과거에는 직무수행이 생산성 증대를 위해 효율적으로 수행하기 위한 수단으로 보았지만, 직무에 대한 태도나 감정에 따라 직무에 대한 수행능력이 달라질 수 있다는 인식이 높아졌고, 현재까지 지속적인 연구를 진행해 오고 있다.

직무만족의 개념은 개인적 측면과 환경적 측면

의 요소들을 활용하여 다양하게 정의되고 있다. 개인적 측면에서 직무만족을 설명하는 학자들은 다음과 같다. Locke(1976)는 직무만족을 개인의 직무 성과 혹은 경험을 평가함으로써 자신의 직무에 대한 긍정적인 정서상의 태도라 정의하였다. McCormick & Ingen(1980)은 개인이 직무를 통하여 경험하는 것으로 직무에서 얻어지는 자기 실현의 감정과 업무에 대한 성취감이라고 정의하였다. Judge & Watanabe(1993)는 직장에서 일하고 있는 구성원들이 자신의 직무에 어느 정도 만족하고 있는지에 대한 정도로서 직무 자체에 대한 자신의 만족상태를 의미한다.

직무만족을 개인적 측면과 환경적인 측면까지 동시에 살펴본 학자들은 다음과 같다. 신유근(1995)은 직무만족을 한 개인이 직업을 수행하면서 경험하는 다양한 감정 상황에 대한 긍정적인 정서상태로 정의하였다. Schermerhorn(2000)은 자신의 직업 활동에 대한 긍정 혹은 부정을 느끼는 정도로 물리적이고 사회적인 상황에 대한 감정적 반응이라고 정의하였다. 김경희, 정은주(2006)는 조직 환경 내에서 직무 역할과 직무수행과정에서 나타나는 경험 그리고 조직 특성과 개인 특성과의 상호작용을 통해서 나타나는 긍정적인 정서상태라고 정의하였다. 서기석(2009)은 자신의 직무와 관련된 경험을 통하여 나타나는 정서적인 반응으로 개인이 지각되는 주관적인 개념으로 정의하였다. 이인재, 김성우(2012)는 조직에 속해있는 자신의 직무에 대하여 경험하는 개인적인 정서 상태 또는 태도의 총체적인 만족이라 정의하였다. 엄동문 외(2013)는 직무만족을 개인이 주변 환경과의 상호작용을 통하여 이루어지는 경험이나 상태 등으로 그들의 주관적인 상태를 의미하며, 이는 긍정 또는 부정을 모두 포함한다고 정의하였다. Mehmeti & Telaku(2020)는 직무만족을 조직구성원의 행위에 의해 나타나는 감정 반

응으로, 개인의 경험 및 가치관에 따라 다르게 느껴지는 특징을 가지고 있다고 설명하고 있다.

직무만족의 개념을 종합적으로 정리하면 한 개인의 직무에 대한 주관적인 감정 상태로 주변 환경과의 상호작용을 강조하고 있다. 그러므로 본 연구에서는 직무만족을 개인의 특성과 주변 근로 환경과의 상호작용을 통하여 경험하게 되는 개인의 주관적인 감정 상태로 정의하고자 한다.

따라서 임금근로 장애인의 직무만족은 시간의 흐름에 따라 개인적 요인 및 환경적 요인을 통하여 변화할 수 있다. 이에 따라 임금근로 장애인의 직무만족이 시간에 흐름에 따라 어떠한 변화유형을 가지는지 확인하고자 한다.

2) 직무만족의 예측변인

직무만족에 영향을 미치는 선행연구들을 살펴보면, Porter & Steers(1973)는 직무만족에 미치는 요인은 조직 전체요인(급여·승진기회), 직업 환경요인(참여적 의사결정, 작업조건, 동료작업자와의 관계), 직무요인(직무범위, 역할보호성 및 역할 갈등), 개인요인(연령, 근속, 성격)으로 구분하였다. 김승아(1995)는 개인특성(성별, 연령, 교육수준, 직종, 장애유형, 장애원인, 임금, 근무기간, 결혼, 자격증, 장애등급, 직업재활 서비스)과 조직특성(조직의 크기, 업종)으로 구분하였다. 김복일(2005)은 경제적 요인(임금, 승진), 직업환경요인(상사, 동료와의 관계), 직무관련요인(직무내용에 대한 반응, 역할보호성)으로 구분하였다. 이동영, 이정주(2007)는 개인수준(인구사회, 장애, 인적자본, 고용)과 조직수준(물리적, 대인, 인사, 기업)으로 구분하였으며, 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 다층모형분석을 활용하여 검증하였다. 방하남, 김상욱(2009)은 객관적 직무특성(기업부문, 노조소속여부, 일자리 정규성, 임금 등),

주관적 직무특성(승진가능성, 일자리 안정성, 기술능력 활용가능성 등), 인적자원특성(연령, 교육수준)으로 구분하여 직무만족의 결정요인을 확인하였다. 박자경 외(2010)는 개인요인(교육수준, 지위, 고용형태), 보상요인(임금), 직업환경요인(물리적 환경, 편의제공), 직무요인(직무적합도)으로 구분하였다. 이채식, 김명식(2012)은 일반적 특성요인(성별, 연령, 장애유형, 장애등급, 건강, 최종학력, 일자리 종류, 고용형태, 정규직 여부, 월급여, 복리후생, 고용계약기간, 근무시간 형태, 근로시간, 초과근무), 심리사회적 변인(장애수용, 직무스트레스, 근무동기, 직무적성)으로 구분하였다. 김봉균 외(2014)는 임금근로 장애인의 인구사회학적 요인(성별, 연령, 결혼상태, 교육수준, 장애유형, 장애등급, 고용형태, 임금), 심리적 요인(장애수용), 환경적 요인(물리적 환경, 배려)으로 구분하여 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지 패널회귀분석을 통하여 검증하였다. 김영애, 정영순(2015)은 임금근로 장애인의 개인적 특성(성별, 연령, 장애유형, 장애정도), 인적자본(학력, 직업훈련, 자격증), 일자리 요인(직종, 사업체 규모, 복리후생, 직무조정, 적성부합, 직장이동)으로 구분하여 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지 패널로짓 확률효과 모델을 통하여 검증하였다.

이에 본 연구에서는 임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인(성별, 연령, 학력, 장애정도, 주관적 사회경제적지위), 경제적 요인(월평균 임금, 근로시간제), 직무 요인(교육수준, 기술수준, 근로환경 요인(일자리 안전사항, 복리후생, 편의시설, 근무시간조정, 직무조정)으로 구분하여 살펴보고자 한다.

먼저 개인적 요인에서, 남성 장애인의 경우 여성 장애인보다 직무만족도가 낮다고 하였지만(송진영, 유광수, 2014), 성별에 따른 직무만족의 차이가 없는 연구도 존재하였다(박현숙, 양희택, 2013).

연령에 따라 직무만족에 차이가 있으며(김종일, 2013), 정규직과 비정규직으로 나누어 직무만족을 살펴본 연구(김민영, 2017)에서도 연령에 따라 직무만족에 차이가 나타났다. 그리고 학력이 높을수록 직무만족이 높을 것으로 나타난 선행연구들이 다수 존재하였지만(문필동, 이정화, 2015; 임종호, 2014; 정준수, 2017), 학력에 따라 직무만족에 영향을 미치지 않는 연구도 있었다(김봉균 외, 2014; 박자경 외, 2010). 중증과 경증으로 나누어 살펴본 선행연구에서 장애정도에 따라 직무만족이 차이가 있었으며(김승아, 1995; 송진영, 2014), 장애등급을 1~6등급으로 나누어 살펴본 연구에서도 등급이 낮아질수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났다(김종인, 이완우, 2006). 주관적 사회경제적 지위가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났으며(송진영, 유광수, 2014), 사회경제적 지위를 종사자 지위, 교육수준, 소득을 지표로 사용하여 검증한 선행연구에서도 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 검증되었다(김종일, 2013).

경제적 요인에서, 월평균 임금을 살펴보면 임금근로 장애인의 임금이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다(박자경 외, 2010). 그리고 자신의 임금상태가 자신의 기대치만큼 충족을 하지 못할 경우 직무만족은 감소하는 것으로 검증되었다(김복일, 2005). 근무시간제 살펴보면, 대부분의 선행연구에서 일자리 종류 또는 정규직 여부로 고용형태를 구분하여 직무만족과의 관계를 살펴보았으며, 그 결과 직무만족과 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다(김명환, 2009; 김봉균 외, 2014; 김상욱, 유홍준, 2002; 이채식, 김명식, 2013).

직무요인에서, 교육수준과 기술수준을 살펴보면 장애인과 비장애인을 포함한 연구에서는 교육수준 적합도와 기술수준 적합도는 직무만족에 긍정적인 역할을 하는 것으로 검증되었다(김효정, 광

선화, 2016; 나인강, 2005).

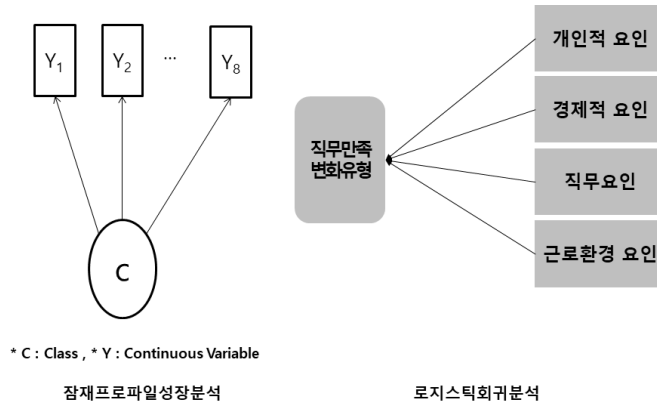
근로환경요인에서, 일자리 안전사항을 살펴보면 일자리 안전사항이 좋을수록 직무만족이 높아진다고 나타난 연구들은 다수 존재하였다(박자경 외, 2010; 송진영, 2014; 양지숙 외, 2011). 장애인의 경우 장애특성으로 인한 제약이 존재할 수 있기 때문에, 직무환경은 임금근로 장애인의 성공적인 직장생활을 위해서 기본적이고 필수적인 요인이라고 볼 수 있다. 복리후생을 살펴보면, 임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 패넬회귀분석을 통하여 살펴본 결과, 복리후생이 장애인의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(김봉균 외, 2014). 편의시설을 살펴보면, 보통 물리적 환경요인으로서 직무만족에 영향을 미친다는 선행연구가 존재하였다(박자경 외, 2010). 직무조정배려와 근무시간조정배려를 살펴보면, 배려가 높을수록 직무만족의 초기값은 낮지만 시간의 흐름에 따라 직무만족이 상승한다는 연구결과가 존재하였다(남수정, 박은영, 2013). 반면, 배려가 높을수록 직무만족이 증가하고, 변화율은 감소하는 것으로 나타난 선행연구도 존재하였다(전동일, 서정민, 2012).

3. 연구방법

1) 연구대상 및 모형

본 연구에서 임금근로 장애인의 종단적 변화유형을 살펴보기 위해 장애인고용패널 1차(2008)부터 8차(2015)까지의 자료를 활용하였고, 직무만족에 영향을 미치는 예측변인을 확인하기 위해 8차 자료를 활용하였다(<그림 1> 참조).

본 연구의 분석대상으로는 임금근로 장애인의 직무만족 측정에 응답한 809명을 대상으로 선정



<그림 1> 연구모형

하였다. 본 연구의 표본 수는 G*power program을 활용하여, 유의수준 .05, 중간 효과크기인 .15, 검정력 .80, 변수는 총 15개를 기준으로 설정하였을 때 필요한 최소 표본의 수는 139명으로 나타났다. 첫째, 임금근로 장애인의 직무만족이 어떠한 변화유형을 가지는지 확인하고자 한다. 둘째, 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형에 영향을 미치는 예측변인(개인적 요인, 경제적 요인, 직무요인, 근로환경 요인)을 살펴보고자 한다.

2) 분석자료

(1) 직무만족 지표

직무만족의 조사지표로는 임금 또는 소득, 취업 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과 공정성, 복리후생, 전반적 만족도의 10개의 항목으로 제시되어 있다. 문항은 리커트 5점 척도(1=매우 불만족~5=매우 만족)로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다(<표 1> 참조).

(2) 직무만족 변화유형의 예측변인

임금근로 장애인의 직무만족 변화유형에 영향

을 미치는 예측변인을 살펴보기 위해 다음과 같은 예측변인을 사용하였다. 개인적 요인으로는 성별(1=남), 연령, 학력, 장애정도(1=중증), 주관적 사회경제적 지위로 구성하였다. 성별과 장애정도는 더미처리 하였고, 연령은 만 연령을 의미한다. 학력(1=무학~5=대졸 이상)은 점수가 높을수록 학력이 높음을 의미한다. 주관적 사회경제적 지위는 리커트 4점 척도로 점수가 높을수록 지위가 높은 것을 의미한다. 경제적 요인은 월평균 임금과 근무시간제(1=전일제 근로)로 구성하였다. 월평균 임금은 표준편차가 크기 때문에 로그처리 하였고, 근무시간제는 더미처리 하였다. 직무요인은 교육수준과 기술수준으로 구성하였다. 교육수준과 기술수준은 리커트 5점 척도로서 점수가 높을수록 교육수준과 기술수준이 높음을 의미한다. 근로환경 요인으로는 일자리 안전사항, 복리후생, 편의시설, 근무시간조정배려, 직무조정배려로 구성하였다. 일자리 안전사항은 4점 척도로 점수가 높을수록 안정적인 의미를 의미한다. 복리후생, 편의시설, 근무시간조정배려, 직무조정배려는 개수로 합산하여 분석하였다. 예측변인에 대한 분석결과는 <표 2>와 같다.

<표 1> 연도별 직무만족 지표

	최소	최대	평균	표준편차	신뢰도
1차(2008년)	1	5	2.979	.604	.910
2차(2009년)	1	5	3.061	.565	.907
3차(2010년)	1	5	3.055	.537	.893
4차(2011년)	1	5	3.090	.521	.903
5차(2012년)	1	5	3.064	.498	.911
6차(2013년)	1	5	3.042	.484	.918
7차(2014년)	1	5	3.135	.470	.913
8차(2015년)	1	5	3.167	.499	.921

<표 2> 예측변인에 대한 기술통계

특성	구분	명	%
성별	남	593	73.3
	여	216	26.7
장애정도	경증	619	76.5
	중증	190	23.5
근무시간제	시간제	100	12.4
	전일제	630	77.9
장애유형	신체내부	289	37.1
	신체외부	491	62.9
학력	무학	54	6.7
	초졸	170	21.0
	중졸	148	18.3
	고졸	302	37.3
	대졸이상	135	16.7
주관적 사회경제적 지위	최소=1, 최대=4, M=1.644, sd=0.617		
교육수준	최소=1, 최대=5, M=2.681, sd=0.737		
기술수준	최소=1, 최대=5, M=2.670, sd=0.756		
일자리 안전상황	최소=1, 최대=4, M=2.866, sd=0.618		
근무시간조정배려	최소=0, 최대=3, M=0.099, sd=0.348		
직무조정배려	최소=0, 최대=3, M=0.121, sd=0.366		
복리후생	최소=0, 최대=16, M=3.504, sd=3.613		
편의시설	최소=0, 최대=7, M=0.760, sd=1.615		
월평균 임금(로그)	최소=1.39, 최대=6.55, M=4.823, sd=0.764		
연령	최소=23, 최대=80, M=53.091, sd=9.993		

3) 분석방법

본 연구에서는 Mplus 7을 이용한 잠재프로파일성장분석(Latent Profile Growth Analysis:

LPGA)을 실시하여 경제활동 변화유형을 확인하고, Jamovi를 이용하여 기초자료분석인 빈도분석 및 기술통계와 집단 간에 차이를 검증하기 위해 교차분석 및 ANOVA를 실시하였으며, 마지

막으로 유형별 예측변인 간에 어떠한 영향을 미치는지 확인하기 위해 이항로지스틱 회귀분석을 활용하였다.

잠재프로파일성장분석은 시간의 흐름에 따라 유사한 변화패턴 양상을 보이는 집단을 하나의 집단으로 형성하여 다른 집단과 구분되는 분석방법이다. 잠재프로파일성장분석에서는 잠재프로파일의 수를 결정하기 위한 다양한 준거들을 사용한다(Muthen & Muthen, 2007; Nagin, 2005).

첫째, 정보적합도를 고려하여야 한다. 평가에 일반적으로 적용되는 지표들로는 BIC(Bayesian Information Criterion), AIC(Akaike Information Criterion), saBIC(Sample-Size Adjusted Bayesian Information Criterion)있으며 이들 지수가 낮을수록 적합도가 좋은 모델이라고 볼 수 있다(Nylund, Asparouhov, & Muthen, 2007). 둘째, 잠재계층 분류의 질을 평가하기 위한 Entrophy는 0에서 1까지의 범위를 가지며, 1에 가까울수록 집단의 분류가 정확함을 의미한다(Magidson & Vermunt, 2001). 셋째, 통계적 검증을 위한 적합도 지수인 BLRT(Bootstrapped Likelihood Ratio Test)를 활용하여 대립가설의 채택 여부를 확인한다. 넷째, 도출된 각 잠재계층의 비율을 통해 표본을 대비한 계층의 최소비용을 확인하여 잠재계층 분류율을 적용한다. 표본 수의 비율은 학자마다 차이가 있으며 Jung & Wickrama(2008)는 각 계층의 비율 5% 이상으로 보았고, Hill et al.(2000)

는 각 표본 수의 비율이 1% 이상을 기준으로 잠재계층을 확인하였다. 따라서 본 연구에서는 1% 이상을 기준을 적용하여 검증하였다.

4. 연구결과

1) 직무만족에 대한 잠재프로파일성장분석

(1) 잠재계층의 모형 결정

임금근로 장애인의 직무만족에 대한 중단적 변화 유형을 확인하기 위해, 먼저 잠재프로파일성장분석(LPGA)을 실시하여 도출된 잠재계층의 유형별 특성을 기술하였다. 임금근로 장애인의 직무만족 중단적 변화유형을 확인하기 위해 분석을 실시한 결과, 표에서와 같이 1개~4개 하위유형(계층)이 측정되었다.

모형의 결정은 <표 3>에 제시된 6가지 적합도 지수와 잠재계층 분류율을 총체적으로 고려하여 결정하게 된다. 4계층 솔루션은 잠재계층 분류율이 적합하지 않게 나와 모형에서 제외되었다. 2계층 솔루션은 3계층 솔루션보다 정보준거지수인 AIC, BIC, saBIC값이 상대적으로 높게 나와 모형에서 제외되었다. 3계층 솔루션은 BLRT에서 대립가설이 채택(p<.000) 되었으며, 잠재계층 분류의 질이 적합한 것으로 나타났다. 또한, 잠재계층 비율이 1% 이상으로 나타나 기준에 부합하였

<표 3> 잠재프로파일성장분석의 모형 적합도

모형	AIC	BIC	saBIC	BLRT	Entropy	잠재계층 분류율 %			
						1	2	3	4
1-class	7223.154	7284.199	7242.917	na	na	100			
2-class	7189.094	7264.227	7213.418	0.000	0.978	1.4	98.6		
3-class	7043.905	7133.125	7072.789	0.000	0.895	77.5	18.9	3.6	
4-class	7049.905	7153.212	7083.350	0.000	0.917	76.6	19.7	3.6	0

n=809, na = not applicable.

다. 본 연구의 잠재프로파일성장분석의 모형 적합도는 <표 3>에 제시하였다.

임금근로 장애인의 직무만족 중단적 변화유형은 다음 <그림 2>와 같다. 도출된 직무만족 변화유형에 대한 각 하위유형의 특성을 관찰하여 유형명을 정하였다. 유형명을 부여할 때 가독성을 높이기 위해 선행연구에 근거하여 집단을 간략화시켰다. <그림 2>에서 유형 1은 직무만족감소집단(77.5%, 627명)으로 정하였다. 이 집단은 임금근로 장애인의 직무만족이 감소하고 있는 집단으로 ‘직무만족감소집단’으로 명명하였다.

유형 2는 직무만족유지집단(18.9%, 153명)으로 정하였다. 이 집단은 임금근로 장애인의 직무만족이 유지되고 있기 때문에 ‘직무만족유지집단’으로 명명하였다. 유형 3은 직무만족증가집단(3.6%, 29명)으로 정하였다. 이 집단은 임금근로 장애인의 직무만족이 증가하고 있는 집단으로 ‘직무만족증가집단’으로 명명하였다.

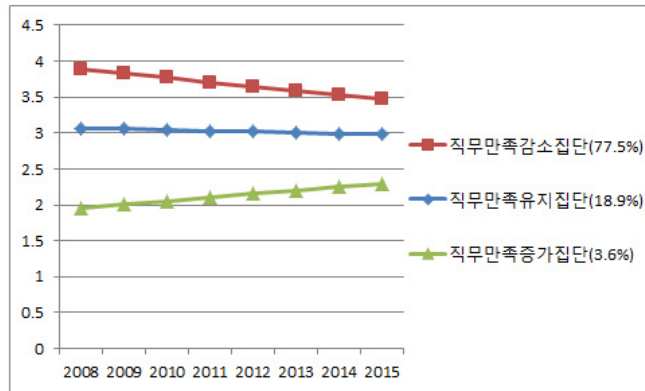
2) 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형 특성 예측

임금근로 장애인의 직무만족 변화유형의 특성을

파악하기 위해, 직무만족 변화유형에 따른 개인적 요인, 경제적 요인, 직무 요인, 근로환경요인을 분석하였다. 먼저 범주형 변인들에 대한 유형간 차이를 확인한 카이제곱 검증은 <표 4>와 같다.

개인적 요인에서는 학력에서만 직무만족 변화유형과 차이가 있는 것으로 검증되었다. 직무만족 감소집단의 경우 무학인 경우 48명(7.7%), 초등학교 졸업인 경우 137명(21.9%), 중학교 졸업인 경우 126명(20.1%), 고등학교 졸업인 경우 230명(36.7%), 대학교 졸업이상인 경우 86명(13.7%)으로 고등학교 졸업한 비율이 가장 높게 나타났다. 직무만족 유지집단의 경우 무학인 경우 5명 (3.3%), 초등학교 졸업인 경우 21명(13.7%), 중학교 졸업인 경우 17명(11.1%), 고등학교 졸업인 경우 63명(41.2%), 대학교 졸업이상인 경우 47명(30.7%)으로 고등학교 졸업인 경우가 가장 높게 나타났다. 직무만족 증가집단의 경우 무학인 경우 1명(3.4%), 초등학교 졸업인 경우 12명(41.4%), 중학교 졸업인 경우 5명(17.2%), 고등학교 졸업인 경우 9명(31.0%), 대학교 졸업이상인 경우 2명(6.9%)으로 초등학교 졸업한 비율이 가장 높게 나타났다.

연속형 변인들에 대한 유형간 차이를 확인한 아노바 검증은 <표 5>와 같다. 분석 결과, 개인적



<그림 2> 직무만족 변화유형(LPGA 결과)

<표 4> 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형별 특성(카이제곱 검증)

구분			직무만족 감소집단 (n=627)	직무만족 유지집단 (n=153)	직무만족 증가집단 (n=29)	Chi-square
			빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	
개인적 요인	성별	남	457(72.9)	112(73.2)	24(82.8)	1.381
		여	170(27.1)	41(26.8)	5(17.2)	
	학력	무학	48(7.7)	5(3.3)	1(3.4)	43.281***
		초졸	137(21.9)	21(13.7)	12(41.4)	
		중졸	126(20.1)	17(11.1)	5(17.2)	
		고졸	230(36.7)	63(41.2)	9(31.0)	
	장애유형	대졸이상	86(13.7)	47(30.7)	2(6.9)	2.142
		신체내부	240(38.3)	49(32.0)	10(34.5)	
경제적 요인	근로시간제	신체외부	387(61.7)	104(68.0)	19(65.5)	1.433
		전일제	483(85.5)	125(89.3)	22(88.0)	
		시간제	82(14.5)	15(10.7)	3(12.0)	

*** $p < .001$

<표 5> 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형별 특성(ANOVA 검증)

구분		직무만족 감소집단 (n=627)	직무만족 유지집단 (n=153)	직무만족 증가집단 (n=29)	F
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
개인적 요인	연령	53.21(10.112)	51.80(9.887)	57.41(6.009)	4.054*
	주관적 사회경제적 지위	1.59(.588)	1.95(.652)	1.28(.455)	29.264***
경제적 요인	월평균 임금(ln)	4.74(.748)	5.16(.744)	4.66(.749)	17.564***
직무 요인	교육수준	2.72(.697)	2.56(.850)	2.56(.870)	3.016
	기술수준	2.71(.701)	2.52(.901)	2.52(.963)	4.177*
근로환경 요인	일자리 안전사항	2.81(.598)	3.17(.536)	2.36(.810)	29.747***
	복리후생	3.10(3.338)	5.46(4.169)	1.86(2.445)	31.404***
	편의시설	.57(1.380)	1.59(2.208)	.52(1.243)	26.818***
	근무시간조정	.09(.321)	.12(.443)	.14(.351)	.508
	직무조정	.13(.378)	.10(.320)	.10(.310)	.436

평균(표준편차), * $p < .05$, *** $p < 0.01$

요인에서는 연령과 주관적 사회경제적 지위에서 유의미가 차이가 있는 것으로 검증되었다. 연령의 경우 연령이 높을수록 직무만족 증가집단에 속하였다.

주관적 사회경제적 지위의 경우 주관적 사회경

제적 지위가 높을수록 직무만족 유지집단에 속하였다.

경제적 요인에서는 월평균 임금의 경우 월평균 임금이 높을수록 직무만족 유지집단에 속하였다. 직무요인의 경우 기술수준에서 유의미한 차이가

있는 것으로 검증되었다. 기술수준의 경우 기술수준이 높을수록 직무만족 감소집단에 속하였다. 근로환경 요인의 경우 일자리 안전사항, 복리후생, 편의시설에서 유의미한 차이가 있는 것으로 검증되었다. 일자리 안전사항의 경우 일자리가 안전할수록 직무만족 유지집단에 속하였다. 복리후생의 경우 복리후생이 좋을수록 직무만족 유지집단에 속하였다. 편의시설의 경우 편의시설이 많을수록 직무만족 유지집단에 속하였다.

임금근로 장애인의 직무만족의 변화유형을 살펴보고, 각 유형별로 예측변인간에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 Jamovi를 활용하였다. ‘직무만족증가집단’의 경우 G*power Program 최소 표본 수 기준이 충족되지 못하여 분석에 활용하지 못하였다. 그리고, 종속변수가 범주형 변수이기 때문에 정규성을 가정하지 않으므로 로지스틱회귀분석을 활용하여 검증하였다. <표 6>을 살펴보면, 직

무만족감소집단을 준거집단으로 하여 직무만족유지집단과 비교하였으며, 준거집단에 속할 가능성이 있는 예측변인을 살펴보았다.

직무만족감소집단을 준거집단으로 하고 직무만족유지집단과 비교한 결과 개인적 요인은 장애 정도와 주관적 사회경제적 지위가 유의미하게 나타났으며, 장애 정도는 중증에 비해 경증일수록, 주관적 사회경제적 지위가 낮을수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 경제적 요인에서는 월평균 임금이 유의미하게 나타났으며, 월평균 임금이 낮을수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 직무요인에서는 기술수준과 교육수준에서 유의미한 결과가 도출되지 않았다. 근로환경 요인에서는 일자리 안전사항, 복리후생, 편의시설이 유의미하게 나타났으며, 일자리가 안전하지 않을수록, 복리후생이 적을수록, 편의시설이 부족할수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다.

<표 6> 지표에 따른 직무만족 변화유형별 차이

준거집단	특성변인	비교집단		
		직무만족유지집단		
		계수(b)	odd	
직무만족 감소집단	개인적 요인	성별(1 = 남)	-.101	.904
		연령	.014	1.014
		학력	-.117	.899
		장애정도(1 = 중증)	.528*	1.696
		장애유형(1 = 신체외부)	.259	1.295
		주관적 사회경제적 지위	.435*	1.545
	경제적 요인	월평균 임금	.669**	1.953
		근로시간제(1 = 전일제)	-.648	.523
	직무 요인	교육수준	.287	1.333
		기술수준	-.436	.647
	근로환경 요인	일자리 안전사항	1.105***	3.018
		복리후생	.105**	1.110
		편의시설	.201**	1.223
		근무시간조정	.578	1.783
		직무조정	-.683	.505

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

정리하면, 주관적 사회경제적 지위가 낮을수록, 월평균 임금이 낮을수록, 일자리가 안전하지 않을수록, 복리후생이 부족할수록, 편의시설이 부족할수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높게 나타났다.

5. 결론 및 함의

본 연구는 임금근로 장애인의 직무만족이 시간의 흐름에 따라 종단적으로 어떠한 변화유형이 나타나는지 확인하고, 그 유형별로 예측변인 간에 어떠한 차이가 있는지 확인하였다. 이를 살펴보기 위해 장애인고용패널 1차(2008)부터 8차(2015)까지 총 8개년 자료를 활용하였으며, 분석방법으로는 잠재프로파일성장분석(LPGA)과 이항로지스틱회귀분석을 이용하였다. 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 임금근로 장애인의 직무만족을 종단적으로 살펴본 결과 세 개의 집단이 도출되었다. 첫 번째 집단은 직무만족감소집단으로 시간의 흐름에 따라 직무만족이 감소하고 있어 “직무만족감소집단”으로 명명하였고, 두 번째 집단은 직무만족유지집단으로 시간의 흐름에 따라 직무만족이 유지되고 있어 “직무만족유지집단”으로 명명하였다. 세 번째 집단은 시간의 흐름에 따라 직무만족이 증가하고 있어 “직무만족증가집단”으로 명명하였다. 연구결과를 종합적으로 살펴보면, 직무만족이 증가하고 있는 집단의 비율은 가장 적게 나타났다(3.6%), 대부분의 집단 유형이 직무만족이 감소하고 있는 집단(77.5%)인 것을 확인할 수 있었다. 선행연구를 살펴보면, 전동일, 서정민(2012)의 연구에서 장애인의 직무만족 변화궤적을 살펴본 결과 직무만족이 높은 장애인은 시간이 지날수록 완만해졌다는 결과로 본 논문의 직무만족감소집단

의 형태와 일치하였다.

둘째, 임금근로 장애인의 직무만족 변화유형과 예측변인과의 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 “직무만족감소집단”을 준거집단으로 하여 직무만족유지집단과 이항로지스틱회귀분석을 실시한 결과, 개인적 요인으로는 중증에 비해 경증일수록, 주관적 사회경제적 지위가 낮을수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 경제적 요인으로는 월평균 임금이 낮을수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높았다. 근로환경요인은 일자리안전사항이 좋지 않을수록, 복리후생이 적을수록, 편의시설이 부족할수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높게 나타났다. 먼저, 개인적 요인을 살펴보면, 중증에 비해 경증일수록 직무만족감소집단에 포함될 확률이 높다는 결과는 기존 선행연구들과는 일치하지 않게 나타났다(김종인, 이완우, 2006; 김홍아, 1995; 송진영, 2014). 그러나 일부 연구에서는 중증 장애인의 직무만족이 경증 장애인의 비례 높게 나타난다고 제시한 연구들도 일부 존재하였다(김민영, 2017; 이동영, 이정주, 2007). 이러한 결과에는 장애 특성으로만 영향을 미치지 보다는 근무 환경요인인 조직 특성에 의하여 이러한 결과가 나올 수 있음을 시사하고 있다(이동영, 이정주, 2007). 따라서 이러한 결과는 장애인의 직무만족을 장애 특성에만 초점을 두기 보다는 복합적인 측면으로 살펴볼 필요가 있다. 다음으로 주관적 사회경제적 지위가 유의미한 영향을 미쳤으며, 기존의 선행연구와 일치하게 나타났다(김종인, 이완우, 2006; 송진영, 유광수, 2014). 경제적 요인에서는 임금 수준에서만 유의미한 영향을 미쳤고, 이러한 결과는 선행연구와 일치하게 나타났다(김봉균 외, 2014; 박자경 외, 2010). 근로환경요인에서는 근무환경의 안전성이 보장되고 복리후생과 편의시설이 잘 구비되어 있을수록 좋다는 기존의 선행연구들과 일치하게 나타났다(김민영, 2017; 박

자경 외, 2010; 송진영, 2014; 양지숙 외, 2011).

이러한 연구결과를 토대로 본 연구의 함의는 다음과 같다. 첫째, 장애특성 측면에만 초점을 두기 보다는 직장 내에서 차별을 금지하고, 배려 등을 할 수 있는 조직분위기 형성도 병행하여 생각해볼 필요가 있다. 김민영(2017)은 장애 특성 및 형태에 따라 직무만족에 크게 영향을 미치지 않기 때문에 직장 전반의 상황과 분위기를 함께 고려하여 개선시킬 필요가 있음을 시사하고 있다. 그러므로 직장 내 차별과 편견을 해소하기 위한 교육들을 정기적으로 시행하며, 긍정적인 조직문화를 안착시킬 필요가 있다. 둘째, 주관적 사회경제적 지위는 임금수준과 연결될 수 있는 문제이기도 하다. 최용훈(2017)은 임금근로 장애인의 임금수준이 주관적 사회경제적 지위에 큰 영향력을 준다고 제시하였다. 장애인이 비장애인과 같은 직업서비스를 받는다고 해도 좋은 직업을 구하기 어려운 구조이며, 임금수준이 낮은 직무를 하게 될 가능성이 높다. 따라서 장애인 당사자가 차별과 편견을 받는다고 인식하게 되면, 주관적 사회경제적 지위 낮다고 느끼게 될 가능성이 높다. 그러므로 임금근로 장애인의 단순히 물적인 지원과 동시에 인적자본을 늘려 경쟁력을 갖추 수 있도록 해야 하며, 장애인들이 자신의 능력에 부합하는 일을 할 수 있도록 환경을 조성할 필요가 있다.

셋째, 장애인의 직무만족을 향상시키기 위해서는 임금문제는 빠질 수 없는 논의이다. 장애인에 대한 교육훈련 및 일자리 창출을 확대하려고 다양한 정책을 통해 노력하고는 있지만 장애인의 임금문제가 여전히 논의되고 있다는 점은 안타까운 부분이다. 최근, 최저임금 적용제외와 관련하여 많은 논의들이 이루어지고 있다. 최저임금 적용제외는 근로능력이 낮은 장애인에 대해서는 최저임금 적용법에서 제외된다는 것을 의미한다. 하지만 이러한 법으로 인해 장애인에게 차등적으로

급여를 제공함으로써 기본적인 생계를 유지하는데 많은 어려움이 있다. 따라서 장애인들이 좋은 일자리에 많이 참여할 수 있도록 고용 환경을 개선하는 것도 중요하지만, 근로능력이 낮으면서 직업재활시설 등에서 일하는 장애인들에 대한 대책 마련도 시급하다. 따라서 근로능력이 부족하여 최저 임금도 못받는 장애인의 경우 국가가 개입하여 부족한 소득을 보전해주는 제도를 마련할 필요가 있다.

넷째, 장애인 편의시설을 설치 및 개선하기 위해서는 비용이 많이 소모되기 때문에 현재 장애인고용시설자금 용자 및 장애인고용시설자금 무상지원 제도를 활성화하여 장애인들의 직무환경이 개선될 수 있도록 하여야 한다. 이러한 제도를 통하여 사업주의 부담을 덜 수 있고 장애인들의 직무환경은 더욱 안정화 될 수 있을 것이다. 특히 장애인의 경우 재난 취약계층에 속하기 때문에 대상별 특수성을 고려하여 법률을 재정비해 볼 필요가 있다. 또한, 장애인들의 특수성을 고려한 재난 관리자와 같은 인적자원이 부족하여 이를 관리할 수 있는 전담 부서가 필요하고, 이를 위해서는 정부의 지원이 절대적으로 필요하다. 정준수(2017)는 유해한 환경에서 근로를 할 경우 실업가능성이 높다는 연구결과를 보고하였다. 따라서 장애인이 근로환경측면에서 심리적인 불안감을 해소할 수 있도록 국가적인 개입이 필요하다고 사료된다.

다섯째, 장애인의 복리후생 실태는 여전히 열악하다. 복리후생의 경우 사업체의 규모와 상관없이 양질의 일자리 창출을 할 필요가 있으며, 이를 위해서는 사업체와 정부의 협업이 필요하다. 구체적으로 장애인 고용장려금 제도가 있는데 이는 장애인 근로자의 매월 최저임금 이상을 주고 있는 선에서만 확인하고 있다. 따라서 임금과 보험 가입 등의 조건을 확장 시킨다면 임금근로 장애인의 복리후생이 개선될 수 있을 것으로 사료된다.

이상과 같은 연구결과를 바탕으로 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 잠재프로파일성장분석을 통하여 세 집단으로 분류되었지만, 직무만족증가집단의 최소 표본 수를 충족하지 못하여 로지스틱 회귀분석을 활용하는데 포함하지 못하였다. 따라서 후속연구에서는 적은 표본 수도 검증이 가능한 PLS 분석 방법 등을 활용하여 접근해 볼 필요가 있다.

둘째, 2차 자료인 패널자료를 활용하였기 때문에 자료에 있는 변수들만을 활용하여 분석을 해야 하는 제한점이 있었다. 따라서 후속연구에서는 척도개발을 통한 다양한 변수를 가진 설문지를 활용하여 검증해 볼 필요가 있다.

셋째, 현상학, 사례연구와 같은 심층 분석을 통하여 임금근로 장애인의 직무에 있어 구체적인 문제가 무엇인지 파악해볼 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김경희 · 정은주 (2006). 사회복지기관 일선사회복지사의 직무만족 결정변인에 관한 연구: 서울지역 사회복지기관 중심으로. <한국사회조사연구소>, 12, 107-131.
- 김광자 (2011). 취업 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <장애와 고용>, 21(2), 189-216.
- 김동철 · 박광표 (2015). 장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절효과를 중심으로. <장애와 고용>, 25(4), 57-88.
- 김동화 (2011). 근로여성장애인의 근로빈곤층 결정요인에 관한 연구: 가구특성 및 고용의 질을 중심으로. <장애와 고용>, 21(2), 163-187.
- 김명환 (2009). 우정사업 종사원의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 고용형태를 중심으로, 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 김민영 (2017). 장애인 임금 근로자의 직무만족 영향요인 분석: 정규직과 비정규직 근무형태별 비교를 중심으로. <장애와 고용>, 27(1), 177-202.
- 김복일 (2005). 외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구. 경희대학교 박사학위논문.
- 김봉균 · 하연주 · 최송식 (2014). 임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 심리·환경적 요인에 관한 종단적 연구. <한국장애인복지학>, 26, 101-119.
- 김상욱 · 유홍준 (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인. <한국사회학회>, 36(1), 51-81.
- 김승아 (1995). 근로 장애인 이직요인 분석과 대처방안. 한국장애인고용촉진공단.
- 김영애 · 정영순 (2015). 임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지와 이동. <한국사회정책>, 22(3), 337-61.
- 김종인 · 이완우 (2006). 장애인근로자와 비장애인근로자의 직무만족도 비교 연구. <지체 · 중복 · 건강장애연구>, 47, 45-62.
- 김종일 (2013). 장애인근로자의 장애수용, 차별경험, 사회경제적 지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향. <장애와 고용>, 23(4), 59-84.
- 김효정 ·곽선화 (2016). 직무불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향. <조사연구>, 17(2), 85-117.

- 나인강 (2005). 직무만족, 이직의도 및 이직행위의 관계에 대한 패널자료 분석. <대한경영학회>, 49, 509-530.
- 남수정 · 박은영(2013). 근로 장애인 직무만족도의 종단적 변화 양상과 예측요인: 직무환경과 배려를 중심으로. <장애와 고용>, 23(1), 37-53.
- 문필동 · 이정화 (2015). 여성장애인의 임금수준과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도의 매개효과와 직무적합성의 조절효과. <한국직업재활학회>, 25(1), 59-83.
- 박자경 (2014). 저임금 근로 장애인의 특성 및 일자리이동에 관한 연구. <한국직업재활학회>, 24(2), 5-86.
- 박자경 · 김종진 · 강용주 (2010). 장애인 근로자 직무만족도 분석. <장애와 고용>, 20(1), 5-32.
- 박지순 (2015). 장애인 취업자게 제공된 직무 관련 배려경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향. <재활복지공학회논문지>, 9(3), 177-184.
- 박현숙 · 양희택 (2013). 임금근로장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <한국장애인복지학>, 22, 67-84.
- 방하남 · 김상욱 (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. <한국사회학>, 43(1), 56-88.
- 서기석 (2009). 장애인표준사업장 근로자의 직무만족 요인에 관한 연구. 대륜대학교 대학원 석사학위논문.
- 송진영 (2014). 임금근로장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 고용안정성과 근무환경안정성의 다중매개 효과를 중심으로. <장애와 고용>, 24(4), 96-120.
- 송진영 · 유광수 (2014). 임금근로장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 정신건강의 다중매개효과를 중심으로. <재활복지>, 18(4), 119-144.
- 신유근 (1995). 한국 대기기업의 성공요인과 성공패턴: 5대 그룹의 주요기업을 중심으로. <연세경영연구>, 3(2), 253-275.
- 양지숙 · 이수연 · 금현섭 (2011). 장애인 근로자의 직무 스트레스와 직무만족: 사회적 지원의 효용성을 중심으로. <한국사회와 행정연구>, 21(4), 25-47.
- 염동문 · 김미정 · 백혜영 (2013). 장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족의 매개 효과를 중심으로. <장애와 고용>, 23(1), 303-325.
- 이동영 · 이정주 (2007). 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석: 2005년 장애인근로자 실태조사를 활용한 위계적 선형모형(HLM)의 적용. <사회보장연구>, 23(1), 177-203.
- 이수용 · 서원선 (2018). 장애인근로자 고용의 질 변화와 영향요인 연구: 한 직장 유지 장애인근로자를 중심으로. <장애와 고용>, 28(1), 105-133.
- 이인재 · 김성우 (2012). 자활실무자 직무만족 및 이직의도 연구. <한국사회복지행정학회>, 14(2), 1-25
- 이채식 · 김명식 (2012). 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구. <장애와 고용> 22(1), 29-54.
- 임종호 (2014). 원직장 복귀 장애인의 직무만족. <시각장애연구>, 30(3), 157-175.
- 전동일 · 서정민 (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구. <장애와 고용>, 22(1), 137-157.
- 정준수 (2017). 장애인 임금근로자의 직무불만족 탈출에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <한국사회복지행정학> 19(3), 141-167.
- 최용훈 (2017). 장애인 근로자의 근로조건과 일자리 만족도가 주관적 계층의식에 미치는 영향. 고려대학교 대학원

석사학위논문.

한국장애인고용공단 고용개발원(2017). 장애인통계.

한만석 (2013). 정규직 장애인 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구: 노동패널과 장애인고용패널 비교분석을 통하여. 대구대학교 대학원 석사학위논문.

함승인 · 정소연 (2021). 장애인 임금근로자의 디지털 리터러시와 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 직무적합성의 매개효과. <장애와 고용>, 31(2), 93-117.

Hill, K. G., White, H. R., Chung, I. J., Hawkins, J. D., & Catalano, R. F. (2000). Early adult outcomes of adolescent binge drinking: Person-and variable-centered analyses of binge drinking trajectories. *Alcoholism. Clinical and Experimental Research*, 24(6), 892-901.

Jamovi project (2018). jamovi(Version 0.9)[Computer Software]. Retrieved from <http://www.jamovi.org>

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction life, satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.

Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". In M. Dunnette, *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.

Magidson, J., & Vermunt, J. (2002). Latent classmodels for clustering: A comparison with K-means. *Canadian Journal of Marketing Research*, 20, 37-44.

McCormick, E. J., & Ilgen, D. R.(1980). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Mehmeti, I., & Telaku, M. (2020). Relation of the Perception of Work Environment with Job Satisfaction: The Case of Teachers in High Schools in the Municipality of Prishtina. *Thesis*, 9(1), 3-33.

Muthen, L. K., & Muthen, B. (2007). Mplus user's guide(Version 5.21). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén. Muthen, B. O. (2004). *Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data*. In D. Kaplan (Ed.), *Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*. CA: SAGE, 345-468.

Nagin, D. S. (2005). *Group-based modeling of development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structure Equation Modeling*, 14(4), 535-569.

Poter, L. M., & Steers. R. M. (1973). Organizations work and personal factors in employee turnover absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Schermerhorn, J. R. 2000. *Introducing management*. DS Chappell. John Wiley and Sons.

A Study on Job Satisfaction of Wage Workers with Disabilities Using Latent Profile Growth Analysis

Han-sol Kim, Dong-mun Yeum

Gyeongsangnamdo Public Agency for Social Service, Changshin University

The purpose of this study was to examine the types of change in the job satisfaction of wage workers with disabilities using the latent profile growth analysis. The results of the analysis are as follows. First, three groups were identified according to the fitness index and the latent profile classification. The first type was classified as the 'job satisfaction decreasing group', the second type as the 'job satisfaction sustaining group', and the third type as the 'job satisfaction increasing group'. We then performed a binomial logistic regression analysis for two groups at a time and confirmed the predictive variables affecting the three types. When the job satisfaction decreasing group was used as a reference group and compared with the job satisfaction sustaining group, individual factors were more likely to be included in the job satisfaction decreasing group as the degree of disability was milder and the subjective socioeconomic status was lower. The lower the monthly average wage, the higher the probability of being included in the job satisfaction decreasing group. Work environment factors were more likely to be included in the job satisfaction decreasing group, as the job was less secure, offered lower welfare benefits, and was characterized by a lack of convenience facilities. However, no significant results were found for the job factors. Based on these results, the implications and limitations of this study and the direction of follow-up research were suggested.

Keywords: Wage Workers with Disabilities, Job Satisfaction, logistic regression, Latent profile Growth Analysis