

장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의
관계 분석

- 성별 및 고용형태 차이를 중심으로 -

이성규

장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계 분석

- 성별 및 고용형태 차이를 중심으로 -

이성규*

초 록

본 연구는 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 상호 관계를 구조방정식 모형으로 분석하고, 다중집단 구조방정식을 활용하여 고용형태와 성별에 따른 차이를 검증하는데 목적을 두었다. 이를 위한 분석 자료는 한국장애인고용공단의 제6차 장애인고용패널조사자료(2013년)이며 분석대상은 임금근로자로 1,042명이다. 본 연구의 주요 변수인 '차별경험'은 3개의 관측변수로 구성하였으며, '직무 만족도'는 총 11개의 항목을 요인 분석을 통하여 2가지 유형으로 구분하여 구성하였고, '생활 만족도'는 총 9개의 항목 중 신뢰도 분석을 통하여 5개의 관측변수로 구성하였다. 본 연구의 분석결과, 첫째, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도 간의 경로계수는 유의미하게 나타났다. 둘째, 차별경험과 생활 만족도 간접 효과는 유의미하게 나타나 구조적 모형에서 매개역할을 하는 변인들을 확인할 수 있었다. 셋째, 성별의 따른 잠재평균 차이는 유의미하게 나타나지 않았으며, 경로계수 차이는 여성의 경우 차별이 직무만족도에 미치는 영향이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 넷째, 고용형태의 잠재평균 차이는 유의미하게 나타났고 경로계수 차이는 유의미하게 나타나지 않았다.

주제어 : 장애인 근로자, 차별경험, 직무만족도, 생활만족도, 다중집단 구조 방정식 모형, 성별, 정규직

I. 서 론

노동시장에서 장애인 근로자가 비장애인과 동일하게 경쟁하고 비장애인과

* 서울시립대 사회복지학과(sglee1@uos.ac.kr)

마찬가지로 자신의 능력과 욕구에 부합하는 직업을 자유롭게 선택하고 직업 생활을 하기 위해서는 기회균등을 비롯해 장애를 이유로 하는 차별이 발생하는 것을 최소화시키는 노동시장 여건을 마련하는 것이 중요하다.

그러나 아직까지 많은 수의 장애인 근로자가 노동시장에서 차별을 경험하는 것으로 나타나는데 2011년도 장애인실태조사에 따르면, 장애인 근로자는 취업과정 뿐만 아니라 임금과 동료관계 그리고 승진에서 차별을 경험하는 것으로 나타나고 있다(김성희·변용찬·손창균·이연희·이민경·이송희·강동욱·권선진·오혜경·윤상용·이선우, 2011).¹⁾ 그리고 장애인 근로자 차별은 비장애인과 차별뿐만 아니라 장애유형에 따라서도 발생되며 차별의도, 차별 영향범위, 차별시기 등에 따라 노동시장 전반에 광범위하게 발생되고 있다.

장애인 근로자의 차별경험은 직무에 대한 만족도에 부정적인 영향을 미친다는 점은 많은 연구에서 밝혀진 바 있다(성정현·이영미, 2004; Sirvastava and Chamberlain, 2005; Uppal, 2005; 강동욱·이혁구, 2008; 최지선, 2011 등). 최지선(2011)은 직장 내 차별경험이 직무만족도에 부적(-)인 영향을 미치는 요인임을 실증하였으며 Sirvastava and Chamberlain(2005)와 강동욱·이혁구(2008)는 장애인차별이 고용유지를 어렵게 하는 요인이라고 주장하였다.

장애인 근로자의 차별경험은 직무만족도를 비롯해 장애인의 삶의 질과 생활만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(박현숙·양희택, 2013; 이선영, 2004; 이정순, 2006). 생활만족(Life Satisfaction)이란 삶의 안녕감 내지 만족감이라고 정의할 수 있는데 차별을 받는 장애인은 대인관계에서 자신감을 상실해 자존감과 사회적 효능감이 낮아지기 쉬운데 특히 장애인 근로자가 겪는 직장 내에서의 차별경험은 결국 삶의 전반의 만족도를 저하시킬 수 있다.

그간 선행 연구들은 장애인 근로자의 차별경험과 생활만족도 또는 직무만족도와 생활만족도 간의 상호관계만을 분석하는데 집중하고 있으며 집단 간의 차이를 분석하지 못했다. 이러한 분석은 중요한데 이미 선행연구도

1) 취업 시 34.0%, 임금 20.7%, 동료와의 관계가 16.9%, 승진 시 14.2%가 차별을 경험하는 것으로 조사됨.

장애인 근로자의 고용형태가 중요한 영향요인으로 밝히고 있으며, 장애인 근로자의 삶의 질 향상을 위해서 일자리와 관련하여 환경개선과 이를 보완하기 위한 사회정책이 필요함을 강조하고 있기 때문이다(이인숙·배화숙, 2008).

임수정(2010)의 장애인 근로자의 삶의 만족 요인 연구에서는 관리자, 정규직, 공개채용 및 복리 후생이 있는 근로자의 삶의 만족도가 높게 나타났다. 또한 최지선(2009)은 정규직이면서 현재 일자리의 유지가능성이 있고, 근속기간이 긴 경우, 일상생활에서의 만족수준도 높다고 밝히고 있다. 또한 성별도 차별경험과 직무만족도와 생활만족도 간의 분석에서 중요한 요인인데 여성은 남성보다 더 차별에 노출되기 때문에 사회활동을 소극적으로 만든다고 나타나기 때문이다(김현식, 2013).

이에 본 연구에서는 장애인 근로자의 차별경험과 직무만족도, 생활만족도에 관계 구조적모형을 통해 파악하고 직무만족이 차별경험과 생활만족에 매개효과를 갖는지 검증할 것이다. 또한, 다집단 모형 분석을 통해 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간 구조모형 경로에서 성별 간 차이와 고용형태 간 차이가 있는지 검증하고자 한다.

본 연구에서 차별경험, 직무만족도, 생활만족도의 관계분석을 성별 및 고용형태 간의 차이에 중점을 두고 보고자 함은, 먼저 남녀 간의 차이의 경우 2011년 남녀고용평등 전국민 의식조사 보고서에서 고용차별 경험 여부가 비장애인 여성이 34%, 남성이 13.7%로 여성이 두 배 이상 겪고 있다고 나타났는데, 장애인 근로자는 이러한 차별경험을 남녀 간 차이에서 본 연구가 거의 없음으로 성별 차이에 대한 양상을 탐색함에 있어 의의가 있을 것으로 본다. 또한 고용형태 간의 차이는, 여성이 육아 등으로 인해 다양한 고용형태를 필요로 하는 것과 마찬가지로 장애인 근로자도 그 장애특성으로 인해 단시간 근로, 기간제 근로, 파견근로 등의 고용형태로 근무하고 있는 경우가 많다²⁾. 최근 고용형태에 따른 차별을 개선하기 위해 다양한 정책이

2) 중증장애인 근로시간에 대한 법적연구(2013)에 따르면 중증장애인이 경증장애인이 보다 단시간 근로 형태 비율이 높았고, 신장 및 호흡기 장애인, 정신장애인, 자폐성 장애인이 단시간 근로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 장애인의 일자리가 경비·청소용역업체, 환경·인쇄·목재·가구공예 등 파견근로 형태의 근로비율이 높은 것으로 나타남. 기혼 여성 장애인의 경우 장애특성뿐만 아니라 육아 및 가사 등을 이유로 단시간 근로나 기간제 근로 등을 선택하는 경우도 있는 것으로 나타남.

시행되고 있지만, 장애인 근로자에 대한 고용형태에 대한 연구는 시작 단계로 본 연구를 통해 의미 있는 시사점을 제시할 수 있을 것으로 본다.

II. 기존문헌 고찰

기존문헌 고찰에서는 장애인 근로자의 차별경험, 장애인 근로자의 차별경험과 직무만족도와 차별경험과 생활만족도의 매개변수로서의 직무만족도, 장애인 근로자의 고용형태와 직무만족도에 관한 기존 문헌을 고찰하여, 장애인 근로자에 차별경험과 생활만족도에 미치는 요인을 파악하고

1. 장애인 근로자의 차별경험

장애인 근로자가 일자리에서 경험하는 차별경험은 다양하게 이루어지는데, 이와 관련된 연구를 살펴보면 다음과 같다. 이동영·이정주(2003)는 단순히 장애인 근로자로서 차별이 이루어지는 것뿐만 아니라 장애유형에 따라서도 고용차별이 존재하며, 차별의도에 따라 의도적 고용차별과 결과적 고용차별, 차별시기에 따라 노동시장 진입 전의 고용차별과 노동시장에서의 고용차별, 차별영향 범위에 따라 장애인과 비장애인과의 차별, 장애인 간의 차별로 광범위하게 차별이 이루어지고 있다고 설명하였다. 장애인경제활동실태조사(2013)에서도 만 15세 이상 등록장애인의 38.3%만 경제활동에 참여하고 있음에도 불구하고, 실업률은 5.9%로 전체 인구에 비해 두 배 가까이 높게 나타났다. 고용형태에서도 전체 근로자 중 비정규 비중은 32.3%인데 비해, 장애인 근로자는 59.1%로 두 배 가까이 높은 것으로 나타났다. 월평균 임금에서도 장애인 임금근로자의 임금은 전체 임금근로자의 72.1%에 불과한 것으로 나타났다.

특히 여성장애인은 장애와 여성이라는 이중적 차별 특성으로 인해 노동시장 진입이 비장애 남성, 비장애 여성, 장애남성에 비해 더욱 어려우며(Russo&Jansen, 1988), 노동시장에 진입하더라도 고용 자체가 불안정하여 높은 이직률, 낮은 임금과 열악한 노동환경 등 열악한 환경에 노출되어 있다(백동훈, 2009). 「장애인경제활동실태조사」(2013)에 따르면, 우리나라

15세 이상 장애인 중 여성장애인의 경제활동 참가율과 고용률은 남성장애인의 절반에도 미치지 못하고 있으며³⁾, 남성장애인 임금근로자의 비정규직 비율은 54.1%인데 반해 여성은 77.8%로 일자리의 질이 매우 낮다.

차별 경험은 개인 자신이 느끼는 주관적인 느낌이며, 이와 관계된 만족도 역시 객관적인 상황과 조건에 영향을 받더라도 최종적으로는 개인이 판단하는 주관적인 평가이므로(박지희, 2012), 차별에 대한 인식은 결국 만족도에 지대한 영향을 미친다고 할 수 있다. 이와 관련된 연구로 김미연(1995)은 교육, 결혼, 고용, 의료에 관한 설문을 통해 여성장애인의 실태를 조사한 결과, 차별에 대한 인지능력이 낮은 것이 가장 심각한 문제라고 파악하였다. 즉 객관적인 상황과 조건이 열악함에도 불구하고 여성장애인 스스로가 느끼는 주관적인 평가가 관대하기 때문에 차별의 심각성이 다소 축소되어질 수 있다는 내용이다. 하지만 여성장애인이 차별 자체를 인지하지 못하는 것은 아닌 것으로 나타났는데, 채은하(1998)는 여성장애인의 차별의식을 조사한 결과 대부분의 여성장애인이 차별에 대해 인지하고 있는데, 주로 학교교육, 취업과 경제활동, 결혼생활에서 차별을 느끼는 것으로 조사했다. 한편, 여성과 장애인이라는 이중차별에 대해서 여성장애인에게 여성의식에 대한 이해나 의식고양의 수준이 장애와 관련된 수준보다는 낮게 나타나(이은미, 2008), 여성으로서의 차별보다는 장애인으로서의 차별을 더 심각하게 받아들이는 것으로 파악된다.

2. 장애인 근로자의 차별경험과 직무만족도

직무에서의 차별경험은 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다는 점은 이미 많은 연구에서 밝혀진 바 있다(성정현·이영미, 2004; Sirvastava and Chamberlain, 2005; Uppal, 2005; 강동욱·이혁구, 2008; Kaye, 2009; 김동주·고미석, 2012; 송진영, 2012; 김종일, 2013, 조성욱·남정휘, 2013).

직무만족도와 관련하여 가장 많이 다루어지는 변수로 사회적 지지를 들 수 있는데, 대부분의 연구에서 사회적 지지는 일자리만족도(직무스트레스,

3) 경제활동참여율은 남성장애인 49.9%, 여성장애인 22.1%, 고용률은 남성장애인 46.9%, 여성장애인 20.9%로 조사됨(김호진, 최종철, 양수정, 2013)

근로태도, 이직의도)에 유의미한 영향을 주었으며, 사회적 지지가 높을수록 직무스트레스가 감소하여 생산성을 향상시키고 이직 의도를 낮추는 것으로 파악된다(이은복 외, 2008; 김연실 외 2012, 이태훈·김진태, 2012). 직무만족도는 일자리의 유지와도 밀접한 관계를 갖고 있다고 보는 연구도 있는데, 곽지영·조정아(2006)는 일자리의 선택 및 유지 과정을 직업의 사회화 과정으로 분석해서 각 과정별로 배제 경험과 적응 경험을 살펴보았으며, 이 과정에서 겪는 배제 경험, 즉 차별이 직업의 선택과 유지 과정에 영향을 준다고 보았다. 또 전동일·서정민(2012)은 장애인 근로자를 직무만족도가 높은 집단과 낮은 집단으로 나누어서 시간에 따라 비교해보았는데, 만족도가 낮은 집단이 시간이 지날수록 만족도가 높은 집단과의 격차가 줄어드는 경향을 보였으며 이는 장애인 근로자 당사자의 직장적응력이 시간이 지날수록 높아지는 것으로 설명될 수 있다.

한편 일자리의 유지에 영향을 주는 변수에 대해서 남녀 장애인이 다른 양상을 보여주었는데, 남성장애인이 고용형태와 임금이 일자리의 유지와 밀접한 관계를 갖는 것에 비해 여성장애인은 장애의 정도와 사업체 근로자 수가 더 중요한 영향을 주는 것으로 드러났다(곽지영, 2010). 비슷한 연구로 남성장애인은 성취나 수입을 중요시하는 경향이 있고, 여성장애인은 직장 동료, 상사 등 직장 내 관계를 중요시하는 경향이 있다는 연구도 있다(이은미, 2008). 따라서 일자리에서의 차별경험이 여성장애인에게 무력감을 유발하고 자기가치감을 저하시키는 등 남성장애인보다 더 심각한 수준에서 만족도를 저해한다고 볼 수 있다. 경제적으로도 여성장애인은 남성장애인에 비해 더 적은 임금을 받고 있는데, 적은 임금에 대한 이유로 생산성 등 인적 속성으로 설명될 수 있는 부분은 37.38%에 불과한 것으로 나타나(정하나, 2010), 여성장애인의 차별 수준이 더 심각한 것을 알 수 있다.

3. 차별경험과 생활만족도의 매개변수로서의 직무만족도

장애인의 생활만족도에 관한 연구는 주로 삶의 질과 관련된 변수를 사용한 연구가 많았는데, 일상생활을 개인을 둘러싼 환경, 특히 사회경제적 환경과 같은 객관적 조건과 주관적 만족도 모두를 포함하는 개념으로 보고

있다(김연옥, 임경원, 이해전, 2012).

생활만족도는 직무만족도에 큰 영향을 받고 있는데 박재규(2001), 이병훈·윤정향(2006), Bardasi & Francesconi(2004)의 연구에 따르면 고용조건, 직책 등이 삶의 질에 직접적인 영향을 주는 요인으로 보고하고 있으며, 근로자의 직무만족이 삶의 질에 긍정적이면서 영향력이 크다고 밝히고 있다(방하남, 2000; 신승배, 2009; 김성진, 2010). 또한 염동문(2013)은 직무스트레스가 생활만족도에 영향을 미치는 데 있어 직무만족의 매개효과를 확인하였는데, 직무에 대한 만족감이 높은 장애인 근로자들은 자신의 일상생활에서 좀 더 긍정적 자세를 보이며, 생활만족도가 높게 나타났다고 하고 있다. 여성장애인의 경우에도 사회활동 참여는 생활만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보이는데, 류시문(2003)은 여성장애인의 사회참여를 경제활동, 종교 활동, 학습활동, 사회봉사활동으로 나누어 살펴본 결과 생활만족도에 가장 큰 영향을 주는 요인은 경제활동, 즉 일자리활동인 것으로 보고하였으며, 박지희(2012)는 직무만족도와 관련해서 학력이 높을수록, 월평균소득이 높을수록, 직업이 있을수록 생활만족도가 높게 나타난다고 하였다. 그러나 여성장애인의 직무만족도와 관련해서 취업형태는 불안정하고 평균 급여는 매우 낮은 수준이며(서광석, 2006), 생활만족도에 경제적인 측면이 매우 중요한 만큼(김종일, 2013), 여성장애인의 생활만족도 또한 직무만족도에서 오는 경제적 불평등으로 인해 남성장애인, 일반인에 비해 낮을 것이라는 추측이 가능하다.

경제적인 측면을 제외하고서도 직무만족도가 생활만족도에 영향을 주는 부분이 있다는 것을 밝힌 연구도 있는데, 서광석(2006)은 일자리를 통해 자기효능감이 높아질수록 정서적 만족도가 높아지고, 일상생활에서의 대인관계에 대한 만족도도 높아진다고 주장하였으며, 이은미(2006)는 여성장애인이 일자리를 통해 자기정체성-자존감과 사회적 효능감-과 집단정체성-공동체활동과 정치력, 비판의식-을 확립하고 경제적 독립을 통해 자유로움과 독립감을 경험하는 것으로 보고하였다.

4. 장애인 근로자의 고용형태와 직무만족도

고용형태와 직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, 직무만족도와 고용유지는 상호간 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(이지수 외, 2014), 불안정한 고용지위는 일자리만족도에 부정적인 영향을 미치게 된다는 연구가 다수 보고되고 있다(윤경희, 2008; 이은정, 2009; 최지선, 2009; 김성진, 2010; 주석진 외, 2010; 임수정 외, 2011; 박준성 외, 2011; Konrad, 2013). 직무 유지와 관련된 선행연구는 비장애인 근로자와 마찬가지로 장애인 근로자는 정규직 근로자보다 비정규직 근로자가 근속기간이 짧았는데, 비정규직이라는 고용조건 자체가 근속기간에 영향을 직접적으로 미칠 뿐만 아니라, 직무만족도를 같이 감소시켜서 간접적인 영향도 있는 것으로 보고 있다(이지수 외, 2014).

생활만족도와와의 관계까지 확장한 연구에서도 마찬가지로 장애인은 단순한 업무에 종사하고 비정규직의 고용형태를 갖는 경우가 많고 이로 인해 직무만족도가 저하되고 삶의 질까지 낮아지게 된다는 보고가 주를 이루고 있으며(김종인, 이완우, 2006; 성정현 외, 2006; 장정미 외, 2009; 송진영, 2012), 생활만족도와 밀접한 관계가 있는 변수인 건강정도에도 고용형태가 영향을 준다는 연구도 있다(신순철, 김문조, 2008). 아울러 고용형태의 변화와 관련된 연구에서도 정규직으로의 유지 또는 전환된 경우에 생활만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되어진다(박용순, 손진영, 2012). 이렇듯 대부분의 연구에서는 장애인 근로자의 고용형태는 직무만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 비정규직일수록 직무만족도에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 물론 비정규직 근로자에 대한 정의를 하나의 기준으로 구분할 수 없지만(주석진, 한상덕, 2010), 본 연구에서는 장애인고용패널 조사의 데이터를 사용했으므로, 선행 연구들(안주엽, 2001; 남재량, 2008; 주석진 외, 2010)과 마찬가지로, 이에 따른 자기선언적(self reported) 정의에 따라 고용형태를 구분하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구가설

본 연구에서는 장애인 근로자의 차별경험이 생활만족에 미치는 영향을 파악하고, 장애인 근로자의 차별경험이 생활만족에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과가 있는지 검증하고자 한다. 또한 다집단 모형 분석을 통해 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족, 생활만족 간 구조모형 경로에서 성별 간 차이와 고용형태 간 차이가 있는지 파악하고자 한다.

따라서 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

연구가설 1) 장애인 근로자의 차별경험이 생활만족도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2) 장애인 근로자의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도가 매개역할을 할 것이다.

연구가설 3) 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족, 생활만족 간 구조모형 경로에서 성별 간 차이가 있을 것이다.

연구가설 4) 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족, 생활만족 간 구조모형 경로에서 고용형태(정규직·비정규직) 간 차이가 있을 것이다.

2. 자료 및 변수 정의

1) 분석자료

본 연구는 장애인고용공단의 장애인고용패널조사 제6차년도(2014)⁴⁾ 자료를 이용하였다. 본 연구의 목적에 맞는 대상을 선정하기 위해 임금노동자를 선별하였으며, 그 중 연구 대상은 정규직 여부에 대한 결측치 2명을 제외한 전체 1,040명으로 나타났고, 남성은 748명, 여성은 292명으로 나타났다.

4) 2008년 현재 만 15~75세의 「장애인복지법」 제2조에서 규정하는 유형(15가지)의 장애인(제주 제외) 패널(약 5,000명)을 대상으로 장애인 개인의 경제활동상태를 동태적으로 파악하여 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하고자 매년 추적 조사하는 종단면 조사임. 2008부터 실시되었음(2014년 현재 6차 패널조사).

다. 정규직 여부를 기준으로 살펴보면, 남성의 경우 39.6%가 정규직으로, 60.4%가 비정규직으로 나타났고, 여성의 경우 23.3%가 정규직으로, 76.7%가 비정규직으로 나타났다.

〈표1〉 분석대상 기술통계

성별	정규직	비정규직	합계
남성	296 (39.6%)	452 ((60.4%)	748 (100%)
여성	68 (23.3%)	224 (76.7%)	292 (100%)
합계	364 (35.0%)	676 (65.0%)	1040 (100%)

2) 변수정의

(1) 차별경험

장애인고용패널조사 데이터를 통해 ‘생활의 차별경험’, ‘구직활동 및 취업준비시 차별경험’, ‘직무에서의 차별경험’을 본 연구의 차별경험으로 구성하였다. 차별경험은 ‘전혀 없음’, ‘조금 있음’, ‘많음’, ‘매우 많음’의 4점 척도로 구성되어있으며, Cronbach’s α 값은 .790으로 나타났다.

(2) 직무 만족도

장애인고용패널조사에서 직무 만족도는 총 11개의 변수로 구성되어 있고, ‘매우 불만족’, ‘불만족’, ‘보통’, ‘만족’, ‘매우 만족’의 5점 척도로 구성되어 있으며, Cronbach’s α 값은 .901로 나타났다. 직무 만족도 변수를 탐색적 요인분석하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)의 MSA 값은 .927로 이상적으로 나타났고, Varimax 요인회전을 사용한 결과, ‘일의 내용’, ‘근로환경’, ‘근로시간’, ‘개인의 발전가능성’, ‘의사소통/대인관계’, ‘인사고과의 공정성’과 ‘임금/소득’, ‘취업의 안정성’, ‘복리후생’, ‘교육훈련의 기회’, ‘장애인에 대한 수용정도’로 구분되었다. AMOS 프로그램을 사용하여 수렴타당도를 살펴본 결과, $\chi^2=411.80(p=.00)$ 으로 영가설을 기각하였지만, RMR=.02, GFI=.93, AGFI=.89, NNFI=.91, CFI=.93으로 대다수의 적합도가 만족한다고 볼 수 있다. 그리고 각 요인의 표준적재치가 0.5이상으로 나타나 개념타당도를 확보하였고, 분산추출지수는 0.72, 0.66으로, 개념신뢰도

는 0.94, 0.91로 나타나 수렴타당도를 확보하였고, 요인간의 상관관계 제곱보다 A.V.E.가 낮게 나타나 판별타당도를 확보하였다고 볼 수는 없으나 다른 조건들을 고려하여 판단하였을 때 거의 만족되었다고 판단된다.

〈표2〉 직무만족도 개념타당도, 수렴타당도 분석

	잠재요인	표준적 재치	오차	신뢰 도	분산 추출 지수
직무 만족도1	일의 내용	0.792	0.165	0.94	0.72
	근로환경	0.798	0.17		
	근로시간	0.699	0.25		
	개인의 발전가능성	0.704	0.204		
	의사소통/대인관계	0.578	0.253		
	인사고과의 공정성	0.671	0.139		
직무 만족도2	임금/소득	0.643	0.345	0.91	0.66
	취업의 안정성	0.696	0.276		
	복리후생	0.723	0.31		
	교육훈련의 기회	0.735	0.171		
	장애인에 대한 수용정도	0.703	0.171		

〈표3〉 직무 만족도 판별타당도 분석

	직무만족도1	직무만족도2
직무만족도1	0.72	
직무만족도2	0.86*	0.66

(*p<.05)

(3) 생활 만족도

장애인고용패널 데이터에서 생활 만족도는 ‘매우 불만족’, ‘불만족’, ‘보통’, ‘만족’, ‘매우 만족’의 5점 척도로 구성되어 있으며, 총 9항목으로 구성되어 있다. 이 9개 변수의 Cronbach’s α 값은 .518로 기준에 미치지 못하기에 신뢰도를 낮추는 변수를 제거하여 총 5개의 변수(‘살고 있는 곳’, ‘건강상태’, ‘한 달 수입’, ‘여가활동’, ‘하는 일’)가 선별되었고, Cronbach’s α 값은 .789로 나타났다.

〈표4〉 추출된 문항과 측정

구분	상위 지표	6차 장애인고용패널조사		변수측정
		코드	변수설명	
종속 변수	생활 만족	f012003	살고 있는 곳	매우 불만족=1, 불만족=2, 보통= 3, 만족= 4, 매우 만족=5
		f012004	건강상태	
		f012005	한 달 수입	
		f012006	여가활동	
		f012007	하는 일	
매개 변수	직무 만족	ba1026003, ba1026004, ba1026005, ba1026006, ba1026007, ba1026008	직무만족도1	매우 불만족=1, 불만족=2, 보통= 3, 만족= 4, 매우 만족=5
		ba1026001, ba1026002, ba1026009, ba1026011, ba1026012	직무만족도2*	매우 불만족=1, 불만족=2, 보통= 3, 만족= 4, 매우 만족=5
독립 변수	차별 경험	f011001	일상생활의 차별경험	전혀 없음=1, 조금 있음=2, 많음=3, 매우 많음=4
		f011002	구직활동 및 취업준비 시 차별경험	
		f011003	직무에서의 차별경험	

, * : 직무만족도1, 직무만족도2의 잠재요인 <표2> 참조

3. 분석방법

본 연구에 사용된 통계프로그램은 SPSS 21.0, AMOS 21.0이다. 직무만족도의 유형을 분류하기 위한 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였고, 인과관계를 분석하기 위해 구조방정식(Structure Equation Model) 분석을 실시하였다. 그리고 집단 간의 차이를 분석하기 전 형태 동일성(configural invariance), 측정동일성(metric invariance), 절편 동일성(scalar invariance) 검증을 실시한 후, 집단 간의 차이를 분석하기 위하여 다

중집단 비교(Multiple Group Analysis)와 평균구조방정식 모델(Mean Structure Equation Model)을 사용하였다. 마지막으로 분석대상의 특성을 살펴보기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 주요변수의 기술통계

임금근로자인 장애인의 차별경험에 대한 전체 평균은 1.36으로 비교적 차별경험이 높지 않은 것으로 나타났고, 성별 간에는 여성의 경우 남성에 비해 차별경험이 높지 않은 것으로 나타났으며, 고용형태 간에는 비정규직이 정규직보다 차별경험이 높은 것으로 나타났다. 직무만족도의 전체평균은 3.00으로 나타났고, 성별 간에는 여성의 경우 남성에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 고용형태 간에는 정규직이 비정규직에 비해 직무만족도가 비교적 높게 나타났다. 생활만족도의 전체평균은 3.05로 나타났고, 성별 간에는 남성의 경우 여성보다 생활만족도가 높게 나타났고, 고용형태 간에는 정규직이 비정규직보다 비교적 높게 나타났다.

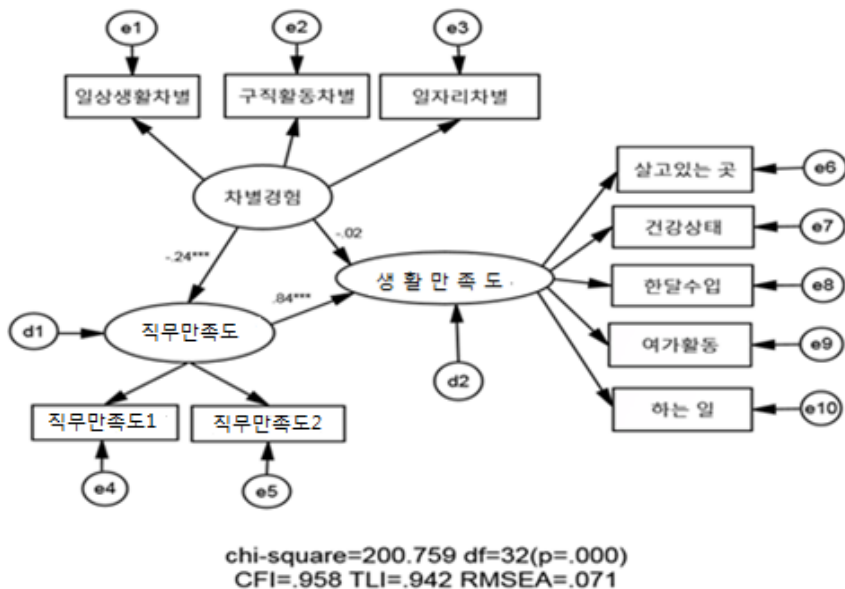
〈표5〉 분석변수 기술통계

		차별경험	직무만족도	생활만족도
전체	평균	1.36	3.00	3.05
	표준편차	.51	.48	.52
남자	평균	1.37	2.99	3.07
	표준편차	.53	.47	.51
여자	평균	1.34	3.02	3.00
	표준편차	.47	.48	.53
정규직	평균	1.28	3.19	3.23
	표준편차	.43	.47	.52
비정규직	평균	1.40	2.89	2.95
	표준편차	.55	.45	.49

2. 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계분석

구조방정식 모형을 제대로 평가하기 위한 적합도 지수는 표본 크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 하며, 모형의 간명성을 고려해야 하기에 여러 적합도 지수 중 CFI(Comparative Fit Index), TLI(Turker-Lewis Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 값을 기준으로 하였다(홍세희, 2000).

분석대상 1,040명을 대상으로 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계분석은 구조방정식 모형을 사용하여 검증하였다. 모형적합도를 살펴보면, $\chi^2=200.76(df=32, p=.000)$, CFI=.958, TLI=.942, RMSEA=.071로 나타났다. χ^2 값이 유의하게 나타나지 않았지만, χ^2 값은 적합도 평가에서 가장 기본이 되는 수치이지만 자료의 크기에 따라서 통계적인 검증에 영향을 주는 단점이 있어, 유의하더라도 좋은 모형일 수도 있고 아닐 수도 있다. 따라서 χ^2 값 이외의 적합도 지수를 보고 최종적인 적합도를 평가해야 하는데, 나머지 조건들이 모두 기준에 부합하는 것으로 나타남에 따라 연구모형이 적합하다고 판단된다.



[그림2] 연구모형에 대한 구조방정식 결과

구조방정식모형 분석결과, 차별경험이 직무만족도에는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 생활만족도에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 직무만족도는 생활만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 세분화하여 살펴보면, 차별경험이 많이 있을수록 직무만족도에 부적인 영향을 미치고(-.236), 직무만족도가 높을수록 생활만족도가 높은 것(.839)으로 나타났다.

차별경험, 직무만족도, 생활만족도 사이의 직접효과, 간접효과, 총 효과를 살펴본 결과는 다음의 <표6>와 같다. 간접효과의 통계적 유의성 검증하기 위해 AMOS 프로그램의 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용하였으며, 모수추정 방법으로 일반적인 방법인 ML(Maximum Likelihood Least Square) 방법을 사용하였다.

분석결과를 살펴보면, 차별경험이 생활만족도에 미치는 간접효과는 -.198로 나타났고, 통계적으로 유의미하게 나타났다. 결과를 종합하면, 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향에 직무만족도가 매개요인으로 작용하는 것을 알 수 있다.

<표6> 연구모형의 직접효과, 간접효과, 총 효과 분석

경로	직접효과	간접효과	총효과
차별경험 → 직무만족도	-.236***		
직무만족도 → 생활만족도	.839***		
차별경험 → 생활만족도	-.019	-.198*	-.217*

(*** p<.001, ** p<.01, *p<.05)

3. 성별(남녀집단)에 따른 차이 분석

성별(남녀집단)에 따른 차이를 분석하기 위해서는 형태 동일성, 측정 동일성, 절편 동일성이 모두 성립되어야 한다. 이 가정들이 성립 되어야만 집단 간 비교가 가능하다(홍세희 외, 2005). 남녀 장애인들을 측정하는 모형이 같은지 평가하기 위한 형태동일성 검증을 위해 잠재변수를 사용하는 ‘차별경험’, ‘직무만족도’, ‘생활만족도’ 변수에 대한 측정모형을 남녀 두 집단에

서 비교하였다. 모든 제약도 가하지 않은 모델을 남녀 집단을 동시에 분석하여 한 결과는 다음의 <표7>와 같다. 남자 장애인의 경우 $\chi^2=145.818$, $df=32$ ($p=.000$), CFI=.960, TLI=.944, RMSEA=.069이고, 여성 장애인의 경우 $\chi^2=80.552$ ($p=.000$), $df=32$, CFI=.960, TLI=.944, RMSEA=.072로 나타났다. 따라서 설정된 모형의 형태동일성이 확보되었다.

<표7> 남녀 집단의 형태동일성 검증

모형	집단	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
측정모형	남	145.818	32	.960	.944	.069
	여	80.554	32	.960	.944	.072

다음으로 측정동일성을 검증하기 위해 각각 집단의 잠재변수에 걸리는 요인계수가 동일하다는 동일성 제약을 가한 측정동일성 모형은 $\chi^2=236.309$, $df=71$ ($p=.000$), CFI=.959, TLI=.949, RMSEA=.047로 적합한 것으로 나타났다. 또한 형태동일성 모형도 $\chi^2=226.408$, $df=64$ ($p=.000$), CFI=.960, TLI=.944, RMSEA=.049로 역시 적합한 것으로 나타났다. 이 두 모형의 차이를 살펴보면, $\Delta\chi^2=9.901$, $\Delta df=7$ ($p=.194$)로 나타나 측정동일성은 확보되었다고 볼 수 있고, $\Delta CFI=-.001$, $\Delta TLI=.005$, $\Delta RMSEA=-.002$ 로 감소한 수치는 있었으나 이러한 차이는 크지 않아, 측정동일성 제약을 기각하지 않을 수 있다.(홍세희 외 2005).

측정동일성이 성립하기에 다음으로 절편동일성을 검증하였다. 절편동일성을 살펴보면, 절편동일성 모형은 $\chi^2=268.309$, $df=81$ ($p=.000$), CFI=.954, TLI=.949, RMSEA=.047로 적합하게 나타났고, 측정동일성 모형과 비교하여 살펴보면, $\Delta\chi^2=32.270$, $\Delta df=10$ ($p=.000$)으로 나타나 χ^2 값의 차이에 의한 절편동일성은 기각되었으나, $\Delta CFI=-.005$ 로 나타났고, TLI와 RMSEA 값의 변화는 없으므로 절편동일성이 성립하였다고 볼 수 있다.⁵⁾ 이러한 분석의 결과는 남녀 집단 간의 측정도구와 절편이 동일하다는 것을 의미하며, 이러한 동일성이 성립되었다는 것은 관찰된 평균의 차이가 잠재변수에 대

5) 모형의 간명성을 고려하는 TLI와 RMSEA 값이 측정동일성 제약을 가한 모형의 지수에 비해 나빠지지 않으면 동일성 제약은 기각되지 않을 수 있다(홍세희, 2005).

한 집단 간의 실제 차이를 반영한다는 것을 의미한다(김주환 외, 2009). 분산동일성 모형은 $\chi^2=274.978$, $df=84(p=.000)$, CFI=.953, TLI=.950, RMSEA=.047로 적합하게 나타났고, 절편동일성 모형과 비교하여 살펴보면, $\Delta\chi^2=6.399$, $\Delta df=10(p=.094)$ 으로 나타났고, $\Delta CFI=-.001$ $\Delta TLI=.001$, RMSEA은 변화가 없는 것으로 나타나 절편동일성 모형과 차이가 거의 없으므로 분산동일성이 확보되었다고 볼 수 있다.

잠재평균분석에서 요인의 평균은 직접 추정이 불가능하기 때문에 비교 집단의 잠재평균을 0으로 가정하여 측정집단의 잠재평균을 측정하여야 한다. 본 연구에서는 여성 장애인 집단의 잠재평균을 추정하기 위해서 남성 장애인 집단의 잠재평균을 0으로 설정하여 분석하였다. 그리고 효과크기를 측정하기 위해 Cohen(1988)의 d값을 계산하였다. Cohen이 제시한 기준에 따르면 d값이 .2 미만이면 작은 것으로 .5 미만이면 중간 수준으로 .8을 초과하면 효과가 큰 것으로 해석할 수 있다. 성별에 따른 잠재평균 분석의 결과는 <표9>와 같으며, 남성과 여성의 잠재평균의 차이는 유의미하게 나타나지 않았다.

<표8> 남녀 집단의 동일성 검증

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
형태동일성	226.408	64	.960	.944	.049
측정동일성	236.309	71	.959	.949	.047
절편동일성	268.579	81	.954	.949	.047
분산동일성	274.978	84	.953	.950	.047

<표9> 남녀 집단의 잠재평균 분석

	남성	여성	효과크기(d)
차별경험	0	-.038	0.06
직무만족도	0	.038	0.09
생활만족도	0	-.032	0.13

측정 동일성 제약과 집단 간 등가제약 과정을 거쳐 집단 간의 경로계수를 비교하였다. 측정 동일성 제약은 연구 모형에서 각 집단 간 반응 결과가 동일한지를 검증하며, 집단 간 등가제약은 일련의 회귀계수들에 대해 제약을 가한 후, 각 경로에서 집단 간의 차이가 존재하는지를 검증하는 것을 의미한다(김주환 외, 2009). 측정 동일성 제약을 검증하기 위해 기저모형, 측정동일성 모형의 부합도를 살펴본 결과 $\Delta\chi^2=9.901$, $\Delta df=9(p=.194)$ 으로 나타났고, $\Delta CFI=-.001$, $\Delta TLI=.005$, $\Delta RMSEA=-.002$ 로 큰 변화가 없는 것으로 나타나 측정동일성 모형의 동일성이 확보되었다고 볼 수 있다. 또한 집단 간 등가제약 모형의 부합도를 살펴본 결과 $\chi^2=238.312$, $df=74(p=.000)$, $CFI=.960$, $TLI=.951$, $RMSEA=.046$ 로 적합하게 나타났다.

〈표10〉 남녀 집단의 측정동일성 모형과 등가제약 모형 검증

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
기저모형	226.408	64	.960	.944	.049
측정동일성 모형	236.309	71	.959	.949	.047
등가제약 모형	238.312	74	.960	.951	.046

각 집단의 요인 적재치에 동일성 제약을 한 남녀 집단별 모수 추정치는 다음의 〈표11〉와 같다. 남성 장애인과 여성 장애인 모두 차별경험과 생활만족도의 경로계수는 유의미하지 않았고, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 모두 유의미하게 나타났다. 차별경험과 직무만족도의 경로계수는 여성의 경우 좀 더 강한 부적 관계가 나타났고, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 여성의 경우 남성에 비해 수치가 약간 낮게 나타났다. 다음의 〈표12〉는 집단 사이의 경로계수 간의 유의미한 차이를 알아보기 위해 모형 내에 존재하는 경로계수 3개에 각각 동일성 제약을 가한 모형을 기저모형과 비교한 결과이다. 3개의 모형의 차이는 모두 유의미하게 나타나지 않았다. 이러한 결과를 종합하여 보면 집단 간의 유의미한 차이가 존재하지 않고, 남성 장애인과 여성 장애인 집단 모두에게 경로가 동일하게 적용될 수 있는 것으로 나타났다.

〈표11〉 성별에 따른 경로계수 결과

	남성			여성		
	비표준화 계수	표준화 계수	C.R.	비표준화 계수	표준화 계수	C.R.
차별경험 → 직무만족도	-.169	-.217	-4.900***	-.269	-.287	-4.116***
차별경험 → 생활만족도	-.010	-.017	-.515	-.018	-.025	-.462
직무만족도 → 생활만족도	.651	.844	13.853***	.644	.834	11.571***

(***P<.001, **P<.01, *p<.05)

〈표12〉 성별에 따른 경로계수 차이 비교

모형	$\Delta \chi^2$	Δdf	ΔCFI	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
차별 → 직무만족도	2.434 (p=119)	1	0	0	0
차별 → 생활만족도	.022 (p=881)	1	0	-.001	0
직무만족도 → 생활만족도	.574 (p=449)	1	0	-.001	0

4. 고용형태에 따른 차이 분석

장애인의 고용형태에 따른 집단의 차이를 분석하기 위해 모형의 형태 동일성, 측정 동일성, 절편 동일성을 살펴본 결과는 다음의 〈표13〉와 같다. 형태 동일성을 살펴보면, 장애인 중 정규직인 경우 $\chi^2=82.056$, $df=32$ ($p=.000$), $CFI=.964$, $TLI=.949$, $RMSEA=.066$ 이고, 비정규직인 경우 $\chi^2=158.238$ ($p=.000$), $df=32$, $CFI=.948$, $TLI=.926$, $RMSEA=.076$ 로 나타났다. 분석 결과 전반적인 모형 적합지수는 양호하게 나타났기 때문에 설정된 모형의 형태동일성이 확보되었다고 볼 수 있다.

〈표13〉 정규직 · 비정규직 집단의 형태동일성 검증

모형	집단	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
측정모형	정규직	82.056	32	.964	.949	.066
	비정규직	158.238	32	.948	.926	.076

다음으로 측정동일성 모형은 $\chi^2=245.745$, $df=71$ ($p=.000$), CFI=.954, TLI=.942, RMSEA=.049로 적합한 것으로 나타났다. 또한 형태동일성 모형도 $\chi^2=240.291$, $df=64$ ($p=.000$), CFI=.954, TLI=.935, RMSEA=.052로 역시 적합한 것으로 나타났다. 이 두 모형의 차이를 살펴보면, $\Delta\chi^2=5.453$, $\Delta df=7$ ($p=.605$)로 나타나 모형의 적합도는 악화되지 않았고, $\Delta CFI=0$, $\Delta TLI=.007$, $\Delta RMSEA=-.003$ 로 감소한 수치는 있었으나 이러한 차이는 크지 않아, 측정동일성 이 확보되었다고 볼 수 있다.

측정동일성이 성립하기에 다음으로 절편동일성을 검증하였다. 절편동일성을 살펴보면, 절편동일성 모형은 $\chi^2=379.862$, $df=81$ ($p=.000$), CFI=.912, TLI=.912, RMSEA=.060로 적합하게 나타났고, 측정동일성 모형과 비교하여 살펴보면, $\Delta\chi^2=134.117$, $\Delta df=10$ ($p=.000$)으로 나타나 χ^2 값의 차이에 의한 절편동일성은 기각되나, $\Delta CFI=-.033$ 로 나타났고, $\Delta TLI=-.030$ 와 $\Delta RMSEA=.011$ 로 약간의 변화가 있지만 절편동일성이 확보되었다고 볼 수 있다.

분산동일성 모형은 $\chi^2=404.546$, $df=84$ ($p=.000$), CFI=.915, TLI=.909, RMSEA=.061로 적합하게 나타났고, 절편동일성 모형과 비교하여 살펴보면, $\Delta\chi^2=24.684$, $\Delta df=3$ ($p=.000$)으로 나타났고, $\Delta CFI=-.006$, $\Delta TLI=-.003$, $\Delta RMSEA=.001$ 로 약간의 변화가 있지만 절편동일성 모형과 차이가 작음으로 분산동일성이 확보되었다고 볼 수 있다.

〈표14〉 정규직 · 비정규직 집단의 동일성 검증

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
형태동일성	240.291	64	.954	.935	.052
측정동일성	245.745	71	.954	.942	.049
절편동일성	379.862	81	.921	.912	.060
분산동일성	404.546	84	.915	.909	.061

장애인 중 비정규직 집단의 잠재평균을 추정하기 위해서 정규직 집단의 잠재평균을 0으로 설정하여 분석하였다. Cohen의 기준에 따라 차별경험($d=.48$)의 잠재평균의 차이가 작은 수준으로 나타났고, 직무만족도($d=.65$)와 생활만족도($d=.56$)의 차이는 높은 수준으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 성별에 따른 잠재평균은 차이가 없는 것으로 나타났지만, 정규직 여부에 따른 잠재평균의 차이는 유의미하게 나타났다.

〈표15〉 정규직·비정규직 집단의 잠재평균 분석

	정규직	비정규직	효과크기(d)
차별경험	0	.133***	0.25
직무만족도	0	-.278***	0.65
생활만족도	0	-.189***	0.56

(*** $P<.001$)

성별 집단의 경로계수를 비교하는 방식과 동일하게 측정 동일성 제약과 집단 간 등가제약 과정을 거쳐 집단 간의 경로계수를 비교하였다. 측정 동일성 제약을 검증하기 위해 기저모형, 측정동일성 모형의 부합도를 살펴본 결과 $\Delta\chi^2=8.019$, $\Delta df=7$ ($p=.331$)으로 나타났고, $\Delta CFI=-.001$, $\Delta TLI=.003$, $\Delta RMSEA=-.002$ 로 큰 변화가 없는 것으로 나타나 측정동일성 모형의 동일성이 확보되었다고 볼 수 있다. 또한 집단 간 등가제약 모형의 부합도를 살펴본 결과 $\chi^2=105.923$, $df=72$ ($p=.006$), $CFI=.968$, $TLI=.960$, $RMSEA=.040$ 로 적합하게 나타났다.

〈표16〉 정규직·비정규직 집단의 측정동일성 모형과 등가제약 모형 검증

모형	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA
기저모형	240.291	64	.954	.935	.052
측정동일성 모형	245.745	71	.954	.942	.049
등가제약 모형	246.554	74	.955	.945	.047

장애인의 정규직·비정규직 집단별 모수 추정치는 다음의 〈표17〉과 같다. 정규직 집단과 비정규직 집단 모두 차별경험과 생활만족도의 경로계수는 유의미하지 않았고, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도

의 경로계수는 모두 유의미하게 나타났다. 차별경험과 직무만족도의 경로계수는 정규직 집단의 경우 좀 더 강한 부적 관계가 나타났고, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 비정규직 집단의 수치가 약간 더 높게 나타났다. 그러나 다음의 <표18>과 같이 집단 사이의 경로계수 간의 차이는 모두 유의미하게 나타나지 않았다. 이러한 결과를 종합하여 보면 정규직·비정규직 집단별로 유의미하게 차이가 있는 경로계수가 존재하지 않고, 두 집단 모두에게 경로가 동일하게 적용될 수 있는 것으로 나타났다.

<표17> 성별에 따른 경로계수 결과

	정규직			비정규직		
	비표준화 계수	표준화 계수	C.R.	비표준화 계수	표준화 계수	C.R.
차별경험 → 직무만족도	-.190	-.192	-2.997*	-.154	-.212	-4.521***
차별경험 → 생활만족도	.013	.018	.355	-.019	-.036	-.958
직무만족도 → 생활만족도	.617	.808	11.501***	.623	.832	12.826***

(***P<.001, **P<.01, *p<.05)

<표18> 성별에 따른 경로계수 차이 비교

모형	$\Delta \chi^2$	Δdf	ΔCFI	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
차별 → 직무만족도	.237	1	0	-.001	-.001
차별 → 생활만족도	.649	1	0	-.001	-.001
직무만족도 → 생활만족도	.071	1	0	-.001	-.001

V. 결론 및 제언

본 연구는 한국장애인고용공단 제6차 패널연구조사 데이터를 사용해 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도간의 관계분석을 살펴보

고 성별과 고용형태의 차이를 중심으로 검증하는데 목적을 두었다.

본 연구의 분석결과를 연구가설 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계분석을 위한 구조방정식 분석결과, 차별경험이 직무만족도에는 유의미한 영향을 미치나, 생활만족도에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 직무만족도는 생활만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 세분화하여 살펴보면, 차별경험이 많이 있을수록 직무만족도에 부정적인 영향을 미치고(-.236), 직무만족도가 높을수록 생활만족도가 높은 것(.839)으로 나타났다. 요컨대 장애인 근로자의 차별경험의 감소는 직무만족도에 영향을 미치고 직무만족도는 생활만족도를 높이므로 장애인 근로자 차별해소가 장애인의 안정된 고용과 삶의 질 향상에 중요한 것임을 재확인할 수 있었다.

둘째, 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 사이의 직접효과, 간접효과, 총효과를 살펴본 결과에서는 차별경험이 생활만족도에 미치는 간접효과는 -.198이며 통계적으로 유의미하게 나타나 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향에 직무만족도가 매개요인으로 작용하며, 차별경험 해소와 생활만족도를 향상시키기 위해서는 직무만족을 위한 지원이 필요한 것으로 나타났다.

셋째, 구조모형의 남녀 성별에 따른 차이를 분석한 결과, 남성과 여성의 잠재평균의 차이는 유의미하게 나타나지 않았다. 또한 남성 장애인과 여성 장애인 모두 차별경험과 생활만족도의 경로계수는 유의미하지 않았고, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 모두 유의미하게 나타났다. 성별에 따른 차이가 유의미하지 않게 나타났다는 점은 여성장애인의 ‘이중차별’이라는 복합성 때문으로 해석이 가능하다. 여성장애인의 경우 ‘여성으로서의 경험’과 ‘장애인으로서의 경험’이 분리될 수 있는데 차별경험에 대한 척도 자체가 ‘장애인’에 초점이 맞춰져 있어 남녀 간의 차이를 반영하지 못했기 때문으로 보인다.

차별경험과 직무만족도의 경로계수는 여성의 경우 좀 더 강한 부적 관계가 나타났고, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 여성의 경우 남성에 비해 수치가 약간 낮게 나타났다. 집단 사이의 경로계수 간의 유의미한 차이를 알아보기 위해 모형 내에 존재하는 경로계수 3개에 각각 동일성 제약

을 가한 모형을 기저모형과 비교한 결과에서는, 집단 간의 유의미한 차이가 존재하지 않고, 남성 장애인과 여성 장애인 집단 모두에게 경로가 동일하게 적용될 수 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 구조모형의 고용형태에 따른 차이를 분석한 결과 장애인 근로자 중 비정규직 집단과 정규직 집단을 비교한 결과 Cohen의 기준에 따라 차별경험($d=.48$)의 잠재평균의 차이가 작은 수준으로 나타났고, 직무만족도($d=.65$)와 생활만족도($d=.56$)의 차이는 높은 수준으로 나타났다. 또한 정규직과 비정규직 모두 차별경험과 생활만족도의 경로계수는 유의미하지 않았고, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 모두 유의미하게 나타났다. 차별경험과 직무만족도의 경로계수는 정규직 집단의 경우 좀 더 강한 부적 관계가 나타났고, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 비정규직 집단의 수치가 약간 더 높게 나타났으며, 집단 사이의 경로계수 간의 차이는 모두 유의미하게 나타나지 않았다. 이러한 결과를 종합하여 보면 정규직·비정규직 집단별로 유의미하게 차이가 있는 경로계수가 존재하지 않고, 두 집단 모두에게 경로가 동일하게 적용될 수 있는 것으로 나타났다. Miller와 Terborg(1979)는 파트타임으로 일하는 근로자와 정규직 근로자의 직무만족도 차이 분석을 통해, 정규직 근로자의 직무만족도가 높음을 보여주어 본 연구결과와 일치하고 있다.

본 연구 결과를 토대로 정책적 함의를 모색해보면 다음과 같다.

첫째, 장애인 근로자의 차별경험 해소에는 생활만족도가 매우 중요한 영향을 미치며 이를 개선하기 위해 직무만족도를 개선할 수 있는 지원책이 요구된다. 이는 직무만족도 요인에 해당되는 근로조건, 고용환경, 개인능력 개발이 개선되어야 함을 의미한다. 최근 장애인 근로자의 사회진출은 새로운 일자리 창출과 꾸준한 고용정책으로 점차 증가하고 있다. 그러나 취업한 장애인 근로자가 지속적인 취업생활을 해 나가는 것에 있어서는 적절한 지원이 부족한 상황이다. 따라서 장애인 근로자 개인의 능력개발과 이를 평가하고 더욱 향상해 나갈 수 있는 방안이 검토되어야 하며, 장애인을 고용하는 사업장에서 장애특성으로 인해 임금, 승진, 인사 등에 있어 차별이 없도록 관리감독이 더욱 강화되어야 할 것이다.

둘째, 남녀 모두 차별경험과 생활만족도의 경로계수는 유의미하지 않았

고, 차별경험과 직무만족도, 직무만족도와 생활만족도의 경로계수는 유의미한 점을 보아, 성별에 관계없이 직무만족도 향상을 위한 지원이 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 장애인 근로자의 고용형태가 장애특성 또는 사회적 환경 등으로 인해 점차 다양해지고 있는데, 장애 특성 등으로 인한 장시간 근로의 어려움, 근로시간 배분에 차이를 뒤야하는 점, 열악한 고용환경 등으로 인해 비정규직을 선택할 수밖에 없는 현실적인 상황을 고려하여 비정규직을 선택하는 장애인 근로자에게도 안정적인 소득, 교육 및 승진기회 확대, 4대 보험 등의 혜택 등을 보장할 수 있도록 지원하여 직업으로써 생활을 영위할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구의 한계로 성별 간의 차이가 유의미하게 나타나지 않았는데, 여성 장애인의 경우 ‘여성’과 ‘장애인’으로서의 경험을 분리하여 분석할 필요가 있으나, 차별경험에 대한 척도가 ‘장애인’에 초점이 맞춰져 있어 남녀 간의 차이를 반영하지 못하였다. 따라서 이에 대한 후속연구를 통해 남녀 간의 차이를 보다 심도 있게 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강동욱·이혁구 (2008). “Reasonable Accommodation의 장애인 고용증가 및 유지효과”, 직업재활연구 18(2): 5-26
- 고현아 (2009). 지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 백석대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 곽지영 (2010). 장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구. 장애와 고용, 20(1), 79-104.
- 곽지영·조정아 (2006). “여성장애인의 직업 선택 및 유지 과정 경험에 관한 질적 연구”, 「직업능력개발연구」 9, pp. 29-61.
- 김동주·고미석 (2012). “직장 내 차별이 장애인 임금근로자의 직장만족과 장애 수용에 미치는 영향”, 직업재활연구 22(2):5-29
- 김미연 (1995). “실태조사를 통해 본 여성장애우의 차별양상”. 장애우권익문제연구 소. pp.25-34.
- 김성진 (2010). 임금근로 장애인의 일상생활만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 장애인고용패널학술대회논문집 2(2):317-334
- 김성희 (2009). 장애인의 폭력·차별실태, 보건복지포럼 통권 제153호, 한국보건사회연구원.
- 김성희·변용찬·손창균·이연희·이민경·이송희·강동욱·권선진·오혜경·윤상용·이선우 (2011). 2011년 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- 김세연·구인순·박자경 (2012). 여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인, 한국콘텐츠학회논문지 12(8)
- 김연실·권병진·김시경 (2012). “장애인 근로자의 사회적 지지, 자기효능감 및 우울이 직무 스트레스에 미치는 영향”, 한국직업건강간호학회지, 21(2):116-124
- 김은실 (2002). 여성장애인차별에 관한 사례연구, 고등교육과정을 중심으로, 이화여자대학교 아시아여성학센터.
- 김정애 (1999). “여성장애인의 이중차별에 관한 연구”. 석사학위논문. 가톨릭대학교.
- 김종인·이완우 (2006). 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족도 비교 연구, 중복·지체부자유아교육, 47:45-62
- 김종일 (2013). “장애인 근로자의 생활만족에 대한 직무만족 매개효과 연구”, 한신대학교 일반대학원 박사학위논문
- 김종일 (2013). 장애인 근로자의 생활만족 영향 요인 연구, 한국직업재활학회 학술대회 자료집, 2014(6)

- 김주일 · 박경수 · 이채식 · 이세영 (2013). 중증장애인 근로시간에 대한 법적연구, 사단법인 장애인직업안정연구원
- 김주환 · 김민규 · 홍세희 (2009). 「구조방정식모형으로 논문쓰기」, 커뮤니케이션북스
- 김태용 (2012). 여성장애인 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 건국대학교 사회과학대학원 석사학위논문
- 김하영 (2013). 여성장애인의 이중차별 경험에 관한 질적 사례연구, 원광대학교 일반대학원 석사학위논문
- 김현식 (2013). 일상생활 상의 차별경험이 장애 악화에 미치는 영향, 제5회 장애인 고용태널 학술대회 발표논문.
- 김호진, 최종철, 양수정 (2013). 장애인 경제활동 실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 남재량 (2008). 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차 연구: 고용형태와 종사상 지위를 중심으로, 제9회 한국노동패널학술대회 논문집:95-119
- 류시문 (2003). 여성장애인의 사회참여가 삶의 질에 미치는 영향, 연세사회복지연구(11)
- 미디어리서치 (2011). 2011년 남녀고용평등 전국민 의식조사 보고서. 고용노동부
- 박수경 (1997). 산업재해장애인의 사회통합에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 연세대학교 대학원 박사학위논문
- 박용순 · 송진영 (2012). 중장년층 장애인의 정규직 상태변화가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 종단연구, 장애와 고용 22(4)
- 박자경 (2009). 장애인의 삶의 만족도 모형 구축 및 검증에 관한 연구, 성균관대학교 대학원 박사학위논문
- 박준성 · 허성호 · 정태연 (2011). 장애인 임금근로자의 근로조건이 직업만족과 생활만족에 미치는 영향, 장애와 고용, 21(1):167-186
- 박지희 (2012). 장애여성의 삶의 만족도 영향요인에 관한 연구: 폭력, 차별 요인을 중심으로, 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문
- 박태경 (2010). “장애인 취업 결정요인에 관한 연구 : 직종에 따른 인적자본 요인의 영향 중심으로”, 서울시립대학교 대학원 석사학위논문
- 박현숙, 양희택 (2013). 장애인노인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로. 장애와 고용, 3(80), 153-174.
- 방하남 · 김상욱 (2006). “직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석”, 한국사회학, 43(1)

- 방하남 (2000). “직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구”. 노동경제논집. pp. 133-154.
- 백동훈 (2009). 여성장애인 근로자의 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 여성장애인 취업자 및 구직자 사례를 중심으로. 석사학위논문, 고려대학교.
- 백은령 (2003). 지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문
- 변소현 (1998). 장애인의 사회통합에 영향을 미치는 요인, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- 서광석 (2006). 여성장애인의 직업생활이 삶의 질에 미치는 영향, 고려대학교 대학원 석사학위논문
- 성정현 · 이영미 · 오상진 (2006). 장애여성과 비장애여성의 직무실태와 만족에 관한 연구:같은 사업장에 근무하는 여성들을 대상으로, 아시아여성연구, 45(1):101-140
- 성정현 · 이영미 (2004). “사업체에 고용된 여성장애인의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 연구”, 비판사회복지 18:81-122
- 성정현 · 이영미 (2003). “건강, 교육, 취업현황에 대한 여성장애인의 인식과 성인 지적 관점에서 본 욕구”, 「재활복지」 7, pp. 47-77.
- 송진영 (2012). “임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증“, 사회과학연구 28(4):329-346
- 신순철 · 김문조 (2007). 직업과 고용형태가 주관적 건강상태에 미치는 영향, 보건과 사회학, 22, 205-224
- 안승준 (2007). 지체장애인 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구, 서울시립대학교 도시과학대학원, 석사학위논문
- 안주엽 (2001). 정규근로와 비정규근로의 임금격차, 노동경제논집, 24(1):67-96
- 염동문 (2013). 장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향, 재활복지 Vol.17, No 1, 2013. 9, pp. 163-188
- 이동영 · 이정주 (2005). 장애인 근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석: 2005년 장애인 근로자 실태조사자료를 활용한 위계적 선형모형(HLM)의 적용, 사회보장연구 23(1)
- 이동영 (2003). “노동시장에서의 장애인 고용차별 분석”. 서강대학교 석사학위논문.
- 이민정 (2013). 여성장애인 취업에 관한 고용주 인식 연구, 대구대학교 대학원 석사학위논문

- 이선영 (2004). 생태체계관점에서 본 정신장애인의 삶의 질 영향 요인 연구. 박사 학위논문. 서울여자대학교.
- 이순묵·김한조 (2011). “구조방정식 모형의 일반화 또는 집단차 연구를 위한 다 집단 분석의 관행과 문제점”, 사회과학, 42(1), pp.63-112.
- 이은미 (2008). 장애를 가진 직장여성의 여성으로서의 경험연구. 아시아여성연구, 47(2), 147-190.
- 이은미 (2006). “여성지체장애인의 직업활동을 통한 역량강화 경험 연구”, 서울대학교 박사학위논문
- 이은복·이근용·나운환 (2008). “장애인 근로자의 자기효능감과 사회적 지지가 작업생산성에 미치는 영향”, 특수교육저널:이론과 실천, 9(4):95-121
- 이은정 (2009). 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 석사논문, 이화여자대학교.
- 이인숙·배화숙 (2008) 고용형태가 삶의 질에 미치는 영향분석. 사회보장연구, 24(2), 53-80.
- 이정순 (2006). 장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인연구. 석사학위논문. 전북대학교.
- 이지수·서정희 (2014). 장애차별금지법이 장애인 고용유지에 미치는 영향, 장애와 고용 14(1)
- 이태훈·김진태 (2012). “취업시각장애인의 직장내 사회적 지지가 이직에 미치는 영향”, 장애와 고용 22(2):5-24
- 임수정·이준우 (2011). 장애인 근로자의 삶의 만족 요인에 관한 인과관계분석, 장애와 고용21(1), 115-142
- 장정미·최남희·강현숙·박선희 (2009). 산업재해근로자의 사건충격, 불안 및 우울수준, 지역사회간호학회지, 20(2), 234-242
- 전동일·서정민 (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구, 장애와 고용, 22(1), 137-157.
- 정한나 (2010). 장애인 성별임금 격차에 관한 실증분석: 장애인 고용패널을 이용하여, 장애와 고용 20(1) pp.229~250
- 조성욱·남정휘 (2013). 여성장애인의 직무만족요인에 관한 연구, 특수교육재활과학연구 52(4)
- 주석진·한상덕 (2010). 근로형태에 따른 장애인 근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이, 장애와 고용 20(3),
- 채은하 (1998). “여성장애인의 현황과 실태에 따른 미래의 전망”. 장애인고용.

- 최지선 (2009). 중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향 : 직무만족도 매개효과와 직장내 차별경험의 조절효과 검증, 장애인고용 패널학술대회논문집 2(1):313-336
- 홍세희 · 황매향 · 이은설 (2005). “청소년용 여성 진로장벽 척도의 잠재평균분석”, 교육심리연구, 19(4), pp.1159-1177.
- 홍세희 (2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”, 한국 심리학회지, 19(1), pp.161-177.
- 황보옥 (2011). 여성 지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 대학원박사학위논문.
- Deegan, M. J. & Brooks, N. A.(Eds) (1985). "Women and disability: The double handicap", Transaction Books, Rutgers University, New Brunswick, NJ08903
- Eichhorst, W. & Mark, P.(2012). Whatever Works-Dualization and the ServiceEconomy in Bismarckian Welfare States. In Patrick Emmenegger, Silja Häusermann, Bruno Palier and Martin Seeleib-Kaiser(eds.). The Age of Dualization- The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. Oxford University Press
- Hanna, W. J. & Rogovsky, E. (1991). "Women with Disabilities: Two Handicaps Plus". Disability, Handicap & Society. Vol. 6(1). pp.49-63.
- Kaye, H. S. (2009). "Struck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities". Journal of Occupational Rehabilitation 19(2):115-128
- Konrad, A. M, Moore, M. E., Eddy, S. W. Ng, Doherty, A. J. and Brewardm K. (2013). Temporary Work, Underemployment and Workplace Accommodations: Relationship to Well-being for Workers with Disabilities., British Journal of Management, 24:367-382
- Kuhn, P. (1987). "Sex discrimination in labor markets - The role of statistical evidence". American Economic Review, 77(4):567-583
- Miller, H.E., Terborg, J.R. (1979). Job Attitudes of part-time and full-time Employees. Journal of vocational behavior, 36, 82-96.

- Russo, N and Jansen, M (1988). "Women, Work, and Disability: Opportunities and Challenges" in Fine, M. and Asch, A (Ed.s), Women With Disabilities: Essays in Psychology, Culture and Politics, Temple University Press, Philadelphia, p. 229-244.
- Sirvastava, S. and Chamberlain, M. A. (2005). "Factors detemining job retention and return to work for disabled employees: A questionnaire study of opinions of disabled people's organizations in the UK". Journal of Rehabilitation medicine, 37:17-22
- Taylor-Gooby, P (2011). "New Risks and Social Change", In Peter Taylor-Gooby(ed.), New Risks, New Welfare : The Transformation of the European Welfare State, Oxford University Press.
- Uppal, S. (2005). "Disability, workplace characteristics and job satisfaction". International Journal of Manpower. 26(4):336-349

Abstract

Relation Analysis among the Discriminatory Experience, Job Satisfaction and Life Satisfaction of Disabled Workers: Focusing on Gender and Employment Status Differences

Seong-gyu Lee

The purpose of this study is to analyse the relationships among the discriminatory experience, the job satisfaction and the daily life satisfaction of disabled workers and to verify the difference of path coefficient between standard disabled workers and non-standard disabled workers by using multi-group SEM. Previous literatures were mostly about the relationship between the discriminatory experience and the daily life satisfaction or about the connection between the job satisfaction and the daily life satisfaction. There were few literatures related to the analysis of difference between groups. According to this, the causal relationship of those factors was analysed comprehensively and the differences between groups were examined in this study.

To test the hypothesis of this study, the data focused on the paid workers was analysed in order to review the difference of the path coefficient by using the 6th Panel Survey of Employment for the Disabled conducted by Korea Employment Agency for the Disabled. The total 1,042 paid workers, including 750 males selected for the analysis, This study used the latent variables which are the discriminatory experience composed of three observed variables, the job satisfaction classified into two types from the total 11 items with the factor analysis, and the daily life satisfaction composed of five observed variables from total 9 items with the reliability

analysis. To select the variables needed in this analysis, the value of Cronbach's α was used and the types of observed variables were classified by the exploratory factor analysis. By using structural equation modelling, the influencing relationships among the variables and the differences between groups were analysed.

The results of this study are as follows. First, the path coefficient was significant between the discriminatory experience and the job satisfaction and between the job satisfaction and the daily life satisfaction. Second, it was statistically significant that the indirect effect of the discriminatory experience and the daily life satisfaction could verify the mediating role in the structural modelling. Third, the latent means of gender differences was not significant, however for the path coefficient, the effect of women's discriminatory experience on the job satisfaction was slightly higher than the men's. Finally, while the latent means of employment status differences was significant, for the path coefficient between standard workers and non-standard workers, the difference was not significant.

Based on the results, we provide implications on discrimination on the disability, job satisfaction and life satisfaction and suggestions for further studies.

Keywords : Disabled Worker, Discriminatory Experience, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Multi-Group SEM, Gender Differences, Employment Status

