

## 장애인이 지각한 사회적 차별경험이 직업유지에 미치는 영향: 생활만족도의 조절효과를 중심으로

이 병 화  
(경기복지재단)

이 송 희\*  
(이화여자대학교)

본 연구의 목적은 장애인의 사회적 차별 경험과 직업유지 간의 관계에서 생활만족도의 조절효과를 검증하여 근로장애인의 직업유지를 위한 효과적인 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 한국보건사회연구원의 장애인실태조사 자료(2011년)를 활용하여 분석하였다. 분석방법으로는 다중회귀분석을 사용하여 사회적 차별과 생활만족도 수준이 직업유지기간에 미치는 영향과 생활만족도가 사회적 차별과 직업유지기간 간에 조절하는지를 분석하였다. 분석대상은 20세 이상 취업장애인 1,632명의 장애인이다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 장애인이 겪는 장애인의 사회적 차별 중 직장내 차별 경험이 많을수록 직업유지기간이 짧아지는 것으로 나타났다. 둘째, 생활만족도가 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 셋째, 장애인의 직장내차별 경험과 직업유지 간의 관계에서 생활만족도의 조절효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉 직장 내 차별 경험이 많을수록 직업유지 기간이 짧아지지만 생활만족도가 높을수록 직업유지 기간의 하락이 적다는 것이다. 이를 바탕으로, 본 연구는 직장 내 장애인 차별에 대한 인식개선 프로그램 개발 등 장애인의 직업유지를 높이기 위한 실천적 함의를 제시하였다.

주요용어: 장애인, 사회적 차별, 직업유지, 생활만족도

\* 교신저자: 이송희, 이화여자대학교(sunny\_3000@hanmail.net)

■ 투고일: 2016.4.30    ■ 수정일: 2016.6.3    ■ 게재확정일: 2016.6.23

## I. 서론

장애인이 비장애인에 비해 직업을 갖고, 유지하는 것이 어렵다는 것은 우수한 국내외 선행연구를 통해 실증적으로 입증되어져 왔다. 보건복지부 장애인실태조사 결과(2011)에서도 전체인구 대비 장애인구의 고용률이 낮고, 실업률은 높으며, 취업 장애인의 직종도 자영업, 단순노무종사자가(한국보건사회연구원, 2011)의 비율이 가장 높다는 점은 장애인의 열악한 직업유지의 현상을 뒷받침해주는 근거라 할 수 있다.

장애인에게 있어 직업유지가 중요한 이유는 직업이 생계유지의 수단이자 자아실현의 장인 동시에 개인의 사회적 지위와 위상과 관련되어 있을 뿐만 아니라 신체적, 사회적, 심리적 재활과 경제적인 측면에서 다양한 문제를 파생시킬 수 있기 때문이다(백은령·전동일, 2007, p.221). 특히 장애인의 고용환경이 불안정한 상황 하에서 장애인 근로자가 지속적으로 직업을 유지하지 못하고 빈번하게 이직을 하는 것은 본인의 생활안정을 저해할 뿐만 아니라 다른 장애인의 취업에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크기 때문에 장애인근로자의 고용상태를 지속적으로 유지되도록 하는 것은 매우 중요한 문제이다(백은령·전동일, 2007, p.221).

장애인 소득보장을 위한 「장애인연금법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제정으로 예전에 비해 장애인의 고용확대 및 취업유지를 위한 사회적 지원이 확대되었다고는 하나, 여전히 장애인이 직업을 갖는 것도, 그리고 직업을 유지하는 것 또한 어려운 상황이다. 이는 취업한 장애인의 경우에도 지속적인 직업 훈련 기회 획득의 어려움, 직업 기술 습득의 어려움 그리고 직장 내 물리적 환경의 불편함, 출퇴근 시 어려움 등으로 인해 결국 직업을 유지하지 못하고 그만두게 되는 상황으로까지 확대되게 된다. 이처럼, 직업기술 습득이나 물리적인 환경 등의 어려움으로 인해 직업유지가 어려울 수도 있지만, 무엇보다 본 연구에서는 지역사회와 직장 내 차별경험을 중심으로 한 사회적 차별 문제에 초점을 맞추고자 한다. 즉, 정신장애를 비롯한 정신적 장애 뿐만 아니라, 신체적 장애인의 경우에도, 직업을 구하고, 유지함에 있어 지역사회 내, 직장 내 주변의 시선, 직장 내 동료와의 갈등 등으로 어려움을 경험함으로써 결국 직업유지에 어려움을 겪게 된다.

특히, 고용에서의 장애인에 대한 차별은 앞서 제시한 장애인실태조사(2011) 결과에서도 두드러지게 나타나고 있듯이, 일반인구 대비 취업률이 낮고, 또 취업을 했다하더라도

도 그 상태가 매우 취약하다는 점 뿐만 아니라, 경쟁적인 노동시장으로의 진입함에 있어 어려움을 지속적으로 호소하고 있는 상황이다. 더욱이 조사 결과에 따르면, 장애인 근로자는 취업과정 뿐만 아니라 임금과 동료관계, 승진에서의 차별을 경험하는 것으로 나타나고 있다(한국보건사회연구원, 2011). 이와 같은 장애인 근로자 차별은 비장애인과의 차별뿐만 아니라 장애유형에 따라서도 발생되며 차별의도, 차별 영향범위, 차별시기 등에 따라 노동시장 전반에 광범위하게 발생되고 있다(이성규, 2014, p.350).

장애유형과 관련하여 Peterson 등(2006)의 연구에서는 정신장애인의 34%가 구직시 차별을 받았고 31%가 직장내에서 차별을 받았다고 보고하여 고용영역에서 정신장애인에 대한 차별이 심각함을 지적하고 있다(이진향, 서미경, 2008, p.3). 이와 같이 장애인에 대한 사회적 차별은 이들을 사회적으로 고립시키고 경제적으로 빈곤하게 하는 요인으로 작용하게 되며, 결국 이와 같은 장애인에 대한 사회적 차별은 장애인의 사회참여 등 활동을 제한하는 주요 요인이 되며, 궁극적으로 장애인이 지역사회에서 자립하여 살 수 있도록 함에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

이러한 중요성에도 불구하고, 사회적 차별에 초점을 둔 국내의 선행연구들은 매우 제한적인 상황이다. 이러한 상황에서 먼저 사회적 차별을 이해하기 위해 차별에 관한 내용을 기존 선행연구를 통하여 살펴보면, “장애인 차별은 장애인을 주변화 시키는 사회적 권력, 문화적 가치 그리고 개인적 편견 등이 결합된 것으로 부정적인 측면에서 장애인을 묘사함으로써 그들을 억압하는 것을 의미하며, 이러한 결합은 장애인이 주류사회에 참여하는 것을 가로막는 이데올로기이기 때문이다”(Thomas, 1997; 권선진, 2008: 82 재인용)라고 제시하고 있다. 이와 관련하여 장애인의 사회적 차별 문제에 대한 기존 연구들에서는 사회적 차별이 장애인의 직업유지에 부정적인 영향을 미치고(류정진, 2005; 최지선 등, 2010; 김동주, 2012; 김종일, 2013), 차별경험이 우울, 직무만족, 생활만족, 사회통합에 영향을 미친다(최지선, 2009; 최지선 등, 2010; 전지혜, 2010; 김동주, 2012; 김종일, 2013; 송진영, 2012; 염동문 등, 2014)고 하였다. 그리고 정신장애인을 대상으로 한 연구에서는 편견과 낙인이 사회적 차별의 원인이라는 전제하에 편견과 낙인이 어디에서 기인되었는지(서미경 등, 1993), 그 내용이 어떤 것인지(Stewart, 1995; 이충순 외, 1996; 양옥경, 1998; 김성완 등, 2000; Corrigan et al., 2001)를 밝히는 데 주목하였다(이진향, 2008, pp.136-137). 그러나, 기존의 선행연구들은 장애인의 사회적 차별 경험에 대한 실태 분석에만 주목하였을 뿐, 사회적 차별을 경험하고 있는 장애인들이 직업을 유지하도록 하는 지속요인에 대한

관심은 부족하였다. 따라서 본 연구에서는 장애인의 직업유지 지속요인으로서 장애인 당사자 개인과 가족생활에 대해 주목하며, 장애인의 직업유지에 대한 사회적 차별의 효과를 조절하는 요인에 대해 살펴보고자 한다. 특히, 본 연구에서는 조절요인으로서 개인 및 가족 생활에 주목하여 살펴보고자 한다. 가족은 장애인에게 신체적·정신적 영향을 주고 서로의 삶을 공유하는 공동체인데, 가족의 태도는 장애인의 현재의 삶과 미래에 큰 영향을 준다. 또한 가족과 관련된 생활만족도는 장애인이 직장생활을 성공적으로 적응하는 데에도 유의한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김학영, 1996; 이은미, 2006; 박경순, 전미리, 2009; 이인경, 최민식, 2010).

그간 선행연구들인 사회적 차별과 생활만족이 직업적 성과와의 관계성만을 분석하는데 집중하고 있으며, 고용의 질이라 할 수 있는 직업유지에 대한 연구는 부족한 상황이다. 특히 사회적 차별과 생활만족이 상호관계 속에서 직업적 성과에 어떠한 영향을 미칠 것인가는 분석하지 못했다.

이에 본 연구에서의 연구내용으로는 장애인이 지각한 사회적 차별경험이 장애인의 직업유지에 미치는 영향력을 검증하고자 하며, 개인 및 가족 생활만족도(이하 생활만족도)의 조절효과를 확인하고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 장애인의 직업유지 향상 방안을 모색하여 장애인의 실업률을 낮추고, 고용유지를 제고하는데 기여하고자 하며, 궁극적으로는 장애인의 경제활동 참여를 통한 사회참여와 자립에 기여하는데 본 연구의 목적이 있다.

또한 직업유지의 요인을 분석함에 있어 장애인실태조사 자료를 활용하였다. 그 이유는 다음과 같다. 『장애인복지법』 제 31조에 근거하여 매 3년마다 실시되는 전국단위 조사로 그 신뢰성이 어느 정도 담보되며, 표본추출을 통해 선정된 전국의 장애인을 대상으로 실시한 것으로, 장애인이 경험하고 있는 사회적 차별 경험, 직업유지 기간, 생활만족도 등 관련 문항이 포함되어 있기 때문이다.

본 연구가 제기하는 주요 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인의 사회적 차별경험(직장 내 차별, 지역사회 내 차별)은 어떠한가?

둘째, 장애인의 사회적 차별경험(직장 내 차별, 지역사회 내 차별)과 직업유지는 어떠한 관계에 있는가?

셋째, 장애인의 생활만족도와 직업유지는 어떠한 관계에 있는가?

넷째, 장애인의 사회적 차별경험(직장 내 차별, 지역사회 내 차별)과 직업유지와의 관계에서 생활만족도는 조절효과를 갖는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 사회적 차별경험과 직업유지

장애인이 경험한 사회적 차별을 개념화하기 위해서는 차별에 대한 논의가 선행되어야 한다. “캠브리지 사전의 정의에 따르면, 차별이란 특정 집단이나 개인에 대하여, 피부색, 성별, 장애유무, 종교 등을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 말한다. 불리한 처우란 다르게 처우함으로써 결과적으로 해당 대상에게 불이익을 주는 행동(different treatment) 및 기회의 제약(unequal opportunity)을 포함한다”(Araujo, 2004; 전지혜, 2009, p. 403 재인용). 이 외에도 또 다른 사전적 의미로서 차별은 ‘기본적으로 평등한 지위의 집단을 자의적인 기준에 의해 불평등하게 대우함으로써, 특정집단을 사회적으로 격리시키는 통제 행태라고 정의되고 있다(유동철, 2007). 한국여성개발원(2004)의 보고서에 따르면, 사회적 차별이란 특정 개인이나 집단이 사회적으로 기피 혹은 배제 당함으로써 부당한 대우를 받는 것을 의미하며, 다양한 사회적 신분에 의해 사회 곳곳에서 벌어지는 차별적 행태를 의미한다. 또한 사회적 차별은 사회 불평등 현상의 맥락에서 접근되어야 할 복합적이고 현실 참여적인 문제로(차종천, 2004) 포괄적 의미의 차별을 지칭한다(강초록 등, 2012, p.3 재인용)

우리나라 장애차별은 장애인을 장애를 이유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우, 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우, 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우 등으로 정의된다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조 제1항, 제2항, 제3항).

차별의 개념을 직접적 차별과 간접적 차별로 구분하여 제시하면, 직접적 차별로써 장애인차별은 ‘합리적인 이유 없이 노동, 교육, 공공서비스의 제공 등에 있어서 장애인을 배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 그 밖의 이에 준하는 행위이다. 그리고 간접적 차별이란 ‘동일한 기준을 모든 사람에게 적용하였음에도 불구하고 보호받아야 할 집단이 다른 집단에 비해 상당히 높은 비율로 해당 기준을 충족시키지 못함으로 인해 손해를 입게 되는 경우’(Doyle, 1995, p. 147; 유동철, 2011, p. 220 재인용)이다.

이러한 장애인에 대한 차별은 차별적 태도나 인식과 관련이 있으며, 장애에 대한 사회

적 인식의 부족은 장애인의 균등한 사회참여 기회를 제한하고 각종 차별을 초래하게 된다(권선진, 2008). 즉, 우리 사회에서의 장애인 관련 문제에 있어 가장 근본적인 어려움이 되는 것은 장애인들에 대한 잘못된 인식 등 선입견 때문이라고 할 수 있다. 이러한 장애인에 대한 차별적 태도 또는 인식과도 관련되어 있으며, 이러한 사회 전반의 인식 부족 및 차별적 태도는 장애인이 자의적 또는 타의적이건 간에 사회참여 기회를 제한하는 데 영향을 미치게 된다. 국가에서 또한 인식개선 및 차별금지와 관련된 다양한 정책을 강조해오고 있으나, 여전히 노동시장을 비롯한 다양한 영역에서 장애인을 배제하여 장애인의 사회참여와 활동의 기회를 제공하지 않는 경우를 쉽게 발견할 수 있는 것은 여전히 장애인에 대한 사회적 차별 문제는 그 중요성에도 불구하고, 많은 연구나 정책의 성과에서 쉽게 발견하기에는 많은 어려움이 따른다는 점을 알 수 있다.

이러한 배경 하에 먼저, 기존의 장애인의 차별 경험에 관한 연구논문 동향을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 장애인의 차별 경험이 정신건강에 부정적 영향을 준다는 연구(이현주, 강상경, 2009; 전지혜, 2010; 송진영, 2013) 둘째, 장애인의 차별 경험이 생활만족도에 부정적 영향을 준다는 연구(김종일, 2013; 박현숙 등, 2013; 염동문 등, 2014; 송진영 외, 2014) 셋째, 장애인의 차별지각 및 차별요인에 대한 실태 연구(나운환, 류정진, 김동주, 2003; 이선우, 2004; 권선진, 2008; 이진향 등, 2008)가 있다. 위와 같이 대부분의 국내 연구는 장애인 차별 경험의 부정적 영향에 대해 보고하고 있고, 장애인의 차별경험이 자살생각, 우울감, 직무만족, 생활만족, 경제활동참여 등에서 부정적인 결과를 초래한다고 지적하고 있다.

장애인의 차별 경험에 대한 부정적 관점의 연구는 주로 외국의 문헌들에서도 찾아볼 수 있다. Beckles(2004)의 연구에서는 장애차별경험이 낮을수록 장애에 대한 수용도가 높다는 결과를 나타냈으며, 정신장애인의 사회적 차별에 초점을 둔 연구들에서 Corrigan 등(2003)은 정신장애인들을 대상으로 차별을 지각하고 있는지 어느 영역에서 차별을 경험하는지에 대해 조사한 결과 대상자의 53%가 어느 정도 차별을 경험하고 있으며, 고용영역에서 차별이 51%로 가장 심각하다는 것으로 나타났다. 이들 연구는 대체로 차별을 경험한 장애인이 경제활동에 참여할 수 있는 기회도 낮음을 강조하고 있다. 또한, 차별 경험과 직업 유지에 부적(-) 관계가 있음을 밝히고 있다. 이와 같이 대부분의 국외 연구에서는 장애인의 차별경험이 직업유지에 대체로 부정적 영향을 준다는 사실을 보고하였는데, 이는 직장에서의 차별경험으로 인해 장애인의 직업과 관련된

기술과 지식을 향상시킬 수 있는 기회를 가질 수 없기 때문인 것으로 판단된다.

장애인의 직업유지란 직업재활 성과의 한 부분으로서 장애인이 취업을 하고 실제적으로 직장생활을 유지해 나가는 것(이금진, 2003)으로 정의되며, 일반적으로 성공적인 직업유지는 보수와 승진 등 객관적이고 가시적인 측면과 더불어 직업만족 등과 같은 주관적인 측면도 중요한 요인이 된다(구인순, 2010, p.147). 직업을 유지하는 것은 개인적으로나 사회적으로 여러 가지 중요한 의의를 가지는데 이채식(2004)은 이에 대해 직업유지는 인간이 경제적으로 안정된 삶을 영위해 나가는 데 중요한 수단이 되고 인간이 자아를 실현하는데 중요한 역할을 하며, 나아가 원만한 사회생활과 사회적 봉사의 중요한 수단이 된다고 하였으며, Kats-Garris(1983)는 직업재활의 성과를 측정하는데 있어 단순히 지역 사회로의 취업달성이 직업재활의 성과로 보기 어렵다고 강조하였다. 다시 말해, 취업여부보다는 얼마나 오랫동안 직업을 유지하고 노동활동을 지속시켜나가는가가 직업재활의 중요한기준이 되어야 함을 연구자들은 강조하고 있다(김정아, 2013: 324 재인용).

장애인의 차별경험과 직업유지와 관련하여 Marson(1995)은 취업한 장애인들을 대상으로 한 연구에서 직장내 차별을 비롯하여 동료간의 갈등, 소외감 등이 장애인의 직업유지에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한, 여성장애인의 경우 직업활동에서 경험하는 차별이나 불이익, 물리적 어려움 등의 여성장애인의 구직과 직업유지에 부정적인 영향을 미친다고 하였다(이계존, 1997; 강철희 등, 2000). 또한, 김승아(1994)의 연구에서는 사회적 차별과 관련하여 장애인은 직장에서의 차별을 비롯하여, 전반적인 복지시설과 편의시설의 부재, 대인관계 등으로 인해 많은 어려움을 겪고 있었으며, 이러한 어려움으로 인해 장애인의 경제활동상태는 매우 낮은 수준이며, 다른 취약계층과 비교해도 빈곤에 처할 위험이 매우 높은 것으로 나타났다. 이러한 반면, 이채식 등(2013)은 일자리에서의 장애차별 경험이 없는 경우 직업유지에 긍정적인 영향을 준다고 보고하였다(이채식, 김명식, 2013). 이처럼 차별경험이 없는 경우 직업을 유지하는 데 긍정적 효과를 보인다는 점을 비롯하여, 차별경험에도 불구하고 직업을 유지하는 데 긍정적인 영향을 주는 개인 및 가족적인 요인들에 대한 연구가 필요함에도 불구하고 현재까지의 연구물들은 주로 장애인 차별경험에 대한 부정적인 측면과 차별과 관련된 실태에 해당되는 부분을 부각시켜 왔다.

따라서, 최근의 차별경험에 대한 장애인들의 부정적인 인식, 가족 등 사회 환경적인 차원의 다양한 변수들과의 관계 및 그 맥락 속에서 보다 세밀하게 살펴볼 필요가 있고,

차별 경험에도 불구하고 직업을 유지하는데 강점으로 작용할 수 있는 요인들을 찾아내어 직업유지를 위한 긍정적 측면을 강화시키려는 차원에서 연구가 수행되어야 한다. 특히, 사회적 차별경험을 변인으로 하는 연구에서는 주로 차별영역이나 차별 현황, 차별 지각 수준 및 차별에 영향을 미치는 요인 등 차원에서 영향을 살펴보고 있다(권선진, 2008; 이진향, 2008). 그러나, 여전히 장애인의 어떤 차별경험이 직업유지를 위한 주요 영향요인으로 작용하는 지에 대한 논의는 부족한 실정이다.

이에 따라 본 연구에서는 장애인 차별의 개념을 장애인 개인이 경험하는 부정적 의미로서의 차별인 사회적 차별의 행위로 제한하고, 직장, 지역사회에서의 사회적 차별경험 여부가 직업유지라는 실제 행위적 차원에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

## 2. 생활만족도와 직업유지와의 관계

생활만족이란 주관적이고 상대적인 개념이기 때문에 개인의 기대와 충족의 일치에서 오는 생활전반에 대한 행복과 만족에 대한 주관적 평가이다(박준성 등, 2011). 장애인의 생활만족도에 관한 연구는 주로 삶의 질과 관련된 변수를 사용한 연구가 많았으며, 일상 생활을 개인을 둘러싼 환경, 특히 사회경제적 환경과 같은 객관적 조건과 주관적 만족도 모두를 포함하는 개념으로 보고 있다(김연옥, 임경원, 이해전, 2012). 이처럼 생활만족도는 자신의 생애를 의미 있게 받아들이고 효율적으로 주위환경과 변화에 잘 적응하여 개인의 욕구를 만족시킬 수 있는 정도이며 이는 심리적 요인과 환경적 요인의 영향이 크게 작용한다고 볼 수 있다(고민석, 김동주, 2013, p.11). 이 밖에 Reizer(2015)에 따르면, 오늘날 생활만족은 주관적 웰빙(Wellbeing)을 나타내는 주요 변수이며 다양한 긍정적 효과를 이끄는 매우 중요한 요소로 작용하고 있다(오현규, 박성민, 2015, p.8 재인용). 기존의 장애인의 생활만족도에 관한 연구는 장애 자체가 생활만족도에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구, 고용을 비롯한 사회생활 전반에 걸쳐 장애인의 만족수준을 비교하는 연구, 그리고 장애인의 생활만족에 영향을 미치는 다양한 변수들에 관한 연구가 주로 다루어졌다(최지선, 2009, p.348).

생활만족은 개인이 주관적으로 느끼는 긍정적인 심리상태이므로 긍정적 심리자본의 시각에서 바라보면 개인의 올바른 조직행동에 기여할 것으로 바라보고 있다. 이에 대해 생활만족과 직업유지와의 관계를 중심으로 선행연구들을 살펴보면, 먼저, 개인 및 가족

생활 등을 포함하고 있는 생활만족도는 가족관계 및 결혼생활 등을 포함한 현재 생활에 대한 전반적인 부분을 다루고 있는데 이와 같은 생활만족도는 장애인의 취업 의사 결정, 직업적응, 사회적응 등에 영향을 미친다고 할 수 있다. 무엇보다 지지의 기능을 수행하는 일차적 집단으로서 가족은 가족 구성원들 간의 상호작용을 통하여 서로 돌보아주며 사랑하고 존중하며 가치감을 같도록 해주는 주요 기능을 수행한다고 하였다(김재영, 김옥희, 2008, p.76). 이와 같이 가족 간의 관계와 가족의 지지는 비단 가족 내에서의 삶만이 아니라, 가족이라는 울타리를 벗어나 새로운 삶의 장소로 전환되고 난 이후의 적응에도 영향을 미친다고 할 수 있다. 즉, 높은 가족의 지지, 결혼생활 등과 관련하여 생활만족감은 장애인이 직장에서 생활을 성공적으로 적응하는 데에도 유의한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 다시 말해, 가족이 장애인을 신뢰하고, 수용적인 태도로 대할 때 장애인의 사회적응, 사회참여, 직장 적응이 긍정적이라는 결과를 보인다는 것이다(김학영, 1996; 이은미, 2006; 박경순, 전미리, 2009; 이인경, 최민식, 2010). 허경아(1999)는 청각장애인집단에서 가족의 지원정도는 고용유지와 전반적으로 의미있는 상관관계를 보이며 지원이 많을수록 고용유지 기간이 길어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 스트레스와 같은 해로운 영향이나 상황으로부터 가족관계를 포함한 현재 생활만족도가 높은 수준으로 이루어질 때 장애인의 직업유지 또한 원만하게 이루어진다고 짐작해볼 수 있는 것이다. 이 밖에 백승규 등(2010)의 연구에서는 근로자들의 생활만족이 높을수록 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 강하게 발현시키는 것이 확인되었으며, 또한 개인이 가족 간의 관계를 비롯하여 개인의 삶 즉, 일상생활에 대해 얼마나 만족하는 정도가 개인의 일상적 태도에 미치는 다양한 영향력들을 조절하고 있음을 증명한 연구들도 존재하였다(이묘숙, 2010; Suldo & Huebner, 2004; 오현규, 박성민, 2015, p.8 재인용).

따라서 이러한 선행연구들을 토대로 현재 생활만족도가 장애인 근로자의 직업적응, 근로기간, 직장적응 등에서 정적(+인) 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 이러한 생활만족도는 실제적이고 지지적인 보호적 요인으로서 개인에게 영향을 미치므로 직업유지를 결정하는 중요한 요인으로 고려되어진다고 할 수 있다. 또한 오현규와 박성민(2015)는 개인직무적합성과 조직성과 연구에서 개인의 생활만족도가 독립변수인 개인직무적합성과 상호작용하여 조직성과에 영향을 미친다고 하여 생활만족도의 조절변수 효과를 검증하였다.

이상의 선행연구 분석을 기반으로 볼 때 가족관계 및 개인 및 가정생활 등을 포함한 현재의 생활만족도는 장애인의 직업유지에 직접적 영향을 줌과 동시에 장애인의 사회적 차별 경험과 직업유지와의 관계에서 조절효과를 보일 것으로 예측할 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 장애인이 직업유지와 관련하여 생활만족도라는 맥락에 유념하여 장애인의 사회적 차별경험과 직업유지 간의 관계에서 생활만족도가 어떤 영향을 미치는지를 조절효과 검증을 토대로 살펴보고자 한다.

### III. 연구방법

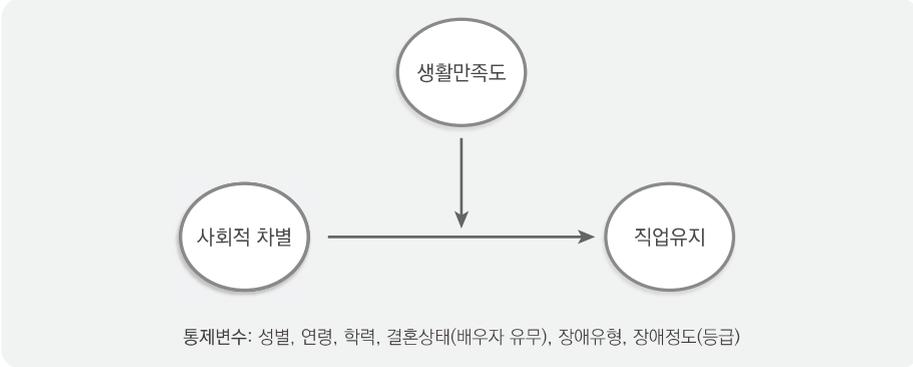
#### 1. 연구대상

본 연구에서는 한국보건사회연구원의 장애인실태조사 중 2011년도 장애인실태조사 자료를 연구대상으로 선택하였으며, 현재 만 20세 이상 취업 장애인으로 하였다. 2011년 장애인실태조사의 표본은 2005년 인구주택 총 조사의 90% 조사구로부터 섬, 시설 조사구를 제외하고, 보통 조사구(일반, 아파트)를 표집틀로 사용하여 층화 확률비례 추출방법으로 추출된 전국 200개 표본조사구의 약 45,000가구이다(한국보건사회연구원, 2011). 심층조사의 조사대상은 「장애인복지법」 제2조에 의한 15가지 장애 중 1가지 이상의 장애를 지닌 등록장애인 및 가구 및 판별조사에서 장애 가능자로 판별된 자료 조사 결과 완료된 표본 장애인 수는 6,010명이며, 본 연구의 대상은 각 해당 변수에 오류가 있는 장애인을 제외하여 총 1,632명이다.

#### 2. 연구모형

장애인의 사회적 차별경험이 직업유지에 미치는 영향에서 생활만족도의 조절효과를 검증하기 위한 연구모형은 [그림 1]과 같다.

그림 1. 연구모형



### 3. 주요변수의 측정

#### 가. 직업유지

직업유지는 고용 및 직업재활 서비스의 마지막 단계이자 최종적인 목표로서, 장애인이 취업을 하고 실제 직장 생활을 유지해 나가는 것을 의미한다(이금진, 2003). 직업유지에 대한 기존 연구들은 직업유지를 현재 직장에서의 근속기간으로 보기 때문에(Perry et al., 2000; Ngo et al., 2002; 조한진, 2010), 본 연구에서도 직업유지는 현재의 직장에서 근무한 근속 기간으로 조작화 하였다. 2011년 장애인실태조사에서는 취업자에 대한 질문으로 '지난 주 일(직장)은 언제부터 시작하였습니까?'에 대한 문항에 몇 년, 몇 개월로 표시하여 측정하였다. 본 연구에서는 현재 일하는 직장의 근무기간을 년 수로 코딩하여 활용하였으며 년 수가 높을수록 직업유지기간(근속기간)이 긴 것을 의미한다.

#### 나. 사회적 차별 경험

사회적 차별 경험은 직장생활, 운전면허제도상(취득시), 보험제도상(계약시), 의료기관 이용시, 정보통신 이용시(방송포함) 등 지역사회내 생활로 구분되어있는 것으로, 원조사표에서는 현재의 장애로 인하여 사회적 차별을 받은 적이 있는지 여부를 18개 문항으로 측정되었다. 장애인실태조사에서 사회적 차별의 경험이란 장애인이 느끼는 주관적

인 사회적 차별을 파악하기 위한 질문이라고 정의하고 있으며, 원 조사표에서 '1=받았다, 2=안 받았다'로 측정하고 있다. 본 연구에서는 이 문항 중 직장, 지역사회에서의 사회적 차별경험 행위로 제한하고 차별 경험 여부가 직업유지라는 실제 행위적 차원에서 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 직장내 차별(소득, 동료와의 관계, 승진) 3문항, 지역사회내 차별(운전면허 제도상, 보험제도상, 의료기관이용시, 정보통신이용시, 음식점, 극장, 공연장, 체육시설 등 지역사회생활) 5문항으로 구분하여 활용하였다. 차별 경험 여부에 대하여 '1=있다, 0=없다'로 코딩 변경하여 활용하였으며, 각 문항당 차별경험 있는 경우 1점, 없는 경우를 0점으로 하여 합산하여 분석하였다. 이때 점수는 최소 0점에서 최대 11점까지 가능하며, 점수가 높을수록 장애인 개인에 대한 사회적 차별경험 정도가 높음을 의미한다.

#### 다. 생활만족도

생활만족도는 가족과의 관계, 친구들의 수, 살고 있는 집, 요즘 건강상태, 여가활동, 현재 결혼생활, 현재의 삶 7문항이다. 원 조사표에서는 총 9개 문항이나 본 연구에서는 개인 및 가정생활 만족도 관련 문항만을 선별하였다. 제외한 문항은 직업유지와 관계가 있는 현재 하는 일 등으로 제외하였다. 장애인실태조사에서 생활만족도란 장애인이 느끼는 주관적인 생활만족도를 파악하기 위한 것으로 현재의 생활이 어느 정도 만족하고 있는지에 관한 질문으로 정의하고 있다. 각 문항별로 '1=매우 만족, 2=약간 만족, 3=약간 불만족, 4=매우 불만족'으로 측정하고 있다. 본 연구에서는 역점수로 코딩 변경하여 전체 평균값을 활용하였다. 이때 점수는 최소 1점에서 최대 4점까지 가능하며, 점수가 높을수록 장애인의 현재 생활만족도가 높음을 의미한다.

#### 라. 통제변수

본 연구에서 통제변수는 장애인의 성별, 연령, 결혼상태(배우자 유무), 장애유형, 장애 정도(등급)이다. 선정배경은 다음과 같다. 장애인의 취업 및 직업유지관련 연구에서 인구사회학적 변인으로 성별, 연령, 학력, 결혼상태를 관련 변인으로 설정하고 있다(변용찬, 이정선, 2005; 석말숙, 2009; 박경희, 2007; 이익섭 등, 2009; 김광자, 2011; 김동일

등, 2012). 또한 장애관련 요인으로 장애유형, 장애정도를 설정하고 있다(이형렬, 2011; 이채식 등, 2013; 김경선 등, 2014). 이와 같이 선행연구들에서는 인구사회학적 변인인 성별, 연령, 학력, 결혼상태가 직업유지의 주요 영향요인이라고 하였으며, 장애관련 요인으로서 장애유형, 장애정도(등급) 또한 직업유지의 주요 영향요인으로 제시하고 있다.

통계변수의 구체적 설정 내용은 다음과 같다. 첫째, 장애인의 성별은 ‘남자=1, 여자=2’를 ‘0=여자, 1=남자’로 변환하여 분석하였다. 둘째, 연령은 만 나이로 분석하였다. 셋째, 학력은 ‘무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학, 대학원 이상’으로 값이 높을수록 학력이 높은 것을 의미한다. 넷째, 결혼상태를 배우자 유무로 사용하였다. 즉 ‘0=사별, 이혼, 별거, 1=유배우’로 변환하여 분석하였다. 다섯째, 장애유형은 신체적 장애(1=지체장애, 2=뇌병변장애, 3=시각장애, 4=청각장애, 5=언어장애, 13=안면장애), 정신적 장애(6=지적장애, 7=자폐성장애, 8=정신장애), 내부기관장애(9=신장장애, 10=심장장애, 11=호흡기장애, 12=간장애, 14=장루·요루장애)로 구분하였고 기준변수는 정신적 장애로 설정하여 더미변수로 처리하였다. 여섯째, 장애등급은 ‘1=1급, 2=2급, 3=3급, 4=4급, 5=5급, 6=6급’로 수치가 높을수록 경증임을 의미한다.

#### 4. 분석방법

자료분석은 SPSS V.18.0을 이용하여 통계처리 하였다. 본 연구에서 사용된 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 빈도분석(Frequency Analysis)을 사용하여 조사대상자의 인구사회학적 특성과 차별의 특성을 살펴보았다. 둘째, 기술분석(Descriptive Analysis)을 사용하여 주요 변수들의 특성을 살펴보았다. 셋째, 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 사용하여 사회적 차별과 생활만족도 수준이 직업유지기간에 미치는 영향과 생활만족도가 사회적 차별과 직업유지기간 간에 조절하는지를 분석하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성

1,632명의 분석대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 성별, 연령, 학력, 배우자유무, 장애유형, 장애등급을 살펴보았으며 이에 대한 내용은 다음과 같다(표 1).

첫째, 성별의 경우, 남자 1,197명(73.3%), 여자 435명(26.7%)으로 남자가 많았다. 둘째, 연령은 평균 51.8세로 20대 79명(4.8%), 30대 201명(12.3%), 40대 403명(24.7%), 50대 481명(29.5%), 60세 이상 468명(28.7%)으로 50대가 가장 많았고 50세 이상이 58.2%로 과반수가 넘었다. 셋째, 학력은 고졸 557명(34.1%), 초졸 375명(23.0%), 대졸이상 350명(21.4%), 중졸 282명(17.3%) 등의 순으로 나타났다. 넷째, 배우자 유무는 배우자없음 459명(28.1%), 배우자있음 1,173명(71.9%)으로 나타났다. 다섯째, 장애유형은 신체적 장애 1,517명(93.0%), 정신적 장애 64명(3.9%) 내부기관장애 51명(3.1%)로 대부분이 신체적 장애로 나타났다. 여섯째, 장애등급은 6등급 624명(38.2%), 5등급 420명(25.7%), 3등급 228명(14.0%), 4등급 213명(13.1%), 2등급 120명(7.4%) 등의 순으로 나타났다.

표 1. 분석대상자의 인구사회학적 특성

항목	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	1,197	73.3
	여자	435	26.7
연령 (M=51.8세)	20대	79	4.8
	30대	201	12.3
	40대	403	24.7
	50대	481	29.5
	60세 이상	468	28.7
학력	무학	68	4.2
	초졸	375	23.0
	중졸	282	17.3
	고졸	557	34.1
	대졸 이상	350	21.4

항목	구분	빈도(명)	백분율(%)
배우자 유무	배우자 없음	459	28.1
	배우자 있음	1,173	71.9
장애유형	신체적 장애	1,517	93.0
	정신적 장애	64	3.9
	내부기관장애	51	3.1
장애등급	1급	27	1.7
	2급	120	7.4
	3급	228	14.0
	4급	213	13.1
	5급	420	25.7
	6급	624	38.2
계		1,632	100.0

## 2. 인구사회학적 특성에 따른 사회적 차별 및 직업유지

분석대상자의 53.8%(878명)<sup>1)</sup>가 사회적 차별을 경험한 것으로 나타났고 특히 지역사회내 차별이 42.8%(698명)으로 가장 높고 다음으로 직장내차별 20.3%(332명)로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 차별실태를 살펴보면, 다음과 같다. 첫째, 성별에 따른 사회적 차별은 남자 39.7%, 여자 14.1%로 남자의 비율이 높고 특히, 남성의 지역사회생활에서의 차별이 32.2%로 가장 높고 여성의 직장내차별이 5.5%로 가장 낮게 나타났다. 둘째, 연령에 따른 사회적 차별은 50대 15.6%, 40대 15.3%, 60세 이상 10.0% 등의 순으로 나타났다. 영역으로 살펴보면, 40대의 지역사회생활에서의 차별이 13.2%로 가장 높고 20대의 직장내차별이 1.5%로 가장 낮게 나타났다. 셋째, 학력에 따른 사회적 차별은 고졸 20.0%, 대졸 이상 13.2%, 초졸 10.5%, 중졸 8.8% 무학 1.2% 순으로 고졸의 비율이 가장 높고 세부 차별영역별에서도 고졸의 비율이 높게 나타났다. 넷째, 배우자유무에 따른 사회적 차별은 배우자 유 44.2%, 배우자 무 9.6%로 나타났다. 다섯째, 장애유형에 따른 사회적 차별은 신체적 장애 48.2%, 정신적 장애 3.6%, 내부기관장애 2.1%로 나타났다. 여섯째, 장애등급에 따른 사회적 차별은 6급 17.0%, 5급 12.4%,

1) 분석대상 중 직장내 차별, 지역사회생활에서의 차별을 한 번이라도 경험한 장애인

3급 9.7%, 4급 7.2%, 2급 6.1%, 1급 1.4% 순으로 나타났다(표 2).

직업유지에 대해 살펴보면, 다음과 같다. 첫째, 성별에 따른 직업유지는 여성보다 남성이 1.1년 긴 것으로 나타났다. 둘째, 연령에 따른 직업유지는 60세 이상이 16.0년으로 연령이 많을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 셋째, 학력에 따른 직업유지는 무학 16.8년, 초졸 14.3년, 중졸 11.9년, 대졸 이상 9.3년, 고졸 9.1년 순으로 나타났다. 넷째, 배우자유무에 따른 직업유지는 배우자 유 12.8년, 배우자 무 7.0년으로 나타났다. 다섯째, 장애유형에 따른 직업유지는 내부기관 장애 11.6년, 신체적 장애 11.4, 정신적 장애 5.2년으로 내부기관장애가 가장 길었다. 여섯째, 장애등급에 따른 직업유지는 6급 11.5년, 4급 11.8년, 5급 11.2년, 3급 10.6년, 2급 9.9년, 1급 7.4년으로 경증장애인의 직업유지기간이 길었다.

표 2. 인구사회학적 특성에 따른 사회적 차별 경험과 직업유지

(단위 : 명, %)

항목		사회적 차별 영역			직업유지 평균(년)
		직장내차별	지역사회내 차별	계	
성별	남자	242(14.8)	525(32.2)	648(39.7)	11.5
	여자	90(5.5)	173(10.6)	230(14.1)	10.1
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2
연령	20대	24(1.5)	54(3.3)	68(4.2)	3.3
	30대	47(2.9)	115(7.0)	142(8.7)	5.4
	40대	93(5.7)	216(13.2)	250(15.3)	9.3
	50대	101(6.2)	198(12.1)	254(15.6)	11.6
	60세 이상	67(4.1)	115(7.0)	164(10.0)	16.0
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2
학력	무학	11(7)	13(8)	20(1.2)	16.8
	초졸	70(4.3)	121(7.4)	172(10.5)	14.3
	중졸	62(3.8)	108(6.6)	144(8.8)	11.9
	고졸	129(7.9)	269(16.5)	327(20.0)	9.1
	대졸 이상	60(3.7)	187(11.5)	215(13.2)	9.3
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2
배우자 유무	배우자 무	65(4.0)	125(7.7)	156(9.6)	7.0
	배우자 유	267(16.4)	573(35.1)	722(44.2)	12.8
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2

항목	사회적 차별 영역			직업유지 평균(년)	
	직장내차별	지역사회내 차별	계		
장애유형	정신적 장애	42(2.6)	44(2.7)	58(3.6)	5.2
	신체적 장애	280(17.2)	622(38.1)	786(48.2)	11.4
	내부기관장애	10(0.6)	32(2.0)	34(2.1)	11.6
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2
장애등급	1급	9(0.6)	21(1.3)	23(1.4)	7.4
	2급	59(3.6)	74(4.5)	99(6.1)	9.9
	3급	76(4.7)	135(8.3)	159(9.7)	10.6
	4급	46(2.8)	87(5.3)	118(7.2)	11.8
	5급	60(3.7)	165(10.1)	202(12.4)	11.2
	6급	82(5.0)	216(13.2)	277(17.0)	11.5
	소 계	332(20.3)	698(42.8)	878(53.8)	11.2

주3) 한 번이라도 직장내 차별 혹은 지역사회생활에서의 차별을 경험한 장애인의 수

### 3. 주요 변수의 특성

자료의 정상성을 검증하기 위해서 주요변수의 평균, 표준편차, 왜도(skewness), 첨도(Kurtosis)를 살펴보았다. <표 3>에 제시된 바에 의하면 본 연구에 사용된 변수는 정상 분포 조건을 만족하고 있음을 알 수 있다<sup>2)</sup>.

사회적 차별 중 직장내차별이 평균 1.79, 지역사회내 차별 1.24로 나타났다. 생활만족도는 4점 척도에 평균 2.89로 약간 만족수준에 못 미쳐 생활만족도가 다소 낮은 것으로 나타났다. 직업유지기간은 평균 11.2년이나 표준편차가 12.3년으로 개인간 편차가 큰 것으로 나타났다.

2) SPSS에서 왜도>2, 첨도>4이 아닌 경우에는 정상성의 문제가 추정에 영향을 줄 정도는 아님(홍세희, 2007; 이익섭외, 2009).

표 3. 주요 변수의 정상성

변수명		평균	표준편차	왜도	첨도
독립변수	사회적 차별	1.79	.85	.42	-1.48
	직장내차별				
	지역사회내차별	1.24	5.59	1.95	3.61
조절변수	생활만족도	2.89	.48	-.081	.076
종속변수	직업유지기간	11.16	12.30	1.59	1.91

주요변수의 상관관계를 살펴보면, 직장내 차별과 지역사회내 차별간에 정적상관( $r=.371$ )이 있는 것으로 나타났고 직장내 차별과 직업유지기간간에는 부적상관( $r=-.114$ )이 있는 것으로 나타났다. 생활만족도와 직업유지기간간에는 정적상관( $r=.054$ )이 있는 것으로 나타났다.

표 4. 주요 변수의 상관관계

	직장내 차별	지역사회내 차별	생활만족도	직업유지기간
직장내 차별	1			
지역사회내 차별	.371**	1		
생활만족도	-0.047	-0.066	1	
직업유지기간	-.114*	-0.028	.054*	1

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

#### 4. 사회적 차별경험과 직업유지의 관계, 생활만족도의 조절효과 검증

장애인이 인식한 사회적 차별경험이 직업유지 간의 관계에서 생활만족의 조절효과를 검증하기 위해 상호작용항의 투입전 1단계 모형과 투입후 2단계 모형의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석을 위해 사회적 차별의 하위영역, 생활만족, 사회적 차별의 하위영역과 생활만족도의 곱으로 이뤄진 상호작용항(interaction term)을 독립변수로, 직업유지기간을 종속변수로, 분석대상자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 장애유형, 장애등급을 통제변수로 선정하여 분석하였다. 우선 회귀분석을 실시하기 위해 분석대상자의 일반적 특성인 중 명목변수인 성별, 배우자 유무, 장애유형은 가변수화(Dummy Variable)하여 분석하였다. 또한 독립변수(사회적 차별)와 조절변수(생활만

족)의 상호관련성 즉, 상호작용항의 다중공선성을 줄이기 위해 평균중심화(mean centering)하여 상호작용항을 투입하였다. 그 결과 VIF(분산팽창계수, Variance Inflation Factor) 값이 5이하로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다<sup>3)</sup>.

생활만족도의 조절효과를 분석하기전 상호작용항 투입에 대한 통계적 유의성을 살펴보기 위해 상호작용항의 투입전 1단계 모형과 투입후 2단계 모형에서의  $R^2$  변화량( $\Delta R^2$ )을 검증하였다. 그 결과  $\Delta R^2=.003$ 이  $p<.05$  수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 위계적 회귀분석 결과, 회귀모형 적합도( $F=21.358$ )는  $p<.000$  수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났고, 모형의 설명력도 13.8%로 나타났다.

구체적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 여성보다 남성이( $B=2.237$ ,  $p<.000$ ), 연령이 많을수록( $B=.292$ ,  $p<.000$ ) 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 둘째, 직장내 차별이 많을수록( $B=-1.216$ ,  $p<.001$ ) 직업유지기간이 짧은 것으로 나타났다. 셋째, 생활만족수준이 높을수록( $B=1.993$ ,  $p<.001$ ) 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 넷째, 사회적 차별 중 직장내 차별과 생활만족도간에 상호작용효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다( $B=1.993$ ,  $p<.001$ ). 즉, 직장내 차별 경험이 많을수록 직업유지 기간이 짧아지지만 생활만족도가 높을수록 직업유지기간의 하락이 적다는 것을 의미한다<표 5>.

3) 3개 이상의 독립변수들 간의 강한 선형관계를 다중공선성이라고 하며, 심한 다중공선성은 회귀분석 결과를 왜곡시켜 특정 독립변수의 종속변수에 대한 독자적인 효과를 측정하는 것이 불가능해진다. 그리고 일반적으로 VIF값이 10이상일 때는 심한 다중공선성이 존재하는 것으로 간주된다(김두섭, 김남준, 2000).

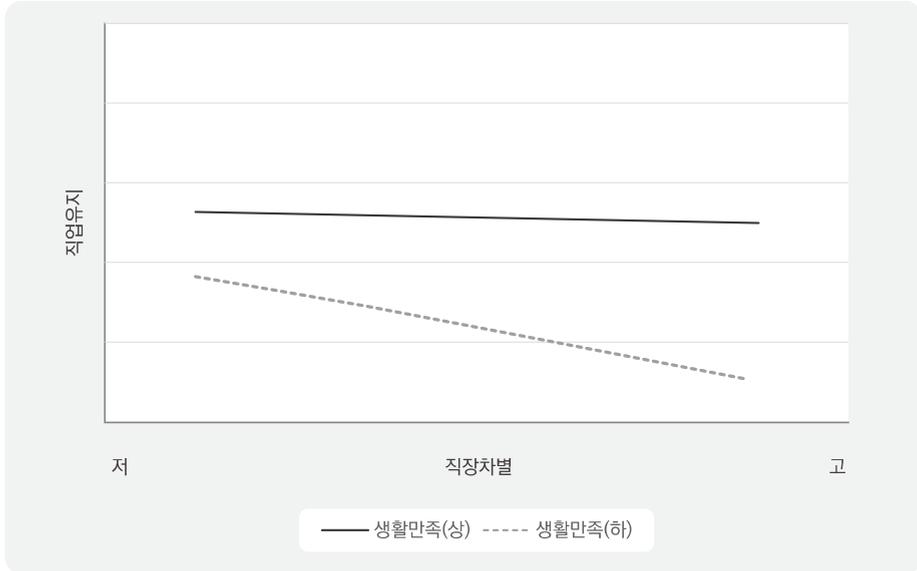
표 5. 생활만족도의 조절효과분석

변수	종속변수	직업유지								
		모형1				모형2				
		B	S.E	Beta	VIF	B	S.E	Beta	VIF	
상수		-2.683	2.573			-2.361	2.576			
통계변수	성별	2.220***	.678	.079	1.090	2.237***	.678	.080	1.093	
	연령	.296***	.031	.303	1.910	.292***	.031	.298	1.918	
	학력	-.594	.313	-.057	1.652	-.583	.312	-.056	1.653	
	유배우 여부	.936	1.067	.024	1.427	.971	1.066	.025	1.427	
	신체적 장애	-1.513	1.919	-.029	2.583	-1.601	1.917	-.031	2.585	
	내부기관장애	-.660	2.472	-.009	2.277	-.752	2.469	-.011	2.277	
	장애등급	-.116	.232	-.013	1.229	-.097	.232	-.011	1.230	
	독립변수	사회적 차별	직장내차별	-1.538***	.398	-.100	1.240	-1.216**	.420	-.079
지역사회내차별		.151		.439	.009	1.229	.093	.440	.005	1.232
조절변수		생활만족	1.977**	.651	.076	1.169	1.993**	.651	.077	1.171
상호작용항		직장내차별x생활만족					1.740*	.808	.055	1.206
		지역사회내차별x생활만족				.591	.844	.017	1.071	
R <sup>2</sup>										
Adjusted R <sup>2</sup>										
△R <sup>2</sup>										
F										

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

[그림 2]는 생활만족도 수준에 따라 직장내 차별이 직업유지기간에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위해 생활만족도의 값이 1표준편차인 집단(생활만족도 하)과 2표준편차인 집단(생활만족도 상)에 해당되는 장애인의 직장내 차별과 직업유지기간을 비교한 것이다. 분석결과 직장내 차별 경험이 많을수록 직업유지 기간이 짧아지지만 생활만족도가 높은 집단의 직업유지 기간의 하락이 적은 것을 볼 수 있다.

그림 2. 생활만족도의 조절효과 그래프



## V. 결론 및 제언

최근 상당수의 장애인이 자신의 주체적 소비를 위하여 직업경험에 참여하고 싶어하고 고용보장에 대한 욕구가 점차 높아지고 있으나 취업 시 차별 경험은 증가하고 있는 것으로 조사되고 있다(보건복지부, 2015). 따라서 일생에 걸쳐 진행되는 자립과정 중 그 초석을 다지는 중요한 시기에 있는 장애인들의 사회적 차별경험과 직업유지와의 관계를 살펴보는 것은 의미가 있을 것이다.

본 연구는 장애인의 사회적 차별경험(직장내 차별, 지역사회내 차별)이 직업유지에 미치는 영향을 살펴보고, 사회적 차별경험과 직업유지간 관계에서 생활만족도의 조절효과를 분석하였다. 장애인실태조사 2011년도 자료 중 20세 이상 취업 장애인을 활용하여 분석하였고, 이를 토대로 본 연구결과에 따른 장애인의 직업유지를 증진시키기 위한 실천적 함의는 다음과 같다.

첫째, 분석대상자의 53.8%(878명)가 사회적 차별을 경험하였고 특히, 지역사회내

차별이 42.8%(698명)으로 가장 높고 다음으로 직장내차별 20.3%(332명)로 나타났다. 인구사회학적 특성에 따라 구체적으로 살펴보면 아래와 같다. ① 사회적 차별 경험은 여성보다 남성이 2.8배 높았고, 차별세부영역에서는 남성의 지역사회내 차별이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 여성장애인보다 남성장애인의 상대적으로 사회적 외부활동 많기 때문으로 사료된다. ② 연령에 따른 사회적 차별은 50대 15.6%, 40대 15.3%, 60세 이상 10.0% 등으로 나타났으나 영역으로 살펴보면, 40대의 지역사회생활에서의 차별이 13.2%로 가장 높고 20대의 직장내차별이 1.5%로 가장 낮게 나타났다. 이는 생애주기에서 40·50대가 왕성한 활동을 하는 시기로 인해 차별경험이 큰 것으로 여겨지고 20대는 취업자가 소수로 인해 나타난 결과로 해석된다. ③ 학력에 따른 사회적 차별은 고졸 20.0%, 대졸이상 13.2%, 초졸 10.5%, 중졸 8.8% 무학 1.2% 순으로 상대적으로 저학력자보다 고학력자의 차별이 높게 나타났다. 이는 고학력자가 저학력자보다 차별에 대한 인식수준이 높기 때문에 나타난 결과로 사료된다. ④ 장애유형에 따른 사회적 차별은 신체적 장애 48.2%, 정신적 장애 3.6%, 내부기관장애 2.1%로 신체적 장애의 사회적 차별 경험이 가장 높게 나타났다. 이는 분석대상자의 93.0%가 신체적 장애인으로 인한 결과이기도 하지만, 지역사회내 차별을 제외하고 직장내 차별이 17.2%로 기타 장애인(정신적 장애 2.6%, 내부기관장애 0.6%)보다 상당히 높게 나타났다. ⑤ 장애등급에 따른 사회적 차별은 6급 17.0%, 5급 12.4%, 3급 9.7%, 4급 7.2%, 2급 6.1%, 1급 1.4% 순으로 사회적 활동이 상대적으로 많다고 할 수 있는 경증장애인의 차별수준이 높게 나타났다.

둘째, 직장내 차별 경험이 많을수록 직업유지기간에 짧아지는 것으로 나타났다. 이는 Corrigan 등(2003)의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 직장내 승진, 임금, 비장애 동료 관계와 차별로 인해 제대로 된 대우를 받지 못해 결국은 안정된 직업생활을 하지 못하고 중도에 포기하게 되는 경우가 많음을 시사해 준다고 볼 수 있다. 또한 이러한 차별은 장애인이 직업과 관련된 기술과 지식을 향상시킬 수 있는 기회를 박탈할 것으로 사료된다. 이를 개선하기 위해서는 다음과 같은 노력이 필요하다. ① 함께 근무하는 비장애인 동료, 고용주등에게 장애유형 및 특성에 대한 이해와 합리적인 배려심을 가질 수 있도록 인식개선 및 직장내 차별예방프로그램을 마련해야 한다. 법적 장애인의무고용률은 계속 증가하여 2015년 정부기관 공무원과 공공기관 3.0%, 정부기관 노동자와 민간기업은 2.7%로 규정하고 있으나 정부기관 공무원 2.80%, 정부기관 노동자 4.05%, 공공기관

2.93%, 민간기업 2.51%로 나타나 정부기관 노동자를 제외한 다른 분야는 모두 법정 의무고용률을 달성하지 못하고 있다. 장애인 고용률을 달성하지 못하는 것은 장애인에 대한 인식과 이해부족에서 기인하며(강필수, 2011), 이는 취업이 되었다 하더라도 장애인에 대한 적절한 배려가 이루어지지 않는 차별로 인해 비장애인과의 업무 갈등 등으로 인한 작업장의 분위기와 생산성의 영향 등이 발생할 수 있다. 이를 개선하기 위해서는 현재 직장내 의무적으로 실시하고 있는 성폭력·가정폭력 예방교육과 더불어 직장내 장애인 인식개선과 차별예방교육도 함께 병행할 필요가 있다. ② 장애인이 적절하게 근무지에서 업무를 수행할 수 있도록 장애를 보존할 수 있는 관련보조기기와 근로지원 확대가 필요하다. 정세현(2014)은 장애인이 직장생활을 유지하기 위해서는 근로장애인의 노력만으로는 힘들면 업무능력향상을 위해서는 보조지시 등의 지원이 필요하다고 하였다. 즉, 장애인이 적절한 업무수행을 통해 임금이나 승진에 차별이 발생하지 않도록 개별 장애특성에 맞는 업무지원 관련보조기기 보급 확대와 직장내 활동을 지원하는 근로지원인 제도를 확대할 필요가 있다.

셋째, 생활만족도 수준이 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 이는 허경아(1999), 이은미(2006) 등의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 가족관계, 여가생활, 건강상태 등 삶과 관련된 개인 및 가족생활의 만족감이 장애인의 심리적 안정을 통해 직업생활에 긍정적인 변화를 야기한다고 볼 수 있다. 생활만족도를 높이기 위해서는 다음과 같은 노력이 필요하다. ① 가족기능향상을 위한 프로그램이 마련되어야 한다. 장애가족은 장애아동의 발생으로 인한 가족의 스트레스 즉, 정서적 긴장, 부부간 불화, 형제 간의 갈등, 발달단계에서 반복되는 긴장, 부절적인 서비스 전달체계에서 비롯되는 긴장 등 인해 스트레스가 비장애가족보다 높아 가족구성원들 간의 긍정적 표현을 직접 말로 표현하도록 격려함으로써 가족 간의 현재화된 혹은 잠재적 갈등을 해소하고 긍정적인 가족관계를 도울 수 있도록 지원할 필요가 있다(이병화, 2014). ② 장애인의 건강상태의 만족도를 제고하기 위해서는 장애인 건강매니저먼트 혹은 건강주치제도 도입을 고려해 볼 수 있다. 장애인은 장애유형에 따라 차이는 있겠으나 장애로 인해 비만, 당뇨, 고혈압, 관절염, 우울 등 2차 질환의 위험성이 높고 신체활동의 저하로 인해 다양한 질환이 노출되어 있어 맞춤형 건강관리가 필요하다. 현재 「장애인 건강권 및 의료접근성 보장에 관한 법률」 제정되어 2017년 12월 30일 시행을 앞두고 있어 그 필요성이 크다고 할 수 있다.

넷째, 직장내 차별과 직업유지 간에 생활만족도의 조절효과가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 생활만족도가 직장내 차별 경험이 있는 장애인의 직업을 유지하는데 완충 작용 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 생활만족의 조절효과의 검증한 오현규·박성민 (2015)의 연구와 일치하는 결과이다. 전술하였듯이 장애인들의 취업유지에 대한 개입에 있어 생활만족도에 초점을 둘 필요가 있음을 의미하는 것이다.

본 연구가 갖는 한계와 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 사회적 차별 경험은 일부 영역에 제한된 문항으로 설계되어 직접차별, 간접차별 및 기타 다양한 영역(공공서비스, 사법 등) 등이 고려되지 않았다.

둘째, 본 연구의 2차 자료분석의 한계점으로 인하여 조절변수인 생활만족도의 문항이 가점과 개인에 한정되었고 생활 전반에 걸쳐 다양한 환경을 고려하지 못한 제한점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서 신뢰도가 검증된 척도를 사용하여 연구하는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구는 횡단연구의 한계점을 가지고 있다. 즉, 직업을 유지한다는 것은 단기간의 성과를 통해 파악되는 것이 아니라 따라서 시간의 흐름 및 장애인의 취업기간에 따른 변수들의 변화를 종단연구를 통해 밝혀내는 것이 필요하다. 또한, 한 개인이 경험하는 다양한 삶의 변화, 구체적으로 한 직장 혹은 고용의 상태에 영향을 미치는 다양한 경험들의 지속적인 영향을 확인함으로써 평가할 수 있으므로(Chan & Cheing, Hayward & Schmidt-Davis, 2003a; 2003b; 2005; ICDS, 2007, 김환희 등, 2012 재인용) 이를 위한 종단연구가 필요하다. 그러나 본 연구는 특정 시기에 조사하여 그 결과를 일차원적으로 파악하고자 한 것으로, 특정 시기에 분석된 요인들로 개인의 복합적인 직업유지과정들을 체계적으로 살펴보기는 어렵다. 따라서 각 시기 및 취업상황마다 영향을 미치는 요인들에 대해서 파악하는 것과 더불어 지속적인 종단연구 실시가 필요하다.

넷째, 장애인의 직업유지 관련 요인 및 결과들에 기초하여 직업유지기간을 향상시킬 수 있는 요인들에 대한 검증이 이루어져야 한다. 즉, 향후 연구에 있어서는 성공적인 직업유지를 위해 기존의 연구 결과에 기반하여 직업유지에 필요한 능력이나 태도 등 다양한 요인에 대한 효과적인 중재 프로그램을 개발하고 적용하여 그에 대한 효과를 분석하려는 시도가 필요하다. 이를 통해 구직을 넘어서 성공적으로 고용의 상태를 유지하기 위한 근거 기반의 실재를 구축할 수 있을 것이다.

이와 같은 한계점에도 불구하고, 본 연구는 장애인의 자립에 중요한 취업유지에 관해,

사회적 차별경험과 직업유지간의 관계에서 생활만족도의 조절효과를 확인하고 이에 따른 사회복지적 지원 방안을 제공하고 있다는 점에서 그 의의가 있다.

이병화는 연세대학교에서 사회복지학 석박사학위를 받았으며, 현재 경기복지재단 사회정책팀 연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 직업재활, 장애인복지 등이며, 현재 장애인복지정책, 발달장애인지원센터 등을 연구하고 있다. (E-mail: kykky25@paran.com)

이송희는 이화여자대학교에서 사회복지학 석사학위를 받았으며, 현재 이화여자대학교 사회복지학과에서 박사과정에 재학 중이다. 주요 관심분야는 장애인복지, 정신보건, 정책평가, 국제비교 등이다. (E-mail: sunny\_3000@hanmail.net)

## 참고문헌

---

- 강철희, 김성이, 이성규. (2000). 여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *사회복지*, 144, pp.114-140.
- 강초록, 조영태. (2012). 사회적 차별이 자살생각에 미치는 영향. *한국인구학*, 35(3), pp.1-27.
- 강필수. (2011). 사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문, 강남대학교.
- 고민석, 김동주. (2013). 중증장애근로자의 장애로 인한 차별경험과 일상생활만족도와의 관계. *한국웰니스학회지*, 8(2), pp.105-114.
- 구인순, 박자경. (2010). 장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석. 한국장애인고용공단 고용개발원. 2010년 세미나 토론회 자료집. 경기: 고용개발원, pp.145-165.
- 권선진. (2008). 장애인의 사회적 차별지각과 차별요인에 관한 연구. *직업재활연구*, 18(1), pp.810-103.
- 김광자.(2011). 취업 장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 21(2), pp.189-216.
- 김경선. (2014). 경향점수 매칭과 재발사건생존분석을 활용한 장애인 고용 및 직업재활 서비스의 직업유지 효과 분석. *장애와 고용*, 24(1), pp.83-109.
- 김동일, 김수정, 김경선. (2012). 학교 직업교육이 장애인의 취업 및 임금에 미치는 영향. *장애와 고용*, 22(3), pp.5-23.
- 김동주. (2012). 직장 내 차별이 장애인 임금근로자의 직장만족과 장애수용에 미치는 영향. *직업재활연구*, 22(2), pp.5-29.
- 김두섭, 강남준. (2000). *회귀분석 기초와 응용*. 서울: 나남출판.
- 김승아. (1994). 장애인 직업적응과 대인관계에 관한 연구. 서울: 장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김연옥, 이혜전, 임경원. (2012). 여성장애인의 사회경제적 지위 및 인구사회학적 특성에 따른 일상생활만족도의 차이. *직업재활연구*, 22(3), pp.49-65.
- 김재영, 김옥희. (2008). 입원노인의 가족지지와 일상생활수행능력이 주부양자의 부담감에 미치는 영향에 관한 연구. *공공정책연구*, 25, pp.72-99.

- 김정아, 나운환, 김지민. (2013). 여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *특수교육재활과학연구*, 52(4), pp.321-338.
- 김종일. (2013). 장애인근로자의 장애수용 차별경험 사회경제적 지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향. *장애와 고용*, 23(4), pp.59-84.
- 김학영. (1996). 청각장애인 고용촉진에 대한 문제점과 개선방안. *장애와 고용*, 6(4), pp.106-114.
- 김환희, 이영선. (2012). 장애인의 직업유지 탐색: 국내 문헌을 중심으로. *장애와 고용*, 22(3), pp.183-210.
- 나운환, 류정진, 김동주. (2003). 노동시장에서의 장애인고용차별실태 연구. *직업재활연구*, 13(1), pp.1-29.
- 류정진. (2005). 노동시장에서의 장애인차별인식과 채용결정요인. *특수교육저널*, 6(3), pp.375-391.
- 박경순, 전미리. (2009). 정신장애인의 노동시장내 직업유지 예측요인 연구. *사회과학연구*, 20(4), pp.49-77.
- 박경희. (2007). 직업훈련경험이 장애인 근로자의 고용안정에 미치는 영향. 석사학위논문, 서울대학교
- 박준성, 허성호, 정태연. (2011). 장애인 임금근로자의 근로조건이 직업만족과 생활만족에 미치는 영향. *장애와 고용*, 21(1), pp.167-186.
- 박현숙, 손민정, 송진영. (2013). 중증장애인의 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향. *장애와 고용*, 23(1), pp.55-76.
- 백은령, 전동일. (2007). 지체장애인 근로자의 특성과 직업유지, 결정요인. *직업재활연구*, 17(2), pp.219-237.
- 변용찬, 이정선. (2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인. *장애인고용*, 15(1), pp.153-171.
- 석말숙. (2009). 임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석. 한국장애인고용공단 고용개발원(편), 2009년 제1회 장애인 고용패널 학술대회 자료집, 서울: 한국장애인고용공단. pp.461-493.
- 송진영. (2012). 장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향. *보건사회연구*, 32(4), pp.460-489.

- 송진영. (2013). 장애차별경험이 우울에 미치는 영향연구: 장애수용의 매개효과와 대인적 지지의 조절효과 검증, *직업재활학회*, 23(2), pp.5-23.
- 송진영, 김형모. (2014). 고령장애인의 일상생활 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향. *장애와 고용*, 24(1), pp.199-225.
- 염동문, 이성대. (2014). 매개된 조절모형과 조절된 매개모형을 통한 직장차별이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *장애와 고용*, 24(1), pp.139-165.
- 오현규, 박성민. (2015). 공·사 조직 구성원들의 개인-직무적합성과 조직몰입에 대한 소고. *한국조직학회*, 12(2), pp.1-35.
- 유동철. (2011). 장애인의 사회적 배제와 참여. *한국사회복지학*, 63(1), pp.271-239.
- 이계존. (1997). 여성장애인의 취업실태 및 고용기회 확대 방안. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 이금진. (2003). 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애인과 고용*, 50, pp.21-51.
- 이병화. (2014). 직업재활시설 근로장애인의 사회참여에 대한 조직효과 연구. *보호직업장을 중심으로*. 박사학위논문, 연세대학교.
- 이선우. (2004). 장애인 차별에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. *한국장애인복지학*, 1, pp.37-60.
- 이성규. (2014). 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계 분석. *여성연구*, 87(2), pp.349-381.
- 이은미. (2006). 여성지체장애인의 구직 및 직업유지 과정에 대한 경험 연구. *장애인과 고용*, 16(1), pp.67-92.
- 이익섭, 이병화, 김성연. (2009). 정신장애인의 직업적응훈련성취수준이 직업유지기간에 미치는 영향에 관한 연구. *장애와 고용*, 19(2), pp.117-142.
- 이인경, 최민식. (2010). 행복을 부르는 세 앞 클러버 : 장기근속 지적장애인의 직업유지 특성 탐색. *특수교육연구*, 17(1), pp.129-155.
- 이진향, 서미경. (2008). 정신장애인의 사회적 차별경험 및 차별지각정도에 관한 연구. *사회과학연구*, 24(1), pp.135-156.
- 이채식. (2004). 정신지체인 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 박사학위논문, 경기대학교.

- 이채식, 김명식. (2013). 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구. *장애와 고용*, 23(1), pp.327-356.
- 이현주, 강상경. (2009). 장애인의 스트레스, 심리사회적 자원 및 우울의 관계. *정신보건과 사회사업*, 33, pp.193-217.
- 이형렬. (2011). 장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인. *장애와 고용*, 21(1), pp.5-34.
- 전지혜. (2009). 장애인에 의해 지각된 차별의 개념화와 법적 적용에 관한 연구. *사회복지연구*, 40(2), pp.399-425.
- 전지혜. (2010). 장애차별경험과 장애인의 우울감 관계 연구. *정신보건과 사회사업*, 35, pp.51-80.
- 정세현. (2014). 보조공학기구 사용이 근로장애인의 고용성과에 미치는 영향. 박사학위논문, 대구대학교.
- 조한진. (2010). 임금근로 장애인의 고용 안정성의 예측 요인. *장애와 고용*, 20(2), pp.213-234.
- 최지선, 손주영. (2010). 장애인의 사회통합 영향요인에 관한 연구. *한국장애인복지학*, 12, pp.35-56.
- 최지선. (2009). 중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향. *사회복지정책*, 36(4), pp.343-367.
- 한국보건사회연구원. (2011). 2011년 장애인실태조사. 서울: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 허경아. (1999). 정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 홍세희. (2007). 구조방정식의 이론과 응용. 2007 고급연구방법론 워크샵 시리즈1 자료집. 연세대학교 사회복지대학원. p.12.
- 한국여성개발원. (2004). 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구. 서울: 한국여성개발원.
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률. (개정 2014.1.28, 법률 제12365호)
- Beckles, M. B. (2004). *Poverty and disability: Advocating to eliminate social exclusion*. Concept Paper, National Centre for Persons with Disabilities, Trinidad and Tobago.

- Corrigan, P., Thompson, V., Lambert, D., Sangster, Y., Noel, J. G. & Campbell, J. (2003). Perceptions of Discrimination among persons with serious mental illness. *Psychiatric Services*, 54, pp.1105-1110.
- Marson, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Social Psychology*, 135, pp.143-152.
- Ngo, H. Y., Tang, C. S. K., & Au, W. W. T. (2002). Behavioral Responses to Employment Discrimination: A Study of Hong Kong Workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(8), pp.1206-1223.
- Perry, E., Hendricks, W., & Broadbent, E. (2000). An Exploration of Access and Treatment Discrimination and Job Satisfaction among College Graduates with and without Physical Disabilities. *Human Relations*, 53(7), pp.923-955.

## The Effect of Perceived Discrimination on Job Retention in People with Disabilities: Focused on the Moderating Effect of Life Satisfaction

**Lee, Byung hwa**

(Gyeonggi Welfare Foundation)

**Lee, Song-hee**

(Ewha Womans University)

---

The purpose of the study is to identify the moderating effect of life satisfaction in the relationship between perceived discrimination and job retention in people with disabilities. It is for figuring out the effective way to sustain the job for the working disabled. For this, the materials have been utilized and analyzed, which are of the disabled status research by Korean Health Society Research Institute in 2011. The target for analysis is 1,632 working disabled people who are above 20 years old. The result of the research is as follows. First of all, there are general social discrimination experiences which the disabled usually face with. Related to those experiences, the period of job retention gets short as much as the disabled experience discrimination at the work place. Secondly, As long as they have the high level of life satisfaction, the disabled sustain their job for a long time. Thirdly, as for the relation between the disabled's discrimination experience at the work place and job retention, the moderating effect of life satisfaction level showed a statistically meaningful result. It means that the higher the level of life satisfaction, the longer the job retention period. In contrast, while more and more they experience discrimination at work, shorter and shorter the period of job retention gets. Based on this, the study suggests practical and meaningful methods for increasing the job retention of people with disabilities

---

**Keywords:** People with Disabilities, Social Discrimination, Job Retention, Life Satisfaction Level