

근로 장애인의 스트레스와 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향: 장애정도의 조절효과

The Effect of Stress and Job Aptitude on Job Satisfaction for Employees with Disabilities: Moderated by the Degree of Disability

한미란 · 최인화*

명지대학교 사회복지학과간협동과정 박사수료 · 명지대학교 사회복지학과 교수*

Han, Miran · Choi, Inhwa*

Interdisciplinary Program of Social Welfare, Myongji University

Abstract

This study examines the effects of perceived stress and job aptitude on job satisfaction among employees with disabilities. Additionally, the moderating effect of the degree of disability is determined. Hierarchical multiple regression analyses was performed on data consisting of 619 employees with disabilities who had a college degree or higher. The data was compiled from “The 4th Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) (2019)” by the Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. The results of this study were as follows. First, age, cohabitation, employment status, daily stress, educational major-job match, and job aptitude were shown to significantly affect job satisfaction. Second, the degree of disability has a significant moderating effect on both the daily stress and job aptitude with job satisfaction. This study highlights the approaches through which job satisfaction of employees with disabilities can be improved.

Keywords: Employees with disability, Stress, Job aptitude, Job satisfaction, Degree of disability

I. 서론

성인의 삶에 있어 직업을 갖는 것은 독립적인 삶을 위해 매우 중요하다. 특히 장애인의 취업은 생존을 유지하기 위한 중요한 요소일 뿐만 아니라 사회참여를 통한 사회통합의 기회를 제공한다. 장애인은 취업을 통해 대인관계 및 일상생활에서의 자신감을 회복하고 한 사회의 구성원으로서 자기 정체성을 확립하며(김광자, 2011; 이

수용, 서원선, 2018), 자아실현 및 삶의 보람과 긍지 등 다양한 욕구를 충족하게 된다(곽지영, 2010; 이형렬, 2011). 이렇듯 장애인들에게 있어 직업은 개인적·사회적으로 다양한 의미를 가지고 있기에, 정부는 장애인고용제도를 마련하고 이를 토대로 한 고용정책과 실천을 통해 장애인들의 높은 실업률을 완화하고 고용을 촉진(이종정의, 2018)시키고자 노력하고 있다. 그러나 장애인은 비장애인에 비해 경험하는 어려움이 다양하며 사회의 부정적인 인식과 구조적인 문제로 인해 취업의 욕구가 있

본 논문은 2021년도 한국생활과학회 하계연합학술대회 포스터 발표를 수정·보완한 논문임.

* Corresponding author: Choi, Inhwa

Tel: +82-2-300-1641, Fax: +82-2-300-1625

E-mail : ichoi@mju.ac.kr

© 2021, Korean Association of Human Ecology. All rights reserved.

어도 경제활동에 참여하지 못하거나 취업을 하더라도 낮은 임금과 제한된 근무환경으로 인해 장기간 고용을 유지하는 것이 어려운 실정이다(김세엽, 2017).

2020년 장애인 경제활동 실태조사(통계청, 2020; 한국장애인고용공단, 2020)에 의하면 우리나라 만 15세 이상 64세 이하 등록 장애인은 1,283,445명이며, 이 중 경제활동에 참가하는 비율은 51.2%로 나타났다. 취업자는 615,973명으로써 고용률은 48.0%이고 실업률은 6.2%로 나타났다. 이는 2020년 전체 인구 중 15세~64세 이하의 경제활동 참가율 69.0% 그리고 고용률 65.8%와 비교하였을 때, 장애인의 경제활동 참여가 비장애인과 비교했을 때 낮은 상황임을 알 수 있다. 뿐만 아니라 근로 형태에 있어서도 장애인 정규직 비율이 59.40%인데 비해 비장애인의 비정규직 비율은 33.0%로 장애인의 경우 비장애인에 비해 비정규직에 종사하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 장애인의 경우 이처럼 취업률이 낮을 뿐만 아니라 취업에 성공한 근로 장애인의 경우에도 낮은 급여나 비정규직의 고용형태 또는 임시직이나 일용직 등의 안정적이지 못한 종사상의 지위 등 열악한 노동환경에 놓이는 경우가 많은 것으로 보고되고 있으며(고민석, 김동주, 2013; 최상희, 2015) 이는 근로 장애인의 직업과 관련한 삶의 질에도 영향을 미칠 것으로 추정된다. 그 동안 장애인 고용과 관련한 연구는 장애인 취업률의 증가와 단순한 일자리 창출 자체에 대한 고용정책 개입과 같은 양적인 측면에서 주로 이루어져 왔으나 최근에는 장애인 고용의 양적 요인과 함께 질적인 측면에 대한 관심이 높아지고 있으며(권태웅, 2020), 취업 이후의 직업을 안정적으로 유지 및 만족할 수 있는 여건 마련에 대한 필요성이 대두되고 있다(이홍직, 2018). 그 일환으로 임금장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 규명하기 위한 연구가 이루어지고 있다.

직무만족도란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 긍정적인 정서 반응의 결과로 나타나는 만족스러운 감정 또는 직무 적용에 대한 태도로 정의할 수 있다(고민석, 김동주, 2013. 황상희, 2013)의 연구에서는 직무만족도가 조직 구성원의 직무 및 직무경험에 대한 주관적 평가에 근거한 태도 혹은 정서라고 설명하였고, 개인적인 특성과 환경과의 상호작용에 의해 나타나는 심리사회적 적응 상태로 자신에 일에 만족감과 유쾌한 상태를 의미한다고 하였다(Locke, 1976; Williamson, 1996). 근로 장애인의 직무만족에 관한 선행연구에 의하면 직업을 성공적으로 유지할 수 있거나, 자신이 가진 능력을 발휘하는 경우에

직무만족도 수준이 높아지는 것으로 나타났다(김동진, 양선석, 2018; 이홍직, 2018; 전명숙, 2018). 근로 장애인의 근로환경과 직무만족도를 살펴본 선행연구에서는 복리후생 여부나 채용 방법, 종사상 지위(임수정, 이준우, 2011) 그리고 정규직 등의 고용 형태(주석진, 한성덕, 2010)가 직무만족에 주요한 변수이며, 이를 기반으로 삶의 만족도가 향상되는 것으로 보고하고 있다. 그러나 장애인의 대학진학률이 높아지고 있음에도 불구하고 대학졸업 이상의 학력을 가진 근로 장애인의 경우 비정규직과 비상용직의 비율이 어느 정도이며, 그들의 고용형태와 종사상 지위가 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 미흡한 수준이다. 따라서 본 연구에서는 대학졸업 이상의 학력을 가진 근로 장애인을 대상으로 그들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 한다.

근로 장애인의 직무만족도와 스트레스에 관한 선행연구(김수환, 2013; 김용준 외, 2012)에 의하면 스트레스는 직업만족도를 통해 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 장애인 근로자의 생활만족도를 증진시키기 위해서는 스트레스 수준을 조절함으로써 직무에 대한 만족도를 높이는 것이 중요하다. 장애인은 비장애인과 마찬가지로 일상생활에서의 스트레스와 함께 장애로 인한 스트레스도 경험한다. 장애인이 일상생활에서 경험하는 스트레스는 심리적 어려움을 동반(고민석, 김동주, 2013; 류정진 외, 2010)하며, 취업 장애인의 경우 일상생활 스트레스와 직무만족도 간에 부적 상관관계(조재환, 김경미, 2018)가 있는 것으로 나타났다. 장애인은 신체·정신적 기능의 손상이라는 본질적인 장애스트레스와 더불어 사회적으로 장애인이라는 차별 경험으로 유발되는 이차적인 장애스트레스를 동시에 경험한다(김용탁, 2018; 이진향, 2015; 이현주, 강상경, 2009; 조상은, 2019). 따라서, 본 연구에서는 근로 장애인이 경험하는 스트레스를 일상스트레스와 장애스트레스로 구분하여 각각의 수준은 어떠한지, 또한 일상스트레스와 장애스트레스가 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

직무만족도와 직무적성 간의 관계를 살펴본 선행연구(김준수 외, 2017; 이선우 외, 2019)에서는 근로자가 인지하는 본인의 적성이 실제 업무와 부합된다고 인지할 경우 직무만족도가 향상되는 것으로 나타났다. 장애인 임금근로자의 직무적합성이 직무만족을 통해 인간관계 만족도와 물질 환경 만족도에 영향을 미친다는 선행연구

(이종정 외, 2018)는 근로 장애인의 삶의 질 향상에 있어 적성에 부합하는 업무를 통한 직무만족도가 중요함을 시사한다. 직무적합성이 높을수록 이직 의사도 낮아지는 등 직무적성이 직업유지에 영향을 미친다고 여러 연구(김민영, 2017; 김영애, 2015; 도지혜, 유은영, 2020; 문필동, 이정화, 2012; 이수용, 서원선, 2018; Boyce et al., 2008; Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; Jagger et al., 1992)에서 밝히고 있다. 이처럼 근로 장애인의 직무만족도와 직무적성의 연관성 등을 살펴본 연구는 이어지고 있지만 그 동안 장애인 고용에 대한 관심은 양적 성장에 집중되었으며 취업 후 직무만족도 또는 직무적성 요인에는 많은 관심을 기울이지 못하였다(박자경 외, 2010). 장애인의 독립된 삶을 위해 교육에 대한 투자가 꾸준히 이루어지고 고학력 장애인의 비율도 점차 늘어나는 것을 고려할 때 대학졸업 이상의 학력을 가진 근로 장애인을 대상으로 직무적성을 연구할 경우에는 직무적성을 업무와 적성의 부합정도 그리고 업무와 전공의 일치 정도로 구분하여 살펴볼 필요가 있으나 이에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 근로 장애인의 업무와 적성부합 정도 및 전공일치 정도는 어떠한지 이들이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한지 살펴보고자 한다.

근로 장애인의 장애정도와 직무만족에 관한 선행연구를 살펴보면, 장애정도가 직무적합 및 만족도를 높이는 요인 중 하나로 경증장애인일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며(박자경 외, 2010), 업무만족도나 스트레스 수준 등 삶의 질 수준에 영향을 미친다(전명숙, 2018) 것으로 보인다. 근로 장애인의 장애정도가 업무만족도나 스트레스 수준 등에 미치는 영향을 고려할 때 근로 장애인의 스트레스 및 직무적성과 직무만족도 간의 관계에서 장애정도가 어떠한 역할을 하는 지 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 근로 장애인의 고용형태나 종사상 지위 등의 인구사회학적 특성과 스트레스 및 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향이 장애정도에 의해 조절되는 지 살펴보고자 한다. 본 연구를 통해 근로 장애인의 심리 사회적 개입 및 직업 재활 측면에서 장애정도를 고려한 다양한 방향성을 모색할 수 있겠으며, 지역사회에서의 장애인의 통합적 역량 강화를 도울 수 있는 기초자료로써 활용하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 근로 장애인이 인식하는 스트레스와 직무적성,

직무만족도는 어떠한가?

둘째, 근로 장애인의 인구사회학적 특성과 스트레스 및 직무적성은 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 근로 장애인의 직무만족도에 미치는 스트레스와 직무적성의 영향은 장애정도에 의해 조절되는가?

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구에서의 분석 자료는 「장애인 고용 촉진 및 직업 재활법」에 의거하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 「장애인고용패널조사 2차 웨이브인 4차 조사(2019년)」의 원 자료를 활용하였다. 「장애인고용패널조사」는 장애인의 경제활동상태를 파악하여 이들의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하는 대표적인 장애인 패널조사 자료이다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2020). 본 연구대상은 2019년의 4차 조사를 통해 구축된 패널 4,577명 중 만 15-64세 연령에 속하는 장애인의 경제활동상태를 파악하고자 하였으며, 이 중 자영업자, 무급가족종사자, 실업자, 비경제활동 인구를 제외한 임금근로자 1,614명 중 최종학력이 대학교 졸업 이상의 학력에 해당하는 619명을 최종 분석 대상으로 선정하였다.

2. 측정 변수

본 연구에서의 분석 자료는 「장애인 고용 촉진 및 직업 재활법」에 의거하여 한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 「장애인고용패널조사 2차 웨이브인 4차 조사(2019년)」의 원자료를 활용하였으며, 원자료에서 제시한 문항들을 토대로 변수를 구성하여 분석을 시행하였다. 또한, 변수의 평균값 측정 및 분석 방법에 대해서는 선행연구(김광자, 2011; 이채식, 김명식, 2012; 이홍직, 2018)를 참고로 하였다. 본 연구의 자료 분석에 활용한 변수의 구성은 <표1>과 같다.

1) 직무만족도

직무만족도의 측정은 미네소타대학교 직업심리연구소에서 개발한 미네소타 만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire; MSQ)와 Smith, Kendall과 Hulin(1969)

이 개발한 직무기술지표(Job Description Index; JDI)를 바탕으로 한국노동패널에서 한국의 실정에 맞게 수정한 총 10개의 문항과 전반적인 만족도를 측정하는 문항으로 구성되어 있다(이선우, 박소리, 이지민, 2019; 한국장애인고용공단 고용개발원, 2019). 종속변수로 사용한 직무만족도의 문항은 총 11개 항목으로 그 내용은 다음과 같다. ① 임금 또는 소득 ② 취업의 안정성 ③ 하고 있는 일의 내용 ④ 근로환경 ⑤근로시간 ⑥ 개인의 발전 가능성 ⑦ 의사소통 및 인간관계 ⑧ 인사고과의 공정성 ⑨ 복리후생 ⑩ 장애에 대한 배려와 편의 ⑪ 전반적 만족도의 총 11개 항목이며, 각 문항은 ‘매우 불만족’부터 ‘매우 만족’까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미 하고 있다. 직무만족도 척도의 11개 항목에 대한 신뢰도 분석을 시행한 결과 신뢰도 계수는 .894로 나타났다. 본 연구에서는 직무만족

도 11개 항목의 평균값을 구해 측정하였다.

2) 스트레스

독립변수는 근로 장애인의 스트레스 정도를 측정하는 문항으로 일상생활 스트레스와 장애로 인한 스트레스로 구성되어 있다. 각 스트레스에 대한 문항은 ‘○○○님은 평소 일상생활 중에 스트레스를 어느 정도 느끼고 있습니까?’ 와 ‘○○○님은 평소 일상생활 중에 ○○○님의 장애로 인한 스트레스를 어느 정도 느끼고 있습니까?’ 라는 질문에 대해 ① 전혀 느끼지 않는다 ② 느끼지 않는 편이다 ③ 보통이다 ④ 느끼는 편이다 ⑤ 매우 많이 느낀다의 항목으로 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 스트레스의 정도가 높음을 의미한다.

3) 직무적성

〈표 1〉 변수의 구성

(N=619)

구분	변수명	측정문항	척도
종속변수	직무만족도	임금 또는 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복리후생, 장애에 대한 배려와 편의, 전반적 만족도의 평균	1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족
독립변수	스트레스	일상생활 스트레스	1=전혀 느끼지 않는다 2=느끼지 않는 편이다 3=보통이다 4=느끼는 편이다 5=매우 많이 느낀다
		장애스트레스	
	직무적성	적성부합 여부	1=전혀 부합하지 않음 2=부합하지 않음 3=부합하는 편임 4=매우 부합
		전공일치 여부	1=전혀 일치하지 않음 2=일치하지 않음 3=일치하는 편임 4=매우 일치
조절변수	개인 요인	장애정도	1=중증, 0=경증
통계변수	일반적 특성	성별	1=남성, 0=여성
		연령(만 나이)	연속변수
		혼인상태	1=동거(결혼/동거), 0=비동거(미혼, 이혼, 사별, 별거)
		정규직여부	1=정규직, 0=비정규
		종사상 지위	1=상용직, 0=비상용직(임시직, 일용직)
		수급가구 여부	1=수급, 0=비수급

근로 장애인의 직무적성은 장애인고용패널에서의 업무 특성 문항 중 업무와 적성부합 정도와 전공일치 정도를 묻는 문항으로 구성하였다. 업무와 적성부합 정도를 묻는 문항은 ‘○○○님이 주로 하는 업무(일)는 ○○○님과 적성에 부합하는 편입니까?’라는 질문에 응답자가 ① 전혀 부합하지 않는다 ② 부합하지 않는 편이다 ③ 부합하는 편이다 ④ 매우 부합한다고 구성되어 있으며 Likert 4점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 전공이 부합됨을 나타낸다. 전공일치 정도를 묻는 문항은 ‘○○○님이 주로 하고 있는 업무(일)는 ○○○님의 전공과 일치하는 편입니까?’라는 질문에 응답자가 ① 전혀 일치하지 않는다 ② 일치하지 않는 편이다 ③ 일치하는 편이다 ④ 매우 일치한다고 구성되어 있으며 Likert 4점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 전공일치 정도가 높음을 의미한다.

4) 장애정도

근로 장애인의 장애정도는 1981년 심신장애자복지법 제정 이후 1982년 장애등급기준을 마련하였고, 1989년 장애인복지법에 장애인등록을 제도화하면서 장애인 등급제를 도입하였다(이금희, 2020). 2019년 7월부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 장애등급제가 폐지됨에 따라 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의한 ‘중·경증’ 기준을 적용하여 분석하였다.

5) 인구사회학적 특성

본 연구에서의 인구사회학적 특성은 개인의 일반적인 사항에 관한 것으로 성별, 연령(만 나이), 혼인상태, 정규직근로자 여부, 종사상 지위, 기초생활수급가구 여부로 설정하였다. 성별(남성=1, 여성=0), 연령(만나이, 연속변수), 결혼상태(동거=1, 비동거=0, 더미변수), 비정규직 근로자 여부(정규직근로자=1, 비정규직 근로자=0)로 구성하였으며, 종사상의 지위는 상용직근로자(=1)와 비상용직 근로자(=0)로 더미화하였으며, 기초생활수급가구 여부는 수급(=1), 비수급(=0)으로 구분하였다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS 21 version을 이용하여 자료 분석을 실시하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 근로 장애인의 스트레스(일상생활 스트레스, 장애스트레스)와 직무적성(전공부합,

전공일치)이 직무만족도에 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 근로 장애인의 스트레스(일상생활 스트레스, 장애스트레스) 및 직무적성(전공부합, 전공일치)과 직무만족도간의 관계에서 장애정도가 조절효과를 가지는지 알아보기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 다중공선성의 문제를 줄이기 위하여 평균중심화한 값을 사용하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상의 인구사회학적 특성 및 주요변수의 수준

연구대상자의 일반적 특성 및 주요 변수에 대한 기술 분석 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 제시한 바와 같이 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 ‘남성’이 77.71%(n=481)로 ‘여성’ 22.29%(n=138)보다 많았고, 평균 연령은 40.74세(SD=9.03)로 나타났다. 혼인상태는 ‘동거’가 전체의 58.80%(n=364)로 가장 높은 비중을 차지하였고, ‘비동거’는 41.20%(n=255)로 나타났다. 직무 관련 사항에서, ‘비정규 근로자’는 전체의 35.86%(n=222), ‘정규 근로자’는 64.14%(n=397)로 나타나 10명중 3명 이상은 비정규 근로자인 것으로 나타났다. 종사상 지위의 경우 ‘상용직근로자’가 81.10%(n=502)로 높은 비중을 차지하였으며, ‘비상용직근로자’는 18.90%(n=117)로 나타났다. ‘기초생활수급가구 여부’의 경우 ‘수급’이라고 응답한 대상자는 2.91%(n=18)로 나타났으며 ‘비수급 가구’는 97.09%(n=601)로 대다수가 비수급 가구인 것을 알 수 있다.

연구의 주요 변수를 살펴보면, 독립변수인 ‘일상생활 스트레스 정도’의 전체 평균은 3.59(SD=0.69)로 나타났다. ‘일상생활 스트레스’에 대하여 ‘느끼는 편이다’라고 응답한 대상자가 53.63%(n=332)로 가장 많았고, ‘보통이다’가 34.25%(n=212), ‘느끼지 않는 편이다’가 6.14%(n=38)로 나타났다. 그러나 ‘전혀 느끼지 않는다’는 응답은 0%(n=0)인 반면, ‘매우 많이 느낀다’는 5.98%(n=37)로 나타났다. 또한 ‘장애로 인한 스트레스 정도’의 전체 평균은 3.27(SD=0.88)로 나타났다. ‘장애로 인한 스트레스’에 대하여 ‘느끼는 편이다’가 40.06%(n=248)로 가장 많았고, ‘보통이다’가 35.87%(n=222), ‘느끼지 않는 편이다’는 17.45%(n=108), ‘매우 많이 느낀다’가 4.36%(n=27), ‘전혀 느끼지 않는다’는 2.26%(n=14)로 일상생활 스트레

스 수준보다 약간 낮게 나타났다.

직무적성을 살펴보면, ‘적성의 부합 여부’에서의 전체 평균은 2.97(SD=0.40)이었고, ‘부합하는 편이다’라는 응답이 86.11%(n=533)로 가장 높은 비중을 차지하였으며, ‘매우 부합한다’는 응답도 5.65%(n=35)로 나타났다. 반면 ‘부합하지 않는다’는 7.43%(n=46), ‘전혀 부합하지 않는다’는 2.26%(n=14)로 나타났다. ‘전공일치 여부’에서의 전체 평균은 2.70(SD=0.69)이었고, ‘일치하는 편이

다’와 ‘매우 일치한다’라는 응답이 각각 63.49%(n=393), 6.62%(n=41)로 나타난 반면, ‘일치하지 않는다’와 ‘전혀 일치하지 않는다’는 응답은 각각 22.94%(n=142), 6.95%(n=43)를 차지하였다.

종속변수인 직무만족도 11개 항목의 평균은 3.55(SD=0.56)로 나타났으며, ‘만족’이 58.64%(n=363)로 가장 많았고, ‘보통’이 34.41%(n=213), ‘매우 만족’은 4.69%(n=29), ‘불만족’은 2.10%(n=13), ‘매우 불만족’은 0.16%

〈표 2〉 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 주요변수의 수준

구분	변수명	측정문항	척도	빈도(명)	퍼센트	M(SD)	
종속변수	직무만족도	직무만족도 11개 항목 평균	매우 불만족	1	0.16%	3.55(.56)	
			불만족	13	2.10%		
			보통	213	34.41%		
			만족	363	58.64%		
			매우 만족	29	4.69%		
독립변수	스트레스	일상생활 스트레스	전혀 느끼지 않음	0	0.00%	3.59(.69)	
			느끼지 않음	38	6.14%		
			보통	212	34.25%		
			느낌	332	53.63%		
		장애스트레스	매우 많이 느낌	37	5.98%		
			전혀 느끼지 않음	14	2.26%		3.27(.88)
			느끼지 않음	108	17.45%		
			보통	222	35.87%		
	느낌	248	40.06%				
	직무적성	적성부합 여부	매우 많이 느낌	27	4.36%	2.97(.40)	
			전혀 부합하지 않음	5	0.81%		
			부합하지 않음	46	7.43%		
			부합하는 편임	533	86.11%		
		전공일치 여부	매우 부합	35	5.65%		2.70(.69)
전혀 일치하지 않음			43	6.95%			
일치하지 않음			142	22.94%			
일치하는 편임			393	63.49%			
조절변수	개인요인	장애정도	매우 일치	41	6.62%	-	
			중증	95	15.35%		
통계변수	인구사회학적특성	성별	경증	524	84.65%	-	
			남성	481	77.71%		
		연령(만 나이)	여성	138	22.29%		
			평균 40.74세(SD: 9.03)				
		혼인상태	동거	364	58.80%		
			비동거	255	41.20%		
		정규직 여부	정규직	397	64.14%		
			비정규직	222	35.86%		
		종사상 지위	상용직	502	81.10%		
			비상용직	117	18.90%		
수급가구 여부	수급	18	2.91%				
	비수급	601	97.09%				

* M=Mean, SD=Standard Deviation

(n=1) 순으로 나타났다.

조절변수인 장애정도의 경우 ‘경증’과 ‘중증’의 비율이 각각 84.65%(n=524), 15.35%(n=95)로 근로 장애인의 경우 경증이 많은 수를 차지하는 것으로 나타났다.

2. 근로 장애인의 인구사회학적 특성과 스트레스 및 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향

근로 장애인의 인구사회학적 특성과 스트레스 및 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 인구사회학적 특성을 통제변인으로 투입하였고, 독립변수인 스트레스(일상생활 스트레스, 장애로 인한 스트레스)와 직무적성(적성부합 여부, 전공일치 여부) 그리고 종속변수인 직무만족도를 투입하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>의 1단계와 같다.

1단계 모형의 설명력은 약 14%(Adj R²=.139)로 나타났다. 분석 결과, 인구사회학적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 보면 연령, 혼인상태, 종사상 지위가 통계적으로 유의미하였다. 즉 연령($\beta=-.125, p<.01$)이 낮을수

록, 동거($\beta=.101, p<.05$)가 비동거에 비해 직무만족도가 올라갔으며, 종사상 지위($\beta=.164, p<.001$)는 비상용직에 비해서 상용직이 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 독립변수인 스트레스와 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향에서는 일상생활 스트레스($\beta=-.090, p<.05$)가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났으며, 적성이 부합($\beta=.122, p<.01$)할수록, 전공이 일치($\beta=.187, p<.001$)할수록 직무만족도가 유의미하게 높아지는 것으로 검증되었다. 반면, 장애로 인한 스트레스는 유의미한 효과가 없는 것으로 나타났다. 이를 통해 장애인 근로자들의 전반적 만족도를 낮추는 스트레스는 장애 자체에 따른 스트레스라기보다는 장애로 말미암아 일상생활에서 맞이하는 스트레스임을 유추할 수 있다.

3. 근로 장애인의 스트레스 및 직무적성과 직무만족도 간의 관계에서 장애정도의 조절 효과

근로 장애인의 스트레스 및 직무적성과 직무만족도 간의 관계에서 장애정도의 조절 효과를 살펴보기 위해 위의

<표 3> 근로 장애인의 인구사회학적 특성, 스트레스 및 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향

변수	1단계			2단계			3단계		
	B	S.E.	β	B	S.E.	β	B	S.E.	β
(상수)	3.594	.113		3.587	.115		3.582	.114	
성별_남성	-.005	.052	-.004	-.004	.052	-.003	-.007	.052	-.005
연령	-.008	.003	-.125**	-.008	.003	-.123**	-.008	.003	-.122**
혼인상태_동거	.113	.048	.101*	.115	.048	.103*	.119	.047	.105*
정규직 여부_정규	.013	.050	.012	.015	.051	.013	.019	.050	.016
종사상 지위_상용	.232	.063	.164***	.232	.063	.164***	.227	.063	.160***
수급 여부_수급	.201	.131	.061	.201	.131	.061	.244	.130	.074
일상생활 스트레스(A)	-.050	.023	-.090*	-.049	.023	-.088*	-.046	.023	-.084*
장애스트레스(B)	.020	.023	.037	.019	.024	.034	.020	.024	.035
적성부합 여부(C)	.068	.024	.122**	.068	.024	.123**	.080	.024	.145**
전공일치 여부(D)	.104	.024	.187***	.105	.024	.188***	.100	.024	.180***
장애정도_중증(E)		-		.009	.022	.016	.004	.024	.007
상호작용항 (A*E)		-			-		-.051	.026	-.095*
상호작용항 (B*E)		-			-		.005	.027	.009
상호작용항 (C*E)		-			-		-.074	.021	-.151***
상호작용항 (D*E)		-			-		.049	.022	.093*
R ²	.153			.153			.180		
Adj.R ²	.139			.138			.159		
F	10.966***			.161			4.824**		

p* < .05, p** < .01, p*** < .001 S.E. = Standard Error.

<표 3>에서 제시하는 바와 같이 1단계에서는 직무만족도에 영향을 미치는 근로 장애인의 인구사회학적 특성과 스트레스 및 직무적성을 투입하였으며, 2단계에서는 조절변수인 장애정도를 투입하였고, 3단계에서는 일상생활 스트레스와 장애정도, 장애로 인한 스트레스와 장애정도, 적성부합 여부와 장애정도, 전공일치 여부와 장애정도의 값을 곱한 상호작용항 변수를 투입하여 분석하였다. 모형의 설명력은 1단계 약 14%(Adj R²=.139)에서 3단계는 약 16%(Adj R²=.159)로 높아지는 것으로 나타났다. 분석 결과 일상생활 스트레스($\beta=-.095$, $p<.05$)와 직무만족도 간의 관계에서 장애정도는 유의미한 조절효과를 보였으며, 장애로 인한 스트레스와 장애정도가 직무만족도에 미치는 영향에서 장애정도의 조절 효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉 일상생활 스트레스가 직무만족도에 미치는 부정적인 영향이 경증장애인보다 중증장애인인 경우에 더 증가되는 것으로 나타났다. 또한, 적성부합 여부($\beta=-.151$, $p<.001$)가 직무만족도에 미치는 영향이 장애정도에 의해 유의하게 조절되는 것으로 나타났다. 즉, 적성부합이 직무만족도에 미치는 긍정적 영향이 경증장애인보다 중증장애인인 경우에 더 감소되는 것으로 나타났다. 또한 전공일치 여부($\beta=.093$, $p<.05$)가 직무만족도에 미치는 영향 또한 장애정도에 의해 유의하게 조절되는 것으로 나타났다. 즉, 전공일치 여부가 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 경증장애인보다 중증장애인인 경우 더 증가되는 것으로 나타났다.

VI. 논의 및 결론

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 「장애인고용패널조사 2차 웨이브인 4차 조사(2019년)」의 원자료를 활용하여 근로 장애인의 스트레스와 직무적성이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보았으며, 이 관계에서 장애정도가 스트레스(일상생활 스트레스, 장애로 인한 스트레스) 및 직무적성(적성부합 여부, 전공일치 여부)을 조절하여 직무만족도에 영향을 미치는지 분석한 결과를 바탕으로 한 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 근로 장애인이 인식하는 일상생활 스트레스와 장애스트레스, 직무만족도의 수준은 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났으며 직무의 적성부합 및 전공일치 수준은 보통보다 높게 나타났다.

둘째, 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 검증한 결과, 근로 장애인의 연령, 동거여부, 종사상 지위와 일상생활 스트레스 그리고 적성부합 여부와 전공일치 여부가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록, 동거가 비동거에 비해 직무만족도가 높았으며, 종사상 지위는 상용직이 비상용직에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 임금근로자들의 연령이 낮을수록 직무만족도가 높아진다고 보고한 이홍직(2018)의 연구와도 맥을 같이 한다. 또한, 결혼한 근로 장애인의 경우, 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 입증한 김봉균 외(2014)의 연구 결과와도 일치하며, 상용직 근로자의 직무만족도가 높게 나타났음을 검증한 박자경(2016)의 연구를 지지하는 바이다. 비장애 근로자와 마찬가지로 근로 장애인의 직무만족을 높이기 위해서는 안정적인 근무환경과 같은 고용의 질에 대한 고려가 필요(한상현, 2020)함을 보여준다고 할 수 있다. 이와 같이 본 연구에서는 근로 장애인들의 종사상 지위가 직무만족도를 예측하는 주요 요인으로 밝혀졌는데 이는 비장애인을 대상으로 한 연구에서도 예상할 수 있는 결과다. 경제구조의 변화와 함께 상용직이 급격히 줄어드는 현실 속에서 직무만족도를 높일 수 있는 고용정책이 필요함을 시사한다.

근로 장애인은 일상생활 스트레스와 장애로 인한 스트레스를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 특히 장애로 인한 스트레스에 비해 일상생활 스트레스를 더 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 이는 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근로 장애인의 일상생활 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 직업재활시설 발달장애인을 대상으로 연구를 실시한 결과, 스트레스가 낮은 장애인은 스트레스가 높은 장애인에 비하여 직무만족도가 높게 나타남을 확인한 맹주성(2012)의 연구 결과와 일치한다. 더불어, 발달 장애인의 스트레스가 삶의 만족도에 영향을 미친다는 것을 검증한 김용탁, 전미리(2019)의 연구결과와도 맥을 같이 한다. 그러므로 임금 근로 장애인의 일상생활 스트레스를 관리하기 위해서는 정신건강 측면에서의 지속적인 심리상담 지원 서비스 등의 개입이 요구되며, 이들의 스트레스를 최소화하는 방안을 모색해볼 필요가 있겠다.

또한, 업무와 적성이 부합할수록, 전공이 일치할수록 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 장애인 근로자의 고용의 질을 향상시키기 위해서는 자신의 적성이 직무에 부합해야 하며, 직무적성에 따라 업무 효율

성과 직무만족도가 향상되므로 고용 기간이 장기적으로 지속 된다고 보고한 이수용, 서원선(2018)의 연구 결과를 지지한다. 본 연구는 업무에 적성이 부합하고 전공 일치 수준이 높을 경우, 직무 내용과의 긍정적인 연관성이 높다는 것을 입증하였는데, 이는 적성부합과 전공 일치 요인이 효과적인 업무 수행을 촉진하고, 문제해결능력에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 선행연구 고희월 외(2017)의 연구 결과를 부분적으로 지지한다. 이 외에도 직장에서의 업무에 만족할수록 전반적 직장만족도도 높아지므로, 장애근로자 개인에게 맞는 맞춤형 고용을 통해 질적 서비스가 제공되어야 한다는 이형렬(2015)의 연구를 지지하는 바이다. 개인이 바라는 직무특성이 현재 하고 있는 직무의 특성과 일치될수록 직무에 대한 만족과 직무몰입이 더 높다(어유경, 2010; 유태용, 현희정, 2003)는 것은 장애 유무를 떠나 모든 근로자에게 적용될 수 있다. 따라서 교육현장에서 비장애 학생과 마찬가지로 장애 학생들에게도 다양한 직업 세계에 대한 이해와 더불어 자신의 적성에 맞는 전공을 찾을 수 있도록 진로 상담 및 진로지도가 필요하며(이체식, 김명식, 2013), 직업교육 또는 직업훈련 등을 통하여 기술 수준을 높일 수 있는 정책적 지원이 뒷받침되어야 하겠다(이형렬, 2015; 정연백, 2020).

셋째, 근로 장애인의 일상생활 스트레스와 적성부합 정도 및 전공일치 정도가 직무만족도에 미치는 영향이 장애 정도에 의해 조절되는 것으로 나타났다. 즉 근로 장애인의 일상생활 스트레스는 경증장애인보다 중증장애인의 경우 직무만족도에 더 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 적성부합 여부가 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향이 경증장애인보다 중증장애인인 경우 감소되는 것으로 나타났으며, 전공일치 여부가 직무만족도에 미치는 긍정적인 영향은 경증장애인보다 중증장애인인 경우 더 증가되는 것으로 나타났다. 근로 장애인의 장애정도를 살펴본 선행연구에서는 많은 경우 장애정도가 취업(Carter et al., 2012) 및 직업유지(고관우, 2019; 남정희, 2014; 정병오, 2005; 최수진 외, 2014; 한애경, 윤혜미, 2012), 차별 경험이나 자아존중감과 생활만족도(김승완, 2018) 등 전반적인 심리적 스트레스 및 직무만족도에 영향을 미치는 유의한 요인임을 밝히고 있다. 반면에 이석원, 허수정(2012)의 연구에서는 장애정도가 근로유지 기간에 유의한 영향을 미치지 않는다고 밝힘으로써 직업과 관련된 특성에 따라 일관되지 않은 결과를 보여주고 있다. 본 연구에서는 장애정도가 근로 장애인의 직무만족도

에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 일상생활 스트레스 및 직무적성과 직무만족도 간의 관계를 조절하는 것으로 나타남으로써 근로 장애인의 장애정도를 고려한 스트레스 관리 지원 및 일자리 설계가 필요함을 시사한다.

이와 같이 본 연구는 근로 장애인의 직무만족도에 미치는 스트레스와 직무적성의 영향이 장애 정도에 의해 조절되는지를 살펴봄으로써 근로 장애인의 고용정책 수립에 필요한 기초자료를 제공하였다는 데 그 의의가 있다. 이러한 결과에도 불구하고, 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 근로 장애인의 스트레스와 직무적성에 대한 주관적인 보고를 기반으로 분석을 시행하였으나, 이들이 인식하는 스트레스의 근본적인 원인 및 스트레스의 지속 기간 등을 면밀히 살펴볼 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구의 대상은 최종학력이 대학교 졸업 이상인 임금근로 장애인으로 제한하였으므로, 후속 연구에서는 비임금 근로 장애인들과의 비교 분석을 통한 심도 깊은 후속 연구가 요구된다.

셋째, 본 연구는 「장애인고용패널조사 2차 웨이브인 4차 조사(2019년)」의 원자료를 바탕으로 한 횡단적 연구이므로, 향후 종단적 연구를 통해 이들의 변화과정을 확인할 필요가 있겠다.

넷째, 본 연구에서는 근로 장애인의 스트레스 및 직무적성과 직무만족도의 조절변수로 장애 정도만을 설정하였으나, 후속 연구에서는 다양한 직무적성 변인을 중심으로 한 분석이 요구된다.

본 연구 결과를 기반으로 근로 장애인의 직무만족을 위한 정책적, 실천적 개입 방안을 제안하고자 한다. 근로 장애인은 지속적이며 만성적인 일상생활 스트레스 상황에 놓여 있기 쉬우며, 특히 중증 근로 장애인의 경우 스트레스에 더욱 취약하고 직무만족도에 미치는 영향이 크므로 이들의 스트레스를 완화하는 전문적인 심리정서적 서비스 지원이 필요하다.

경증 근로 장애인의 경우, 현재의 업무와 적성이 부합할수록 직무만족도가 높아지므로 비장애학생과 마찬가지로 초·중등학교 전반에 걸친 진로교육과 진로체험 및 진로상담을 통해 자신의 적성에 맞는 진로를 설계할 수 있도록 특수교육대상자들을 위한 진로·진학프로그램 및 진로·직업교육의 강화 및 활성화가 요구된다. 또한, 중증 장애인에게는 전공 일치 여부가 직무만족도에 미치는 영향이 상대적으로 크다는 사실을 반영하여 구직과정에서 전공에 맞는 직업을 연계하는 취업프로그램 지원이 필요함

을 시사하며, 장기간 업무 수행을 위한 정책적 지원이 뒷받침되어야 하겠다. 뿐만 아니라 근로 장애인이 가진 능력을 발휘할 수 있는 수준의 일자리 창출 및 직업능력을 개발할 수 있는 인적 자본에 대한 투자 확대 등을 통해 장애인 인력을 향상시키는 제도적 방안이 마련되어야 하겠다. 마지막으로 장애유형 및 장애정도에 따른 정책대상을 세분화하고 고용 특성에 맞는 장애인의 육성과 특성에 부합하는 고용서비스 제공이 뒷받침된다면, 근로 장애인의 스트레스 완화뿐만 아니라 직무만족도 수준을 향상시키는 데 도움이 될 것으로 기대된다.

주제어: 근로 장애인, 스트레스, 직무적성, 직무만족도, 장애정도

REFERENCES

- 고관우(2019). 연령에 따른 장애인 취업결정 요인에 관한 연구: Super의 진로발단단계를 중심으로. 제주대학교 박사학위논문.
- 고민석, 김동주(2013). 중증장애인 임금근로자의 근로환경이 일상생활만족에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과. *직업재활연구*, 23(1), 131-149.
- 고홍월, 황재원, 이자명(2017). 초기 대학생활 경험이 향후 전공일치도 및 직무-직장만족도에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 18(5), 847-866.
- 곽지영(2010). 장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 20(1), 79-104.
- 권태웅(2020). 근로장애인의 자기효능감과 장애수용이 일자리 만족에 미치는 영향요인에 관한 연구: 대인관계능력 및 직무몰입 매개효과를 중심으로. 서울시립대학교 박사학위논문
- 김광자(2011). 취업 장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 21(2), 189-216.
- 김동진, 양선석(2018). 취업 장애인의 작업환경과 직무만족, 직업유지, 임파워먼트 간 관계연구. *사회복지경영연구*, 5(2), 183-203.
- 김민영(2017). 장애인 임금 근로자의 직무만족 영향요인 분석: 정규직과 비정규직의 근무형태별 비교를 중심으로. *장애와 고용*, 27(1), 177-202.
- 김봉균, 하연주, 최송식(2014). 임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 심리·환경적 요인에 관한 종단적 연구. *한국장애인복지학*, 23, 101-119.
- 김수환(2013). 근로장애인의 직업스트레스가 일상생활만족도에 미치는 직업만족도의 매개효과 검증. *한국지역사회복지학*, 44, 223-246.
- 김승완(2018). 중고령 여성장애인의 경제활동이 생활만족도에 미치는 영향 연구: 장애정도 매개효과 중심으로. *디지털융복합연구*, 16(11), 37-44.
- 김세엽(2017). 근로장애인의 임금결정요인 연구. 한신대학교 석사학위논문.
- 김영애(2015). 임금근로 장애인의 좋은 일자리 이동과 유지에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김용준, 이성대, 염동문(2012). 매개된 조절효과를 통한 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *한국장애인복지학*, 19, 111-130.
- 김용탁(2018). 발달 장애인의 스트레스가 삶의 만족도에 미치는 영향: 장애 수용의 조절효과를 중심으로. *한국사회보장학회 춘계학술대회 자료집*(p.127-147), 인천, 한국.
- 김용탁, 전미리(2019). 발달장애인의 스트레스와 삶의 만족도 관계에서 장애수용의 조절효과. *장애와 고용*, 29(4), 25-46.
- 김준수, 김미옥, 이은실(2017). 장애인일자리사업 참여자의 직무적합성과 직무만족의 관계. *한국사회복지학*, 19(3), 33-55.
- 남정휘(2014). 장애인의 노동시장 진입, 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 도지혜, 유은영(2020). 장애인 근로자의 직무요구조건과 직무만족도의 상관관계 연구. *대한작업치료학회지*, 28(1), 69-80.
- 류정진, 전영환, 남용현, 박창수(2010). *장애인고용정책 20년 평가와 미래전략*. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 문필동, 이정화(2012). 장애인근로자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 연구. *직업재활연구*, 22(2), 77-96.
- 맹주성(2012). 직업재활시설 발달장애인의 직무만족 요인 분석 연구: 보호작업장을 중심으로. 나사렛대학교 석사학위논문.
- 박자경(2016). 장애인 단시간근로결정요인과 일자리 이동 분석. *한국직업재활학회*, 26(1), 71-90.

- 박자경, 김종진, 강용주(2010). 장애인 근로자 직무만족도 분석. *장애와 고용*, 20(1), 5-32.
- 어윤경(2010). 진로상담: 전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화추이. *상담학연구*, 11(2), 721-738.
- 유태용, 현희정(2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 201-222.
- 이금희(2020). 장애등급제폐지의 정책결정과정과정에 관한 연구. 성결대학교 박사학위논문.
- 이선우, 박소리, 이지민(2019). 중도지체장애인 근로자의 장애수용과 직무만족도와 의 관계: 자기효능감을 통한 개인-직무 적합성의 조절된 매개효과 검증. *한국 장애인복지학*, (46)46, 29-58.
- 이석원, 허수정(2012). 장애인의 장애특성 및 고용서비스가 장애인 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구. *장애와 고용*, 22(1), 113-136.
- 이수용, 서원선(2018). 장애인근로자 고용의 질 변화와 영향요인 연구: 한 직장 유지 장애인근로자를 중심으로. *장애와 고용*, 28(1), 105-133.
- 이종정, 정재엽, 이달엽(2018). 장애인 임금근로자의 직무 적합, 직무만족, 직무몰입이 생활만족도에 미치는 영향에 대한 경로분석. *재활복지*, 22(3), 41-68.
- 이진향(2015). 정신장애인의 스트레스와 생활만족도와 의 관계에서 주관적 건강수준의 매개효과. *보건교육진 강증진학회지*, 32(1), 23-32.
- 이채식, 김명식(2012). 근로장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적변인에 관한 연구. *장애와 고용*, 22(1), 29-54.
- 이채식, 김명식(2013). 취업 장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구. *장애와 고용*, 23(1), 327-356.
- 이현주, 강상경(2009). 장애인의 스트레스, 심리사회적 자원 및 우울의 관계. *정신보건과 사회사업*, 33, 193-217.
- 이형렬(2011). 장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인. *장애와 고용*, 21(1), 5-34.
- 이형렬(2015). 취업 장애인근로자의 개인적 특성, 기업체 특성, 직무만족이 전반적 직장만족에 미치는 영향. *장애와 고용*, 25(1), 137-170.
- 이홍직(2018). 장애인 임금근로자의 직무만족도와 직무 불만족도에 영향을 미치는 요인. *생명연구*, 49, 567-602.
- 임수정, 이준우(2011). 장애인근로자의 삶의 만족요인에 관한 인과관계분석. *장애와 고용*, 21(1), 115-142.
- 전명숙(2018). 장애인 삶의 질에 미치는 영향요인에 관한 연구: 취업자와 미취업자의 비교를 중심으로. *한국 콘텐츠학회*, 18(1), 210-221.
- 정연백(2020). 장애인 일자리 정책평가: 취업, 직종, 고용 기간을 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 조상은(2019). 노년기 신체장애인의 일상생활 스트레스가 우울에 미치는 영향: 여가생활 만족의 조절효과를 중심으로. *여가학연구*, 17(1), 95-119.
- 조재환, 김경미(2018). 장애유형별 일자리 만족도에 영향을 미치는 요인 연구: 지체장애, 시각장애, 청각·언어장애, 지적·자폐성 장애 비교. *장애와 고용*, 28(3), 31-57.
- 주석진, 한성덕(2010). 근로형태에 따른 장애인 근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이. *장애와 고용*, 20(3), 47-74.
- 최송희(2015). 직업재활 참여 정신장애인의 직무만족 영향요인 연구. 남부대학교 석사학위논문.
- 최수진, 권정미, 이교일(2014). 임시근로장애인이 장애등급이 자아존중감에 미치는 영향-차별경험의 매개효과를 중심으로. *장애와 고용*, 24(3), 147-168.
- 통계청(2018). 2018년 장애인 경제활동실태조사, <https://edi.kead.or.kr/Index.do> 에서 인출.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2020). 2019 장애인고용패널조사(2차 웨이브 4차 조사). 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 한애경, 윤혜미(2012). 중증과 경증 여성장애인의 경제활동 참여 영향요인 연구. *장애와 고용*, 22(3), 125-153.
- 한상현(2020). 임금장애인 직무만족이 일상생활만족에 미치는 영향 연구: 자아존중감의 매개효과와 차별경험의 조절효과를 중심으로. *장애와 고용*, 30(1), 99-120.
- 황상희(2013). 취업 척수손상장애인의 직무만족에 관한 연구. 공주대학교 박사학위논문.
- Boyce, M., Secker, J., Johnson, R., Floyd, M., ... & Slade, J. (2008). Mental health service users' experiences of returning to paid employment. *Disability & Society*, 23(1), 77-88.
- Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2012).

- Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 23(1), 50-63.
- Jagger, L., Neukrug, E., & McAuliffe, G. (1992). Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction for people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(1), 53-59.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. New York: Rand and McMally Co.
- Williamson, D. A. (1996). *Job Satisfaction in Social Securities*. New York: Garland Publishing.
- Received 08 September 2021;
Accepted 28 September 2021