

# 장애인의 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향 요인의 융합적 분석

석말숙<sup>1</sup>, 조옥선<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>나사렛대학교 사회복지학부 교수, <sup>2</sup>나사렛대학교 교양학부 강사

## An Analysis of Factors Impact of Disabled's Disability Acceptance on Job Satisfaction

Mal-Sook Suk<sup>1</sup>, Ouk-Sun Cho<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, Department of Social Welfare Administration, Korea Nazarene University

<sup>2</sup>Lecturer, Department of Liberal Arts, Korea Nazarene University

요 약 본 연구는 임금근로 장애인의 장애수용이 일 만족도에 영향을 주는 데 있어 장애정도 및 차별경험의 조절효과 검증  
을 목적으로 하였다. 위의 내용을 연구하기 위해 장애인 고용 패널조사 중 제 8차년도 자료를 활용하였다. 본 연구의 목적에  
부합하는 장애인 임금근로자 2,270명을 표본으로 추출하였다. 조절효과는 회귀분석을 활용해 검증하였다. 그 결과 첫째, 임  
금근로 장애인의 장애수용은 일 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 장애수용이 일 만족도에 미치는  
영향은 장애정도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향은 차별경험에 따라 차이  
가 있는 것으로 나타났다. 즉 임금근로 장애인의 일 만족도에 중요한 역할을 하는 장애정도와 차별경험이 완충작용을 하고  
있음을 파악하였다. 따라서 본 연구결과는 임금근로 장애인의 일 만족도를 증진시키는 프로그램 개발을 위한 기초자료와  
실천적 함의에 활용될 수 있음을 시사한다.

주제어 : 융합, 장애수용, 일 만족도, 차별경험, 장애정도

**Abstract** The study was design to examine the degree of disability and the moderating effect of discrimination  
experiences on the job satisfaction of the disabled workers' disability acceptance. The 8th year data from the Panel  
Survey of Employment for the Disabled was used to extracting 2270 disable wage-workers who met the study  
purpose as a sample. The moderate effect was verified by using regression analysis. As a result, first, the disability  
acceptance of disabled wage workers presented a positive effect on job satisfaction. Second, the effect of disability  
acceptance on job satisfaction differed by the degree of disability. Third, the effect of disability acceptance on job  
satisfaction differed by the discrimination experiences. Which refers that the study identify the cushion of degree  
of disability and the discrimination experiences, which play an important role in the job satisfaction of the disabled  
wage workers. Therefore, this study suggests that it can be used as a practical implication and basic data for the  
program developments improving the job satisfaction of disabled wage workers.

**Key Words** : Convergence, Disability Acceptance, Job Satisfaction, Discrimination Experiences, Degree of Disability

\*This paper was supported by the Nazarene University Research Grant of 2018.

\*Corresponding Author : Ouk-Sun Cho(sun16070a@gmail.com)

Received October 16, 2018

Revised November 22, 2018

Accepted December 20, 2018

Published December 31, 2018

## 1. 서론

과거 전통사회에서는 장애를 개인 차원의 문제로 바라보았지만 현대 사회에서는 개인 차원의 문제뿐만 아니라 국가적·사회적 차원의 문제까지 연결지어 장애를 바라보는 시야를 확장하였다. 더 나아가 장애는 사회환경을 개선하고 시선의 변화가 함께 이루어져야만 장애인이기 때문에 안고 있는 문제를 풀어나갈 수 있다는 인식이 사회 저변으로 확산되고 있다. 이러한 인식의 변화에도 불구하고 경제활동에 참여한 장애인의 수는 극소수이며, 장애인을 채용하고자 하는 산업체도 매우 부족한 실정이다.

2017년 장애인경제활동실태조사 분석결과에 의하면, 우리나라 만 15세 이상 등록장애인 수는 2,460,080명이며, 이 중 898,475명이 취업을 하여 취업률은 38.7%이다. 이는 같은 해 15세 이상 경제활동참가율을 비교해 보면, 장애인 인구 중 38.7%, 전체인구 중 63.6%의 사람들이 경제활동에 참가하고 고용률은 장애인구는 36.5%, 전체인구는 61.3%로 장애인과 전체 인구 고용률의 격차는 24.8%로 장애인 고용률이 낮게 나타났다[1]. 또한 중증장애인과 경증장애인의 고용률은 각각 19.7%와 43.6%를 보여 두 배 정도나 차이가 남을 보여주고 있다. 이처럼 장애인 고용률은 낮은데도 불구하고 2018년 최저임금인상으로 인해 장애인을 채용하려고 하는 산업체는 더욱 감소하고 있어 장애인 일자리를 위협하고 있는 추세이다. 고용노동부가 조사한 '장애인고용부담금 연도별 납부 금액 추이'를 살펴보면, 2018년 상반기 부담금 누적액은 5,047억 5000만 원으로 나타났으며, 이는 지난해 누적액 4,532억 3600만 원보다 많은 금액이다[2].

이와 같은 지표들은 임금근로 장애인이 직업을 갖고 있다고 하여도 장애정도와 열악한 고용형태 및 사회환경에 대한 한계점을 뛰어넘을 수 있는 사회적 여건이 조성되지 않으면 직장생활을 유지하기 어렵고 직장 내 일에 대해 만족하지 못할 수 있음을 보여주고 있다[3]. 즉, 장애 정도에 따른 고용률의 차이와 산업체에서 장애인의 무고용 기피 현상과 같은 문제는 장애인의 경제적 자립을 힘들게 하며, 더 나아가 자신의 일자리에 대한 하나의 불만족 원인이 될 수 있다.

본 연구가 장애인의 일 만족도에 주목하는 것은 일에 대한 만족이 직장생활을 넘어 그들의 생활 전반에 큰 영향 요인으로 작용하기 때문이다[4]. 일 만족도란 직무만

족도와 같은 개념이라고 볼 수 있다. 일 만족도는 개인이 처한 근로 환경, 직장 내 동료들과의 대인관계, 임금수준, 승진이나 개인의 성장기회 및 복리후생제도 등 업무와 관련된 다양한 요인들을 포함한다[3-6]. 임금근로 장애인은 일을 통해 경제적 수준을 높여주고 사회통합의 기회도 얻게 되지만, 노동시장의 진입이 어렵고 극히 제한된 일자리를 획득함으로써 일에 대한 만족도가 저해될 수 있다. 또한 장애인의 일에 대한 만족도는 직업에 대한 신념, 욕구, 가치, 태도 등과 매우 밀접한 관계를 형성하고 있으며, 일에 대한 의욕에도 영향을 미치고 업무에 대한 동기부여에도 큰 관련이 있다[7].

임금근로 장애인의 일 만족도에 영향을 미치는 요인을 선행연구[8,9]를 통해 살펴보면, 개인요인(성별, 연령, 장애특성, 교육정도, 장애정도, 거주지역, 건강 등), 근로환경요인(편의시설, 작업환경, 근로조건 등), 직무요인(직무역할, 범위 등), 조직요인(보상, 승진, 급여 등) 등으로 분류해 볼 수 있다[10]. 이와같은 선행연구는 장애인의 일 만족도에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스, 장애수용 등의 내적 요인을 고려하지 못했다는 한계점을 안고 있다. 이에 본 연구는 장애수용과 일 만족도의 관계를 연구하고자 한다.

장애수용은 장애인 자신이 지니고 있는 가치를 있는 그대로 인정하고 자신의 장애로 인한 상실감이 본인의 가치를 하락시키는데 영향을 주지 않는 상태이다[11]. 장애수용은 본인의 장애로 발생하는 직접적인 갈등과 가치를 인정하고, 신체적 특성과 외모를 중요시 하지 않으며, 다른 사람과 비교하지 않고 자신의 능력과 가치변화를 통해 장애를 수용하는 것과 관련이 있다.

임금근로 장애인이 장애수용도가 높으면 일 만족도에 긍정적인 영향을 끼친다는 연구결과[12-14]를 볼 수 있다. 또한 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리 사회적 변인을 대해 연구한 Lee & Kim[10]의 연구에서도 장애수용의 문항 중 인생만족과 정직중요 문항에서 일 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 임금근로 장애인이 자신의 장애를 수용할수록 본인의 일에 대한 만족도도 상승하는 것을 볼 수 있다. 하지만 장애인이 장애수용 정도가 높아도 직장 내 차별이 존재하면 일에 대한 만족도가 낮아질 수 있다.

지각된 차별이란 차별행위가 실제 있었는지와 상관없이 장애인 당사자가 스스로 차별을 느꼈는가에 초점을 두고 차별을 느꼈다고 인식할 때를 의미한다[15]. 직장

서 장애인 차별이란 일의 생산능력과 별로 관련이 없는 임금근로자의 개인적 특성에 가치를 부여하여 비장애인에 비해 부당한 처우를 하는 것을 의미한다. 임금근로 장애인의 직장내 차별경험과 일 만족도와의 관계를 보면, Song[11]의 연구에서 일자리에서 차별경험은 장애인의 일 만족도에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 또한 일을 하는데 있어 이동상의 어려움을 겪고 있는 장애인의 직무에서 차별은 일 만족도에 영향을 미친다고 한다[16]. 장애인의 차별경험, 직무만족도, 생활만족 간의 관계를 연구한 Lee[17]의 연구에서도 차별경험이 낮을수록 일 만족도와 생활만족도가 상승하는 것으로 나타났다. 이전의 연구에서는 임금근로 장애인의 차별경험과 일 만족도의 관계에 대한 연구는 주로 원인과 결과인 독립변수와 종속변수에 대한 연구가 주를 이루고 있다. 이에 본 연구는 아직 많은 연구가 진행되지 않은 차별경험의 조절효과를 보고자 하기 때문에 이전의 연구와 차별성이 있다고 사료된다.

임금근로장애인의 일자리차별경험과 직무만족도간의 관계를 연구한 Song[18]의 연구에서 장애정도가 경증일 때 일 만족도가 높다고 하였다. 장애인의 장애정도에 따른 편의제공을 어떻게 조치했느냐에 따라 일 만족도에 영향을 미친다는 선행연구[10]도 있다. 이처럼 임금근로 장애인은 차별경험 뿐만 아니라 장애정도에 따라서도 일 만족도에 차이가 있을 것으로 판단된다.

위와 같은 문제의식에서 본 연구는 임금근로 장애인을 대상으로 자신의 장애수용과 일 만족도 간에 있어 장애정도 및 직장 내 차별경험의 조절효과를 밝히고자 한다. 또한 자신의 장애를 긍정적으로 수용함으로 인해 직장에서 만족도가 낮은 임금근로 장애인들의 일 만족도를 고취시킬 수 있는 방법을 도모하고자 한다. 더불어 임금근로 장애인의 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향력이 장애정도 및 직장 내 차별경험에 의해 어떻게 변화되는지를 확인하고자 한다. 이를 통해, 임금근로 장애인의 일 만족도에 대한 관심과 지평을 넓히고 직장 내 차별이 발생하지 않도록 장애인을 이해할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하여 실천적·정책적 개입 방안에 이용할 수 있는 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

이러한 목적을 위해 다음과 같은 연구문제를 세 가지 설정하였다.

- 첫째 장애수용은 일 만족도에 영향을 미칠 것인가?
- 둘째 장애수용과 일 만족도와의 관계에서 장애정도는

조절효과가 있을 것인가?

- 셋째 장애수용과 일 만족도와의 관계에서 차별경험은 조절효과가 있을 것인가?

## 2. 연구방법

### 2.1 조사대상 및 자료수집

본 연구는 장애인고용개발원에서 8년째 구축해온 장애인고용 패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled, PSED) 중 제 8차년도 자료를 활용하였다. 조사자는 본 연구의 목적에 부합하는 임금근로 장애인 2,270명을 추출하여 분석하였다.

### 2.2 측정도구

#### 2.2.1 종속변수 일 만족도

본 척도는 '취업의 안정성', '임금 또는 소득', '근로환경', '하고 있는 일의 내용', '복리후생', '근로시간', '의사소통 및 인간관계' 등 총 9문항으로 이루어졌다. 각 질문 문항의 응답할 수 있는 범주는 Likert 5점 척도로 이루어졌으며, 5점 '매우 만족', 4점 '만족', 3점 '보통', 2점 '불만족', 1점 '매우 불만족'으로 이루어졌다. 응답한 점수가 높을수록 자신의 일에 대한 만족도는 증가되는 것으로 설명할 수 있다. 일 만족의 내적일관성인 Cronbach's alpha 값은 .905로 높게 나타났다.

#### 2.2.2 독립변수 장애수용

본 척도는 Kaiser et al.(1987)가 개발한 장애수용 척도(DAS)와 우리나라에서 Paik et al.[19]이 개발하고 Kang[20]이 수정 보완한 자아수용 검사로 구성되어 있다. 장애수용 척도(DAS)는 9문항, 자아수용 척도의 장애 극복요인 3문항을 포함하여 총 12개 문항으로 꾸며졌다. 질문지 문항은 '장애 때문에 괴로워하지 않음' '장애인이기 때문에 세상을 더 넓게 생각하게 됨' 등으로 구성되어 있다. 이 중 부정적인 장애수용 질문인 3문항은 역점수로 처리해 신뢰도를 분석한 결과 내적일관성이 .6 보다 작게 나타나 삭제하고 장애극복요인 3문항 및 긍정적인 장애수용 6문항을 합해 총 9문항을 이후 분석에 적용하였다. 각 문항의 응답할 수 있는 범주는 Likert 5점 척도로 이루어졌으며, 5점 '매우 그렇다'부터 1점 '전혀 그렇지 않다'로 이루어졌다. 응답한 점수가 높을수록 자신의 장애

를 수용하는 능력이 높다고 할 수 있다. 장애수용의 내적 일관성인 Cronbach's alpha 값은 .827로 높게 나타났다.

2.2.3 조절변수

2.2.3.1 차별경험

장애차별경험은 범주형으로 1점 '있다', 2점 '없다'로 되어있으며 더미 처리해 1점 '있다', 0점 '없다'로 변환하여 측정하였다. 장애차별경험은 총 8문항이며 평균점수가 높을수록 자신의 장애로 인한 차별을 많이 겪었다는 것을 내포한다. 본 연구에서 장애차별경험의 내적일관성인 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .754로 나타났다.

2.2.3.2 장애정도

인구사회적 특성인 장애정도는 '1점 중증', '2점 경증'으로 이루어졌다. 이는 명목변수이므로 더미변수로 처리하여 모든 분석에 적용하였다. 장애정도는 중증=1, 경증=0으로 변환하여 사용하였다.

2.3 분석방법

본 연구에서는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 통해 임금근로 장애인들의 일 만족도와 관련된 변인 간의 관계를 파악하기 위해 통계분석을 실시했다.

첫째, 임금근로 장애인의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시했다. 둘째, 기술통계 분석을 실시했다. 셋째, 장애수용, 차별경험, 장애정도 및 일 만족도 간의 관련성을 검증하기 위해 상관분석을 실시했다. 넷째, 장애수용과 일 만족도와와의 관계에서 차별경험 및 장애정도의 조절효과를 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자인 임금근로 장애인의 일반적 특성을 설명한 결과는 Table 1과 같다. 연구대상자인 임금근로 장애인들의 성별은 남성 1,721명(75.8%), 여자 549명(24.2%)으로 대다수 남성임을 알 수 있다. 연령은 40-49세가 765명(33.7%)로 가장 많으며, 다음으로 30-39세가 642명(28.3%), 50-59세는 401명(17.7%), 15-29세의 경우는 273명(12.0%)이고 마지막으로 60-64세는 189명(8.3%)으로 나타났다. 학력의 경우를 살펴보면, 고졸이 1,084명

(47.8%)로 가장 많고, 다음으로 대졸 이상은 799명(35.2%), 중졸은 215명(9.5%), 초졸 이하는 172명(7.5%)순으로 나타났다.

Table 1. The General Characteristics of the Disabled in Wage Labor (n=2,270)

|                                 | categories                                 | N     | per-centage |
|---------------------------------|--|-------|-------------|
| gender                          | male                                       | 1,721 | 75.8        |
|                                 | female                                     | 549   | 24.2        |
| age                             | 15 ≤ ≤29                                   | 273   | 12.0        |
|                                 | 30 ≤ ≤39                                   | 642   | 28.3        |
|                                 | 40 ≤ ≤49                                   | 765   | 33.7        |
|                                 | 50 ≤ ≤59                                   | 401   | 17.7        |
|                                 | 60 ≤ ≤64                                   | 189   | 8.3         |
| Education                       | ≤6   | 172   | 7.5         |
|                                 | 6 < ≤9                                     | 215   | 9.5         |
|                                 | 9 < ≤12                                    | 1,084 | 47.8        |
|                                 | 13 ≤                                       | 799   | 35.2        |
| Marital status                  | Unmarried                                  | 660   | 29.1        |
|                                 | Married                                    | 1,365 | 60.1        |
| Failure type                    | Dicorce                                    | 245   | 10.8        |
|                                 | Deferred disorder                          | 1,361 | 60.0        |
|                                 | brain trouble                              | 88    | 3.9         |
|                                 | visual impairments                         | 329   | 14.5        |
|                                 | Deaf                                       | 181   | 8.0         |
| degree of disability            | intellectual (mental retardation) disorder | 103   | 4.5         |
|                                 | other                                      | 208   | 9.1         |
|                                 | severe                                     | 413   | 18.2        |
| subjective socioeconomic status | mild symptoms                              | 1857  | 81.8        |
|                                 | the lower class                            | 564   | 25.9        |
|                                 | the lower middle class                     | 1,243 | 57          |
| Income                          | the upper-middle class                     | 372   | 17.1        |
|                                 | ≤1,200                                     | 358   | 15.8        |
|                                 | 1,200 < ≤2,400                             | 538   | 23.7        |
|                                 | 2,400 < ≤3,600                             | 502   | 22.1        |
|                                 | 3,600 < ≤4,800                             | 340   | 15          |
|                                 | 4,800 < ≤6,000                             | 245   | 10.8        |
| 6,000 ≤                         | 287  | 12.6  |             |

혼인상태는 대다수 결혼이나 동거를 한다고 응답한 경우가 1,365명(60.1%)이고, 미혼인 경우는 660명(29.1%)로 나타났다. 임금근로 장애인의 장애유형은 지체장애인 경우가 1,361명(60.0%)으로 대다수 차지하고 있으며, 다음으로 시각장애인 경우가 329명(14.5%), 기타인 경우가

208명(9.1%), 청각장애인 경우가 181명(8.0%), 지적(정신 지체)장애인 경우가 103명(4.5%), 마지막으로 뇌병변장애인 경우가 88명(3.9%)으로 나타났다.

장애정도를 살펴보면, 경증이 대다수로 1,857명(81.8%)을 차지하고 경증의 경우는 413명(18.2%) 분포하고 있다. 이를 통해 보면, 임금근로 장애인의 가구 총소득을 살펴보면 1,200만원 초과 ~ 2,400만원 이하인 경우는 538명(23.7%)으로 가장 많이 차지하고 있으며, 2,400만원 초과 ~ 3,600만원 이하인 경우는 502명(22.1%), 1,200만원 이하인 경우는 358명(15.8%), 3,600만원 초과 ~ 4,800만원 이하인 경우는 340명(15.0%), 6,000만원 초과인 경우는 287명(12.6%), 4,800만원 초과 ~ 6,000만원 이하인 경우는 245명(10.8%)을 보여주고 있다.

### 3.2 주요 변수들의 기술통계량

임금근로 장애인의 일 만족도 및 장애수용에 대한 기술통계 값은 Table 2와 같다. 임금근로 장애인의 일 만족도에 대한 평균값(표준편차sd)은 3.312(sd=.635), 장애수용에 대한 평균값(표준편차sd)은 3.369(sd=.659)로 나타났다. 독립변수와 종속변수의 평균값은 대체로 중앙값 3보다 조금 높은 것을 볼 수 있다.

또한 첨도 및 왜도의 절대값은 각각 10과 3을 초과하지 않아 정규성에 대한 문제는 없는 것으로 판단된다.

Table 2. Characteristics of Major Variables (N=2,270)

| variables             | Min. | Max. | Mean  | S.D. | Skewness | Kurtosis |
|-----------------------|------|------|-------|------|----------|----------|
| job satisfaction      | 1.00 | 5.00 | 3.312 | .635 | -.156    | .125     |
| disability acceptance | 1.00 | 5.00 | 3.369 | .659 | -.379    | .574     |

### 3.3 주요 변수들 간의 상관관계

임금근로 장애인의 일 만족도와 장애수용, 장애정도, 차별경험 변수들 간의 상관도를 검증하기 위해 피어슨(pearson)의 적률상관분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 일 만족도는 장애수용( $r=.308, p<.01$ )로 정(+)의 상관계수를 보여주고 있으며 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 일 만족도는 차별경험( $r=-.202, p<.01$ )과 부(-)의 상관관계로 나타났으며, 이는 확률적으로 유의미함을 볼 수 있다. 하지만 장애정도와는 확률적으로 유의미하

게 나타나지 않았다. 장애수용은 장애정도( $r=-.108, p<.01$ ) 및 차별경험( $r=-.079, p<.01$ )과 부(-)의 상관계수를 보여주고 있으며, 통계적으로 유의미한 것으로 해석된다. 장애정도와 차별경험은 ( $r=.088, p<.01$ )로 정(+)의 상관계수를 보여주고 있으며 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다.

Table 3. Correlation among Major Variables and job satisfaction

| variables                  | Coefficient*     |                       |                      |                            |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|
|                            | job satisfaction | disability acceptance | degree of disability | discrimination experiences |
| job satisfaction           | 1                |                       |                      |                            |
| disability acceptance      | .308**           | 1                     |                      |                            |
| degree of disability       | .011             | -.108**               | 1                    |                            |
| discrimination experiences | -.202**          | -.079**               | .088**               | 1                          |

\*\* p<.01

### 3.4 연구모형의 분석

#### 3.4.1 일 만족도에 영향을 주는 요인분석

본 연구는 임금근로 장애인의 일 만족도에 미치는 영향 요인의 상대적 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실행했으며 그 결과는 Table 4와 같다. 연구대상자의 일반적 특성 변인으로 성별, 연령, 장애정도, 고용형태, 주관적 사회경제적 지위, 건강상태, 가구 총 소득을 선택했으며, 이 중 성별, 장애정도, 고용형태 및 차별경험은 더미처리 하였다.

연구모형의 영향력을 살펴보기에 앞서 독립변수들 간에 발생할 수 있는 다중공선성이 존재하는지 살펴보기 위해 공차한계를 출력하였다. 그 결과 공차한계량의 값은 모두 0.1이상으로 나타나 다중공선성의 문제는 일어나지 않는 것으로 판단된다.

임금근로 장애인의 일 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 먼저 일반적 특성인 성별은 일 만족도에 영향을 미치며( $\beta=-.125, p<.001, t=-6.026$ ), 장애정도가 중증일수록 ( $\beta=.088, p<.001, t=4.056$ )에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용형태는 정규직일수록 일 만족도에 영향을 미치며( $\beta=.266, p<.001, t=11.710$ ), 주관적 사회경제적 지위도 일 만족도( $\beta=.199, p<.001, t=8.543$ )에 영향을 주는 것으로 나타났다. 전반적 건강상태는 좋을수록 일 만족도에 정적인 영향을 미치며( $\beta=.101, p<.001,$

Table 4. Analysis of influential factors on job satisfaction

| variables                       | regression weights |            | standardized regression | t      | tolerance |                          |
|---------------------------------|--------------------|------------|-------------------------|--------|-----------|--------------------------|
|                                 | B                  | s.d. error | weights                 |        |           |                          |
| gender                          | -.186***           | .031       | -.125                   | -6.026 | .953      |                          |
| age                             | -.022              | .013       | -.037                   | -1.682 | .845      |                          |
| degree of disability            | .142***            | .035       | .088                    | 4.056  | .879      |                          |
| Employment type                 | .340***            | .029       | .266                    | 11.710 | .797      | R <sup>2</sup> =.308     |
| subjective socioeconomic status | .192***            | .022       | .199                    | 8.543  | .762      | adj.R <sup>2</sup> =.304 |
| Physical condition              | .113***            | .025       | .101                    | 4.579  | .849      | F=82.865***              |
| Income                          | .018               | .009       | .044                    | 1.922  | .793      |                          |
| discrimination experiences      | -.724***           | .111       | -.134                   | -6.511 | .972      |                          |
| disability acceptance           | .176***            | .021       | .182                    | 8.470  | .897      |                          |
| Durbin-watson                   |                    |            | 1.955                   |        |           |                          |

\*\*\*p&lt;.001

t=4.579), 일반적 특성 변수인 연령과 가구 총 소득은 일 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

임금근로 장애인은 일터에서 겪는 차별경험이 일 만족도에 부정적인 영향을 주며( $\beta=-.134$ ,  $p<.001$ ,  $t=-6.511$ ), 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 임금근로 장애인은 일터에서 차별을 경험할수록 일에 대한 만족도가 감소하는 것으로 설명할 수 있다.

임금근로 장애인의 장애수용은 일 만족도에 정적인 영향을 미치며( $\beta=.182$ ,  $p<.001$ ,  $t=8.470$ ), 이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 임금근로 장애인은 자신의 장애에 대해 수용적일수록 직장에서의 일에 대한 만족도가 증진되는 것으로 풀이할 수 있다. 독립변수가 일 만족도를 설명함에 있어 설명력은 30.8%이며, 모형의 F값은 82.865로 유의확률  $p<.001$ 에서 확률적으로 유의미하게 나타났다.

### 3.4.2 조절효과 검증

#### 3.4.2.1 장애정도 조절효과 분석

본 연구는 임금근로 장애인의 장애수용과 일 만족도 간의 관계에 있어 장애 정도에 따른 영향력의 차이를 살펴본 결과는 Table 5와 같다. 먼저 장애정도에서 중증의 경우를 살펴보면 연령이 높을수록 일 만족도가 감소하는 것으로 나타났다( $\beta=-.134$ ,  $t=-2.555$ ,  $p<.05$ ). 정규직( $\beta=.110$ ,  $p<.05$ ,  $t=2.123$ )인 경우와 주관적 사회경제적 지위( $\beta=.219$ ,  $p<.001$ ,  $t=3.786$ )가 높을수록 일 만족도가 향상되는 것으로 나타났다. 독립변수인 장애수용은 일 만족도에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=.306$ ,  $p<.001$ ,  $t=5.886$ ). 중증집단의 경우, 독립변수가 일 만족도를 설명함에 있어 설명력은 22.6%이며, 모형의 F값은

15.147로 유의확률  $p<.001$ 에서 확률적으로 유의미하게 나타났다. 연구모형의 독립변수 간에 발생하는 다중공선성은 공차한계량 값이 0.1이상을 보임으로 다중공선성의 문제는 촉발되지 않았다.

연구모형의 독립변수 간에 발생하는 다중공선성은 공차한계량 값이 0.1이상을 보여 다중공선성 문제는 촉발되지 않았다. 위의 결과를 종합해 보면, 장애정도에 따라 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향에 있어 차이를 보여주고 이는 확률적으로 유의미함으로 조절효과를 보여주고 있다.

경증의 경우를 살펴보면 연령이 높을수록 일 만족도가 감소하는 것으로 나타났다( $\beta=-.067$ ,  $p<.01$ ,  $t=-2.815$ ). 정규직( $\beta=.287$ ,  $p<.001$ ,  $t=10.958$ )인 경우와 주관적 사회경제적 지위( $\beta=.223$ ,  $p<.001$ ,  $t=8.478$ )가 높을수록 일 만족도가 향상 되어지는 것으로 나타났다. 독립변수인 장애수용은 일 만족도에 정적인 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다( $\beta=.148$ ,  $p<.001$ ,  $t=6.146$ ). 경증집단의 경우, 독립변수가 일 만족도를 설명함에 있어 설명력은 29.5%이며, 모형의 F값은 91.854로 유의확률  $p<.001$ 에서 확률적으로 유의미하게 나타났다.

#### 3.4.2.2 차별경험의 조절효과 분석

본 연구는 임금근로 장애인의 장애수용과 일 만족도 간의 관계에 있어 직장 내 차별경험 유무에 따른 영향력의 차이 분석결과를 Table 6에 서술하였다.

먼저 차별경험이 없는 경우를 살펴보면, 먼저 여성은 일 만족도에 부적인 영향관계를 보여주고 있다( $\beta=-.055$ ,  $p<.05$ ,  $t=-2.346$ ). 임금근로 장애인의 연령이 높을수록 일 만족도에 부(-)적인 영향을 주는 것을 볼 수 있다

( $\beta = -.055, p < .05, t = -2.346$ ). 독립변수인 장애수용은 일 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다 ( $\beta = .191, p < .001, t = 8.317$ ). 장애차별경험이 없는 집단의 경우, 독립변수가 일 만족도를 설명함에 있어 설명력은 28.1%이며, 모형의 F값은 82.781로 유의확률  $p < .001$ 에서 확률적으로 유의미하게 나타났다. 연구모형의 독립변수 간에 발생할 수 있는 다중공선성은 공차한계량 값이 0.1 이상을 보여 다중공선성에 대한 문제는 유발되지 않았다.

직장 내 장애차별경험이 있는 집단의 경우를 살펴보면, 연령이 높을수록 일 만족도가 감소하는 것으로 나타났다( $\beta = -.190, p < .05, t = -2.379$ ). 정규직( $\beta = .367, p < .001, t = 4.584$ )인 경우는 일 만족도가 높아졌지만, 가구 총 소득( $\beta = -.040, p > .05, t = -.494$ )과 주관적 사회경제적 지위

( $\beta = .147, p > .05, t = 1.678$ )는 일 만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 독립변수인 장애수용은 일 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .199, p < .01, t = 2.666$ ). 장애차별경험이 있는 집단의 경우, 독립변수가 일 만족도를 설명함에 있어 설명력은 29.8%이며, 모형의 F값은 9.414로 유의확률  $p < .001$ 에서 확률적으로 유의미하게 나타났다. 연구모형의 독립변수 간에 발생할 수 있는 다중공선성은 공차한계량 값이 0.1 이상을 보여 다중공선성에 대한 문제는 유발되지 않았다. 위의 결과를 종합해 보면, 직장 내 장애차별경험에 따라 장애수용이 일 만족도에 영향을 미치는 데 있어 차이를 보여주고 이는 확률적으로 유의미함으로 조절효과를 보여주고 있다.

Table 5. Analysis of degree of disability Adjustment Effects

| variables                       | severe   |            |         |        |           | mild symptoms |            |         |        |           |
|---------------------------------|----------|------------|---------|--------|-----------|---------------|------------|---------|--------|-----------|
|                                 | B        | s.d. error | $\beta$ | t      | tolerance | B             | s.d. error | $\beta$ | t      | tolerance |
| gender                          | -.020    | .066       | -.015   | -2.99  | .971      | -.196***      | .035       | -.132   | -5.545 | .946      |
| age                             | -.075    | .029       | -.134   | -2.555 | .899      | -.040**       | .014       | -.067   | -2.815 | .946      |
| Employment type                 | .137     | .065       | .110    | 2.123  | .923      | .363**        | .033       | .287    | 10.958 | .780      |
| Income                          | -.017    | .022       | -.043   | -.764  | .798      | .039**        | .010       | .098    | 3.757  | .789      |
| subjective socioeconomic status | .186***  | .049       | .219    | 3.786  | .746      | .216**        | .025       | .223    | 8.478  | .771      |
| disability acceptance           | .277***  | .047       | .306    | 5.886  | .919      | .142**        | .023       | .148    | 6.146  | .919      |
| F                               | 15.147** |            |         |        |           | 91.854***     |            |         |        |           |
| R <sup>2</sup>                  | .226     |            |         |        |           | .295          |            |         |        |           |
| adj. R <sup>2</sup>             | .211     |            |         |        |           | .291          |            |         |        |           |

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

Table 6. Analysis of discrimination experiences Adjustment Effects

| variables                       | discrimination experiences(no) |            |         |        |           | discrimination experiences(yes) |            |         |        |           |
|---------------------------------|--------------------------------|------------|---------|--------|-----------|---------------------------------|------------|---------|--------|-----------|
|                                 | B                              | s.d. error | $\beta$ | t      | tolerance | B                               | s.d. error | $\beta$ | t      | tolerance |
| gender                          | -.183***                       | .033       | -.126   | -5.607 | .958      | -.155                           | .112       | -.103   | -1.391 | .957      |
| age                             | -.031*                         | .013       | -.055   | -2.346 | .892      | -.119*                          | .050       | -.190   | -2.379 | .831      |
| Employment type                 | .347***                        | .038       | .279    | 11.361 | .805      | .516***                         | .112       | .367    | 4.584  | .825      |
| Income                          | .022*                          | .031       | .055    | 2.224  | .798      | -.021                           | .043       | -.040   | -.494  | .794      |
| subjective socioeconomic status | .214***                        | .010       | .228    | 9.129  | .779      | .154                            | .092       | .147    | 1.678  | .683      |
| disability acceptance           | .181***                        | .023       | .191    | 8.317  | .919      | .205**                          | .077       | .199    | 2.666  | .952      |
| F                               | 82.781***                      |            |         |        |           | 9.414***                        |            |         |        |           |
| R <sup>2</sup>                  | .281                           |            |         |        |           | .298                            |            |         |        |           |
| adj. R <sup>2</sup>             | .278                           |            |         |        |           | .266                            |            |         |        |           |

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

#### 4. 결론 및 제언

본 연구는 임금근로 장애인의 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향관계에서 장애정도 및 차별경험의 조절효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 장애인 고용패널 8차년도 자료 데이터에서 임금근로 장애인 2,270명을 대상으로 빈도, 기술통계, 상관분석 및 조절효과분석을 실행하였다.

구체적인 연구결과의 논의와 한계점은 다음과 같다.

첫째, 연구대상인 임금근로 장애인의 일반적 특성을 빈도 분석한 결과 주로 남성이 많았으며 주로 연령이 30-40대이다. 장애유형은 지체장애인 경우가 가장 많았고 기타에 포함된 내부신체장애인의 경우는 취업자가 많지 않았다. 장애정도도 경증이 주를 이루고 가구총소득은 3,600만원 이하인 경우가 대다수 차지하고 있어 경제적인 어려움이 뒤따를 것으로 판단된다. 이를 통해 알 수 있듯이 중증장애인과 간질장애 및 내부신체장애인들도 취업할 수 있는 장을 마련해야 될 것이다. 정부와 지자체 및 각 산업체에서 중증장애인과 기타 장애인들을 위한 맞춤형 직업교육과 신입사원 채용시 할당제를 적용할 것을 제안한다.

둘째, 기술통계분석결과 임금근로 장애인의 일 만족도와 장애수용의 평균값은 대체적으로 높게 나타났다. 이는 Jo & Paik[4]의 연구에서도 일 만족도의 평균값이 높게 나타났으며, 취업장애여성의 장애수용과 삶의 만족도 간의 관계에 대해 연구한 결과에서도 장애수용의 평균값이 높음을 볼 수 있다[21]. 또한 임금근로 여성 장애인의 고용안정성과 장애차별경험이 직무만족도에 미치는 영향을 연구한 선행연구에서도 일 만족도(직무만족도)의 평균값이 높은 것으로 보고하고 있다[22].

셋째, 상관분석에서 장애정도와 차별경험 척도는 더미처리 하였으며, 일 만족도와 장애수용은 정적인 상관관계, 차별경험과 일 만족도 및 장애수용은 부적인 상관관계를 보여주었다. 장애정도와 장애수용도 부적인 상관관계를 보여주었다.

넷째, 임금근로 장애인의 일 만족도에 영향 주는 요인의 상대적 영향력을 살펴보기 위해, 성별, 장애정도, 고용형태 및 차별경험은 더미처리 해 분석하였다. 그 결과, 일반적 특성변수인 성별, 장애정도, 주관적 사회경제적 지위 및 전반적 건강상태가 일 만족도에 유의미하게 나타났다. Song[18]의 연구에서도 장애정도와 건강상태, 사회경제적 지위는 일 만족도에 유의미하게 나타나 본 연구

결과와 유사함을 볼 수 있다. 하지만 성별은 유의미하지 않는 것으로 설명하고 있어 본 연구결과와 다를 수 있다.

직장에서 차별경험은 일 만족도에 부정적인 방향으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 다수의 선행연구 [4,12,23] 결과에서도 일터에서 차별을 경험하게 되면 일(직무) 만족도를 감소시킨다고 하여 본 연구 결과가 이를 뒷받침하고 있다.

독립변수인 장애수용은 일 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lee & Kim[10]의 연구결과에서 근로 장애인의 일 만족도에 장애수용이 영향을 주는 것으로 나타나, 본 연구결과가 같은 맥락을 형성함을 보여주고 있다. 또한 임금근로장애인의 차별경험과 직무만족도 간의 영향 관계에서 정신건강의 다중매개효과를 연구한 Song & Ryu[24]의 결과와도 동일함을 볼 수 있다.

다섯째, 비매트릭스인 장애정도에 따른 차이를 분석한 결과 중증집단과 경증집단에서 장애수용은 일 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애정도에 따라 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향에 차이를 보여 장애정도의 조절효과가 확인되었다. 즉, 장애수용은 일 만족도를 높이는 요인이지만 장애정도에 따라 그 정도의 차이가 서로 다르게 일어날 수 있다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과는 임금근로 장애인의 일자리 차별경험과 일 만족도간의 관련성을 연구한 Park & Yang[25]의 결과에서 장애정도는 일 만족도에 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타나, 본 연구 결과와 부합되는 것으로 나타났다. 하지만 장애정도는 일(직무) 만족도에 확률적으로 영향을 주지 않는 것으로 나타나, 본 연구 결과와 다른 결과를 보여주고 있다[22]. 또한 여성장애인의 직무만족도에 관한 연구에서도 장애정도는 일 만족도에 유의미한 결과를 보여주지 못해 역시 다른 결과가 나타나, 이에 관한 연구가 심도 있게 진행되길 바란다.

여섯째, 비매트릭스인 직장 내 차별경험에 따른 차이를 분석한 결과 차별경험이 있는 집단과 차별경험이 없는 집단에서 장애수용은 일 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금근로 장애인의 직장내 차별경험에 따라 장애수용이 일 만족도에 미치는 영향에 차이를 보여 차별경험의 조절효과가 확인되었다. 즉, 임금근로 장애인의 장애수용은 일 만족도를 높이는 요인이지만 직장 내 차별경험에 따라 그 정도의 차이가 각기 다르게 나타날 수 있다는 것을 뜻한다. 이와 같은 결과는



중증장애 근로자의 직장 내 차별경험의 조절효과 및 고 불안정성과 생활만족도간의 관계에서 직무만족도의 매개효과를 검증한 Choi[26]의 연구결과와 일치하는 것을 보여주고 있다. 또한 직장 내 차별경험이 일 만족도를 감소시키는 것으로 나타난 다수의 선행연구[4,12,17,18,22]를 통해서도 본 연구결과와 일치함이 확인될 수 있다.

위와 같은 결과를 토대로 임금근로 장애인의 일 만족도를 증진시키고 더 나아가 임금근로 장애인이 본인의 장애를 수용함과 동시에 직장 내 차별경험을 줄이기 위한 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 임금근로 장애인이 본인의 장애를 긍정적으로 받아들일수록 자신의 가치를 높여주고 역량이 증진될 수 있는 프로그램을 지원할 필요성 있다. 또한 직장 내 장애인을 바라보는 시선의 변화를 위해 장애인 이해교육이 필수적으로 이루어져야 하며, 이때 임금근로 장애인은 자신의 장애에 대해 의기소침하지 않고 당당해질 수 있을 것이다.

둘째, 임금근로 장애인은 장애수용을 통해 일 만족도를 높여 줄 수 있는 방안으로 직장 내 유니버설 디자인을 도입하면 같은 공간에서 장애인과 비장애 구분 없이 될 것이다. 이와 같은 결과는 임금근로 장애인 스스로 장애를 수용하는데 장벽이 없어지며 일에 대한 만족도도 향상될 것이다. 뿐만 아니라 장애정도에 따라 일의 양과 질을 다르게 하며, 재택근무와 탄력근무제를 도입하여 임금근로 장애인의 환경과 상황에 따라 다르게 적용하면 장애인들이 일에 대한 능력이 향상되고 만족도도 증진될 것이다. 이는 직장 내 차별경험도 줄어드는 효과가 있어 일 만족도를 높여줄 것이다. 즉, 임금근로 장애인이 장애를 수용하고 일에 대한 만족도를 높여주고 장애에 대한 차별경험이 줄어들면 직장을 퇴사하는 일들이 줄어 정부가 부담해야 하는 사회적 비용이 감소하게 되는 효과를 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구가 지니고 있는 한계점은 임금근로 장애인을 대상으로 연구하여 일반화하는데 어려움이 뒤따른다. 또한 장애유형에 따라 장애수용과 일 만족도 및 차별경험이 다르겠지만 이를 하나로 묶어 분석하였기 때문에 일반화시키는데 주의가 요망된다. 이차 자료인 패널데이터를 분석하였기 때문에 변인들 간의 관련성에 대한 의미를 충분히 분석하지 못한 한계점을 갖고 있다. 따라서 이후 연구에서는 1차 자료를 통해 다양한 변수들로 확장하고 본 연구에서 살펴보지 못한 변

수들까지 적용해 임금근로 장애인들의 일 만족도를 향상시킬 수 있는 대안점을 모색하기 바란다. 그리고 조절효과 분석방법이 다양하지만 본 연구에서 두 집단 간 영향의 차이를 비교해 설명력의 변화량을 볼 수 없었다는 한계점을 갖고 있어 추후 연구에서는 상호작용항을 이용해 설명력의 변화량도 살펴보기 바란다. 더불어 직업유형과 직위 및 규모 등에 대한 부분까지도 후속연구에서 다루어지길 기대한다.

## REFERENCES

- [1] Korea Employment Agency for the Disabled. (2017). 2017, A Survey on the Economic Activities of the Disabled <https://www.kead.or.kr/in> the Workplace, *Social Welfare Policy*, 36(4), 343-367.
- [2] The Munhwa Ilbo. (2018). *news119@munhwa.com*
- [3] K. B. Jo & J. N. Paik. (2018). The Effect of Discrimination Experiences on Job Satisfaction of Working Women with Disabilities : Focusing on Mediating Effect of Self-Esteem. *Journal of Convergence for Information Technology* 8(2), 133-140.
- [4] J. K. Park., J. J. Kim & Y. J. Kang. (2010). Job Satisfaction of Workers with Disabilities. *Disability & Employment*, 20(1), 5-32.
- [5] J. S. Yang., S. Y. Lee & H. S. Kum. (2011). A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Disabled Employees: Focusing on the Effect of Social Support. *Korean Society and Public Administration*, 21(4), 25-47.
- [6] H. G. Rainey. (2003). *Understanding and Managing Public Organization*. San Francisco. Jossey-Bass.
- [7] C. A. Williamson. (1996). *Job Satisfaction in Social Services(NY: Garland Publishing)*, 15-19.
- [8] D. Y. Lee & J. J. Lee. (2007). An Analysis on the Organization Effect in Job Satisfaction of Employee with Disability: An Application of HLM Model using the Survey Data of the Actual Condition for Employee with Disability in 2005. *The Korean Social Security Association*, 23(1), 177-203.
- [9] H. N. Phang & S. W. Kim. (2009). Structural Relationship and Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Korean Sociological Association*, 43(1), 56-88.
- [10] C. S. Lee & M. S. Kim. (2012) The study on the psychosocial variabes influencing job satisfaction of the working people with disabilities. *Disability & Employment* 22(1), 29-54.

[11] S. W. Jeong. (2012). The Effects of Environmental Factors regarding Employment on Acceptance of Disabilities. *Disability & Employment*, 22(4), 323-350.

[12] J. Y. Song. (2012). Verification for the Mediating Effect of Disability Acceptance and Job Retention on the Relationship between Discrimination and Job Satisfaction against Wage Earners with Disabilities. *Journal of Social Science*, 28(4), 329-346.

[13] J. I. Kim. (2013). Acceptance, Discrimination, Socioeconomic Status of Workers with Disabilities on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Disability & Employment*, 23(4), 59-84.

[14] J. Y. Kim. (2018). Acceptance of Disability Effects on Job Satisfaction of Workers with Disability: Focusing on Mediating Effects of Self-Esteem. *Health and Social Welfare Review*, 38(3), 363-391.

[15] J. H. Jeon. (2009). Conceptualizing the Perceived Disability Discrimination and Its Application to Korea's Disability Discrimination Act. *Korean Journal of Welfare Studies*, 40(2), 399-425.

[16] S. Uppal. (2005). Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.

[17] S. K. Lee. (2014). Relation Analysis among the Discriminatory Experience, Job Satisfaction and Life Satisfaction of Disabled Workers: Focusing on Gender and Employment Status Differences. *The Women's Studie*, 87, 349-381.

[18] J. Y. Song (2016). The Influence of Job Discrimination on Job Satisfaction of Wage Earners with Disabilities: Focused on the Mediating Effect of the Good Job Retention and Mobility. *The Journal of Convergence Society and Public Policy* 10(2), 133-160.

[19] Y. S. Paik, D. K. Park, S. H. Kim, M. You & C. S. Kim. (2001). *KEPAD Self Concept Test for the Disabled*. Kead EDI.

[20] Y. J. Kang, J. K. Park & I. S. Gu. (2008). *KEPAD Self Concept Test for the Disabled*. Kead EDI.

[21] K, B. Jo. (2018). *The Effect of Disability Acceptance on the Satisfaction of Life for Employed Women with Disability: Focusing on the Mediating Effect of Interpersonal Relationship and Self-Esteem*. Department of Educational Graduate School Hansei University.

[22] P. D. Mun & J. H. Lee (2013). The Effects of Job Retention and Disability Discrimination on the Job Satisfaction in Wage Earners Women with Disabilities : Verification for the Mediating Effect of Wage Level. *Journal of Vocational Rehabilitation* 23(3), 85-111.

[23] S. R. Kim & J. Y. Song. (2016). The Influence of Daily Life's Disability Discrimination on Life Satisfaction of Wage Earners with Disabilities -Focused on the Mediating Effect of Depression and Job Satisfaction-. *Journal of Rehabilitation Research*, 20(2), 73-94.

[24] J. Y. Song & K. S. Ryu. (2014). The Influence of Disability Discrimination on Job Satisfaction of Wage Earners with Disabilities -Focused on the Multiple Mediating Effect of Mental Health. *Journal of Rehabilitation Research*, 18(4), 119-144.

[25] H. S. Park & H. T. Yang. (2013). The Influence on the Life Satisfaction of Elderly with Disability of Discrimination Experiences - Centered on the Effect Parameters of the Disability Acceptance. *Disability & Employment*, 23(3), 153-174.

[26] J. S. Choi. (2009). The Effects of Job Security of Workers with Severe Disability on Life Satisfaction: Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effect of Discrimination. *Social Welfare Policy*, 36(4), 343-367.

석 말 숙(Suk, Mal Sook)

[정회원]



- 1987년 2월 : 경북대학교 사회복지학과(문학사)
- 1989년 2월 : 이화여자대학교 대학 사회사업학과(문학석사)
- 1998년 12월 : State University of New York at Albany School of

Social Welfare (M.S.W)

- 2003년 8월 : 이화여자대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2004년 9월 ~ 현재 : 나사렛대학교 사회복지학부 교수
- 관심분야 : 장애인, 가족
- E-Mail : swmalsuk@kornu.ac.kr

조 옥 선(Cho, Ok-Sun)

[정회원]



- 1987년 2월 : 충남대학교 수학과 (이학사)
- 22013년 2월 : 한세대학교 사회복지학과(사회복지학석사)
- 2016년 2월 : 한세대학교 사회복지학과 박사

- 2017년 3월 ~ 현재 : 나사렛대학교 교양학부 외래교수
- 관심분야 : 가족, 청소년, 여성, 장애
- E-Mail : sun16070@naver.com