

# 융복합 시대 취업 여성장애인의 차별경험이 일 만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과

조금분<sup>1</sup>, 백진이<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>한세대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정, <sup>2</sup>한세대학교 사회복지학과 교수

## The Effect of Discrimination Experiences on Job Satisfaction of Working Women with Disabilities: Focusing on Mediating Effect of Self-Esteem

Keum-Bun Jo<sup>1</sup>, Jina Paik<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Social Welfare, Hansei University

<sup>2</sup>Department of Social Welfare, Hansei University

요 약 본 연구는 융복합 시대 취업 여성장애인을 대상으로 일자리에서의 차별경험이 일 만족도에 미치는 영향에 있어 자아존중감의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 장애인고용개발원에서 조사한 장애인고용패널 8차년도 자료를 활용하였으며, 취업 여성장애인 549명을 대상으로 경로분석을 실시하였다. 분석 결과, 취업 여성장애인의 일자리에서의 차별경험은 직무만족도에 부정(-)인 영향을 미치며, 자아존중감은 취업 여성장애인의 차별경험과 일 만족도 간에 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 취업 여성장애인의 차별경험이 많을수록 일 만족도가 낮게 나타나는 상황에서 자아존중감의 제고를 통해 일 만족도를 높일 수 있는 다양한 프로그램을 제안하고, 취업 여성장애인의 일 만족도를 높일 수 있는 실천적 함의를 제시하였다.

주제어 : 취업 여성장애인, 차별경험, 일 만족도, 자아존중감, 융복합

**Abstract** This study aims to examine the effect of discrimination experience on job satisfaction among working women with disabilities, focusing on mediating effect of self-esteem. To this end, the data from the 8th year of the employment panel of disabled population surveyed by the EDI; Korea Employment Agency for the Disabled was used for the study. The data collected from 549 working women of disabilities from EDI was analysed by using the path analysis. The findings are as follows: first, discrimination experience of working women with disabilities had a significantly negative effect of their job satisfaction. Second, self-esteem presented the mediating effect between discrimination experience and job satisfaction. Based on the results, this study proposed various programs to increase job satisfaction by enhancing self-esteem in situations where the experience of discrimination among women with disabilities is high and suggested practical implications to increase job satisfaction of working women with disabilities.

**Key Words** : Working Women with Disabilities, Discrimination Experience, Job Satisfaction, Self-Esteem, Convergence

\*Corresponding Author : Jina Paik(jpaik1@hanafos.com)

Received March, 20, 2018

Accepted April 20, 2018

Revised April, 03, 2018

Published April 30, 2018

## 1. 서론

장애인이 사회구성원으로서 직업을 가지고 생활을 한다는 것은 생계유지와 더불어 개개인의 존엄성과 가치를 높여 주는 일이다. 나아가 지역사회에서는 진정한 사회통합을 이룰 수 있는 기본조건이라 할 수 있다. 현대사회에서 직장생활은 단순히 개개인의 소득뿐만 아니라 자기 자신의 자아실현과 삶의 의미를 부여해 준다는 점에서 장애인복지 측면에서도 중요하다[1]. 특히 여성과 장애라는 두 가지 열악한 조건에 놓여있는 여성장애인에게 일은 자아정체성을 확립하고 경제적인 자립과 지역사회 통합 차원에서 매우 중요한 의미를 갖는다[2].

현재 우리나라의 등록 장애인 수는 2015년 기준 총인구 대비 약 4.8%를 차지하고, 등록장애인은 남성이 58.1%, 여성은 41.9%로 구성되어 있다. 경제활동 참가율은 남성 장애인이 46.8%로 여성 장애인 22.4% 보다 2배 이상 높아 여성 장애인의 경제활동 상태가 현저히 낮음을 알 수 있다[3]. 한국장애인개발원에서 발간한 ‘2017년 장애인 백서’에 의하면, 중증장애인의 고용률은 19.7%인데 비해 경증장애인의 고용률은 43.6%를 보여 장애정도에 따른 격차가 두 배 정도의 차이를 보여주고 있다[4].

또한 임금근로 여성 장애인의 대부분은 저임금 직종에 종사하고 같은 직종에서도 여성장애인 급여는 평균 102,2천원이고, 남성장애인 급여는 평균 190,8천원에 비해 지위와 임금수준이 현저히 낮은 것으로 나타났다[3].

이와 같은 지표들은 여성장애인이 직업을 갖고 있다고 하여도 장애와 성별 및 열악한 고용형태의 한계를 극복할 수 있는 사회여건이 조성되지 않으면 직장생활을 유지하기 어렵고 자신의 일에 대해 만족하지 못할 것임을 보여주고 있다. 즉, 낮은 임금과 취약한 지위 문제는 여성장애인의 경제적 자립을 어렵게 하며, 더 나아가 일에 대한 불만족의 원인으로 작용할 수 있다.

여성 장애인들에게 있어 직업은 선택하거나 유지하는 것도 어렵지만 일(업무)에서 만족한다는 것은 더욱 어려운 문제이므로 일자리를 유지하고 자신의 직무에 만족할 수 있는 환경을 조성해 주는 것이 필요하다[5]. 여성 장애인들은 일자리에서 차별과 편견의 대상이 되고, 고립과 소외, 그리고 열악한 근무환경으로 인해 어려움을 겪고 있으며, 이는 여성 장애인의 일 만족도를 낮추는 요인으로 보고되고 있다[6,7]. 이와 같이 여성 장애인의 일자리 차별경험이 일 만족도를 낮추는 요인으로 알려져 있지만,

실제 일 만족도를 향상시키기 위한 연구는 그리 많지 않은 실정이다.

최근 들어, 일자리에서의 여성 장애차별경험이 고용안정성을 저해한다고 주장한 연구와[8], 좋은 일자리가 일 만족도를 향상시킨다는 연구 등이 제한적으로 보고되고 있다[5,9,10]. 하지만 이들 연구에서도 여성 장애차별과 고용안정성 등의 요인이 일 만족도에 미치는 단순한 영향관계를 설명할 뿐, 일 만족도를 향상시킬 수 있는 영향 요인에 대한 분석은 부족하다.

여성장애인들의 취업과 차별경험에 대한 관심이 부각되면서 취업 여성장애인들의 직무만족도 및 생활만족도에 관한 논의들이 축적되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 여성 장애인 일자리 차별경험이 일 만족도에 부적 영향을 미치는 요인임을 입증한 연구[11,12], 장애차별이 적을수록 우울이 낮아지고 심리적 안정감이 높아진다는 연구[13,14], 장애수용이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구 등이 보고되고 있다[15,16].

일 만족은 산업분야에서 가장 중요하게 다루어지는 개념으로 일 만족에 대한 정의는 연구자마다 차이를 보인다. 일 만족이란 개인이 자신의 업무와 관련된 경험을 평가함으로써 얻는 감정 상태를 나타내며[17], ‘개개인의 업무와 관련한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 정서적 상태 또는 감정’으로 정의된다[18]. Cho의 연구에서는 일 만족도와 직무만족을 동일한 개념으로 사용하고 있으며, 일 만족도는 근로환경, 임금 또는 소득수준 및 근로시간 등과 관련되어 있는 것으로 설명된다[19].

일 만족도의 구성요인은 크게 개인적 특성요인과 직업환경 요인으로 구분할 수 있다. 개인적 특성요인 중에서 일 만족도에 영향을 미치는 변수에는 연령 및 교육[20,21], 장애정도를 꼽을 수 있으며, 특히 장애정도가 약할수록 일 만족도가 높게 나타났다[21]. 직업 환경요인 중에서 일 만족에 영향을 미치는 변수로는 임금과 고용형태 등을 고려할 수 있다[23-26]. 하지만 여성장애인의 차별경험과 일 만족도 간의 관계에서 실제 자아존중감의 매개역할이 중요하게 나타나지만 그에 대한 연구는 아직 미비한 실정이다.

자아존중감(Self-esteem)은 자신에 대해 수용적 및 거부적인 태도의 표현으로서 자기를 스스로 유능하고 중요하다고 여기며 가치 있다는 믿음과 삶이 성공적이었다고 믿는 정도를 의미한다[27]. 이러한 자아존중감은 관계적인 평가나 타인에 의해서 장기간에 걸쳐 수용되거나 거

절당했을 때 축적된 경험으로부터 발달하며[28], 능력을 인식하고, 성공을 경험하는 것에 대한 중요성을 강조한다[29].

사회의 부정적인 인식이나 차별경험은 여성장애인에게 부정적인 영향을 주므로 사회적으로 위축되고 결과적으로는 낮은 자아존중감을 형성하게 된다[30]. 또한 낮은 자아존중감은 대인관계, 정서상태, 직업에 이르기까지 삶의 전체적인 영역에 부정적인 영향을 미치며, 결과적으로 일의 만족도를 감소시킨다[31]. 장애인의 차별경험은 자아존중감에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며[32-34], 반면에 자아존중감은 일 만족도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다[35,36]. 자아존중감이 차별경험과 일 만족도에서 긍정요인으로 작용함에도 불구하고 취업 여성장애인을 대상으로 자아존중감을 매개로 한 연구는 매우 부족하다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 취업 여성장애인을 대상으로 일자리에서의 차별경험과 일 만족도 간에 자아존중감의 매개효과를 밝히고자 한다. 또한 차별로 인해 직무만족도가 낮은 집단의 일 만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 구체적으로 취업 여성장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 인식 개선 방안 및 긍정적으로 자신을 바라보고 자아존중감을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램을 개발하여 실천적 개입 방안에 활용할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

이상의 연구목적을 위해 다음과 같은 두 가지 연구문제를 설정하였다.

- 1) 취업 여성장애인의 차별경험은 일 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 2) 차별경험과 일 만족도 간의 관계에서 취업 여성장애인의 자아존중감은 매개효과가 있는가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2008년 1차년도 자료를 시작으로 8년째 구축해온 장애인 고용패널 중 2015년 제 8차년도 원자료를 활용하였다. 연구대상자는 8차년도 패널조사에 참가한 등록 장애인 3,983명 중 본 연구의 목적에 부합하는 취업 여성장애인 549명을 선정하였다.

### 2.2 연구도구

#### 2.2.1 차별경험

장애차별경험은 명목척도로 ‘있다’ 1점, ‘없다’ 2점으로 이루어져 더미 처리하여 ‘있다’ 1점, ‘없다’ 0점으로 변환하여 측정하였다. 장애차별경험은 총 8문항으로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 장애로 인한 차별경험이 많다는 것을 뜻한다. 본 연구에서 장애차별경험의 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .743으로 나타났다.

#### 2.2.2 자아존중감

자아존중감 척도는 Rosenberg가 개발하고 장애인고용패널 8차년도에 수록된 것을 본 연구에서 사용하였다[37]. 자아존중감 척도는 긍정문항과 부정문항이 각각 5문항으로 총 10문항으로 구성되어 있다. 부정문항은 역채점하여 분석에 적용하였으며 요인부하량이 .40미만인 ‘내 자신을 좀 더 존경했으면 좋겠다’를 제외한 9문항이 활용되었다. 각 문항은 Likert 4점 척도이며 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 4점, ‘매우 그렇다’ 순으로 나타났다. 점수가 높을수록 장애인의 자아존중감이 잘 형성된 것을 의미한다. 자아존중감 척도의 Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .749로 나타났다.

#### 2.2.3 일 만족도

일 만족도의 질문 문항은 ‘취업의 안정성’, ‘근로환경’, ‘임금 또는 소득’, ‘복리후생’ 등 총 10문항으로 구성되었다. 각 항목은 Likert 5점 척도이며 1점 ‘매우 불만족’에서 ‘매우 만족’ 5점 순서로 이루어졌다. 점수가 높을수록 자신의 일에 대한 만족도가 높은 것을 의미하며, Cronbach’s  $\alpha$ 값은 .915로 나타났다.

### 2.3 자료분석 방법

본 연구에서는 취업 여성장애인의 일 만족도와 관련된 변수들 간의 영향을 파악하기 위해 SPSS WIN21.0을 활용하여 통계분석을 실행하였다. 주요변수들에 대한 평균과 상관분석을 수행하였으며, 종속변수에 미치는 변인들 간의 영향력을 살펴보기 위해 경로분석으로 매개효과를 검증하였다. 매개효과의 유의성 검증은 sobel test를 사용하여 확률적으로 유의미함을 검증하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 연구대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자인 취업 여성장애인의 일반적 특성을 분석한 결과는 Table 1과 같다. 취업 여성장애인의 연령은 '40세 이상~50세 미만'이 168명(30.6%)로 가장 높은 비중을 차지하고, 다음으로 '30세 이상~40세 미만' 123명(22.4%), '50세 이상~60세 미만' 115명(20.9%), '30세 미만' 83명(15.1%), '60세 이상' 60명(10.9%) 순으로 나타났다. 혼인상태별로 보면, 결혼하여 동거하고 있는 경우가 298명(54.3%)으로 가장 높은 비중을 보이고 있다. 학력을 살펴보면, '고졸'이 251명(45.7%)으로 가장 높게 나타났으며, '대졸이상'이 161명(29.3%)으로 나타났다. 가구 소득 총액의 경우는 '1,200만원 이하'와 '1,200만원 초과~2,400만원 이하'가 각각 130명(23.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 '2,400만원 초과~3,600만원 이하' 97명(17.7%), '3,600만원 초과~4,800만원 이하' 70명(12.8%) 순으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of subjects (n=549)

Variables	Division	n	%
Age	<30s	82	15.1%
	30s	123	22.4%
	40s	168	30.6%
	50s	115	20.9%
	60s	60	10.9%
Marital status	Unmarried	152	27.7%
	Married	298	54.3%
	Divorce	67	12.2%
	Other	32	5.9%
Education	≤6	72	13.1%
	6< ≤9	65	11.8%
	9< ≤12	251	45.7%
	13≤	161	29.3%
Income	≤1,200	130	23.7%
	1,200< ≤2,400	130	23.7%
	2,400< ≤3,600	97	17.7%
	3,600< ≤4,800	70	12.8%
	4,800< ≤6,000	51	9.3%
	6,000≤	71	12.9%

#### 3.2 주요 변수들의 기술통계 및 상관분석

취업 여성장애인의 자아존중감 및 일 만족도 변수의 기술통계 분석결과는 Table 2와 같다. 주요변인의 평균값과 표준편차(sd)를 살펴보면, 여성 취업 장애인의 자아존중감의 평균값은 2.908(sd=.400), 일 만족도의 평균값

은 3.371(sd=.614)로 나타났다. 자아존중감은 4점 척도로 중앙값인 2.5점보다 더 높고 일 만족도는 5점 척도로 중앙값인 3점보다 더 높은 것을 볼 수 있다.

Table 2. Characteristics of Major Variables (n=549)

Vari-ables	Min.	Max.	Mean	S.D.	Skew-ness	Kurto-sis
Self-esteem	1.56	4.00	2.908	.400	.302	.466
Job satisfaction	1.20	5.00	3.371	.614	-.129	.380

취업 여성장애인의 일 만족도와 차별경험 및 자아존중감 간의 상관분석 결과는 Table 3과 같다. 취업 여성장애인의 일 만족도는 차별경험과 부적(-)인 상관관계를 ( $r=-.165, p<.01$ ) 보여주고 있으며, 자아존중감과는 정적(+ )인 관련성( $r=.358, p<.01$ )을 나타내고 있다. 차별경험과 자아존중감의 상관계수는  $r=-.159(p<.01)$ 로 부적인 상관관계를 보여주고 있다.

Table 3. Correlation among Major Variables

Variable	Coefficient		
	Discrimination experience	Self-esteem	Job satisfaction
Discrimination experience	1		
Self-esteem	-.159**	1	
Job satisfaction	-.165**	.358**	1

\*\*p<.01

#### 3.3 연구모형 검증분석 결과

##### 3.3.1 자아존중감의 매개효과 검증

차별경험이 일 만족도에 미치는 영향에 있어서 자아존중감의 매개효과가 있는지를 알아보기 위해 Baron과 Kenny의 검증단계를 이용하여 Table 4에 분석 결과를 제시하였다[38].

1단계는 독립변수와 종속변수의 영향력 관계를, 2단계는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 어떻게 영향을 끼치는지 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 독립변수와 매개변수 간의 관계 흐름을 분석하였다.

먼저 Table 4의 1단계에서 장애여성이 직장에서 경험하는 차별경험( $\beta=-.165, t=-3.362, p<.001$ )은 일 만족도에

Table 4. The Effects of Discrimination Experience and Self-Esteem on Job satisfaction

Path	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
Independent variable	-.733	-.165***	-3.362	-.495	-.109*	-2.317	-.486	-.159***	-3.226
Mediating variable				.503	.339***	7.183			
F	11.305***			31.962***			10.404***		
R <sup>2</sup> ( $\Delta$ R <sup>2</sup> )	.027			.138(.111)			.025		
adj.R <sup>2</sup>	.025			.134			.023		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, discrimination experience, self-esteem

유의미한 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업 장애여성이 직장 내에서 차별 받은 경험이 많을수록 일에 대한 만족도는 낮아진다고 할 수 있으며, 일 만족도에 대한 독립변수인 차별경험의 설명력은 2.7%로 나타났다.

2단계에서 독립변수인 차별경험은 종속변수인 일 만족도에 부적인 영향을 미치지만 그 영향력은 조금 감소하는 것으로 나타났다( $\beta$ =-.109,  $t$ =-2.317,  $p$ <.05). 그러나 매개변수인 자아존중감은 종속변수인 일 만족도에 정적인 영향을 미치는 것을 보여주고 있다( $\beta$ =.339,  $t$ =7.183  $p$ <.001). 즉, 취업 장애여성의 자아존중감이 높게 형성될수록 일에 대한 만족도가 향상되고 있음을 확인할 수 있다. 또한 종속변수인 일 만족도에 대한 차별경험의 설명력은 모델 1보다 11.1% 증가하여 13.8%로 나타났다.

3단계에서는 매개변수인 자아존중감에 독립변수인 차별경험을 투입하여 분석하였다. 그 결과 차별경험은 자아존중감을 낮추는 결과를 보여주고 있다( $\beta$ =-.159,  $t$ =-3.226,  $p$ <.001). 또한 취업 장애여성의 차별경험은 일 만족도에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

### 3.3.2 연구모형의 효과분해

본 연구모형은 차별경험이 자아존중감을 매개로 하여 일 만족도에 이르는 경로를 분해해 더 깊이 있게 살펴보고 있다. 그 결과는 Table 5와 같다. 또한 Sobel test로 효과분해를 검증하였다. 효과분해 결과, 취업 장애여성의 차별경험과 자아존중감 및 일 만족도와 관계에 있어 직접효과, 간접효과 및 총효과를 설명하면 다음과 같다.

차별경험은 자아존중감에 직접효과가  $\beta$ =-.159( $p$ <.001)로 나타나 확률적으로 유의미한 효과를 보여주고 있다. 또한 자아존중감이 일 만족도에 미치는 영향에 있어서 직접효과는  $\beta$ =.339( $p$ <.001)를 보여주고 있으며, 이는 확률적으로 유의미하게 나타났다. 차별경험은 일 만족도에

직접효과( $\beta$ =-.165,  $p$ <.001), 간접효과( $\beta$ =-.054,  $p$ <.01), 총효과( $\beta$ =-.219,  $p$ <.001)로 나타나 확률적으로 유의미한 효과를 보여주고 있다. 이러한 효과분해 결과를 통해 자아존중감은 차별경험과 일 만족도 간에 있어 부분매개효과를 보여주고 있음이 확인되었다.

Table 5. Mediated Effect Verification

Path			Direct Effects	Indirect Effects	Total Effects
Discrimination experience	→ Self-esteem		-.159***		-.159
	Self-esteem	→ Job satisfaction	.339***		.339
Discrimination experience	→ Self-esteem	→ Job satisfaction	-.165***	-.054**	-.219

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

위에서 분석한 결과를 토대로 자아존중감의 매개효과 유의성 검증을 파악하기 위해 Sobel test를 실시하였다.

Table 6. Mediated Effect Verification

Path	Sobel test statistic	p
Discrimination experience → Self-esteem → Job satisfaction	-2.937	.003

Sobel test 분석결과, 자아존중감이 차별경험과 장애 여성의 일 만족도 간에 있어 확률적으로 유의미한 결과를 Table 6에서 보여주고 있다. 즉, 취업 장애여성의 자아존중감은 차별경험이 일 만족도에 미치는 영향에 있어 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었다.

#### 4. 결론 및 논의

본 연구는 취업 여성장애인의 차별경험이 일 만족도에 미치는 영향관계에서 자아존중감의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 장애인고용패널 제 8차년도 데이터에서 취업 여성장애인 549명을 대상으로 기술통계와 상관분석 및 경로분석을 실시하였다. 구체적인 연구결과와 함의는 다음과 같다.

첫째, 기술통계분석결과 중증 여성 취업 장애인의 자아존중감과 일 만족도의 평균값은 대체적으로 각각 척도의 중앙값 보다 조금 높게 나타났다.

둘째, 상관분석에서 차별경험 척도는 더미처리하여 분석하였으며, 차별경험과 자아존중감 및 일 만족도는 부적적인 상관관계를 보여주고 있다. 하지만 자아존중감과 일 만족도는 긍정적인 상관관계를 보여주었다.

셋째, 독립변수인 취업 여성장애인의 차별경험은 종속변수인 일 만족도에 유의미한 부적적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업 장애여성이 직장 내에서 차별을 받은 경험이 많을수록 일에 대한 만족도는 낮아지는 것으로 풀이된다. 이러한 결과는 일자리에서의 차별경험 정도가 직무만족도에 영향을 미친다는 연구결과와도 일치한다[39]. Polivka와 Nardone는 조직 내의 차별적인 대우가 사용자와 근로자 모두에게 부정적인 영향을 미치고 있음을 지적하고 있다[40]. 조직 내 분위기가 여성장애인에 대해 편견없는 인식을 하고, 직장인들의 여성장애인에 대한 긍정적인 수용, 여성장애인을 근로자로 제대로 받아들이기 준비가 되어 있을 때 이러한 차별이 감소하고, 일 만족도도 향상될 수 있을 것이다.

넷째, 독립변수인 차별경험과 종속변수인 일 만족도 간의 관계에서 취업 여성장애인의 자아존중감의 매개효과를 분석한 결과, 차별경험은 자아존중감에 부적적인 영향을 미쳐, 직접효과를 보여주고 있다. 또한 자아존중감은 일 만족도에 정적인 영향을 미쳐 직접효과를 보여준다. 즉, 여성장애인이 직장 내에서 일에 대한 차별을 경험할수록 자아존중감은 낮아지고 자신을 수용하는 정도를 나타내는 낮은 자아존중감이 형성되면 일에 대한 만족도도 감소하고 있음을 알 수 있다. 반대로 높은 자아존중감을 갖고 있으면 일에 대한 만족도가 증가한다고 볼 수 있다. 이러한 결과를 통해 자아존중감은 차별경험과 일 만족도 간에 있어 부분매개효과를 보여주고 있음이 확인되었다. 이는 자아존중감이 일 만족도에 유의미한 영향을

끼친다는 선행연구 결과와 일치한다[41,42].

일자리에서 차별에 상당기간 노출될 경우, 부정적인 생각에 빠지게 되고 결과적으로 본인의 업무나 대인관계 형성에 부정적으로 작용할 수밖에 없다. 따라서 장애로 인해 스스로를 평가절하하지 않도록 미술치료상담이나 심리치료상담과 같은 다양한 역량강화 프로그램의 활성화가 필요하며, 지역사회복지관이나 장애인복지센터 등에서 운동이나 재활서비스를 여성장애인들이 쉽게 이용할 수 있는 실천적인 서비스의 제공이 요구된다.

끝으로 본 연구의 한계점을 지적하면 다음과 같다. 첫째, 취업 여성장애인만을 대상으로 연구를 진행하였으므로 연구결과를 장애인 전체로 일반화하기에 한계가 있다. 또한 장애 정도와 유형에 따른 차이가 고려되지 못해 설명력이 제한적일 수밖에 없었다. 둘째, 장애인고용개발원에서 조사한 한국장애인고용공단 고용패널 8차년도 자료를 활용한 횡단연구이기 때문에 취업 여성장애인의 일 만족도에 대한 다양한 변인들의 변화와 시간의 흐름에 따른 변화를 추정하기에 어려움이 있다. 따라서 후속 연구에서는 취업 여성장애인의 일 만족도를 구성하는 다양한 요인과 일 만족도 간의 영향을 보다 명확하게 규명하여 일 만족도 향상의 실제적인 성과가 이루어지기를 기대한다. 또한 장애인식개선 교육과 장애인 이해에 대한 다양한 교육 등을 통해 장애차별의 문제를 완화하려는 제도적인 노력이 필요하다.

#### REFERENCES

- [1] K. H. Kim, Y. R. Park & J. K. Lee. (2005). *Social Problems and Social Welfare*. Gyeonggi: Hakhyunsa.
- [2] S. W. Choi & J. H. Nam. (2013). The Study of Job Satisfaction Factors of Women with Disabilities. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 52(4), 225-241.
- [3] KEAD RIGHE RESERVED. (2017). 2016 Statistics on the Handicapped.
- [4] H. B. Choi. (2018). *BeMinor*. <http://beminor.com/>
- [5] Y. A. Kim & Y. S. Jung. (2015). The Analysis of Factors Affecting the Retention of Good Jobs among Wage Workers with Disabilities. *Korea Social Policy Review*, 22(3), 337-361.  
DOI : 10.17000/kspr.22.3.201509.337
- [6] 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.
- [7] E. Bardasi & M. Francesconi. (2004). The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers. *Social Science & Medicine*, 58, 1671-1688.  
DOI : 10.1016/s0277-9536(03)00400-3
- [8] D. U. Kang & H. G. Lee. (2008). The Reasonable Accommodations' Impacts on Employment and Job Retention of People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 5-26.
- [9] J. K. Park, J. J. Kim & Y. J. Kang. (2009). *Job Satisfaction of Workers with Disabilities, 2010*. Korea Employment Agency for the Disabled.  
<https://www.kead.or.kr/english/index.jsp>
- [10] J. Y. Song. (2014). *The Influence of Discrimination on Life Satisfaction of the Aged with Disabilities: Focused on the Mediating Effect of Disability Acceptance and Employment Status* Major in Social Welfare The Graduate School of Social Welfare Kyonggi University, Kyonggi.
- [11] J. S. Choi. (2011). A Study on Determinants of the Development Program for Women with Disabilities-Focused on the Workers' Gender Egalitarianism in the Community Rehabilitation Center-. Master's Program in Social Welfare Graduate School of Administration The Yonsei University of Korea, Seoul.
- [12] S. Uppal. (2005). Disability, Workplace Characteristics and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.  
DOI : 10.1108/01437720510609537
- [13] J. Y. Song, G. I. Ahn & J. W. Miin. (2013). The Influence of Disability Discrimination on Depression: Focused on the Mediating Effect of Disability Acceptance and Moderating Effect of Interpersonal Support. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8, 5-23.  
DOI : 10.15707/disem.2013.23.1.003
- [14] J. Desrosiers, L. Norau, A. Rochette, G. Bravo & C. Boutin. (2002). Predictors of Handicap Situations Following Post-Stroke Rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*, 24(15), 774-785.  
DOI : 10.1080/09638280210125814
- [15] C. S. Lee & M. S. Kim. (2013). A Study on the Characteristics Affecting Job Maintenance of the Workers with Disabilities. *Disability & Employment*, 23(1), 327-356.  
DOI : 10.15707/disem.2013.23.1.013
- [16] J. I. Kim. (2013). The Influence of Disability Acceptance, Discrimination, Socioeconomic Status of Workers with Disabilities on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Disability & Employment*, 23(4), 59-84.  
DOI : 10.15707/disem.2013.23.4.003
- [17] B. I. Kim. (2005). *A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intension of the Employee in Food Service Industry*. Department of Tourism Management the Graduate School of Kyong-gi University, Kyonggi.
- [18] S. W. Choi & J. H. Nam. (2013). The Study of Job Satisfaction Factors of Women with Disabilities. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 52(4), 225-241.
- [19] O. S. Cho. (2016). *The Influences of Burden of Caring Unmarried Adult Children of Married Women in Employment on Depression: Focusing on Mediating Effects of Couple Communication and Job Satisfaction and Modifying Effects of Economic Care*. Department of Educational Graduate School Hansei University, Kyonggi.
- [20] E. J. Lee. (1993). A Study on the Influence of the Rehabilitation of the Disabled Person on the Job Satisfaction. Department of Social Welfare. The Graduate School Yonsei University, Seoul.
- [21] S. A. Kim. (1995). *An Analysis on the Determinants of Labor Turnover for the Handicapped*. KEAD RIGHT RESERVED.  
<https://www.kead.or.kr/english/index.jsp>
- [22] J. K. Park. (2010). *A Study on the Economic Activation Plan for the Handicapped*. KEAD RIGHT RESERVED.  
<https://www.kead.or.kr/english/index.jsp>
- [23] S. U. Kim & H. J. Yoo. (2002). Behavioral Determinants of Job Satisfaction and Turnover Intention: A GLM and GEE Estimation of National Sample Data in Korea. *Korean Journal of Sociology*, 36(1), 51-81.
- [24] J. D. Kemp. (1990). ADA, Ability, Accomodations=Access to Employment. *American Rehabilitation*, 16(4), 18-22.
- [25] R. T. Roessler & P. D. Rumrill. (1995) The Relationship of Perceived Work Site Barriers to Job Mastery and Job Satisfaction for Employed People with Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39(1), 2-14.
- [26] J. H. Sung, Y. M. Lee & S. J. Oh. (2006). A Study of Disabled Women and Non-Disabled Women's Job Situations and Job Satisfactions: Focused on the Women Worked at Same Workplace. *The Journal of Asian Women*, 45(1), 101-140.
- [27] S. Coopersmith. (1981). *The Antecedents of*

- Self-Esteem(2nd ed.)*. Palo Alto, California Consulting Psychologists Press.
- [28] M. R. Leary & G. McDonald. (2003). Individual Differences in Self-Esteem: A Review and Theoretical Integration. In M. Leary & J. Tangney(Eds.), *Handbook of Self and Identity*. New York: Guilford Press.
- [29] E. T. Higgins. (1991). Development of Self-Regulatory and Self-Evaluative Processes: Costs, Benefits, and Trade-Offs. In M. R. Gunnar & L. A. Sroufe(Eds). *Self Processes and Development: The Minnesota Symposia on Child Psychology. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum*
- [30] E. B. Lee., K. Y. Rhee & W. H. Na. (2008). A Study on the Influence of Self-Efficacy and Social Support on Work Productivity among Workers with Disabilities, Daegu University. *Research Institute of the Korea Special Education. 9(4)*, 95-121.
- [31] M. S. Kim & N. H. Kim. (2011). Impact of Self-Esteem and Job Stress on Job Satisfaction of the Emergency Medical Technicians. *The Korean Journal of Health Service Management. 5(2)*, 147-155.  
DOI : 10.12811/kshsm.2011.5.2.147
- [32] J. N. Kim & M. K. Seo. (2004). Effects of Perceived Stigma on Life Satisfaction and Self-Esteem of the Mental Illness. *Korean Journal of Social Welfare. 56(4)*, 173-194.
- [33] J. H. Jeon. (2010). Study for the Relationship between Disability Discrimination Experience and Depression of People with Disabilities: Focusing on the Mediating Role of Self-Esteem and the Moderating Role of Social Support. *Mental Health & Social Work. 35*, 51-80.
- [34] M. A. Nosek., R. B. Hughes, N. Swedlund, H. B. Taylor & P. Wank. (2003). Self-Esteem and Women with Disabilities. *Social Science & Medicine. 56*, 1737-1747.
- [35] Y. M. Jang, G. Y. Kang & J. W. Park. (2010). A Study Effect of on Care Worker's Job Satisfaction in the Korea and Japan. *Journal of Welfare for the Aged. 50*, 173-196.
- [36] M. S. Kim & N. H. Kim. (2011). Impact of Self-Esteem and Job Stress on Job Satisfaction of the Emergency Medical Technicians. *The Korean Journal of Health Service Management. 5(2)*, 147-155.  
DOI : 10.12811/kshsm.2011.5.2.147
- [37] Rosenberg, M.(1965). *Society and the Adolescent Self-Image. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.*
- [38] Baron, R. M. & Kenny D. A. (1986). The Modertator-Mekiator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology. 51(6)*, 1173-1182.  
DOI : 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- [39] J. K. Park, J. J. Kim & Y. J. Kang. (2009). *Job Satisfaction of Workers with Disabilities*. KEAD EDI. 2009-06.  
<https://edi.kead.or.kr/Index.do>
- [40] A. E. Polivka & T. Nardone. (1989). On the Definition of Contingent Work. *Monthly Labor Keview. 112*, 9-16.
- [41] E. H. Lee & B. K. Jung. (2012). A Study on Eco-Systemic Factors that Affect the Job Satisfaction of the Care Givers who Involved in Long-Term Care Service Center. *The Society of Digital Policy & Management. 10(10)*, 383-388.
- [42] M. S. Kim & N. H. Kim. (2011). Impact of Self-Esteem and Job Stress on Job Satisfaction of the Emergency Medical Technicians. *The Korean Journal of Health Service Management, 5(2)*, 147-155.  
DOI : 10.12811/kshsm.2011.5.2.147

조 금 분(Jo, Keum Bun)

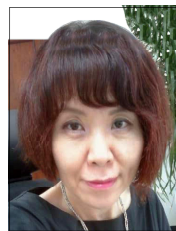
[정회원]



- 2011년 2월 : 한세대학교 평생교육원(학사)
- 2013년 2월 : 한세대학교 사회복지대학원(사회복지학석사)
- 2016년 8월 : 한세대학교 일반대학원 사회복지학 박사 수료
- 2014년 3월 ~ 현재 : 곡란중학교 특수교육지도사
- 관심분야 : 가족, 장애, 노인
- E-Mail : bunyone0404@hanmail.net

백 진 아(Paik, Jina)

[정회원]



- 1982년 2월 : 연세대학교 사회학과(문학사)
- 1984년 8월 : 연세대학교 사회학과(사회학석사)
- 1995년 8월 : University of Notre Dame(사회학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 한세대학교 사회복지학과 교수
- 관심분야 : 가족, 노동, 여성
- E-Mail : jpaik1@hanafos.com