

## 여성장애인의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 대인관계 매개효과 연구

신준옥

성결대학교 사회복지학부 조교수

### The Effect of Job Stress on the organizational commitment of Disabled Women: A Study on the Mediating Effect of Interpersonal Relationships

Jun-Ok Shin

Assistant Professor, Department of Social Welfare, Sungkyul University

**요약** 본 연구는 여성장애인의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 대인관계의 매개역할을 분석하는데 목적이 있다. 조사 대상은 서울, 경기도 내 장애인복지관을 통하여 취업한 여성장애인 500명을 대상으로 2019. 4. 1 -6. 30 까지 설문조사하여 분석하였다. 분석방법은 SPSS 24.0으로 다중회귀분석을 활용하여 매개효과를 검증하였다. 연구에서의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 여성장애인이 겪는 조직공정성 스트레스 및 근무환경 스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째 대인관계는 직무몰입에 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 여성과 장애인이라는 복합적인 한계를 지닌 여성장애인들의 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입을 높이기 위한 실천적, 정책적 방안을 제시하고자 한다.

**주제어** : 여성장애인, 직무스트레스, 조직몰입, 대인관계, 직업

**Abstract** The goal of this study was to analyze the mediating effect of interpersonal relationships on the effect that job stress has on the organizational commitment of disabled women. For this purpose, a survey was conducted from 2019. 4. 1 to 2019. 6. 30 on 500 disabled women who were employed through disability welfare centers in the Seoul and Gyeonggi area. Multiple-regression analysis using the SPSS 24.0 statistical program was employed to analyze the collected data and confirm the mediating effect. The results of the analysis are as follows. First, stress factors related to the level of organizational justice and the working environment were revealed to affect the organizational commitment of disabled women. Second, interpersonal relationship was confirmed to have a partial mediating role on job engagement. These conclusions have practical implications for developing various methods to reduce the job stress and increase the level of organizational commitment for disabled women, who face multiple limitations from discriminations against women and the disabled.

**Key Words** : Disabled women, Job stress, Organizational commitment, Human relationship, Occupation

\*Corresponding Author : Jun-Ok Shin(sjuno686@hanmail.net)

Received April 6, 2020  
Accepted May 20, 2020

Revised May 5, 2020  
Published May 28, 2020

## 1. 서론

직업은 인간관계, 사회-경제적 지위, 가치관, 능력 발휘 등 개인에게 영향을 미치고 삶의 방향을 결정하는 요소이다[1]. 또한 직업은 장애인·비장애인의 생계수단 이상으로 사회참여와 경제적으로 독립된 삶을 살 수 있는 자아실현의 수단이며 성취감과 삶의 보람을 느끼게 되는 기반이 된다[2]. 장애인이 일 할 수 없는 사람에서 성실하게 일할 수 있는 사람으로 의식이 변하면서 많은 장애인이 장애를 극복하고 맞춤형훈련으로 취업하여 자립하려고 노력하고 있다. 그러나 노동력이 떨어지고 소진이 빠르다는 이유로 고용시장에서 불이익을 당할 가능성이 남성장애인 보다 여성장애인이 특히 더 높다고 할 수 있다.

여성장애인에게 직업이란 사회적, 정서적, 심리적으로 중요한 수단이며 독립적인 생활을 할 수 있는 역할과 사회 구성원으로서 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기본이 된다[2]. 그럼에도 불구하고 여성장애인은 남성장애인보다 노동시장에서 여성과 장애라는 한계로 직무스트레스를 경험할 가능성이 높다.

한국장애인고용공단 2018 장애통계에 따르면 전체 인구의 경제활동은 63.9%, 장애인의 경제활동은 37%, 2018년 여성장애인은 1,089,578명이며 우리나라 전체 장애인 중 42.1%를 차지하고 있다. 경제활동을 하는 여성은 56.6%, 이중 여성장애인은 23.1%로 절반 이하이다. 또한 남성장애인의 실업률은 6.3%에 비해 여성장애인의 실업률은 7.4%, 남성장애인의 고용은 44.1%, 여성장애인의 고용은 21.4%로 절반 이하로 나타났다.

또한 여성장애인의 근속기간은 평균적으로 4년, 남성장애인의 근속기간은 6년, 여성장애인의 평균임금은 남성장애인의 59.5%에 불과하다. 이와 같이 여성장애인은 이중적인 차별에서 스트레스를 받고 있다.

여성장애인이 받는 직무스트레스는 근로조건의 문제 18.03%, 직무의 어려움 13.11%, 대인관계의 문제 8.2% 등으로 조사되었다. 이러한 결과는 여성장애인이 직무에 집중하기 어렵고 직장생활 속에서 직무스트레스로 이어지며 직무몰입을 낮출 수 있다고 하겠다.

조직몰입이란 개인이 다니고 있는 직장에서 애착을 가지고 조직을 위하여 일하며, 조직의 가치와 목표를 달성하려는 심리적인 상태를 말한다[3]. 이러한 조직몰입은 조직구성원들의 삶의 질과 관련된 문제를 파악하는데 있어서 중요한 변인이라고 하였다[3]. 이는 비장애인뿐만

아니라 여성장애인에게도 중요하다고 할 수 있다. 이와 관련하여 조직몰입은 직무스트레스의 요인이 될 수 있으며 근로자가 자신의 조직과 직무에 대한 심리적 확신이 없다면 직무에 집중할 수 없고 일하는 것에 대한 자신감이 없으며, 궁극적으로 직무스트레스를 높일 것이다[4]. 따라서 조직몰입의 저하는 여성장애인에게 소진 형태로 보여 질 수 있으며 직무스트레스를 가중시킬 수 있다.

조직몰입과 직무스트레스에 대한 연구결과를 보면, 조직몰입은 직무수행에서 요구되는 개인의 능력이나 기술에 대한 신체적·정서적 반응인 직무스트레스 변인과 밀접한 연관성이 있으며 조직몰입 부족은 직무스트레스에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다[4]. 또한, 조직몰입이 높을수록 직장 생활에 대한 만족도가 높고, 직무스트레스가 감소하고 동료들과의 대인관계 형성에 있어서 커다란 영향을 미칠 수 있다고 하였다[5,6]. 이러한 결과와 관련된 연구에서는 여성장애인이 조직몰입을 통하여 업무상 어려움을 극복하고 직무에 만족하며 동료들 간의 폭넓은 대인관계를 형성하고 직장생활에 만족하는 여성장애인이 일과 가정양립을 하며 조직에 몰입할 수 있을 것이다.

조직 내에서 대인관계는 여성장애인 스스로 직무에 적응하며 조직이 추구하고자 하는 가치와 목표를 중요하게 여기고 동료들과 소통하며 만족하는 복합적인 관계를 의미한다[2]. 그러나 여성장애인은 장애와 여성이라는 이중고를 통하여 비장애여성 보다 대인관계에 어려움을 더 느낄 수 있다. 또한 직업과 관련된 직무현장에서는 장애라는 이유와 말이 통하지 않는다는 선입견으로 장애인과 함께 일하기를 기피하는 현상이 나타날 수 있다. 이러한 결과는 장애인들에게는 자신감을 결여시키는 요인과 비장애인 동료를 가까이할 수 없게 만드는 결과로 나타난다. 이러한 대인관계에서 오는 어려움을 극복할 수 있는 방안과 모색이 여성장애인에게 절실히 필요하다고 하겠다.

직무스트레스가 조직몰입에 미치는 연구들을 살펴보면, 장애인활동지원사와 장애인복지관 코디네이터를 대상으로 직무스트레스의 영향 요인 분석과 조직몰입과 직무스트레스 간의 인과관계를 밝히는 연구로[3,5], 비장애인을 대상으로 연구한 결과들은 있으나 여성장애인이 직장생활을 하면서 느끼는 직무스트레스와 조직몰입 간의 대인관계 등의 요인을 밝히는 연구가 반드시 필요함에도

불구하고 미진한 상태라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 여성장애인이 직장생활을 하면서 느끼는 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 대인관계가 매개효과를 하는지 분석하고자 한다. 이러한 결과를 토대로 여성장애인들이 직장생활을 적응하며 직무스트레스를 감소시키고 동료와의 대인관계를 통하여 조직몰입을 높이므로 장기근속 할 수 있는 실천적, 정책적 방안을 제시하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직무스트레스

직무스트레스란 구성원이 조직의 내·외적 환경과 소통에서 발생하는 신체적 반응과 감정 상태인 추상적 개념으로 개인이 가지고 있는 능력이나 자원, 직무, 환경요인 간의 부조화 상태를 의미한다[6]. 또한 직무스트레스는 광범위한 개념으로 스트레스 개념을 보다 조직적으로 한정된 것으로 직무수행과 관련된 스트레스를 말한다[7]. 이러한 직무스트레스는 학자들에 따라 내적요인과 외적요인으로 구분하고 있다. 내적인 요인은 조직 내에서의 직무, 역할갈등, 역할 모호성, 조직구성원 간의 대인관계 등으로 직무스트레스를 경험할 가능성이 있으며 외적인 요인으로는 물리적 환경, 타 조직과의 경쟁, 가족 등이 직무스트레스를 겪을 수 있다고 하였다[8].

본 연구에서는 직무스트레스 요인을 개인 역할, 조직 공정성, 환경적 요인으로 보고자 한다. 먼저 개인 역할 요인은 역할갈등, 역할부담, 역할 모호성 등으로 인해서 일어나는 스트레스이다[9]. 이러한 것은 조직에서 개인의 역할에 혼란을 느낄 때 발생할 가능성이 있으며, 개인의 인식 정도에 따라 달라질 수 있다[10]. 조직 공정성 요인은 승진, 경력개발 등에 있어서 과정이 불공정하다고 느껴으로써 발생하는 스트레스이다. 이는 일을 하면 승진이라는 보상이 뒤따라야 되는데 다양한 차별에 의해 승진과 욕구가 좌절되어 부정적인 효과로 나타날 수 있다[3]. 직무 환경적 요인은 개인이 하고 있는 직무수행 과정에서 발생하는 스트레스로 열악하고 불결한 환경 등의 요인이 증가 되면 다양한 스트레스가 쌓이고 열악한 직무환경은 스트레스를 증폭시키며 열정은 감소시키고 소진은 증가시킬 수 있다[11].

장애인의 직무스트레스 연구를 살펴보면, 장애인의 직무스트레스와 직무만족 및 직무성과 간의 요인 규명

[12,13], 장애인 직무스트레스가 생활만족도 및 삶의 질에 미치는 영향[14]. 이선규 외(2006)는 장애인 근로자의 직무스트레스와 직무성과 간의 관계를 규명하였으며, 결과를 보면 직무스트레스를 발생시키는 요인인 역할 모호성과 역할갈등 및 역할 과다의 적절한 관리는 직무성과에 긍정적인 영향으로 작용하는 것으로 분석되었다[14]. 정신장애인의 직무스트레스와 삶의 질 관계에서 탄력성에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 탄력성이 삶의 질을 조절해 주는 것으로 분석하였다[15]. 이와 같은 분석결과들은 주로 비장애인을 대상으로 연구하였으며 여성장애인만을 대상으로 직무스트레스를 분석한 연구는 거의 없다. 그러므로 본 연구에서 여성장애인을 대상으로 직장생활하면서 느끼는 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미치며 대인관계가 매개효과를 하는지를 분석하고자 한다.

### 2.2 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직에 대한 애착을 가지고 조직에 남고 싶고, 조직을 위해 일하고 싶어 하며 조직의 가치와 목표를 수용하게 되는 심리적인 상태이며, 근로자의 조직몰입이 높을수록 직장 생활에 대한 적응도와 만족도가 높아진다고 하였다[15]. 이와 같이 조직몰입이라는 개념은 조직의 분위기라는 측면에서 영향을 많이 받고 여성장애인들에게도 커다란 영향을 미칠 것이다. 조직몰입에 대한 연구들을 살펴보면, 남성이 여성보다 조직몰입도가 높다는 연구결과가 있으며[16]. 연령이 높을수록 조직몰입도가 높고, 근무 기간이 오래될수록 조직몰입도가 높아진다고 보고 하였다[17].

장애인 근로자를 대상으로 한 연구를 살펴보면, 지체장애인을 대상으로 한 강선경과 최승은(2010)의 연구가 있으며, 뇌병변장애인의 조직몰입에 미치는 직무환경 요인을 살펴보면, 직무 자율, 직장문화, 인적자원 환경이라고 하였다[15]. 또한 지체장애인 근로자의 개인적, 조직 구조적, 조직 관리적 요인이 조직몰입에 미치는 영향요인들을 분석하였다[4]. 이렇듯 조직몰입에 대한 연구가 존재하지만 여성장애인만을 대상으로 한 조직몰입에 대해 분석한 연구는 거의 없으므로 본 연구에서 분석하고자 한다.

### 2.3 대인관계

대인관계는 직장에서 상사나 동료, 부하와의 상호관

계를 말하며 구성원은 업무수행에 있어서 사람들과 상호작용을 통하여 대인관계를 형성하게 된다. 이 과정에서 적절한 대인관계를 형성하지 못하면 스트레스를 경험한다. 그러므로 구성원은 직무를 수행하면서 가장 많은 시간을 상사나, 동료, 부하 등과 보내고 구성원들과의 관계가 좋지 않을수록 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다[18].

상사와 동료와의 사회적 상호작용이 직무스트레스와 정신적 스트레스의 가장 중요한 요인이 되고, 구성원의 대인관계가 심리적 좌절, 갈등을 발생시킬 수 있으며 대인관계에서 오는 부정적인 감정은 구성원의 직무와 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다[19]. 또한 대인관계는 의사소통에 영향을 미치며 구성원들의 일상생활에 많이 활용되며, 중요한 위치를 차지하므로 개인과 조직의 구조와 문화, 성장에 많이 좌우된다고 할 수 있다.

여성장애인 직무와 관련된 선행연구를 살펴보면 직무스트레스와 조직성과, 생활만족도 등의 요인 분석이 있으며[19]. 장애인 근로자의 직무환경 요인과 조직 관리적 요인에 의해 조직몰입에 미치는 요인들만 규명하였다[20]. 그러나 장애여성을 대상으로 직무스트레스가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구들은 미흡하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 여성장애인의 직무스트레스와 조직몰입에 영향을 미치고 대인관계가 매개효과를 하는지 검증하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구대상

본 연구는 서울, 경기도 내 장애인복지관을 통하여 취업한 여성장애인 50명에게 사전설문을 통하여 어려운 문장과 단어를 수정·보완하고 일주일 후 2019. 4. 1 - 6. 30 까지 500명을 대상으로 이메일 또는 전화, 사업체 방문으로 설문조사원 5명이 조사하였다. 설문조사는 대학원생 5명을 교육한 후 배포에서 수거까지 담당하였다.

#### 3.2 연구모형

본 연구는 여성장애인의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 대인관계의 매개효과를 검증하기 위한 연구모형은 Fig. 1과 같다.

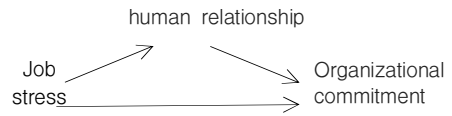


Fig 1. Research mode

#### 3.3 연구 문제

본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

- 첫째, 직무스트레스가 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 둘째, 직무스트레스와 조직몰입 사이에 대인관계가 매개역할을 할 것이다.

#### 3.4 측정도구

##### 3.4.1 직무몰입

종속변수로 활용한 조직몰입은 Meyer and Allen(1991)의 척도를 최대형(2010)이 재구성한 척도를 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서 활용된 조직몰입 척도의 설문문항은 4문항 이며 측정을 위해 5점 리커트(Likert) 척도로 구성하였다. “현재 하고 있는 일을 즐긴다”. “현재 하고 있는 일을 열정적으로 한다”. “현재 하고 있는 일은 보람이 있다”. “현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다”. 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’ 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무몰입도가 높은 것을 의미한다. 4개 문항의 신뢰도는 .885로 높게 나타났다.

##### 3.4.2 직무스트레스

독립변수로 직무스트레스를 측정하기 위하여 박승택(2012)의 연구에서 활용한 척도를 사용하였다. 본 연구에서 활용된 직무스트레스 척도의 설문문항은 2개로 “현재 하고 있는 일은 교육 수준과 비교했을 때 수준이 낮다”. “현재 하고 있는 일은 기술 수준과 비교하여 수준이 낮다”, 응답범주는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’ 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 2개 문항의 신뢰도는 .905로 높게 나타났다.

조직 공정성 요인은 장애로 인한 차별 경험 여부를 측정하였다. 질문 내용은 “장애로 인해 차별 경험이 있다”, 응시자격의 제한, 채용과정의 불이익, 불공정한 임금, 상여급 미지급, 능력에 맞지 않는 업무나 부서배치, 승진누

락, 교육연수의 제한, 복리후생 못 받음, 차별 경험이 없음은 '0'으로 있음은 '1'로 더미 처리하여 분석하였다.

근무환경 요인은 근무환경의 안전에 관한 인식으로 측정하였다. 질문 내용은 “현재 직무의 안전은 어느 정도인가” 매우 위험 1점, 매우 안전 5점으로 구성하였다. 안전이 낮을수록 직무스트레스는 높은 것을 의미한다.

### 3.4.3 대인관계

매개변수로 대인관계를 측정하기 위하여 Schlein, Gurny와 Stover가 개발한 척도를 전석균이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 본 연구에서 활용된 설문문항은 2개로 대인관계 만족도는 직장 내의 인간관계에 관한 인식으로 측정하였다. 질문 내용은 “근무하는 곳에서 대인관계에 대해서 얼마나 만족하십니까?” 로 매우 불만족 1점, 매우 만족 5점으로 구성하였다. 2개 문항의 신뢰도는 .890로 높게 나타났다.

### 3.4.4 통제변수

통제변수는 개인적 요인(연령, 학력, 배우자 유무), 장애 요인(장애 정도, 장애 유형), 일자리 요인(정규직 여부, 직무 내용, 직급, 연간 임금소득)으로 측정하였다.

## 3.5 분석방법

분석에 사용된 통계패키지는 SPSS 24.0이며, 조사 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 표본의 일반적 특성별로 빈도와 백분율을 빈도 분석으로 실시하였다. 둘째, 연구대상 변수에 대한 기술통계 분석을 실시하였다. 셋째, 연구대상 변수 간에 유의미한 차이가 있는지 검증하기 위해 t-검증과 분산분석의 F검증을 실시하였다. 넷째, 독립변수가 매개변수, 독립변수에 직·간접적으로 영향을 미치는지를 분석하기 위해 회귀분석(다중회귀분석)을 실시하였다.

## 4. 분석결과

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 사용된 인구 사회학적 특성은 Table 1과 같다. 연령대는 60세 이상(29.0%), 50세 이상 59세 이하(39.2%)로 가장 많고, 40세 이상 49세 이하(22.5%), 30세 39세 이하(5.4%), 20세 이상 29세 이하(4.0%)로 분석되었다. 학력은 고등학교 졸업(32.0%)으로 가장 많

고 초등학교 졸업(29.2%), 중학교 졸업(15.6%), 대학교 졸업 이상(12.0%), 무학(11.2%)으로 나타났다. 배우자 유무는 배우자 있음(52.0%), 배우자 없음(48.0%)으로 나타났다. 장애 정도는 경증 여성장애인이(76.0%), 중증 여성장애인이(24.0%)이다. 장애 유형은 신체외부 장애가(54.0%)로 가장 많고 감각장애(38.6%), 신체내부장애(4.4%), 정신장애(3.0%) 순이었다. 정규직 여부는 비정규직이(76.0%), 정규직(24.0%)으로 분석되었다. 일의 내용을 살펴보면, 육체를 요구하는 일(80.0%), 정신적 활동을 요구하는 일(20.0%)로 종사하는 것으로 분석되었다. 직급으로는 계약직(73.2%), 일반사원 (24.0%), 대리급(1.6%), 과장급(0.4%), 부장급(0.4%)으로 분석되었다. 연간임금소득 평균은 1,000만원으로 분석되었다.

Table 1. General characteristics

variable	range	frequency (%)
Age group	20-29	20(4.0%)
	30-39	27(5.4%)
	40-49	112(22.4)
	50-59	196(39.2%)
	60 More than	145(29.0%)
Education degree	Muhak	56(11.2%)
	Elementary school graduation	146(29.2%)
	middle School graduation	78(15.6%)
	high school graduation	160(32.0%)
University graduation or higher		60(12.0%)
Have a spouse	No spouse	240(48.0%)
	Spouse	260(52.0%)
Disability degree	Mild	380(76.0%)
	Severe	120(24.0%)
Disability type	Physical and external disabilities	270(54.0%)
	Sensory impairment	193(38.6%)
	Mental disorder	15(3.0%)
	Internal body disorder	22(4.4%)
Full-time	Irregular workers	380(76.0%)
	Full-time	120(24.0%)
Content of work	Physical activity	400(80.0%)
	Mental activity	100(20.0%)
rank	Contract (daily work)	366(73.2%)
	General employees (employees)	120(24.0%)
	substitute	8(1.6%)
	Exaggeration	2(0.4%)
	Director	4(0.8%)
N=500		

### 4.2 영향요인 분석

여성장애인의 직무스트레스와 조직몰입 간의 대인관계의 매개효과 검증을 위해 Table 2와 같이 다중회귀 분석을 실시하였다.

1단계 분석으로 독립변수인 개인역할 스트레스, 조직 공정성 스트레스, 근무환경 스트레스가 매개변수인 대인관계에 미치는 영향요인을 분석하였다. 분석결과 1단계 모형은 조정된 R<sup>2</sup> 값이 0.05이고 F값이 3.19(p<0.01)으로 통계적으로 유의미하였으며 모든 변수에서 VIF가 1.5 미만으로 분석되었다. 조직공정성 스트레스는 통계적으로 5% 유의수준에서 대인관계에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근무환경 스트레스는 통계적으로 10% 유의수준에서 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 개인역할 스트레스는 매개변수인 대인관계에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

**Table 2. Impact Factor Analysis Result**

variable	Step 1		Step 2		Step3	
	B	t	B	t	B	t
(constant)	3.43 (.33)	10.37 ***	3.64 (.29)	12.35 ***	2.11 (.28)	7.50 ***
Age group	.06	1.07	.04	.82	.01	.33
Education	.02	.35	.11	1.90*	.10	1.99**
Spouse presence or absence	.04	.93	.07	1.72*	.05	1.45
Disability degree	.11	2.29**	.10	2.22**	.05	1.23
Disability type	-.09	-2.00**	.03	.73	.07	1.98 □*□
Full-time Whether	.00	-0.03	.09	1.85*	.09	2.15 □*□
Contents of work	-.14	-2.64***	-.11	-2.22**	-.05	-1.04
rank	.01	-0.13	.04	.71	.04	.89
Monthly average wage	.05	0.94	.01	.30	-.01	-.20
Personal role stress	-.03	-.78	-.01	-.17	.01	.25
Organization fairness stress	-.09	-2.14**	-.13	-3.13***	-.09	-2.37**
Working environment stress	-.09	-1.87*	-.18	-4.02***	-.14	-3.55***
Com. human relationship					.48	12.78 □**
Adj R <sup>2</sup>	.05		.13		.35	
F	3.19***		7.51***		21.77***	

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

2단계 분석으로 개인역할 스트레스, 조직공정성 스트레스, 근무환경 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향

요인을 분석하였다. 결과를 살펴보면, 조정된 R<sup>2</sup>값이 0.13이고 F값이 7.51(p<0.01)으로 통계적으로 유의미하였으며 모든 변수에서 VIF가 1.5 미만으로 분석되었다. 또한 조직공정성 스트레스와 근무환경 스트레스는 조직몰입에 통계적으로 5% 유의미한 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 개인역할 스트레스는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

3단계 분석으로 매개효과를 분석하였다. 3단계는 조정된 R<sup>2</sup>값이 0.35이고 F값이 21.77(p<0.01)으로 통계적으로 유의미하였으며, 변수들 모두에서 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 조직공정성 스트레스, 근무환경 스트레스가 대인관계에 영향을 미치고 조직몰입을 저해하는 것으로 나타났다. 즉 대인관계는 부분적인 매개역할을 하는 것으로 분석되었다. 개인역할 스트레스는 조직몰입과 함께 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

통제변수 중 학력, 장애유형, 정규직 여부는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

### 4.3 매개효과 분석결과

여성장애인의 조직공정성 및 근무환경 스트레스가 대인관계에 영향을 미치고 조직몰입을 저해하는 것으로 분석되었다. 두 변수의 매개효과를 파악하기 위해 Sobel Test를 실시한 결과는 Table 3과 같다.

**Table 3. Results of mediating effect impact analysis**

variable	type	coef	t	95% Confidence interval	
				Low limit	max
Organizational fairness	directly	-.14	-1.66*	-.31	0.3
	Indirect	-.28	-2.39**	-.51	-.05
work Environment	directly	-.05	-1.83*	-.10	.00
	Indirect	-.16	-3.82***	-.24	-.08

\*p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

조직공정성 스트레스가 조직몰입에 미치는 총 효과는 -0.42(p<0.01)로 조직공정성 스트레스가 높을수록 조직몰입도가 낮아짐을 확인할 수 있다. 조직공정성 스트레스가 대인관계를 통해 조직몰입에 미치는 영향은 -

0.14( $p<0.05$ ) 이고 매개변수가 있음에도 조직공정성 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은  $-0.28(p<0.05)$ 로 분석되었다.

근무환경 스트레스가 조직몰입에 미치는 효과는  $-0.20(p<0.01)$ 로 근무환경 스트레스가 높을수록 조직몰입이 낮아짐을 확인할 수 있다. 근무환경 스트레스가 대인관계를 통해 조직몰입에 미치는 영향은  $-0.05(p<0.1)$  이고 매개변수가 있음에도 근무환경 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향은  $-0.16(p<0.01)$ 로 나타났다.

대인관계의 매개효과가 통계적으로 유의미한지를 분석하기 위해 Table 4 와 같이 분석을 실시하였다. 결과를 살펴보면, 모든 매개효과에 대하여 통계적으로 유의미한 결과를 확인할 수 있게 분석되었다.

**Table 4. Mediating effects of interpersonal relationship**

variable	Organizational fairness stress		Working environment stress	
	coef	t	coef	t
Indirect effect	-.14	-2.11**	-.05	-1.85*
directly effect	-.28	-2.37**	-.16	-3.55***
total effect	-.42	-3.13***	-.20	-4.02***
mediate effect	-.14	-2.11**	-.05	-1.85*

\* $p<0.1$ , \*\* $p<0.05$ , \*\*\* $p<0.01$

### 5. 결론

본 연구는 여성장애인의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향에서 대인관계가 매개효과가 있는지를 통해 여성장애인이 직장에서 일을 하면서 직무에서 오는 위기와 역경을 극복할 수 있는 문제해결에 기여함을 목적으로 연구하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 독립변수인 직무스트레스는 종속변수인 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 장애인일자리 참여자가 직무스트레스가 조직몰입의 관계에서 통계적으로 유의미한 영향을 미친다고 보고한 최수찬·손인봉(2013)의 연구결과와 일치한다고 할 수 있다. 이는 여성장애인이 직무 차별과 장애인이라는 선입견을 가지고 있는 환경에서는 조직에 몰입하기가 어렵다는 증거로 작용한다. 따라서 여성장애인이 조직에 대한 애착을 가지고 조직몰입을 향상시키며 차별받지 않고 능력을 발휘할 수 있도록 개인의 능력을 고려한 업무분장이 필요가 있다. 비장애인과 장애인이 평등

하게 업무분장을 하기 위해서는 직장 내 장애인차별금지에 대한 인식개선이 우선시되어야 하겠다.

둘째, 독립변수인 직무스트레스와 종속변수인 조직몰입 간에 매개변수인 대인관계가 부분적인 매개역할을 하는 것으로 확인되었다. 이는 의사소통 및 대인관계가 직무스트레스와 조직몰입의 관계에서 부분 매개효과가 있다고 나타난 김승완(2019)의 연구결과와도 부분적으로 일치한다. 분석결과를 토대로 직장 내 여성장애인의 직무 고충과 스트레스를 경감할 수 있는 장애인 직업상담사를 배치하여 직무상담, 스트레스 상담, 동료와의 상호작용 방법 등을 제공하며, 장애인복지관과 연계하여 대인관계 향상 프로그램 및 문제해결 능력을 향상시킬 수 있는 역량강화프로그램을 운영할 필요가 있다. 또한 여성장애인이 직무스트레스를 감소시키면서 근무할 수 있도록 실천현장인 장애인복지관 또는 보호작업장 등에서는 여성장애인을 고려한 장애유형, 장애 정도와 능력을 고려한 맞춤형 직업재활프로그램을 통하여 일자리를 연계하는 재설계가 필요하다. 또한 사후관리를 통하여 직장동료와 대인관계가 원활히 이루어지도록 멘토, 멘티 역할의 지원이 필요하다.

본 연구의 실천적, 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 여성장애인이 인지하는 직무스트레스와 조직몰입 간에 대인관계가 여성장애인에게 중요한 변수임을 실증했으므로 장애인복지와 장애인을 채용하고 있는 기업에 학문적 의미가 있다.

둘째, 여성장애인을 채용하는 기업의 조직적 차원에서 여성장애인이 조직몰입 할 수 있는 방법을 적용한다면 조직이 성장할 수 있는 근거가 될 것이다.

셋째, 여성장애인을 채용하는 기업의 운영에 적합한 조직몰입을 높이고 대인관계를 향상시킬 수 있는 실천적 표준 매뉴얼을 제작하여 확산될 수 있도록 정책적 뒷받침을 위해 노력해야 할 것이다.

본 연구에서의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 여성장애인으로 한정하여 연구하였기 때문에 장애인 전체로 일반화시키기에 다소 어려움이 존재한다.

둘째, 기존 자료의 문항을 활용하여 변수 요인을 측정하였기 때문에 연구의 한계점이 있다.

셋째, 여성장애인의 직무스트레스 요인들을 세밀하게 살펴보기 위해서는 양적연구 및 질적연구를 통하여 분석하지 못했다는 한계점이 존재

한다. 따라서 향후 연구에서는 보완하여 진행할 필요가 있겠다.

## REFERENCES

- [1] E. L. Tolbert. (1980). *Counseling for career development*. Boston : Houghton Mifflin Company.
- [2] J. Y. Kwak. (2010). A Study on the Status and Maintenance Factors of the Labor Market for Women with Disabilities. *Disability and employment*, 20(1).
- [3] K. D. Kim. H. Y. Kim & S. H. Moon. (2017). A Study on the Effect of Organizational Priority on Job Stress and Organizational Commitment of Female Workers. *Women's Research*, 95(4), 73-108.
- [4] S. K. Kang & S. G. Choi. (2010) A Study on Factors Affecting Poor Commitment of Physically Handicapped Persons. *Rehabilitation welfare*, 14(4), 181-204.
- [5] G. T. Park. I. Y. Seo & Y. S. Lee. (2017). Social worker's organizational commitment Impact on exhaustion: job stress and mediating effects. *Humanities Society*, 8(4), 379-402.
- [6] C. L. Cooper, P. J. Dewe & M. P. O' Driscoll. (2001). *Organizational, Foundations for Organizational Science*.
- [7] S. H. Jeong. C. G. Choi. (2017). A Study on the Factors of Job Stress of the Assistants for the Disabled in Seoul. *Disability and employment*, 27(1), 57-82
- [8] J. S. Yang S. Y. Lee & H. S. Geum. (2011). Job stress and job satisfaction of workers with disabilities: focusing on the effectiveness of social support. *Korean Society and Administrative Studies*, 21(4), 25-47.
- [9] W. H. Ok & S. Y. Jeng. (2001). A Study on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Local Officials. *Korean Administration*, 35(4), 355-373.
- [10] C. L. Cooper & J. Marshall. (1978). *Understanding executive stress*. The Macmillan Press: London and Basing stoke.
- [11] C. L. Cooper & T. W. Dougherty. (1993). A review and an integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-659.
- [12] M. D. Yeom. (2013). Impact of job stress of disabled workers on life satisfaction. *Korea Disabled Rehabilitation Association*, 17(1), 163-188.
- [13] S. G. Lee. W. H. Lee. K. S. Jeon & S. D. Han. (2006). The effect of job stress of self-employed workers on job performance. *Korea Disabled Rehabilitation Association*, 16(1), 149-166.
- [14] S. H. Kim. (2013). Verification of the mediating effect of job satisfaction on the daily life satisfaction of the job stress of the disabled. *Korean Community Welfare Society*, 44(1), 223-246.
- [15] S. K. Lee. (2009). Analysis of job factors affecting organizational commitment of brain lesions. *Korean Social Welfare Administration*, 11(3), 89-101.
- [16] D. K. Cho. (2009). *A Study on the Organizational Commitment of Job Satisfaction of Public Officials*. Dong-A University Graduate School of Business Master's thesis, Busan.
- [17] S. C. Kim. (2007). Research on the effect of social worker's perceived servant leadership on organizational commitment. Seoul National University Social Welfare Doctoral Dissertation, Seoul.
- [18] K. J. Park & Y. J. Oh. (2013). A study on the relationship between nursing care worker's job stress, relationship stress, supervision and job satisfaction: focusing on verifying the supervision's moderating effect. *Senior Welfare Research*, 60(1), 7-34.
- [19] J. Gaines & J. M. Jermier. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management journal*, 26(4), 567-586. DOI : 10.5465/255907
- [20] H. W. Jeon & H. J. Kim. (2010). Impact of boss support in hotel companies on boss trust, organizational structure, and organizational commitment. *Tourism Research*, 25(5), 10-19.

신 준 옥(Jun-Ok Shin)

[정회원]



- 2011년 3월 ~ 현재 : 성결대학교 사회복지학과 조교수
- 2020년 1월~현재:과천시여성비전센터 센터장
- 관심분야 : 여성복지, 장애인복지, 사회복지
- E-Mail : sjuno686@hanmail.net