

# 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향: 고용안정성의 매개효과 검증\*

김자영\*\*

본 연구는 한국사회의 임금근로 여성장애인의 직업훈련 경험 비율이 남성장애인에 비해 상대적으로 낮은 상황을 감안하여, 이들이 직업훈련에 원활히 참여하여 직업능력을 향상시키는 방안을 마련하는 것이 필요하고, 그리고 장애인의 직업능력과 고용안정성 간의 관련성을 분석하고, 장애인의 고용안정성과 직업유지 간의 관련성을 분석한 연구는 매우 부족하다는 문제인식에서부터 출발하였다.

본 연구의 목적은 임금근로 여성장애인을 대상으로 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는데 있어서 고용안정성의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 2021년 장애인고용패널조사 2차 웨이브 6차년도 조사자료를 활용하였으며, 2차 웨이브 6차 조사 완료된 총 1,567명의 여성 장애인 가구원 중에서 현재 취업상태에 있는 여성장애인 501명을 본 연구의 대상으로 하였다.

먼저, 빈도 및 기술통계분석을 실시하여 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보았으며, 다음으로 상관관계분석을 실시하여 변인들 간의 상관관계를 살펴보았다. 그리고, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 과정에서 고용안정성의 매개효과를 검증하기 위해 Amos 20.0을 활용한 경로분석을 실시하였다.

이에 따른 분석결과를 제시하면, 우선, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 고용안정성에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 고용안정성은 직업유지에 정적(+)으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 마지막으로, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 완전 매개효과가 검증되었다. 본 연구의 분석결과에 기초하여 임금근로 여성장애인의 고용안정성 및 직업유지를 강화시키기 위한 정책적 방안을 제시하였다.

주제어 \_ 임금근로 여성장애인, 직업능력, 직업유지, 고용안정성, 매개효과

\* 본 논문은 대한민국 정부의 재원(교육부)으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A3A2099593).

\*\* 한국후견신탁연구센터 전임연구원(제1저자)

# Occupational Abilities Effects on Job Maintenance of Disabled Women with Paid Work: Focusing on Mediating Effects of Job Security

Kim, Ja Young\*

---

In Korea society, the proportion of vocational training experience among women with disabilities who work for wages is lower than that of men with disabilities. Considering this situation, it is necessary to prepare measures to improve their vocational skills by smoothly participating in vocational training. In addition, this study began with the recognition of the problem that research analyzing the relationship between occupational ability, job security, and job maintenance of people with disabilities is very insufficient. This current study investigated occupational abilities effect on maintenance of disabled women with paid work and analyzed whether the effect is mediated by job security. We used the 6st year data of second wave 2021 Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED) using Path analysis with Amos 20.0. The subjects of this study are 501 women with disabilities who are currently employed. Analysis results of this study is as follows: First, occupational abilities had a significant effect on job security. Next, job security had a significant effect on job maintenance. Lastly, we found full mediating effect of job security relationship between occupational abilities and job maintenance. Based on the results of this study, policy measures were suggested to strengthen job security and job maintenance of disabled women with paid work.

**Key words** \_ Occupational abilities, job maintenance, job security, disabled women with paid work, mediating effect

---

\*Research Fellow, Korean Research Center for Guardianship and Trusts(First Author)

## I. 서론

일반적으로 장애인들은 비장애인들에 비해 노동시장에 취약하다는 것은 주지의 사실인데, 특히 여성 장애인의 취업은 매우 취약한 실정이다. 2020년 장애인실태조사에 따르면, 여성 장애인의 취업자 수가 185.8천명으로 남성 568.9천명에 비해 약 3분의 1수준으로 나타났으며, 인구대비 취업자 비율은 여성 장애인이 남성 장애인의 절반에 불과한 것으로 확인되었다(김성희 외, 2020).

비록 장애인들이 어렵게 노동시장에 진입하더라도 불안정한 고용형태 등 열악한 고용환경에 처해 안 정된 직장생활을 유지하는데 어려움을 경험하고 있다(남정휘, 2014). 특히, 여성장애인은 남성장애인에 비해 직장생활을 하는데 있어서 직업을 유지하는 것이 어려운 상황인데, 김정임, 조신범(2021)의 연구결과에 의하면, 여성장애인의 직업유지 기간은 남성장애인에 비해 짧은 것으로 나타났다. 이와 관련 해서 이형렬(2011)은 여성장애인의 경우, 비장애인과 남성장애인에 비해 전적으로 보호를 받고, 의존 적인 상태에서 취업을 하게 되고, 또 비록 취업을 하더라도 부적응 등으로 인하여 쉽게 퇴사하는 상황 에서 보호자들의 경우에도 여성장애인에게 직업의 중요성과 장기근속에 대한 필요성 등에 대한 인식이 부족하며, 적극적인 독려 및 지지를 하지 않아 여성 장애인의 직업유지가 잘 이루어지지 않다고 판단하 였다.

장애인은 비장애인에 비해 직업을 유지하는데 어려움이 있기 때문에 오랜 기간 근무하지 못하며, 노 동시장에서 이직이 빈번히 발생하고 있는데(남정휘, 2014), 2021 장애인단체 현황 및 운영실태 연구 에 의하면, 2020년 기준 장애인단체의 연평균 이직자 수는 3.05명인 것으로 나타났는데, 이는 사회복지 지시설의 연평균 이직자 수 2.22명과 비교할 때, 약 50% 가량 높은 수치이며, 응답자 중 58.5%가 이직 경험이 있으며, 또, 62.46%가 추후에 이직의사가 있는 것으로 보고되었다(한국장애인재단, 2022; 김 지혜, 문영임, 2022에서 재인용). 더 많은 일자리를 장애인에게 제공하는 것도 중요한 과제이지만, 취 업한 일자리에서 지속적으로 근무하도록 하는 것 또한 중요하다(남정휘, 조성욱, 2012). 직업재활의 최 종적인 목적은 직장에 단순히 취업만을 하는 것이 아니라, 취업한 이후에 개인의 직장생활을 성공적으 로 유지해 나가는 데 있다(석말숙, 2009).

장애인이 직업을 유지하는데 있어서 임금(김세연, 구인순, 박자경, 2012; 김정임, 조신범, 2021), 근 무시간(변은경, 윤숙자, 최송식, 2012), 편의시설(김정임, 조신범, 2021) 등 외부적인 요인들에 의해서 영향을 받고 있지만, 개인의 인적자본에 해당되는 직업능력 또한 직업유지에 미치는 영향도 크다. 이는 기존의 여러 연구들을 통해서도 입증된 바로, 조애란(2015), 신준옥(2016), 김삼섭(2018)의 연구에서는 직업능력이 직업유지에 유의한 영향을 미치고 있으며, 남정휘(2014), 김재익, 박경순(2018)의 연구에

서는 취업 장애인의 자격증 소지가 직업유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 유사한 맥락에서 연명모, 문유경, 김영애(2015)의 연구에서는 교육, 기술 등 직업능력의 부족이 여성장애인 고용확대의 걸림돌로 나타났다.

한편 고용안정성은 근로자들이 현재의 수행직무에 대해 안정을 바라는 기대를 가리키는데(최영희, 임상훈, 2012), 우리나라 장애인의 고용안정성은 비장애인에 비해 취약한 상황이다. 장애인 임금근로자 비정규직 비율이 64.9%로 높은 편인데, 특히 여성 장애인 임금근로자의 비정규직 비율이 79.7%로 남성 장애인 임금근로자 58.4%에 비해 높은 상황이다(변혜미 외, 2022).

고용안정성은 임금근로자의 직업능력에 의해서 영향을 받을 수 있는데, 이는 다음과 같은 맥락에서 생각해 볼 수 있다. 직무를 수행하는 기술과 능력이 부족할 경우, 구직을 하는 과정에서 아무래도 고용안정이 보장되는 정규직 보다는 비정규직으로 취업할 가능성이 상대적으로 높을 수 있다. 선행연구를 통해서도 확인할 수 있는데, 강철희, 김미옥(2000)의 연구에서는 여성장애인의 고용안정 및 활성화를 위해서 직업훈련의 실시 및 직업적응 훈련 강화가 필요하다고 밝혔다. 고용안정성은 또한 직업유지에도 영향을 줄 수 있는데, 임금과 복리후생이 열악한 비정규직으로 취업한 임금근로자들은 정규직으로 근무하기 위해 현 직장에서 이직할 확률이 높을 수 있기 때문에 상대적으로 직업유지 기간이 짧을 수 있다. 이는 선행연구들의 결과에서도 보고되고 있는데, 여러 선행연구들(남정휘, 조성욱, 2012; 정민주, 2012; 김재익, 박경순, 2018)의 결과에 따르면, 장애인 임금근로자가 정규직일 때 직업유지기간이 긴 것으로 확인되었다.

지금까지의 논의를 토대로 직업능력이 고용안정성과 직업유지에 각각 영향을 미치며, 그리고 고용안정성은 직업능력과 직업유지 사이에서 매개작용을 할 것으로 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 여성장애인의 직업유지 측면에서 직업능력이 미치는 영향에 대해서 고용안정성을 매개변수로 설정해서 분석을 할 필요가 있다. 그동안 장애인을 대상으로 직업능력, 직업유지, 고용안정성에 대한 연구는 꾸준히 수행되어 왔으나, 장애인의 직업능력과 고용안정성 간의 관련성을 분석하고, 장애인의 고용안정성과 직업유지 간의 관련성을 분석한 연구는 매우 부족한 상황이다. 특히 여성 장애인을 대상으로 직업능력, 고용안정성, 직업유지 간의 관련성을 다룬 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 매개효과를 검증해보고자 한다. 연구문제를 다음과 같이 제시하였다.

*첫째, 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는가?*

*둘째, 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 과정에서 고용안정성은 매개효과를 보이는가?*

## II. 이론적 배경

### 1. 여성장애인의 직업유지

먼저 직업유지의 개념을 살펴보면, 직업유지란, 장애인이 직장생활에 잘 적응할 수 있도록 원조하는 것으로 직장 내의 불편한 관계를 확인하고 그것을 개선할 수 있도록 조정함으로써 갈등적 요소를 없애고 만족스러운 직장생활을 하고 자립하는 것으로 직업재활과정의 마지막 단계에 해당된다(박주영, 2003). 즉, 직업유지는 지역사회에서 장애인이 일정기간 노동을 하면서 지역사회에 통합되어 적응하며 생활하는 능력으로 직업재활 성과로 측정되어지는 것 중 일부분에 해당될 수 있다(Katz et al., 1983; 석말숙, 2009에서 재인용).

장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 기존의 연구들을 통해 살펴보면, 변은경, 윤숙자, 최송식(2012)은 정신보건센터, 사회복지시설에서 한번 이상 취업한 경험이 있는 정신장애인을 대상으로 직업유지에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 연령, 일 근무시간, 월 급여, 사회적 지지, 직업재활 프로그램 만족도가 유의한 것으로 나타났다. 김삼섭(2018)의 연구에서는 장애인고용패널조사를 활용하여 지적장애인을 대상으로 직업유지를 예측할 수 있는 요인을 분석한 결과, 성별, 직무수행능력이 유의한 것으로 드러났다.

여성장애인의 직업유지를 다룬 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 이은미(2006)는 여성지체 장애인과의 심층면접을 통해 직업유지 과정 내에 존재하는 다양한 긍정적, 부정적 경험들을 질적연구 방법을 통해 살펴보았다. 또한 조영길(2010)은 장애인고용패널과 사업체 장애인고용실태 조사 결과를 통해 고용에 성공한 여성장애인 임금근로자를 대상으로 고용유지 환경을 분석한 결과, 고용유지 상태에 있는 여성장애인은 배우자가 있는 여성 장애인이 54.8%를 차지하고 있는 것으로 나타나, 혼인상태가 여성장애인 고용과 관계가 밀접함을 보고하였다. 다음으로 김세연, 구인순, 박자경(2012)의 연구에서 고용상태에 있는 여성장애인이 직업을 유지하는데 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에 따르면, 건강상태, 임금수준, 직무조정 배려 여부가 직업유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고, 김정임, 조신범(2021)의 연구에서는 여성장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 임금, 상여금, 타인의 도움, 편의시설, 업무향상훈련, 치료비용이 직업유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

## 2. 여성장애인의 직업능력

최근 장애인 일자리와 관련하여 사업체에서 요구하는 장애인의 직업능력과 업무역량이 점점 높아지고 있고, 이에 발맞춰 장애인고용정책은 장애인구직자를 대상으로 직업능력을 증진시키기 위한 다양한 노력들이 시행되고 있다(이채식, 김명식, 2018). 「장애인고용촉진 및 직업재활법<sup>1)</sup>」제12조에 의하면, 고용노동부장관은 장애인의 직업능력 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련시설 또는 훈련과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용을 융자 지원할 수 있다고 제시되어 있다.

우선 직업능력에 대한 개념이해가 필요한데, 직업능력이란 직업생활을 성공적으로 유지하기 위해서 다양한 상황에서 유연하게 대처할 수 있는 핵심능력을 가리킨다(백수진, 안성우, 2018). 임예직(2021)은 직업적 능력을 직업 개념, 일자리 필요 능력, 인지능력, 근로 의지, 일상생활수행능력, 언어 또는 비언어적 표현 이해 및 활용으로 포괄적으로 정의하였다. 또한 직업기초능력은 직종이나 직위에 상관없이 모든 직업인들에게 공통적으로 요구되는 기본적인 능력 및 자질을 의미하며, 의사소통능력, 자원관리능력, 문제해결능력, 정보능력, 조직이해능력, 수리능력, 자기개발능력, 대인관계능력, 기술능력, 직업윤리가 포함된다(국가직무능력표준, 2023).

여성장애인을 대상으로 한 직업능력을 국내의 선행연구들을 통해 살펴보면, 연명모, 문유경, 김영애(2015)의 연구에 의하면, 여성장애인들이 희망하는 일자리를 구하면서 겪을 수 있는 어려움으로 직장에서 요구되는 기술이나 기능이 부족하다고 인식하는 점이 큰 어려움인 것으로 분석되었으며, 그리고, 여성장애인의 경제활동 참여 활성화를 위한 우선과제들 중에 직업훈련의 확대 및 강화가 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 또한, 이미지, 지은(2022)의 연구에서는 청년층과 중장년층으로 구성된 여성 지적장애인을 대상으로 분석한 결과, 여성 지적장애인의 문해력(읽기이해, 어휘력, 읽기유창성, 받아쓰기)이 높아질수록 직업적응능력이 높아짐으로 나타났다.

## 3. 직업능력, 직업유지, 그리고 고용안정성 간의 관계

먼저 고용안정성의 개념을 다음과 같이 살펴보았다. 고용안정성이란 임금근로자들이 현재의 수행직무에 대해 안정을 바라는 기대를 가리키는데(최영희, 임상훈, 2012), 구성원들이 스스로 자신의 직무와 고용상태가 안전하다는 심리적 상태로서, 승진이나 보수, 처우, 근무환경 등의 조건들이 구성원의 불안감을 야기하지 않는 수준으로 유지되고 있는 상태를 의미한다(김태훈, 2013).

1) “2022.7.12. 시행, 법률 제18754호, 2022.1.11., 일부개정”

2022년 장애인경제활동실태조사에 의하면, 장애인 임금근로자의 비정규직 비율은 64.9%로, 전체 인구 임금근로자의 비정규직 비율(37.5%)에 비해 매우 높은 것으로 나타났으며, 장애인 임금근로자의 근로시간 형태는 시간제 근로가 41.8%로 전체 인구 임금근로자 17.0%에 비해 두 배 이상 높은 것으로 나타났다. 특히 남성 장애인 임금근로자의 비정규직 비율이 58.4%인데 반해, 여성 장애인 임금근로자의 경우 79.7%로 높은 것으로 밝혀졌다(변혜미 외, 2022).

고용안정성은 임금근로자가 직장에서 업무를 수행할 수 있는 능력 및 역량에 의해서도 영향을 받을 수 있는데, 이는 직업훈련과 고용안정 간의 관계의 맥락에서 살펴볼 수 있다. 강철희, 김미옥(2000)은 취업준비과정에서 여성장애인의 고용안정 및 확대를 위해서는 직업훈련의 실시와 직업적응 훈련의 강화가 필요하다고 언급하였다. 전명숙, 정원철(2017)의 연구에서는 임금근로 장애인이 자격증을 보유할 때, 컴퓨터 활용능력, 영어능력 그리고 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 정규직일 가능성이 높은 것으로 밝혀졌다. 그리고, 임예직, 문영민(2021)은 장애인의 직업적 능력을 고수준 집단, 평균형 집단, 저수준 집단으로 유형화하였으며, 직업적 능력이 고수준인 경우에 안정적 일자리에서 노동할 가능성이 높아지는 결과를 밝혔다. 또한 Jones(2007)의 연구에서는 영국의 근로자를 작업능력에 제약이 있는 장애인 집단, 작업능력에 제약이 없는 장애인 집단, 비장애인 집단 세 부분으로 구분하여 파트타임 노동에 참여할 확률을 분석해서 비교하였다. 파트타임에 종사할 확률이 작업능력에 제약이 있는 남성 장애인 집단이 11.5%, 여성장애인 집단이 49.7%로 높게 나타났으며, 다음으로, 작업능력에 제약이 없는 남성 장애인 집단 5.3%, 여성장애인 집단 39.4%, 그리고, 비장애인 남성 집단 4.9%, 여성 집단 39.6%로 확인되어, 작업능력에 장애가 있는 집단이 파트타임에 종사할 확률이 가장 높았으며, 특히 6개의 집단들 중에서 작업능력에 제약이 있는 여성 장애인 집단이 파트타임에 종사할 확률이 약 50%로 가장 높은 것으로 조사되었다.

고용안정성은 또한 직업유지에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는데, 정규직으로 근무하는 근로자들은 임금 및 복리후생의 정도가 비정규직에 비해 양호하고, 무엇보다도 고용상태가 안정되어 있기 때문에 이직의사가 상대적으로 낮을 수 있는데, 결과적으로 현 직장에서 지속적으로 근무할 가능성이 높아질 수 있다. 고용안정성이 직업유지에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 기존의 여러 연구들은 밝히고 있다. 남정휘, 조성욱(2012)의 연구에서는 중증장애인이 임시·일용직에 비해 정규직에 종사할수록 직업유지 기간이 긴 것으로 나타났다. 그 외에, 정민주(2012), 김재익, 박경순(2018)의 연구에서도 장애인 임금근로자가 정규직일 때 직업유지기간이 더 긴 것으로 나타났다. 2022년 장애인경제활동실태조사에 따르면, 과거 취업경험이 있는 장애인 실업자가 직장을 그만둔 사유 중에 지속적인 근무의 어려움도 보고되고 있다(변혜미 외, 2022). 또한 배병규, 이원익(2019)은 영남지역에 있는 장애인 표준사업장 14개소 148명의 장애인 노동자를 대상으로 조사한 결과, 장애인 노동자가 단순노무종사자일수록 이직의도가

높은 것으로 나타났다.

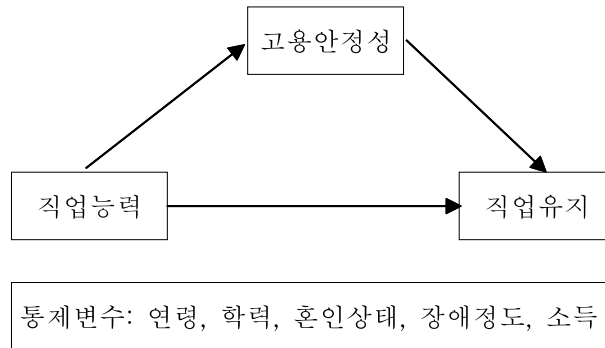
한편, 직장생활을 하는 과정에서, 임금근로자가 직업수행에 필요한 인지능력, 의사소통능력 등이 부족할 경우, 직무에 대한 만족감이 저하되어 직장을 그만두거나 이직으로 이어질 수 있다. 이와 달리, 직업적 능력이 높은 임금근로자는 직장에서 자신의 역량을 펼치고 업무에 대한 만족감도 향상되어 현 직장을 유지할 가능성이 높을 수 있다. 즉, 직업적 능력이 직업을 유지하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있는데, 이는 여러 선행연구들을 통해서도 제시되고 있다. 조애란(2015)의 연구에 따르면, 직업재활실 무자가 인식하는 지적장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향을 분석한 결과, 지적장애인의 언어 능력, 일상생활능력, 안전에 대한 능력, 이동능력, 금전관리, 가족의 지지가 높을수록 직업유지가 높은 것으로 나타났다. 그리고, 신준옥(2016)은 직업재활시설에 근무하고 있는 발달장애인을 중심으로 조사하였는데, 직업능력이 직업유지에 유의한 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 구체적으로 살펴보면, 결과, 언어, 수 개념 및 언어학습능력, 일상생활능력, 안전에 대한 능력, 이동능력, 금전관리, 가족지지가 발달장애인의 직업유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 김삼섭(2018)의 연구에서는 지적장애인의 직무수행능력이 직업유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그 외에 남정휘(2014)와 김재익, 박경순(2018)의 연구에서는 취업 장애인의 자격증 보유가 직업유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

지금까지의 논의들을 토대로, 직업능력과 직업유지 간에 정적인 관련성이 있으며, 직업능력과 고용안정성 그리고 고용안정성과 직업유지 간에 각각 정적인 관련성이 있음을 알 수 있었다. 이는 고용안정성이라는 변인이 직업능력과 직업유지 사이에 매개역할을 하고 있음을 보여주는 것이다. 국내의 연구들 중에서 임금 근로 장애인의 직업능력과 직업유지 간의 관계에서 고용안정성의 매개효과를 밝힌 연구들은 매우 부족한 상황인데, 특히 임금근로 여성장애인을 대상으로 직업능력과 직업유지 간의 관계에서 고용안정성의 매개효과를 분석한 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 임금근로 여성장애인을 대상으로 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 매개효과를 검증해보고자 한다.



### III. 연구방법

#### 1. 연구모형



[그림 1] 연구모형

#### 2. 자료 및 연구대상

본 연구는 2021년 장애인고용패널조사 2차 웨이브 6차년도 조사를 사용하였다. 장애인고용패널 2차 웨이브는 1차웨이브의 기본 틀을 유지하여 시계열적 연속성과 비교 가능성을 제고하고자 함에 따라 장애인의 노동시장 이동과정을 파악하고 이에 영향을 주고받는 내 외부 환경요인을 도출하고자 하는 기본 목적과 방향은 동일하다. 본 연구에서 2차 웨이브 6차 조사 완료된 총 1,567명의 여성 장애인 가구원 중에서 현재 취업상태에 있는 여성장애인 501명을 본 연구의 대상으로 하였다. 이때 직업능력에 응답하지 않은 7명, 고용안정성에 응답하지 않은 126명, 직업유지에 응답하지 않은 107명에 대해서는 EM(Expectation-Maximization) 접근법을 활용한 뒤에 분석에 투입하였다.

#### 3. 변수

##### 1) 종속변수: 직업유지

본 연구의 종속변수인 직업유지는 본 조사의 조사연도인 2021년에서 주업무 시작시기 년도를 차감한 값을 사용하였다.

## 2) 독립변수: 직업능력

직업능력을 독립변수로 설정하였다. 본인의 직업적 능력 수준 15문항을 합산한 값을 분석에 투입하였다. 각각의 문항을 구체적으로 살펴보면, 신체적인 능력 (①힘, 체력 ②이동, 빠르게 움직이기 ③서 있기, 불편한 자세 유지 ④미세한 손동작) ⑤컴퓨터 활용 능력 ⑥정보검색 능력 ⑦협력 및 의사소통 능력 ⑧고객 응대 능력 ⑨전문분야 기술 ⑩기계 및 장비를 다루는 능력 ⑪수리능력 ⑫외국어 구사 능력 ⑬시간관리 능력 ⑭높은 집중력 ⑮적응력이 포함되어 있다. 각 문항은 “매우 낮다”에서 “매우 높다”로 5점 리커트 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 직업적 능력 수준이 높음을 가리킨다. 같은 척도를 사용한 선행연구들의 신뢰도 분석 결과를 살펴보면, 임예직, 문영민(2021)의 연구에서는 직업능력의 신뢰도 분석결과, Cronbach's  $\alpha = .913$ 으로 확인되었다. 본 연구에서 직업능력의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .895$ 로 나타났다.

## 3) 매개변수: 고용안정성

본 연구의 매개변수는 고용안정성이다. 고용안정성의 핵심적인 지표로 정규직 여부와 지속가능성 등이 사용되는 것(최지선, 2009)에 기초하여 본 연구에서는 고용안정성을 고용지속가능성과 정규직 여부로 구성하였다. 먼저 고용지속가능성은 고용지속가능성 있음=1, 고용지속가능성 없음=0으로 더미화되었으며, 마찬가지로 정규직 여부는 또한 정규직=1, 비정규직=0으로 더미화하여 측정하였다. 고용안정성은 고용지속가능성과 정규직 여부를 합산한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 고용안정성의 정도가 높음을 뜻한다.

## 4) 통제변수: 연령, 학력, 혼인상태, 장애정도, 소득

통제변수는 연령, 학력, 혼인상태, 장애정도, 소득으로 설정하였다. 먼저 연령은 2021년도 임금근로 여성장애인 가구원의 연령으로 연속변수로 사용하였다. 다음으로 학력은 고졸이상=1, 고졸미만=0으로, 혼인상태는 배우자 있음=1, 배우자 없음=0으로, 그리고 장애정도는 중증장애=1, 경증장애=0으로 더미화하여 측정하였다. 마지막으로 소득은 2020년 가구소득 총계를 사용하였다. 본 연구에서 통제변수를 사용한 근거를 다음과 같이 제시하였다. 선행연구들에 따르면, 연령(변용찬·이정선, 2005; 이형렬, 2011), 학력(변용찬·이정선, 2005; 이형렬, 2011), 혼인상태(변용찬·이은정·이계철, 2004), 장애정도(이형렬, 2011), 소득(변용찬·이은정·이계철, 2004)은 직업유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상을 정리해서 다음의 <표 1>에 제시하였다.

〈표 1〉 변수 구성 및 측정

구분	변수명	측정
종속 변수	직업유지	본 조사의 조사연도 2021 -주업무 시작시기(연도)
독립 변수	직업능력	본인의 직업적 능력 수준 15문항 합산: 신체적인 능력(힘, 체력+이동, 빠르게 움직이기, 서 있기, 불편한 자세 유지+미세한 손동작)+컴퓨터 활용 능력+정보검색 능력+ 협력 및 의사 소통 능력+고객 응대 능력+전문분야 기술+기계 및 장비를 다루는 능력+수리능력+외국어 구사 능력+시간관리 능력+높은 집중력+적응력
매개 변수	고용안정성	고용지속가능성+정규직 여부
통제 변수	연령	2021년도 임금근로 여성장애인 가구원의 연령
	학력	고졸이상=1, 고졸미만=0
	혼인상태	배우자 있음=1, 배우자 없음=0
	장애정도	중증장애=1, 경증장애=0
	소득	2020년 가구소득 총계

#### 4. 분석방법

우선 연구대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 빈도 및 기술통계분석을 실시하였으며, 그리고, 변인들 간의 상관관계를 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 마지막으로 Amos 20.0을 활용한 경로분석을 통해 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 과정에서 고용안정성의 매개효과를 검증하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 인구사회학적 특징을 정리해서 제시하면 다음의 〈표 2〉와 같다. 먼저 혼인상태의 경우, 임금근로 여성장애인은 배우자 없음과 배우자 있음의 비율이 유사한 것으로 나타났다. 다음으로 장애정도는 경증장애가 70.9%로 중증장애(29.1%)에 비해 2.44배 높은 것으로 나타났으며, 학력은 고졸 이상이 75.6%로 고졸미만(24.4%)에 비해 3.10배 높은 것으로 확인되었다. 그리고 연령은 평균 47.96세(표준편차 12.41)로 드러났으며, 소득은 평균 44.41백만원(표준편차 26.16)으로 확인되었다. 또한 직업능

력은 평균 40.47(표준편차 8.05)로, 고용안정성은 평균 1.25(표준편차 0.65)로 나타났다. 마지막으로, 직업유지는 평균 5.77(표준편차 5.91)년으로 확인되었다.

〈표 2〉 대상자의 인구사회학적 특성

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
혼인상태	배우자 없음	224	44.7
	배우자 있음	277	55.3
장애정도	중증장애	146	29.1
	경증장애	355	70.9
학력	고졸미만	122	24.4
	고졸이상	379	75.6
고용지속가능성	고용지속가능성 있음	301	60.1
	고용지속가능성 없음	74	14.8
정규직 여부	정규직	167	33.3
	비정규직	227	45.3
연령	평균=47.96, 표준편차=12.41, 최대값=69, 최소값=21		
소득(백만원)	평균=44.41, 표준편차=26.16, 최대값=149, 최소값=1.5		
직업능력	평균=40.47, 표준편차=8.05, 최대값=63, 최소값=18		
직업유지(년)	평균=5.77, 표준편차=5.91, 최대값=42, 최소값=0		

## 2. 변수들 간의 상관관계

본 연구에서 사용된 변수들 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 먼저 종속변수인 직업능력은 고용안정성( $r=.195$ ), 학력( $r=.392$ ), 소득( $r=.371$ )과 유의미한 정(+)의 관계가 있는 반면에, 연령( $r=-.274$ )과 장애정도( $r=-.098$ )와 유의미한 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 다음으로 고용안정성은 직업유지( $r=.244$ ), 학력( $r=.116$ ), 소득( $r=.197$ )과 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직업유지는 연령( $r=.147$ ), 혼인상태( $r=.110$ ), 소득( $r=.096$ )과 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되었다. 한편 연령은 학력( $r=-.495$ ), 장애정도( $r=-.232$ ), 소득( $r=-.294$ )과 유의한 부(-)의 관계가 있는 반면에, 혼인상태( $r=.326$ )와 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 드러났다. 학력은 소득( $r=.344$ )과 유의한 정(+)의 관계가 있으며, 혼인상태는 장애정도( $r=-.157$ )와 유의한 부(-)의 관계가 있는 반면에, 소득( $r=.301$ )과 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로, 장애정도는 소득( $r=-.104$ )과 유의한 부(-)의 관계가 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 변수들 간의 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.195**	1						
3	.050	.244**	1					
4	-.274**	-.063	.147**	1				
5	.392**	.116**	-.010	-.495**	1			
6	.071	.027	.110*	.326**	-.071	1		
7	-.098*	-.012	.058	-.232**	.088	-.157**	1	
8	.371**	.197**	.096*	-.294**	.344**	.301**	-.104*	1

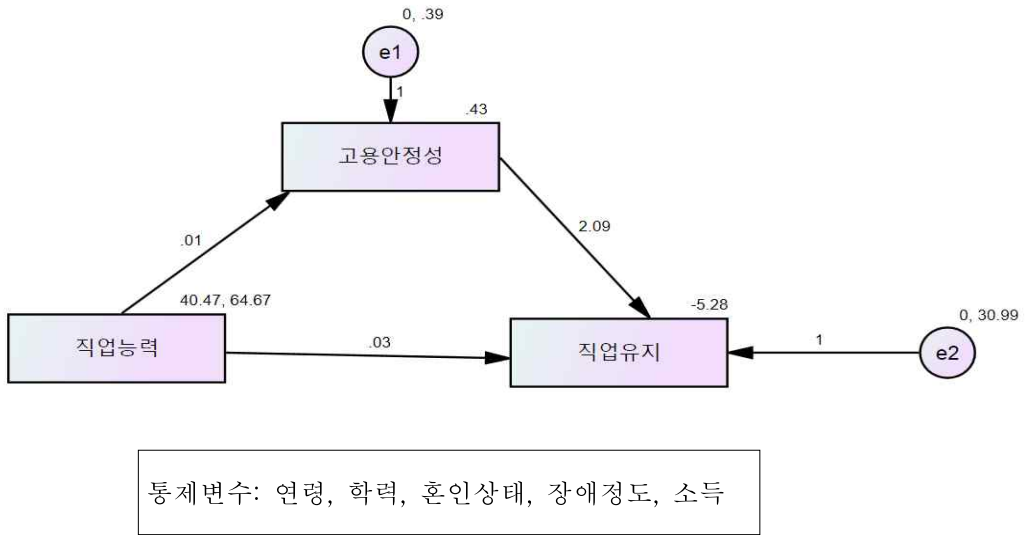
\*p<.05, \*\*p<.01

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. 직업능력  | 5. 학력   |
| 2. 고용안정성 | 6. 혼인상태 |
| 3. 직업유지  | 7. 장애정도 |
| 4. 연령    | 8. 소득   |

### 3. 구조모형 분석

변인들 간의 관계를 분석해서 다음의 [그림 2]과 <표 4>에 제시하였다. 먼저 주요변수들 간의 경로 계수를 살펴보면, 직업능력(B=.012, p<.01)은 고용안정성에 정적으로 유의한 영향을 미치며, 고용안정성(B=2.091, p<.001)은 직업유지에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 임금근로 여성장애인의 직업능력의 정도가 높을수록 고용안정성이 높아짐을 의미하며, 그리고 고용안정성이 높을수록 직업유지 기간이 긴 것으로 확인되었다. 다음으로 통제변수가 미치는 영향을 살펴보면, 소득(B=.004, p<.01)은 고용안정성에 정적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 연령(B=.115, p<.001)은 직업유지에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 또한 장애정도(B=1.711, p<.01)와 소득(B=.025, p<.05)은 직업유지에 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해, 임금근로 여성장애인의 소득수준이 높을수록 고용안정성이 높아짐을 알 수 있으며, 그리고, 연령이 높을수록, 장애정도가 중증일 때, 소득수준이 높을수록 직업을 유지하는 기간이 높아짐을 파악할 수 있었다.

이상의 분석결과를 종합해보면, 직업능력은 고용안정성에 영향을 미치고, 고용안정성은 직업유지에 영향을 미치며, 그리고 직업능력은 고용안정성을 거쳐서 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다.



[그림 2] 매개효과 분석결과

<표 4> 분석결과

경로		B	β	S.E.	C.R.
주요 변수 효과	직업능력 → 고용안정성	.012	.144	.004	2.913**
	직업능력 → 직업유지	.025	.034	.036	.707
	고용안정성 → 직업유지	2.091	.229	.397	5.266***
	연령 → 고용안정성	.003	.061	.003	1.069
	학력 → 고용안정성	.039	.026	.080	.483
	혼인상태 → 고용안정성	-.063	-.048	.066	-.948
	장애정도 → 고용안정성	.035	.025	.065	.537
	소득 → 고용안정성	.004	.170	.001	3.180**
	연령 → 직업유지	.115	.241	.027	4.328***
	학력 → 직업유지	.280	.020	.711	.393
	혼인상태 → 직업유지	.129	.011	.591	.218
	장애정도 → 직업유지	1.711	.132	.578	2.958**
	소득 → 직업유지	.025	.112	.012	2.140*

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

## 4. 매개효과 검증

매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)방법을 사용하였으며, 이를 통해 검증한 결과를 정리해서 다음의 <표 5>에 제시하였다. 직업능력이 고용안정성에 이르는 경로에 대한 총효과가 .049, 직접효과가 .025, 그리고 간접효과가 .024로 확인되었다. 여기서, 직업능력과 직업유지 간의 관계에서 고용안정성의 직접효과는 유의하지 않은 반면에, 간접효과는 유의한 것으로 드러나<sup>2)</sup> 고용안정성은 직업능력과 직업유지 두 개의 변인 사이에서 완전 매개효과를 보이고 있음을 파악할 수 있었다. 이는 임금 근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 직접적으로 영향을 미치는 것이 아니라, 중간에서 고용안정성을 거쳐서 직업유지에 영향을 미치는 것을 가리킨다. 즉, 높은 수준의 직업능력이 직업유지기간을 늘리는 것이 아니라, 고용안정성에 의해 직업능력과 직업유지 둘 사이의 관계가 매개될 때, 직업유지기간이 늘어나게 되는 것이다. 임금근로 여성장애인의 직업능력의 정도가 높아질수록 고용안정성이 높아지며, 이를 토대로 직업유지 기간이 길어짐을 파악 할 수 있었다. 종합하면, 고용안정성은 직업능력과 직업유지 간의 관계를 완전히 매개하는 중요한 변수임을 알 수 있었다.

<표 5>매개효과 유의성 검증결과

경로	총효과	직접효과	간접효과
직업능력 → 고용안정성 → 직업유지	.049	.025	.024**

\*\*p<.01

## V. 결론

본 연구는 한국사회의 임금근로 여성장애인의 직업훈련 경험 비율이 남성장애인에 비해 상대적으로 낮은 상황에서, 이들이 직업훈련에 원활히 참여하여 직업능력을 향상시키는 방안을 마련하는 것이 필요하고 장애인의 직업능력, 고용안정성, 직업유지 간의 관련성을 분석한 연구는 매우 부족하다는 문제

2) 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 직접효과에 대한 유의성은 95% 신뢰구간에서 부트스트래핑의 BC 법이 하한과 상한사이(-.037~.095)에 '0'이 포함되어 있어서 유의수준 .05에서 유의하지 않은 반면에, 간접효과에 대한 유의성은 95% 신뢰구간에서 편차교정이 하한과 상한사이 (.004~.050)에 '0'이 포함되어 있지 않아서 유의수준 .01에서 유의미한 것으로 판단하였다.

인식에서부터 출발하였다. 따라서 본 연구는 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 매개효과를 검증하였으며, 이에 따른 분석결과를 다음과 같이 요약해서 제시하였다.

첫째, 임금근로 여성장애인이 직업능력이 높을수록 고용안정성이 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 임금근로 장애인의 직업능력(자격증 보유, 컴퓨터 활용능력, 영어 능력, 대인관계/조직 적응)이 높을수록 정규직일 가능성이 높은 것으로 확인된 전명숙, 정원철(2017)의 연구와 장애인의 직업적 능력이 높은 수준인 경우에 안정적 일자리에서 근로할 가능성이 높아지는 것으로 나타난 임예직, 문영민(2021)의 연구가 이를 지지한다고 할 수 있다. 그리고, 임금근로 여성장애인이 고용안정성이 높을수록 직업을 유지하는 기간이 높아지는 것으로 확인되었는데, 이러한 결과는 장애인의 고용안정성이 직업유지에 긍정적인 영향을 미침을 보고한 선행연구들(남정휘, 조성욱, 2012; 정민주, 2012; 김재익, 박경순, 2018)의 결과가 이를 뒷받침한다.

둘째, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는데 있어서 고용안정성의 완전 매개효과가 검증되었는데, 이러한 결과를 토대로, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 높을수록 고용안정성이 높아지며, 이를 거쳐서 직업유지 기간이 길어짐을 파악할 수 있었다. 임금근로 여성장애인이 직장에서 업무를 수행하는 능력 및 역량이 높을수록 고용이 지속되고 또, 정규직으로 근무할 가능성이 높아지게 되는데, 이는 또한 이직을 감소시켜 현 직장에서 계속 근무할 가능성이 높아져서 궁극적으로 직업유지 기간을 증가시킬 수 있다.

이상의 결과에 근거하여 함의를 도출하였다.

첫째, 임금근로 여성장애인의 직업능력이 높아질수록 고용안정성이 높아진 것으로 나타난 결과는 임금근로 여성장애인의 직업능력 향상의 중요성을 시사하는 바이다. 직장에 근무하는 여성장애인을 대상으로 직업훈련을 강화시킬 필요가 있다. 여성장애인의 직업훈련 경험 비율이 남성장애인에 비해 더 낮은 상황이기 때문에(김성희 외, 2020), 여성장애인이 직업훈련에 원활히 참여할 수 있는 방안이 마련되는 것이 중요하다. 직업훈련 참여에 있어서 여성장애인이 경험하는 정보적 장애가 매우 크기 때문에, TV 및 라디오 등 공중파 매체를 적극적으로 활용하여 여성장애인이 직업훈련에 대한 정보를 쉽게, 그리고 종종 접할 수 있도록 해야 할 것이며, 또한 여성장애인의 직업훈련 참여의 활성화를 위해서 여성친화적 훈련환경 개선이 마련<sup>3)</sup>되는 것이 중요하다(황아윤, 2007).

그리고, 여성장애인의 장애정도와 교육수준, 관심사 등을 고려하여 그들에게 적합한 직업훈련 및 직

3) 여성장애인을 위한 편의시설 확충을 통해 여성장애인이 보다 편하게 훈련에 참여할 수 있는 환경을 마련할 필요가 있는데, 특히 육아문제는 기혼여성의 훈련참여를 저해하고 있는 것으로 밝혀져서 보육시설 등의 확충을 통해 이들의 훈련참여를 용이하게 할 필요가 있다(황아윤, 2007).



업능력 향상을 위한 교육을 개발하는 것이 필요하다. 또한, 전명숙, 정원철(2017)에서도 언급하였듯이, 말하기, 대인관계형성 등 그들이 직장 내에서 원만한 인간관계를 형성하는데 도움을 줄 수 있는 대인관계 및 조직적응 교육도 강화해야 할 것이다. 직업능력이 낮은 임금근로 여성장애인 집단이 직업능력이 높은 집단에 비해 아무래도 정규직에 종사할 가능성이 낮을 수 있기 때문에 직업능력이 낮은 여성장애인들을 대상으로 체계화된 교육 및 직무훈련을 통해 직업능력을 증진시켜 안정된 고용상태에서 근로할 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요하다. 뿐만 아니라, 멘토링제를 운영하여 현장훈련이 잘 이루어질 수 있도록 지원하는 방안도 고려할 필요가 있는데, 김원호 외(2017)에서도 제시하였듯이, 해당부서 내 1명의 비장애인 멘토를 성별, 연령, 관심사 등을 고려하여 지정한 후 신규임용 장애인 근로자, 실무수습 중인 장애인, 기 근로자 중 희망자들과 업무지원, 조직문화 등의 멘토링이 진행될 수 있도록 지원하는 것이 중요하다.

둘째, 직업능력이 직업유지에 영향을 미치는 데 있어서 고용안정성의 완전 매개효과가 검증된 결과는 비록 직업능력 수준이 높은 임금근로 여성장애인 일지라도 고용안정성이 보장되어 있지 않으면, 직업유지 기간이 길지 않을 수 있음을 뜻한다. 즉, 직업능력은 고용안정성을 바탕으로 직업유지에 영향을 미칠 수 있다. 비록 임금근로 여성장애인이 직업능력의 정도가 높은 상태에 있다고 할지라도, 고용이 불안정한 상태에 있을 경우, 직업유지 기간이 길지 않은 것이다. 이를 통해 고용안정성이 임금근로 여성장애인의 직업유지를 강화시키기 위한 과정의 한 변인으로서 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 따라서 여성장애인의 고용안정성을 도모하는 정책적 방안이 요구된다고 할 수 있다.

2021년 장애인경제활동실태조사에 의하면, 남성 장애인 임금근로자의 비정규직 비율은 61.8%인데 반해 여성은 82.5%로 높은 것으로 조사되었는데(김호진 외, 2021), 다른 비교집단에 비해 여성장애인의 비정규직 근로자가 높다는 것은 '불안정한 고용'에 노출되어 있는 것을 의미한다(김은혜, 정민아, 2022).

우선, 여성 장애인을 대상으로 시간제 정규직 일자리를 확대할 필요가 있는데, 왜냐하면, 시간제 정규직은 노동시간을 선택할 권리가 있고 고용안정성을 개선할 수가 있어서 여성과 장애의 이중고를 겪고 있는 여성 장애인들에게 큰 도움이 될 수 있기 때문이다(문필동, 이정화, 2013). 여성장애인을 위한 시간제 일자리가 주변적 일자리가 아닌 양질의 일자리가 되기 위해서는 해외 선진국들과 같이<sup>4)</sup> 시간제

4) 독일의 장애인 시간제 근로와 직접적으로 관련된 기업사례로는 랑스타드, START Zeitarbeit NRW 등을 제시할 수 있다. 랑스타드는 세계적인 인력자원 아웃소싱 기업으로 독일에서 2009년도에 650여명의 중증장애인을 고용한 바 있으며, 이들 가운데 80%가 시간선택제 근무를 하고 있다. 채용된 중증장애인 근로자는 기간 제한이 없고 해고보호를 받으며, 임금은 법률 및 단체협약에 의하여 풀타임 근로자와 차이가 없도록 보장하고 있다. START Zeitarbeit NRW는 1995년 설립 이래 노동시장의 취약계층을 대상으로 시간선택제 일자리를 알선하고 있으며, 설립 이후 2012년까지 총 36,190명의 시간선택제 근로자를 기업에 취업시켰으며, 이들 중 66%가 장애인 등의 노동시장 취약계층이다(김승완 외, 2014).

근로자에 대해 법적 최저임금 보장, 근로시간 비례급여, 연차휴가수당 적용, 노동시간 조정요청 권리 부여, 사회보험 적용, 차별금지 등의 법적 보호 장치 마련이 전제되어야 할 것이다(김승완 외, 2014).

그리고, 김은혜, 정민아(2022)에서도 주장하였듯이, 여성장애인을 위한 모·부성보호제도 혜택을 활성화할 필요가 있다. 김은혜, 정민아(2022)의 연구에서 취업중인 여성장애인을 대상으로 조사한 결과, 고용안정성의 불안을 느끼는 요인 중 그 상황적 측면이 결혼 및 출산인 것으로 나타났는데, 정규직 근로자에게 초점이 맞추어져 있는 현재의 모·부성보호제도가 비정규직 근로자 등 누구나 아이를 키우는 사람이라면 모·부성보호제도의 대상이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 임금근로 여성장애인의 직업능력 수준 15문항을 합산한 값을 사용하였기 때문에 직업능력 유형별로 고용안정성과 직업유지에 각각 어떠한 영향을 미치는지 분석하지 못한 점에서 한계가 있다. 향후 연구에서는 잠재프로파일분석을 활용하여 임금근로 여성장애인의 직업능력의 유형들을 파악하고, 직업능력 유형이 고용안정성 및 직업유지에 미치는 영향을 분석함으로써 좀 더 정교화 된 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한, 본 연구는 직업능력, 고용안정성, 직업유지 간의 관련성에 대해 여성장애인을 대상으로 분석하였는데, 후속 연구에서는 이들 변인들 간의 관련성을 분석하는데 있어서 남성 장애인 간의 비교 분석이 수행되어진다면 좀 더 심층적인 연구가 가능해질 것으로 생각된다.

## ■ 참고문헌 ■

- 강철희·김미옥(2000). “여성장애인의 고용 안정 및 확대를 위한 구직화 과정 분석 연구”. 『재활복지』, 4(1): 1-31.
- 김삼섭(2018). “지체장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인”. 『장애와 고용』, 28(4): 67-86.
- 김성희·이민경·오욱찬·오다은·황주희·오미애·김지민·이연희·강동욱·권선진·백은령·윤상용·이선우 (2020). 『2020년 장애인실태조사』. 세종: 보건복지부 한국보건사회연구원.
- 김세연·구인순·박자경(2012). “여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인”. 『한국콘텐츠학회논문지』, 12(8): 318-329.
- 김승완·강동욱·김지혜·고아라(2014). 『여성장애인 고용촉진을 위한 양질의 시간제 일자리 활성화 방안 연구』. 서울: 한국장애인개발원.
- 김영애(2015). “임금근로 장애인의 좋은 일자리 이동과 유지에 관한 연구”. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김원호·박종규·이주영·김수현(2017). 『기업 장애인 직업훈련 촉진 방안』. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.

- 김은혜·정민아(2022). 『장애여성 일자리 개선방안』. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김재익·박경순(2018). “뇌성마비인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 연구”. 『재활복지』, 22(1): 87-114.
- 김정임·조신범(2021). “여성장애인의 직업유지에 관한 연구: 장애인고용패널조사 중심으로”. 『직업재활연구』, 31(2): 113-139.
- 김지혜·문영임(2022). “장애인단체에서 근무하는 장애인 종사자의 이직 의도 영향요인에 관한 탐색적 연구: 직장이직과 직업이직 비교를 중심으로”. 『장애와 고용』, 32(2): 327-355.
- 김태훈(2013). “고용안정성 지각 차이에 따른 조직몰입도 및 혁신행동에 관한 연구”. 고려대학교 석사학위논문.
- 김호진·임예직·조신영·최종철(2021). 『2021년 장애인경제활동실태조사』. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 남정휘(2014). “취업 장애인의 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『재활복지』, 18(2): 77-100.
- 남정휘·조성욱(2012). “중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『재활복지』, 16(4): 137-156.
- 문필동·이정화(2013). “임금근로 여성 장애인의 고용안정성과 장애차별 경험이 직무만족도에 미치는 영향: 임금수준의 매개효과 검증”. 『직업재활연구』, 23(3): 85-111.
- 박주영(2003). “장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구”. 대구대학교 석사학위논문.
- 배병규·이원익(2019). “사회적 지지가 장애인 노동자의 이직의도에 미치는 영향”. 『장애와 고용』, 29(4): 201-224.
- 백수진·안성우(2018). “직업능력이 청각장애인의 고용의 질에 미치는 영향”. 『장애와 고용』, 28(1): 5-29.
- 변용찬·이은정·이계철(2004). “경기도 취업 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인 분석”. 『직업재활연구』, 14(1): 105-131.
- 변용찬·이정선(2005). “취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 15(1): 153-171.
- 변은경·윤숙자·최송식(2012). “취업한 정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인”. 『한국직업건강간호학회지』, 21(1): 18-26.
- 변혜미·김호진·조신영·임예직·이윤지·변민수·전영환(2022). 『2022년 상반기 장애인경제활동실태조사』. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.

- 석말숙(2009). “임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석”. 『한국장애인복지학』, 11: 243-276.
- 신준옥(2016). “발달장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향: 직업재활시설을 중심으로”, 『한국사회복지교육』, 34: 47-70.
- 연명모·문유경·김영애(2015). 『여성장애인 고용확대방안 연구』. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이미지·지은(2022). “여성 지적장애인의 문해력이 직업적응능력에 미치는 영향 및 정서 신체능력의 조절효과: 청년층과 중장년층의 차이를 중심으로”, 『장애와 고용』, 32(1): 173-196.
- 이은미(2006). “여성지체장애인의 구직 및 직업유지 과정에 대한 경험 연구”. 『장애와 고용』, 16(1): 67-92.
- 이채식·김명식(2018). “임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리만족에 미치는 영향”. 『GRI 연구논총』, 20(1): 179-200.
- 이형렬(2011). “장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인”. 『장애와 고용』, 21(1): 5-34.
- 임예직(2021). “미취업 발달장애인의 직업적 능력 유형화 및 취업의사 간 관계”. 『재활복지』, 25(3): 55-82.
- 임예직·문영민(2021). “장애인의 직업적 능력 유형이 노동 불안정성에 미치는 영향”. 『한국장애인복지학』, 53(53): 213-240.
- 전명숙·정원철(2017). “장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향”. 『한국콘텐츠학회논문지』, 17(4): 83-94.
- 정민주(2012). “지체장애 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 조애란(2015). “지적장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향에 관한 연구: 직업재활실무자의 인식을 중심으로”. 공주대학교 석사학위논문.
- 조영길(2010). “여성장애인의 고용유지와 직업개발에 관한 연구”. 『직업재활연구』, 20(1): 129-145.
- 최영희·임상훈(2012). “근로자들의 고용안정성에 대한 인식과 혁신활동 간의 관계: 조직정체성의 매개효과”. 『노동정책연구』, 12(3): 147-175.
- 최지선(2009). “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증”. 『사회복지정책』, 36(4): 343-367.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2021). 2021년 장애인고용패널조사(2차 웨이브 6차 조사). <https://edi.kead.or.kr/BoardType17.do?bid=18&mid=37>.

황아윤(2007). 『여성장애인 직업능력개발훈련 진입 확대 방안:공단 직업능력개발훈련을 중심으로』.  
성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

Jones, M. K. (2007). “Does part time employment provide a way of accommodating a disability?”, *The Manchester School*, 75(6): 695–716.

<https://www.law.go.kr/LSW/main.html> 국가법령정보센터(2023).

<https://www.ncs.go.kr/th03/TH0302List.do?dirSeq=152> 국가직무능력표준(2023).

---

원 고 접 수 일 | 2023년 6월 8일

심 사 완 료 일 | 2023년 8월 8일

최종원고채택일 | 2023년 8월 10일

김자영 meliny@hanmail.net

2017년 성균관대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 논문제목은 “가구주의 장애여부가 삶의 만족도에 미치는 영향: 자산수준과 자아존중감의 다중매개효과 검증”이다. 성균관대학교, 동국대학교, 용인대학교 등에 출강하였다. 현재 한국후견신탁연구센터 전임연구원으로 재직중이다. 관심분야는 발달장애인, 장애인노동시장, 정신건강, 돌봄 등이다. “발달장애인의 자립의지에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 일상생활수행능력, 도구적 일상생활수행능력, 의사소통능력, 인지능력을 중심으로”(2023), “발달장애인의 도전적 행동 유형이 보호자의 돌봄 부담에 미치는 영향”(2022), “노인의 노화불안이 정신건강에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과 검증”(2021) 등 다수 논문을 발표하였다.