

# 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족도에 미치는 영향 - 장애차별경험의 조절효과를 중심으로 -

이 채 식\* / 김 명 식\*\*

본 연구는 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고, 이들 요인간의 관계에서 장애차별경험의 조절효과가 기능하는지에 대해 규명하고자 하였다. 연구결과, 첫째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 영향을 미치며, 이 과정에서 인구통계학적 변인 중 소득, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력, 사회활동 참여와 취업시 돕는 사람수가 직무만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 사회적 자본능력이 직무만족에 긍정적 영향을 주는 과정에 있어 일상생활 장애차별경험의 조절효과가 검증되었다. 일상생활 장애차별경험을 높게 보고한 집단은 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력과 취업시 돕는 사람의 수가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다. 일상생활 장애차별경험이 낮다고 보고한 집단은 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 본인의 사회활동참여가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다. 사회적 자본능력이 직무만족에 긍정적 영향을 주지만, 이 과정에서 일상생활 장애차별경험에 따라 그 양상이 달라진다는 조절효과가 일부 검증되었다. 이 연구결과를 바탕으로 임금근로장애인의 직무만족을 높이기 위해서는 일반적인 사회적 자본능력의 향상은 물론, 장애차별경험의 수준에 따른 보다 차별적인 사회적 자본능력의 개선과 함께 전반적인 장애차별경험의 감소를 위한 체계적인 노력과 정책개발이 필요함을 제안하였다.

주제어 \_ 임금근로장애인, 사회적 자본능력, 직무만족도, 장애차별경험

\* 우송정보대학 사회복지과 부교수(제1저자)

\*\* 전주대학교 상담심리학과 교수(교신저자)

# Effect of Social Capital Capability of Disabled Wage Workers on their Job Satisfaction

## – Focused on moderating effect of experience of disability discrimination

Lee, Che-Sik\* / Kim, Myung-shig\*\*

---

This study sought to verify the effect of social capital capability of disabled wage workers on their job satisfaction and identify whether their experience of discrimination worked as a moderating effect in relationships between these factors.

As a result, the study had the findings as follows. First, social capital capability of disabled wage workers had an effect on job satisfaction, and during that process, income -from demographic variables- and ability to organize interpersonal relationships, participation in social activity, the number of assistants for their employment -from social capital capability- had a positive effect on job satisfaction. Second, while social capital capability had an effect on job satisfaction, the moderating effect of their daily life experience of discrimination was verified. In the groups that reported significant experience of discrimination, the higher monthly income they had, the better ability to organize interpersonal relationships, and the more number of assistants for their employment -from social capital capability -, then the more positive effect on job satisfaction there was. In the groups that reported less daily life experience of discrimination, the higher monthly income they had, the more they participated in social activity from social capital capability, then the more positive effect on job satisfaction there was. Though social capital capability had a positive effect on job satisfaction, the moderating effect was verified partly by the outcome that the aspects might differ depending on their daily life experience of discrimination.

Based on these findings, the study suggested that the boost of job satisfaction of disabled wage workers needs to improve not only their overall social capital capability but more differentiated one depending the level of their experience of disability discrimination. Nationwide systematic efforts and policy development were also suggested on the path towards lowering of their overall experience of disability discrimination.

**Key words** \_ Disabled wage worker, Social capital capability, Job satisfaction, Experience of disability discrimination

---

\* Professor, Dept. of Social Welfare, Woosong Information College (First Author)

\*\* Professor, Dept. of Counseling Psychology, Jeonju University (Corresponding Author)

## I. 서론

최근 발표된 조사자료에 의하면 2018년 기준 장애인구의 경제활동참가율과 고용율은 각각 37.0%, 34.5%로 전체 인구에 비해 절반 정도 낮은 경제활동 상태를 보이고 있으나, 장애인 의무고용률에서는 정부부문과 민간부문을 합한 전체 고용률에서 각각 2000년 0.82%, 2010년 2.24%, 2018년 2.76%로 매년 증가하고 있는 것으로 조사되었다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2018). 이와 같이 장애인의무고용제도 시행, 장애인고용에 대한 사회환경 변화 등 경제활동에 참여하고 있는 장애인들이 이전에 비해 증가하고 있고, 이로 인해 장애인고용률 자체는 전반적으로 향상되고 있다. 그러나 장애인고용의 질적 측면인 근로장애인들의 고용환경의 안정성, 일자리 유형, 급여정도 등 직무만족과 관련된 측면에서는 아직까지 장애인고용이 상당히 미흡한 것으로 파악되고 있다.

최근 장애인고용은 단순히 고용자체에 초점을 두는 것이 아니라 근로장애인이 직장에서 어느 정도 만족하느냐와 관련된 직무만족과 같은 질적 측면에서의 고용이 강조되고 있다. 이는 장애인의 고용문제는 장애인 개개인의 삶의 질과 직접적으로 관련되어 있고, 이는 결국 장애인복지의 궁극적인 목적인 사회참여와 사회활동으로 같은 맥락에서 연결되기 때문이다. 이와 관련하여 OECD에서도 고용과 관련하여 고용의 질적인 측면인 고용안정성, 임금, 근로시간, 능력개발, 산업안정 등을 강조하고 있고, 근로자가 고용의 질과 직무에 만족하면 생산성이 높아지고 경제성장률에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고하였다(미디어다음 경제일반, 2015). 또한 최근의 국제노동기구(ILO)에서도 각 국가에서의 좋은 일자리 창출에 대해 강조하면서 평균임금, 고용보험 가입, 근로시간 등 직무만족과 관련된 조건의 지표에 대한 질적 측면을 고용의 중요한 평가요소로서 분석하고 있다(통계청 통계연구원, 2010).

그럼에도 불구하고 근로장애인들의 고용환경은 비장애인근로자에 비해 급여가 낮고, 환경 안정성 측면에서 여전히 불안한 요소가 많고, 임시근로자 및 일용근로자 비율 등이 높게 나타나는 등 고용의 질적 측면에서의 고용환경이 상당히 열악한 것으로 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2017). 이와 같이 장애인고용의 질적 측면에서의 질 낮은 일자리는 장애인의 저숙련 인력을 노동시장으로 통합하는데 있어서 효과적인 수단이라는 주장도 있지만, 한편으로는 질 낮은 장애인고용이 직무만족을 저해하고 이것이 저생산성을 낳고 나아가서는 실업 및 노동시장 이탈로 이어져 결국에는 장애인이 사회적으로 배제되는 악순환이 될 수 있다(한국일보, 2005). 실제로 근로장애인의 절반이상이 고용 후 1년 이내에 일자리에 만족하지 못하고 이직이나 그만두는 것으로 나타났다(김성희 외, 2015). 이에 대해 전영환(2000)은 장애인에게 있어서의 이직은 비자발적인 이직의 경우가 많으며, 이는 노동시장 이행 과정에서 어려움을 겪을 가능성이 더 높다고 보고하였다.

본 연구가 장애인고용에서 직무만족에 초점을 둔 것은 최근 장애인의 고용이 단순히 비경제활동 상태에 있는 장애인의 저숙련 인력을 노동시장으로 진입시키는 것이 아니라 직무만족을 통하여 고용안정을 이루고 삶의 질 향상이라는 질적인 측면이 중요하기 때문이다. 직무만족은 개인이 전반적인 일에 대한 상태를 가장 잘 보여주는 지표이며(김복일, 2005), 또한 생계유지를 위한 경제적 소득 확보뿐만 아니라 개인의 자아실현의 도구이기 때문에 개인의 전반적인 삶에 매우 긍정적인 영향을 미치며 조직 구성원 모두에게도 중요한 의미를 지니고 있다(석재은 외, 2005). 이와 같은 최근의 경향과 관련하여 장애인 고용과 관련된 연구들이 기존 장애인 취업에 초점을 맞춘 장애인 취업결정 요인, 고용성과 요인과 관련된 연구에서 벗어나 장애인 고용의 질적 측면인 직무만족과 관련된 연구들이 일자리 만족, 좋은 일자리 등과 함께 논의되고 진행되고 있다. 이와 관련된 연구 대부분은 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인들을 장애특성요인, 사업체 조직요인, 환경요인 등으로 분석하고 있다(박자경 외, 2009; 이인숙, 2010; 변민수, 2010; 김광자, 2011; 백종선, 2013).

그러나 근로장애인의 직무만족을 위해서는 사업체의 환경과 조직 요인도 중요하지만 직장생활에 안정적으로 적응할 수 있도록 지지하고 지원해줄 수 있는 비공식적인 네트워크와 개인이 가지고 있는 대인관계능력이 중요시되고 있는데, 이는 결국 최근 논의되고 있는 사회적 자본 개념과 깊은 연관성을 가지고 있다. 즉, 비장애인 근로자의 경우 근로자 주변에 형성되어 있는 가족, 지인, 이웃 등의 비공식적인 네트워크와 사회참여라는 사회적 자본이 충분할수록 근로자의 직무만족이 더 높을 것으로 예측되고 있다. 특히 직무만족이 낮은 근로자는 직무에 대한 몰입도 및 업무능력이 떨어져 조직 분위기에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 사회적 자본에서 제시하고 있는 네트워크, 신뢰, 참여, 규범 등이 직무만족에 중요하게 작용할 수 있기 때문에 사회적 자본 연구에 대한 관심이 필요하다.

하지만 이와 같은 사회적 자본이 장애인의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 전무한 실정이다. 장애인의 직무만족과 관련된 선행연구들이 다수 존재하지만 사회적 자본과 관련된 연구들은 매우 미흡한 실정이며 선행연구 대부분이 사업체 환경과 사업체 조직 등에 관한 연구들이다. 사회적 자본과 같은 사회 환경요인이 장애인의 고용에 유의미한 영향을 주는 것으로 밝혀(강은나 외, 2011)지고 있듯이, 이러한 측면에서 사회적 자본과 관련된 직무만족에 대한 연구가 더욱더 활발히 진행될 필요가 있다. 특히 최근 장애인 근로자 중 지적 및 자폐장애 등 발달장애인의 비중이 점차 높아지고 있는 현실에서 기존 지체장애인 중심의 작업장내의 편의환경 제공보다는 인지능력이 낮은 발달장애인을 대상으로 한 비공식적 네트워크에 대한 지지체계를 제공하는 것이 발달장애인의 고용증대 및 고용안정에도 기여할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 임금근로장애인의 직무만족에 있어 사회적 자본에 초점을 맞추어, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족도와의 관계에서 안정적 고용유지에 미치는 영향을 실증적으로 규

명하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 대인관계 능력, 조직적응능력, 주변의 취업지지, 가족의 취업지지, 일상생활 도움 제공자 유무, 사회활동 참여 의향 등이 사회적 자본능력을 구성한다고 규정하였다. 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력, 직무만족과 장애차별경험의 관계는 어떠한가?

둘째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 주는 영향은 어떠한가?

셋째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 영향을 주는 과정에서 장애차별경험의 조절 효과는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. 사회적 자본

사회적 자본은 대인관계 능력과 대인관계 속에서 형성된 자원으로 정의할 수 있으며, 이는 개인이나 조직이 가지고 있는 네트워크 활용과 이용 정도에 대한 자원이라고 할 수 있다(Sandefur, 2004). 일반적으로는 사회적 자본은 인적자본과 물적자본과는 구분되며, 이는 사회환경 속에서 개인과 개인 간의 관계적 상호작용을 통하여 형성되는 네트워크와 신뢰, 사회참여, 호혜성 등을 의미한다(신석근, 2010). 따라서 인적자본이 개인이 내부에서 가지고 있는 능력이라고 한다면, 사회적 자본은 개인 간의 관계 혹은 개인 간의 관계 구조 속에서 나타나는 자본이라고 정의할 수 있다(박혜원, 2005). 즉 이는 곧 개인들의 사회관계망 속에서 사회참여와 네트워크, 신뢰등으로 나타나는 사회적 자본이라고 할 수 있다.

Coleman(1988)은 사회적 자본을 크게 두 가지 형태인 긴밀한 유대관계와 사회관계의 연결망으로 설명하고 있으며, 긴밀한 관계가 규범과 신뢰의 개발을 강화시켜 공동의 목적을 쉽게 달성한다고 하였고, Carolis & Saporito(2006)는 사회적 관계와 네트워크 속에서 개인적 이익을 줄 수 있는 자원들을 활용함으로써 개인의 성공을 가져다준다고 하였다. 따라서 사회적 자본은 집단행동을 촉진시키는 관계와 구조, 네트워크와 규범, 신뢰 등으로 설명되고 있으며(홍영란, 2002), 사회구조 환경내에 속해 있는 개인들의 특정 행동을 촉진 시키고 특정의 성과를 낼 수 있게 해주는 조직의 무형자산이다(Coleman, 1990).

이와 같이 사회적 자본에 대한 개념적 정의는 매우 다의적으로 설명할 수 있으며, 구성요소 또한 학자마다 다양한 방법으로 조작적 정의를 하고 있다. 사회적 자본 개념을 바탕으로 사회적 자본의 구성

요소를 고려한 연구를 보면 박길성(2002)의 연구에서 네트워크, 신뢰, 박희봉(2002)의 연구에서 조직 참여, 신뢰, 네트워크, 규범, 최종덕(2007)의 연구에서 이웃과의 비공식적 유대, 임우석(2009)의 연구에서 신뢰, 참여, 네트워크, 이영현(2000)의 연구에서 신뢰, 네트워크, 참여, 최종렬(2004)의 연구에서 네트워크, 호혜성, 신뢰로 구성하는 등 다양한 구성요소들이 존재한다. 이들 선행연구에서 사회적 자본 개념 정의를 통하여 제시된 일반적인 구성요소로는 신뢰, 네트워크, 참여, 규범, 호혜성, 이웃과의 비공식적 유대, 지역공동체의식 등을 들 수 있다. 따라서 본 연구에서는 근로장애인의 직무만족에 미치는 사회적 자본을 선행연구에서 제시한 구성요소를 바탕으로 네트워크(취업시 도움주는 사람, 일상생활 도움 제공 정도, 가족취업지지), 신뢰(대인관계 및 조직적응능력), 참여(사회활동참여)로 구성하여 분석하고자 한다.

## 2. 사회적 자본과 직무만족도의 관계

사회적 자본은 개인이 가지고 있는 자본능력 정도에 따라 한 집단이나 조직 내에서 다양한 기회가 제공되며, 그 대표적인 것이 고용이라고 할 수 있다(Seidel, Polzer & Stewart, 2000). 특히 고용이나 승진 등 직업생활에 있어서 사회적 자본은 개인에게 더 나은 보상과 조건을 가져다 줄 수 있는 기회를 제공해줄 수 있다(김운승 외, 2012). 이와 같이 고용이나 직업활동에서 사회적 자본을 효율적으로 활용한다면 장애인들에게 더 많은 고용의 기회를 제공할 수 있고, 고용이후에는 직무만족을 높여 직업생활에 안정을 도모할 수 있을 것으로 예측해볼 수 있다. 따라서 근로장애인의 직무만족을 높이기 위해서는 근로장애인이 보유하고 있는 사회적 자본에 대한 체계적인 연구가 필요하며 이를 통하여 근로장애인들의 직무만족을 높여줄 수 있는 방안마련이 가능하다. 하지만 근로장애인의 직무만족과 관련된 지금까지의 대부분의 연구에서는 사업체 환경 및 조직 요인(박자경 외, 2009), 근로장애인의 직업능력 요인(변민수, 2010), 고용이전 단계에서의 직업훈련 요인(이국주 외, 2008)등을 주요 변수로 설정한 연구가 주를 이루고 있으며, 직무만족과 관련한 사회적 자본 측면에서의 사회환경적 요인 및 비공식적 과정에 대한 연구는 거의 이루어지지 못한 상태이다. 따라서 본 연구에서는 위의 사회적 자본개념에서 언급하였듯이 여러 가지 사회적 자본을 구성하는 요소들 중에서 가장 공통적인 요소로 고려할 수 있는 네트워크(취업시 도움주는 사람, 일상생활 도움 제공 정도, 가족취업지지), 신뢰 및 대인관계(대인관계 및 조직적응능력), 참여(사회활동참여)에 초점을 맞추어 이들 요인들과 직무만족과의 관련성을 중심으로 살펴 보겠다.

첫째, 사회적 자본의 구성요소 중 네트워크 원리를 적용한 사회적 네트워크와 직무만족간의 관련성 연구이다. 사회적 네트워크를 사회적 자본의 중요한 요소로 들 수 있는 것은 개인 및 집단, 조직 간의

관계가 무엇보다도 중요하기 때문이다. Bourdieu(1986)는 사회적 네트워크에 대해 사회 구성원들이 어떠한 조직에 참여하고 일정한 사회적 관계를 형성하는 것이라고 정의하였고, 이를 위해서는 개인이 필요로 하는 자원을 보유하여야 하며, 상호 신뢰와 협력이 바탕이 되어야 한다고 하였다. 이러한 결과를 보여주는 연구로서 사회적 자본요인 중 개인이 가지고 있는 네트워크가 직무만족에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(문유석 외, 2008; 김문규, 2015; 김병한, 2017). 이러한 양상은 김은희(2011)의 연구에서도 마찬가지로 사회복지조직의 사회자본과 직무만족과의 연구에서 네트워크의 협력 및 연계정도가 클수록 사회복지사의 직무만족이 높아지는 것으로 강조하고 있다. 그러나 이와는 반대의 연구결과도 찾아볼 수 있다. 임중철(2013)은 노년기 경제활동 참여자를 대상으로 한 사회적 자본과의 연구에서 네트워크는 직무만족에 영향관계가 없는 것으로 나타났으나, 신뢰와 호혜성은 직무만족에 영향관계가 있는 것으로 나타나 이것이 삶의 질에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고하였다. 김병한(2017)의 연구에서도 의료기관의 간호인력을 대상으로 한 연구에서 기존의 입장과 다른 결과를 보여주고 있는데 네트워크, 사회참여와 직무만족간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 것으로 밝혀졌다.

둘째, 대인관계 능력을 포함한 신뢰와 직무만족간의 관련성이다. Coleman(1988)은 사회적 자본의 구성요소로 신뢰, 규범, 네트워크를 제시하고 이중 가장 중요한 요소로 신뢰를 들었고, Fukuyama(1995)는 신뢰에 대해 조직 구성원들이 보편적인 규범에 기초하여 협동적인 행동을 할 것에 대한 기대로 설명하고, 이는 조직의 협력과 사회결속을 다지는데 매우 의미 있는 것으로 언급하였다. 네트워크 요인과 마찬가지로 대인관계 능력을 포함한 신뢰와 직무만족간의 관련성 연구에서도 대부분이 사회적 자본으로서의 신뢰가 직무만족에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다(문유석 외, 2009; 김문규, 2015; 김병한, 2017). 직무만족과 유사성이 있는 조직몰입과 관련된 연구에서도 문영주(2005)는 조직몰입은 조직에 대한 신뢰와 호혜적 태도에서 생성된다고 하였고, 김승현(2008)은 조직구성원들의 신뢰수준이 높을수록 조직몰입에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다고 강조하였다. 김왕배 외(2002) 또한 조직차원의 신뢰가 조직구성원의 조직몰입에 유의미한 영향을 주는 것으로 보고하였다. 이와는 다른 측면에서 임우석(2009)은 일자리에서의 직무만족은 사회적 자본수준을 향상시키고 신뢰와 사회참여의 기회에 긍정적인 영향을 주는 것으로 설명하였다. 따라서 사회적 자본을 통해 신뢰할 수 있는 조직이라면 구성원의 직무만족을 유도하고 조직발전을 위해 헌신하려는 노력이 나타날 수 있다(Fukuyama, 1995; 김병한, 2017 재인용). 실제로 전국 장애인실태조사에 의하면 신뢰와 관련성이 있는 대인관계 어려움 등으로 인하여 어렵게 취득한 일자리에서 취업장애인의 일자리 만족수준은 36.0%에 지나지 않은 것으로 나타나(김성희 외, 2015), 대인관계 능력을 포함한 신뢰수준정도가 직무만족에 매우 중요한 요인임을 알 수 있다.

셋째, 참여는 사회구성원으로서 자신의 몫을 담당하고, 사회에 도움을 줄 수 있는 사회활동의 총체를 말한다(김병한, 2017). 사회적 자본으로서의 참여는 상황에 따라 다양하게 해석할 수 있는데, 박말분(2010)은 협의의 개념으로 사회참여를 한 사회집단에서 필요로 하는 요구에 대해 공동이익을 옹호하며, 사회 및 정치, 경제적으로 목적 달성을 위한 조직적 활동으로 정의하고 있고, 김나영(2007)은 광의의 개념으로서 사회참여 범위에 취업활동과 지역사회조직활동 그리고 단체활동을 포함한다고 정의하였다. 사회적 자본과 직무만족의 관련 연구(김문규, 2015)에서 사회적 자본에서 네트워크와 신뢰가 직무만족을 높이고 이것이 사회참여의 원동력으로 작용한다고 밝혔고, 강주희(2007)는 관련연구에서는 사회참여 활동에 해당하는 외부만남 빈도가 높을수록 직무만족은 높고, 많은 사람들과 연결되어 있을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타나 사회활동과 사회참여가 직무만족을 높이는 중요한 사회적 자본 요인 중의 하나로 고려될 수 있다.

### 3. 장애차별경험과 직무만족도의 관계

장애인차별이란 장애인을 주변화 시키는 문화적 가치와 사회적 권력 그리고 개인적 편견 등이 결합된 것으로 장애인을 부정적인 측면에서 묘사함으로써 그들을 억압하는 것을 의미한다. 일반적으로는 사회구성원들의 사회적 지위와 집단적 성격을 자의적인 기준으로 해석하고 이를 적용하여 불평등하게 대우함으로써 장애인과 같은 특정한 집단에 대해 사회적으로 정치적으로 배제하는 것으로 설명할 수 있다(한국여성개발원 외, 2004). 즉 장애인 차별이란 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 또는 기타 모든 분야에 걸쳐서 신체적·정신적인 특징으로 인하여 다른 사람들과 동등하고 평등한 입장에서 사회생활과 사회활동에 참가할 기회를 제한하거나 자유롭지 못하도록 하고 있음을 의미한다(박미희, 2017).

이와 같은 장애차별은 지역사회내에서의 일상생활 및 직업생활에서 여전히 높게 나타나고 있다. 최근 조사된 자료에 의하면 장애인들은 취업에서 30.9%, 직장생활에서 19.4%, 지역사회 생활에서 8.1%가 장애차별을 경험한 것으로 나타났고, 장애인에 대한 차별이 있다고 인식한 비율은 79.9%로 높게 나타났다(한국보건사회연구원, 2017). 이와 같은 장애인의 장애차별경험은 장애인 자신이 가진 능력을 충분히 발휘하지 못하는 경우가 많고, 이로 인하여 사회참여에서 배제될 확률이 높고 개인의 삶에 부정적인 영향을 미치게 되는 것으로 보고되고 있다(백은령, 2003). 나아가서는 장애차별경험여부가 취업상태 및 취업결정에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2016). 남영란(2006)의 연구에서도 장애차별경험과 취업과의 관계에서 장애차별경험이 낮을수록 취업의 가능성이 높은 것으로 밝혀졌고, 또 다른 관련연구에서도 장애차별경험이 적을수록 취업성공이 높게 나타나는 것으로 보고되고 있다(김성희, 2010; 김성진, 2012).

장애차별경험과 직무만족과의 관련성 연구에서도 대부분이 장애차별경험이 직무만족에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고되었다(유은총, 2019; 송진영, 2016; 김종일, 2013). 장애인근로자를 대상으로 한 연구에서 임인택(2016)은 장애인근로자의 직무능력과 삶의 만족 관계에서 장애차별경험과 직무만족은 매개효과가 있는 것으로 나타나 직무만족을 증진시키는데 장애차별경험을 감소시키는 방안이 중요하다고 강조하였다. 이 밖에도 정민주(2012)는 취업에 성공한 지체장애인이 고용환경 및 고용조건 등의 차별로 인하여 직업을 유지하는데 어려움을 겪는 것으로 보고하였고, 김태용(2012)은 근로장애인이 자신의 적성에 적합한 직무를 수행한다고 해도 차별을 인식하는 순간에는 근무태도에 부정적인 영향을 미치고 이로 인하여 근로능력과 생산성이 하락한다고 하였다. 이와 같이 장애차별경험은 직무만족이나 직업생활에 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며, 아직까지는 노동시장에서의 장애인의 채용과 직무배치, 임금 등에서 많은 장애인들이 차별을 경험하고 있는 것으로 나타나(나운환 외, 2003) 장애인의 차별경험과 직무만족 간에는 인과관계가 있는 것으로 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 영향을 주며, 이 과정에서 장애인들이 경험하는 장애차별경험의 수준에 따라 그 영향의 차이가 있는지, 장애차별경험의 조절효과를 검증하고자 했다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 이 과정에서 장애인의 차별경험이 직무만족에 어떠한 조절효과를 주는지 규명하고자 하였다. 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 한국장애인고용공단에서 조사한 2019년 장애인고용패널조사 자료를 사용해 임금근로장애인 1,759명에 관한 자료를 활용하였다. 장애인고용패널조사는 등록장애인을 대상으로 한 장애인 개인의 경제활동상태를 동태적으로 파악하여 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하는 종단적 조사이다.

#### 2. 변수구성 및 측정방법

본 연구의 자료분석에 활용한 변수에 대한 설명 및 측정단위는 <표1>과 같다. 임금근로장애인

의 전반적 직무만족도의 평균은 3.30(SD: .65)로서 평균 수준이었다. 취업시 돕는 사람의 수의 평균은 1.68((SD:1.71)로서 약 1.7명이 취업시 장애인을 돕는다고 응답했다. 대인관계 조직능력의 평균은 2.80(SD: .93)로서 평균이하 수준으로 응답했다. 가족 취업지지의 평균은 3.91(SD:1.58)로서 '지지하는 편'으로 응답했다. 일상생활도움자 유무는 평균 .31(SD: .63)로서 '있다' 348명(19.8%), '없다' 673명(38.3%), '무응답' 738명(41.9%)으로 응답했다. 사회활동참여의 평균은 2.21(SD: .85)로서 '참여하지 못하는 편'으로 응답했다. 장애차별경험의 평균은 1.65(SD: .89)로서 '경험한 적이 없다'와 '드물게 경험하였다'를 가장 많이 응답했다<표1><표3>.

〈표 1〉 변수구성 및 측정방법

구분	변수명	변수측정 방법	
종속변수	직무만족도	리커트 5점 척도. 현 일자리에 대한 전반적 만족도 평균 3.30(SD: .65)	
통제변수	인구 통계학적 특성	1. 성별*	성별 1문항 남자=1, 여자=0
		2. 연령	만연령
		3. 최종학력*	최종 학력 1문항 0=초졸이하, 1=중고졸, 2=초대졸이상
		4. 혼인상태*	혼인상태 1문항 0=미혼, 1=결혼/동거, 2=이혼, 3=사별, 4=별거
		5. 장애정도*	2개 장애 등급으로 분류 1=중증, 0=경증
		6. 자격증 보유여부*	자격증 보유여부 1=있음, 0=없음
		7. 월소득	월평균 소득
독립변수	사회적 자본능력	1. 취업시 도움줄 수 있는 사람수	1=없음, 2=1-2명, 3=3-5명, 4=6-9명, 5=10명 이상
		2. 대인관계 조직능력	리커트 5점 척도. 대인관계 조직능력 총점의 평균 평균 2.80(SD: .93)
		3. 가족 취업지지	리커트 5점 척도. 가족의 취업지지 정도 평균3.91(SD: 1.58)
		4. 일상생활도움제공자 유무*	2개로 분류 1=있음, 0=없음
		5. 사회활동참여	리커트 5점 척도. 임금 근로장애인의 사회활동 참여 정도 평균 2.21(SD: .85)
조절변수	장애차별경험	장애로 인한 차별정도 평균 1.65(SD: .89)	

\*더미변수로 변환

### 3. 자료분석방법

본 연구에서 사용한 통계 프로그램은 SPSS PC+ 18.0을 사용했다. 주요한 통계기법은 인구통계학적 특성에 관한 빈도분석(frequency analysis), 직무만족도, 사회적 자본능력과 일상생활차별 경험 간의 단순상관분석(simple correlation analysis), 인구통계학적 특성의 영향을 통제하고, 사회적 자본능력이 직무만족도에 주는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis; stepwise method)과 더미변수(dummy variable) 변환 등을 사용했다. 또한 사회적 자본능력이 직무만족도에 주는 영향을 차별경험이 조절하는지 규명하기 위해, 차별경험이 평균 이상인 집단과 미만인 차별경험 고저의 2개 집단으로 구분하여 사회적 자본능력이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석을 실시했다. 일반적으로 독립변인과 종속변인에 대한 조절변인의 조절효과를 검증하기 위해서는 독립변인과 조절변인의 상호작용이 종속변인에 주는 영향을 검증하는 것이 보통이다. 그러나 본 연구와 같이 독립변인의 하위요인이 많고, 그 내용이 이질적이라 합산해서 값을 산출하기 어려운 경우, 독립변인과 조절변인과의 상호작용항을 만들기 어렵다. 이 때에는 평균값을 기준으로 조절변인의 고저수준에 따른 독립변인의 종속변인에 대한 영향을 검증하는 것이 보통의 일반적 통계적 방법과 해석이다(Barron & Kenny, 1986). 또한 회귀분석시 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity)의 영향이 없음을 검증하기 위해, 공차한계(tolerance)가 0.1이하이면서 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)가 10이상인 독립변수들은 제외하고 다중회귀분석을 실시했다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성으로서 성별분포를 살펴보면 남성 1,360명(77.3%), 여성 399명(22.7%)이었다. 평균 연령은 45.62세(20-67세), 학력은 초졸 이하 128명(7.3%), 중졸 990명(56.3%), 초대졸이상 641명(36.4%)이었다. 혼인상태는 미혼 464명(26.4%), 유배우(결혼/동거) 1,094명(62.2%), 이혼 149명(8.5%), 사별 41명(2.3%), 별거 11명(0.6%) 이었다. 장애정도는 경증 1,457명(82.8%), 중증 302명(17.2%) 이었다. 자격증 보유 여부는 있음 743명(42.2%), 없음 1,016명(57.8%) 이었다. 월평균 근로소득은 약 230.90만원(SD: 148.15)이었다.

〈표 2〉 연구대상자의 인구학적 특성

N=1,759

변수	구분	빈도 (명)	비율 (%)
성별	남성	1,360	77.3
	여성	399	22.7
학력	초졸이하	128	7.3
	중고졸	990	56.3
	초대졸 이상	641	36.4
혼인상태	미혼	464	26.4
	유배우(결혼/동거)	1,094	62.2
	이혼	149	8.5
	사별	41	2.3
	별거	11	0.6
장애정도	경증	1,457	82.8
	중증	302	17.2
자격증 보유	있음	743	42.2
	없음	1,016	57.8
평균 연령	45.62세 (20-67세)		
월평균 근로소득	230.90만원(SD:148.15)		

## 2. 임금근로장애인의 직무만족, 사회적 자본능력과 장애차별경험과의 상관관계 분석

임금근로장애인의 직무만족, 사회적 자본능력과 장애차별경험과의 단순상관분석을 실시했다. 그 결과 첫째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력 중 취업시 돕는 사람수( $r=.15, p<.01$ ), 대인관계 조직능력( $r=.15, p<.01$ ), 가족취업지지( $r=.09, p<.01$ ), 사회활동참여( $r=.24, p<.01$ ) 등이 직무만족과 통계적으로 유의하게 정적 상관이 있었다. 사회적 자본 능력 중 취업시 돕는 사람수, 대인관계 조직능력, 사회활동참여 등이 직무만족과 밀접한 긍정적 관계가 있다. 둘째, 장애차별경험은 직무만족과 통계적으로 유의한 상관이 없었고, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력( $r=-.14, p<.01$ ), 가족취업지지( $r=-.07, p<.01$ ), 사회활동참여( $r=-.09, p<.01$ )와 통계적으로 유의미한 부적 상관, 일상생활도움제공자 유무( $r=.09, p<.01$ )와 통계적으로 유의한 부적 상관이 있었다. 전반적으로 상관계수가 낮아 큰 의미를 두어 해석하기 어려우며, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력이 장애차별경험과 부적인 관계가 있다고 할 수 있다(표3).

〈표 3〉 직무만족도, 사회적 자본능력과 장애차별경험과의 상관

변인	1	2	3	4	5	6	7
1	-						
2	.15**	-					
3	.15**	.06**	-				
4	.09*	.01	.13**	-			
5	.05	.08**	.01	.04	-		
6	.24**	.16**	.20**	.10**	-.08*	-	
7	-.03	.01	-.14**	-.07**	.09**	-.09**	-
M	3.30	1.68	2.80	3.91	.31	2.21	1.65
SD	.65	1.71	.93	1.58	.63	.85	.89

주: 1. 직무만족도 2. 취업시 돕는 사람수 3. 대인관계조직능력 4. 가족취업지지  
5. 일상도움제공자유무 6. 사회활동참여 7. 장애차별경험

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

### 3. 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향

임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위해, 인구통계학적 변인을 통제변인, 사회적 자본능력 하위 5개요인을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 동시투입)을 실시했다. 회귀분석의 독립변수들의 공차한계(tolerance)의 범위는 .271-.909, 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)의 범위는 1.055-3.695으로 다중공선성(multicollinearity)의 영향은 없음이 검증되었다. 본 다중회귀분석 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=4.45$ ,  $p=.00$ ;  $R^2=.28$ ). 첫째, 통제변인인 인구통계학적 변인 중 월평균 소득( $\beta=.319$ ,  $p<.01$ )이 직무만족에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주었다. 둘째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력( $\beta=.143$ ,  $p<.05$ ), 사회활동참여( $\beta=.140$ ,  $p<.05$ )가 통계적으로 유의하게 직무만족에 정적 영향을 주었고, 취업시 돕는 사람수( $\beta=.134$ ,  $p=.061$ )는 통계적으로 유의하지 않지만 직무만족에 정적 영향을 주는 경향이 있었다. 결국 본 패널조사에 참여한 임금근로장애인은 인구통계학적 변인 중 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력이 좋으며, 사회활동에 잘 참여하고, 취업시 돕는 사람의 수가 많을수록 긍정적인 직무만족을 보고했다(표4).

〈표 4〉 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타( $\beta$ )		
인구 통계 학적 변인	(상수)	1.688	.440		3.836	.000
	성별	-.105	.121	-.065	-.864	.389
	연령	.007	.007	.093	1.057	.292
	최종학력(1)	.240	.159	.174	1.505	.134
	최종학력(2)	.295	.197	.194	1.499	.136
	혼인상태(1)	-.059	.144	-.038	-.407	.685
	혼인상태(2)	-.086	.219	-.033	-.393	.695
	혼인상태(3)	-.101	.268	-.032	-.376	.708
	장애정도	-.217	.143	-.107	-1.516	.131
	자격증 유무	-.014	.095	-.011	-.151	.880
	월평균 소득	.002	.000	.319	4.164	.000
사회적 자본 능력	1. 취업시 돕는 사람수	.056	.029	.134	1.886	.061
	2. 대인관계조직능력	.152	.077	.143	1.972	.049
	3. 가족의 취업지지	.008	.038	.014	.205	.838
	4. 일상도움제공자 유무	-.011	.103	-.007	-.107	.915
	5. 사회활동참여	.103	.052	.140	1.994	.048

#### 4. 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향

##### : 장애차별경험이 높은 집단

임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향이 장애차별경험의 수준에 의해 다르게 나타나는 조절효과를 검증하고자 했다. 일상생활수준이 평균 이상인 집단의 인구통계학적 변인을 통제변인, 사회적 자본능력 하위 5개요인을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 동시투입)을 실시했다. 회귀분석의 독립변수들의 공차한계(tolerance)의 범위는 .236-.839, 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)의 범위는 1.131-4.239으로 다중공선성(multicollinearity)의 영향은 없음이 검증되었다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=3.23$ ,  $p=.00$ ;  $R^2=.37$ ). 첫째, 통제변인인 인구통계학적 변인 중 월평균 소득( $\beta=.253$ ,  $p<.05$ )이 직무만족에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주었다. 둘째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력( $\beta=.272$ ,  $p<.05$ ), 취업시 돕는 사람수( $\beta=.190$ ,  $p=.054$ )가 통계적으로 유의하게 직무만족에 정적 영향을 주거나 정적 영향을 주는 경향이 있었다. 결국 본 패널조사에 참여한 임금근로장애인 중 비교적 높은 장애차별경험을 보고한 집단은 인구통계학적 변인 중 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 대

인관계 조직능력이 좋으며, 취업시 돕는 사람의 수가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다<표5>.

<표 5> 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향: 장애차별경험이 높은 집단

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타( $\beta$ )		
인구 통계 학적 변인	(상수)	1,554	.697		2,229	.029
	성별	.027	.170	.016	.158	.875
	연령	.002	.009	.024	.208	.836
	최종학력(1)	.100	.229	.076	.436	.664
	최종학력(2)	.240	.267	.168	.901	.370
	혼인상태(1)	-.080	.172	-.058	-.466	.642
	혼인상태(2)	-.209	.256	-.099	-.815	.418
	혼인상태(3)	.105	.502	.023	.210	.834
	장애정도	-.243	.182	-.137	-1.333	.186
	자격증 유무	-.134	.131	-.103	-1.023	.309
월평균 소득	.001	.001	.253	2.388	.019	
사회적 자본 능력	1. 취업시 돕는 사람 수	.077	.039	.190	1.957	.054
	2. 대인관계조직능력	.426	.172	.272	2.485	.015
	3. 가족의 취업지지	.017	.053	.031	.319	.750
	4. 일상도움제공자 유무	-.143	.145	-.098	-.990	.325
	5. 사회활동참여	-.013	.069	-.019	-.187	.852

### 5. 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향 : 장애차별경험이 낮은 집단

임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향이 장애차별경험의 수준에 의해 다르게 나타나는 조절효과를 검증하고자 했다. 일상생활수준이 평균 미만인 집단의 인구통계학적 변인을 통제변인, 사회적 자본능력 하위 5개요인을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 동시투입)을 실시했다. 회귀분석의 독립변수들의 공차한계(tolerance)의 범위는 .255-.905, 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)의 범위는 1.029-3.196으로 다중공선성(multicollinearity)의 영향은 없음이 검증되었다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=2.05$ ,  $p=.02$ ;  $R^2=.30$ ). 첫째, 통제변인인 인구통계학적 변인 중 월평균 소득( $\beta=.358$ ,  $p<.01$ )이 직무만족에 통계적으로 유의하게 정적 영향을 주었다. 둘째, 임금근로장애인의 사회활동참여( $\beta=.209$ ,  $p=.053$ )가 통계적으로 유의하지 않지만 직무만족에 정적 영향을 주는 경향이 있었다. 결국 본 패널조사에 참여한

임금근로장애인 중 비교적 낮은 수준의 장애차별경험을 보고한 집단은 인구통계학적 변인 중 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 본인의 사회활동참여가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다 <표6>.

<표 6> 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향: 장애차별경험이 낮은 집단

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타( $\beta$ )		
인구 통계 학적 변인	(상수)	1.524	.732		2.082	.041
	성별	-.193	.198	-.122	-.979	.331
	연령	.010	.012	.128	.880	.382
	최종학력(1)	.336	.252	.233	1.335	.186
	최종학력(2)	.316	.328	.196	.965	.338
	혼인상태(1)	-.027	.279	-.015	-.096	.924
	혼인상태(2)	.401	.459	.105	.873	.386
	혼인상태(3)	-.072	.384	-.028	-.188	.852
	장애정도	-.033	.261	-.013	-.125	.901
	자격증 유무	.040	.159	.029	.254	.800
	월평균 소득	.002	.001	.358	2.936	.004
사회적 자본 능력	1. 취업시 돕는 사람 수	.035	.050	.082	.704	.484
	2. 대인관계 조직능력	.065	.114	.071	.572	.569
	3. 가족의 취업지지	-.001	.069	-.001	-.009	.993
	4. 일상도움제공자 유무	.118	.162	.078	.730	.468
	5. 사회활동참여	.169	.086	.209	1.964	.053

## V. 결론 및 논의

본 연구는 근로장애인의 사회적 자본 능력이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 탐색적으로 검증하고, 이 과정에서 장애차별경험이 조절변인으로 기능하는지에 대해 분석하고 검증하였다. 특히, 본 연구의 문제제기는 최근 장애인고용과 관련하여 고용의 양적인 측면보다는 직무만족과 같은 질적이 측면이 강조되고 있고, 직무만족을 연구한 국내외 선행연구들 가운데에서 이들의 사회적 자본능력 요인을 중심으로 분석한 연구는 거의 드물다는 문제인식에서부터 비롯되었다. 본 연구에서 나타난 주요 분석결과와 이를 바탕으로 한 논의는 다음과 같다.

첫째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 임금근로장애인의 인구통계학적 변인 중 월평균 소득, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력, 사회활동참여, 취업시 돕는 사람수가 직무만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 우선, 월평균 소득이 직무만족에 중요한 긍정적인 영향을 미침을 밝힌 이은정(2009)과 박자경 외(2009)의 연구결과와 일치하는 바이며, 또한 근로장애인과 직무만족과의 관련 연구에서 전영환 외(2011)의 연구결과가 이를 뒷받침한다고 볼 수 있다. 이와 같이 근로장애인의 월평균 소득과 직무만족 간에는 본 연구결과를 비롯한 대부분의 선행 연구에서 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나 임금근로장애인의 직무만족을 증진시키기 위해서는 적정한 수준의 월평균 소득 보장이 매우 중요하다는 것이 본 연구에서 다시 한번 확인되었다. 그러나 장애인경제활동실태조사(2019)에 따르면 장애인 임금근로자의 대부분이 50인 미만의 소규모 사업장에 근로하고 있고, 월평균 임금 또한 전체 임금근로자 인구의 74% 정도 수준이며, 저임금 노동자 비중도 전체인구의 두 배 이상인 것으로 나타났다.

이러한 결과에서 논의할 수 있는 것은 그동안의 장애인고용정책과 직업재활사업이 장애인 일자리 확대라는 양적성과는 가져왔지만, 질적 측면에서의 대응은 상당히 미흡한 것으로 평가할 수 있다. 따라서 장애인근로자의 소득을 높이기 위해서는 최근 4차 산업으로의 환경변화와 함께 발달장애인 구직자의 증가, 중고령장애인 증가 등 여건 변화를 감안하여 장애인고용의 질적 측면에서 새로운 장애인 일자리 창출에 대한 대책마련이 있어야 하겠다.

다음으로 임금근로장애인의 사회적 자본능력 중 직무만족에 중요한 긍정적 영향을 주는 것은 대인관계 조직능력, 사회활동참여, 취업시 돕는 사람수 등으로 나타났다. 즉 근로장애인은 대인관계 조직능력이 좋고 취업시 돕는 사람수가 많을수록 직무만족이 높게 나타난다고 볼 수 있다. 이는 기존 선행 연구에서 네트워크가 직무만족에 유의한 긍정적인 영향을 주는 것으로 밝힌(문유석 외, 2008; 김병한, 2017; 김문규, 2015)의 연구를 지지하는 것으로 나타났다. 또한 임금근로장애인의 사회활동참여가 높을수록 직무만족을 높인다는 본 연구결과는 타인과의 사회성 정도가 취업 및 직업유지에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌 김태진 외(2014)의 연구를 지지하는 것으로 나타났다. 아울러 이와 같은 연구결과는 사회내에서 개인의 성공을 가져다 주는 요인으로 사회적 관계와 네트워크 자원 활용에 대한 중요성을 강조한 Carolis & Saporito(2006)의 사회적 자본 개념을 뒷받침하고 있다고 볼 수 있다.

이러한 연구결과를 통하여 논의할 수 있는 것은 결국 임금근로장애인의 직무만족도를 증진시키기 위해서는 임금근로장애인의 대인관계 조직능력, 사회활동참여, 취업시 돕는 사람수가 증가되어야 함을 시사한다. 반면 본 연구에서는 임금근로장애인의 사회적자본 능력중 가족의 취업지지가 일상생활의 도움제공자의 존재는 직무만족에 상대적으로 중요한 영향을 주지 못한 것으로 나타났다. 이와 관련된 연구에서 이형열(2006)은 청각장애인을 대상으로 한 취업유지 영향 요인 연구에서 가족의 지지가 취업유

지에 도움이 된다고 밝혔고, 이채식(2004)의 지적장애인을 대상으로 한 직업유지 영향 요인연구에서는 가족의 지지가 직업을 유지하는데 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족과 가족의 취업지지 간의 관계연구에서는 연구대상과 연구범위에 따라 다양한 결과를 보여주고 있어 향후 이에 대한 심도 있는 후속연구가 필요함을 시사하고 있다.

이상의 연구결과에서 알 수 있는 것은 임금근로장애인의 직무만족을 높이는데 있어서 대인관계 능력과 사회활동참여가 중요한 선행변인임을 시사한다. 이에 기초하여 임금근로장애인의 직무만족을 높이기 위해서는 구직장애인 및 재직중인 근로장애인을 대상으로 대인관계능력을 증진시키기 위한 실천방안이 마련되어야 하겠다. 즉 임금근로장애인의 사회성과 대인관계 기술능력이 직무만족을 높이는데 중요한 요인으로 밝혀짐에 따라 구직장애인을 대상으로는 직업재활과정에서 사회성 향상과 대인관계 기술능력 프로그램을 정기적으로 시행하고, 직업훈련 프로그램에서도 정규 교과목으로 다루어질 필요가 있겠다. 이는 대인관계능력이 생산성에 직접적으로 관련이 되지는 않지만, 조직에서 요구하는 기초소양과 관련이 있고, 이것이 나아가서는 조직의 적응력을 높여 생산성은 물론 직무만족에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 직업재활프로그램 및 직업훈련 과정에서 훈련과 교육을 통하여 대인관계능력을 향상시킬 수 있을 것으로 예측된다. 근로장애인의 경우에는 특히 지적장애나 자폐성 장애를 가진 경우 장애특성으로 인한 행동이나 태도가 동료근로자로 하여금 부정적인 시선이나 오해를 살 수도 있고, 이것이 직장 내에서 다른 근로자와의 관계에서 불리한 대인관계 경험을 할 수 있다. 따라서 근로장애인의 대인관계 향상 및 사회활동 참여 증진을 위해서는 2018년도부터 법정 의무교육으로 실시된 '직장내 장애인식 개선교육'과 연동하여 직장내 장애인식 개선교육 프로그램에 재직 근로장애인에 대한 대인관계 기술 교육 및 사회참여활동에 대한 교육도 함께 병행하여 실시하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 또한 임금근로장애인의 직무만족을 높이는데 있어서 대인관계능력 증진 이외에도 사회활동참여도 중요한 것으로 밝혀졌다. 임금근로장애인은 고용자체로서 사회참여가 촉진되는 경향이 있을 것으로 예측되지만 관련 연구에서 신은경(2006)은 소득생활을 하는 장애인의 경우 그렇지 않은 장애인에 비해 사회생활이 촉진되고 나아가 공동체 생활에서 다양한 영역의 사회참여 수준이 가능하지만, 여기에 물리적 환경의 접근성이 갖추어진다면 장애인의 사회참여활동은 더욱 촉진될 수 있다고 밝혔다. 따라서 지역사회 및 직장내 장애인에 대한 물리적 환경을 비롯한 정보의 접근권 등이 편의환경이 적극적으로 강구되어야 하겠다.

둘째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 영향을 주는 과정에서 장애차별경험이 조절효과를 갖는지 검증했다. 그 결과 장애차별경험이 높다고 보고한 임금근로장애인의 경우, 인구통계학적 변인 중 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 대인관계 조직능력이 좋으며, 취업시 돕는 사람의 수가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다. 이는 장애차별경험이 직무만족에 부정적인 영향을 미

침을 밝힌 연구(유은총, 2019; 송진영, 2016; 김종일, 2013)를 뒷받침하고 있으며, 장애인근로자의 직무능력과 삶의 만족에서 장애차별경험이 매개효과가 있는 것으로 나타나 장애차별경험을 감소시키는 방안이 중요하다고 밝힌 임인택(2016)의 연구를 지지하는 것으로 나타났다. 이 외에도 장애차별경험이 높을수록 취업성공이 낮게 나타난다고 밝힌 연구(김성희, 2010; 김성진, 2012)와 장애차별 경험의 높을수록 자신의 능력을 발휘하지 못하고 사회참여에서 배제될 확률이 높다 라고 밝힌(백은령, 2003) 연구 등 대부분의 선행연구에서 장애인이 경험하는 장애차별은 직업생활 및 사회활동에서 부정적인 영향을 미치고 있음이 보고되고 있다.

이와 같은 연구결과에서 시사하고 있는 것은 임금근로장애인이 장애차별경험이 높다고 지각할수록 직무만족 증진을 위해 사회적 자본 능력 중 대인관계 조직능력과 취업시 돕는 사람수가 많은 것이 필요하다고 할 수 있다. 이는 차별을 많이 경험할수록 대인관계에서 어려움을 겪게 되고, 고용을 포함한 사회참여활동에 소극적인 태도를 갖게 된다고 밝힌 이선우(1997)의 연구에서도 확인할 수 있다. 따라서 이를 위한 방안으로 차별을 많이 경험하는 임금근로장애인 일수록 대인관계 조직능력을 보다 체계적으로 교육 및 훈련시키고, 취업시 충분한 사회적 지지와 지원을 제공하는 것이 매우 필요하다 할 수 있다.

셋째, 임금근로장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 영향을 주는 과정에서 일상생활 장애차별경험이 조절효과를 갖는지 검증했다. 그 결과 일상생활 차별경험이 낮다고 보고한 임금근로장애인의 경우, 인구통계학적 변인 중 월평균 소득이 높고, 사회적 자본능력 중 본인의 사회활동참여가 많을수록 직무만족을 긍정적으로 보고했다. 즉 임금근로장애인이 일상생활에서 차별경험이 낮다고 지각할수록 직무만족 증진을 위해 사회적 자본능력 중 사회활동참여가 필요하다고 할 수 있다. 이는 사회활동 참여 빈도가 높을수록 직무만족을 높이고 사회활동은 네트워크와 신뢰 수준이 높을수록 사회활동이 높아진다는 선행연구(강주희, 2007; 김문규, 2015)를 뒷받침하고 있다. 이러한 연구결과를 통하여 알 수 있는 것은 일상생활 차별을 크게 경험하지 않는 장애인의 경우 본인의 개인적인 사회활동참여만으로도 직무만족이 증가한다고 할 수 있다. 즉 임금근로장애인의 일상생활 차별경험이 낮을수록 사회적 자본능력이 직무만족에 주는 영향이 감소되고, 개인적 차원의 사회활동만으로도 충분히 직무만족에 긍정적 영향을 준다고 할 수 있다. 따라서 향후 장애인의 직무만족을 지속적으로 증대시키기 위해서는 일반적인 사회적 자본능력의 증진과 함께 일상생활차별경험의 수준에 따른 차별적인 사회적 자본능력 개발을 위한 구체적 노력과 교육 및 상담이 시행되어야 할 것이다.

또한 일상생활 차별경험의 감소를 위한 보다 지속적이고, 체계적인 노력과 정책개발과 실시가 매우 필요하다고 할 수 있다. 이를 위해서는 차별경험을 감소시키는 방안으로 장애인차별금지법이 시행되고 있지만 근로사업장 등 실천현장에서 비장애인 근로자를 중심으로 장애인을 이해할 수 있는 직장내 장애인식개선 교육, 장애이해 교육 등이 강화될 필요가 있겠다. 본 연구의 독립변인인 사회적 자본능력의

하위요인이 많고, 그 전체값을 논리적으로 산출하기 어려워, 일상생활 장애차별경험의 고저수준에 따른 조절효과를 검증했다. 향후의 연구에서는 사회적 자본능력과 일상생활 장애차별경험의 상호작용항을 만들어 직무만족에 주는 영향을 검증해야 할 것이며, 위계적 회귀뿐 아니라 구조방정식 등의 통계기법을 사용해 선행 연구결과를 확인 및 검증하고, 연구결과의 타당도를 증진시켜야 할 것이다. 또한 향후의 연구에서는 2019년뿐 아니라 최소한 2-3년 이상의 추세분석을 통해, 장애인의 사회적 자본능력이 직무만족에 주는 영향을 일상생활 차별경험이 조절하는 효과를 보다 심층적으로 검증하고 규명해야 할 것이다.

## ■ 참고문헌 ■

- 강은나·맹진영(2011), “실업 장애인의 구직행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 21(2): 103-129.
- 강주희(2007), “기업조직에서 개입의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 『사회과학 연구』, 33(1): 19-39.
- 김광자(2011), “취업장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 제21권 제2호: 189-216.
- 김나영(2007), 『국제결혼 이주여성의 생활만족도에 관한 연구: 사회적 지지와 사회참여를 중심으로』, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김문규(2015), 『사회적 자본이 직무만족, 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향 -노인일자리기관 고용노인을 대상으로-』, 우송대학교 박사학위논문.
- 김병한(2017), 『의료기관 간호인력의 사회적자본이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 분석』, 신라대학교 박사학위논문.
- 김왕배·이경용(2002), “사회적자본으로서의 신뢰와 조직몰입”, 『한국사회학』, 제36권 제3호: 1-23.
- 김복일(2005), 『외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구』, 경기대학교 박사학위논문.
- 김성희·이연희·황주희·오미애·이민경·이난희·강동욱·권선진·오혜경·윤상용·이선우(2015), 『2014년 장애인 실태조사』, 한국보건사회연구원.
- 김성희(2010), 『장애인의 취업 및 임금결정요인 연구』, 숭실대학교 박사학위논문.
- 김성진(2012), 『농산어촌 거주 중고령 장애인의 직업활동 결정요인에 관한 연구』, 한신대학교 박사학위논문.
- 김승현(2008), “사회적자본의 구성 요소와 상관관계에 관한 연구.” 『한국정치학회보』, 42(2): 67-88.

- 김종일(2013), “장애인근로자의 장애수용, 차별경험, 사회경제적 지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향”, 『장애와 고용』, 23(4): 59-84.
- 김윤승·정슬(2012), “장애인의 사회적 자본이 취업 및 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 제22권 제1호: 55-86.
- 김왕배(1995), “한국근로자들의 삶의 질”, 『연세대학교 사회발전연구소, 사회발전연구』, 1: 107-138.
- 김은희(2011), “사회복지조직의 사회자본과 직무만족”, 『한국행정논집』, 제23권 제1호: 371-399.
- 김태용(2012), 『여성장애인 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 건국대학교 박사학위논문.
- 김태진·주희진·이효주·허재준(2014), “중증장애인 직업재활사업의 개선방안에 관한 연구”, 『한국노동연구원 연구보고서』, 1-155.
- 나운환·류정진·김동주(2003), “노동시장에서의 장애인고용차별실태 연구”, 『한국직업재활학회』, 13(1), 1-29.
- 남영란(2006), 『고학력 청각장애인의 취업결정요인에 관한 연구』, 숭실대학교 석사학위논문.
- 문영주(2005), 『사회복지사의 직무성과에 관한 연구』, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 문유석·허용훈(2008), “사회적 자본이 적극적 경찰활동에 미치는 영향 -경찰관의 인식분석을 중심으로, 『지방정부연구』, 12권 3호: 55-74.
- 미디어다음 경제일반(2015), 『한국 고용의 질 지수, OECD평균에도 못 미쳐』.
- 박길성(2002), “사회적 자본과 삶의 질”, 『고려대학교 아세아문제연구소 아세아연구』, 45(2): 109- 139.
- 박미희(2017), 『장애인의 취업에 미치는 인적자본 및 차별요인의 영향』, 경남대학교 박사학위논문.
- 박말분(2010), 『생활체육 라켓 지도자의 리더십과 신뢰유형이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향』, 계명대학교 박사학위논문.
- 박자경·김종진·강용주(2009), 『장애인 근로자 직무만족도 분석』, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박혜원(2005), 『집단의 사회적 자본이 집단 효과성에 미치는 영향에 관한 연구』, 고려대학교 박사학위논문.
- 박희봉(2002), “조직 내 사회적자본 형성요인에 관한 연구”, 『지방정부연구』, 6(1): 221-237.
- 변민수(2010), 『기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 백종선(2013), 『세대 간 직무만족도 분석:한국노동패널 데이터를 중심으로』, 서울대학교 석사학위논문.
- 백은령(2003), 『지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 카톨릭대학교 박사학위논문.
- 석재은·최병호·김용하·박병현·이상은·홍경준·임정기(2005), 『삶의 질 향상을 위한 국민기본생활보장』, 한국보건사회연구원.
- 신석근(2010), 『사회적자본 형성에 관한 초등학교평생교육 참여자의 인식분석』, 한국교원대학교 박사학위논문.

- 신은경(2006), 『장애인 사회참여와 개인 및 지원환경요인의 관계에 관한 연구』, 연세대학교 박사학위논문.
- 송진영(2016), “임금근로장애인의 일자리차별과 좋은 일자리의 상태변화가 직무만족도에 미치는 중단 연구”, 『직업재활연구』, 26(2): 57-78.
- 이국주·김현종(2008), 『장애유형별 특화훈련 효과분석』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이은정(2009), 『장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 이인숙(2010), “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”, 『사회복지정책』, Vol.37, No.1: 209-236.
- 이영현(2000), “사회적 자본 연구동향”, 한국직업능력개발원-직업과 인력개발, 9(3): 94-101.
- 이선우(1997), “장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석”, 『한국사회복지학』, 33, 287-313.
- 이채식(2004), 『정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 관한 연구』, 경기대학교 박사학위논문.
- 이형열(2006), 『청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향』, 대전대학교 박사학위논문.
- 임우석(2009), 『사회적 자본과 노인 생활만족도의 관계에 관한 연구 -서울특별시를 중심으로-』, 서울시립대학교 박사학위논문.
- 임인택(2016), 『장애인근로자의 직무능력과 자아존중감 및 삶의 만족에 관한 구조적 관계: 차별경험과 직무만족의 매개효과와 자격보유 차이』, 한서대학교 박사학위논문.
- 임중철(2013), 『노년기 경제활동 참여자의 사회적 자본이 삶의 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로』, 경기대학교 박사학위논문.
- 유은총(2019), 『임금근로지체장애인의 직무적합성이 직업만족도에 미치는 영향 -직장차별경험의 조절 효과를 중심으로-』, 연세대학교 석사학위논문.
- 전영환(2000), “민간사업체의 장애인 이직률 영향요인 분석”, 『장애와 고용』, 제20권 제1호: 207-228.
- 전영환·남용현·류정진(2011), “장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도간의 관계”, 『장애와 고용』, Vol.21 No.1: 187-208.
- 정민주(2012), 『지체장애 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 최종렬(2004), “신뢰와 호혜성의 통합의 관점에서 바라본 사회자본”, 『한국사회학』 38(6): 97-132.
- 최종덕(2007), “사회자본 형성을 위한 시민교육의 방향”, 『시민교육연구』, 39(4): 135-161.
- 한국일보(2005), 『고용의 질을 높이면』, 2005, 5, 9.

홍영란(2002), “사회적 자본과 사회통합 인적자원개발 정책의 방향”, 『The Korean Journal for Human Resource Development』, 4(1): 28-47.

한국보건사회연구원(2017), 『2017 장애인실태조사』.

한국여성개발원·한국보건사회연구원(2004), 『장애인의 사회적 통합과 차별해소방안』.

한국장애인고용공단 고용개발원.(2018), 『2018 장애인 통계』.

한국장애인고용공단 고용개발원(2017), 『2017 장애인 통계』.

한국장애인고용공단 고용개발원(2016), 『제9차 장애인고용패널조사』.

한국장애인고용공단 고용개발원(2019), 『2019년 장애인경제활동실태조사』.

통계청 통계연구원(2010), 『고용의 질 측정방법. 통계청 통계연구원』.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital, John Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.

Carolis, D. M.D. & P. Saporito(2006), Social capital cognition, and entrepreneurial opportunities: A theoretical framework, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1):41-56.

Coleman, J. S(1990), *Foundation of social theory*, Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Coleman, J.S(1988), Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94:95-120.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: the Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: The Free Press.

Seidel, M.L., Polzer, J.T. and Stewart, K.J.(2000). Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations, *Administrative Science Quarterly*, 45, 1-24.

Sandefur, R.L., & Laumann, E. O(2004). A paradigm for social capital. *Relationality and Society*, 10, 4: 481-501.

**이채식** csleeyh@hanmail.net

1994년 일본 도시사대학에서 사회복지학 석사 및 2004년 경기대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 우송정보대학 사회복지학과에 부교수로 재직 중이다. 최근의 주요 논문으로는 “중고령 장애인의 취업자와 미취업자간의 제반 특성비교를 통한 취업 결정요인”(2014), “중도장애인의 취업결정에 영향을 미치는 심리사회학적 특성과 종단적변화에 관한 연구”(2015), “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”(2016), “임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리 만족에 미치는 영향(2018) 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용과 정책 등이다.

**김명식** klb2000@jj.ac.kr

2004년 고려대학교 임상심리학 석사 및 2013년 고려대학교에서 임상심리학 박사학위를 받았다. 현재 전주대학교 상담심리학과에 교수로 재직 중이다. 최근의 주요한 논문으로는 “남자대학생 음주자의 음주 목표갈등과 음주억제가 음주행동에 미치는 영향(2014)”, “심리적 부검을 통한 전북지역 자살실태에 관한 연구(2015)”, “장애인의 일자리 만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구(2016)”, “스마트폰 중독 대학생들을 위한 동기강화중심 집단상담과 인지행동 집단상담의 효과연구(2016)”, “영유아 영상물 과다노출이 영유아의 일반 발달과 정서·사회행동에 미치는 영향(2017)”등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 정신보건, 중독, 정신사회재활과 장애인 관련. 정책 등이다.