

임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 영향: 차별경험의 매개효과를 중심으로

The Effects of the Social Network of Disabled Wage Worker on Job Satisfaction :Centered on the Mediating Effects of Discrimination Experience

하경해

신라대학교 사회복지대학원

Kyeong hye Ha(icco1@hanmail.net)

요약

본 연구는 임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 차별경험과 직무만족에 미치는 영향 및 차별경험의 매개효과를 분석하여 장애인의 사회적 네트워크의 중요성을 규명하고, 이를 통한 방안을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다. 이를 위하여 장애인고용패널조사 8차년도(2015년) 자료를 활용하여 임금근로 장애인 805명의 자료를 분석하였다. 분석결과 첫째, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 차별경험을 감소시키고 직무만족을 높이는 요인으로 밝혀졌다. 둘째, 임금근로 장애인의 차별경험은 직무만족을 감소시키고, 사회적 네트워크와 직무만족 간의 관계를 매개하는 것으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 장애인의 차별과 직무만족에 사회적 네트워크의 중요성을 규명한 것으로 장애인의 사회적 네트워크 강화를 위한 정부 및 기업차원에서 노력의 필요하다는 것을 시사하고 있다.

■ 중심어 : | 임금근로 장애인 | 사회적 네트워크 | 차별경험 | 직무만족 |

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of the social network of disabled wage worker on discrimination experience and job satisfaction and the mediating effect of discrimination experience, based on this, we propose a solution. For this purpose, data of 805 people with Panel Survey of Employment for the Disabled were analyzed using data from the 8th year(2015). The results of the study are as follows: First, the social networks of disabled wage worker were found to reduce the discrimination experience and increase the job satisfaction. Second, the discrimination experience of disabled wage worker decreased job satisfaction and mediated the relationship between social network and job satisfaction. These results that the social network is important for the discrimination and job satisfaction of disabled people, and we suggest that is necessary to make efforts at government and enterprise level to strengthen the social network of the disabled.

■ keyword : | Disabled Wage Worker | Social Network | Discrimination Experience | Job Satisfaction |

I. 서론

인간은 누구에게나 존중의 가치와 행복 추구의 권리를 가지고 있으며, 이를 실현하기 위해 근로는 권리이자 의무라고 할 수 있다. 특히 장애인들에게 있어 근로는 인간다운 생활을 할 수 있는 기반이 되는 동시에 자아실현의 수단으로 중요한 역할을 하고 있다. 이는 장애인의 근로가 생계수단이며, 사회적 평가와 인정을 받을 수 있고, 자신의 가치에 대한 자각의 계기가 되기 때문이다.

근로가 장애인의 삶에 있어 중요한 가치를 지니기 때문에 정부에서는 장애인 의무고용제와 같은 고용확대의 노력을 지속하고 있다. 이러한 정부의 노력에도 불구하고 아직도 장애인의 경제활동 참가율 및 취업률은 비장애인에 비하여 현저히 떨어지는 수준에 머무르고 있다. 2015년 장애인고용패널 조사에 의하면, 취업 장애인은 31.5%로 전체 취업률 60.9%에 비하여 매우 낮은 수준으로 보이고 있다[1]. 또한 취업 장애인의 경우 비장애인에 비하여 낮은 임금과 열악한 근무환경과 조건 등으로 인하여 고용의 질적인 측면에서 차별을 받고 있으며[2], 직무에서도 비장애인에 비하여 단순한 직무를 수행하고 있어 직무에서도 비장애인에 비하여 차별을 받고 있다[3][4].

장애인에 대한 차별은 비장애인에 비하여 신체적·정신적 불리함으로 인하여 적절한 직무수행이 어려울 뿐만 아니라 성과 측면에서도 비장애인에 비하여 낮은 수준일 것이라는 고정관념에서 비롯된다고 할 수 있다[4]. 이러한 고정관념으로 인해 장애인은 경제활동에 제약을 받음으로써 생활안정에 필요한 소득활동에 제약을 받게 되고[5], 취업을 하더라도 단순반복적인 직무로 인하여 성취감이나 자아실현의 기회를 박탈당하는 차별을 경험하게 된다[6]. 이러한 장애인에 대한 차별은 직무만족을 감소시키는 중요한 원인으로 작용한다. 직무만족은 자신의 직무에 대한 긍정적인 정서 반응의 결과[4]로 직무 수행을 통하여 성취감이나 개인의 성장, 안정된 소득, 대인관계 등에 대한 자신의 욕구를 충족하는 정도를 의미한다[7]. 따라서 장애인의 직무만족은 직무를 통한 개인의 성장은 물론 삶의 영역까지도 영향을

미치는 중요한 요인일 뿐만 아니라 조직 몰입에 긍정적으로 작용하여 조직성과 향상에 기여한다[8].

최근 연구에서는 장애인에 대한 차별과 직무만족의 영향요인으로 조직 내에서의 인간관계, 사회적 지지의 중요성이 강조되고 있다[4][5]. 이는 사회적 네트워크가 장애인 차별과 직무만족과 깊은 연관성이 있음을 시사하고 있는 것이다. 사회적 네트워크는 가족이나 친구, 직장 상사 및 동료들과의 공식적, 비공식적인 협력관계를 구축하고 유지하는 활동하는 과정의 개념이기 때문이다[9]. 그러므로 사회적 네트워크는 취업[9]과 고용의 질, 직무수행[10]에 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인의 스트레스와 건강[11]에도 중요한 예측요인으로 간주되고 있다. 선행연구에서도 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 우호적인 대인관계 형성에 도움을 주어 장애에 대한 고정관념을 변화시킬 뿐만 아니라 정보 및 지식의 공유를 통하여 직무성과에 긍정적으로 작용한다는 점을 밝히고 있다[12-14].

한편, 임금근로 장애인에 대한 연구는 초기에 직업재활이나 취업에 중점을 두고 취업률을 높이기 위한 방안을 제시하는데 중점을 두었다. 취업의 효과성 평가와 취업유지에 한계를 보이게 됨으로써 고용의 질적인 측면인 직무만족에 관심을 가지게 되었다[14]. 이에 직무만족에 관한 연구들이 다양하게 이루어지고 있으며, 관련된 연구에서는 직무만족의 예측요인을 직무특성, 개인적 인구통계학적 특성, 심리적 특성을 중심으로 살펴 보았다[15-17]. 한편 다른 연구에서는 장애인에 대한 차별과 배제가 직무만족에 부정적으로 작용할 수 있다는 결과를 제시하고 있다[12][18]. 또한 사회적 네트워크[14]와 유사한 사회지지[19]가 직무만족을 예측하는 요인이라 보고하고 있다. 이는 직무만족은 직무특성이나 개인특성 뿐만 아니라 직장에서의 직장 상사 및 동료와의 관계에 의해 영향을 받을 수 있다는 것을 보여주는 결과이다.

그러나 사회적 네트워크가 타인과의 우호적인 관계 형성에 매우 중요하게 작용한다는 측면에서 장애인의 사회적 네트워크는 다른 사람들로 하여금 장애인에 대한 인식 전환의 계기가 될 수 있기 때문에 차별경험을 감소시킬 뿐만 아니라 협력의 기제로 작용하여 직무만

족에 긍정적으로 작용할 가능성이 높다.

이에 본 연구에서는 임금근로 장애인을 대상으로 그들의 사회적 네트워크가 차별경험과 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 장애인의 사회적 네트워크의 중요성을 이해하고자 한다.

II. 이론적 배경과 연구가설

1. 임금근로 장애인의 차별경험

우리나라 등록 장애인은 2014년 말 현재 2,494천 명으로 전체인구의 5% 이상을 차지하고 있으며, 1990년의 24만여 명에 비해 10배 이상, 그리고 2005년도 1,789천 명에 비해서는 140% 정도 증가하였다. 또한 장애인의 경제활동인구는 39.6%로서 비장애인의 63.0%에 비해 상당히 낮은 수준일 뿐만 아니라 해마다 그 수치가 낮아지고 있는 것이 더 큰 문제이다[20].

2014년도 장애인 실태조사에 따르면, 장애인의 차별은 일상생활에서의 차별이 37.8%, 취업에서의 차별이 35.8%, 소득에서의 차별이 23.9%, 직장 내에서 동료와의 관계 차별이 20.0%로 나타났다[20]. 또한 장애인들이 지각하는 차별의 수준은 ‘약간 많다’가 44.6%, ‘매우 많다’가 26.3%로 전체 장애인 중 70.9%가 장애로 인한 차별 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 장애인들은 차별금지법에 대하여 ‘알지 못한다’ 67.7%, ‘들어본 적은 있으나 내용은 모른다’ 23.7%로 대부분의 장애인들이 우리사회의 장애인차별금지법에 대한 인지정도가 매우 낮음을 알 수 있었다[31]. 또한 취업 장애인의 월 평균소득은 153만원으로 전국상용근로자임금인 329만원(‘14년 2/4분기 기준)의 46.3% 수준인 것으로 조사되어 열악한 임금조건임을 알 수 있다[20].

이와 같이 장애인에 대한 차별은 일상생활뿐만 아니라 직장에서의 차별과 같이 광범위하게 나타나고 있다. 이러한 차별은 장애인으로 하여금 고립감과 사회적 위축을 느끼게 하는 원인이 되며, 이는 경제적 어려움은 물론, 삶의 만족 저하와 같은 부정적 결과를 발생시키는 원인으로 지목되고 있다[14][32][33].

2. 사회적 네트워크 이론

사회적 네트워크 이론은 연결주의(connectionism)와 구조주의(structuralism)관점을 이론적 기반으로 한다[22]. 즉, 사회적 네트워크는 연결주의 관점에서 개인들 간의 사회적 관계들에 의해 형성되며, 구조주의 관점에서는 사회적 구조에 의해 이루어진다. 또한 사회적 네트워크는 개인의 태도와 행동에 영향을 미치는데, 이는 사회적 관계와 사회적 구조가 개인에게 기회와 제약을 제공하게 되고 행동에 대한 동기로 이어진다. 이러한 관점에서 사회적 네트워크는 개인 간의 관계라는 점에서 사람들이 연결되어 있는 관계망이라 정의되며[21], 정보 및 자원의 관점에서는 개인 간의 상호작용을 통한 자원의 흐름[22]이라 정의된다. 또한 사회적 네트워크는 사회적 자본 관점에서 개인의 목표를 달성하기 위한 사회 구조적 관계[23]로 정의 할 수 있다. 이와 같은 정의를 종합해보면, 사회적 네트워크는 사회구성원 간 상호작용을 통하여 연결되어 있는 공식적, 비공식적으로 연결된 관계망으로서 자원의 흐름 및 사회 구조적 관계라 할 수 있다.

사회적 네트워크는 네트워크 내 구성원들 간에 정보와 지식의 흐름을 강화시키고, 타인에게 영향력을 발휘하며, 자신의 사회적 신분의 상징이 되며, 개인의 권리를 강화시키는 효과가 있다[24]. 그러므로 사회적 네트워크에 존재하는 개인들 간의 관계를 결속시킬 뿐만 아니라[25], 사회적 구조인 직장에 대한 소속감을 강화시켜 조직몰입이나 직무만족에 긍정적으로 작용하게 된다[26].

이상과 같은 사회적 네트워크 맥락에서 임금근로자의 사회적 네트워크는 자원의 흐름이라는 관점에서 물질적, 정보적, 정서적 지지를 이끌어내는 효과가 있다. 물질적 지지는 임금근로 장애인들이 직무수행에 필요한 도구의 지원이나 임금과 같은 경제적 지원의 기반이 되며, 정서적 지지는 임금근로 장애인들과 네트워크 구성원들 간의 사랑과 존경, 신뢰, 친밀감을 주고받을 수 있는 기반이 되는 것이다. 정보적 지지는 네트워크를 통한 정보나 지식의 공유를 통하여 그들의 문제해결과 권리행사의 기반이 된다[27].

이러한 맥락에서 임금근로 장애인의 사회적 네트워

크는 그들이 직장생활을 하는데 있어 자신의 상사 및 동료와의 유대감을 형성하고, 감정적 교류를 통하여 상호 이해의 폭을 넓힐 수 있는 계기를 마련해 주기 때문에 장애인에 대한 차별을 감소시킬 것이다[28]. 또한 임금근로 장애인이 직장 내에서의 대인관계 및 직무수행의 어려움을 극복할 수 있는 기회를 제공하고 공정한 평가를 받을 수 있다는 차원에서 직무만족을 높일 수 있을 것이다[14].

3. 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 차별경험

차별(discrimination)은 불합리적 차별과 합리적 차별로 구분되는데, 합리적 차별은 자격사항이나 특수한 능력에 근거한 차별을 의미하며, 불합리적 차별은 능력, 업적, 작업성과 등과는 관련 없이 개인이나 집단을 의도적이든 비의도적이든 부당하게 다루는 행동이다[29]. 특히 장애인 차별은 '장애'라는 이유 자체만으로 차별을 받기 때문에 대표적인 불합리한 차별에 포함된다고 할 수 있다. 즉, 장애인 차별이란 장애를 가진 장애인을 부정적 측면에서 인식함으로써 나타나는 현상을 의미한다. 따라서 장애인 차별은 그들을 주변화(marginalization)시키는 사회적 권력, 문화적 가치 그리고 개인적 편견 등이 결합되어 그들을 억압하는 것을 의미한다[30][31].

이와 같이 장애인에 대한 차별은 장애에 대한 부정적 인식에서 출발하기 때문에 차별을 감소시키기 위해서는 장애에 대한 부정적 인식의 전환이 무엇보다 중요하다[30][32]. 이를 위해서는 사회적 네트워크 형성이 매우 중요한 요인으로 부각되고 있다. 사회적 네트워크는 연결주의 관점에서 네트워크 내 개인 간에는 이해와 친밀감이 높이는 역할을 하게 된다[25]. 선행연구도 장애인의 사회적 네트워크가 장애에 대한 고정관념의 변화에 효과적이라는 점을 시사하였으며[14], 장애인의 대인관계는 차별경험을 감소시키는 중요한 요인이라 하였다[30]. 또한 장애인의 사회적 네트워크는 물질적, 정서적, 정보적 지지를 이끌어내는 원동력이기 때문에 장애인에 대한 편견을 감소시켜 비장애인과의 동등한 관계형성에 긍정적으로 작용할 수 있음을 시사하였다[27]. 그 밖의 여러 연구에서도 장애인의 차별을 감소시

키기 위해서는 사회적 지지나 대인관계 형성에 노력을 해야 한다는 점을 강조하고 있다[33][34].

이상의 논의를 종합해보면, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 장애인과 비장애인 간의 우호적인 관계 형성을 가능하게 하며, 이는 장애인을 바라보는 시각의 변화에 긍정적으로 작용하여 장애인 차별을 감소시키는데 긍정적인 역할을 하게 된다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 차별경험에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 직무만족

직무만족에 관하여 Locke[35]는 개인의 직무와 관련된 경험을 통하여 긍정적이고 우호적인 감정 상태로 정의하였고, Spector[36]는 직무 수행을 통하여 얻게 되는 욕구충족의 정도로 정의하고, 각 개인의 가치관이나 주관적 규범에 따라 다르게 나타난다고 하였다. 따라서 직무만족은 직무 경험에 대한 긍정적 정서 반응의 결과로 발생하는 만족한 감정 및 직무의 적용에 대한 태도를 의미한다.

일반적으로 직무만족을 예측하는 요인으로 임금 및 근무환경과 같은 근로조건, 직무 자체의 특성, 성별, 학력, 연령과 같은 인구통계학적 특성 및 자아존중감, 자기효능감과 같은 심리적 특성 등이 제시되고 있다[15-17][37]. 한편 장애인을 대상으로 한 연구에서는 이와 같은 일반적 요인과 더불어 장애라는 특성이 직무만족을 결정하는 중요한 원인으로 제시되고 있다[15][16][18].

한편 구조주의 관점에서 사회적 네트워크는 개인에게 기회를 제공하기 때문에 행동의 동기를 추동하는 역할을 하게 된다[22]. 또한 연결주의 관점에서 정보와 지식공유를 촉진하는 역할을 하게 된다[22]. 따라서 장애인의 사회적 네트워크는 기업이 장애인에 대한 차별보다는 동등한 기회 제공과 지식 공유를 통한 직무수행의 성과를 높이기 하는 요인으로 작용하기 때문에 직무만족에 긍정적으로 작용을 하게 된다.

직무만족에 관한 연구에서는 사회적 네트워크가 직

무만족을 결정하는 중요한 요인으로 간주되고 있다. 이는 사회적 네트워크의 효과가 직무수행 과정에 도움을 주기 때문이다. 우선 사회적 네트워크가 신뢰와 호혜를 바탕으로 형성된다는 관점에서 사회적 네트워크는 상사와의 관계 및 동료와의 관계를 우호적으로 형성하는 수단으로 직무의의를 높여 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다[21][38]. 다음으로 지식과 정보공유를 촉진하여 원활한 직무수행이 가능하기 때문에 직무만족에 기여한다는 것이다[24]. 마지막으로 사회적 네트워크는 물질적·심리적 자원을 효율적으로 확보할 수 있는 수단으로 사회적 자본 확대에 긍정적으로 작용하여 직무만족을 높인다는 것이다[28][39].

이와 같이 사회적 네트워크가 직무만족 향상에 기여한다는 맥락에서 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 직무만족에 긍정적으로 작용을 하게 된다. 이채식과 김명식[17], 남정휘와 조성욱[18]은 직장 내 대인관계가 임금근로 장애인의 직무만족을 결정하는 요인이라 보고하였다. 또한 염동문 등[14]은 임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 직무만족을 결정하는 중요한 요인이라는 점을 밝히고 있다. 이들 연구에서는 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 직장 내 호의적인 대인관계를 형성하는 기반이 되며, 직무수행에 필요한 정보와 지식의 획득 수단으로 작용하기 때문에 직무만족에 긍정적이라는 것이다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 차별경험과 직무만족

장애인에 대한 차별은 일상생활뿐만 아니라 일자리에서도 차별을 받는다. 이러한 차별은 장애인으로 하여금 사회적으로 위축되고 고립된 생활을 하는 원인으로 작용하게 된다[14].

특히 장애인에 대한 차별은 장애인으로 하여금 직무에 만족하지 못하는 원인으로 작용하여 이직의도를 높이거나 다시 실직의 상태로 환원되는 악순환으로 이어질 가능성이 매우 높다. 김승렬과 송진영[29]은 장애인

의 일상생활 차별경험은 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하였으며, 송진영[34]은 일자리 차별경험이 직무만족에 부정적으로 작용하여 이직의도를 높인다는 결과를 보고하였다. 김동주와 고민석[40]은 직장 내 차별이 임금근로 장애인의 직무만족에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 자신의 장애에 대하여 부정적으로 인식하게 하는 원인이 된다고 하였다. 이와 같이 임금근로 장애인의 일상생활 차별과 직장 내 차별은 직무만족에 부정적인 영향을 미친다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 차별경험에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

한편, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 차별경험을 감소시키며[33][34], 차별경험이 직무만족에 부정적으로 작용[29][34][40]한다는 선행연구를 종합하면, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 직무만족 간의 관계를 매개할 가능성이 매우 높다.

이는 차별경험의 매개효과를 검증한 연구에서도 확인할 수 있다. 최수진 외[41]는 장애등급과 자아존중감 간의 관계에서 차별경험의 매개효과를 검증하였으며, 이성규[42]는 경제활동상태와 결혼생활 만족도 간의 관계에서 차별경험의 매개효과를 분석하였다.

이에 본 연구에서도 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 직무만족 간의 관계에서 차별경험의 매개효과를 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 임금근로 장애인의 차별경험은 사회적 네트워크와 직무만족을 매개할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구모형

이상과 같이 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 차별, 직무만족 간의 가설을 바탕으로 한 연구모형은 [그림 1]과 같다.

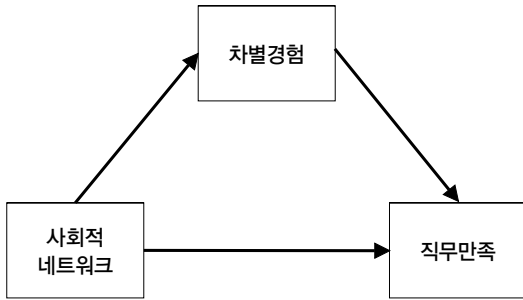


그림 1. 연구모형

2. 분석자료 및 대상

본 연구에서는 2008년부터 매년 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시하는 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled) 8차년도(2015년) 자료를 사용하였다. 8차년도 장애인고용패널조사 자료에는 5,092명이 응답하였으나, 본 연구의 분석대상은 직무만족이 발생할 수 있는 취업임금근로자 중 7차년도(2014년) 조사이후 임금근로를 지속하는 패널 805명을 대상으로 분석을 실시하였다.

3. 변수구성 및 측정

3.1 사회적 네트워크

사회구성원간의 공식적 비공식적 관계로 개념화 되는 사회적 네트워크에 대한 측정은 장애인고용패널조사 자료를 활용하여 분석하였기 때문에 정확하게 측정하기에는 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 임금근로 장애인의 사회적 네트워크를 염동문 등[14]의 연구를 바탕으로 하여 사회구성원 간의 공식적 비공식적 네트워크형성의 능력으로 개념화하여 측정하였다.

장애인고용패널조사 조사지표에서는 비공식적 네트워크를 부모, 자녀, 형제와의 관계형성능력, 친구, 이웃, 동료, 지인과의 관계 형성능력, 사업이나 동문 등의 인간관계 형성능력의 3문항으로 측정하였으며, 공식적 네트워크는 형성능력을 직업교육 프로그램 참여 이수 능력, 공동체 생활능력, 사회·정치적 권리 행사 능력의 3문항으로 측정하고 있다. 이들 문항은 전혀 할 수 없다(1)부터 거의 어려움이 없다(5)까지 리커트 5점 척도로 측정하고 있다. 이에 본 연구에서는 총 6문항의 측정값

을 합산하여 분석에 활용하였다.

3.2 차별경험

장애인고용패널조사에서 차별경험은 일상생활에서의 차별경험, 구직활동 및 취업준비에서의 차별경험, 일 자리에서의 차별경험의 3문항으로 구성하였으며, 전혀 없다(1)부터 매우 많음(4)까지로 하여 측정하였다. 그러나 본 연구에서는 2년간 임금근로를 지속하는 장애인을 대상으로 하고 있어 임금근로자 차별경험을 구직활동 및 취업준비에서의 차별경험을 제외한 일상생활과 일 자리에서의 차별경험 2문항의 측정값을 합산하여 분석에 활용하였다.

3.3 직무만족

직무만족은 조사지표에서 임금 또는 소득, 취업 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과 공정성, 복리후생, 교육훈련기회, 장애인에 대한 이해, 전반적 만족도의 12개 문항으로 구성하고 있으며, 매우 불만족(1)부터 매우 만족(5)의 리커트 5점 척도로 측정하고 있다. 그러나 본 연구에서는 전반적 만족도 자체가 11개 하위차원 모두를 포함하는 개념이기 때문에 이를 제외한 11개 문항의 측정값을 합산하여 분석에 활용하였다.

3.4 통제변수

회귀분석을 적용하여 분석한 연구는 모형설정의 오류를 최대한 극복하기 위하여 독립변수 외에 종속변수와 매개변수에 영향을 미치는 변수들의 영향력을 통제하는 것이 바람직하다[41]. 이에 본 연구에서는 차별경험과 직무만족도의 선행연구[29][34][40]를 고찰한 결과 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 장애등급, 가구원수, 국민기초생활수급여부 등이 차별경험과 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 이를 통제변수로 활용하였다.

4. 분석 방법

본 연구의 분석을 위해 먼저 각 변수들의 기초통계량을 분석하였다. 또한 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검

증하기 위해 요인분석과 신뢰성분석을 실시하였다. 그리고 주요 개념간의 상관관계 및 가설검증을 위해 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 매개효과 검증을 위해 Kenny[43]가 제시한 방법과 Sobel Test를 실시하였다. 매개효과가 있기 위해서는 첫 번째 단계에서 독립변수와 매개변수 간의 관계가 유의해야 하며, 두 번째 단계에서는 독립변수와 종속변수 간의 관계가 유의해야 하며, 세 번째 단계에서는 독립변인과 매개변인이 동시에 투입된 모형에서 매개변인과 종속변인 간의 관계가 유의해야 한다. 또한 Sobel Test 결과 Z-값이 유의하게 나와야 한다. 이상과 같은 분석은 통계분석 프로그램인 SPSS 22.0을 활용하여 분석하였다.

IV. 분석결과

1. 기초통계분석

본 연구의 분석대상인 임금근로 장애인의 인구사회학적특성은 [표 1]과 같다. 성별은 남성이 73.4%로 여성보다 많았으며, 연령은 50대가 38.1%, 60대 이상이 29.7, 40대가 21.1%의 순으로 나타났다. 학력은 고졸이하 46.6%, 고졸 36.8%, 대졸이상 16.6%의 순이었으며, 혼인상태는 유배우자가 66.8%로 무배우자보다 많은 분포를 보였다. 장애등급은 6급이 26.7%로 가장 많았으며, 3급 20.9%, 5급 19.9%, 4급 16.4%의 순으로 나타났다. 가구원수는 2명이 27.7%, 3명 25.5%, 4명 25.3%의 순이었으며, 국민기초생활보장수급여부는 92.7%가 해당되지 않는 것으로 나타났다.

회귀분석은 모형에 포함된 변인들의 정규분포를 가정하고 있기 때문에 사회적 네트워크와 차별경험, 직무만족의 합산 값의 정규분포를 확인하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 검토하였다. 분석결과 [표 2]와 같이 모든 변인의 왜도 절대 값이 2.371, 첨도 절대 값이 5.745 이하로, 왜도와 첨도의 기준인 ± 3 과 ± 10 미만[42]인 것으로 나타나 정규분포 형성을 가정하여도 문제가 없음을 확인하였다.

표 1. 임금근로 장애인의 특성

구분	빈도	퍼센트	
성별	남성	591	73.4
	여성	214	26.6
연령	20대	28	3.5
	30대	61	7.6
	40대	170	21.1
	50대	307	38.1
	60대 이상	239	29.7
학력	고졸이하	375	46.6
	고졸	296	36.8
	대졸이상	134	16.6
혼인상태	유배우자	538	66.8
	무배우자	267	33.2
장애등급	1급	32	4.0
	2급	98	12.2
	3급	168	20.9
	4급	132	16.4
	5급	160	19.9
	6급	215	26.7
가구원수	1명	100	12.4
	2명	223	27.7
	3명	205	25.5
	4명	204	25.3
	5명 이상	73	9.1
국민기초생활보장수급여부	예	59	7.3
	아니오	746	92.7

표 2. 변인들의 기술통계량

구분	최소	최대	평균	SD	왜도	첨도
사회적네트워크	8	30	27.856	4.033	-2.371	5.535
차별경험	2	8	2,680	1,092	2,102	5,740
직무만족	11	53	34,415	5,511	-.487	1,987

2. 타당성과 신뢰성 분석

본 연구에서는 분석에 활용한 문항들의 개념타당성과 신뢰성 검증을 위해 확인적 요인분석과 신뢰성 분석을 실시하였다.

분석 결과 사회적 네트워크, 차별경험, 직무만족을 구성하는 측정문항들의 적재 값은 최소 .604로 일반적인 기준인 .50를 상회하는 것으로 나타났다. 또한 개념신뢰도(Composite Reliability: CR)은 최소 .806으로 기준인 .70보다 높았으며, 평균분산추출(AVE)값도 최소 .502로 기준인 .50보다 높은 것으로 나타났다. 신뢰성 분석결과 Cronbach's α 계수가 최소 .795로 기준인 .6보다 높아 신뢰성도 확보되었다. 따라서 개념타당성과 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단되었다.

표 3. 확인적 요인분석과 신뢰성 분석결과

변수	측정문항	적재값	t-값	CR	AVE	Cronbach's α
사회적 네트워크	가족관계	.841	29.316	.937	.716	.926
	친구이웃관계	.931	34.740			
	사업동참모임	.950	36.047			
	직업교육이수	.729	23.795			
	공동체생활	.863	30.581			
	권리행사	.738	24.198			
차별 경험	일상생활차별	.903	20.831	.806	.678	.795
	일자리차별	.735	18.011			
직무 만족	임금/소득	.644	19.795	.914	.502	.910
	취업 안정성	.680	21.249			
	일의 내용	.778	25.631			
	근로환경	.794	26.388			
	근로시간	.689	21.627			
	개인의 발전	.734	23.555			
	대인관계	.604	18.274			
	인사고과 공정성	.714	22.683			
	복리후생	.661	20.464			
	교육훈련 기회	.691	21.718			
	장애인 수용	.707	22.405			

3. 상관관계분석

본 연구의 주요 변수인 임금근로 장애인의 사회적 네트워크와 차별경험, 직무만족을 구성하는 문항들의 상관관계를 분석한 결과는 아래의 [표 5]와, [표 6]와 같이 나타났으며, 대체적으로 유의수준 .05에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 분석되었다.

표 4. 상관관계(1)

	snet1	snet2	snet3	snet4	snet5	snet6	disc1	disc2	jobs1
snet1	1.000								
snet2	.841	1.000							
snet3	.781	.892	1.000						
snet4	.567	.634	.704	1.000					
snet5	.682	.776	.824	.699	1.000				
snet6	.616	.648	.685	.591	.738	1.000			
disc1	-.336	-.354	-.378	-.340	-.391	-.360	1.000		
disc2	-.284	-.290	-.316	-.240	-.273	-.272	.664	1.000	
jobs1	.085	.046	.044	.078	.005	.026	-.084	-.051	1.000
jobs2	.061	.072	.075	.140	.064	.050	-.063	-.063	.479
jobs3	.059	.021	.047	.112	.035	.019	-.074	-.084	.510
jobs4	.013	-.020	.005	.065	-.009	-.004	.002	-.016	.520
jobs5	.055	.009	.007	.062	-.019	-.043	-.027	-.070	.392
jobs6	.032	.022	.027	.115	-.009	-.028	-.095	-.088	.505
jobs7	.149	.166	.159	.187	.135	.101	-.133	-.160	.329
jobs8	.087	.077	.078	.099	.043	.053	-.085	-.090	.448
jobs9	.020	.019	.037	.135	.036	.017	-.092	-.090	.479
jobs10	.071	.060	.067	.145	.071	.059	-.073	-.049	.443
jobs11	.047	.010	.019	.073	.031	.039	-.014	-.083	.413

snet1: 가족관계, snet2: 친구이웃관계, snet3: 사업동참모임, snet4: 직업교육이수, snet5: 공동체생활, snet6: 권리행사, disc1: 일상생활 차별, disc2: 일자리차별, jobs1: 임금/소득, jobs2: 취업의 안정성, jobs3: 일의 내용, jobs4: 근로환경, jobs5: 근로시간, jobs6: 개인의 발전가능성, jobs7: 의사소통/대인관계, jobs8: 인사고과 공정성, jobs9: 복리후생, jobs10: 교육훈련 기회, jobs11: 장애인에 대한 이해와 수용

표 5. 상관관계(2)

	jobs2	jobs3	jobs4	jobs5	jobs6	jobs7	jobs8	jobs9	jobs10	jobs11
jobs2	1.000									
jobs3	.579	1.000								
jobs4	.557	.701	1.000							
jobs5	.458	.558	.638	1.000						
jobs6	.477	.565	.542	.494	1.000					
jobs7	.396	.503	.477	.430	.459	1.000				
jobs8	.442	.514	.519	.458	.538	.545	1.000			
jobs9	.506	.451	.508	.385	.485	.309	.459	1.000		
jobs10	.430	.472	.460	.425	.581	.361	.541	.599	1.000	
jobs11	.432	.495	.538	.516	.498	.418	.586	.492	.588	1.000

jobs2: 취업의 안정성, jobs3: 일의 내용, jobs4: 근로환경, jobs5: 근로시간, jobs6: 개인의 발전가능성, jobs7: 의사소통/대인관계, jobs8: 인사고과 공정성, jobs9: 복리후생, jobs10: 교육훈련 기회, jobs11: 장애인에 대한 이해와 수용

사회적 네트워크를 구성하는 문항들은 차별경험과 대부분 부적 상관관계를 나타내고 있으며, 직무만족과는 정적 상관관계를 보였다. 즉, 높은 수준의 사회적 네트워크는 낮은 수준의 차별경험과 높은 수준의 직무만족과 관련된다는 것을 의미하고 있다.

또한 차별경험은 직무만족을 구성하는 대부분의 문항들과 부적 상관관계를 보여 차별경험이 많을수록 낮은 수준의 직무만족을 보이는 것으로 분석되었다.

3. 가설검증

본 연구에서 설정한 가설검증을 위한 회귀분석결과 [표 6]과 같다. 먼저 임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 차별경험에 미치는 영향력을 분석하기 위한 모형 1은 통계적으로 유의한(F=24.099, p<.001) 모형으로 분석되었으며, 모형의 설명력은 19.5%인 것으로 나타났다. 사회적 네트워크가 차별경험에 미치는 영향력을 분석한 결과 부(-)의 유의한 영향(B=-.085, p<.001)을 미치는 것으로 나타나 사회적 네트워크는 차별경험을 감소시키는 것으로 분석되었다. 이와 같은 분석결과 가설 1은 채택되었다.

사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설 2의 분석결과 회귀모형은 통계적으로 유의한(F=7.217, p<.001) 모형으로 분석되었으며, 모형의 설명력은 6.8%인 것으로 나타났다. 또한 사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 영향력을 분석한 결과 정(+)의 유의한 영향(B=.128, p<.05)을 미치는 것으로 나타나 사회

적 네트워크가 직무만족을 높이는 예측요인으로 밝혀졌다. 따라서 가설 2는 채택되었다.

표 6. 위계적 회귀분석결과

변수	종속변수			
	차별경험 (1단계)	직무만족 (2단계)	직무만족 (3단계)	
통제 변수	(상수)	5.596	36.986	39.619
	성별	.062	-1.117*	-1.087*
	연령	-.003	-.072**	-.073**
	최종학력	-.013	.955*	.949*
	혼인상태	-.083	.978	.939
	장애등급	-.097***	-.410**	-.456***
	가구원 수	.001	-.274	-.273
	수급여부	.430**	-2.491***	-2.288**
독립 변수	사회적 네트워크	-.085***	.128*	.088
매개 변수	차별경험			-.471*
R ²		.195	.068	.115
F		24.099***	7.217***	17.124***

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

다음으로 차별경험과 직무만족 간의 가설 3의 분석결과 회귀모형은 통계적으로 유의한(F=17.124, p<.001) 모형으로 분석되었으며, 설명력은 11.5%인 것으로 나타났다. 또한 차별경험은 직무만족에 유의한 부(-)의 유의한 영향(B=-.471, p<.05)을 미치는 것으로 나타나 차별경험은 직무만족의 저해요인으로 밝혀졌다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

마지막으로 차별경험의 매개효과를 검증한 결과 표 5와 같이 1단계에서 독립변인인 사회적 네트워크가 종속변인인 직무만족에 유의한 영향(B=-.085, p<.001)을 미치고 있으며, 2단계에서 독립변인인 사회적 네트워크가 매개변인인 차별경험에 유의한 영향(B=.128, p<.05)을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 독립변인과 매개변인이 모두 투입된 모형에서 독립변인인 사회적 네트워크는 종속변인인 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않고 있으며, 매개변인인 차별경험은 직무만족에 유의한 부(-)의 영향(B=-.471, p<.05)을 미치고 있어 차별경험이 사회적 네트워크와 직무만족 간의 관계를 완전매개하고 있는 것으로 나타났다. 또한 차별경험의 매개효과의 유의성을 살펴보기 위한 Sobel Test 결과 [표 7]과 같이 매개효과는 유의한(z=2.357, p<.05) 것으로 분석되어 가설 4는 채택되었다.

표 7. Sobel Test 결과

Sobel test statistic(Z)	p
2.357*	.018

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

V. 결론

1. 연구요약 및 시사점

본 연구에서는 임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 차별경험과 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 임금근로 장애인의 사회적 네트워크의 효과를 규명하고, 이를 바탕으로 임금근로 장애인을 대상으로 한 연구의 범위를 확대하고, 장애인의 사회적 네트워크의 중요성에 관한 정보를 제공하고자 하였다.

이를 위해 사회적 네트워크의 효과에 관한 이론적 가설을 설정하고, 실증분석을 통하여 검증하였다. 실증분석은 장애인고용패널조사 8차년도(2015년)자료를 활용하여 임금근로 장애인 805명의 자료를 활용하였으며, 가설검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 장애인 차별을 감소시키는 중요한 예측요인임을 확인하였다. 이는 사회적 네트워크가 사회구성원 간의 신뢰와 호혜를 바탕으로 형성되는 대인관계[20]라는 점을 확인한 결과이며, 사회적 네트워크를 통하여 친분관계를 형성할 수 있다는 선행연구[26]의 결과와 맥락을 같이 하고 있다. 특히 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 장애에 대한 인식을 전환시키는 중요한 매개체로서 작용함으로써, 장애인의 차별을 감소시키는 요인[32]으로 작용한다는 결과로 확인되어, 장애인의 사회적 네트워크의 중요성을 밝혀주고 있다. 따라서 장애인의 사회적 네트워크를 강화시키기 위해서는 우선 가족관계 강화를 위한 가족단위 프로그램을 개발하여 제공하는 것이 필요하다. 또한 직장 내에서는 상사와 동료 간의 원활한 의사소통을 위하여 의사소통 향상 프로그램과 대인관계 형성 능력을 높이기 위한 프로그램의 도입이 필요하다.

둘째, 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 직무만족을 높여주는 예측요인으로 밝혀져, 사회적 네트워크가 직무에 대한 열의를 높여줌으로써 직무만족을 향상시킨

다는 연구[37]와 장애인의 사회적 네트워크가 직무만족에 직접적인 영향을 미친다는 선행연구[14]의 결과를 지지하고 있다. 이와 같은 결과는 사회적 네트워크가 직무수행을 위한 협력 행동을 이끌어 낼 뿐만 아니라, 직무수행에 필요한 정보와 지식의 공유를 촉진하기 때문에 직무만족에 긍정적 요인으로 작용한다는 것을 보여주고 있다. 이와 같은 맥락에서 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 그들이 직무수행 과정에서 필요한 상사와 동료들의 협력과 지식의 획득을 원활하게 할 수 있는 기반이 되어 직무성과의 향상을 가져오게 된다는 것을 의미하고 있다. 따라서 임금근로 장애인의 사회적 네트워크는 그들의 직무성과를 높여 직무만족 향상에도 기여하지만, 더 나아가 조직 전체의 성과향상에도 매우 중요한 역할을 하게 된다. 그러므로 기업에서는 임금근로 장애인의 사회적 네트워크를 강화하기 위한 프로그램의 일환으로 동료 간의 공식적 비공식적 모임을 지원하고, 장애인과 비장애인이 협력할 수 있는 프로그램을 개발함으로써 사회적 네트워크 강화에 노력을 해야 한다.

셋째, 임금근로 장애인의 차별경험은 직무만족을 저해하는 요인임을 확인하였으며, 또한 사회적 네트워크와 직무만족 간의 관계를 매개하는 변인임을 확인하였다. 이는 장애인의 차별과 직무만족 간의 관계를 분석한 연구[4][33][40]와 동일한 결과이다. 이러한 결과를 볼 때 장애인의 차별은 직무만족을 저해하는 요인일 뿐만 아니라 사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 긍정적 효과도 장애인 차별로 인하여 감소될 수 있다는 것을 보여주고 있다. 따라서 장애인에 대한 차별을 기업 차원에서 줄일 수 있는 노력이 필요하다. 장애인에 대한 차별은 장애 자체에 대한 부정적인 인식에서 비롯된다[33]. 이는 장애를 가진 장애인의 경우 비장애인에 비하여 직무수행의 질과 성과가 낮을 것이라는 고정관념에서 비롯되고 있다. 그러므로 기업에서는 장애인이라도 비장애인에 비하여 직무수행의 질이나 직무성과가 떨어지지 않는다는 것을 보여줄 필요가 있으며, 장애인이 지닌 장애가 직무수행에 지장을 주지 않는 직무를 배정하는 것도 필요하다. 이와 더불어 비장애인이 장애에 대한 인식의 전환이 필요한 교육과 장애인과의 소통 등을 권장할 필요가 있다.

2. 연구의 한계점

이상과 같은 연구결과와 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

첫째, 본 연구에서는 장애인고용패널조사 자료를 분석에 활용하고 있기 때문에 사회적 네트워크에 대한 보다 정확한 측정이 어렵다는 한계점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 이를 보완할 수 있는 자료를 활용하여 보다 정확한 측정이 될 수 있도록 하여야 한다. 둘째, 본 연구에서는 가설을 회귀분석을 통하여 검증하고 있는데, 회귀분석은 측정오차로 인하여 구조방정식을 통한 분석에 비하여 신뢰도가 낮을 수 있다. 따라서 향후에는 구조방정식에 적합한 측정지표를 중심으로 하여 구조방정식을 통하여 분석할 필요가 있다. 셋째, 본 연구의 주요 변수인 사회적 네트워크와 장애인 차별, 직무만족은 다차원적인 개념이지만, 단일변인으로 분석하고 있어 세부적인 요인들의 영향력을 파악하지 못하였다. 향후 연구에서는 이를 세부적인 요인으로 구분한 분석이 필요하다.

이러한 한계에도 불구하고, 본 연구는 장애인의 사회적 네트워크를 연결주의와 구조주의 이론의 관점에서 접근하여 다른 연구와 차별된 접근방법을 시도하였을 뿐만 아니라 장애인의 사회적 네트워크에 대한 이론적 기반을 확대하는 데 기여하고 있다. 또한 장애인의 사회적 네트워크 강화를 위한 방안을 정부차원 뿐만 아니라 조직차원에서도 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

참고 문헌

- [1] 민준영, 김호진, 강혜승, 김성천, *제8차 장애인고용패널조사(2015년)*, 한국장애인고용공단, 2016.
- [2] 나영희 외, *2015 장애인백서*, 한국장애인개발원, 2015.
- [3] M. Jones and P. Latreille, "Disability and self-employment: evidence from the UK LFS," *Applied Economics*, Vol.43, No.27, pp.4161-4178, 2006.
- [4] 송진영, "임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증,"

- 사회과학연구, 제28권, 제4호, pp.329-346, 2012
- [5] 송진영, 김형모, “고령장애인의 일상생활 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제24권, 제1호, pp.199-225, 2014
- [6] L. A. Snyder, J. S. Carmichael, L. V. Blackwell, J. N. Cleveland, and G. C. Thornton, “Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities,” *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.22, No.1, pp.5-19, 2010.
- [7] 전동일, 서정민, “임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구,” 장애와 고용, 제2권, 제1호, pp.137-157, 2012.
- [8] C. K. Fatt, E. W. S. Khin, and T. N. Heng, “The impact of organizational justice on employee’s job satisfaction: The Malaysian companies perspectives,” *American Journal of Economics and Business Administration*, Vol.2, No.1, pp.56-63, 2010.
- [9] J. D. Montgomery, “Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis,” *The American economic review*, Vol.81, No.5, pp.1408-1418, 1991.
- [10] A. Calvo-Armengol and M. O. Jackson, “The effects of social networks on employment and inequality,” *The American Economic Review*, Vol.94, No.3, pp.426-454, 2004.
- [11] H. Achat, I. Kawachi, S. Levine, C. Berkey, E. Coakley, and G. Colditz, “Social networks, stress and health-related quality of life,” *Quality of life research*, Vol.7, No.8, pp.735-750, 1998.
- [12] W. S. Chow and L. S. Chan, “Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing,” *Information & management*, Vol.45, No.7, pp.458-465, 2008.
- [13] G. Regts, and E. Molleman, “The moderating influence of personality on individual outcomes of social networks,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.89, No.3, pp.656-682, 2016.
- [14] 염동문, 김미정, 백혜영, “장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제23권, 제1호, pp.303-325, 2013.
- [15] 전영환, 남용현, 류정진, “장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계,” 장애와 고용, 제21권, 제1호, pp.187-208, 2011.
- [16] 이채식, 김명식, “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구,” 장애와 고용, 제23권, 제1호, pp.327-356, 2013.
- [17] 이채식, 김명식, “근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구,” 장애와 고용, 제22권, 제1호, pp.29-54, 2012.
- [18] 남정휘, 조성옥, “중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” *재활복지*, 제16권, pp.137-156, 2012
- [19] 김환희, 이영선, “장애인의 직업유지요인 탐색,” 장애와 고용, 제22권, 제3호, pp.183-210, 2012.
- [20] 보건복지부, 2014년 장애인 실태조사, 보건복지부, 한국보건사회연구원, 2015.
- [21] 문성애, 이영민, “기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향,” *인적자원관리연구*, 제16권, 제2호, pp.55-67, 2009.
- [22] C. Jones, W. S. Hesterly, and S. P. Borgatti, “A general theory of network governance: Exchange conditions and social mechanisms,” *Academy of management review*, Vol.22, No.4, pp.911-945, 1997.
- [23] J. S. Coleman, *Foundations of Social Theory*, Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1990.
- [24] 조영복, 김경원, “사회적 네트워크의 특성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 제18권, pp.87-110, 2011.
- [25] R. L. Sandefur, and E. O. Laumann, “A paradigm for social capital,” *Rationality and society*, Vol.10, No.4, pp.481-501, 1998.
- [26] M. Fritsch and M. Kauffeld-Monz, “The impact of network structure on knowledge

- transfer: an application of social network analysis in the context of regional innovation networks,” *The Annals of Regional Science*, Vol.44, No.1, p.21, 2010.
- [27] 이경립, 박재국, “장애대학생의 대학생활적응 실태 및 사회적 지지에 대한 인식,” *특수아동교육연구*, 제9권, 제1호, pp.289-308, 2007.
- [28] M. O. Jackson, T. Rodriguez-Barraquer, and X. Tan, “Social capital and social quilts: Network patterns of favor exchange,” *The American Economic Review*, Vol.102, No.5, pp.1857-1897, 2012.
- [29] 김승렬, 송진영, “임금근로장애인의 일상생활차별경험이 생활만족도에 미치는 영향,” *재활복지*, 제20권, pp.73-94, 2016.
- [30] 권선진, “장애인 차별실태와 인권의식 개선방안에 관한 연구,” *평택대학교 사회과학연구소*, 제8권, 제3호, pp.59-75, 2004.
- [31] 차은아, 임성욱, “장애인의 차별경험이 우울에 미치는 영향,” *사회과학연구*, 제29권, 제1호, pp.237-260, 2013.
- [32] 김미옥, “장애인에 대한 사회적 거리감 연구,” *정신보건과 사회사업*, 제14권, pp.99-126, 2002.
- [33] 신은경, 광지영, “장애인의 일상생활·취업준비·일자리에서 지각된 차별경험에 영향을 주는 요인에 관한 연구,” *장애와 고용*, 제25권, 제3호, pp.269-292, 2015.
- [34] 송진영, “임금근로장애인의 일자리차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 좋은 일자리 유지와 아동의 매개효과를 중심으로,” *공공정책과 국정관리*, 제10권, 제2호, pp.133-161, 2016.
- [35] E. A. Locke, *The nature and causes of job satisfaction*, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.45, pp.1297-1349, 1976.
- [36] P. E. Spector, *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol.3)*, Sage publications, 1997.
- [37] B. Aziri, “Job satisfaction: A literature review,” *Management research and practice*, Vol.3, No.4, pp.77-86, 2011.
- [38] 김현성, 박세영, “사회적 네트워크와 조직몰입 및 직무만족의 관계: 직무열의의 매개효과를 중심으로,” *사회과학연구*, 제35권, 제2호, pp.203-231, 2011.
- [39] 한나영, 배상욱, “사회적 자본이 직무만족을 매개로 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 제23권, 제4호, pp.81-100, 2016.
- [40] 김동주, 고민석, “직장 내 차별이 장애인 임금근로자의 직장만족과 장애수용에 미치는 영향,” *직업재활연구*, 제22권, 제2호, pp.5-29, 2012.
- [41] 최수진, 권정미, 이교일, “임시근로장애인의 장애등급이 자아존중감에 미치는 영향,” *장애와 고용*, 제24권, 제3호, pp.147-168, 2014.
- [42] 이성규, “장애유형, 장애정도 및 경제활동상태와 결혼생활만족도의 관계: 고용패널데이터를 활용한 장애인의 일상생활 차별경험의 매개효과,” *한국사회복지학*, 제66권, 제4호, pp.281-306, 2014.
- [43] D. A. Kenny, D. A. Kashy, and N. Bolger, *Data analysis in social psychology*, In D. T. Gilbert, S. T., Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp.233-265), New York: Oxford University Press, 1998.

저 자 소 개

하 경 해(Kyeong hye Ha)

정회원



- 2017년 2월 : 신라대학교 사회복지대학원 박사수료
- 2017년 5월 : 두산어린이집 원장
- 2017년 5월 현재 : 영산대학교 아동학과 겸임교수

<관심분야> : 장애인직무, 청소년유람물, 아동학대 성인지감수성