

장애인의 직장차별 변화유형에 따른 생활만족도에 대한 영향 연구

A Study on the Influence on the Life Satisfaction according to the Type of Change Job Discrimination of the Disabled

염동문*, 장유미*, 이재경**

창신대학교 사회복지학과*, 한국도박문제관리센터 예방홍보부 연구개발팀**

Dongmoon Yeum(ksltv@cs.ac.kr)*, Yumi Jang(jangyoume1204@cs.ac.kr)*,
Jaekyoung Lee(jklee@kcgp.or.kr)**

요약

본 연구는 시간에 따른 장애인의 직장차별 변화정도를 유형화하고, 각 유형별로 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하는데 목적이 있다. 이를 위해 장애인고용패널 3~8차년도 자료를 활용하였고, 1,227명의 데이터를 활용하였다. 잠재프로파일성장분석을 통해 장애인의 직장차별의 중단적 변화유형을 구분하였고, 이후 집단별로 이항로지스틱회귀분석을 통해 영향요인을 검증하였다. 분석결과, 첫째, 장애인의 직장차별 변화유형은 감소집단과 증가집단으로 나타났고, 직장차별에 영향을 미치는 요인은 장애정도, 만성질병 유무, 총소득, 생활만족도이었다. 둘째, 장애인의 직장차별 유형별 삶의 만족도를 예측하는 요인을 살펴보면, 직장차별과 감소집단과 증가집단은 공통적으로 자아존중감과 사회경제적지위가 높을수록 삶의 만족도가 높았다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구는 장애인 직장차별에 대응하기 위해 본 연구가 갖는 함의를 제시하였다.

■ 중심어 : | 장애인 | 직장차별 | 변화유형 | 생활만족도 | 잠재프로파일성장분석 |

Abstract

The purpose of this study is to classify the degree of change of job discrimination of the disabled according to time and to identify factors affecting life satisfaction according to each type. For this study, data from the 3rd to 8th year of the employment panel for the disabled were used and 1,227 data were used. The longitudinal profile of the disabled person's discrimination was classified through latent profile growth analysis(LPGA), and then influential factors were verified through binomial logistic regression analysis. First, the types of change of the job discrimination of the disabled were represented as the decrease group and the increase group. The factors influencing the job discrimination were the degree of disability, chronic diseases, gross income, and life satisfaction. Second, the factors of predicting the life satisfaction according to the types of job discrimination of the disabled are as follows: job discrimination, decrease and increase group have higher life satisfaction as the self - esteem and socioeconomic status are higher. Based on these results, this study suggested the implications of this study to cope with the discrimination of the workplace with the disabled.

■ keyword : | Disability | Job Discrimination | Change Type | Life Satisfaction | Latent Profile Growth Analysis |

* 본 연구는 2017학년도 창신대학교 교내연구비지원에 의해 수행되었음.

접수일자 : 2018년 11월 28일

수정일자 : 2018년 12월 17일

심사완료일 : 2018년 12월 17일

교신저자 : 이재경, e-mail : jklee@kcgp.or.kr

I. 서론

장애인가구의 증가로 인한 정책수요의 다양화와 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장애인차별금지법), 장애인고용의무제 등이 제정되었다. 이를 통해 고용과 복지, 교육과 사회참여 등 장애인에 대한 전반적인 환경이 빠르게 변화되었다. 2007년 제정된 장애인차별금지법은 장애인 고용시 모집과 채용, 임금, 승진, 인사 등에 차별을 금지하도록 규정하고 있다[1]. 하지만 정부의 이러한 노력에도 불구하고 우리사회의 장애인들은 낮은 임금, 열악한 작업환경, 편의시설미비, 원활하지 못한 대인관계 등으로 고용의 불안정, 이직률 등이 높은 실정이고, 이는 장애인의 삶의 질을 저하시키는 요인이 되고 있다[2].

장애인에게 있어서 직업은 단순히 생계유지를 위한 수단만이 아니며, 사회참여의 통로로 매우 중요한 의미를 지닌다. 그런 의미에서 직장에서의 차별은 일상생활에서의 욕구충족을 제한하고, 생활에서의 만족도를 떨어뜨리게 한다. 그러므로 장애인의 직장차별과 생활만족도를 알아보는 것은 중요하다.

장애인 차별이란 정치, 경제, 사회, 문화 또는 그 밖의 모든 생활분야에서 다른 사람들과 평등한 입장에서 사회생활에 참가할 기회를 빼앗기거나 제한당하고, 자유롭지 못한 상태에 있음을 말한다. 특히, 장애가 있는 사람이 직업을 구할 때, 사업주가 장애를 이유로 노동기회나 고용을 제한하거나, 근로능력이 있고 업무 협력의사가 있는 장애인에게 장애를 이유로 동등한 업무 기회와 편의를 제공하지 않거나 배제하는 행위가 대표적인 장애인 차별이라고 할 수 있다[3][4].

노동시장에서 이러한 장애인에 대한 차별은 여전히 존재하고 있다. 노동시장에서 장애인의 차별은 소득(임금), 동료관계, 승진 등에서 나타나고 있고, 특히 장애유형별로 정신적 장애인은 모든 영역에서 차별을 경험하고 있다[5]. 장애인의 차별은 개인의 신체적 기능 경험에 따른 편견과 차별적 시각에 따른 것으로 열등한 존재 혹은 사회적 무능력자로 규정짓는 사회구조의 원인에 따른 것이다[6].

2007년 장애인차별금지법의 제정에도 불구하고 장애

인에 대한 차별은 여전히 존재하고 있으며, 직장내 차별에 대한 이해는 기본적 권리보장과 삶의 질을 개선하기 위해 필요하다. 장애인의 삶의 질과 직장차별에 대한 선행연구들을 살펴보면, 장애인의 일반적 특성에 따른 삶의 만족도 연구[7], 취업과 차별경험에 대한 연구[8], 고용차별과 고용의 질에 대한 연구[9] 등 장애인의 일반적 특성에 따른 삶의 만족도, 장애인 차별과 삶의 만족도, 직장차별에 따른 직무만족도와 같이 장애인의 삶과 직장차별에 대한 특정시점의 횡단면적 영향력만을 파악하고 있다. 하지만 장애인의 일상생활과 일자리 차별은 시간의 흐름에 따라서 증가 또는 감소하는 등 변화하고 있어[10], 시간적 변화에 따라 삶의 질이 달라짐을 예측해볼 수 있다. 즉, 장애인의 직장차별과 삶의 만족도를 이해함에 있어 횡단적 접근은 장애인의 직장차별에 대해 특성을 밝히는데 한계를 가진다.

이에 본 연구는 장애인이 느끼는 직장에서의 차별의 정도가 시간의 흐름에 따라 유동적일 수 있음을 전제한다. 따라서 본 연구는 장애인의 직장차별에 대한 횡단적 연구의 한계를 보완하고자 장애인의 직장차별이 하나의 동질적인 형태가 아닌 이질적인 형태로 나타날 수 있음을 가정하고, 시간의 변화에 따른 장애인의 직장차별 변화유형을 살펴보고자 한다. 이를 통해 장애인 직장차별의 각 변화유형에 따라 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 밝힘으로써 장애인 직장차별의 원인을 파악하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 장애인고용패널의 3차에서 8차년도 자료를 활용하여 시간에 따른 직장차별 변화정도를 유형화하고, 유형별로 생활만족도에 대한 특성변인의 영향관계를 규명하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 장애인의 직장차별 변화유형

2007년에 제정된 장애인차별금지법은 모든 삶의 영역에서 장애라는 이유로 한 차별을 금지하고 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현에 목적이 있다. 하지만, 신체적·정신적 기능의 결함은 ‘열등한 존재’, ‘사회적 무능력자’로 규정지으면서 편견과 차별의 대상이 되었

고, 장애를 가진 이들에 대한 부정적 시각은 사회참여 및 인격과 인권의 제한이라는 결과를 야기하였다[6]. 장애인에 대한 차별은 교육, 문화, 정치·경제 등 사회 전 분야에서 제기되고 있으며, 특히 고용에 대한 차별은 노동시장에서의 배제로 정치사회적 소외의 문제를 야기하고, 생계를 위협하는 생존권의 문제로 나타난다[11].

장애인에게 있어 직업은 생계수단이자 자아실현의 장인 동시에 개인의 사회적 지위와 위상, 신체적, 사회적, 심리적 재활과 경제적 측면에서 중요[12]하지만, 장애인차별금지법 시행후에도 장애인이 경험하는 차별에 대한 이슈는 지속되고 있다[10]. 장애인의 직장차별은 낮은 취업률과 취업 상태가 취약하거나 유지의 어려움이 있고[13], 직장 내에서 소득, 동료관계, 승진 등에서 차별을 경험하고 있는 것으로 나타나고 있다[5].

장애인에게 있어 직장은 사회참여와 통합에 있어 매우 중요하지만, 장애인은 취업의 어려움 뿐 아니라 고용이 되더라도 지속적인 직업 훈련 기회 획득의 어려움, 직업 기술 습득의 어려움, 직장 내 물리적 환경의 불편함, 출퇴근 시 어려움으로 직업유지를 못하고 그만두는 상황에까지 이어진다[13]. 이러한 악화과정은 직장에서의 차별이 고용시장에 진입한 순간부터 시간의 흐름과 연속선상에서 나타남을 예측할 수 있게 한다.

하지만, 장애인의 직장차별에 대한 종단연구는 김미경(2017)의 연구가 유일한데, 김미경(2017)은 일상생활과 일자리차별은 시간에 따라 변화하는 양상을 보이고 있음을 확인하였다[10]. 특히, 일자리차별은 시간의 흐름에 따라 감소하는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업유지의 어려움을 주장한 선행연구들과 상반되는 결과로 장애인의 직장차별이 여러 유형으로 나타남을 예측해볼 수 있다.

즉, 장애인의 직장차별에 대한 시간 따른 변화양상을 확인하고, 이러한 변화에 대한 영향요인을 규명한다면, 장애인의 직장차별을 감소시키고 사회참여와 통합을 이룰 수 있는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 장애인의 생활만족도 예측요인

장애인에 대한 차별은 직장생활에 있어 열악한 노동환경과 비장애인보다 낮은 소득수준을 보이고 있는 것

으로 나타나는데, 이로 인해 빈곤과 낮은 삶의 질을 경험하고, 고용불안정성으로 인해 삶과 직장생활에서의 균형성을 잃게 된다[9]. 관련하여 선행연구들은 장애인의 차별이 삶의 질과 생활만족도에 영향을 미친다고 보고하고 있다[14][15].

생활만족도는 삶의 안녕감과 만족감을 말한다. 관련하여 김미경(2017)은 일상생활과 일자리로 그 의미를 설명하고 있다[10]. 하지만 차별을 받는 장애인은 대인관계에서의 자신감 상실로 자존감과 사회적 효능감이 낮아지기 쉽고, 이에 따라 직장 내에서의 차별경험은 삶의 전반적 만족도를 저하시킨다고 보고하고 있기도 하다[15].

장애인의 차별경험이 생활만족도에 영향을 미치는 주요 원인이 되지만, 장애인의 생활만족도를 조사하고 있는 선행연구들은 다양한 요인의 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 선행연구들이 확인하고 있는 요인을 살펴보면, 크게 개인적 변인, 장애관련 변인, 경제적 변인 등으로 분류할 수 있다.

장애인의 생활만족에 영향을 미치는 개인적 변인으로 성별, 연령, 건강상태 등이 제시되고 있는데, 성별은 장애인의 고용의 질과 이에 따른 삶의 만족에 차이가 있다고 보고되고 있으며, 연령은 고령으로 갈수록 전반적 삶의 질을 떨어트리는 것으로 보고되고 있다[9][16][17]. 또한 건강상태는 장애인이 인식한 차별경험에 영향을 주는 요인으로 알려져 있다[18].

장애관련 변인은 장애유형과 정도가 있다. 장애유형과 정도는 장애인의 차별에 영향을 미치며 나아가 생활만족도에 영향을 주는 변인이다. 장애인을 채용함에 있어 장애정도와 유형이 고용주가 채용을 고려하는 주요 사항으로 보고되고 있는데[19], 직장내에서 장애인에 대한 차별은 비장애인과 차별뿐 아니라 장애유형과 정도에 따라서 발생하고 있음을 알 수 있다[15].

장애인의 차별과 삶의 만족에 있어 경제적 변인은 삶의 기본권을 구성하는 차원에서 중요하게 고려된다. 장애인의 삶에 있어 고용조건과 고용형태는 직무만족 및 생활만족에 영향을 미치는 요인[15]으로 비정규직일수로 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[20]. 결국, 장애인의 사회경제적 환경과 같은 객관적 조건은

주관적인 삶의 만족과 중요하게 관련이 있어[21] 이와 관련한 다양한 요인을 검증하는 노력이 필요하다.

이에 본 연구는 장애인의 직장차별과 생활만족도를 알아보기 위해 직장 내에서의 차별을 시간의 변화에 따라 유형화하고, 각 변화유형에 따라 생활만족도에 영향을 미치는 요인으로 선행연구를 통해 확인된 개인적 변인, 장애관련 변인, 경제적 변인을 살펴보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 장애인을 대상으로 직장차별에 대한 변화유형을 도출하고, 변화유형별로 다중회귀분석을 통해 특성변인(개인적 변인, 장애관련 변인, 경제적 변인)이 장애인의 생활만족도에 미치는 영향을 알아보하고자 하였다. 이에 따른 연구모형은 [그림 1]과 같다.

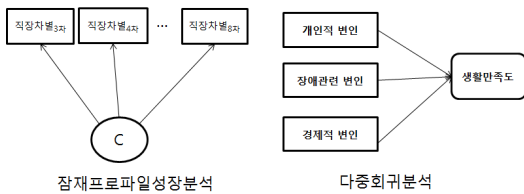


그림 1. 연구모형

2. 분석자료

2.1 직장차별 지표

직장차별은 장애인고용패널 3차(2000년)~8차(2015년)자료에 제시된 일자리에서의 차별경험을 사용하여 종단적인 변화양상을 유형을 확인하였다. 문항은 4점 리커트척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 구성되어, 점수가 높을수록 직장차별 경험이 많음을 의미한다.

2.2 준거변인

생활만족도는 장애인고용패널 조사표에 ①가족, ②친구, ③살고 있는 곳, ④건강상태, ⑤한 달 수입, ⑥여가활동, ⑦하는 일, ⑧결혼생활, ⑨전반적 만족의 9개의

항목으로 제시되어 있지만, 전반적 만족은 9가지 하위 차원을 모두 포함하는 중복되는 개념을 측정하고 있어 분석에서 제외하고, 최종적으로 8가지 하위차원에 대한 평균값을 도출하여 사용하였다.

2.3 예측변인

장애인의 직장차별 변화유형에 대한 프로파일을 분석한 이후, 변화유형별로 장애인의 생활만족도에 대한 영향 요인을 살펴보기 위해 개인적 변인, 장애관련 변인, 경제적 변인을 예측변인으로 사용하였다.

표 1. 특성변인에 대한 기술통계

특성	구분	명	%	특성	구분	명	%
성별	여	289	23.6	배우자 유무	무	311	25.3
	남	938	76.4		유	916	74.7
장애 유형	정신적장애	40	3.3	만성 질병 유무	무	578	47.1
	신체적장애	1,187	96.7		유	649	52.9
종사자 지위	비임금근로자	536	43.7	교육 수준	무학	110	9.0
	임금근로자	691	56.3		초등학교	343	28.0
장애 정도	경증	943	76.9		중학교	225	18.3
	중증	284	23.1		고등학교	396	32.3
					대학교 이상	153	12.5
연령		최소=24, 최대=82, M=55.97, sd=9.562					
건강상태		최소=1, 최대=4, M=2.51, sd=0.608					
타인의 도움정도		최소=1, 최대=4, M=1.82, sd=0.755					
사회경제적지위		최소=1, 최대=4, M=1.68, sd=0.617					
LN총소득		최소=0, 최대=10.32, M=7.30, sd=0.867					
자아존중감		최소=1, 최대=4, M=2.62, sd=0.510					

모든 변수의 빈도(%)를 보고했음. N=1,227. *p<.05, ***p<.001.

예측변인은 개인적 변인으로 성별(여자=0, 남자=1), 연령, 교육수준, 배우자유무(무=0, 유=1), 자아존중감을 사용하였으며, 장애관련 변인으로 장애유형(정신장애=0, 신체적장애=1), 장애정도(경증=0, 중증=1), 건강상태, 만성질병유무(무=0, 유=1), 타인의 도움정도를 사용하였으며, 경제적 변인으로 종사자지위(비임금근로자=0, 임금근로자=1), 사회경제적지위, 총소득(근로소득과 근로외소득의 합)을 사용하였다.

3. 분석방법

본 연구에서는 장애인의 직장차별의 중단적인 변화가 어떠한 유형으로 나타나는지, 그리고 그 변화유형에 따른 생활만족도에 영향을 미치는 특성변인을 규명하고자 한국장애인고용공단에서 구축한 장애인고용패널 조사 3~8차년도 자료를 활용하였다. 먼저, 응답자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 장애인의 직장차별에 대한 중단적 변화유형을 구분하기 위해 잠재프로파일성장분석(Latent Profile Growth Analysis: LPGA)을 실시하였다. 셋째, 프로파일을 탐색한 후에는 각 프로파일에서 나타난 집단별 특성을 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 장애인의 직장차별 변화유형별로 생활만족도에 대한 예측요인을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 적용하였다.

잠재프로파일성장분석은 성장혼합모형(growth mixture model)의 특수한 형태로서 자료가 범주형이 아닌 연속형이면서 중단자료에 사용하는 분석방법이다. 잠재프로파일성장분석에서는 모형의 프로파일 수를 결정하기 위해 여러 가지 준거들[22-25]이 사용되는데, 본 논문에서는 다음과 같은 기준들을 적용하였다.

첫째, 모형의 적합도와 간명성을 비교하는 정보적합도로 BIC(Bayesian Information Criterion)와 SABIC(Sample-Size Adjusted BIC)을 적용하였다. 이러한 정보적합도지수는 값이 낮을수록 모형의 적합도와 간명성이 최적임을 의미한다. 둘째, 통계적 검증으로 잠재프로파일의 수에 따라 모형을 비교하는 LMR(Lo-Mendell_Rubin)과 BLRT (Bootstrap Likelihood Ratio Test)를 활용하였다. LMR과 BLRT는 우도비검증으로 대립가설(k개 잠재프로파일)과 영가설(k-1개 잠재프로파일) 간의 통계검증을 실시하여 LMR과 BLRT가 $p < 0.05$ 일 때, 대립가설을 선택한다. 셋째, 잠재프로파일의 계층에 대한 실질적인 유용성을 평가하기 위해 표본 대비 계층의 최소비율은 Jung과 Wickrama (2008)[26]이 제시한 표본 수의 최소 5% 이상 기준을 적용하였다.

이러한 과정을 통하여 장애인의 직장차별에 대한 중단적 변화에 가장 적합한 잠재계층 수를 결정하고, 각 유형별로 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 특성

변인들의 영향관계를 파악하였다.

IV. 연구결과

1. 장애인의 직장차별 변화유형에 대한 잠재프로파일성장분석

1.1 잠재프로파일성장 모형 결정

장애인의 직장차별 변화유형을 탐색하기 위하여 잠재프로파일성장분석(LPGA)을 실시한 결과, [표 2]에 나타난 바와 같이 1개~5개 하위유형(계층)을 가진 모형이 측정되었다. 주어진 조건별 결과를 살펴볼 때, 1개~5개 하위유형의 솔루션을 종합적으로 고려하여 최종 모형을 결정하였다.

[표 2]에 제시된 4가지 적합도 지수와 잠재계층 분류율에 따라 총체적으로 살펴보면, 5계층은 4계층보다 BIC와 SABIC가 높아졌으며, 3계층과 4계층, 5계층은 BLRT가 기각되었으며, 잠재계층 분류율에서 5% 미만인 층이 나타났다. 그러므로 3계층, 4계층, 5계층은 모형에서 탈락되었기 때문에 결과적으로 5가지 준거에 가장 부합되는 2계층 솔루션이 최종적으로 선택되었다. 선택된 2계층 솔루션은 BIC와 SABIC 모두 1계층 솔루션보다 수치가 적었고, LMR과 BLRT 또한 이 솔루션을 지지하고 있으며($p < 0.01$), 잠재계층 분류율도 적합한 것으로 나타났다.

표 2. 모형 적합도

모형	BIC	SABIC	LMR	BLRT	잠재계층 분류율 %				
					1	2	3	4	5
1-class	10832.261	10797.321	-	-					
2-class	10209.551	10165.081	0.0077	0.0000	86.3	13.7			
3-class	10230.888	10176.889	0.4998	1.0000	0.0	86.3	13.7		
4-class	10154.550	10091.021	0.5486	1.0000	84.3	0.0	3.3	12.5	
5-class	10175.887	10102.829	0.5548	1.0000	84.3	0.0	3.3	12.5	0.0

n=1,277, na = not applicable.

1.2 잠재프로파일 집단유형의 의미

장애인의 직장차별 변화양상에 따라 나타난 2계층의 분포를 살펴보면, 다음 [그림 2]와 같다. 도출된 장애인

의 직장차별 변화양상에 대한 잠재프로파일의 특성을 관찰하여 집단을 명명하였다. [그림 2]에서 유형 1은 ‘직장차별 감소집단(86.3%)’으로 명명하였다. 이 집단은 초기(직장차별 3년차) 직장차별이 상대적으로 낮은 수준이었으며, 시간의 흐름에 따라 직장차별이 계속 감소하는 양상을 보이고 있다. 유형 2는 ‘직장차별 증가집단(13.7%)’으로 명명하였다. 초기(직장차별 3년차) 직장차별이 상대적으로 높은 수준이었으며, 시간의 흐름에 따라 직장차별이 계속 증가하는 양상을 보이고 있다.

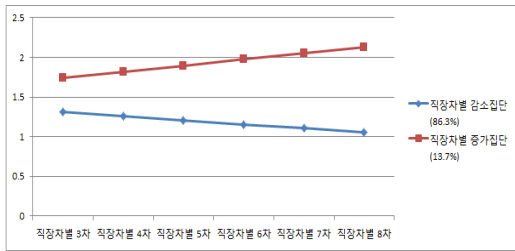


그림 2. 직장차별의 변화양상에 따른 잠재계층집단

1.3 직장차별 프로파일 집단유형의 특성

장애인의 직장차별 변화유형을 보다 구체적으로 살펴보기 위해, 준거집단을 직장차별 증가집단을 적용한 이항로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 직장차별 프로파일 집단유형의 특성

변인	직장차별 감소집단			
	b	SE	wald	odd
성별	-0.442	0.240	3.397	0.643
연령	0.022	0.012	3.395	1.022
학력	0.176	0.091	3.762	1.192
배우자유무	0.276	0.211	1.722	1.318
자아존중감	0.223	0.203	1.209	1.250
장애유형	-0.028	0.420	0.004	0.972
장애정도	-0.868***	0.204	18.035	0.420
건강상태	-0.051	0.186	0.076	0.950
만성질환유무	0.416*	0.203	4.217	1.516
타인의도움정도	-0.219	0.122	3.233	0.804
종사자지위	-0.108	0.207	0.272	0.898
사회경제적지위	0.315	0.182	3.006	1.370
LN총소득	0.298**	0.113	6.926	1.348
생활만족도	0.501*	0.216	5.355	1.650

n=1,277, *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
 준거집단(직장차별 증가집단)
 성별(0=여, 1=남), 배우자유무(0=무, 1=유), 장애유형(0=정신장애, 1=신체장애), 장애정도(0=경증, 1=중증),
 만성질환(0=무, 1=유), 종사자지위(0=비임금근로자, 1=임금근로자)

분석결과, 장애정도가 중증에 비해 경증(b= -0.868, p<.001)일 경우, 만성질환이 있는 경우, 총소득(b=0.298, p<.01)과 생활만족도(b=0.501, p<.05)가 높을수록 ‘직장차별 증가집단’보다는 ‘직장차별 감소집단’에 속할 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

2. 장애인의 직장차별 변화유형별 생활만족도

예측요인 분석

본 연구에서는 장애인의 직장차별 변화유형별로 생활만족도에 영향을 미치는 예측변인을 규명하고자 다중회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 삶의 만족도에 대한 예측변인

변인	직장차별 감소집단			직장차별 증가집단			
	B	표준 오차	베타	B	표준 오차	베타	
개인적 변인	성별	-0.007	0.033	-0.006	-0.137	0.089	-0.112
	연령	0.002	0.002	0.033	0.008	0.005	0.174
	학력	0.007	0.013	0.018	0.022	0.034	0.060
	배우자유무	0.044	0.032	0.039	-0.140	0.077	-0.142
장애 관련 변인	자아존중감	0.253***	0.027	0.267	0.324***	0.072	0.349
	장애유형	-0.050	0.094	-0.015	-0.358**	0.138	-0.227
	장애정도	0.074*	0.034	0.061	-0.050	0.074	-0.051
	건강상태	0.235***	0.024	0.298	0.064	0.068	0.082
	만성질환유무	-0.032	0.028	-0.033	0.113	0.075	0.117
경제적 변인	타인의도움정도	-0.042*	0.019	-0.064	-0.015	0.043	-0.026
	종사자지위	0.009	0.028	0.010	0.158*	0.076	0.161
	사회경제적지위	0.139***	0.023	0.178	0.196**	0.065	0.247
	LN총소득	0.004	0.018	0.006	0.000	0.040	-0.001
			R2=0.302*** F=36.562***	R2=0.332*** F=5.729***			

n=1,277, *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
 성별(0=여, 1=남), 배우자유무(0=무, 1=유), 장애유형(0=정신장애, 1=신체장애), 장애정도(0=경증, 1=중증),
 만성질환(0=무, 1=유), 종사자지위(0=비임금근로자, 1=임금근로자)

분석결과, 직장차별감소집단과 직장차별증가집단에 서 공통적으로 개인적변인의 자아존중감이 높을수록, 경제적변인의 사회경제적지위가 높을수록 장애인의 생활만족도가 높은 것으로 분석되었다. 이는 직장차별의 증가 및 감소와 관계없이 자아존중감과 사회경제적지위가 장애인의 생활만족도에 정적인 영향을 미치는 것을 의미하는 것이다.

다음으로 장애인의 생활만족도에 대해서 차이가 있는 변인을 살펴보면 다음과 같다. 직장차별감소집단에

서는 장애관련변인 중에서 경증에 비해 중증장애가, 건강상태가 좋을수록, 타인의 도움정도가 필요없을수록 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 직장차별증가집단에서는 신체장애보다는 정신장애가, 임금근로자가 생활만족도가 높은 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 장애인고용패널 자료를 이용하여 잠재프로파일 분석 방법으로 장애인의 차별유형을 구분해 보고, 이러한 유형과 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 검증하는데 목적이 있다. 지금까지의 연구경향은 장애인의 직장차별을 횡단적으로 확인하고, 차별에 영향을 미치는 요인을 검증하는 것에 초점을 두었다. 하지만, 장애인의 직장차별은 선행연구들을 검토함으로써 시간에 따라 변화함을 알 수 있었고, 본 연구는 횡단연구의 한계를 보완하고자 진행하였다. 즉, 종단적으로 시간의 흐름에 따라 장애인에 대한 직장에서의 차별이 어떻게 나타나고 있는 유형화 하였다는 점에서 다른 선행연구들과 차별성이 있고, 유형화한 각 집단에 대해 생활만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

장애인고용패널 3차에서 8차년도까지 6개 시점 시계열 자료를 활용하여 잠재프로파일 분석을 한 결과, 장애인의 직장내에서의 차별은 ‘직장차별 감소집단’과 ‘직장차별 증가집단’ 두 개의 잠재계층으로 분류되었다. 이러한 결과는 장애인들이 인식하는 일상생활과 일자리에서의 차별이 시간적 변화에서 감소한다는 연구결과 [10]와 다른 것으로 본 연구는 직장내 차별이 감소한다고 인식하는 집단뿐만 아니라 증가하는 것으로 인식하는 집단도 있음을 확인하였다. 다시 말해, 장애인의 직장차별은 시간이 지남에 따라 감소할 수 있지만, 반대로 악화될 수 있음을 알 수 있고, 장애인차별금지법 이후에도 여전히 차별은 존재하고 있음을 알 수 있다. 즉, 이러한 결과는 장애인의 취업 및 구직을 위한 노력 뿐 아니라, 직장생활을 유지할 수 있도록 지원하는 접근이 필요함을 알 수 있고, 나아가 장애인의 사회참여와 통

합을 위한 권리보전을 위한 노력이 요청된다 하겠다.

다음은 장애인의 직장차별이 감소하는 집단과 증가하는 집단으로 구분한 후 각각 유형에 따라 생활만족도에 영향을 미치는 변인을 확인하였다. 분석결과, 직장차별 감소집단과 직장차별 증가집단의 생활만족도에 영향을 미치는 공통요인은 개인변인인 자아존중감과, 경제적변인인 사회경제적 지위였다. 생활만족도는 주관적으로 느끼는 긍정적 심리상태로 긍정적 심리자원이 다[13]. 자아존중감은 생활만족도와 관련이 높은 변인으로 두 집단 모두에게 영향을 미치는 중요한 요인임을 확인하였다. 또한, 사회경제적지위 역시 생활만족도에 영향을 미치는 요인으로 이는 사회경제적 지위라는 객관적 조건이 주관적 만족도와 관계한다는 것[21]을 지지하는 결과로 사회경제적 지위에 대한 보장과 안정이 장애인의 사회적 권리를 보장함에 있어 중요한 요인이 됨을 알 수 있다[27].

‘직장차별 감소집단’과 ‘직장차별 증가집단’ 각각에 대해 생활만족도에 미치는 요인을 살펴보면, 직장차별 감소집단의 경우 장애정도가 중증일수록, 건강상태가 좋을수록, 타인의 도움정도가 필요 없을수록 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 손상수준이 경증일 경우 근로능력이 높아서 취업가능성 및 임금수준이 높아지지만[28], 생활만족도에서는 다른 양상을 보일 수 있음을 보여주는 결과이고, 건강상태 및 타인의 도움정도는 선행연구를 지지한다[29].

이와 함께 직장차별 증가집단은 신체장애보다 정신장애가 있는 장애인, 임금근로자가 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 의료적 손상과 관련하여 정신장애인과 지적장애인이 신체장애인보다 고용에 있어 불리한 입장에 있지만[30], 이러한 조건이 생활에 대한 만족에 있어서는 다른 양상을 보일 수 있음을 보여주는 결과이다. 또한, 임금근로자는 비임금근로자보다 생활만족도가 높았는데, 이는 고용조건과 직책은 삶의 질이 직접적인 영향을 주는 선행연구의 결과를 지지한다 [15].

본 연구는 그동안 선행연구 및 관련분야에서 제시되지 않았던 장애인의 직장차별에 대한 다양한 변화양상을 규명하고, 이에 따른 생활만족도에 영향을 미치는

특성변인의 관계를 경험적으로 검증하였다. 장애인의 직장차별과 생활만족도에 대한 종단적 연구로 진행하였다는 점에서 학문적 기여점이 있으나, 시간의 흐름에 따른 차별을 유형화한다는 점에서 탐색적 연구로서 더의의가 있다. 따라서 각 유형에 따른 심층적인 차별의 실태와 현황을 살펴보고, 차별을 규제하거나 차별적 상황에 대한 변화를 이끌어 낼 수 있는 보다 구체적인 요인을 검증하는 것을 추후 연구로 제안한다.

또한, 본 연구는 장애인의 직장차별 변화양상이 동질한 모집단이 아닌 다양한 프로파일의 이질적인 집단으로 나타남을 확인하였다. 추후 더 많은 시점의 누적된 결과를 통해 변화양상을 규명한다면, 장애인의 직업을 위한 중재전략 및 정책적 개입전략을 개발하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

마지막으로, 이러한 변화양상별로 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 특성변인을 확인함을 통해 향후 장애인의 삶의 질을 높일 수 있는 차별화된 실천적 개입방향을 제시하는데 있어 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] 이철호, “장애인차별금지법과 장애인의 인권,” 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제8호, pp.158-175, 2008.
 [2] 김광자, “취업 장애인의 직업만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 장애와 고용, 제21권, 제2호, pp.189-216, 2011.
 [3] 엄동문, “매개된 조절모형과 조절된 매개모형을 통한 직장차별이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구-직무만족과 자아존중감을 중심으로,” 장애와 고용, 제24권, 제1호, pp.139-165, 2014.
 [4] 박미희, “여성장애인 노동시장 진입 영향요인에 관한 종단연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제5호, pp.783-501, 2016.
 [5] 김성희, “장애인의 차별시대와 정책과제,” 보건복지포럼, pp.6-15, 2015(8).
 [6] 김동주, 고민석, “직장 내 차별이 장애인 임금근로

자의 직장만족과 장애수용에 미치는 영향,” 한국 직업재활학회, 제22권, 제2호, pp.5-29, 2012.
 [7] 서원선, 이수용, “고령장애인의 생활만족도 영향 요인에 관한 종단적 분석,” 장애인복지연구, 제8권, 제2호, pp.91-125, 2017.
 [8] 강승원, “고령장애인의 취업과 차별경험이 정신 건강에 미치는 영향,” 장애인복지연구, 제9권, 제1호, pp.53-73, 2018.
 [9] 김태용, “장애인의 근로능력과 고용차별경험이 고용의 질에 미치는 영향,” 장애인복지연구, 제6권, 제2호, pp.67-96, 2015.
 [10] 김미경, “장애인이 인식하는 차별에 대한 시간적 변화: 장애유형별 일상생활차별과 일자리차별,” 장애인복지연구, 제8권, 제2호, pp.45-66, 2017.
 [11] B. Kirsh, M. Stergiou-Kita, R. Gewurtz, D. Dawson, T. Krupa, R. Lysaght, and I. Shaw, “From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability?,” Work, Vol.32, No.4, pp.391-405, 2009.
 [12] 백은령, 전동일, “지체장애인 근로자의 특성과 직업유지, 결정요인,” 직업재활연구, 제17권, 제2호, pp.219-237, 2007.
 [13] 이병화, 이송희, “장애인이 지각한 사회적 차별 경험이 직업유지에 미치는 영향: 생활만족도의 조절효과를 중심으로,” 보건사회연구, 제36권, 제2호, pp.227-257, 2016.
 [14] 박현숙, 양희택, “장애노인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개효과를 중심으로,” 장애와 고용, 제3권, 제80호, pp.153-174, 2013.
 [15] 이성규, “장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계분석: 성별 및 고용형태 차이를 중심으로,” 여성연구, 제87권, 제2호, pp.349-381, 2014.
 [16] 김성희, 장애인의 취업 및 임금결정요인 연구, 숭실대학교, 박사학위논문, 2010.
 [17] 이운식, 장애인 고용의 질 척도개발에 관한 연구, 대구대학교, 박사학위논문, 2011.

[18] 신은경, 광지영, “장애인의 일상생활·취업준비·일자리에서 지각된 차별경험에 영향을 주는 요인에 관한 연구,” 장애와 고용, 제25권, 제3호, pp.269-292, 2015.

[19] 조주현, 최윤영, “고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구,” 직업재활연구, 제20권, 제1호, pp.65-91, 2010.

[20] 주석진, 한상덕, “근로형태에 따른 장애인 근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이,” 장애와 고용, 제20권, 제3호, pp.47-74, 2010.

[21] 김연옥, 이해진, 임경원, “여성장애인의 사회경제적 지위 및 인구사회학적 특성에 따른 일상생활 만족도의 차이,” 직업재활연구, 제22권, 제3호, pp.49-65, 2012.

[22] L. K. Muthén and B. Muthén, *Mplus user's guide (Version 5.21)*, Los Angeles, CA: Muthén & Muthén, 2007.

[23] D. K. Iwamoto, W. Corbin, and K. Fromme, “Trajectory classes of heavy episodic drinking among Asian American college students,” Society for the Study of Addiction, Vol.105, No.11, pp.1912-1920, 2010.

[24] K. Luyckx, S. J. Schwartz, I. Goossens, B. Soenens, and W. Beyers, “Developmental Typologies of Identity Formation and Adjustment in Female Emerging Adults: A Latent Class Growth Analysis Approach,” Journal of Research on Adolescence, Vol.18, No.4, pp.595-619, 2008.

[25] D. S. Nagin, *Group-based modeling of development*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2005.

[26] T. Jung and K. A. S. Wickrama, “An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling,” Social and Personality Psychology Compass, Vol.2, No.1, pp.302-307, 2008.

[27] 김종일, 장애인 근로자의 생활만족 영향 요인 연구, 한국직업재활학회 학술대회 자료집, 2014(6).

[28] 오세란, “장애인의 취업결정요인에 관한 연구,”

사회복지정책, 제34권, pp.255-275, 2008.

[29] 신순철, 김문조, “직업과 고용형태가 주관적 건강상태에 미치는 영향,” 보건과 사회학, 제22권, pp.205-224, 2007.

[30] 변경희, “임금근로장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인,” 장애와 고용, 제20권, 제2호, pp.189-212, 2010.

저 자 소 개

염 동 문(Dongmoon Yeum)

정회원



- 2009년 2월 : 경성대학교 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 장애인복지, 지역사회복지, 척도개발

장 유 미(Yumi Jang)

정회원



- 2011년 2월 : 경성대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2011년 2월 : 국립경상대학교 경제학과(경제학박사)
- 2017년 2월 : 국립경상대학교 간호학과(간호학박사수료)

• 2008년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회복지정책, 계량경제, 보건의료복지

이 재 경(Jaekyoung Lee)

정회원



- 2014년 8월 : 중앙대학교 사회복지학과(사회복지학박사)
- 2017년 12월 ~ 현재 : 한국도박문제관리센터 예방홍보부 연구개발팀 책임

<관심분야> : 정신건강 및 중독과 사회복지실천