

장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족도: 만족 수준의 차이와 매개효과

석 관 호[†]

고려대학교

윤 세 정[‡]

연세대학교

장애인 일자리의 양적, 질적 수준에 대한 관심이 높아지고 있는 상황에도 불구하고, 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 차이에 관한 우리나라의 연구는 거의 이루어지지 않았다. 본 연구는 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족 수준의 차이와 그 설명요인을 검증하였다. 본 연구결과는 장애인 임금근로자의 직무만족이 비장애인보다 낮다는 것을 보여주었다. 장애유무가 직무만족 수준에 미치는 효과에 관한 직무요인의 매개분석 결과는 직무만족의 차이가 장애인(vs. 비장애인) 임금근로자의 낮은 임금, 낮은 복리후생 수준, 낮은 기술-직무 적합성, 높은 비정규직 비율로 설명될 수 있음을 보여주었다. 이 결과는 장애인 직무요인 개선을 통해 직무만족도를 높일 수 있다는 시사점을 제공한다. 그러나 직무요인이 설명하지 못하는 두 집단 간의 만족도 차이는 여전히 존재했으며, 이는 본 연구에 포함된 직무요인 이외의 다른 변수가 직무만족도 차이에 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

주제어 : 장애인 임금근로자, 직무만족도, 정규직여부, 직무 적합도, 임금, 복리후생

[†] 제1저자 : 석관호, 고려대학교 경영대학 경영학과 교수, E-mail: ksuk@korea.ac.kr

[‡] 교신저자 : 윤세정, 연세대학교 미래캠퍼스 동아시아국제학부 강사, E-mail: godblessyun@naver.com

본 연구의 목적은 장애인과 비장애인의 직무만족 수준의 차이를 알아보고 직무만족도 차이를 설명할 수 있는 일자리 요인을 매개 분석을 통해 검증하는 것이다. 다양성을 존중하고 사회 소수자나 약자와 함께 하는 포용(inclusion)은 그 자체로 추구해야 할 중요한 가치일 뿐만 아니라, 조직이나 사회의 지속가능성을 위해서도 필요한 개념이다. 포용의 대상으로서 장애인은 세계 인구의 15%에 해당하고 장애의 90% 이상이 후천적인 원인으로 발생한다는 점에서(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2020; World Health Organization, 2011), 사회전반의 중요한 이슈로 인식되어 실무적, 학문적으로 많은 관심을 받아왔다. 장애인의 경제활동과 관련된 논의는 초기에는 고용비율과 같은 정량적인 측면에 주로 초점을 두었으나, 점차 기업의 장애인 친화성, 장애인 고용의 질이나 직무만족 등과 같은 정성적인 측면으로 관심이 확대되고 있다(Byon, 2010; Chang et al., 2020; Suk et al., 2021).

본 연구의 목적은 크게 두 가지이다. 첫째 목적은 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 수준을 비교하는 것이다. 장애인과 관련된 법규나 제도의 목적은 장애인과 비장애인이 차별 없는 동등한 생활을 하는 것이다. 직무에 있어서도 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족도의 차이가 없는 것이 바람직한 상황일 것이다. 직무에 많은 시간을 사용하는 현대사회의 특성을 고려하면 일자리에 대한 만족은 그 자체로 중요한 개념일 뿐만 아니라, 전반적인 삶의 만족과도 밀접한 관련성을 가지고 있다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 따라서 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족은 일자리에서 뿐만 아니라 일상생활의 장애인과

비장애인의 동등한 생활의 중요한 요소라고 할 수 있다. 이를 위해서는 무엇보다 장애여부에 따른 직무만족 수준이 차이가 있는지에 대한 이해가 필요하다. 그러나 우리나라 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 차이에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 장애인 근로자의 직무만족에 관한 많은 연구가 있었으나, 대부분 장애인만을 대상으로 이루어졌다(예, Choi & Yeum, 2019; Kim, 2011; Kim, 2013; Kim & Ko, 2012; Kim, Park, & Lee, 2014; Lee, 2009; Lee, 2014; Lee, 2018; Lee & Lee, 2007; Lee & Kim, 2012; Park, Kim, & Kang, 2010; Park, Lee, & Lee, 2013; Park & Yang, 2013; Song, 2012; Han, 2020). 예외적으로 Han(2013)과 Jeon(2019)은 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 차이를 검증하였으나, 두 개의 다른 패널자료를 사용함으로써 방법론적 한계점을 가지고 있으며, 장애유무에 따른 직무만족도 차이에 대한 명확한 결론을 보여주지 못했다. 본 연구는 기존의 국내연구와는 달리 동일한 패널조사에 포함된 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도 차이를 검증 및 제시하고자 한다. 본 연구의 두 번째 목적은 장애여부에 따른 직무만족도 차이의 원인을 알아보는 것이다. 장애인 근로자는 임금 등 다양한 근무조건에서 비장애인보다 불리한 여건에 있으며(Kaye, 2009), 이는 직무만족 차이의 원인이 될 수 있다. 본 연구는 매개효과를 분석하여 고용형태(정규직여부), 직무적합성, 임금, 복리후생, 근무시간과 같은 직무요인이 직무만족도 차이를 설명할 수 있는지를 검증하고자 한다. 따라서 본 연구는 장애에 따른 직무만족 수준 차이와 그 매개요인을 살펴봄으로써, 장애인 근로자의 직무만족도에 대한 새로운 이해를 제공할 뿐

만 아니라 직무만족을 높일 수 있는 실무적 시사점도 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

직무만족도와 영향요인

Locke(1969)는 직무만족도(job satisfaction)를 직무나 직무경험에 대한 평가로 인한 즐겁고 긍정적인 감정상태로 정의했다. 이 외에도 직무만족에 대한 다양한 정의가 존재하지만, 일반적으로 근로자 자신의 직무나 직업에 대한 태도라고 정의할 수 있다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). 직무만족도는 조직몰입, 직무성과, 조직시민행동, 이직의도 등과 같은 조직구성원의 심리나 행동과도 밀접한 관계가 있다(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Oh et al., 2007). 또한 개인에게 직무(직업)는 가장 많은 시간을 보내는 활동 중의 하나라는 점에서 전반적인 삶의 만족과도 밀접한 연관이 있다(Judge & Watanabe, 1993). 기존 문헌은 직무특성, 개인특성, 환경요인 등과 같은 다양한 변수가 직무만족 수준에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. 본 연구주제와 관련하여, 직무요인과 인구통계 변수가 직무만족에 미치는 영향에 관한 기존 문헌을 살펴보고자 한다.

직무만족 영향요인

정규직여부. 임금근로자는 근로계약의 조건유무나 계약기간 등에 따라 상용직, 임시직, 일용직 근로자로 분류하며, 일반적으로 상용직을 정규직 근로자로 임시직 및 일용직을 비정규직 근로자로 정의한다. 기존 문헌은 일반적으로 정규직 근로자의 직무만족 수준이 비정규직 근로자보다 높다는 결과를 보여주었다(Miller & Terborg, 1979). 고용형태에 따른 직무만족의 차이는 비정규직 근로자의 고용불안,

낮은 수준의 임금과 복리후생과 같은 불리한 직무요인으로 설명될 수 있다(Miller & Terborg, 1979). 우리나라의 경우에도 비정규직 근로자의 직무만족도가 더 낮다는 결과가 설문 조사와 조사패널 분석에서 일관되게 나타났다(Lee, Yoon, Choi, & Yoon, 2019; Yang, Hwang, Oah, & Lee, 2001).

직무 적합도. 직무가 요구하는 교육 및 기술 수준과 근로자 역량과의 일치하는 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 요인이다(Cha & Chu, 2010; Jones et al., 2014). 반대로 교육-직무, 기술-직무의 불일치(mismatch)는 주로 직무가 근로자의 교육수준보다 낮은 학력과잉(overeducation)이나 기술수준보다 낮은 기술과잉(overskilling)으로 나타나며, 직무만족도에 부정적인 영향을 주는 요인이다(Sánchez-Sánchez & McGuinness, 2015).

임금. 임금은 직무에 대한 대표적인 금전적 보상으로, 임금이 많을수록 직무만족도가 높다(Lee, Yoon, Choi, & Yoon, 2019; Sloane & Williams, 2000). 임금의 절대적 수준뿐만 아니라 상대적 임금(relative income)도 직무만족과 연관이 있다(Clark & Oswald, 1996). 상대적 임금은 근로자의 인적특성과 직무특성을 고려할 때 평균적으로 받을 수 있는 임금을 기준으로 근로자가 실제로 받는 임금의 수준을 의미하며, 직무만족과 유의한 연관성을 가지고 있다(Clark & Oswald, 1996; Sloane & Williams, 2000).

복리후생. 복리후생(fringe benefits)은 기업이 근로자에게 제공하는 임금 이외의 간접적인 급부로, 임금과 근로조건을 보완하는 보조수단으로 사용된다. 복리후생은 퇴직금, 연금,

유급휴가, 육아휴직, 자녀 학비보조 등과 같은 다양한 형태로 제공되며 기업의 상황이나 근로자의 종사상지위에 따라 제공되는 종류와 수준의 차이가 있다. 선행연구들은 근로자가 제공받는 복리후생의 종류(다양성)가 많을수록 근로자의 직무만족도가 높다는 결과를 보여주었다(Artz, 2010; Kim & Cho, 2013; Uppal, 2005).

근무시간. 근무시간은 직장이나 직무 선택에 중요하게 고려되는 요인이며, 근무시간이 길수록 직무만족도가 낮은 경향이 있다. 임금과 같은 근무성과가 동일한 경우, 근무시간이 길수록 시간당 보상은 낮아진다. 또한 시간은 누구에게나 한정된 자원이기 때문에, 직장에서의 근무시간은 여가, 휴식, 인간관계에 사용할 수 있는 시간에 영향을 준다. 근무시간의 영향에 대한 실증연구 중 일부는 그 연관성이 유의하지 않다는 결과를 보여주었으나(예, Pagán, 2014), 많은 연구들이 적은 근무시간이나 근무시간에 대한 주관적 만족도가 전반적인 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주었다(Clark, 1997; Lee, Yoon, Choi, & Yoon, 2019; Pagán-Rodríguez, 2015; Sloane & Williams, 2000).

인구통계변수. 인구통계변수는 가장 많이 연구된 직무만족에 영향을 주는 개인특성 변수이다. 인구통계 요인은 그 자체의 영향에 대한 연구도 있지만, 많은 경우 개인특성을 통제하기 위한 변수로 연구에 포함된다. 본 연구는 성별, 나이, 교육수준, 혼인상태의 네 변수를 사용하였으며, 이 변수의 영향에 관한 기존 연구결과는 다음과 같다. 성별에 따른 차이에 관한 연구들은 대부분 여성의 직무만

족이 남성보다 높다는 결과를 보여주었다(Bae, 2008; Clark & Oswald, 1996). 근로자의 나이도 직무만족과 연관성이 있으며, 나이가 많을수록 직무만족도가 높은 경향이 있다(Lee, Yoon, Choi, & Yoon, 2019). 교육수준의 경우 학력이 높을수록 직무만족도가 높은 경향이 있으며, 이는 학력이 높을수록 소득과 전문성이 높은 직업을 갖는 경향으로 설명된다(Bae, 2008; Uppal, 2005). 혼인상태는 다른 변수에 비해 직무만족과의 연관성이 명확하게 나타나지는 않았다(Lee, Yoon, Choi, & Yoon, 2019; Sloane & Williams, 2000).

장애인 근로자 직무만족 영향요인

직무성과에 관한 모형들은 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인이 비장애인 근로자와 다를 수 있다고 제시한다(Colella, DeNisi, & Varma, 1997; Stone & Colella, 1996). 예를 들어, 장애에 대한 편견이나 장애인 편의시설 등은 장애인 근로자의 직무만족에는 영향을 줄 수 있으나, 비장애인에게는 그 영향이 상대적으로 작을 수 있다. 따라서 장애인 근로자에 관한 선행연구들은 일반적인 직무만족 영향요인 외에도 장애인의 특수성을 반영하는 직무요인과 개인특성 변수의 영향을 검증했다.

장애인 근로자 직무요인. 선행문헌에서 많이 연구된 장애관련 직무특성 변수로 일자리 차별 경험, 편의 제공, 장애친화적 조직문화가 있다. 첫째, 일자리에서의 차별 경험은 직무만족도에 부정적인 영향을 준다. 우리나라를 포함한 많은 나라에서 시행중인 장애인차별금지법은 직장에서 채용, 고용유지, 임금, 승진, 해고 등 모든 단계에서 장애를 이유로 발생할 수 있는 차별을 금지한다(Oh, 2016). 그러나,

일자리에서의 장애인 차별은 지속적으로 발생하고 있다(Markel & Barclay, 2009). 예를 들어, 최근 우리나라 조사에 따르면, 중증 장애인의 16.6%, 경증 장애인의 4.1%가 직장에서 장애를 이유로 차별받은 경험이 있다고 응답했으며, 차별받은 내용은 대인관계(44.1%), 임금(27.7%), 업무량 및 근무시간(26.2%), 복리후생(17.1%) 순으로 나타났다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2020). 직장에서의 차별경험은 장애인의 직무만족뿐만 아니라(Kim & Ko, 2012; Markel & Barclay, 2009; Song, 2012), 전반적인 삶의 만족에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2013; Yeum & Lee, 2014).

둘째, 장애인 근로자의 직무만족 수준은 직장에서의 배려나 편의제공에도 영향을 받는다. 예를 들어, 장애의 특성에 따라 직무조정, 근무시간 조정, 작업보조기기 사용, 장애인 편의시설 확보 등이 필요한 경우가 있다. 관련 연구들은 직무관련 편의제공이 장애인 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 보여주었다(Konrad et al., 2013; Lee & Seo, 2014; Park, Kim, & Kang, 2010; Roessler & Rumrill, 1998).

셋째, 장애인 친화적 조직문화도 직무만족과 연관이 있다. 조직 구성원의 다양성을 존중하고 약자를 배려하는 포용적 조직문화는 조직원의 직무만족 및 직무성과와 긍정적인 연관성을 가지며, 특히 장애인과 같은 소수자에게 그 영향이 크다(Kim & Kim, 1996; McKay et al., 2008). 장애인 친화적 조직문화의 특성으로 장애인 직원에 대한 존중, 이해, 직장내 사회적 지지 등이 있다(Brooks, 2019; Lee & Kim, 2012). 기존 연구들은 장애인 친화적 조직문화가 장애인 근로자의 직무만족도와 유의한 연관성이 있다는 것을 보여주었다(Kim,

2017; Konrad et al., 2013).

장애인 근로자 개인특성 변수. 직무만족에 영향을 줄 수 있는 장애관련 개인특성 변수로 장애정도(예, 중증·경증), 장애유형(예, 신체장애, 감각장애 등), 장애수용이 있다. 장애정도와 장애유형에 관련된 연구결과는 일관성 있는 경향성을 보여주지는 못했다(Cho & Kim, 2018; Kim, 2011; Lee & Lee, 2007; Uppal, 2005). 장애수용(acceptance of disability)은 장애관련 심리적 변수로 자신의 장애를 가치절하(devaluating)하지 않고, 불편함이나 제한을 주는 것이라고 인정하는 정도라고 정의된다(Linkowski, 1971). 장애수용은 장애인의 삶의 만족도와 같은 다양한 변수와 관련이 있으며(예, Kim, 2013; Park & Kim, 2009), 임금근로자의 경우 직무만족과도 유의한 연관성이 있었다(Kim, 2013; Kim & Ko, 2012).

장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도

장애인 비장애인 근로자의 직무만족도 차이 직무만족도 차이에 대한 국외연구. 장애인과 비장애인 임금근로자의 직무만족도를 비교한 대부분의 연구들은 장애인 근로자의 직무만족이 비장애인보다 낮다는 결과를 보여주었다. 장애인 근로자의 낮은 직무만족은 미국(Brooks, 2019; Schur et al., 2009), 캐나다(Uppal, 2005), 독일(Pagán-Rodríguez, 2015), 스페인(Pagán & Malo, 2009), 호주(Jones et al., 2014) 등의 다양한 국가에서 공통적으로 나타났다. 선행연구들은 장애인 근로자의 낮은 직무만족에 대한 다양한 이유를 제시하였다. 캐나다 임금근로자를 대상으로 한 Uppal(2005)의 연구는 장애인 근로자의 직무만족도가 비장애인보다 낮

다는 결과를 보여주었다. 그러나 직무요인(과도한 업무, 인간관계의 어려움, 차별 등)을 통제변수로 포함한 경우, 장애여부에 따른 직무만족도 차이가 유의하게 감소했으며, 이러한 결과는 만족도 차이의 이유 중의 하나가 직무요인이라는 점을 시사한다. 그밖에도 Schur 등(2009)은 기업의 공정성이, Brooks(2019)는 장애인에 대한 존중이 직무만족 차이를 줄이는 중요한 요인임을 보여주었다. 결론적으로 선행 연구들은 비장애인과 비교해서 장애인 근로자의 직무만족이 낮으며, 이 차이의 많은 부분이 장애인 근로자의 불리한 직무특성이나 환경으로 설명될 수 있음을 제시했다.

직무만족도 차이에 대한 국내연구. 그렇다면 우리나라의 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족 수준은 차이가 있을까? Han(2013)과 Jeon(2019)의 연구를 제외하고는 이 주제에 대한 연구가 거의 이루어지지 않았다. Han(2013)은 두 개의 다른 패널자료를 통합하여 장애여부에 따른 직무만족 수준을 연구했다. 장애인 임금근로자에 대한 자료는 한국장애인고용공단에서 제공하는 등록장애인으로 구성된 장애인고용패널조사를, 비장애인 임금근로자에 대한 자료는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널조사를 이용했다. 분석결과에 따르면 비장애인의 직무만족 수준은 직무관련 요인(임금/보수 등)에서 장애인 근로자보다 높았다. 그러나 직장환경 요인(대인관계 등)에서는 장애인 근로자의 만족도가 더 높았다. 전반적으로는 비장애인 근로자의 직무만족도가 장애인 근로자보다 높았다. Han(2013)의 결과는 국외 연구 결과와 일치한다고 할 수 있다.

Jeon(2019)도 두 패널을 비교했으며, 비장애

인 자료는 한국고용정보원에서 제공하는 청년패널을 이용했다. 이 연구는 장애인과 비장애인의 직무만족도 차이를 만족도 점수로 직접 제시하지 않고, 잠재프로파일 분석으로 구분한 집단간 차이만 간접적으로 제시했다.

우리나라의 장애여부에 따른 직무만족에 대한 연구는 그 수가 많지 않을 뿐만 아니라 명확한 결과를 제시하지 못했다. 또한 두 개의 다른 패널자료를 비교할 때 나타날 수 있는 한계점도 존재한다. 문제점 중의 하나는 동일한 변수에 대한 측정 문항이나 척도가 조사마다 다른 경우이다. 예를 들어 노동패널과 장애인고용패널은 임금 및 소득, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경과 같은 세부요인으로 구성된 요인별(facet) 직무만족도를 측정한다. 그러나 장애인고용패널은 1='매우 불만족', 5='매우 만족'의 5점 척도를 사용하여 만족 정도를 측정하는 반면, 노동패널은 반대로 1='매우 만족', 5='매우 불만족'의 척도로 만족이 아닌 불만족 정도를 측정한다. Han(2013)은 두 자료를 비교하기 위해 역코딩(reverse coding)을 사용하였으나, 이는 측정도구의 신뢰도와 타당도를 저해할 수 있다(Kulas et al., 2019). 더 중요한 한계점은 사용된 척도가 질문의 의미에 영향을 줄 수 있다는 점이다. Herzberg 등(1959)의 2요인 이론에 따르면 직무의 만족과 불만족에 영향을 미치는 요인이 다를 수 있다. 따라서 동일한 변수에 대한 척도가 만족(5=매우 만족)을 측정할 때와 불만족(5=매우 불만족)을 측정할 때 응답이 달라질 수 있다.

상이한 패널을 통합하는 또 다른 한계점은 패널구성원의 특성으로 인해 응답에 영향을 미치는 준거집단이 달라질 수 있다는 점이다. 각 패널의 주요 조사대상은 비농촌거주 가구원(노동패널), 등록장애인(장애인고용패널), 만

15세-29세 연령(청년패널)으로 상이하다. 따라서 청년패널은 젊은 나이의 또래집단이, 장애인고용패널은 다른 장애인이 응답의 준거집단이 될 가능성이 높다. 주관적 만족도와 같은 변수 측정 시, 참여자의 응답은 비교하는 대상이 누구인지에 따라 달라질 수 있다. 예를 들어, Boyce, Brown과 Moore(2010)의 임금과 삶의 만족의 관계에 관한 연구에 따르면, 임금의 절대 액수와 삶의 만족 수준의 연관성은 유의하지 않았다. 그러나 준거집단에 속하는 다른 사람과 비교했을 때 상대적인 임금수준은 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 나의 행복에 영향을 미치는 요인은 나의 임금 액수가 아니라 남들과 비교한 나의 임금이다. 직무만족에 있어서도 비교대상이 응답에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 비숙련 근로자의 직무만족이 숙련된 근로자보다 높은 설명하기 어려운 결과들은 만족도 평가에 있어서 비교대상인 준거집단이 다르기 때문에 나타날 수 있다(Form & Geschwender, 1962).

기존의 국내연구와 달리, 본 연구는 동일패널자료에 포함된 장애인과 비장애인을 비교해, 직무만족도 수준을 파악하고자 한다. 본 연구는 선행연구와 동일하게 장애인 임금근로자의 직무만족도가 비장애인보다 더 낮을 것으로 예측한다. 또한 본 연구는 직무만족 차이를 설명할 수 있는 직무요인이 무엇인지 알아보려고 하며, 이는 다음 절에서 논의한다.

직무만족도 차이의 이유: 매개효과

정규직 여부. 장애인 근로자의 비정규직 비율이 비장애인보다 높은 현상은 대부분의 국가에서 나타나고 있다(Kaye, 2009; Konrad et al., 2013). 우리나라의 경우, 2019년 조사에 따

르면 장애인 임금근로자의 비정규직 비율이 60.0%로, 전체인구 36.4%보다 더 높았다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2019). 고용형태가 정규직인지 비정규직인지의 여부는 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변수이다. 따라서 장애여부에 따른 직무만족도 차이는 정규직 비율차이로 설명될 수 있을 것이다.

가설 1: 장애인(vs. 비장애인) 근로자의 낮은 직무만족 수준은 장애인의 높은 비정규직 비율에 의해 매개될 것이다.

직무 적합도. 장애인 근로자의 낮은 직무만족 수준을 설명할 수 있는 또 다른 변수는 교육-직무 적합도와 기술-직무 적합도이다. 장애인의 경우 취업 기회가 비장애인보다 적기 때문에 자신의 교육이나 기술 수준보다 낮은 직업을 선택하는 경우가 상대적으로 더 많이 나타날 수 있다(Jones & Sloane, 2010). 교육-직무 적합도에 대한 연구들은 자신의 교육수준보다 낮은 수준의 직무를 수행하는 교육과잉(overeducation) 경향은 비장애인보다 장애인 근로자에게 더 많다는 결과를 제시했다(Jones et al., 2014). 기술-직무 적합도에 있어서도, 기술과잉(overskilling)같은 부적합은 장애인 근로자에게 더 많이 발생하며, 장애 정도가 직무에 영향을 줄 정도로 심할수록 이 경향은 더 강하게 나타났다(Jones & Sloane, 2010). 이 결과는 취업의 어려움이 직무 부적합을 발생시키는 원인이 될 수 있음을 시사한다. 결론적으로 직무와 근로자 역량의 불일치는 장애인 근로자에게 더 많이 나타날 수 있으며, 이로 인해 직무만족 수준의 차이에 영향을 줄 수 있다.

가설 2: 장애인(vs. 비장애인) 근로자의 낮은 직무만족 수준은 장애인의 낮은 교육-직무 적합도에 의해 매개될 것이다.

가설 3: 장애인(vs. 비장애인) 근로자의 낮은 직무만족 수준은 장애인의 낮은 기술-직무 적합도에 의해 매개될 것이다.

임금. 장애인 근로자의 임금수준은 일반적으로 비장애인보다 낮다(Oh, 2011; Schur et al., 2009). 2019년 조사결과에 따르면 우리나라 장애인 임금근로자의 월 평균 임금은 197.1만원으로 전체인구 평균 264.3만원보다 낮았다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2019). 장애인과 비장애인 근로자의 임금격차의 이유는 생산성요인과 차별요인으로 구분될 수 있다(Park, 2013; Schur et al., 2009). 장애인의 생산성은 건강이나 활동장애, 낮은 직업교육 기회, 장애인 수용을 위한 시설이나 장비의 부족 등으로 인해 비장애인보다 낮은 경향이 있으며, 이는 낮은 임금을 설명하는 한 요인이다. 생산성요인으로 설명되지 못하는 장애인과 비장애인 근로자의 임금격차는 차별로 인한 것으로 해석될 수 있다(Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). 예를 들어, Schur 등(2009)은 직무와 인구통계 변수와 같은 생산성요인을 통제된 상황에서 장애인 근로자의 임금이 비장애인보다 8% 정도 낮다는 결과를 보여주었다. 우리나라 근로자의 임금을 연구한 결과도 장애인과 비장애인 근로자의 임금격차는 생산성요인과 차별요인 모두 원인이 된다는 것을 보여주었다(Kang, 2004; Oh, 2011; Park, 2013). 결론적으로, 장애인 근로자의 낮은 직무만족도는 낮은 임금으로 설명이 가능할 것이다.

가설 4: 장애인(vs. 비장애인) 근로자의 낮은 직무만족 수준은 장애인과 비장애인의 임금격차에 의해 매개될 것이다.

복리후생. 장애인과 비장애인은 직장에서 제공받는 복리후생에도 차이가 있다. Schur (2002)의 미국 근로자를 대상으로 한 조사 결과에 따르면 장애인은 직장에서 제공하는 보험이나 연금 혜택을 비장애인보다 덜 받는 것으로 나타났으며, 이는 장애인의 높은 비정규직 비율이나 불리한 직업선택요인과 연관이 있다고 여겨진다. 우리나라의 조사에서도 복리후생은 장애인이 직장에서 차별받는다 고 생각하는 요인 중의 하나로 나타났다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2020). 복리후생이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 고려할 때, 직무만족도의 차이는 장애인과 비장애인이 누리는 복리후생 수준으로 설명될 수 있을 것이다.

가설 5: 장애인(vs. 비장애인) 근로자의 낮은 직무만족 수준은 복리후생 수준에 의해 매개될 것이다.

근무시간. 장애인과 비장애인의 근무시간 차이에 대한 연구결과에 따르면 장애인 근로자의 근무시간이 비장애인보다 더 짧은 경향이 있다(Schur et al., 2009). 우리나라의 2019년 조사에 따르면 장애인 취업자의 평균 근무시간은 37.4시간으로 전체인구 41.3시간보다 짧았다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2019). 일반적으로 근무시간이 길수록 직무만족도가 낮다는 연구결과를 적용하면, 장애인 근로자의 짧은 근무시간은 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라

서 근무시간의 경우 다른 직무요인과는 달리, 장애여부에 따른 직무만족의 차이를 설명하기 보다는 그 차이를 줄이는 방향으로 영향을 줄 가능성이 있다. 따라서 장애인과 비장애인의 근무시간 자체는 차이는 있지만, 이는 직무만족도 차이를 설명하지는 못할 것으로 기대된다.

연구방법

연구자료

본 연구는 한국노동연구원이 발표한 2018년 (21차) 한국노동패널조사를 자료로 사용하였다. 노동패널은 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 15세 이상 가구원으로 구성된 대표성(representativeness)을 가진 자료이며, 패널 구성원의 경제활동에 관한 내용을 주로 측정한다. 2018년 개인자료 중에서 임금근로자라고 응답한 6,051명의 자료를 선별했다. 주요 변수에 응답하지 않은 참여자를 제외한 후, 최종적으로 5,278명의 자료를 분석에 사용하였다.

측정변수

장애여부. 한국노동패널은 응답자의 장애 여부를 신체장애와 감각장애의 유무에 관한 두 항목으로 측정한다. 두 장애 유형 중 적어도 하나의 장애가 있다고 응답한 경우 장애를 가진 것으로 정의하였다. 이와 같이 자기응답(self-report)에 근거한 장애 측정은 유럽공동체 가구패널(ECHP)이나 미국의 General Social Survey에서도 사용되었으며, 다른 측정방법과 높은 일치성을 가지는 것으로 나타났다(Malo, 2003). 장애인과 비장애인을 비교한 선행연구

들도 자기응답에 의해 측정된 장애 변수를 사용하였다(예, Brooks, 2019; Pagán & Malo, 2009).

본 자료의 장애인 임금근로자의 비율은 2.0%(106명)이었다. 2019년 전체 임금근로자 중 장애인의 비율이 1.8%라는 점을 고려하면 본 자료의 대표성을 보여준다고 할 수 있다. 장애 유형별로는 신체장애 77명, 감각장애 13명, 복합장애 16명이었다. 전체 조사자 중에서 비장애인 근로자에 비해 장애인 근로자의 수가 소수인 것은 패널자료의 일반적인 현상이나, 외국의 유사한 패널자료의 장애인 비율(4.2%-9.9%; Pagán & Malo, 2009; Uppal, 2005)보다도 상대적으로 더 낮았다.¹⁾

세계보건기구(WHO)는 장애를 손상(impairment), 활동제한(activity limitation), 참여제약(participation restriction)의 세 가지 차원으로 정의한다(World Health Organization, 2001). 자기 보고법으로 측정된 장애여부가 활동제한과 참여제약과 연관성을 가지고 있는지를 노동패널에 포함된 문항을 이용해 검증하였으며 그 결과는 Table 1에 제시되었다. 직업활동 제약과 일상생활 제약에 있어서 장애에 따른 차이는 모두 통계적으로 유의했다($p < .001$). 이 결과는 본 연구에서 사용하는 장애여부 기준이 WHO가 제시한 세 차원을 반영하며, 또한 동시타당도(concurrent validity)도 가지고 있음을 보여주었다.

1) 본 조사패널의 낮은 장애인 비율은 장애를 정의하는 기준의 차이가 원인일 수 있다. 우리나라의 장애인 비율은 다른 OECD 국가에 비해 낮은 편이며(Sim, Kwak, Nam, & Jo, 2017; Sim, Nam, & Jo, 2018), 이 차이가 나타나는 이유 중의 하나는 우리나라의 장애를 정의하는 협소한 기준이다(Oh, 2016).

Table 1. The difference in activity limitations between employees with and without disabilities (**p< .001)

Type of activity limitation	Disabled	Non-disabled	Difference
Limitation of job-related activities	58.5%	1.1%	$\chi^2(1)=226.96^{***}$
Limitation of daily activities			
Learning, remembering, focusing	12.8%	0.4%	$\chi^2(1)=226.96^{***}$
Dressing, showering, walking inside home	5.3%	0.0%	$\chi^2(1)=199.48^{***}$
Shopping, seeing the doctor, walking outside home	14.9%	0.1%	$\chi^2(1)=552.97^{***}$

직무만족도. 직무만족도는 Brayfield와 Rothe (1951)의 척도에서 선별한 5개의 전반적(global) 만족수준에 대한 문항으로 측정되었다(Lee, 2006). 구체적으로, 현재 하고 있는 일에 대한 만족도를 5점 리커트 척도로 측정했다(“만족하고 있다.”, “열정적으로 하고 있다.”, “즐겁게 하고 있다.”, “보람을 느끼면서 하고 있다.”, “별다른 일이 없는 한 일을 계속하고 싶다.”; 1=전혀 그렇지 않다, 5=아주 그렇다). 다섯 문항에 대한 평균을 직무만족도로 사용하였다 ($\alpha=.92$).

직무요인. 직무요인으로 정규직여부, 직무 적합도, 임금, 복리후생, 근무시간이 측정되었다. 정규직여부는 응답자의 답변에 근거해 정규직과 비정규직으로 구분되었다. 교육-직무 적합도와 기술-직무 적합도는 5점 척도로 측정되었다(1=수준이 매우 낮다, 5=수준이 매우 높다). 임금은 월 평균금액(단위: 만원)으로 측정되었으며, 분석에는 자연로그로 변환된 값을 사용했다. 복리후생은 10개의 법정복리후생(법정퇴직금, 누진퇴직금, 유급휴가, 생리휴가, 출산전후휴가, 병가, 육아휴직, 휴업보상, 포상휴가, 경조사휴가) 중 기업이 제공하는 혜택의 개수로 정의했다. 근무시간은 일주일 기

준으로 측정되었다.

인구통계변수. 인구통계변수로 응답자의 성별, 만 나이, 교육수준, 혼인상태가 사용되었다. 교육수준(학력)은 중졸이하, 고졸, 대학 재학이상의 3유형으로 분류되었으며, 교육수준은 고졸여부와 대학재학이상 여부를 나타내는 2개의 더미변수로 포함되었다. 혼인상태는 결혼과 미혼 및 기타의 두 유형으로 분류했다.

연구결과

기술통계: 장애에 따른 직무요인 및 인구통계 변수 차이

장애인과 비장애인 임금근로자의 직무요인 변수와 인구통계 변수의 차이는 Table 2에 제시되었다. 조사된 대부분의 변수에서 장애인 근로자의 직무는 비장애인 근로자보다 불리한 것으로 나타났다. 장애인 임금근로자의 정규직 비율은 33.0%로 비장애인 근로자 67.6%보다 유의하게 낮았다. 장애여부에 따른 교육-직무 적합성은 유일하게 그 차이가 유의하지 않았다. 기술-직무 적합성의 경우, 장애인 근로

Table 2. The difference in job factors and demographic factors between employees with and without disabilities

Variables	Total	Disabled	Non-disabled	Difference
Job factors				
Full-time status (full-time ratio)	66.9%	33.0%	67.6%	$\chi^2 = 56.16^{***}$
Education-job march	2.90	2.85	2.90	$t = 1.36$
Skill-job march	2.91	2.81	2.91	$t = 3.02^{***}$
Wage (monthly, 10,000 KRW)	270.66	123.53	273.67	$t = 14.65^{***}$
Fringe benefits	3.86	1.42	3.91	$t = 8.73^{***}$
Working hours per week	41.09	35.19	41.21	$t = 6.12^{***}$
Demographic factors				
Gender (female ratio)	43.0%	55.7%	42.7%	$\chi^2 = 7.13^{***}$
Age	44.8	62.8	44.4	$t = 14.65^{***}$
Education: High school	29.7%	30.2%	29.7%	$\chi^2 = 0.11$
Education: Undergraduate	58.0%	17.0%	58.9%	$\chi^2 = 74.77^{***}$
Marital status (marriage ratio)	68.6%	59.4%	68.8%	$\chi^2 = 4.21^{**}$

Note. Monthly wage was log transformed. The degree of freedom for chi-square test is 1 and for t-test is 5276. ** p<.05, *** p<.01.

자가 비장애인보다 더 낮았다. 임금과 복리후생에서도 장애인 근로자의 수준은 더 낮았다. 장애인 근로자의 월 평균 임금은 123.53만원으로, 비장애인 273.67만원의 절반 이하였다. 제 공받는 복리후생의 수도 장애인 1.42개, 비장애인 3.91개로 유의한 차이가 있었다. 주당 평균 근무시간은 장애인 35.19시간, 비장애인 41.21시간으로 장애인의 근무시간이 더 짧았다. 인구통계 변수에 있어서도 장애인과 비장애인 근로자의 차이는 유의했다. 비장애인 근로자와 비교해서 장애인 근로자는 여성의 비율이 높았고, 평균 나이가 많았으며, 대학재학 이상 학력과 결혼가정의 비율이 낮았다.

장애인과 비장애인 근로자의 직무만족도

장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($t(5276)=11.26, p<.001$). 장애인 근로자의 직무만족도($M=3.38, SD=0.65$)가 비장애인 근로자의 직무만족도($M=3.56, SD=0.54$)보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이 결과는 선행연구 결과와 일치했다(Brooks, 2019; Han, 2013; Uppal, 2005). 장애인 근로자의 경우, 장애유형에 따른 직무만족도의 차이는 유의하지 않았다($M_{신체장애}=3.36, SD=0.62$ vs. $M_{감각장애}=3.37, SD=0.75$ vs. $M_{복합장애}=3.51, SD=0.74$; $t(5274)<1.04, p>.298$).

장애에 따른 직무만족 차이의 매개효과 검증

장애인과 비장애인 근로자의 직무만족도 차이의 원인을 검증하기 위해 직무요인의 매개효과를 Figure 1에 제시된 구조방정식모형을 이용해 검증했다. 장애유무(0=비장애, 1=장애)가 독립변수로, 직무만족도가 종속변수로 분석에 사용되었다. 매개변수로 정규직여부(0=비정규직, 1=정규직), 교육-직무 적합도, 기술-직무 적합도, 임금, 복리후생, 근무시간의 6개 직무요인 변수가 사용되었다. 인구통계변수는 통제 목적을 위해 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는 외생변수로 정의되었다. 분석에 포함된 변수는 성별(0=여성, 1=남성), 만 나이, 교육수준에 관한 두 개의 더미(dummy) 변수(고졸: 0=기타, 1=고졸; 대학재학 이상: 0=기타, 1=대학재학이상), 혼인상태(0=기타, 1=결혼)였다. 분석 결과는 Table 3에 제시되었다.²⁾

구조모형의 적합도는 만족할만한 수준인 것으로 나타났다(GFI=.94, CFI=.92, RMSEA=.08). 구조방정식 결과를 매개효과에 초점을 두어 살펴본 결과는 Table 4에 제시되었다. 첫째, 장애여부가 직무만족도에 미치는 총효과($p<.001$)는 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect)로 구분해 살펴볼 수 있다. 직접효과($p=.052$)와 매개변수를 통한 간접효과($p<.001$) 모두 유의한 것으로 나타났다. 유의한 직접효과는 포함된 직무요인 변수 외에도, 다른 영

2) 인구통계변수가 직무만족도에 미치는 영향의 경우, 성별, 나이, 대학재학이상 학력의 효과가 유의했으며, 이는 선행연구와 일치하는 결과이다. 직무만족은 여성(vs. 남성), 나이, 대학재학 학력과 유의한 관계가 있었으며, 고졸 학력, 혼인상태의 영향은 유의하지 않았다.

향변수가 존재함을 의미한다. 유의한 간접효과의 경우는 전반적 매개효과가 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다.

직무요인의 간접효과를 더 구체적으로 살펴보기 위해, 각 변수의 매개효과를 Sobel 검증하였다. 음(-)의 방향으로 유의한 변수는 장애여부에 따른 만족 차이를 설명할 수 있음을 의미한다. 분석 결과 (1)정규직여부($\beta=-0.003$, $z=-2.29$, $p=.022$), (2)기술-직무 적합도($\beta=-0.004$, $z=-2.78$, $p=.005$), (3)임금($\beta=-0.023$, $z=-7.68$, $p<.001$), (4)복리후생($\beta=-0.019$, $z=-7.43$, $p<.001$)의 매개효과가 유의했으며, 가설 1, 3, 4, 5를 지지하였다. 교육-직무 적합성($\beta=-0.002$, $z=-1.38$, $p=.165$)의 매개효과는 유의하지 않았다. 마지막으로 근무시간($\beta=0.011$, $z=4.59$, $p<.001$)의 매개효과는 유의했으나 그 방향이 양(+)의 방향으로, 이 변수는 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족 차이를 설명하지는 못했다. Figure 1은 매개효과를 보여주며, 유의한 매개변수는 음영으로 제시되어 있다.³⁾

3) 보완적으로 실시한 Baron과 Kenny(1986) 방법도 4개 변수의 매개효과가 유의함을 보여주었다. 우선 장애여부가 직무만족에 미치는 총 효과는 유의하였다($t(5276)=11.26$, $p<.001$). 다음으로 장애여부가 네 개의 매개변수에 미치는 영향은 모두 유의했다(Table 2). 마지막으로 장애여부, 인구통계변수, 그리고 매개변수를 독립변수로, 직무만족을 종속변수로 하는 일련의 회귀분석 결과는 모든 매개변수가 통계적으로 유의했다($t(5270)>9.37$, $p<.001$). 이때 장애여부 회귀계수는 정규직여부($p=.021$)와 기술-직무 적합도($p=.036$)의 매개효과에서는 유의했으나, 임금($p=.271$)과 복리후생($p=.079$)의 매개효과에서는 유의하지 않았다. 따라서 Baron과 Kenny(1986) 방법을 이용한 매개분석 결과도 동일하게 유의한 매개효과를 보여주었다.

Table 3. The results of structural equation model of the relationship between disability status and job satisfaction

Path	<i>b</i>	<i>Standard Error</i>	β
Disability status → Job satisfaction (JS)	-0.103	0.053	-0.027*
Disability → Job factor			
Disability → Full-time status	-0.350	0.046	-0.105***
Disability → Education-job match	-0.050	0.035	-0.020
Disability → Skill-job match	-0.100	0.033	-0.041***
Disability → Wage	-0.900	0.061	-0.198***
Disability → Fringe benefits	-2.450	0.283	-0.119***
Disability → Working hours	-5.950	0.978	-0.084***
Job factor → JS			
Full-time status → JS	0.036	0.015	0.031**
Education-job match → JS	0.118	0.020	0.079***
Skill-job match → JS	0.148	0.021	0.094***
Wage → JS	0.099	0.011	0.118***
Fringe benefits → JS	0.029	0.002	0.156***
Working hours → JS	-0.007	0.001	-0.131***
Demographic factor → JS			
Gender → JS	-0.075	0.015	-0.069***
Age → JS	0.005	0.001	0.111***
Education (high school) → JS	-0.004	0.026	-0.004
Education (undergraduate) → JS	0.105	.028	0.097***
Marital status → JS	-0.023	0.016	-0.020

Note. * $<.05$, ** $<.01$, *** $<.001$

Table 4. The results of mediation analysis for the influence of disability status on job satisfaction

Type of effect	Path	β	Sobel test
Total effect	Disability → Job satisfaction (JS)	-0.067***	
Direct effect	Disability → JS	-0.027*	
Indirect effect	Disability → JS	-0.040***	
Mediating effect	Disability → Full-time status → JS	-0.003	$z = -2.29^*$
	Disability → Education-job match → JS	-0.002	$z = -1.38$
	Disability → Skill-job match → JS	-0.004	$z = -2.78^{**}$
	Disability → Wage → JS	-0.023	$z = -7.68^{***}$
	Disability → Fringe benefits → JS	-0.019	$z = -7.43^{***}$
	Disability → Working hours → JS	0.011	$z = 4.59^{***}$

Note. * $<.05$, ** $<.01$, *** $<.001$

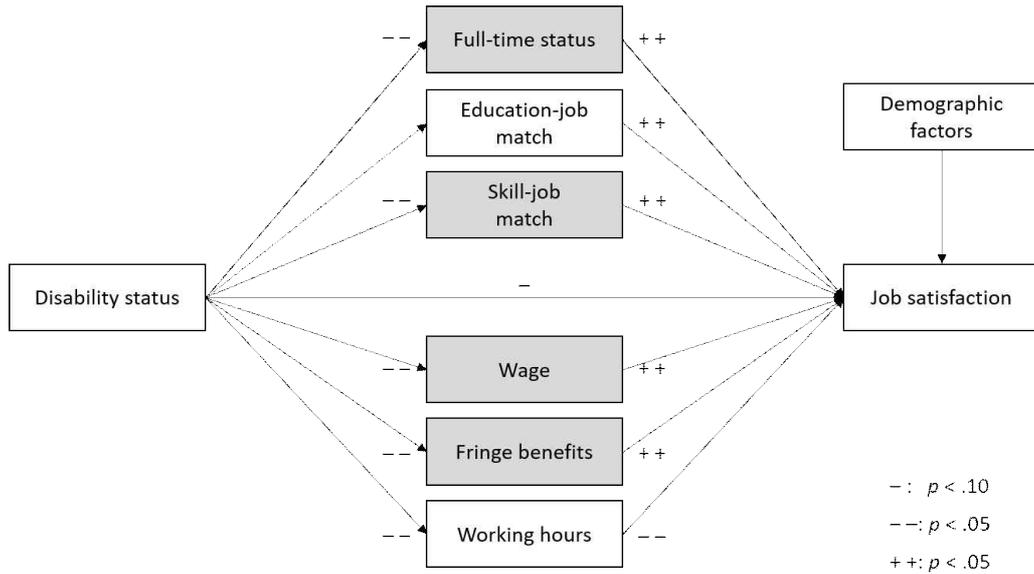


Figure 1. Mediation model for the influence of disability status on job satisfaction and the results of the mediation analysis

결론

연구결과 요약 및 기여점

본 연구의 결과는 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족 수준에는 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 장애인 근로자의 직무만족도가 비장애인보다 낮다는 것을 보여주었다. 이는 외국의 임금근로자를 대상으로 한 선행연구 결과와 일치했다. 장애인 근로자는 비장애인보다 고용형태, 직무 적합도, 임금, 복리후생에서 불리한 조건에 있으며, 매개분석 결과는 낮은 임금, 복리후생 수준, 기술-직무의 불일치, 높은 비정규직 비율의 순으로 장애인과 비장애인의 직무만족 차이를 설명하는 것으로 나타났다.

구체적으로, 장애인과 비장애인의 직무만족 차이는 두 집단 사이의 임금 격차에 의해서

가장 잘 설명되는 것으로 나타났다. 이 결과는 장애인 근로자들의 경우 임금과 관련하여 비장애인 근로자보다 상대적으로 열악한 처우를 받고 있다는 선행연구와 일치한다(Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2019, 2020; Sung et al., 2006). 특히, Sung 등 (2006)에 따르면 동일한 사업장에서도 장애인과 비장애인 근로자 사이의 임금차별이 있는 것으로 나타났다. 다음으로, 제공받을 수 있는 복리후생제도의 개수가 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족 차이의 주요 이유로 나타났다. 이러한 결과는 장애인 근로자들이 겪고 있는 상대적으로 열악한 직무환경을 반영하는 결과라고 생각된다. 실제로 우리나라의 경우 장애인 근로자들이 주로 근무하고 있는 중소기업의 법정 외 복리비는 낮은 수준으로 알려져 있으며, 따라서 근로자들에게 제공될 수 있는 복리후생의 양이 제한적이다(Choi et al.,

2014). 다음으로, 직무-기술의 불일치와 높은 비정규직 비율로 인해서 직무만족의 차이가 설명되었으며, 이 결과는 장애인의 높은 취업 장벽을 반영하는 결과로 추론해 볼 수 있다.

본 연구는 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 직무요인을 검증했다는 점에서 다음과 같은 이론적, 방법론적 의미를 가지고 있다. 첫째, 장애인의 경우 비장애인과는 다른 직무환경에 근무하는 경향이 크며, 따라서 장애인의 특수한 상황을 고려한 직무평가 모형이 제시되기도 했다(Colella et al., 1997; Stone & Colella, 1996). Stone과 Colella(1996)는 개인특성(예, 장애인 근로자의 장애특성), 환경요인(예, 장애관련 법규), 조직특성(예, 직무 특성이나 조직의 가치) 등이 복합적으로 장애인 근로자의 처우나 직무활동에 영향을 미치는 통합적인 모형을 제시하였다. 이는 장애인의 직무만족도에 미치는 요인의 영향이 비장애인 근로자와 다를 수 있음을 시사한다(Beatty et al., 2018). 장애인과 비장애인 근로자의 직무만족의 수준과 그 영향요인에 대한 연구는 주로 외국에서 이루어졌다. 한국의 장애인 근로자의 근무여건은 외국과 다른 점이 존재하며, 따라서 우리나라의 상황을 반영한 장애인 친화성에 대한 연구가 진행되기도 하였다(Chang et al., 2020). 우리나라의 경우 아직 장애인과 비장애인의 근무조건이 다른 경우가 많은 점을 고려할 때 우리나라 장애인 근로자의 직무만족 수준과 이에 미치는 영향에 대한 연구는 그 의의를 가지고 있다고 여겨진다. 본 연구의 또 다른 기여도는 매개분석을 통해 직무만족 영향요인을 검증한 점이라고 할 수 있다. 기존의 연구들은 주로 영향요인이 추가적인 독립변수로 포함될 경우 장애인의 직무만족 효과가 유의하게 달라지는지를 통해 영향요인

의 직무만족에 미치는 영향을 검증하였다(예, Brooks, 2019; Uppal, 2005). 기존 연구의 방법과는 달리 본 연구는 매개분석을 이용하였으며, 이 방법은 변수들 간의 이론적인 연관성을 연구하는데 더 적합한 방법으로 여겨진다(Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2017). 마지막으로 본 연구는 직무만족에 영향을 미치는 하나의 요인에만 집중한 기존 연구와는 달리(예, Brooks, 2019) 직무만족의 차이에 영향을 미치는 다양한 요인을 동시(simultaneous)에 검증하였다. 이를 통해 여러 요인의 상대적인 영향의 크기를 하나의 분석을 통해 검증한 점도 방법론적인 시사점을 제공해 준다고 여겨진다. 본 연구의 결과는 일자리의 포용성(inclusion)을 높일 수 있는 중요한 실무적 시사점도 제공해 준다고 할 수 있다. 본 연구에서 나타난 장애인의 낮은 직무만족도와 관련 있는 직무요인들을 개선함으로써 장애인 근로자의 직무만족을 높일 수 있음을 본 연구결과는 시사한다.

생각해볼 점

장애인 일자리에 관한 관심이 고용률과 같은 양적인 측면에서 확장되어 장애인 근로자의 직무만족도나 고용의 질과 같은 질적인 측면에 대한 관심이 증가하는 것은 바람직한 현상으로 여겨진다. 지난 10년 동안 장애인 임금근로자의 직무만족에 대한 많은 학문적 관심이 있었다(예, Cho & Kim, 2018; Choi, Jung, & Choi, 2017; Choi & Yeum, 2019; Han, 2020; Jeon, 2020; Joo & Han, 2010; Jun, Nam, & Ryu, 2011; Kang & Lim, 2017; Kim, 2011; Kim, 2013; Kim, 2017; Kim & Ko, 2012; Kim, Park, & Kim, 2014; Lee, 2009; Lee, 2014; Lee, 2018; Lee & Kim, 2012; Lee & Lee, 2007; Lee & Seo,

2014; Lee & Shin, 2019; Park, Hu, & Jung, 2011; Park & Kim, 2017; Park, Kim, & Kang, 2010; Park, Lee, & Lee, 2013; Park & Yang, 2013; Song, 2012; Yeum, Kim, & Baek, 2013; Yeum & Lee, 2014). 이 연구들은 장애인 근로자의 직무만족에 대한 이해를 바탕으로 직무만족 수준을 높일 수 있는 방향을 제시했다는 점에서 학문적, 실무적 기여가 크다고 할 수 있다. 그러나 비장애인과 장애인 근로자의 직무만족도를 비교함으로써 얻을 수 있는 시사점도 매우 큼에도 불구하고, 이에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 직접적인 비교 연구가 주목받지 못한 이유 중의 하나는 장애인을 정의하는 방법이 협소하기 때문이라고 생각된다. 장애인 근로자를 대상으로 한 직무만족에 관한 연구는 대부분 '장애인복지법'에 근거한 등록장애인으로 구성된 장애인고용패널을 사용하였다. 연구패널이 공식적인 심사를 거쳐 등록된 장애인으로 구성된 점은 장애인고용패널의 장점 중의 하나이다. 그러나 이 자료만 사용하는 경우, 비장애인과 비교가 어렵고, WHO의 장애인 정의의 세 차원 중에서 손상(impairment)에 치중하고 있다는 한계점도 있다. 자료가 가지는 한계를 벗어나 장애인과 비장애인을 비교하는 방법은, 동일한 패널에 포함된 장애인과 비장애인을 비교하는 것이다. 본 연구에서 이용한 노동패널 외에도 고용정보원에서 제공하는 청년패널과 고령화연구패널은 장애에 관한 문항을 포함하고 있어 연구에 활용할 수 있다. 실제로 국외의 많은 문헌이 유사한 성격의 패널을 이용해 장애유무에 따른 차이를 연구했다(예, Brooks, 2019; Pagán & Malo, 2009; Uppal, 2005). 비장애인을 포함한 패널은 장애를 자기보고 응답을 이용해 정의하는 경우가 많다는 점에서 장애인고용패널과

다른 점이 있다. 그러나 본 연구결과에 따르면 자기보고에 근거한 장애의 정의도 충분한 내용타당도와 준거타당도를 가지고 있다고 여겨진다.

본 연구는 많은 한계점을 가지고 있으며, 이를 보완할 수 있는 후속연구가 필요하다고 여겨진다. 매개분석 결과에 따르면 직무요인 매개변수가 포함된 경우에도 장애가 직무만족에 미치는 직접효과가 유의했다($p=.052$). 이는 연구에 포함된 직무요인과 인구통계 변수로 설명되지 않는 차이가 존재함을 의미한다. 하나의 가능성은 패널자료의 한계로 인해 연구에 포함하지 못한 변수의 영향이다. 본 연구는 일자리 차별경험, 직무 배려, 장애친화적 조직문화 등과 같은 장애인 근로자 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변수들의 영향을 자료의 한계로 인해 검증할 수 없었다. 나아가 장애인과 비장애인의 직무만족 차이를 설명할 수 있는 심리적인 변수의 영향을 검증하지 못했다는 한계가 있다. 따라서, 추후 연구에서는 선행연구에서 밝힌 주요 요인들과 심리적인 요인(예, 업무관련 스트레스, 자기효능감)을 포함하여 두 집단 사이의 직무만족도 차이를 비교하고 본 연구의 일반화 가능성(generalizability)을 점검할 필요가 있다고 생각된다. 또한, 본 연구는 장애여부에 따른 직무만족에만 초점을 두었으나 후속 연구에서는 주제를 관련 변수인 조직몰입이나 삶의 만족으로 확장하는 것을 고려해 볼 수 있다. 장애인과 비장애인의 직무만족에 미치는 변수의 효과가 장애유무에 따라 다른지를 검증하는 연구도 의미있는 확장이 될 것으로 생각된다. 예를 들어, 정규직 여부나 임금과 같은 요인들이 직무만족에 미치는 영향이 장애인과 비장애인에게 다를 수 있다. 따라서 장애여부를

매개변수가 아닌 조절변수로 사용하여 직무만족도에 미치는 영향을 검증하는 연구도 중요한 시사점을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 마지막으로, 본 연구의 한계점으로 표본에서 장애인이 차지하는 비중이 작다는 점을 들 수가 있다. 이는 장애인과 비장애인을 동시에 포함한 패널을 이용한 연구에서 공통으로 나타나는 현상이다. 그럼에도 불구하고 특히 우리나라 패널자료의 장애인 비율은 해외 자료보다 낮다. 이는 우리나라 장애인 비율은 5%대로, 세계 장애 인구 비율인 15%에 비해 매우 낮은 점도 기인한다(World Health Organization, 2011). 장애의 정의를 확대해야 한다는 논의가 지속적으로 있었으며, 이에 따라 조사패널의 장애인 비율 변화가 있을 것으로 기대한다. 낮은 장애인 비율이라는 한계점을 극복하는 또 다른 방법은 패널조사 시에 장애 측정에 대한 기준을 현재보다 더 확장하여, 실제 장애인의 비율을 패널에 반영하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

참고문헌

- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31(6), 626-644.
<https://doi.org/10.1108/01437721011073346>
- Bae, K. J. (2008). An analysis on the change in job satisfaction. *Labor Review*, 40, 84-95. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE01563730>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M. & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119-137.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21940>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
<https://doi.org/10.2307/144855>
- Boyce, C. J., Brown, G. D. A., & Moore, S. C. (2010). Money and happiness: Rank of income, not income, affects life satisfaction. *Psychological Science*, 21(4), 471-475.
<https://doi.org/10.1177/0956797610362671>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
<https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brooks, J. D. (2019). Just a little respect: Differences in job satisfaction among individuals with and without disabilities. *Social Science Quarterly*, 100(1), 379-388.
<https://doi.org/10.1111/ssqu.12543>
- Byon, K. (2010). A study on conceptualization and measurement of quality of work among the paid employee of persons with disabilities. *Disability & Employment*, 20(2), 189-211.
<https://doi.org/10.15707/disem.2010.20.2.008>
- Cha, S. H., & Chu, H. J. (2010). The effect of education and skill mismatch on wage, job

- satisfaction, and intention to leave. *The Journal of Economics and Finance of Education*, 19(3), 177-215. Retrieved from <http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4010023117991>
- Chang, Y., Lee, E., Sim, J. Y., & Kim, E. (2020). A study on the paradigm shift in employment for the disabled: Introducing the disability-inclusive management. *Korean Journal of Business Ethics*, 20(1), 113-133. <http://dx.doi.org/10.34273/kjbe.2020.20.1.005>
- Cho, J. H., & Kim, K. M. (2018). A study on factors affecting job satisfaction according to the types of disabilities: Physical impairment, visual impairment, hearing and speech impairment, intellectual disability and autistic spectrum. *Disability & Employment*, 28(3), 31-57. <https://doi.org/10.15707/disem.2018.28.3.002>
- Choi, C. S., Jung, E. J., & Choi, S. H. (2017). Study on the relationship between job satisfaction and job retention for the worker with disability: Focusing on the mediating effects of self-esteem and the moderating effects of discrimination experience. *Disability & Employment*, 27(1), 231-253. <https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.1.009>
- Choi, H. G., & Yeum, D. M. (2019). Study on types of work discrimination experience and life satisfaction of the disabled doing wage work: Focus on mediating effect of job satisfaction. *Journal of Social Science*, 30(4), 265-279. <https://doi.org/10.16881/jss.2019.10.30.4.265>
- Choi, S. C., Lee, H. J., Chung, S. A., & Lee, J. S. (2014). Work-family conflict and organizational commitment workers in small and medium sized enterprises: The moderate variable effects of employee benefits. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 27(3), 543-562. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v27i3.543-563>
- Clark, A. E. (1997). Satisfaction and gender: Why are woman so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996) Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Colella, A., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1997). Appraising the performance of employees with disabilities: A review and model. *Human Resource Management Review*, 7(1), 27-53. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90004-8)
- Form, W. H., & Geschwender, J. A. (1962). Social reference basis of job satisfaction: The case of manual workers. *American Sociological Review*, 27(2), 228-237. <https://doi.org/10.2307/2089678>
- Han, M. S. (2013). Study on job satisfaction of regular employees with disability. (Daegu University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T13259462>
- Han, S. H. (2020), A study on the effects of job satisfaction on wage-disability on daily life satisfaction: Focusing on mediating effect of self-esteem and moderating effect of discrimination experience. *Disability & Employment*, 30(1), 99-120.

- <https://doi.org/10.15707/disem.2020.30.1.005>
Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd edition, New York, NY: John Wiley.
- Jeon, H. Y. (2019). Analysis of job satisfaction types and the influencing factors of disabilities and non-disabilities wage workers. *Disability & Employment*, 29(1), 5-34.
<https://doi.org/10.15707/disem.2019.29.1.001>
- Jeon, H. Y. (2020). The relationship between discrimination in workplace and job satisfaction workers with of physical disabilities: focusing on the mediating and moderating effects of psychological variable. *Disability & Employment*, 30(1), 51-75.
<https://doi.org/10.15707/disem.2020.30.1.003>
- Jones, M., Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2014). Disability, job mismatch, earnings and job satisfaction in Australia. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1221-1246.
<https://doi.org/10.1093/cje/beu014>
- Jones, M. K., & Sloane, P. J. (2010). Disability and skill mismatch. *Economic Record*, 86(s1), 101-114.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2010.00659.x>
- Joo, S. J., & Han, S. D. (2010). Differences in working conditions and job satisfaction by working type of disabled workers. *Disability & Employment*, 20(3), 47-74.
<https://doi.org/10.15707/disem.2010.20.3.003>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 937-948.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Jun, Y. H., Nam, Y. H., & Ryu, J. J. (2011). Relationships among socioeconomic status, health behavior, health status and job satisfaction. *Disability & Employment*, 21(1), 187-208.
<https://doi.org/10.15707/disem.2011.21.1.008>
- Kang, D. U. (2004). An empirical analysis on the discriminations (employment and wage) for people with disabilities. *Korean Journal of Social Welfare*, 56(2), 121-144. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07238541>
- Kang, S. G., & Lim, K. W. (2017). Analysis of longitudinal factors on satisfaction of job and daily-life for people with disabilities in South Korea. *Disability & Employment*, 27(2), 29-45.
<https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.2.002>
- Kaye, H. S. (2009). Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 115-128.
<https://doi.org/10.1007/s10926-009-9175-2>
- Kim, J. I. (2013). The influence of disability acceptance, discrimination, socioeconomic status of workers with disabilities on job satisfaction and life satisfaction. *Disability & Employment*,

- 23(4), 59-84.
<https://doi.org/10.15707/disem.2013.23.4.003>
- Kim, K. J. (2011). A study on factors influencing job satisfaction of disabled employees. *Disability & Employment, 21*(2), 189-216.
<https://doi.org/10.15707/disem.2011.21.2.008>
- Kim, M. Y. (2017). An analysis on job satisfaction of working condition of disabled paid-worker. *Disability & Employment, 27*(1), 177-202.
<https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.1.007>
- Kim, S. A., & Cho, Y. I. (2013). The effects of benefits on job satisfaction and organizational commitment: Differential effects of obligational and voluntary benefits. *Business Management Research, 6*(2), 1-13. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE02346213>
- Kim, K. W., & Kim, S. A. (1996). A study on the turnover factors of workers with disabilities and workers without disabilities. *Korean Journal of Social Welfare, 29*, 42-67. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07238063>
- Kim, D. J., & Ko, M. S. (2012). Effect of the discrimination in the workplace for job satisfaction and disability acceptance of a wage workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 22*(2), 5-29. Retrieved from <https://kmbase.medric.or.kr/KMID/1001720120220020005>
- Kim, J. J., Park, J. K., & Kim, I. S. (2014). Analysis on the influence factors on job maintenance and satisfaction of individuals with physical disabilities. *The Journal of Special Education: Theory and Practice, 15*(4), 559-585. Retrieved from <http://kiss.kstudy.com.access.yonsei.ac.kr:8080/thesis/thesis-view.asp?key=3363934>
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management, 24*(3), 367-382.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00809.x>
- Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2019). A study on the economic activities of people with disabilities in 2019. *Korea Employment Agency for Persons with Disabilities Employment Development Institute*. Retrieved from https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?bid=36&mid=220&cmd=_view&idx=13208¤tPage=1&searchYear=0&searchField=0&searchString=
- Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2020). A study on Korea panel of employment for the disabled in 2019. *Korea Employment Agency for Persons with Disabilities Employment Development Institute*. Retrieved from https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?bid=20&mid=38&cmd=_view&idx=14254¤tPage=1&searchYear=0&searchField=0&searchString=
- Kulas, J. T., Klahr, R., & Knights, L. (2019). Confound it! Social desirability and the “reverse-coding” method effect. *European*

- Journal of Psychological Assessment*, 35(6), 855-867.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000459>
- Lee, E. J. (2009). A study on the factors influencing to job satisfaction for disabled workers. (Ewha Womans University). Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T11551485>
- Lee, H. J. (2018). A study on factors affecting the job satisfaction and dissatisfaction of wage workers with disabilities. *Studies on Life and Culture*,
<https://doi.org/10.17924/solc.2018.49.567>
- Lee, S. G. (2014). Relation analysis among the discriminatory experience, job satisfaction and life satisfaction of disabled workers: Focusing on gender and employment status differences. *The Women's Studies*, 87(2), 349-381. Retrieved from
<http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4010023947185>
- Lee, S. H. (2006). The measurement of subjective satisfaction using labor panel data. *Labor Review*, 17, 77-86. Retrieved from
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01563258>
- Lee, C. S., & Kim, M. S. (2012). The study on the psychosocial variables influencing job satisfaction of the working people with disabilities. *Disability & Employment*, 22(1), 29-54.
<https://doi.org/10.15707/disem.2012.22.1.002>
- Lee, T. H., & Kim, J. T. (2012). The effect of social support on the turnover intention of employees with visual impairment. *Disability & Employment*, 22(2), 5-24.
<https://doi.org/10.15707/disem.2012.22.2.001>
- Lee, D. Y., & Lee, J. J. (2007). An analysis on the organization effect in job satisfaction of employee with disability: An application of HLM model using the survey data of the actual condition for employee with disability in 2005. *Korean Social Security Studies*, 23(1), 177-203. Retrieved from
<https://kmbase.medric.or.kr/Main.aspx?d=KMBASE&i=1124020070230010177&m=VIEW>
- Lee, J. S., & Seo, J. H. (2014). The effects of the disability anti-discrimination law on the job tenure of disabled workers: Focusing on the mediating effects of job satisfaction. *Disability & Employment*, 24(2), 67-95.
<https://doi.org/10.15707/disem.2014.24.2.003>
- Lee, M. A., & Shin, H. R. (2019). Convenience facilities and job satisfaction of employees with disabilities: Perceived safety as a mediator. *Disability & Employment*, 29(3), 5-30.
<https://doi.org/10.15707/disem.2019.29.3.001>
- Lee, H. J., Yoon, S. I., Choi, S. L., & Yoon, S. T. (2019). A study on factors affecting job satisfaction of wage workers: Focusing on the sociodemographic factors, personality trait factors, and organizational factors. *Studies on Life and Culture*, 52, 85-107.
<https://doi.org/10.17924/solc.2019.52.85>
- Linkowski, D. C. (1971). A scale to measure acceptance of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 14(4), 236-244.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Malo, M. Á. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, 46*, 99-126.
- Markel, K. S., & Barclay, L. A. (2009). Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 21*(4), 305-318.
<https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3>
- McKay, P. F., Avery, D. R., & Morris, M. A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: The moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology, 61*(2), 349-374.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00116.x>
- Miller, H. E., & Terborg, J. R. (1979). Job attitude of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology, 64*(3), 380-386.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.4.380>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review, 4*(3), 693-709.
<https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oh, U. C. (2011). Employment and wage differentials between people with and without disabilities. *Korean Social Security Studies, 27*(1), 1-25. Retrieved from
<https://kmbase.medric.or.kr/KMID/1124020110270010001>
- Oh, U. C. (2016). A comparative study on the broadness of the concept of disability in anti-discrimination laws of OECD countries. *Journal of Critical Social Policy, 53*, 442-486. Retrieved from
<http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07062662>
- Oh, I. S., Kim, K. H., Darnold, T. C., Hwang, J. O., Yoo, T. Y., Park, Y. A., & Park, L. H. (2007). Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: A literature review and meta-analysis with Korean samples. *Korean Journal of Management, 15*(4), 43-86. Retrieved from
<http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4010021592723>
- Pagán, R. (2014). What makes workers with disabilities happy? The importance of non-pecuniary characteristics. *Health Economics, 23*(2), 241-247.
<https://doi.org/10.1002/hec.2905>
- Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health?. *Spanish Economic Review, 11*(1), 865-885.
<https://doi.org/10.1007/s10108-008-9043-9>
- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training, and job satisfaction. *Social Indicators Research, 122*(3), 865-885.
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0719-2>
- Park, J. C. (2013). Empirical study on double discrimination on the elderly with disability in labor market: Focusing on employment discrimination and wage discrimination of wage earners. *Korean Journal of Social Welfare, 65*(2), 79-102. Retrieved from
<http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07062662>

- Id=NODE07237238
- Park, J. S., Hu, S. H., & Jung, T. Y. (2011). The influence of working-conditioning of disabled paid-worker on job-satisfaction, and life-satisfaction on the job. *Disability & Employment, 21*(1), 167-186.
<https://doi.org/10.15707/disem.2011.21.1.007>
- Park, K. P., & Kim, D. C. (2017). Factors affecting the life satisfaction of disabled workers by employment status: A comparative study focused on job satisfaction, organizational commitment and self-esteem. *Disability & Employment, 27*(1), 29-55.
<https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.1.002>
- Park, J. K., & Kim, J. J. (2009). A study on the subjective quality of life of people with disabilities. *Journal of Rehabilitation Research, 13*(1), 163-186. Retrieved from <http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4010022841978>
- Park, J. K., Kim, J. J., & Kang, Y. J. (2010). Job satisfaction of workers with disabilities. *Disability & Employment, 20*(1), 5-32.
<https://doi.org/10.15707/disem.2010.20.1.001>
- Park, M. R., Lee, D. Y., & Lee, Y. J. (2013). A study on the work conditions, job satisfaction, and life satisfaction among women with disability: Focusing on the comparison with male counterparts. *Korean Council of Physical, Multiple & Health Disabilities, 56*(2), 215-242. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE08866309>
- Park, H. S., & Yang, H. T. (2013). The effect of discrimination experience of wage workers on job satisfaction: Focused on the mediating effect of self-esteem. *Journal of Disability and Welfare, 22*, 67~84. Retrieved from <http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4050025260910>
- Roessler, R. T., & Rumrill, P. D. (1998). Reducing workplace barriers to enhance job satisfaction: An important post-employment service for employees with chronic illness. *Journal of Vocational Rehabilitation, 10*(3), 219-229.
<https://doi.org/10.3233/JVR-1998-10305>
- Sánchez-Sánchez, N., & McGuinness, S. (2015). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: An analysis using REFLEX data. *Education Economics, 23*(4), 419-432.
<https://doi.org/10.1080/09645292.2013.846297>
- Schur, L. A. (2002). Dead-end jobs or a path to economic well-being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law, 20*(6), 601-620. <https://doi.org/10.1002/bsl.512>
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations, 48*(3), 381-410.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>
- Sim, J. Y., Kwak, J. R., Nam, Y. H., & Jo, I. Y. (2017). A comparative study on the status and policy of disabled people in OECD countries. *Korea Employment Agency for Persons with Disabilities Employment Development Institute*. Retrieved from

- <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07280458>
- Sim, J. Y., Nam, Y. H., & Jo, I. Y. (2018). Comparison of changes regarding quota employment system for the disabled in major countries. *Korean Journal of Social Welfare, 70*(3), 29-50. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE07522920>
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour, 14*(3), 473-502. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00142>
- Song, J. Y. (2012). Verification for the mediating effect of disability acceptance and job retention on the relationship between discrimination and job satisfaction against wage earners with disabilities. *Social Science Research Review, 28*(4), 329-346. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE02052159>
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Journal, 21*(2), 352-401. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060216>
- Suk, K., Cho, H., Kim, T., Han, T. R., Bang, C. H., Kim, G. (2021). Korean disability equality index (KDEI): Development and validation of a scale for measuring workplace disabled-friendliness. *Korean Management Review, 50*(3), 704-744. <http://dx.doi.org/10.17287/kmr.2021.50.3.709>
- Sung, J. H., Lee, Y. M., & Oh, S. J. (2006). A study of disabled women and non-disabled women's job situations and job satisfaction - Focused on the women worked at same workplace. *The Journal of Asian Women, 45*(1), 101-140. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr.ssl.access.yonsei.ac.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01107264>
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower, 26*(4), 336-349. <https://doi.org/10.1108/01437720510609537>
- World Health Organization (2001). *International classification of functioning, disability and health*, Geneva: WHO.
- World Health Organization (2011). *World report on disability*, Geneva: WHO.
- Yang, B. H., Hwang, H. Y., Oah, S. Z., & Lee, J. I. (2001). Differences of permanent and temporal employee in organizational commitment and job attitude. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 14*(2), 73-91. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370137>
- Yeum, D. M., Kim, M. J., & Baek, H. Y. (2013). Focused on the mediating effects of job satisfaction, the impact of the social networks of workers with disabilities on life satisfaction. *Disability & Employment, 23*(1), 303-325. <https://doi.org/10.15707/disem.2013.23.1.012>
- Yeum, D. M., & Lee, S. D. (2014). A study on the effect of the discrimination in the workplace on life satisfaction through mediated moderating effect and moderated mediation effect: Focused on the job satisfaction and

석관호 · 윤세정 / 장애인 근로자와 비장애인 근로자의 직무만족도: 만족 수준의 차이와 매개효과

self-esteem. *Disability & Employment*, 24(1),
139-165.
<https://doi.org/10.15707/disem.2014.24.1.006>

투고일자 : 2021. 01. 05.

수정일자 : 2021. 04. 16.

확정일자 : 2021. 07. 13.

Job Satisfaction of Disabled and Non-disabled Employees: Satisfaction Levels and the Mediators

Kwanho Suk¹⁾

Sejeong Yun²⁾

¹⁾Professor of marketing, Korea University Business School

²⁾Lecturer, Division of East Asian Studies, Yonsei University Mirae Campus

Despite increasing interest among researchers in the job satisfaction of disabled employees, surprisingly little attention has been directed to the difference in job satisfaction between disabled and non-disabled employees in Korea. This research intends to understand the levels of job satisfaction between employees with and without disability. Another important goal of the current research is to understand which job characteristics can explain the difference in job satisfaction between disabled and non-disabled employees. This paper analyzed Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) data collected in 2018. The result showed that disabled paid workers' job satisfaction was lower than that of non-disabled workers. Mediation tests indicated that the difference in job satisfaction can be explained by several job properties such as lower monthly income, fewer fringe benefits, mismatch between job and skill, and greater proportion of part-time workers of disabled (vs. non-disabled) employees.

Key words : disabled employees, job satisfaction, part-time work, job match, income, fringe benefits