

# 임금근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향

## - 고용형태의 조절효과와 대인관계의 매개효과 -

### Effects of Disability Acceptance of Wage Workers with Disability on Job Satisfaction - Moderated Effect of Employment Type and Mediated Effect of Inter Personal Skill

김석건, 고정훈

동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

Seok-Keun Kim(sgk0113@hanmail.net), Jeong-hoon Ko(jh\_ko@dongbang.ac.kr)

#### 요약

본 연구는 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 고용형태의 조절 효과와 대인관계의 매개 효과를 규명하는 것이다. 이를 위해 장애인고용패널조사 2차 웨이브 1차~4차(2016-2019)의 자료를 사용하여 변인들 간의 영향력 분석은 AMOS 22.0을 활용하여 경로분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 임금 근로 장애인의 직무만족도는 학력, 연령대, 근무 기간에서 유의한 차이가 나타났다, 그러나, 성별에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 둘째, 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 관계에서 대인관계는 정적인 매개 효과가 유의하게 나타났다. 넷째, 임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 관계에서 고용형태는 부적인 조절 효과가 유의하게 나타났다. 이런 결과에 근거하여 임금 근로 장애인의 직무만족도를 증진을 위한 장애수용, 대인관계, 고용형태에 대한 실천방안을 제시하였다.

■ 중심어 : | 임금근로 장애인 | 장애수용 | 대인관계 | 직무만족도 | 장애인고용패널 |

#### Abstract

This study examines the relationship of disability acceptance, interpersonal skill with job satisfaction to improve the job satisfaction of the disabled in wage work. The study also examines the moderated effect of employment type and the mediated effect of interpersonal skill. the research used data from the 2nd wave of the Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED) in Years 1-4(2016-2019), AMOS 22 was to analyze the paths between variables. The result of the study are as follows. First, The job satisfaction of the disabled in wage work differed significantly in educational background, age group, and working period. But, there was no significant difference in gender. Second, disability acceptance has been shown to have a significant positive effect on job satisfaction. Third, interpersonal skill have been shown to have a positive mediated effect in the relation between disability acceptance and job satisfaction. Fourth, the relation between disability acceptance and job satisfaction revealed that employment type have a negative significant moderating effect. Based on the result, Welfare practices for disability acceptance, interpersonal skill, and employment were proposed in order to promote job satisfaction for the disabled.

■ keyword : | Disability Wage Worker | Disability Acceptance | Interpersonal Skill | Job Satisfaction | PSED |

## I. 서론

### 1. 연구배경

직업은 단순히 생계를 유지하는 수단이 아니라 직업을 통하여 자아실현과 자아 정체감을 형성하는 중요한 의미를 부여하는 수단이다. 헌법에는 '모든 국민은 직업 선택의 자유'를 가지며(제15조), '국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용증진과 적정임금의 보상에 노력한다.'라고 명시(제32조)되어 있다[1]. 그러나 장애인은 비장애인보다 취약하고 많은 어려움을 겪고 있으며, 장애인 고용은 1990년에 법적으로 의무고용제도를 채택하여 장애인의 고용이 양적으로 증가 되었으나 고용의 질적 부분은 저임금, 임시근로자, 일용근로자, 직장생활 어려움이 있다[2].

2020년도 장애인 경제활동 실태조사[3]에 의하면, 장애 인구에 비정규직 비율(59.4%)이 비장애인의 비정규직 비율(33.0%)보다 높으며, 이직률은 비장애인 근로자 대비 높게 나타나고 있다. 이러한 이직의 사유는 대인관계(20.7%), 고용 불안정성(19.0%), 저임금(17.6%) 등이 주요 원인으로 나타났다. 이런 현황은 장애인들이 취업과 직업 활동에서도 비장애인보다 상대적으로 더 열악한 상태로 장애인들은 취업하여도 중도에 퇴직하거나 이직하는 경우가 많아 장기간 직업을 유지하는 데 어려움이 많은 것으로 보고되고 있다[4].

근로자의 직업 유지와 직무만족도의 관련성이 높으며[5]. 근로 장애인들이 직업에 대한 직무만족도가 낮으면 직장생활에 영향이 낮아져서 이직이나 퇴직으로 연결될 확률이 높아지므로 근로 장애인이 직업을 유지하고 직무에 만족할 환경을 제공하는 것이 필요하다[6].

직무만족도는 근로 장애인의 업무, 근무환경, 직업 적응상태를 평가하는 중요한 지표이며[7], 직장생활과 일상생활 전반에 영향을 미치는 중요한 요인으로 근로 장애인의 직무만족도에 관한 연구가 필요하다. 특히 근로 장애인의 직무만족도에 관한 연구는 장애인의 특성과 근로자의 특성을 동시에 고려하여야 한다[8]. 근로 장애인의 특성 가운데 장애수용은 장애인이 개인의 가치를 원래대로 인정하고, 장애로 인하여 유발하는 상실감이 자신의 가치를 해치는 것에는 영향을 주지 않는 상태로

변화하는 것을 의미한다[9]. 장애수용은 근로 장애인의 사회적 및 통합으로 삶의 만족과 생활의 질에 영향을 미치는 중요한 요인이다[10].

장애수용은 직무만족도에 정적인 영향을 미치며 [4][11-14], 또한, 자신의 가치평가를 긍정적으로 변화되어 사회생활에 참여하는 중요한 요인이 된다[15]. 즉 장애수용은 장애 근로자의 직장생활 및 직무만족도에 영향을 미치는 주요한 변인임을 밝혔다. 그러나 선행연구들은 횡단자료를 이용한 연구이므로 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향이 상이하여 대표성 확보에 한계가 있다. 이에 특성치의 대표성 확보를 위해 종단 자료를 활용한 연구가 필요하다.

대인관계는 인간관계로서 직장생활에서 긍정적인 역할을 할 수 있으며, 고용 분야에서 다른 사람과 조화롭고 효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 한다[16][17]. 그러나 비장애인보다 장애인의 높은 이직원인이 대인관계 문제가 가장 높게 나타나고 있는 점에 주목해야 한다[3].

장애수용과 대인관계 및 직무만족도에 관한 연구는 최근에 진행되어서 선행연구가 매우 미흡한 실정이다. 권태웅[11]은 근로 장애인의 장애수용은 대인관계에 정적인 영향을 미치며, 대인관계가 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 반면에 장수빈[17]의 연구에서 임금근로자의 대인관계는 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 방정수[18]의 연구에서 지체 장애 임금근로자의 장애수용은 대인관계에 영향을 미치며, 대인관계가 직무만족도에 미치는 영향은 유의하게 나타나서 대인관계는 장애수용과 직무만족도 관계에서 매개효과가 있는 것을 확인하였으나 이에 관한 연구가 매우 미흡한 실정이다.

근로 장애인의 고용형태와 직무만족도의 관계에서 김재천[5]은 고용형태는 직무만족도에 영향을 미치며, 또한 정규직은 장애수용이 높으면 직무만족도가 높아지고, 비정규직은 장애수용이 낮아지면 직무만족도가 더 낮아지는 것은 장애수용과 고용형태의 조절이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나서 고용형태의 조절 효과가 유의한 것으로 나타났다[5]. 그러나 이에 관한 연구가 매우 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 임금 근로 장애인의 심리적인 요인인 장애수용이 직무

만족도에 미치는 영향에서 대인관계의 매개 효과와 고용형태의 조절 효과에 관한 구조 관계를 통합적으로 연구할 필요성이 제기되어 이들의 인과관계를 구명하고 이를 토대로 하여 임금 근로 장애인의 직무만족도 증진에 필요한 실천적 제언을 하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 임금 근로장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 고용형태의 조절 효과와 대인관계의 매개효과를 파악하여 임금 근로 장애인의 직무만족도를 증진하기 위한 기초자료 제공과 실천적 시사점을 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해서 본 연구는 연구구분 목적을 경험적으로 규명하기 위한 연구 문제를 다음과 같이 설정하였다. 문제 1 통제변인에 따라 직무만족도에 어떠한 차이가 있을까? 문제 2. 장애수용은 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 것인가? 문제 3. 장애수용과 직무만족도의 관계에서 대인관계는 매개 효과가 있을 것인가? 문제 4 장애수용과 직무만족도의 관계에서 고용형태는 조절 효과가 있을 것인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 임금 근로 장애인의 장애수용

#### 1.1 임금 근로 장애인

장애인복지법 제2조에 의하면, 장애인의 개념을 '신체적 정신적인 장애로 인하여 장기간 일상생활과 사회생활에 제약을 상당히 받는 사람'[19]으로 정의하고 있다. 장애 유형은 장애인복지법 시행규칙(1989년)에서 지체 장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 지적장애 등 5개 유형으로 시작하여, 2003년에 총 15가지 유형으로 분류되고 있다[19]. 임금 근로 장애인이란 임금을 목적으로 직업의 종류와 무관하게 사업이나 사업장에서 근로하는 사람으로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하고 있다[3]. 이는 사업장에서 일정한 급여를 받는 장애인으로 정규직과 비정규직의 형태로 육체적·정신적 근로활동을 제공하는 장애인을 의미한다.

2020년 장애인 경제활동 실태조사[3]에 의하면, 2019년 전체 장애인 2,526천 명에서 취업자 882천 명으로 고용률 34.9%(남자 43.8%, 여자 22.9%)이며, 이 중에서 정규직 40.6%, 비정규직 59.4%로 나타났다[3].

### 1.2 장애수용

장애수용은 장애인이 재활의 주체를 자신이라고 인식하여 자신의 장애를 있는 그대로 수용하고 새로운 삶을 살아가는 과정을 의미한다[20]. 장애수용은 자신의 가치를 인정하고 장애로 인한 상실감이 본인 가치평가에 영향을 미치지 않는 상태로 변화하여 가는 것을 말한다[9][21]. 즉, 장애수용은 장애를 잘 적응하여 가는 과정으로 상실에 대한 자신의 가치를 수용하는 것을 의미한다.

Keany & Glueckauf[22]는 장애인이 장애를 수용하는 과정을 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째 단계는 장애 발생 직후에 무관심상태인 쇼크를 발생한다. 둘째 단계는 장애에 대하여 부인하거나 부정하는 현상이 발생한다. 셋째 단계는 억울함, 탄식, 공격적 심리상태로 인식의 혼란을 유발한다. 넷째 단계는 새로운 역할과 가치를 발견하여 해결하려고 노력을 한다. 다섯째 단계는 새로운 삶에 대한 가치관을 획득하여 장애를 수용하는 것으로 정의하고 있다. 따라서 임금 근로 장애인의 장애수용이란 일상생활에서 장애라는 사실을 인식하지 못하고 생활할 만큼 좋은 일이 많다고 생각하며, 장애로 인한 부족함을 느끼지 못하고, 불편해하지 않는 것을 의미한다.

### 2. 대인관계

대인관계는 일상생활에서 인간관계로서 사회적 역할 관계를 의미하며, 사회성 발달, 정서적 특성과 지적 발달에도 영향을 미친다. 즉 대인관계는 두 사람이 정기적 만남을 통하여 다양한 상황에서 상호의존적 행동으로 형성되는 정서적 연계나 결속과 친밀한 관계를 의미한다[23]. 이런 대인관계가 원활하면 직장생활에서 긍정적인 역할을 할 수 있으며, 특히, 고용 분야에 있어서 대인관계는 다른 사람들과 조화롭고, 효과적으로 일을

수행할 수 있다[16][17][24]. 따라서 대인관계는 개인적 차원이나 조직적 차원에서 구성원으로 환경에 적응하고 만족감이 높아지면서 집단의 응집력과 직무에 대한 만족에 영향을 미치므로 원활한 조직 운영에도 중요한 역할을 한다는 것이다[25].

### 3. 직무만족도(job satisfaction)

직무 만족의 개념은 학자마다 상이하게 정의하고 있으나, 일반적으로 자신의 직무와 관련한 직무 경험을 평가하여 얻은 직무에 대한 적응이나 감정 상태를 의미한다[26]. 이런 정서적 반응의 특성은 주관적이고 관찰하기 어렵고, 조직혁신과 같은 조직유효성을 높이는 특성이 있다[14]. 또한, 직무 만족은 조직구성원이 직무를 수행하면서 조직의 환경요인으로부터 받는 긍정적 감정의 정도라고 주장하였다[27][28].

직무 만족의 구성요인은 직무 자체, 임금, 승진, 인정, 작업조건, 부가급부와 같은 작업 및 상황과 상사, 동료, 고객과 같은 행위자를 포함한 것이며, 만족은 인지적으로 평가하는 하나의 정서적 반응의 정도를 의미한다[29]. 직무 만족은 이런 두 가지 개념을 모두 포함해서 고용상태인 한 개인이 직업을 수행하여 가는 과정에서 경험하는 심리적, 환경적, 사회적, 대인 관계적 상황에 대한 평가에 기반한 긍정적인 정서를 말한다[30][31]. 근로자는 직무를 통해 경제적 물질적 성장을 꾀할 수 있을 뿐만 아니라 직무를 통해 받게 되는 임금과도 관련이 있으며 높은 임금은 안정적인 생활을 유지하고 삶의 질을 높여준다는 의미에서 필수적인 요인이다. 일반적인 직무 만족은 임금, 관리, 직무 내용 등으로 보통 직장생활의 질과 비슷한 개념으로 직무 조건에 대한 정서적 반응으로 인식된다[32].

Proter·Steers[33]는 자신의 직무에 대한 우호적, 긍정적인 감정 상태를 직무 만족으로 정의하여 자신이 맡은 직무에 만족하는 정도를 직무만족도라고 주장하였다. Bell[34]은 장애인 근로자의 직무 만족은 작업환경보다 개인의 성취동기, 자기 확신, 자아존중감, 장애수용 등 내적인 요인이 직무 만족에 영향을 더 많이 미칠 수 있음을 주장하였다[35].

이상과 같이 직무 만족이란 조직의 유효성을 의미하

는 조직의 성과나 생산성과 밀접한 관련이 있으며, 장애인 근로자의 직무에 대한 적응과 긍정적 감정의 정도를 의미한다.

## 4. 선행연구 고찰

### 4.1 통제변인과 직무만족도의 관계

통제변인은 종속변수에 직·간접적으로 영향을 미칠 가능성이 있는 인구 사회학적 특성을 통제하여 타당한 결과를 도출하고자 사용한다. 이에 따라 인구사회학적 특성과 직무만족도의 관계를 살펴본다. 이형렬[36]은 취업 근로 장애인을 대상으로 한 연구에서 연령대, 학력, 월 소득에 따라 직무 만족에 유의한 차이가 나타났으며, 성별은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이채식·김명식[13]은 근로 장애인을 대상으로 한 연구에서 연령은 유의한 영향을 미치며, 성별, 학력, 월 급여는 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한, 김재천[5]은 지체 장애 근로자를 대상으로 한 연구에서 연령, 학력, 월 소득에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 나타났으며, 성별에서는 차이가 나타나지 않았다. 이상과 같이 연구대상자의 인구사회학적 특성이 직무만족도에 미치는 영향을 배제한 상태에서 독립변인이 직무만족도에 미치는 영향력을 살펴볼 필요가 있다. 이에 '통제변인의 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.'라는 <연구가설 1>을 설정한다.

### 4.2 장애수용과 직무만족도의 관계

장애수용과 직무만족도의 관계에 관한 선행연구는 근로 장애인[4][11-13], 임금 근로 장애인[14][29][37] 지체 장애 근로자[5][38] 등이 있다.

먼저 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 김종일[12]은 2011년도의 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도는 정적인 상관관계가 유의하게 나타났으며, 장애수용( $\beta=0.251$ ), 소득, 교육수준이 직무만족도에 미치는 영향이 긍정적으로 나타나서 이채식·김명식[13]의 연구결과와 맥을 같이 하였다. 김자영[4]은 2016년도의 장애인 근로자를 대상으로 한 연구에서 장

애수용( $\beta=0.200$ ), 학력, 연령대가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나서 송진영[6]의 연구결과와 일치하였다. 권태웅[11]은 2018년 장애인 근로자의 장애수용( $\beta=0.08$ )이 일자리 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 권상현[14]은 2016년도 임금 근로 장애인의 장애수용( $\beta=0.323$ )은 직무만족도에 정적인 영향을 미치며, 또한, 자기효능감을 매개한 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 김민영[37]은 2014년도 임금 근로 장애인의 장애 이해와 수용도가 높으면 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 장애에 대한 배려와 이해 및 장애에 대한 수용이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 반면에 김봉균·하연주·최송식[29]은 2010~2012년도의 임금 근로 장애인의 심리적 요인인 장애수용은 직무만족도에 유의하게 영향을 미치지 않아서 이채식·김명식 [13], 김종일 [12])과 다른 결과가 나타났다. 이는 심리적 변인인 장애수용은 시간의 변화에 따라 직무 만족에 영향을 주지 못하는 것을 확인하였다.

다음으로 지체 장애 근로자의 장애수용과 직무만족도에서 김재천[5]은 2018년도 지체 장애 임금근로자의 장애수용( $\beta=0.192$ )은 직무만족도에 정적인 영향을 미치며, 자아존중감을 통하여 간접효과가 미치는 것을 확인하였다. 이는 장애인이 장애를 수용할수록 직무만족도가 향상되며, 자아존중감을 통하여 간접효과가 정적이므로 심리적으로 긍정적인 장애인이 직무만족도가 높아지는 것으로 주장하였다. 이선우·박소리·이지민 [38]은 2016년도 중도지체 장애 임금근로자의 장애수용( $\beta=0.151$ )은 직무만족도에 정적인 영향을 미치며, 자기효능감을 통한 매개 효과가 있는 것을 확인하였다. 이는 장애인이 장애를 있는 그대로 수용하고, 자신의 장점을 중점을 두고 업무에 대한 우호적이고 긍정적인 감정을 유지하면 직무 만족을 증진할 수 있다는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 '장애수용은 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 것이다.'라는 <연구가설 2>을 설정하였다.

이상의 선행연구는 장애인고용패널에서 횡단자료(1년)를 이용하여 연구결과에 차이가 나타나고 있으므로

본 연구는 종단 자료(4개년)를 사용하고자 한다.

#### 4.3 장애수용, 대인관계, 직무만족도의 관계

장애수용, 대인관계, 직무만족도 관계에 관한 선행연구[11][17][18]는 최근에 진행하여 매우 미흡한 실정이다.

권태웅[11]은 2018년도의 근로 장애인의 장애수용은 대인관계에 정적인 영향을 미치며, 대인관계가 일자리 만족도에 유의한 영향을 미치지 않아서 대인관계의 매개 효과가 유의하게 나타나지 않았다. 장수빈[17]은 2017년도의 임금 근로 장애인의 대인관계가 직무만족도에 정적인 영향을 미치며, 대인관계는 장애수용을 매개하여 직무만족도에 유의한 매개 효과를 확인하였다. 또한 방정수[18]는 2017년도 임금 근로 지체 장애인의 장애수용은 대인관계에 정적인 영향을 미치며, 대인관계는 장애수용과 직무만족도의 관계에서 유의한 매개 효과가 존재하는 것을 확인하였다. 따라서 '장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 대인관계는 매개역할을 할 것이다.'라는 <연구가설 3>을 설정하였다.

이상과 같이 장애수용과 대인관계는 정적인 영향을 미치는 것은 밝혀졌으나, 대인관계가 장애수용과 직무만족도의 관계에서 매개 효과는 서로 다르게 나타나서 연구의 필요성이 있다.

#### 4.4 장애수용 고용형태 직무만족도와의 관계

고용형태는 근로자가 직장에서 근무하는 유형으로 정규직 혹은 비정규직으로 구분하고 있다. 이런 고용형태에 따라 임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도에 관한 선행연구는 한 건으로 매우 미흡한 실정이다 [5].

김재천[5]은 2018년도 지체 장애 근로자의 고용형태는 직무만족도에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용형태에서 정규직이 비정규직보다 직무만족도에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 지체 장애 근로자의 장애수용이 직무만족도의 관계에서 고용형태의 조절 효과는 유의한 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 '장애수용과 직무만족도의

관계에서 고용형태의 조절역할을 할 것이다.'라는 <연구가설 4>을 설정한다.

### III. 연구 설계

#### 1. 연구대상

본 연구는 장애인고용패널 2차 웨이브 1차~4차 (2016-2019)까지 임금근로 장애인을 대상으로 하였다. 장애인고용패널조사의 표본추출은 보건복지부에 등록된 장애인 명부에서 연령별 비례층화추출과 읍면동은 확률추출법을 적용하여 5,092명을 추출하여 매년 동일 장애인을 대상으로 반복하여 조사하는 자료이다 [39]. 장애인고용패널 2차 웨이브 1차에서 4차까지 대상 3,995명에서 임금근로자 1,604명에 대한 인구사회학적 특성은 다음과 같다.

성별은 남자가 1,203명(75.0%), 여자 401명(25.0%)이며, 연령대, 30대 미만 179명(11.2%), 30대 389명(24.3%), 40대 519명(32.4%), 50대 344명(21.4%), 60대 173명(10.8%)이며, 학력은 중졸 이하 248명(14.9%), 고졸 748명(46.6%), 대졸 이상 618명(38.6%), 월평균 소득, 100만 원 미만 235명(14.7%), 100~200만 원 480명(29.9%), 200~300만 원 482명(30.0%), 300~500만 원 333명(20.8%), 500만 원 이상 74명 (4.6%)이며, 장애 유형은 신체 외부장애 1,016명(63.3%), 감각장애 380명(23.7%), 정신장애 121명(7.5%), 신체 내부장애 87명(5.4%), 고용형태 정규직 864명(53.9%), 비정규직 740명(46.1%), 근속기간 5년 미만 842명(52.5%), 6~10년 254명(15.8%), 11년~15년 141명 (8.8%), 16년 이상 231명(14.4%), 무응답 136명(8.5%)으로 구성되어 있다.

#### 2. 연구모형 및 가설

선행연구 고찰 및 연구 문제를 토대로 하여 연구모형을 [그림 1]과 같이 작성하였다. [그림 1]은 독립변수는 장애수용, 매개변수 대인관계, 조절변수는 고용형태, 종속변수는 직무만족도, 통제변수로 구성하였다. 이에

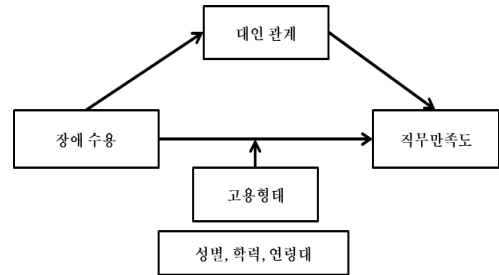


그림 1. 연구모형

대한 연구가설은 다음과 같다. 가설 1. 통제변인의 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다. 가설 2. 장애수용은 직무만족도에 정적인 영향을 미칠 것이다. 가설 3. 장애수용과 직무만족도의 관계에서 대인관계는 매개역할을 할 것이다. 가설 4. 장애수용과 직무만족도의 관계에서 고용형태는 조절역할을 할 것이다.

#### 3. 측정 도구

##### 3.1 독립변수 : 장애수용

본 척도는 Kaiser et al [16]이 개발한 장애수용 척도(DAS : Disability Acceptance Scale)로 구성되어 있다. 이는 장애수용 5문항, 인성 3문항 등 8문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 1점 '전혀 그렇지 않음'에서 5점 '매우 그러하다'까지 이루어졌다. 이는 평균값이 높으면 장애수용능력이 높다고 할 수 있다. 이 척도의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 장애수용 0.834, 인성 0.779, 전체 0.873으로 나타났다.

##### 3.2 매개변수 : 대인관계

대인관계 척도는 Schlein 와 Gurney[40]이 개발하고, 전석균[41]이 수정 보완한 척도에서 7문항으로 구성하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지, 리커트 4점 척도이며, 점수의 평균이 클수록 대인관계 능력이 높음을 의미한다. 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 는 0.871로 나타났다.

### 3.3 종속변수 : 직무만족도

본 연구의 직무만족도 척도는 미네소타 만족지수(MSQ)와 Smith et al [39]이 개발한 JDI(Job Description Index)에 근거하여 한국 실정에 맞게 수정한 축소형으로 임금 2문항, 업무환경, 3문항, 분배공정 5문항, 등 10개 문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 1점 '전혀 그렇지 않음'에서 5점 '매우 그러하다'까지 이루어졌다. 이는 평균값이 높으면 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 이 척도의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 임금 0.818, 업무환경 0.874, 분배공정 0.818, 전체 0.914로 나타났다.

### 3.4 조절변수 고용형태

고용형태는 고용자의 근무유형으로 통계청 경제활동인구조사에 사용한 근로 형태인 정규직, 비정규직으로 분류하고, 정규직 '1', 비정규직 '0'으로 구분하였다.

### 3.5 통제변수

통제변수는 김재천[5]과 이채식·김명석[13]이 공통으로 사용한 성별, 연령대, 학력으로 구성하였다.

## 4. 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 다음과 같이 분석하였다. 기술통계와 평균 차이는 SPSS V. 22.0으로 하였다. 첫째, 일반적 특성은 빈도분석을 하였다. 둘째, 연구모형에 포함된 변수의 특성은 4년간 자료에 대한 평균치로 산정하며, 이들의 중앙경향성은 기술통계 분석하였다. 셋째, 변수 간의 상관관계는 피어슨의 상관계수로 분석을 하였다. 구조모형의 적합도 검증은 AMOS V. 22.0으로 하였다. 모형에 대한 적합성 평가는 절대 적합지수는 Chi-Square, RMSEA, 증분 적합지수 CFI, TLI로 복합적으로 검토하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계 및 상관분석

연구모형에 포함된 변수들의 상관분석과 기술통계 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 상관분석 기술통계 (N=1,604)

구분	직무만족	장애수용		대인관계
		장애수용	인성	
직무만족	1			
장애수용	.270**	1		
인성	.191**	.642***	1	
대인관계	.220**	.346***	.314***	1
평균	3.367	3.243	3.581	2.940
표준편차	.593	.725	.708	.499
왜도	-.221	-.214	-.339	-.421
첨도	.256	.179	.129	1.250

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

직무만족도는 평균 3.367점(SD 0.593), 장애수용은 평균 3.243점(SD 0.725), 인성은 평균 3.581점(SD 0.708), 대인관계는 평균 2.940점(SD 0.499)으로 나타났다. 왜도는 -0.421 ~ -.214 사이에 존재하여 절댓값이 2보다 적으며, 첨도는 0.129~1.250 사이에 있어서 7.0 보다 작아서 정규성에는 문제가 발생하지 않는 것을 확인하였다. 다음으로 이들 변수 간의 상관계수는 직무만족도와 장애수용( $r=0.270$ ,  $p<0.01$ ), 인성( $r=0.191$ ,  $p<0.01$ ), 대인관계( $r=0.220$ ,  $p<0.01$ )는 유의하게 상관성이 있는 것으로 나타났다.

### 2. 연구가설 1 검증

통제변인에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.<연구가설 1>에 대한 검증결과는 [표 1]과 같다.

표 2. 통제변인에 따라 직무만족도의 차이 검증

구분	N	평균	SD	t/F	p
성별	남자	1,203	3.352	-1.285	0.199
	여자	401	3.394		
고용 형태	정규직	863	3.543	14.724***	0.000
	비정규직	741	3.153		
연령대	15-29세	179	3.471	12.897***	0.000
	30-39세	389	3.468		

	40~49세	518	3.366	.579		
	50~59세	344	3.286	.578		
	60~67세	173	3.156	.497		
학력	중졸	238	3.087	0.537	64.67***	.000
	고졸	748	3.310	0.547		
	대졸	617	3.533	0.537		
합계		1603	3.363	0.563		

\*\*\* P<.001

검증한 결과 고용형태, 연령대, 학력, 월 소득에 따라 직무만족도는 유의한 차이가 나타났다. 반면에 성별에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이를 살펴보면 고용형태는 정규직 3.543점이 비정규직 3.153보다 높으며, 연령대는 30대 미만 3.471점, 60대 이상 3.156점으로 연령대가 높아질수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 학력은 중졸 이하 3.087점, 대졸 이상 3.533점으로 학력이 높으면 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 반면에 남자 3.352점, 여자 3.394 점은 약간의 차이는 있으나 유의한 차이는 나타나지 않았다.

### 3. 측정모형 검증

연구모형에 대한 측정모형은 측정 변인들이 적절하게 반영되어 있는지를 검증하기 위한 확인적 요인분석 결과는 [표 3]과 같다. 모형의 적합도는  $X^2=732.667(df=37, p=0.000)$ ,  $TLI=0.950$ ,  $CFI=0.966$ 은 적합하게 나타났으며,  $RMSEA=0.054$ 로 적합도가 평가 기준에 적합하게 나타났으며[46], 잠재변수의 경로계수가 모두 유의하게 나타났다( $p<.001$ ). 측정모형에서 잠재변수에 관한 타당도와 신뢰성을 확인하기 위해 평균분산추출지수(AVE)를 살펴보면, 직무만족도 0.862, 대인관계 0.774, 장애수용 0.708로 0.5 이상이며, 개념 신뢰도(CR)는 직무만족도 0.972, 대인관계 0.923, 장애수용 0.894로 0.7 이상 나타나서 측정모형의 잠재변수의 타당도와 신뢰도는 적합한 것을 확인하였다[49].

표 3. 측정모형 분석결과

잠재변인 경로		B	$\beta$	S.E.	t	AVE	CR
직무3	←-- 직무만족	1.000	0.755			.862	.972
직무2	←-- 직무만족	1.034	0.915	0.030	33.925		
직무1	←-- 직무만족	0.966	0.918	0.029	32.771		
대인2	←-- 대인관계	1.000	0.877			.774	.923
대인1	←-- 대인관계	0.896	0.671	0.066	13.648		
수용2	←-- 장애수용	1.000	0.749			.708	.894
수용1	←-- 장애수용	1.161	0.866	0.066	17.572		

$X^2(732.667(37, .000), TLI=.950, CFI=.966, RMSEA=.054$   
\*\*\* p<.001

### 4. 구조모형 분석

임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 대인관계의 매개 효과와 고용형태의 조절 효과에 관한 구조모형 분석결과는 [그림 2]와 [표 4]와 같다.

모형에 대한 적합도 지수는  $X^2=732.667(df=37, p=.000)$ ,  $TLI=0.950$ ,  $CFI=0.966$ ,  $RMSEA=0.054$  등 평가 기준에 적합하게 나타났다[49].

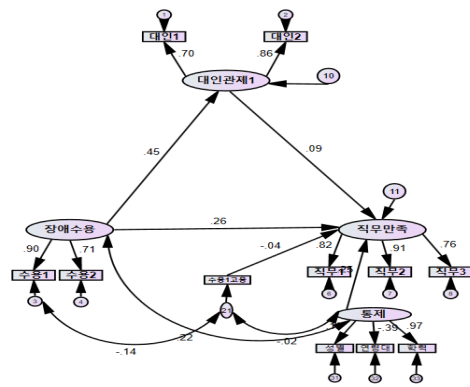


그림 2. 연구모형 분석결과

먼저 통제변수( $\beta=0.248, p<.001$ )는 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 통제변수의 통제하에서 각 변수의 경로를 살펴보면, 장애수용( $\beta=0.448, p<.001$ )은 대인관계에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 장애수용의 하위변인에서 장애



수용, 인성의 순으로 대인관계에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

임금 근로 장애인의 장애수용( $\beta=0.265, p<0.001$ )은 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 장애수용의 하위변인에서 장애수용, 인성의 순으로 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 4. 구조모형 경로계수

잠재변인 경로			B	$\beta$	S.E.	t
대인관계	←	장애수용	0.302	.448***	0.014	21.971
직무만족	←	대인관계	0.118	.094***	0.020	5.850
직무만족	←	장애수용	0.225	.265***	0.015	14.754
직무만족	←	고용조절	-.055	-.040**	0.021	-3.284
직무만족	←	통제	.154	.248***	0.015	10.859

\*  $P<.05$ , \*\*  $P<.01$ , \*\*\*  $P<.001$

대인관계( $\beta=0.094, p<.001$ )는 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 대인관계의 하위변인 대인관계, 업무부담의 순으로 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 장애수용과 고용형태의 조절( $\beta=-0.044, p<.01$ )은 직무만족도에 부적인 조절 효과를 미치는 것으로 나타났다.

### 5. 대인관계의 매개 효과검증

임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 간에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났서[표 4], 대인관계에 대한 매개 효과를 Boot Stripping으로 검증한 결과를 [표 5]에 제시하였다.

표 5. 대인관계의 매개 효과

잠재변수(경로)		직접효과	간접효과	총효과
장애수용	→ 대인관계	.448***		.448***
장애수용	→ 직무만족도	.265***	.042*	.307***
대인관계	→ 직무만족도	.094***		.094**

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

장애수용이 대인관계( $\beta=0.448, p<.001$ )에 정적인 영향을 미치며, 대인관계가 직무만족도( $\beta= 0.094,$

$p<.01$ )에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향은 직접 효과( $\beta=0.265, p<.001$ )와 대인관계를 매개한 간접효과( $\beta=0.042, p<.01$ )로 총 효과( $\beta=0.307, p<.001$ )는 정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

## V. 결론

### 1. 요약 및 논의

본 연구는 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 고용형태에 의한 비교와 대인관계에 매개 효과를 규명하는 것이 목적이다. 이를 위한 장애인고용패널 2차 웨이브의 2016년에서 2019년까지 4개년 자료에서 임금근로자 1,604명을 SPSS V. 22.0과 AMOS 22.0으로 분석하였다.

연구모형에 포함된 변수에 대한 평균을 살펴보면, 장애수용의 평균 3.243점(SD 0.725), 인성 평균 3.581점(SD 0.708), 대인관계는 평균 2.940점(SD 0.499), 직무만족도는 평균 3.367점(SD 0.593)이며, 연구가설을 검증한 결과를 제시한다.

첫째, 임금근로자의 일반적 특성에서 고용형태, 학력, 연령대는 유의한 차이가 나타났으나, 성별에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이런 결과는 이형렬[36]이 취업 장애 근로자를 대상으로 한 연구결과와 일치한다 [5]. 반면에 이채식·김명식[13] 근로 장애인을 대상으로 한 연구에서 연령대는 유의한 차이가 있으나, 성별, 학력, 고용형태에서 유의한 차이가 나타나지 않는 것과는 상이하다.

이는 임금 근로 장애인의 연령대가 낮을수록, 학력이 높을수록, 정규직의 직무만족도가 높아지며, 성별에서는 직무만족도에 차이가 없는 것으로 평가할 수 있다.

둘째, 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 유의하게 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이런 결과는 근로 장애인을 대상으로 연구한 선행연구 [4][11-13]에서 장애수용이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 결과와 맥을 같이한다. 또한, 임금 근로 장애인을 대상으로 연구한 선행연구[14][38]와는 연구결

과가 일치한다. 즉 자신의 장애를 수용하여 잘 적응하는 정도가 높아질수록 직무만족도가 높은 것으로 평가할 수 있다. 그러나 김봉균[29]의 연구에서 장애수용은 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것은 본 연구와 다르게 나타났다. 이는 심리적 변인인 장애수용이 시간의 변화에 따라 직무만족도에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 이해할 수 있다.

이는 임금 근로 장애인이 자신의 장애를 거부하지 않고 수용하여 잘 적응하려고 받아드리는 수용의 정도가 높으면 직무 만족을 증진하는 것으로 이해할 수 있다.

셋째, 임금근로자의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 대인관계는 유의한 매개 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이런 결과는 2017년도의 임금근로자를 대상으로 연구에서 대인관계는 장애수용과 직무만족도의 관계에서 정적인 영향을 미치는 결과[17]와 지체 장애 임금근로자를 대상으로 한 연구결과[18]와 일치하여 본 연구를 지지하고 있다. 반면에 2018년도의 근로 장애인을 대상으로 한 결과[11]에서는 대인관계의 매개 효과가 나타나지 않아서 본 연구결과와 차이가 있다. 이는 임금 근로 장애인이 자신의 장애를 거부하지 않고 이를 수용하면 동료들의 관계가 좋아져서 직무만족도를 향상한 직접 효과와 간접효과를 유발하는 것으로 이해할 수 있다.

넷째, 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향은 고용형태의 조절 효과는 장애수용의 인성에서 부적인 조절 효과가 유의한 것으로 나타났다. 이런 결과는 김재천[5]의 2018년도의 지체 장애 근로자의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 고용형태의 조절 효과가 부적으로 유의하게 나타난 것과 맥을 같이한다. 이는 비정규직보다 정규직이 직무만족도에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 고용형태의 조절 효과는 유의한 부적인 영향을 미치는 것 고용형태와 장애수용의 상호작용이 직무만족도에 미치는 영향을 완화하는 것으로 평가할 수 있다.

## 2. 시사점 및 한계점

본 연구는 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족

도에 미치는 영향을 분석하고 이런 과정에서 대인관계의 매개 효과와 고용형태의 조절 효과를 검증하였다. 이와 같은 연구결과를 바탕으로 연구의 시사점, 한계점과 제언을 제시하였다.

먼저 본 연구결과에 대한 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째 임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 대인관계의 매개 효과를 검증한 것은 본 연구의 의의가 있다. 특히 본 연구에서 장애인고용패널 2차 웨이브 1차~4차(2016-2019)까지 자료의 평균치를 사용하여 심리적 특성치의 대표성을 확보하여 검증한 점이 연구의 의의가 크다고 할 수 있다.

둘째, 임금 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도의 관계에서 고용형태의 조절 효과를 검증한 점이 연구의 의의가 크다고 할 수 있다.

다음으로 임금 근로 장애인의 직무만족도 향상을 위한 실천적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 임금 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이에 임금 근로 장애인이 본인의 장애를 긍정적으로 이해하고 이를 수용하는 정도에 따라 직무만족도에 정적인 영향을 미치므로 장애수용 정도를 높여 갈 방안 마련이 강구되어야 함을 시사한다.

이를 위해 장애인 재활서비스 과정에서 직업훈련과 연계하여 심리적 역량을 강화하고, 장애로 인한 위축감, 부정적 자아감이 형성되지 않은 프로그램 지원을 강화하여야 한다. 따라서 직장에서 정기적으로 장애수용에 대한 상담 및 프로그램 개발과 교육이 필요하다. 이러한 프로그램과 교육은 장애 근로자의 직장생활 적응과 개인의 업무 능력 향상에 긍정적인 결과를 나타내고 결국은 기업 가치 발전에 영향을 미치기 때문에 기업은 이들을 상대로 장애수용을 향상할 수 있는 다양한 프로그램과 교육을 적극적으로 시행하는 방안을 마련하여 직무만족도를 향상할 수 있도록 해야 한다.

둘째 임금 근로 장애인의 대인관계는 장애수용과 직무만족도 관계에서 긍정적인 부분 매개 효과를 확인하였다. 이에 따라 장애인의 대인관계 기술 향상을 위한 방안 마련을 강구되어야 함을 시사한다. 근로장애인은 자신의 장애수용을 통해서 대인관계가 향상될 수 있으며, 이런 과정을 거쳐서 직무만족도가 높아질 수 있다.

따라서 장애인의 직무만족도를 높이기 위해서는 장애 수용을 높여주는 방안과 함께 객관적 측면에서 대인관계 향상을 위한 프로그램 개발을 수립해야 한다. 이에 장애인을 고용한 기업은 직장내에 상담센터를 활성화하여 의사소통 및 대인관계를 원활히 이루어질 수 있도록 회복 탄력 관련 프로그램 운영하며, 직업을 준비하는 직업 재활과정에 사회성과 대인관계 기술훈련을 제공하여 대인관계 능력을 증진시키는 것이 필요하다.

셋째, 임금 근로 장애인의 고용형태가 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에서 조절 효과가 있음을 확인하였다. 이에 따라 장애인의 고용형태에 관한 실천 방안이 강구되어야 함을 시사한다.

이는 고용형태가 장애수용과 직무만족도의 관계를 조절하는 것은 비정규직의 경우 정규직에 비해서 장애수용이 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 장애인의 직업상태가 불안한 비정규직 보다 안정적인 정규직에서 그 효과가 더 크게 나타났다. 따라서 직업상태가 불안한 비정규직 직무에 지속적인 동기부여와 관리가 필요하다. 이를 위해서는 비정규직이 정규직으로 전환의 가능성을 부여하는 것이 중요하다. 즉 비정규직에 대한 인사고과제도와 교육훈련을 강화하고, 명확한 성과평가기준을 제시하여 성과에 대한 보상을 실시하는 제도 마련이 필요하며, 근로 장애인의 정규직화에 대한 정책적 지원이 필요하다.

다음으로 연구의 한계 및 향후 과제를 기술한다.

첫째, 본 연구대상인 임금 근로 장애인은 신체장애, 감각 장애, 정신장애 등 모든 유형을 포함해서 분석하여 장애 유형에 따른 직무만족도의 영향을 검증하지 못한 한계가 있다. 향후 연구에서는 이를 장애 유형별로 분류하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 임금 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 장애수용과 대인관계 요인을 살펴보았다. 그러나 장애인의 재활과 관련해서 직무환경 등의 다양한 변인들이 장애인의 직무에 영향을 미칠 수 있는 요인들이다. 따라서 향후 연구에서는 이들 변인들을 함께 연구할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 2차 자료를 활용한 양적 연구로 통계적 객관성을 유지하는 장점은 있으나 질적 연구가 배제된 한계가 있다. 향후 연구에서는 근로 활동을 하는

장애인과 면담을 통한 질적인 연구가 필요하다.

## 참고 문헌

- [1] 헌법, //www.lawnb.com/
- [2] 변창용 외 6인, 2008년 장애인 실태조사 보건복지가족부, 2009.
- [3] 보건복지부, 2020년도 고용인 경제활동 실태조사.
- [4] 김자영, “근로 장애인의 장애 수용도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 자아존중감의 매개 효과 검증,” 보건사회연구, 제38권, 제3호, pp.363-391, 2018.
- [5] 김재천, *지체 장애 근로자의 장애수용 정도가 직무만족도에 미치는 영향 : 자아존중감의 매개 효과와 고용형태의 조절 효과를 중심으로*, 한세대학교 대학원, 박사학위논문, 2019.
- [6] 송진영, “임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증,” 사회과학연구, 제28권, 제4호, pp.329-346, 2012.
- [7] 황정은, 정무성, “사회적 기업 장애인 근로자의 직무 만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 제21권, 제2호, pp.247-271, 2011.
- [8] 하경해, “임금근로 장애인의 사회적 네트워크가 직무 만족에 미치는 영향: 차별 경험의 매개효과를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제5호, pp.305-316, 2017.
- [9] 정승원, “고용 관련 환경요인이 장애 당사자의 장애수용에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제22권, 제4호, pp.323-350, 2012.
- [10] 박수경, “지체장애인의 장애수용과 영향요인,” 사회보장연구, 제22권, 제1호, pp.265-286, 2006.
- [11] 권태웅, *근로 장애인의 자기효능감과 장애수용이 일자리 만족에 미치는 영향요인에 관한 연구 - 대인관계 능력 및 직무몰입 매개 효과를 중심으로 -* 서울시립대학교 대학원, 박사학위논문, 2019.
- [12] 김종일, “장애 근로자의 장애수용, 차별 경험, 사회적 경제적 지위가 직무만족도와 생활 만족에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제23권, 제4호, pp.59-84, 2013.
- [13] 이채식, 김명식, “취업장애인의 직업 유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구,” 장애와 고용, 제23

- 권, 제1호, pp.327-356, 2013.
- [14] 권성현, “장애 임금근로자의 장애수용이 직무 만족에 미치는 영향: 자기효능감의 매개 효과,” 국가정책연구, 제33권, 제2호, pp.171-207, 2019.
- [15] 정승원, “청각장애인의 장애수용이 자아존중감에 미치는 전망적 효과에 관한 연구,” 장애와 고용, 제24권, 제1호, pp.167-197, 2014.
- [16] C. R. Kaiser and C. T. Miller, “Reacting to impending discrimination: Compensation for prejudice and attributions to discrimination,” *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol.27, No.10, pp.1357-1367, 2001.
- [17] 장수빈, *임금 근로 장애인의 대인관계 능력과 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 장애수용의 매개역할*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2019.
- [18] 방정수, *임금근로 지체장애인의 장애수용이 직무만족에 미치는 영향- 대인관계 능력의 매개 효과를 중심으로 -*, 연세대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, 2019.
- [19] 장애인복지법, //www.lawnb.com/
- [20] 박현숙·양희택, “임금근로 장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향. 자아존중감의 매개효과를 중심으로,” *한국장애인복지학*, 제22권, pp.67-84, 2013.
- [21] 박현숙, 양희택, “고령 장애인의 장애수용이 자살생각에 미치는 영향,” *장애와 고용*, 제25권, 제3호, pp.229-250, 2015.
- [22] K. C. Keany and R. L. Glueckauf, “Disability and value change: An overview and reanalysis of acceptance of loss theory,” *Rehabilitation Psychology*, Vol.38, No.3, p.199, 1993.
- [23] 김문수, *컴퓨터 매개 커뮤니케이션을 통한 대인관계 형성에 관한 실험연구 : 사회적 요망성과 맥락 단서를 중심으로*, 서울대학교, 대학원 박사학위논문, 2004.
- [24] 김승완, “여성장애인 근로자의 직무 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향 연구: 의사소통 및 대인관계 매개 효과 중심으로,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제19권, 제8호, pp.440-452, 2019.
- [25] 정경진, 최한나, “비폭력 대화 모델에 기초한 집중형 의사소통 집단상담 프로그램이 대인관계 능력 및 대인관계 스트레스와 직무 만족에 미치는 효과,” *인간 이해*, 제32권, 제1호, pp.1-16, 2011.
- [26] E. A. Locke, *The Nature and Cause of Job Satisfaction*, In M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill; pp.1297-1349, 1976.
- [27] 박미숙, *교육행정직의 직무특성, 목표 지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과적 관계*, 인하대학교 대학원, 박사학위논문, 2009.
- [28] 오동득, “국내 사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족과 직무성과의 영향요인 분석,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제19권, 제11호, pp.314-324, 2019.
- [29] 김봉균, 하연주, 최송식, “임금근로 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 심리·환경적 요인에 관한 종단적 연구,” *한국장애인복지학*, pp.101-119, 2014.
- [30] 신유근, *조직행위론*, 서울: 다산 출판사, 1985.
- [31] 성정현, 이영미, “사업체에 고용된 여성장애인의 지각된 직무특성과 직무 만족에 관한 연구,” *상황과 복지*, 제18권, pp.81-122, 2004.
- [32] 김선화, *임금 근로 지체장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 나사렛대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, 2018.
- [33] L. W. Porter and R. M. Steers, “Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism,” *Psychological bulletin*, Vol.80, No.2, p.151, 1973.
- [34] M. D. Bell, P. H. Lysaker, and R. M. Milstein, “Clinical benefits of paid work activity in schizophrenia,” *Schizophrenia Bulletin*, Vol.22, No.1, pp.51-67, 1996.
- [35] 박석돈, 이정희, 조주현, “취업 정신장애인의 직무만족도에 관한 연구,” *직업 재활 연구*, 제19권, 제1호, pp.97-119, 2009.
- [36] 이형렬, “취업 장애 근로자의 개인적 특성, 기업체 특성, 직무 만족이 전반적 직장 만족에 미치는 영향,” *장애와 고용*, 제25권, 제1호, pp.137-170, 2015.
- [37] 김민영, “장애인 임금근로자의 직무 만족 영향요인 분석 : 정규직과 비정규직의 근무형태별 비교를 중심으로,” *장애와 고용*, 제27권, 제1호, pp.177-202, 2017.
- [38] 이선우, 박소리, 이지민, “중도지체장애인 근로자의

장애수용과 직무만족도와의 관계 : 자기효능감을 통한 개인-직무 적합성의 조절된 매개 효과검증,” 한국 장애인 복지학, 제46권, pp.29-58, 2019.

- [39] 한국장애인고용공단, *장애인고용패널조사 2차 웨이브 1~4차연도 조사자료 User's Guide*, 고용개발원, 2020.
- [40] A. Schlein and B. G. Guerney, *Relationship enhancement*, San Francisco, CA: Josey-Bass, 1971.
- [41] 전석균, *정신분열증 환자의 재활을 위한 사회기술 훈련 프로그램의 효과성에 관한 연구*, 박사학위논문, 숭실대학교, 대학원, 1994.
- [42] P. C. Smith, L. M. Kendall, and C. L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction and Retirement*, Chicago: Rand McNally, 1969.

### 저 자 소 개

김 석 건(Seok-Keun Kim)

정회원



- 2019년 8월 : 예명대학원대학교 사회복지학박사(사회복지학전공)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 (교육학 전공) 박사과정 재학

〈관심분야〉 : 사회복지 행정론, 정책론, 법제론

고 정 훈(Jeong-hoon Ko)

정회원



- 2020년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 부교수, 계약학과 학과장, 기획실장/디자인학 박사

〈관심분야〉 : 콘텐츠융합디자인