

근로 장애인의 장애수용도가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 자아존중감의 매개효과 검증

김 자 영
(성균관대학교)

본 연구의 목적은 근로 장애인의 장애수용도가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 2016년 장애인고용패널조사의 2차 웨이브 1차 조사 자료를 사용하여 각 변인들이 미치는 영향력과 변인들 간의 관련성을 분석하고자 Amos 20.0을 활용한 경로분석을 실시하였다. 근로 장애인의 장애수용도는 자아존중감과 직무만족도에 각각 정적인 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 장애수용도가 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 부분 매개효과가 보이는 것으로 확인되었다. 이러한 결과에 근거하여 장애인 근로자들 중에서 장애수용도정도가 낮은 근로 장애인들을 대상으로 음악 및 미술치료, 집단 상담 등 자아존중감을 높이는 데 중요한 역할을 하는 프로그램들을 적극적으로 실시할 필요가 있다.

주요 용어: 장애수용, 직무만족도, 자아존중감, 매개효과

■ 투고일: 2018.7.25 ■ 수정일: 2018.9.12 ■ 게재확정일: 2018.9.18

I. 서론

후천적 원인에 의해 장애발생률이 점점 높아지고 있는 현 상황에서 장애인은 여전히 비장애인에 비해 빈곤에 처할 가능성이 높으며, 또 대부분의 장애인들이 복지사각지대에 놓여있는데, 이는 장애인들의 고용률이 비장애인들에 비해 현저히 낮은 실태와 밀접한 관련이 있다. 2017년 장애인경제활동실태조사에 따르면, 2017년 현재 우리나라 등록 장애인의 경제활동참가율은 38.7%로 나타나, 전체인구의 경제활동참가율 63.6%에 비해 현저히 낮았으며, 반면에 실업률은 5.7%로 전체인구의 실업률 3.6%에 비해 약 1.5배 정도 높은 것으로 드러났다. 또한 장애정도별 경제활동상태를 살펴보면, 경증장애인의 경제활동참가율은 46.9%로 중증장애인(21.1%)에 비해 2배 이상 높게 나타난 반면에 실업률은 중증장애인의 경우 7.7%로 경증장애인(5.3%)에 비해 높게 나타났다(박혜원 등, 2017, p.121).

2014년 장애인실태조사에 의하면 장애인들은 낮은 수입, 업무과다, 직장 내의 대인관계, 출퇴근 불편, 장애로 인한 의사소통의 어려움 등으로 인하여 직장생활에서 어려움을 느끼는 것으로 나타났는데, 그중에서 '낮은 수입'을 직장 애로사항으로 응답한 경우가 45.7%로 가장 높은 것으로 보고되었다(김성희 등, 2014, p.296). 이러한 어려움으로 인하여 장애인들은 비록 직장에 취업했다 할지라도 직장을 그만두거나 이직하는 등 장기간 고용을 유지하는데 어려움을 겪고 있다.

고용을 유지하는 기간은 업무 등 직업에 대한 만족과 관련 있다고 볼 수 있다. 만약 장애인들이 직업에 대한 만족이 없다면 직장생활 전반에 미치는 악영향과 함께 퇴직이나 이직으로 이어질 가능성이 크기 때문에 장애인들에게 직업을 유지하고 직장생활에 만족할 수 있는 환경을 만들어 주는 것이 필요하다(송진영, 2014, p.97). 직무만족은 근로 장애인의 적응상태를 보다 객관적으로 평가할 수 있는 지표가 된다(황정은, 정무성, 2011, p.256). 일반적으로 직무에 대한 만족은 직장생활을 넘어 한 개인의 생활 전반에 걸쳐 큰 영향을 주게 되는데, 직무만족도가 높은 개인은 스트레스가 적은 반면에 직무만족도가 낮은 경우에는 스트레스를 유발하여 개인의 신체적·정신적 건강에 부정적인 영향을 미치게 된다(박자경, 김종진, 강용주, 2009, p.8). 즉, 직무만족도는 개인의 삶의 질 및 행복과 밀접하게 관련된다고 볼 수 있기 때문에 삶의 만족도와 마찬가지로 장애인 실천 현장과 정책 분야에서 중요하게 다루어져야 할 지표라고 할 수 있다. 삶의

만족도인 주관적 안녕감의 심리학적 이론은 크게 상향이론(Bottom-up theory)과 하향 이론(Top-down theory)의 접근법이 있는데(Brief et al., 1993), 직무만족은 주관적 행복 영역의 한 분야로서 본 연구에서는 직무만족을 하향이론(Top-down theory)의 관점에 초점을 맞추고자 한다. 이 이론적 관점에 의하면, 직무만족도가 높은 사람은 객관적인 조건에서 행복 및 만족감을 경험해서가 아니라 자신의 업무 그 자체를 즐기기 때문에 행복한 것이라고 본다. 즉, 하향이론에 의한 접근은 직무만족도를 주관적 차원에 초점을 맞추는 것과 유사한 맥락에서 파악할 수 있다.

장애수용은 장애인 개인이 본인이 지니고 있는 가치를 그대로 인정하고 장애로 인한 상실감이 자신의 가치를 헤아리는 데 더 이상 큰 영향을 주지 않는 상태로 되어지는 것을 가리키는데(정승원, 2012, p.324), 장애수용이나 장애에 대한 반응은 장애인의 적응, 나아가 사회통합에 영향을 주는 중요한 요인이다(박수경, 2006, p.266). 뿐만 아니라, 이러한 장애수용은 장애인의 삶의 만족이나 삶의 질에 영향을 주는 중요한 요인이 된다(박자경, 엄명용, 2009). 자신에 대한 가치평가가 긍정적으로 변화되는 것은 장애인 개인이 사회생활에 잘 참여하는 데 있어서 중요한 요인이 되는 것으로(정승원, 2014, p.169), 이는 특히 근로 장애인에 있어서 직장생활의 적응 및 직무만족도와도 관련이 있음을 예측할 수 있다. 이는 선행연구들에서 밝혀졌는데, 송진영(2012, p.13)의 연구에서는 임금근로 장애인의 장애수용이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 장애수용은 자신이 가지고 있는 가치를 부정하지 않고 있는 그대로 받아들이고, 장애로 인한 상실감 때문에 자신의 가치를 부정적으로 평가하지 않는 것을 의미하기 때문에 장애수용도가 높을수록 자아존중감이 높을 것이라고 예측할 수 있다. 이는 기존의 여러 연구들(백광, 서연태, 김연수, 2014, p.139; 정승원, 2014, p.186; 권충훈, 최희철, 2016, p.162)에 의해서도 확인될 수 있는데, 장애수용도는 자아존중감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 근로 장애인은 장애로 인한 상실감과 직장 내 차별 등으로 인하여 위축감과 열등감을 가지기 쉬운데, 이는 자아존중감의 저하로 이어질 수 있다. 저하된 자아존중감은 개인의 업무 및 직장생활에도 영향을 미칠 수가 있는데, 여러 선행연구들(박현숙, 양희택, 2013; 박미량, 2014, p.44; 송진영, 2016, p.83)에 따르면, 장애인 근로자의 자아존중감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

이상의 논의를 바탕으로 장애수용은 자아존중감과 직무만족도에 각각 직접적인 영향

을 미치며, 자아존중감은 장애수용과 직무만족도 간의 관계에서 매개역할을 보일 것으로 예측할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 근로 장애인의 직무만족도 측면에서 장애수용이 미치는 영향에 대해 자아존중감을 매개변인으로 투입하여 좀 더 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

그동안 장애인 근로자의 직무만족을 다룬 기존의 연구들에 의하면, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 연령(전동일, 서정민, 2012, p.149), 학력(이은정, 2009, p.52), 장애 특성(이동영, 이정주, 2007, p.193; 박미량, 2014, p.44), 대인관계 및 사회적 지지(전성숙, 김미영, 하수정, 변은경, 2012, p.225; 장성철, 2017, p.32), 직무내용(남연희, 손국진, 2005, p.110), 작업환경요인(이은정, 2009, p.52; 김민윤, 2012, p.32; 김태용, 2012, p.73; 고민석, 김동주, 2013, p.143) 등으로 제시되고 있다. 이러한 연구들은 근로 장애인들의 인구사회학적 특성, 사업체 측면에서의 외적요인을 분석하는데 중점을 두고 있는 반면에 근로 장애인들의 장애수용, 직무스트레스, 자아존중감 등의 내적요인은 고려하지 못하는데 한계점이 있다. 특히 근로 장애인의 직무만족도를 다룬 연구들 중에서 장애수용 간의 관계를 규명한 연구는 부족한 상황이다. 이에 본 연구에서는 근로 장애인의 장애수용과 자아존중감 같은 내적인 측면을 중심으로 직무만족도에 미치는 영향을 주목해서 살펴보고자 한다.

최근에는 비장애인 근로자들의 내적인 성장과 삶의 질이 중시되고 있으며, 직무만족 및 직업성공을 위해 심리사회적 개입이 증가하는 추세(이채식, 김명식, 2012, p.31)를 고려해 볼 때, 장애인 근로자의 장애수용과 자아존중감 같은 심리사회적 측면과 직무만족도 간의 관계를 분석할 필요가 있다. 무엇보다도 한국사회에서 장애인 근로자는 직장 내 차별과 소외 그리고 낮은 수입 등으로 인해 직업에 대한 만족도의 수준이 낮은 현실을 감안하면, 이들의 직무 만족도를 증진시킬 수 있는 방안을 마련하는 것은 시급하다.

본 연구의 목적은 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 통해 근로 장애인 직무 관련 연구에 기초자료를 제공하고, 근로 장애인의 직무 만족도를 향상시키기 위한 장애수용과 자아존중감 관련 상담 및 프로그램 개발, 또 이와 관련한 실천적·정책적 방안에 대한 논의의 기초를 마련하고자 한다.

이에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 근로 장애인의 장애수용은 직무만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 근로 장애인의 자아존중감은 직무만족도에 영향을 미치는가?

셋째, 근로 장애인의 장애수용은 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 자아존중감은 매개효과를 가지고 있는가?

II. 이론적 배경

1. 근로 장애인의 직무만족도

직무만족은 그 개념정의에 대해서 학자들마다 차이를 보이고 있는데, 가장 폭넓게 받아들여지고 있는 Locke(1976)의 정의에 의하면, 개인이 자신의 직무와 관련된 경험을 평가함으로써 얻게 되는 직무에 대한 긍정적이고 우호적인 감정상태를 뜻한다(Locke, 1976; 송진영, 2014 재인용, p.100). Smith 등(1983, p.654)에 의하면, 직무만족이란 특유의 지속적인 긍정적 감정 상태를 나타내며, 시민권 행동의 한 부분을 의미한다. 그리고, 박미숙(2009, p.27)은 직무만족을 조직 구성원 개인이 직무를 수행하는 과정에서 조직의 내외적인 환경요인에 관해 갖는 긍정적인 감정의 충족 상태로 설명하고 있다.

장애인의 신체적·정신적 손상은 사회적 관계(social relation)의 훼손으로 드러날 가능성이 높기 때문에 장애인의 취업은 사회적 관계를 형성하고 개선할 뿐만 아니라 다른 영역의 관계 개선을 위한 수단이 된다는 점으로 인식하는 것이 중요하므로 직무만족은 이들의 삶의 질을 변화 및 발전시킬 수 있다는 관점에서 그 중요성을 새롭게 바라볼 필요가 있다(황정은, 정무성, 2011, p.256).

근로 장애인의 직무만족도는 개인요인, 작업환경요인, 직무관련요인 등의 다양한 요인들에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있는데, 기존의 연구들을 통해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 연령이 높을수록 근로 장애인의 직무만족도는 높으며(전동일, 서정민, 2012, p.149), 학력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 밝혀졌다(이은정, 2009, p.52). 그리고 장애정도가 경증일 때, 직무만족도가 높은 것으로 보고되었으며(박미량, 2014, p.44), 상사와의 대인관계가 좋을수록(장성철, 2017, p.32), 가족지지가 높을수록 근로 장애인의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(전성숙, 김미영, 하수정, 변

은경, 2012, p.225). 또한 근무환경이 좋을수록 장애인 근로자의 직무만족 수준이 높은 것으로 확인되었다(이은정, 2009, p.52; 고민석, 김동주, 2013, p.143; 김민윤, 2012, p.32; 김태용, 2012, p.73). 다음으로 업무이해, 업무량 등의 직무내용에 대한 만족도가 높을수록 직업유지 의사 및 기간이 증가하는 것으로 드러났다(남연희, 손국진, 2005, p.112). 한편, 황정은, 정무성(2011, p.267)의 연구결과에 의하면, 연령이 높을수록 상사관계와 동료관계에 대한 직무만족도가 높고, 근무연수가 높을수록 직무자체와 임금처우에 대한 직무만족도가 높으며, 그리고 급여수준이 높을수록 직무자체에 대한 직무만족도가 높은 것으로 밝혀졌다.

2. 장애수용

장애를 가진 사람은 재활의 주체로서 자신의 장애를 부인하지 않고 그대로 받아들이고 장애자체 보다는 자신의 강점에 주목할 때 재활의 효과가 크게 나타날 수 있기 때문에 장애수용은 개인의 재활영역과 자립생활에 중요한 요인이다(정승원, 2012, p.325). 장애수용은 상실에 대한 수용으로 개념화될 수 있으며(Wright, 1960), 장애에 대한 적응과 관련 있다(Li & Moore, 1998). 국내의 연구들도 이와 비슷하게 개념을 언급하고 있는데, 홍려교(2001, p.18)는 장애수용이란 장애로 인하여 초래될 수 있는 불편에 대해 인정하고, 자신의 가치를 낮춰서 평가하지 않으며, 자신의 장애를 그대로 받아들이는 것으로 언급하였다. 그리고, 노승현(2007, p.33)은 장애수용은 장애에 적응하는 것과 관련되며, 가치변화를 통해 자신의 장애를 받아들이는 것이라고 정의하였다.

장애수용의 범위는 개인이 장애로 인한 직접적인 갈등 외에 가치를 인정하는 정도, 자신의 장애조건과 상반되는 신체적 특성과 외모를 중요시 하지 않는 것, 자신의 장애를 신체적 손상을 넘어 기능적인 측면까지 확대하지 않는 것, 그리고 자신을 제한점 부문에서 다른 사람들과 비교하지 않고 대신에 자신의 자산과 능력을 강조하는 정도와 관련이 있다(Dembo et al., 1956).

지금까지 수행된 장애수용을 다룬 선행연구들을 살펴보면, 장애수용 경험에 관한 연구(임소희, 2007; 김혜자, 정혜숙, 2014; 백미정, 2016), 장애수용에 영향을 미치는 변인들을 밝히고자 하는 연구(노승현, 2007; 손연숙, 2008), 장애수용 태도 향상을 위한 프로그램 개발 및 효과검증에 관한 연구(장수연, 정옥분, 2012; 박은숙, 2015; 김지혜,

유형근, 남순임, 2016), 장애수용의 매개효과에 관한 연구(이희숙, 2011; 송진영, 2012), 장애수용의 조절효과에 관한 연구(배은경, 배태웅, 2015, 이현숙, 2016), 특정 요인이 장애수용에 미치는 영향을 분석한 연구(홍려교, 2001; 이진옥, 2010; 정승원, 2012), 장애수용이 특정 변인에 미치는 영향을 분석한 연구(정승원, 2014; 김자경, 신보희, 장성욱, 2017) 등으로 구분할 수 있는데, 특정 요인이 장애수용에 미치는 영향을 분석한 연구들이 가장 많은 반면에, 장애수용이 특정 변인에 미치는 영향을 분석한 연구는 상대적으로 적은 편이다.

3. 장애수용과 직무만족도

장애를 잘 이겨나가는 사람일수록 타인과 비교하지 않고, 자신의 강점을 높이 평가하는 경향이 있는데(정승원, 2014, p.173), 이는 장애인 개인의 생활전반에 영향을 미치며, 특히 장애인 근로자의 인간관계 및 직장생활에도 적지 않은 영향을 미칠 수 있다. 즉, 장애수용은 장애 대학생의 학업, 교우관계, 학교생활만족도 그리고 학교적응에 영향을 미칠 뿐만 아니라(공마리아, 강윤주, 2010, p.20), 장애인 개인의 진로효능감 및 진로 흥미에도 영향을 미치며(엄정혜, 2012, p.31), 대인관계에도 영향을 미친다(최은경, 2012, p.28). 또한 자신이 가지는 장애에 대한 긍정적인 태도는 신체적 재활이나 직업재활 성과에도 영향을 줄 수 있기 때문에 재활상담 과정에서 주요 변인으로 간주되어 왔다(Naugle, 1991; Shontz, 1989; Kerr, 1977; 정승원, 2012에서 재인용, p.324).

장애수용과 직무만족 간의 관계를 다룬 여러 선행 연구들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 김희영(2008, p.42)은 장애수용도의 하위척도 중의 하나인 장애의 부정적 효과차단이 산재장애인의 고용결과에 통계적으로 유의한 영향을 미친다고 보고했다. 그리고, 박성진(2009, p.60)은 중도장애인을 대상으로 장애수용도와 취업욕구에 관한 상관연구를 실시한 결과, 장애수용도가 직장유무와 상관관계가 있음을 보였으며, 취업욕구 중 직업의 필요성 및 중요성을 인식하는데 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 또한 정승원(2012, p.340)의 연구에서는 장애수용과 가장 높은 상관관계를 보인 변수는 일자리 만족으로 나타났으며, 송진영(2012, p.340)의 연구 결과에 따르면, 근로 장애인의 장애수용도가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이채식과 김명식(2012, p.46)의 연구에서는 근로 장애인의 장애수용에 관한 여러 문항 중에서 장애인

이지만 내 인생에 만족한다 와 '장애자체 보다는 정직이 중요하다'가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다.

4. 장애수용, 자아존중감, 직무만족도 간의 관계

먼저 자아존중감의 개념에 대해 살펴보면, 자아존중감이란 자신에 대한 긍정적 또는 부정적 평가와 관련된 것으로(Rosenberg, 1965), 자신의 능력 및 성공 등에 대해 스스로 어느 정도 믿고 있는가를 보여주며, 자신에 대해 지니고 있는 가치판단을 뜻한다(Coopersmith, 1967). 그리고 '자신의 가치(self-worth)에 대한 감정, 즉 자아의 강점과 약점을 인정하거나 수용하고 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 믿음'을 의미한다(Maddox, 1987). 국내 연구자들도 이와 유사하게 자아존중감에 대해 정의를 내리고 있는데, 최보가와 전귀연(1993, p.3), 김희화(1998, p.14)는 자아존중감이란 '자신이 지각한 자신의 여러 속성들에 관한 스스로의 평가적 태도'라고 언급했다. 긍정적 자아존중감은 성취감, 정신건강, 대인관계에서의 성공과 관련된 가치 있는 개인적·사회적 자원이 다(Maddox, 1987).

앞에서도 언급했지만, 장애수용은 장애인 개인의 장애로 인한 상실감 때문에 자신의 가치를 부정적으로 여기지 않는 것을 뜻하기 때문에 장애수용의 정도가 높을수록 자아존중감의 정도가 높을 것이라고 짐작할 수 있다. 정승원(2014, p.186)은 청각장애인의 장애수용이 미래의 자아존중감에 미치는 영향을 분석한 결과, 장애수용은 자아존중감을 향상시키는데 중요한 선행변인으로 나타났다. 마찬가지로 권충훈과 최희철(2016, p.162)의 연구에서도 이와 유사한 결과가 확인되었는데, 지체장애인의 장애수용도가 1년, 2년, 3년 간격에서 자아존중감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이외에도 김하경(2002, p.31)과 백광, 서연태, 김연수(2014, p.139)의 연구에서도 마찬가지로 장애수용도는 자아존중감에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 자기 자신에 대한 평가가 긍정적이고 또 자신을 가치 있는 사람으로 생각할수록 개인의 역량강화와 직무 및 직장생활 만족에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있는데, 즉, 장애인 개인의 자아존중감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 결과는 기존의 여러 연구들을 통해 보고되었다. 먼저 송진영(2016, p.83)의 연구에서는 제2차 산업재해패널조사(PSWCI) 자료를 활용하여 산업재해요양 이후 원직장복귀자 457명을

대상으로 분석을 한 결과, 자아존중감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그리고 박현숙과 양희택(2013), 박미량(2014, p.44)의 연구에서도 장애인고용패널조사 데이터를 사용하여 임금근로 장애인을 대상으로 분석을 실시한 결과, 자아존중감이 직무만족도에 통계적으로 유의미 한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

이상의 논의들을 토대로 장애수용은 자아존중감과 정적으로 관련성을 보이며(권충훈, 최희철, 2016, p.162; 백광, 서연태, 김연수, 2014, p.139; 정승원, 2014, p.183), 그리고 자아존중감은 직무만족도와 정적인 관련성을 보이고 있음을 확인할 수 있다. 이는 자아존중감이라는 변인이 장애수용과 직무만족도 간의 관계에서 어느 정도의 매개역할을 하고 있음을 시사하고 있다. 김성희(2000)는 자신의 장애를 그대로 받아들여야지만 긍정적인 자아가치감을 가질 수 있으며, 이를 바탕으로 일상생활 뿐만 아니라 직장생활의 적응이 순탄하게 이루어질 수 있다고 언급하였다. 그러나, 국내의 선행연구들 중에서 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 사이에서 자아존중감의 매개효과를 검증한 연구들은 매우 부족한 상황으로, 장애수용이 생활만족에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 매개효과를 검증하거나(김경숙, 2009; 오윤진, 이순민, 2017), 지체장애 생활체육 동호인들의 장애수용과 자아존중감, 그리고 행복감 간의 관계를 규명한 연구(백광, 서연태, 김연수, 2014)가 있을 뿐이다.

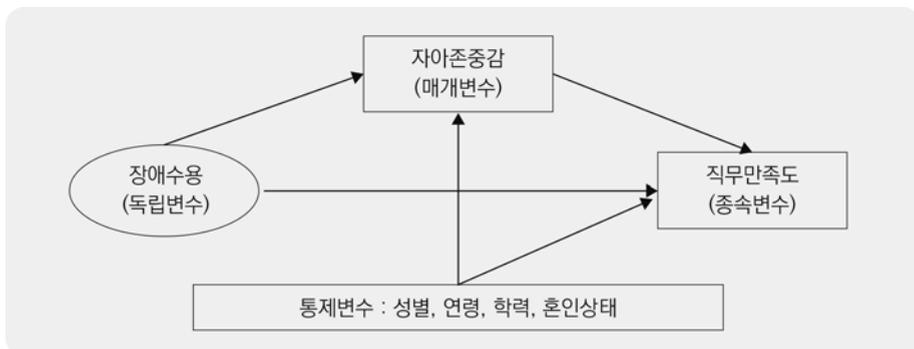
따라서 본 연구에서는 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감이 매개효과를 보이는지 실증적으로 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구방법

본 연구의 목적은 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향에 있어서 자아존중감의 매개효과를 검증하는 것으로 이에 따른 연구모형을 제시하면 다음의 [그림 1]과 같다.

그림 1. 연구모형¹⁾



2. 분석자료 및 연구대상

본 연구에서는 2016년 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled)의 2차 웨이브²⁾ 1차 조사 자료를 이용하였다. 장애인고용패널조사는 장애인의 경제활동 전반에 관한 동태적 기초통계를 생산하고, 이에 영향을 미치는 개인적·환경적 요인을 규명하여 장애인 고용정책 수립 및 평가에 유용한 기초자료를 제공하고자 구축되었다(장애인고용패널조사, 2018).

본 연구는 2차 웨이브 1차 조사 완료 된 4,577명의 장애인 가구원 중, 취업상태에 있는 장애인 2,270명 중에서 장애수용에서 무응답한 227명, 자아존중감에서 무응답한 193명, 그리고 직무만족도에서 무응답한 618명을 EM 접근법(Expectation-Maximization)을 활용하여 본 연구의 분석에 투입하였다. SPSS의 EM 접근법은 결측치에 대한 가장 가능한 추정치를 구하는 E-단계와 결측자료가 추정치로 대체되었다고 가정하고 구하고자 하는 모수치를 추정하는 M-단계로 이루어져 있으며, 추정치의 변화가

1) 통제변수와 독립변수 간의 관계를 각각 공분산 처리를 하였는데, 모형에서는 이를 생략하였음.
2) 1차 웨이브 조사가 성공적으로 진행되고 있음에도 불구하고 장애인 개인을 추적 조사하는 종단설계가 안고 있는 구조적인 문제점(불가항력적인 이유로 인한 이탈 발생, 청년층 소실, 장애인의 고령화 문제 등)이 치수가 진행되면서 누적됨에 따라 조사결과가 전체 장애인을 대표하기 어렵다고 판단했으며, 또한 장애인경제활동실태조사 등 타 조사와의 명확한 차별화와 역할분담이 요구됨에 따라 이러한 한계점과 문제점을 극복하고자 2차 웨이브를 구축하는 것이 적절하다는 결론에 도달하여, 2016년에 새로운 패널과 새로운 설계로 장애인고용패널 2차 웨이브가 구축됨(장애인고용패널조사, 2018).

무시할 수 있을 만큼 작아질 때까지 E-단계와 M-단계가 반복되고 이러한 반복과정을 통해 얻어진 최종적인 추정치를 결측치로 대치하는 방법이다(문수백, 2015, p.375).

3. 변수 및 척도

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 직무만족도이다. 직무만족도는 2016년 장애인고용패널조사의 2차 웨이브 1차 조사에서 추출한 11개의 영역별 지표인 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복리후생, 장애에 대한 배려와 편의, 직장에 대한 전반적인 만족도(5점 리커트 척도: 1=매우 불만족, 2=불만족, 3=보통, 4=만족, 5=매우 만족) 영역별 지표를 총 합산한 값을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 직무만족도의 신뢰도 분석을 실시한 결과에 의하면, Cronbach's $\alpha = .925$ 로 나타났다.

나. 독립변수

본 연구의 독립변수는 장애수용이다. 장애수용은 장애인고용패널조사의 장애수용 지표를 활용하였는데, 본 문항은 장애인식 9문항과 장애극복 3문항으로 구성된 총 12개의 문항으로 되어있다. 장애인식은 Kaiser, Wingate, Freeman, Chandler(1987)의 장애수용 척도(Disability Acceptance Scale: DAS)를 사용했으며, 장애극복은 백영승 등(2001)이 개발하고 강용주 등(2008)이 타당도를 검증한 장애극복 요인을 활용하였다. 장애극복 요인은 장애가 중요한 것이 아니라 장애를 지니고 있지만 삶에 있어서 재미있고 많은 일을 할 수 있다는 것을 뜻하는데, 즉 장애극복 요인의 점수가 높을수록 장애가 중요한 것이 아닌 자신의 의지나 노력이 중요성을 인식하고 있기 때문에(강용주 등, 2008, p.81) 장애극복요인이 장애수용척도로 타당하다고 판단된다. 구체적으로 살펴보면, 먼저 장애인식에 대한 문항은 “장애인이기 때문에 사람들을 잘 사귀지 못한다”, “장애 때문에 세상을 더 넓게 생각하게 되었다”, “장애 때문에 할 수 없는 일이 생기면 속상하다”, “나는 장애 때문

에 괴로워하지 않는다”, “나는 장애인이지만 내 인생에 만족한다”, “장애 자체보다 인생을 어떻게 사느냐가 더 중요하다”, “장애는 내 인생에 가장 많은 영향을 미친다”, “장애 자체보다 정직이 더 중요하다”, “인생은 외모보다 훨씬 더 중요한 것들이 많다”로 구성되어 있으며, 다음으로 장애극복에 관한 문항은 “장애인이라는 것을 잊고 살만큼 재미있는 일이 많다”, “장애를 가지고 있지만 내 인생은 부족함이 없다”, “장애 때문에 불편하지만 마음만 먹으면 무엇이든 할 수 있다”로 구성되어 있다. 총 12개의 문항 중에서 1번, 3번, 7번은 장애와 관련된 부정형 문항으로 구성되어 있어서 역코딩을 한 후 측정하였으며, 각 문항들의 점수를 모두 더하여 연속변수로 사용하였는데, 점수가 높을수록 장애수용의 정도가 높음을 뜻한다. 같은 척도를 활용한 선행연구의 신뢰도 분석결과를 살펴보면, 이계승(2014, p.121)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .832$ 로 나타났으며, 양혜린, 고윤정, 박연미, 이해란(2017, p.97)의 연구의 경우, Cronbach's $\alpha = .810$ 으로 확인되었다. 본 연구에서는 장애수용 척도의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .790$ 으로 확인되었다.

다. 매개변수

자아존중감 척도는 Rosenberg(1965)가 개발하고 전병제(1974)가 번역한 Rosenberg Self-Esteem Scales(RSES)을 사용하였는데, 총 10개의 문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도와 타당도가 매우 높고 총체적인 자아존중감을 측정하는데 권장할만한 도구로 제시되어 있다(장애인과응답패널조사, 2016). 문항들을 상세히 살펴보면, 긍정적 자기평가에 관한 5개의 문항과 부정적 자기평가에 관한 5개의 문항으로 구성되어 있다. 긍정적 자기평가의 경우, “나는 다른 사람처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다”, “나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다”, “나는 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수가 있다”, “나는 내 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다”, “나는 나 자신에 대하여 대체적으로 만족한다”로 구성되어 있으며, 그리고 부정적 자기평가는 “나는 대체적으로 실패한 사람이라고 생각한다”, “나는 자랑할 것이 별로 없다”, “나는 나 자신을 좀 더 존중할 수 있으면 좋겠다”, “나는 가끔 내 자신이 쓸모 없는 사람이라는 느낌이 든다”, “나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다”로 구성되어 있다. 여기서 자기평가에 대한 부정적인 5개의 문항은 역코딩 후 측정하였으며, 점수가 높을수록 자아존중감의 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 자아존중감 척도의 신뢰도를 분석한 결과, Cronbach's $\alpha = .698$ 로 나타났다.

라. 통제변수

통제변수는 성별, 연령, 학력, 혼인상태로 설정하였는데, 우선 성별은 남=1, 여=0 으로 명목변수로 측정하였고, 혼인상태는 배우자 있음=1, 배우자 없음=0 으로 부여하여 분석에 투입하였다. 그리고 학력은 장애인고용패널조사자료의 학력을 재구성하여 고졸 미만=0, 고졸이상=1로 더미화하여 측정하였다. 다음으로 연령은 연속변수로 측정하여 분석에 활용하였다. 본 연구모형에서 통제변수로 설정한 성별, 연령, 학력 그리고 혼인 상태는 각각 내생변수로 설정한 자아존중감과 직무만족도에 각각 영향을 미치는 것으로 가정하였다³⁾. 변수의 구성 및 측정변수의 정의를 다음의 <표 1>에 정리하였다.

표 1. 변수의 정의

구분	변수명	유형	변수측정
종속변수	직무만족도	연속	임금+취업안정성+일의 내용+근로환경+근로시간+개인의 발전 가능성+ 의사소통 및 인간관계+인사고과의 공정성+복리후생+장애에 대한 배려와 편의+직장에 대한 만족도
독립변수	장애수용	연속	장애수용척도(1~5점 문항)+장애극복 요인(1~5점 문항)
매개변수	자아존중감	연속	Rosenberg Self - Esteem Scale 척도 10문항(1~4점 문항)
통제변수	성별	더미	남=1, 여=0
	연령	연속	2016년도 근로 장애인 가구원의 연령
	학력	더미	고졸 미만=0, 고졸 이상=1
	혼인상태	더미	배우자 있음=1, 배우자 없음=0

3) 성별(김상욱, 유홍준, 2002, p.67; 전영환, 남용현, 류정진, 2011, p.202), 연령(전동일, 서정민, 2012, p.149; 황정은, 정무성, 2011, p.267)과 학력(김상욱, 유홍준, 2002, p.67; 송진영, 2014, p.111)은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고, 혼인상태의 경우 권용덕(2016, p.84)의 연구에서는 소비자상담사의 직무만족도가 결혼여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 확인되었으며, 김명선(2014, p.35)의 연구결과, 조선족 노동자의 혼인상태가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 다음으로 성별(김혜미 등, 2015, p.95), 혼인상태(Elliot, 1996, p.89), 학력(이성은, 2009, p.226)은 자아존중감에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 연령의 경우, Robins 등(2002, p.428)의 연구에서는 9세부터 90세까지의 자아존중감의 연령별 차이를 분석한 결과, 자아존중감은 아동기에 높았다가 청소년기에 이르러 하강하게 되며, 다시 성인기 동안에 점차적으로 상승하다가 노년기에 이르러 자아존중감은 낮아지게 되는 것으로 밝혀졌다. 이러한 선행연구의 결과에 근거하여 본 연구는 통제변수는 본 연구모형에서 매개변수로 설정한 자아존중감과 종속변수로 설정한 직무만족도에 각각 영향을 미치는 것으로 가정하였다.

4. 분석

본 연구는 SPSS 18.0과 Amos 20.0 통계 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 먼저 빈도 및 기술통계분석을 실시해서 주요 변수들의 특성을 파악하였으며, 다음으로 상관관계분석을 실시함으로써 변인들 간의 관계를 살펴보았다. 그리고, 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 매개효과를 검증하기 위해 경로분석을 시행했다. 물론 Baron과 Kenny(1986)의 회귀분석을 통해 매개효과를 분석할 수 있지만, 회귀분석은 단편적인 인과 및 상관관계만을 보여주고, 변수의 측정오차가 고려되지 않는 한계가 있으며, 특히 본 연구에서 규명하고자 하는 여러 변인들 간의 관계 속에서 근로 장애인의 직무만족도를 포괄적으로 이해하는데 부족함이 있다. 반면에, 경로분석에서는 직접효과와 간접효과 그리고, 총효과를 분할하여, 파악할 수 있는 방법이 존재하고 또 회귀분석보다 더 심도 있는 분석이 가능하기 때문에(허준, 2013, p.95), 본 연구에서는 Amos 20.0을 활용한 경로분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 인구사회학적 특성

<표 2>에 본 연구대상자의 인구사회학적 특성을 정리하였으며, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 남성이 75.8%로 여성(24.2%)에 비해 3.13배 많이 참여하였으며, 혼인상태의 경우, 배우자 있음이 60.1%로 배우자 없음(39.9%)에 비해 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다. 그리고 학력은 고졸 이상이 83.0%로 고졸미만(17.0%)에 비해 4.88배 더 많은 것으로 드러났다. 또한 연령은 평균 42.86(표준편차 10.84)세로 확인되었다. 본 연구에서 독립변수인 장애수용은 평균 38.94(표준편차 6.17)로 나타났으며, 매개변수인 자아존중감은 평균 28.21(표준편차 3.49)로, 그리고 종속변수인 직무만족도는 평균 33.33(표준편차 6.25)로 확인되었다.

표 2. 빈도 및 기술통계 분석

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	1,721	75.8
	여성	549	24.2
혼인상태	배우자 있음	1,365	60.1
	배우자 없음	905	39.9
학력	고졸 미만	387	17.0
	고졸 이상	1,883	83.0
연령	평균=42.86, 표준편차=10.84, 왜도=-0.007, 첨도=-0.633		
장애수용	평균=38.94, 표준편차=6.17, 왜도=-0.037, 첨도=0.547		
자아존중감	평균=28.21, 표준편차=3.49, 왜도=0.409, 첨도=0.287		
직무만족도	평균=33.33, 표준편차=6.25, 왜도=-0.160, 첨도=0.073		

2. 상관관계분석

본 연구에서 상관관계분석을 실시하여 변수들 간의 관련성을 살펴보았으며, 그 결과를 정리해서 다음의 <표 3>에 제시하였다. 먼저 성별은 학력($r=.119$), 혼인상태($r=.068$)와 유의한 정적상관관계가 있는 반면에, 직무만족도($r=-.052$)와 유의한 부적상관관계가 있는 것으로 드러났다. 그리고 연령은 혼인상태($r=.375$)와 유의미한 정적상관관계가 있는 반면에, 학력($r=-.427$)과 직무만족도($r=-.145$)와 유의미한 부적상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 다음으로 학력은 장애수용도($r=.106$), 직무만족도($r=.174$), 자아존중감($r=.059$)과 유의한 정적상관관계가 있는 반면에, 혼인상태($r=.051$)와 유의미한 부적상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 또한 혼인상태의 경우, 자아존중감($r=.116$)과 유의미한 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 한편 장애수용도는 직무만족도($r=.286$)와 자아존중감($r=.499$)과 유의한 정적상관관계를 보이며, 직무만족도는 자아존중감($r=.251$)과 유의한 정적상관관계를 보이는 것으로 드러났다.

표 3. 상관계수

	성별	연령	학력	혼인상태	장애수용도	직무만족도	자아존중감
성별	1						
연령	-.033	1					
학력	.119**	-.427**	1				
혼인상태	.68**	.375**	-.051*	1			
장애수용도	.013	-.036	.106**	.110**	1		
직무만족도	-.052*	-.145**	.174**	.007	.286**	1	
자아존중감	-.025	-.007	.059**	.116**	.499**	.251**	1

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

3. 구조모형 분석

본 연구에서 설정한 모형을 분석한 결과, 자유도가 0으로 확인되어 포화모형임을 알 수 있었다. 포화모형(Saturated Model)은 모형의 적합도를 살펴볼 필요가 없으며(허준, 2013, p.126), 포화모형은 어떤 경우에 있어서 모형의 구조상 자연스러운 현상일 수 있고, 또한 좋은 적합도라는 관점에서 볼 때, 가급적 복잡한 모형을 초기모형으로 설정하여 연구를 시작하는 것이 좋을 수 있다(강현철, 2013, p.661).

변인들 간의 관계를 분석한 결과, 경로계수는 다음의 [그림 2], <표 4>에 제시⁴⁾하였다. 먼저 주요변수들의 효과를 살펴보면, 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났는데, 장애수용이 자아존중감($B = .279, p < .001$)과 직무만족도($B = .182, p < .001$)에 이르는 직접경로가 유의하고, 자아존중감이 직무만족도($B = .224, p < .001$)에 이르는 직접경로도 유의한 것으로 확인되었다. 이는 장애수용의 정도가 높아질수록 자아존중감과 직무만족도가 각각 높아지고, 그리고 자아존중감의 수준이 높아질수록 직무만족도가 높아짐을 의미한다. 한편 통제변인의 경우에 있어서는 연령과 자아존중감 간의 관계, 학력과 자아존중감 간의 관계 그리고 혼인상태와 직무만족도 간의 관계를 제외하고는 변수들 간의 관계는 모두 유의한 것으로 확인되었는데, 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별은 자아존중감($B = -.297, p < .05$)과 직무만족도($B = -.856, p < .001$)에 이르는 직접

4) 분산팽창계수는 모두 1에 근접한 것으로 드러나 다중공선성의 가능성이 낮은 것을 알 수 있었다.

경로가 유의하고, 연령의 경우, 직무만족도($B = -.048, p < .001$)에 이르는 직접경로만 유의한 것으로 나타났다. 그리고 학력은 직무만족도($B = 1.585, p < .001$)에 이르는 직접 경로만 유의미하며, 다음으로 혼인상태는 자아존중감($B = .475, p < .001$)에 이르는 직접 경로만 유의미한 것으로 드러났다. 이를 통해 여성일 때, 자아존중감과 직무만족도가 높아지고, 연령이 높아질수록 직무만족도는 낮아지며, 그리고 학력이 높을 때, 직무만족도가 높아지며, 다음으로 배우자가 있는 경우에 자아존중감이 높아짐을 알 수 있다. 이때 표준화계수를 중심으로 살펴볼 때, 장애수용이 자아존중감에 가장 큰 영향을 미치는 결과를 보였다($B = .483$).

이상의 결과를 정리하면, 장애수용은 자아존중감과 직무만족도에 각각 영향을 미치며, 자아존중감 또한 직무만족도에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 장애수용은 자아존중감을 거쳐서 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그림 2. 경로분석6 결과

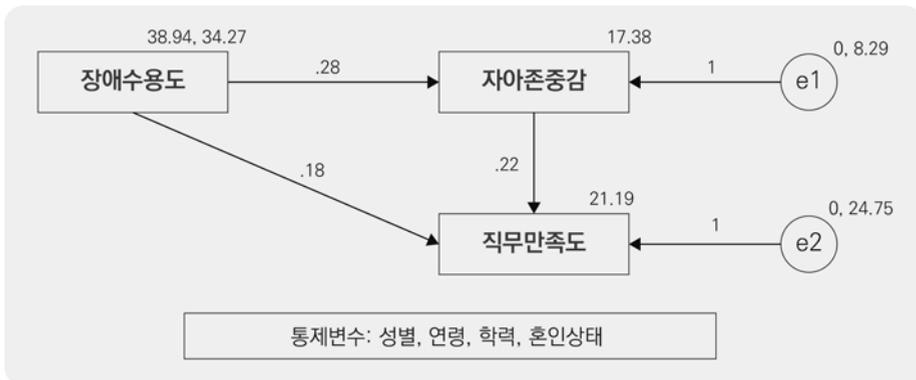


표 4. 구조모형 분석결과

경로	비표준화계수	표준화계수	표준오차	C.R	
주요 변수 효과	장애수용→자이존증감	.279	.490	.010	26.680***
	자이존증감→직무만족도	.224	.140	.036	6.188***
	장애수용→직무만족도	.182	.200	.021	8.788***
통제 변수 효과	성별→자이존증감	-.297	-.038	.143	-2.084*
	연령→자이존증감	-.004	-.013	.007	-.580
	학력→자이존증감	.082	.009	.181	.455
	혼인상태→자이존증감	.475	.070	.136	3.502***
	성별→직무만족도	-.856	-.069	.247	-3.474***
	연령→직무만족도	-.048	-.097	.012	-4.119***
	학력→직무만족도	1.585	.112	.313	5.069***
	혼인상태→직무만족도	.168	.015	.235	.716

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

4. 매개효과 검증

본 연구모형에서는 붓스트래핑(Bootstrapping) 방법을 활용하여 매개효과의 유의성을 검증하였으며, 이에 따른 결과를 정리하면 다음의 <표 5>에 제시한 바와 같다. 먼저 장애수용이 직무만족도에 이르는 경로에 대한 총효과가 .245, 직접효과가 .182, 그리고 간접효과의 값은 .063으로 확인되었다. 이때, 장애수용과 직무만족도 간의 관계에서 자이존증감의 직접효과와 간접효과가 모두 유의미한 것으로 나타나⁵⁾ 자이존증감은 장애수용과 직무만족도 사이에서 부분 매개효과를 보이고 있음을 파악할 수 있었다. 이는 장애수용이 자이존증감을 거쳐서 직무만족도에 간접적인 영향을 미치는 것을 뜻하는데, 즉, 장애수용의 정도가 높아질수록 자이존증감이 높아지며, 이를 바탕으로 직무만족도의 수준이 높아지는 것을 가리킨다.

5) 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 자이존증감의 직접효과에 대한 유의성은 95% 신뢰구간에서 붓스트래핑의 BC 법이 하한과 상한사이(.139 ~ .224)에 '0'이 포함되어 있지 않아 유의수준 .01에서 유의미하였으며, 간접효과에 대한 유의성은 95% 신뢰구간에서 편차교정(Bias Corrected Percentile: BC)이 하한과 상한사이(.036 ~ .084)에 마찬가지로 '0'이 포함되어 있지 않아서 유의수준 .05에서 유의한 것으로 판단하였다.

표 5. 매개효과 유의성 검증

경로	총효과	직접효과	간접효과
장애수용 → 자아존중감 → 직무만족도	.245**	.182**	.063*

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

V. 결론

본 연구의 주요 목적은 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 데 있어서 자아존중감의 매개역할을 하는지 살펴보는 것이다. 이에 본 연구에서는 2016년 장애인고용패널조사의 2차 웨이브 1차 조사 자료를 사용하여 장애수용과 직무만족도 간의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 검증하기 위해 Amos 20.0을 활용한 경로분석을 실시하였다. 이에 따른 분석결과를 요약해서 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 근로 장애인이 자신의 장애를 수용할수록 직무에 만족하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 근로 장애인의 장애수용도가 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀진 선행 연구들(송진영, 2012, p.340; 이채식, 김명식, 2012, p.46)의 연구결과가 이를 뒷받침한다. 그리고 근로 장애인의 자아존중감이 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 이러한 분석결과는 근로 장애인의 자아존중감이 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 보고된 기존의 여러 연구들(박현숙, 양희택, 2013; 박미량, 2014, p.44; 송진영, 2016, p.83)의 결과와 일치한다고 볼 수 있다. 다음으로 근로 장애인의 장애수용이 자아존중감에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 드러났는데, 이는 장애수용이 미래의 자아존중감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 권충훈, 최희철(2016, p.162)과 정승원(2014, p.186)의 연구결과와 유사하며, 이외에도 장애수용도가 자아존중감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된 여러 선행 연구들(김하경, 2002, p.31; 백광, 서연태, 김연수, 2014, p.139)의 결과와 일치하는 바이다.

둘째, 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 자아존중감의 부분 매개효과가 검증되었는데, 이를 통해 근로 장애인의 장애수용의 정도가 높아질수

록 자아존중감의 수준이 높아지며 또 이를 토대로 직무만족도가 높아짐을 파악할 수 있다. 장애수용의 정도가 낮아지면 자신에 대한 부정적인 자아상과 위축감이 생길 뿐만 아니라, 자신감도 상실될 수 있으며, 이는 또 직장생활에도 영향을 미치게 되어 궁극적으로 직장생활 적응과 직무만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있게 된다. 이와 관련해서 김성희(2000)는 자신의 장애를 받아들여야지만 긍정적인 자아감을 가질 수 있으며, 이를 토대로 일상생활 및 직업생활의 적응이 용이해질 수 있다고 했다. 그렇지만, 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 두 개의 변인 간의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 실증적으로 분석한 기존의 선행연구들은 매우 부족한 상황이다. 장애수용과 생활만족 사이에서 자아존중감의 매개효과를 검증하거나(김경숙, 2009; 오윤진, 이순민, 2017), 지체장애 생활체육 동호인들의 장애수용과 자아존중감, 그리고 행복감 간의 관계를 분석한 연구(백광, 서연태, 김연수, 2014)들은 본 연구모형과 유사한 맥락에서 살펴볼 수 있다.

본 연구의 결과에 기초해서 함의를 다음과 같이 도출하였다.

첫째, 근로 장애인의 장애수용이 자아존중감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 장애수용이 자아존중감을 증진시키는데 주요한 선행변인임을 시사한다. 특히 본 연구의 분석결과에서 표준화계수를 중심으로 살펴볼 때, 장애수용이 자아존중감에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 결과를 주목해서 살펴볼 필요가 있다. 즉, 장애인 근로자를 대상으로 이들의 장애수용을 돕기 위한 조기 개입과 프로그램을 집중적으로 실시해야 되는데, 왜냐하면 이러한 프로그램과 교육은 근로 장애인의 심리적 역량을 강화시켜주어서 위축감과 부정적인 자아상을 지니지 않도록 도와주어 결과적으로 자아존중감이 낮아지는 것을 미리 막을 수 있기 때문이다. 이를 위해 장애인을 고용하고 있는 기업은 장애인복지관과 연계하여 장애수용을 증진시키기 위한 교육 및 프로그램을 정기적으로 실시하고 또한, 신입사원 연수프로그램에 장애인 근로자들을 대상으로 장애수용을 향상시키기 위한 프로그램을 포함시켜 운영하는 실천적 방안이 요구된다.

둘째, 근로 장애인의 장애수용이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 장애수용이 자아존중감과 마찬가지로 직무만족도를 증진시키는데 있어서 중요한 선행변인임을 시사한다고 볼 수 있다. 즉, 장애인 근로자를 대상으로 장애에 대한 상실감을 극복하고 긍정적 사고를 할 수 있는 장애수용과 관련된 다양한 프로그램 및 교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다. 즉, 이러한 프로그램 및 교육은 장애인 근로자

의 직장생활 적응에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 개인의 업무만족 증진에도 긍정적인 역할을 하기 때문에 기업은 이들을 대상으로 장애수용을 높이기 위한 다양한 프로그램 및 교육을 적극적으로 시행하는 방안을 마련해야 될 것이다. 무엇보다도 장애수용의 긍정적인 측면을 활용한 정책 및 프로그램에 개발에 대한 지속적인 관심과 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 근로 장애인의 장애수용과 직무만족도 간의 관계에서 자아존중감의 부분 매개효과가 나타난 결과를 통해 근로 장애인의 낮은 장애수용으로 인하여 저하된 직무만족도를 향상시키기 위해서는 이들의 자아존중감을 높이는 방안을 모색할 필요가 있다. 장애수용정도가 낮은 근로 장애인들을 선별하여 이들을 대상으로 음악 및 미술치료, 집단상담, 캠프 등 자아존중감의 수준을 높이는데 도움이 되는 다양한 프로그램들을 적극적으로 실시하여 직무만족도의 저하로 이어지지 않도록 해야 될 것이다. 이때 근로 장애인 개인별로 장애수용의 정도가 다를 수 있기 때문에 사전에 장애수용의 정도를 측정하고, 장애수용 수준별로 차별화된 자아존중감 강화 프로그램 및 교육을 실시하여 그들의 직무만족도가 저하되는 것을 예방해야 될 것이다.

본 연구의 몇 가지 한계점을 정리하였으며, 그리고 이에 따른 추후연구를 위한 제언을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 본 연구에서는 장애수용, 자아존중감 그리고 직무만족도 간의 매개경로를 분석하기 위해 장애수용, 자아존중감, 직무만족도 세 개의 변인들의 각각의 지표들을 합한 값, 즉 관측변수를 사용하였는데, 향후 연구에서는 측정오류를 반영한 잠재변수를 이용해서 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 횡단연구를 시행함으로써 시간의 흐름에 따라 장애수용, 자아존중감 그리고 직무만족도가 어떻게 변화되었는지에 대해 살펴보지 못한 점에서 한계가 있다. 따라서 후속연구에서는 잠재성장모형을 활용하여 시간의 흐름에 따른 장애수용, 자아존중감 그리고 직무만족도 간의 변화성을 상세히 분석함으로써 좀 더 심층적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구는 2차 자료인 장애인고용패널자료를 활용하여 분석하였는데, 본 연구의 주요변수인 장애수용과 자아존중감 그리고 직무만족도는 패널자료에만 의존해서 결론을 도출하기에는 정교성 부분에서 약간 부족함이 있었다. 따라서 향후 연구에서는 개별 인터뷰 및 가족에 의한 관찰 등을 조합해서 정교한 연구를 수행할 필요가 있다.

본 연구는 근로 장애인의 장애수용이 자아존중감을 매개로 하여 직무만족도에 미치는 영향력을 분석함으로써 각 변인들의 영향뿐만 아니라 경로의 효과를 통틀어 파악하고자 하였다. 장애인 근로자의 직무만족도를 증진시키는 데 있어서 장애수용과 자아존중감의 긍정적인 측면을 조명하였으며, 그리고 장애인 근로자의 직장생활 적응 및 직무만족 관련 연구에 기초자료를 제공할 수 있다는 데에 의의가 있다. 뿐만 아니라, 장애인 근로자의 장애수용도와 직무만족도 둘 사이에서 자아존중감이 매개역할을 한다는 것을 밝힌 본 연구 결과에 기초하여 현장에서 근로 중인 장애인들을 대상으로 그들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 자아존중감의 수준을 높이는 실천적 방안을 제공하는데 연구의 함의를 두고 있다.

김자영은 성균관대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았으며, 현재 성균관대학교 사회복지연구소 선임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 장애인복지, 노인복지, 자산과 삶의 질, 빈곤 등이다.
(E-mail: meliny@hanmail.net)

참고문헌

- 강용주, 박자경, 구인순. (2008). 자아인식·자아수용검사 타당화 연구. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 강현철. (2013). 구조방정식모형에서 적합도지수의 해석과 모형적합 전략에 대한 논의. 한국자료분석학회, 15(2), pp.653-668.
- 고민석, 김동주. (2013). 중증장애인 임금근로자의 근로환경이 일상생활만족에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과. 한국직업재활학회, 23(1), pp.131-149.
- 공마리아, 강윤주. (2010). 장애대학생의 장애수용과 대학생활 적응에 관한 연구. 재활심리연구, 17(3), pp.1-23.
- 권용덕. (2016). 소비자상담사의 성격, 직무특성이 감정노동과 직무만족도에 미치는 영향 분석: 식품사 고객센터를 중심으로. 박사학위논문, 전남대학교.
- 권충훈, 최희철. (2016). 지체장애인의 장애수용도가 자기존중감에 미치는 전망적 효과: 장애인고용 패널조사 데이터 분석을 통한. 특수교육재활과학연구, 55(2), pp.149-172.
- 김경숙. (2009). 뇌졸중 후 편마비인의 체육활동과 장애수용, 자아존중감, 생활만족도의 관계. 한국특수체육학회지, 17(4), pp.1-18.
- 김명선. (2014). 재한 중국인 노동자의 지각된 차별감이 직무만족도에 미치는 영향 연구. 석사학위논문. 경희대학교.
- 김민윤. (2012). 임금근로 장애인의 근로환경이 생활만족도에 미치는 영향과 직무만족도의 매개효과. 석사학위논문, 경남대학교.
- 김상욱, 유흥준. (2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인-전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. 한국사회학, 36(1), pp.51-81.
- 김성희. (2000). 장애발생시기와 귀인양식이 장애수용과 우울반응에 미치는 효과. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 김성희, 이연희, 황주희, 오미애, 이민경, 이난희, 강동욱, 권선진, 오혜경, 윤상용, 이선우. (2014). 2014년 장애인 실태조사. 세종: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김자경, 신보희, 장성욱. (2017). 장애대학생의 장애수용과 대인관계능력이 대학생활적응

- 에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 17(14), pp.65-82.
- 김지혜, 유형근, 남순임. (2016). 초등학교 통합학급 학생의 장애수용태도 향상을 위한 독서치료 활용 집단상담프로그램 개발. 교원교육, 32(4), pp.105-125.
- 김태용. (2012). 여성장애인 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 건국대학교
- 김하경. (2002). 지체부자유학생의 장애수용도와 자아존중감에 관한 연구. 지체.중복.건강 장애연구, 40(0), pp.23-38.
- 김혜미, 문혜진, 장혜림. (2015). 성인기 자아존중감 변화와 영향요인에 대한 연구. 한국사 회복지학, 67(1), 83-107.
- 김혜자, 정혜숙. (2014). 자폐성장에 자녀 어머니의 장애수용 경험에 관한 질적 연구. 사회 과학연구논총, 30(1), pp.279-316.
- 김희영. (2008). 산재장애인의 장애수용도, 장애정도, 장애부위가 직업복귀에 미치는 영향. 석사학위논문, 대구대학교
- 김희화. (1998). 청소년의 자아존중감 발달 : 환경변인 및 적응과의 관계. 박사학위논문, 부산대학교
- 남연희, 손국진. (2005). 정신지체인의 직무만족요인이 직업유지에 미치는 영향. 직업재활 연구, 15(1), pp.95-115.
- 노승현. (2007). 노령 지체장애인의 장애수용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 중년기 와의 비교를 중심으로. 재활복지, 11(1), pp.30-60.
- 문수백. (2015). 구조방정식 모델링의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 박미량. (2014). 임금근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수 연구. 석사학위 논문, 대국대학교
- 박미숙. (2009). 교육행정직의 직무특성, 목표지향성, 학습조직준비도 및 직무만족도의 인과 적 관계. 박사학위논문, 인하대학교
- 박성진. (2009). 중도장애인의 장애수용도와 취업욕구에 관한 상관연구. 석사학위논문, 대 구대학교
- 박수경. (2006). 지체장애인의 장애수용과 영향요인. 사회보장연구, 22(1), pp.265-286.
- 박은숙. (2015). 초등학교 고학년의 장애수용태도 향상을 위한 집단상담 프로그램 개발. 석사학위논문, 한국교원대학교

- 박자경, 김종진, 강용주. (2009). 장애인 근로자 직무만족도 분석. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박자경, 엄명용. (2009). 사회적 지지와 장애인의 삶의 만족도 관계 분석: 장애수용 요인의 매개효과를 중심으로. *재활복지*, 13(4), pp.1-23.
- 박현숙, 양희택. (2013). 임금근로장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. *한국장애인복지학*, 22, pp.67-84.
- 박혜원, 김호진, 방종관, 임예직, 유완식, 김언아. (2017). 2017년 장애인경제활동실태조사. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 배은경, 배태용. (2015). 일상생활 특성이 지체장애인의 생활만족에 미치는 영향: 장애수용의 조절 효과를 중심으로. *한국장애인복지학*, 30, pp.171-190.
- 백광, 서연태, 김연수. (2014). 지체장애 생활체육 동호인들의 장애수용, 자아존중감 및 행복감의 관련성. *한국특수체육학회지*, 22(4), pp.135-146.
- 백미정. (2016). 재활치료 단계에 따른 장애아동 어머니의 장애수용 경험. 석사학위논문, 경희대학교.
- 백영승, 김성희, 유미, 김춘수. (2001). 자아인식검사 개발 연구보고서. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 손연숙. (2008). 성인중도지체장애인의 장애수용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울기독대학교.
- 송진영. (2012). 임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증. *사회과학연구*, 28(4), pp.329-346.
- 송진영. (2014). 임금근로장애인의 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 고용안정성과 근무환경안전성의 다중매개효과를 중심으로. *장애와 고용*, 24(4), pp.96-120.
- 송진영. (2016). 산업재해요양 이후 원직장복귀자의 자아존중감과 자기효능감이 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개효과를 중심으로. *장애와 고용*, 26(3), pp.65-94.
- 양혜린, 고운정, 박연미, 이혜란. (2017). 차별경험과 자기효능감이 후천적 지체장애인의 장애수용에 미치는 영향: 조건부 과정 모델링을 통한 사회참여 활동의 역할을 중심으로. *장애와 고용*, 27(3), pp.89-112.
- 엄정혜. (2012). 장애수용, 장애정체감, 사회적 지지가 장애인의 비전통적 진로효능감 및

진로흥미에 미치는 영향. 석사학위논문, 고려대학교.

- 오윤진, 이순민. (2017). 시각장애인의 긍정적 장애수용, 자아존중감, 생활만족 간의 관계 연구: 자아존중감의 매개효과 검증. *중심으로 시각장애연구*, 33(3), pp.103-123.
- 이계승. (2014). 임금근로 장애인의 사회경제적 지위와 건강수준의 관계: 우울과 장애수용의 매개 효과. *장애와 고용*, 24(1), pp.111-138.
- 이동영, 이정주. (2007). 장애인근로자의 직무만족에 대한 조직효과분석: 2005년 장애인 근로자 실태조사자료를 활용한 위계적 선형모형(HLM)의 적용. *사회보장연구*, 23(1), pp.177-203.
- 이성은. (2009). 여성장애인의 자아존중감에 영향을 미치는 요인. *한국가족복지학*, 27, pp.209-242.
- 이은정. (2009). 장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 이진옥. (2010). 가족탄력성이 산재장애인의 장애수용도에 미치는 영향. 석사학위논문. 경성대학교.
- 이채식, 김명식. (2012). 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 변인에 관한 연구. *장애와 고용*, 22(1), pp.29-54.
- 이현숙. (2016). 장애아부모의 삶의 만족도에 영향을 미치는 환경요인에 관한 연구: 장애수용 조절 효과를 중심으로. 석사학위논문, 호서대학교.
- 이희숙. (2011). 중도척수장애인의 신체기능과 사회적 지지가 사회참여에 미치는 영향: 장애수용 매개효과를 중심으로. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 임소희. (2007). 장애청소년의 장애수용 경험에 관한 연구. 석사학위논문, 전북대학교.
- 장성철. (2017). 장애인표준사업장 취업장애인의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문. 인제대학교.
- 장수연, 정옥분. (2012). 유아의 장애수용 태도 및 행동증진을 위한 프로그램 개발과 효과 검증. *인간발달연구*, 19(1), pp.163-195.
- 전동일, 서정민. (2012). 임금근로 장애인의 직무만족도 변화궤적 연구. *장애와 고용*, 22(1), pp.137-157.
- 전성숙, 김미영, 하수정, 변은경. (2012). 시간제 근무를 하는 정신장애인 근로자의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인. *한국직업건강간호학회지*, 21(3), pp. 221-228.

- 전영환, 남용현, 류정진. (2011). 장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계. *장애와 고용*, 21(1), pp.187-208.
- 정승원. (2012). 고용관련 환경요인이 장애당사자의 장애수용에 미치는 영향. *장애와 고용*, 22(4), pp.323-350.
- 정승원. (2014). 청각장애인의 장애수용이 자아존중감에 미치는 전망적 효과에 관한 연구. *장애와 고용*, 24(1), pp.167-197.
- 최보가, 전귀연. (1993). 논문편 : 「자아존중감 척도」 개발에 관한 연구 (1). *대한가정학회*, 31(2), pp.41-54.
- 최은경. (2012). 여성지체장애인의 장애수용과 자기효능감, 대인관계, 심리적안녕감과 관계. 석사학위논문, 계명대학교.
- 허준. (2013). 허준의 쉽게 따라하는 A-mos 구조방정식 모형: 기초편. 서울: 한나래출판사.
- 홍려교. (2001). 스포츠참여가 지체장애인의 장애수용과 신체상에 미치는 영향. 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 황정은, 정무성. (2011). 사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 21(2), pp.247-271.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjective Well-Bwing: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, pp.646-653.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman and Company.
- Dembo, T., Leviton, G. L., & Wright, B. A. (1956). Adjustment to misfortune—a problem of social-psychological rehabilitation. *Artificial Limbs*, 3(2), pp.4-62.
- Elliot, M. (1996). Impact of work, family, and welfare receipt on women's self-esteem in young adulthood. *Social Psychology Quarterly*, 59, pp.80-95.
- Kaiser, S. B., Wingate, S. B., Freeman, C. M., & Chandler, J. L. (1987). Acceptance of physical disability and attitudes toward personal appearance. *Rehabilitation Psychology*, 32(1), pp.51-58.
- Li, L., & Moore, D. (1998). Acceptance of Disability and its Correlates. *The Journal*

of Social Psychology, 138(1), pp.13-25.

Maddox, G. L. (1987). *The Encyclopedia of aging*. New York: Springer Pub. Co.

Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002).

Global self-esteem across the lifespan. *Psychology and Aging*, 17, pp.423-434.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N.J. : Princeton University Press.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), pp.653-663.

Wright, B. A. (1960). *Physical disability: A psychological approach*. New York: Harper & Row.

Acceptance of Disability Effects on Job Satisfaction of Workers with Disability: Focusing on Mediating Effects of Self-Esteem

Kim, Jayoung

(Sungkyunkwan University)

This study investigated the acceptance of disability effects on job satisfaction of workers with disability and analyzed whether the effect is mediated by self-esteem. This study used 1st year data of second wave 2016 Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) and employed Path analysis with A-MOS. The main research findings of this study were as follows: First acceptance of disability are found to have direct effect on self-esteem and job satisfaction. Second, we found not full but partial mediating effect of self-esteem between the acceptance of disability and job satisfaction. On the basis of the research, I suggested that various self-esteem improvement programs, including music and art therapy, are urgently needed for workers with disability with low acceptance of disability in order to maintain their job satisfaction.

Keywords: Acceptance of Disability, Job Satisfaction, Self-Esteem, Mediating Effect