

The Impact of Disability Acceptance on Job Satisfaction; Focusing on the Mediating Effect of Interpersonal Relationships and the Moderating Effect of Social Activity Participation

Hyung-Hee Kim*, Yong-Seob Kim**

*Professor, Dept. of Social Welfare, Gwangju Health University, Gwangju, Korea

**Professor, Dept. of Public Administration & Social Welfare, Chosun University, Gwangju, Korea

[Abstract]

This study examines the mediating effect of interpersonal relationships and the moderating effect of social activity participation in the impact of acceptance of disability by working disabled people on job satisfaction, and seeks ways to improve the level of job satisfaction of working disabled people. For this purpose, the mediating effect was verified using panel data from the 7th year of the 2nd wave of the Employment Panel for the Disabled, and as a result of the analysis, the partial mediating effect of interpersonal relationships was verified in the influence relationship between disability acceptance and life satisfaction. In addition, the moderating effect of social activity participation was verified by confirming that the group with a high level of social activity participation had a greater degree of increase in job satisfaction than the group with a low level of social activity participation. Based on these analysis results, an implementation strategy was presented to improve the level of job satisfaction of working disabled people.

▶ **Key words:** Disability Acceptance, Job Satisfaction, Interpersonal Relationship, Social Activity Participation, Mediating Effect, Moderating Effect

[요 약]

본 연구는 근로장애인의 직무 만족도 수준 향상을 위한 방안을 모색하고자, 근로장애인의 장애 수용이 직무 만족도에 미치는 영향에서 대인관계의 매개효과와 사회활동 참여의 조절효과를 살펴 보았다. 이를 위해 장애인고용패널 2차 웨이브 7차 년도 조사 대상자 4,577명 중 무응답자, 자영업자와 실업자를 제외하고 1,304명의 근로장애인을 대상으로 분석하였다. SPSS 통계프로그램을 활용하여 매개효과를 검증한 분석 결과, 장애수용은 직무 만족도에 직접적인 영향 요인으로 작용하였으며, 대인관계는 장애수용과 직무 만족도 간의 관계에서 부분매개효과가 있는 것을 확인하였다. 또한 사회활동 참여 수준이 높은 집단에 비해 사회활동 참여 수준이 낮은 집단에서 장애수용이 증가할 때 직무 만족도 증가 정도가 더 큰 것으로 확인하여 사회활동 참여의 조절효과를 검증하였으며, 분석 결과를 토대로 근로장애인의 직무 만족도 수준 향상을 위한 시사점을 제시하였다.

▶ **주제어:** 장애수용, 직무 만족도, 대인 관계, 사회활동 참여, 매개효과, 조절효과

• First Author: Hyung-Hee Kim, Corresponding Author: Yong-Seob Kim

*Hyung-Hee Kim (kimhh@ghu.ac.kr), Dept. of Social Welfare, Gwangju Health University

**Yong-Seob Kim (yskim11@chosun.ac.kr), Dept. of Public Administration & Social Welfare, Chosun University

• Received: 2024. 09. 30, Revised: 2024. 11. 18, Accepted: 2024. 11. 18.

I. Introduction

장애인에게 직업은 장애로 인한 신체적, 정신적 손상에서 기인한 의존적 생활에서 벗어날 수 있는 자립의 수단이며 사회·심리적 욕구 충족을 위한 수단으로 생계유지 그 이상의 의미가 있다[1]. 헌법에서 보장하는 모든 국민의 근로할 권리와 장애인 삶의 질 제고를 위해 정부는 장애인차별금지법, 장애인고용 촉진 및 직업재활법 등을 제정함으로써 장애인 의무 고용률의 확대와 장애인 일자리 창출 등을 위해 노력을 기울여 왔다. 그 결과 공공기관의 장애인 의무 고용률은 2021년 3.4%, 2022년~2023년 3.6%, 2024년 3.8%로 꾸준히 증가하였다[2]. 그러나 이와 같은 양적인 측면에서의 장애인 고용 성장에도 불구하고 비장애인에 비해 여전히 낮은 취업률과 저임금, 열악한 근로환경은 장애인들이 취업을 하여도 중도에 퇴직을 하거나 이직하는 경우가 많고, 장기간 직업을 유지하는데 어려움이 있다[3]. 실제 한국장애인고용공단 고용개발원의 2023년 장애인 경제활동 실태조사에서는 15~64세 장애인의 고용률은 48.5%, 실업률은 3.9%로 나타났으며, 같은 기간 15~64세 전체 인구의 고용률은 69.7%, 실업률은 2.3%로 나타나, 전체 인구나 비교하였을 때 장애인의 고용률이 21.2% 낮고, 실업률의 격차는 1.6%로 전체 인구에 비해 약 1.7배 정도로 높게 나타났다. 또한 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자의 이직률보다 높다고 인식하였으며, 이직의 원인으로 대인관계(20.7%), 고용 안정성에 대한 불만족(19.0%), 낮은 급여 수준에 대한 불만족(17.6%), 높은 업무 강도(15.9%) 등 낮은 직무 만족을 이직의 요인으로 보고하고 있다[4].

직무 만족은 직업과 직무에 대한 전반적인 만족감이나 특정 조건과 보상에 대한 개인의 주관적인 느낌으로[5], 장애인의 직무 만족에 관한 선행연구를 살펴보면 개인의 직무 만족 정도가 업무 성과와 직업군에 머무르는 기간에 긍정적인 영향을 미치고 개인의 주관적 안녕감과 밀접한 연관성이 있다[6][7]. 또한 직무 만족이 높은 개인은 일상생활에 대한 스트레스가 적은 반면, 직무 만족이 낮은 경우 직무에 대한 불만이 스트레스를 유발하고 신체 건강과 정신 건강에도 부정적 영향을 미친다[8]. 따라서 직업에 만족이 없을 때 직장생활 전반적인 부분에 부정적인 영향을 미치고, 퇴직이나 이직으로 이어질 가능성이 높아 장애인들이 직업을 유지하고 직무 만족도를 높일 수 있는 환경 조성이 더욱 필요하다[9]. 따라서 다각도로 검증된 연구 결과를 바탕으로 장애인의 직무 만족 수준 제고를 위한 방법을 찾아 장애인 고용정책에 반영할 필요가 있다[10].

그동안 장애인의 직무 만족도 수준 제고를 위한 대부분의 선행연구는 근로 장애인의 노동시장 측면의 외적요인을 분석하는데 편중되어, 장애인의 개인 내적 요인을 감안한 연구가 많이 이루어지지 않아, 근로장애인의 직무 만족을 총체적으로 이해하고 파악하는데 어려움이 있다[3]. 그러나 최근 들어 장애인의 직무 만족도에 대한 영향 요인으로 장애로 인한 개인 내적 특성과 근로자로서의 특성이 동시에 고려된 연구가 이루어지고 있다는[11] 점에서 상당히 고무적이다.

장애인 개인 내적 특성 가운데 직무 만족에 영향을 미치는 중요 변인으로 언급되는 장애수용은 장애인이 자신의 가치를 있는 그대로 인정하는 것으로, 장애수용 수준이 높은 장애인의 경우 직무 만족도가 더 높다[12][13]. 또한 장애수용은 장애인 개인이 사회생활을 잘하는데 있어서도 중요한 요인이 되는 것으로 인식되어 근로장애인의 직장생활 적응과 직무 만족도와 관련이 있음을 예측할 수 있다[14]. 그동안의 선행연구를 통해 장애수용과 직무 만족도에 관한 유의미한 영향 관계를 확인할 수 있으나 대부분의 연구가 이들 변인 간의 단선적인 영향 관계를 살펴는 데 그쳐 다른 변인이 개입했을 때의 변인 간 영향 관계와 개입된 변수를 통한 매개효과를 살펴볼 필요가 있다. 특히 원만한 대인관계는 직장생활에 긍정적 역할을 하여 다른 사람과 조화롭고 효과적으로 업무를 수행할 수 있도록 하지만[15], 장애인의 경우 비장애인보다 높은 이직 원인이 되는 요인으로 대인관계가 작용한다는 점[16][17]에 주목할 때, 장애인의 직무 만족의 영향 요인으로 대인관계를 고려한 다차원적인 연구의 필요성이 제기된다.

이상에서와 같이 장애인의 직무 만족도는 개인과 조직, 개인 내적 요인 등이 복합적으로 작용한 개인의 환경과 심리적인 영향들의 총체적 결과라 할 수 있어, 직무 만족도 수준 제고를 위해서는 직무 환경과 더불어 장애인 개인 내적 변인을 다양한 측면으로 고찰할 것을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 장애인의 장애수용과 직무 만족도 간의 관계를 탐색하고 이들 간의 관계에서 대인관계를 매개로 하여 직무 만족도에 미치는 영향을 실증적으로 검증하고자 한다. 또한 장애인이 지역사회에 참여하고 활동하는 것은 장애인이 경험하는 차별로 인한 부정적 에너지를 긍정적 에너지로 전환할 수 있다[18]는 점에서 매우 유용하고 이를 통해 긍정적인 사회통합의 기회를 갖는다는[19] 점에서 사회활동 참여 변인에 관해 주목하여 사회활동 참여의 조절효과를 검증하였다. 이를 통해 그동안 선행연구에서의 변인 간 단선적인 인과관계를 살펴는 데서 그쳤다면 다양한 변인 간의 관계를 총체적으로 살펴봄으로써 이를 토대

로 장애인의 직무 만족도 증진을 위한 기초자료 제공과 실천적 시사점을 제시하였다.

II. Theoretical Background

1. Disabilities acceptance & Job satisfaction

장애수용이 높으면 심리적, 정서적으로 안정된 상태에서 직장생활을 유지할 수 있고, 장애를 잘 이겨나가는 사람일수록 타인과 비교하지 않고, 자신의 강점을 높이 평가하는 경향이 있는데[14], 같은 수준의 장애라도 장애수용의 수준이 높은 경우보다 적극적이고 긍정적인 태도를 취한다[20]. 이처럼 장애수용은 장애인 개인의 생활 전반에 영향을 미치며, 특히 근로장애인의 인간관계와 직장생활에도 적지 않은 영향을 미칠 수 있다[3]. Jysong(2012)과 Shkwon(2019)의 연구 등에서 근로장애인의 장애수용이 높을수록 직무 만족도가 높아지는 것으로 확인된 바가 있다[21][22]. Mykim(2017)의 연구에서는 임금 근로장애인의 장애 이해와 수용도가 높으면 직무 만족도가 높아지는 것으로 나타나, 장애에 대한 배려와 수용이 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다[23]. 한편 Swkim et al.(2019)은 시각장애인의 직무 만족도가 장애수용도에 직접적인 영향을 미친다고 보고하여[24], 선행연구들 결과를 비교할 때 장애수용과 직무 만족 변인은 어느 한 방향이 아닌 상호 영향 관계에 있다는 것을 확인할 수 있다. 본 연구에서는 개인 내적 변인의 직무 만족도에 대한 영향 관계를 살펴보고 장애수용이 직무 만족에 미치는 영향을 고찰하였다.

2. Interpersonal Relationship & Job satisfaction

직무 만족도는 직업을 수행하는 과정에서 경험하는 환경적, 심리적, 사회적, 대인 관계적 상황에 대한 개인의 평가에 기반 한 긍정적 정서로[25], 근로자 개인 직장생활의 질을 결정하고 생활 전반에 큰 영향을 미치게 되어 궁극적으로 조직의 성과를 높이는 역할뿐만 아니라 근로자 개인 삶의 만족도에도 영향을 미친다[8]. 이와 같이 직무 만족도는 개인의 삶의 질과 행복과도 밀접하게 관련된다고 볼 수 있기 때문에 장애인 실천 현장과 정책분야에서 중요하게 다루어야 할 지표이다[3]. 장애인에게 있어 직업과 관련한 대인관계는 보다 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력으로, 장애인이 구성원과 함께 어울려 사회활동을 할 수 있게 도와준다는 점에서 소속감을 느끼고 심리적 만족과 삶에 안정감을 줄 수 있는 영향력을 갖는다[26]. 또한 직무

만족도는 개인의 특성이나 작업환경, 직무관련 특성에 의해 영향을 받으며 작업 수행에 있어 심리적이고 환경적, 대인 관계적 상황을 중심으로 형성되는 긍정적 정서라는 의미[27]로 상사와 동료 간의 대인관계가 좋을 때 근로 장애인의 직무 만족도가 높다[3].

3. Disabilities acceptance, Interpersonal Relationship, Social Activity Participation & Job satisfaction

장애수용과 직무 만족도 그리고 대인관계에 대한 선행 연구는 비교적 최근에 진행되어 매우 미흡한 실정이다. 그동안의 선행연구를 살펴보면 2017년도의 임금 근로 장애인의 대인관계는 장애수용과 직무 만족도 간 영향 관계에서 유의미한 매개효과가 있음을 확인하였으나[17], 2018년도의 근로 장애인의 장애수용과 직무 만족도 간의 영향 관계에서는 대인관계는 유의미한 매개효과가 나타나지 않았다[27]. 이처럼 대인관계의 매개효과는 연구자에 따라 상이한 결과를 도출하고 있어 보다 많은 연구의 필요성이 제기된다. 또한 장애인은 지역사회에 참여하고 활동함으로써 장애인이 경험하는 차별로 인한 부정적인 에너지를 긍정적인 에너지로 전환할 수 있고[18], 이를 통하여 궁극적인 사회통합으로 나아갈 수 있다고 할 수 있다[19]. 장애인들에게 있어 사회활동 참여는 그 안에서 사회적 관계를 맺으면서 지역사회에서 인정의 욕구와 사회적응의 욕구를 충족시킨다는 점에서 중요한 의미가 있다[28]. 특히 사회활동 참여는 사회적 자원을 발달시키는 중요 수단으로 사회활동 참여를 통해 형성된 유대관계를 통해 소속감과 결속력, 정체성을 느끼게 된다[29]. 선행연구에 따르면 취업 여부, 장애인의 경제활동, 여가 활동 등의 사회적 참여는 심리적 자본에 정적 영향을 미치고[30], 사회활동 참여는 장애인 삶의 만족도에 정적인 영향을 미친다[31].

III. Research Method

1. research model

본 연구는 근로 장애인의 장애수용과 직무 만족도 간 영향 관계에서 대인관계의 매개효과와 사회활동 참여의 조절효과를 검증하기 위해 [Figure. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다.

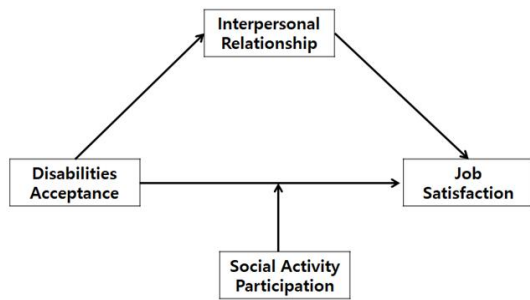


Fig. 1. Research model

2. Research Problem

본 연구는 앞서 제시한 논거를 바탕으로 다음과 같은 연구 문제를 고찰하였다.

첫째, 근로장애인의 장애수용은 직무 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 장애수용과 직무 만족도 간의 관계에서 대인관계의 매개효과는 어떠한가?

셋째, 장애수용과 직무 만족도 간의 관계에서 사회활동 참여의 조절효과는 어떠한가?

3. Analytical Objects and Data

3.1 Analytical Objects

분석 자료는 한국장애인고용공단의 장애인고용 패널조사 2차 웨이브 7차 조사 자료를 분석에 사용하였다. 조사 대상자 4,577명 중 무응답자, 실업자, 자영업자를 제외한 근로장애인 중 결측치가 있는 대상자를 제외하고 최종적으로 1,304명을 분석에 사용하였다. 근로장애인의 장애수용과 직무 만족도 간의 영향 관계를 알아보기 위해 독립변수로 장애수용, 종속변수로 직무 만족도, 매개변수로 대인관계, 조절변수로 사회활동 참여를 설정하였다.

3.2. Measuring instrument

3.2.1 Disabilities Acceptance

‘장애수용’ 척도는 Kaiser et al.(1987)의 장애수용 척도 9문항과 Ysback et al.(2001)이 개발한 자아수용 검사의 장애 극복 요인 3문항을 포함한 총 12문항으로 구성되었으며, 각 문항은 5점 Likert 척도 ‘1=전혀 그렇지 않다’, ‘2=그렇지 않은 편이다’, ‘3=그저 그렇다’, ‘4=그런 편이다’, ‘5=매우 그렇다’로 각 문항의 점수가 높을수록 장애수용 정도가 높다고 할 수 있다. 본 연구에서의 장애수용 신뢰도 Cronbach’ α 값은 0.734로 나타났다.

3.2.2 Job Satisfaction

본 연구에서의 종속변수 ‘직무 만족도’는 장애인고용 패널조사 7차 년도에서 사용된 직무 만족에 관한 11개의 문

항으로 구성되었으며, 각 문항은 5점 Likert 척도 ‘1=매우 불만족’, ‘2=불만족’, ‘3=보통’, ‘4=만족’, ‘5=매우 만족’으로 각 문항의 점수가 높을수록 직무 만족 정도가 높다고 할 수 있다. 본 연구에서의 직무 만족도 신뢰도 Cronbach’ α 값은 0.888로 나타났다.

3.2.3 Interpersonal Relationship

본 연구에서의 ‘대인관계’는 Schlein & Guerney이 개발한 대인관계변화 척도를 수정하고 선별한 7개의 문항으로 구성되었으며, 각 문항은 4점 Likert 척도 ‘1=전혀 그렇지 않다’, ‘2=거의 그렇지 않다’, ‘3=가끔 그렇다’, ‘4=매우 그렇다’로 각 문항의 점수가 높을수록 대인관계 능력이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 대인관계 신뢰도 Cronbach’s α 값은 0.830으로 나타났다.

3.2.4 Social Activity Participation

본 연구에서는 사회활동 참여는 사회활동 참여 정도를 묻는 단일 문항으로 구성되었다. ‘1=전혀 참여하지 못한다’, ‘2=참여하지 못하는 편이다’, ‘3=참여하는 편이다’, ‘4=많이 참여한다’의 4점 리커트 척도로 구성되어 점수가 높을수록 사회활동 참여 수준이 높다는 것을 의미한다.

4. Data Analysis

본 연구에서는 근로장애인의 장애수용과 직무 만족도 간의 영향 관계를 실증적으로 분석하기 위해 SPSS 21.0을 활용하여 분석을 수행하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 주요 변수의 평균과 표준편차를 살펴보고 변수의 정규성을 확보하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 셋째, 주요 변수들 간 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향에서 대인관계의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며 간접효과의 유의성 검정을 위해 sobel-test를 실시하였다. 또한 사회활동 참여의 조절효과 분석을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. Empirical Analysis

1. General characteristics of survey subjects

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과 최종 분석 대상자 1,304명 중 여자는 25.1%(327명), 남자는 74.9%(977명)로 나타났다. 연령의 범위는 20대 이하 7.9%(103명), 30

대 18.2%(237명), 40대 34.5%(450명), 50대 25.9%(338명), 60대 이상 13.5%(176명)로 40대와 50대의 비율이 가장 높았으며 20대 이하가 가장 낮은 비율을 차지하였다. 학력은 고졸이 46.6%(608명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, 대졸이 34.9%(455명), 중졸 8.6%(112명), 초졸 이하 6.0%(79명), 대학원 졸 3.9%(51명) 순으로 나타났다. 수급 여부는 수급 5.0%(65명), 비수급 95.0%(1,239명)로 비수급이 수급에 비해 높은 비율로 나타났으며, 분석 결과는 [Table 1]과 같다.

Table 1. Characteristics of the Survey Subjects

division	variable	frequency	percent
gender	male	977	74.9
	female	327	25.1
age group	under 20s	103	7.9
	30s	237	18.2
	40s	450	34.5
	50s	338	25.9
	60s or older	176	13.5
academic ability	less than elementary school	78	6.0
	graduate from middle school	112	8.6
	high school graduate	608	46.6
	college graduate	455	34.9
	graduate school graduation	51	3.9
recipients	recipients	65	5.0
	non-recipients	1,239	95.0

2. Technical Statistics and Correlation of Survey Subjects

분석 자료의 변수의 특성을 살펴보면, 먼저 장애수용은 평균이 3.298점(표준편차 0.582), 직무 만족도는 평균 3.410점(표준편차 0.479)으로 중간보다 다소 높게 나타났다. 대인관계는 평균이 2.982(표준편차 0.476), 사회활동 참여는 평균 2.425(표준편차 0.688)로 중간 정도의 수준이었다. 분석 자료의 정규성은 모든 변수가 왜도, 첨도 모두 절댓값 2 미만으로 변수들의 분포가 정규성을 충족하였다.

변수들 간 상관관계를 분석한 결과 장애수용은 직무 만족도($r=0.296$), 대인관계($r=0.255$), 사회활동 참여($r=0.073$)와 유의한 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무 만족도는 대인관계($r=0.187$), 사회활동 참여($r=0.224$)와 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대인관계는 사회활동 참여($r=0.188$)와 유의한 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 주요 변수의 기술통계를 분석한 결과는 [Table 2], 상관관계를 분석한 결과는 [Table 3]과 같다.

Table 2. Technical Statistics

variable	average	standard deviation	skewness	kurtosis
dis_acc	3.298	0.582	-0.226	0.096
j_sat	2.991	0.445	-0.087	-0.058
p_rel	2.982	0.476	-0.387	0.598
deg_part	2.425	0.688	-0.146	-0.298

* dis_acc: disability acceptance
 * j_sat: job satisfaction
 * p_rel: interpersonal relationship
 * deg_part: social activity participation

Table 3. Correlations between the Variables

	dis_acc	job_sati	p_rel	deg_part
dis_acc	1.000			
job_sati	0.296**	1.000		
p_rel	0.255**	0.187**	1.000	
deg_part	0.073**	0.224**	0.188**	1.000

** $p < .01$

3. Research Problem Verification

3.1 Mediating Effect of Interpersonal Relationship in the Relationship between Disabilities Acceptance and Job Satisfaction

본 연구에서는 장애인의 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향을 살펴보고 대인관계의 매개효과를 검증하기 위해 3단계 분석을 실시하였다. 먼저 1단계에서는 장애수용이 대인관계에 미치는 영향을 검증하였으며 통계적으로 유의미하였으며($t=9.520$, $p < 0.001$), 장애수용이 대인관계에 정적 영향($\beta=0.255$)을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 장애수용이 직무만족에 미치는 영향을 분석하여 통계적으로 유의미하였으며($t=11.162$, $p < 0.001$), 장애수용이 직무만족 정적 영향($\beta=0.296$)을 미치는 것으로 나타났다. 3단계 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향에서 매개변수인 대인관계를 포함한 분석 결과 통계적으로 유의미하였으며($t=9.746$, $p < 0.001$ / $t=4.404$, $p < 0.001$), 독립변수인 장애수용($\beta=0.265$)과 매개변수인 대인관계($\beta=0.120$) 모두 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 장애수용과 직무 만족도 간의 관계에서 대인관계의 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Verifying Mediation Effect

step	ind_var	dep_var	β	t(p)	R ²	sobel test
1	dis_acc	p_rel	0.255	9.520***	0.065	4.026***
2	dis_acc	j_sat	0.296	11.162***	0.087	
3	dis_acc p_rel	j_sat	0.265 0.120	9.746*** 4.404***	0.101	

***p<.001

ind_var: independent variable, dep_var: dependent variable

3.2 Moderating Effect of Social Activity Participation between Disabilities Acceptance and Job Satisfaction

장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향이 사회활동 참여에 따라 달라지는 정도를 살펴보기 위해 사회활동 참여의 조절효과에 대한 검증 결과, 1단계의 설명력은 8.7%, $\beta = 0.296(p < 0.001)$ 로 유의미한 결과로 나타났다. 사회활동 참여가 투입된 2단계의 설명력은 11.5%로 2.9%p가 증가하였고, $\beta = 0.171(p < 0.001)$ 로 유의미한 결과로 나타났다. 조절효과를 검증하기 위하여 장애수용과 사회활동 참여를 투입한 단계의 설명력은 11.7%로 0.3%p가 증가하였고, $\beta = -0.051(p < 0.001)$ 로 유의미한 결과로 나타나 사회활동 참여는 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향은 사회활동 참여 정도에 따라 달라진다고 볼 수 있다. [Fig. 2]에 제시된 바와 같이 사회활동 참여 정도가 낮은 집단에서는 장애수용이 높아지면 직무 만족도가 크게 올라가고 사회활동 참여 정도가 높은 집단에서는 낮은 집단에 비해 장애수용이 높아지면 직무 만족도가 점진적으로 올라간다. 다시 말해 사회활동 참여 정도가 낮을수록 장애수용으로 인한 직무 만족도의 상승은 시너지 효과가 크다는 것으로, 사회활동 참여는 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향에 대한 조절효과가 있다는 것을 의미한다.

Table 5. Verifying Moderating Effect

model	variable	β	t(p)	R ²	ΔR^2	F
1	dis_acc	0.296	11.163***	0.087	0.087	124.597***
2	dis_acc	0.274	10.580***	0.115	0.029	42.830***
	deg_part	0.171	6.544***			
3	dis_acc	0.282	10.820***	0.117	0.003	3.901*
	deg_part	0.173	6.620***			
	dis_acc x deg_part	-0.051	-1.975***			

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

dis_acc x deg_part: Interaction terms of dis_acc and deg_part

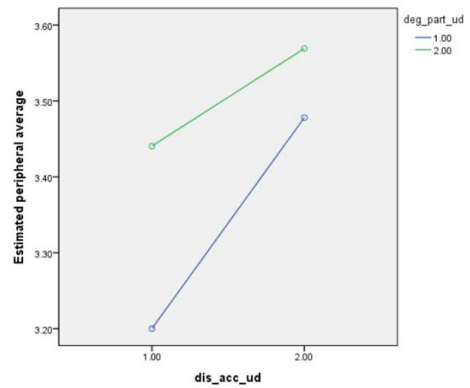


Fig. 2. Interaction Effect of Disability Acceptance and Social Activity Participation on Job Satisfaction

V. Conclusions

본 연구는 장애인고용패널 2차 웨이브 7차 조사 자료를 활용하여 근로 장애인을 대상으로 장애수용이 직무 만족도와 관계에서 대인관계의 매개효과와 사회활동 참여의 조절효과를 검증하였다. 분석 결과 장애인의 장애수용은 직무 만족도에 유의한 정적 영향을 미치고 이들 간의 영향 관계에서 대인관계의 매개효과를 확인하였다. 이런 결과는 선행연구[13][14][15]와도 같은 결과로 근로장애인이 자신의 장애를 수용함으로써 동료들과의 관계가 좋아지고 직무 만족도에 직·간접 효과를 유발하는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 장애인의 직무 만족도 수준 제고를 위해서는 장애를 보다 긍정적으로 수용할 수 있게 하는 심리적 역량 강화와 직장 내 구성원들과의 원만한 관계 형성을 위한 방안 마련이 강구되어야 함을 시사한다. 직장생활 적응 프로그램 일환으로 상담이나 자조 모임 활성화를 통해 자신에 대한 신뢰감 회복과 원만한 인간관계 형성에 필요한 전략을 구상함으로써 장애인의 직무 만족도 수준을 높이고 궁극적으로 장애인의 전반적인 삶의 만족도 수준을 높일 수 있을 것이라 기대된다. 또한 장애인 재활서비스 과정에서 직업훈련과 연계하여 장애로 인한 위축감이나 부정적 자아감이 형성되지 않도록 심리적 역량을 강화할 수 있는 프로그램의 지원과 적절한 교육이 제공된다면 장애인이 장애를 보다 긍정적으로 수용하는데 도움이 될 것이다. 한편 사회활동 참여의 조절효과의 입증으로 장애수용이 직무 만족도에 미치는 영향이 사회활동 참여 수준이 더 낮은 집단에서 크게 작용한다는 것을 확인하였다. 그동안 장애인 고용정책은 일자리 창출과 장애인 의무 고용률이라는 양적 측면과 외적 근로환경의 객관적 지표 향상에 치중하여 왔다. 고용정책의 목적이 고용 확대를 통한 장애인의 자립

과 궁극적으로 장애인 삶의 질 향상이라고 할 때 장애인 직무 만족도 수준 제고가 삶의 만족도 수준 제고로 이어지도록 양적 측면의 고용정책과 더불어 질적 측면의 고용정책 확충이 필요하다.

본 연구는 장애인 의무고용제도 시행 후 양적 측면에서의 고용 성과에도 불구하고 직무 만족이라는 질적 측면에서 고용의 어려움 해소를 위해, 직무 만족에 영향을 미칠 수 있는 다양한 개인 내적 변수 간의 영향 관계를 통합적으로 살펴본 연구가 거의 없다는 점에 주목하였으며, 장애 수용과 대인관계, 사회활동 참여를 포함한 연구 문제를 설정하고 이들 간의 영향 관계를 통합적으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 그러나 본 연구가 갖는 의의에도 불구하고 직무환경 부분과 개인 내적 부분에서 다양한 변인들이 장애인의 직무에 영향을 미칠 수 있으나 몇 가지 요인에 한정하여 연구를 수행하였다는 한계가 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 다양한 변인들을 함께 연구할 필요가 있다. 또한, 본 연구는 2차 자료를 활용한 양적 연구로 통계적 객관성을 유지하는 장점은 있으나 질적 연구가 배제된 한계가 있다. 그리고 근로 장애인과의 심층 면담을 통한 질적인 연구가 보충된다면 장애인의 직무 만족도 향상을 통한 삶의 만족도 수준 제고에 도움이 될 것이다.

REFERENCES

- [1] Inlee, Bnkim, "A Study on the Trajectory of Change in the Economic Activity for the People with Disability," *Disability & Employment*, Vol.23, No.1, pp. 131-155, 2013. DOI: 10.15707/disem.2013.23.1.006
- [2] Korea Employment Agency for the Disabled, "2023 Employment Agency for the Disabled, 2nd Wave 8th Survey," Korea Employment Agency for the Disabled, 2024.
- [3] Jykim, "Acceptance of Disability Effects on Job Satisfaction of Workers with Disability: Focusing on Mediating Effects of Self-Esteem," *Health and Social Welfare Review*, Vol.38, No.3, pp. 363-391, 2018. DOI : 10.15709/hswr.2018.38.3.363
- [4] 2020 Survey on the Status of Persons with Disabilities, <https://www.mohw.go.kr>
- [5] P. E. Spector, "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences," 1997. DOI: 10.4135/9781452231549
- [6] M. C. Jung, E. Stoltz, "Employees' Satisfaction with Retention Factors: Exploring the Role of Career Adaptability," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.89, pp. 83-91, 2015. Doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.012
- [7] Chlee, Nnshin, "Prevalence of Cyberbullying and Predictors of Cyberbullying Perpetration among Korean Adolescents," *Computers in Human Behavior*, Vol.68, pp. 352-358, 2017. Doi: 10.1016/j.chb.2016.11.047
- [8] Bkkim, "A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intension of the Employee in Food Service Industry," Kyunggi University, The graduate school, 2006. <https://www.riss.kr/link?id=T10304756>
- [9] Yspark, Jysong, "A Longitudinal Study on Effect of Regular Work Status Change on Life Satisfaction of Mid-aged with Disabilities: Based on Comparison of Gender and Disable State," *Korea Society of Vocational Rehabilitation*, Vol.22, No.4, pp.113-137, 2012. DOI : 10.15707/disem.2012.22.4.006
- [10] Yakim, "Analysis of Factors Affecting Employment Transition among the Economically Inactive People with Disabilities," *Korea Society of Vocational Rehabilitation*, Vol.26, No.3, pp. 59-75, 2016. Doi : 10.24226/jvr.2016.12.26.3.59
- [11] Khha, "The Effects of the Social Network of Disabled Wage Worker on Job Satisfaction: Centered on the Mediating Effects of Discrimination Experience," *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.17, No.5, pp. 305-316, 2017, Doi : 10.5392/JKCA.2017.17.05.
- [12] Hushin, "A Study on Factors Affecting Acceptance of Disability of People with Visual Impairments," *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol.29, No.1, pp. 77-91, 2019. DOI : 10.24226/jvr.2019.4.29.1.77
- [13] Twkwon, "The Effect of Individual, Occupational and Psychological Characteristics of Disabled Workers on the Economic Preparations for Old Age," *Korean Journal of Care Management*, Vol.30, pp. 39-62, 2019, DOI : 10.22589/kaocm.2019.30.39
- [14] Swjeong, "The Prospective Effect of Acceptance of Disability on Self-esteem of Persons with Hearing Impairments," *Disability & Employment*, Vol.24, No.1, pp. 167-197, 2014. DOI : 10.15707/disem.2014.24.1.007
- [15] 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. Doi : 10.1177/01461672012710011
- [16] 2020 Survey on Employee Economic Activities, <https://www.mohw.go.kr>
- [17] SbJang, "The Effects of Ability of Interpersonal Relation on Job Satisfaction : Mediated Effects of Disability Acceptance and Self-efficacy," Ewha Womans University, The Graduate school. 2019.
- [18] Gmnam, Hjpark, "The Influence of Participation in Religious and Social Activities of the Elderly on Their Life Satisfaction -Focusing on Depression and Death Anxiety-," *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol.49, No.1, pp. 405-428, 2010. DOI : 10.21194/kjgsw..49.201009.405
- [19] Islee, "A Study on the Development and Measurement of Index

- of Social Integration of Persons with Disabilities,” Koera Academy of Social Welfare, Vol.38, pp. 206-233, 1999.
- [20] Jkpark, “Life Satisfaction of People with Disabilities: A Theoretical Model and Its Empirical Test,” Sungkyunkwan university, doctoral degree, 2009.
- [21] Yspark, Jysong, “A longitudinal Study on Effect of Regular Work Status Change on Life Satisfaction of Mid-aged with Disabilities: Based on Comparison of Gender and Disable State,” Korea Society of Vocational Rehabilitation, Vol.22, No 4, pp. 113-137, 2012. DOI : 10.15707/disem.2012.22.4.006
- [22] Shkwon, “Acceptance of Disability Effects on Job Satisfaction of Wage and Salary Worker with Disability: Focusing on Mediating Effects of Self-efficacy,” The Journal of Korean Policy Studies, Vol.33, No.2, pp. 171-207, 2019. DOI : 10.17327/ippa.2019.33.3.007
- [23] Mykim, “Analysis of Factors Influencing Job Satisfaction of Wage Earners with Disabilities: Focusing on the Comparison of Regular and Non-regular Workers by Work Type,” Disability & Employment, Vol.27, No.1, pp. 177-202, 2017. DOI: 10.15707/disem.2017.27.1.007
- [24] Swkim, Mseom, Hmoh, Hbyu, Yhlee, Jdcho, “The Mediator Role of Self Esteem in the Pathways from Job Satisfaction and Leisure Activities to Acceptance of Disability in Workers with Visual Impairment,” Journal of Disability and Welfare, Vol.43, No.43, pp. 133-155, 2019. DOI : 10.22779/kadw.2019.43.43.133
- [25] Ygshin, “Organizational Behavior”, Seoul, Dasanbooks, 1985.
- [26] Eklee. “Education Broadcasting Service and Audio Description Service for Visually Impaired People : The Case of Korea and UK,” MEDIA & EDUCATION, Vol.2, No.2, pp. 31-65, 2012.
- [27] Skkim, Jhko, “Effects of Disability Acceptance of Wage Workers with Disability on Job Satisfaction- Moderated Effect of Employment Type and Mediated Effect of Inter Personal Skil,” The Journal of the Korea Contents Association, Vol.21, No.3, pp. 796-808, 2021. DOI : 10.5392/JKCA.2021.21.03.796
- [28] SkWi, “A Study on the Impact of Social Participation Programs of Women with Disabilities on Social Integration,” Catholic university of korea, 2001. <https://www.riss.kr/link?id=T8945202>
- [29] Jhpark, Shlee, “The Relationship between Social Participation and Self-rated Health in Persons with Psychiatric Disabilities: Is the Health Behavior Mediation Model Useful,” Korean J Health Educ Promot, Vol.37, No.2, pp. 69-83, 2020. DOI : 10.14367/kjhep.2020.37.2.69
- [30] Sgpark, “Analysis of the Relationship between Participation in Physical Activity on Persons with Physical Disabilities in Psychological Happiness and Resilience,” Korean Journal of Adapted Physical Activity, Vol.26, No.1, pp. 87-101, 2018. UCI 1410-ECN-0102-2018-600-004230652
- [31] Sjpaik, Swahn, Csshin, Mskang, “An Exploratory Study on the Factors Influencing on Life Satisfaction of Person with Hearing Impairments,” The Korean Society of Education for Hearing-Language Impairments, Vol.9, No.2, pp. 109-135, 2018. UCI 1410-ECN-0102-2022-300-000871882

Authors



Hyung-Hee Kim received a Ph.D. degree in Social Welfare from Chosun University, Gwangju, South Korea in 2022. Hyung Hee Kim is currently a professor of Dept. of Social Welfare, Gwangju Health University.

She is interested in Social Welfare Policy, Community Social Welfare, Youth Welfare, Disability Welfare etc.



Yong-Seob Kim received Ph.D degree in Education from Kyushu University, Fukuoka, Japan in 2002. Yong Seob Kim is currently a professor of Dept. of Social Welfare & Public Administration, Chosun University.

He is interested in educational welfare, special education, disability studies and social welfare policy etc.