

Structural Relationships among Disability Acceptance, Self-Efficacy, and Interpersonal Competence in Predicting Job Satisfaction among People with Disabilities

Hyung-Hee Kim*

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

[Abstract]

This study examined the structural relationships among disability acceptance, self-efficacy, and interpersonal competence to identify psychosocial factors affecting job satisfaction among people with disabilities. Data from 1,440 respondents in the 8th wave of the second Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) were analyzed using structural equation modeling (SEM) and bootstrapping. Results showed that disability acceptance had a significant positive direct effect on job satisfaction, and indirect effects mediated by self-efficacy and interpersonal competence were also significant. These findings suggest that disability acceptance strengthens psychological resources and social competencies, thereby enhancing job adaptation and satisfaction, and highlight the need for integrated intervention strategies such as counseling, psychotherapy, awareness programs, and competence development. However, as the study used cross-sectional data and a sample limited to certain industries, generalization is limited. Future research should employ longitudinal data and more diverse occupational groups to validate these findings.

▶ **Key words:** Disability Acceptance, Self-Efficacy, Interpersonal Competence, Job Satisfaction, Structural Relationships

[요 약]

본 연구는 장애인의 직무만족에 영향을 미치는 심리·사회적 요인을 규명하기 위해 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력 간의 구조적 관계를 분석하였다. 「장애인고용패널」 2차 웨이브 8차 자료 중 1,440명을 표본으로 하여 구조방정식모형(SEM)과 부트스트래핑 기법을 활용한 결과, 장애수용은 직무만족에 유의한 정(+)의 직접효과를 나타냈으며, 자기효능감과 대인관계능력을 매개로 한 간접효과 또한 통계적으로 유의미하였다. 이는 장애수용이 개인의 심리적 자원과 사회적 역량을 강화하여 직무 적응력과 만족도를 높임을 보여주며, 상담·심리치료·인식 개선 및 역량 개발을 포함한 통합적 개입 전략의 필요성을 시사한다. 다만 횡단자료와 일부 산업군 표본의 한계가 있어, 향후 연구에서는 종단자료와 다양한 직종을 통한 분석이 요구된다.

▶ **주제어:** 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력, 직무만족, 구조적 관계

- First Author: Hyung-Hee Kim, Corresponding Author: Hyung-Hee Kim
- Hyung-Hee Kim (kimhh@ghu.ac.kr), Dept. of Social Welfare, Gwangju Health University
- Received: 2025. 08. 07, Revised: 2025. 09. 01, Accepted: 2025. 09. 04.

I. Introduction

오늘날 직업생활은 개인의 삶의 질과 사회적 통합에 중대한 영향을 미치는 요소로 인식되고 있다. 특히 장애인에게 있어 직업은 단순한 경제적 자립 수단을 넘어, 자아실현과 사회적 참여를 가능하게 하는 중요한 기반이 된다[1]. 그러나 장애인은 직무수행 과정에서 신체적·환경적 제약뿐만 아니라 사회적 편견으로 인한 복합적인 어려움에 직면하며, 이러한 요인은 직무만족 저하와 고용의 불안정으로 이어질 수 있다[2]. 이에 따라 장애인의 직무만족을 향상시키기 위한 심리·사회적 개입 전략에 대한 관심이 높아지고 있다. 직무만족은 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 전반적 태도와 정서적 반응을 의미하는 것[3]으로, 직업유지와 업무성과, 이직 의도 등에 직접적인 영향을 미친다[4]. 특히 장애인의 직무만족은 고용유지와 재활성과를 가능하게 하는 핵심 지표로 직무 환경뿐만 아니라 개인의 심리적 특성과 사회적 자원에 의해 크게 좌우된다. 최근에는 장애인의 직업 적응과 직업 만족에 영향을 미치는 심리·사회적 요인을 규명하려는 연구가 활발히 이루어지고 있으며, 그중에서도 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력은 장애인의 직업생활에서 중요한 역할을 하는 주요 변인으로 주목받고 있다. 장애수용은 장애인이 자신의 장애 특성을 인식하고 이를 긍정적으로 수용하는 심리적 태도를 의미하며[5], 자아존중감과 삶의 질 향상에 기여하는 중요한 요인으로 알려져 있다. 이러한 장애수용은 궁극적으로 자기효능감과 같은 개인 내적 자원의 증진으로 이어질 수 있으며, 이는 직무 수행에 대한 기대와 자신감을 높여 직무만족에 긍정적 영향을 미친다. 또한, 장애인의 대인관계능력은 직장 내 상호작용, 갈등 해결, 협업 등과 밀접하게 관련된 사회적 자원으로, 직무 스트레스 감소와 직무만족도 향상에 기여한다[6]. 자기효능감과 대인관계능력은 장애인이 조직 내에서 긍정적 역할을 수행하고 소속감을 형성하는 데 중요한 요인으로 작용하며, 결과적으로 직무만족도를 높이는 데 핵심적인 요인으로 기여할 수 있다[7]. 지금까지의 선행 연구들은 이들 변수 간의 관계를 개별적으로 탐색하는데 주요 초점을 맞추어 왔으나, 장애수용이 자기효능감과 대인관계능력이라는 심리·사회적 자원을 매개로 직무만족도에 간접적으로 영향을 미치는 통합적 구조에 대한 실증적 검증은 상대적으로 부족한 실정으로, 이러한 구조적 관계를 구조방정식모형을 통해 분석함으로써 보다 정교하고 체계적인 이해가 가능할 것이다. 이에 본 연구는 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향을 분석함과 동시에, 그 과정에서 자기효능감과 대인관계능력이 매개하는 경로를 실증적으로

분석함으로써, 장애인의 직업생활 향상을 위한 심리·사회적 개입 전략의 이론적 기반을 마련하고자 한다.

II. Theoretical Background

1. Related works

1.1 Disability Acceptancy

장애수용은 개인이 자신의 장애를 인식하고 이를 긍정적으로 수용하는 심리적 태도로, 장애를 자기 개념에 통합하고 삶의 일부로 받아들이는 과정을 포함한다[5]. 이는 자아존중감, 심리적 안녕, 사회적 적응과 밀접한 관련이 있으며[8], 장애수용 수준이 높을수록 삶의 만족도와 직무만족도가 향상된다는 연구 결과가 보고되고 있다[9]. 특히 직업환경에서 높은 장애수용은 직무 스트레스 감소, 대인관계 원활화, 조직 적응력 향상과 관련이 있다[10].

1.2 Self-Efficacy

자기효능감은 개인이 특정 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 신념으로[7], 직업 환경에서는 과업 지속력, 문제해결능력, 스트레스 대처 전략과 밀접하게 연결된다[11]. 장애인의 경우 자기효능감은 직무수행 과정에서의 자신감과 목표 달성 의지를 높이고, 어려운 과제에 직면했을 때 적극적으로 대처하도록 만든다. 또한 자기효능감은 직무몰입, 직업적 성취, 고용 유지 가능성을 예측하는 중요한 심리적 요인으로 보고된다[12].

1.3 Interpersonal Competence

대인관계능력은 타인과 효과적으로 상호작용하고 갈등을 조절하는 능력으로[6], 직무 현장에서 높은 대인관계능력은 조직 내 의사소통 효율성과 팀워크를 증진시키며, 직무만족과 조직몰입을 향상시킨다[13]. 특히 장애인의 경우, 원활한 대인관계는 직무 스트레스 완화와 고용 지속성 확보에 중요한 보호 요인으로 작용한다[14].

1.4 Job Satisfaction

직무만족은 직무 내용, 환경, 보상 등에 대한 개인의 정서적·인지적 반응을 의미하며[3], 장애인의 직무 지속과 고용 안정성, 삶의 질 향상에도 핵심적인 영향을 미친다[15]. 직무 만족은 물리적 근무 환경뿐만 아니라 심리·사회적 요인, 특히 개인 내적 자원과 사회적 역량에 의해 크게 좌우될 수 있으므로, 관련 변인 간의 구조적 관계를 분석할 필요가 있다.

1.5 Relationships Among Variables

많은 선행 연구는 장애수용이 자기효능감과 대인관계능력을 통해 직무만족에 영향을 미친다고 보고하고 있다 [16]. 예를 들어, 장애 수용이 높은 개인은 자기효능감이 높아져 직무 수행 과정에서 더 적극적이고 효율적인 행동을 보이며, 대인관계능력이 향상되어 직무 환경에 원활히 적응하게 된다[17]. 한편, 일부 연구에서는 장애수용과 자기효능감의 관계가 쌍방향적으로 작동할 수 있음을 지적하고 있으며, 자기효능감이 높을수록 장애수용이 촉진된다는 결과도 제시된다[18]. 본 연구는 직무만족의 예측요인으로서 장애수용을 중심에 두고 이를 매개하는 경로로 자기효능감을 설정하였다. 이런 매개 경로는 직무만족을 높이는 데 있어 심리적 자원과 사회적 역량의 강화가 중요함을 뒷받침한다. 따라서 본 연구는 이러한 이론적 토대 위에서 구조방정식모형을 통해 변수 간 관계를 실증적으로 규명하고자 한다.

III. Research Method

1. Research Model

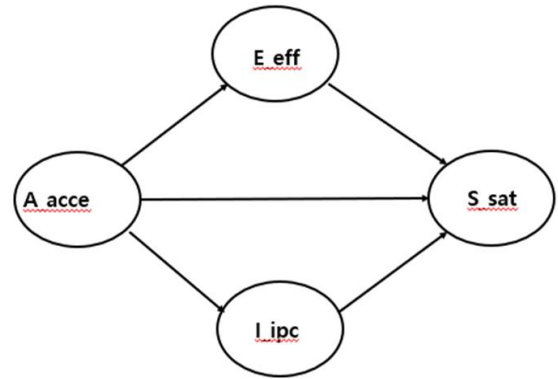
본 연구는 장애수용이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 이 과정에서 자기효능감과 대인관계능력이 매개역할을 하는지 검증하기 위해 다음(Figure. 1)과 같이 연구모형을 설정하였다. 선행연구에서는 대인관계능력이 자기효능감에 유의한 영향을 미친다는 결과도 보고되고 있다 [19]. 그러나 본 연구에서는 연구 범위를 장애수용을 중심으로 한 직무만족 예측 구조에 한정하고, 모형의 단순성과 설명력을 유지하기 위해 해당 경로를 포함하지 않았다. 따라서 경쟁모형(대인관계능력 → 자기효능감 포함 모형)과의 비교분석은 본 연구 범위를 넘어서는 부분으로, 후속연구 과제로 제안한다.

2. Research Hypotheses

가설 1. 장애수용은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 자기효능감은 장애수용과 직무만족도 간의 관계를 매개할 것이다.

가설 3. 대인관계능력은 장애수용과 직무만족도 간의 관계를 매개할 것이다.



A. acce: Disability Acceptance, E. eff: Self-Efficacy
I. ipc: Interpersonal Competence, S. sat: Job Satisfaction

Fig. 1. Hypothesized Structural model

3. Analytical Data

본 연구는 장애인고용패널(PSED) 2차 웨이브 8차 자료 [20]를 활용하였으며, 분석에 적합한 응답을 한 총 1,440 명을 최종 표본으로 사용하였다. 표본은 성별, 연령, 고용 형태, 교육 수준 등에서 다양한 특성을 반영하고 있으며, 연구 변수들 간 구조적 관계를 분석하기에 충분한 표본 크기를 확보하였다. 각 변수는 선행 연구에 근거하여 정의하였다. 장애수용은 개인이 자신의 장애를 인식하고 이를 긍정적으로 수용하여 자기 개념에 통합하는 심리적 태도로 정의하였다. 자기효능감은 특정 과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 신념을 의미하며, 대인관계능력은 직무 상황에서 타인과 효과적으로 상호작용하고 협력할 수 있는 능력으로 정의하였다. 직무만족은 직무내용, 환경, 보상 등에 대한 개인의 정서적·인지적 반응을 의미한다.

4. Data Analysis

본 연구에서는 변수 간의 기본 관계를 확인하기 위해 기술통계와 상관분석을 실시하였으며, 측정 도구의 내적일관성은 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 통해 검증하였다. 모든 변수의 Cronbach's α 값이 0.70 이상으로 양호한 신뢰도를 보였다. 확인적 요인분석(CFA)을 통해 측정 모형의 타당성을 평가하였고, 구조방정식모형(SEM)을 활용하여 장애수용이 직무만족도에 미치는 직접 효과와 자기효능감 및 대인관계능력을 통한 간접효과를 검증하였다. 특히, 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 수행하였으며, 팬텀 변수를 활용하여 각 매개 경로의 유의성을 추가적으로 확인하였다.

5. Measurement Model Specification and Validation

본 연구에서의 측정 모형은 장애수용(8문항), 자기효능감(10문항), 대인관계능력(7문항), 직무만족도(10문항)의 4개 잠재 변인으로 구성되었으며, 선행 연구 문항을 토대로 4점과 5점 Likert 척도를 사용하였다. 추정은 최대우도법(ML)으로 수행하였으며, 표본(1,440명)은 CFA/SEM에 충분하였다. 수렴타당성은 요인부하량($\geq .50$), AVE($\geq .50$), CR($\geq .70$)을 통해 확보되었으며, 판별타당성은 Fornell-Larcker 기준(각 잠재 변인의 AVE 제곱근이 상관계수보다 큼)으로 확인되었다. 확인적 요인분석 결과, 적합도 지수(χ^2 , CFI, TLI, RMSEA)는 권장 기준(CFI/TLI $\geq .90$, RMSEA $\leq .08$)을 충족하였으며, 세부 결과는 [Table 3-4]에 제시하였다.

IV. Empirical Analysis

1. General characteristics of survey subjects

본 연구의 분석 대상인 장애인 1,440명의 일반적 특성을 살핀 결과, 성별은 남성이 1,079명(74.9%)으로 여성 361명(25.1%)보다 높은 비율을 보였다. 연령 분포는 40대가 504명(35.0%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 50대 391명(27.2%), 30대 241명(16.7%), 60대 이상 191명(13.3%), 30대 이하 113명(7.8%) 순으로 나타났다. 고용 형태는 정규직이 862명(59.9%)으로 비정규직 578명(40.1%)보다 높은 비중을 차지하였으며, 최종 학력은 고졸 647명(44.9%), 대졸 595명(41.3%), 중졸 이하 198명(13.8%) 순으로 나타났다. 이상의 분석 결과는 [Table 1]에 제시하였다.

Table 1. Characteristics of the survey subjects

category	item	frequency	percent
gender	male	1,079	74.9
	female	361	25.1
age group	under 30s	113	7.8
	30s	241	16.7
	40s	504	35.0
	50s	391	27.2
	60s or older	191	13.3
type of work	regular	862	59.9
	non-reg	578	40.1
academic ability	middle or less	198	13.8
	high	647	44.9
	Associate+	595	41.3

*non-reg: non-regular worker
 *middle or less: Middle school graduate or below
 *high: a high school graduate
 *Associate+: Associate degree or higher

2. Technical Statistics and Correlation of survey subjects

주요변수의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도, Cronbach's α 를 확인하였다. 독립변수인 장애수용은 5점 만점에 3.147로 비교적 높은 수준을 보였으며, 자기효능감과 대인관계능력은 4점 만점에 2.933, 2.952로 모두 평균 이상으로 나타났다. 종속변수인 직무만족도는 5점 만점에 3.375로 확인되었다. 모든 변수의 왜도와 첨도 값은 절대값 기준치인 4 이하로 나타나 모든 변수의 정규성이 충족되었으며, 신뢰감 검증을 위한 Cronbach's α 값은 모든 변수에서 0.8 이상으로 양호한 내적일관성을 확보하였다. 주요 변수인 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력, 직무만족도 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson 상관분석을 실시한 결과, 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력, 직무만족도 간에 모두 유의한 정적 상관관계가 확인되었고, 다중공선성에 문제는 없는 것으로 나타났다.

Table 2. Technical Statistics and Correlation of survey subjects

	(1)	(2)	(3)	(4)
A_acce(1)	1			
E_eff(2)	.475**	1		
I_ipc(3)	.333**	.555**	1	
S_sat(4)	.277**	.261**	.201**	1
M	3.147	2.933	2.952	3.375
SD	.443	.467	.516	.477
Skew	-.056	-1.027	-.629	-.209
Kurt	-988	2.232	.926	.461
Cronbach'a	.865	.891	.856	.880

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.00

3. Confirmatory Factor Analysis of the Measurement Model

구조모형 분석에 앞서 [Figure 2]와 같이 측정 모형의 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, 모형의 적합도 지수는 $\chi^2 = 2571.245$ (df = 553, p<.001), IFI = .912, TLI = .905, CFI = .912, RMSEA = .049로 나타나 전반적으로 수용 가능한 수준의 적합도를 보였다. χ^2 값은 통계적으로 유의하게 나타났는데, 일반적으로 이는 모형의 적합성이 낮음을 시사할 수 있다. 그러나 χ^2 검정은 표본 크기에 민감하여, 대규모 표본(n=1,440)을 사용한 본 연구에서는 유의하게 나타날 가능성이 크다. 따라서 CFI, TLI, RMSEA 등 다른 적합도 지수를 병행 고려하였으며, 이들 지수는 모두 권장 기준을 충족하여 연구모형의 적합성이 확보되었다. 세부 분석 결과는 [Table 3]에 제시하였다. 또한 구성개념의 타당성을 검증하기 위해 집

중 타당성과 판별 타당성을 확인하였다. 모든 잠재 변수의 평균분산추출지수(AVE: average variance extracted)는 .50 이상으로, 적합한 수준의 집중 타당성을 확보하였으며 [21], 개념 신뢰도(construct reliability)는 .07 이상으로 나타나 내적 신뢰도가 적합한 것으로 확인되었다[22]. 분석 결과는 [Table 4]에 제시하였다.

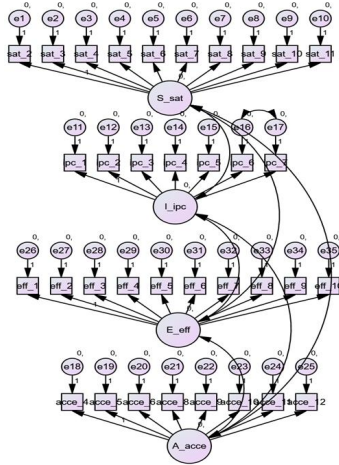


Fig. 2. Measurement Model

Table 3. CFA Goodness-of-Fit Indices

	initial	final
χ^2/p	2571.245***	2425.937***
CMIN/DF	4.641	4.387
IFI	.905	.912
TLI	.898	.905
CFI	.905	.912
RMSEA	.050	.049

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

4. Structural Model Analysis

4.1. Structural Model Goodness-of-Fit Testing

본 연구에서는 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력, 직무만족도 간의 인과관계를 검증하기 위해 [Figure 3]과 같이 구조모형분석을 실시하였다. 분석 결과 구조모형의 적합도 지수는 $\chi^2 = 2425.937$, IFI = .912, CFI = .912, TLI = .905, RMSEA=.049로 나타났으며, 모든 지수가 수용 기준을 충족시키는 것으로 확인되었다. 분석 결과는 [Table 4]와 같다. 또한 연구모형에 제시된 다섯 개의 직접 경로는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로 첫째, 장애수용은 대인관계능력($\beta=.348$, $p<.001$), 자기효능감($\beta=.501$, $p<.001$), 직무만족도($\beta=.218$, $p<.001$)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 자기효능감($\beta=.121$, $p<.01$)과 대인관계능력($\beta=.090$, $p<.05$) 역시 직무만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 분석 결과는

[Table 5]와 [Table 6]에 제시하였다.

Table 4. Structural Model Goodness-of-Fit Indices

	χ^2/p	CMIN /DF	IFI	TLI	CFI	RMS EA
Model Fit	2425.937***	4.387	.912	.905	.912	.049

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.00

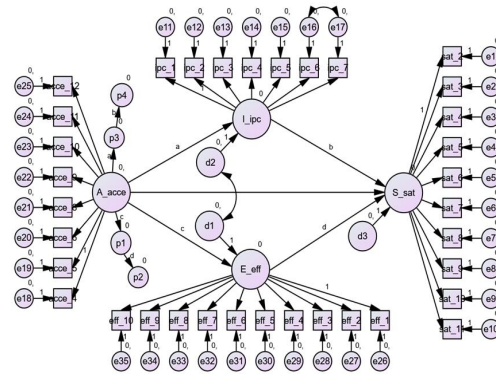


Fig. 3. Proposed Structural Model

Table 6. Coefficients of the Structural Model

path		β	S.E.	C.R.	
A_acce	→	I_ipc	.348	.025	10.423***
A_acce	→	E_eff	.501	.022	14.341***
I_ipc	→	S_sat	.090	.044	2.179*
E_eff	→	S_sat	.121	.057	2.718**
A_acce	→	S_sat	.218	.029	6.112***

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.00

4.2. Multiple Mediation Model Analysis

다섯 가지의 직접 경로 외에 자기효능감과 대인관계능력으로 이어지는 간접 경로를 확인하기 위해 팬텀 모형을 이용한 다중매개모형을 분석하였다. 분석 결과 [Table 7]에 제시된 바와 같이 장애수용이 자기효능감을 매개하여 직무만족도에 이어지는 간접 경로와 장애수용이 대인관계능력을 매개하여 직무만족도에 이어지는 간접 경로 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉 장애수용은 자기효능감을 통하여 직무만족도에 정적인 영향을 주었다($B=.048$, $p<.01$). 이에 대한 부트스트래핑 검증 결과 역시 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 판단할 수 있다. 또한 장애수용은 대인관계능력을 통하여 직무만족도에 정적인 영향을 주었다($B=.025$, $p<.05$). 이에 대한 부트스트래핑 검증 결과 역시 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 판단할 수 있다. 분석 결과는 [Table 7]에 제시하였다.

Table 5. Path Coefficients between Latent and Measurement Variables

Variable		B	β	S.E.	C.R.	AVE	CR
A_acce	acce_4	1.000	0.626			0.91	0.98
	acce_5	1.076	0.717	.048	22.189		
	acce_6	.745	0.52	.044	17.126		
	acce_8	.861	0.615	.044	19.683		
	acce_9	.813	0.582	.043	18.826		
	acce_10	1.198	0.759	.052	23.119		
	acce_11	1.178	0.743	.052	22.769		
	acce_12	1.104	0.75	.048	22.931		
E_eff	eff_1	1.000	0.673			0.90	0.98
	eff_2	1.247	0.578	.062	20.012		
	eff_3	1.283	0.652	.057	22.340		
	eff_4	1.296	0.681	.056	23.221		
	eff_5	1.238	0.685	.053	23.321		
	eff_6	1.276	0.687	.055	23.388		
	eff_7	1.234	0.662	.055	22.645		
	eff_8	1.203	0.686	.052	23.361		
	eff_9	1.209	0.703	.051	23.860		
	eff_10	1.231	0.748	.049	25.206		
I_ipc	ipc_1	1.000	0.657			0.98	0.98
	ipc_2	1.041	0.607	.053	19.796		
	ipc_3	1.170	0.703	.052	22.356		
	ipc_4	1.174	0.694	.053	22.131		
	ipc_5	1.144	0.698	.051	22.224		
	ipc_6	1.056	0.656	.050	20.999		
	ipc_7	1.088	0.696	.049	22.090		
S_sat	sat_2	1.000	0.597			0.90	0.98
	sat_3	1.008	0.689	.049	20.647		
	sat_4	1.156	0.718	.054	21.244		
	sat_5	.909	0.619	.048	19.128		
	sat_6	1.002	0.646	.051	19.734		
	sat_7	.905	0.646	.046	19.722		
	sat_8	.971	0.657	.049	19.969		
	sat_9	1.139	0.671	.056	20.267		
	sat_10	.877	0.61	.046	18.902		
	sat_11	.844	0.674	.042	20.344		

Table 7. Multiple Mediation Effect Analysis

Indirect Path	B	S.E.	95% CI	
			Lower	Upper
A_acce→ E_eff→ S_sat	.048	.018	.016	.086
A_acce→ I_ipc→ S_sat	.025	.012	.002	.051

V. Conclusions

본 연구는 장애인의 장애수용이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 이 과정에서 자기효능감과 대인관계능력이 매개 역할을 하는지를 실증적으로 검증함으로써, 장애인의 직업생활 향상을 위한 심리·사회적 개입의 방향을 제시하고자 하였다. 이를 위해 「장애인고용패널(PSED)」 2차 웨이브 8차 조사자료[20] 중 분석에 적합한 1,440명의

자료를 최종 표본으로 분석하였다. 연구 결과 장애수용은 직무만족도에 직접적으로 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 자기효능감과 대인관계능력을 통한 간접적인 영향 경로 또한 유의미하게 나타났다. 구조모형의 적합도 지수는 수용이 가능한 수준으로 나타났으며, 설정된 직접 경로와 간접 경로 모두 통계적으로 유의미하여, 세 가지 연구 가설이 모두 지지 되었다.

첫째, 장애수용은 직무만족도에 직접적인 영향을 미쳤으며, 이는 장애수용 수준이 높을수록 개인은 자신의 장애를 긍정적으로 받아들이고 자기개념에 통합하게 되며, 이는 직무 환경을 긍정적으로 인식하고 직무내용, 환경, 보상 등에 대한 만족감을 높이는데 기여한다. 이러한 결과는 장애수용이 직업 적응과 삶의 만족도를 높인다고 보고한 선행 연구[5]와도 일치한다.

둘째, 자기효능감은 장애수용과 직무만족도의 관계에서 유의미한 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 이는 자기효능감이 직무수행에서의 자신감과 목표 달성 의지를

높이고 직무 환경 적응을 촉진하는 심리적 자원임을 뒷받침한다[7].

셋째, 대인관계능력 또한 장애수용과 직무만족도의 관계를 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다. 대인관계능력은 직무 상황에서 동료 및 상사와 효과적으로 소통하고 협력할 수 있는 역량으로, 직무 환경에 대한 적응을 원활하게 한다. 이러한 사회적 상호작용은 직무내용과 환경에 대한 긍정적인 경험을 강화하여 직무만족을 높이고, 직장 내에서의 원활한 상호작용과 협력이 직무 적응과 직무만족도를 향상시킨다는 점에서 중요한 사회적 자원임을 보여준다[13].

이상의 결과는 장애수용이 직무만족에 미치는 긍정적인 영향이 심리적 자원인 자기효능감과 사회적 역량인 대인관계능력 향상을 통해 강화될 수 있음을 시사한다. 따라서 상담, 심리치료, 장애 인식 개선 프로그램을 통해 장애수용을 증진하고 자기효능감과 대인관계능력을 개발하는 교육과 훈련을 병행하는 다차원적인 개입 전략이 필요하다. 이러한 통합적 전략은 직무만족뿐만 아니라 장기적인 고용유지와 사회적 통합, 직업재활 성과에도 긍정적인 파급효과를 가져올 수 있다. 또한, 본 연구는 장애수용, 자기효능감, 대인관계능력, 직무만족 간 관계를 통합적 구조모형으로 실증 검증함으로써 선행 연구들이 개별적 변수 관계에 머물렀던 한계를 보완하였다. 이는 장애인의 직업생활 향상과 관련된 심리·사회적 자원을 동시에 고려하는 분석틀을 제시했다는 점에서 이론적 차별성과 독창적 의의를 갖는다. 그러나 본 연구는 횡단적 자료를 기반으로 분석하였기에 인과관계 해석에 한계가 있으며, 표본이 일부 산업군에 제한되어 있다는 점에서 결과의 일반화에 주의가 필요하다. 향후 연구에서는 종단자료와 다양한 직종과 산업군을 포함한 분석을 통해 본 연구 결과의 타당성과 적용가능성을 보다 정교하게 검증할 필요가 있다.

ACKNOWLEDGEMENT

This research was funded by the Gwangju Health University Research Grant (2025, Grant No. 2025002).

REFERENCES

- [1] F. Chan, D. Strauser, and R. Gervy, "Introduction to demand-side factors related to employment of people with disabilities," *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 20, pp. 407-411, Jun. 2010.
- [2] J. C. Kim, and S. Y. Gong, "The effect of disability acceptance of workers with physical disabilities on their job satisfaction: focusing on the mediating effect of self-esteem and the moderating effect of employment Type," *Journal of Cultural Exchange and Multicultural Education*, Vol. 11, No. 4, pp. 235-257, Nov. 2005. <https://www.earticle.net/Article/A415874>
- [3] E. Locke, "What is job satisfaction?," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, No. 4, pp. 309-336, Nov. 1969. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- [4] D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, and L. H. Lofquist, "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire," Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial relations Center, 1967.
- [5] F. C. Shontz, "Rehabilitation psychology, then and now," *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 46, No. 3, pp. 150-157, 2003. <https://doi.org/10.1177/00343552030460030701>
- [6] R. B. Rubin, and M. M. Martin., "Development of a measure of interpersonal communication competence," *Communication Research Reports*, Vol. 11, No. 1, pp. 33-44, 1994. <https://doi.org/10.1080/08824099409359938>
- [7] A. Bandura, "Self-Efficacy: The Exercise of Control," New York, NY: W.H. Freeman, 1997.
- [8] Y. H. Jung, S. H. Kang, E. C. Park, and S. Y. Jang, "Impact of the Acceptance of Disability on Self-Esteem among Adults with Disabilities: A Four-Year Follow-Up Study," *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, Vol. 19, No. 7, p. 3874, <https://doi.org/10.3390/ijerph19073874>
- [9] J. Y. Song, "The Effect of Leisure Activity Participation of Persons with Disabilities on Life Satisfaction: Based on the Mediating Effects of Disability Acceptance," *Health and Social Welfare Review*, Vol. 41, No. 1, pp. 146-159, 2021. <https://doi.org/10.15709/hsr.2021.41.1.146>
- [10] H. Livneh, "Psychosocial adaptation to chronic illness and disability: A conceptual framework," *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 44, No. 3, pp. 151-160, 2001. <https://doi.org/10.1177/003435520104400305>
- [11] D. H. Schunk, and M.K. Dibenedetto, "Self-efficacy theory in education," In *Handbook of Motivation at School*, 2nd ed., Routledge, pp. 34-52, 2016. DOI:10.4324/9781315773384.CH3
- [12] G. Chen, S. M. Gully, and D. Eden, "Validation of a new general self-efficacy scale," *Organizational Research Methods*, Vol. 4, No. 1, pp. 62-83, 2001. DOI: 10.1177/109442810141004
- [13] D. S. Chiaburu, and D. A. Harrison, "Do peers make the place? conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on

- perceptions, attitudes, OCBs, and performance,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 5, pp.1082-1103, 2008. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- [14] E. J. Kim, I. H. kim, and M. J. Kim, “The Impact of Workplace Disability Facilities on Job Retention Wishes among People with Physical Disabilities in South Korea,” *Sustainability*, Vol. 12, No. 18, 7489, 2020. <https://doi.org/10.3390/su12187489>
- [15] M. H. Kim, A. D. Jasper, J. M. Lee, and H. J. Won, “Work, Leisure, and Life Satisfaction for Employees with Physical Disabilities in South Korea,” *Applied Research in Quality of Life*, Vol.17, pp.469-487, 2022. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09893-4>
- [16] E. H. Kim, L. N. Cui, “A longitudinal study on the stability and causal relationships between disability acceptance, self-efficacy, and interpersonal ability among Koreans with disability,” *Asian Social Work and Policy Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 290-305. 2022. <https://doi.org/10.1111/aswp.12269>
- [17] E. Umucu, B. Lee, J. R. Wu, F. Chan, J. Blake, J. Brooks, and D. Catalano, “Self-efficacy as a mediator for the relationship between secure attachment style and employment status in individuals with spinal cord injuries,” *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 45, pp. 97-106. <https://doi.org/10.3233/JVR-160814>
- [18] M. S. Lee and S. E. Chae, “The effects of disability acceptance on self-efficacy and self-esteem among adults with disabilities: Focusing on the mediating effect of inclusive education,” *Theory and Practice of Education*, vol. 30, no. 1, pp. 1-21, 2025.
- [19] C. S. Lee and M. S. Kim, “The effect of social life skills including interpersonal competence on self-efficacy among people with developmental disabilities,” *GRI Review*, vol. 23, no. 3, pp. 67-91, 2021. <https://10.23286/gri.2021.23.3.004>
- [20] Korean Employment Agency for Persons with Disabilities. Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED), Wave 2, 8th Survey. 2021. <https://www.kead.or.kr/>
- [21] J. P. Woo, “Structural Equation Modeling: Principles and Applications of AMOS 20.0,” Hannarae Publishing Co., pp.1-500, 2012. 19
- [22] K. S. Kim, “Structural Equation Modeling Analysis (AMOS 18.0),” Hannarae Academy, Seoul, 2010. pp.1-312, 2010.

Authors



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

She is interested in social welfare policy, youth welfare and disabled welfare, etc.