

임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향

이 채 식* / 김 명 식**

이 연구의 목적은 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 요인에 관하여 고찰하는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 한국장애인고용공단의 2017년 장애인고용패널조사(2018) 자료를 활용하여 임금근로장애인 1,624명에 관한 자료를 분석하였다.

분석결과 임금근로장애인의 직무만족의 주관적 삶의 질에 대한 영향은 직무만족 중 주로 일의 내용, 임금과 소득, 의사소통 및 인간관계, 근로환경, 취업안정성, 개인의 발전가능성이 주관적 삶의 질에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 직무만족의 행복감에 대한 영향은 직무만족 중 주로 임금/소득, 복리후생, 일의 내용이 행복감에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 결국 임금근로장애인의 직무만족 중 임금/소득과 일의 내용이 주관적 삶의 질과 행복감 증진에 공통적으로 중요한 요인이라는 것이 밝혀졌다. 이러한 연구결과를 바탕으로 임금근로장애인의 삶의 질과 행복감을 높이기 위해서는 임금근로장애인을 위한 임금/소득의 증진과 직무개발이 매우 필요함을 제언하였다.

주제어 _ 임금근로장애인, 직무만족, 주관적 삶의 질, 행복감

* 우송정보대학 사회복지과 부교수(제1저자)

** 전주대학교 상담심리학과 교수(교신저자)

Effect of Job Satisfaction of Paid Handicapped Workers on Subjective Quality of Life and Sense of Happiness

Lee, Che-Sik* / Kim, Myung-shig**

The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction of paid handicapped workers on their subjective quality of life and sense of happiness. For this, the study analyzed the data of 1,624 paid handicapped workers using the 2017 Panel Survey of Employment for the Disabled of Korea Employment Agency for the Disabled (2018). As a result of the analysis, the study found that in the area of the effect of job satisfaction of paid handicapped workers on subjective quality of life, out of job satisfaction, content of work, pay/income, communication and human relationships, work environment and stability of employment, potential for personal development had a positive effect on subjective quality of life. In the area of the effect of job satisfaction on sense of happiness, out of job satisfaction, pay/income, welfare benefit, content of work had a positive effect on sense of happiness. All in all, of job satisfaction of paid handicapped workers, pay/income, content of work turned out to be important factors in common enhancing subjective quality of life and sense of happiness. Building on these findings, the study suggested that in order to enhance quality of life and sense of happiness of paid handicapped workers, increase of pay/income and job development for paid handicapped workers are very much needed.

Key words _ Paid handicapped worker, Job satisfaction, Subjective quality of life, Sense of happiness

* Professor, Dept. of Social Welfare, Woosong Information College (First Author)

** Professor, Dept. of Counseling Psychology, Jeonju University (Corresponding Author)

1. 서론

장애인에게 있어서 일자리 정책과 고용문제는 가장 근본적인 소득보장대책의 하나이고, 더군다나 안정된 직무환경에서의 직장생활은 장애인 개인의 삶의 질에도 많은 긍정적인 영향을 미치게 된다. 그럼에도 불구하고 현실적으로 장애인은 노동시장에서 가장 취약한 계층에 있고, 다행히 어렵게 일자리를 구한다고 해도 여전히 불안정한 고용상태에 놓일 가능성이 높다(류정진 외, 2010). 이는 장애인이 다른 취약계층에 비해 높은 실업률과 낮은 고용률이 이를 대변하고 있다. 즉 2018년 장애인구의 경제활동참가율은 남성 37.0%, 여성 34.5%로 전체 인구에 비해 절반 정도 낮은 상태를 보이고 있고, 장애인구의 실업률 또한 6.6%로서 전체인구 4.0%에 비해 높게 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2018). 이러한 장애인의 취약한 고용특성은 장애인 개개인의 삶의 질에도 영향을 미치게 되고 나아가서는 사회적 문제를 야기한다. 이 때문에 정부에서는 장애인의 일자리 창출과 고용확대를 위해 1990년 장애인의 무고용제도를 도입하고 장애인에 대한 직업재활 및 취업서비스 제공, 사업주 지원제도, 장애인 작업장 환경 지원 등 다양한 장애인 고용의 정책적·실천적 노력을 계속 해오고 있다. 이러한 노력의 결과 장애인 고용률이 2000년 0.82%, 2010년 2.24%, 2017년 2.76%로 점차 증가하고 있고, 특히 민간사업체의 경우 2000년 0.73%, 2010년 2.39%, 2017년 3.30%으로 상당히 증가한 결과로 나타났다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2018).

이와 같이 장애인고용률 증가에 따른 가시적인 결과는 그동안의 장애인고용정책의 긍정적인 성과로 볼수 있다. 그러나 이러한 고용률 증가는 단순히 양적으로 확대된 것으로써 장애인고용과 관련된 질적인 측면에서의 고용성과는 아직까지 미흡한 실정이다. 즉 여전히 장애인의 직무환경은 비장애인에 비해 열악한 것으로써 낮은 급여, 열악한 노동환경, 임시근로자 및 일용근로자 비율 등이 높게 나타나고 있다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2017). 이는 그동안의 장애인고용정책이 일반 노동시장에서의 장애인고용이 현실적으로 어려운 측면이 많기 때문에 장애인고용의 양적인 측면에서의 장애인 취업률 증가와 단순히 일자리 창출 자체에 대한 고용정책 개입의 결과로 보여진다. 그러나 장애인 고용의 문제는 장애인 개개인의 삶의 질과 직접적으로 연결되어 있기 때문에 장애인고용의 궁극적인 목표는 취업보다는 고용의 질적인 측면에서 논의될 필요가 있다. 따라서 최근에서는 장애인고용과 관련된 연구에서 양적인 측면(김성희 외, 2011; 강필수 외, 2010; 전영환, 2010; 조홍중 외, 2003; 이태훈, 2003) 보다는 질적인 측면(이수용 외 2018; 김범규 외 2015; 하승미, 2014; 오소운, 2013; 변경희, 2010)에서의 연구들이 활발히 진행되고 있다. 즉 장애인 고용의 양적인 측면에서의 연구들은 대부분이 장애인고용의 결정요인, 임금결정요인, 장애인 이직율 요인 등 일자리 창출과 고용 자체에 초점을 둔 연구라고 할 수 있고, 장애

인고용의 질적인 측면에서의 연구는 장애인고용의 직무환경과 고용환경, 고용의 질 등 고용이나 취업자 체보다는 취업이후의 환경과 직무 등 개인의 고용만족 수준에서 논의되고 있다. 이와 같이 기존의 양적 측면에서의 연구경향은 장애인고용의 확대나 일자리 창출을 위한 개입방안으로서는 상당히 긍정적인 연구결과로 평가할 수 있으나, 장애인 고용의 궁극적인 목표인 삶의 질과 행복이라는 삶의 목적적 측면에서는 상당히 제한적인 연구로 간주할 수 있다. 이제는 시대적 흐름에서 장애인고용정책이 단순히 일자리 확대와 직무만족도 중요하지만 우리 인간의 삶의 목표인 삶의 질적인 측면에서 논의되고 연구가 진행될 필요가 있다. 직무만족이라는 것은 하루일과 대부분을 직장에서 보내야 하는 많은 사람들에게 있어서는 직장이라는 범주를 넘어나 개인생활 전반에 걸쳐 많은 영향을 미치게 된다. 이에 대해 박자경 외(2009)는 직무만족이 높은 개인은 일과 직무에 대한 몰입이 높고 일상생활에 대한 스트레스가 적은 반면 직무만족이 낮은 경우에는 직무에 대한 불만이 스트레스를 유발해 개인의 삶과 관련된 신체적, 정신적 건강에 부정적인 영향을 미친다 라고 밝혔다. 또한 직무만족에 관한 초기 연구에서는 주로 노동자들의 임금과 같은 보상수준 차원에서 다루어졌으나, 노동자들이 느끼는 직무만족이 임금 이외에 정서적 경험과 직무에 대한 감정 등이 중요한 요인임이 확인되고 있다(은중환, 2013). 이는 직업활동에서 각 개인이 느끼고 경험하는 직무만족이 개인의 일상생활 및 삶의 영역에서 이들 변인들 간에 중요하고 유의미한 연관이 있을 거라고 예측할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 임금근로장애인의 직무만족이 장애인근로자 개인의 주관적인 삶의 질과 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고, 이러한 실증결과를 토대로 임금근로장애인의 직무만족과 삶의 질 그리고 행복에 관한 논의를 통하여 장애인고용정책에서의 정책적·실천적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족

직무만족에 관한 개념적 정의는 일반적으로 연구자의 연구 관점에 따라 다양하게 설명될 수 있고 여러 측면에서 논의될 수 있다. 직무만족의 개념에 대해 대표적인 정의로서는 Lock을 들 수 있는데, Lock는 직무만족에 대해 개인이 직무자체와 직무경험에서 느끼는 긍정적인 감정상태라고 정의하였다(이정선, 2012 재인용). 또한 Porter와 Lawler(1968)는 직무만족의 개념을 임금 등 보상차원에서 설명하고 있는데 보상수준이 본인의 기대에 미치는 경우에는 직무만족 상태로 보았고, 그렇지 않은 경우에는 직무불

만족 상태로 설명하였다. Spector(1997)는 직무만족을 개인의 정서적인 태도로 설명하면서 직무환경에 긍정적인 태도를 가질수록 직무만족은 높게 나타난다 라고 밝혔다. Mcfarlin와 Sweeney(1992)는 직무만족에 대해 개인의 직무에 대한 믿음과 전반적인 평가, 개인의 직무에서 느끼는 일에 대한 정서적 경험 이라고 설명하였다. 한편으로 직무만족을 사회활동 및 인간관계 등 삶의 전반과 관련한 설명에서 고종식 외(2010)는 직무만족은 인간관계, 생활적응 등 인생 전반에 걸쳐서 가지는 만족중 하나이며, 사회내에서 구성원으로써 긍정적 태도를 가진 사람일수록 직무만족도가 높다고 밝혔다. 따라서 직무만족은 구성원이 가지는 보상수준과 직무자체에 대한 만족, 직무수행 상황 그리고 직무에 대한 개인의 감정적 반응 등 다양하게 설명하고 있어 하나의 통일된 단일한 개념으로 정의하기에는 매우 어렵다. 직무만족에 대한 주요 학자들의 정의를 살펴보면 다음의 <표1>과 같이 다양하게 설명할 수 있다.

<표 1> 직무만족의 주요 정의

연구자	직무만족 정의
Porter & Lawler(1968)	직무만족은 개인이 실제로 얻게 되는 보상에서 그것이 정당하다고 인정되는 보상의 수준범위를 초과한 정도를 말한다.
Smith(1955)	직무만족은 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 감정 내지 균형 상태에서 좌우되는 태도이며 나아가 직무만족은 직무에 대한 호감도라고 하는 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다.
Loke(1976)	직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이다.
Beath & Schnier(1981)	직무만족은 종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻게 되는 감정적 상태이다.
Feldman & Arnold(1986)	직무만족은 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양이다.

출처 : 최은숙(2013)의 자료 재구성.

이와 같이 직무만족에 대한 개념적 정의는 다양하게 설명할 수 있기 때문에 연구방법과 연구분석틀에 의해 연구자 마다 다양하게 사용하고 있다. 흔히 직무만족을 측정하는 방법으로는 전반적인 직무만족과 전반적인 직무만족의 하위 구성요인으로 구분하여 측정하는 방법이 있다(이정선, 2012 재인용). 즉 전반적인 직무만족 측정은 하위요소들을 구별하지 않고 전반적으로 직무에 대한 만족도를 측정하는 방법 이고, 직무만족의 하위 구성요인 측정은 승진, 보수, 인간관계 등 업무 조건 등을 말한다. 본 연구에서는 직무만족에 대한 조작적 정의를 개인이 직무에서 느끼는 전반적인 만족으로 정의하였다. 이를 위해 본 연구에서 사용한 직무만족 척도는 임금근로 장애인의 직무만족도를 노동패널조사를 벤치마킹한 장애인 고용패널에서 임금근로자 10개 항목 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복리후생, 장애에 대한 배려와 편의 등 현 일자리에 대한 전반적 만족도로 구성하였다.

2. 직무만족과 주관적 삶의 질의 관계 및 영향

삶의 질(Quality of Life)에 대한 개념은 사회복지분야를 비롯한 정신보건 및 재활 등 다양한 학문 및 실천분야에서 개념 정의가 이루어져 왔고(안승준, 2007), 이로 인한 개념 정의 또한 접근방법에 따라 다양하게 제시되고 있다(장영식 외, 2007). WHOQOL Group(1993)은 삶의 질에 대해 사회 내에서 한 개인의 문화권과 개인 자신의 목표, 기대, 규범 등 가치체계가 차지하는 현 위치에서의 개인적인 지각이라고 정의하였다. 이에 반해 Zautra(1983)는 한 사회의 사회통계치로서 생활수준과 같은 영아사망률, 문맹률 등 의료수준과 교육수준 등을 삶의 질 수준으로 가늠하였다. 이와 같은 맥락에서 국내 학자들의 삶의 질에 대한 정의를 보면 한성덕(1994)은 개개인이 느끼고 경험하는 심리적, 물질적, 정신적 측면의 총합이라고 정의하였고, 김상균(1996)은 한 국가 및 한 사회 내에서의 경제적·사회적 발전 수준의 정도로 삶의 질 개념을 정의하였다. 따라서 삶의 질에 대한 개념정의를 명확하게 규정되거나 정의되어 있지 않고 학자들마다 각기 다른 의미로 정의하거나 해석되는 경향이 있기 때문에 전반적인 삶의 질이 개인의 생활조건이나 생활영역에서 주관적인 인지의 영향을 받게 된다(Martin & Stockler, 1998).

이상에서 살펴본 바와 같이 여러 학자들이 논의한 삶의 질은 크게 주관적 삶과 객관적 삶으로 구분하여 설명할 수 있다. 객관적 삶은 한 국가나 사회 내에서 삶과 관련된 객관적인 조건과 환경, 상태, 소득 및 건강, 교육 수준 등의 각종 통계치 등을 말하며, 주관적 삶은 한 사회내에서 개개인의 일상적인 삶이나 심리적 측면에서 느끼고 경험하는 것을 말한다(백은령, 2003). 따라서 삶의 질은 사회 환경 및 기준에서 제시한 객관적인 통계치도 중요하지만 개인이 삶이나 일상생활에서 느끼고 경험하는 주관적인 삶의 경험이 더 중요할 수 있다. 따라서 본 연구에서 사용하는 삶의 질의 개념은 주관적 삶의 질의 개념으로 한정하였다.

본 연구에서 삶의 질에 영향을 미치는 변수로서 개인의 직무만족을 중요한 변수로 고려한 것은 노동에서의 개인이 느끼고 경험하는 직무만족이 개인의 일상생활 및 삶에서 이들 변인들 간에 중요한 연관이 있을 거라고 예측할 수 있기 때문이다. 이는 개인 대부분이 일생동안 직장에서 경험하는 기간이 길고 이는 곧 삶과 직결되어 있기 때문이다. 아울러 직무만족은 삶의 질을 추구하는 여러 하위요인 중 가장 우선적인 욕구가 개인이 원하는 직무에서의 직업활동을 통한 자기만족에 있기 때문이다. 이와 같이 직무만족이 삶의 질과 긍정적인 관계가 있다는 것은 여러 연구에서도 입증되고 있다(이재선, 2004). 삶의 질과 관련하여 Desantis와 Samantha(1996)는 직무만족은 정신 및 육체적 건강에 영향을 미치며 직무만족이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 수명이 길게 나타났다고 밝혔고, De Regt(1988)은 다양한 삶의 질적인 측면에서 여가활동이 직무만족을 높이고 자기계발을 가능하게 하여 사회참여 기회를 확대시키는데 영향을 미친다고 하였다.

이와 같이 직무만족은 삶의 만족에도 긍정적인 영향이 크다고 할 수 있다(문필동 외, 2015). 박재규

외(2005)는 근로자의 직무만족도가 높을수록 삶의 만족도가 높아진다고 밝히면서 근로자의 직무만족을 높일 수 있는 방안이 고려되어야 한다고 제안하였고, 류성봉(2013)은 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 연구에서 사회복지시설 종사자의 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 요인으로 직무만족으로 나타났고, 이에 대해 업무환경의 중요성을 강조하였다. 김경신 외(2005)의 기혼 취업여성을 대상으로한 연구에서도 직무만족이 생활만족 및 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 변인으로 밝혀져 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 중요한 것으로 나타났다. 아울러 인구학적 변인과 관련된 연구에서는 연령이 많을수록 삶의 질이 높아지는 것(Longman, A. J, 1983)으로 나타났고, 여성이 남성에 비해 삶의 질이 더 높게 나타난다는 연구결과(박미금, 1994)와 이와는 반대로 성별에 따른 유의한 차이는 나타나지 않은 연구결과도 있다(박미석, 1996). 또한 이명신(1997)의 연구에서는 교육수준과 월평균 소득이 높을수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 그러나 류성봉(2013)의 연구에서는 삶의 질의 차이에서 학력, 혼인상태, 월평균 소득에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 인구학적 변인과 관련된 삶의 질 연구에서는 연구자마다 상이한 결과를 보여주고 있다.

본 연구의 주요 대상자인 근로장애인의 직무만족과 관련하여 대부분의 선행연구에서도 근로장애인의 직무만족은 근로장애인의 일상생활의 만족을 높이는데 긍정적인 역할을 한다고 밝히고 있다(박세영, 2011; 신승배, 2009; 최지선, 2009; 방하남, 2000). 근로장애인의 직무만족과 삶의 질과의 관련연구에서는 박광표 외(2015)는 임금근로 장애인을 대상으로 한 연구에서 직무자체 및 직무환경에 대한 만족도가 높으면 장애인 자신의 삶의 만족이 높아진다는 결과를 발표하였다. 직무만족과 삶의 질 관계는 일반적으로 직장생활이 전체 생활의 큰 비중을 차지한다는 측면에서는 이해될 수 있다. 즉 직무만족과 삶의 질은 그 자체로도 중요한 의미를 갖지만 직무만족이 삶의 질에 커다란 영향을 미치기 때문에 직무만족과 삶의 질 간의 관계를 이해하는 것은 더욱 중요하다. 따라서 직무만족과 삶의 질 관계에 대한 선행연구들을 종합해보면 장애인의 직무만족과 삶의 질 간에는 유의한 구조적 인과관계가 있음을 알 수 있다. 이는 곧 장애인의 삶의 질 향상을 위해서는 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 필요함을 의미하고 있는 것이다. 이와 같이 직무만족은 단순히 직무유지와 직업유지뿐만 아니라 동시에 더 나아가 한 인간으로써 삶의 질에 있어서도 중요한 영향을 미칠수 있는 하나의 중요한 변수로 작용할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무만족을 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 변수로 선정하였다.

3. 직무만족과 행복감의 관계 및 영향

행복감이란 전반적으로 삶에 대해 만족을 느껴 기쁘게 생활하고 자신의 삶이 좋다고 느끼며, 가치 있다고 생각하는 것을 말한다(정명자, 2016). 이러한 행복감에 대한 개념은 최근 심리학, 사회학 등 많은

분야에서 널리 활용되고 있는 개념으로써 긍정적인 정서, 부정적인 정서 그리고 삶의 긍정적인 인지적 평가까지 포함하는 개념으로 폭넓게 사용되고 있다(국승희 외, 2002). 따라서 행복감의 개념은 흔히 행복, 만족, 정서 등 다양한 변수들을 사용하여 이러한 개념을 바탕으로 삶의 만족과 긍정적인 정서 및 부정적 정서 등 세 가지 개념을 구성하고 있는 것이 일반적이다(황정우, 2011). 또한 Ryff(1989)는 행복감을 의미하는 하위 개념으로 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경에 대한 통제능력, 삶의 목적, 개인적 성장을 중요한 변수로 구성하였다. 이러한 행복감은 신체적·정신적 건강과 대인관계에서의 질과 생산성을 반영하는 지표로서 삶의 질을 향상시키고 바람직한 행동결과로 다른 목표에 도달할 수 있도록 돕는 유용한 수단(정명자, 2016 재인용)이라고 설명하고 있고, Veenhoven(1991)는 직무만족을 심리적 행복감을 측정하는 중요한 한 지표로 삼았다.

이와 같이 행복감은 개인이 삶의 경험에서 느끼는 주관적인 심리적 반응으로서 직무만족과 관계가 있다고 볼 수 있다. 그러나 직무만족이 행복감에 미치는 영향과 관련한 선행연구 대부분은 보육교사와 관련된 연구로서 장애인근로자와 관련된 연구는 전무하였다. 이는 곧 장애인근로자를 대상으로 한 관련 연구가 필요함을 시사하고 있다. 관련 선행연구결과를 보면 우선, 김유진 외(2008)는 보육교사의 직무만족과 심리적 행복감과의 영향요인 연구에서 직무만족이 심리적 행복감에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혔고, 김정원 외(2014)도 영유아교육기관장을 대상으로 한 연구에서 학력과 경력이 높고, 행복감을 느낄수록 직무에서 더 만족하는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 Hoggard(2006)는 행복한 사람이 자신의 직무에서 더 만족하는 경향이 높다고 하였다. 이 외에도 대부분의 선행연구에서는 직무만족도가 행복감에 유의한 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(전은주, 2014; 김하니, 2012; 배수희, 2009; 배성희, 2009; 이경민 외, 2009).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 한국장애인고용공단의 2017년 장애인고용패널조사 자료(2018)를 사용하여 임금근로장애인 1,624명에 관한 자료를 활용하였다. 장애인고용공단에서 조사한 장애인고용패널조사는 등록장애인을 대상으로 한 조사로서 장애인의 개인적 경제활동상태를 동태적으로 파악하여 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초 자료를 제공하는 종단적인 조사이다.

2. 변수구성 및 측정방법

본 연구의 자료분석에서 활용한 변수에 대한 설명 및 측정단위는 다음 <표2>와 같다.

<표 2> 변수구성 및 측정방법

구분		변수명	변수측정 방법
종속변수		주관적 삶의 질	리커트 5점 척도, 일상생활의 전반적 만족도 평균 3.60(SD: .87)
		행복감	리커트 10점 척도, 정신적건강_행복정도 평균 7.69(SD: 10.83)
통제변수	인구 통계학적 특성	1. 성별*	성별 1문항 남자=1, 여자=0
		2. 연령	만연령
		3. 최종학력*	최종 학력 1문항 0=중졸이하, 1=고졸, 2=초대졸이상
		4. 혼인상태*	혼인상태 1문항 0=미혼, 1=결혼/동거, 2=이혼, 3=사별, 4=별거
		5. 장애유형*	15개 유형을 4개 유형으로 분류해 사용 0=신체외부장애, 1=감각장애, 2=정신적 장애, 3=신체내부장애
		6. 장애등급*	6등급으로 분류, 1급-6급
		7. 장애정도*	2개 장애 등급으로 분류 1=중증, 0=경증
		8. 월소득	월평균 소득
독립변수	직무 만족	1. 직무만족도: 10분야	리커트 5점 척도, 1. 임금/소득 2. 취업안정성 3. 일의 내용 4. 근로환경 5. 근로시간 6. 발전가능성 7. 의사소통/인간관계 8. 인사고과 공정성 9. 복리후생 10. 장애배려/편의

*더미변수로 변환

3. 자료분석방법

본 연구에서 사용한 통계 프로그램은 SPSS PC+ 18.0을 사용했다. 주요한 통계기법은 인구통계학적 특성에 관한 빈도분석(frequency analysis), 직무만족, 주관적 삶의 질과 행복감 간의 단순상관분석(simple correlation analysis), 인구통계학적 특성의 영향을 통제하고, 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 주는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis; stepwise method)과 더미변수(dummy variable) 변환 등을 사용했다. 회귀분석시 독립변수들 간의 다중공선성(multicollinearity)을 점검하기 위해 공차한계(tolerance) 및 분산확대인자(variance inflation factor: VIF)를 사용해, 다중공선성 기준인 공차한계가 0.1이하이면서 분산확대인자가 10이상인 변수들은 제외하고 다중회귀분석을 실시했다. 본 연구에서는 위계적 회귀분석에서 단계적 방법(stepwise method)을

사용했다. 단계적 방법은 통계적으로 유의하지 않은 독립변인들은 제거되는 장점이 있고 간략한 설명이 가능한 반면, 독립변인의 수가 다르게 나타나므로 이에 대한 주의와 적절한 기술이 필요하다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

조사대상자의 인구통계학적 특성으로서 성별분포를 살펴보면 남성 1,231명(75.8%), 여성 393명(24.2%)이었다. 평균 연령은 42.70세(19-66세), 학력은 중졸 이하 233명(14.3%), 고졸 767명(47.2%), 초대졸이상 624명(38.4%)이었다. 혼인상태는 미혼 540명(33.3%), 유배우(결혼/동거) 891명(54.9%), 이혼 145명(8.9%), 사별 35명(2.2%), 별거 13명(0.8%) 이었다. 월평균 근로소득은 약 207.00만원(SD: 127.44)이었다. 장애유형은 신체외부장애 1,031명(63.5%), 감각장애 385명(23.7%), 정신적 장애 114명(7.0%), 신체내부장애 94명(5.8%) 이었다. 장애등급은 1급 72명(4.4%), 2급 124명(7.6%), 3급 220명(13.5%), 4급 219명(13.5%), 5급 342명(21.1%), 6급 647명(39.8%) 이었다. 장애정도는 경중 1,308명(80.5%), 중중 316명(19.5%) 이었다.

2. 임금근로장애인의 직무만족, 주관적 삶의 질과 행복감과의 상관관계 분석

상관관계 분석을 위해 공차한계(Tolerance)와 VIF(Variation Inflation Factor: 분산 팽창 요인)를 산출한 결과 다중공선성 문제는 없었다. 임금근로장애인의 직무만족 10문항의 평균은 3.16(SD:1.06)-3.56(SD:.74)이었다. 복리후생 직무만족도(평균 3.16)와 임금/소득 직무만족도(평균 3.19)가 가장 낮았고, 일 내용 직무만족도(평균 3.56)와 의사소통/대인관계 직무만족도(평균 3.55)가 가장 높았다. 전반적인 직무만족도의 평균은 5점 리커트 척도 3.54(SD:1.06)으로 '보통'과 '만족하는 편'의 중간수준이었다. 주관적 삶의 질의 평균은 5점 리커트 척도 3.60(SD: .87)로 '보통'과 '만족하는 편'의 중간수준이었다. 행복감의 평균은 10점 리커트 척도 7.69(SD:10.83)으로 '보통'보다 약간 높은 수준이었다.

임금근로장애인의 직무만족과 주관적 삶의 질, 직무만족과 행복감간의 단순상관분석을 실시했다. 그 결과 첫째, 임금근로장애인의 직무만족과 주관적 삶의 질의 경우 직무만족 중 일의 내용($r=.38, p<.01$), 근로환경($r=.36, p<.01$), 취업안정성($r=.35, p<.01$), 임금/소득($r=.34, p<.01$), 의사소통 및 인간관계

($r=.33, p<.01$) 등이 주관적 삶의 질과 상대적으로 높은 정적 상관을 보였다. 임금근로장애인이 직무만족 분야 중 일의 내용, 근로환경, 취업안정성, 임금/소득, 의사소통 및 인간관계 등에 대해 긍정적으로 지각하는 것이 주관적 삶의 질의 증진과 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다. 둘째, 임금근로장애인의 직무만족과 행복감의 경우 직무만족 중 임금/소득($r=.34, p<.01$), 일의 내용($r=.33, p<.01$), 개인의 발전가능성($r=.32, p<.01$), 의사소통 및 대인관계($r=.32, p<.01$)) 등이 주관적 삶의 질과 상대적으로 높은 정적 상관을 보였다. 임금근로장애인이 직무만족 분야 중 임금/소득, 일의 내용, 개인의 발전가능성과 의사소통 및 대인관계 등에 대해 긍정적으로 지각하는 것이 행복감의 증진과 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다(표3).

〈표 3〉 직무만족, 주관적 삶의 질, 행복감과의 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	-											
2	.51**	-										
3	.46**	.55**	-									
4	.43**	.52**	.61**	-								
5	.43**	.44**	.53**	.57**	-							
6	.40**	.50**	.50**	.49**	.46**	-						
7	.37**	.44**	.54**	.47**	.47**	.46**	-					
8	.24**	.29**	.29**	.24**	.25**	.40**	.37**	-				
9	.41**	.45**	.37**	.42**	.38**	.48**	.34**	.45**	-			
10	.38**	.42**	.45**	.48**	.42**	.43**	.45**	.34**	.35**	-		
11	.34**	.35**	.38**	.36**	.30**	.32**	.33**	.15**	.24**	.27**	-	
12	.34**	.32**	.33**	.31**	.31**	.32**	.32**	.31**	.31**	.31**	.08**	-
M	3.37	3.60	3.75	3.68	3.76	3.49	3.76	3.56	3.36	3.54	3.60	7.69
SD	1.47	1.49	1.37	1.45	1.43	1.50	1.40	1.49	1.56	1.50	.87	10.83

주. 1. 임금/소득 2. 취업안정성 3. 일내용 4. 근로환경 5. 근로시간 6. 발전가능성 7. 의사소통/인간관계 8. 인사고과 공정성

9. 복리후생 10. 장애배려/편의 11. 주관적 삶의 질 12. 행복감

** $p<.01$

3. 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 검증하기 위해, 첫째, 인구통계학적 변인을 통제변인, 직무만족을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 단계적)을 실시했다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=51.21, p=.00; R^2=.25$). 통제변인 인구통계학적 변인 중 혼인상태(결혼/동거)($\beta=.198, p<.01$)와 최종학력(초대졸이상)($\beta=.075, p<.05$)이 주관

적 삶의 질에 통계적으로 정적 영향을 주었다. 반면 연령($\beta = -.085, p < .01$)과 혼인상태(사별)($\beta = -.049, p < .05$)는 주관적 삶의 질에 통계적으로 부적 영향을 주었다. 임금근로장애인의 직무만족 중 일의 내용($\beta = .122, p < .01$), 임금/소득($\beta = .130, p < .01$), 의사소통 및 인간관계($\beta = .096, p < .01$), 근로환경($\beta = .097, p < .01$), 취업안정성($\beta = .063, p < .05$), 개인의 발전가능성($\beta = .057, p < .05$) 등이 주관적 삶의 질에 통계적으로 정적 영향을 주었다. 결국 2017년 본 패널조사에 참여한 임금근로장애인은 직무만족 분야 중 본인이 하는 일의 내용, 임금/소득, 직장내 의사소통 및 인간관계, 근로환경에 만족하고, 취업안정성과 개인의 발전가능성을 높다고 지각하는 것이 주관적 삶의 질의 증가와 밀접한 관계가 있다고 보고했다(표4).

〈표 4〉 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타(β)		
인구통계학적 변인	(상수)	2.121	.106		19.963	.000
	혼인상태(1)	.234	.028	.198	8.386	.000
	연령	-.005	.001	-.085	-3.296	.001
	최종학력(2)	.090	.044	.075	2.047	.041
	혼인상태(4)	-.323	.143	-.049	-2.257	.024
직무만족	3. 일의 내용	.096	.024	.122	3.961	.000
	1. 임금/소득	.091	.018	.130	4.933	.000
	7. 의사소통 및 인간관계	.074	.021	.096	3.540	.000
	4. 근로환경	.069	.021	.097	3.289	.001
	2. 취업안정성	.042	.019	.063	2.159	.031
	6. 개인발전가능성	.037	.018	.057	2.095	.036

4. 임금근로장애인의 직무만족이 행복감에 미치는 영향

임금근로장애인의 직무만족이 행복감에 미치는 영향을 검증하기 위해, 첫째, 인구통계학적 변인을 통제변인, 직무만족을 독립변인, 행복감을 종속변인으로 하여 위계적 회귀분석(방법: 단계적)을 실시했다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F = 58.64, p = .00; R^2 = .14$). 통제변인 인구통계학적 변인 중 월소득($\beta = .089, p < .01$)과 장애등급(3급)($\beta = .079, p < .01$)이 행복감에 통계적으로 정적 영향을 주었다. 임금근로장애인의 직무만족 중 임금/소득($\beta = .172, p < .01$), 의사소통 및 인간관계($\beta = .096, p < .05$), 일의 내용($\beta = .105, p < .05$) 등이 행복감에 통계적으로 정적 영향을 주었다. 결국 2017년 본 패널조사에 참여한 임금근로장애인은 직무만족 분야 중 임금/소득에 만족하며, 직장내 의사소통 및 인간관계와 본인이 하고 있는 일의 내용에 만족하는 것이 행복감의 증가와 밀접한 관계가 있다고 보고했다(표5).

〈표 5〉 임금근로장애인의 직무만족이 행복감에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준오차	베타(β)		
인구통계학적 변인	(상수)	-2.968	.724		-4.099	.000
	월소득	.004	.000	.089	4.028	.000
	장애등급(3)	2.528	.703	.079	3.597	.000
직무만족	1. 임금/소득	1.262	.309	.172	4.084	.000
	7. 의사소통 및 인간관계	.740	.323	.096	2.292	.022
	3. 일의 내용	.823	.366	.105	2.247	.025

V. 결론 및 논의

본 연구는 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향력을 분석하고자 하였다. 이를 검증하기 위해 한국장애인고용공단에서 조사한 2017년 장애인고용패널조사(2018)의 임금근로장애인 1,624명에 관한 자료를 활용하여 연구대상으로 하였다. 이를 검증하기 위해 인구통계학적 변인을 통제변인, 직무만족을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 분석하였다. 본 연구에서 밝혀진 주요 결과 및 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 임금근로장애인의 직무만족의 수준을 보면 전반적인 직무만족의 평균은 5점 리커트 척도에서 3.54점으로 조사되었다. 이중 하위영역에서 복리후생, 임금 및 소득의 직무만족이 가장 낮게 나타났고, 일 내용과 의사소통에서 가장 높게 나타났다. 즉 임금근로장애인의 직무만족 정도는 전반적으로 만족할 만한 수준은 아니지만 ‘보통’과 ‘만족하는 편’의 중간수준 이상의 결과로 나타났다. 특히 복리후생, 임금 및 소득에서 가장 낮은 직무만족을 보여 선행연구와 마찬가지로 본 연구에서도 임금근로장애인에 대한 복리후생 및 임금급여가 만족스럽지 못하다는 것을 알 수 있고, 아울러 임금근로장애인이 열악한 고용상태에 놓여있다는 것(류정진 외, 2010; 한국장애인고용공단 고용개발원 2017)을 알 수 있다. 이러한 연구를 뒷받침하는 연구로서 근로장애인의 복리후생 수준과 관련하여 남용현(2015)의 연구에서는 장애인 고용사업장에서 제공하는 복리후생 항목이 많을수록 장애인이 저임금 고용에 처할 가능성이 낮아지는 것으로 밝혀졌고, 이를 위해 장애인고용 기업의 후생복지 제공의 확대와 함께 이에 대한 국가적 개입과 지원이 강화되어야 함을 강조하였다. 따라서 임금근로장애인의 직무만족을 높이기 위해서는 장애인근로사업장에서 장애유형과 특성에 적합한 복리후생 제도를 마련하고 임금소득을 높여줄 수 있는 정책적 방안이 강구되어야 하겠다.

둘째, 임금근로장애인의 삶의 질과 행복감의 수준에서는 삶의 질의 수준은 5점 리커트 척도에서 3.60점으로 조사되어 '보통'과 '만족하는 편'의 중간수준 이상으로 나타났고, 행복감 수준은 10점 리커트 척도에서 7.69점으로 나타나 '보통'보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 본 연구결과를 통하여 알 수 있는 것은 임금근로장애인들은 비장애인에 비해 급여 및 소득이 낮고, 열악한 근무환경 등으로 인하여 삶의 질이 낮을 것이라 예측하였지만 장애인을 대상으로 한 유사연구에서 장세종(2011)의 사회복지사의 삶의 질 3.56, 이옥순(2011)의 제조업체 남성 근로자의 삶의 만족도 3.21, 안화선(2008)의 기혼여성 생활만족도 3.31과 비교하여 다소 높게 나타난 것으로 밝혀졌다. 또한 2017년 장애인고용패널조사(2018)에서 전체 장애인을 대상으로 한 삶의 질 수준에서는 전반적 만족 정도가 평균 3.23으로 나타나 본 연구 대상자인 임금근로장애인에 비해 삶의 질 수준이 낮게 나타났다. 이러한 연구결과에서 알 수 있는 것은 장애인의 경우 비장애인에 비해 상대적으로 취업이 어렵기 때문에 임금근로장애인은 임금근로 자체에 대해 만족하는 경향이 비장애인에 비해 높기 때문에 이것이 삶의 질에 영향을 미친 것으로 예측할 수 있다. 임금근로장애인의 행복감의 수준 또한 보통 이상으로 나타나 만족할 만한 수준은 아니지만 중간수준 이상의 결과로 나타났다. 이는 유사연구에서 황정우(2011)의 정신장애인의 행복지수 100점에서 54.68점, 김시연(2014)의 유아교사의 행복감 145점 만점에 98.55점과 비교하여 임금근로장애인의 행복감이 더 높은 것으로 나타났다. 또한 2017년 장애인고용패널조사(2018)에서 전체 장애인을 대상으로 한 행복감 점수는 7.47점으로 임금근로장애인에 비해 낮은 것으로 나타났다. 따라서 이와 같은 연구결과는 임금근로장애인의 삶의 질 수준이 비장애인에 비해 높게 나타난 것과 마찬가지로 임금근로장애인들은 임금 근로 자체에 대한 만족정도가 높아 근로장애인이 지각하는 행복감에 긍정적인 영향을 미친 것으로 예측할 수 있다. 따라서 임금근로장애인의 경우 근로 및 일 자체에 대한 만족도가 높은 경향이 있기 때문에 근로장애인의 삶의 질을 높이기 위해서는 장애인을 대상으로 한 적극적인 직업재활 및 고용정책을 강구하여 일 자리를 마련하는 것이 우선시되어야 하겠다.

셋째, 임금근로장애인의 직무만족이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 검증하기 위해 인구통계학적 변인을 통제변인, 직무만족을 독립변인, 주관적 삶의 질을 종속변인으로 분석하였다. 그 결과 인구통계학적 변인 중 혼인상태(결혼/동거)와 최종학력(초대졸 이상)이 주관적 삶의 질에 정적영향을 주는 것으로 나타났고, 반면 연령 및 혼인상태(사별)에서는 주관적 삶의 질에 부적영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 임금근로장애인이 결혼과 동거를 하고 있거나 최종학력이 초대졸 이상일수록 삶의 질이 높아지는 것으로 나타났고, 연령이 낮거나 혼인상태에서 사별일수록 삶의 질이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 연령이 많을수록 삶의 질이 높아진다는 Longman, A. J(1983)의 연구결과와 30대 및 40대의 근로장애인에 비해 20대에서 저임금 고용위험이 높아지는 것으로 나타난 연구결과(남용현, 2015)를 지지하는 것으로 나타났다. 이는 결국 청년층 근로장애인을 대상으로 한 특화된 장애인고용정책 및 직업재활 프로그램이

마련되어야 함을 시사하고 있다. 소득과 관련하여 본 연구에서는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 월평균 소득이 높을수록 삶의 질이 높아진다는 이명신(1997)의 연구와는 다른 결과를 보여주었다. 또한 류성봉(2013)의 연구에서 혼인상태에서 유의한 영향이 없는 것으로 나타난 것과 다르게 본 연구에서는 혼인상태가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 인구통계학적 변인과 관련해서는 연령 변수, 최종학력변수가 중요한 변수로 작용함을 알 수 있고, 임금근로장애인의 직무만족을 높이고 삶의 질 수준을 높이기 위해서는 취업후 임금근로장애인을 대상으로 하는 사후지도 프로그램에서 연령과 학력에 따른 특화된 프로그램이 필요함을 시사하고 있다.

직무만족 변인에서는 일의 내용, 임금과 소득, 의사소통 및 인간관계, 근로환경, 취업안정성, 개인의 발전가능성 등이 주관적 삶의 질에 정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 임금근로장애인들은 본인이 하는 일의 내용과 급여정도, 직장내에서의 대인관계 및 근로환경 그리고 향후 발전가능성이 높다고 지각하는 것이 주관적 삶의 질이 증가하는데 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 방광표 외(2015)의 직무자체 및 직무환경에 대한 만족도가 높을수록 자신의 삶의 만족도가 높아진다는 연구결과와 일치하는 것으로 나타났고, 근로장애인의 직무만족 자체가 일상생활 만족도를 높인다는 연구결과(박세영, 2011; 신승배, 2009; 최지선, 2009; 방하남, 2000)와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 이와 같은 연구결과에서 알 수 있는 것은 일의 내용이 본인의 적성에 맞고 이것이 나아가 개인의 발전가능성에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 시사하고 있다. 따라서 이제는 단순히 직장을 갖는 것이 중요한 것이 아니라 입직이전에 본인의 전공과 적성 등 일자리 직무에 관심을 갖고 고용정책을 마련할 필요가 있다. 이와 관련한 연구에서도 전공적성이 본인의 직무에 적합할수록 직업유지기간이 길어지고, 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(이채식 외 2013, 박은영, 1997). 그러나 상대적으로 비장애인에 비해 장애인의 취업이 어려운 만큼 고용자체에 초점이 맞추어지는 경향이 높다. 따라서 대부분의 근로장애인들은 직무에 대한 자신의 적성 및 흥미와는 무관하게 입직하게 되고, 입직이후 사업체에서 제공하는 직무에 자신의 적성과는 상관없이 배치받게 된다. 이를 해결하기 위해서는 입직이전의 직업재활과정에서 정확한 구직자의 직업평가와 취업알선단계에서 세심한 직무분석이 필요하다. 입직이후에는 직장적응을 위한 직업능력과 적성에 초점을 맞추고 직무만족을 높일 수 있는 직무재배치 등의 방안이 강구되어야 하겠다. 또한 임금근로장애인의 인간관계 및 의사소통이 중요하다고 지각할수록 삶의 질이 높게 나타난 것과 관련하여 직업재활 과정과 입직이후 고용단계에서 대인관계능력과 의사소통 기술을 향상시킬수 있는 프로그램이 중요함을 시사하고 있다. 이를 위해서는 직업적응훈련 프로그램, 지원고용 등에서 프로그램을 구성할때에 대인관계능력을 강화하고 의사소통 기술을 향상시킬 수 있도록 설정해주는 것이 필요하겠다.

넷째, 임금근로장애인의 직무만족이 행복감에 미치는 영향을 검증하기 위해 인구통계학적 변인을 통제변인, 직무만족을 독립변인, 행복감을 종속변인으로 하여 분석하였다. 그 결과 직무만족 중 임금/소

득, 복리후생, 일의 내용 등이 행복감에 통계적으로 정적영향을 주는 것으로 나타났다. 결국 직무만족 분야 중 임금/소득에 만족하며, 근무하는 기관의 복리후생에 대해 긍정적으로 지각하고, 일의 내용에 만족할수록 행복감이 증가한다고 말할 수 있다. 따라서 이상과 같이 본 연구에서는 결국 임금근로장애인의 직무만족 중 임금/소득과 일의 내용이 주관적 삶의 질과 행복감 증진에 공통적으로 중요한 요인이라는 것이 밝혀졌다. 향후에도 임금근로장애인을 위한 임금/소득의 증진과 직무개발이 매우 필요하다고 할 수 있으며, 이를 통해 임금근로장애인의 삶의 질과 행복감이 개선될 것이라고 예측된다. 임금근로장애인의 직무만족 중 근로환경과 취업안정성은 삶의 질의 증진과 밀접한 관계가 있었고, 복리후생은 행복감간의 증진과 상관이 높았다. 결국 임금근로장애인의 주관적 삶의 질과 행복감 등 긍정적 정서와 정신건강을 증진시키기 위해서는 경제적 소득과 본인에게 맞는 업무의 개발과 직무훈련이 매우 필요하다고 할 수 있다. 결국 임금근로장애인이 일하는 직장의 근로환경과 취업안정성의 증진은 장애인이 지각하는 기본적인 삶의 만족에 긍정적 영향을 주며, 직장의 복리후생은 기본적인 삶의 만족감이나 삶의 질뿐 아니라 행복감에 매우 긍정적 영향을 준다고 할 수 있다. 직장의 근로환경과 취업안정성의 증진은 임금근로장애인의 기본적 삶의 만족감과 삶의 질의 증진을 위해 매우 필요하다고 할 수 있다. 한편 직장의 다양한 복리후생의 개발과 실시는 임금근로장애인의 행복감과 삶의 보람을 느끼게 해주는 매우 중요한 요인이 되므로 향후에도 이에 대한 지속적인 연구와 투자가 매우 필요하다고 할 수 있다.

■ 참고문헌 ■

- 강필수·이정주(2010). “사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 제20권 제1호 : 179-206.
- 김경신·조옥희(2005). “중년기 기혼 취업여성의 관련변인에 따른 심리적 복지”. 『한국가족관계학회지』, 10(2): 1-29.
- 김성희, 정병오(2011). “장애인의 임금결정에 관한 실증연구”. 『장애와 고용』, 제21권 제3호 : 185-208.
- 김상균(1996). 『삶의 질 향상을 위한 길잡이』, 나남출판.
- 김정원·민희숙(2014). “영유아교육기관장의 행복감과 직무만족에 관한 연구”, 『유아교육연구』, 제34권 제5호 : 85-105.
- 김시연(2014). “유아교사의 행복감, 교직에 대한 열정, 직무만족도, 교사효능감 및 교사-유아 상호작용 간의 구조분석”, 광주여자대학교대학원 박사학위논문.
- 김하니(2012). “보육교사의 정서지능, 교사효능감 및 직무만족도가 보육교사의 행복감에 미치는 영향”.

부산대학교대학원 석사학위논문.

- 김유진, 정민정(2008). “보육교사의 직무만족도가 심리적 행복감에 미치는 영향”, 『아동복지연구』, Vol. 6, No. 3 : 1-17.
- 김범규, 김언아, 김용탁, 남용현(2015). “취업경로가 장애인 임금근로자 고용의 질에 미치는 영향”, 『장애와 고용』, Vol. 25 No. 3 : 197-228.
- 고종식, 황진수 (2010). “직무소진이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 『산업경제연구』, 23(1) : 523-545.
- 국승희(2013). “정신분열병 환자의 삶의 질 모델 개발”, 전북대학교대학원 박사학위논문.
- 남용현(2015). “근로장애인의 저임금 고용결정요인에 관한 연구”, 한신대학교대학원 박사학위논문.
- 류정진·전영환·남용현·박창수(2010). “장애인고용정책 20년 평가와 미래전략”, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 류성봉(2013). “사회복지시설 종사자의 삶의 질 연구”, 전남대학교대학원 박사학위논문.
- 문필동·이정화(2015). “여성장애인의 임금수준과 삶의 만족도의 관계에서 직무만족도의 매개효과와 직무적합성의 조절효과”, 『직업재활연구』, 25(1) : 59-83.
- 박광표·김동철(2015). “장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향”: 직무적합성과 장애로 인한 차별 경험의 조절효과를 중심으로, 『장애와 고용』, Vol. 25, No. 4, : 57-88.
- 박미금(1994). “부부의 생활만족도 비교분석”, 『대한가정학회지』, 32(1) : 1-7.
- 박미석(1996). “중년기 남녀의 삶의 질에 관한 연구”, 『한국가정관리학회지』, 14(2) : 19-33.
- 박은영(1997). “근로 정신지체인을 위한 일반사업체의 사후지도 현황 및 사후지도 요구조사”, 이화여자 대학교대학원 석사학위논문.
- 박자경·김종진·강용주(2009). “장애인 근로자 직무만족도 분석”, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박재규·박순영(2005). “노동자의 내부노동시장 지위에 따른 직무만족과 삶의 질 변화 차이”, 제6회 한국노동패널 학술대의 자료집.
- 박세영(2011). “생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 24(2) : 331-353.
- 변경희(2010). “임금근로장애인의 고용의 질 개념 및 결정요인”, 『장애와 고용』, 20(2) : 189-212.
- 방하남(2000). “직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구”, 『노동경제논집』, 23 : 133-154.
- 배성희(2009). “보육교사의 행복이 교사의 효능감과 직무만족도에 미치는 영향”, 『부산교육학연구』, 22 : 25-44.

- 배수희(2009). “교사의 행복감에 따른 교사효능감 및 직무만족도”, 동아대학교교육대학원 석사학위논문.
- 신승배(2009). “장애인의 사회경제적 지위가 생활만족에 미치는 영향”, 제1회 장애인고용패널학술대회 자료집, pp.285-312.
- 이명신(1997). “주관적 삶의 질에 나타난 성차의 원인”, 『한국심리학회지』, 여성2(1) : 89-101.
- 이태훈(2003). “시각장애인의 고용결정 요인과 직업영역”, 『장애인고용』 제50권 겨울호, 2003, Vol. 50 : 52-72.
- 이정선(2012). “직무소진과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 업무환경의 중재효과”, 연세대학교대학원 석사학위논문.
- 이운식(2011). “장애인 고용의 질 척도개발에 관한 연구”, 대구대학교대학원 박사학위논문.
- 이채식·김명식(2013). “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구”, 『장애와 고용』, 23(1) : 327-356.
- 은중환(2013). “공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교분석”, 서울대학교대학원 석사학위논문.
- 안승준(2007). “지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구”, 서울시립대학교대학원 석사학위논문.
- 안화선(2008). “한국과 중국 기혼취업여성의 주관적 삶의 질에 관한 비교 연구”, 전남대학교대학원 박사학위논문.
- 오소윤(2013). “장애인 고용의 질에 미치는 영향: 여성장애인을 중심으로”, 대구대학교대학원 석사학위논문.
- 이경민·최윤정(2009). “유치원 교사의 행복, 강점, 직무만족과 관련성 탐색연구”, 『유아교육연구』, 29(3) : 215-235.
- 이옥순(2011). “가족친화제도와 남성근로자의 일-가족 갈등, 직무만족도 및 생활만족도”, 전남대학교대학원 박사학위논문.
- 이수용·서원선(2018). “장애인근로자 고용의 질 변화와 영향요인 연구”, 『장애와 고용』, Vol. 28 No. 1 : 105-133.
- 조홍중·전이상(2003). “장애인고용결정요인에 관한 연구”, 『특수교육저널』, 제4권 4호 : 379-402.
- 장영식·고경환·손창균·이수현(2007). “한국인의 삶의 질 수준에 관한 연구”, 한국보건사회연구원.
- 장세중(2011). “휴먼서비스조직의 조직환경이 종사자의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구”. 목포대학교대학원 박사학위논문.
- 전연환(2010). “민간사업체의 장애인 이직률 영향요인 분석”, 『장애와 고용』, 제20권 제1호 : 207-228.
- 전은주(2014). “유아교육기관 중간관리자의 변혁적 리더십, 정서지능 및 직무만족도와 행복감과의 관계”,

- 부산대학교대학원 석사학위논문.
- 정명자(2016). “유아교사의 인성 및 교사효능감과 행복감 간의 관계 분석”, 가천대학교대학원 박사학위 논문.
- 최은숙(2013). “비정규직 보건인력의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구”, 명지대학교대학원 박사학위 논문.
- 최지선(2009). “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증”, 『사회복지정책』, 36(4) : 343-367.
- 하승미(2014). “청각장애인 고용의 질에 관한 비교 연구”, 대구대학교대학원 박사학위논문.
- 한성덕(1994). “한국의 소비생활지표체계 개선연구”, 한국소비자보호원.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2017). “2017 장애인 통계”.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2018). “한 눈에 보는 2018 장애인 통계”.
- 황정우(2011). “정신장애인의 행복감 영향요인 연구”, 숭실대학교대학원 박사학위논문.
- DeSantis, Victor S. & Durst, Samantha L. (1996). “Comparing Job – 78 – Satisfaction among Public– and Private–Sector Employees”. *The American Review of Public Administration*, 26(3):327-344.
- De Regt, E.(1988). “Labor Demand and Standard Working Time in Dutch Manufacturing, 1954~82,” in Robert Hart ed., *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman, Boston
- Longman, A. J.(1983). *Quality of life and persons with melanama : A pilot study*, *Cancer Nursing*, 6 : 219-225.
- Mcfarlin D. B and Sweeney, P. D(1992). “Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal & Organizational Outcomes”, *The Academy of Management Journal*, 35(3) : 626-637.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill. : Irwin-Dorsey.(a)
- Spector, P. E(1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Advanced Topics in Organizational Behavior)*. SAGA Publications.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24 : 1-34.
- WHOQOL group. (1993). Study protocol for the World Health Organization project to develop a

quality of life assessment instrument (WHOQOL). *Quality of Life Research*, 2(2) : 153-159.

Zautra, A. (1983). The measurement of quality in community life: introduction to the special issue, *Journal of Community Psychology* . 11(April) : 83- 87.

원 고 접 수 일 | 2019년 4월 10일

심 사 완 료 일 | 2019년 4월 30일

최종원고채택일 | 2019년 5월 2일

이채식 csleeyh@hanmail.net

1994년 일본 도시샤대학에서 사회복지학 석사 및 2004년 경기대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 우송정보대학 사회복지학과에 부교수로 재직 중이다. 최근의 주요 논문으로는 “중고령 장애인의 취업자와 미취업자간의 제반 특성비교를 통한 취업 결정요인”(2014), “중도장애인의 취업결정에 영향을 미치는 심리사회학적 특성과 종단적변화에 관한 연구”(2015), “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구”(2016), “임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리 만족에 미치는 영향(2018) 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용과 정책 등이다.

김명식 klb2000@jj.ac.kr

2004년 고려대학교 임상심리학 석사 및 2013년 고려대학교에서 임상심리학 박사학위를 받았다. 현재 전주대학교 상담심리학과에 교수로 재직 중이다. 최근의 주요한 논문으로는 “남자대학생 음주자의 음주 목표갈등과 음주억제가 음주행동에 미치는 영향(2014)”, “심리적 부검을 통한 전북지역 자살실태에 관한 연구(2015)”, “장애인의 일자리 만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구(2016)”, “스마트폰 중독 대학생을 위한 동기강화중심 집단상담과 인지행동 집단상담의 효과연구(2016)”, “영유아 영상물 과다노출이 영유아의 일반 발달과 정서·사회행동에 미치는 영향(2017)” 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 정신보건, 중독, 정신사회재활과 장애인 관련, 정책 등이다.