

취업한 발달장애인의 장애수용이 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족도와 대인관계의 매개효과

김영운¹, 선우정옥^{2*}

¹한세대학교 사회복지행정학과 박사과정, ²온세미로 상담센터 센터장

The Effect of Acceptance of Disability on Life Satisfaction of Developmental Disabilities Employed: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Interpersonal Relationship

Yeong-Un Kim¹, Jeong-Ok Sunu^{2*}

¹Ph. D. Course, Hansei University Graduate School of Social Welfare

²Director, Onsaemiro Psychology Counselling Center

요약 본 연구는 취업한 발달장애인의 장애수용이 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도와 대인관계의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 장애인고용패널 2차 웨이브 중 의사소통 가능 정도의 측정이 가장 높은 2019년도 4차 조사 데이터를 사용하여 구조방정식 모형 분석을 수행하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 첫째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 확인됐다. 둘째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 매개한다. 셋째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 미치는 영향에서 대인관계는 매개한다. 이상의 연구결과를 토대로 함의 및 제언을 제시하였다.

키워드 : 발달장애인, 장애수용, 생활만족도, 직무만족도, 대인관계

Abstract This study sought to verify the mediating effect of job satisfaction and interpersonal relationships in the effect of disability acceptance of employed people with developmental disabilities on life satisfaction. To this end, we perform a structural equation model analysis using the 4th survey data in 2019, which has the highest level of communication among the 2nd wave of employment panel for the disabled, resulting in the following results. First, it has been confirmed that the degree of disability acceptance of employed people with developmental disabilities has a positive affect on their life satisfaction. Second, Third, job satisfaction are mediated in the effect of disability acceptance of employed people with developmental disabilities on life satisfaction. Third, interpersonal relationships are mediated in the effect of disability acceptance of employed people with developmental disabilities on life satisfaction. Based on the above findings, implications and suggestions were presented.

Key Words : Developmental Disabilities, Acceptance of Disability, Life Satisfaction, Job Satisfaction Interpersonal Relationship

1. 서론

개인의 사회활동 참여는 생활만족도를 결정하는 요인이 되며 또한 일상생활이 가능하도록 하는 원동력이 된다. 생활만족도는 사회활동 참여에서 개인이 느끼는

주관적 감정의 일부분으로 사회구성원들의 생활만족도 제고의 측면에서 지속적인 논의가 필요하다. 특히 자립 생활이 어려운 발달장애인의 생활만족도에 대한 관심은 정책적 과제로 귀결되어 적극적인 논의와 지원이 이루어지고 있다. 보건복지부(2011)의 제3차 국민건강증

*Corresponding Author : Jeong-Ok Sunu(39going@naver.com)

Received May 29, 2021
Accepted August 20, 2021

Revised June 25, 2021
Published August 31, 2021

진종합계획에서 장애인의 삶의 질 향상을 위해 보육 및 교육, 의료지원, 일자리 지원 등을 지원하여 생활만족도를 느끼는 비율이 2008년의 24.2%에 비해 2017년은 58.6%로 상승하였다는[1] 보고에서 장애인의 생활만족도 향상을 예측할 수 있다.

발달장애인의 생활만족도에 대한 논의는 2014년 「발달장애인법」 제정과 2015년 시행에서 출발한다. 「발달장애인법」 시행은 발달장애인의 사회활동 참여 촉진과 삶의 질 향상을 위한 다양한 지원을 명백히 규율하고 있다. 그러나 우리 사회에서 장애인의 삶은 취약한 실정이다. 일상생활에서 사회적 차별과 인격 훼손 등에 의해 생활만족이 감소하고 있어 이를 위한 서비스 지원이 요구되고 있으나, 삶의 질 향상을 위한 다양한 서비스 지원은 현실적으로 미흡한 실정이다[2]. 설령 삶의 질 향상을 위해 취업하여 노동시장에 진입하였더라도 낮은 직무만족과 대인관계 형성의 어려움, 사회적 차별이 잔존하고 있어[3] 취업한 장애인의 삶의 질에 대한 생활만족도와 밀접한 관계를 갖는 직무만족도, 대인관계 등의 변인에 대한 고찰과 적극적인 개입이 필요하다. 생활만족도란 개인이 일상생활에서 삶을 지속하는 사회적 역할을 지속할 수 있는 능력과 타인에게 의존하지 않는 독립적인 삶을 영위할 수 있는 정도를 의미하며, 생활만족도는 개인이 자신의 삶에 대한 주관적 인식과 평가에 대한 만족도라 할 수 있다[4]. 또한, 개인의 삶에 대한 주관적 평가, 삶의 목표 달성에 대하여 얼마나 만족하는지를 평가하는 것도 의미하며[5], 개인이 현재의 상황에서 인지적, 정서적으로 느끼는 주관적 측면이 결합된 개념이다[6].

살펴본 바와 같이 생활만족도에 대한 학문적 정의는 학자마다 다양하게 제시하고 있으나, 본 연구는 '가족관계, 친구관계, 주거, 건강상태, 한 달 수입, 여가활동, 하고 있는 일, 결혼생활, 전반적 만족도'에 대한 만족 정도를 생활만족도의 개념으로 사용하였다. 생활만족도 정도는 노동시장 진입의 측면에서 고찰과 개입도 중요한 의미를 갖는다. 개인이 노동시장에 진입하여 직업을 갖는다는 것은 인간의 기본적인 욕구이며 자기실현의 잠재적인 가능성을 발견하는 생애주기의 중요한 과업이다. 그러나 장애를 가졌다는 이유만으로 노동시장에 진입하더라도 직무에 대한 만족도, 대인관계 형성 등의 어려움이 있어 생계유지도 힘든 상황이다. 개인이 노동시장에 진입하는 궁극적인 목적은 생계유지 수단과 자

아실현의 중요한 요인이 되고 있어 적극적인 논의가 필요하다[7]. 이에 본 연구는 취업한 장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

장애수용은 장애인이 가지고 있는 장애에 대한 가치 변화로써 장애 이외의 자신이 가지고 있는 가치를 인정하고 장애와 관련된 상실감이 자기 가치를 평가할 때 영향을 미치지 않는 상태로 변하는 것을 의미한다[8]. 장애인이 자신의 장애에 대하여 스스로 인정하고 이러한 인정 과정에서 자신의 정체성을 형성하는 자아실현의 원동력이 되는 도구로 이해되어야 한다. 특히 발달장애인의 생활만족도에 미치는 장애수용 정도는 또한 중요한 변인으로[1,9] 다양한 측면에서 고찰이 필요하다. 이렇듯 장애인의 생활만족도에 대한 욕구가 빠르게 반영되고 있어 장애정도가 생활만족도에 미치는 영향[1], 차별 경험이 생활만족에 미치는 영향[10,11] 등 생활만족도에 미치는 요인에 대한 다양한 연구가 시도되고 있다.

2. 이론적 배경

Axel Honneth[12]의 '인정이론'을 차용하여 취업한 장애인의 장애수용 중요성을 부연하자면, 장애인인 자신의 장애수용을 위한 전제로써 타인을 인정하고 타인으로부터 인정받는 상호주관적 인정 관계를 토대로 자신의 장애를 인정하며 이는 자신의 정체성 형성은 물론이며 자아실현을 통해 자신의 삶에 대한 만족도를 경험하게 된다. 취업한 장애인의 장애수용 정도는 직무만족도에 미치는 긍정적 요인으로 보고하는 연구결과[13]와 장애수용 정도는 장애인의 대인관계 형성의 중요한 변인[14]으로 보고되어 취업한 발달장애인의 대인관계에 대한 고찰을 시사한다. 직무만족도는 자신이 취업 후 느끼는 직무에 대한 감정적 평가를 의미하며 개인이 직업에 만족하거나 불만족하는 정도이다[9,15,16], 취업한 장애인의 직무만족도는 생활만족도에 영향을 미치는 중요한 변인으로[13] 이해되어야 한다. 개인의 삶의 질 향상과 조직 경영 및 고용의 질과 관련이 있어 장애인 취업률의 초점이 되는 질적 지표에 대한 관심이 높아지는 추이를[17] 반영하여 발달장애인의 취업 후 직무만족도에 대한 탐색이 이루어지고 있다. 조직의 유효성을 의미하는 직무만족도는 조직의 성과와 생산성과 밀접한 관련이 있어[13] 취업한 장애인의 직무에 대한 만족도 증진을 위한 면밀한 검토

가 필요하다. 그러나 과거부터 현재까지 우리 사회는 여전히 발달장애인에 대한 편견이 고착화되어 직무만족도를 저해하고 있어 인식의 전환이 필요하다. 또한, 발달장애인에 대한 생존수단 보장보다는 노동력 저평가와 자립생활을 위협하여 생활만족도마저 저해하는 요인이 되고 있어 발달장애인의 안정적인 생활을 전제하는 생활만족도 보장을 위한 논의와 개입이 필요하다.

인정을 전제하는 장애수용 정도는 대인관계에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 개인의 정체성 형성과 성격 발달, 자아실현 확립 등을 통해 개인의 삶의 질 향상에 영향을 미치는 선행연구에서[18] 당위성을 갖는다. 또한, 대인관계는 개인이 타인과 관계에서 사용하는 지식 및 기술 등의 역량을 의미하며 타인과 긍정적인 관계를 형성할 때 행복한 삶을 영위해 나갈 수 있는[19] 요인으로 사회구성원 모두에게 필요조건이다. 그러므로 대인관계는 개인이 취업현장에서 타인과 상호긍정적인 관계를 형성하여 직무에 대한 만족감을 느낄 수 있는 요인[13]으로 생활만족도에 영향을 미치는 주요변수가 된다. 그러나 긍정적 대인관계는 발달장애인에게도 필요조건으로 자명한 사실이나, 긍정적 대인관계 형성은 부족한 실정이다[20]. 대인관계는 개인의 심리·정서적 안정을 위한 기제가 될 뿐만 아니라 역할 수행 과정에서도 필요한 요인이므로 취업한 발달장애인의 생활만족도에 미치는 영향에서 대인관계 요인의 검토는 의미 있는 것으로 사료된다.

최근 연구동향은 개인이 노동시장에서 업적평가 대가로 받는 임금의 소득 측면과 같은 물질적인 자원뿐만 아니라, 심리·정서적인 측면, 대인관계 측면도 반영하는 연구[21]가 보고되고 있다. 개인은 노동시장에서 만족한 일을 수행할 때 높은 생활만족도를 느낄 수 있어 취업한 발달장애인의 직무만족도, 대인관계의 변인은 생활만족도의 중요한 요인으로 사료된다. 발달장애인은 사회구성원으로 적극적인 사회활동 참여 과정에서 보람을 느끼며 또한 생활만족의 목표를 향해 전진할 수 있는 권리를 가진다.

이에 본 연구는 취업한 발달장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도의 변인과 대인관계 변인의 매개효과에 관한 구조 관계를 탐색할 필요성이 제기되어 이들의 인과관계를 규명하고 이를 토대로 취업한 발달장애인의 생활만족도 증진에 필

요한 실천적 제언을 하고자 한다. 이를 위해 연구목적 을 경험적으로 규명하기 위해 연구문제를 다음과 같이 설정하였다.

〈연구문제 1〉 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 영향을 미치는가?

〈연구문제 2〉 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 매개효과를 나타내는가?

〈연구문제 3〉 취업한 발달장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향에서 대인관계는 매개효과를 나타내는가?

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 취업한 발달장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향과 함께 직무만족도와 대인관계의 매개효과를 검증하고자 한다. 연구모형은 Fig. 1과 같다.

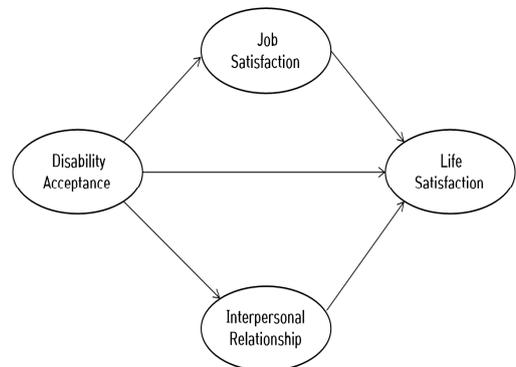


Fig. 1. Research model

3.2 자료수집 및 조사대상

본 연구에서 활용한 분석자료는 장애인고용패널 (Panel Survey of Employment for the Disabled) 2차 웨이브 중 의사소통 가능 정도의 측정이 가장 높게 나타난 2019년도 4차 조사 데이터를 사용하였고, 조사 대상은 취업한 발달장애인(지적, 자폐성 장애) 329명을 최종 분석대상으로 선정하였다. 회귀분석을 위해 결측값은 회귀대체법을 활용하여 분석하였다.

3.3 측정도구

3.3.1 장애수용 정도

장애수용 정도를 측정하는 문항은 총 12문항으로 모든 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항의 내용은 '장애인이기 때문에 사람들을 잘 사귀지 못한다', '장애 때문에 세상을 더 넓게 생각하게 되었다' 등에 대한 질문으로 구성되었다. 분석을 위해 측정 문항들을 합산하여 평균값으로 측정하였고, 점수가 높을수록 장애수용 정도가 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach α 값은 .756로 나타났다.

3.3.2 직무만족도

직무만족도를 측정하는 문항은 총 10문항으로 모든 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항의 내용은 '임금 또는 소득', '취업의 안정성', '하고 있는 일의 내용' 등에 대한 질문으로 구성되었다. 분석을 위해 측정 문항들을 합산하여 평균값으로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach α 값은 .925로 나타났다.

3.3.3 대인관계

대인관계를 측정하는 문항은 총 7문항으로 모든 문항은 4점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항의 내용은 '나는 친구를 쉽게 사귀다' 등에 대한 질문으로 구성되었다. 분석을 위해 측정 문항들을 합산하여 평균값으로 측정하였고, 점수가 높을수록 대인관계가 좋음을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach α 값은 .909로 나타났다.

3.3.4 생활만족도

생활만족도를 측정하는 문항은 총 9문항으로 모든 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항의 내용은 '가족관계', '친구 관계' 등에 대한 질문으로 구성되었다. 분석을 위해 측정 문항들을 합산하여 평균값으로 측정하였고, 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach α 값은 .871로 나타났다.

3.4 분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS WIN 25.0과 AMOS 23.0 프로그램을 사용하였고, 다음과 같은 분석을 실시하였다. 첫째, 취업한 발달장애인의 인구사회학

적 특성과 주요 변인 간의 특성을 파악하기 위해 빈도 분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 주요 변인 간 상관관계를 살펴보기 위해 Person's 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도와 주요 변인간의 구조적인 인과관계를 분석하기 위해 구조방정식을 했다. 넷째, 간접효과 검증 방법은 Sobel test를 실시하여 각각의 매개변수 경로별 간접효과 유의성 검증을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 조사대상자의 인구사회학적 특성

Table 1은 조사대상자의 인구사회학적 특성을 나타낸 결과이다. 먼저, 조사대상자의 성별은 남성 77.2%, 여성 22.8%로 남성의 비율이 높게 나타났다.

Table 1. Demographic and sociological characteristics

variable	section	n	%
Gender	male	254	77.2
	female	75	22.8
Age	under 20s	188	57.1
	30s	79	24.0
	40s	47	14.3
	over 50s	15	4.6
Education	below middle school graduate	58	17.6
	high school graduate	240	72.9
	university graduation and above	31	9.4
Working type	salary worker	85	28.3
	non salary worker	215	71.7

연령은 20대 이하 57.1%, 30대 24.0%, 40대 14.3%, 50대 이상 4.6%로 20대 이하의 비율이 높게 나타났다. 학력은 중졸 이하 17.6%, 고졸 72.9%, 대졸 이상 9.4%로 고졸의 비율이 높게 나타났다. 근무형태는 임금근로자 28.3%, 비임금근로자 71.7%로 비임금근로자의 비율이 높게 나타났다.

4.2 주요 변인들의 기술통계

주요 변인들 간의 기술통계 분석결과는 Table 2와 같다. 먼저, 장애수용 정도의 평균값은 2.937(sd=.486), 직무만족도의 평균값은 3.310(sd=.635), 대인관계의 평균값은 2.320(sd=.625), 생활만족도의 평균값은

3.521(sd=.558)로 나타났다. 주요 변인들의 정규성을 확보하기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과, 각각 절대값이 3과 10보다 작아 모두 정규분포를 이루는 것을 확인했다.

Table 2. Characteristics of Major Variables

variable	Min.	Max.	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
①	1.50	4.50	2.937	.486	-.067	.535
②	1.00	5.00	3.310	.635	-.168	.933
③	1.00	3.86	2.320	.625	-.414	-.196
④	1.50	5.00	3.521	.558	-.481	.848

①Disability Acceptance ②Job Satisfaction
 ③Interpersonal Relationship ④Life Satisfaction

4.3 주요변수들의 상관분석

주요변수의 상관분석 결과는 Table 3과 같다. 독립변수인 장애수용 정도는 직무만족도($r=.348, p<.01$), 대인관계($r=.339, p<.01$), 생활만족도($r=.303, p<.01$)과는 정적인 상관관계가 나타났다. 직무만족도는 생활만족도($r=.496, p<.01$)와 정적인 상관관계가 나타났다. 대인관계는 생활만족도($r=.181, p<.01$)와 정적인 상관관계가 나타났다. 주요변수 간 상관계수는 .07 미만으로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다.

Table 3. Correlation among Major Variables

variable	Coefficient			
	①	②	③	④
①	1			
②	.348**	1		
③	.339**	.050	1	
④	.303**	.496**	.181**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$
 ①Disability Acceptance ②Job Satisfaction
 ③Interpersonal Relationship ④Life Satisfaction

Table 5. Estimated Model

Variable	B	β	S.D	C.R.
Disability Acceptance→Job Satisfaction	.544	.364	.117	4.636***
Disability Acceptance→Interpersonal Relationship	.327	.255	.092	3.549***
Disability Acceptance→Life Satisfaction	.050	.058	.050	.325
Job Satisfaction→Life Satisfaction	.352	.616	.052	6.829***
Interpersonal Relationship→Life Satisfaction	.123	.185	.038	3.242**

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

4.4 연구모형의 검증결과

4.4.1 측정모형 검증

본 연구에서의 관측변수들이 잠재변수를 적절하게 측정하였는지 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다(Table 4 참고). 먼저, 초기 측정모형의 적합도 결과는 $\chi^2=2615.140, df=696, p=.000, TLI=.683, CFI=.702, SRMR=.095, RMSEA=.092$ 로 나타나 본 연구의 측정모델 적합도가 떨어지는 것이 확인됐다. 이에, 수렴타당도와 설명력이 낮은 관측변수를 제거하고 모형을 재구성하여 분석하였다.

수정 측정모형 분석결과, $\chi^2=1075.419, df=506, p=.000, TLI=.887, CFI=.898, SRMR=.064, RMSEA=.059$ 로 나타나 모형이 적절한 것으로 판단된다.

Table 4. Goodness-of-fit statistics

Index	χ^2	df	p	SRMR	TLI	CFI	RMSEA
Initial model	2615.140	696	.000	.095	.683	.702	.092
Modified model	1075.419	506	.000	.064	.887	.898	.059

4.4.2 구조모형 분석

취업 발달장애인을 표본으로 장애수용 정도가 생활만족도 간의 관계에서 직무만족도와 대인관계를 매개변수로 설정한 구조모형 분석결과는 Table 5와 같다. 각 변인 간 경로계수를 살펴보면, 장애수용 정도가 높을수록 직무만족도에 정적인 영향을 미치며, 통계적으로 유의미하게 나타났다($\beta=.364, t=4.636, p<.001$). 이는 장애를 수용할수록 직무에 대한 만족감이 높아지는 것으로 볼 수 있다.

장애수용 정도가 높을수록 대인관계에 정적인 영향을 미치며, 통계적으로 유의미하게 나타났다($\beta=.255$, $t=3.549$, $p<.001$). 이는 장애를 수용할수록 대인관계가 좋아지는 것으로 볼 수 있다. 장애수용 정도와 생활만족도는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다($\beta=.058$, $p>.05$). 직무만족도가 높을수록 생활만족도에 정적인 영향을 미치며, 통계적으로 유의미하게 나타났다($\beta=.616$, $t=6.829$, $p<.001$). 이는 직무에 대한 만족도가 높을수록 일상생활에 만족한다. 대인관계가 높을수록 생활만족도에 정적인 영향을 미치며, 통계적으로 유의미하게 나타났다($\beta=.185$, $t=3.242$, $p<.01$). 이는 대인관계가 좋을수록 일상생활에 만족하는 것으로 볼 수 있다.

구조모형 결과와 추정된 변수들 간 경로계수는 Fig. 2와 같이 나타났으며, 연구모형의 인과관계를 바탕으로 생활만족도에 대한 총 효과, 직접효과, 간접효과에 대한 결과는 Table 6과 같다. 장애수용 정도는 는 장애를 수용할수록 직무에 대한 만족감이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 직무만족도에 직접효과($\beta=.364$)가 있으며, 직무만족도는 생활만족도에 직접효과($\beta=.616$)가 있다. 직무만족도의 매개효과를 검증한 결과, 취업 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 직접효과가 없으며, 직무만족도를 통해 간접효과($\beta=.232$)가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 장애수용 정도와 생활만족도 간의 구조적 관계에서 직무만족도는 완전 매개하고 있음이 확인되었다.

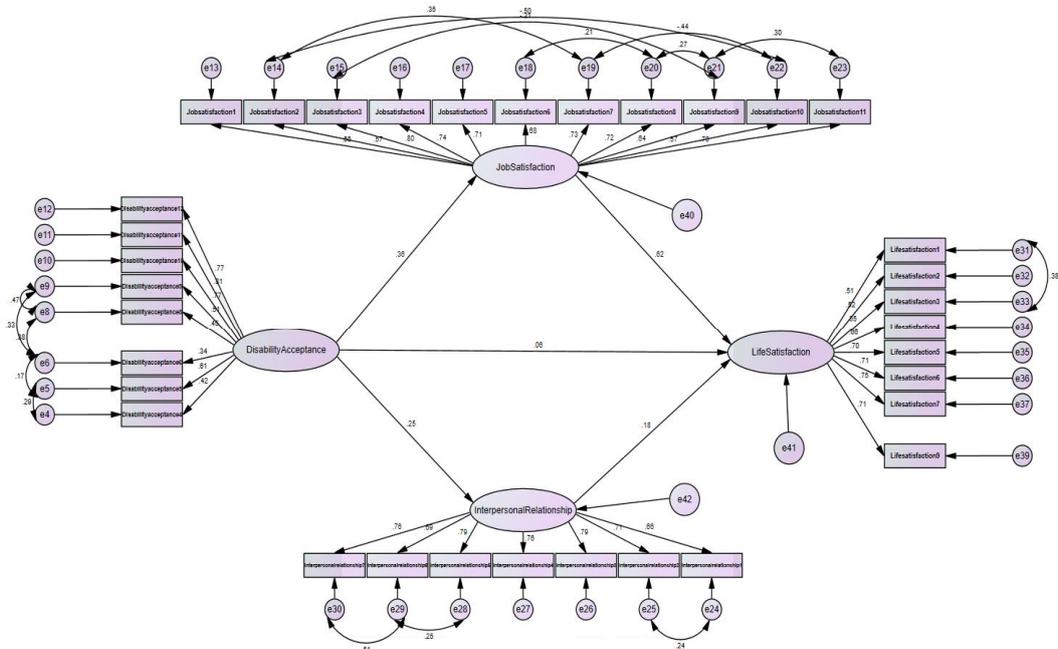


Fig. 2. Amos Test of Proposed Model

장애수용 정도는 대인관계에 직접효과($\beta=.255$)가 있으며, 대인관계는 생활만족도에 직접효과($\beta=.185$)가 있다. 대인관계의 매개효과를 검증한 결과, 취업 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 직접효과가 없으며, 대인관계를 통해 간접효과($\beta=.232$)가 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 장애수용 정도와 생활만족도 간의 구조적 관계에서 대인관계는 완전 매개하고 있음이 확인되었다.

Table 6. Mediated Effect Verification

Path	Total effects	Direct effects	Indirect effects
① → ②	.364**	.364*	
② → ④	.616*	.616*	
① → ② → ④	.329*	.105	.224**
① → ③	.255*	.255**	
③ → ④	.185**	.185**	
① → ③ → ④	.329*	.287	.042**

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

①Disability Acceptance ②Job Satisfaction
 ③Interpersonal Relationship ④Life Satisfaction

매개변수인 직무만족도와 대인관계의 간접효과 증을 위해 Sobel test를 실시하였고 분석결과는 Table 7과 같다. 간접효과 유의성 검증결과, 직무만족도의 Z값은 3.833, $p < .001$ 로 통계적으로 유의미하고, Z값이 ± 1.96 범위 안에 해당되므로 간접효과는 유의미한 것으로 나타났다. 대인관계의 Z값은 2.3930, $p < .05$ 로 통계적으로 유의미하고, Z값이 ± 1.96 범위 안에 해당되므로 간접효과는 유의미한 것으로 나타났다.

Table 7. Sobel test

Path			a	Sa	b	Sb	z
Disability Acceptance	Job Satisfaction → Life Satisfaction		.544	.117	.352	.052	3.833***
Disability Acceptance	Interpersonal Relationship → Life Satisfaction		.327	.092	.123	.038	2.393*

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

5. 결론 및 제언

본 연구는 취업한 발달장애인의 장애수용이 생활만족도에 미치는 영향에서 직무만족도와 대인관계의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 장애인고용패널 2차 웨이브 중 의사소통 가능 정도의 측정이 가장 높은 2019년도 4차 조사 데이터를 사용하여 기술통계와 구조방정식 모형 분석을 수행하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

장애수용 정도는 직무만족도, 대인관계, 생활만족도 변인과는 정적인 상관관계로 나타났다. 구체적으로 상술하면 다음과 같다.

첫째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 낮은 장애수용 정도는 생활만족도를 저해하는 연구[22], 장애수용이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 요인 연구[13], 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 중요한 요인으로 밝힌 연구[23]와 맥을 같이하여 본 연구결과를 지지한다. 취업한 발달장애인의 장애수용 정도와 생활만족도 간의 관계가 규명될 수 있으므로 발달장애인의 생활만족도 증진을 위한 다양한 방안을 고안하기 위해 여러 변인을 탐색하는 후속연구들이 수행되어야 할 것이다.

둘째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도는 생활만

족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 매개효과를 보이는 것으로 확인되었다. 취업한 장애인의 장애수용이 직무만족도 변인에 정적인 영향을 미치는 결과[13], 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 정적인 영향[1] 연구결과와 맥을 같이 한다. 장애수용 정도가 직무만족도에 정적인 영향을 미치는 연구[24] 또한 본 연구결과를 지지한다. 장애수용 정도는 과거와 달리 장애인이 스스로가 자신의 장애에 대한 인정과 취업 후 직무에 대한 만족도를 증가시키는 요인으로 장애인의 생활만족도의 중요한 변인으로 인식되어야 한다. 이에 장애인이 자신의 장애를 수용하여 직업을 선택할 수 있도록 작업능력과 적성 등을 고려한 구직활동을 지원하는 것이 필요하다[24]. 이러한 구직활동을 통해 역할을 수행함으로써 직무만족도를 증가시켜 생활만족도를 극대화하기 위함이다.

셋째, 취업한 발달장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향에서 대인관계 변인의 매개효과를 확인하였다. 취업한 발달장애인의 대인관계 형성은 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 연구[3]와 동료 및 조직구성원들의 긍정적 인식은 취업한 발달장애인의 긍정적 대인관계 형성에 미치는 영향연구[7], 장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 정적인 영향을 미친다는 연구결과[1]는 본 연구결과를 지지한다. 장애인 인식 개선 교육의 법적 의무 강화를 위한 제도적 장치 마련과 장애 이해에 대한 교육이 필요하다.

이상의 연구결과를 토대로 함의 및 제언을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 현재 지자체별로 운영하는 ‘발달장애인지원센터’를 모든 지자체에 확대 시행’을 제언한다. 지자체별 적극적 운영이 이루어지면 발달장애인의 정상화는 물론이며 사회통합의 성과도 기대할 수 있을 것이다. 또한 발달장애인의 역할에 대한 직무만족도를 높일 수 있는 물리적인 노동시장 환경 조성 및 노동시장 진입 과정에서 차별받지 않도록 비장애인과의 동등한 근무환경 조성도 요구된다. 이는 노동시장 진입 후 직무에 대한 만족감을 느끼면서 긍정적인 대인관계 형성은 물론이며 삶의 만족을 느낄 수 있도록 현실을 반영한 제도 실행을 의미하는 것이다.

둘째, 발달장애인에 대한 사회적 차별보다 사회적 인정을 전제한 긍정적 대인관계 증진을 제언한다. 장애인에 대한 사회적 차별은 장애인의 생활만족도 저해 요인

으로[1] 사회적 불인정을 의미하는 것이다. 사회적 불인정은 발달장애인 스스로 자신에 대한 불인정을 초래하여 직업선택에 대한 자신감 상실, 타인에 대한 의존도 증가, 삶의 만족 저해 등 문제의 요인이 되고 있어 사회적 인정을 전제하는 대인관계 형성과 유지가 필요하다. 우리 사회는 여전히 발달장애인에 대한 사회적 무시, 인권 훼손 등의 부정적 인식이 고착화되어 발달장애인에 대한 사회적 불인정보다 사회적 인정을 전제한 긍정적 대인관계 증진을 위한 개입이 요구된다. 이는 개인은 타인을 존중하고 타인에게 존중받음으로써 긍정적인 대인관계를 형성하게 된다는 논리에서 당위성을 찾을 수 있다[14]. 긍정적인 대인관계는 자아정체감을 형성한다. 자아정체감 형성은 자아실현의 원동력이 되고 나아가 거시적인 측면에서 사회발전의 동력이 되고 있어 발달장애인의 자아실현 전제의 생활만족도 증진은 의미 있는 것이다. 따라서 취업한 발달장애인의 대인관계는 사회적 인정을 필요조건으로 하는 당위성을 갖는다. 사회적 인정은 발달장애인의 노동시장 진입과 직무만족 증진은 물론이며 사회구성원과 긍정적인 대인관계 형성을 토대로 생활만족도 향상을 가져올 것이다. 발달장애인의 사회활동 참여는 긍정적인 대인관계를 형성하는 기제로써 사회활동 증진을 위한 다양한 프로그램개발의 경험을 의미하는 것이다. 이러한 경험은 긍정적인 대인관계 형성으로 귀결되어 발달장애인과 비장애인의 사회 통합의 토대가 될 것이다. 또한, 발달장애인은 타인과 자연스러운 만남을 통해 성장할 수 있는 중요한 요인이 되고 발달장애인 스스로 자신에 대한 긍정적 인식의 기대효과도 확인되어[26] 발달장애인 참여를 통한 자기인식과 장애인식 개선을 위한 다양한 교육이 이루어지길 기대한다.

셋째, 발달장애인의 생활만족도 증진을 위한 국가직 무능력표준(NCS)에 근거한 직업훈련 프로그램 개발을 제언한다. 「근로복지기본법」의 제83조에서 근로자지원 프로그램에 관한 규정은 비장애인과 장애인 모두를 대상으로 제시되어 당연한 것이다. 발달장애인 자신이 장애를 긍정적으로 수용하고 다양한 직업선택을 통해 취업 후 직무만족도를 높이는 변인에 대한 연구에서[27] 당위성을 갖는다. 또한, 취업한 발달장애인의 높은 직무만족도는 생활만족도에 긍정적 영향을 미치는 요인[28]으로 보고되어 취업한 발달장애인의 직무만족도를 높일 수 있는 다양한 프로그램 지원을 통해 취업한 발달장애

인의 직무만족감 경험을 증진 시켜야 할 것이다. 취업한 발달장애인의 높은 직무만족도는 긍정적인 대인관계 형성을 가능하게 하여 발달장애인의 높은 생활만족도로 귀결될 것이다. 특히 취업한 장애인의 직무만족도는 장애인의 직업유지의 핵심 요소로 보고되어[29] 주목해야 한다. 그러므로 발달장애인 직무만족도 향상을 위한 중재와 수정 가능 요인들을 분석하여[17] 발달장애인의 욕구를 충족시킬 수 있는 직업훈련 프로그램을 지원하여 취업한 장애인의 직무만족도와 생활만족도 증진에 초점을 두어야 한다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 취업과 직업적응을 명백히 규율하고 있어 이에 취업한 발달장애인의 지속적인 고용유지를 위한 정책개입과 직무만족도에 대한 질적 수준 향상을 위한 후속연구들이 수행되어야 할 것이다.

본 연구결과는 취업한 발달장애인의 장애수용 정도와 생활만족도 변인 간의 관계에서 직무만족도, 대인관계의 매개효과를 규명하여 발달장애인의 생활만족도 증진을 위한 개입방안을 제시하였다는 연구의 의의를 갖는다. 그러나 2차 자료를 활용하여 취업한 발달장애인의 장애수용 정도가 생활만족도에 미치는 영향을 살펴봄에 따라 다각적인 분석을 하지 못한 연구의 한계가 있다. 후속연구에서는 자체적인 연구설계와 발달장애인을 둘러싼 가족과 취업한 현장관계자를 연구참여자로 구성하여 심층면담을 통해 변인 간의 관계에 대한 심층적인 분석이 이루어져야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] S. Y. Lee, Y. J. Jang & S. H. Hong. (2021). The Effects of the Degree of Disability of the Disabled on Life Satisfaction: The Serial Mediation Effect of Discrimination Experience and Disability Acceptance. *Journal of Disability and Welfare*, 51(51), 93-116.
- [2] S. H. Park, Y. J. Kim, S. A. Lee & J. H. Jeong. (2020). An Analysis of Quality of Life of Korean Adults with Developmental Disabilities: Differences among the Subgroups According to the Adults' Background Variables. *Journal of Intellectual Disabilities*, 22(4), 161-194. DOI: 10.35361/KJID.22.4.7
- [3] S. B. Jang. (2019). *The Effects of Ability of Interpersonal Relation on Job Satisfaction : Mediated Effects of Disability Acceptance and Self-efficacy*. Department of Social Welfare. The

- Graduate School of Ewha Womans University.
- [4] J. Y. Song. (2021). 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*, 41(1), 146-159.
- [5] H. N. Jeong & H. S. Lee. (2021). The Relationship between Work-life Balance and Life Satisfaction. *Institute for Humanities and Social Sciences*, 22(1), 389-414. DOI: 10.15818/ihss.2021.22.1.389
- [6] H. J. Yun & J. E. Shin. (2015). Determinants of Life Satisfaction of People with Disabilities in Korea: the Role of Public Transfer Income. *Health and Social Welfare Review*, 35(4), 432-461.
- [7] J. Y. Kim. (2015). The Effect of Employment Status and Self-Efficacy on Life Satisfaction of People with Developmental Disability: Focusing on mediating effect of Interpersonal Relationship. *Disability & Employment*, 30(1), 25-50. DOI: 10.15707/disem.2020.30.1.002
- [8] K. S. Park & S. H. Lee. (2015). The Impact of the Disabled's Acceptance of Disability on the Will to Escape from Being Welfare Recipient : Mediation Effect of the Experiencing Employment Services. *Disability & Employment*, 25(4), 89-110.
- [9] J. H. Do & E. Y. Yoo. (2020). Effect of Working Environment on the Job Satisfaction of Workers With Physical Disabilities : Focused on Convenience Facilities and Reasonable Accommodation. *Korean Journal of Occupational Therapy*, 28(3), 83-95.
- [10] S. Y. Lee & Y. J. Jang. (2021). The Effects of the Degree of Disability of the Disabled on Life Satisfaction: The Serial Mediation Effect of Discrimination Experience and Disability Acceptance. *Journal of Disability and Welfare*, 51(51), 117-138.
- [11] H. C. Cho & M. S. Yoon. (2016). The Effect of Discrimination Experience mediated with Self-esteem on the Life Satisfaction of the Severely Disabled People : Group Comparison of Employment and Disability Type. *Journal of Disability and Welfare*, 33(33), 67-90. DOI: 10.22779/kadw.2016.33..67
- [12] H. Axel. (1992). *Kampe um Anerkennung*. S. H. Moon, H. J. Lee(station)(2011). April's book..
- [13] S. K. Kim & J. H. Ko. (2021). Effects of Disability Acceptance of Wage Workers with Disability on Job Satisfaction-Moderated Effect of Employment Type and Mediated Effect of Inter Personal Skill. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(3), 796-808. DOI: 10.5392/JKCA.2021.21.03.796
- [14] S. W. Jeong. (2014). The Prospective Effect of Acceptance of Disability on Self-esteem of Persons with Hearing Impairments. *Disability & Employment*, 24(1), 167-197.
- [15] E. A. Locke. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- [16] Spector. (1997). Job Satisfaction Survey and Role Base Performance Scale(Welbroune). DOI: 10.1002/9781118785317.weom050093
- [17] J. H. Do. (2020). *Analysis of Change Trajectory and Predictive Factors in Job Satisfaction of Workers with Physical Disabilities:Longitudinal Study Using Latent Growth Model*. Dept. of Occupational Therapy The Graduate School Yonsei University.
- [18] G. M. Song & H. H. Park. (2016). Mediating Effects of Mattering on the Relationship between Adult Attachment and Interpersonal Relationship Ability. *The Korean Journal of the Human Development*, 23(3), 113-131.
- [19] H. Go. (2019). Mediating Effects of Positive Psychological Capital on the Effects of Parent-Child Attachment Relationship on the Interpersonal Relationship of Adolescents. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(19), 637-664.
- [20] S. D. Lee & S. H. Won. (2016). The Study About Organization of Training Courses for Strengthening Employment Capability of Developmentally Disabled Based on NCS(National Competency Standard. *The Journal of Developmental Disabilities*, 20(1), 49-67.
- [21] S. J. Kang, (2010), The Analysis on the Determinants of Life-satisfaction in Korea. *The Korean Journal of Economic Studies*, 58(1), 5-36.
- [22] H. S. Park & H. T. Yang. (2013). The Effect of Discrimination Experience of Wage Workers on Job Satisfaction : Focused on the Mediating Effect of Self-Esteem. *Korea Academy of Disability and Welfare*, 22, 67-84. DOI: 10.22779/kadw.2013..22.67
- [23] M. S. Ko & D. J. Kim. (2013). The Relationship between Discrimination Experience from Disability and Daily Life Satisfaction of Severely

Disabled Workers. *Korean Society for Wellness*, 8(2), 105-114.

- [24] S. W. Lee & Y. J. Jang. (2019). The Relationship between Acceptance of Disability & Job Satisfaction of Wage Earners with Acquired Physical Disabilities: Testing the Moderated Mediating Effect of Person-Job Fit through Self-Efficacy. *Journal of Disability and Welfare*, 46(46), 29-58. DOI: 10.22779/kadw.2019.46.46.29
- [25] M. O. Kim, J. H. Kim & G. E. Kim. (2021). The Effectiveness of Education in Improving Awareness of Disability for Participants with Developmental Disabilities. *Korean Journal of Social Welfare Education*, 53, 27-53.
- [26] M. S. Jeon & W. C. Jeong. (2017). The Effect of Disabled Wage Workers' Occupational Ability on Job Quality. *The Journal of the Korea Contents Association*, 17(4), 83-94. DOI: 10.5392/JKCA.2017.17.04.083
- [27] Y. H. Ju, I. J. Chung & J. H. Lee. (2018). Impact of Job Satisfaction of Workers with Developmental Disabilities on Life Satisfaction : Is Self-Esteem a Mediating or a Moderating Variable?. *Institute of Social Sciences Chungnam National University*, 29(2), 289-305. DOI: 10.16881/jss.2018.04.29.2.289
- [28] D. I. Chun & J. M. Seo. (2012). A Study on the Trajectories of Change of Job Satisfaction in the Employees with Disabilities. *Disability & Employment*, 22(1), 137-157. DOI: 10.15707/disem.2012.22.1.006

김 영 운(Yeong-Un Kim)

[정회원]



- 2016년 2월 : 성결대학교 사회복지학과(석사과정)
- 2020년 2월 : 한세대학교 사회복지행정학과(박사과정)
- 2016년 6월~현재 : 브솔그룹홈시설장

- 관심분야 : 발달장애인, 장애인 자립
- E-Mail : yw1221@hanmail.net

선우 정 옥(Jeong-Ok Sunu)

[학생회원]



- 2015년 8월 : 고려사이버대학교 심리상담학과
- 2015년 8월 : 고려사이버대학교 사회복지학과
- 2018년 2월 : 한세대학교대학원 심리상담학과

- 2018년 2월 : 한세대학교대학원 가정상담학과
- 2018년 1월~현재 : 온세미로 심리상담연구소 센터장
- 관심분야 : 가족상담, 청소년상담
- E-Mail : 39going@naver.com