Check for updates

사회과학연구 제29권 2호(2018) 충남대학교 사회과학연구소 pp. 289-305
http://dx.doi.org/10.16881/jss.2018.04.29.2.289

취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감은 매개변수인가, 조절변수인가?*

주 영 하, 정 익 중†, 이 화 조

이화여자대학교 사회복지학과

본 연구의 목적은 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는 경로에서 자아존중감은 매개변수인지, 조절변수인지를 검증하는 것이다. 본 연구는 장애인고용패널(Panel Survey of Employment for the Disabled) 데이터 중 2차웨이브 1차조사(2016년) 자료를 분석하였다. 분석대상은 총 113명의 발달장애인(취업 지적장애인 103명과 취업 자폐성장애인 10명)이다. 주요한 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 취업 발달장애인의 직무만족도는 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 둘째, 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는데 있어 자아존중감의 매개효과를 확인하였다. 셋째, 취업 발달장애인의 자아존중감은 직무만족도와 생활만족도의 관계를 조절하지 않았다. 마지막으로 본 연구는 취업 발달장애인의 직무만족도를 높이기 위해 직장에서 직무지원인과 함께 직무를 수행하도록 지원하는 방안과 취업 발달장애인이 직장생활 속에서 자아존중감을 향상 할 수 있는 프로그램의 필요성을 제시하였다.

주요어: 취업 발달장애인, 직무만족도, 생활만족도, 자아존중감

---

* 본 연구는 2017년 발달장애인 권리 증진 국제학술대회 포스터 발표 논문을 수정·보완한 것임.

† 교신저자(Corresponding Author) : 정익중, 이화여자대학교 사회복지학과 교수, 서울특별시 서대문구 이화여대길 52 이화여자대학교 이화·포스코관 305호, E-mail : ichung@ewha.ac.kr

■ 최초투고일 : 2018년 3월 1일 ■ 심사마감일 : 2018년 3월 23일 ■ 게재확정일 : 2018년 3월 30일

1. 서 론

UN장애인권리위원회는 한국에 대한 권고사항(CRPD, 2014)에서 일반 노동시장으로 진입하는 것을 목표로 하지 않는 보호작업장이 존속되는 것을 우려하며, 보호작업장 운영을 중단할 것과 장애인 고용을 촉진시키기 위한 대안을 강구할 것을 권장하였다. 장애인에게 취업은 삶의 만족도에 영향을 미치며(Miller & Dishon, 2006), 자아실현의 기회를 제공(임수정, 유완식, 2011; Bell, 1996)하기 때문에 장애인에게 지역사회 취업의 중요성은 강조되고 있다.

그러나 우리나라에서 장애인은 인적자본의 취약성과 사회적 차별 등으로 취업 기회를 얻지 못하거나 저임금 직종에 종사하는 경향을 보이며(윤상용, 김태완, 2009), 사회적 차별을 경험하며 만족스럽지 못한 생활을 지속할 가능성이 매우 높다고 보고된다(이수용, 박세진, 이혜경, 2017). 2014년 장애인 실태조사에 따르면, 장애인 취업자 비율은 36.6%(15세 이상 인구대비 전국 취업자 비율 60.9%)이고, 특히 발달장애인은 소수만이 취업상태로 취업률은 16.5%이며 이중 보호고용이 54.5%이다. 이는 우리 사회에서 발달장애인 취업 현실은 어려움이 많고, 지역사회 일반 사업체에서 비장애인과 함께 일을 하는 것이 아닌 보호고용이 대부분으로 근로여건도 열악함을 보여준다.

Goode(1989)의 연구에 따르면 장애인은 비장애인들과 마찬가지로 삶에서 똑같은 것을 원하고, 같은 필요를 가지고 있으며 같은 방식으로 동일한 책임을 수행하기를 원한다고 하였다. 또한 사회적으로 보다 나은 삶에 대한 관심이 높아지면서 장애인의 생활만족도에 관한 연구가 이루어지고 있으며(김미애, 김성희, 2014; 임동진, 문상호, 2014; 조현진, 박재국, 박랑은, 2015), 특히 직무만족도가 높은 취업 장애인들은 자신의 일상생활에 대해서 긍정적인 자세를 보이며, 생활만족도가 높았다고 보고된다(신준옥, 2015; 염동문, 2013; 염동문, 이성대, 2014; 최지선, 2009).

한편, 사회과학에서는 변수간의 관계에서 그 관계를 매개하거나 조절하는 제3의 변수를 검증하는 방법이 빈번하게 활용되고 있다. 이러한 매개・조절효과를 함께 검증하는 것은 주요한 문제들을 검증할 수 있는 적절한 통계모형으로(서영석, 2010; 조영일 외, 2015), 두 효과 모형들은 상호배타적이지 않은 통합적인 관점으로 변수의 관계를 규명하기 때문이다(Baron & Kenny, 1986). 본 연구에서는 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향에서 그 관계를 매개하거나 조절하는 역할을 하는 변수를 발견하여 발달장애인의 직무만족도와 생활만족도에 긍정적인 도움을 줄 수 있는 방법을 찾고자 한다.

이러한 역할에서 주목을 받고 있는 변수가 자아존중감이다. 자아존중감의 매개・조절효과를 검증한 연구들은 장애인의 경제활동상태 혹은 사회참여와 생활만족도 간의 관계에서 자아존중감의 매개효과를 보고한 연구(고민석, 김동주, 2014; 고민석, 2015), 직장생활을 하는 장애인을 대상으로 살펴본 직장차별과 생활만족도의 관계에서 직무만족도가 매개하는 모형에 대해 자아존중감의 조절효과를 보고한 연구(염동문, 이성대, 2014), 스트레스와 우울 간의 관계에서 자아존중감의 매개・조절효과를 함께 살펴본 연구(김미례, 2007; 최미례, 이인혜, 2003) 등이 보고된다. 이들 연구결과에서는 자아존중감의 매개・조절효과는 일관되지 않고 다양하게 제시되고 있다. 특히 발달장애인의 직무만족도와 생활만족도 사이에서 자아존중감의 본질이나 강도에 대해 명확한 사실을 알기 위해서는 자아존중감 변인에 대한 연구가 필요함을 시사해 준다.

그러나 발달장애인을 대상으로 직무만족도와 생활만족도의 관계를 살펴본 국내 연구는 없는 것으로 파악되고 있다. 이는 발달장애인은 특별한 소수만이 취업상태를 유지할 수 있으며, 취업을 하더라도 주관적인 인식과 평가가 필요한 설문지 문항에 응답할 수 없다고 생각하는 우리 사회의 편견의 결과이다(김동화, 김미옥, 2015). 따라서 본 연구는 최근 발달장애인들의 의사소통 중요성이 강조되고 있고, 당사자들을 대상으로 하는 연구가 주목받고 있다는 점에 발맞추어(김동화, 김미옥, 2015; 조흥식 외, 2011), 취업 발달장애인을 대상으로 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감은 매개변수인지, 조절변수인지를 살펴보고자 한다. 만약 자아존중감이 매개변수라면, 모든 취업 발달장애인에게 자아존중감 향상을 위한 사회복지적 개입과 지원에 집중해야 할 것이며, 만약 자아존중감이 조절변수라면 자아존중감이 높고 낮은 발달장애인 대상 별로 차별적인 개입과 정책이 이루어져야 할 것이다.

장애인복지에서 장애인 근로자의 생활만족도는 성공적으로 달성해야만 하는 중요한 과업이기 때문이다(염동문, 2013). 이를 통해 발달장애인의 취업이 어렵다고 인식되는 현재 한국의 사회적 분위기 속에서 발달장애인 취업에 대한 사회복지적 함의를 제공하고자 한다.

구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 취업 발달장애인의 직무만족도는 생활만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는 경로에서 자아존중감은 매개변수인가?

셋째, 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는 경로에서 자아존중감은 조절변수인가?

2. 이론적 배경

1) 직무만족도와 생활만족도 간의 관계

고용은 가장 가치있는 사회적 역할 중 하나로(Pascoe & Lee, 1980), 개인이 자기 가치를 발휘하는 메커니즘으로(Schneider & Ferritor, 1982) 중요성이 설명되고 있다. 개인은 고용으로 사회적 상호작용을 촉진하면서 사회에 기여할 수 있고, 삶의 목표달성을 향상시키면서 독립성과 자율성을 갖기 때문이다. 특히 서구 사회에서는 장애인이 일을 하는 것에 대해 높은 가치를 인정하고 있으며, 비장애인 보다 훨씬 더 존경받는다(Schneider & Ferritor, 1982). 발달장애인에 있어서도 직업 활동은 경제적 의미 뿐 아니라 건강한 생활과 타인과의 인간관계, 사회 내에서의 존재를 확립하는 다양한 측면에서 중요하다(박주영, 2017).

직무만족도는 근로자의 직무환경과 직업조건에 대한 긍정적 태도로 일상생활만족을 높이는데 있어서 중요한 역할을 한다. 발달장애인의 직무만족도를 연구한 Smith(2014)의 연구에서는 정서조절의 어려움, 높은 실업률, 한정된 훈련, 비장애인보다 직무에 대한 기대치가 낮은 파트 타임과 같은 직장에 갈 수 있는 어려움에도 불구하고 예상보다 높은 직무 만족도를 가진다고 보고하였으며, 특히 취업 발달장애인은 일자리를 제공하고 성공을 위해 필요한 멘토링을 제공하는 상사에 대해 높은 만족감을 보고하였고, Scott et al.(1980)은 지적장애인 참가자의 약 40 %가 직무에 만족하며, Brolin et al.(1975)은 지적 장애가 있는 근로자의 70 %가 직무에 만족한다는 사실을 발견하였다. 또한 직무만족도가 높은 장애인 근로자들은 자신의 일상생활에 대해서 더 긍정적인 자세를 보이며, 생활만족도가 높았다고 보고하고 있다(신준옥, 2015; 염동문, 2013; 염동문, 이성대, 2014;

최지선, 2009). 장애인의 직무와 일자리에 대한 만족도는 직업유지 기간을 길어지게 하는 것으로 나타났고(남정휘, 조성욱, 2012; 이형렬, 2011), 발달장애인 또한 직무만족도가 높을수록 직업을 유지하는 기간이 길어진다는 동일한 연구결과가 보고되고 있다(박주영, 2017). 특히 지적장애인의 생활만족도를 연구한 Eggleton et al.(1999)은 지역사회에 취업한 지적장애인이 실업이나 보호작업장에 있는 지적장애인보다 삶의 질이 통계적으로 유의하게 높다고 보고하였다.

생활만족도는 행복과 관련된 추상적인 개념으로 개인이 생활 속에서 느끼고 경험하는 주관적인 경험과 느낌을 의미하며(백은령, 2005; 이중섭, 2009), 직무만족도(이성규, 2014), 기초생활 수급여부(박진호, 2002), 결혼생활(이달엽, 2016; 조현진, 박재국, 박량은, 2015), 사회경제적 지위(이수용, 나운환, 2017), 주관적 계층의식(윤인진, 김사돈, 2008), 건강상태(윤희정, 신자은, 2015), 경제활동 참여여부(이영미, 2013; 이수용, 나운환, 2017) 등이 생활만족도에 영향을 미치는 변수로 설명되고 있다.

김동화와 김미옥(2015)이 최근 발달장애인 당사자가 삶의 만족도에 영향을 미친다고 인지한 요인들에 대한 탐색적 연구를 실시한 결과, 성별, 장애유형, 연령, 여가활동, 대인관계, 경제활동 참여 등이 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 이 연구결과에서 경제활동참여가 삶의 만족도에 영향을 줄 수 있다는 부분에 주목할 필요가 있다. 그러나 장애인의 경제활동 참여와 직무만족도 정도가 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는지에 대한 의견이 분분하여 상반된 견해들이 존재한다(송미영, 송현수, 2009; 이지수, 2007). 전통적으로 직무만족도와 생활만족도간의 관계는 크게 직무경험이 생활의 다른 영영까지 확장된다는 파급효과(spillover)를 갖거나, 높은 직무만족도가 생활만족도의 낮은 만족으로 보상한다는 보상효과(compensation), 직무만족도와 생활만족도간의 관계가 없다는 분리효과(segmentation)의 세 가지 관계로 설명되고 있기 때문이다(Wilensky, 1960).

한편 백종남과 이경원(2012)의 연구에서는 여자보다 남자가, 기초생활보장 수급 대상자보다 비대상자가, 가구 내 장애인의 수가 많을수록, 심리적 안정도 및 일생상활만족도가 높을수록 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 최영광(2014)의 연구에서는 장애노인의 경우 남성일수록 생활만족도 높으며, 특히 남성 지체장애인은 기초생활보장 수급권자가 아닐수록 생활만족도 높은 것으로 나타났다.

따라서 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 의미있는 영향력을 미치는지를 살펴볼 필요가 있으며, 본 연구는 그동안 활발히 진행되지 않았던 발달장애인 취업과 관련된 실천적 함의를 제공할 수 있을 것으로 사료된다.

2) 자아존중감의 매개효과, 조절효과

발달장애인들은 사회의 부정적인 인식이나 편견, 장애차별 등으로 낮은 자아존중감을 갖는다(주영하, 정익중, 2016; Beckles, 2004; Nosek et al., 2003). 이러한 자아존중감은 장애인의 정서만족 등 삶의 만족도에 영향을 미치며(이지수, 2007; 황지연, 2017; Mashiach-Eizenberg et al., 2013), 개인의 역량과 사회적 활동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 보고되고 있다(Hernandez, 2005). 황지연(2017)의 연구에서도 높은 자아존중감은 생활만족도를 높이는 것으로 나타났고, 이러한 경향은 남자보다 여자 장애인에게서 상대적으로 더 높은 것으로 분석되었다.

매개효과는 예측변수가 준거변수에 미치는 제3의 변수의 경로를 검증하는 것을 의미하며, 조절

효과는 예측변수와 준거변수 간의 강도나 방향의 관계가 제 3의 조절변수에 의해 달라지는 것을 의미한다(Baron & Kenny, 1986). 따라서 변수들 간의 관계 매커니즘을 파악하여 원인과 결과에 대한 시사점을 밝히고, 특정한 치료방법이나 심리적 요인 등이 예측변수와 준거변수 간의 관계를 이어주는 매개효과를 갖는지를 살펴봄으로써 효과적인 개입 및 예방프로그램을 설계하기 위해서는 매개효과 검증을 실시하고(서영석, 2010), 변수들 간의 방향성과 강도를 규명하거나 프로그램・심리적 요인들의 효과의 집단 차이를 살펴봄으로써 개입의 구체성을 규명하기 위해 조절효과검증을 사용한다(조영일 외, 2015). 따라서 매개효과와 조절효과를 함께 검증하는 것은 취업 발달장애인의 자아존중감 향상을 위한 사회복지적 개입의 필요성과 자아존중감 수준에 따른 집단 간 차별적 개입의 필요성을 통합적인 관점에서 이해하고자 하는 시도라 할 수 있다(Baron & Kenny, 1986).

각 영역에서 자아존중감의 매개・조절효과를 함께 살펴보고자 하는 노력들이 이루어지고 있다(최미례, 이인혜, 2003; Abel, 1996; Cupl & Beach, 1993). 그러나 연구결과는 자아존중감의 매개・조절효과가 동시에 나타나기도 하고(김미례, 2007; 최미례, 이인혜, 2003; 최윤신, 김한나, 2008), 매개효과만 나타나거나 조절효과만 나타나는 등(염동문, 이성대, 2014; 정문진, 이성규, 2017) 자아존중감의 매개・조절효과는 여러 연구들에서 일관되지 않고 다양하게 제시되고 있다.

먼저, 자아존중감의 매개효과를 보고하는 선행연구들을 살펴보면, 여성장애인의 경제활동상태와 생활만족도 간의 관계에서 자아존중감은 매개효과를 갖는다고 보고된다(고민석, 김동주, 2014). 또한 정문진과 이성규(2017)의 연구에서는 고령장애인의 노후준비, 현재 건강상태와 일상생활타인도움 필요 여부가 삶의 만족도에 미치는 영향 관계에서 자아존중감이 매개효과를 갖는 것으로 보고하였고, 김동배 외(2013)는 근로 노인의 근로만족도와 생활만족도에 미치는 영향 관계에서 자아존중감의 매개효과를 검증하였다. 그 외에도 중증장애인 혹은 장애여성의 차별경험과 생활만족도의 관계에서 자아존중감은 매개효과를 갖는다고 보고하였다(박현숙, 양희택, 2013; 박현숙, 2014; 조혜정, 윤명숙, 2016; 최병일, 2015). 매개효과는 독립변수 X가 종속변수 Y에 미치는 효과를 제3의 변수 M이 매개하는 효과를 일컫는(Baron & Kenny, 1986) 것으로, 자아존중감은 직무만족도와 생활만족도의 관계를 검증하기 위한 중요한 제3 변수임을 알 수 있다.

다음으로 자아존중감의 조절효과를 보고하는 선행연구들을 살펴보면, 직장생활을 하는 장애인을 대상으로 살펴본 염동문과 이성대(2014)의 연구는 직장차별과 생활만족도의 관계에서 직무만족도가 매개하는 모형에 대해 자아존중감의 조절효과를 가지는 것으로 나타났다. 곽민주와 이희숙(2014)의 연구에서는 경제적 어려움과 생활만족도 사이에서 심리적 요인인 자아존중감의 조절효과를 살펴보았는데, 경상소득, 금융자산 등의 경제적 요인이 생활만족도에 미치는 영향에서 자아존중감이 긍정적인 조절효과가 있는 것을 확인하였다. 조절변수는 두 변수 간의 관련성의 강도나 방향에 영향을 미치는 변수를 의미하는(Baron & Kenny, 1986) 것으로, 자아존중감이 포함됨으로써 두 변수들 간의 관계에 변화가 발생되는 중요한 조절변수임을 의미한다.

마지막으로 자아존중감의 매개와 조절효과를 함께 보고한 연구들을 보면, 최미례와 이인혜(2003) 그리고 김미례(2007)의 연구에서는 스트레스와 우울간의 관계에서 자아존중감은 매개효과・조절효과가 동시에 나타난다고 보고하였다. 즉, 스트레스가 우울에 미치는 영향에서 자아존중감의 부분

매개효과를 가지며, 스트레스와 우울간의 관계가 자아존중감 수준에 따라 달라진다는 것을 밝혔다. 또한 최윤신과 김한나(2008)의 연구에서는 청소년의 학업스트레스와 학교적응과의 관계에서 자아존중감은 부분 매개효과를 가지며, 자아존중감의 수준에 따라서 변화를 가져왔다고 보고하였다.

따라서 본 연구는 취업 발달장애인을 대상으로 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감은 매개효과를 나타내는지 조절효과를 나타내는지를 살펴보고자 한다. 그 과정에서 자아존중감의 효과를 살펴봄으로써 그동안 부진했던 발달장애인의 취업에 대한 사회적 관심과 사회복지적 함의를 제시해보고자 한다.

3. 연구방법

1) 연구대상

본 연구는 장애인고용패널(Panel Survey of Employment for the Disabled) 데이터 중 2차 웨이브 1차조사(2016년) 자료를 분석하였다. 장애인고용패널은 장애인의 경제활동 관련 연속성과 변화를 파악하여 장애인고용정책 수립과 평가에 필요한 정보 제공을 목적으로 한다. 조사방법은 데이터의 신뢰성, 정확도 및 조사 상 편의를 높이기 위해 CAPI(Computer-Assisted Personal Interviewing: 컴퓨터를 이용한 대인면접법)이 활용되었다(양수정 외, 2012). 2차웨이브 1차조사에 성공한 4,577명 중에서 발달장애인은 438명으로, 이중 취업한 지적장애인은 103명, 취업한 자폐성장애인은 10명으로 취업 발달장애인 총 113명을 연구대상으로 분석하였다. 취업 발달장애인의 경제활동상태는 임금근로자 102명, 자영업자 3명, 무급가족종사자 8명이었다.

2) 주요변수의 측정

(1) 직무만족도

직무만족도를 측정하기 위하여 Brayfield & Rothe(1951)의 직무만족도 척도에서 5개 문항으로 선별된 문항을 사용하였다. 그 문항의 예는 '나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있다', '현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다', '현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다' 등 총 5문항을 통해 측정된 점수를 사용되었다. 5점 리커트 척도(1 전혀 그렇지 않다, 2 그렇지 않은 편이다, 3 보통이다, 4 그런 편이다, 5 매우 그렇다)를 통해 측정된 점수를 사용하였고, 점수가 높을수록 직무만족도의 정도가 높음을 의미한다. 직무만족도의 신뢰도 계수는 .898 이다.

(2) 생활만족도

생활만족도를 측정하기 위하여 개인이 일상생활에서 느끼는 만족도를 측정하였다. 그 문항의 예는 '가족들과의 관계에서 만족하십니까?', '현재 사귀는 친구들의 관계에 만족하십니까?', '살고 있는 곳에 만족하십니까?' 등 총 6문항을 통해 측정된 점수를 사용되었다. 본 연구에서는 현재 하는 일은 직무만족도와 중복되며, 결혼생활만족은 기혼자에게만 해당되어 분석에서 생략하였다. 5점 리커트 척도(1 매우불만족, 2 불만족, 3 보통, 4 만족, 5 매우만족)를 통해 측정된 점수를 사용하였고 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 의미한다. 생활만족도의 신뢰도계수는 .770 이다.

(3) 자아존중감

자아존중감을 측정하기 위하여 Rogenberg(1965)가 개발하고 전병제(1974)가 번역한 RSES(Rosenberg

Self-Esteem Scales)을 사용하였다. 그 문항의 예는 '나는 다른 사람처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다', '나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다', '나는 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수가 있다' 등 총 10문항을 통해 측정된 점수를 사용되었다. 4점 리커트 척도(1 대체로 그렇지 않다, 2 보통이다, 3 대체로 그렇다, 4 항상 그렇다)를 통해 측정된 점수를 사용하였고, 부정적 자아존중감 4개의 문항은 역코딩하였다. 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 자아존중감 신뢰도계수는 .727이다.

(4) 통제변수

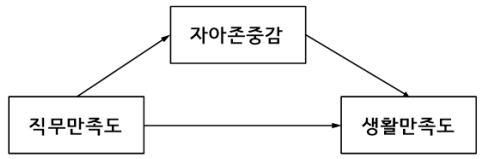
성별의 경우 남자를 '1', 여자를 '0'의 값으로 변환하여 분석하였다. 수급여부의 경우 수급자는 '1', 비수급자는 '0'의 값으로 변환하여 분석하였다. 결혼여부의 경우 결혼/동거의 경우 '1', 미혼, 이혼, 사별, 별거는'0'의 값으로 변환하여 분석하였다.

3) 자료분석방법

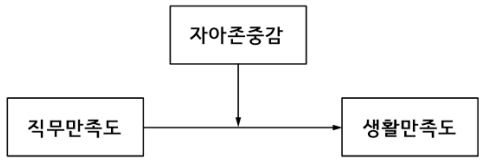
본 연구에서는 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향에서 자아존중감의 매개효과와 조절효과를 각각 분석하기 위해 SPSS 19.0과 SPSS Macro 프로그램인 PROCESS를 이용하였다. 연구모형을 분석하기 전에 SPSS 19.0을 이용하여 변인들에 대한 기초자료분석으로 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 대한 기술통계분석을 실시하고, 변인 간의 관계를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 연구모형 분석은 먼저, 매개효과 검증으로 3단계의 회귀분석을 실시하고, Hayes(2013)가 제시한 SPSS Macro를 이용하여 부트스트래핑(bootstrapping) 방법으로 직무만족도와 생활만족도에 있어 자아존중감의 매개분석 유의성 검증을 실시하였다. 다음으로 자아존중감의 조절효과를 살펴보기 위하여 자료를 평균중심화(mean centering)하여 위계적 회귀분석을 하였다. 조절효과는 Cohen et al.(2004)의 공식을 사용하여 조절효과크기를 살펴보았다.

4) 연구모형

본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.



* 통제변수: 성별, 수급여부, 결혼여부



* 통제변수: 성별, 수급여부, 결혼여부

<그림 1> 연구모형

4. 연구결과

1) 기술통계

본 연구의 인구학적 특성으로 발달장애인 총 438명 중 지난 주 1시간 이상 수입을 목적으로 일하였거나, 무급가족종사를 18시간 이상 하였거나, 또는 일시휴직으로 일을 하지 않았지만 직장(일)을 가지고 있는 취업 발달장애인은 113명(25.8%)으로 소수를 차지하였다. 취업 발달장애인의 주요변수의 기술 통계치를 검토한 결과는 <표 1>에 제시된 바와 같다. 종속변인 생활만족도의 평균은 3.60(SD = .58), 매개・조절변인 자

아존중감의 전체평균은 2.69(SD = .35), 독립변인 직무만족도의 전체평균은 3.52(SD = .71)로 보고되었다. 이는 미취업 발달장애인 325명(74.2%)의 생활만족도(M = 3.30, SD = .68)와 자아존중감(M = 2.40, SD = .41) 보다 취업 발달장애인의 생활만족도와 자아존중감이 월등히 높은 것을 알 수 있다.

한편, 주요변인들의 기술통계분석을 위해 평균값과 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보았다. 분석결과, 평균값은 최저 2.69에서 최고 3.60의 분포를 보였으며 표준편차는 최저 .35에서 최고 .71 사이에 분포하는 것으로 나타났다. 왜도는 최저 -.67에서 최고 .81 사이에, 첨도는 최저 .57에서 최고 1.87 사이에 분포하는 것으로 나타났다.

<표 1> 주요 변인들의 특성

구분	변수명	평균	표준편차	왜도	첨도
종속변수	생활만족도	3.60	.58	.07	.57
독립변수	직무만족도	3.52	.71	-.67	1.26
매개·조절변수	자아존중감	2.69	.35	.81	1.87
자아존중감	성별	1=남자(86명, 76.1%) 0=여자(27명, 23.9%)			
	수급여부	1=수급(16명, 14.2%) 0=비수급(97명, 85.8%)			
	결혼여부	1=결혼/동거(14명, 12.4%) 0=그 외(99명, 87.6%)			

2) 주요 변인 간 상관관계

주요변인 간의 상관관계를 유의한 변수를 중심으로 살펴보면 <표 2>에 제시된 바와 같다. 직무만족도, 자아존중감, 생활만족도는 유의한 상관관계가 있는 것으로 조사되었다. 종속변인 생활만족도가 직무만족도, 자아존중감과 각각 정적(+)으로 유의미한 상관관계를 보이는 것으로 분석되었다.

<표 2> 주요 변인 간 상관관계

구분	직무만족도	자아존중감	생활만족도
자아존중감	.340**	-	
생활만족도	.426**	.366**	-

**p < .01

3) 발달장애인의 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감의 매개효과

매개효과를 검증하기 위한 첫 번째 단계로 성별, 수급여부, 결혼여부를 통제한 후, 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향력을 살펴보았다.

분석 결과 직무만족도는 생활만족도에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 두 번째 단계로 직무만족도가 매개변수인 자아존중감에 미치는 영향력을 분석한 결과도 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 세 번째 단계에서 실시한 회귀분석은 직무만족도와 매개변수인 자아존중감을 동시에 투입하여 생활만족도에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과 직무만족도와 자아존중감은 모두 생활만족도에 유의미한 영향력을 미치고 있었다.

직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향력은 첫 번째 단계에서 실시한 영향력의 크기(β = .342, p<.001)가 세 번째 단계에서 실시한 결과에 나타난 영향력의 크기(β = .221, p<.05)에서 줄어들었고, 직무만족도의 직접효과가 세 번째 단계에서도 유의미하게 나타나 발달장애인의 자아존중감에 대한 인식은 부분매개효과가 있음을 확인 할 수 있었다(Baron & Kenny, 1986).

세 번째 단계에서 직무만족도의 직접효과가 통계적으로 유의미한 경우에는 부분매개 모형으로 불리고, 세 번째 단계에서 직무만족도의 직접효과가 통계적으로 유의미하지 않은 경우에는 완전매개모형으로 불린다.

<표 3> 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감의 매개효과검증

단계	1단계. 직무만족도: 생활만족도 (독립 → 종속)				2단계. 직무만족도: 자아존중감 (독립 → 매개)				3단계. 자아존중감: 생활만족도 (독립, 매개 → 종속)			
	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
성별	.065	.115	.051	.568	-.014	.073	-.017	-.188	.073	.108	.057	.671
수급여부	.305	.140	.195	2.181*	.105	.089	.105	1.171	.249	.133	.159	1.873
결혼여부	-.013	.148	-.008	-.089	-.109	.095	-.104	-1.151	.046	.141	.028	.325
직무만족도	.236	.069	.342	3.835***	.172	.044	.353	3.929***	.170	.069	.221	2.460*
자아존중감									.541	.142	.342	3.801***
F	4.736**				4.282**				7.151***			
R^2	.149				.137				.250			
R^2Change	-				.137				.250			

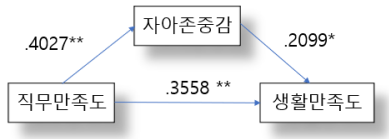
*p < .05, **p < .01, ***p < .001

다음으로 매개효과의 통계적 유의도 검증은 SPSS의 PROCESS Macro(Hayes, 2013)을 활용하여 부트스트래핑(Bootrapping)을 실시하였다. 부트스트래핑을 위해 재추출한 표본수는 1,000개였고, 간접효과에 대한 신뢰구간을 95%로 설정하였다. 신뢰구간이 0(LLCI .009 ~ ULCI .1617)을 포함하지 않으므로 매개효과는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하다고 결론 내렸다. 따라서 직무만족도는 자아존중감을 높이고, 높아진 자아존중감이 생활만족도로 연결되는 매개경로는 통계적으로 유의미하였으며, 직무만족도가 생활만족도에 직접적으로 영향을 미치는 효과 또한 유의미하므로 부분매개모형을 지지하는 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 자아존중감 매개효과의 부트스트래핑 결과

	B	Boot. SE	95% 신뢰구간	
			Boot. LLCI	Boot. ULCI
자아존중감	.055	.035	.009	.1617

또한 SPSS의 PROCESS Macro(Hayes, 2013)을 활용하여 본 연구의 구조모형은 <그림 2>와 같다.



*p < .05, **p < .01 모든 계수는 표준화 계수

<그림 2> 구조모형

4) 발달장애인의 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감의 조절효과

취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향 경로에서 자아존중감의 조절효과를 분석하기 위해 다중선형회귀모형(Multiple Linear Regression, MLR)을 활용하였다. 먼저 상호작용항을 형성하는 과정에서 발생될 수 있는 다중공선성 문제를 해결하기 위해 각 변인들을 평균중심화(mean-centering)하여 사용하였다(Frazier, Tix & Barron, 2004). 다중공선성을 진단하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창지수(VIF)를 확인한 결과, 주요 변인들의 공차한계는 0.82 이상으로 확인되었고 VIF는 1.2이하로 나타나 상호작용항을 생성하는 과정에서 발생되는 다중공선성의 문제 발생 가능성은 낮은 것으로 판단하였다.

<표 5> 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감의 조절효과검증

단계	종속변수: 생활만족도											
	모델 1				모델 2				모델 3			
	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
(상수)	2.007	.474		4.232***	.866	.539		1.607	.825	.541		1.524
성별	.065	.115	.051	.568	.073	.108	.057	.671	.084	.109	.066	.768
수급여부	.305	.140	.195	2.181*	.249	.133	.159	1.873	.245	.133	.156	1.837
결혼여부	-.013	.148	-.008	-.089	.046	.141	.028	.325	.031	.142	.019	.218
직무만족도	.236	.069	.342	3.835***	.710	.069	.221	2.460*	.171	.069	.222	2.468*
자아존중감					.541	.421	.342	3.801**	.568	.146	.360	3.895***
직무만족도× 자아존중감									-.163	.187	-.076	-.870
F	4.736**				7.151***				6.071***			
R^2	.149				.250				.256			
R^2 Change	-				.101				.005			

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

1단계는 통제변인들과 독립변인을 투입하였으며, 2단계는 통제변인을 통제한 상태에서 독립변인과 조절변인을 동시에 투입하였고, 3단계는 상호작용항을 추가로 투입하였다(Cohen et al., 2004). 상호작용항이 투입된 3단계 모형에서 R^2변화량이 유의미하다면 조절효과가 있음을 의미한다(Frazier, Tix & Barron, 2004). 그러나, F값은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었지만, 직무만족도와 자아존중감 간의 상호작용항이 투입된 3단계에서의 상호작용항의 계수(β = -.076)는 유의하지 않았다. 이는 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향은 자아존중감의 수준에 따라 상이한 영향을 미치지 않음을 의미한다. 낮은 자아존중감이나, 높은 자아존중감 수준에 상관없이 직무만족도는 생활만족도에 동일하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

5. 결 론

본 연구는 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향에서 자아존중감은 매개변수인지, 조절변수인지를 탐색해보았다. 연구 결과, 직무만족도는 자아존중감을 높이고, 자아존중감의 증가는 생활만족도를 증가시켰으나, 자아존중감이 낮거나 높은 수준에 상관없이 직무만족도는 생활만족도에 동일하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적인 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족도는 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직무만족도가 높은 경우 다른 생활영역에 대한 만족도 높은 경향을 보이는 파급효과(Spillover effect) 모형을 지지하는 결과라고 할 수 있다(Wilensky, 1960). 직업이 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난 이지수(2007)의 연구와 발달장애인의 경제활동과 삶의 만족도의 관계를 규명한 김동화와 김미옥(2015)의 연구를 뒷받침하고 있다. 발달장애인의 직무만족도를 높이기 위한 개입이 절실히 필요하지만, 현행 한국의 장애인 고용정책 논의는 장애인을 노동시장에 많이 진입시켜 고용률, 경제활동 참가율 등을 높이는 양적 차원이 중요

하게 고려되면서 직무만족도에 대한 질적 수준이나, 계속적인 고용유지 정책, 중증장애인의 고용률에 대한 고려가 부족한 실정이다. 이에 발달장애인에게 전반적인 직무 환경과 직무 만족에 관한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 하겠다.

둘째, 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는 데 있어 자아존중감의 매개효과를 확인할 수 있었다. 자아존중감이 높은 발달장애인 근로자들은 자신의 일상생활에 대해서 긍정적인 자세를 가지며, 생활만족도가 높다는 것을 의미한다. 이는 자아존중감이 자기 자신에 대한 긍정적 인지로서 생활만족도를 높이는데 있어서 중요한 역할을 하는 것으로 알려진 연구(고민석, 2015; 고민석, 김동주, 2014; 김동배 외, 2013)들과 일치한다. 따라서 본 연구는 이러한 기존 연구를 지지하는 결과의 일환으로 취업 발달장애인의 생활만족도를 높이는데 있어 자아존중감의 역할을 부각시켰다는데 의의가 있다. 즉, 생활만족도를 증진시키기 위해서 발달장애인 근로자 자신의 자아존중감 확보가 중요한 변인임을 확인할 수 있었다.

셋째, 취업 발달장애인의 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 자아존중감의 조절효과는 발견되지 않았다. 이러한 결과는 취업 발달장애인이 미취업 발달장애인들 보다 자아존중감이 전반적으로 같이 높기 때문으로 보이며 취업 환경에서의 발달장애인 근로자의 심리적 과정에 대한 보다 심층적인 분석의 필요성이 부각된다고 사료된다. 본 연구에서 자아존중감은 직무만족도와 생활만족도와의 관계를 높이거나 낮추는 효과를 지니지 않는 것으로 나타났으며, 이는 자아존중감이 높은 집단이나 그렇지 않은 집단 모두 직무만족도가 높아짐에 따라 생활만족도가 높아진다는 것이다. 즉, 자아존중감이 높고 낮은 수준에 따라 직무만족도와 생활만족도 간의 관계가 달라지는 것이 아니라 직무만족도가 자아존중감에 영향을 미치는 매개경로가 더 확실하여 자아존중감에 따른 차별적 개입이나 분석의 필요성이 낮아질 수 있음을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있다. 또한 직무만족도는 자아존중감과 관계가 밀접하기 때문에 발생한 것으로 사료되며, 조절역할보다는 매개역할에 초점을 맞추는 것이 더 타당해 보인다.

본 연구결과는 취업 발달장애인의 생활만족도에 대한 다양한 함의를 시사해 준다.

본 연구에 의하면 발달장애인 근로자의 직무만족도는 생활만족도에 영향을 미친다. 이에 발달장애인의 직무만족도를 향상시키기 위한 방안이 필요하겠다. 발달장애인의 직무만족도를 향상에 영향을 미치는 요인인 임금, 동료, 상사, 승진, 직무환경, 운영방법(Lawler, 1981; Smith et al., 1969)에 대한 정책이 필요하겠다. 특히 Schaller & Yang(2005)은 발달장애인이 지역사회에서 임금을 받고 일하기 위해서는 직무지원을 돕는 잡 코치(Job Coach)가 필요하며, 잡 코치가 있는 발달장애인이 없는 발달장애인보다 직업에 더 큰 성공을 보이는 것으로 보고하였다. 잡 코치의 직무지원은 발달장애인이 조직의 일원이 되도록 돕고, 직무를 개발하고 배울 수 있도록 지원하는 것이다. 구체적으로 Garcia-Villamisar & Hughes(2007)의 연구에서는 직무지원을 받은 자폐성 장애인은 주요 기능, 공간, 기억 업무에서 상당히 점수가 높았다고 보고하였고, Beyer et al.(2010)의 연구에서는 지난 5년 동안 직무 지원을 받은 발달장애인은 생산성이 높고 건강이 좋으며 생활만족도가 높은 것으로 보고하였다. 즉, 발달장애인 근로자의 특성을 고려한 근로시간의 탄력적 적용과 취업 발달장애인이 직무지원인과 함께 사업체에서 직무를 수행하도록 적극 지원하며, 취업 발달장애인이 지속적으로 고용을 유지를 할 수 있도록 계속적인 직무 지원도 필요하겠다.

다음으로 발달장애인 근로자의 생활만족도는 자아존중감에 의해 많은 영향을 받는다. 따라서 취업 발달장애인 개인별로 자아존중감을 높일 수 있는 다양한 방식을 모색할 필요가 있으며, 무엇보다도 취업 발달장애인이 직장생활 속에서 자아존중감을 고려하여 생활만족도를 높이도록 노력해야 하겠다. 역량강화 프로그램 등의 다양한 교육프로그램과 자조모임 활성화 등을 통해 발달장애인의 자아존중감을 높이고, 나아가 임파워먼트 할 수 있도록 실천적 개입이 필요하겠다. 최말옥(2004)은 장애인과 상호작용을 하는 사람들의 인식과 태도, 지지, 긍정적인 관계는 장애인의 자아존중감을 강화시킨다고 보고하였다. 취업 발달장애인들의 직무와 관련된 내용 뿐 아니라 이들의 자아존중감을 강화하는 활동이 함께 이루어진다면 생활만족도를 높이는 효과를 보일 것이다. 직무만족도를 통해 보다 많은 영역에서 긍정적인 효과를 볼 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 기존에 연구되지 않았던 취업 발달장애인들을 대상으로 직무만족도와 생활만족도의 관계를 살펴보았다는 데에 의의가 있다고 하겠다. 앞으로 UN장애인권리위원회의 권고사항(CRPD, 2014)에서 보호작업장 대신에 일반 사업체에서 장애인 고용이 촉진되기를 바라는 권고사항이 사회적 인식 속에서 정책화되기를 기대한다.

참 고 문 헌

고민석 (2015). 장애노인의 사회참여가 일상생활만족도에 미치는 영향: 주관적 건강상태와 자아존중감의 매개효과. <보건의료산업학회지>, 9(3), 221-232.

고민석 · 김동주 (2014). 경제활동상태가 여성장애인의 일상생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <장애와 고용>, 24(2), 137-164.

곽민주 · 이희숙 (2014). 경제적 요인이 생활만족도에 미치는 영향: 심리적 요인의 조절효과를 중심으로. <소비자학연구>, 26(2), 93-119.

김동배 · 유병선 · 이은진 (2013). 근로노인의 근로만족이 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과 검증. <노인복지연구>, 60, 201-236.

김동화 · 김미옥 (2015). 발달장애인 당사자가 인지하는 삶의 만족도 영향요인. <장애와 고용>, 25(2), 209-233.

김미례 (2007). 기혼여성의 생활스트레스와 우울의 관계에서 자아존중감의 매개효과 및 조절효과 검증. <한국심리학회지: 건강>, 12(4), 761-777.

김미애 · 김성희 (2014). 주거유형에 따른 정신장애인의 생활만족도 연구: 재가와 시설의 비교. <한국케어매니지먼트연구>, 101-120.

남정휘 · 조성욱 (2012). 중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. <재활복지>, 4, 137-156.

박주영 (2017). 발달장애인근로자 고용현황과 직업유지 요인. <발달장애연구>, 21(1), 51-68.

박진호 (2002). 공공부조제도에서 인식 스티그마에 관한 연구. 전주대학교 석사학위논문.

박현숙 (2014). 중증장애인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <차세대인문사회연구>, 10, 105-123.

박현숙・양희택 (2013). 임금근로장애인의 일자리 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <한국장애인복지학>, 22, 67-84.

백은령 (2005). 취업 지체장애인의 생활만족 요인 연구. <직업재활연구>, 15(1), 161-181.

백종남・이경원 (2012). 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인. <특수교육학연구>, 48(3), 65-91.

서영석 (2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증: 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려 사항. <한국심리학회지: 상담 및 심리치료>, 22(4), 1147-1168.

송미영・손현수 (2009). 재가장애인의 지역사회보호에 관한 연구: 사회적 지지와 생활만족도를 중심으로. <대한케어복지학>, 11, 45-64.

신준옥 (2015). 장애인의 직무만족과 생활만족도 관계에서 근무환경 및 근로지속성의 다중매개효과. <비판사회정책>, 49, 202-226.

염동문 (2013). 장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향. <재활복지>, 7(1), 163-188.

염동문・이성대 (2014). 매개된 조절모형과 조절된 매개모형을 통한 직장차별이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 직무만족과 자아존중감을 중심으로. <장애와 고용>, 24(1), 139-165.

윤상용・김태완 (2009) 장애인가구의 빈곤 실태 및 장애 추가비용의 빈곤 영향력. <재활복지>, 13, 61-83.

윤인진・김상돈 (2008). 사회경제적 지위와 주관적 계층의식이 생활만족에 미치는 영향. <도시행정 학보>, 21(2), 153-185.

윤희정・신자은 (2015). 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인. <보건사회연구>, 35(4), 432-461.

이달엽 (2016). 제5차 장애인고용패널 장애인 삶의질과 만족도. <한국특수교육학회 2016 학술대회 자료집>, 706-720.

이성규 (2014). 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계 분석: 성별 및 고용형태 차이를 중심으로. <여성연구>, 87(2), 349-381.

이수용・나운환 (2017). 장애인가구의 생활수준 측정을 통한 사회경제적 지위와 생활만족도의 관계: 엥겔계수와 슈바베계수를 활용한 종단적 상호교류관계 분석. <장애와 고용>, 27(1), 115-153.

이수용・박세진・이혜경 (2017). 장애인의 생활만족도 변화궤적과 영향요인에 관한 연구. <직업재활연구>, 27(1), 23-42.

이영미 (2013). 장애노인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 노령화된 장애인과 노인성 장애인간 비교를 중심으로. <노인복지연구>, 62, 35-57.

이준상・박애선 (2017). 취업한 청각장애인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과. <재활복지>, 21(1), 97-119.

이중섭 (2009). 빈곤 장애인의 생활만족도에 영향을 미치는 요인: 광주광역시 기초생활수급 장애인을 중심으로. <한국거버넌스학회보>, 16(1), 79-105.

이지수 (2007). 장애인의 주관적 삶의 질: 삶의 만족도 구조모형의 성별비교. <한국사회복지학>, 59(2), 89-114.

이형렬 (2011). 장애청소년 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인. <장애와 고용>, 21(1), 5-34.

임동진・문상호 (2014). 장애인의 경제적 요인이 생활만족도에 미치는 영향. <정책분석평가학회보>, 24(2), 73-101.

임수정・유완식 (2011). 장애인의 빈곤결정요인: 취업과 소득보장의 상호작용 효과 검증. <제3회 장애인고용패널 학술대회 자료집>, 45-71.

장휘숙 (2010). 주관적 연령이 노인의 자기존중감과 주관적 건강, 죽음공포 및 우울에 미치는 영향. <한국심리학회지: 발달>, 23(4), 1-15.

전병제 (1974). 자아개념의 측정가능성 대한 연구. <연세논집>, 11(1), 107-130.

정문진 · 이성규 (2017). 고령 장애인의 경제적 및 건강 특성과 삶의 만족도 관계에 대한 자아존중감의 매개효과. <한국콘텐츠학회논문지>, 17(6), 551-560.

조영일 · 김지현 · 한우리 · 조유정 (2015). 임상 연구에서 조절효과 및 매개효과의 비교 및 통합: 개념 정의 및 통계 모형. <한국심리학회지: 임상>, 34(4), 1113-1131.

조현진 · 박재국 · 박량은 (2015). 지체장애 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인 탐색. <지체중복건강장애연구>, 58(2), 203-227.

조혜정 · 윤명숙 (2016). 중증장애인의 장애차별경험이 자아존중감을 매개로 생활만족도에 미치는 영향: 장애유형 및 취업유무 집단비교. <한국장애인복지학>, 33, 67-90.

조흥식 · 김상경 · 김용득 · 김진우 · 박희찬 · 윤민석 · 이준영 (2011). 발달장애인 활동지원 등을 위한 욕구조사 및 정책과제 수립연구. 보건복지부, 서울대 산학협력단.

주영하 · 정익중 (2016). 발달장애인의 차별경험이 자아존중감에 미치는 영향: 생활만족도의 매개효과와 근로소득의 조절효과를 중심으로. <사회과학연구>, 3(1), 55-78.

최말옥 (2004). 정신장애인의 자아존중감과 집단의식이 권리의식에 미치는 영향. <한국사회복지학>, 46(2),145-166.

최미례 · 이인혜 (2003). 스트레스와 우울의 관계에 관한 자아존중감의 중재효과와 매개효과. <한국심리학회지: 임상>, 22(2), 363-383.

최병일 (2015). 장애여성의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향 : 자아존중감의 매개효과를 중심으로. <한국인간복지실천연구>, 14, 139-158.

최영광 (2014). 장애노인의 생활만족도에 대한 영향요인: 장애유형에 따른 성별 비교를 중심으로. <한국장애인복지학>, 23, 47-68.

최윤신 · 김한나 (2008). 여자청소년의 학업스트레스와 학교적응의 관계에서 자아존중감의 매개효과와 조절효과에 관한 연구. <청소년복지연구>, 10(4), 291-308.

최지선 (2009). 중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증. <사회복지정책>, 36(4), 343-367.

황지연 (2017). 장애인의 심리적 요인이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구: 패널조사자료를 활용한 성별에 따른 다집단 분석. <인지발달중재학회지>, 8(1), 71-88.

Abel, M. H. (1996). Self-esteem: Moderator-mediator between perceived stress and expectancy of success. *Psychological Report*, 79, 635-641.

Alexander R. A., & DeShon R. D. (1994). Effects of error variance heterogeneity on the power of tests for regression slope differences. *Psychological Bulletin*, 115(2), 308-314.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Beckles, M. B. (2004). *Poverty and disability: Advocation to eliminate social exclusion*. National Center for Persons with Disabilities Trinidad and Tobago.

Bell, M. D. (1996). Clinical benefit of paid work activity in schizophrenia. *Schizophrenia Bulletin*, 22(1), 51-62.

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295.

Brayfidd, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

Brolin, D., Durand, R., Kromer, K., & Miller, P. (1975). Post high school adjustment of educable retarded students. *Education and Training of the Mentally Retarded*, 10, 144-148.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Culp, L. M., & Beach, S. R. (1993). Marital discord, dysphoria, and thoughts of divorce: Examining the moderation role of self-esteem. *Paper presented to the 27th Annual Convention of the Association for Advancement of Behavior Therapy*, Atlanta, USA.

Eggleton, I., Robertson, S,. Ryan, J., & Kober, R. (1999) The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(2), 95-107.

Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.

García-Villamisar, D. D., & Hughes, C. C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 142-150.

Goode, D. A. (1989). Quality of life and quality of work life. In W. E. Kiernan & R. L. Schalock (Eds.), *Economics, industry, and disability: A look ahead* (pp. 337-349). Baltimore: Brookes.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Hernandez, B. (2005). A voice in the chorus. Perspectives of young men of color on their disabilities, identities, and peer-mentors. *Disability & Society*, 20, 117-133.

Lawler, E. E. (1981) *Pay and organization development. Reading*, MA: Addison-Wesley.

Mashiach-Eizenberg, M., Hasson-Ohayon, I., Yanos, P. T., & Lysaker, P. H. (2013). Internalized stigma and quality of life among persons with severe mental illness: The mediating roles of self-esteem and hope. *Psychiatry Research*, 208, 15-20.

Miller, A., & Dishon, S. (2006). Health-related quality of life in multiple sclerosis: The impact of disability, gender and employment status. *Quality of life Research*, 15, 259-271.

Nosek, M. A., Hugues, R. B., Swedlund, N., Taylor, H. B., & Swank, P. (2003). Self-esteem and women

with disabilities. *Social Science & Medicine*, 56, 737-747.

Pascoe, S., & Lee, M. (1980). Employer attitudes towards hiring physically handicapped people. *National Rehabilitation Digest*, 4(3), 29-35.

Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.

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

Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: Correlates of successful closure in competitive and supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(1), 4-16.

Schneider, M. J., & Ferritor, D. E. (1982). The meaning of work, in B. Bolton(Ed), *Vocational adjustment of disabled persons. Baltimore.* University Park Press.

Scott, A., Williams, J., Stout, J., & Decker, T. (1980). *Field investigations and evaluation of learning disabilities. Scranton*, PA: University of Scranton Press.

Smith, M. S. (2014). *Employment affect of working adults with developmental disabilities. California State University, Long Beach*, ProQuest Dissertations Publishing.

Smith, R., Kendall, P., & Hulin, W. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. *Journal of Applied Psychology*, 59, 99-100.

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543-560.

Impact of Job Satisfaction of Workers with Developmental Disabilities on Life Satisfaction: Is Self-Esteem a Mediating or a Moderating Variable?

Young-ha Ju, Ick-joong Chung, Hwa-jo Lee

Ewha Womans University

The aim of this study was to determine if self-esteem is a mediating variable or a moderating variable in the path of job satisfaction of workers with disabilities affecting their life satisfaction. This study analyzed the data from the second wave first survey (2016) of the Panel Survey of Employment for the Disabled. The subjects were 113 workers with developmental disabilities (103 workers with intellectual disabilities and 10 workers with autistic disorder). The main results from this study were as follows. First, the job satisfaction of workers with developmental disabilities affected their life satisfaction. Second, self-esteem had mediating effects on the job satisfaction of workers with developmental disabilities affecting their life satisfaction. Third, self-esteem of workers with developmental disabilities did not moderate the relationship between their job satisfaction and life satisfaction. Lastly, to enhance the job satisfaction of workers with developmental disabilities, this study proposed plans for workers with developmental disabilities working with job supporters who support job-related tasks at the workplace and the need for programs that enhance self-esteem of workers with disabilities in leading their lives at work.

Keywords: Workers with Developmental Disabilities, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Self-Esteem