

장애인 직무만족도와 생활만족도의 상호적 영향 관계*

주영하, 정익중†

이화여자대학교

직무만족도와 생활만족도에 관한 논의는 광범위하게 연구되어왔으나, 두 변인 간의 방향에 대한 연구는 혼재되어 있는 실정이다. 이 연구의 연구목적은 장애인을 대상으로 직무만족도와 생활만족도 간의 상호적 영향관계를 검증하는 것이다. 연구방법은 한국장애인고용공단에서 실시한 장애인고용패널 2차 웨이브 제1차 년도에서 제3차 년도까지 종단 자료를 사용하여 자기회귀교차지연 모델을 적용하였다. 연구결과 첫째, 장애인의 직무만족도는 시간의 흐름에 따라 안정적인 것으로 나타났다. 둘째, 장애인의 생활만족도는 시간의 흐름에 따라 안정적인 것으로 나타났다. 셋째, 장애인의 직무만족도 증가는 생활만족도 증가에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 장애인의 생활만족도 증가는 직무만족도 증가에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인의 직무만족도와 생활만족도는 상호적 영향관계가 있었고, 생활만족도가 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대의 영향보다 더 큰 것을 확인하였다. 이를 바탕으로 장애인의 직무만족도와 생활만족도를 향상하기 위한 함의를 논의하였다.

주요어: 장애인, 직무만족도, 생활만족도, 자기회귀교차지연모델, 상호적 영향관계

* 이 연구는 한국장애인고용공단 2019년 제11회 장애인고용패널 학술대회에서 최우수상을 수상한 발표 논문을 전면적으로 수정, 보완한 것임.

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

주영하, 이화여자대학교 사회복지학과 박사 졸업(제1저자)

■ 최초투고일 : 2021년 11월 30일 ■ 심사마감일 : 2021년 12월 23일 ■ 게재확정일 : 2022년 1월 11일

1. 서론

전 세계적으로 장애인 정책은 고용촉진 및 통합의 정책으로 변화하고 있으며, 통합된 지역사회 속에서 장애인의 완전한 참여를 이끄는 방향으로 나아가고 있다(주영하, 2021). 우리나라는 장애인의 권리에 관한 협약 비준국으로, 장애인은 천부적인 존엄성 속에서 자유·자율·자립에 대해 존중받아야 하고, 국가는 장애인이 완전하고 효과적인 사회 참여·통합을 누릴 수 있도록 이행 노력을 해야 한다.

그러나 2020년 장애인 경제활동 실태조사에 따르면 우리나라 장애인의 경제활동 참가율이 37.3%로 전체 인구인 63.7% 보다 현저하게 낮으며(김호진, 임예직, 조신영, 최종철, 2021), 고용확보 및 유지를 위한 적절한 기술과 정보가 부족하여 불안정한 고용과 실업 상태에 있다(Hitchings, Luzzo, Ristow, Horvath, Retish, & Tanners, 2001). 또한, 장애인이 경험하는 이동이나 경험 부족 문제는 낮은 생활만족도로 이어져(박재국, 손상희, 이미숙, 2002), 장애인의 생활만족도가 비장애인의 생활만족도보다 상대적으로 낮다고 보고되고 있다(이한나, 박단비, 2012). 특히 장애의 정도가 심할수록 경제적 활동 뿐만 아니라 지역사회 참여에서 어려움을 겪는 등(박현숙, 2013), 장애인의 불안한 고용 및 생활의 문제는 지역사회 통합에 부정적 요인이 된다.

이 연구는 사회참여·통합을 확인할 수 있는 장애인의 직무만족도와 생활만족도에 주목하였다. 이러한 직무만족도는 직무 또는 직업 경험을 평가한 것으로 긍정적인 정서 상태를 말하며(Spector, 1985), 생활만족도는 다양한 생활 영역에 대한 개인의 인지적 만족의 결과로 볼 수 있다(Andrews & Withey, 1976). 또한 보다 나은 삶에 대한 관심이 높아지면서 장애인의 생활만족도는 중요하

게 연구되고 있으며(백은령, 2005), 장애인의 생활만족도는 장애인복지와 직업재활에서 달성해야 하는 중요한 과업이 되었다(염동문, 2013). 장애인을 정책의 주체로 파악하기 위해서는 장애인의 주관적 인식과 만족도를 중심으로 장애인의 직무만족도와 생활만족도를 연계시킬 수 있는 연구가 필요하며, 특히 장애인의 특성과 욕구에 맞게 사회적 서비스와 환경이 조성되어있는지 그 정도를 만족도로 측정하여 개입의 방향을 결정할 수 있다는 면에서 장애인의 직무 및 생활만족도 연구는 중요하겠다.

한편 선행연구에 따르면 직무만족도와 생활만족도의 관계는 사회과학 분야에서 많이 연구되고 있음에도 불구하고, 두 변인의 관계는 일관성 없는 경험적 결과를 보여주었다. 생활만족도가 직무만족도의 원인으로 보고되거나(Diener & Tay, 2012), 직무만족도가 생활만족도의 원인으로 보고되고 있으며(주영하, 정익중, 이화조, 2018), 직무만족도와 생활만족도 간의 양방향 상호관계 연구도 보고된다(Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel, 2017). 이는 직무만족도와 생활만족도의 관계는 직접적일 뿐만 아니라 상호적인 영향관계가 있을 수도 있다는 것이다. 이에 이 연구는 차별적으로 장애인을 대상으로 직무만족도와 생활만족도의 관계가 시간의 변화에 따른 종단적 상호관계가 있다고 상정하고 상호적 영향관계를 추정하고자 한다.

따라서 이 연구에서는 장애인의 직무만족도와 생활만족도 간의 상호 연관성의 가능성을 가지고 양방향인 상호적 영향 관계에 대한 본질을 재조명하고자 하였다. 종단적으로 서로 영향을 주고받는 쌍방향 관계를 분석한다면 직무만족도나 생활만족도는 경우에 따라 원인 혹은 결과가 될 수도 있을 것이다. 즉, 장애인의 직무만족도를 높일 수 있는 지원을 중심으로 생활만족도 향상을

기대할 수 있으며, 반대로 생활만족도를 높일 수 있는 지원을 중심으로 직무만족도 향상을 기대할 수 있는 종합적 접근이라 할 수 있다. 이러한 두 만족도 간의 상호적 영향 관계의 존재는 두 경로 사이에 존재하는 차이의 중요성을 발견하는 것뿐만 아니라, 둘 다 중요하다는 점을 고려할 때 두 관계의 상대적인 크기를 결정하여 어떤 영향 관계 흐름이 가장 강한지를 제시할 것이기 때문이다. 따라서 직무만족도가 높으면 생활만족도가 오르거나, 생활만족도가 높으면 직무만족도가 오르는 상호관계를 이해하는 것은 장애인을 위한 개입의 지원 방향을 모색할 수 있는 기초를 제공할 것이며, 생활 속 만족도 향상을 위한 전략, 직장 내 프로그램의 설계, 직무를 지원할 수 있는 전략 방안 마련 등 긍정적 도움을 줄 것이다.

따라서 이 연구에서는 장애인을 대상으로 횡단 연구 분석에서 추론할 수 있는 것보다 강력한 지원을 제공할 수 있는 종단 자료를 사용하여(Menard, 1991) 직무만족도와 생활만족도 간의 상호적 영향 관계를 밝히고, 어느 변인이 상대 변인에 더 강한 영향을 미치는지와 그 효과의 정도는 어떠한지를 알아보고자 한다. 장애인 개인의 직무만족도뿐만 아니라 생활만족도 지원에 대한 주요 함의를 제시하고자 한다.

이 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인의 직무만족도는 자기회귀효과로서 다음 년도 직무만족도에 영향을 미치는가?

둘째, 장애인의 생활만족도는 자기회귀효과로서 다음 년도 생활만족도에 영향을 미치는가?

셋째, 장애인의 직무만족도는 교차지연효과로서 다음 년도 생활만족도에 영향을 미치는가?

넷째, 장애인의 생활만족도는 교차지연효과로서 다음 년도 직무만족도에 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

1) 직무만족도와 생활만족도 일 방향 연구

직무만족도와 생활만족도에 관한 논의는 광범위하게 연구되어왔다(Heller, Judge, & Watson, 2002; Mishra et al., 2014). 직무만족도는 직무 또는 직업 경험을 평가한 결과 긍정적인 정서 상태를 말하고(Spector, 1985), 생활만족도는 부분적으로 다양한 생활 영역에 대한 개인의 인지적 만족의 결과를 말한다(Andrews & Withey, 1976). 또한 직무만족도는 직원들이 자신의 업무에 대해 어떻게 생각하는지에 초점을 맞추는 경향이 있다고 하였으며(Drafke, 2009), 생활만족도는 여러 영역에서 자신의 삶에 대해 내리는 판단을 나타내는 가장 확장된 구성이라고 하였다(Helliwell, Layard, & Sachs, 2013). 장애인은 직무만족도에 대한 강한 자각 지표로 일의 자율성을 평가했는데, 이는 직무 배치, 재정적 변수, 고용 관계의 확실성, 개인 복지근무 시간, 혼자서 일할 수 있는 능력과 같이 실용적이고 조직적인 직무만족도 조건을 중요하게 생각한다고 하였다. 특히 근무 시간과 근무 시간의 유연성은 일자리의 강력한 지표라고 하였으며(Cabrita & Persita, 2006; Hansen & Nielsen, 2008), 장애인 근로자의 근무환경, 대인관계 및 개인생활 등의 위생요인은 직무만족도에 영향을 준다고 보고된다(강창민, 이진창, 2020). 장애인의 생활만족도 지표는 인구학적 요인, 경제적 요인, 사회문화적 요인, 개인적 건강 요인, 심리적 요인 등이 있다고 하였고(Cummins, Mellor, Stokes, & Lau, 2010; Quick & Moen, 1998), 특히 Felce와 Perry(1995)는 장애인 생활만족도는 수입과 대인관계, 사회적 참여, 스트레스 및 정서 상태, 발전적 성장, 건강이라는 하위요인을 가진다고 제시하였다.

선행연구에서 직무만족도와 생활만족도 관계는 직무에서의 경험이 생활의 다른 영역까지 확장되거나 생활에서의 경험이 직무의 다른 영역까지 확장된다는 파급효과(spillover)를 갖는다고 보고된다. 파급효과에 대한 선행연구에서도 변인 간의 방향에 대한 연구가 진행되었는데, Chacko(1983)의 연구에서는 직무만족도 만이 생활만족도를 유발한다는 것을 밝혔으며, Schmitt과 Mellon(1980)의 연구에서는 생활만족도 만이 직무만족도를 예측한다고 보고하였고, Unanue 등(2017)의 연구에서는 직무만족도와 생활만족도 간 양방향으로 영향을 미친다고 밝히고 있다. 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미치는지, 생활만족도가 직무만족도에 영향을 미치는지, 아니면 두 변인 간 양방향으로 영향을 미치는지에 관한 연구는 혼재되어 있는 실정이다. 일방향의 선행연구는 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미친다는 상향식 모델과 생활만족도가 직무만족도에 영향을 미친다는 하향식 모델이 있다. 상향식 모델과 하향식 모델은 Sirgy 등(2001)이 설명한 전이효과를 말하며 상향식 모델은 개인의 직무만족 태도가 삶에 대한 전반적인 만족에 영향을 미친다고 설명하였고, 하향식 모델은 삶에 대한 전반적인 만족이 직무만족 태도에 영향을 미친다고 설명하였다.

먼저, 직무만족도가 생활만족도에 영향을 미친다는 상향식 모델이다. 상향식 모델은 상황에 대한 설명을 제시하는 모델로 직업은 성인의 일상 생활에서 중요한 부분이기 때문에 자신의 직무를 좋아하는 사람들은 생활에 대한 전반적인 만족도가 더 높아진다는 것이다(Heller et al., 2002). 직무만족도는 취업 노동자 복지의 핵심 지표로서 생활만족도에 영향을 미칠 수 있다고 하였으며(Diener & Tay, 2012), 직무만족도가 높으면 생활만족도가 높아진다는 선행연구가 일관되게 보고되고 있다(Rice, Near, & Hunt, 1980). Hackman

과 Oldham(1976)의 연구에서는 직무만족도는 직무 범위 변수인 자율성, 기술 다양성, 직무 피드백, 업무 정체성, 업무 중요성을 통해서 생활만족도에 영향을 미친다고 보고하였고, 오소윤, 이수용(2017)의 연구에서는 산재 근로자의 펜찮은 일자리 궤적이 생활만족도 궤적에 미치는 영향에서 직무만족도 궤적의 매개효과를 확인한 결과 직무만족도의 초기치가 높을수록 생활만족도의 초기치가 높았으며, 직무만족도가 빠르게 증가할수록 생활만족도도 빠르게 증가하여 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향에 관해 중단연구를 통해 보고하였다. 또한 주영하 외(2018)의 연구에서는 취업한 발달장애인의 경우 직무만족도는 자아존중감을 매개하여 직무만족도에 정적인 영향을 미친다고 하였으며, 최한규, 염동문(2019)은 직장차별경험이 낮은 그룹과 생활만족도 간의 관계에서 직무만족도는 매개한다고 보고하였다.

이는 직무에 대한 만족도가 높은 경우 다른 생활영역에 대한 만족도 높은 경향을 보이는 파급효과에서 기인한다. 그러나 장애인의 직무만족도를 높이기 위한 개입이 절실히 필요한 상황에서 장애인의 직무만족도에 대한 질적 수준, 계속적인 고용유지 정책, 중증장애인의 고용 등에 대한 고려가 부족한 실정이다(주영하 외, 2018). 이에 장애인의 전반적인 직무 환경과 직무만족도에 대한 질적 수준을 고려한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 해석이 가능할 것이다.

다음으로 생활만족도가 직무만족도에 영향을 미친다는 하향식 모델이다. 하향식 모델은 개인이 가진 성격과 정서의 근본적인 차이가 사람들이 직업을 포함한 다양한 측면까지 만족할 수 있게 한다는 것이다(Heller et al., 2002). 즉, 사람들의 정서적인 상태나 성격은 직무평가로 파급된다는 것이다(Judge & Watanabe, 1993). 또한 Lawler(1971)의 기대이론에서 생활만족도에서 직무만족도로 영

향 관계가 이어진다고 제안하였으며, 이는 업무를 제외한 높은 수준의 만족도는 개인의 내부 통제에 대한 강한 강점을 불러일으켜 강한 기대에 대한 신념으로 이어져 직무만족도를 결정하는 강력한 요인이라고 밝혔다(Lawler, 1971). 즉, 직원들이 일하거나 생산하려는 의지는 개인의 성격과 환경 사이의 상호작용으로 가정하며, 노력하면 성공적인 성과가 가능할 것이라는 기대를 한다는 것이다. Diener와 Tay(2012)의 연구에서는 높은 삶의 만족도는 높은 직무만족도, 조직의 참여, 특히 직업 만족과 같은 바람직한 기업의 결과와 관련이 있음을 보여주었다. 따라서 생활만족도와 관련된 긍정적인 영향은 더욱 많은 직장 생활에서 겪는 업무와 고용 조건에 대한 긍정적인 해석을 초래하여 직무만족도가 높아진다는 것이다(Judge & Hulin, 1993).

이는 생활에 대한 만족도가 높은 경우 직무에 대한 만족도 높은 경향을 보이는 파급효과와 기대이론을 지지하는 결과이다. 생활만족도와 직무만족도의 영향 관계는 높은 수준의 비업무에 대한 만족도가 일을 하거나 성과를 가능하게 하는 강한 기대로 이어지는 것이다(Lawler, 1971). 이에 장애인이 비업무적인 전반적인 생활 속에서 느끼고 경험하는 주관적인 경험을 고려한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 해석이 가능할 것이다.

2) 직무만족도와 생활만족도 상호영향 연구

다양한 연구에서 직무만족도와 생활만족도의 관계는 명확하게 일 방향의 효과를 가정한 연구와는 달리, 일방적인 방향일 뿐만 아니라 상호관계가 존재한다고 하였다(Judge & Watanabe, 1993; Schmitt & Bedeian, 1982; Unanue et al., 2017). 즉, 직무만족도와 생활만족도는 상호적일 뿐

만 아니라 직접적인 수도 있고, 상호관계는 원인의 흐름이 양방향인 것으로 정의된다고 보고하고 있다(Maruyama & McGarvey, 1980).

Schmitt와 Bedeian(1982) 연구에서는 생활만족도와 직무만족도 간 관계의 본질을 조사했고, 양방향 영향 관계를 평가할 수 있는 가능성을 검증하여 직무만족도와 생활만족도 영역 사이의 상호관계가 있다고 밝혔다. Judge와 Watanabe(1993)는 나이, 성별, 교육, 임금, 결혼 상태 등 외생적 영향을 통제하여 종단연구를 진행한 결과, 직무만족도와 생활만족도가 횡단 및 종단연구 모두에서 유의미한 상호 연관성이 있음을 발견했다. 특히 횡단연구 결과 직무 및 생활만족도 간의 상대적인 강한 상호 연관성이 있었으나, 5년간의 종단연구결과 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향에서 관계가 약해졌다고 밝혀 연구결과가 주목된다. Unanue 등(2017)은 연령, 성별, 교육, 경제분야, 작업 영역, 관리 기능, 월별 개인 소득 및 월별 가족 소득을 통제한 상태에서 횡단면 자료와 종단 자료를 모두 분석한 결과 높은 직무만족도는 동시에 높은 생활만족도에 영향을 주었고, 반대로 높은 생활만족도는 높은 직무만족도에 영향을 미친다고 보고하였다. Mishra 등(2014)에서 직무만족도와 생활만족도 간의 관계를 살펴본 결과 두 변인 간의 관계에서 양방향의 영향 관계를 밝혔으며, 호환성(compatibility) 원리에 따라 동일한 수준의 특이성이나 계층 내 검사 결과 주 변수 간의 관계가 가장 강력하다는 것을 확인하였다.

이는 높은 직무만족도는 동시에 높은 생활만족도에 영향을 주고, 반대로 높은 생활만족도는 높은 직무만족도에 영향을 주며 상대적인 강한 상호연관성을 갖는다는 것이다. 이는 장애인의 전반적인 직무 환경과 직무만족도에 대한 질적 수준을 동시에 고려한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 해석과 장애인이 비업무적인 전반적인

생활 속에서 느끼고 경험하는 주관적인 경험을 고려한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 해석이 동시에 가능할 것이다.

이러한 결과 외에도 직무만족도와 생활만족도 사이 상호관계에서 제3의 변인이 존재함을 확인하며 두 변수 간의 관계가 없다는 연구도 진행되었다. Rode(2004)의 연구에서는 직무만족도와 생활만족도, 핵심자기평가 간의 포괄적인 모델을 연구했으며 시간이 지남에 따라 직무만족도와 생활만족도 간에 긍정적인 관계가 있다는 것을 보고하였으나, 흥미롭게도 핵심자기평가의 영향을 통제한 후 직무만족도와 생활만족도 간의 상호관계는 나타나지 않았다고 밝혔다. Bowling, Eschleman과 Wang(2010)은 직무만족도와 생활만족도 사이의 연관성을 탐구했고, 두 변인 간의 영향을 미치는 특성은 명확하게 확립되지 않았다고 결론지었다.

3. 연구방법

1) 연구자료

이 연구를 위해 한국장애인고용공단에서 실시한 장애인고용패널 자료를 사용하여 분석하였다. 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled, 이하 PSED)는 장애인의 경제활동 관련 동태적 기초통계 및 경제활동 상태에 영향을 주는 개인적이고 환경적 요인을 제공하여 장애인 고용정책 수립 및 평가 기초자료를 제공하고자 구축되었다. 경제활동상태와 관련 요인들의 정확한 자료 수집을 위해 컴퓨터를 활용한 대인 면접방법인 CAPI(Computer-Assisted Personal Interviewing) 프로그램을 통해 조사가 이루어졌다(PSED_8TH_USER_GUIDE, 2017). 2차 웨이브 1차조사(2017년)에서 3차조사(2019)에 4,577

명이 이탈없이 조사에 응하여서 높은 표본 유지율을 보여 주었다. 이 연구는 종단적 영향 관계를 알아보기 위한 것이므로 PSED 2차 웨이브 1차년도(2017년)부터 3차년도(2019년)까지의 3개년 자료를 이용하였고, 이 연구 대상자인 장애인은 임금근로자와 자영업주, 무급가족종사자이며 1차년도 2,270명, 2차년도 2,101명, 3차년도 2,108명이다. 임금근로자는 지난 조사 이후 일자리 정보에서 종사상 지위가 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자인 경우에 해당되며, 자영업주는 지난 조사 이후 일자리 정보에서 파악된 종사상 자영업자, 유급종업원을 둔 고용주인 경우에 해당된다.

2) 연구 변인

이 연구의 변인은 장애인의 직무만족도와 생활만족도이다.

장애인의 전반적 직무만족도는 Brayfield & Rothe(1951)의 직무만족지표(Job Satisfaction Index, JSI)에 근거하여 5개 선별된 문항으로 작성되었다. 2차 웨이브 1차, 2차, 3차년도 설문에 포함된 질문 항목으로는 1. '나는 현재 내가 하고 있는 일에 만족한다', 2. '현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다', 3. '현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다', 4. '현재 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다', 5. '별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다'이다. 5문항을 항목 묶음(item parceling)을 통해서 1번과 2번, 3번과 4번, 5번을 묶어 2문항으로 재구성하였고, 평균을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1 '전혀 그렇지 않다', 2 '그렇지 않은 편이다', 3 '보통', 4 '그런 편이다', 5 '매우 그렇다')의 점수를 사용하였고 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 측정 년도별 직무만족도의 신뢰도계수는 .97, .96, .91이었다.

다음으로 생활만족도를 측정하기 위해 2차 웨이브 1차, 2차, 3차년도 설문문에 포함된 문항 중 개인이 일상생활에서 느끼는 만족도와 관련된 6문항을 사용하였다. 질문 항목으로는 1. '가족들과의 관계에 만족하십니까?', 2. '친구들의 관계에 만족하십니까?', 3. '살고 있는 곳에 만족하십니까?', 4. '요즘 건강상태에 만족하십니까?', 5. '한 달 수입(또는 용돈)에 만족하십니까?', 6. '여가활동에 만족하십니까?' 로 총 6문항을 사용하였다. 6문항을 항목 묶음(item parceling)을 통해서 1번과 2번, 3번과 4번, 5번과 6번을 묶어 3문항으로 재구성하였고, 평균을 사용하였다. 5점 리커트 척도(1 '매우 불만족', 2 '불만족', 3 '보통', 4 '만족', 5 '매우 만족')의 점수를 사용하였다. 점수가 높을수록 생활만족도가 높음을 의미한다. 측정 년도별 생활만족도의 신뢰도계수는 .79, .81, .82이었다.

3) 자료분석방법

장애인의 직무만족도와 생활만족도의 상호적 영향관계를 검증하기 위해 자기회귀교차지연 모델을 설정하였다. 자기회귀교차지연모델은 t 시점의 값이 이전 시점 t-1 시점의 값에 의해 설명되는 것으로 설정되는데, 각각 동일한 변인의 t-1 시점 값부터 t 시점 값을 예측하여 얻어진 자기회귀 계수와 한 변인의 t-1 시점 값부터 다른 변인의 t 시점 값을 예측하여 얻어진 교차지연 계수를 산출할 수 있다(이은주, 정익중, 2009).

자기회귀교차지연모델은 각 시기별 변화에 따른 변수 간의 상호 영향력과 방향성을 정교하게 추정하는 유용한 분석방법으로(MacKinnon, 2008), 시기별 개인의 변화 양상을 추정할 수 있다. <그림 2>에서 잠재변수 6, 7, 8은 각각 측정 시점을 의미하며, A, B, C, D는 동일화 제약을 위해 사용된 것이다. 경로의 차이를 시간의 흐름에 따라

비교하기 위해 비교하고자 하는 경로에 동일화 제약을 가하였고, 동일화 제약을 가하지 않은 모델과 비교를 통해 적합한 모델을 선정하였다(이은주, 정익중, 2009). 검증모델의 적합도를 평가하기 위해 CFI, NFI, TLI를 각 모델의 적합성 지표로 사용하였다. 적합성은 RMSEA는 .06 미만일 때, CFI, NFI, TLI의 값은 .90 이상일 때 좋음을 의미한다.

이 연구는 완전정보 최대도우법(FIML: Full Information Maximum Likelihood)을 적용하여 별도의 결측치 처리과정 없이 진행하였는데, FIML은 한 변수의 결측 여부가 다른 변수의 값에 의해 결정되는 경우나 한 변수의 결측치가 무선적으로 발생하는 경우에도 미지수를 정확하게 추정할 수 있는 장점이 있다(Arbuckle, 1996; 이은주, 정익중, 2010).

이 연구에서 활용된 자기회귀교차지연 모델은 1차 시점에서 3차 시점 자료를 분석한 종단연구로 각 측정시점에 따른 측정동일성 검증을 먼저 실시하였다. 측정변인과 잠재변인 간의 관계가 측정시점에 따라 동일하다고 가정이 된 이후 다음 단계인 구조 동일성 검증을 실시하였다. 자기회귀교차지연모델은 Amos 21.0 프로그램으로 분석되었다.

4. 연구결과

1) 일반적 특성

이 연구는 한국장애인고용패널 1차년도(2017년)부터 3차년도(2019년)까지의 3개년 자료를 이용하였다. 이 연구 대상은 장애인으로 일반적 특성을 확인하기 위해 성별, 장애유형, 경제활동 상태를 확인한 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 인구사회학적 특성

구분	내용	빈도	백분율
성별	남성	1,723	75.9%
	여성	547	24.1%
장애유형	신체외부 장애	1,461	64.4%
	감각 장애	536	23.6%
	정신적 장애	138	6.1%
	신체내부 장애	135	5.9%
경제활동 상태	임금근로자	1,763	77.7%
	자영업주	433	19.1%
	무급가족종사자	74	3.3%

연구 대상은 남성(75.9%)이 여성(24.1%)보다 많았다. 장애유형(4개 구분)은 신체외부 장애(64.4%)가 가장 많았고, 감각장애(23.6%), 신체내부 장애(6.1%), 정신적 장애(5.9%)의 순으로 확인되었다. 경제활동 상태는 임금근로자(77.70%)가 가장 많았고, 자영업주(19.1%), 무급가족종사자(3.3%)의 순으로 확인되었다.

2) 주요 변인의 특성

이 연구의 대상인 장애인의 주요 변인의 특징은 <표 2>와 같다.

제1차에서 제3차까지 총 3년간 직무만족도와 생활만족도의 평균은 3.55에서 3.70 사이인 것으로 나타났고, 직무만족도가 생활만족도 보다 더 높

은 것으로 확인되었다. 두 변인의 표준편차는 .56에서 .69 사이에 분포하는 것으로 나타났으며, 왜도, 첨도는 정상분포 내에 위치하는 것으로 확인되었다.

3) 측정변수의 상관관계

<표 3>에서 각 시기마다 변수 간 상관관계를 제시하였다. 상관관계 결과 변수 간 상관은 측정 시기 내에서 뿐만 아니라 측정시기 간에도 유의미하였다. 더욱이 이전의 직무만족도는 이후의 생활만족도와 유의미한 상관관이 있었으며, 이전의 생활만족도는 이후의 직무만족도와 유의미한 상관관이 있었다. 이와 같은 상관 결과를 통해 상호적 영향 관계를 검증하였다.

<표 2> 주요 변인의 특성

변수	사례수	평균	표준편차	왜도	첨도
직무만족도 제1차(2017년)	1,685	3.56	.69	-.36	.11
직무만족도 제2차(2018년)	1,622	3.70	.65	-.58	.79
직무만족도 제3차(2019년)	1,633	3.68	.64	-.47	.47
생활만족도 제1차(2017년)	2,180	3.55	.58	-.16	.04
생활만족도 제2차(2018년)	2,088	3.57	.57	-.20	.32
생활만족도 제3차(2019년)	2,101	3.59	.56	-.14	.33

<표 3> 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1차년도(2017)															
(1) 직무만족도1	-														
(2) 직무만족도2	.841 ***	-													
(3) 생활만족도1	.315 ***	.319 ***	-												
(4) 생활만족도2	.302 ***	.290 ***	.527 ***	-											
(5) 생활만족도3	.347 ***	.323 ***	.363 ***	.593 ***	-										
2차년도(2018)															
(6) 직무만족도1	.409 ***	.397 ***	.240 ***	.244 ***	.292 ***	-									
(7) 직무만족도2	.400 ***	.410 ***	.231 ***	.234 ***	.288 ***	.852 ***	-								
(8) 생활만족도1	.214 ***	.220 ***	.360 ***	.254 ***	.231 ***	.350 ***	.342 ***	-							
(9) 생활만족도2	.192 ***	.196 ***	.264 ***	.402 ***	.340 ***	.340 ***	.343 ***	.581 ***	-						
(10) 생활만족도3	.271 ***	.244 ***	.251 ***	.361 ***	.422 ***	.381 ***	.365 ***	.425 ***	.598 ***	-					
8차년도(2019)															
(11) 직무만족도1	.353 ***	.339 ***	.212 ***	.210 ***	.194 ***	.422 ***	.413 ***	.194 ***	.193 ***	.240 ***	-				
(12) 직무만족도2	.350 ***	.361 ***	.178 ***	.188 ***	.188 ***	.406 ***	.440 ***	.196 ***	.203 ***	.250 ***	.841 ***	-			
(13) 생활만족도1	.211 ***	.219 ***	.269 ***	.225 ***	.195 ***	.255 ***	.255 ***	.376 ***	.280 ***	.254 ***	.349 ***	.326 ***	-		
(14) 생활만족도2	.198 ***	.189 ***	.240 ***	.327 ***	.293 ***	.245 ***	.217 ***	.308 ***	.422 ***	.362 ***	.346 ***	.344 ***	.608 ***	-	
(15) 생활만족도3	.268 ***	.253 ***	.235 ***	.320 ***	.396 ***	.259 ***	.243 ***	.282 ***	.367 ***	.461 ***	.393 ***	.398 ***	.482 ***	.632 ***	-

*** $p < .001$

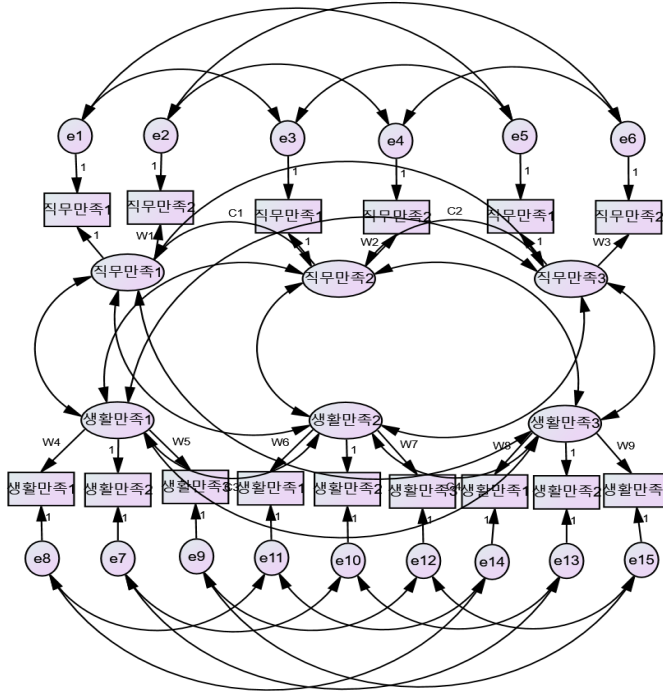
4) 측정동일성 검증

측정모델 타당성 검증을 위해 <그림 1>과 같이 직무만족도의 측정모형을 설정하였다. 측정변인과 잠재변인의 관계를 반복적으로 설정하면 해당 변수의 개념이 시간이 지나더라도 일정하게 측정하고 있다는 측정동일성(metric invariance)이 확보되어야 하며(Taris, 2002), 측정동일성 검증이 선제 되면 구조모형 내 영향 관계를 추정할

수 있다(Geiser, 2012). 따라서 이 연구에서도 각 시점에서 잠재변수가 동일한 개념인지 검증하기 위한 측정동일성 검증을 실시하였다.

이를 검증하기 위해서 측정모형의 경쟁모형을 <표 4>와 같이 설정하였다.

직무만족도와 생활만족도의 측정 시점별 측정동일성 결과는 <표 5>와 같다. 종단연구에서 측정동일성 검증은 시간이 경과해도 측정 변인에 대한 해석이 매년 동일하게 이루어졌음을 의미한다.



<그림 1> 측정모델

<표 4> 측정동일성 경쟁모형

모형	내용
측정모델 0	<그림 1>의 측정모델에 아무런 제약을 가하지 않은 모델로, 모델비교를 위한 기저모델로 사용됨. 동일한 측정변수를 시간 흐름에 따라 반복으로 측정할 경우 변수 간 상관관계가 존재할 수 있음을 가정(Bollen, 1989)하여 직무만족도 측정변수의 오차 간의 공변량을 허용함
측정모델 1	직무만족도 측정변인에 대한 요인계수를 세 시점에서 모두 동일하게 제약을 가한 모델(W1 = W2 = W3)
측정모델 2	생활만족도 측정변인에 대한 요인계수를 세 시점에서 모두 동일하게 제약을 가한 모델(W4 = W6 = W8, W5 = W7 = W9)
측정모델 3	측정모형1에 동일화 제약을 더하여 직무만족도가 세 시점에서 모두 안정성이 있는지 확인하기 위해 근접 시점 간의 공변량을 동일하게 제약을 가한 모델(C1 = C2)
측정모델 4	측정모형1에 동일화 제약을 더하여 직무만족도가 세 시점에서 모두 안정성이 있는지 확인하기 위해 근접 시점 간의 공변량을 동일하게 제약을 가한 모델(C3 = C4)

<표 5> 측정동일성 검증 결과

	CFI	GF1	TLI	RMSEA
기저모형	.988	.985	.979	.039
측정모형 1	.988	.985	.979	.039
측정모형 2	.988	.985	.980	.038
측정모형 3	.988	.985	.981	.038
측정모형 4	.988	.985	.981	.037

직무만족도와 생활만족도의 제약을 하지 않은 기저모형과 제약모형의 적합도는 권장할 만한 수준이었다. 따라서 직무만족도와 생활만족도의 측정동일성이 충족되었다고 판단하여 다음 단계인 구조동일성 검증을 실시하였다.

5) 직무만족도와 생활만족도 간 상호관계

측정모형의 측정동일성 모형을 기반으로 구조모형 검증을 진행하였다. 구조모형 타당성을 검증하기 위해 경쟁모형을 <표 6>과 같이 설정하였고, <그림 2>와 같이 직무만족도의 구조모형을 설정하였다.

<그림 2> 자기회귀교차지연모델에서 직무만족도와 생활만족도는 각각 t 시점에서 t + 1 시점까지 안정성이 있는 것으로 자기회귀 경로를 설정하였다. 또한 t 시점의 생활만족도는 t + 1 시점의 직무만족도에 영향을 미칠 것이며, t 시점의 직무만족도는 t + 1 시점의 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 교차지연 경로를 설정하였다. 자기회귀교차지연모델을 적용시킨 결과 적합도는 권장할

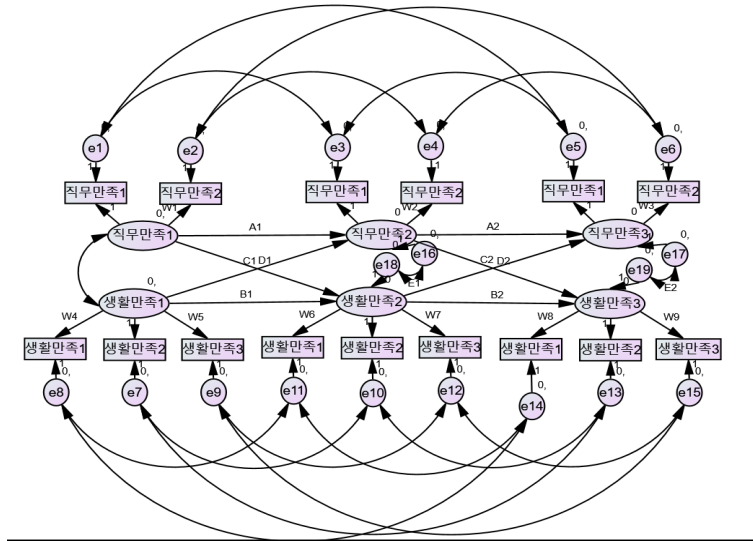
만한 수준이었다.

최적의 경험적 자료를 반영할 수 있는 모형을 확보하기 위해 동일화 제약을 가하지 않은 기저모형과 경쟁모형들과의 적합도 비교는 <표 7>과 같다. 최적의 모형을 선택하기 위해 6개의 구조모형을 비교한 결과 동일화 제약이 가장 많이 가해진 구조모형 5를 가장 간명한 모형으로 선택하였다. 최종모형으로 선택한 구조모형 5에서 얻은 추정치는 <표 8>과 같다.

장애인의 직무만족도와 생활만족도 간의 중단적 상호관계를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 안정성 계수를 의미하는 자기회귀 계수 추정치를 살펴보면, 1차 자료에서 3차 자료에 이르기까지 근접시점의 직무만족도(>.354)와 생활만족도(>.464) 간의 자기회귀계수는 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하게 나타났고, 매우 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 3년에 이르는 동안 직무만족도와 생활만족도의 상대적인 위치가 시간의 흐름에 따라 변하지 않아 두 변인 간의 상대적 위치는 지속적으로 안정됨을 알 수 있다. 또한 직무만족도와 생활만족도의 자기회귀 효과의 크기는 시간 경과에

<표 6> 자기회귀교차지연모델 경쟁모형

모형	내용	검증 내용
구조모형 0	측정모형의 검증에서 잠재변인인 직무만족도의 시간 흐름에 따른 측정 동일성이 충족되었으므로, 직무만족도 경로계수에 동일화 제약을 가함(W1 = W2 = W3, W4 = W6 = W8, W5 = W7 = W9)	기저 모형
구조모형 1	구조모형 0에 더하여 직무만족도의 자기회귀 계수가 시간 흐름에 따라 동일하도록 제약을 가한 모델(A1 = A2)	자기회귀 계수에 대한 경로동일성
구조모형 2	구조모형 1에 더하여 근로소득의 자기회귀 계수가 시간 흐름에 따라 동일하도록 제약을 가한 모델(B1 = B2)	
구조모형 3	구조모형 2에 더하여 근로소득이 이후 시점의 직무만족도에 영향을 주는 교차지연 계수에 시간 흐름에 따라 동일하게 제약을 가한 모델(C1 = C2)	교차회귀계수에 대한 동일성
구조모형 4	구조모형 3에 더하여 직무만족도가 이후 시점의 근로소득에 영향을 주는 교차지연 계수에 시간 흐름에 따라 동일하게 제약을 가한 모델(D1 = D2)	
구조모형 5	구조모형 4에 더하여 직무만족도와 근로소득의 오차공분산에 동일화 제약을 가한 모델(E1 = E2)	오차공분산에 대한 동일성



<그림 2> 직무만족도와 생활만족도 간의 자기회귀교차지연모델

<표 7> 자기회귀교차지연모델의 적합도 검증

	$\chi^2(df)$	$\Delta \chi^2$	Δdf	CFI	NFI	TLI	RMSEA
기저모형	426.798(70)	-	-	.982	.979	.973	.044
구조모형 1: 자기회귀 계수 동일화 (직무만족도)	430.861(71)	4.063	1	.982	.979	.973	.044
구조모형 2: 자기회귀 계수 동일화 (생활만족도)	433.207(72)	6.409	2	.982	.978	.974	.044
구조모형 3: 교차지연 계수 동일화 (직무만족도→생활만족도)	433.210(73)	6.412	3	.982	.978	.974	.044
구조모형 4: 교차지연 계수 동일화 (생활만족도→직무만족도)	436.912(74)	10.114	4	.982	.978	.974	.043
구조모형 5: 오차공분산에 대한 동일성(직무만족도, 생활만족도)	436.924(75)	10.126	5	.982	.978	.975	.043

<표 8> 자기회귀교차지연모델의 주요 변인간 경로계수

	경로	추정치	표준오차	C.R.	표준화 추정치
자기회귀 계수	직무만족도 1차 → 직무만족도 2차	.344	.015	22.729	.364***
	직무만족도 2차 → 직무만족도 3차	.344	.015	22.729	.354***
	생활만족도 1차 → 생활만족도 2차	.454	.017	26.295	.467***
	생활만족도 2차 → 생활만족도 3차	.454	.017	26.295	.464***
교차지연 계수	직무만족도 1차 → 생활만족도 2차	.038	.016	2.393	.039*
	직무만족도 2차 → 생활만족도 3차	.038	.016	2.393	.038*
	생활만족도 1차 → 직무만족도 2차	.088	.016	5.597	.093***
	생활만족도 2차 → 직무만족도 3차	.088	.016	5.597	.093***

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

따라 유의미하게 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로 교차지연 계수 추정치를 살펴보면, 1차 자료에서 3차 자료에 이르기까지 직무만족도는 이후의 생활만족도에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다($p < .05$). 또한 생활만족도는 이후의 직무만족도에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다($p < .001$). 또한 직무만족도→생활만족도와 생활만족도→직무만족도의 교차지연 효과 모두 시간의 경과에 따라 동일하게 증가하는 것으로 나타났다. 두 변인 상호 간에 각각 유의미한 영향력을 미쳤지만 표준화 추정치를 통해 확인할 결과 생활만족도가 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대의 영향보다 더 큰 것으로 나타났다.

5. 결론

이 연구에서는 장애인의 직무만족도와 생활만족도 간의 관계는 직접적일 뿐만 아니라 상호적인 영향관계가 있을 수도 있다고 상정하고 분석하였다. 장애인의 직무만족도와 생활만족도의 관계에서 직무만족도가 높으면 생활만족도가 오르거나, 생활만족도가 높으면 직무만족도가 오르는 상호관계를 통해 두 경로 사이에 존재하는 차이의 중요성을 발견하는 것뿐만 아니라, 둘 다 중요하다는 점을 고려할 때 두 변인 간 관계의 상대적인 크기를 결정하여 상호적 영향관계 흐름을 제시하고자 하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 장애인의 직무만족도는 자기회귀효과로서 다음 년도 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인의 직무만족도는 시간의 경과에 따라 변화하기 보다는 안정적인 것으로 나타났으며, 이는 직무만족도가 시간의 흐름에 따라 상대적 위치가 변화하지 않았음을 의미한다. 과거

에 경험한 직무만족도가 미래의 직무만족도를 예측하는데 유의미함을 나타내며, 장애인이 이전에 경험한 직무만족도의 중요함을 알 수 있다. 이러한 과거에 경험한 직무만족도가 미래의 만족도를 예측할 수 있다는 안정성을 검증 결과를 통해서, 장애인은 직무만족도에 대한 인식을 유지하려는 경향이 있으며 시간의 경과에 따라 예측할 수 있기에 사회적 서비스와 환경 조성에서 더 많은 노력이 필요함을 알 수 있다.

둘째, 장애인의 생활만족도는 자기회귀효과로서 다음 년도 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인의 생활만족도는 시간의 경과에 따라 변화하기 보다는 안정적인 것으로 나타났으며, 이는 생활만족도가 시간의 흐름에 따라 상대적 위치가 변화하지 않았음을 의미한다. 과거에 경험한 생활만족도가 미래의 생활만족도를 예측하는데 유의미함을 나타내며, 장애인이 이전에 경험한 생활만족도의 중요함을 알 수 있다. 이러한 과거에 경험한 만족도가 미래의 만족도를 예측할 수 있다는 안정성을 검증 결과를 통해서, 장애인은 생활만족도에 대한 인식을 유지하려는 경향이 있으며 시간의 경과에 따라 예측할 수 있다.

셋째, 장애인의 직무만족도는 교차지연효과로서 다음 년도 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이전의 생활만족도가 다음 시점의 생활만족도에 미치는 영향을 통제할 상태에서도 직무만족도가 생활만족도 증가에 영향을 미쳤음을 증명하였다. 직무만족도는 시간이 지난 이후의 생활만족도에 유의미한 영향을 주었음을 알 수 있다. 즉, 장애인의 직무만족도를 높일 수 있도록 직장 내 의사결정, 협력, 동료 관계, 장애 인식 등을 지원함으로써(Cabrita & Persita, 2006) 생활만족도를 높일 수 있다는 종합적인 접근으로 초점을 맞출 수 있겠다. 이 결과에서 직무만족도와 생활만족도 관계는 직무에서의 경험이 생활의 다

른 영역까지 확장된다는 파급효과가 있음을 확인하였다. 직무만족도가 높으면 생활만족도가 높아진다는 상향식 모델의 결과로 Rice 등(1980)의 연구와 일치한다.

넷째, 장애인의 생활만족도는 교차지연효과로서 다음 년도 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이전의 직무만족도가 다음 시점의 직무만족도에 미치는 영향을 통제된 상태에서도 생활만족도가 직무만족도 증가에 영향을 미쳤음을 증명하였다. 생활만족도는 시간이 지난 이후의 직무만족도에 유의미한 영향을 주었음을 알 수 있다. 즉, 생활만족도를 높일 수 있도록 장애 특성, 개인적 관심, 건강, 심리적 안정, 개별화된 서비스, 참여, 문화예술 등을 세심하게 지원함으로써(Felce & Perry, 1995) 직무만족도를 높일 수 있다는 종합적인 접근으로 초점을 맞출 수 있겠다. 이 결과에서 생활만족도와 직무만족도 관계는 생활에서의 경험이 직무의 다른 영역까지 확장된다는 파급효과가 있음을 확인하였다. 생활만족도의 긍정적인 영향은 긍정적인 직장 생활에서 겪는 업무와 고용 조건으로 이어져 직무만족도가 높아진다는 하향식 모델의 결과로 Diener와 Tay(2012)의 연구와 일치한다.

나아가 이 연구를 통해서 장애인의 직무만족도와 생활만족도가 상호적 영향 관계가 있음을 확인하였다. 뿐만 아니라 생활만족도가 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대의 영향보다 더 크다는 상호영향력에 대한 비교도 가능하였다. 이 결과는 직무만족도와 생활만족도 양방향 모두에서 긍정적인 관계가 있음을 보여준 Unanue 등(2017), Mishra 등(2014)의 연구와 일치한다. 특히 장애인의 생활만족도가 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대의 영향보다 더 크다는 연구결과는 업무를 제외한 높은 수준의 만족도는 개인에게 강한 강점을 불러일으켜 직무만족도에 강력하게 영향을 준다는

기대이론(Lawler, 1971)에 가까운 것으로 사료된다. 이는 장애인은 부족한 정보와 자원의 환경적 어려움을 뚫고 고용과 유지를 하고 있기에 직무를 통해 얻는 만족 수준은 낮지 않다고 판단되며, 결국 차이를 만드는 것은 생활만족도라고 여겨진다. 개인의 욕구와 특성에 따른 서비스를 보편적으로 누리기를 바라는 우리나라 장애인은 생활만족도의 차이를 발생시켜 하위개념인 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대보다 더 크게 만든 것으로 판단된다. 이를 통해 장애인의 주관적 인식과 만족도를 중심으로 우선순위 정책이 이루어져야 할 것이다.

이 연구의 실질적인 결과는 장애인의 직무만족도와 생활만족도가 상호적 영향 관계가 확인되었다는 점이다. 이는 장애인의 전반적인 직무만족도에 대한 질적 수준을 고려한 지원과 비업무적인 전반적인 생활 속에서 느끼고 경험하는 주관적인 경험을 고려한 지원을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 해석이 가능하다. 주요 연구결과를 바탕으로 제시하는 함의는 다음과 같다.

첫째, 전반적인 일상생활 속에서 느끼는 주관적인 경험에 대한 지원 강화이다. 이는 장애인이 생활 속에서 경험하는 만족도를 높일 수 있도록 지원하는 것이며, 이 연구결과를 통해 장애인의 생활만족도가 직무만족도에 미치는 상대적인 영향력이 더 높음을 확인하였다. 장애인의 생활만족도는 경제적 요인이나 개인적 건강 요인, 심리적 요인 등 총체적인 생활의 여건이 중요하다고 하였고(Cummins, Mellor, Stokes, & Lau, 2010), 특히 Felce와 Perry(1995)는 장애인 개인의 개성과 관련된 세심한 서비스 지원이 중요하다고 하였다. 따라서 장애인의 장애 특성, 개인적 관심, 건강, 심리적 안정, 개별화된 서비스, 참여, 문화예술 등을 지원함으로써 생활만족도를 높여야 하겠다. 이에 국가 차원에서 생활만족도 향상을 위한 장

애인의 문화·여가·체육 활동을 보장할 수 있도록 접근성을 보장해야 할 것이다. 이를 위해 장애인이 참여할 수 있는 프로그램을 개발하고 기회를 보장할 수 있어야 하며, 장애 특성을 지원할 수 있는 전문 인력과 자원을 배치하여 장애인의 참여를 적극적으로 이끌어야 하겠다. 뿐만 아니라 장애인의 생활만족도, 행복, 삶의 질에 대한 통계 자료를 수집하고 보급하여 국제적인 비교를 할 수 있는 제반적 여건을 조성하고, 장애인의 생활만족도 향상을 위한 정책을 수립하여야 하겠다.

또한 사업체에서는 장애인의 직무뿐만 아니라 비업무적인 전반적인 생활 영역까지 적극적인 지원을 통해 직무에 관한 다양한 만족을 이끌어서 조직이 바라는 본질적인 목표에 접근할 수 있도록 해야 할 것이다. 직장 내 프로그램에서 장애를 가진 직원이 일상생활에서 직면하는 어려움을 해결하기 위한 전략을 제공하거나, 심리·건강 프로그램을 제공하는 등의 설계를 통해 일상생활에 대한 부분까지 세심하게 지원해야 하겠다.

둘째, 장애인의 전반적인 직무만족도에 대한 질적 수준을 고려한 지원이다. 이는 장애인이 어렵게 확보하고 유지하고 있는 직무에 대한 만족도를 높일 수 있도록 지원하여 생활만족도를 높이는 것이다. 장애인의 직무만족도를 높이기 위한 개입이 절실히 필요한 상황에서 장애인의 직무만족도에 대한 질적 수준, 지속적인 고용유지 정책, 중증장애인의 고용 등에 대한 고려가 부족한 실정이다(주영하 외, 2018). 특히 장애인은 직무만족도에 대한 강한 자각 지표로 일의 자율성을 평가했으며 직무 배치, 재정적 변수, 고용 관계의 확실성, 개인 복지근무 시간, 혼자서 일할 수 있는 능력과 같은 자신의 직무만족도에 있어 실용적이고 조직적인 조건을 중요하게 생각한다고 하였다(Cabrita & Persita, 2006). 따라서 직장 내 의사결정, 협력, 동료 관계, 장애 인식 등을 지원함

으로써 생활만족도를 높일 수 있어야 하겠다. 이에 장애인이 직무 관련 의사결정에 참여하고 자기결정을 할 수 있도록 지원하며, 직업교육 및 복직을 위한 서비스 제공 등을 의무화하여 실용적이고 조직적인 직무관련 서비스를 제공하여야 하겠다. 뿐만 아니라 근로지원인 혹은 직무지도인(잡코치)이 장애인에게 전문적 지원과 서비스를 제공할 수 있도록 훈련을 강화하고, 장애인의 능력 및 기여에 대한 인식을 증진하여 장애인과 함께하는 직장 분위기를 조성하는 인식 개선 방안이 필요하겠다. 이렇듯 체계적인 장애인의 직무만족도 증진 방안이 필요하다.

셋째, 행복한 일상생활과 일자리를 만들기 위한 프로그램 지원이다. 이 연구에서 직무만족도와 생활만족도는 시간이 지날수록 양방향 상호관계를 확인하였고, Diener & Tay(2012)의 연구에서도 직무만족도와 생활만족도는 삶과 직장 모두에서 바람직한 결과에 강하게 연관되어 있다고 보고하였다. Di Fabio & Kenny(2016)는 행복한 삶과 일자리를 만들기 위한 핵심 자원으로 직장에서는 경력관리, 자기관리 기술의 중요성을, 생활에서는 자기와 성찰 개발 과정을 핵심요소로 제시하였다. 따라서 국가는 사업체가 행복한 일상생활과 일자리를 만들기 위한 프로그램을 제공하도록 지원하고 생활만족도를 향상시키는 전략을 개발하도록 지원해야 하겠다.

이 연구결과는 다음과 같은 한계를 안고 있다. 이 연구의 대상은 장애인을 대상으로 연구를 진행하였으나 장애 유형에 따른 변인, 장애 정도에 대한 변인 등을 반영한 분석 결과가 아니라는 점이다. 후속 연구를 통해 장애 유형 및 정도에 대한 변인별 결과에 대한 고려가 있어야 할 것으로 판단된다. 또한 이 연구결과 생활만족도와 직무만족도 간 관계에서 생활만족도가 직무만족도에 미치는 영향이 그 반대의 영향보다 더 크다는 상호

적 영향관계 흐름을 입증하였다. 그러나 생활만족 통해 맥락과 의미를 탐색할 수 있는 후속 연구가
 도가 상대적으로 높은 이유를 확인하기 이 연구 필요한 지점이라고 생각한다.
 는 한계가 있다. 따라서 이 부분은 질적 연구를

참 고 문 헌

- 강창민 · 이건창 (2020). 장애인 근로자들의 직무만족도에 미치는 요인 분석: 위생요인과 지역 요인을 중심으로. <디지털융복합연구>, 18(11), 1-11.
- 김호진 · 임예지 · 조신영 · 최종철 (2021). <2021년 장애인경제활동실태조사>. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박재국 · 손상희 · 이미숙 (2002). 지체부자유인의 삶의 질 척도 개발과 적용가능성 탐색. <특수교육>, 1, 19-182.
- 박현숙 (2013). 중증장애인의 차별경험이 생활만족도에 미치는 영향-자아존중감의 매개효과를 중심으로. <차세대인문사회연구>, 10, 105-123.
- 백은령 (2005). 취업 지체장애인의 생활만족 요인 연구. <직업재활연구>, 15(1), 161-181.
- 염동문 (2013). 장애인 근로자의 직무스트레스가 생활만족도에 미치는 영향. <재활복지>, 7(1), 163-88.
- 오소윤 · 이수용 (2017). 산재근로자의 괜찮은 일자리, 직무만족, 생활만족도 간의 중단적 영향 관계 분석. <특수교육재활과학연구>, 56(1), 409-435.
- 이은주 · 정익중 (2009). 청소년 비행과 일탈적 자아개념의 상호적 인과관계: 잠재 상태-특성 자기회귀 모델을 통한 재검증. <한국심리학회지: 사회문제>, 16(4), 447-468.
- 이은주 · 정익중 (2009). 청소년의 비행과 일탈적 자아개념의 상호적 인과관계. <한국청소년연구>, 20(2), 191-221.
- 이한나 · 박단비 (2012). 장애인가구와 비장애인 가구의 빈곤수준, 박탈경험, 고립감 및 생활만족도 연구: 사회복패널을 이용한 분석. <재활복지>, 16(1), 1-23.
- 주영하 (2021). 장애에 관한 차별금지법 국제비교. <디지털융복합연구>, 19(12), 469-475.
- 주영하 · 정익중 · 이화조 (2018). 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감은 매개변수인가, 조절변수인가?. <사회과학연구>, 29(2), 289-305.
- 최한규 · 염동문 (2019). 임금근로장애인의 직장차별경험 유형과 생활만족에 관한 영향연구: 직무만족의 매개효과를 중심으로. <사회과학연구>, 30(4), 265-279.
- Andrews, F. A., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being in America: The development and measurement of perceptual indicators*. New York: Plenum Press.
- Arbuckle, J. L. (1996). Full information estimation in the presence of incomplete data. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *Advanced structural equation modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bell, M. D. (1996). Clinical benefit of paid work activity in schizophrenia. *Schizophrenia Bulletin*, 22(1), 51-62.

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Cabrita, J., & Perista, H. (2006). Measuring job satisfaction in surveys-comparative analytical report. *European Working Conditions Observatory*, 5, 5-7.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *The Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Cummins, R. A., Mellor, D., Stokes, M. A., & Lau, A. L. D. (2010). The measurement of subjective wellbeing. In E. Mpofu & T. Oakland(Eds.), *Rehabilitation and health assessment: Applying ICF guidelines*. New York: Springer Publishing Company, 409-426.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management(PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, 361.
- Diener, E., & Tay, L. (2012). *A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living*. report of the well-being working group, royal government of Bhutan: report to the United Nations General Assembly, well-being and happiness: a New development paradigm, UN, NY.
- Drafke, M. (2009). *The human side of organizations*. 10th edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Educationl, Inc.
- Frank-Stromborg, M. (1988). *Instruments for clinical nursing research*. Norwalk: Appleton and Lange.
- Goode, D. (1994). *Quality of life for persons with disabilities: International perspectives and issues*. Cambridge: Brooklyn Books.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostics survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-70.
- Hansen, N., & Nielsen, H. O. (2008). Workers with disabilities express high job satisfaction. *European Workers Conditions Observatory*, 5, 132-135.
- Heller D., Judge T. A., & Watson D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Helliwell J. F., Layard R., & Sachs J. (2013). *World happiness report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Hitchings, W. E., Luzzo, D. A., Ristow, R., Horvath, M., Retish, P., & Tanners, A. (2001). The career development needs of college students with learning disabilities: In their own words. *Learning Disabilities. Research, & Practice*, 16, 8-17.

- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple-source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 388-421.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-48.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Maruyama, G., & Mc Garvey, B. (1980). Evaluating causal models: An application of maximum-likelihood analysis of structural equations. *Psychological Bulletin*, 87, 502-512.
- Menard, S. (1991). *Longitudinal research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Mishra, V., Nielsen, I., Smyth, R., & Newman, A. (2014). The job satisfaction-life satisfaction relationship revisited: Using the Lewbel estimation technique to estimate causal effects using cross-sectional data. *Monash University, Department of Economics*, 26, 14.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Human development: A life course approach to the different experience of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). Unique variance in job and life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-17.
- Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central?. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58.
- Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The quality-of-life (QOL) research movement: Past, present, and future. *Social Indicators Research*, 76(3), 343-466.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Unanue, K., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680.

The Reciprocal Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction in People with Disabilities

Young-ha Ju, Ick-joong Chung

Ewha Womans University

Job satisfaction and life satisfaction have been extensively studied, but discussions regarding the influence between the two variables are mixed. This study aimed to verify the reciprocal relationship between job satisfaction and life satisfaction in people with disabilities. An autoregressive cross-lagged model was applied to analyze the longitudinal data from the first to the third year of the 2nd Wave Panel Survey of Employment for the Disabled, which was conducted by the Korea Employment Agency for the Disabled. The study results were as follows: First, job satisfaction and life satisfaction of people with disabilities were found to be stable over time. This means that the relative position of job satisfaction and life satisfaction did not change over time. Second, it was found that job satisfaction had a significant effect on life satisfaction and life satisfaction also had a significant effect on job satisfaction of people with disabilities after one year. Third, it was confirmed that the job satisfaction and life satisfaction of employed people with disabilities have a reciprocal relationship with each other and that the influence of life satisfaction on job satisfaction is stronger than the influence in the opposite direction. Based on these findings, the implications for improving job satisfaction and life satisfaction in people with disabilities were discussed.

Keywords: People with Disabilities, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Autoregressive Cross-lagged Model, Reciprocal Relationships