

장애인직업재활시설 종사자의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향

남희수*

세계사이버대학 사회복지학과(경기 광주시 오포읍)

국문요약

분석결과 연구대상자의 인구사회학적 특성인 학력, 연령, 결혼여부와 직무만족도인 근무기간, 직무, 보수, 기관, 승진, 동료, 이직·전직이 연구대상자의 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 장애인직업재활시설의 종사자들의 직무만족이 삶의 질에 영향을 미치는 것을 의미한다. 즉 종사자들의 삶의 질의 향상을 위해 적절한 근무환경 또는 근무조건에 대한 불만을 상쇄시키고 더 나아가 직업적 정체성과 소명의식을 가지고 근무할 수 있는 환경이 요구된다. 이상의 연구결과를 바탕으로 종사자의 직무 만족도를 높이기 위한 각각의 자격이나 경력, 적성 등을 고려한 투명하고 공정한 인사제도 및 지속적인 교육과 관리를 통해 장애인직업재활시설의 전문직으로서의 분명한 인식과 긍지를 확립함으로써 지역사회에서의 종사자로서의 긍정적 역할을 수행하기 위한 노력이 함께 이루어져야 할 것을 제언한다.

주요어: 직무만족, 삶의 질, 심리적 건강, 신체적 건강, 사회적 환경

* 교신저자(남희수) 전화: 031-785-3468; e-mail: m9128@hanmail.net
464-895) 경기도 광주시 오포읍 세계사이버대학.

1. 서론

산업화와 경제성장을 통한 현대사회는 다원화된 구조 속에서 다양한 환경요인들, 즉 각종 산업재해, 사고, 질병 등으로 장애를 유발시키는 요인들로 인하여 장애인의 수가 날로 증가하는 추세이다. 등록 장애인 현황을 살펴보면 증가 추세를 보이고 있는데 2000년에는 1,449,496명(전체인구의 3.09%)이며 2005년 2,149,000명(4.59%), 2009년에는 무려 2,429,547명(8.13%)으로 최근 들어 장애인구의 증가속도가 빨라지고 있는 것이다. 2010년 2개 유형으로 개편된 이후, 근로사업장 59개소, 보호작업장 403개소 총 456개소가 있으며, 총 1만2870명의 장애인에게 장애인 고용의 기회를 제공하고 있다(보건복지가족부, 2010). 그동안 장애인 직업재활시설에 대한 수요가 증가하면서 시설의 증가와 함께 인력도 양적으로 증가하였다. 직업재활시설의 종사자들은 장애인 생활시설 또는 장애인복지관에 비해 대단히 열악한 형편이며, 업무에 있어서도 클라이언트에게 직업재활서비스 제공과 동시에 지속적인 일거리 확보라는 이중적 업무에 시달리고 있다(이운식, 2002). 일반적으로 종사자의 스트레스 인식수준이 높을 때 소진의식수준이 높은 것으로 나타나고 있는데, 소진(burn-out)은 인간서비스를 주로 담당하고 있는 휴면서비스 분야에서 나타나는 현상으로 인간관계로 인해 표출된 직무스트레스가 소진의 주요 요인으로 작용하고 있다. 즉 소진은 단순히 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 클라이언트에게 제공되는 서비스와 기관에까지 부정적인 영향을 미치기 때문에 매우 중요하다(남일재 외, 5인). 장애인직업재활 시설에서 근무하는 재활종사자들의 직무만족도는 그 자체로 중요할 뿐만 아니라 이는 삶의 질에 영향을 미치며 더 나가서는 장애인들에게 영향을 미칠 것이라는 인식에서 시작하였다.

장애인직업재활시설 종사자의 직무만족도에 관한 연구에서 직업재활

시설 종사자들이 대체로 자신의 직무에 대해 만족하며, 연차휴가 제도가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(이운식, 2002; 서연채, 2006). 직무만족과 삶의 질에 관한 인과관계에서 정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(방하남, 2000; 채수경, 2003; Kircaldy & Cooper, 1992; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989). 삶의 질의 변화에서 직무만족도가 높을수록, 승진가능성이 있을수록 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(박재규, 2001), 직장에서 자신의 업무를 중요하게 생각하는 직장일수록 자신의 직무를 중요하지 않게 인식하고 있는 근로자에 비해 그들의 삶의 질에 만족도가 높다고 보고되고 있다(Iris & Barreyy, 1972; 채용욱, 2006에서 재인용). 대체적으로 사회복지분야 중에서 장애인직업재활시설 종사자를 대상으로 하는 연구 주제와 연구방법 그리고 이론체계에 관한 논의는 아직도 미약한 편이며, 그 중에서도 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족이 그들의 삶에 질에 미치는 영향요인을 규명한 연구는 전무한 상황이다. 따라서 본 연구의 목적은 재활종사자들의 직무만족에 따른 삶의 질에 미치는 영향을 규명할 필요성이 제기되고 있다. 그리고 본 연구는 사회복지정책의 일환으로 장애인직업재활시설에 대한 관심이 증가하는 현시점에서, 직업재활 종사자들의 삶의 질 증진방안을 제시함이 최종적인 연구목적이다.

2. 이론적 배경

2.1. 직무만족에 관한 개념

직무만족(Job Satisfaction)에 관한 연구는 1930년대 이후 활발하게 이루어지고 있으며, 직무만족은 분야와 대상에 따라 다양하게 정의되고

있다. Tiffin & MaCormic, 1974; Steers & Porter, 1973; Locke, 1976; Price, 1955; Smith, 1955). 등의 연구자들의 입장을 살펴보면, 직무만족이란 “개인이 조직에 종사하는 자신의 직무에 관하여 개인의 가치, 신념, 및 욕구 등의 차원에 따라 조직 구성원이 직무와 관련시켜 가지게 되는 감정적 태도이거나 개인이 현재의 직무에서 누릴 수 있는 임금, 승진기회, 성취 등과 근무조건에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 긍정적인 정서 상태” 라고 정의하고 있다. 또한 Porter & Lawler(1969)는 직무만족이란 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과할 정도라고 정의하며, Betty와 Schinier(1981)는 조직 구성원의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 개개인의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태 또는 지향성이라고 보고하고 있다. 한편 신유근(1985)은 조직전체요인, 직업환경요인, 직무내용요인, 개인적요인 등을, 김종재(1991)는 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 뜻하는 것으로서 자신의 직무와 관련된 작업자체, 임금, 승진 기회, 감독, 동료, 작업조건 등과 같은 제 노동조건에 대해 얼마나 만족하느냐를 나타내는 감정의 표현으로 보고되고 있다. 이러한 연구들을 종합해 보면, 직무만족(job satisfaction)이란 개인의 욕구만족과 밀접한 관계를 지니고 있는 것으로서 직무환경에 따른 개인의 발전, 자아실현, 균형된 생태체계 등과 같은 물리적, 물질적 조건들에 대한 주관적 성취감으로서, 개인이 현재 처해있는 직무 상태에서 경험하는 반응정도를 평가하는 것이라고 할 수 있다.

2.2. 삶의 질에 관한 개념

삶의 질에 대한 사회지표가 다양한 형태로 정의되고 있는데, Borthwick &

Duffy(1989)은 정서적 요인, 인지적 요인, 물리적 요인, 정상화로 구분하였고, vans(1994)의 결혼만족, 직업만족, 재정적 만족, 공동체 만족, 결혼적응, 종교적 만족, 가족생활의 질, 가족의 안녕으로, Campbell(1976) 교육, 결혼, 가정생활, 우정, 자아, 건강, 기본생활, 국가, 이웃, 집, 거주지, 직업 등의 영역으로, 노유자(1988)은 삶의 질은 개인이 지각하는 주관적 안녕상태로 신체, 정신, 사회, 경제와 영적영역으로 구분하였으며 신체상태, 정서상태, 자아존중감, 사회생활, 경제생활, 신앙생활로 분류하였다. 이처럼 다양한 형태의 사회적 삶의 질의 지표를 제시하고 있는데, 이러한 삶의 질의 모든 평가의 주체는 개인이며 개개인의 삶의 자리에서 인지하는 것을 의미한다. 삶의 질의 평가 방법에 있어 객관적 또는 주관적인 측면에서 접근할 것인지에 대한 다양한 견해가 제기되고 있으며(Alexander, 1973; Borthwick-Duffy, 1989; Dalkey, 1973; Benn, 1973) 삶의 질의 측정 에 있어서도 접근방법에 따라 연구자들마다 다양한 견해를 보이고 있다. 대체로 삶의 질의 측정과 관련하여 크게 세 가지로 분류할 수 있는데 객관적 접근방식, 주관적 접근방식, 통합적 접근방식이 있다. 첫째, 객관적 접근방식은 개인이나 집단의 현재의 삶의 자리 및 사회생활에 곤한 객관적 조건들의 관찰 가능한 외적 조건들을 측정하는 것으로서 관찰 대상자의 주관적 상태에 관계없이 의무 관찰자에 의해 측정 가능한 지표들을 의미한다고 보고하고 있으며(안희정, 2000), 객관적인 지표에 의해서 측정이 가능한 경제적 환경에 따라서 측정되는 것이며 사람들의 여유, 만족한 삶을 위한 사회 시스템의 창조, 의학, 재활 분야에 있어서는 생존율이나 질환율, ADL 등의 측정이라 보고하고 있다(Young,1973; Benn, 1973; Waiker, 1988). 둘째, 삶의 질의 객관적인 차원에서의 지표가 객관적으로 관찰 가능한 것이라면, 주관적 삶의 질(subjective quality of life)의 차원은 개개인의 주관적 삶의 경험을 통한 내면적으로 지각하는 만족(satisfaction), 행복(happiness), 안녕감(well-being) 등을 평가하는 것

이며(남희수, 2009), 개인이 일정기간에 신체적, 정신적, 사회적, 경제적 인 요인 등의 복합적인 상황 속에서 개인이 인식하거나 경험한 주관적인 가치판단으로 정의하고 있다(Dubos, 1976; Johnson, 1982). 셋째, 통합적 지표 평가는 관찰 가능한 객관적 요인과 개개인의 삶속에서 느끼는 내적 요인인 주관적 요인까지도 포괄하는 것이다. 이상의 선행연구에서 다양한 형태들의 삶의 질의 평가들이 제시되고 있다. 이처럼 삶의 질의 정의는 연구자들마다 다양한 견해를 보이고 있는 가운데, 삶의 질이란 삶의 주체인 인간을 둘러싼 주변 환경과 역동적 교류를 통하여 양자 간의 끊임없는 영향을 주고받는 관계 속에서 개인이 인지하는 구체적인 주관적 가치평가를 삶의 질이라 정의 할 수 있다(남희수, 2009). 따라서 본 연구에서는 삶의 질을 나타내는 5개 영역인 심리적 건강, 사회적 환경, 생활수행, 생활환경, 신체적 건강을 측정하고자 한다.

2.3. 직무만족과 삶의 질의 관계

장애인 직업재활시설의 종사자가 맡은 바 직무를 최적의 수준에 이르도록 수행하려면 무엇보다도 먼저 종사자 자신이 자기직무에 만족하여야 한다. 조직 속에서 직무를 수행하는 종사자의 직무만족은 곧 삶의 질과 관련 되어 있다. 직무만족과 삶의 질의 관계를 매우 주요한 주제로서, 직장인이 일생의 많은 부분을 직장에서 보내기 때문에 직무는 시간적, 신체적, 경제적, 정서적, 심리적 등의 영향을 미치며 이는 삶의 질과 관련이 깊다. 직무만족과 삶의 질에 관한 연구에서 Renwick와 Lawler(1978)는 만약 봉급이 역치수준 이하에 있다면 금전은 일에 대한 흥미보다 중요하게 되고 역시 역치 이상의 수준에 이르면 직업에 대한 흥미와 직무만족이 삶의 질의 측면에서 보다 중요하게 된다고 주장하고 있다. 또한 자신의 업무에 대한 통제 및 재량권을 발휘할 수 있는 기회를 갖는 것은

직무만족 및 생활만족에 중요한 기여를 하는 것으로 알려지고 있다. 종사자가 많은 양의 업무를 신속히 수행하거나 능력에 부치는 업무를 맡게 될 경우 경험하는 직무부담은 삶의 질의 구성요소인 심리적 건강에 영향을 미치는 있다(Fox, Dwyer, & Ganster, 1993). 또한 종사자의 높은 보수준위가 삶에 질에 영향을 미친다는 것은 이론의 여지가 없으나 기본적 요건이 만족한 후에는 자신의 건강, 심리적 안녕 및 자기실현을 추구하는 방향으로 가치변화가 있게 된다(박무철, 1991). 이러한 기존의 연구결과를 살펴볼 때 직무만족과 삶의 질에는 구조적인 인과관계를 가지고 있는 가운데, 긴밀한 상호적 원인관계(reciprocal relationships)로 상호 연결되어 있다. 생태체계적 관점으로 인간의 주변 환경과의 끊임없는 상호작용 속에서 영향을 주고받은 관계 속에 공존하고 있다(엄명용 외, 2003). 따라서 직무는 개개인의 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구인 동시에 인간의 정서적 반응 또한 인간의 삶의 질을 향상 시킨다는 측면에서 그 중요성을 찾을 수 있다(추현, 1992). 따라서 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족은 삶의 질의 하위영역인 심리적·신체적·사회적·생활환경 등에 유의미한 영향을 미칠 것으로 사료된다.

3. 연구방법

3.1. 가설의 설정

본 연구의 목적은 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족이 삶에 질에 미치는 영향요인을 독립변인(인구사회학적 변인, 직무, 감독, 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직)이 종속변수인 삶의 질(신체적 건강, 심리적 건강, 사회적 건강, 생활수행, 생활환경)에 미치는 영향을 규명하고자 한다.

연구는 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족이 삶의 질에 영향을 미칠 것 이라는 가설을 검증하고자 한다.

1-1 종사자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직은 심리적 건강에 영향을 미칠 것이다.

1-2 종사자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직은 사회적 환경에 영향을 미칠 것이다.

1-3 종사자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직은 생활수행에 영향을 미칠 것이다.

1-4 종사자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직은 생활환경에 영향을 미칠 것이다.

1-5 종사자의 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직은 신체적 건강에 영향을 미칠 것이다.

3.2. 조사대상 및 자료수집방법

본 조사는 2012년 2월부터 3월 사이에 이루어졌으며 경기도 소재 장애인직업재활시설(55개소)의 종사자를 대상으로 하였으며, 표집방법은 비확률표집 중에 편의 샘플링(convenience sampling)방법으로 하였다. 질문지 170부를 자가 방문 및 우편으로 배포하여 125부가 회수되었으며, 응답의 신뢰도가 떨어지는 11부를 제외한 114부를 분석 자료로 사용하였다.

3.3. 변수의 조작적 정의 및 신뢰도

3.3.1. 직무만족도

선행연구에서 검토한 바와 같이 직무만족도를 측정하는 도구는 여러 가지가 있지만 본 연구에서는 Smith, kendall과 Hulin에 의해 개발된 직무만족지표(Job Descriptive Index : JDI)를 기초하여 유영주(1982)가 사용한 척도를 이용하였다. 측정 기준은 5점 Likert 척도로 긍정적인 문항은 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 부여하였으며, 각 문항에 대한 점수의 합이 많을수록 요양보호사의 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 부정적인 문항은 그와 역으로 점수를 적용하여 점수가 1점에 가까울수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 즉 매우 그렇다'에 1점, '전혀 그렇지 않다'에 5점을 부여하였으며, 각 문항에 대한 점수의 합이 많을수록 종사자의 직무만족이 높은 것을 의미한다. 직무만족은 7개 하의영역(직무, 감독, 보수, 승진, 동료, 기관, 전·이직)36개 문항으로 구성되었다.

3.3.2. 삶의 질

삶의 질에 관한 측정도구는 WHO에서 개발한 WHOQOL-BREF를 기초하여 민성길·김광일·박일호(2002)의 연구의 설문문항을 변환하여 심리적 건강(6문항), 사회적 환경(5문항), 생활수행(3문항), 생활환경(3문항), 신체적 건강(3문항) 영역 등 20문항으로 구성하였으며, 측정 기준은 5점 Likert 척도로 긍정적인 문항은 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 부여하였으며, 각 문항에 대한 점수의 합이 많을수록 종사자의 삶의 질이 높은 것을 의미한다. 부정적인 문항은 그와 역으로 점수를 적용하여 평균점수가 1점에 가까울수록 삶의 질이 높음을 의미한다. 즉 '매우 그렇다'에 1점, '전혀 그렇지 않다'에 5점을 부여하였으며, 각 문항에 대한 점수의 합이 많을수록 종사자의 삶의 질이 높은 것을 의미한다. 본 연구에

서 각 문항에 대한 신뢰도 분석 결과 Cronbach'α 계수는 심리적 건강.85, 사회적 환경.79, 생활환경.84, 생활환경.70, 신체적 건강.82로 나타났다으며, 삶의 질에 대한 전체 신뢰도는 Cronbach'α는.80이었다.

3.4. 자료분석의 방법

설문조사 결과를 분석하기 위해서 SAS(Statistical Analysis System)을 이용하였다. 인구 통계적 요인에 대해서는 빈도수와 백분율을 산출하는 빈도 분석을 실시하였으며, 측정문항에 대한 신뢰도 분석을 통하여 신뢰도를 분석하고 각 측정요인에 대한 빈도 분석을 실시하였다. 각 측정개념에 대하여 어떤 연관성이 있는지 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 다음으로 각각의 독립변수들이 종속변수에 대하여 어떠한 영향을 주고 있는지 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 연구의 결과

4.1. 연구대상자의 일반적 특성

조사대상자의 연구결과에 따르면 남녀의 비율은 남성 71명(63.4%), 여성41명(36.6%)으로 나타났다. 연령은 30세 이하가 25명(21.9%), 40세 이하 49명(43.0%), 50세 이하 31명(27.2%), 60세 이하 5명(4.4%), 60세 이상이 4명(3.5%)으로 나타났다. 학력은 초등학교 졸업이 4명(3.6%), 중졸 11명(9.9%), 고졸 47명(42.3%), 대졸이 49명(44.1%) 순으로 나타났다. 종사자의 종교는 기독교가 50명(43.9%)으로 가장 많았고, 불교 42명(36.8%), 천주교 18명(15.8%), 기타 4명

(3.5%) 순으로 나타났다. 근무기간에 있어 3년 미만 50명(43.9%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 1년 미만이 33명(29.0%), 10년 미만 15명(13.2%), 5년 미만 8명(7.0%), 10년 이상 8명(7.0%) 순으로 나타났다. 주거형태는 자가 55명(49.1%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 전세 26명(23.2%), 월세 12명(10.7%), 원내 기숙사 12명(10.7%), 친척 7명(6.2%) 순으로 나타났다. 결혼여부에 있어서는 기혼 75명(67.6%), 미혼 36명(32.4%)으로 나타났다. 조사대상자의 근무직종은 생활재활교사 29명(25.4%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 직업훈련교사 26명(22.8%), 사회재활교사 23명(20.2%), 시설관리원 9명(7.9%), 사무원 7명(6.1%), 영양사 6명(5.3%), 위생(세탁)원 5명(4.4%), 간호(조무)사 4명(3.5%), 물리치료사 3명(2.6%), 조리(취사)원 1명(0.9%), 기타 1명(0.9%) 순으로 나타났다. 종사자의 고용계약 형태는 계약직이 53명(46.9%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 정규직 50명(44.3%), 일용직이 10명(8.9%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 장애인직업재활시설 종사자의 인구사회학적 특성

인구통계적요인	구분	빈도	백분율
성별	남	71	63.39
	여	41	36.61
연령	30세 이하	25	21.93
	31~40세	49	42.98
	41~50세	31	27.19
	51~60세	5	4.39
	61세 이상	4	3.51
결혼여부	기혼	75	67.57
	미혼	36	32.43
종교	기독교	50	43.86
	불교	42	36.84

종교	천주교	18	15.79
	기타	4	3.51
학력	초등학교 졸업	4	3.60
	중학교 졸업	11	9.91
	고등학교 졸업	47	42.34
	대학교 졸업	49	44.14
주거형태	자가	55	49.11
	전세	26	23.21
	월세	12	10.71
	친척/친지	7	6.25
	원내 기숙사	12	10.71
근무 기간	1년 미만	33	28.95
	1년~3년 미만	50	43.86
	3년~5년 미만	8	7.02
	5년~10년 미만	15	13.16
	10년 이상	8	7.02
근무 직종	사무원	7	6.14
	사회재활교사	23	20.18
	간호(조무)사	4	3.51
	물리치료사	3	2.63
	생활재활교사	29	25.44
	직업훈련교사	26	22.81
	영양사	6	5.26
	위생(세탁)원	5	4.39
	시설관리원	9	7.89
	조리(취사)원	1	0.88
	기타	1	0.88
고용계약형태	정규직	50	44.25
	계약직(임시직 포함)	53	46.90
	일용직(아르바이트)	10	8.85

* 무응답 제외

4.2. 종사자의 삶의 질에 영향을 미치는 관련 변인간의 상관관계

본 연구는 연구모형에 따른 제 변수간의 관계정도를 알아보기 위해 먼저 Pearson 상관분석을 실시하였다. 일반적으로 상관관계 수치가 0.2~0.4이면 낮은 상관관계, 0.4이상이면 높은 상관관계라고 할 수 있다. 그러나 독립변수들 상관관계가 0.8이상이면 다중공선성을 우려해 보아야 한다. 상관관계의 분석결과는 <표 2>에 제시되어 있는데 우선적으로 변수들 간의 상관관계가 0.8이상인 변수는 없는 것으로 보아 다중공선성의 우려는 없는 것으로 판단하였다.

<표 2> 삶의 질에 영향을 미치는 관련 변인간의 관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	-													
2	-.193 *	-												
3	.373 ***	-.604 ***	-											
4	.376 ***	-.452 ***	.400 ***	-										
5	.001	.537 ***	-.257 **	-.119	-									
6	.395 ***	-.283 **	.415 ***	.458 ***	.155	-								
7	.436 ***	-.17	.376 ***	.419 ***	.173	.860 ***	-							
8	.329 ***	-.163	.322 ***	.262 **	.091	.658 ***	.691 ***	-						
9	.307 **	-.130	.312 ***	.250 **	.111	.612	.688 ***	.755 ***	-					
10	.395 ***	-.209 *	.306 **	.415 ***	.107	.726 ***	.766 ***	.566 ***	.553 ***	-				
11	.409 ***	-.238 *	.339 ***	.400 ***	.167	.786 ***	.808 ***	.684 ***	.674 ***	.793 ***	-			

12	-.291 **	.102	-.295 **	-.194 *	-.036	-.238 *	-.258 **	-.134	-.072	-.234 *	-.161	-		
13	.406 ***	-.190 *	.331 ***	.319 ***	.141	.708 ***	.723 ***	.556 ***	.541 ***	.641 ***	.731 ***	-.167	-	
14	.394 ***	-.181	.344 ***	.354 ***	.184 *	.725 ***	.746 ***	.600 ***	.580 ***	.639 ***	.702 ***	-.263 **	.767 ***	-
15	.344 ***	-.195 *	.307 **	.388 ***	.099	.711 ***	.706 ***	.598 ***	.385 ***	.604 ***	.721 ***	-.189 *	.701 ***	.767 ***
16	.335 ***	-.196 *	.326 ***	.294 **	.100	.675 ***	.665 ***	.602 ***	.582 ***	.545 ***	.698 ***	-.167	.786 ***	.761 ***
17	.270 **	-.230 *	.346 ***	.390 ***	.140	.597 ***	.589 ***	.466 ***	.405 ***	.605 ***	.620 ***	-.352 ***	.637 ***	.712 ***

*1:성별, 2:연령, 3:결혼여부, 4:학력, 5:근무기간, 6: 직무, 7:감독, 8:보수, 9:승진, 10:동료, 11:기관, 12:전직·이직, 13:심리적 환경, 14:사회적 환경.

4.3. 주요변인의 일반적 경향

장애인직업재활시설 종사자의 삶의 질에 영향을 미치는 직무만족의 하위영역으로 직무, 상사, 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직이 있으며, 이들에 대한 연구대상자들의 직무만족에 있어 전직·이직의 영역 부분이 높은 것으로 나타났다. 직무만족이 종사자의 삶의 질에 영향을 미치는 삶의 질의 하위영역으로 심리적 건강, 사회적 환경, 생활수행, 생활환경, 신체적 건강이 있으며, 이들에 대한 연구대상자들의 인식의 평균을 살펴 보면 심리적 건강 3.04±0.75, 사회적 환경 3.09±0.74, 생활 수행 3.14±0.88, 생활환경 3.01±0.71, 신체적 건강 3.09±0.61로 삶의 질에 있어 신체적 건강과 사회적 환경 높은 것으로 나타났다. <표 3>에서 연구대상자의 직무만족도와 삶의 질에 대한 인식의 전체적인 정도를 살펴 보면 직무만족은 2.94±.64, 삶의 질은 3.03±0.61로 나타났다.

〈표 3〉 각 변인에 대한 종사자의 인식수준

측정항목	N	평균	표준편차	최소값	최대값	
직무 만족도	직무	112	2.93	0.82	1.20	5.00
	감독	112	2.90	0.91	1.14	5.00
	보수	112	2.83	0.77	1.00	4.40
	승진	112	2.78	0.80	1.20	4.40
	동료	113	2.99	0.86	1.40	5.00
	기관	112	2.87	0.84	1.40	5.00
	전직·이직	113	3.29	0.84	1.50	4.50
	전체	113	2.94	0.64	1.42	4.42
삶의 질	심리적 건강	114	3.04	0.75	1.17	4.67
	사회적 환경	114	3.09	0.74	1.50	4.75
	생활수행	114	3.14	0.88	1.00	5.00
	생활환경	114	3.01	0.71	1.00	4.75
	신체적 건강	114	3.09	0.61	1.67	5.00
	전체	114	3.03	0.61	1.56	4.50

4.4. 장애인직업재활시 종사자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인

4.4.1. 심리적 건강에 영향을 미치는 요인

심리적 건강에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 알아보기 위해 독립 변인을 인구사회학적 변인과 직무만족도의 하위 변인인 직무, 감독, 보수, 승진, 동료, 기관, 전직·이직으로 다중회귀분석을 실시하였다. 인구사회학적 요인으로는 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 근무기간을 사용하였다. [가설 1-1]의 분석한 결과는 〈표 4〉와 같다. 분석 결과, 모델설명력 (R^2)은 0.63으로, 독립변수들이 심리적 건강을 약 63%를 설명하고 있음을 볼 수 있다. 각 회귀계수에 대한 t-통계량을 살펴보면, 학력, 직무, 보수, 기관이 유의수준 5%하에 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 심리적 건강에 대한 다중회귀분석

독립변수	심리적 건강		
	계수	표준화 계수	t-값
Intercept	1.22	0.00	2.69
성별	-0.15	-0.09	-1.21
연령	-0.02	-0.02	-0.20
결혼여부	-0.09	-0.05	-0.59
학력	-0.06	-0.06	-0.75
근무기간	0.02	0.04	0.45
직무	0.25	0.27	1.95
감독(상사)	0.13	0.16	1.05
보수	-0.04	-0.04	-0.29
승진	-0.01	-0.01	-0.06
동료	0.09	0.10	0.88
기관	0.28	0.30	2.03*
전직·이직	0.01	0.01	0.20
R ² : 0.63 Adj R ² : 0.58 F-값 : 13.00***			

4.4.2. 사회적 환경에 영향을 미치는 요인

[가설 1-2]를 검증하기 위해 종속변수인 사회적 환경의 관련성을 분석한 결과는 〈표 5〉와 같다. 설명력(R^2)은 0.63으로, 독립변수들이 심리적 건강을 약 63%를 설명하고 있음을 볼 수 있다. 또, F-값이 13.20이고 이에 대응되는 p-값이 0.00으로 독립변수 중 적어도 하나 이상의 변수는 사회적 환경을 설명하는데 유의하게 기여한다고 할 수 있다. 각 회귀계수에 대한 t-통계량을 살펴보면, 학력, 직무, 보수, 기관이 유의함을 확인되었다.

〈표 5〉 사회적 환경에 대한 다중회귀분석

독립변수	사회적 환경		
	계 수	표준화 계수	t-값
Intercept	1.18	0.00	2.70
성별	-0.03	-0.02	-0.25
연령	-0.02	-0.02	-0.23
결혼여부	-0.06	-0.04	-0.43
학력	0.01	0.01	0.18
근무기간	0.07	0.11	1.46
직무	0.22	0.24	1.73
감독(상사)	0.17	0.21	1.38
보수	0.03	0.03	0.24
승진	0.03	0.03	0.22
동료	0.05	0.06	0.49
기관	0.19	0.22	1.46
전직·이직	-0.06	-0.07	-1.02
R ² : 0.63 Adj R ² : 0.58 F-값 : 13.20 ***			

4.4.3. 생활수행에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석의 결과를 통한 [가설 1-3]을 검증하기 위해 종속변수인 생활 수행의 관련성을 분석한 결과는 〈표 6〉와 같다. 분석 결과, 설명력 (R²)은 0.61으로, 독립변수들이 생활수행을 약 61%를 설명하고 있음을 볼 수 있다. 또, F-값이 11.80이고 이에 대응되는 p-값이 0.00으로 독립변수 중 적어도 하나 이상의 변수는 종속변수(생활 수행)를 설명하는데 유의하게 기여한다고 할 수 있다.

〈표 6〉 생활수행에 대한 다중회귀분석

독립변수	생활 수행		
	계 수	표준화 계수	t-값
Intercept	0.44	0.00	0.83
성별	0.00	0.00	0.00
연령	-0.01	-0.01	-0.08
결혼여부	0.12	0.06	0.67
학력	0.05	0.04	0.53
근무기간	0.00	0.00	-0.02
직무	0.31	0.29	2.02*
감독(상사)	0.14	0.15	0.94
보수	0.09	0.08	0.58
승진	0.04	0.04	0.31
동료	0.00	0.00	0.03
기관	0.31	0.30	1.95
전직·이직	-0.04	-0.04	-0.56
R ² : 0.61 Adj R ² : 0.56 F-값 : 11.80***			

4.4.4. 생활환경에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석의 결과를 통한 [가설 1-4]을 검증하기 위해 종속변수인 생활 환경의 관련성을 분석한 결과는 〈표 7〉와 같다. 분석 결과를 살펴 보면, 결정계수(R²)가 0.59으로, 독립변수들이 심리적 건강을 약 59%를 설명하고 있음을 볼 수 있다. 또, F-값이 11.14이고 이에 대응되는 p-값이 0.00으로 독립변수 중 적어도 하나 이상의 변수는 종속변수(생활 환경)를 설명하는데 유의하게 기여한다고 할 수 있다. 각 회귀계수에 대한 t-통계량을 살펴보면, 직무가 t-값이 2.14으로 유의수준 5%하에 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다. 즉, 직무가 한 단위 올라가면 생활 환경은 0.28만큼 증가한다고 할 수 있다. 또 기관의 t-값이 2.92로 유의수준 5%하에 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다.

〈표 7〉 생활환경에 대한 다중회귀분석

독립변수	생활 환경		
	계수	표준화 계수	t-값
Intercept	0.99	0.00	2.14
성별	-0.02	-0.02	-0.20
연령	-0.01	-0.02	-0.16
결혼여부	0.05	0.03	0.31
학력	0.00	0.00	-0.01
근무기간	-0.02	-0.03	-0.35
직무	0.28	0.31	2.14 [*]
감독(상사)	0.06	0.07	0.46
보수	0.06	0.06	0.46
승진	0.06	0.07	0.51
동료	-0.13	-0.15	-1.18
기관	0.40	0.46	2.92 ^{**}
전직·이직	-0.03	-0.03	-0.39
R ² : 0.59 Adj R ² : 0.54 F-값 : 11.14 ^{***}			

4.4.5. 신체적 건강에 영향을 미치는 요인

신체적 건강에 영향을 미치는 결과를 통하여 [가설 1-5]를 검증하기 위해 종속변수인 신체적 건강의 관련성을 분석한 결과는 〈표 8〉와 같다. 분석 결과, 설명력(R²)은 0.54으로, 독립변수들이 심리적 건강을 약 54%를 설명하고 있음을 볼 수 있다. 또, F-값이 8.82이고 이에 대응되는 p-값이 0.00으로 독립변수 중 적어도 하나 이상의 변수는 신체적 건강을 설명하는데 유의하게 기여한다고 할 수 있다. 각 회귀계수에 대한 t-통계량을 살펴보면, 동료가 t-값이 2.10으로 유의수준 5%하에 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다.

〈표 8〉 신체적 건강에 대한 다중회귀분석

독립변수	신체적 건강		
	계 수	표준화 계수	t-값
Intercept	1.88	0.00	4.57
성별	0.09	0.07	0.82
연령	-0.01	-0.01	-0.08
결혼여부	-0.10	-0.07	-0.70
학력	0.10	0.12	1.37
근무기간	0.07	0.12	1.38
직무	0.15	0.20	1.26
감독(상사)	-0.05	-0.07	-0.43
보수	0.08	0.10	0.68
승진	-0.10	-0.13	-0.87
동료	0.20	0.28	2.10*
기관	0.16	0.22	1.30
전직·이직	-0.16	-0.21	-2.76**
R ² : 0.54 Adj R ² : 0.48 F-값 : 8.82***			

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

5. 결과 및 논의

본 연구는 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향을 살펴보기 위해 시도되었다. 일반적인 직무만족도에 관한 선행연구와는 달리, 종사자의 직무만족도가 그들의 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지를 다중회귀분석을 통해 확인하였다. 본 연구의 주요 결과와 그에 따른 논의 점은 다음과 같다.

첫째, 학력, 직무, 보수, 기관은 연구대상자의 삶의 질에 하의변인인

심리적 건강에 영향을 미친다는 선행연구들과 유사하다(이영희, 2009; 강종택, 2007). 직무만에 유의한 영향을 미치는 반면, 성별, 연령, 결혼 여부, 근무기간, 직무, 감독(상사), 승진, 동료는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 파악되었다. 보수의 만족도가 증가할수록 심리적 건강에 영향을 미친다는 것과 관련하여, 하의변인인 보수가 증가할수록 심리적 건강에 영향을 미친다는 연구 결과는 연구대상자의 보수와 심리적 건강이 인과적 관계를 지니고 있음을 뜻하는 것으로서 시설들의 직무환경 전략에 주요성을 보여주는 것이다.

인구사회학적 변인 가운데 하나인 학력은 심리적 건강에 정적인 영향을 미침으로써, 학력이 높은 사람일수록 심리적 건강에 긍정적인 영향을 주는 것으로 파악되었는데, 선행연구들(정세희, 2002; 이경우, 2001; 장세종, 1998)에서 학력이 높을수록 직무만족에 부적 영향을 준다는 연구결과와 상반된 학력이 높을수록 종사자의 직무만족도에 정적인 영향을 준다는(김득건, 2007) 결과도 있기에 향후 이에 관한 후속 연구도 필요한 것으로 보인다. 또한 연구대상자가 자신의 업무에 대해 얼마나 흥미롭고 개발의 기회를 제공하며 장래성이 있는가 등 업무자체의 매력에 관한 직무의 만족도가 심리적 건강에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 직무환경이 높을수록 심리적 건강이 높다는 것을 의미하며, 기관의 만족도 역시 심리적 건강에 유의한 영향을 보여주고 있는데, 이는 기관의 만족도가 높을수록 심리적 건강에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이로써 가설 1은 부분적으로 지지되었다.

둘째, 연령, 근무기간, 보수, 승진은 연구대상자의 삶의 질에 하의변인인 사회적 환경에 유의한 영향을 미치는 반면, 성별, 결혼여부, 학력, 근무기간, 감독(상사), 동료, 기관, 전직·이직은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 파악되었다. 따라서 삶의 질의 하위변인인 사회적 환경에 대한 분석결과는 연령이 높을수록, 직무의 만족도가 높을수록, 보수의 만

족도가 높을수록, 승진에 대한 만족도가 높을수록 사회적 환경이 좋아지는 것으로 나타났다. 즉, 장애인직업재활시설 종사자가 직무에 만족할 때, 보수가 만족할 때, 승진이 되었을 때에 삶의 질이 향상 되는 것을 의미하는 것이다. 이러한 결과는 직무만족도 향상을 위하여 조직구성원간의 상호 지지해 줄 수 있는 기회를 마련해 주어야 하는데, 특히 직무, 보수, 승진 등은 소진(burnout)과 관련성이 있다. 소진은 단순히 개인의 문제로 끝나는 것이 아니라 클라이언트에게 제공되는 서비스와 기관에까지 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에(남일재 외 5인, 2003) 업무분담을 통한 과도한 업무를 분화시키고 적절한 보수와 승진이 필요할 것으로 보이며, 이로써 가설 2은 부분적으로 지지되었다.

셋째, 근무기간, 이직·전직, 보수, 동료는 연구대상자의 삶의 질에 하의변인인 생활수행에 유의한 영향을 미치는 반면, 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 감독(상사), 승진, 직무, 기관은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 파악되었다. 따라서 삶의 질의 하위변인인 생활수행에 대한 분석결과는 근무기간이 길수록, 이직·전직이 낮을수록, 보수의 만족도가 높을수록, 동료에 대한 만족도가 높을수록 생활수행이 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 장애인직업재활시설 종사자가 근무기간이 길어질 때, 이직·전직이 낮아질 때, 보수에 만족할 때, 동료에 만족할 때에 삶의 질이 향상 되는 것으로 파악되었다. 특히 근무기간과 이직과의 관계에서 근무기간과 이직이 부(-)의 관계가 있는 것으로 보고되고(Price, J.L., & Mueller, C. W(1991; Cotton, J. L., & Tuttle, J.M) 있으며, 또한 근무기간이 길수록 이직은 낮게 나타나는데 이는 장기근속에 따라 연공이나 선임권의 이익이 발생하고, 그 동안의 투자와 노력에 대한 아쉬움 때문에 쉽게 이직하기가 곤란해지는 것이라고 보고되고 있다(전창열, 1994). 따라서 근무기간이 길어지고 이직·전직의 낮아질 때 연구대상자의 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 것임을 확인해주는 결과이며, 이로써 가설 3은 부

분적으로 지지되었다.

넷째, 결혼여부, 직무, 보수, 승진, 동료는 연구대상자의 삶의 질에 하의변인인 생활환경에 유의한 영향을 미치는 반면, 연령, 성별, 학력, 근무기간, 감독(상사), 동료, 기관, 전직·이직은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 파악되었다. 따라서 삶의 질의 하위변인인 생활환경에 대한 분석결과는 연령이 높을수록, 미혼자보다 기혼자일수록, 직무환경에 만족할수록, 보수에 만족할수록, 승진에 대한 만족도가 높을수록 삶의 질의 생활환경 요인이 증가하는 것으로 파악되었으며, 다만 직장 동료와의 관계가 원만하지 못할 때 생활환경 요인에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미용사의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향에 관한 선행연구(박애경, 2008)에서도 직무에 만족할수록, 보수에 만족할수록, 사회적으로 인정받을 때 삶의 질의 생활환경 요인에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 동료와의 경쟁관계로 직장 분위기가 편안하지 못할 때 삶의 질의 환경요인에 부(-)의 영향을 미친다는 결과와 일치하였으며, 이로써 가설 4는 부분적으로 지지되었다.

다섯째, 직무, 보수, 기관, 이직·전직은 연구대상자의 삶의 질에 하의변인인 신체적 건강에 유의한 영향을 미치는 반면, 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 감독(상사), 승진, 동료는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 파악되었다. 따라서 삶의 질의 하위변인인 신체적 건강에 대한 분석결과는 직무에 만족할수록, 보수에 만족할수록, 기관에 대해 만족할수록, 이직·전직이 낮아질 때 삶의 질의 신체적 건강 요인이 증가하는 것으로 파악되었으며, 이로써 가설 5는 부분적으로 지지되었다.

이상의 연구결과를 통해 본 연구에서는 인구사회학적 특성인 학력, 연령, 결혼여부와 직무만족도인 근무기간, 직무, 보수, 기관, 승진, 동료, 이직·전직이 연구대상자의 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로

확인되었다. 이는 장애인직업재활시설의 종사자들의 직무만족이 삶의 질에 영향을 미치는 것을 의미한다. 즉 종사자들의 삶의 질의 향상을 위해 적절한 근무환경 또는 근무조건에 대한 불만을 상쇄시키고 더 나아가 직업적 정체성과 소명의식을 가지고 근무할 수 있는 환경이 요구된다. 또한 종사자의 직무 만족도를 높이기 위한 각각의 자격이나 경력, 적성 등을 고려한 투명하고 공정한 인사제도 및 지속적인 교육과 관리를 통해 장애인직업재활시설의 전문직으로서의 분명한 인식과 긍지를 확립함으로써 지역사회에서의 종사자로서의 긍정적 역할을 수행하기 위한 노력이 함께 이루어져야 할 것이다. 특히 본 연구에서 보수는 삶의 질의 하위변인 전 영역에 유의미한 영향을 미쳤기에 시설종사자들의 직무만족도의 향상 및 삶의 질을 높이기 위해 직원의 능력에 합당한 처우개선이 요구된다. 본 연구는 연구대상자의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향에서 삶의 질의 하위변인인 심리적 건강, 사회적 환경, 생활수행, 생활환경, 신체적 건강으로 제한하였으나 경제적 스트레스, 자아존중감, 가족결속력, 사회적 관계망, 이타적 존엄성 등과 같은 개인적이고 가치적인 요인과의 관계에 대한 후속 연구도 필요한 것으로 사료된다.

■ 참고 문헌 ■

- 강종택. (2007). 서울시 장애인직업재활시설 종사자의 직무만족도에 관한 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 고경애. (2009). 요양보호사의 직무만족도에 관한 연구. 한일장신대학교 기독교사회복지대학원 석사학위논문.
- 김득건. (2007). 사회복지시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 김진애. (2009). 요양보호사 직무만족도에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 노유자. (1988). 서울지역 중년기여성의 삶의 질에 관한 분석 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 남희수. (2009). 저소득 모자 가정 가구주의 경제적 스트레스와 가족기능이 삶의 질에 미치는 영향. 백석대학교 대학원 박사학위논문.
- 박무철. (1991). 여가활동 참여가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 박애경. (2008). 미용사의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향. 서경대학교 미용예술대학원 석사학위논문.
- 박재규. (2001). 신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화. *한국사회학회. 한국사회학* 35 (6), 79-104.
- 서연채. (2006). 사회복지사의 직무만족도에 영향을 미치는 직무환경에 관한 연구. 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 신유근. (1985). 조직행위론, 다산출판사.
- 이경우. (2001). 정신장애인시설 종사자의 직무환경에 따른 직무만족에 관한 연구. 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.
- 이영희. (2009). 사회복지시설 종사자들의 직무만족도 영향요인 분석. 대구한의대학교 대학원 석사학위논문.
- 이윤식. (2002). 장애인직업재활시설 종사자의 직무환경과 직무만족도에 관한 연구. 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 엄명용, & 김성천. (2003). 사회복지실천의 이해, 학지사.

- 안희정. (2000). 삶의 질 만족도 조사에 관한 연구. 지역사회개발연구, 강원대학교지역개발연구소.
- 전찬열. (1994). 인사제도가 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 장세종. (1998). 장애인복지시설 종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 동신대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 정세희. (2002). 장애인생활시설종사자의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 채용욱. (2006). 목포권 공무원의 생활체육참여와 인지된 삶의 질의 관계. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 최민정. (2009). 요양보호사의 직무만족도를 중심으로 한 방문요양 서비스 개선방안. 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 홍승표. (2006). 직장인의 생활체육 참여가 생활만족 및 직무만족에 미치는 영향. 순천향대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Alexander, J. L., and Willems, E. P. (1982). Quality of Life: Some Measurement Requirements, *Archives of Physical Medicine Rehabilitation..* 62, 261-650.
- Benn, A. W. (1973). Quality of Life. AMLWG,
- Betty, B. W. & Schinier, C. E. (1981). *Personal Administration: An Experimental Skill-Building Approach*, New York : Addison Wesley.
- Borthwick-Duffy, S. A. (1989). Quality of Life: The Residential Environment. In W. E. Kiernan., R. L. Schallock(eds.). *Economics Industry and Disability. A look Ahead*, Paul H. Books Pub. 351-65.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist.* 31, 117-24.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implication for Research. *Academy of Management Review.* 11, 55-70.
- Dalkey, N.C. & Roureke, D.L. (1973). The Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factors in the Environmental Procedure Agency. *The Quality of Life Concept Washington D.C.* E.P.A.
- Dubos, R. (1976). The state of health and the quality of life. *The Western Journal of Medicine.* 125(1), 8-9.

- Fox, M. L., Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting, *Academy of Management Journal*. 36, 289-318.
- Johnson, J. P., McCauley, C.R., & Copley, J.B. (1982). The quality of life of hemodialysis and transplant patients. *Kidney International*. 22, 286-91.
- Kirkcaldy, B. D., & Cooper, C. L. (1992). Cross-cultural differences in occupational stress among British and German managers. *Work and Stress*. 6, 177-190.
- Locke, B. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction In M. Denette(Ed.), *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Rand-McNally.
- Price, J.L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurse. *Academy of Management Journal*. 24, 543-65.
- Porter, L. W. and Lawler III, E. (1973). *Managerial Attitude and Performance Homewood*, III: Richard: Irwin.
- Price, J. L.(1972), *Handbook of Organizational Measurement*. Washington :health and Company.
- Steers & Porter, I., W,(1973). Organization, Work and personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Smith, H. C.(1955). *Psychology of industrial Behavior*, New York : McGraw-Hill Book Co. Inc.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T.(1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied psychology*. 74, 502-507.
- Tiffin & MaCormic, E. J.(1974). *Industrial Psychology*, 6th, ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Waiker, S. R. and Rosser, R. M., (1988). *Quality of Life Assessment and Application*, MTP,
- Young, P. J. (1973). Date Ruquirments for a Quality Groth Policy in EPA.

Received 15 November 2012; Revised 5 March 2013; Accepted 08 March 2013

The Impact of Job Satisfaction of Vocational Rehabilitation Professionals on the Quality of Life

Hee Soo Nam

Dept. of Social Welfare, World Cyber College, Opo, Kwangju city, Kyeonggi

Abstract

The analytical result indicates that their sociological variables including education background, age and marital status, and job satisfaction factors including employment term, job title, compensation, organization, promotion, colleague, job transfer have a significant impact on the quality of their life. This means that their job satisfaction affects the quality of life. In other words, it is necessary to create an environment which can offset their complaints about job environment and conditions and furthermore, generate a sense of pride and a rewarding experience. The study suggests transparent, fair HR system and continuous training and management in consideration of employees' qualification, experience and interest to boost a sense of pride and social recognition and increase the level of job satisfaction as a result. In line with this approach, their dedication to bringing positive changes in local communities is also essential.

key words : job satisfaction, quality of life, mental health, physical health, social environment.



Hee Soo Nam is a professor of Department Social Welfare Professor in the World Cyber College, South Korea. His research interests on Social Welfare development.

Address: #464-895, 376-2 Shinhyun-ri, Opo-eup, Gwangju-si, Gyeonggi-do, Korea

email) m9128@hanmail.net, phone) +82-31-785-3468