

근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향 : 직무만족도의 매개 효과

Effect of Self-efficacy of the Disabled Workers on Life Satisfaction : Mediated Effects of Job Satisfaction

김미경, 고정훈

동방문화대학원대학교 문화콘텐츠학과

Mi-Kyoung Kim(lyan1447@naver.com), Jeonghoon Ko(jh_ko@dongbang.ac.kr)

요약

본 연구는 근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 직무만족도의 매개 효과를 규명을 목적으로 하며, 이를 위한 연구방법은 장애인고용패널 2차 웨이브 1차~4차(2016-2019)의 근로 장애인 1,604명의 자료를 SPSS V22.0과 AMOS 22.0으로 분석한 연구결과는 다음과 같다.

연구결과는 첫째 근로 장애인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 둘째 근로 장애인의 자기효능감은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 셋째 직무만족도는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 넷째 근로 장애인의 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도는 매개 영향을 미치는 것을 밝혔다. 이런 연구결과를 토대로 장애인 복지실천을 위한 시사점과 연구한계 및 제언을 제시하였다.

■ 중심어 : | 근로 장애인 | 자기 효능감 | 삶의 만족도 | 직무만족도 | 장애인고용패널 |

Abstract

The purpose of this study is to investigate the mediated effects of job satisfaction in the effect of self-efficacy on the life satisfaction for the disabled workers. The research method analyzed the data of 1,604 disabled workers in the 2nd Wave 1 to 4th(2016-2019) of the employment panel for the disabled as SPSS V22.0 and AMOS 22.0.

The results of the study show that first, the self-efficacy of the disabled workers has a positive effect on the life satisfaction. Second, the self-efficacy of the disabled workers has been shown to have a significant positive effect on job satisfaction. Third, job satisfaction has been shown to have a positive effect on life satisfaction. Fourth, job satisfaction in the relationship between self-efficacy and life satisfaction of the disabled workers has a mediated effects. Based on the result, practical suggestions were presented for the welfare of the disabled.

■ keyword : | Disabled Worker | Self-efficacy | Life Satisfaction | Job Satisfaction | PSED |

I. 서론

인간은 직업 활동으로 자기 능력과 경제적 가치를 창

출하며 사회일원으로 역할을 하고 있다. 장애인에게 직업은 소득의 원천이며 사회참여로 인간다운 삶을 살아가는 매우 중요한 분야이다[1].

접수일자 : 2021년 03월 04일

수정일자 : 2021년 04월 19일

심사완료일 : 2021년 04월 19일

교신저자 : 고정훈, e-mail : jh_ko@dongbang.ac.kr

또한, 장애인은 경제활동을 통해 가족과 사회구성원 역할을 충실히 수행함으로써 전반적인 일상생활에 대한 만족과 보람을 얻게 되며, 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 주게 된다[2]. 이처럼 장애인의 직업은 삶의 만족과 밀접하게 연관되어 있고 직업 활동은 삶의 만족도를 결정하는 중요한 요인으로 작용할 수 있다.

장애인 고용과 관련하여 1991년부터 장애인 의무고용제도 등 장애인의 직업재활과 고용을 위한 정책을 시행하여 일자리의 양적 확대되어 장애인 경제활동인구는 해마다 증가하고 있다. 장애인 경제활동 실태조사에 의하면 장애인의 고용률 2018년 34.5%, 2020년 34.9%로 약간 증가하였다[3]. 그러나 장애인의 경제활동 인구의 증가와 장애인에게 삶의 질 향상이라는 궁극적인 목적에 대한 성과는 기대에 부응하지 못한 실정이다. 장애인이 삶에 만족한다는 긍정적인 비율이 58.6%로 나타나 불만족 비율인 41.4%와 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 장애인 고용패널 조사(2018)에서 근로 장애인의 삶의 만족도는 평균 3.23점으로 2016년 3.18점에 비하여 큰 차이를 보이지 않았다[4]. 이는 정부의 정책에 비해 장애인의 직업 활동이 장애인의 삶의 질 향상에 성과를 내지 못하고 있음을 의미한다. 이에 따라 근로 장애인의 삶의 만족에 관한 연구의 필요성이 제기된다.

장애인 고용과 삶의 만족과 관련하여 선행연구는 대부분 인구 사회학적 특성과 작업환경 등에 집중하여 연구가 이루어졌다[5]. 이런 기존연구들은 장애인의 인구 사회학적 요인, 근무조건, 작업환경 요인이 삶의 만족도에 영향을 미치는 일차적 측면에 국한하여 규명하였다. 그러나 근로 장애인의 심리적 요인이 삶의 만족도에 미치는 영향을 규명하지 못한 한계가 있으므로 장애인의 심리적 요인으로 자기효능감, 직무만족도가 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 청소년, 중장년, 노인 등 일반인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며[6-9], 발달장애인의 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 긍정적 영향을 미치는 연구[10-12], 영향을 미치지 않는 연구[13]는 연구결과가 상이하여 이에 관한 연구가 필요하다.

자기효능감과 직무만족도의 관계에서 사회복지사

[14]의 자기효능감이 증가할수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 호텔종업원[15]의 자기효능감에서 자신감, 도전성, 지속성이 직무만족도에 긍정적 영향을 미치며[16], 병원[17]종사자들은 자기효능감이 높으면 기술의 다양성을 선호하여 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 특히 본 연구에서 직무만족도의 구성요인으로 임금, 업무환경에 분배공정을 포함하여 심리적 특성을 고려한 점이 다른 연구와 차별화하였다.

이에 직무만족도와 삶의 만족도 관계에서 지방공무원[18]의 직무만족도가 높으면 신체적 심리적 삶의 만족도가 높아지고, 사회복지사[19]의 직무만족도가 높으면 삶의 만족도가 향상하는 긍정적인 영향을 미치며[20], 또한, 장애인의 직무만족과 삶의 질에 관한 연구에서 직무만족도에서 보수, 근로환경이 높을수록 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는[21][22] 것으로 나타났다. 이에 선행연구에서 사용한 직무만족도의 구성요인에 분배공정을 추가하여 장애인의 심리적 특성을 포함하여 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구가 필요하다.

이상과 같이 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도의 매개역할에 관한 선행연구는 찾지 못하였다. 그러나 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 연구[14-17], 자기효능감이 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치는 연구[6-9], 직무만족도가 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치는 연구[18-20] 등이 있다. 이는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 절차에 의하면 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도는 매개역할을 하는 것을 추정할 수 있다. 따라서 본 연구는 장애인의 심리적 특성으로 분배공정을 포함한 직무만족도가 근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도의 관계에서 매개역할을 규명하여 장애인의 자기효능감과 직무만족도가 삶의 만족도를 증진하는 실천적 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이런 연구결과를 토대로 하여 근로 장애인의 삶의 만족도 증진에 필요한 실천적 시사점과 제언을 마련하여 근로 장애인의 복지실천에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 근로 장애인의 삶의 만족도

장애인복지법에서 장애인은 '신체적 정신적인 장애로 인하여 장기간 일상생활과 사회생활에 제약을 상당히 받는 사람'[24] 이라고 정의하고 있다. 근로 장애인이란 일을 목적으로 직업의 종류와 무관하게 사업이나 사업장에서 근로하는 사람으로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분을 하고 있다[3]. 2020년 장애인 경제활동 실태조사[3]에 의하면, 2019년 전체 장애인 2,526 천 명에서 취업자 882천 명으로 고용률 34.9% (남자 43.8%, 여자 22.9%)이며, 이 중에서 정규직 40.6%, 비정규직 59.4%로 나타났다[3].

삶의 만족이란 자신의 현재 삶에 대해 만족하는 정도에 대하여 자신이 인지하고 주관적으로 평가하는 것을 의미하며, 객관적 생활환경인 소득, 교육수준, 작업 등의 조건 등을 반영한 사회지표의 개념으로 정의하였다[25]. Neugarten[26]은 삶의 만족이란 일상생활의 활동으로부터 기쁨을 느끼고, 자신의 목표 성취를 느끼며, 긍정적 자아 개념으로 자신의 현재 약점에도 불구하고 자신을 가치 있는 사람으로 생각하고 낙천적인 감정과 태도를 유지하는 것으로 정의하였고[27], Medly [28]는 개인의 정신건강을 결정하는 중요한 요소로 인식하고 다른 사람과의 상호작용을 통해 기대가 형성되며 개인의 기대수준이 합리적으로 충족되었는가에 대한 평가를 삶의 만족도라고 정의하였다. 이런 삶의 만족도에 대한 평가는 고용, 환경, 수입, 친구의 수, 신체적 장애 정도, 사회적 지지와 경제적 상황을 포함하는 포괄적인 개념이라고 정의하였다[29].

삶의 만족은 개인이 지각한 주관적 감정이 반영된 만족, 행복, 긍정적 정서 등이 포함된 주관적 안녕감이라고 할 수 있다[30]. 삶의 만족은 자신의 삶에 대해 만족하는 정도를 인지적 측면으로 접근하여 주관적으로 평가하는 것[31]이라 정의하였다. 장애인의 삶의 만족은 장애인 정책에서 혁신적 개념으로 질적인 개혁이 촉구되고 있다. 즉, 장애인의 삶의 만족을 향상하기 위해서 개인의 특성에 적합한 맞춤형 서비스로 세심하고 민감한 서비스 제공이 계획되고 지원하는 것을 의미한다

[32].

따라서 삶의 만족은 개인이 지각한 주관적 감정을 반영한 만족, 행복, 긍정적 정서 등을 포함한 주관적 안녕감이라 정의할 수 있으며, 의식주에 대한 평가, 신체 및 정신건강에 대한 평가, 가족 관계에 대한 평가, 직업 역할 및 경제적 안정에 대한 평가, 친구 관계에 대한 평가 행복감 등을 포함하는 복합적 개념으로 정의하였다.

2 근로 장애인의 삶의 만족도에 관한 연구

1) 자기효능감과 삶의 만족도 관계

자기효능감이란 어떤 행동을 할 수 있다는 자신의 능력에 대한 자신감[33]을 가리키는 것으로, 자기효능감이 높은 사람은 자신의 능력에 대한 믿음과 자신감이 있으므로 자기효능감이 낮은 사람에 비해 일에 대한 의지가 강하며, 일할 확률이 높다. 자기효능감은 개인의 심리 정서적 측면에서 자기효능감이 높은 사람은 긍정적인 자아상을 가지며 자신감을 가지고 사고, 결정, 행동을 수행하므로 자신에 삶에 대해서 만족감을 가질 수 있다. 즉, 자신이 보유한 효율성과 능률성이 높을수록 미래에 대한 긍정적인 결과를 기대할 수 있으므로 개인의 삶의 만족도가 더 높아진다[34].

자기효능감과 삶의 만족도 관계에 관한 선행연구는 일반인[6-9], 발달장애인[10-13] 등이 있다. 먼저 일반인에 관한 연구에서 오혜경 외 [7]의 연구에서 시설 노인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 시설 노인의 자기효능감이 높으면, 삶의 만족도가 높아지며, 성미영 외 [9]는 서울시 거주 남성 근로자의 자기효능감은 삶의 만족도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 연구결과는 청소년[8], 중장년[6]에 관한 연구결과와 일치한다.

다음으로 발달장애인을 대상으로 한 연구[12]에서 척수손상 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 뇌졸중 장애인[10]은 자기효능감이 높을수록 삶의 만족도가 증가하는 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었으며, 정신장애인[11]의 자기효능감과 삶의 질 간의 관계를 분석한 결과, 자기효능감의 하위요인인 낙관성과 대처가 삶의 만족도에 정적으로 유의한 영향을 미침을 밝혔다.

그러나 발달장애인을 대상으로 한 연구[13]에서 자기효능감은 삶의 만족도에 직접 영향은 나타나지 않았으나 대인관계를 매개한 간접영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 근로 장애인 전체로 확대하여 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구하고자 다음과 같은 연구가설을 설정한다.

〈연구가설 1〉 근로 장애인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 자기효능감과 직무만족도의 관계

Bandura [35]는 자기효능감이란 “수행하고자 하는 목표달성에 필요한 활동을 조직으로 수행하는 자신의 능력에 관한 판단”으로 사람의 행동에 영향을 가장 많이 미치는 요인이며, 특정 과제를 수행하여 결과를 달성하는데 요구되는 행위를 성공적으로 실행해 나가는 능력이라고 정의하였다[36]. 이런 자기효능감은 교육학, 경영학, 심리학, 스포츠과학 등 다양한 분야에서 자기효능감이 직무성취, 직무만족도, 생산성 등과 같은 변수들에 영향을 미치는 변수임을 밝혔다[35].

자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 선행연구는 사회복지사[14], 호텔종업원[15], 공무원[16], 병원[17] 등이 있다. 먼저 박종일[14]은 사회복지사의 자기효능감이 증가할수록 직무만족도가 향상하는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김성환[15]은 호텔종사원의 자기효능감과 자아실현이 직무 만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 자신감, 도전성, 지속성은 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치며, 이는 종사자의 자기효능감과 자아실현의 정도가 높은 종사자의 직무만족도가 높아지는 것으로 평가할 수 있다. 남승하·정종원[16]은 지방자치 공무원의 자기효능감에서 자신감, 도전성과 지속성이 높으면 직무성과가 높은 것으로 보고되었다. 또한, 남경동 [17]은 병원종사자의 자기효능감이 높은 종사자가 자기효능감이 낮은 종사자보다 기술의 다양성을 선호하여 직무만족도가 증진하며, 직종간에는 간호사, 약사, 의료기사 행정사무원, 보험간호사 순으로 영향력이 미치는 것으로 나타났다. 이상과 같이 선행연구의 결과에 의하면, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향이 긍정적으로 나타났다. 특히 장애인의 직무만족도 구성요소에 분배공정을 포함하여 자기효능감

이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 이를 근로 장애인에 적용하고자 다음과 같은 가설을 설정한다.

〈연구가설 2〉 근로 장애인의 자기효능감은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3) 직무만족도와 삶의 만족도 관계

직무만족도는 조직구성원이 실현하고자 하는 업무의 바람직한 목표달성 가능성의 정도를 의미한다[37]. 전이모형은 삶의 다양한 영역에서 한 부분의 만족은 다른 영역으로 전이된다는 가설에 의하면, 직무에 만족하는 사람은 자신의 삶에서도 전반적으로 만족하게 된다는 이론이다[38]. 이에 직무만족도와 삶의 만족도 관계에 관한 선행연구는 공무원[18], 사회복지사[19], 교사[20], 장애인[21-23] 등이 있다.

먼저 공무원[18]에 관한 연구에서 지방공무원의 직무만족도가 높으면 삶의 만족도가 증진하는 것으로 나타났다. 이는 신체적, 심리적 사회적 삶의 만족도의 순으로 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 사회복지사에 관한 연구[19]에서 사회복지시설 종사자의 직무만족도가 높으면 삶의 만족도는 향상하는 긍정적인 영향을 미치며, 직무만족도는 업무환경, 소득 수준, 복지수준의 개선이 필요하다고 주장하였다. 문병화[20]의 연구결과에 의하면, 유치원 교사는 직무만족도 수준에 따라 교사-유아 상호작용과 정적인 상관관계가 유의하게 나타났다. 이는 교사의 삶에 만족도 수준이 높을수록 교사-유아 간의 정서적 상호작용이 높아져서 교사 자신의 삶의 만족을 느낄 수 있음을 의미한다. 장애인의 중증 장애 근로자[21]의 직무만족도와 삶의 만족도의 상관관계는 높으며, 보수와 직무에 대한 만족이 높아지면 삶의 질이 높아지는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 주장하였다. 이채식·김명식[22]은 임금 근로 장애인의 직무 만족에서 일의 내용, 임금, 근로환경, 발전 가능성이 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치므로, 임금과 근로환경의 개선과 직무개발의 필요성을 제안하고 있다. 이상과 같이 선행연구에서 직무만족도는 직무 자체, 임금, 근로환경으로 구성하였으나, 분배공정을 포함하여 장애인의 삶의 만족도에 관한 연구의 필요가 있

다.

따라서 본 연구에서는 근로 장애인 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구하고자 다음과 같은 연구가설을 설정한다.

〈연구가설 3〉 근로 장애인의 직무만족도는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

이상과 같이 자기효능감과 삶의 만족도 간에 직무만족도의 매개역할에 관한 선행연구는 찾지 못하였다. 그러나 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치며[14-17], 자기효능감이 삶의 만족도에 유의한 영향을 미치며[6-9], 직무만족도가 삶의 만족도에 유의한 영향[18-20]을 미치는 선행연구들이 있다. 이에 따라 Baron & Kenny (1986)의 3단계 절차에 의하면 직무만족도는 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 매개역할을 하는 것으로 추정할 수 있다. 이에 따라 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향으로 인하여 직무만족도가 삶의 만족도에 미치는 매개 영향을 규명하고자 한다. 따라서 근로 장애인의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 매개역할을 연구하고자 다음과 같은 연구가설을 설정한다. 〈연구가설 4〉 근로 장애인의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 매개역할을 할 것이다.

III 연구 설계

1. 연구대상

본 연구대상은 장애인고용패널 2차 웨이브 1차~4차 (2016-2019)까지 대상 3,995명에서 임금근로자 1,593명에 대한 일반적 특성은 [표 1]과 같다.

표 1. 일반적 특성 (N=1,593명)

구분	N(명)	비율(%)	
성별	남자	1,195	75.0
	여자	398	25.0
학력	중등 졸업 이하	236	14.85
	고등 졸업	743	46.6
	대학 졸업 이상	556	24.6
연령대	~ 29세	534	32.6
	30세~ 39세	505	30.8
	40세~ 49세	534	32.6
	50세~ 59세	250	15.3

	60세 이상	107	6.5
고용형태	정규직	856	53.7
	비정규직	737	46.3

성별은 남자가 1,195명(75.0%), 여자 398명(25.0 %)이며, 연령대, 30대 미만 242명(14.8%), 30대 505명 (30.8%), 40대 534명(32.6%), 50대 250명(15.3%), 60대 107명(6.5%)이며, 학력은 중졸 이하 236명(14.8%), 고졸 743명(46.6%), 대졸 이상 556명(24.6%)이며, 고용형태 정규직 856명(53.7%), 비정규직 737명(46.3%)으로 구성되어 있다.

2. 연구모형 및 가설

자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도의 매개 영향을 검증할 연구모형은 [그림 1]과 같이 작성하였다. 연구모형에서 독립변수는 자기효능감, 매개변수는 직무만족도, 종속변수는 삶의 만족도, 통제변수로 구성하였다.

이에 대한 연구가설을 살펴보면, 가설 1. 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설 2. 자기효능감은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.



그림 1. 연구모형

가설 3. 직무만족도는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 가설 4. 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도는 매개 영향을 미칠 것이다.

3. 측정 도구

1) 독립변수 : 자기효능감

독립변수인 자기효능감의 척도는 Jerusalem &

Schwarzer[39]이 개발한 척도 10문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 1=전혀 그렇지 않다 ~ 4=매우 그렇다.의 범위로 4점 척도로 구성하였다. 평균값이 높을 수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach α 는 0.912이다.

표 2. 자기효능감 측정 도구

하위변인	문항수	신뢰도	출처
회복력	5	0.887	Jerusalem & Schwarzer[39]
희망	3	0.808	
낙관성	2	0.702	

2) 매개변수 : 직무만족도

매개변수인 직무만족도의 척도는 Smith et al [40]이 개발한 JDI(Job Description Index)와 미네소타 만족지수(MSQ)에 근거하여 한국 실정에 맞게 수정한 축소형으로 임금 2문항, 업무환경, 3문항, 분배공정 5문항, 등 10개 문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 각 문항은 1점= 전혀 그렇지 않음 ~ 5점=매우 그러하다. 의 범위로 이루어졌다. 이는 평균값이 높으면 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 이 척도의 신뢰도인 Cronbach's α 는 임금 0.818, 업무환경 0.874, 분배공정 0.818, 전체 0.914로 나타났다.

표 3. 직무만족도 측정 도구

하위변인	문항수	신뢰도	출처
업무환경	3	0.874	Smith et al [40], MSQ
분배공정	5	0.818	
임금	2	0.818	

3) 종속변수 : 삶의 만족도

종속변수인 삶의 만족도 척도는 장애인 고용패널 조사에서 사용된 삶의 만족도 척도이며, 다음과 같다. 1) 가족 관계 만족 2) 친구 관계 만족 3) 주거 관계 만족 4) 건강 관련 만족 등 9개 항목으로 일상생활에서 느끼는 만족 정도로 구성하였다. 각 문항은 1=전혀 그렇지 않다~ 5=매우 그렇다.의 범위로 5점 척도이며, 점수의 평균이 클수록 삶의 만족도가 높음을 의미한다. 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.884이었다.

표 4. 삶의 만족도 측정 도구

하위변인	문항 수	신뢰도	출처
생활만족	5	0.797	장애인고용패널 조사
친구이웃	3	0.621	
가족	1	-	

4) 통제변수

통제변수는 김자영[13]의 연구에서 사용한 성별, 연령대, 학력, 고용형태로 구성하였다.

4. 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 다음과 같이 분석하였다. 기술통계와 평균 차이는 SPSS V. 22.0으로 하였다. 첫째, 일반적 특성은 빈도분석을 하였다. 둘째, 연구모형에 포함된 변수의 특성은 4년간 자료에 대한 평균치로 산정하며, 이들의 중앙경향성은 기술통계 분석하였다. 셋째, 변수 간의 상관관계는 피어슨의 상관계수로 분석을 하였다. 구조모형의 적합도 검증은 AMOS V. 22.0으로 하였다. 모형에 대한 적합성 평가는 절대 적합지수는 Chi-Square, RMSEA, 증분 적합지수 CFI, TLI 등으로 복합적으로 검토하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관분석

연구모형에 포함된 변수들의 상관분석과 기술통계 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 상관분석 기술통계 (N=1,604)

구분	삶의 만족도	자기 효능감	직무 만족
삶의 만족	1		
자기 효능감	.210**	1	
직무 만족	.505**	.288***	1
평균	3.837	2.942	3.367
표준편차	.536	.498	.593
왜도	-.124	-.776	-.221
첨도	.074	2.176	.255

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

삶의 만족도는 평균 3.837점(SD 0.536), 자기효능감은 평균 2.942점(SD 0.498), 직무만족도는 평균 3.367점(SD 0.593), 으로 나타났다. 왜도는 -0.776~-0.124 사이에 존재하여 절댓값이 2보다 적으며, 첨도는 0.074~2.176 사이에 있어서 7.0 보다 작아서 정규성에는 문제가 발생하지 않는 것을 확인하였다.

다음으로 이들 변수 간의 상관계수는 삶의 만족도와 자기효능감($r=0.210$, $p<0.01$), 직무 만족($r=0.505$, $p<0.01$)는 유의하게 상관성이 있는 것으로 나타났다.

3. 측정모형 검증

연구모형에 대한 측정모형은 측정 변인들이 적절하게 반영되어 있는지를 검증하기 위한 확인적 요인분석 결과는 [표 6]과 같다.

표 6. 측정모형 분석결과

잠재변인	경로	B	β	S.E.	t	AVE	CR
직무3	←-- 직무만족	0.976	0.775	0.013	73.460	.808	.834
직무2	←-- 직무만족	1.000	0.900	-			
직무1	←-- 직무만족	0.952	0.829	0.013	30.251		
만족2	←-- 삶의만족	0.665	0.658	0.016	41.263	.772	.930
만족3	←-- 삶의만족	1.000	0.949	-	80.380		
효능1	←-- 자기효능	1.4087	0.929	0.011	95.604	.852	.869
효능2	←-- 자기효능	1.000	0.876	-	-		
효능3	←-- 자기효능	1.060	0.801	0.013	80.300		

X²(324.103(17, .000), TLI=0.983, CFI=0.990, RMSEA=0.053
***p<.001

모형의 적합도는 $X^2=324.103$ (df=17, $p=0.000$), TLI=0.983, CFI= 0.990은 적합하게 나타났으며, RMSEA=0.053으로 적합도가 평가 기준에 적합하게 나타났으며[46], 잠재변수의 경로계수가 모두 유의하게 나타났다($p<.001$).

또한 평균분산추출지수(AVE)는 직무만족도 0.808 , 삶의 만족도 0.772, 자기효능감 0.852로 0.5 이상이며, 개념 신뢰도(CR)는 직무만족도 0.834, 삶의 만족도 0.930, 자기효능감 0.869로 0.7 이상 나타나서 측정모형이 적합한 것을 확인하였다.

4. 구조모형 분석

임금 근로 장애인 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 직무만족도의 매개 효과에 관한 구조모형 분석결과는 [그림 2]와 [표 7]과 같다.

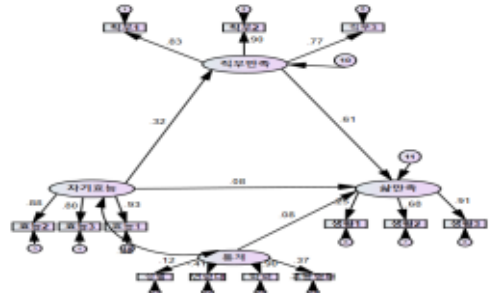


그림 2. 구조모형 분석결과

이 모형에 대한 적합도 지수는 X^2 2561.24(df=60, $p=0.000$), TLI=0.904, CFI= 0.926, RMSEA =0.080 등 평가 기준에 적합하게 나타났다.

표 7. 구조모형 경로계수

잠재변인	경로	B	β	S.E.	t
직무만족도	←-- 자기효능	.0386	.323***	0.016	23.707
삶의만족도	←-- 직무만족	0.698	.611***	0.016	44.752
삶의만족도	←-- 자기효능	0.113	.083***	0.018	6.436
삶의만족도	←-- 통제변수	0.271	.080***	0.044	6.146

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

먼저 통제변수($\beta=0.080$, $p<.001$)는 삶의 만족도에 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 통제변수의 통제하에서 각 변수의 경로를 살펴보면, 자기효능($\beta=0.323$, $p<.001$)은 직무만족도에 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능($\beta=0.083$, $p<.001$)은 삶의 만족도에 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족도($\beta=0.611$, $p<.001$)는 삶의 만족도에 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 직무만족도의 매개 효과검증

임금 근로 장애인의 자기효능감과 삶의 만족도 간에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나서[표 7], 직무만족도에 대한 매개 효과를 Bootstrapping으로 검증한 결과를 [표 8]에 제시하였다.

표 8. 직무만족도의 매개 효과

잠재변수(경로)		직접효과	간접효과	총효과
자기효능감	→ 직무만족도	.323***		.323***
자기효능감	→ 삶의 만족도	.083***	.240***	.323***
직무만족도	→ 삶의 만족도	.611***		.611**

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

자기효능감이 직무만족도($\beta=0.323, p<.001$)에 긍정적(+인 영향을 미치며, 직무만족도가 삶의 만족도($\beta=0.611, p<.001$)에 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향은 직접 효과($\beta=0.083, p<.001$)와 직무만족도를 매개한 간접효과($\beta=0.240, p<.001$)로 총 효과($\beta=0.323, p<.001$)는 긍정적(+인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

V. 결론

1. 요약 및 논의

본 연구는 임금 근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 직무만족도에 매개 효과를 규명하는 것이 목적이다. 이를 위한 장애인고용패널 2차 웨이브의 2016년에서 2019년까지 4개년 자료에서 임금근로자 1,604명을 SPSS V. 22.0과 AMOS 22.0으로 분석한 결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 근로 장애인의 삶의 만족도는 평균 3.837점(SD 0.536), 자기효능감은 평균 2.942점(SD 0.498), 직무만족도는 평균 3.367점(SD 0.593), 으로 나타났다.

둘째, 근로 장애인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이런 결과는 일반인을 대상으로 한 오혜경 외 [7]의 연구에서 시설 노인의 자기효능감은 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 성미영 외 [9]는 남성 근로자의 자기효능감은 삶의 만족도에 정적인 영향을 미치는 결과[6][8]와 일치하여 본 연구결과를 지지하고 있다. 또한, 발달장애인을 대상으로 한 연구[10-12]에서 발달장애인의 자기효능감에서 낙관성과 대처능력인 삶의 만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 본 연구결과를 지지하고 있다. 그러나 발달장애인[13]의 취업 여부에 대한 자기효능감은 삶의 만족도에 직접 영향은 나타나지 않았으나 대인관계를 매개한 간접영향을 미치는 것으로 나타나서 본 연구결과와 상이하다. 이를 정리하면 근로 장애인의 자기효능감에서 낙관성, 자신감, 대처능력은 삶의 만족도를 증진하는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 근로 장애인의 자기효능감은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과는 이런 결과는 사회복지사를 대상으로 한 박종일[14]의 연구에서 자기효능감이 증가할수록 직무만족도가 향상하는 긍정적인 영향을 미치며, 김성환[15]이 호텔종사원의 자기효능감에서 자신감, 도전성, 지속성은 직무 만족에 긍정적인 영향을 미치며, 남경동[17]이 병원종사자를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 높은 종사자는 기술의 다양성을 선호하여 직무만족도가 증진하는 것으로 나타난 결과는 본 연구 결과를 지지하고 있다. 이는 근로 장애인의 자기효능감에서 수행하는 목표를 달성하고자 하는 자신감과 능력은 직무만족도를 향상하는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 근로 장애인의 직무만족도는 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과는 지방공무원[18]의 직무만족도가 높으면 신체적, 심리적 사회적 삶의 만족도의 순으로 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 사회복지시설 종사자[19]의 직무만족도가 높으면 삶의 만족도는 향상하는 긍정적인 영향을 미치며, 유치원 교사[20]의 직무만족도는 삶의 질에 긍정적인 미치는 영향을 미치며, 중증 장애 근로자[21]의 직무만족도가 높으면, 삶의 질이 높아지는 긍정적인 영향을 미치는 것[22]은 본 연구결과와 일치하여 본 연구를 지지하고 있다. 그러나 임인택[23]은 임금 장애 근로

자의 직무만족도는 자아존중감을 매개하여 삶의 만족도에 완전 매개역할을 하는 것은 본 연구결과와 상이하다.

이는 근로 장애인이 직무에 대하여 설정한 업무 목표 달성에 따른 직무만족도는 자기 삶의 만족도로 연결되어서 삶의 만족도가 증가하는 것으로 해석할 수 있다.

다섯째, 근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향에서 직무만족도는 긍정적인 매개 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과에 관한 선행연구는 현재까지는 찾지 못하였다. 따라서 본 연구에서 근로 장애인의 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도의 매개 영향을 규명한 것은 연구의 의의가 크다고 할 수 있다.

이는 근로 장애인의 삶의 만족도는 자기효능감의 자신감과 개척 능력에 의한 직접 효과와 자기효능감의 목표를 달성하려는 자신의 능력이 직무만족도 증진을 매개하여 간접적으로 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

2. 시사점 및 한계점

본 연구결과를 토대로 하여 이론적 시사점과 실천적 시사점은 다음과 같다.

먼저 본 연구의 이론적 시사점을 살펴본다.

첫째, 매개변수인 직무만족도 척도에 분배공정을 포함한 직무만족도를 사용한 것은 큰 의의를 찾을 수 있다.

둘째, 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향에서 심리적 요인을 중심으로 하여 설명변수인 자기효능감과 매개변수인 직무만족도에 분배공정을 포함하여 삶의 만족 인과관계를 규명한 것이 큰 의의가 있다.

셋째 근로 장애인의 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직무만족도의 매개 효과 규명을 처음으로 연구한 점이 본 연구의 의의가 있다.

넷째, 선행연구의 대부분은 횡단자료를 사용하여 서로 영향력이 다르게 나타내고 있으나, 본 연구에서 장애인고용패널 2차 웨이브 1차~4차(2016 -2019)까지 자료의 평균치를 사용하여 심리적 특성치의 대표성이 있는 자료를 사용하여 매개 효과를 검증한 것이 연구의

의의가 있다.

다음으로 실천적 시사점은 다음과 같다.

본 연구결과 장애인의 자기효능감에서 낙관성, 자신감, 대처능력 등이 삶의 만족도에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 근로 장애인의 자기효능감을 증진을 위한 실천적 제언을 제시한다.

첫째, 장애인의 자기효능감을 증진하는 방안으로 개인적 차원과 직장에서 조직적 지원이 필요하다.

자기효능감에서 낙관성, 자신감, 대처능력의 증진을 위해서 장애인 개인의 노력과 함께 직장에서 조직 차원에서 체계적이고 내실 있는 지원 프로그램이 필요하다. 이는 장애인의 직무수행에 지장을 줄 수 있는 신체적, 정신적 위축감을 지닌 근로자에게 상담서비스를 통하여 근로자의 고충을 완화 시켜줄 수 있는 서비스를 의미한다. 현재 한국장애인고용공단에서 근로자 지원인지 제도를 활용하여, 명상수련, 인성교육, 정신력 강화 등과 같은 자기효능감을 증진할 수 있는 프로그램을 개발하여 시행할 것을 제안한다.

둘째, 장애인의 자신감과 대처능력 증진을 위하여 상사와 동료들 간에 원활한 의사소통을 위한 지원이 필요하다. 장애인이 업무나 장애로 인한 어려움에 대하여 상사와 동료들의 적극적 지도와 도움이 필요하므로 직장 내에서 장애 근로자와 정기적인 모임(회의, 회식, 친목활동)을 통한 의사소통을 통하여 이들에게 관심과 배려할 필요하다.

다음으로 직무만족도의 업무환경, 분배공정, 임금인 자기효능감과 삶의 만족도 관계에서 직접 및 간접영향을 미치는 것을 확인하여 직무만족도 증진방안을 제안한다.

첫째, 장애인 근로자를 위한 업무환경 개선이 필요하다. 2020년 장애인 경제활동 실태조사에 의하면, 장애인들은 고용유지를 위하여 가장 필요한 개선 사항에서 근로 지원과 근로환경 개선 11.2%, 근무환경(편의시설, 작업장환경 개선) 6.4%로 나타나서 이를 토대로 실천적 시사점을 기술한다[42].

이는 장애인 등 편의법에 의하여 장애인 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 조직에서 편의시설을 설치하도록 법적 근거가 마련되어 있다. 따라서 장애인을 고용한 사업장은 장애인이 안전하고 불편을 느끼지 않은

상태에서 근무할 수 있도록 편의시설 등 업무환경 개선을 할 수 있도록 정부 차원의 지원 및 정책이 필요하다.

둘째, 장애인 근로자의 분배공정을 위한 방안이 필요하다. 2020년 장애인 경제활동 실태조사에 의하면, 임금근로자의 정규직 장애인 40.6%, 비장애인은 63.7%로 장애인의 비율이 낮으며, 월 평균 임금은 장애인은 192.2만 원 비장애인 268.1만 원으로 장애인의 임금수준이 낮은 것으로 나타났다[42]. 이런 고용형태와 임금수준에서 장애인이 차별을 받지 않도록 정책적 지원이 필요하다.

셋째 장애인의 임금에 대한 지원이 필요하다.

2020년 장애인 경제활동 실태조사에 의하면, 장애인은 임금보조 및 세제지원에 29.3%가 응답하였다[42]. 이는 장애인의 저임금에 대한 보조로 장애인근로자를 위한 임금보조와 세제 할인과 같은 임금보조 정책이 필요하다.

다음으로 본 연구의 한계점과 향후 연구방안을 기술한다.

첫째는 장애인 패널 자료를 사용하여 자기효능감, 직무만족도, 삶의 만족도에 대한 척도의 선정에 한계가 있었다. 향후 연구에서는 자기효능감과 삶의 만족도에 대한 원칙도를 사용한 설문 조사로 근로 장애인의 특성을 반영한 연구가 추진되어야 한다.

둘째는 장애인의 심리적 특성으로 자기효능감만을 연구한 한계가 있다. 향후 연구에서는 장애인의 심리적 특성으로 장애수용, 차별 경험 등을 함께 고려한 연구가 수행하도록 제안한다.

셋째는 변수들의 평균치를 이용한 종단자료를 이용한 한계가 있다. 향후 연구에서는 종단자료의 특성을 고려하여 자기효능감, 직무만족도, 삶의 만족도에 대한 잠재성장모형에 관한 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

[1] 문필동, 이정화, “장애인 경제활동이 삶의 만족도에 미치는 영향: 지각된 건강의 매개 효과를 중심으로,” 한국장애인복지학, 제26권, pp.173-192, 2014.
 [2] 이종정, 정재엽, 이달엽, “장애인 임금근로자의 직무적합, 직무 만족, 직무몰입이 생활만족도에 미치는 영

향에 대한 경로 분석,” 재활복지, 제22권, 제3호, pp.41-68, 2018.
 [3] 보건복지부, 2020년 장애인 경제활동 실태조사, 2021.
 [4] 박혜원, 임예지, 이기영, 정광진, 김연아, 2018년 장애인 경제활동 실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2018.
 [5] 박영, 근로 장애인의 직무능력, 직무몰입, 직무성과가 삶의 만족도에 미치는 영향- 자기효능감 및 장애수용 매개 효과를 중심으로-, 공주대학교 대학원, 박사학위논문, 2020.
 [6] 염인숙, “중장년층의 노후준비가 삶의 만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개 효과를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제10호, pp.472-486, 2019.
 [7] 오혜경, 이수경, 석소현, 김귀분, “시설 노인의 일상생활능력, 자기효능감 및 삶의 만족도와 의 관계연구,” 동서간호학회연구지, 제13권, 제1호, pp.48-56, 2007.
 [8] 장혜진, 자기효능감, 가족 사회자본과 사회관계 및 문화 자본이 농촌 청소년의 학업성취와 삶의 만족도에 미치는 영향: 지역 규모에 따른 차이를 중심으로, 충북대학교 대학원, 박사학위논문, 2015.
 [9] 성미영, 서주현, 민미희, “서울시 아동가구 남성가구의 일-가정 양립인식과 자기효능감, 우울감이 삶의 만족도에 미치는 영향,” 유아교육·보육복지연구, 제20권, 제2호, pp.291-310, 2016.
 [10] 윤보람, 뇌졸중 장애인의 활동 참여가 삶의 만족도에 미치는 영향과 자기효능감의 매개 효과 연구, 경남과학기술대학교, 석사학위논문, 2015.
 [11] 최추자, 정신 보건시설 중별 자기효능감과 기능수준이 정신장애인의 삶의 질에 미치는 영향: 정신의료기관, 주간 재활 시설, 직업 재활 시설을 중심으로, 숭실대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, 2015.
 [12] 남연희, 채인석, 이승준, 천덕희, 김영삼, “척수손상 장애인의 사회적 지지와 삶의 만족도에 관한 연구: 자기효능감 매개 효과 중심으로,” 사회과학연구, 제37권, 제2호, pp.1-22, 2011.
 [13] 김자영, “발달장애인의 취업 여부와 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향: 대인관계의 매개효과를 중심으로,” 장애와 고용, 제20권, 제1호, pp.25-50, 2020.
 [14] 박종일, 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에서 영적 안양의 중재효과, 서울기독대학교

- 대학원, 박사학위논문, 2008.
- [15] 김성환, *호텔종사원의 자기효능감과 자아실현이 직무 만족에 미치는 영향*, 호남대학교 대학원, 박사학위논문, 2015.
- [16] 남승하, 정종형, “자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신 행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개 효과를 중심으로,” 한국인사행정학회보, 제16권, 제4호, pp.27-55, 2017.
- [17] 남경동, *병원종사자의 자기효능감이 직무 만족에 미치는 영향*, 가톨릭대학교 대학원, 석사학위논문, 2003.
- [18] 제갈돈, 김태형, “지방공무원의 직무 만족과 삶의 만족간의 인과관계에 관한 연구,” 지방정부연구, 제11권, 제3호, pp.7-35, 2007.
- [19] 류성봉, *사회복지시설 종사자의 삶의 질 연구 - 노후 준비 및 직무 만족의 영향을 중심으로 -*, 전남대학교, 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [20] 문명화, *유치원 교사가 지각한 사회적 지지, 교사효능감, 자아탄력성과 직무만족도 간의 구조적 관계*, 강원대학교 대학원, 박사학위논문, 2020.
- [21] 최봉실, *중증장애인 생산시설 고용 장애인의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향 : 자기효능감 매개를 중심으로*, 중부대학교 대학원, 박사학위논문, 2020.
- [22] 이재식, 김명식, “임금근로 장애인의 직무 만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향,” GRI 연구논총, 제21권, 제2호, pp.209-230, 2019.
- [23] 임인택, *장애인 근로자의 직무능력과 자아존중감 및 삶의 만족에 관한 구조적 관계 : 차별 경험과 직무만족의 매개 효과와 자각증 보유 차이*, 한서대학교, 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [24] 장애인복지법, //www.lawnb.com/
- [25] A. F. Lehman, “The well-being of chronic mental patients: Assessing the quality of life,” *Arch General Psychiatry*, Vol.40, pp.369-373, 1983.
- [26] B. L. Neugarten, R. J. Havighurst, and S. Tobin, “The Measurement of Life Satisfaction,” *Journal of Gerontology*, Vol.16, pp.134-143, 1961.
- [27] R. J. Havighurst, *Developmental Tasks and Edition*, New York: David McKay, 1972.
- [28] M. L. Medley, “Satisfaction with life among persons sixty-five years and older: A causal model,” *Journal of Gerontology*, Vol.31, No.4, pp.448-455, 1976.
- [29] R. A. Cummins, D. Mellor, M. A. Stokes, and A. L. D. Lau, *The measurement of subjective wellbeing. In E. Mpofu & T. Oakland(Eds.), Rehabilitation and health assessment: Applying ICF guidelines*. New York: Springer Publishing Company. pp.409-426, 2010.
- [30] 김소영, *정신장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 정신의료기관 입원환자를 대상으로*, 대전대학교, 박사학위논문, 2014.
- [31] 김미숙, 박민정, “종교가 노인의 삶의 질에 미치는 영향 연구”, 제20권 제2호, pp.29-47, 2000.
- [32] 박승희, “장애인의 삶의 질 구성요소에 대한 타당화 연구,” *재활복지*, 제4권, 제2호, pp.72-120, 2000.
- [33] A. Bandura, *Social learning theory*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 1977.
- [34] L. Lecci, M. A. Okun, and P. Karoly, “Life regrets and current goals as predictors of psychological adjustment,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.66, pp.731-741, 1994.
- [35] A. Bandura, *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewoodd Cliffs, N J; Prentice-hall, 1986.
- [36] T. Bouffard-Bouchard, “Influence of self efficacy on performance in a cognitive task,” *The Journal of social psychology*. Vol.130, No.3, pp.353-363, 1990.
- [37] R. Tett and J. P. Meyer, “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic,” *Findings Personerl psychology*, Vol.46, No.2, 1993.
- [38] 이영석, *호텔산업의 유연근무제 정책이 직원의 직무 만족과 삶의 질에 미치는 영향 -근로제 형태를 조절변수로-*, 세종대학교 대학원, 박사학위논문, 2020.
- [39] M. Jerusalem and R. Schwarzer, “Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes,” In R. Schwarzer (ed.), *Self-efficacy: Thought control of action*, Routledge, pp.195-216, 1992.
- [40] P. C. Smith, L. M. Kendall, and C. L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction and Retirement*.

Chicago: Rand McNally, 1969.

[41] 한국장애인고용공단, 장애인고용패널조사 2차 웨이브 1~4차연도 조사자료 User's Guide, 고용개발원 2020.

[42] 한국장애인고용공단, 2020년 장애인 경제활동 실태 조사, 고용개발원, 2020.

저 자 소 개

김 미 경(Mi-Kyung Kim)

정회원



- 2019년 8월 : 한성대학교 대학원 사회복지학박사(사회복지학전공)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 교육학과 박사과정 재학

〈관심분야〉 : 아동복지, 평생교육

고 정 훈(Jeonghoon Ko)

정회원



- 2020년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화콘텐츠 학과장

〈관심분야〉 : 콘텐츠융합디자인