

# 통합된 사회인지진로이론을 적용한 장애인 근로자의 주관적 안녕감 예측 모형

김도희

전남대학교 교육학과 박사수료

## Predicting Subjective Well-being of Workers With Disabilities Using Integrated Social Cognitive Career Theory

Do-Hee Kim

Ph.D. Candidate, Dept. of Education, Chonnam National University

요 약 본 연구는 장애인 근로자의 주관적 안녕감을 예측하고, 개선 방안을 모색하기 위하여 통합된 사회인지진로이론의 적용 가능성을 조사하였다. 연구 참여자는 2016년부터 2018년까지 장애인 고용패널조사에 참여한 근로자 중에서 3년 동안 계속 근로중인 만 18세 이상의 성인 952명이다. SPSS와 AMOS 프로그램을 사용하여 직업 만족과 삶의 만족의 종단적인 관계에 대한 교차지연 패널 모형을 분석하고, 장애수용이 직업적 자기효능감, 직업 만족, 삶의 만족에 영향을 미치는 직접효과와 직업적 자기효능감을 거쳐서 직업 만족에 영향을 미치는 간접효과의 유의성을 검토하였다. 연구 결과, 장애수용은 직업적 자기효능감과 직업 만족 및 삶의 만족에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직업적 자기효능감은 직업 만족과 장애수용의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 아울러 장애수용과 직업 만족 간의 자기회기 효과와 교차지연 효과 모두 유의한 것으로 나타났다. 이는 장애수용과 직업적 자기효능감이 장애인 임금근로자의 주관적 안녕감을 높이기 위한 중요한 지표로 고려될 수 있음을 시사한다.

주제어 : 장애인 임금근로자, 사회인지진로이론, 주관적 안녕감

Abstract This study tested the possibility of applying the integrated social cognitive career theory for workers with disabilities to explore ways of predicting and enhancing their subjective well-being. It analyzed 952 adults who were employed for three years, among the workers who had participated in the Panel Survey of Employment for the Disabled from 2016 to 2018. The results showed that disability acceptance was positively related to occupational self-efficacy, job satisfaction, and life satisfaction with statistical significance, and that occupational self-efficacy had a partial mediating effect on the relationship between job satisfaction and disability acceptance. Moreover, both auto-regressive and cross-lagged effects between disability acceptance and job satisfaction were found to be statistically significant. These findings imply that disability acceptance and occupational self-efficacy can be regarded as important factors to increase the subjective well-being of workers with disabilities.

Key Words : Workers With Disabilities, Social Cognitive Career Theory, Subjective Well-Being

\*This work was selected for award at the The 13th Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) Conference administered by Korea Employment Agency for Persons with Disabilities

\*Corresponding Author : Do-Hee Kim(mksbuf@naver.com)

Received November 18, 2021

Revised December 10, 2021

Accepted February 20, 2022

Published February 28, 2022

## 1. 서론

장애를 가진 근로자는 비장애인 근로자와의 생산성 차이를 감안하더라도 설명되지 않는 임금 차별과 직장 내 불이익을 받고 있다는 여러 근거가 제시되어 왔다[1, 2]. 또한 승진 기회가 박탈되거나 부당한 대우와 차별을 겪는 문제로 인해 잠재력을 발휘하지 못하고, 직업에 대한 만족도가 낮아 높은 이직률을 보인다고 지적되어 왔다[3]. 2017년 장애인 실태조사 결과에 따르면 전체 응답자 1,371,348명 중에서 19.4%가 직장에서 소득과 관련된 차별을 경험하였다고 응답하였고, 약 17.6%는 직장 동료와의 관계 안에서, 약 12.4%는 승진에서 차별을 겪었다고 응답하였다[4]. 그리고 2020년 국내 장애인 근로자패널 조사 결과에서는 임금근로자 중에서 상용근로자가 42.7%에 불과한 것으로 조사되었고, 2019년도와 비교했을 때 약 7.4%가 1년 사이에 실직한 것으로 나타났으며 5.2%는 계속 근무하기를 희망하지 않는다고 보고하였다[5]. 아울러 2014년 패널 조사 결과에서는 장애인 임금근로자의 약 28%가 3년 이내에 실직하는 것으로 나타나 이들이 실업에 매우 취약한 상황에 놓여 있다고 지적하였으며 직업 만족이 낮을수록 실업 가능성 또한 높아지는 것으로 보고되었다[6].

많은 연구자들이 근속과 이직을 설명하기 위한 변인으로 직업에 대한 만족도에 관심을 가져왔다[7-9]. 이들의 연구 결과에 따르면 자신의 직업에 대해 높은 만족감을 가진 근로자들이 소진 수준이 낮아 이직할 가능성이 낮고, 직업 만족도가 높을수록 직무 몰입 수준과 생산성이 높아져 기업의 입장에서 긍정적이라고 보고하였다[8, 9]. 반대로 만족스럽지 못한 직업 인식은 전반적인 삶에 대한 만족감을 감소시키는 것으로 보고되었다[7]. 즉, 이는 장애를 가진 사람이 직장에 취업한 뒤에도 장애로 인한 낙인과 차별로 인하여 직업에 대해 낮은 만족감을 느끼는 경향이 있다는 것을 보여준다. 아울러 직업에 대한 낮은 만족 수준은 직업을 유지하는 것을 어렵게 할 뿐만 아니라 전반적인 삶의 만족을 떨어뜨린다는 것을 보여준다. 따라서 본 연구에서는 장애인 임금근로자가 직장파괴와 삶에 대한 만족감을 예측하기 위한 모형을 규명하고, 이들이 만족스러운 삶을 살아갈 수 있도록 돕기 위한 방안을 탐구하고자 한다. 이를 위하여 근로자의 안녕감을 설명하기 위해 고안된 통합된 사회인지진로이론을 장애인 근로자 집단에 적용가능한지 조사하고자 한다.

주관적 안녕감(Subjective Well-Being: SWB)은 자신의 삶에 대한 인지적인 평가와 그와 동반되어 나타나

는 만족감이나 긍정적인 정서를 강조하기 위해 사용되어 왔다[10]. Lent[11]는 여러 삶의 영역에 대한 만족감이 개인이 가지고 있는 정서 및 인지적인 특성과 밀접한 관련이 있으며, 삶의 여러 영역에 대한 각각의 만족감이 전반적인 삶의 만족을 설명한다고 보았다. 이후 Goodman, Disabato, Kashdan과 Kauffman의 연구[12]에서는 다양한 안녕감 척도의 문항이 서로 다른 개념의 안녕감을 측정하는 것으로 구분할 수 있지만, 전체 점수의 프로파일을 고려했을 때에는 단일 요인으로 수렴되었다고 보고하였다. 이는 삶의 여러 영역별로 만족감을 나누어서 살펴볼 수 있지만 실질적으로 이들 개념이 전체적인 주관적 안녕감을 반영하는 것이라는 점에서 Lent[11]의 안녕감 모형을 지지하는 결과라고 볼 수 있다. Lent[11]가 제시한 이러한 주관적 안녕감 모형은 이후 사회인지진로이론과 통합되어 직업적 맥락에서 주관적 안녕감을 설명하기 위한 것으로 발전되었다[13].

사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)은 특정한 직업에 대해 흥미를 갖고, 직업을 달성하기 위한 행동을 선택하고 수행하는 과정을 설명하기 위해 Bandura[14]가 제시한 사회인지이론을 토대로 개발된 이론이다[15]. 이 이론은 자기효능감과 결과에 대한 기대가 직업에 대한 흥미를 유발하고, 자기효능감과 기대 및 흥미는 직업 관련 목표를 선택하고 수행하는 데 영향을 미친다고 설명한다[15]. 여기서 자기효능감은 어떠한 일을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음과 기대를 의미한다[14]. 특히 특정 과제에 대한 자기효능감은 그 분야에 대한 흥미와 기대를 유발하여 그와 관련된 직업을 추구하도록 이끄는 동인으로 작용하게 된다는 점에서 진로행동의 주체(agency)가 자기 자신이라는 점을 강조한다[15].

통합된 SCCT는 주관적 안녕감을 예측하기 위해 일에 대한 인지적인 평가와 정서적인 반응인 직업 만족을 기존의 SCCT 모형에 포함시킨 것이다[13]. 이 통합된 모형에서는 개인의 성격이나 상황적인 맥락에 따라 자기효능감 및 직업과 삶의 만족에 대한 인식이 유동적으로 변화할 수 있다고 제안하며 이전 이론에서는 검토되지 않았던 성격 요소를 중요한 선행요인(affordance)으로 포함시켰다[13]. 이에 개인의 성격과 정서적인 특성이 자기효능감과 직업 만족, 삶의 만족에 영향을 미치고 자기효능감은 직업 만족에 영향을 미치며, 직업 만족 수준은 전반적인 삶의 만족에 영향을 미친다고 제안한다[13]. 나아가 삶의 만족과 직업 만족은 서로 전체-부분의 관계로서 영역 간에 전이되는 측면이 있다며 삶의 만족도 직업 만

족에 영향을 미친다고 하였다[7, 13]. 이러한 관점에서 주관적 안녕감은 여러 삶의 영역과 맥락에서 긍정적인 정서를 가지고 살아가는 것으로 간주되며 진로개발의 방향은 사회적으로 성공하는 것이 아니라 직장과 삶 안에서 만족감을 추구하는 것이라고 본다[13].

SCCT는 지난 26년 동안 성별과 인종, 지역과 사회경제적 수준, 성적 지향을 비롯한 여러 문화적 배경을 가진 사람들의 진로발달을 설명하기 위해 활발하게 연구되어 왔다[16]. 또한 통합된 SCCT도 여러 직종에 종사하는 사람들의 직업 만족을 의미 있게 예측하는 것으로 보고 되어 왔다[17], 그러나 SCCT와 통합된 SCCT 모두 장애인 집단을 대상으로 검증되지 못한 한계가 있다[16]. 국내에서 통합된 SCCT를 검증한 연구를 살펴보면 고등학생[18], 대학생[19], 여성 직장인[20], 교사[21]를 대상으로 한 연구가 이루어진 것을 볼 수 있으며 아직 장애인을 대상으로 통합된 SCCT의 적용 가능성을 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

아울러 장애인 임금근로자의 주관적 안녕감을 비롯하여 직업 만족과 삶의 만족에 영향을 미치는 요소들을 밝히기 위한 연구도 활발하게 이뤄지고 있다. 그러나 대부분의 연구가 변인 간의 관계를 규명하는 것에 초점을 두고 있어 이론적 관점에서 이들을 통합적으로 해석하기에는 어려움이 있다[22, 23]. 따라서 서로 관련이 있는 개념적인 요소들을 이론적 프레임 안에서 종합적으로 살펴봄으로써 각 변인의 역할과 관계에 대한 이해를 확장하기 위한 후속 작업이 요구되는 실정이다. 이에 본 연구는 통합된 SCCT가 장애인 근로자 집단에 적용될 수 있는 가능성을 알아보고, 이들의 주관적 안녕감을 증진하기 위한 방안을 탐구하고자 한다. 이러한 결과는 관련 변인이 주관적 만족감에 어떻게 기여하는지에 관한 체계적이고 통찰력 있는 설명을 제공할 것이다. 본 연구에서는 장애인의 개별적인 경험과 특성을 반영하여 Fig. 1과 같은 모형을 가정하였다.

## 2. 선행연구 검토

직업에 대한 만족은 보상이나 근로 조건에 대한 인지적인 평가일 뿐만 아니라 자신이 맡고 있는 일에 대한 긍정적인 정서를 유발하여 주관적 안녕감의 원천이 된다[13]. 아울러 삶에 만족해하는 성향은 자신의 조건이나 직업을 긍정적으로 인식하도록 하여 직업 만족에 영향을 미친다[24]. 그러나 직업 만족과 삶의 만족의 종단적인 관계를 살펴본 연구들은 상이한 결과를 보고하고 있다.

미국에 거주하는 근로자의 직업 만족과 삶의 만족 간의 관계를 조사한 Judge와 Watanabe[7]의 연구에서, 두 변인 간의 관계가 첫 측정시점에서는 매우 큰 것으로 나타났으나 5년 뒤에 삶의 만족이 직업 만족에 미치는 영향은 상대적으로 약해지는 경향이 있었다. 그러나 건강과 결혼생활을 포함한 비직업적 만족도를 포함하여 직업 만족과 삶의 만족의 관계를 조사한 Rode[25]의 연구에서는 이 두 변인 간의 관계가 유의하지 않은 것으로 나타나 추가적인 연구의 필요성을 제기하였다. 이후, Bialowolski와 Weziak-Bialowolska[24]는 스위스와 독일, 영국에서 수집된 패널 데이터를 사용하여 직업 만족과 삶의 만족의 관계를 조사한 결과, 측정 시점이 가까울 때에는 직업 만족과 삶의 만족 간에 상호 호혜적인 관계가 유의하지만 장기간에 걸친 영향을 고려했을 때에는 삶의 만족이 직업 만족을 더 잘 설명한다고 보고하였다. 그럼에도 이들은 민족, 노령인구 여부에 따라 효과의 크기가 달라진다는 점을 강조하며 문화적 차이를 고려해야 한다고 제안하였다[24]. 이러한 측면에서 외국의 결과를 국내 표본에 일반화하기에는 무리가 있다고 여겨진다.

한편, 국내에서 수집된 표본을 활용하여 직업 만족과 삶의 만족의 관계를 조사한 연구들은 주로 장애인 임금 근로자의 직업 만족이 삶의 만족에 영향을 미치는 경로나[22, 23], 삶의 만족이 직업 만족에 영향을 미치는 단일한 경로[26]를 가정하고 있다. 또한 이들 연구 모두 장기적인 영향을 고려하고 있지 않은 한계가 있다. 아울러

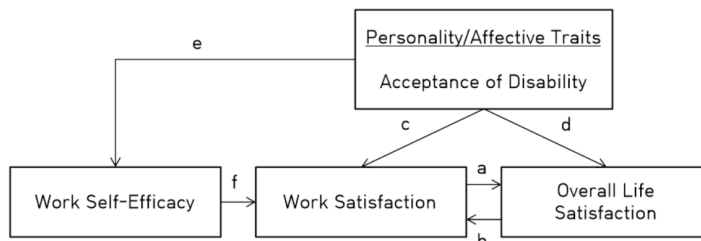


Fig. 1. Subjective well-being prediction model of workers with disabilities

통합된 SCCT에서도 두 변인 간의 중단적인 관계에 대해 명확하게 설명하고 있지 않다[13]. 즉, 지금까지의 연구로서는 장애인 근로자 집단에서 직업 만족과 삶의 만족 사이의 중단적인 관계에 대해 알기 어렵다. 따라서 우선 본 연구에서는 Fig. 1에 제시된 a와 b경로의 유의성을 조사하고자 한다. 이는 장기적인 관점에서 직장인으로서의 역할과 개인의 삶을 동시에 고려하여 주관적 안녕감을 높이도록 돕는 효율적인 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 마련해줄 수 있을 것이다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 아래와 같다.

연구문제 1. 직업 만족이 삶의 만족에 미치는 중단적 영향은 어떠한가?(경로 a)

연구문제 2. 삶의 만족이 직업 만족에 미치는 중단적 영향은 어떠한가?(경로 b)

SCCT에서는 사회문화적 배경과 개인의 정체성이 사회인지 변인을 매개로 직업 관련 변인에 영향을 미친다고 설명한다[15]. 통합된 SCCT에서도 성격과 정서적 특성이 선행요인(affordance)으로서 사회인지 변인을 거쳐서 직업 관련 변인에 영향을 미치는 것으로 제안하고 있다[13]. 구체적으로 통합된 SCCT에서는 Big5 성격유형과 긍정 혹은 부정 정서가 삶과 직업에 대한 만족을 예측한다는 선행연구를 인용하며 개인의 인지와 정서적 특징을 강조하였다[13]. 그러나 장애는 신체적인 구조나 사회적인 기능이 손상된 것을 넘어 사회적인 낙인과 차별을 통해 개인에게 좌절감을 경험하게 하는 요인으로서 자신에 대한 태도와 세상을 바라보는 시선을 왜곡시킨다는 점을 고려할 필요가 있다[27, 28]

장애수용(Acceptance of Disability)은 자신의 장애와 장애로 인하여 변화된 현실을 받아들이고 자신의 가치를 발견해 나가는 능동적인 과정이자 장애를 수용하는 정도를 나타내는 개인의 특징이다[27, 29]. 장애수용 과정을 질적으로 살펴본 Forber-Pratt과 Zape[29]의 연구에서는 장애수용 수준이 높을수록 장애와 관련된 부정적인 경험과 생각에 사로잡히지 않고 자신을 적극적으로 옹호하며 사회적 활동에 참여하는 경향이 있다고 하였다. 특히 장애를 수용하고 자신을 옹호하여 차별과 낙인에 대응할 수 있는 개인의 특성은 노동시장에서 경험할 수 있는 예측된 불이익을 견뎌내도록 기여하는 중요한 요소라고 할 수 있다. 장애수용은 삶과 직업, 자신에 대한 태도와 밀접하게 관련이 있으며[27, 29, 30], 통합된 SCCT를 제안한 Lent와 Brown[13]은 개입 대상의 주관

적 안녕감을 설명하는 여러 맥락적인 요소들을 고려하여 모형을 검증 및 활용하도록 제안하고 있다. 따라서 본 연구에서는 장애인 임금근로자 집단의 배경을 고려하기 위하여 이들의 중요한 심리사회적 변인인 장애수용의 역할을 검토하고자 한다.

선행연구[30]에 따르면, 장애인 근로자 중에서 자신의 장애를 인정하고 수용적인 태도를 갖고 있을수록 자기효능감과 직업 만족 수준도 높은 경향이 있다고 하였다. 아울러 자기효능감은 장애수용과 직업 만족의 관계를 매개하는 것으로 밝혀져 장애를 인정하면서도 자신에게 주어진 일을 해낼 수 있다는 자신감과 믿음을 갖도록 노력함으로써 직업에 대한 만족감을 높일 수 있다고 제안하였다[30]. 또한 장애수용은 차별경험과 직업 만족의 관계를 매개하는 것으로 나타나 장애수용을 높임으로써 직업 만족 수준을 효과적으로 개선할 수 있는 것으로 나타났다[31]. 이 외에도 장애수용이 자기효능감과 삶의 만족을 예측해 주는 것으로 보고한 다수의 연구결과가 있다[27, 32]. 반면, 장애를 수용하지 못하는 개인은 장애로 인하여 자신이 쓸모가 없는 존재가 되었다는 생각에 사로잡히기 쉽고, 이에 우울하고 슬픈 감정에 압도되기 쉬운 것으로 보고된다[28]. 이러한 결과들은 장애의 수용이 자기효능감과 직업 만족 및 삶의 만족을 예측해 주는 주요한 변인이라는 점을 보여준다. 그리고 자신이 갖고 있는 장애에 대한 비수용적인 태도는 직업과 삶에 대한 무기력한 감정을 유발하여 자기효능감 및 직업과 삶의 만족 수준을 저해할 수 있음을 나타낸다.

그러나 자기효능감은 영역 특이성을 가진 개념으로서 높은 자기효능감을 가진 영역을 중심으로 해당 분야에 대한 관심과 행동을 개발해나간다고 제안하고 있음에도 불구하고[14, 15], 선행연구[30, 32]에서는 직업적 맥락에서 활용되는 자기효능감을 고려하지 않고 있다는 한계가 있다. 예를 들어 미취업자의 경우에는 직업을 찾고, 면접을 자신감 있게 해낼 수 있는 같은 구직 자기효능감을 고려하는 것이 바람직할 것이다[33]. 반대로 초보 근로자의 경우에는 자신에게 주어진 업무를 학습하고 개발해 나갈 수 있는 능력에 대한 믿음인 진로 자기효능감(career self-efficacy)을 고려해야 하겠다[34]. 그리고 업무 수행을 위해 협력하여 문제를 해결하는 능력에 대한 믿음인 직무 자기효능감(work self-efficacy)을 고려할 필요가 있다[35] 또는, 출석을 성실히 하고, 직무 수행 과정에서 오는 스트레스를 조율하며 독립적으로 업무를 수행할 수 있다고 믿는 것과 같은 직업행동 자기효능감(contextual work behaviours self-efficacy)을 고려

하는 것이 바람직할 것이다[36].

이와 관련하여 2020년도 국내 장애인 근로자의 직업 을 조사한 결과에 따르면 단순노무 종사자가 32.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 기계조작 종사자가 28.6%를 차지하는 것으로 조사되었다[5]. 이러한 직업적 맥락을 고려한다면, 임금근로자의 주관적 안녕감을 예측하기 위하여 직무수행과 관련된 기초적인 능력에 대한 자기효능감이 직무 만족 수준을 예측하는지를 우선 검토해야 할 필요가 있다고 여겨진다. 따라서 본 연구에서는 직업적 자기효능감을 중심으로 장애수용, 직업 만족, 삶의 만족과의 관계를 조사하고자 한다.

직업적 자기효능감(job skill self-efficacy)은 문제를 분석하고 해결하는 것이나 컴퓨터를 활용하는 것, 고객이나 상사와의 관계를 효율적으로 다루는 것을 비롯하여 직장에서 업무를 수행하는 데에 요구되는 기술을 효과적으로 활용할 수 있는 능력에 대한 자신의 믿음을 의미한다[37]. 장애를 가진 근로자 중에서도 직업적 자기효능감이 높을수록 더 오랫동안 근속하는 경향이 있는 것으로 나타나 재활과정에서 직무를 성공적으로 해내는 경험과 강점을 증진해야 한다고 제안된다[36]. 이와 관련된 국내의 선행연구를 살펴보면, 지적장애인을 대상으로 기능성 게임을 적용한 바리스타 직무훈련이 직무 자기효능감에 미치는 영향을 조사하거나[38] 지적장애와 뇌병변장애를 가진 미취업자의 직업적 자기효능감이 진로포부와 진로준비행동에 미치는 영향을 조사한 연구[37]를 찾아볼 수 있다. 하지만 장애인 근로자를 대상으로 직업적 자기효능감과 안녕감의 관계를 조사한 연구는 미흡하다.

이에 본 연구에서는 장애수용과 직업적 자기효능감, 그리고 직업과 삶의 만족의 구조적인 관계를 살펴봄으로써 이들 변인이 장애인 근로자의 주관적 안녕감에 어떻게 기여하는지 알아보려 한다. 나아가 통합된 SCCT는

여러 선행연구의 결과를 종합하여 단편적인 경로를 가정하고 있으나 각 변인을 경유하는 매개효과에 대한 경험적 근거를 명확하게 제시하고 있지 않다. 따라서 본 연구에서는 직업적 자기효능감이 장애수용과 직업 만족의 관계를 의미 있게 매개하는지 검토하고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 설정한 구체적인 연구문제는 아래와 같다. 본 연구에서는 전체 연구문제를 하나의 모형 안에서 검증하고자 다음의 Fig. 2와 같이 연구 모형을 구체화하였다.

- 연구문제 3. 장애수용이 직업적 자기효능감, 직업 만족, 삶의 만족에 미치는 영향은 어떠한가?(경로 c, d, e)
- 연구문제 4. 직업적 자기효능감이 직업 만족에 미치는 영향은 어떠한가?(경로 f)
- 연구문제 5. 직업적 자기효능감은 장애수용과 직업 만족의 관계를 매개하는가?(경로: e→f)

### 3. 방법

#### 3.1 연구 참여자

본 연구에서는 한국장애인고용공단[5]에서 실시하는 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled: PSED)의 2차 웨이브 자료를 활용하였다. 이는 2016년에 전국에 거주하는 만 15세부터 65세 사이의 등록 장애인으로부터 층화 추출하여 선정된 4,577명의 표본을 대상으로 매년 설문조사를 실시하여 대표성을 가지고 있다. 본 연구에서는 자료가 처음으로 수집된 2016년부터 2018년까지 2년 간 추적하여 수집된 자료를 활용하였으며 세 시점에 모두 조사에 참여한

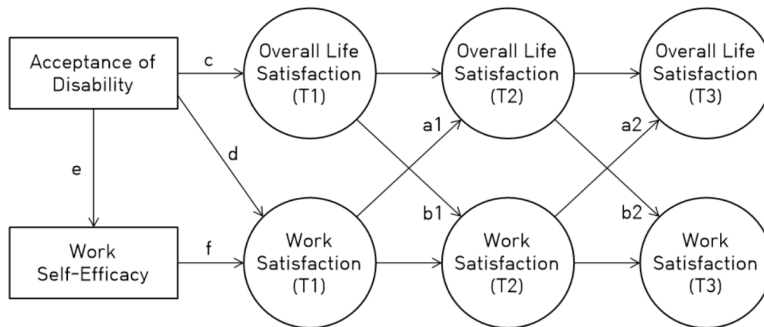


Fig. 2. Research model

사람 중에서 만 18세 이상의 성인이고, 모든 문항에서 본인이 직접 응답한 표본을 대상으로 하였다. 그리고 자영업자와 가족종사자를 제외하고, 조사 기간 동안 모두 임금근로자로 분류된 표본을 선별하였다. 또한 본 연구에서는 직장을 바꾸는 과정에서 변화하는 외적 조건을 통제하기 위하여 동일 직장에서 3년 동안 근무하고 있는 사람으로 제한하였다. 마지막으로 측정하고자 하는 문항에 응답을 하지 않거나 모르겠다고 응답한 사례를 제외하여 최종적으로 총 952명의 표본을 분석대상으로 선정하였다. 연구 참여자의 인구사회학적 배경은 Table 1과 같다.

Table 1. Demographic background of participants

Category		n	%
Sex	Male	753	79.1
	Female	199	20.9
Age	20-29	109	11.4
	30-39	316	33.2
	40-49	331	34.8
	50-59	148	15.5
	60-65	48	5.0
Type of disability	Physical disability	582	61.1
	Brain Lesion	38	4.0
	Visual impairment	133	14.0
	Earing impairment	83	8.7
	Language disorder	11	1.2
	Intellectual disability	32	3.4
	Mental disorder	16	1.7
	Craniofacial disorder	4	0.4
Occupational classification	Disabilities of internal organs	53	5.6
	Managers	40	4.2
	Professionals	121	12.7
	Clerical support workers	197	20.7
	Services workers	63	6.6
	Sales workers	49	5.1
	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	2	0.2
	Craft and related trades workers	146	15.3
	Plant and machine operators and assemblers	106	11.1
Elementary occupations	228	23.9	

### 3.2 측정 도구

본 연구에서는 장애인고용패널조사 자료에 포함된 척도를 활용하여 각 변인을 측정하였다. 측정 오차를 고려한 잠재변인을 활용하기 위하여 다음과 같은 절차로 요인분석을 실시하고, 문항 꾸러미(item parceling)를 구

성하였다[39]. 우선, 척도의 구성요인을 알아보기 위하여 직접 오블리민 회전을 통한 주축요인분석을 통해 하위요인을 살펴보았다. 그 결과, 모든 척도에서 단일한 잠재변인이 확인되어 배리맥스 회전을 통한 주성분분석을 실시하고, 요인 적재량을 검토하였다. 요인 적재량이 가장 높은 문항과 가장 낮은 문항을 짝지어 문항을 할당하는 절차(item to construct balance method)로 척도별로 3가지 하위 요인을 임의로 구성하였다. 이후, 요인별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )를 검증하였으며 본 연구에서는 각 하위 요인을 구성하는 문항의 수가 5개 미만이므로 일부 요인에 대한 신뢰도의 허용 기준을 .50이상으로 설정하였다[40]. 연구 변인별로 활용된 측정 도구는 아래와 같다.

#### 3.2.1 장애수용

장애수용을 측정하기 위하여 자신의 장애에 대한 인식을 묻는 8가지 문항을 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점 범위 안에 응답하도록 구성되어 있다. 요인분석 결과, 1번 요인에는 '나는 장애 때문에 괴로워하지 않는다', '나는 장애인이지만 내 인생에 만족하다', '장애 때문에 불편하지만 마음만 먹으면 무엇이든지 할 수 있다'의 세 문항이 포함되었다. 2번 요인에는 '장애 자체보다 인생을 어떻게 사느냐가 더 중요하다', '장애를 가지고 있지만 내 인생은 부족함이 없다'의 두 문항이 포함되었다. 3번 요인에는 '장애 자체보다 정적이 더 중요하다', '인생은 외모보다 훨씬 더 중요한 것들이 많다', '장애인이라는 것을 잊고 살만큼 재미있는 일이 많다'의 세 문항이 포함되었다. 원칙적으로는 '장애 때문에 세상을 더 넓게 생각하게 되었다'라는 내용의 1개 문항과 역채점 문항 3개를 포함하여 12가지 문항으로 구성되어 있으나 해당 문항들의 공통성이 .40이하로 낮게 나타나 제외하였다. 본 연구에서 나타난 신뢰도는 전체 문항이 .86, 요인별로 .70, .61, .76이다.

#### 3.2.2 직업적 자기효능감

직업적 자기효능감을 측정하기 위하여 자신의 직업적 능력에 대해 얼마나 잘 할 수 있는지 묻는 10가지 문항을 사용하였다. 각 문항은 '매우 낮다'의 1점부터 '매우 높다'의 5점 범위 안에 응답하도록 구성되어 있다. 본 연구에서는 동일한 자료를 사용하여 직업적 자기효능감의 구인을 검증한 김도희[37]의 연구를 참고하여 4가지 구인으로 구성하였다. 1번 요인은 컴퓨터 활용과 관련된 자기효능감으로 '컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력',

‘정보를 찾는 능력(인터넷 활용 등)’의 두 문항으로 구성되었다. 2번 요인은 소통과 관련된 자기효능감으로 ‘동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력’, ‘고객을 적절 혹은 전화로 상대하고 관리하는 능력’의 두 문항으로 구성되었다. 3번 요인은 전문적 기술과 관련된 자기효능감으로 ‘전문분야의 실용적 기술, 자격’, ‘기계, 장비를 다루는 능력’, ‘수리, 계산하는 능력’의 세 문항으로 구성되었다. 4번 요인은 직장생활 적응과 관련된 자기효능감으로 ‘규칙적이고 계획적인 시간관리 능력’, ‘높은 집중력과 주의’, ‘새로운 상황과 장소에 적응하는 능력’의 세 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 나타난 신뢰도는 전체 문항이 .92, 요인별로 .92, .80, .77, .90이다.

### 3.2.3 직업 만족

직업 만족을 측정하기 위하여 일자리에 대해 얼마나 만족하는지 묻는 9가지 문항을 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 불만족’의 1점부터 ‘매우 만족’의 5점 범위 안에 응답하도록 구성되어 있다. 요인분석 결과, 1번 요인에는 ‘임금 또는 소득’, ‘근로환경’, ‘의사소통 및 인간관계’의 세 문항이 포함되었다. 2번 요인에는 ‘취업의 안정성’, ‘개인의 발전가능성’, ‘복리후생’의 세 문항이 포함되었다. 3번 요인에는 ‘하고 있는 일의 내용’, ‘근로시간’, ‘장애에 대한 배려와 편의’의 세 문항이 포함되었다. 원칙도에는 인사고과의 공정성에 대한 만족도를 묻는 문항을 포함하여 10가지 문항으로 구성되어 있으나 요인분석의 결과, 해당 문항의 공통성이 .40이하로 낮게 나타나 제외하였다. 본 연구에서 나타난 신뢰도는 1차 연도 자료에서 전체 문항이 .90, 요인별로 .69, .77, .76이고, 2차 연도 자료에서 전체 문항이 .90, 요인별로 .69, .77, .73이며 3차 연도 자료에서 전체 문항이 .91, 요인별로는 .72, .79, .76이다.

### 3.2.4 삶의 만족

삶의 만족을 측정하기 위하여 일상생활 항목별 만족도를 묻는 6가지 문항을 사용하였다. 각 문항은 ‘매우 불만족’의 1점부터 ‘매우 만족’의 5점 범위 안에 응답하도록 구성되어 있다. 요인분석 결과, 1번 요인에는 ‘친구들과의 관계에 만족하십니까?’, ‘하고 있는 일에 만족하십니까?’의 두 문항이 포함되었다. 2번 요인에는 ‘살고 있는 곳에 만족하십니까?’, ‘요즘 건강상태에 만족하십니까?’의 두 문항이 포함되었다. 3번 요인에는 ‘한 달 수입(또는 용돈)에 만족하십니까?’, ‘여가활동에 만족하십니까?’의 두 문항이 포함되었다. 원칙도에는 결혼생활과 가족들과의

관계에 대한 만족도를 묻는 문항을 포함하여 8가지 문항으로 구성되어 있으나 요인분석의 결과, 위 두 가지 문항의 공통성이 .40이하로 낮게 나타나 제외하였다. 본 연구에서 나타난 신뢰도는 1차 연도 자료에서 전체 문항이 .81, 요인별로 .53, .61, .71이고, 2차 연도 자료에서 전체 문항이 .82, 요인별로 .60, .60, .71이며 3차 연도 자료에서 전체 문항이 .84, 요인별로는 .56, .62, .72이다.

### 3.3 자료 분석

본 연구에서는 IBM SPSS Statistics v21과 Amos Graphics v21 프로그램을 사용하여 자료를 분석하였다. 우선, 연구 변인의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 평균과 표준편차, 왜도, 첨도 값을 살펴보고 Pearson 상관 분석을 실시하였다. 그리고 문항 꾸러미로 구성된 요인에 대한 측정 타당도를 점검하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 이후, 연구모형이 실제 자료를 타당하게 반영하고 있는지 검토하기 위하여 이산 시간이 고려된 구조방정식 모델링(discrete-time structural equation modeling)을 실시하였다. 이 구조방정식 모형은 흔히 교차지연 패널 모형(Cross-Lagged Panel Model: CLPM)이라고 불리며 여러 시점(t)에 걸쳐 반복 측정된 자료를 이용하여 각 변인 사이의 인과관계 방향을 조사하는 데에 유용하다[41].

이 방법은 반복 측정된 X와 Y값을 통해  $X_i[t] = b[t] + bX[t-1] + bY[t-1] + e_x$ 와  $Y_i[t] = b[t] + bY[t-1] + bX[t-1] + e_y$ 의 회귀 식에서 회귀계수 b값을 추론함으로써 X와 Y변인 간의 종단적인 인과관계를 조사하는 절차로 이루어진다[41]. 다르게 말하면, 특정 시점(t)의 X변인 값이 이전 시점(t-1)의 X변인 값으로 예측되는 자기회귀 효과와 특정 시점(t)의 X변인의 값이 이전 시점(t-1)의 Y변인 값으로 예측되는 교차지연 효과의 유의성을 검증하는 것이다. 여기서 b[t]는 해당 시점의 절편 값을 의미하여 독립변인의 영향을 받지 않았을 때의 종속변인의 값을 나타내고, e값은 독립변인이 예측하지 못한 측정 오차를 반영한다.

마지막으로 장애수용의 직접효과와 간접효과를 검증하기 위하여 팬텀(phantom) 변인을 추가하고, 부트스트랩(bootstrapping)을 실시하였다[42]. 부트스트랩은 원 자료에서 5,000개의 표본을 무선 추출하도록 설정하였으며 최대우도법(maximum likelihood method)으로 추정된 경로계수의 신뢰구간(bias-corrected confidence intervals) 95% 이내에 0이 포함되어 있지 않으면 유의하다고 판단하였다. 본 연구에서는 연구 모형이 실제 자

료와 부합되는 정도를 나타내는지를 보여주는 모형의 적합도를 평가하기 위하여 Tucker Lewis Index(TLI)와 Comparative Fit Index(CFI)가 .95이상이고 Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)가 .06이하이며 Standard Root Mean Residual(SRMR)이 .08이하이면 모형이 우수하다고 판단하였다[43].

## 4. 결과

### 4.1 연구 변인의 일반적 경향

연구 변인의 일반적인 특성을 정리한 결과는 Table 2와 같다. 장애수용은 직업적 자기효능감과 유의미한 정적 상관( $r=.31, p<.001$ )이 있는 것으로 나타났으며 세 번의 시점에 측정된 직업 만족( $r[t_1]=.28, r[t_2]=.22, r[t_3]=.21, p<.001$ ) 및 삶의 만족( $r[t_1]=.32, r[t_2]=.25, r[t_3]=.20, p<.001$ )과도 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 아울러 직업적 자기효능감도 세 번의 시점에 측정된 직업 만족( $r[t_1]=.40, r[t_2]=.30, r[t_3]=.24, p<.001$ ) 및 삶의 만족( $r[t_1]=.34, r[t_2]=.29, r[t_3]=.25, p<.001$ )과 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 1차 연도에 측정된 직업 만족은 2차와 3차 연도에 측정된 직업 만족( $r[t_2]=.56, r[t_3]=.50, p<.001$ ) 및 세 번의 시점에 측정된 삶의 만족( $r[t_1]=.54, r[t_2]=.42, r[t_3]=.39, p<.001$ )과 모두 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 마찬가지로 1차 연도에 측정된 삶의 만족은 2차와 3차 연도에 측정된 삶의 만족( $r[t_2]=.46, r[t_3]=.43,$

$p<.001$ ) 및 세 번의 시점에 측정된 직업 만족( $r[t_1]=.54, r[t_2]=.39, r[t_3]=.38, p<.001$ )과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 요약하면, 장애수용과 직업적 자기효능감 및 직업과 삶의 만족은 서로 의미 있는 정적 상관이 있었다.

### 4.2 확인적 요인분석 결과

측정의 타당도를 검증하기 위하여 1차 연도 자료를 토대로 확인적 요인분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 모형의 적합도는  $\chi^2(df=59, p<.001)=317.05$ , TLI=.951 CFI=.963 RMSEA=.068, SRMR=.041로 나타났다. Hu와 Bentler[43]는 RMSEA가 .06을 초과하여도 TLI와 SRMR이 기준을 충족한다면 수용 가능하다고 제안하였다. 이에 본 연구에서 구성된 문항꾸러미 요인을 통하여 잠재변인을 추정하는 것에 무리가 없다고 판단한다. 또한 네 가지 잠재변인의 평균분산추출(Average Variance Extracted: AVE)이 기준치 .50을 초과하고, 개념 신뢰도(Construct Reliability: CR)도 기준치 .70을 넘는 것으로 나타나 수렴 타당도가 양호한 것으로 보고되었다 [44, 45]. 각 잠재변인 간 상관계수를 제공한 값과 AVE를 정리한 결과는 Table 4에 제시하였다. 모든 잠재변인의 상관계수를 제공한 값이 각 변인의 AVE를 넘지 못하는 것으로 나타나 변별 타당도가 양호한 것으로 보고되었다[45]. 즉, 본 연구에서 사용한 문항과 요인을 통하여 장애수용, 직업적 자기효능감, 직업 만족, 삶의 만족의 네 가지의 서로 다른 개념을 의미 있게 측정하고 있는 것으로 정리할 수 있다.

Table 2. Descriptive statistics and correlation of research variables

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Acceptance of disability								
2 Work self-efficacy	.31***							
3 Work satisfaction [t <sub>1</sub> ]	.28***	.40						
4 Work satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.22	.30	.56					
5 Work satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.21	.24	.50	.58				
6 Overall life satisfaction [t <sub>1</sub> ]	.32	.34	.54	.39	.38			
7 Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.25	.29	.42	.56	.42	.46		
8 Overall life satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.20	.25	.39	.39	.55	.43	.50	
Mean	3.96	3.09	3.37	3.41	3.45	3.55	3.56	3.60
Standard Deviation	.78	.73	.63	.58	.59	.59	.56	.56
Skewness	-.41	-.24	-.26	-.23	-.20	-.11	-.15	-.05
Kurtosis	.78	.35	.23	.07	.15	.05	.06	.12

\*\*\*  $p<.001$



Table 3. Convergent validity

Latent variable	Observed variable	B	S.E.	$\beta$	t	AVE	CR
Acceptance of disability	Factor 1	1.000		.847		.716	.883
	Factor 2	1.077	.04	.875	30.554***		
	Factor 3	1.453	.05	.816	28.688***		
Work self-efficacy	Factor 1	1.000		.750		.618	.866
	Factor 2	.813	.03	.795	23.604***		
	Factor 3	.888	.04	.797	23.647***		
	Factor 4	.778	.03	.801	23.768***		
Work satisfaction	Factor 1	1.000		.905		.772	.910
	Factor 2	1.093	.03	.845	35.285***		
	Factor 3	.998	.03	.885	38.134***		
Overall life satisfaction	Factor 1	1.000		.782		.558	.791
	Factor 2	1.082	.05	.722	20.210***		
	Factor 3	1.224	.06	.735	20.493***		

\*\*\*  $p < .001$

Table 4. Discriminant validity

	1	2	3
1 Acceptance of disability			
2 Work self-efficacy	.366 (.134)		
3 Work satisfaction	.312 (.097)	.425 (.181)	
4 Overall life satisfaction	.410 (.168)	.416 (.173)	.649 (.421)
AVE	.716	.618	.772

Note: The value in parentheses is the squared value of the correlation coefficient.

### 4.3 구조방정식 모델링 결과

자기회귀 효과와 교차지연 효과를 알아보기 이전에 시간의 경과에 따라 척도의 문항이 동일한 잠재변인을 설명하는지 검토하기 위하여 측정 동일성을 살펴보았다. 그리고 각 잠재변인의 영향력을 보여주는 회귀계수의 크기가 시간의 경과에 따라 변화하는지 검토하기 위하여 경로 동일성을 살펴보았다. 아울러 시간의 경과에 따라 변화하는 잠재변인의 공분산을 통제함으로써 잠재변인의 실제적인 영향력을 살펴보는 데에 무리가 없는지 검토하기 위하여 오차 공분산 동일성을 살펴보았다.

동일성을 검증하는 절차는 연구모형에 아무런 제약을 가하지 않은 기저모형과 각 경로에 제약을 가한 모형 간 적합도를 비교하는 방법으로 이루어졌다. 우선, Fig. 2의 연구모형인 기저모형을 모형 1로 명명하고, 삶의 만족에 대한 관측변인의 요인 적재량을 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 2로 명명하였으며 모형 2에서 직업 만족에 대한 관측변인의 요인 적재량을 측정 시점별로

동일하게 제약한 모형을 모형 3으로 명명하였다. 그리고 모형 3에서 삶의 만족의 자기회귀 효과를 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 4로 명명하고, 모형 4에서 직업 만족의 자기회귀 효과를 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 5로 명명하였다. 아울러 모형 5에서 삶의 만족에 대한 직업 만족의 교차지연 효과를 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 6으로 명명하고, 모형 6에서 직업 만족에 대한 삶의 만족의 교차지연 효과를 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 7로 명명하였다. 마지막으로 모형 7에서 잠재변인의 구조 오차간 공분산을 측정 시점별로 동일하게 제약한 모형을 모형 8로 명명하였다. 이들 모형을 분석한 결과는 Table 5에 제시하였다.

삶의 만족에 대한 측정 동일성 제약을 가한 모형 2의 적합도는 기저 모형의 적합도와 유의미한 차이가 없었다 ( $\Delta TLI = .000$ ,  $\chi^2 = 8.774$ ,  $p > .05$ ). 직업 만족에 대한 측정 동일성 제약을 가한 모형 3의 적합도 또한 모형 2의 적합도와 비교했을 때 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다 ( $\Delta TLI = .001$ ,  $\chi^2 = 1.815$ ,  $p > .05$ ). 이는 측정 시점과 무관하게 척도가 동일한 개념을 측정하고 있음을 확인해준다. 아울러 삶의 만족의 자기회귀 효과를 제약한 모형 4의 적합도는 모형 3의 적합도와 유의미한 차이가 없었고 ( $\Delta TLI = .000$ ,  $\chi^2 = 2.884$ ,  $p > .05$ ), 직업 만족의 자기회귀 효과를 제약한 모형 5의 적합도 또한 모형 4의 적합도와 비교했을 때 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다 ( $\Delta TLI = .000$ ,  $\chi^2 = 2.247$ ,  $p > .05$ ). 그리고 삶의 만족에 대한 직업 만족의 교차지연 효과를 제약한 모형 6의 적합도는 모형 5의 적합도와 유의미한 차이가 없었다 ( $\Delta$

Table 5. Model invariance

		$\chi^2$	df	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	$\Delta$ TLI
Base model	model 1	847.742***	242	.951	.960	.051	.075	
Equality of factor loadings	model 2	856.516***	246	.951	.960	.051	.075	.000
	model 3	858.332***	250	.952	.960	.051	.075	.001
Equality of regression coefficients	model 4	861.215***	251	.952	.960	.051	.075	.000
	model 5	863.462***	252	.952	.960	.051	.075	.000
	model 6	864.389***	253	.953	.960	.050	.075	.001
	model 7	865.916***	254	.953	.960	.050	.075	.000
Equality of residual covariance	model 8	887.454***	256	.952	.959	.051	.080	-.001

\*\*\*  $p < .001$ 

Table 6. Result of structural equation modeling

Path		B	S.E.	$\beta$	t
Autoregressive effects	Work satisfaction [t <sub>1</sub> ] → Work satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.499	.03	.506	17.917***
	Work satisfaction [t <sub>2</sub> ] → Work satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.499	.03	.499	17.917***
	Overall life satisfaction [t <sub>1</sub> ] → Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.419	.03	.414	12.328***
	Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ] → Overall life satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.419	.03	.409	12.328***
Cross-lagged effects	Work satisfaction [t <sub>1</sub> ] → Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.167	.03	.203	6.406***
	Work satisfaction [t <sub>2</sub> ] → Overall life satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.167	.03	.196	6.406***
	Overall life satisfaction [t <sub>1</sub> ] → Work satisfaction [t <sub>2</sub> ]	.172	.04	.141	4.792***
	Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ] → Work satisfaction [t <sub>3</sub> ]	.172	.04	.143	4.792***
Direct effects	Acceptance of disability → Work self-efficacy	.478	.05	.382	10.220***
	Acceptance of disability → Work satisfaction	.216	.03	.246	6.705***
	Acceptance of disability → Overall life satisfaction	.322	.03	.453	11.940***
	Work self-efficacy → Work satisfaction	.190	.03	.271	7.644***

\*\*\*  $p < .001$ 

TLI=.001,  $\chi^2=.927$   $p > .05$ ). 직업 만족에 대한 삶의 만족의 교차지연 효과를 제약한 모형 7의 적합도 또한 모형 6의 적합도와 비교했을 때 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다( $\Delta$ TLI=.000,  $\chi^2=1.527$   $p > .05$ ). 이러한 결과는 자기회귀 효과와 지연교차 효과가 측정 시점과 무관하게 일관된 경향이 있다는 것을 보여준다. 한편, 오차 공분산에 대한 제약이 추가된 모형 8의 적합도가 모형 7의 적합도보다 유의미하게 나빠지는 것으로 나타났지만( $\Delta$ TLI=-.001,  $\chi^2=21.538$   $p < .001$ ), TLI의 변동이 크지 않고, 여전히 모형 적합도가 우수한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 오차 공분산을 제약하여도 연구 모형이 경험적 자료를 잘 반영하고 있어 결과를 해석하는 데에 무리가 없다는 것을 보여준다. 따라서 모형 8을 기준으로 추정된 경로계수를 정리한 결과는 Table 6과 같으며 이를 도식적으로 나타낸 결과는 Fig. 3과 같다.

자기회귀 효과를 살펴본 결과, 이전 시점에 측정된 직업 만족은 향후 시점에 측정된 직업 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고( $\beta=.50\sim.51$ ,  $p < .001$ ), 이전 시점에 측정된 삶의 만족은 향후 시점에 측정된 삶

의 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.41$ ,  $p < .001$ ). 그리고 교차지연 효과를 살펴본 결과, 이전 시점에 측정된 직업 만족은 향후 시점에 측정된 삶의 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고( $\beta=.20$ ,  $p < .001$ ), 이전 시점에 측정된 삶의 만족은 향후 시점에 측정된 직업 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고( $\beta=.14$ ,  $p < .001$ ). 아울러 장애수용은 직업적 자기효능감( $\beta=.38$ ,  $p < .001$ ), 직업 만족( $\beta=.25$ ,  $p < .001$ ), 삶의 만족( $\beta=.45$ ,  $p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 직업적 자기효능감은 직업 만족에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고( $\beta=.27$ ,  $p < .001$ ). 요약하면, 직업 만족과 삶의 만족은 이전의 직업 만족과 삶의 만족 수준에 의해 영향을 받아 안정적인 특징을 보이지만, 이러한 자기영향을 통제했을 때에도 상호 간에 유의한 영향을 미친다는 점에서 서로 상호순환적인 관계를 갖는다고 정리할 수 있다. 이와 함께 장애 수용이 직업적 자기효능감과 직업 및 삶에 대한 만족에 직접적인 영향을 미친다고 정리할 수 있다.

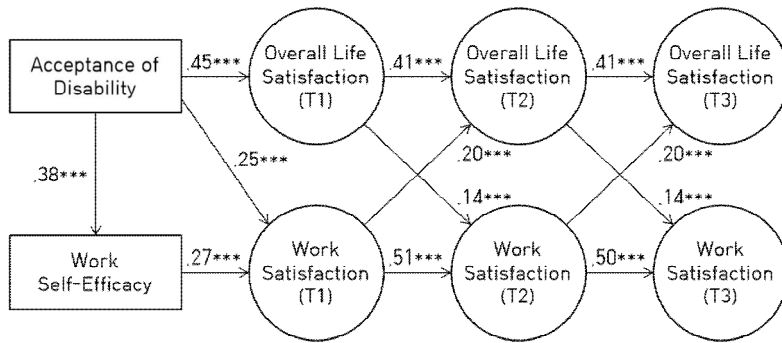


Fig. 3. Research model

Table 7. Decomposition of Standardized Effects

Dependent variable	Acceptance of disability		Work self-efficacy		Work satisfaction [t <sub>1</sub> ]		Overall life satisfaction [t <sub>1</sub> ]	
	Direct effect	Indirect effect	Direct effect	Indirect effect	Direct effect	Indirect effect	Direct effect	Indirect effect
Work self-efficacy	.48***							
Work satisfaction [t <sub>1</sub> ]	.22***	.09	.19***					
Overall life satisfaction [t <sub>1</sub> ]	.32**							
Work satisfaction [t <sub>2</sub> ]		.21***		.10***	.50***		.17***	
Overall life satisfaction [t <sub>2</sub> ]		.19***		.03***	.17**		.42***	
Work satisfaction [t <sub>3</sub> ]		.14***		.05***		.28***		.16***
Overall life satisfaction [t <sub>3</sub> ]		.11***		.03***		.15***		.21***

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$

Table 8. Result of performing bootstrap

Indirect effect	B	S.E.	BC 95% confidence intervals [Lower, Upper]
Acceptance of disability → Work self-efficacy → Work satisfaction	.091	.02	[.063, .125]

\*\*\*  $p < .001$

#### 4.4 부트스트랩 수행 결과

부트스트랩을 통해 장애수용, 직업적 자기효능감, 직업 만족, 삶의 만족이 향후 시점의 직업 만족과 삶의 만족에 미치는 영향력을 분해하여 살펴본 결과는 Table 7과 같다. 장애수용은 2차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .21, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .19, p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 3차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .14, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .11, p < .001$ )에도 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 직업적 자기효능감은 2차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .10, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .03, p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 3차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .05, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .03, p < .001$ )에도 유의미한 정적 영향을 미치는 것

로 나타났다.

그리고 1차 연도에 측정된 직업 만족은 2차 연도에 측정된 직업 만족과 삶의 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 3차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .28, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .15, p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 1차 연도에 측정된 삶의 만족은 2차 연도에 측정된 직업 만족과 삶의 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 3차 연도에 측정된 직업 만족 ( $b = .16, p < .001$ )과 삶의 만족 ( $b = .21, p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 요약하면, 장애수용과 직업적 자기효능감은 1년과 2년 뒤에 측정된 직업 만족과 삶의 만족 수준에 영향을 미치며 1차 연도에 측정된 직업 만족과 삶의 만족 또한 1년과 2년 뒤에 측정된 직업 만족과 삶의 만족 수준에 영향을 미친다고 정리할 수 있다.

즉, 직업 만족과 삶의 만족이 상호순환적인 영향을 미치며 장기적으로 서로에게 영향을 미친다는 것을 보여준다.

마지막으로 모형 8에 팬텀변인을 추가하여 부트스트랩을 실시한 결과는 다음의 Table 8과 같다. 장애수용이 직업적 자기효능감을 거쳐서 직업만족에 이르는 경로의 계수에 대한 추정된 신뢰구간 안에 0이 포함되지 않는 것으로 보고되어 장애수용이 직업 만족에 영향을 미치는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다[95% CI=.06, .12]. 앞에서 장애수용이 직업 만족에 영향을 미치는 직접효과도 유의한 것을 확인하였으므로 이러한 결과는 직업적 자기효능감이 장애수용과 직업 만족의 관계를 부분적으로 매개한다는 것을 보여준다.

## 5. 논의

본 연구에서는 통합된 SCCT에 장애수용을 포함시킨 주관적 안녕감 예측모형을 가정하고, 장애인 근로자 집단의 적용 가능성을 검증하였다. 본 연구에서 나타난 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직업 만족 수준이 높을수록 다음 해에 측정된 삶의 만족 수준 또한 의미 있게 높아지는 경향이 있었다. 아울러 직업 만족은 향후 2년에 걸쳐 측정된 삶의 만족과 모두 유의한 정적 상관이 있으며 직업 만족이 이후 시점에 측정된 삶의 만족에 미치는 영향은 측정 시점과 무관하게 일정한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업 만족 수준이 높을수록 삶의 만족 수준이 높아지는 경향이 있다고 보고한 선행연구[22, 23]를 지지하며 직업을 높이는 실천과 정책이 삶에 대한 전반적인 만족을 높이는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

직업 환경이 장애인 근로자의 삶의 만족에 미치는 영향을 조사한 연구[22]에서는 정규직이고, 임금이 높으며 복리후생이 있다고 응답한 경우에 삶의 만족 수준이 더 높다고 보고하였다. 이에 사회적 차원에서 이들의 직업 환경을 지원하기 위한 노력이 필요하다고 하였다. 한편, 지체장애인의 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구[23]에서는 인구나사회학적 배경과 장애관련 특성이 삶의 만족에 영향을 미치는 것으로 보고하였으나 그중에서도 직업 만족의 영향이 가장 컸다고 지적하였다.

한편, 직업 만족보다 이전 시점에 측정된 삶의 만족이 향후의 삶의 만족을 더 잘 예측해주는 것으로 나타난 결과는 직업에 대한 만족 수준이 높아지더라도 다른 삶의 영역에 대한 만족 수준이 낮다면 이러한 효과가 제한적

일 수 있음을 보여주는 것이라고 여겨진다. 즉, 삶의 만족을 고려하지 않은 직업 정책과 프로그램이 삶의 만족 또한 크게 개선하리라고 판단하기에는 무리가 있을 수 있겠다. 따라서 직업 환경을 개선하는 정책적 접근과 함께 직업과 다른 삶의 영역에서 경험하고 있는 어려움을 종합적으로 이해하도록 돕는 상담과 교육 서비스를 제공한다면 직업에 대한 인식을 변화시켜서 삶을 긍정적으로 지각하도록 조력할 수 있을 것이다.

둘째, 삶의 만족 수준이 높을수록 다음 해에 측정된 직업 만족 수준 또한 의미 있게 높아지는 경향이 있는 것으로 나타났다. 아울러 삶의 만족은 향후 2년에 걸쳐 측정된 직업 만족과 모두 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 삶의 만족이 이후 시점에 측정된 직업 만족에 미치는 영향은 측정 시점과 무관하게 일정한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 삶의 만족 수준이 높을수록 직업 만족 수준이 높아지는 경향이 있다고 보고한 선행연구[26]를 지지하며 삶의 만족을 높이는 실천과 정책이 직업 만족도를 개선하는 데 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

장애인 근로자의 직무환경과 삶의 만족이 직업 만족에 미치는 영향을 조사한 연구[26]에서는 일상생활에 만족할수록 자신의 삶에 대한 통제력을 느끼는 경향이 있어 직업 만족 또한 높은 경향이 있다고 하였다. 아울러 직장의 편의시설과 물리적인 환경을 바꾸는 것뿐만 아니라 사회적인 인식과 차별을 개선하고, 긍정적인 상호작용과 성공할 수 있는 기회를 제공하여 삶의 만족감을 높이는 것이 중요하다고 하였다[26]. 이러한 결과에 비추어봤을 때, 장애를 갖고 성장하는 사람들이 향후에 행복한 삶을 살아갈 수 있도록 지원하기 위해서는 전 생애에 걸친 사회문화적인 관점에서 이들을 조력하기 위한 조치를 마련해야 할 것이다. 이러한 예방적인 조치들은 삶에 대한 긍정적인 태도를 갖게 하여 향후 이들이 직업을 갖게 되었을 때 더욱 큰 만족감을 가지고 근속하도록 기여할 것으로 기대되기 때문이다.

한편, 삶의 만족과 직업 만족이 서로 종단적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 직업 만족과 삶의 만족의 관계가 상호 호혜적이라고 언급한 선행연구[7, 13, 24]를 지지한다. 이전의 연구에서는 시간의 경과에 따라 삶의 만족 혹은 직업 만족의 교차지연 효과가 감소하는 경향이 있다고 보고하였다. 그러나 이들 결과는 비장애인을 대상으로 최소 5년[7]에서 최장 30년[24]에 걸쳐 추적하여 수집한 자료를 분석한 것이므로 이러한 결과들을 본 연구의 결과와 직접적으로 비교하기에는 무리가 있다. 그

럼에도 본 연구에서는 최소 2년 동안 이들 변인의 영향력이 일정하게 유지된다는 것을 확인할 수 있었다.

종합하면, 위의 결과들은 주관적 안녕감을 이해하기 위해서 직업과 삶의 여러 영역을 동시에 고려하여야 한다고 제안한 통합된 SCCT를 지지한다[13]. Lent와 Brown[13]은 직업에 대한 불만이 다른 삶의 영역에 대한 만족 수준에 영향을 미치는 정도를 확인하고, 직업 불만에 영향을 미치는 여러 가지 요소를 고려해야 한다고 하였다. 즉, 이는 실전 현장에서 장애인 근로자의 안녕감을 증진하기 위해서 그가 지각하는 삶의 여러 영역이 서로 다른 영역에 어떻게 기여하고 있는지 파악하고, 안녕감이 삶의 여러 영역으로 전이될 수 있음을 고려할 필요가 있음을 보여주는 결과라 여겨진다.

셋째, 장애수용 수준이 높을수록 직업적 자기효능감 및 직업과 삶에 대한 만족 수준 또한 의미 있게 증가하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애수용이 자기효능감 및 직업과 삶의 만족에 영향을 미치는 것으로 보고한 선행연구[27, 30, 32]를 지지한다. 즉, 장애인으로서의 삶을 받아들이고, 그 안에서 자신의 가치를 발견하며 주체적인 삶을 살아가고자 하는 태도가 자신의 직무 능력을 긍정적으로 지각하도록 기여한다는 것을 의미한다. 그리고 자신이 하고 있는 일과 삶에 대해 긍정적으로 인식하게끔 영향을 미친다는 것을 보여준다. 나아가 본 연구의 결과는 직업적 자기효능감을 통제했을 때에도 자신의 장애에 대한 태도가 현재 자신이 갖고 있는 직업과 삶에 대한 전반적인 태도로 전이될 수 있음을 나타냈다. 이는 장애로 인해 일상에서 불편함을 경험함에도 불구하고, 삶을 살아감에 있어 장애보다 중요한 요소들이 있으며 충분히 만족하는 삶을 살아갈 수 있다는 신념과 긍정적인 정서를 갖도록 지원하는 것이 이들의 주관적 안녕감을 높이는 데에 크게 기여할 수 있음을 보여주는 결과라 여겨진다.

넷째, 직업적 자기효능감이 직업 만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 컴퓨터 활용과 고객 및 직장 동료들과의 소통, 그리고 직장에서의 적응 능력과 전문적 기술 활용 능력에 대한 확신이 높을수록 현재 직업에 대한 만족 수준 또한 높은 경향이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자기효능감이 높을수록 직업 만족이 높아진다고 보고한 선행연구[30]를 지지하며 직장에서의 적응 수준을 높이기 위해서 직업적 자기효능감을 고려해야 한다고 제안한 선행연구[35, 36]와 맥을 같이한다. 또한 기초적인 직무 수행 역량에 대한 자기효능감은 업무를 잘 해낼 수 있는 정도에 대한 개인의 주관적인 판단을 의미하는 것에서

나아가 근로 조건과 환경, 성장 가능성에 대한 긍정적인 평가를 내리도록 기여하는 인지적 정서적 특성이라는 점을 보여준다.

위와 같은 결과는 직업적 자기효능감이 직업 재할 현장에서 중요하게 고려될 수 있는 유망한 목표일 수 있음을 시사하는 결과라 여겨진다. Lent와 Brown[46]은 자기효능감이 전 생애에 걸쳐 진로와 경력을 관리하는 동기로 작동한다고 보았다. 그리고 도전적이면서도 달성 가능한 목표를 세우고, 그것을 달성하기 위한 과정을 점검하는 방법을 학습하도록 도와야 한다고 하였다. 또한 근로 조건을 개선하기 위해 자신을 옹호하거나 대처 방안을 탐색하는 작업은 현실적이면서도 낙관적인 자기효능감을 갖도록 한다고 하였다[13]. 아울러 점진적이고 반복적인 성취를 경험할 수 있는 기회를 마련하고, 결과의 원인을 내부에 귀인하게 장려하는 것이 유용하다고 제안하였다[13]. 이러한 점에서 직업적 자기효능감을 개선하는 중재는 어려운 상황에 직면했을 때에도 자신에게 주어지는 업무를 해낼 수 있다는 믿음을 가지고, 좌절하지 않고 끈기 있게 자신을 관리하며 주체적인 삶을 살아가도록 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

다섯째, 장애수용이 직업적 자기효능감을 매개로 직업 만족에 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 장애수용 수준이 높을수록 자신의 직업적 능력에 대한 믿음을 바탕으로 주도적으로 행동을 선택하고 실천하는 경향이 있으며 이러한 경향은 직업에 대한 만족 수준을 높이는 데에 기여하고 있음을 나타낸다. 이러한 결과는 신체적인 한계로 인하여 직업적인 능력을 개선하는 것에 어려움이 있더라도 장애를 수용하고 삶의 부정적인 경험에 도전하고 대처하도록 하는 것을 통해 간접적으로 직업적 자기효능감을 개선할 수 있음을 시사한다. 아울러 장애수용 수준이 낮은 개인의 직업적 자기효능감을 높이는 중재가 직업 만족을 개선하는 데에 효과적으로 작용할 수 있음을 나타낸다.

장애를 수용하는 과정은 개인의 경험과 발달단계, 장애가 발생한 시기, 정치사회적인 분위기를 비롯하여 다양한 요소에 의해, 전 생애에 걸쳐 일어나는 현상이다. 이를 촉진하기 위해서는 그들의 경험을 긍정(affirmative)하고 장애 공동체에 참여하도록 지원하는 심리사회적 차원의 접근이 요구된다[47]. 반면에 자기효능감은 특정 과업에 대한 교육과 훈련, 타인의 설득, 성취 경험, 귀인 양식을 수정하도록 지원하는 것과 같은 학습적인 개입을 통해 효과적으로 개선될 수 있다[14]. 이러한 맥락에서 직업적 자기효능감은 단기간에 개인에게 서비스가 제공

되는 직업 재활 현장에서는 보다 유용하게 활용될 수 있는 개념이라고 여겨진다. 따라서 직무 기술을 높이는 교육과 훈련 기회를 마련하는 것에서 나아가 학습을 지속하도록 격려하고, 피드백을 제공하는 방식으로 직업적 자기효능감을 개선해나간다면 장애인 근로자의 직업 만족 수준을 높이도록 기여할 것이다.

이상으로, 본 연구는 통합된 SCCT가 장애인 근로자의 직업 만족과 삶의 만족, 즉 주관적 안녕감을 예측하고 중재하는 데에 활용될 수 있는 가능성을 확인하였다. 나아가 이들의 직업적 특성을 고려하여 업무 수행에 필요한 능력에 대한 자기효능감의 역할을 탐구함으로써 장애인 수용이 주관적 안녕감에 이르는 경로에 대한 이해를 확장하고, 종단적인 관점에서 안녕감을 개선하기 위한 방안을 검토하였다는 데에 의미가 있다. 요약하면, 자신의 장애에 대한 부정적이고 거부적인 태도를 갖고 있는 경우에 업무를 수행하는 자신의 능력을 평가 절하할 뿐만 아니라 직업 조건과 상황을 부정적으로 인식하며 삶에 대한 부정적인 감정을 유발할 수 있음을 확인하였다. 아울러 직업과 삶에 대한 만족이 서로 장기간에 걸쳐 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 직업과 삶의 상황적 요소를 조정하는 것이 현실적으로 쉽지 않다는 점에서 본 연구는 장애수용 혹은 직업적 자기효능감을 높이도록 초점을 맞춘 중재가 이들의 주관적 안녕감을 개선하는 데에 유용할 수 있다고 제안한다. 끝으로 장애인으로서의 정체성과 삶에 대한 의미를 발견하고, 긍정적인 정서가 확장되도록 도와 직업에 대한 만족을 유지하도록 지원함으로써 일을 계속 하도록 조력할 수 있는 체계를 마련하기 위한 노력이 지속되어야 할 것이다.

본 연구의 한계와 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 우선, 본 연구는 자료 수집이 완료된 패널 자료를 활용하였기 때문에 문항을 선별하여 사용하였다는 한계가 있다. 측정의 적합성을 고려한다면 여러 문항을 통해 각 변인의 세부적인 요인과 내용을 포괄적으로 측정할 필요가 있다. 따라서 향후에는 타당화된 척도를 사용하여 측정의 타당도와 신뢰도를 개선할 필요가 있다. 둘째로 통합된 SCCT에서는 개인의 정서적인 특성과 인구사회학적 배경, 결과기대, 사회적 장벽과 맥락변인을 함께 고려하도록 제안하고 있으나 본 연구에서는 이러한 요소를 모두 포함시키지 못한 한계가 있다. 따라서 향후에는 주관적 안녕감에 영향을 미치는 관련 변인들을 추가로 규명함으로써 장애인 근로자의 주관적 안녕감을 예측 가능성을 높이고, 이론을 더욱 타당하게 검증해나가야 하겠다. 이는 장애인 근로자의 특징적인 맥락을 포착하고, 정

책적으로나 임상적으로 유용한 시사점을 제공해줄 수 있을 것으로 기대된다.

## REFERENCES

- [1] B. Gannon & M. Munley. (2009). Age and disability: explaining the wage differential. *Social Science & Medicine*, 69(1), 47-55.  
DOI: 10.1016/j.socscimed.2009.04.013
- [2] S. Mitra & U. Sambamoorthi. (2009). Wage differential by disability status in an agrarian labour market in India. *Applied Economics Letters*, 16(14), 1393-1398.  
DOI: 10.1080/13504850802047011
- [3] L. A. Snyder, J. S. Carmichael, L. V. Blackwell, J. N. Cleveland & G. C. Thornton. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 22(1), 5-19.  
DOI: 10.1007/s10672-009-9107-5
- [4] Ministry of health and welfare (2017). *National Survey on Persons with Disabilities, 2017*. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- [5] Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. (2021). *2020 Employment Panel Survey for the Disabled (2nd Wave 5th Survey)*. Seongnam: KEAD.
- [6] J. S. Jeong. (2016). A study on the causes affecting the unemployment of working disabled. *Disability & Employment*, 26(3), 177-205.  
DOI: 10.15707/disem.2016.26.3.007
- [7] T. A. Judge & S. Watanabe. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.  
DOI: 10.1037/0021-9010.78.6.939
- [8] J. Peng, D. Li, Z. Zhang, Y. Tian, D. Miao, W. Xiao & J. Zhang. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? the key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.  
DOI: 10.1177/1359105314521478
- [9] A. Raziq & R. Maulabakhsh. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.  
DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- [10] E. L. Deci & R. M. Ryan. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.  
DOI: 10.1007/s10902-006-9018-1
- [11] R. W. Lent. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.

- [12] F. R. Goodman, D. J. Disabato, T. B. Kashdan & S. B. Kauffman. (2018). Measuring well-being: a comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 321-332. DOI: 10.1037/0022-0167.51.4.482
- [13] R. W. Lent & S. D. Brown. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 6-21. DOI: 10.1177/1069072707305769
- [14] A. Bandura. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [15] R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027
- [16] S. D. Brown & R. W. Lent. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: closing thoughts. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 173-180. DOI: 10.1177/1069072716660061
- [17] P. F. Foley & M. C. Lytle. (2015). Social cognitive career theory, the theory of work adjustment, and work satisfaction of retirement-age adults. *Journal of Career Development, 42*(3), 199-214. DOI: 10.1177/0894845314553270
- [18] K. A. Jang & J. Y. Lee. (2014). Verification of a structural model of the relations between Korean high school student's career variables and their life satisfaction: application of integrated social cognitive career model. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy, 26*(4), 1023-1046.
- [19] M. Y. Jung & N. K. Cho. (2012). A structural model of subjective well-being on the social cognitive career theory. *Korea Journal of Counseling, 13*(2), 401-415. DOI: 10.15703/kjc.13.2.201204.401
- [20] Y. Guo. (2016). Generalizing of Integrated Social Cognitive Career Theory for Job Satisfaction: An empirical evidence from the analysis of Korean working women's data. Master's thesis, Yonsei University.
- [21] J. S. Kim. (2017). Verifying social cognitive career theory integrated model for elementary school teachers' work satisfaction. Master's thesis, Gyeongin National University of Education.
- [22] S. J. Lim & J. W. Lee. (2011). A causality analysis on factors in life satisfaction of the disabled workers. *Disability & Employment, 21*(1), 115-142. DOI: 10.15707/disem.2011.21.1.005
- [23] H. J. Cho, J. K. Park & L. E. Park. (2015). An Exploratory study on the factors influencing on life satisfaction of workers with physical disabilities. *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities, 58*(2), 203-227. DOI: 10.20971/kcpmd.2015.58.2.203
- [24] P. Bialowski & D. Weziak-Bialowska. (2021). Longitudinal evidence for reciprocal effects between life satisfaction and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies, 22*(3), 1287-1312. DOI: 10.1007/s10902-020-00273-1
- [25] J. C. Rode. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. *Human Relations, 57*(9), 1205-1230. DOI: 10.1177/0018726704047143
- [26] Y. Park, D. G. Seo, J. Park, E. Bettini & J. Smith. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of South Korea's national survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities, 53*, 198-212. DOI: 10.1016/j.ridd.2016.02.009
- [27] K. R. Bogart. (2014). The role of disability self-concept in adaptation to congenital or acquired disability. *Rehabilitation Psychology, 59*(1), 107-115. DOI: 10.1037/a0035800
- [28] M. Miyahara, D. Rigoli & J. P. Piek. (2015). Physical disability and self-esteem. In R. Levesque, (Eds). *Encyclopedia of Adolescence*. Switzerland: Springer.
- [29] A. J. Forber-Pratt, & M. P. Zape. (2017). Disability identity development model: voices from the ADA-generation. *Disability and Health Journal, 10*(2), 350-355. DOI: 10.1016/j.dhjo.2016.12.013
- [30] S. W. Lee, S. R. Park & J. M. Lee. (2019). The relationship between acceptance of disability & job satisfaction of wage earners with acquired physical disabilities: testing the moderated mediating effect of person-job fit through self-efficacy. *Journal of Disability and Welfare, 46*, 29-58. DOI: 10.22779/kadw.2019.46.46.29
- [31] J. Y. Kim. (2021). The effect of experiencing discrimination on the life satisfaction of people with disabilities in south korea: the mediating role of disability acceptance. *Social Work in Public Health, 36*(2), 276-285. DOI: 10.1080/19371918.2021.1875948
- [32] N. Ditchman, C. Sung, A. B. Easton, K. S. Johnson & E. Batchos. (2017). Symptom severity and life satisfaction in brain injury: the mediating role of disability acceptance and social self-efficacy. *NeuroRehabilitation, 40*(4), 531-543. DOI: 10.3233/NRE-171440
- [33] J. Barlow, C. Wright & L. Cullen. (2002). A Job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance & Counselling, 30*(1), 37-53. DOI: 10.1080/03069880220106500
- [34] R. W. Lent & G. Hackett. (1987). Career self-efficacy: empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior, 30*(3), 347-382. DOI: 10.1016/0001-8791(87)90010-8

- [35] J. Raelin, R. Reisberg & D. Whitman. (2011). The effect of cooperative education on change in self-efficacy among undergraduate students: introducing work self-efficacy. *Journal of Cooperative Education & Internships*, 45(2), 17-35.
- [36] D. O. O'Sullivan, D. R. Strauser & A. W. Wong. (2012). Five-factor model of personality, work behavior self-efficacy, and length of prior employment for individuals with disabilities: an exploratory analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 156-165. DOI: 10.1177/0034355212437046
- [37] D. H. Kim. (2021). Structural relationship between discrimination experience, disability acceptance, self-esteem, occupational self-efficacy, career aspirations, career preparation behavior of job seekers with physical disabilities and/or brain lesions. *Disability & Employment*, 31(2), 5-24. DOI: 10.15707/disem.2021.31.2.001
- [38] J. M. Kwon. (2017). Effect of barista job training game on occupational self efficacy of persons with intellectual disability. *Journal of Korea Game Society*, 17(1), 63-70.
- [39] D. W. Russell, J. H. Kahn, R. Spoth & E. M. Altmaier. (1998). Analyzing data from experimental studies: a latent variable structural equation modeling approach. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 18-29. DOI: 10.1037/0022-0167.45.1.18
- [40] R. H. Perry, B. Charlotte, M. Isabella & C. S. Bob. (2004). *SPSS Explained*. Abingdon. UK: Taylor & Francis Group.
- [41] R. M. Kuiper & O. Ryan. (2018). Drawing conclusions from cross-lagged relationships: re-considering the role of the time-interval. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25(5), 809-823. DOI: 10.1080/10705511.2018.1431046
- [42] S. Macho & T. Ledermann. (2011). Estimating, testing, and comparing specific effects in structural equation models: the phantom model approach. *Psychological Methods*, 16(1), 34-43. DOI: 10.1037/a0021763
- [43] L. T. Hu & P. M. Bentler. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. DOI: 10.1080/10705519909540118
- [44] J. C. Anderson & D. W. Gerbing. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. DOI: 10.1037/0033-2909.103.3.411
- [45] C. Fornell & D. F. Larcker. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. DOI: 10.1177/002224378101800104
- [46] R. W. Lent & S. D. Brown. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. DOI: 10.1037/a0033446
- [47] D. H. Kim. (2019). An exploration on the application of disability-affirmative therapy for development of disability identity in rehabilitation psychology field. *Korean Journal of Rehabilitation Psychology*, 26(2), 53-74. DOI: 10.35734/karp.2019.26.2.004

김도희 (Do-Hee Kim)

✉



- 2021년 8월 : 전남대학교 대학원 교육학과 (상담심리 전공) 박사수료
- 관심분야 : 미술심리재활, 상담심리
- E-Mail : mksbuf@naver.com