

장애인의 구직효능감을 위한 구직역량프로그램 효과 분석

김병숙^{1*}, 송성화² 최정은²

¹한국직업상담협회, ²경기대학교 대학원 직업학과

The Analysis on the Efficiency of the Program for Job-seeking Efficacy of the Disabled

Byung-Sook Kim^{1*}, Sung-Hwa Song², Jeong-Eun Choi²

¹KVOCA, ²Department of Vocation, Kyunggi University

요약 본 연구는 장애인 구직역량프로그램이 진로장벽 극복을 통한 구직효능감 향상과 직업유지의지에 미치는 영향을 분석하고자 했다. 본 연구를 위해 2012년 12월부터 2013년 11월까지 7차례에 걸쳐 총 86명의 장애인을 대상으로 1일 6시간씩 4일간 총 24시간, 한국장애인고용촉진공단에서 위탁 개발한 구직역량프로그램을 실시하고, 효과분석을 위해 연구대상 집단에게 프로그램 실시 전 사전검사와 실시 후의 사후검사를 실시하였다. 평가측정도구로 구직효능감은 자기효능감, 구직기술, 대인관계기술, 직업정보탐색기술 등 4개의 변인으로 구성했으며, 직업유지의지 변인 과 함께 총 5개의 변인에 대해 검증했다. 분석 결과, 첫째, 구직효능감 중 대인관계기술과 직업정보탐색능력은 프로그램의 효과가 검증된 반면, 자기효능감과 구직기술에서는 기각되었다. 둘째, 자기효능감과 대인관계기술이 직업유지 의지에 정적 영향을 미쳤다. 특히 대인관계기술 향상이 직업유지의지에도 영향을 미쳐 장애인들에게 있어 대인관계 역량강화의 중요성을 확인하였다.

Abstract This study analyzed the efficiency of a program designed for enforcing the job-seeking ability to overcome the career-barriers as well as the effect of the job-seeking efficacy toward the job-maintaining willingness of the disabled. For this research, the job-seeking ability enforcement program, which was started by the Korea Employment Agency for the Disabled, was executed towards the 86 disabled by 7 sessions, which has been operated 6 hours a day for 4 days per week from December in 2012 to November in 2013. The survey for the study was taken twice with the same questionnaire toward the same object; one was a pre-survey that has been done before operating the program and the other was a pro-survey that was done after operating the program. The data was analyzed to obtain the 4 variables of job-seeking efficacy to overcome the career-barriers, which were self-efficacy, job-seeking skill, interpersonal relationship skill and job-information exploration and the 5th variable, job-maintaining willingness. The study findings were as follows. Firstly, the program efficiency was significant in interpersonal relationship skill and job-information exploration, while not significant in self-efficacy and job-seeking skill. Secondly, the self-efficacy and interpersonal relationship skill among the job-seeking efficacy to overcome career-barriers positively affects the job-maintaining willingness.

Key Words : career-barriers, job-seeking efficacy, interpersonal relationship skill, job-information exploration, job-maintaining willingness

1. 서론

1.1 문제의 제기

장애인에게 취업은 경제적 자립의 기회이며, 가족으로부터 독립, 사회구성원으로서 지역사회로의 통합, 직장에서의 상호교류로 소속감을 소유, 주어진 직무를 수행함으로써 만족감 추구, 비장애인과의 경제적·사회적·심리적 격차를 해소 등에서 중요한 의미를 갖는다[1]. 그러나

본 연구는 2013학년도 경기대학교 대학원 연구원장학생 장학금에 의해 수행되었음.

*Corresponding Author : Byung-Sook Kim(KVOCA)

Tel: +82-2-584-4227 email: bsllkim@hanmail.net

Received May 19, 2014

Revised (1st June 5, 2014, 2nd June 11, 2014)

Accepted June 12, 2012

자신이 지닌 신체적·정신적 기능 활동의 감소와 더불어 사회·환경적 요인으로 안정적인 직업생활을 확보하고 유지할 가능성에 제한을 받기 때문에 직업을 갖고, 유지하는데 많은 어려움이 따른다.

이에 장애인의 고용중심 정책으로 보호고용(sheltered employment)의 일환으로 고용할당제 혹은 의무고용제(quota system)를 채택하였지만, 취업과 이어지는 장애인의 구직능력에 대한 지원이 있어야 고용율을 제고할 수 있다. 현재는 보호고용과 의무고용을 위한 사회적 시스템에 치중되어 있으나 장애인 개인 스스로 고용으로 다가갈 수 있는 지원도 필요하다. 장애인 고용지원은 주로 한국장애인고용공단에서 이루어지고 있으며, 고용지원에 대한 프로그램을 운영한다. 고용지원 프로그램의 효과에 대한 연구를 보면, 직업재활[2], 재택고용[3], 취업지원[4], 정신장애 및 지적장애 지원고용[5,6], 직업능력방안[7], 고용인식[8] 등으로 장애인 중심의 구직프로그램에 대한 연구는 부족하다.

1990년 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」을 제정하여 법적 토대를 마련하였다. 2008년에는 중증장애인의 고용촉진을 위해 기존 법률을 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」으로 개정하는 등 다양한 장애인 고용정책을 실시해왔다. 하지만 장애인의 취업률은 그다지 향상되지 않았으므로, 1991년 도입한 300인 이상 사업장에 대한 장애인 의무고용제도를 2009~2010년에 의무고용률을 상향 조정하여 50인 이상 사업장으로 확대하였다. 이로 인해 장애인 의무고용률은 0.40%에서 1.86%로 4배 이상 증가하고, 장애인 근로자가 9만 7,821명까지 10배 이상 증가하였다. 그러나 여전히 실업률은 비장애인에 비해 2~3배 높은 편이며, 실망실업자도 증가하는 추세이다. 2010년 실업자는 6만 59명이며, 비경제활동인구가 146만 1,214명으로 증가[9]한 것을 볼 때 장애인에게 있어 취업을 통한 경제적 자립은 여전히 해결 과제로 남아있다.

한편, 장애인이 지닌 '장애 특성'에 따라 비장애인과 진로발달 단계가 다르게 나타난다고 지적한 Hershenson은 이동 및 의사소통의 제약으로 사회적 부족, 대인관계 장벽 등을 부정적 경험으로 겪으면서 심리적·발달적 과정에 좋지 않은 영향을 미치게 된다고 주장한다[10]. 구직활동을 하는 장애인의 대다수가 진로장벽을 갖고 있는데 직업훈련기관에서 훈련 중인 장애인 180명을 조사한 결과 직업정보의 부족, 낮은 사회적지지, 자기명확성 부족, 낮은 자기효능감, 중요한 타인과의 갈등 순으로 진로

장벽을 지각하였다[11].

장애인들의 구직활동에서 있어 진로장벽을 극복할 수 있어야 구직효능감이 높아지며, 구직효능감을 높이는 프로그램의 개발이 요구되었으며, 한국장애인공단에서는 그동안 구직효능감 등 구직역량을 강화하기 위해 구직역량강화 프로그램[12-16]을 개발하고, 장애인을 대상으로 다양한 구직프로그램을 시행하고 있다.

그러나 현재 장애인을 대상으로 하는 구직역량프로그램 또는 직업재활프로그램이 장애인들이 실제 취업하고 직업을 유지하는데 얼마나 도움이 되는지에 대한 효과성 연구가 부족한 실정으로, 정신지체, 여성 등 특정 장애인을 대상으로 하는 연구[14,17,18]가 일부 이루어져 있을 뿐이다.

본 연구는 프로그램의 효과성을 사전·사후의 변화로 살펴보기로 하고, 구직에 대한 의지가 있는 장애인을 연구 대상으로 연구를 설계하여 장애인 구직역량프로그램이 장애인에게 있어 구직역량프로그램이 진로장벽을 극복하고 구직효능감을 향상시키는데 영향을 미치는지, 또 직업유지의지에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보고자 한다.

이에 장애인고용공단에 구직등록을 하고, 구직역량프로그램에 참여하는 장애인을 대상으로 프로그램 처치 전과 후의 효과성을 살펴봄으로써 구직 과정에 요구되는 역량을 향상하고, 직업유지 의지를 공고히 하는데 필요한 실효성 있는 프로그램을 만드는데 기초가 되고자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1 구직효능감

Hackette와 Lent는 Bandura의 자기효능감 이론을 진로와 접목하여 여성의 진로발달에서 진로장벽에 대한 효능감 신념의 역할을 다루었으며, 이후 진로장벽을 느끼는 집단에 대한 진로자기효능감(career self-efficacy) 탐구가 지속적으로 이루어졌다[19]. Bandura는 자기효능감(self-efficacy)을 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 개인적 능력과 관련된 개인의 신념으로 정의하였다. 또 사람들이 무엇을 시도할 것인지, 시도하면 얼마나 오랫동안 지속할 것인지에 대하여 끊임없이 결정내리고 있다고 가정하며 그러한 결정들이 부분적으로는 자기효능감에 대한 자기 판단에 의하여 결정된다고 본다.

이처럼 자기효능감은 개인이 예측할 수 없거나 스트레스가 따르는 상황에서 효과적인 전략을 조직하고 이행할 수 있는 기반이 되기 때문에 진로장벽을 극복하는데 주요 개념이 된다[20,21].

Zunker는 한 가지 또는 더 많은 신체 체계에서 기능적 한계 또는 손상을 가진 사람을 장애인이라 정의하고, 장애인의 진로상담 과정에서 장애인 내담자의 독립적 생활 기술, 자기개념, 장애를 일으킨 주변환경 등이 매우 중요하다는 것을 발견한 바 있다. 또 장애인들은 사회적 편견으로 인해 치욕을 겪으면서 거부된 경험이 자기개념에 대한 인식을 저하시킨다고 지적한다. 그래서 진로상담 과정에서 장애가 시작된 내력, 장애로 인한 기능적인 취약점 등을 중심으로 하는 정보를 제공하는 것이 중요하다고 본다. 또 장애인의 진로발달에 자기개념이 영향을 미치기 때문에 자기존중감, 자기효능감 등의 측정검사가 유용할 수 있다고 주장한다[22].

2.2 진로장벽

진로장벽(career barrier)이란 진로목표를 달성하기 위하여 여러 가지 과제를 수행해 나가는 과정에서 영향을 미치거나 방해할 것으로 지각되는 여러 부정적인 사건이나 사태를 의미한다[23-25]. 이러한 진로장벽은 개인의 내적, 외적 환경 속의 사건이나 상황에 대한 주관적 반응으로 개인 내외의 상황에 대한 개인적 해석과 역동적 상호작용의 산물이다. Crites는 개인의 진로발달을 방해하는 장벽으로 자기개념과 성취동기를 포함하는 내적동기와 차별이나 임금을 포함하는 외적 좌절을 제시하면서 직장생활을 어렵게 만드는 ‘방해조건(Thwarting Conditions)’에 관한 연구를 진행한 바 있다[23]. 이 개념을 발전시켜 Fitzgerald, Fassinger, Betz는 ‘지각된 장벽(Perceived Barriers)’[24], Luzzo는 진로와 관련된 장벽(Career-related Barriers) 연구[25]를 지속해왔으며, Swanson과 Tokar가 진로장벽검사 도구를 개발하고 보급하면서 진로장벽이라는 용어로 통일하여 사용하고 있다. 이후 London[26]은 진로장벽을 개인의 내적, 외적 환경 속의 사건이나 상황에 대한 주관적 반응의 산물이라고 주장하고, Swanson과 Witke는 개인이 장벽을 느끼는 내적 장애와 개인을 둘러싼 사회 환경이나 사건 등 외적 장애를 모두 포함하는 것이라고 정의하고 있다[27].

이처럼 학자마다 진로장벽에 대한 개념 정의를 조금씩 달리하고 있으나 종합하면 진로장벽은 진로계획 수립

과 직업 탐색, 구직활동 등을 수행하는 과정에서 개인의 진로선택, 목표, 포부, 동기 등에 영향을 미치는 여러 가지 부정적 사건이나 사태 등을 의미한다[28].

한편 진로장벽에 대하여 사회인지진로이론(social cognitive career theory)은 외부 환경보다 개인의 인지가 더 중요하다[29]고 했으며, London 역시 개인의 내적·외적 환경 속의 사건이나 상황에 대한 주관적 반응이 진로장벽에서 더 큰 비중을 차지한다고 보았다[26]. 즉 진로발달 과정에서 심리적 변인과 정서, 인지양식에 따라 대처행동에서도 차이가 난다는 점을 시사하였다.

진로장벽의 하위요인으로 London는 상실, 신체적 혹은 정신적 장애, 변화, 기대나 직업적 요구의 증가, 차별, 자신의 능력에 못 미치는 직무, 부정적인 수행 피드백 등으로 본다. 특히 장애인들의 진로장벽은 신체 혹은 정신의 장애로 인한 측면도 고려해야 한다. 독립적인 생활과 직무수행 수준이 어느 정도인지, 장애를 일으키게 한 주변 환경 등을 포함하여야 한다[26].

결국 개인이 지각하는 진로장벽을 제거하는 것이 진로 선택을 돕고, 궁극적으로는 직업생활을 유지하는데 긍정적인 역할을 한다[30]는 주장과 같이 장애인의 진로 개입에도 중요한 변인이다.

2.3 선행연구분석

장애인의 취업과 임금, 직업선택에 영향을 끼치는 요인을 살펴본 선행연구에서는 첫째, 개인속성과 관련된 인구 혹은 인구사회학적인 요인, 둘째, 건강 및 장애특성과 관련된 요인, 셋째, 교육과 관련된 인적자본 요인, 넷째, 요즘 부각되고 있는 재할 또는 복지서비스 요인 등으로 크게 분류하였다[31-33].

장애인들이 성공적으로 진로를 계획하고 실현해 가는 데는 많은 요인들이 관여한다. 이런 요인들로는 장애인 ‘개인’과 ‘가족’, ‘학교’(직업훈련기관 등), ‘직장’을 들 수 있다. 또한 기업체의 장애인 ‘고용인식’도 중요한 요인이라 할 수 있다. 이 과정에서 가장 기본이 되는 것은 장애를 가진 당사자 본인이다. 우선 진로 주체로서의 개인은 일상생활과 관련된 기술을 배우고 습득하고, 자신의 권리와 의무를 행할 수 있도록 훈련되어야 하며, 고용기술·여가기술·사회성기술·자기결정기술·자기주장기술을 갖추어야 한다. 뿐만 아니라, 이러한 기술들의 개발과 함께 지역사회 환경 내에 위치하고 있는 구직 관련 공공시설이나 지원시설 등을 활용할 수 있는 능력도 개발해야 한

다. 직장은 장애인의 진로계획이 달성되는 최종 지점이자, 장애인의 진로실현의 시작점이기도 하다. 성공적인 직장생활을 위해서는 직장 상사·동료의 역할과 태도, 그리고 직장인으로서 장애인의 대인관계가 중요한 요인이 된다. 장애인들이 직장에서 직면하는 사회적 문제를 세 가지로 분석하였다. 첫째, 직장상사와의 관계에서 상사의 권위적 행동을 이해하는데 실패하기 때문에 많은 문제 상황을 일으킨다. 둘째는 직장동료와의 관계를 원만하게 처리하지 못한다는 것이다. 동료와 협력적으로 작업을 못하고, 실망감과 고립감을 느끼고 결국은 직장을 그만두는 사례가 발생한다는 것이다. 셋째는 산만하고 혼란스러운 행동인데, 이러한 행동은 이들의 개인적이고 자기통제문제와 관련된다[34].

사업체의 장애인 고용인식은 또한 장애인이 진로계획을 수립하고 실현하는데 중요한 외적 요인이라 할 수 있다. 강필수, 이정주의 연구에서는 정상적 직장생활 불가, 낮은 직무능력, 장애인 지원자에 대한 부담, 안전사고 위험성, 기업이미지 저하, 회사경영 손실 등 6가지 부문에 대한 사업주의 인지가 장애인 고용률에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다[35]. 이홍직의 연구에서도 장애인 고용에 대한 앞의 여섯 가지 요인 중 정상적 직장생활 불가, 장애인 지원자에 대한 부담, 기업이미지 저하, 회사경영 손실에 대해 긍정적 인식이 강할수록 장애인 고용률이 상승하는 것으로 나타났다[36].

장애인에게 진로장벽 극복을 통한 취업과 직업유지는 장애인이 비장애인과 함께 사회통합을 이루는데 중요한 변인이 될 수 있다. 김건희와 윤종균은 경기, 대전, 부산 등에 소재한 장애인직업능력개발원 직업훈련생 180명을 대상으로 진로장벽에 대해 연구했는데, 그 결과 이들이 지각하는 진로장벽은 직업정보 부족, 낮은 사회적 지지, 자기명확성 부족, 낮은 자기효능감, 중요한 타인과의 갈등 순서로 나타났으며 진로장벽을 높게 지각할수록 구직 의사결정을 하는데 어려움을 호소하고 있었다. 장애인의 구직역량을 높이기 위해 해결해야 하는 진로장벽은 자기명확성 부족, 낮은 자기효능감, 중요한 타인과의 관계, 낮은 사회적 지지, 직업정보의 부족 등이라고 밝혔다[11].

또 김전홍은 재가지체장애인 연구를 통해 자기효능감이 높을수록 사회참여 정도가 높아진다고 것을 알 수 있었다. 자기효능감에서도 과업효능감, 대처효능감, 정서통제효능감이 높을수록 사회참여 정도가 높아지는 것을 발견하였다[37]. 이은복은 대구·경북지역의 일반기업체와

장애인 직업재활시설 중 근로작업시설에 종사하고 있는 장애인 근로자 총 205명을 대상으로 조사를 했는데 자기효능감이 높은 장애 근로자가 작업 실수가 낮고, 자기효능감이 높은 근속년수 2년 이상 3년 미만인 근로자가 작업수행정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과들을 살펴볼 때 내적 진로장벽의 주요 변인인 자기효능감이 진로탐색과 직업활동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다[38].

진로장벽 중 직업정보탐색기술과 관련하여 사회적 지지 중 정보적 지지가 진로효능감 및 진로흥미에 영향을 미치는 변인[39-41]임을 밝힌 것과 같이 직업정보탐색기술 향상은 진로발달의 중요한 변인의 하나임을 확인할 수 있다. 또한 김병숙 외는 직업정보를 제공하는 프로그램 및 교육이 직업정보습득에 효과가 있는 것으로 보고하고 있으며[42], 프로그램을 통해 정보 습득 유지를 포함한 학습기술능력이 향상된다는 사실은 교육학 등 연관 학문분야에서 확인된 바 있다.

한편 김환희와 이영선은 국내 전문학술지와 문헌을 중심으로 직업유지 요인을 분석한 결과 개인적 요인, 성향적 요인, 교육 관련 경험 요인, 고용 관련 경험 요인, 고용서비스 관련 경험, 진량(지식, 기술, 태도), 고용환경 및 조건, 직업적성 및 만족도, 사회적 관계 및 지지 등 9개 범주로 정리하였다[43]. 분석 결과 개인적 요인 측면에서 볼 때 연령이 높을수록 직업유지가 잘 이루어지며, 그 외 성별, 결혼 여부, 소득, 장애유형 등은 연구에 따라 상이한 결과를 가지고 있었다. 개인의 성향적 요인 측면에서 볼 때 자신감과 자기효능감이 높을수록 직업유지 기간이 길게 나타났다[44-46]. 즉 자기 자신에 대해 긍정적인 인식을 가질수록 직업유지를 성공하는데 유리하였다. 또 고용관련 경험이 있을수록 직업유지를 하는데 도움이 되고, 자기탐색 및 사회적 관계 및 지지에서 고용주나 직장의 동료 근로자와의 관계 및 지지가 직업유지를 하는데 정적인 영향을 미치고 있었다[47-49].

이금진은 정신장애인의 직업유지 기간에 영향을 미치는 요인 연구에서 직업유지 기간이 직업적성이나 흥미를 잘 알고 직업을 선택했을 경우 길어진다고 하여 자기가 해를 통한 자기효능감 증진 등 진로장벽 극복과 연관성이 있음을 설명했다[50].

3. 연구방법

3.1 구직역량 프로그램 내용

본 연구는 구직효능감을 증진시키고 진로장벽을 극복할 수 있는 목적으로 한국장애인고용공단에서 위탁개발한 구직역량프로그램 ‘취업나라 내 손안에’를 활용하였다. 본 프로그램은 9가지 영역으로 제시되었는데, ① 진로장벽 극복, ② 취업효능감, ③ 선호하는 인재상, ④ 직업정보 탐색 및 구직활동하기, ⑤ 이미지 관리, ⑥ 이력서와 자기소개서, ⑦ 면접역량, ⑧ 직업윤리와 올바른 직장생활, ⑨ 직장적응 등이며, 총 1,440분(총 24시간)의 프로그램이다.

본 프로그램은 자기이해, 직업정보제공, 직장생활 적응, 구직기술 훈련 등 자기효능감 증진, 구직기술 향상, 직업정보탐색능력 배양, 대인관계기술 등 진로장벽 극복을 위한 내용으로 구성되었다(Table 1 참조).

[Table 1] the Program for Job-seeking Efficacy

Programs	Main Points	Objectives	Time
Module1 My Life is the Process of Achieving Dreams.	1. Identifying My Values 2. What Am I Good At? 3. My Future	Increasing Self-Efficacy	60 mins
Module2 Identifying My Career Interests for Understanding Myself	1. Understanding Jobs 2. Jobs Around Me 3. Sorting the Career Values Card 4. My Career Interest	Increasing Self-Efficacy	300 mins
Module3 Job-Information and Job Search 1	1. Understanding a Changing World of Work 2. Examples of Success in Getting a Job 3. Understanding Job-Information 4. Gathering Job-Information	Realizing the importance of Job-Information & Job Searching Capacity Building	120 mins
Module4 Job-Information and Job Search 2	1. Ways to Use 'WorkNet' 2. How to Use 'Education card for Tomorrow' 3. Job Search Preparation	Searching for Job information & Using the Capacity Building	240 mins
Module5 Managing My image for self confidence	1. Making My Personal Brand 2. Creating My Personal Brand Image	Increasing Self-Efficacy	60 mins

	3. Keeping a Pleasant Facial Expression 4. Pronunciation Practice		
Module6 Resume and Letter of self-introduction	1. Writing a Resume 2. Writing a Letter of self-introduction	Improving Job-Seeking Skills	180 mins
Module7 Improving Job Interview Skills	1. What is an Job Interview? 2. Preparing for an Interview 3. Job interviewing 4. Mock Job Interview	Improving Job-Seeking Skills	180 mins
Module8 Job Ethics and Proper Work-Life	1. Job Ethics & Workplace Etiquette 2. Worker's Image Expected by Employers 3. Success Stories of Employed People with Disability 4. Training for Communication-Skills	Training for Interpersonal Relations / Adapting to a New Job	120 mins
Module9 Adapt to a New Job	1. About the company where I start to work 2. The story of The Little Prince 3. Adapting to a New Job 4. Following Work Rules	Training for Interpersonal Relations / Adapting to a New Job	180 mins

3.2 연구 대상 및 방법

장애인의 구직역량프로그램의 효과성 검증을 위해 연구대상은 한국장애인고용공단 서울 남부지사에 2012년 12월 ~ 2013년 11월까지 구직등록을 한 장애인 중에서 구직역량강화 집단프로그램에 참여를 희망한 장애인 86명이다. 대상은 지체장애(40명), 뇌병변장애(12명), 안면장애(1명), 시각장애(5명), 청각장애(7명), 언어장애(2명), 신장장애(10명), 심장장애(1명), 장루 및 요루장애(1명), 간질장애(1명), 지적장애(2명), 자폐성장애(1명), 정신장애(3명) 등 신체적으로 혼자서 이동할 수 있고, 시청각교육이 가능한 장애인이었다.

실시방법은 구직역량강화프로그램 참여 희망자 86명에게 9개로 구성된 구직역량강화 프로그램을 1일 6시간씩 4일간 총 24시간을 실시하였다. 10명 내외로 집단을 구성하고 참가희망자가 모이는 대로 7회의 프로그램을 실시하여 사전 및 사후 설문조사를 하였다. 프로그램 사

전검사는 프로그램 실시 전에 조사하였고, 4일간의 프로그램 실시 종료 후 같은 대상에게 사전검사와 동일한 질문지로 사후검사를 실시하였다.

프로그램에 참여한 연구대상은 Table 2와 같다.

[Table 2] Individual characteristic of object of the study (단위: 명)

division	program participants	Individual characteristic						
		gender		age		years of education		
		male	female	less than 40yrs	more than 40yrs	less than 12yrs	more than 12yrs	
groups participated in program	1session	13	9	4	5	8	8	5
	2session	10	7	3	4	6	6	4
	3session	16	11	5	7	9	10	6
	4session	11	8	3	5	6	4	7
	5session	13	9	4	3	10	6	7
	6session	9	6	3	5	4	3	6
	7session	14	9	5	6	8	7	7
	sum	86	59	27	35	51	44	42
groups not participated in program	sum	31	17	14	14	17	22	9

3.3 연구 문제

본 연구는 장애인의 고용을 촉진시키기 위한 다양한 지원 중에서 장애인의 구직효능감을 증진시키고 직업유지의지를 함양시키기 위한 프로그램 운영이 우선되어야 한다는 시각을 가지고 다음과 같은 연구문제를 제시한다.

첫째, 구직역량프로그램은 장애인의 구직효능감에 효과가 있는가?

둘째, 구직효능감이 직업유지의지에 영향을 미치는가?

3.4 측정도구

프로그램의 효과검증을 위해 프로그램 9개 영역 별로 6개 문항, 총 54문항을 개발한 후 장애인의 구직효능감과 직업유지의지 변인을 구성하였으며, 구직효능감의 하위 요인구성을 위해 탐색적 요인분석을 실시하여 자기효능감, 구직기술, 대인관계기술, 직업정보탐색기술 등 4개 하위변인을 구성하였다. 요인분석은 요인추출 주성분방법, 요인회전은 베리맥스를 사용하였다. 본 도구의 타당도는 자기효능감, 구직기술, 대인관계기술, 직업정보탐색

기술, 직업유지의지 등이며, 자기효능감 .748~.648, 구직기술 .794~.554, 대인관계기술 .749~.583, 직업정보탐색기술 .676~.566, 직업유지의지 .835~.811 등으로 검증되었다.

본 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 자기효능감 .838, 구직기술 .879, 대인관계기술 .795, 직업정보탐색기술 .797, 직업유지의지 .858 등으로 나타났다. 각 문항은 4점 리커트 척도(1점='전혀 그렇지 않다', 2점='그렇지 않다', 3점='그렇다', 4점='매우 그렇다')로 응답하게 하였으며 각 변인별 문항 값을 합산한 후 평균한 값이 클수록 인지 정도가 높은 것으로 해석하였다.

[Table 3] Each variable's Reliability

Variables	Reliability(cronbach's α)
self-efficacy	.838
job-seeking skill	.879
interpersonal relationship skill	.795
job-information exploration	.797
job-maintaining willingness	.858

3.5 분석 방법

본 연구에서는 PASW Statistics18.0 통계 패키지를 이용하였으며 실시된 통계 처리방법은 다음과 같다.

첫째, 프로그램 효과성 검증을 위해 5개 변수의 사전 사후 대응표본 t 검정을 실시하였다.

둘째, 자기효능감, 구직기술, 대인관계기술, 직업정보탐색기술 등이 직업유지의지에 영향을 미치는지 분석하기 위해 다중선형 회귀분석을 실시하였다. 각 통계의 검증은 $p < .05$ 의 유의수준을 채택하였다.

4. 연구 결과

4.1 프로그램 실시 집단 검증

프로그램 실시집단이 장애인 모집단의 표집임을 입증하기 위해 프로그램 미실시 장애인집단과의 독립표본 t 검정을 실시하였다. 분석결과, 프로그램 실시집단과 미실시 집단은 5개 변수의 값에서 차이가 유의미하지 않았다 ($p < .05$). 이로써 프로그램 실시집단과 미실시 집단은 다른 집단이라 할 수 없음이 확인되었으며 프로그램 실시 집단은 장애인 모집단의 표본임을 간접 확인할 수 있다 (Table 4 참조).

[Table 4] T-test of group participated in program & group not participated in program

Variables	type	N	M	t
self-efficacy	group participated	86	3.21	-1.464
	group not participated	31	3.08	
job-seeking skill	group participated	86	3.05	-.676
	group not participated	31	2.97	
interpersonal relationship skill	group participated	86	3.13	.108
	group not participated	31	3.14	
job-information exploration	group participated	86	2.94	.511
	group not participated	31	3.01	
job-maintaining willingness	group participated	86	3.36	.242
	group not participated	31	3.39	

4.2 프로그램 효과성 검증

프로그램이 장애인들의 구직효능감 향상에 효과가 있었는지 알아보기 위해 프로그램 실시 전에 사전검사를, 프로그램 실시 종료 후 같은 대상에게 사전검사와 같은 질문의 사후검사를 실시하고, 대응표본 t검정을 실행하였다. 그 결과 구직효능감 중 자기효능감과 구직기술에서는 사전 사후의 차이가 유의미하지 않았으나, 대인관계기술은 유의수준 $p < .05$ 에서 사전검사($M=3.13$)보다 사후검사($M=3.28$)점수가 높게 나타났다. 직업정보탐색기술은 유의수준 $p < .001$ 에서 사후검사의 평균이 3.16으로 사전검사 평균 2.94보다 높은 것으로 나타났다. 한편 직업유지의지는 사전 사후 차이가 유의수준 $p < .05$ 에서 유의미하지 않았다(Table 5 참조).

[Table 5] Efficiency of the Program for Job-seeking Efficacy of the Disabled

Variables	type	N	M	t
self-efficacy	pre-test	86	3.21	-.624
	pro-test	86	3.25	
job-seeking skill	pre-test	86	3.05	-1.721
	pro-test	86	3.16	
interpersonal relationship skill	pre-test	86	3.13	-2.446*
	pro-test	86	3.28	
job-information exploration	pre-test	86	2.94	-4.010***
	pro-test	86	3.16	
job-maintaining willingness	pre-test	86	3.36	.242
	pro-test	86	3.42	

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

4.3 구직효능감이 직업유지의지에 미치는 영향

구직효능감 각 하위변인이 직업유지의지에 영향을 미치는지 다중선형회귀분석을 실시한 결과, 사전검사에서는 자기효능감($\beta=.258$)과 대인관계기술($\beta=.258$)이 유의수준 $p < .01$ 에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이 회귀식은 유의수준 $p < .001$ 에서 유의미하였으며 $R^2 = .352$ 로 35.2%의 설명력을 갖는다(Table 6 참조). 한편 사후검사에서도 사전검사와 마찬가지로 자기효능감($\beta=.377$)과 대인관계기술($\beta=.334$)이 유의수준 $p < .01$ 에서 직업유지의지에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이 회귀식은 유의수준 $p < .001$ 에서 유의미하였으며 $R^2 = .640$ 로 64.0%의 설명력을 갖는다(Table 7 참조). 사후검사에서는 사전검사보다 자기효능감과 대인관계기술이 더 큰 영향을 미치며 회귀식의 설명력도 높은 것으로 나타났다.

[Table 6] The effect of 4 variables on the job-maintaining willingness in pre-test

Dependent Variables	Independent Variables	β	t	R^2	F
job-maintaining willingness	self-efficacy	.258	2.152**	.352	12.522***
	job-seeking skill	.072	.518		
	interpersonal relationship skill	.258	2.124**		
	job-information exploration	.170	1.382		

*** $p < .001$, ** $p < .01$

[Table 7] The effect of 4 variables on the job-maintaining willingness in pro-test

Dependent Variables	Independent Variables	β	t	R^2	F
job-maintaining willingness	self-efficacy	.377	2.913**	.640	38.891***
	job-seeking skill	.242	2.047		
	interpersonal relationship skill	.334	2.904**		
	job-information exploration	-.091	-.864		

*** $p < .001$, ** $p < .01$

5. 결론 및 제언

5.1 결론

본 연구는 장애인의 고용촉진을 위하여 다양한 지원 활동들이 있지만, 각 활동들은 장애인 개인에 대한 지원 이라기보다 장애인이 공통으로 갖고 있는 문제점을 해결하는 지원책으로 구성되어 있다. 그러나 장애인 개인

이 갖는 구직효능감은 장애인으로서 갖는 진로장벽을 극복할 수 있는 역량을 제공하고 나아가 직업유지의지를 강화함으로써 장애인의 직업활동 자립의 기반이 된다.

이에 본 연구 목적과 동일한 목적으로 개발된 구직역량 강화를 위한 ‘취업나라 내손안에’ 프로그램을 채택하고 집단상담을 실시하여 그 효과를 검증하고자 하였다.

프로그램은 1회에 10명 내외로 대상자를 모집하여 총 7차례에 걸쳐 총 86명에게 실시하였다. 프로그램 모듈 영역별 설문을 구성 총 54문항을 개발하여 프로그램 참여자를 대상으로 동일한 설문지로 사전 사후 조사를 실시하였다.

본 연구는 요인분석을 통해 구직효능감의 하위변인으로 자기효능감, 구직기술, 대인관계기술, 직업정보탐색기술 등 4개 변인을 구성하였고 직업유지의지 변인을 포함하여 총 5개 변인을 프로그램 효과성 검증도구로 사용하여, 사전 사후 조사의 변인별 차이검증을 통해 프로그램 효과성을 분석하였다.

그러므로 다음과 같은 결론을 제시한다.

첫째, ‘취업나라 내 손안에’ 구직역량프로그램은 장애인의 진로장벽을 극복시키는 구직효능감 중 대인관계기술과 직업정보탐색기술에서 구직효능감 향상에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 특히 직업정보탐색 유지의 효과는 직업정보의 탐색방법을 제시하고 직업정보를 제공하는 프로그램 및 교육은 직업정보습득 유지에 효과가 있는 것으로 확인한 김병숙 외의 연구결과[42]와 일치하며, 학습프로그램을 통해 정보 습득 유지를 포함한 학습기술능력이 향상된다는 사실은 교육학 등 연관 학문분야에서 확인된 바 있다[51,52]. 또한 사회적 지지 중 정보적 지지가 진로효능감 및 진로흥미에 영향을 미치는 변인[39-41]임을 고려하면, 직업정보탐색기술 향상은 진로발달의 중요한 변인의 하나임을 확인할 수 있다.

반면 자기효능감의 검증이 기각된 것은 과제나 행동을 수행할 수 있는 능력과 관련된 신념인 자기효능감이 진로장벽 극복에 주요 개념이지만[20,21] 장애인들은 신체 혹은 지적, 정신적 측면에서 기능적 한계 또는 손상을 가짐으로써 자기 능력에 대한 의심은 물론 사회적 편견으로 인해 거부된 경험 혹은 배제 등이 오랫동안 축적되어 부정적 신념을 갖게 되었는데[10,22], 4일이라는 짧은 시간에 자기효능감을 향상시키는 것에는 한계가 있어 동일한 대상에 대한 추후 효능감 측정을 시도할 필요가 있다.

구직기술 변인에 대하여도 기각되었는데, 참가자의 59.3%(51명)가 40대 이상이며, 51%(44명)가 고졸 이하의 학력 소유자로서 이들 중 대부분은 생산직 혹은 단순노무직으로 구직을 희망하는데 기인된 것으로 판단된다.

둘째, 구직효능감 중 장애인의 직업유지의지에는 자기효능감, 대인관계기술 등에서 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사전검사와 사후검사를 비교해보면 자기효능감과 대인관계기술이 사후검사에서 더 큰 영향을 미치고 회귀식의 설명력도 높은 것으로 보아 프로그램 실시가 직업유지의지에도 일정 정도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같이 자기효능감과 대인관계기술이 직업유지의지에 영향을 미치는 분석결과는 자기효능감이 높은 장애인 근로자가 작업 실수가 낮고, 작업수행정도가 가장 높아 [38] 성공경험이 반복되어 직업유지 의지가 높아질 것으로 예측된다. 자신감과 자기효능감이 높을수록 직업유지기간이 길게 나타나고[44-46], 직업적성이나 흥미를 잘 알고 직업을 선택했을 경우 직업유지기간이 길어진다 [35]는 연구결과와 일치한다. 또한 사회적 관계 및 지지에서 고용주나 직장의 동료 근로자와의 관계 및 지지가 직업유지를 하는데 정적인 영향을 미친다[45,47,48]는 연구와 일치한다.

장애인들의 직업유지의지에는 구직기술이나 직업정보 탐색 등 지식 습득이 아닌 자기효능감 및 대인관계기술 등 장애를 더 이상 장벽으로 여기지 않는 장애인의 인식이 중요함을 알 수 있다. 장애인은 자유롭게 이동을 하지 못하고, 의사소통의 제약으로 사회성이 부족하고 대인관계를 잘 맺지 못해 심리적·발달적 과정에 부적 영향을 받는다[3]는 연구결과에 비하면, 장애로 인한 부정적 신념과 장벽을 극복하고, 높은 자기효능감과 원만한 대인관계를 유지할 때 직업유지에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 특히 대인관계기술은 구직역량 프로그램을 통해 향상 될 뿐 아니라 직업유지의지에도 영향을 미치므로 장애인들의 대인관계 기술을 향상에 대한 프로그램의 강화가 요구된다.

5.2 제언

본 연구는 구직효능감 증진을 통하여 직업유지의지를 강화시키는 집단프로그램의 효과성을 제시하여 장애인에 대한 구직효능감 증진이 그들의 진로장벽을 극복하는데 기여함을 알리는데 그 의의가 있다.

비록 자기효능감, 구직기술 등에서는 유의미한 효과를 도출해내지 못했지만 대인관계 기술 및 직업정보 등에 있어서는 유의미한 변화를 꾀할 수 있었음을 증명하였다.

이에 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상은 한국장애인고용공단에 구직등록을 하는 자를 대상으로 실시했기 때문에 대상자가 직접 이동이 가능한 장애인으로 한정되었다. 현행 장애인복지법에 의하면 장애유형은 15개(지체장애, 뇌병변장애, 안면장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 지적장애, 정신장애, 자폐성장애, 신장장애, 심장장애, 호흡기장애, 간장애, 장루 및 요루장애, 간질장애 등)로 분류하고 장애인등급도 장애의 정도가 가장 심한 1~7급까지 구분하고 있는데 장애유형과 등급이 다양하여 이들을 총망라하는 장애인대상의 연구는 현실적으로 많은 인력과 시간이 필요할 뿐 아니라, 다양한 특정 장애인 관련 연구도 아직 기본단계에 머물러 있는 실정이므로 본연구에서는 장애 특성에 따른 연구수행에 한계를 갖는다. 또한 표본대상이 기술통계학적으로 적게 표집된 점도 연구의 제한점을 갖는다.

둘째, 분석 대상의 모집 한계로 인해 연령의 경우 20대에서 60대까지, 학력은 초등학교 졸업자부터 대학 졸업자까지, 장애유형도 지체장애, 언어장애, 지적장애, 신장장애 등까지 다양하여, 연령, 학력, 장애유형 등으로 구분하여 효과의 결과를 제시하지 못하였다. 개인 특성에 따라 프로그램 효과성 연구를 진행할 수 있다면 성별, 연령별, 학력별, 장애유형별 집단프로그램의 내용 구성을 달리하여 운영하는 데 도움이 될 것이다. 김환희와 이영선[43]도 이와 같은 문제를 제기했는데 현재 시행되는 직업훈련 서비스가 장애인의 장애 특성을 고려하여 고용 및 고용유지에 필요한 부분을 제공하지 못하고 있다고 지적하고 있다. 결국 취업 자체에만 목적을 두고 직업훈련을 시행하고 있는데서 온 역기능이라고 밝히면서 많은 연구자들은 이를 개선하기 위해 개별적 요구에 대한 접근이 요구된다는 주장한다[50].

셋째, 구직역량강화프로그램 이후 연구 대상자들이 어떤 구직준비 과정을 거쳐 구직 목표 달성을 했는지, 또 직장 적응은 잘 하고 있는지, 직업유지를 지속하고 있는지 등 프로그램이 실제적으로 직업활동에 어떤 도움이 되는지 구체화시키고, 그 결과를 반영하여 프로그램을 보완하는 등 사후연구가 필요하다. 취업에 성공하여 직장생활에 잘 적응하고 직업을 유지한다는 것은 어느 한

시점에서의 성과만으로 파악하기 어렵다. 개인을 둘러싸고 있는 환경에 의해 경험하는 삶의 변화 즉 이직, 취업 후 이루어지는 직무역량향상훈련, 직장에서의 대인관계 등 다양한 상황이 직업유지에 영향[49,53]을 미치기 때문이다.

넷째, 직업정보탐색 프로그램의 효과가 있음이 검증되었기 때문에 장애인에 대한 직업정보의 생산, 가공, 제공 등을 프로그램화할 필요가 있다. 또한 장애인에게 적합한 직업정보(직무소개, 산업규모, 급여수준, 미래전망 등)를 세부적으로 제공할 때 구직향상 능력이 향상될 것이므로 장애인에게 맞는 직업정보를 제공하는 장애인구직향상프로그램에 대한 연구가 필요하다.

다섯째, 일반적으로 효과성 분석은 통제집단과 실험집단의 차이를 분석하지만, 사전, 사후 검사 차이분석을 통해 효과성을 검증한 연구는 교육학, 심리학 등 사회과학 분야에서 다수 이루어졌으며 김광률[54], 정미향[55], 류보현[56] 등의 선행연구가 있다. 인접 학문뿐 아니라 장애인 프로그램 효과성연구에도 임기현[57], 김선영[58] 등이 프로그램 실시 사전과 사후 검사 통한 효과성 분석을 하였다. 본 연구도 프로그램 실시 전의 사전검사와, 4일간의 프로그램 실시 종료 후 같은 대상에게 사전검사와 동일한 질문지로 실시한 사후검사의 차이 분석을 통해 효과성을 검증하였는데 이는 장애인의 경우 동일한 조건의 통제집단과 실험집단을 구성하는데 한계가 있음에 기인한 것이다. 향후 연구의 깊이를 더하여 동일한 조건을 가진 장애인을 대상으로 하여 통제집단과 실험집단 간의 심도 있는 차이분석 연구와 함께 프로그램이 끝난 후 일정기간 후 변화가 지속되고 있는지에 관한 연구 등 다양한 연구 진행이 요구된다.

References

- [1] Yongchan Byuen, Eunjeong Lee, "Study on the Influence of the Vocational Rehabilitation of the Employed-Disabled on Kyeonggido", *Journal of vocational rehabilitation*, 14(1). 105-131, 2004.
- [2] Jeongjin Lyu, Unhwan Ra, The Study on the Factors Influencing Employment Status of People with Disabilities, *Rehabilitation & Welfare*, Vol.10 No.1., 2006.
- [3] Seonghee Kim, Hyejeong Kim, Yohang Lee, Baegyun Kang, ways to vitalize of employment at home for severely handicapped person, Korea Employment Agency

- for the Disabled Employment Development Institute, 2006.
- [4] Hyoseong Lee, The Application and Evaluation of Employment Support Program for People with Severe Disability for the Purpose of Employment Promotion in the Governmental Sector, *Disability & Employment*, Vol.15 No.1, 2004.
- [5] Sanghee Km. A Review of Supported Education Outcomes for People with Psychiatric Disabilities, *Disability & Employment*, Vol.20 No.2, 2010
- [6] Muwoong Kim, Youngim Yoon, Yoonhee Jo, Suhwa Jeong, A Study for the problem improvement plan of supported employment program of Korea, Korea Employment Agency for the Disabled Employment Development Institute, 2005.
- [7] Junwoo Lee, Seongtae Kim, Jiwoong Jeong, Hongseop Jin, A Study on the Program Development for Improvement of Work Adjustment for Workers with Disabilities, *Disability & Employment*, Vol.20 No.2., 2010.
- [8] Yongjoo Kang, Jakyong Park, Jakyong Park, Hongseop Jin, Employment Development Institute Hang-dong Program, Employment Agency for the Disabled Employment Development Institute, 2008
- [9] Mihoa Lim, Sujeong Yang, Hojin Kim, Eona Kim., 2010 *The Disabled Economically Active Research on the Actual Condition* Korea Employment Agency for the Disabled, 2010.
- [10] Hershenson, D. Vocational Guidance and Handicapped In E. L. Herr(Ed), *Vocational Guidance and Human Developmet* Boston: Houghton Mifflin, 478-501, 1974.
- [11] Kyeonhee Kim, Jonggun Yoon, "The Influence of Career-barrier of the disabled upon dysfunctional Career-thought", *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(1), 157-168, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.1.157>
- [12] Hyoseong Lee, "Employment Support Program for People with Severe Disability for the Purpose of Employment Promotion in the Governmental Sector", *Employment Development*, (2), 1-95, 2004.
- [13] Taehee Ahn, Euna Kim, Hyoseong Lee, Ookchan Oh, *Public Office Experience for The Disabled Program Manual*, Korea Employment Agency for the Disabled Employment Development Institute, 2005.
- [14] Juhae Yuk, Hyoseong Lee, Hongseop Jin, Minsook Seok, Junseok Lee, *The Effect of EDI Career/Vocation Exploration Program for university students with disabilities*, Korea Employment Agency for the Disabled, 2006.
- [15] Hongseop Jin, Jongcheol Choi, Hyoseong Lee, Jayeong Hong, jeonghun Hyeun, *The Building in Life for a happy worker*, .Korea Employment Agency for the Disabled Employment Development Institute, 2007.
- [16] Byongsook Kim, Juyeong Kim, Kyeonhee Kim, Jonggun Yoon Seonghoa Song, Seonhee Choi, Jeongeun Cho, Eunjin Park, *Looking for a job Competence Program Development Research for the Disabled*, .Korea Employment Agency for the Disabled, 2012.
- [17] Eunjin Jeong, "Effects of Group Art Therapy Program on Acceptance of Disability and Efficacy in Job Exploration for the Person with Severely Disability", *transactional analysis & Psychosocial tratment Research*, 8(1), 2011.
- [18] Eunyoung Choi, Kyeongeun Jo, "Effects of Group Art Therapy Program on Acceptance of Disability and Efficacy in Job Exploration for the Person with Severely Disability", *Special Education Rehabilitation Science Research*, 50(1), 113-133, 2011.
- [19] Hackette, G. & Lent, R. W.(1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Behavior*, 30, 347-382.
- [20] Bandura, A. "Self-efficacy : toward aunifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84(2), NewYork, American, 1977.
- [21] Bandura, A. *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewoodiffs, NJ, PrenticeHall, 1986.
- [22] Zunker. *Using assessment results for career development*. California, Cole Pub. Co, 1990.
- [23] Crites, J. O. *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill, 1969.
- [24] Fitzgerald, L. F, Fassinger, R. E. & Betz, N. E. Theoretical Advances in the Study of Women's Career Development in Walsh, W. B.& Osipow, S. H.(eds) (2nd edition) *Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice*, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1995.
- [25] Luzzo, D. A. "The relative contributions of self-efficacy and locus of controlto the prediction of career maturity". *Journal of College Student Development*, 36, 61-66, 1995.
- [26] London. M. "Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional process for realistic appraisal and constructive coping", *Journal of Career Development*. 24(1). 25-38, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1025082420866>
- [27] Swanson, J. L., & Woitke, M. "Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers". *Journal*

- of *Career Assessment*, 5, 431-450, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/106907279700500405>
- [28] Byongsook Kim, *Vocational Psychology*, Seoul, Sigmappress, 2006.
- [29] Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance", *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122, 1994.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- [30] Taveira, M. D. C., Silva, M. C., Rodriguez, M. L. & Maia, J. "Individual characteristics and career exploration in adolescents", *British Journal of Counselling and Guidance*, 26, 89-104, 1998.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/03069889800760091>
- [31] Seonwoo Lee, "A Study on Factors Affecting Employment and Duration of Job Maintenance of Disabilities", *Korean journal of social welfare*, 1(33), 287-313, 1997.
- [32] Jeongjin Lyu, Moonhoan Ra. "The Study on the Predictors of Employment Status of People with Disabilities", *Korean Public Administration Review*, 40(2), 167-193, 2006.
- [33] Taegyong Park, Study of Factors Affecting of Domestic Disabled People, University of Seoul master's thesis 1, 2010.
- [34] Heeseop Jeong, Hyeonjin Kim, Hyeongil Kim, Dongyoung Jeong, Insook Jeong, "Future Directions and Practices for Developing a Comprehensive Career Support System in Special Education School", Research Report(11), 1-412, 2005.
- [35] Pilsoo, Kang, Jeongju Lee, "Determinant of Employment for the People with Disability in Business", *Disability & Employment*, 20(1), 179-206, 2010.
- [36] Hongzig Lee. "Determinant of Employment Rate of the People with Disabilities in Korea", *Disability & Employment*, 20(4), 183-206, 2010.
- [37] Jeonhong Kim, A study of influences on social participation when self efficacy of the physically disabled at home, Mokwon University Industry Information Graduate School master's thesis 1, 2011.
- [38] EunBok Lee. "A Study on the Influence of Self-Efficacy and Social Support on Work Productivity among Workers with Disabilities", *Special Education Journal. : Theory and Practice*, 9(4), 95-121, 2008.
- [39] Jeonghyea Yeom. The effects of disability acceptance, disability identity, and social support on career choices of the disabled, Korea University master's thesis, 2012.
- [40] Subok Yoo. The Effect of Career Barrier and Social Support on College Students' Career Self-Efficacy and Career Preparation Behavior, Choongbook University thesis for a doctorate, 2013.
- [41] Hyensim Song, "The influence of Social Support, Career Decision-Making Autonomy on Career Preparation Behaviors: The mediating effect of Career Decision-Making Self-Efficacy", *Korea Journal of Counseling*, 11(3), 1325-1350, 2010.
- [42] Byongsook Kim, Seonghoa Song, Jeongeun Choi., "Analytical Study of the youth on Information of Occupation for Legibility, The Korean Society for the Study of Career Education, 25(4), 183-198, 2012.
- [43] Hoanhee Kim, Yeongseon Lee, "Exploring Factors affecting Job Maintenance for People with Disabilities - A Systematic Review", *Disability & Employment*, 22(3), 183-210, 2012.
- [44] Kyeongssoon Sim. "A Study on Factors of Job Maintenance by Mentally Disable Persons", *Mental Health & Social Work*, 15, 7-31, 2003.
- [45] Eunmi Lee, "A Qualitative Study on the Experience of Job Searching and Job Maintaining Process of Women with Physical Disabilities", *Disability & Employment*, 16(1), 67-92, 2006.
- [46] Hyeongyeol Lee, "A study about the influence on the job maintenance period of individual characteristic, job training, job satisfaction by disability type employment workers", *Social Welfare Policy*, 32, 109-134, 2008.
- [47] Eunyoung Park, Seokgu Kang, Samseop Kim, "A Case Study of Job Retention Factor of Individuals with Autistic Disorder", *Special Education Research*, 42(1), 207-226, 2007.
- [48] Hyeongyeol Lee, "The Effect of Individual Characteristics, Route of Employment, Job Training, and Job Satisfaction on Employees Graduated from a Special School for Hearing-Impaired Women on Their Job Maintenance", *Special Education Journal. : Theory and Practice.*, 9(4), 145-170, 2008
- [49] Gyemjin Lee, A Study if the Factors affecting on the Duration of Job Maintenance for the Mental Disorders, Eaha University Industry Information Graduate School master's thesis, 2003.
- [50] Kyeongssoon Park, Miri Jeon, "A Study on Factors of Job Maintenance Prediction for Persons with Mental Disorder", *Journal of Institute for Social Sciences*, 20(4), 49-77, 2009.
- [51] Park Gae-Hyang, The Effects of Study Skill Training Program and Learning Strategies Program on the Learning Skills Abilities and Self-Directed Learning

Attitude of Elementary School Underachievers, Kangwon University doctor's thesis, 2012.

- [52] Park Sunyoung, The Effects of Study skills training program on elementary school children's self-directed learning abilities and academic self-concept, Korea National University of Education master's thesis, 2004.
- [53] Taehoon Lee, Jintae Kim, "The Effect of Social Support on the turnover intention of employees with visual impairment", *Disability & Employment*, 22(2), 5-24, 2012
- [54] Guanglyul Kim, Study on the development of a marriage preparation group counseling program for christian premarital couples, Keimyung University master's thesis, 2000.
- [55] Meehyang Jeong. "Constructing Premarital Relationship Enrichment Program and Investigating Its Effects". Pusan National University master's thesis, 2000.
- [56] Bohyeun Lyu, The Analysis on Effects of Group Counseling Program to Married Immigrant Women : Focused on Self-efficacy, Career Preparation Behavior, Social Support, Sookmyung women's University master's thesis, 2011.
- [57] Kihyeon Lim, Effectiveness of the peer counseling program for person with severely disabled, The Catholic university of Korea master's thesis, 2003.
- [58] Seonyoung Kim, A Study on the Effect of Stress Management Program for Persons with Chronic Mental Disability, Kyungpook National University master's thesis, 2011.

송 성 화(Sung-Hwa Song)

[정회원]



- 1986년 2월 : 이화여자대학교 대학원 사회학과 (사회학석사)
- 2013년 6월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (직업학 박사 수료)
- 2012년 9월 ~ 2013년 6월 : 경민대학교 강사
- 2013년 9월 ~ 현재 : 서일대학 취업과 진로 강사

<관심분야>
직업상담, 진로교육

최 정 은(Jeong-Eun Choi)

[정회원]



- 2006년 8월 : 중앙대학교 신문방송대학원 졸업 (언론학 석사)
- 2013년 6월 : 경기대학교 일반대학원 직업학과 (직업학 박사 수료)
- 2000년 2월 ~ 2010년 3월 : 한국YWCA연합회 간사
- 2011년 3월 ~ 2013년 8월 : 한국직업상담협회 책임연구원
- 2012년 3월 ~ 현재 : 광운대학교 강사

<관심분야>
직업상담, 진로교육

김 병 속(Byung-Sook Kim)

[정회원]



- 2000년 3월 ~ 2013년 3월 : 경기대학교 대학원 직업학과 주임교수
- 2008년 1월 ~ 현재 : 한국진로교육학회 고문
- 2007년 3월 ~ 현재 : 김병속 Job & Mental Clinic 원장
- 2003년 12월 ~ 현재 : 한국직업상담학회 회장

<관심분야>
직업상담, 진로교육