

장애인 근로자의 자기 효능감과 사회적 지지가 작업생산성에 미치는 영향

이 은 복

직업재활 및 재활공학연구소 연구원

이 근 용

대구대학교 교수

나 운 환*

대구대학교 교수

《요 약》

본 연구는 장애인 근로자의 자기효능감, 사회적지지와 작업생산성의 인과 관계를 구명하고, 이들 요인을 관리함으로써 장애인 근로자의 작업생산성 향상에 기여하고자 하였다. 조사대상은 대구·경북지역의 일반기업체와 장애인 직업재활시설 중 근로작업시설에 종사하고 있는 지체장애, 청각언어장애인이며 일반기업 근로자 111명과 근로작업시설 근로자 94명, 총 205명을 대상으로 하였다. 본 연구를 통해 나타난 주요 결과는 첫째, 장애인 근로자의 자기효능감, 사회적지지 그리고 작업생산성의 수준은 중간 이상으로 나타났다. 둘째, 자신감수준, 가족 및 후원자지지의 수준이 중간인 경우가 높은 경우보다 작업 목표량 완수율이 높고, 모든 요인이 각각 높을수록 작업시 실수 혹은 사고 발생이 적으며, 자기조절효능감이 높을수록 작업참여 태도가 좋고, 과제난이도 선호가 높을수록 작업수행정도가 향상된 것으로 인식하고 있었다. 셋째, 여성이 자기효능감의 과제 난이도 선호가 더 높고, 작업실수가 적은 것으로 나타났다. 넷째, 장애인 근로작업시설에 종사하는 장애인 근로자가 일반기업체에 종사하는 장애인 근로자보다 작업완수가 높은 것을 제외하고, 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성에서 차이가 없었다. 다섯째, 자기효능감이 작업생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 장애인근로자, 자기 효능감, 직업재활, 사회적 지지

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

직업재활은 장애인이 취업할 수 있다는 사실과 더불어 취업함으로써 가족의 일원으로

* 교신저자(whna@daegu.ac.kr)

로 인정받거나 가장이 될 수 있으며 기업에서는 신뢰로운 인력으로서, 사회에서는 몇몇한 생산적 시민으로서 생활할 수 있는 점에서 그 의의가 매우 크다(나운환, 2003) 할 수 있다. 하지만, 경제적인 자립을 이루려는 측면에서 현실적으로 직업재활은 복지성과 수익성이라는 양립하기 어려운 두 부분을 모두 만족시켜야하는 어려운 과제를 안고 있다. 이런 이유에서 직업재활전문가들의 경제적인 마인드의 필요성과 지식이 강조되고 있기도 한다. 직업재활이 장애인의 여러 가지 능력을 최대한으로 개발하고 개선하면서 스스로 경제력을 갖는 생산적 인간으로의 회복과정이라면 장애인의 생산성에 대해 고려해 볼 필요가 있을 것이다. 생산성에 대하여 앙드레 지로는 생산성이란 생산과 활동력의 결합이라고 생각되지만 오히려 생산성은 생산과 인간성의 결합이라고 보았으며, 이러한 관점에서 기업의 생산성 향상에 대한 연구의 영향을 작업상황에서의 인간행동에 관심을 갖게 되면서, 산업심리학 즉, 심리학적 사실과 원리들을 기업이나 산업체에서 일하는 사람들에 관한 문제에 적용하거나 확장하는 학문(Blum & Naylor, 1968; 유태용, 2003에서 재인용)이 생겨나기도 하였다. 심리적인 문제의 개입은 장애인에게 더욱 필요하다고 할 수 있는데, 이는 장애가 기능 손상뿐 아니라 사회심리적인 요인에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 장애는 생애 모든 측면에 있어서 개인의 기능에 영향을 미치며, 잠재적으로 개인이 수행해 온 역할과 기능을 위협함으로써 해서 야기되는 스트레스를 수반하는 어느 정도의 변화들을 요구한다. 개인이 경험하는 충격과 정서는 장애를 지니게 된 개인의 장애에 대한 반응, 다른 사람들에 대한 반응, 그리고 다른 사람들의 반응이 개인의 자아개념, 능력과 장점에 대한 지각에 영향을 미치며, 이러한 요소들이 복합적으로 개인의 신체상과 자아개념을 변화시킬 수 있다. 종종 신체장애인들을 좌절하게 만드는 문제들은 장애 그 자체에서 일어난다고 보기보다는 장애의 심리적 혹은 사회심리적인 파생물들로부터 일어나는 것이다(McGowan & Porter, 1967; 이달엽, 2000에서 재인용). 이를 뒷받침하듯 김은진(1993)은 일반적으로 지체장애인의 경우 신체적인 장애로 인해 심리적 장애도 수반하게 되어, 장애인의 자기개념이 비장애인의 자기개념에 비해 부정적인 경향을 갖고 있다고 하였으며, 장애청소년은 이상적인 신체상과 실제적인 신체상을 일치시키기가 어렵기 때문에 비장애청소년의 자아개념보다 왜곡되어 있다(English & English, 1974)고 하였다.

따라서, 본 연구는 장애인이 근로자로서의 역할을 성실히 수행하기 위해 작업에 대한 기능훈련을 바탕으로 장애인이 겪을 수 있는 심리·사회적인 요인을 관리함으로써 그들의 생산성을 안정시키고 향상시키며, 직장에서의 적응과 통합을 보다 잘 이루기 위한 연구에 기여하는 데 의의가 있으며 연구의 목적은 장애근로자의 심리사회적인 요인 즉, 자기효능감 그리고 사회적 지지가 작업 생산성에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 첫째, 장애인 근로자의 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성의 수준을 알아보고, 둘째, 장애인 근로자의 자기효능감, 사회적 지지에 따른 작업 생산성에 차이가 있는지 알아보고, 셋째, 장애인 근로자의 개인적 특성이나 근로형태에 따른

자기효능감, 사회적 지지, 작업생산성의 차이를 알아보며, 넷째, 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성 간의 인과관계를 알아보려고 하는 것이다.

2. 연구방법

1) 연구대상

본 연구의 대상은 2008년 3월 현재 대구·경북지역의 장애인복지관, 한국장애인고용촉진공단, 한국장애인재활협회 등 직업알선업무를 담당하는 기관을 통하여 일반기업에 고용되거나 장애인 직업재활시설 중 근로작업시설에 종사하고 있는 근로자로서 자신이 직접 설문에 응답할 수 있는 지체장애, 뇌병변장애, 청각·언어장애를 주대상으로 하였다. 근로작업시설의 경우 연구의 대상에 적합한 기관이 해당 지역에 2곳뿐이었기 때문에 대상을 전국으로 확대하였다. 해당 연구대상자에게 총 391부를 배포하여 주소미상 및 주소지불분명으로 반송된 4명을 제외하고 회수된 237부 중 통계분석이 어려운 32부를 제외한 205부(기업체 11부, 근로작업시설 94부)를 분석하였다.

2) 연구도구 및 자료처리

먼저, 자기효능감 척도는 차정은(1996)의 일반적 자기효능감 척도를 본 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다. 총 문항 수는 19문항으로 자신감 6문항, 자기조절효능감 10문항, 과제난이도선호 3문항으로 구성되어 있다. 차정은(1997)은 6점 척도를 사용하였으나, 본 연구에서는 다른 요인들과의 비교를 위하여 전혀 그렇지 않다(1), 대체로 그렇지 않다(2), 그저 그렇다(3), 대체로 그렇다(4), 매우 그렇다(5)의 5점 척도로 평가하였다.

차정은(1997)의 연구에서 신뢰도는 신뢰도계수(Cronbach' α)값이 .80이고, 본 연구에서 신뢰도계수는 일반기업체의 경우 .857, 근로작업시설의 경우 .846, 전체 .846으로 비교적 높은 신뢰도를 나타낸다. 자기효능감 하위요인의 신뢰도를 분석한 결과, 자신감의 신뢰도 계수는 .752, 자기조절효능감은 .862, 과제난이도선호는 .592로 나타났다. 과제난이도선호의 신뢰도계수가 .60이하로 비교적 낮게 나타났는데, 이는 문항수가 다른 하위요인들보다 적기 때문인 것 같다. 그 결과는 <표 1>, <표 2>와 같다.

<표 1> 고용형태별 자기효능감 신뢰도 계수

| 고용형태별 | 문항수 | Cronbach' α |
|--------|-----|-------------|
| 일반기업 | 17 | .857 |
| 근로작업시설 | 17 | .846 |
| 전체 | 17 | .852 |

<표 2> 자기효능감 하위 요인별 신뢰도 계수

| 요 인 명 | 문항수 | Cronbach' α |
|----------|-----|-------------|
| 자신감 | 4 | .752 |
| 자기조절효능감 | 11 | .862 |
| 과제난이도 선호 | 2 | .592 |

사회적 지지 척도는 Vaux 등 (1987)이 개발한 사회적지지 행동척도(Social Support Behaviors Scale)를 재구성한 심경순(2001)의 사회환경적요인 척도와 강옥경(2001)이 정신장애인을 위해 수정·보완한 척도를 본 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다. 총 문항 수는 26문항으로, 가족 및 후원자지지 8문항, 전문가지지 9문항, 고용주 및 직장 동료지지 9문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert방식에 의하여 전혀 그렇지 않다(1), 대체로 그렇지 않다(2), 그저 그렇다(3), 대체로 그렇다(4), 매우 그렇다(5)의 5점 척도로 평가하였다.

본 연구에서 신뢰도분석 결과인 <표 3>, <표 4>에 제시된 바와 같이 신뢰도계수는 일반기업체의 경우 .961, 근로작업시설의 경우 .938, 전체 .952로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈으며, 사회적지지의 하위요인별 신뢰도 계수는 가족 및 후원자지지는 .918, 전문가지지는 .933, 고용주 및 동료지지는 .931로 나타났다.

<표 3> 고용형태별 사회적지지 신뢰도 계수

| 고용형태별 | 문항수 | Cronbach' α |
|--------|-----|-------------|
| 일반기업 | 26 | .961 |
| 근로작업시설 | 26 | .938 |
| 전체 | 26 | .952 |

<표 4> 사회적지지 하위 요인별 신뢰도 계수

| 요 인 명 | 문항수 | Cronbach' α |
|-------------|-----|-------------|
| 가족 및 후원자 지지 | 8 | .918 |
| 전문가 지지 | 9 | .933 |
| 고용주 및 동료 지지 | 9 | .931 |

작업생산성 척도는 박형인(2004)의 작업 생산성 척도와 Kessler 등(2003)의 세계보건기구의 건강과 작업성과 질문(HPO : The World Health Organization Health and Work performance Questionnaire)를 참고하여 본 연구에 적합하도록 수정하여 사용하였다. 총 문항 수는 16문항으로 작업참여 4문항, 작업완수 2문항, 작업실수 6문항, 작업수행정도 4문항으로 구성되어 있다.

1번부터 12번까지의 문항은 Likert방식에 의하여 전혀 없었다(1), 한두번 있었다(2), 세네번 있었다(3), 여러번 있었다(4), 대부분 그랬다(5)의 5점 척도로 평가하였고, 13번부터 16번까지의 문항은 Likert방식에 의하여 많이 부족하다(1), 조금 부족하다(2), 보통이다(3), 우수하다(4), 탁월하다(5)의 5점 척도로 평가하였다.

본 연구에서 신뢰도분석 결과인 <표 5>, <표 6>에 제시된 바와 같이 신뢰도계수는 일반기업체의 경우 .766, 근로작업시설의 경우 .856, 전체로는 .809로 나타났다. 작업생산성 하위 요인의 신뢰도를 분석한 결과, 작업 참여의 신뢰도 계수는 .794, 작업 완수는 .558, 작업 실수는 .852, 작업수행정도는 .858로 나타났다. 신뢰도 분석 결과 작업 완수가 .60이하로 비교적 낮게 나왔는데, 이는 문항수가 다른 하위 요인들보다 적기 때문인 것 같다.

<표 5> 고용형태별 작업생산성 신뢰도 계수

| 고용형태별 | 문항수 | Cronbach' α |
|--------|-----|-------------|
| 일반기업 | 16 | .856 |
| 근로작업시설 | 16 | .766 |
| 전체 | 16 | .809 |

<표 6> 작업생산성 하위 요인별 신뢰도 계수

| 요 인 명 | 문항수 | Cronbach' α |
|--------|-----|-------------|
| 작업참여 | 4 | .794 |
| 작업완수 | 2 | .558 |
| 작업실수 | 6 | .852 |
| 작업수행정도 | 4 | .858 |

본 연구에서 사용한 척도의 내용 및 구성은 <표 7>과 같다.

<표 7> 사용척도의 내용 및 구성

| 척도 구분 | 해당문항번호 | 역환번호 | 문항 및 척도구성 | |
|--------|----------------|----------|------------------------|------------|
| 개인적 특성 | 성별, 연령, 장애등급 등 | IV-1~7 | 7문항 | |
| 자기효능감 | 자신감 | I-1~6 | 19문항 (5점 Likert 척도) | |
| | 자기조절 효능감 | I-7~15 | | 2~4,6 9 |
| | 과제 난이도 선호 | I-16~19 | | 16 |
| 사회적 지지 | 가족지지 | II-1~8 | 26문항 (5점 Likert 척도) | |
| | 전문가지지 | II-9~17 | | |
| | 고용주 및 직장동료지지 | II-18~26 | | |

| 척도 구분 | | 해당문항번호 | 역환번호 | 문항 및 척도구성 |
|-------|--------|---------|------|-----------------------|
| 작업생산성 | 작업참여 | Ⅲ-1~4 | 1~4 | 16문항 (5점 Likert척도) |
| | 작업완수 | Ⅲ-5~6 | | |
| | 작업실수 | Ⅲ-7~12 | 7~12 | |
| | 작업수행정도 | Ⅲ-13~16 | | |
| 계 | | | | 68문항 |

자료처리는 조사대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하고, 척도의 신뢰도와 요인분석을 위하여 Cronbach' a와 배리맥스회전방법을 선택한 주성분분석을 이용하였으며, 조사대상자의 개인적인 특성에 따른 자기효능감, 사회적 지지에 차이가 있는지, 자기효능감과 사회적지지 수준에 따른 작업생산성에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-검정, 일원변량분석을 실시하고, 작업 생산성에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 살펴보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

II 연구결과

1. 일반적 특성

전체 조사대상자는 일반기업체 고용근로자 111명, 장애인 근로작업시설 근로자 94명으로 총 205명의 장애인 근로자로 일반적인 특성은 <표 8>과 같다.

<표 8> 장애인 근로자의 일반적 특성

| 항 목 | 일반기업 | | 근로작업시설 | | 전 체 | | |
|--------|----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 빈도 | 백분율(%) | 빈도 | 백분율(%) | 빈도 | 백분율(%) | |
| 성별 | 남성 | 65 | 58.6 | 58 | 61.7 | 123 | 60 |
| | 여성 | 46 | 41.4 | 36 | 38.3 | 82 | 40 |
| | 합계 | 111 | 100.0 | 94 | 100.0 | 205 | 100.0 |
| 장애유형 | 지체장애 | 53 | 47.7 | 56 | 59.6 | 109 | 53.2 |
| | 뇌병변장애 | 4 | 3.6 | 3 | 3.2 | 7 | 3.4 |
| | 청각·언어장애 | 42 | 37.8 | 25 | 26.6 | 67 | 32.7 |
| | 시각장애 | 10 | 9.0 | 7 | 7.4 | 17 | 8.3 |
| | 기타 | 2 | 1.8 | 3 | 3.2 | 5 | 2.4 |
| 합계 | 111 | 100.0 | 94 | 100.0 | 205 | 100.0 | |
| 장애발생시기 | 7세 이전 | 69 | 63.3 | 41 | 44.1 | 110 | 54.5 |
| | 8세 ~ 19세 | 14 | 12.8 | 16 | 17.2 | 30 | 14.9 |
| | 20세 이후 | 26 | 23.9 | 36 | 38.7 | 62 | 30.6 |
| | 합계 | 109 | 100.0 | 93 | 100.0 | 202 | 100.0 |

| 항 목 | 일반기업 | | 근로작업시설 | | 전 체 | | |
|------|-----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 빈도 | 백분율(%) | 빈도 | 백분율(%) | 빈도 | 백분율(%) | |
| 연령대 | 10대 | 1 | .9 | 2 | 2.1 | 3 | 1.5 |
| | 20대 | 29 | 26.1 | 9 | 9.6 | 38 | 18.5 |
| | 30대 | 42 | 37.8 | 18 | 19.1 | 60 | 29.3 |
| | 40대 | 23 | 20.7 | 33 | 35.1 | 56 | 27.3 |
| | 50대 | 13 | 11.7 | 23 | 24.5 | 36 | 17.6 |
| | 60대 이상 | 3 | 2.7 | 9 | 9.6 | 12 | 5.8 |
| 합계 | 111 | 100.0 | 94 | 100.0 | 205 | 100.0 | |
| 학력 | 초등학교 졸업 | 7 | 6.4 | 22 | 23.9 | 29 | 14.4 |
| | 중학교 졸업 | 17 | 15.5 | 23 | 25.0 | 40 | 19.8 |
| | 고등학교 졸업 | 64 | 58.2 | 28 | 30.4 | 92 | 45.5 |
| | 대학교 졸업 | 20 | 18.2 | 12 | 13.0 | 32 | 15.8 |
| | 무학 | 2 | 1.8 | 7 | 7.6 | 9 | 4.5 |
| 합계 | 110 | 100.0 | 92 | 100.0 | 202 | 100.0 | |
| 경력 | 6개월 미만 | 12 | 11.4 | 2 | 2.2 | 14 | 7.2 |
| | 6개월~1년 미만 | 16 | 15.2 | 1 | 1.1 | 17 | 8.7 |
| | 1년~2년 미만 | 31 | 29.5 | 11 | 12.2 | 42 | 21.5 |
| | 2년~3년 미만 | 17 | 16.2 | 4 | 4.4 | 21 | 10.8 |
| | 3년~5년 미만 | 13 | 12.4 | 25 | 27.8 | 38 | 19.5 |
| | 5년 이상 | 16 | 15.2 | 47 | 52.2 | 63 | 32.3 |
| 합계 | 105 | 100.0 | 90 | 100.0 | 195 | 100.0 | |
| 결혼상태 | 미혼 | 53 | 48.2 | 34 | 36.6 | 87 | 42.9 |
| | 기혼 | 57 | 51.8 | 55 | 59.1 | 112 | 55.2 |
| | 기타 | - | - | 4 | 4.3 | 4 | 1.9 |
| | 합계 | 110 | 100.0 | 93 | 100.0 | 203 | 100.0 |

2. 주요 변인들의 평균 비교

<표 9>는 주요 변인들의 수준을 파악하기 위하여 각 요인들의 평균을 비교한 결과로서, 전체 조사대상자의 자기효능감이 3.38점, 사회적 지지가 3.47점, 작업생산성이 3.82점으로 전체적으로 평균 3.13점 이상으로 중간 이상인 것으로 나타났다. 자기효능감의 하위요인 중 자기조절효능감이 3.44점으로 가장 높고, 사회적 지지에서는 가족 및 후원 자지지가 3.66으로 가장 높았다.

<표 9> 주요 요인들의 평균 및 기술통계

| | N | M | SD |
|---------|-----|------|-----|
| 총 자기효능감 | 205 | 3.38 | .56 |
| 자신감 | 205 | 3.30 | .85 |
| 자기조절효능감 | 205 | 3.44 | .71 |
| 과제난이도 | 205 | 3.16 | .93 |

| | N | M | SD |
|-----------|-----|------|------|
| 총 사회적지지 | 205 | 3.47 | .70 |
| 가족·후원자 지지 | 205 | 3.66 | .82 |
| 전문가 지지 | 205 | 3.43 | .83 |
| 고용주·동료지지 | 205 | 3.34 | .83 |
| 총 작업생산성 | 205 | 3.82 | .53 |
| 작업참여 | 205 | 4.45 | .69 |
| 작업완수 | 201 | 3.44 | 1.17 |
| 작업실수 | 205 | 3.99 | .86 |
| 작업수행정도 | 201 | 3.13 | .75 |

3. 주요 변인에 따른 차이 검증

1) 자기효능감에 따른 작업생산성의 차이 검증

자기효능감 수준을 평균과 사분위편차를 참고하여 상위 25%에 해당하는 대상자들을 높은 집단, 중간 50%에 해당하는 대상자를 중간 집단, 하위 25%에 해당하는 대상자들을 낮은 집단으로 각각 분류하여 자기효능감 수준에 따른 작업생산성에 대하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 10>과 같다. 자기효능감 수준에 따라 작업참여(F=6.939, p<.01), 작업완수(F=3.107, p<.05), 작업실수(F=10.229, p<.001), 작업수행정도(F=5.624, p<.01)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정결과 작업참여와 작업실수의 경우 중간 집단과 낮은 집단, 높은 집단과 낮은 집단에서 유의한 차이가 있었고, 작업수행정도의 경우 높은 집단과 중간 집단, 높은 집단과 낮은 집단에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 자기효능감 수준이 높을수록 상대적으로 작업에 대한 참여태도가 좋고 작업시 실수와 사고발생 빈도가 낮으며, 자신의 작업수행정도가 타인이나 과거의 자신의 작업수행정도보다 향상되었다고 인식하는 것으로 나타났다.

<표 10> 자기효능감 수준에 따른 작업생산성의 차이

| 항 목 | 낮은 집단 (하위 25%) N=50 | | 중간 집단 (중간 50%) N=100 | | 높은 집단 (상위 25%) N=51 | | F | 사후검증 |
|--------|---------------------------|------|----------------------------|------|---------------------------|------|------------|------------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 작업참여 | 4.18 | .75 | 4.45 | .70 | 4.65 | .50 | 6.939 ** | b-a c-a |
| 작업완수 | 3.20 | 1.12 | 3.64 | 1.05 | 3.28 | 1.37 | 3.107* | |
| 작업실수 | 3.56 | .90 | 4.07 | .76 | 4.26 | .88 | 10.229 *** | b-a c-a |
| 작업수행정도 | 2.96 | .80 | 3.06 | .67 | 3.42 | .80 | 5.624 ** | c-a c-b |

*p<.05 **p<.01 ***p<.001
a집단 : 낮은 집단, b집단 : 중간집단, c집단 : 높은 집단

자기효능감에 따라 작업생산성에 차이가 있음이 확인되었으므로, 자기효능감의 하위요인의 수준에 따른 작업생산성에 대한 차이를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 11>과 같다.

먼저, 자기효능감의 하위요인 중 자신감의 수준에 따라 작업생산성의 차이를 검증한 결과, 작업완수(F=5.057, p<.01), 작업실수(F=9.992, p<.001), 작업수행정도(F=5.460, p<.01)가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 자신감이 높은 집단보다 중간 집단이 상대적으로 작업완수가 높고, 자신감이 높을수록 상대적으로 작업실수 빈도가 낮으며, 작업수행정도가 높게 나타났다.

자기조절효능감 수준에 따라 작업참여, 작업실수, 작업수행정도가 각각 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정결과 자기조절효능감 수준이 높을수록 작업참여, 작업수행정도가 높고, 작업실수 빈도가 낮은 것으로 나타났다.

과제난이도 선호 수준에 따라 작업참여(F=3.456, p<.05), 작업실수(F=3.066, p<.05), 작업수행정도(F=8.842, p<.001)가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정결과 과제난이도 선호 수준이 높을수록 작업참여, 작업수행정도가 높은 것으로 나타났다.

이상에서의 결과에서와 같이, 자신감 수준이 중간인 경우가 높은 경우보다 작업목표량 완수률이 높고, 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호 수준이 높을수록 작업에의 참여 태도가 좋으며, 작업시 실수나 사고 발생빈도가 적고, 자신의 작업수행정도에 대해 타인이나 과거 자신의 작업수행정도 보다 향상된 것으로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 11> 자기효능감 하위요인들의 수준에 따른 작업생산성의 차이

| 항 목 | 자신감 | | | | | | F | 사후검증 |
|----------------|---------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|----------|------------|
| | 낮은 집단 (하위 25%) N=65 | | 중간집단 (중간 50%) N=67 | | 높은 집단 (상위 25%) N=73 | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 작업참여 | 4.39 | .71 | 4.37 | .67 | 4.58 | .68 | 2.022 | |
| 작업완수 | 3.57 | .92 | 3.67 | 1.12 | 3.09 | 1.34 | 5.057** | b-c |
| 작업실수 | 3.66 | .96 | 3.98 | .77 | 4.29 | .75 | 9.992*** | c-a |
| 작업수행정도 | 2.89 | .89 | 3.15 | .65 | 3.31 | .66 | 5.460** | c-a |
| 자기조절효능감 | | | | | | | | |
| | N=64 | | N=83 | | N=58 | | | |
| 작업참여 | 4.27 | .74 | 4.46 | .70 | 4.65 | .55 | 4.816** | c-a |
| 작업완수 | 3.29 | 1.18 | 3.68 | 1.03 | 3.27 | 1.30 | 2.840 | |
| 작업실수 | 3.83 | .80 | 3.88 | .89 | 4.32 | .82 | 6.284** | c-a c-b |
| 작업수행정도 | 3.05 | .81 | 2.98 | .66 | 3.41 | .76 | 6.465** | c-a c-b |

| 항 목 | 과제난이도 선호 | | | | | | F | 사후검증 |
|--------|---------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|----------|------------|
| | 낮은 집단 (하위 25%) N=58 | | 중간집단 (중간 50%) N=88 | | 높은 집단 (상위 25%) N=59 | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 작업참여 | 4.26 | 1.76 | 4.55 | 0.63 | 4.51 | .66 | 3.456* | b-a |
| 작업완수 | 3.59 | 1.09 | 4.47 | 1.08 | 3.24 | 1.35 | 1.311 | |
| 작업실수 | 3.75 | .86 | 4.08 | .81 | 4.09 | .92 | 3.066* | |
| 작업수행정도 | 2.89 | .81 | 3.07 | .65 | 3.45 | .74 | 8.842*** | c-a c-b |

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

a집단 : 낮은 집단, b집단 : 중간집단, c집단 : 높은 집단

2) 사회적지지에 따른 작업생산성의 차이 검증

사회적지지 수준을 평균과 사분위편차를 참고하여 상위 25%에 해당하는 대상자들을 높은 집단에, 중간 50%에 포함하는 대상자를 중간 집단에, 하위 25%에 해당하는 대상자들을 낮은 집단으로 분류하여 사회적지지 수준에 따른 작업생산성에 대하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 12>와 같다.

사회적지지 수준에 따라 작업참여, 작업실수는 유의수준 .05에서, 작업완수는 유의수준 .01에서 각각 유의한 차이를 나타냈으며, 사후검정을 실시한 결과 작업참여는 높은 집단과 낮은 집단, 작업완수는 중간 집단과 낮은 집단, 작업수행정도는 높은 집단과 중간 집단에서 각각 유의한 차이를 보였다. 즉, 사회적 지지가 높은 집단이 낮은 집단보다 상대적으로 작업에의 참여 태도가 좋았고, 중간 집단이 낮은 집단보다 상대적으로 작업 목표량 완수율이 높았으며, 높은 집단이 중간 집단보다 작업시 실수나 사고 발생 빈도가 적은 것으로 나타났다.

<표 12> 사회적지지 수준에 따른 작업생산성의 차이

| 항 목 | 낮은 집단 (하위 25%) N=56 | | 중간 집단 (중간 50%) N=97 | | 높은 집단 (상위 25%) N=52 | | F | 사후검증 |
|--------|---------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|---------|------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| | 작업참여 | 4.26 | .76 | 4.49 | .67 | 4.59 | | |
| 작업완수 | 3.05 | 1.26 | 3.69 | 1.06 | 3.38 | 1.17 | 5.837** | b-a |
| 작업실수 | 3.88 | .94 | 3.89 | .87 | 4.28 | .71 | 4.093* | c-b |
| 작업수행정도 | 3.00 | .95 | 3.13 | .64 | 3.25 | .70 | 1.410 | |

*p<.05 **p<.01

a집단 : 낮은 집단, b집단 : 중간집단, c집단 : 높은 집단

사회적지지에 따라 작업생산성에 차이가 있음이 확인되었으므로, 좀 더 세분화하여 각각의 사회적지지 하위요인 수준에 따른 작업생산성에 대한 차이를 확인하기 위하여 ANOVA를 실시하였고 그 결과는 <표 13>과 같다.

먼저, 가족 및 후원자지지 수준에 따라 작업생산성 차이를 검증한 결과, 작업참여, 작업완수는 유의수준 .05에서, 작업완수는 유의수준 .01에서 각각 유의한 차이를 나타냈으며, 사후검정을 실시한 결과 가족 및 후원자지지 수준이 높은 집단이 낮은 집단보다 상대적으로 작업참여가 높고, 중간 집단이 낮은 집단이나 높은 집단보다 상대적으로 작업목표량 완수률이 높으며, 높은 집단이 중간 집단보다 작업실수 빈도가 낮게 나타났다.

전문가지지 수준에 따라 작업생산성의 차이를 검증한 결과, 작업실수가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며(F=3.916, p<.05), 사후검정결과 높은 집단과 낮은 집단에서 유의미한 차이가 있었다. 즉, 전문가지지 수준이 높은 집단이 낮은 집단보다 상대적으로 작업시 실수나 사고 발생빈도가 적은 것으로 나타났다.

사회적지지의 고용주 및 동료지지 수준에 따른 작업생산성의 차이를 검증한 결과, 고용주 및 동료지지 수준에 따라 작업실수(F=5.125, p<.01), 작업수행정도(F=4.500, p<.05)가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증결과 고용주 및 동료지지 수준이 높을수록 작업시 실수나 사고 발생빈도가 적었고, 작업수행정도가 높게 나타났다.

이상의 결과와 같이 사회적 지지의 모든 하위요인에 따라 작업실수가 적게 발생하였고, 가족 및 후원자지지 수준이 높을수록 작업에의 참여태도가 좋으며, 작업수행정도가 향상되는 것으로 인식하였으나, 가족 및 후원자지지 수준이 중간인 경우가 높은 집단보다 작업목표량 완수률이 높았다.

<표 13> 사회적지지 하위요인들의 수준에 따른 작업생산성의 차이

| 항 목 | 가족·후원자 지지 | | | | | | F | 사후검증 |
|--------|---------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|---------|------------|
| | 낮은 집단 (하위 25%) N=57 | | 중간집단 (중간 50%) N=87 | | 높은 집단 (상위 25%) N=61 | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 작업참여 | 4.28 | .75 | 4.45 | .73 | 4.63 | .49 | 4.076* | c-a |
| 작업완수 | 3.27 | 1.13 | 3.79 | 1.09 | 3.09 | 1.20 | 7.486** | b-a b-c |
| 작업실수 | 3.73 | .91 | 4.04 | .83 | 4.15 | .83 | 3.770* | c-a |
| 작업수행정도 | 3.00 | .89 | 3.17 | .63 | 3.18 | .78 | 1.006 | |
| 전문가 지지 | | | | | | | | |
| | N=65 | | N=79 | | N=61 | | | |
| 작업참여 | 4.34 | .71 | 4.43 | .75 | 4.60 | .55 | 3.185 | |
| 작업완수 | 3.28 | 1.25 | 3.55 | 1.34 | 3.46 | 1.13 | .906 | |
| 작업실수 | 3.85 | .98 | 3.91 | .84 | 4.24 | .70 | 3.916* | c-a |
| 작업수행정도 | 2.94 | 1.00 | 3.19 | .52 | 3.23 | .70 | 2.657 | |

| 항 목 | 고용주·동료 지지 | | | | | | F | 사후검증 |
|--------|---------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|---------|------------|
| | 낮은 집단 (하위 25%) N=69 | | 중간집단 (중간 50%) N=85 | | 높은 집단 (상위 25%) N=51 | | | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 작업참여 | 4.36 | .68 | 4.43 | .75 | 4.63 | .55 | 2.399 | |
| 작업완수 | 3.30 | 1.28 | 3.52 | 1.02 | 3.47 | 1.25 | .717 | |
| 작업실수 | 3.98 | .86 | 3.81 | .92 | 4.29 | .70 | 5.125** | c-b |
| 작업수행정도 | 2.91 | .84 | 3.22 | .63 | 3.27 | .76 | 4.500* | b-a c-a |

* p < .05 ** p < .01

a집단 : 낮은 집단, b집단 : 중간집단, c집단 : 높은 집단

3) 개인적 특성에 따른 자기효능감 차이 검증

장애인 근로자의 개인적 특성에 따른 자기효능감의 차이를 알아보기 위하여 자기효능감의 자신감요인, 자기조절효능감요인, 과제난이도 선호요인을 각각 종속변수로 하여 T-검정과 일원변량분석을 실시하였다.

(1) 개인적 특성에 따른 자신감 요인의 차이

개인적 특성에 따라 자기효능감의 어떤 요인에 차이를 나타내는지를 확인하기 위하여 자기효능감의 각 하위요인들을 종속변수로 하여 ANOVA를 실시하였다. 먼저 개인적 특성에 따른 자신감요인의 차이를 확인한 결과는 <표 14>과 같고, 자신감은 장애발생시기에 따라서만 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=6.210, p<.01). 사후검증결과 20세 이후 발생집단이 7세 이전 발생 집단보다, 20세 이후 발생 집단이 8세~19세 발생집단보다 상대적으로 자신감이 높은 것으로 나타났다.

<표 14.> 개인적 특성에 따른 자신감 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|---------|---------|-----|------|------|--------|------------|
| 성별 | 남성 | 123 | 3.40 | .87 | 1.893 | |
| | 여성 | 82 | 3.17 | .80 | | |
| 장애유형 | 지체장애 | 109 | 3.37 | .73 | .608 | |
| | 뇌병변장애 | 7 | 3.32 | .83 | | |
| | 청각·언어장애 | 67 | 3.23 | .95 | | |
| | 시각장애 | 17 | 3.25 | 1.16 | | |
| | 기타 | 5 | 2.90 | .98 | | |
| 장애발생 시기 | 7세 이전 | A | 110 | 3.19 | 6.21** | C-A C-B |
| | 8세~19세 | B | 30 | 3.06 | | |
| | 20세 이후 | C | 62 | 3.60 | | |

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|------|----------------|-----|------|------|-------|------|
| 학력 | 초졸 | 29 | 3.22 | .83 | 1.522 | |
| | 중졸 | 40 | 3.37 | .97 | | |
| | 고졸 | 92 | 3.39 | .79 | | |
| | 대학졸업 | 32 | 2.99 | .82 | | |
| | 무학 | 9 | 3.19 | .80 | | |
| 결혼상태 | 미혼 | 87 | 3.17 | .79 | 2.696 | |
| | 기혼 | 112 | 3.39 | .89 | | |
| | 기타 | 4 | 3.94 | .55 | | |
| 연령 | 10대 | 3 | 0.72 | .42 | 1.775 | |
| | 20대 | 38 | .77 | .12 | | |
| | 30대 | 60 | .79 | .10 | | |
| | 40대 | 56 | .89 | .12 | | |
| | 50대 | 36 | .78 | .13 | | |
| | 60대 이상 | 12 | 1.22 | .35 | | |
| 근속년수 | 6개월 미만 | 14 | 3.24 | .62 | 1.557 | |
| | 6개월 이상 - 1년 미만 | 17 | 3.72 | 1.06 | | |
| | 1년 이상 - 2년 미만 | 42 | 3.26 | .86 | | |
| | 2년 이상 - 3년 미만 | 21 | 2.99 | .80 | | |
| | 3년 이상 - 5년 미만 | 38 | 3.21 | .96 | | |
| | 5년 이상 | 63 | 3.33 | .73 | | |

** p < .01

(2) 개인적 특성에 따른 자기조절효능감 차이

개인적 특성에 따른 자기조절효능감 차이를 확인한 결과인 <표 15>를 살펴보면, 자기조절효능감은 장애유형(F=3.07, p<.05), 장애발생시기(F=3.838, p<.05), 근속년수(F=3.167, p<.01)에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈으며, 사후검증결과 20세 이후에 장애가 발생한 집단이 7세 이전 발생 집단보다 상대적으로 자기조절효능감이 높게 나타났다.

<표 15> 개인적 특성에 따른 자기조절효능감 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|---------|----------|-----|------|-----|--------|------|
| 장애유형 | 지체장애 | 109 | 3.48 | .62 | 3.07* | |
| | 뇌병변장애 | 7 | 4.04 | .40 | | |
| | 청각·언어장애 | 67 | 3.26 | .81 | | |
| | 시각장애 | 17 | 3.66 | .81 | | |
| | 기타 | 5 | 3.36 | .21 | | |
| 장애발생 시기 | 7세 이전 A | 110 | 3.33 | .77 | 3.838* | C-A |
| | 8세~19세 B | 30 | 3.51 | .56 | | |
| | 20세 이후 C | 62 | 3.63 | .63 | | |

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|------|----------------|----|------|-----|---------|------|
| 근속년수 | 6개월 미만 | 14 | 3.76 | .62 | 3.167** | |
| | 6개월 이상 - 1년 미만 | 17 | 3.56 | .96 | | |
| | 1년 이상 - 2년 미만 | 42 | 3.13 | .75 | | |
| | 2년 이상 - 3년 미만 | 21 | 3.72 | .54 | | |
| | 3년 이상 - 5년 미만 | 38 | 3.50 | .68 | | |
| | 5년 이상 | 63 | 3.49 | .65 | | |

* p< .05 ** p< .01

(4) 개인적 특성에 따른 과제난이도 선호 차이

개인적 특성에 따른 과제난이도 선호의 차이를 확인한 결과인 <표 16>을 살펴보면, 성별(F=-2.192, p<.05), 장애유형(F=3.50, p<.05), 결혼상태(F=6.150, p<.01)에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 사후검증결과 시각장애집단이 정신장애, 신장장애가 포함된 기타집단보다, 기혼자가 미혼자보다 상대적으로 과제난이도 선호도가 높게 나타났고, 여성(M=3.34)이 남성(M=3.05)보다 과제난이도 선호도가 높게 나타났다.

<표 16.> 개인적 특성에 따른 과제난이도 선호 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|------|-----------|-----|------|------|---------|------|
| 성별 | 남성 | 123 | 3.05 | .99 | -2.192* | |
| | 여성 | 82 | 3.34 | .78 | | |
| 장애유형 | 지체장애 A | 109 | 3.25 | .83 | 3.50* | D-E |
| | 뇌병변장애 B | 7 | 3.07 | .53 | | |
| | 청각·언어장애 C | 67 | 3.00 | 1.05 | | |
| | 시각장애 D | 17 | 3.59 | .71 | | |
| | 기타 E | 5 | 2.10 | 1.24 | | |
| 결혼상태 | 미혼 A | 87 | 2.90 | .96 | 6.150** | B-A |
| | 기혼 B | 112 | 3.34 | .86 | | |
| | 기타 C | 4 | 3.50 | .58 | | |

* p< .05 ** p< .01

이상에서와 같이 자기효능감에 유의미한 차이를 나타내고 있는 사항으로는, 성별에서 있어서 여성(M=3.34)이 남성(M=3.05)보다 과제난이도 선호도가 더 높게 나타났으며, 이것은 여성이 어려운 작업을 더 선호하며 도전적임을 의미할 수 있다. 또한, 직업선택 시기 이후인 20세 이후에 장애가 발생한 집단이 자신감과 자기조절효능감이 높게 나타났고, 장애유형에 따라 뇌병변장애가 과제난이도 선호도가 가장 높고, 시각장애, 지체장애, 청각·언어장애 순으로 나타났으며, 기혼자가 미혼인 사람보다 자기효능감이 더 높게 나타났고, 6개월 미만의 경력자(M=3.76)와 2년에서 3년 미만의 경력자(M=3.72)가 자기조절효능감이 높게 나타났다. 이는 직업생활의 특성에 기인한 것으로 일정기간의 주기로 직업에 대한 회의가 들거나 숙련된 작업내용이 일에 대한 흥미를 잃게 함으로써 발

생되는 현상일 수 있다.

4) 개인적 특성에 따른 사회적 지지의 차이 검증

장애인 근로자의 개인적 특성에 따른 사회적 지지의 차이를 알아보기 위하여 가족 및 후원자, 전문가, 고용주 및 동료 등의 사회적지지 제공자별로 구분하여 T-검정과 일원변량분석을 실시하였다.

(1) 개인적 특성에 따른 가족 및 후원자지지의 차이

개인적 특성에 따른 가족 및 후원자지지의 차이의 결과는 <표 17>과 같다. 성별(T=-3.468, p<.01), 장애유형(F=4.987, p<.01), 장애발생시기(F=6.715, p<.01), 결혼상태(F=3.705, p<.05), 근속년수(F=2.606, p<.05)에 따라 가족 및 후원자지지가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 가족 및 후원자 지지가 높고, 사후검정결과 지체장애가 청각·언어장애보다, 20세 이후 장애발생집단이 7세 이전 발생 집단보다, 기혼자가 미혼자 보다 상대적으로 가족 및 후원자지지가 높았으며, 6개월 미만, 2년 이상 3년 미만 근무한 근로자의 자기조절효능감과 같이 가족 및 후원자지지가 높았다.

<표 17> 개인적 특성에 따른 가족 및 후원자지지 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|--------|----------------|------|------|-----|----------|------|
| 성별 | 남성 | 123 | 3.50 | .87 | -3.468** | |
| | 여성 | 82 | 3.88 | .68 | | |
| 장애유형 | 지체장애 A | 109 | 3.80 | .73 | 4.987** | A-C |
| | 뇌병변장애 B | 7 | 3.95 | .66 | | |
| | 청각·언어장애 C | 67 | 3.31 | .88 | | |
| | 시각장애 D | 17 | 3.94 | .80 | | |
| | 기타 E | 5 | 3.70 | .64 | | |
| 장애발생시기 | 7세 이전 A | 110 | 3.47 | .84 | 6.715** | C-A |
| | 8세~19세 B | 30 | 3.74 | .81 | | |
| | 20세 이후 C | 62 | 3.93 | .71 | | |
| 결혼상태 | 미혼 A | 87 | 3.50 | .88 | 3.705* | B-A |
| | 기혼 B | 112 | 3.79 | .76 | | |
| | 기타 C | 4 | 3.28 | .56 | | |
| 근속년수 | 6개월 미만 | 14 | 4.08 | .44 | 2.606* | |
| | 6개월 이상 - 1년 미만 | 17 | 3.79 | .86 | | |
| | 1년 이상 - 2년 미만 | 42 | 3.49 | .90 | | |
| | 2년 이상 - 3년 미만 | 21 | 4.05 | .69 | | |
| | 3년 이상 - 5년 미만 | 38 | 3.71 | .83 | | |
| 5년 이상 | 63 | 3.53 | .78 | | | |

* p< .05 ** p< .01

(2) 개인적 특성에 따른 전문가 지지 차이

개인적 특성에 따른 전문가 지지의 차이를 확인한 결과는 <표 18>와 같다. 성별 ($T=-4.115, p<.01$), 장애유형($F=5.642, p<.001$), 장애발생시기($F=5.151, p<.01$)에 따라 전문가 지지가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 전문가 지지가 높았고, 사후검증결과 시각장애($M=3.78$)가 가장 높고, 지체장애($M=3.58$), 청각·언어장애($M=3.08$)순으로 나타났으며, 20세 이후 장애 발생집단이 7세 이전 발생집단 보다 전문가 지지가 높게 나타났다.

<표 18> 개인적 특성에 따른 전문가 지지 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|--------|-----------|-----|------|------|----------|------------|
| 성별 | 남성 | 123 | 3.24 | .86 | -4.115** | |
| | 여성 | 82 | 3.71 | .68 | | |
| 장애유형 | 지체장애 A | 109 | 3.58 | .74 | 5.642*** | A-C D-A |
| | 뇌병변장애 B | 7 | 3.21 | 1.05 | | |
| | 청각·언어장애 C | 67 | 3.08 | .88 | | |
| | 시각장애 D | 17 | 3.78 | .77 | | |
| | 기타 E | 5 | 3.89 | .31 | | |
| 장애발생시기 | 7세 이전 A | 110 | 3.27 | .86 | 5.151** | C-A |
| | 8세~19세 B | 30 | 3.64 | .54 | | |
| | 20세 이후 C | 62 | 3.64 | .83 | | |

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

(3) 개인적 특성에 따른 고용주 및 동료 지지 차이

개인적 특성에 따른 고용주 및 동료 지지 차이를 확인한 결과는 <표 19>과 같으며, 장애유형($F=70274, p<.001$), 장애발생시기($F=13.233, p<.001$)에 따라 고용주 및 동료 지지가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 지체장애가 청각·언어장애보다, 20세 이후 장애발생 집단 혹은 8세~19세 이전 장애발생 집단이 7세 이전 발생집단 보다 고용주 및 동료 지지가 높은 것으로 나타났다.

<표 19> 개인적 특성에 따른 고용주 및 동료 지지 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|--------|-----------|-----|------|-----|-----------|------------|
| 장애유형 | 지체장애 A | 109 | 3.57 | .68 | 7.274*** | A-C |
| | 뇌병변장애 B | 7 | 3.22 | .86 | | |
| | 청각·언어장애 C | 67 | 2.93 | .94 | | |
| | 시각장애 D | 17 | 3.52 | .69 | | |
| | 기타 E | 5 | 3.20 | .91 | | |
| 장애발생시기 | 7세 이전 A | 110 | 3.08 | .91 | 13.233*** | B-A C-A |
| | 8세~19세 B | 30 | 3.61 | .48 | | |
| | 20세 이후 C | 62 | 3.68 | .67 | | |

*** $p<.001$

이상에서와 같이 사회적 지지에 유의미한 차이를 나타내고 있는 사항으로는 여성이 남성보다 가족·후원자지지와 전문가의 지지가 높게 나타났으며, 장애유형에 따라서는 시각장애가 가장 높고, 지체장애, 청각·언어장애 순으로 나타났으며, 20세 이후에 장애가 발생한 집단이 가장 높고, 자기효능감과 마찬가지로 6개월 미만, 2년 이상 3년 미만 근무한 근로자의 가족·후원자 지지가 가장 높았으며, 기혼자가 미혼자보다 가족 및 후원자지지가 더 높게 나타났다.

5) 개인적 특성에 따른 작업생산성의 차이 검증

장애인 근로자의 개인적 특성에 따른 작업생산성의 차이를 알아보기 위하여 작업참여, 작업완수, 작업실수, 작업수행정도를 각각의 종속변수로 하여 T-검정과 일원변량분석을 실시하였다.

(1) 개인적 특성에 따른 작업참여의 차이

개인적 특성에 따른 작업참여의 차이를 확인한 결과는 <표 20>와 같다. 장애유형(F=2.456, p<.05), 학력(F=5.858, p<.001)에 따라 작업참여가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증결과 중학교졸업, 고등학교졸업, 대학교졸업이 초등학교졸업이나 무학보다 작업참여가 더 높은 것으로 나타났다.

<표 20> 개인적 특성에 따른 작업참여 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|------|---------|-----|------|-----|----------|------|
| 장애유형 | 지체장애 | 109 | 4.55 | .67 | 2.456* | |
| | 뇌병변장애 | 7 | 4.64 | .61 | | |
| | 청각·언어장애 | 67 | 4.25 | .75 | | |
| | 시각장애 | 17 | 4.44 | .42 | | |
| | 기타 | 5 | 4.75 | .31 | | |
| 학력 | 초졸 A | 29 | 4.19 | .91 | 5.858*** | B-E |
| | 중졸 B | 40 | 4.57 | .64 | | C-E |
| | 고졸 C | 92 | 4.46 | .63 | | D-A |
| | 대학졸업 D | 32 | 4.74 | .39 | | D-E |
| | 무학 E | 9 | 3.71 | .78 | | |

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

(2) 개인적 특성에 따른 작업완수의 차이

개인적 특성에 따른 작업완수의 차이를 확인한 결과는 <표 21>와 같다. 학력(F=2.618, p<.05)에 따라 작업완수가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 고등학교졸업(M=3.68)이 가장 높고, 초등학교졸업(M=3.48), 대학교 졸업(M=3.42) 순으로 나타났다.

<표 21> 개인적 특성에 따른 작업완수 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|-----|------|----|------|------|--------|------|
| 학력 | 초졸 | 29 | 3.48 | 1.11 | 2.618* | |
| | 중졸 | 40 | 3.04 | 1.35 | | |
| | 고졸 | 92 | 3.68 | 1.09 | | |
| | 대학졸업 | 32 | 3.42 | 1.03 | | |
| | 무학 | 9 | 2.94 | 1.10 | | |

* p< .05

(3) 개인적 특성에 따른 작업실수의 차이

개인적 특성에 따른 작업실수의 차이를 확인한 결과는 <표 22>과 같다. 성별 (T=-2.310, p<.05), 장애유형(F=3.257, p<.05), 장애발생시기(F=4.901, p<.01), 결혼상태 (F=7.687, p<.01), 연령(F=3.489, p<.01)에 따라 작업실수가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증결과 여성이 남성보다, 20세 이후 장애발생집단이 8세~19세 이전 발생집단 보다, 그리고 기혼자가 미혼자보다 작업실수가 높게 나타났으며, 50대가 10대보다 상대적으로 작업실수가 높은 것으로 나타났다. 여기서, 작업실수가 높다는 것은 작업실수 수준이 높은 것으로 역문항이기때문에 작업실수나 사고발생이 적은 것을 의미한다.

<표 22> 개인적 특성에 따른 작업실수 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|--------|----------|-----|------|------|---------|------|
| 성별 | 남성 | 123 | 3.88 | .91 | -2.310* | |
| | 여성 | 82 | 4.16 | .76 | | |
| 장애유형 | 지체장애 | 109 | 4.11 | .81 | 3.257* | |
| | 뇌병변장애 | 7 | 4.40 | .54 | | |
| | 청각·언어장애 | 67 | 3.80 | .92 | | |
| | 시각장애 | 17 | 4.06 | .76 | | |
| | 기타 | 5 | 3.10 | 1.19 | | |
| 장애발생시기 | 7세 이전 A | 110 | 3.94 | .85 | 4.901** | C-B |
| | 8세~19세 B | 30 | 3.66 | .96 | | |
| | 20세 이후 C | 62 | 4.23 | .78 | | |
| 결혼상태 | 미혼 A | 87 | 3.73 | .88 | 7.687** | B-A |
| | 기혼 B | 112 | 4.19 | .81 | | |
| | 기타 C | 4 | 4.29 | .34 | | |
| 연령 | 10대 A | 3 | 2.39 | .96 | 3.489** | E-A |
| | 20대 B | 38 | 3.89 | .63 | | |
| | 30대 C | 60 | 3.90 | .79 | | |
| | 40대 D | 56 | 4.02 | .95 | | |
| | 50대 E | 36 | 4.31 | .86 | | |
| | 60대 이상 F | 12 | 4.00 | 1.02 | | |

* p< .05 ** p< .01

(4) 개인적 특성에 따른 작업수행정도의 차이

개인적 특성에 따른 작업수행정도의 차이를 확인한 결과는 <표 23>과 같다. 근속년수(F=3.679, p<.05)에 따라 작업참여가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증결과 2년 이상 3년 미만인 1년 이상 2년 미만보다 상대적으로 작업수행정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 23> 개인적 특성에 따른 작업수행정도 차이

| 항 목 | | N | M | SD | F | 사후검증 |
|------|------------------|----|------|-----|--------|------|
| 근속년수 | 6개월 미만 A | 14 | 3.16 | .57 | 3.679* | D-C |
| | 6개월 이상 - 1년 미만 B | 17 | 2.88 | .70 | | |
| | 1년 이상 - 2년 미만 C | 42 | 2.77 | .81 | | |
| | 2년 이상 - 3년 미만 D | 21 | 3.48 | .77 | | |
| | 3년 이상 - 5년 미만 E | 38 | 3.25 | .83 | | |
| | 5년 이상 F | 63 | 3.21 | .65 | | |

* p< .05

이상에서와 같이 작업생산성에서 유의한 차이를 나타내고 있는 사항으로는 여성이 남성보다 작업실수가 높게 나왔다. 작업실수의 경우 역문항으로 높을수록 실수가 더 적은 것을 의미하며, 이는 여성이 작업 중 실수가 더 적음을 의미한다. 장애유형에 따라서는 뇌병변장애, 지체장애, 시각장애, 청각·언어장애 순으로 작업참여가 높고, 20세 이후에 장애가 발생한 집단의 작업실수 혹은 사고발생이 적고, 대학교 졸업자는 작업참여가 가장 높으며, 고등학교 졸업자는 작업완수가 가장 높고, 50대가 작업실수가 가장 적은 것으로 나타났으며, 근속년수가 2년 이상 3년 미만인 집단이 작업수행정도가 가장 높게 나타났는데, 이는 타인 혹은 과거의 자신보다 작업수행정도가 향상되었다고 인식하고 있음을 의미한다.

6) 고용형태에 따른 주요 변인의 차이 검증

연구대상자들이 고용되어 있는 고용형태 즉, 일반기업과 근로작업시설별 자기효능감, 사회적지지 그리고 작업생산성의 차이를 알아보기 위해 T-검정을 실시했다. 그 결과인 <표 24>에 제시되어 있는 바와 같이 작업생산성의 경우, 작업완수가 유의수준 .05에서 유의한 차이를 나타냈으며, 그 외의 자기효능감과 사회적지지의 하위요인은 고용형태에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이는 근로작업시설에 근무하고 있는 근로자가 일반기업에 고용되어 있는 근로자보다 작업 목표량 완수률이 높은 것을 제외하고, 작업생산성에 차이가 없음을 의미한다.

<표 24> 고용형태별 주요 변인의 평균 차이

| 항 목 | 일반기업 | | | 근로작업시설 | | | t (p) | |
|-----------------------|----------|-----|------|--------|----|------|-------|----------------|
| | N | M | SD | N | M | SD | | |
| 자기 효 능 감 | 자기효능감 | 101 | 3.42 | .57 | 94 | 3.32 | .58 | 1.153 (.250) |
| | 자신감 | 101 | 3.40 | .85 | 94 | 3.19 | .84 | 1.814 (.071) |
| | 자기조절효능감 | 101 | 3.47 | .71 | 94 | 3.40 | .70 | .761 (.448) |
| | 과제난이도 선호 | 101 | 3.14 | .89 | 94 | 3.19 | .97 | -.399 (.690) |
| 사 회 적 지 지 | 사회적지지 | 101 | 3.47 | .76 | 94 | 3.47 | .63 | -.044 (.965) |
| | 가족·후원자지지 | 101 | 3.72 | .82 | 94 | 3.58 | .81 | 1.214 (.226) |
| | 전문가 지지 | 101 | 3.46 | .84 | 94 | 3.39 | .81 | .630 (.529) |
| | 고용주·동료지지 | 101 | 3.24 | .97 | 94 | 3.45 | .69 | -1.865 (.064) |
| 작 업 생 산 성 | 작업생산성 | 101 | 3.82 | .50 | 94 | 3.83 | .57 | 1.153 (.250) |
| | 작업참여 | 101 | 4.51 | .61 | 94 | 4.38 | .76 | 1.303 (.194) |
| | 작업완수 | 101 | 3.29 | 1.30 | 94 | 3.61 | .96 | -1.992* (.048) |
| | 작업실수 | 101 | 4.02 | .85 | 94 | 3.95 | .88 | .572 (.568) |
| | 작업수행정도 | 101 | 3.07 | .78 | 94 | 3.19 | .72 | -1.068 (.287) |

* p < .05

4. 자기효능감, 사회적지지 그리고 작업생산성 간의 인과관계

자기효능감과 사회적지지가 작업생산성에 미치는 영향을 알아보기 위해서 총 작업생산성과 그 하위요인 즉 작업참여, 작업완수, 작업실수, 작업수행정도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 25> 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성 간의 회귀분석

| 항 목 | 작업생산성 | | 작업참여 | | 작업완수 | | 작업실수 | | 작업수행정도 | |
|---------|-----------|----------|----------|---------|-------|--------|-----------|----------|-----------|----------|
| | β | t | β | t | β | t | β | t | β | t |
| 자기효능감 | .369 | 4.814*** | .228 | 2.880** | -.154 | -1.864 | .352 | 4.536*** | .346 | 4.372*** |
| 사회적지지 | .009 | .113 | .081 | 1.027 | .136 | 1.653 | -.024 | -.312 | -.105 | -1.325 |
| R제곱 | .139 | | .078 | | .020 | | .116 | | .093 | |
| 수정된R제곱 | .131 | | .069 | | .010 | | .107 | | .084 | |
| R제곱 변화량 | .139 | | .078 | | .020 | | .116 | | .093 | |
| F | 16.343*** | | 8.561*** | | 2.054 | | 13.204*** | | 10.170*** | |

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

그 결과는 <표 25>와 같이 나타났으며, 자기효능감 만이 작업생산성에 영향을 미치며, 13.9%의 설명력을 보였고(F(2,202)=16.343, p<.001), 사회적 지지는 작업생산성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 작업생산성의 하위요인별로는 자기효

능감이 작업참여($t=2.880, p<.001$), 작업실수($t=4.536, p<.001$), 작업수행정도($t=4.372, p<.001$)에 영향을 미치는 것으로 나왔다. 즉, 자기효능감이 높을수록 작업참여가 높고, 작업실수빈도가 적으며, 타인이나 과거 자신의 작업수행정도보다 자신의 작업수행정도가 향상되었다고 인식하는 것으로 나타났다.

자기효능감과 사회적지지의 하위요인이 작업생산성에 미치는 영향을 알아보기 위해 자기효능감의 3요인과 사회적 지지의 3요인을 모두 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 26>과 같이 자기효능감의 하위요인과 사회적 지지의 하위요인이 전체 작업생산성을 설명하는 설명력은 16%로서 모형값은 $p<.001$ 수준에서 유의하였다. 자기효능감의 자신감 요인($t=3.977, p<.001$)과 자기조절효능감 요인($t=2.009, p<.05$)이 전체 작업생산성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준회귀계수(β)에 의한 상대적 영향력을 살펴보면, 자신감요인의 β 값이 .264($p<.001$)로 작업생산성에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기조절효능감 요인의 β 값이 .174($p<.05$)로 자신감 요인 다음으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자신의 능력에 대한 믿음이 클수록 또는 특수한 상황에서 자신의 행동을 잘 조직할 수 있다는 판단이 강할수록 작업생산성이 큰 것으로 분석되었다. 그 외 자기효능감의 과제난이도 선호 요인과 사회적지지의 가족 및 후원자지지, 전문가지지, 고용주 및 동료지지는 전체 작업생산성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

<표 26> 심리사회적요인의 하위변인과 작업생산성 간의 회귀분석

| 항 목 | | 작업생산성 | |
|--------------------|----------|----------|----------|
| | | β | t |
| 자기효능감 | 자신감 | .264 | 3.977*** |
| | 자기조절효능감 | .174 | 2.009* |
| | 과제난이도 선호 | .093 | 1.227 |
| 사회적지지 | 가족·후원자지지 | -.010 | -.099 |
| | 전문가지지 | .039 | .376 |
| | 고용주·동료지지 | .021 | .247 |
| R ² | | .159 | |
| 수정된 R ² | | .133 | |
| R ² 변화량 | | .159 | |
| F | | 6.224*** | |

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

자기효능감의 하위요인과 사회적지지의 하위요인이 작업생산성의 하위요인에 미치는 영향을 알아보기 위해 작업생산성의 하위요인을 각각 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 27>와 같다.

자기효능감의 하위요인과 사회적 지지의 하위요인이 작업참여를 설명하는 설명력은 11%로서 모형값은 $p < .01$ 수준에서 유의하였으며, 자신감요인($t=2.182, p < .01$)이 작업참여에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 그 외의 요인들은 작업참여에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다.

자기효능감의 하위요인과 사회적 지지의 하위요인이 작업실수에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력은 17%로서 모형값은 $p < .001$ 수준에서 유의하였고, 자신감요인($t=5.375, p < .001$)이 작업실수에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

자기효능감의 하위요인과 사회적 지지의 하위요인이 작업수행정도에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력은 14%로서 모형값은 $p < .001$ 수준에서 유의하였다.

자기효능감의 자신감($t=2.216, p < .05$), 자기조절효능감($t=2.204, p < .05$), 과제난이도 선호($t=3.435, p < .01$) 그리고 사회적지지의 가족 및 후원자지지($-1.91, .05$)가 작업수행정도에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 표준회귀계수(β)에 의한 상대적인 영향력을 보면, 과제난이도 선호의 β 값이 .264($p < .01$)로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 사회적 지지의 가족·후원자지지요인의 β 값이 $-.209(p < .05)$, 자기조절효능감요인의 β 값이 .194($p < .05$), 자신감요인의 β 값이 .150($p < .05$) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 27> 주요변인의 하위 요인들 간의 회귀분석

| 항 목 | 작업참여 | | 작업완수 | | 작업실수 | | 작업수행정도 | | |
|-----------------------|----------|---------|---------|-------|---------|----------|----------|----------|---------|
| | β | t | β | t | β | t | β | t | |
| 자기 효 능 감 | 자신감 | .149 | 2.182* | -.211 | -3.015 | .354 | 5.375*** | .150 | 2.216* |
| | 자기조절효능감 | .122 | 1.364 | .070 | .764 | .079 | .919 | .194 | 2.204* |
| | 과제난이도 선호 | -.026 | -.333 | -.096 | -1.177 | .069 | .922 | .264 | 3.435** |
| 사 회 적 지 지 | 가족·후원자지지 | .253 | 2.398 | -.188 | -1.741 | .056 | .548 | -.209 | -1.91* |
| | 전문가지지 | -.149 | -1.395 | .248 | 2.256 | .011 | .102 | .037 | .355 |
| | 고용주·동료지지 | .079 | .837 | .011 | .122 | .00 | .003 | -.017 | -.201 |
| R제곱 | | .108 | | .083 | | .174 | | .140 | |
| 수정된R제곱 | | .081 | | .055 | | .149 | | .113 | |
| R제곱 변화량 | | .108 | | .083 | | .174 | | .140 | |
| F | | 3.998** | | 2.923 | | 6.948*** | | 5.254*** | |

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

이상에서와 같이, 자기효능감 특히 자신감이 작업생산성, 작업참여, 작업실수, 작업수행정도에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 클수록 전체 작

업생산성이 높은 것으로 분석되었고, 그 하위요인 중 자신감 요인 즉, 자신의 능력에 대한 믿음이 클수록 작업에의 참여태도가 좋고, 작업 중 실수 혹은 사고가 적게 발생하는 것으로 분석되었으며, 과제난이도 선호 요인이 높을수록 자신이 인식하는 작업수행정도가 높은 것은 것으로 분석되었다. 그러나 가족 및 후원자의 지지는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 가족 및 후원자의 지지가 높을수록 자신이 인식하는 작업수행정도는 낮은 것으로 나타났다.

III. 결론 및 제언

본 연구에서 나타난 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 전체 연구대상자의 자기효능감, 사회적지지 그리고 작업생산성의 수준은 중간 이상으로 나타났으며, 자기효능감의 요인 중 자기조절효능감이 가장 높고, 사회적 지지 요인 중 가족 및 후원자지지가 가장 높았다.

둘째, 자기효능감과 사회적지지에 따른 작업생산성의 차이를 검증한 결과, 자신감수준, 가족 및 후원자지지의 수준이 중간인 경우가 높은 경우보다 작업 목표량 완수율이 높고, 모든 요인들이 각각 높을수록 작업시 실수 혹은 사고 발생이 적으며, 자기조절효능감이 높을수록 작업 참여태도가 좋고, 과제난이도선호가 높을수록 작업수행정도가 향상된 것으로 인식하고 있었다.

셋째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성의 차이를 검증한 결과 여성이 자기효능감의 과제난이도 선호가 더 높고, 작업실수가 적은 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성보다 어려운 작업을 더 선호하고 도전적이며, 섬세한 것으로 볼 수 있다. 또한 직업선택 시기 이후인 20세 이후에 장애가 발생한 근로자의 자기효능감과 사회적 지지가 높고 작업실수가 낮았으며, 근속년수 2년 이상 3년 미만인 근로자의 자기효능감과 사회적지지가 높고 작업수행정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 반면에 장애인 근로자의 경우 학력, 연령에 따라 자기효능감과 사회적지지에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 장애인 근로자의 고용형태에 따른 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성의 차이를 검증한 결과, 장애인 근로작업시설에 종사하는 장애인 근로자가 일반기업체에 종사하는 장애인 근로자보다 작업완수가 높은 것을 제외하고, 자기효능감, 사회적지지, 작업생산성에서 차이가 없었다.

다섯째, 자기효능감과 사회적지지가 작업생산성에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 결과로서, 자기효능감이 작업생산성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 자신감이 작업생산성, 작업참여, 작업실수, 작업수행정도에 영향을 가장 크게 미치는 것으로

로, 자신감 요인 즉, 자신의 능력에 대한 믿음이 클수록 작업에의 참여태도가 좋고, 작업 중 실수 혹은 사고가 적게 발생하는 것으로 분석되었으며, 과제난이도 선호 요인이 높을수록 자신이 인식하는 작업수행정도가 높은 것으로 분석되었다. 그러나 가족 및 후원자의 지지는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 가족 및 후원자의 지지가 높을수록 자신이 인식하는 작업수행정도는 낮은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 토대로 장애인 근로자의 작업생산성을 향상시키기 위한 방안을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 장애인의 작업생산성 향상을 위해서는 자신감 향상을 위한 교육 및 프로그램이 개발되고 장애인 본인이 참여할 수 있는 기회가 마련될 수 있도록 방안이 마련되어야 한다.

둘째, 장애인의 작업생산성 향상을 위해서 장애인의 자신감 향상과 함께 장애인 근로자의 가족 및 후원자 등 주변인의 교육도 함께 이루어질 필요가 있으며 이를 위한 방안이 마련되어야 한다.

셋째, 여성이 자기효능감의 과제난이도 수준이 남성보다 높다는 것 즉, 여성이 남성보다 어려운 과제를 선호하고, 도전적이며, 섬세하다는 것을 고려할 때, 여성 장애인의 직무배치시 이 점이 고려될 필요가 있다.

참고문헌

- 강위영, 나운환. (2001). **직업재활개론**. 서울: 나눔의 집.
- 김은진. (1993). 지체장애 청소년의 레크레이션 활동과 자아개념에 관한 연구. 미간행 석사학위 청구논문. 카톨릭대학교 대학원.
- 나운환. (2003). **재활론**. 서울특별시: 흥익제.
- 박주영. (2004). 장애인 근로자의 직업유지요인에 관한 연구. 미간행 석사학위 청구논문. 대구대학교 대학원.
- 박형인. (2004). 근로자가 지각한 우울, 자기효능감, 사회적 지지가 작업 생산성에 미치는 영향. 미간행 석사학위 청구논문. 연세대학교 대학원.
- 배경희. (2007). 장애아동 가족이 인지한 사회적 지지가 부모의 양육부담 및 대처행동에 미치는 영향. 미간행 박사학위 청구논문. 대구대학교 대학원.
- 신명호. (2002). 장애인이 지각한 사회적 지지와 취업과의 관계. 미간행 석사학위 청구논문. 청주대학교 행정대학원.
- 유태용. (2003). **산업 및 조직심리학**. 서울: 시그마프레스(주).
- 이경희. (2005). 사회복지시설이용 정신장애인의 사회적 지지와 자기효능감의 관계 연구. 미간행 석사학위 청구논문. 이화여자대학교 대학원.
- 이달엽. (2000). **재활과학론**. 서울특별시: 형설출판사.
- 장인규. (1990). 알콜중독자 아내의 불안감소에 관한 사회적 지지요인 연구. 미간행 석사학위 청구논문. 이화여자대학교 대학원.

- 차정은. (1996). 일반적 자기효능감 척도 개발을 위한 일 연구. 미간행 석사학위 청구논문. 이화여자대학교 대학원.
- 황혜자, 최윤화. (2003). 부모의 양육태도가 아동의 자기효능감과 학업성취에 미치는 영향. **사회과학논집**.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Source of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 84-93.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. New York: Harper & Row.
- Carpenter, B. (2001). *Families in context: Emerging trends in early intervention and family support*. London: David Fulton Publishers.
- English, H. B. & English, A. C. (1974). *A comprehensive dictionary of psychoanalytical as peers of deafness*. Springfield: Charles. C. Thomas publisher.
- Fabian, S. F.(2000). Social cognitive theory of career and individuals with serious mental health disorders: Implications for psychiatric rehabilitation programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*.
- Kessler, R.C., Barber, C. Beck, A.L., Berglund, P.A., Cleary. P.D., McKenas, D., Pronk, N.P., Simon, G.E., Srag, P.E., Ustun, T.B. & Wang, P.S. (2003). The World Health Organization Health and Work performance Questionnaire(HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

A Study on the Influence of Self-Efficacy and Social Support on Work Productivity among Workers with Disabilities

Lee, Eun-Bok

Daegu, University

Rhee, Kun-Yong

Daegu, University

Na, Woon-Hwan

Daegu, University

<Abstact>

This study was aiming at stabilizing and enhancing work productivity of workers with disabilities, firstly, by clarifying a causal relationship between self-efficacy, social support and work productivity, secondly, by managing any psychological and social causation for workers with disabilities.

I conducted a survey on 205 workers with disabilities (physical disability, deaf and speech disability) who work for general cooperations and work activity centers among vocational rehabilitation facilities.

Belows are the result of my study;

First, work productivity has varied according to the degree of self-efficacy and social support, that is, firstly, middle level of self-confidence and family and sponsor's support induced higher ratio of target completion than high level of it, secondly, as each of the all factors becomes higher, work mistake or accident lessened, thirdly, as self-efficacy enhanced, the attitude of work participation got better, finally, higher task difficulty preference was recognized as the enhancement of performance level.

Second, according to the survey which verified the difference among self-efficacy, social support and work productivity in accordance with general peculiarities of participants, it was found that women had higher task difficulty preference of self-efficacy and lesser work mistake than men. It represents that women have more preference for difficult task and they are more challenging and delicate. In addition, the participants who became disabilities beyond 20years old that

is the time when one should choose his career had high self-efficacy and societal support and they seldom commit work mistake. Notably, the workers with two or three years of continuous service had high self-efficacy and social support and the highest performance level as well. On the contrary, the level of education and ages for workers with disabilities were not direct determinants for self-efficacy and social support.

Third, according to the result which verified the difference among self-efficacy, social support and work productivity in accordance with the condition of employment, there were no differences in terms of self-efficacy and social support and work productivity, except that workers with disabilities who work for work activity centers had higher target completion than who work for general cooperations.

Fourth, as a result of the analysis which aimed to verify the impact of self-efficacy and social support towards work productivity, it turned out that self-efficacy, especially self-confidence, had an affirmative influence on work productivity, participation, mistake, performance level. as self-efficacy enhanced, the attitude of work participation got better and the work mistake or accident lessened. Furthermore, high task difficulty was connected with self-recognition of high performance level.

Key words : Workers with Disabilities, Self-Efficacy, Social Support, Vocational Rehabilitation

논문 접수: 2008. 10. 27 심사 시작: 2008. 11. 18 게재 확정: 2008. 12. 22