

장애청소년의 자기효능감이 취업인식에 미치는 영향: 대인관계역량을 중심으로

노승현*, 김영기**

초 록

본 연구의 목적은 장애청소년의 자기효능감이 취업인식에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고 이들 관계에 대인관계역량이 매개역할을 하는지 검증함으로써 장애청소년의 취업인식을 높이기 위한 방안을 마련하는 데 있다. 연구에 사용된 데이터는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 '장애인고용패널조사' 2웨이브 2차 조사(2017) 자료 가운데 장애청소년을 대상으로 분석하였다. 연구결과 자기효능감과 대인관계역량은 취업인식에 정적(+인) 관계를 형성하는 것으로 나타났으며 자기효능감이 취업인식에 미치는 관계에서 대인관계역량이 완전매개 하는 것으로 확인되었다. 따라서 장애청소년의 취업인식을 높이는 데 있어 대인관계역량이 중요한 요인으로 밝혀졌으며 취업인식에 관심을 갖는 연구자들에게 기초자료를 제공하였다는데 연구의 의의가 있다.

주요어 : 장애청소년, 자기효능감, 대인관계역량, 취업인식

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

장애청소년의 취업은 직업을 통해 자신이 계획했던 진로를 현실로 표현하며 살아가는 것을 의미한다. 이러한 취업은 장애청소년이 살아가는 삶의 질에 영향을 주는 중요한 요인이 된다(Kober, 2010). 장애청소년이 얻은 직업은 미래에 생존하기 위한 수단, 개인의 독립성 증진, 자아실현에 중요한 역할을 하고(감정기, 1996; 오길승, 2003), 대인관계를 위한 주요한 자원을 제공하며(Crockett & Hardman, 2015), 직

* 한국복지대학교 강사

** 충신대학교 교수학습개발원 책임연구원

업을 통해 사회구성원으로서 가치를 부여받게 된다(조성욱, 서원지, 2011).

그러나 한국사회의 사회구성원인 장애청소년이 취업상황에서 장애 때문에 차별을 받고 있다. 2017년 장애인 실태조사에 따르면 18세 미만의 아동·청소년 집단이 60.5%로 차별 인식이 가장 높았고, ‘고용 즉 취업, 사회활동 등 모든 생활 영역에서의 차별받고 있다’라는 인식이 높게 나타났다(오욱찬, 2018). 취업에 관한 차별인식은 장애청소년에게 일상생활과 사회생활에 부정적인 영향을 미친다. 장애청소년은 자신의 진로 문제에 대한 인식이 명확하지 못하거나 정보 접근이 제한적이며, 대인관계 기술의 부족으로 진로를 결정하거나 취업 상황에서 많은 어려움을 겪게 되는 특성을 가지고 있어서(감정기, 1996) 취업에 관한 차별인식을 장애청소년이 접하게 된다면 진로 결정에 어려움, 취업에 대한 부정적인 인식, 자기효능감과 대인관계능력은 더 낮아지게 됨으로 앞으로 자신이 경험하게 되는 사회생활에 적응해가기가 어려울 수 있다.

또한, 장애인의 경우 취업의 기회가 적을 뿐 아니라 취업 후 직업생활의 유지기간이 짧고, 직장생활의 부적응이나 어려움으로 인해 잦은 퇴사와 이직을 반복하는 것으로 나타났다(나용기, 김삼섭, 2013). 이는 관련 기관, 정책, 개인적 요인 등 여러 가지 요인들이 복합적으로 영향을 미친 결과이지만 성실성, 사회적-대인관계기술, 근무태도 등과 같은 개인적 요인이 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(이채식, 2005; 한경근, 이윤우, 조시내, 2009). 그러므로 장애청소년의 학교졸업 이후의 성공적인 직업 생활을 하기 위해서는 청소년기에 직업을 획득 및 유지하는데 요구되는 직업준비 기술을 체계적으로 준비시키는 것(나용기, 김삼섭, 2013)과 청소년역량증진이 요구된다. 청소년의 역량증진이라는 의미를 장애청소년에게 적용해보면 장애청소년에게 닦쳐진 문제를 주도적으로 해결하며 성공적인 성인으로서 발달을 촉진시키는 것을 의미한다(김경미, 권일남, 2016).

장애청소년이 취업을 체계적으로 하기 위해서 장애청소년을 대상으로 청소년활동역량의 증진이 필요하다. 청소년활동은 장애청소년의 자기효능감, 사회성을 통해 주어진 환경에 잘 적응하도록 보호하는 요인이 된다(권일남, 오해섭, 이교봉, 2008). 이중 사회성의 의미를 담고 있는 사회적응기술이나 능력이 중요하다. 사회적응기술이나 능력에 같은 맥락으로 사용되어지는 용어가 대인관계역량이다(Griffiths, 1956). 이러한 대인관계역량은 청소년활동역량의 하위영역에 속한다(권일남, 김태균, 2008). 청소년기의 대인관계는 부모와 형제, 친구와 밀접한 사회관계를 경험하며 타인과의 상호작용을 통해 남들과 살아가는 방식을 배워가고 사회에 적응한다(남혜진, 2007). 대인관

계란 집단에 있어서 감정의 만족에 입각한 인간 상호 간의 결합과 협력의 관계로 두 사람 혹은 그이상의 사람들 간의 역동적이고도 지속적인 상호작용의 복합적인 패턴으로서 그 관계를 형성하는 둘 또는 그 이상의 구성원들의 상호지배, 상호의존적 요소를 포함한다(이형득, 1992). 장애청소년에게 취업에 인식을 긍정적으로 가지기 위해서는 대인관계역량을 향상시키는 것이 필요하다. 또한, 사회적응기술과 더불어 강화되어야 하는 부분이 자기효능감이다. 자기효능감은 청소년활동역량 중 자아역량에 속하고(권일남, 김태균, 2008), 장애인들이 일자리 만족에 유의미한 영향을 미칠 수 있으며 장애로 인한 차별에 대하여 자신을 보호하는 기능을 한다(권태웅, 2020). 자기효능감은 수행과제의 지속력과 밀접한 관련이 있다. 자신에 대해 자기효능감이 높은 청소년은 힘들고 어려운 환경이나 문제에 직면했을 때 평소보다 더 많은 노력을 하며, 자신이 가지고 있는 사회적 기술을 활용하여 업무에 더 많은 시간을 할애할 수 있다(권양이, 2011). 따라서 장애청소년의 취업인식에서의 자기효능감은 상당히 중요한 요인임을 알 수 있다.

자기효능감과 대인관계역량은 장애청소년이 취업을 하기 위해 중요한 요인임이 밝혀졌으며 이로 인한 서로간의 관련성 있는 선행연구를 살펴보면 자기효능감이 대인관계능력에 영향을 미치는 선행연구에서는 유의미한 영향이 있었으며, 사회적 관계가 자기효능감에 더 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다(남연희 외, 2011; 전영신, 2014; 남궁별희, 2015). 대인관계능력은 사회참여를 위해 타인과의 협업을 하는데 필요한 능력으로 대인관계능력이 발달되어 있을수록 직장생활에서 긍정적인 역할을 수행할 수 있다(권태웅, 2020). 자기효능감의 선행연구를 통해 자기효능감이 취업에 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있는데 비장애인에 비해 장애인은 인지적, 사회적, 기능적 능력의 부족으로 타인에게 의존하며 살아가게 되는 경향이 크며 이는 직업생활과 작업환경에서의 대처능력의 저하와 부적응을 유발하여 실업과 미취업의 요인으로 작용한다는 것을 확인하였다(우성숙, 신진숙, 2013). 이러한 연구들을 볼 때 장애청소년을 대상으로 연구하지 아니한 부분과 좀 더 체계적인 모형을 설정하여 변인 간의 관계에서 사회성 즉 대인관계역량을 매개로 한 연구가 부족한 실정이어서 본 연구가 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 장애청소년을 대상으로 자기효능감이 취업인식에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 이러한 관계에서 대인관계역량이 매개가 되어 어떠한 효과를 나타내는지를 살펴봄으로써 장애청소년의 취업에 활성화를 위한 방안을 모색하는 것에 있다.

2. 연구문제

연구문제 1. 장애청소년의 자기효능감, 대인관계역량과 취업인식간의 관계에서 어떠한 상관관계가 있는가?

연구문제 2 장애청소년의 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계는 매개효과가 있는가?

II. 이론적 배경

1. 장애청소년

장애청소년의 개념을 살펴보기 위해 먼저 장애의 개념을 살펴보아야 한다. 장애의 개념은 그 문화와 사회의 변화에 따라 다양하게 정의하고 있다. 세계보건기구(WHO)는 장애를 의학적 손상의 직접적인 결과로서 발생하는 것으로 정리하였고, 손상된 능력이 장애를 구성한다고 하였으며, 2001년 이후에는 장애를 손상, 참여, 활동, 맥락적 4가지 요인으로 구분하였다(문은희, 2014). 그리고 장애인의 개념은 다양하고 복잡하다. 통상적으로 법규를 따르는데 장애인복지법 제2조에 의하면 '장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받는 자'로 정의하고 있다. 장애인유형은 대통령령이 정한 것으로 신체적 장애와 정신적 장애 두 가지로 구분된다. 먼저 신체적 장애는 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하며, 그 다음 정신적 장애는 지적장애와 자폐성 장애 및 정신적 질환으로 인한 장애를 말한다(김지영, 2015). 그리고 15개 법정 장애유형 가운데 지적장애, 뇌병변장애, 안면장애는 신체외부장애로 재분류를, 시각장애, 청각장애, 언어장애는 감각장애로 재분류를, 지적장애, 자폐성장애, 정신장애는 정신적장애로 재분류를, 신장장애, 심장장애, 호흡기장애, 간장애, 장루요루장애, 간질장애는 신체내부장애로 재분류를 하였다(이성규, 2014). 청소년의 개념은 청소년기본법 제3조 제1항에 규정하고 있는 9세~24세 미만의 사람으로 정의하고자 한다(임동호 외, 2019).

위의 견해를 종합해보면, 장애청소년이란 만 9세~24세 미만의 사람으로 장애인복지법에서 규정한 바와 같이 신체외부장애, 감각장애, 정신적 장애, 신체내부 장애를 가진 사람으로 정의할 수 있다.

2. 장애청소년의 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 여러 학자들의 견해에 따라 다양하게 정의하고 있다. 먼저 Bandura(1986)는 자기효능감을 어떤 과제를 수행할 수 있는가에 대한 가능성을 스스로 판단하는 것을 말한다. 자기효능감이란 다양한 수행 상황에서 성공적으로 성취할 수 있다는 전반적인 능력에 대한 자신의 동기적 신념이라고 하였다(염상석, 2011). Wood & Bandura(1989)는 상황적 욕구를 충족하기 위한 행위의 과정과 동기 그리고 자원을 동원하는 능력까지도 자기효능감에 포함할 수 있다고 하였다(김재희, 2017). 자기효능감이란 어떤 행동을 할 수 있다는 능력에 대한 자신감으로서 자신이 얼마나 능력 있는 사람인가에 대한 느낌 등 자신에 대한 유능성을 뜻한다(송지연, 2018). 그리고 자기효능감은 과제를 해결하기 위해 요구되는 자신의 인지적, 사회적, 행동적 기능에 대한 개인적 신념이라 한다(오동호, 2018).

이러한 자기효능감에 대한 여러 학자들의 견해를 종합해보면, 본 연구에서 장애청소년의 자기효능감이란 장애청소년이 어떤 과제를 수행하기 위해 긍정적으로 할 수 있다는 능력에 대한 동기적 신념으로 정의할 수 있다.

3. 장애청소년의 취업인식

취업인식을 정의하기 위해 여러 학자들이 제시한 취업에 관한 견해를 살펴보고 이를 제시하고자 한다. 먼저 다음백과사전적인 의미로 취업이란 직업을 얻은 것을 말한다. 전라상(2002)이 장애인 취업의 중요성을 개인적, 사회적, 국가적 3가지 차원으로 제시한 내용을 장애청소년에게 적용해서 살펴보면 먼저 개인적 차원에서는 앞으로 자신의 생계유지를 위한 수단이면서 개인의 창의적 능력 발휘 기회와 자아발전 수단의 확보라는 측면에서 중요성을 가진다. 사회적 차원에서는 비장애청소년과 더불어 사는 사회통합의 중요한 수단이라는 측면에서 중요성을 가진다. 그리고 국가적 차원에서는 장애청소년에 대한 편견을 극복하고 장애청소년들을 인적자원 생산 활동에 투입함으로써 국가경제활동의 규모가 확대될 수 있다는 측면에서 그 중요성을 갖는다(전리상, 2002).

우리나라 헌법 제15조에서는 취업에 관한 의미로 근로의 의무와 직업을 선택할 권리를 보장하고 있으며, 이에 따라 장애청소년의 경우에도 직업을 선택하여 취업함으

로 근로를 하는 것은 국민의 한 사람으로서 누려야 할 권리와 의무라고 할 수 있다. 장애인의 취업은 개인적으로 자신의 존엄성과도 관계가 있으며, 빈곤을 해소하고 가족의 기능을 회복시킬 수 있는 중요한 수단이 된다(김동주, 고관우, 2012). 장애인 취업은 빈곤탈출의 기반이 될 뿐만 아니라, 심리적 안정 및 삶의 만족도를 증대시킨다는 점에서도 매우 긍정적이다. 또한 일반적으로 장애인은 교육수준이 낮고 덜 사회화 되어있어 생산성이 낮으나 취업활동은 이러한 사회적 배제요인을 상당부분 감소시키는 것으로 분석된다(황수경, 2003).

따라서 여러 학자들의 견해를 종합해 보면, 본 연구에서 장애청소년의 취업인식이란 장애청소년이 직업을 얻고 살아가는 권리와 의무에 대한 긍정적인 생각과 부정적인 생각하는 정도라고 정의할 수 있다.

4. 장애청소년의 대인관계역량

대인관계역량의 개념은 학자들의 견해에 따라 다양하다. Griffiths(1956)는 대인관계능력을 자신과 타인의 관계를 맺는 데 있어 필요한 지능이며, 사회적응기술이나 능력으로 보았다. Swensen(1973)은 대인관계를 인간이 생존하기 위해, 정체감을 확립하기 위해 그리고 건전한 성격발달을 위하여 상호작용 할 수 있는 타인과의 관계라고 정의하였다. 그리고 두 사람 사이의 관계라고 보면서 대인관계를 타인에 대한 생각, 감정, 지각, 행동의 총체적 심리 양식이라고 정의하였다(황현각, 2018). 타인을 대하는 개인의 보편성이자 심리적 지향성이고 개인의 내적 성격과 외적 행동 간 관계를 의미한다고 하였다(장수빈, 2019). Montemayor(1994)는 대인관계를 상호간에 정기적이고 주기적으로 접촉하여 정서적 결속 및 연계를 형성하는 것으로 정의하였다. Rook(1984)는 대인관계를 한 개인에게 있어 가장 기본적인 삶의 요소로 특히 친밀한 대인관계에서 얻어지는 지지는 다양한 스트레스나 위기상황을 잘 극복하도록 도와준다는 점에서 사회적 기능과 심리적, 정신적 안녕감을 위한 필수적 요인이라고 하였다(박주혜, 2011). 권일남, 김태균(2008)는 청소년활동을 통해 청소년의 역량군을 개발하였는데 청소년의 역량군에 대인관계역량이 있으며 대인관계역량 하위영역에는 협동심, 대인의사소통, 대인이해력(교우이해), 관계형성능력, 관계유지능력, 가족이해 총 6가지로 구성되어 있다고 하였다.

따라서 대인관계역량에 대한 여러 학자들이 제시한 견해를 종합해 보면, 본 연구에

서 장애청소년의 대인관계역량이란 장애청소년이 타인과의 친밀한 관계를 가지게 하는 사회적응기술능력으로 협동심, 대인의사소통, 대인이해력(교우이해), 관계형성능력, 관계유지능력, 가족이해를 포함한 의미로 정의할 수 있다.

5. 변인간의 관계

1) 자기효능감과 대인관계역량간의 관계

자기효능감과 대인관계역량간의 관계를 살펴보면 대학생을 대상으로 자기효능감의 하위영역인 사회적 자기효능감이 대인관계에 미치는 영향을 연구한 이정원(2012)의 연구에서는 사회적 자기효능감이 높을수록 대인관계문제를 적게 경험하는 것으로 나타났다. 이는 사회적 상황에서 적절하게 대처하여 바람직한 인상을 줄 수 있을 것이라는 능력에 대한 기대와 신념을 가지고 있을수록 대인관계문제를 적게 경험하고 있음을 의미한다(이정원, 2012). 그리고 사회적 측면의 자기효능감이 발달한 청소년은 원만한 대인관계를 보인다(Perry, Perry, & Rasmussen, 1986). 대학생의 애착과 자기효능감과 대인관계 영향요인 연구에서 자기효능감이 높은 사람은 대인불안의 정도가 낮고 자기에 대해 능력이 부족하다고 생각하는 사람은 대인관계에 문제를 가질 수 있다고 보고 있다(김종운, 양민정, 2014). 대학생을 대상으로 한 연구에서 자기효능감 요인이 대인관계에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다(이경희, 방은령, 2011). 그리고 자기효능감은 대인관계간의 관계에서 수행능력, 기능, 적응 등을 이해하는데 활용되며, 근로현장에서 근무하는 임금 근로장애인에게 긍정적인 기능을 할 수 있다(김미영, 2014). 선행연구들을 살펴보면 대인관계능력이 자기효능감에 유의미한 영향이 있었으며, 사회적 관계가 자기효능감에 더 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다(남연희 외, 2011; 전영신, 2014; 남궁별희, 2015).

따라서 여러 연구들을 종합해보면 자기효능감이 대인관계역량에 유의미한 영향을 미치고 긍정적인 영향을 미치는 것을 볼 수 있으며, 본 연구에서는 장애청소년의 자기효능감이 대인관계에 정적인 영향을 미칠 것이라는 기대를 해 볼 수 있다.

2) 대인관계역량과 취업인식간의 관계

대인관계역량과 취업인식간의 관계를 살펴보면, 취업은 대인관계를 생성하고 유지할 수 있도록 하며, 직장 동료들과 여가 활동을 즐기는 등 자신을 사회적 존재로 자

리매김 할 수 있게 하는 등의 긍정적인 역할을 한다(정지희, 심은정, 박지연, 2018). 원만한 대인관계를 유지하는 사람은 의사소통이 원활하고 개방적이며, 정확하게 적시에 이루어져 상대방에 대해서 호의적이고 친밀한 감정을 가진다(최경일, 2010). 대인관계는 조직구성원의 직무몰입을 통해서 창출되는 조직성과에 중요한 영향을 미치게 된다. 따라서 대인관계는 장애인이 사회구성원들과 함께 어우러져 사회활동을 도와준다는 점에서 사회에 소속감을 느끼게 하고 더 나아가 삶 전반에 걸쳐 심리적 안정감을 줄 수 있는 영향력을 가지고 있다고 할 수 있다(최은경, 2012). 대인관계능력은 장애인 근로활동의 수행능력, 기능, 적응 등의 이해에도 활용되며 근로현장에서 근무하는 임금근로 장애인에게 긍정적인 기능을 할 수 있다(김미영, 2014). 대인관계능력은 사회참여를 위해 타인과의 협업을 하는데 필요한 능력으로 대인관계능력이 발달되어 있을수록 직장생활에서 긍정적인 역할을 수행할 수 있다(권태용, 2020).

선행연구의 견해를 종합해 보면, 대인관계는 취업인식을 긍정적으로 가질 수 있도록 돕는 역할을 할 수 있어서 본 연구에서 장애청소년의 대인관계와 취업인식간의 관계에서 긍정적인 역할을 할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

3) 자기효능감과 취업인식간의 관계

자기효능감과 취업인식간의 관계를 살펴보면, 자기효능감의 선행연구를 통해 자기효능감이 취업에 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있는데 비장애인에 비해 장애인은 인지적, 사회적, 기능적 능력의 부족으로 타인에게 의존하며 살아가게 되는 경향이 크며 이는 직업생활과 작업환경에서의 대처능력의 저하와 부적응을 유발하여 실업과 미취업의 요인으로 작용한다는 것을 확인하였다(우성숙, 신진숙, 2013). 장애인들이 취업과 직업 유지를 위해서는 좀 더 자신의 능력에 대한 믿음을 가지고 자기주도적으로 살아갈 수 있는 능력을 기를 필요가 있으며, 가족이나 전문가를 통해 자기효능감을 기르는 데 도움을 주어 궁극적으로 장기적인 직업 유지와 취업을 가능하게 해야 한다(이채식, 2005). 또한 취업한 지적장애인의 자기효능감이 직무스트레스로 인한 삶의 질의 저하와 실직의 확률을 일정 부분 조절 또는 완충해주고 있다(이유리, 최희철, 2017). 자기효능감과 취업의 관계를 뒷받침하는 이론으로 사회인지 진로이론을 설명할 수 있는데 사회인지 진로이론이란 자기효능감이 결과기대에 영향을 끼치고 자기효능감과 결과기대는 흥미에 영향을 미쳐 이를 바탕으로 진로목표를 설정한 후 이 목표를 달성하기 위한 행동을 실행하게 되는 과정을 설명한다(송지연, 2018). 장

애인의 자기효능감 또한 장애인의 취업에 중요한 영향을 미친다고 유추할 수 있다(송지연, 2018).

자기효능감이 높으면 장애인의 적극적 직업활동을 이롭게 하고 국내에서도 경제활동에서 자기효능감 영향에 대한 많은 연구가 이루어지고 있다(이은복, 2008; 양정빈, 이종환, 2011; 윤미리 외, 2019). 자기효능감은 장애에 대한 자기 자신의 가치를 긍정적으로 전환하고 비장애인들과 함께 사회생활을 유지해나가며 장애로 인해 발생할 수 있는 어려움에 능동적으로 대처해야 하는 근로장애인에게 있어서 더욱 중요한 기제가 될 수 있으며 장애인이 직무를 수행함에 있어 중요한 심리적 보호요인이 될 수 있다(장수빈, 2019).

III. 연구방법

1. 연구대상

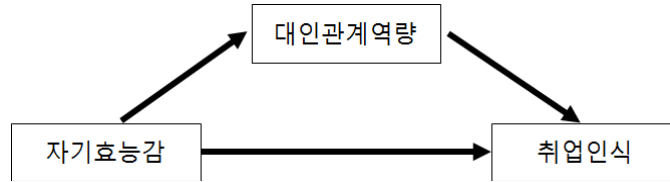
본 연구는 장애청소년의 자기효능감이 취업인식에 어떠한 영향을 미치고 대인관계가 매개효과를 갖는지 밝히기 위해 한국장애인고용공단 고용개발원에서 구축한 '장애인고용패널조사'의 2웨이브 2차 조사(2017년) 데이터를 활용하여 분석하였다. 장애인고용패널조사는 장애인복지법 제 2조에 규정하고 있는 등록장애인(만 16세~65세)을 대상으로 총 4,054명이 PC를 이용하여 대인면접조사(TAPI)로 설문조사 된다. 그 중 본 연구에서는 장애인 중 만 16세~24세 이하¹⁾의 청소년 409명을 추출하여 분석에 이용하였다.

2. 연구모형 및 연구가설

본 연구는 장애인 청소년을 대상으로 자기효능감과 취업인식의 관계를 알아보고 이러한 관계에서 대인관계역량이 어떠한 영향을 주고 있는지 알아보고자 한다. 이를 위하여 [그림 1]에서 보듯이 자기효능감을 독립변인, 대인관계역량을 매개변인, 취업인식을 종속변인으로 설정하였으며, 자기효능감이 대인관계역량을 매개하여 취업인식에

1) 청소년의 범주는 만 9세~24세 이하이지만 장애인고용패널조사는 만 16세부터 조사를 실시하기 때문에 연구의 대상을 만 16세~24세 이하를 청소년으로 삼았음

미치는 영향을 확인하고자 연구모형을 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

이러한 연구모형을 검증하기 위해 연구가설은 다음과 같이 설정하였다.

연구가설 1. 장애청소년의 자기효능감, 대인관계역량과 취업인식간의 관계에서 정적인 상관관계가 있을 것이다.

연구가설 2. 장애청소년의 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계는 매개효과가 있을 것이다.

2-1. 장애청소년의 자기효능감은 대인관계역량에 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-2. 장애청소년의 자기효능감은 취업인식에 정적인 영향을 미칠 것이다.

2-3. 장애청소년의 자기효능감과 대인관계역량은 취업인식에 정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 측정도구

본 연구에서는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 구축한 ‘장애인고용패널조사’의 2웨이브 2차 조사(2017년) 데이터에서 장애인 청소년 대상을 선택하고 자기효능감과 대인관계, 취업인식에 대한 문항을 추출하여 연구에 사용하였다. 각 변인별 측정도구에 대한 구체적인 사항은 다음과 같다.

1) 자기효능감

2017년 한국장애인고용공단 장애인고용패널에서 사용한 자기효능감은 “어려운 일이라도 열심히 노력한다면 나는 해낼 수 있다”, “어려움이 처하더라도 나는 해결책을 찾을 수 있을 것이다”, “나에게 어떤 일이 생기더라도 나는 해결해 낼 수 있을 것이

다” 등의 문항으로 구성되어 있다. 총 10문항이며 4점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다)로 구성되어 있다. 측정도구의 신뢰계수는 Cronbach's α 계수는 .970으로 나타났다.

2) 대인관계역량

2017년 장애인고용패널에서 사용한 대인관계역량은 “나는 친구를 쉽게 사귀다”, “다른 사람들이 나에게 말을 걸기 전에 말을 건다”, “다른 사람과 다른 의견을 가지고 있을 때 싸우지 않고 나의 의견을 말할 수 있다” 등의 문항으로 구성되어 있다. 총 7문항이며 4점 Likert 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다)로 구성되어 있다. 측정도구의 신뢰계수는 Cronbach's α 계수는 .936으로 나타났다.

3) 취업인식

2017년 장애인고용패널에서 사용한 취업인식은 “나는 비정규직으로는 취업하지 않겠다”, “나는 통근시간이 1시간 이상인 일자리에 취업하지 않겠다”, “나는 출퇴근시간이 불규칙적이거나 휴일근무를 하는 직장에는 취업하지 않겠다” 등의 문항으로 구성되어 있다. 총 7문항이며 5점 Likert척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않은 편이다, 3=그저 그렇다, 4=그런편이다, 5=매우 그렇다)로 구성되어 있다. 취업인식 문항의 경우, 점수가 낮을수록 취업인식이 높은 것을 의미하기 때문에 분석의 편리함을 위해 역코딩하여 사용하였다. 측정도구의 Cronbach's α 계수는 .823으로 나타났다.

4. 분석방법

본 연구의 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0을 이용하여 분석하였다. 분석에 사용된 문항들의 내적 합치도를 알아보기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였고 주요 변인들의 특성을 알아보기 위해 빈도분석 및 기술통계, 정규성 검증을 알아보았다. 이후, 각 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 실시하고 장애청소년의 자기효능감이 취업인식에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 장애청소년의 자기효능감과 취업인식 간의 관계에서 대인관계의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차를 사용하

였다. Baron & Kenny(1986)의 회귀분석을 통한 매개효과 검증은 3가지 조건을 충족해야 한다. 첫째, 독립변인이 매개변인과 유의한 관계에 있어야 하고 둘째, 독립변인(원인)이 종속변인(결과)과 유의한 관계에 있어야 한다. 셋째, 두가지 조건이 충족된다면 매개변인을 통제했을 때 독립변인의 효과는 감소해야 하고 독립변인의 효과가 없어진다면 완전 매개효과가 있는 것으로 볼 수 있다. 반면, 독립변인이 종속변인에 직접적으로 영향을 주기도하며 동시에 매개변인을 통해서 영향을 주는 경우는 부분 매개효과가 있는 것을 의미한다. SPSS 통계 프로그램을 통해 매개효과를 확인한 후 마지막으로 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 빈도분석 및 기술통계

〈표 1〉을 보면, 본 연구의 장애청소년은 성별에서 남성 261명 63.7%, 여성 148명 36.3%로 나타났고, 장애유형은 정신적장애 147명 36.1%, 신체외부 장애 141명 34.4%, 감각장애 81명 19.8%, 신체내부 장애 40명 9.8% 순으로 확인되었다. 학력은 고졸 228명 55.7%, 중졸 이하 136명 33.3%, 대졸 이상 45명 11.0% 순으로 나타났으며, 취업여부는 미취업자 327명 80.0%, 취업자 82명 20.0%이며, 연령은 비교적 고르게 분포되고 있음을 확인하였다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

	구분	빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	261	63.7
	여성	148	36.3
장애유형	신체외부 장애	141	34.4
	감각장애	81	19.8
	정신적 장애	147	36.1
	신체내부 장애	40	9.8
학력	중졸 이하	136	33.3
	고졸	228	55.7
	대졸 이상	45	11.0

구분		빈도(N)	퍼센트(%)
취업여부	미취업자	327	80.0
	취업자	82	20.0
연령	16세	28	6.8
	17세	51	12.5
	18세	53	13.0
	19세	50	12.2
	20세	54	13.2
	21세	46	11.2
	22세	45	11.0
	23세	44	10.8
	24세	38	9.3
합계		409	100.0

주요변수에 대한 기술통계 값을 통해 최소값, 최대값, 평균, 표준편차를 살펴보았다. 기술통계 값을 바탕으로 정규분포를 확인하기 위해 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 검토한 결과, <표 2>에 제시된 것과 같이 모든 변수에서 왜도의 절대값 3.0미만, 첨도의 절대값 10.0미만으로 나타나 정규성 가정이 충족되었다(Kline, 2010).

<표 2> 기술통계 및 정규성 검증

구분	최소값 (Min)	최대값 (Max)	평균 (M)	표준편차 (SD)	왜도 (skewness)	첨도 (kurtosis)
자기효능감	1.00	4.00	2.41	.743	-.414	-.577
대인관계	.71	4.00	2.50	.738	-.376	-.307
취업인식	.86	3.71	2.40	.723	-.434	-.383

2. 상관관계

변인간의 상관관계를 검증하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 그 결과, 종속변인인 취업인식은 독립변인인 자기효능감과 매개변인인 대인관계역량 모두 통계적

으로 유의한 관계를 보이는 것으로 확인 되었다. 자기효능감은 취업인식에 정적 상관을 보였으며($r=.152, p<.05$), 대인관계역량도 취업인식에 정적 상관을 보였다($r=.316, p<.001$). 따라서 자기효능감이 높을수록 취업인식이 높으며, 대인관계역량이 높을수록 취업인식이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 자기효능감, 대인관계역량, 취업인식 간의 관계

구분	자기효능감	대인관계역량	취업인식
자기효능감	1		
대인관계역량	.472***	1	
취업인식	.152*	.316***	1

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

3. 자기효능감과 취업인식 관계에서 대인관계역량의 매개효과

장애청소년의 자기효능감과 취업인식 관계에서 대인관계역량의 매개효과를 살펴보기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차에 따라 회귀분석을 실시하고, 이후 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였다.

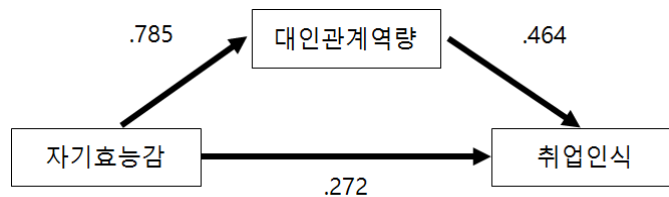
〈표 4〉 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계역량의 매개효과 검증

구분	1단계	2단계	3단계	
	자기효능감	자기효능감	자기효능감	대인관계역량
종속변인	대인관계역량	취업인식	취업인식	
표준오차	.031	.076	.107	.108
β	.785	.272	.052	.464
t	25.299***	3.577***	.492	4.294***
adj R^2	.625	.055	.132	
F	640.037***	12.794***	16.322***	
매개충족여부	-	-	×	Ob
Sobel test	4.235***			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ b 완전매개효과

〈표 4〉의 결과를 살펴보면, 매개효과 검증의 1단계에서 독립변인인 자기효능감이 매개변인인 대인관계역량에 미치는 영향력은 통계적으로 유의하였고($\beta=.785, p<.001$), 2단계에서 독립변인인 자기효능감이 종속변인인 취업인식에 미치는 영향력도 유의하였다($\beta=.272, p<.001$). 마지막 3단계에서 매개변인인 대인관계역량이 취업인식에 유의한 영향력($\beta=.464, p<.001$)을 미치는 것으로 나타났으나 매개변인을 통제한 상태에서는 2단계에서 유의하였던 자기효능감의 영향력이 .272에서 .052로 감소함과 동시에 유의하던 관계가 유의미하지 않게 나타났다. 이는 대인관계역량이 자기효능감과 취업인식의 관계에서 완전 매개함을 보여주고 있다.

또한 [그림 2]와 같이 Sobel test의 유의도 검증결과 $Z=4.235, p<.001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 즉, 대인관계역량은 자기효능감과 취업인식 간의 관계에서 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났으며 매개변인으로 유의미한 것으로 확인되었다.



[그림 2] 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계역량의 매개효과 검증(Sobel test)

V. 논의 및 제언

1. 논의

본 연구는 장애청소년을 대상으로 자기효능감이 취업인식에 미치는 영향을 대인관계역량이 매개하는지 확인하고자 하였다. 한국장애인고용공단 고용개발원이 구축한 ‘장애인고용패널조사’ 2웨이브 2차 조사(2017) 자료를 사용하여 장애청소년이 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계역량이 매개역할을 하는지 검증하였다. 주요 변인들의 기술적 특징 및 각 개념들 간의 인과관계 요약 및 논의를 하면 다음과 같다.

첫째, 장애청소년의 자기효능감은 2.41/4.00점, 대인관계역량 2.50/4.00점, 취업인식 2.40/4.00점으로 보통 이상 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 장애청소년의

자기효능감이나 대인관계역량, 취업인식에 대한 전반적인 인식이 긍정적으로 작용하고 있음을 유추해볼 수 있다.

둘째, 자기효능감은 취업인식에 정적(+)으로 유의한 관계를 보이며 대인관계역량도 취업인식에 정적(+)으로 유의한 관계를 보였다. 자기효능감이 높을수록 취업인식에 좀 더 관심이 있음을 의미하며 대인관계역량에서도 원만한 관계를 지닐수록 취업인식에 더 많은 관심이 있음을 의미한다. 이는, 김미영(2014), 권태웅(2020)의 연구결과와 일치하는 대목이다. 김미영(2014), 권태웅(2020)과 우성숙, 신진숙(2013)의 연구에서도 자기효능감과 대인관계역량이 취업인식에 유의미한 변수로 긍정적인 역할을 수행할 수 있다고 확인된 바 있어 장애청소년의 삶에 긍정적인 영향을 미치는 변수라는 것을 통계적으로 확인했다는 데에서 연구의 의의가 있다. 따라서 '장애청소년의 자기효능감, 대인관계역량과 취업인식간의 관계에서 정적인 상관관계가 있을 것이다'라는 연구가설이 채택되었다.

셋째, 자기효능감은 취업인식에 영향을 미치며 대인관계역량도 취업인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 장애청소년의 자기효능감이 높을수록 취업에 대한 인식이 높으며 대인관계역량이 높을수록 취업에 대한 인식이 높은 것을 확인할 수 있었다. 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계역량은 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났는데 이는 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계역량이 중요한 변인임을 확인하였고 대인관계 기술이 부족함에 따라 진로를 결정하거나 취업에 어려움을 겪게 된다는 선행연구(감정기, 1996)의 결과와 일치하는 것을 확인하였다. 따라서 '장애청소년의 자기효능감과 취업인식간의 관계에서 대인관계는 매개효과가 있을 것이다'라는 연구가설이 채택되었다.

본 연구에서 사용한 변수들은 '장애인고용패널조사'에서 추출하여 사용됨에 따라 활용될 수 있는 변수들의 제한이 있으며 특히 대상에 있어 장애청소년의 경우 취업을 못한 미취업자가 327명으로 취업자 82명에 비해 비교적 많이 분포하고 있어 패널자료가 갖는 장점을 충분히 살리지 못했다. 이러한 한계에도 불구하고 장애청소년의 취업인식에 영향을 주는 요인들을 파악하였다는 점에서 장애청소년을 대상으로 취업인식의 실태와 이해에 도움을 제공하였다. 또한 대인관계역량이 완전매개 함을 증명함으로써 장애청소년의 취업인식에 총체적 효과를 높이는데 일조할 수 있는 중요한 변인임을 확인했다는 점에서 연구의 의의가 있다. 이와 같은 결과를 통해 장애청소년의 취업인식에 대해 관심을 갖고자 하는 많은 연구자들에게 기초자료를 제시하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

2. 제언

논의를 바탕으로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 장애청소년의 장애유형을 일반적인 특성에서 구분하기는 했지만 매개효과를 검증하기에는 사례 수가 너무 적어서 사용하지 못한 한계점이 있다. 장애청소년의 사례 수를 많이 확보하여 장애유형에 따라 취업인식의 변화를 살펴보는 연구나 취업 활성화를 위한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 장애청소년의 취업이나 직업, 진로에 관한 연구가 많이 부족한 실정이므로 장애청소년을 대상으로 청소년활동역량과 연계하여 취업의 활성화, 직업의 적응성, 진로선택을 할 수 있도록 프로그램 개발이 필요하다. 특히 장애청소년이 취업이나 진로를 결정함에 있어 직업의 다양성을 교육 시켜주고 스스로 진로를 설계할 수 있도록 진로상담 분야와 병행하여 진행 될 필요가 있다. 이를 통해 장애청소년의 욕구를 파악하고 진로를 결정하고 유지해 나갈 수 있는 후속 연구가 지속적으로 필요하다.

셋째, 장애청소년의 자기효능감이 높을 때 대인관계도 높아지고 대인관계가 높아졌을 때 취업인식에도 긍정적인 역할을 한다고 본 연구에서 밝혀졌으므로 장애청소년들을 대상으로 취업, 직업 그리고 진로에 관한 교육을 시행하거나 진로상담, 청소년활동을 진행할 때에 장애청소년의 자기효능감을 높일 수 있는 방안을 첫 번째 단계로 마련하고 그 다음 단계로 대인관계역량을 높일 수 있는 방안을 마련하여 진행할 필요가 있다.

참고문헌

- 감정기(1996). 장애인 고용촉진정책에 관한 평가적 연구: 장애인 의무고용제를 중심으로. 한국사회복지학, 29, 1-23.
- 권양이(2011). 평생교육사 관련 교과목 이수대학생들의 일반적 자기효능감과 특수적 자기효능감에 관한연구. 평생교육학연구, 17(1), 91-118.
- 권일남, 김태균(2008). 청소년 역량개발을 위한 프로그램영역분류 및 교급별 대표 프로그램 개발. 국립중앙청소년수련원
- 권일남, 오해섭, 이교봉(2008). 청소년활동론. 경기; 공동체.
- 권태웅(2020). 근로장애인의 자기효능감과 장애수용이 일자리 만족에 미치는 영향요인에

- 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경미, 권일남(2016). 오지탐험활동 프로그램이 청소년활동역량 증진에 미치는 영향. 한국 청소년활동연구, 2(2), 67-90.
- 김동주, 고관우(2012). 장애인의 진로발달단계에 따른 취업결정요인에 관한 연구. 직업재활 연구, 22(1), 5-25.
- 김미영(2014). 정신장애인의 동료지지행동이 자기효능감과 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 재활복지, 18, 53-79.
- 김재희(2017). 차별경험과 자기효능감이 후천적 지체장애인의 장애수용에 미치는 영향. 장애와 고용, 27(3), 89-112.
- 김중운, 양민정(2014). 대학생의 애착과 자기효능감이 대인관계문제에 미치는 영향, 학습자 중심교과교육연구, 14(2), 283-299.
- 나용기, 김삼섭(2013). 정신지체학생의 적응행동, 자아존중감 및 진로자기효능감이 직업준 비도에 미치는 영향. 장애와 고용, 23(2), 119-139.
- 남궁별희(2015). 대학생이 지각한 가족 분화 수준과 대인 관계 능력이 자기효능감에 미치는 영향. 숭실대학교 기독교학대학원 석사학위논문.
- 남연희, 채인석, 이승준, 천덕희, 김영삼(2011). 척수손상장애인의 사회적지지와 삶의 만족 도에 관한 연구: 자기효능감 매개효과 중심으로. 사회과학연구, 37(2), 1-22
- 남혜진(2007). 청소년의 성별, 가정 분위기, 의사소통 유형이 갈등해결방식 및 대인관계성 향에 미치는 영향. 단국대학교대학원 석사학위논문.
- 문은희(2014). 장애청소년 양육자의 양육경험에 관한 합의적 질적연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 송지연(2018). 발달장애인의 장애수용과 취업의 관계: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 양정빈, 이종환(2011). 지역사회 성인중도장애인의 사회적지지, 자기효능감 및 재활동기 간의 인과관계 모형분석. 보건사회연구, 31(3), 223-250.
- 염상석(2011). 난타활동이 청소년의 자기효능감과 스트레스에 미치는 효과. 대구한의대학 교 대학원 석사학위논문.
- 오길승(2003). 직업재활 분야에서 본 발달장애 학생을 위한 특수학교 직업교육의 문제점과 개선방안. 특수교육학연구, 38(3), 9-129.
- 오동호(2018). 청소년의 대인관계와 자기효능감이 스마트폰과몰입에 미치는 영향. 대구한 의대 학교 대학원 석사학위논문.

- 오욱찬(2018). 장애인의 차별 인식 실태와 정책과제. 보건복지포럼, 47-58.
- 우성숙, 신진숙(2013). UCC 제작활동이 지적장애아동의 자기 효능감 및 자기주도적 학습 능력에 미치는 영향. 특수교육저널: 이론과 실천, 14(1), 235-257.
- 윤미리, 남예지, 홍세희(2019). 장애인 임금근로자의 자기효능감과 장애수용 간의 구조관계 검증: 직무몰입과 일자리 만족도가 직렬다중매개모형 분석을 중심으로. 장애와 고용, 29(2), 105-134.
- 이경희, 방은령(2011). 대학생의 우울과 자기효능감이 대인관계성향에 미치는 영향. 한국비교정부학보, 15(1), 325-348.
- 이성규(2014). 장애유형, 장애정도 및 경제활동상태와 결혼생활만족도의 관계: 고용패널데이터를 활용한 장애인의 일상생활 차별경험의 매개효과. 한국사회복지학, 66(4), 281-306.
- 이유리, 최희철(2017). 정신장애인 가족의 보호부담과 삶의 질과의 관계에서 가족탄력성과 사회적 지지의 조절효과. 한국콘텐츠학회논문지, 17(11), 229-241.
- 이은복(2008). 장애인 근로자의 자기효능감과 사회적지지가 작업생산성에 미치는 영향: 대구·경북지역을 중심으로. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 이정원(2012). 사회적 자기효능감이 대인관계문제에 미치는 영향: 정서표현 양가성, 정서조절양식의 매개효과. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 이채식(2005). 정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 취업알선서비스 경험자를 중심으로. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 이형득(1992). 상담이론. 서울: 교육과학사.
- 임동호, 류동수, 성시한, 이경민, 정정란, 차승준, 최용희(2019). 청소년육성제도론. 경기: 지식공동체.
- 장수빈(2019). 임금 근로 장애인의 대인관계능력과 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 장애수용의 매개 역할. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 전리상(2002). 장애인 직업의 결정요인에 관한 연구. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 전영신(2014). 정신의료기관에 입소 중인 정신장애인의 자기효능감에 영향을 미치는 요인. 한국장애인복지학, 26, 5-26.
- 정지희, 심은정, 박지연(2018). 발달장애 청년의 고용 및 고용유지에 기여하는 요인에 대한 질적연구. 특수교육학연구, 53(2), 77-99.
- 조성욱, 서원지(2011). 전환교육 프로그램이 지적장애학생의 친사회적 행동과 사회적응행동에 미치는 효과. 직업재활연구, 21(2), 117-140.

- 최경일(2010). 학교사회복지사의 대인관계능력이 직무만족에 미치는 경로분석: 학교사회복지사와 교사 간의 신뢰와 협력의 매개효과. 청소년복지연구, 12(1), 145-164.
- 최은경(2012). 여성 지체장애인의 장애수용과 자기효능감, 대인관계, 심리적 안녕감과 관계. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 한경근, 이운우, 조시내(2009). 지적장애인 고용유지 요인에 대한 동료 근로자의 평가. 지적장애연구, 11(2), 171-199.
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조. 한국노동연구원.
- 황현각(2018). 정신장애인의 사회적 배제가 삶의 만족도에 미치는 영향: 대인관계능력의 매개효과를 중심으로. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social psychological Research", Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 11-77.
- Crockett, M. A., & Hardman, M. L. (2015). 전환교육에서의 중등교육의 역할 (이정은 역.) In J. McDonnell & M. L. Hardman (Eds.), 지적장애학생을 위한 전환교육의 실제 (pp. 43-79). 서울: 학지사. (원저 2010 출판)
- Griffiths, D. E. (1956). Human relations in school administration. Appleton-Century-Crofts.
- Kline, R. B. (2010). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. The Guilford Press, New York.
- Kober, R.(2010). The effect of employment on the quality of life of people with intellectual disabilities: A review of the literature. In R, Kober(Ed.), Enhancing the quality of life of people with intellectual disabilities (pp. 127-136). London: Springer.
- Montemayor, R. (1994). The study of personal relationships during adolescence. In R. Montemayor, G. Adams, and T. Gullotta(Eds.), Personal Relationships During Adolescence(pp.1-6).C.A.:Sage
- Perry, D. G., Perry, L. C., & Rasmussen, P. (1986). Cognitive social learning mediators of aggression. Child Development, 57(3), 700-711.
- Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: impact on

psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1097-1108.

Swensen, C. H. (1973). *Introduction to Interpersonal Relation*. Philadelphia: Glenview Foremam & Co.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

Abstract

The Effects of Self-Efficacy on Job Awareness of Disabled Youth: Focused on Interpersonal Competence

Roh Seung-Hyun*, Kim Young-Gi**

The purpose of this study is to identify the effects of self-efficacy on job awareness of disabled youth and to verify the mediating role of interpersonal competence in these relationships to prepare a plan to raise the awareness of employment of disabled youth. The data used in this study were analyzed by the disabled youth among the data of the 2-wave second survey (2017) conducted by the Employment Development Institute of the Korea Employment Agency for the Disabled. The results of the study showed that self-efficacy and interpersonal competence had a positive (+) relationship with job recognition, and interpersonal competence had a complete mediating effect on the relationship between self-efficacy and job recognition. Therefore, it is meaningful that interpersonal competence is an important factor in raising the awareness of employment of disabled youths and that it provides basic data to researchers who are interested in employment awareness.

Keywords : disabled youth, self-efficacy, interpersonal competence, job awareness

투고일 : 2020. 10. 02. 심사일 : 2020. 10. 03. 게재확정일 : 2020. 10. 05.

* First Author : Instructor, Korea national university of Welfare

** Corresponding Author: Chungshin university teaching and learning development institute, researcher