

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 II: 예비 문항개발

박은영*

공주대학교 대학원 박사과정

김삼섭

공주대학교 특수교육과

《요 약》

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 두 번째 단계로써, 첫 번째 단계인 문헌고찰을 통해 알아본 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 근거로 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비 문항을 개발하는데 그 목적이 있었다. 이를 위해 직업재활 전문가들의 평가를 통해 정신지체인 고용 준거로서 적절한 세부항목들을 선정하고 문항을 작성한 후, 문항 이해도 평가를 통해 이해하기 쉬운 문항들을 구안하였다. 이렇게 작성된 문항들은 직업재활 전문가와 정신지체인을 6개월 이상 고용한 경험이 있는 고용주 및 관리자들을 대상으로 문항의 적절성을 평가하여 정신지체인 고용 준거 예비문항을 개발하였다. 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 앞으로의 연구에서는 타당도의 검증이 필요하리라 여겨진다.

주제어 : 고용주, 정신지체인, 고용 준거, 예비 문항

I. 서론

정신지체인은 재활 분야 대상자 중 많은 수를 차지하는 집단 중의 하나이다(Rubin & Roessler, 1987). 비록 정신지체인들이 경쟁고용이나 지원고용을 통해서 직장생활을 하고 있지만, 다수의 정신지체인들이 직장이 없거나 정부의 지원에 의존하며 생활하고 있다(Wehman, et al., 1987). 우리나라의 경우 특수학교를 졸업한 고등부 학생들의 취업률을 살펴보면, 특수학교를 졸업한 경우 28.1%, 특수학급의 경우 취업률은 39.3%, 일반학급의 경우 취업률은 21.6%로 나타나고 있어(교육인적자원부, 2005), 낮은 취업률이 문제가 되고 있음을 알 수 있다.

장애인의 고용에 관련된 요인들은 그 성과에 많은 영향을 미치게 되며, 특히 환경적 요

* 교신저자(mikiyoung019@hanmail.net)

인에 속하는 가족, 작업동료, 관리자 및 고용주 등은 직업생활 및 유지에 직접적인 영향을 미친다. 장애인 고용에 영향을 미치는 주요한 요인 중의 하나로 고용 결정에 대한 고용주의 태도를 들 수 있다(Levy, 1993; Greenwood & Johnson, 1987). 이중 고용주의 부정적인 태도는 고용의 기화와 직업유지를 저해 하는 가장 큰 요인으로 간주되어져 왔으며, 다수의 연구자들 역시 장애인 실업률을 결정짓는 주요 요인들 중 하나는 장애인에 대한 고용주들이 태도임을 보고하고 있다(Unger, 2002; Thomas, Tomas & Joiner, 1993; Burton, Chavez & Kokaska, 1987).

대부분의 경우에 고용은 개인과 개인을 고용하는 고용주 간에 이루어지는 합의 과정이기 때문에(Smith et al., 2004), 고용주는 고용에 있어서 결정적인 권한을 가지게 된다. 또한 고용주는 단순히 직업을 제공하고 관리하는 역할에만 머무는 것이 아니라 고용을 통해 고용된 장애인로자가 고용을 성공적으로 유지하도록 원조하며 이를 통해 고용 활성화에 지대한 기여를 할 수 있다(Mullins, Rumrill, & Roessler, 1996; Gilbride & Stensrud, 1992). 정신지체인의 고용에 있어 고용주의 부정적인 태도는 고용의 기화와 직업유지를 저해 할 수 있으며, 다수의 연구자들 역시 장애인 실업률을 결정짓는 주요 요인으로 장애인에 대한 고용주들의 태도를 보고하고 있다(Unger, 2002).

Smith 등(2004)은 장애인 근로자와 일반 근로자에 대한 고용주의 만족도 비교를 통해, 일의 속도, 정확성, 작업 분위기에 대한 고용주의 만족도가 장애인 근로자에서 좀더 낮음을 보고하고 있으며, 대상자의 장애 형태에 대한 고용주의 태도도 다양하게 조사하여 보고하고 있다(Bricout & Bentley, 2000; Diksa & Rogers, 1996; Nietupski et al., 1996; Combs & Omvig, 1986; Fuqua, Rathburn, Grade, 1984; Grade & Toutges, 1983). 김삼섭(1997)은 장애인을 고용한 사업체의 고용주와 관리인을 대상으로 장애인의 직업적 성공 관련 요인을 알아본 결과, 중요 요인의 순서가 사회적 기술 요인군, 개인적 기술 요인군, 의사소통 기술 요인군, 작업관련 기술 요인군의 순으로 나타났음을 보고하였으며, 김순금(2000)은 충청남북도와 대전광역시 소재하고 있는 사업체의 고용주를 대상으로 장애인의 직업적 성공요인을 조사한 결과, 작업관련 기술군, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 사회적 기술군의 순으로 나타났음을 보고하였으며, 정신지체인의 직업적 성공 요인을 알아본 최경립(2001)의 연구의 결과도 이와 동일한 순으로 나타났음을 보고하고 있다. 박석돈과 조주현(2001)은 직업재활전문가와 고용주의 장애인고용에 관한 인식을 조사하여 법률의 이해도가 높고, 장애인과의 경험 평가가 긍정적이고, 재활기관과의 접촉횟수가 많을수록 고용가능성이 높아짐을 보고하였다.

장애인 고용 결정에 대한 고용주의 영향력이 크에도 불구하고, 이에 대한 객관적인 평가를 위한 평가 도구의 개발이나 지표 제시는 충분히 이루어지지 않고 있는 실정이다. 국외 연구의 경우, Graffam 등(2002)은 고용주의 의사결정에 영향을 미치는 요인을 개인적 요인, 관리요인, 비용 요인, 사회적 요인으로 나누어 알아본 결과, 개인위생 관리와 직무 수행도가 의사결정에 가장 중요한 요인임을 보고하고 있으며, Brady와 Rosenberg(2002)는 지원

고용을 평가할 수 있는 도구를 작업관련 일상생활 기술, 작업관련 행동, 작업관련 직무 책임의 세 영역으로 구성하여 개발하였다. Millington 등(1994)은 정신지체인에 대한 고용주의 인식이 태도와 고용 결정에 미치는 영향을 알아보기 위해, 기본 기술, 직무 기술과 능력, 개인적 책무(personal liability), 개인적 능력, 의존성, 상위 기술(advanced skills), 조직적 요구(organizational demands)로 측정 도구를 구성하였다. Millington과 Reed(1996)는 고용주의 장애인 고용 결정에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해, Millington 등(1994)의 연구에서 사용한 측정도구를 기초로 직무 지식·생산성 기술, 사회화와 정서적 대응 기술, 훈련가능성·과제 유연성, 의존성, 동기화·만족도의 5개 요인으로 척도를 구성하여 사용하였다. 국내 연구의 경우 박석돈과 조주현(2001)은 직업재활전문가와 고용주의 장애인고용에 관한 인식을 조사한 결과를 보고하였고, 김형완(2004)은 지원고용이 기업주의 고용만족도에 미치는 영향을 알아본 결과를 보고하였다.

평가도구 개발은 평가결과의 객관성을 높일 수 있는 표준화 과정, 즉 검사의 실시조건, 검사의 절차, 사용되는 지시문, 제한시간, 검사자, 채점기준, 해석방법 등의 모든 측면에서 일정한 순서와 방법에 따라 이루어질 수 있도록 해야 하며, 표준화 과정에서 제시되는 문항은 그 검사가 시행되는 지역사회와 문화적 상황에 알맞게 수정 보완되도록 해야 한다(이달엽 등, 2004). 연구를 위하여 검사도구 제작하기란 쉽지 않다. 그러므로 기존에 사용되고 있는 표준화 검사가 있으면 표준화검사를 사용하는 것이 연구의 질을 높이고 연구시간을 단축시킬 수 있는 방법이다. 그러나 표준화검사가 없거나 표준화검사가 있어도 연구의 목적에 부합되지 않으면 검사를 제작하여야 한다. 타당한 검사를 제작하기 위해서는 검사의 제작 절차 및 원리를 따라야 하는데, 성태제와 시기자(2006)는 다음과 같은 측정절차에 의한 검사제작 절차를 제시하였다; 첫째, 무엇을 측정할 것인지를 결정한다; 둘째, 연구대상인 측정대상을 선정한다; 셋째, 어떤 형태의 척도로 측정할 것인지를 결정한다; 넷째, 응답소요 시간을 결정한다; 다섯째, 응답시간과 비례한 문항 수를 결정한다; 여섯째, 문항을 제작한다; 일곱째, 검사의 내용타당도와 문항제작 원리 적용여부를 점검한다; 여덟째, 문항을 수정한다; 아홉째, 사전검사를 실시한다; 열째, 문항분석과 검사의 타당도와 신뢰도를 검증한다; 열한째, 문항을 수정·보안한다; 열두째, 검사를 완성한다(성태제와 시기자, 2006). 국외 연구에서 사용한 평가 척도들은 국내 실정에 맞게 수정 보완하여 타당화 하는 과정이 필요하며, 국내 연구의 경우 고용주의 인식이나 만족도와 같은 고용주의 장애인 고용에 대한 전반적인 태도를 알아본 결과를 보고하고 있어 이를 교육이나 훈련에 적용할 수 있는 지표로 활용하기 어렵다. 따라서 이 연구에서는 성태제와 시기자(2006)가 제시한 검사도구 제작의 절차에 따라 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 문항을 제작하고 수정하여 예비문항을 개발하고자 한다.

고용의 결정은 복잡하며, 모집, 선별, 고용의 여러 단계를 거치는 의사결정 과정이다(Roe, 1989). 이러한 고용의 단계들을 따라서 고용이 결정되어지며, 각각의 단계에서 고용주들은 결정 준거들을 적용하여 가장 적절한 근로자를 선별하게 된다(Bills, 1990;

Bedeian, 1989; Dickerson, 1987). 따라서 고용주가 장애인을 고용할 때, 고려하고 있는 사항이나 중요하게 생각하는 요인에 대한 정보는 직업재활 서비스의 성과 뿐 만 아니라, 지역사회 노동시장의 욕구에 맞는 직업재활 서비스를 계획을 수립하는데 도움을 줌으로써 직업재활의 성과를 높이는데 기여할 수 있다(Millington & Reed, 1996). 이러한 측면에서 볼 때, 정신지체인 고용 준거(employment expectations)의 개발은 고용주와 직업재활 전문가 간의 원활한 의사소통을 위해 필요하며, 고용주의 태도, 심리적 경향, 고용 결과 간의 관계에 대한 좀더 실용적인 관점을 제공할 수 있을 것이다(Millington, Szymanski & Hanley-Maxwell, 1994).

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 두 번째 단계로써, 첫 번째 단계인 문헌고찰을 통해 알아본 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 근거로(박은영, 김삼섭, 2006), 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비 문항을 개발하는데 그 목적이 있다.

연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째, 정신지체인 고용 준거의 예비문항을 구성할 세부 항목들은 무엇인가?
- 둘째, 정신지체인 고용 준거의 예비문항은 어떠한 문항들로 구성되는가?

II. 방법

1. 대상

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 문항을 개발하기 위해, 이 연구에서는 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 인식관련 문헌 고찰 결과(박은영, 김삼섭, 2006)를 바탕으로 정신지체인의 직업 훈련 및 취업에 3년 이상의 경력을 가진 전문가 4인이 참여하여, 각 요인별 세부항목을 결정하였다. 결정된 준거 구성 요인의 세부항목을 바탕으로 제작한 예비 문항의 이해도를 알아보기 위해, 정신지체인 직업훈련 및 취업을 담당한 경험이 3년 이상인 10명을 대상으로 문항 이해도 검사를 실시하였다.

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비문항의 적절성과 신뢰도를 알아보기 위해, 6개월 이상 근속하고 있는 정신지체인을 고용하고 있는 고용주 및 관리자 10명과 정신지체인 교육 및 직업훈련, 취업을 담당할 경험이 있는 전문가 10명을 대상으로 예비 조사를 실시하였다. 고용주 및 관리자는 서비스업 2명, 사업서비스업 2명, 제조업 6명으로 구성하였다.

2. 도구

정신지체인 고용 준거의 예비문항을 개발하기 위해, 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 인식관련 문헌 고찰 결과(박은영·김삼섭, 2006)를 이용하여 항목 평가지를 작성하였다. 이 결과에서는 선행연구들에서 제시하고 있는 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 인식 관련 세부 항목들을 ① 개인적 기술관련 요인 30개 항목, ② 작업 기술관련 요인 21개 항목, ③ 비용 및 관리 요인 19개 항목, ④ 사회적 기술관련 요인 10개 항목, ⑤ 고용주 및 사업체 관련 요인 5개 항목, ⑥ 사회적 환경관련 요인 11개 항목, ⑦ 동기 및 만족도 요인 4개 항목, ⑧ 행동 관련 요인 9개 항목의 총 8개 요인 109개 항목으로 분류하여 제시하고 있다. 각 요인들의 세부항목을 표로 작성하여 전문가들이 평가할 수 있도록 세부항목 평가지를 작성하였다.

정신지체인 고용 준거 세부항목 평가 결과를 바탕으로 선행연구에서 사용하였던 문항들을 참조하여 127개의 1차 예비문항 작성하였다. 작성한 1차 예비문항은 세부항목 각각에 대한 문항을 작성하고, 선행연구에서 의미가 유사한 문항들이 존재할 경우 한 항목에 대해 여러 문항을 작성하였다. 이를 직업재활 전문가와 함께 문항을 검토하여 의미가 유사하다고 판단되는 문항을 삭제하고 하나의 문장으로 평가하기 어렵다고 판단된 11개 항목들은 2개 이상의 문항으로 작성하여 95개의 문항을 완성하였다. 이러한 과정을 통해 작성한 1차 예비문항은 문항 이해도의 평가를 위해 ‘이해가 쉬움’일 경우 ○, ‘보통’일 경우 △, ‘이해가 어려움’의 경우 ×로 표시하도록 평가지를 구성하였다.

고용주의 정신지체인 고용 준거의 예비문항을 개발하기 위해, 문헌고찰의 결과를 바탕으로 준거 구성의 세부항목을 결정한 후, 문항이해도 평가를 거쳐 문항을 수정하여 예비검사지를 작성하였다. 평가 척도는 리커트식 5점 척도로 하였으며, 1점 매우 부적절함에서 5점 매우 적절함으로 배치하였다.

3. 절차

1) 정신지체인 고용 준거 세부항목 평가

고용주의 정신지체인 고용 준거의 구성 요인 세부항목을 결정하기 위해, 장애인 고용에 대한 고용주의 인식 및 태도관련 문헌고찰 결과를 특수교육 및 직업재활 전문가 4인에게 제시하여 평가하도록 하였다. 먼저, 연구의 목적을 설명한 후, 세부항목을 살펴보게 하였다. 세부항목들 중 정신지체인 고용 준거로써 적절하지 않은 항목을 체크하도록 하였다. 전문가의 4인의 평가 결과 75%의 일치율을 보인 항목은 세부항목에서 제외하였다. 또한 문항으로 작성하여 고용 준거로 삼기 어려운 세부항목을 제외하였는데, 개인적

기술관련 요인 세부 항목 중 장애형태와 장애정도, 고용주 및 사업체 관련 요인 세부 항목 중 장애인 고용에 대한 이전의 경험, 사업장 크기, 산업 종류, 고용주의 학력을 문항 작성 항목에서 제외하였다.

2) 정신지체인 고용 준거 예비문항 개발

정신지체인 고용 준거의 예비문항을 구성하기 위해 문항이해도 평가와 예비 검사를 실시하였다. 먼저 문항 이해도 평가에서는 연구자가 작성한 1차 예비문항을 대상으로 직업재활 전문가와의 논의를 통해 이해가 어렵거나 그 의미가 모호한 문항들을 수정하는 절차를 거쳐 문항이해도 평가를 위한 문항들을 완성하였다. 세부 항목 중 하나의 문항으로 알아보기 어렵다고 판단되는 항목은 2개 이상의 항목으로 구성하였는데, 작업 기술관련 요인의 세부 항목 중 할당된 대부분의 과제를 수행함과 작업환경을 청결하게 유지, 비용 및 관리 요인 중 부가적인 감독, 사회적 기술관련 요인 중 사회적 상호작용, 변화에 적응하기 어려움, 비난에 대한 반응, 조직몰입정도가 높음, 사회적 환경관련 요인 중 장애인과 함께 일하는 직원의 능력, 동기 및 만족도 요인 중 동기 항목에 관한 문항은 2개 문항으로 구성하였다. 동기 및 만족도 요인의 세부 항목 중 일에 대한 열정은 3개 문항으로 구성하였다. 정신지체인 고용 준거 세부항목 평가 결과 및 전문가와의 논의를 바탕으로 작성한 예비문항은 특수교육 및 직업재활 10명에게 제시하여 문항 이해도를 평가하도록 하였다. 문항 이해도가 보통이라고 나타난 경우가 30%이상인 문항들과 이해가 어려움으로 나타난 경우가 10%이상인 문항들은 수정·보완 대상으로 삼았다.

문항이해도 평가 결과를 바탕으로 문항들을 수정·보완하여 예비문항을 작성하였다. 문항이해도 평가에서 수정·보완해야할 문항들을 수정한 후, 다시 전문가들에게 평가를 의뢰하여 이해도의 변화를 알아보았으며, 문항이 이해하기 쉬워졌다고 평가될 때까지 수정·보완 절차를 반복하였다. 이러한 과정을 통해 작성한 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비문항의 적절성과 신뢰도를 알아보기 위해, 6개월 이상 근무하고 있는 정신지체인을 고용하고 있는 고용주 및 관리자 10명과 정신지체인 직업훈련 및 취업을 담당할 경험이 3년 이상인 전문가 10명을 대상으로 예비검사를 실시하였다. 먼저, 대상자들에게 연구의 목적을 설명 한 후, 문항을 평가하도록 하였다.

4. 자료처리

정신지체인 고용 준거 세부항목 평가와 문항이해도 평가 자료를 처리하기 위해서는 기술통계를 사용하였다. 세부항목 평가를 위해서는 평가자의 75%이상인 세부항목으로 적절하지 않다고 평가한 항목을 제외하였으며, 문항이해도 평가 자료는 30%이상에서 문

항이해도가 보통이라고 평가한 문항과 10%이상에서 어렵다고 평가한 문항을 수정·보안 대상으로 삼았다. 예비검사 자료를 처리하기 위해 문항 제거시 문항내적 합치도와 총점-문항 간의 상관을 알아보고, 문항 제거시 문항내적 합치도가 상승하는 문항들과 총점-문항 간의 상관이 유의하지 않은 문항을 삭제하였다. 문항 제거시 문항내적 합치도와 총점-문항 간의 상관을 알아보기 위한 자료처리는 SPSS(ver. 11.0K)를 사용하였다.

III. 결 과

장애인을 고용한 고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 8개 요인의 세부항목에 대한 전문가 평가를 통해 결정된 고용주의 정신지체인 고용 준거 세부항목과 이를 바탕으로 작성한 1차 예비문항에 대한 직업재활 전문가들의 문항이해도 평가 결과, 예비문항에 대한 전문가 및 고용주의 문항 평가 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 정신지체인 고용 준거 세부항목

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인의 세부항목을 평가하여 결정한 고용주의 정신지체인 고용 준거 세부 항목은 표 III-1과 같다.

표 III-1에서 보는 바와 같이, 개인적 기술관련 요인 중 사무처리능력, 결정력, 인성, 유연성, 전문성, 다른 사람을 가르치는 능력, 이력서 작성 기술의 7개 세부항목이 제외되어 22개의 세부항목이 결정되었다. 세부항목은 적절한 외모와 위생, 독립적 작업수행, 친절함, 문제해결능력, 의사결정능력, 출근율, 시간엄수, 금전관리능력, 수리능력, 읽기·쓰기능력, 자아의식, 개인스케줄 관리 능력, 작업스케줄 관리 능력, 신체적 능력, 기호의 이해, 독립생활 기술, 협상능력, 지각이나 결근시 알림, 약속 이행, 여가생활 기술, 이동 기술이었다.

작업 기술관련 요인 중 한 번에 여러 과제를 수행하는 능력이 제외되어 21개의 항목으로 구성되었다. 세부항목은 작업표준에 맞게 작업함, 할당된 대부분의 과제를 수행함, 생산성, 다른 사람과의 비슷한 작업율, 작업행동의 일관성, 스스로 작업을 시작하는 능력, 작업지속력, 새로운 과제를 배우는 속도, 이전에 배운 과제에 대한 수행도, 작업과제의 조직화, 작업과정의 이해, 안전하게 작업을 수행함, 작업환경의 청결 유지 및 효율적 활용, 작업기술, 지시 따르기, 필요시 도움 요청, 작업 목표의 이해, 도구 및 장비의 이해와 사용, 세부적이고 반복적인 지시의 필요, 근무시간에 자리를 비우지 않음이었다.

<표 III-1>

정신지체인 고용 준거 세부항목

요인	세부 항목
개인적 기술관련 요인	적절한 외모와 위생, 독립적 작업수행, 친절함, 문제해결능력, 의사결정 능력, 출근율, 시간엄수, 금전관리능력, 수리능력, 읽기·쓰기능력, 자아의식, 개인스케줄 관리 능력, 작업스케줄 관리 능력, 신체적 능력, 기호의 이해, 독립생활 기술, 협상능력, 지각이나 결근시 알림, 약속 이행, 여가생활 기술, 이동 기술
작업 기술관련 요인	작업표준에 맞게 작업함, 할당된 대부분의 과제를 수행함, 생산성, 다른 사람과의 비슷한 작업율, 작업행동의 일관성, 스스로 작업을 시작하는 능력, 작업지속력, 새로운 과제를 배우는 속도, 이전에 배운 과제에 대한 수행도, 작업과제의 조직화, 작업과정의 이해, 안전하게 작업을 수행함, 작업 환경의 청결 유지 및 효율적 활용, 작업기술, 지시 따르기, 필요시 도움 요청, 작업 목표의 이해, 도구 및 장비의 이해와 사용, 세부적이고 반복적인 지시의 필요, 근무시간에 자리를 비우지 않음
비용 및 관리 요인	부가적인 감독, 직업적 건강과 안전에 대한 생각, 부가적인 훈련 요구의 가능성, 작업장 조정에 대한 비용, 고용주를 위한 장려금의 유용성, 부가적인 도움의 유용성, 작업 동료에 대한 훈련의 유용성, 생산성에 기반을 둔 월급으로 접근, 부가 비용, 장애인 의무고용율, 의무고용율에 미치지 못하는 경우에 제재, 장애인 고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원, 장애인 고용 관리 비용 지원 제도, 장애인 생산품 우선구매 제도, 현장훈련 기회의 제공
사회적 기술관련 요인	조직몰입정도가 높음, 변화에 적응하기 어려움, 스트레스 참기, 작업동안의 상호작용, 사회적 상호작용, 비난에 대한 반응, 비구어적 의사소통 능력, 구어적 의사소통 능력, 적절한 언어사용과 예의
고용주 및 사업체 관련 요인	적절한 직무배치
사회 환경관련 요인	장애인과 함께 일을 하는 직원의 능력, 사회적 책임에 대한 신념, 장애인식 개선 캠페인, 사회적 이미지의 증가, 작업장에서 사회적 통합의 기회, 소비자에 의한 부정적인 반응에 대한 생각, 현저한 장애에 대한 다른 사람들의 불편함, 부모의 지원, 장애인 고용관련 기관의 존재
동기 및 만족도 요인	동기, 만족도, 일에 대한 열정, 역동성
행동 관련 요인	부적절한 사회적 행동, 정서적 안정 유지, 작업장 밖에서의 문제

비용 및 관리 요인에서는 이직, ADA에 관한 고용주의 지식, 해고가 어렵다는 생각, 최저임금제의 세부항목이 제외되어 15개 세부항목으로 구성되었다. 세부항목은 부가적

인 감독, 직업적 건강과 안전에 대한 생각, 부가적인 훈련 요구의 가능성, 작업장 조정에 대한 비용, 고용주를 위한 장려금의 유용성, 부가적인 도움의 유용성, 작업 동료에 대한 훈련의 유용성, 생산성에 기반을 둔 월급으로 접근, 부가 비용, 장애인 의무고용율, 의무고용율에 미치지 못하는 경우에 제재, 장애인 고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원, 장애인 고용 관리 비용 지원 제도, 장애인 생산품 우선구매 제도, 현장훈련 기회의 제공이었다.

사회적 기술관련 요인에서는 면접 능력의 세부항목이 제외되어 9개 세부항목으로 구성되었다. 세부항목은 조직몰입정도가 높음, 변화에 적응하기 어려움, 스트레스 참기, 작업동안의 상호작용, 사회적 상호작용, 비난에 대한 반응, 비구어적 의사소통 능력, 구어적 의사소통 능력, 적절한 언어사용과 예의이었다.

고용주 및 사업체 관련 요인의 세부항목 고용주의 학력이 제외되어 1개의 세부항목으로 구성되었다. 한 요인을 설명하기 위해 최소 3문항이상이 포함되어야 하는데(박형숙, 박인숙, 강인순, 1998), 고용주 및 사업체 관련 요인의 경우 1개의 세부항목으로 구성되어 이는 한 요인을 설명하기에 부족함으로 전문가들과 논의하여 세부항목을 비용 및 관리요인에 추가하기로 하였다.

사회적 환경관련 요인의 세부항목 중 다른 소외집단을 고용해야 하는 중압감과 통합 작업계획에 고용주의 참여가 제외되어 9개 세부항목으로 구성되었다. 세부항목은 장애인과 함께 일을 하는 직원의 능력, 사회적 책임에 대한 신념, 장애 인식 개선 캠페인, 사회적 이미지의 증가, 작업장에서 사회적 통합의 기회, 소비자에 의한 부정적인 반응에 대한 생각, 현저한 장애에 대한 다른 사람들의 불편함, 부모의 지원, 장애인 고용관련 기관의 존재이었다.

동기 및 만족도 요인에서 제외된 항목은 없었으며, 세부항목은 동기, 만족도, 일에 대한 열정, 역동성이었다.

행동 관련 요인 중 기괴한 행동을 보임, 기억력 저하, 판단력 저하, 자기 세계에 빠져 있음, 세부적인 것에 집착함, 정신적 문제의 항목이 제외되어 3개 항목으로 구성되었으며, 세부항목은 부적절한 사회적 행동, 정서적 안정 유지, 작업장 밖에서의 문제이었다.

2. 정신지체인 고용 준거 예비문항

정신지체인 고용 준거 예비 문항을 개발하기 위해 문항이해도 평가와 예비 검사를 실시한 후, 최종 예비 문항을 구성하였다.

1) 문항이해도 평가 결과

정신지체인 고용 준거 세부항목 평가를 바탕으로 예비문항을 작성하여 문항이해도를 평가한 결과는 표 III-2와 같다.

<표 III-2> 문항이해도 평가 결과

요인	이해가 어려움 10%이상	이해가 보통 30%이상
개인적 기술관련 요인	0	3
작업기술 관련 요인	2	2
비용 및 관리 요인	3	4
사회적 기술 관련 요인	1	2
사회적 환경관련 요인	0	3
동기 및 만족도 요인	0	1
행동 관련 요인	0	2
합계	6	17

문항이해도 평가 결과는 표 III-2에서 나타난 바와 같이, 전문가 10%이상에서 이해가 어렵다고 평가한 문항이 6문항이었으며, 30%이상에서 이해가 보통이라고 평가한 문항은 17문항으로 나타났다. 문항이해도가 낮게 나타난 문항들을 수정·보완하고 자료처리의 편의를 위해 각 문항에 코드를 부여하여 예비문항을 작성하였다.

2) 예비검사 결과

정신지체인 고용 준거 문항이해도 평가 결과를 바탕으로 작성한 예비문항에 대한 문항의 적절성을 알아보기 위해 예비검사를 실시한 후, 문항내적 합치도를 알아보았다. 문항 전체의 문항내적 합치도는 Cronbach $\alpha = .9770$ 이었으며, 문항 제거시 문항내적 합치도를 알아본 결과는 표 III-3과 같다.

<표 III-3> 문항 제거시 문항내적 합치도

문항코드	문항 제거시 신뢰도	문항코드	문항 제거시 신뢰도	문항코드	문항 제거시 신뢰도	문항코드	문항 제거시 신뢰도
A1	.9768	H1b	.9770	A2	.9767	F8	.9768
B1	.9768	A15	.9768	B16b	.9767	A3b	.9771
C1	.9769	B14	.9770	B17	.9768	A4	.9763
D1	.9765	A16a	.9766	A20	.9768	B4a	.9771
E1	.9770	B13	.9765	A21	.9768	C7	.9766
B10	.9767	C2	.9768	B18	.9763	D9	.9765
A10	.9764	C3	.9773	B19	.9767	G4b	.9767
C1A	.9769	D3b	.9766	C12	.9769	A6	.9766
D1A	.9767	D4	.9769	C13	.9770	B4b	.9764
F1	.9768	F3a	.9771	D5b	.9765	B5	.9766
G1	.9770	G2b	.9769	D7b	.9765	C8	.9768
H1a	.9769	H2	.9768	C15	.9768	F9	.9769
A11	.9770	A17	.9763	A5	.9771	B9	.9764
A12	.9769	A18	.9767	B3	.9768	G3	.9766
A13	.9772	B15	.9768	D8	.9770	A7	.9767
A14	.9770	B16	.9766	F5	.9771	A8	.9770
B11	.9768	C4	.9767	F6	.9771	B6	.9768
B12	.9766	C5	.9765	A3a	.9768	B7	.9772
C10	.9775	D5a	.9765	B2	.9766	C9	.9766
C11	.9773	D7a	.9771	B20	.9766	G4c	.9767
D2	.9764	F3b	.9768	C14	.9767	A9	.9768
D3a	.9769	F4	.9768	D6	.9767	B8	.9766
F2	.9773	H3	.9767	F7	.9768	C6	.9770
G2a	.9767	A19	.9764	G4a	.9768		

표 III-3에서 나타난바와 같이, 문항 제거시 문항내적 합치도가 높아진 문항은 A13, C10, C11, F2, C3, F3a, D7a, A5, F5, F6, A3b, B4a, B7의 13문항이었다.

정신지체인 고용 준거의 예비문항으로써 적절하지 않은 문항을 알아보기 위해 총점-문항간 상관관계를 알아본 결과는 표 III-4와 같다.

<표 III-4> 총점-문항간 상관관계

문항코드	총점-문항간 상관관계	문항코드	총점-문항간 상관관계	문항코드	총점-문항간 상관관계	문항코드	총점-문항간 상관관계
A1	*.555*	H1b	.438	A2	*.627*	F8	*.570*
B1	.580*	A15	*.547*	B16b	*.609*	A3b	.373
C1	*.451*	B14	.426	B17	*.584*	A4	*.882*
D1	*.733*	A16a	*.673*	A20	*.614*	B4a	.323
E1	.396	B13	*.735*	A21	*.594*	C7	*.708*
B10	*.632*	C2	*.896*	B18	*.873*	D9	*.816*
A10	*.829*	C3	.114	B19	*.665*	G4b	*.614*
C1A	*.462*	D3b	*.697*	C12	*.483*	A6	*.752*
D1A	*.642*	D4	*.448*	C13	.423	B4b	*.803*
F1	*.528*	F3a	.251	D5b	*.759*	B5	*.681*
G1	.364	G2b	.436	D7b	*.765*	C8	*.577*
H1a	*.457*	H2	*.610*	C15	*.763*	F9	*.461*
A11	.393	A17	*.865*	A5	.363	B9	*.827*
A12	*.493*	A18	*.654*	B3	*.584*	G3	*.675*
A13	.107	B15	*.580*	D8	.385	A7	*.706*
A14	.362	B16	*.694*	F5	.345	A8	.402
B11	*.559*	C4	*.679*	F6	.254	B6	*.583*
B12	*.722*	C5	*.733*	A3a	*.592*	B7	.241
C10	.216	D5a	*.818*	B2	*.682*	C9	*.703*
C11	.260	D7a	.222	B20	*.694*	G4c	*.653*
D2	*.851*	F3b	*.605*	C14	*.653*	A9	*.572*
D3a	*.485*	F4	*.619*	D6	*.650*	B8	*.690*
F2	.132	H3	*.661*	F7	*.569*	C6	.417
G2a	*.658*	A19	*.815*	G4a	*.523*		

* p < .05

표 III-4에서 나타난 바와 같이, 총점-문항간 상관관계가 유의하지 않은 문항은 E1, G1, A11, A13, A14, C10, C11, F2, H1b, B14, C3, F3a, G2b, D7a, C13, D8, F5, F6, A3b, B4a, A8, B7, C6의 23문항으로 나타났다. 문항 제거시 문항내적 합치도와 총점-문항간 상관관계를 고려하여 삭제한 문항을 요인별로 정리하면, 개인적 기술관련 요인 5 문항, 작업 기술관련 요인 3문항, 비용 및 관리 요인 6문항, 사회적 기술관련 요인 3문항, 사회적 환경관련 요인 4문항, 동기 및 만족도 요인 1문항, 행동 관련 요인 1문항인 것으로 나타났다.

3) 정신지체인 고용 준거의 예비문항

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비 문항은 표 III-5와 같다.

<표 III-5> 정신지체인 고용 준거 예비문항

요인	문항
개인적 기술관련 요인	개인위생 및 외모관리를 할 수 있다.
	일상생활 및 신변처리 등의 독립생활이 가능하다.
	스스로 출·퇴근할 수 있다.
	직장인으로서 만족하는 모습을 보인다.
	개인 스케줄을 관리할 수 있다.
	갈등 상황에서 이를 해결할 수 있는 능력이 있다.
	지각이나 결근시 미리 회사에 알린다.
	직장 내에서 발생하는 일상적인 일에 대한 결정을 스스로 할 수 있다.
	결근을 하지 않는다.
	약속을 지킨다.
	여가를 스스로 활용할 수 있다.
	쉬는 시간을 엄수한다.
	감독자가 없어도 직무를 원만하게 수행할 수 있다.
	작업 스케줄을 따를 수 있다.
	성격이 상냥하고 친절하다.
	간단한 계산을 할 수 있다.
	작업 기술관련 요인
새로운 과제를 배우는 속도가 느린 편이다.	
자신이 맡은 일의 진행과정을 알고 있다.	
방해가 있어도 작업을 지속할 수 있다.	
장비 및 도구의 사용법을 이해한다.	
이전에 배운 과제를 잘 수행한다.	
작업장을 효율적으로 활용한다.	
작업장 정리정돈을 잘한다.	
작업도중 자리를 뜨는 경우가 종종 있다.	
스스로 작업을 시작할 수 있다.	
구체적이고 반복적인 지시가 필요하다.	
장애인의 작업완성도가 만족스럽다.	
작업을 생산 공정애 맞추어 수행한다.	
감독자가 시정을 요구하면 그에 따른다.	
1일 작업 목표량을 달성한다.	
작업 표준에 맞게 작업한다.	
작업 관련 행동에 일관성이 있다.	
작업장의 안전수칙을 잘 따른다.	
작업 생산성이 좋다.	

<표 III-5>

정신지체인 고용 준거 예비문항

요인	문항
비용 및 관리 요인	고용 후 지속적인 서비스 및 지원이 필요하다. 별도의 감독이 필요하다. 장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용에 대한 지원제도가 있다. 장애인 생산품 우선구매제도가 회사 운영에 도움이 된다. 현장훈련 기회를 제공할 수 있다. 건강관리나 안전 상의 문제가 뒤따른다. 작업장 변경에 따른 비용 부담이 없다. 고용주를 위한 유용한 장려금 제도가 있다. 직장동료들에게 유용한 장애인식 교육을 제공 받을 수 있다. 생산성과 비교해 적당한 임금을 지불한다. 작업 하는 동안 추가적인 지원 비용이 필요하다.
사회적 기술관련 요인	다른 사람들과 잘 어울린다. 다른 사람을 대할 때 스스로 붙임성 있게 다가간다. 동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다. 새로운 업무나 상황에 잘 적응한다. 일상의 사소한 변화에 적응하지 못한다. 상대방의 말을 잘 듣고 질문에 답할 수 있다. 지적사항이 있을 경우 이에 대하여 적절하게 반응한다. 타인의 비판을 수용한다. 스트레스 상황을 잘 견딘다. 직장 문화를 이해하고 적응할 수 있다. 적절한 언어를 사용하며 예의를 갖추어 행동한다.
사회적 환경관련 요인	현저한 장애로 인해 다른 직원들이 불편해 한다. 장애인 고용에 대한 직원들의 이해와 협조가 가능하다. 필요하면 적절한 도움을 받을 수 있는 장애인 고용관련 기관 (장애인복지관, 장애인고용촉진공단 등)이 있다. 정신지체인을 고용하는 것이 고객에게 부정적 영향을 미치지 않는다. 장애인 고용과 관련된 가족의 지원이 있다. 장애인에 대한 이해를 도울 수 있는 인식 개선 캠페인이 있다.
동기 및 만족도 요인	자신이 맡은 일에 대해 흥미를 가지고 있다. 건강한 신체와 더불어 매사에 의욕적이다. 일에 대한 긍지를 가지고 있다. 매일 맡은바 일에 최선을 다하고 있다. 회사에서 일을 열심히 배우려고 노력한다.
행동 관련 요인	비장애인들이 수용할 수 있는 행동을 하거나 태도를 보인다. 작업장 밖에서 문제를 일으킨다. 감정의 변화가 자주 있다.

표 III-5와 같이 정신지체인 고용 준거는 총 72문항으로 구성되었으며, 요인별로 개인적 기술관련 요인 16문항, 작업 기술관련 요인 19문항, 비용 및 관리 요인 11문항, 사회적 기술관련 요인 11문항, 사회적 환경관련 요인 6문항, 동기 및 만족도 요인 5문항, 행동 관련 요인 3문항이었다.

IV. 논 의

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 두 번째 단계로써, 첫 번째 단계인 문헌고찰을 통해 알아본 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 근거로(박은영·김삼섭, 2006), 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비 문항을 개발하는데 그 목적이 있었다.

연구를 위하여 검사도구를 제작하기란 쉽지 않으므로, 기존에 사용되고 있는 표준화 검사가 있으면 이를 사용하는 것이 연구의 질을 높이고 연구시간을 단축시킬 수 있는 방법이다. 그러나 표준화 검사가 없거나 표준화 검사가 있어도 연구의 목적에 부합되지 않으면 검사를 제작하여야 한다. 검사도구 제작에 있어 그 첫 번째 단계는 무엇을 측정할 것인지와 측정대상을 선정하는 것이다(성태제, 2004). 이 연구에서 구성하고자 하는 정신지체인 고용 준거는 국내·외에 표준화 검사가 존재하지 않기 때문에, 정신지체인 고용 준거를 제작하기 위해 첫 번째 단계로서, 문헌고찰을 통해 분석한 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 근거로 전문가의 심도 있는 평가를 통해 정신지체인 고용 준거로 적절한 세부항목을 결정하였다. 정신지체인의 직업 훈련 및 취업에 3년 이상의 경력을 가진 전문가 4인에게 평가를 의뢰하였고, 고용 준거로써 적절하지 않은 항목을 체크하도록 하여 전문가의 4인의 평가 결과 75%의 일치율을 보인 항목은 세부항목에서 제외하였다.

장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 인식에 영향을 미치는 요인 중 전문가 평가를 통해 정신지체인 고용 준거의 세부항목을 선별한 결과, 개인적 기술관련 요인 중 사무처리능력, 결정력, 인성, 유연성, 전문성, 다른 사람을 가르치는 능력, 이력서 작성 기술의 7개 세부항목이 제외되어 22개의 세부항목이 결정되었다. 작업 기술관련 요인 중 한번에 여러 과제를 수행하는 능력이 제외되어 21개의 항목으로 구성되었고, 비용 및 관리 요인에서는 이직, ADA에 관한 고용주의 지식, 해고가 어렵다는 생각, 최저임금제의 세부항목이 제외되어 15개 세부항목과 고용주 및 사업체 관련 요인의 1개 세부항목이 추가되어 16개 항목으로 구성되었다. 사회적 기술관련 요인에서는 면접 능력의 세부항

목이 제외되어 9개 세부항목으로 구성되었고, 사회적 환경관련 요인의 세부항목 중 다른 소외집단을 고용해야 하는 중압감과 통합 작업계획에 고용주의 참여가 제외되어 9개 세부항목으로 구성되었다. 동기 및 만족도 요인에서 제외된 항목은 없었으며, 세부항목은 동기, 만족도, 일에 대한 열정, 역동성이었고, 행동 관련 요인 중 기괴한 행동을 보임, 기억력 저하, 판단력 저하, 자기 세계에 빠져 있음, 세부적인 것에 집착함, 정신적 문제의 항목이 제외되어 3개 항목으로 구성되었다(표 III-1 참조).

문항을 제작한 후 측정내용에 대해 전문가에게 문항내용을 검토 받는 절차는 필수적이라 할 수 있다. 연구자는 연구에 몰입하는 경향이 있으므로 검사내용에 대해 전문가에게 조언을 구하여 내용 타당도를 검증받는 절차가 필요하며, 문항이 검사대상에게 적절한 수준의 어휘로 작성되었는지를 검토하는 것 또한 필요하다(성태제, 2004). 이를 위해 이 연구에서는 문항 제작 후 정신지체인 직업훈련 및 취업을 담당할 경험이 3년 이상인 10명을 대상으로 문항 이해도 검사를 실시하였다. 문항이해도 평가 결과, 전문가 10%이상에서 이해가 어렵다고 평가한 문항이 6문항이었으며, 30%이상에서 이해가 보통이라고 평가한 문항은 17문항으로 나타났다. 문항이해도가 낮게 나타난 문항들을 수정·보완하여 예비문항을 작성하였다.

문항 작성 후에는 예비 조사를 통해 문항을 분석하는 과정이 필요하다. 이 과정에서 문항의 변별도를 계산하여 문항 변별력이 낮은 문항은 수정하거나 제거하여야 한다. 문항변별도란 문항이 연구대상을 얼마나 잘 변별해주는지의 정도이다. 문항변별도란 문항이 연구대상을 얼마나 잘 변별해주는지의 정도이다. 어떤 지각이나 인식을 측정하는 질문지에서 어떤 문항에 높은 점수를 얻은 연구대상의 전체점수가 높다면 그 문항은 변별력이 높다고 할 수 있다. 만약 전체 점수가 높은 연구대상들이 어떤 문항에서 낮은 점수를 얻었다면 이 문항은 변별력이 낮은 문항이다. 문항변별도는 검사의 총점과 문항점수와의 상관계수에 의하여 추정한다(성태제, 2001).

문항변별도에 의해 문항을 제거하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나, 이 연구에서는 문항내적 합치도 분석과 고전검사이론에 의한 문항변별도를 통해 문항을 분석하고 삭제하였다. 문항내적일치도 신뢰도 계수를 통해 개발한 문항들의 신뢰도를 구한다. 각 하위구인의 Cronbach α 를 구하여 그 구인을 측정하는 문항을 하나씩 제거했을 때 구해지는 Cronbach α 값으로 그 문항의 신뢰성 여부를 판단하는 기준으로 삼는다. 즉, 다른 문항등과 동일한 구인을 제대로 측정하지 못하기 때문에, 그 문항을 제거하면 검사의 신뢰도가 올라가는 문항들을 제거한다. 고전검사이론에 의한 문항 변별도 분석은 문항과 총점간의 상관계수 값에 의해 이루어진다. 문항의 변별도를 판단하는 절대적인 기준은 없으나 일반적인 기준은 .10~.19인 경우 '변별도가 매우 낮다', .20~.29는 '변별도가 낮다', .30~.39는 '변별도가 적절하다', .40이상은 '변별도가 높다'라고 본다(성태제, 1995).

이 연구에서는 좀더 엄격한 기준을 적용하여 문항과 총점간의 상관관계가 유의하지 않은 문항들을 제거하였다. 문항내적 합치도의 분석과 고전검사이론에 의한 문항 변별

도 분석을 통해 개인적 기술관련 요인 5문항, 작업 기술관련 요인 3문항, 비용 및 관리 요인 6문항, 사회적 기술관련 요인 3문항, 사회적 환경관련 요인 4문항, 동기 및 만족도 요인 1문항, 행동 관련 요인 1문항으로 총 23개의 문항을 삭제하여 72개의 예비문항을 구성하였다.

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비 문항을 개발하는데 그 목적이 있었으며, 정신지체인 고용 준거의 개발은 고용주와 직업재활 전문가 간의 원활한 의사소통을 위해 필요하며, 고용주의 태도, 심리적 경향, 고용 결과 간의 관계에 대한 좀더 실용적인 관점을 제공할 수 있으리라 예상된다(Millington, Szymansk & Hanley-Maxwell, 1994). 검사도구를 제작하기 위해서는 예비 검사를 통한 문항의 적절성과 내용 타당도 검증과 더불어 구성 타당도와 신뢰도를 분석하는 과정이 필요하기 때문에, 연구를 통해 구안한 예비문항을 정신지체인 고용 준거 개발에 활용하기 위해서는 구성타당도의 검증이 필요하다 할 수 있다.

참고문헌

- 교육인적자원부 (2005). **2005년 특수교육 실태조사서**. 서울: 동 저자.
- 김삼섭 (1997). 장애인의 직업적 성공 관련 요인에 관한 연구. **특수교육논집**, 3, 1-19.
- 김순금 (2000). 고용주가 요구하는 장애인의 직업적 성공요인. 미간행 석사학위논문. 공주대학교 대학원.
- 김형완 (2004). 지원고용이 기업주의 고용만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 정신지체장애인을 중심으로. **직업재활연구**, 14(1), 1-40.
- 박석돈, 조주현. (2004). 직업재활전문가와 고용주의 장애인고용 인식에 영향을 미치는 요인. **특수교육학연구**, 38(4), 257-284.
- 박은영, 김삼섭 (2006). 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 I: 문헌고찰. **특수교육저널: 이론과 실천**, 7(1), 215-241.
- 박형숙, 박인숙, 강인순 (1998). **간호학 연구방법론**. 서울: 학지사.
- 성태제 (1995). **타당도와 신뢰도**. 서울: 양서원.
- 성태제 (2001). **문항반응이론의 이해와 적용**. 서울: 교육과학사.
- 성태제 (2004). **교육연구방법의 이해**. 서울: 학지사.
- 성태제, 시기자 (2006). **연구방법론**. 서울: 학지사.
- 이달엽, 박희찬, 김동일, 박혜진 (2004). 발달장애인 지역사회 적응기술 척도 개발에 관한 연구. **직업재활연구**, 14(2), 183-215.
- 최경림 (2001). 정신지체인의 직업적 성공 요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 호남대학교 대학원.
- Bedeian, A. (1989). *Management*. New York: Dryden Press.

- Bills, D. (1990). Employers's use of job history data for making hiring decisions: A fuller specification of job assignment and status attainment. *The Sociological Quarterly*, 31(1), 23-35.
- Brady, M. P., & Rosenberg, H. (2002). Job observation and behavior scale: A supported employment assessment instrument. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 37(4), 427-433.
- Bricout, J. C., & Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-95.
- Burton, L. F., Chavez, J. A., & Kokaska, C. J. (1987). Employability skills: A survey of employers' opinions. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 71-74.
- Combs, I. H., & Omgvig C. P. (1986). Accommodation of disabled people into employment: Perceptions of employers. *Journal of Rehabilitation*. 32(2), 42-45.
- Dickerson, E. (1987). The hiring decision: Assessing fit in the workplace. *Management Solutions*, 32(1), 24-30.
- Diksa, E., & Rogers, E. S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer attitude questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 31-44.
- Fuqua, D. R., Rathburn, M., & Grade, E. M. (1984). A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 15(1), 40-43.
- Gilbride, D., & Stensrud, R. (1992). Demand-side job development: A model for the 1990s. *Journal of Rehabilitation*, 58, 34-39.
- Grade, E., & Toutges, G. (1983). Employers' attitudes toward hiring epileptics: Implications for job placement. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 26(5), 535-556.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-181.
- Greenwood, R., & Johnson, V. A. (1987). Employer perspectives on workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 37-45.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. H. (1993). Determinants of attitudes of New York state employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-54.
- Millington, M. J., & Reed, C. A. (1996). Employment expectations in rehabilitation counselling: Factors of employment selection. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(3), 215-227.
- Millington, M. J., Szymanski, E. M., & Hanley-Maxwell, C. (1994). Effect of the label of mental retardation on employer concerns and selection. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 38(1), 27-43.
- Mullins, J. A., Rumrill, P. D., & Roessler, R. T. (1996). The role of the rehabilitation

- placement professional in the ADA era. *Work*, 6, 3-10.
- Nietupski, J., Harne-Nietupski, S., vanderHart, N. S., & Fishback, K. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31(4), 310-323.
- Roe, R. (1989). Designing selection procedures. in P. Herriot(Ed.), *Assessment and selection in organizations: Methods and practice for recruitment and appraisal*(pp. 127-142). New York: Weley.
- Rubin, S., & Roessler, R. (1987). *Foundations of the vocational rehabilitation process*(3rd ed.). Austin TX: Pro-Ed.
- Smith, K, Webber, L, Graffam, J., & Wilsion, C. (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, 165-173.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, 61-69.
- Thomas, T. D., Tomas, G., & Joiner, J. G. (1993). Issues in the vocational rehabilitation of persons with serious and persistent mental illness: A national survey of counselor insights. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 16(4), 129-134.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.
- Wehman, P., Kregel, J., Banks, P. D., Hill, M., & Moon, M. S. (1987). Sheltered verses supported work programs: A second look. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 31, 42-53.

The second basic study on development of employment selection criteria for mental retardation: development of the pilot questionnaire

Eun Young Park

Kongju University

Sam Sup Kim

Kongju University

<Abstract>

This study was the second basic study on development of employer's employment selection criteria for mental retardation. The purpose of this study was to develop the pilot questionnaire be based on results of literature review about employer's attitude about employment of people with disability. For this, items of employment selection criteria for mental retardation was sorted by vocational rehabilitation professionals and the questionnaire was made out. The easy comprehensive questionnaire was constructed through assessing easy of understanding by vocational rehabilitation professionals. This questionnaire was constructed the pilot questionnaire of employment selection criteria for mental retardation through analysing questionnaire in point by vocational rehabilitation expert and employer and manager of mental retardation above 6 months. Construct validity of the pilot questionnaire will be necessary to development of employment selection criteria for mental retardation.

<Key Words> Employer, mental retardation, employment selection criteria, the pilot questionnaire