

## 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 I: 문헌고찰

박 은 영\*

공주대학교 대학원 박사과정

김 삼 섭

공주대학교 특수교육과

---

### 《요 약》

---

이 연구는 고용주의 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 첫 번째 단계로써, 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 국내외의 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 관심 요인 관련 문헌을 고찰하고자 하는데 그 목적을 두었다. 이를 위해 1980년대 이후 출판된 관련 논문 62편의 내용을 분석하여, 장애인 근로자에 대한 고용주의 태도 관련 주요 요인을 총 8개로 분류할 수 있었다. 보고 빈도가 높은 요인을 순서대로 제시하면 개인적 기술관련 요인, 작업 기술관련 요인, 비용 및 관리 요인, 사회적 기술 관련 요인, 고용주 및 사업체 관련 요인, 사회 환경관련 요인, 동기 및 만족도 요인, 행동 관련 요인이었다. 이를 고용주가 정신지체인 고용 준거 개발에 활용하기 위해서는 특수교육 및 직업재활 전문가들과의 협의를 통해 정신지체인이 근무하고 있는 작업 환경과 국내 실정에 맞도록 수정·보완하는 과정이 이루어져야 할 것이다.

---

주제어 : 고용주, 정신지체인, 고용 준거

---

## 1. 서론

장애인의 취업률에 대한 최근자료를 살펴보면, 장애인의 취업률이 낮다는 것을 알 수 있으며, 이중 정신지체인의 취업률은 그들의 취업욕구에 비해 낮다는 것을 알 수 있다. 특수학교를 졸업한 고등부 학생들의 경우 취업률은 28.1%, 특수학급의 경우 취업률은 39.3%, 일반학급의 경우 취업률은 21.6%로 나타나고 있다(교육인적자원부, 2005). 또한 2005년도 1/4분기 장애인 고용 동향을 통해 정신지체인과 다른 유형의 장애인간의 고용 현황을 비교해 보면, 전체 장애인 취업수 분포는 지체장애 41.1%, 뇌병변 4.8%, 시각장애 7.0%, 청각장애 19.3%, 언어장애 2.6%, 정신지체 17.9%, 정신장애 5.2%, 기타 2.1%로

---

\* 제1저자, 교신저자(mikiyoung019@hanmail.net)

나타났고, 취업률은 전체 15.4%, 지체장애 15.9%, 뇌병변 12.3%, 시각 10.5%, 청각 21.7%, 언어 19.1%, 정신지체 13.8%, 정신장애 15.5%, 기타 10.7%로 나타났다. 정신지체인의 경우 다른 유형의 장애인에 비해 다소 높은 취업률을 나타내고는 있으나, 구인율 12.1%, 구직율 19.9%로 구직율에 비해 구인율이 현저히 낮다는 것을 알 수 있다. 장애 유형별 취업수와 취업률을 살펴보면 정신지체인의 취업수는 17.9%로 지체장애를 제외한 다른 장애 유형에 비해 취업수가 높은 것으로 나타나고 있으나, 취업률은 13.82%로 지체, 청각, 언어, 정신장애의 다른 장애 유형에 비해 낮은 것으로 나타나고 있다(한국장애인고용촉진공단, 2005).

정신지체인의 취업 문제에 있어 해결해야 할 중요한 문제로 나타난 것은 직업의 유지 즉 직업적 성공과 관련된 것이다. 한국보건사회연구원의 2000년 장애인실태조사에 따르면, 정신지체 근로자의 주당 근무일수는 5.72일, 1일 평균 근무시간 9.47시간으로 다른 유형의 장애인들보다 다소 높게 나타난 반면, 전체 취업 기간은 111.67개월, 월 평균 수입은 29만원으로 전체 취업기간 평균 181.30개월, 전체 평균 수입 79.18만원 보다 현저히 낮은 비율을 보이는 것을 알 수 있다. 취업기간은 고용을 유지하는 기간을 나타내는 것으로 정신지체인이 고용을 유지하는데 어려움이 따르고 있음을 보여주고 있는 것이라 할 수 있다.

한 직장에서 직업적 성공 즉, 직업안정을 이루었는지를 알 수 있는 방법으로는 직업유지를 알아보는 것이 있다. 장애인의 직업유지의 정의는 연구자에 따라 다른데, 직업재활 성과의 한 부분으로서 장애인이 취업을 하고 실제적으로 직장 생활을 유지해 나가는 것으로 정의하기도 하고(이금진, 2000), 직업재활 과정의 마지막 단계로서 장애인이 직장생활에 적응할 수 있도록 원조하는 것으로 정의하기도 하며(이상욱과 박주영, 2002), 지역사회에서 일정 기간 이상 일을 하면서 지역사회에 통합되는 과정(심경순, 2003)으로 정의하기도 한다.

장애인의 직업유지 요인에 관한 연구들을 보면, Chaffing(1969)은 중증장애인들의 직업유지에 필요한 기본적인 요인으로 생산율을 들면서, 생산율이 장기간의 직업유지와 밀접한 관련이 있다고 하였다. 또한 직무만족도는 효율성·독립성·흥미·협동심·신중성·책임감·즐거움 등에 영향을 미침으로써, 장애인의 직업유지와 밀접한 관련이 있음이 밝혀졌다. 이 밖에 감독자의 지시에 따르기, 감독자의 비판 혹은 교정에 대한 적절한 반응, 짜증나게 하는 혹은 기괴한 행동의 억제, 직접적인 감독을 받지 않은 채 독립적으로 작업수행, 적절한 개인적 용모 유지 등도 직업유지와 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Foss & Peterson, 1981).

정신지체인의 직업유지에 대한 관련 논문들은 직업유지에 미치는 다양한 요인들에 관한 분석을 제시하고 있다. 이체식(2005)은 일반적 특성, 개념적 기술, 사회적 기술, 직업적 기술, 사회적 지지의 다섯 가지 직업유지 요인이 정신지체인의 직업유지 기간과 이직경험 횟수, 이직경험 유무에 미치는 영향을 연구하였다. 그 결과, 직업적 유지기간에

유의한 영향을 주는 변인들은 일반적 특성 중에서 직종, 종업원 수, 장애인 수, 작업지도원 유무, 사회적 기술요인 중에서 안전능력, 금전관리능력, 직업적 기술요인 중에서 직업생활태도, 작업도구수행능력, 직업적 행동특성, 사회적 지지요인 중에서 전문가 지지 등으로 나타났다. 또한, 이직경험 횟수에 유의한 영향을 주는 변인들은 일반적 특성 중에서 월평균임금, 복리후생시설 수, 직종, 개념적 기술요인 중에서 수 개념, 직업적 기술요인 중에서 직업생활태도, 직업적 행동특성으로 나타났다. 그리고 이직경험 유무에 유의하게 영향을 주는 요인은 일반적 특성요인 중에서 직종, 복리후생시설 수, 직업적 기술요인에서 직업생활태도, 작업동료와의 협조성인 것으로 나타났다. 즉, 일반적 특성요인 중 종업원 수, 장애인 수, 작업지도원 배치, 직종, 복리후생시설 수, 사회적 기술요인 중 안전에 관한 능력, 금전관리 능력, 직업적 기술요인 중 직업생활태도, 작업도구수행능력, 직업적 행동특성, 사회적 지지요인 중 전문가 지지가 중요함을 제시하고 있다.

정인숙과 박원희(2004)는 정신지체인의 직장유무에 영향을 미치는 관련변인, 요인간 상관 및 결정요인을 분석하였는데, 개인능력 요인(의사소통, 읽기, 수세기·셈하기, 손재주, 사물·인간관계 파악)이 직장유무를 예언하는 정도는 15.0%, 개인의 정의적 특성(성실·근면, 책임감, 자신감·의욕, 지속력) 12.3%, 부모의 양육방식(칭찬, 생활훈련, 장애수용)과 부모의 태도·노력(기초적인 생활지도, 취업정보수집, 취직을 위한 방문, 창업이나 자립을 위한 노력, 장애개선을 위한 노력) 0.5%, 장애등급, 조기교육정도, 총 교육기간이 2.6%, 부모의 학력, 부모의 수입이 0.5%를 예언하였으며, 이 모든 변인이 직장생활에 영향을 미치는 정도는 30.9%로써 상당히 큰 영향을 미치고 있다고 하였다.

장애인의 고용에 관련된 요인들은 그 성과에 많은 영향을 미치게 되며, 특히 환경적 요인에 속하는 가족, 작업동료, 관리자 및 고용주 등은 직업생활 및 유지에 직접적인 영향을 미친다. 이 중 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 et al., 1993; Burton, et al., 1987).

장애인의 고용에 대한 고용주 역할의 중요성이 인식됨에 따라 이에 대한 관련 문헌의 보고도 증가하고 있는 것으로 보인다. 국외 연구의 경우, 좀더 다양한 관점에서 연구가 이루어지고 있다. 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, Graffam 등(2002)은 고용주의 의사결정에 영향을 미치는 요인을 알아본 결과, 개인위생 관리와 직무 수행도가 의사결정에 가장 중요한 요인임을 보고하고 있다. Brady와 Rosenberg(2002)는 지원고용을 평가할 수 있는 도구를 작업관련 일상생활 기술, 작업관련 행동, 작업관련 직무 책임의 세 영역을 구성된 고용주가 평가 도구로 활용할 수 있는 척도를 개발하였으며, Unger(2002)와 Keys와 Balcazar(2000)은 고용주 태도 관련 문헌고찰 연구를 보고하였다. 대상자의 장애 형태에

대한 고용주의 태도도 다양하게 조사하여 보고하고 있으며(Bricout & Bentley, 2000; Diksa & Rogers, 1996; Nietupski et al., 1996; Greenwood & Schriener, 1988; Combs & Omvig, 1986; Fuqua et. al., 1984; Grade & Toutges, 1983), 고용 결정에 유의한 영향을 미치는 요인을 밝히는 연구들도 보고되고 있다(Stevens, 2002; Millington & Reed, 1996; Wright & Multon, 1995).

우리나라의 경우 고용주 만족도와 태도 관련 문헌 고찰 연구 2편을 찾아볼 수 있었으며(박석돈·친지은, 2003; 박석돈 등, 2001), 조사 연구도 이루어지고 있다. 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 대전광역시에 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 최경림(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 접촉 횟수가 많을수록 고용가능성이 높아짐을 보고하였다. 박석돈과 친지은(2003)은 정신지체인 고용유형에 따른 고용주 만족도를 조사하여, 고용주들은 현장직업교육에서 정신지체 학생에게 가르칠 필요성이 가장 큰 사항으로서 작업관련 기술, 감독관과의 관계, 작업의 질, 동료와의 관계, 일반적인 작업습관을 제시하고 있음을 보고하였다. 김형완(2004)은 지원고용이 기업주의 고용만족도에 미치는 영향을 알아본 결과, 직무수행능력, 작업태도, 직장동료 지원이 기업주의 고용만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났음을 보고하고 있다.

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 et al., 1996; Gilbride & Stensrud, 1992). 정신지체인의 고용에 있어 고용주의 부정적인 태도는 고용의 기회와 직업유지를 저해할 수 있으며, 다수의 연구자들 역시 장애인 실업률을 결정짓는 주요 요인으로 장애인에 대한 고용주들의 태도를 보고하고 있다(Unger, 2002).

고용주의 장애인에 대한 긍정적 사고는 대부분의 고용주들이 장애인을 고용하고 효과적으로 수용하고 통합하는 기능을 하기 때문에 장애인 고용의 목표를 효과적으로 달성하는데 중요한 역할을 한다. 따라서 고용주의 긍정적인 이해를 늘리는 것이 중요하다. Gilbride(2000)은 장애인에 대하여 긍정적인 사고를 가지고 있는 고용주의 특성을 고용

문화의 관점, 직무매치의 관점, 고용주 경험 및 지원의 관점으로 설명하였으며, 이러한 특성들은 고용주가 장애에 대하여 긍정적인 사고를 갖고 있기 때문에 대부분 낮은 임금, 사회의 부정적 인식 등으로 인한 장애근로자의 이중적 고통을 경감시킬 수 있는 좋은 요인으로 작용하게 된다. 특히 작업장에서의 모든 편의의 대상에 장애인을 고려한다는 것은 장애인이 근로환경에 잘 적응하여 보다 안정적인 직업생활을 유지해 나갈 수 있는 방안을 제시해 주고 있는 것이며, 고용주가 장애인 고용의 결정 뿐 만 아니라 고용환경 내에서 중요한 역할을 하고 있음을 시사해 준다.

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, 고용주의 정신지체인 고용 준거의 개발은 고용주와 직업재활 전문가 간의 원활한 의사소통을 위해 필요하며, 고용주가 어떠한 장애인을 고용하기를 원하고 재활 프로그램에서 어떤 훈련을 받기를 요구하고 있는지를 알아볼 수 있는 도구로써 활용할 수 있을 것이라 예상된다.

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 첫 번째 단계로써, 이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 첫 번째 단계로써, 장애인 고용에 대한 고용주의 의사결정에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 국내외의 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 관심 요인 관련 문헌을 고찰하고자 하는데 그 목적이 있다.

## II. 방법

### 1. 분석 대상 논문

이 연구에서 선택한 분석 대상 논문 선정 기준은 첫째, 국외 논문일 경우 직업재활 및 특수교육 관련 학술지에 게재된 논문일 것, 국내 논문인 경우, 학위논문과 직업재활 및 특수교육 관련 학술지에 게재된 논문; 둘째, 연구 내용이 장애인을 고용한 고용주 관련 논문; 셋째, 1980년대 이후 출판된 논문에 한정하였다.

이러한 기준에 따라 자료 수집을 해 본 결과, 선정 기준에 맞는 논문은 모두 62편이었다. 분석 대상이 된 학위논문 및 학회지·연도별 논문 수는 표 II-1과 같다.

&lt;표 11-1&gt; 학위논문 및 학회지·연대별 분석 논문 수

학위논문 및 학회지	1980년대	1990년대	2000년대	계
학위논문		1	5	6
직업재활연구			2	2
특수교육논집		1		1
재활심리연구			1	1
특수교육학연구	1			1
<i>Rehabilitation Counseling Bulletin</i>	2	5	1	8
<i>Journal of Rehabilitation</i>	7		2	9
<i>Career Development for Exceptional Individuals</i>	3	3		6
<i>Journal of Vocational Rehabilitation</i>		2	3	5
<i>Mental Retardation</i>	1	1		2
<i>Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps</i>	2			2
<i>Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin</i>	1			1
<i>Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities</i>		1	1	2
<i>Social Work Research</i>			1	1
<i>Applied Human Resource Management Research</i>		1		1
<i>Council for Exceptional Children</i>			1	1
<i>Perceptual and Motor Skills</i>		1		1
<i>Research in Developmental Disabilities</i>	1			1
<i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i>		1		1
<i>Journal of Learning Disabilities</i>	1			1
<i>Focus on Autism &amp; Other Developmental Disabilities</i>		1	1	2
<i>Behavioral Sciences and the Law</i>		1		1
<i>International Journal of Law and Psychiatry</i>			1	1
<i>Disability &amp; Society</i>			2	2
<i>American Journal of Mental Retardation</i>	1			1
<i>Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities</i>		1		1
<i>Journal of Vocational Behavior</i>		1		1
계	20	21	21	62

## 2. 자료 수집

국내의 논문을 수집하기 위해, 학회지 중 도서관 인터넷 서비스로 원문을 찾을 수 있는 정서·행동장애연구, 특수교육학연구, 언어치료연구, 한국특수체육학회지, 특수아동교

육, 재활심리연구 학회지는 핵심 단어 검색을 통해 대상 논문을 찾았다. 각 학회 홈페이지에서 원문을 받을 수 있는 직업재활연구, 특수교육저널: 이론과 실천, 국립특수교육원 홈페이지 자료실에서 원문을 받을 수 있는 특수교육연구는 각 홈페이지 자료실에서 핵심단어 검색을 통해 대상 논문을 찾았다. 핵심 단어는 관련 단어 중 범위가 가장 넓은 '고용주'를 이용하였고, 이를 통해 검색된 논문은 본문 내용을 검색한 후 관련 논문으로 분류하였다. 인터넷 서비스로 원문이 제공되지 않는 언어·청각장애연구는 학회지 원문을 찾았다. 학위논문의 검색은 한국교육학술정보원 사이트를 이용하여 핵심단어 '고용주 태도', '고용주 관심', '고용주 인식'을 검색하여 분석 대상 논문을 선정하였다.

국외의 논문은 교육자료정보센터(Education Resources Information Center), 국가과학기술전자도서관(National Digital Science Library) 그리고 한국교육학술정보원 사이트를 이용하여 핵심단어 '고용주 태도(employer aptitude)', '고용주 관심(employer's concerns)', '고용주 인식(employer perception)'을 검색하였다. 검색한 논문의 초록을 검토한 후 분석 대상 논문을 선정하였다.

마지막으로 분석대상 논문의 참고 문헌에서 필요한 논문을 찾았다.

### 3. 자료 분석

고용주의 태도에 영향을 미치는 요인과 고용 결정에 영향을 미치는 요인의 범주는 관련 문헌을 참조하여 1차 분류 요인을 설정한 후, 문헌 분석 과정을 통해 새로운 요인을 추가하는 방식인 Smith 등(2002)이 추천한 방법을 모델로 하여 정하였다. 먼저 Graffam 등(2002)에서 제시한 개인적 요인, 관리요인, 비용 요인, 사회적 요인의 4개 요인과 세부 항목을 참조하여, 1차 분류를 실시하였다. 참조 기준 이외에 기타의 요인과 세부항목이 나타났을 경우 고찰하여 새로운 요인을 추가하거나 세부항목을 추가하고, 유사한 요인을 통합하는 방식을 사용하였다(표 II- 2).

<표 II-2> 고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 분류 기준

요인	세부 항목
개인적 기술관련 요인	적절한 외모와 위생, 독립적 작업수행, 친절함, 결정력, 사무처리 능력, 전문성, 유연성, 문제해결능력, 의사결정능력, 출근율, 시간엄수, 금전관리능력, 수리능력, 읽기·쓰기능력, 자아의식, 개인스케줄 관리 능력, 작업스케줄 관리 능력, 신체적 능력, 기호의 이해, 독립생활 기술, 다른 사람을 가르치는 능력, 협상능력, 새로운 아이디어의 생성, 인성, 지각이나 결근시 알림, 약속 이행, 여가생활 기술, 이동 기술, 이력서 작성 기술, 장애 형태와 장애 정도

<표 II-2>에서 계속

요인	세부 항목
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, 한 번에 여러 과제를 수행하는 능력, 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 않음
비용 및 관리 요인	부가적인 도움의 유용성, 최저임금제, 현장훈련 기회의 제공, 부가적인 감독, 작업 동료에 대한 훈련의 유용성, 부가적인 훈련 요구의 가능성, 생산성에 기반을 둔 월급으로 접근, 작업장 조정에 대한 비용, 고용주를 위한 장려금의 유용성, 직업적 건강과 안전에 대한 생각, 부가 비용, 제도에 관한 고용주의 지식, 이직, 해고가 어렵다는 생각
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, 면접 능력
고용주 및 사업체 관련 요인	장애인 고용에 대한 이전의 경험, 적절한 직무배치, 사업장 크기, 산업 종류, 고용주의 학력
사회 환경관련 요인	통합 작업 계획에 고용주의 참여, 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, 다른 소외 집단을 고용해야 하는 중압감, 부모의 지원, 장애인 고용관련 기관의 존재
동기 및 만족도 요인	동기, 만족도, 일에 대한 열정, 역동성
행동 관련 요인	자기 세계에 빠져 있음, 기억력 저하, 판단력 저하, 기괴한 행동을 보임, 부적절한 사회적 행동, 세부적인 것에 집착함, 정서적 안정 유지, 작업장 밖에서의 문제

요인의 범주는 ① 개인적 기술관련 요인, ② 작업 기술관련 요인, ③ 비용 및 관리 요인, ④ 사회적 기술관련 요인, ⑤ 고용주 및 사업체 관련 요인, ⑥ 사회적 환경관련 요인, ⑦ 동기 및 만족도 요인, ⑧ 행동 관련 요인이었다. 2차 분류를 실시한 후 다시 고찰하여 분류 기준 표(표 II-2)를 만들고, 3차 분류를 실시하였다. 연구에서 여러 요인과 세부항목을 제시한 경우 중복 표시하여 분석하였다.

#### 4. 신뢰도

논문의 분석 과정 전에 특수교육 석사과정을 마친 연구보조자 1명과 분석 항목에 대한 개념을 공유하였다. 그 후 논문을 독립적으로 읽고 각자 분석하는 과정을 통하여 각각의 항목에 대한 일치도 수준이 85%에 도달할 때까지 이 과정을 반복하였다(Odom et al., 2003). 85% 일치도 수준에 이른 후에 논문들의 분석을 시작하였다. 분석 대상 논문의 10%를 두 사람이 각각 입력하여 분석자간 신뢰도 계수를 구하였다. 분석자간 신뢰도 계수는 각각의 분석 항목에 대하여 일치한 수를 일치한 수와 일치하지 않은 수의 합으로 나누어 100을 곱하여 계산하였다. 분석자간 신뢰도를 알아본 결과 94.5%의 일치도를 나타냈다.

### III. 결 과

국내외 연구의 문헌 고찰을 통하여, 장애인을 고용한 고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 총 8개 요인인 개인적 기술관련 요인, 사회적 기술관련 요인, 비용 및 관리 요인, 고용주 및 사업체 관련 요인, 사회적 환경관련 요인, 동기 및 만족도 요인, 행동 관련 요인으로 분류할 수 있었다. 각 요인별로 세부 항목 분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

#### 1. 개인적 기술관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 개인적 기술관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-1과 같다.

<표 III-1> 개인적 기술관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수
적절한 외모와 위생	20(32.3)
장애 형태와 장애 정도	20(32.3)
출근율	18(29.0)
시간업수	16(25.8)
독립적 작업 수행	16(25.8)

## &lt;표 III-1&gt;에서 계속

세부 항목	논문수
읽기·쓰기능력	12(19.4)
작업스케줄 관리 능력	7(11.3)
친절함	6( 9.7)
신체적 능력	6( 9.7)
수리능력	6( 9.7)
사무처리 능력	5( 8.1)
독립생활 기술	5( 8.1)
기호의 이해	5( 8.1)
이동 기술	5( 8.1)
문제해결능력	4( 6.5)
금전관리능력	4( 6.5)
결정력	4( 6.5)
인성	4( 6.5)
자아의식	4( 6.5)
전문성	4( 6.5)
유연성	3( 4.8)
개인스케줄 관리 능력	3( 4.8)
새로운 아이디어의 생성	2( 3.2)
협상능력	2( 3.2)
지각이나 결근시 알림	2( 3.2)
의사결정능력	1( 1.6)
다른 사람을 가르치는 능력	1( 1.6)
약속 이행	1( 1.6)
여가생활 기술	1( 1.6)
이력서 작성 기술	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 개인적 기술 관련 요인의 세부 항목은 ① 적절한 외모와 위생, 장애 형태와 장애 정도 20편(32.3%) ② 출근율 18편(29.0%), ③ 독립적 작업 수행, 시간엄수 16편(25.8%), ④ 읽기·쓰기 능력 12편(19.4%), ⑤ 작업스케줄 관리 능력 7편(11.3%), ⑥ 친절함, 수리능력, 신체적 능력 6편(9.7%), ⑦ 사무처리 능력, 기호의 이해, 독립생활 기술, 이동기술 5편(8.1%), ⑧

결정력, 전문성, 금전관리 능력, 문제해결능력, 자아의식, 인성 4편(6.5%), ⑨ 유연성, 개인스케줄 관리 능력 3편(4.8%), ⑩ 협상능력, 새로운 아이디어의 생성, 지각이나 결근시 알림 2편(3.2%), ⑪ 다른 사람을 가르치는 능력, 약속 이행, 이력서 작성 기술 1편(1.6%) 이었다.

## 2. 작업 기술관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 작업 기술관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-2와 같다.

<표 III-2> 작업 기술관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
다른 사람과의 비슷한 작업율	32(51.6)
작업표준에 맞게 작업함	29(46.8)
지시 따르기	21(33.9)
할당된 대부분의 과제를 수행함	14(22.6)
작업기술	10(16.1)
작업행동의 일관성	10(16.1)
필요시 도움 요청	9(14.5)
안전하게 작업을 수행	8(12.9)
생산성	6( 9.7)
새로운 과제를 배우는 속도	5( 8.1)
작업과정의 이해	5( 8.1)
작업지속력	4( 6.5)
도구 및 장비의 이해와 사용	4( 6.5)
작업 목표의 이해	4( 6.5)
이전에 배운 과제에 대한 수행도	4( 6.5)
작업환경의 청결 유지 및 효율적 활용	3( 4.8)
한 번에 여러 과제를 수행하는 능력	2( 3.2)
근무시간에 자리를 비우지 않음	2( 3.2)
스스로 작업을 시작하는 능력	2(12.5)
세부적이고 반복적인 지시의 필요	2( 3.2)
작업과제의 조직화	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 작업 기술관련 요인의 세부 항목은 ① 다른 사람과의 비슷한 작업을 32편(51.6%), ② 작업표준에 맞게 작업함 29편(46.8%), ③ 지시 따르기 21편(33.9%), ④ 할당된 대부분의 과제를 수행함 14편(22.6%), ⑤ 작업행동의 일관성, 작업기술 10편(16.1%), ⑥ 필요시 도움 요청 9편(14.5%), ⑦ 안전하게 작업을 수행 8편(12.9%), ⑧ 생산성 6편(9.7%), ⑨ 새로운 과제를 배우는 속도, 작업과정의 이해 5편(8.1%), ⑩ 작업지속력, 이전에 배운 과제에 대한 수행도, 작업 목표의 이해, 도구 및 장비의 이해와 사용 4편(6.5%), ⑪ 작업환경의 청결 유지 및 효율적 활용이 3편(4.8%), ⑫ 스스로 작업을 시작하는 능력, 한 번에 여러 과제를 수행하는 능력, 세부적이고 반복적인 지시의 필요, 근무시간에 자리를 비우지 않음 2편(3.2%), ⑬ 작업과제의 조직화 1편(1.6%)이었다.

### 3. 비용 및 관리 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 비용 및 관리 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-3과 같다.

<표 III-3> 비용 및 관리 요인 세부항목	
세부 항목	논문수(%)
부가적인 감독	21(33.9)
직업적 건강과 안전에 대한 생각	19(30.6)
부가적인 훈련 요구의 가능성	14(22.6)
작업장 조정에 대한 비용	12(19.4)
이직	9(14.5)
고용주를 위한 장려금의 유용성	8(12.9)
부가적인 도움의 유용성	7(11.3)
ADA에 관한 고용주의 지식	5( 8.1)
작업 동료에 대한 훈련의 유용성	3( 4.8)
생산성에 기반을 둔 월급으로 접근	3( 4.8)
부가 비용	2( 3.2)
장애인 의무고용율	2( 3.2)
의무고용율에 미치지 못하는 경우의 제재	2( 3.2)
해고가 어렵다는 생각	2( 3.2)
장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원	1( 1.6)

&lt;표 III-3&gt;에서 계속

세부 항목	논문수(%)
해고가 어렵다는 생각	2( 3.2)
장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원	1( 1.6)
장애인 고용 관리 비용 지원 제도	1( 1.6)
장애인 생산품 우선구매 제도	1( 1.6)
현장훈련 기회의 제공	1( 1.6)
최저임금제	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 비용 및 관리 요인의 세부 항목은 ① 부가적인 감독 21편(33.9%), ② 직업적 건강과 안전에 대한 생각 19편(30.6%), ③ 부가적인 훈련 요구의 가능성 14편(22.6%), ④ 작업장 조정에 대한 비용 12편(19.4%), ⑤ 이직 9편(14.5%), ⑥ 고용주를 위한 장려금의 유용성 8편(12.9%), ⑦ 부가적인 도움의 유용성 7편(11.3%), ⑧ ADA에 관한 고용주의 지식 5편(8.1%), ⑨ 작업 동료에 대한 훈련의 유용성, 생산성에 기반을 둔 월급으로 접근 3편(4.8%), ⑩ 부가 비용, 장애인 의무고용율, 의무고용율에 비치지 못하는 경우의 제재, 해고에 있어서 어려움에 대한 생각 2편(3.2%), ⑪ 최저임금제, 현장훈련 기회의 제공, 장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원, 장애인 고용 관리 비용 지원 제도, 장애인 생산품 우선구매 제도 1편(1.6%)이었다.

#### 4. 사회적 기술관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 사회적 기술관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-4와 같다.

&lt;표 III-4&gt; 사회적 기술관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
사회적 상호작용	28(45.6)
작업동안의 상호작용	26(41.9)
변화에 적응하기 어려움	13(21.0)
구어적 의사소통 능력	12(19.4)

<표 III-4>에서 계속

세부 항목	논문수(%)
비난에 대한 반응	9(14.5)
스트레스 참기	8(12.9)
조직몰입정도가 높음	6( 9.7)
비구어적 의사소통 능력	5( 8.1)
적절한 언어사용과 예의	1( 1.6)
면접 능력	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 사회적 기술 관련 요인의 세부 항목은 ① 사회적 상호작용 28편(45.6%), ② 작업동안의 상호작용 26편(41.9%), ③ 변화에 적응하기 어려움 13편(21.0%), ④ 구어적 의사소통 능력 12편(19.4%), ⑤ 비난에 대한 반응 9편(14.5%), ⑥ 스트레스 참기 8편(12.9%), ⑦ 조직몰입정도가 높음 6편(9.7%), ⑧ 비구어적 의사소통 능력 5편(8.1%), ⑨ 적절한 언어사용과 예의, 면접능력 1편(1.6%)이었다.

### 5. 고용주 및 사업체 관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 고용주 및 사업체 관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-5와 같다.

<표 III-5> 고용주 및 사업체 관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
장애인 고용에 대한 이전의 경험	18(29.0)
사업장 크기	18(29.0)
산업 종류	9(14.5)
고용주의 학력	8(12.9)
적절한 직무배치	6( 9.7)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 고용주 및 사업체 관련 요인의 세부 항목은 ① 장애인 고용에 대한 이전의 경험, 사업장 크기 18편(29.0%), ② 산업 종류 9편(14.5%), ③ 고용주의 학력 8편(12.9%), ④ 적절한 직무배치 6

편(9.7%)이었다.

### 6. 사회적 환경관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 사회적 환경관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-6과 같다.

<표 III-6> 사회적 환경관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
현저한 장애에 대한 다른 사람들의 불편함	10(16.1)
사회적 책임에 대한 신념	10(16.1)
장애인과 함께 일을 하는 직원의 능력	8(12.9)
장애인 고용관련 기관의 존재	6( 9.7)
사회적 이미지의 증가	5( 8.1)
작업장에서 사회적 통합의 기회	4( 6.5)
소비자에 의한 부정적인 반응에 대한 생각	4( 6.5)
부모의 지원	3( 4.8)
통합 작업 계획에 고용주의 참여	2( 3.2)
다른 소외 집단을 고용해야 하는 중압감	2( 3.2)
장애 인식 개선 캠페인	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 사회적 환경 관련 요인의 세부 항목은 ① 사회적 책임에 대한 신념, 현저한 장애에 대한 다른 사람들의 불편함 10편(16.1%), ② 장애인과 함께 일을 하는 직원의 능력 8편(12.9%), ③ 장애인 고용관련 기관의 존재 6편(9.7%), ④ 사회적 이미지의 증가 5편(8.1%), ⑤ 작업장에서 사회적 통합의 기회, 소비자에 의한 부정적인 반응에 대한 생각 4편(6.5%), ⑥ 부모의 지원 3편(4.8%), ⑦ 통합 작업 계획에 고용주의 참여, 다른 소외 집단을 고용해야 하는 중압감 2편(3.2%), ⑧ 장애 인식 개선 캠페인 1편(1.6%)이었다.

### 7. 동기 및 만족도 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 동기 및 만족도 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-7과 같다.

&lt;표 III-7&gt; 동기 및 만족도 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
만족도	10(16.1)
동기	6( 9.7)
역동성	6( 9.7)
일에 대한 열정	2( 3.2)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 동기 및 만족도 요인의 세부 항목은 ① 만족도 10편(16.1%), ② 동기, 역동적 6편(9.7%), ③ 일에 대한 열정 2편(3.2%)이었다.

## 8. 행동 관련 요인

고용주의 태도 및 고용 결정에 영향을 미치는 요인 중 행동 관련 요인의 세부 항목 분석 결과는 표 III-8과 같다.

&lt;표 III-8&gt; 행동 관련 요인 세부항목

세부 항목	논문수(%)
부적절한 사회적 행동	9(14.5)
기괴한 행동을 보임	4( 6.5)
작업장 밖에서의 문제	2( 3.2)
기억력 저하	1( 1.6)
판단력 저하	1( 1.6)
자기 세계에 빠져 있음	1( 1.6)
세부적인 것에 집착함	1( 1.6)
정서적 안정 유지	1( 1.6)

분석 결과 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 행동 관련 요인의 세부 항목은 ① 부적절한 사회적 행동 9편(14.5%), ② 기괴한 행동을 보임 4편(6.5%), ③ 작업장 밖에서의 문제 2편(3.2%), ④ 자기 세계에 빠져 있음, 기억력 저하, 판단력 저하, 세부적인 것에 집착함, 정서적 안정 유지 1편(1.6%)이었다.

#### IV. 논 의

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구로써, 국내외의 장애인 고용에 대한 고용주 태도 및 관심 요인 관련 문헌 고찰을 통해, 장애인 고용에 대한 고용주의 의사결정에 영향을 미치는 요인을 알아보는데 그 목적이 있었다. 분석 대상 논문은 총 62편이었으며, 이중 국내 연구는 11편이었고, 국외 연구는 51편이었다. 연구결과, 1980년도 이후 국내외 직업재활 및 특수교육 관련 분야 학회지에 게재된 장애인 고용에 대한 고용주 태도 및 관심요인 관련 연구는 1980년대 20편, 1990년대 21편, 2000년대 21편으로 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있었다. 우리나라에서는 1990년대 후반에 들어서면서 연구가 이루어지기 시작하였으며, 관련 연구가 부족한 것으로 나타났다.

고용에 대한 고용주 태도 및 관심 요인 관련 문헌 고찰 결과, 주요 요인은 총 8개로 분류할 수 있었으며, 보고 빈도가 높은 요인을 순서대로 제시하면 개인적 기술관련 요인, 작업 기술관련 요인, 비용 및 관리 요인, 사회적 기술관련 요인, 고용주 및 사업체 관련 요인, 사회 환경관련 요인, 동기 및 만족도 요인, 행동 관련 요인이었다.

고용에 대한 고용주 태도 및 관심 요인 관련 문헌 고찰 결과, 개인적 기술관련 요인의 세부 항목에 대한 분석결과 분석 대상의 30% 이상에서 제시하고 있는 항목은 적절한 외모와 위생, 장애 형태와 장애 정도(32.3%)로 나타났다. 20% 이상에서 제시하고 있는 항목은 출근율(29.0%), 독립적 작업 수행과 시간엄수 16편(25.8%)이었고, 10% 이상에서 제시하고 있는 항목은 읽기·쓰기 능력(19.4%), 작업스케줄 관리 능력 7편(11.3%)이었다. 5% 이상은 친절함, 수리능력, 신체적 능력(9.7%), 사무처리 능력, 기호의 이해, 독립생활 기술, 이동기술(8.1%), 결정력, 전문성, 금전관리 능력, 문제해결능력, 자아의식, 인성(6.5%)이었다. 5% 미만에서 제시하고 있는 항목은 유연성, 개인스케줄 관리 능력(4.8%), 협상능력, 새로운 아이디어의 생성, 지각이나 결근시 알림(3.2%), 다른 사람을 가르치는 능력, 약속 이행, 이력서 작성 기술(1.6%)이었다. Stevens(2002)는 영국 남동부의 회사를 대상으로 장애인의 고용가능성에 대한 고용주의 인식을 알아본 연구에서 장애인 관리직에 근무하고 있는 경우가 거의 없음을 보고하고 있다. 개인적 기술관련 요인의 세부 항목 중 낮은 빈도로 나타난 항목인 사무처리능력, 결정력, 전문성, 유연성, 개인스케줄 관리 능력, 협상능력, 새로운 아이디어의 생성, 다른 사람을 가르치는 능력 등이 관리직에 해당하는 근로자에게 요구되는 능력임과 무관하지 않으리라 생각된다. 따라서 고용주의 정신지체인 고용 준거 개발을 위해 관리직과 일반근로자에게 요구되는 능력을 고려하여야 할 것이라 예상된다.

작업 기술관련 요인 분석 결과를 살펴보면, 분석대상 논문 중 30% 이상에서 제시하고 있는 항목은 다른 사람과의 비슷한 작업율(51.6%), 작업표준에 맞게 작업함(46.8%), 지시 따르기(33.9%)로 나타났다. 할당된 대부분의 과제를 수행함은 22.6%의 논문에서

제시하고 있었으며, 10% 이상은 작업행동의 일관성, 작업기술(16.1%), 필요시 도움 요청(14.5%), 안전하게 작업을 수행 8편(12.9%)이었다. 10% 미만은 생산성(9.7%), 새로운 과제를 배우는 속도, 작업과정의 이해(8.1%), 작업지속력, 이전에 배운 과제에 대한 수행도, 작업 목표의 이해, 도구 및 장비의 이해와 사용(6.5%), 작업환경의 청결 유지 및 효율적 활용(4.8%), 스스로 작업을 시작하는 능력, 한 번에 여러 과제를 수행하는 능력, 세부적이고 반복적인 지시의 필요, 근무시간에 자리를 비우지 않음(3.2%) 작업과제의 조직화(1.6%)이었다.

김순금(2000)은 고용주가 요구하는 장애인의 직업적 성공요인을 알아본 결과, 정신지체와 청각장애에서는 작업관련 기술군이, 지체장애인에서는 개인적 기술군이 가장 중요한 요인으로 나타났음을 보고하였다. 정인숙과 박원희(2004)는 정신지체인의 직장유무에 영향을 미치는 관련변인, 요인간의 상관 및 결정요인을 분석하여 개인능력 요인이 직장유무를 예언하는 정도는 15.5%, 개인의 정의적 특성은 12.3%, 부모의 양육방식과 부모의 태도·노력은 0.5%, 장애등급, 조기교육정도, 총 교육기간이 2.6%, 부모의 학력, 부모의 수입이 0.5%를 예언하였으며, 이 모든 변인이 직장생활에 영향을 미치는 정도는 30.9%로써 상당히 큰 영향을 미치고 있다고 하였다. 선행연구의 결과에서도 알 수 있듯이, 직장의 유무나 직업적 성공을 위해 유의미한 요인이 개인적 기술관련 요인과 작업관련 기술군임을 알 수 있다. 따라서 고용주의 정신지체인 고용 준거 개에서는 문헌 연구 결과와 선행연구들의 결과를 참조하여 개인적 기술관련 요인과 작업 관련 기술 요인의 항목을 세부적으로 구성하는 것이 필요하리라 여겨진다.

비용 및 관리 요인 분석 결과를 살펴보면, 세부 항목 중 분석대상 논문의 30% 이상에서 제시하고 있는 항목은 부가적인 감독(33.9%), 직업적 건강과 안전에 대한 생각(30.6%)이었다. 10% 미만에서 제시하고 있는 세부항목 중 ADA에 관한 고용주의 지식이 8.1%로 나타났는데, 이는 분석대상 논문 중 미국에서 장애인법에 대한 고용주의 인식과 수용정도를 알아본 논문들이 포함되어 있기 때문이라 여겨진다(Scheid, 2005; Hernandez & Keys, 2000; Scheid, 1999; Callahan, 1994). 장애인 의무고용율, 의무고용율에 미치지 못하는 경우의 제재(3.2%), 최저임금제, 장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용지원, 장애인 고용 관리 비용 지원 제도, 장애인 생산품 우선구매 제도 1편(1.6%)등의 국내 제도 관련 세부 항목도 에서 보고되었는데, 이는 국내 논문에서 제도에 관한 문항들을 제시하고 있었기 때문이다(김형완, 2004; 박석돈·천지은, 2003; 박석돈·조주현, 2001). 이러한 점은 향후 준거 개발에 고려해야할 사항으로 지적할 수 있다.

사회적 기술관련 요인 분석 결과를 살펴보면, 사회적 상호작용 45.6%와 작업동안의 상호작용 41.9%로 상호작용 능력이 주요 항목으로 나타났으며, 변화에 적응하기 어려움 21.0%, 구어적 의사소통 능력 19.4%, 비난에 대한 반응 14.5%, 스트레스 참기 12.9%로 나타났다. 다음으로 조직몰입정도가 높음(9.7%), 비구어적 의사소통 능력(8.1%), 적절한 언어사용과 예의, 면접능력(1.6%)이었다. 상호작용 외에 제시 빈도가 높은 사회적 기술

관련 세부 항목은 의사소통 및 언어 사용 능력 인데, 이는 김삼섭(1997)의 연구에서 직업적 성공 요인의 1순위로 의사소통 기술군을 보고한 것과 연관 지어 생각할 수 있다.

고용주 및 사업체 관련 요인 분석 결과를 살펴보면, 장애인 고용에 대한 이전의 경험, 사업장 크기(29.0%), 산업 종류(14.5%), 고용주의 학력(12.9%), 적절한 직무배치 6편이었다. 세부 항목 중 장애인 고용에 대한 이전 경험을 제시하고 있는 문헌들에서는 이전의 장애인 고용에 대한 긍정적인 경험이 고용주의 태도에 긍정적인 영향을 미침을 보고하고 있다(Diksa & Rogers, 1996; Kregel & Tomiyasu, 1994; Levy et al., 1993; Levy et al., 1992; McFarlin et al., 1991). 또한 사업장 크기(Grade & Toutges, 1993)와 산업의 종류(Diksa & Rogers, 1996; Nietupski et al., 1996; Kregel & Tomiyasu, 1994)에 따라 고용주의 태도에 차이가 있을 수 있음을 보고하고 있어, 고용 준거 개발에 있어 참조해야 할 사항으로 제안할 수 있다.

사회적 환경관련 요인의 세부 항목은 사회적 책임에 대한 신념, 현저한 장애에 대한 다른 사람들의 불편함(16.1%), 장애인과 함께 일을 하는 직원의 능력(12.9%), 장애인 고용관련 기관의 존재(9.7%), 사회적 이미지의 증가(8.1%), 작업장에서 사회적 통합의 기회, 소비자에 의한 부정적인 반응에 대한 생각(6.5%), 부모의 지원(4.8%), 통합 작업 계획에 고용주의 참여, 다른 소외 집단을 고용해야 하는 중압감(3.2%), 효과적인 장애인 식 캠페인(1.6%)으로 나타났다. 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 동기 및 만족도 요인의 세부 항목은 만족도(16.1%), 동기, 역동적(9.7%), 일에 대한 열정(3.2%)으로 나타났다. 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 관련 연구 제시하고 있는 행동 관련 요인의 세부 항목은 부적절한 사회적 행동 9편(14.5%), 기괴한 행동을 보임(6.5%), 작업장 밖에서의 문제(3.2%), 자기 세계에 빠져 있음, 기억력 저하, 판단력 저하, 세부적인 것에 집착함, 정서적 안정 유지(1.6%)로 나타났다. 행동 관련 요인의 제시 빈도가 낮게 나타난 것은 정신장애인에 대한 고용주의 태도를 조사한 연구에서 증후적 행동의 측면이 조사 내용에 포함되어 있었기 때문에 나타난 결과라 예상되며(Diksa & Rogers, 1996), 이는 정신지체인 고용 준거 개발에 있어 고려해야 할 사항이라 여겨진다.

이 연구는 국내외의 장애인 고용에 대한 고용주 태도 및 관심 요인 관련 문헌 고찰을 통해, 장애인 고용에 대한 고용주의 의사결정에 영향을 미치는 요인을 알아보고 이를 고용주의 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위한 기초 자료로 활용하는데 그 목적이 있었다. 선행연구 분석 결과를 제시 빈도가 높은 요인을 순서대로 제시하면, 개인적 기술 관련 요인, 작업 기술관련 요인, 비용 및 관리 요인, 사회적 기술관련 요인, 고용주 및 사업체 관련 요인, 사회 환경관련 요인, 동기 및 만족도 요인, 행동 관련 요인이었다. 각각의 요인에 대한 세부 항목 분석 결과, 장애인 고용에 대한 고용주의 태도를 평가하는데 유용한 자료를 밝힐 수 있었다. 이를 고용주이 정신지체인 고용 준거 개발에 활용하기 위해서는 특수교육 및 직업재활 전문가들과의 협의를 통해 정신지체인이 근무하고 있는 작업 환경과 국내 실정에 맞도록 수정·보완하는 과정이 이루어져야 할 것이다.

## 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, 김은숙 (2001). 직업배치에 있어서 고용주 태도에 관한 이론적 고찰. **직업재활연구**, 11(2), 265-286.
- 박석돈, 조주현. (2004). 직업재활전문가와 고용주의 장애인고용 인식에 영향을 미치는 요인. **특수교육학연구**, 38(4), 257-284.
- 박석돈, 천지은 (2003). 정신지체인 고용유형에 따른 고용주 만족도에 관한 연구. **재활심리연구**, 10(1), 17-37.
- 심경순 (2003). 정신장애인이 인식하는 직업유지요인에 관한 연구. **정신보건과 사회사업**, 15, 7-31.
- 이금진 (2000). 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 미간행. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원, 서울.
- 이상욱·박주영 (2002). 장애인 근로자의 직업유지 요인에 관한 연구. **職業再活研究**, 12(2), 43-67.
- 이체식 (2005). 정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 취업알선서비스 경험자를 중심으로. 미간행. 박사학위논문. 경기대학교 대학원, 서울.
- 정인숙·박원희 (2004). 정신지체 성인의 직장생활에 영향을 미치는 요인 분석 연구. **특수교육학연구**, 39(1), 235-256.
- 최경림 (2001). 정신지체인의 직업적 성공 요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 호남대학교 대학원.
- 한국보건의사회연구원 (2001). 장애인 실태조사. 서울: 동 연구원.
- 한국장애인고용촉진공단 (2005). 장애인고용동향: 2005년(1/4분기). 경기: 동 저자.
- 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.
- Callahan, T. J. (1994). Managers' beliefs about and attitudes toward the Americans with Disabilities Act of 1990. *Applied Human Resource Management Research*, 5, 28-43.
- Chaffing, J. (1969). Production rate as a variable in the job success or failure of educable mentally retarded adolescents. *Exceptional Children*, 35, 533-538.
- Combs, I. H., & Omvig C. P. (1986). Accommodation of disabled people into employment: Perceptions of employers. *Journal of Rehabilitation*. 32(2), 42-45.
- 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.

- Foss, G., & Peterson, S. (1981). Social interpersonal skills relevant to job tenure for mentally retarded adults. *Mental Retardation*, 19, 103-106.
- 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. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Gillbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137.
- 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.
- Hernandez, B., & Keys C. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment right: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' attitudes toward workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4(3), 165-173.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., & Levy, P. H. (1992). Attitudes of fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study. *Mental Retardation*, 30(2), 67-75.
- 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.
- McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2), 107-123.
- Millington, M. J., & Reed, C. A. (1996). Employment expectations in rehabilitation counselling: Factors of employment selection. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(3), 215-227.
- 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.
- Odom, S. L., Brown, W. H., Frey, B. T., Karasu, N. K., Smith-Canter, L. L., Strain, P. S. (2003). Evidence-based practices for young children with autism: Contributions for single-subject design research. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 18, 166-175.
- Scheid, T. L. (1999). Employment of individuals with mental disabilities: Business response to ADA's challenge. *Behavioral Sciences and the Law*, 17, 73-91.
- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans

- with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670-690.
- Smith, B. J., Strain, P. S., Snyder, P., Sandall, S. R., McLean, M. E., Ramsey, A., & Sumi, W. C. (2002). DEC recommended practices: A review of 9 years of EI/ECSE research literature. *Journal of Early Intervention*, 25(2), 108-119.
- 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.
- Stevens, G. R. (2002). Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: A survey of companies in south east UK. *Disability & Society*, 17, 779-796.
- 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.
- Wright, G. E., & Multon, K. D. (1995). Employer's perceptions of nonverbal communication in job interviews for persons with physical disabilities. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 214-227.

## 분석논문

- 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.
- 류지수 (2003). 정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 류지수. 서울여자대학교 대학원.
- 박석돈, 조주현, 김은숙 (2001). 직업배치에 있어서 고용주 태도에 관한 이론적 고찰. **직업재활연구**, 11(2), 265-286.
- 박석돈, 조주현. (2004). 직업재활전문가와 고용주의 장애인고용 인식에 영향을 미치는 요인. **특수교육학연구**, 38(4), 257-284.
- 박석돈, 친지은 (2003). 정신지체인 고용유형에 따른 고용주 만족도에 관한 연구. **재활심리연구**, 10(1), 17-37.
- 최경림 (2001). 정신지체인의 직업적 성공 요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 호남대학교 대학원.
- 최양미 (2005). 정신지체인의 직무수행에 대한 고용주 및 직장 동료들의 만족도 연구: 전남 지역 고용업체를 중심으로. 미간행 석사학위논문. 여수대학교 대학원.
- 최현미 (2002). 장기근속 장애인의 직업생활 영향요인에 관한 탐색적 연구: 직업생활 강화요인·위기요인·극복요인을 중심으로. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 허경아 (1999). 정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지원고용을 중심으로. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- Bordieri, J. E., Drehmer, D. E., & Conninell, M. E. (1988). Attribution of responsibility and hiring recommendations for job applicants with low back pain. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 140-147.
- 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.
- Burnham, S. C., & Housley, W. F. (1992). Pride in work: Perceptions of employers, service providers and students who are mentally retarded and learning disabled. *Career Development for Exceptional Individuals*, 15, 101-108.
- Burton, L. F., Chavez, J. A. & Kokaska, C. J. (1987). Employability skills: A survey of employers' opinions. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 71-74.
- Callahan, T. J. (1994). Managers' beliefs about and attitudes toward the Americans with Disabilities Act of 1990. *Applied Human Resource Management Research*, 5, 28-43.
- Carter, E. W., & Wehey, J. H. (2003). Job performance of transition-age youth with emotional and behavioral disorders. *Council for Exceptional Children*, 69(4), 449-465.
- Chamberlian, M. A. (1988). Employer's ranking of factors judged critical to job success for individuals with severe disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 11, 141-147.
- Christman, L. A., & Slaten, B. L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential. *Perceptual and Motor Skills*, 72, 467-475.
- Cimera, R. E. (2002). The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A

- primer. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 23-32.
- Colorez, A., & Geist, G. O. (1987). Rehabilitation vs. general employer attitudes toward hiring disabled persons. *Journal of Rehabilitation*, 53(2), 44-46.
- Combs, I. H., & Omvig C. P. (1986). Accommodation of disabled people into employment: Perceptions of employers. *Journal of Rehabilitation*, 32(2), 42-45.
- 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.
- Eigenbrood, R., & Retish, P. (1988). Work experience employers' attitudes regarding the employability of special education students. *Career Development for Exceptional Individuals*, 11, 15-25.
- 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. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Gillbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137.
- Grade, E., & Toutges, G. (1983). Employers' attitudes toward hiring epileptics: Implications for job placement. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 26(5), 535-356.
- 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.
- Gruenhagen, K. A. (1982). Attitudes of fast food restaurant managers towards hiring the mentally retarded: A survey. *Career Development for Exceptional Individuals*, 5, 98-105.
- Hanley-Maxwell, C., Rusch, F. R., Chadsey-Rusch, J., & Renzaglia, A. (1986). Reported factors contributing to job terminations of individuals with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 11, 45-52.
- Hernandez, B., & Keys C. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16.
- Hill, J. W., Wehman, P., Hill, M., & Goodall, P. (1986). Differential reasons for job separation of previously employed persons with mental retardation. *Mental Retardation*, 24, 347-351.
- Johnson, V. A., Greenwood, R., & Schriener, K. F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 50-57.
- Kokaska, C. J., & Maslow, P. (1986). Employment of people with epilepsy: A review of employer attitude surveys. *Journal of Rehabilitation*, 52(4), 31-33.
- Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' attitudes toward workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4(3), 165-173.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., & Levy, P. H. (1992). Attitudes of fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study. *Mental Retardation*, 30(2), 67-75.
- 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.
- Marcouiller, J. A., Smith, C. A., & Bordieri, J. A. (1987). Hiring practices and attitudes of foodservice employers toward mentally retarded workers. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 47-50.
- McCrea, L. D. (1991). A comparison between the perceptions of special educators and employers: What factors are critical for job success? *Career Development for Exceptional Individuals*, 14, 121-130.
- McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2), 107-123.
- 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 Counseling Bulletin*, 38(1), 27-43.
- Minskoff, E. H., Sautter, S. W., Hoffmann, F. J., & Hawks, R. (1987). Employer attitudes toward hiring the learning disabled. *Journal of Learning Disabilities*, 20(1), 53-57.
- Moore, T. J., & Crimando, W. (1995). Attitudes toward title I of the Americans with Disabilities Act. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 38(2), 232-247.
- 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.
- Omori, T & Tomiyasu Y. (1998). Employers' attitudes toward workers with disabilities in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 103-112.
- Petty, D. M., & Fussell, E. M. (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 12(1), 15-22.
- Rusch, F. R., Schutz, R. P., & Agran, M. (1982). Validating entry-level survival skills for service occupations: Implications for curriculum development. *Journal of the Association for the Severely Handicapped*, 8, 32-41.
- Scheid, T. L. (1999). Employment of individuals with mental disabilities: Business response to ADA's challenge. *Behavioral Sciences and the Law*, 17, 73-91.
- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670-690.
- Schneider, J., & Dutton, J. (2002). Attitudes towards disabled staff and the effect of the national minimum wage: A Delphi survey of employers and disability employment advisors. *Disability & Society*, 17(3), 283-306.
- Shafer, M. S., Kregel, J., Banks, P. D., & Hill, M. L. (1988). An analysis of employer evaluations of workers with mental retardation. *Research in developmental disabilities*, 9(4), 377-391.
- Shafer, M. S., Hill, J., Seyfarth, J., & Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, 92(3), 304-311.
- Smith, K, Webber, L, Graffam, J, & Wilson, 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.

- Stevens, G. R. (2002). Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: A survey of companies in south east UK. *Disability & Society, 17*, 779-796.
- Tse, J., & Polytechnic, C. (1994). Employers' expectations and evaluation of the job performance of employers with intellectual disability. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities, 19*(2), 139-147.
- 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.
- Weisentein, G. R., & Koshman, H. L. (1991). The influence of being labeled handicapped on employer perceptions of the importance of worker traits for successful employment. *Career Development for Exceptional Individuals, 14*, 67-76.
- Wright, G. E., & Multon, K. D. (1995). Employer's perceptions of nonverbal communication in job interviews for persons with physical disabilities. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 214-227.

K C I

## The first basic study on development of employment selection criteria for mental retardation: Review of studies

**Park, Eun-young**

Doctoral Student of Kongju National University Graduate School

**Kim, Sam-sup**

Department of Special Education, Kongju University

### <Abstract>

This study was the first basic study on development of employer's employment selection criteria for mental retardation. The purpose of this study was to examine the effect factor on employer's attitude about employment of people with disability. For this, 62 related studies that were published after 1980's were reviewed. Studies were analysed according to contexts of employer's attitude and concerns about people with disabilities and factors were counted on frequency of studies. The results revealed that factors were eight of individual factor, job related skill factor, cost and management factor, social skill factor, employer and industry related factor, social environment factor, motivation and satisfaction factor, behavior factor according to frequency. The factors determined in this study are useful in understanding attitude and concerns of employers about people with disability. But this study was basic study for development of employer's employment selection criteria for mental retardation. The future revision and supplementation this factors through discussion with special education and vocational rehabilitation professional should be done for useful in Korea.

**Key Words:** Employer, mental retardation, employment selection criteria

---

논문 접수: 2006. 2. 13

심사 시작: 2006. 2. 20

게재 확정: 2006. 3. 23