

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 III: 예비조사를 통한 고용 준거 타당화*

박 은 영**

공주대학교 대학원 박사과정

김 삼 섭

공주대학교 특수교육과

《요 약》

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구의 세 번째 단계로써, 예비조사를 통해 정신지체인 고용 예비준거를 타당화 하는데 그 목적이 있었다. 이를 위해 정신지체인을 고용한 업체의 고용주 및 인사담당자 106명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과를 바탕으로 문항제거시 문항내적 합치도와 문항변별도를 통해 신뢰도를 분석하고, 탐색적 요인분석을 실시하여 7개요인의 44개 문항으로 구성된 정신지체인 고용 준거를 개발하였다. 정신지체인 고용 준거는 작업요인 13문항, 태도요인 10문항, 사회성 요인 4문항, 적응요인 6문항, 생산성 요인 5문항, 지원요인 3문항, 행동요인 3문항으로 구성되었다. 타당한 정신지체인 고용 준거의 개발을 위해 앞으로의 연구에서는 본조사를 실시하여 정신지체인의 고용 준거를 타당화하는 과정이 필요하리라 여겨진다.

주제어 : 고용주, 정신지체인, 고용 준거, 예비조사, 신뢰도, 타당도

I. 서론

직업은 자아실현의 도구이며, 개인의 삶의 질에 많은 영향을 미친다. 장애인에게 있어 고용은 지역사회 내에서 독립적인 생활과 통합의 기회를 제공할 수 있는 역할을 할 수 있다. 이러한 장애인 고용의 중요성은 특수학교에서 운영하고 있는 교육과정과 장애인의 고용을 보장하고 직업재활의 기회를 제공하고자 시행되고 있는 장애인 고용촉진 및 직업재활법에서 더욱 강조되고 있다.

그러나 아직까지 장애인의 취업률은 여러 통계치를 나열하지 않더라도 매우 열악하다 (예: 교육인적자원부, 2005; 한국장애인고용촉진공단, 2005; 한국보건사회연구원, 2001).

* 이 연구는 2006년도 공주대학교 BK21 특수교육연구단 사업 수행의 일환으로 수행되었음

** 교신저자(mikiyoung019@hanmail.net)

장애인의 취업률이 낮은 이유는 그 수를 헤아리기 어려울 정도로 광범위하다 할 것이다. 지금까지는 정부 정책의 방향이 장애인의 취업률을 높이는 데 크게 기여해 왔고, 교육 혹은 훈련 기관에서는 취업률을 높이기 위한 주요 전략으로 장애인 자신의 직업능력 등을 높이는 데 초점을 맞추어 왔다. 이러한 정부의 정책을 통한 취업과 장애인의 능력 개발을 통한 취업은 곧 장애인 고용에 있어 공급자의 측면만을 강조한 셈이다. 그러나 장애인의 고용도 수요-공급의 원리를 벗어나기 어렵기 때문에, 장애인의 취업률을 높이기 위해서는 고용주의 관점도 중요시해야 한다.

고용주의 관점에서 장애인의 직업적 성공에 공헌하는 요인에 관한 연구는 미국을 비롯한 구미에서는 1980년대 후반부터 이루어지기 시작하였으나(Chamberlain, 1988; Shafer, Kregel, Banks, & Hill, 1988), 우리나라에서는 1990년대 후반에 처음으로 시작되었다(김순금, 2000; 김삼섭, 1997). 이들 선행연구에 따르면, 의사소통 기술과 작업 관련 기술 이외에도 대인관계, 용모, 성실성, 쾌활한 성격 등의 인성적 요인이 매우 중요한 것으로 밝혀졌다. 지금까지 우리나라의 특수학교 혹은 장애인 직업훈련기관에서는 고용주 측면에서 본 직업유지 혹은 이직 요인에 대해 소홀하게 다루어 온 것이 사실이다. 그런데 고용주의 태도가 장애인의 직업유지에 가장 큰 영향을 미친다는 선행연구들(Carter & Wehby, 2003; Gilbride, Stensrud, & Vandergoot, 2003; Unger, 2002; Thomas, Thomas, & Joiner, 1993; Burton, Chavez, & Kokaska, 1987)을 고려할 때, 고용주가 장애인을 채용할 때 어떤 요인들을 중요하게 생각하는 지에 관한 연구가 활발하게 이루어질 필요가 있다.

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).

국내외에서 이루어진 고용주의 장애인 고용 의사결정에 영향을 미치는 요인에 대한 연구나 고용주의 측면에서 바라본 장애인의 직업적 성공요인에 대한 연구들은 타당도와 신뢰도가 검증되지 않은 조사도구를 여러 연구들에서 인용하여 사용하고 있었고, 연구자 본인이 수정·보완하여 사용하는가 하면 조사영역 및 조사 세부영역 또한 장애인 고용 및 직업적 성공요인에 대한 내·외적 상황을 포괄적으로 포함하지 못하는 모호한 내

용으로 되어 있었다. 따라서 정신지체인의 직업교육과 고용 활성화를 위해서는 보다 체계적이고 타당한 준거의 개발을 통해 고용주가 정신지체인 채용을 결정할 때 중요하게 생각하는 것이 무엇인지를 알아볼 필요가 있다.

이 연구는 타당한 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 예비조사를 실시하고, 이를 통하여 정신지체인 고용 예비준거의 신뢰도와 타당도를 검증하는 데 그 목적이 있다.

연구목적 달성을 위한 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 정신지체인 고용 예비준거의 신뢰도는 어떠한가?

둘째, 정신지체인 고용 예비준거의 타당도는 어떠한가?

셋째, 정신지체인 고용 준거를 구성하는 문항들은 무엇인가?

II. 연구의 배경

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, 박희찬, 김동일 등, 2004). 연구를 위하여 검사도구를 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.

타당한 정신지체인 고용 준거 개발을 위해서는 준거 개발의 절차에 따라 문항을 개발하고 정교화 하는 과정이 필요하다. 이에 따라 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 첫 번째에서는 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 국내외의 장애인 고용에 대한 고용주의 태도 및 관심 요인 관련 문헌을 고찰하

였다. 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 기술관련 요인, 고용주 및 사업체 관련 요인, 사회 환경관련 요인, 동기 및 만족도 요인, 행동 관련 요인이었다(박은영, 김삼섭, 2006a).

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초 연구 두 번째에서는 문헌고찰을 통해 알아본 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 근거로 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비문항을 개발하는데 목적을 두고 수행되었다. 정신지체인 고용 준거를 구성하는 세부항목의 결정을 위해 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.

세부항목을 바탕으로 문항을 작성한 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.

예비문항 작성 후 예비문항을 검토하는 과정은 문항내적 합치도의 분석과 고전검사이론에 의한 문항 변별도 분석을 통해 실시하였다. 정신지체인 직업교육 및 직업재활에 3년이상 경험을 가진 전문가 10인과 6개월 이상 근속하고 있는 정신지체인을 고용하고 있는 고용주 및 인사담당자 10명을 대상으로 사전 검사를 실시하였다. 이러한 과정을 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(박은영, 김삼섭, 2006b).

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발이라는 최종 목적을 위해 수행하고 있는 일련의 기초연구 중 세 번째로서, 본 학술지에 게재한 기초연구 I, II의 후속연구에 해당한다. 기초연구 I에서는 문헌고찰을 통해 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 알아보았고(박은영, 김삼섭, 2006a), 기초연구 II에서는 기초연구 I에서 밝혀진 요인을 근거로 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비문항을 개발하였다(박은영, 김삼섭, 2006b). 이 연구(기초연구 III)는 기초연구 II에서 밝혀진 예비문항의 타당화를 위한 과정으로서, 예비조사를 통하여 신뢰도와 타당도를 검증하는 데 그 목적이 있다.

III. 방법

1. 대상

정신지체인 고용 준거를 구성하기 위해 정신지체인 고용 준거의 예비문항을 이용하여 정신지체인을 고용하고 있는 고용주 및 인사 담당자 106명을 대상으로 예비 조사를 실시하였다. 예비조사의 대상을 선별하기 위해, 한국장애인고용촉진공단의 자료를 이용하였다. 먼저 1991년 1월부터 2006년 7월말까지의 기간에 한국장애인고용촉진공단의 각 지사에 등록되어 있는 취업 장애인 현황 자료를 정리하였다. 이 자료에서 정신지체인 자료를 분리하여 정리하고, 다음으로 현재 취업 중인 정신지체인의 현황 자료를 정리하여 정신지체인이 취업하고 있는 업체를 목록을 정리하였다. 자료에서 정신지체인이 취업하고 있는 업체는 총 949개 업체인 것으로 나타났다. 이 자료를 바탕으로 지역과 업종을 고려하여 예비조사 대상을 표집하고, 우편을 150부 발송하였다. 각 우편에는 조사지 1부와 반송용 봉투 1부 그리고 응답에 대한 소정의 물품을 동봉하였다. 회수율을 높이기 위해 우편발송 후에 유선연락을 통해 연구목적을 설명하고, 조사에 대한 응답을 부탁하였다. 유선연락에서 전자우편으로 조사에 응답하기를 원하는 대상에게는 전자우편을 발송하였다. 우편발송 후 반송된 우편은 8부이었으며, 유선연락이 되지 않는 업체는 20개 업체였다. 예비조사의 대상은 총 100명으로 계획하였기 때문에, 20개 업체를 추가로 표집하여 유선 연락 후 우편을 발송하였다. 106부의 조사지를 회수하여 전체 응답률은 62%이었다.

예비 조사 대상 업체의 일반적인 특징은 표 III-1과 같다.

<표 III-1> 예비조사 대상 업체의 일반적 특징

범주	빈도(%)
지역분포	
서울·인천·경기	30(28.3)
대전·충북·충남·강원	30(28.3)
광주·전북·전남	17(16.1)
대구·부산·울산·경북·경남	29(27.4)
소재지	
시	73(68.9)
군	33(31.1)
업종	
농업 및 임업	3(2.8)
제조업	69(65.1)
서비스업	34(32.2)

<표 III-1>에서 계속

	범주	빈도(%)
상시근로자수		
	50인 미만	72(67.4)
	50~100인 미만	10(9.3)
	100~300인 미만	16(14.7)
	300인 이상	8(7.4)
정신지체인 근로자수		
	1명	18(16.9)
	2명	27(25.5)
	3명	17(16.0)
	4~5명	13(12.2)
	6~10명	17(16.1)
	11~20명	5(4.5)
	20~50명	5(4.5)
	71명	1(0.9)
정신지체인 고용 경험		
	3년 미만	60(56.6)
	3~5년	24(22.7)
	5년 이상	22(20.5)
	계	106(100)

표 III-1에서 보는바와 같이, 예비조사 대상 업체의 지역 분포를 살펴보면 서울·인천·경기에 소재한 업체는 30개로 28.3%, 대전·충북·충남·강원에 소재한 업체는 30개로 28.3%, 광주·전북·전남에 소재한 업체는 17개로 16.1%, 대구·부산·울산·경북·경남에 소재한 업체는 29개로 27.4%의 분포를 보였다. 도시에 소재한 업체는 73개로 68.9%이었으며, 군이나 면에 소재한 업체는 33개로 31.1%의 분포를 보였다. 업종별로는 1차 산업인 농업 및 임업은 3개 업체로 2.8%, 2차 산업인 제조업은 69개 업체로 65.1%, 3차 산업인 서비스업은 34개 업체로 32.2%의 분포를 보였다. 상시근로자수에 따라 살펴보면, 50인 미만의 업체는 72개로 67.4%, 50인 이상 100인 미만 업체는 10개로 10.3%, 100인 이상 300인 미만 업체는 16개로 14.7%, 300인 이상 업체는 8개로 7.4% 이었다. 정신지체인 근로자수에 따라 살펴보면, 1명을 고용한 업체는 18개로 16.9%, 2명을 고용한 업체는 27개로 25.5%, 3명을 고용한 업체는 17개로 16.0%, 4~5명을 고용한 업체는 13개로 12.2%, 6~10명을 고용한 업체는 17개로 16.1%, 11~20명과 20~50명을 고용한 업체는 5개로 4.5%, 71명을 고용한 업체는 1개로 0.9%의 분포를 보였다. 정신지체인을 고용한 경험별로 살펴보면, 3년 미만인 경우, 60개 업체로 56.6%, 3~5년인 경우가 24개로 22.7%, 5년 이상인 경우가 22개로 20.5%의 분포를 보였다.

정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 예비 조사를 통해 구성한 정신지체인 고용 준거 문항 외에 필요한 문항을 삭제된 문항 중에서 선별하기 위해 특수학교 직업 담당 교

사 33명과 직업재활 전문가 25명 총 58명을 대상으로 내용타당도를 확인하였다.

2. 도구

정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 세부항목을 결정하고, 문항이해도 평가와 내용타당도 평가를 통해 구성된 정신지체인 고용 예비준거를 이용하여 예비조사를 실시하였다. 예비준거는 개인적 기술 관련 요인 21문항, 작업 기술 관련 요인 19문항, 비용 및 관리 요인 17문항, 사회적 기술 관련 요인 14문항으로 4개요인 71문항으로 구성하였다. 평가 척도는 리커트식 5점 척도로 하였으며, 1점 전혀 고려하지 않음에서 5점 매우 고려함으로 배치하였다. 예비문항의 문항내적합치도는 Cronbach $\alpha = .9589$ 로 나타났다.

예비조사의 결과 탐색적 요인분석을 통해 삭제된 문항 중 정신지체인 고용 준거로서 필요한 문항을 선별하기 위해 특수학교 직업 담당 교사 및 직업재활 전문가를 대상으로 내용타당도를 검증하였다. 내용타당도 검증을 위해 삭제된 30개 문항을 작업 요인 4문항, 태도 요인 7문항, 사회성 요인 6문항, 적응 요인 5문항, 생산성 요인 3문항, 지원 요인 3문항, 행동 요인 2문항으로 구분하여 정신지체인 고용 준거로서 꼭 필요하다고 생각하는 문항을 표시할 수 있도록 조사지를 구성하였다. 요인들 중 6개 이상의 문항이 포함된 경우 필요하다고 생각하는 문항 2개를 선택하도록 하고 5개 이하의 문항이 포함된 경우 필요하다고 생각하는 문항 1개를 선택하도록 하였으며, 만약 필요한 문항이 없다고 생각한다면 선택하지 않아도 되도록 작성하였다.

3. 절차

먼저, 대상을 선별하고 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 통해 수집한 자료는 문항 삭제시 문항내적 합치도와 총점-문항간 상관을 통해 분석한 후 탐색적 요인분석을 통해 분석하였다. 신뢰도 분석과 탐색적 요인분석 결과 삭제된 문항 중 정신지체인 고용 준거로서 필요한 문항을 선별하기 위해 특수학교 교사 및 직업재활 전문가 58명을 대상으로 삭제된 문항에 대한 내용타당도 검증을 실시하였다.

신뢰도 분석 후, 요인수를 추출하고 요인공통분산 .50보다 작은 문항들을 삭제하여 요인분석을 실시하였다. 신뢰도 분석과 요인 분석 후 삭제된 문항 중 정신지체인 고용 준거로서 꼭 필요하다고 생각하는 문항을 선별하기 위해 삭제된 문항에 대한 내용타당도 평가를 실시하였다. 평가결과 조사 대상자의 50% 이상에서 필요하다고 평가한 문항을 정신지체인 고용 준거에 추가하여, 정신지체인 고용 준거를 구성하였다.

4. 자료처리

예비조사 결과를 바탕으로, 신뢰도가 낮은 문항과 문항변별도가 낮은 문항을 삭제하였다. 문항변별도는 고전적 검사이론의 문항분석 방법에 따라 분석하였다. 고전검사이론에서는 문항의 변별도 지수를 문항점수와 총점의 상관계수에 의하여 추정한다. 총점-문항간 상관이 .40이상이면 변별력이 높은 문항이며, .30~.40 미만이면 변별력이 있는 문항, .20~.30 미만이면 변별력이 낮은 문항으로 해석한다(성태제, 2004). 문항변별도가 높은 문항을 선별하기 위해, 고전검사이론에 따라 예비조사 결과에서 문항-총점간 상관을 구하고 총점-문항간 상관이 .30보다 낮은 문항은 삭제하였다.

내적구조에 기초한 타당도를 알아보는 방법 중 가장 일반적인 방법은 요인분석이다. 요인분석은 알지 못하는 특성을 규정하기 위하여 문항이나 변수들 간의 상호관계를 분석하여 상관이 높은 문항이나 변수들을 모아 요인으로 규명하고 그 요인의 의미를 부여하기 위하여 사용된다(성태제, 2002). 이와 같은 요인분석은 원 자료의 정보손실을 최소화하면서 원 자료를 축소하고 자료구조를 확인하는데 유용하다. 요인분석의 적용 가능성을 판단하기 위하여 Bartlett의 단위행렬 검증과 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)의 표본적합도 검증을 실시하였다. Bartlett의 단위행렬 검증은 요인분석에 이용될 수 있는 변수들의 상관 행렬이 단위행렬인지 아닌지, 즉 변수들이 서로 독립적인가를 검증하는 가장 손쉬운 방법이다. KMO의 표본적합도는 연구자의 자료가 어느 정도 요인분석에 적합한지를 해석할 수 있는 값을 제공해 주기 때문에 유용하게 사용할 수 있다. KMO의 표본적합도 판단기준은 .70이상일 경우 괜찮다고 할 수 있는 값으로 판단할 수 있다(이영준, 2002). 수집한 자료의 요인분석 가능성을 알아보기 위해 표준형성 적절성의 KMO 표본적합도를 측정된 결과 .786이었으며, Bartlett의 단위행렬 검증 결과 카이제곱 값 4317.424($p < .01$)로 요인분석에 적당한 것으로 나타났다. 요인수를 추출하기 위해서는 주축요인 분석을 사용하였다. 이 연구에서는 요인적재치로 .50 이상인 것을 기준으로 하고, 요인공통분산의 총분산에 대한 비율을 이용하여 60% 정도의 변수들의 분산이 요인들에 의해 설명될 수 있는 기준으로 설정하였다.

요인들 간의 관계가 상호 독립적이지 않기 때문에 요인들이 상호 독립적이라는 제한 조건을 주지 않는 회전 방법인 프로맥스(promax) 방법을 이용하였다(이영준, 2002). 요인분석에서 특정 요인과 변수와의 관계 정도를 요인 적재치 또는 요인 부하치라 부른다. 이때 이 값이 어느 정도가 되어야 하는가에 대해 일반적으로 요인 적재치 값이 .30 이상이면 유의하고, .40 이상이면 좀더 유의미하고, .50 이상이면 아주 유의미한 것으로 해석된다(김계수, 2004). 이 연구에서는 .50 미만의 요인 부하치를 가지는 문항은 삭제하면서 요인분석을 실시하였다.

요인분석을 통해 정신지체인 고용 준거로 확정된 문항 외에 삭제된 문항 중에서 필요한 문항을 선별하기 위해 특수학교 직업담당 교사 33명과 직업재활 전문가 25명을 대상

으로 내용타당도를 확인하여 내용타당도 평가자의 50% 이상이 필요하다고 평가한 문항을 추가하여 정신지체인 고용 준거를 구성하였다.

이상의 자료처리는 SPSS(ver. 11.0K)를 사용하였다.

IV. 결 과

정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 예비조사를 실시하고 예비준거의 신뢰도와 타당도를 알아본 결과를 제시하면 다음과 같다.

1. 정신지체인 고용 예비준거의 신뢰도

1) 문항내적 합치도

정신지체인 고용 준거 예비 조사지를 이용하여 정신지체인을 고용하고 있는 106개 업체의 고용주 및 인사담당자를 대상으로 조사한 결과, 전체 문항의 문항내적 합치도는 Cronbach $\alpha = .9589$ 인 것으로 나타났고, 문항삭제시 문항내적 합치도 결과는 표 IV-1과 같다.

<표 IV-1> 문항 삭제시 문항내적합치도

문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도
A1	.9586	B5	.9581	F5	.9582
A2	.9585	B6	.9580	A11	.9582
B1	.9586	C5	.9583	A12	.9588
B2	.9583	C6	.9586	B11	.9585
C1	.9587	D5	.9580	B12	.9581
C2	.9592	E3	.9587	C10	.9586
D1	.9585	F3	.9582	D8	.9583
D2	.9582	G3	.9582	E6	.9587
E1	.9587	A7	.9587	A13	.9579
F1	.9580	A8	.9580	A14	.9580
G1	.9583	B7	.9577	B13	.9581
A3	.9591	B8	.9581	B14	.9587
A4	.9585	C7	.9584	C11	.9590

<표 IV-1> 에서 계속

문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도
B3	.9583	C8	.9585	D9	.9583
B4	.9581	D6	.9582	A15	.9582
C3	.9590	E4	.9584	B15	.9580
C4	.9593	AF4	.9582	B16	.9581
D3	.9578	A9	.9586	D10	.9578
D4	.9581	A10	.9588	A16	.9584
E2	.9587	B9	.9582	B17	.9581
F2	.9582	B10	.9582	B18	.9586
G2	.9588	C9	.9585	D11	.9581
A5	.9582	D7	.9577	B19	.9576
A6	.9579	E5	.9584		

굵은 글씨: 문항 삭제시 문항내적합치도가 높아진 문항

표 IV-1에서 나타난바와 같이, 문항 삭제시 문항내적 합치도가 높아진 문항은 문항 삭제시 문항내적 합치도 $\alpha = .9592$ 인 C2, $\alpha = .9591$ 인 A3, $\alpha = .9590$ 인 C3, $\alpha = .9593$ 인 C4, $\alpha = .9590$ 인 C11의 5문항으로 나타났다.

2) 문항변별도

정선지체인 고용 준거 예비 조사지를 이용하여 정선지체인을 고용하고 있는 106개 업체의 고용주 및 인사담당자를 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 총점-문항간 상관을 통해 문항변별도를 알아본 결과는 표 IV-2와 같다.

<표 IV-2> 문항변별도

문항코드	문항변별도	문항코드	문항변별도	문항코드	문항변별도
A1	.408	A6	.636	F5	.569
A2	.447	B5	.595	A11	.562
B1	.424	B6	.626	A12	.356
B2	.538	C5	.529	B11	.465
C1	.429	C6	.457	B12	.610
C2	.263	D5	.623	C10	.429
D1	.471	E3	.410	D8	.532
D2	.565	F3	.541	E6	.390
E1	.427	G3	.565	A13	.647
F1	.610	A7	.417	A14	.630
G1	.542	A8	.621	B13	.605
A3	.232	B7	.694	B14	.370

<표 IV-2> 에서 계속

문항코드	문항변별도	문항코드	문항변별도	문항코드	문항변별도
A4	.447	C7	.503	C11	.316
B3	.531	C8	.471	D9	.536
B4	.590	D6	.564	A15	.558
C3	.306	E4	.476	B15	.607
C4	.278	F4	.557	B16	.587
D3	.684	A9	.421	D10	.674
B8	.569	A10	.353	A16	.512
D4	.586	B9	.545	B17	.605
E2	.390	B10	.544	B18	.428
F2	.549	C9	.453	D11	.580
G2	.431	D7	.697	B19	.740
A5	.571	E5	.502		

굵은 글씨: 문항변별도가 .30미만인 문항

표 III-2에서 나타난바와 같이, 문항변별도가 .30 미만으로 낮은 문항은 C2($r = .263$), A3($r = .232$), C4($r = .278$)의 3문항인 것으로 나타났다.

2. 정신지체인 고용 예비준거의 타당도

정신지체인을 고용하고 있는 업체의 고용주 및 인사담당자 106을 대상으로 정신지체인 고용 준거 예비 조사지를 이용하여 조사한 결과를 바탕으로, 문항삭제시 문항내적 합치도와 문항변별도를 분석하여 문항삭제시 문항내적 합치도가 높아지는 문항과 문항변별도가 낮은 5개 문항을 삭제하고 요인분석을 실시하였다. 요인수를 추출하고 요인으로 분류하는데 장애가 되는 문항들을 분석에서 제외하기 위해 주축요인추출법을 실시하였다. 문항 삭제의 기준은 요인공통분산으로 정하였다. 요인공통분산이 작은 변수들이 요인분석에 포함되는 경우 고유값이 낮아지고 요인으로서의 분류에 어려움을 겪을 수 있기 때문에, 요인공통분산이 .50보다 작은 문항들을 삭제해 가면서 주축요인추출법을 반복 실시한 결과, 요인공통분산이 .50보다 작은 문항은 A1, A2, B1, C10, B2, E2, E5, A12, A15, C8, F5, F2, E4 13 문항인 것으로 나타났다. 주축 요인 분석 결과 해석이 가능하고 58~60%의 설명량을 가지는 요인수는 7개인 것으로 나타났다. 주축요인추출 결과와 문헌연구를 바탕으로 요인수를 7개로 결정하고 주축 요인 분석을 실시하여 요인공통분산을 알아본 결과는 표 IV-3과 같다.

<표 IV-3> 주축요인분석을 통한 요인공통분산 결과

문항	요인공통분산	문항	요인공통분산	문항	요인공통분산
D1	.561	E3	.703	B12	.511
D2	.655	F3	.391	D8	.391
E1	.370	G3	.431	E6	.281
F1	.588	A7	.357	A13	.547
G1	.432	A8	.628	A14	.538
A4	.570	B7	.738	B13	.567
B3	.619	B8	.554	B14	.516
B4	.554	C7	.563	D9	.325
D3	.549	D6	.441	B15	.595
D4	.570	F4	.535	B16	.576
G2	.536	A9	.527	D10	.634
A5	.541	A10	.632	A16	.360
A6	.555	B9	.511	B17	.441
B5	.541	B10	.602	B18	.519
B6	.672	C9	.536	D11	.584
C5	.527	D7	.614	B19	.624
C6	.673	A11	.633	C1	.561
D5	.583	B11	.403		

굵은 글씨: 요인공통분산이 .50 미만인 문항

표 III-3에서 보는바와 같이, 주축 요인분석 결과 요인공통분산이 .50보다 작아 요인분석에 포함시키기 부적절한 문항은 .490인 E1, .486인 G1, .482인 F3, .484인 G3, .447인 A7, .487인 D6, .495인 B11, .435인 D8, .339인 E6, .369인 D9, .422인 A16, .482인 B17인 것으로 나타났다. 요인공통분산이 작은 문항들을 삭제하고 주축요인 분석을 실시하였다. 주축요인 분석을 통해 정신지체인 고용 준거의 요인 추출한 결과는 표 IV-4와 같다.

<표 IV-4> 정신지체인 고용 준거 요인 추출 결과

요인	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	적재값 전체
I	13.600	33.170	33.170	13.175	32.133	32.133	10.692
II	2.660	6.487	39.657	2.253	5.494	37.627	5.560
III	2.415	5.889	45.546	1.978	4.824	42.451	7.566
IV	2.284	5.571	51.117	1.852	4.518	46.969	6.969
V	1.835	4.475	55.592	1.409	3.436	50.405	3.507
VI	1.789	4.363	59.955	1.360	3.317	53.722	6.424
VII	1.631	3.979	63.934	1.197	2.919	56.640	2.382

표 IV-4에서 보는 바와 같이, 주축 요인 분석을 통해 7개의 요인을 추출한 결과 요

인 I에서 VII까지 정신지체인 고용 준거의 63.934%를 설명해주는 것으로 나타났다.

요인들이 상호 독립적이라는 제한을 주지 않는 회전방법인 프로맥스 방법을 이용하는 것이 적절한지를 알아보기 위해 요인간 상관행렬을 알아본 결과는 표 IV-5와 같다.

<표 IV-5> 요인간 상관행렬

요인	I	II	III	IV	V	VI	VII
I	-						
II	.433	-					
III	.552	.359	-				
IV	.554	.217	.443	-			
V	.249	.105	.171	.116	-		
VI	.412	.198	.412	.398	.083	-	
VII	.169	.078	.130	.111	.068	.230	-

표 IV-5에서 보는 바와 같이, 요인간 상관이 있는 것으로 나타났다. 프로맥스 회전 방법을 사용하여 구조행렬을 알아본 결과는 표 IV-6과 같다.

<표 IV-6> 구조행렬

문항	요인							요인 공통분산
	1	2	3	4	5	6	7	
B7	.831	.345	.415	.512	.314	.223	.123	.746
A8	.749	.356	.425	.365	.032	.396	.126	.649
B6	.717	.114	.388	.425	.546	.293	.156	.737
A6	.676	.423	.331	.302	.071	.525	.202	.647
B10	.661	.092	.462	.460	-.047	.438	.192	.641
B19	.658	.265	.529	.562	.247	.614	.258	.578
B5	.633	.362	.250	.226	.325	.319	.238	.649
B4	.627	.510	.173	.328	.222	.217	.150	.611
D4	.624	.561	.333	.355	-.117	.338	.130	.514
D5	.620	.197	.463	.409	.315	.348	.238	.642
A13	.611	.275	.360	.535	.080	.462	.344	.563
D3	.587	.558	.488	.352	.251	.325	.268	.562
B3	.577	.543	.458	.187	.254	.309	-.208	.682
D2	.442	.799	.295	.275	.052	.308	.129	.749
B18	.199	.608	.272	.098	.110	.405	.136	.593
F1	.531	.558	.541	.467	.229	.065	.117	.595
D1	.293	.550	.169	.248	.410	.197	.131	.644
A10	.309	.056	.779	.196	.166	.233	.125	.622
A9	.304	.200	.673	.351	.021	.271	.053	.589
F4	.393	.362	.632	.333	.066	.537	.023	.690

<표 IV-6> 에서 계속

문항	요인							요인 공통분산
	1	2	3	4	5	6	7	
A4	.448	.507	.410	.316	.114	.163	-.447	.665
D2	.433	.289	.815	.247	.308	.016	.101	.722
B18	.164	.266	.656	.054	.450	.090	.143	.626
D1	.271	.146	.619	.239	.181	.431	.108	.583
F1	.532	.567	.588	.458	.037	.211	.064	.674
C9	.202	.272	.196	.723	.091	.169	.094	.625
A11	.568	.389	.042	.699	.426	.070	-.189	.693
C7	.377	.085	.104	.689	.284	.178	.220	.591
D7	.613	.632	.327	.635	.264	.101	.209	.637
B8	.559	.396	.239	.625	.287	-.082	.064	.517
C5	.483	.385	-.049	.552	.312	.472	.011	.589
B16	.531	.411	.233	.208	.702	.186	.134	.615
A5	.428	.327	.361	.332	.693	.077	-.030	.599
B15	.364	.237	.360	.583	.657	.221	.076	.713
B12	.539	.359	.127	.240	.604	.404	.274	.599
B13	.421	.455	.249	.402	.592	.086	.568	.648
C1	.251	.203	.166	.130	.166	.788	.122	.643
E3	.199	.218	.045	.349	.284	.756	-.064	.724
C6	.320	.203	.372	.066	.087	.721	.354	.718
G2	.421	.257	.399	.075	-.094	.197	.653	.665
B9	.389	.353	.078	.514	.317	.211	.638	.663

굵은 글씨: 각 요인에 속한 문항을 의미함

표 IV-6에서 보는 바와 같이, 요인 I에는 B7, A8, B6, A6, B10, B5, B19, B4, D5, D4, A13, D3, B3의 13개 문항이 요인 II에는 D2, B18, D1, F1의 4개 문항이, 요인 III에는 A10, A9, F4, A14, B14, D11, D10, A4의 8개 문항이, 요인 IV에는 C9, A11, C7, D7, B8, C5의 6개 문항이, 요인 V에는 B16, A15, B15, B12, B13의 5개 문항이, 요인 VI에는 C1, E3, C6의 3개 문항이, 요인 VII에는 G2와 B9의 2개 문항이 포함되는 것으로 나타났다.

정신지체인 고용 준거 예비 조사의 요인 분석 결과로 나타난 문항의 구성과 문헌 고찰 결과를 바탕으로 요인의 이름을 다음과 같이 명명하였다: 요인 I은 '작업장을 효율적으로 활용한다.' '직장 내에서 발생하는 일상적인 일에 대한 결정을 스스로 할 수 있다.' '이전에 배운 과제를 잘 수행한다.' '갈등 상황에서 이를 해결할 수 있는 능력이 있다.' '스스로 작업을 시작할 수 있다.' '장비 및 도구의 사용법을 이해한다.' '작업 생산성이 좋다.' '방해가 있어도 작업을 지속할 수 있다.' '일상의 사소한 변화에 적응하지 못한다.' '새로운 업무나 상황에 잘 적응한다.' '감독자가 없어도 직무를 원만하게 수행할 수 있다.' '동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다.' '자신이 맡은 일의 진행과정을 알고

있다.’의 13개 문항으로 구성되어 작업요인으로 명명하였다; 요인 II는 ‘다른 사람을 대할 때 스스로 불임성 있게 다가간다.’ ‘작업장의 안전수칙을 잘 따른다.’ ‘다른 사람들과 잘 어울린다.’ ‘자신이 맡은 일에 대해 흥미를 가지고 있다.’의 4개 문항으로 구성되어 사회성 요인으로 명명하였다; 요인 III은 ‘약속을 지킨다.’ ‘결근을 하지 않는다.’ ‘매일 맡은 바 일에 최선을 다하고 있다.’ ‘작업 스케줄을 따를 수 있다.’ ‘감독자가 시정을 요구하면 그에 따른다.’ ‘적절한 언어를 사용하며 예의를 갖추어 행동한다.’ ‘직장 문화를 이해하고 적용할 수 있다.’ ‘직장인으로서 만족하는 모습을 보인다.’의 8개 문항으로 구성되어 태도 요인으로 명명하였다; 요인 IV는 ‘직장동료들에게 유용한 장애인식 교육을 제공 받을 수 있다.’ ‘여가를 스스로 활용할 수 있다.’ ‘작업장 변경에 따른 비용 부담이 없다.’ ‘지적사항이 있을 경우 이에 대하여 적절하게 반응한다.’ ‘작업장 정리정돈을 잘한다.’ ‘현장훈련 기회를 제공할 수 있다.’의 6개 문항으로 구성되어 적응 요인으로 명명하였다; 요인 V는 ‘작업 표준에 맞게 작업한다.’ ‘개인 스케줄을 관리할 수 있다.’ ‘1일 작업 목표량을 달성한다.’ ‘장애인의 작업완성도가 만족스럽다.’ ‘작업을 생산 공정에 맞추어 수행한다.’의 5개 문항으로 구성되어 생산성 요인으로 명명하였다; 요인 VI은 ‘고용 후 지속적인 서비스 및 지원이 필요하다.’ ‘필요하면 적절한 도움을 받을 수 있는 장애인 고용 관련 기관이 있다.’ ‘건강관리나 안전 상의 문제가 뒤따른다.’의 3개 문항으로 구성되어 지원 요인으로 명명하였다; 요인 VII은 ‘작업장 밖에서 문제를 일으킨다.’와 ‘작업도중 자리를 뜨는 경우가 종종 있다.’의 2개 문항으로 구성되어 행동 요인으로 명명하였다.

요인분석 결과 삭제된 문항 중 정신지체인 고용 준거로서 필요한 문항을 선별하기 위해 특수학교 교사 및 직업재활 전문가 58명을 대상으로 내용타당도 검증을 실시하였다. 요인수를 추출하고 요인공동분산 .50보다 작은 문항들을 삭제하여 요인분석을 실시한 결과, 정신지체인 고용 준거 예비문항 중 30개 문항이 삭제되었다. 이 30개 문항을 작업 요인 4문항, 태도 요인 7문항, 사회성 요인 6문항, 적응 요인 5문항, 생산성 요인 3문항, 지원 요인 3문항, 행동 요인 2문항으로 구분하여 정신지체인 고용 준거로서 꼭 필요하다고 생각하는 문항을 표시할 수 있도록 조사지를 구성하여 내용타당도 평가를 실시한 결과는 표 IV-7과 같다.

표 IV-7에 나타난 바와 같이, 평가결과 조사 대상자의 50% 이상에서 필요하다고 평가한 문항은 ‘일상생활 및 신변처리 등의 독립생활이 가능하다.’ ‘스스로 출·퇴근할 수 있다.’ ‘비장애인들이 수용할 수 있는 행동을 하거나 태도를 보인다.’의 3개 문항인 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 내용타당도 평가결과

문항	문항내용	명(%)
A1	개인위생 및 외모관리를 할 수 있다.	21(36.21)
A12	쉬는 시간을 엄수한다.	5(8.62)
A15	성격이 상냥하고 친절하다.	6(10.34)
A16	간단한 계산을 할 수 있다.	4(6.90)
A2	일상생활 및 신변처리 등의 독립생활이 가능하다.	38(65.52)
A3	스스로 출·퇴근할 수 있다.	29(50.00)
A7	지각이나 결근시 미리 회사에 알린다.	7(12.07)
B1	비장애인과 비슷한 속도로 작업할 수 있다.	10(17.24)
B11	구체적이고 반복적인 지시가 필요하다.	17(29.31)
B17	작업 관련 행동에 일관성이 있다.	21(36.21)
B2	새로운 과제를 배우는 속도가 느린 편이다.	2(3.45)
C10	생산성과 비교해 적당한 임금을 지불한다.	18(31.10)
C11	작업 하는 동안 추가적인 지원 비용이 필요하다.	7(12.07)
C2	별도의 감독이 필요하다.	17(29.31)
C3	장애인고용 사업체를 위한 편의시설 비용에 대한 지원제도가 있다.	19(32.76)
C4	장애인 생산품 우선구매제도가 회사 운영에 도움이 된다.	4(6.60)
C8	고용주를 위한 유용한 장려금 제도가 있다.	22(37.93)
D6	상대방의 말을 잘 듣고 질문에 답할 수 있다.	23(39.66)
D8	타인의 비판을 수용한다.	7(12.07)
D9	스트레스 상황을 잘 견딘다.	17(29.31)
E1	현저한 장애로 인해 다른 직원들이 불편해 한다.	2(3.45)
E2	장애인 고용에 대한 직원들의 이해와 협조가 가능하다.	27(46.55)
E4	정신지체인을 고용하는 것이 고객에게 부정적 영향을 미치지 않는다.	6(10.34)
E5	장애인 고용과 관련된 가족의 지원이 있다.	8(13.79)
E6	장애인에 대한 이해를 도울 수 있는 인식 개선 캠페인이 있다.	7(12.07)
F2	건강한 신체와 더불어 매사에 의욕적이다.	10(17.24)
F3	일에 대한 긍지를 가지고 있다.	4(6.90)
F5	회사에서 일을 열심히 배우려고 노력한다.	25(43.10)
G1	비장애인들이 수용할 수 있는 행동을 하거나 태도를 보인다.	29(50.00)
G3	감정의 변화가 자주 있다.	8(13.73)

3. 정신지체인 고용 준거

정신지체인을 고용하고 있는 고용주 및 인사담당자 106명을 대상으로 정신지체인 고용 예비준거를 이용하여 조사한 결과를 바탕으로 요인분석을 실시하고, 특수학교 교사 및 직업재활 전문가 58명을 대상으로 내용타당도 평가를 실시하여 정신지체인 고용 준거를 개발하였다. 요인분석 결과 총 41개 문항의 7개 요인으로 구성되었으며, 2차 내용타당도 평가결과 3개 문항을 추가할 수 있었다. 내용타당도 결과 50% 이상에서 필요하다고 평가한 문항인 ‘일상생활 및 신변처리 등의 독립생활이 가능하다.’와 ‘스스로 출·퇴근할 수 있다.’를 태도 요인에 포함시키고 ‘비장애인들이 수용할 수 있는 행동을 하거

나 태도를 보인다.’를 행동 요인에 포함시켜, 작업 요인 13문항, 태도 요인 10문항, 사회성 요인 4문항, 적응 요인 6문항, 생산성 요인 5문항, 지원 요인 3문항, 행동 요인 3문항의 7개 요인 총 44문항으로 구성된 정신지체인 고용 준거를 구성하였다(표 IV-8).

<표 IV-8> 정신지체인 고용 준거

요인	문항
작업 요인	작업장을 효율적으로 활용한다.
	직장 내에서 발생하는 일상적인 일에 대한 결정을 스스로 할 수 있다.
	이전에 배운 과제를 잘 수행한다.
	갈등 상황에서 이를 해결할 수 있는 능력이 있다.
	스스로 작업을 시작할 수 있다.
	장비 및 도구의 사용법을 이해한다.
	작업 생산성이 좋다.
	방해가 있어도 작업을 지속할 수 있다.
	일상의 사소한 변화에 적응하지 못한다.
	새로운 업무나 상황에 잘 적응한다.
	감독자가 없어도 직무를 원만하게 수행할 수 있다.
	동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다.
	자신이 맡은 일의 진행과정을 알고 있다.
다른 사람을 대할 때 스스로 불임성 있게 다가간다.	
사회성 요인	작업장의 안전수칙을 잘 따른다.
	다른 사람들과 잘 어울린다.
	자신이 맡은 일에 대해 흥미를 가지고 있다.
	약속을 지킨다.
	결근을 하지 않는다.
태도 요인	매일 맡은바 일에 최선을 다하고 있다.
	작업 스케줄을 따를 수 있다.
	감독자가 시정을 요구하면 그에 따른다.
	적절한 언어를 사용하며 예의를 갖추어 행동한다.
	직장 문화를 이해하고 적응할 수 있다.
	직장인으로서 만족하는 모습을 보인다.
	일상생활 및 신변처리 등의 독립생활이 가능하다.
	스스로 출·퇴근할 수 있다.
적응 요인	직장동료들에게 유용한 장애인식 교육을 제공 받을 수 있다.
	여가를 스스로 활용할 수 있다.
	작업장 변경에 따른 비용 부담이 없다.
	지적사항이 있을 경우 이에 대하여 적절하게 반응한다.
	작업장 정리정돈을 잘한다.
생산성 요인	적응훈련 기회를 제공할 수 있다.
	작업 표준에 맞게 작업한다.
	개인 스케줄을 관리할 수 있다.
	1일 작업 목표량을 달성한다.
	장애인의 작업완성도가 만족스럽다.
작업을 생산 공정에 맞추어 수행한다.	

<표 IV-8> 에서 계속

요인	문항
지원 요인	고용 후 지속적인 서비스 및 지원이 필요하다. 필요하면 적절한 도움을 받을 수 있는 장애인 고용 관련 기관이 있다. 건강관리나 안전 상의 문제가 뒤따른다.
행동 요인	작업장 밖에서 문제를 일으킨다. 작업도중 자리를 뜨는 경우가 종종 있다. 비장애인들이 수용할 수 있는 행동을 하거나 태도를 보인다.

V. 논 의

이 연구는 정신지체인 고용 준거 개발이라는 최종 목적을 위해 수행하고 있는 일련의 기초연구 중 세 번째로서, 본 학술지에 게재한 기초연구 I, II의 후속연구에 해당한다. 기초연구 I에서는 문헌고찰을 통해 장애인 고용에 대한 고용주의 태도에 영향을 미치는 요인을 알아보았고(박은영, 김삼섭, 2006a), 기초연구 II에서는 기초연구 I에서 밝혀진 요인을 근거로 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 예비문항을 개발하였다(박은영, 김삼섭, 2006b). 이 연구(기초연구 III)에서는 기초연구 II에서 밝혀진 예비문항을 타당화 하기 위해 예비조사를 통하여 그 신뢰도와 타당도를 검증하였다.

직업재활 분야에 대한 연구나 논의에서 흔히 문제로 지적되고 있는 것은 타당한 평가 도구의 부재이다. 여러 연구들에서 정신지체인의 교육의 궁극적인 목적은 직업을 갖는 데 있다고 제안하고 있지만, 정신지체인의 취업에 있어 직접적인 수요자라 할 수 있는 고용주 및 인사 담당자들이 요구하는 사항에 대한 파악이나 이에 대한 이해 없이 직업재활 프로그램의 수행이나 직업 교육과정의 실시는 단편적이며 비효율적일 수 밖에 없다. 따라서 업체에서 정신지체인을 채용할 때 중요하게 생각하는 사항, 즉 고용 준거를 타당한 방법으로 개발하는 것은 중요하다 할 수 있다.

타당한 준거 개발을 위해서는 문항 제작 후 신뢰도와 타당도를 검증하는 과정이 필요하다. 따라서 정신지체인 고용 준거의 개발 과정에서는 예비조사를 실시하여 신뢰도와 타당도 검증을 실시하였다. 신뢰도를 검증하는 방법에는 재검사신뢰도, 동형검사신뢰도, 내적일관성신뢰도 등이 있으며, 이중 내적일관성신뢰도인 Cronbach α 가 흔히 사용되고 있다. Cronbach α 가 신뢰도 추정을 위해 흔히 사용되는 이유는 이분문항뿐 아니라 연속적으로 점수가 부여되는 문항들의 신뢰도 추정이 가능하며, 신뢰도 계산 공식의 유도 과정이 보다 간단하기 때문이다(성태제, 시기자, 2006).

신뢰도가 높은 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 문항삭제시 문항내적 합치도를 알아보는 신뢰도 검증 절차를 진행하였다. 문항삭제시 문항내적합치도를 통해 준거의

신뢰도를 높이는 방법은 각 하위구인의 Cronbach α 를 구하여 그 구인을 측정하는 문항을 하나씩 삭제했을 때 구해지는 Cronbach α 값으로 그 문항의 신뢰성 여부를 판단하는 기준으로 삼는 것이다. 이러한 단계를 거쳐 개발한 정신지체인 고용 준거의 문항내적 합치도는 .90이상으로 높게 나타났다.

고전 검사이론에 바탕을 두고 문항을 분석하는 방법은 총점-문항 간 상관을 분석하여 문항변별도를 알아보고, 문항 변별력이 낮은 문항은 수정하거나 삭제하는 것이다. 문항 변별도는 검사의 총점과 문항 점수와의 상관계수에 의하여 추정한다(성태제, 2004). 문항 변별도에 의해 문항을 삭제하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나, 이 연구에서는 고전검사이론에 의한 문항변별도 분석을 통해 문항을 분석하고 문항변별도가 낮은 삭제하였다. 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, 2004). 이 연구에서는 문항변별도가 높은 정신지체인 고용 준거들을 개발하기 위해, 예비조사에서는 .30 미만의 문항 변별도가 낮은 준거들을 삭제하여 준거를 구성하였다.

타당한 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 내적구조에 기초한 타당도와 내용타당도 검증을 실시하였다. 검사 내용에 기초한 근거(내용타당도)는 논리적 사고에 입각한 분석 과정으로 판단하는 주관적인 타당도로 객관적 자료에 근거하지 않는다. 내용과 측정하고자 하는 구인과의 관계를 분석하는 작업으로 검사내용이란 검사 시행과 점수화와 관련된 절차라 할 위한 안내, 주제, 어휘, 문항유형, 검사의 질문, 과제와 관련된다. 내용 영역을 상세화 하는 작업으로부터 시작하여, 내용을 구체적으로 기술하고, 내용 영역과 문항 유형의 분류 등을 포함하게 된다. 이를 검증하기 위하여 논리적이거나 경험적으로 검사 문항이 검사내용을 적절하게 대표하고 있는가, 내용영역과 검사 점수의 해석에 차이가 있는가를 분석하는 일 등을 포함한다. 그러므로 이러한 검사와 검사를 구성하는 요소 사이의 관계에 대한 분석은 일반적으로 전문가들의 판단에 의해 이루어진다. 내용타당도는 계량화되지 않기 때문에 타당성의 정도를 표기할 수 없는 단점도 지니고 있으나, 내용타당도 평가 점검표를 활용하면 이러한 문제를 보완할 수 있다(성태제, 시기자, 2006).

정신지체인 고용 준거 개발을 위한 세 번째 단계에서는 요인 분석을 통해 삭제된 문항 중 정신지체인 고용 준거로써 포함시켜야 할 문항을 알아보기 위해 내용타당도를 평가하였다. 성태제와 시기자(2006)가 제시한 바와 같이, 내용 타당도가 계량화되지 않는 단점을 보완하기 위해, 이 연구에서는 내용타당도 평가지표 방식을 사용하는 방법을 채택하여 내용타당도 검증에 있어 타당성을 높이기 위해 노력하였다.

내적 구조에 기초한 근거는 검사 점수 해석의 근거인 구인에 비추어 검사 문항과 검사 구성요소간의 관련 정도를 분석한다. 검사가 측정하고자 하는 구인들을 측정할 수 있도록 구성되어 있는가의 문제로서 문항들의 관계가 검사구조의 가정을 지지하는 정도

를 말한다. 내적구조에 기초한 근거를 확인하기 위하여 종전의 구인타당도를 검증하는 방법으로 사용되는 요인분석을 사용할 수 있다(김경희, 2000). 이 연구에서는 예비조사 결과의 내적 구조에 기초한 근거를 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

요인분석은 상호 관련성 및 유형의 추출, 변수의 감축, 변수간의 구조 파악, 분류와 기술, 새로운 척도 개발, 새로운 차원의 탐색 등의 목적으로 사용될 수 있다. 요인분석을 사용하기 위해서는 첫째, 요인분석이 연구자의 연구 목적을 가장 잘 살릴 수 있는 분석 기법인지를 확인하고, 둘째, 요인분석을 가장 잘 활용할 수 있는 종류의 자료를 확보하고, 셋째, 요인분석법을 철저히 이해하여 어떤 절차를 밟아 분석을 수행할 것인지를 사전에 철저히 계획해야 한다(이영준, 2002). 탐색적 요인분석을 통해 정신지체인 고용 준거의 타당성을 검증하기 위해, 먼저 수집한 자료가 요인분석에 적합한 자료인지를 알아보고 요인 수를 정하고 요인을 회전시켜 얻은 결과를 해석하는 단계를 거쳤다.

요인분석 방법들에서 제시하고 있는 내용들을 참조하여 정신지체인 고용 준거를 개발하기 위해 수집한 자료의 요인수를 정하는 과정을 거쳤다. 먼저 예비조사 자료의 경우, 요인의 수를 정하기 위해 주축 요인분석을 실시하였다. 요인수를 정하고 변수들을 요인으로 분류하는 과정에서 요인으로 분류하는데 장애가 되는 변수들을 분석에서 제외시켜 다시 분석해 보는 과정을 반복적으로 시도하여 가장 잘 요인으로 분류되는 변수들의 조합을 찾아야 한다. 변수를 제외시키는 첫 번째 기준은 요인공통분산이다. 요인공통분산이 낮은 변수들이 포함되는 경우 고유값이 낮아지고 요인으로서의 분류에 어려움을 겪는다(이영준, 2002). 따라서 주축 요인분석 결과 요인공통분산이 .50보다 낮은 문항들을 삭제해가면서 요인분석을 반복 실시한 결과 설명량과 해석 가능성이 높은 결과를 얻을 수 있었다.

요인의 수를 정하는 데는 여러 가지 학술적 논란이 있어온 것도 사실이나 아직까지도 최선의 방법이라고 일률적으로 적용할 수 있는 방법은 없다. 그러나 일반적으로 기본조건으로 각 요인마다 적어도 세 개의 변수씩은 포함될 수 있어야 한다(박형숙, 박인숙, 강인순, 1998; Guildford, 1952). 일반적으로 쉽게 적용하는 방법은 요인의 고유값은 적어도 1.0은 되어야 한다는 최소고유값 기준과 스크리 검정, 이론에 근거하는 방법, 최소한 60% 정도의 변수들의 분산이 요인들에 의해 설명되어야 한다는 요인공통분산의 충분산에 대한 비율 등이 있다. 요인분석 방법에서 제시하고 있는 요인 수를 정하는 기준에 따라 예비조사 자료의 요인 수를 알아본 결과, 정신지체인 고용 준거의 63.934%를 설명해주는 7개 요인을 결정할 수 있었다.

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 et al., 1994). 타당성 있는 정신지체인 고용 준거를 제작하기 위해서는 예비조사를 통한 구성 타당도와 신뢰도를 분석하는 과정과 더불어, 본조사를 통해 준거의 신뢰도와 타당도를 검증하고 개발한 준거의 적합

성을 검증하여 다른 집단에도 일반화 할 수 있는 모형을 개발하고자 하는 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 교육인적자원부 (2005). **2005년 특수교육 실태조사서**. 서울: 저자.
- 김경희 (2000). 수행평가의 타당도 검증을 위한 측정학적 접근. 박사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 김삼섭 (1997). 장애인의 직업적 성공 관련 요인에 관한 연구. **특수교육논집**, 3, 1-19.
- 김순금 (2000). 고용주가 요구하는 장애인의 직업적 성공요인. 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
- 박은영, 김삼섭 (2006a). 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 I: 문헌고찰. **특수교육저널: 이론과 실천**, 7(1), 215-241.
- 박은영, 김삼섭 (2006b). 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 II: 예비문항개발. **특수교육저널: 이론과 실천**, 7(2), 155-174.
- 박형숙, 박인숙, 강인순 (1998). **간호학 연구방법론**. 서울: 학지사.
- 성태제 (2002). **타당도와 신뢰도**. 서울: 학지사.
- 성태제 (2004). **교육연구방법의 이해**. 서울: 학지사.
- 성태제, 시기자 (2006). **연구방법론**. 서울: 학지사.
- 이달엽, 박희찬, 김동일, 박혜진 (2004). 발달장애인 지역사회 적응기술 척도 개발에 관한 연구. **직업 재활연구**, 14(2), 183-215.
- 이영준 (2002). **요인분석의 이해**. 서울: 석정.
- 이종현 (2004). 초등교사의 발달 지향적 자기 평가 도구 개발 연구. 박사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 한국보건사회연구원 (2001). **장애인 실태조사**. 서울: 저자.
- 한국장애인고용촉진공단 (2005). **장애인고용동향: 2005년(4/4분기)**. 경기: 저자.
- 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.
- Burton, L. F., Chavez, J. A., & Kokaska, C. J. (1987). Employability skills: A survey of employers' opinions. *Journal of Rehabilitation*, 53(3), 71-74.
- Carter, E. W., & Wehbey, J. H. (2003). Job performance of transition-age youth with emotional and behavioral disorders. *Council for Exceptional Children*, 69(4), 449-465.
- Chamberlain, 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.
- Dickerson, E. (1987). The hiring decision: Assessing fit in the workplace. *Management Solutions*, 32(1), 24-30.
- Gilbride, D., Stensrud, R., & Vandergoot, D. (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.
- Guilford, J. P. (1952). When not to factor-analyze. *Psychological Bulletin*, 49(1), 26-37.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

K C I

The third basic study on development of employment selection criteria for people with mental retardation: The validation of employment selection criteria through a preliminary investigation

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 third basic study on development of employer's employment selection criteria for people with mental retardation. The purpose of this study was to develop employer's employment selection criteria for people with mental retardation used the pilot questionnaire be based on results of literature review about employer's attitude about employment of people with disability. For this, a preliminary investigation was completed by 106 employers and managers of people with mental retardation. The employer's employment selection criteria for people with mental retardation included 7 factors of 44 items was constructed through assessing reliability and construction validity used factor analysis. The employment selection criteria consisted of job factor of 13 items, attitude factor of 13 items, social factor of 4 items, adaptive factor of 6 items, production factor of 5 items, supportive factor of 3 item and behavior factor of 3 items. Confirmation of reliability and validity will be necessary to development of employment selection criteria for people with mental retardation to be valid and generalized.

Key words : Employer, mental retardation, employment selection criteria, preliminary investigation, reliability, validity