

## 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 문항 개발 및 타당화

나 용 기\*

공주대학교 특수교육과 박사과정

김 삼 섭\*\*

공주대학교 특수교육과 교수

---

### 《 요 약 》

---

이 연구에서는 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 문항 개발 및 타당화를 위한 기초 연구로써, 예비조사를 통해 장애인의 직업성공 준거의 문항을 개발하고 타당화 하는데 목적이 있다. 이를 위해 장애인의 직장동료 113명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과를 바탕으로 문항제거시 문항내적 합치도와 탐색적 요인분석을 실시하여 7개 요인의 63개 문항으로 구성된 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거를 개발하였다. 문항은 근무태도 요인 3개문항, 생산성 요인 7문항, 안전생활 요인 3문항, 업무적응기술 요인 17문항, 사회기술 요인 12문항, 자기관리 요인 10문항, 지원활동 요인 11문항으로 구성되었음을 확인하였다. 마지막으로 이 연구의 제한점, 함의에 대해 논의 하였다.

---

주제어 : 직업성공 요인, 직장동료, 장애, 신뢰도, 타당도

---

## 1. 서 론

장애인의 고용현실은 제도의 보완과 사회 인식의 변화에 따라 점차 개선되고는 있지만, 여러 지표를 고려할 때 아직도 전체 인구에 비해 장애인구의 경제활동 상태는 낮은 수준이다. 또한 장애인들이 특수교육과정이나 직업훈련 과정을 이수하여 직업

---

\* 제1저자(skdydrl@naver.com)

\*\* 교신저자(koreankss@kongju.ac.kr)

을 획득하여도, 일반인에 비해 직업유지에 어려움이 있어 직업재활 전반에 해결해야 할 과제로 지적되고 있다(장애인고용공단 고용개발원, 2013; 교육과학기술부, 2012 한국장애인고용촉진공단, 2009).

이런 문제를 개선하기 위하여 연구자들은 직업유지에 필요한 요인들을 연구하여 결과를 보고하고 있는데, 지금까지 밝혀진 요인들을 정리하면 개인적 요인, 성향적 요인, 경험 요인, 직업적성 및 만족도, 사회적 관계와 지지 요인들이 직업유지에 영향을 미치는 것으로 보인다(김환희, 이영선, 2012). 이러한 요인들은 대부분 장애개인의 내면적 특성을 중심으로 직업유지와 관계로 보고하고 있는데, 최근 들어 장애인들의 직업유지에 있어 사회적 지지의 중요성이 부각되어 직장동료나 고용주의 역할이 강조되고 있다(최선실, 박승희, 2011; 나운환, 2011).

Powell 등(1991)은 동료 근로자와 감독자의 역할이 지원고용의 성패에 중요한 영향을 미친다고 하면서, 장애인의 지원고용을 성공적으로 이끌기 위해서는 직장동료의 역할이 중요하다는 것을 강조하였다. 직장동료는 장애인의 친구나 옹호자가 될 수도 있고, 지원고용 전문가가 부재한 경우 장애근로자의 작업수행 및 수행능력 정도에 대한 정보를 제공할 수 있는 관찰자의 역할을 할 수 있다. 또한 직장동료는 고용주가 장애인을 고용하거나 직업유지를 결정하는데 있어 역할을 할 수 있다.

고용주 및 직장동료는 장애인의 직업성공에 중요한 역할을 하지만 상황과 관점에는 차이가 있는 것으로 보인다. 예를 들면 노동시장에 진입할 때는 고용주가 인식하는 직업성공 요인이 더 영향을 미치는 것으로 보이지만(박은영, 김삼섭 2006), 노동시장에 진입한 후 직업을 유지하는데 있어서 고용주의 역할보다 동료 근로자의 역할이 더 중요한 것으로 보인다(최선실, 박승희, 2011). 또한 고용주의 경우 장애인의 건강과 동료근로자와의 상호작용, 근무태도에 관심을 가지고 있는 반면에 동료근로자는 장애인의 작업수행능력과 외모에 관심을 두어 인식의 차이를 발견할 수 있다(허경아, 1999). 장애인의 직업성공을 위해 직장동료의 역할의 중요성에 대하여 Schalock(2000)는 직장에서 주변 동료 근로자들과의 긍정적인 상호작용과 사회적 관계는 장애인 근로자가 스트레스를 덜 받게 하는데 기여하고, 직업을 유지하여 삶의 질을 더 높이는데 역할을 하는 것으로 지적하면서 직업성공에 있어 직장동료와의 관계의 중요성을 강조했다. 허경아(1999)는 동료근로자의 지원이나 상호작용은 장애인의 고용 유지에 있어서 장애인 근로자 개인의 특성, 고용주의 경험, 정책의 영향보다 더 높은 상관관계가 있는 것으로 보고했다. Storey & Certo(1996)도 장애인들이 직장에서 직업을 유지하기 위해서는 다양한 서비스가 제공되고 있지만 예산이나 인력의 부족으로 인해 지원 기간이 끝나면 직업유지의 단절로 이어지는 경우가 있음을 지적하며, 이러한 한계를 극복하는 대안으로 동료근로자를 통해 직업성공과 관련된 요인을 파악하고 지원한다면 비용효과적인 측면에서도 긍정적인 것이라고 주장하면서 직장동료의 활용성을 강조했다.

이처럼 선행연구들은 장애인의 직업성공을 위해 직장동료의 역할이 매우 중요한 요인임을 보고하고 있다. 하지만 지금까지 장애인의 직업성공에서 직장동료의 중요성을 밝힌 많은 국·내외 연구들은 타당도나 신뢰도가 검증되지 않는 조사 도구를 사용하고 있는 현실이고, 연구자 본인이 수정하거나 보완하여 사용하는 경우도 있으며, 예비조사를 하였다 하더라도 작은 표본만을 대상으로 실시하는 등의 한계를 지니고 있다(이윤우, 2008; 이두휴, 2005; Schalock, 2000). 장애인의 직업성공에 중요한 역할을 하는 직장동료의 역할을 연구하기 위해서는 먼저 이에 합당한 조사도구가 있어야 하는데, 아직 합당한 도구가 개발되지 않아 타당한 검사도구의 개발이 요구되는 실정이다.

때문에 이 연구에서는 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 요인 준거를 개발하기 위하여 예비조사를 실시하고, 이를 통하여 장애인의 직업성공 예비 준거의 신뢰도와 타당도를 검증하는 데 그 목적이 있다.

연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 예비준거의 신뢰도는 어떠한가?

둘째, 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 예비준거의 타당도는 어떠한가?

셋째, 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거를 구성하는 문항들은 무엇인가?

## II. 방 법

### 1. 대상

이 연구의 참여자는 장애인과 함께 근무하는 직장동료로서, 장애근로자의 장애 유형은 시각장애, 청각장애, 지체장애, 정신지체 4개의 영역으로 한정하였으며, 한국 장애인고용공단의 ‘직업지도 등 업무처리지침’을 참고로 3개월 이상 직업을 유지하고 있는 장애근로자 113명을 대상으로 하였다. 조사 참여자의 인원, 성, 연령, 직종, 장애근로자와 함께 근무한 시간과 기간, 지역, 전체근로자수, 장애근로자수의 일반적 특성은 <표 1>와 같다.

<표 1> 장애근로자와 함께 근무하는 직장동료의 일반적 특징

구분	범주	빈도(%)	구분	범주	빈도(%)
인원	시각장애인의 동료근로자	28(24.8)	장애근로자와 함께 근무한 기간	3개월 ~ 6개월	13(11.5)
	청각장애인의 동료근로자	26(23.0)		6개월 ~ 1년	28(24.8)
	지체장애인의 동료근로자	30(26.5)		1년 이상	72(63.7)
	정신지체인의 동료근로자	29(25.7)			
성별	남성	47(41.6)	장애근로자와 함께 근무한 시간	1시간 이하	2(1.8)
	여성	66(58.4)		3시간 이하	16(14.2)
		5시간 이하		30(26.5)	
		종일근무		46(40.7)	
				기타	19(16.8)
연령	30세 이하	12(10.6)	지역	수도권	11(9.7)
	31~40세 이하	51(45.1)		시·군	102(90.3)
	41세 ~ 50세 이하	35(31.0)			
	50세 이상	15(13.3)			
직종 (대분류)	전문가	14(12.3)	전체 근로자수	10명 미만	12(10.6)
	사무종사	29(25.6)		10~50인	86(76.1)
	기능원	19(16.8)		50~100인	3(2.7)
	장치, 기계조작 및 조립	6(5.3)		100인 이상	2(1.8)
	단순노무	45(39.8)		기타	10(8.8)
계		113(100)	계		113(100)

## 2. 도구

연구를 시행하고자 할 때 연구자가 직면하게 되는 문제 중의 하나가 연구를 위하여 사용할 수 있는 측정도구가 있는가 하는 것이다. 연구를 위하여 검사도구를 제작하기란 쉽지 않다. 표준화검사가 있으면 표준화검사를 사용하는 것이 연구의 질을 높이고 연구시간을 단축시킬 수 있는 방법이다. 표준화검사가 없거나 표준화검사가 있어도 연구의 목적에 부합되지 않으면 검사를 제작해야하는데, 이 연구에서는 다음과 같은 절차를 참고하여 측정도구를 제작하였다; 첫째, 무엇을 측정할 것인지를 결정한다; 둘째, 연구의 대상인 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 적용 여부를 점검한다; 여덟째, 문항을 수정한다; 아홉째, 사전검사를 실시한다. 열째; 문항분석과 검사의 타당도와 신뢰도를 검증한다; 열한째, 문항을 수정 보완한다; 열두째, 검사를 완성한다(성태제, 시기자, 2011).

### 1) 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 예비문항 선정

직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 예비문항을 개발하기 위해, 다음과 같은 문헌 고찰을 통해 장애인의 직업성공과 관련 문항을 추출하였다. 김진호, 김영준(2012)의 지적장애학생들의 자립과 성인생활에 필요한 기능적 생활기술 척도; 2011개정특수교육과정 진로와 직업; 국립특수교육원(2011)의 장애학생 진로·직업 교육 자립생활훈련 성관지표; 장정은(2011) 시각장애인 근로자의 성공적인 직업생활 경험에 관한 연구; 남정한, 강우진(2011)의 시각장애인에 대한 고용주의 고용결정 요인; 장애인고용공단 고용개발원(2011)의 2010 기업체 장애인고용 실태조사 질문지; 염희영, 이효성(2011)의 시각장애인의 직업성공과 관련된 사례 연구; 이운우(2008)의 제조업종에 종사하는 지적 장애인 직업유지 요인에 대한 동료근로자의 평가지; 박은영(2007)의 정신지체인 고용준거 개발 조사지; 조인수(2002)의 적응기술 요인; 하승미(2004)의 청각장애근로자 직업적응에 사용된 조사지; 김정일(2004)의 정신지체인의 직업준비도 척도; 박석돈 등(2002)이 사용한 장애인고용에 있어서 고용주 인식 및 태도의 예비척도; 일본장애자고용촉진협회에서 개발하고 이채식(2004)이 재구성하여 사용한 조사지; Brolin과 Lloyd(2004)의 진로개발과 전환서비스; 노임대(2003)의 지체장애인의 직업성공 요인 척도; Chamberlain(1988)의 문항을 우리 실정에 맞게 수정하여 사용한 김삼섭(1997)의 장애인의 직업적 성공 요인조사지의 내용을 참고로 하였다.

추출된 문항은 질문지 타당화 연구의 경험이 있는 박사과정 1인과 10년 이상 직업교육 경험이 있는 특수교사 1인과 연구자가, 박은영(2007)이 제시한 요인인 생산성, 직장적응, 독립적 작업수행, 사회성, 근무태도, 개인적 기술, 지원활동을 기준으로 하여 선행연구에서 추출된 문항을 배치하였다. 문항 배치 시 유사 문항은 삭제하였다. 문항을 배치 후 안전생활 요인을 추가하여 선행연구에서 제시된 문항을 배치하였다. 1차로 총 80문항을 선정하여 배치하였다.

### 2) 예비문항의 이해도 평가

문항 작성이후 연구자가 문항에 집중하여 객관성이 저해가 우려되는 경향이 있어 검사내용에 대해 전문가에게 조언을 구하여 내용 타당도를 검증받는 절차가 필요하며, 이후 문항이 검사대상에게 적절한 수준의 어휘로 작성되었는지를 검토하는 것이 필요하다(성태제, 2005). 예비문항의 이해도를 검토하기 위하여 5년 이상의 특수학교 직업담당교사 10명(광역시 2명, 시지역 5명, 군지역 3명)과 장애인공단 직업재활담당자 3명, 전남지역에 위치한 복지관 직업재활담당자 7명 총 20명을 대상으로 2013년 6월 10일부터 21일까지 예비문항의 이해도를 평가하였다. 질문지는 전자우편과 우편으로 보냈으면 공통으로 유선전화를 통하여 취지를 설명한 후 성실

한 답변을 당부하였다. 질문지의 양식은 요인과 문항을 배치하고, 옆에는 이해하기 쉬움은 '0' 으로 보통은 '△' 부적절은 '×' 를 표시할 수 있는 공간과 문장을 수정할 수 있게 '수정 내용' 을 두어 수정하게 하였다. 질문지 회수는 18명이 수거되었으며 수거율은 90%였다. 문항이해도 평가 결과는 <표 2>과 같다.

<표 2> 문항이해도 평가 결과

요인	보통	부적절
생산성	1	2
직장적응	.	2
독립적 작업수행	1	.
사회성	2	2
근무태도	1	.
개인적 기술	.	1
지원활동	.	.
안전생활	.	.
합계	5	7

위의 <표 2>을 살펴보면 보통이나 부적절하다고 평가한 문항은 총 12문항이 인 것으로 나타났다. 부적절하다고 지적된 문항 7문항은 질문지 타당화 연구의 경험이 있는 박사과정 1인과 10년 이상 직업교육 경험이 있는 특수교사 1인과 협의하여 삭제하였으며, 보통이라고 응답한 문항은 질문내용을 부분 수정하였다. 삭제된 문항은 생산성에 '일의 순서에 맞게 작업을 한다' '완수할 때까지 할당된 직무를 수행하는 능력이 있다' 이며 직장적응 요인에서는 '여가를 스스로 활용할 수 있다' '직장 동료들에게 유용한 장애인식 교육을 제공 받을 수 있다' 의 문항이다. 사회성 요인에서는 '성격이 상냥하고 쾌활하다' 를 삭제하였고 '다른 사람과 잘 어울린다' 란 문항은 '동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다' 와 비슷한 내용이라는 의견으로 제거하였다. 개인적 기술요인은 '물건의 길이나 양을 측정 할 수 있다' 라는 문항은 '사칙연산이 가능하다' 라는 문항과 비슷한 의미를 갖는다는 의견으로 제거하였다. 수정된 문항은 주로 전문가 집단에서는 일상적으로 사용되는 용어이지만 동료근로자들 입장에서는 이해하기 곤란한 질문들과 문항의 길이가 길거나 추상적이어서 짧은 시간에 이해하기 어려운 용어를 중심으로 수정하였다. 수정된 문항의 경우 '일의 완성도가 높다' 를 '일을 정확하게 처리한다' 로 수정하였고, '스스로 일과표에 따라 일을 시작할 수 있다' 를 '일과표에 따라 일을 한다' '다른 사람을 짜증나게 하는 행동을 자제할 줄 안다' 를 '다른 사람에게 피해를 주지 않는다' 로 수정하였으며

‘스트레스 상황을 잘 견딘다’ 를 ‘스트레스를 관리하는 능력이 있다’ 로 수정하였으며 ‘잔업이나 특근에 협조적이다’ 를 ‘시간외 근무나 특별근무에 협조적이다’ 로 수정하였다. 문항이해도가 낮거나 보통으로 응답한 문항을 대상으로 7문항을 삭제하였고, 5문항을 수정하여, 예비문항은 총 73문항으로 구성하였다. 73문항은 편의를 위하여 각 문항에 코드를 부여하였다.

### 3) 도구의 구성

이 연구에서 도구한 도구는 연구자 1인과 질문지 타당화 연구의 경험이 있는 박사과정 1인, 10년 이상 직업교육 경험이 있는 특수교사 1인이 문헌 고찰을 통해 선정한 예비문항을 질문지를 통해 18명의 직업재활전문가의 문항이해도 평가를 거친 문항을 사용하였다. 예비 문항은 생산성 요인, 직장적응 요인, 독립적 작업수행 요인, 사회성 요인, 근무태도 요인, 개인적 기술 요인, 지원활동 요인, 안전생활 요인 총 8개요인 73개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 매우 그렇다(5점)-전혀 그렇지 않다(1점)의 리커트 척도를 이용한 조사지를 통해 응답하게 하였다. 조사의 편의를 위하여 코드 번호를 부여하였다. 문항은 <표 3>과 같다.

<표 3> 도구의 구성

요인	코드	문항
생산성 요인	A1	일을 신속하게 처리한다.
	A2	일을 정확하게 처리한다.
	A3	정해진 시간 안에 일을 끝낸다.
	A4	일정한 속도를 유지하며 일을 한다.
	A5	맡은 업무 내용을 정확히 안다.
	A6	일의 순서를 알고 일을 한다.
	A7	동료와 협력하여 능률적으로 일을 수행한다.
직장적응 요인	B1	직장 문화를 이해하고 적응한다.
	B2	일상의 사소한 변화에 적응한다.
	B3	일에 대하여 만족한다.
	B4	한 분야에 전문성을 가지고 있다.
	B5	직장에서 일상적인 업무에 대한 결정을 한다.
	B6	시간외 근무나 특별근무에 협조적이다.
	B7	직장의 행사에 적극적으로 참여한다.
	B8	장기근속을 한다.
	B9	장애근로자에게 맞는 업무를 준다.

&lt;표 3&gt;

## 도구의 구성 (계속)

요인	코드	문항
독립적 작업수행 요인	C1	감독자가 없어도 직무를 원만하게 수행한다.
	C2	타인에게 의존하지 않고 일을 한다.
	C3	스스로 일과표에 따라 일을 시작할 수 있다.
	C4	주변의 방해에 영향을 받지 않고 일에 집중한다.
	C5	책임감 있게 업무를 수행한다.
	C6	작업도구를 능숙하게 사용한다.
	C7	작업복 및 안전 장비를 착용한다.
	C8	변화된 작업 내용에 융통성 있게 대처한다.
	C9	필요에 따라 다양한 업무를 수행할 수 있다.
	C10	상급자의 지시를 잘 따른다.
	C11	직무에 관한 사항을 동료 및 상사와 잘 상의한다.
	C12	도움이 필요할 때 도움을 요청한다.
	C13	일의 내용을 이해하고 전달한다.
	C14	일을 마치고 상급자에게 보고한다.
	C15	직장 내에 있는 시설이용이 가능하다.
	C16	직장 내에서 이동이 가능하다.
사회성 요인	D1	동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다.
	D2	다른 사람을 대할 때 붙임성 있게 다가가간다.
	D3	일반적으로 허용되는 행동이나 태도를 보인다.
	D4	동료와의 갈등상황을 해결할 수 있는 능력이 있다.
	D5	다른 사람에게 피해를 주지 않는다.
	D6	직장동료와 필요한 의사소통을 한다.
	D7	칭찬과 비판을 수용하는 능력이 있다.
	D8	스트레스를 관리하는 능력이 있다.
	D9	질문에 대한 적절한 반응을 한다.
근무태도 요인	E1	시간에 맞게 출·퇴근을 한다.
	E2	무단으로 결근하지 않는다.
	E3	근무시간과 휴식시간을 구분한다.
	E4	근무시간에 자신의 업무에 집중한다.
	E5	회사의 규칙을 잘 지킨다.
	E6	근무시간에 적절한 언어사용과 예의를 갖추어 행동한다.
	E7	공적인 일과 사적인 일을 구분하여 행동한다.
	E9	자신이 맡은 일에 대해 흥미를 가지고 있다.
	E10	업무능력을 향상시키려고 노력한다.
	E11	인내심을 가지고 근무에 임한다.



〈표 3〉 도구의 구성 (계속)

요인	코드	문항
개인적 기술 요인	F1	청결한 외모를 관리할 수 있다.
	F2	독립생활이 가능하다.
	F3	자신의 물건과 타인의 물건을 구별하여 사용한다.
	F4	직장에 여가활동을 할 수 있는 공간이나 동우회가 있다.
	F5	약속을 지킨다.
	F6	금전 관리를 한다.
	F7	자신의 건강관리를 한다.
	F8	정보를 글이나 말로 전달이 가능하다.
	F9	사칙연산(+, -, ×, ÷)이 가능하다.
	F10	스케줄 관리를 할 수 있다.
지원활동 요인	G1	장애인의 가족들은 직장생활에 협조적이다.
	G2	장애근로자에게 도움을 주는 적응 지원 전문가가 있다.
	G3	고용주가 장애인 고용에 의지가 있고 협조적이다.
	G4	직장동료가 장애인의 직장적응에 협조적이다.
	G5	직장생활에 필요한 보조도구를 지원받는다.
	G6	장애근로자에게 필요한 편의시설이 설치되어 있다.
	G7	직장에서 임금, 승진에서 차별받지 않는다.
안전생활 요인	H1	안전표지 등 공중표지판을 이해하고 따른다.
	H2	게시판, 간판, 표식 등의 의미를 안다.
	H3	작업장의 안전수칙을 잘 따른다.
	H4	위급상황에서 대처방법을 안다.
	H5	작업장의 위험 요소를 상급자에게 보고한다.

### 3. 절차

이 연구는 설문지를 이용한 조사연구로서, 2013년 7월 1일부터 7월 17일까지 우편을 통하여 자료를 수집하였다. 고용업체 정보는 ‘장애인고용포털 워크투게더’ 홈페이지를 통한 검색과 ‘2010 장애인직업재활시설 일람표’를 참고하였고, 특수학교 전공과 등에 직접 연락하여 조사 대상을 표집한 후 우편을 통해 180부를 발송하였다. 각 우편에는 조사지와 반송용 봉투 1부 그리고 응답에 대한 소정의 보상물을 동봉하였다. 회수율을 높이기 위해 우편 발송 후에 유선연락을 통해 연구목적을 설명하고, 조사에 대한 응답을 부탁하였다. 조사지 수거는 총 116부의 조사지를 회수

하였으며 이중 응답이 불성실한 설문지 2부와 3개월 미만 근무 장애근로자를 포함한 설문지 1부를 제외한 113부의 조사지를 최종 분석대상으로 선정하였다. 전체 회수율은 64%이었다.

#### 4. 자료 처리

예비조사 문항을 바탕으로 장애인과 함께 근무하는 직장동료를 대상으로 질문지를 배포한 후 수거된 113부를 통해 신뢰도를 확인하기 위하여 문항내적 합치도를 알아보았고, 문항 삭제시 신뢰도가 높아지는 문항을 삭제하였다. 타당도를 확인하기 위해서 요인분석을 실시하였다. 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). 요인분석을 통해 요인별로 확정된 문항 중 2개 이하의 문항이 한 개의 요인으로 배치되는 문항은 삭제하였다(박형숙, 박인숙, 강인순, 1998). 이 연구의 자료 처리를 위해 통계 프로그램 SPSS(ver 18.0)를 사용하였다.

### III. 결 과

#### 1. 예비 준거의 신뢰도

직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 예비 조사지를 이용하여 장애인과 함께 근무하는 직장동료 113명을 대상으로 조사한 결과, 전체 문항의 문항내적 합치도는 Cronbach  $\alpha = .966$ 인 것으로 나타났고, 문항삭제 시 문항내적 합치도 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 문항 삭제시 문항 내적합치도

문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도
A1	.965	<b>F4</b>	<b>.977</b>	G5	.965
F5	.965	C12	.965	C6	.965
A4	.965	F9	.966	C7	.965

문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도	문항코드	문항 삭제시 신뢰도
E3	.965	C14	.965	F6	.965
A6	.966	D7	.965	A2	.965
D2	.965	D1	.965	F8	.965
B1	.965	C15	.965	D6	.965
A5	.966	H2	.965	F10	.965
B2	.965	D3	.965	F3	.965
E10	.965	G1	.965	A3	.965
B4	.965	D5	.965	G3	.965
E7	.965	C13	.965	G4	.965
B5	.965	D8	.965	G2	.965
A7	.965	E4	.965	G6	.965
B7	.965	D4	.965	B3	.965
G7	.965	E2	.965	B9	.966
C1	.965	B6	.965	C4	.965
C2	.966	D9	.965	H1	.965
C3	.965	B8	.965	C16	.965
C9	.965	E6	.965	H3	.965
C5	.965	C11	.965	E1	.965
F7	.965	E9	.965	H5	.965
C8	.965	H4	.965	F2	.965
E5	.965	E11	.965		
C10	.965	F1	.965		

굵은 글씨: 문항 삭제시 문항내적합치도가 높아진 문항

<표 4>에서 나타난 바와 같이, 문항 삭제시 문항내적 합치도가 높아진 문항은 Cronbach  $\alpha = .977$ 인 F4, 1개 문항으로 나타났다.

## 2. 예비 준거의 타당도

장애인과 함께 근무하고 있는 직장동료 113명을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로, 문항삭제시 문항내적 합치도를 분석하여 문항삭제시 문항내적 합치도가 높아지는 1개 문항을 삭제한 후 요인분석을 실시하였다. 요인수를 추출하고 요인으로 분류하는데 장애가 되는 문항들을 분석에서 제외하기 위해 요인추출법을 실시하였다.

문항 삭제의 기준은 요인공통분산으로 정하였다. 요인공통분산이 작은 변수들이 요인 분석에 포함되는 경우 고윳값이 낮아지고 요인으로의 분류에 어려움을 겪을 수 있기 때문이다. 요인공통분산 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 요인공통분산 결과

문항코드	요인공통분산	문항코드	요인공통분산	문항코드	요인공통분산
A1	.767	C10	.839	F1	.790
F5	.734	C12	.721	G5	.782
A4	.750	F9	.595	C6	.785
E3	.822	C14	.681	C7	.794
A6	.809	D7	.727	F6	.707
D2	.742	D1	.729	A2	.767
B1	.757	C15	.747	F8	.778
A5	.725	H2	.812	D6	.781
B2	.756	D3	.666	F10	.700
E10	.751	G1	.641	F3	.815
B4	.837	D5	.749	A3	.702
E7	.771	C13	.773	G3	.800
B5	.753	D8	.682	G4	.821
A7	.732	E4	.724	G2	.707
B7	.721	D4	.815	G6	.804
G7	.667	E2	.766	B3	.645
C1	.727	B6	.766	B9	.731
C2	.724	D9	.793	C4	.689
C3	.757	B8	.777	H1	.793
C9	.753	E6	.746	C16	.740
C5	.770	C11	.790	H3	.717
F7	.649	E9	.809	E1	.779
C8	.660	H4	.681	H5	.674
E5	.794	E11	.742	F2	.779

<표 5>에서 보는 바와 같이, 요인분석 결과 요인공통분산이 .50보다 작은 문항은 발견되지 않았다.

요인추출 방법을 통하여 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 추출 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 설명된 총분산

요인	초기 고유향			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	27.837	38.662	38.662	27.837	38.662	38.662	8.632	11.988	11.988
2	4.353	6.046	44.708	4.353	6.046	44.708	5.753	7.991	19.979
3	2.931	4.071	48.779	2.931	4.071	48.779	5.389	7.485	27.464
4	2.461	3.418	52.197	2.461	3.418	52.197	5.075	7.048	34.512
5	2.236	3.105	55.302	2.236	3.105	55.302	4.280	5.945	40.456
6	1.939	2.693	57.995	1.939	2.693	57.995	3.539	4.916	45.372
7	1.684	2.340	60.335	1.684	2.340	60.335	3.105	4.313	49.685
8	1.618	2.247	62.582	1.618	2.247	62.582	2.967	4.120	53.805
9	1.537	2.135	64.716	1.537	2.135	64.716	2.565	3.563	57.368
10	1.440	2.000	66.717	1.440	2.000	66.717	2.453	3.407	60.774
11	1.320	1.833	68.550	1.320	1.833	68.550	2.434	3.381	64.155
12	1.240	1.722	70.272	1.240	1.722	70.272	2.276	3.162	67.317
13	1.128	1.567	71.840	1.128	1.567	71.840	2.248	3.123	70.440
14	1.036	1.439	73.278	1.036	1.439	73.278	1.591	2.210	72.650
15	1.020	1.416	74.695	1.020	1.416	74.695	1.473	2.045	74.695

추출방법: 주성분분석

<표 6>에서 보는 바와 같이, 주성분 분석을 통해 15개의 요인을 추출하였다. 요인 1에서 15까지의 추출 결과는 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 요인의 74.695%를 설명해주는 것으로 나타났다. 또한 요인분석을 위하여 가장 많이 활용되고 있는 베리맥스 회전방법을 사용하여 회전된 성분행렬을 알아본 결과는 <표 7>와 같다.

<표 7> 구조행렬

문항	요인														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
H2	<b>.750</b>	.075	.037	.186	.076	.338	.063	.080	.066	-.037	-.009	-.066	.207	.087	-.128
H1	<b>.706</b>	.021	.170	.360	-.025	.305	.019	.084	.052	.053	.163	-.041	.001	.026	-.014
D5	<b>.701</b>	.221	.079	.130	.103	-.021	.239	-.035	-.035	.145	.149	-.029	.154	.166	-.141
F3	<b>.680</b>	.097	.291	.108	.061	.164	-.140	.048	.041	.209	.142	.310	.133	.124	.013
F9	<b>.638</b>	.160	.153	.017	.035	-.151	.081	.064	.014	.055	-.034	.185	.095	-.105	.211
C14	<b>.574</b>	.142	.374	.112	.036	.211	.172	.130	.051	.137	-.036	.056	.040	.193	.149

<표 7> 구조행렬 (계속)

문항	요인														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
F6	<b>.528</b>	.019	.243	.096	.143	.131	.070	.057	-.052	.115	.378	.358	.049	.054	.147
B5	<b>.528</b>	.260	.069	.106	.474	.120	.147	.173	-.005	-.001	-.112	.182	.232	-.012	-.004
G1	<b>.524</b>	.127	.029	.056	.235	.203	.094	.197	.093	.221	.317	-.016	.017	.158	.140
C15	<b>.485</b>	.152	.219	.375	.154	.209	.171	.270	-.094	-.062	.203	.249	-.066	-.001	.103
D2	<b>.458</b>	.198	.099	-.068	.084	-.053	.167	.320	.309	.284	-.149	.315	-.025	.050	.193
B3	<b>.458</b>	.099	.390	.212	.078	.208	.126	.030	.011	.045	.154	.352	.110	.027	.015
B2	<b>.454</b>	.025	.288	.183	.378	.080	.308	.312	.276	.053	.000	.100	.007	-.008	-.049
E5	<b>.424</b>	.182	.253	.146	.240	.325	.305	.032	-.062	.314	.103	-.013	.092	.296	.170
D7	<b>.413</b>	.292	.034	.307	.358	.271	.023	.256	.156	-.170	.001	.021	.102	.066	.199
C1	<b>.388</b>	.258	.191	.138	.160	.059	.382	.233	.134	.150	-.061	.348	-.005	-.175	-.170
E3	<b>.313</b>	-.106	.171	.019	.122	.120	.081	.219	.190	.669	.243	.204	.017	.024	-.118
D6	.126	<b>.800</b>	.176	.121	.133	.032	.063	.107	.080	.004	.101	.003	.145	.032	.087
F8	.184	<b>.784</b>	.185	.037	.154	.050	.167	.019	-.035	-.017	.099	.117	.041	.005	-.116
C11	.090	<b>.583</b>	.178	.268	.069	.250	-.046	.185	.210	.051	.093	.133	-.257	.164	.261
A7	.071	<b>.538</b>	.156	.310	.276	.067	.093	.254	.142	.101	-.204	.069	.278	-.082	.050
C5	-.007	<b>.513</b>	.067	.273	.006	.136	.497	.028	.259	.064	-.074	.159	.221	.064	.081
B7	.125	<b>.471</b>	-.014	-.003	.104	.034	.248	.491	-.053	.202	.207	.073	.113	.236	.088
D1	.379	<b>.463</b>	.079	.304	.197	.059	.004	.220	.210	.085	.031	.032	.045	-.099	.341
F10	.340	<b>.454</b>	.220	.242	.203	.325	.004	.109	-.003	.018	.155	.240	-.017	.097	-.145
E6	.442	<b>.431</b>	.265	.013	.071	.205	.068	.016	.066	.357	.103	.114	.289	.059	.008
C13	.274	<b>.399</b>	.148	.095	.182	.331	.346	.180	.210	-.146	.032	.063	.222	.138	-.272
F5	.083	<b>.365</b>	-.075	.138	.194	.145	.398	.038	.047	.455	.088	-.042	.303	-.140	.145
E9	.468	<b>.342</b>	.314	.221	-.005	.096	.014	-.063	.136	.249	.255	.289	-.067	-.273	.073
B6	.151	.208	<b>.682</b>	.084	.215	.259	.138	.078	-.157	.103	-.023	.074	.011	.156	.156
E11	.210	.194	<b>.656</b>	.101	.267	.225	.084	.006	.036	.116	.139	.010	.234	-.009	-.039
C4	.218	.268	<b>.612</b>	.308	.004	.024	.080	.033	.093	.020	.224	.157	.017	-.082	-.049
F1	.415	.039	<b>.564</b>	.069	.187	-.084	.038	.374	.121	.045	.263	-.085	.041	.083	-.096
D9	.390	.410	<b>.552</b>	.065	.149	.157	-.008	.227	.017	.100	-.020	-.067	.036	.217	.037
E1	.234	.102	<b>.473</b>	.043	-.034	.109	-.071	.024	.233	.250	.356	.058	.162	.444	-.008
B8	.465	.018	<b>.454</b>	.119	.081	.251	.106	.166	-.178	.153	.157	.088	.189	-.084	.318
C10	.259	.025	<b>.448</b>	.270	.167	.136	.090	.017	.019	.598	-.045	-.022	.079	.244	.129
H4	.370	.096	<b>.416</b>	.184	.289	.230	.210	-.025	.213	.030	.190	-.017	.132	-.173	.130
D3	.479	.241	<b>.312</b>	.112	.319	.320	.085	.062	.135	-.052	.112	.108	.024	-.032	-.081
G3	.173	.120	.063	<b>.793</b>	.081	.062	.026	.017	.234	.068	.118	-.064	.133	.109	.059
G4	.265	.178	.074	<b>.766</b>	.200	.056	.149	.026	.038	.105	-.110	.148	.053	.095	-.057
B9	-.084	.182	.324	<b>.615</b>	.172	.183	.170	.033	-.091	-.057	.204	.002	-.041	-.156	-.188
G6	.130	.165	.276	<b>.519</b>	.106	.362	.067	.327	.050	.043	.259	.169	.178	.099	.137

<표 7> 구조행렬 (계속)

문항	요인														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
G2	.309	.042	.183	<b>.493</b>	.150	.081	.061	.327	.027	.141	.121	.232	.161	.146	.239
C16	.346	-.093	.131	<b>.461</b>	.144	.240	.067	.185	.052	.146	.393	.047	.031	.127	.260
F7	.255	.135	.044	<b>.438</b>	-.093	.171	.123	.348	.193	.047	.101	.095	.341	-.147	.033
G7	.114	.310	-.077	<b>.426</b>	.008	.142	.321	.394	.099	.015	-.092	.239	.090	-.087	.019
C12	.374	.095	.293	<b>.424</b>	.131	.189	.158	.399	.078	.148	-.067	-.110	-.004	-.146	.069
G5	.134	.070	.391	<b>.350</b>	.083	.306	.076	.564	.074	-.022	.166	.059	-.112	.026	.093
D8	.278	.279	.113	<b>.329</b>	-.012	.284	.103	.413	.137	.028	.278	.012	.170	.096	-.093
A1	.092	.182	.105	.075	<b>.792</b>	.031	.179	.000	.113	.096	.023	-.035	.153	.037	-.016
A4	.062	.160	.298	.117	<b>.568</b>	.132	.096	.127	.035	.454	.142	.112	-.047	-.081	.058
C8	.105	.222	.167	.369	<b>.518</b>	.224	.181	.105	.094	.033	.090	.133	.003	.029	.194
C9	.201	.102	.147	.107	<b>.510</b>	.011	.436	.116	.142	.069	.067	.202	-.079	.359	-.027
A3	.070	.197	.406	.106	<b>.494</b>	.224	-.049	.029	.238	.090	.286	.069	.171	.067	.000
B1	.131	.168	.032	.198	<b>.413</b>	.083	.016	.540	.291	.298	-.116	.100	.003	.053	-.054
A2	.261	.529	.274	.118	<b>.300</b>	.067	.205	-.245	.336	.007	.097	.112	.021	-.051	-.027
C7	.231	.120	.240	.269	.093	<b>.724</b>	-.001	.149	.127	.089	-.101	.000	.060	.043	-.038
C6	.226	.181	.186	.089	.301	<b>.667</b>	.235	.034	.076	.133	.167	.106	-.048	.039	.025
H3	.345	.071	.171	.182	-.005	<b>.576</b>	-.094	.120	.177	.181	.265	-.009	.058	.042	.189
C2	.119	.224	.016	.050	.220	-.102	<b>.706</b>	.025	.178	.037	.123	-.003	.085	-.158	.135
C3	.179	.025	.210	.247	.178	.178	<b>.675</b>	.167	-.023	.116	.040	.187	-.032	.118	-.084
A6	.059	.063	.048	.128	.109	.136	.135	.088	<b>.827</b>	.019	.122	.112	.055	.046	.099
A5	-.052	.366	-.070	.149	.278	.097	.113	.130	<b>.622</b>	.196	-.021	.031	-.028	.089	-.098
F2	.174	.166	.235	.145	.089	.079	.093	.039	.074	.090	<b>.775</b>	.053	.031	.046	-.037
E7	.283	.202	-.023	.134	.075	-.036	.173	.072	.173	.224	.100	<b>.663</b>	.216	.112	-.010
B4	.019	.364	.086	.050	.351	.129	.189	.085	.174	-.212	-.027	<b>.533</b>	.194	-.219	.255
D4	.235	.130	.115	.200	.451	.108	.135	.208	-.002	.023	.099	.198	<b>.576</b>	.044	.174
E4	.289	.253	.176	.235	.282	-.022	.114	-.035	.056	.016	.131	.216	<b>.565</b>	.087	.047
E2	.383	.144	.461	.062	-.015	-.011	-.031	-.056	.022	.152	-.087	.068	<b>.563</b>	.146	-.065
H5	.314	.153	.237	.219	.129	.219	-.088	.107	.236	.034	.135	.000	.155	<b>.513</b>	.034
E10	.187	.388	.085	.075	.144	.103	.314	.017	.311	-.020	-.056	.234	.225	.126	<b>.449</b>
아이 견값	27.83	4.35	2.93	2.46	2.23	1.93	1.68	1.61	1.53	1.44	1.32	1.24	1.12	1.03	1.02
설명 변량	38.66	6.04	4.07	3.41	3.10	2.69	2.34	2.24	2.13	2.00	1.83	1.72	1.56	1.43	1.41
누적 변량	38.66	44.70	48.77	52.19	55.30	57.99	60.33	62.58	64.71	66.71	68.55	70.27	71.84	73.27	74.69
문항수	20	9	7	9	5	3	2	4	2	3	1	2	3	1	1

요인추방법: 주분분                      회전방법: 베리맥스                      요인추출의 준거: 아이견 값(1.0)

<표 7>에서 보는 바와 같이, 요인 1은 17 문항, 요인 2에는 12문항, 요인 3에는 10문항, 요인 4에는 11문항, 요인 5에는 7문항, 요인 6에는 3문항, 요인 13에는 3문항이 포함되는 것으로 나타났다. 위 결과를 바탕으로 1개의 요인에 문항이 2개 이하로 나타난 경우 문항을 삭제하였다. 삭제된 요인과 문항은 요인 7에는 C2, C3의 2문항과 요인 9에는 A5, A6의 2문항, 요인 11 F2의 1문항이 요인 12에는 E7, B4의 2문항 요인 14와 요인 15 H5, E10의 각 1문항으로 총 9문항을 삭제하였다. 삭제된 문항을 제외하고 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 예비 조사의 요인 분석 결과로 나타난 문항의 구성과 문헌 고찰 결과를 바탕으로 요인의 이름을 다음과 같이 명명하였다; 요인 1은 업무적응기술요인으로 명명하였다; 요인 2는 사회기술 요인으로 명명하였다; 요인 3은 자기관리 요인으로 명명하였다; 요인 4는 지원활동 요인으로 명명하였다; 요인 5는 생산성 요인으로 명명하였다; 요인 6은 안전생활 요인으로 명명하였다; 요인 13은 근무태도 요인으로 명명하였다.

### 3. 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거

장애근로자와 함께 근무하는 직장동료 113명을 대상으로 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 예비 준거를 이용하여 조사한 결과를 바탕으로 장애인의 직업성공 준거를 개발하였다. 요인분석 결과 총 63개의 문항, 9개 요인으로 <표 8>와 같다.

<표 8> 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거

요인	문항
근무태도요인	무단으로 결근하지 않는다.
	근무시간에 자신의 업무에 집중한다.
	동료와의 갈등을 해결하려고 노력한다.
생산성 요인	일을 신속하게 처리한다.
	일정한 속도를 유지하며 일을 한다.
	변화된 작업 내용에 융통성 있게 대처한다.
	필요에 따라 다양한 업무를 수행한다.
	정해진 시간 안에 일을 끝낸다.
	직장 문화를 이해하고 적응한다.
안전생활 요인	일을 정확하게 처리한다.
	작업복 및 안전 장비를 착용한다.
	작업장의 안전수칙을 잘 따른다.
	작업도구를 안전하게 사용한다.



<표 8> 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 (계속)

요인	문항
업무적응기술 요인	공중 표지판을 이해하고 따른다.
	게시판, 간판, 표식 등의 의미를 안다.
	다른 사람에게 피해를 주지 않는다.
	자신의 물건과 타인의 물건을 구별하여 사용한다.
	사칙연산(+, -, ×, ÷)이 가능하다.
	일을 마치고 상급자에게 보고한다.
	금전 관리를 한다.
	일상적인 업무에 대한 결정을 한다.
	장애인의 가족들은 직장생활에 협조적이다.
	직장 내에 있는 시설이용이 가능하다.
	다른 사람에게 불임성 있게 다가간다.
	일상의 사소한 변화에 적응한다.
	일에 대하여 만족한다.
	회사의 규칙을 잘 지킨다.
	칭찬과 비판을 수용하는 능력이 있다.
	감독자가 없어도 직무를 원만하게 수행한다.
근무시간과 휴식시간을 구분한다.	
사회기술 요인	직장동료와 필요한 의사소통을 한다.
	정보를 글이나 말로 전달이 가능하다.
	일에 관한 사항을 동료나 상사와 의논한다.
	동료와 협력하여 능률적으로 일을 수행한다.
	책임감 있게 업무를 수행한다.
	동료 근로자와 원활한 대인관계를 맺는다.
	스케줄 관리를 할 수 있다.
	일의 내용을 이해하고 전달한다.
	직장의 행사에 적극적으로 참여한다.
	약속을 지킨다.
	자신이 맡은 일에 대해 흥미를 가지고 있다.
	근무시간에 적절한 언어사용과 예의를 갖추어 행동한다.

<표 8> 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거 (계속)

요인	문항
자기관리 요인	청결한 외모를 관리할 수 있다.
	인내심을 가지고 근무에 임한다.
	주변의 방해에 영향을 받지 않고 일에 집중한다.
	시간에 맞게 출·퇴근을 한다.
	질문에 대한 적절한 반응을 한다.
	시간외 근무나 잔업에 협조적이다.
	위급상황에서 대처방법을 안다.
	상급자의 지시를 잘 따른다.
	장기근속을 한다.
	일반적으로 허용되는 행동이나 태도를 보인다.
지원활동 요인	고용주가 장애인 고용에 의지가 있고 협조적이다.
	직장동료가 장애인의 직장적응에 협조적이다.
	장애근로자에게 맞는 업무를 준다.
	장애근로자에게 필요한 편의시설이 설치되어있다.
	장애근로자에게 도움을 주는 적응 지원 전문가가 있다.
	직장 내에서 이동이 가능하다.
	자신의 건강관리를 한다.
	직장에서 임금, 승진에서 차별받지 않는다.
	도움이 필요할 때 도움을 요청한다.
	스트레스를 관리하는 능력이 있다.
직장생활에 필요한 보조도구를 지원받는다.	

#### IV. 논 의

이 연구는 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거를 개발하기 위한 목적이 있다. 장애인의 직업성공에 영향을 주는 많은 변인들이 보고되고 있는데, 많은 연구들이 개인의 내적인 요인과 직업성공과의 관계를 중심으로 보고하고 있다. 하지만 장애인의 직업성공과 관련하여 내적인 요인뿐 아니라 외적인 요인의 중요성도 부각되면서, 직업획득 이후에 직업성공과 관련하여 직장동료의 역할의 중요성이 강조되

고 있다. 직장동료의 관점에서 장애인의 직업성공 요인을 찾는 것은 장애인의 직업성공과 직업재활프로그램 구성에 의미 있는 일일 것이다. 직장동료의 요구를 파악하기 위해서는 적절한 도구가 요구되는데, 아직 도구가 빈약한 실정이어서 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 개발이 요구되고 있다.

타당한 준거의 개발은 도구의 신뢰도와 타당도를 확보하는 과정이 필요하다. 이 연구에서는 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거를 개발하기 위해서 문헌고찰을 통하여 예비문항을 추출하였고, 예비 문항은 직업재활전문가의 도움으로 문항 이해도 평가를 거쳐 예비문항을 확보한 후 장애인과 함께 근무하는 직장동료 113명에게 설문지를 통해 검사를 실시하였다.

신뢰도를 검증하는 방법으로는 재검사신뢰도, 동형검사신뢰도, 내적일관성신뢰도가 있는데, 이중 내적일관성신뢰도인 Cronbach  $\alpha$ 가 신뢰도 추정을 위해 많이 사용되고 있다. Cronbach  $\alpha$ 가 신뢰도 추정을 위해 흔히 사용되는 이유는 재검사신뢰도와 동형검사신뢰도는 동일 피험자에게 거사를 두 번 실시하는 번거로움이 따른 반면 내적일관성신뢰도는 검사를 두 번 실시하지 않고 검사의 신뢰도를 간편하게 추정할 수 있기 때문이다(성태제, 시기자, 2006). 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 신뢰도를 높이기 위해 문항삭제시 문항내적 합치도를 알아보는 신뢰도 검증절차를 진행하였다. 문항내적합치도를 통해 문항을 삭제하였을 때 신뢰도가 높아지는 문항을 삭제하였다. 이러한 단계를 거쳐 개발한 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 문항내적 합치도는 .90 이상으로 높게 나타났다.

직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 타당도를 확보하는 과정을 거쳤다. 타당도는 내용타당도, 예측타당도, 공인타당도, 구인타당도가 있는데, 주로 내적 구조에 기초한 구인타당도가 많이 사용된다. 구인타당도가 인간의 심리적 특성이나 성질을 심리적 구인으로 분석하여 조작적 정의를 부여한 후 검사점수가 조작적 정의에서 규명한 심리적 구인들을 제대로 측정하였는가를 검증하는 방법인데, 구인타당도를 검정하기 위해 가장 많이 쓰이는 통계적 방법이 요인분석이다. 이 연구에서는 예비조사 결과 내적 구조에 기초한 근거를 확인하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 실시하기 위해서는 몇 가지 기본 가정이 충족되어야 한다; 첫째, 표본의 수는 최소한 100~200개 이상의 사례를 사용할 것을 권장하고 있다; 둘째, 무응답자, 극단적인 점수에 대한 사전 점검과 정리가 필요하다; 셋째, 변수간의 선형이 충족되어야 하는데, 대체로 요인 분석될 변수의 절반 이상은 상관인 .30을 초과해야 요인분석을 할 가치가 있다고 본다(김석우, 2011). 요인분석 방법들에서 제시하고 있는 내용들을 참고로 하여 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거를 개발하기 위해 수집한 자료의 요인수를 정하는 과정을 거쳤다. 먼저 예비조사 자료의 경우, 요인의 수를 정하기 위해 주성분 요인분석을 실시하였다. 주성분 분석방법은 성분을 추출하는 모델로서 변량이 큰 것부터 작은 것까지 내림차순으로 나타내는 방

법이다. 변수를 제외시키는 방법 중 하나는 요인공동분산이다. 요인공동분산이 .50보다 낮은 문항들을 삭제해 가면서 요인분석을 반복 실시하면 설명량과 해석 가능성이 높은 결과를 얻을 수 있지만 이 연구에서는 모든 문항이 .50을 넘는 것으로 나타났다(박은영, 2006). 요인의 수를 정하는 것은 학자마다 차이가 있지만 일반적으로 기본조건으로 각 요인마다 적어도 세 개의 변수가 포함되어야 한다(박형숙, 박인숙, 강인순, 1998). 이를 근거로 요인의 수가 3개 이하인 경우를 삭제한 후 요인 수를 알아본 결과, 직장동료가 인식하는 장애인의 직업성공 준거의 74.695%를 설명해주는 9개 요인을 결정할 수 있었다.

이 연구의 제한 점 및 제언은 다음과 같다. 첫째 이 연구는 지역에 있어 분포의 불균형과 대분류 직업군을 모두 포함하지 못해 모집단을 대표한다고 보기에는 다소 무리가 있다. 둘째, 내적일관성신뢰도와 요인분석을 통해 제거된 문항을 다시 직업재활전문가를 통한 내용타당도를 확인하는 절차를 거치지 못하였다. 이후 연구에서는 개발한 준거의 적합성을 검증하여 다른 집단에도 일반화 할 수 있는 모형을 개발하고자 하는 후속연구가 이루어져야 할 것이다. 이 연구를 통해 개발된 준거들은 장애인의 직업성공에 필요한 기술들을 체크할 수 있는 항목으로 이용될 수 있을 것이다. 또한 직업재활프로그램을 작성하는데 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 본다.

## 참고문헌

- 교육과학기술부 (2012). **특수교육연차보고서**. 서울: 교육과학기술부.
- 국립특수교육원 (2011). **장애학생 진로·직업교육 자립생활훈련 성과지표 개발**. 서울: 국립특수교육원.
- 김삼섭 (1997). 장애인의 직업적 성공 관련 요인에 관한 연구. **특수교육논집**, 3, 133-151.
- 김석우 (2011). **사회과학 연구를 위한 SPSS·AMOS 활용의 실제**. 서울: 학지사.
- 김정일 (2004). 정신지체인을 위한 직업준비도 척도개발에 관한 기초연구. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 김진호, 김영준 (2012). 지적장애학생들의 자립과 성인생활에 필요한 기능적 생활기술 고찰. **지적장애연구**, 14(1), 23-42.
- 김환희, 이영선 (2012). 장애인의 직업유지요인 탐색. **장애와 고용**, 22(3), 183-210.
- 나운환 (2011). 장애인 직업재활분야의 연구주제 및 동향분석. **특수교육재활과학연구**, 50(1), 35-53.
- 남정환, 강우진 (2011). 시각장애인에 대한 고용주의 고용결정 요인. **임상사회사업연구**, 8(2), 115-137.
- 노임대 (2003). 장애근로자의 직업성공에 영향을 미치는 요인 연구. 박사학위 논문, 대구대학교 대학원.

- 박석돈, 조주현, 천지은 (2002). 장애인고용에 있어서 고용주 인식 및 태도의 예비적도에 관한 연구, **직업재활연구**, 12(1), 95-114.
- 박은영 (2007). 정신지체인 고용 준거 개발. **특수교육학연구**, 42(3), 23-48.
- 박은영, 김삼섭 (2006). 정신지체인 고용 준거 개발을 위한 기초연구 III: 예비조사를 통한 고용 준거 타당화. **특수교육저널: 이론과 실천**, 7(4), 517-539.
- 박형숙, 박인숙, 강인순 (1998). **간호학 연구방법론**. 서울: 학지사.
- 보건복지부 (2010). **2010 장애인직업재활시설 일람표**. 서울: 보건복지부.
- 성태제, 시기자 (2011). **연구방법론**. 서울: 학지사.
- 염희영, 이효성 (2011). 시각장애인의 직업유지를 위한 인간작업모델의 임상 적용: 사례연구, **대한작업치료학회지**, 19(1), 125-137.
- 이두휴 (2005). 정신지체인의 직무수행에 대한 고용주 및 직장동료들의 만족도 연구. 석사학위 논문, 여수대학교 대학원.
- 이운우 (2008). 제조업종에 종사하는 지적장애인 직업유지 요인에 대한 동료근로자의 평가. 석사학위 논문, 단국대학교 대학원.
- 이채식 (2004). 정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한연구. 박사학위 논문, 경기대학교 대학원.
- 장정은 (2011). 시각장애인 근로자의 성공적인 직업생활 경험에 관한 연구. 석사학위 논문, 성공회대학교 대학원.
- 조인수 (2002). 생활중심 전환교육활동이 정신지체아의 직업적응 기술에 미치는 효과. **정신지체 연구**, 4, 23-50.
- 최선실, 박승희 (2011). 지원고용된 지적장애인 근로자 지원을 위한 동료근로자 개입 중재의 분석. **장애와 고용**, 21(2), 217-245.
- 하승미 (2004). 청각장애근로자의 직업적응에 관한 연구: 청각장애근로자와 인사관리자의 인식 차이 비교를 중심으로. 석사학위 논문, 대구대학교 대학원.
- 한국장애인고용공단 (2011). **장애인실태조사**. 서울: 한국장애인고용공단.
- 한국장애인고용공단 (2013). **2013 장애인 통계**. 서울: 한국장애인고용공단.
- 허경아 (1999). 정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- Brolin, D. E., & Lloyd, R. J. (2004). *Career development and transition services: A functional life skills approach* (4th edk). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Powell, T. H. (1991). *Supported Employment: Providing Integrated Employment Opportunities for Persons with disabilities*. New York & London: Longman.
- Schalock, R. L. (2000). Three decades of quality of life. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 15(2), 116-127.
- Storey, K., & Certo, N. J. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: A review of the literature and guideline for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 62-76.

## Development and Validation of Items to Measure Job Success Factors of People with Disabilities that Co-workers Think

**Na, Yonggi**

Kongju National University

**Kim, Samsup**

Kongju National University

### <Abstract>

The purpose of this study, as a study for developing job success factors of people with disabilities thought by co-workers, is to validate preliminary criterion of job success factors through a preliminary examination. For this, a preliminary investigation was conducted targeting 113 Co-workers of people with disabilities. The criterion, which consist of 63 items of 7 factors, of job success of people with disabilities thought by co-workers were developed. For this, an item internal consistency and an exploratory factor analysis were conducted. We found out that job success Factors of People with disabilities thought by Co-workers consist of 3 items of Working attitude factor, 7 items of production factor, 3 items of Safe factor, 17 items of Adapt working factor, 12 items of social factor, 10 items of Self-management factor, 11 items of Support activities factor. Lastly, the implication, limitation and suggestions of this study were discussed.

**Key Words :** job success Factors, Co-workers, disabilities, reliability, validity

---

논문 접수: 2013. 08. 05 심사 시작: 2013. 08. 09 게재 확정: 2013. 09. 23