

지적장애인의 자기결정 능력과 취업 성과와의 관계

이성봉*

백석대학교 특수교육과

《요약》

이 연구의 목적은 지적장애인의 자기결정 능력이 졸업 후 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간과 관계가 있는가를 밝혀내어 전환교육에서의 자기결정 지도 방향을 제시하는 데 있다. 연구 대상은 서울, 경기도, 충청도 지역에 소재하는 특수학교 4개교의 전공과 학생과 장애인 시설 3곳에 거주하는 지적장애인 107명이다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 지적장애인의 자기결정 능력은 취업 여부에 따라 차이가 있으며, 취업이 미취업보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 취업 여부에 미치는 영향에서는 자율성과 자기조정 영역에서 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나 자율성과 자기조정 특점이 높을수록 취업할 가능성이 높다. 둘째, 지적장애인의 자기결정 능력은 고용 형태에 따라 차이가 있으며, 일반고용이 보호고용보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 고용 형태에 미치는 영향에서는 통계적으로 유의미한 영향이 없었다. 셋째, 지적장애인의 자기결정 능력은 취업 기간에 따라 차이가 있으며, 1년 미만은 1년 이상보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 취업 기간에 미치는 영향에서는 자기조정 영역에서 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나 자기조정 특점이 높을수록 1년 미만에 포함될 가능성이 높다. 이와 같은 결과를 바탕으로 선행연구와 관련하여 논의와 제언을 제시하였다.

주제어 : 지적장애인, 자기결정, 취업 성과, 전환교육

* 교신저자(sblee@bu.ac.kr)

1. 서론

1. 연구의 필요성

자기결정은 인간의 삶의 질 향상에 영향을 미치는 중요한 요소 중 하나이다. 자기결정은 개인이 일상생활에서 자기 주도적으로 삶을 영위할 수 있도록 하며, 학업 성취에도 긍정적으로 작용한다. 지적장애인의 자기결정 능력과 삶의 질과 관련된 연구들은 지적장애인의 자기결정 수준이 높을수록 삶의 질 수준이 높다는 결과를 보여주고 있다(Wehmeyer & Schwarz, 1998).

자기결정의 증진은 전 생애에 걸쳐서, 그리고 교육과 삶의 여러 영역에 걸쳐서 중요하다. 자기결정은 지적장애인, 정서·행동장애인, 자폐성장애인의 고용, 지역사회 생활, 지역사회 통합, 나아가 긍정적인 성인생활 및 전환교육에도 성과를 가져온다(Wehmeyer & Field, 2007). 그리고 높은 수준의 자기결정 능력을 가진 지적장애 학생은 자립생활과 경제적 독립에 대한 욕구가 강하게 나타나며, 전환교육 프로그램에도 참여를 잘한다(Wehmeyer & Schwartz, 1997). 또한 자기결정 능력은 장애 아동에게 학업 성취는 물론 문제행동에도 긍정적인 개선 효과를 보인다. 장애아동에게 선택의 기회를 제공했을 때 문제행동이 줄어들고 긍정적인 적응행동이 나타난다(Frea et al., 2001; Shogren et al., 2004). 지적장애인에 대한 한 조사연구의 결과에서는 지능지수가 높을수록 지각된 선택의 수준이 높았으며(Wehmeyer & Garner, 2003), 그룹홈에 거주하는 지적장애인과 가정 거주 비장애인 성인을 대상으로 실시한 조사연구 결과에 의하면 중도 지적장애인 일수록 선택의 기회는 적었으며, 경도 지적장애인의 경우 비장애인과 선택의 기회에서 차이가 없는 것으로 나타나 장애 수준이 선택 기회에 영향을 주는 것으로 나타났다(Smith, Morgan, & Davidson, 2005).

자기결정 연구를 살펴보면, 1980년대에 Guess, Benson 그리고 Siegel(1985), O'Brien(1987), Shevin과 Klein(1984) 등이 자기결정의 중요성에 관심을 갖고 연구를 시작했으며, 1990년대에 들어서부터 Wehmeyer를 비롯해 많은 연구자들에 의해 연구가 활발하게 이루어지기 시작했다. 특히, 1998년 미국 교육부 산하 특수교육 및 재활서비스국(U. S. Department's Office of Special Education and Rehabilitative Services, OSERS)에서 장애인을 위한 자기결정 능력 프로그램을 시작하면서 많은 연구자들이 다양한 자기결정 이론을 연구하게 되었다. 이들 이론은 기능적 자기결정 이론(Wehmeyer, 1999), 생태학적 자기결정 이론(Abey & Stancliffe, 1996), 그리고 학습적 자기결정 이론(Mithaug et al., 2003) 등이다.

Wehmeyer와 Field(2007)는 기능적 자기결정 모델을 제시하였다. 이 모델에

따르면 자기결정이란 자신의 삶의 일차적인 원인 주체로서 행동할 수 있게 하고, 자신의 삶의 질을 유지하거나 향상시킬 수 있는 의지적인 행동을 말한다. 자기결정을 정의하는 의지적 행동은 자율성, 자기조정, 심리적 역량 강화, 자아실현의 특성을 가진다고 설명하였다. 즉 자율적으로 행동하는 사람, 자기조정적으로 행동하는 사람, 심리적으로 역량 강화된 방법으로 사건을 시작하고 반응하는 사람, 자아실현적 방법으로 행동하는 사람 등이다. 이러한 특성들은 한 개인이 자기결정적인지 아닌지를 나타내는 행동 기능을 설명한다. 이 모델을 기초로 해서 The Arc에서는 자기결정 척도(The Arc's Self-Determination Scale)를 제작하였다(Wehmeyer, 1995).

Sitlington과 Clark(2006)는 지적장애학생의 자기결정 기술이 성과중심 전환교육의 최대 목표라고 강조하였다. 장애학생을 위한 전환교육의 질이 높을수록 학생의 자기결정 능력이 향상되며(Morningstar et al., 2010), 고등학교 졸업 전의 자기결정 능력이 졸업 후의 삶의 질에 영향을 미친다(Pierson, Carter, Lane, & Glaeser, 2008). Wehmeyer와 Schwartz(1997)가 지적장애 고등학생들의 졸업 전 자기결정 능력 수준과 9개월 후 전환교육 성과를 주거, 고용, 급여, 진로 측면에서 측정하여 분석한 결과에 따르면, 자기결정 능력 수준과 전환교육 성과 간에 정적 상관관계가 있었다. 즉 고등학교 졸업 전에 자기결정 능력 수준이 높았던 지적장애학생들의 전환교육 성과가 더 긍정적이었다.

취업은 지적장애인이 사회에서 자립생활을 하는데 중요한 역할을 한다. 취업은 지적장애인이 빈곤을 탈출하는데 있어서 핵심적인 역할을 하며, 미취업은 지적장애인이 사회생활에 어려움을 겪는 빈곤과 사회적 배제에 영향을 준다(Kruse & Schur, 2003).

지적장애인의 취업과 관련한 국내 연구들을 살펴보면, 대부분 고용의 영향요인이나 장애인 임금의 영향요인을 분석한 연구, 장애인의 고용 및 임금수준 영향요인을 함께 다룬 연구가 있다(전금숙, 김동주, 2013). 취업성과를 취업 여부, 취업 형태, 임금 수준을 분석한 연구에서 취업 여부 영향 요인에서는 남자가 여자보다, 시각장애가 청각장애보다, 취업노력에 적극적일수록, 사회적 지지가 좋을수록 취업이 높은 것으로 나타났다. 취업형태 영향요인은 정규직의 경우는 남자가 여자보다, 취업노력에 적극적일수록, 직업재활 훈련경험이 있을수록, 정규직 취업이 높은 것으로 나타났다. 비정규직의 경우는 시각장애가 청각장애보다, 취업노력에 적극적일수록 비정규직 취업이 높은 것으로 나타났다. 임금수준 영향요인에서는 남자가 여자보다, 배우자와 동거가 미혼보다, 시각장애가 청각장애보다, 학력이 높을수록, 직업재활 훈련경험이 있을수록, 취업노력을 적극적으로 할수록 임금수준이 높아지는 것으로 나타났다(문정선, 2010). 지적장애인의 취업결정 요인에 관한 연구에서는 연령이 높고, 국민기초생활수급자가 아니고, 가족 중에 장애인이 있고, 직업재활서비스 경험이 적고, 취업경험이 많고, 직업기술능력이 좋을수록 지적장애인들의 취업률이 높은 것으로

나타났다(임효순, 2009).

자기결정 및 취업과 관련된 지금까지의 연구들은 주로 장애인의 직업에 대한 조사나 직업 관련 프로그램 및 지원 체계에 관한 연구들이고, 그 대상도 발달장애인이거나 감각장애인 중심으로 실시되어 왔다. 그러나 지적장애인의 취업 성취와 관련된 자기결정에 관한 연구는 그 중요성에 비해 부족한 형편이다. 지적장애인의 직업 성취는 학교 교육의 최종 목표이고 이들의 삶의 질 향상에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요인이므로 이에 관한 연구가 필요하다. 따라서 이 연구에서는 지적장애인의 자기결정 능력이 졸업 후 취업 성과와 관계가 있는지를 알아봄으로써 취업을 위한 자기결정 지도 방안을 모색하려고 한다. 이는 향후 취업과 관련된 자기결정 연구의 방향을 제시함과 동시에 전환교육에서의 자기결정 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공하게 될 것이다.

2. 연구 문제

이 연구에서는 지적장애인의 자기결정 능력이 졸업 후 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간과 관계가 있는지를 알아보려고 하였다. 이를 위해 연구 문제를 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 지적장애인의 자기결정 능력이 취업 여부, 고용 형태, 재직 기간에 따라 차이가 있는가?

둘째, 지적장애인의 자기결정 능력의 하위 영역인 자율성, 자기조정, 심리적 역량, 자아실현이 취업 여부, 고용 형태, 재직 기간과 관계가 있는가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

연구 대상자는 서울, 경기도, 충청도 지역에 소재하는 특수학교 4개교의 전공과 학생과 장애인 시설 3곳에 거주하는 지적장애인이다. 대상자 선정은 특수학교 전공과 학생과 장애인 시설에 거주하는 지적장애 성인 중에서 자기결정 능력 검사를 이해하고 응답할 수 있는 능력이 있는 자들로 하였다. 연구 대상자의 실태는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상자 실태

구분		N	%
성별	남	48	44.9
	여	59	55.1
연령	18-19세	51	47.7
	20-21세	13	12.1
	21세 이상	43	40.2
학교/시설	전공과	64	59.8
	장애인 시설	43	40.2
장애 정도	1급	10	9.3
	2급	57	53.3
	3급	40	37.4

2. 검사 도구

이 연구에서는 지적장애인의 자기결정 능력을 알아보기 위하여 Wehmeyer (1995)가 제작한 The Arc's Self-Determination Scale을 사용하였다. 이 검사는 우리나라에서 김정권 외(2001)가 자기결정 능력 검사 표준화 연구를 실시하였으나 검사 도구는 현재 출판되지 않고 있다. 따라서 이 연구에서는 미국에서 제작한 자기결정 척도를 번역하여 사용하였으며, 미국 검사 지침서의 실시방법과 채점 기준을 적용하였다.

자기결정 능력 검사는 자율성, 자기조정 심리적 역량, 자아실현의 4개 소검사로 구성되어 있으며, 총 문항 수는 72개이다. 검사의 내적일관성 신뢰도는 전체검사의 Cronbach α 계수가 .90이며, 하위 영역별로는 자율성 .90, 심리적 역량 .73, 자아실현 .62이다. 자기결정 능력 검사의 구성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 자기결정 능력 검사의 구성

소검사	문항수	점수	문항형식
자율성	32	96	4점 척도
자기조정	9	21	기술형
심리적 역량	16	16	2점 척도
자아실현	15	15	2점 척도
계	72	148	

3. 검사 실시 절차

검사 실시 절차는 먼저 서울, 경기, 충청도 지역에 소재하는 특수학교 4개교와 장애인 시설 3곳을 선정하였다. 연구자가 2013년 9월부터 10월까지 약 2개월간 특수학교 전공과와 장애인 시설을 방문하여 검사를 실시하였다. 검사 실시는 연구자가 주로 실시하였으나 검사 실시에 제약이 있을 때는 전공과 교사와 장애인 시설 담당자가 실시하였다. 전공과 교사와 장애인 시설 담당자가 검사를 실시할 경우에는 검사 실시 전에 연구자가 전공과 교사와 장애인 시설 담당자에게 검사 실시 방법을 교육하였다. 검사는 검사자와 지적장애인이 1:1로 대면해서 실시했으며, 검사 시작 전에 지적장애인에게 검사에 대해 충분히 설명하였다. 지적장애인이 독해 능력이 있으면 직접 문제를 읽고 응답을 하도록 했으며, 지적장애인이 독해 능력이 없으면 검사자가 문제를 읽어주고, 지적장애인의 응답을 검사 용지에 기록하였다. 또한 지적장애인이 4지 선다형 문항을 잘 이해하지 못하면 그림 자료인 검사 보조도구(visual aids)를 사용하여 지적장애인의 이해를 도왔다. 검사 보조도구는 ‘한 번도 해 본적이 없다’, ‘몇 번 해 본적이 있다’, ‘대부분 한다’, ‘모두 한다’에 대응하는 그림 자료이다. 쓰기 문항에서 학생의 쓰기 기술이 부족하면 검사자가 응답을 대필해 주었다. 1인당 검사 소요시간은 40분에서 60분 정도이다.

4. 자료 처리

검사 결과 채점은 자기결정 능력 검사 지침서(The Arc's Self-Determination Scale: Procedural Guideline)를 사용하였다. 자기결정 능력 검사는 자율성, 자기조정, 심리적 역량, 자아실현의 4개 소검사로 구성되어 있으며, 72개 문항의 원점수는 총 148점이다. 이 검사의 지침서에서는 검사 대상자의 원점수를 백분위 점수로 환산한 기준 점수와 긍정 점수를 제시하고 있다. 기준 점수는 집단에서의 상대적 위치를 알 수 있는 백분위 점수이고, 긍정점수는 전체 응답 문항 중에서 긍정적인 답변을 한 백분위 점수이다. 이 연구에서의 모든 결과 점수는 긍정 점수의 백분위 점수를 사용하였다.

이 연구에서는 지적장애인의 자기결정 능력이 졸업 후 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위해서 독립표본 t 검정을 실시하였고, 자기결정 능력의 하위 영역인 자율성, 자기조정, 심리적 역량, 자아실현이 취업 여부, 고용 형태, 재직 기간과 관계가 있는지를 알아보기 위해서 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 모든 통계처리는 SPSS 통계 프로그램을 사용하였다.

III. 연구 결과

1. 자기결정 능력에 따른 취업 성과

1) 자기결정 능력과 취업 여부

지적장애인의 자기결정 능력이 취업 여부에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 취업 여부에 따른 자기결정 능력 검사 점수의 평균과 표준편차를 구하였다. 그리고 자기결정 능력 검사의 점수가 통계적으로 유의한 것인지를 알아보기 위하여 t 검정을 실시하였다. 취업 여부에 따른 자기결정 능력의 평균과 표준편차, t 검정 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 자기결정 능력의 취업 여부 간 차이

자기결정 능력	취업 여부	N	M	SD	t
전체	취업	42	58.43	12.84	3.62***
	미취업	65	48.18	15.19	
자율성	취업	42	58.48	17.74	3.20**
	미취업	65	46.68	19.16	
자기조정	취업	42	46.86	23.85	3.03**
	미취업	65	34.08	19.45	
심리적 역량	취업	42	68.33	19.48	2.34*
	미취업	65	59.06	20.42	
자아실현	취업	42	55.57	19.61	-.72
	미취업	65	58.23	17.00	

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

<표 3>에 제시된 바와 같이 자기결정 능력은 취업 여부에 따라 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다($t = 3.62$, $p < .001$). 취업의 평균치가 58.43이고, 미취업의 평균치가 48.18로 취업이 미취업보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다. 자기결정 능력의 하위 영역에서는 자율성($t = 3.20$, $p < .01$), 자기조정($t = 3.03$, $p < .01$), 심리적 역량($t = 2.34$, $p < .05$) 영역이 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 자세히 살펴보면, 자율성 영역은 취업의 평균치가 58.48이고, 미취업의 평균치가 46.68로 취업이 미취업보다 자기결정 능력이 높은 것으로

나타났다. 자기조정 영역은 취업의 평균치가 46.86이고, 미취업의 평균치가 34.08로 취업이 미취업보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났으며, 심리적 역량 영역 또한 취업의 평균치가 68.33이고, 미취업의 평균치가 59.06으로 취업이 미취업보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다.

2) 자기결정 능력과 고용 형태

지적장애인의 자기결정 능력이 고용 형태에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 고용 형태에 따른 자기결정 능력 검사 점수의 평균과 표준편차를 구하였다. 그리고 자기결정 능력 검사의 점수가 통계적으로 유의한 것인지를 알아보기 위하여 *t* 검정을 실시하였다. 고용 형태에 따른 자기결정 능력의 평균과 표준편차, *t* 검정 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 자기결정 능력의 고용 형태 간 차이

자기결정 능력	고용 형태	N	M	SD	<i>t</i>
전체	일반고용	28	61.43	13.48	2.25*
	보호고용	14	52.43	9.18	
자율성	일반고용	28	62.14	14.35	1.96*
	보호고용	14	51.14	21.86	
자기조정	일반고용	28	50.50	26.19	1.42
	보호고용	14	39.57	16.85	
심리적 역량	일반고용	28	69.93	16.68	.75
	보호고용	14	65.14	24.54	
자아실현	일반고용	28	57.64	15.40	.97
	보호고용	14	51.42	26.32	

**p* < .05

<표 4>에 제시된 바와 같이 자기결정 능력은 고용 형태에 따라 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다(*t* = 2.25, *p* < .05). 일반고용의 평균치가 61.43이고, 보호고용의 평균치가 52.43으로 일반고용이 보호고용보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다. 자기결정 능력의 하위 영역에서는 자율성 영역이 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다(*t* = 1.96, *p* < .05). 일반고용의 평균치가 62.14이고, 보호고용의 평균치가 51.14로 일반고용이 보호고용보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다.

3) 자기결정 능력과 취업 기간

지적장애인의 자기결정 능력이 취업 기간에 따라 차이가 알아보기 위하여 취업 기간에 따른 자기결정 능력 검사 점수의 평균과 표준편차를 구하였다. 그리고 자기결정 능력 검사의 점수가 통계적으로 유의한 것인지를 알아보기 위하여 t 검정을 실시하였다. 취업 기간에 따른 자기결정 능력의 평균과 표준편차, t 검정 결과는 <표 5>와 같다

<표 5> 자기결정 능력의 취업 기간 간 차이

자기결정 능력	취업 기간	N	M	SD	t
전체	1년 미만	16	63.86	14.63	2.26*
	1년 이상	26	55.08	10.54	
자율성	1년 미만	16	61.50	19.67	.87
	1년 이상	26	56.62	16.57	
자기조정	1년 미만	16	66.75	23.62	5.59***
	1년 이상	26	34.62	13.74	
심리적 역량	1년 미만	16	79.75	15.26	3.33**
	1년 이상	26	61.31	18.65	
자아실현	1년 미만	16	64.13	14.47	2.33*
	1년 이상	26	50.31	20.73	

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

<표 5>에 제시된 바와 같이 자기결정 능력은 취업 기간에 따라 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다($t=2.26$, $p < .05$). 1년 미만의 평균치가 63.86이고, 1년 이상의 평균치가 55.08로 1년 미만이 1년 이상보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다. 자기결정 능력의 하위 영역에서는 자기조정($t=5.59$, $p < .001$), 심리적 역량($t=3.33$, $p < .01$), 자아실현($t=2.33$, $p < .05$) 영역이 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 이를 자세히 살펴보면, 자기조정 영역은 1년 미만의 평균치가 66.75이고, 1년 이상의 평균치가 34.62로 1년 미만이 1년 이상보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다. 심리적 역량 영역은 1년 미만의 평균치가 79.75이고, 1년 이상의 평균치가 61.31로 1년 미만이 1년 이상보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났으며, 자아실현 영역 또한 1년 미만의 평균치가 64.13이고, 1년 이상의 평균치가 50.31로 1년 미만이 1년 이상보다 자기결정 능력이 높은 것으로 나타났다.

2. 자기결정 능력이 취업 성과에 미치는 영향

1) 자기결정 능력이 취업 여부에 미치는 영향

지적장애인의 자기결정 능력이 취업 여부에 미치는 영향을 알아보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 자기결정 능력의 하위 영역을 예측변수로 하는 모형에 대한 통계적 유의성 및 집단 분류의 정확도를 로지스틱 회귀분석으로 제시한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 모형 검증 및 분류의 정확도

관찰치	예측치			정확도	
	취업	미취업	전체		
취업 여부	취업	20	22	42	47.6%
	미취업	11	54	65	83.1%
	전체	31	76	107	69.2%

-2LL=124.57
 $\chi^2=18.78(df=4, p<.001)$, Nagelkerke $R^2=.22$

모형의 적합성에 대한 검증 결과 카이제곱값이 18.78, 유의확률이 $p<.001$ 로 자기결정 능력의 하위 영역을 통해 취업 여부를 예측하는 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분류의 정확성을 살펴보면 취업 집단은 47.6%, 미취업 집단은 83.1%가 정확하게 분류되었으며, 전체적으로 69.2%의 분류 정확도를 나타냈다.

취업 여부에 따른 자기결정 능력 하위 영역의 통계적 유의미성에 대한 분석 결과를 제시하면 <표 7>과 같다.

<표 7> 취업 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	회귀계수	표준오차	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
자율성	-.03	.01	4.34*	1	.037	.98
자기조정	-.02	.01	3.85*	1	.050	.98
심리적 역량	.02	.01	1.17	1	.280	.99
자아실현	.02	.01	2.73	1	.098	1.02
상수	2.42	1.03	5.54	1	.019	11.26

* $p<.05$

취업 여부에 영향을 미치는 자기결정 능력의 하위 영역은 자율성과 자기조정인 것으로 나타났다(모두 $p < .05$). 자율성 회귀계수가 $-.03$ 으로 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 자율성 득점이 높을수록 취업에 포함될 가능성이 크다는 것을 의미한다. 자율성의 영향력(Wald)를 살펴보면 4.34로 취업 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 자기조정 회귀계수가 $-.02$ 로 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 자기조정 득점이 높을수록 취업할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 자기조정의 영향력(Wald)를 살펴보면 3.85로 취업 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 자기결정 능력이 고용 형태에 미치는 영향

지적장애인의 자기결정 능력이 고용 형태에 미치는 영향을 알아보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 자기결정 능력의 하위 영역을 예측변수로 하는 모형에 대한 통계적 유의성 및 집단 분류의 정확도를 로지스틱 회귀분석으로 제시한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 모형 검증 및 분류의 정확도

관찰치	예측치			정확도	
	일반고용	보호고용	전체		
고용 형태	일반고용	26	2	28	92.9%
	보호고용	10	4	14	28.6%
	전체	36	6	42	71.4%

-2LL=46.95
 $x^2=6.52(df=4, p > .05)$, Nagelkerke $R^2=.20$

모형의 적합성에 대한 검증 결과 카이제곱값이 6.52, 유의확률이 $p > .05$ 로 자기결정 능력의 하위 영역을 통해 취업 여부를 예측하는 모형은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 분류의 정확성을 살펴보면 일반고용 집단은 92.9%, 보호고용 집단은 28.6%가 정확하게 분류되었으며, 전체적으로 71.4%의 분류 정확도를 나타냈다.

고용 형태에 따른 자기결정 능력 하위 영역의 통계적 유의미성에 대한 분석 결과를 제시하면 <표 9>와 같다.

<표 9> 고용 형태에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	회귀계수	표준오차	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
자율성	-.04	.02	3.53	1	.060	.96
자기조정	-.02	.02	1.03	1	.310	.98
심리적 역량	.04	.04	1.05	1	.306	1.04
자아실현	-.04	.03	1.53	1	.217	.96
상수	2.45	1.71	2.07	1	.150	11.64

고용 형태에 영향을 미치는 자기결정 능력의 하위 영역은 모두 없는 것으로 나타났다.

3) 자기결정 능력이 취업 기간에 미치는 영향

지적장애인의 자기결정 능력이 취업 기간에 미치는 영향을 알아보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 자기결정 능력의 하위 영역을 예측변수로 하는 모형에 대한 통계적 유의성 및 집단 분류의 정확도를 로지스틱 회귀분석으로 제시한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 모형 검증 및 분류의 정확도

관찰치	예측치			정확도	
	1년 미만	1년 이상	전체		
취업 기간	1년 미만	12	4	16	75.0%
	1년 이상	2	24	26	92.3%
	전체	14	28	42	85.7%

-2LL=31.55
 $\chi^2=24.27(df=4, p<.001)$, Nagelkerke $R^2=.60$

모형의 적합성에 대한 검증 결과 카이제곱값이 24.27, 유의확률이 $p<.001$ 로 자기결정 능력의 하위 영역을 통해 취업 기간을 예측하는 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 분류의 정확성을 살펴보면 1년 미만 집단은 75.0%, 1년 이상 집단은 92.3%가 정확하게 분류되었으며, 전체적으로 85.7%의 분류 정확도를 나타냈다.

취업 기간에 따른 자기결정 능력 하위 영역의 통계적 유의미성에 대한 분석 결과를 제시하면 <표 11>과 같다.

〈표 11〉 취업 기간에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	회귀계수	표준오차	Wald	자유도	유의확률	Exp(B)
자율성	.02	.03	.50	1	.479	1.02
자기조정	-.07	.02	9.37***	1	.000	.93
심리적 역량	-.05	.04	1.63	1	.201	.95
자아실현	.00	.04	.00	1	.994	1.00
상수	6.73	2.56	6.93	1	.008	840.56

*** $p < .001$

취업 기간에 영향을 미치는 자기결정 능력의 하위 영역은 자기조정인 것으로 나타났다($p < .001$). 자기조정 회귀계수가 $-.07$ 로 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 자기조정 특점이 높을수록 1년 미만에 포함될 가능성이 크다는 것을 의미한다. 자기조정의 영향력(Wald)을 살펴보면 9.37로 취업 기간에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IV. 결론 및 논의

이 연구의 목적은 지적장애인의 자기결정 능력이 졸업 후 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간과 관계가 있는가를 밝혀내어 전환교육에서의 자기결정 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 제공함과 동시에 자기결정 지도의 방향을 제시하는 데 있다. 연구를 통해서 얻어진 결과에 따라 결론과 논의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 지적장애인의 자기결정 능력은 취업 여부에 따라 차이가 있으며, 취업이 미취업보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 취업 여부에 미치는 영향에서는 자율성과 자기조정 영역에서 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나 자율성과 자기조정 특점이 높을수록 취업할 가능성이 크다.

지적장애인은 지적 수준이 낮고, 인지 능력이 떨어지고, 신체적으로 비장애인보다 뒤떨어지기 때문에 취업에 어려움을 겪는다. 지적장애인은 지역사회 내의 고용에 대한 지원에도 불구하고 연구 결과들은 지적장애인이 불안정한 고용상태이거나 고용되지 않는 상태에 있음을 보여주고 있다(Harris & Associates, 2004).

지적장애인이 취업에서 낮은 성취를 보임에도 불구하고 취업 성취와 자기결정 능력의 관계를 조사한 연구들을 살펴보면, 자기결정 능력이 취업에 영향을 미치는

것으로 나타나고 있다(Wehmeyer & Schwarz, 1997; Wehmeyer & Bolding, 1999; Sitlington & Clark, 2006; Wehmeyer & Field, 2007; Pierson, et al., 2008; Morningstar et al., 2010). Wehmeyer와 Schwarz(1997)는 자기결정기술 능력이 뛰어난 학생의 경우 높은 진로의식과 높은 고용률을 보이고 있으며, 고용유지율, 임금, 독립적 생활 영위율, 사회적 혜택 수혜율이 상대적으로 높게 유지된다고 하였다. 이러한 연구 결과들은 지적장애인의 취업 여부에 따라 자기결정 능력에서 차이가 있다는 본 연구의 결과와도 일치하고 있다.

자기결정과 취업에 관한 국내 연구를 살펴보면, 박성우와 신현기(2003)는 고용 상태에 있는 경도 정신지체인이 미고용 상태에 있는 정신지체인보다 자기결정력이 높으며, 또한 시설보다는 가정에 있는 경도 정신지체인의 자기결정력이 높다고 하여 본 연구 결과와도 일치하고 있다. 지적장애 고등학생의 자기결정력과 전환성과 간의 연구에서 자기결정력이 전환성과에 영향을 준다고 하였다. 즉, 자기결정력 수준이 높은 지적장애학생이 보다 사회통합적이고 자립적인 형태의 전환성과를 보여 주었다(김연아, 2005).

둘째, 지적장애인의 자기결정 능력은 고용 형태에 따라 차이가 있으며, 일반고용이 보호고용보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 고용 형태에 미치는 영향에서는 통계적으로 유의미한 영향이 없었다.

Wehmeyer와 Bolding(1999)은 지적장애인의 작업 환경이 자기결정에 주는 영향에 관한 연구에서 일반고용과 보호고용 하에 있는 지적장애인이 보호고용이나 시설의 직업 준비 프로그램에 참여하고 있는 지적장애인보다 더 자기결정적이고, 자율적이고, 더 선택을 많이 했으며, 자신의 직업과 생활 스타일에 대해 더 만족하다고 하였다. 이로 미루어 볼 때, 일반고용에 취업한 지적장애인이 보호고용에 취업한 지적장애인 보다 자기 결정 능력이 우수하다는 본 연구 결과와 일치한다는 것을 유추할 수 있다.

셋째, 지적장애인의 자기결정 능력은 취업 기간에 따라 차이가 있으며, 1년 미만이 1년 이상보다 높았다. 자기결정 능력의 하위 영역이 취업 기간에 미치는 영향에서는 자기조정 영역에서 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타나 자기조정 특점이 높을수록 1년 미만에 포함될 가능성이 크다. 이는 취업을 지속하다가 이직을 하려면 중요한 자기결정을 해야 하기 때문에 오히려 높은 자기결정 능력이 요구된다는 것을 알 수 있다. 또한 취업의 지속 여부는 자기결정 외에도 다양한 요인들에 의해 결정된다. 장애인의 취업 후 이직률에 영향을 주는 요인으로는 외적요인으로 사회정책적 요인, 인구학적 요인, 사업체 환경요인, 직업적 기술요인, 사회적 지지요인 등이 있다(전금숙, 김동주, 2013).

장애인의 직업유지 가능성을 높여주는 요인인 내적요인들은 장애인 당사자의 취업과 적응에 영향을 주는 진로태도와 관련 있다. 즉, 내적요인의 중요한 요인인 자기

결정기술, 사회성기술, 대인관계기술의 자신감은 향후 진로태도에 대한 성숙으로 표현된다(이기학, 1992). 일반적으로 장애인들은 취업 후 이직하는 경향이 높게 나타나고 있는데, 이직은 장애인 스스로 입장에서도 이직 유발 요인인 근로의욕의 저하, 부정적 심상 등을 갖고 있는 경향이 있고, 고용주의 입장에서는 장애인 근로자의 직무수행 동기, 정착 의지, 충성심, 몰입도 등에 대한 부정적 평가를 견지하는 경향이 강하다(김상욱, 유흥준, 2002).

위에서 살펴 본 바와 같이 자기결정 능력은 지적장애인의 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간에 따라 차이가 있었으며, 자기결정 능력의 하위 영역인 자율성은 취업 여부에 영향을 주고, 자기조정은 취업 여부와 취업 기간에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 지적장애인의 취업 성과를 높이기 위해서는 자기결정 능력을 증진시키기 위한 방안이 모색되어야 하겠다.

지적장애인의 취업은 개인의 삶의 질 향상뿐만 아니라 지역사회 발전에 도움이 되므로 국가 차원에서 자기결정과 관련한 정책에 전폭적인 지원이 필요하다. 이를 위해 자기결정과 관련된 법 조항을 마련해야 하며, 제도적으로 지원할 수 있는 방안을 수립해야 한다. 특수교육 현장에서도 지적장애인의 고용에 초점을 둔 자기결정 프로그램 개발과 더불어 지역사회 중심의 전환교육과정 운영이 필요하다. 이와 더불어 자기결정 증진에 영향을 주는 효과적인 중재 방안에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

이 연구에서는 자기결정 능력과 졸업 후 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간과 관계를 지적장애인을 중심으로 살펴보았다. 그러나 연구 대상이 일부 지역에 한정되었으며, 지적장애인 중에 자기능력검사를 수행할 수 있는 정도의 지적장애인을 대상으로 하였으므로 추후 연구에서는 광범위한 지역의 대상자와 더불어 중도 지적장애인을 대상으로 하는 연구가 필요하다. 또한 취업성과를 취업 여부, 고용 형태, 취업 기간만으로 하여 취업의 질을 좌우하는 임금과 만족도 등의 변인을 다루지 못했다. 추후 연구에서는 이러한 다양한 변인들을 포함함과 동시에 학교 졸업에서 취업 후까지의 종단적인 연구가 이루어져야겠다.

참고문헌

- 김상욱, 유흥준 (2002). 직무만족과 이직의사의 형태학적 결정요인. *한국사회학*, 36(1), 51-81.
- 김연아 (2005). 고등학교 특수학급 장애학생의 자기결정력이 진로 의사결정과 전환성과에 미치는 영향. 박사학위 논문, 서울대학교 대학원.
- 김정권, 조인수, 문태형, 김혜경 (2001). 발달지체 학생의 자기결정력 능력의 인구 통계학적 분석. *특수교육학연구*, 36(1), 127-146.
- 문정선 (2010). 장애인 취업 및 임금수준 결정요인-서울시, 경기도를 중심으로. 박사학위 논문, 원광대학교 대학원.
- 박성우, 신현기 (2003). 경도 정신지체인의 고용상태와 거주형태에 따른 자기결정력과 삶의 질 비교. *특수교육학연구*, 38(3), 259-281.
- 이기학 (1992). 개인적 특성이 직업태도성숙에 미치는 영향. 석사학위 논문, 연세대학교 대학원.
- 임효순 (2009). 지적장애인의 취업결정요인에 관한 연구. 석사학위 논문, 강남대학교 대학원.
- 전금숙, 김동주 (2013). 부모태도와 지적장애인의 취업성과와의 관계. *지적장애연구*, 15(3), 287-316.
- Abery, B. H., & Stancliffe, R. J. (1996). The ecology of self-determination In: D. J. Sands & M. L. Wehmeyer (Eds.), *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities*(pp. 111-145), Paul.
- Frea, W. D., Arnold, C. L., & Wittimberga, G. L. (2001). A demonstration of the effects of augmentative communication on the extreme aggressive behavior of a child with autism within an integrated preschool setting. *Journal of Positive Behavior Intervention*, 3(4), 194-198.
- Guess, D., Benson, H. A., & Siegel, C. E. (1985). Concepts and issues related to choice-making and autonomy among persons with severe disabilities. *Journal Association Persons Severe Handicaps*, 10, 79-86.
- Harris., & Associates. (2004). *National organization on disability Harris Survey of Americans with Disability*. New York: Author.
- Kruse, D., & Schur, L. (2003). Employment of People with Disabilities Following the ADA. *Industrial Relations*, 42, 31-64.
- Mithaug, D. E., Mithaug, D. K., Agran, M., Martin, J. E., & Wehmeyer, M. L. (2003). *Self-determined learning theory: Construction, verification and evaluation*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Morningstar, M. E., Frey, B. B., Noonan, P. M., Ng, J., Clavenna-Deane, B., Graves, P., Kellems, R., McCall, Z., Pearson, M., Wade, D. B., & Williams-Diehm, K. (2010). A preliminary investigation of the relationship of transition preparation and self-determination for students with disabilities in postsecondary educational settings. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33(2), 80-89.
- O'Brien, J. (1987). A guide to life style planning using the activities catalog to

- integrate services and natural support system. In: B. Wilcox, G. T. Bellamy (Eds.), *A comprehensive guide to the activities catalog: an alternative curriculum for youth and adults with severe Disabilities*. Baltimore(pp. 175–189). MD: Paul H. Brookes.
- Pierson, M. R., Carter, E. W., Lane, K. L., & Glaeser, B. C. (2008). Factors influencing the self-determination of transition-age youth with high incidence disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(2), 115–125.
- Shevin, M., & Klein, N. M. (1985). The importance of choice-making skills for students with severe disabilities. *Journal Association Persons Severe Handicaps*, 9, 159–166.
- Shogren, K. A., Faggella-Luby, M., Bae, S. J., & Wehmeter, M. L. (2004). The effect of choice making as an intervention for problem behavior: A meta-analysis. *Journal of Positive Behavior Intervention*, 6, 228–237.
- Smith, R. B., Morgan, M., & Davidson, J. (2005). Does the daily choice making of adults with intellectual disability meet the normalization principle? *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 30(4), 226–235.
- Sitlington, P. L., & Clark, G. M. (2006). *Transition education and services for students with disabilities*(4th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Wehmeyer, M. L. (1995). *The Arc's self-determination scale: Procedural guidelines*. Arlington, TX: The Arc National Headquarters.
- Wehmeyer, M. L. (1999). A functional model of self-determination: Describing development and implementing instruction. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 14(1), 53–62.
- Wehmeter, M. L., & Bolding, N. (1999). Self-determination across living and working environments: a matched samples study of adults with mental retardation, *Mental Retardation*, 37(5), 353–363.
- Wehmeyer, M. L., & Field, S. (2007). *Self-determination: Instructional and assessment strategies*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Wehmeter, M. L., & Garner, N. W. (2003). The impact of personal characteristics of people with intellectual and developmental disability on self-determination and autonomous functioning, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 16, 255–265.
- Wehmeyer, M. L., & Schwartz, M. (1997). Self-determination and positive adult outcomes: A follow-up study of youth with mental retardation or learning disabilities. *Exceptional Children*, 63(2), 245–255.
- Wehmeyer, M. L., & Schwarz, M. (1998). The relationship between self-determination and quality of life for adults with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 33(1), 3–12.

Relationship between Self-Determination Ability and Career Achievement of Individuals with Intellectual Disabilities

Lee, Sung Bong
Baekseok University

<Abstract>

The purpose of this quantitative study was to suggest instructional directions about the self-determination in transition education by investigating the relationship between self-determination ability of individuals with intellectual disabilities and the employment after graduation, the employment status, and the employment duration. The participants were 107 individuals with intellectual disabilities from transition programs at four special education schools and three facilities for individuals with disabilities located in Seoul, Gyeonggi-do, and Chungcheong-do. The major findings were as follow. First, followed by the employment of individuals with intellectual disabilities, there was a significant difference in self-determination ability. The self-determination ability of the employed was higher than the unemployed. When it comes to the influence of the subdomains of the self-determination on their employment, there were statistically significant differences in the autonomy and the self-regulation. The higher the score of the autonomy and the self-regulation was, the higher the possibility of employment was. Second, followed by employment status, there was a significant difference in the self-determination ability. The self-determination ability of individuals with disabilities in general employment was higher than the sheltered employment. In terms of the influence of the subdomains of the self-determination on the employment status, there was no statistically significant difference. Third, followed by the duration of employment, there was a significant difference in the self-determination ability. The self-determination ability of the employed who have worked for less than a year was higher than those who have worked for more than a year. In respect of the influence of the subdomains of the self-determination

on employment duration, it was statistically meaningful. As the score of the self-regulation was higher, the possibility to be included in the group which have worked for less than a year was higher. Based on the results of the investigation, this study has provided discussions and suggestions relating to the preceding studies.

Key Words : Individuals with intellectual disabilities, Self-determination, Career Achievement, Transition Education

논문 접수: 2013. 10. 24 심사 시작: 2013. 11. 10 게재 확정: 2013. 12. 17