creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학 석사 학위논문

지적장애인 직업역량 프로파일과 예측요인 탐색

2022년 1월

서울대학교 대학원

교육학과 특수교육 전공

이 경 원

지적장애인 직업역량 프로파일과 예측요인 탐색

지도교수 김 동 일

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2022년 1월

서울대학교 대학원

교육학과 특수교육 전공

이 경 원

이경원의 석사 학위논문을 인준함

2022년 2월

위 원 장 _____ 김 창 대 _____ (인)

부위원장 _____ 신 윤 정 _____ (인)

위 원 _____ 김 동 일 _____ (인)

국문초록

직업은 지적장애인에게 있어서 비장애인과 동일하게 경제적 자립의 기반이 되고, 사회에 소속감을 가지게 하며, 결과적으로 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다. 본 연구는 지적장애인의 직업역량 유형에 따라 잠재프로파일분석을 활용하여 잠재집단 특성을 탐색하는 데 목적이 있다. 분석도구는 ICF에 근거하여 범장애인을 대상으로 개발된 <장애인 고용 다양성 검사(2020)>을 활용하여 지적장애인 2,021명의 검사결과를 토대로 분석하였다.

연구의 분석과정은 3단계로 이루어진다. 우선, 지적장애인에게 요구되는 직업역량을 파악하기 위하여 요인추출 분석하였다. 직업역량은 7개 역량(대인관계 역량, 시간관리 역량, 인지기능 역량, 대근육 사용, 소근육 사용 및 이동 능력, 긍정정서, 부정정서)으로 구분되었으며, 추출된 직업역량을 기준으로 지적장애인 잠재프로파일분석을 실시하여 하위 잠재집단을 살펴보았다. 그 결과 3개의 잠재집단으로 구분되었으며, 각각 '직업역량 충족집단'. '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단', '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'으로 명명하였다. 지적장애인의 직업역량에 따른 3개의 하위 잠재집단의 특징과 강·약점을 분석하기 위하여 기술통계 및 차이검정을 실시하였다. 마지막으로, 이들 집단에 영향을 미치는 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인을 예측변수로 투입하여 잠재집단을 구분하는 데 영향을 미친 변수를 다항로지스틱회귀분석으로 확인하였다.

연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 지적장애인의 직업역량 하위 7개 요인은 ICF 기준의 장애 정의와 일치하며 인지기능에서의 제한 외 직업역량을 종합적으로 고려하는 것이 필요하다. 또한, 지적장애인의 직업역량 변화 가능성에 초점을 주고 학령기부터 직업역량을 교육하는 것이 요구되며, 이는 지적장애인의 고용서비스 및 직업역량 계발에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것

이다. 다음으로, 지적장애인 하위 잠재집단은 크게 ‘직업역량 충족집단’과 ‘직업역량 미충족집단’으로 대별할 수 있으며, 하위 집단에 따라서 고용서비스 지원이 개별화되어 지원되어야 할 것이다. 마지막으로, 잠재집단을 예측하는 변수에 대하여 살펴보았으며, 개인 관련 요인에서는 최종학력과 연령대, 고용 관련 요인에서는 취업경험횟수가 유의하게 잠재집단을 구분하였다. 추가로 일상생활 도움요구 정도, 장애수용 정도, 취업의지 정도를 예측변수로 투입하였으며 각 잠재집단을 유의하게 예측하였다. 연구결과를 토대로 지적장애인을 위한 직업역량 계발에 대한 시사점과 제한점을 논의하였다.

주요어 : 지적장애, 직업역량, 직업적 장애, 고용서비스, 잠재프로파일 분석, 다항로지스틱회귀분석
학 번 : 2020-22800

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구 문제 ····· 8

제 2 장 이론적 배경 ····· 9
제 1 절 직업역량 및 직업적 장애 ····· 9
1. 직업역량의 개념 ····· 9
2. 직업적 장애의 개념 ····· 11
제 2 절 지적장애인의 직업역량 구성 요인 ····· 12
1. 인지기능 역량 ····· 17
2. 대인관계 역량 ····· 18
3. 소근육 및 대근육 사용 ····· 19
4. 이동 능력 ····· 20
5. 정서 조절 역량 ····· 21
6. 일상생활 수행능력 ····· 22
7. 기타 직업 관련 역량 ····· 23
제 3 절 지적장애가 직업적 장애에 미치는 영향 ····· 25
1. 지적장애와 직업적 장애의 전통적 관계 ····· 25
2. ICF에 근거한 지적장애인의 직업적 장애 ····· 27

제 4 절 잠재프로파일 분석 ····· 30
1. 혼합모형 ····· 30
2. 잠재집단 분석 ····· 30
3. 잠재프로파일 분석 ····· 31
4. 잠재프로파일 결정 ····· 33

제 3 장 연구방법 ····· 36
제 1 절 분석자료 및 대상 ····· 36
1. 분석 자료 ····· 36
2. 분석 대상 ····· 37
제 2 절 연구도구 ····· 40
제 3 절 연구방법 ····· 42
1. 연구모형 ····· 42
2. 분석방법 및 절차 ····· 43

제 4 장 연구결과 ····· 45
제 1 절 연구문제 1 ····· 45
1. 요인추출 ····· 45
2. 지적장애인 직업역량 요인의 조작적 정의 ····· 49
3. 지적장애인 직업역량 잠재집단 설명 예측 변수 ····· 50
제 2 절 연구문제 2 ····· 52
1. 지적장애인 직업역량 하위 영역 기술통계 ····· 52
2. 지적장애인 직업역량 하위 영역에 따른 집단 구분 ····· 53
3. 지적장애인 직업역량 잠재집단 유형별 특성 분석 ····· 57
4. 지적장애인 직업역량 잠재집단 유형별 차이검증 ····· 60
제 3 절 연구문제 3 ····· 63

제 5 장 논의 및 결론 ····· 71
제 1 절 요약 ····· 71
제 2 절 논의 및 시사점 ····· 75
제 3 절 제한점 및 후속연구를 위한 제언 ····· 82

참고문헌 ····· 83

표 목 차

<표 2-1> ····· 14
<표 2-2> ····· 29
<표 3-1> ····· 38
<표 3-2> ····· 40
<표 3-3> ····· 41
<표 4-1> ····· 46
<표 4-2> ····· 49
<표 4-3> ····· 51
<표 4-4> ····· 53
<표 4-5> ····· 54
<표 4-6> ····· 55
<표 4-7> ····· 56
<표 4-8> ····· 57
<표 4-9> ····· 60
<표 4-10> ····· 61
<표 4-11> ····· 62
<표 4-12> ····· 70

그 림 목 차

[그림 3-1] ····· 42
[그림 4-1] ····· 55
[그림 4-2] ····· 59

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

전 미국 대통령 Ronald Reagan은 “I believe the best social program is a good job,”이라고 언급하였다. 직업(job)이란 협소한 정의로 일반적으로 사람이 수행하는 일의 유형에서부터(Hodson, Sullivan, 2012), business(영리행위), profession(사회적 지위), vocation(소명 의식) 등 다양한 의미를 내포한 용어이다(정연구, 이명수, 변용찬, 2019; 김현애, 2014). 직업으로 인간은 생계유지를 위한 경제적 자립을 위한 기반을 마련함과 동시에 한 사회 구성원으로서 참여의 기회를 얻고 생활 전반에 영향을 미치게 된다. 즉, 직업이 한 개인에게 가지는 의미는 경제적인 자립뿐 아니라, 사회경제적 지위와 교육수준, 그리고 사회에서 개인이 가지고 전반적인 역할을 파악할 수 있는 지표가 되며, 더 나아가 개인이 영위하는 삶의 질을 보장한다고 말할 수 있다.

지적장애인에게 직업이 가지는 의미는 비장애인과 동일하게 적용된다. 지적장애인의 취업은 경제적인 독립이 가능하게 하며, 사회적인 지위와 소속감을 제공하고, 궁극적으로 삶의 질을 보장할 수 있는 기초석을 마련한다(장세영, 정소라, 2019; 김필호, 정규형, 2020; 이미지, 지은, 2020). 지적장애인이 직업을 가지게 되면, 경제적인 자립, 자기결정권의 확대, 삶의 질 향상, 건강증진, 삶의 통제감을 가질 수 있고(Beyer, Brown, Akandi, & Rapley, 2010), 심지어 지적장애인에게 있어서 직업은 임금을 넘어선 사회안전망을 제공하는 역할까지 수행하기 때문에 장애인 취업과 고용의 의미는 막대하다(정형선, 1998). 또한, 직업은 장애인과 비장애인의 경제적, 사회적, 심리적인 격차를 줄일 수 있는 사회적 통합의 과정의 발판으

로 작용한다(이미지, 지은, 2020; 김동일, 이재호, 정소라, 장세영, 2015). 이에 더 나아가 지적장애인은 자신의 정체성과 위치를 직업을 통해 확인하기도 한다(Stevens & Martin, 1999). 즉, 지적장애인에게 있어서 직업의 의미는 비장애인이 가지는 직업의 의미보다 더 크며(Wiegan, 2009), 취업한 자의 삶의 만족도 또한 긍정적인 영향이 지속되었다(최서현, 이미지, 한은혜, 이경원, 2021). 역으로, 장애로 인하여 직업이 없거나, 무직의 상태에서는 비장애인보다 더 많은 문제를 겪을 수 있는 위험이 있다(Allen & Carlson, 2003),

지적장애인은 학습과 훈련을 통해 취업과 안정적인 직업 활동이 유지될 수 있다고 밝혀져 있다. 미국 전장애아교육법(Individuals with Disabilities Education Act, 이하 IDEA 2004)에서는 학령기에 있는 장애인의 발달 단계에 따라서 달성해야 할 직업역량을 개발할 수 있도록 개별화교육프로그램 내 개별화전환계획을 포함하도록 규정하였다. 한국 또한 2008년부터 특수교육교육과정 내 진로와 직업 과목 개설하였으며, 2018년에는 장애 학생의 진로직업 교육 기회를 내실화하기 위하여 제5차 특수교육발전 5개년 계획('18~'22)에서 학령기 장애인의 특성과 요구를 고려하여 진로교육 집중학기를 도입하였다. 이에 더하여, 특수교육대상자의 진로상담 및 취업 지원 강화를 위해 진로전담교사를 배치하는 등 교육부에서는 특수교육대상자의 직업역량 계발을 강조하는 교육정책을 펼친다(교육부, 2018). 법적 의무교육인 고등학교 졸업 후에도 취업이 어려운 경우에는 전공과에서 2년간 일련의 교육을 이수한다. 추가적인 고등교육 혹은 평생교육을 받고자 하는 지적장애인의 경우에는 복지관과 대학교, 야학 등의 교육 기관에서 지적장애인을 위한 초기문해교육, 여가생활교육 등을 교육받고 직업을 준비한다.

학령기 이후에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제 43조 제1항에 근거하여 한국장애인고용공단이 설립되어 장애인 고용률을 높이기 위하여 사업주를 지원하고 장애인 당사자에게 다양한 지원정책을 마련한다. 한국장애인고용공단에서는 장애인이 직업 생활을 통해 자립할 수 있도록 장애인 당사자의 요구도에 따라서 고용과 관련된 중점 서비스(예: 지원고

용, 장애인 인턴제, 근로지원인 지원, 취업 후 적응지도, 보조공학기기 지원)와 고용주를 위한 제도(예: 장애인 고용의무제도, 고용장려금제도, 장애인 표준사업장 설립지원)를 마련하였다. 고용을 위한 다양한 정책에도 불구하고 장애로 인한 제약이 클 수 있기에 추가적인 교육과 지원을 제공한다. 일반고용에 어려움이 있는 자는 보호고용, 지원고용 등으로 고용의 문턱을 낮추는 정책을 통해 지적장애인의 독립적인 삶을 위한 현장 중심의 직업교육을 보장한다(이윤우, 한경근, 2014). 그 결과 지난 1991년 국내 장애인 고용률이 0.39%인 것과 비교하여 2019년에는 2.30%로 양적 확대를 이루었다(한국장애인고용공단, 2020).

하지만, 국내외를 불문하고 장애인은 비장애인과 비교하여 급여에서의 차이가 상당하며(한국장애인고용공단, 2020; Kruse, Schur, Rogers, & Ameri, 2018). 지적장애인의 경우에는 비장애인과의 취업률에서의 차이가 극명하게 나타난다(한국장애인고용공단, 2020; Wiegan, 2009). 2020년 기준 전체 인구(15~64세)는 65.8%가 고용상태이며 4.7%가 실업 상태지만, 장애 인구(15~64세)는 48.0%가 고용상태이고 6.2%가 실업 상태이다(한국장애인고용공단, 2020). 특히 2020년 기준 지적장애인의 취업률은 24.0%로 집계되며, 장애인 대비 수입은 절반 이하 수준으로 70만원이며, 근속기간도 1/3수준으로 5년 3개월에 해당한다(박주영, 2019; 김호진 외, 2021).

왜 장애인이 낮은 취업률과 낮은 임금을 가지게 되었는가에 대한 질문에 대하여 하나의 가능한 답변은 노동시장에서의 노동 인력으로서의 가치가 낮고, 직업을 위한 기본적인 소양, 직무와 관련된 능력 등이 부족하기 때문이라는 의견이 지배적이다(Kruse et al., 2018; Unger, 2002; 이윤우, 한경근, 2014). 장애인에게 있어서 고용에서의 제한점은 '직업적 장애(work disability)'라는 개념으로 설명한다. 직업적 장애는 근로 능력(work ability)만 한정하는 정의부터(변경희 외, 2005), 개인의 사회생활 능력과 환경과의 상호작용까지 포괄하는 정의까지 다양하다(홍성두 외, 2019). 학자마다 직업적 장애를 정의하는 것은 각기 다르나, 공통적으로 '직업적 장애'란 직업에 요구되는 '직업역량'이 결여된 상태를 말한다(이

미지, 지은, 2020; 홍성두 외, 2019). 가장 보편적으로 인정되는 직업적 장애 정의는 신체적, 정신적 장애로 인하여 근로 능력이 상실되거나 직업생활 및 일상생활을 영위하는데 상당한 제한이나 어려움이 지속되어 소득의 보전과 취업 및 직업 유지를 위한 지원을 필요로 하는 상태이다(홍성두 외, 2019; 김동일 외, 2020; 김동일 외, 2021).

직업과 관련한 학교교육과정은 직업역량(Vocational Competency)으로 설명할 수 있다. 역량(Competency)이란 상황을 이해하고 분석하며 타인과의 상호작용을 하는 것으로 보편적인 창의력, 생산력, 사고력, 의사소통능력 등을 칭하며(손민호, 2011), 2009 개정 교육과정 이후 '역량기반 학습체제'로 재편되었다(박은하, 2018). 지식기반사회에서 기초소양으로서 역량은 직업준비(Vocationalism)의 기능을 강조하였으며, 직업역량을 기르기 위한 교육을 학령기부터 준비한다. 직업역량의 성격은 시대의 흐름에 따라 변화하였는데, 과거에는 직무와의 연계성이 중요하다고 인식되었다면 최근에는 모든 직업에서 직무를 수행하는데 공통으로 요구하는 기초적인 직업역량에 대한 가치가 높아졌다(손민호, 2011; 이윤우, 한경근, 2014). 기초적인 직업역량은 학교교육과정과 연계가 되고, 지적장애인의 경우 학습 전이가 필수적이기 때문에 직업교육 교육과정과 맥락을 함께한다(박지현, 이미지, 황지은, 2021).

지적장애인은 「장애인복지법」 제 2조에 따르면 지능지수가 70 이하에 해당하는 자이며, 「장애인 등에 대한 특수교육법 시행령」 제 10조에 따르면 지적기능과 적응행동상의 어려움이 함께 존재하여 교육적 성취에 어려움이 있는 자이다. 지적장애인은 특수교육대상자 중 최다집단으로 교육부 통계에 따르면 53.1%에 해당하며(교육부, 2020), 대부분 특수교육체계 안에서 지속한다고 보고된다(박승희, 2014). 지적장애인의 경우 이들의 지적기능에서의 제한과 적응행동에서의 제한으로 비교적 저연령부터 전환교육을 통하여 직업역량을 계발하기 위한 교육이 시작된다. 따라서 직업역량에 대한 구체적인 구성요소에 대한 파악은 실로 지적장애인에게 교육적으로 중요하다고 말할 수 있다.

한편, 장애인 개개인별로 장애로 인한 손상의 정도, 일상생활에 참여

정도, 서비스의 제공 여부 등 다양한 특성과 요구를 가지고 있다(Francescutti, Frattura, Troiano, Gongolo, Martinuzzi, Sala, ... & Leonardi, M., 2009; Schleien., Light, McAvoy, & Baldwin, 1989). 공통의 특징을 보이는 장애 유형 내에서도 신체 능력, 건강 상태, 인지 능력 등 개인차가 매우 크다고 말할 수 있다. 이에 보건복지부와 고용노동부는 기존의 장애등급제를 31년 만에 폐지하는 정책을 발표하였다(정책위키, 2020). 기존의 장애등급제 체제 아래에서는 신체적, 인지적, 기능적 제한만을 근거로 분류하였기 때문에, 개개인의 다양한 특성을 포괄하지 못하는 한계가 있다(김경란, 2019). 따라서 제도적으로는 장애등급제 폐지를 통하여 대안적 지원 서비스 제공을 위한 기준 지표가 시급하게 마련되어야 하는 시대적 요구가 발생하였다(이승기, 2017). 현재는 개인별 특성을 포괄하여 환경에서 적절한 지원을 제공하는 것을 골자로 하는 지원 패러다임(support paradigm)에 속하며(박승희, 2014), 사회 구성원의 일반적인 특징을 바탕으로 하여 장애를 판별하고 중재하는 데에서 나아가 지적장애인의 개별 특성과 요구를 파악하여 그에 맞는 지원을 제공할 필요성이 대두되었다(이한얼, 조인수, 2011).

이러한 흐름을 파악하자면, 직업역량은 지적장애인 개인에게는 달리 적용될 수 있다는 것을 예상할 수 있다. 구체적으로 살펴보자면, 인지적 제한이 있는 최중도의 지적장애인의 경우에는 보호고용과 지원고용 등 추가적인 인적·물리적 인프라 구축이 시급하지만, 인지적 제한이 크지 않은 지적장애인(기존 장애등급제 기준 3급)의 경우 적절한 수준의 고용 서비스 환경이 조성되면 취업 상태로 전환할 수 있다(남용현, 김기룡, 송남영, 2017). 즉, 지적장애인을 위한 진로·직업 교육과 관련 서비스 및 고용과 관련된 중점서비스의 맥락은 지적장애인 장애정도, 교육수준, 직업 서비스 요구도 등 개개인의 특성에 따라서 달리 나타날 수 있다. 따라서 지적장애인 내에서도 직업역량을 보다 세밀하게 다각도로 고려하는 것이 권고되며, 이들에게 제공할 서비스의 종류와 방법 또한 천편일률적인 서비스를 제공하는 것에서 벗어나, 개개인의 직업역량에 따른 개인별 맞춤 고용 지원 서비스를 파악할 필요성이 있다.

선행연구에 따르면 지적장애인의 고용 및 취업과 관련된 변인을 알아보기 위한 연구가 활발히 수행되고 있다(Smith, Webber, Graffam, & Wilson, 2004; 김동주, 고민석; 2012; 조경은, 강도명, 2012; 백종남, 임경원, 2012; 전금숙, 김동주, 2013; 전인수, 2013; 이윤우, 한경근, 2014; 이문정, 남정휘, 이성하, 2014; 최진혁, 신별해, 2018). 고용 및 취업과 관련된 변인은 크게 인구사회학적 특성, 인지기능, 대인관계, 소근육 및 대근육 사용, 이동 능력, 정서 조절, 일상생활 수행능력, 고용서비스 이용 등과 같다. 하지만 개별 변인의 예측력은 수행된 연구의 성격, 취업한 지적장애인을 대상으로 하였는지 여부, 분석 자료에 따라 비일관적으로 보고된다. 즉, 전체 지적장애인을 대상으로 수행한 연구에서 밝힌 취업과 관련된 변인이 전편일률적으로 개개인에게 적용하기에는 어려움이 있다고 말할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 지적장애인의 직업역량에 따라서 구분하여 고용과 관련된 예측변인을 파악하고자 한다.

본 연구는 직업역량을 바탕으로 지적장애인이 가지는 특성을 밝히기 위하여, 지적장애인을 하위 집단으로 분류하고 잠재집단의 특성을 파악하고자 한다. 잠재프로파일 분석을 통해 지적장애인을 하위 잠재집단으로 분류 후, 구체적으로 지적장애인 잠재집단별로 직업역량에 따라 강·약점을 확인할 수 있을 것이다. 추가로 선행연구에서 살펴본 예측변인인 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인과 관련된 잠재계층 특성을 탐색한다. 종합하자면, 지적장애인의 직업역량 하위 잠재프로파일에 따른 요구도를 확인함으로써 지적장애인의 개별 특성에 적합한 지원책을 강구할 수 있는 근거를 마련하고자 한다.

일련의 연구 과정에 의하여 직업역량 기준의 지적장애인 잠재집단이 가지는 특성을 파악한다. 이후, 지적장애인의 취업에의 유의미성을 가지는 변인을 구체적으로 알아볼 수 있을 것이다. 본 연구결과로 도출된 지적장애인 직업역량을 근거로 하여, 지적장애인 특수교육대상자는 직업역량을 학령기 때부터 습득할 수 있다. 전환교육의 일환으로 빠른 시기에 직업역량을 높임으로써 다양한 상황과 장소에 전이를 가능케 할 수 있다. 학령기 이후에는 직업역량에 따른 개인의 요구도에 따라서 개인별

맞춤형 고용서비스 연계할 수 있으며, 정책적으로 지적장애인의 개별 특성에 맞추어 직업역량을 높일 수 있도록 실효성 있는 맞춤형 지원 서비스를 제공할 수 있다. 이로써, 지적장애인은 고용 이후 독립적인 삶을 영위할 수 있게 되고, 결과적으로 취업에의 문턱이 낮아짐으로써 이들의 삶의 만족감을 높일 수 있다. 국가적으로도 지적장애인에게 직업역량에 따른 적절한 교육과 맞춤형 고용서비스를 제공하는 것이 사회적으로 비용보다는 이득이 될 것이다(Wiegan, 2009).

제 2 절 연구문제

지적장애인은 인지기능에서의 제한이 있는 집단이라는 공통적인 속성을 가지고 있는 집단이지만, 장애 유형 내에서도 이질성이 크기 때문에 직업역량에 따른 고용환경 및 서비스를 적절하게 제공하는 것이 어렵다는 한계를 가진다. 하지만 개개인의 지적장애인에게 맞춤형 고용서비스를 제공하게 되면 이들의 삶은 달라질 수 있다. 이에 본 연구에서는 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>를 활용하여 지적장애인의 직업역량 하위요인을 탐색한다. 이후, 지적장애인 개별 사례 응답 패턴을 기반으로 하위 프로파일 집단을 구성하고, 잠재프로파일 분석을 통해 직업역량 기반의 지적장애인 잠재계층별 특성을 알아보고자 한다. 자료 분석을 위해 범 장애인 5,000명을 대상으로 검사결과를 수집한 자료 중 2,021명의 보건복지부상 지적장애인으로 선정된 자를 대상으로 직업역량 수준에 따른 잠재프로파일 분석을 실시하여 지적장애인 하위 집단의 직업역량 강점과 약점 영역을 파악한다. 이후 지적장애인의 잠재역량 예측요인을 다항로지스틱회귀분석을 실시하여 지적장애인 직업역량에 따른 잠재집단 프로파일 분류에 미치는 영향을 알아본다. 궁극적으로 직업역량에 따른 지적장애인의 잠재계층에 따라 맞춤형 고용지원 서비스를 제공하여 고용정책에 대한 실효성을 높이고 지적장애인의 고용으로의 진입을 용이하게 한다. 이러한 목적을 달성하고자 본 연구가 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 지적장애인의 직업역량 하위요인 구성은 어떠한가?

연구문제 2. 지적장애인의 직업역량에 따른 잠재계층프로파일 분류 및 특성은 무엇인가?

연구문제 3. 지적장애인의 직업역량 예측요인은 지적장애인 직업역량에 따른 잠재집단프로파일 분류에 어떠한 영향을 미치는가?

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 직업역량 및 직업적 장애

1. 직업역량의 개념

역량(competency)이란 어떠한 직무나 상황에서 준거에 따라 뛰어난 수행의 기저가 되는 개인의 특성으로서(Sandberg, 2000), OECD(2003)는 특정 맥락의 복잡한 요구와 인지적, 비인지적 측면을 포함한 사회적, 심리적 요소를 가동함으로써 성공적으로 충족하는 능력이라 정의하였다(김장회, 김계현, 2007; Rychen & Salganik, 2003). 이때의 역량은 개인의 역량을 통해 발휘할 수 있는 독립적, 구체적, 측정 가능한 속성으로 지식, 기능, 태도 등을 포괄하는 용어이다(김대중, 김소영, 2017). 모든 사람은 학습을 통해 습득할 수 있으며, 다양한 사회적 장면에서 요구를 효과적으로 수행할 수 있고, 개인의 성공적인 삶을 보장함과 동시에 사회발전을 추구할 수 있는 것으로, 역량은 능력과 달리 맥락 의존적이다(김장회, 김계현, 2007; Rychen & Salganik, 2001). 고용은 개인의 능력과 동시에 다양한 사회적, 환경적 맥락에 의존하기 때문에 사회적인 맥락 속에서 개인의 특성을 논하기 위해서는 역량 개념이 적절하고 말할 수 있다.

비장애인의 직업역량 정의는 관점에 따라 매우 다양한 정의가 사용되고 있으며(김장회, 김계현, 2007), 장애인의 직업역량 정의 또한 직업능력, 근로능력, 업무능력, 공동 기초능력 등 다양한 용어를 사용한다(김필호, 정규형, 2020). 선행연구에 따르면, 직업역량은 크게 '직업기초능력(basic skills)', '직업기초소양(employability skills)', '직무수행능력

(technical skills)' 범주로 나누어 볼 수 있다(이무근, 1997). 직업기초능력은 읽기, 쓰기, 셈하기 외 창의력, 사고력, 의사결정능력, 문제해결능력, 학습능력을 포함하며, 직업기초소양은 개인이 직업에서 가지는 태도, 적성, 성격을 의미한다(이윤우, 한경근, 2014; 박동열, 박윤희, 정향진, 2005; 박현정, 강주연, 2008). 직업기초능력은 대부분의 일에 공통적으로 요구되는 능력이라면, 직무수행능력은 특정한 일에 요구되는 능력이다(정철영, 나승일, 서우석, 송병국, 이종성, 1998). 현대에 들어서 특정 직무에 관한 기술보다 기초직업능력에 대한 평가가 높아지고(이윤우, 한경근, 2014; 임언, 2008), 기초소양이 부족한 경우에는 특정 업무에 관한 기술을 가지고 있더라도 고용 유지 혹은 원만한 직장생활을 유지하기가 어렵다. 따라서 특정 직무와 관련된 직무수행능력보다 '기초직업능력'과 '직업기초소양'에 대한 가치가 더 높아지게 되었다. 사회 맥락 의존적인 '역량'의 정의를 고려하였을 때 직업역량은 직업기초능력 및 직업기초소양과 동일선에 있다(김장회, 김계현, 2007; 김대중, 김소영, 2017). 한국장애인고용공단에서는 매년 장애인고용패널조사로 직업기초능력과 직업기초소양을 평가하며, 하위 요소에는 의사소통능력, 자원활용능력, 수리적 능력, 문제해결능력, 정보능력, 기술능력, 대인관계 능력을 포함한다(장애인고용공단, 2021b). 변경희 외(2005)는 장애인의 직업역량을 측정하기 위해서는 기초직업능력, 신체능력, 사회, 정서, 인지능력을 측정할 것을 권고하였다. 따라서 본 연구에서는 서술하는 직업역량은 장애인을 포함한 모든 사람의 '기초직업능력'과 '직업기초소양'을 포함한 맥락 중심적인 용어로서, 장애인 고용에 영향을 미치는 공통으로 요구되는 신체·인지적 역량과 심리·사회적 역량 개념을 포함한 넓은 의미개념으로 파악하고자 한다. 또한, 인지적 영역, 신체 영역, 대인관계 능력, 정서 영역이 장애인의 직업역량 하위 요소로 바라볼 수 있을 것이다.

2. 직업적 장애의 개념

직업은 장애인에게 있어서 경제적인 독립과 동시에 사회적 지위를 부여하고, 높은 삶의 질을 위한 필수조건이다(장세영, 정소라, 2019). 하지만 장애인은 비장애인과 달리 신체적, 정신적 제한점으로 장애의 유형이나 정도에 따라 직업을 가질 수 있는 직업역량에 차이가 있다(김동일 외, 2015). 따라서 학령기 때부터 장애인은 전환교육으로 적성과 능력에 적합한 직업을 준비한다. 전환교육은 취업을 통해 경제적인 독립을 하고, 결과적으로 삶의 질을 향상하는 데 있다(정동영, 2014). 이처럼 장애인에게 직업의 의미는 전환교육의 목적이자 삶의 질을 보장하는 수단으로서 작용하기에 중요성이 매우 크다고 말할 수 있다.

학령기 이후 장애인을 규정하는 법령에 의하면 직업역량을 기준으로 직업적 장애를 규정한다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(2020. 6. 9., 일부개정)은 장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 정의하고 있으며, 「국민연금법」, 「장애인연금법」, 「산업재해보상보험법」또한, 노동능력, 근로능력, 노동력의 상실에 따라서 직업적 장애를 정의하고 있다. 즉 앞서 논의한 직업역량이 직업적 장애의 기준으로 작용하고, 직업역량을 파악하는 것이 선행된다는 것을 확인할 수 있다.

의학적 기준은 장애인의 직업역량을 파악하기 위한 요소로 한계가 존재한다(김동일, 박희찬, 홍성두, 2012). 이에 따라 OECD(2003)에서는 의학적 기준 외 직업역량을 별도로 판단할 것을 권장하였으며, ICF(2001)는 맥락을 고려하여 기능과 장애에 대한 개인요인과 환경요인 영향을 고려할 것을 제언하였다. ICF 장애 개념에 따른 최근의 직업적 장애 정의는 '신체 기능 및 구조에서의 손상으로 근로 능력이 상실되거나 현저히 감소하여 직업 활동과 참여(취업 및 직업 유지)를 위한 개인적·환경적 지원이 요구되는 상태'이다(김동일 외, 2020).

제 2 절 지적장애인 직업역량 구성요인

직업역량은 장애 유형에 따라서 많은 차이가 있다고 보고되며(이석원, 허수정, 2012; 김승아, 1995; 윤광식, 이선규, 2000; 김기원, 김승아, 1995; 류정진, 나운환, 2006), 장애 유형에 따른 직업역량 차이는 이후의 성취에도 영향을 미친다. 장애 유형 중 지체장애인이 정신장애인과 비교하여 직업에서의 성과가 높다고 보고된다(이석원, 허수정, 2012; 최현미 2002). 이와 같은 맥락에서 신체장애보다 정신장애의 경우 취업에 어려움이 있으며, 청각장애와 같은 감각 장애의 경우에는 상대적으로 취업이 용이하다(이석원, 허수정, 2012). 이와 같은 논의를 통해, 장애 유형에 따라서 직업역량을 차별화하여 바라보는 것이 필요하다는 의미를 도출할 수 있다.

장애 유형에 더하여 장애의 정도에 따라서 직업역량은 달리 적용될 수 있다. 범장애인 중 경증 장애인의 경우에 취업에 긍정적이라는 선행연구가 있으나(김성희, 2010), 중증의 경우에는 상대적으로 국가적으로 보호하는 제도와 의중 임금(reservation wage)으로 취업에 역으로 긍정적이라는 연구도 존재한다(이석원, 허수정, 2012; 어수봉, 1996). 장애인고용공단은 인지 영역에서 제한점을 보일 수 있는 자폐성장애인과 지적장애인을 발달장애로 별도 분류하고, 이들의 특성에 맞춘 별도의 고용 관련 통계를 시행하여 보건복지부 상 심한 장애로 인정되는 발달장애인을 위한 맞춤형 직업 서비스를 계획하고 있다. 장애인고용공단의 2020년 '발달장애인 일과 삶' 실태조사에 의하면, 업무 종류를 기준으로 발달장애인의 취업자는 제조(조립, 포장, 운반, 수리 등)에 41.0%, 청소·세탁(실내·외 청소, 세차, 세탁 등)에는 17.2%, 서비스(배송, 주유, 미용, 판매, 진열, 서빙, 돌봄 등)에는 16.1%가 종사한다고 밝혔다(한국장애인고용공단, 2021a). 또한, 직업으로 구분하였을 때 단순·노무 종사자가 66.1%로 가장 많고, 다음으로 서비스 종사자(11.2%), 장치, 기계 조작 및 조립 종사자(9.2%) 순이다. 대체로 서비스 업종 중 청소업체, 세차에 다수 고용되며 외식업체에 종사하는 경우에는 불특정한 사람들과 접속이 없이 단순 반

복 업무를 수행하는 주방보조에 대부분 속한다(한국장애인고용공단, 2021a). 하지만, 지적장애인의 직업역량은 자폐성장애인의 직업역량과 또 다른 특징을 보일 수 있다. 자폐성장애는 보건복지부 기준의 장애 선정 기준에서도 알 수 있듯이 사회적 상호작용에서의 제한이 두드러지기 때문에 지적장애인과 다른 특성을 보이며, 직업역량에 있어서 차이가 있다. 따라서 지적장애인의 직업역량은 다른 장애 유형과 차별화하여 파악하는 것이 필요하다.

RISS에서 국내 학술지 대상으로 2010년 이후부터 진행된 특수교육 및 장애인 관련 분야에서 지적장애인 대상으로 고용 혹은 취업에 영향을 끼친 변인을 정리하면 <표 2-1>과 같다. <표 2-1>에 의하면 지적장애인의 취업 혹은 고용에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구는 10편이며, 꾸준히 지적장애인의 직업역량에 관한 연구는 이어져 왔다. 선행연구를 검토한 결과 인구 사회학적 요인, 장애 관련 요인, 건강 요인, 직무서비스 경험 요인, 직무 관련 요인, 차별 경험 요인, 일상생활 적응능력 요인, 장애수용 태도 요인, 정서 조절 요인, 기타 요인으로 10가지 요인으로 범주화할 수 있었다. 기타로 분류된 요인은 구체적으로 복지서비스 요인(이석원, 허수정, 2012), 또래 지지(임효순, 이홍직, 2009), 고용서비스(조경은, 강도명, 2012), 직장 내 차별 경험 변인(백종남, 임경원, 2012)으로 구성되어 있으며 제한적으로 사용되었기에 공통성이 부족하였다.

본 연구에서는 장애인을 포함한 모든 사람에게 적용되는 '기초직업능력'과 '직업기초소양'으로서 직업역량을 재정의하고, 선행연구를 바탕으로 지적장애인에게 중요하게 작용하는 직업역량 구성요인을 알아보고자 한다. 지식, 기능, 태도로 지칭되는 역량을 파악하기 위하여 계발 가능성에 초점을 두어, 인지기능 역량, 대인관계 역량, 대근육 및 소근육 사용, 이동 능력, 정서 조절 역량, 일상생활 수행능력 여섯 가지로 크게 나누어 지적장애인의 직업역량을 파악하였다. 추가로 언급된 다양한 변인들을 기타 직업관련 역량으로 명명하고 살펴보고자 한다.

<표 2-1> 국내 학술지(2011년~2021년) 지적장애인의 고용에 미치는 변인 선행연구

저자 (연도)	학술지 제목	연구대상 (N)	분석자료	분석방법	종속 변수	독립변수
김동주 고민석 (2012)	지적장애인 의 경제활동상 태 변인에 관한 연구	ID (207)	1차웨이브 3차 장애인 고용 패널조사 (2010년)	교차분석, t-test 상관관계 분석, 로지스틱 회귀분석	[경제 활동상태] -취업 -미취업	• 인구사회학적 특성(성별*, 연령, 결혼상태, 학력) • 장애 관련 특성(장애등급*, 중복장애유무) • 직업능력(현재 건상상태*, 자격증 유무, 컴퓨터 활용능력**, 영어능력*, 대인관계/조직적응 능력**) • 생활만족 관련 특성(가족, 친구, 살고 있는 곳, 건강상태*, 한달 수입*, 여가활동*, 하는 일, 결혼생활, 전반적 일상생활 만족***) • 주관적 상회경제적 지위* • 장애수용도(장애인식, 장애극복***, 장애수용도*)
조경은 강도명 (2012)	지적장애 취업자와 미취업자 특성 관련 변인 분석	ID (206)	1차 웨이브 2차 장애인 고용 패널조사 (2009년)	빈도분석, 교차분석, t-test, 상관관계분석 다중 회귀분석	[경제 활동상태] -취업 -미취업	• 일반적 사항(성별**, 연령, 결혼상태, 학력) • 장애 관련 특성(장애등급**, 중복장애유무, 장애발생 원인) • 직업적 능력(자격증 보유 여부, 신체 운동능력***) • 고용서비스(고용서비스 경험*, 경험한 고용서비스 종류, 장애인차별금지법) • 직업훈련(직업훈련 경험 여부, 직업훈련 참여희망 여부) • 일상생활(건강상태, 일상생활 만족도*, 건강상태에 대한 만족도*, 일상생활 전반적 만족도*)
백종남 임경원 (2012)	지적장애인 의 취업에 영향을 미치는 요인	ID (190)	1차웨이브 4차 장애인 고용 패널조사 (2011년)	교차분석, 로지스틱 회귀분석	[경제 활동상태] -취업 -미취업	• 개인 관련요인(성별*, 연령, 결혼상태, 학력) • 가정관련요인(가구원 수*, 가구 내 장애인 수*, 주거형태, 집 소유 형태, 가구원 1인당 연평균 소득, 가구원 1인당 월평균 소비, 기초생활보장 수급여부***) • 지적장애인 아버지/어머니 관련 변인(학력, 근로상지위, 근로직종, 생계참여) • 장애및 건강관련 변인(장애등급*, 만성질병보유여부, 현재 건강상태**, 하루평균 운동시간, 일상생활 타인의 도움 필요 정도**) • 직무서비스 경험 요인(고용서비스, 현장실습/인턴쉽(학교), 현장실습/인턴쉽(학교 외)) • 직업적 능력(컴퓨터 활용능력*, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력**)

						• 차별경험요인(일상생활상 차별경험, 구직활동 및 취업준비 시 차별경험, 일자리에서의 차별경험*) • 심리적 요인(일상생활 만족도, 장애수용태도, 심리적 안정)
전금숙 김동주 (2013)	부모태도와 지적애인의 취업성과와의 관계	ID 부모대상 (302)	설문지 800부 배포, 305부 회수	설문조사	취업여부 고용형태 (보호고용=0) 취업형태 (비정규직=0) 취업기간 임금수준 직장만족도	• 부모의 인구사회학적 특성(부모 연령, 부모 학력) • 자녀의 인구사회학적 특성(연령, 장애정도) • 부모 태도에 따른 취업 여부(심리적 태도, 교육적 태도, 직업적 태도, 전체부모태도)
전인수 (2013)	특수학교 고등학교 과정 졸업 지적장애 근로자의 직업 성공요인 분석	ID (3), 보호자, 인사담당자, 직장동료		심층 면담 및 인터뷰 실시		• 고용 입문 단계(취업의지와 목표의식, 긍정적인 자아상, 원만한 대인관계, 취업준비정도, 작업능력, 직장동료에 대한 사전교육, 사회참여지원): 개인 및 직무 관련 요인 • 고용 유지 단계(국가정책과 관련 기관의 노력, 유관기관과의 협력 및 지원체계 구축, 지적장애 근로자의 특성): 법률 및 제도 관련 요인 • 고용 안정 단계(통합된 사회 분위기, 가족지원, 고용주의 확고한 의지, 사회 참여 의지, 사회 참여 의지, 직장 알선 및 추수지도): 사회 및 환경 관련 요인
이윤우 한경근 (2014)	지적장애 학생의 기초직업능 력 구성요인 및 하위 내용 탐색	지적장애인 고용전문가 (18), 고용현장 실무담당자 (48)	FGI, 델파이조사	FGI 및 델파이조사		• 신체능력(체력, 이동능력, 정밀성) • 정서능력(감정조절, 자아존중감, 직업의식) • 일상생활수행능력(자기관리, 건강유지, 이동기술, 생활도구이용) • 사회성능력(대인관계, 적응행동) • 개념적 기술(수용과 표현언어, 수개념, 문자이해, 시간개념, 화폐개념) • 직업기술(작업절차 이해, 생산성, 작업태도)
최진혁 신별해 (2018)	발달장애인 의 일자리 특성과 임금결정에 영향을	IDD(93)	2차 웨이브 2차 조사 장애인 고용패널 (2017년)	교차분석, 로지스틱 회귀분석	[저임금 여부] - 139만원 이상 - 138만원	• 인구사회학적 요인(성별**, 연령, 학력***) • 인적자본 요인(자격증 소유, 지난 4년간 직업 훈련, 공공알선기관 등록여부) • 장애 요인(의사소통능력, 중복장애유무, 타인의 도움 필요정도) • 사회 및 노동시장 요인(장애인 일자리여부*, 근무시간형태**, 사업장

	미치는 요인에 대한 연구				이하	근로자수, 근속기간)
김경화 (2019)	고등학교를 졸업한 지적장애 및 발달장애 취업자와 미취업자간의 인적 및 심리사회적 특성 비교	IDD(207): 고등학교 졸업	장애인고용 패널조사 (2015년)		[취업여부] - 취업 - 미취업	• 인적 특성(성별*, 연령, 거주형태, 주관적 사회경제적 상태, 교육수준*, 기초생활보장여부*, 중복장애여부, 사회적 기술**, 일상생활도움 정도**) • 심리사회적 특성(가족관계 만족도, 친구관계 만족도, 주거형태 만족도, 건강 상태 만족도**, 여가 만족도*, 삶의 만족도*, 자기존중감**)
박주영 (2019)	일반학교 졸업 지적장애인과 특수학교 졸업 지적장애인의 취업 영향 요인	일반학교 졸업ID(352) 특수학교 졸업ID(155)	장애인 고용패널 2차 웨이브 2차 조사 (2017년)		[취업여부] - 취업 - 미취업	• 장애특성 요인(중복장애, 의사소통능력***, 인지능력***) • 심리사회 요인(차별경험, 자아존중감, 자기효능감*) • 가구관련 요인(기초생활보장수급, 가구소득, 가족의 취업지지)
정연구 이명수 변용찬 (2019)	일상생활능력이 발달장애인의 취업에 미치는 영향	IDD (409)	장애인 고용패널 2차 웨이브 2차 조사 (2017년)	교차분석 로지스틱 회귀분석	[취업여부] - 취업 - 미취업	• 일상생활 능력 요인(의사소통능력***, 인지능력**, 문해력(읽기)***, 문해력(쓰기)***, 대중교통수단***) • 인구사회학적 요인(성별**, 연령, 학력***, 장애유형, 국민기초생활수급***, 가구 총 수입****) • 교육과정 요인(특수교육 이수 요인, 전공과 경험 요인)
계				10편		

주) 지적장애인=ID, 발달장애인=IDD

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

밑줄: 유의한 직업역량 예측변인

1. 인지기능 역량

인지기능은 지적장애인의 특징을 보여주는 영역이다. 장애 유형을 규정하는 「장애인복지법」 시행규칙 제 2조에 따르면 지적장애는 정신적 장애(대분류), 발달장애(중분류)에 속한다. 장애판정이 불가한 경우를 제외하면, 지적장애는 장애의 정도가 심한 장애인으로 동질집단으로 묶이게 된다. 또한, 지능지수가 50 이하의 경우에는 장애인 연금 수급을 위한 중증장애인으로 선정된다. 최근의 장애 정의를 마련한 ICF에 의하면 지적장애는 인지적인 기능(Intellectual functions)에서의 제한이 있는 자에 해당하며, 전 생애에 걸쳐서 활동과 참여에의 제한과 지속적인 환경 서비스 지원이 요구된다(WHO, 2001).

2019년 7월 장애등급제 폐지 이전에는 지적장애인의 의학적 기준(인지적 능력)이 취업에서 유일한 변수로 고려되었다. 백종남, 임경원(2012)의 연구에서는 장애등급이 지적장애인의 직업역량을 예측할 수 있는 변인으로 인정된다고 언급하였으나, 이후의 연구에서는 지적장애인의 인지기능이 유일한 변인으로는 적용되지 않는다는 상반된 보고가 설득력을 가지고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 지적장애인을 포함하는 발달장애인의 인지적인 인지기능 역량이 직업역량에 있어서 중요한 변수로 작용하지 않으며(정연구 외, 2019; 박주영, 2019), 인지적 능력에 따른 중증장애(1-2급) 여부에 따라 취업률과 임금 수준에 유의하게 영향을 미치지 않았다는 보고가 있다(정기원 외, 1996; 어수봉, 1996). 동일한 맥락에서 인지적 능력이 고용에 있어서 유의미한 요인으로 작용하지 않는다는 연구 또한 국내외 공통으로 언급된다(김근향, 2011; Martorell et al., 2008). 종합하자면, 지적장애인의 인지적 영역은 유일한 변인으로 작용하기보다는 지적장애인 집단의 특성을 설명하는 요소라는 것을 확인할 수 있다.

이에 추가로 지적장애인의 고용 혹은 취업에 인지기능이 적용된 언어능력, 의사소통기술과 사건, 상황, 사람에 대한 인지가 영향을 미친다. 언어능력이 평균 이상이 될수록(한경근, 이미경, 박윤정, 2009), 의사소통이

좋을수록(정연구 외, 2019; 최진혁, 신별해, 2018; 정인숙, 박원희, 2004; 박주영, 2019) 취업에 긍정적이라고 보고된다. 특히, 의사소통능력은 지적장애인의 취업 여부에 큰 영향을 미친다는 연구가 지속해서 진행된다(McConkey & Mezza, 2001; 박주영, 2019; 정연구 외, 2019; 최진혁, 신별해, 2018). 한국장애인고용공단(2019)에 의하면, 의사소통은 조직과 팀의 효율성을 성취할 목적으로 이루어지는 구성원 간의 지식 전달과정이라 밝히고 있으며, 이는 인지적인 기능과 더불어 의사소통 능력은 직장 내에서 타인과의 상호작용을 가능하도록 촉진하기 때문이다. 종합하자면, 지적장애인의 장애특성으로 인지 영역에서의 제한은 장애로 인한 어려움으로 기저하나 그 영향은 개인에 따라 고용에 미치는 영향은 다르게 나타날 수 있으며, 직업역량에 미치는 절대적인 지표로 작용하지 않는다는 것을 확인할 수 있다.

2. 대인관계 역량

대인관계는 다른 사람과의 관계를 유지하는 능력이며 사회적 기술과 사회성을 요구한다(강수연, 주란, 2020). 앞서 논의한 인지기능 역량에서 밝혔던 지적장애인의 의사소통 능력에서 더 나아가 대인관계 역량은 타인과 사회적 관계를 형성하는 것으로, 직업 환경에서 타인과의 교류가 필수적이기에 중요한 직업역량으로 여겨진다. 대인관계 역량과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 강수연과 주란(2020)은 지적장애인이 취업 성공에 이르는 경로를 분석하였으며 대인관계와 취업이 높은 관계가 있다고 밝혔다. 전명숙과 정원철(2017) 또한 대인관계가 직장이라는 하나의 조직에서 잘 적응할 수 있도록 하는 요인으로 작용하기에 고용유지와 임금 상승에 영향을 미친다고 보고하였다. 신준옥(2016)은 지적장애인의 취업 및 고용 유지에 영향을 미치는 요소로써 개인이 가지는 능력과 타인과의 적절한 사회관계를 맺는 것이라고 보고하였다. 백종남과 임경원(2012)은 대인관계 및 조직적응능력은 유의하게 직업기능 영역

으로서 작용한다고 언급하였다. 이와 같은 맥락에서 지적장애인의 취업과 고용 유지에 대인관계 및 성실한 근무태도가 일상생활기술과 직업기술보다 중요하다는 연구가 있다(박영근, 조인수, 2013). 또한, 감정을 유지하고, 부적절한 문제행동에 대한 통제능력이 지적장애인에게 성공적인 고용요인으로서(이인경, 최민식, 2010), 자신의 문제행동을 조절하고 사회관계를 적절하게 맺는 것은 고용에서 중요한 유지요인으로 분석된다(김환희, 이영선, 2012). 긍정적인 사회관계를 형성하기 위한 직장 내 동료 및 고용주 간 관계, 가족관계가 직업 생활 유지에 긍정적이라는 것이다(김환희, 이영선, 2012). 이처럼 대인관계 능력은 직업 환경에서 개인의 적응력을 높이고 고용을 유지할 수 있으며, 사회적인 관계 속에서 의사소통 능력을 통해 대인관계를 형성하는 것으로 의사소통 능력도 반영하고 있다. 즉, 대인관계 능력은 지적장애인에게 있어서 주요한 직업역량으로 작용한다고 말할 수 있다.

3. 소근육 및 대근육 사용

지적장애인의 낮은 인지능력은 신체적 기능에도 영향을 미칠 수 있다. De Croon 외(2004)의 연구에 의하면 낮은 신체적 기능과 활동에의 제약은 높은 상관이 있으며, 대다수의 경우 낮은 신체 능력은 직업적 장애로 전락한다. 국내의 선행연구를 바탕으로 확인하자면, 지적장애인의 건강 관련 변인은 직업역량을 예측하는 데 유의한 변인으로 보고되고 있다(김경화, 2019; 조경은, 강도명, 2012; 백종남, 임경원, 2012). 구체적으로 살펴보면, 소근육 사용으로는 양손의 기민성에 따라서 지적장애인의 고용 유지와 높은 상관을 보이며(박은영, 2015), 체력과 건강 상태도 지적장애인에게 있어서 중요한 고용 관련 변인으로 작용한다(박영근, 조인수, 2013; 백종남, 임경원, 2012). 질병이 있는 경우에도 치료 가능성 유무에 따라서 고용 유지에 미치는 영향은 달라진다고 보고된다(백은령, 전동일, 2007). 타당화를 거친 장애인 취업 준비 체크리스트 또한 의료 및 건강

요소가 고용 유지에 있어서 중요한 요소로 작용한다(이민영, 김동욱, 2021). 한편, 중도 지적장애인의 다면적 평가를 위한 ICF Core Set 개발 연구를 실시한 임혜경, 이연재(2020)의 연구에 의하면 지적장애인에게 있어서 신체기능 영역과 신체구조 영역 중 신체기능 영역에서의 평가만 강조되었다. 결과적으로 ICF 기준으로는 인지능력으로 대표되는 신체 구조가 지적장애인에게 결정적인 요소로 작용하지 않으며, 지적장애인의 직업역량을 파악하기 위해서 신체기능 영역 내 정신기능 외 신체기능 영역을 추가로 확인하는 것이 긍정적이다.

앞선 논의를 바탕으로, 소근육 및 대근육 사용을 포함한 신체 기능은 지적장애인에게 중요한 직업역량으로 작용한다는 것을 확인할 수 있다. 지적장애인의 신체적 기능이 강조되는 이유는 지적장애인이 단순 노동직이나 서비스 업종에 종사하기 때문으로 파악할 수 있다. 지적장애인을 포함한 발달장애인의 직군을 파악하면, 단순 노무 종사자가 66.1%에 달한다(한국장애인고용공단, 2021a). 즉, 지적장애인의 신체적 기능이 높을수록 직업역량이 높은 것으로 인식될 수 있다는 것을 확인할 수 있다.

4. 이동 능력

한국장애인고용공단의 '2020 장애인통계'에 의하면 지적장애인의 경우 혼자서 외출할 수 있는 경우는 65.2%에 그치며, 전혀 외출하지 않거나(3.9%), 월 1~3회의 외출(6.7%)에 그친다. 이러한 현황자료에 근거하여, 한국장애인고용공단에서는 2020년 10월 30일부터 실시하는 장애인 서비스 지원 종합조사 구성 항목에 이동 능력을 수단적 일상생활 활동의 하나로 정보를 수집한다. 법적인 측면에서도 지적장애인의 이동 능력은 유의하게 추가적인 사회적인 지원을 제공할지를 구분할 수 있는 변인으로 작용한다. 「장애인복지법」을 기준으로 지적장애인 중 지능지수가 35 이하의 경우에는 보행상 장애로 인정된다. 이와 유사한 선행연구로는 정연구 외(2019)에 의하면 의사소통 능력과 지역사회 이동 능력이 지적장애인의 일

상생활능력을 평가할 수 있는 요소로 작용할 수 있다고 언급하였다. 국외의 연구 또한, 이동성에 있어서 제약이 급여에서 큰 차이를 가져왔다고 밝혔다(Kruse et al., 2018). 지적장애인이 대부분 대중교통 이용에 어려움을 겪으며 직업역량 변인으로 작용한다(정연구 외, 2019). 또한, 차량 이용 및 대중교통 이용 등의 이동 능력은 직업에의 적응과 상관이 높다고 하였다(김동주, 고민석, 2012; 강보희, 2017). 이동 능력은 제도적으로는 수단적 일상생활 활동으로 이동 능력을 측정하고, 법적으로는 지적장애인의 사회적 지원을 보장하기에 유효하다. 선행연구를 통해 살펴본 바와 같이 지적장애인의 이동 능력은 결과적으로 지적장애인의 직업역량과 관련된다는 것을 파악할 수 있다(이윤우, 한경근, 2014).

5. 정서 조절 역량

경계선급 지능(DSM-5 기준, IQ 71 이상 IQ 84 이하)을 가진 지적장애인은 일상생활에서 큰 어려움을 호소하지 않지만, 인지, 정서, 행동, 사회성, 직업능력 등에서는 부족한 부분을 보일 수 있다(남용현 외, 2017). McConkey와 Mezza(2001)에 의하면 지적장애인의 집중력, 의사소통기술, 동기부여, 자존감, 독립성, 자부심이 고용과 관련된 변인으로 작용한다고 언급하였으며, Hensel, Kroese와 Rose(2007)는 행복, 삶의 질, 동기, 웰빙, 자존감, 지적능력이 해당한다고 밝혔다. 지적장애인은 비장애학생에 비하여 정서적 측면에서 현저한 제한점을 가지는데(남혜진, 박승희, 2019), 학령기 이후의 성공적인 직업 생활을 위해서 정서 조절에 대한 전반적인 교육이 필요하다. 인지적인 어려움의 정도에 따라서 정서조절 양상은 매우 달라질 수 있다. 경계선 지능인 경우에는 학습부진과 대인관계 문제를 야기하고, 이는 낮은 자존감을 불러일으키고, 우울감을 호소할 수 있다고 알려져 있다(최국환 외, 2020). 반면, 자기조절효능감이 높을수록 이직률이 높다고 보고되는데(김환희, 이영선, 2012), 자기조절효능감이 상대적으로 높은 지능지수 절사점에 있는 경계선 지적장애인에 대

해서도 적절한 지원이 필요하다는 것을 시사한다(박승희, 2014). 이러한 정서적인 지원에서의 제한점을 극복하기 위한 고용 유지책으로 가족이나 전문가 등 사회적 지지망을 통해 지적장애인의 직업 유지에 도움이 될 것이라는 제언 또한 있다(Mahar, Alyson L, Cobigo, Virginie, & Stuart, Heather, 2013).

많은 연구에서 장애인의 우울감, 불안 등 부정적인 정서만을 척도로 삼는 점을 한계로 지적하였으며(De Croon et al., 2004), 심리적 안정과 같은 긍정정서에 대한 추수 연구가 필요하다는 점을 시사한다. 김환희, 이영선(2012)의 연구에 의하면, 장애인이 평소에 긍정적으로 인식할수록 업무나 생활에서 안정적인 모습을 보이게 되며, 이는 고용에서 중요한 요인으로 작용한다고 밝혔다. 장애수용과 긍정적인 자아상(자아효능감)이 취업에의 유의한 변수로 작용한다(엄정혜, 양은주, 2016). 종합하자면, 지적장애인의 긍정정서와 부정정서를 기반으로 고용 관련 연구가 이루어질 필요가 있다(이윤후, 한경근, 2014).

6. 일상생활 수행 능력

기본적인 배변처리, 의복 착용, 식사하기와 같은 일상생활 수행 능력(Activities of Daily Living, 이하 ADL)은 장애인을 포함하여 모든 사람에게 필요한 활동을 의미한다. 일상생활 수행 능력은 기본적 일상생활 수행 능력(Basic Activities of Daily Living, 이하 BADL)과 수단적 일상생활 활동(Instrumental Activities of Daily Living, 이하 IADL)로 대별된다. BADL은 자신의 신체를 보전하는 활동으로 식사하기, 배변처리, 의복착용, 세면, 계단 오르내리기 등을 포함하며(Kemp & Mitchell, 1992), IADL은 이러한 BADL을 직장이나 지역사회 내에서 활용하는 능력이다(조재환, 이진혁, 2021). 국내에서는 학자마다 일상생활 수행 능력을 타인의 도움 필요정도(최진혁, 신별해, 2018; 김경화 2019), 일상생활 능력(조경은, 강도명, 2012; 정연구 외, 2019) 등 다양한 용어로 장애인의

ADL을 설명한다.

특히 지적장애인에게 일상생활 수행 능력은 자립생활의 구성요소로서 영향을 미칠 뿐 아니라 일상생활과 직업 생활 맥락에서도 중요한 요인으로 작용한다. 선행연구를 살펴본 <표 2-1>에서와 같이 일상생활 수행 능력은 지적장애인의 취업에 영향을 미칠 수 있는 예측변수로 적용되는데, 일상생활 도움 필요 정도가 낮을수록 직업역량이 높게 나타난다(오세란, 2017; 백종남, 임경원, 2012; 정연구 외, 2019; 이석원, 정솔, 2016).

7. 기타 직업 관련 역량

장애 기간은 직업과 관련 높은 변수로 보고되는데(백은령, 전동일, 2007), 지적장애인의 경우 생애 초기부터 발생하는 경우가 대다수로 생애 전반에 걸쳐 장기간 영향을 미친다. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제3조는 특수교육대상자의 경우 고등학교까지 의무교육대상자로 규정하고 있다. 특수교육대상자 중 53.1%가 지적장애인이며(교육부, 2020), 이들 대다수 고등학교까지 의무교육으로 이수하게 된다. 고등학교 졸업한 이후 진로 및 직업교육이 필요한 경우에는 전공과로 진학하거나, 평생교육 프로그램의 성격을 가진 대학교(예: 커뮤니티 칼리지)로 진학한다(박승희, 2014). 지적장애인이 대학교를 진학하는 경우에는 대다수 성격은 비장애인의 대학의 성격과 달리, 평생교육의 개념이 내포되어 있다.

교육이 고용에 미치는 영향은 교육 관련 경험 그 자체보다는 개인적 장애 유형 및 정도, 그리고 직업 관련 특성과 더 관계있다고 보고된다(김환희, 이영선, 2012). 따라서, 장애 유형에 따라서 교육수준에서의 영향은 차이가 있다(이형열, 2007). 학력과 고용에 대한 의견은 정적 혹은 부적 상관에 대한 논쟁이 활발하다. 일반적으로 교육 수준과 직무 만족 사이에 부적 상관이 있으며(변용찬, 이정선, 2005), 이선우(1997)의 연구에 의하면, 학력이 높을수록 취업에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 심지어 오세란(2017)에 의하면 장애인의 학력이 한 단계 높아질수록 취

업확률이 감소한다.

취업의지는 개인의 주관적 요인과 경제적인 요인, 그리고 사회적 지지 요인이 함께 작용하는 경우가 많다. 취업욕구와 일맥상통하며, 사회적인 관계망을 통해 취업 및 고용에 대한 의지가 높아질 수 있는 가능성이 있다(이석원, 정솔, 2016).

이외에도 컴퓨터 활용능력이 높을수록 취업 가능성이 증가하고(이석원, 정솔, 2016), 장애인의 임금 증가와 연관이 높다는 연구가 있다(전명숙, 정원철, 2017). 또한, 대중교통 이용 능력이 취업확률을 높인다는 연구가 보고된다(오세란, 2017; 정연구 외, 2019).

제 3 절 지적장애가 직업적 장애에 미치는 영향

1. 지적장애와 직업적 장애의 전통적 관계

Bronfenbrenner(1979)의 생태학적 이론은 미시체계, 중간체계, 외체계, 거시체계로 나누어 인간이 속한 환경을 분류한다. 각 개인을 둘러싼 환경은 차원에 따라 개인에게 미치는 영향이 달라진다. 선행연구에 의하면 가정, 학교, 또래는 미시체계 요인, 고용서비스, 복지관 서비스 등은 외체계 요인이라 구분하였다(전혜영, 박재국, 김은라, 2017). 본 연구에서는 크게 미시체계를 개인적 차원으로 명명하고 외체계를 환경적 차원으로 대별하여 이해하고자 한다.

우선 개인 차원의 접근 방식으로서 인적자본이론(Human capital theory)은 개인이 하나의 인적자본으로서 노동시장에서의 가치가 취업기회와 소득으로 이어진다는 노동시장이론이다(Schultz, 1961). 개인의 인적자본 수준을 대표하는 것은 교육수준, 전문기술, 경력, 직업훈련경험, 건강 상태이다. 장애인의 인적자본은 비장애인과 비교하여 낮은 수준을 보고하는 경우가 많고, 이로 인하여 취업에의 기회와 임금 수준이 낮을 가능성이 높아진다(강동욱, 2004; 변민수, 박자경, 이국주, 남용현, 2007). 인적자본론에 입각하여, 국가적으로 장애인의 교육수준 향상, 자격증 취득 등으로 장애인 개인 역량을 강화하여 고용시장에서의 진입을 용이하게 만들고자 노력하였다. 장애인의 직업역량과 인적자본의 개념을 관련지어 학력, 훈련 경험, 자격증으로 정의하여(장숙, 김영애, 2015; 김동주, 고민석, 2012), 이들에게 지속적인 교육과 훈련 경험, 자격증을 취득하면 직업적 장애의 정도가 낮아질 수 있을 것이라 기대한다. 하지만 장애인 고용환경에서 요구하는 업무의 강도가 높은 수준의 교육 요구하지 않기 때문에 장애인 개인의 교육수준과 취업률과 낮은 상관을 보이는 연구도 상반되게 보고된다(김정호, 2013; 백종남, 임경원, 2012). 특히, 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 변인을 확인한 연구에서는 장애의 등급의 정도와 취업 여부에 대한 상관이 불분명하며, 직무서비스 참여 여부 또한

취업에 영향을 미치지 않는 것으로 드러났다(백종남, 임경원, 2012). 따라서 개인적 차원으로는 지적장애인의 직업적 장애 전반을 설명할 수 없다는 것을 확인할 수 있다.

2006년 12월 13일, UN 총회에서 발표한 '장애인권리협약(UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities)'은 장애에 대해서 의존적이고 장애로 인한 불편감을 보상하기 위한 차원이 아닌 그들의 인권이며 사회적인 차원에서 바라보아야 한다고 천명하였다. 1990년 미국장애인법(Americans with Disabilities, 이하 ADA)제정 시에도 사회가 역사적으로 장애인을 분리하고 차별하였으며, 이러한 차별의 역사가 고용에도 영향을 미쳤다고 밝혔다(송세진, 2006). 차별의 기저에는 의학적 모델의 영향이 지배적이며(송세진, 2006), 정상성을 근거로 장애인에 대한 차별이 만연하였다. 국가인권위원회의 2006년 보고서에 의하면, 고용에서의 차별을 금지하는 ADA 1장은 이후에 장애인의 기회의 평등, 완전한 참여, 독립적인 생계, 경제적인 자족을 위해 고용, 공공서비스, 그리고 공공편의시설과 서비스에서의 불평등이 해소되어야 한다고 밝혔다. 이러한 전 세계적인 맥락에 따라, 국내의 경우 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 마련되어 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 위한 인간 존엄성을 실천하고자 제정되었다. 또한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 제정되어 장애인 의무고용제도를 통해 사회적인 차별을 제도적으로 막고자 하였다. 의무고용제도는 일정 규모 이상의 근로자를 고용하고 있는 고용주는 일정 비율 이상의 장애인을 의무적으로 고용하게 되어있으며, 그 결과 장애인 고용에 있어서 양적 확대가 이루어졌다(한국장애인고용공단, 2020).

지적장애의 경우 다른 장애 유형과 비교하면 사회적인 편견과 차별로 인하여 미취업상태에 있는 경우가 많다고 보고되며, 이러한 사회적 차별은 장애인의 직업역량과 무관한 경우가 많다(임효순, 이홍직, 2009). 우리나라 장애인 고용정책에서 중증장애인은 2007년 「장애인복지법」 개정 이전 1~2급에 해당하는 장애인과 발달장애인을 대상으로 추가적인 환경적인 차원의 서비스와 정책을 마련하였다. 하지만 장애등급제가 폐지된

2019년 7월 기준으로 '지원 패러다임'을 반영하여 장애인 당사자의 직무와 관련된 능력과 수행 기능, 그리고 제한점을 지원하기 위한 환경적 차원의 서비스가 중요하다고 인식하기에 이르렀다. 장애 유형이나 정도, 근로환경 등 수요자 중심의 장애인 지원체계는 OECD 국가의 전반적인 추세로서(이석원, 정솔 2016), 장애인고용공단 또한 서비스 영역에 따라서 장애인의 요구에 따른 지원으로 체계가 변화하고 있다. 즉, 장애인복지 패러다임이 당사자, 이용자 중심으로 전환되면서 장애인의 맞춤 서비스, 욕구를 충족할 수 있는 질적 측면을 강조하게 되었다(김필호, 정규형, 2020).

2. ICF에 근거한 지적장애인의 직업적 장애

ICF에 의한 장애의 정의는, 장애로 인한 신체 구조 및 기능상의 변화가 배경요인과의 상호작용으로 나타나는 활동에서의 제한 혹은 참여에의 제약이다. ICF의 하위 대분류는 기능과 장애(영역 1)와 배경요인(영역 2)으로 양분하여 확인할 수 있다. 또한, 기능과 장애(영역 1)에는 신체기능(b)과 신체 구조(s)와 활동과 참여(d)가 하위요인으로 포함되어 있다. 상황적 요소(영역 2)에는 환경요인(e)과 개인 요인으로 구성되어 있으며, 신체기능(b), 신체 구조(s), 활동과 참여(d), 환경요인(e)은 코드화되어 각 하위 요소를 구성한다(보건복지부, 2004; WHO, 2001). 총 1,424개의 코드는 범 장애인에게 적용될 수 있다.

ICF는 기존의 의학적 기준에 의한 장애 개념을 '건강' 개념으로 인식하고, 의학적 모델과 사회적 모델을 통합하는 종합적인 시각을 제시한다(신은경, 2004). WHO(2001)는 ICF를 한 임상 도구로서 요구도 평가, 직업 평가 등에 활용하기를 권고한다(보건복지부, 2004). 국외의 경우 범 장애인을 대상으로 ICF 기반의 고용 중심의 직업적 장애를 정의하고자 하는 움직임이 활발히 이루어졌다. Glässel 외 (2011)는 ICF의 정의를 활용하여 고용에 중요하게 작용하는 요인은 신체기능 22문항, 신체구조 13

문항, 활동과 참여 36문항, 환경적 요인 30문항에 해당한다고 분석하였다. 또한, Escorpizo, Reneman, Ekholm 등(2011)는 ICF의 정의를 활용하여 고용과 관련 높은 신체기능 53개, 신체구조 13개, 활동과 참여 51개, 환경적 요인 43개가 연결되는 것으로 나타났으며, 개인적 요인 또한 고용관 관련이 17.9% 요소가 연결된다고 밝혔다. 국내에서도 기존의 의학적 기반의 장애 분류를 넘어서서 장애인 당사자의 욕구, 자원 및 주변 환경을 포함하여 다차원적으로 바라볼 것을 제안하였다(홍성두 외, 2019). 이에 김동일 외(2020)는 ICF 정의에 따라, 표준화를 거친 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>를 개발하였으며, 하위 요소로 신체기능과 신체 구조(1차 고용기초능력), 활동과 참여(2차 고용준비태도), 고용 다양성 환경(3차 고용다양성환경)을 구성하였다.

ICF에서는 보편주의적 관점으로 개인요인과 환경요인을 포함하는 배경요인을 고려한다. 신체적 손상이 경미하여 개인의 기능과 건강에서의 어려움이 보고되지 않음에도 환경적인 방해요인이 작용한다면 개인의 참여에 제약이 있을 수 있다(신은경, 2004). 개인의 기능적 능력과 직업 환경에서의 요구가 일치하지 않는 경우에 많은 부분 심리사회적(biopsychosocial) 관점이 이를 대변한다(De Croon et al., 2003). 황수경(2004)에 의하면 고용에 영향을 미치는 것은 의학적 정의보다 기능적 정의에 입각한 개념이며 ICF에 의한 직업적 장애 기준이 마련하게 된다면, 고용을 통한 복지와 장애 영역의 특성을 반영한 고용 서비스 정책을 마련할 수 있을 것이라 기대하였다.

<표 2-2> ICF에 의한 장애 개념

<table>
<tr><th>항목</th><th colspan="2">영역 1: 기능과 장애</th><th colspan="2">영역 2: 배경요인</th></tr>
<tr><td>구성
요소</td><td>신체기능 및
구조</td><td>활동 및 참여</td><td>환경요인</td><td>개인요인</td></tr>
<tr><td>영역</td><td>• 신체기능
• 신체구조</td><td>생활영역
(임무, 일상
행위)</td><td>기능수행과
장애에
영향을 미치는
외적 요인</td><td>기능수행과
장애에
영향을 미치는
내적 요인</td></tr>
<tr><td>구성
개념</td><td>• 신체 기능
변화(생리
학적 측면)
• 신체 구조
변화(해부
학적 측면)</td><td>• 능력(capacity):
표준 환경에서
의 임무 수행
• 수 행
(perfomance):
실제 환경에서
의 임무 수행
정도</td><td>물리적·사회적·
심리적 측면의
촉진 효과 또는
저해 효과</td><td>개별 특성이
미치는 영향</td></tr>
<tr><td rowspan="2">긍정적
측면</td><td colspan="2">기능</td><td rowspan="2">촉진요인</td><td rowspan="2">해당 없음</td></tr>
<tr><td>기능적·구조
적 통합성</td><td>활동 및 참여</td></tr>
<tr><td rowspan="2">부정적
측면</td><td colspan="2">장애</td><td rowspan="2">방해/저해요인</td><td rowspan="2">해당 없음</td></tr>
<tr><td>손상</td><td>활동 제한·제약</td></tr>
</table>

출처: WHO(2001); 보건복지부(2004).

제 4 절 잠재프로파일 분석

1. 혼합모형

혼합모형(mixture model)이란 모집단의 구성에 대해서 하위 집단을 분류하는 잠재변수들로 모형을 구성하는 것을 말한다(Muthén, 2004). 기존의 분석방법은 모집단의 평균적인 특성 관계만을 추론하기 때문에 연구 대상의 특성을 정확하게 파악하지 못하는 한계가 있다. 혼합이라는 것은 모집단이 동질적이지 않고 질적으로 다른 개인들의 집단으로 섞여 있다는 것을 의미한다. 즉, 혼합모형을 사용하여 분석하는 경우 모집단 내 하위의 유형이 있을 것이라는 가정에서 시작한다. 군집 분석의 경우 다소 임의적인 기준에 의해 집단을 구분하지만, 잠재집단 분석에서는 모형설정 후 통계적인 절차를 통해 집단의 수를 결정하며, 확률을 이용해서 해석이 용이한 결과를 제시한다(Magidson & Vermunt, 2002).

2. 잠재집단 분석

잠재집단 분석은 집단 내 피험자의 문항 패턴을 분류하여 모집단 내에 잠재적으로 존재하는 하위 집단을 발견하는 분석방법이다. 모집단이 서로 다른 하위 집단으로 구성되어 있다는 가정이 있으며, 하위의 잠재집단을 발견함으로써 개인들이 나타낸 문항 반응 패턴을 쉽게 이해할 수 있다(박희재, 2011). 잠재프로파일 분석은 종속변수가 연속형인 경우 사용하고, 잠재계층 분석은 종속변수가 이분형 범주형인 경우 사용한다. 잠재프로파일 분석은 잠재집단 분석(latent class analysis) 중 하나로서 모집단 내에서 문항 반응 패턴을 기반으로 이질적 성격을 가지는 집단을 발견할 수 있다(Paster, Barron, Miller, & Davis, 2007). 따라서 연속형 변수의 분포를 기반으로 응답 패턴에 따라서 유사성에 따라서 하위 집단

을 분류하며, 이때 추정된 집단을 잠재프로파일(latent profile)이라고 한다(Collins & Lanza, 2010).

오영교, 차성현(2018)은 잠재집단 분석을 자료 속에 숨어 있는 '숨은 집단 찾기' 분석기법이라 칭하였다. 잠재집단 분석에서는 문항 간 관계는 잠재계층(하위집단)에 의해서 설명할 수 있다. 관측된 문항에서 보이는 개인별 차이는 각 잠재계층의 문항 반응 패턴에 의해서 세부적으로 설명할 수 있다. 이러한 특성으로 기존의 변수 중심적인(variable-centered) 방법에서 더 나아가 잠재집단 분석은 개인 내 프로파일로 존재하는지 반응 패턴에 기초하여 확인하는 사람 중심적인 방법(person-centered) 방법으로 특징 지어진다(Makikangas et al., 2018; Bergman & Magnusson, 1997). 기존의 통계적 방법은 변인-중심 접근 방법으로 변인 간의 통계적인 관계에만 초점을 맞추었고, 그 변인이 개인 내에서 어떻게 관련되어 있는지 설명하지 못하였다는 한계가 있다(연은모, 최효식, 2019). 그러나 잠재집단으로서 하위 집단을 해석하고 관계를 확인하는 것은 개인의 특성을 반영하는 변인에 집중한다는 강점이 있고, 집단 속 이질성에 기초하여 하위 집단으로 분류될 수 있다(Wang & Hanges, 2011). 군집분석 또한 하위 집단으로 분류하는 공통점이 있지만, 잠재집단 분석은 모델 적합도를 별도로 제시하고 있어, 객관적인 판단을 토대로 개인의 특성을 정확하게 설명할 수 있는 측정학적 장점이 있다(Nylund, Asparouhov & Muthén, 2007).

3. 잠재프로파일 분석

잠재프로파일 분석은 종속변수가 연속변수이며, 조건적으로 정규성 가정을 한다. 가장 일반적인 모형은 제한적이지 않은 다변량 정규분포로(Vermunt & Magidson, 2002), 식은 아래와 같다.

$$p(X_{vi}=1)=\sum_{g=1}^{G}\pi_g\pi_{ig}$$

해당 식에서 $p(X_{vi}=1)$은 개인 v가 문항 $i(i$=1, 2, ⋯, $l)$에서X=1 점수를 가질 수 있는 무조건부 확률이다. 이 모형은 한 개인은 오직 하나의 잠재집단에만 포함되며, 응답 패턴에 관해서 설명하는데 필요한 계층은 적합도 지수와 모형 비교에 의해서 결정된다. 잠재프로파일 분석에서 문항 간 관계는 잠재집단 수에 의해 설명된다. 즉, 문항 응답 패턴의 특이성이 개인별 차이를 설명할 수 있다는 것이다.

가. 통계적 가정 검정

잠재프로파일 분석을 위하여 모든 관측변수들이 통계적으로 독립적이라는 조건부 독립성 가정(conditional independence)가정이 충족되어야 한다. 변수가 결과에 왜곡된 영향을 미치는지 여부를 확인할 수 있으며, 두 변수 간 이변량 잔차값(bivariate residual)이 3.84보다 크면 두 변수 사이에 유의 수준 .05에서 모델에 의해 설명되지 않는 상관성이 있다는 것이다(오영교, 차성현, 2017). 이를 해결하기 위해서는 두 변수 중 하나를 제거하거나, 하나로 합치거나, 새로운 잠재변수를 추가하는 방법이 있다. MLR(maximum likelihood with robust standard errors)법은 변수별 사례 수가 다른 불균형한 자료와 결측치를 포함한 자료를 추정할 수 있는 방법으로(Muthén, 2004), 표준오차에 의해 크게 영향을 받지 않고 신뢰할 수 있다(오영교, 차성현, 2017).

나. 영향요인 검증

본 연구에서 영향요인의 3단계 접근법(3-step approach)을 적용하였다. Asparouhov와 Muthén(2014)는 3단계로 접근하게 되면 잠재프로파일 변수와 영향요인 간의 관계를 독립적으로 파악할 수 있는 장점이 있으며, 기존의 1단계 접근법의 단점을 해결할 수 있다고 제안했다. 1단계 접근법은 잠재 공변량인 독립변수와 결과변수가 함께 모형에 포함되는 경우 잠재계층 분류에 영향을 주는 단점 때문에 부정확하며, 공변량 유무

에 상관없이 잠재프로파일 수를 정한다는 단점이 있다(김영서, 2020; Vermunt, 2010). 또한 3단계 모형은 분류율이 낮은 경우 분류 오류를 반영할 수 있다.

Mplus User's Guide(Muthén, 2017)에 의하면, 3단계 접근법은 다음과 같다. 1단계는 독립변수 혹은 종속변수 없이 잠재프로파일의 지표만 사용하여 기본모형을 평가한다. 즉, 정보지수(AIC, BIC, SABIC), 분류의 질(Entropy), 모형비교(LMR LRT, BLRT)를 종합적으로 고려하여 결정한다. 2단계는 1단계에서 얻은 잠재프로파일의 사후분포를 활용하여 분류오류확률을 반영하여 각 개인에 대해 가장 가능성이 높은 잠재프로파일 수를 추정한다. 3단계는 예측변수가 계층 분류에 영향을 미치는지 확인하고, 분류된 계층에 따른 결과변수의 차이를 파악한다. 3단계 모형으로 잠재프로파일의 영향요인을 검정하게 되면, 독립변수, 잠재계층, 결과변수 사이의 관계를 동시에 파악할 수 있는 장점이 있다(Asparouhov & Muthén, 2014).

4. 잠재프로파일 결정

잠재프로파일의 수에 관한 결정은 잠재집단의 수를 늘려가면서 자료에 가장 적합한 집단의 수를 결정한다. 이러한 과정에서 연구자의 주관성이 개입될 위험을 줄이기 위해 분류의 질, 정보지수, 모형비교 등 확률을 고려하여 가장 적합한 집단의 수를 조정한다. 최종모형 선택을 위해서는 모형 검증 혹은 비교를 통해 가장 적합한 잠재집단의 수를 추정하게 되며, 각각에 대해 살펴보면 다음과 같다.

가. 분류의 질

분류의 질에 대한 기준으로 엔트로피(Entropy)가 사용된다. 엔트로피는 표본에서 실제로 특정 지표가 집단 구분을 잘하는지 알아보며, 잠재

프로파일의 유용성을 확인할 수 있다. 엔트로피는 0에서 1 사이의 수로 표현되며, 하나의 잠재계층에 속할 확률이 1에 가까울수록, 다른 잠재계층에 속할 확률이 0에 가까울수록 값이 증가하며, 0.8 이상이면 좋은 분류라고 인정된다(Clark & Muthén, 2009). 엔트로피가 0.8 이상의 경우에는 90% 이상 개인이 하나의 잠재프로파일에 제대로 분류되었다는 것을 의미한다(Muthén & Muthén, 2000).

나. 정보지수

정보지수는 서로 중첩(nested)되어 있거나 그렇지 않은 모형 모두를 비교할 수 있는 지수로서 모형의 적합도와 간명성(추정된 모수의 개수)를 고려한다. 즉, 많은 계층이 있는 경우 모형에 대한 설명력은 높아지지만, 그만큼 모형의 복잡성은 커지며 상대적으로 간명성은 낮아진다. 따라서 좋은 모형이란 가능한 적은 모수를 사용해서 높은 적합도를 보이는 것이다. 정보지수는 AIC(Akaike's Information Criterion)(Akaike, 1974; 1987), BIC(Bayesian Information Criterion)(Schwarz, 1978), SABIC(Sample-size Adjusted BIC)(Sclove, 1987)을 이용할 수 있다.

$$AIC = -2\mathrm{Ln}(L) + 2p$$
$$BIC = -2\mathrm{Ln}(L) + p\mathrm{Ln}(N)$$

In(L)은 log likelihood, p는 추정 모수의 수, n은 표본의 크기를 의미한다. SABIC은 BIC 공식에서 n 대신 n*=(n+2)/24를 대입하며 3개의 정보지수는 값이 작을수록 좋은 적합도를 의미한다. 3개의 정보지수 모두 낮은 값이 선호되지만, 그중에서도 BIC 지표를 사용하는 것이 권고된다(Nylund et al., 2007).

다. 모형 비교

모형 비교는 조정된 χ^2 차이검증(Lo-Mendell-Rubin Adjusted

Likelihood Ratio Test: LMR LRT)(Lo, Mendell & Rubin, 2001)과 모수적 붓스트랩 우도비 검증(Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test: BLRT)(McLachlan & Peel, 2000)을 이용할 수 있다. 두 방법 모두 잠재계층이 k개인 모형을 평가할 때, 잠재계층이 k-1개의 모형과 비교한다. LMR LRT는 조정된 χ^2 차이 검증 결과값을 확인하며, BLRT는 붓스트랩(bootstrap) χ^2 차이 검증 결과를 검증한다. p값은 k개의 잠재계층 모형을 지지하기 위해, k-1개의 잠재계층 모형이 기각되는지를 평가한다. LMRT는 현재 계층 수(k)와 하나 적은 계층 수(k-1)를 비교하여 유의수준(p)으로 나타내서 검증하며, p값이 유의하면 k개의 잠재계층 모형을, 유의하지 않으면 k-1개의 잠재계층 모형을 선택한다(Paster et al., 2007).

제 3 장 연구 방법

제 1 절 분석 자료 및 대상

1. 분석 자료

<장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)> 검사 타당화를 위해 2020년 8월 19일부터 10월 11일까지 약 2개월에 걸쳐 5,000명을 대상으로 검사를 실시하였다. 검사수행은 지적장애인이 직접 참여하는 자기보고 방식(오프라인 및 온라인)과 장애인 관련 기관(표준사업장, 복지관, 자립생활센터, 전공과 및 대학교 등)에서 조사연구를 위해 검사 도구에 대한 사전교육을 받은 자의 면담 방식으로 수집되었다. 온라인상으로는 검사에 참여할 수 있는 웹주소(URL)를 전달하여 수합하였으며, 오프라인상에서는 기관에 방문하여 면담 혹은 자기 보고식 기재를 시행하였다. 본 연구는 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>에 참여한 전체 장애인 5,000명 중 장애 유형에서 지적장애로 선택한 2,240명(44.8%)을 대상으로 하였다. 해당 검사는 1차 검사의 경우에는 지적장애 응답자의 경우 신체영역과 인지영역에 있어서 자기보고식 검사가 타당성이 나올 수 있다는 점을 고려하여 일정기간 지속적으로 응답자를 지도한 직무지도원 혹은 검사도구에 대한 일정 시간 이상의 연수를 통해 검사도구에 대한 지식이 있는 검사 평정자가 직접 관찰하여 기입하였다(김동일 외, 2020). 응답자 2차 검사의 경우, 응답유형(자기보고, 면담보고)에 따라 결과에 차이가 없으며(김동일 외, 2020; 김동일 외, 2021), 지적장애인 또한 자신의 정서

및 상황에 대한 응답을 성실히 수행할 수 있다는 선행연구를 바탕으로 (McVilly, Burton-Smith, & Davidson, 2000) 모든 응답유형을 포함하였다. 다만, 사전에 검사 평정자가 약속한 시각에 방문하여 타계식 면접 조사로 직접 기재하여 신뢰롭게 자료를 수집하였으나, 1차 면접 검사의 경우에도 연속하여 3문항 이상 응답하지 않은 201명(4.02%)의 응답은 신뢰롭지 않다고 간주하여 2,021명(40.42%)의 자료를 최종적으로 분석하였다.

본 연구는 장애인 대상으로 수행되었기 때문에 장애인 당사자의 동의를 받은 후 연구 목적 이외에는 활용되지 않으며 철회를 요구하면 수용 가능하다고 안내하였다. 또한, 참여자의 성별 외 개인정보는 수집되지 않았으며, 연구 참여자 검사 사례(기프티콘)를 위한 전화번호는 사례 제공 후 폐기하였다.

2. 분석 대상

본 연구에서는 전국의 보호작업장, 표준사업장, 특수학교, 대학교 등에 소속되었거나 복지관 등에서 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>을 실시한 장애인 5,000명 중 2,021명(40.42%)의 장애인복지법상 지적장애인으로 선정된 자를 대상으로 하였다. 장애인복지법상 지적장애인은 정신장애로 속하며, 기존의 장애등급제에서는 1급에서 3급 사이로 선정되었으며, 장애등급제 폐지 이후에는 '장애 정도가 심한 자'로 인정되었다. 지적장애인 중 남성은 1,190명(58.9%), 여성은 815명(40.3%)이다. 연령대는 20대 44.5%, 30대 30.3%, 40대 14.3%에 해당하며, 그 외 10대는 1.8%, 50대 이후는 6.0%에 해당한다. 최종학력은 중졸 이하 365명(18.1%), 고졸 1,392명(68.9%), 대졸 이상은 198명(9.8%)에 해당한다. 2019년 7월, 장애등급제 폐지 이전, 지적장애인의 장애등급 기준 1~3급에 해당하며 1급 191명(9.5%), 2급 1,001명(49.5%), 3급 744명(36.8%)으로 구성되어 있다. 고용노동부 기준 중·경증으로 구분하여, 중증의 경우 1,645명(81.4%)이 해당하고 경증은 260명(12.9%)이다. 거주형태로는 홀로 거주 4.5%,

가족과 함께 거주하는 경우는 79.9%, 시설 거주는 12.3%, 기타는 1.7%이다. 취업 여부에 있어서 경쟁 고용을 포함하여 보호작업장 근무까지를 포함하고 있으며 취업자는 73.1%, 미취업자는 21.7%에 해당한다. 따라서 장애인 고용패널조사에서 보고하는 취업 여부는 경쟁 고용에서의 의미로서(한국장애인고용공단, 2021b) 해석 시 주의가 필요하다. 2회 이상의 취업경험을 가진 연구 참여자는 37.0%이며, 1회 취업의 경우 41.6% 취업을 하지 않은 자는 355명이며, 현재 취업 여부에는 미취업에 해당하는 자이다. 고용 유지 기간에서 지금까지 6개월 이상 근무한 경험이 있는 자는 1,548명(76.6%), 3~6개월 미만 104명(5.1%), 1~3개월 미만 51명(2.5%)이다. 자세한 정보는 아래 <표 3-1>에 제시되어 있다.

<표 3-1> 연구 참여자 기본정보

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	1190	58.9	응답유형	자기보고	809	40.0
	여성	815	40.3		면담(보호자)	682	33.7
	미응답	16	0.8		면담(면담원)	442	21.9
연령대	10대	37	1.8		미응답	88	4.4
	20대	900	44.5	기관유형	대학교	99	4.9
	30대	613	30.3		복지관	222	11.0
	40대	289	14.3		직업재활시설	1527	75.6
	50대	100	4.9		표준사업장	142	7.0
	60대	22	1.1		특수학교	31	1.5
	미응답	60	3.0		미응답	0	0

최종 학력	중졸 이하	365	18.1	장애등급	1급	191	9.5
	고졸	1392	68.9		2급	1001	49.5
	대졸/대학교 재학	180	8.9		3급	744	36.8
	대학원 재학 또는 졸업 이상	18	0.9		미응답	85	4.2
	미응답	66	3.3				
취업 여부	취업	1477	73.1	고용 노동부 기준	중증	1645	81.4
	미취업	438	21.7		경증	260	12.9
	미응답	106	5.2		미응답	116	5.7
취업 경험 횟수	2회 이상	748	37.0	보건 복지부 기준	심한 장애	1522	75.3
	1회	840	41.6		심하지 않은 장애	432	21.4
	0회	355	17.6				
	미응답	78	3.9		미응답	67	3.3
고용 유지 기간	6개월 이상	1548	76.6	거주 형태	홀로 거주	90	4.5
	3~6개월 미만	104	5.1		가족과 거주	1614	79.9
	1~3개월 미만	51	2.5		시설 거주	249	12.3
	1개월 미만	56	2.8		기타	34	1.7
	미응답	262	13.0		미응답	34	1.7
계		2021	100	계		2021	100

제 2 절 연구도구

본 연구에서는 지적장애인의 직업역량을 바탕으로 잠재프로파일을 분석하기 위해 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>을 활용하였다. <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>는 표준화된 검사 도구로, 신뢰도 타당도가 확보된 검사 도구이다(김동일 외, 2021). 사회적·환경적 맥락을 고려하여 지역사회 참여 정도와 환경요인을 포함한 ICF기반의 장애인 직업능력 판정도구를 개발하여 장애인 당사자의 요구도에 기반한 고용서비스를 제공하는 데 목적이 있다(김동일 외, 2020). 검사도구는 주로 1차 검사와 2차 검사에 한하여 직업적 장애 정도와 중점 고용지원 여부를 결정하여 고용서비스를 제공하기 위해 2020년부터 장애인고용공단에서 시범적으로 사용하고 있으며, <표 3-3>와 같이 구성되어 있다. 김동일 외(2020)에 의하면 3차 고용 다양성 환경에서 추출된 4개의 요인은 다음 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 3차 검사로 추출된 4개 요인의 조작적 정의 및 개요

영역명 (문항 수)		문항	위계	총점
물리적 환경	물리적 환경 1(3)	습도, 온도, 조도	0-2	6
	물리적 환경 2(5)	면역, 밀도, 분진, 알레르기, 소음	0-2	10
작용적 환경	작용적 환경 1(7)	적응지도, 외근, 차량지원, 휴게지원, 근로지원, 상호작용, 근무시간	0-2	14
	작용적 환경 2(2)	근무형태, 보조기기	0-2	4

출처: 김동일 외(2021). 재구성

<표 3-3> 검사 단계별 포함 영역 및 문항 정보

단계	영역	문항수	총점	문항별 주제
1차 고용 기초 능력	신체 영역	11 (0~3점)	33	손 사용하기, 손 조작하기, 손가락 사용하기, 팔 굽히고 펴기, 평지 보행하기, 경사 계단 보행하기, 밀기, 당기기, 들어올리기, 앉아 있기, 서 있기
	인지 영역	12 (0~3점)	36	자기인식, 지남력, 단기기억력, 읽기 유창성, 읽기 이해, 받아쓰기, 연산, 연상기억력, 어휘력, 주의집중시간, 판단력, 지연회상력
2차 고용 준비 태도	자기 관리 영역	5 (0~2점)	10	일정 지키기, 계획 실천하기, 일정 세우기, 시간 내 임무 완수하기, 시간 약속 지키기(일관성 문항)
	사회 관계 영역	12 (0~2점) + 1 (편파성)	24	자기 이해하기, 협력적 수행하기, 감정 인식 및 반응하기, 합의하기, 갈등 대처하기, 경청하기, 의사 표현하기, 문제 인식하기, 문제 해결법 찾기, 우선순위, 대인 관계맺기, 생각 전달하기(일관성 문항), 동료 관계맺기(편파성 문항)
	정서 영역	9 (0~2점) + 1 (편파성)	18	우울감, 불안감, 분노, 충동성, 긴장감, 행복감, 삶의 만족도, 자기효능감, 자존감, 스트레스(편파성 문항)
3차 고용 다양성 환경	작업 환경 영역	17 (0~2점)	-	온도, 습도, 조도, 소음, 분진, 알레르기, 면역, 밀도, 상호작용, 외근/출장, 보조기기, 출퇴근용 차량, 휴게시설/휴게시간, 근로지원, 적응지도, 근무시간, 근무형태

출처: 김동일 외(2020).

제 3 절 연구 방법

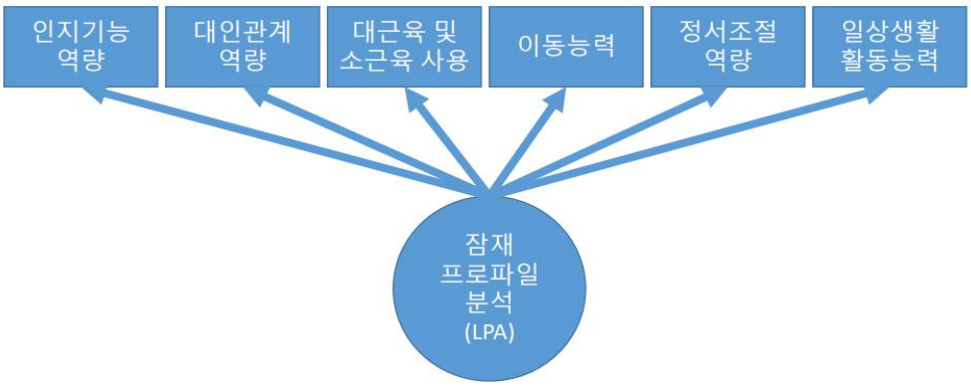
1. 연구 모형

본 연구에서는 지적장애인에게 요구되는 직업역량 하위요인 구성을 확인하고, 지적장애인의 잠재프로파일 분류에 영향을 미칠 것으로 판단되는 예측변인을 구성하였다. 이후, 지적장애인 직업역량 프로파일을 분류하였으며, 각 잠재집단별 특성을 파악하였다. 마지막으로, 지적장애인의 직업역량 프로파일을 종속변인으로 두고 독립변인이 미치는 영향력을 확인하였다. 연구 모형은 [그림 3-1]과 같으며, 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 지적장애인의 직업역량 하위요인 구성은 어떠한가?

연구문제 2. 지적장애인의 직업역량에 따른 잠재프로파일 분류 및 특성은 무엇인가?

연구문제 3. 지적장애인의 직업역량 예측요인은 지적장애인 직업역량에 따른 잠재집단프로파일 분류에 어떠한 영향을 미치는가?



[그림 3-1] 연구 모형

2. 분석방법 및 절차

지적장애인의 직업역량과 관련된 요인에 따라 지적장애인 하위 잠재집단을 분류하고 관련 변인들의 영향력을 검증하고자 한다. 혼합모형 가운데 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 실시하였다. 지적장애인의 응답에 대한 기초통계와 회귀분석은 SPSS Statistics Version 25.0 통계 패키지 프로그램을, 잠재프로파일 분석은 M*plus* 8.0 프로그램을 사용하였다.

연구문제 1을 확인하기 위하여 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>를 활용하여 지적장애인 직업역량 변인을 설정한다. 직업역량 변인에 대한 조작적 정의를 통해 분석 변수에 대한 구체적인 설명을 하고 지적장애인의 직업역량을 살펴본다. 또한, 앞선 선행연구를 통해 지적장애인 직업역량 따른 프로파일 분석에 영향을 미칠 수 있는 예측변수를 설정하였다.

연구문제 2에 따라 지적장애인 모집단을 직업역량에 따라서 서로 다른 특성을 가진 집단으로 구분하였다. 잠재집단분석 중 종속변수가 연속변수인 경우 활용할 수 있는 잠재프로파일 분석(LPA)를 사용하였다. 잠재프로파일 분석은 기존의 인과관계 분석이 모집단 전체의 평균적인 특성 관계만을 추론하기 때문에 모집단 내의 하위 집단의 특성을 반영하지 못한다는 한계에서 출발한 방법론이다(신혜숙, 2015). 통계적 기준으로 분류의 질(Entropy), 정보지수(AIC, BIC, SABIC), 모형비교(LMR-LRT, BLRT)를 고려하여 3단계 접근법으로 최적의 유형 모형을 선택한다. 각 집단의 특징을 직업역량 잠재집단에 따른 집단별 강점 및 약점 영역을 분석한다. 추가적으로 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인에 따라 잠재집단에 속하는 비율에 차이가 나타나는지 검증하기 위해 교차분석을 통한 카이제곱(χ^2) 검정을 실시한다.

연구문제 3을 위해서 연구문제 2에서 살펴본 χ^2검정을 통해 유의한 분포 차이가 있는 변인에 대해 다항 로지스틱 회귀분석을 통하여 그 영향력을 도출한다. 지적장애인의 잠재집단 분류에 미치는 영향력을 알아

보기 위한 로지스틱 회귀분석은 종속변인을 잠재집단으로 두고 독립변인이 미치는 영향력을 알아보고 결과를 다음과 같이 제시하였다. 먼저 회귀계수의 기울기(B)에 따라서 각 변인이 지적장애인 직업역량에 따른 잠재집단분류에 정적 또는 부적 영향을 미치는지 $p<.01$, $p<.05$ 수준에서 통계적 유의성을 알아보았다. 그다음으로 Exp(B)를 통해 백분율을 산출(△% = 100 Exp(B)-1)한 후 구체적인 변화 정도를 예측하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 연구문제 1

1. 요인 추출

<장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>는 모든 장애 유형을 포함하여 범장애인용으로 표준화되어 제작된 검사이다. 본 연구에서는 지적장애인 대상으로 하위 집단에서의 직업역량에서의 차이를 알아보기 위함으로, <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>에서 규준으로 활용하는 1차 고용기초능력(신체영역, 인지영역) 23문항과 2차 고용준비태도(자기관리 영역, 사회관계 영역, 정서 영역)을 26문항을 사용하였다. 범 장애인을 대상으로 개발된 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)> 중에서 지적장애인의 특성을 잘 반영하는 문항을 추출하고 하위요인을 재구조화하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 1차 고용기초능력 검사는 신체영역 11문항, 인지영역 12문항에 해당하며 (0)에서 (3)까지 4점 척도이다. 2차 고용준비태도는 자기관리 영역 5문항, 사회관계 영역 13문항, 긍정정서와 부정정서를 포함한 정서 영역 10문항이며, (0)에서 (2)까지 3점 척도로 구성되어 있다. 모든 선택지는 위계적으로 구성되어 있으며, 0단계는 가장 낮은 요구도를 의미하며, 1차 고용기초능력 검사의 4단계(3점)가 가장 높은 요구도를, 2차 고용준비태도 검사는 3단계(2점)가 가장 높은 요구도를 나타낸다. 검사도구의 신뢰도는 Cronbach's α계수는 신체영역 .923, 인지영역 .941, 자기관리영역 .813, 사회관계영역 .942, 정서영역 .854, 3차

고용다양성환경 .808로 전반적인 계수는 .955로 나타났다(김동일 외, 2021).

탐색적 요인분석은 1차 고용기초능력 검사와 2차 고용준비태도 검사 기반의 총 5개 영역(51문항), 거짓말 문항인 스트레스 문항 및 편파성 문항인 동료관계는 제외하여 49문항을 토대로 실시하였다. 자료 분석은 관측 상관행렬을 생성할 것 같은 모수 추정값을 생성하여 최대한 공통요인으로 묶을 수 있도록 최대우도법 추출법을 사용하였고, 요인 적재값이 높은 변수의 수를 최소화하여 단순화를 위해 베리멕스(Varimax) 방법을 활용하여(성태제, 2020), 회전해법으로 <표 4-1>과 같이 표시하였다. 각 문항은 위계가 3점 척도(0-2) 혹은 4점 척도(0-3)로 구성되어 있어 하나의 요인으로 묶을 경우 표준화에 있어서 오류가 나타날 우려가 있다. 이에 하위요인에 따라 문항을 z점수로 표준화한 값을 구하여 하위 영역의 값을 확인하였다.

<표 4-1> 1차 고용기초능력, 2차 고용준비태도 탐색적 요인분석 결과

	요인							
	1	2	3	4	5	6	7	8
우선순위	.743	.238	.096	.051	.014	.042	-.008	-.008
갈등대처	.721	.184	.082	.125	.047	.102	.064	.054
문제인식	.715	.265	.114	.093	.001	.043	.033	-.003
의사표현	.689	.305	.041	.107	.044	.085	.029	-.037
감정인식반응	.684	.197	.053	.087	.046	.123	.092	.001
합의	.669	.132	.024	.114	.076	.056	.086	-.016
감정이해	.647	.237	.074	.136	.018	.123	.052	-.048
경청	.643	.231	.019	.165	.002	.035	.172	-.003
시간 내 임무완수	.611	.191	.113	.004	.053	.061	.149	.042
자기이해	.606	.277	.038	-.019	.022	.121	.098	.086
생각전달_공통성	.596	.231	.040	.096	.074	.212	-.027	.033
일정관리	.582	.344	.055	-.004	.023	.085	.196	.059
협력 수행	.545	.089	.131	.177	.159	.173	.143	-.070

계획실천	.523	.196	.045	-.033	.003	.118	.367	-.001
판단력	.514	.500	.153	.039	.056	-.086	.074	-.143
대인관계	.481	.026	.056	.195	.066	.298	-.030	.009
주의집중시간	.364	.233	.176	.142	.094	.025	.346	.024
지남력	.248	.769	.091	-.018	.136	.055	.071	.285
읽기 유창성	.260	.751	.056	.062	.085	.043	.037	.221
자기인식	.264	.741	.103	-.029	.091	.032	.085	.359
어휘력	.265	.711	.048	.039	.042	.012	.072	-.195
받아쓰기	.181	.710	.094	.101	.043	.043	.087	.077
읽기이해	.336	.699	.045	.073	.049	-.057	.069	-.052
연상기억	.243	.670	.063	.027	.041	.094	.010	-.211
연산	.183	.638	.098	.076	-.037	-.019	.079	.038
지연회상	.270	.623	.098	.043	.067	.073	.070	-.210
단기기억	.243	.585	.138	.059	.080	.061	.090	-.062
당기기	.096	.164	.916	.025	.211	.085	.047	-.032
밀기	.101	.166	.891	.036	.235	.083	.023	-.033
들어올리기	.134	.156	.814	.007	.225	.078	.036	-.022
서 있기	.192	.136	.443	.097	.195	-.033	.246	.134
앉아 있기	.203	.099	.325	.159	.224	-.071	.277	.055
불안	.039	.019	.051	.744	.071	.227	-.011	.023
우울	.032	.042	.091	.710	.109	.218	-.011	.033
분노	.092	.078	.001	.646	.035	.074	.084	.007
긴장감]	.270	.035	.029	.553	.074	.169	.025	-.035
충동성	.249	.092	-.015	.549	.068	.039	.172	-.040
손가락 사용	.058	.117	.115	.033	.664	.078	.014	.013
손사용	.001	.027	.074	.091	.644	.098	.018	-.017
팔굽히고 펴기	.016	-.010	.078	.107	.609	-.001	.045	-.025
평지 보행	.076	.085	.150	.078	.586	-.007	.251	.062
손조작기능	.028	.008	.102	-.001	.570	.013	-.112	-.031
경사계단 보행	.120	.118	.203	.004	.544	.006	.260	.064

삶의 만족도	.197	.029	.061	.309	.023	.663	.071	-.066
행복감	.169	.047	.047	.287	-.004	.647	.061	-.027
자존감	.254	-.017	.040	.129	.112	.549	.057	.066
삶의 만족도	.389	.155	.029	.184	.101	.457	.041	.026
일정지키기	.319	.206	.111	.089	.145	.135	.532	-.002
지각_공통성	.238	.153	.088	.197	.155	.144	.403	-.041
고유값(%)	7.809	6.095	2.949	2.662	2.643	1.881	1.240	.496
분산설명(%)	15.936	12.439	6.019	5.432	5.394	3.839	2.532	1.013
누적설명(%)	15.936	28.375	34.394	39.826	45.220	49.059	51.591	52.604

표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.944
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	29489.085
	자유도	1176
	유의확률	.000

김동일 외(2021)에 의하면 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>는 총 8개의 요인으로 추출되었으나 일정지키기와 지각문항은 자기관리 영역에 포함하였으며, 사회관계 영역과 자기관리 영역을 구분하여 전체 장애인 집단에 적용하여 타당화 연구를 진행하였다. 본 연구에서는 지적장애인 대상으로 하여 <표 4-1>과 같은 결과를 도출하였기에 일정지키기와 지각문항은 별도의 요인으로 구분하여 총 7개의 요인으로 최종 확정하였다.

표본의 적절성을 측정하는 KMO값이 .944로 1에 가깝고 변인 간의 상관이 0인지를 검정하는 Barlett의 구형성 검정 통계값이 29489.085(df=1176, p=0.00)로서 유의수준 0.01에서 유의하므로 상관행렬이 요인 분석하기에 적합하다는 것을 알 수 있다. 요인 추출을 위하여 총 49개의 문항을 8개의 요인으로 나타났으나 마지막 요인의 회전된 성분행렬을 확인한 결과 요인 부하량이 모두 낮은 값을 보여 결과적으로 7개의 요인이 추출된 것으로 확인할 수 있다. 또한, 누적 설명량은 약 52.6%로 나타났다.

2. 지적장애인 직업역량 요인의 조작적 정의

<표 4-1>에 제시된 결과를 토대로, 1차 고용기초능력과 2차 고용준비태도에서 추출된 7개의 요인을 하위 구성 문항의 성격에 따라서 1) 대인관계 역량, 2) 시간관리 역량, 3) 인지기능 역량, 4) 대근육 사용, 5) 소근육 사용 및 이동능력, 6) 긍정정서, 7) 부정정서로 영역으로 명명하였다. 각 영역에 대한 조작적 정의 및 문항에 대한 설명은 다음 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 1차 검사와 2차 검사로 추출된 7개 요인의 조작적 정의 및 개요

영역명 (문항 수)	조작적 정의	문항	위계
대인관계 역량 (17)	직업 생활에 요구되는 기본적인 자기관리 및 대인 상호작용, 공식적·비공식적 사회적 관계를 포함한 대인관계 역량	우선순위, 갈등대처, 문제인식, 감정인식반응, 의사표현, 합의, 경청, 문제해결, 시간 내 임무완수, 일정세우기, 협력 수행, 계획실천, 대인관계,생각전달(의사표현과 공통성),	0-2
		주의집중시간	0-3
시간관리 역량 (2)	직업생활에 요구되는 시간관리 역량	일정지키기, 지각(일정지키기과 공통성)	0-2
인지기능 역량 (11)	정신기능을 바탕으로 한 기초적인 학습과 지식 적용 역량	지남력, 읽기 유창성, 자기인식, 받아쓰기, 어휘력, 읽기이해, 연상기억, 연산, 지연회상, 단기기억, 판단력	0-3
소근육 사용 및 이동 능력 (6)	직업 생활에 요구되는 손가락의 섬세한 사용, 손과 팔 등 소근육 사용 및 평지와 경사·계단 등 다양한 장소에서의 이동 능력	손가락 사용, 손 사용, 팔 사용, 손 조작 평지보행, 경사보행	0-3
대근육 사용 (3)	직업 생활에 요구되는 대근육 사용과 관련된 신체기능	당기기, 밀기, 들어올리기, 서 있기, 앉아 있기	0-3

긍정정서 (4)	직업 생활 유지에 영향을 미치는 긍정정서	삶의 만족도, 행복감, 자존감, 자기효능감	0-2
부정정서 (5)	직업 생활 유지에 영향을 미치는 부정정서	불안, 우울, 분노, 긴장감, 충동성	0-2

3. 지적장애인 직업역량 잠재집단 설명 예측변수

지적장애인의 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인이 지적장애인의 잠재집단 구분에 어떠한 영향이 있는지 알아보기 위해 교차분석을 통한 카이제곱 검정을 실시하였다. 각 요인별 카이제곱 값을 통해 유의한 분포차이가 있는 변인에 한하여 이분 변수의 특성을 반영한 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하여 지적장애인 잠재집단 구분에 영향을 미치는 독립변수를 확인한다. 구체적인 예측변수에 대한 설명은 <표 4-3>과 같다. 지적장애인의 인구 사회학적 요인으로서 개인 관련 요인은 성별, 연령대, 최종학력, 거주형태를 살펴보았다. 장애 정도 요인은 보건복지부 기준의 장애등급, 고용노동부 기준 중·경증에 따라 잠재집단에 속할 수 있는 예측변수를 살펴보았다. 고용 관련 요인으로 취업 지속기간, 취업경험 횟수, 현재 취업 여부를 살펴보았다. 추가로 일상생활 도움 요구 정도 변인으로 ① 의복 관리(계절과 상황에 맞는 옷을 고르거나 입고 벗을 수 있다), ② 식사 준비(차려진 음식을 스스로 먹거나 혹은 음식을 차려 먹을 수 있다), ③ 배변처리(스스로 배변을 처리할 수 있다), ④ 위생관리(스스로 자신의 몸을 씻거나 주변을 청소할 수 있다) 구성되어 있다. 일상생활 도움 요구 정도는 1~3점으로 구분되어 3점 척도로 구성되어 있다. 일상생활 도움 요구 정도는 1점 높을수록 타인의 도움을 더 요구한다고 볼 수 있다. 장애수용은 3개의 문항으로 구성되어 있으며, 각각은 ① 장애 때문에 할 수 없는 일이 생기면 매우 속상하다, ② 장애는 내 인생에서 가장 많은 영향을 미친다, ③ 장애로 인해 불편하지만, 마음먹으면 무엇이든 할 수 있다고 구성되어 있다. 취업 의지 또한 3개의 문

항으로 구성되어 있으며, ① 나는 다른 사람보다 취업을 위해 더 적극적이다. ② 이제껏 내가 관심 있었던 분야가 아니더라도 기회가 주어진다면 취직하겠다, ③ 나의 가족은 내가 직장이 없어도 생계를 유지할 방법이 있다(또는 나는 현재 직장이 없어도 생계를 유지할 방법이 있다)로 구성되어 있다. 각 문항은 1~3점에 응답을 하도록 구성되어 있으며 3점 척도로 구성되어 있다.

<표 4-3> 지적장애인 잠재집단 설명 예측변수

변인 영역	변수	척도
개인 관련 요인	성별	남성 = 1, 여성 = 2
	연령대	10대 = 1, 20대 = 2 30대 = 3, 40대 = 4 50대 = 5, 60대 이상 = 6
	최종학력	중졸 이하 = 1, 고졸 = 2 대졸/대학교 재학 이상 = 3 대학원 재학 이상 = 4
	거주형태	홀로 거주 = 1, 가족과 거주 = 2 시설 거주 = 3, 기타 = 4
장애 관련 요인	보건복지부 기준	심한 장애=1, 심하지 않은 장애=2
	장애등급	1급=1, 2급=2, 3급=3
	고용노동부 기준	중증=1, 경증=2
고용 관련 요인	취업 지속기간	6개월 이상 = 1, 3~6개월 = 2 1~3개월 = 3, 1개월 미만 = 4
	취업경험 횟수	0회 =1, 1회 = 2, 2회 이상 = 3
	현재 취업 여부	취업 =1, 미취업 = 2
일상생활 도움요구 정도		스스로 할 수 있음=1 약간 제한 있음=2 매우 제한 있음=3
장애수용 정도		매우 그렇다=1 보통이다=2 아니다=3
취업의지 정도		매우 그렇다=1 보통이다=2 아니다=3

제 2 절 연구문제 2

1. 지적장애인 직업역량 하위 영역 기술통계

본 연구에서는 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)> 결과 7개의 세부영역(대인관계 역량, 시간관리 역량, 인지기능 역량, 대근육 사용, 소근육 사용 및 이동 능력, 긍정정서, 부정정서)의 표준화 점수(Z 점수)의 평균과 표준편차, 상관분석 결과는 <표 4-4>와 같다. <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>는 문항별 척도가 3점 혹은 4점으로 구성되어 있어 환산점수(Z 점수)로 변환하여 분석하였다. 기술통계 분석결과, 지적장애인의 직업역량 하위 영역의 평균은 -4.296에서 -0.007사이에 분포하여 대략 -4.3에서 0사이에 분포하였다. 각 영역에서 표준편차는 개인 간 차이를 나타내며, 특히, 대인관계 역량에서 11.225로 가장 큰 편차가 보였다. 그 다음으로 인지기능 역량에서 8.327로 편차를 보였다. 대근육사용(SD=4.015)과 소근육 사용 및 이동 능력(SD=3.916)이며, 부정정서(SD=3.821), 긍정정서(SD=3.129), 마지막으로 시간관리 역량(SD=1.756) 순으로 나타났다. 정규성 검정 결과, Kolmogorow-Smirnov값의 유의확률이 모든 요인에서 .000으로 나타났으나, 일반적으로 왜도의 절대값이 2~3 이하, 첨도의 절대값이 4~8이하인 경우 정규성 가정을 충족하였다, 구체적으로, 소근육 사용 및 이동 능력(왜도 값: 2.451, 첨도 값: 6.140)을 제외한 모든 하위 요인에서 왜도와 첨도 값이 절대값 2를 넘지 않았기(-.815~1.766) 때문에 유의수준 .01에서 정규성을 가정하였다. 지적장애인 직업역량 하위 7개 영역 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 상관계수 값을 구하였으며, 부정정서와 소근육 사용 및 이동 능력이 0.149로 가장 낮았으며, 인지기초 역량과 대인관계 역량이 0.628로 가장 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 상관계수가 ±0.40이상으로 보고되는 경우는 관련성이 있는 것으로 간주되고, 대인관계 역량과 인지기능 역량(.628), 대인관계 역량과 시간관리 역량(.52), 대인관계 역량과 긍정정서(.449)로 상관이 있다고 분석할 수 있다.

<표 4-4> 7개 하위영역의 기술통계 및 상관분석

	대인관계	시간관리	인지기능	대근육 사용	소근육 사용 및 이동능력	긍정정서	부정정서
대인관계	1						
시간관리	.520**	1					
인지기능	.628**	.370**	1				
대근육 사용	.302**	.250**	.325**	1			
소근육 사용 및 이동능력	.155**	.201**	.200**	.393**	1		
긍정정서	.449**	.317**	.223**	.163**	.168**	1	
부정정서	.379**	.350**	.194**	.156**	.149**	.515**	1
평균	-0.438	-0.007	-4.296	-0.438	-1.803	-0.173	-0.056
표준편차	11.225	1.756	8.327	4.015	3.916	3.129	3.821

**p=.01

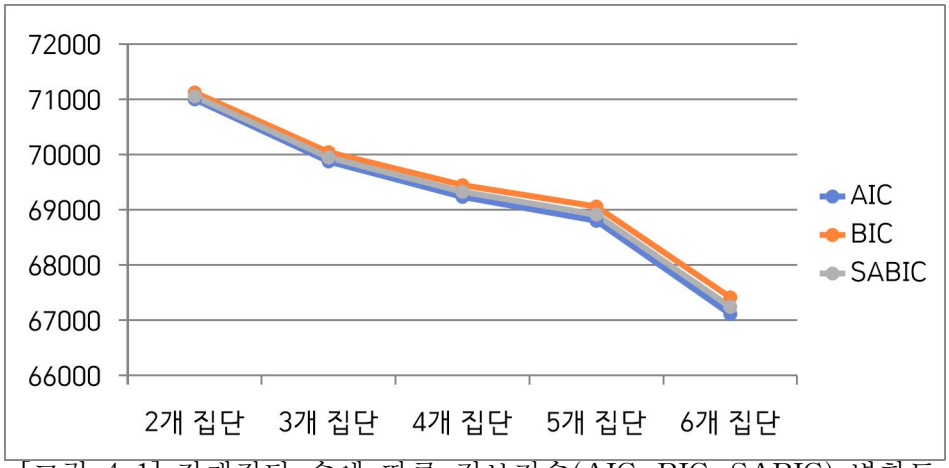
2. 지적장애 직업역량 하위 영역에 따른 집단 구분

본 연구에서는 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>를 활용하여 지적장애인의 직업역량에 따른 하위 영역에 따른 잠재집단을 유형화하고 각 유형의 특성을 파악하고자 잠재프로파일 분석(LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일분석은 측정변수가 연속형일 경우 피검사자의 응답 패턴을 바탕으로 유사한 특성을 지난 개인들을 하위 집단으로 분류하는 방법이다(Muthėn & Muthėn, 2000). <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>에서는 <표 4-2>와 같이 위계가 3점 척도와 4점 척도가 함께 제시되어 있어, 직업역량 하위 영역 점수를 Z점수로 표준화하였으며, **연구문제 1**의 7개 영역을 바탕으로 하위 검사 점수를 합계하였다. 이후 7개 지적장애인 직업역량에 따라 지적장애인이 잠재집단으로 분류되는지 알아보기 위하여 잠재프로파일 분석을 하였다.

<표 4-5> 1단계: 잠재프로파일분석의 모형 적합도

분류기준		잠재프로파일의 수				
		2개	3개	4개	5개	6개
분류의 질	Entropy	0.934	0.957	0.839	0.930	0.844
정보지수	AIC	71001.673	69876.553	69235.273	68802.277	67113.327
	BIC	71125.122	70044.894	69448.504	69060.399	67416.340
	SABIC	71055.227	69949.582	69327.775	68914.254	67244.778
모형비교 검증	LMR-LRT P-Value	0.0000	0.0000	0.0000	0.9933	1.0000
	BLRT P-Value	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000	1.0000

본 연구에서는 M*plus* User's Guide(Muthėn & Muthėn, 2017) 3단계 접근에 의하여 잠재프로파일의 수를 결정하였다. 1단계는 독립변수 및 종속변수 없이 잠재프로파일에서 보여주는 정보지수(AIC, BIC, SABIC), 분류의 질(Entropy), 모형비교(LMR-LRT, BLRT)를 종합적으로 고려하였다. 잠 Entropy값이 0.8이상인 경우 90%이상 하나의 잠재집단에 포함되며(Muthėn, 2004), 하나의 잠재집단에 속할 확률이 1에 가까울수록 좋은 분류를 나타낸다. <표 4-5>에 나타난 바와 같이, Entropy값은 잠재집단의 수가 2개에서 6개까지 모두 0.8이상으로 적합한 것으로 나타났다. 정보지수(AIC, BIC, SABIC)는 잠재프로파일의 수가 2개에서 4개로 증가할수록 그 값이 작아졌다. [그림 4-1]와 같이 2개부터 6개의 잠재 집단의 수를 살펴보면 5개까지는 감소하는 추세를 보이다가 6개에서 급격히 AIC, BIC, SABIC 값이 줄어들었다. 분류의 질(Entropy)값은 3개 집단의 경우에 가장 적합한 것으로 나타났으며, 정보지수 값과 모형비교검증 값에 있어서 가장 적정한 것으로 드러났다. 따라서 모형비교검증의 값을 기반으로 잠재집단의 수가 3개인 경우 가장 적절한 것으로 확인할 수 있다. 즉, 1단계에서는 3개의 잠재집단의 수가 적절한 것으로 판명되었다.



[그림 4-1] 잠재집단 수에 따른 정보지수(AIC, BIC, SABIC) 변화도

2단계에는 1단계에서 얻은 잠재프로파일의 사후 분포를 활용하여 분류 오류를 반영하여 각 개인에게 가장 가능성이 높은 잠재프로파일의 수를 결정하게 되는데 이를 위하여 <표 4-6>와 같이 잠재집단 분류율(%)을 확인하였다. 잠재집단 분류를 할 때는 최소비율 5%를 넘는 것이 권고되며 (Jung & Wickrama, 2008), 5개의 잠재집단의 경우에는 집단 5의 비율이 3.617%로 최소비율을 넘지 못하는 것으로 나타났다. 3개의 잠재집단 모형 구성비율은 집단 1이 68.558%, 집단 2는 23.343%, 집단 3의 경우에는 8.099%가 해당이 되었다. 따라서 1단계에서 적절하다고 판단되었던 3개의 잠재집단의 수가 2단계 잠재집단 분류율(%)에서도 적절한 것으로 드러났다.

<표 4-6> 2단계: 잠재집단 분류율

잠재집단 수	잠재집단 분류율(%)					
	1	2	3	4	5	6
2-class	80.003	19.997				
3-class	68.558	23.343	8.099			
4-class	12.399	8.110	13.116	66.375		
5-class	7.469	65.561	17.455	5.897	3.617	
6-class	14.151	39.351	13.115	12.889	12.384	8.111

3단계에서는 최종 선택된 모형의 잠재집단 분류의 질을 판단하기 위하여 사후집단소속확률(Posterior Class Membership Probability)을 확인한다. 좋은 분류의 질(Entropy)은 집단 간 구분이 명확하며, 사후집단 소속확률이 1에 가까울수록 분류가 명확하게 이루어진 것으로 판단할 수 있다. <표 4-7>와 같이 3개의 잠재집단 모형의 사후집단소속확률을 확인한 결과, 0.978~.0995로 매우 명확하게 이루어진 것으로 확인할 수 있다. 해석하자면, 잠재집단 1에 속하는 응답자가 잠재집단 1에 속할 확률의 평균값이 0.979라는 것이고, 잠재집단 2에 속할 확률은 0.021이다. 각 범주의 응답자가 실제로 해당 범주에 할당될 사후 확률 평균값이 1(100%)에 가깝게 나타나고 있으므로 적합한 모형이 선택되었다고 볼 수 있다.

<표 4-7> 3단계: 사후집단 소속확률

	잠재집단 1	잠재집단 2	잠재집단 3
잠재집단 1	0.979	0.021	0.000
잠재집단 2	0.020	0.978	0.002
잠재집단 3	0.002	0.003	0.995

모형 적합도 기준을 종합적으로 고려하면, 지적장애인 직업역량에 따른 분류는 3개의 유형이 가장 적합하다고 판단하여 최종모형으로 채택하였다. 실제로 2021명의 지적장애인을 3개 유형의 잠재집단으로 분류한 결과 각각 집단1에는 1366명(약 67.59%), 집단 2에는 491명(약 24.295%), 집단 3에는 164명(8.115%)으로 구분되었다.

3. 지적장애인 직업역량 잠재집단 유형별 특성 분석

잠재집단 유형별 특성을 분석하고 집단 특성에 따른 집단명을 명명하기 위하여 3개의 잠재집단 모형에 따라 분류된 집단의 직업역량 하위 영역별 특징을 살펴보았다. <표 4-8>는 각 잠재집단에 대한 세부 영역별 평균 및 표준편차를 나타낸다. 이때 분산의 동질성을 검정하기 위하여 Levene 통계량을 분석한 결과 지적장애인의 직업역량 하위 7개 요인은 유의확률 .000으로 영가설을 기각하여 세 하위 집단의 분산은 다르다. 따라서 대인관계 영역에서는 Sheffé의 사후비교분석으로 직업역량에 있어서 구체적으로 어떤 집단 간의 차이에 기인하는지 확인할 필요가 있다. 사후비교분석 결과 <표 4-8>와 같이 모든 집단 간 평균의 차이가 유의확률 0.05이하에서 유의한 것으로 드러났다. 구체적으로 전체 하위 7개 직업역량에서 Class 3의 평균이 가장 높고, 그 다음 Class 2, 마지막으로 Class 3이 가장 작은 것으로 나타났다($p<.05$). 즉, 3개 잠재집단에 따라 하위 7개 직업역량 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-8> 잠재집단별 하위요인 평균 및 사후비교분석 결과

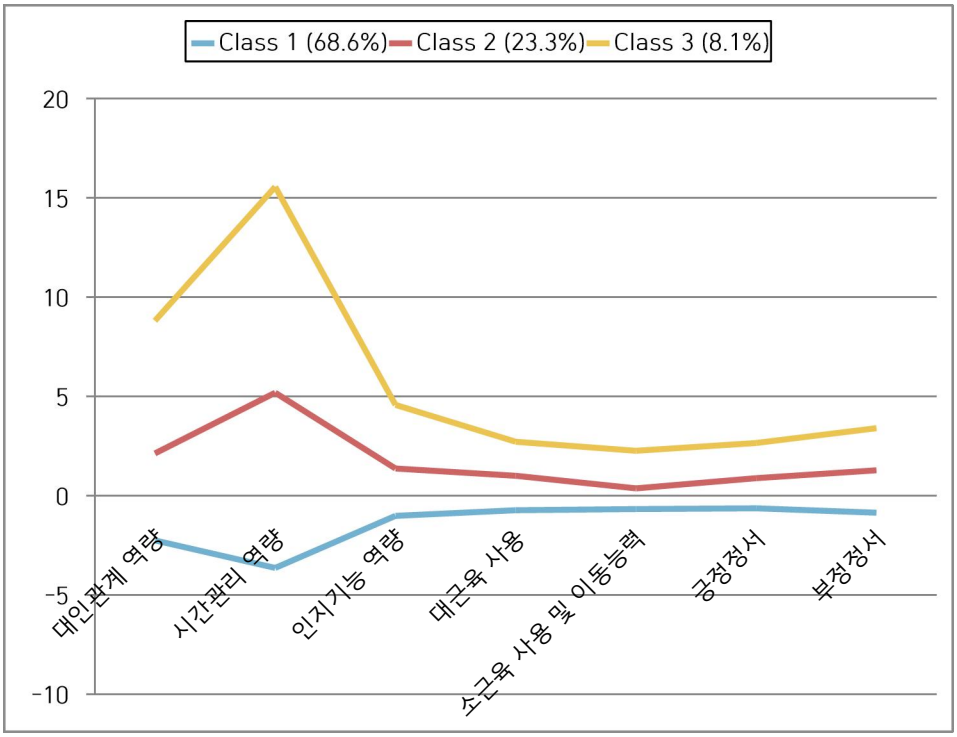
종속변수	잠재집단			*F*(Sheffé) /유의확률	사후검증 결과
	Class 1(a)	Class 2(b)	Class 3(c)		
	평균(SD)	평균(SD)	평균(SD)		
대인관계 역량	-2.2641 (7.65682)	2.0033 (7.76955)	8.8073 (7.96402)	106.205 / .000	a<b<c
시간관리 역량	-3.7436 (10.01489)	5.1417 (8.72086)	15.5426 (7.57676)	367.159 /.000	a<b<c
인지기능 역량	-1.0333 (0.20348)	1.3396 (0.80025)	4.5820 (0.80593)	12114.475 /.000	a<b<c
대근육 사용	-0.7357 (3.63861)	0.9199 (4.07166)	2.7309 (5.03867)	77.661 /.000	a<b<c
소근육 사용 및 이동능력	-0.6521 (3.25441)	0.3039 (4.47480)	2.3058 (5.64153)	42.530 /.000	a<b<c
긍정정서	-0.6293 (2.86029)	0.8292 (3.02031)	2.6527 (3.66604)	110.404 /.000	a<b<c

부정정서	-0.8560 (3.24223)	1.2089 (3.81041)	3.4165 (5.21164)	137.903 /.000	a<b<c
인원수(%)	1366 (68.8%)	491 (23.3%)	164 (8.1%)		

$p<.05$

잠재집단 1(Class 1)은 전체 2021명의 지적장애인 중 1366명에 해당되며 전체 집단 중에서 약 68.6%를 차지하고 있어 2/3 이상의 지적장애인이 잠재집단 1에 해당한다는 것을 확인할 수 있다. 지적장애인 집단 내 직업역량 하위 7개 요인, 인지기능 역량을 포함하여 대인관계 역량, 시간관리 역량, 신체와 관련된 대근육 사용, 소근육 사용 및 이동 능력, 정서 영역 전반에 있어서 가장 낮은 요구도를 가지고 있다. 즉, 상대적으로 높은 직업역량을 가지고 있는 집단으로 확인할 수 있다. Z 점수를 살펴보면 대인관계 역량 -2.2641, 시간관리 역량 -3.7436, 인지기능 역량 -1.0333. 대근육 사용 -0.7357, 소근육 사용 및 이동능력 -0.6521, 긍정정서 -0.6293, 부정정서 -0.8560으로 모든 영역에서 평균보다 낮은 요구도를 가지고 있다는 것을 확인할 수 있다.

잠재집단 2(Class 2)는 전체 2021명의 지적장애인 중 491명(약 23.3%)으로 [그림 4-2]에서 확인할 수 있듯이 잠재집단 1(Class 1)와 비교하여 상대적으로 높은 요구도를 보이지만, 잠재집단 3(Class 3)보다는 높은 직업역량을 가지고 있다. 전체 하위 7개 직업역량 모두 평균을 상회하는 요구도를 보였으며, 전반적으로 직업역량이 미충족되어 추가적인 지원이 요구되는 집단으로 나타났다. 잠재집단 3(Class 3) 또한, 전체 2021명의 지적장애인 중 164명(약 8.1%)에 해당되며 모든 직업역량과 관련된 7개 영역 모두에서 높은 요구도를 보였다. 특히 대인관계 역량(평균 8.881), 시간관리 역량(15.543), 인지기능 역량(평균 4.582)으로 두드러지게 높은 요구도를 보였다. 직업역량에 해당하는 하위 7개 대인관계 역량, 시간 관리 역량, 인지기능 역량, 대근육 사용, 소근육 사용 및 이동 능력, 부정정서, 긍정정서 모든 영역에서 요구도가 매우 높다. 따라서 전반적으로 하위 7개 직업역량 요인에서 모두 가장 높은 수준의 요구도를 가지고 있는 집단으로 확인할 수 있다. 따라서 잠재집단 3의 경우에는 직업역량이 미충족되어 집중적이고 고도의 지원이 요구되는 집단임을 파악할 수 있다.



[그림 4-2] 지적장애인의 직업역량 프로파일(표준화: Z 점수)

이로써, 지적장애인의 직업역량에 따라서 서비스 요구도에 집단별 차이가 두드러지며 각각 직업역량에 따른 지원 요구도의 수준에 따라서 '직업역량 충족집단(Class 1),' '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단(Class 2)', '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단(Class 3)'으로 명명한다. '직업역량 충족집단'(Class 1, 68.6% 해당)'의 직업역량은 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단(Class 2, 23.3%)'과 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단(Class 3, 8.1%)'에 비하여 높은 인구 비율을 차지하며 직업역량 하위요인에 대하여 요구도가 높지 않다[그림 4-2].

4. 지적장애인 직업역량 잠재집단 유형별 차이검증

지적장애인 직업역량 잠재집단 유형별 특성에 따라 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인에 따라 유의한 차이가 있는지 알아보았다. 각 요인에 따른 빈도 및 비율과 함께 질적 변수인 한 변수의 범주에 따른 다른 변수의 빈도와 비율에 따라 유의한 차이가 있는지 알아보기 위해 χ^2 검정을 실시한 결과도 함께 <표 4-9>, <표 4-10>, <표 4-11>에 제시하였다. 우선 <표 4-9>과 같이 개인관련 요인은 성별, 연령대, 최종학력, 거주형태에 따라서 파악하였다.

<표 4-9> 잠재집단별 개인 관련 요인에 따른 빈도분석

(단위: 인원수(유효%))

개인 관련 요인		잠재집단			χ^2 (p)
		직업역량 충족집단	직업역량 미충족 집단: 전반지원 요구집단	직업역량 미충족 집단: 집중지원 요구집단	
성별	남성	811(59.9%)	291(59.6%)	88(54.3%)	1.856 (.395)
	여성	544(40.1%)	197(40.4%)	74(45.7%)	
연령대	10대	27(2.0%)	7(1.5%)	3(1.9%)	42.027 (.000)
	20대	634(47.5%)	208(44.5%)	58(36.5%)	
	30대	419(31.4%)	151(32.3%)	43(27.0%)	
	40대	186(13.9%)	71(15.2%)	32(20.1%)	
	50대	57(4.3%)	28(6.0%)	15(9.4%)	
	60대 이상	12(0.9%)	2(0.4%)	8(5.0%)	
최종학력	중졸 이하	194(14.7%)	102(21.4%)	69(43.7%)	88.683 (.000)
	고졸	976(73.9%)	338(71.0%)	78(49.4%)	
	대학졸/재학	140(10.6%)	32(6.7%)	8(5.1%)	
	대학원 이상	11(0.8%)	4(0.8%)	3(1.9%)	
거주형태	홀로 거주	54(4.0%)	22(4.6%)	14(8.6%)	45.623 (.000)
	가족과 거주	1109(82.6%)	404(83.8%)	101(62.3%)	
	시설 거주	157(11.7%)	48(10.0%)	44(27.2%)	
	기타	23(1.7%)	8(1.7%)	3(1.9%)	

성별에 있어서 χ^2 검정을 실시한 결과, χ^2 통계값은 1.856, 유의확률은 .395로 유의수준 .05에서 성별에 따라 잠재집단 분류에 유의한 차이가 없다고 할 수 있다. 연령대와 최종학력, 거주형태는 각각 χ^2 통계값이 42.027(p=.000), 88.683(p=.000), 45.623(p=.000)으로 유의수준 .05에서 잠재집단 분류에 유의한 차이가 있다고 말할 수 있다. 빈도분석 결과, 직업역량 충족집단은 직업역량 미충족집단(Class 2와 Class 3)에 비하여, 학력이 고졸 73.9%, 대학재학 혹은 그 이상은 11.4%에 달하였다.

<표 4-10> 잠재집단별 장애 관련 요인에 따른 빈도분석

(단위: 인원수(유효%))

장애 관련 요인		잠재집단			χ^2 (p)
		직업역량 충족집단	직업역량 미충족 집단: 전반지원 요구집단	직업역량 미충족 집단: 집중지원 요구집단	
보건복지부 기준	심한장애	1006(76.2%)	384(80.2%)	132(85.7%)	9.228 (.010)
	심하지 않은 장애	315(23.8%)	95(19.8%)	22(14.3%)	
보건복지부 기준	1급	112(8.6%)	43(9.1%)	36(22.9%)	39.846 (.000)
	2급	660(50.5%)	266(56.4%)	75(47.8%)	
	3급	535(40.9%)	163(34.5%)	46(29.3%)	
고용노동부 기준	중증	1091(84.9%)	408(87.6%)	146(94.8%)	12.198 (.002)
	경증	194(15.1%)	58(12.4%)	8(5.2%)	

장애 관련 요인을 기준으로 하여 2019년 장애등급제 폐지 이전의 1급에서 6급으로 나누어지는 보건복지부 기준과 2019년 장애등급제 폐지 이후의 심한장애와, 심하지 않은 장애기준, 마지막으로 고용노동부 기준의 중경증 여부에 따라 지적장애인의 직업역량 하위 집단 분류에 영향이 있는지 알아보기 위해 교차분석을 실시한 결과는 <표 4-10>와 같다. 지적장애인의 직업역량에 등급제 폐지 이후의 보건복지부 기준의 2단계의 장애등급(χ^2=9.228, p=.010), 등급제 폐지 이전의 지적장애인에 해당하는 1급에서 3급사이의 3단계 장애등급(χ^2=39.846, p=.000), 고용노동부 기준의 중경증(χ^2=12.198, p=.002) 변인은 유의수준 .05에서 장애등급별로 유

의한 차이가 있다고 할 수 있다. 직업역량 충족집단은 직업역량 미충족 집단(전반지원 요구집단, 집중지원 요구집단)에 비하여 심한장애의 비율, 1급, 중증의 비율이 상대적으로 낮다는 것을 확인할 수 있다.

<표 4-11> 잠재집단별 고용 관련 요인에 따른 빈도분석

(단위: 인원수(유효%))

고용 관련 요인		잠재집단			χ^2 (p)
		직업역량 충족집단	직업역량 미충족 집단: 전반지원 요구집단	직업역량 미충족 집단: 집중지원 요구집단	
취업 지속 기간	6개월 이상	1059(87.6%)	376(89.7%)	113(86.3%)	4.291 (.637)
	3-6 개월	75(6.2%)	19(4.5%)	10(7.6%)	
	1-3개월	37(3.1%)	12(2.9%)	2(1.5%)	
	1개월 미만	38(3.1%)	12(2.9%)	6(4.6%)	
취업 경험 횟수	2회 이상	542(41.2%)	160(34.0%)	46(29.5%)	36.275 (.000)
	1회	569(43.2%)	213(45.2%)	58(37.2%)	
	0회	205(15.6%)	98(20.8%)	52(33.3%)	
현재 취업 여부	취업	1011(78.0%)	363(78.2%)	103(66.5%)	10.907 (.004)
	미취업	285(22.0%)	101(21.8%)	52(33.5%)	

지적장애인의 고용 관련 요인이 3개의 잠재집단 분류에 영향이 있는지 알아보기 위해 교차분석을 통한 카이제곱 검정을 <표 4-11>과 같이 실시하였다. 그 결과 취업경험횟수와 현재취업여부가 각각 χ^2통계값은 36.275(p=.000), 10.907(p=.004)로 유의수준 .05에서 잠재집단 분류에 유의한 차이가 있다고 확인되었다. 다만 현재까지 근무한 직장 중 취업 지속 지간에 해당하는지에 대한 바는 χ^2통계값이 4.291(p=.637)로서 유의수준 .05에서 잠재집단에 따라서 유의한 차이가 있다고 보기 어렵다.

종합하자면 개인 관련 요인중에는 연령대, 최종학력, 거주형태가 집단을 구분 가능하였으며, 장애 관련 요인은 보건복지부 기준(심한장애, 심하지 않은 장애), 보건복지부 기준(1급, 2급, 3급), 고용노동부 기준(중증, 경증) 모두 유의하게 집단을 구분하였다. 마지막으로 고용관련 요인 중 취업 지속기간을 제외한 취업경험 횟수, 현재 취업 여부가 유의하게 집단을 구분하는 요인으로 나타났다.

제 3 절 연구문제 3

지적장애인의 3개의 잠재집단의 소속 가능성에 미치는 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인 영향을 알아보기 위해 지적장애인의 직업역량 프로파일을 종속변인으로 두고 독립변인이 미치는 영향력을 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. Clark & Muchén(2009)는 예측 변수를 포함하여 조건부 모형에서 나타난 분류결과를 보고하기를 권고하였는데, 다항로지스틱회귀분석 시 직접적인 영향변수가 있다면 포함하도록 추천하였다(김승윤, 조규영, 2020). 우선, 개인 관련 요인이 지적장애인의 직업역량에 미치는 영향을 알아보기 위해 교차분석을 실시한 <표 4-9>에서 나타낸 바와 같이 지적장애인의 개인 관련 요인 중 연령대(χ^2=42.027, p<.001), 최종학력(χ^2=88.683, p<.001), 거주형태(χ^2=45.623, p<.001)가 유의한 관계를 나타났다. 또한, 장애 관련 요인이 지적장애인의 직업역량에 미치는 영향을 미치는 바는 <표 4-10>와 같이 보건복지부 기준의 심한장애 여부(χ^2=9.228, p<.05), 기존의 장애등급제 1급~3급 해당 여부(χ^2=39.846, p<.001), 그리고 고용노동부의 중경증(χ^2=12.198, p<.01) 모두 해당하였다. 고용 관련 요인이 지적장애인의 직업역량에 미치는 영향력을 알아보기 위한 교차분석은 <표 4-11>와 같이 취업경험 횟수(χ^2=36.275, p<.001)와 현재 취업여부(χ^2=10.907, p<.001)가 이에 해당하였다. 추가적으로 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)> 배경 정보로써 사용되었던, 일상생활 도움요구 정도, 장애수용 정도, 취업의지 정도를 또한 지적장애인의 직업역량을 예측하는 요인으로 작용하는지 파악하기 위하여 예측변수로 투입하였다.

연구문제 2로 직업역량 충족집단(Class 1, 68.6% 해당), 직업역량 미충족: 전반지원 요구집단(Class 2, 23.3%), 직업역량 미충족: 집중지원 요구집단(Class 3, 8.1%)으로 분류되었으나, 예측변수를 포함한 조건부 모형으로 잠재계층은 직업역량 충족집단(Class1, 91.8%), 직업역량 미충족: 전반지원 요구집단(Class 2, 5.6%), 직업역량 미충족: 집중지원 요구집단(Class 3, 2.6%)에 해당하였다. 즉, 예측변수가 포함되자 직업역량 충족

집단으로 분류되는 경우가 68.6%에서 91.8%로 늘어났는데, 이는 예측변수가 잠재집단을 분류하는 데 영향을 주었다는 것을 의미한다.

다항로지스틱분석는 기준집단을 설정하여 각각의 집단 간에 영향을 미치는 예측요인들을 비교하기 위해 직업역량 충족집단(Class 1)을 기준집단으로 설정하여 분석하였으며, 직업역량 미충족집단(Class 2, Class 3) 간의 영향력을 비교하기 위하여 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단(Class 2)'를 기준집단으로 추가 분석하였다. 각 참조집단별로 분석한 결과는 <표 4-12>과 같다. 다항로지스틱 회귀분석은 통계적으로 유의하였으며(χ^2=242.943, p<.001), 유사 R^2의 값은 Nagelkerke값이 .181로 약 18.1% 설명력을 가진다고 말할 수 있다. 회귀계수의 기울기(β)에 따라 각 변인의 지적장애인의 직업역량 잠재집단에 정적 또는 부적 영향을 미치는지 p<.05 수준에서 통계적 유의성을 알아보았다. 또한, Exp(B)를 통해 백분율을 산출(△% = 100 Exp(B)-1)한 후 구체적인 변화 정도를 예측하였다.

개인 관련 요인에 있어서 지적장애인의 직업역량 프로파일을 예측하는 데 유의한 변인은 '직업역량 충족집단' 기준 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 가능성을 예측하는 것으로 최종학력 변인(고졸, 대졸/대학교 재학)과, '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준으로 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 가능성을 예측하는 연령대 변인(20대)이 이에 해당한다. 구체적으로 살펴보자면, '직업역량 충족집단'을 준거 집단으로 삼았을 때, '직업역량 미충족집단: 집중지원 요구집단'에 속하기 위한 최종학력 변인 중 지적장애인의 최종학력이 고등학교 졸업인 경우(B=-1.623, p<.05), 최종학력이 대학교 졸업 혹은 대학교 재학인 경우(B=-1.851, p<.05)는 대학원 재학 또는 졸업 이상인 경우보다 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산이 각각 .197배, .157배 낮다. 대학원 재학 또는 졸업 이상인 경우보다 고등학교 졸업을 한 경우, 변화 백분율을 계산하면 △%=-80.3이 되어 지적장애인의 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 80.3% 감소한다. 또한 대학원 재학 또는 졸업 이상인 경우보다 대학교 재학 혹은 졸업한 경우에서는

변화 백분율이 계산하면 △%=-84.3이 되어, 지적장애인의 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 84.3% 감소한다. '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'을 준거로 '직업역량 충족집단'에 속할 가능성에 대해서도 해석할 수 있다. 고등학교 졸업인 경우에는 Exp(B)=5.070(p<.05) 이며 변화 백분율이 407%로서 최종학력이 대학원 재학 혹은 졸업한 경우와 비교하여 '직업역량 충족집단'에 속할 승산이 407% 높다. 또한 대학교 재학 혹은 졸업한 경우에는 Exp(B)=6.365(p<.05)로써 변화 백분율은 536.5%로서 최종학력이 대학원 재학 혹은 졸업한 경우보다 '직업역량 충족집단'에 속할 가능성이 536.5% 상회한다. 즉, '직업역량 충족집단'과 비교하여, 최종학력이 대학원 이상의 학력을 소지한 경우 100명의 지적장애인이 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속한다면, 고등학교를 졸업한 경우에는 20명, 대학교를 졸업한 경우에는 16명이 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속한다고 예측할 수 있다. 즉, 지적장애인에게 주어지는 의무교육인 고등학교 졸업 이후에도 지속해서 교육을 받을 때에는 '직업역량 미충족집단: 집중지원 요구집단'에 속할 확률이 낮아진다고 볼 수 있다.

개인 관련 요인 중 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준으로 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 확률은 연령이 20대인 경우(B=-2.397, p<.05)이며 60대인 경우보다 낮게 나타났다. 20대인 경우에는 승산비가 .091이므로, 상대적으로 직업역량이 미충족되었다고 분류되는 집단 내에서도 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 대비 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산이 .091배 낮다. 변화 백분율을 계산하자면 △%=-90.9가 되어 60대인 경우보다 20대인 경우 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 대비 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 가능성이 90.9% 감소한다. 이 결과를 해석하자면 60대 이상의 100명의 지적장애인이 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 해당한다면 20대의 지적장애인은 9명이 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 해당한다고 예측할 수 있다. 즉, 지적장애인 중에서도 직업역량이 미충족되었다고 보는 집단을 구분하지만 집중지원 요구집단 혹은 전반지원 요

구집단인지 예측할 수 있는 요인으로 60대 대비 20대인 경우에는 상대적으로 직업역량이 있을 것이라 예측할 수 있다.

고용 관련 요인에 있어서 지적장애인의 직업역량 잠재집단을 예측하는 데 유의한 변인은 취업 경험 횟수인 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보자면, '직업역량 충족집단'을 기준으로 취업 경험 횟수가 2회 이상(B=-.529, p<.05)과 1회(B=-.424, p<.05)인 경우가 0회일 때보다 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 가능성이 낮게 나타났다. 취업 경험 횟수가 2회 이상인 경우 승산비가 .589배에 해당한다. 변화 백분율을 계산해보면 △%=-41.1가 되어 취업 경험 횟수가 2회 이상인 경우 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 가능성은 취업 경험 횟수가 0회인 경우에 비해 41.1% 감소한다. 취업 경험 횟수가 1회인 경우 승산비가 .654이므로 취업 경험 횟수가 1회인 경우에 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 가능성은 0번의 취업경험 횟수보다 .654배 낮다. 변화 백분율을 계산하면 △%=-34.6가 되어 0번의 취업 경험 횟수인 경우보다 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 가능성이 34.6% 감소한다. 즉, 취업경험이 전무한 경우 100명의 지적장애인이 '직업역량 충족집단' 기준으로 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속한다면, 1회의 경험이 있는 경우에는 65명이, 2회 이상의 취업경험이 있는 경우에는 58명이 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속한다고 예측할 수 있다. 즉, '직업역량 충족집단'을 기준으로, 취업경험 횟수가 많을수록 지적장애인의 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 확률이 높다고 볼 수 있다. 또한, '직업역량 충족집단'을 기준으로 취업경험 횟수가 1회인 경우(B=-.748, p<.05)가 0회일 때보다 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 가능성이 낮게 나타났다. 취업경험 횟수가 1회인 경우 승산비가 .474배 낮으며, 변화 백분율을 계산해보면 △%=-52.6으로 나타난다. 따라서 취업경험 횟수가 1회인 경우 '직업역량 미충족 집단: 집중지원 요구집단'에 속할 가능성은 취업경험 횟수가 0회인 경우에 비해 52.6% 감소한다. 종합하자면, 고용 관련 요인 중 '직업역량 충족집단' 대비 '직업역량 미충족집단'에 속할 가능성을 확인할 수 있는 예측변인은 취업경험

횟수라는 것을 확인할 수 있다.

독립변수와 통제변수의 단위당 변화에 따른 영향력을 살펴보면 일상생활 도움요구 정도는 지적장애인의 직업역량 프로파일을 가장 잘 예측할 수 있는 요인으로 분석되었다. ‘직업역량 충족집단’을 준거 집단으로 삼았을 때, ‘직업역량 미충족집단: 전반지원 요구집단’에 속하기 위한 예측요인으로 일상생활 도움요구 정도의 승산비가 1.520이므로 일상생활에 도움을 요구하는 정도가 1 증가하면 ‘직업역량 충족집단’ 기준 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 승산이 1.520배 증가한다. 변화 백분율을 계산하면 △%=52.0이 되며 일상생활의 도움요구 정도가 1 증가하는 경우 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 가능성은 52% 증가한다. 또한, ‘직업역량 충족집단’ 기준 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 승산은 1.939배 증가하며($p<.001$), 일상생활의 도움요구 정도가 1 증가하는 경우 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 가능성은 93.9% 증가한다. 마지막으로, ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’ 기준, ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 승산은 1.276배 증가하며($p<.01$), 일상생활의 도움요구 정도가 1 증가하는 경우 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 가능성은 27.6% 증가한다. 이 결과를 보면 지적장애인의 일상생활에서 타인의 도움을 요구하는 정도가 한 수준 낮은 100명의 지적장애인이 ‘직업역량 충족집단’에 속할 때, 이보다 한 수준 높은 52명이 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속하며, 이와 동일하게 이보다 한 수준 높은 94명이 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속한다고 예측할 수 있다. 지적장애인의 일상생활에서 타인의 도움을 요구하는 정도가 한 수준 낮은 100명의 지적장애인이 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 때, 이보다 요구도가 한 수준 높은 경우 28명이 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 가능성이 있다고 해석할 수 있다. 즉, 지적장애인의 타인의 도움요구 정도가 높을수록 ‘직업역량 미충족집단’에 속할 확률이 더 높다고 볼 수 있다.

‘직업역량 충족집단’을 준거 집단으로 삼았을 때, ‘직업역량 미충족집단’에 속하는지 예측하는데 유의한 요인으로 취업의지 정도가 해당되었

다. ‘직업역량 충족집단’ 준거로 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 취업 의지 정도의 승산비가 1.134배(p<.01)이므로 취업 의지 정도가 1 증가하면 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 승산이 1.134배 증가한다. 변화 백분율을 계산하면 △%=13.4가 되며 취업 의지 정도가 1 증가하는 경우 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 가능성은 13.4% 증가한다. 지적장애인의 취업의지 정도가 한 수준이 낮은 100명의 사람이 ‘직업역량 충족집단’에 속할 때, 이보다 한 수준 높은 사람은 13명이 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속한다고 예측할 수 있다. 이와 유사하게 ‘직업역량 충족집단’ 준거로 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 취업 의지 정도의 승산비가 1.184배(p<.05)이므로 취업 의지 정도가 1 증가하면 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 승산이 1.184배 증가한다. 변화 백분율을 계산하면 △%=.184가 되며 일상생활의 도움요구 정도가 1 증가하는 경우 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 가능성은 18.4% 증가한다. 지적장애인의 취업의지 정도가 한 수준이 낮은 100명의 사람이 ‘직업역량 충족집단’에 속할 때, 이보다 한 수준 높은 사람 18명은 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’ 에 속한다고 예측할 수 있다. 즉, 취업 의지 정도가 높을수록 ‘직업역량 미충족’한 잠재집단에 속할 확률이 더 높다고 볼 수 있다.

마지막으로 장애수용 정도는 ‘직업역량 충족집단’ 기준 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’과 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’ 기준 ‘직업역량 미충족집단: 집중지원 요구집단’에 속할 예측요인에 해당된다. 지적장애인의 직업역량 하위프로파일을 구분할 때, 장애수용 정도가 1 높을수록 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’에 속할 가능성이 높아진다. 구체적으로 살펴보자면, ‘직업역량 충족집단’ 기준 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 승산비는 1.213(p<.01)이며 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’ 기준 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 승산비는 1.176(p<.05)이다. 각 준거집단을 기준으로 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’에 속할 확률은 21.3%(‘직업역량 충족집단’ 준거), 17.6%(‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’ 준거) 증가한다. 역으로, ‘직업역량 미충족: 집

중지원 요구집단'을 준거 장애수용이 1 높아질 수록 '직업역량 충족집단'에 속할 확률은 15.5% 낮아지며(Exp(B)=.845, p<.05), '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 확률은 14.9% 낮아진다(Exp(B)=.851, p<.05). 본 연구문제 3로 설정된 모형 지적장애인의 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인, 일상생활 도움요구 정도, 장애수용 정도, 취업의지 정도가 지적장애인 직업역량에 따라 3개의 잠재집단 소속 가능성에 미치는 영향을 설명하는 모형은 69.9%가 정확하게 분류됨을 알 수 있다.

<표 4-12> 지적장애인의 직업역량 유형과 예측 요인 간의 관계

영역			'직업역량 충족집단' 기준										'직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준				
			'직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'					'직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'					'직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'				
			B	표준편차	*Wald*	*p*	Exp(*B*)	*B*	표준편차	*Wald*	*p*	Exp(*B*)	*B*	표준편차	*Wald*	*p*	Exp(*B*)
절편			-4.719	1.363	11.995	.001		-5.199	1.384	14.120	.000		-.480	1.717	.078	.780	
개인관련요인	연령대(60대)	10대	.106	1.309	.007	.936	1.112	-.791	1.054	.564	.453	.453	-.897	1.545	.337	.561	.408
		20대	1.464	1.070	1.871	.171	4.322	-.933	.726	1.649	.199	.393	*-2.397	1.167	4.218	.040	.091
		30대	1.468	1.070	1.883	.170	4.340	-.745	.721	1.067	.302	.475	-2.213	1.165	3.610	.057	.109
		40대	1.388	1.073	1.672	.196	4.005	-.762	.724	1.107	.293	.467	-2.149	1.167	3.393	.065	.117
		50대	1.747	1.091	2.566	.109	5.738	-.508	.773	.433	.510	.601	-2.256	1.200	3.532	.060	.105
	최종학력(대학원 재학 또는 졸업이상)	중졸 이하	.305	.632	.233	.630	1.356	-.696	.770	.817	.366	.499	-1.001	.859	1.356	.244	.368
		고졸	-.181	.613	.087	.768	.835	*-1.623	.745	4.745	.029	.197	-1.443	.833	2.998	.083	.236
		대졸/대학교 재학	-.527	.649	.658	.417	.591	*-1.851	.869	4.533	.033	.157	-1.324	.960	1.904	.168	.266
	거주형태(기타)	홀로거주	-.502	.579	.751	.386	.605	-.144	.984	.021	.884	.866	.358	1.020	.123	.725	1.431
		가족과 거주	-.319	.493	.419	.517	.727	-.229	.844	.074	.786	.795	.090	.869	.011	.918	1.094
		시설거주	-.732	.526	1.935	.164	.481	.089	.876	.010	.919	1.093	.821	.905	.823	.364	2.273
장애관련요인	보건복지부 기준(심하지 않은 장애)	심한장애	.161	.217	.555	.456	1.175	.275	.410	.451	.502	1.317	.114	.432	.069	.793	1.120
	장애등급	1급	-.128	.241	.283	.595	.880	.259	.353	.538	.463	1.296	.387	.373	1.077	.299	1.473
		2급	.126	.137	.836	.361	1.134	-.070	.258	.073	.787	.933	-.195	.271	.520	.471	.823
	고용노동부 기준(경증)	중증	-.074	.261	.081	.776	.928	.645	.571	1.276	.259	1.906	.719	.594	1.466	.226	2.053
고용관련요인	취업 경험 횟수(0회)	2회 이상	-.529	.217	5.956	.015	.589	-.670	.350	3.672	.055	.512	-.141	.365	.148	.701	.869
		1회	-.424	.209	4.126	.042	.654	-.748	.331	5.088	.024	.474	-.323	.345	.878	.349	.724
	현재 취업 여부(미취업)	취업	.367	.188	3.794	.051	1.443	-.143	.300	.226	.634	.867	-.509	.316	2.595	.107	.601
일상생활 도움요구 정도			***.418	.070	35.389	.000	1.520	***.662	.093	50.328	.000	1.939	**.243	.091	7.148	.008	1.276
장애수용 정도			.032	.038	.683	.408	1.032	**.193	.065	8.744	.003	1.213	**.162	.068	5.588	.018	1.176
취업의지 정도			**.126	.041	9.584	.002	1.134	*.169	.071	5.717	.017	1.184	.043	.074	.332	.564	1.044
-2 로그 우도 2090.708																	
카이제곱 242.943 (df=42, *p*=.000)																	

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

제 5 장 논의 및 결론

제 1 절 요약

본 연구의 목적은 지적장애인으로 분류된 하나의 동질적인 특성을 가진 집단을 직업역량을 기준으로 어떤 유형의 잠재집단으로 분류되는지 조사하고, 그 잠재집단의 특성을 살펴보는 것이다. 따라서 본 연구에서는 한 현상을 분류하기 위한 기준이 분명하지 않거나 그 기준에 대한 정보가 없을 때 관찰 가능한 변수를 통해 간접적인 추정을 가능하도록 하는 분석기법인 잠재프로파일 분석을 통해 총 2,021명의 지적장애인을 대상으로 비슷한 유형의 직업역량 수준을 보이는 잠재범주로 나누어보았다. 연구문제에 따른 연구 요약은 다음과 같다.

첫째, <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>는 ICF에 근거하여 개발된 범장애인 전용으로 만들어진 검사 도구로, **연구문제 1**에 따른 요인분석을 통해 직업역량 하위 영역으로 나누어 명명하였다. 지적장애인의 직업역량을 살펴보는 선행연구와 같이 대인관계 역량, 인지기능 역량, 대근육 사용, 소근육 사용, 이동 능력, 고용 환경에 대한 개인의 반응으로 부정정서, 긍정정서와 일치하였으며 추가적으로 검사 도구에서 나타나는 특징인 시간 관리 역량을 요인분석을 통해 도출하였다. 요인별 상관관계 분석결과 .05수준에서 '대인관계 역량'과 '인지기능 역량'의 상관이 0.629 ($p<.01$)로 가장 높게 나타났다. 다음은 '대인관계 역량'과 '시간 관리 역량'의 상관이 0.520($p<.01$), '긍정정서'와 '부정정서' 역량의 상관이 0.515($p<.01$) 순으로 확인되었다.

둘째, 잠재프로파일 분석으로 분류된 3개의 집단의 특징을 살펴보면,

‘대인관계 역량’에서 가장 큰 편차를 보고하였기 때문에(표준편차 =11.225), 지적장애인의 ‘인지기능 역량’과 함께 ‘대인관계 역량’이 중요한 변인으로 작용한다는 것을 확인할 수 있다. 또한 상관관계 분석결과 ‘시간 관리 역량’ 또한 ‘대인관계’와 높은 상관을 보고하였다. 따라서, 지적장애인 하위프로파일을 두드러지게 구분하는 3가지 영역인 ‘대인관계 역량’, ‘인지기능 역량’, ‘시간관리 역량’을 우선 파악하는 것이 고려된다.

연구 문제 2의 결과로 지적장애인의 직업역량 요구도에 따라서 3개의 집단으로 확인되었으며, 이는 직업역량이 충족된 ‘직업역량 충족집단’과 일정 수준의 전반적인 지원이 요구되는 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단 ’, 집중적인 지원이 요구되는 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’으로 구별되었다. 먼저 ‘직업역량 충족집단’의 경우에는 모든 하위 직업역량에서 낮은 어려움 및 요구도를 보였으며 전체 2,021명의 지적장애인 중에 2/3(66.54%)에 해당하는 집단으로 ‘직업역량 미충족집단’에 비하여 추가적인 지원이 크게 요구되지 않는다고 볼 수 있다. 이외의 ‘직업역량 미충족집단’은 7개의 직업역량 하위요인에서 전반적인 어려움을 보고하는 ‘직업역량 미충족: 전반지원 요구집단’과 높은 요구도를 보이는 ‘직업역량 미충족: 집중지원 요구집단’으로 구별할 수 있다.

잠재프로파일 분석은 모집단이 상호배타적인 잠재범주로 이루어져 있다고 가정하기에, 각 잠재집단별로 구분할 수 있는지 카이제곱 검정결과를 살펴보았다. 개인 관련 요인, 장애 관련 요인, 고용 관련 요인으로 각 집단을 유의미하게 구분되는지 확인하였다. 우선 개인 관련 요인에서는 성별을 제외한 연령대, 최종학력, 거주형태가 유의하게 나타났다. 장애 관련 요인으로는 보건복지부 상의 심한 장애 여부, 기존의 장애등급, 그리고 고용노동부의 중 경증 모두 유의하게 구분되었다. 고용 관련 요인에서는 고용 유지 기간을 제외한 취업경험 횟수, 현재 취업 여부가 각 지적장애인의 직업역량에 따른 잠재프로파일을 유의하게 구분하였다.

셋째, **연구문제 3**을 위하여 직업역량에 따른 지적장애인의 하위 잠재프로파일 구분에 영향을 미치는 예측요인을 살펴보기 위하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 다항 로지스틱 회귀분석의 종속 변인은 연

구문제 2의 결과로 분석된 3개의 하위 잠재프로파일로, 우선 '직업역량 충족집단'을 기준으로 분석한 다음 '직업역량 미충족집단' 간의 영향력을 분석하기 위하여 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'을 기준으로 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'을 추가 분석하였다. 적합한 회귀모형을 이용하여 알아본 결과는 전체적으로 69.6%의 성공률을 보였으며, Nagelkerke R^2 값이 .181로 독립변수가 종속변수의 18.1% 설명력을 가진다.

구체적으로 개인 관련 요인에서 '직업역량 충족집단'을 기준으로 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 확률을 알아보기 위해 Exp(B) 값을 살펴보면 대학원 재학 또는 졸업 이상인 지적장애인에 비하여 고졸이면 0.197배($p<.05$), 대학교 재학 또는 졸업 이상인 경우 0.157배에 해당한다($p<.05$). 또한, 개인 관련 요인에서 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준으로 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 확률은 60대 지적장애인보다 20대 지적장애인의 경우 Exp(B) 값은 .091로, 60대보다 20대가 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 90.9% 낮다($p<.05$). 장애 관련 요인은 카이제곱 검정으로 모든 변인이 잠재프로파일 집단을 유의하게 구분하였지만, 다항 로지스틱 회귀분석 결과 장애 관련 요인은 지적장애인의 직업역량을 예측하는 요인으로 작용하지 않았다. 그다음으로 '직업역량 충족집단' 기준으로 '직업역량 미충족집단'에 속할 확률은 설명하는 고용 관련 요인 중 유의한 변수는 취업경험 횟수로 확인되었다. '직업역량 충족집단' 기준으로 '직업역량 미충족집단: 전반지원 요구집단'에 속할 확률은 취업경험이 없었던 지적장애인 대비 1회의 경험이 있는 지적장애인 승산은 0.654배이며($p<.05$), 2회 이상의 취업경험이 있는 지적장애인 승산은 0.589배에 해당한다($p<.05$). 또한 '직업역량 충족집단' 기준으로 '직업역량 미충족집단: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 취업경험이 없는 지적장애인 대비 1회의 경험이 있는 경우 0.474배이다($p<.05$). 마지막으로 추가로 일상생활 도움요구 정도, 장애수용 정도, 취업의지 정도를 예측변수로 투입한 결과는 다음과 같다. 일상생활 도움요구 정도는 직업역량에 따른 지적장애인 하위 잠재집단으로

유의하게 예측하였으며 일상생활 도움요구 정도가 1 높아질수록 '직업역량 충족집단' 기준 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 승산은 52% 높아지며(p<.001), '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 93.9% 높아진다(p<.001). '직업역량 미충족 집단' 내에서도 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 27.6% 높아지는 것으로 나타났다(p<.01). 장애수용 정도가 1 높아질수록 '직업역량 충족집단' 기준 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 21.3% 높아지며(p<.01), '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 기준 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 17.6% 높아진다(p<.05). 마지막으로 취업의지 정도가 1 높아지는 경우, '직업역량 충족집단' 기준으로 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'에 속할 승산은 13.4% 높아지며(p<.01), '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 승산은 18.4% 높아진다(p<.05).

제 2 절 논의 및 시사점

범장애인을 대상으로 한 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>를 활용하여 지적장애인의 직업역량을 살펴보고 이를 바탕으로 잠재집단을 분류하여 각 계층의 특성을 알아보았다. 마지막으로, 잠재집단을 기준으로 직업역량을 예측하는 요인에 관하여 분석하였으며 주요 논의 내용은 다음과 같다.

첫째, 지적장애인의 직업역량을 7개 요인(대인관계 역량, 시간관리 역량, 인지기능 역량, 대근육 사용, 소근육 사용 및 이동 능력, 긍정정서, 부정정서)으로 구분하였고 이는 ICF의 영역과 일치하였다. ICF의 신체기능 영역에서 제1장 (정신영역)과 ICF의 활동과 참여 영역에서의 제1장 (학습과 지식 적용)과 '인지기능 역량'과 관련이 높다. ICF의 신체 기능 영역 제7장 (신경근 뼈와 움직임에 관련된 기능)와 ICF의 활동과 참여 영역의 제2장 (일반적 과제와 요구)에 '대근육 사용'에 해당한다. 그리고 제4장 (이동)과 '소근육 사용 및 이동 능력'이 일치한다. 제7장(대인 상호작용과 대인관계)과 '대인관계 역량'이 연계된다. '부정정서'와 '긍정정서'는 ICF의 배경요인 중 개인 요인으로서 고용환경에 대한 개인의 반응에 해당한다. ICF 기반으로 지적장애인의 고용 관련 활동과 취업 등 사회참여 정도에 대한 영향을 측정하는 것은 어려운 일이나(김정호, 2011; 주희진, 2015), 직업역량과 관련된 실제적 진단 도구가 전무한 상황에서(이윤우, 한경근, 2014), 지적장애인에게 있어서 고용과 관련된 직업역량을 구체적으로 살펴보았다는 점에서 의미 있다. 또한 주희진(2015)가 언급한 장애인 고용정책의 대안으로 제시된 ICF의 장애 개념과 직업적 장애, 일상생활 수행 정도, 장애에 대한 주관적 불만족과 같은 장애수용 정도, 취업 의지 정도도 함께 변인을 탐색함으로써 지적장애인의 직업역량을 통합하여 파악하였다. 즉, 의학적 장애 개념에서 탈피하고 개별 장애인의 요구도를 파악하는 시대적 흐름을 함께하였다는 점에서 장애인 고용서비스의 대안을 마련하는 초석이 되었다.

연구문제 1에 대한 논의 및 시사점을 구체적으로 살펴보자면, 지적장

애인의 특징으로서 인지기능 역량 외의 직업역량을 종합적으로 살펴볼 필요가 있다. 지적장애인에게 있어서 인지기능은 법적인 지원책의 근거로서 작용하며, 성인 지적장애인의 인지기능은 고착화되어 지적기능역량 또한 일정 수준 이상 변화가 어렵다. 따라서 장애등급제 폐지 이전의 직업적 장애 개념에 의하면 지적인 제한이 지적장애인의 직업역량 예측할 수 있다고 보았다. 하지만, 최근의 지적장애인의 직업역량 변인을 탐구한 연구에서는 인지기능 역량은 참고할 수 있는 변인에 그치며 예측변수로 적합하지 않다는 연구가 지속해서 보고된다(정연구 외, 2019; 박주영, 2019; 어수봉, 1996; 김근향, 2011; Martorell et al., 2008 등). 국내외 선행연구를 바탕으로, 인지기능 역량은 지적장애인의 직업역량을 파악하는 절대적인 기준으로 작용하지 않는다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 인지기능과 함께 대인관계 역량을 파악할 수 있는 변인으로 '의사소통 능력'은 지적장애인의 직업역량을 파악하는 데 긍정적으로 작용할 수 있을 것이다(정연구 외, 2019; 최진혁, 신별해, 2018; 정인숙, 박원희, 2004; 박주영, 2019; 한경근, 이미경, 박윤정, 2009).

지적장애인의 직업역량을 고려하여 변화 가능성에 초점을 두고 직업역량을 기를 수 있는 교육과정 및 직업교육을 마련하는 것이 중요하다. '대인관계 역량'은 일정 수준 이상의 직업훈련 교육을 통한 변화를 꾀할 수 있으며(전명숙, 정원철, 2017), '대인관계 역량'과 높은 상관성(.520)을 보인 '시간 관리 역량' 또한 추가적인 교육을 통해 성인 지적장애인에게도 많은 변화를 이끌어 낼 수 있을 것이다. 대인관계 역량과 시간 관리 역량은 중점적으로 교육이 이루어져야 할 기초적인 직업역량에 해당한다. 따라서 지적장애인의 직업역량을 향상하고 이들의 사회참여를 높이기 위하여 집중적인 대인관계 역량과 시간 관리 역량을 높이기 위한 개별화교육계획을 전환기 이전부터 제공할 필요가 있다. 정책적으로는 진로 교과에서 지적장애인을 위한 교육 내용을 구성하고, 학교 단위 교육과정 편성 시 고려하는 것이 권고된다(이윤우, 한경근 2014).

지적장애인의 심리조절 역량(부정정서, 긍정정서) 또한 유의미한 직업역량으로서 이들에게 적절한 심리적인 지원을 통해 직업역량을 높이고

변화 가능성을 꾀하는 것이 필요하다. 지적장애인 또한 비장애인과 동일한 맥락에서 환경에 따른 개인적인 반응을 보이며, 감정을 유지하는 것이 직업역량으로서 중요하게 작용한다(이인경, 최민식, 2010; Maynard, Gilson, & Mathieu, 2012). 부정정서와 긍정정서 모두 직업과 관련하여 중요한 변인으로 작용하며(McConkey, & Mezza, 2001; Hensel et al., 2007; 민기연, 이영선, 2021), 지적장애인의 정서적 조절 능력에 대한 교육이 학령기 때부터 지속적으로 제공될 필요가 있다(남혜진, 박승희, 2019; 박승희, 2014). 진로 교육과정이나 직업과 관련된 프로그램을 마련할 때에도 정서 조절 역량을 높이기 위한 다양한 교육 프로그램을 제공할 필요가 있다. 학령기 이후에는 장애인 자립생활지원센터의 동료 상담, 장애인복지관의 심리상담프로그램, 장애인 근로자지원센터 등 제도적인 지원이 보다 확충되어 지적장애인의 심리조절 역량을 높이기 위한 제도적 마련책이 필요하다.

둘째, **연구문제 2**에 따라서 7개의 지적장애인 직업역량에 대한 응답패턴을 기초로 잠재프로파일 분석을 한 결과, 3개의 집단으로 구분되었다. 지적장애인의 직업역량에 따라 잠재프로파일을 실시한 이미지, 지은(2020)의 연구와 장애인의 직업능력을 잠재프로파일 분석으로 분류한 김필호, 정규형(2020)와 일치하는 결과를 보였다. 기존에는 지적장애인의 경우 일괄적으로 중점서비스를 제공하였지만, 본 연구결과를 바탕으로 지적장애인 하위 집단에 따라서 개별화된 직업 관련 서비스를 마련하는 것이 필요하다는 점을 시사한다. 지금까지 제공되는 서비스는 양적인 증가가 있었지만, 지적장애인 개별 특성을 반영한 직업역량 향상 서비스를 제공한다면 질적으로 차원 높은 고용서비스로 나아갈 것이다. 본 연구에서 지적장애인의 직업역량에 따른 분류는 크게는 2개의 집단으로 나누어 이해할 수 있는데, 지적장애인 내 약 2/3이상(66.7%)의 지적장애인은 '직업역량 충족집단'이다. 그 외 1/3에 해당하는 지적장애인의 경우는 '직업역량 미충족집단'에 해당하며 전반적인 영역에 대한 지원 혹은 집중적이고 강도 높은 개별화된 지원이 제공될 필요가 있다.

'직업역량 충족집단'은 전반적인 영역에서 평균하 수준의 요구도를 보

였으며, 학령기의 직업교육과 그 이후의 직업교육 결과 일정 수준의 직업역량을 보유한 집단이다. 따라서 해당 집단을 대상으로는 현재의 고용서비스를 유지하는 것이 바람직할 것으로 사료된다. '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단'과 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'은 직업교육 및 직업 관련 서비스를 제공할 때 주의 깊게 개별화된 서비스를 제공할 필요가 있다. 현재 보호고용, 지원고용 등 지적장애인의 고용서비스는 장애의 정도와 서비스 요구도, 직업역량에 따라서 구분하여 제공되고 있으며 지적장애인의 잠재집단에 따라서 적절한 고용서비스를 선택하는 것이 요구된다.

셋째, **연구문제 3**의 결과에 따른 논의점을 살펴보자면 다음과 같다. 개인 관련 요인 중 '최종학력'과 '연령대'가 유의한 예측 변인으로 작용하였다. '최종학력'은 '직업역량 충족집단' 대비 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'을 구분할 수 있는 변인으로 최종학력이 대학원 재학 또는 졸업인 경우의 직업역량은 상대적으로 낮다는 것을 확인할 수 있다. 하지만, 회귀분석 결과를 해석하기 위해서는 지적장애인이 다니는 교육형태에서 대학원 혹은 대학의 역할에 관한 탐구가 선행되어야 한다. 선행연구에 따르면, 지적장애인이 다니는 학령기 이후의 교육과정으로서 대학과 대학원은 비장애인의 교육과정에서 의미하는 고등교육의 성격보다는 직업교육, 학력보완교육 등 평생교육의 성격을 가진다(박희찬, 2013). 학위 수여하는 대학(예: 한국재활복지대학)에서도 평생교육이나 대안학교 형태로 운영이 되고 있으며, 대학교 내에서도 지적장애인 대상으로 평생교육/훈련을 제공하기에(예: 이화여자대학교 평생교육원) 대학교 혹은 대학원 재학 응답에 대한 의미는 비장애인과 달리 해석이 권고된다. 즉, 지적장애인이 대학교 혹은 대학원 졸업한 경우에는 고등학교 이후에도 지속적인 교육/훈련을 통해 기초적인 직업역량을 습득이 필요한 자로 이해할 수 있으며, '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 확률이 높아진다는 것을 확인할 수 있다. 이는 이선우(1997)와 오세란(2017)의 연구와 일치하는 결과는 도출하는데, 지적장애인의 학력이 높을수록 취업에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일맥상통한다. 반면, 최진혁, 신별

해(2018)의 연구에 의하면, 발달장애인의 학력이 일정 수준 이상의 임금으로서 괜찮은 일자리(Decent work)을 가질 수 있는 예측변수라는 연구 결과와 정연구 외(2019)의 학력이 발달장애인의 취업에 미치는 유의한 변인이라는 연구 결과와 상반된 결과를 보고한다. 즉, 지적장애인의 직업역량에 따른 하위 프로파일에 따라 최종학력은 다르게 작용할 수 있다.

또한, 개인 관련 요인으로 '연령대'는 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단' 대비 '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'을 예측하는 변수로서 100명의 60대 이상인 지적장애인이 집중적인 지원을 받아야 하는 집단에 속한다면, 20대인 경우에는 90.9% 감소된 9명의 지적장애인만 해당하리라 예측할 수 있다. 이는 연령대 변수가 유의한 직업역량 설명변수로 작용하나 회귀분석 결과 유의한 설명변수로는 작용하지 않은 선행연구(백종남, 임경원, 2012; 김동주, 고민석, 2012; 조경은, 강도명, 2012)에 설명력을 제공할 수 있다. 또한, 나이가 들어감에 따라 직업역량은 변화할 수 있으며(Martorell et al., 2008), 특히 '직업역량 미충족집단'의 경우에는 이러한 제한점이 극명하게 예측될 수 있다. 따라서 생애주기에 따른 맞춤식 고용이 필요한 집단은 상대적으로 연령에 대해 영향을 많이 받는 '직업역량 미충족집단'이다.

고용 관련 요인 중 취업 경험 횟수는 '직업역량 충족집단' 기준으로 직업역량 미충족집단'을 구분할 수 있는 예측 변인으로 작용한다. 이는 지적장애인의 이전 취업경험이 있는 경우 취업을 예측한다는 임효순, 이홍직(2009)의 연구와 일치한다. 지적장애인에게 있어서 취업경험이 지적장애인의 직업역량이 충분히 있다는 사실을 확인시켜주며, 지적장애인의 취업경험을 높일 수 있도록 다양한 프로그램이 제공될 필요가 있다. 현재 한국장애인고용공단에서는 지적장애인을 포함하여 장애인의 취업에의 경험을 높일 수 있는 환경을 구축하는 것이 필요하다.

추가로 '일상생활 도움요구 정도', '장애수용 정도'. '취업의지 정도'를 다항로지스틱 분석 결과 확인하였다. 지적장애인의 직업역량 잠재집단을 예측하는 가장 강력한 변인은 '일상생활 도움요구 정도'라는 것이 확인되었다. 일상생활 수행능력(ADL)은 일상적인 활동 제반에서 요구되는 기

능으로 본 연구에서는 4가지 하위 문항(의복관리, 식사준비, 배변처리, 위생관리)으로 구성된 변인이다. 연구결과, 일상생활에 대한 도움 요구도가 높을수록, '직업역량 충족집단'에 비해 '직업역량 미충족: 전반지원 요구집단', '직업역량 미충족: 집중지원 요구집단'에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다. 역으로, 지적장애인의 일상생활 도움요구 정도가 낮을수록 직업역량이 높을 것으로 예측할 수 있으며, 정연구 외(2020)에 의하면 일상생활 능력 요인의 모든 변수가 높을수록 발달장애인의 취업 확률이 높아지는 것과 맥락을 함께한다. 또한, 기능 수준이 높을수록 지적장애인의 진로성숙 잠재계층에 미치는 영향이 높다는 선행연구와 일치한다(김동일 외, 2015). 더 나아가 이후의 직업유지에도 긍정적으로 작용할 것이라 기대한다(하윤영, 박재국, 김은라, 2015).

장애수용은 개인적 변인으로서 자신의 장애를 있는 그대로 받아들이고, 그 상태보다 나아가려고 노력하면서, 장애를 자신의 일부로 받아들이고 장점과 능력에 초점을 두어 나아가려 하는 장애에 대한 적응력이다(Belgrave, 1991; 엄정혜, 양은주, 2016). 장애수용은 장애 정체감을 부분매개로 진로 효능감에 긍정적인 영향을 미치며(엄정혜, 양은주, 2016), 진로에 대한 긍정적인 인식은 이후의 취업 및 유지에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있다(김동일 외, 2015). 선행연구에 따르면 장애수용에 관한 연구는 취업자와 미취업자에 따라 달리 결과가 나타난다고 밝혔으며(전혜영, 2021), 이는 결과해석에 많은 주의를 요구한다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 취업자와 미취업자의 응답이 혼재되어 있으므로, 차후 연구를 통해 취업 유무에 따라서 장애수용 정도를 파악하는 것이 요구된다.

취업 의지는 일에 관한 관심을 가지고 중요하게 인식하는 것을 말하는 것으로(Van Dongen, 1996), 취업을 위해 적극적으로 행동하고자 하는 '직업역량 미충족집단: 집중지원 요구집단'을 예측하는 변인으로 작용한다. 취업 의지에서 설명하는 '의지'라는 개념은 현재 장애 상태에 대한 결핍 때문에 발생하고, 결핍은 노동시장의 진출과 고용서비스 이용을 하고자 하는 동기를 야기한다(주희진, 2015). 장애인의 취업 의지에 미치는 영향을 연구한 이석원, 정솔(2016)의 연구에 따르면, 상대적으로 인구 사

회학적으로 노동시장 취약계층인 여성, 노인 인구의 취업 의지가 높다. 즉, 현재 장애인 고용서비스에 대한 요구도가 높을 수 있는 직업역량 미충족집단 중 특히 '집중지원 요구집단'에 속하는 경우에는 취업 의지가 있는 경우 예측할 수 있을 것이며 본 연구 결과와 일치한다. 취업 의지가 있는 장애인의 경우에는 직업역량을 계발할 수 있도록 적극적인 취업 관련 프로그램을 제공할 필요가 있다.

제 3 절 제한점 및 후속연구를 위한 제언

본 연구에 사용된 자료는 <장애인 고용서비스 다양성 검사(2020)>에서 장애인 개인에 대한 직업역량을 살펴본 자료이다. 전국의 성인 지적장애인 2,240명을 대상으로 수행한 것으로 장애인 개인의 직업역량 및 요구도에 대해서 심층적으로 파악하였다는 점에서 유의하다. 다만 지적장애인의 자기보고식 형태와 면담보고식 형태가 혼재되어 있다는 제한점이 있다. 자료의 신뢰성과 정확도, 조사상의 편의를 위하여 컴퓨터를 이용한 대인면접법(Computer-Assisted Personal Interviewing)을 사용하였지만, 태블릿 PC조작에 어려움이 있는 지적장애인의 경우에는 해당 검사결과가 정확하게 지적장애인의 직업역량을 드러내지 못할 수 있는 우려가 있다.

또한, 본 연구에서 취업변수는 지적장애인의 보호고용과 지원고용 모두를 포괄하여 지적장애인의 주관에 의한 고용상태이다(김동일 외, 2021). 장애인 고용패널조사에서는 지적장애인의 임금 고용을 취업으로 간주한다는 점에서 본 연구 결과와 해석에 논란의 여지가 있기에 해석에 주의가 필요하다.

위와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 지적장애인 2,240명을 대상으로 실제로 2020년부터 한국장애인고용공단 내에서 범장애인 대상으로 실시하고 있는 검사 도구를 바탕으로 지적장애인의 직업역량에 대한 방향과 목표를 제시하는 데 의미 있는 정보를 제공할 수 있다는 점에서 유의미하다. 기존에는 지적장애인이 단일한 '중점고용 지원 대상자'로 상정되었으나, 본 연구 결과 지적장애인의 직업역량에 따라서 3개의 하위 집단으로 구분되는 집단으로 확인되었다. 따라서 지적장애인의 직업역량에 따라 개별화된 고용서비스를 제공한다면 이들의 직업역량이 높아지며, 이들의 삶의 만족도 또한 향상될 수 있을 것으로 기대한다(최서현, 이미지, 한은혜, 이경원, 2021; 김도향, 강다영, 신민근, 한지윤, 황진섭, 2020; 김동화, 김미옥, 2015).

참 고 문 헌

강수연, 주란 (2020). 발달장애인의 대인관계능력과 취업 여부의 관계: 여가 및 사회활동 참여와 취업 관련 조력자 여부의 인과 다중매개모형 분석을 중심으로. **장애와 고용, 30**(1), 5-24.

강동욱 (2004). 장애인 취업· 임금차별에 관한 계량적 분석. 한국사회복지학, 56(2), 121-144.

강보희 (2017). 재취업한 산재장해인의 일상생활수행능력과 업무수행능력이 직업적응에 미치는 영향, 석사학위논문, 서울여자대학교.

교육부 (2018). 제5차 특수교육발전 5개년 계획. 세종: 교육부.

교육부 (2020). 2020년 특수교육통계. 세종: 교육부.

구교만, 박채희, 김춘종 (2017). 지체장애노인의 신체활동 증진을 위한 요인 탐색 : 국제기능장애건강분류(ICF)를 적용한 예비연구. **한국사회체육학회지, 68**, 483-493.

김경미, 윤재영 (2010). ICF 모델에 기초한 장애인의 참여 척도 개발. **재활복지, 14**, 95-119.

김경미, 윤재영 (2013). 장애인의 환경 척도 개발. **장애와 고용, 23**(1), 189-208.

김기원, 김승아 (1995). 장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구. **한국사회복지학, 26**, 9-50.

김경란 (2019). 장애등급제 폐지에 따른 장애인 서비스 전달체계 개선방안에 관한 연구: 장애등급제 3 차 시범사업 참여 공무원과 동행상담가의 인식을 중심으로. **지체중복건강장애연구, 62**(2), 29-54.

김경화 (2019). 고등학교를 졸업한 지적장애 및 발달장애 취업자와 미취업자간의 인적 및 심리사회적 특성 비교. **특수아동교육연구, 21**(2), 103-117.

김근향 (2011). 장애인복지법에 의거한 지적장애 판정에서 지능지수 및 사회성숙지수 산출의 문제점. **한국심리학회지, 30**(3), 663-675.

김도향, 강다영, 신민근, 한지윤, 황진섭 (2020). 학교유형에 따른 지적장애 학생들의 취업 및 자립성, 삶의 만족도 차이 연구. **Journal of The Korean Data Analysis Society, 22**(2), 599-607.

김동일, 김경선, 이재호, 장세영, 이미지, 조영희 (2015). 잠재계층분석을 이용한 지적장애 청소년의 진로성숙도 특성 분석. **특수교육학연구, 50**(2), 41-61.

김동일, 박희찬, 홍성두 (2012). 직업적 장애 기준 개발 연구. 성남: 한국장애인고용공단.

김동일, 이미지, 지은, 신재현, 이연재, 조은정, 최서현, 이경원, 송주석 (2020). 장애인 고용서비스 검사도구 표준화 및 현장적용 연구. 성남: 한국장애인고용공단.

김동일, 이미지, 지은, 신재현, 이연재, 조은정, 최서현, 이경원, 송주석 (2021). 장애인 고용서비스 판정도구 개발 및 타당화 연구. **특수교육학연구, 55**(4), 143-167.

김동일, 이재호, 정소라, 장세영 (2015). 직업기능스크리닝 검사의 진단적 효율성 탐색. **장애와 고용, 25**(3), 251-268.

김동주, 고민석 (2012). 지적장애인의 경제활동상태 관련 변인에 관한 연구. **지적장애연구, 14**(1), 241-261.

김동화, 김미옥 (2015). 발달장애인 당사자가 인지하는 삶의 만족도 영향요인: 발달장애인은 삶에 만족하는가?. **장애와 고용, 25**(2), 209-233.

김대중, 김소영 (2017). 대학교육에서의 핵심역량과 역량기반 교육에 대한 이해와 쟁점. **핵심역량교육연구, 2**(1), 23-45.

김성희 (2010). 장애인의 취업결정 영향요인에 관한 연구. **한국비영리연구, 9**(1), 137-167.

김성희, 황주희, 이민경, 심석준, 김동주, 강민희, 정희경 (2013). 장애인의 자립생활 지원 방안-발달장애인을 중심으로. 한국보건사회연구원.

김승아 (1995). 근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안. 한국장애인고용

공단.
김승윤, 조규영 (2020). 잠재프로파일 분석을 통한 지역아동센터 서비스 도움 정도의 예측변수 탐색: 서비스 이용 아동의 가족관계를 중심으로. **한국가족관계학회지, 24**(4), 71-87.
김시원, 김정연 (2015). 국제기능・건강・장애분류 (ICF) 관련 국내 연구 동향 분석 (2002~2014년). **특수교육재활과학연구, 54**(3), 149-172.
김언아, 김용탁, 김원호, 김호진, 박종빈, 박혜원, ... , 최종철 (2020). 장애인 고용 정책의 성과와 전망. 기본과제보고서, 1-345.
김영서 (2020). 자녀가 있는 기혼 취업여성의 생활시간 활용에 따른 잠재프로파일과 여가특성의 차이 분석. 한국여성정책연구원 세미나 자료, 2020, 367-397.
김장회, 김계현 (2007). 초등학생의 직업역량 육성에 대한 초등학교 교사들의 인식. **아시아교육연구, 8**(3), 81-114.
김정호 (2011). 고용 정책에 있어서 장애의 개념화와 측정 - 기존 접근 방법의 검토 및 ICF의 활용 -. **직업재활연구, 20**(3), 183-199.
김정호 (2013). 장애인의 취업과 임금에 관한 연구, 서울대학교 대학원.
김필호, 정규형 (2020). 장애인의 직업능력 유형화 및 취업 간의 관계. **장애와 고용, 30**(3), 109-130.
김현애 (2014). 영어어휘의 미묘한 어감들 (Doctoral dissertation, 제주대학교 통역대학원).
김호진, 임예직, 박혜원, 조신영, 장수빈, 전영환, ... , 이정주 (2021). 2020년 발달장애인 일과 삶 실태조사. 기본과제보고서, 1-507.
김환희, 이영선 (2012). 장애인의 직업유지요인 탐색. **장애와 고용, 22**(3), 183-210.
남용현, 김기룡, 송남영 (2017). 발달장애인 고용 활성화 방안. 성남: 한국장애인고용공단.
남혜진, 박승희 (2019). 특수학교 기반 사회정서학습이 지적장애 학생의 사회정서지식, 사회정서 기술 및 또래 간 상호작용에 미친 영향.

특수교육학연구, 54(2), 95-127.
류정진, 나운환 (2006). 장애인 취업예측 요인에 관한 연구. 한국행정학보, 40(2), 167-193.
민기연, 이영선 (2021). 장애청소년의 성인기 전환을 위한 대학기반 전문직무-진로소양 연계 프로그램 개발연구. **장애와 고용, 31**(1), 107-135.
박동열, 박윤희, 정향진, 최정민 (2005). 생애고용 가능성 제고를 위한 실업계고등학교 학생 직업기초능력 향상 프로그램 개발연구. 한국직업능력 개발원.
박소영 (2016). 중학생 강점지능·학교적응 유형 잠재프로파일분석. 서울대학교 박사논문.
박승희 (2014). 지적장애 학생 교육의 최선의 실제: 현재 진전과 미래 진전을 위한 과제. **지적장애연구, 16**(2), 1-31.
박영근, 조인수 (2013). 지적장애학생의 취업 및 고용 유지를 위한 주요 기술 관련 특수교사 인식. **재활복지, 17**, 245-265.
박은영 (2015). 청년기 지적장애인의 고용 유지 결정 요인: 직업훈련 프로그램 참여자의 개인적 요인을 중심으로. **한국콘텐츠학회논문지, 15**(4), 519-529.
박은하 (2018). 취약 청소년· 청년의 진로· 직업역량 현황과 자립지원정책 방안 연구. **청소년학연구, 25**(10), 299-319.
박주영 (2019). 일반학교 졸업 지적장애인과 특수학교 졸업 지적장애인의 취업 영향요인. **지적장애연구, 21**(3), 29-46.
박지현, 이미지, 황지은 (2021). 교사인식에 바탕한 국내 발달장애학생 전환교육 연구 탐색: 중요도, 실행도를 중심으로. **지적장애연구, 23**(1), 149-174.
박현정, 강주연 (2008). 직업기초능력의 보유 및 활용의 불일치 패턴과 능력일치에 대한 결정요인 분석. **아시아교육연구, 9**(3), 147-171.
박희재 (2011). 국가수준 학업성취도 평가의 잠재집단 분류와 인지 특성 분석. 이화여자대학교 석사논문.

박희찬 (2013). 지적장애인 고등학교 졸업 이후 전환 실태와 개선 방안. **지적장애연구, 15**(2), 1-24..

박혜원, 김원호, 김수현, 금창민 (2016). 청년 장애인의 경제활동 실태분석 및 고용활성화 방안. 기본과제보고서, 1-101.

백은령, 전동일 (2007). 지제장애인 근로자의 특성과 직업유지 요인. **한국직업재활학회, 17**(2), 219-237.

백종남, 임경원 (2012). 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인. **특수교육학연구, 37**(3), 65-91.

변경희, 김동범, 박경순, 박재희, 전동일, 정현주, 황현주 (2005). 장애인 직업능력 분석방법 개발연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

변민수, 박자경, 이국주, 남용현 (2007). 사회경제적 환경변화와 장애인 고용정책 방향. 한국장애인고용공단 고용개발원.

변용찬, 이정선 (2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용, 15**(1), 153-171.

보건복지부 (2004). **국제기능 장애 건강 분류-국제장애분류 개정판**. 서울: 보건복지부.

보건복지부 (2017). 통계로 보는 사회보장 2017. 보건복지부 한국보건사회연구원.

보건복지부 (2021. 4. 20.). 2020년 장애인 실태조사 결과 발표 [웹사이트]. URL: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=365357 (검색일: 2021. 6. 8.)

성태제 (2020). **알기 쉬운 통계분석(3판)**. 서울: 학지사.

손민호 (2011). 역량중심교육과정의 가능성과 한계. **교육실천연구, 10**(1), 101-121.

손보영, 방요순, 김희영, 김황용, 손경현 (2013). 장애학생의 대학생활적응과 관련있는 ICF 환경요인. **한국엔터테인먼트산업학회논문지,**

7(2), 71-78.
송세진 (2006). 미국 연방 장애법과 동법이 장애인의 의료서비스에 미친 영향. **대한장애인치과학회지, 2**(1), 17-30.
신은경 (2004). 국제 기능장애 건강분류 (ICF) 의 국내 활용방안. **장애와 고용, 14**(2), 25-38.
신은경, 신형익, 이한나 (2012). 장애인복지법에 따른 15 개 장애유형에 적용된 ICF 2 단계 분류. **보건사회연구, 32**(4), 490-529.
신준옥 (2016). 발달장애인의 직업능력이 직업유지에 미치는 영향: 직업재활시설을 중심으로. **한국사회복지교육, 34**, 47-70.
신혜숙. (2015). 초등학생의 학업성취도, 공동체의식, 학교행복에 관한잠재프로파일 분류 및 영향 요인 탐색. **교육평가연구, 28**, 53-76.
어수봉 (1996). 한국의 장애인 노동시장 분석. 장애와 고용, 6(1), 23-37.
엄정혜, 양은주 (2016). 성인 장애인의 장애수용, 장애정체감, 사회적 지지가 비전통적 진로효능감 및 진로흥미에 미치는 영향 - 사회인지진로이론 적용. **특수교육재활과학연구, 55**(1), 215-231.
연은모, 최효식 (2019). 장애인의 자아존중감, 자기효능감, 장애 수용에 따른 잠재집단 탐색 및 잠재집단별 생활만족도, 직무만족도 차이 검증. **학습자중심교과교육연구, 19**(3), 133-152.
오세란 (2017). 장애인의 취업여부에 영향을 미치는 요인 연구. **장애와 고용, 27**(1), 255-278.
오영교, 차성현 (2018). 교육운영 특색사업에 따른 일반고 잠재계층 분류 및 학업성취도와의 관계 분석. **한국교육문제연구, 36**(1), 1-24.
윤광식, 이선규 (2000). 장애인근로자 유형에 따른 직무만족에 관한 연구. **산업기술개발연구, 1**, (6).
이무근 (1997). 직업능력인증제 도입을 위한 정책 연구. 서울: 교육인적자원부.
이문정, 남정휘, 이성하 (2014). 여성 지적장애인의 경제활동상태 관련 요인에 관한 연구. **지적장애연구, 16**(1), 351-366.
이미지, 지은 (2020). 지적장애인의 직업적 역량에 따른 잠재프로파일 분

석 (LPA). **학습자중심교과교육연구, 20**, 1435-1454.
이민영, 김동욱 (2021). 장애인 취업준비 체크리스트 신뢰도 및 타당도 분석: 지적장애인 구직자를 중심으로. **장애와 고용, 31**(1), 271-292.
이석원, 정솔 (2016). 장애인의 취업 및 취업의지에 영향을 미치는 요인 연구. **장애와 고용, 26**(1), 41-66.
이석원, 허수정 (2012). 장애인의 장애특성 및 고용서비스가 장애인 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구. **장애와 고용, 22**(1), 113-135.
이선우 (1997). 장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석: 프로빗을 이용한 분석. **한국사회복지학, 33**, 287-313.
이수용, 서원선 (2018). 장애인근로자 고용의 질 변화와 영향요인 연구. **장애와 고용, 28**(1), 105-133.
이승기 (2015). 장애등급제 폐지 논의경과 및 쟁점을 통한 대안 고찰. **장애와 고용, 25**(3), 149-168.
이승기 (2017). 장애등급제 폐지를 위한 제도정비 방안 고찰. **사회복지법제연구, 8**, 231-251.
이윤우, 한경근 (2014). 지적장애 학생의 기초직업능력 구성요인 및 하위내용 탐색. **장애와 고용, 24**(2), 97-136.
이인경, 최민식 (2010). 행복을 부르는 세 잎 클러버: 장기근속 지적장애인의 직업유지특성 탐색. **특수교육 연구, 17**(1), 129-155.
이한얼, 조인수 (2011). 지적장애인의 지원요구의 수준 및 요인 구조. **통합교육연구, 6**(2), 245-264.
이형열 (2007). 취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석. **특수교육 저널: 이론과 실천, 8**(4), 263-291.
임언 (2008). 역량중심 교과통합 진로교육을 위한 탐색. 한국직업능력개발원.
임혜경, 이연재 (2020). 중도 지적장애인의 다면적 평가를 위한 포괄형 ICF Core Set 개발. **교육혁신연구, 30**(2), 51-74.
임효순, 이홍직 (2009). 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한

연구. **장애와 고용, 19**(3), 27-50.
장세영, 정소라 (2019). 잠재 프로파일 분석을 활용한 발달장애학생 진로 성숙도 특성분석: 통합형 직업교육 거점학교 고등학생을 중심으로. **장애와 고용, 29**(2), 83-104.
장숙, 김영애 (2015). 여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정 요인 연구. **장애와 고용, 25**(4), 239-267.
전금숙, 김동주 (2013). 부모태도와 지적장애인의 취업성과와의 관계. **지적장애연구, 15**(3), 287-316.
전명숙, 정원철 (2017). 장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지, 17**(4), 83-94.
전영환 (2014). 장애인 고용서비스의 취업 효과 분석. **장애와 고용, 24**(1), 5-25.
전영환, 김언아, 김용득, 김용진, 윤상용, 이계천, 김대환 (2018). 장애등급제 개편에 따른 장애인 고용서비스 개편 방안. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
전인수 (2013). 특수학교 고등학교 과정 졸업 지적장애 근로자의 직업성공요인 분석. **특수교육교과교육연구, 6**(1), 115-173.
전혜영 (2021). 미취업 장애인의 자기효능감과 장애수용 변화분석. **장애와 고용, 31**(1), 27-46.
전혜영, 박재국, 김은라 (2017). 발달장애인 취업에 대한 개인 및 생태학적 영향요인 탐색. **장애와 고용, 28**(3), 241-266.
정기원, 권선진, 김용하, 변용찬, 계훈방, 권도용, ... , 황성철 (1996). 장애인 취업실태와 고용의 경제적 효과. 한국보건사회연구원 연구보고서.
정동영 (2014). 지적장애학생의 전환 지원을 위한 진로교육의 목표와 방법 탐색. **특수교육교과교육연구, 7**, 1-25.
정연구, 이명수, 변용찬 (2019). 일상생활능력이 발달장애인의 취업에 미치는 영향. **장애와 고용, 29**(3), 31-60.
정인숙, 박원희 (2004). 정신지체 성인의 직장생활에 영향을 미치는 요인

분석 연구. **특수교육학연구, 39**(1), 235-256.
정철영, 나승일, 서우석, 송병국, 이종성 (1998). 직업기초능력의 영역분류 및 하위요소 추출. **직업교육연구, 17**(2), 15-38.
정책위키 (2020. 2. 8.) 장애등급제 폐지 [웹사이트]. URL: https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148866962 (검색일: 2021. 6. 6.)
정형선 (1998). OECD 국가의 사회안전망. **보건복지포럼, 1998**(10), 49-71.
정희정, 이재연 (2008). 경계선 지적 기능 아동의 특성. **특수교육학연구, 42**(4), 43-66.
조경은, 강도명 (2012). 지적장애 취업자와 미취업자 특성 관련 변인분석. **지적장애연구, 14**(1), 263-285.
조재환, 이진혁 (2021). 발달장애인의 일상생활능력과 임금의 관계에 관한 연구. **장애와 고용, 31**(1), 217-243.
주희진 (2015). 장애인 고용정책 사례연구: 문제진단과 대안탐색을 중심으로. 한국정책학회 추계학술발표논문집, 2015, 249.
최국환, 김민, 신직수, 우주형, 이상진 (2020). 장애인 고용서비스 대상 확대방안 연구. 위탁과제보고서, 1-645.
최서현, 이미지, 한은혜, 이경원 (2021). 취업한 지적장애인의 삶의 만족도 변화 궤적 및 예측 요인에 관한 종단연구. **장애와 고용, 31**(3), 111-136.
최진혁, 신별해 (2018). 발달장애인 취업의 성공 및 저해 요인 연구. **지적장애연구, 20**(2), 67-90.
최현미 (2002). 장기근속 장애인의 직업생활 영향요인에 관한 탐색적 연구. 이화여자대학교 석사논문.
하윤영, 박재국, 김은라 (2015). 장애인 고용유지에 대한 산업체 구성원과 특수교사의 인식. **장애와 고용, 25**(2), 105-129.
한경근, 이미경, 박윤정 (2009). 중도· 중복장애의 개념, 진단평가 및 교육지원 관련 연구동향 분석. **지체. 중복. 건강장애연구, 52**(1),

287-316.
한국장애인고용공단 (2020). 2020 장애인 통계. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
한국장애인고용공단 (2021a). 2020년 발달장애인 일과 삶 실태조사. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
한국장애인고용공단 (2021b). 2020년 장애인 고용패널조사(2차 웨이브 5차 조사). 고용개발원조사통계팀.
황민지, 방요순 (2015). 근로 장애인의 직업재활을 위한 웰니스(Wellness) 요인 상관분석- Comprehensive ICF Core Sets for Vocational Rehabilitation 적용. **한국엔터테인먼트산업학회논문지, 9**(3), 365-380.
홍성두, 윤상용, 지은, 김민, 이미지, 김용진, 김주선 (2019). 장애인 고용서비스 판정도구 개발 연구. 성남: 한국장애인고용공단.
Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. IEEE transactions on automatic control, 19(6), 716-723.
Allen, S., & Carlson, G. (2003). To conceal or disclose a disabling condition? A dilemma of employment transition. *Journal of Vocational Rehabilitation, 19*(1), 19-30.
Alveirinho Correia, Raquel. (2021). The importance of the socio ecological approach to conceptualizing intellectual disability. *Developmental Medicine and Child Neurology, 63*(1), 11.
Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 21*(3), 329-341.
Bergman, L. R., & Magnusson, D. (1997). A person-centeredapproach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology, 9,* 291 - 319.
Belgrave, F. Z. (1991). Psychosocial predictors of adjustment to disability in African Americans. The Journal of Rehabilitation,

57(1), 37-41.

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 23*(3), 290-295.

Bronfenbrenner, U. (1979). Contexts of child rearing: Problems and prospects. *American Psychologist, 34*(10), 844 - 850.

Buntinx, W. H., & Schalock, R. L. (2010). Models of disability, quality of life, and individualized supports: Implications for professional practice in intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7*(4), 283-294.

Clark, S. L., & Muthén, B. (2009). Relating latent class analysis results to variables not included in the analysis.

Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). Latent class and latent transition analysis. Hoboken.

De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Nijssen, T. F., Dijkmans, B. A. C., Lankhorst, G. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Predictive factors of work disability in rheumatoid arthritis: a systematic literature review. *Annals of the rheumatic diseases, 63*(11), 1362-1367.

Escorpizo, R., Reneman, M. F., Ekholm, J., Fritz, J., Krupa, T., Marnetoft, S. U., ... & Chan, C. C. (2011). A conceptual definition of vocational rehabilitation based on the ICF: building a shared global model. *Journal of occupational rehabilitation, 21*(2), 126-133.

Farber, R. S., Kern, M. L., & Brusilovsky, E. (2015). Integrating the ICF with positive psychology: Factors predicting role participation for mothers with multiple sclerosis. *Rehabilitation*

Psychology, 60(2), 169 - 178.

Fawcett, S. B., White, G. W., Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., Mathews, R. M., Paine-Andrews, A., ... & Smith, J. F. (1994). A contextual behavioral model of empowerment: Case studies involving people with physical disabilities. *American Journal of Community Psychology, 22*(4), 471-496.

Fougeyrollas, P., Noreau, L., Bergeron, H., Cloutier, R., Dion, S. A., & St-Michel, G. (1998). Social consequences of long term impairments and disabilities: conceptual approach and assessment of handicap. International journal of rehabilitation research. Internationale Zeitschrift fur Rehabilitationsforschung. *Revue internationale de recherches de readaptation, 21*(2), 127-141.

Francescutti, C., Frattura, L., Troiano, R., Gongolo, F., Martinuzzi, A., Sala, M., ... & Leonardi, M. (2009). Towards a common disability assessment framework: theoretical and methodological issues for providing public services and benefits using ICF. Disability and rehabilitation, 31(sup1), S8-S15.

Ghaemi, S. (2009). The rise and fall of the biopsychosocial model. *British Journal of Psychiatry, 195*(1), 3-4.

Glässel, A., Finger, M. E., Cieza, A., Treitler, C., Coenen, M., & Escorpizo, R. (2011). Vocational rehabilitation from the client's perspective using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) as a reference. *Journal of occupational rehabilitation, 21*(2), 167-178.

Hensel, E., Kroese, B. S., & Rose, J. (2007). Psychological factors associated with obtaining employment. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 20(2), 175-181.

Hodson, R., & Sullivan, T. A. (2012). *The social organization of work*. Cengage Learning.

James H. Rimmer Professor, Director (2006) Use of the ICF in identifying factors that impact participation in physical activity/rehabilitation among people with disabilities, *Disability and Rehabilitation, 28*(17), 1087-109.

Jung, T., & Wickrama, K. A. S. (2008). An introduction to latent class growth analysis and growth mixture modeling. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(1), 302-317.

Kemp, B. J., & Mitchell, J. M. (1992). Functional assessment in geriatric mental health. *Handbook of mental health and aging,* 671-697.

Kruse, D., Schur, L., Rogers, S., & Ameri, M. (2018). Why Do Workers with Disabilities Earn Less? Occupational Job Requirements and Disability Discrimination. *British Journal of Industrial Relations, 56*(4), 798-834.

Livneh, H., & Wilson, L. M. (2003). Coping Strategies as Predictors and Mediators of Disability-Related Variables and Psychosocial Adaptation: An Exploratory Investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*(4), 194 - 208.

Madden, R. H., & Bundy, A. (2019). The ICF has made a difference to functioning and disability measurement and statistics. *Disability and rehabilitation, 41*(12), 1450-1462.

Magidson, J., & Vermunt, J. (2002). Latent class models for clustering: A comparison with K-means. *Canadian journal of marketing research, 20*(1), 36-43.

Mahar, Alyson L, Cobigo, Virginie, & Stuart, Heather. (2013). Conceptualizing belonging. *Disability and Rehabilitation, 35*(11), 1026-1032.

Mäkikangas, A., Tolvanen, A., Aunola, K., Feldt, T., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2018). Multilevel latent profile analysis with covariates: Identifying job characteristics profiles in hierarchical data as an example. Organizational Research Methods, 21(4), 931-954.

Martorell, A., Gutierrez Recacha, P., Pereda, A., & Ayuso Mateos, J. L. (2008). Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research, 52*(12), 1091-1101.

Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment —fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of management, 38*(4), 1231-1281.

McConkey, R., & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities, 5*(4), 309-318.

McLachlan, G., & Peel, D. (2000). Mixtures of factor analyzers. In In Proceedings of the Seventeenth International Conference on Machine Learning.

McVilly, K. R., Burton-Smith, R. M., & Davidson, J. A. (2000). Concurrence between subject and proxy ratings of quality of life for people with and without intellectual disabilities. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 25*(1), 19-39.

Muthén, B. (2004). Latent variable analysis. *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences, 345*(368), 106-109.

Muthén, B., & Muthén, L. K. (2000). Integrating person centered and variable centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes. *Alcoholism: Clinical and experimental research, 24*(6), 882-891.

Muthén, B. O., Muthén, L. K., & Asparouhov, T. (2017). Regression and mediation analysis using Mplus. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

Muthén, L. K., & Muthén, B. (2017). Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables, user's guide. Muthén & Muthén.

Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural equation modeling: A multidisciplinary Journal, 14*(4), 535-569.

Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary educational psychology, 32*(1), 8-47.

Rosenberg, J. M., Beymer, P. N., Anderson, D. J., Van Lissa, C. J., & Schmidt, J. A. (2018). tidyLPA: An R Package to Easily Carry Out Latent Profile Analysis (LPA) Using Open-Source or Commercial Software. *Journal of Open Source Software, 3*(30), 978,

Rychen, D. S. E., & Salganik, L. H. E. (2001). Defining and selecting key competencies. hogrefe & huber publishers.

Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2003). Key competencies for a successful life and well-functioning society. Hogrefe Publishing.

Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of management journal, 43*(1), 9-25.

Schleien, S., Light, C., McAvoy, L., & Baldwin, C. (1989). Best professional practices: Serving persons with severe multiple

disabilities. *Therapeutic Recreation Journal, 23*(3), 27-40.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review, 51*(1), 1-17.

Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *Annals of statistics, 6*(2), 461-464.

Sclove, S. L. (1987). Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis. *Psychometrika, 52*(3), 333-343.

Smith, K., Webber, L. Y. N. N. E., Graffam, J., & Wilson, C. (2004). Employment and intellectual disability: Achieving successful employment outcomes. *International review of research in mental retardation, 29*, 261-289.

Stevens, P., & Martin, N. (1999). Supporting individuals with intellectual disability and challenging behaviour in integrated work settings: an overview and a model for service provision. *Journal of Intellectual Disability Research, 43*(1), 19-29.

Thompson, J. R., Bryant, B., Campbell, E. M., Craig, E. M., Hughes, C., & Rotholtz, D. A. (2004). Support intensity scale. Supports Intensity Scale Users Manual. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

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.

Van Dongen, C. J. (1996). Quality of life and self-esteem in working and nonworking persons with mental illness. *Community Mental Health Journal, 32*, 535-548.

Van Naarden Braun, K., Yeargin-Allsopp, M., & Lollar, D. (2006). A multi-dimensional approach to the transition of children with developmental disabilities into young adulthood: The

acquisition of adult social roles. *Disability and Rehabilitation, 28*(15), 915-928.

Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analysis. *Applied latent class analysis, 11*(89-106), 60.

Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. *Organizational Research Methods, 14*(1), 24-31.

Wiegan, D. (2009). Job success for persons with developmental disabilities [electronic resource] / David B. Wiegan ; foreword by Ron Rush. Philadelphia: Jessica Kingsley

World Health Organization. (1980). International classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease, published in accordance with resolution WHA29. 35 of the Twenty-ninth World Health Assembly, May 1976. World Health Organization.

World Health Organization. (2001). The World Health Report 2001: Mental health: new understanding, new hope.

World Health Organization. (2007). International Classification of Functioning, Disability, and Health: Children & Youth Version: ICF-CY. World Health Organization.

Zola I. K. (2005). Toward the Necessary Universalizing of a Disability Policy. *The Milbank Quarterly, 83*(4), 401.

Abstract

Latent Profile Analysis on Types and Influencing Factors of Vocational Competencies among People with Intellectual Disabilities

Lee, Kyung Won

Major in Special Education, Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

A job is regarded as the basis for economic independence, construction of a sense of belonging to society, and consequently a positive effect on life satisfaction for people with disabilities, like people with non-disabilities. The aim of this study is to examine what types of individuals with intellectual disabilities belong to each latent profiles by relating to auxiliary variables based on vocational competency. Data was

gathered from 2,021 people with intellectual disabilities over the age of 16 using the <Employment Service Judgment Tool for People with Disabilities (2020)>, which was developed for all with disabilities based on the ICF.

The analysis of the study consists of three steps as follows. First, the vocational competency required for people with intellectual disabilities, who is regarded as one group by limitation of the intellectual function, is identified seven sub-areas interpersonal competency, time-management competency, cognitive-function competency, gross motor skills, fine motor skills and mobility, positive emotions, and negative emotions). Second, the latent profile analysis identified three heterogeneous groups of intellectual disabilities distinguished by different pattern of vocational competency : Fulfilled Vocational Competency Group (68.6%), Unfulfilled Vocational Competency Group: Overall Support Demand Group (23.3%), and Unfulfilled Vocational Competency: Intensive Support Demand Group (8.1%). Descriptive statistics and Chi-Square tests were conducted to analyze the differences and characteristics, strengths, and weaknesses of the three

sub-potential groups according to the vocational competency of the people with intellectual disabilities. Finally, multinomial logistic regression analyses found that compare the sub-groups and verified whether the availability of individual-related factors, disability-related factors, and employment-related factors affecting these groups as predictor.

Based on these results, the seven sub-areas of vocational competency of people with intellectual difficulties are consistent with the definition of disability derived from ICF standards, and it is necessary to comprehensively consider vocational competency beyond the intellectual limitation. Through a focus on the strength of the areas, it is required to make an emphasis on the possibility of change and educate vocational competencies from school age, which could have a positive effect on the development of employment services and vocational competencies for people with intellectual disabilities. Next, findings confirm that for people with intellectual disabilities vocational competency occur as multiple rather than a homogeneous group which has limitation on intellectual functions. Also, the sub-potential group classified by

three latent profiles can be broadly re-classified into a 'Fulfilled vocational Competency Group' and an 'Unfulfilled vocational Competency Group', and employment service support should be individualized and supported according to the belonging to the sub-groups. Finally, the variables predicting the three latent profiles were examined, and the education level and age group were classified in individual-related factors, and the number of employment experiences was classified in employment-related factors. In addition, the degree of Activities of Daily Living, the status of disability acceptance, and the level of work volition were input as predictors, and each potential group was classified. Implications and limitations for the development of vocational competency for the intellectual disabilities were discussed.

keywords : Intellectual Disabilities, vocational Competency, Work Disability, Employment Services for people with disabilities, Latent Profile Analysis. Multinomial Logistic Regression
Student Number : 2020-22800