

# 특수교사와 직장동료가 판단하는 지적장애인의 직업적 성공요인에 관한 융합연구

김삼섭  
중부대학교 유아특수교육과 교수

## A Convergence Study on Special Teacher's and Fellow Worker's Ranking of Factors Judged Critical to Job Success for Individuals with Intellectual Disabilities

Sam-Sup, Kim  
Department of Early Childhood Special Education, Joongbu University

요 약 이 연구에서는 특수교사와 직장동료가 판단하는 지적장애인의 직업적 성공요인의 범주별 및 전체 요인별 서열을 비교, 분석하였는데, 그 결과는 다음과 같다. 특수교사와 직장동료 모두 작업관련 기술군을 가장 중요하게 생각하였다. 특수교사는 사회적 기술군을, 직장동료는 개인적 기술군을 더 중요하게 생각하였다. 특수교사는 자신이 맡은 일을 잘 처리하고, 감독자의 지시에 잘 따르며, 흥미를 가지고 일을 하는 것을 중요한 요인으로 꼽았고, 직장동료는 감독자의 지시에 잘 따르고, 자신이 맡은 일을 잘 처리하는 것을 무엇보다 중요하게 생각하였다. 이 연구의 결과는 지적장애인의 직업 및 진로 교육과정을 개발하는 데 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

주제어 : 지적장애인, 직업적 성공요인, 특수교사, 직장동료

**Abstract** The purpose of this study was to compare special education teacher with fellow workers in which skills and skill categories were judged critical to job success for individuals with intellectual disabilities. The results obtained from the study were as follows: First, both groups ranked work-related skill category most relevant for job success. Special education teachers deemed 'following instruction' and 'interest in the job' as critical to job success. And fellow workers ranked 'following instruction' and 'neatness' most important factors. The results of this study give us suggestions as to develop the vocational curriculum for individuals with intellectual disabilities.

**Key Words** : individuals with intellectual disability, job success factors, special school teacher, fellow worker, convergence study

### I. 서론

#### 1.1 연구의 필요성 및 목적

오늘날 우리나라 장애인의 취업률이 낮은 것도 문제이지만 취업 후 직업생활을 유지하지 못하고 직장을 떠

나는 사람이 많다는 점이 이리 오래 전부터 지적되어 왔는데, 오늘날까지도 특수교육 혹은 장애인복지 분야에서 여전히 과제로 남아 있다. 그래서 장애인의 직업유지 혹은 이직에 관한 연구가 끊임없이 이루어지고 있다. 장애인의 직업유지에 관한 연구는 장애종별로 시각장

\*This paper was supported by Joongbu University Research & Development Fund, in 2018.

\*Corresponding Author : Sam-Sup, Kim (koreankss@joongbu.ac.kr)

Received November 12, 2018

Accepted January 20, 2019

Revised January 2, 2019

Published January 28, 2019

에인[1], 청각장애인[2], 뇌병변장애인[3, 4], 지체장애인[3,5,6], 지적장애인[7], 자폐성장애인[8]을 대상으로 이루어졌다. 그밖에도 중증장애인의 직업유지에 관한 연구도 이루어졌다[9]. 이들 선행연구를 종합해 보면 장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인은 대체로 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 직업관련 요인의 세 범주로 나뉜다. 대체로 인구사회학적 요인에는 성, 연령, 학력, 결혼상태, 거주지역, 가족 구성원 수, 가구주 여부, 가구소득, 수급 여부, 병진 직업력, 자격증 유무, 장애등급, 중복 여부, 직업의지, 경력기간, 직업훈련 여부, 직업훈련 기간 등이 포함되고, 장애관련 요인에는 직무수행능력, 일상생활능력, 장애정도, 장애유형, 장애차별 경험, 직업훈련 경험, 직업평가 경험, 장애원인, 중복여부, 보장구 사용, 의사소통능력, 대인관계 능력, 문제해결 능력, 자아존중감, 질병유무 등이 포함되며, 직업관련 요인에는 임금, 직종, 사업체 규모, 복지 후생, 직무만족도, 직업재활서비스 경험, 취업경험, 근로시간, 지도인력 배치, 구직횟수, 취업경로, 적응지도 경험, 승진, 자영업 여부, 사용 근로자 등이 포함되는 것으로 나타났다.

직업유지와 동전의 앞뒤면이라 할 수 있는 장애인의 이직요인에 관한 연구도 장애종별로 시각장애인[10], 청각장애인[11] 지체장애인[12]을 대상으로 이루어졌다. 이들 선행연구를 종합해 보면, 장애인의 이직 요인은 직업유지 요인과 대체로 비슷한 것으로 나타났다.

그런데 이상의 직업유지나 이직 요인에 관한 선행연구들은 대부분 장애인의 관점에서 이루어졌다. 기업은 이윤을 추구하는 것이 당연하다. 그에 따라 장애인 고용도 수요-공급의 법칙을 크게 벗어나기 어렵다. 따라서 장애인의 관점뿐 아니라 고용주 혹은 고용된 직장의 동료의 관점에서 직업유지 혹은 이직 요인을 알아볼 필요가 있다. 이와 같은 관점에서 장애인 고용주 혹은 직장동료가 판단하는 직업적 성공요인에 관한 연구가 이루어졌다.

고용주나 직장동료가 판단하는 장애인의 직업적 성공요인에 관한 연구는 1990년대 후반 미국에서 시작되었다[13]. 이 연구를 기초로 국내에서는 1997년 김삼섭에 의해 처음으로 이루어진 후 다양한 연구가 이루어졌다[14]. 장애종별로는 지적장애인에 대해서만 이루어졌고[15], 그밖에 일반 장애인을 대상으로 이루어졌다[16].

정신지체인(이하 지적장애인)이 근무하고 있는 제조업체 고용주 37명을 대상으로 직업적 성공요인을 알아본 결과는 다음과 같다[17]: 첫째, 직업적 성공요인의 범주

별 서열은 작업관련 요인, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 사회적 기술군의 순으로 나타났고, 요인 전체 서열은 ‘자신에게 주어진 직무에 대해 흥미를 가지고 있다’ ‘상급자의 지시를 잘 따른다’ 등의 순으로 나타났다; 둘째, 직종별 성공요인의 범주별 서열은 식품관련, 단순제조, 조립·포장, 의류관련의 순으로 나타났다; 셋째, 직원 규모에 따라 직업적 성공요인을 다르게 보고 있는가를 알아본 결과, 규모에 관계없이 작업관련 기술군, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 사회적 기술군의 순으로 나타났다.

특수교사와 학부모를 대상으로 지적장애인의 직업적 성공요인을 알아본 결과, 특수교사가 판단하는 직업적 성공요인의 범주별 서열은 작업관련 기술군, 개인적 기술군, 사회적 기술군, 의사소통 기술군의 순으로 나타났고, 고용주가 판단하는 직업적 성공요인의 범주별 서열은 작업관련 기술군, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 사회적 기술군의 순으로 나타났다[18].

취업지적장애인의 직업유지 기간에 가장 유의미한 영향을 미친 요인은 사업장 규모, 직업평가 실시 유무, 적응지도 경험으로 나타났다[19].

지적장애인을 고용하고 있는 단순조립 및 서비스직 사업체의 동료직원을 대상으로 직업적 성공요인을 알아본 결과, 고용주가 판단하는 정신지체인의 직업적 성공요인은 범주별 서열은 개인적 기술군, 작업관련 기술군, 사회적 기술군, 의사소통 기술군의 순으로 나타났고, 전체 요인별 서열은 ‘자신이 맡은 일을 잘 처리한다’ ‘감독자의 지시를 잘 따른다’ ‘용모가 단정하다’ ‘감독자가 잘못을 지적하면 그에 따른다’ ‘자신이 맡은 직무에 대해 흥미를 가지고 있다’ 등의 순으로 나타났다[20].

이들 선행연구 결과를 종합해 보면, 고용주나 직장동료가 판단하는 장애인의 직업적 성공요인은 요인 범주별 및 요인별로 나뉜다. 범주별로는 대체로 작업관련 기술군, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 사회적 기술군의 순으로 나타났다. 요인별로는 상급자나 감독자의 지시 따르기, 기본적인 의사소통 기능, 효율적인 작업수행, 감독자의 시정요구에 따르기 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

그런데 선행연구 대부분은 지적장애인을 고용하고 있는 사업체의 고용주나 직장동료를 대상으로 지적장애인의 직업적 성공요인을 알아보았다. 지적장애학교 교사를 대상으로 한 연구는 한 편밖에 발견할 수 없다[18]. 만약 고용주 혹은 직장동료와 특수교사가 판단하는 지적장애

인의 직업적 성공요인들이 발견된다면, 특수교사는 고용주나 직장동료의 관점을 재검토해 볼 필요가 있을 것이다. 지적장애인의 직업안정 혹은 직업적 성공을 위해서는 수요자의 입장을 존중하는 것이 마땅하기 때문이다. 이와 같은 산학융합 접근은 장애인 평생교육이나 외국인 근로자의 삶의 질 연구에까지 확장되고 있는 추세이다 [21,22].

지적장애인의 직업적 성공요인에 대한 관점이 특수교사와 직장동료 간에 차이가 있다면, 특수교사는 이전의 사고의 틀을 바꾸어 직장동료의 관점을 직업교육과정에 반영하는 것이 바람직하다 할 것이다.

이 연구에서는 지적장애인의 직업적 성공요인의 범주별 및 전체 요인별 서열을 특수교사와 직장동료의 융합적 접근을 통해 두 집단 간의 차이를 비교, 분석하고자 한다.

## 1.2 연구문제

이 연구의 목적을 달성하기 위해 알아보고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 지적장애인의 직업적 성공요인의 범주별 서열은 어떠한가?
- 둘째, 지적장애인의 직업적 성공요인의 전체 요인별 서열은 어떠한가?

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구참여자

이 연구의 참여자는 특수교사와 지적장애인 고용업체의 동료직원이다.

특수교사는 전공과를 설치, 운영하고 있는 지적장애학교 고등학교 4개교와 고등학교 특수학급 15개교를 대상으로 의도적 표집방법에 의해 선정하였다. 각 특수학교 별로 조사를 도와줄 1명의 교사를 섭외하여 이메일을 통해 연구의 취지와 조사방법 등에 대해 설명하였다. 소속 특수학교와 전공과에 근무하는 교사 중 가능하면 평소에 직업교육 혹은 진로교육에 관심이 많은 교사로 하여금 조사에 참여할 수 있도록 당부하였다. 조사에 참여의사를 밝힌 교사는 고등학교 특수학급 15명, 지적장애학교 고등학교 45명, 전공과 15명, 총 75명으로 나타났다. 이들에게 연구의 취지, 조사가 탑재된 웹주소, 조사 기간 등

을 이메일로 알려주었다.

서울과 대전 소재의 지적장애학교 전공과 교사들을 통해 2018년 8월 현재 지적장애인 1명 이상이 6개월 이상 직업유지를 하고 있는 10개 사업체 및 장애인 담당자 명단과 연락처를 확보하였다. 각 사업체의 장애인 담당자에게 전화나 이메일을 통하여 연구의 취지를 설명하고 직원들이 인터넷 조사에 참여할 수 있도록 협조를 부탁하였다. 그 결과 각 회사별로 최소 3명에서 7명까지 응답을 하여 총 58명이 응답하였다. 연구참여 사업체의 직군은 단순노무 13명, 서비스 14명, 조립포장 17명, 기능원 9명, 사무종사 3명, 농림어업 2명의 분포를 보였다.

### 2.2 도구

이 연구에서 사용한 도구는 「지적장애인의 직업적 성공 요인 조사지」이다. 이 조사지는 김삼섭(2005)의 한국과 일본 국제 비교연구[23]에서 사용한 조사지를 시대적 변천 과정을 고려하여 다시 내용타당도 및 신뢰도 검증은 거쳤다.

내용타당도 검증을 위해 지적장애교육 전공 교수 1명과 지적장애를 대상으로 박사학위를 받은 현장 교사 2명, 지적장애인을 현재 고용하고 있는 회사의 장애인 담당 직원 1명의 검토를 받아 수정, 보완하였다. 그 결과, 검토자 4명 중 3명이 ‘다른 사람을 대할 때 불임성 있게 다가선다’와 ‘다른 사람을 짜증나게 하는 행동을 자제한다’의 두 문항에 대해 문제를 제기하여 각각 ‘스스럼없이 사람을 대한다’와 ‘다른 사람이 받아들이는 행동을 보인다’로 수정하였다. 그밖에는 부분적 문구 수정에 그쳤다.

이와 같은 수정, 보완 절차를 거친 조사지를 지적장애인 고용 사업체 직원 10명을 대상으로 예비조사를 실시하여 내적일치도를 알아본 결과, Cronbach  $\alpha$ 는 .89로 나타났다.

이 조사지에 포함되는 요인들은 사회적 기술군, 개인적 기술군, 의사소통 기술군, 작업관련 기술군 등 4개 범주로 군집화되어 있다. 실제 조사지는 5개 요인군으로 구성되어 있다. 각 요인군은 4개 범주에서 각각 한 개 요인씩을 포함하여 총 20개 문항으로 구성되어 있다.

이 조사지는 서열척도이다. 5개 요인군의 4개 항목 중 지적장애인의 직업적 성공 요인과 관련이 깊다고 생각되는 항목부터 순차적으로 1위에서 4위를 체크하도록 구성되어 있다.

### 2.3 실시 절차

조사지는 모바일로도 가능하도록 인터넷에 탑재하였다. 조사대상 특수교사 전원과 각 사업체별로 내정된 협조자 1명에게 조사지가 탑재된 웹주소와 더불어 응답 요령 및 주의 사항 등을 이메일로 보냈다. 조사지 문항 중 이해가 되지 않거나 의문 사항이 있을 경우 연구자에게 직접 전화나 메시지 혹은 이메일 등으로 연락해 줄 것을 당부하였는데, 그와 같은 문제로 연락을 해온 경우는 극소수에 불과하였다.

조사에 참여한 사람들에게는 소정의 보상을 제공하였다. 각 특수학교의 협력교사와 각 사업체의 장애인 담당직원들에게 해당 참여자 수만큼 보상을 송부하여 조사참여자들에게는 전달해주도록 하였다.

### 2.4 자료처리

이 연구의 핵심은 지적장애인의 직업적 성공 요인에 대한 특수교사와 직장동료 간의 시각차를 규명하는 데 있다. 이를 위해 서열별로 1위는 4점, 2위는 3점, 3위는 2점, 4위는 1점식으로 점수화하여 두 집단 간의 4개 범주별 서열 차이를 알아본 다음, 범주에 관계없이 전체 요인들의 서열 차이를 알아보았다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 요인 범주 및 각 하위요인의 서열

특수교사와 직장동료가 생각하는 지적장애인의 직업적 성공 요인군의 범주 및 각 하위요인의 서열은 Table 1과 같다. 요인범주별 서열은 특수교사와 직장동료 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 특수교사와 직장동료 모두 작업관련 기술군을 가장 중요하게 생각하고 있지만, 특수교사는 사회적 기술을, 직장동료는 개인적 기술을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

각 범주별 하위요인의 서열도 특수교사와 직장동료 간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 사회적 기술군은 특수교사와 직장동료 모두 ‘다른 사람들과 잘 어울리기’를 가장 중요한 직업적 성공요인으로 간주하는 것으로 나타났다. 그러나 ‘상냥한 성격’은 직장동료는 2위, 특수교사는 5위로 상반된 견해를 나타냈다.

둘째, 개인적 기술군은 ‘자신이 맡은 일 잘 처리하기’가 특수교사는 1위, 직장동료는 2위로 두 집단 모두 중요한 요인으로 간주하였다. 직장동료는 ‘용모 단정’을 1위로 꼽은 데 비해 특수교사는 3위로 약간의 인식 차이를 보였다. 두 집단 모두 ‘작업능률성’은 두 집단 모두 가장

Table 1. Rank order of factors within categories

special education teacher	fellow employee
<b>Work-related</b> (category rank = 1) 1. following instructions 2. working independently of direct supervision 3. staying in working 4. responding appropriately to supervisor corrections 5. understanding the work routine	<b>Work-related</b> (category rank=1) 1. following instructions 2. staying in working 3. working independently of direct supervision 4. responding appropriately to supervisor corrections 5. understanding the work routine
<b>Social</b> (category rank = 2) 1. getting along well with others 2. refraining from exhibiting irritating behaviors 3. being sociable/initiating appropriate contacts 4. displaying a socially acceptable attitude 5. pleasantness	<b>Personal</b> (category rank = 2) 1. maintaining an appropriately personal appearance 2. neatness 3. interest in the job 4. stamina/physical abilities 5. efficiency
<b>Personal</b> (category rank = 3) 1. neatness 2. interest in the job 3. maintaining an appropriately personal appearance 4. stamina/physical abilities 5. efficiency	<b>Communication</b> (category rank = 3) 1. reading and following safety signs 2. being able to communicate basic needs 3. initiating contact with supervisor when necessary 4. responding appropriately to question/statements 5. being able to read or write
<b>Communication</b> (category rank = 4) 1. being able to communicate basic needs 2. responding appropriately to question/statements 3. initiating contact with supervisor when necessary 4. reading and following safety signs 5. being able to read or write	<b>Social</b> (category rank = 4) 1. getting along well with others 2. pleasantness 3. refraining from exhibiting irritating behaviors 4. displaying a socially acceptable attitude 5. displaying a socially acceptable attitude

Table 2. rank order of factors pertinent to job success

special education teacher	fellow employee
1. neatness	1. responding appropriately to supervisor corrections
2. getting along well with others	2. neatness
3. responding appropriately to supervisor corrections	3. getting along well with others
4. interest in the job	4. maintaining an appropriately personal appearance
5. working independently of direct supervision	5. reading and following safety signs
6. being able to communicate basic needs	6. pleasantness
7. displaying a socially acceptable attitude	7. staying in working
8. initiating contact with supervisor when necessary	8. interest in the job
9. pleasantness	9. working independently of direct supervision
10. being sociable/initiating appropriate contacts	10. being able to communicate basic needs
11. stamina/physical abilities	11. refraining from exhibiting irritating behaviors
12. staying in working	12. initiating contact with supervisor when necessary
13. maintaining an appropriately personal appearance	13. displaying a socially acceptable attitude
14. refraining from exhibiting irritating behaviors	14. responding appropriately to supervisor corrections
15. responding appropriately to question/statements	15. stamina/physical abilities
16. responding appropriately to supervisor corrections	16. being sociable/initiating appropriate contacts
17. efficiency	17. responding appropriately to question/statements
18. reading and following safety signs	18. efficiency
19. being able to read or write	19. understanding the work routine
20. understanding the work routine	20. being able to read or write

낮게 인식하였다. 셋째, 의사소통 기술군에서는 ‘기본적인 요구에 대한 의사소통’이 특수교사는 1위, 직장동료는 2위로 두 집단 모두 중요한 직업적 성공요인으로 간주하는 것으로 나타났다. ‘안전표지판의 이해’는 특수교사가 4위인데 비해 직장동료는 1위로 가장 중요한 요인으로 꼽았다. 두 집단 모두 ‘글을 읽고 쓰기’에 대한 중요도 인식이 낮은 것으로 나타났다.

넷째, 작업관련 기술군의 경우는 특수교사와 직장동료 간에 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만 특수교사는 ‘감독자가 없어도 직무수행 가능’이 2위인데 비해 직장동료는 ‘작업 중에 자리를 뜨지 않기’가 2위라는 점만 다르다. 그러나 작업관련 기술군의 하위요인들에 대한 중요도 순서는 대체로 비슷한 것으로 나타났다.

### 3.2 전체 요인들의 서열

특수교사와 직장동료가 생각하는 지적장애인의 직업적 성공 요인의 전체 서열은 Table 2와 같다. Table 2에서 볼 수 있는 바와 같이, 특수교사와 직장동료가 중요하다고 생각하는 지적장애인의 직업적 성공 요인의 서열에서 상위 5개 요인과 하위 5개 요인은 두 집단 간에 매우 유사함을 알 수 있다.

중요도 서열 상위 5개 요인을 살펴보면, 특수교사는 ① 자신이 맡은 일 잘 처리하기 ② 다른 사람들과 잘 어울리기 ③ 상급자나 감독자의 지시에 잘 따르기 ④ 직무

에 대한 흥미 ⑤ 감독자가 없어도 직무수행 가능한 순으로 나타났고, 직장동료는 ① 감독자 지시 따르기 ② 자신이 맡은 일 잘 처리하기 ③ 다른 사람들과 잘 어울리기 ④ 용모 단정 ⑤ 안전표지판의 이해의 순으로 나타났다. 중요도 상위 5개 요인 중 ‘자신이 맡은 일 잘 처리하기’ ‘다른 사람들과 잘 어울리기’ ‘감독자 지시 따르기’ 3개 요인에 대해 두 집단 모두 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

특수교사와 직장동료 간에 인식 차이가 큰 요인들도 발견되었다. ‘용모 단정’은 특수교사가 14위인데 비해 직장동료는 4위로 매우 중요하게 생각하였다. ‘안전표지판의 이해’도 특수교사가 18위인데 비해 직장동료는 5위로 매우 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한, ‘직무에 대한 흥미’는 특수교사 4위인데 비해 직장동료는 8위로 나타났고, ‘사회적으로 받아들여지는 행동’도 특수교사 7위인데 비해 직장동료는 13위로 비교적 인식의 차이가 큰 것으로 나타났다.

## 4. 결론

이 연구에서는 특수교사와 직장동료가 판단하는 지적장애인의 직업적 성공요인의 범주별 및 전체 요인별 서열을 비교, 분석하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 특수교사와 직장동료 모두 작업관련 기술을 가장 중요하게 생각하고 있으며, 특수교사는 사회적 기술을, 직장동료는 개인적 기술을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

둘째, 지적장애인의 직업적 성공요인의 각 범주별 하위요인의 서열을 알아본 결과는 다음과 같다: 사회적 기술군에서는 특수교사와 직장동료 모두 '다른 사람과 잘 어울리기'를 가장 중요한 직업적 성공요인으로 간주하는 것으로 나타났다. 그러나 '상당한 성격'에 대해서는 직장동료는 중요하게 생각하는데 비해 특수교사는 별로 중요하지 않게 생각하는 것으로 나타났다; 개인적 기술군에서는 특수교사와 직장동료 모두 '자신이 맡은 일 잘 처리하기'를 중요한 직업적 성공요인으로 생각하였다. 그러나 '용모 단정'에 대해서는 직장동료는 가장 중요하게 생각하는 데 비해 특수교사는 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며, '작업 능률성'은 두 집단 모두 가장 낮게 인식하였다; 의사소통 기술군에서는 특수교사와 직장동료 모두 '기본적인 요구에 대해 의사소통'을 중요하게 생각하였다. 그러나 '안전표지판의 이해'에 대해서는 직장동료는 가장 중요하게 생각하는 데 비해 특수교사는 별로 중요하지 않게 생각하는 것으로 나타났다; 작업관련 기술군에서는 전반적으로 특수교사와 직장동료 간에 거의 차이가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 특수교사와 직장동료가 중요하다고 생각하는 지적장애인의 직업적 성공 요인의 전체 서열은 특수교사는 지적장애인이 직업적 성공을 거두는 데 중요한 요인으로 자신이 맡은 일을 잘 처리하고, 감독자의 지시에 잘 따르며, 흥미를 가지고 일을 하는 것을 꼽고 있고, 직장동료는 지적장애인이 직업적 성공을 거두기 위해서는 감독자의 지시에 잘 따르고, 자신이 맡은 일을 잘 처리하는 것을 무엇보다 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

결론적으로 지적장애인의 직업적 성공요인에 대한 특수교사와 직장동료의 관점이 다르게 나타났는 바, 지적장애인의 직업유지 혹은 직업안정을 위해 특수교사는 직장동료의 관점을 고려하여 기존의 직업적 성공요인에 대한 관점을 재검토할 필요가 있을 것이다.

이 연구의 결과는 지적장애인이 직장에서 직업적 성공을 거두기 위해 갖추어야 할 자질을 시사해 준다. 따라서 지적장애인의 직업진로 교육과정을 운영하고 있는 기관에서는 지적장애인의 직업적 성공을 위해서는 그와 같은 자질을 갖추도록 교육, 훈련을 해야 할 것이다. 이 연

구의 결과는 지적장애학교와 전공과, 장애인복지관, 발달장애인지원센터 등에서 직업교육과정을 개발하는 데 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

## 참고 문헌

- [1] H. Y. Yuen & H. S. Lee (2011). Clinical Application of the Model of Human Occupation on Job Retention for the Visually Impaired: A Case Study. *The Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, 19(1), 125-137.
- [2] K. M. Ko (2018). *Analysis of the Influencing Factors to the Current Status of the Employment of Deaf Employees*. Doctoral dissertation. Hanshin University, Seoul.
- [3] M. H. Jeong (2011). *Prediction factors of job maintenance for persons with brain lesions*. Doctoral dissertation. Kongju University, Kongju.
- [4] J. I. Kim (2011). *A study on predictors of the job maintenance among workers with cerebral palsy*. Doctoral dissertation. Daegu University, Daegu.
- [5] H. H. Kim & Y. S. Lee (2012). Exploring factors affecting job maintenance for people with disability: A systematic review. *Disability & Employment*, 22(3), 155-182.
- [6] M. J. Jeong (2012). *A study on the factors impacting employment duration of people with disabilities*. Master's thesis. Duksung women's University. Seoul.
- [7] C. S. Lee (2004). *A study on the factors influencing the occupational stability of people with mental retardation: Based on those who received employment services*. Doctoral dissertation. Kyonggi University, Suwon.
- [8] K. W. Lim (2006). *Factors affecting the job retention of individuals with autistic disorders*. Doctoral dissertation. Kongju University, Kongju.
- [9] J. H. Nam & S. W. Cho (2012). A study on impact factors for severe disabilities' maintenance. *Journal of Rehabilitation Research*, 16(4), 137-156.
- [10] T. H. Lee & J. T. Kim (2012). The effect of social support on the turnover intention of employees with visual impairment. *Disability & Employment*, 22(2), 5-24.
- [11] B. K. Kim (2011). *Job-Leaving Factors of the Heavily Hearing-Impaired in the Manufacturing Industry*. Master's thesis. Kaya University, Gimhae.
- [12] S. K. Kang (2006). *Turnover Factors of People with Physical Disabilities*. Master's thesis. Kongju University,

Kongju.

- [13] Chamberlain, M. A. (1988). Employer's ranking of factors judged critical to job success for individuals with severe disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 11(2), 141-147.
- [14] S. S. Kim (1997). Employer's ranking of factors judged critical to job success for individuals with severe disabilities. *Special Education Review*, 3, 133-151.
- [15] H. C. Moon (2013). Exploration job success factor by colleagues with mental retardation. Master's thesis. Kongju University, Kongju.
- [16] S. S. Kim (2005). Exploration job success by employers people with severe handicaps: Comparing study Korea with Japan. *Journal of Special Education*, 12(2), 49-66.
- [17] K. L. Choi (2001). *A study on the factors affecting the success of employment people with mental retardation*. Master's thesis. Honam University, Gwangju.
- [18] J. Y. Seo (2007). *Exploration job success factor by employers of people, teacher and parents of students with mental retardation*. Master's thesis. Kongju University, Kongju.
- [19] I. S. Ku (2007). *Employment success factors of mentally-retarded workers*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [20] H. C. Moon (2013). *Exploration job success factors by colleagues with mental retardation*. Master's thesis. Kongju University, Kongju.
- [21] Y. J. Kim & K. S. Kang (2018). The Innovation Challenges of 「University Department of Special Education」 with Convergence on Lifelong Education of the Disabled. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(10), 167-182.
- [22] Y. J. Lee (2018). A Convergence Study on Factors Influencing Work-Life Balance in Foreign Workers. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(10), 477-485.
- [23] S. S. Kim (2005). Comparing study Korea with Japan= Exploration job success by employers of people with severe handicaps. *Special Education Research*, 12(2), 49-66.

김 삼 섭(Sam-Sup Kim)

[정회원]



- 1982년 2월 : 공주사범대학(교육학사)
- 1988년 8월 : 단국대학교(교육학석사)
- 1995년 8월 : 단국대학교(교육학박사)
- 1985년 3월 ~ 2014년 2월 : 공주대학교 특수교육과 교수
- 2015년 3월 ~ 2018년 11월 현재 : 중부대학교 유아특수교육과 교수
- 관심분야 : 장애인 직업재활, 특수교육심리
- E-mail : koreankss@joongbu.ac.kr