한국사회복지학
Korean Journal of Social Welfare, vol. 54, 2003. 8. pp. 123-147

정신장애인 직업재활모델과 직업평가*

- 직업기능척도 개발을 위한 예비연구 -

이 성 규
(서울시립대 사회복지학과 교수)
김 상 희
(장애인직업안정연구원 선임연구원)

[요 약]

정신장애의 핵심적 특성이 다름 아닌 직업적 장애라는 것은 널리 지적되어온 사실이다. 2000년 정신장애가 장애범주에 포함된 이래, 정신장애인의 직업적 장애에 대한 개입, 즉, 직업재활이 바야흐로 활성화되어 가고 있다. 이러한 시점에서, 직업재활로부터 가장 이득을 얻을 대상군을 선별하고(선별), 효과적인 직업적 개입을 계획할 수 있도록 직업적 문제점을 알려주며(진단 및 개입계획), 개입을 통해 얻어진 직업기능의 향상을 측정해 줄 수 있는(성과평가) 직업평가도구가 시급히 요구된다. 그럼에도 불구하고, 우리나라는 물론이고 선진국에서조차 현재 정신장애인의 직업평가는 많은 문제점들을 안고 있다. 이러한 문제점들을 모두 수렴하여 유용한 정신장애인 직업평가도구를 개발하기 위해서는 첫째, 직업평가가 직업재활모델에서 출발할 필요가 있다. 이는 직업평가가 직업재활모델과 밀접하고도 필연적인 관련성을 가진다는 데서 도출된다. 즉, 직업평가는 어떤 직업재활모델을 기반으로 하느냐에 따라 평가의 기능과 시점, 그리고 내용이 달라지기 때문이다. 둘째, 정신장애인 직업평가의 출발점으로서의 직업재활모델은 가속모델[1]이어야 한다. 전통적으로 직업평가에 바경이 되어온 직업재활모델, 즉, '준비모델 혹은 점진모델'은 신체장애인들을 대상으로 한 것으로 정신장애인에게는 맞지 않다. 셋째, 가속모델이 요구하는 직업평가도구의 특성들을 도출하고 이러한 특성들을 수렴하고 있는 척도 개발이 이루어져야 할 것이다. 이러한 취지에서 본 연구는 가) 직업평가의 일반적 기능들을 살펴보고, 나) 직업재활모델이 이러한 직업평가의 기능과 어떠한 관계성이 있는지 논의하였다. 그리고 다) 가속모델이 특히 정신장애인의 특성에 적절한 이유들을 논의하였고, 라) 이 모델을 기반으로 직업평가도구 제작의 원칙들을 도출하였으며, 마지막으로, 마) 이 원칙들에 의거하여 한 연구에서 사용된 직업기능척도를 비판적으로 사후 분석하였다. 본 연구는 정신장애인에게 적합한 직업재활모델 기반의 직업기능평가도구를 개발하기 위한 예비적 분석이라는 점에서 그 의의가 있다.

주제어 : 정신장애인, 직업재활, 직업평가, 직업기능

---

* 이 연구는 2000년도 한국 장애인 직업안정연구원의 연구보고서에서 사용된 자료의 일부를 재분석한 것임.

1) 가속모델과 점진모델에서 '모델'은 특정한 직업재활프로그램을 가리키는 명칭이 아니라, 여러 부류의 직업재활 프로그램들이 이룬 커다란 두 줄기, 즉, 직업재활프로그램들에 내재한 '접근방식'으로 이해되어야 한다.

I. 서론

정신장애[2]의 핵심적 특성이 다른 아닌 직업적 장애라는 것은 널리 지적되어온 사실이다(Carone, Harrow, and Westermeyer, 1991; Massel et al., 1990). 정신장애인은 장애로 인한 직업적 장애를 가질 뿐 아니라 동료와 고용주들의 편견으로 직업획득과 유지 둘다에 어려움을 가지며, 장애발생시기가 대체로 직업준비기와 일치하여 일 성격의 발달과 직업을 위한 학습과정이 방해받는 등 다른 유형의 장애인보다 더 많은 직업적 문제들에 직면해 있다(Tsang and Chiu, 2000). 이를 반영하듯, 다른 유형의 장애인들의 실업률은 67%인데 반해, 정신장애인의 실업률은 85-92%에 이르고, 직업재활 수급자 가운데 정신장애인은 두 번째로 큰 집단임에도 불구하고, 성공적으로 종결된 사례는 다른 어느 장애 유형 집단보다 작다(McDonald-Wilson, Rogers, and Anthony, 2001). 최근 우리나라 연구(손명자 · 박동건 · 최영희 · 이선희 · 배정규, 2001)에서도 직업장애는 일반인과 정신장애인을 구분해 주는 가장 중요한 변수로 나타났다. 2000년 정신장애가 장애 범주에 포함된 이래, 정신장애인의 직업적 장애에 대한 개입, 즉, 직업재활이 활성화되어 가고 있다. 이러한 시점에서, 직업재활로부터 가장 이득을 얻을 대상군을 선발하고(선별), 효과적인 직업적 개입을 계획할 수 있도록 직업적 문제점을 일러주며(진단 및 개입계획), 개입을 통해 얻어진 직업기능의 향상을 측정해 줄 수 있는(성과평가) 직업평가도구가 시급히 요구된다.

그럼에도 불구하고, 우리나라는 물론이고 선진국에서조차 현재 정신장애인의 직업평가는 많은 문제점들을 안고 있다. 문헌에서 지적되고 있는 문제점들을 종합해 보면(Bond and Friedmeyer, 1987; Bryson, Bell, Lysaker, and Zito, 1997; Hursh, Rogers, and Anthony, 1988; Williams, 1997; Rogers, Sciarappa, and Anthony, 1991; Tashjian, Hayward, Stoddard, and Kraus, 1989), 첫째, 신체장애나 정신지체를 가진 사람들의 직업평가도구는 많으나 정신장애인을 위한 평가도구는 상당히 부족한 실정이다. 둘째, 전통적으로 정신장애인에게 사용되어 온 평가방법인 성격, 지능, 적성 등의 심리검사들은 추상적이고 일반적인 구인을 측정하고 있어 실제 직업장면에서의 구체적 직업행동에 대한 내용타당도와 예측타당도가 부족하다. 셋째, 상황평가[3]는 정신장애인의 직업적 성공을 가장 잘 예측해 주는 유용하고도 신뢰로운 평가방법으로 알려져 있으나, 특정 상황을 염두에 두고 만들어진 관내용 평가지가 대부분이고 다양한 상황에 널리 채택될 수 있도록 신뢰도와 타당도, 그리고 일반성을 고루 갖춘 도구

2) 여기서 정신장애(psychiatric disability)란 DSM-IV에 기술되어 있는 정신과적 질환(psychiatric disorders)과는 다르다. 재활분야에서 관심있는 구분은 주요 생활영역에서 기능할 수 있는가이다(Bond, 1992). 이러한 의미에서 여기서 말하는 정신장애는 정신과적 질환으로 인하여 하나 이상의 주요 생활영역에서 기능이 상당히 제한되어 있는 사례들을 의미한다.

3) 상황평가란 실제 또는 모의 직업상황에서 직무행동과 태도를 일정기간 관찰하여 평정하는 평가를 말한다(Cook, Bond, Hoffschmidt, Jonas, Razzano, & Weakland, 1991). 상황평가는 정신장애인에게 가장 유용하고 타당하며 신뢰로운 직업평가방법으로 알려져 있다(Rogers, Sciarappa, & Anthony, 1991).

는 없는 실정이다. 마지막으로, 가장 큰 문제점은 증상과 직업기능간의 관계성이 미약하다는 그간의 연구결과들에도 불구하고, 증상 평가치가 직업기능 평가치를 대체할 수 있는 유사 측정치라는 가정하에 직업기능을 결정하는데 증상에 초점을 둔 평가가 이루어져 왔다는 것이다(MacDonald-Wilson et al., 2001).

이러한 문제점들을 모두 고려하여 유용한 정신장애인 직업평가도구를 개발하기 위해서는 다음의 세 가지가 실현되어야 한다. 첫째, 직업평가는 직업재활모델에서 출발할 필요가 있다. 이러한 필요성은 직업평가가 직업재활모델과 밀접한 관련성을 가진다는 데서 도출된다. 즉, 직업평가는 어떤 직업재활모델을 기반으로 하는냐에 따라 평가의 기능과 시점, 그리고 내용이 달라진다. 직업재활모델과 직업평가가 상호 연결성을 갖고 조화되어야 한다는 주장은 윌리암즈(Williams, 1987)에 의해서도 제기된 바 있지만 왜 그러해야 하는지에 대해서는 구체적으로 언급된 바 없다. 둘째, 정신장애인 직업평가의 출발점으로서의 직업재활모델은 가속모델이어야 한다. 전통적으로 정신장애인의 직업평가에 배경이 되어온 직업재활모델인 '준비모델 혹은 점진모델'은 원래 신체장애인들을 대상으로 한 것으로 정신장애인에게는 여러 가지 이유에서 맞지 않다. 셋째, 가속 모델이 요구하는 직업평가도구의 특성들을 도출하고 이러한 특성들을 수렴하고 있는 척도 개발이 이루어져야 할 것이다.

이러한 취지에서 먼저 가) 직업평가의 일반적 기능들을 살펴보고, 나) 직업재활모델이 이러한 직업평가의 기능과 어떠한 관계성이 있는지 논의하였다. 그리고 다) 가속모델이 특히 정신장애인의 특성에 적절한 이유들을 논의하였고, 라) 이 모델을 기반으로 직업평가도구 제작의 원칙들을 도출하였으며, 마지막으로, 마) 이 원칙들에 의거하여 한 연구에서 사용된 직업기능척도를 비판적으로 사후 분석하였다. 본 연구는 가속모델이 요구하는 직업평가도구의 특성들을 수렴하고 있는 정신장애인 직업기능척도를 개발하기 위한 예비적 분석연구라고 하겠다.

2. 이론적 배경

1) 직업평가의 일반적 기능

프로그램에 따라 다소간의 차이가 있겠지만 일반적으로 정신재활의 실제는 내담자들이 주거, 직업, 교육 등 삶의 각 방면에서 그들이 선호하는 환경과 그 환경에서 달성하고자 하는 목표를 선택하는 '목표 수립과정'과 선택된 목표를 달성하기 위해 필요로 하는 기술과 자원을 개발해 나가는 '개입과정'으로 이루어진다(Anthony, Cohen, and Nemec, 1987). 직업재활은 직업 방면에서 바로 이러한 정신재활과정에 기초하여 이루어지는 모든 활동이라고 할 수 있을 것이다. 예를 들어, 내담자는 6개월 후 사신이 살고 있는 동네의 한 음식점에서 반일제로 일하기('목표 수립과정')로 하고 이러한 작업장에서 요구되는 일관련 기술(예, 주문 받기, 계산하기, 설거지하기 등)을 배우고 필요로 하는 자원(예, 통근에 필요한 교통수단)을 직업서비스를 통해 획득한다('개입과정').

전통적으로 직업재활에서 사정(assessment)은 내담자의 목표 수립과정과 개입과정 사이에 존재하여 개입계획(planning intervention)을 돕는 기능을 해왔다. 즉, 직업평가는 수립한 목표를 달성하기 위해 내담자가 어떤 기술과 자원을 필요로 하는지 구체적으로 기술해 줌으로써 개인별로 맞춤화된 직업서비스를 설계할 수 있도록 해왔다. 위의 예에서, 직업평가 결과는 내담자가 계산기 다루기, 설거지하기 기술과 통근에 필요한 교통수단을 마련해 줄 필요가 있다는 것을 알려줄 수 있다.

직업평가의 또다른 기능은 내담자 선별(screening)의 기능이다. 직업서비스의 효과를 최대화하기 위해서는 특정 직업서비스의 목적에 부합하는 욕구와 특성을 가진 내담자들을 대상으로 하여야 한다. 예를 들어, 단기간 내에 직업획득이라는 목표를 갖는 취업알선프로그램은 직업경험이 풍부하고 기능도 좋아서 사전훈련이나 사후지도를 별도로 필요로 하지 않는 장애인들에게 효과적일 것이고 사후지도에 주력하는 지원고용 같은 프로그램은 사전훈련을 장기간 한다고 해도 여전히 취업이 어려운 중증장애인에게 적합할 것이다. 또한 직업기능이 이미 직장수준에 있는 내담자나 장애가 매우 심한 내담자들 모두 직업서비스에서 이득을 얻을 가능성이 적다. 직업서비스를 받든 받지 않든 전자는 취업을 할 것이고 후자는 장애를 극복하기 어려울 것이기 때문이다. 직업평가는 내담자의 직업적 욕구와 선호, 직업적 가치관과 태도, 잠재적 직업능력, 과거 직업경험, 그리고 현재 소지하고 있는 직업기술을 알려줌으로써 내담자 유형과 프로그램 특성간의 부합도를 판단하여 가장 이득을 얻을 대상군을 선별해낼 수 있게 해준다. 그러나 내담자 선별기능은 서비스 특성에 내담자 끼워 맞추기를 함축하고 있기 때문에 최근의 내담자 중심의 서비스 추세와는 다소 모순되는 점이 있다.

최근 새롭게 부각되고 있는 직업평가의 중요 기능은 성과평가(outcome evaluation)이다. 성과평가란 직업서비스를 실시한 후 일어난 내담자의 변화를 측정하는 것을 말하며 바람직한 변화와 바람직하지 못한 변화 모두를 포함한다. 예를 들어, 직업서비스 후에 경쟁고용을 획득하였는지, 직업적 태도나 직업수행이 향상되었는지, 주관적 행복감이 증대되었는지, 혹은 스트레스나 정신병리가 오히려 증가했는지 등을 알아본다. 그러나 성과평가란 이러한 개인적 수준을 넘어 최근 정치·경제적 차원에서 그 중요성이 부각되고 있다. 가용한 재정과 자원이 제한되어 프로그램의 성과와 책무성이 강조될 수 밖에 없는 상황에서 성과평가는 프로그램이 당초 의도한 목표들을 달성하였는지 말해 줌으로써 프로그램의 질 개선을 위한 의사결정을 하고 이미 집행된 예산을 정당화하는데 유용한 정보를 제공해 줄 수 있는 것이다(이성규·오혜경·조성열·유동철·조미경, 2001). 이러한 추세에 발맞추어 우리나라도 성과주의 예산제도를 도입하여 추진해 오고 있다(기획예산처, 2000). 과거, 항목별로 책정된 예산이 당초 용도대로 지출되었는가에 초점을 둔 투입중심의 예산편성제도에서 프로그램 별로 예산을 편성, 집행한 후 어떠한 결과가 얻어졌는가에 초점을 둔 성과중심의 예산제도로 이행하고 있다(이성규 외, 2001).

2) 직업재활모델과 직업평가간의 관계성

중요한 것은, 직업평가가 어떤 유형의 직업재활모델을 배경으로 수행되느냐에 따라 위에서 언급한 세 가지 기능 가운데 특정한 것이 강조 또는 약화되기도 하고 세 가지 기능이 구분되는가 하면 하나

로 통합되기도 하며 평가의 시점과 그 내용도 달라진다는 것이다.

장애 유형에 관계없이 전통적으로 직업평가의 배경이 되어온 직업재활모델은 준비모델이었다. 준비모델이란 내담자가 여러 직업훈련 단계들을 거치는 동안 적응력과 기술이 다져져서 목표하는 직업에 준비될 것이라고 가정하고 이러한 단계들을 성공적으로 통과한 후에야 목표하는 직업에 배치시킨다. 이러한 훈련-배치 방식의 모델에서는 아마도 직업평가의 내담자 선별기능이 강조될 것이다. 내담자가 거쳐야할 단계들이 미리 마련되어 있을 뿐 아니라 그러한 단계들을 모두 거친 후 목표하는 직업에 배치되는 것을 곧 직업적 성공이자 프로그램 효과로 보기 때문에 개입계획과 성과평가는 크게 강조될 필요가 없다.

최근에는 준비모델보다는 가속모델(혹은 지원고용을 선두로 하는 배치-훈련 방식의 모델)이 많은 관심을 끌어 모으고 있다. 이 모델은 사전 평가나 훈련의 긴 준비과정을 생략하고 즉각 내담자를 목표하는 직업에 배치시킨 후 직업유지에 주력한다. 이 모델의 핵심은 자원과 노력을, 목표하는 직업에 이르기까지의 준비단계에 들일 것이 아니라 준비단계들을 생략하고 먼저 목표하는 직업에 배치시킨 후 직업을 유지시키는데 투입하는 것이 더 효과적이라고 보는 것이다. 특히 목표하는 직업에 선행하는 여러 단계들을 성공적으로 거치는 경우가 드물고 특별한 지원 없이는 평생 직업을 가지기 어려운 중증 장애인을 주요 대상으로 하므로 참가의사가 있는 한 어떤 내담자도 거부하지 않는 것을 원칙으로 한다. 따라서, 준비모델과는 대조적으로 직업평가에서 내담자 선별이 불필요하다. 가속모델에서는 개입계획이 중요한데 이는 배치 후 지원의 유형, 길이, 강도를 개인의 필요에 따라 조절하는 등 개입의 개별화 성향이 강해지기 때문이다. 또한 직업적 성공이 배치후의 직업수행력 및 유지로 정의되기 때문에 성과평가도 중요성을 가진다.

한편, 어떤 직업재활모델을 따르느냐에 따라 직업평가의 시점과 내용도 달라진다. 준비모델에서는 직업배치가 이루어지기 전에 일과 간접적으로 관련된 비직업적인 기술들(예, 사회기술훈련, 일상생활기술훈련)을 기관내 보호작업장이나 사무실에서 배우게 된다. 이에 따라, 직업평가도 서비스 초기단계에 실시되며 일과 간접적으로 관련된 능력을 일환경과는 무관한 장면에서 알아보는 심리검사나 자기보고식 기능평가가 주류를 이룬다. 반면, 가속 모델에서 개입은 직업배치와 함께 실제 일 환경에서 직업이 요구하는 것들을 익히고 적응하는 것으로 되어 있다. 이에 따라 직업평가도 서비스 초기단계에서 끝나는 것이 아니라 내담자가 일하는 작업환경에서 직접적이고 지속적으로 이루어지며 현장에서 직무수행에 대한 직접적 관찰을 통해 실시되는 상황평가가 대부분이다. 그래서 사정(assessment)과 훈련(training)과 성과평가(outcome evaluation)가 동일 장소에서 동시적으로 일어난다고 볼 수 있다.

3) 가속모델: 정신장애 특성에 부합하는 직업재활모델

위에서 직업평가는 직업재활모델의 성향에 따라 강조되는 기능이 달라지고 그 시점과 내용도 달라진다는 것을 논의하였다. 결론적으로, 직업평가와 직업재활모델의 이러한 밀접한 관련성은 직업평가에 앞서 직업재활모델에 대한 고려와 선택이 선행되지 않으면 안 된다는 것을 의미한다. 본 연구는 두 직업재활모델 가운데서 정신장애인의 직업평가는 가속모델에 기반하여야 한다고 본다. 점진모델의

기본가정들, 즉, 시간에 걸친 항상 가정과 일반화 가정은 소수이지만 연구들(Smith, 1969; Velotta, 1989; Watts, 1978)에 의해 지지되지 않았다. 그러나 준비모델에 비해 가속모델의 우수성을 경험적으로 지지하는 연구들은 있다(Bond, Dietzen, McGrew, and Miller, 1995; Bond and Dincin, 1986; Schultheis and Bond, 1993 참고). 경험적 검증결과 이외에도, 다음의 몇 가지 이유에서 가속모델은 준비모델보다 정신장애인에게 더 적절하고 따라서 직업평가도 준비모델보다는 가속모델에 기반한 것이 정신장애 특성에 더 부합할 것으로 예측된다.

첫째, 다른 유형의 장애와는 달리 정신장애는 반복적인 재발이나 갑작스러운 사기저하(demoralization)를 수반한다. 정신장애인 가운데는 발병 후 병전 기능수준으로 회복하는 사람들도 있지만 평균적으로 1년에 수 차례 재발하는 것으로 알려져 있다. 또한 회복 후에도 잔류 증상을 가지면서 일시적인 기능향상과 쇠퇴를 반복하는 사람들도 있다(Bond, 1993). 이를 뒷받침하여, 몇몇 연구들(Kanter, 1985; Kupper and Hoffmann, 2000; Lysaker and Bell, 1995)은 직업재활을 받은 정신장애인의 심리 사회적 기능이 개인마다 일정하되 시간에 걸쳐 변화하고 기복적인 양상을 보인다는 것과 특히 직업기능들 가운데 사회기술과 작업동기 같이 시간의 흐름에 따라 변화하는 것이 있다는 것을 경험적으로 보여주었다. 이러한 불안정하고 기복적인 정신장애의 특성은, 바로 준비모델의 기본 가정—준비기를 충분히 가지면 장애는 완화될 것이라는 가정—과는 상반될 뿐만 아니라 일회에 그치지 아니하고 장기간에 걸쳐 내담자의 기능을 수차례 반복 측정하는 직업평가를 요구한다.

물론 준비모델에서도 직업재활 전 과정에 걸친 반복적 직업평가가 불가능한 것은 아니다. 그러나 문제는 준비모델 기반의 직업평가에서는 불안정하고 기복적인 양상의 정신장애적 특성을 간과하고 있다는데 있다. 그래서 얻어진 평가결과가 부정적일 경우 이를 실패로 간주하고 이미 내담자가 성공적으로 지나온 이전 단계로 되돌아가야 하는 것으로 해석한다. 이는 준비모델이 기본적으로 '시간의 흐름에 따른 선형적인 향상'을 가정하고 있기 때문이다. 게다가, 준비모델은 직업획득을 직업적 성공으로 정의하기 때문에 직업유지기에 대한 더 이상의 개입 없이 직업획득 시점에서 대부분 개입을 종결한다. 따라서 준비모델 기반의 직업평가는 직업획득 이전의 준비기에 집중될 수밖에 없다. 직업 준비기에 집중하는 직업평가는 내담자의 실제 직업기능을 대표하지 못할 뿐 아니라 직업유지기에서 직업기능의 변화, 기복, 기저선에 관한 정보도 줄 수 없을 것이다.

둘째, 위에서 언급한 특성 때문에 다른 유형의 장애인과는 달리 정신장애인은 직업획득보다는 직업유지에 더 큰 어려움을 가진다. 이는 많은 연구들에 의해 뒷받침되어 왔다(예, Becker and Drake, 1994). 가속모델은 바로 이러한 사실에 근거하여 개입의 노력과 시간을 직업준비기에 들이기보다 직업획득 이후의 유지기에 집중적으로 투입한다. 따라서 직업평가도 직업유지기에 중요한 여러 사항들—실제 직업장면에서의 내담자의 직업적 장점과 단점, 직무지도에서 주력해야 할 사항, 적절한 편의조치, 시간에 걸친 내담자의 직업기능상의 변화양상, 작업환경에서 발생할지도 모르는 위기(예, 빈발하는 대인문제, 직업적 스트레스로 인한 재발위기)에 대한 예기와 이에 대한 대책—에 주력해야할 것이다. 이러한 요구들은 준비모델 기반의 직업평가에 의해서는 충족되기 어렵다. 위에서 언급하였듯이, 준비모델은 직업획득을 직업적 성공으로 정의하고 이 시점에서 대부분 개입을 종결하기 때문이다.

셋째, 정신장애를 가진 사람들이 한 장면에서 습득한 기술과 행동을 다른 상황에 적용하는 능력이

부족하다는 것('일반화의 어려움'이라고 함)은 많은 연구들에 의해 일관성 있게 뒷받침된 사실이다(Benton and Schroeder, 1990 참고). 아마도 기관내 보호작업장에서 경쟁고용에 이르기까지 정신장애인이 경험하는 좌절의 가장 큰 원인은 일반화의 어려움일 것이다. 그럼에도 불구하고, 준비모델에서는 이전 단계에서의 수행이 다음 단계로 일반화되리라고 가정하고 있다. 지금까지의 정신장애인의 직업평가도구 대부분은 이러한 준비모델의 일반화가정에 기초하였다. 이는 정신장애인의 직업평가도구의 예측타당도가 낮다고 지적되어온 주요 이유인지도 모른다. 즉, 직업재활 초기단계에서 평가된 잠재적 직업능력 내지 적성이 훌륭하면 최종적인 직업재활 성과도 성공적이리라 기대하였다. 이와는 대조적으로 가속모델은 실제 일 환경에서 시작하므로 일반화의 요구가 크지 않다는 점에서 정신장애인에게 유리하다. 또한 이러한 모델에서는 사정과 훈련과 성과평가의 기능이 실제 작업현장에서 동시적으로 이루어지므로 시간적 근접성과 환경적 유사성 때문에 직업평가의 예측타당도도 높을 수밖에 없다.

4) 가속모델에서 요구되는 직업평가도구 특성

위에서 정신장애적 특성과 정신장애인이 겪는 직업적 어려움이 보다 직절성을 갖는 직업재활모델은 가속모델이라는 것을 논의하였다. 그렇다면 정신장애인 직업기능 평가도구는 다음과 같은 가속모델의 요구특성들을 고려하여 제작되어야 할 것이다. 첫째, 반드시 가속모델에 한정된 사항은 아니라도, 평가도구의 신뢰도와 타당도가 확보되어야 할 것이다. 둘째, 가속모델은 직업유지기에 주력하므로 평가도구의 내용도 작업현장에서의 사후지도에 관련된 것이어야 한다. 셋째, 가속모델에서 강조되는 직업평가도구의 개입계획 기능을 강화하기 위해서는 평가도구를 통해 내담자의 직업적 장단점을 파악하여, 주력해야 할 개입영역을 발견할 수 있어야 한다. 넷째, 가속모델에서 강조되는 직업평가도구의 성과평가 기능을 강화하기 위해서는 평가도구는 직업기능 예측요인들도 포함하고 있어야 한다. 다섯째, 가속모델에서 강조되는 성과평가를 위해서는 시간에 걸친 개인의 기능적 변화뿐 아니라 서로 다른 프로그램을 받은 집단간 우위성 비교가 가능해야 하므로 평가도구는 표준화된 것이어야 한다. 여섯째, 평가가 효과적이기 위해서는 일환경과 일의 특정성도 충분히 고려한 것이어야 한다(Cohen and Anthony, 1984). 다섯 번째에서 지적한 사항을 고려해볼 때, 평가도구는 이러한 특정성과 표준화에서 요구되는 일반성간의 적절한 타협점에 위치해야 한다. 일곱째, 시간에 걸친 내담자의 직업기능의 변화를 측정하려면 반복측정이 가능해야 하므로 검사는 가급적 간단하고 실시하기 용이하여야 한다. 여덟째, 개개인의 가능적 기복 양상을 탐지하기 위해서는 평가도구가 변화에 민감해야 한다.

본 연구에서는 2000년도 한국 장애인 직업안정연구원의 정신장애인 적합직종 개발연구에서 사용된 직업기능평가척도를 위에서 언급한 여덟 가지 평가도구 제작원칙에 의거하여 비판적으로 검토하고자 한다. 이 척도는 가속모델과 일치하는 상황평가[4]에 해당하는 것으로 이러한 고찰은 정신장애인 직업

4) 상황평가란 실제 또는 모의 작업상황에서 직무행동과 태도를 일정기간 관찰하여 평정하는 평가를 말한다(Cook, Bond, Hoffschmidt, Jonas, Razzano, & Weakland, 1991). 상황평가는 정신장애인에게 가장 유용하고 타당하며 신뢰로운 직업평가방법으로 알려져 있다(Rogers, Sciarappa, & Anthony, 1991).

기능 평가척도의 개발을 위한 예비적 연구로서 유용할 것이라 생각된다.

2. 연구방법

직업안정연구원(2000)에서 사용된 정신장애인 직업기능척도는 총 31문항으로 되어 있다. 이 척도를 가속모델의 요구특성에 비추어 비판적으로 분석하기 위해 31문항에 대해 문항분석을 실시하여 척도의 내적 신뢰도를 알아보았고 관련 문헌조사결과와 기존의 척도들을 고려하여 문항의 내용타당도를 진단하였다. 그리고 평가치 총점과 직업기능 관련변수들, 즉, 과거 직업경험, 현재 직업상태, 그리고 직무만족도와의 관계성을 알아봄으로써 척도의 공인타당도를 검토하였다. 또한 직업기능 예측치를 알아보기 위해, 직업안정연구원(2000)에서 조사된 변수들 가운데 기존의 문헌에서 직업적 성과 예측치로 알려진 변수들을 골라 이들을 독립변수, 직업기능척도의 총점을 종속변수로 하는 회귀분석을 실시하였다.

1) 문헌조사 및 기존 직업기능평가도구

척도의 내용타당도[5]를 검토하기 위해 이용된 방법은 문헌조사와 외국에서 개발된 정신장애인 직업기능평가지였다. 본 연구에서 참고한 문헌은, 직업과 관련한 정신장애적 특성과 정신장애인을 위한 직무지도 및 직업유지에 관하여 다루고 있는 Ford(1995), 그밖에 이와 유사한 문제들을 다루고 있는 논문들이다(Cole and McGeary, 1991; McCue and Katz-Garris, 1983; Rutman, 1994; Watts, 1978). 그리고 참고한 기존의 직업기능평가지는 Bond와 Friedmeyer(1987)의 직업수행평가지(JPEF=Job Performance Evaluation Form), Bryson과 Bell과 Lysaker 및 Zito(1997)의 일행동목록(WBI=Work Behavior Inventory), Tsang과 Chiu(2000)의 작업장행동점검목록(WBC=Workshop Behavior Checklist), Williams(1997)의 일성격프로파일(WPP=Work Personality Profile) 등이다.

2) 조사도구

직업안정연구원(2000)에서 사용된 조사도구의 원래의 목적은 정신장애인 직업기능의 예측요인들을 발견하기 위한 것이었다. 조사도구의 전반부에는 인구학적 특성(나이, 성별, 교육수준, 결혼상태), 장애특성(진단, 장애등록여부, 장애등급, 발병시기, 과거 5년간의 입원횟수와 입원기간, 주관적 장애상태), 정부지원금 혜택여부, 직업경험(과거 직업경험, 현재의 직업), 일상생활기능, 직무만족도 등을 묻는 문항들[6]이 제시되었는데 이러한 잠재적 예측요인들은 기존의 연구들(Anthony, 1994; Anthony,

5) 여기서 내용타당도란 직업기능을 나타내는 내용영역이 고루 표집된 정도를 말한다.

6) 문항들은 변수 성격에 따라 적절한 형태로—예를 들어, 나이는 개방형, 교육수준은 범주형, 그리고 일상생활기능 같은 것은 5단계 리커트 형태로— 제시되었다.

Cohen, and Farkas, 1990; Anthony and Jansen, 1984; Bond, 1992; Cook, 1992; Cook and Rosenberg, 1993; Jacobs, Wissusik, Collier, Stackman, and Burkeman, 1992; Lysaker, Bell, Milstein, Goulet, and Bryson, 1993; Mowbray, Bybee, Harris, and McCrohan, 1995; Razzano and Cook, 1994; Stauffer, 1986; Tsang, Lam, NG, and Leung, 2000; Tsang, NG, Chiu, and Mann, 2000; Wallice, 1984)에서 도출된 것으로, 직업적 성과(조작적 정의와 측정방식에서 다양)와 일관성있게 관련있었거나 다소의 관련성을 보여준 변수들이다.

조사도구의 후면에는 직업기능을 기술하고 있는 31개 문항들이 제시되었다. 이 문항들은 Fischler와 Booth(1999)를 토대로 제작되었다. 이 책은 DSM-IV 진단유형별로 정신장애적 특성을 기술하고 각 유형별로 전형적으로 나타나는 직업적 문제, 이에 대한 상담 및 직무지도 방법들을 사례중심으로 기술하고 있다. 30개 문항들은 진단유형별 각 사례에서 공통적으로 나타나는 직업기능적 주제들(예, 일속도, 동료와의 관계 등)을 추출하고 이를 진술문 형태로 바꾸어 만들어졌다. 각 문항에 대한 응답형태는 5단계 리커트 척도—1=매우 그렇다, 2=대체로 그렇다, 3=반반이다, 4=거의 아니다, 5=전혀 아니다—를 선택하였다. 중립적 응답형태('반반이다')는 정신장애인 대부분이 직업기능에서 기복적인 양상을 보일 것이므로 일정한 평가기간 내에 보인 기능적 향상과 쇠퇴가 합산되리라는 가정 하에 포함되었다. 평정은 직무지도원이 정신장애인의 직수수행 관찰결과와 각 진술문이 얼마나 일치하는지 판단하여 해당란에 체크하도록 되었다.

3) 조사대상자

정신보건 관련기관 목록에서 직업재활 실시 여부가 확인된 기관들에 연구협조 공문을 팩스로 전송하였다. 공문은 연구원에 대한 소개, 연구취지, 정신장애인의 직업수행을 평가할 직업재활 담당자의 자격요건(유급직에 종사하고 있는 정신장애인의 직무지도를 맡고 있는 사람), 고용형태(임금, 근로시간, 통합여부, 직무지도 여부 등 4개 준거로 측정), 설문응답에 대한 사례비 지급방침, 협조 수락여부, 그리고 평가대상자(정신장애인) 수를 표시하는 란 등을 포함하였다. 회신 결과 총 24개 기관 300명의 정신장애인과 24명의 직무지도원(기관당 한명)이 참여를 수락한 것으로 나타났다.

4) 자료수집

협조를 수락한 기관들에 지시문, 역발송 봉투, 그리고 우표 등과 함께 조사도구를 동봉한 우편물이 2000년 9월과 10월 사이에 발송되었다. 조사도구는 우편 또는 직접 방문을 통해 한달 반에 걸쳐 21개 기관으로부터 250부가 회수되었다. 83%의 높은 회수율은 연구자가 회수기간 중에 해당기관의 담당자에게 전화하여 반응을 독려하고 조사지 작성상의 의문사항에 대해 적절히 응답한 때문인 듯하다.

5) 분석

내용타당도를 제외한 모든 분석은 SPSS WIN, 10.0의 기술통계량, 신뢰도 분석, 요인분석, 상관분석, 그리고 회귀분석 프로그램을 이용하여 수행되었다.

(1) 신뢰도와 타당도

① 내적 신뢰도

척도의 문항들이 직업기능이라는 동일한 구인을 측정하고 있는 정도를 알아보기 위해 31개 문항들에 대해 문항분석을 실시하여 각 문항의 문항-총점 상관계수와 해당 문항이 제거되었을 경우의 α를 검토하였다. 문항-총점 상관계수는 각 문항과 나머지 문항들 전체와의 상관계수로 이 수치가 높은 문항일수록 척도 전체를 잘 대표한다고 볼 수 있다. 문항-총점 상관계수가 .30이상인 문항들만 보유되었다.

② 내용 타당도

내용타당도[7]를 확보하기 위한 방법에는 초기문항 수집단계에서 대표적인 문항들이 표집되도록 하는 방법과, 초기문항 수집후 직업기능 분야의 관련 전문가들로 하여금 각 문항이 직업기능이라는 개념과 관련된 정도를 평정하도록 하고 이 평정치들의 문항별 평균치를 계산한 다음, 기준선 밑의 평균치를 가진 문항들을 제거하는 방법이 있다. 본 연구는 이미 제작된 평가도구의 내용타당도를 사후 분석하는 것이었으므로 직업기능척도의 31개 문항들을 초기문항으로 간주하고 위에서 언급한 바 있는 기존의 직업기능 평가지들에 비추어 그 대표성과 적절성을 질적으로 검토하였다.

③ 공인타당도

직업기능척도의 총점과 과거 직업경험, 현재의 직업, 그리고 직무만족도간의 상관정도를 알아보았다. 척도에서 높은 점수를 얻은 사람일수록, 과거 직업경험과 현재의 직업(주당 근무시간, 임금, 직업유지기간, 통합여부, 직무지도 여부의 다섯 가지 순위형 지수로 측정한 후 합산하여 경쟁고용에 근접한 정도를 나타내는 하나의 통합지수를 산출하였음) 경쟁고용에 가깝고 직무만족도도 높다면 이는 척도의 공인타당도를 입증하는 증거가 될 것이다.

(2) 기술통계

각 문항별 평균치가 양 극단에 몰려 있으면 이는 문항이 적절히 선술되지 못하였다는 것을 의미할 수 있고 좁은 범위에 분포한 평균치들은 문항간 상관을 낮게 한다. 한편, 각 문항별 변량이 지나치게 높으면 그 문항을 사람마다 다르게 해석하였음을 의미할 수 있고 지나치게 낮으면 그 문항이 측정 구

7) 여기서 내용타당도란 직업기능이라는 내용영역이 빠짐없이 골고루 표집된 정도를 말한다.

인에서의 개인차에 민감하지 않다는 것을 의미할 수 있다(DeVellis, 1991). 각 문항별 평균치와 표준편차를 산출하여 위와 같은 특성을 가진 문항들이 있는지 검토하였다.

(3) 요인분석

문항분석 결과로 얻어진 문항-총점 상관계수가 .30 이상인 문항들에 대해 공통요인분석의 주축요인추출(principle axis factoring)을 사용하여 요인들을 추출하였다. 스크리 검증[8](Cattell, 1974)(그림 1), 해석적 의미, 그리고 요인의 신뢰성(각 문항이 한 요인에만 높게 부하되어 있는 정도), 세 기준을 모두 고려하여 요인의 수를 정하였다. 요인 수를 지정한 후 주축요인추출과 주성분추출(principle component extracting)을 다시 시행하였고 그런 다음 각각에 대해 직교회전(Varimax)과 사각회전(Promax, K=4)을 하였다. 여러 가지 방법을 사용하여 반복 분석한 이유는 각 분석결과를 비교하여 요인 수의 적절성과 요인해의 안정성을 추정하기 위함이다. 지정된 요인 수가 옳게 결정된 것일 경우, 주성분분석 결과와 공통요인분석 결과가 동등한 해를 산출하는 것으로 알려져 있고, 사용된 추출방법이나 회전방법의 종류에 의해 결과가 달라지지 않는다면 요인해가 안정적이라는 것을 의미한다.

(4) 중다 회귀분석

직업재활프로그램의 성과평가가 프로그램의 질 개선에 기여하려면 성과와 밀접한 관련성을 갖는 성과 예측요인들을 발견해야 한다. 본 연구의 직업기능척도의 총점을 직업재활프로그램의 한 성과로 본다면 이 직업기능척도의 총점 예측치들은 곧 성과 예측요인을 의미할 것이다. 직업기능을 예측해 주는 요인들을 발견하기 위해 직업기능척도의 총점을 종속변수로 하고 앞에서 언급한 잠재적 예측요인들을 독립변수로 하는 중다 회귀분석을 실시하였다. 독립변수 가운데 범주형 변수(예, 성별, 진단)는 무의미코딩(dummy coding)하였다. 예를 들어, 남자집단에는 모두 0의 값이 들어갔고 여자집단에는 1의 값이 할당되었다.

3. 연구결과

1) 조사대상자의 특성

본 척도를 사용하여 평가를 받은 정신장애인 250명의 소속 기관별 분포를 보면 124명(46%)이 정신요양원에, 46명(18.4%)이 지역사회 사회복귀시설에, 43명(17.2%)이 병원내 재활센터에, 그리고 37명(14.8%)이 지역사회 정신보건센터에 소속되어 있었다. 이들의 성별 분포는 남자가 130명(55.6%), 여자가 111명(44.4%)으로 남자가 더 많았다. 평균 연령은 40세로 40대(38.4%)와 30대(30.4%)의 연령층이 대다수를 차지하였다. 결혼상태는 32명(12.8%)만이 기혼이고 거의 대부분이 미혼이나(71.6%),

8) 급자기 곡선이 급강하하여 방향이 변화하는 지점보다 위에 있는 요인들을 보유함.

이혼/별거(12.8%), 혹은 사별(1.6%)로 정상적인 결혼생활을 하고 있지 않았다. 학력은 고졸미만이 109명(43.6%), 고졸이 107명(42.8%), 그리고 대졸이 33명(13.2%)이었다. 사회경제적 지위는 상류층이라고 대답한 정신장애인은 거의 없었고(0.4%), 중류가 78명(31.2%), 164명의 대다수(65.6%)는 하류에 속한다고 응답하였다.

2) 신뢰도와 타당도

(1) 내적 신뢰도

문항분석 결과, 31개 문항에 대한 내적 신뢰도(Cronbaha's α)는 .95로 매우 우수한 수준이었다. 29개 문항들의 문항-총점 상관계수가 .40 이상이었고 나머지 2개 문항(문항1, 2)의 문항-총점 상관계수도 .30 이상이었다. 또한 해당 문항이 제거되었을 경우 전체 척도의 내적 일관성에 미치는 영향을 나타내는, '문항 제거시 α'들이 모두 .95를 중심으로 거의 변이가 없어 각 문항의 내적 일관성에의 기여도가 고르다는 것을 알 수 있었다. 따라서 31개 문항 모두 요인분석을 위해 보유되었다.

(2) 내용 타당도

요인 수준에서 기존의 직업기능평가지들과 비교해 본다면 본 직업기능평가척도의 '일 태도' 하위척도는, JPEF의 '일 태도', '일 준비성', WBC의 경우 '일반행동', '일 습관', WPP의 '작업동기', '작업수칙 엄수 및 개인적 품행', WBI의 '일 습관', '개인적 품행'에 해당하였다. 본 직업기능평가척도의 '일 수행력' 하위척도는 JPEF의 '일의 질과 수행', WBC의 '작업기술', WPP의 '업무(또는 과제) 오리엔테이션', WBI의 '독립적으로 일', '일의 질'에 해당하였다. 한편, 기존의 직업평가지들에서 정의된 사회기술은 크게 두 가지—일반적 대인기술 및 행동(예, WBI)과 특별히 작업장면에서 요구되는 작업 특정적 대인기술 및 행동(예, WBC)—로 분류될 수 있었다. 본 기능평가척도의 '일관련 대인기술' 하위척도는 후자만을 다루었다. 이는 실제 직업장면에 요구되는 특성에만 초점을 두는 가속모델기반의 평가와 일치한다.

한편 세부 문항 수준에서 보면, 표현과 어귀가 다를 뿐 내현적인 의미는 비슷하였다. 예를 들어, 본 척도의 문항 '스스로 일의 순서나 방법을 터득하여 일함' 문항은 WBC의 '이전 훈련을 토대로 한 문제해결' 문항과 의미적으로 거의 동일하다. 반대로 WBC의 '의사소통기술' 문항은 본 척도의 일관련 대인능력요인에 포함된 몇몇 문항들(예, '다른 사람의 말이나 행동을 적절히 이해하고 수용함', 모르는 것을 묻거나 도움이 필요할 때 요청함', '사람들과 어울리는 사회적 상황에서 말과 행동이 적절함)을 의미적으로 함축하고 있다.

주목할 것은 본 척도는 다른 평가지들(예, WBC)과 달리 정신장애인의 작업장면에서의 이상행동을 묻는 문항을 전혀 포함하고 있지 않았다는 것이다.

(3) 공인타당도

직업기능종점과 현재 직업의 상관은 .16, 과거 직업경험간의 상관은 .18, 그리고 직무만족도와의 상관은 .31이었다. 상관계수들은 모두 통계적으로 유의하였으나 이는 표본의 수가 큰 때문이고 상관계수의 절대값이 크지 않은 점으로 미루어 관계성은 약하다고 볼 수 있다.

3) 기술 통계치

문항의 평균치들은 최소 1.45에서 최대 2.65 사이에 있었으며 네 개 문항을 제외한 약 90%의 문항들이 2.02에서 2.65 사이에 위치하였다. 또한 문항의 표준편차들은 모두 .63에서 1.01 사이에 위치하였다. 따라서 문항 평균치가 극단에 위치하였거나 문항 변량이 지나치게 큰 경우는 없었다. 직업기능 총점은 31-117 사이에 위치하였고 평균은 Mean=71.02(SD=16.82), 중앙치는 Median=72.00, 최빈치는 Mode=74.32로 대칭분포에 근접하였다.

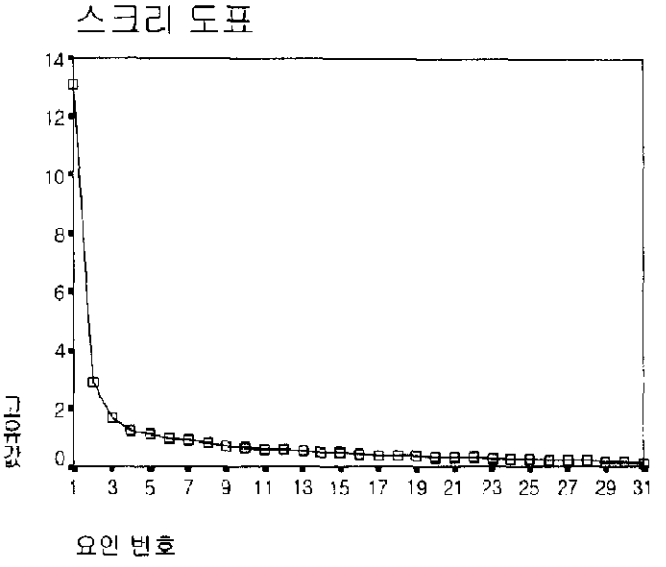
4) 요인분석 및 요인별 신뢰도 계수

척도의 내적 신뢰도가 높았던 것으로 보아 요인간 중간정도의 상관이 기대되었으므로 공통요인분석모델을 이용하였다. 주축요인추출 결과, 고유치 1을 넘는 요인 수가 5개였다. 그러나 스크리 검증(그림 1), 해석적 의미, 요인의 신뢰성 등 세 기준을 모두 고려해 볼 때 세 개의 요인이 가장 적절하다고 판단되었다. 요인 수를 세 개로 지정하고 주축요인추출 후 직교회전과 사각회전, 주성분추출 후 직교회전과 사각회전을 실시하여 얻어진 네 개의 요인행렬들을 비교하였다. 그 결과, 각 요인과 상관된 문항들이 동일하였고 요인계수도 상당히 유사하였다. 이는 세 개 요인 수가 적절하고 얻어진 요인해가 상당히 안정적임을 시사한다. 따라서 주축요인추출 후 사각회전한 결과만을 제시하기로 한다.

요인 수를 세 개로 지정하고 주축요인추출 후 사각회전(Promax, K=4)을 한 결과, 세 개의 요인들에 의해 설명된 총변량은 52.5%였다. <표 1>은 요인 수를 세 개로 하여 얻어진 회전된 요인행렬과 각 요인에 부여된 명칭(각 요인의 문항들을 통합하는 기저의 개념을 연구자가 추출하여 이를 명명한 것)이다. <표 1>에서 보듯이, 대다수의 문항들이 부하량 .55를 넘어 양호한 수준이었는데 요인의 해석가능성을 고려하여 해석할 부하량의 기준값을 .40 이상으로 하였다. 따라서 <표 1>에서 .40 미만의 부하량은 나타나 있지 않다.

세 요인의 고유치는 각각 12.2, 2.5, 1.2였고 세 요인들에 의해 설명된 공통분산량은 각각 40.9%, 7.9%, 3.8%였다. 요인의 해석은 요인구조가 비교적 단순(일군의 문항들이 한 요인에 높은 부하량을 가지고 다른 요인들에는 그렇지 않음)하여 용이하였다. 요인 1은 동료들과의 대화, 어울림, 상호적 도움행동 등 일 장면에서 요구되는 사회기술을 나타내는 것으로 해석되어 '일 관련 대인관계'로 명명하였다. 요인 2는 '일 수행력'으로 일의 시작과 완성, 방법, 정확성, 속도, 그리고 변화한 직무 등에서 다

른 사람의 도움을 필요로 하지 않고 스스로 해내는 능력을 나타내고 있다. 요인 3은 증상, 체력소모, 좌절, 실패, 비판, 환경적 복잡성 등 여하간의 어려움에도 불구하고 매일의 일을 변함없이 해내는 '일 태도'를 의미한다. 하나 이상의 요인에 높은 부하량을 보인 문항이 있었다. '실수나 잘못에 대한 지적을 수용함'은 요인 3(일 태도)에 높게 부하되었을 뿐만 아니라 요인 1(일 관련 대인관계)에도 중간수준의 요인부하량을 보였다. 이는 비판을 받아들이는 행동이 일에 대하여 진지하고 잘하려는 태도적 측면 뿐 아니라 동료나 상사와의 관계적 측면도 함축하고 있기 때문인 것으로 보인다.



〈그림 1〉

요인분석 결과 얻어진 세 하위척도 각각의 내적 신뢰도 α는 일 관련 대인관계 하위척도가 .92, 일 수행력 하위척도가 .92, 그리고 일 태도 하위척도가 .88로 모두 우수하였다.

요인별 내적 일치도가 높았을 뿐 아니라 이론적인 이유에서도 요인간 상관이 높을 것으로 기대되었는데 이를 사각회전(Promax)에서 경험적으로 확인하였다. 요인 1과 2의 상관은 .56, 요인 2와 요인 3의 상관은 .64, 그리고 요인 1과 요인 3의 상관은 .60이었다. 요인간 상관계수들 가운데 하나라도 .30을 넘을 경우 사각회전이 적절한 것으로 알려져 있다(이순묵, 1995).

〈표 1〉 직업기능척도 문항들에 대해 Promax(K=4)회전후 얻어진 요인행렬

문 항	요인1	요인2	요인3	h^2a
일관련 대인능력				
사람들에게 먼저 말을 걸고 관심을 보임.	.86			.64
다른 사람들의 말을 이해하고 또한 다른 사람들이 이해하도록 말을 함.	.85			.65
사람들과 어울리는 사회적 상황에서 말과 행동이 적절함.	.85			.68
고립되어 있지 않고 사람들과 함께 있는 편임.	.83			.60
동료들과 대화할 때 상황에 적절한 주제를 선택함.	.80			.63
동료가 곤란을 겪을 때 도와줌.	.75			.63
다른 사람의 말이나 행동을 적절히 해석하고 수용함.	.73			.61
모르는 것을 묻거나 도움이 필요할 때 요청함.	.67			.45
분위기를 흩트리지 않고 동료들과 잘 어울림.	.63			.65
기본적인 정결과 복장을 준수함.	.35			.19
일 수행력				
일의 완성도가 높다.		.84		.72
완성한 일의 정확성 및 적절성.		.80		.70
일 속도가 빠르다.		.79		.62
스스로 일의 순서나 방법을 터득하여 일함.		.69		.55
지시한 것을 잊어버리지 않고 이행함.		.62		.46
장소나 사물의 위치, 기본적인 일의 절차를 기억하고 있음.		.58		.34
도움이나 감독 없이도 스스로 알아서 함.		.57		.53
직무상의 작은 변화에 융통성 있게 대처함.		.43		.62
일일이 지시하지 않아도 스스로 일을 시작하고 진행함.		.42		.44
(갑자기 일이 밀리거나 빨리 완성해야 하는 등) 일 속도에 변화가 요구될 때 이에 잘 부응하여 일함.		.41		.57
일 태도				
결근이 잦은 편이 아님.			.71	.51
지나치게 여러 번 혹은 긴 시간의 휴식을 요하지 않고도 일관성있게 일함.			.62	.54
실수나 잘못에 대한 지적을 잘 수용함.			.61	.61
주변자극에 산만해지지 않고 일에 몰두함.			.57	.51
지시한 대로 따르고 행함.			.53	.48
직무수행에 기복이 없이 일관성과 안정성을 보임.			.51	.57
출근시간을 준수함.			.49	.21
함께 하는 일에서 협조함.			.47	.53
좌절이나 실패가 있어도 참고 끝까지 하는 편임.			.44	.37
증상으로 인해 방해받는 일없이 일함.			.39	.36
체력과 지구력이 뛰어남.			.38	.43

a. h^2는 공통분산(communality)을 나타낸다.

5) 회귀분석

잠재적 예측요인들과 직업기능간의 단순 상관관계를 검토하고 이 가운데서 상관계수가 통계적으로 유의한 것들만 회귀분석에 사용될 설명변수들로 채택되었다(<표 2>에는 잠재적 예측요인들 가운데 설명변수로 채택된 것들만 제시하였음). 변수들간 다중공선성(muticollinearity) 때문에 단순상관만으로는 직업기능을 설명하는 중요 설명변수가 무엇인지 알기 어려우므로 10개의 설명변수들이 직업기능을 어느 정도 설명하는지, 그리고 각 설명변수가 직업기능에 독특하게 기여하는 설명변량을 알아보기 위해 표준 회귀분석을 실시하였다. 결과는 <표 2>에 제시되어 있다. 분석에 포함된 10개 설명변수들과 직업기능간의 동시적 상관(직업기능 관찰치들과 설명변수들에 의해 예측되는 직업기능 예측치간의 중다상관)을 나타내는 R은 .65였고 설명변수들에 의해 설명된 직업적 기능의 변량을 나타내는 R^2은 .42였다. 이는 10개의 설명변수들이 직업적 기능 변량의 42%를 설명한다는 것을 의미한다. 그리고 설명변수의 수가 증가할수록 R^2이 커지는 것을 고려한 '조정된 R^2'은 R^2보다 약간 작은 .39였다.

<표 2> 설명변수들과 직업기능간의 단순 상관

구 분	상관계수
일상생활기능	.48**
주관적 장애	.37**
직무만족도	.31**
진단(정신분열병 대 기타)	.26**
과거 직업경험a	.18*
현재 작업경험b	.16*
일의 중요도	.13*
객관적 장애	-.07
성별	-.14*
장애등록 여부	-.14*
N=160	

a. 주당 근무시간, 임금, 최장 근속기간을 합산한 점수임.
b. 주당 근무시간을 의미함.
*는 p<.05 수준에서 유의함을 의미함.
**는 p<.01 수준에서 유의함을 의미함.

<표 3> 표준회귀분석에 대한 F검증

모 형	자승합	자유도	평균 자승합	F	유의확률
회 귀	17295.36	10	1729.54	11.04	.000
잔 여	23507.79	150	156.72		
전 체	40803.15	160			

회귀모델에 의해 설명된 직업기능의 변량, 즉, R^2이 통계적으로 유의한지 알아보기 위해 R^2에 대해 검증한 결과, $F(10, 150) = 11.04$, $p < .000$으로 유의하였다. 따라서 10개 설명변수들로 된 회귀모델은 본 자료에 적절히 부합되었다고 볼 수 있다.

각 설명변수에 대한 sr^2은 그 변수가 회귀등식에서 제거될 경우 R^2이 감소하는 양을 나타낸다. 즉, sr^2은 종속변수인 직업기능에 대한 각 설명변수의 독특한 기여량을 나타내므로 예측력 측면에서 설명변수의 상대적 중요성을 알 수 있는 지표이다. 그리고 각 설명변수의 sr^2에 대한 유의성 검증은 t검증이다. 〈표 4〉에서 볼 수 있듯이, 네 개의 설명변수들, 즉, 주관적 장애($sr^2 = .064$), 현재의 직업($sr^2 = .019$), 일상생활기능($sr^2 = .133$), 그리고 직무만족도($sr^2 = .046$)는 회귀에 유의하게 기여하였다. 설명변수로서의 상대적 중요성 측면에서 일상생활기능이 가장 중요하였고, 그 다음 주관적 장애, 직무만족도, 그리고 현재의 직업 순이었다.

〈표 4〉 표준 회귀분석: 회귀계수

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	28.677	11.040	.120	2.598	.010
일상생활기능	.703	.119	.402	5.894	.000
주관적 장애	2.362	.580	.265	4.070	.000
직무만족도	.837	.241	.228	3.476	.001
진단(정신분열병 대 기타)	4.353	2.476	.120	1.758	.081
과거 직업경험	-.340	.472	-.051	-.722	.471
현재 직업경험	1.673	.743	.150	2.250	.026
일의 중요도	.201	1.322	.010	.152	.880
객관적 장애	6.011E-02	.551	.007	.109	.913
성별	-2.816	2.022	-.088	-1.392	.166
장애등록 여부	-.824	2.217	-.025	-.372	.711

4. 논의 및 결론

직업평가와 직업재활은 밀접한 관계성을 가진다. 직업평가의 주요 기능, 시점, 그리고 내용은 직업평가가 어떤 직업재활모델을 배경으로 하느냐에 따라 달라지기 때문이다. 따라서 종류를 불문하고 직업평가도구 제작에는 직업재활모델의 선택이 선행되어야 할 것이다. 본 연구는 정신장애인에게 가속모델이 적합한 직업재활모델이라고 보고 이 모델에서 요구되는 여덟 가지 직업평가도구의 특성들을 도출하였다. 그리고 가속모델과 일치하는 맥락에서 만들어진 한 직업기능척도를 통계적으로 분석하였다. 위에서 언급된 분석 결과를 이 여덟 가지 요구특성에 비추어 논의하고 이를 토대로 미래 정신장애인 직업기능척도의 방향을 제시하고자 한다.

첫째, 어떤 류의 평가도구이든지 평가도구는 신뢰성과 타당성을 갖추어야 한다. 직업기능척도의 신

뢰성은 내적 신뢰도 측면에서 검토되었는데 전체 척도와 각 하위척도별 내적 신뢰도는 매우 우수하였다. 그리고 현재 직업, 과거 직업경험, 그리고 직무만족과의 관계성으로 검토된 척도의 공인타당도는 부분적으로 지지되었다. 특히 직업기능과 현재 직업, 직업기능과 과거 직업경험간의 관계성이 낮았는데 이는 타당도의 문제일 수도 있고 측정방법에 내재하는 문제일 수도 있다. 기존 연구들에서 직업경험은 정신장애인의 직업적 성공을 예측해 주는 매우 일관성있는 유일한 변수로 알려져 왔으므로 아마도 후자 탓일 가능성이 높다. 현재 직업, 과거 직업경험 둘다 여러 가지 준거로 측정한 후 이를 하나의 수치로 통합한 지수를 사용하였는데(주당 근무시간, 임금, 직업유지기간, 통합여부, 직무지도 여부의 다섯 가지 순위형 지수로 측정한 후 합산하여 경쟁고용에 근접한 정도를 나타내는 하나의 통합지수를 산출하였음) 기억에 어려움을 갖는 정신장애인들에게 이러한 측정방식이 다소 혼란을 초래했을 것이고 따라서 리커트 척도로 측정된 직무만족보다 측정오류를 더 많이 포함하고 있을 가능성이 있다.

둘째, 가속모델에 기반한 평가도구는 직업유지기의 사후지도에 초점을 둔 내용이어야 하고 셋째, 가속모델에 기반한 평가도구는 사후지도에서 주력해야 할 개입영역에 대한 정보를 제공해 줄 수 있어야 한다는 점을 지적하였다. 이 두 사항은 직업기능척도의 내용타당도와 요인분석을 통해 검토되었다. 기존 척도들에서 직업준비에 관한 내용과 증상에 관한 내용을 제외하면 분석된 직업기능척도는 기존의 척도들과 그 내용영역이 직업장면에서의 대인능력, 직업 수행력, 직업적 태도로 일치하였다. 이는 요인분석결과 얻어진 세 하위척도—'일 관련 대인능력', '일수행력', '일 태도'—에 의해서도 검증되었다. 발견된 이 세 영역은 모두 사후지도에 관련된 내용영역일 뿐 아니라 사후지도에서의 주요 개입영역이 무엇이어야 하는지를 말해주고 있다. 물론 요인분석에 의해 얻어진 하위척도의 수에서 기존의 평가도구들과 본 직업기능척도는 달랐지만 개념적으로는 역시 세 영역으로 축약될 수 있었다. 이러한 하위척도 수의 차이는 본 척도와는 달리, 기존 척도들 가운데 일부가 직업준비에 관한 내용과 증상에 관한 내용도 포함하고 있었던 때문이기도 하고 연구자마다 영역별로 배당한 문항 수의 차이, 고용장면의 차이(예, 경쟁고용, 보호고용), 표본 차이, 그리고 평정자의 차이(고용주와 재활전문가가 중시하는 항목이 다를 수 있음)(예, Tsang and Chui, 2000)에서 기인할 수도 있다.

넷째, 가속모델 기반의 직업평가도구에서 강조되는 기능은 성과평가 기능이므로 평가도구는 성과 예측치도 포함하고 있어야 한다. 직업기능척도는 그러한 예측치들을 포함하였고 분석결과, 성과(직업기능)를 예측해 준 요인들은 주관적 장애, 일상생활기능, 직무만족도, 그리고 현재의 직업으로 나타났다. 일상생활기능, 직무만족도, 그리고 현재의 직업과 같은 예측요인들은 기존의 연구결과들(Williams, 1997; Tsang, Lam, NG, and Leung, 2000; Tsang, NG, Chiu, and Mann, 2000)과 일치하였다. 또한 본 연구에서는 정신분열병 대 기타(조울병과 주요 우울증)로 이분하여 측정된 진단이 직업기능을 유의성 수준에 근접하게 예측하였는데 이러한 결과도 기존의 연구결과들과 일치한다. 주목할만한 것은, 객관적 장애가 아닌 주관적 장애가 직업기능을 예측하였다는 것이다. 객관적 장애측정치는 손명자 등(2001)의 기능평가척도에 관한 연구를 비롯하여 기존의 연구들(Roy-Byrne, Dagadakis, Unutzer, and Ries, 1996)에서도 유의하게 기능을 예측해주지 못하였다. 객관적 장애측정치는 곧 장애인 판정체계의 판정요령을 구체적으로 조작화한 것이라는 점을 고려해볼 때 직업기능평가치와 관련되지 않는다는 것

은 모순점이다. 가능한 한가지 이유는, 객관적 장애측정치의 측정 방법상의 어려움 때문인지도 모른다. 객관적 장애측정치에 유효하게 응답한 사례 수는 150개였는데 이는 다른 문항들에 대한 응답률에 비해 현격하게 감소된 수치이다. 또한 응답사례 가운데서도 무효한 응답들이 많았던 것으로 미루어, 아마도 발병시기나 최근 5년간의 입원횟수와 입원기간을 묻는 질문들이 기억에 어려움을 갖는 정신장애인에게 어려웠을 뿐 아니라 개개인마다 다른 해석을 초래했던 것 같다.

다섯째, 가속모델에서 강조되는 성과평가 기능을 충족시키기 위해서 평가도구는 표준화되어야 한다. 평가도구 표준화에 중요한 선결요건 가운데 하나는 표본의 대표성이다. 그러나 분석된 직업기능척도는 편의표본에 의거하였기 때문에 표본의 대표성을 확신할 수 없다. 게다가 직업기능척도가 실시된 표본은 가속모델 기반의 직업평가도구가 의도하는 경쟁고용장면의 표본과는 분명히 다르다. 정신장애인의 경우 사회적 오명과 편견 때문에 정신장애를 밝히지 않은 채 독립고용에서 일반인과 다름없이 일하고 있는 하위군을 표집하기란 매우 어려웠다. 이러한 표집상의 어려움 때문에 정신장애를 밝혔거나 장애등록을 이미 한 사람들 가운데서 서비스 제공자의 도움과 지원으로 경쟁고용(지원고용 포함)보다는 보호고용이나 전이고용의 형태에서 일하고 있는 사람들이 대부분이었다. 게다가, 연구를 수락한 정신보건 관련기관들 가운데 특정 유형의 기관, 즉, 정신요양원에 반수에 가까운 정신장애인들이 편중되어 있었다.

그러나 본 연구의 정신장애인의 특성과 보건사회연구원(1999)에서 조사된 전국 단위의 정신장애인의 인구학적 특성을 비교한 결과, 본 연구의 정신장애인들이 직업재활프로그램 서비스 수혜자에 제한되었을지라도 성별, 연령, 결혼상태, 교육수준에 있어 정신의료기관의 입원환자나 정신보건시설의 (직업 및 비직업적) 서비스를 이용하는 입소 및 재기 정신질환자들과 유사한 양상을 보였다. 즉, 분석된 직업기능척도의 대상 표본은 전국단위의 표본과 적어도 인구학적 특성에서는 비슷하였다.

척도 '표준화'는 보통 두 가지 의미를 내포한다. 하나는 정해진 문항과 일관성있는 형식의 사용과 다른 하나는 규준 수립이다. 본 연구에서 표준화의 의미는 프로그램간 성과평가를 용이하게끔 하는 전자에 국한하였음을 밝혀둘 필요가 있다. 그 이유는 규준은 개인간 비교를 위한 것이기 때문에 불가피하게 열등과 우등의 의미를 내포하게 되고 이는 장애를 '부족함'이 아닌 '다름'으로 보자는 최근 추세에 어긋나기 때문이다. 또한 가속모델 기반의 직업평가도구는 개인간 비교보다 개인내 변화를 중시하기 때문이다. 가속모델에서는 가복적이고 불안정한 증상 또는 기능의 변화를 실패나 직업적 전이를 지연시켜야 할 퇴행의 사인으로 간주하기보다 정신장애에 내재한 자연적인 특성으로 간주한다. 따라서 직업기능에서 시간의 흐름에 따른 개인내 변화패턴을 측정하고 예측하여 직업현장에서 대처하는데 사용해야 한다고 본다.

여섯째, 평가도구를 통해 직업유지기에서 내담자별로 개별적이고 구체적인 개입계획에 대한 아이디어를 얻기 위해서는 평가도구는 일반성을 갖추되 독특한 작업환경과 특수한 작업성격도 수렴한 것이어야 한다. 그러나 이 점은 본 직업기능척도의 분석결과를 통해 추정하기보다 실제 직업현장에서 활용 경험을 토대로 검증되어야 할 사항이다.

일곱째, 내담자의 직업기능의 기저선, 변화, 기복양상을 측정하기 위해서는 단기간의 간격으로 반복측정이 가능할 만큼 평가지가 간단해야 한다. 본 척도는 30개 문항이나 되어 이러한 요구를 충족할

단큼 짧지는 않다. 필요한 내용영역을 빠짐없이 다루면서도 문항 수를 줄이려면 각 문항 또는 각 영역의 직업적성과에 대한 기여도를 고려하여 가중치를 주는 방법을 사용할 수 있는데 그러려면 직업기능척도의 어떤 하위영역이 직업적성과에 더 중요성을 갖는지에 관한 연구가 이루어져야 할 것이다.

여덟째, 척도가 신뢰성을 유지하면서도 개인내 변화를 민감하게 탐지해야 하는 것은 가속모델의 중요한 요구특성 가운데 하나였다. 개인내 변화에 대한 민감성은 검사-재검사 신뢰도를 통해 쉬게 탐지될 수 있음에도 불구하고 실현되지 못하였는데 이는 사후적으로 행해진 본 연구의 특성상 불가피한 결과였다. 이 문제 또한 후속연구에서 보완되어야 할 사항이다.

요약하여, 분석된 직업기능척도는 가속모델에 기반한 평가도구에 요구되는 특성들 가운데 일부만을 충족시켰다. 내적 신뢰도는 우수하였으나 타당도는 불분명하였으며 그 이유가 타당성의 문제인지 아니면 측정방법상의 문제인지 알 수 없었다. 또한 장기간에 걸쳐 반복 측정되기에는 척도의 문항수가 많은 경향이 있었고 불안정하고 기복적인 개인내 변화를 민감하게 탐지하는지도 검증되지 못하였다. 특히 편의표본에 의거함으로써 표본의 대표성은 물론이고 가속모델의 직업평가가 의도하는 경쟁고용 장면의 표본을 확보하지 못함으로써 표본의 적절성도 충족되지 못하였다.

이러한 제한점에도 불구하고 사후시도에서 주력해야 할 영역과 직업기능 예측치에 대해 얻어진 명료한 결과는 가속모델에 기반한 직업평가도구의 개입계획기능과 성과평가기능에 긍정적인 신호이다. 또한 본 연구결과는 미래 정신장애인 직업기능척도 개발에서 보완 수정되어야 할 사항들을 제시하였다는 점에서, 그리고 신체장애인의 준비모델을 배경으로 하는 직업평가도구가 정신장애인에게는 적합하지 않은 점을 지적하고 정신장애인에게 적합한 가속 모델과 척도제작을 체계적으로 연결시키려고 시도했다는 점에서 그 의의가 있다고 하겠다.

참고문헌

기획예산처. 2000. 『성과주의 예산 2001년 시범사업 추진 지침』. 기획예산처.

보건사회연구원. 1999. 『전국 정신보건시설의 정신보건프로그램 및 재원환자의 정신건강 실태조사』. 보건복지부 용역보고서. 한국보건사회연구원.

손명자 · 박동건 · 최영희 · 이선희 · 배정규. 2001. "정신장애인 기능평가도구 개발연구". 『한국심리학회지: 임상』. 20(4): 731-749.

이상규 · 오혜경 · 조성열 · 유동철 · 조미경. 2001. 『직업재활사업의 효과성 향상을 위한 공단의 기능과 역할방안』. 한국장애인고용촉진공단 수탁연구보고서. 직업안정인구원.

이순묵. 1995. 『요인분석』. 학지사.

직업안정연구원. 2000. 『정신장애인의 적합직종 개발연구』. 직업안정원 연구보고서.

Anthony, W. A. 1994. "Characteristics of people with psychiatric disabilities that are predictive of entry into the rehabilitation process and successful employment." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 17(3): 3-13.

Anthony, W. A., M. R. Cohen, and M. D. Farkas. 1990. *Psychiatric Rehabilitation*. Boston, MA: Boston University. Center for Psychiatric Rehabilitation.

Anthony, W. A., M. R. Cohen, and P. B. Nemec. 1987. "Assessment in psychiatric rehabilitation." In B. Bolton (Ed.). *Handbook of Psychiatric Rehabilitation* (pp. 299-312). Baltimore: Paul Brookes.

Anthony, W. A., and M. A. Jansen, M. A. 1984. "Predicting the vocational capacity of the chronically mentally ill: Research and policy implications." *American Psychologist* 39(5): 537-544.

Becker, D. R., and R. E. Drake. 1994. "Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation." *Community Mental Health Journal* 30(2): 193-206.

Benton, M. K., and H. E. Schroeder. 1990. "Social skills training with schizophrenics: a meta-analytic evaluation." *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 58: 741-747.

Bond, G. R. 1992. "Vocational Rehabilitation." In R. P. Liberman (Ed.). *Handbook of Psychiatric Rehabilitation* (pp. 244-263). New York: MacMillan.

Bond, G. R. 1993. "Psychiatric disabilities." In Bisenberg, M. G. R. L. Glueckauf, and H. H. Zaretsky (Eds.). Medical aspects of disability: A handbook for the rehabilitation professional (pp. 307-324). New York: Springer

Bond, G. R., L. L. Dietzen, J. H. McGrew, and L. D. Miller. 1995. "Accelerating entry into supported employment for persons with severe psychiatric disabilities." *Rehabilitation Psychology* 40: 91-111.

Bond, G. R., and J. Dincin. 1986. "Accelerating entry into transitional employment in a psychosocial rehabilitation agency." *Rehabilitation Psychology* 31: 143-155.

Bond, G. R., and M. H. Friedmeyer. 1987. "Predictive validity of situational assessment at a psychiatric rehabilitation center." *Rehabilitation Psychology* 32: 99-112.

Bryson, G., M. D. Bell, P. Lysaker, and W. Zito. 1997. "The Work Behavior Inventory: A scale for the assessment of work behavior for people with severe mental illness." *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 20: 47-55.

Carone, B. J., M. Harrow, and J. F. Westermeyer. 1991. "Post-hospital course and outcome in schizophrenia." *Archives of General Psychiatry* 48: 247-253.

Cattell, H. F. 1974. "The scree test for the number of factors." *Multivariate Behavioral Research* 1: 245-276.

Cohen, B., and W. A. Anthony. 1984. "Functional assessment in psychiatric rehabilitation." In Halpern, A. S., and M. J. Fuhrer (Eds.). *Functional assessment in rehabilitation* (pp. 79-100). Baltimore: Paul Brookes.

Cook, J. A. 1992. "Job ending among youth and adults with severe mental illness." *Journal of Mental Health Administration* 19: 158-169.

Cook, J. A., G. R. Bond, S. J. Hoffschmidt, E. A. Jonas, L. Razzano, and R. Weakland. 1991. *Assessing vocational performance among persons with severe mental illness*. Chicago, IL: Thresholds National Research and Training Center on Rehabilitation and Mental Illness.

Cook, J. A., and H. Rosenberg, H. 1993. "Predicting community employment among persons with psychiatric disability: A logistic regression analysis." *Journal of Rehabilitation Administration* 18: 6-22.

Cole, C., and S. McGeary. 1991. "Evaluating psychological and cognitive factors in the psychiatrically challenged worker." *Worker* 1(3):, 19-31.

DeVellis, R. F. 1991. *Scale Development: Theory and Applications.* Newsbury Park, CA: Sage.

Fischler, G. L., and N. B. Booth. 1999. *Vocational impact of Psychiatric Disorders: A Guide for Rehabilitation Professionals.* Aspen Publishers, Inc.

Ford, L. H. 1995. *Providing employment support for people with long-term mental illness: Choices, resources, and practical strategies.* Paul H. Brookes Publishing Co.

Hursh, N. C., E. S. Rogers, and W. A. Anthony. 1988. "Vocational evaluation with people who are psychiatrically disabled: Results of a national survey." *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin* 21: 149-155.

Jacobs, H. E., D. Wissusik, R. Collier, D. Stackman, and D. Burkeman. 1992. "Correlations between psychiatric disabilities and vocational outcomes." *Hospital and Community Psychiatry* 43(4): 365-369.

Kanter, J. 1985. "The process of change in the long-term mentally ill: A naturalistic perspective." *Psychosocial Rehabilitation Journal* IX(1): 55-69.

Kupper, Z., and H. Hoffmann. 2000. "Course patterns of psychosocial functioning in schizophrenia patients attending a vocational rehabilitation program." *Schizophrenia Bulletin* 26(3): 681-698.

Lysaker, P., and H. Bell. 1995. "Work performance over time for people with schizophrenia." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 18(3): 141-145.

Lysaker, P. L., M. D. Bell, R. M. Milstein, J. G., Goulet, and G. J. Bryson. 1993. "Work capacity in schizophrenia." *Hospital and Community Psychiatry* 44: 278-280.

MacDonald-Wilson, K., E. S. Rogers, and W. A. Anthony. 2001. "Unique issues in assessing work function among individuals with psychiatric disabilities." *Journal of Occupational Rehabilitation* 11(3): 217-232.

Massel, H. K., R. P. Liberman, J., Mintz, J., H. E. Jacobs, T. V., Rush, C. A. Giannini, and R. Zarate. 1990. "Evaluating the capacity to work of the mentally ill." *Psychiatry* 53: 31-43.

McCue, M., and L. Katz-Garris. 1983. "The severely disabled psychiatric patient and the adjustment to work." *Journal of Rehabilitation. October/November/December*: 52-58.

Mowbray, C. T., D. Bybee, S. N. Harris, and N. McCrohan. 1995. "Predictors of work status and future work orientation in people with a psychiatric disability." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 19(2):, 17-28.

Razzano, L., and J. A. Cook. 1994. "Gender and vocational assessment of people with mental illness. What works for men may not work for women." *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 25(3):, 22-31.

Rogan, P., and D. Hagner. 1990. "Vocational evaluation in supported employment." *Journal of Rehabilitation* 56(1): 45-51.

Rogers, E. S., K. Sciarappa, and W. A. Anthony. 1991. "Development and evaluation of situational assessment instruments and procedures for persons with psychiatric disability." *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin* 24: 61-67.

Roy-Byrne, P., C. Dagadakis, J. Unutzer, and R. Ries. 1996. "Evidence for limited validity of the

revised global assessment of functioning scale." *Psychiatric Services* 47(9): 864-866.

Rutman, I. D. 1994. "How psychiatric disability expresses itself as a barrier to employment." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 17(3): 15-35.

Schultheis, A. M., and G. R. Bond. 1993. "Situational assessment ratings of work behaviors: Changes across time and between settings." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 17(2):107-119.

Smith, M. M. 1969. The reliability of work evaluation ratings made after one day compared to ratings made after thirty days (Preliminary Report No. 1). University of Maryland Regional Rehabilitation.

Stauffer, D. L. 1986. "Predicting successful employment in the community for people with a history of chronic mental illness." *Occupational Therapy in Mental Health*: 31-49.

Tashjian, M. D., B. J. Hayward, S., Stoddard, and L. Kraus. 1989. *Best practice study of vocational rehabilitation services to severely mentally ill persons, Vol. I: Study findings*. Washinton, DC: Policy Study Associates.

Tsang, H., and I. Y. Chiu. 2000. "Development and validation of the workshop behavior checklist: A scale for assessing work performance of people with severe mental illness." *International Journal of Social Psychiatry* 46(2): 110-121.

Tsang, H., B. NG, I. Y. Chiu, and S. Mann. 2000. "Predictors of post-hospital employment status for psychiatric patients in Hong Kong: from perceptions of rehabilitation professionals to empirical evidence." *International Journal of Social Psychiatry* 46(4):306-312.

Tsang, H., P. Lam, B. Ng, and O. Leung. 2000. "Predictors of employment outcome for people with psychiatric disabilities: A review of the literature since the mid '80s." *Journal of Rehabilitation* 66(2): 19-31.

Velotta, C. 1989. Work program evaluation. Unpublished paper, Department of Psychology. Indiana University-Purdue University at Indianapolis.

Wallice, C. J. 1984. "Community and interpersonal functioning in the course of chizophrenia." *Schizophrenia Bulletin* 10: 233-257.

Watts, F. N. 1978. "A study of work behavior in a psychiatric rehabilitation unit." British *Journal of Social and Clinical Psychology* 17: 85-92.

Williams, Ed. R. 1997. "Work personality profile: Validation within the supported employment environment." *Journal of Rehabilitation April/May/June*: 26-30.

A Model based Vocational Evaluation for People with Psychiatric Disabilities

Lee, Seong-gyu
(Professor, Dept. of Social Welfare, University of Seoul)
Kim, Sang-hee
(Senior Researcher, Korea Job And Disability Institute)

It is well known that one of essential features of psychiatric disability is vocational impairment. Since the year of 2000 when psychiatric disability was declared as one of disability categories in Korea, vocational rehabilitation programs have been actively administered. At this point, it is compelling that vocational evaluation serves as a means of screening out the most promising candidates, identifying their vocational deficits and strengths, designing the individualized vocational interventions, and evaluating vocational outcomes.

Still, vocational evaluation for people with psychiatric disabilities has been more problematic than for any other group with disabilities. The authors argued that vocational evaluation for people with psychiatric disabilities should be based on a certain vocational rehabilitation model to address those problems. It is because there exists an indispensible relationship between the vocational rehabilitation model and vocational evaluation. In other words, the main purposes, measurement time points, and focus of vocational evaluation may depend on which of vocational rehabilitation models to make a choice of. In addition, the vocational rehab model(i.e., vocational readiness model or graduation model) underlying traditional vocational evaluation does not seem to work for people with psychiatric disabilities. Authors argued that accelerating model fits for psychiathric characteristics which are often unpredictable and turbulent. As a preliminary step of developing vocational functioning instrument incorporating the demand characteristics of the accelerating model, post-hoc analyses were done on data from a vocational functioning measure and the results were critically examined from viewpoints of accelerating model.

For these purposes, discussions were made about a) general functioning of vocational evaluation, (b) relation between vocational rehabilitation model and vocational evaluation, (c) the reasons why the accelerating model is more appropriate to the characteristics of psychiatric clients than the graduation model, (d) post-hoc analytic results reviewed from viewpoints of accelerating model-based vocational evaluation

This study is significant in that it attempted model-based, model-specific vocational evaluation as a preliminary step for developing vocational functioning assessment instruments in future.

Key words : Vocational Evaluation, People with Psychiatric Disabilities, vocational evaluation, vocational function

[접수일 2003.5.12 게재확정일 2003.7.10]