

장애의재해석 제6권 제1호

2025 Vol. 6, No. 1, 163 - 184

잠재계층성장모형을 활용한 장애인의 직업적 능력 변화궤적 분석

신민철*, 전동일**

본 연구는 장애인 직업적 능력의 변화유형을 살펴보고 각 유형을 설명하는 요인을 도출하는 데 목적이 있다. 잠재계층성장분석(Latent Class Growth Analysis)을 실시하여 변화유형에 따른 잠재계층을 도출하였다. 도출된 잠재집단의 설명요인을 살펴보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시한다. 연구결과, 장애인의 직업적 능력 변화유형은 중능력유지형, 저능력유지형, 저능력감소형, 고능력유지형으로 총 4가지 유형이 나타났다. 직업적 능력의 변화유형은 연령, 학력, 장애 유형, 장애 정도, 취업 여부, 직업적 훈련 경험 유무, 자기효능감에 따라 다르게 설명되는 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 장애인의 직업적 능력 향상을 위한 방안으로 자기효능감 향상 프로그램 적용과 직업교육훈련의 필요성을 의미한다. 또한, 직업적 능력의 수준은 유지되는 경우가 많기에 적은 나이에 개입이 이루어져야 한다는 것을 시사한다.

주제어 : 잠재계층성장분석, 직업적 능력, 직업적 장애, 장애인고용패널조사, 자기효능감

* 강원대학교 사회복지학과 석사

** 교신저자, 강원대학교 사회복지학과 부교수, iloveu@kangwon.ac.kr

I. 서론

직업적 능력(vocational ability)은 직업 유지를 위해 필요한 직무 수행능력을 말하며 (Bolton, 2001), 직무수행을 위해 기본적으로 갖추어 소질과 능력(최진, 2002)을 의미한다. 한편, 직업능력(occupational competency)은 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 능력으로, 교육과 훈련을 통해 개발 가능한 역량이다(고용노동부, 한국산업인력공단, 2021). 두 개념의 차이점은 ‘선천적 요소’포함 여부이다. 직업적 능력의 정의는 이미 갖추고 있는 소질과 능력까지 포함하지만, 직업능력의 정의에서는 그렇지 않기 때문이다. 즉, 직업능력은 직업적 능력의 하위 개념이다. 한편, 직업적 능력은 장애인 분야에서 직업능력 개념과 혼용해서 사용되는 경향(예, 임예직, 문영민, 2021)이 있다. 비장애인의 직업능력은 직업수행에 요구되는 능력으로 지식, 기술, 능력으로 구분한다. 반면, 장애인 직업재활 영역은 직업수행에 요구되는 능력을 세분화하면서, 비직무적 요소를 포함하여 왔다. 일부 연구자(Alavinia, et al., 2009)는 비직무적 요소를 근로능력(work ability)이라고 구분하여 직장을 유지하는데 필요한 신체, 정신적 요구를 감당할 수 있는 역량을 포함한다. 본 연구는 직업능력이 직업적 능력의 하위 개념임에도 장애인 분야에서 이를 혼용하여 사용하기에 ‘직업적 능력’에 집중하였다.

장애등급제의 폐지는 장애인 고용정책에서 ‘직업적 장애 기준’을 도입하는 계기가 될 수 있다. 이 기준은 곧 수요자를 중심으로 하는 맞춤형 고용서비스로 이어질 수 있기 때문이다(고용노동부, 2018). 장애인 고용서비스는 장애인의 자립 주체성과 비장애인과의 동등한 권리 및 의무를 부여한다는 점, 국가의 인적자원으로 경제 총생산의 증가에 기여할 수 있다는 점에 있어 중요한 의미가 있다(박경수, 윤재영, 박정현, 2013). 여기에 장애인이 갖는 다양한 환경과 욕구를 고려한 맞춤형이란 개념까지 더해 서비스를 제공할겠다는 것은 기존보다 더 큰 효과성을 기대하게 한다. 이러한 맞춤형 고용정책에서 직업적 능력은 중요한 도구로 자리를 잡았다(임예직, 문영민, 2021). 또한 직업적 능력의 수준이 다른 집단에 비해 높은 집단은 취업할 확률이 유의미하게 높았다는 연구(김필호, 정규형, 2020), 직업적 능력이 일자리 만족에 정적인 영향을 유의미하게 미쳤다는 연구(이채식, 김명식, 2018)가 진행되는 등 이에 관한 연구가 진행되고 있다. 정책적 변화와 직업적 능력의 영향력을 나타내는 연구가 제시됨에 따라 장애인의 직업적 능력은 과거에 비해 현재가 갖는 의미가 크다고 할 수 있다. 또한, 직업적 능력을 평가하기 위한 도구 개발(구인순, 권미화, 2025)이 진행되었다. 이는 직업적 능력이 고용성과 향상뿐 아니라, 정책 기획 및 실천의 핵심 기준으로 자리 잡고 있음을 시사한다고 할 수 있다.

장애인의 직업적 능력과 관련된 연구는 꾸준히 제시되었다. 하지만 대부분 외생변수로

활용되는 경우가 많았다(김필호, 정규형, 2020; 변수민, 김희은, 2021; 이채식, 김명식, 2018; 이형렬, 2008). 즉, 직업적 능력은 직무만족이나 고용안정 등 고용상태를 유지하거나 고용 성과 및 질을 예측하는 요인으로 다루어진 경우가 대부분이었다(윤예숙, 2022).

본 연구는 직업적 능력이 시간에 따라 기술 축적, 노화 등의 요인으로 변화할 수 있다는 측면에서 종단적 변화를 분석하려는 탐색적 연구이다. 특히, 장애인의 직업적 능력의 변화 궤적을 유형화하여 종단적인 관점으로 장애인의 직업적 능력에 영향을 미치는 예측요인과 잠재 집단을 분석하고 장애인의 직업적 능력을 향상하기 위한 방안을 논의하였다.

본 연구의 목적은 장애인의 직업적 능력 변화 유형을 파악하고, 각 유형별 특성과 차이를 분석하며, 이를 바탕으로 직업적 능력 향상을 위한 정책적·실천적 방안을 제안하는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, ‘장애인의 직업적 능력의 변화유형은 어떠한가’이다. 이는 장애인의 직업적 능력이 시간에 따라 어떤 경로를 따라 변화하는지를 탐색함으로써, 변화의 패턴과 유형을 분류하는 데 목적이 있다. 이를 통해 직업적 능력 향상을 위한 기본 방향을 설정할 수 있다.

둘째, ‘장애인의 직업적 능력 변화궤적에 따른 유형 간 특성은 어떠한가’이다. 각 변화 유형에 속한 집단의 사회인구학적, 심리적, 환경적 특성을 비교·분석함으로써, 집단별 특성에 기반한 개입 전략 수립에 기초자료를 제공한다.

셋째, ‘장애인의 직업적 능력 변화궤적을 설명하는 요인은 무엇인가’이다. 변화 유형에 영향을 주는 개인적·환경적 요인을 규명함으로써, 직업적 능력 향상을 위한 핵심 개입 요인을 밝히고, 정책적 실천 방안 도출에 기여하고자 한다.

II. 이론적 배경

Fleishman과 Mumford(1991)는 직업 종류와 상관없이 업무를 수행하기 위해 갖춰야 하는 직업과 관련된 기본 역량을 5가지 요인으로 명시했다. 이는 신체적(physical) 기능, 정신운동성(psychomotor), 감각성(sensory), 인지(cognitive)기능, 사회·심리적(psychosocial) 능력이다. Bolton(2001)은 직업적 능력을 직업에서 표준적 수준에 맞는 직무수행이 가능할 능력이라고 정의하였다. 정철영, 서우석, 나승일, 송병국과 이종성(1999)에 의하면 성공적 직업생활 영위를 위한 개인이 갖는 직무완수 능력을 직업적 능력이라 정의하였고, 최진(2002)은 직업적 능력을 직업에 종사하기 위해서 갖춰야 할 기본적인 능력과 직업에서 요구되는 공통적 기능이라고 정의하였다. 그리고 이 능력을 구성하는 개

인적 요인과 사회적 요인이 있다고 하였다. 정리하자면, 직업적 능력은 신체적, 작업 기술, 대인관계 능력과 같이 직장에서 개인이 수행해야 하는 능력과 더불어 직장에서 기본적으로 요구하는 능력이라 할 수 있다.

장애인에 초점을 두어 직업적 능력을 살펴보면, 그들이 갖는 개인적 특성을 이해하는 일이 중요해진다. 왜냐하면 그동안의 직업적 능력에 관한 연구는 고용유지, 직무만족 중심으로 진행됐으며 연구대상자도 장애인 당사자 중심이 아닌 부모나 고용주 중심인 직권주의적인 연구가 주를 이뤘기 때문이다. 직권주의적 연구의 결과는 장애인 당사자에게 적용하기엔 객관적인 문제가 있다. 즉, 장애인 당사자를 중심으로 연구가 이루어져야 이들의 직업적 능력에 대한 타당하고 신뢰적인 결과를 도출할 수 있을 것이다. 이때 고려할 점은 당사자의 자기결정권 보장이다. 특히 발달장애인은 자기결정이 미흡하고 의사소통이 어려워 양적연구에서 직권주의적 연구가 빈번했다(윤예숙, 2022). 따라서 당사자 개인적 특성을 바탕으로 직업적 능력을 이해하기 위한 노력이 필요하다.

국내 장애인 직업적 능력 도구에 관한 연구는 장애등급제 폐지 논의 전부터 이루어졌다. 변경희 외(2005)는 법적인 장애 기준이 의무고용제를 집행하기 위한 기준이기에 고용주가 요구하는 능력과 당사자가 개발해야 할 능력의 범주와는 부합하지 않아 이를 판정할 직업 능력 지표가 필요하다고 하였다. 이에 미국 사회보장국(Social Security Administration)의 장애인 연금 수혜자 확정을 위해 활용하는 RFC(Residual Functional Capabilities)와 미국 직업재활사의 서비스 수혜자 적격성을 판정하는 FAI(Functional Assessment Inventory), PDQ(Preliminary Diagnostic Questionnaire)를 바탕으로 직업적 능력을 세 가지 영역(사회성, 인지성, 신체적 능력)으로 구분하였다. 이후 근로능력평가 도구(김성희 외, 2014)와 ICF 방식 평가도구(변경희 외, 2012)가 개발되는 등 장애인 직업적 능력 도구를 개발하려는 노력이 이루어졌었다. 하지만 현재까지의 평가도구는 기능 중심으로 직업적 능력을 구분한다는 한계가 있다(임예직, 문영민, 2021). 그리고 이 한계점은 2022년에 새로 도입될 직업적 장애 기준에 개인 요인, 직무 요인을 포함하자는 지적(이선우, 오욱찬, 2020)으로 이어졌었다. 이에 본 연구는 개인 요인을 충분히 고려하여 장애인의 직업적 능력을 탐구하였다.

정리하면, 직업적 능력은 직무에 있어 개인과 사회에 요구되는 다양한 능력을 의미하다. 직업적 능력은 장애인이 직업생활 유지에 필요한 직무능력 이외에 신체적 능력, 학습 능력, 의사소통 능력, 대인관계 능력, 상황대처 능력을 말한다. 직업적 능력에 대한 개념을 포괄적으로 정의하는 장애인 대상 직업적 능력 연구들(임예직, 문영민, 2021; 이채식, 김명식, 2018)에서 사용한 정의를 본 연구에서도 적용하였다.

직업적 능력 또는 직업능력 관련 연구는 비장애 성인 대상 연구, 청소년기 대상 연구,

장애인 대상 연구로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 비장애 성인들을 대상으로 한 연구들이 다수를 차지한다(임언, 2006; 김안국, 2007; 박연진, 2019). 임언(2006)은 직업기초능력을 형성하는 데 작용하는 요인을 파악하기 위해 OECD ALL에 참여한 한국 성인 5,606명을 대상으로 구조방정식 모델을 적용하였다. 그 결과, 고학력일수록, 지식집약적인 직업에 종사할수록, 직장 내에서나 일상적인 생활을 할 때 기초능력을 많이 사용할수록 직업기초능력이 높았다. 김안국(2007)도 OECD ALL에 참여한 한국 성인 5,606명을 대상으로 직업기초능력에 영향을 미치는 요인을 OLS 회귀분석을 통해 분석하였다. 이때 직업기초능력을 2개의 유형으로 구분하였으며, 경제적인 성과 또한 함께 다루었다. 분석 결과, 직업기초능력과 경제적 성과 모두에게 정적으로 영향을 미친 요인은 학업연수, 아버지 학력이었다. 박연진(2019)은 사회적 기업 근로자 210명을 대상으로 직무수행능력에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 최종학력, 급여수준, 사회기능이 정적으로 유의한 요인인 것으로 나타났다.

둘째, 고등학생이나 대학생 등 청소년기를 대상으로 한 연구들(윤지영, 김민선, 2018a; 윤지영, 김한나, 박수정, 2018b; 이재한 외, 2017)은 비교적 최근에 발간되고 있다. 윤지영 외(2018a)는 구조방정식 모델을 활용하여 2016년 직업기초능력평가 응시자 중 특성화고 재학생 82,900명을 대상으로 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 그 결과 인지능력과 관계적응 요인이 정적으로 유의하게 나타났다. 윤지영 외(2018b)는 2016년 직업기초능력평가 응시자 101,479명을 대상으로 성별에 따른 직업기초능력 영향요인을 다층모형을 통해 분석하였다. 그 결과, 남성의 경우 학교 평가를 위한 소요 시간, 취업, 마이스터 고등학교와 일반고, 사립 요인이 정적인 영향을 미쳤으며 읍면, 상업정보 전공, 농생명 전공, 학교평균에 대한 평가 노력 요인이 부적인 영향을 미쳤다. 여성의 경우 목적인식, 평가소요시간, 마이스터고, 일반고, 사립, 취업률 요인이 정적으로 영향을 미쳤으며 평가를 위한 개인적 학습노력, 중소도시, 읍면, 학교평균에 대한 평가 노력이 부적인 영향을 미쳤다. 이재한, 임상호(2017)는 20대 대학생 84명을 대상으로 설문조사를 진행하여 대인관계능력이 직업기초능력에 영향을 미치는지 분석한 결과, 대인관계능력은 직업기초능력에 정적으로 유의하다고 나타났다.

셋째, 장애인을 대상으로 한 직업적 능력을 평가하는 연구들이 있다(윤예숙, 2022; 정소영, 2018; 김용섭 외, 2010, 김진호 외, 2009). 김진호, 김영준, 차재경(2009)은 지적장애 고등학생을 대상으로 사례연구한 결과, 지역사회훈련이 직업기초기술 수행에 긍정적인 영향을 미쳤다고 하였다. 이러한 결과는 지역사회훈련프로그램 교수전략을 제시해 준다. 정소영(2018)은 경기도 전문대학 장애 대학생 132명을 대상으로 직업기초능력 영향 요인을 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 그 결과 장애유형과 장애정도가 부적으로 영향을 미쳤

다. 즉, 시각장애, 청각장애, 지체장애 순으로, 장애 정도가 중증일수록 직업기초능력이 낮았다. 윤예숙(2022)은 2021 발달장애인 일과 삶의 실태조사(423명)를 통해 직업적 능력 영향요인을 분석한 결과, 일상생활 수행능력, 비언어적 의사소통 능력, 낮은 도전적 행동 빈도, 취업 만족도가 정적으로 유의하였다. 김용섭, 강대혁, 박소연(2010)은 정신분열환자 20명을 대상으로 직무수행능력에 영향을 미치는 요인을 회귀 분석 결과, 자기효능감, 지남력, 습관, 사고조작능력이 정적영향을, 일상생활 및 역할기능과 대인관계는 부적 영향을 나타냈다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 직업적 능력에 영향을 미칠 수 있는 외생변수를 다음과 같이 구성하였다. 먼저, 연령은 생애주기상 경험의 축적과 신체·인지 기능의 변화와 관련되며, 직무 수행 역량의 양상에 영향을 줄 수 있는 요인으로 제시된다(박연진, 2019). 학력은 직업기초능력 및 경제적 성과에 유의한 영향을 미친 바 있으며(김안국, 2007; 임언, 2006), 이는 지식 기반의 직무수행에 있어 학습된 역량이 중요한 기반이 됨을 시사한다. 장애 정도는 신체적·인지적 제약 수준을 반영하며, 장애가 중증일수록 직업적 능력이 낮은 경향이 보고되었다(정소영, 2018). 장애 유형 또한 수행 가능한 직무의 범위 및 직업 적응 수준에 차이를 보일 수 있어 중요한 조절 요인으로 간주된다(윤예숙, 2022; 정소영, 2018). 직업교육훈련 경험은 기능 습득과 직무 적응력 향상에 기여하며, 실제 직업수행능력에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(김진호 외, 2009). 취업 여부는 실제 직무 환경에의 노출 여부를 반영하며, 직업적 능력 향상의 기회를 제공하는 경험 변수로 기능할 수 있다(윤지영 외, 2018b). 마지막으로, 자기효능감은 과제 수행에 대한 자신감과 지속성에 영향을 미치는 개인 내부 요인으로, 직무수행능력 향상에 결정적인 심리사회적 요인으로 보고된다(김용섭 외, 2010).

III. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 장애인의 직업적 능력 변화유형을 파악하기 위해 한국장애인고용공단 고용개발원에서 제공하는 장애인고용패널조사 제2차 웨이브 5~7차 조사 자료를 활용하였다. 제2차 웨이브는 우리나라 15세 이상 65세 이하 등록장애인 4,577명을 대상으로 수행되었으며, 장애인의 고용 및 직업 관련 요인을 종단적으로 추적할 수 있도록 설계된 대표성 있는

자료이다. 특히 5~7차 조사는 동일 문항 체계를 바탕으로 직업적 능력 관련 문항이 3년 연속 포함되어 있어, 변화궤적을 분석하는 데 적합하며, 패널 유지율 또한 비교적 안정적이어서 종단 분석에 신뢰성을 확보할 수 있다. 이에 따라 본 연구는 5~7차 조사에서 직업적 능력 문항에 연속으로 응답한 3,655명을 최종 분석 대상으로 선정하였다.

2. 분석 도구

1) 직업적 능력

본 연구에서 장애인의 직업적 능력은 취업관련 업무능력을 의미하며 총 15개의 문항을 사용하였다. 항목들은 신체능력(① 힘, 체력, ② 이동, 빠름, ③ 서있기, 불편자세유지, ④ 미세손동작), ⑤ 컴퓨터활용능력, ⑥ 정보능력, ⑦ 의사소통능력, ⑧ 관리능력, ⑨ 실용기술, 자격, ⑩ 기계, 장비다루기, ⑪ 수리계산능력, ⑫ 외국어능력, ⑬ 시간관리능력, ⑭ 주의집중력, ⑮ 상황적능력 등으로 구성되어 있다. 각 문항은 “매우 낮다.”(1점)부터 “낮은 편이다.”(2점), “평균 수준이다.”(3점), “높은 편이다.”(4점), “매우 높다.”(5점)로 측정하여 점수가 높을수록 직업적 능력이 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach's α 값은 5차년도 .93, 6차년도 .94, 7차년도 .94로 나타났다.

2) 자기효능감

장애인의 자기효능감을 측정하기 위해 Jerusalem와 Schwarzer(1992)가 개발하고, Young-Min Lee, Schwarzer와 Jerusalem(1994)에 의해 한국판으로 타당화한 일반적 자기효능감 척도 10문항을 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다.”(1점)부터 “그렇지 않다.”(2점), “그렇다.”(3점), “매우 그렇다.”(4점)로 측정하여 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 척도의 신뢰도 Cronbach's α 값은 5차년도 .95, 6차년도 .96, 7차년도 .94로 나타났다.

3) 인구사회학적 특성 및 장애 관련 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성 및 장애 관련 특성을 살펴보기 위해 7차년도의 자료를 사용하였다. 연령, 학력, 장애 수준, 장애 유형, 직업교육훈련 경험 여부가 해당한다. 연령은 연속형 변수를 사용하였다. 학력은 교육연수(년)를 기준으로 변환하여 사용하였다; 무학(0), 초졸(6), 중졸(9), 고졸(12), 대졸(16), 대학원졸(18)로 코딩하였다. 장애 수준은 장애의

정도가 심하지 않은 장애(0)와 장애의 정도가 심한 장애(1)로 구분하여 코딩하였다. 장애 유형은 정신적 장애(0)와 신체적 장애(1)로 구분하였다. 직업교육훈련 경험 여부는 지난 5년간 한 번이라도 훈련 경험 유(1), 무(0)로 코딩하였다. 마지막으로 취업 여부는 미취업자(0)와 취업자(1)로 구분하여 코딩하였다.

3. 분석 방법

본 연구는 Mplus 6.11을 활용한 잠재계층성장분석(Latent Class Growth Analysis; LCGA)을 실시하여 장애인의 직업적 능력 변화유형을 살펴보았다. 잠재계층성장분석(Latent Class Growth Analysis; LCGA)은 시간의 흐름에 따라 비슷한 양상을 보이는 각 개인의 변화패턴을 묶어 동일집단을 형성하고, 타 집단과의 이질성을 바탕으로 종단적으로 다른 성장곡선을 보이는 k개의 집단을 도출하는 분석 방법이다(Muthen, & Muthen, 2000). 이때 최적의 잠재계층 수를 결정하기 위한 준거틀로 BIC(Bayesian Information Criterion), SSABIC(Sample-Size Adjusted Bayesian Information Criterion), AIC(Akaike Information Criteria)를 사용하였다. 적합도는 이들의 지수가 낮을수록 양호하다고 판단한다(Feldman, Masyn, Conger, 2009). 그리고 계층 분류의 정확성을 판단하기 위해 Entropy 지수를 사용하였다. 이는 0부터 1까지의 범위 안에서 1에 근접할수록 계층 분류가 정확하다는 것을 의미한다(Clark, & Muthen, 2009). 다음으로 대립가설(잠재계층 K개), 영가설(잠재계층 K-1개)의 통계적 검증을 살피기 위해 BLRT(Bootstrap Likelihood Ratio Test), LMR-LRT(Lo-Mendel-Rubin Likelihood Ratio Test)를 사용하였다. 이때 P값이 유의하게 나온다면, 대립가설을 채택한다(Asparouhov, & Muthen, 2012). 다음으로 유형화된 잠재계층에 따른 특성과 설명요인을 분석하기 위해 SPSS를 활용하여 다중 로지스틱 회귀분석, ANOVA, 교차분석을 진행하였다.

IV. 분석결과

1. 잠재계층의 수 결정

초기 장애인 직업적 능력 변화궤적의 잠재계층을 파악하기 위해 잠재계층성장분석을 실시하였다(〈표 1〉). 잠재계층 분류 기준에 제시된 바와 같이 잠재계층의 수를 1개씩 늘리며

적합도 지수들을 비교하였다.

〈표 1〉 잠재계층 분류 기준

분류 기준		잠재계층 수						
		1개	2개	3개	4개	5개	6개	7개
정보 지수	AIC	88,482	83,599	81,910	81,135	80,534	80,532	80,318
	BIC	88,593	83,773	82,146	81,433	80,893	80,954	80,801
	ssaBIC	88,536	83,684	82,025	81,280	80,709	80,738	80,553
x ² 의 p값	LMR-LRT	n.a.	.000	.000	.000	.000	.002	.268
	aLMR-LRT	n.a.	.000	.000	.000	.000	.003	.274
	BLRT	n.a.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
분류질	Entropy	n.a.	.832	.824	.837	.825	.846	.836
분류율 : 명(%)	1집단	3,655 (100)	2,371 (64.9)	660 (18.1)	1,036 (28.3)	443 (12.1)	988 (27.0)	936 (25.6)
	2집단		1,284 (35.1)	1,048 (28.7)	216 (5.9)	437 (12.0)	8 (.2)	6 (.2)
	3집단			1,946 (53.3)	640 (17.5)	213 (5.8)	219 (6.0)	362 (10.0)
	4집단				1,763 (48.2)	1,002 (27.4)	1,572 (43.0)	1,491 (40.8)
	5집단					1,559 (42.7)	410 (11.2)	217 (6.0)
	6집단						457 (12.5)	374 (10.2)
	7집단							269 (7.4)

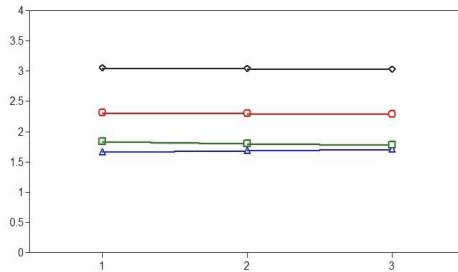
주) n.a. : 산출불가

그 결과, 정보지수인 AIC, BIC, saBIC 모두 잠재계층의 수가 증가함에 따라 지속적으로 감소하였다. 따라서 정보지수로 판단하기 어려워졌기에 다른 지수를 보며 잠재계층의 수를 결정했다. LMR-LRT, aLMR-LRT, BLRT로 살펴보았을 때, 잠재계층을 6개까지 증가시켜도 계속하여 유의하게 나타났으나, 7개 계층 모델에서 LMR-LRT, aLMR-LRT의 p값이 유의하지 않게 나타나 잠재계층의 수는 2개부터 6개로 좁혀졌다. 이중 잠재계층이 6개일 경우는 1번 집단에 8명만 분류되었기에 적절하지 않다고 판단했다. 이에 정보지수가 가장 낮은 경우인 잠재계층의 수가 5개인 경우를 고려하였다.

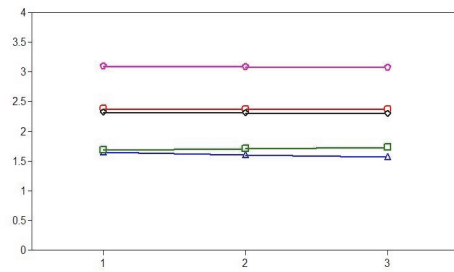
잠재계층이 5개인 경우의 도표를 살펴본 결과, 잠재계층 5개인 경우에서 비슷한 위치에 있는 2개의 집단이 확인됐다(그림 2). 이에 잠재계층이 4개 유형을 살펴본 결과, [그림

1]과 같았다. 따라서 본 연구는 궤적의 유사성과 Entropy값을 고려했을 때, 잠재계층을 4개로 설정하는 것이 가장 적절하다고 판단하였다.

[그림 1] 잠재계층 4개 유형



[그림 2] 잠재계층 5개 유형



2. 직업적 능력 변화유형 기술

장애인의 직업적 능력 변화유형의 특징은 <표 2> 장애인 직업적 능력 변화유형 계층별 초기값과 변화율에 제시하였다.

계층1은 28.6%(1,046명)가 속한 집단으로 직업적 능력 초기값이 2.307로 유의하였다. 이는 중간 정도의 직업적 능력을 나타내며 변화율이 -.009로 시간이 지날수록 직업적 능력이 감소하는 궤적을 보였지만 유의하지 않았다. 이 계층의 초기값은 다른 계층의 초기값과 비교했을 때 중간 정도에 위치하였다. 한편, 변화율은 유의하지 않았기에 계층1을 ‘중능력유지형’으로 명명하였다. 계층2는 6.0%(219명)이 속한 집단으로 직업적 능력 초기값이 1.658로 유의하였다. 이는 가장 낮은 수준의 직업적 능력을 나타내고 있으며 변화율이 .021로 시간이 지날수록 직업적 능력이 증가하는 궤적을 보였지만 유의하지 않았다. 이에 계층2를 ‘저능력유지형’으로 명명하였다. 계층3은 17.6%(642명)이 속한 집단으로 직업적 능력 초기값이 1.831로 유의하였다. 이는 낮은 수준의 직업적 능력을 나타내고 있으며 변화율이 -.030로 유의하였다. 즉, 시간이 지날수록 직업적 능력이 감소하는 궤적을 보였다. 따라서 계층3을 ‘저능력감소형’으로 명명하였다. 마지막으로 계층4는 47.8%(1,748명)이 속한 집단으로 직업적 능력 초기값이 3.044로 유의하였다. 이는 높은 정도의 직업적 능력을 나타내며 변화율이 -.006으로 시간이 지날수록 직업적 능력이 감소하는 궤적을 보였지만 유의하지 않았다. 따라서 계층4를 ‘고능력유지형’으로 명명하였다.

〈표 2〉 장애인 직업적 능력 변화유형 계층별 초기값과 변화율

구분	초기값	변화율	명칭
계층1	2.307***	-.009	중능력유지형
계층2	1.658***	.021	저능력유지형
계층3	1.831***	-.030**	저능력감소형
계층4	3.044***	-.006	고능력유지형

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

3. 직업적 능력 변화유형 특성

장애인의 직업적 능력 변화유형 특성을 파악하기 위해 ANOVA 분석과 교차분석을 진행하였다. 주요 변수별 잠재계층별 특성(ANOVA)을 살펴보면 〈표 3〉과 같다.

첫째, 직업적 능력이 중간 수준에 위치하는 중능력유지형이다. 이 집단의 경우 평균 연령은 약 59세이며 학력은 약 10년, 자기효능감은 4점 만점 중 2.72로 높은 수준을 나타냈다. 이 집단 내에서 신체장애인이 차지하는 비중은 98.8%로, 다른 유형에 비해 신체장애인의 비중이 가장 컸다.

둘째, 직업적 능력이 가장 낮은 수준에 위치하는 저능력유지형이다. 이 집단의 경우 평균 연령은 약 60.4세이며 학력은 약 2.3년, 자기효능감은 2.1로 보통 수준을 나타냈다. 이 집단 내에서 미취업자가 차지하는 비중은 85.6%로 다른 유형에 비해 미취업자의 비중이 가장 컸으며, 직업교육훈련을 경험한 장애인이 없었다.

셋째, 직업적 능력이 낮은 수준에 위치하는 저능력감소형이다. 이 집단의 경우 평균 연령은 약 39.2세이며 다른 유형 중 가장 낮았다. 학력은 약 12년, 자기효능감은 1.92로 다른 유형에 비해 가장 낮은 수준을 나타냈다. 이 집단 내에서 장애의 정도가 심한 장애인이 차지하는 비중은 93.0%로 다른 유형에 비해 장애의 정도가 심한 장애인의 비중이 가장 컸다. 또한, 정신적 장애인이 집단 내에서 차지하는 비중은 60.5%로, 다른 유형에 비해 정신적 장애인의 비중이 가장 컸다.

넷째, 직업적 능력이 가장 높은 수준에 위치하는 고능력유지형이다. 이 집단의 경우 평균 연령은 약 44.5세이며 학력은 약 14년, 자기효능감은 3.05로 다른 유형에 비해 가장 높은 수준을 나타냈다. 이 집단 내에서 취업자의 비중은 82.7%, 직업교육훈련 경험이 있는 장애인의 비중은 11.8%, 장애의 정도가 심하지 않은 장애인의 비중은 77.8%로 각각 다른 유형에 비해 비중이 큰 집단이다.

〈표 3〉 직업적 능력 잠재계층별 특성(교차분석)

(단위: 명(%))

구분		중능력 유지형(A)	저능력 유지형(B)	저능력 감소형(C)	고능력 유지형(D)	계	Scheffe	F/x2
연령(세)		59.3	60.4	39.2	44.5	48.7	C<D<A,B	816.30***
학력(년)		10.0	2.3	11.8	13.9	11.7	B<A<C<D	1,651.55***
자기효능감(1-4)		2.7	2.1	1.9	3.1	2.7	C<B<A<D	1,097.56***
취업 여부	취업자	312 (30.1)	31 (14.4)	120 (18.8)	1,458 (82.7)	1,921 (52.6)	B<C<A<D	1,271.46***
	미취업자	724 (69.9)	185 (85.6)	520 (81.3)	305 (17.3)	1,734 (47.4)		
직업교육훈 련경험	있음	18 (1.7)	0 (.0)	39 (6.1)	208 (11.8)	265 (7.3)	B<A<C<D	119.20***
	없음	1018 (98.3)	216 (100.0)	601 (93.9)	1555 (88.2)	3,390 (92.7)		
장애유형	신체적 장애	1,024 (98.8)	168 (77.8)	253 (39.5)	1,727 (98.0)	3,172 (86.8)	C<B<D,A	1,584.58***
	정신적 장애	12 (1.2)	48 (22.2)	387 (60.5)	36 (2.0)	483 (13.2)		
장애정도	중증	290 (28.0)	133 (61.6)	595 (93.0)	391 (22.2)	1,409 (38.5)	D<A<B<C	1,096.64***
	경증	746 (72.0)	83 (38.4)	45 (7.0)	1372 (77.8)	2,246 (61.5)		
계		1,036 (100.0)	216 (100.0)	640 (100.0)	1,763 (100.0)	3,655 (100.0)		

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

본 연구에서 나타난 직업적 능력 변화유형의 특성은 선행연구의 결과와 일맥상통하였다. 직업교육훈련 경험이 있는 대상자(김진호, 김영준, 차재경, 2009)는 직업적 능력의 수준이 높은 유형에 다수 속해있었으며, 장애의 정도와 유형에 따라(정소영, 2018) 직업적 능력 유형 분포에 차이가 있었다. 그리고 취업 경험이 있고(윤지영 외, 2018b), 자기효능감 수준이 높을 경우(김용섭 외, 2010) 직업적 수준이 높은 유형에 다수 속하였다.

4. 직업적 능력 변화유형 설명요인

장애인의 직업적 능력에 대한 4개의 잠재계층 유형에 대해 제1집단(중능력유지형)을 기준으로 설명요인을 살펴보기 위하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 연령, 학력, 자기효능감, 장애 유형, 장애 정도, 직업교육훈련 경험 여부, 취업 여부를 투입하였다. 그 결과는 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 직업적 능력 잠재계층별 설명요인(다항 로지스틱 회귀모형)

구분	제 I 모형 2집단 vs 1집단		제 II 모형 3집단 vs 1집단		제 III 모형 4집단 vs 1집단	
	B(p)	Exp	B(p)	Exp	B(p)	Exp
연령	.100**	1.106	-.239***	.787	-.195***	.823
학력	-1.689***	.135	.289***	1.335	.803***	2.233
자기효능감	-6.221***	.001	-5.502***	.004	2.566***	13.008
장애 유형	-3.579***	.007	-6.083***	.002	-.605	.546
장애 정도	2.352***	3.944	3.829***	46.028	-.624**	.536
직업교육훈련 경험	-26.144	4.422E-12	.186	1.204	2.310***	10.079
취업 여부	-2.435***	.088	-.497	.608	3.822***	45.715
-2LL	1490.351					
x2	6906.534***					
Cox and Snell	.852					
Nagelkerke	.942					
McFadden	.813					

주) 1집단: 중능력유지형(기준), 2집단: 저능력유지형, 3집단: 저능력감소형, 4집단: 고능력유지형

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

첫째, 제 I 모형에서 나이가 많을수록($B=.100$, $OR=1.106$), 학력이 낮을수록($B=-1.689$, $OR=.135$), 자기효능감이 낮을수록($B=-6.221$, $OR=.001$), 정신적 장애인일수록($B=-3.579$, $OR=.007$), 장애의 정도가 심할수록($B=2.352$, $OR=3.944$), 미취업자일수록($B=-2.435$, $OR=.088$) 제1집단(중능력유지형)보다 제2집단(저능력유지형)에 속할 가능성이 크다는 결과가 나타났다.

둘째, 제 II 모형에서 나이가 적을수록($B=-.239$, $OR=.787$), 학력이 높을수록($B=.289$, $OR=1.335$), 자기효능감이 낮을수록($B=-5.502$, $OR=.004$), 정신적 장애인 경우($B=-6.083$, $OR=.002$), 중증장애인일 경우($B=3.829$, $OR=46.028$) 제1집단(중능력유지형)보다 제3집단

(저능력감소형)에 속할 가능성이 크다는 결과가 나타났다.

마지막으로 제Ⅲ모형에서 나이가 적을수록($B=-.195$, $OR=.823$), 학력이 높을수록($B=.803$, $OR=2.233$), 자기효능감이 높을수록($B=2.566$, $OR=13.008$), 경증장애인이($B=-.624$, $OR=.536$), 직업교육훈련 경험이 있는 경우($B=2.310$, $OR=10.079$), 취업자인 경우($B=3.822$, $OR=45.715$) 제1집단(중능력유지형)보다 제4집단(고능력유지형)에 속할 가능성이 크다는 결과가 나타났다.

V. 결론

본 연구는 장애인고용패널 2차 웨이브 5차(2020년)-7차(2022년) 자료를 활용하여 장애인의 직업적 능력의 변화유형을 확인하고, 직업적 능력 변화유형별 특성을 분석하는데 목적이 있다. 이를 위해 잠재성장계층분석을 실시하여 장애인 직업적 능력을 유형화하고, 각 유형의 특징을 살펴보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 장애인의 직업적 능력 변화유형을 살펴본 결과, 4개의 유형이 나타났다.

변화의 유형은 직업적 능력 수준이 중간에 위치한 중능력유지형, 직업적 능력이 가장 낮은 수준인 저능력유지형, 낮은 수준의 직업적 능력이지만 시간의 흐름에 따라 감소하는 저능력감소형, 직업적 능력 수준이 높은 고능력유지형으로 구분되었다.

둘째, 4개의 변화유형별 특성을 살펴보았다.

취업 여부 요인으로 살펴보면 취업자 대부분이 고능력유지형(76%)에 속하였다. 다음으로 중능력유지형(16%), 저능력감소형(6%), 저능력유지형(2%) 순이었다. 저능력유지형의 직업적 능력 초기값이 가장 낮은 것으로 미루어 봤을 때 직업적 능력이 높을수록 취업자일 확률이 높은 것으로 이해할 수 있다. 직업교육훈련 경험 여부 요인으로 살펴보면 직업교육훈련 경험이 있는 장애인 265명 중 대부분이 고능력유지형에 속하였다(78%). 반면, 저능력유지형은 직업교육훈련 경험이 있는 장애인 없는 것으로 나타났다. 장애 유형 요인으로 살펴보면 신체적 장애인이 가장 많이 속한 집단은 고능력유지형이었고, 정신적 장애인이 가장 많이 속한 집단은 저능력감소형으로 나타났다. 이는 정신적 장애인일수록 직업적 능력이 낮을 가능성이 크다고 할 수 있다. 장애 정도 요인으로 살펴보면 저능력감소형에 장애의 정도가 심한 장애인 1,409명 중 595명(42%)이 속하였다. 반대로 장애의 정도가 심하지 않은 장애인은 대부분 고능력유지형에 속하였다. 연령이 많은 유형은 저능력유지형, 중

능력유지형, 고능력유지형, 저능력감소형 순이었다. 학력 수준이 높은 유형은 고능력유지형, 저능력감소형, 중능력유지형, 저능력유지형 순이었다. 자기효능감이 높은 유형은 고능력유지형, 중능력유지형, 저능력유지형, 저능력감소형 순이었다.

셋째, 4개의 변화유형에 대한 설명요인을 살펴보았다.

제1집단(중능력유지형)을 기준으로 직업교육훈련 경험 여부에서만 차이가 나타나지 않은 제2집단(저능력유지형)에 대해 학력과 자기효능감의 향상과 취업 경험이 직업적 능력을 중간 수준으로 올릴 수 있는 예측요인이었다. 다음으로 제3집단(저능력감소형)의 경우 제2집단(저능력유지형)과 유사한 것으로 나타났다. 제1집단(중능력유지형)과의 차이는 직업교육훈련 경험 여부와 취업 여부에서 나타나지 않았다. 따라서 나이가 오르고 자기효능감의 향상, 장애 정도의 완화가 이루어진다면 직업적 능력이 중간 수준으로 오를 수 있다는 것으로 나타났다. 마지막으로 제4집단(고능력유지형)의 경우 장애 유형에서만 차이가 나타나지 않았다. 제1집단(중능력유지형)보다 나이가 적고, 학력과 자기효능감이 높으며, 장애의 정도 완화되고, 직업교육훈련 경험이 있으며 취업자일 경우 제4집단(고능력유지형)에 속할 가능성이 크다고 나타났다.

이러한 결과를 토대로 직업적 능력 변화유형에 대한 합의와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 장애인의 직업적 능력 변화 유형이 구분된다는 사실은 장애인의 직업적 능력을 향상하기 위해 변화 유형에 따라 개별화된 개입이 필요함을 시사한다. 특히, 저능력감소형과 저능력유지형은 중능력유지형과 비교할 때 자기효능감 수준이 낮고, 정신적 장애와 같은 중증 장애의 비율이 높다는 공통점을 보였다. 이는 자기효능감이 높고, 장애 정도가 상대적으로 경미할수록 직업적 능력 수준이 중간 이상으로 유지 또는 향상될 가능성이 크다는 것을 통계적으로 확인한 결과이다.

따라서 정신적 장애인을 포함한 중증 장애인을 대상으로 자기효능감을 강화하는 프로그램의 개발 및 적용이 중요하다. 예를 들어, 인지행동기반 자기효능감 증진 프로그램, 직업적 성공 경험 제공을 통한 강화훈련, 멘토링 프로그램 등을 통해 장애인의 직무에 대한 기대감과 도전 의식을 높일 수 있다. 이러한 개입은 장애인의 주관적 역량 인식을 높여 실제 직업적 능력 향상으로 이어질 수 있으며, 이는 본 연구의 분석 결과에서 나타난 변화 유형 간 차이의 주요 설명 요인으로도 확인되었다.

둘째, 중능력유지형과 고능력유지형 간의 가장 큰 차이점은 직업교육훈련 경험의 유무였다. 이는 장애인에게 직업교육훈련이 제공될 경우, 직업적 능력 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 실제로 유완식과 이정주(2006)의 연구에 따르면, 장애인 직업능력개발훈련은 특히 중증장애인의 취업 가능성을 높이고, 보호고용으로 인한 사회적 비용을 감소시키는 데 효과적인 것으로 나타났다. 또한, 이성규(2004)의 연구에서는 직업훈련시설

의 유형, 훈련직종, 훈련기간 등이 자격증 취득과 자아효능감 향상에 유의미한 영향을 미친다고 보고하였다. 특히, 훈련시설의 취업알선 역량이 훈련생의 취업 가능성에 중요한 요인으로 작용함을 강조하였다. 이러한 선행연구들은 직업교육훈련이 장애인의 직업적 능력 향상에 실질적인 효과가 있음을 뒷받침하며, 특히 중증장애인을 대상으로 한 맞춤형 훈련 프로그램의 필요성을 강조한다. 따라서, 장애인의 직업적 능력 향상을 위해서는 직업교육 훈련의 기회를 확대하고, 훈련의 질을 제고하는 것이 중요하다.

셋째, 본 연구는 장애인의 직업적 능력의 변화유형을 살펴보기 위해 잠재성장계층분석(Latent Class Growth Analysis; LCGA)을 적용하였다는 데 의의가 있다. 장애 유형에 구분 없이 장애인의 직업적 능력을 내생변수로 활용하고 이를 시간의 흐름에 따른 변화유형을 나타내는 연구가 활발하지 않기에, 이러한 사례를 탐색하기 어렵다. 이에 본 연구가 하나의 사례로 되었다는 것에 의미가 있다.

본 연구의 제언과 한계점은 다음과 같다.

첫째, 장애인을 대상으로 학업적 자기효능감 향상 프로그램을 진행하여야 한다. 본 연구는 장애인이 고학력일수록 직업적 능력이 높다는 것과 자기효능감은 지속하여 향상되어야 할 필요성을 제시하였다. 따라서 학업을 수행하며 얻는 자기효능감의 효과성이 높을 것으로 예상된다. 다만, 정신장애인이거나 발달장애인에게 자기효능감 프로그램이 고용 효과를 기대하기 어려울 수 있다. 정신적 장애인의 직무수행을 위해 갖추어야 할 요건들에 부합하는 평가도구와 더불어 프로그램 등이 설계, 보완되어야 한다. 정신적 장애인의 직업적 능력에 대한 개념, 도구, 프로그램 등은 후속연구에서 논의될 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 장애인의 직업적 능력이 전반적으로 유지되거나 감소하는 경향이 있으며, 고능력유지형에 속한 장애인의 평균 연령은 약 45세, 반면 저능력감소형에 속한 집단의 평균 연령은 약 39세로 나타났다. 이는 장애인이 40대에 진입하기 전에 직업적 능력을 최대한 향상시키는 것이 중요함을 시사한다. 특히, 직업적 능력은 연령이 증가함에 따라 회복이나 향상보다는 유지 또는 감소의 경향을 보이기 때문에, 연령대별 맞춤형 개입 전략이 필요하다. 본 연구는 아래와 같이 개입 전략을 시사한다. 먼저 20대 장애인의 경우, 직업적 정체성 형성과 초기 경력개발에 초점을 맞춘 자기효능감 강화 프로그램과 진로 지도 중심의 직업탐색교육을 이수한다. 이로써 실습 중심의 직업체험, 직무기술 습득, 멘토링 제도를 통해 초기 직업역량을 다질 수 있다. 다음으로 30대 장애인의 경우 직장 내 안정적 근속과 재취업 가능성을 동시에 고려해야 하므로, 직업능력 평가를 기반으로 한 재교육, 직무 전환 훈련 및 심화 자기효능감 훈련을 병행한다. 즉, 직무전환 훈련 및 직무유지 능력 강화가 핵심이다. 40대 이상 장애인은 직업적 능력 유지와 재사회화를 위한 중재가 필요하다. 직무적응력 유지 및 건강관리와 병행한 작업환경 조정, 그리고 사회적 지지망

강화를 통한 자기효능감 보존이 핵심이며, 지역사회 기반 직업재활 프로그램이나 보조기술 활용 교육이 효과적일 수 있다. 이처럼 자기효능감 향상 프로그램과 직업교육훈련은 가능한 한 조기에 시작되어야 하며, 연령대별로 적합한 방식으로 제공되어야 한다. 이를 통해 장애인의 생애주기 전반에 걸친 직업적 능력 유지와 향상이 실현될 수 있을 것이다.

셋째, 연구 결과에서 취업 경험이 직업적 능력 변화에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타난 점도 주목할 필요가 있다. 이는 실제 고용경험이 장애인의 직무수행 역량을 강화한다는 것을 시사한다. 따라서 장애인의 직업적 능력을 효과적으로 향상시키기 위해서는 직업훈련과 병행한 취업 기회 제공, 또는 단기 인턴십, 보호고용, 근로지원인 제도를 활용한 실질적 근로 경험 확대가 필요하다.

넷째, 본 연구 대상이 장애인 전체를 대상으로 한 연구이지만 정신적 장애인에 대한 추가적인 분석이 필요하다. 직업적 능력으로 사용한 15개 항목들을 정신장애인이거나 발달장애인의 직업적 능력을 가늠할 수 있는 항목인지 척도의 타당성을 확인이 필요하다. 정신적 장애인은 직업적 능력에 자기관리나 신변처리역량 등을 고려해야 하나, 2차 자료의 사례수의 제약으로 해석상 유의할 필요가 있다.

다섯째, 본 연구의 변화유형은 대부분 일정한 수준을 유지하는 경우가 많았다. 이는 시점을 최소단위인 3개로 설정하였기에 발생하는 한계점일 수 있다. 따라서 시점을 확장하고 장애인의 개인적 요인을 예측요인으로 하는 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부. (2018). 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022).
- 고용노동부, 한국산업인력공단. (2021). 국가직무능력표준(NCS) 개발 개선 매뉴얼 (2020). ISBN: 9791129022394.
- 구인순, 권미화. (2025). 작업능력평가 역량지표를 활용한 장애인 근로자의 직업능력 분석 연구. 장애와 고용, 35(1), 283-302.
- 김규상, 홍창우, 김민기. (2009). 제조업 종사 근로자의 동작수행능력에 영향을 미치는 요인. 대한 직업환경의학회지, 21(2), 115-130.
- 김성희, 변경희, 이경석, 고영진, 이승기, 황주희, 이미정, 이지은, 김동선, 이민경, 김가희, 김희선. (2014). 장애종합판정체계 도입 연구. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김안국. (2007). 한국사회의 직업기초능력의 결정 요인 및 경제적 성과. 노동경제논집, 30(1), 85-108.
- 김용섭, 강대혁, 박소연. (2010). 정신분열병 환자의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인. 대한작업치료학회지, 18(2), 107-120.
- 김진호, 김영준, 차재경. (2009). 지역사회훈련이 지적장애학생의 이동 및 직업기초기술 수행에 미치는 효과. 특수교육학연구, 44(2), 261-285.
- 김필호, 정규형. (2020). 장애인의 직업능력 유형화 및 취업 간의 관계. 장애와 고용, 30(3), 109-130.
- 김호진, 구연진, 고재훈, 민준영, 강혜승, 유완식, 김언아. (2017). (2차웨이브) 2016년 장애인고용 패널조사(2차웨이브 1차조사). 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박경수, 윤재영, 박정현. (2013). 장애인 고용정책 의제도출 연구. 장애와 고용, 23(3), 5-33.
- 박연진. (2019). 사회지능이 사회적기업 근무자의 직무수행능력에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. 시민사회와 NGO, 17(2), 3-41.
- 변경희, 김동범, 박경순, 박재희, 전동일, 정현주, 황현주. (2005). 장애인 직업능력 분석방법 개발연구. 한신대학교 산학협력단, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 변경희, 이경석, 강휘원, 원종욱, 황선철, 정두신, 김여주, 정양국, 최경식, 선우재덕, 권문일, 권선진, 이선우, 남찬우, 정봉근. (2012). 근로능력평가 중심의 장애연금 장애판정기준 개선 및 판정도구의 개발. 국민연금공단, 한신대학교 산학협력단.
- 변수민, 김희은. (2021). 발달장애인 고용안정 지원방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 유완식, 이정주. (2006). 장애인 직업능력 개발훈련 효과분석 연구. 직업교육연구, 25(3), 111-133.
- 윤예숙. (2022). 발달장애인의 개인적 특성과 취업만족도가 직업적 능력에 미치는 영향요인. 발달장애연구, 26(4), 139-158.

- 윤지영, 김민선. (2018a). 특성화고 학생의 인지능력이 업무수행능력에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 18(6), 77-97.
- 윤지영, 김하나, 박수정. (2018b). 직업계고 학생의 직업기초능력 영향요인 연구. *교육문화연구*, 24(2), 439-458.
- 이선우, 오옥찬. (2020). 장애등급제 폐지와 근로능력 평가 도입 방안. *사회보장연구*, 36(4), 57-83.
- 이성규. (2004). 장애인 직업훈련사업의 효과성과 활성화에 관한 연구. *한국사회복지학*, 56(1), 155-179.
- 이재한, 임상호. (2017). 대학생의 대인관계능력이 직업기초능력에 미치는 영향. *산업진흥연구*, 2(1), 51-56.
- 이채식, 김명식. (2018). 임금근로장애인의 직업적 능력이 일자리만족에 미치는 영향. *GRI 연구논총*, 20(1), 179-200.
- 이형렬. (2008). 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적, 특성, 취업경로, 직업훈련, 직업만족이 직업유지에 미치는 영향. *특수교육저널: 이론과 실천*, 9(4), 145-170.
- 임언. (2006). 한국 성인의 직업기초능력 실태와 형성 요인. *직업능력개발연구*, 9(1), 1-24.
- 임예직, 문영민. (2021). 장애인의 직업적 능력 유형이 노동 불안정성에 미치는 영향. *한국장애인복지학*, 53, 213-240.
- 정소영. (2018). 장애전문대학생의 직업기초능력 필요도 차이 및 영향 요인. *진로교육연구*, 31(2), 113-129.
- 정철영, 서우석, 나승일, 송병국, 이종성. (1999). 직업기초능력과 국민공통 기본교육과정의 연계 실태 분석. *직업교육연구*, 18(1), 21-37.
- 최진. (2002). 근로능력에 따른 중증장애인의 판정기준. *한국장애인고용촉진공단*, 7, 8-119.
- Alavinia, S. M., Boer, A. G. E. M., Duivenbooden, J. C., Frings-Dresen, M., & Burdorf, A. (2009). Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational medicine*, 59(1), 32-7.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2012). Using Mplus tech11 and tech14 to test the number of latent classes. *Mplus web notes*, 14, 1-19.
- Bolton, B. (2001). Measuring rehabilitation outcomes, *Rehabilitation Counseling bulletin*, 44(2): 67-75.
- Clark, S., & Muthén, B. (2009). *Relating latent class analysis results to variables not included in the analysis*. <https://www.statmodel.com/download/relatinglca.pdf>.
- Feldman, B., Masyn, K. E., & Conger, R. (2009). New approaches to studying problem behaviors: A comparison of methods for modeling longitudinal, categorical adolescent drinking data. *Developmental psychology*, 45(3), 652-676.

- Fleishman, E. A., & Mumford, M. D. (1991). Evaluating classifications of job behavior: A construct validation of the ability requirement scale. *Personnel psychology*, 44, 523-575.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes*. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington DC: Hemisphere.
- Muthén, B. O., & 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.
- Young-Min Lee., Schwarzer R., & Jerusalem, M. (1994). *Korean adaptation of the general self-efficacy scale*, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/korean.htm>.

Abstract

Analysis of change trajectories of occupational abilities of disabled people using latent class growth model

MinCheol Shin*, Dongll Chun**

The purpose of this study is to examine the types of changes in the occupational abilities of persons with disabilities and derive factors that explain each type. Latent class growth analysis was performed to derive latent classes according to the type of change. Multinomial logistic regression analysis is performed to examine the explanatory factors of the derived latent group. As a result of the study, a total of four types of changes in the occupational abilities of the disabled were found: medium ability-maintained group, low ability-maintained group, low ability-decreased group, and high ability-maintained group. The type of change in vocational ability was found to be explained differently depending on age, education level, type of disability, disability, employment status, vocational training experience, and self-efficacy. The results of this study indicate the need for application of self-efficacy improvement programs and vocational education and training as a way to improve the vocational abilities of the disabled. In addition, the level of occupational competency is often maintained, suggesting that intervention should occur at a younger age.

Keywords : latent class growth analysis, occupational ability, occupational disability, Panel Survey of Employment for the Disabled(PSED), self-efficacy

* Master's Degree in Social Welfare, Kangwon National University

** Professor, Division of Social Welfare, Kangwon National University



논문 투고 : 2025.04.15.

논문 심사 : 2025.05.26.

게재 확정 : 2025.06.13.