특수교육저널 : 이론과 실천
The Journal of Special Education : Theory and Practice
2007. 6. 제8권 2호, pp. 71~89.

수화통역사의 직무 특성과 만족도 분석 연구

원 성 옥*
한국재활복지대학 수화통역과 조교수
강 윤 주**
한국재활복지대학 재활복지과 조교수

《요 약》

본 연구는 수화통역사의 직무 특성과 직무만족도를 분석하기 위해 수화통역을 전업으로 하고 있는 수화통역사 107명을 대상으로 직무내용 및 환경에 관한 현황과 만족도를 설문지를 통해 조사하였다. 조사결과, 첫째, 조사 대상자는 전문대 졸업생과 사회복지를 전공한 사람이 가장 많은 것으로 나타났으며, 최종학력에 따라 근무지에 차이가 있었다. 둘째, 1일 평균 수화통역 시간은 3-4시간, 통역의 내용은 지역사회통역이라고 답한 사람이 가장 많았으며 학력에 따라 주로 하는 통역 내용에 차이가 있고, 좋은 인간관계 및 전문성, 결정권, 자율성은 갖고 있는 편이라고 생각하는 사람이 가장 많았으나, 연수 및 교육의 제공은 받지 못한다가 가장 많았다. 셋째, 전체 만족도는 보통이상이며, 급여 수준에 대한 만족도를 제외한 인관관계와 직무자체의 만족도는 만족하는 편이라고 대답한 사람이 가장 많았다. 넷째, 만족도는 직무내용과 통역시간에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 있었다.

주제어 : 수화통역사, 직무, 직무만족, 농

Ⅰ. 서 론

장애학생들의 통합교육 및 고등교육 기회의 증대로 대학에 진학하여 공부하는 농학생의 수가 증가하고 농인들이 다양한 분야에서 직업을 가지고 사회참여를 하게 됨에 따라 수화통역 서비스의 양적 확대 뿐만 아니라 질적 향상에 대한 요구도 늘어나고 있다. 이러한 요구에 부응하여 1997년 수화통역사 민간자격 시험제도에 의한 수화통역사가 배출되었고, 1999년에는 지역별로 수화통역센터가 개설되기 시작했으며, 이후 2002년 한국재활복지대학과 나사렛대학에 수화통역과가 설치되었고, 2006년에는 수화통역사 시험이 국가 공인화가 되면서 수화통역사는 전문직업인으로서 자리매김하게 되었다.

* 제1저자
* 교신저자(kangedu@hanrw.ac.kr)

www.kci.go.kr

그러나 아직까지도 봉사적 성격이 강한 수화통역 서비스는 수화통역의 전문성 확보를 어렵게 하고 있으며, 이러한 전문성 확보의 어려움은 수화통역 서비스의 질적 향상을 저해하고 있다. 수화통역 서비스의 질적 향상이란 전문적이고 효과적인 수화통역 서비스를 의미하며, 이는 수화통역사의 전문성과 유능함을 요구한다. 이러한 유능하고 전문적인 수화통역사를 확보하기 위해서는 수화통역사라는 직업이 매력적이고 만족도가 높은 직업이어야 한다.

직업에 대한 만족, 즉 직무만족이란 직무를 통해 얻거나 경험하는 욕구 만족의 정도(McCormic & Tiffin, 1974), 근무환경에 따른 개인의 욕구충족의 정도(McClelland, 1986), 또는 직무의 다양한 측면에 대한 태도나 평가 감정 등의 복합 상태(Jorde-Bloom, 1989)라고 정의한다. 이렇게 볼 때, 직무만족은 조직 구성원들이 그들의 직무와 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도로 조직 구성원들의 사기와 직무를 가늠하는 척도가 된다(정효정, 2003). 직무만족에 대한 구체적인 연구는 직무만족이 원래 직업의 생산성을 높이기 위해 필요하다는 전제하에 이루어졌으며, 직무만족은 외적인 보상보다는 내적인 보상과 관련이 있다고 하였다(윤건호, 2003). 특히 직업의 특성상 봉사를 강조하는 전문직인 교사의 직무환경 및 직무만족은 교육의 질에 영향을 미치며 교사의 직무만족도를 높이고 유능한 교사들이 지속적으로 교직을 수행하기 위해서는 보수나 직무조건과 같은 외적 요인과 더불어 내적인 요인의 개선이 중요하다(조부경 외, 2003; 구은미, 2005). 강경석과 김영만(2006)은 교사의 직무만족 요인 중 혁신성, 동료애, 발전성 등이 직무능력 요인과 높은 상관이 있으며, 교사의 직무만족 인식을 높이고 직무 능력 향상을 통하여 우수한 교사로서의 역할을 수행하기 위해서는 교사연수 등의 정책적 방안과 교직에 대한 사회적 인식이 긍정적으로 전환되어야 한다고 하였다. 또한 사회복지관의 사업목표 달성은 사회복지사의 역할 및 직무만족과 관계가 있다(박대룡, 2002)고 할 때 봉사를 강조하는 전문직인 수화통역의 질 역시 수화통역사의 직무환경 및 직무만족과 관계가 있을 것이다.

봉사적 성격이 강한 수화통역사와 직무 성격이 유사한 교사와 사회복지사의 직무특성과 직무만족에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 윤건호(2003)는 유아교육 및 보육교사의 직무만족을 동료교사, 근무환경, 보수, 직무자체, 행정제도, 원장과의 관계 등 6개영역으로 나누었다. 변미희(2004)는 보육교사 직무만족도에 관한 메타분석 결과 직무만족도의 하위요인으로 직무자체, 신분보장이나 보수와 관련된 보상, 근무환경, 전문성, 인간관계, 사회적 인정, 의사결정참여도가 있으며, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 크게 교사관련 변인과 환경관련 변인으로 분류하였다. 또한 구은미(2005)는 교사의 일반적 배경, 전문성 인식 및 직무태도는 유의미한 상관이 있으며, 교사의 전문성인식 하위영역 가운데 자율성이 직무태도에 가장 많은 영향을 미치는 변인이라고 하였다. 사회복지사는 인구사회학적인 특성에 따라 직무특성과 직무만족에 차이가 있는데 전반적으로 경력이 증가할수록 직무만족 수준이 높으며, 사회복지기관의 사회복지사의 직무만족에는 자

www.kci.go.kr

율성과 피드백이 영향을 미친다고 하였다(강홍구, 2006).

수화통역 서비스의 질적 향상은 농인들의 삶의 질 향상에 직접적인 영향을 미치므로 매우 시급하고 중요한 과제이다. 그리고 이런 전문성과 효과성을 갖춘 질 높은 수화통역서비스는 유능한 수화통역사에 의해 결정된다. 따라서 수화통역사에게 단지 봉사자나 도우미의 역할만을 요구하는데 그쳐서는 안 된다. 수화통역사는 소비자인 농인과 청인이 요구하는 서비스를 제공하고, 자신이 제공하는 통역서비스의 질과 양에 따라 적절한 보수와 전문가로서 대우를 받아야 한다. 또한 수화통역사가 직무에 최선을 다하도록 동기를 부여하고 실천효과를 높일 수 있는 기반이 조성되어야 한다. 즉 질 높은 수화통역서비스의 제공과 유능한 수화통역사 확보를 위한 기초 자료로서 수화통역사의 직무 내용 및 직무 환경에 대한 고찰과 직무만족에 관한 분석이 필요하다.

그러나 아직도 수화통역 현장에서의 수화통역사들의 직무환경 및 직무만족에 관한 연구는 매우 미흡한 실정이다. 수화통역사들의 활동실태와 만족에 관한 연구(하종아, 2002; 박은영, 2004)가 이루어져 있으나, 이는 수화통역을 전업으로 하지 않는, 즉 직업으로서가 아니라 봉사 차원에서만 수화통역을 하는 수화통역사들까지 포함시키므로 그 결과를 일반화하는 데에 무리가 있다. 따라서 본 연구에서는 수화통역사들의 직무 내용, 급여, 통역시간, 주 통역 내용, 전문성의 인정, 연수 및 교육 기회의 제공, 직무에 대한 결정권과 자율성, 인간관계 등 직무 환경 관련 특성과 그에 따른 만족도를 설문지를 통해 조사·분석하여, 보다 질 높은 수화통역 서비스를 제공하기 위한 기반 마련의 기초 자료를 제공하고자 한다.

즉, 자원봉사나 파트 파임에 의존하는 수화통역서비스로서는 앞으로 수화통역서비스의 질적 향상을 가져오기 어려우므로 전문적인 직업으로서의 수화통역서비스가 자리매김 되어야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 현재 전업으로 활동하는 수화통역사들의 직무·환경관련 관련 특성과 만족도를 조사·분석하여 수화통역사의 근무 환경을 개선하고 직업만족도를 높일 수 있는 기초적인 자료로 활용할 수 있도록 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 현재 전업으로 활동하는 수화통역사의 개인관련 특성은 어떠한가?

둘째, 수화통역사들의 직무·환경관련 관련 특성은 어떠한가?

셋째, 수화통역사의 직무만족도는 어떠한가?

넷째, 수화통역사의 개인관련 특성과 직무·환경관련 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있는가?

www.kci.go.kr

Ⅱ. 연구 방법

1. 조사 대상

본 연구를 위해 전국의 수화통역센터, 청각장애 관련 복지관 및 기관, TRS센터, 대학에 근무하는 수화통역사와 프리랜서로 수화통역에 종사하는 수화통역사 152명을 대상으로 설문조사를 하였다. 수화통역사 152명에게 우편 또는 이메일을 통해 배부한 설문지는 129부 회수되었고, 이 중 성실하게 답변하지 않은 12부와 청각장애인 통역사와 수화는 가능하나 전문적인 수화통역을 제공하지 않는 직업재활사나 사회복지사를 제외하고 총 107부를 최종분석대상으로 하였다.

2. 조사 도구

수화통역사의 직무내용 및 직무 환경 특성을 조사하기 위해 수화통역사의 활동실태 및 만족도를 조사한 하종하(2002), 박은영(2004)이 사용한 문항 중 연구자가 본 연구 문제에 적합하도록 수정 보완하여 1차 설문지를 구성하였다. 또한 직무만족을 알아보기 위해서는 변미희(2004)와 강경석 김영만(2006)이 교사의 직무만족 하위 요인으로 분석한 변인을 토대로 본 연구 대상을 고려하여 인간관계, 급여, 직무자체로 하위요인을 구성한 후 박은영(2004)과 이정자(2003)가 사용한 문항을 참조하여 1차 설문지를 구성하였다. 1차 문항의 적절성을 확인하기 위해 서울·경인 지역에 소재하고 있는 수화통역센터와 대학에 근무하는 수화통역사 10인을 대상으로 사전조사를 실시하였다. 그 결과, 지나치게 주관적인 문항과 응답하기 어렵다는 지적이 있는 문항을 수정 보완하여 최종 설문지를 완성하였다. <표 1>에 제시된 바와 같이 설문지는 조사대상자의 일반적 특성인 개인관련 요인과 직무환경 및 내용에 관한 환경관련 요인과 더불어 인간관계, 급여, 직무자체에 대한 만족정도로 구성하였다. 만족도는 Likert 5점 척도를 이용하였으며, 만족도 문항의 신뢰도는 Cronbach의 알파계수 .710이었다.

<표 1> 설문지 구성 문항

구 분	내 용	문항수
개인 관련 특성	성별, 연령, 최종학력, 최종학력의 전공, 자격증, 경력	6
직무·환경관련 특성	월평균 소득, 근무지, 주 업무 내용, 1일 평균 수화통역 시간 및 타 업무 시간, 주 통역분야, 타 업무 내용, 전문성의 인정, 업무의 자율성, 인간관계	13
직무만족	인간관계에 대한 만족, 보수에 대한 만족, 직무자체에 대한 만족	9

www.kci.go.kr

2. 자료 처리

본 연구에서는 SPSS/Win 12.0을 활용하여 조사결과를 분석하였고, 본 연구에서 사용된 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자의 개인 관련 특성과 직무·환경관련 특성을 알아보기 위하여 빈도분석과 교차분석을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 개인 관련 특성과 직무·환경관련 특성에 따라 만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 일원분산분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 직무 특성

본 연구에서는 개인관련 특성과 직무·환경관련 특성으로 나누어서 조사하였다.

1) 조사 대상자의 개인관련 특성

본 연구의 조사 대상자는 수화통역을 전업으로 하는 수화통역사이며, 개인 관련 특성은 <표 2>와 같다. 조사대상자의 성별은 여성이 73.8%(79명)로 남성 26.2%(28명)에 비해 2.5배 이상 많았고, 연령은 30대가 41.1%(44명), 20대가 37.4%(40명), 40대 이상이 21.5%(23명) 순으로 나타났다. 최종학력은 전문대졸이 35.5%(38명), 대졸이 33.6%(36명), 고졸이 15.9%(17명), 대학원재학이나 졸업이 15.%(16명) 순으로 나타났다. 최종학력의 전공은 고졸 17명을 제외하고 90명 중 41.1%(44명)가 사회복지를, 15.0%(16명)이 수화통역을 전공하였으며, 기타 인문 사회계열이나 이공자연계열 전공자가 28.0%(30명)으로 나타났다. 조사 대상자의 자격증 소지 여부를 알아본 결과, 국가 공인수화통역사 자격증 소지자는 45.8%(49명), 민간수화통역사 자격증 소지자는 23.4%(25명), 사회복지사 자격증 소지자는 31.8%(34명)이었으며 아무런 자격증도 소지 않고 있는 사람도 27.1%(29명), 기타 자격증을 가진 사람은 8.4%(9명)이었다. 수화통역사로서 활동한 경력은 1년 미만이 16.8%(18명), 1-3년이 29.9%(32명), 4-5년이 15.9%(17명), 6-9년이 15.0%(16명), 10년 이상이 22.4%(24명)로 나타났다.

www.kci.go.kr

<표 2> 조사대상자의 개인관련 특성(n=107)

구 분		빈도(명)	비율(%)
성 별	남성	28	26.2
	여성	79	73.8
연 령	20대	40	37.4
	30대	44	41.1
	40대 이상	23	21.5
최종학력	고졸	17	15.9
	전문대졸	38	35.5
	대졸	36	33.6
	대학원	16	15.0
최종학력 전공	수화통역	16	15.0
	사회복지	44	41.1
	기타 인문·사회, 이공·자연계열	30	28.0
자격증 (중복응답, n=107, sum=146)	국가공인 수화통역사	49	45.8 33.6
	민간 수화통역사	25	23.4 17.1
	사회복지사	34	31.8 23.3
	없음	29	27.1 19.9
	기타	9	8.4 6.2
경력	1년 미만	18	16.8
	1-3년	32	29.9
	4-5년	17	15.9
	6-9년	16	15.0
	10년 이상	24	22.4

2) 직무·환경 관련 특성

수화통역사의 직무·환경 관련 특성에 관한 조사 결과는 <표 3>에 요약하였다. 월평균 소득은 100-150원 62.6%(67명), 151-200만원이 17.8%, 201만원 이상이 10.3%(11명), 100만원 미만이 9.3%(10명) 순으로 나타났다. 근무지는 수화통역센터가 54.2%(58명), 농아인 협회나 관련 복지관이 28.0%(30명), TRS(통신중계센터)가 6.5%(7명), 대학(학교)가 4.7%였으며, 프리랜서로 활동하는 경우가 6.5%(7명)이었다. 직무내용을 살펴보면, 주로 수화통역을 하면서 타 업무를 하는 경우가 44.9%(48명), 주로 타 업무를 하면서 수화통역을 하는 경우 29.9%(32명), 수화통역과 타 업무를 비슷한 정도로 하는 경우가 15.9%(17명), 타 업무만 하는 경우 7.5%(8명)이었고 수화통역만 하는 경우는 1.9%(2명)에 불과하였다.

주로 하는 통역의 내용(분야)는 취업, 병원 등에서 통역을 하는 지역사회통역이 48.6%(52명), 전화통역 19.6%(21명), 교육통역 12.1%(13명), 법률 관공서 통역이 4.7%(5명), 방송통역 4.7%(4명) 순으로 나타났으며, 기타의 경우도 11.2%(12명)있었는데, 이는 타 업무만 하는 경우와 종교 문화 등의 통역 등으로 나타났다. 통역 외의 타 업무의 내용이 어떤 것인가를 알아본 결과, 행정서류, 보고서, 업무 일지 등의 문서 관리가

www.kci.go.kr

53.8%(57명), 사업계획서 수립, 예산편성 및 지출 결의서 작성 등 기획 및 재정관리가 26.4%(28명), 자원봉사자 관리 및 지역사회 기관과 연계 서비스 등의 간접서비스 제공이 6.6%(7명), 전문성향상을 위한 자기개발이 1.9%(2명)였으며, 기타 업무도 11.3%(12명)로 나타났다. 1일 평균 수화통역시간은 3-4시간이 32.7%(35명), 1시간 미만이 25.2%(27명), 1-2시간이 19.6%(21명), 5-6시간이 15.9%(17명), 7-8시간이 6.5%(7명) 순으로 나타났으며, 1일 평균 타 업무 시간은 5-6시간이 29.0%(31명), 7-8시간이 21.5%(23명), 3-4시간이 27.1%(29명), 1-2시간이 11.2%(12명), 1시간이 미만이 7.5%(8명), 9-10시간이 3.7%(4명) 순으로 나타났다.

수화통역사의 전문성을 직장이나 주위에서 인정받고 있는지를 조사한 결과, 받는 편이라고 응답한 경우가 43.9%(47명)였고 보통이다 31.8%(34명), 많이 받는다 12.1%(13명), 받지 못한다 11.2%(12명), 전혀 받지 못한다.9%(1명) 순으로 나타났다. 또한 전문성과 관련된 업무 결정권을 갖고 있는 지에 대한 조사 결과, 그런 편이다 48.1%(51명), 보통이다 25.5%(27명), 그렇지 않다 14.2%(15명), 매우 그렇다 7.5%(8명), 전혀 아니다 4.7%(5명) 순으로 나타났다. 업무 자율성에 관한 질문에는 그런 편이다 33.6%(36명), 보통이다 30.8%(33명), 그렇지 않다 21.5%(23명), 매우 그렇다 7.5%(8명), 전혀 아니다 6.5%(7명) 순으로 나타났다. 또한 연수 및 교육을 제공받는지에 대해서는 받지 못한다가 39.3%(42명), 보통이다 27.1%(29명), 받는 편이다 21.5%(23명), 전혀 받지 못한다 8.4%(9명), 많이 받는다 3.7%(4명) 순으로 나타났다. 동료나 상사와의 관계는 좋은 편이다. 64.5%(69명), 보통이다 17.8%(19명), 매우 좋다 15.9%(17명), 좋지 않다 1.9%(2명)이었으며, 아주 좋지 않은 경우는 없었다.

업무 협조는 받는 편이다 59.8%(64명), 보통이다 26.2%(28명), 많이 받는다 10.3%(11명), 받지 못한다가 3.7%(4명) 순으로 나타났으며, 동료나 상사와의 관계도 좋은 편이다가 64.5%(69명), 보통이다 17.8%(19명), 매우 좋다 15.9%(17명), 좋지 않다 1.9%(2명) 순으로 나타났다. 또한 업무협조를 전혀 받지 못하거나 동료나 상사와의 관계가 아주 좋지 않은 경우는 하나도 나타나지 않았다.

<표 3> 직무 · 환경 특성(n=107)

구 분		빈도(명)	비율(%)
월 평균 소득	100만원 미만	10	9.3
	100-150만원	67	62.6
	151-200만원	19	17.8
	201만원 이상	11	10.3
근무지	수화통역센터	58	54.2
	농아인 협회나 관련 복지관	30	28.0
	TRS(통신중계센터)	7	6.5
	학교(대학)	5	4.7
	프리랜서	7	6.5

www.kci.go.kr

구 분		빈도(명)	비율(%)
직무 내용	수화통역만	2	1.9
	주로 수화통역+타 업무	48	44.9
	수화통역+ 타 업무	17	15.9
	주로 타 업무+ 수화통역	32	29.9
	타 업무만	8	7.5
주 통역 내용	취업 등 지역사회 통역	52	48.6
	교육통역	13	12.1
	법률, 관공서 통역	5	4.7
	전화통역	21	19.6
	방송통역	4	3.7
	기타	12	11.2
타 업무 내용	문서관리	57	53.8
	기획 및 재정관리	28	26.4
	간접서비스 제공	7	6.6
	전문성향상 위한 자기개발	2	1.9
	기타	12	11.3
	시스템 결측값	1	
1일 평균 수화통역시간	1시간 미만	27	25.2
	1-2시간	21	19.6
	3-4시간	35	32.7
	5-6시간	17	15.9
	7-8시간	7	6.5
1일 평균 타 업무 시간	1시간 미만	8	7.5
	1-2시간	12	11.2
	3-4시간	29	27.1
	5-6시간	31	29.0
	7-8시간	23	21.5
	9-10시간	4	3.7
전문성의 인정	전혀 받지 못한다	1	.9
	받지 못한다	12	11.2
	보통이다	34	31.8
	받는 편이다	47	43.9
	많이 받는다	13	12.1
연수 및 교육 제공	전혀 받지 못한다	9	8.4
	받지 못한다	42	39.3
	보통이다	29	27.1
	받는 편이다	23	21.5
	많이 받는다	4	3.7

www.kci.go.kr

구 분		빈도(명)	비율(%)
업무 결정권	전혀 아니다	5	4.7
	그렇지 않다	15	14.2
	보통이다	27	25.5
	그런 편이다	51	48.1
	매우 그렇다	8	7.5
	시스템 결측값	1	
업무의 자율성	전혀 아니다	7	6.5
	그렇지 않다	23	21.5
	보통이다	33	30.8
	그런 편이다	36	33.6
	매우 그렇다	8	7.5
업무 협조	전혀 받지 못한다	0	0
	받지 못한다	4	3.7
	보통이다	28	26.2
	받는 편이다	64	59.8
	많이 받는다	11	10.3
동료 상사 관계	아주 좋지 않다.	0	0
	좋지 않다	2	1.9
	보통이다	19	17.8
	좋은 편이다	69	64.5
	매우 좋다	17	15.9

개인관련 특성에 따라 직무환경 특성이 어떻게 달라지는가를 알아보기 위해 교차분석한 결과를 보면, 최종학력에 따른 월평균 소득은 .005 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 고졸인 경우는 100만원 미만이 11.8%(2명)이고, 100-150원이 76.5%(13명), 151-200만원이 5.9%(1명), 201만원 이상은 5.9%(1명)이었다. 전문대졸인 경우는100만원 미만이 13.2%(5명)이고, 100-150원이 78.9%(30명), 151-200만원이 5.3%(2명), 201만원 이상은 2.6%(1명)이었으며, 대졸인 경우는 100만원 미만이 5.6%(2명)이고, 100-150원이 55.6%(20명), 151-200만원이 25.0%(9명), 201만원 이상은 13.9%(5명)으로 나타났다. 대학원에 재학 중이거나 졸업한 경우는 100만원 미만이 6.3%(1명)이고, 100-150원이 25.0%(4명), 151-200만원이 43.8%(7명), 201만원 이상은 25.0%(4명)로 나타났다. 결과는 <표 4>에 요약하였다.

<표 4> 최종학력에 따른 월평균소득 N(%)

최종학력	월 평균 소득			
	100만원 미만	100-150만원	151-200만원	201만원 이상
고졸	2(11.8)	13(76.5)	1(5.9)	1(5.9)
전문대졸	5(13.2)	30(78.9)	2(5.3)	1(2.6)
대졸	2(5.6)	20(55.6)	9(25.0)	5(13.9)

www.kci.go.kr

최종학력	월 평균 소득			
	100만원 미만	100-150만원	151-200만원	201만원 이상
대학원	1(6.3)	4(25.0)	7(43.8)	4(25.0)
전체	10(9.3)	67(62.6)	19(17.8)	11(10.3)

($\chi 2=25.609$, df=9, P<.005)

최종학력에 따른 근무지는 p<.001 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 그 결과는 <표 5>에 있다. 최종학력에 따라 근무지가 어떻게 달라지는지를 살펴보면, 고졸인 경우는 88.2%가 수화통역센터에, 협회나 관련 복지관과 TRS에 각 5.9%(1명)씩 근무하고 있었다. 전문대졸인 경우는 73.7%(28명)가 수화통역센터, 2.6%(1명)가 학교, 5.3(2명)%가 협회나 관련 복지관, 7.9%(3명)가 TRS에 근무하고 있었으며 10.5%(4명)가 프리랜서로 활동하고 있었다. 또한 재졸인 경우는 38.9%(14명)가 수화통역센터, 2.8%(1명)가 학교, 44.4%(16명)가 협회나 관련 복지관, 8.3%(3명)가 TRS에 근무하고 있었으며, 5.6%가 프리랜서로 활동하고 있다. 대학원인 경우는 6.3%(1명)만이 수화통역센터에 근무하고 있었고 68.8%(11명)가 협회나 관련 복지관, 18.8%(3명)가 학교에 근무하고 있으며 6.3%(1명)가 프리랜서로 활동하고 있었다.

<표 5> 최종학력에 따른 근무지 N(%)

최종학력	근무지				
	수화통역센터	학교(대학)	협회, 관련 복지관	TRS	프리랜서
고졸	15(88.2)	0(0)	1(5.9)	1(5.9)	0(0)
전문대졸	28(73.7)	1(2.6)	2(5.3)	3(7.9)	4(10.5)
대졸	14(38.9)	1(2.8)	16(44.4)	3(8.3)	2(5.6)
대학원	1(6.3)	3(18.8)	11(68.8)	0(0)	1(6.3)
전체	58(54.2)	5(4.7)	30(28.0)	7(6.5)	7(6.5)

($\chi 2=49.185$, df=12, P<.001)

또한 최종학력에 따라 주로 하는 통역의 내용에도 p<.05수준에서 차이가 있었다. 그 결과는 <표 6>에 있다.

<표 6> 최종학력에 따른 통역 내용 N(%)

최종학력	통역 내용					
	지역사회통역	교육통역	법률관공서통역	전화통역	방송통역	기타
고졸	13(76.5)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)	0(0)	1(5.9)

www.kci.go.kr

최종학력	통역 내용					
	지역사회통역	교육통역	법률관공서통역	전화통역	방송통역	기타
전문대졸	22(57.9)	3(7.9)	2(5.3)	8(21.1)	0(0)	3(7.9)
대졸	16(44.4)	3(8.3)	1(2,8)	9(25.0)	2(5.6)	5(13.9)
대학원	1(6.3)	6(37.5)	1(6.3)	3(18.8)	2(12.5)	3(18.8)
전체	52(48.6)	13(12.1)	5(4.7)	21(19.6)	4(3.7)	12(11.2)

(χ2=29.595, df=15, P<.05)

국가공인자격증 소지에 따라서도 월평균 소득, 현재하고 있는 직무의 내용, 1일 평균 수화통역시간에 통계적으로 의미있는 차이가 있었다. 그 내용은 <표 7>, <표 8>, <표 9>에 있다. 국가 공인자격증 소지에 따른 월평균 소득은 p<.001 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 국가 공인자격증 소지한 경우 월평균 소득은 100-150만원이 51.0%(25명), 151-200만원이 30.6%(15명), 201만원 이상이 16.3%(8명), 100만원 미만이 2.0%(1명)인 것에 비해 소지하지 않은 경우는 100-150만원이 72.4%(42명), 100만원 미만이 15.5%(9명),151-200만원이 6.9%(4명), 201만원 이상이 5.2%(3명)이었다.

<표 7> 국가공인자격증 소지에 따른 월평균소득 N(%)

국가공인 자격증	월 평균 소득			
	100만원 미만	100-150만원	151-200만원	201만원 이상
없음	9(15.5)	42(72.4)	4(6.9)	3(5.2)
있음	1(2.0)	25(51.0)	15(30.6)	8(16.3)
전체	10(9.3)	67(62.6)	19(17.8)	11(10/3)

(χ2=18.730, df=3, P<.001)

국가공인자격증 소지에 따른 직무내용은 p<.05 수준에서 차이가 있었다. 국가공인자격증을 소지한 경우는 55.1%(27명)가 주로 수화통역을 하면서 타 업무를 하였으며 주로 타업무를 하면서 수화통역을 하는 경우 26.5%(13명), 수화통역과 타 업무를 절반 정도씩 하는 경우 14.3%(7명), 수화통역만 하는 경우 4.1%(2명)이었고 타 업무만 하는 경우는 없었다. 그에 비해 소지하지 않은 경우는 주로 수화통역을 하면서 타 업무를 하는 경우는 36.2%(21명)였으며 주로 타 업무를 하면서 수화통역을 하는 경우가 32.8%(13명), 수화통역과 타 업무를 절반 정도씩 하는 경우 17.2%(10명), 타 업무만 하는 경우 13.8%(8명)이었고 수화통역만 하는 경우는 없었다.

www.kci.go.kr

<표 8> 국가공인자격증 소지에 따른 직무 내용 N(%)

국가공인 자격증	직무 내용				
	수화통역만	주 수화통역 +타 업무	수화통역 +타 업무	주 타 업무 +수화통역	타 업무만
없음	0(0)	21(36.2)	10(17.2)	19(32.8)	8(13.8)
있음	2(4.1)	27(55.1)	7(14.3)	13(26.5)	0(0)
전체	2(1.9)	48(44.9)	17(15.9)	31(29.9)	8(7.5)

($\chi 2$=11.730, df=4, P<.05)

국가공인자격증 소지에 따른 1일 평균 수화통역시간은 p<.05수준에서 차이가 있었다. 국가공인자격증을 소지한 경우, 3-4시간이 36.7%(18명), 5-6시간이 24.5%(12명), 1-2시간이 22.4%(11명), 1시간 미만이 10.2%(5명), 7-8시간이 6.1%(3명) 순으로 나타났다. 국가공인 자격증을 소지하지 않은 경우는 1시간미만이 37.9%(22명), 3-4시간이 29.3%(17명), 1-2시간이 17.2%(10명), 7-8시간이 6.9%(4명) 순으로 나타났다.

<표 9> 국가공인자격증 소지에 따른 1일평균수화통역시간 N(%)

국가공인 자격증	1일 평균 수화통역 시간				
	1시간 미만	1-2시간	3-4시간	5-6시간	7-8시간
없음	22(37.9)	10(17.2)	17(29.3)	5(8.6)	4(6.9)
있음	5(10.2)	11(22.4)	18(36.7)	12(24.5)	3(6.1)
전체	27(25.2)	21(19.6)	35(32.7)	17(15.9)	7(6.5)

($\chi 2$=13.141, df=9, P<.05)

2. 직무 만족도

1) 만족도

직무 만족은 인간관계에 대한 만족 3문항, 보수에 대한 만족 2문항, 직무자체에 대한 만족 4문항으로 총 9문항을 물었으며, Likert 5점 척도를 사용하여 전혀 아니다 1점, 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 그런 편이다, 4점 매우 그렇다 5점으로 하였다. 각 문항에 대한 만족도는 <표 10>에 요약하였다. 전체 만족도는 45점 만점에 31.43(평균 3.49)으로 보통보다 조금 높은 수준을 나타냈다. 상사와의 관계에 대한 만족에서는 그런 편이다가 66.4%(71명), 보통이다가 19.6%(21명), 매우 그렇다가 11.2%(12명), 그렇지 않다가 2.8%(3명) 순으로 나타났으며, 평균 만족도가 3.85로 보통보다 조금 높았다. 동료나 농인

www.kci.go.kr

과의 관계에 대한 만족은 그런 편이다가 63.6%(68명), 매우 그렇다가 17.8%(19명), 보통이다 16.8%(18명), 전혀 아니다 1.9%(2명) 순으로 나타났으며, 평균만족도가 3.95였다. 업무 협조에 대한 만족은 그런 편이다 57.9%(62명), 보통이다가 28.0%(30명), 매우 그렇다가 12.1%(13명), 그렇지 않다가 1.9%(2명) 순으로 나타났으며, 평균 만족도는 3.80이다.

친구와 비교한 급여 수준에 대한 만족은 보통이다 42.1%(45명), 그렇지 않다 37.4%(40명), 그런 편이다 13.1%(14명), 전혀 아니다 6.5%(7명), 매우 그렇다 .9%(1명) 순으로 나타났으며, 평균만족도는 2.64이다. 친구와 비교한 급여수준에 대한 만족은 보통이다 43.9%(47명), 그렇지 않다 34.6%(37명), 그런 편이다 14.0%(15명), 전혀 아니다 7.5%(8명), 매우 그렇다 0%(0명) 순으로 나타났으며, 평균만족도는 2.64이다.

직무에서 느끼는 기쁨은 그런 편이다 61.7%(66명), 보통이다 23.4%(25명), 매우 그렇다 11.2%(12명), 그렇지 않다 3.7%(4명) 순으로 나타났으며, 평균 만족도는 3.80이다. 직무에 대한 자긍심은 그런 편이다 44.9%(48명), 보통이다 26.2%(28명), 매우 그렇다 18.7%(20명), 그렇지 않다 9.4%(9명), 전혀 아니다 1.9%(2) 순으로 나타났으며, 평균 만족도는 3.70이다. 직무에 대한 보람은 그런 편이다 68.2%(73명), 매우 그렇다 16.8%(18명), 보통이다 14.0%(15명), 그렇지 않다 .9%(1명) 순으로 나타났으며, 평균만족도는 4.0이다. 이직에 대한 고려가 없음은 그렇지 않다 31.8%(34명), 보통이다 27.1%(29명) 그런 편이다 26.2%(28명), 매우 그렇다 10.3%(11명), 전혀 아니다 4.7%(5명) 순으로 나타났으며, 평균만족도는 3.05이다.

<표 10> 직무 만족도(n=107)

만족정도 / 내용	전혀 아니다 N (%)	그렇지 않다 N (%)	보통 이다 N (%)	그런 편이다 N (%)	매우 그렇다 N (%)	평균	최빈값	표준편차	최소값	최대값
상사와의 관계 만족	0(0)	3(2.8)	21(19.6)	71(66.4)	12(11.2)	3.85	4	.63	2	5
동료나 농인들과의 관계 만족	2(1.9)	0(0)	18(16.8)	68(63.6)	19(17.8)	3.95	4	.71	1	5
업무 협조에 대한 만족	0(0)	2(1.9)	30(28.0)	62(57.9)	13(12.1)	3.80	4	.66	2	5
친구와 비교한 급여 수준에 대한 만족	7(6.5)	40(37.4)	45(42.1)	14(13.1)	1(.9)	2.64	3	.82	1	5
업무에 비한 급여 수준에 대한 만족	8(7.5)	37(34.6)	47(43.9)	15(14.0)	0(0)	2.64	3	.81	1	4
직무에서 느끼는 기쁨	0(0)	4(3.7)	25(23.4)	66(61.7)	12(11.2)	3.80	4	.67	2	5
직무에 대한 자긍심	2(1.9)	9(9.4)	28(26.2)	48(44.9)	20(18.7)	3.70	4	.93	1	5
직무에 대한 보람	0(0)	1(.9)	15(14.0)	73(68.2)	18(16.8)	4.00	4	.59	2	5
이직에 대한 고려 없음	5(4.7)	34(31.8)	29(27.1)	28(26.2)	11(10.3)	3.05	2	1.08	1	5
전체 만족도 점수	31.43(2.67)									

www.kci.go.kr

2) 직무특성에 따른 만족도

직무특성에 따른 만족도를 알아보기 위해 일원배치 분산분석을 한 결과, 직무내용과 통역시간에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 있었다. 그 결과는 <표 11>와 <표 12>에 있다. 근무내용에 따른 직무만족도는 P<.005 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 즉, 수화통역을 주로 하고 타 업무를 하는 경우가 32.67로 가장 만족도가 높았으며 수화통역과 타 업무를 절반씩 하는 경우는 32.35, 수화통역만 하는 경우 31.50, 주로 타 업무를 하고 수화통역을 하는 경우 29.81, 타 업무만 하는 경우 29.13 순으로 나타났다.

<표 11> 직무내용에 따른 만족도

근무내용	만족도				
	N	평균	표준편차	자유도	F
수화통역만	2	31.50	.71	4	2.655
주 수화통역 + 타 업무	48	32.67	3.13		
수화통역 + 타 업무	17	32.35	3.63		
주 타 업무 + 수화통역	32	29.81	4.44		
타 업무만	8	29.13	3.91		

p<.005

통역시간에 따른 직무만족도는 P<.005 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 즉, 통역시간이 3-4시간인 경우 만족도가 33.26이었으며, 7-8시간이 32.14, 5-6시간이 32.12, 1-2시간이 31.19, 1시간 미만이 28.81이었다.

<표 12> 통역시간에 따른 만족도

통역시간	만족도				
	N	평균	표준편차	자유도	F
1시간 미만	27	28.81	3.85	4	6.205
1-2시간	21	31.19	4.21		
3-4시간	35	33.26	3.04		
5-6시간	17	32.12	3.28		
7-8시간	7	32.14	3.24		

p<.001

Ⅳ. 논의 및 결론

본 연구는 전국에 있는 수화통역사 107명을 대상으로 직무 특성과 만족도에 관한 조사를 설문지를 통해 실시하여 그 결과를 분석하였다. 조사·분석 결과에 따른 논의 및

www.kci.go.kr

결론은 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자의 개인관련 특성을 조사한 결과, 여성(73.8%)이 압도적으로 많았으며, 연령은 30대(41.1%)가 가장 많았다. 또한 근무 경력은 1-3년(29.9%)이 가장 많았고 최종학력은 전문대졸(35.5%), 최종학력의 전공은 사회복지(41.1%)가 가장 많은 것으로 나타났다. 이렇게 수화통역을 전공한 수화통역사가 적다는 것은 대학에서 수화통역사를 전문적으로 양성하는 학과가 적으며, 전공여부와 관계없이 고등학교를 졸업한 사람이면 누구나 수화통역사 시험을 통해 수화통역사가 될 수 있기 때문이다. 이것은 수화통역사의 전문성을 저해하는 한 요소가 될 수 있다. 또한 소지 자격증은 2006년 민간 수화통역사 자격이 국가 공인화가 되면서 국가공인 자격증 소지자(45.%)가 가장 많았고 기타 자격증의 경우는 직업재활사 자격증 등이 있으며, 대부분 수화통역센터나 농아인협회와 같은 현장에서는 수화통역 외 사회복지사로서의 역할도 요구하므로 수화통역사 자격증 외 사회복지사 자격증을 가진 사람이 근무하는 경우가 많다. 이 역시 수화통역사의 정체성과 전문성 뿐 아니라 만족도를 저해하는 한 요소가 될 수 있다. 뿐만 아니라, 수화통역사들의 직무 경력 역시 3년 이하가 46.7%나 되는 것 역시 수화통역사의 전문성을 저해하는 요소가 될 수 있다. 선행연구(하종아;2002, 이정자;2003)에서는 근무경력이 10년 이상(26.9%)과 7년 이상(34.2%)이 가장 많았는데, 이는 파트타임으로 근무하거나 자원봉사로 수화통역을 하는 대상자가 포함되었기 때문이다. 이는 근무 환경 등의 개선으로 자원봉사나 파트타임으로 수화통역서비스를 제공하는 통역 인력을 전문 인력으로 유인하여 수화통역서비스의 질을 개선해야 할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 직무・환경 관련 특성을 조사한 결과, 수화통역사의 근무지는 수화통역센터(54.2%)가 가장 많고 다음으로는 농아인 협회나 관련 복지관(28.0%)이었으며, 최종학력에 따라 근무지가 차이가 있었는데, 고졸의 대부분(88.2%)는 수화통역센터에 근무하고 있었으며, 전문대졸인 경우도 73.7%가 수화통역센터에 근무하고 있는 반면에 대졸(44.4%)과 대학원(68.8%)은 협회나 관련 복지관에 제일 많이 근무하고 있었다. 이는 수화통역사 자격증은 고졸이상이면 누구나 시험을 통해 취득할 수 있는 반면에 사회복지사나 재활복지사 자격증의 취득은 전문대학이나 대학이상의 과정을 이수해야 하며, 협회나 관련 복지관에서는 수화통역사 자격증 이외에도 사회복지사나 직업재활사 등의 자격증을 함께 소지하고 있는 경우를 선호하기 때문으로 보인다. 이 또한 수화통역사의 정체성 및 전문직업인으로서의 위치 확보에 저해 요인이 되고 있다.

셋째, 월평균 소득은 전체의 71.9%가 150만원 이하였고 201만원 이상은 10.3%에 불과하였으며, 최종학력에 따라 월평균 소득이 $p<.005$ 수준에서 의미있는 차이가 있었다. 즉 고졸인 경우는 150만원 이하가 88.3%, 전문대졸 82.1%였으나. 대졸인 경우는 61.2%, 대학원 31.3%였다. 또한 국가공인수화통역사 자격증 소지 유무에 따라서도 $p<.001$수준에서 의미있는 차이가 있었다. 즉 국가공인수화통역사 자격증을 소지한 경우는 151만원 이상이 46.9%였으나, 소지하지 않은 경우는 12.1%에 불과하였다. 하종아(2002)와 박은영

www.kci.go.kr

(2005)의 연구에서는 수입이 없거나 20만원 미만인 경우도 많았는데, 이는 본 연구에서는 전업 수화통역사만을 대상으로 하였기 때문이다. 또한 앞의 선행연구에서는 100만원 이상이 10% 미만인 것에 비해 본 연구에서는 100만원 미만이 9.3% 밖에 되지 않는 것은 수화통역사의 급여수준이 향상되고 있음을 말한다.

넷째, 직무내용을 살펴보면, 주로 수화통역을 하면서 타 업무도 함께 하는 경우(44.9%)가 가장 많고 수화통역만 하는 경우는 1.9%에 불과하였으며, 통역 외의 타 업무의 내용은 주로 문서 관리(53.8%)였으며 전문성향상을 위한 자기개발이 1.9%에 불과하였다. 이는 이정자(2003)의 연구에서 약 55% 정도가 2시간 미만으로 통역을 하고 있으며 타 업무에 더 많은 시간을 소비하고 있으므로 수화통역 전담에 대한 여건이 미성숙하다고 지적한 것과 일치한다.

다섯째, 수화통역 내용의 경우 전체적으로 취업이나 병원 등의 지역사회통역(48.6%)이 가장 많았고 최종학력에 따라 통역 내용에 통계적으로 의미있는 차이가 있었다. 즉 고졸인 경우 지역사회통역이 (76.5%)이 가장 많았고, 전문대졸(57.9%)과 대졸(44.4%) 순으로 지역사회통역이 많았다. 그러나 대학원의 경우는 지역사회통역은 6.3%에 불과하였으며 교육통역(37.5%)이 가장 많았고 다음으로 전화통역(18.8%), 방송통역(12.5%)이었다. 이는 근무지와도 관계가 있으나, 지역사회 통역보다는 교육통역과 전화통역, 방송통역이 어려울 뿐 아니라 전문성을 요하고 있기 때문으로 해석될 수 있다.

여섯째, 1일 평균 수화통역시간은 3-4시간(32.7%)이 가장 많았고, 5시간 이상 수화통역을 하는 경우는 22.4%였다. 이에 비해 1일 평균 타 업무 시간은 5-6시간(29.0%)이 가장 많았고 5시간 이상 타 업무를 하는 경우가 54.2%였으며 9-10시간 일하는 경우도 3.7%가 되었다. 이는 수화통역보다는 타 업무에 많은 시간을 보내고 있는 실태를 반영하는 것이라 할 수 있다. 또한 국가공인수화통역사 자격증 소지에 따라 평균 수화통역 시간에 통계적으로 의미있는 차이가 있었다. 즉 국가공인수화통역사 자격증이 없는 경우는 수화통역을 1시간 미만(37.9%)으로 적게 하고 있었으며, 국가공인 수화통역사 자격증이 있는 경우는 대부분 평균 3-4시간(36.7%)이나 5-6시간(24.5%) 정도 통역을 하고 있었다.

일곱째, 수화통역사의 전문성을 직장이나 주위에서 인정받고 있는지를 조사한 결과, 받는 편이라고 응답한 경우(43.9%)가 가장 많았으며, 전문성과 관련된 업무 결정권(48.1%)과 업무 자율성(33.6%)은 갖고 있는 편이다가 가장 많았으며 보통이상이 각각 81.1%, 71.9%로 수화통역사가 전문가로서 자리매김을 하고는 있는 편이었다. 그러나 연수 및 교육의 제공은 받지 못한다(39.3%)가 가장 많았다. 이것은 선행연구 결과(박은영, 2005)와도 일치하는데, 이는 전문가로서의 더욱 굳건히 자리매김하기 위해서는 전문가로서의 역량을 키우기 위한 교육 및 연수가 아직 부족한 실정을 반영한 것이라 할 수 있다. 따라서 전문성 신장을 위한 교육 및 연수의 제공이 필요하다. 또한 재교육지원체계는 직무만족과도 관계가 있으므로(변미희, 2004) 직무만족을 높이기 위한 한 방안으로도

www.kci.go.kr

재교육을 위한 체계를 마련할 필요가 있다.

여덟째, 직무만족도와 관련이 큰 변인으로 밝혀진 인간관계(이무근, 1993;최인섭, 2000; 변미희, 2004)의 하위 요인이라 할 수 있는 업무협조와 동료나 상사와의 관계는 받는 편이다(59.8%)와, 좋은 편이다(64.5%)가 가장 많이 나타났으며, 업무협조를 전혀 받지 못하거나 동료나 상사와의 관계가 아주 좋지 않은 경우는 하나도 나타나지 않았다. 이는 수화통역사의 직장 내 인관관계는 양호한 편이라는 것을 말한다.

아홉째, 상사와의 관계(66.4%), 동료나 농인과의 관계(63.6%), 업무협조(57.9%)에 대한 만족 그리고 직무자체에 대한 만족에 관한 문항 중 3개(61.7%, 44.9%, 68.2%)는 그런 편이라고 대답한 사람이 가장 많았고, 평균점수도 3점 이상으로 보통의 수준을 넘었다. 그러나 급여에 대한 만족에 관한 문항 2개(42.1%, 43.9%)는 모두 보통이라고 대답한 사람이 가장 많으며 평균 점수가 2.64로 보통 이하를 나타냈다. 또한 이직에 대한 고려는 한다고 한 사람이 31.8%로 가장 많았고 평균도 3.05로 급여에 대한 만족도보다는 높았지만 다른 문항에 대한 만족도보다는 낮았다. 즉, 인간관계나 직무에서 갖게 되는 보람과 기쁨을 통해 직무자체에 대한 만족도는 높지만 급여에 대한 만족도가 낮으므로 이직에 대한 고려를 하고 있다는 것이다. 이는 더 이상 수화통역사가 봉사적 성격이 강한 직업이지만 전문성에 대한 적절한 보상이 주어지지 않으면 오랜 경력을 통해 전문성을 갖춘 수화통역사를 확보하기 어려울 것이라는 것을 의미한다. 따라서 수화통역의 질적 향상을 위해서는 수화통역사의 급여 수준을 향상시켜야 할 필요가 있다.

마지막으로 만족도는 직무내용과 통역시간에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 있은 반면에, 선행연구(하종아, 2002; 박은영, 2005)의 연구에서는 최종학력, 다른 직업의 유무, 보수 교육 등의 지원 여부에 따라 만족도에 차이가 있었는데, 박은영(2005)의 연구에서는 전업으로 수화통역을 하는 경우가 만족도가 가장 높았고 하종아(2002)의 연구에서는 전업으로 수화통역을 하는 경우가 가장 낮았다. 이는 본 연구는 선행연구(하종아, 2002; 박은영, 2005)와는 달리 전업으로 수화통역을 하는 수화통역사를 대상으로 하였기 때문일 것이다. 또한 본 연구에서는 수화통역을 주로 하고 타 업무를 하는 경우(32.67%)가 가장 만족도가 높았으며, 타 업무를 하는 시간이 많을수록 만족도가 낮았다. 1일 평균 수화통역 시간이 3-4시간인 경우(33.26%)가 가장 만족도가 높았으며, 통역시간이 1시간 미만인 경우보다 7-8시간인 경우가 오히려 만족도가 더 높았다. 이는 수화통역사들은 타 업무를 하기 보다는 수화통역을 하기를 원하며 수화통역 자체에 대한 만족도는 높다는 것을 의미한다. 이는 수화통역에 전담할 수 있는 여건 마련이 수화통역사의 만족도를 높일 수 있다는 선행연구 결과(이정자, 2003; 박은영, 2005)와 일치한다. 따라서 수화통역사의 정체성을 확립하여 수화통역의 전문성을 살릴 수 있는 직무 환경을 만드는 것이 수화통역사의 만족도를 높이고 수화통역의 질을 높일 수 있는 한 방안이 될 것이다.

www.kci.go.kr

참고문헌

강경석 김영만(2006). 교사발달단계와 교사의 직무능력 및 직무만족 간의 관계 연구, **교육행정학연구,** 24(1), 119-142.

강홍구(2006). 사회복지사의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, **한국사회복지학,** 58(2), 355-375.

구은미(2005). 보육교사의 일반적 배경 및 전문성인식이 직무태도에 미치는 영향, **한국영유아보육학,** 41, 457-476.

박은영(2005). 수화통역사의 활동 실태와 만족도 조사, 석사학위논문, 우석대학교 교육대학원.

변미희(2004). 보육교사의 직무만족도 관련 변인에 관한 메타분석, **한국영유아보육학,** 36, 93-117.

윤건호(2003). 유아교육교사와 보육교사의 직무만족 비교연구, **교육행정학연구,** 21(3), 123-146.

이무근(1993). **직업교육학 원론,** 서울: 교육과학사.

이정자(2003). 수화통역사의 직업만족도에 미치는 영향요인, 석사학위논문, 한림대학교 사회복지대학원.

정효정(2003). 보육교사의 직무환경이 직무만족도에 미치는 요인 분석, **한국영유아보육학,** 33, 273-281.

조부경 고영미 박근희(2003). 유치원교사의 직무만족도에 영향을 미치는 자아개념에 관한 연구, **한국아동학회지,** 24(6), 81-94.

최인섭(2000). 사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구, 박사학위논문, 경성대학교 대학원.

하종아(2002). 한국수화통역사의 활동실태에 관한 연구, 석사학위논문, 대구대학교 사회복지개발대학원.

Jorde Bloom. P. (1988) *Measuring work attitudes in the early childhood setting. technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey.* Illinois Early Childhood Professional Development Project.

McCleliand, J. (1986) Job satisfaction of child care workers : A review. *Child Care Quarterly,* 15(2), 82.

McCormick, E. J. & Tiffin, J.(1974). *Industrial Psychology*(6th, ed), Prentice-Hall. 298-299.

www.kci.go.kr

A Study on the Job Characteristics and Satisfaction of Sign Language Interpreters

Won, Seong Ok
Korea National College of Rehabilitation & Welfare
Kang, Yun Ju
Korea National College of Rehabilitation & Welfare

<Abstract>

The purpose of this study is to examine and analysis the realities of job and satisfaction of sign language interpreters. We gathered opinions of 107 sign language interpreters from questionnaire. The results are shown as following. First, Collage graduates and those who majored in social work were most, and The difference of working places is related to academic career. Second, Persons who responded "Community interpreting" and "3-4 hours per day" accounted for most, and the difference of interpreting type is related to academic career, and Most of interpreter had "good human relationship", "spaciality", "right of decision". Third, Person who responded that job satisfactory degree is higher were most. Finally, The job satisfactory degree is influenced by job contents and interpreting length of time.

key words : deaf, satisfaction, job, sign language interpreter

논문 접수: 2007. 4. 25 심사 시작: 2007. 5. 10 게재 확정: 2007. 6. 25

www.kci.go.kr