

청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인*

이 형 열**

대전대학교 사회복지학과 시간강사

《요 약》

본 연구는 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 밝히고자 하였다. 본 연구를 위해 한국장애인고용촉진공단 전국 14개 지사로부터 고용관리(수화통역)비용 지원을 받고 있는 수화통역사의 사후관리서비스 대상인 청각장애 특수학교 졸업 근로자를 중심으로 설문조사를 실시하여 총 151부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을 통해 연구문제를 검증하였다.

본 연구에서 밝혀진 주요 연구결과로는 첫째, 직업유지기간에 영향을 미치는 요인들은 성별, 의사소통방법이 수화 및 구화, 승진·대인관계, 임금으로 나타났으며, 요인간에 미치는 영향력 정도는 직무만족 요인이 가장 높게 나타났다. 둘째, 이직경험횟수에 영향을 미치는 요인들은 의사소통방법이 필답, 승진·대인관계, 임금, 자기조절효능감으로 나타났으며, 요인간에 미치는 영향력 정도는 직무만족 요인이 가장 높게 나타났다. 셋째, 직업유지의사에 영향을 미치는 요인들은 연령, 장애인원이 선천, 의사소통방법이 필답, 직무, 임금, 가족의 자부심, 가족의 도움, 자신감, 과제난이도로 나타났으며, 요인간에 미치는 영향력 정도는 직무만족 요인이 가장 높게 나타났다.

이러한 연구결과는 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에는 직무만족 요인이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 임금 등의 실질적 보상수준에 대한 만족 여부가 청각장애 특성상 매우 중요하다는 것이 실증적으로 입증되었다.

주제어 : 청각장애, 특수학교, 근로자, 직업유지, 직업재활

I. 문제제기

장애인의 취업은 장애인이 경제적 자립을 달성하여 사회적으로 통합하는데 가장 중요

* 본 연구는 2007년도 대전대학교 사회복지학과 박사학위 취득논문의 조사대상 중 청각장애 특수학교 졸업 근로자 151명만을 대상으로 빈도와 백분율, 신뢰도검사, 다중공선성 여부에 대해서는 TIF와 Tolerance, 요인분석, 다중회귀분석 등을 통하여 재분석한 것임

** 교신저자(lhy@kepad.or.kr)

한 과정이다. 더욱이 장애인이 직업을 갖고 직업인으로서 안정된 생활을 영위해 간다는 것은 장애인 취업률이나 고용률 증가라고 하는 양적인 측면 외에 장애인 개개인의 삶의 질을 확보하고 더 나아가 개개인이 자신이 속한 지역사회 내에서 진정한 사회통합을 이루어낼 수 있는 기본 조건을 갖추는 것이라고 할 수 있다(이성규 외, 2000). 장애인의 참다운 사회통합은 취업 그 자체만으로 이루어지기 어렵고 취업된 이후의 안정된 직장 생활이 함께 이루어져야만 완성될 수 있는 것이다. 그러나 장애인의 경우 비장애인에 비해 취업의 기회도 상대적으로 적지만 취업 이후에도 새로운 직업환경과 부적응 등으로 인하여 직업유지에 매우 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(김승아, 1994).

우리나라의 등록장애인 수(2006.12.31. 현재)는 총 1,967,326명이며, 그 중 청각장애인은 183,326명으로 전체 장애인의 9.3%를 차지하고 있다. 이러한 청각장애인들은 타 장애영역에 비해 비교적 직업선택의 폭이 넓고 취업도 용이한 것으로 알려져 있다. 그 이유는 작업수행에 필요한 이동이나 신변처리가 자유롭고 인지능력에 이상이 없기 때문에 청각장애로 인한 의사소통의 어려움 외에는 건청인과 크게 구별되는 조건을 갖고 있지 않기 때문이다. 그러나 원활한 의사소통 능력은 작업이나 사회적 상황에서 타인을 이해하고 자기 자신을 타인에게 이해시키는데 필수적인 것이다. 더욱이 우리나라의 청각장애인은 단순한 기능을 요하는 생산직이나 단순노무직에 치중된 취업특성을 나타내고 있으며, 의사소통 능력의 단절에 따라 파생되는 다양한 요인으로 인해 직업유지에 있어서도 큰 어려움을 겪고 있는 상황이다.

청각장애인의 경제활동인구 대비 취업률은 84.0%에 이르는 등 전체 장애인 취업률 71.6%에 비해 비교적 높은 편이지만 이직률 또한 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 취업 중인 청각장애인의 근속년수 실태조사에 의하면, 1년 미만이 30.9%로 가장 높은 것으로 조사되었고, 4년~5년이 15.8%, 3년~4년이 9.9%, 5년~6년이 9.2%로 각각 나타나고 있다. 이는 농어업과 주부의 비율을 감안했을 경우 청각장애인의 직업에 있어서 이직률이 높은 편으로, 특히 1년 미만의 짧은 기간 내에 이동이 잦음을 알 수 있다(장창엽 외, 2004: 71).

일반적으로 성인이 삶의 절반 이상을 직장에서 보내는 사실을 감안한다면, 이렇듯 다양한 문제에 봉착해 있는 청각장애인의 취업 및 직업유지를 위한 해결방안이 제공되기 위해서는 직업유지에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 매우 필요하다고 할 수 있다. 그러나 청각장애인의 직업재활이 매우 중요한데 반해 이에 대한 실증적 연구가 절대적으로 부족하기 때문에 청각장애인의 직업유지 요인에 관한 연구는 매우 필요하며, 청각장애인의 직업유지 및 안정된 고용활성화를 위해서는 기초적으로 연구되어야 할 주제로 판단된다.

또한 교육인적자원부(2006)에 의하면, 우리나라의 특수교육 대상 학생 1)(유치부~고등

1) 특수학교에서는 유치부, 초등부, 중등부, 고등부로 구분하며, 일반학교에서는 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교로 구분한다.

부 포함)은 총 62,538명 중 청각장애 학생은 2,806명(4.1%)이며, 이 가운데 청각장애 특수학교 학생은 1,526명(54.4%)이고, 일반학교의 특수학급 728명(25.9%), 일반학급 552명(19.7%)을 차지하고 있는 실정이다. 특히, 현재의 청각장애 특수학교 재학생 또한 졸업 후 우리나라 산업사회의 중요한 근로자로서 자리 매김 할 것인 바 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 미치는 요인을 분석하는 것은 청각장애 특수학교 재학생의 특수교육 및 직업재활 측면의 개입방안 강구차원에서 매우 유의미하다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 선행 연구 검토를 통하여 청각장애 특수학교 졸업 근로자가 직업을 유지하는데 있어 가장 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 요인을 중심으로 파악하여 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히는데 있다. 또한 본 연구 대상인 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 보다 정확한 욕구를 파악하기 위하여 주요 의사소통수단인 수화 형태로 설문지를 4차에 걸쳐 수정²⁾하여 직업유지에 미치는 영향과 그 요인을 정교하게 분석하고자 한다.

이에 본 연구에서는 현재 취업중인 청각장애 특수학교 졸업 근로자를 대상으로 직업유지에 영향을 미치는 요인을 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감으로 구성하고, 이들 요인들이 직업유지에 어떠한 영향을 미치는지 규명하는데 있다. 또한 이를 바탕으로 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지 강화를 위한 특수교육 및 직업재활 측면의 개입방안을 위한 함의를 도출하는데 그 연구목적이 있다.

II. 선행연구 검토

국내의 청각장애인 직업유지에 관련된 선행연구가 매우 미흡한 상황에서 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 타 장애인 관련 직업유지, 직업성공, 이직, 이직의도 등과 관련된 선행연구는 전체 28편으로 파악되었다. 또한 변수간의 상호 관련성 및 직업유지에 영향을 미치는 요인에 대한 이론적 토대를 마련하기 위하여 장애인 및 비장애인 관련 선행연구로까지 폭넓게 확대하면 54편으로 파악되고 있다. 그러므로 본 연구에서 추구하는 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지 관련성 유무를 구체화하기 위하여 선행연구 검토영역을 청각장애 뿐만 아니라 타 장애 및 비장애로까지 확대하여 살펴보고자 한다.

2) 4차에 걸친 수정절차는 한국장애인고용촉진공단(이하 장애인공단)산하 대전직업능력개발센터(이하 대전센터)의 인적자원을 최대한 활용하여 실시하였다. 1차 수정은 대전센터에 소속되어 있는 수화통역사(공식자격 소지) 2명의 자문을 구하여 수정하였으며, 2차 수정은 문장력이 중상 정도의 청각장애인 1명이, 3차 수정은 문장력이 중간 정도가 되는 청각장애인 1명이 검토·수정을 실시하였고, 4차 수정은 농통역사 자격을 보유한 청각장애인 2명이 마지막 검토·수정을 하였다.

결과적으로 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지(직업유지기간, 이지경험횟수, 직업유지의사)를 구성하는 요인에 대한 근거는 청각장애인의 개념과 선행연구에서 사용된 공통된 변수 중에 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지와 가장 관련이 있다고 판단되는 변수들을 선정하였다. 즉, 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지(가족, 직업재활전문가), 자기효능감으로 선정하였으며, 각 변수 및 구체적인 설명은 다음과 같이 살펴 볼 수 있다.

1. 개인적 특성 요인과 직업유지

청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라서 차이가 있는 것으로 밝혀졌으며, 세부적인 요인을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 성별이다. 일반적으로 남성이 여성보다 직업유지가 높은 것으로 보고 있고(Katz-Garris et al., 1983), 전통적인 남·여의 역할차이, 즉 남성은 가족규모가 클수록 가족부담이 커짐에 따라 현직에 남아야 하고 여성은 가사를 위해 이직을 하기 때문으로 사료된다(Mobley and Griffeth, 1979).

둘째, 연령이다. 변용찬·이정선(2005)은 「2000년 장애인 실태조사」대상인 1,030명을 활용하여 취업장애인의 직업유지요인에 관한 연구결과 연령이 증가할수록 근속기간이 긴 것으로 나타났으며, 특히 표준화 회귀계수를 통해 변수의 중요도를 살펴본 결과 직업유지기간에 연령의 영향이 가장 크게 나타났다.

셋째, 학력이다. 부산·경남지역의 지체장애인 161명을 대상으로 한 연구에서도 전체적 교육수준이 높을수록 긍정적이고 높은 결과가 나타났다(박주영, 2003). 즉, 교육을 받을수록 전문직종이나 차별이 적은 직종 등의 여건이 더 좋은 환경에 근무할 수 있으므로 직업유지에 강한 영향을 미치리라 본다. 그러나 변용찬·이정선(2005)은 교육수준이 낮을수록 근속기간이 길게 나타났다고 밝혔다.

넷째, 결혼여부이다. 대구지역 농아인교회, 복지관, 농아인협회 등 소속 청각장애인 103명을 대상으로 직업유지를 연구한 한정용(2004: 38)의 연구결과 혼인여부에서 기혼인 경우가 근무년수에서 더 높은 순위를 나타냈다. 그러나 김현주(2003: 54)는 서울남부지역 농아인교회 및 사업체에 취업 중인 청각장애인 128명을 대상으로 이직의도를 살펴보았으나 기혼자의 경우 사회적 책임의 정도가 크고 사회적 관계가 원만하여 이직의도에 차이가 있을 것으로 예상하였으나 통계상으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

다섯째, 부양가족이다. Waters(1966)는 부양자가 적을수록 이직이 높게 나타나며, Muller(1981)는 부양책임이 없을수록 이직의도가 높게 나타나 부양가족은 이직에 영향을 미치는 것으로 보았다(이상욱·박주영, 2002; 박주영, 2003).

여섯째, 장애인원이다. 부산·경남지역의 지체장애인 161명을 대상으로 실시한 연구에서는 후천적이거나 사고로 인한 장애인의 경우가 직업유지에 강한 영향을 미치는 것으

로 나타났다(이상욱·박주영, 2002; 박주영, 2003).

일곱째, 장애등급이다. 청각장애인의 안정된 직업생활과 관련하여 청력손실의 정도(장애등급)가 변수로 작용하므로 직업의 선택이나 적응에도 큰 차이가 있을 수 있다고 지적하였다(한국농아인협회, 1999: 315). 그러나 김현주(2002: 55)는 청각장애 등급에 따라 이직의도에는 차이가 없는 것으로 나타났는데 이는 조사대상자의 대다수인 83.6%가 청각장애 2급이기 때문에 의미 있는 차이가 나지 않은 것으로 사료된다.

여덟째, 의사소통방법이다. 의사소통방법에 따른 이직횟수의 차이는 손짓과 몸짓의 경우 1~2회가 5.8%, 구화의 경우 1~2회가 10.7%, 필담의 경우 3~4회가 26.2%, 수화인 경우 3~4회가 7.8%로서 필담 사용인 경우가 이직률이 높게 나타났다(한정용, 2004: 37).

아홉째, 장애불편지각 정도이다. 장애인 직장적응과 대인관계에 관한 연구에서는 장애로 인한 불편 정도의 지각과 대인관계에서는 장애를 불편하지 않다고 지각할수록, 재직기간이 길수록 대인관계 만족이 높게 나타났다(김승아, 1994). 그리고 전영환(1997)의 연구에서도 시각장애인의 경우 장애로 인한 불편 정도가 주요이직 사유로 나타났다.

2. 직무만족 요인과 직업유지

청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 독립변수로서 직무만족 요인의 하위변수는 직무, 임금, 승진, 상사·동료와의 대인관계, 작업·편의시설, 배려·복리후생이며, 종속변수인 직업유지 관련 선행연구들을 살펴보기로 하겠다.

첫째, 직무만족요인의 하위변수인 승진 및 대인관계와의 관계를 살펴보면, 먼저 승진과 직업유지 관련하여, Laurel과 Holly(1993)는 18~65세의 1,309명을 대상으로 성인 청각장애인의 성공적인 직업성공 요인을 살펴보았으며, 승진은 조직 내부에서의 수직적 이동 가능성 정도에 대한 만족도를 의미하는데, 승진은 이직과 밀접한 관계가 있어서 승진기회가 클수록 이직은 잦다고 많은 연구들이 보고하고 있다(Price, 1977; Bluedorn, 1982; Thomson and Terpening, 1983; Cotton and Tuttle, 1986; Price and Mueller, 1986). 그리고 대인관계와 직업유지 관련하여 Johnson(1993: 342)은 청각장애인 고용성공 요인 관련하여 1988년에 미국의 1,000개 사업체를 대상으로 조사를 한 결과 청각장애인의 개인적 요인으로 타인과 협동하여 수행하는 협동작업능력과 동료 및 상급자와 대인관계를 맺는 능력이 청각장애인 고용성공에 영향을 미치는 유의미한 요인으로 분석되었다. 박주영(2003: 33-37)은 상사·동료와의 대인관계가 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 대인관계가 원만할수록 장애인들이 오래 근무하는 것으로 분석되었다.

둘째, 직무와 직업유지와의 관계를 살펴보면, 청각장애인은 작업지시를 이해하는 정도가 비장애인과는 구별된다고 할 수 있는데 현장작업에서의 이해력 부족은 작업능력의 저하를 가져와 직업적응에 어려움이 뒤따르므로 직업유지를 위해서는 업무 및 주변상황

에 대한 정확한 이해가 필요하고 이는 직업활동에 중요한 영향을 미치고 있다고 지적하였다(이항목, 2000). 이러한 직무배경요인은 청각장애인들의 직장내 인간관계 및 직업적응 능력수준이라고 할 수 있으며, 이는 직업유지에 영향을 미칠 것이다. 또한 전국을 조사지역으로 청각, 지체, 시각, 언어장애인 408명을 대상으로 근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안에 관한 김기원·김승아(1996)은 직무만족과 조직몰입이 이직의도의 예언변인으로서 중요하며, 직무에 불만을 느껴 이직하는 경향이 높다고 하였다. 박주영(2003)은 청각, 지체, 뇌병변, 시각, 언어, 정신, 신장장애인은 직무만족이 높고 근로조건이나 임금 및 승진·인사에 대한 만족도가 높으며, 자신의 직업에 대해 중요하다고 인식할수록 직업유지기간이 긴 것으로 분석되었다. 그 외 다수의 국내외 연구에서도 직무가 직업유지에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Johnson, 1993; Laurel and Holly, 1993; Pollock, 1993; Thomas, 1999; Michael et al., 2000; 이형열, 2007).

셋째, 작업시설·복지후생과 직업유지와의 관계를 살펴보기로 하겠다. 먼저 작업·편의시설과 직업유지에 대해서 김기원·김승아(1996: 57-61)는 직무환경이 일관성 있게 장애인근로자의 이직의도에 의미 있는 영향을 미치고 있으며, 또한 직무환경이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있어 이직의도를 줄이는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. Krasno(2001: 405)는 정규직에 종사하는 청각근로자들의 직무만족과 미국 장애인법에 대한 인식을 조사한 결과, 조사대상자들은 현재의 고용에 대하여 만족하였으며, 직무만족·장기근속과 직접 관련이 있는 유의미한 요인으로서 편의시설에 대한 접근성이 나타났다. 그리고 복지후생과 직업유지 관련 연구를 살펴보면, 박주영(2003)은 작업환경요인인 사내 복지제도가 좋을수록 장애인들의 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 근속집단이 비 근속집단에 비해 복지제도에 대한 만족도가 높게 나타났다. 염희영(2004)은 지체장애근로자의 직장 내 배려 및 복지후생은 직업유지기간에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다.

넷째, 임금과 직업유지와의 관계를 살펴보면, 김현주(2002: 57)는 주관적 만족도가 아닌 구체적 임금수준에 따른 이직의도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 보여지며, 임금수준이 높을수록 종업원의 이직률이 낮다는 것으로 분석하였다. 그리고 강석구(2006)는 직업훈련 수료생을 대상으로 조사한 연구결과 임금수준에 따른 이직의도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 청각장애인 고용에 관한 조사에서도 청각장애인의 가장 큰 이직사유가 임금(44.4%)으로 나타난바 있으며(최현숙·이정섭, 1996), 한국장애인고용촉진공단(2001)의 장애인실태조사에 의하면 이직을 희망하는 장애인근로자의 경우 이직의 주된 이유는 임금이 낮아서가 35.4%로 저임금이 가장 큰 이직요인으로 나타났다. 변용찬·이정선(2005: 166-168)의 연구에서도 임금수준이 높다는 것은 그만큼 직업의 안정성이 보장되고 또한 직업에 대한 만족도가 높아져 근속기간이 길어지는데 영향을 미칠 수 있으며, 한정용(2004: 35)은 월소득에 따른 근무년수를 살펴보았는데, 월소득이 높을수록 근무년수가 길었다.

3. 사회적지지 요인과 직업유지

첫째, 사회적지지 중에 먼저, 가족의 지지(가족의 자부심, 가족의 도움)와 직업유지의 관계를 살펴보면, 먼저 김학영(1999)은 청각장애인의 경우에는 특히, 가족구성원의 관심에 많은 영향을 받는데 가족의 관심이 많은 경우 직업적응에 유리한 편이지만, 가족이 무관심하게 방치하게 되면 근로기간도 짧고 안정적인 직장적응에도 어려움을 보이며, 퇴직을 결정하는 경향이 높다고 강조하였다. 박주영(2003)은 가족지지가 직업유지기간에 미치는 영향을 분석한 결과 근속집단이 비 근속집단에 비해서는 가족지지에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러므로 가족의 지지는 실제적이고 지지적인 보호적 요인, 삶의 중요한 사건들, 가족에게 있어서 중요하게 표현된 정서 등과 같은 요인들로 개인에게 영향을 미치므로 직업유지를 결정하는 중요한 요인으로 고려되어진다. 그리고 허경아(1999)는 가족의 지원정도는 고용유지와 전반적으로 의미 있는 상관관계를 보이며, 가족의 지원이 많을수록 고용유지기간이 길어진다고 하였다. 이처럼 청각장애인에 대한 가족 간의 관계 및 지지정도가 직업유지에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 사회적지지 중에 전문가의 지지와 직업유지와의 관계를 살펴보면, Warren(1981)은 장애인의 성공적인 고용과 관련된 많은 연구에서 슈퍼바이저(전문가)와의 관계가 원만할수록 직업유지가 높고, 관계가 부적절할수록 고용실패가 높게 나타났다고 제시하였다. 또한 James et al(1986)도 장애인은 고용 이후에 인적환경 지원체계인 전문가로부터 계속적인 사후지도나 점검을 받지 않으면 직업을 잃게 되고 장기간 실직이 불가피할 것이라고 강조하였다. 김금란(2002)은 사회·심리적 분야에서 상담과 사회적응프로그램의 개발은 직업유지와 직결되는 사항이므로 그 필요성을 언급하고 있다.

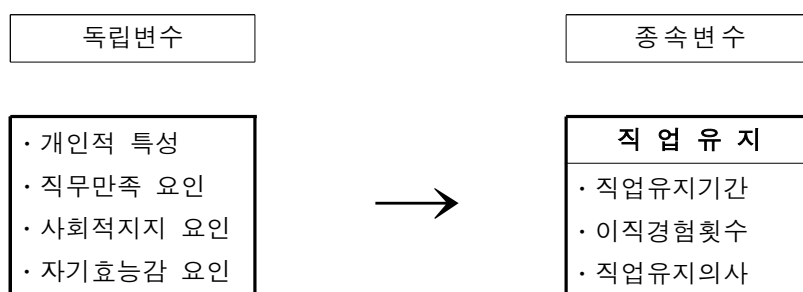
4. 자기효능감 요인과 직업유지

지체장애 근로자 374명을 대상으로 실시한 이달엽(2003: 145)의 직업성공 요인과의 관계를 살펴보면, 자기효능감과 자아존중은 다른 사람들이 자신을 직업성공을 했을 것이라고 생각하는 객관적인 직업성공에 영향을 미치는 변수로 조사되었다. 또한 염희영(2004: 21)은 지체장애 근로자의 직업유지기간에 심리적 요인인 자기효능감이 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 이금진(2000: 41-42)은 자기효능감의 하위요인인 자기조절효능감이 직업유지기간과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 밝혔다. 그리고 박주영(2003: 31-35)은 자기효능감 요인이 장애인들의 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었으나, 근속·비근속 집단에 따른 심리적 요인 분석에 있어서는 근속집단의 경우 비근속집단에 비해 자기효능감이 높은 것으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 연구 분석 모형과 연구문제

선행연구 검토결과 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 독립변수로서 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 요인으로 구성하였으며, 특히 청각장애 특수학교 졸업 근로자가 직업을 유지하는데 개인적 특성이 중요하다는 선행연구 검토를 통하여 독립변수에 포함시켰다. 또한 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)를 종속변수로 구성하여 연구 분석 모형은 <그림 1>과 같이 구성하였다.



<그림 1> 연구 분석 모형

또한 본 연구는 연구 분석 모형에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 요인은 직업유지기간에 어떤 영향을 미치는가?

둘째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 요인은 이직경험횟수에 어떤 영향을 미치는가?

셋째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 요인은 직업유지의사에 어떤 영향을 미치는가?

2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 목적은 현재 사업체에 취업 중인 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 알아보는 것이다. 이를 위해 조사대상 표집은 장애인공단 전국 14개 지사³⁾로 부터 고용관리비용 지원을 받고 있는 수화통역사의 사후관리서비스

3) 장애인공단의 전국 14개 지사로는 서울, 서울남부, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 경기북부, 경기, 강원,

를 받고 있는 청각특수학교 졸업 근로자를 중심으로 151명이 분석에 사용되었다.

자료수집은 이론적 배경을 통해 추출된 변인들로 구성된 구조화된 설문지를 2006.8.24~9.29까지 조사하였으며, 회수가 되지 않은 경우 수화통역사 및 사업체의 장애인담당 직원에게 2차에 걸쳐 유선으로 설문조사를 독려하였다. 결과적으로 실제 설문지 배포대상은 첫째, 청각장애인을 직접 관리하고 있는 수화통역사, 둘째, 수화통역사에게 설문지가 전달이 될 수 있도록 사업체 인사담당자, 셋째, 경증 청각장애인(4~6급)에게 우편발송 하였으며, 배포된 설문지는 총 385부였으나 수집된 전체 설문지는 230부였으며, 이중 응답이 불성실한 설문지 16부를 제외하고 청각특수학교 졸업 근로자가 작성한 151부를 분석에 사용하였다. 또한 대부분의 조사대상이 장애인공단 전국 14개 지사에서 수화통역비용을 지원하고 있는 수화통역사의 사후지도 서비스를 받는 취업 중인 청각장애인이다. 그러므로 본 연구의 조사대상은 전수조사 하다시피 한 연구라고 할 수 있으므로 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지 관련하여 조사대상은 대표성이 있다고 할 수 있다.

3. 변수의 정의와 조사도구

1) 종속변인

(1) 직업유지기간

장애인의 직업재활 성과에 관한 선행연구에서는 직업유지기간을 판단기준으로 삼고 있고, 고용의 질은 단순한 취업만이 아니라 장기적인 고용안정에 있음을 밝히고 있으며, 이러한 사실을 뒷받침하고 있는 법적 근거를 미국과 한국의 직업재활 관련 규정에서 찾을 수 있다. 즉, 미국의 장애인직업재활 공적프로그램에서는 장애인이 직업재활서비스를 받고 취업이 되었을 때 직업유지기간이 최종적으로 60일이 넘어야만 성공적인 직업재활로 규정하고 있고, 장애인공단의 「직업지도등업무처리지침」⁴⁾에서는 취업한 날로부터 90일동안 정기적인 방문이 포함된 적응지도를 실시하도록 하고 있다. 이는 장애인들의 경우 비장애인에 비해 직업유지기간이 짧고 취업후 단기간 내에 퇴사율이 높게 나타나기 때문이다. 특히, 의사소통문제 등으로 인하여 청각장애인들의 퇴사율은 비장애인 및 타 장애유형에 비해서도 높은 편이다.

따라서 본 연구에서의 직업유지기간은 현재 취업 중인 직장에 최소한 2개월(60일) 이상 직업을 유지한 기간을 개월 수로 합한 것을 의미한다.

충북, 전북, 경남, 제주지사로 구분된다.

4) 「직업지도등업무처리지침」(전문개정 2002.5.24. 규칙제82호)은 장애인고용촉진및직업재활법 제18조(취업후 적응지도)에 근거한 규칙이다.

(2) 이직경험횟수

이직경험횟수가 많다는 것은 그만큼 직무만족도가 낮다는 것과 연관이 있을 수 있으며, 직장생활의 부적응 또한 외형적으로는 이직이라는 현상으로 나타나게 될 것이며, 그 결과 단순히 장애인근로자가 일반근로자에 비해 이직이 높다는 통설에 기인한 사업주의 고용기피에도 영향을 주게 되는 것이다.

이직에 대한 개념은 한 직장에서 다른 직장으로 이직하는 노동이동과 한 직장 내에서 조직간의 이동 등 넓게 정의되고 있으나 본 연구에서는 다른 직장으로의 노동이동에 한 정지어 사용하기로 하겠다. 따라서 이직경험횟수는 설문조사 시점까지 다른 직장으로 1회 이상 옮긴 횟수 전체를 합한 것으로 하였다.

본 연구에서는 이직과 관련된 국내 연구(이채식, 2004; 한정용, 2004; 이형열, 2007)에서도 이직경험횟수를 측정한 연구에서 사용한 2문항 선다형 척도를 구성하여 측정하였다.

(3) 직업유지의사

현재의 직장에 대해서 계속 근무하고자 하기 위해서는 직업에서 오는 만족감과 함께 개인, 가정, 조직요인들이 성공적인 직업생활, 나아가 성공적인 삶을 결정(Peluchette, 1991)하게 하는 중요한 요인이 되며, 궁극적으로 이직의도 없이 현재의 직장에서 직업을 계속 유지하겠다는 의사를 적극적으로 표현하는 것이다. 따라서 본 연구에서 직업유지의사란 직업재활의 최종적 목표로 할 수 있는 직업재활 성과의 한 부분으로 장애인이 취업을 하고 실제로 직장생활을 꾸준히 유지해 나가는 것을 말하며(이금진, 2000; 이형열, 2007), 앞으로도 현재의 직장에서 지속적으로 근무하고자 하는 의사를 말한다.

2) 독립변인

(1) 개인적 특성 요인

청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 미치는 요인을 밝히기 위하여 조사대상자의 장애 관련 특성이 포함된 개인적 특성을 독립변인으로 선정하였다. 개인적 특성 요인으로는 9문항으로서 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 부양가족, 장애등급, 장애원인, 의사소통방법, 장애불편지각 정도로 구성하였다.

(2) 직무만족 요인

직무만족도를 측정하기 위해 직무만족의 측정에 유용한 척도로 인정받고 있는 직무만족 척도(Job Descriptive Index: JDI)를 유병주(1982)가 번역한 것을 수정하여 사용하였다. 본 연구에서는 요인분석⁵⁾을 통하여 1요인은 ‘승진 및 대인관계’(4문항), 2요인은 ‘직무’(4문항), 3요인은 ‘작업·편의시설 및 복지후생’(4문항), 4요인은 ‘임금’(3문항)으로 명

명하여 재구성하였다. 각 문항은 Likert 방식에 의하고 응답범주는 매우 아니다(1), 아니다(2), 보통(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)의 5점 척도로 구성되었다.

(3) 사회적지지 요인

가족의 지지, 직업재활전문가의 지지(사회복지사, 직업재활사, 수화통역사)는 Vaux et al(1987)가 개발한 사회적지지 행동척도 45문항을 30문항으로 재구성한 심경순(2003)의 사회환경적 요인을 본 연구에 적합하게 15문항으로 재구성하였다. 그러나 본 연구에서는 요인분석을 통하여 1요인은 '직업재활전문가의 지지'(7문항), 2요인은 '가족의 자부심'(4문항), 3요인은 '가족의 도움'(4문항)으로 명명하여 재구성하였다. 각 문항은 Likert 방식에 의하고 응답범주는 매우 아니다(1), 아니다(2), 보통(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)의 5점 척도로 구성되었다.

(4) 자기효능감 요인

본 연구에서는 김아영(1997)의 일반적 자기효능감 척도를 본 연구에서는 요인분석을 통하여 1요인은 '자기조절효능감'(7문항), 2요인은 '자신감'(7문항), 3요인은 '위축감'(6문항), 4요인은 '과제난이도'(2문항)로 명명하여 재구성하였다. 각 문항은 Likert방식에 의하고 응답범주는 매우 아니다(1), 아니다(2), 약간 아니다(3), 약간 그렇다(4), 그렇다(5), 매우 그렇다(6)의 6점 척도로 구성되었다.

본 연구에서 사용된 조사도구의 신뢰도검사(reliability test)를 통해 신뢰도 검사를 실시한 결과 작업·편의시설 및 복지후생 α 값이 .6868, 과제난이도 α 값이 .6944를 제외하면, 모든 요인에서 신뢰도가 .7을 상회하므로 문항의 내적 일관성이 있음을 보여주고 있으며, 각 요인별 신뢰도 분석결과를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사도구의 신뢰도

요 인	하위요인	문항수	Cronbach's α
직무만족	승진 및 대인관계	4	.7986
	직 무	4	.8163
	작업·편의시설 및 복지후생	4	.6868
	임 금	3	.7509
	전 체	15	.8955

5) 본 연구에서 사용되는 직무만족, 사회적지지, 자기효능감을 검증하기 위하여 각각의 변수별로 요인분석을 실시하였으며, 분석방법으로는 관별타당성을 확보하기 위하여 가장 일반적으로 많이 사용하고 있는 주성분분석(principle factor analysis)을 이용하였으며, 요인회전방법으로는 Varimax Rotation을 선택하였다.

요 인	하위요인	문항수	Cronbach's α
사회적지지	직업재활전문가의 지지	7	.9385
	가족의 자부심	4	.8156
	가족의 도움	4	.8254
	전 체	15	.9028
자기효능감	자기조절효능감	7	.8441
	자 신 감	7	.8543
	위 축 감	6	.7493
	과제난이도	2	.6944
	전 체	22	.8722

4. 자료처리

응답된 설문지는 SPSS WIN 13.0 Package를 이용하여 통계처리 하였으며, 본 연구에서 사용될 구체적인 자료분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 개인적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 분석하였다.

둘째, 사용된 조사도구의 신뢰검사(reliability test)를 통해 Cronbach's α 값을 산출하였으며, 척도의 다중공선성(multicollinearity) 여부에 대해서는 VIF(Variance Infaltion Factor)와 Tolerance 방식에 의해서 검토하였다. 또한, 타당도는 요인분석을 통하여 구성타당도(construct validity)를 살펴보았다.

셋째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 살펴보기 위하여 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감을 변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 개인적 특성

전체 조사대상자는 151명의 청각장애 특수학교 졸업 근로자로서, 개인적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2>

조사대상자의 개인적 특성

(단위 : 명, %)

항 목		빈도	백분율
계		151	100.0
성 별	남	79	52.3
	여	72	47.7
연 령	만 30세 미만	41	27.2
	만 30~40세 미만	75	49.7
	만 40세 이상	35	23.2
특수학교 학력	초등부 졸	10	6.6
	중등부 졸	16	10.6
	고등부 졸	125	82.8
결혼여부	미 혼	63	41.7
	기 혼	88	58.3
부양가족	있 음	109	72.2
	없 음	42	27.8
장애등급	1급(중복장애)	7	4.6
	2 급	134	88.7
	3 급	9	6.0
	4 급	1	0.7
장애원인	선천적(유아시)	69	45.7
	중도장애	28	18.5
	원인불명	19	12.6
	기 타	35	23.2
의사소통방법	수 화	63	41.7
	구 화	9	6.0
	필 답	47	31.1
	손짓과 몸짓	32	21.2
장애불편지각 정도	매우 불편함	23	15.2
	조금 불편함	23	15.2
	보 통	79	52.3
	불편하지 않음	15	9.9
	매우 원활함	11	7.3

남성이 79명(52.3%), 여성이 72명(47.7%)의 성별 분포를 보였으며, 만30~40세 미만이 75명(49.7%), 만30세 미만이 41명(27.2%), 만40세 이상이 35명(23.2%)의 분포를 보였다. 학력의 경우, 고등부졸 125명(82.8%), 중등부졸 16명(10.6%), 초등부졸 10명(6.6%)의 순이었다. 결혼상태는 결혼한 경우가 88명(58.3%), 미혼이 63명(41.7%)이었으며, 부양가족

이 있는 경우가 109명(72.2%), 없는 경우가 42명(27.8%)이었다.

또한 조사대상자의 장애 관련 특성을 나타낸 것으로서 조사대상자의 장애등급을 살펴 보면, 중증에 속하는 2급이 134명(88.7%), 1급(중복)이 7명(4.6%)으로서 표본의 대부분이 중증 장애인이었음을 알 수 있었다. 그리고 경증에 포함되는 3급이 9명(6.0%), 4급이 1명(0.7%)으로 나타나 결과적으로 중증장애에 속하는 청각장애 특수학교 졸업 근로자가 대부분임을 알 수 있었다. 장애원인은 선천적(유아시)이 69명(45.7%), 기타가 35명(23.2%), 중도장애가 28명(18.5%), 원인불명이 19명(12.6%)의 순이었다. 근무처내 의사소통방법은 수화가 63명(41.7%), 필답이 47명(31.1%), 손짓과 몸짓이 32명(21.2%), 구화가 9명(6.0%)으로 나타났다. 의사소통에 따른 불편정도에 대해서는 보통이 79명(52.3%), 조금 불편과 매우 불편이 각각 23명(15.2%), 불편하지 않음이 15명(9.9%), 매우 원활이 11명(7.3%)으로 나타났다.

2. 직업유지에 영향을 미치는 요인

본 연구는 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히는데 궁극적인 목적이 있다. <표 3>은 청각장애인의 직업유지기간, <표 4>는 이직경험횟수, <표 5>는 직업유지의사에 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을 실시한 결과이다.

다중회귀분석을 실시하기 전에 직업유지에 영향을 미치는 개인적 특성간, 변수들간의 다중공선성 문제를 VIF(Variance Inflation Factor)와 Tolerance방식에 의해서 검토하였는데, 분석결과 이들 변수간에 다중공선성 문제는 전혀 없는 것으로 나타났다. 일반적으로 VIF값이 10 이하로 나타나면 다중공선성에 문제가 없는 것이나(김호정, 1998; 김두섭, 2000; 성래경, 2000; 서완수, 2001), 본 분석에서는 모든 변수에서 VIF값이 3 이하로 나타났으며, 그 값이 10을 넘지 않으므로 다중공선성에 전혀 문제가 없는 것으로 나타났다.

1) 개인적, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지기간에 미치는 요인

직업유지기간을 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis) 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직업유지기간을 종속변수로 한 다중회귀분석

(N=151)

구 분	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV		모델 V	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
성 별 a	.289	3.514**							.177	2.092*
연 령	.196	1.778							.190	1.695
특수학교 학력 b	.077	.754							.115	1.005
결 혼 c	.087	.909							.132	1.349
개 부양가족 d	.080	.907							.124	1.415
인 장애등급	-.023	-.286							.016	.197
적 장애원인(선천)	.021	.197							.013	.122
특 장애원인(중도)	.064	.635							.092	.895
성 장애원인(불명)	.071	.768							.065	.666
의사소통(수화)	-.181	-1.746							-.218	-2.001*
의사소통(구 화)	-.206	-2.407*							-.208	-2.334*
의사소통(필 답)	-.075	-.735							-.126	-1.164
장애불편지각정도	.023	.286							-.012	-.138
직 승진 · 대인관계			-.248	-2.471*					-.181	-1.629
무 직 무			.059	.552					.068	.581
만 작업시설 · 복지 후생			.087	.845					.068	.578
족 임 금			.224	2.208*					.257	2.380*
사 직업재활전문가지지					.035	.390			-.061	-.566
적 가족의자부심					-.043	-.448			-.138	-1.208
지 가족의도움					-.186	-1.814			-.035	-.297
자 자기조절효능감							-.012	-.107	-.057	-.465
기 자신감							-.149	-1.319	-.054	-.431
능 위축감							-.125	-1.328	-.051	-.501
감 과제난이도							.163	1.785	.135	1.389
R ²	.200		.081		.040		.056		.336	
Adj-R ²	.214		.055		.021		.030		.204	
F	2.618**		3.612*		2.065		2.128		2.548***	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

주) Dummy Variable화하여 사용함

a: 남성=1, 여성=0, b: 고등부졸 이상=1, 중등부졸 이하=0, C: 미혼=1, 기혼=0, d: 유=1, 무=0

모델 I 은 개인적 특성만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 20.0%로서 모형 값은 $p < .05$ 수준에서 유의미하였다. 표준회귀계수(β)에 의한 상대적 영향력을 살펴보면, 성별 요인의 β 값이 .289($p < .05$)로 직업유지기간에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로는 의사소통(구화) 요인의 β 값이 -.206 ($p < .1$)로 나타났다. 결과적으로 성별이 남성이고, 의사소통을 구화를 사용하는 집단이 다른 의사소통을 사용하는 집단에 비하여 직업유지기간이 짧은 것으로 나타났다. 반면, 연령, 학력, 결혼, 부양가족, 장애등급, 장애원인, 장애불편지각 정도는 직업유지기간에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 II는 직무만족을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 8.1%로서 모형 값은 $p < .1$ 수준에서 유의미하였으며, 임금 요인의 β 값이 .224($p < .1$)로 직업유지기간에 많은 영향을 미치고 중요한 요인으로 나타났다. 그러나 승진·대인관계 요인은 β 값이 -.248($p < .1$)로서 직업유지기간에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 청각장애 특수학교 졸업 근로자는 승진·대인관계에 대한 만족이 높다고 할지라도 욕구에 부적합하다고 생각할 경우 이직을 결심하게 되며, 결과적으로 이직은 승진·대인관계와 별개로 생각하는 청각장애인의 직업적 특성에서 기인한 것이라 판단할 수 있다.

모델 III은 사회적지지를 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 4.0%로서 모형 값 및 사회적지지의 3가지 하위차원 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

모델 IV는 자기효능감을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 5.6%로서 모형 값 및 자기효능감의 4가지 하위차원 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

모델 V는 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 모두를 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 33.6%로서 모형 값은 $p < .01$ 수준에서 유의미하였다. 성별 요인의 β 값이 .177($p < .1$)로 직업유지기간에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로는 의사소통(수화) 요인의 β 값이 -.218($p < .1$), 의사소통(구화) 요인의 β 값이 -.208($p < .1$)로 나타났다. 결과적으로 성별이 남성이고, 의사소통을 수화 및 구화를 사용하는 집단이 다른 의사소통을 사용하는 집단에 비하여 직업유지기간이 짧은 것으로 나타났다. 또한 임금 요인의 β 값이 .257($p < .5$)로 모델 II에서와 같이 일관되게 직업유지기간에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

2) 개인적, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 이직경험횟수에 미치는 요인

이직경험횟수를 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis) 결과는 <표 4>와 같으며, 모델 I 은 개인적 특성만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 7.5%로서 모형 값 및 개인적 특성의 하위차원 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았

다.

모델Ⅱ는 직무만족을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 8.7%로서 모형 값은 $p < .1$ 수준에서 유의미하였다. 승진·대인관계 요인의 β 값이 2.889 ($p < .05$)로서, 즉, 승진·대인관계에 대한 만족이 높을수록 이직경험횟수가 높아진다는 할 수 있다. 이는 청각장애인에게 있어서는 승진·대인관계 요인이 사회의 일반적인 통념과 상반되게, 직업유지와 직접적인 관련 없이 다양한 청각장애인의 특성에 의해서 이직으로도 곧장 연결이 될 수 있다는 본 연구의 특이한 발견이라 할 수 있다. 또한 임금 요인의 β 값이 $-.227(p < .1)$ 로서 임금만족을 할수록 이직경험횟수가 적어진다는 것으로서 직업유지에 많은 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났으며, 반면에 직무, 작업시설·복지후생은 이직경험횟수에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델Ⅲ은 사회적지지를 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 6.0%로서 모형 값은 $p < .1$ 수준에서 유의미하였으나 사회적지지의 3가지 하위차원 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

모델Ⅳ는 자기효능감을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 9.5%로서 모형 값은 $p < .05$ 수준에서 유의미하였다. 자기조절효능감 요인의 β 값이 $.264(p < .1)$ 로서, 이는 자기조절효능감이 높을수록 이직경험횟수가 높아진다는 것이다. 이는 청각장애인의 특성과 관련된 사항으로 자기조절효능감이 높을수록 본인의 능력을 믿고, 건청인에 비하여 직업유지에 크게 비중을 두지 않는 청각장애인에게는 직업적 사고로 해석될 수 있다. 이러한 청각장애인의 직업관련 특성으로 인하여 이직률이 타장애유형에 높아진다고 할 수 있으며, 반면에 자신감, 위축감, 과제난이도는 이직경험횟수에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델Ⅴ는 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 모두를 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 25.1%로서 모형 값은 $p < .1$ 수준에서 유의미하였다. 의사소통(필답) 요인의 β 값이 $.250(p < .1)$ 으로서 사업체내 의사소통방법이 필답을 사용하는 집단이 다른 의사소통을 사용하는 집단에 비하여 이직경험횟수가 높은 것으로 나타났다. 또한 승진·대인관계 요인의 β 값이 $.282(p < .1)$ 로서 모델Ⅱ에서와 같이 이직경험횟수가 높아지는 부(-)의 영향을 미치는 일치하는 형태의 요인으로 나타났으며, 임금 요인의 β 값이 $-.240(p < .1)$ 로서 임금만족을 할수록 모델Ⅱ에서와 같이 이직경험횟수가 적어진다는 일관된 패턴으로서 직업유지에 많은 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다. 다음으로 자기조절효능감 요인도 마찬가지로 β 값이 $.257(p < .1)$ 로서 모델Ⅳ에서와 같이 부(-)의 영향을 미치는 일치하는 형태로서 이직경험횟수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

<표 4> 이직경험횟수를 종속변수로 한 다중회귀분석

(N=151)

구 분	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV		모델 V	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
성 별 a	.041	.456							.166	1.848
연 령	.151	1.263							.083	.700
특수학교 학력 b	.135	1.218							.078	.644
결 혼 c	-.059	-.568							-.055	-.528
개 부양가족 d	.023	.236							.005	.051
인 장애등급	.108	1.243							.033	.373
적 장애원인(선천)	.040	.356							-.045	-.393
특 장애원인(중도)	-.022	-.202							-.121	-1.109
성 장애원인(불명)	.066	.661							-.010	-.097
의사소통(수화)	.122	1.082							.124	1.070
의사소통(구화)	.077	.829							.112	1.182
의사소통(필답)	.168	1.511							.250	2.173*
장애불편지각정도	-.029	-.330							.035	.394
직 승진·대인관계			.289	2.889**					.282	2.386*
무 직 무			.033	.312					-.024	-.192
만 작업시설·복지후생			.012	.112					-.061	-.490
족 임 금			-.227	-2.245*					-.240	-2.092*
사 직업재활전문가지지					.168	1.921			.150	1.307
적 가족의자부심					.060	.621			.043	.351
지 가족의도움					.082	.807			.034	.267
자 자기조절효능감							.264	2.340*	.257	1.977*
기 자신감							-.022	-.199	-.108	-.814
능 위축감							.130	1.418	.125	1.151
감 과제난이도							-.020	-.223	-.052	-.506
R ²	.075		.087		.060		.095		.251	
Adj-R ²	.033		.062		.041		.070		.102	
F	.630		3.444*		3.150*		3.769**		1.689*	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

주) Dummy Variable화하여 사용함

a: 남성=1, 여성=0, b: 고등부졸 이상=1, 중등부졸 이하=0, C: 미혼=1, 기혼=0, d: 유=1, 무=0

3) 개인적, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지의사에 미치는 요인

직업유지의사를 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis) 결과는 <표 5>와 같으며, 모델 I 은 개인적 특성만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 13.8%로서 모형 값은 $p < .1$ 수준에서 유의미하였다. 표준회귀계수(β)에 의한 상대적 영향력을 살펴보면, 연령 요인의 β 값이 .274($p < .1$)로 연령이 높을수록 직업유지의사를 높게 나타냈으며, 의사소통(필답) 요인의 β 값이 .220 ($p < .1$)로 의사소통으로 필답을 하는 집단이 다른 의사소통을 하는 집단에 비하여 직업유지의사가 높게 나타났다. 반면에 성별, 학력, 결혼, 부양가족, 장애등급, 장애원인, 장애불편지각 정도는 직업유지의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 II는 직무만족을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 36.2%로서 모형 값은 $p < .01$ 수준에서 유의미하였다. 직무 요인의 β 값이 .404($p < .01$)로 직업유지의사에 가장 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로는 임금 요인의 β 값이 .162($p < .1$)로 나타난 반면, 승진·대인관계, 작업시설·복지후생은 직업유지의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 III은 사회적지지를 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 11.6%로서 모형 값은 $p < .01$ 수준에서 유의미하였다. 가족의 자부심 요인의 β 값이 .350($p < .01$)로 직업유지의사에 가장 많은 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나 직업재활전문가의 지지, 가족의 도움은 직업유지의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 IV는 자기효능감을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 10.0로서 모형 값은 $p < .05$ 수준에서 유의미하였다. 자신감 요인의 β 값이 .275($p < .1$) 및 과제난이도 요인의 β 값이 .203($p < .1$)로 자신감이 높을수록 과제난이도를 선호할수록 직업유지의사가 높게 나타났으나 자기조절효능감, 위축감은 직업유지의사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

모델 V는 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감 모두를 투입한 회귀방정식 결과로서 설명력(R^2)은 49.8%로서 모형 값은 $p < .01$ 수준에서 유의미하였다. 장애원인(선천) 요인의 β 값이 -.244($p < .1$)로 장애원인 선천인 집단이 다른 장애원인 집단에 비하여 직업유지의사가 낮게 나타났다. 그리고 직무 요인의 β 값이 .332($p < .05$), 임금 요인의 β 값이 .255($p < .05$)로서 모델 II에서와 같이 일관된 패턴으로 직업유지의사에 강한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 가족의 도움 요인의 β 값이 -.218($p < .1$)로서 4가지 요인만이 직업유지의사에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 가족의 도움 요인은 직업유지의사에 부(-)의 영향을 미치고 있는 특이한 발견은 결과적으로 가족의 도움이 청각장애인에게는 가족에게 의존적이 되면서 자립심에 오히려 부(-)의 영향을 미치게 되고, 이는 청각장애인의 직업유지의사 및 직업유지기간이 사회의 일반적인 통념과 다른 청각장애인만의 직업적 특성에서 비롯된 특이한 발견이라고 할 수 있다.

<표 5> 직업유지의사를 종속변수로 한 다중회귀분석

(N=151)

구 분	모델 I		모델 II		모델 III		모델 IV		모델 V	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
성 별 a	.024	.281							-.021	-.287
연 령	.274	2.389*							.180	1.844
특수학교 학력 b	.079	.745							.090	.898
결 혼 c	.059	.595							.096	1.131
개 부양가족 d	-.029	-.316							-.043	-.568
인 장애등급	.070	.846							.114	1.580
적 장애원인(선천)	-.189	-1.741							-.244	-2.597*
특 장애원인(중도)	-.078	-.746							-.108	-1.205
성 장애원인(불명)	.079	.820							-.163	-1.906
의사소통(수화)	.138	1.277							.035	.369
의사소통(구화)	.123	1.382							.109	1.403
의사소통(필답)	.220	2.070*							.106	1.126
장애불편지각정도	.051	.610							-.017	-.228
직 승진·대인관계			.000	.002					.059	.606
무 직 무			.404	4.557***					.332	3.283**
만 작업시설·복지후생			.141	1.640					.111	1.088
족 임 금			.162	1.972*					.255	2.723**
사 직업재활전문가지지					.161	1.892			-.028	-.299
회 가족의자부심					.350	3.770***			.090	.907
적 가족의도움					-.188	-1.916			-.218	-2.109*
지 자기조절효능감							-.012	-.102	.060	.565
자 자신감							.275	2.491*	.022	.199
효 위축감							-.055	-.598	.077	.863
능 과제난이도							.203	2.279*	.077	.912
감 R ²	.138		.362		.116		.100		.498	
Adj-R ²	.055		.345		.098		.075		.398	
F	1.969*		20.468***		6.435***		4.016**		4.998***	

* p<.1 ** p<.05 *** p<.01

주) Dummy Variable화하여 사용함

a: 남성=1, 여성=0, b: 고등부졸 이상=1, 중등부졸 이하=0, C: 미혼=1, 기혼=0, d: 유=1, 무=0

이상의 연구결과에서 발견된 주요 사항을 토대로 하여 논의점을 8가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애 특수학교 졸업 남성 근로자가 여성 근로자에 비해 직업유지기간이 길게 나타난 것은 많은 선행연구결과와 일치하는 것이며(Mobley and Griffeth, 1979; Katz-Garris et al., 1983; 최희정, 1999; 변용찬 외, 2004; 이형열, 2007), 이러한 결과는 직업유지기간이 짧게 나타난 여성에 대한 직업유지 강화방안의 필요함을 보여 주는 결과라고 할 수 있다.

둘째, 장애원인이 선천적인 것이 그 외의 장애원인 집단에 비하여 직업유지기간이 짧게 나타났으며, 후천적이거나 사고로 인한 장애원인 집단의 경우 직업유지에 강한 영향을 미친다는 선행연구(이상욱·박주영, 2002; 박주영, 2003)와 일치하지 않는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구에서 장애원인이 후천적 장애가 선천적인 장애에 비하여 직업유지가 높다는 일반적인 생각과는 다르게 나타난 것이다. 그러나 장애원인이 선천적인 집단이 그 외의 장애원인 집단에 비하여 직업유지기간이 짧게 나타난 결과는 의사표현 능력이 부족한 청각장애인에게 실제적인 직업유지와 앞으로 직업을 계속 유지하겠는가에 대한 조사결과는 매우 큰 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

셋째, 의사소통방법이 수화 및 구화를 사용하는 집단이 다른 의사소통을 사용하는 집단에 비하여 직업유지기간이 오히려 짧은 것으로 나타난 것은 한정용(2004)의 선행연구결과와 유사하게 나타났으며, 이는 의사소통방법이 보다 확실한 경우 본인의 의사대로 욕구에 적합하다고 판단되는 취업처로 이직을 한다고 해석될 수 있다.

넷째, 승진·대인관계 만족이 높을수록 직업유지기간과 이직경험횟수에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 승진·대인관계가 직업유지기간, 이직경험횟수에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구 결과(Price, 1977; Bluedorn, 1982; Bannowsky, 1983; Thomson and Terpening, 1983; Cotton and Tuttle, 1986; Price and Mueller, 1986; Johnson, 1993; Laurel and Holly, 1993; 김현주, 2000; 박주영, 2003)와 일치하지 않는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구들이 승진·대인관계에 대한 만족도가 높으면 직업유지기간이 길어지고, 이직경험횟수가 적어진다는 일반적인 생각과는 다르게 나타났다. 이 결과는 승진·대인관계 만족 여부와 이직과는 별개로 사고하는 것으로 해석할 수 있으며, 선행연구와 비교해 볼 때 청각장애 특수학교 졸업 근로자에게서만 나타난 매우 특이한 발견으로서 .

다섯째, 직무만족이 높을수록 직업유지의사가 높게 나타난 것은 많은 선행연구와 일치하는 결과로서(Callkins and Walker, 1990; 김기원·김승아, 1996; 이항목, 2000; 박주영, 2003; 이형열, 2007), 직무만족 요인은 전반적으로 직업유지에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타남으로서 근로조건에 대한 세밀한 개선이 필요하다고 하겠다.

여섯째, 임금만족이 높을수록 직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사에 유의미한 영향을 미치는 것은 수많은 선행연구결과와 일치하는 것이다(Cotton and Tuttle, 1986;

Johnson, 1993; Laurel and Holly, 1993; Pollock, 1993; 김승아, 1995; Thomas, 1999; Michael, 2000; 김현주, 2002; 변용찬 · 이정선, 2005; 강석구, 2006; 이형열, 2007). 임금만족 여부는 직업유지의 전 하위영역인 직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사에 강한 영향을 미치는 일관된 패턴을 보여 주고 있으며, 임금만족은 직업유지에 가장 강력한 요인임이 밝혀졌다. 즉, 청각장애 특수학교 출신 장애인의 경우 입학부터 졸업까지 12~15년 동안 한 학교에서 변함 없이 생활하다가, 고등부 3학년 때부터 취업을 전제로 하여 직업적으로 도움이 되는 것보다는 스스로 가정에서 할 수 있는 흥미 위주의 직업 교육을 받게 된다. 이렇듯 별 두려움 없이 생활하다가 정작 사회에 진출하게 되면 수많은 갈등을 경험하게 되고, 이에 따른 그 많은 갈등들이 취업을 통하여 해소되지 않을 경우, 결국 임금이라는 실질적인 보상에 초점을 맞추게 되는 것으로 해석될 수 있다.

일곱째, 가족의 도움은 이직경험횟수에 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 이는 가족의 도움이 이직경험횟수에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구 결과(김학영, 1999; 허경아, 1999; 박주영, 2003)와 일치하지 않는 것으로 나타났다. 그러나 가족이 지나치게 관여하는 경우 청각장애 특수학교 출신 근로자가 당연히 겪고 감수해야 할 부분까지 제한하려는 경향을 보이게 되며, 가족에 대한 의존성을 갖게 되어 건전한 직업 생활이 어려워진다고 하므로 본 연구결과를 지지해 줄 수 있는 선행연구라고 할 수 있다(최현숙 · 이정섭, 1996; 이형열, 2007). 즉, 적정한 선에서의 가족 도움이 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 매우 중요하므로 이에 대한 부모교육 및 자립심 향상을 위한 프로그램이 지원되어야 함을 시사하고 있다.

여덟째, 자기조절효능감이 높을수록 이직경험횟수가 높아지는 것으로 나타났으며, 이는 선행연구결과와 일치하지 않는 것으로 나타났다(이금진, 2000; 박주영, 2003; 이달엽, 2003; 엄희영, 2004). 이는 다른 장애유형과의 차별성에 따른 청각장애인의 특성과 관련된 사항으로 자기조절효능감이 높을수록 본인의 능력을 믿고, 건청인에 비하여 직업유지에 크게 비중을 두지 않는 청각장애 근로자의 특징적인 직업적 사고로 해석될 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 직업유지와 관련된 변수를 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감으로 구분하여 직업유지(직업유지기간, 이직경험횟수, 직업유지의사)에 영향을 미치는 요인을 세밀하게 분석해 보았다.

연구결과 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에는 직무만족 요인이 가장 많은

영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 청각장애인의 직업유지를 위해서는 사회적지지, 자기효능감 요인보다는 특히, 임금 등의 실질적 보상수준에 대한 만족 여부가 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 특성상 매우 중요함을 알 수 있다.

이와 같은 연구결과 및 논의를 토대로 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 장기적이고 안정적인 직업유지방안을 모색하기 위하여 특수교육 및 직업재활적 측면의 개입방안을 위한 제언을 6가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애 특수학교 졸업 여성 근로자에 대한 정책적 접근이 필요하다. <표 3>에서와 같이 청각장애 특수학교 졸업 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 전반적으로 직업유지기간이 짧은 것으로 나타났다. 이는 가부장적 의식이 잠재되어 있는 우리나라에서는 여성의 취업은 남성에 비해 부수적인 차원으로 인식되고 있는 상황이므로 여성 청각장애인에겐 철저한 직업관 확립, 직업훈련의 강화와 정부에서는 여성 청각장애인에 대한 고용 및 임금보장에 대한 정책적 접근이 필요하다고 본다.

둘째, 청각장애 특수학교 재학생을 대상으로 하여 심화된 취업현장의 실제 및 직업의식 강화를 위한 프로그램 개발이 필요하다. <표 3>에서와 같이 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 의사소통방법에 따라 수화와 구화를 사용하는 집단이 다른 의사소통을 하는 집단에 비하여 직업유지기간이 짧게 나타났으며, 이는 의사소통방법이 보다 확실한 경우 본인의 욕구에 적합하다고 판단되는 취업처로 이직을 한다고 해석될 수 있다. 직업세계에 대한 이해부족과 직업의식의 부재로 판단되는 바 이직 시 경험하게 되는 재취업의 어려움과 경력 불인정, 다수의 이직경험자에 대한 노동시장에서의 배제 등에 대한 내용을 특수교육 차원에서 최소한 고등부 재학 시부터 체계적이며, 다양한 방법으로 직업의식을 실시하여야 하겠다.

셋째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직무만족을 위한 사업체내 재훈련이 다양하게 제공되어야 한다. <표 5>에서와 같이 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직무만족은 직업유지의사에 매우 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 직무에 대한 만족을 높이기 위하여 사업체 내 재훈련의 기회가 확보되어 효과적으로 지식·기능을 향상시킬 수 있도록 하는 것이 청각장애인의 직업유지를 위해 매우 필요한 고용관리방안이라 할 수 있다. 이를 통하여 질 높은 노동력이 유지될 수 있으며, 사업체에 필수요원으로 자리매김 할 수 있으리라 본다.

넷째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지를 위한 생산직 외 취업직종의 다양화 등 다각적인 개발의 필요성이 있다. <표 3>의 직업유지기간, <표 4>의 이직경험횟수, <표 5>의 직업유지의사에서와 같이 임금 만족요인은 직업유지 전 하위영역에 영향을 미치는 요인임을 강력히 시사하고 있다. 「2005년 장애인실태조사」에 의하면 청각장애인의 월평균 임금이 838,000원에 그치고 있고 상용근로자의 월평균 소득인 2,580,000원의 32.5%에 그치고 있는 실정이다. 이렇듯 청각장애인은 저임금 속에서 근무하고 있고 이러한 상황에서 청각장애인의 잦은 이직은 당연한 결과일 수도 있다. 따라서 청각

장애인의 이직예방과 고용안정을 위해 정책적 대안이 절실히 요구되며, 이를 구체화하기 위해서는 전문기술분야의 직업능력개발과 고용형태의 다양화 등 다각적인 개발을 통해 현재 보다 나은 직업생활을 영위할 수 있도록 하여야 하겠다.

다섯째, 청각장애 특수학교 재학생을 대상으로 한 부모교육 등을 통한 노동시장의 실제, 차후 청각장애 자녀가 극복해야 될 사항에 대한 특수학교의 프로그램 활성화가 필요하다. <표 5>의 청각장애 특수학교 졸업 근로자 가족의 개입정도 및 도움의 정도가 지나쳐 가족에게 매우 의존적이 되면서 자립심에 오히려 부정적인 영향을 미쳐 직업유지에 오히려 방해 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 가족으로부터 직업생활을 영위하는데 필요한 지지를 과잉이 아닌 충분한 상태에서 받게 되면 별문제 행동 없이 직장생활을 원만히 유지하게 되므로 이러한 점에 대해서 청각장애 특수학교에서 청각장애인 부모교육 등을 통하여 이러한 측면을 반드시 인지시켜야 할 것이다.

여섯째, 청각장애 특수학교 졸업 근로자에 대한 적합한 근무조건 및 임금 등의 고용관리의 필요성이 있다. <표 4>에서와 같이 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 자기조절 효능감이 높을수록 이직경험횟수가 높아지는 것으로 나타났으며, 이는 본인의 능력이 매우 높다고 인지하는 상황 하에서 현재의 직장에서 본인 능력에 적합한 대우를 해 주지 않는다고 판단하면 이직을 하게 된다. 그러므로 사업체에서는 청각장애인의 능력에 맞춘 적합한 근무조건 및 임금 등 보상체계가 필요하며, 이에 대한 청각장애 근로자의 고용관리 차원에서의 고려가 필요함을 시사하고 있다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언으로서, 본 연구에서는 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 요인에 관하여 연구를 하였다. 그러나 직업유지는 최대한 다양한 요인들에 의해 결정되는 것이므로 본 연구에서 설정되지 못한 변수들도 직업유지에 영향을 미칠 수 있으므로 차후 이를 모두 고려한 연구가 이루어지길 바란다.

참고문헌

- 강석구(2006). 지체장애인의 이직요인. 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
 교육인적자원부(2006). **특수교육실태조사서**. 서울: 동 자원부
 김금란(2002). 청각장애인의 사회복지서비스 개발을 위한 욕구조사. 석사학위논문, 서울여자대학교 대학원.
 김기원·김승아(1996). 장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구. **한국사회복지학**, 29, 42-67.
 김두섭(2000). **회귀분석**. 서울: 나남출판사.
 김순금(2000). 고용주가 요구하는 장애인의 직업적 성공요인. 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
 김승아(1995). **근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안**. 서울: 한국장애인고용촉진공단.

- (1994). **장애인 직장적응과 대인관계에 관한 연구**. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 김아영(1997). 자기효능감과 측정. 산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집. **한국산업 및 조직심리학**.
- 김학영(1999). 청각장애인 고용촉진에 대한 문제점과 개선방안. **장애인고용**. 서울: 한국장애인고용촉진공단, 106-114.
- 김현주(2002). 청각장애근로자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김호정(1998). **사회과학통계분석**. 서울: 삼영사.
- 박주영(2003). 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 변용찬 · 이은정 · 이계철(2004). 경기도 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인분석. **직업재활연구**. 14(1), 105-131.
- _____ · 이정선(2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애인고용**. 성남: 한국장애인고용촉진공단, 153-169.
- 서완수(2001). **기초통계학**. 서울: 도서출판 아진.
- 성태경(2000). **회귀분석**. 서울: 자유아카데미.
- 심경순(2003). 정신장애인이 인식하는 직업유지요인에 관한 연구. **정신보건과 사회사업**. 15, 7-31.
- 염희영(2004). 지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 유병주(1982). 직무만족의 개념정의와 측정에 관한 연구. **경영논집**. 4(1), 45-67.
- 이금진(2000). 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이달엽(2003). 지체장애근로자의 직업성공요인에 관한 연구. **한국사회복지학**. 55, 131-153.
- 이상옥 · 박주영(2002). 장애인 근로자의 직업유지 요인에 관한 연구. **직업재활연구**. 12(2), 43-67.
- 이성규 · 유숙렬 · 김상희 · 이성은 · 이세영(2000). **장애인의 직업생활 실태와 적합직종**. 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이채식(2005). 정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 취업알선서비스 경험자를 중심으로. 박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 이항목(2000). 청각장애인의 직업적응력에 영향을 미치는 요인 연구. 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 이형열(2007). 청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 영향을 미치는 영향. 박사학위논문, 대전대학교 대학원.
- 장창엽 · 이달엽 · 김학영 · 안태희 · 최진(2004). **청각장애인의 직업재활 및 고용촉진방안**. 성남: 한국장애인고용촉진공단.
- 전영환(1997). 시각장애근로자의 이직과 직무만족에 관한 조사연구. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 최현숙 · 이정섭(1996). **청각장애인의 고용관리방안**. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 한국농아인협회(1999). **농아인과 사회**. 서울: 동협회.
- 한정용(2004). 청각장애인의 직업유지요인에 관한 연구. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 허경아(1999). 정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지원고용을 중심으로. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- Bannowsky, A. W.(1983). Personality Factors, Job Satisfaction and Long-Term Employment of Prelingually Profoundly Deaf Adults. Ph.D., California Institute of Integral Studies.
- Bluedorn, A. C.(1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*. 35, 135-153.
- Callkins, C. F., Walker, H. M.(1990). *Social Competence for worker with Developmental Disabilities*. Baltimore : Paul H. Brookes Publishing Co.
- Cotton, J. L., Tuttle, J. M.(1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academ of Management review* .11, 55-70.
- James, A. H., Laurie, H. F., James, W. M., and John, P. D.(1986). "Differential reasons for job

- separation of previously employed persons with mental retardation". *Mental Retardation*. 24 : 347-351.
- Johnson, V. A.(1993). Factors Impacting the Job Retention and Advancement of Workers Who are Deaf. *The Volta review*. 95(4), 341-350.
- Katz-Garris, L., McCue, M., Garris, R. P., & Herring, J.(1983). Psychomatic and Rehabilitation: an outcome study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 27.
- Krasno, R. N.(2000). *Fulltime deaf employees: Their perceptions of Job Satisfaction and Employment aspects of the Americans with Disabilities Act*. M.S.W., California State University. Long Beach.
- Laurel, E. G., Holly, E.(1993). Work Place Success for Persons with Adult- Onset Hearing Impairment. *The Volta Review*. 95, 403-415.
- Michael, F., Liza, M., William, S. S., & Lolita, M. B.(2000). Multicomponent Intervention for Work-Related Upper Extremity Disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 10(1), 71-83.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M.(1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*. 86, 493-522.
- Peluchette, J. V. E.(1991). Individual difference, family, and organizational factors influencing career success sand career satisfaction. *Unpublished doctoral dissertation*. Southern Illinois University. Carbondale. USA.
- Pollock, N. J.(1993). *The relationship between selected undergraduate status characteristics and factors pertaining to job status twenty-two months after graduation: A study of deaf university graduates*. Ed. D., The American University.
- Price, J. L.(1977). *The study of turnover*. Iowa: Iowa State Univ. Press.
- _____, Mueller, C. W.(1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich. CT: JAI Press.
- Thomas, L.(1999). Job Satisfaction and intent to Continue Working among Individuals with Serious Mental Illness. *Psycho Rep*.
- Thompson, K. R., Terpening, W. D.(1983). Job-type variations and antecedents to intention to leave: A content approach to turnover. *Human Relations*. 36, 655-682.
- Warren, F. G.(1981). "Ratings of Employed and Unemployed Mentally Handicapped Males on Personality and Work Factors". *American Journal of Mental Deficiency* 65 : 629.

Factors Affecting the Job Retention of Employees Graduated a special School for the Deaf

Lee, Hyung-Yeol

Lecturer, Dept. of Social Welfare, Daejeon University

<Abstract>

The purpose of this study was to suggest practical implications through an investigation which personal characteristics, job satisfaction, social support, self-efficacy of employees graduated a school for the deaf have influence on their job retention(duration of the job retention, the frequency of changing occupation, the intention of job retention). For this, survey was performed by employees graduated a school for deaf who have severe disability received the cost of managing employment from the 14 branches of Korean Employment Promotion Agency in the whole country and mild disability worked at occupational areas except manufacturing jobs. The 151 complete surveys were analysed through the multiple regression analysis.

The results obtained from the present study are summarized as follows:

First, the factors affecting duration of the job retention were gender, use of communication method of talking with the hands and oralism, promotion/interpersonal relationships and wages.

Second, the factors affecting the frequency of changing occupation were use of communication method of a written answer, promotion/interpersonal relationships, wages and self-efficacy.

Third, the factors affecting the intention of job retention were age, an acquired disability, use of communication method of a written answer, wage, the pride and support of family, self-pride, and the level of task difficulties.

Fourth, job satisfaction have the highest influence on the duration job retention, the frequency of changing occupation and the intention of job retention.

The study result suggested that job satisfaction have the highest influence on the job retention. Especially, it was also recommended that the satisfaction about substantial compensation of wages, etc was the most important factor on the job retention in view of characteristics of the deaf.

Key words: hearing impairments, special school, worker, job retention, vocational rehabilitation

논문 접수: 2007. 4. 23 심사 시작: 2007. 5. 10 게재 확정: 2007. 6. 25