

청각장애인의 직업만족도에 관한 연구*

우정달**

나사렛대학교 중등특수교육과

《요약》

본 연구는 청각장애인 근로자들이 직업에 어느 정도 만족하는지를 알아보는 것으로, 이를 위해 일정규모이상(100명 이상) 사업체에 근무하는 청각장애인 중에서 20대에서 50대 사이의 남자 20명, 여자 10명, 모두 30명이었다. 설문조사는 청각장애인의 특성상 설문문항의 이해를 돕기 위해 수화통역사를 통하여 직접보충설명하면서 자기평가기입 법으로 실시되었다.

그 결과, 첫째, 청각장애인의 직무관련 스트레스가 보통이상이라고 응답한 수가 많았고 그 주된 요소를 인간관계를 들고 있었다. 이는 청각장애로 인해 원활한 의사소통이 만족스럽게 이루어지지 않아서 생기는 결과라고 하겠다. 둘째, 청각장애인의 근무환경에 대해 임금수준, 근무환경, 근무시간, 복리후생에 관한 만족도에서는 임금수준과 근무시간에 대해서는 만족이 불만족보다 더 높았고, 근무환경과 복리후생에서는 만족이 불만족보다 낮게 나타났다.

이를 종합하면 청각장애인들은 직업생활에서 스트레스를 받는 요인으로, 의사소통의 불편함으로 인한 인간관계와 근무환경에서 수화통역서비스 및 상담서비스 등에 있음을 알 수 있었다.

주제어 : 청각장애, 직업만족, 수화통역사, 장애인근로자

1. 연구의 의의 및 목적

사람은 일을 통하여 사회구성원으로서의 소속감을 가지게 된다. 특히 직업을 통하여 삶의 보람과 행복감, 사회일원으로 건전한 가치관이 형성된다. 그러므로 직업은 성인으로서 사회생활을 영위하는데 기본적인 요건으로 생계유지의 수단뿐만 아니라 사회의 일원으로서 역할을 분담하고 사회봉사를 위해 활동하고, 나아가 자아실현의 수단으로서 삶의 보람과 긍지, 성취감을 얻으면서 행복감을 찾는 중요한 요소이다(박석돈, 2001).

장애인에게도 직업을 갖는다는 것은 건전한 삶을 유지하는 기본이며, 진정한 사회통합을 위해서도 장애인들도 비장애인들과 같이 직업을 갖고 생산적 시민으로서 사회에 참여하여 자기의 능력을 최대한 발휘하고 경제적으로 자립할 수 있도록 직업생활을 할

* 이 논문은 2007년도 나사렛대학교 학술연구비의 지원을 받아 연구되었음.

** 교신저자(okjdal@kornu.ac.kr)

수 있는 여건을 만들어주는 것이 필요하다. 그러나 현실적으로 장애인들의 경우 직업을 갖는다 하더라도 높은 실업률이 중요한 문제로 대두되고 있으며, 특히 청각장애인의 경우 불안정한 고용상태가 심각한 문제일 것이다.

대부분의 청각장애인들은 한 사업체에서 오래 근무하지 못하고 이직을 많이 하는 편인데, 이는 여러 가지의 이유가 있겠으나, 대체적으로 저임금, 의사소통의 어려움, 대인관계의 어려움, 적성 불일치 등이다. 고용주의 입장에서는 청각장애근로자의 관리에서 어려운 점을 '의사소통'으로 보았다(최현숙, 1996). 적절한 의사소통 능력은 개인적, 사회적, 교육적, 직업적 성공을 결정하는 요인이며, 말하고 듣는 능력은 직업이나 사회적 환경에서 타인을 이해하고 자기 자신을 타인에게 이해시키는데 필요한 것이다(이무근, 1995).

이밖에도 청각장애인을 고용한 경험이 있는 기업은 청각장애인이 이·전직이 잦고, 작업지시에 잘 순응하지 못하며, 청각장애인의 욕구불만을 건청인에게 이해시키지 못해 오해의 소지가 많다고 한다(이상욱, 2002). 이는 장애가 외형적으로 드러나지 않는 청각장애의 특성 때문에 비장애인과 동일시하는 경향이 있으나 청력상실이 직업선택의 범위와 내용, 직무수행능력과 대인관계 등 직업생활전반에 걸쳐 부분적 혹은 전반적으로 영향을 미치고 있음을 의미한다(김민수, 2001).

청각장애인의 이·전직 원인을 보면, 타의에 의한 것과 자의에 의한 것으로 나눌 수 있는데, 타의에 의한 것은 교통 불편 및 근무환경 불만이 29.0%, 일거리가 줄어서(부도 등에 의해)인 경우가 19.0%로 나타났고, 자의에 의한 요인으로는 월급이 적어서가 37.7%, 적성에 맞지 않음이 33.2%로 나타났다(이상욱, 1998). 또한 최현숙(1996)은 청각장애인의 이직요인을 임금, 의사소통, 대인관계로 보았고, 김현주(2003)는 임금을 그 주된 이유로 들었다.

이상 종합해 볼 때 청각장애근로자들은 직업생활의 적응에 어려움을 나타내고 있고, 그 구체적인 하위내용으로는 임금, 의사소통, 대인관계, 근무환경 등이었다. 그러나 이 같은 조사내용들은 농아인 협회나 청각언어장애인복지관 등의 이용자들을 대상으로 하였기 때문에, 직업적응실태 파악이란 관점에서 볼 때 다소의 한계가 있다. 즉 직장의 규모가 어느 정도 갖추어진 회사도 있을 것이고, 소규모 영세사업장도 있을 것이다. 근무환경이 직업생활의 적응에 어려움을 나타내는 중요한 요인 중의 하나라는 것이 선행 연구를 통하여 밝혀졌듯이, 근무환경을 어느 정도 한정하여 조사연구 할 필요가 있다고 생각한다.

이에 본 연구는 농아인 협회의 수화통역사를 통하여 근무환경을 일정규모이상 사업장(주식회사)에 근무하는 청각장애근로자들이 어떻게 직장에 적응해가고 있는지를 조사하였다. 이를 통하여 청각장애인이 직업생활에 적응해 가는데 가장 큰 문제와 보완점이 무엇인지를 분석하여, 그에 따른 적절한 직업재활 및 직업교육의 기초자료로 제공하고 자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 직무관련 스트레스는 어떠한가?

둘째, 청각장애인의 근무환경은 어떠한가?

II. 직업에 대한 청각장애인의 특성

직업은 일상생활을 영위해 가는데 있어 생계수단 이상의 의미를 가지고 있는데, 그 사람으로 하여금 인격적, 사회적 존재로서 지위를 갖게 하고, 사회구성원으로서의 인정 받는데 중요한 역할을 한다. 그러므로 어떤 일에 만족한다는 것은 개인의 발전에 있어 중요한 의미를 가지고 있을 뿐만 아니라 육체적 정신적 건강과 더불어 개인의 삶의 질을 높이는데 기여한다.

직업은 장애인에게 있어서도 장애인 개인의 존엄성을 높이고 장애인의 사회에 대한 창조적 기여를 도울 뿐만 아니라 장애인의 가족기능을 회복시켜 가족구성원의 생활 능력을 발휘하게 하는 효과를 지니며, 사회적 통합의 가장 중요한 수단이 된다. 그러나 장애인에게 있어 취업자체도 문제가 되겠지만, 취업 후 새로운 직업 환경과 부적응으로 인한 직장생활에도 상당한 어려움을 겪고 있다(김승아, 1994).

특히, 청각장애는 장애가 외형적으로 뚜렷이 드러나지 않고 다른 장애유형에 비해 이동, 신변처리 등에 어려움이 없어 작업을 수행하는데 청력손실로 인한 의사소통의 어려움을 제외하면 비장애인과 유사하다는 것 때문에, 청각장애인의 경제활동인구 대비 취업률은 84.0%에 이르는 등 전체 장애인 취업률 71.6%에 비해 비교적 높은 편인데 비하여(한국보건사회연구원, 2000), 이직률 또한 매우 높은 것으로 나타나고 있어(김종인, 2002), 청각장애인의 취업에 있어 가장 큰 문제점이 되고 있다. 이직으로 인해 조직차원에서는 경제적 비용부담을 가중화시키고, 종사자들의 사기를 저하시키면서, 개인차원에서는 부가급여상실, 새로운 직무에 대한 스트레스, 인간관계종결 등의 부정적인 영향을 가져온다(Mobley, 1982).

청각장애인의 주된 이직원인은 임금, 의사소통, 대인관계, 근무환경, 적성 등으로 나타났다. 특히 청각장애인의 노무관리시 애로사항으로는 '의사소통'이라고 하였다(최현숙, 1996). 청각장애로 인하여 작업지시를 잘 이해하지 못할 수 있는데 그 이유로는 전달방법의 부적절 성을 35.4%, 뜻을 이해하지 못함을 39.6%로 들고 있다. 청각장애로 인해 업무수행에 지장을 주는지에 대해 62.5%가 조금 그렇다고 하였고, 작업 중 발생하는 문제들에 대해 스스로 어느 정도 해결하는가에 대해 75%가 어느 정도 해결한다고 하였다. 동료와의 관계는 조금 어울리는 편이 64.6%로 나타났고, 67.0%가 청각장애를 고려한 업무배치가 이루어지는 것으로 나타났다.

직업에 대한 만족의 중요한 결정요인은 임금수준으로서 임금은 근로자가 고용주를

위해 근무한 대가로 받는 것으로(Lawler, 1971), 임금수준이 높으면 만족도 높은 것으로 나타났다(Dyer & Theriault, 1976).

또한 장애정도에 따른 직업적 특성을 보면, 고도난청 특히 실청 연령이 어릴수록 자신의 청각장애에 대한 긍정적인 태도로 직업에서의 적응이 좋은 편인 반면, 경도난청자 및 중도 실청자의 경우 자신의 장애를 긍정적으로 수용하지 못하고 심리적 불안과 좌절감을 겪어 취업현장에서 부적응 등의 문제를 보이는 경향이 있다(최현숙, 1996). 이는 청각장애인이 쉽게 마음을 열지 않고 자존심이 매우 강하며 의심이 많고 같은 청각 장애인들끼리 있을 때는 무척 활발하게 행동하다가도 건청인이 접근하면 부적응행동을 보이는 등의 사회적인 특성과 관련이 있다.

하지만 가족구성원의 관심이 많을수록 청각장애인의 직업생활은 안정적이고 장기 근무할 가능성이 높기 때문에, 가족들의 적절한 지원은 그 영향이 크다고 하겠다. 특히 부모의 관여는 청각장애인의 직업선택 및 직업적응에 영향을 미치기도 한다. 이 밖에도 의사소통은 집단생활에 있어 필수적인 것으로 하나의 유희유 역할하며 직무만족과도 밀접한 관련이 있다. 정보과다부하를 경험한 사람은 비록 불필요한 정보가 자신들의 수행을 방해하더라도 직무에 만족하는 반면, 정보결핍을 경험한 사람은 직무에 낮은 만족을 느낀다고 하였다. 특히 청각장애인의 경우 필요한 정보를 적절하게 입수하지 못해서 느끼는 불안과 소외감은 다른 근로자와의 관계에서 오해를 불러일으키기도 하고 이로 인하여 회사를 그만두는 경향도 있다. 청각장애인들이 직장생활에서 겪고 있는 어려움으로는 의사소통이 가장 높다는 결과가 있으며(김영선, 1998), 이러한 직장 내의 의사소통은 직무만족에 영향을 미쳐 청각장애인의 직업적응에 큰 변수로 자리 잡고 있다(한정희, 2001).

III. 연구방법

1. 조사대상

본 연구는 청각장애인을 고용하고 있는 총 8개 사업체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배포된 설문지가 총 40부였으나, 수집된 설문지는 35부였고, 이중 응답이 불성실한 것을 제외하고 30부를 분석에 사용하였다. 그 결과 청각장애인 남자 20명과 여자 10명이었다. 조사에 응한 연령대는 20대에서 50대 사이였으며, 이 중에서 30대가 조사대상자의 50%를 차지하였다. 조사대상자의 학력은 고졸미만과 고졸이었고, 근속연수에 있어서도 1년 미만에서 3년 이상 중에서 3년 이상이 60%를 차지하였다. 설문조사는 수화통역사를 통하여 2007년 4월 10일부터 4월 30일까지 약 3주간에 걸쳐 이루어졌다.

청각장애인의 특성상 설문지의 정확한 이해를 도모하기 위해서는 청각장애인과 일대일 면접조사가 바람직하나 시간과 비용의 관계로 사업체에 파견되어 있는 수화통역사를 통하여 직접 보충설명하면서 자기 평가기입 법으로 조사를 실시하였다. 조사대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 일반적인 특성

구 분		인원수	백분율(%)
성별	남	20	66.7
	여	10	33.3
연령대	20대	8	26.7
	30대	15	50.0
	40대	3	10.0
	50대	4	13.3
학력	고졸미만	6	20.0
	고졸	24	80.0
근속연수	1년 미만	5	16.7
	1년	5	16.7
	2년	1	3.3
	3년	1	3.3
	3년 이상	18	60.0
계		30	100

2. 조사도구

본 연구는 청각장애인의 직업적응실태를 조사하기 위한 것으로, 이를 위해 사용된 설문지는 장애근로자의 직업성공요인에 관한 연구(노임대, 2003)의 설문문항과 청각장애 근로자의 직업적응에 관한 연구(하승미, 2004)에서 사용된 설문문항, 그리고 청각장애인 직업적응력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(이희선, 2000)의 설문문항 중에서 청각장애인의 직업적응실태파악에 가장 용이한 문항을 취합하였다. 그 외에 연구의 목적에 필요할 경우 연구자가 전문가와 상의하여 첨가하였다. 그래서 완성된 설문문항의 전체를 청각장애인의 이해를 도모하기 위하여 수화통역사의 도움을 얻어 청각장애인들이 이해하기 쉬운 용어로 대신하였으며, 설문지의 구성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 설문지 구성내용

변 인	내 용	문 항수
직업만족도	직무관련 스트레스에 관한 문항	2
	근무환경에 관한 문항	8
전체 문항 수		10

3. 자료처리

본 연구의 자료 분석은 조사대상자의 인구통계학적 요인에 대하여 빈도분석을 실시하였고, 각 항목에 따른 연령대별 경향성을 분석하기 위해 백분율(%)로 알아보았다.

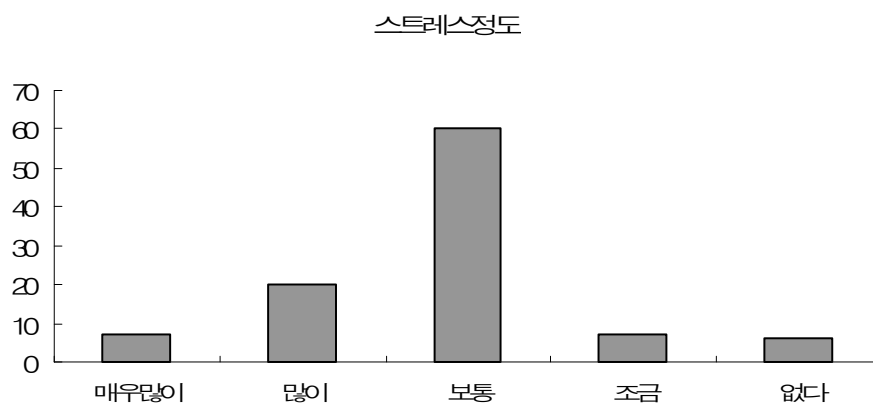
IV. 결과 및 논의

1. 청각장애인의 직무관련 스트레스정도

청각장애인의 직무관련 스트레스에 대한 알아보기 위해 스트레스의 정도, 스트레스의 종류로 조사하였다. 이에 대한 분석 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3> 청각장애인의 직무관련 스트레스정도

항 목	매우 많이	많이	보통	조금	없다	계
스트레스 정도	7	20	60	7	6	100(%)

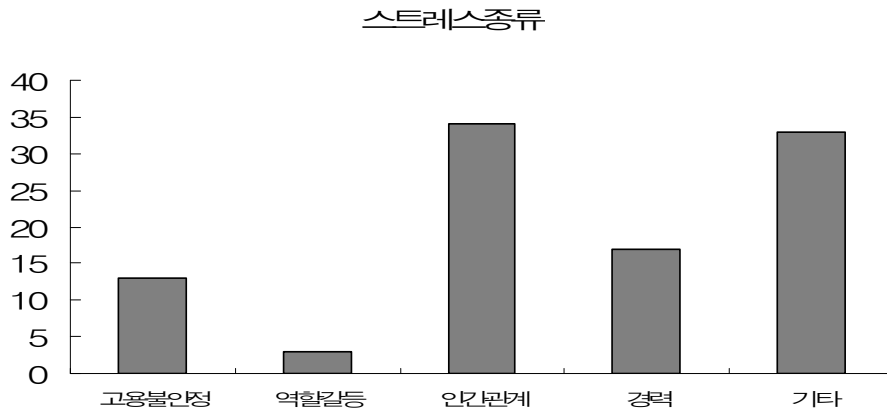


<그림 1> 청각장애인의 직무관련 스트레스정도

<표 3>에서 보듯이, 청각장애인의 직무관련 스트레스 정도를 살펴보면, 보통이 60%로 가장 많이 나타났고, 그 다음이 많이 20%, 매우 많이 7%로 나타났다. 즉 청각장애인들이 직장에서 보통이상의 직무관련 스트레스를 받고 있음을 알 수 있는데, 이는 이직의 위험에 그만큼 많이 노출되어있다는 것으로, 청각장애인이 다른 장애인에 비해 높은 취업률을 보이지만(한국보건사회연구원, 2000), 이직률 또한 다른 장애인에 비해 높게 나타난다(김종인, 2002)는 선행연구의 결과가 이를 뒷받침하고 있다.

<표 4> 청각장애인의 직무관련 스트레스 종류

항 목	고용불안정	역할갈등	인간관계	경력	기타	
스트레스 종류	13	3	34	17	33	100(%)



<그림 2> 청각장애인의 직무관련 스트레스의 종류

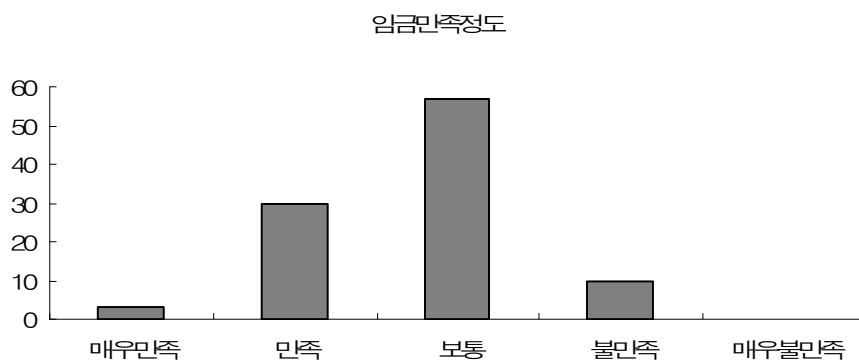
<표 4>에서 보듯이, 청각장애인의 직무관련 스트레스 종류를 살펴보면, 인간관계 34%, 기타 33%, 경력관련 17%, 고용불안정 13%, 역할갈등 3%로 나타났다. 특이한 사항은 고용불안정이 의외로 낮다는 것과 다른 스트레스 요인들이 더 많다는 것이다. 고용불안이 낮게 나타난 것은 일정규모이상의 안정된 사업체(100명이상의 근로자)이면서 조사대상자의 60%가 3년 이상의 근무경력을 가지고 있기 때문에 나타난 현상으로 사료된다. 그리고 인간관계에서 스트레스는 대부분이 청각장애로 인하여 의사소통의 원활하지 못함과 연관되어 있다는 여러 선행연구(김영선, 1998; 최현숙, 1996; 한정희, 2001)의 결과와 일치한다.

2. 청각장애인의 직무관련 근무환경

청각장애인의 직무관련 근무환경에 대해 알아보기 위해 임금정도, 근무환경, 근무시간, 개인발달, 복리후생 등의 측면으로 분석하였다. 이에 대한 분석결과는 <표 5>에 있다.

<표 5> 청각장애인의 임금에 대한 만족정도

항 목	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계
만족정도	3	30	57	10	0	100(%)

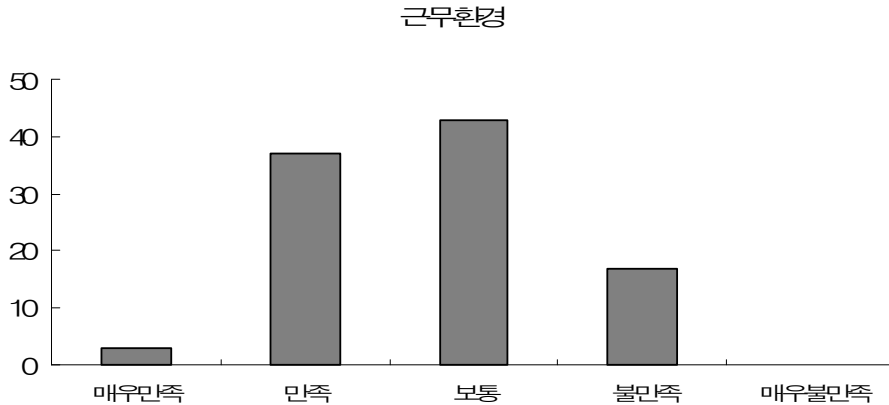


<그림 3> 청각장애인의 임금에 대한 만족정도

청각장애인의 임금에 대한 만족정도는 위의 표에서 보듯이, 보통이 57%, 만족이 30%, 불만족이 10%, 매우만족이 3%로 나타나서, 대체적으로 임금수준에는 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 선행연구(김현주, 2003; 이상욱, 1996; 최현숙, 1996)에서 이 직요인으로 임금이 불만족하다는 연구결과와 다소 상반된 내용으로, 본 연구의 조사대상자는 일정규모이상(종업원 수 100명이상)의 사업체에 근무하고, 근무연수도 3년 이상이 많았기 때문인 것으로 사료된다.

<표 6> 청각장애인의 근무환경에 대한 만족정도

항 목	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계
만족정도	3	37	43	17	0	100(%)

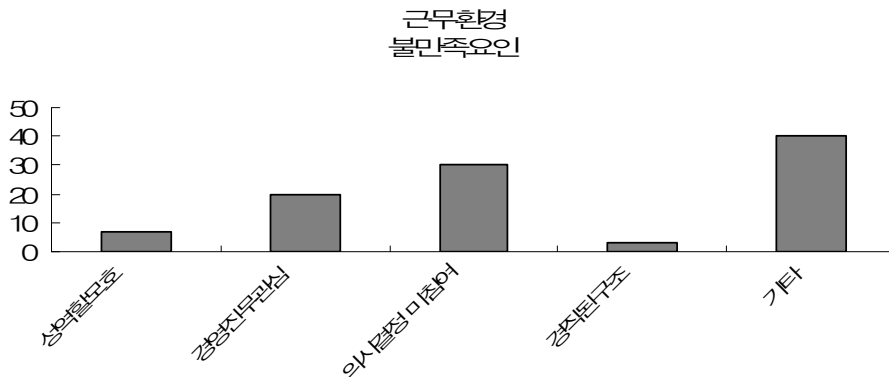


<그림 4> 청각장애인의 근무환경에 대한 만족정도

청각장애인의 근무환경에 대한 만족정도를 살펴보면, <표 6>에 제시되어 있듯이, 보통이 43%, 만족이 37%, 불만족이 17%, 매우만족이 3%로 나타나서, 근무환경에 대해서도 대체적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 조사대상의 기업체 규모가 일정 이상 사업장이라서 기본적인 복지시설이 갖추어져 있기 때문에 나타난 현상으로 생각된다.

<표 7> 청각장애인의 근무환경 불만족 요인

항 목	성역할모호	경영진무관심	의사결정 미참여	경직된 구조	기타	계
요 인	7	20	30	3	40	100(%)

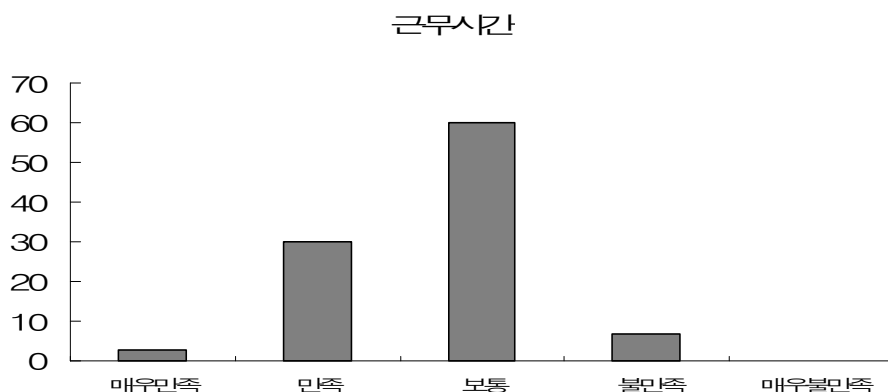


<그림 5> 청각장애인의 근무환경 불만족 요인

청각장애인의 근무환경 불만족에 대한 요인을 살펴보면, <표 7>에 나타나 있듯이, 의사결정 미참여 30%, 경영진의 무관심 20%, 성 역할모호 7%, 경직된 구조 3%, 기타 40%로 나타나서, 장애로 인해 의사결정에 참여할 수 없음은 물론 경영진까지 관심을 받지 못하고 있음을 알 수 있다. 또한 기타 항목에 속하는 내용을 구체적으로 살펴보면, 일처리에서 건청인과의 차별대우, 작업환경이 더럽고, 상황을 제대로 이해 못함으로 나타는 불이익 등이 많았다. 즉, 장애로 인해 여전히 건청인과 차별대우를 받고 있으며, 일부 사업장이겠지만, 장애인이 근무하는 환경이 그다지 깨끗하지 않음을 알 수 있고, 적절한 의사소통을 위해 수화통역사의 적절한 배치 등이 필요함을 알 수 있다.

<표 8> 청각장애인의 근무시간에 대한 만족정도

항 목	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계
만족정도	3	30	60	7	0	100(%)

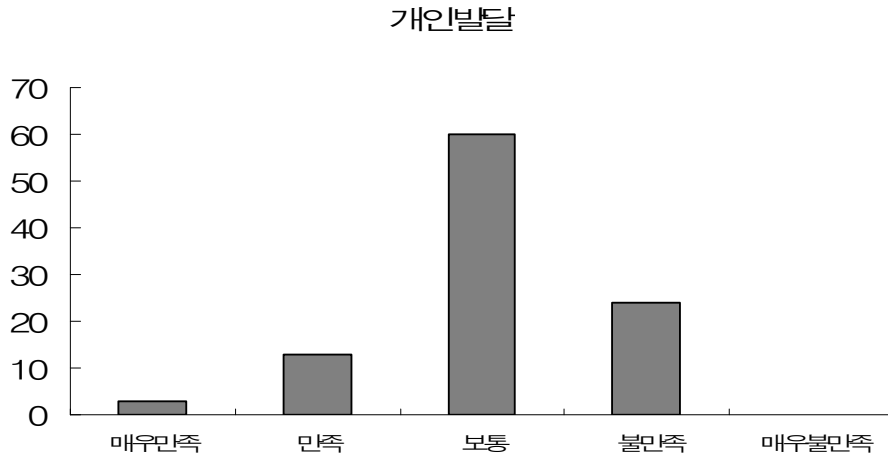


<그림 6> 청각장애인의 근무시간에 대한 만족정도

청각장애인의 근무시간에 대한 만족정도를 살펴보면, <표 8>에서 보듯이, 보통이 60%, 만족이 30%, 불만족이 7%, 매우만족이 3%로 나타나서, 근무시간과 관련해서는 청각장애인들이 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 사업체가 일정규모이상이고 건청인들과 같은 근무시간을 준수하고 있기 때문으로 사료된다.

<표 9> 직장이 개인발달에 도움 되는 정도에 대한 만족정도

항 목	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계
만족정도	3	13	60	24	0	100(%)

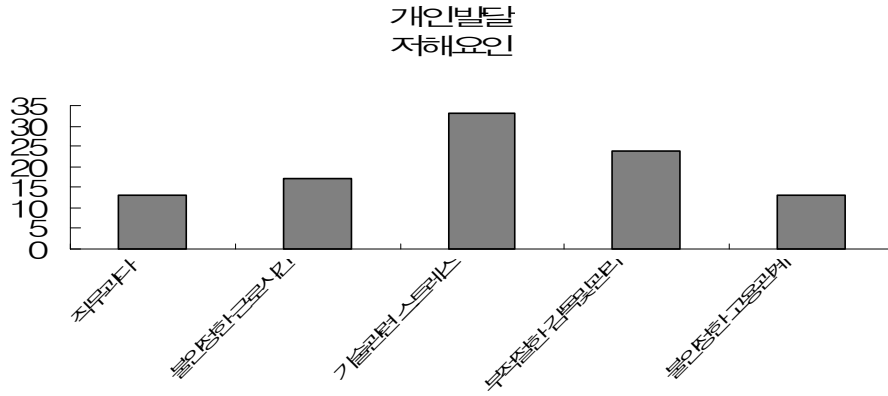


<그림 7> 직장이 개인발달에 도움 되는 정도에 대한 만족정도

청각장애인에게 있어서 직장이 개인발달에 얼마나 도움이 되는지를 알아보았는데, <표 9>에서 보듯이, 보통이 60%, 불만족이 24%, 만족 13%, 매우만족 3%로 나타났다. 즉, 현 직장이 개인발달에 도움이 된다가 16%, 도움이 되지 않는다가 24%로 더 높게 나타나서, 대다수의 청각장애인들이 자기의 적성과 관계없는 일들을 하고 있음을 시사하고 있다. 이는 직무만족과도 관련되어 있고, 더 나아가 잦은 이직을 유발시키는 요인이 되기도 하기 때문에, 청각장애인에게 맞는 직업지도가 선행되어야 할 것으로 사료된다.

<표 10> 개인발달의 저해요인

항목	직무과다	불안정한 근로시간	기술관련 스트레스	부적절한 감독및훈련	불안정한 고용관계	계
정도	13	17	33	24	13	100(%)

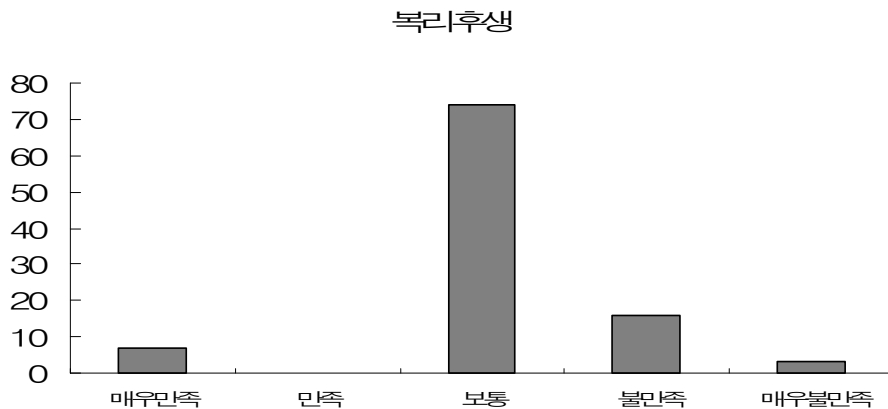


<그림 8> 개인발달의 저해요인

다음으로는 개인발달의 저해요인에 대해 살펴보았는데, <표 10>에서 보듯이, 기술 관련 스트레스가 33%, 부적절한 감독 및 훈련 24%, 불안정한 근로시간 17%, 불안정한 고용관계 13%, 직무과다 13%로 나타났다. 여기서 볼 수 있듯이, 청각장애로 인해 기술력의 부족으로 인해 스트레스를 많이 받고 있음을 알 수 있다. 그러므로 청각장애인의 직업지도시 일자리 그 자체를 제공하는데 의의를 두지 말고, 각 개인의 적성에 맞는 일자리를 찾아주는 것이 무엇보다도 중요함을 알 수 있다.

<표 11> 직장의 복리후생에 대한 만족정도

항 목	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계
만족정도	7	0	74	16	3	100(%)



<그림 9> 직장의 복리후생에 대한 만족정도

청각장애인의 직장 내 복리후생에 대한 만족정도를 살펴보면 <표 11>에 제시되어 있듯이, 보통이 74%, 불만족이 16%, 매우만족이 7%, 매우불만족이 3%로 나타났다. 즉 만족보다 불만족이 더 높게 나타나서 청각장애인에 대한 회사의 복리후생이 그다지 좋지 않음을 알 수 있다. 불만족요인들 중에는 직장 내의 수화통역서비스, 상담서비스 등의 이유를 들었다. 그래서 각 직장 내에도 장애인 근로자를 위한 전문적인 지원센터 등이 필요함을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 농아인 협회의 수화통역사를 통하여 청각장애인 근로자들이 어떻게 직장에 적응해가고 있는지를 조사하여, 청각장애인이 직업생활에 적응해 가는데 가장 큰 문제와 보완점이 무엇인지를 분석하고 그에 따른 적절한 직업재활 및 직업교육의 기초자료로 제공하고자 하는데 목적이 있다.

이를 위해 일정규모이상(100명이상의 종업원) 8개 사업체를 대상으로 불성실한 설문지를 제외한 20대에서 50대 사이의 남자 20명, 여자 10명, 모두 30명을 대상으로 하여 설문을 조사하였다. 조사대상자 중에서 근속연수가 3년 이상인 경우가 60%이상이었다. 또한 청각장애인의 특성상 설문지의 정확한 이해를 돕기 위해 사업체에 파견되어 있는 수화통역사를 통하여 직접 보충 설명하면서 자기 평가기입 법으로 조사하였다. 설문지 문항은 선행연구에서 청각장애인의 직업적응실태파악에 가장 용이한 문항을 취합하였고, 그 외 연구목적에 필요할 경우 연구자가 전문가와 상의하여 첨가하였다.

이러한 결과를 바탕으로 결론을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 직무관련 스트레스가 보통이상이라고 응답한 수가 많았고 그 주된 요소를 인간관계를 들고 있는 점은 청각장애로 인해 원활한 의사소통이 만족스럽게 이루어지지 않아서 생기는 결과라고 하겠다. 이에 청각장애인들이 직장에서도 원활하게 의사소통할 수 있도록 수화통역사 등을 배치하거나 전 건청인 사원들을 대상으로 간단한 수화강좌를 이수하도록 한다면 이 부분에 도움이 될 것이라고 생각된다.

둘째, 청각장애인의 근무환경에 대해 임금수준, 근무환경, 근무시간, 복리후생에 관한 만족도에서는 임금수준과 근무시간에 대해서는 만족이상이 불만족이상보다 높았지만, 근무환경과 복리후생에서는 불만족이 만족보다 높게 나타났다. 이는 사업체가 일정 규모이상(100명 이상)이라서 임금과 근로시간의 조건은 양호하지만, 근무환경과 복리후생에서는 청각장애 근로자들이 원하는 수화통역서비스나 상담서비스가 제대로 제공되고 있지 않음을 의미하고, 또한 일처리에 있어 장애인에 차별대우가 여전히 남아있음을 의미한다.

이를 종합하면, 청각장애인들은 직업생활에서 스트레스를 받는 요인으로, 의사소통의 불편함으로 인한 인간관계와 근무환경에서 수화통역서비스 및 직무와 관련된 상담서비스에 있음을 알 수 있었다. 그러므로 직장에서도 원활하게 의사소통할 수 있도록 수화통역사 등을 배치하거나 건청인 사원들에게 간단한 수화강좌를 이수하도록 하고, 직무와 관련된 상담이 적절히 이루어진다면 청각장애인 근로자들의 직업만족도는 더 높아질 것이다.

이 같은 결론을 통해 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 조사연구는 조사대상 수가 일반화하기에는 부족하고, 남녀 성별이나 기업 크기 정도에 따라 다를 수 있는 요소들을 감안하지 못하였으므로 다음 연구에서는 보다 세분화된 하위항목별 조사가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 조사연구는 일정규모이상 사업체(100명이상)를 대상으로 하였으나, 많은 수의 청각장애인들이 근무하고 있는 소규모 사업장에 대해서도 조사가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 김민수(2001). **직업 수화통역사의 역할**. 연수자료 2001-11 수화통역사고정(재보수교육). 한국농아인협회 · 한국장애인고용촉진공단.
- 김승아(1994). **장애인직장적응과 대인관계에 관한 연구**, 한국장애인고용촉진공단.
- 김영선(1998). **청각장애인의 직업적응력**, 단국대학교대학원 석사학위논문.
- 김종인(2002). **지식정보사회에 있어서 청각장애인 직업재활 및 고용정책 발전방안**, 청각장애인의 경제활동 참여확대방안, 청각장애인고용촉진세미나 자료집, 3-30.
- 김현주(2003). **청각장애근로자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 사회복지대학원.
- 노임대(2003). **장애근로자의 직업성공에 영향을 미치는 요인 연구**. 미간행 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 박석돈(2001). **장애인 직업지도 교육 및 지도론**. 대구: 유림출판사.
- 이무근(1995). **직업교육학 원론**. 교육과학사.
- 이상욱(1998). **청각장애인의 직업적응과 이·전직 요인에 관한 연구**, 직업재활연구, 제8집, 29-47.
- 이상욱(2002). **농안인에 대한 이해**. 수화통역 자원봉사자 교육. 대구수화통역센터.
- 이희선(2000). **청각장애인의 직업적응력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원.
- 최현숙(1996). **청각장애인의 고용관리방안**, 한국장애인고용촉진공단.
- 하승미(2004). **청각장애근로자의 직업적응에 관한 연구**. 석사학위논문. 대구대학교 재활과학대학원.
- 한국보건사회연구원(2000). **2000년도 장애인 실태조사**.
- 한정희(2001). **청각장애근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**, 숭실대학교 석사학위논문.
- Dyer, L. D., & Theriault, R.(1971). The determinants of pay satisfaction. *Journal of Applied*

Psychology, 61(5), 596-604.

Lawler, E. E.(1971). *Pay and organizational effectiveness*. N.Y: McGraw-Hill.

Mobley, W. H.(1982), *Employee turnover : Causes, consequences and control*, Reading, MA: Addison-Welsey.

A Study on Job Satisfaction of Factory Workers with a Hearing Disorder

Ok, Jung Dal
Korea Nazarene University

<Abstract>

This research is about the job satisfaction of factory workers with a hearing disorder. I commissioned the survey with 30 people working in the companies of more than 100 employees. They were twenty men and ten women from their 20s to 50s in the survey. A sign language interpreter performed the survey to help them fully understand the each question.

As a result, quite a few workers answered that they were stressed about their tasks. The main cause was rooted in the human relationship between normal workers and handicapped workers. They were unable to communicate sufficiently because of the hearing problems.

Secondly, most workers answered that they were satisfied with their wages and on-duty hours. However, in the satisfaction measurement about job environment and welfare, they showed less contentment.

In summary, I found out that many workers with hearing disorder were stressed by unsatisfactory communication. Also, the lack of availability of sign language interpretation and counselling services increased their stress.

Key Words : hearing disorder, job satisfaction, sign language interpreter, handicapped worker

논문 접수: 2007. 7. 23 심사 시작: 2007. 8. 5 게재 확정: 2007. 9. 26