

여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 개인적 특성, 취업경로, 직업훈련, 직업만족이 직업유지에 미치는 영향

이 형 열*

김포대학 사회복지과 전임강사

《요 약》

본 연구는 우리나라에서는 처음으로 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자만을 대상으로 개인적 특성(인구사회학적, 장애)관련 변수, 장애관련 변수, 취업경로관련 변수, 직업훈련관련 변수, 직업만족관련 변수가 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사)에 영향을 미치는지를 실증적으로 규명하는데 연구목적이 있다. 본 연구를 위해 2005년도 장애인근로자 실태조사 원자료(raw data)를 활용하였으며, 본 연구와 직접 관련이 있는 2,498부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도와 백분율, 다중공선성 여부에 대해서는 VIF(Variance Inflation Factor)와 TOL(Tolerance) 방식에 의해서, 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)과 로지스틱 회귀분석(Logistic Regressionssion Analysis)을 통해 연구문제를 검증하였다.

연구결과 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 강하게 영향을 미치는 요인 및 함의점은 다음과 같다. 첫째, 청각장애가 경증일수록 직업유지가 높은 것으로 나타났으나, 이러한 결과는 반대로 중증 여성 청각장애 근로자에 대한 고용관리 및 작업환경에 대한 개선이 요청된다고 하겠다. 둘째, 취업은 전문기관을 통한 여성 청각장애인이 직업유지가 높게 나타나 취업알선 전문기관과의 연계에 따른 취업을 최대한 추진하여야 할 것으로 사료된다. 셋째, 직업훈련기간이 길수록 직업유지가 높게 나타났으므로 여성 청각장애인에겐 안정적인 체계적인 장기 직업훈련을 받을 수 있도록 유도하여야 할 것이다. 넷째, 근무시간에 만족할수록 직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사의 3가지 모두에서 높게 나타났으며, 이는 대부분 청각장애 부부로 구성되는 점, 육아 및 가사전담, 직장사규 이해부족 등 여성 청각장애인의 특성이 있다는 점을 감안하여 사업체에서는 최대한 근무시간을 지켜 주어야 함을 시사하고 있다.

주제어 : 여성 청각장애, 특수학교, 근로자, 개인적 특성, 취업경로, 직업훈련, 직업만족, 직업유지

1. 서론

직업은 한 개인의 생활에서 가장 중요한 요소 중의 하나로 사회적 지위의 근거를

* 교신저자(leehy@kimpo.ac.kr)

제공할 뿐만 아니라 자기존중과 자기개념의 핵심이 되며, 또한 인간의 다양한 욕구를 충족시키는 수단이자 방법이다. 그리고 사회참가에는 여러 가지 형태가 있지만 가장 기본이 되는 것이 스스로 생존을 유지하기 위하여 소득을 얻고 생산적으로 활동함으로써 사회에 기여하는 것이 곧 직업을 통한 사회참가라 할 수 있다. 이와 같이 직업을 통한 사회참가에 의하여 인간은 비로서 삶의 보람과 노동의 즐거움을 맛보게 되며, 아울러 생활자원으로서 소득을 얻을 수 있으므로 고도의 산업사회에서의 직업문제는 비장애인 뿐만 아니라 장애인에게 있어서도 매우 중요한 문제임을 아무도 부정할 수 없을 것이다.

우리나라의 등록장애인 수(통계청, 2007.12.31.현재)는 총 2,104,889명으로서, 그 중 청각장애인은 203,324명으로 전체 장애인의 9.7%를 차지하고 있으며, 남성 청각장애인이 115,368명(56.7%), 여성 청각장애인이 87,956명(43.3%)으로 절반 정도의 비율을 차지하고 있다. 이러한 청각장애인들은 타 장애영역에 비해 비교적 직업선택의 폭이 넓고 취업도 용이한 것으로 알려져 있다. 그러나 원활한 의사소통능력은 사회적·직업적 성공을 결정하는 중요한 요인이며, 작업이나 사회적 상황에서 타인을 이해하고 자기 자신을 타인에게 이해시키는데 필수적인 것이다. 그러나 수화(手話) 또는 구화(口話) 그리고 필담(筆談) 1)에 의지하는 청각장애인이 바람직한 사회생활을 하고 직업에 적응하는 일은 건청인(비청각인)보다 훨씬 어려울 수밖에 없으며, 다른 장애유형보다 더 나은 취업조건을 가지고 있다고 보기 힘들다(이성규 외, 2002: 1). 이에 더하여 여성 청각장애인은 결혼으로 인한 자녀양육과 가사노동 및 전통적인 남·여의 역할차이, 그리고 교육기회의 제한으로 인하여 사회활동에 있어서 여러 가지 제약을 받고 있으며, 이는 곧 직업생활로 연결되어 취업기회의 부족, 불평등한 임금, 인사차별, 경제적 어려움 등을 경험하게 되어 직업유지를 어렵게 하는 요인으로 작용하게 된다. 2005년 장애인근로자 실태조사(유완식 외, 2006)에 따르면 장애인근로자는 총 84,658명으로, 그 중 청각장애 근로자는 8,103명으로 전체 장애인근로자의 9.6%를 차지하고 있으며, 이 중에서도 남성 청각장애근로자가 5,730명으로 70.7%인데 반해, 여성 청각장애 근로자가 2,373명으로 29.3%에 그치고 있는 상황이다. 이는 청각장애로 인한 어려움뿐만 아니라 여성으로서 취업기회의 제한 등과 같은 이중적 어려움(double jeopardy)에 처해 있음을 말해 주고 있다.

또한 교육인적자원부(2007)에 의하면, 우리나라의 특수교육 대상 학생은 총 71,397명 중 청각장애 학생은 총 3,034명(4.25%)이며, 이 중 특수학교 재학생은 1,229명(40.5%)이고, 일반학교 중 특수학급 재학생 795명(26.2%)과 일반학급 재학생 1,010명(33.3%)을 차지하고 있는 실정으로서 이 가운데 50% 정도는 여성 청각장애 학생으로 구성되어 있

1) 청각장애인에게 작업지시나 안전교육 등 정확함이 요구되는 사항은 필담이 가장 좋은 방법으로서 청각장애인과 필담을 원활하게 하기 위해서는 첫째, 복잡하고 긴 문장보다는 짧고 간략하게 단어 위주로 문장을 구성하고, 둘째, 가능하면 평이한 단어를 사용하며, 어려운 단어는 쉽게 풀어서 설명, 셋째, 부정문이나 이중부정문 보다는 긍정문으로 표현하는 것이 좋다(최현숙·이정섭, 1996).

다. 특히, 여성 청각장애 특수학교 재학생은 졸업 후 우리나라의 중요한 인적자원이라고 판단되는 바 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 미치는 요인을 분석하는 것은 여성 청각장애 특수학교 재학생의 특수교육 및 직업재활 차원에서 매우 의미가 있는 연구라 할 수 있다.

그러므로 본 연구에서는 현재 취업중인 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자를 대상으로 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사)에 가장 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 개인적 특성(인구사회학적, 장애)관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인으로 구성하고 이들 요인들이 직업유지에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하는데 있다. 또한 이를 바탕으로 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지 강화를 위한 특수교육 및 직업재활적 측면의 개입방안을 모색하는데 그 연구목적이 있다.

II. 선행연구 검토

1. 선행연구의 동향

국내의 여성 청각장애인의 직업유지와 관련된 선행연구가 전무한 가운데 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 타 장애유형까지도 포함하여 검토한 결과 직업유지 관련 42편, 직업성공관련 8편, 이직의도관련 6편, 고용유지관련 4편으로 총 60편²⁾으로 파악되었다. 장애유형 및 성별에 따른 직업유지 관련 선행연구 60편을 상세하게 구분하면 <표 1>과 같다. 첫째, 장애유형별로 살펴보면, 정신장애가 17편(28.3%), 장애통합 연구가 11편(18.3%), 지체 및 지적장애가 각각 10편(16.7%), 청각장애가 7편(11.6%), 자폐성장애가 3편(5.0%), 시각 및 신장장애가 각각 1편(1.6%)으로 파악되었다. 둘째, 성별로 살펴보면, 연구가 비교적 용이하게 이루어질 수 있는 관계로 남·여를 통합하여 실시한 연구가 57편(95.0%)으로 대부분을 차지하고 있으며, 여성장애인만을 대상으로 실시한 연구는 지체장애 1편, 장애를 통합한 연구가 1편에 지나지 않는다. 결과적으로 선행연구를 살펴본 결과 우리나라의 작업현장에서 성차별적인 불평등을 경험하고 있는 여성장애인 중에서도 의사소통으로 인해 직장적응력 및 대인관계, 작업지시 이해 부족 등의 열악한 상황에 처해 있는 여성 청각장애(특수학교 졸업) 근로자의 직업유지에 관한 연구는 매우 필요하고도 시급함을 시사하고 있다고 하겠다.

2) 선행연구 검토는 장애인 직업유지 관련 석·박사학위논문 및 학술지에 게재된 연구를 중심으로 국회 도서관의 전자도서관(<http://u-lib.nanet.go.kr> : 검색일자-2008.9.18) 중심으로 파악하였다.

<표 1> 장애유형 및 성별에 따른 직업유지 관련 선행연구 구분

(단위 : 편, %)

구분	계	지체	뇌병변	시각	청각	언어	지적	자폐성	정신	신장	심장	호흡기	간	안면	요·장루	간질	장애 통합
계	60 (100.0)	10 (16.7)	-	1 (1.6)	7 (11.6)	-	10 (16.7)	3 (5.0)	17 (28.3)	1 (1.6)	-	-	-	-	-	-	11 (18.3)
남성 관련	1 (100.0)	-	-	-	1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
여성 관련	2 (100.0)	1 (50.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (50.0)
남·여 통합	57 (100.0)	9 (15.7)	-	1 (1.7)	6 (10.5)	-	10 (17.5)	3 (5.2)	17 (29.8)	1 (1.7)	-	-	-	-	-	-	10 (17.5)

2. 개인적 특성과 직업유지

장애인의 직업유지기간에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라서 차이가 있는 것으로 밝혀졌으며, 세부적 요인을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 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.

둘째, 학력이다. Martin(1979)은 학력수준과 이직간의 관계를 연구하였는데 장애인의 경우 교육수준이 직무만족에 유의미한 관련성을 나타내어 교육의 기여는 직업유지를 낮추는 요인으로 작용한다고 보고하였다. 이러한 점은 부산·경남지역의 지체장애인 161명을 대상으로 한 연구에서도 전체적 교육수준이 높을수록 긍정적이고 높은 결과가 나타났으며(박주영, 2003), 이는 교육을 받을수록 전문직종이나 차별이 적은 직종 등의 여건이 더 좋은 환경에 근무할 수 있으므로 직업유지에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 배우자 유무이다. 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)의 연구결과 기혼자의 경우 사회적 책임의 정도가 크고 사회적 관계가 원만하여 이직의도에 차이가 있을 것으로 예상하였으나 통계상으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 가구소득이다. 가족 전체의 수입이 높을수록 지체장애 근로자에게 긍정적인 심리적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 단, 해석에 있어서 주의해야 할 사항으로 소득이 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타난 것은 역으로 직업유지기간이 길기 때문에 소득이 높아지는 현상도 나타날 수 있다는 것이다(변용찬 외, 2004).

다섯째, 장애등급이다. 김기원·김승아(1995)에 의하면 장애등급은 직업유지기간에 영향을 미치지 못하는 것으로 보고하는 반면, 김승아(1995)는 장애등급에 따른 직업유지기간을 살펴본 결과 1급의 경우 5년 이상이 가장 많았고, 2급의 경우 1~3년(35.9%), 5년 이상(30.4%), 3급의 경우 5년 이상(40.5%), 1~3년(39.3%), 4급의 경우 5년 이상(44.3%), 1~3년(32.1%), 5급의 경우 5년 이상(55.4%), 1~3년(20.3%)의 순으로 나타났다. 이는 대체적으로 1, 2급의 중증장애인에 비해 3~6급에 해당하는 경증장애인의 재직기간이 긴 것으로 나타난 것으로 설명할 수 있다. 또한 최근에 이루어진 선행연구에서도 경증장애일수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다(이형열, 2007; 이형열, 2008).

여섯째, 장애원인이다. 부산·경남지역의 지체장애인 161명을 대상으로 실시한 연구에서는 선천적 장애에 비해 교통사고 및 산업재해로 인한 후천적인 장애가 직업유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이상옥·박주영, 2002; 박주영, 2003). 또한 최근에 이루어진 선행연구에서도 선천적인 장애에 비해 후천적인 장애가 직업유지기간에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이형열, 2007; 이형열, 2008).

3. 취업경로 요인과 직업유지

구인순(2007: 23-24)은 2001.1~2005.12까지 장애인공단을 통해 취업한 지적장애 근로자(지원 및 자립취업 제외) 4,932명을 대상으로 실시한 연구결과 취업경로에 있어서 특히, 지원고용이 중증장애인의 지적장애인의 직업유지에 효과적일 수 있는 것으로 나타났다. 또한 옥주혜(2005)의 정보기술분야에 관한 직업유지에 관한 질적 연구결과에서는 개별적으로 사업체에 지원하는 것보다는 기관(예: 정부기관, 장애인복지관 등)에서 취업알선 받는 경우가 시행착오나 노골적 차별이 줄어들므로 취업과 직업유지에 보다 효과적인 것으로 나타났다. 그러나 염희영(2004: 23)의 연구결과에서는 취업알선 등 직업재활서비스 요인은 지체장애 근로자의 직업유지기간에 직·간접적으로 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

4. 직업훈련 요인과 직업유지

직업훈련경험 여부는 재직기간에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 연구결과가 있는 반면(김기원·김승아, 1995), 직업재활프로그램 참여는 직업유지기간에 유의미한 영향을 미친다는 연구도 있다(최희수, 1999; 이봉원, 2000). 또한 이금진(2000)은 직업재활서비스 참여여부에 따른 직업유지기간의 차이는 직업재활서비스에 참여한 집단이 참여하지 않은 집단보다 평균적으로 직업유지기간이 길었으나 통계적으로는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 직업훈련 내용이 현재 업무와의 일치도가 높을수록 직무만족도는 더 높아지는 것으로 나타났으며(이은진, 1993; 이형열, 1996; 이형열, 2008), 이는

결과적으로 장애인 근로자의 이직률 감소로 이어지고, 또한 직업재활프로그램 참여기간은 직업유지기간에 강한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

5. 직업만족 요인과 직업유지

장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 독립변수로서 직업만족 요인별 하위변수 8가지는 고용형태, 직무, 작업·편의시설, 복리후생, 임금, 상사·동료와의 대인관계, 승진, 장애인고용관리이며, 종속변수인 직업유지 관련 선행연구들을 살펴보기로 하겠다.

첫째, 고용형태이다. 장애인이 근무하고 있는 사업체의 환경요인으로서 상용직일 경우 계약직에 비해 직업유지기간이 길어지며, 특히 상용직의 여부는 조직 내부에서의 수직적 이동 가능성과도 연계되어 이직에 부(-)적인 관계가 있으며, 결과적으로 직업유지기간이 길어지게 된다(박석돈 외, 2005).

둘째, 직무이다. 김기원·김승아(1996)는 전국을 조사지역으로 청각, 지체, 시각, 언어장애인 408명을 대상으로 실시한 연구결과 직무만족과 조직몰입이 이직의도의 예언변인으로 중요하며, 직무에 불만을 느껴 이직하는 경향이 높다고 하였다. 그 외 다수의 국외연구에서도 직위가 직업유지에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Johnson, 1993; Laurel & Holly, 1993; Pollock, 1993; Thomas, 1999; Michael et al., 2000).

셋째, 작업·편의시설이다. 김기원·김승아(1996: 57-61)는 직무환경이 일관성 있게 장애근로자의 이직의도에 의미 있는 영향을 미치고 있으며, 직무환경이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있어 이직의도를 줄이는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 그러나 박주영(2003)은 작업장시설은 장애인들의 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 근속·비근속 집단에 따른 작업환경 요인 분석에서는 근속집단이 비근속집단에 비해 작업장시설에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

넷째, 복리후생이다. 염희영(2004)은 서울, 인천, 경기지역의 장려금 지급사업체에 6개월 이상 근무경험이 있는 지체장애근로자의 256명을 조사대상으로 한 연구에서도 지체장애 근로자의 직장 내 배려 및 복리후생은 직업유지기간에 영향을 미치는 요인으로 제시하였다. 또한 조미경(1998)은 직장내의 문화, 체육, 의료시설 등의 후생복지서비스에 대한 만족도가 직무만족에 큰 영향을 미치며, 직업유지를 강화할 수 있는 요인으로 나타났다.

다섯째, 임금이다. 강석구(2006)는 지체장애 직업훈련 수료생을 대상으로 조사한 연구결과 50만원 미만 집단과 150~200만원 집단, 50만원 미만 집단과 200만원 이상 집단에서 임금수준에 따른 이직의도가 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 임금에 대한 만족도와 직업유지기간과는 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다(Cotton & Tuttle, 1986; 김승아, 1995; 최현숙·이정섭, 1996; 변용찬·이정선, 2005).

여섯째, 상사·동료와의 대인관계이다. Johnson(1993: 342)은 1988년에 미국의 1,000

개 사업체를 대상으로 조사를 한 결과 타인과 협동하여 수행하는 협동작업능력과 동료 및 상급자와 대인관계를 맺는 능력이 청각장애인 고용성공에 영향을 미치는 유의미한 요인으로 나타났다.

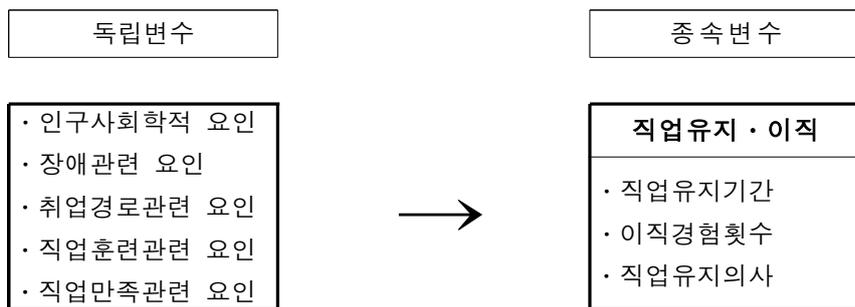
일곱째, 승진이다. Laurel & Holly(1993)는 18~65세의 1,309명을 대상으로 실시한 연구결과, 승진이 직업성공에 가장 강한 영향력을 미치는 요인으로 나타났다. 또한 승진은 이직과 밀접한 관계가 있어서 승진기회가 클수록 이직은 잦다고 많은 연구들에서 보고되고 있다(Price, 1977; Bluedorn, 1982; Thomson & Terpening, 1983; Cotton & Tuttle, 1986; Price & Mueller, 1986).

여덟째, 장애인고용관리이다. Warren(1981)은 장애인의 성공적인 고용과 관련된 많은 연구에서 슈퍼바이저(전문가)와의 관계가 원만할수록 직업유지가 높고, 관계가 부적절할수록 고용실패가 높게 나타났다고 제시하였다. 또한 James 등(1986)도 장애인은 고용 이후에 인적환경 지원체계인 전문가로부터 지속적인 사후지도나 점검을 받지 않으면 직업을 잃게 되고 장기간 실직이 불가피할 것이라고 강조하였다.

III. 연구 방법

1. 연구분석모형 및 연구문제

선행연구 검토결과 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 독립변수로서 인구사회학적 변수, 장애관련 변수, 취업경로관련 변수, 직업훈련관련 변수, 직업만족관련 변수의 5가지로 구성하였다. 또한 <그림 1>은 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사)를 종속변수로 구성한 연구분석모형이다.



<그림 1> 연구분석모형

또한 본 연구는 연구분석모형에 따라 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인은 직업유지기간에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인은 이직경험 횟수에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인은 직업유지의사에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 조사 자료

본 연구에서는 한국장애인고용촉진공단(이하 공단)에서 실시한 2005년도 장애인근로자 실태조사의 원자료(raw data)를 활용하였다.

실태조사는 1차(2005.7~9)와 2차(2005.10~12)로 나누어 실시하였으며, 1차 조사대상은 전국의 상시근로자 1인 이상을 고용하고 있는 사업체 39,985개를 대상으로 하였고, 2차 조사대상은 1차 조사를 통해 장애인고용이 확인된 사업체 중 상시근로자가 5인 이상인 사업체 4,281개를 대상으로 실시하였다. 단, 자영업주, 임금 지급일수가 월평균 15일 미만인 근로자, 국공립교육기관, 국가기관 및 지방자치단체는 대상에서 제외하였다. 조사방법으로서 1차 조사는 표본 사업체의 인사담당자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용한 전화, 이메일 및 팩스조사를 실시하였고, 2차 조사는 조사원이 사업체의 인사담당자와 해당사업체에 근무하는 장애인을 직접 방문하여 개별면접을 통해 구조화된 설문지에 응답할 수 있도록 하였다. 단, 조사과정에서 청각장애인 근로자의 경우 수화통역사와 농(聾)통역사³⁾를 2인 1조로 활용하였으며, 해당 보조인을 활용하여 면접원 직접 기입방식을 병행하여 자료를 수집하였다. 본 연구는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지를 분석하는 것이기 때문에 조사결과 수집되어 분석에 사용된 84,657부 중에 본 연구대상과 관련된 2,498부만을 분석에 사용하였다. 그러므로 본 연구의 조사대상은 전국의 장애인 근로자를 전수 조사한 자료로서 특히, 조사가 이루어지지 않았던 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지와 관련된 조사대상은 그 대표성이 있다고 하겠다.

3) 특히, 조사대상 중 수화를 모르는 청각장애인 근로자의 경우에는 거의 판토마임에 가까운 제스처를 활용한 통역이 필요하기 때문에 같은 청각장애인 입장에서 통역을 할 수 있는 농(청각)통역사는 이 들간에 통역된 내용을 다시 수화통역사에게 전달하는 과정으로 설문조사가 이루어졌다.

3. 변수의 조작화

본 연구에서는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 종속변수의 하위변수로서 직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사의 3가지를 사용하였다.

<표 2> 분석에 사용된 변수의 조작화

구 분		내 용
인구 사회 학적 특성	연 령	실제 연령
	특수학교 학력	1: 고등부졸 이상, 0: 중등부졸 이하
	배유자 유무 가구소득	1: 유, 0: 무 가구소득에 자연 Log 취한 값 사용
장애 관련 특성	장애등급	1: 1급, 2: 2급, 3: 3급, 4: 4급, 5: 5급, 6: 6급
	장애원인	1: 선천적, 출생시(선천적), 0: 교통사고, 산업재해, 각종질환(후천적)
취업경 로관련 변수	현직장 취업경로	1: 취업알선기관, 0: 개인 스스로
직업 훈련 관련 변수	실업기간동안 받은 직업훈련기간	1: 3개월 미만, 2: 3~6개월 미만, 3: 6개월~1년 미만, 4: 1~2년 미만, 5: 2년 이상
	현재 업무와의 관련성	1: 매우 낮음, 2: 낮음, 3: 보통, 4: 높음, 5: 매우 높음
	회사지원에 의한 직업훈련 유무	1: 유, 0: 무
직업 만족 관련 변수	1. 고용형태 2. 업무배치 3. 장애인고용환경 (작업시설·장비, 편의시설, 보조기기 등) 4. 건강서비스제공 5. 임금수준 6. 상사·동료와의 대인관계 7. 승진 8. 근무시간 9. 출퇴근 10. 장애인고용관리 (직업생활상담원, 수화통역, 작업지도·보조원 등)	1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족 ※ 직업만족 관련 10가지 요인 중에 중복적인 요인을 제외하면 다음과 같이 8가지 요인으로 분류가 된다. ①고용형태(1), ②직무(2), ③작업·편의시설(3), ④복리후생(4,8,9), ⑤임금(5), ⑥상사·동료와의 대인관계(6), ⑦승진(7), ⑧장애인고용관리(10)
종속 변수	직업유지기간	취업자 중 근속기간에 자연 Log 취한 값 사용
	이직경험 횟수	실제 이직횟수
	직업유지의사	1: 예, 0: 아니오

첫째, 직업유지기간은 한 직장에서의 근속기간을 말하는 것으로 조작화 하였으며, 개월 수로 표시하였고, 이러한 개월 수는 현 직장에서의 근속기간이며, 이전 직장이 제외되어 있으며, 회귀분석에서 근속기간 개월 수는 정규분포를 하지 않기 때문에 Log로 변환하였다. 둘째, 이직경험 횟수는 설문조사 시점까지 다른 직장으로 1회 이상 실제 이직한 횟수 전체를 합한 것으로 하였다. 셋째, 직업유지의사는 앞으로도 현재의 직장에서 지속적으로 근무하고자 하는 의사로서 연속척도가 아니므로 의사가 '있다', '없다'의 2가지로 조작화 하였다.

또한 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사)에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 설정된 독립변수로서 인구사회학적 변수, 장애관련 변수, 취업경로관련 변수, 직업훈련관련 변수⁴⁾, 직업만족관련 변수의 5가지로 구성하였으며, <표 2>는 분석에 사용된 변수의 조작화를 제시한 것이다.

4. 자료처리

본 조사에서 수집된 자료는 부호화 작업(coding)과 오류검토 작업을 실시한 후 SPSS WIN 13.0 Package를 이용하여 통계처리 하였으며, 본 연구에서 사용될 구체적인 자료분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성, 장애 관련 특성, 취업직종 분포, 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사) 분포를 알아보기 위해 빈도와 백분율을 분석하였다.

둘째, 사용된 변수 사이의 다중공선성(multicollinearity) 여부에 대해서는 VIF(Variance Inflation Factor)와 TOL(Tolerance) 방식에 의해서 검토하였다.

셋째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지기간, 이직경험 횟수에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 살펴보기 위하여 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인을 변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을, 직업유지의사에 대해서는 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 실시하였다.

4) 직업훈련기간은 실업기간에 직업훈련을 받게 되며, 응답하게 되어 있는바 실업기간이 없는 대상자는 모두 분석에서 제외하였다. 또한 직업훈련기간은 개월 수가 구분되어 있으므로 원칙적으로는 dummy 변수를 사용해야 하나 전반적인 흐름만을 파악하는 것이므로 연속변수처럼 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 개인적 특성

전체 조사대상자는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명으로서 개인적 특성(인구사회학적, 장애관련)은 <표 3>과 같다.

<표 3> 조사대상자의 개인적 특성

(단위 : 명, %)

항 목	빈도	백분율
계	2,498	100.0
연 령	만 30세 미만	55.0
	만 30~40세 미만	32.1
	만 40~49세 미만	12.5
	50세 이상	0.4
	평균(표준편차)	29.9세(8.2세)
특수학교 학력	초등부 졸	3.9
	중등부 졸	6.6
	고등부 졸	89.5
배우자 유무 (결혼상태)	미 혼	68.5
	배우자 있음	30.4
	이 혼	0.7
	사 별	0.4
가구 소득	50만원 미만	8.8
	50~100만원 미만	12.0
	100~200만원 미만	44.8
	200~300만원 미만	21.3
	300만원 이상	8.4
	무 응 답	4.7
평균(표준편차)	153.8만원(102.2만원)	
장애등급	1급(중복장애)	28.1
	2 급	49.2
	3 급	19.7
	4 급	1.4
	5 급	0.4
	6 급	1.3
장애원인	선천적, 출생시	57.5
	교통사고, 산업재해, 각종질환 등(후천적)	42.5

인구사회학적 특성으로 연령은 만 30세 미만이 1,374명(55.0%), 만 30~40세 미만이 801명(32.1%), 만 40~49세 미만이 312명(12.5%), 50세 이상이 10명(0.4%)으로 나타나 조사대상자 전체 평균연령은 29.9세(표준편차 8.2세)로 나타났다. 특수학교 학력의 경우, 고등부 졸업 2,235명(89.5%), 중등부 졸업 166명(6.6%), 초등부 졸업 97명(3.9%)의 순이었으며, 배우자 유무상태는 미혼이 1,712(68.5%), 유배우자가 758명(30.4%), 이혼이 17명(0.7%), 사별이 11명(0.4%)으로 나타났다. 가구소득은 100 ~200만원 미만이 1,119명(44.8%), 200~300만원 미만이 533명(21.3%), 50~100만원 미만이 300명(12.0%), 50만원 미만이 219명(8.8%), 300만원 이상이 209명(8.4%), 무응답이 118명(4.7%)으로 나타나 조사대상자 전체 평균 가구소득은 153.8만원(표준편차 102.2만원)으로 나타났다.

장애관련 특성으로 장애등급은 2급이 1,228명(49.2%), 중복장애인 1급이 701명(28.1%), 3급이 492명(19.7%), 4급이 36명(1.4%), 6급이 31명(1.3%), 5급이 10명(0.4%)의 순이었다. 장애원인은 선천적, 출생시 장애가 1,437명(57.5%), 교통사고, 산재, 각종 질환 등의 후천적 장애가 1,060명(42.5%)으로 나타났다.

2. 조사대상자의 취업직종 분포

조사대상자인 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명의 취업직종 빈도분포 결과를 살펴보면, <표 4>와 같다. 단순노무직이 875명(35.0%)으로 가장 많았고, 다음으로 장치, 기계제작 및 조립직이 772명(30.9%), 기술공 및 준전문직이 453명(18.1%), 서비스직이 145명(5.8%), 기능 및 관련 기능직이 129명(5.2%), 사무직이 64명(2.5%), 무응답이 38명(1.5%), 판매직이 19명(0.7%), 농·임·어업직이 3명(0.1%)의 순으로 나타났다. 결과적으로 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자가 집중적으로 근무하고 있는 직종으로는 단순노무직 875명(35.0%)과 장치, 기계제작 및 조립직 772명(30.9%)으로 총 1,647명(65.9%)이며, 이러한 여성 청각장애 근로자들은 크게 자격이나 전문성이 필요 없다고 판단되는 직종에 집중적으로 근무를 하고 있는 것으로 해석이 된다.

<표 4> 조사대상자의 취업직종 분포

(단위 : 명, %)

계	기술공 및 준전문직	사무직	서비스직	판매직	농업, 임업 및 어업직	기능 및 관련 기능직	장치, 기계 조작 및 조립직	단순 노무직	무응답
2,498	453	64	145	19	3	129	772	875	38
(100.0)	(18.1)	(2.5)	(5.8)	(0.7)	(0.1)	(5.2)	(30.9)	(35.0)	(1.5)

- 5) 청각장애인의 경우 청력손실로 인해 자신의 발화(發話) 음에 대한 측정이 불가능하여 청각과 언어장애가 중복적으로 발생하는 경우가 매우 빈번한 편이며, 청각언어장애인이라 하지 않고 일반적으로 '청각장애인'이라 칭한다.

3. 조사대상자의 직업유지 분포

여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명에 대한 직업유지의 하위 종속변수인 직업 유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사의 빈도분포 결과를 상세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명의 직업유지기간 분포는 <표 5>와 같으며, 1~3년 미만이 1,091명(43.7%), 1년 미만이 644명(25.8%), 3~5년 미만이 425명(17.0%), 5~10년 미만이 247명(9.9%), 10년 이상이 91명(3.6%) 순으로 나타났다.

<표 5> 조사대상자의 직업유지기간 분포

(단위 : 명, %)

계	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상
2,498 (100.0)	644 (25.8)	1,091 (43.7)	425 (17.0)	247 (9.9)	91 (3.6)

둘째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명의 이직경험횟수 분포는 <표 6>과 같으며, 이직을 1회도 하지 않은 근로자가 1,193명(47.8%)으로 가장 많았으며, 1~2회가 573명(22.9%), 3~4회가 508명(20.3%), 5~10회 미만이 142명(5.7%), 10회 이상이 81명(3.2%)의 순으로 나타났다.

<표 6> 조사대상자의 이직경험 횟수 분포

(단위 : 명, %)

계	없음	1~2회	3~4회	5~10회 미만	10회 이상
2,498 (100.0)	1,193 (47.8)	573 (22.9)	508 (20.3)	142 (5.7)	81 (3.2)

셋째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 2,498명의 직업유지의사 분포는 <표 7>과 같으며, 직업유지의사가 있는 근로자가 2,379명(95.3%)으로서 절대적인 비율이었으며, 직업유지의사가 없다는 근로자가 115명으로서 4.6%만을 차지하는 것으로 나타났다.

<표 7> 조사대상자의 직업유지의사 분포

(단위 : 명, %)

계	직업유지의사 있음	직업유지의사 없음	무응답
2,498 (100.0)	2,379 (95.3)	115 (4.6)	4 (0.1)

4. 직업유지에 영향을 미치는 요인

본 연구는 조사대상자의 인구사회학적 변수, 장애관련 변수, 취업경로관련 변수, 직업훈련관련 변수, 직업만족관련 변수가 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사)에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히는데 궁극적인 목적이 있다. <표 8>, <표 9>는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지기간과 이직경험 횟수에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: Enter Method)을, <표 10>은 직업유지의사에 대해 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 실시한 결과이다.

회귀분석을 실시하기 전에 직업유지(직업유지기간, 이직경험 횟수)에 영향을 미치는 개인적 특성간, 변수들간의 다중공선성 문제를 VIF(Variance Inflation Factor)와 TOL(Tolerance)방식에 의해서 검토하였는데, 분석결과 이들 변수간에 다중공선성 문제는 전혀 없는 것으로 나타났다. 일반적으로 VIF값이 10이하로 나타나면 다중공선성에는 문제가 없으며, TOL값은 0.3이상이면 큰 무리가 없는 것으로 본다(김호정, 1998; 김두섭, 2000; 성래경, 2000; 서완수, 2001). 본 분석에서는 모든 변수에서 VIF과 TOL값을 살펴본 결과 다중공선성에 큰 무리는 없는 것으로 나타났다.

1) 직업유지기간에 영향을 미치는 요인

여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지기간을 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis) 결과는 <표 8>과 같다.

모형 I 은 인구사회학적 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 6.4%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 연령층이 높을수록, 특수학교 학력이 낮을수록(중등부졸 이하가 고등부졸 이상에 비해), 배우자가 없을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 단, 가구소득은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모형 II 는 장애관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 4.3%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 청각장애 등급이 경증일수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났으나, 장애원인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모형 III 은 현직장의 취업경로관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 1.2%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 현직장의 취업이 개인 스스로 한 것에 비해 전문기관의 취업알선을 통하여 취업을 할수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다.

모형 IV 는 직업훈련관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 38.2%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 직업훈련기간은 정

(+)적인 영향을 미치고 있으므로 결과적으로 직업훈련기간이 길수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났으나, 직업훈련 내용이 현재 업무와의 일치도 및 회사지원에 의한 직업훈련 유무는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모형 V는 취업관련 직업만족 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R²)은 18.6%로서 모형 값은 p<.001 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 분석결과 업무배치, 임금수준, 상사·동료와의 대인관계, 근무시간에 만족할수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 반면, 직업만족관련 변수 중에서 승진, 출퇴근, 장애인고용관리 변수는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타나 이들 요인에 만족할수록 직업유지기간이 짧은 것으로 해석할 수 있다.

<표 8> 직업유지기간을 종속변수로 한 다중회귀분석

구 분	(N=2,498)										TOL	VIF
	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V			
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t		
인구 연 령	.228	10.087**									.769	1.301
사회 특수학교 학력	-.104	-5.158**									.967	1.035
학적 배우자 유무	-.148	-6.439**									.744	1.345
특성 가구소득	-.004	-.168									.886	1.128
장애 관련 특성 장애등급			.201	10.203**							.986	1.014
장애 관련 특성 장애원인			.035	1.783							.986	1.014
현직장 취업경로					.108	5.448**					1.000	1.000
직업 훈련							.604	11.525**			.996	1.004
직업 훈련							.079	1.506			.997	1.003
직업 훈련							.056	1.068			.996	1.004
취업 관련 직업 만족	고용형태								-.022	-.722	.507	1.972
	업무배치								.099	3.182**	.502	1.993
	장애인고용환경								-.032	-1.038	.520	1.923
	건강서비스 제공								.001	.025	.505	1.979
	임금수준								.221	7.366**	.546	1.832
	상사·동료와의 대인관계								.187	5.904**	.488	2.050
	승진								-.367	-13.374**	.650	1.538
	근무시간								.430	11.450**	.347	2.880
	출퇴근								-.320	-8.313**	.331	3.018
	장애인고용관리								-.086	-2.771**	.507	1.972
R ²	.064		.043		.012		.382		.186			
Adj-R ²	.062		.043		.011		.373		.181			
F	40.435**		56.607**		29.677*		46.563**		37.833**			

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

2) 이직경험 횟수에 영향을 미치는 요인

여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 이직경험 횟수를 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis) 결과는 <표 9>와 같다.

모형 I 은 인구사회학적 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R²)은 27.5%로서 모형 값은 p<.001 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 연령층이 높을수록, 특수학교 학력이 높을수록(고등부졸 이상이 중등부졸 이하에 비해), 배우자가 있을수록, 현재의 가구소득이 높을수록 이직경험 횟수가 많은 나타났다.

<표 9> 이직경험횟수를 종속변수로 한 다중회귀분석

(N=2,498)

구 분	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V		TOL	VIF	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t			
인구 사회 학적 특성	연 령	.457	22.907***								.769	1.301	
	특수학교 학력	.247	13.877***								.967	1.035	
	배우자 유무	.051	2.512*								.744	1.345	
	가구소득	.195	10.479***								.886	1.128	
장애 관련 특성	장애등급			-.369	-19.652***						.986	1.014	
	장애원인			.009	.495						.986	1.014	
현직장 취업경로							-.447	-24.943***			1.000	1.000	
직업 훈련	직업 훈련기간							-.122	-1.985*		.996	1.004	
	현재 업무와 관련성							.229	3.735***		.997	1.003	
	회사지원에 의한 직업훈련 유무							-.293	-4.770***		.996	1.004	
취업 관련 직업 만족	고용형태									-.188	-6.876***	.507	1.972
	업무배치									.234	8.507***	.502	1.993
	장애인고용환경									-.190	-7.009***	.520	1.923
	건강서비스 제공									-.299	-10.910***	.505	1.979
	임금수준									.201	7.627***	.546	1.832
	상사·동료와의 대 인관계									.210	7.526***	.488	2.050
	승 진									.079	3.285**	.650	1.538
	근무시간									-.420	-12.678***	.347	2.880
	출퇴근									-.010	-.293	.331	3.018
	장애인고용관리									-.110	-4.023***	.507	1.972
R ²		.275		.135		.200		.149		.368			
Ad-R ²		.273		.134		.199		.138		.364			
F		224.810***		194.837***		622.161**		13.266***		96.721***			

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

모형Ⅱ는 장애관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 13.5%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 청각장애 등급은 부(-)적 영향을 미치므로 중증일수록 이직경험 횟수가 많은 것으로 나타났으며, 장애원인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모형Ⅲ은 현직장의 취업경로관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 20.0%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 현직장의 취업이 개인 스스로 한 경우가 보다 이직경험 횟수가 많은 것으로 나타났다.

모형Ⅳ는 직업훈련관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 14.9%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 직업훈련기간이 길수록 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타났으나 현재 직업훈련 내용이 현재 업무와의 일치도가 높을수록 이직경험횟수가 많은 것으로 나타났고, 회사지원에 의한 직업훈련을 받을수록 이직경험 횟수는 적은 것으로 나타났다.

모형Ⅴ는 취업관련 직업만족 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 설명력(R^2)은 36.8%로서 모형 값은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 분석결과 고용형태, 장애인고용환경, 건강서비스 제공, 근무시간, 장애인고용관리에 만족할수록 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타났다. 반면, 직업만족관련 변수 중에서 업무배치, 임금수준, 상사·동료와의 대인관계, 승진에 만족할수록 이직경험 횟수가 많은 것으로 나타났다.

3) 직업유지의사에 영향을 미치는 요인

여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지의사(있음: 1, 없음: 0)를 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 <표 10>과 같다.

모형Ⅰ은 인구사회학적 변수만을 독립변수로 하여 투입한 회귀방정식 결과로서 모형적합도는 유의하게 나타났으며($\chi^2=29.170$, $p < .001$, $-2 \text{ Log 우도}=832.043$), 4.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으나, 분석결과 인구사회학적 특성 하위차원 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

모형Ⅱ는 장애관련 변수만을 독립변수로 하여 투입한 회귀분석한 결과로서 모형적합도는 유의하게 나타났으며($\chi^2=10.853$, $p < .01$, $-2 \text{ Log 우도}=921.502$), 총 1.4%의 설명력을 갖는 것으로 나타났고, 분석결과 장애등급이 높을수록(중증), 장애원인이 선천적일수록 직업유지의사가 높은 것으로 나타났다.

모형Ⅲ은 현직장의 취업경로관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 모형적합도는 유의하게 나타났으며($\chi^2=14.789$, $p < .001$, $-2 \text{ Log 우도}=917.566$), 총 1.9%의 설명력을 갖는 것으로 나타났고, 분석결과 개인 스스로 취업을 한 경우가 전문기관의 취업알선을 통하여 취업한 경우에 비하여 직업유지의사가 높게 나타났다.

모형Ⅳ는 직업훈련관련 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 모형적합도는 유의하게 나타났으며($\chi^2=14.953$, $p < .001$, $-2 \text{ Log 우도}=72.505$), 7.4%의 설명력을 갖는 것으로

나타났고, 분석결과 회사지원에 의한 직업훈련을 받을수록 직업유지의사가 낮은 것으로 나타났다. 단, 직업훈련기간, 직업훈련 내용이 현재 업무와의 관련성은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다

<표 10> 직업유지의사를 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=2,494)

구 분	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
	B	wald	B	wald	B	wald	B	wald	B	wald
인구 사회 학적 특성	연 령	.025	2.939							
	특수학교 학력	-.037	.102							
	배우자 유무	-.118	.220							
	가구소득	-.201	1.895							
장애 관련 특성	장애등급			-.199	4.045*					
	장애원인			.554	8.213***					
현직장 취업경로										
직업 훈련	직업훈련기간						.131	.327		
	현재 업무와 관련성						-.251	.531		
	회사지원에 의한 직업훈련 유무						-1.835	5.382*		
취업 관련 직업 만족	고용형태								-.078	.153
	업무배치								.008	.001
	장애인고용환경								-.942	24.130***
	건강서비스 제공								.390	3.427
	임금수준								-.075	.207
	상사·동료와의 대 인관계								.100	.201
	승진								.527	8.977***
	근무시간								.616	8.357***
	출퇴근								-.446	3.603
	장애인고용관리								.821	22.072***
χ^2		29.170***		10.853**		14.789***		14.953***		87.257***
-2 Log 우도		832.043		921.502		917.566		72.505		623.881
Nagelkerke R ²		.040		.014		.019		.074		.147

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

모형 V는 취업관련 직업만족 변수만을 투입하여 회귀분석한 결과로서 모형적합도는 유의하게 나타났으며($\chi^2=87.257$, $p<.001$, -2 Log 우도=623.881), 14.7%의 설명력을 갖는

것으로 나타났고, 분석결과 승진, 근무시간, 장애인고용관리에 만족할수록 직업유지의사가 높게 나타났으나 장애인고용환경에 만족할수록 직업유지의사가 낮게 나타났다. 단, 고용형태, 업무배치, 건강서비스 제공, 임금수준, 상사·동료와의 대인관계는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다

이상의 연구결과에서 발견된 주요 사항을 토대로 하여 독립변수별로 논의점을 크게 5가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 인구사회학적 특성(연령, 특수학교 학력, 배우자 유무, 가구소득)의 경우 종속변수인 직업유지의 하위변수에 따라서 대체적으로 일치하는 것으로 나타났으며, 특별한 논의점 및 함의점을 2가지로 살펴볼 수 있다. ① 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 경우 학력이 낮을수록 직업유지기간이 길게 나타나, 최근에 연구되어진 취업직종별(단순노무직, 장치·기계제작 및 조립직) 및 장애 유형별(청각장애) 연구에서는 학력이 낮을수록 직업유지기간이 길다는 선행연구결과(이형열, 2007; 이형열 2008)와 일치하는 것이다. 이러한 결과는 지적능력이나 전문기술 및 자격증 등이 꼭 필요하지 않는 단순직종에 종사하는 대부분의 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자에게는 특수학교의 학력적인 측면이 직업유지에 크게 영향을 미치지 않는다는 최근의 선행연구를 지지해 줄 수 있는 결과라고 할 수 있다. 그러나 특수학교 학력이 높을수록 이직경험 횟수는 많은 것으로 나타나, 학력이 높을수록 직업유지에 영향을 미친다는 선행연구결과(Martin, 1979; 박주영, 2003)와 일치하지 않는 결과가 나타났다. ② 또한 배우자가 없을수록 직업유지기간이 길었지만, 배우자가 있을수록 이직경험 횟수는 많은 것으로 나타났다. 이렇게 이직경험 횟수가 많게 나타난 것은 유배우자가 무배우자에 비해 직업유지기간이 길다는 선행연구(한정용, 2004; 이형열, 2007)와 일치하지 않는 특이한 발견이다. 이는 타 선행연구와는 다르게 여성 청각장애 특수학교 졸업생만을 대상으로 실시한 연구로서 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 특성에서 비롯된 독특한 결과라고 해석될 수 있다.

둘째, 장애관련 변수 중에서 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 경우 경증일수록 직업유지기간이 길고 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타나 장애등급이 경증일수록 직업유지기간이 길다는 선행연구결과(김기원·김승아, 1995; 김승아, 1995; 이형열, 2007; 이형열 2008)와 일치하는 것으로서 매우 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. 이는 경증일수록 직장 내에서의 원활한 대인관계 및 의사소통 등에 있어서 보다 용이하기 때문으로 해석이 가능하며, 이는 역으로 중증 청각장애인의 근무를 더욱 편리할 수 있도록 적극적인 지원 및 개선이 요청됨을 시사하고 있다.

셋째, 현직장 취업경로에 있어서는 전문기관의 취업알선을 통하여 취업을 할수록 직업유지기간이 길고 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타나 공단 등 전문기관을 통한 취업이 직업유지에 보다 효과적이라는 선행연구결과(육주혜, 2005; 구인순, 2007)와 일치하

며, 직업유지에 매우 강한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다.

넷째, 직업훈련관련 변수 중에서 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 경우 직업훈련기간이 길수록 직업유지기간이 길며, 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타나 직업훈련기간이 길수록 직업유지기간이 길다는 선행연구결과(최희수, 1995; 김기원·김승아, 1995; 이봉원, 2000; 이형열, 2007)와 일치하는 것으로 나타났다. 그러나 최근에 이루어진 이형열(2008)의 장애유형별(뇌병변, 신장, 청각) 직업유지기간에서는 직업훈련기간이 짧을수록 직업유지기간이 긴 것으로 일치하지 않는 결과가 나타난바, 이는 장애유형 및 취업직종에 따라 직업훈련기간이 직업유지에 다르게 영향을 미친다는 것으로 해석할 수 있겠다.

다섯째, 직업만족관련 변수 중에서 종속변수인 직업유지의 하위변수에 따라서 대체적으로 일치하는 것으로 나타났으나, 특별한 논의점 및 함의점을 2가지로 살펴볼 수 있다. ① 특히, 복리후생 요인에 포함되는 근무시간에 만족할수록 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지기간이 길며, 이직경험 횟수가 적고, 직업유지의사가 높게 나타난 것은 근무시간에 만족할수록 직업유지기간이 길게 나타난다는 선행연구결과(조미경, 1998; 염희영, 2004)와 일치하는 것으로서 매우 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. ② 또한 장애인고용관리에 만족할수록 이직경험 횟수가 적고, 직업유지의사가 높게 나타난 것은 장애인고용관리에 만족할수록 직업유지기간이 길다는 선행연구결과(Warren, 1981; James et al., 1986; 김금란, 2002)와 일치하는 것이다. 그러나 최근에 이루어진 선행연구(이형열, 2007; 이형열, 2008)의 직업유지기간 관련 연구와는 다르게 나타난 결과이다. 이 결과는 단순히 해석하지 못할 결과로서 연구대상 대부분이 단순노무, 기계조립과 같은 직종에 근무하고 있는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자이기 때문에 장애인고용관리(수화통역사, 작업지도·보조원, 직업생활상담원)가 차지하는 비중과 또한 지원되고 있는 수준 정도 등의 차이에 따라서 다르게 나타난 결과라고 해석될 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구결과 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 현직장 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인은 직업유지의 하위변수인 직업유지기간, 이직경험 횟수, 직업유지의사에 따라서 각기 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

이와 같은 연구결과 및 논의를 토대로 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자를 위한 직업유지방안을 모색하기 위하여 특수교육 및 직업재활적 측면의 제언을 7가지로 제시

하면 다음과 같다.

첫째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 예정자 및 근로자의 취업직종 다양화 및 개발을 위한 노력이 요구된다. <표 3>에서와 같이 조사대상자의 취업직종 분석결과, ① 단순노무직이 875명(35.0%), ② 장치, 기계조작 및 조립직이 772명(30.9%), ③ 기술공 및 준전문직이 453명(18.1%), ④ 서비스직이 145명(5.8%)의 순으로 나타났다. 이러한 결과에서와 같이 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 취업직종은 전문적인 자격 및 기능이 필요 없는 단순노무직과 장치, 기계조작 및 조립직에 1,647명(66.0%)이 종사하고 있다는 점은 매우 시사하는 바가 크다고 할 수 있겠다. 그러므로 특수학교 내에서도 여성 청각장애 재학생들의 취업직종 다양화를 위하여 전문 자격을 취득할 수 있는 분야로의 직업훈련을 받을 수 있도록 진로지도 및 전문직 종사가 가능한 대학교로의 진학 안내를 하는 한편, 사업체내의 세밀한 직무조사를 통하여 다양한 직종으로의 고용촉진을 확대해 나가야 할 것이다.

둘째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 근속에 관한 홍보가 체계적으로 실시되어야 한다. <표 6>의 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 이직경험 횟수를 살펴보면, ① 없는 경우가 1,193명(47.8%), ② 1~2회가 573명(22.9%), ③ 3~4회가 508명(20.3%), ④ 5~10회 미만이 142명(5.7%), ⑤ 10회 이상이 81명(3.2%)으로 나타났다. 그러나 이는 총 직장생활 중 이직경험횟수인 점을 감안할 때 이직경험 횟수가 2회 미만으로 안정된 직업유지를 하고 있는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자는 1,766명(71.0%)을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 <표 7>에서와 같이 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 현직장 직업유지의사가 있는 경우가 2,379명(95.3%), 없는 경우가 115명(4.6%)으로 나타났다. 그러므로 근무능력은 양호한데 반해 무단퇴사, 집단퇴사, 높은 퇴사율 등 청각장애인에 대한 좋지 않은 인식을 안정된 근속을 하는 노동력으로 사업체 및 전국민을 대상으로 청각장애인 단체·기관 및 정부차원에서 대중매체 등을 통한 홍보가 체계적으로 이루어져야 할 것이다.

셋째, 중증 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자를 위한 고용관리 및 작업환경개선 등이 필요하다. <표 8>, <표 9>에서와 같이 경증 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자에 비해 중증 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지기간이 짧고, 이직경험 횟수가 많은 것으로 나타났다. 그러므로 중증 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지를 도모하기 위한 방안으로서 작업장내 의사소통 및 작업지시를 원활하게 하기 위하여 수화통역사를 사업체내 직원으로 채용하여 배치하고, 작업장내 청각장애인의 작업을 원활하게 할 수 있는 경보등 등의 작업보조도구 설치 및 작업환경을 개선해야 할 것이다. 또한 <표 9>, <표 10>에서도 장애인고용관리(수화통역사, 작업지도·보조원, 직업생활상담원)에 만족할수록 이직경험 횟수가 적고, 직업유지의사가 높게 나타나 장애인고용관리의 중요성을 다시 한번 강조시키고 있다.

넷째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 취업은 전문기관과의 연계를 통하여

이루어져야 한다. <표 8><표 9>에서와 같이 전문기관을 통하여 취업을 할수록 직업유지기간이 길고, 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타났으므로 학교에서의 직업보도 담당교사는 지역사회내의 취업알선 전문기관(공단 등)과의 세밀한 연계를 통하여 여성 청각장애 졸업예정자의 욕구에 적합하고, 근무여건이 양호한 사업체로의 취업을 최대한 추진하여야 할 것이다.

다섯째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자 직업훈련기간에 대한 체계화가 필요하다. <표 8>, <표 9>에서와 같이 직업훈련기간이 길수록 직업유지기간이 길고, 이직경험 횟수가 적은 것으로 나타나 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자에게 강한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 그러므로 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 특성상 안정적이고 체계적인 장기 직업훈련이 적합하다고 사료되며, 더 나아가 직업훈련 후에는 본인 욕구에 적합하며, 직업훈련 내용과 일치되는 직장으로 체계성을 갖춘 취업알선이 이루어져야 할 것이다.

여섯째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 근무시간을 철저히 지켜 주어야 한다. <표 8>, <표 9>, <표 10>에서와 같이 근무시간에 만족할수록 직업유지기간이 길고, 이직경험 횟수가 적으며, 직업유지의사가 높게 나타나 종속변수의 3가지 하위변수 모두에 강한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 이는 다른 어떠한 요인보다도 대체적으로 청각장애 부부인 점, 결혼 후 육아 및 가사를 전담하는 전통적인 관례는 청각장애 직장여성이라 할지라도 예외가 없는 점과 의사소통이 원활하지 않고 문장이해도가 취약한 여성 청각장애 근로자에게 야근, 월차, 당직 등의 직장 사규는 이해하기 어려운 부분이다. 그러므로 여성 청각장애 근로자를 고용하고 있는 사업체에서 최대한 근무시간을 지켜 주어야 하며, 충분한 시간을 갖고 야근을 할 수밖에 없는 측면 등을 오해하지 않도록 이해시켜야 할 것이다. 또한 학교에서도 사업체의 사정상 발생할 수 있는 잔업, 주말근무, 월차, 휴가 등에 대한 비교적 간단한 내용들은 취업 전 충분한 교육을 통해서 주지시켜야 할 것이다.

일곱째, 여성 청각장애 특수학교 졸업 후 취업하게 되면 경험하게 될 사항에 대하여 재학생을 대상으로 직업의식 강화 교육 및 부모교육이 필요하다. 특히, 여성 청각장애인의 경우 이직을 반복하게 되는 이유는 직업세계에 대한 이해부족과 직업의식의 부재라고 판단되는바 이에 대하여 여성 청각장애 특수학교 재학생을 대상으로 늦어도 고등부 재학 시부터 체계적이고 다양한 방법으로 직업의식을 강화해야 한다. 또한 여성 청각장애 자녀가 취업 후 노동시장에서 경험하게 될 어려움, 과잉이 아닌 적합한 가족의 지지 등에 대하여 청각장애인 부모교육 및 프로그램을 통하여 인지시켜야 할 것이다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언으로서, 본 연구에서는 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 취업경로관련 요인, 직업훈련관련 요인, 직업만족관련 요인이 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 미치는 요인에 관하여 연구를 하였다. 그러나 후속

연구에서는 여성 청각장애 특수학교 졸업 근로자의 직업유지에 영향을 미칠 수 있는 모든 변수들을 포괄적으로 고려한 연구가 이루어질 필요가 있겠다.

참고문헌

- 강석구(2006). 지체장애인의 이직요인. 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
- 교육인적자원부(2007). 장애인등에 대한 특수교육법(2007.5.25. 제정 공포). <http://www.mest.go.kr>.
- 구인순(2007). 정신지체근로자의 직업성공요인. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김금란(2002). 청각장애인의 사회복지서비스 개발을 위한 욕구조사. 석사학위논문, 서울여자대학교 대학원.
- 김기원·김승아(1995). 장애인근로자 장기근속요인에 관한 연구. **한국사회복지학**. 26, 9-50.
- _____ (1996). 장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구. **한국사회복지학**. 29, 42-67.
- 김두섭(2000). **회귀분석**. 서울: 나남출판사.
- 김승아(1995). **근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안**. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 김현주(2002). 청각장애근로자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김호정(1998). **사회과학통계분석**. 서울: 삼영사.
- 박석돈·조주현·한미연(2005). 장애인근로자 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **직업재활연구**. 15(1), 139-160.
- 박주영(2003). 장애인근로자의 직업유지요인에 관한 연구. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 변용찬·김성희·윤상용·최미영·계훈방·권선진·이선우(2006). **2005년 장애인 실태조사**. 서울: 한국보건사회연구원.
- _____·이은정·이계철(2004). 경기도 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인분석. **직업재활연구**. 14(1), 105-131.
- _____·이정선. 2005. 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애인고용**. 15(1), 153-169.
- 서완수(2001). **기초통계학**. 서울: 도서출판 아진.
- 성래경(2000). **회귀분석**. 서울: 자유아카데미.
- 엽희영(2004). 지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 유완식·김호진·전영환·이금진·황아운(2006). **2005년 장애인근로자 실태조사**. 성남: 한국장애인고용촉진공단.
- 육주혜(2005). 정보기술분야에 장애인의 취업과 고용유지에 관한 탐색적 연구. **특수교육재활과학연구**. 44(4), 79-100.
- 이금진(2000). 정신장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이봉원(2000). 정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 태화 샘솟는 집을 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이상욱·박주영(2002). 장애인 근로자의 직업유지 요인에 관한 연구. **직업재활연구**. 12(2), 43-67.
- 이성규·조미경·심진례·전혜연·최성이(2002). **장애인 직업문제 대응을 위한 노동·교육·복지의 관계에 관한 연구**. 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이은진(1993). 장애인 직업재활이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이형열(1996). 장애인직업재활이 장애인의 심리·사회적 기능에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학

- 위논문, 원광대학교 대학원.
- _____ (2007). 취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석. **특수교육저널: 이론과 실천**. 8(4) : 263-291.
- _____ (2008). 장애유형별 취업근로자의 개인적 특성, 직업훈련, 직업만족이 직업유지기간에 미치는 영향: 뇌병변, 시각, 신장, 청각장애 근로자를 중심으로. **사회복지정책**. 32, 109-134.
- 조미경(1998). 취업장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 한정용(2004). 청각장애인의 직업유지요인에 관한 연구. 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 최성이(2007). 신장장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울시립대학교 대학원.
- 최현숙 · 이정섭(1996). **청각장애인의 고용관리방안**. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 최희수(2007). 정신분열병 환자의 직업재활 성과의 예측 요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울여자대학교 대학원.
- 통계청(2008). 전국 등록장애인 현황(2007.12.31.기준). <http://www.nso.go.kr>.
- Bluedorn, A. C.(1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations* 35, 135-153.
- 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., & 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.
- 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.
- 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*.
- Thomson, 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.

The Effect of Individual Characteristics, Route of Employment, Job Training, and Job Satisfaction on Employees Graduated from a Special School for Hearing-Impaired Women on Their Job Maintenance

Lee, Hyung-Yeol

Kimpo College

<Abstract>

This study aims to identify the effect of the demographic variables, disability-related variables, variables related to the route of employment, variables related to job training, and variables related to job satisfaction of employees graduated from a special school for hearing-impaired women, on their job maintenance(period of job maintenance, frequency in leaving their jobs, and intention to maintain a job) for the first time in Korea. With this aim, the study utilized raw data from research into the current status of employees with the disability as of 2005 and employed 2,498 copies, which are directly related to this study. Then, the study introduced the frequency and percentile for data processing, used a VIF(Variance Inflation Factor) and TOL(Tolerance) to see whether there is multicollinearity and employed a multiple regression analysis(Enter Method) and a logistic regression analysis in order to prove the research project.

As a result of the research, the strongly influential factors on the job maintenance of employees graduated from a special school for hearing-impaired women included the following. First, the less serious the hearing disability, the easier it was for them to maintain the job. However, this rather requires an improvement in employment management and job environments for severely hearing-impaired women employees. Second, concerning their employment, hearing-impaired women got jobs through a professional job agency in most cases, which addressed the need for the pursuit of employment in coalition with professional job agencies. Third, the longer the period of job training, the more likely they were to maintain their jobs. This means hearing-impaired women need to be given stable, systematic long-term job training. Fourth, the more they were satisfied with their working hours, the higher their period of job maintenance, frequency in leaving jobs(turnover), and

intention to maintain job. Therefore, their companies need to keep their working hours stable as much as possible, given the characteristics of hearing-impaired couples and their responsibilities for childcare and house chores, and the lack of understanding corporate policies.

Key words: hearing-impaired women, special school, employee, individual characteristics, route of employment, job training, job satisfaction, job maintenance