



### 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



**저작자표시.** 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



**비영리.** 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



**변경금지.** 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

**저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.**

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2008년 8월

교육학석사(특수교육)학위논문

# 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

성 민 아

# 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사

The research on a person's with hearing impaired work  
satisfaction and a manager's employment satisfaction

2008년 8월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

성 민 아

# 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사

지도교수 정 은 희

이 논문을 교육학석사(특수교육)학위  
청구논문으로 제출합니다.

2008년 4월

조선대학교 교육대학원

특수교육전공

성 민 아

성민아의 교육학 석사학위  
논문을 인준합니다.

심사위원장	조선대학교 교수	인
심사위원	조선대학교 교수	인
심사위원	조선대학교 교수	인

2008년 6월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

표 목차 .....	iii
ABSTRACT .....	v
I. 서 론 .....	1
1. 연구의 의의 및 필요성 .....	1
2. 연구 문제 .....	4
3. 용어의 정의 .....	5
II. 이론적 배경 .....	6
1. 청각장애인의 직업특성 .....	6
2. 장애인 의무고용제도 현황 .....	9
3. 청각장애인의 직업교육 현황 .....	10
4. 청각장애인의 취업직종실태 .....	12
5. 선행연구고찰 .....	16
III. 연구 방법 .....	21
1. 연구 대상 .....	21
2. 연구 도구 .....	24
3. 연구 절차 .....	25
4. 자료 처리 .....	25

IV. 연구결과	26
1. 청각장애인의 근무만족도	26
2. 관리자의 고용만족도	38
V. 논의	50
VI. 결론 및 제언	57
참고문헌	60
부    록	62

## 표 목 차

〈 표Ⅱ-1 〉 수행가능 빈도가 가장 높은 청각장애인의 최적작업 .....	13
〈 표Ⅱ-2 〉 청각장애인 적성직업 코드 및 명칭 .....	15
〈 표Ⅱ-3 〉 관련된 연구 고찰 .....	17
〈 표Ⅲ-1 〉 연구대상의 기초사항 .....	22
〈 표Ⅲ-2 〉 설문지의 구성 .....	24
〈 표Ⅳ-1 〉 직장의 규모 .....	26
〈 표Ⅳ-2 〉 직장에서 맡은 업무 .....	27
〈 표Ⅳ-3 〉 급여조건 .....	27
〈 표Ⅳ-4 〉 월소득 수준 .....	27
〈 표Ⅳ-5 〉 상여금 수준 .....	28
〈 표Ⅳ-6 〉 퇴직금제 유무 .....	28
〈 표Ⅳ-7 〉 직업훈련이나 실습경험 .....	29
〈 표Ⅳ-8 〉 훈련받은 내용이 현재의 업무에 도움이 되는 정도 .....	29
〈 표Ⅳ-9 〉 첫 취업후 현재까지 총근무년수 .....	30
〈 표Ⅳ-10 〉 현 직장의 근무년수 .....	30
〈 표Ⅳ-11 〉 직장을 찾는 방법 .....	31
〈 표Ⅳ-12 〉 현재 보수에 대한 만족 수준 .....	31
〈 표Ⅳ-13 〉 근무시간과 휴무 만족도 .....	32
〈 표Ⅳ-14 〉 상사들의 배려에 대한 만족도 .....	32
〈 표Ⅳ-15 〉 현 직장내 업무에 대한 적성 부합의 정도 .....	33
〈 표Ⅳ-16 〉 현 직장내 장애인을 위한 안전시설 만족도 .....	33
〈 표Ⅳ-17 〉 현 직장의 복지시설에 대한 만족도 .....	34
〈 표Ⅳ-18 〉 현 직장에 대한 전반적인 만족도 .....	35
〈 표Ⅳ-19 〉 청각장애인의 근무조건 우선순위 .....	35



〈 표Ⅳ-20 〉 이직 횟수 .....	36
〈 표Ⅳ-21 〉 이직 사유 .....	37
〈 표Ⅳ-22 〉 근무중 어려운 문제 발생시 상담 대상 .....	37
〈 표Ⅳ-23 〉 추천직종 .....	38
〈 표Ⅳ-24 〉 청각장애인과의 의사소통 만족여부 .....	38
〈 표Ⅳ-25 〉 장애인을 직원으로 채용한 계기 .....	39
〈 표Ⅳ-26 〉 청각장애인 고용을 위한 구인방법 .....	40
〈 표Ⅳ-27 〉 청각장애인 외 타유형의 장애인 채용 유무 .....	40
〈 표Ⅳ-28 〉 청각장애 직원의 고용효과 .....	41
〈 표Ⅳ-29 〉 청각장애 직원의 업무수행능력이나 전반적인 만족도 .....	41
〈 표Ⅳ-30 〉 향후 청각장애인 추가 고용계획 여부 .....	42
〈 표Ⅳ-31 〉 청각장애인에게 요구되는 학력 수준 .....	42
〈 표Ⅳ-32 〉 회사 업무특성상 기술습득 및 숙련을 위해 요구되는 근무년수 ...	43
〈 표Ⅳ-33 〉 청각장애인에게 맡길 수 있는 업무 종류 .....	43
〈 표Ⅳ-34 〉 청각장애 직원의 보수 적정여부 .....	44
〈 표Ⅳ-35 〉 일반인 직원과 비교한 청각장애인 직원의 보수 수준 .....	44
〈 표Ⅳ-36 〉 청각장애 직원의 근무시간과 휴무 보장여부 .....	45
〈 표Ⅳ-37 〉 청각장애 직원을 위한 안전시설 여부 .....	45
〈 표Ⅳ-38 〉 청각장애 직원을 위한 복지시설 수준 .....	46
〈 표Ⅳ-39 〉 청각장애 직원의 직업훈련의 필요성 여부 .....	47
〈 표Ⅳ-40 〉 청각장애 직원의 직업훈련 주기 .....	47
〈 표Ⅳ-41 〉 청각장애 직원의 회사생활에서의 개선점 .....	48
〈 표Ⅳ-42 〉 청각장애인의 근무중 상담 창구 여부 .....	49
〈 표Ⅳ-43 〉 관리자 입장에서 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선순위 .....	49

## ABSTRACT

The research on a person's with hearing impaired work satisfaction and a manager's employment satisfaction

Min -A Sung

Advisor: Prof. Eun-Hee Jeong

Major in Special Education

Graduate School of Education, Chosun University

On this research I grasp company's object which plan to employ a person with hearing impaired and improvements after employment to maintain employment security so researches manager's satisfaction and a person's with hearing impaired desire after employment and education of human nature and vocational training before employment and present work condition for them so I hoped to be an indication for improvement of work condition.

And making a manager to decrease prejudice on person with hearing impaired and to understand the disabled so I hoped it would be a contribution that person with hearing impaired adapt himself to society as a member of society not as the disabled.

This research sets up some subjects as below to study about a person's with hearing impaired work satisfaction and a manager's employment satisfaction.

First, how's a person's with hearing impaired work satisfaction state?

1-1) How's a person's with hearing impaired working conditions?

1-2) How's a person's with hearing impaired work satisfaction?

Second, how's a employment satisfaction on a person with hearing impaired from a manager's point of view?

2-1) How's a employment satisfaction on a person who engage in a person with hearing impaired?

2-2) What's a improvements and requirements of a person who engage in a person with hearing impaired?

On this research, collecting an object of study, a person with hearing impaired, an employer and a manager found out a company which employed a person with hearing impaired in Kwangju and acquired a adult person with hearing impaired list employer and manager list by the help of employment statistics of graduate of person with hearing impaired special school in Kwangju, Kwangju Agency of Korea Employment Promotion Agency for the Disabled, Kwangju Employment Security Center, Kwangju Agency of Korea of Deaf Association and explained the research's object and visited by myself. The object of subjects is based on the questionnaire from 29 person with hearing impaired who works on and 19 employers and managers on 9 company excluding company which had closed and bankruptted.

The questionnaire was reorganized to adapt to this research's object and content by refering Min-Young Kim(1993), a researcher in public employment security office(2000), Chan-Ki Kang(2001) 's research and

was divided into questionnaire for a person with hearing impaired and manager and was composed of 30 inquiries for a person with hearing impaired and 25 inquiries for a manager and presented with a subjective and an objective question.

The procedure of this research is done by :

I visited by myself and gave the questionnaire after I had adjusted meeting by calling company's contact person and sent investigators who can sign language to survey a person with hearing impaired and two investigators visited the employer and manager who employee a person with hearing impaired by himself.

The process of collected data on this research is done by frequency analysis using statistical package SPSS 14.0(Kor).

The conclusion from the research are below.

First, in case of a person's with hearing impaired work satisfaction, choice condition was narrow from choice of a types of business to be compared with the general public. Most respondent were work on the manufacturing industry and a way of looking for job was not various just choose a job by friends or seniors and juniors. Also reason of defections by overwork and holiday work was high so work time and holiday is important factor on holding down a job. The overall of work satisfaction was good and had a positive mind about manger's concern, safety facilities, welfare facilities and consult with manager when in trouble. On the one hand experience on vocational training was helpful to work so they need educational system before a job and vocational training.

Second, managers were satisfied mostly on a person's with hearing impaired employment and had a extra plan to employee them. They

had a positive mind on communications, referred a institution and a special school for employment and satisfied with skill of work.

Employer and manager who employee a person with hearing impaired require a high school graduate and making a good relation with a manager and a fellow and linguistic ability. To develop making a good relation and linguistic ability requires person's with hearing impaired effort by oneself and effective seat arrangement and a regular counsel and manager or employer's continuous concern and elevation on conversation by writing will lead to more good work activity. Also manager said that one's course counsel and vocational training must be proceeded before employment. Person with hearing impaired can come up with simple work and manufacturing work only mans that more various and systemic vocational training needs seriously.

# I. 서론

## 1. 연구의 의의 및 필요성

장애인의 직업적 자립을 위해 「장애인 복지법」(2008. 2. 29. 법률 제8852호) 제1조의 목적에서는 “이 법은 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한 국가와 지방자치단체 등의 책임을 명백히 하고, 장애발생 예방과 장애인의 의료·교육·직업재활·생활환경개선 등에 관한 사업을 정하여 장애인복지대책을 종합적으로 추진하며, 장애인의 자립생활보호 및 수당지급 등에 관하여 필요한 사항을 정하여 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지와 사회활동 참여증진을 통하여 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 하고 있다. 또한, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(2008. 2. 29. 법률 제8852호) 제1조의 목적을 보면, “이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다”라고 규정하여, 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위해 장애인의 복지와 사회활동 참여증진을 통하여 사회통합에 이바지하고 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 하고 있다. 장애인은 일반인에 비해 자신의 권익을 주장하거나 자립 능력이 부족하여 인간다운 삶을 영위하기 위해서는 법제화를 통해 국가나 지방자치단체 책임하의 자립 지원과 보호가 필요한 실정이다. 이 중 자립 지원은 생활환경개선, 의료, 교육, 직업지도, 직업능력개발, 취업알선, 적응지도 등을 명시하여 장애인 스스로 사회의 일원으로 통합되는데 많은 역할을 할 수 있도록 하였다. 특히 직업은 생계를 유지하고 자아실현의 기회를 확보하여 행복하고 인간다운 삶을 영위하고 스스로의 권익을 보호하는데 의의가 있을 것이다.

장애인의 경우 일반인에 비해 직업 자립능력이 개인이 지닌 장애 정도, 직업기술, 적응능력에 따라 차이가 있으며, 사회적인 편견이나 무관심에서 직업

선택의 폭이 극히 제한되어 있다는 점에 차이가 있다. 또한, 장애인의 진로개발과 직업배치, 안정된 고용 및 직업생활 유지와 관련한 여러 요인들에 대하여 살펴볼 때 장애인도 사회 내에서 직업자체와 기타 여러 가지 면에서 차별을 받고 있는 것이 현실이다(직업안정연구원, 2000).

특히, 청각장애인의 경우 청각손실이 신체적 발달에는 영향을 미치지 않으나 의사소통의 어려움으로 인해 성장과정 중에 일반인에 비해 사회성의 발달에 차이가 있으며, 심한 불안과 좌절을 경험하고, 그로 인해 스스로에게 욕구불만과 심리적인 불안을 수반하게 한다. 이러한 의사소통의 문제로 직업선택과정과 취업 후 직업적응에도 어려움을 초래하게 된다. 강운주(1999)의 직업흥미검사를 통한 청각장애 학생의 직업 흥미와 기초지향성, 직업 자신감을 검사한 결과를 보면, 최적 취업 직종으로는 수공기능직이 가장 높게 나타났고, 전문연구직이 가장 낮게 나타났으며 비교적 직업 교육이나 훈련 등 경험이 많은 분야에서 더 큰 흥미와 자신감을 보이고, 경험하지 못하거나 비교적 고도의 전문 능력이 요구되는 분야에서 보다 낮게 나타났다. 또한 전국22개 청각장애학교를 대상으로 조사한 임재희 (1998)의 연구에서는 직업교육이나 훈련의 경우 직업과목을 보면, 목공예, 도자기, 상업미술, 인쇄, 자수, 편물, 한재, 양재, 전산, 원예, 축산 등으로 설정되어 있지만 실제로 단순기능기술직에 대부분 취업하고 있는 실정이라고 하였다.

그리고 평소 행동이나 생활양식에서도 자신의 의사소통 문제를 고려하여 타인의 도움없이 스스로 할 수 있는 활동을 보다 지향하고 대인관계를 요하는 활동은 보다 낮게 지향하고 있음을 보고하였다(강운주, 1999).

한편, 의사소통 문제와 그로 인한 제한된 생활환경은 직업을 찾고자 하는 단계에서부터 수화로 하는 의사소통으로 인해 채용을 위한 응모 후 관리자와의 면담에서 어려움을 경험할 수 있으며, 미숙한 적응능력과 막연한 직업욕구, 인내심 결여로 인해 이직률은 타 유형의 장애인보다 높게 나타나고 있다. 또한, 적응문제의 원인은 장애인 개인에게서만 비롯된 것이 아니라, 기업규모, 업종, 근로조건, 경영관리방침, 동료관계 등 여러 가지 복합적인 요인과

연관된다(한국장애인고용촉진공단, 1996).

청각장애인은 장애 정도가 외형적으로 뚜렷이 드러나지 않기 때문에 다른 유형의 장애에 비해 이동 및 신변 처리, 양손사용 등이 자유로우며, 작업을 수행하는데 청력 손실로 인한 의사소통의 어려움을 제외하면 일반인과 크게 구별될 조건을 가지고 있지 않다고 볼 수 있다. 청각장애인의 취업과 관련하여 이형열(2006)은 청각장애인의 직업적 특성으로 경도 난청자의 직장부적응, 짧은 근로기간과 높은 이직률, 부모의 과도한 관여로 인한 의존성 증대, 학력에 적합하지 않은 직종으로의 취업, 중도 청각장애인의 대인관계 부족으로 구분하였는데, 이 조사대상자들은 주로 장애발생 연령이 0~5세 이전으로 나타났다기 때문에 사회생활에서 청각장애를 수용하는 태도가 매우 긍정적이며, 청각장애에 심리적으로 익숙해 있는 경우가 많을 것으로 추정된다고 하였다.

한국장애인고용촉진공단에서는 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」(2008. 2. 29. 법률 제8852호)제22조에 근거하여 장애인의 고용촉진과 직업재활 정책 수립 및 평가에 필요한 전국적인 장애인 고용실태를 파악하기 위하여 장애인 근로자 실태조사를 5년마다 실시하고 있다. 이 실태조사에 따르면, 2005년 6월말 기준으로 비장애인의 상시근로자 대비 장애인 고용이 1.33%에 해당하는 124,432명으로 추정하고 있으며, 이 중 청각장애 근로자는 상시근로자 5인이상 사업체에서 전체 장애인 고용 대비 9.6%에 해당하는 8,103명이 고용되어 있다.

장애인근로자의 산업별 고용률을 보면, 제조업 43,592명, 도소매업 13,864명, 기타 공공, 수리 및 개인서비스업 11,652명, 음식숙박업 11,368명 등의 순으로 제조업에 근무하는 장애인이 전체 장애인근로자의 35%를 차지하고 있다. 또한, 건설업(0.54%)과 통신업(0.59%)의 경우는 비장애인 상시근로자 대비 장애인 고용률이 상대적으로 낮게 보이고 있다. 또한, 직종별 장애인근로자수는 생산기능인력 43,648명, 단순노무인력 22,546명, 서비스 및 영업인력 22,423명, 관리인력 15,283명, 사무인력 14,053명, 연구개발 및 기술인력 6,479명의 순으로 생산기능인력이 전체 장애인근로자의 35.1%로 가장 높은 비중을 차지하고



있으며, 연구개발 및 기술인력 비중이 낮게 조사되었다(한국장애인고용촉진공단, 2006).

또한, 한국장애인고용촉진공단의 2007년 2분기 자료에 따르면, 광주광역시 청각장애인은 6,306명인데 이중 한국장애인고용촉진공단으로부터 장애인 고용장려금을 받고 있는 청각장애인 근로자는 광주광역시 장애인 전체 근로자수 1,197명의 11.3%에 해당하는 약135명이다.

한국장애인고용촉진공단 2006년 4/4분기호 「장애인 고용동향」을 보면, 광주전남의 구인수가 전년 동분기 252명에 비해 40.5%가 증가된 354명과 같이 사업체에서는 장애인 고용이 증가하고 있다.

이와 같이 최근 청각장애인의 취업률과 기업체의 장애인 고용율도 모두 증가하고 있고, 다른 장애인에 비해 청각장애인은 취업률과 함께 이직율이 높은 특성을 가지고 있다. 따라서 취업률의 향상과 함께 이직율을 줄여서 안정적인 직업생활을 유지할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 이를 위해 청각장애인의 근무만족도와 고용주나 관리자의 고용만족도를 함께 알아 볼 필요가 있다. 따라서, 이 연구에서는 청각장애인의 근무만족도와 청각장애인을 고용한 사업체의 고용 만족도를 조사 해 봄으로써 취업 전 교육의 교육과정 개선과 직장환경 개선을 위한 자료가 되었으면 한다. 뿐만 아니라 고용자나 관리자에게 청각장애인에 대해 장애를 이해함으로써 장애인이 아닌 회사나 사회의 일원으로써 적응하고 자립하는데 밑거름이 되었으면 한다.

## 2. 연구 문제

이 연구는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 알아보기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 청각장애인의 근무만족도 실태는 어떠한가?

1-1) 청각장애인의 근무조건은 어떠한가?

1-2) 청각장애인의 근무만족도는 어떠한가?

둘째, 관리자가 보는 청각장애인에 대한 고용만족도 실태는 어떠한가?

2-1) 청각장애 종사자에 대한 고용만족도는 어떠한가?

2-2) 청각장애 종사자의 개선점 및 요구사항은 무엇인가?

### 3. 용어의 정의

#### 1) 근무만족도

근무만족도란 말은 업무 그 자체 및 업무수행과 관련된 다양한 환경에 대한 작업자의 긍정적인 느낌의 정도를 의미한다(박은숙, 2005). 어떤 사람이 자신의 작업과 작업환경의 여러 측면에 대해 마음에 부족함이 없이 만족을 느끼는 정도의 수준에 의해 만족, 불만족 등으로 구분하여 표현하는 것이라 할 수 있다. 이 연구에서의 근무만족도는 청각장애인의 근무조건과 보수, 업무, 시설 등에 관해 청각장애 종사자가 느끼는 근무만족의 정도를 의미한다.

#### 2) 고용만족도

고용만족도란 관리자가 청각장애인을 채용하는 과정이나 작업수행 정도, 청각장애인의 개인적 요인, 경제 및 편의시설에 대한 지원제도 등의 환경적 요인에 대한 만족도를 의미한다(천지은, 2003). 이 연구에서는 청각장애인과의 의사소통, 채용과정, 고용효과 및 업무수행능력에 관한 만족사항을 말한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 청각장애인의 직업특성

청각장애인의 직업적인 특성에서는 그 장애가 외형적으로 뚜렷이 드러나지 않기 때문에 타 장애유형에 비해 이동 및 신변 처리 등이 자유로우며, 작업을 수행하는데 청력 손실로 인한 의사소통의 어려움을 제외하면 일반인과 크게 구별될 조건을 가지고 있지 않다고 볼 수 있으나, 인간이 사회생활과 직장생활을 영위하기 위해서는 타인과의 의사소통이 기본적이므로, 유소아기때 청력을 상실한 청각장애인의 경우에는 말하기(언어습득), 읽기와 쓰기 등 3가지 기본적인 기초 습득이 건청인에 비해 불리한 환경에서 성장하기 때문에 의사소통의 불편으로 인한 사회적 불리를 경험하게 된다. 그러므로, 조기에 적절한 교육을 받지 못한 청각장애인의 경우 일반인처럼 말하고 쓰는 학습에 어려움을 느끼게 되는 것은 당연한 현상이고 이러한 특성으로 인해 청각장애인의 직업습득의 기회가 제한적이고 원하는 직종으로의 취업에 제약을 받는 경우가 많으며, 취업을 하더라도 열악한 환경과 조건에서 일하는 경우가 많다. 이러한 요인은 이직의 중요한 원인 중 하나로 나타나고 있으며 청각장애인은 취업률이 높으면서도 이직률도 높은 모순된 취업구조를 형성하고 있는 것이다(손은선, 2007).

또한, 청각장애인은 일반인들보다 시각에 많이 의존하게 되어 대인관계에서 매사에 오해와 편견이 잦은 편이며 생활의욕의 좌절이 자주 일어나게 되고, 자기중심적이므로 자기조절과 협동심이 부족하여 사회로부터 소외감을 많이 느끼게 된다(공지예, 2005).

청각장애인 중 고도난청, 특히 연령이 어릴수록 이들이 자신의 청각장애를 수용하는 태도와 사회를 바라보는 시각이 대체로 긍정적이며 청각장애인들간의 결속력이 대체로 강한 편이다. 이들은 어릴 때부터 청각장애에 이미 심리

적으로 익숙해져 있어 이로 인한 부적응 행동이 취업현장에서 거의 나타나지 않는다. 그러나 중도실청자의 경우는 그렇지 않은 경우가 많다. 특히 20~30대는 청력 상실로 인해 미래설계가 물거품이 될 수도 있다는 생각의 좌절감에 자포자기하는 경향도 강하게 나타나며, 40~50대의 실청한 경우는 직업적으로 완숙기에 해당되고 가족부양의 의무가 큰 시기이므로 장애를 수용하고 현실을 인정하는 기간이 경과한 후에는 곧바로 취업을 하게 된다. 하지만 이 시기는 실청전에 이들이 가졌던 직업의 다양성에 비해 청각장애인이 된 이후 가지게 되는 직업이 생산직종으로 한정되게 되며, 실청의 계기로 판이하게 달라진 자신의 직업생활이 주변에 노출되는 것을 꺼려하여 의도적으로 고립된 상황에서 직업생활을 영위하게 된다. 또한 경도 난청자의 경우는 들리는 세계와 들리지 않는 세계의 경계에서 어느 쪽에도 동일시하지 못하고 어려움을 겪는 경우가 많다. 따라서 자신의 장애를 긍정적으로 수용하지 못하고 심리적으로 불안과 좌절감을 겪는 경우가 많다. 따라서 취업 현장에서도 이들은 대체로 자신감이 결여된 모습을 많이 보이고, 임금이나 자신의 처지에 대해 계속해서 의구심이 완만히 해소되지 않을 때는 장애인에 대한 차별로 상황을 이해하고 퇴직을 하게 되는 경향이 있다. 이처럼 장애정도에 따라 직업 특성이 차이를 보인다.

대체로 장애수용이 원만한 청각장애인 또는 특수교육 및 기타교육을 전혀 받지 않아 각종 정보로부터 거의 차단된 채 고립되어 생활을 하는 청각장애인의 경우 취업후 근로기간 연관관계에서 장기 근로를 하는 경우가 많다. 이런 경우는 5년 내지 10년 이상 지속적으로 취업하고 있는 경우로 이들은 자신들에게 맡겨진 업무와 상황에 대해 대체로 순종적이다. 이런 유형은 근로기간 중에 매우 성실한 자세로 자신의 직무에 임하여 고용에 대한 별다른 불만을 갖지 않는 것이 특징이며, 기능습득이나 회사의 비전에 관심을 가지고 보다 좋은 직장을 찾아 이직을 하기도 한다. 또한 청각장애인은 임금과 작업 환경에 매우 민감하여 이를 이유로 한 퇴직률이 높고 즉흥적인 성향이 강하다.

가족구성원들의 관심이 취업생활에 미치는 영향력은 매우 크며, 관심이 클수록 청각장애인의 취업생활은 안정적이고 장기화할 가능성이 높다. 반대로 가족구성원들의 무관심으로 방치하게 되면 청각장애인 혼자만이 가지고 있는 지식과 정보만으로 상황을 판단하기 때문에 오해로 인한 문제 발생의 소지가 많으며, 새롭게 입수한 정보나 이미 가지고 있는 정보자체도 왜곡될 가능성이 높다. 따라서 직업생활에 적응력이 떨어지고 문제의 해결방식을 퇴직으로 결정하는 경향이 높게 나타난다. 그리고 수용시설에서 오랫동안 생활한 청각장애근로자의 경우는 의존적이고 수동적인 생활태도가 그대로 직업생활로 이어져 적극성이 없고 동료와의 인간관계 형성에 장애를 갖게 되어 직장생활에 적응하지 못하고 퇴직하는 부적절한 행동을 보이는 경향이 있다.

교육정도와 관계하여 근무만족도를 보면, 무학의 경우 농업 등 가족노동을 기반으로 한 영세자영업과 소규모 영세사업장에 취업하는 경향이 있으며 외부로부터 정보를 받아들일 수 있는 채널이 시각기능에 한정되기 때문에 수용하는 정보의 양이 대단히 적고, 직업선택의 폭도 매우 제한적이다. 따라서 자신의 일이나 처우, 임금 등에 대해 남과 비교하는 경우가 드물며 장애에 대해서 대단히 순종적이다. 무학을 제외하고 국졸부터 고졸 사이의 학력 소유자들간에는 직종 선택이나 취업 후의 특성에 있어서 큰 차이가 없다. 다만 중졸, 고졸의 학력을 소지한 청각장애인이 국졸보다 수용하고 있는 정보나 지식의 양이 상대적으로 많아 이해의 폭도 넓고 직장 내에서 같은 청각장애인 및 동료와의 상호작용이 원만히 이루어지는 편이다. 전문대졸 이상의 학력을 소지한 청각장애인은 그들의 학력수준에 맞는 직종의 선택을 원하지만 대부분이 욕구를 제대로 충족시키고 있지 못하고 대개 학력과 무관하게 생산직종에 취업하는 비율이 높다. 그렇기 때문에 취업을 하더라도 이에 만족하지 못하고 언젠가는 자신의 꿈을 펼칠 수 있는 직장을 찾을 것이라는 기대로 계속 다른 회사로의 진출을 시도하게 된다(최현숙, 이정섭, 1996).

반면에 관리자의 고용만족에 대해 직업안정연구원(2000)의 장애인의 직업생활실태와 적합직종에서는 장애인이 고용되어 있는 것은 장애인에 대한 인

식전환이 효과는 있으나 생산성확보나 노동력확보의 측면에는 그리 효과가 있다고 생각지 않다고 언급하였다. 그리고 장애인 채용시 적합한 직무를 부여하거나 장애인의 업무능력자체가 주된 애로사항이라고 하였다.

이를 통해 볼 때 장애인의 안정적 고용을 위한 고용만족도는 직업유지, 청각장애인의 작업환경개선 등에 영향을 미칠 것이므로 각 개인의 직무분석이나 직무능력개발이 필요하고 의사소통 기술을 습득시킬 필요가 있을 것이다.

## 2. 장애인 의무고용제도 현황

장애인의 고용의무에 대해 장애인고용촉진 및 직업재활법(2008.2.29 법률 8852호)에서는 제27조 국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무에 대해 소속 공무원 정원의 100분의 3이상 고용하여야 한다고 규정하였으며, 제28조 사업주의 장애인 고용 의무에서는 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5범위에서 대통령령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다고 하였다. 이에 한국장애인고용촉진공단에 의하면 정부부문의 장애인 고용률은 2004년에 최초로 2%를 달성한 이후 계속 증가하였으나, 2005년 법 개정으로 의무고용직종이 교원, 판사, 군무원 등의 직종까지 확대되어, 국가 및 지방자치단체 등 87개 기관의 2006년 12월말 기준으로 장애인공무원의 12,219명, 장애인고용률은 1.5%로 추가 인력수요가 1만명 증가하는 실효를 거뒀다. 또한, 민간부문의 고용의무제에 대해 장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조 사업주의 의무고용률을 상시 근로자의 100분의 2로 정하여 의무적으로 장애인을 고용하도록 하고 있다. 민간부문 장애인 의무고용제도에서는 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 않는 사업주의 경제적 부담을 평등하게 조정함으로써, 장애인고용에 따른 비용을 보전해 주기 위한 공동 각출금 성격으로 장애인고용부담금을 납부케 하고 있으며, 장애인을 고용하기 어렵다고 인정하는 직종의 근로자가 상당한 비율을

차지하는 업종에 대한 적용제외제도가 2006년도부터 폐지되어 정부부문은 고용의무 적용제외직종을 공안직군, 검사, 경찰, 군인, 소방, 경호공무원에 한정하고, 민간부문은 업종에 관계없이 모든 분야에 장애인고용의무를 적용하고 있다. 다만, 민간부문의 경우 고용의무 적용제외제도의 급격한 폐지로 인해 기업의 부담이 일시적으로 증가한다는 점에서 부담금에 대해 2011년까지 유예기간을 두고 있다.

이러한 장애인 의무고용제도 뿐만 아니라 장애인근로자의 직업생활 안정을 도모하고 고용촉진을 유도하고자 의무고용률(2%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 장애인고용장려금 제도를 실시하고 있으며, 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사를 설립할 경우 자회사에서 고용한 장애인을 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하는 자회사형 표준사업장 제도를 운영하고 있다. 이처럼 기업이 장애인을 고용할 수 있도록 체계적이고 종합적인 장애인 고용서비스를 제공하여 기업을 대상으로 자발적 동기부여를 함으로써 장애인 고용률을 증가하는 지원제도가 추진중에 있다(한국장애인고용촉진공단, [www.kepad.or.kr](http://www.kepad.or.kr)).

### 3. 청각장애인의 직업교육 현황

직업교육훈련이란 직장에서의 작업을 수행하는데 있어 요구되는 필수적인 직업적 지식과 기술을 배양해 주는 조직적인 교육활동이다. 장애인들에게 자신의 신체적 조건과 능력에 따라 희망하는 직종에 취업하여 독립된 생산인으로서의 역할을 수행하며 직업생활을 영위하여 이 사회의 일원으로서 살아가도록 원조하는 것이다(유수현, 1995).

우리나라 청각장애학교 직업교육의 실태를 보면 고등부 교육과정은 기본적으로 실업계 고등학교의 틀에 준하고 있다. 청각장애학교 고등부 교육과정은 보통교과와 전문교과로 구분하는데 이 가운데 직업교육 과정인 전문교과는

그 과목이 목공예, 도자기공예, 상업미술, 인쇄, 자수, 편물, 양재, 원예, 축산, 전산 등으로 설정되어 있다. 실제로 대부분의 청각장애학교에서 공통적으로 개설하고 있는 전문교과는 자수, 목공예, 도자기공예, 상업미술, 전산 등이다.

직종 자체가 빠르게 변화하는 사회에 뒤떨어져 있을 뿐만 아니라 단순히 손 기능에 의존하는 경향이 강한 편이다. 따라서 직업교육을 받은 후에도 교육받은 직종과는 별 관계없이 타 직종으로 취업하는 경향이 많다. 그 이유는 청각장애학교에서 실시하고 있는 직종이 변화하는 사회에서의 직종과 동떨어져 있고, 산업체와의 연계성 부족으로 산업체가 요구하는 기능인 양성에 학교 교육이 한계가 있기 때문이다. 직업교육에 있어서 중요한 것은 청각장애인의 신체조건과 직업적 특성을 고려하여 체계적으로 실시되어야 하고, 초보 단계에서 최소한의 직업에 대한 숙련이 되도록 지도하며 학교와 지역사회는 관계를 긴밀히 하여야 한다.

일반 교육에서 강조되어 온 진로 교육이란 넓은 의미의 직업교육이며, 직업적성 교육이다. 학생 개인의 잠재 가능성을 토대로 하여 흥미와 적성, 능력과 인성, 신체적 조건 및 환경에 알맞은 진학 및 직업 과정을 인식, 탐색, 준비 과정을 통하여 진학 및 직업 선택을 현명하게 적용하도록 마련해 주고, 개인의 잠재 생활을 만족할 수 있고 풍요롭게 지도해 줌으로써 선택한 진학 및 취업에 들어가서는 자신의 잠재 가능성을 최대한으로 발휘하여 주어진 환경에 적극 적용하여 삶의 보람과 긍지를 느끼며, 저마다의 행복한 인생을 누릴 수 있도록 하는 조직적이고 체계적인 교육 활동이다(김충기, 1995).

2000년도 전국 11개 대도시의 고용의무사업체에 취업중인 726명의 장애인 및 고용주를 대상으로 조사한 직업안전연구원(2000)의 장애인의 직업생활실태와 적합직종을 보면, 직업훈련 여부에 따라 이직경험에 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업훈련을 받은 경험이 있는 경우 이직경험이 더 높았다. 직업훈련을 한 적이 있는 응답자 중 이직경험이 있는 응답자가 64.4%, 이직경험이 없는 응답자가 35.6%이고, 직업훈련을 한 적이 없는 응답자 중 이직경험이 있는 응답자가 48.7%, 이직경험이 없는 응답자가 51.3%로 나타났다. 기능



훈련정도에 따른 이직경험여부를 살펴볼 때 기능훈련 도움정도에 대한 응답이 매우도움이라고 답한 집단에서 이직경험이 있는 응답자가 83.8%, 이직경험이 없는 응답자가 16.7%로 매우도움이 됐음에도 불구하고 가장 높은 이직경험률을 보였다.

#### 4. 청각장애인의 취업직종실태

청각장애인 개개인마다 장애의 정도와 능력의 편차가 다르기 때문에 어떤 직무가 청각장애인에게 가장 적합하다고 획일적으로 규정하기 어렵다. 하지만 정부시책으로 장애인고용촉진 및 직업재활법을 제정하므로 장애인들의 직업차별을 줄이고 사회통합의 일환으로 장애인 고용정책을 마련하였다.

일반적으로 비장애인에 비해 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업의 경우 공사실적액이 노동부장관이 정하는 금액 이상인 사업주)에게 의무적으로 장애인을 고용하도록 하는 의무고용제도를 실시하고 있으며, 의무고용인원에 미달하여 장애인을 고용하는 의무사업주는 그 미달되는 인원에 해당하는 고용부담금을 납부토록 함으로써 장애인 고용 촉진을 의무화 하고 있다. 뿐만 아니라 장애인 고용의무가 국가 및 지방자치단체에서도 장애인고용촉진 및 직업재활법 제23조에 따라 소속공무원 정원의 100분의 2 이상 고용하여야 함이 명시되어 있고 이에 따라 법령이 공포된 지 14년 만인 2004년 12월 말 기준 장애인 고용률이 2.04%가 됨으로써 장애인의무고용을 활성화시키고 있다. 이후, 한국장애인고용촉진공단의 장애인근로자 실태조사(2006)를 보면, 향후 3년 이내 장애인을 추가적으로 더 고용할 계획은 21,423명의 추가 고용 인력 중 지체장애 다음으로 청각장애인이 12%에 해당하는 2,578명이라는 높은 비중의 추가고용이 예상된다고 하였다(한국장애인고용촉진공단, 2006).

또한, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제26조에 의거하여 의무고용률을 초과

하여 장애인을 고용하는 사업주에게는 초과 고용하는 장애인 1인당 월 노동부장관이 고시하는 금액의 장애인고용장려금을 지급하고 있다. 이와 함께 고용시설자금융자, 무상지원, 고용관리비용지원 등을 실시하여 장애인 고용효과를 높이는데 노력하고 있다. 이로 인해 06년말 기준으로 79,480명의 장애인 고용인원 중 8.8%에 해당하는 청각장애인이 고용되었다.

청각장애인의 적합직종은 다른 장애 유형에 비해 비교적 그 폭이 넓은 것으로 밝혀져 있다. 즉 농아인의 적합직종은 221개 직종으로 난청인의 적합직종은 244개 직종으로 나타나 있다(김승국, 이해명, 1982). 농아인의 적합직종은 모든 구어를 사용하지 않고도 직무를 수행할 수 있는 것으로 그 대다수는 기능을 요하는 직업이다. 난청인의 적합직종은 그 대다수가 구어를 사용하지 않고도 직무를 수행할 수 있는 기능직이다. 난청인의 적합직종은 농아인의 적합직종에 비해 어느 정도의 구화력이 요구되는 직종이 더 포함되어 있는 것으로 밝혀져 있다(김삼섭, 1996).

김삼섭(1996)의 연구에서는 청각장애인의 최적직업을 알아보기 위해 두가지 검사 방법인 시스템2000의 「컴퓨터 최적직업검사」와 「일반직업적성검사」를 이용하여 직업흥미 세가지 요인과 신체적, 한정적 조건 및 습속기간을 입력하여 청각장애인의 최적 직업을 제시하였는데 그 수가 너무 많기 때문에 전체 피검자의 30%이상이 수행 가능한 60개 직종을 청각장애인의 최적작업으로 규정하였다. 수행가능 빈도가 가장 높은 40개의 청각장애인 최적작업은 아래 표와 같다.

<표 II-1> 수행가능 빈도가 가장 높은 청각장애인의 최적작업

업분류	직종별
용역	쓰레기차 검사원
목공산업	목계계수원
수상운수	창고관리원
사무 및 유사직	재고 담당원
영화제작	소품도구 관리인

업분류	직종별
사무 및 유사직 소매업 소매업 숙박 및 음식업 모발가공, 개인 서비스 오락, 여흥 및 스포츠, 영화제작 개인 서비스 개인서비스 군사업무 군사업무 별모: 제제산업 별목: 종이및 펄프산업 증류주 석유정제 송유관 작업 신선산업 목공산업 기계공장 자동차 제조;자동차 서비스 기계제조 빛 열 및 동력 빛 열 및 동력 빛 열 및 동력 건설 건설 수상운수 건설 소매업:창가리게 및 설비 석유 및 천연가스 생산 석유 및 천연가스 생산 석유 및 천연가스 생산 빛 열 및 동력 영화제작: 라디오 및 티비방송 수무 및 유사직 소매업 도금그릇, 은그릇,스텐레스 스틸제품	출하 점검원 타이어 검사원커튼, 실내장식품 가격평가원 외국음식 전문 조리가 가발 손질사 신체분장사 신체분장사 문신가 표적기 기술공 대포 및 함포 관측사 통나무 등급원 통나무 측정원 품질관리 기술공 화물검사공 다이 광택공 가구완성견습공 설비공 트럭몸체 제작공 용접 조립공 진략기계 설치공 가로등 가설공 가로등 설비 및 보조공 시멘트 축조공 시멘트 축조 견습동 선박 목공 내화벽돌 및 내화타일공 축조공 차일 제작자 및 설비공 파이프 시험공 시료 천연공 동력장비 조작공 건축장비 검사공 의상전문 종사원 선적 및 수령 담당원 선물 포장원 은세공인

또한, 노동부 직업지도 핸드북에 제시된 청각장애인의 적성직업은 다음과 같다(직업안정연구원, 2000).

<표 II-2> 청각장애인 적성직업 코드 및 명칭

장애유형	분야	직업코드 및 직업명칭
언어장애	기능직	072120 용접원 072240 금속연마원 072310 자동차정비·설비원 072321 항공기정비·설비원 072410 전기장치설치·수리원 072451 전력선가설원 072453 통신선가설원
	기계장치 조작직	082230 도금기조작원 083320 건설중기운전원 083330 기중장비운전원
청각,언어 장애	기능직	071110 광원·채석원 071130 석공 071220 조적원 071230 철근콘크리트작업원 071240 목공 071294 비계원 071320 타일부착원 071330 미장원 071340 단열원 071360 배관원 071410 건설도장원 071421 상품도장원 072110 주조원 072130 판금원 072330 산업기계정비·설비원 072332 선박기관정비·설비원 072333 철도차량정비·설비원 073210 도자기제조원 073220 유리성형·가공원 073244 간판제작원 073410 조판원 073420 전산조판원 074120 제빵·제과원 074160 당배제조원 074220 가구제조원 074230 목공기계조작원 074360 봉제원 074410 가죽처리원 074420 제화원
	기계장치 조작직	081120 광물가공장치조작원 081210 용광로조작원 081221 용해로조작원 081226 압연기조작원 081230 금속열처리조작원 081410 목재가공장치조작원 081420 펄프제조장치조작원 081430 제지장치조작원 081595 합성섬유제조장치조작원 082210 의약·화장품제조기조작원 082240 사진처리원 082310 고무제품제조기계조작원 082320 플라스틱제품제조기계조작원 082510 인쇄기조작원 082520 제본기계조작원 082530 종이제품제조기계조작원 082610 방직기계조작원 082620 직조·편직기조작원 082640 표백·염색기조작원 082650 신발제조기계조작원 082710 육류·어류가공원 082720 낙농품제조원 082750 과일·채소기계조작원 082780 음료제조장치조작원
	단순노무직	091500 환경미화원 093330 화물취급원

## 5. 선행연구고찰

청각장애인의 직업에 대한 연구는 다음의 <표Ⅱ-3>과 같이 많은 연구가 되고 있다.

청각장애인의 적합 직무와 고용에 관해 손은선(2007)과 최현숙과 이정섭(1996)의 연구가 수행되었고 청각장애인의 직업선호도에 대해서는 강찬기(2001)의 연구에서 오락·서비스업종의 선호도가 높다고 하였으며, 연령이 높을수록 만족도가 높고 직장 근무 조건 개선 요구도는 상당히 높은 수준으로 나타났다고 하였다. 그리고, 근무조건 우선순위는 안전을 최우선순위, 종교활동 보장을 최하위수준에 두는 등 물질적이고 가시적인 면을 중시하는 경향을 알 수 있다고 하였다.

또한, 청각장애 학교의 직업교육 실태에 대해 임재희(1998)는 다양하고 현실적인 직업교육프로그램 개발과 전문직업교육 교사의 육성, 취업알선, 행정적·재정적 지원, 홍보활동, 장애인고용촉진법 개정 및 의무고용 확대 등을 주장하였고, 이형열(2006)은 청각장애인의 직무만족과 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향을 연구하여 능력에 맞춘 적합한 근무조건 및 임금 등 보상체계가 필요하다고 하였으며, 고용 및 임금보장에 대한 정책적 접근이 필요하고 청각장애인의 이직예방과 고용안정을 위해 정책적 대안과 의식개선사업을 정책적으로 필요하다고 하였다. 뿐만아니라 청각장애인의 직장생활을 감당해 나가도록 부모교육이 필요하고 고등부 재학시부터 체계적이며 다양한 방법으로 직업의식이 필요하며 직업유지 강화를 위해 프로그램 개발과 실시, 수와와 구화를 사용함으로써 직업유지의사 향상, 특수학교 교과에 노동시장의 현황, 직무, 이해와 자기효능감을 강화시킬 프로그램을 반영해야 한다고 하였다.

또한, 직업안정연구원(2000)에서는 장애인의 직업생활실태와 적합직종을 전 장애에 걸쳐 조사하였다.

<표 II-3>

관련된 연구 고찰

저자 (연도)	연구대상	연구내용	연구결과
손은선 (2007)	고졸이상 고학력 청각장애 인 113명	청각 장애 인 적합, 가능직무 개발 및 고용 활성화 방안	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고학력 청각장애인의 경우 사회복지학계 열을 전공한 것은 본인의 희망보다는 현실적으로 취업이 가능한 방향으로 전공 선택.</li> <li>2. 대부분이 청각장애인 관련 단체로 취업 집중.</li> <li>3. 다양한 직무를 개발하고, 정부 공공부문으로의 진입 및 대기업으로의 취업을 위한 고용증진협약을 지속적으로 실시 필요.</li> </ol>
최현숙 이정섭 (1996)	청각 장애 인 고용 사 업 체 762개	청각 장애 인 고용 관 리 방 안	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 학교의 직업교육이 강화되고 지속적인 교육훈련 실시.</li> <li>2. 충분한 직업정보를 제공.</li> <li>3. 분산배치로 원만한 인간관계를 형성.</li> <li>4. 의사소통을 원활하게 하기 위한 방안을 강구.</li> <li>5. 회사내 모든 기회에 청각장애인을 참여.</li> <li>6. 청각장애인에게도 승진 기회를 부여.</li> <li>7. 생산직을 벗어나 다양한 직업으로 영역이 확대 모색.</li> <li>8. 청각장애인의 취업권 확보를 위해 외국인 근로자 정책에 적극적인 개입 필요.</li> <li>9. 청각장애인의 직장적응과 직업안정을 위하여 가족과 회사가 함께 공동노력 필요.</li> <li>10. 완벽한 필담 등으로 의사소통을 해결하기 위해 청각장애인 스스로의 노력이 요구.</li> </ol>

저자 (연도)	연구대상	연구내용	연구결과
강찬기 (2001)	1. 청각장애 학생 -117명 2. 취업 청각장애인 -43명 3. 건청인 직장 동료 -55명 4. 청각장애 학교 교사 -47명	청각장애인의 직업에 대한 선호도 만족도 요구도 분석	1. 청각장애인의 직업적 부적응 현상을 청각장애인이 가지고 있는 기능적인 측면에서 접근하려는 시도가 주류였다는 것을 알 수 있으며, 청각장애인이 취업에 어려움을 겪거나 취업한 청각장애인이 직업 적응에 어려움을 겪는 이유를 청각장애인의 입장에서 생각하지 못하고 비장애인의 입장에서 판단해 왔다는 점을 발견 2. 청각장애인과 관련이 있는 건청인의 직업관도 고려해야 한다는 것과 청각장애인의 근무 조건 개선 요구의 필요성등의 직장분위기 조성의 가능성과 그 방향을 발견. 3. 청각장애인을 둘러싸고 있는 인적변인들 즉, 청각장애 학생, 취업 청각장애인, 건청인 직장동료, 청각장애 학교교사등 4개 변인별 청각장애인에 대한 직업관에서 상등성과 상이성을 발견. 4. 청각장애인의 직업교육에 접근하려면 청각장애인의 직업관은 직업에 대한 그들의 다양한 요구가 있기 때문에 그것들을 생각하면서 그들의 직업 적응에 대한 제 문제에 접근해 가야 한다. 5. 건청인은 청각장애인의 입장에서 생각하고 청각장애인은 자신의 입장에 대해 불평, 불만에 앞서 현재 처해 있는 조건에 적응하려고 노력하면 직업선택의 폭이 넓어질 뿐만 아니라 직장 근무 환경조건도 개선되어 나갈 수 있다.
임재희 (1998)	전국22개 농학교와 그학교의 취업담당 교사 및 1995년도와 1996년도 졸업생	청각장애 특수학교 직업교육의 실태외 개선 방향에 관한 연구	1. 다양하고 현실적인 직업교육프로그램 개발과 전문직업교육교사의 육성이 시급. 2. 체계적인 직업교육에 관련된 정보의 수집과 취업알선, 산학협동체제 구축을 통한 행정적·재정적 지원이 요구. 3. 장애 및 장애인에 대한 홍보활동을 통해 사회적 인식과 이해의 폭을 넓혀야 한다. 4. 장애인고용촉진법 개정 및 의무고용 확대로 청각장애인들의 직업안정에 힘써야 한다.

저자 (연도)	연구대상	연구내용	연구결과
이형열 (2006)	청각 장애인 214명	청각 장애인의 직무만족, 사회적 지지, 자기 효능감이 직업유지 에 미치는 영향	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 청각장애인의 안정된 직장생활을 위해 장애인공단의 직업지도비용 대상을 청각·언어를 포함시키며, 수화통역비용 지원, 직업재활 전문가(사회복지사, 직업재활사, 수화통역사 등)의 지지, 사업체내 재훈련의 기회 확보, 능력에 맞춘 적합한 근무조건 및 임금 등 보상체계가 필요.</li> <li>2. 여성청각장애인에 대해 철저한 직업관 확립, 직업훈련의 강화와 정부차원의 고용 및 임금보장에 대한 정책적 접근 필요.</li> <li>3. 청각장애인의 이직예방과 고용안정을 위해 정책적 대안 요구와 의사소통은 불편하지만, 맡은바 직무에 최선을 다하고 장기근속을 한다는 긍정적인 방향으로의 인식개선사업을 정책적으로 실시.</li> <li>4. 청각장애인의 스스로 직장생활을 감당해 나가도록 도와 주고, 가족원의 개입정도의 적정성 유지와 이를 위한 부모교육 실시.</li> <li>5. 이직시 경험하게 되는 재취업의 어려움과 경력 불인정, 다수의 이직경험자에 대한 노동시장에서의 배제 등에 대한 내용을 고등부 재학 시부터 체계적이며, 다양한 방법으로 직업의식 실시.</li> <li>6. 청각장애인의 직업유지 강화를 위해 각종 프로그램 개발 및 실시.</li> <li>7. 의사소통방법에 따라 수화와 구화를 사용함으로써 직업유지의사 향상.</li> <li>8. 수화를 사용하는 중증 청각장애인이 속한 특수학교에 대한 교과에 노동시장의 현황, 앞으로 수행해야 할 직무에 대한 충분한 이해와 자기효능감을 강화시킬 수 있는 프로그램의 반영.</li> </ol>



저자 (연도)	연구대상	연구내용	연구결과
직업 안정 연구원 (2000)	전국11개 대도시의 고용의무 사업체에 취업중인 725명의 장애인 및 고용주	장애인의 직업생활 실태와 적합직종	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 장애인 본인의 적성이나 흥미보다는 직업의 안정성 등을 주로 고려하여 현재의 직업을 선택한 것으로 나타났고, 대부분의 장애인 근로자는 비장애인과 일반사업장에서 함께 근무하기를 희망하는 것으로 나타남.</li> <li>2. 회사의 물리적 지원의 내용을 볼 때 어려운 작업을 단순히 감면을 하는 경우가 가장 많았고, 기계위치의 재조정이나 기계 조작 방법의 조정 등은 미흡한 것으로 나타남.</li> <li>3. 장애인 직업생활을 위한 제도적·정책적 지원의 경우 지원을 받는 정도가 10% 내외의 미약한 실정이었다고, 임금보조, 수당 지급, 장비구입지원과 더불어 직업능력개발훈련 등의 지원이 더욱 확대·강화되어야 할 것으로 봄.</li> <li>4. 직장 내에서 문제해결협조나 의견존중 등 사회적 지원은 어느정도 받고 있다고 응답한 경우가 많았으나 직장생활적응을 위한 애로사항해결이나 상사와의 의견조정을 위한 중재역할, 기술향상을 위한 교육 등의 서비스제공이 취약하므로 다양한 사후 서비스와 고용주 및 관리자를 위한 교육서비스가 필요.</li> <li>5. 이직을 줄이기 위해서는 장애인의 직업준비훈련 프로그램이나 직업생활을 하는 장애인들을 위한 다양한 프로그램운동을 통해 직장 내 대인관계나 문제 해결력, 다양한 여가·오락 활동 기술을 습득할 수 있도록 하는 것이 필요.</li> <li>6. 장애인 개인이 가지고 있는 개인적 특성이 우선 직업안정에 영향을 미치며 지원 욕구 및 필요정도에 따라 직업생활의 안정성이 달라질 수 있다고 할 수 있음.</li> <li>7. 장애인들이 고용되어 있는 사업장의 고용주 및 관리자들은 장애인 고용이 장애인들에 대한 인식전환의 효과는 있으나 생산성확보나 노동력확보의 측면에는 그리 효과는 없으며, 안정적 고용을 위해서는 개별적인 직무분석 및 능력개발이 필요.</li> </ol>

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 대상

본 연구에서는 청각장애인과 고용자 또는 관리자를 표집하고자 광주광역시 청각장애 특수학교 졸업생 취업현황과 한국장애인고용촉진공단 광주지사, 광주고용안정센터, 한국농아인협회 광주지부의 도움으로 광주광역시 소재의 청각장애인 고용업체를 파악하여 15개 기업체와 70명의 취업청각장애인 명단을 확보하였다. 해당 고용업체와 취업 청각장애인의 사업장을 대상으로 전화로 연구목적을 설명하고 면담약속을 한 후 직접 방문하였다. 각 기업체를 방문하여 청각장애인의 취업상태를 확인한 결과 이직과 회사의 폐업 등으로 인해 설문이 가능한 현재 취업 중인 청각장애인은 29명이었고 고용자 또는 관리자의 경우 회사의 폐업, 도산 등으로 없어진 경우를 제외한 9개 회사를 확인하여 19명을 연구대상으로 표집하였다. 이들을 대상으로 설문지를 직접 작성하도록 하였는데 문장의 독해나 어휘 이해가 안되는 경우는 수화가 가능한 연구자가 수화로 설명을 해 주었다.

한편, 회사의 설비나 기밀유지를 위해 외부인 접근불가 방침과 3교대 근무 등의 이유로 만나지 못했을 경우나 청각장애인이 외부인과의 직접 대면을 꺼려하여 만나지 못한 경우는 설문지를 전달 해 주도록 하여 다음날 회수하였다.

이렇게 하여 29명(100%)의 청각장애인과 19명(100%)의 관리자 자료를 회수하여 이 연구의 자료로 분석하였으며 연구대상의 기초사항은 〈표Ⅲ-1〉에 제시하였다.

<표 III-1>

연구대상의 기초사항

구 분	항목	내 용	빈 도	백분율(%)
청각장애인 (종사자) N=29	성 별	남자	21	72.4
		여자	8	27.6
	연 령	20 ~ 29세	11	37.9
		30 ~ 39세	11	37.9
		40 ~ 49세	5	17.2
		50 ~ 59세	2	6.9
	학 력	중졸 이하	8	27.5
		고졸	17	58.6
		전문대졸	3	10.3
		대졸 이상	1	3.4
	청력손실 시기	2세 이전	12	41.4
		2 ~ 7세	5	17.2
		8 ~ 19세	2	6.8
		20세 이후	10	34.5
	장애정도	2급	17	58.6
		3급	2	6.9
		4급	1	3.4
		5급	0	0
		6급	1	3.4
		무응답	8	27.6
	보청기나 인공와우 사용유무	보청기 사용	11	37.9
		인공와우 사용	0	0
		보청기와 인공와우 둘다 사용	0	0
		아무것도 사용하지 않음	18	62.1
	주된 의사소통 방법	수화	9	31.0
		필담	12	41.4
		몸동작	7	24.1
독화		4	13.8	
수화와 독화		8	27.6	
고용자 또는 관리자 N=19	성 별	남자	15	78.9
		여자	4	21.1
	연 령	20 ~ 29세	2	10.5
		30 ~ 39세	11	57.9
		40 ~ 49세	3	15.8
		50 ~ 59세	3	15.8
	직 위	대리급이하	7	36.8
		과장급	6	31.6
		부장급	2	10.5
		사장급	4	21.1
	사업장 규모	10인미만	1	5.3
		10인이상 ~ 50인미만	5	26.3
		50인이상	13	68.4

구 분	항목	내 용	빈 도	백분율(%)
고용자 또는 관리자 N=19	주된 의사소통 방법	수화	1	5.3
		필담	10	52.6
		몸동작	2	10.5
		독화	0	0
		수화와 독화	1	5.3
		다중응답	5	26.3

<표Ⅲ-1>에서와 같이 청각장애인의 경우 응답자의 21명(72.4%)이 남자, 8명(27.6%)이 여자였다. 연령은 20대와 30대 응답자가 각각 37.9%로 가장 많이 응답하였다. 학력 수준은 고졸 학력자가 58.6%(17명)로 가장 많았으며, 대졸 학력의 고학력자가 1명으로 나타났다. 또한, 청력손실 시기는 2세이전에 41.4%(12명), 2~7세이전에 17.2%(5명)로 영,유아기 때 청력손실이 생겼으며, 20세이후에도 산업재해 및 기타 사고로 인해 34.5%(10명)의 청력손실자도 있었다. 장애정도로는 17명(58.6%)의 응답자가 2급으로 가장 많았으며, 보청기나 인공와우 사용유무에서는 아무것도 사용하지 않는다는 종사자가 62.1%(18명)로 가장 많았고, 보청기 사용하는 응답자는 37.9%(11명)이며, 인공와우만을 사용한다거나, 보청기와 인공와우 둘다 사용한다는 응답자는 0%였다. 직장내 동료나 상사와의 주된 의사소통방법은 필담으로 의사소통을 한다는 케이스 응답비율이 41.4%(12명)로 가장 많았으며, 수화로 표현 31%(9명), 수화와 독화로 표현 27.6%(8명), 몸동작 24.1%(7명), 독화13.8%(4명) 순이었다. 다중응답자 중 수화와 필담, 몸동작, 독화 모두를 사용하여 의사전달하는 응답자도 있었다.

고용자 또는 관리자의 경우 응답자의 79%(15명)가 남자, 21%(4명)는 여자가 응답에 응했으며, 30대 응답자가 57.9%(11명)로 가장 많이 응답하였다. 응답자의 직위는 사원을 포함한 대리급이 36.8%(7명)였고, 계장, 반장, 직장 등 과장급은 31.6%(6명), 공장장 및 부장급 10.5%(2명), 소장 및 사장급은 21.1%(4명)가 응답하였다. 응답자의 사업장 규모는 50인 이상의 사업장 규모의 회사에서 응답한 응답자가 68.4%(13명)로 가장 많았다. 또한, 청각장애인과

주된 의사소통 방법은 필답이 52.6%(10명)로 가장 많았으며, 몸동작은 10.5%(2명), 수화로 표현과 수화와 독화로 표현이 각각 5.3%(1명)였다. 다중응답은 26.3%(5명)였으며, 중복된 보기내용중 ‘필답’과 ‘독화’로 의사전달한다는 응답이 많았다.

## 2. 연구도구

이 연구에서 사용한 설문지는 선행연구 김민영(1993), 직업안정연구원(2000), 강찬기(2001)의 연구에서 사용된 문항을 참조하여 이 연구의 내용과 목적에 적합하게 재구성하였으며, 청각장애인용과 관리자용 설문지로 나누어 <부록 I> 30문항과 <부록 II> 25문항으로 선택형과 기술형 문항으로 제시하였다.

설문지의 문항 적절성과 청각장애인들의 문항이해를 알아보기 위해 청각장애인 3명을 대상으로 예비조사를 통해 수정 보완한 후, 특수교육 전문가와의 토의를 거쳐 재수정 하여 본 연구의 설문지를 작성하였다.

설문지의 내용은 다음의 <표 III-2>와 같이 청각장애인(종사자)의 경우 기초사항 7문항, 근무조건 11문항, 근무만족도 12문항으로 구성되었으며, 관리자의 경우 기초사항 5문항, 청각장애인에 대한 고용만족도 7문항, 청각장애인의 개선점 및 요구사항 13문항으로 구성되었다.

<표 III-2> 설문지의 구성

구 분	영 역	문항번호	문항수
청각장애인 (종사자)	기초사항	1 ~ 7	7
	근무조건	8 ~ 18	11
	근무만족도	19 ~ 30	12
	소 계	<b>1 ~ 30</b>	<b>30</b>
관리자	기초사항	1 ~ 5	5
	청각장애인에 대한 고용만족도	6 ~ 12	7
	청각장애 종사자의 개선점 및 요구사항	13 ~ 25	13
	소 계	<b>1 ~ 25</b>	<b>25</b>

### 3. 연구절차

이 연구는 광주광역시 청각장애 특수학교 졸업생 취업현황과 한국장애인고용촉진공단 광주지사, 광주고용안정센터, 한국농아인협회 광주지부의 내부자료 중 광주광역시 소재의 9개 청각장애인 고용업체와 29명의 청각장애인 종사자를 파악하여 2007년 9월 3일부터 10월 12일까지 설문조사를 실시하였다. 이 연구를 위해 선행연구를 참고로 하여 작성된 설문지는 청각장애인 3명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 문항의 수정과 보완을 하여 특수교육 전문가와의 협의를 거쳐 최종적으로 작성하였다. 작성된 설문지는 업체담당자와 사전에 유선 통화 후 면담 일정을 정하여 방문하여 배포하였다. 청각장애인 종사자 설문을 위해 수화통역이 가능한 조사자와 고용자 또는 관리자 설문을 위한 조사자 2인이 청각장애인 고용 사업체를 직접 방문하여 배포 및 회수하였다.

청각장애인 종사자 설문시에는 설문지에 일련번호를 매겨 일련번호에 해당되는 설문자의 중복장애유무, 설문지이해능력, 특이사항을 조사자가 직접 확인하고자 하였다. 취업 청각장애인 29명과 관리자 19명의 설문지를 회수하여 분석 하였다.

### 4. 자료처리

이 연구에서 수집된 자료의 처리는 SPSS 14.0 kor 통계패키지를 사용하여 빈도분석 하였다. 연구문제의 단일응답을 요구하는 문항에 대해서는 빈도와 백분율을 산출하였고, 다중응답의 경우에는 빈도 및 케이스 백분율을 산출하였다.

## IV. 연구결과

이 연구결과의 분석은 청각장애인 종사자용과 관리자용 응답내용을 각각의 구성영역별로 나누어 분석하였다.

### 1. 청각장애인의 근무만족도

#### 1) 근무조건

##### (1) 직장의 규모

직장의 규모는 <표IV-1>와 같이 50인 이상 사업장에 근무하는 응답자가 82.8%(24명)로 가장 많았으며, 10인이상 50인미만의 사업장에 근무하는 응답자는 17.2%(5명)이었다.

<표 IV-1> 직장의 규모

내 용	빈 도	백분율(%)
10인 미만	0	0
10인 이상 ~ 50인 미만	5	17.2
50인 이상	24	82.8
계	29	100.0

##### (2) 직장에서 맡은 업무

직장에서 맡은 업무는 <표IV-2>과 같이 조립 및 생산라인 제조업무가 69%(20명)로 가장 많았으며, 상품 진열, 상품회수와 같은 단순노무 10.4%(3명), 사무직은 3.4%(1명)이었고, 무응답자가 17.2%(5명)이었다.

<표 IV-2> 직장에서 맡은 업무

내 용	빈 도	백분율(%)
제조(조립, 생산직)	20	69.0
서비스(진열, 상품회수)	3	10.4
사무직	1	3.4
무응답	5	17.2
계	29	100.0

(3) 급여조건

급여조건은 <표IV-3>과 같이 월급제 수령자는 75.9%(22명)로 대부분을 차지했으며, 일당제는 24.1%(7명)였다.

<표 IV-3> 급여조건

내 용	빈 도	백분율(%)
일당제	7	24.1
도급제	0	0
월급제	22	75.9
계	29	100.0

(4) 월소득 수준

월소득 수준은 <표IV-4>와 같이 100만원 이상 150만원 미만의 응답자가 55.2%(16명)로 가장 많았으며, 50만원이상 100만원 미만의 응답자와 250만원 이상의 응답자가 각각 13.8%(4명)였다.

<표 IV-4> 월소득 수준

내 용	빈 도	백분율(%)
50만원 미만	0	0
50만원 이상 ~ 100만원 미만	4	13.8
100만원 이상 ~ 150만원 미만	16	55.2



내 용	빈 도	백분율(%)
150만원 이상 ~ 200만원 미만	2	6.9
200만원 이상 ~ 250만원 미만	3	10.3
250만원 이상	4	13.8
계	29	100.0

(5) 상여금 수준

상여금 수준은 <표Ⅳ-5>과 같이 400%이상의 상여금을 수령하는 응답자가 79.3%(23명)로 가장 많았으며, 200% 수령자가 10.3%(3명)이고, 100%, 300% 수령자가 각각 3.4%(1명)였다. 상여금이 없는 응답자도 3.4%(1명)였다.

<표 Ⅳ-5> 상여금 수준

내 용	빈 도	백분율(%)
없다	1	3.4
100%	1	3.4
200%	3	10.3
300%	1	3.4
400%이상	23	79.3
계	29	100.0

(6) 퇴직금제 유무

퇴직금제도의 유무는 <표Ⅳ-6>과 같이 10.3%(3명)를 제외한 89.7% (26명)가 퇴직금이 있다고 응답하였다.

<표 Ⅳ-6> 퇴직금제 유무

내 용	빈 도	백분율(%)
있다	26	89.7
없다	3	10.3
계	29	100.0

(7) 직업훈련이나 실습 경험

직업훈련이나 실습을 받았는지에 대해 <표Ⅳ-7>와 같이 ‘없다’라고 한 응답자가 69%(20명)로 가장 많이 응답하였다. 다음으로 27.6%(8명)의 응답자가 ‘있다’라고 응답하였으며, 무응답자는 1명 있었다.

<표 Ⅳ-7> 직업훈련이나 실습경험

내 용	빈 도	백분율(%)
있다	8	27.6
없다	20	69.0
무응답	1	3.4
계	29	100.0

훈련받은 적이 있다라고 한 응답자 8명 중 훈련받은 내용이 현재 근무하는 업무에 어느정도 도움이 되는가에 대해 <표Ⅳ-8>과 같이 ‘많이 도움된다’와 ‘조금 도움된다’는 응답자가 각각 37.5%(3명)였으며, ‘그저 그렇다’와 ‘도움이 전혀 안된다’라는 응답자가 각각 12.5%(1명)였다. 전체 응답자 중 직업훈련이나 실습교육이 없었다라고 응답한 응답자나 무응답한 응답자가 업무에 도움 정도 질문에 응답한 경우 오답처리하여 본 결과치에는 반영하지 않았다.

<표 Ⅳ-8> 훈련받은 내용이 현재의 업무에 도움이 되는 정도

내 용	빈 도	백분율(%)
많이 도움된다	3	37.5
조금 도움된다	3	37.5
그저 그렇다	1	12.5
도움이 안된다	0	0
도움이 전혀 안된다	1	12.5
계	8	100.0

(8) 첫 취업후 현재까지 총근무년수

첫 취업후 현재까지 총근무년수는 <표Ⅳ-9>과 같다. 10년이상 20년미만의 응답자가 27.6%(8명)로 가장 많았으며, 5년이상 10년미만이 20.7%(6명)로 많

왔다.

<표 IV-9> 첫 취업후 현재까지 총근무년수

내 용	빈 도	백분율(%)
1년미만	4	13.8
1년이상 3년미만	4	13.8
3년이상 5년미만	4	13.8
5년이상 10년미만	6	20.7
10년이상 20년미만	8	27.6
20년이상	2	6.9
무응답	1	3.4
계	29	100.0

(9) 현 직장의 근무년수

현 직장에서의 근무년수는 <표IV-10>과 같이 1년미만이 34.5%(10명)로 가장 많았으며, 1년이상 3년미만은 24.1%(7명)였다. <표IV-8>의 「첫 취업후 현재까지 응답자의 총근무년수」와 비교해 보면, 총근무년수가 5년이상 10년미만의 응답자가 이직하여 3년미만의 현재 근무처의 근무년수에 응답한 것을 알수 있었다.

<표 IV-10> 현 직장의 근무년수

내 용	빈 도	백분율(%)
1년미만	10	34.5
1년이상 3년미만	7	24.1
3년이상 5년미만	3	10.4
5년이상 10년미만	1	3.4
10년이상 20년미만	6	20.7
20년이상	2	6.9
계	29	100.0

(10) 직장을 찾는 방법

직장을 찾는 방법은 <표IV-11>과 같이 ‘친구나 선후배의 소개로’가 48.3%(14명)로 가장 많은 응답을 보였으며, ‘장애인단체나 국가기관에서 연결’이라고 한 응답자가 44.8%(13명)였고, ‘선생님 소개로’ 직장을 찾는 응답자는 20.7%(6명)였다. 직장을 찾는데 스스로의 노력에 의한 ‘인터넷이나 구인광고지를 통해 직접’을 응답자는 1명에 불과했다.

<표 IV-11> 직장을 찾는 방법

내 용	빈 도 n=29	반응 백분율(%)	케이스 백분율(%)
인터넷이나 구인광고지를 통해 직접	1	2.9	3.4
친구나 선후배의 소개로	14	40.0	48.3
선생님 소개로	6	17.1	20.7
친척이나 부모님 소개로	1	2.9	3.4
장애인단체나 국가기관에서 연결	13	37.1	44.8
계	35 <sup>*</sup> )	100.0	120.6

\* 복수응답임

2) 근무만족도

(1) 현재 보수에 대한 만족 수준

현재 보수에 대한 만족 수준은 <표IV-12>와 같이 만족 62.1%(18명), 보통 31.0%(9명)로 순으로 응답하였으며, 매우 만족과 불만족 응답자가 각각 3.4%(1명)였다.

<표 IV-12> 현재 보수에 대한 만족 수준

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	1	3.4
만족	18	62.1

내 용	빈 도	백분율(%)
보통	9	31.0
불만족	1	3.4
매우 불만족	0	0
계	29	100.0

(2) 근무시간과 휴무 만족도

근무시간과 휴무 만족도는 <표Ⅳ-13>과 같이 ‘만족’과 ‘보통’이라고 응답하는 응답자가 각각 37.9%(11명)으로 가장 많았으며, ‘매우 만족’ 응답자가 17.2%(5명)였다. ‘불만족’ 응답자도 6.9%(2명)였다.

<표 Ⅳ-13> 근무시간과 휴무 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	5	17.2
만족	11	37.9
보통	11	37.9
불만족	2	6.9
매우 불만족	0	0
계	29	100.0

(3) 상사들의 배려에 대한 만족도

상사들의 배려에 대한 만족도는 <표Ⅳ-14>과 같이 ‘보통’이라고 응답하는 응답자가 51.7%(15명)로 과반수이상을 차지했으며, 다음으로 ‘만족’ 37.9%(11명), ‘불만족’ 6.9%(2명), ‘매우만족’ 3.4%(1명) 순으로 응답하였다.

<표 Ⅳ-14> 상사들의 배려에 대한 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	1	3.4
만족	11	37.9
보통	15	51.7

내 용	빈 도	백분율(%)
불만족	2	6.9
매우 불만족	0	0
계	29	100.0

(4) 현 직장내 업무에 대한 적성 부합의 정도

현 직장에서의 업무가 적성에 맞다고 생각하느냐는 질문에 <표IV-15>과 같이 ‘그렇다’라고 응답하는 응답자가 44.8%(13명)로 가장 많았으며, ‘보통이다’라고 응답한 응답자수도 41.4%(12명)였다. 다음으로 ‘매우 그렇다’ 응답자가 10.3%(3명), ‘아니다’라고 응답자가 3.4%(1명)였다.

<표 IV-15> 현 직장내 업무에 대한 적성 부합의 정도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 그렇다	3	10.3
그렇다	13	44.8
보통이다	12	41.4
아니다	1	3.4
전혀 아니다	0	0
계	29	100.0

(5) 현 직장내 장애인을 위한 안전시설 만족도

현 직장내 장애인을 위한 안전시설에 대한 만족여부는 <표IV-16>와 같이 ‘보통’이라고 응답한 응답자가 58.6%(17명)로 가장 많았으며, ‘만족’이라고 응답한 응답자가 17.2%(5명)로 나타났다. ‘불만족’과 ‘매우 불만족’은 각각 10.3%(3명), 6.9%(2명)로 나타났다.

<표 IV-16> 현 직장내 장애인을 위한 안전시설 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	2	6.9

내 용	빈 도	백분율(%)
만족	5	17.2
보통	17	58.6
불만족	3	10.3
매우 불만족	2	6.9
계	29	100.0

(6) 현 직장의 복지시설에 대한 만족도

현 직장의 복지시설에 대한 만족도는 <표Ⅳ-17>와 같이 ‘보통’이라고 응답한 응답자가 55.2%(16명)로 가장 많았으며 ‘만족’이라고 응답한 응답자가 34.5%(10명)로 다음으로 많이 응답하였다. ‘불만족’과 ‘매우 불만족’ 응답자가 각각 6.9%(2명), 3.4%(1명)로 현재 직장의 복지시설(샤워장, 양호실, 매점, 오락시설, 종교시설 등)에 대한 불만을 갖는 응답자가 있었다.

<표 Ⅳ-17>                    현 직장의 복지시설에 대한 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	0	0
만족	10	34.5
보통	16	55.2
불만족	2	6.9
매우 불만족	1	3.4
계	29	100.0

(7) 현 직장에 대한 전반적인 만족도

현 직장의 근무여건과 근무만족도에 대한 전반적인 만족도는 <표Ⅳ-18>와 같이 ‘만족’이라고 응답한 응답자가 55.2%(16명)로 가장 많았으며 ‘보통’이라고 응답한 응답자가 37.9%(11명)로 다음을 이었다. ‘매우만족’이라고 응답한 응답자도 6.9%(2명)있었으며, ‘불만족’과 ‘매우 불만족’ 응답자는 없었다.

<표 IV-18>

현 직장에 대한 전반적인 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	2	6.9
만족	16	55.2
보통	11	37.9
불만족	0	0
매우 불만족	0	0
계	29	100.0

(8) 청각장애인의 근무조건 우선순위

청각장애인의 근무조건 우선순위는 <표IV-19>과 같이 1순위에서 ‘정확한 출퇴근시간과 휴일 보장’이라고 응답한 응답자가 27.6%(8명)로 가장 많았으며, 2순위와 3순위에서는 각각 24.1%(7명)와 34.5%(10명)으로 ‘상사나 동료의 따뜻한 배려’를 응답한 응답자가 많았으며, 4순위와 6순위에서는 각각 24.1%(7명)와 20.7%(6명)로 ‘직장내 복지시설’이라고 응답한 응답자가 많았다. 5순위에서는 ‘장애인을 위한 안전시설 및 장치’와 ‘취업전 진로상담과 직업훈련’이라고 응답한 응답자가 각각 20.7%(6명)로 가장 많았다. 7개 보기내용 중 기재한 순위를 제외한 공란의 보기는 무응답의 순위로 적용하였으며, 순위 기재가 아닌 경우나 순위를 알아보기 힘든 응답자의 경우는 오답처리하였다.

<표 IV-19>

청각장애인의 근무조건 우선순위

순위	내 용 (상위등급순)	빈 도	백분율 (%)
1	정확한 출퇴근시간과 휴일 보장	8	27.6
2	상사나 동료의 따뜻한 배려	7	24.1
3	상사나 동료의 따뜻한 배려	10	34.5
4	직장내 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설 등)	7	24.1
5	장애인을 위한 안전시설 및 장치	6	20.7
	취업 전 진로상담과 직업훈련	6	20.7
6	직장내 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설 등)	6	20.7



순위	내 용 (상위등급순)	빈 도	백분율 (%)
7	수화통역사 배치 등 의사소통 능력	6	20.7
	취업 전 진로상담과 직업훈련	6	20.7

(9) 이직 횟수

이직 횟수는 <표 IV-20>과 같이 2회의 이직경험이 있는 응답자가 34.5%(10명)로 가장 많았으며, 이직경험이 없다는 응답자가 31.0%(9명)로 다음으로 많았다. 이직횟수가 5회이상의 응답자도 3.4%(1명)가 있었다.

<표 IV-20> 이직 횟수

내 용	빈 도	백분율(%)
없다	9	31.0
1회	6	20.7
2회	10	34.5
3회	2	6.9
4회	1	3.4
5회	0	0
5회 이상	1	3.4
계	29	100.0

(10) 이직 사유

이직 사유는 <표 IV-21>과 같이 ‘퇴근이 늦거나 휴일에도 근무한다’와 ‘상사의 스트레스가 크다’, ‘작업환경(안전시설 등)이 안좋다’가 각각 28%(7명)로 가장 높은 반응을 보였으며, ‘의사소통이 어렵다’는 20%(5명), ‘수입이 적다’는 16%(4명), ‘적성이 맞지 않는다’, ‘더 나은 기술습득을 위해’가 12%(3명) 순으로 반응을 보였다. 기타응답으로 ‘가족문제’라 응답한 응답자가 있었으며, 무응답이 4명이었다.

<표 IV-21>

이직 사유

내 용	빈 도 n=25	반 응 백분율 (%)	케 이스 백분율 (%)
수입이 적다	4	10.0	16.0
퇴근이 늦거나 휴일에도 근무한다	7	17.5	28.0
상사의 스트레스가 크다	7	17.5	28.0
의사소통이 어렵다	5	12.5	20.0
적성이 맞지 않는다	3	7.5	12.0
작업환경(안전시설 등)이 안좋다	7	17.5	28.0
복지시설(사위장,양호실,매점,오락시설,종교시설등)이 안좋다	2	5.0	8.0
더 낫은 기술습득을 위해	3	7.5	12.0
가까운 사람의 권유로	1	2.5	4.0
기타	1	2.5	4.0
계	40 <sup>*</sup> )	100.0	160.0

\* 복수응답임

(11) 근무중 어려운 문제 발생시 상담 대상

근무중 어려운 문제가 발생 했을 때 상담하는 대상은 <표IV-22>과 같이 ‘친구’ 또는 ‘친척이나 부모님’, ‘직장상사’와 상의한다는 응답자가 각각 31.0%(9명)로 가장 많은 반응을 보였다.

<표 IV-22>

근무중 어려운 문제 발생시 상담 대상

내 용	빈 도 n=29	반 응 백분율(%)	케 이스 백분율(%)
친구	9	30.0	31.0
선생님	1	3.3	3.4
친척이나 부모님	9	30.0	31.0
배우자	2	6.7	6.9
직장 상사	9	30.0	31.0
계	30 <sup>*</sup> )	100.0	103.3

\* 복수응답임

(12) 희망하는 직종이나 후배 학생들에게 추천하고자 하는 직종

희망하는 직종이나 후배 학생들에게 추천하고자 하는 직종의 물음은 <표IV-23>과 같이 ‘조립’과 ‘생산’분야에 각각 41.7%(5명)로 가장 많았고 ‘단순사무’, ‘단순노무’, ‘기술직’이라고 응답한 응답자는 8.3%(1명)씩이었다. 17명이 무응답하였다.

<표 IV-23> 추천 직종

내 용	빈 도 n=12	반 응 백분율(%)	케 이 스 백분율(%)
조립	5	38.5	41.7
단순사무	1	7.7	8.3
생산	5	38.5	41.7
단순노무	1	7.7	8.3
기술직	1	7.7	8.3
계	13 <sup>*</sup>	100.1	108.3

\* 복수응답임

## 2. 관리자의 고용만족도

### 1) 청각장애인에 대한 고용만족도

(1) 청각장애인과의 의사소통 만족여부

청각장애인과의 의사소통 만족여부는 <표IV-24>과 같이 ‘보통이다’라는 응답자가 73.7%(14명)로 가장 많았으며, ‘그렇다’라고 한 응답자가 21.1%(4명), 다음으로 ‘매우그렇다’가 5.3%(1명) 순으로 응답하였다.

<표 IV-24> 청각장애인과의 의사소통 만족여부

내 용	빈 도	백분율(%)
매우그렇다	1	5.3

내 용	빈 도	백분율(%)
그렇다	4	21.1
보통이다	14	73.7
아니다	0	0
전혀아니다	0	0
계	19	100.0

### (2) 장애인을 직원으로 채용한 계기

장애인을 직원으로 채용한 계기는 <표Ⅳ-25>과 같이 ‘장애인을 위한 마음으로’에 응답이 38.9%(7명)로 가장 많았다. 다음으로는 ‘기타’에 응답이 26.3%(5명)로 많았다. ‘주변 지인의 부탁으로’와 ‘고용의무제로 인해’에 반응을 보인 응답자도 각각 22.2%(4명)로 었다.

<표 Ⅳ-25> 장애인을 직원으로 채용한 계기

내 용	빈 도 n=18	반응 백분율(%)	케이스 백분율(%)
고용의무제로 인해	4	20.0	22.2
주변 지인의 부탁으로	4	20.0	22.2
저임금 채용을 위해	0	0	0
장애인을 위한 마음으로	7	35.0	38.9
기타	5	25.0	27.8
계	20 <sup>*</sup>	100.0	111.1

\* 복수응답임

### (3) 청각장애인 고용을 위한 구인방법

청각장애인 고용을 위한 구인방법은 <표Ⅳ-26>과 같이 ‘장애인단체나 국가기관을 통해’ 구인 한다는 응답자가 55.6%(10명)로 가장 많았고, ‘특수 학교를 통해’ 한다는 응답자가 50%(5명)로 반응했다. ‘인터넷이나 구인광고지를 통해’와 ‘주변 지인을 통해’, ‘직원을 통해’라고 반응을 보인 응답자도 각각 11.1%(2명)였다.

<표 IV-26>

청각장애인 고용을 위한 구인방법

내 용	빈 도 n=18	반응 백분율(%)	케이스 백분율(%)
인터넷이나 구인광고지를 통해	2	8.0	11.1
특수학교를 통해	9	36.0	50.0
주변 지인을 통해	2	8.0	11.1
직원을 통해	2	8.0	11.1
장애인단체나 국가기관을 통해	10	40.0	55.6
기타	0	0	0
계	25 <sup>*)</sup>	100.0	138.9

\* 복수응답임

(4) 청각장애인 외 타유형의 장애인 채용 유무

청각장애인 외 타유형의 장애인을 채용한 적이 있는지에 대한 여부는 <표 IV-27>과 같이 73.7%(14명) 대부분이 채용한 적이 있다고 응답하였으며, 나머지 26.3%(5명)는 없다고 응답하였다.

<표 IV-27>

청각장애인 외 타유형의 장애인 채용 유무

내 용	빈 도	백분율(%)
예	14	73.7
아니오	5	26.3
계	19	100.0

(5) 청각장애 직원의 고용효과(서로의 장단점 비교시)

청각장애인 외 타유형의 장애인을 채용한적 있다고 응답한 14명에게 타유형 장애인에 비해 청각장애 직원의 고용효과(서로의 장단점 비교시)를 알아본 결과 <표IV-28>와 같이 ‘좋다’라고 응답한 응답자가 64.3%(9명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘그저 그렇다’라고 응답한 응답자가 28.6%(4명)로 많았다. 또한, ‘나쁘다’라고 응답한 응답자도 1명 있었다.

<표 IV-28> 청각장애 직원의 고용효과

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 좋다	0	0
좋다	9	64.3
그저 그렇다	4	28.6
나쁘다	1	7.1
매우 나쁘다	0	0
계	14	100.0

(6) 청각장애 직원의 업무수행능력이나 전반적인 만족도

현 청각장애인 직원의 업무수행능력이나 전반적인 만족도는 <표IV-29>과 같이 ‘만족’이라고 응답한 응답자가 68.4%(13명)로 가장 많았으며, 31.6%(6명)의 나머지 응답자는 ‘그저 그렇다’라고 응답하였다.

<표 IV-29> 청각장애 직원의 업무수행능력이나 전반적인 만족도

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 만족	0	0
만족	13	68.4
그저 그렇다	6	31.6
불만족	0	0
매우 불만족	0	0
계	19	100.0

(7) 향후 청각장애인 추가 고용계획 여부

향후 청각장애인 추가 고용계획 여부는 <표IV-30>과 같이 ‘있다’라고 응답한 응답자가 63.2%(12명)로 가장 많았으며, ‘없다’라고 응답한 응답자가 26.3%(5명)였다. 무응답자는 2명 있었으며, 이중 1명은 ‘생각중이다’라고 응답하였다.

<표 IV-30>

향후 청각장애인 추가 고용계획 여부

내 용	빈 도	백분율(%)
있다	12	63.2
없다	5	26.3
무응답	2	10.5
계	19	100.0

2) 청각장애 종사자의 개선점 및 요구사항

(1) 청각장애인에게 요구되는 학력 수준

청각장애인에게 요구되는 학력 수준은 <표IV-31>와 같이 ‘고졸’이라고 응답한 응답자가 73.7%(14명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘중졸’이라고 응답한 응답자가 21.1%(4명)로 많았다. ‘전문대졸’이라고 한 응답자도 5.3%(1명)였으며, ‘학력 필요없다’나 ‘초졸’, ‘대졸’, ‘대학원졸’이라는 요구되는 학력수준에 응답한 응답자는 없었다.

<표 IV-31>

청각장애인에게 요구되는 학력 수준

내 용	빈 도	백분율(%)
학력 필요없다	0	0
초졸	0	0
중졸	4	21.1
고졸	14	73.7
전문대졸	1	5.3
대졸	0	0
대학원졸	0	0
계	19	100.0

(2) 회사 업무특성상 기술습득 및 숙련을 위해 요구되는 근무년수

회사 업무특성상 기술습득 및 숙련을 위해 청각장애인에게 요구되는 근무년수는 <표IV-32>와 같이 ‘3개월’과 ‘1년’이라고 응답한 응답자가 26.3%(5명)

로 가장 많았으며, 다음으로 '6개월'이라고 응답한 응답자가 15.8%(3명)로 많았다. 1년이하의 근무년수를 요구한 응답자수를 합산해 보면, 73.7%(14명)로 과반수 이상이 1년 내에 기술습득 및 숙련을 할 수 있으리라 응답했다.

<표 IV-32> 회사 업무특성상 기술습득 및 숙련을 위해 요구되는 근무년수

내 용	빈 도	백분율(%)
3개월	5	26.3
4개월	1	5.3
6개월	3	15.8
1년	5	26.3
1년 5개월	1	5.3
2년	1	5.3
3년	1	5.3
무응답	2	10.5
계	19	100.0

(3) 청각장애인에게 맡길 수 있는 업무 종류

청각장애인에게 맡길 수 있는 업무 종류는 <표IV-33>와 같이 '생산업무'라고 응답한 응답자가 63.2%(12명)로 가장 많았으며, 다음으로 '단순노무'라고 한 응답자가 47.4%(9명)로 많았다. '관리업무'와 '기술업무'에 반응한 응답자는 각각5.3%(1명)였다.

<표 IV-33> 청각장애인에게 맡길 수 있는 업무 종류

내 용	빈도 n=19	반응 백분율(%)	케이스 백분율(%)
단순노무	9	39.1	47.4
관리업무	1	4.3	5.3
생산업무	12	52.2	63.2
기술업무	1	4.3	5.3
개발업무	0	0	0
계	23 <sup>*)</sup>	100.0	121.1

\* 복수응답임



(4) 청각장애 직원의 보수 적정여부

근무년수나 업무수행능력에 비해 청각장애인 직원의 보수 적정여부는 <표 IV-34>과 같이 ‘그렇다’라고 응답한 응답자가 68.4%(13명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘보통이다’가 21.1%(4명), ‘매우그렇다’가 10.5%(2명) 순으로 많았다.

<표 IV-34> 청각장애 직원의 보수 적정여부

내 용	빈 도	백분율(%)
매우그렇다	2	10.5
그렇다	13	68.4
보통이다	4	21.1
아니다	0	0
전혀아니다	0	0
계	19	100.0

(5) 일반인 직원과 비교한 청각장애인 직원의 보수 수준

일반인 직원과 비교한 청각장애인 직원의 보수 수준은 <표 IV-35>과 같이 ‘일반인과 동일’이라고 응답한 응답자가 73.7%(14명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘일반인의 80%수준’으로 응답한 응답자가 21.1%(4명)로 많았다. ‘일반인의 60%수준’이라고 응답한 응답자도 5.3%(1명)있었다.

<표 IV-35> 일반인 직원과 비교한 청각장애인 직원의 보수 수준

내 용	빈 도	백분율(%)
일반인의 60%미만 수준	0	0
일반인의 60% 수준	1	5.3
일반인의 80% 수준	4	21.1
일반인과 동일	14	73.7
계	19	100.0

(6) 청각장애 직원의 근무시간과 휴무 보장여부

청각장애 직원의 근무시간과 휴무 보장여부는 <표Ⅳ-36>과 같이 ‘그렇다’라고 응답한 응답자가 73.7%(14명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘매우그렇다’라고 응답한 응답자가 26.3%(5명)였다.

<표 Ⅳ-36> 청각장애 직원의 근무시간과 휴무 보장여부

내 용	빈 도	백분율(%)
매우그렇다	5	26.3
그렇다	14	73.7
보통이다	0	0
아니다	0	0
전혀아니다	0	0
계	19	100.0

(7) 청각장애 직원을 위한 안전시설 여부

청각장애 직원을 위한 안전시설 여부는 <표Ⅳ-37>와 같이 ‘보통이다’라고 응답한 응답자가 52.6%(10명)로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘잘 되어 있다’라고 응답한 응답자가 42.1%(8명)로 많았다. ‘잘 되어 있지 못하다’라고 응답한 응답자도 5.3%(1명)였다.

<표 Ⅳ-37> 청각장애 직원을 위한 안전시설 여부

내 용	빈 도	백분율(%)
매우 잘되고 있다	0	0
잘 되고 있다	8	42.1
보통이다	10	52.6
잘 되어 있지 못하다	1	5.3
전혀아니다	0	0
계	19	100.0

(8) 청각장애 직원을 위한 복지시설 수준

청각장애 직원을 위한 복지시설 수준은 <표Ⅳ-38>과 같이 다중응답을 허용하는 문항으로 3개에 다중응답한 응답자가 57.9%(11명)로 가장 많았으며, 복지시설이 ‘필요없다’라고 응답한 응답자도 1명 있었다. 중복응답한 내용에 관한 응답빈도를 보면, ‘휴게실’이 필요하리라 생각하는 응답자가 89.5%(17명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘샤워장’이 63.2%(12명), ‘양호실’이 36.8%(7명), ‘오락시설’이 31.6%(6명), ‘동아리’가 26.3%(5명) 순으로 많았다. ‘기타’에는 3명이 응답했다.

<표 Ⅳ-38> 청각장애 직원을 위한 복지시설 수준

내 용	빈 도 n=19	반 응 백분율(%)	케 이 스 백분율(%)
필요없다	1	1.9	5.3
휴게실	17	31.5	89.5
샤워장	12	22.2	63.2
양호실	7	13.0	36.8
매점	2	3.7	10.5
오락시설	6	11.1	31.6
종교시설	1	1.9	5.3
동아리	5	9.3	26.3
기타	3	5.6	15.8
계	39 <sup>*)</sup>	100.0	284.2

\* 복수응답임

(9) 청각장애 직원의 직업훈련의 필요성 여부

청각장애 직원의 취업전 학교 등의 직업훈련의 필요성 여부는 <표Ⅳ-39>과 같이 ‘필요하다’라고 응답한 응답자가 73.7%(14명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘꼭 필요하다’라고 응답한 응답자가 26.3%(5명)이었다.

<표 IV-39> 청각장애 직원의 직업훈련의 필요성 여부

내 용	빈 도	백분율(%)
꼭 필요하다	5	26.3
필요하다	14	73.7
그저 그렇다	0	0
필요없다	0	0
전혀 필요없다	0	0
계	19	100.0

(10) 청각장애 직원의 직업훈련 주기

청각장애인 직원을 상대로 한 직업훈련 주기는 <표IV-40>와 같이 ‘입사초기에만’ 직업훈련한다는 응답자가 57.9%(11명)로 가장 많았으며, ‘분기에 1회 이상’과 ‘반기에 1회이상’으로 직업훈련을 한다는 응답자가 각각 15.8%(3명)로 많았다. ‘직업훈련을 하지 않는다’와 ‘일년에 1회이상’ 직업훈련한다는 응답자도 각각 5.3%(1명)이었다.

<표 IV-40> 청각장애 직원의 직업훈련 주기

내 용	빈 도	백분율(%)
직업훈련을 하지 않는다	1	5.3
입사초기에만	11	57.9
분기에 1회이상	3	15.8
반기에 1회이상	3	15.8
일년에 1회이상	1	5.3
계	19	100.0

(11) 청각장애 직원의 회사생활에서의 개선점

청각장애 직원의 회사생활에서의 개선해야 할 점은 <표IV-41>과 같이 2개 까지 응답을 허용하는 문항으로 2개에 다중응답한 응답자가 78.9%(15명)로 가장 많았으며, 3개에 다중응답한 응답자도 1명 있었으나 오답처리하지 않고

통계치에 적용하였다. 무응답자도 1명 있었다. 중복응답한 내용에 관한 반응을 보면, ‘동료 및 상사와의 관계’와 ‘언어능력’에 개선해야 된다고 생각하는 응답자는 각각 44.4%(8명)로 가장 많았으며, 다음으로 ‘업무태도’를 응답한 응답자가 33.3%(6명)로 많았다. ‘안전의식’이 개선해야 된다고 생각하는 응답자는 22.2%(4명)이었으며, ‘시간엄수’와 ‘직무능력’은 각각 16.7%(3명)였다. ‘기타’에는 ‘일반인과의 생활태도’가 개선해야 할 점이라 응답하였다.

<표 IV-41> 청각장애 직원의 회사생활에서 개선점

내 용	빈 도 n=18	반응 백분율(%)	케이스 백분율(%)
동료및상사와의 관계	8	23.5	44.4
시간엄수	3	8.8	16.7
안전의식	4	11.8	22.2
직무능력	3	8.8	16.7
청결사항	1	2.9	5.6
업무태도	6	17.6	33.3
언어능력	8	23.5	44.4
기타	1	2.9	5.6
계	34 <sup>*)</sup>	100.0	188.9

\* 복수응답임

#### (12) 청각장애인의 근무중 상담 창구 여부

청각장애인의 근무중 고충에 대한 상담 창구 마련여부는 <표IV-42>와 같이 ‘정해진 상사나 인사담당자가 정기적으로 상담한다’는 응답자가 55.6%(10명)로 가장 많았으며, ‘문제 발생시 정해진 상사나 인사담당자에게’ 상담창구가 있다는 응답자가 44.4%(8명)로 많았다. ‘고용주가 정기적으로 상담한다’와 ‘문제발생시 고용주에게’ 상담한다고 응답한 응답자도 각각 5.6%(1명)였다.

<표 IV-42>

청각장애인의 근무중 상담 창구 여부

내 용	빈 도 n=18	반응 백분율 (%)	케이스 백분율 (%)
고용주가 정기적으로 상담한다	1	5.0	5.6
정해진 상사나 인사담당자가 정기적으로 상담한다	10	50.0	55.6
문제 발생시 고용주에게	1	5.0	5.6
문제 발생시 정해진 상사나 인사담당자에게	8	40.0	44.4
문제 발생시 아무에게나(없다)	0	0	0
계	20 <sup>*)</sup>	100.0	111.1

\* 복수응답임

(13) 관리자 입장에서 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선순위

관리자 입장에서 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선순위는 <표IV-43>와 같이 1순위에서 '취업 전 진로상담과 직업훈련'이라고 응답한 응답자가 31.6%(6명)로 가장 많았으며, 2순위에서는 '수화통역사 배치 등 의사소통 능력'에 응답한 응답자가 26.3%(5명)로 가장 많았다. 3순위에서는 '직장내 복지시설(샤워장, 양호실, 매점, 오락시설, 종교시설 등)'이라고 응답한 응답자가 36.8%(7명)로 가장 많았으며, 4순위와 6순위에서는 '정확한 출퇴근시간과 휴일 보장'이라고 응답한 응답자가 각각 21.1%(4명), 31.6%(6명)로 가장 많았다. 5순위로는 '충분한 보수'로 응답한 응답자가 36.8%(7명)로 가장 많았다. 순위 기재가 아닌 경우나 순위를 알아보기 힘든 응답자의 경우는 오답처리하였다.

<표 IV-43> 관리자 입장에서 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선순위

순위	내 용 (상위등급순)	빈도 n=19	백분율 (%)
1	취업 전 진로상담과 직업훈련	6	31.6
2	수화통역사 배치 등 의사소통 능력	5	26.3
3	직장내 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설 등)	7	36.8
4	정확한 출퇴근시간과 휴일 보장	4	21.1
5	충분한 보수	7	36.8
6	정확한 출퇴근시간과 휴일 보장	6	31.6
7	취업 전 진로상담과 직업훈련	4	21.1

## V. 논 의

이 연구는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 알아보기 위한 것으로 연구의 결과를 선행연구와 관련하여 논의해보면 다음과 같다.

### 1. 청각장애인의 근무만족도

#### 1) 청각장애인의 근무조건

청각장애인의 근무조건을 알아본 결과, 50인 이상의 사업장에 근무하고 있는 응답자가 82.8%로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조 장애인 고용의무에 의한 근로자 총수의 2%에 해당하는 장애인 의무고용 기준에 만족하는 수준이었고 직장에서의 업무는 69%가 제조업에서 조립 및 생산업무를 수행하고 있는 것으로 조사되었다. 이와 관련하여 관리자가 보는 청각장애 종사자에게 맡길 수 있는 업무종류를 알아 본 결과 94.7%에 해당하는 응답자가 생산이나 단순노무라고 응답하였다. 이와 같이 종사자나 관리자 모두 단순제조 업무, 생산업무가 가장 빈도가 높았다. 이는 청각장애인이 주로 제조업(77.9%)에 근무하고, 다음으로 단순노무 직종에 취업하고 있어 최현숙과 이정섭(1996) 연구 결과와 일치하는 내용이다. 그러나 농아인에 적합한 직종이 244개로 보고한 김승국과 이해영(1982)의 보고와는 큰 차이가 있다. 이는 우리나라 산업별 부족률과 노동력이 부족한 곳에 많이 고용되었다는 점과 언어, 의사소통이 많이 필요한 업무의 어려움이 관련된 것으로 사료된다.

청각장애인의 직업활동에 있어서 의사소통은 맡은 업무의 잘못된 이해와 비장애인과 어긋난 의사전달로 인해 업무 과실 및 안전사고 발생 우려가 있고 비장애인 직원과의 대인관계 형성에 문제가 발생할 수 있는 사항으로 「청각장애인의 고용관리 방안」의 최현숙과 이정섭(1996) 연구에서는 수화통역사의 활용을 적극 검토하는 방안과 청각장애인에게만 그 책임을 돌리지

말고 전직원이 같이 노력하는 자세가 필요하다고 하였다. 이와 관련하여 청각장애인의 경우 절반에 가까운 수가 필담으로 의사소통한다고 하였다. 이는 최현숙과 이정섭(1996)의 연구 결과와 같이 의사소통 과정에서 글로 표현하는 점은 수화 전달방법이 쌍방으로 용이하지 못하다는 점을 들 수 있다. 또한 조사 과정에서도 느낀 바 청각장애인의 경우 설문지의 내용에 대한 국문 이해도가 낮아 조사자 및 주변 동료의 부연 설명등이 빈번히 이루어졌으며, 부연 설명을 위한 동료의 문구 또한 이해하기 힘들어 하는 응답자도 있었다. 이런 경우 수화에 익숙한 청각장애인의 단어 및 문구 수용의 한계성을 감안하여 수화통역사가 배치된다면 보다 원활한 의사전달이 이루어지리라 사료된다. 그러나 이는 이형열(2006)의 연구에서처럼 수화통역비용 등의 문제가 대두될 것이다. 다행히 조사 과정에서 관찰된 고용자 또는 관리자 모두 수화 능력이 없는 것은 아니었다. 몇몇 고용자 또는 관리자는 스스로 농아인협회 등을 찾아 수화 교육을 받거나, 보다 쉬운 표현의 글로 구사하려는 자구책을 찾아 원활한 의사소통 및 업무진행이 될 수 있도록 노력하고 있었다. 그래서 인지, 고용자 또는 관리자가 생각하는 의사소통 만족도는 94.7%로 보통이상의 만족수준이었다.

종사자의 근무만족사항 중 급여수준은 생계유지 및 미래에 대한 설계, 자기만족감 등의 일부로 이 연구에서는 월급제 조건의 100만원이상 150만원미만 수준 급여자가 과반수 이상이었으며, 상여금은 대다수가 일반인과 차이가 없는 400%이상으로 조사되었고 퇴직금은 89.7%가 있다고 응답했다. 청각장애 종사자가 생각하는 급여에 대한 만족수준은 모두가 보통이상의 만족을 보였고, 관리자들이 생각하는 청각장애 종사자의 급여수준은 대부분 일반인과 동일한 급여수준을 생각한다고 하였으며, 보수도 적정하다고 하였다. 이처럼 청각장애 종사자의 급여수준 및 만족수준에는 일반인과 동등한 조건을 생각하고 있는 관리자의 의식에 많은 영향이 있었으리라 사료된다. 김민영(1993)의 연구에서는 청각장애인의 월평균 임금이 당시 노동부 통계자료(1인당 월평균 근로자 임금 814,000원) 대비 50%이하 수준인 40만원 이하가 절반이상이었고



상여금과 퇴직금도 절반 이상이 없는 것으로 나타나 국가적인 방안 모색을 주장하였다. 이는 2007년 노동부 통계자료 기준 1인당 월평균 근로자 임금 2,683,000원에 대비하여 절반수준의 급여로 조사된 본 연구결과와 유사하였으며, 반면에 상여금이나 퇴직금은 과거에 비해 일반인과 비슷한 수준으로 되었음을 알 수 있다.

한편, 직업훈련 여부를 조사하고 직업훈련이 직장생활에 얼마나 기여하는지를 알아보았다. 청각장애인 응답자 69%가 직업훈련을 받은 적이 없다고 응답하였으며, 직업훈련을 받은 경우는 대부분 직무에 도움이 되었다고 하였다. 이와 관련하여 이 연구에서의 고용자 또는 관리자들은 모두가 직업훈련이 필요하다고 응답하였다. 이와 같이 직업훈련이 업무상 기여하는 부분이나 필요성에 대해 종사자와 관리자가 모두 의견을 같이 했다. 직업안정연구원(2000)의 연구에서는 64.7%가 직업훈련을 받은 적이 없다고 하여 종사자의 응답결과와 같이 직업훈련 기회가 부족함을 알 수 있었으며, 청각장애인의 보다 안정적인 자립생활을 확보하기 위해서는 올바른 직업문화와 자질을 기르고 직업기술을 사전에 익힐 수 있는 지속적이고 정기적인 직업훈련이 필요하리라 생각된다. 이와 함께 임재희(1998) 연구에서 언급한 바와 같이 체계적인 직업교육에 관련한 정보의 수집과 취업알선, 산학 협동체제 구축을 통한 행정적·재정적 지원이 요구되리라 사료된다.

## 2) 청각장애인의 근무만족도

청각장애인의 근무조건 1순위가 '정확한 출퇴근시간과 휴일보장', 2순위와 3순위가 '상사나 동료의 따뜻한 배려'였으며, 하위순위로 '충분한 보수'에 응답한 응답자의 우선순위는 6순위였고 7순위로 '수화통역사 배치 등 의사소통 능력'과 '취업전 진로상담과 직업훈련'이었다. 또한 관리자가 생각하는 청각장애인이 근무할 직장의 우선순위로 1순위를 '취업전 진로상담과 직업훈련', 2순위는 '수화통역사 배치 등 의사소통 능력', 3순위는 '직장내 복지시설'이었으며, '정확한 출퇴근시간과 휴일보장'이 6순위로 하위순위였다. 이처럼 청각장

에 종사자와 관리자의 근무조건 우선순위에서는 서로 상이한 점을 볼 수 있었으며, 강찬기(2001)의 청각장애인의 직업에 대한 선호도·만족도·요구도 분석에 관한연구를 보면, 청각장애 직장인이 원하는 직장 근무 조건 우선 순위는 1순위가 ‘장애인을 위한 안전 시설 및 장치’였고, 2순위는 ‘충분한 보수’, 3순위와 4순위는 ‘상사나 동료의 따뜻한 배려’와 ‘근무시간 단축’이라고 하였으며, 청각장애 직장인은 물질적이고 가시적인 면을 중시하는 경향이 있다고 하였다. 이는 청각장애인이 가시적인 측면을 중시하는 경향은 같았으나, 물질적인 측면의 중시하는 경향은 청각장애인이 생각하는 근무조건에서 매우 낮은 비중을 차지했다. 또한, 청각장애인의 경우 상사나 동료의 배려에 대한 정신적인 측면에도 높은 관심을 보였으며, 비장애 직장동료의 경우에는는 정신적인 요소보다는 현업무의 숙련 및 업무 효율을 향상시키는 측면에서 높은 경향을 보였다. 이는 선행연구와 본 연구의 조사 시점과 지역적인 특성, 조사 범위에서의 차이라 사료된다.

청각장애인의 직업유지는 사회구성원으로써의 자기 만족감 및 안정적인 가정 유지로 완전고용효과를 가져와 성공적인 직업생활을 하는데 중요한 사항이다. 직업안정연구원(2000)에서 실시한 장애인의 직업생활실태와 적합직종에 대한 연구 결과와 비교해 보면, 장애유형별 이직경험이 타유형 장애인에 비해 청각장애인의 3분의 2이상이 1회이상 이직경험이 있는 것으로 나타나 본 조사와 유사한 결과라고 할 수 있다. 이는 타 장애유형에 비해 이동, 신변처리 등이 자유로워 외형상으로 비장애인과 구별되는 조건을 가지고 있지 않아 비가시적 형태의 의사소통 장애가 가져오는 사회적 불리로 인해 그 여파가 타 유형 장애인보다 훨씬 더 크며, 일반인보다 시각에 많이 의존하게 되어 대인관계에서 오해와 편견이 잦은 편이며 생활의욕의 좌절이 자주 일어나게 되고, 자기중심적이므로 자기조절과 협동심이 부족하여 사회로부터 소외감을 많이 느끼게 되어 사회화가 크게 뒤쳐지게 된다고 볼 수 있다(공지예, 2005).

또한, 구직 방법을 절반 정도의 응답자가 친구나 선후배의 소개로 한다고 하였는데 이 결과는 이직과도 관련되어 고용자 또는 관리자 조사시 몇몇 응

답자는 청각장애인이 이직하는데 빈번한 사유 중 한가지를 사내에 친한 친구나 선후배 중 회사에 불만이 있는 청각장애인 한 명으로 인해 무리지어 퇴직한다고 한 내용과도 관련되는 내용으로서 구직과정 이전에 이직을 희망하는 한 명에 의해 이미 무리지어 회사를 선택하고 있다고 볼 수 있는 점이다. 이직사유로는 상사에 대한 스트레스와 작업환경(안전시설 등)이 열악하다, 퇴근·휴일 보장이 없다는 점, 의사소통이 어려워서 등 이었다.

이직을 하는 사유에 대해 이형열(2006)은 가장 중요한 요인으로 임금문제를 들었으나 본 조사내용에서는 임금 부족으로 인한 이직사유는 16%로 나타나 이직의 원인으로서는 낮은 빈도를 보인 점이 상이하다. 또한, 본 조사의 현 직장근무년수 대비 이직횟수는 직업유지기간과 이직경험횟수 간의 상관 관계에서 유의한 결과가 없다는 이형열(2006) 선행연구과 일치하였다.

## 2. 청각장애 종사자에 대한 고용만족도

청각장애 직장인 및 앞으로 취업을 준비하고 있는 청각장애인을 위한 근무 조건 개선 및 요구사항에 대한 필요성을 인식하는데 매우 중요한 사항이다. 청각장애인 적합, 가능직무 개발 및 고용활성화 방안을 주제로 고졸이상 고학력 청각장애인 113명을 대상으로 한 손은선(2007)의 연구에서는 사회복지계열을 현실적인 취업 가능한 전공으로 볼 수 있다고 하였으며, 청각장애인 관련단체(협회직원, 수화통역센터 청각장애인 중계통역사, 직업재활수행기관 직원)로 취업이 집중되어 있다고 하였다. 또한, 정부 공공부문 진입 및 대기업 취업을 위한 고용증진협약을 지속적으로 실시해야 한다고 하였다. 이러한 고찰 내용과 비교해 보면, 본 연구에서는 고용자 또는 관리자의 채용계기는 고용의무제 및 표준사업장으로 인한 이유가 가장 많아 지속적인 고용증진협약을 통한 장애인 취업 기회를 부여한다는 점에 의견을 같이 하였다. 반면에 본 연구의 경우는 광주광역시에 근무하고 있는 성인 청각장애인 대상으로 조사를 했다는 점의 한계와 대기업 수준의 고용의무제 시행업체가 극히 드물고 직업군이 다양하지 못하다는 지역적인 제한으로 인해 대다수의 종사자가

제조업에서 조립 및 생산업무를 수행하고 있는 것으로 조사되었다.

또한, 의사소통에 있어서 관리자들과의 절반정도가 필담으로 한다고 가장 많이 응답하였으며, 고용자 또는 관리자가 생각하는 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선 순위를 묻는 질문에 2순위로 수화통역사 배치 등 의사소통 능력이 갖춰져야 한다고 하였다.

기업체에서 고용을 위한 구인방법 및 고용효과, 전반적인 만족도, 추가 고용계획여부에 대해서 살펴보면, 대부분이 취업알선기관(특수학교, 장애인단체, 국가기관 등)을 통해 청각장애 종사자를 고용하였으며, 타유형 장애인에 비해 고용효과면에서 응답자 모두가 긍정적으로 표현하였다. 그로 인해, 대다수의 관리자는 전반적으로 만족한다고 했으며, 추가 고용계획 또한 대다수가 있다고 하였다. 장애인 고용촉진 및 직업재활법 제22조에 근거하여 정책수립 및 평가에 필요한 전국적인 장애인 고용실태를 파악하기 위하여 5년마다 실시하는 장애인근로자 실태조사 (2005)에 의하면, 79.5%에 달하는 기업체에서는 취업알선기관이 아닌 신문, TV, 인터넷, 주변 지인, 직원 등을 통한 기업 자체적으로 구인한다고 하였으며, 장애인 고용에 79.6%가 만족수준이라고 하였다. 향후 3년 이내 추가 고용계획에 대해서는 79.2%가 없다고 하였으며, 고용계획이 있는 사업체의 장애유형별 고용인력을 보면 청각장애인이 12%로 지체장애인 70.4% 뒤를 이은 두 번째로 높은 비중을 차지했다. 이는 본 연구와 달리 전국적인 조사내용을 토대로 하여 고용방법에서 다른 의견이 있었으나 고용효과 및 만족사항에 대해서는 유사한 결과를 보였다.

#### 4. 청각장애 종사자의 개선점 및 요구사항

이 연구에서는 청각장애 직장인을 둘러싸고 있는 인적변인들 중 동일 사업장에서 함께 근무하고 있는 비장애인 관리자를 대상으로 고용만족 여부를 조사하여 청각장애인의 직업생활의 질적 향상 및 청각장애인 직업관료 확보에 도움이 되고자 한다.

먼저, 관리자에게 청각장애인 직원에게 맡길 수 있는 업무종류를 묻는 질문

에 대부분이 생산이나 단순노무라고 응답하였다. 최현숙과 이정섭(1996)의 연구에서도 언급한 것처럼 우리나라 산업구조 조정을 하고 있는 직종이 제조업과 생산직이라고 하였다. 산업별 노동력 부족율이 광업에 이어 제조업이 높은 실정이고 그로인한 인력난을 해소하고자 하는 의도가 있으리라 비추어진다. 또한, 의사소통 장애로 인해 대인서비스 업무와 관련한 직종들에는 배치하기 어렵다는 인식도 관련된 것으로 사료된다.

급여수준의 적정여부에 대해 관리자들은 대부분 일반인과 동일한 급여수준을 생각한다고 하였으며, 보수도 적정하다고 하였다. 장애인근로자 실태조사(2005)에 의하면 실제 장애인근로자의 임금은 비장애인의 임금대비 65.6%에 불과하다는 점은 사업체 인사담당자가 인지하는 장애인근로자 임금과는 차이가 있는것으로 보여진다고 하였다. 이는 청각장애 종사자에게 설문한 내용에서도 실제 임금이 비장애 근로자에 비해 절반정도인 점은 생활권 보장을 위해서라도 앞으로 개선되어야 할 것이다.

관리자가 생각하는 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선순위로 1순위를 '취업전 진로상담과 직업훈련', 2순위는 '수화통역사 배치 등 의사소통 능력', 3순위는 '직장내 복지시설'이었으며, '정확한 출퇴근시간과 휴일보장'이 6순위였다. 강찬기(2001)의 청각장애인의 직업에 대한 선호도·만족도·요구도 분석에 관한 연구를 보면, 직장동료가 생각하는 청각장애인의 근무조건 우선 순위로는 1순위가 '상사나 동료의 따뜻한 배려', 2순위가 '안전시설 및 장치', 3순위가 '충분한 보수'라고 하면서 비장애 직장동료는 물질적인 요소보다는 정신적인 요소의 근무 조건을 우선한다고 하였다. 이는 본 연구와 상이한 내용으로 비장애 관리자의 경우 정신적인 요소보다는 현업무의 숙련 및 업무 효율을 향상시키는 측면에서 높은 경향을 보였다. 또한, 관리자가 생각하는 청각장애인의 회사생활에서의 개선점을 '동료 및 상사와의 관계'와 '언어 능력'이라고 한 점은 업무상 효율적인 측면을 반영하는 것으로 사료된다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 위해 광주광역시 소재의 9개 회사의 청각장애인 종사자 29명과 고용자 또는 관리자 19명을 대상으로 설문지를 통해 실시된 조사연구이다. 연구결과와 논의를 토대로 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 근무만족도의 경우 업종 선택부터 비장애인에 비해 선택의 폭이 좁음을 알수 있었다. 응답자 대부분이 제조업 종사자로 근무하고 있었으며, 구직 방법에 있어서도 상당수가 친구나 선후배에 의해 직장을 찾는 것으로 다양한 진로 모색이 이루어지지 않고 있는 것으로 볼 수 있다. 또한, 청각장애인이 생각하는 근무조건 우선순위를 묻는 질문에 정확한 출퇴근 시간과 휴일보장에 가장 높은 순위를 보이고, 이직사유에서도 늦은 출퇴근과 휴일 무보장에 의한 이직사유에 높은 응답이 나온 것으로 보아 근무시간과 휴일 등이 취업유지에 중요한 요인이라고 할 수 있다.

전반적인 근무 만족 수준은 보통이상이었으며, 상사들의 배려 및 안전시설, 복지시설 등에 긍정적이었으며, 문제발생시 직장 상사에게 상담하고 있었다. 청각장애인의 취업 성향은 물질적인 요소를 추구하는 성향보다는 여가나 배려 등을 더욱 중요하다고 하였다. 이는 최근 비장애인 근로자와 마찬가지로 물질적 측면과 개인의 삶의 질 측면을 중시하는 경향과 같이하는 내용으로 볼 수 있다. 그러나 여전히 이직율이 높고 구직이나 이직에 있어서 친구나 선후배의 영향이 크다고 할 수 있다. 한편, 직업훈련 경험이 직무에 도움이 되고 있으므로 체계적인 직업전 교육과 직업훈련이 필요하다고 사료된다.

둘째, 관리자의 고용만족도에 대해서는 대부분 만족하고 있었고 추가 고용 계획을 가지고 있었다. 의사소통 측면에서도 긍정적이었으며 구인은 기관이

나 특수학교를 이용하였고 업무수행능력에서도 만족하고 있었다.

청각장애인을 고용하고 있는 고용주나 관리자는 고졸이상의 학력을 필요로 하였고 청각장애인의 동료 및 상사와의 원활한 관계형성과 언어능력을 요구하였다. 이러한 대인관계 및 언어능력 개발을 위해 청각장애인 스스로의 노력과 사내에서의 업무분담으로 인한 자리배치 및 정기적인 상담등의 고용자 또는 관리자의 노력과 배려가 필요하고 완벽한 필담능력을 배양함으로 보다 낫은 직업활동이 되리라 여겨진다. 또한 관리자들은 취업 전 진로상담과 직업훈련이 우선되어야 한다고 하였다. 청각장애인에게 맡길수 있는 업무로서 단순노무와 생산업무라고 한 점은 직업훈련의 다양화와 체계화가 더욱 필요함을 시사하는 바이다.

## 2. 제언

이 연구에서 얻어진 광주광역시 내 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 한 결론을 바탕으로 개선·발전을 위해 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 취업을 위해 장애인 의무고용 확대, 장애인 표준사업장 지원 확대 및 관리감독 강화, 정부공공입찰시 고용업체에 인센티브 적용 등 정부차원의 제도 마련으로 제조업의 생산직 이외의 다양한 직업 영역을 확대하고 이를 위한 유관기관의 다양한 직업 교육이 더욱 확대 실시되어야 할 것으로 본다.

둘째, 2007년 현재 한국장애인고용촉진공단으로부터 고용지원금을 받고 있는 광주광역시의 청각장애 종사자는 135명인데 광주광역시 청각장애 특수학교 졸업생 취업현황과 한국장애인고용촉진공단 광주지사, 광주고용안정센터, 한국농아인협회 광주지부의 도움으로 취업 청각장애인의 명단을 확보하였다. 그러나, 종사자의 경우 소재가 파악되지 않고 이직과 회사의 폐업 등으로

29명을 대상으로 하였고, 관리자는 19명만을 대상으로 하였으므로 이 연구의 결과를 취업 청각장애인 모두에게 일반화시키기에는 무리가 있다.

마지막으로, 이 연구에서는 관리자가 보는 청각장애 종사자의 문제점과 개선점만을 다루었고 청각장애 종사자가 관리자에게 바라는 개선 사항은 다루고 있지 못한 제한점이 있음을 밝힌다.



## 참 고 문 헌

- 강운주(1999). 청각장애 학생의 직업 흥미와 관련 직종 탐색. 단국대학교 대학원.
- 강찬기(2001). 청각장애인의 직업에 대한 선호도·만족도·요구도 분석. 대구대학교 특수교육대학원.
- 공지예(2005). 청각장애인의 생활실태와 삶의 질 향상을 위한 복지서비스 욕구조사 연구. 명지대학교 사회복지대학원.
- 김민영(1993). 청각장애인의 취업실태 분석 및 문제점과 개선 방향. 공주대학교 교육대학원.
- 김삼섭(1996). 시각·청각·지체장애인의 최적직업 : 신체장애인의 우선 취업 직종 선정에 관한 기초연구. 특수교육학연구. 제33권, 제1호
- 김영선(1998). 청각장애인의 직업적응력. 단국대학교 대학원
- 김충기(1995). 미래를 위한 진로교육:자기 성장을 위한 합리적 접근. 양서원
- 김충기·김현옥(1996). 진로교육과 진로상담. 건국대학교 출판부
- 박은숙(2005). 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구. 대구대학교 재활과학대학원
- 보건복지부(2007. 3월). 전국 장애인 등록현황
- 손은선(2007). 청각장애인 적합,가능직무 개발 및 고용활성화 방안. 한국장애인고용촉진공단.
- 유수현(1995). 장애인 직업재활서비스. 한국장애인고용촉진공단. 장애인고용(봄호)
- 이규식·국미경·김종현·김수진·유은정·권요한·강수균·석동일·박미혜·김시영·권순황·정은희·이필상 공저(2004). 청각장애아 교육. 학지사.
- 이성규·유숙렬·김상희·이성은·이세영(2000). 장애인의 직업생활실태와 적합직종. 직업안정연구원
- 이형열(2006). 청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향. 대전대학교대학원 사회복지학과
- 임재희(1998). 청각장애특수학교 직업교육의 실태외 개선방향에 관한 연구. 대구대학교 재활과학대학원.
- 장애인고용촉진 및 직업재활법령(법률 제8507호), 시행령(대통령령 제19513호), 시행규칙(노동부령 제246호)
- 장애인복지법령(법률 제8367호), 시행령(대통령령 제19093호), 시행규칙(보건

복지부령 제385호)

천지은(2003). **정신지체인 고용유형에 따른 고용주 만족도에 관한 연구**. 대구대학교 대학원 재활과학과

최현숙 · 이정섭(1996). **청각장애인 고용관리 방안**. 한국장애인고용촉진공단.

한국장애인고용촉진공단 장애인근로자(2005). **실태조사**

한국장애인고용촉진공단(2006. 4/4분기). **장애인 고용동향**.

한국장애인고용촉진공단 고용개발원(2005). **2005년 장애인근로자 실태조사**.

홍유미(2000). **청각장애인의 직업재활 방안에 관한 연구**. 단국대학교 행정법무대학원.

노동부 : <http://www.molab.go.kr>

보건복지부 : <http://www.mohw.go.kr>

법제처 : <http://www.moleg.go.kr>

장애인고용포탈사이트 워크투게더 : <http://www.worktogether.or.kr>

한국농아인협회 : <http://www.deafkorea.com>

한국장애인고용촉진공단 : <http://www.kepad.or.kr>

# 부 록

청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도  
조사에 관한 설문지(청각장애인(종사자))

본 조사는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 통해 취업실태와 문제점을 파악하여 개선방향을 찾아보고 직업교육에 도움이 되고자 합니다.

바쁘신 중에도 잠시 시간을 내셔서 솔직하고 진지한 대답을 부탁드립니다. 본 조사의 내용은 연구 논문의 목적 이외에는 어떠한 용도에 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

앞으로 더욱 건강하시고 행복한 나날 되시길 기원하겠습니다.  
감사합니다.

2007년 9월

조선대학교 교육대학원 특수교육전공

성민아 올림

※ 응답하시는 분이 해당되는 란에 ○표 해 주세요. (NO. )

◎ 기초사항 (1번 ~ 7번)

1. 귀하의 성별은? 남( ), 여( )
2. 귀하의 생년월일은? ( )년 ( )월
3. 귀하의 최종학력은?  
무학( ), 초졸( ), 중졸( ), 고졸( ),  
전문대졸( ), 대졸( ), 대학원졸( )

4. 귀하의 청력 손실 시기는?

2세이전(    ), 2~7세(    ), 8~13세(    ), 14~19세(    ),  
20세이후(    )

5. 귀하의 장애 정도는? (    )급

6. 귀하의 보청기나 인공와우 사용 유무는?

보청기 사용 (    )

인공와우 사용 (    )

보청기와 인공와우 둘다 사용(    )

아무것도 사용하지 않음 (    )

7. 직장내 동료나 상사와의 주된 의사소통의 방법은?

수화(    ), 필담(    ), 몸동작(    ), 독화(    ), 수화와 독화(    )

### **I. 근무 조건 (8번 ~ 18번)**

8. 귀하께서 근무하는 직장의 전체 종업원 수는 몇명입니까?

10인 미만(    ), 10인 이상~50인 미만(    ), 50인 이상(    )

9. 귀하는 현재 직장에서 맡은 업무는 무엇입니까?

자세히 적어주세요.

(    )

10. 귀하의 급여조건은?

일당제(    ), 도급제(    ), 월급제(    )

11. 귀하의 월수입은 얼마입니까?

50만원 미만(    ), 50만원 이상~100만원미만(    ),

100만원 이상~150만원미만(    ), 150만원 이상~200만원미만(    ),

200만원 이상~250만원미만(    ), 250만원 이상(    )

12. 귀하의 직장에서는 상여금(보너스)은 몇%입니까?

없다(    ), 100%(    ), 200%(    ), 300%(    ), 400%이상(    ),

13. 귀하의 직장은 퇴직금이 있습니까?    있다(    ),    없다(    )
14. 귀하께서는 학교 또는 직장에서 직업훈련이나 실습을 한적이 있습니까? 있으면 어디에서 받았습니까?  
 있다(    )-훈련이나 실습 받은 곳(    ),    없다(    )
15. 직업훈련을 받았다면 훈련받은 내용이 현재 근무하는 업무에 도움이 되었습니까?(내용까지 기재해 주세요)  
 많이 도움된다(    ),    조금 도움된다(    ),    그저 그렇다(    ),  
 도움이 안된다(    ),    도움이 전혀 안된다(    )  
 직업훈련을 받은 내용(    )
16. 첫 취업 후 지금까지의 총 근무년수는?  
 (    )년 (    )개월
17. 현재 직장의 근무년수는? (    )년 (    )개월
18. 귀하께서 직장을 찾는 방법은?  
 인터넷이나 구인광고지를 통해 직접 (    )  
 친구나 선후배의 소개로 (    )  
 선생님 소개로 (    )  
 친척이나 부모님 소개로 (    )  
 장애인단체나 국가기관에서 연결 (    )  
 기타(    )

**II. 근무만족도 (19번 ~ 30번)**

19. 귀하의 현재 보수에 만족하십니까?  
 매우만족(    ),    만족(    ),    보통(    ),    불만족(    ),    매우불만족(    )
20. 귀하의 근무시간과 휴무에 만족하십니까?  
 매우만족(    ),    만족(    ),    보통(    ),    불만족(    ),    매우불만족(    )

21. 귀하는 상사들의 배려에 만족하십니까?  
 매우만족( ), 만족( ), 보통( ), 불만족( ), 매우불만족( )
22. 귀하는 현재 직장에서의 업무가 본인의 적성에 맞다고 생각하십니까?  
 매우그렇다( ), 그렇다( ), 보통이다( ), 아니다( ), 전혀아니다( )
23. 귀하는 현재 직장의 장애인을 위한 안전시설에 만족하십니까?  
 매우만족( ), 만족( ), 보통( ), 불만족( ), 매우불만족( )
24. 귀하는 현재 직장의 복지시설(샤워장, 양호실, 매점, 오락시설, 종교 시설 등)에 만족하십니까?  
 매우만족( ), 만족( ), 보통( ), 불만족( ), 매우불만족( )
25. 현 직장에서 전반적인 만족도는 어떠하십니까?  
 매우만족( ), 만족( ), 보통( ), 불만족( ), 매우불만족( )
26. 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건 우선 순위를 숫자로 적어주세요.  
 ( )\_충분한 보수  
 ( )\_정확한 출퇴근시간과 휴일 보장  
 ( )\_상사나 동료의 따뜻한 배려  
 ( )\_직장내 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설 등)  
 ( )\_장애인을 위한 안전시설 및 장치  
 ( )\_수화통역사 배치 등 의사소통 능력  
 ( )\_취업 전 진로상담과 직업훈련
27. 귀하께서 지금까지 변경한 직장(이직) 횟수는?  
 없다( ), 1회( ), 2회( ), 3회( ), 4회( ), 5회( ), 5회이상( )

28. 귀하의 직장을 이직시 이직 사유는 무엇입니까?

27번항의 이직 횟수에 '없다'로 응답하신 분은 앞으로 이직할 경우 사유로 생각되어지는 항목에 선택하세요. (2개까지 선택가능)

- 수입이 적다 ( )
- 퇴근이 늦거나 휴일에도 근무한다 ( )
- 상사의 스트레스가 크다 ( )
- 의사소통이 어렵다 ( )
- 적성이 맞지 않는다 ( )
- 작업환경(안전시설 등)이 안좋다 ( )
- 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설등)이 안좋다 ( )
- 더 낡은 기술습득을 위해 ( )
- 가까운 사람의 권유로 ( )
- 기 타 ( )

29. 근무중 어려운 문제가 있으면 누구와 상의합니까?

친구( ), 선생님( ), 친척이나 부모님( ), 배우자( ),  
직장 상사( ), 기타( )

30. 희망하는 직종이나 후배학생들에게 추천하고자 하는 직종을  
적어주세요(2개까지 기재 가능).

( )

☺ 끝까지 성의 있게 응답하여 주셔서 감사합니다.



청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도  
조사에 관한 설문지(고용자 또는 관리자)

어려운 여건 속에서도 장애인의 취업에 관심을 가져 주신 데 대하여 경의를 표합니다.

본 조사는 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사를 통해 취업실태와 문제점을 파악하여 개선방향을 찾아 청각장애인의 진로상담 및 선택, 직업교육에 도움이 되고자 합니다.

바쁘신 중에도 잠시 시간을 내셔서 솔직하고 진지한 대답을 부탁드립니다. 본 조사의 내용은 연구 목적 이외에는 어떠한 용도에도 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

앞으로 귀하의 사업에 무궁한 발전을 기원하며, 더욱 건강하시고 행복한 나날 되시길 기원하겠습니다.

감사합니다.

2007년 9월

조선대학교 교육대학원 특수교육전공  
성 민 아 올림

※ 응답하시는 분이 해당되는 란에 ○표 해 주세요. (NO. )

◎ 기초사항 (1번 ~ 5번)

1. 귀하의 성별은? 남( ), 여( )
2. 귀하의 연령은? 만( )세
3. 귀하의 직위는 무엇입니까? ( )
4. 귀하께서 근무하는 직장의 종업원 수는 몇명입니까?  
10인 미만( ), 10인 이상~50인 미만( ), 50인 이상( )

5. 청각장애인과의 주된 의사소통 방법은?  
수화( ), 필담( ), 몸동작( ), 독화( ), 수화와 독화( )

**I. 청각장애인에 대한 고용만족도 (6번 ~ 12번)**

6. 귀하께서는 청각장애 직원과의 의사소통에 만족하십니까?  
매우그렇다( ), 그렇다( ), 보통이다( ), 아니다( ), 전혀아니다( )

7. 장애인을 직원으로 채용하게 된 계기는?  
고용의무제로 인해( ), 주변 지인의 부탁으로( ),  
저임금 채용을 위해( ), 장애인을 위한 마음으로( ),  
기타( )

8. 귀하께서 청각장애인 고용을 위한 구인 방법은?  
인터넷이나 구인광고지를 통해 ( )  
특수학교를 통해 ( )  
주변 지인을 통해 ( )  
직원을 통해 ( )  
장애인단체나 국가기관을 통해 ( )  
기타( )

9. 귀하의 회사에 청각장애인 외 타유형의 장애인이 있거나 채용하신  
적이 있습니까? 예( ), 아니오( )  
“예”를 선택한 경우만 10번항목에 답 해 주세요.

10. 타유형 장애인에 비해 청각장애 직원의 고용효과는?  
(서로의 장단점 비교시)  
매우좋다( ), 좋다( ), 그저 그렇다( ), 나쁘다( ), 매우 나쁘다( )

11. 현재 청각장애 직원의 업무수행능력이나 전반적인 만족도는  
어떠하십니까?  
매우만족( ), 만족( ), 그저 그렇다( ), 불만족( ), 매우 불만족( )

12. 향후 청각장애인 추가 고용계획이 있습니까?  
있다(     ),   없다(     )

## II. 청각장애 종사자의 개선점 및 요구사항 (13번 ~ 25번)

13. 청각장애인에게 요구되는 학력 수준은?  
학력 필요없다(     ), 초졸(     ), 중졸(     ), 고졸(     ),  
전문대졸(     ), 대졸(     ), 대학원졸(     )
14. 회사 업무특성상 기술습득 및 숙련을 위해 요구되는 청각장애인의  
근무 년수는? (     )년 (     )개월
15. 청각장애인에게 맡길 수 있는 업무의 종류는?  
순순노무(     ), 관리업무(     ), 생산업무(     ), 기술업무(     ),  
개발업무(     )
16. 근무년수나 업무수행능력에 비해 청각장애 직원의 보수는 적정  
하다고 생각하십니까?  
매우그렇다(     ),   그렇다(     ),   보통이다(     ),   아니다(     ),   전혀아니다(     )
17. 청각장애 직원의 보수는 일반인 직원과 비교하면 어느 정도  
수준이면 되리라 생각하십니까?  
일반인의 60%미만 수준(     ),   일반인의 60% 수준(     ),  
일반인의 80% 수준(     ),   일반인과 동일(     )
18. 청각장애 직원의 근무시간과 휴무는 보장해 주십니까?  
매우그렇다(     ),   그렇다(     ),   보통이다(     ),   아니다(     ),   전혀아니다(     )
19. 청각장애 직원을 위한 안전시설은 마련되어 있습니까?  
매우 잘 되어있다.(     ),   잘 되어 있다.(     ),   보통이다(     ),  
잘 되어 있지 못하다(     ),   전혀아니다(     )

20. 청각장애 직원을 위한 복지시설은 어디까지 마련해야 한다고  
생각하십니까?(생각하신 범위까지 중복해서 ○표해 주세요)  
필요없다( ), 휴게실( ), 샤워장( ), 양호실( ), 매점( ),  
오락시설( ), 종교시설( ), 동아리( ), 기타( )
21. 청각장애 직원의 취업전 학교 등의 직업훈련의 유무의 필요성은?  
꼭 필요하다( ), 필요하다( ), 그저 그렇다( ), 필요없다( ),  
전혀 필요없다( )
22. 청각장애 직원을 상대로 직업훈련의 주기는?  
직업훈련을 하지 않는다( ), 입사초기에만( ),  
분기에 1회이상( ), 반기에 1회이상( ), 일년에 1회이상( )
23. 청각장애 직원의 회사생활에서 개선해야 할 점은?(2개까지 가능)  
동료 및 상사와 관계( ), 시간 엄수( ), 안전의식( ),  
직무능력( ), 청결사항( ), 업무태도( ), 언어능력( ),  
기타( )
24. 청각장애인의 근무중 고충에 대한 상담 창구가 마련되어 있습니까?  
고용주가 정기적으로 상담한다 ( )  
정해진 상사나 인사담당자가 정기적으로 상담한다 ( )  
문제 발생시 고용주에게 ( )  
문제 발생시 정해진 상사나 인사담당자에게 ( )  
문제 발생시 아무에게나(없다) ( )
25. 고용자나 관리자가 생각하는 청각장애인이 근무할 직장의 근무조건  
우선 순위를 숫자로 적어주세요.  
( )\_충분한 보수  
( )\_정확한 출퇴근시간과 휴일 보장  
( )\_상사나 동료의 따뜻한 배려  
( )\_직장내 복지시설(샤워장,양호실,매점,오락시설,종교시설 등)  
( )\_장애인을 위한 안전시설 및 장치  
( )\_수화통역사 배치 등 의사소통 능력  
( )\_취업 전 진로상담과 직업훈련

☺ 끝까지 성의 있게 응답하여 주셔서 감사합니다.

## 저작물 이용 허락서

학 과	특수교육	학 번	20038016	과 정	석사
성 명	한글: 성민아      한문: 成民兒      영문: Min A Sung				
주 소	광주시 서구 치평동 금호3차 302동 1701호				
연락처	062) 372-2588      E-MAIL: eppine@hanmail.net				
논문제목	한글 : 청각장애인의 근무만족도와 관리자의 고용만족도 조사 영문 : The research on a person's with hearing impaired work satisfaction and a manager's employment satisfaction				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2008 년 8 월

저작자 : 성 민 아 (서명 또는 인)

**조선대학교 총장 귀하**