

고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인*

이형렬** / 신용석***

본 연구는 고령 청각장애인을 대상으로 개인적 특성, 장애 및 건강 특성, 심리적 특성, 고용환경 특성관련 변수가 고용유지에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하며, 이를 바탕으로 고령 청각장애인의 고용유지 활성화를 위한 직업재활적 개입방안을 모색하는데 그 연구목적이 있다. 이를 위해 한국장애인개발원에서 조사한 장애인삶 패널조사 2018년부터 2019년까지의 원자료(raw data)를 활용하였으며, 본 연구와 직접적으로 관련이 있는 149부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도분석과 기술통계, 집단간의 차이는 교차분석(χ^2 test), t-검정(t-test), 피어슨 상관관계분석(Pearson Correlation analysis), 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 통해 연구문제를 검증하였다.

본 연구에서 밝혀진 주요 결과로는, 첫째, 개인적 특성 요인에서는, 교육수준이 높을수록, 경제생활 어려움 정도가 심할수록 오히려 고용유지의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 둘째, 장애 및 건강 특성 요인에서는, 주관적인 건강상태가 좋지 않을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높게 나타났다. 셋째, 심리적 특성 요인에서는, 자아존중감이 높을수록, 정서적 도움 및 지지와 가족관계 만족도는 오히려 낮을수록(특이한 결과) 고용유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 넷째, 고용환경 특성 요인에서는, 월평균 소득과 직장 만족도가 높을수록 고용유지 가능성이 높게 나타났으나, 직장내 장애인 편의서비스 경험여부에서는 오히려 편의서비스 경험이 없는 경우(특이한 결과)가 고용유지의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과와 함의를 근거로 하여, 고령 청각장애인의 고용유지를 활성화시킬 수 있는 직업재활적 측면에서의 개입방안을 제언하였다.

주제어 _ 고령 청각장애인, 고용유지, 장애인고용, 직업재활

* 본 논문은 제1회 장애인삶 패널조사 학술대회(2021.11.26)에서 발표하였던 글을 수정·보완한 논문임
** 대전보건대학교 사회복지과 부교수(제1저자)
*** 신안산대학교 사회복지과 조교수(교신저자)

Factors that influence employment retention in the hearing-impaired elderly

Lee, Hyung-Yeol* / Shin, Yong-Seok**

The purpose of this study is to empirically identify factors related to personal characteristic variables, disability and health characteristics, psychological characteristics, and employment environment characteristic variables that affect the employment retention of the hearing-impaired elderly and based on this, to search for vocational rehabilitation intervention plans to vitalize the employment retention of the hearing-impaired elderly. For this study, raw data from panel surveys on the lives of the disabled conducted by the Korea Disabled People's Development Institute from 2018 to 2019 were used and 149 surveys directly related to this study were analyzed. Research problems were verified using frequency and percentage for data processing and crossover analysis(χ^2 test), t-test, Pearson Correlation Analysis, and Logistic Regression Analysis for differences among groups.

The main results revealed in this study were. First, with personal characteristic variables, higher education levels and higher levels of economic living difficulties led to higher levels of possible employment retention. Second, with disability and health characteristics, poor subjective health conditions led to higher levels of possible employment retention. Third, with psychological characteristics, higher levels of self-esteem and lower levels of emotional aid and support and family relationship satisfaction(unusual results) led to higher possibilities of belonging to the employment retention group. Fourth, with employment environment characteristic factors, higher monthly wages and occupational satisfaction led to higher levels of possible employment retention but with experiences with convenience services for the disabled within the workplace, a lack of experience with convenience services(unusual results) led to higher levels of possible employment retention.

Based on such research results and implications, proposals were made of intervention plans from vocational rehabilitation aspects that can vitalize the employment retention of the hearing-impaired elderly.

Key words _ the hearing-impaired elderly, employment retention, employment for the disabled, vocational rehabilitation

* Associate Professor, Dept. of Social Welfare, Daejeon Health Institute of Technology(First Author)

** Assistant Professor, Dept. of Social Welfare, Shin Ansan University(Corresponding Author)

I. 문제제기

장애인에게 있어서 직업의 역할은 생계유지수단 차원을 넘어서 장애로 인한 낙인의 극복과 개인의 직업적, 사회적, 심리적 욕구충족을 이루는 수단인 동시에 의존적인 생활에서 벗어나 독립적인 생활을 할 수 있게 함으로서, 자신의 자아실현과 자존감 성취를 돕는 측면에 있으며(한국장애인개발원, 2014; Swanson & Becker, 2011), 생산적 복지의 실현과 지역사회 내에서 적극적인 사회참여를 돕는 방안으로도 작동한다(Bell et al., 1996).

그러나 고도로 발전된 현대 산업사회에서의 직업문제를 사회적 약자일 수밖에 없는 장애인에게 초점을 맞추어 살펴보면, 부정적인 선입견·편견 등의 인식으로 인해 상대적으로 직업선택의 폭이 좁고, 기회가 적은 것이 사실이다.

우리나라의 등록장애인 수(통계청, 2020.12.31. 현재)는 전체 인구대비 5.1%인 2,633,000명이며, 이 중 청각장애인¹⁾은 396,000명으로 전체 장애인의 15.0%를 차지하고 있다. 특히 전체 장애인 중에서 50세 이상의 고령장애인은 2,080,000명으로 78.9%를 차지하고 있을 정도로 매우 높은 수치를 보이며, 장애인 또한 심각한 고령화문제의 대상에서 제외될 수 없는 실정이다.

이러한 우리나라의 고령장애인은 고령과 장애로 인해 이중적 소외(double disadvantage)의 고통을 받고 있는 ‘취약계층 중 취약계층’이라고 할 수 있으며, 고령 장애인에 관한 다수의 연구(노승현, 2012; 노승현·백은령, 2012; 박재철, 2013; 양희택·신원우, 2011)가 지적한 바와 같이, 고령장애인은 고령자정책과 장애인정책의 사각지대에 놓여 있는 실정으로서 매우 심각한 사회문제의 대상이라고 할 수 있다.

그리고 15세 이상 전체 인구(비장애인)의 고용률(한국장애인고용공단, 2021.8월말 기준)은 60.2%인 반면, 장애인의 고용률은 34.9%에 불과해 비장애인 대비 절반 정도를 차지하고 있는 가운데, 특히 청각장애인²⁾의 경우는 이보다 4.2% 더 낮은 30.6%로 나타나 고용에 있어서 절대적으로 유리한 장애유형이라고 보기는 어렵다고 파악된다.

1) 보건복지부(2019)에 의하면 청각장애인 377,094명을 성별로 분류하면, 남성이 199,074명(52.8%), 여성이 178,020명(47.2%)이며, 장애정도는 중증(1~3급)이 94,735명(25.1%), 경중(4~6급)이 282,359명(66.9%)으로 나타났다. 결과적으로 고령 청각장애인 문제와 더불어 여성장애인과 중증장애인의 고용문제는 더욱 심각할 것이라 추측된다.

2) 15세 이상 청각장애인 수는 338,178명이며, 경제활동인구는 99,529명인데 이중 취업자는 91,683명, 실업자 7,846명, 비경제활동인구는 238,649명이다. 결과적으로 경찰률은 29.4%, 실업률은 7.9%, 고용률은 27.1%를 나타내고 있다(한국장애인고용공단, 2021).

또한 청각장애인³⁾은 건청인과 비교하여 적절한 교육을 제공받기 어려운 환경에 놓여 있으며, 일상생활 속에서 얻을 수 있는 정보가 매우 부족한 가운데, 특히 직업 및 장애 등과 관련한 정보를 습득하고 이해하는데 있어서 필요한 배경지식이 부족하다(Hickson et al., 2007). 뿐만 아니라 청각장애인은 읽고 쓸 수 있는 능력이 건청인보다 전반적으로 낮은 편이다(Nelson et al., 2005).

이렇듯 청각장애인들은 다른 장애유형에 비해 상대적으로 직업선택의 기회가 넓고 취업도 용이하다고 알려져 있으나, 의사소통을 수어(手語) 또는 구화(口話) 그리고 필담(筆談)⁴⁾에 의지하고 있으며, 바람직한 사회생활을 하고 직업에 적응하는 일은 건청인(비청각인)보다 훨씬 어려울 수밖에 없으므로 다른 장애유형에 비해 상대적으로 더 나은 취업조건을 가지고 있다고 보기도 힘들다(이성규 외, 2002).

더욱이, 고령 청각장애인(보건복지부, 2019.12월말 기준)은 377,094명으로 이 중 50세 이상의 전체 고령 청각장애인이 347,791명으로 전체의 92.2%나 차지하는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상이면서 기업체 정년연령 대상에 해당되는 고령 청각장애인 50~59세는 32,210명(8.5%), 이후 60~69세가 60,535명(16.1%)으로 연령대가 높아질수록 청각장애인의 분포율이 급속히 높아지는 특징이 나타나고 있다⁵⁾.

이러한 고령 청각장애인들은 일반 고령인들이 갖고 있는 문제뿐만 아니라, 삼중고(三重苦)의 어려움을 겪고 있는 언어적·문화적 취약집단이라 할 수 있겠다. 즉, 노화현상으로 인한 나타나는 문제, 의사소통의 문제 및 장애로 인한 중증화 문제로 고령 청각장애인은 우리 사회에서 가장 취약한 사회계층으로 전락해 있는 상황이며(이준우, 2005), 고용 현장에서의 고령 청각장애인들의 취업 및 고용유지와 관련된 문제 또한 매우 심각할 것으로 추측된다.

이렇듯 그동안 부각되지 않았던 고령 청각장애인들의 고용유지를 위해서는 어떠한 요인이 영향을 미치는가에 대한 연구가 매우 필요하다고 하겠다. 그러나 고령 청각장애인의 직업재활이 매우 중요한데 반해, 이에 대한 실증적인 연구가 절대적으로 부족하기 때문에 이들의 고용유지와 관련된 실증적 연구는 매우 필요하며, 고용활성화를 위한 초석을 마련하는데 있어 진행되어야 할 중요한 연구라 판단된다.

적극적으로 장애인들의 고용촉진을 위한 고용정책의 방향을 마련하고자 한국장애인고용공단(이하

3) 수화 또는 구화 그리고 필담에 의지하는 청각장애인이 바람직한 사회생활을 하고 직업에 적응하는 일은 건청인(비청각장애인)보다 훨씬 어려울 수 밖에 없다(이형렬, 2007a).

4) 청각장애인에게 작업지시나 안전교육 등 정확함이 요구되는 사항은 필담이 가장 좋은 방법인데, 이들과 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).

5) 고령 청각장애인의 연령별 분포를 살펴보면, 50~59세가 32,210명(8.5%), 60~69세가 60,535명(16.1%), 70~79세가 113,949명(30.2%), 80세 이상이 141,097명(37.4%)으로 나타나 노화로 인한 청각장애 비율이 높아지는 급속한 상승곡선을 그리고 있으며, 타 장애유형에 비해서도 이 상승 곡선은 매우 높은 것으로 나타났다(보건복지부, 2019).

공단)에서는 특히, 취업이 활성화 및 고용유지가 원활하게 이루어지지 않고 있는 “중점연구 6대 장애 유형” 및 “고용상의 취업 취약 6대 장애유형⁶⁾”으로 청각, 뇌병변, 시각, 신장, 정신, 자폐성장애 분야에 대해 집중적인 연구를 수행하고 있다. 이러한 시사점을 반영하여 본 연구에서는 “중점연구 및 취업 취약 6대 장애유형” 중에서도 특히, 삼중고(三重苦)를 경험하고 있는 고령 청각장애인의 고용유지와 관련하여 현재까지 기초적인 연구가 이루어지지 않고 있음에 따라, 고용촉진 활성화에 기여할 수 있는 고령 청각장애를 선정하였으며, 이렇듯 고령 청각장애 유형만을 대상으로 시도되는 실증적인 연구는 매우 시기적절한 연구라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 고령 청각장애인을 대상으로 개인적 특성, 장애 및 건강 특성, 심리적 특성, 고용 환경 특성관련 변수가 고용유지에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 규명하며, 이를 바탕으로 고령 청각장애인의 고용유지 활성화를 위한 직업재활적 개입방안을 모색하는데 그 연구목적이 있다.

II. 선행연구 검토

1. 국내 선행연구의 동향

국내에서의 고령 청각장애인 직장유지와 관련된 선행연구가 상당히 미흡한 가운데, 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 선행연구⁷⁾를 검토한 결과는 <표 1>에서와 같이 장애통합연구 28편, 정신적장애 26편, 신체외부장애 8편, 청각장애 5편, 신체내부장애 1편으로서 총 68편으로 파악되었다. 또한 고령장애인의 고용유지와 관련된 연구는 단 4편으로 파악되었는데, 이 4편의 선행연구도 연구수행이 비교적 수월하게 이루어질 수 있도록 15개의 장애유형을 한번에 통합적으로 투입한 한계점이 보인다. 결과적으로 고령 청각장애인을 대상으로 실시한 연구는 전무한 상황에서 타 장애유형에 비해 절대적으로 유리한 취업조건을 가지고 있지 못한 고령 청각장애인의 고용유지에 관한 연구가 매우 필요함을 시사하고 있다고 하겠다.

6) 공단의 “중점연구 장애유형 및 취업 취약 6대 장애유형”의 15세 이상 인구 수(전체 2,526,202명)를 살펴보면, ① 청각장애 338,178명(13.4%), ② 뇌병변장애 242,990명(9.6%), ③ 시각장애 250,780명(9.9%), ④ 신장장애 87,101명(3.4%), ⑤ 정신장애 101,902명(4.0%), ⑥ 자폐성장애 16,400명(0.6%)으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2021).

7) 선행연구검토는 장애인 고용유지 관련 국내 학술논문에 게재된 연구를 중심으로 학술연구정보서비스 RISS(<http://www.riss.kr>: 검색일자-2021.9.13)를 활용하여 “장애인 고용유지”라는 단어로 검색하여 파악하였다.

〈표 1〉 국내 고령 청각장애인 고용유지 관련 선행연구 구분

(단위 : 편, %)

구분	계	청각장애	신체외부장애 (지체 등)	신체내부장애 (신장 등)	정신적장애 (지적장애 등)	장애통합연구
장애유형	68 (100.0)	5 (7.3)	8 (11.7)	1 (1.4)	26 (38.2)	28 (41.1)
고령장애	4 (100.0)	-	-	-	-	4 (100.0)
고령청각	-	-	-	-	-	-

2. 고용유지에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 직접적으로 고용유지에 영향을 미칠 수 있는 변수를 개인적 특성, 장애 및 건강 요인, 심리적 특성, 고용환경 특성 변인과 관련한 4가지 요인으로 분류하여 살펴보고자 한다.

1) 개인적 특성 요인과 고용유지

첫째, 성별이다. 장애남성이 장애여성에 비해 고용유지기간이 길다는 연구결과들이 상당히 많이 보고되고 있다(김삼섭, 2018; 남정휘, 2017; 서지혜, 2016; 이성규·김용탁, 2014; 이채식·김명식, 2013; 임종호·황연화, 2013). 이와 같이 장애여성의 고용유지기간이 짧은 중요한 원인 중 하나가 장애와 여성이라는 이중차별을 받게 되어 불안정한 노동환경에 놓이게 되며, 취업을 하더라도 출산, 육아, 가사노동 등으로 노동경력의 단절로 인해 안정적인 고용유지가 어렵게 된다는 연구결과가 있다(박경희, 2007).

둘째, 연령이다. 연령이 높은 장애인일수록 근무지속기간이 길어진다는 많은 선행연구결과들이 있으며(곽지영, 2010; 변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 조한진, 2010), 이는 연령이 높을수록 대체직 무를 구하기 어렵게 되고, 더욱이 가족의 부양책임이 높아져 퇴사할 가능성이 낮아지는 것으로 지적한다(구인순·박자경, 2010).

셋째, 혼인상태이다. 혼인 여부가 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 많은 연구결과가 있으며, 그 중에서도 기혼상태가 고용유지에 영향을 미친다는 연구결과가 대체적으로 많았다(변용찬·이정선, 2005; 이성규·김용탁, 2014; 임종호·황연화, 2013; 서지혜, 2016).

넷째, 학력이다. 이금진(2010)의 연구결과에서는 고졸 이상의 집단이 고졸 이하의 집단보다 실업을 탈출할 확률이 높게 나타났다. 그리고 교육은 개인 능력을 예측할 수 있는 중요한 정량지표로서 교육

수준이 높아질수록 취업하는데 유리하며, 낮아질수록 노동시장으로의 진입 자체가 어려워질 수 있다고 많은 선행연구들이 보고하고 있다(강동욱, 2002; 백은령·전동일, 2007; 유동철, 2000; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Achterberg et al., 2009; Butterfield & Ramseur, 2004; Daly & Bound, 1994; Kennedy & Olney, 2006; Melin & Fugl-Meyer, 2003; Taubman & Wales, 1974). 반면, 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021)의 연구에서는 청각장애인 실업자들의 교육수준이 낮을수록 오히려 실업 탈출의 가능성을 높이는 것으로 나타났다.

다섯째, 경제생활 어려움 정도이다. 이는 가구소득의 정도에 따라 고용안정에 영향을 미치는 변수로 확인할 수 있겠다. 연구결과, 가구소득이 높을수록 장기적으로 근속할 확률이 높아지며, 이는 가구소득이 증가되면 경제적 안정이 되어 고용유지에 긍정적 영향을 미치게 되는 것으로 볼 수 있다(김기원·김승아, 1996; 석말숙, 2009). 반면, 임종호(2006)와 오세란(2008)의 연구결과, 장애인의 취업결정에는 공·사적 이전소득이 높을수록 취업가능성은 낮아진다고 보고하였는데, 이는 장애인에게 제공되는 공·사적 이전소득이 장애인의 노동시장 참여에 오히려 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 또한 정병호(2010)의 연구결과에서도 국민기초생활 비수급자가 수급자에 비해 취업에 보다 더 적극적으로 참여하고 있는 것으로 나타났다. 단, 장애인의 경제적 수준이 비장애인에 비해 상대적으로 열악하다는 측면을 감안하여 고용유지 가능성에 어떻게 영향을 미칠지에 대해서는 보다 세밀한 검토가 필요하다.

여섯째, 노후생활 준비정도이다. 노후준비 요인은 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되고 있으며, 특히 여성 고령장애인 및 중증 고령장애인에게는 매우 중요한 요인으로서 강조하고 있다(이성규·김용탁, 2014). 또한 신재민·김범중(2021)의 연구결과, 고령장애인은 노후준비를 하는 경우, 하지 않은 경우에 비해 1.911배 정도의 일자리 지속가능성이 높은 것으로 나타났다.

2) 장애 및 건강 요인과 고용유지

첫째, 장애정도이다. 장애정도는 장애인의 고용 및 실업에 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있으며(곽지영, 2010; 나운환·정명현, 2004; 백은령·전동일, 2007; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Crisp, 2005; Kennedy & Olney, 2006), 선행연구결과를 상세히 살펴보면 다음과 같다. Crisp(2005)는 6개 장애유형 집단을 메타분석한 연구에서 장애정도가 취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI(사회보장장애보험) 수급자를 대상으로 장애인의 경제활동참여와 장애 관련 요인을 분석한 결과, 장애정도가 경할수록 경제활동참여 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 전이상(2002)은 장애정도가 심할수록 취업가능성이 낮아진다고 보고하였으며, 이준상(2008)도 활동능력수준이 높을수록 취업가능성은 높아진다고 주장하였고, 백은령·전동일(2007)은 장애등급이 6급인 경우, 상대적으로 취업에 유리한 것으로 보고하였다. 또한 곽지영(2010)

은 장애인을 대상으로 노동시장 진입 및 직업유지 요인을 분석한 결과, 장애정도가 경증일수록 직업유지기간이 길게 나타났다.

둘째, 주관적 건강상태이다. 건강상태는 고용유지에 매우 중요한 변수로 작용한다고 보고하였으며(남정휘, 2017; 이형렬·신용석, 2021), Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI(사회보장장애보험) 수급자를 대상으로 장애인의 경제활동참여를 분석한 결과, 장애인의 건강문제가 적을수록 경제활동참여의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 박혜전(2011)은 고령장애인의 고용유지를 예측한 연구결과, 건강상태가 좋다고 판단할수록 고용유지 가능성이 증가하는 것으로 분석하였다. 특히, 여성장애인의 경우 건강상태가 고용유지에 중요한 변수로 밝혀졌으며, 건강이 좋지 않을수록 고용유지에는 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 보고하였다(김세연·구인순·박자경, 2012). 반면, 김성원·문진영(2010)의 연구에서는 50세 이상 고령근로자의 근로지속에 건강상태가 좋지 않을수록 근로지속기간이 길다는 상반된 결과가 나타났다.

셋째, 만성질병 여부이다. 구인순·박자경(2010)는 만성질환이 있는 집단이 없는 집단에 비해 퇴사 가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면, 만성질환이 적을수록 고용유지에는 오히려 부적(-)인 영향을 미친다는 다수의 연구가 보고되었다(김성원, 문진영, 2010; 김성희, 2010; 이성규, 2012; 정병오, 2010). 이는 만성질환이 없는 경우에는 보다 좋은 조건을 찾아 이직이 가능하다고 하겠으나, 만성질환이 있는 경우에는 이직이 매우 어렵다고 판단하므로 현재의 직장에서 장기근속을 하는 것으로 추리된다.

넷째, 건강을 위한 노력 여부이다. 장애인의 건강행위와 직업에 관련된 선행연구를 보면, 전용환 외(2010)는 장애근로자의 건강실태와 이들의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도와와의 관계를 파악하는 연구를 수행하였다. 연구결과, 사회경제적 지위가 높을수록 건강행위가 많아지고, 건강상태도 좋고, 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 건강상태는 건강행위와 직무만족도간의 관계를 정적(+)으로 매개하는 것으로 나타났다. 또한 이한나 외(2014)의 연구결과, 주변을 이동하는 기능이 높을수록 직무를 수행하는데 경험하는 제약이 낮게 나타남으로써, 고용유지를 위해서는 신체적 운동성과 물리적 접근성을 높이기 위한 지원을 강화해야 한다고 주장하였다. 그러므로 건강행위는 장애인의 근속에 영향을 미치는 요인으로 예측된다.

3) 심리적 요인과 고용유지

첫째, 자아존중감 정도이다. 이주희(2009)의 연구결과, 심리적 요인인 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 취업유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 주관적 사회경제적 지위가 높을수록 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 분석결과도 있다(김성희, 2010; 이성규·김용탁, 2014). 반면, 박주영(2003)은 심리적 요인은 유의미한 영향을 미치지 않는다고 보고하였는데, 이는 심리적 요인에

앞서 선행되어야 하는 물리적 환경이 전혀 충족되지 않기 때문이라고 강조하였다. 이와는 반대로 이형렬(2007a)의 연구에서는 자기조절효능감이 이직에 미치는 영향을 연구하였는데, 자기조절효능감이 높을수록 본인에게 적합하다고 판단되는 직장으로의 이직이 활발해지는 것으로 보고하였다.

둘째, 우울감 여부이다. 우울감과 직장유지와 관련된 선행연구를 살펴보면, Jung과 Yu(2006)의 연구결과, 지체장애인의 우울과 직무스트레스는 직접적인 관련이 있었으며, 청각장애근로자 또한 우울이 적을수록 근무 스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 또한 우울증이 없는 산재근로자는 우울증이 있는 산재근로자에 비해서 직업을 복귀하는 비율이 높으며, 직장에서 문제를 일으킬 가능성이 낮은 것으로 나타났다(Hou et al., 2012; Sullivan et al., 2006). 그러므로 우울감은 직장유지에 강한 영향을 미치는 요인으로서 예측된다.

셋째, 정서적 도움 및 지지 정도이다. 김학영(1999)의 연구결과, 청각장애인의 경우 특히, 가족구성원의 관심에 많은 영향을 받는데 가족의 관심이 많을 경우 직장적응에 유리하나, 가족이 무관심하게 방치하게 되면 근무기간이 짧고 안정적인 직장적응에도 어려움을 보이며, 퇴사를 결정하는 경향이 높다고 보고하였다. 또한 허경아(1999)는 가족의 지원이 많을수록 고용유지기간이 길어지는 것으로 나타났다. 반면, 이형렬(2007a)의 연구에서는 청각장애인 가족의 도움 정도가 높을수록 직업유지의사에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 가족에게 의존적이 되면서 자립심에 오히려 부(-)적인 영향을 미치게 된다는 것으로 해석하였다.

넷째, 가족관계 만족도이다. 취업과 가족관계간의 관련성은 여러 연구들을 통해 보고되고 있는데, 문필동·이정화(2016)의 연구에서는 장애인노인이 취업상태에 있을 때 가족관계 만족도가 높아지는 것으로 밝혀졌다. 또한 취업여부는 가족관계만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(김연옥, 2001; 김자영·한창근, 2016; 이성규, 2014; 서연숙, 1995)가 보고되고 있다.

다섯째, 삶의 만족도 정도이다. 전명숙(2018)은 취업 장애인은 미취업 장애인에 비해 경제적인 어려움이 덜하며, 대인관계형성, 사회참여, 성취감 등이 높으므로 삶을 긍정적으로 인식하는 긍정심리가 상대적으로 높게 나타난다. 또한 박유진·임예직(2017)의 산재근로자의 삶의 만족도 관련 연구결과 경제활동과 같은 사회활동에 적극적으로 참여하면 심리적 만족 및 사람의 만족도를 높일 수 있는 것으로 보고하였다. 그리고 최성현(2019)은 장애인에게 경제활동 참여야말로 사람의 만족도를 높일 수 있는 직접적인 계기이고, 장애인들이 잘 수행할 수 있는 분야에서 경제활동을 한다면 삶의 만족도는 향상되며, 고용유지에 강한 영향을 미칠 수 있는 요인으로 예측된다.

4) 고용환경 요인과 고용유지

첫째, 월평균 소득이다. Cotton과 Tuttle(1986)은 메타분석을 통해 이직관련 변수를 파악하였으며,

전체 36개의 선행연구 중 대부분 임금수준과 이직간에 부(-)적 관계가 있는 것으로 분석되었다. 또한 국내 연구에서도 임금수준이 높을수록 고용유지기간에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있다(고광명, 2018; 광지영·조정아, 2006; 김선화, 2015; 김세연 외, 2012; 남정휘, 2017; 변용찬·이정선, 2005; 백은령·전동일, 2007; 서지혜, 2016).

둘째, 근로형태이다. 고용형태가 정규직 여부에 따라 고용유지기간에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구결과들이 있으며(엄희영, 2004; 이형렬, 2007a), 특히 정규직 근로자의 경우 비정규직 근로자에 비해 상대적으로 높은 직업만족도와 낮은 이직의사를 보이는 것으로 보고된다(Ellingson et al., 1998).

셋째, 직장내 장애인 편의복지서비스 지원 여부이다. 구선녀(2000)는 사업체내 수화통역사와 직업생활상담원의 확대배치 및 직업훈련기회의 확대 등은 청각장애인의 직업적응 향상에 매우 필요하다고 강조하였으며, 김금란(2002)은 사회·심리적 분야의 상담과 사회적응프로그램 개발은 고용유지와 직결되는 사항이라고 주장하였다. 또한 엄희영(2004)은 취업장애인에 대한 배려 및 복리후생제도가 잘 지원되는 사업체일수록 직업유지기간에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

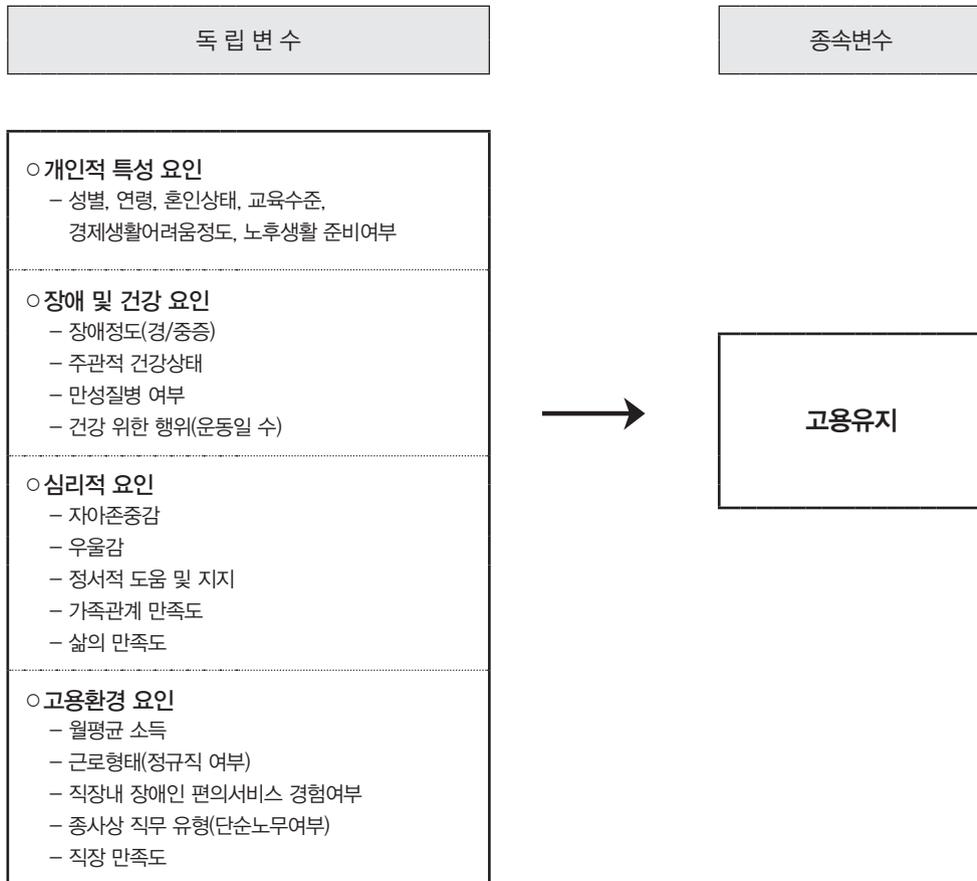
넷째, 종사상 직무 유형이다. 전미리(2009)는 정신장애인을 대상으로 실시한 연구결과, 단순노무 취업 직종에서 직업유지기간이 긴 것으로 나타났으며, 이채식(2005)은 지적장애인을 대상으로 실시한 연구에서 서비스직종이 직무적합도가 더 높을 수 있다고 보고하였다. 또한 강필수(2010)는 실질적으로 장애인들은 신체적·정신적 장애특성 때문에 업무강도가 강한 직종이나 직무에 종사한다는 것은 매우 어려우며, 직업을 유지한다는 것이 사실상 어렵다는 것을 예측할 수 있겠다. 그리고 이형렬(2007b)의 연구결과, 전문직에 있어서 특이하게도 시각·청각·언어와 내부장애·기타장애가 직업유지기간이 길게 나타났는바, 직무유형은 고용유지에 강한 영향을 미칠 수 있는 요인으로 예측된다.

다섯째, 직장만족도이다. 직장만족도는 고용유지에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과들이 보고되고 있다(김기원·김승아, 1996; 김세연 외, 2012; 조한진, 2010; 임중호·황연화, 2013; Robbins, 1993). 장애인의 직무만족도가 높을수록 근속기간이 길어지는 반면, 직무불만족은 지각, 잦은 결근, 퇴직 등으로 이어지며, 결국 이직을 야기시키게 된다. 결과적으로 직무만족도는 장애인의 동기부여, 생산성, 이직 등과 매우 밀접한 관련이 있으므로 인적자원 관리차원에서 가장 중요한 개념이면서도 고용유지에 강한 영향을 준다고 볼 수 있다(Heneman, 1985).

III. 연구방법

1. 연구분석모형 및 연구문제

본 연구의 목적은 50세 이상 고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 것이며, 선행연구 검토결과 개인적 특성, 장애 및 건강 요인, 심리적 요인, 고용환경의 4가지 요인을 구성하여 다음 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구분석모형

연구분석모형에 따라 분석에 투입하여 검증할 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 고령 청각장애인 임금근로자의 개인적 특성 요인 및 장애 및 건강 요인, 심리적 요인, 고용환경 요인별로 고용유지와 고용탈락 분포는 어떻게 나타나는가?

둘째, 고용유지 여부에 따른 선행요인들의 수준차이는 어떻게 나타나는가?

셋째, 고령 청각장애인 임금근로자의 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 요인은 고용유지에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 연구대상 및 분석자료

본 연구는 한국장애인개발원에서 조사한 장애인삶 패널조사 2018년부터 2019년까지의 원자료를 활용하였다. 이 자료는 장애인의 삶과 관련된 일상생활, 소득수준, 건강실태, 복지욕구, 사회참여 등을 파악하여, 향후 장애인관련 정책 수립지원을 위한 기초자료를 마련하기 위한 목적으로 2018년부터 총 6,121명을 대상으로 조사 실시된 결과이다. 본 연구에서 활용한 자료는 2018년 자료에서 청각장애인을 1차로 761명을 추출하였고, 이 가운데 임금근로자 530명을 2차로 선정하였다. 그리고 고령자에 해당하는 50대 이상의 연령자 149명을 최종적으로 선정하여 연구 대상으로 하였다. 따라서 본 연구에서는 전체 패널 6,121명 가운데 현재 기업체에서 취업한 임금근로자로 활용하는 고령 청각장애인 149명을 최종 분석자료로 활용하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

1) 종속변수

본 연구에서는 고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지 요인을 분석하기 위해 2018년부터 2019년 기간 동안 기업체에 고용된 50대 이상의 청각장애인 가운데 고용이 지속되었는지의 여부를 종속변수로 설정하였다. 즉, 고용유지에 대한 조작적 정의는 기업체에 고용된 고령 청각장애인 중 현재 일자리가 지속되는 상태로 정하였다. 따라서 2018년에 기업체에 고용된 임금근로자가 2019년에도 고용이 유지된 경우를 고용유지(1)로 설정하였으며, 2018년 임금근로자 가운데 2019년에는 일자리가 없는 대상자들은 고용유지(0)가 탈락된 상태라고 보고 종속변수화 하였다.

2) 독립변수

선행연구를 근거로 본 연구에서는 고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지 요인으로 개인적 특성 요

인, 장애 및 건강 요인, 심리적 요인, 고용환경 요인을 독립변수로 설정하였으며, 이에 대한 조작화 과정은 <표 2>에 제시하였다.

(1) 개인적 특성 요인

개인적 특성 요인으로는 성별, 연령, 혼인상태, 교육수준, 경제생활 어려움 정도, 노후생활을 위한 경제적 준비여부를 설정하여 분석에 투입하였다. 성별은 여성을 기준변수로 0, 남성을 1로 더미처리 하였고, 연령은 50대를 0, 60대 이상을 1로 더미변환 하였다. 또한 혼인상태는 배우자 없음을 기준변수인 0, 배우자 있음을 1로 더미처리 하였다. 교육수준은 중졸이하를 0, 고졸을 1, 초대졸이상을 2로 처리하였다. 경제생활 어려움 정도는 경제생활 관련 어려움 정도를 묻는 8개의 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지의 리커트 척도로 응답한 문항으로 전체 문항을 평균화한 값을 본 연구의 분석모형에 투입하였다. 이 값이 클수록 경제생활 어려움 정도가 높아지는 것을 의미한다. 노후생활을 위한 경제적 준비여부는 '아니오'로 응답한 경우를 기준변수인 0, '예'로 응답한 경우를 1로 더미처리 하였다.

(2) 장애 및 건강 요인

장애 및 건강 요인으로는 장애정도, 주관적 건강상태, 만성질병 여부, 건강을 위한 운동정도를 설정하여 분석에 투입하였다. 장애정도는 경증을 0, 중증을 1로 더미처리 하였으며, 주관적 건강상태는 지난 6개월간 전반적인 건강상태를 묻는 문항에 대해 '매우 나쁘다' 와 '나쁘다'를 기준점수인 좋지 않음(0)으로, '좋다'와 '매우 좋다'를 좋음(1)으로 더미처리 하였다. 만성질병 여부는 만성질환(질병) 유형 20개 항목에 대해 한 개 이상 응답한 경우를 만성질병 있음(1)으로, 모든 질병에 해당되지 않는 경우는 만성질병 없음(0)으로 처리하였다. 건강을 위한 운동정도는 주 평균 운동일 수로 응답한 수치를 전혀 안함(0), 1~3일(1), 4일 이상(2)으로 재점수화 하였다.

(3) 심리적 요인

심리적 요인으로는 자아존중감, 우울감, 정서적 도움 및 지지, 삶의 만족도를 설정하여 분석에 투입하였다. 자아존중감은 10개의 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '항상 그렇다' 4점까지로 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였으며, 이는 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 의미한다. 우울감은 11개의 개별 문항에 대해 '극히 드물다' 1점부터 '대부분 그랬다' 4점까지로 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였으며, 점수가 높을수록 우울감이 높다는 것을 의미한다. 정서적 도움 및 지지는 3개의 개별 문항(가족, 주변사람,

사회복지시설 종사자)에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지로 구성되었다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였으며, 점수가 높을수록 정서적 도움 및 지지를 많이 받는 것을 의미한다. 삶의 만족도는 전반적 삶의 만족도를 묻는 단일문항으로 ‘매우 불만족한다’ 1점에서부터 ‘매우 만족한다’ 10점까지 응답한 점수를 연속변수로 투입하였다. 점수가 높을수록 삶의 만족도는 높다는 것을 의미한다.

(4) 고용환경 요인

고용환경 요인으로는 월 평균 소득, 근로형태, 직장내 장애인 편의서비스 지원 경험여부, 종사상 직무 유형, 직장 만족도를 설정하여 분석에 투입하였다. 월 평균 소득은 소득분포의 특성상 왜, 첨도가 높으므로 회귀분석의 기본가정인 정규분포 가정에 적합하도록 자연로그화한 값을 연속변수로 투입하였다. 근로형태는 비정규직을 기준변수인 0, 정규직을 1로 더미처리하였다. 직장내 장애인 지원 경험 여부는 고령 청각장애인 임금근로자들이 직장에서 받은 편의서비스 지원 경험 11개의 문항에 대해서 하나 이상 ‘예’로 응답한 경우를 경험 있음(1)으로, 모든 문항에 대해 ‘아니오’라고 응답한 경우를 경험 없음(0)으로 더미처리하였다. 종사상 직무유형은 단순노무 종사자를 기준변수인 0, 그 외 종사자인 비 단순노무 응답자를 1로 더미화 처리하였다. 직장 만족도는 임금근로자들이 직장관련 만족도(총 보수, 고용 안정성, 직무자체, 근무시간, 복리후생, 직장 내 환경 및 안전, 나의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 전반적인 만족도) 문항에 대해서 ‘매우 불만족’ 1점부터 ‘매우 만족’ 4점까지로 응답하도록 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값으로 투입하였으며, 이 수치가 높을수록 직장 만족도가 높다는 것을 의미한다.

〈표 2〉 변수의 측정과 조작화

변수 구분	범주	변수명	변수측정
종속변수		고용유지여부	고용유지=1, 고용탈락=0
독립변수	개인적 특성 요인	성별	남=1, 여=0
		연령	50대=0, 60대이상=1
		혼인상태	배우자 있음=1, 배우자 없음=0
		교육수준	중졸이하=0, 고졸=1, 초대졸이상=2
		경제생활 어려움 정도	전혀 그렇지 않다=1, 거의 그렇지 않다=2, 그런 편이다=3, 매우 그렇다=4
		노후생활을 위한 경제적 준비 여부	아니오=0, 예=1
	장애 및 건강 요인	장애정도	경증=0, 중증=1

독립변수	장애 및 건강 요인	주관적 건강상태	좋지 않음=0, 좋음=1
		만성질환 여부	없음=0, 있음=1
		건강을 위한 운동 정도(주 평균)	전혀안함=0, 1~3일=1, 4일 이상=2
	심리적 요인	자아존중감	전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 그렇다=3, 항상 그렇다=4
		우울감	극히 드물다=1, 가끔 있었다=2, 종종 있었다=3, 대부분 그랬다=4
		정서적 도움 및 지지	전혀 그렇지 않다=1, 거의 그렇지 않은 편이다=2, 그런 편이다=3, 매우 그렇다=4
		삶의 만족도	매우 불만족한다=1 ~ 매우 만족한다=10
	고용환경 요인	월 평균 소득	월평균 소득(자연 log값 사용)
		근로형태	정규직=1, 비정규직=0
		직장내 장애인 편의서비스 지원 경험여부	경험 있음=1, 경험 없음=0
		종사상 직무 유형	단순노무=0, 비단순노무=1
		직장 만족도	매우 불만족=1, 거의 만족하지 않는 편임=2, 만족하는 편임=3, 매우 만족=4

4. 분석방법

본 연구는 한국장애인개발원에서 2018년과 2019년 2년에 걸쳐 실시한 「장애인삶 패널조사」 자료를 활용하여 고령 청각장애인 임금근로자 149명을 최종 연구대상자로 설정하였으며, 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 개인적 특성(인구사회학)과 장애 및 건강요인, 심리적 요인, 고용환경 요인의 분포와 경향을 파악하기 위해 빈도분석과 기술분석을 실시하였다.

둘째, 각 요인들의 특성이 고용유지 여부에 따른 분포의 차이가 있는지를 살펴보기 위해서 교차분석(χ^2 test)을 실시하였으며, 고용유지 여부에 따른 각 요인들의 수준이 어떻게 다른지를 파악하기 위해 t-test를 실시하였다.

셋째, 주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson Correlation analysis)을 실시하였다.

넷째, 고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 파악하기 위해서 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 요인을 투입하여 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서 실시한 로지스틱 회귀분석은 독립변수의 효과를 분석하기 위해 사건이 발생할 확률을

종속변수 값을 0과 1로 나타내어 예측하는 방법으로, 비선형관계의 로지스틱 함수를 이용하여 회귀모형을 나타내는데 이를 식으로 제시하면 다음과 같다.

$$E(Y/X) = p(X) = \frac{\exp(b_0 + \sum b_j X_j)}{1 + \exp(b_0 + \sum b_j X_j)}$$

여기서 $E(Y/X)$ 는 독립변수 X 가 특정 값을 취할 때 Y 의 예측값을 말하며, Y 가 이분형 변수로서 확률의 개념을 가지므로 $E(Y/X) = p(X)$ 로 표시할 수 있으며, b_j 는 각 독립변수에 대한 회귀계수를 의미한다. 이는 로지스틱 함수가 비선형이기 때문에 선형화를 위해 로짓변환(Logit transformation)을 사용하여 다음과 같이 제시할 수 있다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = b_0 + \sum b_j X_j$$

IV. 연구결과

1. 고령 청각장애인 임금근로자의 일반적 특성

1) 일반적 특성

본 연구의 대상자인 고령 청각장애인 임금근로자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술 통계를 실시한 결과는 다음의 <표 3>과 <표 4>와 같다. 먼저 개인적 특성 중 성별을 살펴보면, 남성이 61.7%(92명)로 여성 38.3%(57명)에 비해 높은 분포율을 나타냈다. 연령의 경우는 50대가 52.3%(78명), 60대 이상이 47.7%(71명)로 나타났다. 혼인상태는 결혼 68.5%(102명), 이혼/별거/사별 28.9%(43명), 미혼 2.7%(4명)의 분포를 보였다. 교육수준은 중졸 이하가 51.0%(76명)로 가장 많았으며, 고졸(34.2%, 51명), 초대졸 이상(14.8%, 22명)의 순으로 나타났다. 노후생활을 위한 경제적 준비를 한 고령 청각장애인은 37.6%(56명)로 조사되었고, 62.4%(93명)는 그렇지 않은 것으로 나타났다. 그리고 경제생활 어려움 정도는 <표 3>의 기술분석 결과에 제시한 바와 같다. 총 8문항의 리커트 척도(1점부터 4점까지)로 측정된 값을 평균화한 것으로 점수가 높을수록 경제생활 어려움 정도가 심한 것으로 평가할 수 있으며 전체 응답자의 평균 점수는 1.85점(± 0.628)으로 나타났다.

장애 및 건강 요인 중 장애정도는 경증이 77.9%(116명)로 중증 22.1%(33명)에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 주관적 건강상태는 좋지 않음(40.9%)에 비해 좋음(59.1%) 응답자의 비율이 다소 높은 것으로 나타났으며, 만성질환이 있는 응답자(61.1%)가 없는 응답자(38.9%)보다 많은 것으로 조사되었다. 건강을 위한 주 평균 운동정도에 대한 응답분포는 전혀 안함(53.0%)이 가장 많았으며, 1~3일(29.2%), 4일 이상(18.8%)의 순으로 나타났다.

심리적 요인은 모두 연속변수화 처리되었기에 <표 3>의 기술분석 결과에 제시하였다. 자아존중감, 우울감, 정서적 도움 및 지지, 가족관계 만족도는 4점까지의 리커트 척도를 평균화한 값이며 삶의 만족도는 10점 척도로 측정되었다. 세부적으로 살펴보면, 자아존중감의 경우는 2.87점(± 0.368)이며, 우울감은 1.73점(± 0.531), 정서적 도움 및 지지는 2.76점(± 0.658), 가족관계 만족도는 3.26점(0.537)으로 조사되었다. 한편, 삶의 만족도 평균 점수는 5.81점(± 1.902)으로 중간 정도의 수준을 보였다.

고용환경 요인의 특성을 살펴보면 먼저, 월 평균 소득의 경우 100만원~200만원 미만인 48.3%(72명)로 가장 높은 분포를 보였고, 200만원~300만원 미만(22.1%), 300만원 이상(15.4%), 100만원 미만(14.1%)의 순으로 나타났으며 전체 고령 청각장애인 임금근로자의 평균 월 소득은 191만원으로 조사되었다. 근로형태는 정규직(52.3%)이 비정규직(47.7%)에 비해 다소 많은 것으로 나타났고, 직장내 장애

인 편의서비스 경험자(13.4%)는 비경험자(86.5%)에 비해 현저히 적은 것으로 조사되었다. 종사상 직무는 단순노무 종사자(50.3%)와 비단순노무 종사자(49.7%)의 분포가 거의 유사한 것으로 나타났다.

〈표 3〉 연구대상자의 일반적 특성

(N=149, 단위: 명, %)

구분	변수	빈도	백분율	
개인적 특성 요인	성별	여성	57	38.3
		남성	92	61.7
	연령	50대	78	52.3
		60대 이상	71	47.7
	혼인상태	미혼	4	2.7
		결혼	102	68.5
		이혼/별거/사별	43	28.9
	교육수준	중졸이하	76	51.0
		고졸	51	34.2
		초대졸이상	22	14.8
노후생활을 위한 경제적 준비 여부	예	56	37.6	
	아니오	93	62.4	
장애 및 건강 요인	장애정도	경증	116	77.9
		중증	33	22.1
장애 및 건강 요인	주관적 건강상태	좋음	88	59.1
		좋지 않음	61	40.9
	만성질환 여부	있음	91	61.1
		없음	58	38.9
	건강위한 주 평균 운동정도	전혀 안함	79	53.0
		1~3일	42	28.2
4일 이상		28	18.8	
고용환경 요인	월 평균 소득	100만원 미만	21	14.1
		100만원~200만원 미만	72	48.3
		200만원~300만원 미만	33	22.1
		300만원 이상	23	15.4
		평균(표준편차)	91,45(130,467)	
	근로형태	비정규직	71	47.7
		정규직	78	52.3
	직장내 장애인 편의서비스 경험 여부	경험 없음	129	86.6
		경험 있음	20	13.4
	종사상 직무	단순노무	75	50.3
비단순노무		74	49.7	

그리고 직장 만족도는 <표 4>의 기술분석 결과에 제시한 바와 같다. 총 9문항의 리커트 척도(1점부터 4점까지)로 측정된 값을 평균화한 것으로 점수가 높을수록 직장 만족도가 높다는 것으로 평가할 수 있으며 전체 응답자의 평균 점수는 2.60점(± 0.495)으로 나타났다.

한편 주요 요인들의 기술분석 결과를 <표 3>에 제시하였듯이 모든 변수에서 왜도와 첨도의 절대값이 각각 2와 7을 넘지 않아 회귀분석의 기본가정인 정규분포의 요건을 갖춘 것으로 확인되었다(Curran, West & Finch, 1996).

<표 4> 주요 요인들의 기술분석 결과

(N=149)

변수명		최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
개인적 특성요인	경제생활 어려움 정도	1.00	3.38	1.85	.628	.155	-.900
심리적 요인	자아존중감	2.00	3.90	2.87	.368	.522	.167
	우울감	1.00	3.82	1.73	.531	1.033	1.610
심리적 요인	정서적 도움 및 지지	1.00	4.00	2.76	.658	-.052	-.013
	가족관계 만족도	1.60	4.00	3.26	.537	-.170	-.382
	삶의 만족도	2.00	10.00	5.81	1.902	.062	-.597
고용환경 요인	직장 만족도	1.00	4.00	2.60	.495	-.409	1.514

2) 고용유지 여부에 따른 일반적 특성요인 분석

고령 청각장애인 임금근로자의 개인적 특성별 고용유지 여부의 분포 차이를 살펴보기 위해 카이스퀘어 검증을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 연구대상자 149명 가운데 고용탈락자는 32.2%(48명)이며, 고용유지자는 67.8%(101명)인 것으로 나타났다. 분석결과 교육수준($\chi^2 = 10.814$, $p < .01$), 직장내 편의서비스 지원경험 여부($\chi^2 = 5.492$, $p < .05$), 종사상 직무유형에 따른 고용유지 여부($\chi^2 = 4.192$, $p < .05$)의 분포가 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있었다. 교육수준의 경우 고용유지 집단이 고용탈락 집단에 비해 높은 것으로(고졸이 34.2%, 초대졸 이상이 14.8%로 고용탈락 집단의 27.1%와 4.2%에 비해 높음) 나타났는데, 이는 교육수준이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 고용유지에 유리한 것으로 해석할 수 있다. 그리고 종사상 직무유형의 경우는 단순노무 종사자가 고용유지자 가운데 44.6%로 고용탈락자의 62.5% 분포 대비 현저히 낮게 나타났다. 이는 단순노무 종사자가 비단순노무 종사자에 비해 고용유지에 취약한 것으로 해석할 수 있다. 한편 직장내 편의서비스 경험여부에 따른 고용유지 여부의 분포 차이를 살펴보면, 경험 없는 근로자가 고용탈락자내 분포율(77.1%) 대비 고용유지자내 분포율(91.1%)이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 일반적 특성에 따른 고용유지 여부의 차이

(단위 : 명, %)

구 분		고용유지 여부						X ² (df)
		고용탈락		고용유지		합계		
		N	(%)	N	(%)	N	(%)	
성별	여성	22	45.8	35	34.7	57	38.3	1,722 (1)
	남성	26	54.2	66	65.3	92	61.7	
연령	50대	21	43.8	57	56.4	78	52.3	2,099 (1)
	60대 이상	27	56.3	44	43.6	71	47.7	
혼인상태	배우자 없음	15	31.3	32	31.7	47	31.5	.003 (1)
	배우자 있음	33	68.8	69	68.3	102	68.5	
교육수준	중졸이하	33	68.8	43	42.6	76	51.0	10,814** (2)
	고졸	13	27.1	38	37.6	51	34.2	
	초대졸 이상	2	4.2	20	19.8	22	14.8	
노후생활을 위한 경제적 준비여부	준비안함	34	70.8	59	58.4	93	62.4	2,139 (1)
	준비함	14	29.2	42	41.6	56	37.6	
장애정도	경증	35	72.9	81	80.2	116	77.9	1,000 (1)
	중증	13	27.1	20	19.8	33	22.1	
주관적 건강상태	건강하지 않음	19	39.6	42	41.6	61	40.9	.054 (1)
	건강함	29	60.4	59	58.4	88	59.1	
만성질환 여부	없음	16	33.3	42	41.6	58	38.9	.932 (1)
	있음	32	66.7	59	58.4	91	61.1	
건강을 위한 운동정도	전혀안함	23	47.9	56	55.4	79	53.0	3,194 (2)
	1~3일	18	37.5	24	23.8	42	28.2	
	4일 이상	7	14.6	21	20.8	28	18.8	
근로형태	비정규직	28	58.3	50	49.5	78	52.3	1,017 (1)
	정규직	20	41.7	51	50.5	71	47.7	
편의서비스 지원경험 여부	없음	37	77.1	92	91.1	129	86.6	5,492* (1)
	있음	11	22.9	9	8.9	20	13.4	
종사상 직무유형	단순노무	30	62.5	45	44.6	75	50.3	4,191* (1)
	비단순노무	18	37.5	56	55.4	74	49.7	
합 계		48	32.2	101	67.8	149	100.0	

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

3) 주요 변수에 대한 고용유지 여부 집단간의 차이 분석

고용유지 여부에 미치는 독립변수들의 영향력을 본격적으로 검증하기 이전에, 고령 청각장애인 임금 근로자들의 고용유지와 고용탈락 집단 간 여러 요인들의 점수 분포가 유의미한 차이를 나타내는지를 파악하기 위해 t-test를 실시하였고 그 결과는 다음의 〈표 6〉과 같다. 경제생활 어려움 정도, 자아존중감, 우울감, 정서적 도움 및 지지, 가족관계 만족도, 삶의 만족도, 직장 만족도, 월 평균 소득이 고용

유지 집단과 고용탈락 집단 간 차이가 있는지를 분석한 결과 직장 만족도($t=-2.21, p<.05$)와 월 평균 소득($t=-3.163, p<.001$)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 직장 만족도는 고용탈락 집단(2.46)보다 고용유지 집단(2.67)에서 높게 나타났고, 월 평균 소득도 고용탈락 집단(148만원)보다 고용유지 집단(212만원)이 높은 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 고용유지 여부 집단 간 주요 요인의 차이

변수	구분	집단	
		고용유지	고용탈락
경제생활 어려움 정도	평균(표준편차)	1.83(.622)	1.89(.645)
	t	.534	
자아존중감	평균(표준편차)	2.90(.369)	2.82(.363)
	t	-1.228	
우울감	평균(표준편차)	1.69(.506)	1.82(.576)
	t	1.396	
정서적 도움 및 지지	평균(표준편차)	2.72(.665)	2.84(.662)
	t	1.079	
가족관계 만족도	평균(표준편차)	3.24(.552)	3.30(.506)
	t	.636	
삶의 만족도	평균(표준편차)	5.87(1.880)	5.67(1.961)
	t	-.612	
직장 만족도	평균(표준편차)	2.67(.430)	2.46(.589)
	t	-2.21*	
월 평균 소득	평균(표준편차)	212.04(137.338)	148.13(103.156)
	t	-3.163**	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

2. 주요변수 간 상관관계

주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관계수(Pearson Correlation Coefficient)를 확인하였으며 그 결과는 〈표 7〉과 같다. 상관계수는 교육수준과 월 평균 소득이 .505로 가장 높았고, 그 다음으로 높은 근로형태(정규직여부)와 직장 만족도가 .495로 모든 변수 간 상관계수가 0.7 이하를 보이므로 변수들 간의 다중공선성 우려는 없는 것으로 확인되었다. 따라서 고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지 요인을 살펴보기 위한 로지스틱 회귀분석을 실시하기에 적합한 것으로 판단되었다. 종속변수인 고용유지는 교육수준($r=.269, p<.01$), 월 평균 소득($r=.299, p<.01$), 직무유형($r=.168, p<.05$), 직장만족도($r=.200, p<.05$)와 양의 상관관계가 유의미하게 나타났으며, 직장내 편의서비스 경험여부($r=-.192, p<.05$)와는 음의 상관관계가 유의미하게 나타났다.

〈표 7〉 주요변수 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
성별(남자)	1																					
연령(60대이상)	.115*	1																				
혼인상태(유배우자)	.238*	.011	1																			
교육수준	.349**	-.135	.159	1																		
경제생활어려움정도	-.025	.075	-.283**	-.195*	1																	
노후생활준비(여부)	.012	-.130	.199*	.292**	-.404**	1																
장애정도	-.012	.041	.049	-.112	.056	-.080	1															
주관적 건강상태	.075	-.080	.022	.186*	-.119	.139	.017	1														
만성질환 여부	-.034	.155	.080	-.076	-.061	.023	-.071	-.217**	1													
운동정도	-.080	-.047	.073	.221**	-.276**	.200*	-.140	.178*	.056	1												
자이존중감	.054	.019	.303**	.172*	-.513**	.409**	-.033	.162*	.102	.184*	1											
우물김	-.099	.041	-.247**	-.171*	.390**	-.214**	-.026	-.259**	.142	.001	-.446**	1										
정서적도움받지	.073	-.061	.235**	.123	-.234**	.199*	.061	.098	-.033	.159	.221**	-.213**	1									
가족관계만족도	.062	.063	.210*	.205**	-.216**	.396**	.018	.095	.111	.202*	.381**	-.279**	.285**	1								
삶의 만족도	.116	-.093	.212**	.193*	-.383**	.401**	.038	.339**	-.082	.183*	.306**	-.321**	.298**	.306*	1							
월평균 소득	.415**	-.267**	.254**	.505**	-.327**	.333**	-.007	.156	-.056	.085	.210*	-.214**	.249**	.186*	.338**	1						
근로형태(정규직)	.170*	-.238**	.185*	.328**	-.108	.175*	.138	.084	-.010	.040	.000	-.109	.191*	.194*	.261**	.425**	1					
편의서비스경험	.107	-.060	-.029	.088	.062	.060	-.163*	-.073	.153	-.029	.017	.164*	-.073	-.059	-.012	.114	.019	1				
직무유형(비단순)	.202*	-.222**	-.048	.311**	-.194*	.199*	-.045	.117	-.171*	.127	.011	.001	.059	-.056	.173*	.380**	.289**	.081	1			
직장 만족도	.056	-.158	.053	.380**	-.265**	.294**	.105	.190*	.020	.106	.212**	-.194*	.232**	.214**	.461**	.408**	.494**	.092	.285**	.092	.285**	1
고용유지(유지)	.107	-.119	-.004	.269**	-.044	.120	-.082	-.019	-.079	-.008	.101	-.114	-.089	-.053	.050	.299**	.083	-.192*	.168*	.200*	.168*	.200*

*p<.05, **p<.01

3. 고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지 요인

고령 청각장애인 임금근로자의 고용유지에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 실시하였으며 그 결과는 <표 8>과 같다. 고용유지 여부를 종속변수로 하여 고용유지의 경우는 1, 고용탈락의 경우는 0으로 설정하여 분석에 투입하였다. 개인적 특성 요인(인구사회학적 요인), 장애 및 건강요인, 심리적 요인, 고용환경 요인을 투입하여 분석한 로지스틱 회귀방정식의 결과, 모형적합도는 상수항으로만 구성된 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=53.607$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=130.633$), Nagelkerke R-제곱 값은 .428로 회귀식은 42.8%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

첫째, 개인적 특성요인 중, 교육수준과 경제생활 어려움 정도가 고용유지 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육수준의 로지스틱 회귀계수값이 .822($p<.1$)로 유의확률 0.1 수준에서 정적(+)인 영향을 미치는 것으로, 교육수준이 높을수록 고용유지의 가능성이 높은 것으로 분석되었다. 또한 경제생활 어려움 정도의 로지스틱 회귀계수값(B)이 .846($p<.05$)으로 정적(+)인 방향으로 유의미하게 나타났는데 이는 경제생활 어려움 정도가 1단위 높을수록 고용유지의 가능성이 2.33배 높아짐을 의미한다.

둘째, 장애 및 건강요인을 살펴보면, 주관적 건강상태의 로지스틱 회귀계수값(B)이 -1.177 ($p<.05$)로 부적(-)인 방향으로 유의미하게 나타났는데 이는 건강상태가 좋지 않음(0)이 좋음(1)보다 고용유지의 가능성이 높다는 것을 의미한다.

셋째, 심리적 요인에서는 자아존중감($B=1.669$, $p<.05$)이 정적(+)으로, 정서적 도움 및 지지($B=-.710$, $p<.1$)와 가족관계 만족도($B=-.986$, $p<.05$)가 부적(-)으로 유의미하게 나타났다. 이는 자아존중감은 높을수록, 정서적 도움 및 지지와 가족관계 만족도는 낮을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커진다는 것을 의미한다.

넷째, 고용환경 요인의 경우를 살펴보면, 월 평균 소득($B=1.742$, $p<.01$)과 직장 만족도($B=1.149$, $p<.1$)가 정(+)의 영향력을 미치고 있었다. 이는 월 평균 소득이 높을수록, 직장 만족도가 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커진다고 해석할 수 있다. 한편, 직장내 장애인 편의서비스 경험여부($B=-3.355$, $p<.001$)는 부적(-) 관계를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 편의서비스 경험이 없는 경우(0)가 경험이 있는 경우(1)보다 고용유지의 가능성이 높아짐을 의미한다.

〈표 8〉 고령 청각장애인의 고용유지 여부에 영향을 미치는 요인

구 분		B	S.E.	Wals	p	Exp(B)
개인적 특성 요인	성별(남자)	-.028	.550	.003	.959	.972
	연령(60대 이상)	-.283	.532	.284	.594	.753
	혼인상태(유배우자)	-.310	.554	.314	.575	.733
	교육수준	.822	.436	3.556	.059	2.274⁺
	경제생활 어려움 정도	.846	.507	2.781	.095	2.330⁺
	노후생활 준비 여부(준비함)	.394	.571	.476	.490	1.482
장애 및 건강 요인	장애정도(중증)	-.772	.533	2.094	.148	.462
	주관적 건강상태(좋음)	-1.177	.553	4.529	.033	.308[*]
	만성질병 여부(있음)	-.083	.520	.025	.874	.921
	건강위한 운동정도	-.182	.320	.324	.569	.834
심리적 요인	자아존중감	1.669	.841	3.937	.047	5.308[*]
	우울감	-.033	.522	.004	.949	.967
	정서적 도움 및 지지	-.710	.398	3.174	.075	.492⁺
	가족관계 만족도	-.986	.496	3.960	.047	.373[*]
	삶의 만족도	.082	.161	.259	.611	1.086
고용환경 요인	월 평균 소득	1.742	.623	7.809	.005	5.710^{**}
	근로형태(정규직)	-.607	.587	1.069	.301	.545
	직장내 장애인 편의서비스 경험 여부(있음)	-3.355	.886	14.322	.000	.035^{***}
	총사상 직무(비단순노무)	.145	.537	.073	.787	1.156
	직장 만족도	1.149	.619	3.443	.064	3.154⁺
χ^2 (df) -2 Log 우도 Nagelkerke R ²		53.607(20) ^{***} 130.633 .428				

+p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

V. 결론 및 제언

본 연구에서의 주요 분석 결과로서, 고령 청각장애인의 고용유지에는 개인적 특성 및 장애·건강관련 특성보다는 심리적 특성과 고용환경 특성이 강한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 선행연구들과는 일치하지 않는 상당히 특이한 결과들이 많이 도출되었다.

이상의 연구결과에서 발견된 주요 사항을 토대로 하여 독립변수를 중심으로 논의점⁸⁾을 크게 5가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 최종 조사대상을 상대적으로 적은 표본인 고령 청각장애 근로자 149명만을 가지고 연구를 실시할 수밖에 없었던 측면에 대하여 본 연구 주제인 고령장애인의 고용유지와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 선행연구들과의 비교·분석을 통해 다음과 같이 설명할 수 있다. ① 신재민·김범중(2021)의 연구대상도 고용패널의 장애유형을 구분하지 않은 50세 이상의 고령 장애인 1,616명을 대상으로 분석하였다. ② 남정휘(2017)의 연구대상은 고용패널 3차~8차까지 고령장애인(장애통합) 506명을 대상으로 진행하였다. ③ 정상훈·문선영(2016)의 연구대상은 한국복지패널 8차~10차까지 고령장애인(장애통합) 556명을 대상으로 분석하였다. ④ 서지혜(2016)의 연구대상은 고용패널의 고령 장애인(장애통합) 355명을 대상으로 진행하였다. 그러나 본 연구에서는 고령 장애인의 장애유형 또한 매우 상이하며, 제각각의 특성들이 존재하는바, 장애유형을 구분하지 않고 고령 장애인 전체를 통합하여 연구를 실시하는 것은 그 유의미성이 퇴색된다고 판단하여 고령 청각장애인만을 대상으로 연구를 설계하였다. 즉, 직장생활을 수행함에 있어 의사소통의 문제와 고령이라는 청각장애인의 고용유지와 관련된 연구는 장애계, 특히 고령 청각장애인 직업재활에 매우 큰 의의가 있다라는 확신을 가지고 연구를 진행하였다. 결과적으로 비교적 연구가 용이한 장애유형을 통합한 고령 장애인을 표본으로 선정하지 않고, 단일 장애유형인 고령 청각장애인만을 대상으로 연구를 진행하였다는 측면에서는 매우 큰 의의가 있다고 판단된다.

둘째, 개인적 특성관련 변수 중에서는 특별한 논의점 및 함의점을 2가지로 살펴 볼 수 있다. ① 고령 청각장애인의 교육수준이 높을수록 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 교육수준이 높아질수록 취업하는데 유리하다는 많은 선행연구결과(강동욱, 2002; 백은령·전동일, 2007; 유동철, 2000; 이

8) 본 연구에서 논의는, 고용유지에 대해 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 실시한 결과를 바탕으로 영향을 미친다고 밝혀진 요인에 대해서 논의를 모두 실시하였다.

금진, 2010; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Achterberg et al., 2009; Butterfied & Ramseur, 2004; Daly & Bound, 1994; Kenndy & Olney, 2006; Melin & Fugl-Meyer, 2003; Taubman & Wales, 1974)와 부합하는 것으로서 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. 일각에서는 높은 학력 수준은 오히려 취업 및 직업유지에 저해요인으로 작용할 수 있다는 주장⁹⁾도 있으나, 고령 청각장애인의 특성에서 나타난 결과라고 추측되며, 본 연구결과에서와 같이 청각장애인의 장기적인 근속을 위해서는 매우 중요한 시사점으로서 청각장애인의 교육수준을 높일 수 있는 향상방안이 다각적으로 모색되어야 함을 나타내고 있다. ② 고령 청각장애인의 경제생활 어려움 정도가 높을수록 고용유지의 가능성은 오히려 높게 나타나, 가구소득이 높을수록 장기적으로 근속하며, 가구소득이 증가되면 경제적 안정이 되어 고용유지에 긍정적 영향을 미치게 된다는 선행연구 결과(김기원·김승아, 1996; 석말숙, 2009)와 일치하지 않는 특이한 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 청각장애와 고령이라는 이중고(二重苦) 속에서 타 사업체로의 이직 등은 전혀 계획하지 못하며, 어떻게 해서든 현재의 직장생활을 지속하기 위한 다급한 심리적 차원이 반영된 결과라고 할 수 있겠다.

셋째, 장애 및 건강관련 변수에서는 고령 청각장애인의 주관적 건강상태가 좋지 않을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 50세 이상 고령근로자의 근로지속에 건강상태가 좋지 않을수록 근로지속기간이 길다는 김성원·문진영(2010)의 연구결과와 맥락을 같이 하고 있다. 이러한 결과는 고령 청각장애인은 타 기업체로의 이직 및 새로운 직무수행 등은 불가능하다는 현실을 직시하고 있으며, 건강상태가 좋지 않더라도 익숙해진 직무를 계속 수행할 수 있는 현재의 직장에서 최대한 고용유지를 하겠다는 심리적인 상태가 반영된 결과라고 할 수 있겠다.

넷째, 심리적 변수 중에서는 특별한 논의점 및 함의점을 3가지로 살펴 볼 수 있다. ① 고령 청각장애인의 자아존중감이 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 높은 것으로 나타나, 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구결과(김성희, 2010; 이성규·김용탁, 2014; 이주희, 2009)와 일치하는 결과이다. 이는 장애인관련기관 및 기업체에서 근로중인 장애인근로자들을 위한 자아존중감 향상을 위한 다각적으로 고민을 해야 함을 시사하고 있다. ② 정서적 도움 및 지지가 낮을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 청각장애인 가족의 도움 정도가 높을수록 직업유지의사에 부적(-) 영향을 미친다는 이형렬(2007a)의 선행연구결과와 맥을 같이 하고 있다. 이러한 결과는 가족의 지나친 개입 및 지지는 오히려 가족에게 의존적이 되면서 자립심에 오히려 부적

9) 청각장애인의 경우, 무학을 제외한 초졸부터 고졸까지의 학력간에는 큰 차이가 없지만, 전문대졸 이상의 학력을 소지한 청각장애인의 경우 그들에 학력에 적합한 직종을 선택하길 원하지만 아직까지 충분히 만족시켜 주지 못하는 실정이며, 대개 학력과는 무관하게 생산직종 등 단순직종으로 취업하는 비율이 높다(한국청각장애자복지회, 1991).

(-)인 영향을 미치게 된다는 것으로 해석된다. ③ 가족관계 만족도가 낮을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 취업은 가족관계 만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(김연옥, 2001; 김자영·한창근, 2016; 이성규, 2014; 서연숙, 1995)와 대립되는 특이한 결과이다. 이는 고령 청각장애인에게 있어서 오히려 가족관계가 원만하지 않을 경우 오히려 살아 남기 위한 최선의 마지막 노력이 직업을 지속하게 되는 원동력이라고 추론된다. 그러나 가족의 지지가 직업유지에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과(전미리, 2009)와는 맥락을 같이 하고 있다. 이는 본 연구대상자의 경우 고령이라는 점에서 이미 가족 중 부모의 사망 및 연로하여 기타 가족과는 동거하지 않는 경우가 많아 지지와 조력자 역할이 되기에는 무리가 있음에서 기인한 것으로 보인다.

다섯째, 고용환경 변수 중에서는 특별한 논의점 및 함의점을 3가지로 살펴 볼 수 있다. ① 월평균 소득이 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타나, 임금수준이 높을수록 고용유지 기간에 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(고광명, 2018; 광지영·조정아, 2006; 김선화, 2015; 김세연 외 2012, 남정휘, 2017; 변용찬·이정선, 2005; 백은령·전동일, 2007; 서지혜, 2016; Cotton & Tuttle, 1986)와 일치하고 있으며, 임금은 고용유지에 매우 강한 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. ② 직장내 장애인 편의서비스 이용 경험이 없을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 취업장애인에 대한 배려 및 복리후생제도가 잘 지원되는 사업체일수록 직업유지기간에 유의미한 영향을 미친다는 선행연구 결과(구선녀, 2000; 김금란, 2002; 염희영, 2004)와 불일치하지만, 고령장애인이 장애인 편의 서비스 이용 경험이 없는 경우가 오히려 고용유지 기간이 길게 나타나고, 고용유지 가능성이 증가한다는 선행연구와는 일치하는 결과이다(남정휘, 2017; 서지혜, 2016). 이는 단순하게 해석할 수는 없겠으나 고령 청각장애인의 경우 소규모 기업체, 단순직무에 집중적으로 고용되어 있는 상황으로서 특별히 이러한 편의서비스를 이용한 경험도 없으며, 청각장애인 특성인 신체적으로는 비장애인과의 차별성이 없으므로 장애인 편의 서비스가 필요치 않아 이러한 결과가 나타난 것으로 예측된다. ③ 직장만족도가 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타나, 직장만족도는 고용유지에 강하게 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(김기원·김승아, 1996; 김세연 외, 2012; 조한진, 2010; 임종호·황연화, 2013; Heneman, 1985; Robbins, 1993)이 맥을 같이 하고 있다. 이러한 결과는 모든 장애인의 직장만족도 향상을 위한 기업체 및 장애인관련 기관의 적극적이고도 다각적인 노력이 매우 필요함을 시사하고 있다.

이와 같은 연구결과 및 논의사항을 토대로, 고령 청각장애인의 고용유지를 확대시킬 수 있도록 고령

청각장애인의 특성이 반영된 직업재활적 측면에서의 주요 개입방안¹⁰⁾을 9가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 학력수준을 높일 수 있도록 정규 교육과정 및 대학 진학을 향상시킬 수 있는 정책적 방안이 모색되어야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인의 교육수준이 높을수록 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타나, 타 선행연구인 청각장애인의 높은 학력 수준은 오히려 취업 및 직업유지에 저해요인으로 작용할 수 있다는 주장과 부합되지 않는 결과가 나타났다. 결국, 청각장애인의 고용유지를 위해서는 장기적인 안목에서 학력 향상을 위한 노력이 절대적으로 필요하다고 평가된다. 즉, 정부는 학령전 및 학령기에 청각장애를 입은 아동의 경우, 정규교육과정(일반학교, 특수학교 등), 대학진학을 통한 전문직 종사 등의 개입이 매우 중요하며, 이외에도 청각장애 아동을 둔 부모들에 대한 소득보장이나 사회복지서비스 등 학력을 높일 수 있는 추가적인 개입이 절대적으로 수반될 필요가 있겠다. 또한 청각장애인의 교육지원에 필요한 다양한 맞춤형 인적·물적서비스의 지원이 필요하며, 청각장애인의 학력수준에 맞는 직무개발 및 배치가 필요할 것이다.

둘째, 장애로 인한 추가비용 지원 및 정년 이후 경제생활 준비를 위한 컨설팅을 실시해야 한다. 고령 청각장애인의 경제생활 어려움 정도가 높을수록 고용유지의 가능성은 오히려 높게 나타났는데, 이는 경제생활이 어려움에도 불구하고 타 사업체로의 이직 등은 전혀 계획하지 못하며, 현재의 직장생활을 지속하고 있는 다급한 심리적 차원이 반영된 결과라고 할 수 있겠다. 고령 청각장애인의 경제적인 어려움 해결에 도움이 될 수 있는 방안을 2가지로 제시하면 다음과 같다. ① 장애로 인한 추가비용에 대해서 국가차원의 지원이 필요하겠다. 소득은 있으나 장애로 인한 치료비, 보장용품구입과 같은 부가적 지출이 발생되므로 이러한 추가적 지출부분을 정책적으로 지원할 수 있는 방안이 세밀히 모색되어야 할 것이다. ② 정년 이후의 경제생활 준비를 위하여 노년기를 앞둔 고령 청각장애인을 대상으로 컨설팅을 시행하여 노후시기대책을 마련할 수 있도록 해야 한다. 즉, 현재 국민연금에서 노후준비서비스를 제공하고 있는데, 청각 고령장애인을 대상으로 한 별도의 맞춤형 노후준비서비스를 개발하여 제공해야 할 것이다.

셋째, 고령 청각장애인의 정기 건강검진 및 건강관리서비스를 제공해야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인의 주관적 건강상태가 좋지 않을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 이는 건강이 좋지 않다고 생각하지만 선택의 여지가 없이 타직장으로의 전직, 타직무로의 전환 등은 고민하지 않고 현재의 직장에서 최선을 다해 근속을 하고 있는 상태가 반영되었다고 추측된다. 고령 청각장

10) 제언은 본 연구의 조사대상인 고령 청각장애인을 대상으로 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 통하여 나타난 영향 요인 모두에 대하여 고령 청각장애인의 고용유지를 위한 방안을 제시하였다.

애인의 건강상태 향상을 위한 방안으로서, 특히 고령 청각장애인의 경우, 현재의 장애에 대한 심리적인 스트레스도 상당히 심한 편이며, 직업으로 인한 장애의 심각화 또는 중복 장애화에 대한 우려가 타 장애유형에 비해 높은 편이다(이형렬, 2008). 이를 위해서는 고령 청각장애 근로자 개인의 욕구에 부합되는 정기 건강검진 및 질병예방법 교육과 건강관리서비스를 제공받을 수 있도록 체계적인 의료서비스 제공이 필요하며, 이들의 건강권을 지키기 위해서는 많은 기업체 및 사회적 관심과 적극적인 노력이 필요할 것이다.

넷째, 자아존중감 향상을 위한 적합한 근무조건 및 임금 등의 보상체계가 지원되어야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인의 자아존중감이 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 높을수록 현재의 직장에서 본인 능력에 적합한 대우를 해 주지 않는다고 생각하면, 자칫 이직을 할 가능성도 있다는 것으로도 예측할 수 있다(이형렬, 2007a). 그러므로 사업체에서는 고령 청각장애 근로자에게 능력에 맞춘 적합한 근무조건 및 임금 등의 보상체계가 지원되면, 자연스럽게 자아존중감이 높아지게 되며, 이에 대한 고용관리 차원에서의 고려가 필요하다고 하겠다.

다섯째, 정서적 도움 및 지지를 적정선에서 개입하여야 한다. 분석결과, 정서적 도움 및 지지가 낮을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 청각장애인에겐 가족 및 직장 동료의 지나친 개입 및 지지는 오히려 의존적이 되어 자립심에 오히려 부정적인 영향을 미쳐 방해요인으로 작용하지만(이형렬, 2007a), 개입정도가 적정선을 유지하는 경우에는 자립생활에 대한 개인의 강한 의지를 촉진하고 고용유지에 긍정적 영향을 미쳤을 것으로 예측된다. 이러한 측면을 감안할 때, 청각장애 특수학교 유치부에서부터 부모 및 가족교육을 실시하며, 장애인고용 관련 기관에서는 기업체내 인사담당자 및 동료 등에게 이러한 사항을 체계적으로 교육을 실시해야 할 것이다.

여섯째, 청각장애인의 건청인 가족을 대상으로 의사소통방법인 수어(手語) 등을 교육시켜야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인의 가족관계 만족도가 낮을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 이는 고령 청각장애인과 건청인 가족들간의 원활하지 못한 의사소통 문제 등으로 가족관계가 원만하지 못할 경우, 오히려 직장생활에만 집중할 수 밖에 없는 것으로 추론된다. 궁극적으로 청각장애인의 경우, 수어 등 다른 방법을 통해 의사소통을 하게 되므로 건청인 가족과는 다른 집단문화를 형성하게 됨에 따라 결과적으로 언어적 단절 이외에 문화적 단절까지도 이르게 되며, 가족관계는 원만하지 못하게 될 수 있다. 결과적으로 가족관계 만족도를 단기간에 향상시킨다는 불가능 하지만 그 하나의 장기적인 개입방법으로서 건청인 가족들이 조기에 수어 등의 의사소통방법을 교육받을 수 있는 체계가 이루어질 수 있도록 정책적으로 시스템화 되어야 할 것이다.

일곱째, 고령 청각장애인에게 급여를 증진시킬 수 있는 고용정책이 마련되어야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인은 월평균 임금이 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 즉,

50세 이상의 고령 청각장애인의 경우, 지금의 수입보다 조금만 더 높은 수입이 보장되는 일자리 있다면, 그 직장에 만족하고 고용을 유지할 가능성이 증대되는 것으로 나타났다. 결과적으로 사회 전체의 효용 측면에서도 고령 청각장애인에게 현재보다 높은 수입을 보장할 수 있는 일자리를 제공하는 것은 고용유지를 통한 공적지출을 증가시키는 것보다 더 큰 효용을 가져다 주게 되므로 고령 청각장애인에 대한 고용정책 수립 시, 수입을 증가시킬 수 있는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있겠다.

여덟째, 안정된 직장으로서의 고용확대를 위해 청각장애인 적합직종 개발 및 전문기술분야의 직업능력 개발과 고용형태가 다양화 되어야 한다. 분석결과, 직장내 장애인 편의서비스 이용 경험이 없을수록 오히려 고용유지의 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 이는 장애인 편의서비스가 거의 제공되지 않는 소규모 기업체 집중적으로 고용되어 있는 상황이며, 또한 청각장애인 특성인 신체적으로는 비장애인과의 차별성이 없으므로 이러한 서비스가 필요치 않아 이러한 결과가 나타난 것으로 예측된다. 결국, 청각장애인의 고용유지를 위해서는 장기적인 안목에서 안정성이 어느정도 보장되는 규모 있는 기업체로의 고용확대를 위한 노력이 절대적으로 필요하다고 판단된다. 또한 청각장애인 대다수가 생산직 및 단순기술직에 종사하고 있으므로 청각장애인의 장애특성을 장점으로 활용할 수 있는 적합 직종의 다각적인 개발 및 전문기술분야의 직업능력개발과 고용형태의 다양화 등을 통하여 지금보다 나은 직장생활을 영위할 수 있도록 하여야 할 것이다.

아홉째, 직장만족도 향상을 위해 직장 내 청각장애인에게 다양한 직업훈련서비스 제공과 건청인 직원에게는 수화교육프로그램 운영 등을 통하여 서로간의 의사소통을 원활히 해야 한다. 분석결과, 고령 청각장애인의 직장만족도가 높을수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 커지는 것으로 나타나, 그 중요성은 매우 높게 평가된다. 즉, 취업한 고령 청각장애인들의 직장만족도를 향상시키기 위해서는 다양한 노력들이 필요하지만, 그 중에서도 고용유지를 위해 필요한 직업훈련을 통해 기술을 연마하고 숙련될 때까지 반복적인 훈련을 통해 업무능력이 향상될 수 있도록 지속적인 관심과 경제적, 물리적, 시간적인 지원이 필요할 것이다. 또한 의사소통문제 해결을 위한 직장내 수화교육프로그램 운영 및 대인관계훈련 프로그램을 통한 청각장애인과 건청인 직원과의 멘토와 멘티형식을 도입·운영한다면 청각장애인은 직장생활에서 대인관계의 어려움을 극복하고 즐겁게 생활할 수 있게 될 것이다.

결과적으로 본 연구의 의의로서 기존의 고용유지관련 국·내외 선행연구들은 대체적으로 연구가 용이한 장애를 구분하지 않고 장애를 통합한 전체 장애인을 대상으로 실시하였다고 할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 조사대상자의 포괄성과 전국의 고령 청각장애인을 대상으로 실시한 전수조사인 장애인삶패널조사 2018년부터 2019년까지의 원자료(raw data)를 활용하여 고령 청각장애인의 고용유지와 관련된 연구는 처음으로 시도하였다는 점이다. 단, 고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인들보다 명확히 분석하기 위해서는 다양한 변수들이 분석대상이 되어야 하지만, 장애인삶패널조사 결과

를 활용하였기 때문에 이러한 변수를 모두 분석할 수 없었던 점은 제한점으로 남는다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언으로서, 본 연구에서는 개인적 특성, 장애 및 건강 특성, 심리적 특성, 고용환경 특성관련 요인이 고령 청각장애인의 고용유지에 미치는 요인에 관하여 연구를 실시하였다. 그러나 차후 연구에서는 고령 청각장애인의 직업재활 전반에 영향을 주는 제도 및 정책적 요인이 고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는지를 검증할 필요가 있겠다.

■ 참고문헌 ■

- 강동욱(2002), “한국장애인의 노동시장의 단층구조 분석”, 『한국사회복지학』, 50: 157-172.
- 강필수(2010), “사업체의 장애인고용 결정 요인에 관한 연구”, 박사학위논문, 강남대학교.
- 곽지영(2010), “여성장애의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 20(1): 79-104.
- 곽지영·조정아(2006), “여성장애인의 직업선택 및 유지과정 경험에 관한 질적 연구”, 『직업능력개발연구』, 9(2): 29-61.
- 고광명(2018), “청각장애인의 직업유지 영향 요인 분석”, 박사학위논문, 한신대학교.
- 구선녀(2000), “청각장애인의 직업적응 향상방안에 관한 연구 : 경남지역 취업자의 경우를 중심으로”, 석사학위논문, 경남대학교.
- 구인순·박자경(2010), “장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석”, 『제2회 장애인고용패널 학술대회 논문집』, 145-165.
- 김기원·김승아(1996), “장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구”, 『한국사회복지학』, 29: 42-67.
- 김금란(2002), “청각장애인의 사회복지서비스 개발을 위한 욕구조사”, 석사학위논문, 서울여자대학교.
- 김삼섭(2018), “지체장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인”, 『장애와고용』, 28(4): 67-86.
- 김선화(2015), “여성 장애인근로자의 고용유지기간 영향 요인”, 석사학위논문, 한신대학교.
- 김성원·문진영(2010), “고령장애인의 노동시장 진입 여부와 근로지속기간에 미치는 요인에 관한 연구”, 『제2회 장애인고용패널학술대회』: 168-194.
- 김성희(2010), “장애인의 취업 및 임금결정 요인 연구”, 박사학위논문, 숭실대학교.
- 김세연·구인순·박자경(2012), “여성 장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인”, 『한국콘텐츠학회』, 12(8): 318-329.
- 김연옥(2001), “실직가정의 가정해체 위협요인에 관한 연구”, 『한국가족사회복지학회』, 7: 9-33.

- 김지영·한창근(2016). “자산수준과 취업여부가 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과 검증”. 『장애와고용』, 26(3): 5-30.
- 김학영(1999). “청각장애인 고용촉진에 대한 문제점과 개선방안”, 『장애인고용』, 서울: 한국장애인고용촉진공단: 106-114.
- 나운환·정명현(2004). “장애인의 실업특성 요인에 관한 연구”, 『한국행정학보』, 38(6): 267-285.
- 남정휘(2017). “고령장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 27(3): 33-56.
- 노승현(2012). “고령장애인의 취업 및 취업형태 결정요인에 관한 종단적 연구”, 『장애와고용』, 22(3): 52-81.
- 노승현·백은령(2012). “장애노인 가구의 빈곤결정 요인에 관한 종단연구”, 『장애와고용』, 22(4): 267-293.
- 문필동·이정화(2016). “장애노인의 경제활동이 건강상태에 미치는 영향: 가족관계만족도의 매개효과를 중심으로”. 『장애와고용』, 26(3): 149-175.
- 박경희(2007). “직업훈련 경험이 장애인 근로자의 고용안정에 미치는 영향”, 석사학위논문, 대전대학교.
- 박유진·임예직(2017). “산재근로자의 신체, 심리, 직업적 요인이 삶의 만족도에 미치는 영향: 구조방정식 모형 구축을 통해”, 『직업재활연구』, 27(1): 43-64.
- 박재철(2013). “고령장애인의 노동시장 이중차별 실증적 분석: 임금노동자의 고용차별과 임금차별을 중심으로”, 『한국사회복지학』, 65(2): 79-102.
- 박주영(2003). “장애근로자의 직업유지 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구대학교.
- 박혜전(2011). “고령장애인의 고용현황과 고용유지 예측요인 연구”, 『세미나·토론회』, 한국장애인고용공단 고용개발원: 279-314.
- 변용찬·이정선(2005). “취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 15(1): 153-171.
- 보건복지부(2019). 『등록장애인 현황』, 동 복지부.
- 백은령·전동일(2007). “지체장애인 근로자의 특성과 직업유지 결정요인”, 『직업재활연구』, 17(2): 219-237.
- 서연숙(1995). “중도지체장애인들의 결혼만족도 연구”. 석사학위논문, 가톨릭대학교.
- 서지혜(2016). “고령장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구대학교.
- 석말숙(2009). “임금근로 장애인의근속기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『한국장애인복지학』, 15: 243-276.
- 신재민·김범중(2021). “고령장애인의 취업유지에 영향을 미치는 요인 연구”, 『장애와고용』, 31(1): 5-25.

- 양희택·신원우(2011), “장애를 가진 노인의 특성에 관한 연구: 고령화된 장애와 노화에 따른 장애의 비교를 중심으로”, 『노인복지연구』, 52: 255-278.
- 염희영(2004), 『지체장애 근로자의 직업유지에 영향을 주는 요인』, 석사학위논문, 연세대학교.
- 오세란(2008), “장애인의 취업결정요인에 관한 연구”, 『사회복지정책』, 34: 255-275.
- 유동철(2000), 『노동시장의 장애인차별 영향 분석: 지체장애인을 중심으로』, 박사학위논문, 서울대학교.
- 이금진(2010), “장애인과 비장애인의 실업탈출 비교분석”, 『재활복지』, 14(3): 175-194.
- 이성규·조미경·심진례·전혜연·최성이(2002), 『장애인 직업문제 대응을 위한 노동·교육·복지의 관계에 관한 연구』, 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이성규(2012), “고령장애인의 취업결정 요인 연구”, 『한국장애인복지학』, 19: 45-64.
- 이성규(2014), “장애유형, 장애정도 및 경제활동상태와 결혼생활만족도의 관계 : 고용패널데이터를 활용한 장애인의 일상생활 차별경험의 매개효과”, 『한국사회복지학』, 66(4): 281-306.
- 이성규·김용탁(2014), “고령장애인의 직업유지 영향 요인 연구”, 『사회보장연구』, 30(4): 147-169.
- 이준상(2008), “지체 및 뇌병변장애인의 취업결정요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 18(2): 57-82.
- 이준우(2005), “고령화 사회에서의 장애인 복지전략”, 『재활복지』, 9(2): 1-28.
- 이주희(2009), 『정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 석사학위논문, 대구대학교.
- 이하나·신은경·신형익(2014), “장애인의 직업과 건강상태에 관한 연구: WHODAS2.0 활용”, 『직업재활 연구』, 24(1): 5-28.
- 이형렬(2007a), 『청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향』, 박사학위논문, 대전대학교.
- 이형렬(2007b), “취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『특수교육저널: 이론과실천』, 8(4): 263-291.
- 이형렬(2008), “장애유형별 취업 근로자의 개인적 특성, 직업훈련, 직업만족이 직업유지기간에 미치는 영향”, 『사회복지정책』, 32: 109-134.
- 이형렬·신용석(2021), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”, 『GRI연구논총』, 23(1): 169-195.
- 이채식(2005), 『정신지체인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 경기대학교.
- 이채식·김명식(2013), “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구”, 『장애와고용』, 23(1): 327-356.
- 임중호(2006), “뇌성마비인의 고용결정 요인”, 『직업능력개발연구』, 9(2): 311-336.
- 임중호·황연화(2013), “시각장애인의 고용유지기간에 영향을 미치는 요인 연구”, 『한국시각장애교육재활학회』, 29(2): 127-152.

- 허경아(1999), 『정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지원고용을 중심으로』, 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 전영환·남용현·류정진(2010). 『장애인근로자의 건강실태 분석』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 전명숙(2018), “장애인 사람의 질에 미치는 영향 요인에 관한 연구: 취업자와 미취업자의 비교를 중심으로”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 18(1): 210–221.
- 전미리(2009), 『정신장애인의 직업유지 예측 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 대구대학교.
- 전이상(2002), 『장애인 취업의 결정요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 전남대학교.
- 정병오(2010), “여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인”, 『복지행정논총』, 20(2): 143–174.
- 정상훈·문선영(2016), “고령장애인 직업유지의 생존요인에 대한 실증: Cox 비례위험모형의 적용”, 『제9회 한국복지패널학술대회』: 319–352.
- 조한진(2010), “임금근로 장애인의 고용안정성 예측요인”, 『장애와고용』, 20(2): 213–234.
- 최성현(2019), 『경제활동 참여 고령장애인들의 삶의 만족도에 관한 연구: 장애수용 및 대인관계의 매개 효과를 중심으로』, 박사학위논문, 숭실대학교.
- 최현숙·이정섭(1996), 『청각장애인의 고용관리방안』. 서울: 한국장애인고용촉진공단.
- 한국장애인개발원(2014). 『직업재활시설 실태조사 및 운영개선 연구』. 서울: 동 개발원.
- 한국장애인고용공단(2021), “장애인고용 업무바인더(2021.8월말 기준)”. 동 공단.
- 한국청각장애자복지회(1991). 『서울시 거주 청각장애인 생활실태 보고서』. 서울: 동 복지회.
- Achterberg, T. J., Wind, H., de Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, W. H(2009), “Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review”, *Journal of occupational rehabilitation*, 19(2): 129–141.
- Bell, M. D., Lysaker, P. H. & Milstein, R. M(1996). “Clinical benefits of paid work activity in schizophrenia”, *Schizophrenia Bulletin*, 22(1): 51–62.
- Butterfield, T. M., & Ramseur, J. H(2004), “Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: A literature review”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(2): 102–110.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M.(1986), “Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research”. *Academy of management Review*, 11(1): 55–70.
- Crisp, R.(2005), “Key factors related to vocational outcome: Trends for six disability groups”. *Journal of Rehabilitation*, 71(4): 30–37.

- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F.(1996), "The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis". *Psychological methods*, 1(1): 16–29.
- Daly, M., & Bound, J.(1994), "Worker Adaptation and Employer Accommodation Following the Onset of a Health Impairment". *Journal of Gerontology: Social Science*, 51: 53–60.
- Ellingson, J. E., Guys, M., & Sackett, P. S.(1998), "Factors related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees". *Journal of Applied Psychology*, 83: 913–921.
- Heneman, H. G. III.(1985), "Pay satisfaction In K. M. Rowland, & G. R. Ferris(Eds.)". *Research in Personnel and Himan Resources Management*(115–139). Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc.
- Hickson, L., Worrall, L., & Scarinci, N. (2007). "A randomized controlled trial evaluating the active communication education program for older people with hearing impairment". *Ear and hearing*, 28(2): 212–230.
- Hou, W. H., Sheu, C. F., Liang, H. W., Hsieh, C. L., Lee, Y., Chuang, H. Y., & Cheng, Y. T.(2012), "Trajectories of return to work after traumatic limb injury: a 2–year follow–up study". *Scandivavian Journal Work environment and Health*, online version.
- Jung, M. Y., & Yu, E. Y(2006), "Study of correlation between the self esteem and the level of stress of workers with physical Disability". *Journal of Rehabilitation Research*, 10(1): 85–99.
- Kennedy, J. & Olney, M. F(2006), "Factors associated with workforce participation among SSDI beneficiaries". *Journal of Rehabilitation*, 72(4): 24–30.
- Melin, R. & Fugl–Meyer, A. R(2003), "On prediction of vocational rehabilitation outcome at a Swedish employability institute". *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35(6): 284–289.
- Nelson, D. I., Nelson, R. Y., Concha–Barrientos, M., & Fingerhut, M(2005). "The global burden of occupa– tional noise–induced hearing loss". *American journal of industrial medicine*, 48(6): 446–458.
- Robbins, S. P(1993), "Orignaizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications(6th ed)". *Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice Hall.
- Sullivan, M. L. L., Adams, H., Thiabault, P., Corbiere, M., & Stanish, W. D(2006), "Initial depression severity and the trajectory of recovery following cognitive–behavioral

- intervention for work disability”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16(1): 63–74.
- Swanson, S. J., & Becker, D. R.(2011), *Updated and expanded supported employment: Applying the individual placement and support(IPS) model to help clients compete in the workfoce.*
- Taubman, P. J, & Wales, T(1974), “Earnings: Higher Education, Mental Ability, and Screening”. *Journal of Political Economy*, 81(1): 28–55.

원 고 접 수 일 | 2021년 10월 10일

심 사 완 료 일 | 2021년 11월 20일

최종원고채택일 | 2021년 11월 25일

이형렬 hylee@hit.ac.kr

2007년 대전대학교에서 “청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 노동부산하 한국장애인고용공단에서 장애인 직업재활 업무를 주로 담당했으며, 차장을 역임하였다. 현재 한국장애인재활협회 RI KOREA 직업분과 전문위원, 한국전문대학사회복지교육협의회 이사 등을 맡고 있으며, 현재 대전보건대학교 사회복지과에서 부교수로 재직 중이다. 저서로서 『사회복지학개론』(공저, 2014, 창지사), 『사회복지정책론』(공저, 2015, 양서원), 『장애인복지론』(공저, 2020, 창지사) 등이 있으며, 논문으로는 “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달 성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”(2016), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”(2021) 등 다수의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용 특히, 청각장애인 및 중증장애인의 직업재활정책 및 실천이다.

신용석 sys1127@gmail.com

2015년 성균관대학교에서 “요양보호사가 인식하는 감성리더십과 정서사건반응이 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 일터 영성의 조절효과 검증”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 신안산대학교 사회복지과 조교수로 재직 중이다. 논문으로는 “Suicide Trends According to Age, Gender, and Marital Status in South Korea”(2017), “Landscape of Elderly Suicide in South Korea: Its Trend According to Age, Gender, and Educational Attainment”(2018), “한국 노인들의 유산상속 동기는 무엇인가: 자산이 유산상속 의향에 미치는 영향에서 관계 만족도, 정서적 지지의 조건부 과정 분석”(2017), “산업유형별 민간 고용의무기업체의 세부 요인별 장애인고용인식이 장애인고용률에 미치는 영향: 제조업, 서비스업 I, II, 기타 업종을 중심으로”(2020) 등 다수를 발표하였다. 주요 관심분야는 불평등과 삶의 질, 자살예방, 노인복지정책 및 실천이다.