

청각장애인의 직업지속 과정 분석*

이형렬** / 신용석***

본 연구는 청각장애 근로자의 퇴사발생에 가장 직접적인 영향력을 미칠 수 있는 요인으로 개인적 특성요인, 장애건 강요인, 심리요인, 고용환경요인을 중심으로, 청각장애 임금근로자는 직업지속기간의 변화에 따라 퇴사발생 가능 정도 가 어떻게 나타나며, 또한 그 변화 차이를 결정하는 구체적인 요인은 무엇인지를 생존분석으로 규명하였다. 이를 바탕 으로 청각장애인의 퇴사발생을 예방하고 직업유지의 지속성을 위한 직업재활적 개입방안을 모색하였다. 본 연구를 위 해 한국장애인개발원 조사자료인 2018년부터 2021년까지의 장애인살 패널조사 원자료(raw data)를 활용, 청각장애인 임금근로자로 선정한 162부를 최종분석에 사용하였다. 자료처리를 위해 빈도분석과 기술통계분석, 집단간의 차이를 위 해 카이검증(χ^2 test)과 t-test를 하였으며, 연구문제를 위해서는 생명표법 분석(Life Table Method) 및 콕스회귀분석(Cox Regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서 밝혀진 주요 분석결과는 다음과 같이 나타났다. 첫째, 직업유지기간에 따른 직장근속 과정을 분석한 결과, 최장 기간까지 직업유지 상태로 남아 있는 비율은 52.5%이며, 같은 기간까지의 퇴사율은 47.5%로 나타났다. 둘째, 청각 장애인 임금근로자의 고용탈락 결정요인으로 경제생활 어려움 정도가 낮을수록, 우울감이 높을수록, 월 평균 소득이 낮 을수록, 임금만족도가 낮을수록 퇴사발생 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 바탕으로 청각장애 임금근로자의 직업지속을 통해 고용안정을 도모할 수 있는 직업재활 측면에서 의 개입방안을 구체적으로 제언하였다.

주제어 _ 청각장애인, 직업지속기간, 퇴사진입, 생존분석, 장애인고용, 직업재활

* 본 논문은 제3회 장애인살 패널조사 학술대회(2023.10.5)에서 발표하였던 논문을 수정 및 보완한 것이며, “이 논문은 2023학년도 대전보건대학교의 교내연구비 지원에 의한 논문임”

** 대전보건대학교 사회복지학과 부교수(제1저자)

*** 서일대학교 사회복지학과 조교수(교신저자)

A Study on the Occupational Continuity of Deaf People*

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

Focusing on personal characteristics, disability and health factors, psychological factors, and hiring environment factors as the factors that can have the most prospective effect on the occurrence of resignation of deaf workers, this study has identified how deaf wage workers are likely to leave in accordance with the changes in job duration and also what the crucial factors that determine the difference in the changes are through survival analysis. Based on that, this author has sought the interventions of vocational rehabilitation to prevent the occurrence of resignation of the deaf and to continue their job maintenance. This study utilized the raw data of the Disabled Life Panel Survey from 2018 to 2021 conducted by Korea Disabled People's Development Institute and used 162 copies selected from deaf wage workers for final analysis. For data processing, frequency analysis and descriptive statistical analysis were done, and about intergroup differences, chi-square tests(χ^2 test) and t-tests were performed, and for study questions, the Life Table Method and Cox Regression Analysis were conducted.

The main results found in this study are as follows. First, according to the results of analyzing the process of job duration in accordance with the period of job retention, 52.5% remained in the state of job retention up to the longest period, and the resignation rate was 47.5% until the same period. Second, concerning the determinants of employment failure for deaf wage workers, they are more likely to leave when the degree of difficulty in economic life is lower, they are more depressed, average monthly income is lower, and their wage satisfaction is lower.

Based on the results, this study presents interventions in terms of vocational rehabilitation to promote job security through the job retention of deaf wage workers.

Key words _ a hearing-impaired person, occupational duration of occupation, entry to resignation, survival analysis, employment for the disabled, vocational rehabilitation

* This paper is a revision and supplementation of the article presented at the 3rd Conference of Panel Survey on the Life of the Disabled(2023, 10, 5) and "This paper was supported by DAEJEON HEALTH UNIVERSITY in 2023"

** Associate Professor, Dept. of Social Welfare, DAEJEON HEALTH UNIVERSITY(First Author)

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

I. 문제제기

장애인에게 있어서 직업이 내포하고 있는 의미는 미시적으로 장애인 개인들의 직업적, 사회·심리적 욕구 충족을 달성하는 매우 중요한 수단인 동시에, 의존적 생활에서 벗어나 자립적 생활을 할 수 있게 함으로서 자아실현 및 자존감을 고취시키는 역할을 수행한다. 또한 직업생활은 생산적인 복지실현과 지역사회 내에서의 적극적인 사회통합을 가능하게 한다는 의미도 내포하고 있다. 이와같이 장애인에게 있어서의 직업은 심리·사회적 측면뿐만 아니라 지역사회의 통합 측면에서도 매우 중요하다.

그러나 현대의 고도로 발전된 산업사회에서의 직업문제를 사회적 약자인 장애인에게 초점을 맞추어 분석해 보면, 부정적인 선입견과 편견 등으로 인해 상대적으로 직업선택과 기회가 적은 것이 사실이다.

특히, 청각장애인¹⁾은 건청인(비청각장애인)과 비교하면 적합한 교육을 제공받기 어려운 처지에 놓여 있으며, 직업 또는 장애와 관련된 정보의 습득 및 이해하는데 있어서 필요한 배경지식이 상당히 부족한 편이며(Hickson et al., 2007), 청각장애인은 읽고 쓸 수 있는 능력이 건청인보다 전반적으로 낮은 편이다(Nelson, 2005).

통계청(2022.12.31. 현재)에 따르면 우리나라의 등록장애인 수는 총 2,652,860명으로서, 그 중 청각장애인²⁾은 425,224명으로 전체 장애인의 16.0%를 차지하고 있다. 이러한 청각장애인들은 타 장애 유형에 비하면 신체적인 측면의 강점으로 인해 직업 선택의 기회가 넓고 취업도 유리하다고 알려져 있지만, 사회적·직업적 성공을 결정하는 중요한 요인인 원활하지 못한 의사소통 능력으로 인해 여전히 작업 현장 및 사회생활 수행시에 타인을 이해하고 자신을 타인에게 이해시키는 측면에서 매우 어려운 저해 요인으로 작용하는 것이 사실이다.

또한 15세 이상의 전체 인구(비장애인) 고용률은 63.0%이나 장애인 고용률은 36.4%에 불과하며, 이는 비장애인 대비 절반 정도를 차지하고 있으며, 특히나 청각장애인³⁾의 경우는 이보다 5.4% 더 낮은 31.0%로 나타났다(한국장애인고용공단, 2022.12월말 기준). 결과적으로 청각장애인의 고용률을 살펴 보아도 매우 낮은 수준이며, 특히 1년 미만 내에 이루어지는 빈번한 이직문제는 청각장애인 고용에 있

1) 수어(手語) 또는 구어(口語) 및 필담(筆談)에 의지하여 생활하는 청각장애인이 바람직한 사회생활을 하고 직업에 적응하는 일은 건청인보다 훨씬 어려울 수 밖에 없다(이형렬, 2007).

2) 청각장애인을 성별로 분류하면, 남성이 216,505명(52.6%), 여성이 195,244명(47.4%)이며, 장애정도는 중증이 90,756명(22.0%), 경증이 320,993명(78.0%)으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2021년말 기준).

3) 15세 이상 청각장애인 수는 408,766(15.8%)명이며, 경제활동인구는 123,451명인데 이중 취업자는 119,448명, 실업자 4,003명, 비경제활동인구는 285,315명이다. 결과적으로 경활률은 30.2%, 실업률은 3.2%, 고용률은 29.2%를 나타내고 있다(한국장애인고용공단, 2023년 7월말 기준).

어서 가장 큰 문제점이라고 제기되고 있다.

그러므로 청각장애인들이 자신들의 생활 수준을 향상시키는 한편, 당당한 사회구성원으로 살아가도록 하기 위해서는 자신의 적성 및 능력에 부합된 직장에서 자신의 능력을 발휘하면서 직장생활을 영위할 수 있도록 지원하는 특화된 직업지속정책은 매우 필요하다고 하겠다.

이렇듯 그동안 잘 드러나지 않았던 청각장애인 고용문제의 실상을 확인하고, 동태적인 직업지속을 위해서는 어떠한 영향 요인에 관한 연구가 매우 필요하다고 하겠다. 그러나 청각장애 근로자의 직업지속은 매우 중요한 현안인데 반하여, 이에 대한 실질적인 연구가 절대적으로 미흡하기 때문에 청각장애 근로자의 직업지속에 관한 동태적 연구는 매우 절실하며, 고용확대를 위한 기본틀을 마련하는데 있어 수행되어야 할 중요한 연구 주제라 판단된다.

더욱이 장애인들의 안정된 고용정책의 방향을 마련하기 위하여 한국장애인고용공단(이하 공단)에서는 “중점연구 장애유형” 및 “고용상 취약 6대 장애유형(청각, 뇌병변, 시각, 신장, 정신, 자폐성장애)”에 대해 다각적인 연구를 진행하고 있다. 따라서 본 연구에서는 “중점연구 장애유형 및 취업 취약 6대 장애유형”에 포함되어 있는 청각장애인의 직업지속과 관련하여 고용활성화에 기여할 수 있도록 선정하였으며, 이러한 청각장애인만을 대상으로 실시되는 종단연구는 상당히 유의미한 연구라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 청각장애인의 직업지속에 가장 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 변인으로 개인적 특성, 장애·건강, 심리, 고용환경과 관련된 요인을 중심으로, 청각장애 취업자는 취업기간의 변화에 따라 직업지속 가능 정도가 어떻게 나타나며, 또한 그 변화 차이를 결정하는 중요 요인이 무엇인지를 종단적으로 규명하는데 있다. 또한 이를 바탕으로 청각장애인의 직업지속 확대를 위한 직업재활 개입방안을 강구하는데 그 연구목적이 있다.

II. 선행연구 검토

1. 국내 선행연구의 동향

국내에서 청각장애인만을 대상으로 수행한 직업지속(직업유지기간, 퇴사진입 여부)와 관련된 선행연구가 매우 부족한 상황에서 본 연구와 관련이 있다고 파악되는 선행연구⁴⁾는 <표 1>과 같으며, 장애인의

4) 선행연구검토는 장애인 직업지속과 관련된 국내의 학술연구정보서비스 RISS(검색일자-2023.7.20)를 활용하여 “장애인 직업지속” 관련 단어로 검색하여 선행연구를 파악하였다.

직업지속, 실업탈출 등의 주제로 패널자료를 활용한 종단연구를 통한 동태적 사건사 분석을 실시한 연구는 4편으로 파악되었다. 더욱이 1편을 제외한 3편의 선행연구 또한 연구수행이 수월하게 진행할 수 있도록 15개 장애유형 전체를 통합적으로 한번에 투입한 한계점이 보인다. 따라서 다른 장애유형에 비해 상대적으로 유리한 취업조건을 가지고 있지 못한 청각장애인만을 대상으로 한 직업지속에 관한 종단연구는 매우 절실함을 시사하고 있다고 하겠다.

〈표 1〉 청각장애인 직업지속 관련 선행연구 구분

(단위 : 편, %)

구분	계	청각장애	신체외부장애 (지체 등)	신체내부장애 (신장 등)	정신적장애 (지적장애 등)	타 장애	장애통합 연구
직업지속	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
실업탈출	3 (100.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)

2. 직업지속에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 장애인의 직업지속에 직접적으로 영향력을 미칠 수 있는 변인을 개인적 특성, 장애·건강, 심리적 특성, 고용환경 특성 변인과 관련된 4가지 요인으로 구분하여 살펴보고자 한다.

1) 개인적 특성 요인과 직업지속

첫째, 성별이다. 장애인 실업탈출 결정요인에 관한 연구결과(남정휘·최영, 2013), 남성 근로자는 여성 근로자에 비해 실업탈출 가능 정도가 74.1%가 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 장애를 가진 남성이 장애여성에 비해 취업가능 비율이 높은 것으로 많은 연구에서 보고되고 있다(강동욱, 2004; 오세란, 2008; 유동철, 2000; Achterberg et al., 2009; Crisp, 1990; Martz & Xu, 2008).

둘째, 연령이다. 장애인과 비장애인의 실업탈출에 관한 연구결과(이금진, 2010), 30~40대에 비하여 50대 이상 고령자층의 실업탈출 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 Judith 등(2006)은 캘리포니아 국립재활센터에서 조사한 자료(1999~2002년)를 바탕으로 23~64세 미만 장애인과 비장애인을 대상으로 하여 고령화가 실업에 미치는 영향에 관한 조사를 실시하였는데, 장애인이면서 고령자의 경우 실업률이 높은 것으로 조사되었다. 또한 장애인 연령이 높아질수록 취업가능성은 낮아진다는 연구결과들이 상당히 많이 보고되고 있다(강동욱, 2004; 이준상, 2008; Kennedy & Olney, 2006; Yelin & Trupin, 1997). 반면, 연령이 높아질수록 취업 가능성이 높아진다는 연구결과도 상당히 많이 보고되고 있다(어

수봉, 1996; 이선우, 1997; Pluta & Accordino, 2006; Xu & Martz, 2010). 또한 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2023)의 연구결과, 여성 지체장애인의 연령이 높을수록 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들은 연령대에 따라 취업 가능성이 다양하게 나타난다는 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 배우자 유무이다. Diane와 Elena(2004)는 BRFSS의 데이터(1998~1999년)를 활용하여 여성 장애인의 실업특성을 분석하였는데, 혼인상태는 비장애 여성에게는 유의하지 않지만 미혼 장애여성에게는 실업확률이 높게 나타났다. 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2023)의 연구결과, 여성 지체장애인의 배우자가 없는 경우 직업유지기간이 긴 것으로 나타났다.

넷째, 교육수준이다. 장애인과 비장애인의 실업탈출 연구결과, 고졸 이상의 집단이 고졸 이하의 집단보다 실업탈출 확률이 높게 나타났다(이금진, 2010). 또한 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021b)의 연구결과, 고령 청각장애인의 교육수준이 높을수록 고용유지 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 비경제활동 장애인과 비장애인의 경우에는 고졸 이상 높은 학력수준은 고졸미만 집단보다 비경제활동인구로 진입될 경우, 노동시장에 재진입할 확률이 낮아지는 것으로 파악되었다. 그리고 교육은 개인 역량을 추측할 수 있는 매우 중요한 정량적 지표로서 고학력일수록 취업하는데 유리한 반면, 저학력일수록 노동시장으로의 진입 자체가 곤란할 수 있다고 많은 선행연구들에서 보고되고 있다(강동욱, 2002; 백은령·전동일, 2007; 유동철, 2000; 이준상, 2008; 전이상, 2002; Achterberg et al., 2009; Butterfield & Ramseur, 2004; Daly & Bound, 1994; Kenndy & Olney, 2006; Melin & Fugl-Meyer, 2003; Taubman & Wales, 1974). 반면, 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021a)의 연구결과, 청각장애인의 교육수준은 오히려 낮을수록 실업탈출 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다.

다섯째, 노후생활 준비정도이다. 노후생활 준비 요인은 고용유지에 의미있는 영향력을 미친다고 보고되고 있으며, 이 중에서도 여성 고령장애인과 중증 고령장애인에게는 매우 중요한 요인으로서 보고되고 있다(이성규·김용탁, 2014). 또한 고령장애인은 노후준비를 하는 경우, 노후 준비를 하지 않은 경우에 비해 1.911배 정도의 일자리 지속가능성이 높아지는 것으로 나타났다(신재민·김범중, 2021).

여섯째, 경제생활 어려움 정도이다. 가구소득이 높아지면 장기적으로 근속할 확률이 높아지게 되며, 이는 가구소득이 높아지면 경제적으로 안정이 되어 고용유지에는 보다 긍정적 영향을 미치게 되는 것으로 해석될 수 있다(김기원·김승아, 1996; 석말숙, 2009). 또한 정병오(2010)의 연구결과, 국민기초비수급자가 수급자에 비하여 취업에 보다 적극적으로 참여하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021b)의 연구결과, 경제생활 어려움 정도가 심할수록(특이한 결과) 반대로 고용유지의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

일곱째, 공적이전소득이다. 오세란(2008)의 연구에서는 복지서비스 요인으로 공적이전소득 유무를 설정하였는데 장애인의 취업결정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 서진숙·김관용

(2012)의 연구결과, 공적이전소득이 적을수록 장애유형이 경증 뇌전증장애 및 장루·요루장애인의 취업에는 긍정적인 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 또한 오세란(2008)과 임중호(2006)의 연구결과, 장애인의 취업결정에 있어서 공·사적 이전소득이 높아질수록 취업가능성은 오히려 낮게 된다고 보고하였는데, 이는 장애인에게 제공이 되는 공·사적 이전소득은 장애인의 노동시장 참여에 상당히 부정적인 영향을 미친다는 것으로 해석된다.

2) 장애 및 건강 요인과 직업지속

첫째, 장애 정도이다. 남정휘·최영(2013)의 장애인 실업탈출 결정요인에 관한 연구결과에서는 중증 장애인이 경증장애인에 비해 실업탈출률이 51.0% 낮아지는 것으로 조사되었다. 또한 6개 장애유형집단을 메타분석한 연구결과, 장애정도는 취업에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났으며(Crisp, 2005), Kennedy와 Olney(2006)의 연구결과 또한 장애와 관련된 문제가 적을수록 경제활동의 참여 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 노승현(2012)과 이준상(2008)의 연구결과, 장애인 활동능력수준이 높아질수록 취업가능성은 높았으며, 백은령·전동일(2007)의 연구결과에서도 장애등급이 6등급인 경증장애인이 중증장애인 비해 상대적으로 취업에 유리한 것으로 나타났다.

둘째, 건강상태이다. 장애인과 비장애인의 실업탈출에 관한 연구결과에서는 건강한 집단이 건강하지 못한 집단에 비해 실업탈출률이 높게 나타났다(이금진, 2010). 또한 Diane(2007)은 여러가지 질환으로 인하여 지속적인 치료 및 의료지원 서비스가 필요할 경우, 실업에 상당한 악영향을 미치는 것으로 보고하였다. 또한 남정휘(2017)는 건강상태는 고용유지에 중요한 변수로 작용한다고 주장하였으며, Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI 수급자를 대상으로 장애인의 경제활동참여 정도를 연구한 결과, 장애인의 건강에 문제가 적을수록 경제활동참여 가능확률이 높은 것으로 조사되었다. 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021a)의 연구결과, 청각장애인의 주관적 건강상태가 좋을수록 실업탈출 가능성이 높아지는 것으로 나타난 반면, 이형렬·신용석(2021b)의 연구에서는 오히려 고령 청각장애인의 주관적 건강상태가 좋지 않다고 생각할수록(특이한 결과) 고용유지의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

셋째, 만성질병 여부이다. Diane(2007)은 BRFS의 데이터(1995~2003년)를 활용하여 장애와 고용과의 관계를 연구한 결과, 정서장애, 당뇨, 중풍, 정형외과적 장애 등의 질환을 가진 경우에는 취업에 어려움이 높은 것으로 나타났고, 단일한 치료보다도 지속적인 지원과 치료서비스가 요구되는 경우 실업에 있어서 가장 치명적인 요인으로 조사되었다.

3) 심리적 요인과 직업지속

첫째, 우울감 여부이다. Jung과 Yu(2006)의 연구결과에서는 지체장애인의 우울감과 직무스트레스

는 상당히 직접적 관련이 있었고, 청각장애근로자의 경우, 우울이 적을수록 직장 스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 또한 우울증이 없는 산재근로자가 우울증이 있는 산재근로자 보다 직업에 복귀하는 비율이 높았으며, 직장에서 문제를 발생시킬 가능성이 낮은 것으로 나타났다(Hou et al., 2012; Sullivan et al., 2006).

둘째, 자아존중감 정도이다. 이주희(2009)의 연구결과에서는 자아존중감과 자기효능감이 높아질수록 직업유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되었으며, 주관적 사회경제적 지위가 높아질수록 고용유지에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과도 있다(김성희, 2010; 이성규·김용탁, 2014). 반면, 박주영(2003)의 연구결과, 심리적 요인은 그다지 의미있는 영향을 미치지 못하는 것으로 보고하였는데, 이는 심리적 요인 전에 선행되어야 하는 물리적 환경이 전혀 만족되지 않기 때문이라고 해석하였다. 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021b)의 연구결과, 고령 청각장애인의 자아존중감이 높아질수록 고용유지 집단에 속할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

셋째, 장애수용 정도이다. 이채식·김명식(2013)의 연구결과에서는 장애수용 부분에서 장애가 있다고 하더라도 부족함이 크게 없다고 생각하는 긍정적 태도와 직장에서의 장애차별 경험이 없음은 통계적으로 유의미하게 고용유지에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 취업관련한 선행연구에서는 직업을 갖은 사람들의 장애수용 정도가 그렇지 못한 경우보다 높은 것으로 파악되었다(김미희, 2009; 박수경·곽지영, 2011; 홍려교, 2001).

넷째, 삶의 만족도 정도이다. 전명숙(2018)은 취업 장애인이 미취업 장애인에 비해 경제적 어려움이 적으며, 대인관계의 형성, 사회참여도, 성취감 여부 등이 높기 때문에 삶을 긍정적으로 인식하는 심리가 대체적으로 높게 나타났다. 또한 박유진·임예직(2017)의 연구결과, 산재근로자의 경우 경제활동 등 사회활동에 적극적으로 참가하면 심리적 만족도 및 사람의 만족도를 높은 것으로 보고하였다. 그리고 최성현(2019)의 연구결과, 장애인에게 있어서 경제활동 참여야는 만족도를 높게 되는 직접적인 계기이며, 장애인들이 역할수행을 잘할 수 있는 부문에서 경제활동을 한다면 삶의 만족도가 보다 향상되며, 고용유지에 강한 영향력을 미칠 수 있는 요인으로 예측된다.

4) 고용환경 요인과 직업지속

첫째, 근로형태이다. 고용형태는 정규직 여부에 따라 직업유지에 긍정적이고 직접적인 영향을 미친다는 선행연구결과들이 있으며(엄희영, 2004; 이형렬, 2007), 특히 정규직 근로자는 비정규직 근로자 보다 상대적으로 높은 직장만족도와 낮은 이직의사를 보이는 것으로 나타났다(Ellingson et al., 1998).

둘째, 월평균 소득이다. Kennedy와 Olney(2006)는 SSDI 수급자를 대상으로 고용요인을 연구한 결

과, 소득이 많을수록 취업 가능성이 높아진다고 분석하였다. 또한 많은 연구들에서 가구소득은 장애인의 노동시장 참가에 있어서 강한 영향을 미치는 주요한 요인으로 보고하고 있다(오세란, 2008; 임종호, 2006; 석말숙, 2009). 최근에 이루어진 이형렬·신용석(2021b, 2023)의 연구결과, 고령 청각장애인 과 여성 지체장애인의 월평균 소득이 높을수록 고용유지의 가능성이 높게 나타났다.

셋째, 임금만족도이다. 김현주(2002)의 연구결과 임금 수준의 만족은 이직과 부의 관계를 보이고 있는 것으로 보고하였으며, 이는 주관적 만족도가 아닌 구체적인 임금수준에 따른 이직의도에는 유의미한 차이가 없는 것으로 해석되며, 임금수준이 높을수록 종업원의 이직률이 낮게 되는 것으로 해석된다. 또한 김승아(1995)는 장애근로자가 직무를 통해 만족을 얻는다면 장기근속 하는 경향이 있다고 밝히고, 또한 장기근속요인으로 임금이 중요한 영향을 미친다고 보고하였다. 그리고 Cotton과 Tuttle(1982) 등 많은 선행연구에서도 보편적으로 임금에 대한 만족도와 이직의도는 상당히 밀접한 관련이 있는 것으로 보고하였다.

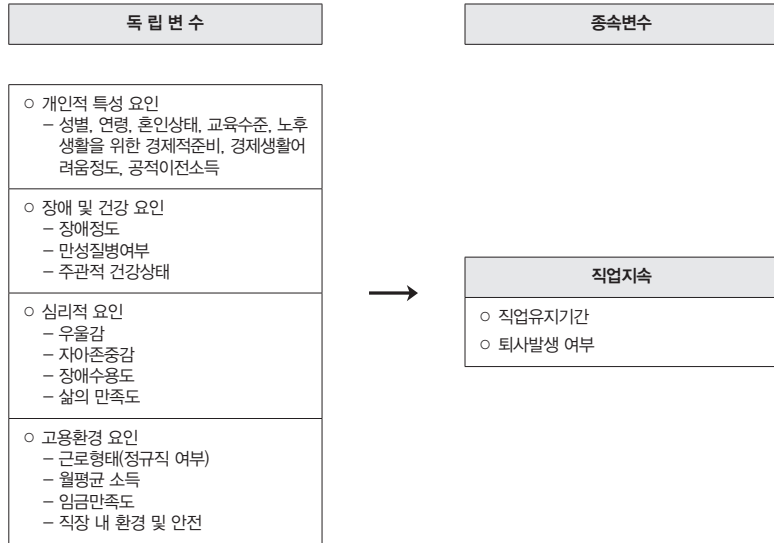
넷째, 직장내 환경 및 안전이다. 김기원·김승아(1996)는 직무환경은 일관성 있게 장애근로자의 이직 의도에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 직무환경은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있어 의직의도를 줄이는 요인으로 작용하는 것으로 경로분석에서 나타났다. 또한 박주영(2003)은 근속집단과 비근속 집단에 따른 작업환경 요인분석에서 근속집단이 비근속집단 보다 작업장시설에 대한 만족 정도가 높은 것으로 분석되었다. 그리고 조미경(1998)의 연구결과, 직장내의 문화, 체육, 의료시설 등 후생 복지에 대한 만족도는 직무만족에 큰 영향을 미치게 되며, 직업유지를 강화할 수 있는 중요한 요인으로 작용할 것이라 보고하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구분석모형 및 연구문제

선행연구를 검토한 결과, 청각장애인의 직업지속에 영향을 미칠 수 있는 독립변수로서 개인적 특성 요인, 장애 및 건강 특성요인, 심리적 요인, 고용환경 관련 요인의 4가지로 구성하였다. <그림 1>은 직업지속(직업지속기간, 퇴사발생 여부)을 종속변수로서 설정한 후, 이에 영향을 미치는 독립요인으로 구성된 연구분석모형이다.

〈그림 1〉 연구모형



그리고 본 연구에서는 연구분석모형에 따라 3가지 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 청각장애인의 개인적 특성, 장애·건강, 심리, 고용환경의 요인별로 직업지속 집단과 퇴사 집단 간에는 차이가 있는가?

둘째, 청각장애 근로자는 직업지속기간의 변화에 따라 퇴사 가능성이 어떻게 나타나는가?

셋째, 청각장애 근로자의 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 특성관련 요인은 고용탈락률(퇴사발생가능성)에는 어떠한 영향력을 미치는가?

2. 연구대상 및 분석자료

본 연구자료는 한국장애인개발원에서 조사된 장애인삶 패널조사 2018~2021년까지의 원자료를 활용하였다. 이 자료는 장애인 삶과 관련된 일상생활, 소득수준, 건강실태, 복지욕구, 사회참여 등을 파악하여 차후 장애인정책 수립을 위한 기초적인 자료를 마련하기 위해 2018년부터 총 6,121명을 대상으로 조사된 결과이다. 본 연구의 자료는 2018년 자료에서 18세 이상 청각장애인 중 일자리가 있는 근로자를 1차로 220명 추출하였고, 이 중에 분석을 위해 1~4차년도까지의 자료 중 1차년도에 조사된 시점에서 퇴사발생 유무를 확인 불가능한 좌측중도절단(left censored)된 자료를 제외 후, 임금근로자로 분류된 162명을 최종 분석대상자로 설정하였다. 2차 조사자료부터 퇴사로 고용이 탈락된 경우는 고용탈락(퇴

사발생)으로 구분하였다. 그리고 2~4차까지의 3년 동안 관찰된 고용유지기간을 활용되었다. 변수처리를 위해 직업유지와 퇴사발생은 년 단위로 측정하였으며, 직업유지기간도 년 단위로 분석하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

1) 종속변수

본 연구에서는 청각장애 임금근로자의 고용탈락 가능성 요인을 분석하기 위해 2018~2021년 기간동안 기업체에 채용된 18세 이상의 청각장애인 임금근로자의 자료를 활용하였으며, 고용탈락(퇴사발생)을 종속변수로 설정하였다. 고용탈락 가능성은 직업유지상태에서 퇴사가 발생한 상태를 조작적 정의하였다. 이를 위해 2차부터 현재까지의 조사종료 시점인 4차패널조사 기간에서의 퇴사발생 사건을 고용탈락 여부(고용탈락=0, 직업유지=1)로 처리하였으며, 최종사건(subsequent event)화 하였다. 또 다른 종속변수인 직업유지기간은 1차 조사를 시작시점으로 하고, 퇴사가 발생하기 전까지의 직업지속기간을 합산하여 직업유지기간으로 설정하였다. 중도절단자(결측치)의 경우, 조사된 해당 년수까지의 값만큼을 직업유지기간을 설정하였고, 최종시점까지 직업이 지속된 경우는 4로 코딩하여 중도절단자와 구분한 후, 우측중도절단(right censored)처리 하였다.

2) 독립변수

선행연구를 근거로 하여 본 연구에서는 청각장애 임금근로자의 직업지속 요인으로 개인적 특성, 장애 및 건강, 심리, 고용환경 요인을 독립변수로 설정하였고, 이에 대한 변수의 조작화 과정은 <표 2>와 같다.

(1) 개인적 특성 요인

개인적 특성 요인으로는 성별, 연령, 혼인상태, 교육수준, 경제생활 어려움, 노후생활을 위한 경제적 준비, 공적이전소득을 설정하여 분석에 투입하였다. 성별은 여성을 기준변수로 0으로, 남성을 1로 더미처리 하였으며, 연령은 50대 이하를 0, 60대 이상을 1로 더미변환 하였으며, 혼인상태는 배우자 무를 기준변수인 0, 배우자 유를 1로 더미처리 하였다. 그리고 교육수준은 총교육년수를 연속변수화 하였으며, 노후생활을 위한 경제적 준비여부는 '미준비'를 기준변수인 0, '준비'는 1로 더미처리 하였다. 또한 경제생활 어려움에 대해서는 8개의 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다'를 1점에서부터 '매우 그렇다'를 4점까지의 리커트 척도로 전체 문항을 평균화한 값으로 본 연구의 분석모형에 투입하였으며, 이 값은 클수록 경제생활 어려움 정도가 높은 것을 의미한다. 또한 공적이전소득은 비수급을 0, 수급을 1로 더미처리 하였다.

(2) 장애 및 건강 요인

장애 및 건강 요인으로 장애정도, 만성질환 여부, 주관적 건강상태를 설정하여 분석에 투입하였다. 장애정도는 경증 0, 중증 1로 더미처리 하였으며, 만성질환 여부는 만성질환 있음(1)과 만성질환 없음(0)으로 처리하였다. 주관적 건강상태에 대해서는 지난 6개월간 전반적 건강상태를 묻는 문항에 ‘매우 나쁘다’, ‘나쁘다’를 기준점수인 좋지 않음(0)으로, ‘좋다’, ‘매우 좋다’를 좋음(1)으로 더미처리 하였다.

(3) 심리적 요인

심리적 요인으로는 우울감, 자아존중감, 장애수용정도, 삶의 만족도를 설정하여 분석에 투입하였다. 먼저, 우울감은 11개 개별 문항에 대해 ‘극히 드물다’를 1점부터 ‘대부분 그랬다’를 4점까지로 구성된 척도이다. 전체 문항에 응답한 점수에 대하여 평균화한 값을 투입하였고, 점수가 높아질수록 우울감이 높아지는 것을 의미한다. 자아존중감은 10개의 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘항상 그렇다’ 4점까지로 구성된 리커트 척도이다. 전체 문항에 대해 응답한 점수를 평균화한 값을 투입하였고, 이는 점수가 높아질수록 자아존중감이 높아지는 것을 의미한다. 장애수용은 12개의 개별 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점부터 ‘매우 그렇다’를 4점까지로 구성되었다. 전체 문항에 응답한 점수를 평균화한 값으로 투입하였으며, 점수가 높아질수록 장애수용도가 높다는 것을 의미한다. 삶의 만족도는 현재 삶의 만족도를 묻는 8개의 문항에 대해 ‘매우 불만족한다’를 1점에서부터 ‘매우 만족한다’를 10점까지 응답한 점수를 평균화하여 연속변수로 투입하였다. 점수가 높아질수록 삶의 만족도는 높아지는 것을 의미한다.

(4) 고용환경 요인

고용환경 요인으로는 근로형태, 월 평균 소득, 임금만족도, 직장 내 환경 및 안전을 설정하여 분석에 투입하였다. 근로형태는 비정규직을 기준변수인 0으로, 정규직을 1로 더미처리하였다. 월 평균 소득은 왜, 첨도가 기준값 이내를 보이고 있어, 그대로 연속변수로 투입하였다. 임금만족도와 직장 내 환경 및 안전은 각 문항에 대해 ‘매우 불만족’을 1점부터 ‘매우 만족’을 4점까지로 응답 구성된 척도이므로 연속변수로 투입하였다.

〈표 2〉 변수의 측정과 조작화

변수 구분	범주	변수명	변수측정
종속 변수	직업지속 가능성	고용유지기간	년 수
		퇴사발생여부(고용탈락)	퇴사발생(event)=0, 직업유지(censored)=1
독립 변수	개인적 특성 요인	성별	남자=1, 여자=0
		연령	50대 이하=0, 60대 이상=1

독립 변수	개인적 특성 요인	혼인상태	배우자 있음=1, 배우자 없음=0
		교육수준	교육년수
		노후생활을 위한 경제적 준비 유무	아니오=0, 예=1
		경제생활 어려움 정도	4점 리커트 척도
		공적이전소득	비수급=0, 수급=1
	장애 및 건강 요인	장애정도	경증=0, 중증=1
		만성질환 여부	없음=0, 있음=1
		주관적 건강상태	좋지 않음=0, 좋음=1
	심리적 요인	우울감	4점 리커트 척도
		자아존중감	4점 리커트 척도
		장애수용정도	4점 리커트 척도
		삶의 만족도	10점 리커트 척도
	고용환경 요인	근로형태	비정규직=0, 정규직=1
		월평균 소득	월평균 소득액
		임금만족도	매우 불만족=1, 거의 만족하지 않는 편임=2, 만족하는 편임=3, 매우 만족=4
		직장 내 환경 및 안전	매우 불만족=1, 거의 만족하지 않는 편임=2, 만족하는 편임=3, 매우 만족=4

4. 자료처리 및 분석방법

1) 자료처리

본 조사에서 수집된 자료는 부호화 작업(coding) 및 오류검토 작업을 실시 후 SPSS 29.0 프로그램을 이용하여 분석을 실시하였으며, 구체적인 자료분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 개인적특성, 장애·건강, 심리, 고용환경 요인의 각 특성 범주별로 고용탈락집단과 직업유지집단 간에 차이가 있는지를 검증하기 위하여 교차분석(χ^2 test)과 t-test를 실시하였다.

셋째, 직업유지기간의 변화에 따른 퇴사발생 가능성을 생존율(직업유지율)과 위험율(고용탈락확률)로 어떻게 파악되는지를 살펴보기 위해 생명표법 분석(life Table Method)을 실시하였다.

넷째, 퇴사발생(고용탈락)의 가능성에 대해 유의미한 요인을 파악하는데 있어, 패널자료를 활용하여 종속변수가 사건 발생까지의 기간(직업유지기간)과 퇴사발생여부(고용탈락) 2가지라는 측면을 고려하여 중도탈락(Censored)된 자료까지 포함시킨다는 측면에서 콕스비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model)의 추정 후, 콕스회귀분석(Cox Regression Analysis)을 실시하였다.

2) 분석방법

(1) 기간별 퇴사발생확률의 추정을 위한 생명표법(Life Table Method)

생명표법은 청각장애 임금근로자의 직업지속 상태라는 공통된 특성을 가진 모집단에 대해서 일정기간에 따른 생존율(직업유지)을 파악하거나, 개인적, 장애 및 건강, 심리적, 고용환경의 다양한 특성을 갖는 집단별로 일정기간에 따른 직업지속(생존율)에 차이가 있는가를 분석하는데 사용할 수 있다. 이를 위해서 일정한 시간의 간격을 두고 조사된 자료여야 하는데, 본 연구에서는 1~4차까지의 조사된 패널 자료를 활용하여 독립변수와 종속변수를 모두 일정하게 처리하여 투입하였다. 또한 생명표법은 개인사정 또는 무응답 등으로 인해 중도절단된 사례도 그 기간에서 생존율을 계산하는데 고려되어야 하므로 중도절단된 사례를 파악 후 자료 처리하였다. 한편 생명표법에서는 표본수가 일정 수 이상이 필요한데, 일반적으로 표본수가 50이상 되면 추정하는데 큰 문제가 되지 않는다(채구묵, 2007). 생명표법에서 도출되는 생존함수는 생존분석 기간의 일정 시점까지 생존할 확률을 의미하는 바, t 시점에서의 생존함수는 t 시점까지 퇴사하지 않고 생존할 확률로 정의, 생존시간을 T , 실제로 관찰된 직업지속시간을 t 라고 하면 생존함수 $S(t)$ 는 다음과 같다.

$$S(t) = \Pr(T \geq t)$$

Pr : *proportion* (비율)

또한, 중도탈락된 사례수(C)를 고려 후, 생존확률을 구하면,

$$S(t) = \frac{n}{N - C}$$

n : t 시점까지 직업지속 상태를 유지한 사례수

N : t 시점까지의 패널조사에 참여한 전체 사례수

그리고, 위험함수(hazard function)는 t 시점까지의 직업지속을 유지한 사례가 t 시점에서 짧은 시간 사이에 퇴사하여 퇴사의 가능성 확률로 위험률 또는 위험확률이라고도 한다. 그런데 위험함수는 t 시점까지 직업지속을 유지한 사례를 대상으로 위험률을 측정한다. 이때 위험함수의 추정치는 기간의 시작 순간의 위험률이 아니라 그 기간의 중간 시점의 위험률이라 할 수 있기에 해당 기간의 위험률은 다음과 같이 구할 수 있다.

$$H(t) = \frac{t\text{기간에 발생한사건(퇴사자)수}}{(t\text{기간초에 직업지속사례수} - t\text{기간의 퇴사자수} \times 0.5 - t\text{기간의 중도절단수} \times 0.5) \times \text{기간의 단위수}(1\text{년})}$$

본 연구에서는 분석결과의 정확성을 위해 중도절단(결측자료) 사례를 최종기간에도 직업지속 상태로 남아있는 사례와 구분하기 위해 중도탈락자로 처리, 직업지속기간을 자료의 조사기간(3년 후)에 하나 더 긴 기간으로 설정하여 분석에 투입하였다.

(2) 콕스비례위험모형의 퇴사발생 결정요인 추정

본 연구에서는 콕스비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model)의 추정을 통해 고용탈락확률(퇴사발생가능성 확률)의 결정요인을 검증하였다. 패널자료를 활용하여 종속변수가 직업유지 기간과 퇴사 발생이라는 2개를 사용하고, 중도탈락(censored)된 자료도 분석에 포함시킬수 있다는 점에서 본 모형(콕스회귀분석이라고도 함)을 활용하였다. 이를 위해서 퇴사가 발생할 때까지의 기간을 연속변수와 처리하였으며, 최종기간에서의 퇴사발생여부를 사건발생여부로 이항범주화 하였다. 콕스비례위험모형에서 사례 i 의 t 시점에서의 위험률(고용탈락확률)은 $h_i(t)$ 라 하고, 고용탈락확률에 영향을 미치는 독립변수들을 x_1, x_2, \dots, x_n 이라 하면 모형추정의 방정식은 다음과 같이 표시할 수 있다.

$$h_i(t) = h_0(t) \times e^{b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n}$$

이를 일반식으로 변환하면 다음과 같다.

$$h_i(t) = h_0(t) \times e^{b_i x_i} = h_0(t) \times \exp(b_i x_i)$$

$h_i(t)$: 독립변수 x_i 를 가진 사례의 퇴사발생시간 t 에서의 위험률(고용탈락확률)

$h_0(t)$: 독립변수가 없는 경우의 관찰시간 t 에서의 위험률(고용탈락확률)

x_i : 독립변수

b_i : 독립변수 x_i 의 회귀계수

e : 2.718

\exp : 지수함수, $\exp(x) = e^x$

따라서, 본 연구에서 추정하려는 위험률비(hazard ratio)인 퇴사발생을 경험할 확률(가능성)을 표시하면 다음과 같다.

$$\ln\left(\frac{h_i(t)}{h_0(t)}\right) = b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 기술적 분석

1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자인 청각장애인 임금근로자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 다음의 <표 3>과 같다. 먼저 개인적 특성 중 성별을 살펴보면, 남성이 59.9%(97명)로 여성 40.1%(65명)에 비해 높은 분포율을 나타냈다. 연령의 경우는 50대(43.8%)가 가장 많았으며, 60대 이상(38.9%), 40대(13.6%), 30대 이하(3.7%)의 순으로 나타났다. 혼인상태는 결혼 68.5%(111명), 이혼/별거/사별 25.3%(41명), 미혼 6.2%(10명)의 분포를 보였다. 교육수준은 중졸 이하가 42.6%(69명)로 가장 많았으며, 고졸(38.3%, 62명), 초대졸 이상(19.1%, 31명)의 순으로 나타났다. 노후생활을 위한 경제적 준비를 한 청각장애인 임금근로자는 30.9%(50명)로 조사되었고, 69.1%(112명)는 미준비된 것으로 나타났다. 그리고 경제생활 어려움은 낮음이 49.4%(80명), 높음이 50.6%(82명)로 나타났다.

장애 및 건강 요인 중 장애정도는 경증이 79%(128명)로 중증 21%(34명)에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 만성질환이 있는 응답자(57.4%)는 없는 응답자(42.6%)보다 많은 것으로 조사되었고, 주관적 건강상태는 좋지 않음(37%)에 비해 좋음(63%) 응답자가 훨씬 많은 것으로 나타났다.

고용환경 요인의 특성을 살펴보면 먼저, 근로형태는 정규직(51.2%)과 비정규직(48.8%)의 분포가 유사한 것으로 나타났다. 월 평균 소득의 경우는 100만원~200만원 미만 45.7%로 가장 높은 분포율을 보였고, 200만원~300만원 미만(23.5%), 300만원 이상(16%), 100만원 미만(14.8%)의 순으로 나타났으며 전체 연구대상자의 월 평균 소득은 194만원으로 조사되었다.

<표 3> 연구대상자의 일반적 특성

(N=162, 단위: 명, %)

구분		빈도	백분율
개인적 특성	성별	여성	65
		남성	97
	연령	30대 이하	6
		40대	22
		50대	71
		60대 이상	63

개인적 특성	혼인상태	미혼	10	6.2
		결혼	111	68.5
		이혼/별거/사별	41	25.3
	교육수준	중졸 이하	69	42.6
		고졸	62	38.3
		초대졸 이상	31	19.1
	노후생활을 위한 경제적 준비 여부	미준비	112	69.1
		준비	50	30.9
	경제생활 어려움	낮음	80	49.4
높음		82	50.6	
장애 및 건강	장애정도	경증	128	79.0
		중증	34	21.0
	만성질환 여부	없음	69	42.6
		있음	93	57.4
	주관적 건강상태	좋지 않음	60	37.0
좋음		102	63.0	
고용환경	근로형태	비정규직	79	48.8
		정규직	83	51.2
	월 평균 소득	100만원 미만	24	14.8
		100만원~200만원 미만	74	45.7
		200만원~300만원 미만	38	23.5
		300만원 이상	26	16.0
평균(표준편차)		194.2만원(128,044)		

2) 연구대상자의 직업유지 기간별 퇴사발생 실태

청각장애인 임금근로자의 고용탈락 실태는 다음의 <표 4>에 제시하였다. 청각장애인 임금근로자 총 162명 중 고용탈락으로의 퇴사자는 77명(47.5%)이며, 직업유지를 유지한 조사대상자는 85명(52.5%)으로 나타나 과반수를 넘는 수준이었다. 한편 고용탈락(퇴사발생)한 청각장애인 임금근로자를 직업유지 기간별로 살펴보면, 직업유지 1년 후에 퇴사한 대상자는 23명(29.9%)으로 나타났으며, 2년 후 24명(31.2%), 3년 후 39명(39.0%)으로 점차적으로 증가하는 추세를 보였다. 이를 통해 청각장애인 임금근로자는 고용시장에 진입 후 시간이 지날수록 퇴사의 가능성이 점차 더 높아짐을 알 수 있다.

〈표 4〉 청각장애인의 직업유지 기간별 퇴사발생 실태

(단위: 명, %)

구 분	직업유지 기간				전체
	0년	1년	2년	3년	
퇴사발생 (고용탈락)	0 (0.0)	23 (29.9)	24 (31.2)	30 (39.0)	77 (47.5)
직업유지 (고용지속)	162 (100.0)	139 (85.8)	105 (64.8)	85 (52.5)	85 (52.5)
전체	-	-	-	-	162 (100.0)

3) 개인적 특성에 따른 고용탈락과 직업유지 집단의 특성

연구대상자들의 개인적 특성에 따른 고용탈락과 직업유지 집단 간 분포의 차이와 평균점수의 차이를 살펴보기 위해 교차분석(χ^2 test)과 t-test를 실시하여 비교하였다. 결과적으로 개인적 특성에 따른 청각장애인 임금근로자의 퇴사발생 집단과 직업유지 집단 간의 분포와 평균점수는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 5〉 개인적 특성에 따른 고용탈락과 직업유지집단 분포의 특성

(단위 : 명, %)

구 분		퇴사발생 (고용탈락)	직업유지 (고용지속)	전체	χ^2 / t
전 체		77(47.5)	85(52.5)	162(100.0)	
성별	남	42(54.5)	55(64.7)	97(59.9)	1.736
	여	35(45.5)	30(35.3)	65(40.1)	
연령	50대 이하	47(61.0)	52(61.2)	99(61.1)	.000
	60대 이상	30(39.0)	33(38.8)	63(38.9)	
혼인상태	배우자 없음	25(32.5)	26(30.6)	51(31.5)	.066
	배우자 있음	52(67.5)	59(69.4)	111(68.5)	
교육수준	평균	10.27	10.85	10.57	-.984
	표준편차	3.597	3.809	3.710	
노후생활 위한 경제적준비	미준비	56(72.7)	56(65.9)	112(69.1)	.887
	준비	21(27.3)	29(34.1)	50(30.9)	
경제생활 어려움	평균	1.81	1.87	1.84	-.689
	표준편차	.656	.594	.623	
공적이전소득	비수급	60(77.9)	72(84.7)	132(81.5)	1.232
	수급	17(22.1)	13(15.3)	30(18.5)	

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

그러나 경향으로서의 주요한 특성을 살펴보면, 남성의 비율이 퇴사발생집단의 분포율(54.5%) 대비 직업유지 집단(64.7%)에서 높았다. 배우자가 있는 근로자가 직업유지 집단에서의 분포율(69.4%)이 퇴사발생집단(67.5%)보다 높았다. 교육수준은 직업유지 집단(10.85년)이 퇴사집단(10.27년)에 비해 높게 나타났고, 경제생활 어려움 정도는 퇴사발생집단(1.81점)이 직업유지집단(1.87점)에 비해 낮았다. 공적 이전소득은 받지 않는 비수급자의 비율은 직업유지집단(84.7%)이 퇴사집단(77.9%)에 비해 현저히 높게 나타났다.

4) 장애 및 건강요인에 따른 고용탈락과 직업유지 집단의 특성

청각장애인 임금근로자들의 장애 및 건강요인에 따른 고용탈락과 직업유지집단 간 차이를 분석하기 위해 <표 6>에서와 같이 교차분석(χ^2 test)을 실시하여 비교하였다. 장애 및 건강요인의 하위변수들은 고용탈락 집단과 직업유지집단 간의 분포가 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 6> 장애 및 건강요인에 따른 고용탈락과 직업유지집단 분포의 특성

(단위 : 명, %)

구 분		퇴사발생 (고용탈락)	직업유지 (고용지속)	전체	χ^2
전 체		77(47.5)	85(52.5)	162(100.0)	
장애정도	경증	60(77.9)	68(80.0)	128(79.0)	.105
	중증	17(22.1)	17(20.0)	34(21.0)	
만성질환 여부	없음	35(45.5)	34(40.0)	69(42.6)	.492
	있음	42(54.5)	51(60.0)	93(57.4)	
주관적 건강상태	좋지 않음	26(33.8)	34(40.0)	60(37.0)	.673
	좋음	51(66.2)	51(60.0)	102(63.0)	

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

5) 심리적 요인에 따른 고용탈락과 직업유지 집단의 특성

청각장애인 임금근로자들의 고용탈락과 직업유지 집단 간 심리적 요인들의 하위변수들 간의 평균점수 차이를 파악하기 위해 t-test의 결과를 다음의 <표 7>와 같이 제시하였다. 통계적으로 심리적 요인의 하위 특성에 따른 청각장애인 임금근로자의 퇴사발생 집단과 직업유지 집단 간의 평균점수는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나, 우울감의 경우는 퇴사발생집단(1.56점)에서 직업유지집단(1.45점)에 비해 현저하게 높게 나타났다.

〈표 7〉 고용탈락과 직업유지집단 간 심리적 요인의 평균 차이

변수	구분	집단		
		퇴사발생(고용탈락)	직업유지(고용지속)	전체
우울감	평균(표준편차)	1.56(.508)	1.45(.425)	1.50(.468)
	t	1.514		
자아존중감	평균(표준편차)	2.85(.410)	2.89(.351)	2.87(.380)
	t	-.659		
장애수용도	평균(표준편차)	2.52(.399)	2.48(.380)	2.50(.388)
	t	.714		
삶의 만족도	평균(표준편차)	5.92(1.76)	5.62(1.65)	5.78(1.708)
	t	1.016		

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

6) 고용환경 요인에 따른 고용탈락과 직업유지 집단의 특성

고용환경 요인에 따른 고용탈락과 직업유지 집단 간 차이를 살펴보기 위해 카이검증과 t-test를 실시하여 〈표 8〉과 같이 비교하였다. 고용탈락과 직업유지 집단 간 월 평균 소득의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 직업유지집단(215만원)에 비해 고용탈락집단(170만원)의 월 평균 소득이 현저하게 적었다. 한편 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으나, 정규직의 분포는 고용탈락집단(48.1%)에 비해 직업유지집단(54.1%)에서 많은 것으로 나타났다. 그리고 임금만족도의 경우는 퇴사발생집단(2.52점)에서 직업유지집단(2.61점)에 비해 현저하게 낮은 것으로 나타났다.

〈표 8〉 고용환경 요인에 따른 고용탈락과 직업유지집단 분포의 특성

(단위 : 명, %, 점)

구분		퇴사발생 (고용탈락)	직업유지 (고용지속)	전체	χ^2 / t
근로형태	비정규직	40(51.9)	39(45.9)	79(48.8)	.595
	정규직	37(48.1)	46(54.1)	83(51.2)	
월평균 소득	평균	170.29	215.93	194.23	-2.296*
	표준편차	108.957	140.289	128.044	
임금만족도	평균	2.52	2.61	2.57	-.891
	표준편차	.700	.619	.658	
직장 내 환경 및 안전	평균	2.64	2.51	2.57	1.244
	표준편차	.687	.648	.668	

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

2. 청각장애인 임금근로자의 직업유지기간별 퇴사발생 가능성

청각장애인의 직업유지 지속 추이에 대한 직업유지율을 파악하고, 어떤 특성에 따라 차이가 있는가를 파악하고자 생명표분석을 실시하였다. 분석의 결과는 <표 9>에 제시하였고, <그림 2>는 청각장애인 임금근로자의 직업유지율과 퇴사발생확률을 그래프화 하여 제시한 것이다. 즉, 직업유지기간이 종속변수이며, 이는 3년간 조사한 것을 1년 단위로 기간을 정했다는 의미이다. 또 다른 종속변수(status)는 고용탈락(퇴사발생)이며, 퇴사발생(event)을 0으로 표기하여 분석에 투입하였다. 분석 결과, 최장 직업유지기간인 3년까지 고용유지 상태로 남아있는 청각장애인 임금근로자의 비율은 전체 52.5%이며, 같은 기간까지 퇴사가 발생한 비율은 47.5%이다. 즉, 전체 청각장애 근로자의 47.5%가 퇴사를 경험했다는 것을 의미한다. 한편, 청각장애인의 직업유지기간 중앙값은 4.0년으로 도출되었으며, 전체 임금근로자의 퇴사발생확률을 살펴보면, 1년 이내가 .1528이며, 2년차 .1890, 3년차 .3000으로 나타났다. 이는 퇴사발생확률이 1년차 이후 시간이 흐름에 따라 점차 높아지고 있음을 의미한다.

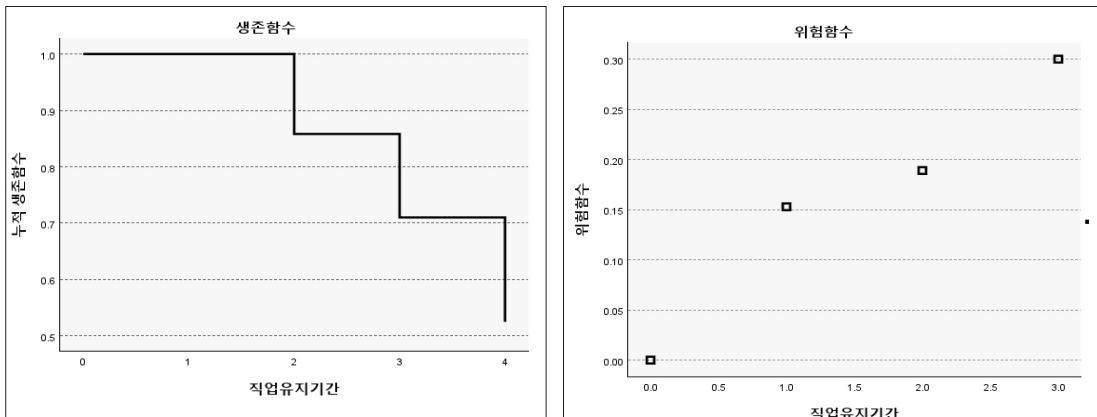
<표 9> 청각장애인 임금근로자의 직업유지기간에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률

(단위: 년, 명)

직업유지기간	직업유지자수	Censored (중도절단)	탈출자수	누적 직업유지비율 (생존확률)	퇴사발생확률 (Hazard Rate)
0	162	0	0	1.0000	.0000
1	162	0	23	.8580	.1528
2	139	0	24	.7099	.1890
3	115	0	30	.5247	.3000

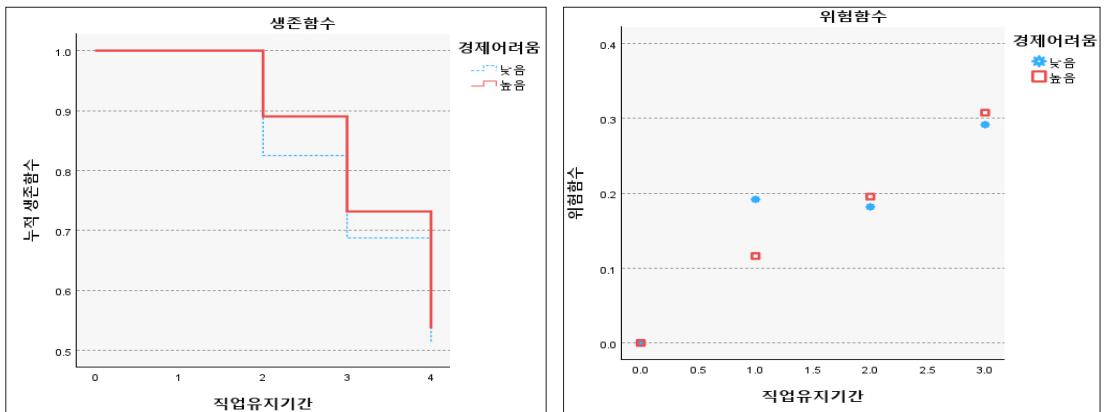
주: median survival time = 4.00

<그림 2> 청각장애인 임금근로자의 직업유지율과 퇴사발생확률



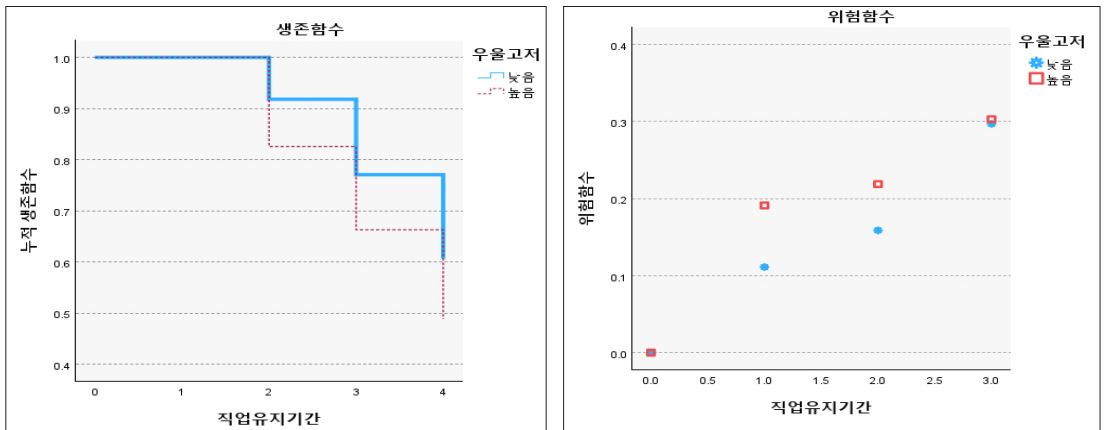
또한 앞에서 살펴본 직업유지와 퇴사발생 집단 간 분포의 차이가 특징적으로 나타났던, 개인적 특성 요인, 심리적 요인, 고용환경요인의 주요 변수에 따라 구분하여 범주별 생존율(고용유지율)과 위험도(퇴사발생확률) 추이의 차이점을 살펴보았다. [그림 3]은 경제적 어려움에 따른 누적생존율과 퇴사발생 확률이다. 경제적 어려움 정도가 높음이라고 응답한 근로자가 낮음 응답자에 비해 생존율이 전반적으로 높은 것을 알 수 있다.

〈그림 3〉 경제적 어려움에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률



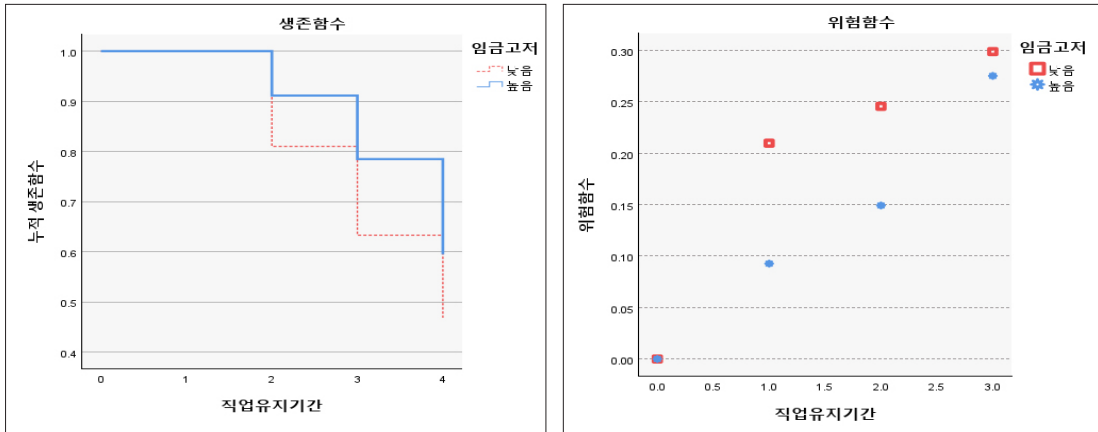
〈그림 4〉는 우울감에 따른 누적생존율과 퇴사발생확률이다. 우울감이 낮은 근로자가 높은 근로자에 비해 생존율이 전반적으로 높은 것을 알 수 있다. 또한 고용탈락(퇴사발생) 함수를 도출하여 비교한 퇴사 발생확률에서도 우울감이 낮은 근로자가 상대적으로 기간별로 모두 낮게 형성된 것과 동일한 결과이다.

〈그림 4〉 우울감에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률



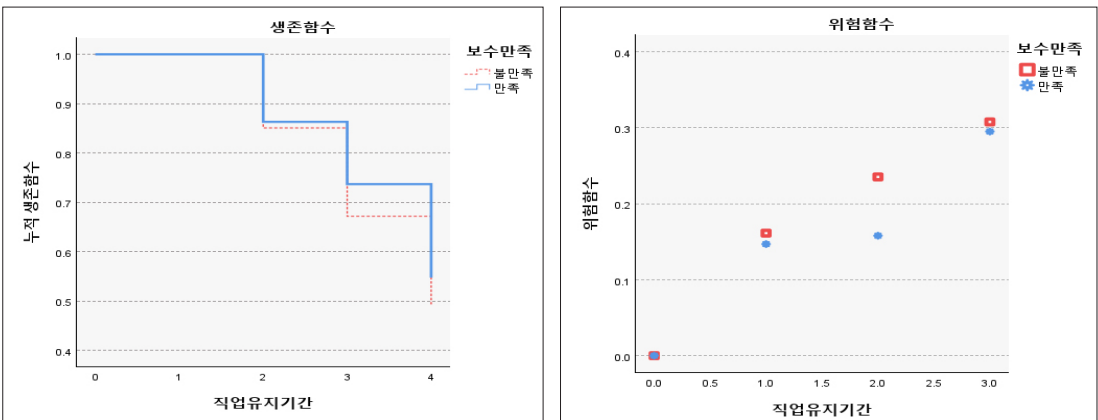
〈그림 5〉는 임금수준(월평균 소득)에 따른 누적생존율과 퇴사발생확률이다. 임금이 높은 근로자가 낮은 근로자에 비해 생존율이 전반적으로 높은 것을 알 수 있다. 또한 고용탈락(퇴사발생) 함수를 도출하여 비교한 퇴사발생확률은 임금이 높은 근로자가 낮은 근로자에 비해 상대적으로 직업유지 기간별로 모두 낮게 나타났다.

〈그림 5〉 임금수준에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률



임금(보수)만족도에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률은 〈그림 6〉과 같다. 임금에 대한 만족도면에서 만족하는 근로자가 불만족 근로자에 비해 생존율(직업유지율)이 전반적으로 높게 나타났는데, 이는 고용탈락(퇴사발생) 함수를 도출하여 비교한 퇴사발생확률에서도 임금에 대해 만족하는 근로자가 불만족하는 근로자에 비해 상대적으로 기간별로 모두 낮게 형성된 것과 동일한 결과이다. 즉, 임금수준의 경향과 같은 맥락의 결과라고 할 수 있다.

〈그림 6〉 보수만족도에 따른 직업유지율과 퇴사발생확률



3. 청각장애인 임금근로자의 퇴사발생(고용탈락) 결정요인

청각장애인 임금근로자의 퇴사발생 가능성에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 본 연구에서는 콕스비례위험모형(Cox Proportional Hazard Model)을 이용하여 콕스회귀분석(Cox Regression Analysis)을 실시하였다. 분석결과, 고용탈락(퇴사발생)이라는 사건에 개인적 특성요인, 장애·건강요인, 심리요인, 고용환경요인의 하위 독립변수들의 영향력은 <표 10>과 같다.

결과적으로 종속변수인 고용탈락(퇴사발생)에 유의미하게 영향을 준 변수는 경제생활 어려움 정도, 우울감, 월평균 소득, 임금만족도인 것으로 분석되었다. 이밖에 장애 및 건강요인 가운데 고용탈락에 영향을 미치는 변수는 없는 것으로 나타났다. 한편, Exp(B)가 1을 초과하는 경우는 정(+)의 영향, Exp(B)가 1미만인 경우는 부(-)의 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 유의미하게 영향을 미치는 변수들을 상세하게 살펴보면 다음과 같다.

<표 10> 청각장애인 임금근로자의 퇴사가능성에 영향을 미치는 요인

구분(기준변수)		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
개인적 특성 요인	성별(ref. 여자)	.187	.299	.392	1	.531	1.206
	연령(ref. 50대 이하)	-.121	.279	.189	1	.664	.886
	혼인상태(ref. 배우자없음)	.106	.276	.147	1	.701	1.111
	교육수준(총교육년수)	-.006	.039	.024	1	.876	.994
	노후생활 위한 경제적 준비 (ref. 미준비)	-.368	.315	1.362	1	.243	.692
	경제생활 어려움 정도	-.536*	.265	4.089	1	.043	.585
	공적이전소득(ref. 비수급)	.091	.317	.082	1	.774	1.095
장애 및 건강 요인	장애정도(ref=경증)	.039	.293	.018	1	.895	1.040
	만성질환 여부(ref. 없음)	-.102	.246	.173	1	.677	.903
	주관적 건강상태(ref=좋지않음)	.034	.278	.015	1	.904	1.034
심리적 요인	우울감	.566*	.260	4.722	1	.030	1.761
	자아존중감	-.785	.491	2.560	1	.110	.456
	장애수용정도	.642	.444	2.091	1	.148	1.900
	삶의 만족도	.165	.101	2.668	1	.102	1.180
고용환경 요인	근로형태(ref. 비정규직)	-.122	.291	.175	1	.675	.885
	월평균 소득	-.003+	.002	3.664	1	.056	.997
	임금만족도	-.413+	.224	3.390	1	.066	.662
	직장 내 환경 및 안전	.325	.232	1.964	1	.161	1.384
χ ² (df)		26.361+(18)					
-2 Log 우도		698.383					

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

첫째, 개인적 특성 중에서는 경제생활 어려움 정도가 부(-)적으로 고용탈락(퇴사)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경제생활 어려움 정도가 1단위 증가할수록 퇴사가능성이 41.5%씩 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 경제생활 어려움 정도가 커질수록 퇴사발생 가능성이 낮아진다는 것을 의미한다.

둘째, 심리적 요인 중에서는 우울감이 정(+)적으로 고용탈락(퇴사)에 영향을 미치는 것으로 유의미한 결과를 보였는데, 구체적으로 우울감 수준이 1단위 증가할수록 고용탈락(퇴사)가능성이 76.1%씩 증가하는 것으로 나타났다. 이는 청각장애인 임금근로자의 우울감이 높아질수록 고용탈락(퇴사)의 가능성이 높아지는 것을 의미한다.

셋째, 고용환경 요인 중, 월 평균 소득과 임금만족도가 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 월평균 소득이 1단위 증가할수록 퇴사가능성이 0.3%씩 감소하였으며, 임금만족도는 1단위 증가할수록 퇴사가능성이 33.8%씩 감소하는 것으로 나타났다. 이는 월평균 소득이 높을수록, 임금만족도가 높을수록 고용탈락(퇴사)가능성이 낮아진다는 것을 의미한다.

이 외의 성별, 연령, 혼인상태, 교육수준, 노후생활을 위한 경제적 준비, 공적이전소득, 장애정도, 만성질환여부, 주관적 건강상태, 자아존중감, 장애수용정도, 삶의 만족도, 근로형태, 직장 내 환경 및 안전 변수는 퇴사발생 가능성에 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서 나타난 주요 분석 결과로서, 청각장애 근로자의 직업지속에는 개인적 특성과 장애·건강 특성보다는 특히, 실질적 임금과 관련된 경제적 특성이 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과에서 나타난 주요 사항을 바탕으로 하여 독립변수를 중심으로 논의점⁵⁾ 5가지는 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 본 연구에서는 2018년 전체 패널 6,121명 중, 최종 조사대상으로 분류된 청각장애인 162명(2.6%) 중에서 직업유지자 85명(52.4%), 퇴사자 77명(47.5%)만을 가지고 연구를 진행할 수밖에 없었던 부분에 대하여 본 연구 주제인 직업지속과 관련이 있다고 파악되는 선행연구들과의 분석을 실시하면 다음과 같다. ① 남정휘·최영(2013)의 연구대상으로는 장애가 통합된 고용패널의 실업상태인 1,651

5) 본 연구에서의 논의는, 직업지속(퇴사진입 여부)에 대해 콕스회귀분석(cox regression analysis)을 실시한 결과, 영향을 미치는 요인에 대해서 논의를 실시하였다.

명 및 실업탈출 상태인 157(9.5%)명을 대상으로 실시하였다. ② 이금진(2010)의 연구대상도 장애유형을 통합하여 실업상태·비경황 장애인 836명을 대상으로 진행하였다. ③ 남정휘(2022)의 연구대상 또한 장애유형을 통합하여 실업상태인 고령장애인 506명을 대상으로 분석하였다. ④ 이형렬·신용석(2021)의 연구에서는 실업상태인 청각장애인 171명만을 대상으로 세밀하게 분석하였다고 파악되며, 대다수의 연구에서 장애를 통합하여 일괄되게 분석하였다. 그러나 본 연구에서는 장애유형은 매우 다양한 특성들이 존재하므로 장애유형을 각기 구분하지 않고 장애인 전체를 통합적으로 연구를 진행하는 것은 그 결과의 의미성이 퇴색된다고 판단하여 청각장애인만을 대상으로 연구를 설계하였다. 따라서 본 연구의 분석자료는 1차(2018)~4차(2021)의 데이터에서 청각장애 근로자로 분류된 162명을 최종 분석대상자로 설정하였으며, 최종 퇴사자 77명(47.5%)을 분석에 투입하여 연구를 진행하였다. 결과적으로 본 연구에서는 비교적 연구가 용이한 전체 장애대상자를 표본 대상으로 설정하지 않고, 청각장애인만을 대상으로 연구를 진행하였다는 부분에서는 매우 의의가 크다고 하겠다.

둘째, 청각장애인의 직업지속에는 개인적 특성, 장애·건강 특성 보다 실질적인 임금과 관련된 경제적 차원의 특성이 매우 직접적으로 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나, 개인적 특성, 장애·건강관련 특성이 영향을 미친다는 많은 국내·외의 선행연구들과는 일치하지 않는 결과이다(남정휘, 2022; 남정휘·박영, 2013; 이금진, 2010 등). 그러나 이러한 결과는 퇴사자 수가 77명으로 조사대상이 상대적으로 적고, 4가지 변수만이 투입되었기 때문인 것으로 추측되며, 실질적인 임금과 같은 경제적 특성 요인이 기타 요인에 비해 월등하게 영향을 강하게 미치기 때문인 것으로 예측된다.

셋째, 개인적 특성 관련 변수에서는 경제생활의 어려움을 느끼는 정도가 낮을수록 큰 부담감 없이 퇴사를 결정할 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 오히려 경제생활의 어려움이 느끼는 정도가 높을수록 생계를 위해 어쩔 수 없이 직업을 유지하게 되는 것으로 분석된다. 이는 고령 청각장애인의 경제생활 어려움 정도가 높을수록 직업유지가 높아지게 된다는 선행연구결과(이형렬·신용석, 2021b)와 일치되는 것으로서 큰 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다.

넷째, 심리적 특성 관련 변수에서는 청각장애인의 우울감 정도가 높을수록 퇴사 가능성이 높아지는 것으로 나타나, 우울감이 적을수록 퇴사 가능성이 직업지속에 영향을 미칠 것이라는 많은 선행연구결과(Hou et al., 2012; Jung & Yu, 2006; Sullivan et al., 2006)와 맥락을 같이 하고 있다.

다섯째, 고용환경 관련 변수 중에서는 논의점 및 함의점 2가지는 다음과 같다. ① 실질적인 월평균 소득이 낮을수록 퇴사 가능성이 높아지는 것으로 나타나, 임금수준이 높게될 수록 고용유지기간에는 강한 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(오세란, 2008; 임종호, 2006; 석말숙, 2009; Kennedy & Olney, 2006)와 부합하고 있으며, 임금은 고용유지에 있어서 매우 강한 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다. ② 임금만족도가 낮을수록 퇴사 가능성이 높아지는 것으로 나타나, 장기근속 요인으로 임금

이 중요한 영향을 미친다고 보고한 많은 선행연구결과(김현주, 2002; 김승아, 1995; Cotton & Tuttle, 1982)와 일치하는 결과로서, 청각장애 근로자에게는 실질적인 임금인 경제적 요인이 직업지속에 강한 영향을 미치는 요인으로 분석된다.

이와 같은 연구결과 및 논의사항을 바탕으로, 청각장애 근로자의 직업지속을 활성화시킬 수 있는 직업재활 차원에서의 주요 개입방안⁶⁾ 5가지는 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 장애로 인한 추가비용 지원 등을 실시해야 한다. 연구결과, 청각장애인의 경제생활 어려움 정도가 낮을수록 퇴사발생 가능성이 높게 나타났으며, 이는 당장의 생활이 시급하므로 타 사업체로의 이직 등은 전혀 이행하지 못하며, 현재의 직업생활을 지속하고 있는 급박한 심리적 차원이 반영된 결과라고 추측된다. 그러므로 청각장애 근로자의 경제적 어려움 해소에 도움이 될 수 있도록 장애로 인한 추가비용에 대해서 국가차원의 지원이 필요하겠다. 즉, 소득은 있더라도 장애로 인한 치료비, 보장용품 구입 등과 같은 부가적인 지출이 발생하므로 이러한 추가비용에 대해 정책적으로 지원할 수 있는 방안 등이 세밀히 모색되어야 할 것이다.

둘째, 직업생활을 유지하고 있는 청각장애인의 우울감 감소를 다각적인 노력이 필요하다. 분석결과, 청각장애인의 우울감이 높을수록 고용탈락의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그러므로 청각장애인의 우울감 감소 및 예방을 위한 방안 3가지는 다음과 같다. ① 우울감 감소를 통한 직업지속을 위한 경제적인 직접지원 및 상담서비스 등을 지원해 줄 수 있는 정책이 필요하고 개별사업장들도 청각장애 근로자들을 배려하는 의식전환이 필요하다. 또한 안정된 직장생활을 위해서는 고등학교 때부터라도 사회구성원으로서의 자신감 및 정체성 향상 등을 위한 심리적인 특수교육이 필요할 것이다. ② 청각장애인 스스로가 직업인으로서 책임감과 사명감을 지속할 수 있도록 하며, 장애를 극복하고 직업생활에 적응하도록 국가의 지원, 고용주와 직장 동료들의 청각장애인에 대한 인식의 개선 등이 이루어져야 할 것이다. ③ 청각장애인의 우울에 가장 강한 영향력을 미치는 요인은 삶의 만족으로 나타났다(진소현 외, 2020), 그러므로 청각장애인의 우울을 예방하기 위해서는 일상생활 및 여가활동 지원, 장애인보조기구 및 경제적 지원시스템, 전문적인 의료지원과 청각장애인의 사회적 불평등 외 여러 복합적인 요인들을 개선하여 삶의 만족을 향상시키는 것이 필요할 것이다.

셋째, 청각장애인에게 적절한 근무조건과 임금 등의 보상체계가 필요하다. 분석결과, 청각장애인은 월평균 소득이 낮을수록, 임금만족도가 낮을수록 퇴사 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 그러므로 청각장애인의 소득 및 임금만족도를 향상시킬 수 있는 대책방안 2가지는 다음과 같다. ① 사업체에서

6) 제언은 본 연구의 조사대상인 청각장애 근로자를 대상으로 실시한 생명표법 분석(Life Table Method)과 콕스회귀분석(Cox Regression Analysis) 결과를 통하여 밝혀진 영향 요인 등에 대하여 청각장애인의 직업지속을 위한 제언을 중심으로 실시하였다.

는 청각장애 근로자에게 능력에 적절한 근무조건 및 임금 등의 보상체계가 지원된다면, 보다 나은 직장 생활을 영위할 수 있으므로, 이에 대한 고용관리 차원에서의 고려가 필요할 것이다. ② 사회 전체의 효율성 측면에서도 청각장애 근로자에게 현재보다 높은 수입이 보장될 수 있는 일자리를 제공해 주는 것은 고용유지를 통해 공적지출을 감소시키는 것인바, 결과적으로 이는 더 큰 효율화가 이루어지게 되므로 청각장애인에 대한 고용정책 수립 시, 수입 증진방안이 적극적으로 모색될 필요가 있겠다.

넷째, 청각장애인의 직업지속을 증진시키기 위한 정책적 개입방안으로서, 직업능력개발 및 적합 직종 개발 등이 다양화 되어야 한다. 연구결과, 많은 청각장애인의 경우 직장 내의 열악한 환경·직무와 낮은 임금 관련 경제적 요인이 퇴사를 유발하는 매우 중요한 요인으로 나타났다. 이러한 청각장애 근로자의 고용유지를 위해서는 장기적인 차원에서 안정된 직장으로서의 고용확대를 위한 노력이 적극적으로 필요하다고 사료된다. 즉, 청각장애인 상당수가 생산직 및 단순기술직에 집중적으로 종사하고 있는 관계로 청각장애인만의 장애특성이 반영된 전문기술분야의 직업능력개발 및 다각적인 적합 직종의 개발 고용형태의 다양화 등을 통하여 지금보다 만족도가 높은 직장생활을 할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

다섯째, 청각장애인의 퇴사율을 감소시키기 위한 실천적 개입방안으로서, 청각장애인 고용관리방안이 개선·확대되어야 한다. 연구결과, 최장 직업유지기간인 3년까지의 고용유지 비율은 52.5%이며, 퇴사비율이 47.5%로서 거의 50%에 육박하는 높은 수치로 나타났다. 그 중에서도 퇴사발생확률이 1년 이내가 .1528, 2년차 .1890, 3년차 .3000으로 높아지는 경향으로 나타났다. 그러므로 청각장애인의 높은 퇴사방지를 위한 실천적인 방안 3가지는 다음과 같다. ① 청각장애인의 장애특성상 초기 직장적응에 큰 어려움을 경험하게 되므로 수어통역사를 활용하여 안정된 직장생활을 영위할 수 있도록 장애인공단의 작업지도비용 대상을 청각·언어도 포함시키며, 수어통역비용 또한 수어가 의사소통수단일 경우 경증 청각장애인까지 폭넓게 지원될 수 있도록 개선이 필요하다고 하겠다. ② 청각장애인이 고용되어 있는 경우, 산업복지 차원에서 직업재활 전문가(사회복지사, 직업재활상담사, 수어통역사 등)를 사업체에서 직접 고용하여 청각장애인을 관리하게 하며, 그 비용을 공단에서 지원하는 등 그 역할을 강화할 수 있는 적극적인 증진방안이 요구된다고 하겠다. ③ 청각장애인의 경우, 의사소통문제 등으로 인하여 주변 농인문화(聾人文化)에 의해 쉽게 수용하는 등 쉽게 이직을 판단할 가능성이 있음을 시사하며, 청각장애인들의 집단 이직현상이 그 예라고 할 수 있겠다. 이는 직업의식의 부재로서 최소한 고등부 재학 시부터라도 체계적이며, 적절한 방법을 활용하여 직업의식 강화교육을 실시해야 할 것이다.

결과적으로 본 연구의 의의로서 기존의 직업지속과 관련된 국내외의 선행연구들은 대체적으로 연구수행이 용이한 관계로 전체 장애인을 통합적으로 진행하였다고 할 수 있다. 그러나 본 연구는 조사대상자를 전국의 청각장애인을 대상으로 전수조사하다시피 실시한 장애인삶 패널조사(2018~2021년)의 원자료(raw data)를 사용하여 청각장애인의 직업지속과 관련된 종단연구는 처음으로 시도하였다는 점이

다. 단, 청각장애 근로자의 직업지속에 영향을 미치는 요인을 보다 명확히 도출해 내기 위해서는 보다 다양한 변수들이 분석되어야 하나, 장애인삶 패널조사 자료를 활용하였기 때문에 변수를 모두 분석할 수 없었던 점은 제한점이라 하겠다.

끝으로 후속연구를 위한 제언으로, 본 연구에서는 개인적 특성, 장애·건강, 심리, 고용환경 특성과 관련된 요인이 청각장애 근로자의 직업지속에 미치는 요인에 관한 연구를 실시하였다. 그러나 향후 연구에서는 청각장애 근로자의 직업재활 전반에 영향을 미치는 정책적·실천적 요인이 청각장애인의 직업 지속 및 장기근속에 어떠한 영향을 미치는지를 검증할 필요가 있겠다.

■ 참고문헌 ■

- 강동욱(2002), “한국장애인의 노동시장의 단층구조 분석”, 『한국사회복지학』, 50: 157-172.
- 강동욱(2004), “장애인의 취업·임금차별에 관한 계량적 분석”, 『한국사회복지학』, 56(2): 121-144.
- 김기원·김승아(1996), “장애인근로자와 정상인근로자의 이직요인 비교연구”, 『한국사회복지학』, 29: 42-67.
- 김미희(2009), “편마비 노인과 편마비 청장년의 장애수용과 관련 요인”. 『성인간호학회지』, 21(5): 547-558.
- 김성희(2010), “장애인의 취업 및 임금결정 요인 연구”, 박사학위논문, 숭실대학교.
- 김승아(1995), 『근로장애인의 이직요인 분석과 대처방안』, 서울: 한국장애인고용공단.
- 김현주(2002), “청각장애 근로자의 이직의도에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 연세대학교.
- 남정휘(2017), “고령 장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 27(3): 33-56.
- 남정휘(2022), “장애인의 노동진입·직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 박사학위논문, 중앙대학교.
- 남정휘·최영(2013), “장애인의 실업탈출 결정요인에 관한 연구”, 『재활복지』, 17(4): 127-149.
- 노승현(2012), “고령장애인의 취업 및 취업형태 결정요인에 관한 종단적 연구”, 『장애와고용』, 22(3): 52-81.
- 박수경·곽지영(2011), “산재장애인의 장애수용과 관련 요인”. 『재활복지』, 15(4): 261-281.
- 박유진·임예직(2017), “산재근로자의 신체, 심리, 직업적 요인이 삶의 만족도에 미치는 영향: 구조방정

- 식 모형 구축을 통해”, 『직업재활연구』, 27(1): 43-64.
- 박주영(2003), “장애근로자의 직업유지 요인에 관한 연구”, 석사학위논문, 대구대학교.
- 백은령·전동일(2007), “지체장애인 근로자의 특성과 직업유지 결정요인”, 『직업재활연구』, 17(2): 219-237.
- 석말숙(2009), “임금근로 장애인의근속기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『한국장애인복지학』, 15: 243-276.
- 서진숙·김관용(2012), “신체 내부기관 장애인의 취업결정요인”, 『장애와고용』, 22(77): 241-266.
- 신재민·김범중(2021), “고령장애인의 취업유지에 영향을 미치는 요인 연구”, 『장애와고용』, 31(1): 5-25.
- 어수봉(1996), “한국의 장애인 노동시장 분석”, 『노동경제논집』, 19(1): 69-100.
- 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.
- 이선우(1997), “장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석”, 『한국사회복지학』, 33: 287-313.
- 이성규·김용탁(2014), “고령장애인의 직업유지 영향 요인 연구”, 『사회보장연구』, 30(4): 147-169.
- 이주희(2009), 『정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 석사학위논문, 대구대학교.
- 이준상(2008), “지체 및 뇌병변장애인의 취업결정요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 18(2): 57-82.
- 임중호(2006), “뇌성마비인의 고용결정 요인”, 『직업능력개발연구』, 9(2): 311-336.
- 이형렬(2007), 『청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향』, 박사학위논문, 대전대학교.
- 이형렬·신용석(2021a), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”, 『GRI연구논총』, 23(1): 169-195.
- 이형렬·신용석(2021b), “고령 청각장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인”, 『GRI연구논총』, 23(4): 105-141.
- 이형렬·신용석(2023), “여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석”, 『GRI연구논총』, 25(1): 129-157.
- 이채식·김명식(2013), “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구”, 『장애와고용』, 23(1): 327-356.
- 전명숙(2018), “장애인 사람의 질에 미치는 영향 요인에 관한 연구: 취업자와 미취업자의 비교를 중심으로”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 18(1): 210-221.

- 전이상(2002), 『장애인 취업의 결정요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 전남대학교.
- 정병오(2010), “여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인”, 『복지행정논총』, 20(2): 143-174.
- 조미경(1998), 『취업장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 석사학위논문, 연세대학교.
- 진소현·고금보·조정화·송영신(2020), “청각장애인의 우울에 영향을 미치는 요인”, 『재활간호학회지』, 23(1): 38-47.
- 최성현(2019), 『경제활동 참여 고려장애인들의 삶의 만족도에 관한 연구: 장애수용 및 대인관계의 매개 효과를 중심으로』, 박사학위논문, 숭실대학교.
- 채구목(2007), “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석”, 『한국사회복지학』, 59: 35-61.
- 통계청(2022), 『등록장애인 현황』, 동 청.
- 홍려교(2001), “스포츠 참여가 지체장애인의 장애수용과 신체상에 미치는 영향”. 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 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.
- 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: 55-70.
- Crisp, R(1990), “Return to work after spinal cord injury”. *Journal of Rehabilitation*, 56(1): 28-35.
- Crisp, R(2005), “Key factors related to vocational outcome: Trends for six disability groups”. *Journal of Rehabilitation*, 71(4): 30-37.
- 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.
- Diane, L. S(2007), “The Relationship of The of Disability and Employment Status in the United States from the Behavioral Factor Surveillance System”. *Journal of Rehabilitation*, 73(2): 32-40.
- Diane, S. R. & Elena, M. Anderson(2004), “Disability, Gender and unemployment relationships in the United States from the Behavioral Factor Surveillance System”. *Disability &*

- Society*, 19(4): 403-414.
- 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.
- 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". *Scandinavian Journal Work environment and Health*, online version.
- Judith, M. M., Rodney, H. A., & Bryan, J. K.(2006), "The Effect of Aging on Employment of People with and without Disabilities". *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(3): 157-165.
- Kennedy, J. & Olney, M. F.(2006), "Factors associated with workforce participation among SSDI beneficiaries". *Journal of Rehabilitation*, 72(4): 24-30.
- Martz, E. & Xu, Y. J.(2008), "Person-related and service-related factors predicting employment of individuals with disabilities". *Journal of vocational rehabilitation*, 28(2): 97-104.
- 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.
- Pluta, D. J. & Accordino, M. P.(2006), "Predictors of Return to Work for People with Psychiatric Disabilities a Private Sector Perspective". *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(2): 102-110.
- 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.
- Taubman, P. J. & Wales, T.(1974), "Earnings: Higher Education, Mental Ability, and Screening". *Journal of Political Economy*, 81(1): 28-55.
- Yelin, E. & Trupin, L.(1997), "Successful labor market transitions for persons with disabilities: Factors affecting the probability of entering and maintaining employment". In conference on: Employment post the Sponsored by office of Disability, Social Security Administration and the NIDRR, Washington, D. C. November 17-18.
- Xu, Y. J. & Martz, E.(2010), "Predictors employment among individuals with disabilities: A Bayeswian analysis of the Longitudinal Study of the Vocation Rehabilitation Services Program". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(1): 35-45.

원 고 접 수 일 | 2024년 4월 10일

심 사 완 료 일 | 2024년 5월 2일

최종원고채택일 | 2024년 5월 8일

이형렬 hylee@hit.ac.kr

2007년 대전대학교에서 “청각장애인의 직무만족, 사회적지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향”으로 사회복지학과 박사학위를 받았다. 노동부산하 한국장애인고용공단에서 장애인 직업재활 업무를 주로 담당했으며, 차장을 역임하였다. 현재 한국전문대학사회복지교육협의회 이사, 경기연구원의 GRI연구 논총 편집위원 등을 맡고 있으며, 현재 대전보건대학교 사회복지과에서 부교수로 재직 중이다. 저서로서 『사회복지학개론』(공저, 2014, 창지사), 『사회복지정책론』(공저, 2015, 양서원), 『장애인복지론』(공저, 2024, 창지사) 등이 있으며, 논문으로는 “기업체 주요 취업직종별 장애근로자의 상대적 빈곤여부에 영향을 미치는 요인: 사무직, 서비스·판매직, 생산직, 단순노무직을 중심으로”(2018), “청각장애인의 실업탈출에 영향을 미치는 요인”(2021) 등 다수의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용 특히, 청각장애인 및 중증장애인의 직업재활정책과 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 서울대학교 사회복지학과 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), “여성 지체장애인의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석”(2023) 등 다수를 발표하였다. 주요 관심분야는 노인복지정책 및 실천이다.