

Job Searching and Postings for Speech Language Pathologists in Korea

Son A Chang^a, Hyo Jung Kim^b, HyangHee Kim^{c,d}, Seong Hee Choi^e, BoMyung Hwang^f, Hee-June Park^g, Hyun Rin Park^h, Jaeock Kimⁱ

^aDepartment of Otorhinolaryngology-Head and Neck Surgery, Seoul National University Hospital, Seoul, Korea

^bDepartment of Speech-Language Pathology, College of Health and Welfare, Kosin University, Busan, Korea

^cGraduate Program in Speech and Language Pathology, Yonsei University, Seoul, Korea

^dDepartment of Rehabilitation Medicine and Research Institute of Rehabilitation Medicine, Yonsei University College of Medicine, Seoul, Korea

^eDepartment of Audiology & Speech-Language Pathology, College of Bio and Medical Sciences, Daegu Catholic University, Gyeongsan, Korea

^fDepartment of Speech-Language Pathology, School of Health Science, Honam University, Gwangju, Korea

^gDepartment of Speech & Language Therapy, Choonhae College of Health Sciences, Ulsan, Korea

^hDepartment of Speech-Language Therapy, College of Health, Welfare & Education, Gwangju University, Gwangju, Korea

ⁱDivision of Speech Pathology Education, Graduate School of Education, Kangnam University, Yongin, Korea

Correspondence: Hyo Jung Kim, PhD

Department of Speech-Language Pathology,
College of Health and Welfare, Kosin University,
194 Wachi-ro, Yeongdo-gu, Busan 49104, Korea
Tel: +82-51-990-2435
Fax: +82-51-990-2160
E-mail: newkimhj@hanmail.net

Received: April 22, 2018

Revised: May 19, 2018

Accepted: May 19, 2018

This work was supported by funding for the Accreditation Project of the Korean Association of Speech-Language Pathologists (KSLP) and partly presented at the 2017 Annual Meeting of the Korean Council of Academic Programs of Communication Disorders (KoCAPCD) on November 4, 2017.

Objectives: In order to provide a fundamental understanding and prospective suggestions for the profession of speech-language pathology (SLP), job searching prospects were investigated via a review in the field, and job postings were analyzed based on advertisements posted on the Korean Association of Speech-Language Pathologists (KSLP) website. **Methods:** A total of 14 studies were reviewed to analyze the current status of job hunters and 1,326 job postings were analyzed. **Results:** The main focus of job searching literature had been on 'job status', 'job description', and 'job satisfaction'. More specifically, 'job location', 'employment facility', and 'salary/wage' were the most frequently surveyed aspects. Most of the respondents were SLPs working in private practice or for service providers. Their 'job satisfaction' was higher than 'wage satisfaction'. The job postings on the KASLP website contained information about 'job location', 'employment facility', 'type of employment, working, and wage' and 'benefits'. Most of them were posted by private practice organizations or service providers located in big cities, and were primarily seeking temporary, part-time based, and/or revenue-sharing fee-based employees. **Conclusion:** Job searching and posting occurs primarily in the private practice or service provider context in cities. Currently 80% of the SLPs in Korea are in their 20's and 30's; the profession has flexible positions for those with professional expertise and provides a wide range of choices for employment in terms of types of facilities and work. There should be a constant effort to improve working condition as well as therapy quality in the SLP profession.

Keywords: Job searching, Job posting, Speech language pathologist, Job satisfaction, Job offering

언어재활사 직종이 2012년 국가자격이 됨으로써, 향후 언어재활사 교육과정을 재정비하고 21세기에 꼭 필요한 전문 인력 양성을 위한 비전을 제시하기 위해서는 언어재활사 직종에 대한 정확한 현황 파악이 중요하다. 특히, 언어재활사 교육과정 졸업 후의 구직 실태를 파악하는 절차를 통하여 언어재활사 배출을 위한 교육과정

의 '성과'를 파악하고 발전적인 제안을 하는 것이 반드시 필요하다. 구직 측면만을 분석하게 되면 임상현장의 요구가 덜 반영됨으로써 정확한 실태를 파악하는 것을 어렵게 할 수 있다. 따라서 언어재활사 교육과정 졸업생 또는 언어재활사들을 대상으로 하는 '구인 실태'가 언어재활사 교육과정의 현황을 파악하는 데에 매우 중요한

정보일 수 있다.

언어재활사는 다학문, 다경험의 임상 능력이 중시되는 고도로 특화된 보건의로 및 교육 관련 전문직으로서 대부분의 언어재활사 교육과정에서 배출된 졸업생의 90% 이상이 전공 분야로 취업을 하고 있다. 특히 최근 들어 고등교육 졸업자들의 취업이 학교 및 학과 경쟁력에 절대적인 기준이 되고 있는 우리나라 현실에서 언어재활사 교육과정을 졸업한 학생들의 취업의 양과 질은 교육과정의 운영에 매우 중요하다. 따라서 구직과 구인은 언어재활사라는 직업에서 뿐만 아니라 양성 교육과정에서도 중요시해야 하는 측면이다.

한국의 언어재활사에 대한 연구는 1997년 정옥란에 의해 당시 언어치료사로 불리었던 직업과 교육과정에 대한 전망을 출판한 이래(Jeong, 1997), 언어치료의 역사, 교육과정 및 자격 제도에 대한 논단(Kim, 2007; Kwon, 2010; Lee, 1999), 교육과정 및 실습 관련 조사 연구(Kim & Lee, 2009; Pyo, 2017), 학과 인증을 위한 연구 발표(Kwon et al., 2010; Yoon et al., 2010), 취업과 직업 만족도에 관한 연구 등이 다양하게 발표되어 왔다(Chang & Park, 2012; Lee, 2003; Lee, Han, & Hwang, 2016). 특히 2012년 장애인복지법에 근거하여 언어재활사로 명칭을 확정하며 국가자격증화 된 이후로 정확한 인력의 수와 이를 양성하는 기관에 대한 정보가 필요하게 됨으로써 한국언어재활사협회, 국가보건의료인시험원 등에 의해 국책사업 성격의 조사도 이루어지게 되었다(Kim et al., 2014).

한국 최초로 전문직으로서의 언어재활사는 1969년으로 거슬러

올라간다. 당시 연세의료원 이비인후과에 ‘언어청각연구소’라는 이름 하에 청력검사실과 함께 ‘언어교정실’이라는 이름으로 언어치료실이 개소하였으며, 이후 병원과 복지관에 언어치료실이 개설되기 시작하였고 사설언어치료실 또한 증가하게 되어 1992년에 26곳, 1999년에 155곳에 이르게 된다(비공식 기록으로는 300곳이 넘을 것으로 예상; Lee, 1999). 전국에 체계화된 교육과정이 처음으로 개설된 것은 1988년 대구대학교이며 1990년대에 대구대학교와 이화여자대학교를 중심으로 학술단체가 결성되었다. 1992년에 처음으로 한국언어치료학회에서 민간자격증의 형태로 언어치료사 자격증이 발급되기 시작하였으며(Kwon, 2010) 이후 2000년대에 들어서야 전국적인 언어재활사 교육과정이 대학교육에 자리잡은 것을 보면(Park et al., in press), 교육과정 이전에 임상현장에서의 필요에 의해 발생한 직업이라 할 수 있겠다.

언어재활사 국가자격은 1급과 2급의 두 가지 급수로 나뉘어 있다. 한국언어청각임상학회는 1999년부터 두 가지 급수의 언어치료사 자격증을 발급해오다가 2003년부터 한국언어치료학회와 함께 협회를 결성하여 자격증을 단일화시키고, 2004년 언어치료사 배출을 위해 최초로 단일화된 시험을 실시하였다. 한국언어청각임상협회의 명칭은 2005년에 한국언어치료전문가협회로, 2007년에는 한국언어장애 전문가협회로 변경되면서 언어치료사 자격증의 명칭이 언어장애 전문가로 변경되었다가, 2012년 국가자격화를 기점으로 언어재활사로 명칭이 바뀌면서 보건복지부 산하 한국언어재활사협회(Korean As-

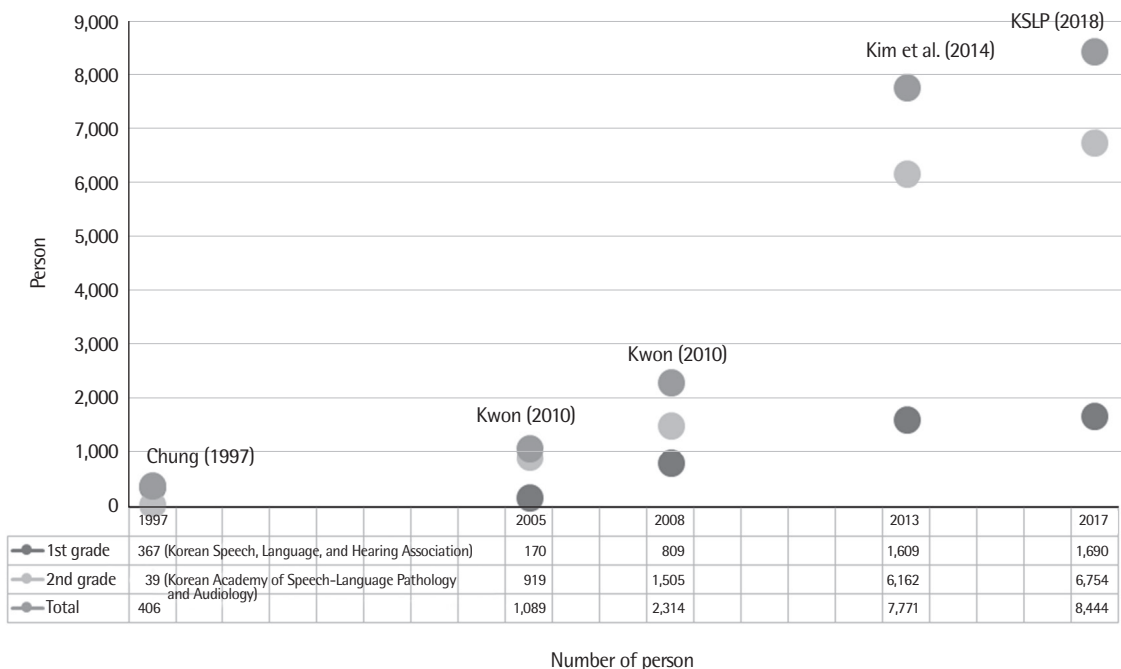


Figure 1. Number of the speech language pathologists over time in Korea.

sociation of Speech Language Pathologists, KSLP; 이하 협회)에서 관리하며 전국의 언어재활사들의 권익을 위해 일하고 있다.

Figure 1을 보면 공식적인 연구자료를 통해 밝혀진 전국의 언어재활사 증가 추이를 확인할 수 있다(Jeong, 1997; Kwon, 2010; Kim et al., 2014; KSLP, 2018). Jeong (1997)은 1997년 현재 전국에 약 406명의 언어치료사(당시 명칭)가 근무하고 있다고 하였으며, 2012년 국가자격 법제화 당시에도 천여 명에 불과하였으나 2018년 현재 한국언어재활사협회에 등록된 언어재활사는 8,600여 명(KSLP, 2018)으로 교육과정의 증가(Park et al., in press)와 맞물리어 최근 5년간 기하급수적으로 증가하였다. 이는 언어재활사가 전문직업으로서 확고하게 자리매김할 수 있는 기틀이 마련된 것을 반영한다고 볼 수 있다.

이렇게 언어재활사 자격은 오랜 역사에 비해 최근에 확립된 직종으로서, 법규에 명시된 소정의 전문교육과정을 졸업한 후에 자격시험을 거쳐 취득하도록 법제화되면서 타 직종으로부터의 유입이 어려워지게 되었다. 따라서 기존의 언어재활 인력이 부족한 데다가 임상현장에 투입되는 언어재활사들은 대부분 갓 교육과정을 졸업한 신입 언어재활사들이 대부분을 이루게 되었다. 이는 2018년 3월 현재 전국의 언어재활사 연령 분포를 통해 확인할 수 있다(KSLP, 2018) (Figure 2).

현재 임상현장에 근무하고 있는 언어재활사의 79%가 20-30대이며 나머지 20여%도 대부분 40-50대로 구성되어 있고, 60-70대는 극소수에 불과하다. 이는 학력과 경력이 더 필요한 1급 언어재활사의 비율과 연결된 현상으로 볼 수 있고, 현재 2급 언어재활사가 80%, 1급 언어재활사가 20%를 차지하는 실정이다(KSLP, 2018). 이 역시 2000년대 이후 급증한 학교의 수와 맞물리는 현상으로서, 1990년대에는 체계적인 교육과정이 부족한 상태에서 임상에서의

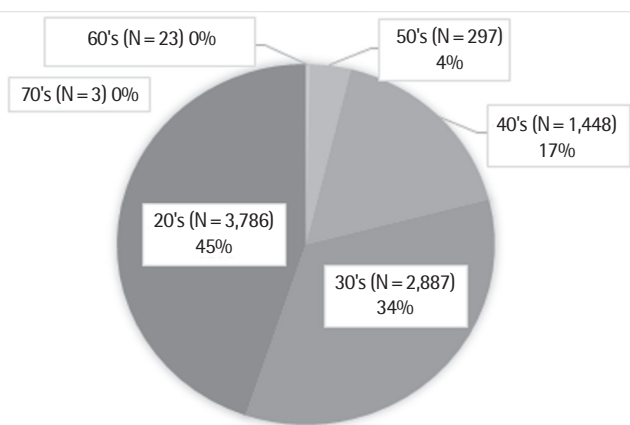


Figure 2. Current age distribution of speech-language pathologists in Korea (March 2018).

요구를 중심으로 언어치료가 배출됨으로 소수의 다양한 배경을 가진 임상전문가들로 구성되어 있었다가, 갑자기 학교가 증가하면서 젊은 언어재활사들이 대거 임상현장에 투입되게 된 것이다. 이는 언어재활사라는 직종을 이해하는 데에 중요한 변수로 작용하게 될 수 있음을 고려해야 할 것이다.

현재 전국에 운영 중인 90개의 언어재활사 교육과정의 절반 이상이 석박사 과정(Park et al., in press)임에도 2급 언어재활사가 대부분인 이유는 3년제나 4년제 교육과정에 교육과정당 재학생 및 졸업생 수가 압도적으로 많고, 석사나 박사를 취득해도 1년 이상의 임상경력 없이는 1급 자격증을 취득하지 못함으로써 자격증의 취득이 지연되기 때문이다. 졸업생들의 취업은 자격증 취득 직전과 직후에 주로 이루어지는데 다양한 학제와 교육과정을 거친 학생들이 임상현장에 배출되며 이후 상위 교육과정으로의 진학과 임상경력의 진전은 더욱 다양한 양상으로 이루어진다.

이러한 복잡다단한 자격 취득과 취업 양상은 언어재활사라는 직종에 대한 이해뿐만 아니라 언어재활사 교육과정에 대한 이해가 함께 이루어져야 정확히 파악할 수 있을 것이다. 이에, 본 연구의 목적은 주로 언어재활사 교육과정 졸업생들을 대상으로 이루어져 온 언어재활사들의 구직 관련 논문들을 분석하고, 국가자격 법제화 이후 협회에 정식 공고된 구인공고를 분석하여 보다 현실에 가깝고도 발전적인 미래지향적 결과를 도출해내고자 하는 데 있다.

연구방법

연구대상

본 연구의 대상은 구직 관련 문헌과 구인 관련 공고이다. 첫째, 구직 영역의 경우, 2003년에서 2016년까지 한국에서 출판된 언어재활사 취업 관련 논문 총 50여 편을 검색하고 분석하였다. 대부분 설문조사 연구였으며 이 중 취업 현황과 직접 관계가 있는 논문은 총 14편이었다(Chang & Park, 2012; Han, 2012; Han & Hwang, 2012; Hwang, Park, Choi, Kim, & Kim, 2015; Jang, 2010; Lee, 2003; Lee, 2013; Lim, 2003; Kim, 2011; Kim, 2016a; Kim, 2016b; Kim & Yu, 2012; Moon, 2011; Park, 2005). 나머지 연구들은 교육과정이나 실습과 관련된 주제를 중심으로 학과 관련 사항을 전반적으로 다루거나, 취업이나 산학연계 과정에서 일어나는 구체적인 주제(예: 스트레스, 초보 재활사 문제 등)를 다루는 경우가 많았고 사회복지사나 다른 치료 영역 전문가에게 해당되는 내용을 포함하여 연구가 진행된 경우들로, 분석에서 제외하였다. 일차적으로 언어재활사 취업이나 직업 수행에 관련된 내용을 다룬 14편의 설문조사 연구 중, 근무실태 및 만족도 위주의 연구 9편(2003-2016년)과 근무 실태 및

기타 관련 요인을 연구한 5편(2012-2016년)을 중심으로 연구결과를 재구성하였다.

둘째, 구인 영역의 경우는 2012년 국가자격화 이후 협회에 게시된 구인공고를 중심으로 분석을 시행하였다. 2013년부터 2017년까지 5년간 협회 홈페이지(www.kslp.org)의 채용 안내란에 게시된 공고를 대상으로 하였다. 2013년에는 200여 건 게시된 이후 매년 약 600여 건으로 총 2,853건에 달하였으며 이 중에서 중복되었거나 삭제된 공고를 제외하고 1,326건의 공고에 게시된 항목들을 분석하였다(Table 1).

자료 수집 및 분석 방법

구직연구 분석은 크게 근무 실태, 치료 관련 요인, 직업 만족도의 세 가지 측면에서 이루어졌다. 첫째, 근무 실태는 인구통계학적 정보, 구직 과정, 근무 관련 사항을 다룬 38개 항목, 둘째, 치료 관련 요인은 치료 대상자 정보, 교구 실태, 치료실 등 물리적 환경 관련, 근무 체계, 동료 및 감독자 등으로 17개 항목, 셋째, 직업 만족도는 업무, 급여, 이직이나 스트레스 등 만족도 관련 조사 문항 23개 항목을 조사하였다.

구인공고 분석은 첫째, 연간/연내 시간의 흐름에 따른 구인공고의 수를 조사하였으며, 구인공고의 지역별, 근무기관 형태별, 고용 형태별, 근무형태별, 급여형태별 분석을 시행하였다. 또한 4대보험, 퇴직금 보장 여부 등 기타 요인들을 분석하였다. 자료수집 영역은 Table 2에 정리하였다.

연구결과

언어재활사 구직 영역 분석

언어재활사 교육과정 졸업생들의 취업과 구직에 관련된 연구들의 중심 내용은 크게 근무 실태, 치료 관련 요인들, 직업 만족도의 3가지였다. Figure 3은 근무 실태와 만족도에 대한 연구들이 주로 조사한 근무 실태 관련 요인 중에서 가장 많이 조사한 문항순으로 정리한 것이다. 모든 연구에서 연령, 자격급수, 치료경험, 학력에 대해 조사하고 있었으며, 이를 제외한 34개 요인들은, 성별, 근무기관 형태, 치료회기 수, 근무지역, 급여 또는 수입, 결혼 여부, 전공, 교재 및 교구 실태, 종교, 직업, 급여형태(고용형태 포함), 잡무 정도, 근무기간, 재교육 여부, 회기당 치료비, 치료실 크기 및 수, 가족지지 여부, 건강상태, 휴식공간 여부, 독립공간 여부, 초과근무 수당, 4대보험 여부, 졸업연도 등이다. 한편 만족도 외에 기타 요인들을 함께 조사한 연구에서는 만족도 연구에서 중요하게 다루어진 학력에 대한 질문이 나타나지 않았으며, 이외에 졸업연도, 4대보험 여부, 급여형태(고용형태 포함), 초과근무 수당, 치료실 크기 및 수, 독립공간 여부, 교재 및 교구 실태, 재교육 관련 질문은 없었던 반면, 구직기간, 구직선호기관, 동료언어치료사 수, 일근무 시간, 휴가 및 휴식시간에 대한 질문이 관찰되었다.

근무 실태 및 만족도 연구들이 시행한 치료 관련 설문 문항들은 치료대상군 장애유형, 재활사의 선호 및 특기 영역에 대한 문항이

Table 1. Research areas: job searching research review and job posting analysis

Research area	Review year	Research item	Analyzed item	Total item
Job searching literature review	2003-2016	Survey questions	50	14
Job posting contents analysis	2013-2017	Job posting contents	2,853	1,326

Table 2. Subcategories analyzed in job searching studies and job posting contents

Subcategories	
Job searching studies	
Job status	Demographic information, Job location, Employment facility, Salary or wage, etc. (38 items)
Job description	Therapy itself, Physical environment, Personnel environment, etc. (17 items)
Job satisfaction	Job itself, Salary or wage, etc. (23 items)
Job posting contents	
Time	Yearly, Monthly
Job location	Metropolitan cities vs. Provinces
Employment facility	Private practice settings (services), Welfare center, Hospitals, Kindergarten & day care center, Disability (nursing) facility, Multicultural family support center, Office of education & schools, Others
Type of employment	Permanent, Temporary, Others
Type of work	Full-time, Part-time, Full & part-time combined
Type of wage	Revenue sharing-fee based, Basic & hourly based, Annual salary system
Others	4 Insurance coverage, Pension guarantee, Payment type

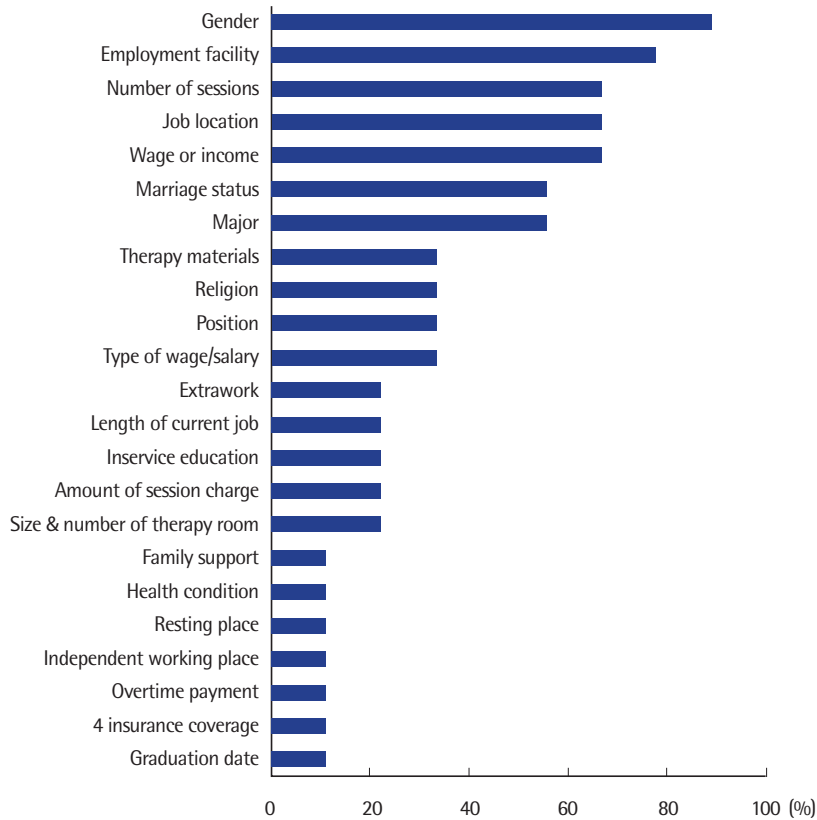


Figure 3. Percentage of demographic and job status-related survey questions in job searching studies of speech language pathologists.

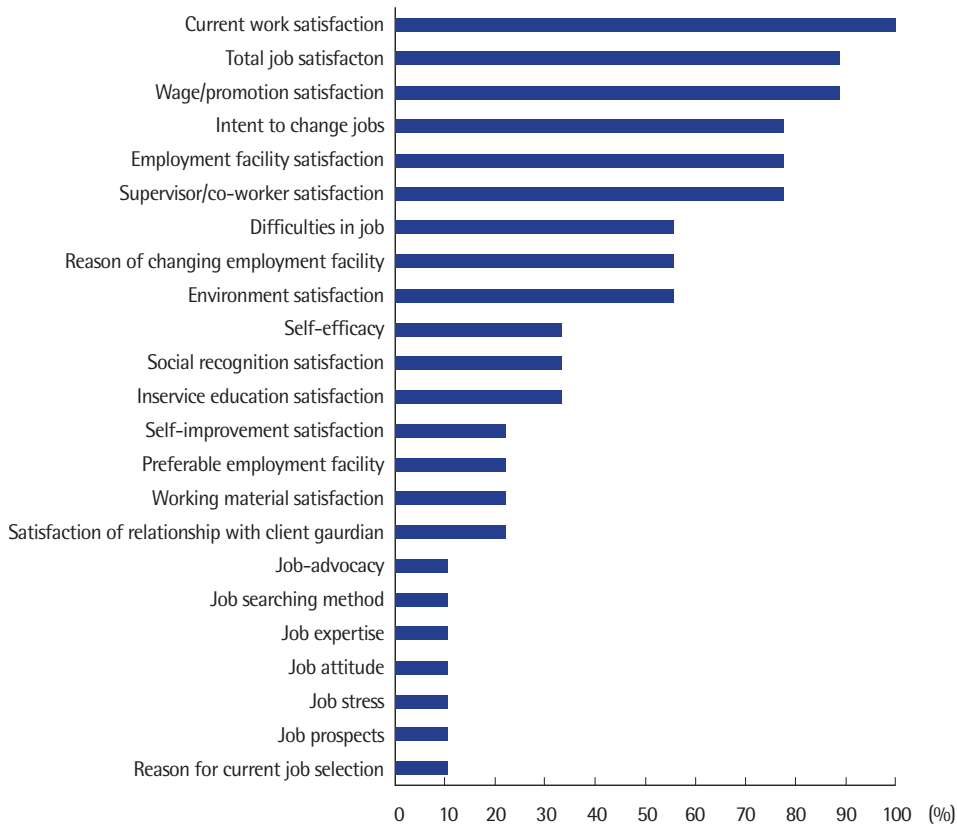


Figure 4. Percentage of job satisfaction-related survey questions for speech language pathologists.

가장 많이 관찰되었고, 이외에도 치료 대상군 연령, 전문지식/교육 요구 영역, 사용진단도구, 타치료 공존 여부에 대한 문항과 교재구입 관련, 그룹치료 여부, 서비스 제공기간, 치료대상군 선정기준, 서비스 대기기간, 감독자 여부, 감독자 자격, 사례회의 관련, 부모협력 정도, 지역사회 연계정도 등으로 다양하게 나타났다. 만족도 외에 기타 요인을 함께 연구한 문헌에서는 치료 전문 영역이나 치료 대상군의 장애 유형에 대한 질문만 간헐적으로 나타나고 있었다. 근무 실태에 대한 연구들은 공통적인 질문들이 많이 관찰되었고 기타 요인을 함께 조사한 연구들에서는 질문 간에 일치도가 낮았다.

한편 Table 3은 특정 기관에서 근무하는 대상들에 대한 연구는 제외하고 언어재활사 교육과정 졸업생들이 주로 취업하는 기관들의 다양한 분포를 알 수 있는 총 5개의 연구를 바탕으로 정리한 것이다. 50.3%에 달하는 언어재활사 교육과정 졸업생들이 사설센터로 취업하고 있었고, 복지관(18.9%), 의료기관(12.9%), 교육기관(10.3%) 순으로 근무기관 분포 양상을 보였다.

Figure 4는 근무 실태와 만족도 관련 연구에서 만족도 관련 문항을 가장 많이 다룬 순서로 정리한 것이다. 모든 연구에서 현재 직무에 만족하고 있는지 묻고 있었으며 다음으로 전체 직업 만족도, 급여 및 승진 만족도를 가장 많이 다루고 있었다. 이 외에 이직 의사

또는 여부, 기관 만족도, 감독자 및 동료 만족도, 직업내 어려운 점, 이직 이유, 환경 만족도, 자기효능감, 사회적 인정 만족도, 연수 및 재교육 만족도, 자질 향상 만족도, 이직 선호기관, 교재 및 교구 만족도, 대상보호자 만족도, 직업 권익 옹호, 구직방법, 직업 전문성, 직업 태도, 직업 스트레스, 직업전망, 직업선택 이유의 순으로 묻고 있었다. 만족도 외에 기타 요인을 함께 연구한 문헌에서는 연수 및 재교육 만족, 직업선택 이유, 직업전망, 이직 이유, 이직방법, 이직 선호기관 등에 대한 질문은 없었다.

직업 만족도 자체에 대해 5점 척도로 조사한 7개 연구의 만족도 점수를 비교하여본 결과, 업무 만족도는 가장 낮은 경우가 3.39였고 가장 높은 경우가 4.0으로 '보통'에서 '만족함'이었으며 급여 만족도는 2.27부터 3.3으로 '만족하지 않음'에서 '보통'이었다. 언어재활사는 업무 만족도에 비해 급여 만족도가 떨어지는 현상을 확인할 수 있었다(Figure 5).

Table 3. Type of employment facility (%) for speech language pathologists

	S1	S2	S3	S4	S5	Ave.
Private practice settings/services	58.8	70.6	36.2	37.1	48.9	50.3
Medical center						
University/General hospital	5.9	17.6	9.9	12.3	15.0	12.9
Local clinic	-	-	16.4	-	-	-
Social welfare center						
Rehabilitation center	23.5	7.7	9.9	26.7	18.0	18.9
Community welfare center	-	-	27.6	0	-	-
Educational center						
Special daycare center	11.8	4.1	0	17.6	18.0	10.3
Schools, etc.	-	-	-	2.4	0	-

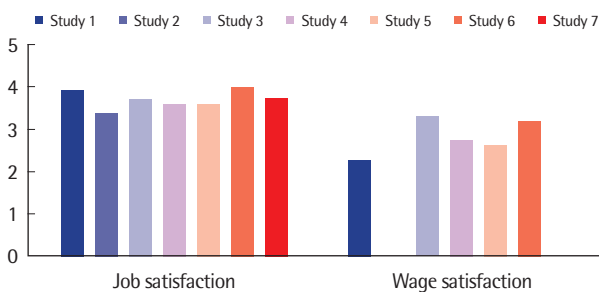


Figure 5. Comparison between job satisfaction and wage satisfaction in job searching studies of speech language pathologists.

언어재활사 구인광고 분석

전체 구인광고의 연도별 변화가 어떠한지 살펴보았다. 홈페이지가 개설된 첫 해인 2013년에는 209건이었고, 이후 600여 건 정도의 구인광고가 나타났다. 그 가운데 2개월 이내에 광고가 중복되어 계

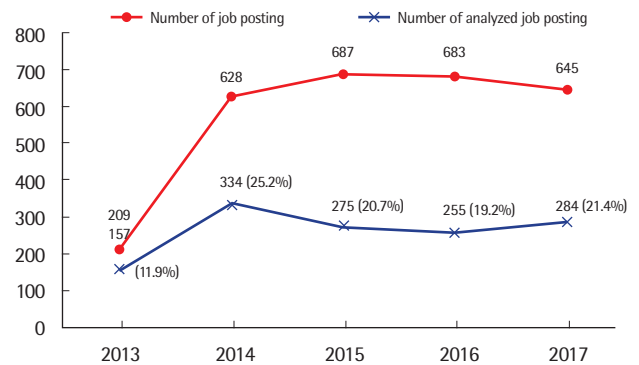


Figure 6. Total numbers and number of analyzed job postings from 2013 to 2017.

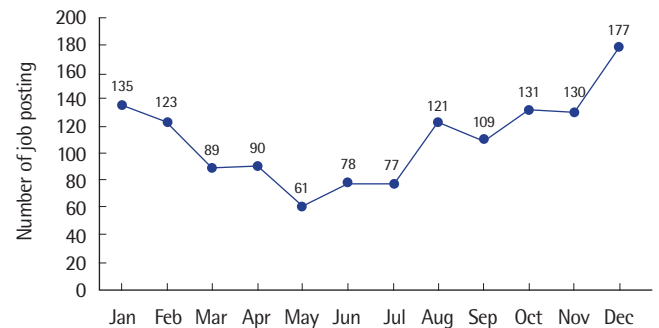


Figure 7. Total numbers of analyzed job postings within a year by month.

Table 4. Number of analyzed job postings by area (N=1,326)

	Number of job postings (%)	Population ratio ^a
Seoul	269 (20.3)	19.44
Busan	89 (6.7)	6.81
Daegu	64 (4.8)	4.83
Incheon	66 (5.0)	5.67
Gwangju	20 (1.5)	2.86
Daejeon	37 (2.8)	2.95
Ulsan	59 (4.4)	2.27
Gyeonggi	290 (21.9)	24.35
Gangwon	41 (3.1)	3.01
Chungbuk	46 (3.5)	3.08
Chungnam	34 (2.6)	4.43
Jeonbuk	52 (3.9)	3.63
Jeonnam	37 (2.8)	3.70
Gyeongbuk	78 (5.9)	5.24
Gyeongnam	110 (8.3)	6.53
Jeju	15 (1.1)	1.21

^a2013-2017 demographics (average; Statistics Korea, 2017).

시되거나 삭제된 경우를 제외한 공고의 수는 2013년에는 157건, 2014년에는 334건이었으며 이후에는 250-300건 사이로 공지되고 있었다(Figure 6).

한편 월별 구인공고는 졸업생이 배출되기 시작하는 시기라 할 수 있는 12월 공고의 수가 가장 많았고, 10월, 11월, 1월, 2월도 상대적으로 높은 빈도를 나타낸 반면에 봄과 여름에 가장 적게 공고되는 양상을 보였다(Figure 7).

지역별 공고 양상을 보면 언어재활사의 요구도는 전국에 걸쳐 나타나고 있었으나, 경기/서울 지역이 전체 공고의 40% 이상을 차지하고 있었다. 시도별(7개 광역시와 9개 도 단위)로 언어재활사 구인공고의 수를 정리하면 Table 4와 같다. 특히 경기 지역은 전체 구인공고 중 21.9%, 서울은 20.3%를 차지하는 것으로 나타났고 나머지 지역은 경남(8.3%), 부산(6.7%), 경북(5.9%), 인천(5.0%), 대구(4.8%), 울산(4.4%) 등의 순으로 나타났다. 통계청(2017)에 따른 2013-2017년의 5년간 평균 인구통계치와 비교하였을 때 구인공고의 지역별 비율이 지역의 인구비율과 유사하게 나타났고, 인구비율보다 구인공고 비율이 높게 나타난 경우는 경기, 충남, 전남이었고, 인구비율보다 구인공고의 비율이 낮게 나타난 지역은 울산, 경남이었다.

근무기관의 유형에 따른 구인공고의 수는 구직 분야에서와 유사하게 사설센터(47.8%)의 공고가 가장 많이 이루어지고 있으며 복지관(19.7%) 및 병원(16.6%)의 분포 역시 구직 분야와 비슷하게 되어 있는 것을 확인할 수 있었다(Table 5). 이 외에도 장애전담 어린이집, 교육청/특수학교, 장애 및 요양기관, 다문화가정지원센터의 구인공고가 관찰되었으며, 기타로는 대학부설기관이나 장애인부모

Table 5. Number of analyzed job postings by type of employment facility (N=1,326)

	Number of job posting (%)
Private practice settings/services	634 (47.8)
Welfare center	261 (19.7)
Hospitals	220 (16.6)
Special daycare center	63 (4.8)
Disability/Nursing facility	46 (3.5)
Multicultural family support center	24 (1.8)
Office of education/Schools	41 (3.1)
Others	37 (2.8)

회, 아동구호단체 등이 있었다.

구인공고에 나타난 고용형태의 비율은 정규직 36.9%, 비정규직 43.2%로 나타났다. 그리고 정규직 또는 비정규직을 뽑는 공고의 비율은 18.2%로 이 경우는 같은 기관 내에 정규직과 비정규직을 함께 고용하거나 구직자와 기관의 합의에 의해 고용형태를 결정하는 경우였다. 고용형태를 명시하지 않는 경우는 1.8%였다. 근무형태의 경우, 전일제 공고의 비율이 27.9%, 시간제 공고의 비율이 39.1%였으며 근무형태에 대한 정보가 명시되지 않은 경우가 32.7%로 높게 나타났다. 구인공고에 나타난 급여형태를 조사하였을 때, 급여형태에 대한 정보가 제시되지 않은 공고의 비율이 대부분(57.7%)이었고, 비율제가 23.8%, 연봉제가 14.3%, 기본급과 시간제를 합친 급여형태는 4.0%, 기타 0.2%였다.

4대 보험에 대하여 명시한 구인공고의 비율은 54.5%이며 퇴직금 지급에 대하여 명시한 공고는 전체 공고의 38.2%로 나타났다. 급여 수준 혹은 급여비율을 명시한 경우는 251건으로 전체 1,326건의 19.8% 정도였다. 급여수준의 제시 방법도 연봉, 월급, 일급, 시급, 비율의 형태로 다양하게 제시되었다. 연봉으로 제시된 경우가 5.4%, 월급으로 제시된 경우가 7.5%, 일급으로 제시된 경우는 0.8%, 시급으로 제시된 경우는 4.2%, 비율로 제시된 경우는 1.8%였다.

논의 및 결론

본 연구는 언어재활사 입장에서 구직을 위한 요소들을 연구한 문헌을 조사하고, 고용 주체의 입장에서 언어재활사를 구인하기 위한 인터넷 공고를 분석함으로써 현재 우리나라 언어재활사의 취업 현황을 파악하고자 하였다. 먼저 근무기관 형태를 살펴보면 구직연구에서 50.3%의 언어재활사가 사설 언어재활센터에 근무하고 있었으며, 구인공고에서도 이와 비슷하게 47.8%의 공고가 사설 언어재활센터에서 게시되었다. 구직연구의 비교 분석 결과, 근무기관으로 병원 12.9%, 복지관 18.9%, 어린이집, 학교, 교육청 등 교육기

관은 10.8% 정도였으며, 구인공고에서는 각각 16.6%, 19.7%, 7.9%였다. 이는 Kwon (2010)의 연구에서 언어치료사(이전 명칭)들이 사설 언어치료실(44%), 병원(23%), 복지관 및 재활시설(22%)에서 일하고 있다고 보고한 연구결과와도 유사한 결과이다. Lee (1999) 또한 근무기관 형태 조사 결과, 사설 언어치료실 67곳(43%), (2) 병원 언어치료실 35곳(23%), (3) 복지관 언어치료실 33곳(21%), (4) 개업의 언어치료실 6곳(4%), (5) 기타 14곳(9%)이었고 역시 절반에 해당하는 근무기관이 사설 언어치료실인 것이 특징적이라고 평하면서, 1992년의 26곳의 언어치료실 중에는 사설 언어치료실이 한 곳도 없었던 것과 비교하면 사설 언어치료실의 증가는 더욱 두드러진다고 설명하였다. 이러한 현상은 2016년 한국언어재활사협회에서 국가자격 언어재활사를 대상으로 전수조사한 보고서에서도 나타났다. 국가자격 취득자의 근무지 유형이 사설 언어치료실(54%), 복지관(15%), 병원(12%), 어린이집(5%), 학교(6%), 다문화센터(2%), 기타(6%) 순(KSLP, 2016)으로, 사설 언어재활센터는 우리나라 언어재활사 직종에 중요한 근무처이며 이는 2000년대에 들어설 즈음에 확립되기 시작하여 언어재활사의 단독 개업을 허용하는 국가자격으로 법제화됨으로써 우리나라 언어재활 임상현장의 주된 근무기관 형태로 자리 잡아 가고 있는 것으로 보인다.

본 연구에서 언어재활사의 교육청과 특수학교 근무는, 구직연구에서 2.4%, 구인공고에서 3.1%에 불과하였다. Kwon (2010)은 미국의 경우 언어치료사들의 50%가 학교에 근무하는 것과 달리 우리나라는 언어재활사들이 학교 세팅에 편입이 안 되었다고 하였다. 우리나라도 보다 많은 학생들을 대상으로 공적 서비스 지원의 차원에서 언어치료를 제공할 필요가 있으며 이를 위해서 언어재활사의 학교 배치에 대한 필요성이 논의되어 왔으며(Jeong, 1997; Kwon, 2010), 더 나아가 학교 세팅 내에 언어치료 지원에 관한 연구들이 이루어지고 있다(Kim, 2010). 언어재활사의 학교 배치를 위해서는 현재와 같은 비정규직의 형태가 아닌 고용형태, 근무형태, 및 급여형태 등에 대한 안정성을 보장할 수 있는 방향의 직제 개발이 필요할 것이다.

또한 구인공고에서 보육기관, 다문화가정지원센터, 노인요양시설 등의 다양한 근무기관 형태가 나타나고 있으며, 장애전담 어린이집, 재활 및 요양시설 등에서 정규직, 전일제 등과 같은 안정적인 조건을 제시하는 취업처가 늘어나는 것은 바람직한 현상으로 보인다.

언어재활사의 주된 근무기관으로 사설 언어재활센터가 자리 잡은 것은 비정규 고용형태나 시간제 근무형태가 활성화된 현실과 맥락을 같이 한다고 볼 수 있겠다. 이러한 형태의 고용이나 근무조건은 급여를 낮추는 요인이 되기도 하지만, 오히려 자유로운 시간 활용을 통해 생산성을 높이고 경력이 증가함에 따라 1급 언어재활사가 될 뿐만 아니라 독립 기관의 원장이 될 수 있는 가능성을 높임으

로써 이에 따른 새로운 수입을 창출할 수 있는 긍정적 요인이 될 수도 있을 것이다. 그뿐만 아니라, 언어재활사의 나머지 절반에 해당하는 근무기관 형태로는 대중소 병원, 복지관, 어린이집 등 보육시설, 특수학교, 교육청 등 교육기관, 다문화가정지원센터, 노인 및 재활병원이나 시설 등 다양한 기관이 존재함으로써 동일 직종 내에서 다양한 직업 형태를 실현할 수 있는 직업이기도 하다.

협회 구인공고란에 올려지는 구인공고의 수는 2013년의 200여 건이었고, 2014년 이후 매년 600여 건에 달하고 있다. 2018년 3월 현재 협회에 가입된 언어재활사의 수가 8천여 명에 달하고 매년 상당수의 언어재활사 교육과정의 졸업생을 고려한다면 구인공고의 수가 많다고 할 수 없다. 실제 병원이나 교육청, 복지관 같은 기관의 경우, 각종 구인구직 포털사이트나 각 기관의 홈페이지 공고 등만을 이용하는 경우가 있어 병원이나 복지관의 구인 실태가 실제보다 적게 인식될 수 있다. 따라서, 현재 우리나라 곳곳에서 이루어지는 언어재활사 구인구직의 매칭에 어려움이 있을 수 있다. 앞으로 각 기관의 특수성을 고려하되 취업 및 고용 관련 정보가 집약되고 구직자와 구인기관이 하나의 채널로 정보를 교환할 수 있다면 시간적, 경제적인 효율가치뿐만 아니라 우리 직업에 대한 빅데이터를 수집하고 언어재활사 인력 수급과 취업의 질적 개선을 위한 방향 설정의 기반이 될 수 있을 것이다.

구직연구의 경우 전국적인 데이터 수집이 어렵고 특정 지역만을 대상(예: Kim, 2011)으로 하는 경우 등이 있기 때문에 언어재활사의 지역 분포를 구직연구를 통해 파악하는 것은 적절하지 않다. 따라서 지역 분포는 구인공고 분석을 통해 진행하였으며 지역별 구인공고의 분포와 인구 분포의 비율을 살펴본 결과, 인구대비 언어재활사는 적절하게 분포되어 있는 것으로 보인다. 즉 2017년 통계청의 지역별 인구통계와 비교하였을 때 인구비율이 높은 경기도와 서울에서 언어재활사 구인공고의 수도 같은 비율로 높게 나타났다. 한편 울산이나 경남지역은 인구비율보다 낮은 구인공고 비율을 보였다. 그러나 본 연구는 협회 홈페이지에 게시된 공고만을 대상으로 하여 협회가 아닌 다른 경로로 게시된 구인공고는 분석에 포함하지 못하였으므로 해석에 주의가 필요하다.

언어재활사 지역 분포를 보다 정확히 이해하기 위해 협회의 지역별 구분 방식인 7개 지부로 구인공고를 재분석하여, KSLP (2018) 자료의 전국 언어재활사 지역 분포(왼쪽)와 구인공고 지역 분포(오른쪽)를 비교한 결과를 Figure 8에서 볼 수 있다.

경기/인천 지역에 분포하는 언어재활사에 비율에 비해 구인공고의 비율이 더 높은 것을 볼 수 있으며 서울, 부산/울산/경남, 강원 지역에서도 마찬가지로 현상이 나타났다. 이에 비해 광주/제주/호남이나 대구/경북 지역은 근무 언어재활사에 비해 구인공고 비율이 더

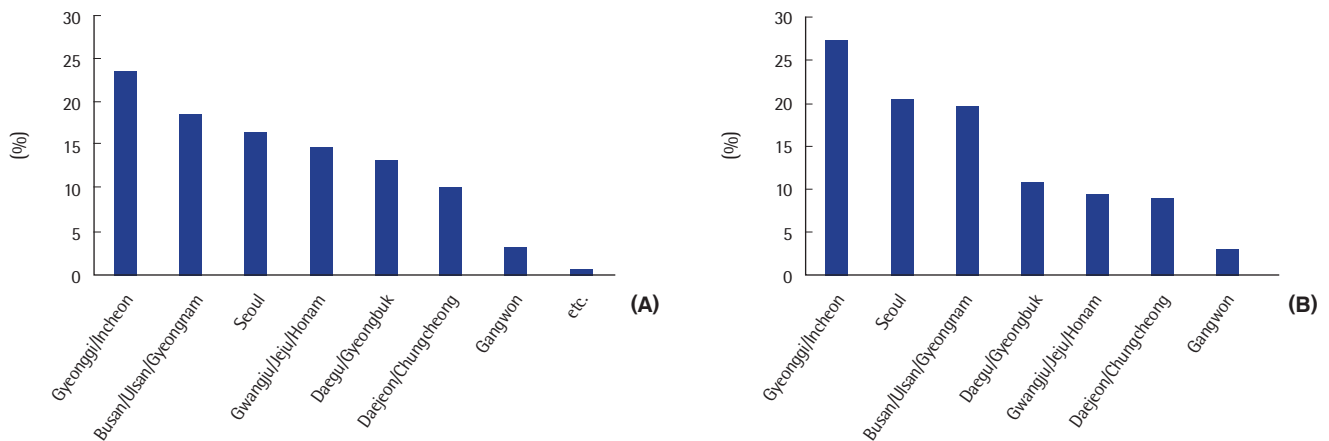


Figure 8. Regional distribution of speech-language pathologists in Korea according to the data from the Korean Association of Speech Language Pathologists (2018) (A) and the job posting distributions of this study (B).

낮은 것을 관찰할 수 있으며 이러한 지역에 구직의 어려움이 있을 것으로 예측할 수 있을 것이다. 전체 인구 분포와 대비하였을 때는 전라도 지역이 인구대비 구인공고가 많은 편이었으나 지역거주 언어재활사의 분포와 비교하였을 때는 다른 결과가 나타나는 것을 알 수 있었으며 이는 전라지역에 언어재활사 교육과정이 있는 대학이 다른 지역에 비해 많은 것과 무관하지 않을 것이다. 대전/충청 지역은 거주 재활사 비율과 구인공고 비율이 유사하게 나타나고 있다. 이와 같은 지역간 취업이나 고용 분석은 언어재활사 인력 수급의 지역적 균형뿐만 아니라 언어재활사의 근무 여건, 고용 조건 등의 편차 완화와 언어재활의 수요자인 언어장애인들에게 제공되는 언어치료의 질적 수준의 관리 등을 위한 여러 정책개발의 기초자료가 될 수 있을 것이다.

언어재활사의 국가자격제도 도입 이후 5년여 기간은 급격히 증가한 각 학교의 교육과정이 자리 잡고 갓 졸업한 신입 재활사들이 경력을 쌓아가는 시기이기도 하다. 구인공고의 시간적 분석에서 학생들의 졸업 시점인 겨울철에 구인공고가 급격히 늘어났다가 봄에서 여름으로 갈수록 줄어드는 현상을 보면 언어재활사 직업현장이 언어재활사 교육과정과 밀접하게 연관을 가지고 진행되는 것을 알 수 있었다. 언어재활사 교육과정이 탄탄한 교육과정과 높은 수준의 학력을 제공할 수 있는 교육과정으로 이미 확립되어 있다(Park et al., in press)는 것은 젊은 언어재활사들의 경력과 실력이 늘어감에 따라 앞으로 직종의 내적인 발전과 함께 사회적 위치의 향상을 기대할 수 있다는 것과 맥을 같이 한다고 할 수 있겠다.

Randolph (2005)에 의하면, 재활전문가들은 외적인 요소들보다 내적인 요소로 인해 만족하는 집단이라 하였다. 이는 경험이 증가할수록 직무수행에 자신감이 향상되며 이로 인한 사회적 인정이

제공되고 경력이 쌓이게 되면 자연스럽게 급여의 증가로 이어지기 때문에 생각해볼 수 있다. 이는 본 연구에서뿐만 아니라 구직에 관한 선행연구들에서 직업 만족도가 급여 만족도에 비해 지속적으로 높게 나타나는 것과 관련을 지어볼 수 있으며 20-30대 언어재활사들이 시간이 흐름에 따라 경력이 쌓이고 자신감을 갖게 되면 임상 능력이 더욱 발휘될 뿐만 아니라 자연스러운 급여 상승이 이루어지게 되리라 예상할 수 있다.

구인공고에서 고용이나 근무형태, 급여형태가 유동적이고 복지 후생의 보장이 부족함에도 불구하고 구직연구에 나타난 직업 만족도는 상대적으로 높은 현상은, 특수 지식의 습득과 경험/경력의 증가가 직업 수행의 만족을 가져오기 때문인 것으로 파악된다(Randolph, 2005). 그러나 일대일 치료를 기본으로 하는 언어재활사 직종의 특성상 시간적으로 비교적 자유로운 근무가 가능한 장점이 한편으로는 급여나 복지 불안정성과 연결되거나 비정규 직원의 형태로 오래 지속되는 원인이 되기도 하며 이는 구인공고에도 반영되어 나타나고 있었다.

언어재활은 고도로 특화 및 전문화된 직종으로 직업 만족도에 영향을 미치는 요인이 매우 다양함을 알 수 있었다. 근무 관련 실태만이 아니라 언어재활 직무 수행을 위한 인적, 물리적 환경과 지원 여부 또한 직업 만족에 관련되어 있었다. 이는 구직연구에서 다양한 언어재활 업무 수행에 관련된 요소를 조사하여 직무를 파악할 뿐만 아니라 만족도에 영향을 미치는 요소로 분석하고 있었다. 즉 치료 교재 교구나 치료실 조건, 치료 대상자나 대상 보호자와의 관계, 재교육이나 감독자 및 동료가 직업 수행에 중요한 요인임을 알 수 있었다. 만족도를 조사하는 문항에도 이러한 경향이 반영되어 있는데, 업무 만족과 급여 만족 결과가 분리되어 나타나는 현상뿐

만 아니라, 동료 및 대상자 만족도, 치료실 및 교재 교구관련 만족도, 재교육 및 자질향상 만족도, 직업 태도와 스트레스 등 다양한 요인의 분석을 통해 다차원적 직업 수행을 이해하기 위한 노력이 동반되고 있었다.

언어재활사 직종은 1969년에 처음으로 공식 보고된 이래, 40여년 후 국가자격화 되기 전까지 매우 소수의 전문직 집단으로 지속되어 왔다. 1995년까지 전국에 2개뿐이던 언어재활사 교육과정이 2018년 현재 90개로 급격히 증가하였고 이에 발맞추어 국가 자격화됨으로써 전국적인 대학 학제에서 전문직 수행에 필요한 상당히 통일된 교육과정을 제공하는 것으로 보인다(Park et al., in press). 그러나 위낙 소수의 인원이 이끌어온 직종인데다가, 언어재활사 교육과정 중 석박사 과정이 절반 이상인 데 비해 졸업 후 해도 자격 급수의 이분화와 임상경력의 필수조건으로 인해 임상으로의 연결이 쉽지 않다. 이러한 이유 등으로 1급 자격을 갖춘 경력 있는 언어재활사의 배출에 시간이 많이 걸려, 인력이 시급한 임상현장에 3-4년제 교육과정을 졸업한 지 얼마 되지 않은 20-30대 언어재활사가 절대 다수를 차지한 실정이다(KSLP, 2018). 즉 요구되는 학력과 경력에 비해 현재 직업을 수행하고 있는 언어재활사 집단의 현실 간의 편차로 인한 직업 불안정성이 존재하고, 최근 10년 내에 급격한 양적 성장으로 인한 어려움이 구직이나 구인의 여러 요소에 반영되고 있었다.

결론적으로 언어재활사는 교육, 의료, 상담 및 보건 관련 요소를 포함하는 특유의 전문직으로서, 자격을 갖춘 직업인 양성에 많은 노력이 들어갈 뿐만 아니라 임상현장의 다양한 요소들이 직무 수행에 영향을 끼치고 있음을 알 수 있었다. 우리나라의 언어재활사는 비교적 최근에 자리잡은 직종으로 향후 10년 내에 전문교육과정 이수율과 더불어 상당한 경력을 갖춘 인력이 대거 양성될 수 있는 토양이 마련되어 있다. 앞으로 급여뿐만 아니라 근무기관이나 형태, 근무 지역 등에 따라 구직과 구인을 활성화하고 적재적소에 필요한 인력을 공급하거나 개인의 적성에 맞는 직장을 구할 수 있도록 각 근무기관이나 형태별로 구체적인 정보를 제공하고 직무나 경력에 따라 체계적인 급여 체계를 갖추는 등의 노력이 필요하겠다. 우리나라는 시설 언어재활 임상현장이 근무기관 형태 중 대다수를 차지하고 있으나, 이 또한 단일 형태가 아니라 다양한 기관 및 임상 형태를 가질 수 있다. 즉 언어재활만을 제공하는 형태만이 아니라 인지 및 정서 관련 타 치료나 재활 또는 청각 서비스 등 타 업종과 함께 제공하는 형태 등, 미래 사회에 적절한 다양한 형태의 개발이 가능하다. 또한 다양하고 새로운 임상기술의 발달을 시도하고 개발하기 좋은 환경을 제공할 수 있다. 다른 나라의 언어치료사 직무의 직업적 모델을 참고하되, 우리나라 실정에 맞게 언어재활 서비스를 향상시키고, 직업 안정성을 확보할 수 있는 방안이 다양하게

제시되어야 할 것이다.

본 연구에서 분석 대상인 구직에 관한 연구들의 경우 개인이나 개별 학교의 관심에 따라 제한된 정보를 주는 경우가 많았으며 구인 공고 분석 역시 하나의 웹사이트에 게시된 공고만 분석하여 결과의 해석이 제한되는 아쉬움이 있다. 또한, 여러가지 구직 및 구인 요소들이 연구나 공고에 따라 다르게 제시되거나 부족한 경우 분석에서 제외하였으며, 구인공고 분석에서 일부 항목은 게시된 공고의 50% 정도가 제외되어 역시 결과 해석에 제한이 있다. 언어재활사와 같이 다면적 속성을 가진 직종의 현황 파악을 위해서는 이러한 전국 단위의 총체적인 분석도 필요하지만, 보다 정확한 분석을 위해 근무기관의 특성에 따른 구직과 구인 현황을 살펴볼 필요 또한 있을 것이다. 한편 본 연구에 제시된 구직과 구인 관련 요소들에 대해 앞으로 더 광범위한 대상에 대해 대규모 정책연구가 시행되어 실제 구직 및 구인현장에 도움을 줄 수 있는 자료가 더 많이 도출되기 바란다.

본 연구를 통해 전국의 언어재활사 양성 교육과정을 마친 졸업생들의 구인 및 구직 현황을 파악할 수 있었다. 언어재활사는 근무의 자율성과 업무의 전문성을 가진 내적 직무 만족의 요소를 다양하게 가진 특수 전문직으로서, 전국적으로 분포되어 있으며 다양한 근무기관에서 임상경험을 쌓아 지속적으로 자기 개발을 할 수 있을 뿐만 아니라 개업 등을 통해 새로운 패러다임을 구축해갈 수 있는, 국가자격을 바탕으로 한 미래지향적인 직종인 것을 알 수 있었다. 이러한 기초연구를 바탕으로 언어재활의 현주소를 확인하고, 우리의 강점과 약점을 확인하여 언어재활사가 가진 직업적 과제뿐만 아니라 각 대학의 교육과정이 당면하고 있는 문제를 분석하고 대처방안을 모색할 수 있을 것이다. 또한 본 사업의 조사를 통해 언어재활관련 기초정보를 공유함으로써 언어재활관련 정책이나 사업 제안을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 학교와 임상현장을 잇는 이러한 노력을 통해 학과와 직종의 역량 강화와 발전적 방향 설정을 위한 논의를 이끌어내고, 합리적인 방안을 도출하는 기틀이 마련되기를 기대하는 바이다.

REFERENCES

- Chang, S. A., & Park, H. Y. (2012). A study on job commencement, change of employer, and job satisfaction of speech language therapists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 21, 265-286.
- Han, C. G. (2012). *Professionalism of speech and language pathologists in Korea* (Master's thesis). Nambu University, Gwangju, Korea.
- Han, C. G., & Hwang, S. S. (2012). Professionalism perception of speech and language pathologists in Korea. *Journal of Speech-Language & Hearing*

- Disorders*, 21, 287-305.
- Hwang, H. J., Park, J. W., Choi, S. Y., Kim, S. H., & Kim, S. H. (2015). A study of the relationship between job stress and burnout among speech and language pathologists. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 24, 215-224.
- Jang, G. J. (2010). *The determinants affecting job satisfaction of speech-language pathologist in the specialized child care facilities* (Master's thesis). Nazarene University, Cheonan, Korea.
- Jeong, O. R. (1997). A study on the training model for speech-language pathologist. *Journal of Rehabilitation Research*, 1, 51-71.
- Kim, H. (2007). Study on the qualifications of foreign speech-language pathologists and domestic related fields. *Korean Journal of Communication & Disorders*, 12, 394-411.
- Kim, H. A. (2011). *A study on work conditions and the satisfaction of speech language pathologists: focused on Jeollabukdo Province* (Master's thesis). Wonkwang University, Iksan, Korea.
- Kim, M. R. (2010). *Perceptions of participants on speech therapy service in Chun-An education setting* (Master's thesis). Nazarene University, Cheonan, Korea.
- Kim, M. S. (2016a). *Speech-language pathologists' perceptions of their job* (Master's thesis). Daegu University, Gyeongsan, Korea.
- Kim, M. S. (2016b). *The effects of job conditions on job satisfaction and self-efficacy of speech-language pathologists 6daycare center* (Master's thesis). Kangnam University, Yongin, Korea.
- Kim, S. J., & Lee, S. H. (2009). Development and application of speech-language therapy clinical practice education model. *Korean Journal of Communication & Disorders*, 14, 413-428.
- Kim, S. J., & Yu, Y. J. (2012). Job satisfaction of speech language pathologist. *Special Education Research*, 11, 5-25.
- Kim, Y. T., Kim, J., Jeon, H., Choi, H., Kim, M., Kim, T., & Kang, M. (2014). Job analysis of Korea speech-language pathologist using Delphi study. *Journal of Speech-Language and Hearing Disorders*, 23, 147-161.
- Korean Association of Speech-Language Pathologists. (2016). *Survey of national qualifications on the Korean Association of Speech Language Pathologists*. Seoul: Author.
- Korean Association of Speech-Language Pathologists. (2018). *Member statistics of the Korean Association of Speech Language Pathologists*. Seoul: Author.
- Kwon, D. H. (2010). The history of speech pathology in Korea. *The Korean Language and Literature*, 110, 1-10.
- Kwon, S. B., Kim, S. J., Pae, S. Y., Yoon, H. R., Hwang, M. A., & Shin, M. S. (2010). A basic study for department of speech pathology certification with a focus on the educational environment. *Journal of Speech & Hearing Disorders*, 19, 1-23.
- Lee, H. Y. (2013). *A study on work conditions and the satisfaction of speech language pathologist: focused on Seoul, Gyeonggi Province* (Master's thesis). Dankook University, Yongin, Korea.
- Lee, J. E. (2003). *A study on job satisfaction and turnover intention according to job environment in speech language pathologists* (Master's thesis). Nambu University, Gwangju, Korea.
- Lee, M. K., Han, E. J., & Hwang, B. M. (2016). A study on the vocational motives of university students: centering on demographic characteristics. *Tourism Research*, 41, 113-130.
- Lee, S. H. (1999). Footsteps and prospects of Korean language pathology and audiology. *Korean Journal of Communication & Disorders*, 4, 5-15.
- Lim, S. Y. (2003). *Research on the status of management of speech-language service and the job satisfaction levels for the pathologist in the welfare centers* (Master's thesis). Nazarene University, Cheonan, Korea.
- Moon, C. Y. (2011). *A study on the relation between job satisfaction and self-evaluation of rehabilitation therapist for student with disorders* (Master's thesis). Ajou University, Suwon, Korea.
- Park, E. S. (2005). *Job environment and work satisfaction of speech-language pathologist in Korea* (Master's thesis). Daegu University, Gyeongsan, Korea.
- Park, H. R., Hwang, B. M., Kim, H., Chang, S. A., Choi, S. H., Kim, J. O., ..., & Park, H. J. (in press). *National survey on curriculum of speech-language pathology programs in Korea*. Communication Sciences & Disorders.
- Pyo, H. Y. (2017). A survey on clinical practicums in graduate school departments of communication disorders. *Communication Sciences & Disorders*, 22, 837-850.
- Randolph, D. S. (2005). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*, 50, 49-60.
- Statistics Korea. (2017). *Total population survey statistics report*. Seoul: Author.
- Yoon, H. R., Kwon, S. B., Kim, S. J., Pae, S., Shin, M. S., & Hwang, M. (2010). Survey on the status of speech-language pathology curriculum and development of certification standards. *Korean Journal of Communication & Disorders*, 15, 271-284.

국문초록

전국 언어재활사 구직 및 구인 현황

장선아¹ · 김효정² · 김향희^{3,4} · 최성희⁵ · 황보명⁶ · 박희준⁷ · 박현린⁸ · 김재옥⁹

¹서울대학병원 이비인후과학교실, ²고신대학교 보건복지대학 언어치료학과, ³연세대학교 대학원 언어병리학과, ⁴연세대학교 의과대학 재활의학교실 및 재활의학연구소, ⁵대구가톨릭대학교 바이오메디칼대학 언어청각치료학과, ⁶호남대학교 보건과학대학 언어치료학과, ⁷춘해보건대학 언어치료과, ⁸광주대학교 보건복지교육대학 언어치료학과, ⁹강남대학교 교육대학원 언어치료교육전공

배경 및 목적: 본 연구는 언어재활사 교육과정 졸업생들의 구직 및 언어재활현장의 구인 현황을 파악하여 교육기관인 학교와 사회의 직업을 잇는 정책적 기초자료를 마련하고자 하였다. **방법:** 구직정보 파악을 위해 총 50여 편의 관련 논문들 중 분석에 적합한 14편을 분석하였으며, 구인정보 파악을 위해 2013년부터 5년간 한국언어재활사협회에 게시된 구인광고 2,853건 중 1,326건을 분석하였다. **결과:** 구직연구에서는 ‘언어재활사 근무 실태’와 ‘언어재활 관련 요인들’, ‘직업 및 급여 만족도’ 정보를 주요하게 다루고 있었다. 특히 근무 지역, 근무기관 형태, 급여 관련 조사가 활발하게 이루어졌으며, 업무 만족도가 급여 만족도보다 높게 나타났다. 구인영역에서는 2013년 이후 매년 600여 건의 구인광고가 게시되어 왔으며 주로 겨울에 가장 많이 공고되었다. 지역으로는 서울/경기 지역에서, 근무기관 형태로는 사설 언어재활센터의 공고가 가장 많았다. 고용형태는 정규직보다 비정규직이 약간 많았으며, 근무형태는 전일제보다 시간제가 많았고, 급여형태는 연봉제보다 비월제가 높게 나타났다. **논의 및 결론:** 구직과 구인 모두 대도시의 사설 언어재활센터가 가장 높은 비중을 차지하는 일관된 맥락을 보였다. 현재 주로 20-30대로 구성되어 있는 언어재활사 직종은, 근무형태의 자율성과 업무의 전문성을 가지고 다양한 근무기관을 선택할 수 있는 장점이 있다. 젊은 언어재활사들의 경력에 증가함에 따라 2012년 국가자격 법제화로 발전의 기틀을 다진 언어재활사의 직업안정성을 확보하기 위한 체계적인 노력이 필요하다.

핵심어: 구인, 구직, 언어재활사, 직업 만족도, 구인 조건

본 논문은 한국언어재활사협회의 ‘인증사업단’ 용역과제로 시행된 연구이며, 2017년 전국언어치료학회총회에서 일부 내용이 발표됨.

참고문헌

- 권도하(2010). 우리나라 언어치료의 역사. *어문학*, 110, 1-10.
- 권순복, 김수진, 배소영, 윤혜련, 황민아, 신명선(2010). 언어치료학과 학과인증제를 위한 기초 연구: 교욱환경을 중심으로. *언어치료연구*, 19, 1-23.
- 김명수(2016a). 언어재활사의 언어치료 직무에 대한 인식. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명숙(2016b). 장애전담어린이집 언어재활사의 근무환경, 직무만족도 및 자기효능감. 강남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미령(2010). 학교환경 언어치료지원 참여자 인식 및 개선방안: 천안지역을 중심으로. 나사렛대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수진, 유영준(2011). 언어치료사의 전문성 인식 연구. *언어청각장애연구*, 16, 397-407.
- 김수진, 이수향(2009). 언어치료 임상실습 교육모형 개발 및 적용. *언어청각장애연구*, 14, 413-428.
- 김영태, 김재옥, 전희숙, 최현주, 김민정, 김태우, 강민정(2014). 텔파이 조사를 통한 언어재활사 직무분석 연구. *언어치료연구*, 23, 147-161.
- 김향희(2007). 국외 언어치료사 및 국내 유관 분야의 자격제도에 대한 고찰. *언어청각장애연구*, 12, 394-411.
- 김현아(2011). 언어치료사들의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구: 전라북도 지역을 중심으로. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 문치영(2011). 장애학생 재활치료사의 직무만족도와 자기평가의 관련성에 관한 연구. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은숙(2005). 언어치료사의 근무실태와 직무만족도에 관한 연구: 6개 광역시 및 8개 도 근무자들 중심. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤혜련, 권순복, 김수진, 배소영, 신명선, 황민아(2010). 언어치료학과 교과과정 현황조사 및 인증기준 개발. *언어청각장애연구*, 15, 271-284.
- 이미경, 한의진, 황보명(2016). 대학생의 직업선택 동기 차이 연구: 인구통계학적 특성 중심으로. *한국관광산업학회지*, 41, 113-130.
- 이승환(1999). 한국의 언어병리학 및 청각학의 발전취와 전망. *언어청각장애연구*, 4, 5-15.
- 이지은(2003). 언어치료사의 근무 환경에 따른 직무 만족 및 이직 의도에 관한 조사. 남부대학교 대학원 석사학위논문.

- 이항영(2013). 언어치료사의 직무실태와 만족도 연구: 서울, 경기지역을 중심으로. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 임소연(2003). 복지관 언어치료 서비스의 운영 실태와 언어치료사의 직무 만족도 조사. 나사렛대학교 대학원 석사학위논문.
- 장근정(2010). 언어치료사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-전국 장애아전담 보육시설 언어치료사를 대상으로. 나사렛대학교 대학원 석사학위논문.
- 장선아, 박희영(2012). 언어치료사의 취업과 이직현황에서 직무만족에 대한 실태조사. *언어치료연구*, 21, 265-286.
- 정옥란(1997). 언어치료사 양성에 관한 연구. *재활복지*, 1, 51-71.
- 통계청(2017). *인구총조사 통계 정보 보고서*. 서울: 통계청.
- 표화영(2017). 언어치료학과 대학원 석사과정의 언어진단 및 언어재활실습 현황 연구. *언어청각장애연구*, 22, 837-850.
- 한국언어재활사협회(2016). *국가자격 언어재활사 대상 전수조사*. 서울: 한국언어재활사협회.
- 한국언어재활사협회(2018). *한국언어재활사협회 회원 통계 정보*. 서울: 한국언어재활사협회.
- 한춘근(2012). 언어치료사의 직업전문성 연구. 남부대학교 대학원 석사학위논문.
- 한춘근, 황상심(2012). 바우치 기관 언어치료사의 직업 전문성 인식에 관한 연구. *언어치료연구*, 21, 287-305.
- 황하정, 박진원, 최선영, 김시현, 김시영(2015). 언어재활사의 직무스트레스와 소진. *언어치료연구*, 24, 215-224.