



말더듬 성인에 대한 직업 추천 양상과 관련 요인 분석 Occupational advice for adults who do stutter and the associated factors

박 홍 주 · 박 선 영 · 장 혜 경 · 박 진*
Park, Hong Zoo · Park, Sun Young · Jang, Hye Kyung · Park, Jin

Abstract

This study was mainly aimed to investigate on the perceptions of occupational suitability for speakers who stutter and the associated factors. 90 college students who do not stutter participated in this study and asked to hear one of three audio recordings(i.e., fluent version, mildly-stuttered version, and severely-stuttered version) of a male speaker who stuttered. Then, the participants were asked to rate the speaker's communicative functioning, personal attributes, and suitability for 31 occupations, along with perceptions of the occupations' speaking demands and educational requirements. Results show that speakers who stuttered (i.e., mildly-stuttered and severely-stuttered version) received lower suitability ratings for high speaking demand occupations than for low speaking demand occupations. In addition, it has been shown that perceived speaking demand strongly affected occupational suitability ratings at both levels of stuttering severity. However, it has been shown that occupational suitability ratings were not associated with ratings of the speaker's personal attributes and perceived educational requirements. From these findings it can be argued that adults who stutter may face occupational stereotyping and/or role entrapment in work settings.

Keywords: stuttering, occupational advice, stereotyping, role entrapment

1. 서론

사회생활에서 의사소통능력은 필수적인 요소이다(Owens, 1996). 이것은 가정과 학교, 직장 등의 다양한 특성을 가진 조직 내에서 자신이 담당할 역할을 성공적으로 수행하기 위한 중요한 요소로 인식되어오고 있다. 원활한 의사소통능력은 구성원들의 협력을 조장하고 활동을 조정하고 통합하는데 중요한 역할을 하기 때문이다. 현재 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)으로 마련된 지표에는 채용의 영역으로 의사소통능력이 편입되어 있다. 조직 내에서의 의사소통 능력이란 업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통

해 정확하게 쓰거나 말하는 능력이라고 하며 읽기, 쓰기, 말하기, 산술, 커뮤니케이션 능력으로 정의되고 있다(나은미, 2015). 사람들이라면 어느 시간이나 장소에 구애받지 않고 상대가 있다면 항상 의사소통을 하며 살아가기에 당연하거나 평범한 것으로 인식될 수 있다. 그러나 의사소통능력이 결핍되어 있거나 장애를 가지고 있는 사람들에게는 읽기와 말하기와 같은 커뮤니케이션 영역에서의 어려움이 존재하기 때문에 직업 선택이나 수행이 매우 자유롭지 못할 가능성이 있다.

발달성 말더듬은 대표적 말유창성장애로, 주로 음소, 음절, 단어가 비정상적으로 반복되거나 말소리 연장이나 막힘과 같은 비운율적 발생으로 인해 말의 산출이나 흐름이 원활하지 않게 되는 장애이다(이승환, 2010; van Riper, 1982). 대략 2세에서 5

* 나사렛대학교, gatorade70@kornu.ac.kr, 교신저자

Received 10 August 2016; Revised 9 September 2016; Accepted 20 September 2016

세의 발달과정에 나타나 초기에 적절한 치료를 받지 않는 경우 성인기까지 지속되어 평생 동안 말더듬으로 인한 여러 가지 어려움을 겪게 된다. 주요 증상으로는 음소, 음절, 단어 반복이나 연장, 막힘 등으로 나타나는 핵심행동과 이러한 핵심행동의 반응으로 발생하는 부수행동이 있다. 전형적인 부수행동으로는 눈깜박거림, 숨헐떡거림, 들숨발화, 콧구멍벌렁거림 등과 같이 핵심행동에서 벗어나기 위한 일종의 ‘노력의 산물’로 나타나는 탈출행동과, 자주 더듬는 음소, 단어나 대상 또는 상황 등을 의도적으로 회피하고자 발생하는 회피행동이 있다. 결국 이러한 말더듬 관련 행동들로 ‘나는 말의 문제가 있는 사람’이라는 자아관이 형성되면서 수치심, 좌절감, 죄의식 등과 같은 자신에 대한 부정적 생각이나 느낌을 갖게 되면서 개인 및 사회생활에 지대한 영향을 미치는 의사소통장애가 바로 발달성 말더듬이다.

본 연구는 이러한 말더듬이 사회생활에 미치는 영향 가운데, 특히 말더듬 성인을 위한 직업 추천에 대한 인식에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자하는 목적으로 진행되었다. 말더듬이 개인을 위축되게 하고 전반적인 사회생활에 부정적인 영향을 주어 원활한 사고활동이나 직업적 역할 수행에 상당한 제한을 초래한다는 것은 이미 여러 사례나 연구(Craig *et al.*, 2009; Logan & O'Connor, 2012; Yaruss & Quesal, 2004)를 통해서 입증되었다. 이러한 제한성은 최근 직업의 채용 방식의 변화로 인해 말더듬 성인의 채용가능성에 있어서도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 충분히 시사하는 내용이라 할 수 있다. 과거의 스펙 중심에서 실제적인 직무수행 능력의 평가로 전환되어가는 국가 채용 형태의 변화는(김진실 외, 2015) 말더듬 성인에게 하나의 위기가 될 수 있다. 과거에는 말하기 이외의 쓰거나 특기 등의 능력을 계발하여 취업을 할 수가 있었지만, 면접 등의 강화된 대면 평가가 보다 일반화된다면 취업의 기회조차 부여받지 못할 가능성이 더욱 커질 수 있기 때문이다.

현재까지 말더듬이 직업 선택, 취업, 직장활동 및 승진 등에 구체적으로 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 주로 미국을 중심으로 해외에서 행해져왔다(Gabel *et al.*, 2004; Gabel *et al.*, 2008; Hurst & Cooper, 1983a; Hurst & Cooper, 1983b; Hayhow *et al.*, 2002; Klein & Hood, 2004; Logan & O'Connor, 2012). 이러한 내용들을 간략히 기술하자면, 먼저 Hurst & Cooper(1983a)는 면접상황이나 고용관계에서 실제로 말더듬는 사람을 경험한 적이 있는 고용주 644명을 대상으로 실시한 설문조사에서 과반수 정도가 말더듬는 사람들에 대해 불편한 느낌을 가지고 있으며 고용이나 승진 가능성에 있어서도 부정적 전망을 가지고 있음이 나타났다. 직업상담사를 대상으로 한 이들의 후행연구에서도(Hurst & Cooper, 1983b) 말더듬이 말더듬는 사람의 직업수행에 상당히 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식이 나타났다. 18세 이상 232명의 말더듬 성인들을 대상으로 취업가능성과 직무수행 양상에 대해 조사한 Klein & Hood(2004)에서는 연구대상자의 70%가 말더듬으로 고용과 승진의 기회가 줄어든다고, 33%는 직무수행에 상당한 ‘걸림돌’이 된다고, 20%는 말더듬으로 실제 취업이나 승진에서 누락된 경험이 있었다고 보고하였다. 말더듬 성인을 위한 직업 추천과 관련해 385명의 대학생들의 인식

을 조사한 Gabel *et al.*(2004)에서는 말더듬 성인에 대한 직업 추천 폭이 일반화자 비해 매우 제한적임을 보여주고 있다. 구체적으로, 직업조건척도(vocational advice scale, VAS; 1~5점 척도, 1은 ‘전혀 추천안함’, 5는 ‘매우 추천함’)를 이용해 직업군 총 43개에 걸쳐 말더듬 성인에 대한 추천 정도를 조사한 결과, 20개 직업에서(예를 들면, 검사, 판사, 언어치료사, 직업상담사) 일반화자보다 평균점수가 유의하게 낮게 나타났다. 이는 말더듬 성인의 직업 추천에 있어 상당한 제한성이 있음을 보여주는 결과로 다양한 연구대상자들을 통한 몇몇 후행연구들에서도(Gabel *et al.*, 2008; Schlagheck *et al.*, 2009; Swartz *et al.*, 2009) 이러한 제한성은 동일하게 나타나고 있다. Logan & O'Connor(2012)는 미국 고용노동부의 직업전망서(Occupational Outlook Handbook, 2006-2007)에 기재된 직업목록 중 32가지를 선정하여 116명의 대학생들을 대상으로 말더듬 성인에 대한 직업 추천 정도와 이에 영향을 미치는 요인들에 대해 조사하였다. 이를 위해 연구대상자에게 유창성 정도에 차이가 있는 말더듬 성인 또는 일반화자의 발화샘플을 들려주고 이에 대한 평가를 바탕으로 32가지 직업에 대한 추천 정도를 1에서 5점 척도(1은 ‘전혀 추천안함’, 5는 ‘매우 추천함’)를 이용해 표시하도록 하였다. 연구 결과, 발화 유창성의 정도에 따라 추천 정도가 높은 직업 목록에 차이가 있는 것으로 조사되었다. 즉, 말더듬 성인인 경우 말더듬의 심한 정도에 상관없이 상대적으로 말하기요구량이 낮은 직업(예를 들면, 트럭운전사, 집배원, 도장공, 경비원)을 보다 많이 추천하는 것으로 나타났다. 반면, 일반화자의 경우(유창한 발화)에는 말하기요구량보다 교육수준이 높은 직업(예를 들면, 컴퓨터프로그래머, 교사, 회계사, 수학자)을 보다 높게 추천하는 것으로 나타났다. 이는 이전 연구(Gabel *et al.*, 2004)에서 나타난 말더듬 성인에 대한 직업 추천의 제한성을 보여주는 결과로, 특히 직업 관련 말하기요구량 정도가 직업을 추천하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 동기를 서술하면 다음과 같다. 첫째, 상기한 바, 현재까지 말더듬 성인을 위한 직업 추천 양상에 대한 연구들은 주로 미국을 중심으로 해외에서 행해져왔다. 그런데 말더듬는 사람에 대한 인식은 사회, 문화적 차이가 존재할 수 있다(심현섭, 2000). 또한 국내의 상황과는 직업의 성격이나 유형 등이 정확하게 일치하지 않을 수 있기 때문에 국내 말더듬 성인의 직업 추천 양상과 관련해 외국의 자료를 그대로 사용하는 데는 분명한 한계가 있다. 이에 국내 상황에 적합한 말더듬 성인에 대한 직업 추천 양상에 대한 연구가 필요하리라 본다. 국내에서 말더듬이나 말더듬는 사람에 대한 일반인들의 인식과 관련해 몇몇 연구들이 있었지만(심현섭, 2000; 안종복, 2014; 박진 & 박희영, 2015) 직업 추천 양상에 대한 실증적 연구는 아직까지 행해지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 한국 고용노동부에 수록된 직업군들을 바탕으로 대학생들이 인식하고 있는 말더듬 성인을 위한 직업 추천 양상에 대한 연구를 진행하였다. 둘째, 실제 말더듬 성인의 발화 샘플을 이용한 Logan & O'Connor(2012)의 경우, 생성된 발화 샘플의 말더듬의 심한 정도와 관련해 두 가지 버전, 즉 ‘심함’(‘more severe’)과 ‘덜 심함’(‘less severe’)을 통해 연구를

진행하였다. 그러나 두 발화샘플이 말더듬 중증도 검사(Stuttering Severity Instrument for Children and Adults 3, Riley, 1994)의 읽기과제의 점수표에 따르면 각각 7점(%SS = 9.47)과 8점(%SS = 16.32)으로 비교적 차이가 크지 않다는 것이다. 이에 본 연구에서는 중증도에 있어 보다 차이가 두드러진 두 개의 말더듬 발화샘플은 물론 말더듬이 없어 상대적으로 유창한 발화샘플을 추가적으로 생성해 동일한 말더듬 성인의 발화의 유창성 정도에 따라(유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬) 추천하는 직업 양상과 정도가 어떻게 달라지는지를 조사하였다. 마지막으로 무엇보다도 말더듬이 직업 추천에 미치는 영향에 대한 연구는 말더듬 성인이 실제로 경험할 수 있는 직업 선택의 ‘제한성’(Gabel *et al.*, 2004; Logan & O’Connor, 2012)을 여실히 보여주는 계기가 되어 이들에 대한 전반적인 사회적 인식 개선도 물론 장기적으로는 국가의 취업 정책에 반영되어 말더듬 성인의 취업 불평등을 해소하는 방안을 마련하는 근거가 될 수 있다.

따라서 본 연구의 질문은 다음과 같다. 첫째, 말더듬 성인의 발화 유창함(유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬)에 따라 직업 추천 양상과 정도가 달라지는가? 둘째, 이러한 직업 추천 양상과 정도에 있어 남, 녀의 차이가 발생하는가? 셋째, 직업과 관련된 교육수준(특정 직업에서 요구되는 교육수준 정도)과 말하기요구량(특정 직업에서 필요한 말하기요구량 정도)은 직업 추천 정도와 유의한 상관관계를 보이는가? 마지막으로 의사소통 능력평정과 다른 행동적 특성평정(의미차이평정)은 직업 추천 정도와 유의한 상관관계를 보이는가이다.

2. 연구 방법

2.1. 연구 대상

본 연구는 세 가지 발화 유창성(유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬)에 따라 각각 30명을 무작위로 배정한 총 90명의(‘유창한 발화’(남성 15명, 평균 연령 20.9, 표준편차 2.49; 여자 15명, 평균 연령 21.0, 표준편차 2.36), ‘약한 말더듬’(남성 15명, 평균연령 22.3, 표준편차 1.85; 여자 15명, 평균연령 19.8, 표준편차 1.02), ‘심한 말더듬’(남성 15명, 평균연령 21.2, 표준편차 1.83; 여자 15명, 평균연령 20.4, 표준편차 1.44)) 연구대상자가 참가하였다. 연구대상자 모집은 충남권 소재 C와 Y 대학교에 재학 중인 학생을 대상으로 홍보하거나 관심 있는 학생에게 구두로 알리는 방식으로 행해졌다.

연구대상자의 선정은 기본적으로 질문지를 통한 자기보고방식으로 수행되었다. 즉, 본 실험에 앞서 미리 준비한 질문지를 통해 연령, 성별, 교육 정도, 병력 등과 같은 기본정보는 물론 말더듬 관련 정보(예를 들면, 본인의 말더듬(력) 또는 가족력 유무, 말더듬 관련 경험 유무)를 조사하였다. 연구대상자 선정기준으로는 첫째, 한국어를 모국어로 사용하며 둘째, 실험수행에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 심리적, 정서적, 신경학적 병력을 가지고 있지 않으며, 셋째, 정상 시력과 청력을 가지고 있으며, 넷째, 말 언어 관련 문제로 평가 또는 치료를 받은 적이 없어야 한

다. 마지막으로 언어병리학 또는 언어치료학 비전공학생이며 말더듬에 대한 전문지식이나 말더듬은 사람과 관련해 개인적 경험이 없어야 한다. 따라서 말 또는 언어 장애와 관련해 평가나 치료를 받은 경험이 있는 경우, 말더듬 가족력이 있는 경우, 본인이 과거 말을 더듬었거나 현재 더듬는 경우, 일정기간(1개월 이상) 정기적으로 말더듬는 사람을 만난 경험이 있는 경우 모두 연구대상자에서 제외시켰다.

2.2. 청각자극

문단자극은 말더듬 성인(33세, 남성)가 ‘가을 문단’(김향희, 1996)을 각각 세 가지 버전, 즉 유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬으로 읽도록 하여 생성하였다. 일반적으로 읽기상황에서 말더듬이 전혀 나타나지 않거나 또는 매우 낮게 나타난다는 점을 고려해(Bloodstein & Bernstein Ratner, 2008; 박진 외, 2015), 실제 읽기상황에서 말더듬이 거의 나타나지 않는 말더듬 성인을 통해 유창한 발화를 생성했으며, 약한 말더듬과 심한 말더듬은 ‘의도적 말더듬’(voluntary stuttering, van Riper, 1982) 형태로 생성하였다. 파라다이스 유창성검사 II(P-FA-II, 심현섭 외, 2010) 결과, 말더듬 성인의 중증도는 ‘약함’(백분위점수 = 21~30%tile)으로 진단되었다. 음성자극은 방음처리된 대학음성 실험실에서 녹음하였으며 마이크(ECM-PC60)와 사운드 블라스터(X-FI Surround 5.1 USB)를 이용하였다. 읽기 문단으로 제시된 ‘가을 문단’은 총 369음절수이며, 100음절 당 말더듬 빈도와 비율(%SS)은 각각 유창한 발화는 0회(0%), 약한 말더듬은 15회(4.06%), 심한 말더듬은 78회(21.1%)이다. 이는 말더듬 중증도 검사(SSI 3, Riley, 1994)의 읽기과제 점수표에 따르면 각각 5점과 9점에 해당되는 비율로 상대적으로 차이가 큰 발화샘플이라 할 수 있다. 주된 말더듬 유형으로는 약한 말더듬과 심한 말더듬 공히 막힘, 반복, 연장 순이었으며, 전반적 말속도(초당발화 음절수)는 유창한 발화는 4.27, 약한 말더듬은 3.51, 심한 말더듬은 2.30이다. 말더듬 성인인 경우, 유창한 경우에도 자연스럽게 읽을 수 있기에 유창한 발화의 자연스러움(naturalness) 정도를 9점 척도(1점은 ‘매우 부자연스러움’, 9점은 ‘매우 자연스러움’)(Ingham *et al.*, 2006)로 평가하였다. 이를 위해 본 연구의 목적을 인지하고 있지 않은 10명의 2급 자격증을 소지한 언어재활사가 참여하였다. 평가 결과, 평균 7.9점으로 유창한 발화가 자연스러움 정도에 있어 전반적으로 문제가 없음을 알 수 있다. 약한 말더듬과 심한 말더듬 발화의 타당도 검증을 위해 수년간의 언어치료 및 유창성장애 임상경험을 가지고 있는 1급 언어재활사가 각각의 버전에서 말더듬 빈도를 측정하였다. 측정결과, 유창한 발화에서는 100%, 약한 말더듬에서는 93.33%(1회 불일치), 심한 말더듬에서는 97.43%(2회 불일치)의 일치율을 보였다.

2.3. 측정도구

2.3.1. 직업목록선정

직업목록선정을 위해 국가직무능력표준(NCS, 2015)의 한국직업전망서에 제시되어 있는 191개 직업들 가운데, 일상생활에서 자주 접하거나 경험할 수 있는 친숙한 직업으로 88개를 선별하

었다. 그리고 본 연구의 목적을 인지하고 있지 않은 대학생 33명을 대상으로 직업 관련 교육수준과 말하기요구량을 기준으로 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 본 연구의 직업 관련 교육수준척도와 말하기요구량척도를 사용하였으며, 각 변수와 관련해 상대적으로 평균 차이가 큰 반면, 표준편차는 적은 직업목록 31개를 최종적으로 선정하였다(Logan & O'Connor, 2012). 이를 통해 직업 관련 교육수준과 말하기요구량에 있어 구별이 용이한 4개의 직업군(교육수준이 높고 말하기요구량도 높은 직업군, 교육수준이 높고 말하기요구량이 낮은 직업군, 교육수준이 낮고 말하기요구량이 높은 직업군, 교육수준이 낮고 말하기요구량이 낮은 직업군)으로 분류하였다.

2.3.2. 직업 관련평정척도

본 연구는 기본적으로 Logan & O'Connor(2012)가 개발한 질문지를 바탕으로 진행하였다. 먼저 직업과 연관되어 세 가지의 평정척도를 사용하였다. 즉, 특정 직업(예를 들면, 기업고위임원(CEO))과 관련해 말하기요구량에 대한 연구대상자들의 인식을 평정하는 “말하기요구량척도(Speaking Demands Scale)”, 특정 직업과 관련해 교육수준에 대한 인식을 평정하는 “교육수준척도(Educational Requirements)”, 특정 직업과 관련해 추천 정도를 평정하기 위한 “직업조언척도(Occupational Advice Scale)”이다. 말하기요구량척도는 5점 척도(1점은 ‘매우 낮음’, 5점은 ‘매우 높음’)로 문항은 “다음의 직업에서 필요한 말하기요구량은 어느 정도라고 생각하십니까?”이며, 동일한 5점 척도(1점은 ‘매우 낮음’, 5점은 ‘매우 높음’)로 교육수준척도의 문항은 “다음의 직업에서 요구되는 교육수준은 어느 정도라고 생각하십니까?”이며, 마지막으로 직업조언척도의 문항은 “이 화자가 다음의 직업을 원한다면 어느 정도 추천하실 생각이십니까?”이며 동일하게 5점 척도(1점은 ‘매우 낮음’, 5점은 ‘매우 높음’)를 사용하였다(부록 1).

2.3.3. 의사소통평정척도

의사소통평정척도는 직업을 갖는데 필요한 화자의 의사소통능력에 대한 연구대상자의 인식을 알아보기 위해 실시하였다. 이 척도 문항은 세 가지로 구성하였다. 즉, (a)화자는 부드럽고 유창하게 말한다. (b)화자는 효과적으로 의사소통을 한다. (c)화자는 정보를 분명하게 말한다이다. 각 문항에 대해 5점 척도(1점은 ‘매우 아니다’, 5점은 ‘매우 그렇다’)이며(부록 2), 점수가 높을수록 의사소통능력이 긍정적이라는 의미로 세 문항의 평균값으로 최종적인 의사소통평정값을 계산하였다.

2.3.4. 의미차이평정척도

의미차이평정척도는 화자의 행동적 특성에 대한 연구대상자의 인상을 알아보기 위해 사용되었다. 총 21쌍의 문항으로 구성되었으며(예를 들면, 폐쇄적—개방적, 초조한—침착한), 7점 척도(1점은 ‘매우 폐쇄적’, 7점은 ‘매우 개방적’)로 평가하도록 구성되었다. 점수가 낮을수록 부정적인 인상(예를 들면, 폐쇄적, 초조한)을, 반면에 높을수록 행동적 특성에 대한 긍정적 평가(예

를 들면, 개방적, 침착한)가 되도록 하였다(부록 3).

2.4. 연구절차

모든 실험은 방음처리가 된 대학소재 음향분석실에서 실시하였다. 실험의 순서는 먼저 연구대상자들에게 총 31개의 직업과 관련해 말하기요구량척도와 교육수준척도를 작성하게 하였다. 이후 말더듬 성인의 녹음된 문장자극을 듣고 해당 질문지에 답하도록 하였다. 녹음된 음성샘플을 제시하기 전에 연구대상자들에게 다음의 지시 사항을 알려주었다. “당신은 녹음된 음성샘플을 듣게 될 것입니다. 음성샘플을 들으면서 제공된 기록지(비유창성평가기록지)에 유창성이 깨어지거나, 부드러운 말의 흐름이 아닌 것처럼 보이는 곳에 동그라미나 빗금으로 표시해 주세요. 말하는 사람의 음성이나 높낮이, 운율, 어조에 신경 쓰지 마시고 오직 유창성에만 주의를 기울여 들어 주세요. 음성샘플은 총 3번 듣게 되며 매번 표시된 사항은 수정할 수 있습니다.” 이후 음성샘플을 첫 번째로 들려주고 의사소통평정척도 설문지를 작성하도록 하였다. 다음 음성샘플을 두 번째 다시 들려준 후 이번에는 직업조언척도 설문지를, 마지막으로 음성샘플을 들려주고 의미차이평정척도를 작성하도록 하였다. 결국 말하기요구량척도와 교육수준척도는 음성샘플을 듣기 전, 직업조언척도와 의미차이평정척도는 발화샘플을 최소한 두 번 이상 들은 후 작성하도록 하였다. 그리고 순서효과에 대한 가능성을 최소화하기 위해 직업조언척도와 의미차이평정척도는 연구대상자에 따라 순서를 바꾸어 제공하였다. 듣게 될 발화샘플의 영향 없이 단순히 특정 직업(예를 들면, 기업고위임원(CEO))과 관련해 말하기요구량과 교육수준 정도를 측정하기 위해 말하기요구량척도와 교육수준척도는 음성샘플을 듣기 전에, 그리고 타당한 수준에서의 직업 추천과 의미차이평정을 위해 최소 2회 이상 발화샘플을 듣고 난 후 직업조언척도와 의미차이평정척도를 작성하도록 하였다. 음성샘플은 헤드셋(Microsoft LifeChat, LX-3000)을 착용한 후 적절한 듣기 수준(75dB SPL 이내, Rami et al., 2005)에서 제시하였다.

2.5. 자료분석

연구대상자가 답한 질문지(비유창성 평가기록지, 직업 관련 말하기요구량척도, 직업 관련 교육수준척도, 직업 추천척도, 의사소통평정척도, 의미차이평정척도)를 바탕으로 각각 비유창성빈도, 직업 추천 정도, 의사소통능력평정, 그리고 의미차이평정에 있어 그룹 간(유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬)과 남녀 간 차이가 발생하였는지를 분석하였다. 또한 직업 추천 정도와 이에 영향을 미치는 요인들(말하기요구량, 교육수준, 의미차이) 간의 상관관계 분석도 추가적으로 실시하였다. 이를 위해 이원분산분석(two-way ANOVA), 혼합요인분산분석(mixed factor ANOVA), 다변량분산분석(MANOVA) 그리고 스피어만상관검사(Spearman correlation test)를 실시하였다. 효과크기검정을 위해서 부분에타제곱(partial Eta square, η^2)을 이용하였다. 통계 분석을 위해 SPSS 22를 사용하였다.

3. 결과

3.1. 비유창성 빈도와 의사소통평정

Levene 검정 결과, 오차분산상의 동일성 가정이 위배되어($F(5, 84) = 9.921, p < .001$) 비모수통계인 Kruskal-Wallis와 Mann-Whitney 검정을 실시하였다. 분석 결과, 그룹 간에는 유의한 차이가 나타난 반면($X^2(2) = 79.412, p < .001$), 남 녀 간에는 유의한 차이가 나타나지 않았다($U = 958.000, p = .659$). <표 1>에서 비유창성 빈도에 대한 중위수와 사분위수를 제공하고 있다. <표 1-1>에서 보는 것처럼, 유창한 발화에서 중위수가 1.00으로 연구대상자들은 주로 구절 사이의 ‘쉼’(pause)(예를 들면, “쓰다듬어 진 듯한(-쉽-)”, “책을 읽으며”(-쉽-))에 해당되는 부분을 비유창성 형태라고 표시하였다. 또한 약한 말더듬과 심한 말더듬에서 비유창성의 중위수가 실제 횟수(약한 말더듬은 15회, 심한 말더듬은 78회)와 차이가 나타났다. 이는 연구대상자가 비교적 말더듬에 대한 전문지식이 없는 대학생이기에 실제 말더듬을 정확히 파악하는데 있어 어려움에 기인한 것으로 보인다. 특히, 말더듬 성인에게 주로 나타나는 막힘의 경우, 실제 말소리가 아닌 단순한 시각적 긴장으로만 나타날 수 있기에 녹음된 자료만을 가지고는 정확한 인지가 어려울 수 있다.

표 1-1. 비유창성 빈도의 그룹 간 중위수와 사분위수

Table 1-1. Medians and interquartile ranges(IQRs) in stuttering frequency across the experimental conditions

그룹	N	중위수	사분위수
유창한 발화	30	1.00	2.25
약한 말더듬	30	19.00	2.00
심한 말더듬	30	62.50	17.50
전체	90	19.00	51.00

표 1-2. 비유창성 빈도의 성별 간 중위수와 사분위수

Table 1-2. Medians and interquartile ranges(IQRs) in stuttering frequency between genders

그룹	N	중위수	사분위수
남자	45	19.00	43.50
여자	45	19.00	56.50
전체	90	19.00	51.00

의사소통평정에 있어 이원분산분석을 실시한 결과, 그룹 간에는 유의한 차이를 보인 반면($F(2, 84) = 34.918, p < .001$), 성별 간과 두 요인 간 상호작용에 있어서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그룹 간 사후검정결과, 유창한 발화와 약한 말더듬 간($p < .001$), 유창한 발화와 심한 말더듬 간($p < .001$), 약한 말더듬과 심한 말더듬 간($p = .004$) 모두에서 유의한 차이를 보였다. <표 2>에서 의사소통평정에 대한 평균과 표준편차를 제공하고 있다.

표 2. 의사소통평정의 그룹과 성별 간 평균과 표준편차

Table 2. Means and standard deviations in communication rating scores across the experimental conditions and between genders

그룹	성별	평균	표준편차
유창한 발화	남자	3.66	.81
	여자	3.53	.77
	합계	3.60	.78
약한 말더듬	남자	2.75	.69
	여자	2.66	.70
	합계	2.71	.68
심한 말더듬	남자	2.06	.63
	여자	2.20	.43
	합계	2.13	.53

3.2. 교육수준과 말하기요구량

31개 직업을 개체내변수(within-subject factor)로, 그룹과 성별을 각각 개체간요인(between-subject factor)으로 해 혼합요인분산분석(mixed factor ANOVA)을 실시하였다. 분석 결과, 먼저 교육수준에 있어 31개 직업 간 유의한 차이를 보인 반면($F(11.664, 979.746) = 137.594, p < .001, \eta^2 = .621$), 그룹과 성별, 그리고 요인 간 상호작용에 있어 모두 유의한 차이가 나타나지 않았다. 말하기요구량에 있어서도 동일한 분석을 실시한 결과, 직업 간에 서만 유의한 차이가 나타난 반면($F(10.996, 923.638) = 224.849, p < .001, \eta^2 = .728$), 그룹과 성별, 그리고 모든 요인 간 상호작용에 있어 유의한 차이가 나타나지 않았다.

교육수준과 말하기요구량에 있어 그룹과 성별 간, 그리고 두 요인 간 상호작용도 나타나지 않았기에, 전체 연구대상자(90명) 결과를 통합해 교육수준과 말하기요구량을 기준으로 4개의 직업군으로 분류하였다. 즉, 교육수준이 높고 말하기요구량도 높은 직업군, 교육수준이 높고 말하기요구량은 낮은 직업군, 교육수준이 낮고 말하기요구량은 높은 직업군, 마지막으로 교육수준이 낮고 말하기요구량은 낮은 직업군이다. <그림 1>은 4개의 직업군을 산점도로 표시한 것이다. 산점도에 있어 X축과 Y축의 참조선은 전체 31개의 직업들의 교육수준과 말하기요구량의 평균값(교육수준 = 3.49, 말하기요구량 = 3.49)으로 설정하였다.

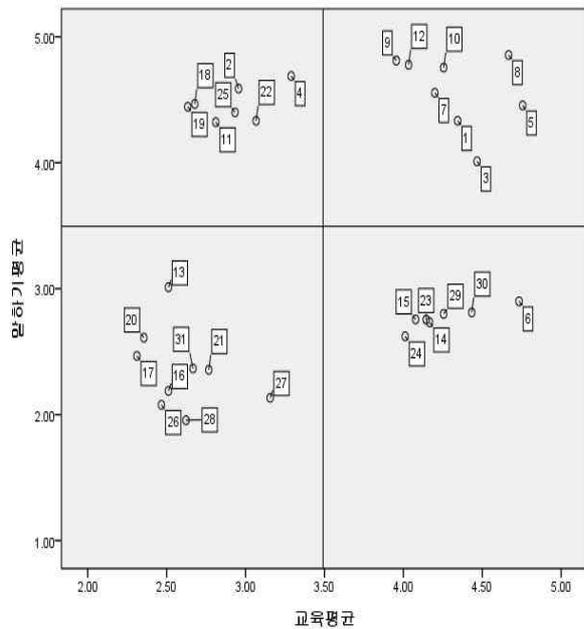


그림 1. 교육수준과 말하기요구량에 따른 직업군(1 = 기업고위임원(CEO), 2 = 안내 및 접수사무원, 3 = 증권 및 외환딜러, 4 = 보험관련영업원, 5 = 대학교수, 6 = 연구원, 7 = 초등학교 교사, 8 = 변호사, 9 = 상담전문가, 10 = 통역사, 11 = 배우, 12 = 아나운서, 13 = 연예인매니저, 14 = 항공기조종사, 15 = 항해사, 16 = 화물차운전원, 17 = 택배원, 18 = 텔레마케터, 19 = 홍보도우미, 20 = 경비원, 21 = 애완동물미용사, 22 = 스포츠 및 레크레이션 강사, 23 = 건축가, 24 = 측량전문가, 25 = 결혼상담원, 26 = 도배공, 27 = 자동차부품 조립원, 28 = 용접원, 29 = 네트워크시스템개발자, 30 = 소프트웨어개발자, 31 = 어업관련종사자)

Figure 1. Mean ratings of speaking demands and educational requirements associated with the 31 occupations (1 = CEO, 2 = receptionist(or usher), 3 = stock or foreign exchange dealer, 4 = insurance clerk or manager, 5 = college professor, 6 = engineer, 7 = elementary-school teacher, 8 = lawyer, 9 = counsellor, 10 = interpreter, 11 = actor, 12 = announcer, 13 = entertainment manager, 14 = airplane pilot, 15 = mate, 16 = truck driver, 17 = mail carrier, 18 = telemarketing salesman, 19 = public relations assistant, 20 = janitor, 21 = pet hair designer, 22 = sports or recreational instructor, 23 = architect, 24 = land surveyor, 25 = matchmaker or wedding planner, 26 = wall paper specialist, 27 = car mechanic, 28 = welding specialist, 29 = network system engineer, 30 = software engineer, 31 = fishery worker)

3.3. 직업추천정도

직업 관련 교육수준과 말하기요구량을 기준으로 4 개의 직업군으로 나눈 후, 그룹과 성별을 개체간요인으로, 4개의 직업군을 개체내요인으로 혼합요인분산분석을 실시하였다. 분석결과, 직업군 간($F(1.650, 138.638) = 297.359, p < .001, \eta^2 = .780$) 그리고 그룹 간($F(2, 84) = 7.122, p = .001, \eta^2 = .145$)에서 유의한 차이가 나타났다. 또한 직업군과 그룹 간 상호작용($F(3.301, 138.638) = 21.068, p < .001, \eta^2 = .334$), 직업군과 그룹과 성별 간 상호작용($F(3.301, 138.638) = 3.364, p = .017, \eta^2 = .074$)에 있어서도 유의한 차이가 나타났다. 그러나 성별 간, 직업군과 성별 간 상호작용, 그룹과 성별 간 상호작용에 있어서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. <표-3>는 각 직업군에서 그룹 내 남, 녀 간 직업추천

정도에 있어 평균과 표준편차를 제공하고 있다.

표 3. 직업군 별 직업 추천 정도에 있어 평균과 표준편차
Table 3. Means and standard deviations in occupational suitability rating scores across the occupational quadrants

그룹		N	평균	표준편차	
말하기상_교육하	유창한 발화	남자	15	2.02	0.47
		여자	15	2.59	0.70
	전체	30	2.30	0.65	
	약한 말더듬	남자	15	1.87	0.59
		여자	15	1.72	0.54
	전체	30	1.80	0.56	
	심한 말더듬	남자	15	1.52	0.44
		여자	15	1.53	0.52
	전체	30	1.53	0.47	
	전체	남자	45	1.80	0.54
		여자	45	1.95	0.74
		전체	90	1.88	0.65
말하기상_교육상	유창한 발화	남자	15	2.45	0.51
		여자	15	2.94	0.65
	전체	30	2.70	0.63	
	약한 말더듬	남자	15	1.97	0.55
		여자	15	1.83	0.45
	전체	30	1.90	0.50	
	심한 말더듬	남자	15	1.55	0.31
		여자	15	1.65	0.58
	전체	30	1.60	0.46	
	전체	남자	45	1.99	0.59
		여자	45	2.14	0.80
		전체	90	2.07	0.70
말하기하_교육하	유창한 발화	남자	15	3.21	0.79
		여자	15	3.13	0.64
	전체	30	3.17	0.71	
	약한 말더듬	남자	15	3.94	0.75
		여자	15	4.04	0.53
	전체	30	3.99	0.64	
	심한 말더듬	남자	15	3.68	0.43
		여자	15	3.90	0.53
	전체	30	3.79	0.49	
	전체	남자	45	3.61	0.73
		여자	45	3.69	0.69
		전체	90	3.65	0.70
말하기하_교육상	유창한 발화	남자	15	3.64	0.62
		여자	15	3.32	0.51
	전체	30	3.48	0.58	
	약한 말더듬	남자	15	3.68	0.74
		여자	15	3.97	0.60
	전체	30	3.82	0.68	
	심한 말더듬	남자	15	3.25	0.74
		여자	15	3.55	0.64
	전체	30	3.40	0.70	
	전체	남자	45	3.52	0.72
		여자	45	3.62	0.63
		전체	90	3.57	0.67

직업군과 성별 그리고 그룹 간(삼요인)에서 나타난 상호작용은 <그림 2>에서 제공하고 있다. <그림 2>에서 나타난 것처럼, 말하기요구량이 높은 직업군(직업군 1, 직업군 2)에서는 교육수준에 상관없이 세 버전 모두에서 전반적으로 낮은 직업 추천 정도(3이하)를 보이고 있다. 하지만 유창한 발화에 비해 두 말더듬(약한 말더듬, 심한 말더듬)에서 상대적으로 더 낮은 직업 추천 정도를 보이고 있는데, 이는 말더듬인 경우 유창한 발화에 비해 말하기요구량이 높은 직업군을 더 낮게 추천하는 결과라 할 수 있다. 반면, 말하기요구량이 낮은 직업군(직업군 3, 직업군 4)에서는 높은 직업 추천 정도를 보이고 있는데, 이는 전반적으로 세 버전 모두에서 말하기요구량이 낮은 직업군을 높게 추천하는 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 하지만 말하기요구량도 낮고 교육수준도 낮은 직업군(직업군 3)에서 남, 녀 공히 두 말더듬에서 상대적으로 높은 직업 추천 정도를 보인 반면, 말하기요구량이 낮고 교육수준이 높은 직업군(직업군 4)에서는 남성의 경우(윗 그림), 유창한 발화와 약한 말더듬에서 상대적으로 높은 직업 추천 정도를 보인 반면, 여성의 경우(아랫 그림)에는 두 말더듬에서 높은 직업 추천 정도를 보이고 있다. 이는 여성의 경우 교육수준에 상관없이 두 말더듬 모두에서 말하기요구량이 낮은 직업군을 더 높게 추천했다는 의미이다. 결국 이를 통해 직업군에 따라 발화의 유창성 정도(또는 말더듬의 유무)가 직업 추천 정도에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있는 것이다. <표-4>는 직업 추천 정도에 대한 혼합요인분산분석의 결과치를 제공하고 있다.

그림 2. 성별에 따른 그룹과 직업군 간 상호작용(위 = 남성, 아래 = 여성)(x축은 직업군, y축은 직업 추천 평정점수; 1 = 교육수준이 낮고 말하기요구량도 높은 직업군, 2 = 교육수준이 높고 말하기요구량이 높은 직업군, 3 = 교육수준이 낮고 말하기요구량이 낮은 직업군, 4 = 교육수준이 높고 말하기요구량이 낮은 직업군)

Figure 2. The interaction between occupational quadrants and experimental conditions(i.e., fluent, mildly-stuttered, and severely-stuttered versions) in occupational suitability rating scores(top= males, bottom = females)(x axis = occupational quadrants, y axis = occupational rating scores; 1 = low education/high speaking occupations, 2 = high education/high speaking occupations, 3 = low education/low speaking occupations, 4 = high education/low speaking occupations)

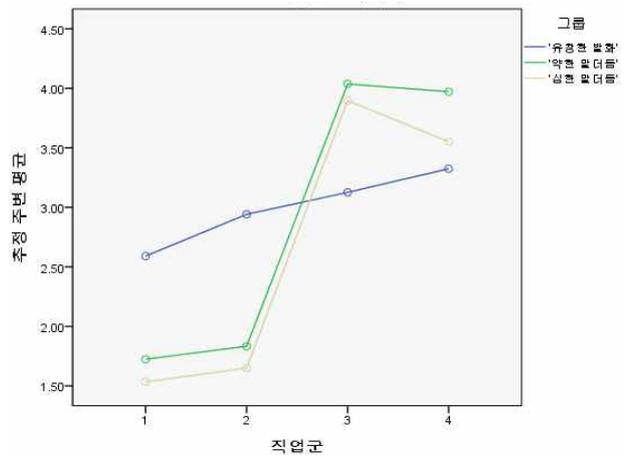
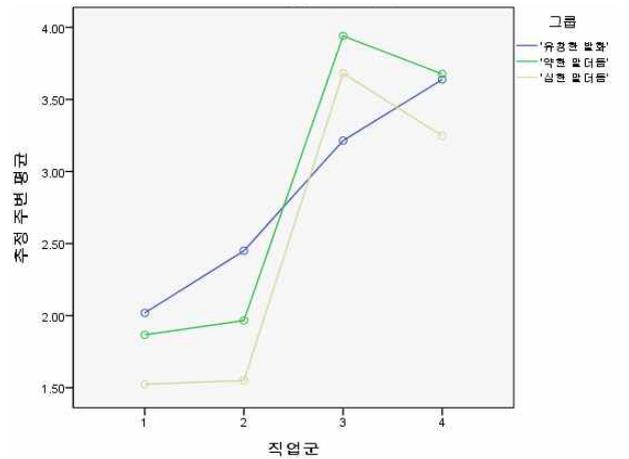


표 4. 직업 추천 정도에 대한 혼합요인분산분석 결과

Table 4. Results of Mixed factor ANOVA of the occupational suitability rating scores across the occupational quadrants provided by participants in the fluent, mildly-stuttered, and severely-stuttered conditions

소스	제 III 유형 제공합	자유도	평균 제곱	F	p	η^2
개체내요인						
직업군	243.404	1.650	147.477	297.359	.000	.780
직업군*그룹	34.490	3.301	10.449	21.068	.000	.334
직업군*성별	.100	1.650	.061	.122	.847	.001
직업군*그룹*성별	5.507	3.301	1.668	3.364	.017	.074
오차	68.758	138.638	.496			
개체간요인						
그룹	8.047	2	4.023	7.122	.001	.145
성별	1.233	1	1.233	2.182	.143	.025
그룹 * 성별	.351	2	.175	.311	.734	.007
오차	47.451	84	.565			

추가적으로 유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬에서 말하기요구량과 직업 추천 정도와의 상관관계를 분석하였다. 분석 결과, 각각 $\rho = -.672(p < .001)$, $\rho = -.949(p < .001)$, $\rho = -.943(p < .001)$ 의 부적 상관관계를 보였다. 특히, 약한 말더듬과 심한 말더듬에서의 상대적으로 높은 상관관계는 두 조건에서 공히 말하기요구량이 낮은 직업을 더 높게 추천했다는 것을 보여주는 결과라 하겠다. 그러나 세 조건 모두에서 교육수준과 직업 추천 정도 간 유의한 상관관계가 나타나지 않았다(유창한 발화에서는 $\rho = .068(p = .715)$, 약한 말더듬에서는 $\rho = -.263(p = .153)$, 심한 말더듬에서는 $\rho = -.246(p = .182)$). 이는 직업 추천 정도에 있어 교육수준은 발화의 유창성 정도에 상관없이 유의한 상관성이 없음을 보여주는 결과이다.

유창한 발화에서 직업 추천 정도가 낮은 직업으로는 ‘스포츠 및 레크레이션 강사’(1.80)와 ‘배우’(1.90)가, 반면에 상대적으로 높은 직업에는 ‘연구원’(3.77)과 ‘소프트웨어개발자’(3.63)가 포함되었다. 약한 말더듬에서는 ‘아나운서’(1.30)와 ‘변호사’(1.37)가 낮은 추천 정도를 보인 반면, ‘도배공’(4.33)과 ‘자동차부품조립원’(4.30)은 높은 추천 정도를 보였다. 마지막으로 심한 말더듬에서는 ‘통역사’(1.30)와 ‘텔레마케터’(1.37)가 낮은 추천 정도를, ‘자동차부품조립원’(4.20)과 ‘용접원’(4.30)은 높은 추천 정도를 보였다.

3.4. 의미차이평정척도와 직업 추천 정도

의미차이평정에서 그룹과 성별 간의 차이를 조사하기 위해 이원다변량분산분석(two-way MANOVA)을 실시하였다. 분석 결과, 그룹과 성별, 그리고 두 요인 간 상호작용에 있어 모두 유의한 차이가 나타나지 않았다($p > .05$). 추가적으로 의미차이평정척도와 직업 추천 정도와의 상관관계를 분석한 결과, 4개의 직업군에서 모두 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 이는 대상자의 행동적 특성(예를 들면, 폐쇄적—개방적, 초조함—침착함)에

대한 인상을 나타내는 의미차이와 직업 추천 정도간의 유의한 상관성이 없음을 보여주는 결과이다. <표 5>에서 의미차이평정척도와 직업 추천 정도와의 상관계수(ρ)를 제공하고 있다.

표 5. 의미차이와 직업 추천 정도와의 상관계수($p < .01$ 수준)

Table 5. Coefficients(ρ) for correlations between the average semantic differential ratings, the four occupational demand quadrants, and the average of the four occupational quadrant scores ($p < .01$)

	말하 기상_	말하 기상_	말하 기하_	말하 기하_	전체 직업 추천 정도	의미 차이 평정 척도	
의미 차이 평정 척도	상관계수 (ρ)	.364	.315	.210	.139	.042	1
	유의확률 (p)	.105	.165	.361	.547	.856	

3.5. 의사소통평정과 직업 추천 정도

의사소통평정과 직업 추천 정도 간 상관관계를 분석한 결과, 3개의 직업군에서 유의한 상관관계를 보였다. 결국 의사소통평정점수가 높을수록 말하기요구량이 높은 직업을 더 추천하는 반면 말하기요구량이 낮은 직업을 상대적으로 덜 추천하는 것으로 나타났다. 반면 의사소통평정과 전체직업 추천 정도 간에는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. <표 6>에서 의사소통평정과 직업 추천 정도와의 상관계수(ρ)를 제공하고 있다.

표 6. 의사소통평정과 직업 추천 정도와의 상관계수(ρ)

(**는 $p < .01$ 수준, *는 $p < .05$ 수준)

Table 6. Coefficients(ρ) for correlations between the average communication ratings, the four occupational demand quadrants, and the average of the four occupational quadrant scores (** $p < .01$; * $p < .05$)

	말하 기상_	말하 기상_	말하 기하_	말하 기하_	전체 직업 추천 정도	의사 소통 평정	
의사 소통 평정	상관계수 (ρ)	.481	.527	-.267	-.011	.071	1
	유의확률 (p)	.000**	.000**	.011*	.918	.702	

4. 결론

먼저 본 연구의 결과를 요약해보면 다음과 같다. 첫째, 직업군에 따라 발화의 유창성 정도(유창한 발화, 약한 말더듬, 심한 말더듬)가 직업 추천 정도에 영향을 미친다. 구체적으로, 말하기요구량이 높은 직업군(직업군 1, 직업군 2)에서는 교육수준에 상관없이 유창한 발화에서 상대적으로 높은 직업 추천 정도를 보였다. 이에 반해, 말하기요구량이 낮고 교육수준이 낮은 직업군

(직업군 3)에서는 두 말더듬에서 더 높은 직업 추천 정도를 보였다. 둘째, 이러한 직업 추천 양상에 있어 남, 녀 간의 유의한 차이는 나타나지 않았다. 하지만 말하기요구량이 낮고 교육수준이 높은 직업군(직업군 4)에서 남성의 경우, 유창한 발화와 약한 말더듬에서 상대적으로 높은 추천 정도를 보인 반면, 여성의 경우에는 약한 말더듬과 심한 말더듬에서 높은 직업 추천 정도를 보였다. 이는 남성과 달리 여성의 경우, 두 말더듬에서 말하기요구량이 낮은 직업군을 교육수준에 상관없이 보다 높게 추천했다는 결과이다. 셋째, 직업 관련 말하기요구량은 유창성 정도에 상관없이 직업 추천 정도와 유의한 상관관계를 보인 반면, 교육수준은 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 마지막으로 의사소통평정점수나 의미차이평정은 직업 추천 정도와 유의한 상관관계를 보이지 않았으나, 일부 직업군에서는 의사소통평정점수와 직업 추천 정도와 유의한 상관관계를 보였다. 즉, 의사소통점수가 높을수록 말하기요구량이 높은 직업을 높게 추천하는 반면, 말하기요구량이 낮은 직업은 상대적으로 덜 추천하였다.

위의 결과를 통해 몇 가지 논의를 하자면 다음과 같다. 첫째, 직업군에 따라 유창성 정도(또는 말더듬의 유무)가 직업 추천 양상이나 정도에 영향을 미친다는 것이다. 이는 이전 연구(Logan & O'Connor, 2012)의 결과와 동일한 것으로 사회, 문화적 차이에도 불구하고 발화의 유창성 정도(또는 말더듬의 유무)가 직업 추천 양상이나 정도에 주요한 영향을 미치는 요인임을 보여주는 것이다. 특히, 두 말더듬에서 상대적으로 말하기요구량이 높은 직업군은 더 낮게, 말하기요구량과 교육수준이 모두 낮은 직업군은 더 높게 추천되고 있는 것은 말더듬 성인이 '말의 문제'로 인해 겪을 수 있는 직업 선택의 '제한성'(Gabel *et al.*, 2004)을 여실히 보여주는 결과라 하겠다.

둘째, 말하기요구량과 직업 추천 정도는 발화의 유창성 정도에 상관없이 높은 부적 상관관계를 보였다. 그리고 이러한 상관관계는 약한 말더듬과 심한 말더듬에서 상대적으로 높게 나타났다. 반면, 직업 추천 정도와 교육수준 간에는 유창성 정도에 상관없이 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 특히, 유창한 발화에서 두 요인 간 유의한 상관관계가 나타나지 않은 것은 이전 연구(Logan & O'Connor, 2012)와는 다른 결과이다. 결국 교육수준보다는 말하기요구량이 직업 추천 정도에 보다 유의하게 영향을 미치는 요인이라 할 수 있다. 또한 직업 추천 정도에 있어 대상자의 행동특성(예를 들면, 폐쇄적—개방적, 초조한—침착한)에 대한 인상을 보여주는 의미차이에서도 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 이 또한 두 요인 간 유의한 상관성을 보였던 이전 연구(Logan & O'Connor, 2012)와는 다른 결과이다. 결국 화자의 발화를 통한 행동적 특성에 대한 인상은 직업 추천 정도에 유의하게 영향을 미치는 요인이 아니라는 것이다.

직업 관련 교육수준과 의미차이가 직업 추천 정도에 유의하게 영향을 미치지 않고 있음은 사회, 문화적 맥락에 따라 이들 변수의 영향력이 변할 수 있음을 시사하는 결과라 할 수 있다. 특히, 우리나라와 같은 고학력사회에서는 전반적으로 직업 관련 교육수준 인식이 높게 나타날 수 있다. 본 연구에서 직업 관련 교육수준이 최소한 2이상의 평점인(최소값은 '택배원'으로

2.31) 반면, 이전 연구(Logan & O'Connor, 2012)에서 동일군(직업 관련 교육수준이 낮은 직업군)에 속하는 상당수의 직업들(예를 들면, '집배원'(mail carrier), '경비원'(janitor), '트럭운전자'(truck driver))가 2이하의 점수를 보이고 있다. 이렇듯 사회 또는 문화적 맥락에 따른 직업 관련 교육수준의 인식 차이는 직업 추천 정도에 있어 직업 관련 교육수준이 미치는 영향력을 변하게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 아울러 직업 추천 정도와 의미차이 간의 낮은 상관성은 직업 추천에 있어 발화를 통한 개인의 행동적 특성에 대한 간접적 평정보다 발화를 통해 직접 드러나는 유창성 정도나 의사소통평정점수가 직업 추천 양상 또는 정도를 결정하는데 보다 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

셋째, 본 연구에서 직업 추천 양상이나 정도에 있어 발화의 유창성 정도(또는 말더듬의 유무), 직업 관련 말하기요구량, 그리고 의사소통평정은 유의한 영향을 미치는 반면, 평가자(대학생)의 성별, 직업 관련 교육수준, 의미차이는 유의하게 영향을 미치지 않았다. 결국 직업 추천에 있어 가장 중요한 요인은 바로 말하기능력 관련 요인이라 할 수 있다. 이는 직업 추천이나 선택에 있어 무엇보다 말하기능력(또는 의사소통능력)이 치명적으로 중요한 요인임을 단적으로 보여주는 결과라 할 수 있다.

넷째, 본 연구에서는 기본적으로 말더듬 또는 말더듬은 사람들에게 대한 고정관념(심현섭, 2000)으로 인하여 일반인들이 말더듬 성인에 대해 어떠한 직업을 추천하며, 이와 관련된 요인은 어떤 것들이 있는지 살펴보았다. 결론적으로 본 연구에서는 일반인의 말더듬 성인을 위한 직업 추천에 있어 직업 관련 말하기요구량이나 의사소통능력과 같은 요인들이 중요하게 작용하며 이로 인해 결국 말더듬 성인에게는 말하기요구량이 낮은 직업들이 높게 추천된다는 것이다. 이는 제한된 의사소통능력을 가지고 있는 말더듬 성인이 일종의 사회적 편견 내지는 불평등, 특히 취업상의 불평등(불이익)을 겪을 가능성이 있음을 충분히 시사하는 내용이라 할 수 있다. 따라서 말더듬은 사람들에게 대한 전반적인 사회적 인식 개선이나 이들의 취업 불평등 또는 취업 기회 확대를 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 장기적으로는 국가의 취업 정책에도 반영이 되어 말더듬 성인들의 취업 불평등을 해소하는 제도적 방안이 마련되기를 기대해본다. 이러한 말더듬 성인들을 위한 취업 불평등을 해소하는 방안을 마련하는 하나의 실제적 근거로 본 연구가 사용되기를 기대해본다.

마지막으로 본 연구의 임상적 함의(implication)에 대해 논하자면, 먼저 본 연구결과가 말더듬 성인들의 직업을 위한 상담을 할 때 하나의 유용하면서도 실제적인 가이드라인으로 제공될 수 있다. 하지만 본 연구의 결과에 따라 만약 직업상담사나 언어재활사가 말더듬 성인들에게 주로 말하기요구량이 낮은 직업들을 추천한다면 이는 오히려 이들에 대한 일반적 고정관념을 그대로 수용한다는 의미가 될 수 있기에 실제 사용에는 주의가 요구된다고 하겠다. 또한 말더듬 성인의 직업 선택의 제한성을 해결하기 위해서는 근본적으로 말더듬의 '완전한 소거'(total elimination)가 우선되어야 하겠지만 이들에게는 불가능한 목표가 될 수 있기에 보다 현실적인 치료방안을 개발해 이를 임상에

서 활용해 볼 것을 제안한다. 예를 들어, 면접상황이나 직장에서 말더듬 성인이 흔히 경험할 수 있는 ‘대표상황’(예를 들면, 면접관이 말더듬과 관련해 질문을 하는 상황, 직장 내 전화상황)에 대한 목록을 만들어 각 상황에 대한 효과적인 대처방안을 고안, 이를 바탕으로 유창성 훈련을 하는 것이다. 아울러 말더듬 성인이 자신에 대한 부정적 생각을 고착시키거나 자신의 능력을 스스로 제한하는 ‘어리석은’ 선택을 하지 않도록 상담을 통한 이들에 대한 지속적인 격려와 지지를 아끼지 않아야 하겠다.

말더듬치료는 단순히 발화의 유창성 증진이나 말더듬 소거라는 표면적 문제의 해결 뿐 아니라 대상자가 ‘말의 문제’로 인해 겪게 되는 내면적 또는 심리적 문제에 대한 중재도 포함해 이루어져야 한다(Manning, 2001). 더 나아가 말더듬 성인이 개인 및 사회생활에서 말더듬으로 인해 겪게 되는 어려움이나 차별 등을 인지하고 이를 개선하는 방안을 모색하는 것도 함께 수행되어야 할 것이다. 이런 맥락에서 건전한 사회의 한 일원으로서 말더듬 성인이 사회적 역할이나 책임을 성공적으로 수행할 수 있도록 이들을 지지하고 후원하는 것도 포괄적인 의미에서의 언어재활사의 업무영역이 아닐까 싶다. 이를 통해 결국 ‘치료사 중심’(clinician-based)이 아닌 ‘대상자 중심’(client-based)이라는 말더듬 치료의 본연의 목표를 이룰 수 있을 것이라 생각하기 때문이다(Davidow et al., 2006).

본 연구의 제한점과 향후 연구방향을 제시하자면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 대학생들을 대상으로 말더듬 성인을 위한 직업 추천 양상과 정도를 알아본 것으로서 다른 요인들(직업 관련 교육수준, 의미차이, 평가자의 성별)보다도 발화의 유창성 정도, 직업 관련 말하기요구량, 의사소통평정이 직업 추천에 유의한 영향을 미치는 요인들로 나타났다. 이에 대해 ‘외재적 타당도’(external validity)를 고려한 다양한 계층 또는 연령층에 있는 연구대상자를 통한 연구가 필요하리라 본다. 이런 맥락에서 향후 가능한 연구로 직업 추천이나 취업 관련 상담에 보다 전문성을 갖고 있는 직업상담사를 대상으로 한 연구가 필요할 것이다. 또는 회사 내 인사담당자나 고용주 더 나아가서는 유창성장애전문가나 언어재활사들을 대상으로 연구를 진행해볼 필요도 있을 것이다. 이를 통해 보다 실제적이고 유용한 직업 추천 관련 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 또한 말더듬 성인을 연구대상자로 하여 일반화자의 직업 추천 양상이나 정도를 조사해 본 연구와 어떠한 차이가 나타나는지 비교연구를 진행해볼 필요도 있을 것이다. 둘째, 본 연구에 사용된 문장자극은 30대의 남자 말더듬 성인을 통해 생성되었다. 향후 다른 연령층이나 여자 말더듬 성인을 통한 발화샘플을 이용해 연구를 진행해볼 필요도 있을 것이다. 이를 통해 말더듬 성인의 연령 또는 성별에 적합한 직업 추천 관련 정보 수집 및 이를 통한 상담 지도도가 가능할 것으로 본다. 마지막으로 국내 말더듬 성인을 대상으로 이들이 실제로 취업과 관련해 겪게 되는 어려움이나 불평등, 취업한 업종의 비율 및 현황, 직장 내 근무여건이나 상사 또는 동료 간의 어려움, 직장 내에서 말더듬으로 인해 겪게 되는 차별 등을 포함한 보다 실제적이고 포괄적인 현황연구도 필요하리라 본다(Klein & Hood, 2004).

참고문헌

- Ahn, J. B. (2014). A Comparative study of the Perception of School-age Students Who Stutter between Special Education Teachers and General Education Teachers. *Journal of Speech-Language & Hearing Disorders*, 23(2), 99-107. (안종복 (2014). 말더듬 학생에 대한 특수교사와 일반교사의 인식비교 연구. *언어치료연구*, 23(2), 99-107.)
- Bloodstein, O. & Bernstein Ratner, N. (2008). *A handbook on stuttering* (6th edition). Clifton Park, NY: Thomson Delmar Learning.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Craig, A., Blumgart, E., & Tran, Y. (2009). The impact of stuttering on the quality of life in adults who stutter. *Journal of Fluency Disorders*, 34, 61-71.
- Davidow, J. H., Bothe, A. K., & Bramlett, R. B. (2006). The stuttering treatment research evaluation and assessment tool (STREAT): Evaluating treatment research as part of evidence-based practice. *American Journal of Speech-Language Pathology*, 15, 126-141.
- Dunlap, W. P., Cortina, J. M., Vaslow, J. B., & Burke, M. J. (1996). Meta-analysis of experiments with matched groups or repeated measures designs. *Psychological Methods*, 1, 170-177.
- Gabel, R. M., Hughes, S., & Daniels, D. (2008). Effects of stuttering severity and therapy involvement on role entrapment of people who stutter. *Journal of Communication Disorders*, 41, 146-158.
- Ingham, R. J., Warner, A., Byrd, A., & Cotton, J. (2006) Speech effort measurement and stuttering: investigating the chorus reading effect. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, 9(3), 660-670.
- Hayhow, R., Cray, A. M., & Enderby, P. (2002). Stammering and therapy views of people who stammer. *Journal of Fluency Disorders*, 27, 1-17.
- Hurst, M. I. & Cooper, E. B. (1983a). Employer attitudes toward stuttering. *Journal of Fluency Disorders*, 8, 1-12.
- Hurst, M. I. & Cooper, E. B. (1983b). Vocational rehabilitation counselors' attitudes toward stuttering. *Journal of Fluency Disorders*, 8, 13-27.
- Kent, R. D. & Read, W. C. (2002). *The acoustic analysis of speech* (2nd edition). San Diego, CA: Singular.
- Kim, H. H. (1996). Perceptual, Acoustical, and Physiological Tools in Ataxic Dysarthria Management: A case report. *Proceedings on the 2nd Conference in The Korean Society of Phonetic Sciences and Speech Technology* (pp. 9-22). (김향희 (1996). 운동실조형 마비성 구음장애에 적용되는 지각적, 음향학적, 생리학적 도구에 관하여: 환자사례를 중심으로. 제2회 음성학 학술대회자료집, 9-22.)
- Kim, J. S., Chung, H. C., Kim, Y. S., & Cho, Y. R. (2015). A Study on Application of NCS Recruiting Systems in Public Organization: Based on NCS Recruiting Performance During the First Half Year

- in 2015. *Journal of Skills and Qualifications*, 4(1), 65-84. (김진실·정형철·김연식·조양래 (2015). NCS를 활용한 채용시스템 운영실태에 관한 연구: 2015년 상반기 공공기관 NCS 채용 성과를 중심으로. *직업과 자격연구*, 4(1), 65-84.)
- Klein, J. F. & Hood, S. B. (2004). The impact of stuttering on employment opportunities and job performance. *Journal of Fluency Disorders*, 29, 255-273.
- Lee, S. W. (2010). *Fluency Disorders*. Seoul: Sigma Press. (이승환 (2010). *유창성장애*. 서울: 시그마프레스.)
- Logan, K. & O'Connor, E. M. (2012). Factors affecting occupational advice for speakers who do and do not stutter. *Journal of Fluency Disorders*, 37, 25-41.
- Manning, W. H. (1996). *Clinical Decisions Making in the Diagnosis and Treatment of Fluency Disorders*. Albany, NY: Delmar Publication.
- Na, E. M. (2015). NCS Professional Basic Skills and Communication Skills Education at Universities. *Proceedings on the 2nd Conference in the Korean Association of General Education* (pp. 119-133). (나은미 (2015). NCS의 직업기초능력과 대학에서의 의사소통교육. *한국교양교육학회 학술대회 자료집*, 119-133.)
- Owens, R. (1996). *Language Development: An Introduction* (5th edition). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Park, J. & Park, H. Y. (2015). Perceptions of Speech Language Pathologists-in-training Before and After Pseudo-stuttering Experience: Face-to-face Conversation versus Conversation over Telephone. *Korean Journal of Education Methodology Studies*, 27(4), 535-554. (박진·박희영 (2015). 대면대화상황과 전화대화 상황에 따른 언어치료학 전공학생들의 가짜말더듬효과 비교. *교육방법연구*, 27(4), 535-554.)
- Park, J., Oh, S., Jun, J. P., & K, J. S. (2015). Effects of background noises on speech-related variables of adults who stutter. *Phonetics and Speech Sciences*, 7(1), 27-37. (박진·오선영·전체표·강진석 (2015). 배경소음상황에 따른 성인 말더듬화자의 발화 관련 변수 비교. *말소리와 음성과학*, 7(1), 27-37.)
- Rami, M. K., Kalinowski, J., Rastatter, M. P., Holbert, D., & Allen, M. (2005), "Choral reading with filtered speech: effect on stuttering," *Perceptual and Motor Skills*, 100, 421-431.
- Riley, G. (1994). *The stuttering severity instrument for adults and children* (SSI-3) (3rd edition). Austin, TX: PRO-ED.
- Schlagheck, A., Gabel, R., & Hughes, S. (2009). A mixed methods study of stereotypes of people who stutter. *Contemporary Issues in Communication Sciences and Disorders*, 36, 108-117.
- Shim, H. S. (2000). A study on stereotypes of the Korean male adults who stutter. *Korean Journal of Communication Disorders*, 5(1), 192-208. (심현섭 (2000). 한국 말더듬 성인에 대한 고정관념 연구. *언어척각장애연구*, 5(1), 192-208.)
- Shim, H. S., Shin, M. J., & Lee, E. J. (2010). *Paradise Fluency Assessment II* (P-FA-II). Seoul: Paradise Welfare Foundation. (심현섭·신문자·이은주 (2010). *파라다이스 유창성 검사II* (P-FA-II). 서울: 파라다이스복지재단.)
- Swartz, E., Gabel, R., & Irani, F. (2009). Speech-language pathologists' attitudes toward people who stutter. *Canadian Journal of Speech-Language Pathology and Audiology*, 33, 99-105.
- van Riper, C. (1982). *The nature of stuttering* (2nd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Woods, C. L. & Williams, D. E. (1976). Traits attributed to stuttering and normally fluent males. *Journal of Speech and Hearing Research*, 19, 267-278.
- Yaruss, J. S. & Quesal, R. W. (2004). Stuttering and the International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF): An update. *Journal of Communication Disorders*, 37, 35-52.

• **박홍주 (Park, Hong Zoo)**

충남대학교 대학원 언어병리학과
대전광역시 유성구 궁동 220
Tel: 042- 821-6391
Email: seadup1@naver.com
관심분야: 언어발달, 유창성장애

• **박선영 (Park, Sun Young)**

충남대학교 대학원 언어병리학과
대전광역시 유성구 궁동 220
Tel: 042- 821-6391
Email: psy6252@naver.com
관심분야: 말장애, 운율 분석

• **장혜경 (Jang, Hye Kyung)**

충남대학교 대학원 언어병리학과
대전광역시 유성구 궁동 220
Tel: 042- 821-6391
Email: boss4111@nate.com
관심분야: 언어발달, 신경언어장애

• **박진 (Park, Jin)** 교신저자

나사렛대학교 언어치료학과
충남 천안시 서북구 월봉로 48
Tel: 041-570-7086 Fax: 041-570-7846
Email: gatorade70@kornu.ac.kr
관심분야: 유창성장애, 음성장애

<부록 1-1>말하기요구량척도

직업	다음의 직업에서 필요한 말하기요구량은 어느 정도라고 생각하십니까?					업무
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	
1 기업고위임원(CEO)	①	②	③	④	⑤	기업에서 최고의 결정권을 가진 사람
2 안내 및 접수사무원	①	②	③	④	⑤	전화, 서신, 방문자의 요청 및 민원사항을 접수·예약하고, 예약여부를 확인하는 사람
3 증권 및 외환딜러	①	②	③	④	⑤	외환시장의 추이를 분석하고, 외환의 현물 및 선물을 매매하는 업무를 하는 사람
4 보험관련영업원	①	②	③	④	⑤	보험회사의 상품들 중 고객에게 적합한 보험 상품을 안내하고 계약을 체결하는 사람
5 대학교수	①	②	③	④	⑤	대학교나 대학원 등에서 학문을 연구하고, 강의하는 사람
6 연구원	①	②	③	④	⑤	연구를 하는 사람을 총칭함
7 초등학교 교사	①	②	③	④	⑤	국·공·사립 초등학교에서 학생들에게 규정된 교육과정을 가르치고 생활을 지도하는 사람
8 변호사	①	②	③	④	⑤	특정한 사건에 법률을 적용하는 사람
9 상담전문가	①	②	③	④	⑤	심리검사, 상담프로그램을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 사람
10 통역사	①	②	③	④	⑤	서로 통하지 않는 양쪽의 말을 번역하여 그 뜻을 전달해주는 사람
11 배우	①	②	③	④	⑤	영화의 카메라에 촬영되어 스크린에 상영되는 작품 속의 연기자.
12 아나운서	①	②	③	④	⑤	라디오·텔레비전방송국에 속하여 뉴스 등을 고지 및 전달하는 것을 주임무로 하는 사람
13 연예인 매니저	①	②	③	④	⑤	연예인의 일정을 관리하고, 그와 관련된 업무를 전문적으로 하는 사람이다
14 항공기 조종사	①	②	③	④	⑤	여객 및 화물을 목적지까지 운송하기 위하여 항공기를 조종하는 사람
15 항해사	①	②	③	④	⑤	선박의 항로를 결정하고 안전항해·선원의 의료업무, 해상 운송, 갑판의 업무를 수행하는 사람

직업	다음의 직업에서 필요한 말하기요구량은 어느 정도라고 생각하십니까?					업무
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	
16 화물차운전원	①	②	③	④	⑤	각종 화물을 적재하여 목적지까지 운송하기 위해 화물차를 운전하는 사람
17 택배원	①	②	③	④	⑤	물품의 배송이나 납품을 위하여 물품을 싣고, 고객의 물품을 배달하는 사람
18 텔레마케터	①	②	③	④	⑤	전화를 통해 구매자에게 상품홍보와 판매활동을 하는 사람
19 홍보도우미	①	②	③	④	⑤	상품이나 서비스의 구매 욕구를 유발시키기 위해 상품 및 서비스를 홍보하는 사람
20 경비원	①	②	③	④	⑤	건물에서 방문자 출입을 점검하고, 불법침입, 도난, 화재, 위험 방지와 재산을 감시함
21 애완동물미용사	①	②	③	④	⑤	애완동물의 미용과 청결을 담당하는 사람
22 스포츠 및 레크레이션 강사	①	②	③	④	⑤	운동 프로그램을 개발하고 일반인들에게 가르치는 일을 하는 사람
23 건축가	①	②	③	④	⑤	건물을 건축할 때, 계획을 세우고 설계를 하며 감독하는 사람
24 측량전문가	①	②	③	④	⑤	지형·지물을 측지·측량하며, 관련 업무의 계획, 실시관리, 분석·평가, 연구하는 사람
25 결혼상담원	①	②	③	④	⑤	최적의 배우자를 소개하고 만남을 주선해 주는 사람
26 도배공	①	②	③	④	⑤	창문, 벽, 천장에 종이나 천을 바르는 것을 전문으로 하는 사람
27 자동차부품 조립원	①	②	③	④	⑤	자동차 조립에 필요한 엔진, 도어, 타이어 등의 자동차부품을 조립하는 사람
28 용접원	①	②	③	④	⑤	용접기로 열이나 압력 또는 열과 압력을 동시에 가하여 접합하는 사람
29 네트워크시스템 개발자	①	②	③	④	⑤	네트워크시스템을 분석하고 설계하여 구축하는 일을 하는 사람
30 소프트웨어개발자	①	②	③	④	⑤	컴퓨터에서 사용하는 소프트웨어를 여러 가지 개발도구를 사용하여 만드는 사람
31 어업관련종사자	①	②	③	④	⑤	어업에 관련된 서비스를 제공하는 어업 관련 서비스를 하는 사람

<부록1-2>교육수준척도

직업	다음의 직업에서 요구되는 교육수준은 어느 정도라고 생각하십니까?					업무
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	
1 기업고위임원(CEO)	①	②	③	④	⑤	기업에서 최고의 결정권을 가진 사람
2 안내 및 접수사무원	①	②	③	④	⑤	전화, 서신, 방문자의 요청 및 민원사항을 접수·예약하고, 예약여부를 확인하는 사람
3 증권 및 외환딜러	①	②	③	④	⑤	외환시장의 추이를 분석하고, 외환의 현물 및 선물을 매매하는 업무를 하는 사람
4 보험관련영업원	①	②	③	④	⑤	보험회사의 상품들 중 고객에게 적합한 보험 상품을 안내하고 계약을 체결하는 사람
5 대학교수	①	②	③	④	⑤	대학교나 대학원 등에서 학문을 연구하고, 강의하는 사람
6 연구원	①	②	③	④	⑤	연구를 하는 사람을 총칭함
7 초등학교 교사	①	②	③	④	⑤	국·공·사립 초등학교에서 학생들에게 규정된 교육과정을 가르치고 생활을 지도하는 사람
8 변호사	①	②	③	④	⑤	특정한 사건에 법률을 적용하는 사람
9 상담전문가	①	②	③	④	⑤	심리검사, 상담프로그램을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 사람
10 통역사	①	②	③	④	⑤	서로 통하지 않는 양쪽의 말을 번역하여 그 뜻을 전달해주는 사람
11 배우	①	②	③	④	⑤	영화의 카메라에 촬영되어 스크린에 상영되는 작품 속의 연기자.
12 아나운서	①	②	③	④	⑤	라디오·텔레비전방송국에 속하여 뉴스 등을 고지 및 전달하는 것을 주임무로 하는 사람
13 연예인 매니저	①	②	③	④	⑤	연예인의 일정을 관리하고, 그와 관련된 업무를 전문적으로 하는 사람이다
14 항공기 조종사	①	②	③	④	⑤	여객 및 화물을 목적지까지 운송하기 위하여 항공기를 조종하는 사람
15 항해사	①	②	③	④	⑤	선박의 항로를 결정하고 안전항해·선원의 의료업무, 해상 운송, 갑판의 업무를 수행하는 사람

직업	다음의 직업에서 요구되는 교육수준은 어느 정도라고 생각하십니까?					업무
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	
16 화물차운전원	①	②	③	④	⑤	각종 화물을 적재하여 목적지까지 운송하기 위해 화물차를 운전하는 사람
17 택배원	①	②	③	④	⑤	물품의 배송이나 납품을 위하여 물품을 싣고, 고객의 물품을 배달하는 사람
18 텔레마케터	①	②	③	④	⑤	전화를 통해 구매자에게 상품홍보와 판매활동을 하는 사람
19 홍보도우미	①	②	③	④	⑤	상품이나 서비스의 구매 욕구를 유발시키기 위해 상품 및 서비스를 홍보하는 사람
20 경비원	①	②	③	④	⑤	건물에서 방문자 출입을 점검하고, 불법침입, 도난, 화재, 위험 방지와 재산을 감시함
21 애완동물미용사	①	②	③	④	⑤	애완동물의 미용과 청결을 담당하는 사람
22 스포츠 및 레크레이션 강사	①	②	③	④	⑤	운동 프로그램을 개발하고 일반인들에게 가르치는 일을 하는 사람
23 건축가	①	②	③	④	⑤	건물을 건축할 때, 계획을 세우고 설계를 하며 감독하는 사람
24 측량전문가	①	②	③	④	⑤	지형·지물을 측지·측량하며, 관련 업무의 계획, 실시관리, 분석·평가, 연구하는 사람
25 결혼상담원	①	②	③	④	⑤	최적의 배우자를 소개하고 만남을 주선해 주는 사람
26 도배공	①	②	③	④	⑤	창문, 벽, 천장에 종이나 천을 바르는 것을 전문으로 하는 사람
27 자동차부품 조립원	①	②	③	④	⑤	자동차 조립에 필요한 엔진, 도어, 타이어 등의 자동차부품을 조립하는 사람
28 용접원	①	②	③	④	⑤	용접기로 열이나 압력 또는 열과 압력을 동시에 가하여 접합하는 사람
29 네트워크시스템 개발자	①	②	③	④	⑤	네트워크시스템을 분석하고 설계하여 구축하는 일을 하는 사람
30 소프트웨어개발자	①	②	③	④	⑤	컴퓨터에서 사용하는 소프트웨어를 여러 가지 개발도구를 사용하여 만드는 사람
31 어업관련종사자	①	②	③	④	⑤	어업에 관련된 서비스를 제공하는 어업 관련 서비스를 하는 사람

<부록 1-3>직업조언척도

직업	이 화자가 다음의 직업을 원한다면 어느 정도 추천하실 생각이십니까?					업무
	매우 반대	반대	보통	찬성	매우 찬성	
1 기업고위임원(CEO)	①	②	③	④	⑤	기업에서 최고의 결정권을 가진 사람
2 안내 및 접수사무원	①	②	③	④	⑤	전화, 서신, 방문자의 요청 및 민원사항을 접수·예약하고, 예약여부를 확인하는 사람
3 증권 및 외환딜러	①	②	③	④	⑤	외환시장의 추이를 분석하고, 외환의 현물 및 선물을 매매하는 업무를 하는 사람
4 보험관련영업원	①	②	③	④	⑤	보험회사의 상품들 중 고객에게 적합한 보험 상품을 안내하고 계약을 체결하는 사람
5 대학교수	①	②	③	④	⑤	대학교나 대학원 등에서 학문을 연구하고, 강의하는 사람
6 연구원	①	②	③	④	⑤	연구를 하는 사람을 총칭함
7 초등학교 교사	①	②	③	④	⑤	국·공·사립 초등학교에서 학생들에게 규정된 교육과정을 가르치고 생활을 지도하는 사람
8 변호사	①	②	③	④	⑤	특정한 사건에 법률을 적용하는 사람
9 상담전문가	①	②	③	④	⑤	심리검사, 상담프로그램을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원하는 사람
10 통역사	①	②	③	④	⑤	서로 통하지 않는 양쪽의 말을 번역하여 그 뜻을 전달해주는 사람
11 배우	①	②	③	④	⑤	영화의 카메라에 촬영되어 스크린에 상영되는 작품 속의 연기자.
12 아나운서	①	②	③	④	⑤	라디오·텔레비전방송국에 속하여 뉴스 등을 고지 및 전달하는 것을 주임무로 하는 사람
13 연예인 매니저	①	②	③	④	⑤	연예인의 일정을 관리하고, 그와 관련된 업무를 전문적으로 하는 사람이다
14 항공기 조종사	①	②	③	④	⑤	여객 및 화물을 목적지까지 운송하기 위하여 항공기를 조종하는 사람
15 항해사	①	②	③	④	⑤	선박의 항로를 결정하고 안전항해·선원의 의료업무, 해상 운송, 갑판의 업무를 수행하는 사람

직업	이 화자가 다음의 직업을 원한다면 어느 정도 추천하실 생각이십니까?					업무
	매우 반대	반대	보통	찬성	매우 찬성	
16 화물차운전원	①	②	③	④	⑤	각종 화물을 적재하여 목적지까지 운송하기 위해 화물차를 운전하는 사람
17 택배원	①	②	③	④	⑤	물품의 배송이나 납품을 위하여 물품을 싣고, 고객의 물품을 배달하는 사람
18 텔레마케터	①	②	③	④	⑤	전화를 통해 구매자에게 상품홍보와 판매활동을 하는 사람
19 홍보도우미	①	②	③	④	⑤	상품이나 서비스의 구매 욕구를 유발시키기 위해 상품 및 서비스를 홍보하는 사람
20 경비원	①	②	③	④	⑤	건물에서 방문자 출입을 점검하고, 불법침입, 도난, 화재, 위험 방지와 재산을 감시함
21 애완동물미용사	①	②	③	④	⑤	애완동물의 미용과 청결을 담당하는 사람
22 스포츠 및 레크레이션 강사	①	②	③	④	⑤	운동 프로그램을 개발하고 일반인들에게 가르치는 일을 하는 사람
23 건축가	①	②	③	④	⑤	건물을 건축할 때, 계획을 세우고 설계를 하며 감독하는 사람
24 측량전문가	①	②	③	④	⑤	지형·지물을 측지·측량하며, 관련 업무의 계획, 실시관리, 분석·평가, 연구하는 사람
25 결혼상담원	①	②	③	④	⑤	최적의 배우자를 소개하고 만남을 주선해 주는 사람
26 도배공	①	②	③	④	⑤	창문, 벽, 천장에 종이나 천을 바르는 것을 전문으로 하는 사람
27 자동차부품 조립원	①	②	③	④	⑤	자동차 조립에 필요한 엔진, 도어, 타이어 등의 자동차부품을 조립하는 사람
28 용접원	①	②	③	④	⑤	용접기로 열이나 압력 또는 열과 압력을 동시에 가하여 접합하는 사람
29 네트워크시스템 개발자	①	②	③	④	⑤	네트워크시스템을 분석하고 설계하여 구축하는 일을 하는 사람
30 소프트웨어개발자	①	②	③	④	⑤	컴퓨터에서 사용하는 소프트웨어를 여러 가지 개발도구를 사용하여 만드는 사람
31 어업관련종사자	①	②	③	④	⑤	어업에 관련된 서비스를 제공하는 어업 관련 서비스를 하는 사람

<부록 2> 의사소통평정척도

문항	평가자의 의견				
	적극 반대 1	반대 2	보통 3	찬성 4	적극 찬성 5
1 이 사람은 부드럽고 유창하게 말한다.					
2 이 사람은 의사소통을 효과적으로 한다.					
3 이 사람은 정보를 분명하게 말한다.					

<부록 3>의미차이평정척도

문항	척도							문항
	매우 1	어느 정도 2	약간 3	중간 4	약간 5	어느 정도 6	매우 7	
1 폐쇄적(Guarded)								개방적(Open)
2 초조한(Nervous)								침착한(Calm)
3 비협조적 (Uncooperative)								협조적(Cooperative)
4 소심한(Shy)								대담한(Bold)
5 비사교적(Unfriendly)								사교적(Friendly)
6 남의 시선을 의식하는 (Self-conscious)								남의 시선을 의식하지 않는(Self-assured)
7 둔감한(Insensitive)								민감한(Sensitive)
8 불유쾌한(Unpleasant)								유쾌한(Pleasant)
9 내향적(Withdrawn)								외향적(Outgoing)
10 조용한(Quiet)								시끄러운(Loud)
11 우둔한(Dull)								똑똑한(Intelligent)
12 말이 적은(Reticent)								말이 많은(Talkative)
13 불임성없는 (Avoiding)								불임성있는 (Approaching)
14 두려운(Fearful)								두려움 없는(Fearless)
15 수동적(Passive)								능동적(Aggressive)
16 주저하는(Hesitant)								주저함 없는(Daring)
17 불안정한(Insecure)								안정적인(Secure)
18 무감각한(Blunt)								감성적인(Emotional)
19 부주의한(Careless)								완벽주의적인 (Perfectionistic)
20 자기비하하는 (Self-derogatory)								자랑하는(Bragging)
21 융통성없는 (Inflexible)								융통성있는(Flexible)