

# 정신장애인의 직업 중단 경험

김미영<sup>1</sup> · 변은경<sup>2</sup>

가야대학교 간호학과<sup>1</sup>, 경남정보대학교 간호학과<sup>2</sup>

## Experience of People with Mentally Disabled for Work Drop-out

Kim, Mi Young<sup>1</sup> · Byun, Eun Kyung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kaya University, Gimhae

<sup>2</sup>Department of Nursing, Kyungnam College of Information · Technology, Busan, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to explore experience of people with mental disability for work drop-out. **Methods:** Participants were 10 persons with an intellectual disability. The Colaizzi's phenomenological method was utilized. Data were collected using non-structured interviews. **Results:** According to the data analysis, 7 theme-clusters were identified from 13 themes. The theme-clusters were 'Struggling in work', 'Being a stranger in the office', 'Struggling in standing alone', 'Feeling ambivalent', 'Waiting for a new opportunity for work', 'Being determined to make an effort to maintain a job', 'Expecting myself to gain recognition'. **Conclusion:** The outcomes of this study indicate a need to design intervention programs and directions to introduce realistic improvement plans for people with intellectual disabilities in order to decrease work drop-out.

**Key Words:** Qualitative research, Mentally disability, Experience

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

정신장애인의 사회적응에 필요한 선행요건 중 하나는 직업을 가지는 것인데, 일을 하는 사람은 지역사회에 뿌리를 내리고 사회적 기능을 회복할 가능성이 높기 때문에 만성 정신장애인의 생산적이고 만족스러운 삶을 보장하는 데에 있어서는 직업과 일이 가장 중요한 의미를 지닌다[1]. 즉, 정신장애인은 직업을 가짐으로 경제적 자립, 개인의 자아실현 및 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다[2].

하지만 직업을 가졌다고 해도 자연스럽게 유지되는 것은 아니

며, 대부분의 정신장애인에게 직업문제가 발생한다. 학창시절 발병한 경우에는 학업 및 취업의 기회를 갖기 어렵고, 성인이 되어 직업을 가진 후 발병한 경우에는 재발, 잔존증상, 주위의 시선, 편견 등으로 인해 원래의 직장으로 돌아가거나 직업을 유지하지 못하는 경우가 많다. 이로 인하여 정신장애인들은 대부분이 안정성이 없는 임시직이나 단순직에 고용되어 직업의 안정성이 적고 안정된 직업을 얻었다고 하더라도 새로운 고용형태에 따른 새로운 작업환경에 적응하거나 생활구조 변화에 적응하는 등의 문제에 직면한다[3].

먼저 정신장애인들은 장애 특성과 사회적 편견으로 인해 사회복귀에 어려움을 겪고 있으며, 특히, 직업을 갖고 만족스럽게 유지하는 것은 더 큰 어려움이 되고 있다[4]. 대다수의 정신

**주요어:** 질적 연구, 정신장애인, 직업중단

**Corresponding author:** Byun, Eun Kyung

Department of Nursing, Kyungnam College of Information · Technology, 45 Jurye-ro, Sasang-gu, Busan 617-701, Korea.  
Tel: +82-51-320-1459, Fax: +82-51-320-2804, E-mail: bek@eagle.kit.ac.kr

Received: Jul 10, 2015 | Revised: Sep 22, 2015 | Accepted: Sep 24, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

장애인들은 지역사회에 생활하면서도 증상이 완전히 소멸되지 않는 상태로 자신감 결여, 사회적 기능의 저하와 결핍, 사회 기술능력이 부족하다[5]. 정신장애인은 직업을 갖기 위해 오랜 기간의 준비단계를 거처도 직장에 대한 적응력과 업무적 기술이 미비하며, 정신보건기관에서 학습한 사전 기술훈련이나 보호작업장에서 습득한 기술이 사업장에서 일반화되기 어려운 것이 현실이다[6]. 또한 정신질환과 정신장애인에 대한 사회적 편견은 인간 존엄성의 상실, 부당한 대우, 억제, 불이익 등으로 나타나게 되고 직업선택에 있어서도 제한된 직업을 가지게 된다. 이를 통해 고용주에게는 편견의 대상이 되고, 사회로부터는 부정적인 시각과 차별적인 대우 등을 받게 된다[4].

정신장애인은 스트레스를 받으면 쉽게 재발하거나 악화되는 경우가 많고 잔여증상이 남아있어 업무수행과 여러 상황들에 있어서 능동적으로 대처하지 못하여 직업유지에 어려움을 겪게 된다[5]. 또한 심리적 요인으로 직업에 대한 동기부족과 목표의 상실감(은 입, 퇴원을 반복하면서 사회적 활동이나 역할 수행의 결핍으로 무기력과 실패에 대한 두려움, 대인관계의 어려움, 낮은 자존감 및 자기신뢰의 부족에서 기인한 것이다.

우리나라는 1995년에 정신보건법이 제정되면서 정신장애인에 대한 재활과 사회복지를 위한 정책적인 변화와 발전이 이루어졌고, 1999년 장애인복지법의 개정으로 정신장애인도 장애인 범주에 포함되면서 지원고용의 대상으로 확대되는 환경적 변화를 거쳐 왔다. 이러한 변화는 정신장애인이 직업을 가질 수 있도록 정신사회재활 프로그램의 일환으로 직업재활 교육을 거쳐 정신장애인들에게 다양한 형태의 직업을 가지는 도전을 하게 했고, 이를 위해 정신장애인에게 다양한 교육방법을 적용하였다. 또한 정신장애인이 직업을 가지고 재활에 성공하기 위해 정신장애인 직업유지와 관련된 많은 연구들이 이루어졌다[8-12].

선행연구들은 대부분 정신장애인의 직업유지와 직업유지에 영향을 미치는 관련 요인들에 대해 이루어졌다. 이와 같은 연구결과는 정신장애인의 직업유지의 중재방안으로 다양하게 적용되었으나 정신장애인의 직업유지는 여전히 어렵다. 즉 정신장애인에게 다양한 중재방안을 적용한 직업훈련과 직업을 연계하여도 중도탈락하는 경우가 많으며, 장기적으로 유지되는 경우가 적기 때문이다[13]. 또한 양적 접근은 정신장애인이 직업유지와 관련된 다양한 요인을 밝혀냈지만 연구결과마다 차이를 보여 일반적인 직업유지의 요인으로 적용하기에는 한계가 있다. 이로 인해 정신장애인의 직업유지 경험과 관련한 소수의 연구가 이루어져 정신장애인의 직업유지에 대한 정신장애인의 언어로 표현된 내용을 일부 확인할 수 있었다. Jo

[13]의 연구에서는 정신장애인의 직업유지 경험이 초기, 적응 및 변화, 안착단계로 나타났고 초기단계에는 ‘인식’, ‘취업과 마주하다’, ‘직업유지의 어려움’, 적응 및 변화단계에는 ‘버티내기’, ‘지지체계 활용 대처’, ‘긍정적 변화 및 성장하기’, 안착 단계에는 ‘현실수용’, ‘희망가지기’가 하위범주로 나타났다. Kim[14]의 연구에서는 직업유지경험에 ‘어둠 속에서 외로움을 경험하다’, ‘희망의 문으로 들어가다’, ‘갈등을 경험하다’, ‘지지체계의 활용’, ‘삶의 방향이 견고해지다’는 5개의 범주로 나타났다.

그러나 직업유지에 대한 실제적인 경험을 나타내기에는 다소 부족하고, 직업유지가 쉽지 않은 정신장애인을 대상으로 한 직업유지에 관한 질적 연구는 성공적인 경험에 중점을 두고 있어 직업중단의 실제적인 경험과 현상을 제공하지 못하고 있다. 또한 직업유지를 하지 못하고 중단되는 정신장애인을 대상으로 직업 중단에 대한 그들의 경험을 밝히는 연구는 거의 이루어지지 않았다. 직업 중단 경험이 있는 정신장애인을 대상으로 심층면담을 통한 현상학적 연구방법은 직업 중단의 구체적인 경험을 있는 그대로 파악할 수 있을 것이다. 이를 통해 직업 중단에 대한 개인적, 환경적 요소를 확인하고 직업 중단을 조절할 수 있는 구체적인 자료들을 얻는데 도움을 줄 것이다. 따라서 본 연구는 정신장애인들이 직업을 중단하는 실제적인 경험은 어떠한지 알아보고, 이를 그들의 관점에서 이해함으로써 정신장애인에게 직업 중단의 의미를 발견하고자 본 연구를 수행하였다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 정신장애인의 직업유지 중단 과정에서 경험한 의미를 이해하는 것이다. 이를 기반으로 정신장애인의 직업유지 중단 경험을 심층적으로 파악하여 그 현상을 이해하고 정신장애인의 직업을 유지하기 위한 이론적 틀을 제시하는 기초자료가 되고자 한다.

따라서 본 연구에 따른 구체적인 질문은 “정신장애인의 직업유지 중단 경험은 어떠한가?”이다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 정신장애인이 3개월 이상 직업을 유지했다가 중단한 경험을 파악하기 위해 인간의 경험을 개인이 경험하는 대로의 의미에 중점을 두고 본질을 파악하는 것을 목적으로

하는 현상학적 방법을 사용한 질적 연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구대상자는 B시, Y시의 B낮병원, K정신건강증진센터, S사회복지시설에서 직업재활 프로그램 훈련을 받고 기관에서 연계한 직장에 취업하여 직업을 유지하였다가 중단한 경험이 있는 정신장애인으로 하였다. 연구대상자인 정신장애인은 정신과적 증상이 안정되고 직업경험이 있는 자를 선택하다 보니 대부분 유병기간이 5년 이상이었다. 연구대상자는 연구에 참여하기로 동의하고 서명한 10명을 선정하였고, 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 동의한 자
- 정신과적 증상이 안정된 자
- 취업을 1회 이상, 3개월 이상 유지한 자료 현재 미취업 상태인 자
- 질문을 이해하고 응답할 수 있으며 언어적 의사소통이 가능한 자

## 3. 연구참여자의 윤리적 고려

본 연구는 연구윤리심의 위원회의 승인(KIRB-20)을 받은 후 먼저 소속기관 장에게 연구목적을 설명하고 구두 동의를 받은 후 연구대상자에게 연구의 목적과 연구방법을 설명하고 연구참여 자발성에 따라 참여의사를 밝힌 대상자를 연구참여자로 선정하였다. 연구참여자의 윤리적 고려를 위해 면담 전에 연구의 목적과 연구과정, 면담내용의 녹음과 인용의 익명 보장, 사생활 보호, 연구참여 중단 결정에 대한 내용을 설명한 후 서면으로 된 연구참여 동의서를 받았다. 개별적 면담은 한 회기당 1~1시간 30분 정도 진행되었는데 매 회기의 면담이 끝났을 때 소정의 답례를 제공하였다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2014년 11월 3일부터 12월 19일까지였으며, 자료수집은 B시, Y시의 B낮병원, K정신건강증진센터, S사회복지시설에서 3개월 이상 직업을 유지하였다가 중단한 경험이 있는 정신장애인을 대상으로 하였다. 면담은 각 기관에서 조용하고 사생활이 보호되는 면담실에서 진행하였고 심층면담을 위하여 반구조적인 형식의 개방형 질문을 사용하였다. 면담은 1시간에서 1시간 30분이 소요되었고 참

여자의 경험을 자신들의 언어로 자유롭게 표현하도록 격려했다. 면담내용은 참여자의 동의를 얻어 모두 녹음하여 기록하였고, 필사 후 다시 녹음된 내용을 들으며 필사된 내용을 확인하였다. 1차 면담에서는 10명의 대상자를 심층 면담하였고, 2차 면담에서는 1차 면담에서 보충 진술할 내용이나 1차 면담에서 확인된 구성된 의미들을 계속 탐구하고 파악하였다. 2차 면담 후 보충내용이 필요하거나 명확한 자료 확인을 위해서 전화 통화로 확인하였다. 3차 면담에서는 대상자 10명에게 도출된 주제와 주제모음을 확인하였다.

## 5. 자료의 분석 및 결과에 대한 신뢰도와 타당성 확보

본 연구에서 수집된 자료는 대상자의 경험의 의미를 밝히는데 초점을 둔 Colaizzi[15]의 현상학적 분석방법을 근거로 6단계를 거쳐 분석하였다. 1단계에서는 녹음한 참여자의 면담내용을 필사하여 그것을 반복적으로 읽으면서 참여자들의 경험에 대한 느낌을 공유하고자 하였다. 2단계에서는 참여자의 진술에서 현상과 직접적으로 관련된 의미있는 말이나 문장으로부터 의미있는 진술을 202개 도출하였다. 3단계에서는 2단계에서 도출된 구, 문장으로부터 개의 의미단위 문장을 형성하여 하위주제로 분류하였고, 그 안에서 의미와 맥락을 발견하고자 하였다. 4단계에서는 구성된 의미를 주제와 주제모음으로 분류하여 조직하였는데 13개의 주제와 7개의 주제모음으로 분류하였다. 5단계에서는 하위주제, 주제, 주제모음을 포괄적으로 기술하면서 경험의 전체적 의미를 통합적으로 이해하고자 하였다. 6단계에서는 연구참여자의 입장에서 그들의 입장에서 봄으로 타당도를 높이고자 하였다. 본 연구에서 자료가 “포화될 수준까지” 되도록 수집하였고, 이후 새롭게 나온 자료는 거의 없었으며, 주로 재확인된 내용을 통하여 타당도를 높이는 작업을 하였다.

본 연구의 신뢰도와 타당도에 대한 확인은 Guba와 Lincoln [16]이 제시한 사실적 가치, 적용성, 일관성, 중립성에 근거하였다. 사실적 가치를 높이기 위하여 심층면담을 통해 정신장애인 직업 중단 경험을 파악하고자 하였으며, 면담을 하는 동안 모호한 진술이 있는 경우 참여자에게 다시 질문하여 진술의 의미를 확인하였다. 자료분석시 참여자의 진술의 의미를 파악하기 위해 노력하였으며, 연구자간의 차이를 줄이기 위하여 분석한 결과를 상호점검하여 공통된 의미를 발견하였다. 최종적으로 확인된 주제모음, 주제, 하위주제에 대해서 참여자 10인에게 반영적 읽기를 하여 자신이 경험과 일치하는지 확인하였다. 연구의 적용성을 높이기 위하여 참여자 개개인의

독특한 배경에 대한 대화를 하면서 의미 있는 진술에 대해서는 심층면담을 실시하여 주제의 본질적 구조를 파악하고자 하였고, 각 참여자의 진술이 반복적으로 나타나서 더 이상 새로운 자료가 도출되지 않을 때까지 자료를 수집하고 심층 기술 하였다. 일관성을 확보하기 위해서 자료에서 발견된 주제와 주제모음에 대한 분석적 사고를 위해 지속적으로 비교방법을 통해 자료의 일관성을 유지하였다. 현상학적 연구방법을 배우고 연구한 경험이 있는 간호학과 교수 2명에게 연구결과를 보여주고 주제모음, 주제의 서술과 주제의 적절성, 신뢰도와 타당도 확보를 위한 구체적인 방안 등에 대한 피드백을 받고 연구자에 의한 분석과 비교하여 수정하였다. 연구의 중립성을 확보하기 위해 연구자들간에 정신장애인의 인식개선 경험에 대해 토의하여 검증함으로써 연구자의 주관성이 면담과정이나 결과에 영향을 미치지 않도록 하였다.

## 연구결과

본 연구대상자의 일반적 특성으로 성별은 남성 6명, 여성은 4명이고, 연령은 20대에서부터 40대 까지였으며 평균 연령은 33.5세였다. 결혼상태는 10명 전부 미혼이고, 정신질환의 유병기간은 5년에서부터 20년까지였다. 정신질환의 진단명은 7명이 조현병이었고, 2명은 기분장애, 1명은 기타장애였다. 직업과 관련한 특성으로는 생산직 7명, 서비스직 2명, 유통업 1명이었고, 유지기간은 3개월 4명, 4개월 1명, 6개월 5명이었다. 직장규모는 10인 미만 4명, 30인 미만 3명, 100인 미만 3명이었고, 직업을 가진 경로는 재활기관 소개 5명, 장애인 고

용 촉진연계 3명, 부모 및 지인소개 2명이었다.

본 연구에서 정신장애인의 직업 중단 경험은 13개의 주제와 7개의 주제모음으로 나타났다. 7개의 주제모음은 ‘일하기 힘들’, ‘직장 안에서 이방인이 됨’, ‘혼자 감당하기 힘들’, ‘양가감정을 느낌’, ‘다시 일할 수 있는 기회를 기다림’, ‘직장을 유지하기 위한 노력을 다짐함’, ‘인정받는 나 자신을 기대함’으로 도출되었다(Table 1).

### 주제모음 1. 일하기 힘들

#### 주제 1. 심신이 고단함

참여자들은 다양한 직장의 환경과 수행해야 하는 일로 어려움을 겪었다. 사회적, 직업적 역할을 가져본 경험이 없거나 있더라도 기간이 길지 않았던 참여자들은 치료자들이 보호해주고 지지해주는 보호환경에서 일한 해 보았지만 작업환경과 일이 생소한 직장에서는 모든 부분에서 새로운 상황에 적응해야 하는 어려움을 경험했다. 이러한 경험은 심신이 고단함으로 나타났다.

견디가 너무 힘들었어요. 그 작업환경에서 견뎌야 되고 남땀 때문에 냄새도 견뎌야 되고 잔소리하는 것도 견뎌야 되고, 그리고 신체 아픈 것도 견뎌야 되고...(참여자 1)

공장에 갔을 때 많이 힘들었어요. 어깨하고 등하고 너무 아파서 엉덩이는 계속 앉아 있으니까 짓눌려서 아프고 파스랑 안티푸라민 많이 붙이고 발랐어요.(참여자 5)

내 병이 피해망상이 있어서 그런지.. 이상한 사람도 많

**Table 1.** Themes and Theme-clusters on the Experience of People with Mentally Disabled for Work Drop-out

Theme-clusters	Themes
Struggling in work	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Being exhausted physically and mentally</li> <li>· Being unable to perform work duties</li> <li>· Lack of patience</li> </ul>
Being a stranger in the office	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Having difficulty in getting along with others at work</li> <li>· Feelings of being ignored at workplace</li> </ul>
Struggling in standing alone	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Getting help from family and expert</li> <li>· Feeling limited from one's own mental disease</li> </ul>
Feeling ambivalent	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Feeling confident in and afraid of work at the same time</li> </ul>
Waiting for a new opportunity for work	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Wanting to go back to a work</li> <li>· Recognizing one's own problems that led to drop-out</li> </ul>
Being determined to maintain a job	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Being determined to be patient</li> <li>· Personal effort required</li> </ul>
Expecting myself to gain recognition	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hoping to live a life of steady work</li> </ul>

있고 참기 어려운 날도 많고.. 주임님 같은 사람은 윗사람이라서 나 같은 아래 사람은 관리를 해야 되어서 뭐라하고 잔소리하는데... 육하는 감정이 들기도 하고.. 그만들까 싶을 때가 많았습니다.(참여자 8)

## 주제 2. 업무를 잘 수행하지 못함

참여자들은 직장에서 주어진 일에 익숙해지는 데 많은 시간이 필요하였다. 정상인에게는 단순한 일도 참여자들이 익숙해지는 데는 시간이 많이 걸리고 익숙해진 다음에도 실수가 많아서 일을 시키는 상사에게 안 좋은 소리를 듣게 되는 경우가 많았다. 정신장애인의 증상이나 특성에 대한 이해를 하지 못한 직장에서 참여자들은 직업수행에 있어 적절한 수행이 이루어지지 않아 스스로도 어려움이 겪는데다가 그에 따른 이차적인 부정적인 반응은 참여자들의 직업적응에 더 많은 어려움을 경험하게 하였다.

근데 정상인만큼 일을 잘 못했어요. 공장에서 일할 때 일반인하고 가장 큰 차이는 동작 느린 거 그것이 가장 큰 차이였어요. 일반인 사람들과 비교돼요. 동작 느리고 말하는 것도 별로.. 또 생각이 잘 안 돌아가는 것 같고, 말의 표현도 잘 인되는 것 같고 많이 뒤쳐진다고 느껴졌습니다.(참여자 1)

어떤 물건 2개 가져오라고 했는데 물건 있는 장소에 가면 3개가 있으면 그냥 3개를 가져 오는 거예요 2개를 가져오라한 이야기가 순간적으로 기억이 안 나고..시간이 지나면 어떤 물건이 어디에 있다는 게 알아지는데 그 때마다 엉뚱한데 가서 물건을 찾거나 찾지도 못하고 시간만 허비하고.. 물건 가져오는 것 말고 같은 장소에서 같은 일만 계속 했으면 좋겠어요.(참여자 3)

## 주제 3. 끈기가 부족함

참여자들은 직장생활을 하면서 익숙하지 않은 환경과 작업으로 직장생활에 적응하는 데 어려움을 느끼면서 쉽게 포기하고 그만두고 싶은 생각이 들었던 경험을 나타냈다. 이전에 직장생활에 대한 경험이 부족한 참여자들은 스트레스에 취약한 특성으로 인해 직장에서의 어려움이 자신이 생각한 것보다 더 어렵게 느껴지면서 직장유지에 대한 끈기가 부족함을 나타냈다.

직장 가서 3개월 견디기가 힘들데에 겨우 겨우 견디는데 피로도 많이 타고 어느 정도 지나면 좀 나아지는 것 같은데 집중력도 떨어지고 끈기도 부족하고... 그리고 재발

을 하고...(참여자 4).

끈기가 없어서 오래 하는 것이 힘들었어요. 그러다 어느 날 아침에 일어나서 일하러 가기 싫어서 안 갔어요 그리고 그만 두었어요.(참여자 6)

이 병이 직장에서 오래 유지할 수 있는 힘도 부족하게 되고.. 한마디로 노력도 부족하지만 끈기도 부족하고 게을러지고...(참여자 10)

## 주제모음 2. 직장 안에서 이방인이 됨

### 주제 4. 사람들과 함께 어울리기 어려움

참여자들은 직장에서 일하는 능력과 사회적 대응 능력 등이 필요하였지만 병의 증상과 사회경험 및 훈련 부족으로 인한 사회적 위축과 적절한 사회적 대응능력의 부족으로 다른 사람들과 함께 어울리지 못하였다. 또한 자신의 의견과 감정을 표현하는 데 서툴러 제대로 표현하지 못하거나 적절하지 않은 반응을 보여 다른 사람에게 예상하지 못한 시선을 받게 되었고 그 시선으로 인한 어려움을 경험하였다.

직장가면 사람 사귀기가 어려워요. 말도 잘 못하고 다른 사람하고 어울리지도 못하고 사교성이 있는 것도 아니라서 사람들과 잘 지내기가 어려운 것 같습니다.(참여자 4)

다른 사람이랑 지내려면 내가 이야기를 해야 되는데 이야기가 잘 안돼요. 이야길 할까 말까 하다가 이야기 안하거든요... 다른 어려움 보다 다른 사람과 관계가 좀 어려운 거 같아요. 다른 사람의 시선 때문에 힘들 때가 있고 그것이 나중에는 견디기 힘들어지는 것 같아요.(참여자 6)

### 주제 5. 직장에서 무시를 당함

참여자들은 대부분 일반인과 같이 일할 수 있는 능력이나 직장경험을 가지고 있지 않아 정신장애인으로 지원고용을 하는 경우가 많았다. 그러나 정신장애인이라는 것을 직장에 알리고 직업을 가지게 되면서 정신장애인에 대한 특성이나 질환에 대한 이해가 부족한 상사나 직장동료로부터 사회적 편견을 경험하였다. 정상인이 아닌 정신장애인으로서는 그에 따른 배려를 받는 것이 아니라 업무 수행능력이나 적응능력에 한계가 나타나면서 그로 인한 부당한 대우를 받는 경험을 하였다.

시키면 시키는 대로 하라고 화를 내기도 하시고.. 저를 굉장히 싫어했습니다.(참여자 1)

너무 욱박지르는 사람이 있어요. 감독이라고 부드럽게

얘기하면 되는데 참 냉정하게 잘라서 얘기하는 거 있잖습니까 아 그것도 못하노 하면서 그런 게 좀 있어요. 분노가 쌓이죠.(참여자 2)

일을 잘 못하니까 공장에서 오지 말라고 그렇게 일하면 일 못시킨다고 해서 계속 일도 못하고.. 정해진 기간 있으면 그 기간만 겨우 채우고 다시는 오지 말라고 하니깐 갈 수도 없어요.(참여자 5)

### 주제모음 3. 혼자 감당하기 힘들

#### 주제 6. 가족과 치료자의 도움을 받음

참여자들은 각 기관에서 사회적응과 직업훈련을 받고 직업을 가지지만 자신만의 힘으로는 직장에 적응하기 어려워 가족과 치료자의 도움을 받았다. 참여자들은 직장에 적응하고 유지하기 위한 스스로 자생능력을 갖추지 못하여 가족과 치료자에게 직장에 다니기 위한 기본적인 준비뿐만 아니라 정서적·심리적 지원을 받아야만 직장에 다닐 수 있었다.

직장에 적응하기 힘들고 반장님이 심하게 하면 점심시간에 선생님들한테 전화해서 막 하소연했어요. 못 견디겠다고 반장님 나를 무시하고 싫어한다고.. 선생님들이 계속 전화받아주니까 조금이라도 더 다닐 수 있었어요.(참여자 1)

혼자서는 직장 못 다녔어요. 조금이라도 다닐 수 있었던 건 아침에 깨워주고 밥 챙겨주고 시간에 맞추어 나가는 거 챙겨줘서 가능했어요.(참여자 6)

증상이 남아있으니까 잘못된 생각이나 망상이 들면 스스로 벗어나기는 힘듭니다. 아버지가 내 병을 아니까 다시 생각해보게 하고 앞뒤 상황을 다시 보도록 하고.. 그렇게 도움을 받아도 증상이 심해지니까 그만두어야 했습니다.(참여자 9)

#### 주제 7. 질병으로 인한 한계를 느낌

참여자들은 자신들의 병 때문에 스트레스에 취약하고 약을 먹고 일을 하지만 환청이나 망상 등의 잔존증상으로 일을 하다가도 생각의 변화가 오고 직업을 중단할 수밖에 없는 일이 발생할 수 있음을 경험하였다. 자신들의 병으로 인해 직장에서 견디고 유지하기 힘든 것과 직업능력의 한계를 느꼈다.

다른 사람은 잘하는데 내가 잘 못해서.. 내 능력이 안 되어서 불안할 때도 있고 내가 일을 잘 못하니까 내 능력

이 안 되어서 자책할 때도 많은데..(참여자 6)

정상적으로 일해내기가 두려는데 다른 사람은 그걸 몰라... 나는 내 한계를 아는데 가족들은 그걸 몰라...(참여자 10)

### 주제모음 4. 양가감정을 느낌

#### 주제 8. 자신감과 두려움을 가짐

참여자들은 처음으로 직장을 가지고 일하면서 돈을 벌어보는 경험은 자신감을 가지는 기회가 되었다. 경제적 활동이 가능해지자 가족과 주변의 시선이 달라지면서 자신이 정상인처럼 직장을 가지고 살아갈 수 있는 한 사람으로 인정을 받게 되었다. 그러나 직장을 다니고 유지하기 위해서는 자신이 얼마나 힘든 과정을 이겨내야 하는지 경험했기에 자신에게 직장이 필요한 반면 다시 직장의 어려움을 견디는 것에는 두려움을 가지고 있었다.

스트레스를 받으면서 직장에 다녀야 하나 이렇게 살아도 되는데.. 그렇지만 다른 사람에게 인정받기 위해서는 다시 직장을 구해야 합니다. 사람이 일을 할 때 가족도, 친구도 알아주는 것 같습니다. 그게 사람구실을 하는 건가 봅니다.(참여자 7)

직장생활이 쉽지 않은 것을 알았고 앞으로 직장생활을 할 수 있는 자신감도 얻었고, 대인관계의 어려움도 많이 알아서 앞으로는 직장생활을 더 잘할 수 있을 거라 생각합니다.(참여자 8)

지금은 이 상태를 누리고 싶은 것과 이렇게 살아서는 안되고 직장을 가져야 되는 거 두 가지 양가감정에 빠져 있습니다. 이 상태가 너무 좋으니까 그냥 누리고 싶기도 하고.. 하지만 직장생활을 하면서 느끼는 자신감을 다시 누려보고도 싶어요.(참여자 9)

### 주제모음 5. 다시 일할 수 있는 기회를 기다림

#### 주제 9. 다시 직장을 다니고 싶음

참여자들은 직장을 오래 유지하지 못했지만 직장에 다닌 경험은 부정적인 경험보다는 긍정적인 경험으로 남았다. 자신이 직장에서 일을 할 수 있고 그것으로 경제적 활동도 할 수 있었다는 경험한 참여자들은 다시 직장에 가서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회가 오기를 기다리게 되었다.

직장 다니는 것 그만두고 다시 낮병원에 나왔을 때 마음이 착잡했어요. 직장 다니다가 그만두었으니 부끄럽기도 했어요. 자존심도 상하고.. 업무도 마음에 안들고 해서 오래 못갈 거라 예측을 했기는 했지만 그만 두고 왔을 때 기분은 안 좋았어요. 다시 일하러 가고 싶어요.(참여자 1)

#### 주제 10. 직장을 중단한 자신의 문제를 인식함

참여자들은 직업을 중단한 후에 직장에서의 자신의 태도와 행동에 문제가 있었음을 알게 되었다. 직장에 다닐 때는 직장 적응의 어려움을 회사나 관리자의 잘못으로 인식하였지만 직장을 그만 둔 후에는 좀 더 객관적인 입장에서 직장에서 적응하지 못했던 이유를 인식하고 있었다. 이러한 인식은 직장생활에서 부족한 것이 무엇이었는지, 직장생활을 유지하기 위해서는 무엇을 준비하여야 하는지 등의 생각의 변화를 가져왔다. 이로 인해 참여자들은 다시 직장생활을 유지하기 위해서는 직장에서의 대인관계, 업무에 대한 책임감 등이 필요함을 인식하고 있었다.

제가 잘못하면 그다음 공정을 그 사람이 하는데 불량이 나거든요. 길이를 정확하게 2~3mm 정도 정확하게 해야 되는데 길이에 차이가 나면 안 되구요 신경을 좀 써야했습니다. 자신의 일에 책임감이 필요한 겁니다 주어진 상황에 따라 해낼 수 있는 준비가 필요한 것 같아요.(참여자 1)

어떤 회사에 들어가든 회사가 중요한 게 아니고.. 그 회사에 맞게끔 잘 적응하는 그런 거 적응이 안 되면 안 되잖아요. 그 회사에 맞추는 게 중요하죠.(참여자 2)

직장 가서 다른 사람과 어울리고 싶어요. 말은 잘 못하지만 다른 사람과 말하고 어울리고 그러면 훨씬 더 좋을 것 같아요. 같은 또래가 아니라도 어울리는 사람만 있으면...(참여자 6)

#### 주제모음 6. 직업을 유지할 것을 다짐함

##### 주제 11. 인내가 필요함

참여자들은 일하기가 힘들고 대인관계에서 어려움으로 자신의 한계를 극복하지 못하고 자신이 끈기있게 인내하지 못했음을 알고 있었다. 그래서 다시 직업을 가지고 직업을 유지하기 위해서는 자신의 의지가 무엇보다 중요하고 스스로 준비가 되어야 함을 경험하였다.

그만두지 않고 오래 다니려면 인내심이 있어야 해요.

처음에 적응이 어려워도 월급이 아주 강한 동기가 되기 때문에 인내하고 견딜 수 있으면 직장을 오래 다닐 수 있을 것 같아요. 3개월 견디는데도 돈을 벌어야겠다는 그런 마음 가짐으로 그 의지로 버텼거든요.(참여자 1)

#### 주제 12. 자신의 노력이 필요함

참여자들은 직장에서의 일한 경험이 거의 없고 직장의 새롭고 다양한 환경에서 적응하는데 어려움으로 인해 스스로 그런 환경에 견디어내는 노력이 부족했음을 알게 되었다. 육체적으로 견디기 힘들었고 직장에서의 일과 대인관계의 스트레스는 증상이 심해지는 상황을 만들기도 하였다. 이로 인해 참여자들은 직업을 중단하지 않고 유지하기 위해서는 직장에 적응하는 것 뿐만 아니라 자신의 증상을 조절할 수 있는 노력도 필요함을 경험하였다. 참여자들은 정상인들과 함께 일하기에는 많은 한계를 가지고 있지만 직장을 유지하기 위해서는 자신의 노력이 필요함을 나타내고 있었다.

다시 직장가면 3개월보다 더 견뎌볼 겁니다. 다시 직장가면 너무 단순한 것 보다 뭔가를 배운 다음에 배운 기술을 활용할 수 있는 그 쪽 분야로 가고 싶습니다. 먼저 일을 계속 유지해 나가야만 하겠죠.(참여자 1)

직장에서 열심히 일해야 되는 건 당연한 거구요. 각오가 좀 남달라야 하겠죠. 그러려면 스스로 노력을 많이 해야겠죠.(참여자 2)

내가 얼마나 노력하고 견디려고 하느냐에 따라 성공할 수도 있고 실패할 수도 있어서 노력 많이 해야됩니다(참여자 4)

일을 한다고 계속 좋은 건 아니고 일을 해도 가끔 증상이 심해질 때가 있거든요. 증상을 조절해 가면서 직장을 유지하려고 엄청 노력해야 되는 것 같네요.(참여자 10)

#### 주제모음 7. 인정받는 나 자신을 기대함

##### 주제 13. 직장을 유지하며 사회생활을 할 것을 기대함

참여자들은 직장에서의 대인관계에 어려움과 작업환경과 작업기술에 적응하지 못한 미숙했던 경험은 앞으로 직업을 가지면 미숙한 부분이 보완되고 자신이 인정받고 일할 수 있을 것을 기대하고 있었다. 또한 참여자들은 직장을 유지하는 것 뿐만 아니라 직장유지를 통한 정상적인 사회생활에 대한 기대를 가지고 있었다. 자신이 직장을 유지하면 경제적인 독립과 사회적 독립을 이룰 수 있음을 인식하고 자신이 직장을 유지함

으로 사회생활도 유지할 수 있을 것을 기대하였다.

직장 다니면서 나도 충분히 정상인처럼 이렇게 생활해서 살도 빼고 뭐 이렇게 남자친구도 사귀고 그런 날이 왔으면 좋겠다 이렇게 생각했어요.(참여자 1)

다시 조그만 회사에 가서 적응하고 다저지면 100명 정도 있는 회사에서 일하고.. 한 단계씩 올라가고 싶고.. 또 가능하면 이 업종에서 배우면 다른 업종도 배우고 싶고 점점 나아지는 그런 욕심이 생겼어요.(참여자 2)

일이 힘에 부쳐서 다시 직장 갈려면 체력도 준비해야 되고 직종이 나하고 맞아야 되고 그래야 인정도 받을 수 있고.. 인정받고 싶어요.(참여자 3)

좋은 직장에서 능력도 인정받고 월급도 많이 받으면서 아버지 걱정하지 않게 잘 사는 모습을 보이고 싶어요.(참여자 5)

## 논 의

본 연구는 3개월 이상 직업을 유지하고 중단한 경험을 가지고 있는 참여자들을 대상으로 그들의 직업 중단 경험을 포괄적이고 심층적으로 이해하고자 시도되었다. 연구 참여자의 직업 중단 경험은 일하기 힘들고 직장에서 일반인들과 함께 하지 못하여 이방인이 되고 혼자서는 견디기 어려워 직업을 중단하였다. 그러나 직업 중단 후의 과정을 통해 자신의 직업 중단 이유를 인식하고 다시금 직업을 가지고 유지하도록 노력하여 직장인으로서 인정받는 자신을 기대하게 되었음을 확인하였다.

본 연구결과에서 연구참여자는 취업을 하면서 생소한 작업 환경에 적응하고 일을 하는 것에 어려움을 경험하였다. 하루 8시간 이상의 정규적인 업무는 신체적 고통, 상사의 지시에 따른 일의 중압감과 병으로 인한 잔존증상에 따른 일하기 힘든 경험을 하였다. 이는 Jo[13]의 연구에서 직업유지의 어려움, Lee[17]의 제자리 맴돌기의 범주들과 유사하다. 참여자들은 병으로 인하여 직장에서 신체적, 정신적으로 힘들고 업무를 수행하지 못하는 경험을 하고 있었다.

연구참여자는 병으로 인한 대인관계의 어려움과 업무수행에 미숙하여 무시를 당하므로 직장 안에서 이방인이 되었다. 정신장애인에 대한 잘못된 시선은 이해하기 보다는 개인에 대한 존중이 배제된 지나친 업무지시나 부당한 대우로 직장유지에 어려움을 더하는 경험을 하였다. 참여자들이 직업재활 프로그램과 직업훈련을 받은 기관은 보호적인 환경에서 참여자들에게 지지와 배려를 통해 수동적인 활동으로도 적응되었지만

실제 직장은 생산을 통한 기업이익이 창출되는 곳으로 작업기술의 부족과 지시이행의 미숙 등은 직장이 수용하기에는 한계가 있었다. 연구참여자에게 직장유지를 더욱 어렵게 만든 대인관계의 어려움은 Park[18]의 인간관계 문제와 Lee[17]의 낮은 시선과 위축된 범주들과 유사하다. 이는 정신장애인은 병의 특성으로 대인관계가 제한적이고 대화기술이 현저히 저하되어 사람을 지속적으로 사귀는 기술이 부족한 것[19]에 따른 것으로 직장적응과 유지에 가장 큰 걸림돌이 됨을 알 수 있었다.

정신장애인은 병의 특성상 사회기술훈련, 사회적응훈련이 이루어지더라도 사회적 대인관계의 어려움이 많은 것이 사실이다. 따라서 정신장애인이 지원고용 되는 사업장이나 고용주에게는 정신장애인의 특성에 대한 교육과 지원, 지속적인 관리가 필요하다. 또한 직장에서 고용주와 현장관리자들이 사회적 약자에 대한 배려와 더불어 작업기술의 미숙함을 지원할 수 있는 직업재활전문가 배치 등의 사회적, 국가적 지원이 필요하다.

연구참여자들은 새로운 환경과 작업수행을 위해서 혼자 감당하기 어려워 가족과 치료자의 도움을 받았고 스스로 질병으로 인한 한계를 느꼈다. 이는 선행연구[20]에서 제시한 취업한 정신장애인이 현실의 벽 앞에 주저앉았다와 유사한 결과이다. 또한 가족과 치료자의 도움을 받은 경험은 Breier와 Strauss[21]의 연구에서 가족 및 친구의 지지를 포함한 사회적 지지가 직업재활의 성과를 결정하는데 유용하고 사회적 지지는 환경적인 수준에서 실제적이고 지지적인 정신치료와 같은 보호적인 요인, 삶의 중요한 사건들, 가족에게 있어서 중요하게 표현된 정서와 같은 요인들은 영향을 미친다는 결과가 이를 뒷받침한다. 따라서 정신장애인의 직업 유지과정에서 가족이 도움을 제공하는 방법과 치료자에게 도움을 요청하고 제공받을 수 있는 방법을 교육하고 훈련하는 과정이 필요할 것이다. 또한 작업기술의 향상을 위해서는 직업재활 과정에서 직업평가를 통한 전략적인 훈련과정이 필요하고, 충분한 훈련과정을 거친 후 보호작업과 연계된 사업장에 취업하게 하거나 현장직무와 연결된 맞춤형 직업기술을 훈련함으로써 작업기술의 미숙함을 보완해 나가는 전략이 필요하다.

참여자들의 짧은 직장적응과 유지 경험은 자신감과 두려움을 동시에 가지는 양가감정을 느끼게 했다. 참여자들의 직장생활을 통한 사회적 역할은 자신감을 갖는 기회가 되기도 했지만 힘든 직장생활은 직장에 대한 두려움을 가지는 경험도 하였다. 이는 Nam과 Chae[10]의 연구에서 취업한 정신장애인이 일을 통한 긍정적 자아감 형성과 유사하다. 또한 직장을 다시 가지는 것에 대한 두려움은 Park[18]의 재발과 재취업에

대한 걱정과 유사하다. 직업을 유지하는 과정에서 사회적 역할을 할 수 있는 자신감과 직장 내 다양한 스트레스로 인해 직업 중단에 대한 두려움은 늘 공존할 수 있다. 이로 인해 정신장애인이 직업유지를 위한 동기와 사회적 역할에 대한 자기 정체성을 형성할 수 있는 지속적인 직업관리 프로그램이 필요하다.

참여자들은 직장을 계속 유지하지 못하고 다시 시설과 기관으로 돌아가 직업재활 프로그램에 참여하게 되면서 자신이 직장을 계속 유지하지 못한 것에 대한 자존심이 상하고 후회되는 경험을 통하여 직장을 다시 가지고 다시 일할 수 있는 기회를 기다리게 되었다. 참여자들은 직업 중단이 직장환경이나 직장 관리자의 문제가 아니라 직장에서의 자신의 태도와 행동이 직업 중단을 가져왔음을 인식하는 생각의 변화를 나타냈다. 이는 경험으로부터 깨달음을 나타낸 Park[18]의 연구결과와 유사하다. 따라서 직업중단을 경험한 정신장애인의 직업을 가지기 위해 직종과 직무배치에 대한 평가를 통하여 직업을 유지할 수 있는 적합한 직종 개발과 적절한 직무배치를 위해 훈련기간, 전문적 지원, 사업체의 특성 등에 대한 지속적으로 검토되고 준비되어야 할 것으로 사료된다. 이를 위해 국가지원의 개발과 확장이나 직업재활 전문가의 세부적인 개입 등이 이루어져야 할 것이다.

참여자들의 직업 중단 경험은 직업을 유지하기 위해 직장에서 자신에게 필요한 부분을 알고 그 부분에 대한 노력을 할 수 있는 기회가 되었다. 직업을 유지하기 위해서는 자신에게 인내와 노력이 필요함을 인식하고 있어 직업 중단은 참여자들에게 실패의 경험보다는 재도약을 위한 발판이 되고 있음을 보여주었다. 이는 Kim[14]의 취업을 경험한 정신장애인이 취업 경험을 거울삼음의 주제와 유사하다. 정신장애인의 직업 경험이 직장 적응에 필요한 부분이 무엇인지를 알게 되고, 한계를 직면함으로써 직장을 유지하기 위한 준비와 더불어 한층 더 자신을 성장시키는 계기가 된 것은 정신장애인의 직업유지를 방해하는 심리적 요인인 직업에 대한 동기부족과 목표의 상실감[7]을 극복할 수 있음을 보여준다. 따라서 정신장애인의 직업을 유지하기 위한 장기적인 계획을 세우고 직업을 중단하더라도 자신의 문제를 인식하고 발전요인을 확인하여 적용할 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다.

마지막으로 참여자들은 지금보다 나은 자신의 모습을 기대하고 자신의 능력을 인정받는 것을 기대하고 있었다. 또한 직장을 유지하며 사회생활에 적응함으로써 자신이 인정받을 것을 기대하고 있었다. 직장의 유지는 경제적인 독립을 통한 생활의 독립, 정상적인 지역사회에서의 통합을 이룰 수 있는 조건으로 참여자들은 직업유지를 통해 정상인과 같은 생활을 할

것에 대한 기대를 가지고 있었다. 이는 정신장애인의 취업경험에서 Lee[17]의 내 한계를 인정하며 한발 더 내딛기의 범주와 유사하다. 따라서 정신장애인이 직업 중단에 대한 경험을 하더라도 자신의 장애를 극복하고 다시 직업을 가지게 함으로써 직업유지와 사회적응이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 정신장애인의 고용지원에서는 사업장의 고용주와 사업장의 준비, 정신장애인에 대한 이해와 교육을 통한 사회적 편견과 낙인의 문제를 최소화함으로써 직업경험이 긍정적인 요소로 작용할 수 있는 중재방안이 필요하다.

본 연구참여자들이인 정신장애인은 직업 중단 경험을 통하여 신체의 고통, 대인관계의 어려움, 자신의 한계 등으로 육체적, 정서적, 심적으로 어렵고 힘든 경험을 하였지만 그로 인하여 다시 직업을 갖기 위한 동기와 목표가 생겼고 직업을 유지하기 위한 기반을 마련할 수 있었다. 직업중단의 경험이 정신장애인에게 부정적인 요소가 아니라 긍정적인 요소로 작용할 수 있음을 파악할 수 있는 연구로 의의가 있고, 사업장과 지역사회의 정신장애인에 대한 사회적 편견과 낙인의 해소가 무엇보다 중요한 요소임을 확인할 수 있었다. 치료자는 직장적응에 대한 장기적인 계획을 세우고 중재 프로그램 개발을 통해 직업유지가 이루어지도록 해야 할 것이다. 또한 정신장애인의 지원고용을 위해 사업장에서 정신장애인을 수용할 수 있도록 사업장의 준비와 교육이 필요하고, 국가적, 사회적 협력을 이끌어낼 수 있는 방안도 요구된다.

## 결론

본 연구는 직업 중단을 경험한 정신장애인을 대상으로 직업 중단에 대한 경험은 어떠한가를 파악하기 위해 시도되었다. 그 결과 연구참여자의 직업중단 경험은 일하기 힘들고 직장 안에서 이방인이 되어 혼자 감당하기 힘들어 직업을 중단했지만 직업을 가진 경험은 다시 직업을 가지기를 기대하고 직업을 중단한 자신의 문제를 인식함으로써 다시 직업을 가지기 위한 노력과 직장인으로서 인정받는 자신을 기대하게 되었음을 확인하였다.

본 연구는 직업을 중단한 일부 정신장애인을 대상으로 연구가 진행되어 결과의 일반화에는 제한점이 있지만 직업 중단 정신장애인에 대한 중재와 프로그램 개발에 도움이 될 것이다. 또한 직업을 중단한 정신장애인을 대상으로 반복 연구를 통해 직업 중단에 대한 경험을 확인하고 직업을 유지하기 위한 장기적인 계획과 중재방안이 마련되어야 할 것이다.

## REFERENCES

1. Noh CH. Recovery experience of chronic mentally ill in vocational rehabilitation program. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2001;10(4):508-20.
2. Kim MY, Jun ss. Employers attitude nfor mentally disabled people. *Korean J Occup Health Nurs*. 2011;20(1):46-54.
3. Liberman RP. *Psychiatric rehabilitation of chronic mental patients*. 1st ed. Kim CK, Byun WT, translator. Seoul, PA: Shinhan. 1988;401-11.
4. Yun MJ. A study on the job satisfaction of the workers with mental illness. [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2005. 71 p.
5. Byun EK, Yoon SJ. Factors influencing job stress in work experience of employees with mental disabled. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2010;19(4):447-56.
6. Benton MK, Schroeder HE. Social skills training with schizophrenics: a meta-analytic evaluation. *J Couns Clin Psychol*. 1990;58:741-7.
7. Ford LH. *Providing employment support for people with long-term mental illness: choices, resource, and practical strategies*. 1st ed. Son, MJ, Kim SH, translator. Daegu, PA: Psychiatric rehabilitation. 2002;114-9.
8. Lee KJ. A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities. *Disability & Employment*. 2003;50:21-51.
9. Sim KS. A study on factors of job maintenance by mentally disable persons. *Ment Health Soc Work*. 2003;15:7-31.
10. Nam YH, Chae IS. A study on the job maintenance for the worker with mental disorder. *J Vocational Rehab*. 2009;19(1): 187-201.
11. Park KS, Jeon MR. A study on factors of job maintenance prediction for persons with mental disorder. *Institute for Social Sciences Chugnam National University*. 2009;20(4):49-77.
12. Byun EK, Yoon SJ, Choi SS. The factors influence upon job maintenance of the mentally disabled with job experience. *Korean J Occup Health Nurs*. 2012;21(3):18-26. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.18>
13. Jo SM. A meta-synthesis of qualitative researches on the employment experiences of persons with mental disabilities. [master's thesis]. [Daejeon]: Daejeon University; 2014. 88 p.
14. Kim YJ. A phenomenological study on the job maintenance for the long term employed persons with mental disorder. [master's thesis]. [Seoul]: Soongsil University; 2011. 123 p.
15. Colaizzi PF. *Psychological research as the phenomenologist views it*. New York: Oxford University Press; 1978:6.
16. Guba EG, Lincoln YS. *Fourth generation evaluation*. Newbury Park CA: Sage Publications; 1989. 250 p.
17. Lee KJ. The phenomenological study on the employment experiences of people with psychiatric disabilities. *Korean J Soc Welfare*; 2010;62(1):237-61.
18. Park JH. A qualitative study on the long service process of a full-time employee with mental disorder. *Ment Health Soc Work*. 2009;33:69-104.
19. Sim KS. A phenomenological study on the self-help group of mentally disabled working persons. *J Qual Res*. 2005;6(2):35-49.
20. Cho SM, Kim KH, Choi MS, Back EJ. A phenomenological study on the employment experience of the Mentally ill the social enterprises. *Ment Health and Soc Work*. 2012;40(4): 146-74.
21. Breier AS, Strauss JS. Self-control in psychotic disorder. *Arch Gen Psychiatry*. 1993;40(10):1141-5.