

시간제 정신장애인 근로자의 이직의도 관련요인

김미영¹ · 김묘성²

가야대학교 간호학과¹, 동의대학교 간호학과²

Factors related to Turnover Intention of Part-time Workers with Psychiatric Disabilities

Kim, Mi Young¹ · Kim, Myo Sung²

¹Department of Nursing, Kaya University, Gimhae
²Department of Nursing, Dong-Eui University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify turnover intentions in part-time workers with psychiatric disabilities. **Methods:** Participants were 146 part-time workers with mentally disabilities living in B-city and Y-city. The data were collected from October 15 to December 22, 2014 using self-report questionnaires which included measures of turnover intentions, working environment, job satisfaction, social support, family support and internalized stigma. For data analysis descriptive statistics, χ^2 -test, t-test, Pearson correlation coefficients, hierarchical multiple regression analysis were performed using SPSS/WIN 18.0. **Results:** The average score for turnover intention was 3.1 ± 0.7 . Turnover intention was related to job satisfaction and case management satisfaction. The predicting factors for turnover intention were job satisfaction, case management satisfaction, male gender, monthly pay and number of disabled workers. These factors explained 82% of turnover intention. **Conclusion:** Based on the outcomes of this study, it is necessary to design an intervention program that emphasizes case management and job satisfaction in order to decrease turnover intentions of part-time workers with mentally disabilities.

Key Words: Mentally illness persons, Turnover, Intention

서론

1. 연구의 필요성

우리나라 장애인 실태조사에 의하면 장애인은 전체 인구의 4.9%에 해당하며[1], 장애인에게 사회적으로 참여할 수 있는

직업은 장애인의 총체적 건강성을 위해 중요하다[2]. 정신장애인은 장애인 비율에서 3.8%에 해당하며[1], 정신장애인에게 있어 직업은 경제적, 심리적, 사회적 안정뿐만 아니라 치료와 재활, 삶의 질 향상을 가져온다[3].

1990년 장애인고용촉진에 관한 법률 제정과 1999년 장애인복지법상 정신장애인이 포함되면서 정신장애인의 직업재

주요어: 정신장애인, 이직의도, 직업재활

Corresponding author: Kim, Mi Young

Department of Nursing, Kaya University, 208 Samgye-ro, Gimhae 621-748, Korea.
Tel: +82-55-330-1172, Fax: +82-55-330-1142, E-mail: minocin@daum.net

- 이 논문은 가야대학교 논문장려 지원금에 의하여 연구되었음.
- This work was supported by Research Grant of Kaya University.

Received: Dec 28, 2014 | Revised: Mar 3, 2015 | Accepted: Mar 20, 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.

활은 활성화되었다. 그러나 일반적으로 정신장애인들은 지속적인 입원 등의 사회적 격리로 일을 하기 어려울 것이라는 편견을 통해 고용주들은 정신장애인의 고용을 꺼리며[4], 취업을 어렵게 하더라도 고용의 안정성을 보장 받기 힘들었다[3]. Korea Employment Agency for the Disabled (KEAD, 2012) 조사에 의하면, 사업체의 70.0%에서 장애인 근로자를 고용하였으나[5], 2013년 장애인통계에서 전일제 장애인 근로자의 비율은 3.2%가 감소하였고, 시간제 장애인 근로자의 비율이 10.0%로 증가하였다[5]. 정신장애인 근로자의 이직률은 2012년 상반기 동안 장애인 중 14.7%로 가장 높았으며[1], 장애인 근로자의 이직의도도 전일제에 비하여 시간제에서 보다 높게 나타났다[6]. 이는 정신장애인 근로자의 근로형태에서 시간제 근로에 대한 가능성의 증가와 더불어 이직의도도 높아지는 것을 보여준다. 그러므로 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도에 대한 요인 파악이 필요하다.

이직의도는 현재 직장을 가까운 시일 내에 떠나고자 하는 자신의 생각으로[7], 장애인 이직의도의 증가는 직무에 대한 불만족을 증가시켜 재차 이직 가능성을 높이며[7], 생산량의 부족[6], 의사소통의 결핍, 대인관계의 어려움[7] 등 다양한 문제를 초래한다[3]. 특히, 정신장애인 이직의도의 증가는 자존감 저하와 사회적 위축을 유발하여[8], 독립적인 삶에 대한 기회를 저하시킴으로써[3], 지역사회에 부적응을 유발할 수도 있다. 장애인 근로자의 이직의도 감소를 위하여 직업훈련, 적응훈련, 사후 지도 등의 적극적인 개입[7]을 하고 있으나, 시간제 장애인 근로자에 대한 기초자료는 아직 미비한 실정이다[8].

장애인 근로자의 이직의도나 직업유지에 관한 연구들을 살펴보면 대부분 전일제 장애인 근로자를 대상으로 하였으며[3,6,9-13], 시간제 장애인 근로자 대상[14]의 연구는 거의 없었다. 전일제 장애인 근로자의 이직의도에 영향을 주는 요인은 성별에서는 남성의 경우 여성에 비해 이직의도가 높았으며[3], 연령은 많을수록 직업의 유지 가능성이 높아[11], 연령이 적을수록 이직의도의 가능성이 높은 것으로 보인다. 사업체의 특성을 포함하는 환경적 특성에는 단기근로보다 지속적인 근무가 가능한 경우[11], 임금은 많을수록[5,10], 근무 형태는 교대근무보다는 통상적인 근무형태를 가진 경우[10], 업무에 대한 부담감이 적으면서[10], 직무에 대한 만족도가 높을수록[3,10,11]로 이직의도가 낮은 것으로 조사되었다.

한편, 지적 장애인 근로자의 직업유지에서는 전문가를 포함한 사회적 지지가 중요하며[9], 직무지도원과의 관계가 부정적일수록 고용실패가 높게 나타났다[9]. 또한, 정신장애인

근로자의 직업유지와 관련된 연구에서는 가족의 협력과 지지가 필요하였으며[14,15], 문제상황에서 대처능력에 대한 부족이 직업유지의 장애요인이었다[11]. 그러므로 정신장애인 근로자는 이러한 대처능력을 모니터링하고 도움을 줄 수 있는 지지체계 관련요인에 대한 규명이 필요하며 나아가 이를 통하여 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도에 대한 감소를 도와주어야 할 것이다. 이러한 가족지지 및 사회적 지지는 정신장애인의 기능수준을 지지해 주며[16,17], 개인의 삶의 질을 향상시켜 줄 수 있는 유용한 환경적 자원이다[17]. 사례관리도 정신장애인 근로자의 복합적 욕구를 통합적으로 접근하여 지역기반의 다양한 서비스를 포괄적이고 효율적으로 제공할 수 있는 방법이다[9,12]. 이러한 접근은 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도에서 벗어나 직업유지를 강화시켜줌으로써 정신장애인이 보다 지역사회와 균형적인 발전을 이루는 계기를 제공함과 독립적인 삶에 대한 기회를 마련하는 토대가 될 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 이직의도의 감소는 독립적인 삶을 개선하고 환경적 자원과 대처능력을 향상시켜 시간제 정신장애인 근로자의 삶의 질을 증진시킬 것으로 기대된다. 기존 연구들이 전일제 장애인 근로자의 이직의도 측면에 초점을 맞추고[6, 9-13], 정신장애인 근로자의 개인 및 사업체 특성을 조사하였다면[3] 정신장애인의 기능수준을 지지해주고 정신보건 서비스를 제공할 수 있는 가족지지, 사회적 지지 및 사례관리에 본 연구에서는 관심을 두었다. 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도를 감소시키기 위한 정신보건 실무에서는 위험요인 뿐만 아니라 보호요인을 규명하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 시간제 정신장애인 근로자를 대상으로 이직의도의 정도를 파악하고, 이직의도와 개인적 특성, 작업환경만족도, 직무만족도, 가족지지, 사회적 지지, 사례관리 만족도 및 내재화된 낙인의 관계를 분석하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도의 정도와 이직의도에 관련된 요인들을 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 시간제 정신장애인 근로자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 이직의도 정도를 파악한다.
- 시간제 정신장애인 근로자가 인지하는 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 사회적 지지, 사례관리 만족도, 내재화된 낙인 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

- 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도 관련요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 시간제 정신장애인 근로자가 인지하는 이직의도 정도와 이직의도에 관련된 요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 B시와 Y시에 소재한 정신장애인 직업재활 서비스를 제공하는 사회복지시설과 직업재활 관련기관 12곳에서 유럽에 해당하는 시간제 근로인 주당 35시간 이하 [18]의 대상자를 문의하였다. 국내 직업재활 서비스 기관에서의 시간제 근로는 주당 2~3일에 해당하는 16시간 이상 24시간 이하에 해당하여, 이 조건에 충족하는 정신장애인 근로자 150명을 대상으로 하였다. 본 연구계획은 K대학교 생명윤리위원회에서 IRB승인(IRB No. 2014-19)을 받은 후 시행되었다. 자료수집기간은 2014년 10월 15일부터 12월 22일까지 시행되었으며, 각 기관의 기관장의 동의와 직업재활 담당자의 협조를 받은 후 연구자가 취업회원 자조모임과 송년회에서 연구의 목적, 설문지 작성요령과 유의 사항을 충분히 설명하고 설문지를 배부하였다. 대상자에게 자료수집 시 자발적으로 참여하고, 설문 참여에 동의하는 경우 연구참여 동의서를 서면으로 작성하도록 하였다. 설문에 참여하는 도중 언제라도 본인이 원하는 경우 그만 둘 수 있음을 알리고, 설문 자료는 연구목적으로만 사용할 것과 대상자의 익명성과 비밀이 보장됨을 사전에 설명하였다. 또한, 배포된 설문지를 받았더라도 동의하지 않는다는 것을 자유롭게 설문지 앞에 표시할 수 있도록 하였으며 그 대상자는 연구에서 제외하여 윤리적 고려를 하였다. 이중 설문지 작성에 충분하지 못한 4부를 제외하여, 146부(97.3%)를 최종 분석하였다. 설문지는 자기 기입 방식으로 이루어졌으며, 소요시간은 20~30분 정도였고, 설문 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 대상자의 표본크기는 G*Power3.1.4 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 통계적 검정력 .95, 예측변수 7개로 산출하여 119명으로, 본 연구의 대상자 수는 충분하였다.

3. 연구도구

1) 작업환경 만족도

작업환경 만족도는 정신장애인이 직장에서의 근무하는 환경에 대한 편리함과 그 자체에 대해 만족하는 정도를 말한다 [16]. 본 연구에서는 Lee[16]가 개발한 설문지를 사용하였다. 구체적인 문항 구성은 직장의 물리적 환경에 대한 만족 5문항, 복지혜택에 대한 만족 2문항, 고용주 및 동료의 지지에 대한 만족 5문항으로 총 12문항으로 구성되었으며 자가보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 작업환경 만족도가 높은 상태를 의미한다. Lee[16]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 직무만족도

직무만족은 정신장애인들이 자신의 직무 그 자체에 대해 느끼게 되는 전반적인 만족으로 직무나 직무평가 시에 발생하는 유쾌한 정서적 상태로 정의된다[12]. Herzberg[19]가 개발하고 Yun[12]이 수정한 설문지를 사용하였다. 직무내용에 대한 만족 3문항, 업무량에 대한 만족 2문항, 업무시간에 대한 만족 3문항, 작업시설에 대한 만족 1문항, 보수에 대한 만족 2문항, 현재지위에 대한 만족 1문항, 대인관계에 대한 만족 2문항, 자기성장에 대한 만족 2문항의 모두 16문항으로 구성된 자가보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 상태를 의미한다. Yun[12]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 가족지지

가족지지는 환자에게 의미있는 가족구성원이 환자를 돌보아 주며 사랑하고, 존중하며 가치감을 갖게 해주고 환자의 의사소통과 상호책임의 조직망 속에 속한다는 것을 믿도록 해주는 것을 의미한다[20]. 본 연구에서는 Cobb[20]가 개발하고 Kwang[17]이 수정·보완한 긍정문항 9개, 부정문항 2개의 모두 11문항으로 구성된 자가보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 가족지지가 높은 상태를 의미한다. Kwang[17]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

4) 사회적 지지

사회적 지지는 Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) [21]를 Lee[16]가 수정한 도구이다. 사회적 지지에 포함되는 중요한 타인은 치료진, 친구, 가족을

제외한 이웃, 신부, 직장 동료, 애인 등이 포함되어 모두 12문항으로 구성된 자가보고식 5점 Likert 척도로서, 총 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시[21]의 Cronbach's α 는 .88, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

5) 사례관리 만족도

시간제 근로를 시작한 후 사업장에서 또는 직장을 마치고 난 후 담당 사례관리자로부터 직장 등 여러가지 어려움과 관련하여 사례관리 서비스를 제공받고 있는 주관적 만족에 대한 평가로 매우 불만족이다 1점부터 매우 만족한다 5점의 1문항으로 구성되어 만족도를 측정하였다.

6) 내재화된 낙인

내재화된 낙인은 정신질환자들이 자기 자신에게 부정적인 고정관념을 적용시키고, 자신을 사회로부터 위축시키는 것이다[22]. 본 연구에서는 Internalized Stigma of Mental Illness Scale (ISMI)[22]을 한국인에 맞게 번안 및 표준화한 도구[23]이다. K-ISMI는 내재화된 낙인을 소외 6문항, 고정관념 인정 7문항, 차별경험 5문항, 사회적 위축 6문항, 낙인극복 5문항으로 모두 29개 문항으로 구성된 자기보고식 4점 Likert 척도이다. 각 항목의 점수를 모두 합산하여 점수를 얻게 되며, 낙인극복 5문항은 역문항으로써 역산하여 점수를 환산하여 점수가 높을수록 정신질환에 대한 부정적인 태도를 내재화한 정도가 높은 것으로, 자기 자신에 대한 부정적인 태도가 높은 것을 의미한다. Hwang 등[23]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

7) 이직의도

이직의도는 현재의 직장을 가까운 시일 내에 떠나고자 하는 생각이다[24]. Becker[25]의 도구를 Suh[24]가 사용한 설문지를 사용하였다. 총 6문항으로 구성된 자기보고식 5점 Likert 척도로서, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 상태를 의미한다. Suh[24]의 연구에서 Cronbach's α 는 .82, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .85였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 시간제 정신장애인 근로자의 일반적 특성을 알아보기 위

해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 비교하기 위해 평균, 표준편차, t-test, one-way ANOVA로 분석하였다.

- 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도와 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 사회적 지지, 사례관리 만족도, 내재화된 낙인과의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도에 관련된 요인들을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 146명이며, 남성이 52.1%, 여성이 47.9%를 차지하였다. 연령은 30대가 56.2%, 학력은 대학졸업 이상 48.6%로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 67.1%였다. 근무 기간은 1년 이하가 65.1%, 월급여는 50만원 이상이 60.9%로 가장 많았고, 장애인 근로자수는 본인을 포함하여 2명 이상인 경우가 52.1%로 나타났다(Table 1).

일반적 특성에 따른 이직의도를 비교한 결과 성별, 월급여, 장애인 근로자 수에 따라 유의한 차이가 있었다. 성별에서는 남성이 여성에 비해($t=7.48, p<.001$), 월급여는 50만원 미만 이 50만원 이상에 비해($t=2.71, p=.008$), 장애인 근로자 수는 본인 한명인 경우가 2명 이상에 비해($t=2.98, p=.003$) 이직의도가 높게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 사회적 지지, 사례관리 만족도, 내재화된 낙인 및 이직의도 정도

대상자가 지각한 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 사회적 지지, 사례관리 만족도, 내재화된 낙인 및 이직의도의 정도는 Table 2와 같다. 각 항목의 평균점수는 작업환경 만족도는 44.0점, 직무만족도는 61.8점, 가족지지는 42.0점, 사회적 지지는 36.7점, 사례관리에 대한 만족도는 3.4점, 내재화된 낙인은 76.8점, 이직의도는 18.4점으로 인식하였다.

3. 대상자의 이직의도와 관련 요인 간의 상관관계

시간제 정신장애인 근로자의 이직의도는 내재화된 낙인

Table 1. Difference of Turnover Intentions according to General Characteristics

(N=146)

Characteristics	Categories	n (%)	Turnover intentions	t or F	p
			M±SD		
Gender	Male	76 (52.1)	3.4±0.69	7.48	<.001
	Female	70 (47.9)	2.6±0.51		
Age (year)	< 30	31 (21.2)	2.7±0.63	1.08	.217
	30~39	82 (56.2)	2.9±0.69		
	≥ 40	33 (22.6)	2.8±0.68		
Education level	Middle	30 (20.6)	3.3±1.09	3.78	0.25
	High	45 (30.8)	3.1±0.79		
	≥ College	71 (48.6)	2.9±0.38		
Marriage status	Unmarried	98 (67.1)	3.1±0.64	0.48	.492
	Married	48 (32.9)	3.0±0.87		
Monthly pay (10,000 won)	< 50	57 (39.1)	3.3±0.63	2.71	.008
	≥ 50	89 (60.9)	2.9±0.75		
Period of employment (month)	1~12	95 (65.1)	3.0±0.64	-1.10	.271
	≥ 13	51 (34.9)	3.1±0.86		
Number of disabled workers [†]	1	70 (47.9)	3.3±0.67	2.98	.003
	≥ 2	76 (52.1)	2.9±0.73		
Experience of turnover	< 3	76 (52.1)	3.2±0.72	1.48	.141
	≥ 3	70 (47.9)	3.0±0.72		

[†] 1=included a respondent who is a part-time worker with psychiatric disability.**Table 2.** Mean Score of Major Variables in Part-time Workers with Psychiatric Disabilities

(N=146)

Variables	Total M±SD	Item M±SD	Actual range	Possible range
Turnover intention	18.4±4.34	3.1±0.72	1.8~4.3	1~5
Working environment satisfaction	44.0±7.74	3.4±0.59	25~57	12~60
Job satisfaction	61.8±13.6	3.6±0.80	28~85	17~85
Family support	42.0±10.6	3.8±0.96	17~55	11~55
Social support	36.7±9.62	2.8±1.33	8~45	12~60
Case management satisfaction	3.4±1.08	3.4±1.08	1~5	1~5
Internalized stigma	76.8±10.48	2.6±0.36	53~96	26~104

($r=.40$, $p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보여 내재화된 낙인을 지각할수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 한편, 작업환경 만족도($r=-.56$, $p<.001$), 직무만족도($r=-.60$, $p<.001$), 사례관리 만족도($t=-.80$, $p<.001$)는 유의한 부적 상관관계를 나타내어 작업환경 만족도, 직무만족도 및 사례관리 만족도가 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 가족지지 및 사회적 지지는 이직의도와 유의한 상관성이 없었다 (Table 3).

4. 대상자의 이직의도 관련요인

단변량 분석에서 이직의도와 유의한 차이가 있었던 성별, 월급여, 장애인 근로자 수에 대해 통제된 후 작업환경 만족도, 직무만족도, 사례관리 만족도 및 내재화된 낙인과 이직의도의 설명력을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 우선 회귀분석의 가정을 검정한 결과 Durbin-Watson 검정값은

2.21로 각 독립변수의 자기상관성은 없었으며, 변수에 대한 공차한계는 0.19에서 0.79로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자 값은 1.3에서 5.3으로 10보다 작아 다중공선성의 문제도 없었다. 마지막으로 잔차 분석결과 이직의도에 대한 회귀표준화 잔차의 정규분포 P-P도표에서 선형성이 확인되었고, 산점도도 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져 있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

통계변수인 성별(남성=0), 월급여(50만원 미만=0), 장애인 근로자 수(정신장애인 본인 한명인 경우=0)만을 포함한 1단계 위계에서는 성별은 남성인 경우, 월급여는 50만원 미만, 장애인 근로자 수는 본인 한명만 있는 경우에 이직의도가 높

은 것으로 나타났으며, 이들 요인의 설명력은 52.0%였다 ($F=53.36, p<.001$). 독립변수들이 포함된 2단계 위계에서는 사례관리 만족도($\beta=-.37, p<.001$)와 직무만족도($\beta=-.28, p=.001$)는 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도의 유의한 관련요인으로 나타났으며, 82%의 설명력을 보였다($F=92.09, p<.001$)(Table 4).

논 의

본 연구는 시간제 정신장애인 근로자를 대상으로 이직의도의 정도를 조사하고, 이직의도와 관련된 요인을 파악하고자 시도되었다. 연구결과 이직의도는 성별, 월급여, 장애인 근로자 수에 따라 유의한 차이가 있었고, 사례관리 만족도와 직무만족도가 이직의도의 유의한 관련요인으로 나타났다.

먼저 대상자의 이직의도 수준을 살펴보면 평균 3.1 ± 0.72 점으로, 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도 평균인 2.9 ± 0.68 점[3]에 비해 본 연구에서 보다 높은 이직의도를 보였다. 그러나 Byun 등[3]의 연구에서는 전일제와 시간제의 근무에 따른 이직의도의 평균 점수에서는 차이가 없었다. 장애인 근로자는 업종에 따라 이직의도의 정도가 다를 수 있으므로[24], 업종에 따른 이직의도의 차이라고도 추론할 수도 있다. 전반적으로 정신장애인 근로자의 이직의도에 대한 연구가 부족하기 때문에 단순히 이직의도의 평균점수로 이직정도를 비교 분석하기에는 어려운 실정이다. 다만, 정신장애인 근

Table 3. Correlations of Working Environment, Job Satisfaction, Family Support, Social Support, Case Management Satisfaction, Internalized Stigma and Turnover Intention in Part-time Workers with Psychiatric Disabilities (N=146)

Variables	Turnover intention r (p)
Working environment satisfaction	-.56 (< .001)
Job satisfaction	-.60 (< .001)
Family support	-.11 (.201)
Social support	.08 (.350)
Case management satisfaction	-.80 (< .001)
Internalized stigma	.40 (< .001)

Table 4. Factors influencing of Turnover Intention in Part-time Workers with Psychiatric Disabilities (N=146)

Variables	Model 1			Model 2			Collinearity statistics (Model 2)	
	β	t	p	β	t	p	Tolerance	VIF
Gender [†]	-.69	-11.10	< .001	-.41	-8.37	< .001	.53	1.89
Monthly pay [†]	-.44	-7.34	< .001	-.28	-6.29	< .001	.63	1.59
Number of disabled workers [†]	-.34	-5.84	< .001	-.16	-3.95	< .001	.79	1.25
Job satisfaction				-.28	-3.50	.001	.20	4.99
Working environment satisfaction				-.06	-0.72	.475	.19	5.29
Case management satisfaction				-.37	-7.00	< .001	.45	2.20
Internalized stigma				.03	0.56	.579	.58	1.74
Adjusted R ²	.52			.82				
R ² change (p)				.40 (< .001)				
F (p)	53.36 (< .001)			92.09 (< .001)				

[†] Dummy variables (Gender: male=0/ Monthly pay: < 50/ Number of disabled workers: included a respondent who is a part-time worker with Psychiatric disability=0).

로자의 시간제 근무는 정신장애인이 직장에 대한 대응, 조절 능력 향상에 도움이 되므로[26] 직업유지의 측면에서 시간제 근로가 더 유용할 수 있다. 또한, 국가 정책 방향이 다양한 형태의 시간제 근로를 확립하고 있으므로 향후 다양한 업종에서 시간제 정신장애인 근로자의 특성을 반영한 추가연구가 필요할 것이다.

대상자의 일반적 특성을 통제한 후 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 사례관리 만족도 및 직무만족도가 이직의도의 82%를 설명하는 것으로 나타났다. 직무만족도와 같은 위험요인에 비해 보호요인인 사례관리 만족도가 더 큰 설명력을 갖는 것은 주목할 만한 부분이었다. 본 연구에서 사례관리 서비스에 대한 주관적 만족도 평균은 3.4점으로 나타났다. 사례관리 만족도와 이직의도의 상관성을 조사한 결과 사례관리 만족도가 높을수록 이직의도가 낮아, 다른 변수에 비해 사례관리 만족도가 이직의도와 가장 관련성이 높은 요인으로 나타났다. 이는 지적 장애인 근로자는 전문가의 지지가 높을수록 직업유지 기간이 증가하는 것이라 일치한다. 이처럼 사례관리 만족도가 높을수록 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도를 적게 경험하는 것을 알 수 있는데, 사례관리를 통하여 지적 장애인 근로자를 위한 고용촉진의 중요성을 보여주는 최근 연구가 있었다[27]. Jin과 Gul[27]는 사례관리를 통하여 지적 장애인 근로자의 직무만족도를 향상시키며, 장기근속을 위한 직무조정이 필요함을 성공요인으로 보고하였다. 이러한 연구결과는 정신장애인 직업재활의 사례관리영역에서 정신보건간호사의 역할이 강화될 수 있음을 알 수 있다. 사례관리를 통한 현장지원이 이직의도의 감소를 보여주는 것으로 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도를 중재하기 위해서는 정신장애인의 특성을 이해하고 지속적인 현장 지원인 사례관리 서비스의 내용의 특성을 규명하고, 이를 바탕으로 한 이직의도 감소를 위한 전략적 연구를 시도해 볼 필요가 있겠다.

본 연구에서 직무만족도로 평균 61.8점으로 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 전일제 정신장애인 근로자를 대상으로 한 Byun 등[3]의 직무만족도의 평균인 61.2점과 연구결과와 유사하였다. 또한, 전일제와 시간제 기혼여성[27]의 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나 직무만족도와 이직의도의 관련성을 뒷받침하였다. 이는 전일제와 시간제 근로 형태에 상관없이 직무 등에 대한 만족도가 이직의도의 관련성을 파악할 수 있었다. 직무만족도는 자신의 직업에 대한 긍정적인 경험으로[17], 부정적일수록 이직의도의 증가로 인하여 이직결정으로 나타날 수 있다. 직무만족도는 자신의 직업과 관련한 직무 및 동료들과의

관계에서 만족도를 지각한다[15]. 또한, 직무만족도가 낮을수록 시간제 정신장애인 근로자는 고용기간에 영향을 주며[28], 정신장애인의 고용기간은 고용주의 정신장애인에 대한 부정적인 태도를 형성하게 되어[29], 정신장애인 근로자의 고용은 더욱 어려워질 수 있다. 그러므로 시간제 정신장애인 근로자의 직무만족도를 증진시킬 수 있는 방안으로 정신장애인의 특성에 적합한 동료관계, 업무량 및 업무시간 등이 사례관리의 내용에 포함되어야 할 것이다. 이런 사례관리 서비스가 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도를 감소하는 중재로 제공되어 이들의 직업을 유지하고, 직장생활의 적응을 높일 수 있으리라 기대된다.

한편, 작업환경에 대한 만족도 및 내재화된 낙인은 이직의도와 상관성은 유의했으나 회귀분석 결과 유의한 관련요인은 아니었다. 본 연구의 작업환경에 대한 만족도는 평균 44.0점으로 전일제 정신장애인 근로자의 작업환경에 대한 만족도인 43.8점[3]과 비슷하게 나타났다. 작업환경은 직장과 집과의 거리 등 물리적 환경과 고용주의 지지 및 복지혜택 등이 포함된 만족도이다[16]. 즉, 정신장애인의 고용주 등의 지지는 직업유지와 관련성이 있는 Byun과 Yoon의 연구를 뒷받침한다[4]. 이는 작업환경의 만족도에 포함되는 고용주의 정신장애인 근로자에 대한 긍정적인 지지가 포함되어야 할 것으로 보인다. 본 연구의 내재화된 낙인은 평균 76.8점으로 전일제 정신장애인 근로자의 내재화된 낙인인 71.3점[3]과 비슷하게 나타났다. 취업현장에서도 내재화된 낙인은 동료 등의 순환에 따른 사회적 환경을 통해 다르게 나타나며[3], 이러한 결과는 정신장애인 근로자가 자신에 대한 가치를 절하로 이어짐[29]에 따라 이직의도가 높아짐을 알 수 있는 결과이다. 그러므로 경제적, 환경적, 사회적 여건과 정신장애인에 대한 인식의 변화와 더불어 취업에 불리한 조건을 가진 정신장애인에게 고용과 시간제 근로를 유지하는 장벽으로 작용하는 요소에 대한 다양한 검토가 필요하다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 시간제 정신장애인 근로자의 높은 이직의도는 성별, 월급여, 장애인근로자 수, 사례관리 만족도 및 직무만족도에 의해 영향을 받을 수 있었다. 따라서, 시간제 정신장애인 근로자를 사회복귀를 도모함에 있어서 사례관리에 대한 서비스 만족도를 증대시키기 위해 구체적인 사례관리 서비스 관리방안을 모색할 필요가 있다. 본 연구의 제한점은 업종에 따라 이직의도가 다를 수 있으나, 업종에 대한 조사가 이루어지지 못하여 업종에 따라 이직의도가 다른지는 입증할 수 없었다. 또한, 사례관리 서비스를 제공받는 대상자가 취업회원 자조모임과 송년회에 참여하여 본 연구에 동의

후 설문지를 작성하였으므로, 사례관리 서비스를 제공받지 않는 대상자의 이직의도는 알 수 없었으므로 결과를 해석하는데 주의가 요구된다.

결론

본 연구는 시간제 정신장애인 근로자 이직의도의 관련 요인에서 보호요인인 사례관리 만족도가 이직의도에 중요한 관련 변인임을 밝혔다는데 의의가 있다. 본 연구결과를 바탕으로 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도 감소로 직업유지를 할 수 있도록 하기 위하여 사례관리 및 이직의도를 변화시킬 수 있는 방안에 대하여 제안해 보고자 한다.

첫째, 시간제 정신장애인 근로자의 이직의도를 감소시키기 위해서는 사례관리에 대한 서비스 만족도를 증대시키기 위해 사례관리 서비스 내용의 검토 및 구체적인 서비스 관리방안을 구축해야 한다.

둘째, 이직의도를 어느 한 시점의 성과를 통해 파악되는 것이 아니라 지속적인 종단연구를 실시하여 정신장애인의 고용여건과 직무의 변화에 따라 이직의도 정도를 파악하여 정신장애인의 이직의도를 감소시킬 수 있는 체계적인 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Korea Employment Agency for the Disabled, 2013 Disabled statistics[Internet]. Seoul: Korea Employment Agency for the Disabled; 2013 [cited 2014 January 13]. Available from: https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?cmd=_view&bid=1&mid=21&idx=4579
2. Lee HN, Shin EK, Shin HI. A study on the occupation and health status of persons with disabilities: Utilization of WHODAS 2.0. *J Vocational Rehabil*. 2014;24(1):5-28.
3. Byun EK, Jun SS, Kim MY. Factors affecting turnover intention of people with mentally disabilities working in manufacturing industry. *Korean J Occup Health Nurs*. 2013;22(2):140-8. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.140>
4. Byun EK, Yoon SJ. Factors influencing job stress in work experience of employees with mentally disabled. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2010;19(4):447-56.
5. Ko JH, Choi JC, Kim HJ, Yang SJ. Survey on the employment conditions of the disabled in the business sector. Seongnam: Korea Employment Agency for the Disabled; Employment Development Institute; 2013. 278 p.
6. Clinebell SK, Clinebell JM. Differences between part-time and full-time employees in the financial services industry. *J Leadership Organ Stud*. 2007;14(2):157-67. <http://dx.doi.org/10.1177/1071791907308053>
7. Udchukwu II, Mujtaba BG. Determining the probability that an employee will stay or leave the organization: A mathematical and theoretical model for organizations. *Human Resource Development Review*. 2007;6(2):164-84. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484307300239>
8. Sim GS. A study on factors of job maintenance by mentally disable persons. *Mental Health & Social Work*. 2003;15(6):7-31.
9. Lee CS, Lee SK. The effect of adaptation behavior factors of people with mental retardation on the duration of job tenure and the number of separation. *Social Welfare Policy*. 2005; 21(4):271-94.
10. Mun PD, Lee JH. Turnover intention of workers with disability and related variable. *J Vocational Rehab*. 2012;22(2): 77-96.
11. Park SD, Cho JH, Han MH. The study on types and factors of separation among workers with disability. *J Vocational Rehab*. 2004;14(1):73-103.
12. Yun MJ. A study on the job satisfaction of the workers with mental illness [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2005. 71 p.
13. Lee HY. Factors affecting the job maintenance of disabled adolescent workers. *Disability & Employment*. 2011;21(1):5-34.
14. Wittmer JL, Martin JE. Work and personal role involvement of part-time employees: implications for attitudes and turnover intentions. *J Organ Behav*. 2011;32(5):767-87. <http://dx.doi.org/10.1002/job.711>
15. Byun EK, Jun SS. Family support experience on vocational rehabilitation for persons with mental disability. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2009;18(2):219-29.
16. Lee KJ. A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities. *Disability & Employment*. 2003;13(4):21-51.
17. Kwang WK. A study relationship life satisfaction according to the family support and family function the mentally handicapped perceives [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2002. 81 p.
18. Chung H, Tjeldens K. Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *The Int J of Human Resource Management*. 2013;24(7):1418-34.
19. Herzberg FB. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959. 180 p.
20. Cobb S. Social supports a moderator of life stress. *Psychosomatic Med*. 1976;38(5):300-14.
21. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The multi-dimensional scale of perceived social support. *J Personality Assess*. 1988;52:30-41.
22. Ritsher JB, Phelan JC. Internalized stigma predicts erosion of

- morale among psychiatric outpatients. *Psychiatry Res.* 2004; 129:257-65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2004.08.003>
23. Hwang TY, Lee WK, Han ES, Kwon EJ. A study on the reliability and validity of the korean version of internalized stigma of mental illness scale (K-ISMI). *J Korean Neuropsychiatr Assoc.* 2006;45(5):418-26.
 24. Suh YJ. The effects of job insecurity on turnover intention [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2004. 86 p.
 25. Becker TE. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Acad Manag J.* 1992;32:232-44.
 26. Kirsh B. Work, workers and workplaces: a qualitative analysis of narratives of mental health consumers. *J Rehab.* 2000;66(4):243-30.
 27. Jin BS, Gu IS. A practical study on the employment promotion for the mentally retarded through the case management. *Disability & Employment.* 2005;15(2):5-27.
 28. Jun SS, Kim MY, Ha SJ, Byun EK. Associated factors of job satisfaction on part-time work of the mentally disabled. *Korean J Occup Health Nurs.* 2012;21(3):221-8. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.221>
 28. Kim MY, Jun SS, Yu JO. Influencing factors on employer hiring intention for mental disability. *J Korean Data Anal Soc.* 2012;14(2):907-18.
 29. Kim MY, Jun SS. Factors affecting on internalized stigma of schizophrenia patient. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs.* 2012;21(2):108-17.