

# 취업한 정신장애인의 직무 스트레스 관련 요인

변은경<sup>1</sup> · 윤숙자<sup>2</sup>

신라대학교 간호학과 초빙교수<sup>1</sup>, 경주대학교 사회복지행정학과 전임강사<sup>2</sup>

## Factors Influencing Job Stress in Work Experience of employees with Mentally Disabled

Byun, Eun Kyung<sup>1</sup> · Yoon, Suk Ja<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Visiting Professor, Department of Nursing, Silla University,

<sup>2</sup>Full-time Lecturer, Department of Social Welfare & Public Administration, Gyeongju University

**Purpose:** This study was done to identify the degree of job stress for workers with mentally disabled and factors influencing their job stress. **Methods:** The participants in this study were employees with mental disabilities employed in job programs sponsored by community mental health centers and social rehabilitation centers. For this study, researchers conducted a survey with structured questionnaires with 221 employees. Data were analyzed using t-tests, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and multiple regression analysis with SPSS/WIN 14.0. **Results:** There were no significant differences in job stress according to general characters. However, there were significant differences in job stress according to type of employment and monthly-income. Multi-regression analysis showed that type of employment and social support affected job stress. **Conclusion:** The findings of this study indicate that following should be emphasized: conditions of employment such as type of employment and social support should be improved to decrease job stress and help the employee to remain in the job.

**Key Words:** Mentally disabled, Job stress, Social support, Empowerment

## 서론

### 1. 연구의 필요성

정신장애인에게 있어 직업활동은 경제적, 심리적, 사회적 안정뿐만 아니라 이를 통한 치료 및 재활결과의 향상이라는 중요한 결과를 가져온다. 생활의 경비를 마련하는 주요 수입원을 제공하고, 일상활동과 사회적 상호작용의 중심지를 제공하여 지역사회에서의 독립적인 생활과 사회 적응에 매우 중요한 기여를 하며, 일할 기회 혹은 의미있는 활동

에 참여할 기회를 제공하여 활동성을 증가시킴으로써 정신병리 증상을 감소시키는 역할을 한다. 또한 Byun과 Yoon (2010)은 정신장애인이 주거시설에서 적응적인 생활을 위해서 취업 및 직업유지가 필요하다고 했으며, Kim과 Park (2010)은 직업기술이 높을수록 삶의 질이 높다고 보고하여 정신장애인이 성공적인 사회생활을 하기 위한 가장 중요하고 핵심적인 요소라고 할 수 있다.

정신장애인은 약물치료를 통해서 증상이 호전되고 상태가 안정된다 하더라도 다시 개인의 대처능력을 넘어서는 스트레스를 받게 되면 쉽게 재발되거나 악화되는 경우가 잦

**주요어:** 정신장애인, 직무 스트레스, 사회적 지지, 임파워먼트

**Address reprint requests to:** Yoon, Suk Ja, Department of Social Welfare & Public Administration, Gyeongju University, San 42-1, Hyohyun-dong, Gyeongju 780-712, Korea. Tel: 82-10-2565-8742, Fax: 82-54-748-9468, E-mail: yoonsj@gnu.ac.kr

투고일 2010년 9월 17일 / 수정일 1차: 2010년 12월 6일, 2차: 2010년 12월 11일 / 게재확정일 2010년 12월 11일

고, 정신과적 잔여증상은 직업을 갖고 일을 수행하면서 필연적으로 부딪히게 되는 여러 가지 스트레스에 능동적으로 대처하지 못하는 결과를 낳아 직업을 유지하는데 어려움을 가지게 된다. 이와 같이 직업을 갖고 일하는 것이 스트레스를 줄이고 대응·조절능력을 향상시키는 반면, 근로활동과 직장 적응에 어려움이 일종의 스트레스로 작용하여 결국 직장을 중단하는 요인이 될 수 있다(Jeon, 2005).

Korea Employment Agency for the Disabled (KEAD, 2010) 조사에 의하면, 전체 장애인의 구직자 수는 20,204명, 취업자 수는 5,433명(26.9%)인데, 이 중 정신장애인의 구직자 수는 1,127명이며 이 중 취업자 수는 221명으로 취업률은 19.6%이다. 장애유형별 취업자 수는 지체장애 2,643명(48.6%)으로 가장 많았으며, 다음이 청각장애 774명(14.2%), 지적장애 612명(11.3%), 시각장애 511명(9.4%). 정신장애 221명(4.1%)의 순으로 나타나, 정신장애가 다른 장애보다 취업률이 매우 낮음을 알 수 있다. 이는 정신장애인이 질병의 특성상 대인관계 및 사회적 기술이 미숙하고, 환경적으로 스트레스가 많거나 불쾌한 작업환경을 경험하게 되고, 사회로부터의 부정적인 시각과 차별적인 대우 등이 직업생활의 과정에서 작용하기 때문이다. 특히 취업한 상태에서 직장에서의 가지게 되는 직무 스트레스는 정신장애인이 직업을 유지하고 직업생활의 성패를 좌우하는 중요한 요소이다. 직무 스트레스는 광범위한 개념으로서 스트레스 개념을 보다 조직적 측면에서 직무 차원의 스트레스로 한정하는 것으로서 직무수행과 관련한 모든 스트레스를 말한다(Baik, 1999).

직무 스트레스에 대한 개념은 연구자들 간에 차이를 보이고 있는데, 먼저 Parker와 Decotiis (1983)는 직무 스트레스를 작업 환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로서 특정 개인이 느끼는 역기능적 의식 또는 감정이라고 했고, Ivancevich와 Matterson (1987)은 개인 차이 및 심리적 과정에 의해 조절된 적응적 반응으로서 개인에게 과도한 심리적 신체적 욕구를 부과하는 외부환경 또는 사건의 결과라고 정의내리고 있다. 이와 같이 직무 스트레스는 직무 수행과 관련한 모든 스트레스 즉, 일반적 개념의 스트레스보다 더 구체적이고 한정적이며 개인과 상황적 조건에 따라 다르다고 볼 수 있다. 또한 정신장애인은 공통적으로 스트레스에 취약할 뿐만 아니라 여러 가지 직업적 취약점을 가지고 있다. 아울러 단순 업무직으로의 편중, 직종 제한, 고용주의 편견 등과 같은 사회적 이유도 정신장애인의 직무 스트레스를 가중시키고 있다(Kim, 2003). 이러한 직무 스트레스의 증가는 직무

불만족, 낮은 생산성, 높은 이직률 등의 문제를 초래하고, 정신장애인에게 사기를 저하시킬 뿐만 아니라 정신건강 수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다.

정신장애인의 직무 스트레스에 관한 연구결과를 보면, 정신장애인이 비장애인보다 더 많은 직무 스트레스에 노출되고 있다고 했고, 특히 직무와 대인관계의 어려움이 대표적인 직무 스트레스 요인이라고 했다(Jeon, 2005). 일반적 특성에 따른 요인을 보면, 여성이 남성보다, 20~30대 첫 직장을 경험하는 집단이 직장 내에서 많은 스트레스를 받는다고 했고(Kim, 2003), 진단병명과 취업횟수가 정신장애인의 직무 스트레스에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다(Jeon, 2005). 또한 정신장애인의 사회심리적 요인도 직무 스트레스가 가중될 수도 있는데, 대인관계, 직무수행능력 등에서 많은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(Park, 2008). 사회적 지지 정도도 직업적응 뿐만 아니라 사회적 적응에 중요한 요소로 사랑, 존중, 인정, 물질적 도움이 포함되며, 취업을 한 이후에도 가족, 동료, 전문가 등의 지속적인 지지가 필요하고 직업에 참여하는 정신장애인에게 있어 중요한 요인으로 작용한다(Park & Jeon, 2009). 정신장애인들의 성공적인 직업유지를 방해하는 어려움 중의 하나는 직업기술의 부족보다 직업에 대한 동기부족과 목표의 상실감을 보고하였는데(Ford, 1995), 이는 정신장애인들이 증상으로 인해 오랜 기간 입·퇴원을 반복하면서 사회적 활동이나 역할 수행 경험의 결핍으로 무기력과 실패에 대한 두려움, 대인관계에서의 어려움, 낮은 자존감 및 자기신뢰의 부족에서 기인하기 때문이다. 이와 관련하여 여러 연구들에서 정신장애인들의 자기효능감, 건강한 자아개념, 직업동기 등 심리적 요인들이 직업과 관련이 있음을 나타내고 있다(Kirsh, 2000; Provencher, Gregg, Mead, & Mueser, 2002). 이와 같이 정신장애인의 과도한 직무 스트레스는 결과적으로 직업유지, 직업기능에 영향을 미치는 것으로 나타나(Baik, 1999; Kim, 2003) 직업재활 전문가의 지속적인 취업적응지도 및 사례관리가 필요하다.

지금까지 정신장애인의 직무 스트레스에 대한 연구는 여러 직종에서 다양하게 이루어진 비장애인의 직무 스트레스 연구와는 달리 양적으로 미비하고, 내용 면에서도 정신장애인의 직무 스트레스에 대해 충분한 근거를 제시할 만큼의 다양한 연구가 이루어지지 않았다. 정신장애인의 직무 스트레스에 대한 선행연구를 살펴보면, Baik (1999), Kim (2003)은 직무 스트레스의 주요요인과 직업기능 및 직업유지와와의 상관성을 연구하였고, Jeon (2005)은 장애여부, 직종별 직무

스트레스 정도와 대처방식을 비정신장애인과 비교하였으며, Park (2008)은 정신장애인의 직무 스트레스 대처과정에 대한 질적 연구 등으로 정신장애인의 직무 스트레스를 이해할 수 있는 다양한 요인들을 파악하는 데는 어려움이 있다.

따라서 본 연구는 취업한 정신장애인을 대상으로 직무 스트레스와 관련된 요인으로 일반적 특성, 직업적 특성, 사회적 지지와 임파워먼트를 파악함으로써 정신장애인의 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련요인을 확인하고자 한다. 이를 통하여 정신장애인의 직무 스트레스를 완화하여 직업적 기능을 높이고, 안정적인 직업유지를 통하여 지역사회구성원으로서의 역할을 할 수 있는 중재 프로그램 개발과 전략적 중재에 필요한 기초자료를 마련하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 정신장애인의 직무 스트레스 정도를 알아보고 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 확인하여 정신장애인의 직무 스트레스를 줄이고 직업적 기능을 높이기 위한 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 정신장애인의 직업적 특성을 파악한다.
- 정신장애인의 일반적 특성, 직업적 특성에 따른 직무 스트레스 정도의 차이를 파악한다.
- 정신장애인의 일반적 특성, 직업적 특성, 지각된 사회적 지지, 임파워먼트, 직무 스트레스의 상관관계를 파악한다.
- 정신장애인의 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 취업중인 정신장애인의 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구에서는 서울, 경기, 대구, 경북, 부산, 경남 지역에 소재한 정신보건센터, 사회복지시설 등 직업재활 서비스가

실행되고 있는 30개 기관 중 자료수집에 동의한 24개 기관의 정신보건센터와 사회복지시설에서 현재 직업재활 서비스를 받으며 3개월 이상 취업을 유지하고 있는 정신장애인을 연구대상자로 선정하였다. 먼저 기관의 직업재활 담당자에게 협조를 얻은 후 자료수집이 이루어졌으며, 대상자 중에서 한글해독 능력이 있어 설문지를 읽고 응답할 수 있는 정신장애인을 대상으로 연구의 목적을 설명하였다. 대상자의 윤리적 고려를 위하여 설문자료는 본 연구자가 연구 목적으로만 사용할 것이며, 익명과 비밀보장을 약속한다는 내용의 연구참여 동의서에 서명한 자만을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료수집기간은 2009년 9월 10일에서 9월 30일까지였고, 총 300부의 설문지를 우편으로 발송하여, 250부를 회수하였고, 응답이 미비하거나 적절하지 않은 29부를 제외한 221부를 최종 분석하였다. Cohen (1988)의 Power analysis 공식에 근거하여 유의수준( $\alpha$ ) .05, 효과크기( $R^2$ ) 중간정도인 .15, 검정력( $1-\beta$ )은 .80으로 산정하였을 때 필요한 최소 대상자 수가 144명으로 산출되었으므로, 본 연구의 대상자는 충분하다고 할 수 있다.

## 3. 연구도구

### 1) 지각된 사회적 지지

Zimem, Dahlem, Zimet와 Farley (1988)가 개발한 지각된 사회적 지지 도구인 Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)를 연구목적에 맞추어 특별한 사람, 치료진, 친구의 지지로 취업한 정신장애인이 응답하는데 유용하게 만든 Choi (2002)의 총 12문항, 5점 척도를 사용하였다. 총 12문항 중 특별한 사람의 지지는 1, 2, 5, 10문항, 치료진의 지지는 3, 4, 8, 11문항, 친구지지는 6, 7, 9, 12문항으로 구성되었고 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 특별한 사람은 가족을 제외한 이웃, 목사, 신부, 교사, 애인, 친척, 직장동료, 학교선호배 등을 포함한다. Choi (2002)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .88, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  = .92로 나타났다.

### 2) 임파워먼트

Rogers, Chamberlin, Ellison과 Crean (1997)이 개발한 Empowerment Scale 28개 문항의 4점 척도를 Lim (1999)이 번역하여 신뢰도와 타당도 검정을 거쳐 요인분석 결과 타당성이 낮은 5개 문항을 제외한 23개 문항의 임파워먼트 4점 척도로 만든 설문지를 사용하였다. 23개의 설문 문항은 낙

관적 시각 및 미래에 대한 통제력을 포함한 자아존중감 - 효능감 11문항(1~9, 25, 26문항), 무기력감-힘의 실제적인 힘 5문항(10, 12, 13, 14, 15문항), 정당한 분노로 이루어지는 사회 - 정치적 의식을 포함한 지역사회 참여 및 자율성 7문항(18~23, 27문항) 등으로 구성되었고, 점수가 높을수록 임파워먼트 수준이 높음을 의미한다. Lim (1999)의 연구에서는 전체 Cronbach's  $\alpha = .79$ , 각각의 Cronbach's  $\alpha = .85, .62, .71$ 이었고, 본 연구에서는 전체 Cronbach's  $\alpha = .79$ , 각각의 Cronbach's  $\alpha = .88, .65, .73$ 으로 나타났다.

### 3) 직무 스트레스

Kim (2003)이 정신장애인을 대상으로 개발한 직무 스트레스 도구를 Jeon (2005)이 수정 · 보완하여 사용한 24문항 5점 척도를 본 연구에서 사용하였다. 직무 스트레스 24개의 설문 문항은 역할특성 요인 6문항, 직무 관련요인 6문항, 대인관계요인 6문항, 임금 · 환경 관련 요인 6문항 등으로 구성되었고 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. Jeon (2005)의 연구에서는 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .77$ , 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 로 나타났다.

## 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 14.0 프로그램을 사용하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 직업적 특성은 실수, 백분율로 분석하였고, 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 파악하기 위하여 평균과 표준편차, t-test, one-way ANOVA를 사용하여 분석하였고, 통계적으로 유의한 항목의 사후 분석은 Scheffe's test를 실시하였다. 일반적 및 직업적 특성, 지각된 사회적 지지, 임파워먼트와 직무 스트레스와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 산출하였고, 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위하여 multiple regression을 사용하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성

대상자의 일반적 특성에서 성별은 남자 66.1%, 여자 33.9%이었고, 연령은 30~39세 38.9%, 40~49세 33.9%의 순으로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업이 60.6%, 전문대학 이상이 26.7%의 순으로 나타났고, 결혼상태는 미혼이

71.9%로 가장 많았다. 종교는 기독교 47.5%, 무교 22.6%의 순으로 나타났고, 발병시기는 20~29세 50.2%, 20대 미만이 25.8%의 순으로 나타났다. 진단명은 정신분열병이 78.3%로 가장 많이 나타났고, 장애인 등급은 3급이 55.2%로 가장 많았다.

직업적 특성에서 직종은 생산직 34.4%, 서비스직 22.2%, 단순노무직이 21.7%의 순으로 나타났다. 고용형태는 임시취업 39.4%, 독립취업 34.8%의 순으로 나타났고, 일근무시간은 7~8시간이 63.3%로 가장 많았다. 월급여는 50~100만원 미만이 48.0%, 50만원 미만이 33.9%의 순으로 나타났고, 근무 기간은 6개월 미만이 54.3%, 2년 이상이 24.4%의 순으로 나타났다(Table 1).

## 2. 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과, 연령에 따른 직무 스트레스는 30세 미만과 40~49세가 가장 높고, 50세 이상이 가장 낮았으나 유의한 차이는 없었다. 학력에 따른 직무 스트레스는 전문대학 이상이 가장 낮고, 초졸이 가장 높았으나 유의한 차이가 없었고, 발병시기에 따른 직무 스트레스는 50세 이상이 가장 높고 30~39세, 40~49세가 가장 낮았으나 유의한 차이는 없었다. 성별, 결혼상태, 종교, 진단명, 장애등급에 따른 직무 스트레스도 유의한 차이는 없었다.

직업적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과 고용형태에 따른 직무 스트레스에 유의한 차이가 있었다( $F=10.07, p<.001$ ). 사후 검정에서 독립취업, 임시취업, 지원고용이 보호작업장보다 평균이 유의하게 더 낮았다. 또한 월급여에 따른 직무 스트레스에도 유의한 차이가 있었다( $F=6.37, p<.001$ ). 사후 검정에서 50만원 미만 집단보다 50만원 이상~100만원 미만 집단의 평균이 유의하게 더 낮았고, 50만원 이상~100만원 미만 집단보다 100만원 이상~150만원 미만 집단이 평균이 유의하게 더 낮았다. 직종, 취업경로, 일 근무시간, 일한 기간에 따른 유의한 차이는 없었다(Table 2).

### 3. 지각된 사회적 지지와 임파워먼트 정도

지각된 사회적 지지 전체 평균은  $3.4 \pm 0.76$ 이었고, 지각된 사회적 지지의 하위영역인 특별한 사람의 지지는  $3.4 \pm 0.80$ , 치료진의 지지는  $3.2 \pm 0.79$ , 친구지지는  $3.4 \pm 0.82$ 였다. 임



**Table 1.** General and Job Characteristics of the Subjects (N=221)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	146 (66.1)
	Female	75 (33.9)
Age (year)	< 30	31 (14.0)
	30~39	86 (38.9)
	40~49	75 (33.9)
	≥ 50	29 (13.1)
Education	Elementary	13 (5.9)
	Middle	15 (6.8)
	High	134 (60.6)
	≥ College	59 (26.7)
Marriage status	Unmarried	159 (71.9)
	Married	20 (9.1)
	Divorce	35 (15.8)
	Others	7 (3.2)
Religion	Christianity	105 (47.5)
	Buddhism	34 (15.4)
	Catholic	27 (12.2)
	Others	5 (2.3)
	None	50 (22.6)
Onset of illness (year)	< 20	57 (25.8)
	20~29	111 (50.2)
	30~39	43 (19.5)
	40~49	8 (3.6)
	≥ 50	2 (0.9)
Diagnosis	Schizophrenia	173 (78.3)
	Mood disorder	27 (12.2)
	Schizoaffect disorder	14 (6.3)
	Others	7 (3.2)
Registrational state of mental disabled	Unenrolled	34 (15.4)
	1	5 (2.3)
	2	60 (27.1)
	3	122 (55.2)
Type of job	Professional	13 (5.9)
	Clerical	13 (5.9)
	Service	49 (22.2)
	Manufacturing work	76 (34.4)
	Work on daily	48 (21.7)
	Others	22 (10.0)
Type of employment	Independent employment	77 (34.8)
	Temporary employment	87 (39.4)
	Supportive employment	39 (17.7)
	Settled work field (out)	18 (8.1)
Time of working per day (hrs)	< 4	11 (5.0)
	4~6	47 (21.3)
	7~8	140 (63.3)
	≥ 9	23 (10.4)
Monthly income (10,000 won)	< 50	75 (33.9)
	< 50~100	106 (48.0)
	< 100~150	33 (14.9)
	≥ 150	7 (3.2)
Period of employment	< 6 months	120 (54.3)
	< 6 months-1 year	2 (0.9)
	< 1~2 years	45 (20.4)
	≥ 2 years	54 (24.4)

파워먼트의 전체 평균은  $64.2 \pm 7.60$ 이었고, 하위영역인 낙관적 시각 및 미래에 대한 통제력을 포함한 자아존중감-효능감 및 자아상은  $31.3 \pm 5.47$ , 무기력감-힘의 실제적인 힘은  $12.3 \pm 2.27$ , 정당한 분노로 이루어지는 사회-정치적 의식을 포함한 지역사회 참여 및 자율성은  $20.6 \pm 3.42$ 였다 (Table 3).

#### 4. 연구변수와 직무 스트레스의 상관관계

직무 스트레스와 상관관계를 분석한 결과, 지각된 사회적 지지( $r = -.17, p < .05$ ), 임파워먼트( $r = .17, p < .01$ )와는 부적 상관이 있는 것으로 나타났다(Table 4).

#### 5. 직무 스트레스 관련 요인

대상자의 직무 스트레스 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위하여 상관관계분석의 결과 유의한 상관성을 보인 변수인 고용형태, 월급여, 지각된 사회적 지지, 임파워먼트 등의 변수를 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립 변수 간의 다중공선성을 분석한 결과, 공차한계의 범위가 .73~.90, 분산팽창인자가 1.10~1.35로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 파악되었다. 다중회귀분석 결과, 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련변인은 고용형태( $\beta = -.31, t = -4.71, p = .001$ ), 지각된 사회적 지지( $\beta = -.15, t = -2.11, p = .036$ )이었으며, 이들 변수의 총 설명력은 15.3%로 나타났다(Table 5).

## 논 의

취업한 정신장애인의 직종은 생산직이 가장 많아 Nam과 Chae (2009), Shim과 Park (2009)의 연구결과와 유사하였다. 이는 정신장애인이 쉽게 구할 수 있는 직종이 생산직이나 단순노무직인 것으로 해석되고 정신장애인을 대상으로 한 사업체 개발의 어려움을 보여준다. 또한 정신보건기관 직업재활 담당자들의 인식에서 47.3%가 단순노무직을 선호한다는 결과(Lee, Lee, & Park, 2003)는 취업직종이 다양하지 못하고 단순한 직무에 배치되고 있어 다양한 직종의 개발이 시급함을 보여주고 있고(Choi, 2009), 무엇보다 정신장애인의 취업직종 개발을 위한 사회적 관심과 직업재활 전문가들의 노력이 필요로 한다.

Table 2. Difference of Job-stress according to General and Job Characteristics

(N=221)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p	Scheffe
Gender	Male Female	2.9±0.60 2.9±0.67	1.65	.200	-
Age (year)	< 30 30~39 40~49 ≥ 50	3.0±0.59 2.8±0.65 3.0±0.59 2.7±0.64	2.44	.065	-
Education	Elementary Middle High ≥ College	3.0±0.39 2.9±0.89 2.9±0.65 2.9±0.56	0.11	.953	-
Marriage status	Unmarried Married Divorce Others	2.9±0.57 2.9±0.84 2.9±0.73 2.6±0.67	0.45	.720	-
Religion	Christianity Buddhism Catholic Others None	2.9±0.61 3.1±0.71 3.0±0.59 2.5±0.66 2.7±0.60	2.09	.084	-
Onset of illness (year)	< 20 20~29 30~39 40~49 ≥ 50	3.0±0.64 2.9±0.64 2.8±0.60 2.8±0.61 3.0±0.26	0.74	.563	-
Diagnosis	Schizophrenia Mood disorder Schizoaffect disorder Others	2.9±0.64 2.9±0.62 2.9±0.57 3.2±0.46	0.59	.620	-
Registrational state of mental disabled	Unenrolled 1 2 3	2.9±0.52 2.9±0.74 2.8±0.72 2.9±0.61	0.30	.829	-
Type of job	Professional Clerical Service Manufacturing work Work on daily Others	2.9±0.55 2.6±0.63 2.8±0.53 2.9±0.67 3.0±0.64 2.9±0.66	1.34	.247	-
Type of employment	Independent employment <sup>a</sup> Temporary employment <sup>b</sup> Supportive employment <sup>c</sup> Settled work field (out) <sup>d</sup>	2.7±0.69 2.8±0.48 3.0±0.59 3.6±0.62	10.07	< .001	a, b, c > d
Time of working per day (hrs)	< 4 4~6 7~8 ≥ 9	3.1±0.75 2.9±0.45 2.9±0.69 2.8±0.43	0.50	.681	-
Monthly income (10,000 won)	< 50 <sup>a</sup> < 50~100 <sup>b</sup> < 100~150 <sup>c</sup> ≥ 150 <sup>d</sup>	3.1±0.57 2.8±0.64 2.7±0.57 2.7±0.59	6.37	< .001	a < b, c b > c
Period of employment	< 6 months < 6 months-1 year < 1~2 years ≥ 2 years	2.9±0.58 2.6±0.71 2.8±0.63 2.8±0.72	1.20	.312	-

Table 3. Degree of Perceived Social Support and Empowerment

(N=221)

Variable	M±SD	Actual range	Possible range
Perceived social support	3.4±0.76	13~60	12~60
Special person's support	3.4±0.80	5~20	4~20
Professional psychiatric support	3.2±0.79	4~20	4~20
Friend support	3.4±0.82	4~20	4~20
Empowerment	64.2±7.60	47~91	23~92
Self-esteem-self-efficacy	31.3±5.47	14~44	11~44
Power-powerlessness	12.3±2.27	7~20	5~20
Community activism and autonomy	20.6±3.42	11~28	7~28

Table 4. Correlation between Job-stress and the Related Variable (N=221)

Variable	Perceived social support r (p)	Empowerment r (p)	Job-stress r (p)
Job-stress	-.17 (<.05)	-.17 (<.01)	1

Table 5. Influencing Factors on Job-stress (N=221)

Variables	$\beta$	t	p
Type of employment <sup>†</sup>	-.31	-4.71	.001
Monthly income <sup>†</sup>	-.11	-1.72	.086
Perceived social support	-.15	-2.11	.036
Empowerment	-.10	-1.47	.144
Adjusted R <sup>2</sup> =.153, F=10.93, p<.001			

<sup>†</sup> Dummy variables.

고용형태는 독립취업이 가장 많아 Choi (2002)의 연구에서는 독립취업이 가장 많은 결과와 유사하고, 지원고용이 가장 많은 결과를 보인 Jeon (2005)의 연구와는 차이를 보였다. 이는 시설 내에 있는 보호작업장을 정상 취업의 형태로 보는지 아닌지에 따라, 직업재활의 지역별 활성화 정도에 따라 다른 결과가 나타난 것으로 추측된다. 무엇보다 정신장애인의 사회적 통합을 높이기 위해 독립취업과 지원고용의 활성화에 따라 다양한 형태의 취업의 기회가 이루어져야 할 필요성을 보여주고 있다. 월급여는 50~100만원 미만 이 가장 많아 60~69만원이 가장 많은 결과를 보인 Choi (2002)의 연구와 30만원 미만이 가장 많은 Shim과 Park (2009)의 연구결과와는 차이를 나타낸다. 이는 고용형태가 일반취업과 같은 독립취업으로 갈수록 임금은 높아지나, 보호작업장의 경우에는 최저 임금수준에도 미치지 못하는 것을 나타낸

결과로 지역사회에서의 정신장애인의 자립생활을 확보하기 위해 현실적인 임금수준이 보장될 수 있는 고용형태와 사회적 독립이 가능한 임금이 보장될 수 있는 국가적, 사회적 보장의 필요성을 시사한다.

일한 기간은 6개월 미만이 가장 많아 6개월 이하가 가장 많은 Lee (2003)의 연구결과와 유사하고 25~36개월 이하가 37.2%로 가장 많은 Nam과 Chae (2009)의 연구결과와 차이를 보인다. 이는 정신장애인의 직업유지 기간을 연장할 수 있는 다양한 프로그램이나 직업재활 방안의 모색을 필요로 한다. Kim (2003)은 일이 단순하고 지루하며 개인의 능력을 발휘할 기회가 적은 직무의 특성이 직무 스트레스 요인이 되고, 이것은 직업유지기간이 짧아지는데 영향을 미친다는 결과를 나타내 정신장애인의 직무 스트레스로 직업을 중단하지 않도록 정신장애인에게 맞는 직종의 개발과 직업을 유지할 수 있는 동기에 대한 고려도 필요하다.

직업적 특성에 따른 직무 스트레스에서 고용형태에 따른 직무 스트레스는 독립취업, 임시취업, 지원고용이 보호작업장보다 평균이 유의하게 더 낮은 결과로 나타나 보호작업장에서의 직무 스트레스가 가장 높은 것을 볼 수 있었다. 이는 Choi (2009)의 연구에서 독립취업 집단이 직무만족이 가장 높은 것으로 나타난 결과와 유사하다. 정신장애인은 고용형태가 안정적일수록 직무 스트레스가 낮고 직업에 잘 적응할 수 있음을 나타낸다. 월급여에 따른 직무 스트레스는 50만원 미만 집단보다 50만원 이상~100만원 미만 집단의 평균이 유의하게 낮은 것으로 나타났고, 50만원 이상~100만원 미만 집단보다 100만원 이상~150만원 미만 집단의 평균이 유의하게 낮게 나타났다. 이는 Choi (2009)의 연구에서 소득이 100만원 이상인 집단의 직무만족 정도가 가장 높았던 결과와 Baik (1999)의 금전적 보상에 대한 스트레스가 가장 높다는 결과를 통해 정신장애인에게 낮은 임금은 그들의 직무 스트레스를 유발하는 중요한 요인임을 설명해주고

있다.

지각된 사회적 지지는 평균  $3.4 \pm 0.76$ 점으로 중앙값(3.3)보다 높은 점수를 나타내었다. 이러한 결과는 Choi (2002)의 연구에서 사회적 지지 평균  $3.3 \pm 0.81$ 점과 유사하여 대상자들은 사회적 지지를 높게 받고 있는 것을 알 수 있었다. 또한 임파워먼트는 평균  $64.2 \pm 7.60$ 점으로 중앙값(64.0)과 유사하였다. 이러한 결과는 Lim (1999)의 연구에서 지역사회 거주자의 임파워먼트 평균  $59.6 \pm 6.85$ 점보다 높게 나타난 것으로 취업한 정신장애인의 임파워먼트가 취업하지 않은 정신장애인의 임파워먼트보다는 높은 것을 알 수 있었다. Choi (2009)의 연구에서 정신장애인의 직무만족에는 심리적 임파워먼트가 가장 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 직업재활 프로그램과 직업재활 서비스의 중요성을 고려되어야 할 것으로 사료된다.

직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인은 취업형태와 지각된 사회적 지지인 것으로 나타났다. 이는 취업형태가 직무 스트레스에 영향을 미치지 않는다는 결과(Kim, 2003)와 취업형태가 직무만족에 영향을 미치지 않는다는 Yun (2005)의 연구와는 차이를 나타냈다. 안정적인 임금을 유지하기 위해서는 일반취업 형태가 필요하지만 정신장애인의 질병 특성상 직장에 적응해 가는 데에 보다 많은 스트레스를 경험할 수 있어, 추후연구가 통해 비교 검토가 필요하다. 사회적 지지는 이웃, 목사, 신부, 교사, 애인, 친척, 직장동료, 학교 선후배 등 특별한 사람으로부터 받은 사회적 지지가 직업유지기간에 영향을 미친다는 결과를 나타낸 Lee (2003)의 연구결과와 유사하다. Breier와 Strauss (1983)는 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 정서 등과 같은 요인들은 개인에게 영향을 미치므로 취업과 직업유지의 성공과 실패를 결정하는 중요한 요인으로 주목하였다. 월급여에 있어서 월급여가 많을수록 직무 스트레스에 유의한 차이를 나타냈으나 직무 스트레스 관련 요인으로는 나타나지 않은 결과는 연구대상자 중 월급여가 100만 원 이상인 대상자가 20%를 넘지 않기 때문인 것으로 추측된다. 이는 정신장애인들이 직업을 가지길 원하더라도 선택할 수 있는 직종이 제한되어 있고 사회적 편견으로 인하여 적절한 보상이 이루어지지 않는 현실을 잘 반영하고 있다. 일정수준의 금전적인 보상은 직업의 유지에 긍정적인 영향

요인이 되므로 일정한 급여가 보장되지 않을 때는 직무 스트레스가 높을 수밖에 없다. 또한 정신장애인들이 직장을 선택할 때 작업환경, 임금 등을 중요하게 고려하고 있지만, 현실적인 상황에서 충족되기에는 한계가 있다. 이는 정신장애인이나 사업주의 노력뿐만 아니라 국가와 사회적인 차원에서 정신장애인에게 직장을 지원하고 적절한 보상과 사회적 지위를 얻게 함으로 지역사회의 한 일원으로 살아갈 수 있는 기회를 제공해야 할 것으로 사료된다.

지각된 사회적 지지는 직무 스트레스와 부적 상관관계를 보여 사회적 요인과 직무만족 요인이 정적상관관계를 보인 Park, Lee와 Cho (2009)의 연구결과와 유사하다. 정신장애인이 비정신장애인보다 직무 스트레스에서 대인관계 스트레스가 유의한 차이를 보였다는 Jeon (2005)의 연구결과에서 알 수 있듯이 직무 스트레스를 줄일 수 있는 사회적 지지의 중요성이 고려되어야 한다. 또한 사회적 지지는 정신장애인의 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 요인으로 사회적 지지가 정신장애인의 삶의 질을 향상시킨다는 연구결과(Choi & Ko, 2007)는 정신보건전문가나 직업재활 전문가가 직업재활 서비스를 통해 가족의 지지 뿐만 아니라 사회적 관계망과 직장에서의 사회적 지지를 위한 다양한 방안의 모색이 요구된다.

임파워먼트는 부적 상관관계는 있으나 직무 스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 취업정신장애인의 자기효능감과 직무만족이 정적 상관관계가 있다는 결과(Yun, 2005)와는 유사하나 취업정신장애인의 심리적 임파워먼트가 가장 중요한 예측변수로 나타난 결과(Choi, 2009)와는 차이를 보인다. 정신장애인의 임파워먼트는 자율성과 자아존중감을 높여 직장과 지역사회에서 스스로의 독립적인 생활을 유지할 수 있는 요인이며, 역량강화된 조직구성원은 업무환경에서 자신의 행동과 주변환경을 통제할 수 있으며, 이로 인해 개인의 직무만족이 증대되고 직무성적을 도출할 수 있으므로(Thomas & Velthouse, 1990) 추후 연구를 통한 비교검토의 필요성을 시사한다.

본 연구는 일부 지역의 취업한 정신장애인을 대상으로 하여 전체 취업한 정신장애인의 결과로 일반화하기에는 어렵다는 제한점이 있지만, 취업한 정신장애인의 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인에 대하여 살펴보고 관련요인을 밝혔다는 점에서 의의가 있다고 본다. 정신장애인의 사회복귀의 가장 중요한 요소인 직업재활을 성공시키기 위하여 정신장애인의 직무 스트레스를 파악하고 이에 대한 대처는 실질적이고 효과적인 서비스가 될 수 있다. 따라



서 취업한 정신장애인의 직무 스트레스를 파악하고 관련요인을 밝힘으로, 직무 스트레스를 감소시키고 직업적응을 높여 직업을 유지할 수 있는 중재방안을 마련하기 위한 노력이 계속적으로 이루어져야 할 것이다.

## 결론

본 연구는 취업한 정신장애인을 대상으로 직무 스트레스 영향을 미치는 관련 요인을 확인하여 직무 스트레스를 줄이는 프로그램과 중재방안의 기초자료를 제공하기 위하여 시도되었다. 연구결과는 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 유의한 차이가 없었으나 직업적 특성에서 고용형태, 월급여에 따른 직무 스트레스는 유의한 차이가 있었다. 직무 스트레스에 영향을 미치는 관련 요인은 고용형태와 사회적 지지로 나타났다. 정신장애인의 직업재활은 사회적 복귀를 위한 중요한 요소이지만 사회적 일원으로 살아가기 위해서는 직업재활을 통하여 고용형태, 임금, 사회적 지지를 고려하여 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 직업을 선택하도록 도와야 하고, 직업재활 프로그램, 직업재활 서비스를 제공하는 것이 필요함을 알 수 있었다.

본 연구결과를 통하여 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들에 대한 반복연구가 필요하고, 직무 스트레스를 조절할 수 있는 취업 전 훈련과정과 취업 후 스트레스에 대처할 수 있는 프로그램 개발과 프로그램의 효과성에 대한 연구가 필요함을 알 수 있었다.

## REFERENCES

- Baik, H. U. (1999). *A study on the relation of job stress, coping styles and occupational functioning of the mentally ill*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Breier, A., & Strauss, J. S. (1983). Self-control in psychotic disorders. *Archives of General Psychiatry*, 40(10), 1141-1145.
- Byun, E. K., & Yoon, S. J. (2010). A study on the residential factors and residential service needs of persons with mental disability. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(1), 85-95.
- Choi, E. Y. (2002). *A exploratory research on the vocational rehabilitation factors affecting on the job maintenance for the mental disorders*. Unpublished master's thesis, Seoul Women's University, Seoul.
- Choi, H. C. (2009). The effects of working environments and psychological empowerment of the employed people with mental illness on job satisfaction. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 40(3), 267-297.
- Choi, I. S., & Ko, K. S. (2007). Effects of service utilization, family and social support on the quality of life on the mental recuperation institutions. *Mental Health & Social Work*, 27, 331-359.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science(2nd ed.)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Ford, L. H. (1995). *Providing employment support for people with long-term mental illness: Choices, resource, and practical strategies*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Ivancevich, J. M., & Matterson, M. T. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco, Ca: Jossey-Buss.
- Jeon, Y. J. (2005). *A case study on the job stress and coping styles of workers with mental disorder-in Seoul and Gyeonggi regions*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Kim, D. Y. (2003). *A study on the influence of job stress to job maintenance for the employed mental disorders*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, Y. Y., & Park, H. S. (2010). The effect of insight and empowerment on function and quality of life for patient with schizophrenia. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(1), 11-21.
- Kirsh, B. (2000). Work, workers, and workplace: A qualitative analysis of narrative of mental health consumers. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 24-31.
- Korea Employment Agency for the Disabled (2010, June 30). Employment, job search and employment trend with disability agency(1/4 quarters). Retrieved June 30, 2010, from [https://www.kead.or.kr/common/comm\\_board](https://www.kead.or.kr/common/comm_board)
- Lee, D. Y., Lee, S. W., & Park, H. J. (2003). A study variables influencing the awareness level of vocational rehabilitation services among persons with psychiatric disabilities their families and rehabilitation staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(1), 147-168.
- Lee, K. J. (2003). A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disability. *Disability & Empowerment*, 13(4), 21-51.
- Lim, J. G. (1999). *A study on the effect of social support on mental health disorder's empowerment-compared with residential type*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Nam, Y. H., & Chae, I. S. (2009). A study on the job maintenance for the worker with mental disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(1), 187-201.
- Park, K. S., & Jeon, M. R. (2009). A study on factors of job maintenance prediction for persons with mental disorder.

- Institute for Social Sciences Chungnam National University*, 20(4), 49-77.
- Park, S. D., Lee, J. H., & Cho, J. H. (2009). A study on the job satisfaction for the workers with psychiatric disability. *Journal of vocational Rehabilitation*, 19(1), 97-119.
- Park, K. O. (2008). *A study on the process of coping with job stress for the mentally disabled with working experience-based on grounded theory*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Provencher, H. L., Gregg, R., Mead, S., & Mueser, K. T. (2002). The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(2), 132-144.
- Rogers, E. S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. (1997). A consumer-constructed scale to measure empowerment among users of mental health services. *Psychiatric Services*, 48(8), 1042-1047.
- Shim, K. S., & Park, Y. J. (2009). The analysis on the causal model of the effects of the schizophrenic patients' vocational rehabilitation. *Journal of Rehabilitation Research*, 13(1), 215-241.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Yun, M. J. (2005). *A study on the job satisfaction of the worker with mental illness*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Zimem, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.