

보호고용 정신지체인의 직무스트레스와 음주동기가 음주행위에 미치는 영향

배 경 희

(한국장애인단체총연맹)

김 유 순

(성공회대학교)

[요 약]

본 연구는 현재 보호고용 중인 정신지체인의 직무스트레스의 정도는 어떠한지, 이들의 주된 음주 동기는 무엇이며, 음주행위에 가장 영향을 끼치는 음주 동기는 무엇인지 등을 살펴보고자 실시되었다. 본 연구에 참석한 정신지체인 97명의 직무스트레스 총점은 2.66(SD=.58)으로 '보통' 보다 약간 낮은 수치를 보여주었다. 직무스트레스를 세부 요인별로 살펴보았을 때 금전적 보상관련 스트레스를 가장 많이 경험하는 것으로 조사되었다. 음주동기에 있어서는 가장 주된 음주 동기는 사교동기(M=1.9175)인 것으로 조사되었다. 음주행위를 살펴보았을 때, 음주빈도에서는 1년에 3-4회 음주한다는 응답자가 가장 많았으며, 1회 음주량으로는 맥주 500cc 2잔 정도가 가장 많았다. 음주행위에서 음주빈도에 영향을 주는 유의미한 요인들로는 대처동기(beta=.497), 연령(beta=-.312), 금전적 보상 관련 스트레스(beta=.225)로 대처동기로 인해 음주할수록, 연령이 낮을수록, 직장에서 금전적 보상 관련 스트레스를 많이 느낄수록 음주빈도가 높은 것을 알 수 있었다. 음주량에 영향을 주는 유의미한 요인들은 고양동기(beta=.718), 함께 음주하는 사람(beta=-.296), 양적역할과다(beta=-.299) 관련 스트레스로 정서적 고향을 목적으로 음주할수록, 혼자 음주하는 경우에, 그리고 직장에서 양적역할과다 관련 스트레스를 적게 느낄수록 음주량은 많은 것으로 조사되었다.

주제어: 직무스트레스, 음주동기, 음주행위, 보호고용 정신지체인

1. 서 론

우리나라 장애인복지법에는 장애인은 국가사회의 구성원으로서 정치, 경제, 사회, 문화, 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있고(제4조 2항), 그 참여에 있어 누구든지 차별을 받거나 차별해서도

안 되며(제8조 1항), 또한 장애인은 그가 가지고 있는 능력을 최대한으로 활용하여 사회 경제활동에 참여하도록 노력하여야 한다(제5조 1항)고 규정되어 있다. 아울러 국가와 지방자치단체는 장애 정도와 장애유형에 따라 재활서비스 제공 등 필요한 시책을 강구하여야 한다(제6조, 제32조)고 명시되어 있어, 장애인 재활정책에 대한 국가의 의무와 책임을 강조하고 있다. 그러나 우리나라 장애인 고용실적 및 현황은 매우 열악하며, 이는 한국보건사회연구원이 실시한 2000년도 장애인실태조사에서도 여실히 드러나고 있다. 한국보건사회연구원의 2000년도 장애인 실태조사(변용찬, 2001)에 의하면 15세 이상 경제활동인구 총 1,331,486명 중 경제활동 참가 장애인은 636,654명으로 (43.6%) 취업률은 71.58%, 실업률은 28.42%였다. 이는 1995년에 조사된 실업률 27.4%보다는 1% 증가한 수치이나, 2000년 6월 우리나라 전체 실업률인 4.2%와 비교했을 때 6.8배 높았으며, 장애로 인해 취업을 포기한 장애인까지 포함한다면 장애인 실업률은 과히 심각한 수준이라 할 수 있다. 특히 실업률에 있어서는 장애유형별로 차이를 보여 뇌성마비가 주를 이루는 뇌병변장애의 경우 취업률은 극히 미미한 수준(6.9%)이고, 발달장애나 정신장애 등의 경우에는 취업이 거의 전무한 실정이다(권선진, 2001). 한편 취업한 장애청소년들이 직장생활에서 느끼는 애로사항으로는 낮은 수입, 업무과다, 장애인에 대한 차별대우 등이 지적되고 있어(변용찬, 2001) 취업한 장애청소년들이 직장생활에서 직무스트레스를 겪고 있음을 짐작할 수 있다.

직무스트레스는 직무수행과 관련한 모든 스트레스를 말하는 것이며(백형의, 1999) 직무스트레스를 유발하는 요인으로는 업무과다, 자율성 결핍(Hackman and Edward, 1971), 대인관계의 어려움, 불충분한 금전적 보상(Pines, et al, 1981), 역할갈등, 역할모호성 등을 들 수 있다(송대현 외, 1986). 직무스트레스는 순기능으로 작용하기도 하지만 본 연구에서 관심을 갖는 부분은 직무스트레스의 역기능적 측면이다. 역기능적으로 나타나는 직무스트레스증세로는 식욕상실, 약물중독, 알코올중독, 지나친 흡연 등의 개인적 차원과 결근율 및 이직률의 증가, 작업수행의 저하, 직무불만족, 조직 및 동료에 대한 무관심, 책임감 상실 등의 조직적 차원을 들 수 있다(양진환, 1991). 본 연구에서는 직무스트레스의 여러 개인적 차원들 중 음주와 관련된 사항을 살펴보고자 한다. 20세 이상 한국성인의 전체 음주율은 68.4%(보건복지부, 1998)로 한국성인의 음주는 이미 위험한 수준에 있다. 장애인의 경우를 보더라도 1990년 장애인고용촉진 등에 관한 법률 제정 이후 장애인의 고용기회 증대 및 그로 인한 수입증대, 직장생활로 인한 회식 및 대인관계 기회증대 등으로 장애인에게 있어 음주는 비장애인에게서와 마찬가지로 유혹과 위험요인이 될 수 있다. 그러나 한국인의 음주문제의 심각성을 알리는 지금까지의 여러 연구들의 대상이 대부분 비장애인을 대상으로 진행되었으며, 사회복지관련 전문인을 포함한 많은 사람들조차 “장애인도 술을 마시느냐” “장애인에게도 음주문제가 있느냐”는 질문들을 하곤 한다. 그러나 미국의 Resource Center on Substance Abuse Prevention and Disability (1992)는 장애인도 비장애인과 똑 같은 이유로 술을 마신다는 보고를 한 바 있으며, 그로 인해 오래 전부터 정신지체인 음주행위 및 문제에 대한 많은 연구들이 진행되었다. 실제로 정신지체인 214명을 대상으로 실시된 DiNitto and Krishef(1983)의 연구에서는 설문에 응한 정신지체인 1/3이 술로 인해 직장을 결석한 경험이 있었으며, Rasmussen과 DeBoer(1980-81)도 직업재활센터 장애인 273명을 대상으로 실시한 연구에서 60%의 응답자가 술로 인해 직업적 문제를 경험하였으며, 30%는 알코올중독자로 분류되었다는

연구결과를 제시한 바 있다. 따라서 우리나라 정신지체인의 음주행위 및 음주행위에 영향을 미치는 요인에 대한 본 연구는 한국의 정신지체인의 음주행위의 현 상태를 진단해 본다는 의미에서도 충분히 그 의의를 찾아볼 수 있다 하겠다.

아울러, 음주행위에 직접적인 영향을 미치는 요인으로써 한 개인의 음주동기를 이해하는 것은 그 사람이 어떤 상황에서 술을 마실 가능성이 높은지, 얼마나 많이 마실 것 같은지, 어떤 결과들이 일어날 수 있는지 등을 알 수 있게 되기에 본 연구에서는 정신지체인의 음주행위에 영향을 미치는 요인으로서의 음주동기를 살펴보고자 한다. 실제로 여러 연구들(Cooper, 1994; Cooper 등, 1992b, 1995; Cutter and O'Farrell, 1984; Farber 등, 1980; McCarty and Kaye, 1984)은 특정 음주동기가 음주량 및 음주빈도 그리고 음주문제들과 더 밀접한 관련이 있음을 보여주고 있다. 따라서 본 연구에서는 이상의 선행연구들을 근거로 현재 보호고용 중인 정신지체인의 직무스트레스의 정도와, 음주 동기, 이 두 변인이 음주행위에 미치는 영향을 살펴본 후 정신지체인의 직무스트레스와 음주행위를 줄일 수 있는 방안들을 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 직무스트레스

직무스트레스는 직무수행과 관련한 모든 스트레스를 말하는 것으로 직무스트레스를 일으키는 주요인에 대한 분류는 연구자에 따라 약간씩 다르다. 직무스트레스유발요인들 중 직무스트레스에 대한 연구들에서 주로 보고되는 부분은 직무관련 요인들이다. 박경희(1995)가 사회복지사를 대상으로 실시한 직무스트레스연구에서는 역할모호성, 역할갈등과 같은 역할관련 요인들과 과도한 업무량, 낮은 자율성, 불투명한 승진전망, 낮은 봉급수준 등이 직무스트레스 요인으로 조사되었고, 정신장애인들의 스트레스경험에 관한 연구에서도 정신장애인들이 상사 또는 동료와의 갈등, 업무처리 시 능력의 한계, 실수입 및 소득원의 부족 등에서 스트레스를 많이 지각하는 것으로 나타나 직무관련요인이 중요한 스트레스요인임을 알 수 있다(백형의, 1999). 특히 백형의(1999)가 정신장애인을 대상으로 실시한 연구에서 나타난 직무스트레스와 대처방식과의 관계에 의하면 취업중인 정신장애인들은 질적 역할과다에 대한 스트레스를 많이 느낄수록, 금전적 보상에 관한 스트레스가 높을수록, 그리고 대인관계 스트레스가 많을수록 소극적 대처방식을 많이 사용하는 것으로 조사되었다. 아울러 취업중인 정신장애인들의 총 직무스트레스 지각정도는 평균 2.78(SD=.90)로 보통 수준인 3점보다 약간 낮은 수준으로 나타났으며, 하위요인 중 금전적 보상에 관한 스트레스(2.99)가 가장 높았다. 이밖에도 여러 연구들은 직무스트레스가 직무불만족과 직무에 대한 부정적인 느낌, 질병과 관련되는 대처행동, 정서적 문제들에서 명백히 나타나고 있다고 밝히고 있다(Donovan, 1987). 이상의 연구결과들을 바탕으로 본 연구는 여러 직무스트레스 요인들 중 업무과다, 자율성의 결핍, 금전적 보상, 대인관계를 중심으로 직무스트레스

요인을 살펴보고자 한다.

(1) 업무과다

업무과다는 제한된 시간 내에 수행할 수 있는 것보다 더 많은 양의 직무를 부여받은 양적 과다(quantitative overload)와 직무를 수행하는데 요구되는 기술, 지식, 능력 및 자격이 부족하여 나타나는 질적 과다(qualitative overload)가 있으며, 두 종류의 과부하(overload) 모두 스트레스를 유발한다(Quick et al., 1984). Cooper와 Marshall(1976)에 의하면 양적 과다, 질적 과다는 모두 심리적 신체적 긴장의 징후로서 직무불만족, 직무긴장, 낮은 자존심, 당혹감, 높은 콜레스테롤 수준, 심장박동 증가, 흡연증가를 발생케 한다고 밝히고 있다. 또한 전국의 상시 근로자 5인 이상 사업체 4,115개소(300인 이상 1,754개 업체, 300인 미만 2,361개 업체)의 장애인근로자 17,290명을 대상으로 실시된 조사(정창업 등, 2001)에 의하면 상당수(8.3%) 장애인들이 업무과다(8.3%)를 직장 애로사항들 중의 하나로 지적한 바 있다.

(2) 자율성

직무에 대한 조직성원의 행동반응에 영향을 미치는 속성의 하나로 자율성이 지적되는데, 특히 사람들에게 내적 동기를 부여하기 위해서는 자율성의 확보 여부가 매우 중요하다(Hackman and Edward, 1971). 김항석 등(1991)은 자율성이나 행동상의 제약이 심하지 않은 수평적인 조직일수록 수직조직보다 직무만족을 더 크게 느끼고, 과업을 보다 효과적으로 수행하였으며, 스트레스는 보다 적게 경험하였다고 보고한 바 있다. 주어진 조건에 대해 통제력을 행사한다고 지각하는 정도를 통제소재(locus of control)라 하며(Quick et al., 1984), 자신이 보다 많은 통제력을 갖고 있다고 생각하는 내적 통제자는 스트레스 상황에서도 지나친 반대 반응을 하지 않으며, 역할갈등을 덜 느끼고(Sailagi, 1976), 자신의 직무에 보다 더 큰 만족을 느끼는 경향이 있다(Mitchell, 1975).

(3) 금전적 보상

Pines 외(1981)에 의하면 직장에서의 보상이 적을수록 스트레스를 받기 쉽다고 보고하였는데, 여기에서 보상은 봉급, 봉급 외 수당, 연금 등의 금전적인 보상, 승진기회, 그리고 심리적 보상인 인정까지 모두 포함하는 개념이다. 정창업 등(2001)이 실시한 우리나라의 장애인근로자 실태조사에서도 5인 이상 사업체 장애인근로자들의 직장생활 애로사항으로 낮은 수입(33.4%)이 가장 많은 비중을 차지했으며, 이들의 월평균임금은 실제로 50~99만원이 33.1%, 100~149만원이 32.9%를 차지하고 있어 매우 낮은 수준임을 알 수 있다.

(4) 대인관계

정신지체인들은 인지적 기능결함 및 사회적 능력의 결여 등으로 직업과 관련된 사회적 기술에도 많은 어려움을 가지고 있다. 이들의 사회적 기술에 관한 문제는 첫째, 작업감독자와의 문제로 비판과 오류에 대한 지적내용을 수용하기 어려워하거나, 업무에 있어서 도움을 요청한다거나 상사의 지시를

따르는 과정 등에서 문제를 야기하며(Brickey et al, 1990) 둘째, 동료직장인과의 관계에서 협력적 작업행동, 조롱과 야유의 수용, 인간관계 형성 및 유지에 있어서 어려움을 경험하거나, 협조에 대한 인식부족, 지나친 비굴함, 어린아이와 같은 행동, 상황에 부적절한 행동 등을 보이며 셋째, 산만하고 혼란스러운 행동을 보임으로써 작업장의 다른 사람들을 방해하거나 작업수행에 영향을 미치는 등의 문제점들을 드러낸 바 있다(허경아, 1999). 조직구성원 사이의 나쁜 대인관계는 역할을 수행하는데 필요한 정보가 불충분하여 상황이 모호해지면 더욱 촉진되고, 이러한 결과로 인해 발생하는 오해와 갈등은 조직에 부정적인 영향을 미치므로 대인관계가 나쁠수록 직무에 대한 불만족 및 위기감이 생성될 수 있다(French and Caplan, 1978). 정창엽 등(2001)의 장애인 근로자 실태조사에서도 직장 내 대인관계문제가 장애인들의 애로사항들 중의 하나로 지적된 바 있다.

2) 음주동기

사람들이 음주를 하는 동기는 여러 가지가 있겠으나 대체로 사람들은 부정적 정서를 감소시켜주거나 긍정적인 정서를 높여주기 때문에 음주를 하는 것으로 알려져 있다(Cooper, Russell, Skinner, Frone, and Mundar, 1992a; 황인복·이민규·주경채, 1993). Cox와 Klinger(1988; 1990)는 음주동기에 깔려있는 두 개의 차원, 즉 개인이 음주를 통해 성취하고자 하는 결과들의 방향성(정적 강화, 부적 강화)과 원천(내적, 외적)이라는 두 개의 차원에 의해 4개의 음주동기를 제시하였다. 이들이 제시한 음주동기는 첫째, 내부에서 생성된 정적강화 동기, 즉 긍정적인 기분이나 안녕감을 증진시키기 위한 음주동기인 **고양동기**, 둘째, 외부에서 생성된 정적강화 동기인 긍정적인 사회적 보상을 획득하기 위한 음주동기인 **사교동기**, 셋째, 내부에서 생성된 부적강화 동기, 즉 부정적인 정서를 감소시키거나 조절하기 위한 음주동기인 **대처동기**, 그리고 마지막으로 외부에서 생성된 부적강화 동기, 즉 사회적 비난이나 거부를 회피하기 위한 음주동기인 **동조동기**이다. 비장애인의 음주동기를 연구한 신행우(1998)는 한국인의 가장 주된 음주 동기는 다른 사람과 어울리기 위해 음주하는 사교 동기이며, 스스로 기분을 좋게 하기 위해 혼자서 술을 마시는 고양동기가 가장 낮은 음주동기였다고 보고하였다. 이와는 반대로 서구에서는 음주동기들 중 고양동기가 음주정도에 대한 가장 강력한 예측변인인 것으로 알려져 있는데, 이는 철저한 개인주의로 대표되는 서구 문화의 특수성 때문이라 볼 수 있다. 즉, 서구에서는 개인의 음주여부의 결정이나 음주 정도가 타인보다는 주로 음주자 본인의 자발적인 의사와 선택에 달려 있으므로, 스스로 기분을 좋게 하기 위해 술을 마시는 순수한 의미의 고양동기가 음주의 중요가 이유가 되고 있다.

이상의 연구결과들을 종합해 볼 때 개인의 음주동기는 한 개인의 음주행동을 이해하고, 그 사람이 어떤 상황들에서 술을 마실 가능성이 높는지, 얼마나 많이 마실 것이며 어떤 결과들이 일어날 수 있는지 등을 예측함은 물론 음주행위에 있어서도 동서양간에 뚜렷한 차이가 있음을 이해할 수 있는 중요한 요인임을 알 수 있다. 그러나 지금까지 우리나라에서는 음주동기의 내용을 세분화하여 연구하거나 이를 양적으로 평가하려는 시도가 거의 없었다. 따라서 본 연구에서는 보호고용 중인 정신지체인의 음주동기를 살펴보고, 특히 Cox와 Klinger(1998; 1990)의 4가지 음주동기 분류와 정의에 따라

살펴보고자 한다.

3) 음주행위

음주행위는 음주빈도와 음주량을 말하는 것으로 음주빈도는 술을 마신 횟수, 음주량은 한 번 술을 마실 때 마신 술의 총량을 의미한다. DiNitto와 Krishef(1983)가 정신지체인 214명을 대상으로 실시한 연구에 의하면 정신지체인 중 52%가 음주경험이 있다고 응답하였으며, 음주시작 연령은 20대가 75.8%로 가장 높았다. 음주빈도는 한 달에 한번 마신다(47%)가 가장 높게 나타났으며, 그 다음이 일주일에 한번 마신다(33%), 매일 마신다(7%)로 나타났다. 술을 마시는 장소로는 자신의 집(52%), 술집(30%), 친구집(20%), 레스토랑(18%) 순이었으며, 정신지체인이 술을 마시는 것에 대해 68%가 괜찮다고 응답하였다. 이와 비슷한 연구로 우리나라의 18세 이상 성인정신지체인 140명을 대상으로 실시된 최근연구(배경희·김오남, 2003)에서는 정신지체인의 음주빈도로 한 달에 한번 마신다가 39.2%로 가장 높았으며, 그 다음이 한 달에 2-4번 마신다(12.7%), 일주일에 2-3번 마신다(9.8%), 일주일에 4번 이상 마신다(2.9%)로 조사되어 “한 달에 한 번 마신다”는 빈도가 가장 높게 조사되었다.

3. 연구문제

본 연구는 현재 보호고용 중인 18세 이상 정신지체인의 직무스트레스의 정도는 어떠한지, 이들의 주된 음주 동기는 무엇이며, 음주행위에 가장 영향을 끼치는 음주 동기는 무엇인지를 살펴보고자 한다. 본 연구의 구체적인 연구문제를 제시하면 다음과 같다.

연구문제 1. 보호고용 중인 정신지체인의 직무스트레스와 음주동기, 음주행위는 어떠한가?

연구문제 2. 직무스트레스와 음주동기는 음주행위에 영향을 미치는가?

4. 연구방법

1) 조사대상

조사대상자는 만 18세 이상의 서울과 경기지역에 위치한 보호작업장과 근로작업시설에 근무하는 정신지체인 97명을 대상으로 하였다. 응답자의 소속기관별 분포는 <표 1>과 같다.

<표 1> 응답자 소속기관별 분포

구분	기관명	인원수
보호작업장 (n=61)	서울시 남부장애인종합복지관	14
	성분도복지관	11
	자혜	8
	서부장애인종합복지관	7
	보라매	6
	안양수리장애인종합복지관	5
	서울시립정신지체인복지관	5
	안양장애인종합복지관	3
	인천 해내기	2
근로작업시설 (n=36)	가나안근로복지관	12
	헨즈앤헨즈 직업재활시설	12
	일꿈터	9
	근로복지센터 'WE CAN'	3
계		97

2) 조사기간 및 자료수집 방법

조사기간은 2004년 1월 중순부터 2월 7일까지로 약 3주간에 걸쳐 실시되었다. 본 연구에 사용된 표집방법은 유의표집(purposive sampling)으로, 서울과 경기지역 보호작업장과 근로작업시설 직업재활사 혹은 사회복지사를 개별 접촉하여 연구의 취지를 설명한 후 협조에 응한 직원들이 자신의 시설에 고용 중인 음주 경험이 있는 정신지체인을 선정하는 방법을 사용하였다. 설문지는 각 시설의 직업재활사와 사회복지사에게 회수용 봉투를 함께 넣은 설문지를 일괄 우송하거나 직접 시설을 방문하여 전달하였다. 시설에서는 가정통신을 통해 설문지를 각 가정에 전달하였고, 설문응답방법은 정신지체인의 장애특성 상 독립적으로 설문에 응답하기 어려워 대상자의 부모와 자녀가 함께 설문에 응하는 식으로 조사가 진행되었다. 시설이나 그룹홈에 거주하는 대상자의 경우는 직원과 대상자가 함께 설문에 응하였으며, 완성된 설문지는 해당 직원이 일괄 수거 후 연구자에게 우편반송 하였다.

3) 조사도구

(1) 직무스트레스 척도

본 연구에 사용된 척도는 백형의(1999)가 정신장애인을 대상으로 직무스트레스를 연구한 논문에서

사용한 척도를 사용하였다($\alpha=.89$). 총 17문항으로 직무스트레스 요인은 크게 5가지 하위척도로 나뉘며, '늦게까지 일을 처리해야 할 정도로 일의 양이 너무 많다' '항상 나의 책임 업무량보다 더 많은 일을 수행하고 있다' 등 역할과다에 관한 4문항, '직업장에서는 내 능력으로 처리하기 힘든 일을 맡기는 경우가 자주 있다' '직업장에서는 나의 능력과 기술 이상의 실적을 요구한다' 등 질적 역할과다에 관한 4문항, '내가 원하지 않는 일을 해야 할 경우가 있다' '누군가가 내가 하는 일을 어떻게 하라고 지시하는 경우가 많다' 등 자율성에 관한 5문항, '봉급 수준이 별로 좋지 않다' '봉급 외의 수당이 너무 적다'의 금전적 보상에 관한 2문항, '상사와의 인간관계에서 어려움이 있다' '동료와의 인간관계에서 어려움이 있다'의 대인관계에 관한 2문항으로 구성되어 있다. 직무스트레스 지각정도는 '전혀 스트레스를 받지 않음'(1점)에서 '매우 스트레스를 받음'(5점)으로 점수가 높을수록 스트레스가 많은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(α)는 .8168로 우수하였다.

(2) 음주동기 척도

음주 동기는 신행우(1998)가 제작한 척도를 사용하여 측정하였다. 음주동기의 4가지 요인인 고양, 대처, 동조 및 사교동기 측정에 사용된 척도의 총 문항 수는 16문항으로, 각 문항은 술을 마시는 이유나 상황을 표현하고 있다. 어떤 상황이나 이유에서 술을 마시는가하는 질문에 '지루하거나 심심해서 기분전환을 하고 싶을 때' '생활의 활력을 얻고 싶을 때' 등 고양동기에 관한 4문항, '화가 났을 때' '기분이 울적할 때' 등 대처동기에 관한 4문항, '술 생각은 없었지만, 다른 사람들의 호감을 얻고 싶을 때' '술 생각은 없었지만, 술을 마시지 않으면 따돌림을 당할지도 모른다고 생각할 때' 등 동조동기에 관한 4문항, '사람들과 좀더 잘 어울리고 싶을 때' '사람들과 더 친해지고 싶을 때' 등 사교동기에 관한 4문항으로 구성되어 있다. 5점 리커트 척도를 사용하여 '전혀 마시지 않는다'(1점)에서 '거의 항상 마신다'(5점)로 측정하였고 점수가 높을수록 자주 마시는 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수(α)는 .9351로 우수하였다.

(3) 음주행위

음주행위는 음주빈도와 음주량을 일컫는 것으로, 음주빈도는 술을 마신 횟수, 음주량은 한번 술을 마실 때 마신 술의 총량을 의미한다. 음주행위 이외에도 본 연구에 사용된 설문지는 대상자의 지금까지의 음주기간, 함께 술을 마시는 사람, 음주장소에 관한 질문이 포함되어 있다.

4) 자료분석

기술통계와 t-검정, 카이제곱검정, 상관관계 분석, 중다회귀분석, 신뢰도분석 등을 SPSS WIN V.10을 이용하여 실시하였다.

5. 연구결과

1) 보호고용 정신지체인의 직무스트레스와 음주동기, 음주행위

(1) 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자(N=97)의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 전체대상자 97명 중 남성은 65.6% 여성은 34.4%로 남성이 여성보다 많았다. 연령에서는 20대가 55.7%(54명)로 가장 많았고, 30대가 33.0%(32명), 40대가 11.3%(11명) 순이었다. 대상자의 고용유형은 보호작업장이 62.9%(61명) 근로시설이 37.1%(36명)로 보호작업장에서 일하는 경우가 더 많았다. 장애등급에서는 정신지체 1급 16.8%, 2급 37.9%, 3급 45.5%로 정신지체 2-3급이 83%를 차지하였다. 대상자 전체의 월수입 평균은 28만 7천원이었으며(SD=25만원), 10만원 미만인 경우가 가장 많아 40.9%(36명)였고 그 다음이 50만원에서 60만원 미만으로 23.8%(21명), 10만원에서 20만원 미만 15.9%(14명), 60만원 이상 11.4%(10명) 순이었다. 한편 조사대상자의 학력은 평균 10년이며, 현재의 작업장 근무 평균기간은 4년 4개월이었으며, 현재의 직장은 평균 1.59번째 직장이었다.

(2) 직무스트레스

조사대상자들이 느끼는 직무스트레스 총점은 2.66(SD=.58)으로 보통(3점)보다 약간 낮은 수치를 보여주었다. 이는 백형의(1999)가 정신장애인을 대상으로 실시한 연구에서 나타난 정신장애인 직무스트레스 총점(2.78)보다 약간 낮은 수치였다. 세부요인별 직무스트레스를 살펴보면 금전적 보상(M=3.07), 자율성(M=2.88), 양적역할과다(M=2.53), 질적 역할과다(M=2.44), 대인관계(M=2.42) 순서로 금전적 보상과 관련되어 느끼는 스트레스가 가장 높았다.

응답자들이 느끼는 세부요인별 직무스트레스를 응답자 특성별로 살펴보면, 여성들은 남성들보다 금전적 보상 스트레스를 느낀다고 응답한 경우가 상대적으로 많았으며($\chi^2=9.055$ df=1, $p=.008$) 다른 세부요인별 직무스트레스에서는 성별 간에 뚜렷한 차이가 없었다. 고용유형별로는, 보호작업장에서 일하는 응답자들이 근로작업장에서 일하는 응답자들에 비해 양적역할 과다로 인한 스트레스를 느끼는 경우가 상대적으로 많았으나, 통계적으로 유의미하지는 않았다. 그러나 보호작업장에서 일하는 응답자들은 질적 역할과다로 인한 스트레스를 유의미하게 더 많이 느끼는 것으로 나타났고($\chi^2=7.186$, df=1, $p=.007$) 금전적 보상으로 인한 스트레스도 더 많이 느끼는 것으로 나타났다($\chi^2=3.855$, df=1, $p=.049$). 한편 연령과 월급정도에 따른 직무스트레스에서는 유의미한 차이가 없었으나, 월급을 적게 받는 경우 질적 역할과다로 인한 스트레스가 있다고 하는 경우가 유의미하게 많았다($t=3.307$, $p=.002$).

<표 2> 응답자의 일반적 특성

		n	%	M(SD)
성별	남	63	65.6	-
	여	33	34.4	
연령	20대	54	55.7	M=29.19 (SD=6.47)
	30대	32	33.0	
	40대	11	11.3	
장애등급	정신지체1급	16	16.8	-
	정신지체2급	36	37.9	
	정신지체3급	43	45.3	
고용유형	보호직업장	61	62.9	-
	근로직업시설	36	37.1	
수입(월급)	10만원 미만	36	40.9	M=28.73 (SD=25.04)
	10만원이상-20만원미만	14	15.9	
	20만원이상-30만원미만	2	2.3	
	30만원이상-40만원미만	-	-	
	40만원이상-50만원미만	5	5.7	
	50만원이상-60만원미만	21	23.8	
60만원 이상	10	11.4		
학력 (년)		M=10.37 (SD=2.88)		
현 직장 근무기간 (개월)		M=40.34 (SD=29.21)		
몇 번째 직장		M=1.59 (SD=1.02)		

<표 3> 응답자들이 느끼는 세부요인별 직무스트레스 정도의 평균과 표준편차

	N	최소값	최대값	M	SD
양적역할과다	97	1.00	4.75	2.53	.79
질적역할과다	97	1.00	4.50	2.44	.77
자율성	94	1.00	4.60	2.88	.74
금전적보상	96	1.00	5.00	3.07	1.22
대인관계	96	1.00	5.00	2.42	1.01
스트레스총점	93	1.00	4.71	2.66	.58

<표 4> 응답자 특성별 직무스트레스 정도 비교

특성		스트레스 요인		양적역할과다				질적역할과다			
		n	없다	있다	χ^2 또는 t	n	없다	있다	χ^2 또는 t		
성별	남	63	41	22	.000	63	49	14	2.193		
	여	33	20	13		33	21	12			
고용 형태	보호작업장	61	39	22	2.984	61	39	22	7.186**		
	근로작업시설	36	29	7		36	32	4			
연령 M(SD)		97	68 29.0(6.6)	29 29.6(6.4)	-.391	97	71 29.6(6.6)	26 28.2(6.0)	.970		
월급(만원) M(SD)		88	61 30.3(26.5)	27 25.1(21.3)	.973	88	64 33.1(26.0)	24 17.0(17.8)	2.796**		

특성		스트레스 요인		자율성				금전적보상			
		n	없다	있다	χ^2 또는 t	n	없다	있다	χ^2 또는 t		
성별	남	62	24	38	.795	62	33	29	9.055**		
	여	34	38	16		33	7	26			
고용 형태	보호작업장	61	23	38	1.671	60	21	39	3.885*		
	근로작업시설	33	17	16		36	20	16			
연령 M(SD)		94	40 28.5(6.8)	54 29.2(5.9)	-.524	96	41 29.1(6.2)	55 29.2(6.7)	-.121		
월급(만원) M(SD)		85	37 30.5(25.5)	48 25.5(24.3)	.922	87	36 32.9(25.3)	51 26.3(24.8)	1.216		

특성		스트레스 요인		대인관계				스트레스총점			
		n	없다	있다	χ^2 또는 t	n	없다	있다	χ^2 또는 t		
성별	남	63	46	17	2.713	61	47	14	1.631		
	여	32	18	14		31	20	11			
고용 형태	보호작업장	61	39	22	.562	68	41	27	1.970		
	근로작업시설	35	25	10		25	19	6			
연령 M(SD)		96	64 29.3(7.0)	32 28.6(6.0)	.513	83	68 29.0(6.6)	25 28.4(5.7)	.441		
월급(만원) M(SD)		87	57 30.1(25.9)	30 25.1(23.2)	.888	85	60 30.9(25.6)	25 28.4(5.7)	1.726		

(N=97이 되지 않는 경우는 무응답이 있는 경우임)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(3) 음주동기

본 연구에 참가한 조사대상자들은 네 가지 음주 동기 중 사교 동기에 의해 가장 많이 음주하는 것으로 나타났다. 이는 비장애인을 대상으로 음주동기를 연구한 신행우(1998)의 연구결과와도 일치하는 것으로, 한국인은 장애인이나 비장애인이나 사교 동기에 의해 가장 술을 많이 마시는 것으로 조사되었다.

응답자의 특성에 따른 음주 동기를 살펴보면, 성별에 따른 음주동기에 있어서는 음주동기의 4가지 하부요인에 있어 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 고용형태별이나 연령별로 살펴보았을 때에도 뚜렷한 차이가 없다. 그러나, 월급을 기준으로 보았을 때 대처동기를 가지고 음주한다는 응답자들의 월급이 유의미하게 더 많았다($t=-2.042, p=.044$).

<표 5> 응답자의 음주동기의 평균과 표준편차

	N	최소값	최대값	M	SD
동조동기	97	1.00	4.00	1.63	.72
고양동기	97	1.00	3.75	1.62	.70
사교동기	97	1.00	4.00	1.92	.81
대처동기	97	1.00	5.00	1.78	.82

<표 6> 응답자의 특성별 음주동기 비교

음주동기		사교동기				대처동기			
		n	없다	있다	χ^2 또는 t	n	없다	있다	χ^2 또는 t
성별	남	63	40	23	.370	63	49	14	1.388
	여	33	23	10		33	22	11	
고용 형태	보호작업장	61	42	19	.604	61	48	13	1.710
	근로작업시설	36	22	14		36	24	12	
연령		97	64	33	.411	97	72	25	.211
M(SD)			29.4(6.2)	28.8(7.1)			29.3(5.9)	29.0(8.0)	
월급(만원)		97	60	28	-1.381	88	65	23	-2.042*
M(SD)			26.2(25.2)	34.1(24.2)			25.6(24.9)	37.7(23.9)	

특성		음주동기				고양동기			
		n	없다	있다	χ^2 또는 t	n	없다	있다	χ^2 또는 t
성별	남	63	46	17	.085	63	48	15	.002
	여	33	25	8		33	25	8	
고용 형태	보호작업장	61	45	16	.018	61	47	14	.053
	근로작업시설	36	27	9		36	27	9	
연령 M(SD)		96	72 29.6(6.4)	25 28.0(6.6)	1.110	97	74 29.5(6.2)	23 28.3(7.3)	.755
월급(만원) M(SD)		87	67 28.7(26.2)	21 28.9(21.5)	-.025	88	68 27.4(25.9)	20 33.2(21.8)	-.905

(N=97이 되지 않는 경우는 무응답이 있는 경우임)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(4) 음주행위

본 연구에서 음주행위는 음주빈도 및 음주량을 일컫는 것으로, 음주빈도에 있어서는 1년에 3-4회 음주한다는 응답자가 가장 많았으며, 1회 음주량으로는 맥주 500cc 2잔 정도가 가장 많았다. 한편, 음주관련 변인을 중심으로 조사대상자들의 음주행위를 살펴보았을 때 응답자들이 음주를 시작한 기간은 평균 3년 10개월(SD=3년 3개월)이었다. 이들의 음주장소로는 자신의 집이 52.2%를 차지하였고 그 다음이 술집 및 공공장소(30.4%), 기타(10.9%), 친구 집(5.4%) 순이었다. 함께 음주하는 사람은 가족이 역시 절반 이상(54.8%)을 차지하였고, 그 다음은 친구(31.2%) 혼자(7.5%) 기타(6.5%) 순이었다. 비슷한 연구로 DiNitto and Krishef(1983)가 미국의 정신지체인 214명을 대상으로 실시한 연구에서도 술을 마시는 장소에서 자신의 집(52%)으로 응답한 응답자가 가장 많았으며, 그 다음이 술집(30%), 친구 집(20%), 레스토랑(18%) 순이어서 본 조사와 비슷한 결과를 보여주었다.

<표 7> 음주행위 및 관련 특성

		N	최소값	최대값	M	SD
음주빈도		97	1.00	5.00	2.33	.76
음주량		96	1.00	5.00	1.56	.89
음주시작이후 기간(개월)		72	5.00	240.00	46.47	39.76
음주장소	집	91	48	52.2%		
	친구집		5	5.4%		
	술집(공공장소)		28	30.4%		
	기타		10	10.9%		
함께 음주하는 사람	혼자	93	7	7.5%		
	친구		29	31.2%		
	가족		51	54.8%		
	기타		6	6.5%		

(N=97이 되지 않는 경우는 무응답이 있는 경우임)

2) 음주행위에 영향을 미치는 요인에 관한 중다회귀분석

음주행위는 음주빈도와 음주량을 일컫는 것으로, 이들 두 종속변수들에 영향을 미치는 요인들에 대한 중다회귀분석 결과는 <표 8>, <표 9>과 같다. 분석결과 음주빈도에 대한 요인들의 총 설명력은 50.1%였다. 음주빈도에 영향을 주는 유의미한 요인들은 대처동기(beta=.497), 연령(beta=-.312), 금전적 보상 관련 스트레스(beta=.225)였다. 즉, 대처동기로 인해 음주할수록, 연령이 어릴수록, 직장에서 금전적 보상 관련 스트레스를 많이 느낄수록 음주빈도가 높았다. 이는 연령이 어릴수록 직장 경력이 짧고 금전적 보상이 상대적으로 낮아, 그로 인해 화, 우울, 슬픔, 스트레스(‘대처동기’ 척도 항목) 등을 느껴 이에 대한 대처수단으로서 음주를 하는 것으로 이해된다.

<표 8> 음주빈도에 미치는 영향요인

독립변수	B	S.E	beta	t-value
양적역할과다	-9.4E-02	.136	-.084	-.694
질적역할과다	-8.6E-02	.140	-.079	-.615
자율성	-3.6E-04	.144	.000	-.002
금전적보상	.172	.084	.222	2.049*
대인관계	-.122	.115	-.123	-1.061
동조동기	8.649E-02	.232	.067	.372
고양동기	.258	.348	.196	.743
사교동기	-.135	.249	-.120	-.542
대처동기	.636	.186	.499	3.420***
음주시작이후 기간(개월)	6.526E-04	.003	.029	.245
함께 음주하는 사람	-.164	.112	-.153	-1.460
음주장소	-8.5E-02	.088	-.107	-.971
성별	.183	.196	.094	.930
연령(만 세)	-4.7E-02	.019	-.312	-2.493*
월급(기준:만원)	6.598E-03	.004	.180	1.495
상수	2.747	.777		3.537***

R²=.626 (Adj R²=.501) F=5.020***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

<표 9> 음주량에 미치는 영향요인

독립변수	B	S.E	beta	t-value
양적역할과다	-.229	.162	-.190	-1.419
질적역할과다	-1.2E-02	.167	-.011	.362
자율성	-.222	.171	-.173	-.681
금전적보상	.124	.100	.150	1.493
대인관계	.146	.137	.138	-.418
동조동기	-7.2E-02	.276	-.053	-.527
고양동기	.640	.413	.455	2.219*
사교동기	.173	.295	.144	.301
대처동기	5.799E-02	.221	.043	-.606
음주시작이후 기간(개월)	3.061E-03	.003	.128	1.514
함께 음주하는 사람	-.370	.133	-.325	-2.510*
음주장소	-.112	.104	-.132	-1.055
성별	-.399	.233	-.193	-1.098
연령(만 세)	-1.1E-02	.022	-.070	-.793
월급(기준: 만원)	1.719E-03	.005	.044	-.786
상수	2.678	.923		2.903**

R²=.536 (Adj R²=.381) F=3.464***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

음주량에 대한 요인들의 총 설명력은 38.1%였다. 음주량에 영향을 주는 유의미한 요인들은 고양동기(beta=.718), 함께 음주하는 사람(beta=-.296), 양적역할과다(beta=-.299) 관련 스트레스였다. 즉, 정서적 고양을 목적으로 음주할수록, 혼자 음주하는 경우에, 직장에서 양적역할과다 관련 스트레스를 적게 느낄수록 음주량은 많았다. 즉, 스트레스보다는 기분전환이나 생활의 활력을 얻기 위해 음주를 한 경우 음주량이 많았고, 고양동기에서 음주를 한 경우는 여럿이 술을 마시기보다 혼자서 음주하는 경우가 더 많았다. 이러한 연구결과는 서구의 음주 성향과도 일치하는 것으로, 서구에서는 음주자 본인의 자발적인 의사와 선택에 의해 스스로 기분을 좋게 하기 위해 혼자 술을 마시는 고양 동기가 가장 주된 음주동기였다. 따라서 직무스트레스와 음주동기가 음주행위에 어떤 영향을 주는가 하는 본 연구문제에 있어서는, 음주빈도에는 금전적 보상관련 스트레스와 대처동기가 영향을 주며, 음주량에는 양적역할과다로 인한 스트레스와 고양동기가 영향을 주었다.

6. 요약 및 제언

본 연구는 보호고용 중인 정신지체인의 직무스트레스와 음주동기, 음주행위는 어떠하며, 직무스트레스와 음주 동기가 음주행위에 영향을 미치는지를 분석하고자 실시되었다. 주지하듯이 지금까지 한국인의 음주문제의 심각성은 이미 여러 연구들을 통해 널리 인식되어져 왔으나, 기존의 대부분의 연

구가 비장애인을 대상으로 실시되었기에 그러한 연구결과를 장애인의 음주문제로 해석하기에는 현실적인 어려움이 뒤따랐다. 더구나 많은 사람들은 아직도 “장애인도 술을 마시느냐?” “장애인에게도 음주문제가 있느냐?”는 질문들을 하곤 하여 장애인의 음주행위에 대한 정확한 연구의 필요성이 제기되어 왔다. 따라서 본 연구는 장애인의 음주행위에 대한 선행연구가 부족한 현실 속에서 더 이상 장애인의 음주행위를 추측하기보다 그들의 음주행위와 음주동기, 직무스트레스 정도와 직무스트레스가 음주행위에 미치는 영향 등을 살펴보고자 실시되었으며, 우선적으로 그 대상을 보호고용 중인 정신지체인에게 적용하여 실시된 연구이다. 설문에 응답한 보호고용 중인 정신지체인은 총 97명으로 이들의 직무스트레스 총점은 2.66으로 보통(3점)보다 약간 낮은 수치를 보여주었다. 이러한 연구결과는 동일한 척도로 정신장애인을 대상으로 실시한 연구(백형의, 1999)에서 나타난 정신장애인 직무스트레스 총점인 2.78보다는 약간 낮은 수치였다. 응답자들이 경험하는 직무스트레스를 5가지 세부 요인별로 살펴보면, 이들은 금전적 보상관련 스트레스를 가장 많이 경험하는 것으로 조사되었다. 응답자 특성별로는 월급이 적은 경우와 보호작업장에 근무하는 장애인이 질적 역할과다로 인한 직무스트레스를 더 느끼고, 여성이 남성보다 그리고 보호작업장에 근무하는 장애인이 금전적 보상관련 직무스트레스를 더 느끼고 있었다.

음주동기에 있어서는 본 연구에 참가한 조사대상자들의 가장 주된 음주 동기는 사교 동기인 것으로 조사되었다. 이러한 연구결과는 비장애인을 대상으로 실시된 연구결과(신행우, 1998)와 일치하는 것으로, 한국의 장애인과 비장애인 모두 사교 동기에 의해 가장 많이 술을 마시는 것을 알 수 있다. 응답자 특성별로 음주동기를 비교해 본 결과 월급이 적은 응답자가 대처동기를 가지고 음주하는 경우가 많음을 알 수 있었다. 즉, 적은 월급으로 인해 화나거나 속상해서 술을 마시는 경우가 많은 것으로 나타났다. 아울러 응답자들이 주로 음주하는 장소로는 자신의 집(52.2%)이 가장 많았으며, 그 다음이 술집(31.2%)이었으며 함께 음주하는 사람 역시 가족(54.8%)이 가장 많았으며, 그 다음은 친구(31.2%)로 보호고용 중인 정신지체인은 주로 가족과 친구들과 인간관계 증진 및 사교를 목적으로 음주하는 경향이 있음을 보여주었다. 음주행위에 있어서는, 음주빈도는 1년에 3-4회 음주한다는 응답자가 가장 많았으며, 1회 음주량으로는 맥주 500cc 2잔 정도가 가장 많은 것으로 조사되었다. 이러한 연구결과는 DiNitto and Krishef(1983)가 정신지체인을 대상으로 실시한 연구에서 보여준 ‘한 달에 한번 마신다’(47%), ‘일주일에 한번 마신다’(33%), 매일 마신다(7%)와 많은 대조를 보여주어 한국의 정신지체인의 음주빈도는 아직까지는 낮은 것으로 해석할 수 있다.

본 연구의 주된 연구문제의 하나인 음주빈도에 영향을 주는 유의미한 요인들은 대처동기, 연령, 금전적 보상 관련 스트레스였으며, 대처동기에 의해 음주할수록, 연령이 낮을수록, 직장에서 금전적 보상 관련 스트레스를 많이 느낄수록 음주빈도가 높았다. 음주량에 영향을 주는 유의미한 요인들은 고양동기, 함께 음주하는 사람, 양적역할과다 관련 스트레스였으며, 정서적 고양을 목적으로 음주할수록, 혼자 음주하는 경우에, 직장에서 양적역할과다 관련 스트레스를 적게 느낄수록 음주량은 많았다. 이상과 같은 연구 결과를 볼 때, 본 연구의 응답자인 정신지체인들은 술을 마시되 서양에 비해 그 양이나 빈도는 매우 적은 편이며, 가족과 함께 주로 술을 마시고 있음을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 적은 월급으로 인한 스트레스를 경험하는 연령이 낮은 정신지체인이 스트레스에 대한 대처수단으로서의 음

주를 할 경우 음주빈도가 잦은 것으로 해석되어, 스트레스 관리 및 음주교육의 기회가 있을 때 이들은 음주예방프로그램 우선 참가대상으로 선정할 필요가 있음을 알 수 있다.

끝으로, 본 연구결과를 토대로 보호고용 중인 정신지체인의 직무스트레스와 음주행위를 줄일 수 있는 방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 보호고용 중인 정신지체인들이 가장 많이 경험하는 직무스트레스가 금전적 보상관련 스트레스였음을 볼 때 보호작업장이나 근로시설에서 일하는 정신지체인의 임금보장을 위한 정책적 뒷받침이 반드시 뒤따라야 한다. 특별히 작업장 개선 및 노동시간의 단축화, 정신지체인의 작업능력을 제대로 평가할 수 있는 평가도구 개발 및 보급, 장애인의 교육과 숙련정도를 높일 수 있는 교육 및 훈련 체계 도입 등 장애인 고용창출을 위한 지속적인 정책노력이 꾸준히 이어질 때 장애인도 노동시장에서 노력한 만큼 소득을 받으며 사회의 일인으로 떳떳하게 자립하여 생활해 갈 수 있을 것이다. 아울러 장애인과 함께 일하는 동료 비장애인과 고용주를 대상으로 장애바로알기 교육프로그램을 개최하거나 장애인에 대한 편견 및 차별철폐를 위한 캠페인, 장애인에 증진을 위한 지속적인 교육 및 직업재활사와 사회복지사를 대상으로 한 사례관리 프로그램의 도입이 시급히 이루어져야 할 것이다.

둘째, 보호고용 중인 정신지체인의 가장 주된 음주동기가 사교 동기였음을 볼 때 이들의 장애특성을 고려한 인간관계 교육이나 상담프로그램의 지원이 필요하다. 정신지체인은 장애특성 상 대인관계로 인한 어려움을 겪고 있으며(Brickey, et al., 1990, French and Caplan, 1978; 허경아, 1999), 스트레스 대처기술 역시 많이 부족하다. 스트레스 대처기술의 부족은 곧 식욕부진이나, 음주, 흡연, 절근울 및 이직률 증가, 작업수행 저하, 그리고 직무불만족 등의 역기능적 결과를 초래하여 이들의 지속적인 근로활동을 중단시키는 결정적인 요인이 될 수 있다(양진환, 1991). 따라서 장애특성을 고려한 스트레스 관리 및 대인관계훈련 프로그램, 사회기술훈련 프로그램은 정신지체인의 고용유지 및 치료, 재활의 차원에서 반드시 이루어져야 할 것이다.

셋째, 장애인 고용 및 재활정책의 가장 주된 책임은 국가 및 지방자치단체에 있다. 장애인고용은 장애인의 자립생활을 도울 뿐만 아니라 장애인이 마땅히 가진 일할 권리를 국가가 보장함으로써 궁극적으로 그들의 삶의 질을 향상시키는 복지정책이다. 따라서 국가는 장애인의 고용이 가능한 직종개발을 위해 끊임없는 박차를 가해야 하며, 직업재활의 활성화를 위해 재정적, 제도적 지원을 아끼지 말아야 하며, 장애인고용 창출을 위한 신기술개발을 위해 기업과 partnership을 유지하는 노력을 꾸준히 이어가야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 정신지체인의 장애특성상 독립적인 설문응답이 어려워 부모나 직업재활사 등이 조사대상자에게 질문하는 식으로 설문응답이 진행되는데 따른 신뢰도 문제를 지적하고 싶다. 그러나 정신지체인을 대상으로 실시되는 연구는 국내는 물론 외국에서도 어려운 연구로 이해되고 있으며 가장 큰 어려움이 인터뷰의 어려움이다(Finlay and Lyons, 2001). 최대한 주변사람들을 많이 참여시켜 연구결과의 신뢰도를 높이는 노력은 필요하며, 그런 의미에서 가족은 가장 많이 활용되는 자원이지만 신뢰도에 있어 bias가 있음을 부인할 수는 없다. 아울러 정신지체인을 포함한 장애인의 장애특성을 고려한 척도들이 개발되고 소개되어 장애인의 다양한 욕구와 문제들이 올바르게 심도 깊게 측정되고 연구될 수 있기를 기대해 본다.

참고 문헌

- 권선진. 2001. “장애청소년 직업재활과 훈련”, 『장애인고용』 여름호: 62-77.
- 김향석·한광현. 1991. “직무스트레스의 영향요인에 관한 이론적 고찰”. 군산대학교, 『산업개발연구』 제 10권: 83-104.
- 배경희·김은남. 2003. “성인 정신지체인의 음주행위에 관한 연구: 성, 연령, 고용유형을 중심으로”. 『한국사회복지학』 55: 83-102.
- 박경희. 1995. “사회적 지지가 사회복지사의 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구”. 서울대학교 석사 학위논문.
- 박석돈·김은숙. 2002. “정신지체인의 고용과 삶의 질에 관한 이론적 고찰”. 『직업재활연구』.
- 박휘경. 2001. “장애인 고용증진을 위한 직업재활정책에 관한 연구”. 단국대학교 석사학위논문.
- 백형의. 1999. “정신장애인의 직무스트레스, 대처방식 및 직업기능간의 관계에 관한 연구”. 송실대학교 석사학위논문.
- 변용찬. 2001. “장애청소년 실태와 직업재활”. 『장애인고용』 봄호.
- 보건복지부. 1998. 『국민건강·영양조사』.
- 송대현·이종목. 1986. “직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 이론적 고찰”. 『전남대학교 논문집: 사회과학편』 제 30집: 36-60.
- 신행우. 1998. “성격과 음주동기가 음주문제에 미치는 영향”. 고려대학교 박사학위논문.
- 양숙미. 1999. “정신지체 성인자녀를 가진 부모의 부담완화를 위한 심리교육적 지지집단 프로그램의 효과”. 『직업재활연구』: 165-195.
- 양진환. 1991. “사회적 지원과 성격특성이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향”. 성균관대학교 박사 학위논문.
- 이상현. 2001. “장애인의 직업재활 활성화방안에 관한 연구”. 동국대학교 석사학위논문.
- 이성규. 2000. “장애인 고용창출의 제3영역에 관한 연구: 장애인 표준사업장을 중심으로”. 『직업재활연구』 10(1): 63-93.
- 장창엽·염승연. 1992. “장애인 표준사업장 모델개발 및 운영방안”. 한국장애인고용촉진공단.
- 장창엽·현호석·강동욱·이금진·최종철·이정호. “2001, 2000년 장애인근로자 실태조사”. 『장애인고용』 여름호.
- 조숙자. 2002. “정신지체장애인 직업재활의 활성화방안에 관한 연구: 보호작업장을 중심으로”. 단국대학교 석사학위논문.
- 허경아. 1999. “정신지체인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지원고용을 중심으로”. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 황인복·이민규·주경채. 1993. “알코올 효과에 대한 인지적인 기대가 음주행동에 미치는 영향”. 『한국정신의학』 32(6): 962-970.
- Brickey, M., K. Campbell, and D. Sandow. 1990. “A five years follow-up of sheltered workshop employee placed in competitive jobs”. *Mental Retardation* 23: 67-73.
- Brown, S. A., M. S. Goldman, A. Inn, and L. R. Anderson. 1980. “Expectation of reinforcement from alcohol: Their domain and relation to drinking patterns”. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 48: 419-426.

- Christiansen, B. A., M. S. Goldman, A. Inn. 1982. "Development of alcohol-related expectancies in adolescents: Separating pharmacological from social-learning influences". *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 50: 336-344.
- Cooper, C. I. and J. Marshall. 1976. "Occupational sources of stress: A review of the literature relating coronary heart disease and ill health". *Journal of Occupational Psychology* Vol. 49: 11-28.
- Cooper, M. L., M. Russell, J. B. Skinner, M. R. Frone, and P. Mudar. 1992a, "Stress and alcohol use: Moderating effects of gender, coping, and alcohol expectancies". *Journal of Abnormal Psychology* 101(1): 139-152.
- Cooper, M. L., M. Russell, J. B. Skinner, M. R. Frone, and P. Mudar. 1992b, "Development and validation of a three-dimensional measure of drinking motives". *Psychological Assessment* 4: 123-132.
- Cooper, M. L. 1994. "Motivation for alcohol use among adolescents: Development and validation of a four-factor model". *Psychological Assessment* 6: 117-128.
- Cooper, M. L., M. R. Frone, M. Russell, and P. Mudar. 1995. "Drinking to regulate positive and negative emotions: A motivational model of alcohol use". *Journal of Personality and Social Psychology* 69: 990-1005.
- Cox, M., and E. Klinger. 1990. "Incentive motivational, affective change, and alcohol use: A model", In M. Cox (Eds.) *Why people drink*. New York: Gardner Press.
- Cutter, H. S. and T. J. O'Farrell. 1984. "Relationships between reasons for drinking and customary drinking behavior". *Journal of Studies on Alcohols* 45: 321-325.
- DiNitto, D. M. and C. H. Krishef. 1983-1984. "Drinking Patterns of mentally retarded persons". *Alcohol Health and Research World* 7(1): 40-42.
- Donovan, R. 1987. "Stress in the workplace: A framework for research and practice". *Social Casework, May*: 259-266.
- Farbor, P. D., K. A. Khavari, and F. M. Douglass. 1980. "A factor analytic study of reasons for drinking: Empirical validation of positive and negative reinforcement dimension". *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 48: 780-781.
- Finlaym W. M. and E. Lyons. 2001. "Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation". *Psychological Assessment* 13: 319-335.
- French, J. R. P. and R. D. Caplan. 1978. *Organization stress and industrial strain*. Business Publications.
- Hackman, J. R. and E. L. Edward. 1971. "Employee reaction to job characteristics". *Journal of Applied Psychology* 55(3): 259-286.
- Leigh, B. C. 1989. "In search of seven dwarves: Issues of measurement and meaning in alcohol expectancy research". *Psychological Bulletin* 105: 361-373.
- McCarty, D. and M. Kaye. 1984. "Reasons for drinking: Motivational patterns and alcohol use among college students". *Addictive Behaviors* 9: 185-188.
- Mitchell, T. R., C. M. Amyser, and S. E. Weed. 1975. "Locus of control: Supervision and work satisfaction". *Academy of Management Journal* 18: 623-631.
- Pines, A., E. Aronson, and D. Kafry. 1981. *Burnout: From tedium to personal growth*. New York:

Free Press.

- Quick, J. C. and J. D. Quick. 1984. *Organizational stress and personal growth*. New York: Free Press.
- Rasmussen, G. A. and R. P. DeBoer. 1980-81. "Alcohol and drug use among clients at a residential vocational rehabilitation facility". *Alcohol and Research World* 5(2): 48-56.
- Resource Center on Substance Abuse Prevention and Disability, VSA Education Services, 1992, *Understanding a need: Alcoholism and other drug abuse prevention for people with disabilities*. Washington, D. C.
- Rohsenow, D. J. 1983. "Drinking habits and expectancies about alcohol's effects for self versus others". *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 51: 752-756.
- Sailagi, A. D., H. P. Sims. and R. T. Keller. 1976. "Role dynamics, locus of control, and employee attitude and behavior". *Academy of Management Journal* 19: 259-276.

Effects of Job Stress and Drinking Motivations on the Drinking Behavior of Korea's Mentally Challenged in Sheltered Employment

Bae, Kyung-Hee

(Korea Differently Abled Federation)

Kim, Yu-Soon

(SungKongHoe University)

Effects of job stress and drinking motivations on the drinking behavior of Korea's mentally challenged in sheltered employment. The purpose of this article was to investigate job stress, drinking motivations, and factors influencing the drinking behavior of Korea's mentally challenged. The 97 subjects' average job stress level was slightly below average. The subjects were found to experience salary-related stress the most out of the five sub-areas of job stress. The strongest motivations of drinking was the social motivation. In terms of drinking behavior, the most common drinking frequency was 3-4 times a year. The most common drinking amount was two 500cc mugs of beer. The significant predictors to explain the variance of the frequency of drinking was motivations to cope with, age, and salary-related stress. The mentally challenged drink more often when they have coping motivations and salary-related stress, and when they are younger. The significant predictors to explain the variance of the amount of drinking was motivations to emotional uplifting, drinking colleagues, stress from role overload. The mentally challenged drink more when they have motivations to emotionally uplift themselves and less role overload-related stress and as they drink alone.

Key words: job stress, drinking motivations, drinking behavior, mentally challenged in sheltered employment

[접수일 2004. 6. 18. 게재확정일 2004. 8. 16.]