

정신장애인의 취업경험에 관한 현상학적 연구*

이 금 진**

(한양여자대학)

[요약]

본 연구는 정신장애인이 취업의 전 과정을 통해 어떤 경험을 하게 되며, 어떻게 자신의 역할을 가치 화하고 궁극적으로 사회통합과정에 진입해 나가는지 심층적으로 이해하고자 하였다. 특정 현상의 본질 적 모습을 참여자들의 삶과 연결하여 보다 생생하고 풍부하게 이해하기 위하여 현상학적 연구방법을 활용하였으며, Colaizzi의 분석방법을 통해 고유경험을 깊이 있게 기술하였다.

정신장애인의 취업경험에 관한 분석과 반성적 고찰을 통해 6가지의 주제묶음을 도출하였다. '좁은 문을 비집고 들어가기', '낯선 무대 위에 올려지기', '빠른 세상 속에 헛돌기', '버텨내기', '평범한 삶에 포개지기', '내 한계를 인정하며 한발 더 내딛기'이다. 참여자는 직업세계의 편견과 차별, 스스로의 기 능적 제한을 경험하면서 사회적으로 성장하였고, 이를 통해 내재화된 환자역할에서 벗어나는 힘이 생 기고, '장애'보다는 자신의 '능력과 노력'에 초점을 두어 자아를 통합하였다. 참여자들은 취업이 주는 정당한 고통이 자신이 지향하는 삶의 일부로 의미화하고, 한발 더 내딛어 세상에 합류하고자 하는 경 험을 하였다. 본 연구는 이러한 연구결과를 통해 정신장애인의 취업지원을 위한 실천적 개입방향을 제 시하였다.

주제어: 정신장애인, 취업, 현상학적 연구

1. 서론

정신장애인의 삶은 '정신장애'에 대한 사회적 인식과 사회제도의 변화에 따라 공간적 위치뿐만 아 니라 삶의 내용도 다르게 구성되었다. 19세기 이전까지 정신장애인의 삶은 감금과 수용으로 압축되는

* 본 논문의 초고를 읽고 귀한 조언을 주신 심사위원님께 깊이 감사를 드립니다.

** 본 논문은 박사학위 논문의 축약·수정본임.

'규제(restriction)의 삶'이었다(Bloom, 1984; 양옥경, 1996 재인용). 정신장애를 초자연적 현상으로 인식하여 원시적 질병관점에서 시작된 치료적 개입은 정신장애인의 삶의 공간을 감옥, 대규모 병원·시설로 옮겨놓고 사회와 분리시켰으며, 삶의 존재양식은 사회적으로 철저히 터부시되어 인정받지 못하였다.

이후 20세기 들어 '항정신성 약물'의 발견과 '탈시설화 운동'을 통해 정신장애인에 대한 극단적인 규제의 삶은 점증적인 변화가 일어났다. 정신장애인도 집과 배움의 기회가 필요하며, 활동할 수 있는 일터가 필요한 사람으로 바라보게 된 것이다(양옥경, 2000). 이러한 인식의 전환은 정신장애인의 삶의 공간을 지역사회로 정위치시켰으며, 재활의 목표를 '증상방지'에서 '지역사회 독립생활'로 상승시켰다. 정신장애인이 더 이상 분리된 공간의 수동적 관리대상이 아닌 지역사회에서 자신의 삶의 목표를 세울 수 있는 주체적 존재로 인식된 것이다.

정신장애인의 삶의 점증적인 변화 중 질적인 측면에서 가장 중요한 영향을 미친 요인으로 '취업'이 제시되고 있다(Lehman, 1982). 취업은 정신사회재활의 가장 핵심적인 원리(Anthony, 1990)로 제시될 만큼 정신장애인의 재활에 중요한 요소이다. 정신장애인은 취업을 통해 자아존중감과 자신에 대한 확신을 갖게 되며(Crowther, Marshall, Bond and Huxley, 2001), 정신과적 증상이 경감되는 효과를 가져 올 수 있기 때문이다(Bell, Millstein and Lysaker, 1993). 또한 경제적 수입을 갖게 됨에 따라 타인으로부터의 경제적 의존이나 빈곤에서 벗어날 수도 있다(Bond, 2004). 즉, 취업은 정신장애인에게 생계수단으로서의 의미뿐만 아니라 성인으로서 지역사회에 통합되어 의미 있는 관계를 나누는 사회적 역할을 얻게 한다. 이에 미국 및 유럽의 여러 국가들은 정신장애인의 취업을 촉진하기 위해 다양한 지역사회 프로그램지원 등 정책적인 노력을 기울이고 있다(WHO, 2000).

우리나라에서도 정신장애인의 재활 및 사회복지를 돕는 다양한 프로그램을 운영하기 위하여 정신보건기관들이 설치되어 운영되고 있다. 1998년 처음으로 정신보건센터 4개소에 대한 국비지원이 이루어진 이후 2008년 12월까지 전국 시·군·구에 153개소가 운영되고 있으며, 정신장애인의 직업재활을 가장 중요한 서비스로 제공하고 있는 196개소의 사회복지시설이 확대·설치되었다(보건복지가족부, 2008). 또한 2000년에 정신장애인은 법정 등록장애인이 되면서 노동부 주관의 장애인 취업알선서비스, 직업훈련서비스, 지원고용서비스, 정신장애인의 적합직종 개발 등 다각적인 지원을 제공받고 있다.

그러나 이러한 지원에도 불구하고 정신장애인의 취업현황은 열악하다. 2005년 장애인실태조사(한국보건사회연구원, 2006)에 따르면 정신장애인의 고용률은 15.9%에 불과하며, 특히 실업률은 40.0%로 전체 노동시장의 실업률 3.6%(통계청, 2005)보다 약 11배나 높고, 장애인의 평균 실업률(23.1%)보다 2배가 높은 것으로 나타났다. 또한 취업된 정신장애인의 직종도 92.3%가 단순노무직에 편중되어 있다(한국장애인고용촉진공단, 2006). 정신장애인의 낮은 고용률과 높은 실업률은 정신장애인의 사회통합과 관련하여 오래된 이슈를 다시 제기한다. 과연 정신장애인이 지역사회에 받아들여지고 있는가 하는 점이다. Wing과 Morris(1981)는 정신장애인에 대한 지역사회의 반응을 삼차적 장애라고 보고 그 결과로 사회적 격리, 실업 및 사회적 역할의 상실이 나타난다고 하였다. 이에 빚대어 보면 정신장애인에 대한 사회적 편견과 낙인은 그 표현양식만 달라졌을 뿐이며, 19세기 이전과 똑같은 사회적 배제를 낳고 있다.

이러한 상황은 다양한 사회복지 프로그램의 정신장애인의 취업을 위한 지원노력에도 불구하고, 정신장애인이 갖고 있는 독특한 취업특성과 취업욕구가 제대로 서비스에 반영되지 못한 측면이 있다고 사료되며, 그동안의 수행된 정신장애인의 취업과 관련된 연구의 한계와도 연관된다고 판단된다.

정신장애인의 취업과 관련된 선행연구들은 정신의학적 관점에서 취업이 증상방지에 미치는 영향 및 사회재활적 관점에서 다양한 인구학적·심리적·사회환경적 변인이 취업에 미치는 영향에 대하여 진행되어왔다(Hall, Smith, and Shimkunas, 1966; Buell and Anthony, 1973; Berkowitz and Hill, 1975; Katz-Garris, McCue, Garris and Herring, 1983; Anthony and Jansen, 1984; Jacobs, 1988; Floyd, Povall and Watson, 1994; Storzbach and Corrigan, 1996; Chandler, 1997; Mark, Marian, Dincin, Clay and McCloy, 2002). 국내의 연구들도 외국의 선행연구에 근거하여 직업재활프로그램의 적용과 효과성에 관련된 연구 및 직업유지의 영향요인과 관련된 양적인 연구중심으로 이뤄졌다(길재경, 1995; 장혜경, 1996; 김정진, 1998; 서진환, 1999; 최희수, 1999; 이연주, 2000; 이봉원, 2000; 심경순, 2001). 이러한 선행연구들은 정신장애인의 취업을 직업재활의 단순한 결과적 측면으로 바라보거나 취업과 관련된 기능적 측면만을 강조하고 있다. 이로 인해 취업을 수단으로 하여 정신장애인이 참여하게 되는 맥락적인 삶의 경험은 드러내지 못하였다. 즉, 정신장애인이 경험하는 취업의 전 과정과 주관적 현실을 이해하기가 매우 어려운 한계가 있다.

최근 외국의 연구들은 기존 연구의 제한적인 관점에서 벗어나 정신장애인의 취업경험을 보다 깊이 있고, 총체적으로 고찰하고자 노력하고 있다(Rogers and Palmer-Erbs, 1994; Freedman and Fesko, 1996; Provencher, Gragg, Mead and Mueser, 2002; Spencer, 1996; Strong, 1998). 국내에서도 클럽 하우스 회원의 직업유지 연구(최희철·이방현·이미순, 2002)와 지원고용 프로그램의 참여경험 연구(이경아, 2004)들이 이루어졌으나 아직까지 특정 직업재활프로그램을 벗어나 취업전반의 구직과 근로를 포괄하는 취업경험에 대한 연구는 극히 제한적인 상황이다.

따라서 본 연구는 정신장애인이 취업의 전 과정을 통해 어떤 경험을 하게 되며, 어떻게 자신의 역할을 가치화하고 궁극적으로 사회통합과정에 진입해 나가는지 심층적으로 이해하고자 한다. 우리나라의 상황에서 동시대를 살아가는 정신장애인의 취업에 대한 이야기와 맥락적인 경험을 통해 정신장애인의 욕구중심의 서비스체계를 마련하는데 실천지식을 제공하고자 한다.

이에 본 연구는 정신장애인의 내부자적 관점(emic)에서 어떻게 취업을 시도하고 직장을 유지하는지 그 '현상'을 이해하고자 현상학적 연구방법(phenomenological research)을 활용하였다(Padget, 1998). 현상학적 연구는 인간현상의 본질적인 모습과 의미들을 이해하는 것을 목표로 하고, 특정 현상과 관련된 인간상황의 생생한 경험이 가지는 성질에 관심을 갖기 때문이다(Moustakas, 1994). 본 연구의 연구 질문은 '정신장애인의 취업경험은 무엇인가?'이다.

2. 문헌검토

'취업(就業)'의 사전적 의미는, '이를 취(就)-이루다, 나아가다' 와 '업(業)-일, 사업, 학문, 직업,

생계, 생업'의 결합으로 '일, 직업, 생업에 나아감'이라는 뜻을 가지고 있다(에센스 국어사전, 2005). 또한 미국 정신장애인 연맹(NAMI, 1999)에 의하면 "취업이란 대다수 사람들에게 경제적 안정, 자아정체감을 형성하게 하고, 지역사회 삶에 의미 있는 기여를 할 수 있는 기회를 제공하는 삶의 주요소이다"라고 정의하고 있다.

취업이 경제적 보상 외에 개인에게 주는 의미를 살펴보면, 시간개념을 갖게 하고, 사회적 참여를 가능하게 하고, 집합적인 목표와 노력을 갖게 한다. 또한 사회적 정체감을 갖게 하고, 규칙적인 활동을 제공한다(WHO, 2000). 이렇듯 취업이 성인 삶의 활동에 중심요소 중 하나라고 볼 때, 취업시 만족감이 삶 전체의 만족감의 중요한 결정요소임을 알 수 있다. 또한 자본주의 사회에서 취업이란 경제적 활동을 통한 세금납세로 인해 시민으로서의 역할을 할 수 있는 기회를 준다고 할 수 있다.

즉, 취업은 사람에게 생계수단 이상의 의미를 가지고 있기 때문에 자신의 존재에 대한 자부심과 자기성취를 갖게 하고 독립적 생활을 유지하여 자존과 존엄을 갖도록 하는 역할을 하며(장은경, 1995), 특히 정신장애인에게 있어서 사회참여의 가장 자연스러운 재활방법이자 사회재활의 최종 목표로도 정의내려지고 있다(Anthony, 1990; Chandler, 1997). 그러므로 본 연구에서는 정신장애인의 취업이란 성인이 된 정신장애인이 생업을 이어나가기 위해 직업을 얻는 과정적 경험으로써 자신의 직업을 찾고, 그 직업을 유지하는 상태로 정의하였다.

이러한 정신장애인의 취업은 자본주의 사회에서 독립적으로 살아가기 위한 주요 수단이기 때문에 더욱 중요성이 가중된다. 특히, 취업은 인간의 삶에서 중요한 에너지로써 정신장애인의 취업은 이들의 사회경제적 지위뿐만 아니라 심리적인 자아상에도 영향을 주게 된다(Provencher et al, 2002; Strong, 1998). 정신장애인의 취업과 관련된 선행연구들은 직업을 찾는 과정에서 발생하는 어려움과 취업이후 발생하는 다양한 측면에서의 직업유지의 어려움에 대한 연구로 살펴볼 수 있었다.

먼저 인적자본론적 관점에서 연구자들은 정신장애인의 취업의 어려움을 정신장애인들의 중도장애 이후 기본능력개발과 직업경험의 제한에서 찾고 있다. 정신장애인의 경우 처음 정신장애를 경험하게 되는 시기가 정신분열병의 경우 평균 21세(Beiser et al, 1993), 우울증의 경우 15세에서 24세(Blazer et al, 1994)로 한참 고등교육을 받을 시기에 치료를 받게 된다. 이로 인해 교육수준이 낮아지고 자신의 사회적 인적자본 가치가 하향 평가되면서 만성적인 실업상태에 머물게 된다(Jayakody et al, 1998). 또한 정신장애인은 장애로 인해 직업선택권을 거의 가지지 못한 채 성인기에 이르게 되고, 이로 인해 제한된 초기 직업적·사회적 경험이 직업선택의 폭을 제한하며, 의사결정 능력을 제한하게 된다(Chubon, 1985; Holland, 1985). Curnow(1989)에 의하면, 초기의 직업과 관련된 경험이 제한될 경우 의사결정을 내리거나 노동자로서 자신의 이미지를 형성할 기회가 부족해지고, 자기 경쟁력을 검증할 기회가 제한되어 직업발달이 어려울 수 있다고 하였다. 즉, 제한된 직업경험으로 명확한 직업정체성을 형성하지 못하여, 자신에게 부적절한 진로설계를 하게 된다는 것이다.

그러나 통계적 차별론적 관점에서의 연구들은 정신장애인의 취업을 더욱 어렵게 하는 것이 정신장애인이란 이유만으로 동일한 조건을 갖추고 있음에도 불구하고 다르게 취급하는 차별행태로 보고 있다(Arrow, 1973; Baldwin and Johnson, 1994; Doyle, 1995). 편견이 고정관념에 의해 감정적인 반응을 보이는 것이라면, 차별이란 사고, 감정, 행동을 모두 포함하는 다차원적 개념으로 편견에 의해 아

기되는 행위이다(조은영, 1999). 이를 노동시장에 적용시키면, 노동시장에서의 장애인 차별은 '생산성과 관련 없는 장애인의 특성에 대해 노동시장에서 가치평가를 하는 것'을 말한다(Arrow, 1973; Doyle, 1995, p534재인용). Baldwin과 Johnson(1994)의 연구결과에 따르면 사회적 거리감이 높을수록 차별이 심하게 발생하고, 특히 정신장애인과 정서적 장애인이 다른 장애인에 비해 2배 높은 차별을 당한다고 분석하고 있다. 또한 사회편견에 노출된 노동자의 부정적인 자아개념은 취업의 어려움을 유발시킨다. 사회의 편견에 오랫동안 노출되면 부정적인 자기평가를 하게 되고 노동자로서 부정적인 자아개념을 가지게 되는 것이다. 이는 외부적 스티그마와 다른 내재화된 스티그마로 간주된다(강상경, 2005). Szymanski와 Trueba(1994)는 장애인이 직면해 있는 어려움 중 하나는 선의의 전문가들에 의해 시행되는 재활 및 교육 등과 같은 사회제도에 내포된 편견이라고 보았다. 잠재적 편견의 문제점은 장애인을 위한 서비스제공을 어렵게 한다. 즉 비장애인에 의해 구성되는 장애와 기능적 제한에 대한 결정론적 구분들이 서비스의 적법성 결정, 개입방법의 선택, 그리고 때론 실패를 설명하기 위해 사용되기 때문이다. 이러한 분류체계가 가지는 권리상실의 특성은 재활서비스에 의뢰되는 장애인들에게 너무 명확해서, 자기 만족감과 개인적 독립성을 높여주지 못하고 있다고 본다. 장애인은 자유롭고 동등한 지위를 가진 성인으로 대우받기보다는 그들이 필요로 하는 서비스를 결정할 권리를 갖는 유능한 사람들 앞에 서게 되는 것이다(Spencer, 1996). 사회적 차별과 편견에 따른 취업의 어려움은 정신장애인 당사자의 연구를 통해서 더욱 지지되고 있다. Fekete(2004)는 취업과 관련된 자신의 경험을 통해 회복과정에서 사회적 편견에 따른 어려움이 심하다는 것을 지지해주고 있으며, Freedman et al(2002)은 정신장애인 가족의 취업에 대한 부정적인 시각이 당사자들에게 영향을 주고 있음을 보여준다.

이러한 정신장애인 당사자를 포함하여 다양한 질적 연구가 이뤄지면서, 보다 구체적인 취업과정의 어려움들이 소개되기 시작하였다. 정신장애인들은 취업시 직무습득의 어려움과 함께 병이 재발되지 않게 하기 위해 자신의 증상을 관리해야 하는 부담감으로 취업의 어려움을 경험하고 있으며(Alverson et al, 1995; Kurpa, T., 2004; Lannigan, 2003), 정신장애인이 속해있는 소규모 사회의 사회적·문화적 특성에 따라 정신장애인의 구직유형과 관련된 어려움들이 달라진다고 보았다(Alverson, Carpenter and Drake, 2006). 또한 정신장애인이 직장 내에서 자신이 정신장애인임을 드러내는 과정에서의 어려움도 제기되고 있다(Owen, 2004).

선행연구들을 검토하였을 때 정신장애인의 취업의 어려움은 병의 발생이후 인적능력개발 기회의 제한, 취업시 구직과 근로과정에서 경험하는 사회적 편견과 차별의 어려움 등으로 정리될 수 있었다. 그러므로 정신장애인의 취업은 취업이후의 근로경험 뿐만 아니라 직업을 찾는 단계에서부터 개인의 직업능력과 병의 관리, 가족체계와 정신보건체계들의 상호영향에 대해 시간 연속성을 갖고 고찰하는 것이 중요하다고 사료된다.

3. 연구방법

1) 연구설계

본 연구는 정신장애인의 취업 경험을 이해하기 위하여 현상학적 연구방법을 활용하였다. 또한 참여자 선정은 관찰하고자 하는 현상에 대한 지식과 경험이 있는 사람이며, 또한 그 경험을 잘 표현할 수 있는 대상자를 포함해야 하기 때문에 '의도적 표집(purposive sampling)'을 활용하였다.

표집경로는 정신보건기관(사회복지시설, 정신보건센터)을 이용한 정신장애인을 중심으로 연구시작을 기점으로 최근 1년 이내에 6개월 이상 일반고용으로 취업한 경험이 있는 정신장애인을 찾아 선정하였다. 표집을 위해 서울·경기 지역 내의 취업을 활발히 진행하고 있는 6개 사회복지시설을 접촉하였으며, 취업이후 사례관리서비스를 받고 있어 연락이 가능한 회원을 소개받았다. 자료수집기간은 2007년 1월 29일~4월 23일까지 약 3개월 동안 진행되었고, 연구참여자는 6명 이었다. 자료수집 방법은 비구조화된 심층면접으로 시작하였다. 면담횟수는 3~4회로 1회기의 평균 면담시간은 90분이상이 소요되었다.

총6명의 연구참여자의 연령은 20대 말에서 30대 초반으로 남성은 4명, 여성은 2명이었다. 참여자의 거주 지역은 서울이 4명이었고, 경기도가 2명이었다. 학력은 모두 고졸이상이었고, 결혼상태는 모두 미혼이었다. 종교는 기독교가 4명, 불교가 1명, 무교가 1명이었다. 장애와 관련된 사항을 살펴보면, 진단명은 모두 정신분열병이며, 정신분열병이 발병한 후 현재까지의 유병기간은 7년에서부터 최대 14년까지 분포되어 있었다. 모든 연구참여자가 치료를 위한 정신과 약물을 하루에 1회~3회 정도 복용하고 있었고, 법정 장애인으로 등록된 사람은 모두 4명이고, 2명은 등록을 하지 않았다. 장애등록을 한 4명의 장애등급은 2급이 2명, 3급이 2명으로 나타났다. 연구참여자는 모두 가족과 함께 거주하고 있었으며, 주거형태는 5명은 가족소유이고, 1명은 전세로 살고 있었다. 가족인원수는 본인을 포함하여 3명 이상이었고, 최대 6명의 가족이 함께 거주하고 있었다. 가계총수입은 120만원에서 약 800만원까지 다양하게 분포되어 있으며, 한명은 현재 가족의 근로소득이 없었다. 취업관련 사항으로는 참여자 모두 3번 정도의 임시취업과 아르바이트 등의 취업경험이 있으며, 6개월 이상 취업된 근무지의 직종은 생산직 2명, 사무직(사무보조) 2명, 서비스직(주방보조, 택배업무) 2명으로 나타났다.

2) 자료분석 방법

본 연구의 자료분석은 Merleau-Ponty의 영향을 받은 인본주의 심리학자인 Colaizzi의 방법을 활용하였다. Colaizzi(1978)의 분석방법은 참여자로부터 기술된 내용에서 의미 있는 문장이나 구를 추출하고, 이를 기반으로 일반적이며 추상적인 진술을 만들어 의미를 구성하고, 주제묶음으로 범주화한 후

경험의 본질적 구조를 기술하는 것이다. 이후 경험의 본질적 구조의 타당성을 참여자로부터 다시 확인하는데, 이러한 전후 과정은 주제에 그 의미가 반영되어 주제를 편견 없이 받아들이게 한다. 본 연구는 면접내용을 녹음과 필사한 후 문장분석시 ATLAS.ti.(5.0)의 검색 및 분류작업을 일부 도구로 활용하였다.

3) 윤리적 고려

본 연구에서는 연구시작 전 정신보건기관의 사례관리자를 통해 참여자의 비밀보장과 중도철회권리를 고지하여 참여자를 모집하였으며, 이후 연구자와 동의서를 작성하고 면접을 시행하였다. 또한 필사된 연구내용에 대해서는 본인이 확인한 후 자신이 의미한 내용이 맞는지 확인하는 작업을 거쳤으며, 연구기술에서 개인정보가 불필요하게 드러나지 않도록 가명처리 및 정보출처를 생략하는 방식을 사용하고, 재확인하는 작업을 거쳤다.

4) 연구의 엄격성과 정당성

본 연구에서는 신뢰할 수 있는 질적 연구가 되기 위하여 Guba와 Lincoln(1985)이 제시한 사실적 가치(truth value), 적용가능성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)의 네 가지 기준을 적용하였다. 첫째, 본 연구에서는 연구참여자에게 분석결과를 보여주어, 연구자가 진술한 내용과 분석결과가 참여자의 경험내용과 일치하는지 확인하였다. 둘째, 적용가능성을 위해 더 이상 새로운 자료가 나오지 않을 때까지 자료를 심층적으로 포화되도록 수집하였다. 면담을 통해서 이전 면담과 반복적인 내용 이외의 새로운 것이 나오지 않을 때 면담을 중단하였으며, 자신의 경험을 보다 풍부하게 전달할 수 있는 참여자를 기준으로 하여 모집하였고, 연구에 참여하지 않은 동일한 경험자 1인에게 연구결과를 보여주고, 본질적 주제 및 주제형성 의미 등에서 도출된 개념을 확인하고 그들의 경험과 유사한지 검토하였다. 셋째, 본 연구의 과정에 따라 연구가 진행될 경우 다른 연구자들도 비슷한 결론에 도달할 수 있도록 분명한 과정을 설명하기 위하여 본 연구에서는 분석과정에 나타나는 결과를 본 주제에 대하여 경험과 지식이 있는 5인의 교수님과 함께 검토하였다. 넷째, 연구과정과 결과에 편견을 배제하기 위하여 '정신장애인의 취업경험'이라는 현상에 대한 연구자의 사전지식, 믿음, 판단, 개인적 이론이나 편견, 현재의 경험에 대해 참여자와의 면담이전에 미리 기술해보고, 현상학적인 괄호치기(bracketing)를 하고자 노력하였다.

4. 분석결과

정신장애인의 취업경험을 이해하기 위해 현상학적 연구방법으로 진행된 본 연구에서는 일련의 경

힘들에 관한 일반적 의미 형성과 주제묵음을 통해 반성적 고찰을 하였다. 그 결과 의미 있는 문장 총 461개, 일반화된 문장 62개, 하위범주 20개, 6개의 주제묵음을 도출하였다. 6개의 주제묵음은 '구직'과 '근로'를 포함한 경험의 분석이기에 각각 독립적으로 존재하기보다 시간차원에서 상호적으로 연관되어 있었으며, "좁은 문 비집고 들어가기", "낮선 무대 위에 올려지기", "빠른 세상 속에 헛돌기", "버터내기", "평범한 삶에 포개지기", "내 한계를 인정하며 한발 더 내딛기"로 분석되었다.

〈표 1〉 정신장애인 취업경험에 대한 주제묵음

주제묵음	하위범주
좁은 문을 비집고 들어가기	일상생활이 가능해짐
	구직 욕구가 생김
	선택받지 못할 것 같은 두려움
	제한된 기회와 헛수고
낮선 무대 위에 올려지기	고마운 기회
	첫 번째 노출됨
	두 번째 드러남과 드러냄
빠른 세상 속에 헛돌기	낮선 시선과 위축됨
	제자리 맴돌기
버터내기	상대적인 느낌과 빠름
	동굴 속에서의 갈등
	참고 인내하기
	사례관리의 도움과 양가감정
평범한 삶에 포개지기	가족 및 주위 사람의 지지
	보통사람됨의 열망
	평범한 삶의 행복
내 한계를 인정하며 한발 더 내딛기	과거의 삶과 거리두기
	힘이 생김
	내 역할과 자리를 조금씩 넓혀감
	미래의 계획과 불안

1) 좁은 문을 비집고 들어가기

참여자들이 직장을 얻기까지는 먼저 신체적으로 일상생활의 정상적인 주기에 따라 생활할 수 있는 증상과 수면패턴의 안정화가 필요하였다. 수면패턴과 증상의 안정화를 통해 평범한 생활이 가능해졌고, 취업으로 안내하는 사회복지시설의 프로그램에 참여하고 취업된 다른 회원을 지켜보면서 취업에 대한 욕구를 갖게 되었다. 또한 참여자들의 취업에 대한 가족의 욕구가 취업 욕구를 더 독려했다. 그러나 취업의 문을 두드리기 위해서는 세상의 편견에 대한 자신의 두려움을 이겨내야 하며, 전문가들의 무의식적이고 일상적인 담화 속에서 얻어진 자기 자신에 대한 불신감을 벗어나려야 했다. 이러한 보이지 않는 편견의 벽을 겨우 넘어서 실제 직업을 구하기 위해 구직활동을 하기 시작했을 때는 제한된 기회와 자원 속에서 어려움을 겪어야만 했다. 그래서 얻게 된 직장에 대해 한숨 섞인 '아! 고

맡습니다.’라는 작은 탄성으로 직장이라는 높고 좁은 문을 가까스로 통과하게 되었다.

(1) 일상생활이 가능해짐

참여자들은 일을 하기 위해서 먼저 증상을 다스릴 수 있는 치료약과 최소한의 일상생활이 가능할 수 있는 수면패턴에 안정이 필요했다. 치료약은 증상을 안정시키기 위해 필요했지만 치료약의 부작용 중의 하나인 졸음으로 인해 주로 활동을 하는 낮 시간에도 계속 잠이 쏟아져서 평범한 일상생활을 할 수 없게 하였다. 참여자 자신에게 맞는 약의 변경과 수면패턴의 안정을 통해 좀 더 일이 가능해진 상태가 되었다는 것을 스스로 알게 되면서, 참여자들은 취업을 할 수 있는 상태가 되었다.

“그때는 병이 좀 진행된 상황이었어서 많이 힘들었는데, 근데 생활에 규칙성을 찾다보니..그 시점에 약도 바뀌었거든요. 울란자핀(치료약)도 바뀌어서 상승작용을 했는지 몰라도 생활을 하면서 마음도 편 안해지고..”(P2, 10:10).

(2) 구직욕구가 생김

구직 초반의 참여자들은 취업에 대한 욕구가 거의 없거나 미약했지만, 주위의 다른 회원이 취업하는 것을 지켜보고, 전반적으로 사회복지시설에서 취업을 하도록 유도를 하였기 때문에 취업을 시도하게 되었다. 또한 가족의 취업에 대한 욕구는 연구참여자의 취업욕구가 생기는 중요한 배경이 되었으며, 참여자들이 취업을 시도하고 유지하는 전 과정에 중요한 지지 역할을 하였다.

“(직장을) 찾으려고 마음을 먹었던 거는요, ○○○(사회복지시설)에 가가지고.. 그전에는 직장을 찾을 생각이 없었어요. 그런 상황도 아니었고, 그럴 상태도 아니었구. 그런데 ○○○(사회복지시설)에 가면서 거기서 이제 독립취업을 한 사람들이 있다라는 걸 알게 되면서 나도 한번 (취업)해보고 싶다. 하면서 독립취업을 목표로 했어요.”(P1, 7:7).

“집에서 맨날 먹으면서 형하고 동생하고 먹으면서 (웃음), 돈도 못 벌면서 먹기만 하고 그게 그렇게 싫어요. 뭐랄까 제가 스스로가 그렇게 하는 게 싫었어요. 나도 돈벌이를 해야 같이 대화도 하고 그렇게 같이 먹고 같이 생활할 거 아니에요. 거기서 이제 형하고 동생이 많이 도움이 됐죠.”(P5, 279:279)

“어머니가 많이 움직이는 직장이 좋다고 말씀하셨고요. 어머니 아버지는 제가 직장(에) 다니는 것 (을) 좋게 생각하시구요”(P6, 257:257).

(3) 선택받지 못할 것 같은 두려움

참여자들은 직장을 구하기 전에 우리 사회에서 정신장애인이라고 하면 쉽게 받아들여지지 않을 것 같다고 생각하였고, 거절당할 것에 대한 두려움, 수치스러운 감정, 불안함을 느꼈다. 참여자들이 갖고 있는 ‘사회에서 거절당할 것’이라는 너무 당연하고 확고한 생각은 직장을 찾는데 제일 처음 부딪치는 자신이 스스로 쌓은 세상에 대한 벽이었다.

“직장 구할 때 정신장애가 있기 때문에 안 받아 줄 것이다 그런 게 제일 커요. (직접 혼자 부딪쳐

본적은) 아직 없어요. 혼자는 한 번도 없어요. 그렇기 때문에 더 힘들기도 해요. 안받아줄 거란 생각에 어려워요.”(P1, 139:143).

“제 자신이 공격적인 사람이 아닐까 위험한 사람이 아닐까 하는 그런 생각.. 아니면 (직장을 구)하다가 내가 너무 긴장하고 불안한 거 .. 다른 사람들이 (나를 위험하다고) 그렇게 생각할까봐요. 딴 사람들에게 물어보니까 전혀 그렇지 않대요.” (P4, 190:192)

또한 참여자들은 병원의 재활교육과 전문가들의 일상적인 대화 속에서도 우리 사회에 이미 정신장애인에 대한 다양한 편견이 있음을 간접적으로 경험하였다.

“(센터에 다니면서 들은 적이 있어요).잘 기억은 안나는데 있어요. (정신장애인은)그냥 안써준다. 그리고 사회복지사도 대학에 갈려면 (정신장애에 대해) 얘기하지 말라고 하고 대학을 갈려면.. 어느 친구한테 대학가서도 (정신)병이 있다는 것을 말하지 말라는 얘기를 들었어요” (P1,188:191).

(4) 제한된 기회와 헛수고

참여자들은 직업을 찾기 위해 취업알선기관을 이용하여 많은 이력서를 써서 냈지만 기다려도 연락은 오지 않는 좌절을 경험하였고, 장애인 취업알선기관은 주로 지체장애인 위주의 모집공고가 나왔으며 정신장애인에게는 기회가 적었다. 이런 경험을 통해 참여자들은 ‘헛수고’라는 허탈감을 갖게 되었다. 참여자들은 지친 마음과 몸으로 구직자원은 적지만 사회복지시설을 이용할 수밖에 없었다.

“직장 찾는 거요. 저는 직장 어디야 선릉역에 있는 ○○고용안정센터도 가보구요. 강남구청에 있는 ○○지사도 가봤구요. ○○고용안정센터도 왜 안됐는지 모르겠지만 다 안됐어요. 근데 아...다 헛수고였어요. 아...안됐어요. 고생은 했는데 다 헛수고였어요.” (P5,120:140).

(5) 고마운 기회

참여자들은 일반 취업알선기관을 이용한 취업이 어렵다는 것과 혼자서 직장을 구해야 하는 막막함을 경험하면서 사회복지시설의 사례관리자와 함께 구직활동을 하게 되었다. 사회복지시설은 취업처에 대한 정보는 부족하였지만 참여자들에게 취업의 기회를 갖게 해주었다.

“진짜 이걸 하나님께서 주신 기회라는 생각도 들고 ○○한테 고맙더라고요. ○○한테 진짜 표현을 못했지만, 진짜 생각지도 못한 기회잖아요”(P2, 179:179).

“어휴..그래갖구 많이 걱정을 했거든요. 그런데 이제 그나마 이 직장이라도 생긴거구. 어쨌든 나도 취업이 되가지고 ○○사례관리자 선생님이 좋은 곳에 그래도 제 적성에 맞는 곳에 취업을 시켜줘서 ○○사회복지시설에 고맙다. 그렇게 생각하고 있어요”. (P6,175:176)

2) 낯선 무대 위에 올려지기

연구참여자들은 새롭게 소속된 직장에서 자신이 누구인지 밝혀야 했다. 자신이 정신장애인이라는 정보에 대한 개방과정은 시간의 흐름에 따라 두 단계로 경험되었다. 첫 번째는 자신의 정보에 대해 서류나 혹은 사례관리자에 의해 간접적으로 개방되는 단계이다. 주로 개방의 대상이 인사담당자나 고용주 등 사업체의 일부 사람으로 한정되었다. 두 번째는 참여자가 근무 중에 자신의 장애에 대해 모르는 동료에게 장애를 알리는 단계이다. 이 단계에는 이미 다른 사람에 의해 동료들에게 알려져 있다는 사실을 뒤늦게 참여자가 알게 된 상황을 포함한다. 두 번째 단계는 직접 자신이 경험하게 된다는 측면에서 정서적인 반응이 컸다. 참여자들은 자신의 정보가 직장내 사람들에게 개방되면서 낯선 무대 위에 올랐던 것 같이 다른 사람들의 시선을 예민하게 감지하였다. 또한 부끄러움, 수치심, 열등감 등으로 스스로 위축되어 직장에서 인사도 하지 않고 사람들과 심리적으로 멀리 떨어져 고독하게 지냈다.

(1) 첫 번째 노출됨

처음 장애를 알리는 과정에서 참여자들은 구체적으로 자신에 대해 누구에게 어떤 내용으로 알려졌는지에 대한 정보가 부족했다. 주로 자기 자신에 대해 직장에 알리는 역할은 사례관리자가 담당하여 직장의 인사권자와 직접 상의하였기 때문이다. 경우에 따라서는 전달되는 내용을 듣기도 하지만 어떤 경우는 참여자 자신에 대해 어떻게 소개되었는지 전혀 모르는 경우도 있었다. 그러므로 처음 자신의 정보개방은 참여자들이 비주체적인 상황에서 모호하게 정신장애인임이 주위 사람들에게 노출되는 경험이었다.

“장애로 (등록)해가지고 취업을 했었거든요. 제가 병이 있다는 것을 알고 들어갔기 때문에 사장님께서도 배려를 해주셨어요. 이런 여직원이 들어오니까 잘해달라고 하셨나봐요.”(P2, 11:11)

“회사 들어가기 전에 (제 장애에 대해) 미리 (사장님과 상무님이) 알고 있었어요. 사장님이 나중에 상무님께 사회적 약자한테도 기회를 줘야 된다고 해서 들어가게 된 거라고 말씀해 주셨어요.”(P4, 53:53).

(2) 두 번째 드러냄

두 번째 드러남과 드러냄은 참여자들이 직장생활을 하던 중에 장애가 있다는 것을 알지 못하던 동료에게 직접적으로 알려야 되는 상황이거나 혹은 처음 정보개방이 모호하게 진행되어 이미 인사권자에 의해 다른 동료들에게 알려진 사실을 뒤늦게 자신이 알게 되는 상황이었다. 또한 동료들이 바뀔 때마다 2차 정보개방(드러남과 드러냄)이 일어났고, 이러한 상황은 참여자들이 미처 준비하지 못한 상황에서 공공연한 비밀처럼 동료들 사이에서 일어나서 수치심을 갖게 하기도 했다. 첫 번째 ‘노출됨’과 달리 두 번째 ‘드러남과 드러냄’은 직접 경험한다는 점에서 참여자들의 수치심 등의 정서적 반응이 더 거셌다.

“그때 다니다가 1개월 후에 직장동료에게 말하게 됐어요. AS센터에서 일을 하려면 운전면허가 필요한 데 병원 의사는 진단서를 끊어줄 수 없다고 하고, 그래서 내가 정신장애 때문에 운전면허를 못 따기 때문에 (직장을) 끊어야 되겠다고 이렇게 했는데. (사장님이) 계속 다니래요. (정신장애를 알고 난 뒤) 주위 동료들이.. 자기들끼리 놓고 안 가르쳐주고..” (P3, 333:334).

“주방장님만 (정신장애인임을) 아셨어요. 그런데 이제 주방장님하고 직원들이 2-3개월마다 바뀌니까(순환) (새로운) 매니저님이 딱 오더니 너 신경정신과냐 그러더라고요, 사람들 다 있는데서. 그 다음부터는 아 얘기를 했구나 그렇게 생각을 했어요. 그때 좀 제가 열등감.. 자존심.. 기분은 좀 자존심이 상하더라고요. 자존심이 상하면서 에이 좀 썩스럽고 창피하고요.” (P5, 77:83)

(3) 낮은 시선과 위축됨

어렵게 들어간 직장에서 참여자들이 마주한 것은 주위 사람들의 낮은 시선이였다. 사람들이 무섭게 보이기도 하고 스스로 가치 없는 존재로 보일 것 같아서 힘이 들었다. 정신장애라는 것이 알려지면서 ‘오만가지 시선’이 나를 향해서 있는 것같이 의식되었고, 참여자들의 직장 내 행동도 더 부자연스럽게 되었다.

“또 어떤 분들은 한2-3개월쯤 지날 쯤에는 마치 바퀴벌레 쳐다보듯이 막 이렇게 쳐다보면서, 정신장애가 있다는 것을 알고 있기 때문이에요. (중략) 제가 그냥 밭로 땅을 한번 킁치면 도망갈 것 같은 행동과 표정을 지으면서..” (P1, 49:53)

“ (직장사람들이 내가 아프다는 것을 알게 된 이후부터) 늘상 메스껍고 머리가 아프고 어깨고 뻐뻐하고 아프고 그런 게 힘들었어요.” (P4, 69:69).

3) 빠른 세상 속에 헛돌기

연구참여자들은 직장 내에서 자신에게 맡겨진 업무를 수행하면서 자신의 부족한 업무능력에 대해서 직면하게 되었다. 업무를 따라가기 위해 빨리빨리 움직이고 있지만 상사나 동료가 볼 때는 업무속도 및 업무가 익숙해지는 것이 너무 느리다고 받아들였다. 그러나 연구참여자의 시각에서는 세상은 너무 빨리 돌아가서 정신을 차릴 수가 없을 정도였다. 이런 상대적인 느낌과 빠름의 속도차이는 참여자들을 지속적으로 긴장하게 만들고 일터의 속도를 쫓아가지 못하고 혼자만 헛돌고 있는 상황에 처하게 하였다.

(1) 제자리 맴돌기

참여자들은 부족한 자신의 업무능력으로 답답하기도 하고, 회사에는 미안한 마음도 들었다. 또한 부족한 능력으로 가장 단순한 업무만을 맡아서 하게 될 때는 자존심이 상하기도 하였다. 참여자들은 초기 근무 시 체력적인 면에서도 오래 근무하는 것이 힘들었다. 또한 열심히 노력한다고 하지만 업무 능력은 항상 제자리 선을 그은 것처럼 향상되지 않았다. 스스로 단순 업무 밖에 할 수 없는 것 같은 자신의 능력의 한계를 본 것 같은 참담한 기분을 토로했다.

“만약에 전혀 관심이 없었다면 그렇게 성실성을 안보였을 건데 노력을 했는데 가면 갈수록 일도 늘고 익숙해지면서 좋아지잖아요. 일이 익숙해지니까 그런데 저는 가면 갈수록 저는 똑같은 거예요. 선이 그게 나아지는 것이 없고 체자리인거예요.” (P2, 19:19)

“답답했어요. 노력으로도 안되고.. 그래도 끌고 다녔어요.” (P2, 33:34)

(2) 상대적인 느낌과 빠름

참여자들은 직장상사와 동료들 어떻게든 열심히 따라가려고 했지만 직장업무를 한번 설명을 들어서 익숙해지기 힘들었고, 일터에서 어찌할 바를 몰라서 당황스러울 때가 많았다. 상사와 동료는 이해속도, 업무속도가 느린 연구참여자들을 귀찮아하거나 짜증스러워 했고, 어떤 업무의 경우에는 기본적인 업무로 생각하여 전혀 알려주지 않았다. 참여자들의 시각에서 회사동료들의 업무지시는 너무 짧고 불친절했으며, 일터는 너무 빨리 돌아가는 세계였다. 근무 중 양성증상이 나타나거나 치료약으로 인한 졸음, 집중력, 기억력 등의 인지능력의 장애로 인해 나타난 업무능력 부족에 대해 장애인임을 밝히고 들어왔음에도 배려 받지 못하는 점을 항변하기도 하였다.

“제가 분명히 맨날 얘기했었어요. 제가 이런 점 때문에 힘들기 때문에 좀 배려해 달라. 항상 얘기해도 똑같이 똑같이. 난 좀 일하는 속도도 느리고 잘만 가르쳐주면 하는데 ..다음날 똑같이 또 혼내고, 난 가르쳐줬는데 왜 그러냐. 그랬던 것 같아요.”(P2, 454:454).

“정신이 없었죠. 정신이 없을 때 한 가지만 얘기하지 뭐 이렇게 이케이케 하라고 뭐라고 하더라고요. (양념)소스 어떻게 어떻게 하라구. 그런데 마음에서 안 좋은 독기가 나오는 얘기기 때문에 딱 듣는 순간 기분이 나쁘더라고요. 그래서 (술을 실수로) 엮은 거예요. 나도 엮어가지고 놀랬죠.”(P5, 229:229)

4) 버티내기

연구참여자들은 열악한 근무조건, 근무환경, 근무형태에 있는 자신의 위치를 깨닫게 되었다. 이 속에서 직장상사와 동료와의 갈등과 비인격적인 대우는 매일 낯설고 참기 어려웠다. 그러나 어렵게 얻은 직장이기 때문에 쉽게 그만둘 수 없었다. 참여자들은 배수진을 친 마음으로 부족한 업무능력을 채우기 위해 노력하고, 하루하루 반복되는 일상생활의 어려움을 참아내면서 자신의 증상역시 다스려갔다. 이렇게 직장생활의 어려움을 버티어 내는데 사례관리서비스는 도움이 되었지만 서비스 선택사항이 참여자에게 없는 부분적 한계가 있었다.

(1) 동굴 속에서의 갈등

직장근무시간이 일정치 않고, 초과근무도 많아 근로시간이 상대적으로 길었다. 쉬는 시간도 거의 없었으며, 점심시간도 규칙적이지 않고 시간이 날 때 먹는 상황이어서 한 참여자는 ‘지원고용을 통해 사업체가 인건비를 낮추기 위해 장애인을 고용한 것뿐’이라고 일침을 놓기도 하였다. 또한 사업체의 근무환경도 대체로 열악한 조건이었다. 나의 상황을 직장동료와 모두 나눌 수 없는 소외감과 근무조

건의 열악함은 참여자들에게 동굴과 같이 어둡고 답답함을 느끼게 하였다.

“일하는 시간이 10분 있어도 화장실만 다녀오고 또 일해야 되고 서서 일해야 하고 짜증이 나는 거예요.

저 회사는 정말 회사가 망해가려니까 인건비 싸게 하려고 일부러 장애인 고용하는 거라고 그럴 정도로 그런 적이 있었...(어요) 어쩔 때는 좋게 대해주면서도 ..” (P3,184:185)

“이런 일이나 하고 동굴처럼 느껴졌어요. 회사가 좁았거든요. (좁은) ..사무실 바로 들어오는 그 자리에 제 테이블 책상이 있었거든요. 거기서 전화도 받고 그랬는데 수치스러웠어요.” (P4, 88:89)

(2) 참고 인내하기

참여자들은 자신의 부족함을 채울 수 있을 때까지 참고 버텼다. 업무를 익히는 속도가 너무 더더서 스스로 답답함을 느끼면서도 계속 의지를 갖고 조금 더 조금 더 노력을 하였다. 아침 출근 시 곧바로 업무에 투입되어 바쁘게 일해야 하는 긴장감 속에 막 땀이 나고 힘들어 죽겠다는 심정이 문득 들기도 하지만 오늘 참고 또 다음날 가고 그렇게 지나가면서 업무에 인이 배겨지게 되었다.

“왜 회사를 지각까지 안하고 다녔냐면 ... 나중에 (더 좋은) 회사를 다니려고 하면 꼭 출근시간은 지키자 이겨내야겠다! 했어요. 아침밥도 못 먹고 김밥 사먹으면서 시간보고 챙기고 끝까지 다니자”(P3, 210:210). “진짜 마음을..마인드코트를도 하고 끊임없이..막..혼자 이겨내야 하니까 ..사는 건 살아야 되니까 어쩔 수 없잖아요. 막 이기고 ..집에 막 빨리 달려오고 (부작용으로) 막 눈이 올라오고 그래가지고 눈이 올라올 때는 다른 사람이 볼까봐 그게 더 불안했어요. 그래서 쭈그러 앉았다가 눈감고 있다가도 오고 ..하여튼..마음을 다스리려고 노력했어요.”(P2,381:382)

(3) 사례관리의 도움과 양가감정

참여자들이 직장의 어려움을 버텨내는데 있어 무엇보다 도움이 되었던 것은 사례관리서비스였다. 사례관리자가 일주일에 한번 정도 방문을 하여 도움을 주었고, 직장 근무 중에도 힘들다고 메시지를 보내면 바로 오는 사례관리자의 전화에 힘을 얻었다.

“문자로 힘들어요. 옮기고 싶은 데 마땅한 자리는 없구요. 그런 문자만 보내면 전화가 바로 와요. 뭐 때문에 힘드냐 그러면 제가 말하고 또 해결을 하죠 (P1, 70:70)

“사례관리자분(에게) 높은 사람이 폭력 같은 것 없이 좋게 좀 대해주었으면 좋겠다고 말해달라했더니 선생님들이 말해주더라고요. 어디 아프고 어디 아프고 하니까 이해 좀 해달라. 그러죠.”(P3, 34:34).

사례관리서비스에 대한 결정은 주로 참여자의 의지보다는 사례관리자가 결정하고자 했고, 이로 인해 상호간에 서운함이 교차했다. 사례관리자는 직장근무 중에 참여자가 결정한 상황도 사례관리자가 다시 결정하거나 대신 결정하여, 의도하지는 않았지만 참여자가 의존하도록 하였다.

“근무 중에 오니까 더 그랬어요. 제가 퇴근하고 만나면 안 되냐고 그러니까 그분들(사례관리자들)도 업무시간이 있으니까..그러시더라고요(조정되지 않았다). 그게 조금 서운했어요. 에..이해는 하는데 이해는 가는데 ..이해는 가요.”(P2, 467:468)

(4) 가족 및 주위사람의 지지

참여자들은 부모, 형제의 격려가 도움이 되었고, 친한 친구와의 대화도 도움이 되었다. 가족에게도 돈을 벌면서 무언가 할 수 있다는 것을 보여주고 계속 인정받고 싶다는 것이 직장을 유지하는데 도움이 되었다. 가족과 친구들은 나의 사례관리자의 역할처럼 직장 내 문제에 대해 상의해주고 코칭해주는 역할을 하였다. 사례관리자가 직장에서의 도구적 지지의 역할이 크다면, 가족과 지인은 참여자들에게 정서적 지지의 가장 근원적인 존재감이었다.

“(어머니가) 제가 아침마다 가는 곳이 있으니까 너무 감사하다고 하시고 경제력을 갖고 독립하게 될 거라는 희망을 가지셨어요. 우리 ○○이가 희망이 있구나. 그런 말씀 많이 하시구. 지지도 많이 해주시고 좋았어요.(P4,155:155).

“글쎄요(웃음) 그때 당시에는 친구가 있었으니까 친구한테 얘기도 하고, 그 일주일 먼저 일했던 친구..그 친구를 만나서 오늘 이런 일이 있었다구 기분이 나쁘다고 그만둘까 이런 얘기도 하고, 그러면 친구는 그냥 듣죠. 그리고 어떻게 어떻게 하라구(조언도 해주구요)”(P5, 219:223)

5) 평범한 삶에 포개지기

연구참여자들은 보통사람처럼 평범하게 똑같이 행동하고 싶은 강한 열망을 나타냈다. 일터는 병이 생긴 이후의 잃어버렸던 평범한 삶을 되찾아 주었다. 다른 사람들을 대하는 법을 터득하게 되고, 직장사람들과 함께 밥을 먹고, 농담하고, 일하고, 돕고, 친구가 되는 일상생활에 점점 익숙해지면서 ‘사람답게 살고 있다’라는 행복감을 경험하였다. 참여자들은 이전 사회복지시설(센터)을 이용했었던 경험에 대해 편하지만 발전이 없는 느린 세계로 표현하였다.

(1) 보통사람됨의 열망

참여자들은 남들이 다 다니는 직장이므로 나도 다니는 것이 당연하다고 생각했다. 왜냐면 나도 사람이기 때문이었다. 병이 생긴 이후부터 남들과 달라진 자신의 생활을 이제야 다시 찾았다고 생각하였으며, 더 성공하는 것이 목표라기보다는 적어도 똑같이 사는 것이 그리고 어울려 사는 것이 직장생활의 목표가 되었다.

“남들도 다 다니는 직장인데 내가 안다니고 있으면 남들하고 다르다는 생각이 들어서...나는 남들과 평범하게 남들과 똑같이 행동하고 싶은데 남들과 조금이라도 틀리면 난 이 세상 사람이 아닌 것 같고..싫었어요.”(P2,534:534)

(2) 평범한 삶의 행복

참여자들은 다른 동료들 특히 비장애인들과 어울리면서 장애인과 다른 농담이나 말, 어투, 내용 등이전에는 배울 수 없었던 새로운 대인관계 기술들을 익히게 되었다. 또한 직장 내 상대방을 이해해주게 되었고, 절대 먼저 인사하지 않던 자신에서 먼저 말도 걸고 인사도 하는 자신으로 변화되는 행복감을 느꼈다.

“뭘랄까 행복한 시간을 보냈어요. 직장 사람들 하구요. 이 사람들이 제가 정신장애인이라는 것을 알고 있지만 정말 잘 대해주고, 지금까지 계속 만나는 친구가 있고, 일 외에 따로 시간 내서 술 한 잔 하면서 얘기도 하고 재미있게...같이 일하는 사람이 모두 장애인인 것보다 장애인이 아니어서 더 좋아요.”(P1, 78:78). “직장에 가면 웃으면서 반갑게 맞이해주고 오늘은 뭐 어땠다.(센터)회원들도 그렇긴 하지만..직장 사람들은 물어봐요. 잘 있었나 뭐 어땠나..그 점이 좋았어요. 진짜 좋은 점이 뭐냐면 걱정해주는 사람이 있으니깐 더 좋고” (P3, 223:223).

“퇴근하고 갔다 오면 상쾌하고 내가 일하고 왔구나. 집에 오면 너무 기쁜 거예요. 지금은 무더졌지만 처음에는 너무 기쁜 거예요. 힘들어도 갔다 오면은 밤 시간이 오늘 하루, 나는 알차게 보냈구나. 나도 사람답게 살았구나.” (P2, 547:547)

(3) 과거의 삶과 거리두기

참여자들은 과거 사회복지시설(센터)에서의 경험을 아침 10시까지 출근해도 되고 점심시간은 12시부터 1시간 반이나 되고 오전에 프로그램 하나 오후에 하나인 참 편한 세계. 협소한 공간에 맨날 똑같은 프로그램이 반복해서 돌아가는 지루한 세계로 묘사했다. 일터를 경험한 참여자들은 이전의 사회복지시설에서의 경험을 이렇게 편하면서도 발전이 없는 과거의 삶으로 돌렸다.

“처음에는 저는 (취업 후에도) 복지관 갈 때마다 즐거웠거든요. 예전에 내가 생활하던 향수가 있어요. 고향 같은..처음에는 복지관 가는데 즐겁고 갔다 오면 내가 건강한 느낌이 들고 우울감이 생기고 자신감이 생기고 그랬는데, 어느 수준에 이르니까 (복지관 가는 게) 도움이 안되더라고요.”(P2,351:351)

“차라리 여기서(직장에서) 꾸지람을 듣더라도 들어도 복지관가는 것보단 낫겠다는 그런 생각이 들었어요. 왜냐면 복지관은 ..그렇게 싫었어요(웃음) 가기 싫더라고요” (P5, 256:256)

6) 내 한계를 인정하며 한발 더 내딛기

참여자들은 직장의 경험을 통해 스스로 내부적인 힘이 생겼다고 하였다. 마음이 강해지면서 스트레스에 대처능력이 생기고, 의욕적이 되면서 대인관계의 폭이 더 넓어졌다. 일은 맡은 역할에 대한 책임이 부여되면서 참여자들에게 책임의식을 갖게 하였다. 아직 직장업무나 대인관계에서 여전히 어려운 부분이 있지만 직장 내에서 승진을 혹은 대학교육이나 직업훈련 등 다른 직업세계에 대한 꿈을 계획해 나갔다. 참여자들은 미래에 대해 장미 빛 꿈에 취해 있는 것이 아니라 발전을 위한 긍정적인 불안

을 경험하며 정말 자신이 원하는 것에 대해서 구체적으로 깨달으면서 사회 속에 내 자리를, 내 역할을 조금씩 넓혀갔다. 즉 스스로 그리고 다른 사람에 의해 '일을 하는 사람'으로 나타나는 자신의 역할 정체감은 다른 사회적 참여과정과 가능성을 열게 하는 중요한 연결점이 되었다.

(1) 힘이 생김

참여자들은 '내 안에 이런 잡초와 같은 생명력이 있었을까' 라고 반문할 만큼 의욕적이 되었다. 직장이외의 장소에서도 대인관계가 넓어지고 활발해졌다. 직장에서는 힘든 일을 반복적으로 하면서 강해졌고, 점점 일을 더 잘해야겠다는 의지도 솟아올랐다.

"마음은 강해지구요, 스트레스에 강해지구요, 내가 그런 게 있었어요, 의지가 내가 자꾸 단련해야 .. 같고 닭아야..바위도 계속 같고 닭으면 다듬어지잖아요, 그런 법적인 것 같아요, 모르겠어요, 그 힘은 있었나봐요, 생존력은 있나 봐요, 잡초처럼, 여러 가지 경험을 하게 되니까 거기에 대해 대처하는 방법이 생겨서 더욱 강해지고 더 의욕적이 되고 의욕적으로 살아가야겠다는 마음이 생겨요." (P2, 292:292)

(2) 내 역할과 자리를 조금씩 넓혀감

참여자들은 수입이 생기면서 적극적인 소비자 역할을 하게 되었다. 수입으로 목돈을 모으기도 하고 가정에서 부모님께 항상 의지만 했었는데 부모님께 조언을 해드리는 역할도 하게 되었다. 또한 일터에서 자신의 일을 감당하는 '요리사', '사무원' 등으로 자신의 자리를 조금씩 넓혀갔다. 참여자들은 자신의 장애를 좀 더 담담히 받아들이면서 장애의 제한이 있지만 일은 '증상의 경중'보다 '노력 여부'가 더 중요하다고 생각하였다.

"경제적으로 제가 손을 안 벌리기 때문에 부모님들이 많이 편해진 것 같아요. 좀 세상살이에 대해서 쉽게 말하면 메이커 같은 것을 아니까 엄마가 어떤 게 좋다 어떤 게 좋다 하면 저도 어떤 게 예뻐하고 말할 수 있게 되니까. 옛날에는 집에만 있으니까 전혀 모르고 한탄만 하고 옛날에는 대화가 없었는데 이제는 대화가 되요." (P2,296:298)

"열다섯 살에 병이 있었거든요. (중략) 나도 잘하진 못하지만 계속하려고 노력을 하면 그..정상인보다는 많이 뒤지지 않는 것 같아요, 병에 걸린 사람들은 병이 걸리고 난 후부터 계속 쉬는데 (비장애인보다) 더 뒤지게 되요, 그만큼 남들보다 쉬었기 때문에 ..(중략) 계속 노력을 하면 그 쉰 물결을 계속 해서 헤쳐 나갈 수 있을 것 같아요, 일을 할 때 오히려 증상이 심한 사람보다 노력을 안 하고 증상이 안심한 사람이 못하는 경우가 있어요. (P3,443:444)

(3) 미래의 계획과 불안

직장상사와 사례관리자들은 참여자들이 새로운 것에 도전하기보다는 현재에 만족하면서 계속 일하기를 바랬다. 그러나 참여자들은 이직이나 승진, 업무이동, 직업훈련 등 경력개발에 관심을 갖고 있었다. 현재 잘 유지하고 있는 직장에서 업무의 변화를 가져오거나 혹은 직장을 옮기는 것은 본인도 다

른 전문가들도 결정내리기 힘든 사안임을 깨닫게 되었다. 참여자들은 자신이 정말 하고 싶은 것이 있다고 하였다. 전기회사에 들어가고 싶고, 정식요리사가 되고 싶고, 제빵사가 되고 싶고, 피아노 선생님 이 되고 싶다는 직업에 대한 꿈을 얘기했다. 지금 현실에서는 다른 직업을 갖고 있거나 아직 한참 먼 일이지만 참여자들은 미래에 대한 불안함과 함께 꿈을 꿀 수 있게 되었다.

“...근데 저도 나이가 서른다섯이고, 이제 다른 곳을 가려고 해도 취업난이 힘들잖아요. 아직 사무 보는 건 약간 자신이 없어요. 그래갖구 ○○외식업체 다니면서 나이도 많이 먹었고 정착할 때도 됐다. 주방보조라기보다 이제 주방 요리하는..그걸로 승격화 될 수도 있죠. 그렇게 되고 싶어요. (P5,93:95)”

“끊임없이 배우는 게 목표예요 아니 목표가 아니라 운명인 것 같아요. 평생 뭘 배우겠다는 의지가 있어가지고, (안배우면) 도태되는 거죠. 효율적으로 뭔가 생활을 해야 되는데 젊으니까 내 자아를 실현하기 위해서 열정적으로 끊임없이 뭔가를 해야지 직장만 왔다 갔다 하면 발전이 없잖아요”(P2, 515:519)

5. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 정신장애인의 취업경험을 현상학적 방법을 통해 이해하고자 한 것이다. 이를 위해 본 연구는 6명의 취업경험이 있는 정신장애인 참여자로부터 20개의 하위범주와 6개의 주제묶음을 도출하고 진술하였다.

참여자들의 취업경험은 정신장애인에게 덧입혀진 '환자'라는 편견과 차별의 물결을 거슬러 오르면서 성장하여 힘이 생기는 경험이었다. 즉, 취업이 주는 정당한 고통이 자신이 지향하는 삶이 일부임을 받아들이고, '장애'보다는 자신의 '능력과 노력'에 초점을 두어 자아를 통합하면서 한발 더 내딛어 세상에 합류하고자 하는 경험임을 알 수 있었다. 논의사항은 다음과 같다.

참여자들이 '좁은 문을 비집고 들어가기' 위해 첫 번째 마주치는 어려움은 구직시 거절에 대한 두려움이었다. 강상경(2005)은 '태도이론'을 통해 사회편견에 오랫동안 노출되면 부정적인 자기평가를 하게 되고, 낮은 자기 존중감을 갖게 되며, 스스로를 낙인화하여 재화에 부정적 결과를 가져온다고 하였다. 이러한 내적 스티그마는 정신장애인으로 하여금 사회적 철회를 가져오게 하고, 사회참여를 스스로 피하게 만든다(Fife and Wright, 2000; Perlick, Rosenheck and Clarkin, 2001). 본 연구를 통해서도 이런 내면화된 스티그마에 영향을 주는 한 요소로 재활교육과 전문가들의 일상적인 대화 속에서 얻게 되는 잠재적 편견이 있다는 것이 발견되었다. 이는 Szymanski와 Trueba(1994)연구와 일치한다. 전문가의 개인적 의견은 전반적인 문화와 사회의 사고체계에 상호영향을 주기 때문에 중요하다. 이러한 사항은 정신장애인의 운전면허 획득과정에서도 발견된다. 정신과 의사의 소견 하에 정신장애인이 운전면허를 취득하기란 너무 어렵다. 정신과 의사 역시 우리 사회의 구성원으로서 사회의 지배적 사고체계를 벗어나기 어렵기 때문이다. 정신장애인을 병리적 질환관점에서 바라보는 사고체계는 사회문화의 무의식적인 부분으로 쉽게 변하기 힘든 부분이다. 우리나라의 지역사회 정신보건 개념과 전반적인

재활방향은 사회재활로 변화되고 있지만 그 안에서 일하고 있는 전문가들은 기존에 배운 지식에 함몰되어 정신장애인을 '질환'에 초점을 두어 개입하는 현상이 일어나고 있다. 그러므로 정신보건기관의 재활담당자의 태도 및 프로그램 구성에 대한 민감한 모니터링이 필요하다.

참여자들은 제한된 취업기회에도 불구하고 면접 시 최선을 다하였지만 너무 쉽게 탈락되었다. 고용주는 정신장애인의 일의 경험이나 능력에 초점을 두기보다는 '정신장애'에 초점을 두어 면접을 실시하였다. Becker(1957: 유동철, 2000 재인용)의 취향가설에 따르면 고용주가 개인적 편견에 의해 특정 노동력을 고용하는 것을 싫어하게 되고, 고용격리(employment segregation)현상을 초래하게 된다는 것과 일치하였다. 이러한 고용주의 편견에 따른 차별은 장애유형에서도 선호를 달리하여 나타났다. 장애인을 고용하고자 하는 사업주도 정신장애인은 선호하지 않았다. 연구참여자들은 장애인 취업알선기관을 이용해보아도 지체장애인 위주의 모집공고만 보일 뿐 정신장애인에 대한 모집공고가 거의 없는 데 대해 지쳐서 구직자원이 적더라도 사회복지시설을 이용하였다. 즉 취업 전달체계에서도 정신장애인은 장애인 속에서도 이중차별을 경험하고 있었다. 그러므로 정신장애인이 취업전달체계에서 불이익을 경험하지 않도록 정신보건시스템과 재활시스템간의 긴밀한 연계가 필요하다.

참여자들은 정신장애인이자라고 드러내는 과정을 시간의 흐름에 따라 두 단계로 경험하였다. 첫 번째는 자신의 정보에 대해 사례관리자에게 간접적으로 개방되는 단계로 자신은 객체적 입장을 취하였다. 두 번째는 연구참여자가 근무 중에 자신의 장애에 대해 모르는 동료에게 직접적으로 알려거나 혹은 다른 동료에게 알려지는 상황으로 주체적 입장에서 경험되는 아주 강렬한 정서적 반응을 이끄는 경험이었다. Goffman(1963)은 정신장애인은 신체장애인과는 달리 자신의 장애가 시각적으로 드러나지 않기 때문에 자신의 장애를 숨기려는 통과(Passing)전략을 사용한다고 하였다. 또한 자신의 장애가 알려져도 최대한 순화하여 보이려고 노력한다고 하였다. 이처럼 연구참여자들도 자신의 장애를 개방하는 것을 꺼렸으나 처해진 상황에 떠밀려 정신장애인임을 밝혀야 했다. 이러한 드러냄의 경험은 모두 자발적인 커밍아웃과정이라기 보다 비자발적으로 상황에 밀려 또는 남에 의해 알려지는 아웃팅(Outing)에 해당하는 것이었다. 정신장애인이 장애등록을 통한 취업이나 지원고용의 경우는 행정절차상 정신장애인임이 초기에 밝혀지는 과정을 거치지만 그렇지 않은 취업형태일 경우도 정신장애인 구직자의 동의 없이 정보가 개방되고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 취업된 정신장애인과 사례관리자의 관계는 동등한 파트너십 관계로 변화되어야 하며, 사례관리자의 보다 계획된 실천이 필요하다.

또한 참여자들은 신체장애인은 장애에 대해 배려 받지만 정신장애인은 장애를 알리고 들어갔음에도 불구하고, 배려 받지 못하는 부당함을 표현하였다. MacDonal-Wilson et al(2003)의 연구에 의하면 정신장애인의 경우 신체장애인에 비해 직업적 능력제한이 모호하여 배려 받지 못하고 있다는 연구와 일치되는 현상이었다. 그러므로 정신장애인 근로자에게 나타나는 인지영역의 제한과 더불어 직업능력 제한이 발생하는 부분에 대하여 합리적 배려(Job Accommodations)를 받을 수 있도록 근로현장에 알리고 제안하는 것이 필요하다.

참여자들은 보통사람이 되고 싶다고 보다는 보통사람의 평범한 삶에 편입되고 싶은 강한 열망을 드러냈다. 이들에게 취업은 단순히 수입을 목적으로 하는 활동이 아니었다. 참여자들에게 취업은 이 사회에서 직업인으로서 자신의 자리를 만들고 정서적인 사회통합을 이루는 중요한 경험이었다. 여전히 장

애로 인해 업무상 제한이 발생하지만 이전의 어려움도 버티어 내었듯이 이겨내리라는 자신에 대한 믿음으로 자신의 직장에서의 사회에서의 자리를 조금씩 넓혀나갔다. 이러한 결과는 Fekete(2004)의 연구에서 나타난 취업은 환자의 역할을 벗어나 직업이 주는 자신의 역할 속에서 온전한 정체감 형성하는 경험이라는 것과 일치하며, Bailey(1998)의 1인칭 자기서술에서 나타난 '자신에 대한 특별한 재인식'과도 일치되는 결과이다. 이는 취업경험을 통해 일반적으로 무의욕, 무감동상태로 표현되는 정신장애인들이 취업 상황 속에서 더 의욕적인 사람으로 변화되며, 실제 빠른 취업배치가 비동기화된 정신장애인을 더 동기화할 수 있음을 시사한다.

본 연구에 따른 실천적 함의 및 제언은 다음과 같다.

첫째, 정신보건기관의 증상관리교육, 재활교육 등의 집단프로그램 전달시, 그리고 일상적인 대화에서 민감한 서비스 제공이 필요하다. 정신보건기관에서 근무하는 다양한 전문가들은 정신장애인이 사회로 나오기 전에 만나게 되는 제 일차 '문지기(gatekeeper)'역할을 담당하고 있다. 그러므로 교육적 성격의 집단프로그램의 전달이나 일상적인 대화에서 의료적 관점의 낙인이나 편견이 드러나지 않도록 신중한 개입이 필요하다. 특히, 정신장애인 당사자가 직업재활시스템의 한 보조전문가(para-professional)로 활동하면서 멘토링, 동료 사례관리자의 역할을 담당하도록 하여 기존 시스템의 가치체계를 점검할 필요성이 있다. 이를 통해 정신보건전문가도 자신의 가치체계를 스스로 점검해야 한다.

둘째, 정신장애인 취업을 촉진하기 위해 지역사회 내 정신장애인의 취업서비스를 제공하는 기관 간 연계가 활성화되어야 한다. 현재 사회복지시설은 「장애인복지법」 상 직업재활시설로 분류되어 있지 않기 때문에 보건복지부의 직업재활기금사업에 직접적인 참여와 연계가 어려운 상황이다. 이로 인해 보건, 복지, 노동에 걸친 직업재활전달체계 속에서 정신장애인은 배제되는 경험을 하게 된다. 그러므로 사회복지시설 등 정신보건기관의 직업재활전달체계 내 법적 지위보장이 필요하다.

셋째, 취업시 장애를 알리는 노출과정에서 사례관리자의 계획된 실천이 이루어져야 한다. 연구결과에서 참여자들이 정신장애를 알리는 노출과정은 시간의 흐름에 따라 1, 2차로 구분되어 발생되었다. 그러나 현재 사례관리는 처음 입직시 장애를 알리는 과정에만 개입하고 있었으며, 기능수행의 긍정적인 면이 강조되기보다는 의료적 진단 등의 정보제공을 통한 업무조정에 초점을 두고 있었다. 향후 사례관리자는 2차 드러남과 드러냄 과정이 일어날 경우에 대하여 클라이언트와 함께 미리 준비하고 개입해야 한다. 또한 장애를 알릴 때에는 의료적인 진단보다는 클라이언트의 중요한 일생의 사건과 관련하여 설명하며 모든 개방과정은 클라이언트의 사전 동의하에 이뤄져야 한다.

넷째, 정신장애인의 취업시 직무지도원의 배치가 필요하다. 참여자들은 근무시 양성증상 보다 집중력과 기억력 등의 제한에서 오는 업무수행의 어려움을 자신의 장애로 생각하고 이에 대한 지원을 요청했다. 현행은 지원고용예산을 통해 사례관리자가 동시에 직무지도원으로 선임되는 경우가 있으나 이는 정신보건기관의 사례관리서비스 예산의 부족으로 나타나는 현상이었다. 그러므로 사례관리자와 별도로 기술적인 직무지도원이 선임되어 업무수행을 지원하는 것이 필요하다.

다섯째, 정신장애인의 취업은 보다 단정적인(assertive) 서비스가 필요하다. 연구참여자들은 처음 구직시 스스로의 취업동기 보다는 사회복지시설의 취업권유, 주위 회원들의 취업모습, 가족전체의 욕구로 인해 취업을 시도하였다. 이후 취업의 경험을 통해 취업동기가 더욱 강화되고 재활기관에서 계

속 서비스를 받기보다는 취업을 통해 사회에 참여하고자 하는 열망이 늘어났다. 그러므로 정신장애인의 직업재활프로그램은 기관 내부의 프로그램보다는 현장을 지향하고 항상 직접 그 상황에 처하여 배우고 동기화될 수 있도록 돕는 것이 중요하다.

여섯째, 정신장애인에 대한 교육과 직업훈련 서비스가 강화되어야 한다. 정신장애의 주요발생시기 가 청소년 후기에서 성인초기(15세~25세)로 인생발달단계에서 '정규교육' 및 '직업훈련교육'을 통한 직업탐색과 확장으로의 전이기간이 상실된다는 특성을 고려한다면, 정신장애인에게 가장 필요한 서비스는 직업능력개발이다. 최근 개정된 우리나라의 『장애인 등에 대한 특수교육법(2007. 5. 25)』에 따르면 장애인의 고등학교과정까지를 의무교육으로 하고, 대학 내에 장애학생 지원을 위한 특별지원위원회 설치와 장애성인평생교육시설 설치를 통한 생애주기별 교육지원체계를 확립토록 하였다. 그러므로 미국의 '장애인을 위한 직업 및 교육서비스(VESID)'와 같이 우리나라에서도 정규교육 중 중도에 정신장애를 경험한 학생들이 교육에서부터 직업훈련 및 취업에 이르는 지속적인 전환서비스를 받을 수 있도록 교육서비스 체제마련이 시급하다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 우선 취업경험이라는 측면에서 지역적 편차를 고려하지 못한 한계점이 있다. 본 연구의 참여자들은 서울과 경기지역의 거주자로 본 지역은 다른 지역에 비해 상대적으로 취업서비스 기관이 밀집된 곳이다. 더욱이 정신장애인 관련 다양한 재활기관과 구인사업체의 자원 환경도 풍부한 대도시로 다른 지역의 거주하는 정신장애인의 취업경험과 차이가 발생할 수 있다. 또한 본 연구의 참여자들은 사례관리서비스를 받고 있는 대상자들로 사회복지시설 등의 서비스를 이용하지 않는 정신장애인의 취업경험과는 구직경로와 근로경험에 차이가 있을 수 있다.

참고문헌

- 강상경. 2005. "정신장애인의 심리사회적 재활의 재고". 한국사회복지시설협회 2005년 추계세미나, pp. 103-109.
- 김정진. 1998. 『샘솟는 집의 정신장애자 사회복지 프로그램의 타당성 평가』. 서울: 태화샘솟는집.
- 길재경. 1995. "정신질환자를 위한 직업재활프로그램 개발에 관한 기초조사연구". 서울여자대학교 석사학위논문.
- 보건복지가족부. 2008. 『보건복지백서』.
- 서진환. 1999. "정신분열병 환자를 위한 직업재활프로그램의 개발과 효과성 연구". 연세대학교 박사학위논문.
- 심경순. 2001. "정신분열병 환자의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구". 대구대학교 석사학위논문.
- 양옥경. 1996. 『지역사회 정신건강』. 나남.
- _____. 2000. "지역사회 정신보건". 한국정신보건사회사업학회 편 『정신보건 전문요원 수련교재』. pp. 41-64. 양서원.
- 유동철. 2000. "노동시장의 장애인 차별영향 분석-지체장애인을 중심으로". 서울대학교 박사학위논문.
- 이경아. 2004. "지원고용 프로그램에서의 정신장애인의 참여경험에 대한 질적 연구". 숭실대학교 박사학

위 논문.

- 이언주. 2000. "정신분열병 환자를 위한 직업재활프로그램에 관한 연구". 서울여자대학교 석사학위논문.
- 이봉원. 2000. "정신장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구". 연세대학교 석사학위논문.
- 에센스 국어사전. 2005. 『국어사전』.
- 장은경. 1995. "정신장애인 고용활성화 방안에 관한 연구: 고용주의 경험 중심으로". 이화여자대학교 석사학위논문.
- 장혜경. 1996. "정신장애인의 직업재활 모델개발에 관한 연구". 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 조은영. 1999. "정신질환을 가진 사람에 대한 스티그마 형성과정에 관한 연구". 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 최희수. 1999. "정신분열병 환자의 직업재활 성과의 예측요인에 관한 연구". 서울여자대학교 박사학위논문.
- 최희철 · 이방현 · 이미순. 2002. "정신장애인의 직업유지 연구". 『태화임상사회사업연구』. 서울: 태화기독교사회복지관.
- 통계청. 2005. 『경제활동조사』.
- 한국보건사회연구원. 2006. 『2005년 장애인실태조사』. 서울: 한국보건사회연구원.
- 한국장애인고용촉진공단. 2006. 『2005년 장애인근로자 실태조사』. 분당: 고용개발원.
- Arrow, K. 1973. The Theory of Discrimination. *Discrimination in Labor Markets*, O. Ashenfelter and A. Res (eds).
- Anthony, W. A. 1990. *Psychiatric Rehabilitation*. Boston University, Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Anthony, W. A. and Jansen M. 1984. "Predicting the Vocational Capacity of Chronically mentally ill". *American Psychologist* 59(5).
- Alverson, M., Becker, D. R. and Drake, R. E. 1995. "An Ethnographic Study of Coping Strategies used by People with Severe Mental Illness participating in Supported Employment." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 18(4) 115-128.
- Alverson, H., Carpenter, E., and Drake, R. E. 2006. "An Ethnographic Study of Job seeking among People with Severe Mental Illness." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 30(1).
- Buell, G. J. and Anthony, W. A. 1973. "Demographic Characteristics as Predictors of Recidivism and Post-hospital employment." *Journal of Counseling Psychology* 20: 361-365.
- Berkowits, M and M. A. Hill. 1989. *Disability and the Labor Marker*. ILR Press.
- Bell, M. D., P. H. Lysaker and R. M. Milstein. 1996. "Clinical Benefits of Paid Work Activity in schizophrenia". *Schizophrenia Bulletin* 22(1): 51-56.
- Bond, G. R. 2004. "Supported employment: Evidence for an evidence-based practice." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 27(4): 345-359.
- Baldwin, M. L. and W. G. Johnson. 1994. "Labour Marker Discrimination against Men with Disabilities". *The Journal of Human Resource* 14(1).
- Bailey, J. 1998. "I'm just an ordinary person." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 22(1): 8-11.
- Beiser, M., Erickson, D., Fleming, J., and Lacona, W. 1993. "Establishing the onset of psychotic illness." *American Journal of Psychiatry* 150: 1349-1354.
- Blazer, D., Kessler, R. C., McGonagle, K., and Swartz, M. 1994. "The prevalence and distribution of

- major depression in a national community sample : The national comorbidity survey” *American Journal of Psychiatry* 151: 979-986.
- Crowther, R. E., Max Marshall, G. R. Bond and Peter Huxley. 2001. “Helping people with severe mental illness to obtain work: Systematic review”. *British Medical Journal* 322: 204-208.
- Chandler, D. 1997. “A Capitated Model for a Cross-Section of Severely Mentally Ill Clients: Employment Outcomes”. *Community Mental Health Journal* 33(6): 501-516.
- Curnow, T. C. 1989. “Vocational development of persons with disability.” *The Career Development Quarterly* 37: 269-278.
- Chubon, R. A. 1985. “Career-related needs of school children with severe physical disabilities.” *Journal of Counseling and Development* 64: 47-51.
- Colaizzi, F. E., 1978. “Psychological research as the phenomenological view it.” In: Valle RS. King M(ed) *Existential phenomenological alternatives for psychology*. Oxford University Press. New York.
- Doyle, B. 1995. *Disability, Discrimination and Equal Opportunities*. Mansell.
- Fife, B. L. and Wright, E. R. 2000. “The dimensionality of stigma: A comparison of its impact on the self of persons with HIV/AIDS and cancer.” *Journal of Health and Social Behavior* 41(1): 50-67.
- Floyd, M., Povall, M. and Watson, G. 1994. *Mental health at work*. Rehabilitation, Resource Centre. London.
- Fekete, D. J. 2004. “How I quit being a mental patient and became a whole person with neuro-chemical imbalance.” *Psychiatric rehabilitation journal* 28(2).
- Freedman, R. I. and Fesko, S.L. 1996. “The meaning of work in the lives of people with significant disabilities: Consumer and family perspectives.” *Journal of Rehabilitation* 62(3): 49-56.
- Goffman, I. 1963. *Stigma : Note on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y. S. 1985. *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hall, J. C., Smith, K. and Shimkunas, A. 1966. “Employment problems of schizophrenia patients.” *American Journal of Psychiatry* 123(5).
- Holland, J. L. 1985. *Self-directed search* (1985 ed.). Odessa, FL: Psychological Psychologists Press.
- Jacobs, H. E. 1998. *Vocational Training. Psychiatric Rehabilitation of Chronic Mental Patients*. American Psychiatric Press.
- Jayakody, R., Danziger, S., and Kessler, R. 1998. *Psychiatric disorders and socioeconomic status*. *Social Science Research*, 27: 371-387.
- Kats-Garris, L., McCue, M., Garris, R. P. and Herring, J. 1983. “Psychiatric Rehabilitation: an outcome study.” *Rehabilitation counseling Bulletin* 27.
- Kurpa, T. 2004. “Employment, recovery and schizophrenia : integrating health and disorder at work.” *Psychiatric rehabilitation journal* 28(1).
- Lannigan, E. G. 2003. “The experiences of individuals with severe mental illness participating in vocational rehabilitation program: A Qualitative study.” Unpublished doctoral Dissertation. New York University.

- Lehman, A. F. 1982. "Chronic Mental Patient : The Quality of Life Issue." *American Journal of Psychiatry* 13(2).
- Mark F., Marion L. McCoy, Jerry Dincin, Roy Clay, Kelly McClory, and Debra P. 2002. "Jobs for People with the Most Severe Psychiatric Disorders : Thresholds Bridge North Pilot." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 26(1): 13-22.
- MacDonal-Wilson, K. L., Rogers E. S., and Massaro J. 2003. "Identifying relationships between functional limitations, job accommodations, and demographic characteristics of persons with psychiatric disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 18: 15-24.
- Moustakas, C. 1994. *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- NAMI(National Alliance for the Mentally Ill). 1999. Fact sheet, Facts about mental illness and work. August 1999(www.nami.org).
- Owen, C. L. 2004. "To tell or not to tell : discloser of a psychiatric condition in the workplace." Graduate school of arts and science. Dissertation of Boston University.
- Padgett, D. 1998. *Qualitative Methods in Social Work Research : Challenges and Rewards*. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications.
- Provencher, H. L., Gragg, R., Mead, S., and Mueser, K. T. 2002. "The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 24(4): 368-374.
- Perlick, D. A., Rosenheck, R. A, and Clarkin, J. F. 2001. "Averse effects of perceived stigma on social adaptation of persons diagnosed with bipolar affective disorder". *Psychiatric Service* 52(12): 1627-1632.
- Rogers, E. S. and Palmer-Erabs, V. 1994. "Participatory action research: Implications for research and evaluation in psychiatric rehabilitation." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 18(2): 3-33.
- Spencer, A. 1996. "Using consumer feedback to improve service." *International Journal of Health Care Quality Assurance* 9(1): 29-33.
- Strong, S. 1998. "Meaningful work in supportive environment: experiences with the recovery process." *American Journal of Occupational Therapy* 52(1): 31-38.
- Szymanski, E., M., and Trueba, H. T. 1994. "Castification of people with disabilities: Potential dis-empowering aspects of classification in disability services." *Journal of Rehabilitation* 60: 12-20.
- Storzbach, D. M. and Corrigan, P. W. 1996. "Cognitive rehabilitation for schizophrenia". in Corrigan, P. W. and Yucofsky, S. C., (eds.), *Cognitive rehabilitation for neuropsychiatric disorders*. American Psychiatric Press, Inc. Washington, D.C., London, England.
- Wing, J. K. and Morris, B. 1981. *Clinical Basic of Rehabilitation*. In J. K. Wing and B. Morris. Hand-book of Psychiatric Rehabilitation Practice. Oxford University Press.
- WHO. 2000. Mental health and work: Impact, issues and good practices.(a joint product of the World Health Organization and the ILO).

The Phenomenological Study on the Employment Experiences of People with Psychiatric Disabilities

Lee, Keum-Jin

(Hanyang Women's University)

This study aims at exploring the employment experiences of people with psychiatric disabilities who look for job and work at workplace through deeply searching that of people with psychiatric disabilities from the point of their view. So this research shows how their employment experiences appears in our country and also what kind of meaning that gives to people with psychiatric disabilities. The Main question of this study is what the meaning and essence of employment experiences of people with psychiatric disabilities is. The qualitative research method was taken for widely understanding and lively writing employment experiences of people with psychiatric disabilities in the connection of their lives. Especially, it was set that phenomenological research methods introduced by Colaizzi's, which can be used for understanding the essential meaning of the experiences of research participants.

The major themes could be analyzed as "Entering a narrow door", "Being raised on an unfamiliar stage", "Confusing in the fast world", "Enduring", "Adjusting to an ordinary life", and "Taking a step forward admitting their limitation". These are connected not in the state of independence state but dependence according to time flow.

In this study the people with psychiatric disabilities in relation to employment are compared to salmons running back in a wild river. People with psychiatric disabilities have power through running back in their employment and lives like a long river. Even though there are difficulty things, they actively try to flow together with other people as mature people in our society. This research helps to make strategies of employment supports for people with psychiatric disabilities through their employment experiences.

Key words: people with psychiatric disabilities, employment, phenomenological research

[논문접수일: 09. 09. 30, 심사일(재심사): 09. 10. 13(11.12), 게재확정일: 09. 11. 18]