

# 취업 정신장애인의 근로시간 형태별 지각된 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족에 대한 잠재평균분석

이유리  
남부대학교 사회복지학과

## Latent Means Analysis of Perceived Stigma, Psychological Empowerment, Job Satisfaction According to the Working Hours among the Employed People with Mental Illness

Yu-Ri Lee

Dept. of Social Welfare, Nambu University

요 약 본 연구는 잠재평균분석을 통해 취업정신장애인의 근로시간 형태에 따른 지각된 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족의 차이를 알아보며, 지각된 낙인감과 직무만족 간의 구조적 관계에서 심리적 역량강화가 갖는 매개효과를 분석하는데 목적이 있다. 이를 위해 취업한 정신장애인을 대상으로 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족 척도를 이용하여 설문조사 하였고, 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 낙인감과 직무만족 사이 그리고 심리적 역량강화와 직무만족 사이에 직접적인 영향관계가 있는 것으로 나타났고, 둘째, 심리적 역량강화는 낙인감과 직무만족의 영향관계에서 부분매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 잠재평균분석 결과, 전일제 근로 정신장애인이 지각된 낙인감 수준이 더 높고, 직무만족 수준이 더 낮은 것으로 나타났고, 시간제 근로 정신장애인의 심리적 역량강화 수준이 전일제 근로 정신장애인보다 더 낮은 것으로 분석되었다. 이 결과를 토대로 취업정신장애인의 근로시간 형태를 고려한 직무만족 향상, 낙인감 감소, 심리적 역량강화 방안들을 제안하였다.

주제어 : 취업정신장애인, 지각된 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족, 잠재평균분석

**Abstract** This study aimed to investigate the differences of perceived stigma, psychological empowerment, job satisfaction according to the working hours by latent means analysis(LMA). To get the results, a survey was conducted, targeting employed people with mental illness. Key outcomes of the analysis were as follows. First, it was verified that perceived stigma and job satisfaction, psychological empowerment had statistically meaningful direct relationships. Second, it was analyzed that psychological empowerment had a partial mediating effect in the relationship between perceived stigma and job satisfaction. Third, according to LMA, full-time group showed higher latent mean values on the perceived stigma and lower latent mean values on the job satisfaction. However, part-time group showed lower latent mean values on the psychological empowerment. Based in these results, comprehensive interventions for activating job satisfaction were proposed.

**Key Words** : Employed people with mental illness, Perceived Stigma, Psychological empowerment, Job satisfaction, Latent Means Analysis

### 1. 서론

취업활동은 정신장애인에게 정신병적 증상을 감소시키고, 자기 확신과 동기부여를 가져오며, 대인관계에 큰

\*Corresponding Author : Yu-Ri Lee(yrlee@nambu.ac.kr)

Received December 4, 2017

Accepted January 20, 2018

Revised January 2, 2018

Published January 28, 2018

변화를 이끌고, 성취경험을 통해 자아존중감 향상을 가져와 치료적인 목적인 동시에 재활의 목적에 도달하게 한다[1, 2]. 또한 사회적응을 통해 사회적 역할과 경제적 역할을 수행하는 기회이며, 사회에 통합되어 독립적인 사회인으로서의 생활을 영위해 나갈 수 있도록 한다. 정신장애인은 직업생활을 영위하면서 가족, 고용주, 동료집단, 작업장 등 여러 환경체계와의 상호교류를 통해 적응력과 대처능력을 향상시키고 궁극적으로는 삶의 만족도 향상에 영향을 미치게 된다[3, 4].

2016년 한국장애인고용공단에서 발표한 장애인 통계에 따르면, 장애인 평균 고용률 36.1% 대비 정신장애인 평균 고용률은 19.1%로 다른 장애에 비해 낮았고, 반면 평균 실업률 6.5%와 비교하여 정신장애인 평균 실업률은 11.6%로 높은 것으로 나타났다. 취업 정신장애인의 직종은 약 50%가 단순노무직이며, 월평균소득은 56만원으로 장애인 전체 평균 153만원에 훨씬 못 미치는 수준이었다[5]. 이러한 지표들은 장애인 고용 의무제 실시 및 직업재활이 본격화된 이후 정신장애인 취업 활동에 대한 사회적 관심과 지원이 확산되기는 하였으나, 직무만족감과 성취감을 경험하고 삶의 질을 향상시키기에는 매우 미흡한 수준이라는 것을 보여주고 있다. 그러므로 안정적으로 취업상태를 유지하여 경제적 지위를 확보하도록 하며, 직무만족을 높혀 성공적인 직무수행을 촉진하는 요인들에 대한 분석이 심도 있게 이루어져야 할 필요가 있다[6, 7].

장애인 임금근로자의 근로시간 형태 조사 결과, 전일제 근로 정신장애인은 55.2%, 시간제 근로 정신장애인은 44.8%로 나타났는데, 전체 장애인 평균 수치인 전일제 70.8%, 시간제 29.2%와 비교하여 시간제 근로형태가 높고 전일제 근로형태는 낮음을 알 수 있다[5]. 전일제 근로 전환 의사도 72.7%의 정신장애인이 원하지 않는다고 보고되었는데, 주된 사유는 증상으로 인해 오랜 시간 근무가 어렵기 때문으로 보고되었다[5]. 일부의 선행연구에서도 정신장애인의 경우 장시간 근무를 하게 되면 직업유지의 어려움이 있는 반면 단시간 근무는 정신장애인의 직장에 대한 대응, 조절 능력 향상에 도움이 될 수 있다고 보고되고 있는데[8, 9], 근로시간 형태를 고려한 정신장애인의 직무만족 및 직업유지 증진을 위한 영향요인 분석과 중재 방안 마련이 필요함을 알 수 있다.

정신장애인의 직무만족감에 대한 영향요인으로 개인 심리적 요인, 직무 관련 요인, 사회 관계적 요인 등 다양

한 변인들이 선행연구를 통해 밝혀져 왔는데[10-13], 본 연구에서는 취업활동 중 지각하는 낙인감과 심리적 역량 강화에 초점을 두고자 한다.

정신장애인이 취업활동을 하면서 지각하게 되는 사회적 낙인감은 직무 과정 중의 스트레스 요인으로 작용하여 직무만족을 저하시키고 취업유지 기간을 감소시키는 요인 중 하나로 언급되고 있다[14, 15]. 낙인감은 정신장애인으로 하여금 입원치료 기관에서 지역사회로의 복귀를 어렵게 하고 증상으로 인한 취약성을 악화시켜 소외감과 고립감을 느끼게 하여 일반적인 사회집단에서 배제되도록 할 뿐 아니라[16], 취업 활동 중에 경험하는 대인관계 상호작용에 위축을 가져오며, 직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 보고되고 있다[17, 18].

반면 정신장애인의 심리적 역량강화는 자기효능감에 대한 인식을 통해 내적 직무동기가 부여되어 수행 과업에 적응하고 자기결정력과 통제력을 갖게 되는 것을 의미하는데[19, 20], 이러한 심리적 역량강화는 취업활동 과정 중에 정신장애인으로 하여금 업무 환경에 대한 적응력과 자신감을 증가시키고 자신의 능력과 잠재력을 발휘하여 직무에 대한 만족감을 증가시키는데 영향을 미친다고 보고되었다[21, 22]. 특히 증상으로 인해 오랜 기간 입퇴원을 반복하면서 사회적 활동이나 역할수행 경험의 결핍으로 실패에 대한 두려움, 낮은 자존감, 무기력 그리고 낙인감으로 인한 스트레스 상황의 부정적 영향력을 완충하고 보호요인으로 작용하여 자신의 긍정적인 측면과 강점을 인식하게 되고 궁극적으로 직무 수행에 성취감을 느끼고 만족감을 증진시키는 매개효과가 있다고 보고되었다[23, 24].

이상의 선행연구 결과들을 종합해볼 때, 심리적 역량강화는 낙인감과 직무만족 간의 관계에서 매개효과를 갖는다는 이론적 근거가 성립한다고 판단되며, 기존 연구에서 요인들 간의 선형관계를 중심으로 제한적인 분석을 실시하였던 것에서 더 나아가 본 연구에서는 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족 간 관계를 구조모형으로 분석하고자 한다.

기존의 취업 정신장애인 관련 연구들은 근로시간을 구분하지 않고 직업유지, 직무만족, 삶의 질 등을 다룬 것이 대부분이었고[25, 26], 특히 근로시간 형태에 따라 직무만족 및 영향 요인들에 대한 차이가 어떠한지 살펴본 연구는 부재하였다.

따라서 본 연구에서는 취업중인 정신장애인을 대상으

로 지각된 낙인감과 심리적 역량강화를 각각 독립변수와 매개변수로 설정하고 종속변수인 직무만족과의 직접, 간접적 효과를 구조방정식으로 분석하고, 근로시간 형태에 따라 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족 수준이 어떠한 차이를 보이는지 잠재평균분석을 통해 살펴보고자 한다. 이를 통해 정신장애인의 직무만족 향상 및 성공적인 취업활동을 위한 실천적 함의를 제시하며, 근로시간 형태에 따른 차별화된 전략 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 조사 대상

본 연구는 N대학교 생명윤리위원회에 IRB 승인을 받아 진행되었고, 연구대상자의 낙인감을 고려하여 구두동의 절차를 거쳤으며, 설문과정에서의 취약성 보호와 이해도 증진을 위해 기관별로 조사요원을 활용하였다. 본 연구의 대상은 전국의 보호작업장, 임시취업, 독립취업 등 현재 1개월 이상 취업활동에 참여하고 있는 정신장애인이며, 2016년 7월부터 11월까지 255부를 수집하였다. 수집된 설문지 중 응답이 불성실한 4부를 제외하고 251부가 최종적 활용되었다. 근로시간 유형은 전일제(주5일 근무에 근접하는 35시간 이상)와 시간제(주 2~3일 근무에 해당하는 16~24시간)로 구분하였고, 전일제 101명, 시간제 150명이었다.

### 2.2 측정도구

#### 2.2.1 지각된 낙인감

지각된 낙인감은 심경순[27]이 재구성하여 사용한 척도로, 5점 척도이며 점수가 높을수록 낙인감 수준이 높으며, Cronbach's  $\alpha = .883$ 이었다.

#### 2.2.2 심리적 역량강화

심리적 역량강화를 측정하기 위해서 Thomas & Velthouse[22]가 개발한 척도를 임혁[28]이 번안한 척도를 사용하였다. 5점 척도로 점수가 높을수록 심리적 역량강화 수준이 높으며, Cronbach's  $\alpha = .835$ 로 나타났다.

#### 2.2.3 직무만족

직무만족을 측정하기 위하여 최희수[29]가 재구성한

직무만족 척도를 수정하여 사용하였다. 직무내용과 직무여건 수준을 5점 리커트 척도로 응답하도록 되어 있다. 총 10문항으로 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높다는 것을 의미한다. Cronbach's  $\alpha = .912$ 로 나타났다.

### 2.3 분석방법

본 연구의 자료 분석에는 SPSS 20.0과 AMOS 20.0 프로그램을 사용하였다. 척도의 신뢰도 측정을 위해 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하고, 기술통계 분석, 구조모형분석을 실시하였다. 모형의 적합도를 평가하기 위해  $\chi^2$ , CFI, TLI, RMSEA 적합도 지수를 이용하였다[30]. 전일제 근로와 시간제 근로 집단 간 차이를 검증하기 위하여 형태동일성, 측정동일성, 절편동일성이 확보되었는지 검증한 후, 잠재변인의 평균에 대한 집단 간 비교를 실시하였다.

## 3. 분석결과

### 3.1 측정변수간 기술통계치

구조방정식모형에서 각 측정변수들이 정상분포를 이루지 않을 경우 다변량정규분포성의 가정을 충족시킬 수 없고, 왜곡된 추정치를 얻게 되어 정확한 통계적 검증이 이루어지지 않는다. 구조방정식모형에서의 정상분포조건(왜도<2, 첨도<7)을 고려했을 때[31], 본 연구모형 변인들의 왜도와 첨도는 구조방정식 적용 조건을 충족시키고 있다.

<Table 1> Descriptive Statistics

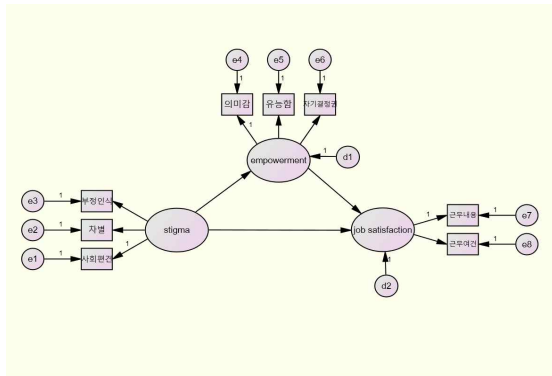
Categories		M (SD)	Skewness	Kurtosis
Perceived Stigma	1	3.88(.922)	-.861	.634
	2	4.13(.878)	-.854	.109
	3	3.27(1.207)	-.150	-.862
Psychological Empowerment	1	3.86(.971)	-.748	.068
	2	3.46(1.018)	-.357	-.522
	3	3.25(1.012)	-.108	-.548
Job Satisfaction	1	3.35(.908)	-.135	-.194
	2	3.32(.804)	-.044	.506

### 3.2 연구모형 분석

#### 3.2.1 구조모형 분석 및 모형적합도 검증

연구모형 분석을 위해 지각된 낙인감이 심리적 역량강화를 매개하여 직무만족에 이르는 경로를 구조모형으

로 분석하였다. 본 연구에서는 표본크기에 민감하지 않고 모형의 간명성을 고려하며 적합도 지수의 평가 기준이 확립된 CFI, TLI, RMSEA를 통해 모형의 적합도를 검증하였다. 본 연구모형의 적합도는 <Table 2>에 나타난 바와 같이 모든 적합도 지수에서 만족할 만한 수준으로 나타났다.



[Fig. 1] Study Model

지각된 낙인감은 직무만족( $t=-2.809, p<.01$ )과 심리적 역량강화( $t=-3.061, p<.01$ )에 유의하게 영향을 주는 것으로 확인되었고, 심리적 역량강화는 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다( $t=5.715, p<.01$ ).

<Table 2> Estimates & Goodness-of-fit index

Path	Estimates		S.E.	C.R.		
	B	$\beta$				
Perceived stigma → Job satisfaction	-.293	-.223	.104	-2.809**		
Perceived stigma → Empowerment	-.292	-.264	.095	-3.061**		
Empowerment → Job satisfaction	.585	.491	.102	5.715***		
Perceived stigma → Perceived stigma 1	1.000	.500				
Perceived stigma → Perceived stigma 2	1.359	.934	.214	6.355***		
Perceived stigma → Perceived stigma 3	1.108	.725	.161	6.867***		
Empowerment → Empowerment 1	1.000	.686				
Empowerment → Empowerment 2	1.344	.880	.135	9.931***		
Empowerment → Empowerment 3	1.173	.772	.122	9.612***		
Job satisfaction → Job satisfaction 1	1.000	.874				
Job satisfaction → Job satisfaction 2	.722	.714	.101	7.122***		
Model fit	$\chi^2$	p	df	CFI	TLI	RMSEA
	27.307	.054	17	.983	.971	.054

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.000;0.090)

\*\* P<.01, \*\*\* P<.001

### 3.2.2 매개효과 분석

연구모형에서 취업 정신장애인의 심리적 역량강화는 지각된 낙인감이 직무만족에 미치는 영향관계에서 부분 매개(partial mediating) 효과를 갖는 것으로 나타났다. 돌봄부담감이 돌봄효능감을 매개로 라이프디자인 수립에 미치는 간접효과의 크기는 -.130이었으며 부트스트래핑(Bootstrapping) 방식을 통한 유의도 검증결과  $p=.002$  수준에서 유의한 것으로 나타났다.

<Table 3> Analysis of Mediating effects

Path	Estimate	S.E.	95% Confidence Interval Bias-corrected	P
Perceived stigma → Empowerment	-.264	.082	(-.429, -.108)	.002
Empowerment → Job satisfaction	.491	.104	(.274, .682)	.004
Perceived stigma → Job satisfaction	-.223	.095	(-.403, -.043)	.017
Perceived stigma → empowerment → Job satisfaction	-.130	.053	(-.255, -.045)	.002

### 3.3 잠재평균분석을 활용한 집단간 차이검증

잠재평균분석을 위해서는 모형의 형태동일성, 측정동일성, 절편동일성이 모두 성립되어야 한다[32].

#### 3.3.1 형태동일성 검증

집단마다 측정변수가 동일한 요인에 부하되는지를 확인하여 집단간 모형 구조가 동일한지를 검증하는 단계이다. 이를 위해 모든 잠재변인 간의 상관관계를 허용하고 모수추정을 자유롭게 한 기저모형을 설정하여 분석하였는데 동 모형의 적합도 지수는  $\chi^2=60.929, df=34, p=.000, TLI=.927, CFI=.955, RMSEA=.062$ 로 모두 만족할만한 수준으로 형태동일성이 충족되었다.

#### 3.3.2 측정동일성 검증

다음으로, 같은 방법에 의해 문항에 반응하였음을 보여주는 측정동일성 검증을 하게 된다.  $\chi^2$ 값의 차이가 통계적으로 유의하지 않거나 또는 CFI값의 차이가 -.01보다 작을 경우 측정동일성이 성립되었다고 볼 수 있다. 또한 TLI, CFI, RMSEA는 모형의 간명성을 고려하는 적합 지수이므로 동일성 제약을 가한 모형의 지수가 비교모형의 지수에 비해 나빠지지 않으면 동일화 제약은 기각되지 않음을 의미한다[32]. 측정동일성모형과 기저모형 간  $\Delta\chi^2=3.897, \Delta df=5(\chi^2=11.07)$ 로 유의도 수준 5%에서 통

계적으로 유의하지 않기 때문에 측정동일성 가정이 지지되었다. 또한 측정동일성모형과 기저모형 간 CFI값의 차이가 -.01보다 작고, 적합도 차이가 TLI는 .004, CFI는 동일, RMSEA는 -.003에 불과하므로 측정동일성은 성립되었다.

### 3.3.3 절편동일성 검증

절편동일성은 각 측정 변수의 절편까지 동일화 제약을 가한 모형이다. <Table 4>에 제시된 바와 같이 측정동일성 모형과 절편동일성 간  $\Delta\chi^2=5.209$ ,  $\Delta df=5(\chi^2=11.07)$ 로 유의도 수준 5%에서 통계적으로 유의하지 않기 때문에 절편동일성 가정이 지지되었다. 또한 적합도 차이가 TLI는 .006, CFI는 .001, RMSEA는 -.002에 불과하므로 절편동일성은 성립되었다.

### 3.3.4 요인분산동일성 검증

요인분산동일성은 각 집단의 잠재변수 분산에 동일성 제약을 가한 모형이다. <Table 4>에 제시된 바와 같이 절편동일성모형과 요인분산동일성모형 간  $\Delta\chi^2=1.572$ ,  $\Delta df=3(\chi^2=7.82)$ 로 유의도 수준 5%에서 통계적으로 유의하지 않기 때문에 요인분산동일성 가정이 지지되었다. 또한 적합도 차이가 TLI는 -.008, CFI는 -.007, RMSEA는 .004에 불과하여 대체로 적합지수가 크게 나빠지지 않는 것으로 나타났다.

<Table 4> Goodness-of-fit Index

Category	$\chi^2$	p	df	CFI	TLI	RMSEA
configural invariance	60.929	.000	34	.955	.927	.062
metric invariance	64.826	.000	39	.955	.931	.059
scalar invariance	70.035	.000	44	.956	.937	.057
factor variance invariance	71.607	.000	47	.948	.930	.061

이상의 동일성 검증이 모두 성립하였으므로 잠재변수의 집단 간 차이가 있다고 할 수 있다.

### 3.3.5 근로시간 형태에 따른 잠재평균 비교

잠재평균분석은 한 집단(전일제 근무)의 잠재평균을 0으로 고정된 상태에서 다른 집단(시간제 근무)의 잠재평균을 추정하는 것이다. 이러한 잠재평균 차이는 효과크기를 통해서만 일반적 측정기준에 부합하는 값을 제시할

수 있다[33]. 효과크기 잠재평균 값의 차이를 공통의 표준편차로 나누어 계산한다. 코헨이 제시한 기준에 따르면 d값이 .2이하이면 작은 것으로, .5이면 중간수준, 그리고 .8이상이면 큰 것으로 해석한다.

전일제 근로 집단과 시간제 근로 집단 간 추정된 잠재평균의 차이는 <Table 5>와 같다. 전일제 근로 정신장애인 집단은 시간제 근로 정신장애인 집단에 비해 지각된 낙인감 수준이 높고, 직무만족 수준이 낮게 나타났고, 반대로 시간제 근로 정신장애인 집단은 전일제 근로 정신장애인 집단에 비해 심리적 역량강화 수준이 낮은 것으로 분석되었다. 근로시간 형태에 따른 집단 간 잠재평균 차이의 효과크기는 낙인감은 중간 수준, 심리적 역량강화는 작은 수준, 직무만족은 작은 수준으로 나타났다.

<Table 5> Latent Means Analysis

Category	Latent means		C.R. (p)	Common S.E	Cohen's d
	Full time group (101)	Part time group (150)			
Stigma	0	-.214**	-3.873 (.005)	.365	0.586
Empowerment	0	-.118*	2.306 (.025)	.599	0.197
Job satisfaction	0	.179*	4.982 (.014)	.578	0.310

## 4. 결론 및 제언

### 4.1 결론

본 연구는 취업 활동 중인 정신장애인을 대상으로 지각된 낙인감과 직무만족 간의 구조적 관계에서 심리적 역량강화가 갖는 매개효과를 분석하고, 근로시간 형태에 따라 지각된 낙인감, 심리적 역량강화, 직무만족이 어떠한 차이를 보이는지 살펴보기 위한 연구이다. 연구결과에 대해 분석하고 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 정신장애인이 근로 중에 지각한 낙인감은 심리적 역량강화에 부정적인 영향을 미치고 직무만족을 저하시키는 것으로 나타났다. 이는 정신장애인이 취업 활동을 하면서 정신질환에 대한 부정적 인식과 편견과 차별을 높게 경험할수록 근무 환경에서 위축되어 업무수행에 대한 자신감과 통제력을 상실하여 역량강화 되지 못한다는 선행연구[17, 18], 업무수행의 완성도는 물론 배제감, 소외감으로 인해 대인관계 적응에 실패를 가져와 직업유

지를 어렵게 하고 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 선행연구[14, 15] 결과를 지지하는 것으로 성공적인 취업 과정의 스트레스원으로 작용한다는 것을 알 수 있게 해준다.

둘째, 심리적 역량강화는 지각된 낙인감이 직무만족에 미치는 영향관계에서 부분 매개효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 보호요인으로서의 심리적 역량강화의 중요성을 보고한 여러 선행연구 결과[21, 23, 24]와 일치하는 것으로, 취업 정신장애인이 직무수행 과정에서 증상으로 인한 취약성과 사회적 낙인감을 높게 인지하더라도 심리적 역량강화 수준이 높으면 직무효능감과 통제력을 유지하고 스트레스원의 영향력을 완충하여 직무만족감을 향상시킬 수 있다는 것을 의미한다.

셋째, 근로시간 형태에 따른 잠재평균 분석 결과, 전일제 근무 정신장애인이 시간제 근무 정신장애인보다 지각된 스트레스 수준이 더 높고, 직무만족 수준 역시 더 낮은 것으로 확인되었다. 이는 시간제 근무의 경우 직업유지의 측면에서 더 유용하며 도움이 될 수 있다는 가능성을 제안한 선행연구 결과와 일치하는 결과이다[8, 9]. 반면 심리적 역량강화 수준은 시간제 근무 정신장애인이 전일제 근무 정신장애인보다 더 낮게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구를 통해 새롭게 도출된 결과로서, 기존 연구에서 직무만족이나 이직의도 등 직업재활의 결과변수 중심으로 근로시간에 따른 차이나 단순상관관계를 제한적으로 살펴보았던 점과 비교하여 정신보건 및 장애인복지의 측면에서 진일보된 이론적 토대를 마련한 것이라 할 수 있다.

## 4.2 제언

본 연구의 주요 결과를 토대로 하여 다음과 같은 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 전일제와 시간제로 근로시간 형태를 구분하여 구조방정식 모형으로 잠재평균분석을 실시하여 통계적 정확성을 확보하였고, 지각된 낙인감이라는 스트레스 요인, 심리적 역량강화라는 보호요인 등 직무만족의 원인 변수에 대해서도 근로시간 형태에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 검증하였다는데 기존연구 대비 차별성을 갖는 의의가 있다. 그러므로 향후 정신장애인의 성공적인 취업활동 지원을 위해서 정신장애인의 전일제, 시간제 근로형태의 차이를 고려한 직무만족 향상 및 작업환경 증진 프로그램이 개발되어야 할 것으로 사

료된다.

둘째, 전일제 근무가 시간제 근무보다 직무만족이 더 낮고, 지각된 낙인감을 더 높게 인지하는 근무형태임이 확인된 바, 전일제 근무 정신장애인의 직업유지와 취업 활동 결과의 질을 높일 수 있는 정신보건 전문인력의 지지적인 현장지원 전략이 필요하다. 근무시간이 길어짐에 따라 직장 내 낙인감의 부정적 영향력이 더 커질 것으로 사료되는 바, 낙인감을 감소시키고 호의적인 태도로의 인식변화를 가져올 수 있는 동료 및 고용주 대상 정기적인 정신장애 이해교육과 옹호를 직업재활 전문가의 역할에 강조하여 반영할 것을 제안한다. 또한 전일제 근무 정신장애인에 대한 더욱 밀도 높은 사례관리를 통해 직무만족 저해 요인을 개별 사례별로 사정하고 증상관련 요인, 심리적 요인, 근무환경 요인의 포괄적인 측면의 지원 계획을 수립하여 중재 방안에 적용하도록 할 필요가 있다.

셋째, 시간제 근무 정신장애인의 심리적 역량강화 증진을 위해 직무 효능감과 업무수행에 있어서의 자기통제력을 향상시킬 수 있는 개입이 집중적으로 실시되어야 할 것이다. 선행연구를 통해 나타난 것처럼 본 연구에서도 시간제 근무가 갖는 증상 조절 및 직장 내 스트레스에 대한 대응 등 직업유지의 측면에서의 유용성이 확인되었고, 이와 더불어 고용 관련 국가 정책의 방향성에 있어서도 시간제 근로들이 활성화되고 있다는 점을 감안할 때, 정신장애인에게 맞는 다양한 형태의 시간제 근무가 개발될 필요가 있으며, 이러한 과정에서 시간제 정신장애인 근로자 맞춤형 지원을 제공해줄 수 있어야 할 것이다.

넷째, 직무만족에 영향을 미치는 보호요인으로서 심리적 역량강화의 매개효과가 확인된 바, 직업재활의 과정 중 직무 배치 전 단계에서 심리적 역량강화의 수준을 충분히 향상시킬 수 있는 개입이 이루어져야 할 것이다. 정신질환의 증상 특성 상 심리적으로 취약하고 만성화된 무기력과 동기저하가 우려되기 때문에 역량강화 되고 자신감과 효능감을 갖게 되는 과정은 장기적인 계획 아래 이루어져야 할 것으로 사료된다. 실제적인 직장 배치 전 작업수행능력, 업무숙련도 훈련 프로그램이 제공되는 단계에서부터 동시에 심리적인 보호요인을 발전시켜나갈 수 전략이 마련되어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 연구 취지에 동의하고 자발적으로 참여한 취업 정신장애인만을 대상으로 하였으므로 본 연구의 결과를 전체를 대상으로 일반화하는데 한계점을 갖는다. 또한 업종에 따른 직무만족 및 영향요인들의

차이를 입증하지 못하였고, 가족 요인 역시 취업 정신장애인의 지지적 요인으로 사료되는 바, 후속 연구에서는 집단 간 평균차이 분석과 변수구성에 포함시켜 확장할 필요가 있다.

## REFERENCES

- [1] Suk-Don Park, Jung-Hee Lee, Joo-Hyun Cho, "A study on the job satisfaction for the worker with psychiatric disability", *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 19, No. 1, pp. 97-119, 2009.
- [2] Stubbs, J, Deaner, G., "When considering vocational rehabilitation: describing and comparing the Swedish and American system and professions", *Work*, Vol. 24, No. 3, pp. 239-249, 2005.
- [3] Fabianm, E. S., "Longitudinal outcomes in supported employment : A survival analysis", *Rehabilitation Psychology*, Vol. 37, No. 1, pp. 25-35, 2002.
- [4] Bryson, G., Lysaker, P., Bell, M., "Quality of life benefits of paid work activity in schizophrenia", *Schizophrenia Bulletin*, Vol. 28, No. 1, pp. 249-257, 2002.
- [5] Employment Development Institute, 2016 The Disabled survey, pp. 20-300, 2016.
- [6] H. C. Choi, "Moderating effect of the resilience in the relationship between job stress and quality of life of employees with mentally disabled", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 15, No. 2, pp.431-439, 2017.
- [7] Y. H. Nam, I. S. Chae, "A study on the job maintenance for the worker with mental disorder", *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 19, No. 1, pp. 187-201, 2009.
- [8] Kirsh, B., "Work, workers, and workplaces: A qualitative analysis of narratives of mental health consumers", *Journal of b maintenance for the worker with mental disorder*, *Journal of Vocational*, Vol. 66, No. 4, pp. 24-30, 2000.
- [9] M. J. Son, "Vocational rehabilitation for persons with psychiatric disability", *The Korean Journal of Clinical Psychology*, Vol. 25, No. 1, pp. 25-57, 2006.
- [10] E. K. Byun, S. J. Yoon, "Factors influencing job stress in work experience of employees with mental disability", *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol. 19, No. 4, pp. 447-456, 2010.
- [11] K. J. Lee, "A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities", *Disability & Employment*, Vol. 13, No. 4, pp. 21-51, 2003.
- [12] Beferholm, U., Eklund, M., "Occupational engagement in person with schizophrenia: relationships to self-related variables, psychopathology and quality of life", *American Journal of Occupational Therapy*, Vol. 61, No. 1, pp.21-32, 2007.
- [13] Y. H. Nam, K. J. Son, "The study of on influences of job maintenance and factor of work satisfaction for the mentally disabled", *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 15, No. 1, pp.95-115, 2005.
- [14] K. H. Ha, "A study on the peer support experience of people with psychiatric disabilities", *Mental Health & Social Work*, Vol. 40, No. 3, pp.175-201, 2012.
- [15] E. K. Byun, S. S. Jun, M. Y. Kim, "Factors affecting turnover intention of people with mental disabilities working in manufacturing industry", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 22, No. 2, pp. 140-148, 2013.
- [16] M. Y. Kim, S. S. Jun, "Factors affecting on internalized stigma of schizophrenia patients", *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol. 21, No. 2, pp. 108-117, 2012.
- [17] Strong, S., "Meaningful work in supportive environments: experiments with the recovery process", *American Journal of Occupational Therapy*, Vol. 52, No. 1, pp. 31-38, 1998.
- [18] J. I. Kim, "The influence of disability acceptance, discrimination, socioeconomic status of workers with disabilities on job satisfaction and life satisfaction", *Disability & Employment*, Vol. 23, No. 4, pp. 59-84, 2013.
- [19] Y. R. Lee, N. J. Kim "A study on the factors of convergent caring competency for promotion of caregivers' wellness of disabled children", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp.479-487, 2016.
- [20] Conger, J. A., Kanungo, R. N., "The empowerment process: integrating theory and practice", *Academy of management Review*, Vol. 13, No. 3, pp.471-482, 1988.
- [21] K. H. Ha, "A study on the factors affecting empowerment of the mentally disabled", *Journal of Rehabilitation Research*, Vol. 11, No. 3, pp.120-145, 2007.
- [22] Thomas, K. W., Velthouse, B. A., "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4, pp.666-681, 1990.
- [23] Casper, E. S., Fishbein, S., "Job satisfaction and job success as moderators of self-esteem of people with mental illness", *Rehabilitation Counselling Bulletin*, Vol. 26, No. 1, pp.33-42, 2002.
- [24] Chebat, J. C., Kollias, P., "The impact of empowerment on customer contact employees' roles in serving

- organization”, Journal of Service Research, Vol. 3, No. 1, pp.66-81, 2000.
- [25] Y. S. Kim, D. H. Kang, S. Y. Park, “Factors affecting the occupational performance capacities in persons with schizophrenia”, Journal of Korean Society of Occupational Therapy, Vol. 18, No. 2, pp. 107-120, 2010.
- [26] Eklund, M., Leufstadius, C., “Relationship between occupational factors and health well-being in individuals with persistent mental illness living in the community”. Canadian Journal of Occupational Therapy, Vol. 74, No. 4, pp. 303-313, 2007.
- [27] K. S. Shim, “A study on factor which affect the job maintenance of schizophrenia patients”, The Graduate School of Taegu University, 2001.
- [28] H. Im, “A study on the determinants of service quality in mental health social work”, The Graduate School of Pusan National University, 2007.
- [29] H. S. Choi, “A Study on the predictors of vocational rehabilitation outcome for persons with schizophrenia”, The Graduate School of Seoul Women’s University, 1999.
- [30] S. H. Hong, “The Criteria for Selecting Appropriate Fit Indices in Structural Equation Modeling and Their Rationales”, The Korean Journal of Clinical Psychology, Vol. 19, No. 1, pp.161-177, 2000.
- [31] Curran, P. J., West, S. G., Finch, J., “The robustness of test statistics to non-normality and specification error in confirmatory factor analysis”, Psychological Methods, Vol. 1, No. 1, pp.16-29, 1996.
- [32] S. H. Hong, M. H. Hwang, E. S. Lee, “Latent Means analysis of the Career-Barrier Scale for Korean female adolescents”, The Korean Journal of Educational Psychology, Vol. 19, No. 4, pp.1159-1177, 2005.
- [33] Cohen, J. “Statistical Power Analysis for the Behavioral Science”, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1988.

이 유 리(Lee, Yu Ri)

[정회원]



- 1998년 2월 : 이화여자대학교 사회 복지학과(문학사)
- 2001년 2월 : 이화여자대학교 사회 복지학과(문학석사)
- 2008년 2월 : 이화여자대학교 사회 복지학과(문학박사)
- 2010년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 사회복지학과 교수
- 관심분야 : 정신보건사회복지, 아동청소년정신건강
- E-Mail : yrlee@nambu.ac.kr