



고용주의 정신장애인에 대한 태도조사

김미영¹ · 전성숙²

부산대학교 간호대학 박사과정¹, 교수²

Employers Attitude for Mentally Disabled People

Kim, Mi-Young¹ · Jun, Seong-Sook²

¹Doctoral Student, ²Professor, College of Nursing, Pusan National University

Purpose: The purpose of this study is to investigate employer's attitude towards mentally disabled people.

Methods: The Lee (1996)'s questionnaire of community people's attitude on perception for mentally disabled people was used to collect data from 208 employers in Busan City. χ^2 -test and t-test were used to explore related factors of employer's attitude. **Results:** Employers having experience of hiring physically or mentally disabled people showed higher CAMI scores ($p = .002$). Especially, employers having experience of hiring mentally disabled people showed higher scores in four components of authoritarianism, benevolence, social restrictiveness, and community mental health ideology than any other groups. In addition, we found differences in employers' attitude on authoritarianism and benevolence according to types of industries and the number of employees. **Conclusion:** We could suggest that employers experience of employing disabled and mentally disabled people could improve their positive attitude. Therefore, we call for various efforts and programs development to encourage employers to hire mentally disabled people.

Key Words: Mentally disabled people, Vocational rehabilitation, Employer, Attitude

서론

1. 연구의 필요성

정신장애인과 같은 만성정신질환자들에게 있어서 직업 재활이 가능한가에 대한 질문은 환자와 가족뿐 아니라 정신보건전문가, 정책자들의 지속적인 의문이었다. 그동안 직업은 정신장애인에게 있어서 사회복귀의 중요한 과정이자 재활 성과의 목표인 회복의 지표로 간주되어졌다. 정신장애인의 직업재활이 활성화되기 시작한 것은, 1995년 정신보건법 제정과 1999년에 개정된 장애인복지법으로 더불

어 정신장애인이 지역사회에 독립적으로 생활하는 방향으로의 전환과 사회적 책임을 함법화시키는 계기를 마련하였다. 또한 정부에서도 고용과 관련된 정책을 가장 중요한 정책 중의 하나로 추진하고 있으며(Kim & Lee, 2011), 일자리를 늘이기 위한 사회적 움직임이 이루어지고 있다.

직업은 개인의 자아실현 및 만족도를 높일 수 있다는 점에서 모든 사람에게 매우 중요하며 장애인들 역시 대부분 직업을 가지기 원하나, 직업을 가지는데 있어서 큰 장벽에 직면하고 있다. 미국의 장애인 고용률은 18% (Jo, 2006)에 비해 한국의 장애인 고용률은 1.25%로 매우 낮은 편이다 (Chang et al, 2008). 또한 장애인은 근로형태도 취약하며,

주요어: 정신장애인, 직업재활, 고용주, 태도

Address reprint requests to: Jun, Seong-Sook, College of Nursing, Pusan National University, Beomeo-ri Mulgeum-eup Yangsan 626-770, Korea, Tel:82-51-510-8359, Fax: 82-51-510-8308 E-mail: jss@pus.ac.kr

- 본 연구는 부산대학교 석사학위논문 일부 발췌하여 수정한 내용임.
- This study is a part of master's thesis of Pusan National University.

투고일 2011년 4월 5일 / 심사회의일 2011년 4월 6일 / 게재확정일 2011년 5월 15일

장기적으로 열악한 방향으로의 변화가 일어난다고 하였다 (Nam & Jung, 2010). 직업은 삶의 질, 자존감, 사회적 활동, 독립심 등 다양한 성장을 가져오게 된다. 따라서 장애인에게 있어서의 직업의 중요성을 인식하고 장애인의 높은 실업률 문제를 해결하고자 하는 노력이 요구된다 하겠다.

우리나라 역시 장애인고용 문제를 해결하기 위한 기초적인 단계로 고용주의 인식을 살펴보는 것이라 할 수 있다. 장애인고용에 관한 인식을 조사한 연구를 보면, 고용에 있어서 다루어진 변인들은 근로자의 장애유형(Diska & Rogers, 1996), 장애인과 이전의 경험(Diska & Rogers, 1996), 사업체 규모(Kregel & Tomiyasu, 1994), 사업체 유형(Diska & Rogers, 1996; Kregel & Tomiyasu, 1994; Unger, 2002), 장애인고용 만족도(Diska & Rogers, 1996; Unger, 2002), 지원제도 및 법적 규제(Unger, 2002), 고용주의 태도(Jana, Fong, Jill, & Robert, 2010)이었다. 이런 변인들은 고용주의 장애인고용에 관한 인식은 고용을 저해하는 요인들로 고용을 활성화시킬 수 있는 방안을 찾는 데 있어서 기본적으로 다루어져야 할 사항들이었다.

그러나 근로자의 장애유형 중 하나인 정신장애인은 2008년 사업체 실태조사에서 장애종류를 비교해 볼 때 채용이 가장 어려운 장애형태 중 정신장애가 96.6%로 1순위에 해당하였다(Chang et al, 2008). 이처럼 정신장애인이 매우 낮은 고용률을 보이는 중요한 이유는 정신장애인에 대한 부정적인 태도 때문으로 보인다. 우리 사회는 정신장애나 정신장애인에 대해 사회적 공포의 대상으로 이들을 사회로부터 더욱 격리시켜야 한다고 여긴다(Lee, 2003). 이러한 정신장애인에 대한 부정적인 태도는 정신장애인의 주거, 고용, 사회적 지지의 기회를 감소시켜 정신질환자들의 사회적응과 사회복귀의 기회를 박탈하는 요인으로 작용하게 된다. 즉, 정신장애인에 대한 편견이 정신장애인 직업재활 활성화에 있어서 걸림돌(Lee, 2003; Ozawa & Yaeda, 2007)이며, 정신장애인 고용촉진요인을 위해서는 정신장애인에 대한 사회적 태도 전환이 가장 필요하다.

고용주의 정신장애인에 대한 부정적인 인식과 태도는 잠재적인 두려움으로 연결되며, 고용주의 정신장애인에 대한 긍정적 태도는 장애를 극복하는데 도움을 줄 수 있다(Melanie et al, 2008). 따라서 고용주가 어떤 태도를 가지는가 하는 것은 정신장애인 재활에 있어서 매우 중요하다.

고용주를 대상으로 정신장애인에 대한 태도를 조사한 연구는 지금까지 국내에서는 거의 이루어지지 않았다. 기존 연구들은 정신질환자와 접촉이 잦은 가족, 사회복지사, 간

호사(Seo, Kwon, & Choi, 1991)와 지역사회주민(Lee, Lee, Hwang, Hahn, & Lee, 1996; Sakong & Chae, 2001)을 대상으로 한 태도 및 인식에 대한 연구들이 주를 이루고 있다. 따라서 본 연구에서는 고용주의 정신장애인에 대한 태도 수준을 확인하고 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 정신장애인에 대한 인식 전환을 위한 프로그램 개발 및 고용촉진을 위한 정책개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구의 목적은 고용주에게 정신장애인에 대한 태도를 조사하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 부산광역시의 노동부에 등록된 57,592개의 전체 사업체의 고용주를 16개 산업체 특성별로 고려하여 일련번호를 주고, 무작위로 선정하였으며, 총 960개를 추출하여 사업체가 선정되었다.

3. 연구도구

1) 연구대상자의 일반적 특성에 관한 질문

대상자의 특성은 성별, 연령, 교육정도, 종교, 대상자와 정신장애인에 대한 관계, 업종, 사업체 운영기간, 총 근로자 수, 장애인 고용경험 유무, 정신장애인 고용경험 유무 10문항으로 구성하였다.

2) 정신장애인에 대한 태도

정신장애인에 대한 태도는 1981년 Taylor와 Dear가 정신장애인에 대한 태도조사를 위해 고안한 Community Attitude Toward the Mentally Illness Inventory (CAMI)를 Lee 등(1996)이 한국어로 번역한 후 신뢰도를 측정하는 도구를 사용하였다. CAMI척도는 지역사회가 정신장애인과 접촉하는 것과 직접적으로 관련된 내용을 강조하여 전문 인력보다는 일반 주민의 정신장애인에 대한 태도를 측정하는 것에 중점을 둔 점이 다르기 때문에(Lee et al, 1996) 고용주도 정신장애인을 고용하기 전에는 지역사회의 구성원으로

서, 정신장애인에 대한 태도를 가진다고 할 수 있다. 사업장 역시 생활공동체로서 구성원의 상호간에 접촉빈도가 지역 사회와 유사한 면이 있어 본 연구에서 적절하다고 판단되었다. CAMI는 4개의 하위분류로 구성되어 있다. 첫째, 권위주의(Authoritarianism), 둘째, 자비심(Benevolence), 셋째, 사회생활제한(Social restrictiveness), 넷째, 지역사회정신보건(Community mental health ideology)으로 문항 수는 40문항으로 각 하위척도 당 10문항으로 5점 척도이다. 각 하위영역별 문항의 점수범위는 5~50점으로 이루어졌다.

첫째, 권위주의는 정신장애인에게 절대적인 복종을 요구하고 비인도주의적 감정으로 대하며, 정신장애인은 열등하다는 사실에 중점을 두어 하위계급으로 보며 강압적으로 다루어야 한다는 견해로 점수가 높을수록 긍정적인 태도로 간주된다.

둘째, 자비심은 전문적인 이론이나 과학적인 치료보다는 오히려 종교와 인도주의에 입각한 도덕적인 태도를 반영하는 온정주의적 견해로써 낮을수록 긍정적인 태도로 간주된다.

셋째, 사회생활제한은 정신장애인은 가정과 사회에 위협을 주므로 가정과 사회를 보호하기 위하여 입원중이나 퇴원 후에도 사회적으로 규제가 요구되며, 사회적 기능을 제한해야 한다는 견해로 점수가 높을수록 긍정적인 태도로 간주된다. 넷째, 지역사회정신보건개념은 정신보건운동의 원리를 구체화하여 지역사회가 정신장애인과 접촉하는 것 등이 직접적으로 관련된 내용으로 정신장애인에 대한 사회적 책임을 강조하고 정신장애인도 지역사회에서 살 권리를 가지고 있으며 정신보건 시설이 지역 내 설치되는 것에 대해 긍정적인 태도를 갖는다는 견해로 점수가 낮을수록 긍정적인 태도로 간주된다.

Lee 등(1996)의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .68 \sim .88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .73$ 으로 각 하위 척도는 .70~.74이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 부산대학교병원 연구윤리위원회(임상위0740-990) 통과한 후, 2009년 7월 1일부터 조사 대상자에게 질문지를 배부하고 8월 31일까지 진행되었다.

자료수집과정에서 질문지 발송 후 응답률이 낮아 2주 후 전화방문을 하였으며, 정중히 부탁하되 대상자들에게 부담을 주지 않도록 노력했다. 연구참여 여부는 본인의 의사를

존중하였으며, 그 결과 회수된 질문지는 총 208부로 회수율은 21.7%로 나타났다.

5. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS/WIN 12.0로, 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을 구하였다. 대상자의 일반적 특성과 정신장애인에 대한 태도와 유의한 차이가 있는지를 파악하기 위하여 t-test, F 검정을 실시하였다. 각 영역별 상관관계는 상관분석을 이용하였고 관계를 파악하기 위하여 Pearson's r을 구하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 남자가 110명(52.9%), 여자가 98명(47.1%)으로, 평균 연령은 44세이었으며, 41~50세가 89명(42.8%)으로 가장 많았다. 교육 수준은 대졸이 75명(36.1%)으로 가장 많았고, 종교는 불교 68명(32.7%), 기독교 43명(20.7%), 가톨릭 11명(5.3%), 기타 3명(1.4%)이었다. 지인 중에 정신장애인이 있는 대상자가 55명(26.4%)이었다.

업종은 교육서비스업 53명(25.5%), 제조업 52명(25.0%), 도매 및 소매업 30명(14.4%), 기타 순이었다. 사업체 운영 기간은 평균 8년 11개월로, 10년 이상이 71명(34.1%)으로 가장 많았으며, 평균 총 근로자수는 17.5명으로 5~10명이 79명(38.0%)으로 가장 많았다. 장애인 고용경험은 '없다'가 139명(66.8%), '있다'가 69명(33.2%)이며, 정신장애인 고용경험은 '없다'가 136명(65.4%), '있다'가 72명(34.6%)로 나타났다(Table 1).

2. 정신장애인에 대한 태도 및 대상자의 일반적 특성에 따른 정신장애인에 대한 태도

CAMI는 31.52 ± 2.16 점으로 나타났으며, 하위영역별로 살펴 본 결과 권위주의는 33.24 ± 2.97 점, 자비심은 28.97 ± 2.57 점, 사회생활제한은 32.74 ± 3.01 점, 지역사회정신보건개념은 30.30 ± 3.08 점으로 나타났다(Table 2-1).

성별에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도는 하위인 중 자비심 요인($p = .038$)에서만 유의한 차이가 있었다.

Table 1. General Characteristics of the Subjects (N=208)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	110 (52.9)
	Female	98 (47.1)
Age (year)	21~30	10 (4.8)
	31~40	66 (31.7)
	41~50	89 (42.8)
	51~60	33 (15.9)
	> 60	10 (4.8)
Education level	High school	67 (32.2)
	College	50 (24.0)
	University	75 (36.1)
	Master's & Ph.D.	16 (7.7)
Religion	None	83 (39.9)
	Buddhism	68 (32.7)
	Protestant	43 (20.7)
	Catholic	11 (5.3)
	Others	3 (1.4)
Relationship with MDP	No	153 (73.6)
	Yes	55 (26.4)
Industrial classification	Education service	53 (25.5)
	Manufacturing industry	52 (25.0)
	Retailer · Wholesaler	30 (14.4)
	Others	73 (35.1)
Period of management (year)	< 1	10 (4.8)
	1~<3	28 (13.5)
	3~<5	40 (19.2)
	5~<7	28 (13.5)
	7~<9	31 (14.9)
	≥ 9	71 (34.1)
Number of employees	≤ 5	74 (35.6)
	6~10	79 (37.9)
	11~50	38 (18.3)
	51~100	13 (6.3)
	101~300	4 (1.9)
Experience of disabled employees	No	139 (66.8)
	Yes	69 (33.2)
Experience of mentally disabled employees	No	136 (65.4)
	Yes	72 (34.6)

MDP=mentally disabled people.

남자 30.00±2.61점으로 여자 29.17±3.09점 보다 평균점수가 높게 측정되어 남자의 정신장애인에 대한 자비심이 여자보다 긍정적인 것으로 나타났다. 연령에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 있어서 총점($p=.036$)에서 유

의한 차이가 있었으며, 하위요인 중 자비심 요인($p=.005$)이 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 2-1).

업종에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도는 하위요인 중 권위주의 요인($p=.024$)에서만 유의한 차이가 있었다. 제조업(34.13±3.40)이 교육서비스업(32.37±3.67), 도소매업(32.43±2.89), 기타(33.22±2.70)에 비해 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 제조업은 다른 업종과 비교해서 점수가 가장 높아 정신장애인에 대한 권위주의 요인에 있어 가장 긍정적인 것으로 나타났다. 산업체 운영기간에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도는 하위요인 중 권위주의 요인($p=.005$)에서만 유의한 차이가 있었다. 10년 이상 군이 다른 운영기간과 비교해서 정신장애인에 대한 권위주의 요인에 가장 긍정적인 것으로 나타났다. 총 근로자 수에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 있어서 총점($p=.035$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 하위요인 중 권위주의 요인($p=.003$)과 자비심 요인($p=.031$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 정신장애인 태도 총점은 100~300명(34.44±0.66)군이 5명 이하(31.08±2.46)군에 비해 유의한 차이를 보이며, 100~300명이 다른 근로자수와 비교해서 정신장애인에 대한 권위주의 요인과 자비심 요인에 있어서 가장 긍정적인 것으로 나타났다. 장애인·정신장애인 고용경험에 따른 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 있어서 총점($p<.001$)에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 하위요인 중 4개 모두에서 유의한 차이를 보였다. 고용경험이 있는 군은 고용을 경험해 보지 않은 군에 비해 권위주의 요인($p<.001$), 자비심 요인($p<.001$), 사회생활 제한 요인($p<.001$) 지역정신보건개념 요인($p=.002$)이 매우 긍정적인 것으로 나타났다(Table 2-2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 상관관계

대상자의 일반적 특성과 정신장애인에 대한 태도의 영역별 상관관계 Table 3과 같았다.

성별은 연령($r=.302, p<.001$), 업종($r=.297, p<.001$), 사업체 운영기간($r=-.241, p<.001$), 총근로자수($r=-.303, p<.001$), 장애인 고용경험($r=.399, p<.001$), 정신장애인 고용경험($r=.322, p<.001$)에서 유의한 상관관계를 보였다. 연령은 성별($r=-.302, p<.001$), 사업체 운영기간($r=-.345, p<.001$), 총근로자수($r=.292, p<.001$)에서 유의한 상관관계를 보였다. 최종학력은 총근로자수($r=.258, p<$

Table 2-1. Mean Scores of CAMI by Sociodemographic, Industrial and Management Characteristics

(N=208)

Variables	CAMI		Authoritarianism		Benevolence		Social restrictiveness		Community MHI	
	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Total	31,52±2,16		33,24±2,97		28,97±2,57		32,74±3,01		30,30±3,08	
Gender		1,76		1,76		4,37		2,92		1,62
Male	31,60±2,34	(.240)	33,40±2,97	(.186)	30,00±2,61	(.038)	33,08±3,09	(.089)	29,92±2,99	(.205)
Female	31,20±2,53		32,81±3,48		29,17±3,09		32,33±3,28		30,50±3,61	
Age (year)		2,63		1,36		3,78		1,34		1,36
21~30	32,22±2,00	(.036)	33,60±2,07	(.250)	31,40±2,17	(.005)	32,50±2,80	(.256)	31,40±3,57	(.249)
31~40	30,78±2,43		32,44±3,13		28,77±2,90		32,11±3,16		29,82±3,51	
41~50	31,52±2,38		33,39±3,25		29,89±2,91		32,93±3,19		30,07±2,97	
51~60	31,57±2,46		33,21±3,46		29,46±2,75		33,03±3,13		30,36±3,30	
>60	33,00±2,53		34,40±3,50		31,40±1,08		34,20±3,80		32,00±4,14	
Education level		1,75		1,22		1,94		1,50		1,63
High school	31,01±2,55	(.159)	32,51±3,46	(.302)	29,18±2,77	(.125)	32,30±3,28	(.215)	30,06±3,44	(.184)
College	31,64±2,67		33,30±3,11		29,46±3,34		32,55±3,36		30,58±3,75	
University	31,40±2,20		33,48±3,20		29,80±2,57		32,55±3,36		29,76±2,93	
Master's & Ph.D.	32,45±2,08		33,44±2,56		31,00±2,48		33,81±2,81		31,56±2,53	
Religion		0,31		0,39		0,17		0,13		0,84
None	31,32±0,50	(.871)	33,25±3,49	(.814)	29,43±2,75	(.954)	32,57±3,50	(.971)	30,04±2,95	(.499)
Buddhism	31,31±2,36		32,79±2,67		29,72±3,17		32,75±3,04		29,97±3,68	
Protestant	31,77±2,73		33,42±3,86		29,70±2,96		33,00±3,28		30,95±3,67	
Catholic	31,25±1,00		32,73±1,74		30,00±1,95		32,73±1,79		29,55±1,64	
Others	31,75±0,50		34,00±1,73		29,33±0,58		32,67±0,58		31,00±1,00	
Relationship with MDP		0,03		0,09		1,29		0,38		1,38
Yes	31,47±2,38	(.869)	33,03±3,05	(.762)	29,97±2,95	(.258)	32,83±2,99	(.537)	30,30±3,52	(.242)
No	31,32±2,53		33,25±3,49		29,43±2,75		32,57±3,50		30,04±2,95	

MHI=mental health ideology; MDP=mentally disabled people.

.001)에서 유의한 상관관계를 보였다. 종교와 주변의 정신장애인과의 관계 유무에서는 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

업종은 성별($r=.297, p<.001$), 장애인 고용경험($r=.335, p<.001$), 정신장애인 고용경험($r=.246, p<.001$)에 의해 유의한 상관관계를 보였다. 사업체 운영기간은 성별($r=-.241, p<.001$), 연령($r=.345, p<.001$), 총근로자수($r=.319, p<.001$), 장애인 고용경험($r=-.365, p<.001$), 정신장애인 고용경험($r=-.392, p<.001$)에 의해서 유의한 상관관계를 보였다. 총근로자수는 성별($r=-.303, p<.001$), 연령($r=.292, p<.001$), 학력($r=.258, p<.001$), 사업체 운영기간($r=.319, p<.001$), 장애인 고용경험($r=-.519, p<.001$), 정신장애인 고용경험($r=-.445, p<.001$)에 의해서 유의한 상관관계를 보였다. 장애인고용경험은 성별($r=.399, p<.001$), 주변의 정신장애인 관계 유무에 의해($r=.296, p<.001$), 사업체 운영기간($r=-.365, p<.001$), 총근로자수($r=-$

$.445, p<.001$), 업종($r=.335, p<.001$), 정신장애인 고용경험($r=.732, p<.001$)에 의해서 유의한 상관관계를 보였다. 정신장애인 고용경험은 성별($r=.322, p<.001$), 주변의 정신장애인 관계유무($r=.242, p<.001$), 사업체 운영기간($r=.392, p<.001$), 총근로자수($r=-.445, p<.001$), 업종($r=.246, p<.001$), 장애인고용경험($r=.742, p<.001$), 정신장애인에 대한 태도($r=-.336, p<.001$)에 의해서 유의한 상관관계를 보였다. 정신장애인에 대한 태도는 정신장애인 고용경험($r=-.336, p<.001$)에 의해서만 유의한 상관관계를 보였다.

논 의

본 연구에서는 고용주의 일반적 특성을 파악하고, 고용주의 정신장애인에 대한 태도 수준 및 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 차이를 나타낸 요인에 대한 결과를 확인하고자

Table 2-2. Mean Scores of CAMI by Sociodemographic, Industrial and Management Characteristics

(N=208)

Variables	CAMI		Authoritarianism		Benevolence		Social restrictiveness		Community MHI	
	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Industrial classification		2.52		3.23		2.62		1.22		1.16
Education service	31.14±2.85	(.059)	32.37±3.67	(.024)	29.28±3.40	(.052)	32.36±3.69	(.305)	30.55±3.99	(.344)
Manufacturing industry	32.06±2.24		34.13±3.40		30.46±2.31		33.14±2.72		30.50±3.12	
Retailer·wholesaler	30.63±2.19		32.43±2.89		28.80±2.64		32.00±2.60		29.30±3.02	
Others	31.47±2.26		33.22±2.70		29.58±2.80		33.00±3.33		30.08±2.96	
Period of management		1.55		3.81		1.55		0.87		0.27
< 1 year	30.25±2.26	(.190)	30.60±2.84	(.005)	29.00±2.00	(.189)	31.90±3.07	(.484)	29.50±2.46	(.897)
1~< 3 years	31.48±2.01		33.53±2.63		30.11±3.32		32.32±3.21		29.96±3.67	
3~< 5 years	31.09±2.08		32.55±2.90		28.83±2.43		33.00±2.76		29.98±2.90	
5~< 7 years	31.22±2.72		33.56±3.51		29.48±2.96		32.36±3.60		30.39±3.02	
7~< 9 years	32.21±2.63		33.67±3.52		29.50±2.83		32.40±3.56		30.32±2.98	
≥ 9 years	31.89±2.51		34.01±3.17		30.06±2.86		33.16±3.08		30.34±3.73	
Number of employees		2.65		4.09		2.72		1.52		1.30
< 5	31.08±2.46	(.035)	32.91±3.26	(.003)	29.05±2.96	(.031)	32.72±3.17	(.198)	29.65±3.37	(.272)
6~10	31.24±2.56		32.48±3.18		29.56±3.05		32.41±3.40		30.51±3.34	
11~50	31.97±2.09		33.98±3.01		30.40±2.06		32.76±2.95		30.74±3.27	
51~100	31.80±2.05		34.39±2.82		29.85±2.77		33.62±2.57		29.39±2.87	
101~300	34.44±0.66		37.50±0.58		32.75±0.96		36.00±2.31		31.50±0.58	
Experience of DE		26.24		27.51		17.40		9.06		10.02
Disabled person	31.04±2.58	(<.001)	32.61±3.31	(<.001)	29.17±3.06	(<.001)	32.34±3.43	(<.001)	30.04±3.63	(.002)
MDP	32.16±1.93		34.15±2.80		30.49±2.19		33.51±2.51		30.51±2.51	
No	29.82±2.46		30.32±3.18		29.03±3.01		29.25±3.20		29.68±3.50	

MHI=mental health ideology; MDP=mentally disabled people; DE=disabled employees.

하였다.

산업체의 장애인 및 정신장애인 고용현황을 살펴보면 (Chang et al, 2008) 1인 이상 사업체 1,160,237개 중 56,929개(4.9%)의 사업체가 장애인을 고용하고 있는 것으로 추정되며, 장애인 근로자수는 153,419명이다. 50인 미만 사업체의 경우 42,051개(3.7%) 해당되며, 69,616명의 장애인을 고용하고 있고 있으며, 이 중 정신장애인을 포함한 정신적 장애인 근로자수는 9,755명(6.4%)에 해당된다. 이 중 장애인 근로자수가 가장 많은 산업은 제조업으로 63,197명(41.2%)이 고용되어 있다. 본 연구에서도 총근로자수에 따른 정신장애인에 대한 태도는 50명 이하가 91.8%로 대부분이며, 이 중 총근로자수는 6~10명 이하가 37.9%로 가장 높게 나타났으며, 1명 이상 5명 이하가 35.6%로 다음 순위를 차지하여 Lee (2004)의 연구결과와 유사하다. 11~50명의 고용주가 다른 군의 고용주에 비해 상대적으로 덜 권위적이며, 더 온정적인 결과로 나타났다. 소규모업체 특성상 고용주가 정신장애인과 함께 일을 하면서 정신장애인에 대한 고용경험이 태도에 긍정적으로 영향을 미치게 되어 정신장

애인에 대한 태도에 차이가 나타난 것으로 생각된다. 업종에 있어서도 69.4%가 제조업이며, 제조업이 다른 업종에 비해 덜 권위적이며, 온정적인 것으로 나타났으며, 정신장애인에 대한 태도에 긍정적인 결과로 나타났다. Ozawa와 Yaeda (2007)의 연구에서는 서비스업, 도소매업에 종사하는 고용주가 정신장애인에 대해 제조업에 비해 사회생활에 허용적이라고 하여 일본과는 다른 연구결과가 나타났다. 일본에서는 제조업이 높은 정밀도와 안전도를 요구하기 때문에 부상의 위험 가능성이 높아 정신장애인을 꺼린다고 하였다. 우리나라에서도 장애인 고용사업체 중 장애인 채용시 장애유형을 63.7%가 가장 중요하게 고려하는 요소이며, 채용이 불가능한 장애유형에 92.0%가 정신장애인인 것으로 조사되었다(Chang et al, 2008). 이러한 경향은 장애인고용의무여부에 크게 관계가 없는 것으로 정신장애인에 대한 부정적인 태도형성이 중요한 요인임을 설명해주고 있다.

본 연구결과 고용주의 정신장애인에 대한 태도는 CAMI는 31.52점이며, 하위영역별로 권위주의는 33.24점, 자비심은 28.97점, 사회생활제한은 32.74점, 정신보건개념은

Table 3. Correlations among Variables

(N=208)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1	1										
2	-.302 ($< .001$)	1									
3	-.137 (.049)	.074 (.287)	1								
4	-.002 (.978)	-.185 (.007)	.088 (.209)	1							
5	.182 (.008)	-.143 (.039)	.153 (.028)	.102 (.144)	1						
6	.297 ($< .001$)	-.190 (.006)	.160 (.021)	.108 (.120)	.161 (.020)	1					
7	-.241 ($< .001$)	.345 ($< .001$)	.128 (.066)	.019 (.784)	-.129 (.063)	-.209 (.003)	1				
8	-.303 ($< .001$)	.292 ($< .001$)	.258 ($< .001$)	-.184 (.008)	-.138 (.047)	-.172 (.013)	.319 ($< .001$)	1			
9	.399 ($< .001$)	-.207 (.003)	-.070 (.312)	.109 (.117)	.286 ($< .001$)	.335 ($< .001$)	-.365 ($< .001$)	-.591 ($< .001$)	1		
10	.322 ($< .001$)	-.209 (.002)	-.043 (.538)	.116 (.096)	.242 ($< .001$)	.246 ($< .001$)	-.392 ($< .001$)	-.445 ($< .001$)	.732 ($< .001$)	1	
11	-.082 (.240)	.140 (.044)	.120 (.085)	-.059 (.401)	.012 (.869)	-.068 (.330)	.132 (.058)	.194 (.005)	-.218 (.002)	-.336 ($< .001$)	1

1. Gender; 2. Age; 3. Education level; 4. Religion; 5. Relation; 6. Industrial classification; 7. Period of manage (year); 8. Number of employees; 9. Experience of employing disabled people; 10. Experience of employing mentally disabled people; 11. CAMI.

30.30점으로 나타났다. CAMI는 하위영역별 점수는 50점 미만으로 권위주의 영역과 사회생활제한 영역에서는 낮을 수록 더 권위적이며, 더 사회생활을 제한해야 한다는 의견이다. 자비심과 지역정신보건개념 영역에서는 점수가 낮을 수록 정신장애인에 대해 더 자비심이 강하고 지역정신보건개념이 높은 것을 의미한다. Lee 등(1996)의 연구에서는 26.5점, Yang 등(2008)의 연구에서는 35점, Chambers 등(2010)의 연구에서는 20.21점으로 보고되어 본 연구결과와 다른 결과를 나타냈다. 즉, 고용주는 지역사회주민보다는 덜 권위적이며, 중소기업 사업장의 중관관리자보다는 더 권위적, 유럽에서 종사하는 간호사보다는 정신장애인을 대하는 태도가 덜 권위적이라고 할 수 있다. 자비심 영역에서는 Sakong과 Chae (2001)의 연구에서는 23.2점, Yang 등(2008)의 연구에서는 23점, Chambers 등(2010)의 연구에

서는 30.92점으로 고용주는 지역사회주민보다 중소기업 사업장의 중관관리자보다 정신장애인에 대한 태도에서 자비심이 약하며, 유럽에서 종사하는 간호사에 비해서는 자비심이 높은 것으로 나타났다. 사회생활제한 영역에서는 Lee 등(1996)의 연구에서는 25.1점, Yang 등(2008)의 연구에서는 32.3점, Chambers 등(2010)의 연구에서는 20.11점으로 고용주는 지역사회주민 및 유럽에서 종사하는 간호사보다는 사회생활제한을 해야 하는 태도에 대해서는 적은 것으로 나타났으며, 중소기업 사업장의 중관관리자와는 비슷하게 나타나 지역주민보다는 사회생활에 허용적인 것으로 나타났다. 지역사회정신보건개념 영역에서는 Lee 등(1996)의 연구에서는 27.3점, Yang 등(2008)의 연구에서는 27.2점으로 본 연구결과보다 낮은 점수를 나타냈고, Chambers 등(2010)의 연구에서는 30.80점으로 유사한 결과를 나타냈

다. 고용주는 지역사회주민, 중소기업 사장 관리자보다 정신보건개념이 약한 것으로 나타났으며, 유럽에 종사하는 간호사들과는 비슷한 정신보건개념을 가진 것으로 나타났다. 고용주들이 고용경험이 정신건강문제 및 정신장애인에 대한 지역사회의 관심과 자립생활을 촉진할 가능성을 보이는 것으로 고용주의 정신장애인에 대한 긍정적인 태도는 중요하고 권장할 필요가 있다.

고용주의 정신장애인 태도에 차이를 나타낸 요인에 대한 결과는 장애인 및 정신장애인 고용경험에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉 장애인 및 정신장애인을 고용을 한 고용주는 장애인 및 정신장애인을 고용하지 않은 고용주에 비해 권위주의, 자비심, 사회생활제한, 지역사회정신보건개념에 있어서 긍정적인 태도의 경향을 나타냈다. 이는 고용주가 정신장애인 고용경험을 통해(72명, 34.6%) 정신장애인의 생산적 사회활동과정을 직접적으로 마주하게 되고, 정신장애인에 대한 이해가 점차 증가함으로써 정신장애인에 대한 태도에 차이가 난 것으로 생각된다. Gilbride 등(2000)의 연구에서도 고용주들이 이미 장애인을 고용한 경험 및 수용성이 있는 경우에는 지속적인 고용의 형태로 나타난다고 하였다. 그러나 고용주의 고용경험이 부족하거나 부정적으로 형성해 있는 태도로 인해 정신장애인은 고용을 하지 않으며, 고용경험이 없는 고용주의 44%가 생산작업에 정신장애인은 어려움이 있다고 하였다. 이런 고용주의 정신장애인에 대한 태도는 고용주의 장애인 및 정신장애인 고용경험에 의해 영향을 받으며, 이런 고용에 영향을 주는 요소로는 성별, 주변의 정신장애인 관계 유무, 사업체 운영기간, 총근로자수, 업종으로 나타났다. Ozawa와 Yaeda (2007)의 연구에서도 넓은 범위의 국적과 연결될 수 있는 연령, 성별, 정신장애인과의 접촉 유무, 업종, 편견과 두려움으로 나타나 본 연구에서와 일부 유사한 결과를 보였다.

정신장애인 고용경험이 있는 경영자들은 고용경험이 없는 경영자에 비해 함께 있는 것에 덜 두렵다는 응답하였다(Kim, Kwag, & Gum, 2008). 정신장애인의 고용경험을 통해 고용주는 정신장애인에 대한 태도에 긍정적인 변화를 미치는 것으로 기대된다. 정신장애인에 대한 고용주의 긍정적 태도 변화를 위해 법적 정책적으로 장애인을 지원하는 지원고용을 통해 정신장애인 고용경험을 가질 수 있도록 이끌기 위한 전략이 필요하겠다.

그러므로 정신장애인 고용경험이 고용주의 정신장애인에 대한 태도에 긍정적 효과로 나타났다. 고용주의 정신장애인에 대한 긍정적 인식 고취를 위한 “정신장애인 고용 체

험 프로그램”, “인턴십 프로그램”, “한시적 취업 프로그램” 등의 고용주와 정신장애인이 동시에 서로에 대한 인식을 개선할 수 있는 기회를 제공하는 다양한 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 정신장애인의 고용에 있어서 고용주의 정신장애인에 대한 접근 방향 중 태도를 모색하기 위한 기초자료를 제시하고자 고용주 208명을 대상으로 고용주의 정신장애인에 대한 태도를 살펴보고 그들의 일반적 특성에 따라 차이가 있는 지 조사하였다.

그 결과 고용주들의 정신장애인에 대한 태도는 총근로자수, 장애인 및 정신장애인 고용경험에 따라 정신장애인에 대한 태도에 있어서 긍정적인 것으로 나타났으며, 하부영역 4가지의 긍정적인 태도는 고용경험에 따라 변화되는 것을 알 수 있다. 그러나 고용경험이 없는 고용주에게 정신장애인 고용을 제안하는 것은 어려운 현실이라 할 수 있으며, 이러한 문제점을 보완하기 위해 정신장애인 직업재활과 관련하여 고용주들을 대상으로 고용경험을 가질 수 있도록 고용경험의 기회를 마련하는 것이 필요하다. 정신보건법 제정 이후 더욱 활성화되는 정신장애인 직업재활에 있어서 고용주들이 정신장애인의 고용경험 기회를 증진시킬 수 있는 정책적 지원제도인 지원고용제도의 활성화가 필요하다. 또한 고용주의 고용경험이 태도에 영향을 주므로 취업 사례를 성공적으로 이끌기 위한 전략이 필요하다고 하겠다. 이상의 연구결과로 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 고용주의 정신장애인에 대한 태도가 정신장애인 고용에 영향을 미치는지에 대한 연구를 제안한다.

둘째, 고용주의 정신장애인에 대한 태도를 긍정적인 방향으로 개선시킬 수 있는 프로그램 개발을 제안한다.

REFERENCES

- Baker, F., & Schulberg, H. (1967). The development of a community mental health ideology scale. *Community Mental Health Journal*, 31(1), 39-52.
- Chambersa, M., Guisea, V., Välimäkib, M., Antónia, M., Bottelhod, R., Scotte, A., et al. (2010). Nurses' attitudes to mental illness: A comparison of a sample of nurses from five European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 350-362.
- Chang, Y. S., Ryu, J. G., Kim, H. J., Lim, M. H., Jun, S. C.,

- Hwang, S. J., et al. (2008). *Survey on the employment status of the disabled in business*. Employment Development Institute.
- Cohen, J., & Struening, E. L. (1962). Opinions about mental illness in the personnel of two large hospitals. *Journal Abnorm Society Psychology*, 64, 349-360.
- Diksa, E., & Rogers, S. E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer attitudes questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 31-44.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., & Peterson, C. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23.
- Jana, C., Fong, C., Jill, B., & Robert, T. F. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal Occupation Rehabilitation*, 20, 427-434.
- Jo, H. J. (2006). Analysis of employment status of adults with disabilities in Korea and the United States. *Disability & Employment*, 16(1), 45-66.
- Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employer's attitudes toward workers with disabilities: Effect of the Americans with disabilities act. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4(3), 165-173.
- Lee, K. A. (2004). *Factors affecting employers' intention of employing mental illness people*. Unpublished master's thesis, Hallym University, Chuncheon.
- Lee, K. J. (2003). A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities. *Disability & Employment*, 13(4), 21-51.
- Lee, J. E., Lee, Y. M., Lim, K. Y., & Lee, H. S. (1999). A survey for community attitudes toward the mentally-ill in Ansan Area. *Journal Korean Neuropsychiatr Association*, 38(3), 530-538.
- Lee, J. H., Lee, C. S., Hwang, T. Y., Hahn, K. S., & Lee, Y. M. (1996). A survey for community attitudes toward the mentally-ill in Suseo-Irwon area. *The Bulletin of Yong-in Psychiatric Institute*, 3(2), 188-202.
- Melanie, B., Jenny, S., Robyn, J., Mike, F., Bob, G., Justine, S., et al., (2008). Mental health service user's experiences of returning to paid employment. *Disability & Society*, 23(1), 77-88.
- Nam, K. S., & Jung, S. C. (2010). The study on employment attribute of disabilities and low-income household members. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 12(2), 3153-3164.
- Kim, H. (2006). *Measures to increase employment promotion of mentally disabled*. Unpublished master's thesis, Pusan University, Busan.
- Kim, H. K., & Lee, K. H. (2011). An exploratory study on the job performance in employment service systems. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 13(1), 505-517.
- Kim, S. Y. J., Kwag, Y. G., & Gum, L. (2008). A study on managers' perception of vocational rehabilitation for mentally disabled persons. *Journal Korean Academy Psychiatric Mental Health Nursing*, 17(2), 191-203.
- Ozawa, A., & Yaeda, J. (2007). Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 105-113.
- Sakong, J. K., & Chae, J. U. (2001). A study of attitudes toward the mentally ill in Pohang community. *Journal Korean Neuropsychiatr Association*, 40(1), 50-61.
- Seo, S. J., Kwon, H. J., & Choi, K. S. (1991). A study on the attitudes of nurses in psychiatric ward towards mental disorder. *Chung-Ang Journal of Medicine*, 16(4), 525-540.
- Talor, S. M., & Dear, M. J. (1981). Scaling community attitudes toward the mentally ill. *Schizophrenia Bulletin*, 7(2), 225-240.
- Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.
- Yang, S. I., Yim, H. W., Jo, S. J., Ji, Y. N., Jung, H. S., Kim, B. K., et al., (2008). Cognition and attitudes toward psychological problems among middle managers in small and medium-sized workplaces. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 17(1), 23-33.