

제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도 관련요인

변은경¹ · 전성숙² · 김미영³

경남정보대 간호과¹, 부산대학교 간호대학², 양산대학교 간호과³

Factors Affecting Turnover Intention of People with Mentally Disabilities Working in Manufacturing Industry

Byun, Eun-Kyung¹ · Jun, Seong-Sook² · Kim, Mi-Young³

¹Department of Nursing, Kyungnam College of Information & Technology, Busan

²College of Nursing, Pusan National University, Yangsan

³Department of Nursing, Yangsan College, Yangsan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify turnover intentions in workers with mentally disabilities working in manufacturing industry. **Methods:** Participants were 147 workers with mentally disabled living in B-city and Y-city. The data were collected from September 1st to November 30th, 2011 using self-report questionnaires including measurements of turnover intentions, family support, work volition, working environment, job satisfaction and internalized stigma. Data analysis was done using the SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** The average score for turnover intention was 2.9±0.7. Turnover intention was related to job satisfaction, working environment, family support and internalized stigma. The predicting factors for turnover intention were job satisfaction, internalized stigma and gender. Those factors accounted for 41.9% of turnover intention. **Conclusion:** The results imply that workers with mentally disabled need to reduce internalized stigma as well as to increase job satisfaction in order to decrease turnover intention.

Key Words: Mentally disabled person, Personnel turnover, Vocational rehabilitation

서론

1. 연구의 필요성

정신장애인에게 직업은 필요한 경제적 자원과 자존감의 원천이며, 재발과 재입원율을 감소시킴으로써 지역사회의 재통합을 가져온다(Byun, Jun, & Kim, 2011). 그러므로 정신장애인의 직업은 경제적, 심리적, 사회적 안정뿐만 아니라 치료와 재활, 삶의 질 향상이라는 중요한 결과를 발생시킨다.

1990년 장애인고용촉진에 관한 법률 제정과 1999년 장애

인복지법상 정신장애인이 포함되면서 정신장애인의 직업재활은 활성화되었다. 그러나 일반적으로 정신장애인들은 격리와 지속적인 입원이 필요하고, 일을 할 수 없을 것이라는 편견적인 차별을 통해 고용주들은 정신장애인의 고용을 꺼리며(Byun & Yoon, 2010), 어렵게 취업을 하더라도 고용의 안정성을 충분히 보장 받기 어렵다. Korea Employment Agency for the Disabled (KEAD, 2011) 조사에 의하면, 1인 이상 사업체 21,897개 중 15,384개(70.3%)의 사업체가 장애인을 고용하고 있는 것으로 추정된다(Yang, Ryu, Kim, & Jun, 2011). 이중 장애인 근로자 수가 가장 많은 산업은 제조업 71.4%, 직

주요어: 정신장애인, 이직의도, 직업재활

Corresponding author: Kim, Mi-Young

Department of Nursing, Yangsan College, 322 Myeonggok-ro, Yangsan 626-740, Korea.
Tel: +82-55-370-8242, Fax: +82-55-386-2000, E-mail: minocin@hanmail.net

투고일 2013년 2월 2일 / 심사외뢰일 2013년 3월 11일 / 게재확정일 2013년 4월 30일

좋은 단순노무와 관련된 업무 24.1%, 제조업의 단순노무 직종의 장애인 근로자의 이직률은 71.0%로 매우 높은 수준에 비해 일반 근로자의 이직률은 13.2%에 해당된다(Yang et al., 2011). 이렇듯 장애인의 경우 일반인에 비해 취업의 기회도 상대적으로 적은편이나, 고용 후에도 작업환경 등의 부적응으로 인하여 직장생활에 있어서 어려움을 겪게 된다. 이런 직장생활의 부적응은 장애인 근로자의 이직현상으로 나타나면서 정신장애인 근로자의 전체 산업체의 이직률도 높아졌고(Jun, 2010), 이는 정신장애인에 대한 고용 기피현상을 초래하며, 제조업의 단순노무직에는 더 큰 영향을 미친다.

이직에 대한 개념은 어떤 조직에 들어오고 나가는 조직 구성원의 이동을 포함하여 조직으로부터 금전적 보상을 받은 개인이 그 조직구성원의 자격을 종결짓는 것이다(Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). 이직의도는 현재의 직장을 가까운 시일 내에 떠나고자 하는 자신의 생각으로, 이직의도가 이직을 예측하는 가장 결정적인 변인이기에(Udechukwu & Mujtaba, 2007), 이직의도에 대한 연구가 활발하게 이루어졌다. 이러한 이직의도의 증가는 직무 불만족, 생산량의 부족, 의사소통의 결핍, 대인관계 어려움 등의 문제를 초래하고(Podsakoff et al., 2007; Udechukwu & Mujtaba, 2007), 정신장애인의 독립적인 삶의 기회 저하에 영향을 미친다.

일반 근로자의 이직의도관련 메타분석 결과는 일반적 특성은 근속연수, 성별, 교육, 결혼이 영향을 주며, 직무 요인은 임금이 적을수록, 직무와 동료에 대한 만족이 낮을수록 이직의도가 높았다(Podsakoff et al., 2007). 장애인 근로자의 이직의도관련 연구는 일반적인 특성으로는 장애인 유형인 청각, 시각, 지체, 지적장애인으로 분류하여 각 대상에 한정하여 연구가 진행되었다. 장애인의 이직의도의 직무요인으로는 사업체의 규모가 작을수록, 비정규직 비율이 높을수록, 장애인 비율이 높을수록, 중증장애인 비율이 높을수록 이직의도가 높았고, 고용환경에서는 물리적 편의가 장애인 근로자의 이직의도를 감소시켰다(Jun, 2010). 지적장애인 근로자의 이직관련 연구의 직무요인은 임금이 높을수록 업무에 대한 부담감이 증가하여 이직의도가 높으며, 수개념이 좋을수록 작업지시나 작업내용에 대한 메모가 가능하여 작업에 대한 만족도가 높아져 이직의도가 감소하였다. 또한 직업생활태도인 출퇴근 관리 등이 양호할수록 이직의도가 감소하는 것으로 나타났다(Lee & Lee, 2005). 청각, 지적장애인 등 장애인마다 고유한 특성과 관련하여 이직의도 연구가 이루어졌으나, 정신장애인의 특성을 반영한 이직의도 연구는 이루어지지 않았으며, 정신장애인 근로자의 직업을 유지하는 관련 연구만 소수 있을 뿐이다. 정

신장애인 근로자의 직업유지와 관련된 선행연구는 근로의지가 높을수록(Choi, 1999; Van Dongem, 1996), 작업환경(Lee, 2003) 및 직무만족도가 높을수록(Byun et al., 2011; Yun, 2005) 직업을 유지하면서 지역사회에 적응하고 사회구성원으로 통합되어 자신의 역할을 수행한다. 이는 정신장애인의 직무요인과 관련하여 근로의지, 작업환경 만족도, 직무만족도가 직업 유지 또는 이직의도와 관련성을 보여주는 것이다.

또한, 정신장애인의 대인관계의 특성을 고려한 직업유지에 대한 질적연구에서는 내재화된 낙인에 대한 지각이 높을 때(Sim, 2003)와 가족의 지지(Byun & Jun, 2009)가 부적절할 때 직장에서의 작업능력이 감소됨을 설명하였다. Lee (2003)의 정신장애인 연구에서는 특별한 사람의 지지가 높을수록 직업유지에 긍정적인 영향을 주었다. 정신장애인은 약물치료를 통해서 증상이 호전되고 상태가 안정된다 하더라도 자원체계가 부족하여 스트레스 상황이 자주 발생하여 대처에 어려움이 발생하면 이직을 초래하게 된다(Byun & Yoon, 2010). 즉, 직장 적응과 관련된 어려움이 일종의 스트레스로 작용하여 결국 직장을 중단하는 요인이 될 수 있다(Jeon, 2005). 이에 정신장애인의 근로자의 사회적 인식으로부터 직장 동료관계에서 발생하는 어려움에 대한 지각이 스스로에게 내재화되어 낙인이 형성하면서 이직을 고려하게 되며, 가족의 지지가 부족할수록 직무능력은 감소하여 이직의도를 초래할 수 있다.

이에 본 연구에서는 일반 근로자와 지적 장애인 근로자를 대상으로 이루어진 선행연구를 토대로 이직의도 관련요인으로 밝혀진 일반적 특성 및 직무 요인을 근거로 특성이 다른 정신장애인 근로자를 대상으로 이직의도 연구를 하였다. 또한 정신장애인 근로자의 직업유지와 관련된 선행연구의 변인들을 종합하여 정신장애인의 이직의도를 일반적 특성, 직무요인, 내재화된 낙인과 가족지지로 구분하여 관련요인을 확인하고자 한다. 이를 통해 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 주는 원인이 무엇인지 체계적으로 규명함으로써 정신장애인 근로자의 이직의도를 감소하여 직업적 기능을 높이고, 안정적인 직업유지를 통하여 지역사회에 통합될 수 있는 직업재활 프로그램 개발에 필요한 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 제조업에 종사하는 정신장애인의 이직의도와와의 관계를 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 일반적 특성 및

일반적 특성에 따른 이직의도 정도를 파악한다.

- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자가 인지하는 직무요인, 내재화된 낙인, 가족지지와 이직의도 정도와 상관관계를 파악한다.
- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자가 인지하는 직무요인, 내재화된 낙인, 가족지지 및 이직의도를 파악하고 그 관련성을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 B시와 Y시에 소재한 제조업의 단순노무직에 6개월 이상 근무하는 정신장애인 근로자로 조현병, 양극성 장애, 우울장애로 정신건강의학과에서 진단을 받고 일정기간 치료를 한 후 정신장애인 2, 3급 복지카드를 발급받은 150명을 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2011년 9월 1일부터 11월 30일까지 시행되었으며, 사회복지시설의 시설장의 허락을 받고, 직업재활 담당자의 협조를 얻은 후 연구자가 사업장을 방문하거나 취업회원 자조모임 시 연구의 목적 및 설문지 작성요령과 유의사항을 충분히 설명하고 설문지를 배부하였다. 대상자에게 자료수집 시 자발적으로 참여하고, 설문 참여에 동의하는 경우 연구참여 동의서를 서면으로 작성하도록 하였다. 설문에 참여하는 도중 언제라도 본인이 원하는 경우 그만 둘 수 있음을 알리고, 설문자료는 연구목적외로만 사용할 것과 대상자의 익명성과 비밀이 보장됨을 사전에 설명하였다. 또한 배포된 설문지를 받았더라도 동의하지 않는다는 것을 자유롭게 설문지 앞에 표시할 수 있도록 하였으며 그 대상자는 연구에서 제외하여 윤리적 고려를 하였다. 이 중 연구참여 동의서에 거절의사를 밝힌 3부를 제외하여, 147부(98.0%)의 설문지가 수거되어 최종분석하였다. 설문지는 자기 기입방식으로 이루어졌으며, 소요시간은 20~30분 정도였고, 설문에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 대상자의 표본크기는 Cohen (1988)의 Power analysis 공식에 근거하여 유의수준(α)은 .05, 효과크기(R^2)는 중간정도인 .15, 검정력(1- β)은 .80으로 산정하였을 때 필요한 최소 대상

자수가 144명으로 산출되었으므로, 본 연구의 대상자 수는 충분하다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 설문지의 질문 내용은 일반적 특성 및 직무요인으로 성별, 연령, 교육정도, 결혼, 고용형태, 근무형태, 근무기간, 급여, 장애인근로자 수, 총 근로자 수, 근로의지, 작업환경 만족도, 직무만족도로 구분하였고, 정신장애인 근로자의 직업유지와 관련된 변수로 내재화된 낙인과 가족지지를 측정하였다.

1) 근로의지

근로의지는 정신장애인이 일에 대한 인지, 관심과 중요성을 알아보는 것이다(Van Dongem, 1996). 본 연구에서는 Van Dongem (1996)이 전문가와 개발한 Perception of the meaning of work 척도를 Choi (1999)가 수정, 보완한 일의 가치 7문항으로 구성된 자가보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 근로의지가 높은 상태를 의미한다. Choi (1999)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2) 작업환경 만족도

작업환경 만족도는 정신장애인이 직장에서 근무하는 환경에 대한 편리함과 그 자체에 대해 만족하는 정도를 말한다(Lee, 2003). 본 연구에서는 Ju (1999)의 질적 연구를 위해 사용한 문항을 토대로 Lee (2003)가 개발한 설문지를 사용하였다. 구체적인 문항 구성은 직장의 물리적 환경에 대한 만족 5문항, 복지혜택에 대한 만족 2문항, 고용주 및 동료의 지지에 대한 만족 5문항으로 총 12문항으로 구성되었으며 자가보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 작업환경 만족도가 높은 상태를 의미한다. Lee (2003)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

3) 직무만족도

직무만족은 정신장애인들이 자신의 직무 그 자체에 대해 느끼게 되는 전반적인 만족으로 직무나 직무평가 시에 발생하는 유쾌한 정서적 상태로 정의된다(Yun, 2005). Herzberg (1959)가 개발하고 Yun (2005)이 수정한 설문지를 사용하였다. 직무내용에 대한 만족 3문항, 업무량에 대한 만족 2문항, 업무시간에 대한 만족 3문항, 작업시설에 대한 만족 1문항, 보

수에 대한 만족 2문항, 현재지위에 대한 만족 1문항, 대인관계에 대한 만족 2문항, 자기성장에 대한 만족 2문항의 모두 16문항으로 구성된 자기보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 상태를 의미한다. Yun (2005)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

4) 가족지지

가족지지는 환자에게 의미있는 가족구성원이 환자를 돌보아 주며 사랑하고, 존중하며 가치감을 갖게 해주고 환자의 의사소통과 상호책임의 조직망 속에 속한다는 것을 믿도록 해주는 것을 의미한다(Cobb, 1976). 본 연구에서는 Cobb (1976)가 개발하고 Kwang (2002)이 수정·보완한 긍정문항 9개, 부정문항 2개의 모두 11문항으로 구성된 자기보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 가족지지가 높은 상태를 의미한다. Kwang (2002)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

5) 내재화된 낙인

내재화된 낙인은 정신질환자들이 자기 자신에게 부정적인 고정관념을 적용시키고, 자신을 사회로부터 위축시키는 것이다(Ritsher & Phelan, 2004). Ritsher와 Phelan (2004)이 개발한 ISMI (Internalized Stigma of Mental Illness Scale)을 Hwang, Lee, Han과 Kwon (2006)이 한국인에 맞게 번안 및 표준화한 도구이다. K-ISMI는 내재화된 낙인을 소의 6문항, 고정관념 인정 7문항, 차별경험 5문항, 사회적 위축 6문항, 낙인극복 5문항으로 모두 29개 문항으로 구성된 자기보고식 4점 Likert 척도이다. 각 항목의 점수를 모두 합산하여 점수를 얻게 되며, 낙인극복 5문항은 역문항으로써 역산하여 점수를 환산하여 점수가 높을수록 정신질환에 대한 부정적인 태도를 내재화한 정도가 높은 것으로, 자기 자신에 대한 부정적인 태도가 높은 것으로 해석한다. Hwang 등(2006)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

6) 이직의도

이직의도는 현재의 직장을 가까운 시일 내에 떠나고자 하는 생각으로 정의 하였다(Suh, 2004). Becker (1992)의 도구를 Suh (2004)가 사용한 설문지를 사용하였다. 총 6문항으로 구성된 자기보고식 5점 Likert 척도로써, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 상태를 의미한다. Suh (2004)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 비교하기 위해 평균, 표준편차, t-test, one-way ANOVA로 분석하였다.
- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도와 근로의지, 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 내재화된 낙인과의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 단계별 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

정신장애인 근로자의 성별은 남성 68.7%, 여성 31.3%였으며, 연령은 30세 미만 17.0%, 30대 61.9%, 40대 이상 21.1%이었다. 학력은 고등학교 졸업이 56.5%, 대학졸업이상 34.7%, 중학교 졸업 8.8%로 순으로 나타났으며, 결혼 상태는 미혼이 85.0%, 첫 발병은 20대가 61.9%로 높게 나타났다. 고용형태는 한국장애인 고용촉진공단의 주도하에 직무지도원의 현장지도 하에 3~4주간의 제조업 사업체에서 정신장애인이 직무에 대한 현장평가를 통해 고용이 이루어지는 지원고용이 83.0%, 근무형태는 전일제가 78.9%, 급여는 100만원 이상 36.0%, 근무기간은 1년 이하가 52.4%, 장애인 근로자수는 5명이하가 78.2%, 총 근로자수는 50명 이하가 82.3%, 이직경험은 있는 경우가 84.4%로 나타났다. 각 일반적 특성에 따른 이직의도를 비교한 결과 남성(3.0 ± 0.7)이 여성(2.6 ± 0.6)에 비해 이직의도가 다른 것으로 나타났으며($t=3.058, p=.003$), 연령, 교육정도, 결혼, 고용형태, 근무형태, 근무기간, 급여, 장애인근로자수, 총 근로자 수에 따라서는 유의한 차이가 없었다(Table 1).

2. 대상자의 근로의지, 작업환경 만족도, 직무만족도, 가족지지, 내재화된 낙인 및 이직의도 정도

근로의지는 평균 30.4점으로 근로의지가 약간 높은 편이

Table 1. Difference of Turnover Intentions according to General Characteristics

(N=147)

Characteristics	Categories	n (%)	Turnover intentions		t or F	p
			M	SD		
Gender	Male	101 (68.7)	3.0	±0.67	3.06	.003
	Female	46 (31.3)	2.6	±0.64		
Age (year)	< 30	25 (17.0)	2.7	±0.63	1.53	.219
	30~39	91 (61.9)	3.0	±0.69		
	≥ 40	31 (21.1)	2.9	±0.68		
Education level	Middle	13 (8.8)	2.9	±0.94	0.26	.770
	High	83 (56.5)	2.9	±0.72		
	≥ College	51 (34.7)	2.9	±0.52		
Marriage status	Unmarried	125 (85.0)	2.9	±0.69	-0.85	.395
	Married	22 (25.0)	3.0	±0.63		
Onset of illness (year)	< 20	25 (17.0)	2.9	±0.78	1.90	.154
	20~29	91 (61.9)	2.8	±0.64		
	≥ 30	31 (21.1)	3.1	±0.67		
Type of employment	Supportive employment	122 (83.0)	2.9	±0.64	-1.08	.280
	Independent employment	25 (17.0)	3.0	±0.83		
Type of work	Full-time	116 (78.9)	2.9	±0.61	-0.21	.833
	Part-time	31 (21.1)	2.9	±0.90		
Monthly income (10,000 won)	< 90	52 (35.4)	2.8	±0.67	1.23	.294
	90~99	42 (28.6)	2.8	±0.78		
	≥ 100	53 (36.0)	3.0	±0.60		
Period of employment (month)	6~11	77 (52.4)	2.9	±0.58	1.80	.169
	12~24	48 (32.7)	2.8	±0.79		
	≥ 25	22 (14.9)	3.1	±0.71		
Number of disabled workers	< 5	115 (78.2)	2.9	±0.68	1.82	.070
	≥ 5	32 (21.8)	2.7	±0.62		
Number of employees	< 50	121 (82.3)	2.9	±0.68	-1.10	.272
	≥ 50	26 (17.7)	3.0	±0.66		
Experience of turnover	No	23 (15.6)	3.1	±0.39	1.87	.066
	Yes	124 (84.4)	2.9	±0.71		

며, 작업환경 만족도는 평균 43.8점으로 보통 수준보다 약간 높은 작업환경 만족도가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도는 평균 61.2점으로 비교적 높은 수준의 직무만족도를 보이며, 가족지지는 평균 40.4점으로 높은 수준의 가족 지지가 있으며, 내재화된 낙인은 평균 71.3점으로 보통 수준이상 보다 내재화된 낙인이 높게 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 이직의도와 관련 요인간의 상관관계

정신장애인 근로자의 이직의도는 내재화된 낙인($r=.43$,

$p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보여 내재화된 낙인을 지각할수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 한편 가족지지 ($r=-.39$, $p<.001$), 작업환경($r=-.52$, $p<.001$), 직무만족도 ($r=-.57$, $p<.001$)는 유의한 부적 상관관계를 나타내어 가족 지지, 작업환경, 직무만족도가 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 이직의도의 영향요인

정신장애인의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기

Table 2. Descriptive Data of Major Variables

(N=147)

Variables	Total	Item	Actual range	Possible range
	M±SD	M±SD		
Turnover intention	17.3±4.09	2.9±0.68	1.3~4.3	1~5
Work volition	30.4±5.54	4.3±0.79	7~35	7~35
Working environment	43.8±9.63	3.4±0.73	13~60	12~60
Job satisfaction	61.2±13.65	3.6±0.80	28~85	17~85
Family support	40.4±8.53	3.7±0.78	17~55	11~55
Internalized stigma	71.3±10.91	2.5±0.38	49~96	26~104

Table 3. Correlations between Turnover Intention and Major Variables (N=147)

Variables	Turnover intention
	r (p)
Work volition	-.11 (.172)
Working environment	-.52 (< .001)
Job satisfaction	-.57 (< .001)
Family support	-.39 (< .001)
Internalized stigma	.43 (< .001)

위해 본 연구에서 회귀분석 전에 실시한 제변인들 간의 상관 분석 결과 대상 독립변수의 상관계수가 .8 미만($r = -.57 \sim .43$)으로 나타나 모든 요인을 분석에 이용하였다. 다중 공선성 진단결과 공차한계(tolerance)의 범위가 0.89~0.99로서 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.0~1.1로 기준치 10이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없었다. 또한 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson 값은 0에 가까운 경우 양의 상관을 보이고 4에 가까운 경우 음의 상관을 보이는 반면 2에 가까운 경우 잔차들이 독립적 관계를 가지게 되는데, 본 연구에서는 1.7로 나타나 자기상관의 문제가 없는 것으로 나타났다. 다음으로 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였다. 특이값을 검토하기 위한 Cook's distance 값은 1.0을 초과하는 값은 없었다. 따라서 회귀식의 가정이 모두 충족되어 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 회귀분석을 실시하기 위하여 연구의 주요 변인인 성별은 더미변수로 작업환경, 직무만족도, 가족지지, 내재화된 낙인은 연속변수로서 그대로 입력하여 단계별 다중회귀분석을 실시하였다. 표준회귀계수인 β 값으로 본 독립변인들의 상대적 영향력은 직무만족도 가장 크고 그 다음이 내재화된

낙인, 성별 순이었다. 명목변수의 독립변인인 성별은 남성이 이직의도를 증가시키는 유의한 영향요인으로 규명되었다. 추정된 회귀모형의 적합도에 대한 F통계량은 36.11 ($p < .001$)로 나타나 회귀모형은 적합하였다. 또한 누적 설명력 R^2 은 41.9%로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 제조업에 종사하는 정신장애인의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것이다. 정신장애인은 사회복귀의 출발점인 취업부터 사회적 편견을 극복하고 어렵게 고용이 이루어지며, 고용 이후에도 직장생활 적응과 관련된 어려움과 대인관계 등으로 인해 고용 안정성에 위협이 된다. 그러나 정신장애인 근로자의 이직 문제는 개인의 정신과적 문제로 지적되며, 다른 상황에 대해서는 고려되지 못하고 있다. 그래서 본 연구는 정신장애인의 이직의도 정도와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 제조업에 종사하는 정신장애인의 직업유지를 위한 재활중재 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제공하기 위하여 시도되었다.

본 연구결과 제조업에 종사하는 정신장애인의 이직의도 정도는 2.9점으로 중간수준이었다. 동일한 도구는 아니지만 Oh와 Lee (2012) 연구에서 어린이집 보육교직원의 이직의도를 평가한 결과 2.6점, 장애인 활동 보조서비스 코디네이터의 이직의도를 평가(4점 만점)한 Kim (2011)의 연구에 따르면 2.38점으로 제조업의 정신장애인 근로자가 보육교직원, 코디네이터에 비해 이직의도가 다소 높은 것으로 나타났다. 현재까지 제조업에 종사하는 일반 근로자에 대한 연구도 매우 부족하며, 일반 근로자의 이직의도도 각기 다른 도구와 척도를 사용하여 측정하여 본 연구와는 객관적이고 정확한 비교분석은 어려운 실정이다. 또한, 장애인 근로자인 경우 이직에 대한 유무

Table 4. Influencing Factors on Turnover Intention

(N=147)

Variables	B	SE	β	t	p	Cumulative adjusted R ²
Constant	17.36	2.52		6.88	< .001	
Job satisfaction	-0.14	0.02	-0.47	-6.95	< .001	.321
Internalized stigma	0.10	0.03	0.27	4.10	< .001	.385
Gender [†]	1.71	0.56	0.19	3.07	.003	.419

F=36.11, p<.001

VIF=1.008~1.125.

또는 이직을 고려하는 시점으로 평가가 이루어졌다. 이러한 결과는 제조업 등의 직업군마다 갖는 특성을 반영한 연구결과가 이루어져야 하며, 장애인의 유형별 특성에 따른 인구사회학적, 직무, 사회환경적 측면에서 다양한 변수들을 고려한 연구들이 필요할 것이다. 따라서 정신장애인 근로자의 이직의도 정도를 감소시키기 위해서는 다른 근로자를 대상으로 이루어진 연구결과를 바탕으로 추후 지속적인 탐색이 필요하다.

본 연구에서 제조업에 종사하는 정신장애인의 이직의도에 관한 관련요인을 파악한 결과, 대상자의 일반적 변수들 중 성별(남성)만이 이직의도에 대한 유의한 차이를 나타내는 것으로 나타났다. Byun과 Yoon (2010)의 연구에 의하면 정신장애인의 취업에 있어 남성이 여성보다 2배 많다고 보고하고 있다. 또한 제조업에 종사하는 근로자를 대상으로 한 Kwon과 Jung (2008)에 따르면 남성은 직무스트레스가 여성에 비해 높으며, 문제 중심의 적극적인 대처방법의 하나로 이직이라는 해결책을 찾아 평가한 후 행동으로 옮긴다고 보고하였다. 본 연구에서는 이직의도의 평균은 남성 3.0점, 여성 2.6점으로 남성과 여성의 이직의도가 차이가 나며 남성이 이직의도가 높은 것은 것으로 나타났다. 제조업에 종사하는 지적장애인의 직무 특성상 자동차 부품 조립업, 인쇄업 등의 여러 분야에서 여성의 단순 조립에 비해 남성은 다양한 업무에서 종사하기에 이직의도에 영향을 미칠 수 있다(Jun, 2010). 그러므로 단순한 성별보다는 제조업의 여러 분야와 관련하여 관련 변수에 대해 고려해야 이직의도를 낮출 수 있는 중요한 해결책이 될 수 있다고 생각한다.

정신장애인 근로자의 이직의도와 관계있는 변수를 살펴보면 직무만족도, 내재화된 낙인, 근로의지, 가족 지지, 작업환경 만족도이며, 이 중에서 직무만족도와 내재화된 낙인이 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 미치는 가장 강력한 예측변수로 나타났다.

본 연구에서 직무만족도는 61.2점으로 파트타임으로 근

무를 하는 정신장애의 직무만족도 61.8점(Jun, Kim, Ha, & Byun, 2011)과 비슷하게 나타났다. Jun 등(2011)의 연구에서 파트타임 근무기간이 짧을수록 직무만족도가 높았으며, 본 연구에서도 고용기간이 25개월 이상보다는 25개월 미만에서 이직의도 정도가 낮았다. 다른 장애인 유형의 근로자를 대상으로 한 선행연구에서도 이직의도에 영향을 미치는 가장 필수적인 구성요소가 직무만족도이다(Jun, 2010). 이는 정신장애인 근로자의 고용기간이 길수록 직무에 대한 만족도가 낮아지는 것으로, 직무만족도는 이직에 대한 생각 및 가능성을 높이는 것으로 생각된다. 그러나 정신장애인 근로자의 직무만족도는 현장직무지도원, 사례관리자 등의 지속적인 현장지원이 정신장애인 근로자의 직업만족을 증가시켜 직업유지를 80%이상 증가시킬 수 있다(Son, 2006). 또한 심리적 임파워먼트(Byun & Yoon, 2010), 전문가의 지속적인 지지 및 사후관리가 정신장애인의 직업을 유지시키는 예측요인으로 보고한다(Choi, 1999). 따라서 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도를 줄이기 위해서는 직무만족도를 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램의 개발 및 적용을 통해 직무에 대한 충분한 지원체계인 사례관리자 등의 지원이 필요하다. 또한, 정신장애인 근로자의 심리적 임파워먼트와 전문가의 지지 등을 통해 현장지원을 구체화할 수 있는 정책적인 전략이 필요하다.

본 연구에서 내재화된 낙인은 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 미치는 예측변수로 나타났다. 즉, 내재화된 낙인이 높은 정신장애인 근로자는 내재화된 낙인이 낮은 근로자에 비해 이직의도가 높은 것을 의미한다. 정신장애인의 내재화된 낙인은 사회적 차별인식으로부터 소외를 겪으면서 사회적 낙인을 지각하여 스스로에게 내재화되어 사회환경으로부터 철회되는 것으로(Kim & Jun, 2012) 본 연구결과 내재화된 낙인의 평균은 71.3점으로, 낮 병동에서 재활 프로그램을 받는 정신장애인을 대상으로 조사한 동일한 도구인 내재화된 낙인의 점수 68.4점(Kim & Jun, 2012)보다

2.9점 높게 나타났다. 정신장애인의 내재화된 낙인은 병원, 낮 병원, 지역사회 등의 재활세팅마다 다르다는 보고처럼(Kim & Jun, 2012), 취업현장에서도 내재화된 낙인은 동료 등의 사회적 환경을 통해 다르게 나타날 수 있다. Kim (1995)의 연구에 의하면 사업장의 동료 및 상사가 장애인 근로자에 대해 부정적인 태도를 갖는 경우 정신장애인은 업무지시에 스스로 위축되며, 대인관계의 어려움을 겪고 이직을 고려한다고 보고하였다. 이러한 결과는 직장 내의 고용주 및 상사의 부정적인 태도로 인하여 정신장애인 스스로가 자신에 대한 가치를 절하하여 낙인의 내면화가 이루어짐(Kim & Jun, 2012)에 따라 이직의도가 높아짐을 알 수 있는 결과이다. 따라서 직장의 고용주 및 동료들의 사회적 낙인을 변화시킬 수 있는 교육적 중재와 정신장애인 근로자의 내재화된 낙인을 감소시킬 수 있는 중재프로그램 적용이 동시에 이루어져야 기대효과가 증진될 것이다.

한편 본 연구결과 가족지지가나 작업환경에 대한 만족도는 상관관계는 있었으나 이직의도를 설명하는 유의미한 변수로 확인되지 않았다. 본 연구에서 가족의 지지는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 가족의 지지가 이직의도와 예측 요인으로 보고한 선행연구들(Lee & Lee, 2005)의 결과와는 일치하지 않는 결과이다. 그러나 정신장애인에 대한 가족지지는 정신장애인 직업재활과정의 적응과 관련된 주요 요인으로, 가족지지가 적극적이고 적절할 때 직장에서의 작업능력이 점차로 향상되고 자신의 역할을 잘 수행하는 것으로 보고된 바 있다(Byun & Jun, 2009). 본 연구에서 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 가족지지는 평균 40.4점으로 동일한 도구로 평가한 파트타임으로 근무하는 정신장애인의 가족지지는 평균점수 42.0점(Jun et al., 2011)에 비교하여 파트타임 근무하는 정신장애인 근로자가 인지하는 가족지지는 낮은 것을 알 수 있다. 물론 동일한 대상자가 아니라 가족지지에 대한 비교에 어려움이 있으나 가족지지와 이직의도는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이는 정신장애인 근로자는 가족의 지지가 적을수록 이직의도가 높을 수 있음을 나타내는 결과이다. 정신장애인에게 가족의 도움은 자신의 병을 극복하고 직장생활에 적응하게 하며, 직장 유지를 통해 정신장애인은 가족의 신뢰를 받게 되고 자신감을 가질 수 있게 하는 중요한 지지자원이다(Byun & Jun, 2009). 본 연구 대상자들에게는 가족의 지지 보다는 다른 변수들이 이직의도에 더 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 대상자들의 특성에 따라 이들 변수간의 관련성은 차이가 날 수 있으므로 향후에는 가족의 지지가 높은 집단과 가족의 지지가 낮은 집단 간의 차이성을 비교함으로써 가족의 지지가 이직의도에 영향

을 확실히 보는 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 작업환경에 대한 만족도는 평균 43.8점, 서비스업 등 여러 업종에 혼합해 있는 정신장애인 근로자의 동일한 도구로 측정된 작업환경 만족도의 평균 39.6점(Lee, 2003) 보다 4.2점이 높게 나타났다. 작업환경은 직장과 집과의 거리 등 물리적 환경과 고용주 및 동료의 지지, 복지혜택이 포함된 만족도이다(Lee, 2003). 즉 직장동료 등의 지지가 정신장애인의 직업유지에 영향을 준다(Byun & Yoon, 2010). 이는 작업환경의 만족도에 포함되는 고용주 및 동료의 지지가 정신장애인 근로자의 이직의도와 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 정신장애인 근로자는 작업환경 만족도가 낮을수록 이직의도가 높을 수 있음을 나타내는 결과이다. 정신장애인 근로자에 대한 고용주 및 동료들의 사회적 편견 및 인식이 긍정적으로 변화될 수 있도록 다양한 방안의 모색이 필요하다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다. 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무 만족도가 낮을수록, 내재화된 낙인이 높을수록, 남성인 경우 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자들의 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 그 중에서도 직무만족도와 내재화된 낙인이 본 연구의 주 대상인 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도를 가장 많이 설명하고 있었다. 이상의 연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 제조업에 종사하기 이전단계인 정신재활 서비스 단계에서 정신장애인의 직무만족도와 내재화된 낙인을 사정하고 직무만족도를 증가시키고 내재화된 낙인을 감소시키기 위한 중재 프로그램을 포함한 간호중재의 개발 및 평가 연구가 필요하다.

둘째, 제조업에 종사하는 동안 정신장애인 근로자의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무파악과 업무에 대한 만족도의 증대를 위한 현장직무지도원, 사례관리자 등의 체계적인 관리방안을 마련해야 한다.

셋째, 제조업에 종사하는 동료들로부터 발생하는 사회적 낙인을 감소시킬 수 있는 홍보 및 교육적 중재 등의 구체적인 방안이 필요하다.

넷째, 제조업에 종사하는 정신장애인 근로자의 이직의도를 보다 면밀히 사정하기 위하여 조사방법뿐 아니라 직업중단, 이직을 고려하는 정신장애인의 질적 연구의 필요성을 제안한다.

REFERENCES

- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 32, 232-244.
- Byun, E. K., & Jun, S. S. (2009). Family support experience on vocational rehabilitation for persons with mental disability. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 18(2), 219-229.
- Byun, E. K., Jun, S. S., & Kim, M. Y. (2011). A study on the quality of life in work experience of employees with mentally disabled. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 13(4), 1965-1976.
- Byun, E. K., & Yoon, S. J. (2010). Factors influencing job stress in work experience of employees with mentally disabled. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(4), 447-456.
- Choi, H. S. (1999). *Study of predictors on vocational rehabilitation of schizophrenic patients*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul Women's University, Seoul.
- Cobb, S. (1976). Social supports a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Herzberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hwang, T. Y., Lee, W. K., Han, E. S., & Kwon, E. J. (2006). A study on the reliability and validity of the Korean version of internalized stigma of mental illness scale (K-ISMI). *Journal Korean Neuropsychiatric Association*, 45(5), 418-426.
- Jeon, Y. J. (2005). *A care study on the job stress and coping styles of workers with mental disorder in Seoul and Gyeonggi regions*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Ju, S. H. (1999). *Study on the job maintenance and work environment of persons with schizophrenia*. Unpublished master's thesis, Seoul Women's University, Seoul.
- Jun, Y. H. (2010). Analysis of the factors affecting turnover rates of people with disabilities working in private enterprise. *Disability & Employment*, 20(1), 207-228.
- Jun, S. S., Kim, M. Y., Ha, S. J., & Byun, E. K. (2011). Associated factors of job satisfaction on part-time work of the mentally disabled. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 221-228.
- Kim, D. K. (2011). The factors influencing on the intent to leave among personal assistant service coordinator. *Journal of Rehabilitation Research*, 15(3), 267-288.
- Kim, M. Y., & Jun, S. S. (2012). Factors affecting on internalized stigma of schizophrenia patient. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(2), 108-117.
- Kim, S. A. (1995). *Study of disabled workers' turnover intention and coping*. Seongnam: Korea Employment Agency for the Disabled; Employment Development Institute.
- Kwang, W. K. (2002). *A study relationship life satisfaction according to the family support and family function the mentally handicapped perceives*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kwon, S. Y., & Jung, H. S. (2008). Effects of self-efficacy on job stress symptoms and coping strategies among workers in a manufacturing company. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 17(1), 34-44.
- Lee, C. S., & Lee, S. K. (2005). The effect adaptation behavior factors of people with mentalretardation on the duration of job tenure and the number of separation. *Social Welfare Policy*, 21(4), 271-294.
- 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.
- Oh, H. K., & Lee, J. S. (2012). The effect of the work environment on turnover intention of teachers in private child care center; Mediating effect of organizational effectiveness. *Korean Journal of Child Care and Education*, 72, 205-229.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrane stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Ritsher, J. B., & Phelan, J. C. (2004). Internalized stigma predicts erosion of morale among psychiatric outpatients. *Psychiatry Research*, 129, 257-265.
- Sim, K. S. (2003). A study on factors of job maintenance by mentally disable persons. *Mental Health & Social Work*, 15, 7-31.
- Son, M. J. (2006). Vocational rehabilitation for person with psychiatric disability. *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 25(1), 25-57.
- Suh, Y. J. (2004). *The effects of job insecurity on turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Udchukwu, I. I., & Mujtaba, B. G. (2007). Determining the probability that an employee will stay or leave the organization: A mathematical and theoretical model for organizations. *Human Resource Development Review*, 6(2), 164-184.
- Van Dongen, C. J. (1996). Quality of life and self-esteem in working and nonworking persons with mental illness. *Community Mental Health Journal*, 32(6), 535-548.
- Yang, S. J., Ryu, J. J., Kim, H. J., & Jun, S. C. (2011). *Panel survey of employment for the disabled*. Seongnam: Korea Employment Agency for the Disabled; Employment Development Institute.
- Yun, M. J. (2005). *A study on the job satisfaction of the workers with mental illness*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.