

정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향

최 보 민¹⁾ · 현 명 선²⁾

서 론

연구의 필요성

최근 정신건강 영역에서는 회복 패러다임의 흐름속에서 대두된 ‘동료지원(peer support)’ 서비스의 효과에 대한 관심이 많아지고 있다[1,2]. 기존의 의학모델이 전문가 중심의 치료환경속에서 질병의 치료에 초점[2]을 두었던 반면, 회복모델은 정신장애인 당사자의 권리를 증진하고 자신의 삶을 주체적으로 살아갈 수 있도록 하는 당사자 중심의 치료를 증시한다[3]. 이와 같은 회복 패러다임에 있어서 동료지원가의 활동이 정신장애인의 회복에 중요한 역할을 하고 있다. ‘동료지원’은 회복한 정신장애인이 자신과 유사한 질병경험을 하고 있는 정신장애인의 회복을 돕기 위해 행하는 활동을 의미하며, 이러한 활동을 수행하기 위해 고용된 이들을 ‘정신장애인 동료지원가(이하 동료지원가)’로 정의한다[1]. 외국의 경우 지난 30년간 미국, 호주, 캐나다, 영국 등의 국가에서 동료지원가를 정신건강서비스체계에 도입하였고 [2] 이들은 현재 정신건강서비스 내의 중요한 일부부분으로 성장하고 있다[4]. 우리나라의 경우에도 2000년대부터 정신재활시설과 당사자 단체 등을 중심으로 활발한 동료지원활동이 지속되고 있다[5]. 이에 정신장애인의 입원 및 치료과정 절차를 보조하는 ‘절차보조시범사업’의 정식인력으로 동료지원가가 배치되었으며 동료지원서비스 제도화를 위한 활동이 꾸준히 시행되고 있다[6].

동료지원 서비스의 효과는 정신장애인 당사자와 동료지원가 모두에게 긍정적인 효과가 있는 것으로 보고되고 있다[1]. 정신

장애인 당사자에게는 동료지원 서비스를 통해 회복 뿐 아니라 자기효능감의 상승과[7], 개인적인 성장의[1] 효과가 있었으며, 동료지원가에게도 역시 회복에 도움이 되었으며, 자아존중감이나 심리적 임파워먼트도 향상되는 것으로 나타났다[8]. 동료지원가가 직무를 수행하는 과정에서 자신의 직무에 대해 만족감을 느끼는 경우 삶의 만족도가 상승되며[9], 회복에도 도움이 되는 것으로 보고되고 있다[10].

한편 동료지원가는 동료지원 활동을 하는 직무환경에서 직원들로부터 차별을 인지하거나[11] 수행하는 역할이 불명확하거나 [4], 역할을 수행하는 역량의 부족[10] 등을 경험하는 것으로 보고되고 있다. 이로 인해 직무만족이 저하되고 결과적으로 서비스를 제공하는 당사자에게도 부정적인 영향을 일으키는 것으로 지적되고 있다[1]. 따라서 동료지원가의 직무만족은 서비스 제공자인 동료지원가와 정신장애인 당사자 모두에게 중요한 영향을 미치는 것으로 동료지원가의 직무만족에 대한 관심이 요구된다.

심리적 임파워먼트는 정신장애인이 자신의 삶에서 통제력을 경험하도록 하며[12], 자존감을 증가시키고 회복의 과정을 촉진하는 내면의 자원이다[13]. 선행연구[14]에서는 직무환경 내에서 동료지원가가 자율적인 권한이나 자신감 등의 심리적인 임파워먼트를 지각할 때 직무 동기가 유발되며 결과적으로 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 심리적 임파워먼트는 정신장애인이 직무환경에서 경험하는 스트레스 상황의 부정적인 영향력을 완충시키는 보호요인으로 작용하여 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[15].

한편 동료지원가들 역시 정신장애를 앓고 있어 정신장애에 대

주요어 : 임파워먼트, 직무만족, 정신장애, 사회적 낙인, 사회적지지

1) 아주대학교 간호대학, 석·박사통합과정생(<https://orcid.org/0000-0002-7387-6607>)

2) 아주대학교 간호대학·간호과학연구소, 교수(<https://orcid.org/0000-0002-6570-8021>) (교신저자 E-mail: mhyun@ajou.ac.kr)

투고일: 2024년 7월 31일 수정일: 2024년 8월 13일 게재확정일: 2024년 8월 27일

한 낙인을 지각하는 것으로 보고되고 있다[2]. 동료지원가가 지각하는 낙인은 개인의 자존감에 부정적인 영향을 미치고, 직무 환경에서 다른 직원들에 대한 열등감을 가지게 하여 결과적으로는 직무만족을 저하시키는 것으로 밝혀졌다[11]. Lee [15]의 연구에서도 낙인의 지각은 정신장애인이 직업을 유지하는 것을 어렵게 하며 직무수행과정에서 스트레스원으로 작용하여 직무만족을 저하시키는 것으로 보고된 바 있다. 또한 직무환경 내에서 직원들이 정신장애인에 대한 편견을 가지고 상호작용 하는 경우 정신장애인은 낙인을 경험하고 이는 직무만족을 저하시키는 것으로 보고되고 있다[16].

사회적 지지는 가족, 친구, 의미 있는 타인과 상호작용을 하면서 얻게 되는 다양한 긍정적인 자원을 말한다[17]. 선행연구[18]에서 주변으로부터의 지지, 치료진으로부터의 격려와 같은 사회적 지지가 동료지원활동을 지속하도록 하는 역할을 한다고 언급한 바 있다. Chappell [1]의 연구에서는 사회적 지지가 정신장애인이 경험하는 스트레스 요인과 어려움을 극복할 수 있도록 하는 매개체가 되어 직무만족이 향상된다고 보고하였다. 또한 동료지원가가 자신이 어려운 상황에 처해 있을 때 지지 해줄 수 있는 주요한 타인이 있다고 느끼는 경우 직무만족이 향상된다고 보고되었다[19].

현재까지 동료지원가의 직무만족에 대해 수행된 선행연구를 살펴보면 국외의 경우 동료지원가의 직무만족과 역할수행 전략 [7], 조직문화[9], 조직 지원의 중요성[20] 등을 중심으로 한 관계 연구였다. 한편 국내는 동료지원가를 대상으로 한 다수의 연구들이 질적연구에 국한되어 있었으며[5,10,18], 동료지원가의 직무만족에 관련된 연구는 미비하였다. 이에 본 연구에서는 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 본 연구 결과는 현재 정신장애에 대한 회복 패러다임에서 동료지원가로서의 역할을 성공적으로 수행할 수 있도록 도와주는 프로그램을 개발하는 데 기초자료를 제시할 것이다.

연구 목적

본 연구의 목적은 정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 정신장애인 동료지원가의 직무만족, 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지 정도를 파악한다.
- 정신장애인 동료지원가의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 정신장애인 동료지원가의 직무만족과 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지와의 관계를 파악한다.
- 정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사

회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적지지가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관성 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 우리나라에서 정신장애인 동료지원가로 활동하고 있는 정신장애인을 표적모집단으로 하였으며, 근접모집단은 전국의 5개 지역에 소재하는 정신장애 관련 기관에서 동료지원 활동을 하고 있는 정신장애인 동료지원가이다. 대상자 선정기준은 만 19세 이상인 자, 정신장애인 동료지원가로 1개월 이상 활동을 수행하고 있는 자, 의사소통이 가능하며 인지 기능의 손상이 없는 자이다. 제외기준은 인지 기능 손상이 의심되는 자로 K-MMSE 점수 24점 미만인 자이다. 본 연구에 필요한 표본의 수는 G-power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 중간정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측요인 12개(일반적 특성 변인 9개, 주요 변인 3개)로 회귀분석에 필요한 대상자 수를 산출한 결과 127명으로 산출되었다. 이에 탈락률(약 13%)을 고려하여 145명을 대상으로 설문지를 배부하였으며, 설문에 충실하게 응답하지 않은 11명을 제외하여 총 134명을 최종분석하였다.

연구 도구

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 교육 수준, 직업유지 기간, 주 근무시간, 급여형태, 정신의학적 진단명을 조사하였다. 직무만족 18문항, 심리적 임파워먼트 12문항, 지각된 낙인 20문항, 사회적 지지 12문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다.

● 직무만족

직무만족은 직장인을 대상으로 Brayfield와 Rothe [21]가 개발한 Job Satisfaction Index를 Lee [22]가 변안한 것을 동료지원가를 위해 수정 및 보완하여 측정하였다. 이 도구는 총 18문항으로 5점 Likert 척도이다. 부정문항은 역산하여 처리하며, 점수의 범위는 18점에서 90점이며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 취업한 정신장애인을 대상으로 한 Choi [12]의 연구에서 Cronbach's α 가 .89였으며, 본 연구에서는 .87이었다.

● 심리적 임파워먼트

심리적 임파워먼트는 근로자를 대상으로 Thomas와 Velthouse [23]가 개발한 Psychosocial Empowerment Scale을 Lim [24]이 변안한 것을 동료지원가를 위해 수정 및 보완하여 측정하였다. 본 도구는 '의미성', '역량', '자기결정력', '영향력' 등 네개의 하위영역으로 구성되어 있으며 총 12문항이다. 5점 Likert 척도이며, 점수의 범위는 12점에서 60점이며, 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 취업한 정신장애인을 대상으로 한 Choi [12]의 연구에서 Cronbach's α 가 .90이었으며, 본 연구에서도 .90이었다.

● 지각된 낙인

지각된 낙인은 정신장애인을 대상으로 Link [25]가 개발한 Devaluation and Discrimination Scale을 Sim [26]이 번역 및 재구성한 척도를 사용하여 측정하였다. 이 척도는 장애에 대한 부정적인 인식, 차별, 질병에 대한 사회적 편견 등 3개의 하위영역으로 되어 있으며, 총 20문항이다. 5점 Likert 척도이며 점수의 범위는 0점에서 80점이다. 점수가 높을수록 지각된 낙인정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sim [26]의 연구에서 Cronbach's α 가 .90이었으며, 본 연구에서는 .92였다.

● 사회적 지지

사회적 지지는 대학생을 대상으로 Zimet 등[27]이 개발한 Multidimensional Scale of Perceived Support Scale을 Shin과 Lee [17]가 변안한 것을 동료지원가를 위해 수정 및 보완하여 측정하였다. 본 도구는 가족, 친구, 의미 있는 타인으로부터의 지지 등 세 가지 하위영역으로 구성되어 있다. 총 12문항이며, 5점 Likert 척도이다. 점수의 범위는 12점에서 60점이며, 점수가 높을수록 개인이 인식한 사회적 지지가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 정신장애인을 대상으로 한 Jeong와 Lee [28]의 연구에서 Cronbach's α 가 .91이었으며, 본 연구에서는 .92였다.

자료 수집

자료수집은 전국의 5개 지역에서 동료지원가가 활동을 하고 있는 8개 기관에서 수행하였다. 구체적으로는 정신건강복지센터(5곳), 정신재활시설(4곳), 지원주택(3곳), 자립생활센터(2곳), 동료지원쉼터(1곳), 협동조합(1곳), 인권단체(1곳), 병원(1곳)이었다. 자료수집을 위해 각 기관의 장에게 연구의 목적과 방법을 설명한 후 자료수집에 대한 허가를 받았다. 이후 본 연구자가 각 기관의 정기적인 자조모임 시간 및 프로그램 일정에 따라 동료지원가가 모이는 시간에 방문하여 본 연구의 목적 및 자료수집 절차에 관한 설명을 제공하였다. 이후 모든 기관에서 총 145명의 동료지원가가 연구참여 의사를 표현하였으며, 이들을 대상으로

대상자 선정기준에 부합한지 확인한 결과 모두 선정기준을 충족하였다. 연구 참여에 동의한 대상자로부터 서면 동의서를 받은 후 설문조사를 실시하였다. 설문지 조사는 각 해당 기관의 조용한 환경에서 시행할 수 있도록 하였으며 15분 정도 소요되었다. 자료수집기간은 2024년 4월 22일부터 6월 5일까지였다.

자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 26.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하여 통계 분석하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무만족, 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test 혹은 One way ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 직무만족과 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 사용하여 분석하였다.
- 대상자의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 통해 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구의 수행을 위하여 기관윤리심사위원회로부터 연구수행에 대한 승인을 받은 후 연구를 수행하였다(AJOURB-SB-2024-196). 또한 연구대상자에게 수집된 자료는 연구목적 이외의 용도로 사용되지 않으며, 언제든지 설문지 조사 참여를 중단할 수 있으며, 참여 중단 시 어떠한 불이익도 발생하지 않을 것임을 설명하였다. 이상의 모든 설명을 제공한 후 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자에게 서면 동의서를 받았다. 설문지는 연구 종료 이후 3년간 보관된 후 폐기될 것임을 설명하였다. 완료된 설문지는 익명성과 비밀보장을 위하여 밀봉된 회수용 봉투에 수거하였으며, 수집된 자료는 본 연구 책임자만 접근이 가능한 암호가 설정되어있는 장소에 보관하였다. 설문지 조사에 참여한 대상자들에게는 5,000원 상당의 모바일 기프티콘 답례품을 제공하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 44.51±

10.72세이며, 연령대 분포는 30~49세가 64명(47.8%)으로 가장 많았으며, 50세 이상이 55명(41.0%), 19~29세가 15명(11.2%)이었다. 남성이 87명(64.9%)으로 많았으며, 여성이 47명(34.3%)이었다. 결혼상태는 미혼이 118명(88.1%)으로 대부분이었으며, 기혼자는 15명(11.2%)이었으며, 종교가 있는 대상자가 104명(77.6%)이었으며, 종교가 없는 대상자는 30명(22.4%)였다. 교육 수준은 고등학교 졸업이 63명(47%)으로 가장 많았으며, 대학교 졸업(61명, 45.5%), 중학교 졸업(5명, 3.7%), 대학원 졸업(5명, 3.7%) 순이었다. 동료지원가로서의 직업유지 기간은 2년 이상이 43명(32.1%)으로 가장 많았으며, 1~2년(28명, 20.9%), 3~6개월(22명, 16.4%), 7~11개월(21명, 15.7%), 3개월 미만(20명, 14.9%)

순이었다. 주 근무시간은 1시간~10시간이 66명(49.3%)으로 가장 많았으며, 11시간~20시간이 42명(31.3%), 31~39시간이 11명(8.2%) 등이었다. 월급을 받는 대상자가 68(50.7%)명, 시급은 65명(48.5%)이었다. 대상자의 정신의학적 진단명은 대부분 조현병(99명, 73.9%)이었으며, 양극성 장애 (20명, 14.9%) 주요우울장애(8명, 6%), 조현정동장애(7명, 5.2%) 순이었다.

대상자의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지, 직무만족

대상자의 직무만족은 5점 만점에 평균 점수는 3.02±0.40점으로

(Table 1) General Characteristics of Participants and Difference in Job Satisfaction (N=134)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Job satisfaction		
			M±SD	t or F	p
Age (year)	19~29	15 (11.2)	3.03±0.29	0.02	.995
	30~49	64 (47.8)	3.01±0.44		
	≥50	55 (41.0)	3.03±0.41		
		44.51±10.72			
Gender	Male	87 (64.9)	2.96±0.44	-1.96	.052
	Female	47 (35.1)	3.11±0.30		
Marital status [†]	Unmarried	118 (88.1)	3.00±0.41	-1.47	.723
	Married	15 (11.9)	3.16±0.39		
Religion	Have	104 (77.6)	3.04±0.41	0.59	.444
	Have not	30 (22.4)	2.96±0.39		
Education level	≤Middle school	5 (3.7)	2.92±0.43	0.56	.695
	High school	63 (47.1)	3.02±0.37		
	College	61 (45.5)	3.00±0.49		
	Graduate school	5 (3.7)	2.89±0.38		
Length in job	Less than 3 months	20 (14.9)	3.04±0.40	2.34	.059
	3~6 months	22 (16.4)	2.81±0.38		
	7~11 months	21 (15.7)	3.08±0.42		
	1~2 years	28 (20.9)	2.98±0.34		
	More than 2 years	43 (32.1)	3.12±0.44		
Working hours (hr/week)	1~10	66 (49.3)	2.99±0.40	0.28	.899
	11~20	42 (31.3)	3.07±0.41		
	21~30	9 (6.7)	3.02±0.26		
	31~39	11 (8.2)	3.03±0.57		
	40 (Full time work)	6 (4.5)	3.04±0.33		
Types of salary [†]	Hourly wage	65 (49.3)	3.03±0.43	0.24	.814
	Monthly salary	68 (50.7)	3.01±0.39		
Diagnosis	Schizophrenia	99 (73.9)	3.00±0.41	1.29	.282
	Bipolar disorder	20 (14.9)	3.17±0.33		
	Major depressive disorder	8 (6.0)	2.88±0.55		
	Schizoaffective disorders	7 (5.2)	3.04±0.24		

[†] missing value is excluded.

나타났다. 심리적 임파워먼트는 5점 만점에 평균 점수는 3.71±0.66점이었으며, 하위영역에서 의미성은 4.18±0.69점, 역량은 3.74±0.78점, 자기결정력은 3.74±0.82점, 영향력은 3.2±0.91점이었다. 지각된 낙인은 4점 만점에서 평균 점수가 1.56±0.45점이었으며, 하위영역에서 장애에 대한 부정적인 인식은 1.39±0.47점, 차별은 1.43±0.50점, 병에 대한 편견은 2.0±0.73점이었다. 사회적 지지는 5점 만점에 평균 점수가 3.92±0.83점이었으며, 하위영역에서 가족의 지지는 3.96±1.07, 친구의 지지는 3.76±1.03점, 의미 있는 타인의 지지는 4.04±0.91점으로 나타났다(Table 2).

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족과의 차이를 분석한 결과는 Table 1과 같다. 연령($F=0.02, p=.995$), 성별($t=-1.96, p=.052$), 결혼상태($t=-1.47, p=.723$), 종교($t=0.59, p=.444$), 교육수준($F=0.56, p=.695$), 직업유지 기간 ($F=2.34, p=.059$), 주 근무시간($F=0.28, p=.899$), 급여형태($t=0.24, p=.814$), 진단명($F=1.29, p=.282$)에 따른 직무만족이 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지와 직무만족간의 상관관계

대상자의 주요 변수들 간의 관계를 분석한 결과 직무만족은 심리적 임파워먼트($r=.71, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 사회적 지지($r=.44, p<.001$)간에도 유의한 양의 상관관계가 있었다. 직무만족과 지각된 낙인($r=-.40, p<.001$)은 유의한 음의 상관 관계가 있었다(Table 3).

심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 독립변인으로 직무만족과 유의한 상관관계를 보였던 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지를 투입하여 다중회귀분석한 결과는 Table 4와 같다. 선형회귀분석의 가정을 검증하기 위해 모든 변수의 정규성과 선형성을 확인하였다. 공차한계(tolerance)의 범위는 0.33-0.82로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation factor, VIF)는 1.22-3.0으로 10을 넘지 않았으며, 상관계

<Table 2> Descriptive Statistics of Job Satisfaction, Psychological Empowerment, Perceived Stigma, and Social Support (N=134)

Variables (Number of items)	Categories	Total (M±SD)	Range	Item (M±SD)
Job Satisfaction (18)		54.37±7.35	1~5	3.02±0.40
Psychological empowerment (12)	Meaning	12.55±2.08	1~5	4.18±0.69
	Competence	11.17±2.35		3.74±0.78
	Self-determination	11.22±2.48		3.74±0.82
	Impact	9.6±2.73		3.20±0.91
	Total scores	44.54±7.87		3.71±0.66
Perceived stigma (20)	Negative perceptions of disabilities	8.33±2.81	0~4	1.39±0.47
	Discrimination	12.87±4.42		1.43±0.50
	Prejudice against illness	9.96±3.68		2.00±0.73
	Total scores	31.16±9.0		1.56±0.45
Social Support (12)	Family support	15.85±4.27	1~5	3.96±1.07
	Support from friends	15.05±4.14		3.76±1.03
	Support from significant others	16.16±3.62		4.04±0.91
	Total scores	47.06±9.99		3.92±0.83

<Table 3> Correlations between Major Variables

(N=134)

Variables	Job satisfaction	Psychological empowerment	Perceived stigma	Social support
	r (p)			
Job satisfaction	1	.71 (<.001)	-.40 (<.001)	.44 (<.001)
Psychological empowerment		1	.31 (<.001)	-.45 (<.001)
Perceived stigma			1	-.40 (<.001)
Social support				1

수는 .60 미만으로 독립변수들 간 자기상관과 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타나 회귀분석을 위한 가정을 충족하였다. 또한 잔차 분석을 한 결과 Durbin-Watson 통계량은 1.820으로 오차항에 대한 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 직무만족을 예측하는 모형에 대한 유의성 검정 결과, 입력방법(Enter Method)에 의한 모형이 F 통계값이 52.17, 유의확률 < .001로써 유의하였으며, 직무만족 총 변량의 53.6%를 설명하였다. 개별 독립변인이 직무만족에 대한 기여도와 유의성을 확인한 결과, 직무만족에 영향을 미치는 변수는 심리적 임파워먼트($\beta=.62, p<.001$), 지각된 낙인($\beta=-.17, p=.011$)이었으며, 사회적 지지는 유의한 영향 변인이 아닌 것으로 확인되었다.

논 의

본 연구는 정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지를 파악하고, 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 주요 연구결과를 중심으로 한 논의는 다음과 같다.

본 연구 대상자의 직무만족은 문항평균이 3.02점(5점 만점)으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 취업한 정신장애인을 대상으로 한 Choi [12]의 연구에서의 3.48점보다는 낮은 수준이었다. Choi [12]의 연구에서는 대상자의 73.9%가 전일제로 근무하고 있었으며, 월 급여를 받고 있었다. 본 대상자들은 4.5%만이 전일제로 근무하고 있었으며, 반 정도(49.3%)가 시급을 받고 있었다. 이와 관련하여 Kim 등[29]은 우리나라의 경우 대다수의 동료지원가들이 제도화된 고용형태를 갖추고 있지 못한 환경에서 업무 활동을 수행하고 있다고 보고하였으며, 불안정한 고용과 그에 따른 낮은 급여가 동료지원가의 직무만족을 저하시킨다고 지적된 바 있다[1,11]. 또한 동료지원가가 정신기관에 정식으로 고용되어 일을 할 수 있는 기회가 부족하며, 일을 하더라도 급여가 생계유지에 충분하지 않은 상황이라고 지적하였다[10]. 한편 취업 정신장애인을 대상으로 한 Lee [15]의 연구에서는 전일제 근무가 시간제 근무보다 직무만족이 낮은 것으로 보고가 되어, 단순히 근무형태와 직무만족 간의 관계를 설명하는 데에는 무리가 있다. 이에 동료지원가의 직무만족에는 좀더 다양한 요인이 관련이 있

어 이에 대한 탐색적인 연구가 필요하다.

본 연구 대상자의 심리적 임파워먼트는 문항평균이 3.71점(5점 만점)으로 나타났으며, 하위영역에서 ‘의미성’이 가장 높았으며, ‘역량’, ‘자기결정력’은 같은 수준이었으며, ‘영향력’ 순이었다. 취업한 정신장애인을 대상으로 같은 도구를 사용한 Choi [12]의 연구에서의 3.20점이나 Lee [15]의 연구에서의 3.25점과 비교할 때 본 대상자의 심리적 임파워먼트가 높았다. Choi [12]의 대상자는 서비스직이나 단순 노무직, 생산직에 종사하고 있었으며, Lee [15]의 대상자는 보호작업장과 같은 직원의 통제와 지지가 있는 보호적인 환경에서 근무를 하고 있었다. 반면에 본 연구의 대상자는 정신건강복지센터 및 정신재활시설 등에서 자신이 겪은 질병경험을 바탕으로 상담과 프로그램 제공 등의 역할을 수행하거나, 서비스를 받고 있는 정신장애인에게 회복을 위한 역할 모델이 되어 주는 등의 치료자의 역할을 수행하고 있었다[5]. 동료지원가의 활동은 정신장애인 당사자의 권리를 강조하는 움직임으로 활성화되고 있는 점[10]을 고려했을 때, 동료지원가가 환자에서 직원으로의 역할을 수행을 하면서 심리적 임파워먼트가 높았던 것으로 사료된다.

본 연구 대상자의 지각된 낙인은 문항평균이 1.56점(4점 만점)으로 나타났으며, 하위영역에서 ‘질병에 대한 사회적 편견’이 가장 높았으며, ‘차별’, ‘장애에 대한 부정적인 인식’ 순이었다. 이는 보호작업장 등에서 근무하는 정신장애인을 대상으로 같은 도구를 사용한 Lee [15]의 연구에서의 3.88점과 비교 시 상당히 낮은 수준이었다. 본 연구의 대상자도 역시 정신장애를 앓고 있지만 어느 정도 회복되어 각 기관에서 동료지원 활동을 하는 치료자의 역할을 하고 있는 자이다. 즉 동료지원 활동을 통해 사회 내에서 동등한 사회구성원이라는 사회적 정체성을 가지게 되면서 사회적 낙인과 편견으로부터 좀더 자유로워지는 경험을 하기 때문인 것으로 사료된다[5]. 한편 Ha [10]는 조직문화가 동료지원가가 그 조직에서 자신의 역할을 통해 인식하는 정체성에 영향을 끼친다는 점을 강조하면서 동료지원의 의미와 역할에 대해 조직 구성원이 이해하고 격려하는 문화의 조성을 강조하였다. 이와 같이 동료지원가가 정신장애인으로서 차별을 경험하지 않으며, 치료자로서 인정을 받으며 역할을 수행하도록 하는 조직 분위기의 형성이 중요함을 알 수 있다.

(Table 4) Factors Influencing Job Satisfaction

(N=134)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	1.66	.29		7.60	<.001		
Psychological empowerment	.38	.04	.62	9.24	<.001	.780	1.28
Perceived stigma	-.15	.06	-.17	-2.59	.011	.817	1.22
Social support	.05	.03	.09	1.32	.190	.724	1.38

R² = .546, Adjusted R² = .536, F = 52.17, p < .001

본 연구 대상자의 사회적 지지는 문항평균이 3.92점(5점 만점)으로 나타났다. 직업재활을 마치고 사업장 등에서 근무하는 정신장애인을 대상으로 같은 도구를 사용한 Park [19]의 연구에서의 2.8점과 비교 시 높음을 알 수 있다. 또한 본 대상자의 경우 사회적 지지의 영역에서 의미있는 사람(교회의 목사나 동료, 직원 등)들로부터 받는 지지가 평균 16.16점으로 제일 높았으며, 가족으로부터의 지지가 15.85점으로 그 다음 순이었다. 즉 동료지원가의 활동으로 정신장애인 당사자와 인간적인 교류를 형성하면서 대인관계의 폭을 넓히며, 상호호혜적인 관계를 형성하여[6]. 의미 있는 사람들로부터의 지지가 높았던 것으로 생각된다. 반면에 혈액암 환자를 대상으로 한 연구 [30]에서는 의미 있는 사람으로부터 받는 지지가 11.94점으로 가장 낮았으며, 가족으로부터의 지지가 17.99점으로 가장 높았다. 이는 동료지원가는 조직 내에서의 치료 팀의 일원으로 서비스를 제공하는 역할로의 전환이 이루어지는데 있어서 치료 팀의 일원으로부터의 지지가 중요하다(12)이 반영된 것으로 사료된다. 또한 만성적인 질병의 경우 장기간 지속되는 치료과정으로 인하여 경제적 부담 및 불확실한 예후 등으로 가족이 치료에 참여하고 지원이 중요하기 때문에 정신장애도 역시 만성질환이므로 가족의 지지가 중요하다는 점이 반영된 것으로 사료된다[30].

본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었다. 취업한 정신장애인을 대상으로 한 선행연구[15]에서는 주 근무시간이 짧을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타나 근무시간에 따라 직무만족에 차이가 있었다. 반면에 동료지원가를 대상으로 한 다른 선행연구[11]에서는 근무형태가 전일제가 아니며 주간 근무시간이 짧은 경우 오히려 직무만족을 저하시키는 것으로 나타났다. 한편 동료지원가를 대상으로 한 Chappell [1]의 연구에서는 동료지원가가 직업유지 기간을 오래 유지할수록 직무만족이 유의하게 높았다. 본 연구에서는 유의하지는 않았지만 근무기간이 2년이상인 경우 직무만족이 높았다. 이에 동료지원가로서의 직무기간을 장기간 유지하도록 하는 여건이나 방안에 대한 모색이 필요하며, 직무만족과 근무형태와의 관련성에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

본 연구에서 대상자의 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 변인은 심리적 임파워먼트와 지각된 낙인으로 파악되었으며, 이들 변수가 직무만족의 53.6%를 설명하였다. 본 연구에서 심리적 임파워먼트와 직무만족 간의 상관관계가 높았으며, 동료지원가의 직무만족에 가장 강력한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 국내의 경우 동료지원가의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 미비한 상황이라 선행연구와 비교를 하기에 어려움이 있으나, 취업한 정신장애인을 대상으로 한 연구에서 심리적 임파워먼트가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과[12, 15]와 유사하였다. Choi [12]는 정신장애인들이 직무수행을 하는데 중요한 요인은 그 일을 수행하고자 하는 내면적인 동기화임

을 강조하면서 직업환경에서 일에 의미를 부여하며, 자신이 해낼 수 있다는 자신감을 가지는 것이 중요함을 강조하였다. 또한 Davis [14]는 동료지원가가 수행하는 업무에 있어서 자신이 많은 영향력을 미칠 수 있다고 인식할 때 자신의 직무에 대한 긍정적인 동기부여를 일으켜 직무에 대한 만족이 상승한다고 보고하였다. 그리고 사회적으로 자신의 취약성을 인지하더라도 심리적 임파워먼트 수준이 높은 경우 직무효능감을 높이며, 스트레스를 완충시켜 직무만족을 향상시키는 것으로 보고되고 있다[15]. 따라서 추후 동료지원가의 심리적 임파워먼트를 고취시킬 수 있는 전략 모색과 증대 프로그램 개발이 필요함을 알 수 있다. 또한 본 연구에서 지각된 낙인은 직무만족과 유의한 관계가 있었으며, 직무만족에 영향을 끼치는 영향요인으로 나타났으며, 이는 지각된 낙인이 정신장애인의 직무만족에 부정적 영향을 미친다는 선행연구[16]의 결과와 일치하는 결과이다. 즉 정신장애인이 취업활동을 하면서 정신질환에 대한 부정적인 인식 및 편견과 차별을 경험할수록 근무환경에서 위축되어 업무 수행에 있어서 만족감이 저하된다[15]. 한편 Kim [16]은 직업을 가진 정신장애인의 경우 직무환경에서 정신장애인이기 때문에 능력을 인정받지 못해 비교적 쉬운업무나 차별화된 업무지시를 받는데, 이것으로 인해 낙인을 지각하게 된다고 언급하였다. Park [19]의 연구에서도 정신장애인에 대한 편견 및 차별을 가능한 없애고 고용주가 정신장애인이라는 정체성으로 정신장애인을 평가하는 것이 아니라 능력으로 평가할 수 있도록 변화되어야 함을 강조하였다. 이처럼 직무환경 내에서 정신질환에 대한 편견을 해소시킬 수 있는 방안 마련과 낙인에 적극적으로 대처할 수 있는 프로그램이 필요하다.

본 연구에서 사회적 지지는 직무만족에 영향을 미치지 않아 사회적 지지가 직무만족의 예측변인으로 나타난 Park [19]의 연구결과와는 차이를 보였다. Park [20]의 연구 대상자는 취업한 정신장애인이었으며, 치료진들에 대한 의존도가 높아 이들로부터 받는 지지가 직무만족에 영향을 주었을 것으로 보고하였다[19]. 한편 동료지원가를 대상으로 한 선행연구[1,7,20]에서는 직무환경 내에서의 동료 및 상사의 지지가 직무만족에 중요한 영향요인임을 강조하였다. 한편 취업한 정신장애인을 대상으로 한 연구 [12]에서 동료로부터의 지원보다는 상사로부터의 지원이 직무만족에 영향을 끼치는 중요한 요인으로 보고하면서, 정신장애인들은 질환으로 인해 자존감이 낮으며, 역할 수행에 대한 자신감이 저하되어 있기 때문에 특히 상사로부터의 지원이 직무만족에 영향을 끼친다고 하였다. 비록 본 연구에서 사회적 지지가 직무만족에 유의한 영향변인으로 나타나지 않았지만, 사회적 지지와 직무만족 간에 유의한 상관관계가 있었다. 동료지원가는 정신장애인 당사자와 관계를 맺으면서 상호간에 영향을 주고 받는 등 독특한 사회적 지지를 경험한다[10]. 사회적 지지는 정신장애인의 회복에 영향을 미치는 역할을 하므로[10], 동료지원가의 직무만

족을 높이기 위해서는 함께 일하는 동료와 상사로부터 충분한 지지를 받을 수 있도록 근무 환경의 조성이 필요하다. 동료지원가를 대상으로 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구가 미비하여 비교하기가 어려우나, 동료지원가는 정신장애인이면서 치료자라는 역할의 독특성으로 직무를 수행하는데 있어서 주변으로부터의 지지보다는 개인의 보호요인인 심리적 임파워먼트의 영향을 더 많이 받는 것으로 생각해 볼 수 있겠다.

동료지원가는 정신보건체계에서 서비스 소비자에서 제공자로서 역할이 전환되기 때문에 자신에 대한 정체성에서도 전환이 필요하다. 업무가 명확하지 않은 경우, 역할 수행에 대한 부담이 많아지고 역할 혼란을 가져오기도 한다[18]. 이에 조직 내에서 동료지원가의 역할과 직무에 대한 명확한 정의가 중요하다[14]. 특히 동료지원가에게 직무만족은 자신이 맡은 역할을 포기하지 않고 유지하도록 하여 삶의 만족에 영향을 미치는 중요한 변인이다[9]. 본 연구는 동료지원가를 대상으로 수행된 연구가 미비한 현 상황에서, 국내에서 활동하고 있는 동료지원가를 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 변인을 파악했다는 점에서 의미가 있다. 본 연구의 제한점으로는 동료지원가가 활동을 하고 있는 다양한 기관에서 편의 표집을 시행하였기에 본 연구 결과를 일반화하는데 신중해야한다. 또한 동료지원가의 정신과적 증상과 병식이 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 보고가 있지만[16], 이들 변인이 직무만족에 끼치는 영향을 통제하지 않았다는 점이다. 본 연구에서 사용한 도구가 지각된 낙인을 제외하고는 일반인을 대상으로 개발된 도구였다. 추후 정신장애인을 대상으로 본 도구를 사용한 반복적인 연구 수행으로 연구도구의 타당도 및 신뢰도의 확보가 요구된다. 마지막으로 대상자 확보에 있어서 충분한 탈락률을 고려하지 못했다는 점이다.

결론 및 제언

본 연구는 정신장애인 동료지원가의 심리적 임파워먼트, 지각된 낙인, 사회적 지지 정도를 파악하고, 직무만족에 영향을 미치는 변인을 파악하고자 수행하였다. 본 연구 결과 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변인은 심리적 임파워먼트와 지각된 낙인으로 나타났다. 동료지원가가 회복 패러다임에 맞추어 치료자로서의 정체성을 가지고 다른 정신장애인의 회복을 위한 활동을 수행할 수 있도록, 차별을 느끼지 않으며 역량의 충분한 발휘를 격려하는 환경 조성이 필요하겠다. 또한 동료지원가의 심리적 임파워먼트를 향상시키고, 낙인의 지각을 감소시키는 중재 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 후속 연구를 제언한다.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

- Chappell J, Statz M. Job satisfaction of peer providers employed in mental health centers: a systematic review. *Social Work in Mental Health*. 2016;14(5):564-582. <https://doi.org/10.1080/15332985.2015.1088495>
- Mirbahaeddin E, Chreim S. A narrative review of factors influencing peer support role implementation in mental health systems: implications for research, policy and practice. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. 2022;49(4):596-612. <https://doi.org/10.1007/s10488-021-01186-8>
- Anthony WA. Recovery from mental illness: the guiding vision of the mental health service system in the 1990s. *Psychosocial Rehabilitation Journal*. 1993;16(4):11-23. <http://doi.org/10.1037/h0095655>
- Abraham KM, Erickson PS, Sata MJ, Lewis SB. Job satisfaction and burnout among peer support specialists: the contributions of supervisory mentorship, recovery-oriented workplaces, and role clarity. *Advances in Mental Health*. 2021;20(1):38-50. <https://doi.org/10.1080/18387357.2021.1977667>
- Song SY. An exploratory study on the role and identity of peer supporters for the mentally disabled. *Korean Journal of Welfare for the Disabled*. 2021;51:61-92. <http://doi.org/10.22779/kadw.2021.51.51.61>
- Ha KH. Qualitative case study on the peer support services for people with psychiatric disabilities in the community. *Korean Journal of Qualitative Research in Social Welfare*. 2020;14(1):5-37. <http://doi.org/10.22867/kaqsw.2020.14.1.5>
- Saad G, Honey A, Schaecken P, Scanlan JN. Strategies and supports used by mental health peer workers to facilitate role performance and satisfaction. *Advances in Mental Health*. 2023;22(2):179-195. <https://doi.org/10.1080/18387357.2023.2237135>
- Nguyen J, Goldsmith L, Rains S, Gillard S. Peer support in early intervention in psychosis: a qualitative research study. *Journal of Mental Health*. 2022;31(2):196-202. <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.1922647>
- Clossey L, Solomon P, Hu C, Gillen J, Zinn M. Predicting job satisfaction of mental health peer support workers. *Social Work in Mental Health*. 2018;16(6):682-695. <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1483463>
- Ha KH. How do peer supporters work together in mental

- health institutions?: focusing on the experiences of mental health professionals and peer supporters. *Mental Health and Social Welfare*. 2022;50(2), 31-61.
<http://doi.org/10.24301/MHSW.2022.06.50.2.31>
11. Wall A, Lovheden T, Landgren K, Stjernsward S. Experiences and challenges in the role as peer support workers in a Swedish mental health context-an interview study. *Issues in Mental Health Nursing*. 2022;43(4):344-355.
<https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1978596>
 12. Choi HC. The effects of working environments and psychological empowerment of the employed people with mental illness on job satisfaction. *Korean Journal of Social Welfare Studies*. 2009;40(3):267-297.
 13. Lyon AS, Mortimer-Jones SM. The relationship between terminology preferences, empowerment and internalised stigma in mental health. *Issues in Mental Health Nursing*. 2021;42(2):183-195.
<https://doi.org/10.1080/01612840.2020.1756013>
 14. Davis JK. Predictors of job satisfaction among peer providers on professional treatment teams in community-based agencies. *Psychiatric Services*. 2013;64(2):181-184.
<https://doi.org/10.1176/appi.ps.001452012>
 15. Lee YR. Latent means analysis of perceived stigma, psychological empowerment, job satisfaction according to the working hours among the employed people with mental illness. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(1):431-438.
 16. Kim JY. Disability acceptance as a moderator of the impacts of disability stigma on job satisfaction of people with disabilities in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2022;57(3):225-235.
<https://doi.org/10.3233/JVR-221213>
 17. Shin JS, Lee YB. A study on the effect of social support on the psychosocial well-being of the unemployed. *Korean Journal of Social Welfare*. 1999;37:241-269.
 18. Hyun MS, Kim H, Nam KA, Kim SY. Experience of peer support work among people with mental illness in the community: a grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2022;52(2):187-201.
<https://doi.org/10.4040/jkan.21208>
 19. Park SD, Lee JH, Cho JH. A study on the job satisfaction of employed people with mental disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation Research*. 2009;19(1):97-119.
 20. Wu JR, Iwanaga K, Chan F, Lee B, Chen X, Walker R, et al. Positive organizational psychology factors as serial multiple mediators of the relationship between organization support and job satisfaction among peer support specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2023;33(1):121-133.
<https://doi.org/10.1007/s10926-022-10054-7>
 21. Brayfield H, Rothe F. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1951;35(5):307-311.
<https://doi.org/10.1037/h0055617>
 22. Lee SK. An experimental study on job stress factors, coping strategies, and attitudes of organizational members [dissertation]. Suwon: Sungkyunkwan University; 1991. 175 p.
 23. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: an "Interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. 1990;15(4):666-681.
<https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
 24. Lim H. A study on the determinants of quality of mental health and social welfare services. [dissertation], Pusan: Pusan National University. 2007. 230 p.
 25. Link BG, Cullen FT, Struening EL, Shrout P. A modified labeling theory approach to mental disorder: an empirical assessment. *American Sociological Review*. 1989;32:400-423.
<https://doi.org/10.2307/2095613>
 26. Shim KS. A study on factors which affect the job maintenance of schizophrenic patients. [dissertation], Daegu: Daegu University. 2001. 167 p.
 27. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*. 1988;52(1):30-41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
 28. Jeong NR, Lee YS. Factors affecting the recovery of chronic psychiatric patients receiving hospitalization: suggestions for domestic application of who quality rights. *Korean Journal of Schizophrenia Research*. 2024;27(1):20-28.
<https://doi.org/10.16946/kjsr.2024.27.1.20>
 29. Kim HB, Na EY, Lee SY, Son JH, Cho SJ. A comparative study on peer support activities in the mental health service sector: focusing on deriving implications for the operation of peer support projects in Seoul. *Mental Health*. 2018;8:40-53.
 30. Kim GE, Song JE, You MA, Park, JH. Symptom experience, social support, and quality of life in patients with hematologic malignancies undergoing chemotherapy. *Asian Oncology Nursing*. 2022;22(1):29-36.
<https://doi.org/10.5388/aon.2022.22.1.29>

Influence of Psychological Empowerment, Perceived Stigma, and Social Support on Job Satisfaction among Peer Support Workers for Individuals with Mental Disorders

Choi, Bomin¹⁾ · Hyun, Myungsun²⁾

1) Integrated Master's and Ph.D., Ajou University College of Nursing, Suwon, Korea

2) Professor, Ajou University College of Nursing-Research Institute of Nursing Science, Suwon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the factors influencing job satisfaction among peer support workers who assist individuals with mental disorders. **Methods:** A descriptive cross-sectional study design was used. The participants included 134 peer support workers who were active in the community. Data were collected using self-administered questionnaires between April 22 and June 5, 2024. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using SPSS 26.0. **Results:** The results indicated that psychological empowerment ($\beta=.62$; $p<.001$) and perceived stigma ($\beta=-.17$; $p=.011$) were significant influencing factors influencing job satisfaction. The regression model accounted for 53.6% of the variance in job satisfaction ($F=52.17$; $p<.001$). **Conclusion:** The findings of this study suggest that psychological empowerment and perceived stigma are important determinants of job satisfaction among peer support workers for individuals with mental illness. Therefore, interventions that enhance psychological empowerment and reduce perceived stigma are essential to improving job satisfaction for these peer support workers.

Key words : Empowerment, Job Satisfaction, Mental Disorders, Social Stigma, Social Support

• Address reprint requests to : Hyun, Myungsun

Ajou University College of Nursing-Research Institute of Nursing

Science, Professor, 164 World cup-ro, Yeongtong-gu, Suwon, Korea 16499

Tel: +82-31-219-7014, E-mail: mhyun@ajou.ac.kr