장애인근로자의 사회적 지지, 자기효능감 및 우울이 직무 스트레스에 미치는 영향

김연실¹ · 권명진² · 김시경³

혜천대학교 간호학과 시간강사¹, 혜천대학교 간호학과 전임강사², 충북대학교 의과대학 정신건강의학교실 조교수³

The Influence of Disabled Worker's Social Support, Self Efficiency & Depression on Job Stress

Kim, Younsil¹ · Kwon, Myoungjin² · Kim, Siekyeong³

¹Part-time Instructor, Department of Nursing, Hyecheon College, Daejeon

²Full-time Instructor, Department of Nursing, Hyecheon College, Daejeon

³Assistant Professor, Department of Psychiatry, Chungbuk National University College of Medicine, Cheongju, Korea

Purpose: This study was conducted to examine the influencing factors of social support, self efficiency and depression among the hearing-impaired and physically disabled on their job stress. **Methods:** The data were collected from Jan. 1 to Aug. 30, 2010 from 151 disabled workers. The instruments for this study were the Korean Occupational Stress Scale (KOSS), Social Support Scale, General Self-Efficacy Scale and Beck Depression Inventory-Korean Version (K-BDI). The data were analyzed using t-test, Pearson correlation coefficient and multiple regression with the SPSS/WIN 18.0. **Results:** The physically disabled show higher social support ($t=0.284$, $p=.001$) and self efficacy ($t=0.165$, $p=.024$) but lower in depression ($t=0.789$, $p<.001$) than the hearing-impaired. There are negative correlation between job stress and social support, job stress and self efficacy but a positive correlation between job stress and depression. These three factors explained 42.9% of the variance in job stress. **Conclusion:** Social support and self efficacy have positive impacts on job stress but depression has negative impact.

Key Words: Job stress, Depression, Social support, Self efficiency

서 론

1. 연구의 필요성

장애인에게 직업은 자기실현과 자존심을 고취시키며 경제적 자립의 기회를 제공하여 독립적인 생활을 가능하게 함으로써 인간의 자존심을 유지시켜 준다는 측면에서 매우 중요하다 (Byun & Lee, 2005). 그러나 '2008년 장애인 실태조사'에 따

르면, 15세 이상 장애인의 실업률은 8.3%로, 2008년 12월 통계청 기준 우리나라 전체 인구의 실업률 3.3%에 비해 약 2.5배 정도 높은 수준을 보고하고 있어 장애인의 취업률이 상대적으로 더 낮은 수준임을 보여주고 있다. 장애인들은 '장애'로 인해 직업적응도가 낮고 이직률이 높아 직업의 선택만큼이나 직업유지는 더욱 어려운 과제이다 (Lee & Park, 2005; Lee, 2007).

지체장애인의 경우 운동기능이 열등한 신체적 특성, 행동

주요어: 직무스트레스, 우울, 사회적 지지, 자기효능감

Corresponding author: Kwon, Myoungjin

Department of Nursing, Hyecheon College, 333 Boksu-dong, Su-gu, Daejeon 301-715, Korea
Tel: +82-42-580-6438, Fax: +82-42-580-6289, E-mail: mjkwon@hu.ac.kr

투고일 2012년 6월 26일 / 심사완료일 2012년 6월 27일 / 게재확정일 2012년 8월 3일

의 제한과 경험의 협소로 인한 지능개발과 발달의 장애, 열등감과 정서불안 등의 심리적 특성으로 인해 직업의 선택과 유지가 어렵고(Kang & Kim, 1997), 청각장애인의 경우에도 의사소통의 제한, 비장애인과 차별과 편견, 직업재활서비스의 불만족 등으로 직업의 선택과 유지가 어렵다(Han, 2004). 그러나 최근 5년간(2005~2010년 7월말, 전국지사 통계) 한국장애인고용공단(이하 '공단')의 고용정보시스템 통계자료에 의하면, 공단에 구직등록 후 취업한 장애인 총 2,221명 중 지체장애인이 44%(991명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 그 다음은 청각장애인으로 18%(420명)를 차지하고 있다. 이에 두 장애 근로자의 직무 스트레스에 대한 이해는 전체 장애인의 취업과 직업유지에 도움이 될 수 있을 것이다.

장애인근로자들이 현장에서 겪는 어려움에는 근무환경의 외적인 요인과 함께 내적인 요인이 중요한 것으로 보고되고 있다(Montgomery, Storey, Post, & Lemley, 2011).

Kim (2004)에 의하면 최근 사회가 무한경쟁 시대로 치달으면서 직장인들의 직무 스트레스는 점점 증가하고 있으며 이러한 직무 스트레스가 작업태도, 작업행위에 부정적인 영향을 주어 직업을 유지하는데 직무 스트레스가 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

장애인들의 직무 스트레스에 대한 Lee (2000)의 연구에 의하면 지체장애인의 경우 자율성에 제약을 받아 직무 스트레스가 과도하고, 청각장애인의 경우 역할갈등에 의해 직무 스트레스가 과도한 것으로 나타났다. 이러한 과도한 직무 스트레스는 직업의 유지에 어려움을 초래해 이직의 원인이 되기도 하므로(Youn & Lee, 2011) 직무 스트레스에 대한 연구는 지체장애인과 청각장애인의 직업유지에 도움을 제공할 수 있을 것이다.

직무 스트레스에 영향을 주는 요인 중 사회적 지지는 개인으로 하여금 삶을 지탱하도록 돕는 심리적 또는 물질적 지원을 의미하며, 이러한 사회적 지지의 결여는 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있다(Kwon, 2007). 지체장애인이 구직을 포기하지 않고 계속적으로 시도하게 하며 직업유지와 발전을 가능하게 하고, 청각장애인의 직업유지에도 중요한 역할을 하는 것은 가족 및 사회적 지지이다(Lee, 2006; Nam & Jang, 2009). 또한 지체장애인과 청각장애인의 자기효능감이 높을수록 직무 스트레스는 감소했으며 이로 인해 생산성이 증가되고 이직이 감소하였다(Lee, Rhee & Na, 2008).

Jung과 Yu (2006)의 연구결과 지체장애인의 우울과 직무 스트레스는 직접적인 관련이 있었으며 청각장애근로자 역시 우울이 적을수록 근무 스트레스는 감소하는 것으로 나타났다

(Lee, 2009). 따라서 장애인근로자의 직업적응능력 향상 및 직업유지를 위해서는 그들이 가지고 있는 직무 스트레스와 사회적 지지, 자기효능감 그리고 우울정도를 확인하고 그것에 영향을 미치는 요인을 파악하여 건강한 직장을 유지할 수 있게 하는 것이 중요하다고 생각된다.

이에 본 연구는 여러 장애유형의 근로자 중 가장 높은 취업률을 보이나 직업유지에 많은 어려움을 호소하는 지체장애인과 청각장애인을 대상으로 직무 스트레스와 우울의 정도를 파악하고 심리적(자기효능감), 사회적(사회적 지지)특성이 직무 스트레스에 있어 어떤 요인으로 작용하는지를 탐색하고자 하였다. 더 나아가 장애인근로자들의 직무 스트레스와 우울을 예방하고 관리하여 직업유지 및 업무의 효율을 높일 뿐 아니라 개인의 건강한 삶에 도움이 되기 위한 기초자료를 마련하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 장애인근로자들의 사회적 지지, 자기효능감, 우울, 직무 스트레스 수준을 파악하고, 사회적 지지, 자기효능감, 우울이 직무 스트레스에 주는 영향을 확인하여 장애인근로자들의 정신건강증진을 위한 기초자료를 제공하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 장애유형에 따른 사회적 지지, 자기효능감, 우울, 직무 스트레스의 차이를 파악한다.
- 장애인근로자의 사회적 지지, 자기효능감, 우울, 직무 스트레스의 상관관계를 파악한다.
- 장애인근로자의 사회적 지지, 자기효능감, 우울이 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 장애인근로자의 사회적 지지, 자기효능감 및 우울과 직무 스트레스와의 정도를 확인하고, 이들의 관계를 알아보기 위해 실시된 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 공단에 구직등록 후 경기도-충청북도에 소재한 22개 업체에서 현재 근로중이며 연구목적에 이해하고 연구참

여에 동의한 장애인근로자 170명을 대상으로 하였으며, 구조화된 설문지를 이용하여 설문조사를 실시하였다. 이중 응답이 불성실하거나 대상자 선정기준에 미치지 못하는 설문지 19부를 제외하고 총 151부(87.5%)를 분석에 사용하였다. 청각장애인의 경우 수화통역사를 선임하여 연구목적을 설명하고, 설문조사에 동의한 자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

대상자는 설문과정 중 언제라도 그만 둘 수 있으며, 수집된 자료는 연구목적에 위해서만 사용되어질 것과 연구대상자는 익명으로 처리 된다는 내용을 설문 전 미리 공지하였다.

대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 연구목적에 이해하고 연구참여에 동의 한 자
- 장애인등급을 받고 근무하고 있는 근로자
- 설문지 내용을 이해할 수 있고 의사소통이 가능한 자(청각장애인의 경우 수화 통역사를 통한 의사소통이 가능한 자)
- 우울증을 진단받은 경험이 없는 자

3. 연구도구

1) 직무 스트레스

한국인 근로자의 직무 스트레스를 정확하게 평가하기 위해 Chang 등(2005)이 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale, KOSS)를 사용하였다. 물리적 환경 3문항, 직무요구 8문항, 직무자율성결여 5문항, 직무불안정 6문항, 관계갈등 4문항, 조직체계 7문항, 보상부적절 6문항, 직장문화 4문항 등 8개 하위영역의 총 43문항으로 구성되어 있으며 4점 Likert척도이다.

직무 스트레스 요인을 하나의 점수로 표현할 때 일부 영역의 점수가 과도하게 반영될 수 있는 문제점을 보완하기 위하여 각 영역을 100점으로 환산하여 평가하였다. 점수가 높을수록 스트레스 수준이 높은 것으로 평가된다. 개발 당시 신뢰도는 각 영역별로 Cronbach's α 는 .82였으며 본 연구에서는 .72이다.

2) 사회적 지지 측정도구

Park (1985)이 개발한 사회적 지지 척도의 일반적으로 지각된 지지척도 중 간접적으로 지각한 지지척도를 사용하였다. 간접적으로 지각한 지지척도는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지의 총 25문항으로 구성되어 있다. 개발 시 5점 Likert 척도이었으나, 본 연구에서는 Jang (2009)의 연구에서 사용된 중간점수(보통이다)를 제외한 4점 척도를 사용하였다. Park (1985)의 연구에서 Cronbach's α 는 .94였으며 본 연

구에서는 .84이다.

3) 자기효능감

Cha (1997)이 개발하고, Kim (1997)이 수정하여 사용한 일반적 자기효능감 척도를 사용하였다. 일반적 자기효능감 척도는 자신감 7문항, 자기조절효능감 12문항, 과제난이도선호 5문항 등 3개의 하위영역의 총 24문항으로 구성되어 있다. 개발 시 6점 Likert척도이었으나 본 연구에서는 다른 조사 및 통계적 편의를 위해 Jang (2009)의 연구에서 사용된 4점 Likert 척도로 사용하였다. Kim (1997), Cha (1997)의 연구에서 3개 하위영역별 Cronbach's α 는 모두 .80이었으며 본 연구에서는 .78이다.

4) 우울

Lee 등(1995)이 도입한 한국판 Beck 우울척도(K-BDI)를 사용하였다. 이 척도는 우울증상의 유무와 심각성 정도를 평가하기 위한 목적으로 제작된 자기보고형 척도로, 우울증의 인지적, 정서적, 동기적, 신체적 증상영역을 포함하는 21문항으로 이루어져 있다. 각 문항마다 0점에서 3점으로 채점되며, 점수가 높을수록 우울 정도가 심함을 나타낸다. Lee 등(1995)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였으며 본 연구에서는 .83이다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2010년 5월 1일부터 8월 30일까지 실시되었으며, 수집방법은 경기도·충청북도에 위치한 22개 업체에 근무하고 있는 장애인근로자를 대상으로 임의표출 하였다. 먼저 업체를 방문하여 연구의 취지와 목적에 대하여 설명한 후 업체에 근무하고 있는 장애인근로자 중 연구참여에 동의한 장애인근로자에게 윤리규정에 관한 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였다. 청각장애인의 경우 수화통역사를 통해 동의여부와 설문지 작성에 도움을 주었으며 총 170부를 배포하였고 이 중 자료로 불충분한 19부를 제외한 151부를 최종분석에 사용하였다(87.5%).

5. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 조사대상자들의 일반적 특성, 사회적 지지, 자기효능감,

우울, 직무 스트레스의 정도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다.

- 두 집단 간 사회적 지지, 자기효능감, 우울, 직무 스트레스 차이는 t-test를 이용하였다.
- 직무 스트레스, 우울, 사회적 지지, 자기효능감의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 직무 스트레스의 영향 요인 분석은 multiple regression을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

Table 1에 나타난바와 같이 조사 대상자는 전체 151명으로 남자 102명(67.5%), 여자 49명(32.5%)이었다. 나이는 40세 이상이 61명(40.4%)으로 가장 많았으며, 평균 나이는 40세이었다. 장애 유형별로는 지체장애 87명(46.8%), 청각장애 64

Table 1. Demographic Characteristics of the Participants

(N=151)

Characteristics	Categories	Type of disability		Total n (%)
		Physical disabilities n (%)	Hearing-impaired n (%)	
Gender	Male	65 (74.7)	37 (57.8)	102 (67.5)
	Female	22 (25.3)	27 (42.2)	49 (32.5)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	151 (100.0)
Age (year)	≤ 29	9 (10.3)	22 (34.4)	31 (20.5)
	30~39	36 (41.4)	23 (35.9)	59 (39.1)
	≥ 40	42 (48.3)	19 (29.7)	61 (40.4)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	151 (100.0)
Type of employment	Full-time	70 (81.4)	42 (65.6)	112 (74.2)
	Part-time	17 (19.5)	22 (34.4)	39 (25.8)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	151 (100.0)
Type of duty	Daywork	66 (75.9)	33 (51.6)	99 (65.6)
	Shift	18 (20.7)	28 (43.8)	46 (30.5)
	The rest	3 (3.4)	3 (4.6)	6 (3.9)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	151 (100.0)
Education (year)	≤ 12	14 (16.1)	16 (25.0)	30 (19.9)
	13~15	49 (56.3)	42 (65.6)	91 (60.3)
	≥ 16	24 (27.6)	6 (9.4)	30 (19.8)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	151 (100.0)
Marital status	Unmarried	27 (31.0)	34 (53.1)	86 (46.7)
	Married	53 (60.9)	28 (43.8)	86 (46.7)
	Others	7 (8.1)	2 (3.1)	12 (6.5)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	184 (100.0)
Salary (10,000 won)	< 100	33 (38.0)	16 (25.0)	63 (34.1)
	100~150	27 (31.0)	32 (50.0)	74 (40.0)
	> 150	27 (31.0)	16 (25.0)	48 (25.9)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	185 (100.0)
Level of disability	1~2	22 (25.3)	49 (76.6)	79 (42.7)
	3	21 (24.1)	12 (18.8)	49 (26.5)
	4~6	44 (50.6)	3 (4.7)	57 (30.8)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	185 (100.0)
Type of occupation	Production	51 (58.6)	63 (98.4)	134 (73.6)
	Administration	36 (41.4)	1 (1.6)	48 (26.4)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	182 (100.0)
Working Experience (year)	< 1	33 (37.9)	36 (56.3)	88 (47.6)
	1~3	23 (26.5)	23 (35.9)	56 (30.3)
	> 3	31 (35.6)	5 (7.8)	41 (22.2)
	Total	87 (100.0)	64 (100.0)	185 (100.0)

명(34.4%)이었다.

고용형태로는 정규직이 112명(74.2%)으로 가장 많았고, 근무형태는 주간근무가 99명(65.6%), 교대근무가 46명(30.5%)이었다. 교육연수는 13~15년이 91명(60.3%)로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼과 기혼이 86명(46.7%)로 같았다. 평균 급여는 100~150만원이 74명(40.0%)로 가장 많았고, 장애등급은 1, 2등급이 79명(42.7%), 4~6등급이 49명(26.5%), 3등급이 57명(30.8%) 순이었다. 근무직종은 생산노무직이 134명(73.6%)로 가장 많았고, 입사연수는 1년 이하가 88명(47.6%)으로 가장 많았다.

2. 장애유형에 따른 사회적 지지, 자기효능감, 우울, 직무 스트레스 차이

사회적 지지의 경우 Table 2에 나타난바와 같이 사회적 지지 점수는 지체장애가 69.40으로 청각장애의 64.03보다 높은 점수를 나타냈으며, 두 집단 사이에 유의한 차이가 나타났다($t=0.284$, $p=.001$). 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지,

평가적 지지와 사회적 지지의 세부항목 모두에서 지체장애가 청각장애보다 유의하게 높게 나타났다.

자기효능감의 경우 지체장애가 65.85로 청각장애의 62.94보다 높게 나타났으며, 두 집단 사이에 유의한 차이가 나타났다($t=0.165$, $p=.024$). 자기효능감 세부항목 중 과제난이도 선호 항목을 제외하고는 지체장애가 청각장애보다 모두 유의하게 높게 나타났다.

우울의 경우 청각장애가 18.28로 지체장애 11.20에 비해 높은 점수가 나타났다($t=0.789$, $p<.001$). 우울은 세부항목인 인지적, 동기적, 신체적, 정서적인 영역 모두에서 청각 장애인이 지체장애인보다 높은 점수가 나타났다.

직무 스트레스의 경우 청각장애에서 45.92로 지체장애 42.93에 비해 높게 나타나 장애 유형에 따라 유의한 차이가 나타났다($t=0.001$, $p=.062$). 세부항목 중 물리적 환경, 직무요구, 직장문화 하위 요인에서 차이가 나타났다. 물리환경, 직무요구, 작업실수가 청각장애에 비하여 지체장애에게서 낮게 나타났다.

Table 2. The Difference of Social Support, Self Efficacy, Depression, Job Stress by Type of Disability

(N=151)

Variables	Categories	Type of disability		t	p
		Physical disabilities	Hearing-impaired		
		M±SD	M±SD		
Social support	Emotional Support	19.46±2.72	17.94±3.40	0.049	.003
	Informational Support	16.89±2.36	15.78±3.07	0.039	.014
	Physical Support	16.15±2.31	14.56±2.70	0.622	<.001
	Evaluative Support	16.91±2.23	15.75±2.32	0.587	.002
	Total	69.40±8.66	64.03±10.20	0.284	.001
Self efficacy	Confidence	19.40±3.93	17.80±2.74	0.052	.006
	Self Control Efficacy	34.20±4.05	32.41±5.41	0.052	.021
	Preference of the degree of difficulty of task	12.25±2.57	12.73±1.98	0.091	.213
	Total	65.85±8.70	62.94±6.31	0.165	.024
Depression	Cognitive	4.48±4.06	6.16±3.87	0.314	.012
	Emotional	2.43±2.69	4.34±2.99	0.720	<.001
	Motive	2.30±2.24	3.69±2.76	0.050	.001
	Physical	1.99±2.71	4.09±3.00	0.220	<.001
	Total	11.20±10.28	18.28±10.09	0.789	<.001
Job Stress	Physical Environment	36.65±20.06	41.67±14.55	-1.697	.092
	Demand of Job	42.24±16.20	48.24±13.60	-2.404	.017
	Lack of Job Autonomy	50.57±13.39	50.21±15.49	0.155	.877
	Relation Trouble	38.98±14.79	41.93±19.81	-1.045	.298
	Instability of Job	50.32±22.10	48.96±10.97	0.453	.651
	Organization System	44.83±15.75	46.87±15.37	0.570	.427
	Irrelevant of Compensation	46.10±14.55	44.97±14.13	0.816	.631
	Culture of the Office	33.72±18.24	44.53±16.14	0.849	<.001
	Total	42.93±10.01	45.92±6.43	0.001	.062

3. 직무 스트레스, 사회적 지지, 자기효능감, 우울의 상관관계

Table 3에 나타난바와 같이 지체장애의 경우 직무 스트레스와 우울(.371)을 제외하고는 모두 음의 상관관계를 나타내었다. 직무 스트레스와 사회적 지지는 -.476, 직무 스트레스와 자기효능감은 -.448, 사회적 지지와 우울은 -.373, 자기효능감과 우울은 -.490을 나타내었다. 사회적 지지와 자기효능감과는 유의한 결과가 나오지 않았다.

청각장애의 경우 직무 스트레스와 우울(.311), 사회적 지지와 자기효능감(.504)을 제외하고는 모두 음의 상관관계를 나타내었다. 직무 스트레스와 사회적 지지는 -.604, 직무 스트레스와 자기효능감은 -.570, 사회적 지지와 우울은 -.334, 자기효능감과 우울은 -.533을 나타내었다.

두 집단을 합한 전체의 경우 직무 스트레스와 우울(.372), 사회적 지지와 자기효능감(.337)을 제외하고는 모두 음의 상관관계를 나타내었다. 직무 스트레스와 사회적 지지는 -.514, 직무 스트레스와 자기효능감은 -.491, 사회적 지지와 우울은 -.411, 자기효능감과 우울은 -.524를 나타내었다.

4. 사회적 지지, 자기효능감 및 우울이 직무 스트레스에 미치는 영향

Table 4에 나타난바와 같이 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 중회귀분석을 수행하였다.

회귀분석의 가정을 검정한 결과 회귀식의 모든 가정이 충족되었다. 잔차의 산포도를 분석한 결과 잔차의 분포는 [a]을 중심으로 균등하게 흩어져 있어 회귀식의 선형성과 등분산성의 가정을 충족하였다. 히스토그램과 회귀 표준화 잔차의 정규

p-p도표를 검정한 결과도 잔차가 45도 직선에 근접함으로써 오차의 정규분포와 등분산성의 가정을 만족하였다. 오차의 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson통계량은 1.9로 비교적 2에 가까워 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 독립변수들 간의 상관관계는 .00~.47로 나타났고, 공차한계는 .46~.87로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자도 1.14~1.54로 모두 10을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성의 문제는 없었다.

전체 집단에서 직무 스트레스 변화의 42.9%를 설명할 수 있는 유의한 모형이 도출되었다. 사회적 지지 중 평가적 지지가 직무 스트레스를 줄이는 요인으로 작용하였으며 자기효능감 중 자신감도 직무 스트레스를 감소시켰다.

지체장애의 경우에는 직무 스트레스 변화의 45.9%를 설명할 수 있는 유의한 모형이 도출되었다. 사회적 지지 중 정보적 지지와 평가적 지지가 직무 스트레스를 감소시켰으나, 물질적 지지는 직무 스트레스를 증가시켰다. 우울 점수 중 동기적 영역은 직무 스트레스를 증가시켰으나, 신체적 영역은 직무 스트레스를 감소시켰다.

청각장애인의 경우 직무 스트레스 변화의 36.0%를 설명할 수 있는 유의한 모형을 도출하였다. 사회적 지지 중 평가적 지지 점수, 자기효능감 중 자신감과 자기조절이 직무 스트레스를 감소시켰고 우울 점수 중 인지적 영역도 직무 스트레스를 감소시켰다.

논 의

본 연구결과 지체장애인보다 청각장애인의 자기효능감과 사회적 지지는 낮고 우울과 직무 스트레스가 높았다. 이는 청

Table 3. Correlation Job Stress, Social Support, Self Efficacy, Depression

(N=151)

Variables	Categories	Job stress	Social support	Self efficacy	Depression
Physical disabilities	Job stress	1			
	Social support	-.476 (< .001)	1		
	Self efficacy	-.448 (< .001)	.192 (.075)	1	
	Depression	.371 (< .001)	-.373 (< .001)	-.490 (< .001)	1
Hearing-impaired	Job stress	1			
	Social support	-.604 (< .001)	1		
	Self efficacy	-.570 (< .001)	.504 (< .001)	1	
	Depression	.311 (.012)	-.334 (.007)	-.533 (< .001)	1
Total group	Job stress	1			
	Social support	-.514 (< .001)	1		
	Self efficacy	-.491 (< .001)	.337 (< .001)	1	
	Depression	.372 (< .001)	-.411 (< .001)	-.524 (< .001)	1

Table 4. Influencing Factor of Job Stress by Type of Disability

(N=151)

Variables	B	β	T	p	R ²	F	p
Total group							
(Constant)	169.653		17.805	< .001	.384	9.484	< .001
Social support (evaluative support)	-1.535	-.325	-0.317	.002			
Self efficacy (confidence)	-0.865	-.272	-3.244	.001			
Physical disabilities							
(Constant)	95.846		6.333	< .001	.459	4.444	.001
Social support (informational support)	-2.016	-.471	-2.391	.020			
Social support (physical support)	1.608	.375	2.270	.027			
Social support (evaluative support)	-1.624	-.341	-1.943	.057			
Depression (NSI/MAR)	1.248	.335	2.506	.015			
Depression (physical aspect)	-1.027	-.237	-1.730	.089			
Hearing-impaired							
(Constant)	117.208		8.335	< .001	.360	2.840	.003
Social support (evaluative support)	-1.202	-.418	-2.436	.019			
Self efficacy (confidentness)	-1.116	-.483	-2.876	.006			
Self efficacy (self control)	-0.595	-.469	-2.261	.029			
Depression (cognitive)	-0.593	-.335	-2.126	.040			

NSI/MAR=negative self image/mental activity retardation.

각장애인은 자기효능감과 사회적 지지가 부족했으며 이로 인해 직무 스트레스의 증가로 이직률이 높았던 In (2005)과 Kang (1996)의 연구결과와 동일하다. 특히 In (2005)에 의하면 다른 장애와 달리 청각장애는 일반인에 비해 시각에 많이 의존하게 되어 대인관계에서 사고를 단순하게 하고 오해와 편견이 잦은 편이므로 정도의 차이는 있으나 의사소통장애를 나타낼 수 있고 이로 인해 자기지향, 사회화 등이 뒤쳐지는 경우가 많다고 하였다. 그러므로 청각장애인에 대한 대인관계에 대한 연구 및 사회화 향상 프로그램이 더 필요해 보인다.

Jang (2009)의 연구결과 장애인근로자의 직무 스트레스는 우울과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 사회적 지지, 자기효능감과는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 이는 본 연구결과와 동일하다. 따라서 우울이 심할수록 직무 스트레스는 증가하고, 사회적 지지와 자기효능감이 높을수록 직무 스트레스는 감소함을 알 수 있다. 이에 직무 스트레스를 감소시키기 위한 우울예방 프로그램과 사회적 지지, 자기효능감을 향상시킬 수 있는 중재가 필요해 보인다.

본 연구에서 직무 스트레스에 영향을 미치는 세부요인을 확인한 결과 장애유형에 따른 차이를 발견할 수 있었다. 지체장애인의 경우 사회적 지지 중 정보적 지지와 평가적 지지가 직무 스트레스에 영향을 주었다. 정보적 지지는 직업의 기회를 알려주거나 직업을 구할 수 있는 방법을 가르쳐 주는 것과 같이 개인이 문제에 대처하는데 이용할 수 있는 정보를 제공하는 것이며 평가적 지지는 자신의 행위를 인정해 주거나 부정

하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 것이다. 즉 개인의 지식이나 인지에 영향을 주는 심리적인 형태의 사회적 지지가 지체장애인의 직무 스트레스를 감소시킨 반면 일을 대신 해주거나 돈, 물건을 제공하는 등의 필요시 직접적으로 돕는 행위인 물질적 지지는 영향을 주지 못했다.

지체장애인 근로자의 자기효능감과 사회적 지지를 연구한 Lee, Lee와 Na (2008)의 연구에 의하면 사회적 지지 중 지식을 전달해주는 전문가 지지나 자신을 인정해주는 고용주, 동료 지지가 가족의 지지보다 작업생산성 향상에 도움이 되었다. 그리고 자기효능감 중에는 자신감과 자기조절 효능감이 효과적이었다. 이로 미루어보면 지체장애인의 사회적 지지 중 정보적 지지와 평가적 지지를 통한 직무 스트레스 감소 프로그램 도입이 필요해 보인다.

장애인은 자신이 원하는 일보다는 고용이 허락되는 직장에 다니기 때문에 성취감이 적으며, 대부분의 직장에서도 단순한 일만 해주기를 바라기 때문에 자신의 직무에 불만족하고 있는 실정이다(So, 2004). 특히 지체장애근로자의 경우 사회의 부정적 시각으로 우울이 야기되며 이로 인해 직업을 유지하기 어렵게 되고 직무 스트레스 또한 감소하게 된다(Lee, 2002). 그러므로 장애인에 대한 사회적 시각의 변화 및 직장 선택의 폭을 확대하는 것이 장애인근로자의 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 될 것이다.

지체장애인과 달리 청각장애인의 경우 사회적 지지 중 자신의 행위를 인정해 주거나 부정하는 등의 자기평가와 관련된

정보를 전달하는 평가적 지지가 직무 스트레스를 감소시켰다. 또한 자기효능감 중 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념인 자신감과 자신의 행동을 관찰하고 목표 기준에 비추어 수행을 판단하는 등의 자기조절감이 직무 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 고용주들이 청각장애인의 능력을 과소평가하는 경향이 있고 장애특성을 지나치게 부각시켜 해당직무를 안전하게 수행할 수 없을 지도 모른다고 우려(Kronenberg & Blake, 1996)와 관련이 있을 것이다.

청각장애인을 대상으로 직무 관련요인을 연구한 Kim (2002)의 연구에 의하면 직무에 가장 큰 영향을 주는 변수는 지역사회 지지와 조직몰입변수였다. 또한 Bruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayana와 Schwartz (2002)의 연구에 의하면 청각장애인의 직무에 가장 큰 영향을 주는 요인은 긍정적인 자기평가와 자신감이었다. 이러한 결과는 본 연구결과와 일치하는 부분이며 청각장애인의 일반적 특성과 관련된 결과라고 생각된다.

또한 청각장애인은 다른 장애인에 비해 타인과의 원활하지 못한 의사소통으로 인해 좌절감, 소외감, 고립감 등을 초래하게 되며 이는 정신건강에 부정적인 영향을 미쳐 우울을 야기할 수 있다(Watt & Davis, 1991; Lee, 2009). Lee (2009)의 연구결과 우울이 적고 자기효능감이 클수록 직무 스트레스는 감소하였으나 우울이 커지고 자기효능감이 감소할수록 직무 스트레스는 증가하였다. 따라서 우리는 '눈에 잘 드러나지 않는, 보이지 않는 장애'라 할 수 있는 청각장애인의 우울, 사회적 지지 및 자기효능감에 관심을 기울임으로써 직무 스트레스 뿐만 아니라 그들의 내면적인 심리, 정서적 상태를 살펴볼 필요가 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 장애인 근로자의 사회적 지지, 자기효능감, 우울 및 직무 스트레스의 특성, 상관관계 및 직무 스트레스의 영향요인을 확인하기 위해 시도된 조사연구이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적 지지와 자기효능감은 지체장애가 청각장애보다 유의하게 높게 나타났으며, 우울은 낮게 나타났다. 직무 스트레스는 청각장애가 지체장애보다 높게 나타났으나 유의하지 않았다.

둘째, 전체 집단의 경우 직무 스트레스와 사회적 지지, 자기효능감은 음의 상관관계가 나타났고 우울은 양의 상관관계가

나타났다. 사회적 지지와 자기효능감은 양의 상관관계가, 우울과는 음의 상관관계가 나타났다. 자기효능감과 우울은 음의 상관관계가 나타났다.

셋째, 전체 집단에서 직무 스트레스 변화의 42.9%를 설명할 수 있는 유의한 모형이 도출되었다. 사회적 지지 중 평가적 지지가 직무 스트레스를 줄이는 요인으로 작용하였으며 자기효능감 중 자신감도 직무 스트레스를 감소시켰다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 청각장애인은 지체장애인에 비해 직무 스트레스와 우울이 높은 반면 사회적 지지와 자기효능감이 낮게 나타나고 있어 청각장애근로자에 대한 정신건강서비스가 우선적으로 필요할 것이라고 생각된다. 한편 장애등급에 의한 차이를 확인하기 위해서는 추후 동일한 장애유형에서의 장애등급에 따른 직무 스트레스 및 우울에 차이가 있는지 확인하는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 지체장애인은 심리적인 지지에 초점을 맞추는 반면, 청각장애인은 자기효능감을 높이는 것에 중점을 두는 것이 보다 효율적으로 직무 스트레스를 감소시키는 방법이 될 수 있으며, 이렇게 장애유형에 따른 차별화된 정신건강서비스 제공 및 직업생활 유지를 위한 다각적인 적응지도 방법이 모색되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Bruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Source of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84-93.
- Byun, Y. C., & Lee, J. S. (2005). A Study on Factors Affecting Duration of Job Maintenance of People with Disabilities of Korea. *Disability & Employment*, 15(1), 153-171.
- Cha, J. E. (1997). *A study for the general self-efficacy scale development*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 17(4), 297-317.
- Han, J. Y. (2004). *A study on the factors of job maintenance for individuals with hearing impairment*. Unpublished master's thesis, Daegu University, Daegu.
- In, W. G. (2005). *A study on the relation between social support network and job transferring intention of hearing impaired people*. Unpublished master's thesis, Seonam University, Seoul.

- Jang, M. (2009). *A study on the relationship between job stress, social support, self-efficacy and depression of flight attendants*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Jung, M. Y., & Yu, E. Y. (2006). Study of correlation between the self esteem and the level of stress of workers with Physical Disability. *Journal of Rehabilitation Research*, 10(1), 85-99.
- Kang, I. S. (1996). *A study on psychological character type of hearing impaired students*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- Kang, W. Y., & Kim, J. I. (1997). Survey on career awareness of persons with physical disabilities. *Journal of Rehabilitation Science*, 13(1), 1-43.
- Kim, D. Y. (2004). *A study on the influence of job stress to job maintenance for the employed mental disorders*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Kim, A. Y. (1997). A study on the academic failure-tolerance and its correlates. *Journal of Educational Psychology*, 11(2), 1-19.
- Kim, H. J. (2002). *A study on the determinants influencing the turnover intention of the deaf-workers*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim M. H. (2001). *A study on factors affect deaf identity*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kronenberg, H., & Blake, B. (1996). Young deaf adults: An occupational survey, Hot Spring: Arkansas Rehabilitation Service.
- Kwon, S. M. (2007). *Modern Abnormal Psychology*. Seoul: Hakjisa.
- Lee, D. H. (2009). *A study on the effects of the deaf adults' job life on their family relationship and mental health- focused on the deaf adults' families in Bucheon-si*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, E. B., Lee, K. Y., & Na, W. H. (2008). A study on the influence of self-efficacy and social support on work productivity among workers with disabilities. *The Journal of Special Education: Theory and Practice*, 9(4), 95-121.
- Lee, E. M. (2006). A qualitative study on the experience of job searching and job maintaining process of woman with physical disability. *Disability & Employment*, 16(1), 67- 92.
- Lee, H. Y. (2007). *A study on the effect of job satisfaction, social support, and self-efficacy on job retention for deaf employees*. Unpublished doctoral dissertation, Daejeon University, Daejeon.
- Lee, J. Y. (2000). *The systematic career development model for workers with disabilities*. Korea Research Institute for Vocational Education & Training. Seoul.
- Lee, M. K., Lee, Y. H., Park, S. H., Shon, C. H., Jung, Y. H., Hong, S. K., et al. (1995). A standardization study of beck depression inventory I-Korean version (K-BDI): Reliability and factor analysis. *The Korean Journal of Psychopathology*, 4(1), 77-95.
- Lee, S. O., & Park, J. Y. (2005). A study on factors affecting duration of job maintenance of people with disabilities of Korea, Job Rehabilitation. *Research*, 12(2), 43-67.
- Montgomery, J., Storey, K., Post, M., & Lemley, J. (2011). The use of auditory prompting systems for increasing independent performance of students with autism in employment training. *International Journal of Rehabilitation*, 34(4), 330-335.
- Nam, Y. H., & Jang, E. H. (2009). A study on the phenomenological of the deaf to experience and job maintaining. *Disability & Employment*, 19(1), 55-78.
- Park, J. W. (1985). *A study for the social support scale development*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- So, B. S. (2004). *A study on the relationship between stress and job performance of physically challenged employee by type of disability*. Unpublished master's thesis, Kumoh National Institute of Technology, Gumi.
- Watt, J. D., & Davis, F. E. (1991). The prevalence of boredom proneness and depression among profoundly deaf residential school adolescents. *American Annals of the Deaf*, 136(5), 409-413.
- Youn, S. E., & Lee, D. Y. (2011). A study on the perception of occupation and quality of life of the highly educated people with disabilities. *Korean Journal of Physical and Multiple Disabilities*, 54(4), 47-69.