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, Hyechon College, Daejeon
2Full-time Instructor, Department of Nursing, Hyechon 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 (KOS), 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/MIN 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

서론

1. 연구의 필요성


저체장애인의 경우 운동기능이 열등한 신체적 특성, 행동
의 제한과 경험의 협소로 인한 저소득층과 발달의 장애, 일등
감과 정서불안 등의 심리적 특성으로 인해 직업의 선택과 유
지가 어려고(Kang & Kim, 1997), 장애인들의 경우에도 의
사소통의 제한, 미장애인과의 차별과 관련, 직업활동서비스의
불만족 등으로 직업의 선택과 유지가 어렵다(Han, 2004).
그러나 최근 5년간(2005-2010년 7월말, 전국자산 통계) 한국장
애인교육국립(이하: ‘공단’)의 고용정보시스템 통계자료에 의
하면, 공단에 구직등록 후 취업한 장애인 총 2,221명 중 자체
장애인이 44%(991명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 그
다음은 정장애인이 18%(420명)를 차지하고 있다. 이에
두 장애 근로자의 직무 스타레스에 대한 이해는 전체 장애인
의 취업과 직무유지에 도움이 될 수 있을 것이다.

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

Kim(2004)에 의하면 최근 사회가 무한경쟁 사회로 치닫
으면서 장애인들의 직무 스트레스는 점점 증가하고 있으며 이
러한 직무 스트레스가 작업태도, 작업행위에 부정적인 영향을
주어 직무을 유지하는데 직무 스트레스가 중요한 요인으로 작
용하고 있을음을 알 수 있다.

장애인들의 직무 스트레스에 대한 Lee(2000)의 연구에 의
하면 저체질량의 경우 자율성에 제약을 받아 직무 스트레스
가 과도하고, 정장애인의 경우 역할갈등에 의해 직무 스트레
스가 과도한 것으로 나타났다. 이러한 과도한 직무 스트레
스는 직무의 유리에 어려움을 초래해 직무의 원인으로 봐도
하므로(Youn & Lee, 2011) 직무 스트레스에 대한 연구는 지
체장애인과 정장애인의 직무유지에 도움을 제공할 수 있을
것이다.

직무 스트레스에 영향을 주는 요인 중 사회적 지지는 개인
으로 하여금 삶을 지탱하도록 돕는 심리적 또는 물리적 자원
을 의미하며, 이러한 사회적 지지의 결여는 직무 스트레스에
영향을 미칠 수 있다(Kwon, 2007). 저체질량이 구직을 포
기하지 않고 계속적으로 시도하게 하며 직무유지와 발전을 가
능하게 하고, 정장애인의 직무유지에도 중요한 역할을 하는
것은 가족 및 사회적 지지이다(Lee, 2006; Nam & Jang,
2009). 또한 저체질량과 정장애인의 자기효능감이 높을 수
록 직무 스트레스는 감소하였으며 이로 인해 생산성이 증가가
고 이직이 감소하였다(Lee, Rhee & Na, 2008).

Jung과 Yu(2006)의 연구결과 저체질량의 우울과 직무
스트레스는 직업적인 관련이 있었으며 정장애인군로자 역시
우울이 직무유지 근무 스트레스는 감소하는 것으로 나타났다
(Lee, 2009). 따라서 장애인근로자의 직무적응 능력 향상 및
직무유지를 위해서는 그들이 가지고 있는 직무 스트레스와 사
회적 지지, 자기효능감 그리고 우울정도를 확인하고 그것에
영향을 미치는 요인을 파악하여 건강한 직장을 유지할 수 있
게 하는 것이 중요하다고 생각한다.

이에 본 연구는 여러 장애유형의 근로자 중 가장 높은 취업
률을 보이거나 직무유지에 많은 어려움을 호소하는 저체질량
과 정장애인을 대상으로 직무 스트레스와 우울의 정도를 파
악하고 심리적(자기효능감), 사회적(사회적 지지)특성이 직
무 스트레스에 있어 어떤 요인으로 작용하는지를 탐색하고자
하였다. 더 나아가 장애인근로자의 직무 스트레스와 우울을
예방하고 관리하여 직무유지 및 업무의 효율을 높일 뿐 아니
러 개인의 건강한 삶에 도움이 되기 위한 기초자료를 마련하
고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 장애인근로자의 사회적 지지, 자기효
능감, 우울, 직무 스트레스 수준을 파악하고, 사회적 지지, 자
기효능감, 우울이 직무 스트레스에 주는 영향을 확인하여 장
애인근로자의 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.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 장애인근로자의 사회적 지지, 자기효능감 및 우
울과 직무 스트레스의 정도를 확인하고, 이들의 관계를 알
아보기 위해 실시된 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 공단에 구직등록 후 경기도·충청북도에 소재한
22개 업체에서 현재 근로중이며 연구목적을 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. 정각장애인의 경우 수화통역사를 선임하여 연구목적을 설명하고, 설문조사에 동의한 자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

대상자는 설문과정 중 언제라도 그만 들 수 있으며, 수집된 자료는 연구목적을 위해서만 사용될 것이고 연구대상자는 익명으로 처리된다라는 내용을 설문 전 미리 공지하였다.

대상자 선정기준은 다음과 같다.
- 연구목적을 이해하고 연구참여에 동의 한 자
- 장애인등급을 받고 근무하고 있는 근로자
- 설문지를 이해할 수 있고 의사소통이 가능한 자(정각장애인의 경우 수화통역사를 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, 직무불만성 6문항, 관계가등 4문항, 조직지배 7문항, 보상부적절 6문항, 직장문화 4문항 등 8개 하위영역의 총 45문항으로 구성되어 있으며 4점 Likert척도이다.

직무 스트레스 요인을 하나의 점수로 표현할 때 일반 업역의 점수가 과도하게 반영될 수 있는 문제점을 보완하기 위하여 각 영역을 100점으로 환산하여 평가하였다. 점수가 높음수록 스트레스 수준이 높은 것으로 평가된다. 개발 당시 신뢰도는 각 영역별 Cronbach's α는 .82였으며 본 연구에서는 .72이다.

2) 사회적 지지 측정도구


3) 자기효능감


4) 우울


5. 자료수집

자료수집기간은 2010년 5월 1일부터 8월 30일까지 실시되었으며, 수집방법은 경기도-충북도에 위치한 22개 업체에 근무하고 있는 장애인근로자를 대상으로 설문지를 배포하였다. 민지 업체를 방문하여 연구의 취지와 목적에 대하여 설명한 후 업체에 근무하고 있는 장애인근로자 중 연구참여에 동의한 장애인근로자에게 설문지를 받은 후 설문지를 배포하였다. 정각장애인의 경우 수화통역사를 통해 동의여부와 설문지 작성에 도움을 주었으며 총 170부를 배포하였고 이 중 자료로 불충분한 19부를 제외한 151부를 최종분석에 사용하였다(87.5%).
우울, 직무 스트레스의 정도는 심수와 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%), 정각장애 64

<table>
<thead>
<tr>
<th>Characteristics</th>
<th>Categories</th>
<th>Type of disability</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Physical disabilities</td>
<td>Hearing-impaired</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>n (%)</td>
<td>n (%)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gender</td>
<td>Male</td>
<td>65 (74.7)</td>
<td>37 (57.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Female</td>
<td>22 (25.3)</td>
<td>27 (42.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Age (year)</td>
<td>≤ 29</td>
<td>9 (10.3)</td>
<td>22 (34.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>30-39</td>
<td>36 (41.4)</td>
<td>23 (35.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>≥ 40</td>
<td>42 (48.3)</td>
<td>19 (29.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Type of employment</td>
<td>Full-time</td>
<td>70 (81.4)</td>
<td>42 (65.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Part-time</td>
<td>17 (19.5)</td>
<td>22 (34.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Type of duty</td>
<td>Daywork</td>
<td>66 (75.9)</td>
<td>33 (51.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Shift</td>
<td>18 (20.7)</td>
<td>28 (43.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>The rest</td>
<td>3 (3.4)</td>
<td>3 (4.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Education (year)</td>
<td>≤ 12</td>
<td>14 (16.1)</td>
<td>16 (25.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>13-15</td>
<td>49 (56.3)</td>
<td>42 (65.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>≥ 16</td>
<td>24 (27.6)</td>
<td>6 (9.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Marital status</td>
<td>Unmarried</td>
<td>27 (31.0)</td>
<td>34 (53.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Married</td>
<td>53 (60.9)</td>
<td>28 (43.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Others</td>
<td>7 (8.1)</td>
<td>2 (3.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Salary (10,000 won)</td>
<td>&lt; 100</td>
<td>33 (38.0)</td>
<td>16 (25.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-150</td>
<td>27 (31.0)</td>
<td>32 (50.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>&gt; 150</td>
<td>27 (31.0)</td>
<td>16 (25.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Level of disability</td>
<td>1-2</td>
<td>22 (25.3)</td>
<td>49 (76.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>21 (24.1)</td>
<td>12 (18.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4-6</td>
<td>44 (50.6)</td>
<td>3 (4.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Type of occupation</td>
<td>Production</td>
<td>51 (58.6)</td>
<td>63 (98.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Administration</td>
<td>36 (41.4)</td>
<td>1 (1.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>Working Experience (year)</td>
<td>&lt; 1</td>
<td>33 (37.9)</td>
<td>36 (56.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1-3</td>
<td>23 (26.5)</td>
<td>23 (35.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>&gt; 3</td>
<td>31 (35.6)</td>
<td>5 (7.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>87 (100.0)</td>
<td>64 (100.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
명(34.4%)이었다.

고용 형태로는 정규직이 112명(74.2%)으로 가장 많았고, 근무 형태는 주간근무가 99명(65.6%), 교대근무가 46명(30.5%)이었다. 교육연수는 13~15년이 91명(60.3%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼과 기혼이 86명(64.6%)으로 높았다. 청구 금액은 100~15만원이 74명(40.0%)으로 가장 많았고, 장애등급은 1, 2등급이 79명(42.7%), 4~6등급이 49명(26.5%), 3등급이 57명(30.8%) 순이었다. 근무직종은 생산노동직이 134명(73.6%)으로 가장 많았고, 입사년수는 1년 이하가 88명(47.6%)으로 가장 많았다.

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

사회적 지지의 경우 Table 2에 나타난 바와 같이 사회적 지지 점수는 지체장애가 69.40으로 청각장애의 64.03보다 높은 점수를 나타냈으며, 두 집단 사이에 유의한 차이가 나타났다 ($t=0.284, p=0.001$). 정서적 지지, 정직적 지지, 불질적 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 ($t=0.165, p=0.024$). 자기효능감 세부항목 중 과제간이도선택 항목과 전문성별 이도선호 항목은 제외하고는 청각장애가 청각장애보다 모두 유의하게 높게 나타났다.

우울의 경우 청각장애가 18.28로 지체장애 11.20에 비해 높은 점수가 나타났다 ($t=0.789, p<0.001$). 우울은 세부항목 중 인지적, 정서적, 신체적, 정서적인 영역 모두에서 청각 장애인이 지체장애인보다 높은 점수가 나타났다.

직무 스트레스의 경우 청각장애가 45.92로 지체장애가 42.93에 비해 높게 나타나 장애 유형에 따라 유의한 차이가 나타났다 ($t=0.001, p=0.062$). 세부항목 중 물리적 환경, 직무요구, 직무지식화, 하위 요인에서 차이가 나타났다. 물리환경, 직무요구, 작업실수가 청각장애에 비하여 지체장애인에게 낮게 나타났다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Table 2. The Difference of Social Support, Self Efficacy, Depression, Job Stress by Type of Disability (N=151)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Variables</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Social support</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Self efficacy</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Depression</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Job Stress</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. 직무 스트레스, 사회적 지지, 자기효능감, 우울의 상관관계

Table 3에 나타난바와 같이 질병이의 경우 직무 스트레스와 우울은 .371을 체명하고는 모두 양의 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.

정각장애의 경우 직무 스트레스와 우울은 .311, 사회적 지지와 자기효능감은 .504을 체명하고는 모두 양의 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 우울은 .372, 사회적 지지와 자기효능감은 .337을 체명하고는 모두 양의 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 중화관계를 수행하였다.

화학적 영향의 가중치를 검정한 결과 브리티시의 모든 가중치가 증가 되었다. 전자권의 안내를 분석한 결과 전자권의 분포는 10을 중심으로 극적으로 높아져 있어 화학적의 선형태와 둘중성상의 가중치를 증가하였다. 히스토그램과 회귀표준화 전자권의 정규 p-p도표를 검정한 결과 명목적 균질한 가중치가 45도 직선에 근접함으로써 오자의 정규분포와 동분산성의 가정을 만족하였다. 오자의 자가상관을 나타내는 Durbin-Watson 통계량은 1.9로 비교적 2에 가까워 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 독립 변수들 간의 상관계계는 .00~.47로 나타났고, 공차관계는 .46~.87로 모두 0.1 이상이었으며, 분산추정치도 1.14~1.94로 모두 1을 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.

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

정각장애의 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.

논의

본 연구결과 저체력인보다 정각장애인의 자기 효능감과 사회적 지지는 낮고 우울과 직무 스트레스가 높았다. 이는 청

Table 3. Correlation Job Stress, Social Support, Self Efficacy, Depression (N=151)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variables</th>
<th>Categories</th>
<th>Job stress</th>
<th>Social support</th>
<th>Self efficacy</th>
<th>Depression</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Physical disabilities</td>
<td>Job stress</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Social support</td>
<td>-.476 (&lt; .001)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Self efficacy</td>
<td>-.448 (&lt; .001)</td>
<td>1.192 (.075)</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Depression</td>
<td>-.371 (&lt; .001)</td>
<td>-.373 (&lt;.001)</td>
<td>-.490 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Hearing-impaired</td>
<td>Job stress</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Social support</td>
<td>-.604 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Self efficacy</td>
<td>-.570 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Depression</td>
<td>-.311 (.012)</td>
<td>-.334 (.007)</td>
<td>-.533 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total group</td>
<td>Job stress</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Social support</td>
<td>-.514 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Self efficacy</td>
<td>-.491 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Depression</td>
<td>-.372 (&lt;.001)</td>
<td>-.411 (&lt;.001)</td>
<td>-.524 (&lt;.001)</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Table 4. Influencing Factor of Job Stress by Type of Disability (N=151)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variables</th>
<th>B</th>
<th>β</th>
<th>T</th>
<th>p</th>
<th>R²</th>
<th>F</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Total group</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>169.653</td>
<td>-0.865</td>
<td>-2.364</td>
<td>-0.011</td>
<td>.384</td>
<td>9.484</td>
<td>&lt;.001</td>
</tr>
<tr>
<td>Social support (evaluative support)</td>
<td>-1.535</td>
<td>-0.325</td>
<td>-0.417</td>
<td>.631</td>
<td>.002</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Self efficacy (confidence)</td>
<td>-0.865</td>
<td>-0.272</td>
<td>-3.244</td>
<td>.001</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Physical disabilities</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>95.846</td>
<td>-2.016</td>
<td>-2.391</td>
<td>.020</td>
<td>.459</td>
<td>4.444</td>
<td>.001</td>
</tr>
<tr>
<td>Social support (informational support)</td>
<td>-0.016</td>
<td>-0.471</td>
<td>-2.172</td>
<td>.062</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Social support (physical support)</td>
<td>1.608</td>
<td>0.375</td>
<td>2.270</td>
<td>.027</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Social support (evaluative support)</td>
<td>-1.624</td>
<td>-0.341</td>
<td>-1.943</td>
<td>.057</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Depression (NSI/MAR)</td>
<td>1.248</td>
<td>0.335</td>
<td>2.506</td>
<td>.015</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Depression (physical aspect)</td>
<td>-1.027</td>
<td>-0.237</td>
<td>-1.730</td>
<td>.089</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hearing-impaired</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Constant)</td>
<td>117.208</td>
<td>-2.022</td>
<td>-1.418</td>
<td>.019</td>
<td>.360</td>
<td>2.840</td>
<td>.003</td>
</tr>
<tr>
<td>Social support (evaluative support)</td>
<td>-1.595</td>
<td>-0.469</td>
<td>-2.621</td>
<td>.029</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Self efficacy (confidence)</td>
<td>-1.116</td>
<td>-0.483</td>
<td>-2.876</td>
<td>.006</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Self efficacy (self control)</td>
<td>-0.595</td>
<td>-0.335</td>
<td>-2.126</td>
<td>.040</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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


본 연구에서 직무 스트레스에 영향을 미치는 세부요인을 확인한 결과 장애유형에 따른 차이를 발견할 수 있었다. 장애인의 경우 사회적 지지의 정도가 지각적 지지의 평가적 지지의 직무 스트레스에 영향을 주었다. 정적 지지는 직무의 기회를 알려주거나 직무를 구할 수 있는 방법을 가르쳐 주는 것과 같이 개인이 문제에 대처하는데 이용할 수 있는 정보를 제공하는 것이며 평가적 지지는 자신의 행위를 인정해주거나 부정하는 등 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 것이다. 즉 개인의 자극이나 인지에 영향을 주는 심리적인 형태의 사회적 지지가 장애인의 직무 스트레스를 감소시킨 반면 일을 대신 해주거나 돕는, 물건을 제공하는 등의 필요시 직접적으로 돕는 행위형 통질적 지지는 영향을 주지 못했다.


장애인은 자신이 원하는 일보다는 고용이 허락하는 직장에 다니기 때문에 성취감이 적으며, 대부분의 직장에서도 단순한 일만 해주기를 바라고 때문에 자신의 직무에 불만족하고 있는 실정이다(So, 2004). 특히 저체장애인근로자의 경우 사회적 침해의 부정적 사각으로 우울이 악화되며 이로 인해 직무를 유지하기 어렵게 되고 직무 스트레스 또한 감소하게 된다(Lee, 2002). 그러므로 장애인에 대한 사회적 지지의 변화 및 직장 선택의 폭을 확대하는 것이 장애인근로자의 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 될 것이다.

저체장애인과 달리 정각장애인의 경우 사회적 지지 중 자신의 행위를 인정해주거나 부정하는 등의 자기평가와 관련된 정보를 전달하는 것이 장애인의 직무 스트레스 감소에 도움이 될 수 있었다. 이는 장애인의 자기효능감과 침해의 정부가 장애인을 인지할 수 있는 방법을 가르쳐 주는 것이며 글로벌 시장의 변화와 직장에서의 역할이 부담스러워져 직업의 내용이 바뀌도록 하는 방안이 필요할 것이다.
정보를 전달하는 평가적 지지가 직무 스트레스를 감소시켰다. 또한 자기효능감 중 자신의 가치와 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념인 자신의 가치와 자신의 행동을 관찰하고 목표 기준에 비추어 수행을 판단하는 등의 자기조직감이 직무 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 고용주들이 청장장애인의 능력을 과소평가하는 경향이 있고 장애특성 자체가 어떤지 가부각시켜 해당직무를 안전하게 수행할 수 없음을 보여주고 있으며 (Kronenberg & Blake, 1996)와 관련이 있을 것이다.


**결론 및 제언**

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

본 연구의 결과는 다음과 같다.

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

둘째, 전체 집단의 경우 직무 스트레스와 사회적 지지, 자기 효능감은 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 변수의 42.9%를 설명 할 수 있는 유의한 모형이 도출되었다. 사회적 지지 및 장애적 지지와 직무 스트레스를 줄이는 요인으로 작용하였으며 자기 효능감 중 자신감도 직무 스트레스를 감소시켰다.

본 연구결과는 향후 다음과 같이 제언하고자 한다.

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

둘째, 장애유형은 상대적인 지지에 초점을 맞추는 반면, 청장장애인은 자기효능감을 높이는 것에 중점을 두는 것이 보다 효율적으로 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방법이 될 수 있으며, 이렇게 정부와 정부에 대한 차별화된 정신건강서비스 제공 및 직업생활 유지를 위한 다양한 수준을 보장되어야 할 것이다.

**REFERENCES**


