



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사무직·판매직·생산직 근로자들의
프리젠티즘 관련 요인에 관한 연구

연세대학교 보건대학원
산업환경보건학과 산업보건전공
최 유 라

사무직·판매직·생산직 근로자들의 프리젠티즘 관련 요인에 관한 연구

지도 원 종 욱 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 7월 일

연세대학교 보건대학원

산업환경보건학과 산업보건전공

최 유 라

최 유 라 의 보건학 석사학위논문을 인준함

심사위원 _____ 원 중 욱 인

심사위원 _____ 노 재 훈 인

심사위원 _____ 김 치 년 인

연세대학교 보건대학원

2017년 6월 일

감사의 글

무사히 학위논문을 마치게 됨을 감사드립니다. 논문이 완성되기까지 주위에 많은 분들의 격려와 관심이 큰 힘이 되었음을 꼭 전하고 싶습니다.

제일 먼저 바쁘신 가운데 시간을 내주시어 논문을 지도해주신 원종욱 교수님 감사드립니다. 논문을 진행하며 의지가 약해지고 버거운 순간마다 교수님께서 해주신 격려와 따뜻한 미소는 저를 이끌어 준 원동력이었음을 잊지 않겠습니다. 부족한 저를 잘 이끌어 주시고 열과 성으로 세심하게 지도해주셔서 무사히 마칠 수 있었습니다. 앞으로 교수님의 가르침 기억하며 산업보건에서 꼭 필요한 역할을 수행하려합니다.

부교수님이 되어주신 노재훈 교수님, 김치년 교수님 감사합니다. 노재훈 교수님의 꼼꼼한 평가와 예리한 조언을 통해 미처 발견되지 못한 많은 부분들이 고쳐질 수 있었고 제 논문이 조금 더 완성도를 높일 수 있었던 것 같습니다. 김치년 교수님. 2년간의 대학원생활 동안 넓은 시야를 갖도록 지도해주시고, 무엇보다 힘든 순간마다 항상 웃으면서 잘하고 있다고 응원해주셔서 힘을 더 낼 수 있었습니다. 감사드립니다. 그리고 항상 열정적으로 신나는 수업을 진행해 주셨던 윤진하 교수님 많은 가르침을 주셔서 감사합니다.

산업보건연구소 선생님들 감사합니다. 첫 후배라고 많이 챙겨주고 대학원 생활 내내 항상 응원해 준 성훈 선생님, 언제나 든든하고 믿음직스러운 철희 선생님, 언제나 상대방을 배려해주고 에너지 넘치는 현우 선생님. 선생님들과 함께했던 그 즐거운 추억들은 잊지 못할 것입니다.

대학원 생활을 함께해준 나의 동기들 감사합니다. 항상 많은 부분을 챙겨줬던 고마운 대섭 선생님, 꼼꼼하고 늘 열심히 하는 예쁜 해민이, 똑똑한 에이스 영연이 그대들이 있어 논문을 마칠 수 있었던 것 같습니다. 내가 잘 하고 있는지를 알 수 없을 때 동기들 덕분에 제자리를 찾을 수 있었고 마음의 위로를 얻었습니다. 그대들을 만난 것은 너무 나에게 너무 행운이고 행복합니다. 대학원 시작을 함께하였고, 서로 공감하며 존재만으로도 큰 힘이 되었던 친구

선영이에게도 고마움을 전합니다.

그리고 항상 딸이 힘들까봐 걱정해주시고 부족한 딸을 자랑스러워 해주셨던
엄마, 아빠께 너무 감사드리며 다시 한 번 사랑한다고 전하고 싶습니다.

대학원 입학에서부터 졸업까지 많은 관심과 사랑으로 지켜봐주셨고 언제나
 든든한 지원군이 되어주셨던 우리 시아버님, 스트레스 받지 않도록 항상 배려
 해주시고 묵묵히 챙겨주셨던 우리 시어머님 항상 감사드립니다. 그리고 항상
 기분 좋게 해주는 엔돌핀 규승도련님 고맙습니다. 마지막으로 학업에 전념할
 수 있도록 배려해준 세상 무엇보다 소중한 남편 이곤님께 감사함과 사랑하는
 맘을 전합니다.

많은 것을 배우고, 많은 사람들을 만나고, 세상을 향해 조금 더 넓은 마음
 을 가지도록 해 주었던 연세대학교 보건대학원의 추억과 가르침을 오래도록
 간직하고 살겠습니다.

다시 한번 지도해주신 교수님들께 깊은 감사를 드리며 연세대학교 보건대학
 원의 무궁한 발전을 기원합니다.

2017년 7월
최 유 라 올림

차 례

국문요약	iv
I. 서론	
1. 연구배경 및 필요성	1
2. 연구목적	3
II. 연구대상 및 방법	
1. 연구대상	4
2. 연구도구	5
3. 분석방법	8
III. 연구결과	
1. 프리젠테이션 관련 요인	9
1) 일반적 특성과 프리젠테이션	9
2) 근로조건과 프리젠테이션	11
3) 물리화학적 유해인자 노출과 프리젠테이션	13
4) 인간공학적 유해인자 노출과 프리젠테이션	15
5) 직무스트레스와 프리젠테이션	17
6) 감정노동과 프리젠테이션	19
2. 프리젠테이션에 영향을 미치는 요인	21

IV. 고찰	28
V. 결론	32
참고문헌	34
Abstract	37

표 차 례

표 1. 일반적 특성과 프리젠티즘 -----	10
표 2. 근로조건과 프리젠티즘 -----	12
표 3. 물리화학적 유해인자 노출과 프리젠티즘 -----	14
표 4. 인간공학적 유해인자 노출과 프리젠티즘 -----	16
표 5. 직무스트레스와 프리젠티즘 -----	18
표 6. 감정노동과 프리젠티즘 -----	20
표 7. 근로조건과 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인 -----	23
표 8. 물리화학적 유해인자 노출과 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인 -----	24
표 9. 인간공학적 유해인자 노출과 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인 -----	25
표 10. 직무스트레스와 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인 -----	26
표 11. 감정노동과 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인 -----	27

국 문 요 약

사무직·판매직·생산직 근로자들의 프리젠티즘 관련 요인에 관한 연구

본 연구는 사무직·판매직·생산직 근로자를 대상으로 프리젠티즘과 근로조건, 물리화학적 유해인자 등 여러 가지 요인들의 관련성을 알아보고자 시행하였다.

산업안전보건연구원에서 구축한 2014년 제4차 근로환경조사 (The fourth Korean Working Conditions Survey, KWCS) 자료를 이용하여 직업군이 사무직, 판매직, 생산직인 임금근로자 17,426명을 최종 연구대상으로 하였다. 프리젠티즘에 영향을 주는 요인을 알아보기 위하여 일반적 특성, 근로조건, 물리화학적 유해인자, 인간공학적 유해인자, 직무스트레스, 감정노동 등을 독립변수로 단별량 분석과 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

사무직에서는 물리화학적 유해인자 중 연기/흙/분진, 간접흡연에 노출되었을 경우, 직무스트레스 중 직무요구도(엄격한 마감시간)가 높고 근로환경 불만족 시, 감정노동 중 감정을 숨기는 일, 감정표현규범이 있을 시, 화가 난 고객을 상대할 경우 비차비가 유의하게 높았다.

판매직에서는 근로조건 중 비정규직일 경우, 근로시간이 40시간 이하에 비해 많을 경우, 물리화학적 유해인자 중 간접흡연에 노출된 경우, 인간공학적 유해인자 중 피로/통증자세에 노출된 경우 비차비가 높았다. 또한 직무스트레스에서 근로환경 불만족 시, 감정노동 중 감정을 숨기는 일을 할 경우 비차비가 높았다.

생산직에서는 근로조건 중 비정규직일 경우, 근로시간이 40시간 이하에 비해 많을 경우, 물리화학적 유해인자 중 고온, 화학물질, 간접흡연에 노출된 경우, 인간공학적 유해인자 중 중량물 운반이 있을 경우 비차비가 높았다. 또한 직무스트레스에서 근로환경 불만족 시, 감정노동 중 감정을 숨기는 일을 할

경우, 감정표현 규범이 있을 경우 비차비가 높았다.

본 연구 결과 다양한 요인들이 프리젠테이션과 관련이 있었으며, 이 요인들은 직업의 특성에 따라 다른 영향을 미쳤다. 따라서 프리젠테이션을 예방하기 위해서는 직업의 특성을 고려하여야 한다.

I. 서 론

1. 연구배경 및 필요성

경제 협력 개발기구(OECD)의 ‘2015년 국가별 노동생산성 보고서’에 의하면 한국의 전체 취업자인 임금 근로자와 자영업자는 OECD 가입 국가의 평균 근로시간이 1776시간인데 비하여 우리나라 근로자의 평균근로시간은 2113시간으로 20%나 더 일하는 것으로 나타났다. 그러나 한국의 노동생산성은 OECD 가입국 32개국 중 28위로 최하위권이다(OECD, 2015). 이는 근로시간과 노동생산성은 비례하지 않는다는 것을 보여주고 있다.

노동생산성을 측정할 때 일부 사회적 연구에서는 결근이 23%의 생산성 손실, 프리젠티즘은 약 77%로 생산성의 손실이 있을 것으로 추정한다(Stewart et al., 2003). 여기서 프리젠티즘(presenteeism)이란 조직구성원들이 “아파도 출근해서 직장에 있지만, 일을 제대로 하지 않는 것”으로, 출근은 했지만 건강상의 문제로 인해 자신들이 가진 능력을 의도하든 그렇지 않은 최소한으로만 발휘하게 되는 것이다(Turpin et al., 2004). 즉, 건강상의 문제로 컨디션이 정상적이지 못하지만 직장에 출근해서 업무를 하려다 보니 주의력이나 집중력이 현저히 떨어지는 현상을 프리젠티즘이라 한다(Johns, 2010).

프리젠티즘과 관련된 개념인 앵센티즘(absenteeism)은 결근율을 의미하는데 외형적으로 문제가 드러나고 측정이 용이한 객관적 지표이므로 기업의 생산성을 측정하는 도구로 자주 이용되어 왔다. 반면 프리젠티즘은 문제가 가시적으로 드러나지 않기 때문에 기업에서는 프리젠티즘에 관심을 기울이지 않았고 이를 적극적으로 해결하고자 하지도 않았다(Burton et al., 2004). 따라서 생산성 감소의 규모가 쉽게 확인되는 결근보다 생산성 감소의 확인이 어려운 프리젠티즘이 더 많은 손실 비용이 발생할 수 있다는 것을 알 수 있다.

이러한 프리젠티즘이 발생하게 되는 이유는 조직구성원 스스로가 스트레스나 질병에 대해 스스로 감내할 만한 수준이라고 안이하게 판단함에 따라 적극적인 개선 행동을 취하지 않음으로써 나타난다. 또한 조직분위기나 사회적 풍토가 조직구성원으로 하여금 출근하게 할 수도 있다. 이와 같이 프리젠티즘은 개인이나 조직, 사회적 차원 등 다양한 요인에 의해 발생할 수 있다(김미희, 2014).

이렇듯 생산성 측면과 근로자들의 건강보전을 위한 측면에서 중요한 현상으로 조명되고 있음에도 불구하고 국내 프리젠티즘의 인식은 매우 낮은 상태이며 관련 요인 대한 연구도 매우 부족하다. 기존 선행연구에서는 임상간호사(염은이, 정계선, 김경아, 2015), 산업간호사(권민, 김순례, 2010), 호텔직원(이성현, 2015) 등 일부 직업군이나 전체 직업군과 관련된 프리젠티즘에 대한 단편적 연구가 수행된 바 있으나 여러 직군을 비교한 연구는 없었다.

따라서 본 연구에서는 사무직·판매직·생산직 근로자를 대상으로 프리젠티즘을 유발하는 프리젠티즘 유발요인과의 연관성을 분석해보고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 사무직·판매직·생산직 근로자들의 프리젠티즘을 유발하는 요인을 알아보고자 수행되었다.

첫째, 세 직업군의 일반적 특성과 근로조건 및 근로환경에 따른 프리젠티즘의 정도를 파악한다.

둘째, 세 직업군의 직무스트레스 및 감정노동에 따른 프리젠티즘의 정도를 파악한다.

셋째, 세 직업군의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

이 연구는 산업안전보건연구원에서 구축한 2014년 제4차 근로환경조사(The Fourth Korean Working Conditions Survey, KWCS) 자료를 이용하였다. 이 조사의 목표 모집단은 조사시점 기준으로 현재 대한민국에 거주하는 15세 이상 취업자를 대상으로 하였으며, 조사기간 전주 1시간 이상 일한 임금근로자 및 사업주, 자영업자와 휴직자, 무급가족 종사자는 조사 대상에서 제외하였다.

연구대상은 KWCS 전체 참여자 50,007명 중 직업군이 사무직, 판매직, 생산직인 32,382명 중에서 고용주와 자영업자 14,956명 제외한 임금근로자 17,426명을 대상으로 최종 분석하였다. 고용주와 자영업자는 근로자와 노동특성과 환경이 다르다는 점에서 연구의 타당성과 신뢰성을 높이고자 종사상 지위에서 임금근로자만 선정하였다.

연구 대상자의 직업분류는 한국표준직업분류 대분류에 근거하여 사무종사자는 ‘사무직’으로 판매종사자는 ‘판매직’으로 기술공 및 준전문가와 기능원 및 관련기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자는 ‘생산직’으로 분류하였다.

2. 연구도구

본 연구는 제 4차 근로환경조사 원시자료 중 프리젠티즘 유무, 일반적 특성, 근로조건, 물리화학적 유해인자, 인간공학적 유해인자, 직무스트레스, 감정노동 관련 설문 항목을 추출하여 분석을 시행하였다.

본 연구는 설문지 내용에 따라 각 변수들을 정의하고 분류하였다.

프리젠티즘의 정의는 ‘귀하는 지난 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있습니까?’라는 질문에서 ‘있다’라고 답한 응답자를 프리젠티즘이 있었던 것으로 정의하였다.

1) 일반적 특성

연구에 사용된 일반적 특성은 성, 연령, 교육 수준, 월 평균 소득, 운동 횟수로 분류하였다.

연령은 30세미만, 30~40세 미만, 40~50세 미만, 50~60세 미만, 60세 이상으로 구분하였다.

교육수준은 중졸 이하, 고졸, 초대졸 이상으로 구분하였다

월 평균소득은 100만원 미만, 100~200만원 미만, 200~300만원 미만, 300만원 이상으로 구분하였다.

운동 횟수는 매일, 1주일에 1~2회, 한 달에 한번 이하로 정의하였다.

3) 근로조건

연구에 사용된 근로조건은 직장규모, 고용형태, 노동시간, 교대근무로 구성하였다.

직장규모는 상시근로자가 50인 미만일 경우 ‘소규모’로, 50인 이상 300인

미만일 경우 ‘중규모’로, 300인 이상일 경우 ‘대규모’로 분류하였다.

고용형태는 ‘직장에서의 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까’라는 물음에 상용근로자라고 답한 인원 중 근로기간을 정했냐는 물음에 정하지 않았다고 답한 인원을 정규직으로 편성, 정했다고 답한 인원과 임시근로자, 일용 근로자에 대해서는 비정규직으로 분류하였다.

근로시간은 ‘40시간 이하’, ‘41~52시간 이하’ 그리고 ‘52시간 초과’로 분류하였다.

교대근무는 ‘그렇다’라고 답한 경우 교대근무로 정의하였다.

4) 물리화학적 유해인자

물리화학적 유해인자인 진동, 소음, 고온, 저온, 연기/흙/분진, 유기용제증기, 화학물질, 간접흡연에 노출될 경우 노출군으로 정의하였다.

5) 인간공학적 유해인자

인간공학적 유해인자인 ‘피로하거나 통증을 주는 자세’, ‘중량물을 운반하는 경우’, ‘계속 서 있는 자세’, ‘반복적인 동작’에 노출될 경우 노출군으로 정의하였다.

6) 직무스트레스

직무요구도는 빠른 속도, 엄격한 마감시간 총 2개 문항으로 구성되어 있으며 해당요구에 노출될 경우 높음으로 분류하였다.

상사 및 동료지지, 보상 부적절, 근로환경 만족도는 5점 척도로 조사되었으며, 분석을 위해서 3점 이상을 긍정, 4점 이하를 부정으로 분류하였다.

7) 감정노동

감정과 연루된 일은 해당 일에 노출될 경우 노출군으로 정의하였다.

감정을 숨기는 일은 해당 일에 노출될 경우 노출군으로 정의하였다.

회사에서 요구하는 감정표현 규범여부는 ‘예’라고 대답한 경우 노출군으로 정의하였다.

화가 난 고객 상대 여부는 해당 상황에 노출될 경우 노출군으로 정의하였다.

3. 분석방법

본 연구의 방법은 KWCS 원시자료로 총 14개 영역으로 구성되어 있으며 선행연구를 검토하여 개인적 특성 5문항, 근로조건 4문항, 물리화학적 유해인자 8문항, 인간공학적 유해인자 4문항, 직무스트레스 6문항, 감정노동 4문항을 추출하여 분석하였다.

프리젠티즘과의 관련성을 알아보기 위해 사무직, 판매직, 생산직 직업군별 빈도분석 및 프리젠티즘 유무에 따른 카이제곱검정을 시행하였다. 프리젠티즘에 대한 독립 변수의 영향력을 파악하기 위해 일반적 특성 및 모든 변수를 보정하여 직업군 별로 다중로지스틱 회귀분석을 시행하였고, 통계학적 유의수준은 $p < 0.05$ 로 하였다. 통계프로그램은 SPSS Win.23 프로그램을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 프리젠티즘 관련 요인

1) 일반적 특성과 프리젠티즘

일반적 특성에 따른 프리젠티즘을 살펴보면 사무직에서 여성인 경우 22.4%로 남성보다 높았고, 운동횟수의 경우 주 1-2회가 22.3%로 가장 높게 나타났으며 연령의 경우 40-50세 미만이 22.3%로 가장 높았다.

판매직인 경우에도 여성이 24.1%로 높게 나타났으며, 월 평균은 200-300만원 미만이 24.2%로 많았으며 연령은 40-50세 미만이 26.6%로 가장 많았다.

생산직에서도 역시 여성이 26.3%로 남성보다 높았으며, 월평균소득은 300만원 이상이 26.4%로 가장 높았다. 연령은 40-50세 미만이 27.5%로 가장 많았으며, 운동횟수에서는 주 1-2회가 27.2%로 높았다.

<표 1> 일반적 특성과 프리젠티즘 명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<성별>						
남자	592(18.0)	2696(82.0)	165(17.7)	766(82.3)	1339(23.9)	4255(76.1)
여자	663(22.4)*	2304(77.7)	457(24.1)*	1440(75.9)	723(26.3)*	2026(73.7)
<연령>						
30세미만	154(17.3)	738(82.7)	103(15.2)	575(84.8)	127(18.0)	578(82.0)
30-40세 미만	455(19.8)	1837(80.2)	138(20.7)	530(79.3)	375(23.9)	1192(76.1)
40-50세 미만	473(22.3)*	1651(77.7)	240(26.6)*	661(73.4)	558(27.5)*	1471(72.5)
50-60세 미만	163(19.2)	688(80.8)	121(24.2)	379(75.8)	530(26.3)	1489(73.7)
60세 이상	10(11.6)	76(66.4)	20(24.7)	61(75.3)	472(23.3)	1551(76.7)
<교육수준>						
중졸이하	0(0.0)	13(100.0)	16(19.8)	65(80.3)	534(24.9)	1614(75.1)
고졸	219(21.4)	805(78.6)	346(21.3)	1279(78.7)	1030(25.2)	3061(74.8)
초대졸이상	1036(19.9)	4182(80.2)	260(23.2)	862(76.8)	498(23.7)	1606(76.3)
<월평균소득>						
100만원 미만	14(15.9)	74(84.1)	41(12.7)	282(87.3)	202(18.6)	882(81.4)
100~200만원 미만	233(18.9)	999(81.1)	215(21.9)	765(78.1)	557(24.9)	1684(75.2)
200~300만원 미만	310(18.7)	1352(81.4)	120(24.2)*	375(75.8)	405(25.0)	1214(75.0)
300만원 이상	698(21.3)	2575(78.7)	246(23.9)	784(76.1)	898(26.4)*	2501(73.6)
<운동횟수>						
매일	170(18.3)	757(81.7)	83(24.1)	261(75.9)	181(21.1)	675(78.9)
주1~2회	398(22.3)*	1387(77.7)	168(24.2)	527(75.8)	395(27.2)*	1060(72.9)
한달에 한번 이하	687(19.4)	2856(80.6)	371(20.7)	1418(79.3)	1486(24.6)	4546(75.4)

2) 근로조건과 프리젠티즘

근로조건에 따른 프리젠티즘을 살펴보면 사무직에서는 중규모 사업장 근로자에서 21.9%로 프리젠티즘 발생률이 높았고, 근로시간에서는 52시간 초과할 경우 27.3%로 높았다.

판매직에서는 중규모 사업장 근로자에서 27.4%로 프리젠티즘 발생률이 높았고, 정규직에서 24.6%로 높았다. 근로시간에서는 42-52시간 근무자에게서 26.4%로 가장 높았다.

생산직에서는 정규직이 25.5%으로 비정규직에 비해 높았다. 근로시간은 52시간 초과가 30.6%으로 가장 높았다.

<표 2> 근로조건과 프리젠템명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<회사규모>						
소규모	791(19.8)	3198(80.2)	501(21.0)	1880(79.0)	1492(24.7)	4553(75.3)
중규모	338(21.9)*	1205(78.1)	99(27.4)*	262(72.6)	388(26.3)	1086(73.7)
대규모	126(17.4)	597(82.6)	22(25.6)	64(74.4)	182(22.1)	642(77.9)
<고용형태>						
정규직	1133(20.1)	4495(79.9)	443(24.6)*	1360(75.4)	1237(25.5)	3624(74.6)
비정규직	122(19.5)	505(80.5)	179(17.5)	846(82.5)	825(23.7)	2657(76.3)
<근로시간>						
40시간이하	802(19.5)	3308(80.5)	199(16.3)	1020(83.7)	854(20.9)	3241(79.2)
41~52시간	352(19.8)	1423(80.2)	234(26.4)*	653(73.6)	642(26.8)	1753(73.2)
52시간초과	101(27.3)*	269(72.7)	189(26.2)	533(73.8)	566(30.6)*	1287(69.5)
<교대근무>						
유	33(21.2)	123(78.9)	334(26.3)	934(73.7)	334(26.3)	934(73.7)
무	1222(20.0)	4877(80.0)	1728(24.4)	5347(75.6)	1728(24.4)	5347(75.6)

3) 물리화학적 유해인자 노출과 프리젠티즘

물리화학적 유해인자에 따른 프리젠티즘을 살펴보면 사무직에서는 간접흡연에서 노출군이 29.8%로 높았다.

판매직에서는 저온 노출군에서 27.4%로 높았으며, 간접흡연 노출군에서 34.6%로 높았다.

생산직에서는 진동 노출군에서 26%로 높았으며, 소음 노출군에서 27.3%로 높았다. 고온 노출군에서는 28.4%로 높았으며, 연기/흙/분진 노출군에서 38.9%로 높았다. 유기용제 증기 노출군에서는 30.6%, 화학물질 노출군에서는 32.4%, 간접흡연 노출군에서는 31.8%로 높았다.

<표 3> 물리화학적 유해인자와 프리젠티즘 명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<진동>						
노출	119(19.4)	495(80.6)	59(22.9)	199(77.1)	1047(26.0)*	2973(74.0)
비노출	1136(20.1)	4505(79.9)	563(21.9)	2007(78.1)	1015(23.5)	3308(76.5)
<소음>						
노출	107(20.1)	426(79.9)	83(25.5)	243(74.5)	883(27.3)*	2357(72.8)
비노출	1148(20.1)	4574(79.9)	539(21.5)	1963(78.5)	1179(23.1)	3924(76.9)
<고온>						
노출	87(21.0)	327(79.0)	93(24.9)	280(75.1)	969(28.4)*	2445(71.6)
비노출	1168(20.0)	4673(80.0)	529(21.6)	1926(78.5)	1093(22.2)	3836(77.8)
<저온>						
노출	93(21.8)	333(78.2)	85(27.4)*	225(72.6)	498(25.6)	1445(74.4)
비노출	1162(19.9)	4667(80.1)	537(21.3)	1981(78.7)	1564(24.4)	4836(75.6)
<연기/흙/분진>						
노출	73(22.7)	249(77.3)	43(24.7)	131(75.3)	830(28.9)*	2043(71.1)
비노출	1182(19.9)	4751(80.1)	579(21.8)	2075(78.2)	1232(22.5)	4238(77.5)
<유기용제증기>						
노출	24(16.1)	125(83.9)	11(20.8)	42(79.3)	326(30.6)*	740(69.4)
비노출	1231(20.2)	4875(79.8)	611(22.0)	2164(78.0)	1736(23.9)	5541(76.1)
<화학물질>						
노출	28(18.9)	120(81.1)	21(30.9)	47(69.1)	355(32.4)*	741(67.6)
비노출	1227(20.1)	4880(79.9)	601(21.8)	2159(78.2)	1707(23.6)	5540(76.5)
<간접흡연>						
노출	118(29.3)*	285(70.7)	73(34.6)*	138(65.4)	501(31.8)*	1075(68.2)
비노출	1137(19.4)	4715(80.6)	549(21.0)	2068(79.0)	1561(23.1)	5206(76.9)

4) 인간공학적 유해인자와 프리젠티즘

인간공학적 유해인자에 따른 프리젠티즘을 살펴보면 사무직에서는 피로/통증을 주는 자세에 노출되는 군에서 25.3%로 높았고, 계속 서있는 자세에서 22.4%, 반복적인 동작이 있는 경우 22.8%로 높았다.

판매직에서는 피로/통증을 주는 자세에 노출되는 군에서 27.8%로 높았으며, 중량물 운반에 노출되는 군에서 24.8%로 높았고, 계속 서있는 자세가 있을 경우 23.9%로 높았다.

생산직에서는 피로/통증을 주는 자세에 노출되는 군에서 27.8%로 높았으며, 중량물 운반을 할 경우 28.8%로 높았다. 계속 서 있는 자세에 노출되는 군에서 25.5%로 높았으며, 반복적인 동작을 할 경우 25.8%로 높았다.

<표 4> 인간공학적 유해인자와 프리젠티즘 명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<피로/통증 자세>						
노출	471(25.3*)	1392(74.7)	378(27.8)*	981(72.2)	1564(27.8)*	4069(72.2)
비노출	784(17.9)	360(82.2)	244(16.6)	1225(83.4)	498(18.4)	2212(81.6)
<중량물 운반>						
노출	145(19.7)	593(80.4)	300(24.8)*	911(75.2)	1298(28.8)*	3217(71.3)
비노출	1110(20.1)	4407(79.9)	322(19.9)	1295(80.1)	764(20.0)	3064(80.0)
<계속 서 있는 자세>						
노출	320(22.4)*	1110(77.6)	487(23.0)*	1630(77.0)	1561(25.5)*	4565(74.5)
비노출	935(19.4)	3890(80.6)	135(19.0)	576(81.0)	501(22.6)	1716(77.4)
<반복동작>						
노출	728(22.8)*	2463(77.2)	387(22.8)	1308(77.2)	1703(25.8)*	4898(74.2)
비노출	527(17.2)	2537(82.8)	235(20.7)	898(79.3)	359(20.6)	1383(79.4)

5) 직무스트레스와 프리젠테이션

직무스트레스에 따른 프리젠테이션을 살펴보면 사무직에서는 직무요구도 중 빠른 속도를 요구할 시 23.8%, 엄격한 마감시간을 요구할 시 24.7%로 높았다. 또한 보상이 부적절할 경우 23.2%로 높았으며, 근로환경에 불만족 할 경우 33.7%로 높았다.

판매직에서는 직무요구도 중 엄격한 마감시간을 요구할 시 24.6%로 높았다. 또한 상사지지가 높을 경우 22.8%로 높았으며 근로환경에 불만족할 경우 28.3%로 높았다.

생산직에서는 직무 요구도에서 빠른 속도를 요구할 시 26.2%로 높았으며 엄격한 마감시간을 요구할 시 27.0%로 높았다. 또한 보상이 부적절할 경우 27.2%로 높았으며 근로환경에 불만족 할 경우 33.4%로 높았다.

<표 5> 직무스트레스와 프리젠테이션 명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<직무요구 _빠른속도>						
높음	504(23.8)*	1615(76.2)	227(23.8)	727(76.2)	1033(26.2)*	2912(73.8)
낮음	751(18.2)	3385(81.8)	395(21.1)	1479(78.9)	1029(23.4)	3369(76.6)
<직무요구 _마감시간>						
높음	530(24.7)*	1613(75.3)	224(24.6)*	685(75.4)	1048(27.0)*	2828(73.0)
낮음	725(17.6)	3387(82.4)	398(20.7)	1521(79.3)	1014(22.7)	3453(77.3)
<상사지지>						
높음	1137(20.2)	4495(79.8)	556(22.8)*	1888(77.3)	1645(24.8)	4997(75.2)
낮음	118(18.9)	505(81.1)	66(17.2)	318(82.8)	417(24.5)	1284(75.5)
<동료지지>						
높음	1178(20.3)	4626(79.7)	552(22.6)	1892(77.4)	1772(25.0)	5324(75.0)
낮음	77(17.1)	374(82.9)	70(18.2)	314(81.8)	290(23.3)	957(76.7)
<보상부적절>						
적절	1036(19.5)	4274(80.5)	469(22.0)	1666(78.0)	1425(23.8)	4576(76.3)
부적절	219(23.2)*	726(76.8)	153(22.1)	540(77.9)	637(27.2)*	1705(72.8)
<근로환경만족>						
만족	1041(18.5)	4578(81.5)	398(19.6)	1638(80.5)	1063(19.9)	4285(80.1)
불만족	214(33.7)*	422(66.4)	224(28.3)*	568(71.7)	999(33.4)*	1996(66.6)

6) 감정노동과 프리젠테이션

감정노동에 따른 프리젠테이션을 살펴보면 사무직에서는 감정을 숨기는 일을 할 경우 22.0%로 높았으며 감정표현 규범이 있을 경우 29.1%, 화가 난 고객을 상대 할 경우 26.1%로 높았다.

판매직에서는 감정을 숨기는 일을 할 경우 24.0%로 높았고 감정표현 규범이 있을 경우 30.2%로 높았다.

생산직에서는 감정을 숨기는 일을 할 경우 27.2%로 높았으며 감정표현 규범이 있을 경우 28.7%로 높았고, 화가 난 고객을 상대 할 경우 27.8%로 높았다.

<표 6> 감정노동과 프리젠테이션 명(%)

구분	사무직		판매직		생산직	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
<감정과 연루된 일>						
노출	602(20.4)	2346(79.6)	350(22.6)	1200(77.4)	826(24.5)	2551(75.5)
비노출	653(19.8)	2654(80.3)	272(21.3)	1006(78.7)	1236(24.9)	3730(75.1)
<감정을 숨기는 일>						
노출	980(22.0)*	3472(78.0)	538(24.0)*	1707(76.0)	1389(27.2)*	3717(72.8)
비노출	275(15.3)	1528(84.8)	84(14.4)	499(85.6)	673(20.8)	2564(79.2)
<감정표현 규범>						
노출	249(29.1)*	607(70.9)	227(30.2)*	525(69.8)	265(28.7)*	660(71.4)
비노출	1006(18.6)	4393(81.4)	395(19.0)	1681(81.0)	1797(24.2)	5621(75.8)
<화난 고객 상대>						
노출	268(26.1)*	759(73.9)	208(24.2)	650(75.8)	265(27.8)*	689(72.2)
비노출	987(18.9)	4241(81.1)	414(21.0)	1556(79.0)	1797(24.3)	5592(75.7)

2. 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 일반적 특성, 근로조건, 물리화학적 유해인자, 인간공학적 유해인자, 직무스트레스, 감정노동을 변수로 구분하고 이에 따른 프리젠티즘에 대한 차이를 분석하였다. 일반적 특성 및 모든 인자를 보정하여 다중로지스틱 회귀분석을 시행하였고 그 결과 사무직·판매직·생산직 근로자에서 프리젠티즘에 영향을 미치는 인자를 살펴보았다.

사무직의 물리화학적 유해인자 노출여부에서는 연기/흡/분진에 노출되었을 경우 비차비 1.50(95% CI : 1.03-2.18), 간접흡연에 노출되었을 경우 비차비 1.55(95% CI : 1.17-2.04)였다.

직무스트레스에서는 직무요구도(엄격한 마감시간)가 높은 경우 비차비 1.36(95% CI : 1.11- 1.66), 근로환경에 만족할수록 비차비 0.59(0.48-0.72)였다.

감정노동 부분에서는 감정을 숨기는 일을 할 경우 비차비 1.40(95% CI : 1.18-1.65), 정해진 감정표현 규범이 있을 경우 비차비 1.63(95% CI : 1.26-1.96), 화가 난 고객을 상대할 경우 비차비 1.28(95% CI : 1.06-1.53)이었다.

판매직의 근로조건에서는 정규직에 비해서 비정규직이 비차비 0.75(95% CI : 0.59-0.94)로 프리젠티즘의 가능성이 낮았다. 근로시간은 40시간이하에 비해 41-52시간이 비차비 1.74(95% CI : 1.35-2.25)였고, 52시간 초과인 경우 비차비 1.65(95% CI : 1.22-2.22)였다.

물리화학적 유해인자 노출여부에서는 간접흡연이 비차비 1.75(95% CI : 1.18-2.59)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

인간공학적 유해인자 노출여부에서는 피로/통증자세에 노출된 경우 비차비가 1.54(95% CI : 1.22-1.95)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

직무스트레스 부분에는 근로환경에 만족할 경우 비차비 0.71(95% CI : 0.57-0.90)로 불만족에 비해 프리젠티즘의 가능성이 낮았다.

감정노동 부분에서는 감정을 숨기는 이를 할 경우 그렇지 않은 경우보다 비차비 1.43(95% CI : 1.07-1.90)으로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

생산직에서 근로조건에서는 정규직에 비해서 비정규직이 비차비 0.83(95% CI : 0.83-0.73)로 프리젠티즘의 가능성이 낮았다. 근로시간은 40시간 이하에 비해 41-52시간이 비차비 1.19(95% CI : 1.04-1.36)로 높았고, 52시간 초과인 경우 비차비 1.25(95% CI : 1.07-1.45)였다.

물리적/화학적 유해인자 노출여부에서는 고온에 노출될 경우 비차비 1.31(95% CI : 1.13-1.51)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다. 화학물질 노출이 있을 경우 비차비 1.41(95% CI : 1.15-1.71), 간접흡연에 노출이 있을 경우 비차비 1.28(95% CI : 1.10-1.49)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

인간공학적 유해인자 노출여부에서는 중량물 운반이 있을 경우 비차비가 1.27(95% CI : 1.12-1.45)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

직무스트레스에서는 근로환경에 만족할수록 비차비 0.63(0.56-0.71)으로 프리젠티즘의 가능성이 낮았다.

감정노동 부분에서는 감정을 숨기는 이를 할 경우 비차비 1.39(95% CI : 1.23-1.58)로 프리젠티즘의 가능성이 높았고, 감정표현 규범이 있을 경우 비차비 1.24(95% CI : 1.04-1.46)로 프리젠티즘의 가능성이 높았다.

<표 7> 근로조건과 프리젠테즘에 영향을 미치는 요인

	사무직		판매직		생산직	
	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)
<회사규모>						
소규모	1.17(0.94-1.45)	1.25(0.99-1.58)	0.92(0.55-1.54)	1.02(0.58-1.82)	1.14(0.94-1.38)	0.999(1.00-0.81)
중규모	1.36(1.08-1.71)	1.27(0.99-1.63)	1.13(0.65-1.98)	1.15(0.62-2.13)	1.20(0.97-1.47)	0.740(1.04-0.83)
대규모	1	1	1	1	1	1
<고용형태>						
정규직	1	1	1	1	1	1
비정규직	0.96(0.77-1.20)	0.84(0.66-1.07)	0.74(0.60-0.92)	0.75(0.59-0.94)	0.95(0.84-1.07)	0.83(0.73-0.95)
<근로시간>						
40시간이하	1	1	1	1	1	1
41~52시간이하	0.85(0.74-0.99)	0.81(0.69-0.95)	1.76(1.40-2.23)	1.74(1.35-2.25)	1.28(1.12-1.45)	1.19(1.04-1.36)
52시간 초과	1.23(0.95-1.59)	1.08(0.81-1.43)	1.92(1.47-2.51)	1.65(1.22-2.22)	1.44(1.25-1.65)	1.25(1.07-1.45)
교대근무	1.15(0.75-1.77)	1.37(0.85-2.19)	0.57(0.43-0.76)	0.79(0.57-1.10)	1.29(1.07-1.55)	1.19(0.97-1.46)

OR1 : 인구통계특성(성별, 연령, 교육수준, 월 소득, 운동) 보정, OR2 :모든 변수 보정

<표 8> 물리화학적 유해인자와 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

	사무직		판매직		생산직	
	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)
진동	0.86(0.65-1.13)	0.84(0.63-1.12)	0.84(0.57-1.24)	0.80(0.52-1.23)	0.90(0.79-1.04)	0.80(0.69-0.93)
소음	0.92(0.69-1.22)	0.85(0.63-1.16)	1.18(0.85-1.63)	0.73(0.51-1.07)	1.03(0.90-1.19)	0.92(0.79-1.07)
고온	1.08(0.78-1.49)	0.97(0.69-1.38)	0.90(0.64-1.27)	0.89(0.61-1.30)	1.41(1.24-1.61)	1.31(1.13-1.51)
저온	1.14(0.85-1.52)	1.06(0.78-1.44)	1.36(0.95-1.95)	1.39(0.94-2.06)	0.74(0.64-0.86)	0.77(0.66-0.90)
연기/흙/분진	1.34(0.95-1.89)	1.50(1.03-2.18)	0.97(0.62-1.51)	0.91(0.55-1.50)	1.23(1.08-1.40)	1.09(0.95-1.25)
유기용제 증기	0.57(0.31-1.04)	0.66(0.35-1.24)	0.26(0.08-0.80)	0.50(0.16-1.58)	1.01(0.84-1.23)	0.96(0.79-1.18)
화학물질	0.81(0.45-1.45)	0.85(0.46-1.56)	1.32(0.55-3.20)	1.69(0.65-4.39)	1.48(1.23-1.78)	1.41(1.15-1.71)
간접흡연	1.93(1.50-2.48)	1.55(1.17-2.04)	1.98(1.40-2.80)	1.75(1.18-2.59)	1.44(1.25-1.66)	1.28(1.10-1.49)

OR1 : 인구통계특성(성별, 연령, 교육수준, 월 소득, 운동) 보정, OR2 :모든 변수 보정

<표 9> 인간공학적 유해인자와 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

	사무직		판매직		생산직	
	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)
피로/통증 유발하는 자세	1.54(1.33-1.78)	1.09(0.93-1.28)	2.03(1.65-2.51)	1.54(1.22-1.95)	1.50(1.32-1.70)	1.14(0.99-1.31)
중량물 운반	1.03(0.82-1.29)	1.04(0.81-1.33)	1.25(1.02-1.55)	1.12(0.89-1.41)	1.52(1.36-1.71)	1.27(1.12-1.45)
계속 서 있는 자세	1.14(0.97-1.34)	1.11(0.93-1.32)	1.14(0.89-1.46)	0.94(0.71-1.24)	0.92(0.81-1.04)	0.96(0.84-1.10)
반복적 동작	1.26(1.10-1.45)	1.06(0.91-1.23)	1.00(0.81-1.23)	0.91(0.72-1.15)	1.08(0.94-1.24)	1.00(0.86-1.17)

OR1 : 인구통계특성(성별, 연령, 교육수준, 월 소득, 운동) 보정, OR2 :모든 변수 보정

<표 10> 직무스트레스와 프리젠테이션에 영향을 미치는 요인

	사무직		판매직		생산직	
	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)
직무요구도 _빠른 속도	1.04(0.86-1.26)	0.91(0.74-1.11)	1.05(0.81-1.36)	1.00(0.75-1.33)	0.88(0.76-1.03)	0.83(0.70-0.98)
직무요구도 _엄격한 마감시간	1.53(1.26-1.84)	1.36(1.11-1.66)	1.24(0.96-1.62)	1.11(0.83-1.48)	1.33(1.14-1.55)	1.18(0.99-1.39)
상사지지	0.95(0.75-1.19)	0.88(0.68-1.14)	0.74(0.53-1.03)	0.74(0.52-1.07)	0.97(0.83-1.12)	0.94(0.80-1.10)
동료지지	0.71(0.54-0.94)	0.87(0.64-1.18)	0.90(0.65-1.25)	1.10(0.77-1.58)	0.84(0.71-0.99)	0.85(0.71-1.02)
보상부적절	1.09(0.92-1.30)	1.09(0.90-1.32)	1.01(0.81-1.26)	0.98(0.76-1.25)	1.04(0.92-1.17)	0.98(0.86-1.11)
근로환경만족	0.44(0.36-0.53)	0.59(0.48-0.72)	0.55(0.45-0.68)	0.71(0.57-0.90)	0.49(0.44-0.55)	0.63(0.56-0.71)

OR1 : 인구통계특성(성별, 연령, 교육수준, 월 소득, 운동) 보정, OR2 :모든 변수 보정

<표 11> 감정노동과 프리젠테이션에 영향을 미치는 요인

	사무직		판매직		생산직	
	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)	OR1(95%CI)	OR2(95%CI)
감정과 연루된 일	0.90(0.78-1.02)	0.97(0.84-1.13)	0.95(0.78-1.15)	0.95(0.77-1.18)	0.84(0.75-0.93)	0.98(0.86-1.10)
감정을 숨기는 일	1.51(1.30-1.77)	1.40(1.18-1.65)	1.70(1.31-2.21)	1.43(1.07-1.90)	1.48(1.32-1.66)	1.39(1.23-1.58)
감정표현 규범	1.65(1.40-1.95)	1.63(1.36-1.96)	1.65(1.36-2.01)	1.24(0.99-1.55)	1.19(1.02-1.39)	1.24(1.04-1.46)
화가난 고객 상대	1.39(1.18-1.63)	1.28(1.06-1.53)	1.15(0.94-1.40)	1.01(0.80-1.27)	1.16(0.99-1.35)	1.10(0.92-1.32)

OR1 : 인구통계특성(성별, 연령, 교육수준, 월 소득, 운동) 보정, OR2 :모든 변수 보정

IV. 고찰

본 연구는 판매직, 사무직, 생산직 근로자에서 프리젠티즘을 유발시키는 영향 요인을 분석하고 각각의 요인이 프리젠티즘에 미치는 영향에 유의미한 차이가 있는가를 파악하고자 실시되었다.

개인적 특성이 프리젠티즘에 미치는 영향을 살펴보면 세 직업군 모두 성별에서 여성이 남성보다 많았고, 연령 또한 40-50세 미만이 가장 높았다. 월평균 소득에서 판매직은 200-300만원 미만, 생산직은 300만원 이상 시 높았다. 운동횟수는 사무직, 생산직에서 주 1-2회 운동 시 높았다.

40대에서 프리젠티즘이 높은 이유는 30~40대에서 개인적인 문제나 걱정이 가장 많으며 경제적인 스트레스, 개인적인 건강영향 그리고 우울함이나 불안이 많기 때문이다(이상용, 2014). 여성이 프리젠티즘이 높은 이유는 전통적으로 남성들이 해왔던 직업에 대한 도전이나 업무성취감을 위해 책임감을 가지고 일할 수 있으며(Lo`ve et al 2009), 남성에 비해 열악한 근로조건이 그 이유가 될 수 있다. 이런 현상은 여성의 사회진출이 많아지고 있는 현 상황을 고려할 때 향후 조직구성원의 프리젠티즘이 중요한 부분으로 부각 될 가능성이 높다. 따라서 여성근로자를 위한 사회적 인식의 변화와 동시에 여성의 사회활동을 위한 정책적인 지원이 더욱 필요하다.

매일 운동하는 근로자에 비해 주 1-2회, 한 달에 한번 이하로 하는 근로자의 프리젠티즘이 높게 나타나 운동부족은 건강문제를 일으키고 프리젠티즘이 높아질 수 있다는 것으로 판단된다.

근로조건에 따른 프리젠티즘의 관련 요인을 살펴보면 판매직, 생산직 모두 근로시간이 41-52시간 이하인 경우와 52시간 초과인 경우 프리젠티즘이 높게 나타났다. 이는 근로자가 원하는 주당 근로시간과 실제 근로시간의 조화가 질병결근을 7% 와 프리젠티즘을 8% 정도 감소시킨다는 연구(Bockerman and Laukkanen, 2010)를 통해서도 장시간 근무의 해소가 필요하다는 걸 알

수 있다. 근로조건에서 장시간 근무의 문제점을 해소하기 위해서는 근로자에게 불필요한 연장 근무를 효율적으로 서서히 근절시키고 근로자에게 근무시간에 대한 자율권을 부여하여 업무의 몰입도를 높이는 방안을 마련하면 효율적인 직무 능력의 향상을 가져올 수 있을 것이다(김미희 외, 2014).

고용형태에서는 판매직, 생산직에서 오히려 정규직일 경우 프리젠티즘이 높게 나타났는데 이는 정규직 근로자가 비정규직에 비해 맡은 업무에 대한 큰 책임감과 부담을 가지고 있어 프리젠티즘이 높은 원인이 될 것으로 판단된다.

물리화학적 유해인자 노출여부에서는 사무직일 경우 연기/흡/분진, 간접흡연에 노출 시, 판매직에서는 간접흡연 노출 시 생산직에서는 고온, 화학물질, 간접흡연 노출 시 프리젠티즘이 높았다. 고온노출에 의한 비차비의 증가는 사업장에서 고온노출 등의 열악한 근로환경 자체가 스트레스를 증가시켰을 가능성이 있으며(LaDou, 2007), 이로 인해 프리젠티즘을 유발 할 가능성이 있다. 본 연구에서는 세 직업군 모두 간접흡연에 의한 영향이 유의하게 있었으며, 생산직이 사무직에 비해 간접흡연노출이 더 높다는 연구결과(Hammond et al., 1995)와는 달랐지만 사무종사자와 판매종사자에서 간접흡연의 노출의 영향이 더 크다(이상용, 2014)는 연구와는 일치한다. 연구결과의 차이는 작업공간의 크기나 작업장이나 사무실에 근무하는 근로자의 흡연율에 따라 영향을 받았을 것으로 추정된다(이소룡 등, 2011). 사업장 근로자들의 금연을 위해 금연분위기 조성 및 회사에서 조직적 차원의 금연프로그램을 상시 운영하여 흡연자에 대한 적극적인 금연지원 활동이 이루어져야 한다(이정순 2011)는 연구와 직장 및 공공장소에서의 금연 구역 확대 등의 비 흡연자를 위한 조치(정윤령, 2010)가 필요하다는 것과 마찬가지로 간접흡연으로부터 비흡연자의 건강을 보호하고 노출을 최소화하기 위해 간접흡연규제 정책의 강화 및 간접흡연 예방 프로그램이 실시되어야 한다.

인간공학적 유해인자 노출여부에서 판매직에서는 피로 또는 통증을 유발하는 자세에 노출된 경우, 생산직에서는 중량물 운반이 있을 경우 프리젠티즘이 높았다. 이전 연구에서 판매직과 생산직에 속하는 기능원 및 관련기능종사자

와 단순노무 종사자에서 피로 또는 통증을 유발하는 자세가 있을 시 프리젠티즘에 영향을 받으며, 근골격계 증상을 유발하여 프리젠티즘을 유발하였을 가능성이 높은 것으로 판단된다(이상용, 2014)는 결과와 유사하다. 생산직에서 중량물 운반 시 프리젠티즘이 높게 나타난 것 역시 다른 직군에 비해 중량물 취급이 많고 이로 인한 근골격계 문제가 발생하여 프리젠티즘이 높을 것이라고 생각된다. 이전 연구에서도 인간공학적 유해인자인 빈번한 몸을 숙이거나 구부리는 일이 프리젠티즘과 관련이 있다(d'Erricoi et al., 2013)는 연구결과와도 유사하다.

직무스트레스에서는 사무직에서 직무요구도 중 엄격한 마감시간이 높은 경우, 근로환경에 불만족할수록 프리젠티즘이 높았다. 판매직과 생산직에서는 근로환경에 불만족할수록 프리젠티즘이 높았다. 이전 연구에서 직무 스트레스와 사회 심리적 스트레스 모두 프리젠티즘과의 관련성이 있다(이영미, 2006)는 보고와, 직무요구와 프리젠티즘 사이의 관계성은 직무스트레스에 의해 매개된다(정은선, 2016)는 연구결과가 있었으며, 생산직의 고스트레스는 프리젠티즘과 유의한 관련성을 보인다(오승원 외, 2007)는 연구결과와도 유사하다. 사무직과 생산직에 해당되는 기능원 및 관련 기능직 군에서 보상이 부적절한 경우 프리젠티즘이 높게 나타난다(이상용, 2014)이전 연구와는 다르게 본 연구에서는 관련성이 없게 나타났지만 직무 스트레스는 그 자체적으로 프리젠티즘을 유발할 수 있다(이상용, 2014)는 결과는 본 연구와도 일치한다. 사무직의 경우 마감시간의 직무요구가 높을수록 프리젠티즘이 높게 나타났는데 이는 정해진 마감시간 안에 업무를 처리해야 하는 직업의 특성이 반영된 결과라 볼 수 있다. 사무직, 판매직, 생산직 모두 근로환경의 만족도가 낮을수록 프리젠티즘이 높았는데 이는 세 직업군 모두 다양한 요인에 의한 프리젠티즘의 경험유무에 따라 근로환경의 만족도에 영향을 미쳤을 것으로 추정된다.

감정노동에서는 사무직에서 감정을 숨기는 일을 할 경우, 정해진 감정표현 규범이 있을 경우, 화가 난 고객을 상대할 경우 관련 프리젠티즘이 높았다. 판매직에서는 감정을 숨기는 이를 할 경우 프리젠티즘이 높았다. 생산직에서

는 감정을 숨기는 일을 할 경우, 감정표현 규범이 있을 경우 프리젠티즘이 높았다. 직업군별 감정노동 세부항목의 차이는 있었지만 세 직업군 모두 감정노동에 따라 프리젠티즘과의 상관관계를 보였다. 이 결과는 감정표현 강도, 감정표현 빈도, 표면행위와 유의한 양의 상관관계를 보인다(백종태, 2015)는 연구와 유사하며 감정노동을 적절하게 통제할 수 있는 관련프로그램의 개발 및 시행이 요구된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째는 세 직업군을 비교하는데 있어 빈도수의 편차가 커서 일반화하기 어렵다.

둘째는 본 연구에서는 프리젠티즘의 정도를 평가하지 못해서 실제 업무에 주는 영향력을 평가하지 못했다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구를 통해 프리젠티즘을 유발하는 다양한 요인을 확인하였다. 또한 프리젠티즘에 영향을 미치는 것으로 알려진 요인들도 직업의 특성에 따라 다양한 결과를 도출하였고, 동일한 요인도 세 직업군 간 차이가 있는 부분이 확인되었다. 이에 프리젠티즘을 예방하기 위해 직업별 특성을 고려하여 차별적인 방안을 강구해야 하겠다.

V. 결론

본 연구는 사무직·판매직·생산직 근로자들의 프리젠티즘을 유발하는 요인을 알아보고자 수행되었다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사무직, 판매직, 생산직의 일반적 특성과 근로조건 및 근로환경, 직무 스트레스와 감정노동에 따른 프리젠티즘의 정도를 분석하였다.

사무직은 성별, 연령, 운동 횟수, 회사규모, 근로시간, 간접흡연, 피로/통증을 주는 자세, 반복적인 동작, 직무요구도 중 빠른 속도와 엄격한 마감시간을 요구, 보상이 부적절할 경우, 근로환경에 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우, 감정표현 규범이 있을 경우, 화가 난 고객을 상대 할 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

판매직은 성별, 연령, 월평균소득, 회사규모, 고용형태, 근로시간, 저운, 간접흡연, 피로/통증을 주는 자세, 중량물 운반, 계속 서있는 자세, 직무요구도 중 엄격한 마감시간을 요구할 시, 상사지지 높을 시, 근로환경에 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우, 감정표현 규범이 있을 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

생산직은 성별, 연령, 월평균소득, 운동 횟수, 고용형태, 근로시간, 진동, 소음, 고온, 연기/흡/분진, 유기용제증기, 화학물질, 피로/통증을 주는 자세, 중량물 운반, 계속 서있는 자세, 반복적인 동작, 직무요구에서 빠른 속도와 엄격한 마감시간을 요구, 부적절한 보상, 근로환경에 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우, 감정표현 규범이 있을 경우, 화가 난 고객을 상대 할 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 일반적 특징과 모든 변인을 보정하고 프리젠티즘에 미치는 영향을 분석 하였다.

사무직에서는 연기/흡/분진, 간접흡연, 높은 직무요구 중 엄격한 마감시간, 근로환경 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우, 정해진 감정표현 규범이 있을

경우, 화가 난 고객을 상대할 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

판매직에서는 근로시간, 고용형태, 간접흡연, 피로 또는 통증을 유발하는 자세에 노출된 경우, 근로환경 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

생산직에서는 근로시간, 고용형태, 고온, 화학물질, 간접흡연, 중량물 운반, 직무요구 중 빠른 속도, 근로환경 불만족, 감정을 숨기는 일을 할 경우, 감정 표현 규범이 있을 경우 영향을 미치는 것으로 나타났다.

참 고 문 헌

권 민, 김순례. 산업간호사의 직무스트레스와 프리젠티즘. 한국산업간호학회지 2010; 19(2): 159-69

김미희. 프리젠티즘의 특성에 대한 한국, 미국, 일본간의 국제비교 연구. 인적자원관리연구 2014; 21(4): 153-72

김지혜. 근로자의 업무상 사고율 및 관련 요인에 관한연구-2011년 근로환경조사 자료를 중심으로. 아주대학교; 2017.

김채봉, 정태영, 한성민. 야근 근무 및 장시간 노동과 주관적 불면증 여부의 관계: 제3차 근로환경조사. The Korean Journal of Health Service Management 2015; 9(1): 41-55

백종태, 조영채. 콜센터 상담원들의 감정노동 및 우울과 프리젠티즘과의 관련성. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society 2015; 16(6): 4086-97

염은이, 정계선, 김경아. 임상간호사의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인. 한국직업건강간호학회지 2015; 24(4): 302-12

오승원, 정기택, 박지령. 근로자의 건강위험요인과 결근율, 프리젠티즘의 관련성. 대한산업의학회지 2007; 19(4): 304-14

유인실, 정대순, 김인아, 노재훈, 원종욱. 직무스트레스, 사회심리적 건강수준

과 프리젠티즘 및 결근의 관련성: 철도 근로자를 중심으로. 대한직업환경의학
회지 2012; 24(3): 263-73

이상용. 우리나라 근로자의 프리젠티즘 유발 요인에 관한 실증연구-직업군별
분석을 중심으로[박사학위논문]. 부산 : 부산대학교 대학원; 2013.

이성현. 호텔 직원의 직무 스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향 : 핵심자기
평가의 조절효과 검증. 세종대학교; 2015.

이영미, 서울·경기지역 일부 사업장 근로자의 스트레스가 프리젠티즘에 미치
는 영향, 한양대학교; 2006.

이정순. 산업장 근로자의 간접흡연 실태와 인식, 영남대학교; 2011.

정명희, 정혜선. 고객 응대 업무에 종사하는 콜센터 근로자의 프리젠티즘.
Korean Journal of Occupational Health Nursing 2015; 24(2): 142-51

정용호. 근로환경조사를 통한 고용형태와 산재발생의 상관성 분석. 아주대학
교; 2017.

정윤령. 간접흡연과 성인의 폐기능과의 관련성, 경북대학교; 2010.

정은선. 프리젠티즘에 대한 직무 요구와 직무 스트레스의 영향[석사학위논
문]. 경기 : 가천대학교 경영대학원; 2016.

Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An
empirical study of sickness presenteeism, Journal of Epidemiology and
Community Health 2000; 47(9): 502-09.

Bockerman P, Laukkanen E. Predictors of sickness absence and presenteeism: Does the pattern differ by a respondent's health?, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2010; 52(3): 332-35.

D'Errico A, Viotti S, Baratti A, Mottura B, Barocelli AP, Tagna M, Sgambelluri B, Battaglino P, Converso D. Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff, *Journal of Occupational Health* 2013; 55(4): 276-83.

Löve J, Dellve L, Eklöf M, Hagberg M. Inequalities in maintenance of health and performance between young adult women and men in higher education, *European Journal of Public Health* 2009; 19(2): 168-74

Merrill RM, Aldana SG, Pope JE, Anderson DR, Coberley CR, Whitmer RW. Presenteeism according to healthy behaviors, physical health, and work environment, *Population health management* 2012; 15(5): 293-301.

OECD, *Going for Growth* 2013, Available from : <http://www.oecd.org/economy/going-for-growth-2013.htm>,

Hammond, S. K., G. Sorensen, R. Youngstrom and J. K Ockene, Occupational exposure to environmental tobacco smoke, *The Journal of the American Medical Association* 1995; 274(12): 956-60.

<ABSTRACT>

A Study on Related Factors in Presenteeism of Office, Sales, and Production Workers

You-Ra Choi

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by Professor Jongwook Won, M.D., Ph.D.)

Objective: This study was conducted to examine the relationship among various factors including presenteeism, working conditions, physicochemical harmful factors in office, sales and production workers.

Subjects and Methods: Based on the data of the Fourth Korean

Working Conditions Survey (KWCS), which was established by the Occupational Safety & Health Research Institute in 2014, total 17,426 office, sales and production wage workers were selected out of occupational cluster for the final study. In order to examine the factors influencing presenteeism, uni-variate analysis and logistic regression analysis were conducted with independent variables including general characteristics, working conditions, physicochemical harmful factors, ergonomic harmful factors, job stress and emotional labor.

Result: In office worker group, exposure to smoke, fume, dust and second-hand smoking among physicochemical factors resulted high job demands (strict deadline) among the job stress. Also unsatisfying working environment resulted high odds ratio in hiding the emotions during the emotional labor and existence of the emotional code caused high odds ratio in dealing with angry customers.

In sales worker group, the temporary worker status, more than 40 hours of labor per week, exposure to second-hand smoking and exposure to fatigue/pain-causing posture among ergonomic harmful factors resulted high odds ratio. In addition, unsatisfying working environment among the job stress and hiding the emotions during the emotional labor resulted high odds ratio.

In production worker group, the temporary worker status, more than 40 hours of labor per week, exposure to high temperature, chemical substances and second-hand smoking and exposure to lifting heavy weight among ergonomic harmful factors resulted high odds ratio. In addition, unsatisfying working environment among the job stress, hiding the emotions during the emotional labor and existence of the emotional

code resulted high odds ratio.

Conclusion: As a result of this study, various factors were related to presenteeism and these factors affected each occupational clusters differently depending on their occupational characteristics. Therefore, in order to prevent presenteeism, the characteristics of the occupation should be taken into consideration.