



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](#)

임금근로자의 근무형태와 직장 내 지지가 프리젠테즘에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원
산업환경보건학과 산업보건전공
송 주 연

임금근로자의 근무형태와 직장 내 지지가 프리젠테즘에 미치는 영향

지도 윤 진 하 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2025 년 6 월

연세대학교 보건대학원
산업환경보건학과 산업보건전공
송 주 연

송주연의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 _____ 윤진하

심사위원 _____ 김치년

심사위원 _____ 윤병윤

연세대학교 보건대학원

2025 년 06 월

감사의 말씀

석사 학위와 논문 작성의 여정을 완주할 수 있도록 지도해 주시고 따뜻하게 격려해 주신 모든 분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

본 논문을 마칠 수 있도록 지도해 주신 윤진하 지도교수님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 바쁜 일정 속에서도 끊임없는 지도와 따뜻한 격려로 연구의 방향을 잡아주시고, 부족한 부분을 세심하게 지도해 주신 덕분에 이 여정을 완성할 수 있었습니다. 또한, 논문 작성 과정에서 많은 조언과 격려를 아끼지 않으신 김치년 교수님과 윤병윤 교수님께도 진심으로 감사드립니다.

무엇보다도, 늘 곁에서 묵묵히 응원해 준 사랑하는 가족에게 깊은 감사를 전합니다. 함께 보내는 시간을 기꺼이 양보해 주며 늘 따뜻한 위로와 격려로 힘을 준 남편에게 가장 큰 고마움을 전합니다. 학업을 이어가는 동안 아낌없는 응원과 물심양면으로 지원해 주신 부모님께도 진심으로 감사드립니다. 덕분에 끝까지 포기하지 않고 학업에 집중할 수 있었습니다. 대학원 과정을 먼저 밟으며 조언을 아끼지 않고 실질적인 도움을 건네 준 오빠에게도 고마움을 전합니다. 이제 대학원 과정을 시작한 동생에게는 이 글을 통해 따뜻한 응원의 마음을 전하고 싶습니다.

또한, 낯설고 생소했던 대학원 생활을 재미있고 의미 있는 여정으로 만들어 준 산업보건전공 동기 선생님들께도 깊이 감사드립니다. 함께 공부하고 웃고 고민을 나누며 보낸 시간들은 제게 소중한 추억이자 큰 힘이 되었습니다. 서로의 존재가 학업의 버팀목이 되었던 만큼, 앞으로도 각자의 자리에서 늘 건강하고 빛나길 진심으로 응원합니다.

이번 석사 과정을 통해 저는 한 단계 성장할 수 있었습니다. 앞으로도 주어진 역할에 책임을 다하고, 사람을 이해하고 돌보는 일에 진심을 다하며, 배움을 멈추지 않는 성실한 전문가로 성장해 나가고자 합니다.

2025 년 6 월

송주연 올림

차 례

국문요약

I . 서론	1
1. 연구 배경 및 필요성	1
2. 연구목적	4
II . 연구방법	5
1. 연구대상	5
2. 변수정의	7
3. 자료 분석 방법	8
III . 연구결과	9
IV . 고찰	27
V . 결론	33
참고문헌	34
영문 초록	37

List of tables

Table 1. General characteristics of participants	10
Table 2. Demographic and occupational characteristics according to presenteeism	12
Table 3. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to shift work	14
Table 4. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to team work	16
Table 5. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to workplace support	18
Table 6. Multivariable logistic regression models examining the association between shift work, team work, workplace support and presenteeism	20
Table 7. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and the combination of shift work and team work	22
Table 8. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and the combination of shift work and workplace support	24
Table 9. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and the combination of team work and workplace support	26

List of figure

Figure 1. Flow chart of the study selection process about 7th KWCS	6
--	---

국 문 요 약

임금근로자의 근무형태와 직장 내 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향

프리젠티즘이 유발하는 간접비용은 결근으로 인한 손실보다 더 크지만, 상대적으로 간과되어 왔다. 그러나 최근에는 근로자의 건강과 생산성이 조직의 성과에 미치는 영향이 강조되면서 프리젠티즘에 대한 관심도 점차 확대되고 있다.

본 연구는 임금근로자의 근무형태와 직장 내 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향을 규명하는 것을 목적으로 하며, 제 7 차 근로환경조사에 참여한 임금근로자 26,620 명을 분석 대상으로 하였다.

연구대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 인구사회학적 특성, 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지와 프리젠티즘의 연관성을 확인하기 위해 카이제곱검정을 실시하였으며, 프리젠티즘의 관련 요인을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 수행하였다.

분석 결과, 연구대상자의 4.7%가 프리젠티즘을 경험했다고 응답했다. 교대근무, 팀근무, 낮은 직장 내 지지는 모두 프리젠티즘 발생 위험을 증가시켰는데, 오즈비(95% 신뢰구간)는 교대근무가 1.24(1.03-1.49), 팀근무가 1.99(1.75-2.26), 낮은 직장 내 지지가 1.16(1.03-1.30)으로 나타났다.

나아가, 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지 세 변수를 조합하여 분석한 결과, 팀근무가 포함된 조합에서 프리젠티즘 오즈비가 모두 높게 나타났으며, 특히 교대근무를 병행하는 경우 오즈비(95% 신뢰구간)가 2.66(2.06-3.43), 직장 내 지지가 낮은 경우 오즈비(95% 신뢰구간)가 2.33(1.91-2.85)으로 위험도가 증가했다.

이러한 결과는 근무형태 개선과 더불어 직장 내 지지 환경의 강화가 병행될 때 프리젠티즘 예방에 효과적일 수 있음을 시사한다.

핵심되는 말: 근로환경조사, 임금근로자, 근무형태, 직장 내 지지, 프리젠티즘

I. 서론

1. 연구 배경 및 필요성

근로자들이 신체적, 정신적으로 건강한 상태가 아님에도 불구하고 출근하여 업무를 수행하는 현상을 “프리젠티즘(Presenteeism)”, 질병으로 인한 결근을 “앱슨티즘(Absenteeism)” 이라고 한다(Hemp, 2004).

프리젠티즘으로 인한 간접비용이 앱슨티즘으로 인한 손실과 질병수당을 합한 것보다 크지만(Collins et al., 2005), 프리젠티즘은 앱슨티즘에 비해 상대적으로 연구가 적게 이루어졌다. 그 이유는 프리젠티즘이 외향적으로 잘 드러나지 않으며(Hemp, 2004), 앱슨티즘은 기업의 비용 등으로 사회적 주목을 받아온 반면, 프리젠티즘은 아파도 일하는 것이 직업윤리로 간주되어 주목을 받지 못했기 때문이다(신희주, 2023).

이처럼 프리젠티즘은 그동안 사회적 관심에서 다소 소외되어 왔으나, 최근에는 근로자의 건강과 생산성이 조직 성과와 직결된다는 인식이 확산되면서 관련 연구가 활성화되고 있다(Adams, 2019).

프리젠티즘은 단순히 결근을 피하는 행동을 넘어 근로자의 업무 효율성과 건강을 해치며, 결과적으로 조직의 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Smith et al., 2025).

질병을 안고 일하면 치료가 지연되고 회복이 늦어져 만성질환으로 발전할 위험이 커지며(Loeppke et al., 2009), 만성질환을 가진 채 근로자가 제대로 휴식하지 못한 채 계속 일하는 경우 건강 상태가 악화되어 장기적으로 조직의 건강관리 비용을 증가시킬 수 있다(Goetzel et al., 2004).

프리젠티즘으로 인한 업무 능률 저하 및 품질 저하가 기업 생산성에 실질적인 손실을 초래할 수 있다(Loeppke et al., 2009). 프리젠티즘은 업무 집중력 저하와 판단력 저하를 유발하여 실수를 증가시키며, 특히 고객 응대 직군에서는 작은 실수가

고객 서비스 품질 하락 및 조직 평판 저해로 연결될 수 있다(Hemp, 2004; Schultz et al., 2009).

또한 프리젠티즘은 단지 개인의 선택이 아닌 조직 내 비공식 규범으로 자리잡을 수 있으며, 이러한 문화는 동료에게 전이되어 압박감을 증가시키는 프리젠티즘 문화가 형성될 수 있다(Johns, 2010). 이는 조직 전반의 심리적 안전감을 저해하여 근로자의 자율성과 건강권을 침해하고, 조직의 지속 가능성에도 부정적인 영향을 줄 수 있다(Lohaus & Habermann, 2019)

프리젠티즘은 개인적 요인뿐만 아니라 조직적 요인과의 밀접한 관련이 있다. 선행연구에 따르면 교대근무와 초과근무는 프리젠티즘과 번아웃의 위험이 높다는 연구 결과가 있으며(Pranjić et al., 2023), 근무환경 부담 역시 프리젠티즘과 직접적인 상관관계를 보였다(McGregor et al., 2014). 직무 자율성인 낮은 경우와 일-생활 균형이 낮은 근무환경도 프리젠티즘을 유발한다(Demerouti et al., 2009; Kinman, 2019).

북유럽 국가의 근로자들을 대상으로 한 연구에 따르면 복지 제도가 잘 갖춰진 국가에서도 프리젠티즘은 존재하나 스웨덴의 경우 18%로 그 수준은 상대적으로 낮음을 보여준다(Oke et al., 2016). 노르웨이는 병가 첫날부터 100% 급여를 보장하며, 스웨덴은 병가 첫날 무급 후 80%의 급여를 최대 364일까지 보장하는 등의 관대한 병가 제도를 운영하고 있다(Rostad et al., 2017). 이러한 제도는 근로자들이 아플 때 충분한 휴식을 취할 수 있도록 지원하고 프리젠티즘을 감소하는데 기여한다.

우리나라 근로기준법 제 60 조(연차 유급휴가)에 따르면 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 최소 15일의 유급휴가를 부여해야 한다. 이는 질병이나 피로 누적 시 자유롭게 쉴 수 있는 제도적 장치이나 우리나라의 연가 사용률은 58.7%(고용노동부, 2021)로 OECD 국가들 중 낮은 편에 속한다(노혜진, 2023). 또한, 우리나라에는 법정 병가 제도는 존재하지 않아 의무사항은 아니며, 일부 공공기관 및 대기업의 경우 유급 또는 무급의 병가를 두고 있으나 대부분의 민간기업, 특히 중소기업의 경우

병가 제도가 없거나 무급인 현실이다(한국보건사회연구원, 2024). 이로 인해 아파도 출근하는 프리젠티즘이 유발될 수 있다.

우리나라의 법정 근로시간은 주 40 시간이고, 주 52 시간까지의 연장근무가 허용되며, 일부 산업에서는 이보다 더 긴 근무시간이 관행화되어 있다. 한국 근로자의 연간 평균 근로시간은 1,915 시간으로, OECD 평균인 1,716 시간보다 약 199 시간이 더 많다(OECD, 2023). 게다가 위계적인 조직문화로 인해 상사의 퇴근 전에는 퇴근하기 어려운 분위기가 조성되어 있다. 우리나라의 근로자들이 다른 나라에 비해 상대적으로 높은 프리젠티즘을 보이는 이유로 이러한 장시간 노동과 조직문화를 지적하고 있다(신희주, 2018).

선행 연구에 따르면, 제 3 차 근로환경조사에서 우리나라 임금근로자의 프리젠티즘 경험율은 21.7%로, 직장 내 사회 심리적요인(Cho et al., 2016), 장시간 근무나 업무 과중 등의 근로환경이 프리젠티즘에 영향을 미친다(김정화 & 유정옥, 2020). 최근 우리나라에서도 간호사(권미숙 et al., 2011; 김미지 et al., 2014), 건설업 근로자(변은경 et al., 2024), 골프장 캐디(한규원 et al., 2022), 서비스직 근로자(이복임, 2024)와 같은 특정 업종 종사자를 대상으로 프리젠티즘 연구가 많이 이루어졌다.

이러한 선행연구들은 특정 직종 또는 산업군에 국한된 프리젠티즘의 요인을 다루고 있으며, 다양한 업종의 임금근로자를 포괄하는 일반화된 분석은 상대적으로 부족하다. 또한, 근로형태나 조직적 지원 요인과 같은 구조적 근무환경 요소와 프리젠티즘 간의 관계에 대한 실증 연구는 여전히 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 대표성 있는 대규모 국가 조사인 제 7 차 근로환경조사 데이터를 활용하여, 우리나라 임금근로자를 대상으로 근무환경과 근로형태가 프리젠티즘에 미치는 영향을 종합적으로 분석하고자 한다. 특정 직종을 넘어선 포괄적 분석을 통해, 기업 및 정책 결정자들에게 보다 실효성 있는 프리젠티즘 관리 전략 마련을 위한 근거자료를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구목적

본 연구는 근무형태 및 직장 내 지지가 프리젠테즘에 관련이 있을 것이라는 가설을 기반으로 제 7 차 근로환경조사를 활용하여 임금근로자의 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠테즘 간의 연관성을 확인하고자 하였다.

연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 임금근로자의 일반적 특성, 근무형태, 직장 내 지지에 따른 프리젠테즘 여부를 파악한다.

둘째, 임금근로자의 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠테즘 간의 연관성을 파악한다.

셋째, 근무형태와 직장 내 지지를 조합하여 프리젠테즘 간의 연관성을 파악한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 임금근로자의 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠테이션과의 연관성에 대해 알아보기 위해 2023 년 4 월부터 11 월까지 전국 만 15 세 이상 취업자를 대상으로 수행된 공공데이터(제 7 차 근로환경조사)를 사용하여 작성하였다. 근로환경조사는 한국산업안전보건공단 산하 한국산업안전보건연구원 주관으로 산업안전보건 연구원에서 매 3 년마다 산업안전보건에 영향을 미치는 고용노동 환경을 조사하는 횡단조사로, 산재예방정책의 기초자료 수집을 목적으로 한다.

근로환경조사에서 임금근로자는 “지난 1 주 동안 1 시간 이상 일을 하고 그 대가로 ‘보수(급여, 일당, 현물, 숙식 등)’ 을 지급받은 근로자” 로 정의하고 있으며 특수형태근로 종사자도 임금근로자로 간주한다. 제 7 차 근로환경조사에 참여한 50,195 명 중 임금근로자는 30,073 명 이었으며, 연구 관련 질문에 응답 거절자, 미응답자 및 결측자를 제외한 총 26,620 명을 연구대상으로 하였다.

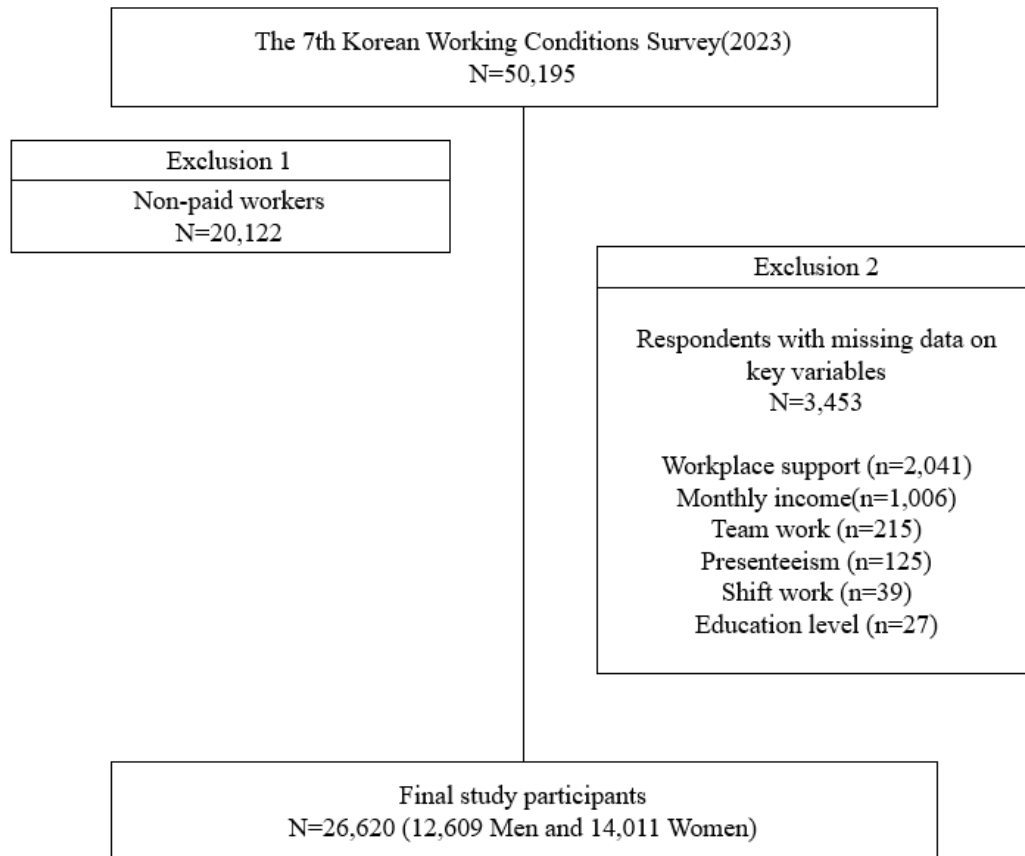


Figure 1. Flow chart of the study selection process about 7th KWCS.

2. 변수정의

2.1. 근무형태

근무형태는 교대근무 여부와 팀근무 여부를 평가하였다. 교대근무 여부는 “교대 근무를 한다” 라는 질문에 “그렇다”, “아니다” 로 응답이 구분되었다. 팀근무 여부는 “귀하는 공동의 업무 수행을 위해 그룹 또는 팀으로 일하십니까?” 라는 질문에 “그렇다”, “아니다” 로 분류되었다.

2.2. 직장 내 지지

직장 내 지지는 “동료들은 나를 도와주고 지지해준다”, “상사는 나를 도와주고 지지해준다” 두 질문에 “항상 그렇다”, “대부분 그렇다” 로 응답한 경우 “직장 내 지지 높음” 으로, “가끔 그렇다”, “별로 그렇지 않다”, “전혀 그렇지 않다” 로 응답한 경우 “직장 내 지지 낮음” 으로 간주하였다.

2.3. 프리젠테즘

프리젠테즘은 “지난 1년 동안 귀하는 업무에 큰 지장이 있을 정도로 몸이 아픈데도 일한 적이 있습니까?” 라는 질문을 사용하여 평가하였다. 응답은 “있다”, “없다”, “아프지 않았다” 로 구분되었고, “있다” 에 응답한 경우 프리젠테즘으로 간주하였다.

2.4. 일반적 특성

일반적 특성에는 성별, 연령, 학력, 고용형태, 소득수준, 직종을 포함하였으며, 성별은 남자, 여자로 분류하였고, 연령은 30 세 미만부터 60 세 이상까지 10 세 단위로 구분하였다. 학력은 고등학교 졸업 이하, 대학교 졸업 이상으로 분류하였고,

고용형태는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하였다. 소득수준은 월평균소득이 200 만원 미만의 경우 낮음, 200~400 만원 미만의 경우 중간, 400 만원 이상의 경우 높음으로 구분하였고, 직종은 관리/전문직(관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자)을 White collar, 판매서비스직(서비스 종사자, 판매 종사자)을 Pink collar, 단순노무직(농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치/기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자, 군인)을 Blue collar 로 분류하였다.

3. 자료 분석 방법

연구대상자의 일반적 및 직업적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 진행하였고, 이후 일반적 특성, 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠티즘과의 연관성을 알아보기 위해 카이제곱 검정을 시행하였다. 이후 임금근로자의 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠티즘간의 연관성을 알아보기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하여 그에 따른 오즈비 및 95% 신뢰구간을 구했다. 통계 프로그램은 R-version4.3.3 을 사용하였으며, 통계적 유의 수준을 $p<0.05$ 로 설정하여 분석하였다.

III. 결 과

1. 대상자의 일반적, 직업적 특성

Table 1은 연구 대상자의 일반적 특성을 분석한 표이다. 대상자의 일반적 특성 중 성별은 남성이 12,609 명(47.4%), 여성이 14,011 명(52.6%)으로 나타났으며, 평균 연령은 47.9 ± 14.35 세이다. 30 세 미만이 2,847 명(10.7%), 40 세 미만이 5,685 명(21.4%), 50 세 미만이 5,682 명(21.3%), 60 세 미만이 6,632 명(24.9%), 60 세 이상이 5,774 명(21.7%)으로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업 이하가 11,049 명(41.5%), 대학교 졸업 이상이 15,571 명(58.5%)이었으며, 고용형태는 정규직 21,329 명(80.1%), 임시직 4,288 명(16.1%), 일용직 1,003 명(3.8%)으로 구성되었다. 소득수준은 200 만원 미만이 5,530 명(20.8%), 200~400 만원 미만이 16,312 명(61.3%), 400 만원 이상이 4,778 명(17.9%)으로 나타났으며, 직종은 관리/전문직이 11,954 명(44.9%), 판매서비스직이 6,254 명(23.5%), 단순노무직이 8,412 명(31.6%)으로 구성되었다.

연구 대상자 중 2,218 명(8.3%)이 교대근무를 하고, 5,636 명(21.2%)이 팀근무를 하며, 16,732 명(62.9%)이 직장 내 지지가 높은 편에 속한다. 또한, 1,246 명(4.7%)이 프리젠티즘을 경험했다고 답했다.

Table1. General characteristics of participants

		(N=26,620)
Variables	Categories	n(%)
Sex	Men	12,609(47.4)
	Women	14,011(52.6)
Age	<30	2,847(10.7)
	<40	5,685(21.4)
	<50	5,682(21.3)
	<60	6,632(24.9)
	≥60	5,774(21.7)
Education	Over University	15,571(58.5)
	Under Highschool	11,049(41.5)
Employment type	Regural	21,329(80.1)
	Temporary	4,288(16.1)
	Daily	1,003(3.8)
Monthly income	Low	5,530(20.8)
	Medium	16,312(61.3)
	High	4,778(17.9)
Occupation	White collar	11,954(44.9)
	Pink collar	6,254(23.5)
	Blue collar	8,412(31.6)
Shift work	No	24,402(91.7)
	Yes	2,218(8.3)
Team work	No	20,984(78.8)
	Yes	5,636(21.2)
Workplace support	High	16,732(62.9)
	Low	9,888(37.1)
Presenteeism	Yes	1,246(4.7)
	No	25,374(95.3)

2. 일반적 특성, 근무형태, 직장 내 지지에 따른 프리젠티즘

Table 2 는 임금근로자의 일반적 특성, 근무형태, 직장 내 지지에 따른 프리젠티즘을 나타낸 표이다. 프리젠티즘은 남성 535 명(4.2%), 여성 711 명(5.1%)으로 여성에서 경험율이 유의하게 높았다($p=0.001$). 또한, 30 세 미만에서 68 명(2.4%), 40 세 미만에서 211 명(3.7%), 50 세 미만에서 266 명(4.7%), 60 세 미만에서 374 명(5.6%), 60 세 이상에서 327 명(5.7%)으로 연령이 증가할수록 프리젠티즘의 경험율은 유의하게 높아지는 것을 볼 수 있다($p<0.001$). 학력에 따라서는 대학교 졸업 이상에서 591 명(3.8%), 고등학교 졸업 이하에서 655 명(5.9%)으로 학력이 낮은 집단에서 프리젠티즘의 경험율은 높았고, 이는 통계적으로 유의하였다($p<0.001$). 고용형태에 따라서는 정규직에서 1,003 명(4.7%), 임시직에서 178 명(4.2%), 일용직에서 65 명(6.5%)으로 일용직-정규직-임시직 순으로 프리젠티즘 경험율이 유의하게 높았다($p=0.007$). 소득수준은 200 만원 미만의 경우 248 명(4.5%), 200~400 만원 미만의 경우 793 명(4.9%), 400 만원 이상의 경우 205 명(4.3%)으로 나타났으나 이는 통계적으로 유의하지 않았다($p=0.192$). 직종에 따라서는 관리/전문직 456 명(3.8%), 판매서비스직 280 명(4.5%), 단순노무직 510 명(6.1%)이 프리젠티즘을 경험하였으며, 단순노무직-판매서비스직-관리/전문직 순서로 프리젠티즘 경험율이 높게 나타났고, 이는 통계적으로 유의하였다($p<0.001$).

교대근무 여부에 따라서는 비교대근무가 1,107 명(4.5%), 교대근무가 139 명(6.3%)으로 교대근무에서 프리젠티즘 경험율이 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다($p<0.001$).

팀근무 여부에 따라서는 팀근무를 하지 않는 집단에서 829 명(4.0%), 팀근무를 하는 집단에서 417 명(7.4%)으로 팀근무를 하는 집단에서 프리젠티즘을 경험한 비율이 유의하게 높았다($p<0.001$).

직장 내 지지의 경우 직장 내 지지가 높은 집단은 746 명(4.5%), 직장 내 지지가 낮은 집단은 500 명(5.1%)으로 직장 내 지지가 낮은 집단이 직장 내 지지가 높은 집단보다 프리젠테즘을 경험한 비율이 유의하게 높았다($p=0.028$).

Table2. Demographic and occupational characteristics according to presenteeism

		Presenteeism		P-value
		Yes	No	
Sex	Men	535(4.2%)	12074(95.8%)	0.001
	Women	711(5.1%)	13300(94.9%)	
Age	<30	68(2.4%)	2779(97.6%)	<0.001
	<40	211(3.7%)	5474(96.3%)	
	<50	266(4.7%)	5416(95.3%)	
	<60	374(5.6%)	6258(94.4%)	
	≥60	327(5.7%)	5447(94.3%)	
Education	Over university	591(3.8%)	14980(96.2%)	<0.001
	Under highschool	655(5.9%)	10394(94.1%)	
Employment type	Regural	1003(4.7%)	20326(95.3%)	0.007
	Temporary	178(4.2%)	4110(95.8%)	
	Daily	65(6.5%)	938(93.5%)	
Monthly income	Low	248(4.5%)	5282(95.5%)	0.192
	Medium	793(4.9%)	15519(95.1%)	
	High	205(4.3%)	4573(95.7%)	
Occupation	White collar	456(3.8%)	11498(96.2%)	<0.001
	Pink collar	280(4.5%)	5974(95.5%)	
	Blue collar	510(6.1%)	7902(93.9%)	
Shift work	No	1107(4.5%)	23295(95.5%)	<0.001
	Yes	139(6.3%)	2079(93.7%)	
Team work	No	829(4.0%)	20155(96.0%)	<0.001
	Yes	417(7.4%)	5219(92.6%)	
Workplace support	High	746(4.5%)	15986(95.5%)	0.028
	Low	500(5.1%)	9388(94.9%)	
P-value calculated by Chisq-test and T-test				

3. 임금근로자의 교대근무가 프리젠티즘에 미치는 영향

Table 3 는 교대근무가 프리젠티즘에 미치는 영향을 확인하기 위해 다변량 회귀분석을 진행한 결과로, 교대근무 여부는 모든 모델에서 프리젠티즘과 유의미한 연관성을 보였다. Model I 에서 비교대근무자를 기준으로 교대근무자의 프리젠티즘 발생 오즈비는 1.41(1.17-1.69)이며, 일반적 특성(성별, 나이, 학력, 고용형태, 직종)을 보정한 Model II 에서는 1.38(1.15-1.66), 팀근무와 직장 내 지지를 보정한 Model III 에서도 1.24(1.03-1.49)로 교대근무의 효과는 유의하게 유지되었다. 이는 교대근무가 독립적으로 프리젠티즘을 증가시키는 요인임을 시사한다.

성별의 경우 모든 변수를 보정한 Model III 에서 여성이 1.39(1.23-1.58)로 남성에 비해 높은 위험도를 보였다. 연령의 경우 30 세 미만을 기준으로 Model II , Model III 모두 60 세 미만이 2.08(1.59-2.72)로 가장 높은 위험도를 나타냈다. 학력의 경우 대학교 졸업 이상을 기준으로 고등학교 졸업 이하가 Model II 에서 1.31(1.12-1.54), Model III 에서 1.33(1.14-1.56)으로 프리젠티즘 오즈비가 유의하게 높았다. 고용형태는 정규직을 기준으로 임시직이 Model II 에서 0.69(0.58-0.82), Model III 에서 0.65(0.54-0.78)로 프리젠티즘 비교 위험도가 유의하게 낮았으나 일용직에서는 유의하지 않았다. 직종은 관리/전문직을 기준으로 단순노무직이 Model II 에서 1.41(1.19-1.67), Model III 에서 1.35(1.14-1.61)로 비교 위험도가 유의하게 높게 나타났으나 판매서비스직에서는 유의하지 않았다.

팀근무를 하지 않는 집단에 비해 팀근무를 하는 집단의 프리젠티즘 오즈비는 1.99(1.75-2.26)로 높았으며, 직장 내 지지가 높은 집단을 기준으로 직장 내 지지가 낮은 집단의 오즈비는 1.16(1.03-1.30)으로 프리젠티즘 발생 위험도가 높게 나타났다.

Table3. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to shift work

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
Shift work	No	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Yes	1.41(1.17-1.69)	1.38(1.15-1.66)	1.24(1.03-1.49)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.32(1.17-1.50)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.61(1.22-2.13)	1.59(1.20-2.10)
	<50		1.96(1.49-2.57)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.08(1.59-2.72)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.86(1.40-2.46)	1.81(1.37-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.31(1.12-1.54)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.69(0.58-0.82)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		1.06(0.81-1.39)	0.97(0.74-1.28)
Occupation	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		0.99(0.84-1.18)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.41(1.19-1.67)	1.35(1.14-1.61)
Team work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.99(1.75-2.26)
Workplace support	High			<i>1.00(reference)</i>
	Low			1.16(1.03-1.30)

4. 임금근로자의 팀근무가 프리젠티즘에 미치는 영향

Table 4는 임금근로자의 팀근무가 프리젠티즘에 미치는 영향을 나타낸 표로, 팀근무 역시 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 팀근무를 하는 근로자는 팀근무를 하지 않는 근로자보다 프리젠티즘 발생 위험도가 1.94(1.72-2.19)로 높았으며, 일반적 특성을 보정한 Model II에서도 1.99(1.76-2.26), 교대근무 및 직장 내 지지를 보정한 Model III에서도 1.99(1.75-2.26)로 여전히 유의미한 영향력을 보였다.

남성을 기준으로 여성이 Model II에서 1.38(1.22-1.57), Model III에서 1.39(1.23-1.58)로 높은 위험도를 보였으며, 연령의 경우 30 세 미만을 기준으로 60 세 미만이 가장 프리젠티즘 오즈비가 높았으며, Model II, Model III에서 각각 2.05(1.57-2.67), 2.08(1.59-2.72)로 나타났다. 학력에서는 대학교 졸업 이상을 기준으로 고등학교 졸업 이하에서 프리젠티즘 오즈비가 Model II에서 1.35(1.15-1.58), Model III에서 1.33(1.14-1.56)으로 유의하게 높았다. 고용형태의 경우 정규직과 비교하여 임시직이 프리젠티즘 발생 위험도가 낮은 경향을 보였으며, Model II, Model III에서 각각 0.64(0.53-0.77), 0.65(0.54-0.78)로 유의하였으나 일용직에서는 유의한 차이가 확인되지 않았다. 직종은 관리/전문직에 비해 단순노무직이 Model II에서 1.39(1.17-1.64), Model III에서 1.35(1.14-1.61)로 비교 위험도가 유의하게 높게 나타났으나 판매서비스직에서는 유의하지 않았다.

Table4. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to team work

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
Team work	No	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Yes	1.94(1.72-2.19)	1.99(1.76-2.26)	1.99(1.75-2.26)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.38(1.22-1.57)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.57(1.19-2.08)	1.59(1.20-2.10)
	<50		1.92(1.46-2.51)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.05(1.57-2.67)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.78(1.34-2.36)	1.81(1.37-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.35(1.15-1.58)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.64(0.53-0.77)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		0.97(0.74-1.27)	0.97(0.74-1.28)
Occupation	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		1.09(0.92-1.29)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.39(1.17-1.64)	1.35(1.14-1.61)
Shift work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.24(1.03-1.49)
Workplace support	High			<i>1.00(reference)</i>
	Low			1.16(1.03-1.30)

5. 임금근로자의 직장 내 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향

Table 5는 임금근로자의 직장 내 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향을 나타낸 표로, 직장 내 지지는 프리젠티즘을 감소시키는 보호요인으로 나타났다. 직장 내 지지가 높은 집단에 비해 직장 내 지지가 낮은 집단은 프리젠티즘 발생 위험도가 1.14(1.02-1.28)으로 높았으며, 모든 변수를 통제한 ModelⅢ에서도 1.16(1.03-1.30)으로 유의미한 관계가 지속되었다. 이는 직장 내 상사 및 동료의 지지가 프리젠티즘 예방에 기여할 수 있음을 보여준다.

남성에 비해 여성이 프리젠티즘 오즈비가 1.30(1.15-1.48)으로 높았으며, 연령은 30세 미만을 기준으로 60세 미만이 2.05(1.57-2.68)으로 프리젠티즘 발생 위험도가 가장 높았다. 대학교 졸업 이상을 기준으로 고등학교 졸업 이하가 1.30(1.11-1.53)으로 프리젠티즘 오즈비가 높았으며, 정규직에 비해 임시직의 프리젠티즘 발생 위험도가 0.68(0.57-0.81)으로 낮게 나타났다. 단순노무직이 관리/전문직에 비해 1.44(1.22-1.71)로 오즈비가 높게 나타났다.

Table5. Multivariable logistic regression models examining presenteeism according to workplace support

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
Workplace support	High	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Low	1.14(1.02-1.28)	1.10(0.97-1.23)	1.16(1.03-1.30)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.30(1.15-1.48)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.59(1.20-2.10)	1.59(1.20-2.10)
	<50		1.93(1.47-2.53)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.05(1.57-2.68)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.84(1.39-2.44)	1.81(1.37-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.30(1.11-1.53)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.68(0.57-0.81)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		1.02(0.78-1.33)	0.97(0.74-1.28)
Occupation	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		1.02(0.86-1.21)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.44(1.22-1.71)	1.35(1.14-1.61)
Shift work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.24(1.03-1.49)
Team work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.99(1.75-2.26)

6. 임금근로자의 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지가 프리젠테즘에 미치는 영향

앞서 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지가 각각 프리젠테즘에 미치는 영향을 개별적으로 분석한 결과, 세 변수 모두 유의한 영향을 보였다. 이를 바탕으로 Table 6는 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지가 프리젠테즘에 미치는 영향을 동시에 분석한 로지스틱 회귀분석 결과이다.

분석 결과, 교대근무자는 비교대근무자에 비해 프리젠테즘 발생 위험도가 1.26(1.05-1.52)으로 높았고, 팀근무를 수행하는 근로자가 팀근무를 하지 않는 근로자보다 프리젠테즘 오즈비가 1.94(1.72-2.20)로 가장 높았으며, 직장 내 지지가 낮은 근로자는 직장 내 지지가 높은 근로자에 비해 프리젠테즘 발생 위험도가 1.20(1.07-1.35)으로 높았다.

Table6. Multivariable logistic regression models examining the association between shift work, team work, workplace support and presenteeism

Variables	Values	Model.I	Model.II
Shift work	No	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Yes	1.26(1.05-1.52)	1.24(1.03-1.49)
Team work	No	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Yes	1.94(1.72-2.20)	1.99(1.75-2.26)
Workplace support	High	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Low	1.20(1.07-1.35)	1.16(1.03-1.30)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.59(1.20-2.10)
	<50		1.95(1.48-2.56)
	<60		2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.81(1.37-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		1.65(0.54-0.78)
	Daily		0.97(0.74-1.28)
Occupation	White collar		<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.35(1.14-1.61)

7. 임금근로자의 교대근무와 팀근무 조합에 따른 프리젠티즘 영향 요인

지금까지 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지 각각의 영향력과 이를 종합적으로 고려한 통합 모델 분석 결과를 살펴보았다. Table 7 은 교대근무와 팀근무를 조합하여 생성한 4 가지 근무 형태별 집단이 프리젠티즘 발생에 미치는 영향을 분석한 결과를 제시하고 있다. 기준 집단은 교대근무를 하지 않고 팀근무도 하지 않는 집단으로 설정되었다.

분석 결과, 팀근무만 하는 집단의 프리젠티즘 발생 오즈비는 1.86(1.63-2.12)이며, 일반적 특성을 보정한 ModelⅡ에서는 1.91(1.67-2.18), 직장 내 지지를 보정한 ModelⅢ에서는 1.94(1.69-2.22)로 유의미한 연관성을 보였다.

또한, 교대근무와 팀근무를 모두 수행하는 집단은 기준 집단에 비해 프리젠티즘 발생 위험도가 2.64(2.05-3.30)로 높았으며, ModelⅡ, ModelⅢ에서도 각각 2.64(2.04-3.41), 2.66(2.06-3.43)으로 가장 높은 위험도를 보였다. 이는 팀근무의 여부가 프리젠티즘 발생에 중요한 영향을 미치며, 특히 교대근무와 결합될 경우 그 위험이 증대됨을 시사한다.

Table7. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and combined shift work and team work

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
No shift work / No team work		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
Shift work / No team work		1.16(0.90-1.50)	1.13(0.87-1.47)	1.13(0.87-1.47)
No shift work / Team work		1.86(1.63-2.12)	1.91(1.67-2.18)	1.94(1.69-2.22)
Shift work / Team work		2.64(2.05-3.30)	2.64(2.04-3.41)	2.66(2.06-3.43)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.39(1.23-1.58)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.59(1.20-2.10)	1.58(1.20-2.10)
	<50		1.94(1.48-2.55)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.07(1.59-2.71)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.80(1.36-2.39)	1.81(1.37-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.34(1.15-1.57)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.65(0.54-0.78)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		1.00(0.76-1.31)	0.98(0.74-1.28)
Occupaiton	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		1.06(0.89-1.26)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.37(1.15-1.62)	1.36(1.14-1.61)
Workplace support	High			<i>1.00(reference)</i>
	Low			1.16(1.03-1.30)

8. 임금근로자의 교대근무와 직장 내 지지 조합에 따른 프리젠티즘 영향 요인

Table 8은 교대근무와 직장 내 지지의 조합이 프리젠티즘에 미치는 영향을 확인하기 위해 4개의 근무 형태 그룹으로 재구성하여 회귀분석을 실시한 결과이다. 기준 집단은 직장 내 지지가 높은 비교대근무자로 설정되었다.

분석 결과, 직장 내 지지가 낮은 교대근무자의 프리젠티즘 발생 오즈비가 1.69(1.29-2.22)이며, 일반적 특성을 보정한 Model II에서는 1.63(1.24-2.15), 텃근무를 보정한 Model III에서는 1.53(1.16-2.01)으로 유의미한 연관성을 보였다.

이는 직장 내 지지 여부 단독으로는 프리젠티즘에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 교대근무와 지지 부족이 결합된 경우 프리젠티즘 발생 위험이 통계적으로 유의하게 증가하는 경향을 보였음을 시사한다.

Table8. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and the combination of shift work and workplace support

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
No shift work / High workplace support		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
No shift work / Low workplace support		1.12(0.99-1.27)	1.08(0.95-1.22)	1.14(1.01-1.29)
Shift work / High workplace support		1.33(1.04-1.70)	1.29(1.01-1.65)	1.17(0.91-1.50)
Shift work / Low workplace support		1.69(1.29-2.22)	1.63(1.24-2.15)	1.53(1.16-2.01)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.32(1.17-1.50)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.61(1.22-2.13)	1.58(1.20-2.10)
	<50		1.96(1.50-2.58)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.09(1.60-2.73)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.87(1.41-2.47)	1.81(1.36-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.30(1.11-1.53)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.69(0.57-0.82)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		1.05(0.80-1.38)	0.97(0.74-1.28)
Occupaiton	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		0.99(0.83-1.17)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.41(1.19-1.67)	1.36(1.14-1.61)
Team work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.99(1.75-2.25)

9. 임금근로자의 팀근무와 직장 내 지지 조합에 따른 프리젠티즘 영향 요인

Table 9 은 팀근무와 직장 내 지지를 조합한 4 개의 근무 조건 그룹이 프리젠티즘에 미치는 영향을 분석한 결과를 제시한다. 기준 집단은 팀근무를 하지 않으며 직장 내 지지가 높은 집단으로 설정되었다.

분석 결과, 팀근무를 하지 않고 직장 내 지지가 낮은 집단의 프리젠티즘 발생 오즈비는 1.19(1.03-1.36)로 나타났지만 Model II, Model III에서는 유의한 결과를 보이지 않았다.

팀근무를 하며 직장 내 지지가 높은 집단은 기준 집단에 비해 프리젠티즘 발생 위험도가 1.94(1.67-2.26)로 높았으며, Model II, Model III에서도 각각 1.99(1.70-2.32), 1.96(1.68-2.29)으로 유의하게 유지되었다.

팀근무를 하며 직장 내 지지가 낮은 집단의 프리젠티즘 발생 위험도는 2.42(1.99-2.94)이며, 일반적 특성을 보정한 Model II에서는 2.38(1.96-2.90), 교대근무를 보정한 Model III에서는 2.33(1.91-2.85)으로 조합들 중 가장 높았다.

팀근무를 수행하는 집단은 직장 내 지지 여부와 관계없이 프리젠티즘 위험도가 높은 경향을 보였으며, 직장 내 지지가 낮은 경우 그 영향이 더욱 강화되었다. 이는 팀근무 환경에서 사회적 지지가 결여될 경우 프리젠티즘이 더욱 촉진될 수 있음을 시사한다.

Table9. Multivariable logistic regression models examining the association between presenteeism and the combination of team work and workplace support

Variables	Values	Model.I	Model.II	Model.III
No team work / High workplace support		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
No team work/ Low workplace support		1.19(1.03-1.36)	1.14(0.99-1.32)	1.14(0.99-1.32)
Team work / High workplace support		1.94(1.67-2.26)	1.99(1.70-2.32)	1.96(1.68-2.29)
Team work / Low workplace support		2.42(1.99-2.94)	2.38(1.96-2.90)	2.33(1.91-2.85)
Sex	Men		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Women		1.38(1.22-1.57)	1.39(1.23-1.58)
Age	<30		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	<40		1.57(1.19-2.08)	1.58(1.20-2.10)
	<50		1.92(1.47-2.53)	1.95(1.48-2.56)
	<60		2.06(1.57-2.69)	2.08(1.59-2.72)
	≥60		1.79(1.35-2.38)	1.81(1.36-2.40)
Education	Over university		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Under highschool		1.33(1.14-1.56)	1.33(1.14-1.56)
Employment type	Regular		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Temporary		0.64(0.53-0.77)	0.65(0.54-0.78)
	Daily		0.95(0.72-1.25)	0.97(0.74-1.28)
Occupaiton	White collar		<i>1.00(reference)</i>	<i>1.00(reference)</i>
	Pink collar		1.08(0.91-1.28)	1.05(0.89-1.25)
	Blue collar		1.38(1.16-1.63)	1.36(1.14-1.61)
Shift work	No			<i>1.00(reference)</i>
	Yes			1.24(1.03-1.49)

VI. 고 찰

본 연구는 제 7 차 근로환경조사 자료를 활용하여 임금근로자를 대상으로 근무형태(교대근무, 팀근무)와 직장 내 지지와 프리젠티즘 간의 연관성을 분석하였다. 분석 결과, 교대근무와 팀근무는 각각 프리젠티즘 발생 위험을 증가시키는 요인으로 나타났으며, 직장 내 지지가 낮을수록 프리젠티즘 오즈비가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과는 일반적 특성을 통제한 이후에도 일관되게 유지되었다.

일반적 특성에 따른 분석 결과, 여성은 남성보다 프리젠티즘 발생 위험도가 높게 나타났다. 여성은 직장 업무와 가사, 육아 등 가정 내 역할을 병행하면서 시간적 압박이 높고, 고용과 노동시장에서의 낮은 지위, 사회적 자본과 건강권 관련 자원의 부족 등으로 인해 결근에 대한 부담이 크기 때문이라는 선행연구와 일치한다(신희주, 2022).

또한, 연령이 높아질수록 프리젠티즘 발생 위험도가 증가하였는데, 이는 연령 증가에 따른 직급 상승과 대체 인력의 부재, 조직 내 책임 증가 등이 건강 문제에도 불구하고 출근을 선택하게 만드는 구조적 요인일 수 있다(김미지 et al., 2014).

학력 수준에 따른 분석에서는 대학교 졸업 이상보다 고등학교 졸업 이하 집단에서 프리젠티즘 발생 위험도가 높게 나타났다. 저학력 근로자는 직무 자율성이 낮고, 결근 시 일정 조정이나 업무 대체가 어려워 프리젠티즘을 선택하는 경향이 있으며(Aronsson et al., 2000), 고용 불안정성 역시 주요 요인 중 하나로 지목된다(Johns, 2010).

고용형태별로는 정규직에 비해 임시직의 프리젠티즘 발생 위험도가 낮게 나타났다. 정규직 근로자가 조직 내 책임과 업무 지속성에 대한 부담으로 결근에 소극적인 반면, 임시직은 결근에 대한 평가적 부담이 상대적으로 낮고, 조직에 대한 헌신 기대 수준도 낮아 건강 이상 시 출근을 강행하지 않는 경향이 있기 때문이다(Johns, 2010).

직종에 따라서는 관리/전문직에 비해 단순노무직의 프리젠티즘 발생 위험도가 높게 나타났다. 이는 육체노동 특성상 대체 인력 확보가 어렵고 작업 지연에 민감한 구조 때문인 것으로 해석된다(Lalić & Hromin, 2012).

본 연구의 연구대상자 26,620 명 중 2,218 명(8.3%)이 교대근무를 하였고, 5,636 명(21.2%)이 팀근무를 수행하고 있었다. 또한, 16,732 명(62.9%)이 직장 내 지지가 높다고 응답한 반면, 9,888 명(37.1%)은 낮다고 응답하였다. 전체 응답자 중 1,246 명(4.7%)이 프리젠티즘을 경험한 것으로 나타났는데, 이는 제 3 차 근로환경조사(2011 년)를 활용한 선행연구에서 보고된 프리젠티즘 경험율 21.7%(Cho et al., 2016)와 비교할 때 현저히 낮은 수치이다. 이러한 차이는 실제 프리젠티즘 유병률의 감소라기보다는, 조사 문항의 표현 방식 변화에서 비롯된 결과일 가능성이 크다. 제 3 차 근로환경조사에서는 “귀하는 지난 12 개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 적이 있습니까?” 라는 질문을 사용하였으며, 제 7 차 근로환경조사에서는 “지난 1 년 동안 귀하는 업무에 큰 지장이 있을 정도로 몸이 아픈데도 일한 적이 있습니까?” 라는 질문으로 변화하였다. 후자의 문항은 단순한 질병 경험이 아닌, ‘질병의 심각성’ 과 ‘업무 지장 여부’ 라는 두 가지 조건이 동시에 충족되어야만 응답자가 ‘예’ 라고 답할 수 있는 이중 조건을 포함하고 있다. 이로 인해 경미한 질병에도 출근한 경험이 있는 근로자들이 자신을 해당되지 않는다고 판단할 가능성이 있으며, 이는 프리젠티즘 발생률의 실제보다 낮은 보고로 이어질 수 있다.

더불어, 응답 기준 기간을 “지난 1 년” 이라고 표현한 점 역시 응답자 해석의 차이로 인한 측정 편차를 유발할 수 있다. 2023 년 시행된 7 차 근로환경조사에서 “지난 1 년” 이라는 표현은 어떤 응답자에게는 ‘2022 년 1 월부터 12 월까지’ , 다른 응답자에게는 ‘전년도 같은 시점부터 지금까지’ 로 해석될 수 있어 기준 시점이 불명확한 문항 구성의 한계가 존재한다. 반면, 제 3 차 근로환경조사에서는 “지난 12 개월 동안” 이라는 보다 구체적이고 표준화된 기간 기준을 사용하여, 응답자 간 인식 차이를 줄이는 데 기여했다.

실제로 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey, 2024)에서는 “Over the past 12 months, how many days in total did you work when you were sick?” 과 같이, 명확한 기간 기준과 프리젠티즘 빈도를 정량적으로 묻는 방식을 취하고 있다. 이는 응답자의 경험을 보다 정확히 포착할 수 있는 방법으로, 표준화된 문항 설계의 필요성을 시사한다. 따라서 향후 국내 조사에서도 프리젠티즘을 측정할 때는 기존 3차 조사와 같이 구체적이고 일관된 문항을 사용하는 것이 타당하며, 정량적 빈도 측정으로의 개선 또한 고려될 수 있다.

교대근무는 비교대근무에 비해 프리젠티즘 발생율이 높았으며, 이는 반복적인 교대근무로 인한 생체리듬 교란과 회복 시간 부족 등이 프리젠티즘 발생률을 높힐 수 있다는 선행연구(Pranjić et al., 2023)와도 일치한다.

또한, 팀근무 역시 프리젠티즘을 증가시키는 요인으로 나타났는데, 이는 팀원 간의 상호의존성과 역할 부담이 개인의 건강 상태와 무관하게 출근을 선택하도록 압박할 수 있기 때문으로 해석된다(Verhagen, 2021). 그러나 팀 기반 근무가 반드시 부정적인 결과만을 초래하는 것은 아니다. 동료 간의 지원과 협력을 의미하는 건강 유발 협력(health-promoting collaboration)은 오히려 프리젠티즘을 감소시키는 요인으로 작용할 수 있음이 보고되었다(Komp et al., 2022).

직장 내 지지가 높은 경우 프리젠티즘 발생 가능성은 유의하게 낮아졌으며, 이는 상사 및 동료의 지지가 근로자의 건강 행동에 긍정적인 영향을 미친다는 국내외 연구 결과와도 일치한다(Chen et al., 2021; 이복임, 2024). 아울러, 조직 차원의 심리사회적 안전기후(psychosocial safety climate)는 프리젠티즘을 예방하는 핵심 환경 요인 중 하나로 작용할 수 있다(Liu et al., 2020).

나아가, 본 연구는 교대근무, 팀근무, 직장 내 지지의 세 변수를 조합하여 분석함으로써, 개별 요인뿐 아니라 근무조건 간 상호작용과 프리젠티즘의 연관성을 실증적으로 확인하였다. 특히, 팀근무가 포함된 모든 조합에서는 프리젠티즘 발생 위험도가 유의하게 높게 나타났으며, 이는 팀 기반 구조의 높은 의존성과 책임 부담, 역할 중첩 등이 주요 원인일 수 있다(Verhagen, 2021). 또한, 팀근무이면서

교대근무를 하는 경우와 직장 내 지지가 낮은 팀근무의 경우 프리젠티즘 오즈비가 증가했다. 반면, 교대근무나 팀근무를 하더라도 직장 내 지지가 높은 경우 프리젠티즘 발생 위험이 낮게 나타나 조직 차원의 지지 체계가 근무형태의 부정적 영향을 완화하는 보호 요인으로 작용할 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 근무형태 개선과 더불어 직장 내 지지 환경의 강화가 병행될 때 프리젠티즘을 효과적으로 예방할 수 있음을 시사한다.

본 연구는 프리젠티즘의 결정요인을 개인 수준의 건강 행태나 직무 스트레스에 국한하지 않고, 근무형태와 조직적 지지라는 구조적 요인을 중심으로 분석함으로써 프리젠티즘에 대한 이해를 확장하였다. 특히, 직장 내 지지가 근무환경의 부정적 효과를 완화하는 조절 요인으로 작용함을 확인함으로써, 조직행동이론에서 제시되는 사회적 지지의 완충효과(buffering effect)를 실증적으로 뒷받침하였다(Bakker et al., 2005).

또한, 본 연구 결과는 프리젠티즘이 단순히 개인행동이 아니라, 고용 구조, 조직문화, 복지 제도 등 구조적 요인의 복합적 결과로 해석될 수 있음을 보여준다. 한국은 병가 제도가 법적으로 보장되지 않고, 연차 사용률 또한 OECD 평균에 미치지 못하는 상황에서 프리젠티즘 발생 위험이 높을 수밖에 없다. 이는 병가 제도가 공적으로 보장되고, 연차 사용이 장려되는 북유럽 국가와의 제도적 격차에서 비롯되는 결과일 수 있으며, 프리젠티즘을 개인 책임으로 돌리기 보다는 제도 개선의 방향으로 접근할 필요가 있음을 시사한다(Broecke, 2023; Lohaus & Habermann, 2019).

따라서 프리젠티즘을 예방하기 위해서는 국가와 기업이 함께 예방 전략을 마련하는 것이 필요하다. 국가 차원에서 유급 병가 보장과 심리사회적 위험관리 체계를 강화하고, 기업은 건강 친화적 조직문화 조성 및 대체 인력 체계 마련 등 다층적 개입이 병행되어야 한다. 특히, 의료/서비스업 등 고강도 대면 노동이 많은 산업군에서는 교대근무와 팀근무가 구조적으로 불가피한 경우가 많으므로, 병가 활성화와 대체인력 확보, 유연근무제 도입 등 업종 맞춤형 개입이 필요하다. 반면 사무직 기반 산업에서는 조직문화 개선, 상호지지 기반의 팀 운영, 연차 사용 장려

정책이 보다 실효성이 클 수 있다. 이러한 개선은 프리젠티즘 감소를 넘어, 근로자의 건강 및 생산성을 향상시키는 데 기여할 뿐만 아니라, 조직의 경쟁력과 국가의 지속 가능한 성장 기반을 강화하는데 기여할 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 대표성이 확인된 제 7 차 근로환경조사 자료를 활용하여 신뢰성은 확보되었으나, 단면 조사에 기반한 분석으로 인해 근무형태, 직장 내 지지와 프리젠티즘 간의 명확한 인과관계 파악에는 한계가 있다. 또한, 프리젠티즘에 영향을 줄 수 있는 개인적 건강 상태나 심리적 요인 등 중요한 설명 변수가 포함되지 않아, 다른 요인에 의한 영향을 완전히 배제할 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 종단적 연구 설계를 도입하여 근무형태나 조직적 지원 수준의 변화가 시간 흐름에 따라 프리젠티즘에 어떤 영향을 미치는지 규명할 필요가 있으며, 개인적·심리적 요인을 포함한 다차원적 분석이 수행될 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 사용한 프리젠티즘 변수는 자가보고(self-reported) 방식의 단일 문항으로 측정되었기 때문에, 응답자의 인식과 해석에 따라 편향이 발생할 가능성이 있다. 특히, 프리젠티즘은 주관적 건강 상태, 직무 몰입도, 조직문화 등에 따라 다양하게 해석될 수 있는 개념으로, 단일 항목으로는 복합적인 행동 특성을 충분히 반영하기 어렵다. 따라서 향후 연구에서는 복수 문항으로 구성된 신뢰도 높은 측정도구를 활용하여 보다 정밀하고 신뢰성 있는 측정이 필요하다.

셋째, 본 연구는 다양한 직종의 임금근로자를 대상으로 분석을 실시하였으나, 직무 유형이나 산업군 특성에 따른 프리젠티즘의 차이를 충분히 반영하지 못하였다. 실제로 교대근무나 팀근무의 영향은 보건·의료, 제조업, 서비스업 등 산업 특성에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 직무의 성격, 업무 강도, 조직문화 등 맥락적 요인이 중요한 영향을 미칠 수 있다. 이에 따라 향후 연구에서는 산업군 또는 직종별 세분화된 분석을 통해 보다 정밀한 해석과 정책 제언이 필요하다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 대표성 있는 대규모 국가조사자료를 활용하여 임금근로자의 근무형태 및 직장 내 지지와 프리젠티즘의 연관성을

실증적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 교대근무와 팀근무, 직장 내 지지의 복합적 상호작용을 고려한 분석을 통해 프리젠티즘과 관련있는 구조적 요인을 보다 정밀하게 규명하였다는 점에서 학문적·정책적 기여를 한다.

이에 더하여 조직 내 사회적 지지와 프리젠티즘의 연관성을 확인한 본 연구의 결과를 바탕으로, 향후에는 조직 지지 향상 프로그램이나 건강 친화적 조직문화 개선 개입의 효과성을 검증하는 실험연구나 평가 연구가 수행될 필요가 있다. 이를 통해 구체적 개입 방안의 실천 가능성과 효과를 과학적으로 입증할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과는 단순한 통계적 연관성 파악을 넘어, 실제 일터에서 근로자들이 경험하는 구조적 제약과 건강권 침해 현실을 반영하고 있다. 프리젠티즘은 단지 결근의 반대 개념이 아닌, 근로자가 질병이나 심신의 어려움에도 불구하고 출근을 강요받는 구조적 현상이며, 이는 조직 효율성뿐만 아니라 근로자의 삶의 질과 직결된다. 따라서 이 문제에 대한 실천적 개입은 산업보건, 조직관리, 노동복지의 관점에서 지속적으로 논의되어야 한다.

V. 결 론

본 연구는 제 7 차 근로환경조사 자료를 활용하여 임금근로자의 교대근무, 팀근무와 직장 내 지지가 프리젠티즘에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 분석 결과 교대근무와 팀근무는 각각 프리젠티즘 발생 위험을 유의하게 증가시키는 요인으로 확인되었으며, 직장 내 지지가 낮을수록 프리젠티즘의 발생 위험도가 높아지는 경향을 보였다. 특히, 세 변수의 상호작용을 고려한 분석에서는 팀근무와 교대근무가 병행되거나 직장 내 지지가 낮은 팀근무 조합에서 프리젠티즘 발생 오즈비가 가장 높게 나타났다. 이는 근무형태에 따른 구조적 부담과 조직적 지지 부족이 복합적으로 작용할 경우, 근로자의 건강 행동에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

이러한 결과는 프리젠티즘을 예방하기 위해 단순한 근무시간 조정이나 휴식 보장뿐만 아니라, 직무 설계의 유연화, 팀 기반 책임 구조의 재편, 그리고 조직 내 심리사회적 지지 체계의 강화가 병행되어야 함을 보여준다. 특히 직장 내 지지는 교대근무나 팀근무의 부정적 영향을 완화할 수 있는 보호 요인으로 작용할 수 있으므로, 조직 차원의 전략적 개입이 필요하다.

본 연구는 프리젠티즘을 개인의 선택이나 직무 태도 문제로만 해석하는 관점을 넘어, 고용구조와 조직문화, 제도적 환경이 복합적으로 작용하는 구조적 결과로 바라볼 필요성을 강조하였다. 이는 향후 프리젠티즘 감소를 위한 정책 설계에 있어 건강권 보장, 병가 제도 개선, 연차 사용 장려와 같은 제도적 접근이 병행되어야 함을 시사한다.

향후 연구에서는 산업군별 근무환경 특성, 개인 건강 상태, 직무 자율성 등의 요소를 포함한 종단적 분석과 조직 개입 프로그램의 효과성 검증 연구를 통해 보다 구체적이고 실리적인 대응 전략을 마련할 필요가 있다.

참고 문헌

- Adams, J. M. (2019). The value of worker well-being. *Public Health Reports*, 134(6), 583-586.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Broecke, S. (2023). Artificial intelligence and the labour market: Introduction. *OECD Employment Outlook*, 93.
- Chen, J. W., Lu, L., & Cooper, C. L. (2021). The compensatory protective effects of social support at work in presenteeism during the coronavirus disease pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 643437.
- Cho, Y.-S., Park, J. B., Lee, K.-J., Min, K.-B., & Baek, C.-I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28, 1-11.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(6), 547-557.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(4), 398-412.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *British medical bulletin*, 129(1), 69-78.
- Komp, R., Kauffeld, S., & Ianiro-Dahm, P. (2022). The concept of health-promoting collaboration—A starting point to reduce presenteeism? *Frontiers in Psychology*, 12, 782597.

- Lalić, H., & Hromin, M. (2012). Presenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental—a Croatian review. *Collegium antropologicum*, 36(1), 111-116.
- Liu, B., Lu, Q., Zhao, Y., & Zhan, J. (2020). Can the psychosocial safety climate reduce ill-health presenteeism? Evidence from Chinese healthcare staff under a dual information processing path lens. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2969.
- Loeppke, R., Taitel, M., Haufle, V., Parry, T., Kessler, R. C., & Jinnett, K. (2009). Health and productivity as a business strategy: a multiemployer study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 51(4), 411-428.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- McGregor, A., Iverson, D., Caputi, P., Magee, C., & Ashbury, F. (2014). Relationships between work environment factors and presenteeism mediated by employees' health: a preliminary study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(12), 1319-1324.
- Oke, A., Braithwaite, P., & Antai, D. (2016). Sickness absence and precarious employment: a comparative cross-national study of Denmark, Finland, Sweden, and Norway. *The international journal of occupational and environmental medicine*, 7(3), 125.
- Pranjić, N., Mosorović, N., Bećirović, S., & Sarajlić-Spahić, S. (2023). Association between shift work and extended working hours with burnout and presenteeism among health care workers from Family Medicine Centres. *Medicinski Glasnik*, 20(2).
- Rostad, I. S., Fridner, A., Sendén, M. G., & Løvseth, L. T. (2017). Paid sick leave as a means to reduce sickness presenteeism among physicians.
- Schultz, A. B., Chen, C.-Y., & Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: a review of the literature. *Pharmacoeconomics*, 27, 365-378.
- Smith, C. E., McAbee, S. T., Freier, L., Huang, S., & Albert, M. A. (2025). Presenteeism pressure: The development of a scale and a nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(1), e12542.
- Verhagen, M. (2021). Presenteeism among European Workers: The Influence of Teamwork and Engagement.

권미숙, 최연희, & 박금화. (2011). 임상간호사의 직무 스트레스와 프리젠티즘. 한국직업건강간호학회지, 20(2), 163-171.

김미지, 최향옥, & 류은정. (2014). 임상간호사의 프리젠티즘 영향요인. 한국직업건강간호학회지, 23(3), 134-145.

김정화, & 유정옥. (2020). 간호사의 근로환경이 프리젠티즘에 미치는 영향. 글로벌 건강과 간호, 10(2), 79-88.

노혜진. (2023). 일-생활 균형시간 보장의 유형화. 한국보건사회연구, 43(2), 192-214.

변은경, 한예령, 홍다영, 조아라, & 백은미. (2024). 건설업 근로자의 프리젠티즘에 관한 영향 요인-제 6 차 근로환경조사를 바탕으로. 대한건설보건학회지, 6(1), 11-25.

신희주. (2018). 무엇이 아픈 노동자들을 출근하도록 만드는가? 직업환경과 프리젠티즘 (presenteeism) 에 대한 연구. 산업노동연구, 24(3), 35-71.

신희주. (2022). 직업환경이 프리젠티즘 (presenteeism) 의 성별 차이에 미치는 영향에 관한 연구. 여성연구, 115, 193-222.

신희주. (2023). 임금노동자의 프리젠티즘 결정요인 비교 연구: 노동조건, 효율임금, 교섭력 관련 요인을 중심으로. 노동정책연구, 23(1), 65-94.

이복임. (2024). 서비스직 근로자의 고객응대업무와 프리젠티즘: 상사 지지의 조절효과. 한국직업건강간호학회지, 33(2), 74-82.

한규원, 조명진, & 정구영. (2022). 골프장 캐디의 감정노동이 직무스트레스 및 프리젠티즘에 미치는 영향. 골프연구, 16(3), 243-256.

= ABSTRACT =

**The Impact of Work Patterns and Workplace Support
on Presenteeism Among Paid Workers**

**Joo-Yeon Song
Graduate School of
Public Health
Yonsei University**

(Directed by Professor Jin-Ha Yoon, M.D.,Ph.D.)

Although the indirect costs of presenteeism are greater than those of absenteeism, it has long been overlooked in academic and policy discussions. Recently, however, growing recognition of the importance of workers' health and productivity in relation to organizational performance has led to increased interest in presenteeism.

This study aims to investigate the effects of work patterns and workplace support on presenteeism among paid workers, using data from the 7th Korean Working Conditions Survey(KWCS), which includes 26,620 paid employees.

Chi-square tests were conducted to examine the associations between presenteeism and socio-demographic characteristics, shift work, team work, and workplace support. Logistic regression analysis was employed to identify factors influencing presenteeism.

The findings showed that shift work(OR=1.24, 95% CI=1.03-1.49), team work(OR=1.99, 95% CI=1.75-2.26), and low workplace support(OR=1.16, 95% CI=1.03-1.30) were each significantly associated with a higher risk of presenteeism.

Furthermore, the combined effects of shift work, team work, and workplace support revealed that groups engaged in team work consistently exhibited higher odds ratio of presenteeism. In

particular, workers engaged in both shift and team work(OR=2.66, 95% CI=2.06-3.43), and those performing team work with low workplace support(OR=2.33, 95% CI=1.91-2.85), showed the highest levels of risk for presenteeism.

These results suggest that preventing presenteeism requires not only improvements in work patterns but also the strengthening of supportive organizational environment.

Key words: KWCS, paid worker, shift work, team work, workplace support, presenteeism