

항만하역 근로자의 직무 스트레스와 직무 착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향

이지현¹ · 최은경² · 오향옥³ · 문혜경⁴ · 이상민⁵

고신대학교 간호대학¹, CJ대한통운부산컨테이너터미널², 김해대학교 간호학과³, 부산노인전문재2병원⁴,
강원관광대학교 간호학과⁵

The Impacts of Job Stress and Job Embeddedness on Presenteeism among Container Terminal Workers

Lee, Ji Hyun¹ · Choi, Eun Kyung² · Oh, Hyang Ok³ · Moon, Hye Kyung⁴ · Lee, Sang Min⁵

¹Department of Nursing, Kosin University, Busan

²CJ Korea Express Busan Container Terminal Corp, Busan

³Department of Nursing, Kimhae University, Busan

⁴Busan Geriatrics Hospital, Busan

⁵Department of Nursing, Kangwon Tourism College, Taebaek, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify the impacts of job stress and job embeddedness on presenteeism among container terminal workers. **Methods:** The participants were 299 workers at the S Harbor in P City. Data were collected from April 22 to June 5, 2015. The data were analyzed using t-test, ANOVA, Scheffé's test, Pearson's correlation coefficients, and logistic regression. **Results:** These workers on presenteeism were affected by the department of work, annual pay, and exercise of more than 30 minutes per day, revealing a statistically significant difference according to these variables. In other words, when job stress was high, job embeddedness was less, the extent of work impairment was higher, and in turn perceived productivity was lower. Work impairment was 3.11 times higher in workers with above-average job stress than those with lower job stress. Perceived productivity was 2.31 times higher in workers with above-average job embeddedness than those with lower job embeddedness. **Conclusion:** To reduce work impairment and increase productivity among container terminal workers, it is necessary to decrease their job stress, to increase their job embeddedness, and especially to do exercise for more than 30 minutes a day.

Key Words: Presenteeism, Psychological stress, Career mobility, Manpower

서론

1. 연구의 필요성

항만하역업은 한국 표준 직업 분류상 '하역 및 적재 단순 관 련 종사자'에 해당하며 물품의 운송 및 보관과 관련하여 발생

되는 부수적인 작업으로, 각종 운반수단에 화물을 싣고 내리 기, 보관을 위한 입출고, 창고 내에서의 쌓기와 내리기, 그에 부 수되는 분류 및 정돈 등의 모든 작업을 수행하는 직종이다[1]. 항만하역의 사업장은 부산 52개(13.3%), 인천 47개(12.0%), 울 산 52개(13.3%), 마산 68개(17.4%), 군산 25개(6.4%), 목포 31 개(7.9%)가 있으며, 전국에 총 391개가 있다. 항만하역사업장

주요어: 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘, 근로자

Corresponding author: Choi, Eun Kyung

CJ Korea Express Busan Container Terminal Corp, 294 Sinsun-ro, Nam-gu, Busan 608-741, Korea.

Tel: +82-51-620-0249, Fax: +82-51-620-0269, E-mail: ekchoi@kbct.co.kr

Received: Aug 18, 2015 / Revised: Mar 14, 2016 / Accepted: Mar 22, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

의 근로자 수는 2015년 하역업체 11,836명과 항운 노조원 6,076명으로 총 17,912명이었다[2].

항만하역 근로자들은 작업의 연속성, 효율성, 경제성의 증가를 위하여 주·야간 교대 근무를 함으로서 자신의 신체 및 일상생활의 리듬이 맞지 않는 시간대에 근무를 하게 되고, 가정, 사회, 문화적인 생활에서 공동체적인 삶을 영위하기 쉽지 않은 문제점이 발생한다. 또한 야간근로로 인한 불면으로 인해 산업 재해의 위험도 높아지고 건강을 해치는 경우도 적지 않다[3]. 특히 항만하역 근로자는 화물을 옮기기 위해서 실외의 야드에서 특수 기중기를 이용하여 컨테이너를 적재하는 장치 작업과 상·하차 작업을 하여 이송하는 업무로 타 직종의 근로자에 비해 잠재적 위험요인에 노출이 많다[4]. 이러한 직무 특성은 직무 손실과 생산성 저하인 프리젠티즘으로 이어질 수 있다[5].

프리젠티즘은 직장에 출근은 했지만 일시적인 질병상태나 정상적이지 못한 컨디션에서 일을 하는 것으로 일을 온전히 수행하지 못하는 상태로 생산성의 저하를 가져온다[6]. 프리젠티즘의 구성은 업무상 지장을 주는 건강 문제와 자신이 가진 능력을 최소한으로 발휘하게 하는 직무 손실 및 지각된 생산성의 3가지 요소로 구성된다[7]. 또한 건강 문제가 나타남에도 불구하고 업무성과를 달성하기 위하여 결근을 하지 못하고 출근을 하여 업무를 수행하면서 나타나기도 한다. Hemp[6]는 건강 문제로 인해 손실되는 생산성의 비용은 결근으로 인해 감소되는 생산성의 비용보다 약 3배 정도가 많고, 질병에 걸린 채로 직장에서 최상의 상태가 아닌 이환된 상태로 일하는 것은 직원이 집에서 쉬는 것보다 더 많은 시간적 낭비와 일의 종류에 관계없이 약 20% 정도의 생산성의 저하를 초래한다고 하였다[6]. 더욱더 중요한 사실은 프리젠티즘으로 결근을 하였을 때 소비되는 비용은 직장에서 질병 치료를 위해서 소비되는 비용보다 더 많은 것으로 나타났다[6,7].

근로자의 생산성 저하는 작업환경에서 경험하는 부정적 현상인 직무 스트레스와도 관련이 있다[7]. 항만하역 근로자의 직무 스트레스는 직업적 특성상 타 직종 근로자에 비해 근무시간이 일정하지 않고 직무 요구가 많으며 근무시간의 연장과 잦은 야간근무와 깊은 관련이 있으며, 특히 짧은 수면시간, 지나친 흡연, 교대 작업, 월 급여 정도가 낮은 경우, 결혼 상태가 아닌 경우에 직무 스트레스를 가중시키는 주요 요인이었다[8]. 또한 직무 요구에 대한 책임의식이 높을수록, 구조조정 등 직무 불안요인이 많으면 직무 스트레스는 증가하고, 직무 자율성이 높거나 증가할수록 직무 스트레스가 감소한다[8]. 이는 근로자의 직무 스트레스가 직무 손실의 프리젠티즘과 관련된다고 할 수 있겠다. 근로자 한 명의 생산력 저하의 프리젠티즘은 마치

한 명의 근로자가 회의에 참석하지 못하게 되어 팀 전체가 회의 스케줄을 미뤄야 하는 것과 같은 파급효과를 가져온다. 근로자가 직무와 관련하여 조직에 헌신하거나 조직에서 이직하지 않고 뿌리내리는 정도를 나타내는 직무 착근도가 있다[9].

직무 착근도는 직무 배태성과 동의어로 사용되기도 하며, 이직과 반대의 개념이다. 직무 착근도는 근로자가 조직을 어떻게 떠나는 가보다는 오히려 근로자가 왜 조직에 남는가에 초점을 둔다[9]. 높은 직무 착근도는 조직에 긍정적인 영향을 미치며, 더 많은 일과 동료들 간에 업무적으로 묶이며 연관되게 한다. 높은 직무 착근도를 가진 근로자는 자신이 조직을 떠나면 가치 있는 것들을 잃게 된다는 생각을 가지게 되어 자연적으로 조직에 잔류를 결심하게 되고 업무 수행 동기도 높아진다[10,11]. 업무 수행 동기가 높으면 직무만족과 업무성과를 향상시키며, 장기근속으로 이어질 수 있다. 업무성과는 프리젠티즘의 직무 손실과 생산성 저하와 관련이 있으므로 근로자의 높은 직무 착근도가 프리젠티즘을 감소시키고, 낮은 직무 착근도는 프리젠티즘의 증가와 관계가 있는지 확인하는 것이 필요하겠다. 따라서 항만하역 근로자의 직무 착근도가 프리젠티즘에 영향을 미치는지를 파악하고자 한다.

프리젠티즘과 관련된 선행연구를 살펴보면, 철도 근로자를 대상으로 한 연구[12]에서 대상자의 52.0%가 프리젠티즘을 경험하며, 직무 스트레스가 높은 군이 낮은 군보다 프리젠티즘을 3.56배 높게 경험한다고 하였다. 중소규모 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[13]에서 현재의 건강 문제는 소화기계 문제가 가장 많았고, 건강 문제를 치료하는 비율은 매우 낮았으며, 직무 스트레스가 직무 손실의 프리젠티즘에 영향을 준다고 하였다. 근로자[14,15]와 임상간호사를 대상으로 한 연구[16]에서 직무 스트레스가 많을수록 직무 손실과 생산성 저하의 프리젠티즘을 증가시킨다고 하였다.

또한 호텔 종사자를 대상으로 한 연구[17]에서 조직 내적 요소인 적합성, 연계 및 희생의 직무 착근도가 직무만족에 영향을 미치며, 직무만족은 업무성과에 긍정적 영향을 미친다고 하였으며, 초등학교 교사를 대상으로 한 연구[18]에서 직무 착근도와 직무 스트레스가 관련이 있다고 하였다. 이상의 결과내용에서 직무 스트레스와 직무 착근도가 프리젠티즘과 관련이 있는 것으로 확인하였다.

한편 컨테이너 터미널 현장인력을 대상으로 한 교대 근무 개선방안 연구[3]와 컨테이너 터미널의 하역 생산성 향상방안 연구[4]에서 항만하역 작업은 작업시간이 고정되어 있지 않고, 선석에 배가 접안하지 않아 출근을 하여도 작업을 할 수 없는 오프 피크(off peak)와 모든 선석에 선박이 접안하여 인력이

부족함에 따라 교대 및 식사시간에도 작업을 해야 하는 피크 (peak) 타임이 발생하고, 정시에 집안을 하더라도 하역작업시간을 정확히 예측하기 어렵고 직무 스트레스 등의 문제가 심각하다고 하였다. 항만하역 근로자의 직무 스트레스에 관한 연구 [8]에서 직무 요구가 높고 직무 자율성이 낮을수록 직무 스트레스가 높고, 육체적 과부하와 교대 작업, 수면시간 및 흡연의 특성에 따라 직무 스트레스에 차이가 있었다. 그러나 항만하역 근로자를 대상으로 하여 직무 스트레스와 직무 착근도 및 프리젠티즘과 관련된 연구는 부족한 실정이었다. 따라서 본 연구는 항만하역 근로자의 직무 스트레스와 직무 착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향요인을 파악하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구는 항만하역 생산직 근로자의 직무 스트레스와 직무 착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘 정도를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘 정도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 프리젠티즘에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구의 설계는 항만하역 생산직 근로자의 프리젠티즘에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상과 자료수집

대상자는 P 시 S 부두의 항만하역업에 종사하는 1개 업체의 생산직 근로자를 임의로 선정하였다.

본 연구를 위한 최소 표본 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램 산출 기준에서 다중회귀분석 통계법으로 유의수준 $\alpha = .05$, 효과 크기 medium .15, 검정력 .95, 요인의 수 15개로 설정하여 계산하였을 때 199명이었다. 연구자료수집의 최종 설문지는

299부로 최소 적정 표본 수를 충족하였다.

자료수집기간은 2015년 4월 22일부터 동년 6월 5일까지이었다. 자료수집을 하기 전에 고신 대학교 기관윤리위원회의 승인(1040549-150407-SB-0024-01)을 받았다. 자료수집방법은 해당 산업체의 기관장에게 연구목적과 방법에 대해 설명하고 자료수집에 대한 협조를 구하였으며, 보건관리자를 통하여 대상자에게 연구목적과 방법을 설명하고 서면 동의서를 받은 후 자기기입식 설문조사를 보건관리자와 훈련된 조사원이 실시하였다. 연구참여 동의서에는 대상자의 익명성과 비밀 보장에 관한 내용을 포함하였으며, 본 설문의 작성에 소요된 시간은 평균 30분 정도이었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 근무 부서명, 학력, 결혼 상태, 전년도 연급여액, 현 직종 근무기간, 고용형태, 흡연 및 음주상태, 평소 운동 및 수면시간으로 구성하였다.

2) 프리젠티즘

프리젠티즘은 Turpin 등[19]이 개발한 Stanford Presenteeism Scale (SPS)을 Lee[20]가 번안한 것으로 측정하였다. 이 도구는 건강 문제 14문항, 직무 손실 10문항, 지각된 생산성 1문항으로 구성되어있다. 건강 문제는 알레르기, 관절염이나 관절통, 천식, 어깨나 허리 통증, 호흡 이상, 우울이나 불안감, 불면증, 당뇨병, 고지혈증, 간 기능 장애, 심장과 순환기 이상, 두통, 위장장애, 기타의 14가지 중 현재 경험하는 것을 중복 응답하였고, 건강 문제들 중 업무에 영향하는 것도 중복 응답하였다.

직무 손실 정도는 염려되는 건강 문제가 직장 업무에 어느 정도 영향을 미치는지를 묻는 총 10개 문항 5점 척도로 측정하였다. 각 문항에 대하여 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '언제나 그렇다' 5점까지 배점되며, 점수가 높을수록 직무 손실이 큰 것을 의미한다. 계산 방법은 '직무이행'과 '주의 집중'의 2가지 요인으로 분류하여, 개발자가 권장하는 100점 환산법인 직무 손실 = (점수의 합 - 10) / 40 * 100을 사용하여 분석하였다.

지각된 생산성은 지난 1개월 간 최대한 발휘할 수 있는 노동력을 100점으로 하여 본인이 염려하는 건강 문제가 있을 때 발휘할 수 있는 노동력 정도를 '전혀 발휘하지 못함' 0점부터 '최대한 발휘 함' 100점까지 10점 척도로 점수에 표시하도록 하였다. 점수가 높을수록 지각된 생산성의 정도가 강함을 의미한다.

이 도구 문항의 신뢰도는 개발 당시 Turpin 등[19]에서 Cronbach's α 는 .83이었고, Lee[20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .80이었으며, 본 연구에서는 .89였다.

3) 직무 스트레스

Chang 등[21]이 개발한 직무 스트레스 단축형 측정도구 (Korean Occupational Stress Scale-Short Form, KOSS-SF) 24문항을 사용하였다. 이 도구의 하부 영역으로는 직무 요구 4문항, 직무자율 4문항, 관계 갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 배점되며, 부정 문항은 역으로 환산하였다. 분석방법은 100점 환산법을 사용하였으며, 하위 영역별 환산점수는(실제점수-문항 수)*100/(예상 가능한 최고 점수-문항 수), 직무 스트레스 총 점수는 각 하위 영역의 환산점수의 총합/7로 환산하였다. 또한 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미하며, 직무 스트레스 정도는 총 환산점수에서 상위 25%는 54.8점 이상, 50%는 48.5~54.7점, 75%는 42.5~48.4, 100%는 42.2점 이하로 분류되어 있는 남자 근로자에 대한 직무 스트레스 기준 값으로 하였으며, 본 연구에서 직무 스트레스 고저는 직무 스트레스의 환산점수 50%를 기준으로 하여 높은 군과 낮은 군으로 분류하였고, 평균값과 동일한 경우는 높은 쪽으로 정하였다. 도구 개발 당시에 직무 스트레스 전체 도구의 신뢰도는 제시되지 않았으나, 하위 영역의 도구 신뢰도는 직무 요구 Cronbach's α 는 .60, 직무 자율성 Cronbach's α 는 .76, 관계 갈등 Cronbach's α 는 .61, 직무 불안정 Cronbach's α 는 .63, 조직체계 Cronbach's α 는 .70, 보상 부적절 Cronbach's α 는 .72, 직장문화 Cronbach's α 는 .64였고, 본 연구에서 전체 직무 스트레스 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .77이었다.

4) 직무 착근도

Mitchell 등[9]이 개발하고 Lee[22]가 수정한 도구를 사용하여 적합성 4문항, 연계 3문항, 희생 3문항으로 구성된 총 10문항을 사용하였다. 각 문항은 "전혀 그렇지 않다" 1점부터 "매우 그렇다" 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 부정 문항은 역으로 환산하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지 배점되며, 점수가 높을수록 직무 착근도가 높음을 의미한다.

본 연구에서는 직무 착근도의 고저를 직무 착근도의 척도 범위가 1에서 5까지이므로 그의 중간 값인 3점을 기준으로, 평균 평점이 3.0 이상인 군을 높은 군으로, 평균 평점이 3.0 미만인 군

을 낮은 군으로 분류하였다. 개발 당시 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .92였다.

4. 자료분석

수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하였고 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘의 정도는 최소값, 최대값, 평균, 평균 평점과 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘 정도의 차이는 t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 프리젠티즘에 미치는 영향요인은 직무 스트레스 고저와 직무 착근도의 고저에 따라 교차비(Odds Ratio, OR)를 파악하였다. 직무 스트레스는 Chang 등[21]이 제시한 기준에서 50%에 해당하는 점수를, 직무 착근도가 대상자의 평균값을 기준으로 높고 낮음을 정하였으며, 기준 값과 동일한 경우는 높은 군으로 정하였다. 종속변수인 프리젠티즘의 직무 손실과 지각된 생산성의 평균값을 기준으로 한 직무 손실 고저와 지각된 생산성의 고저에 따른 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이때 평균값과 동일한 경우는 높은 쪽으로 정하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성

본 연구의 대상자는 총 299명으로 전원 남성이었으며, 연령은 평균 52.2세였고, 40~49세가 49.8%(149명)로 가장 많았다. 근무부서로는 운송부서가 52.2%(156명)이었으며, 최종학력은 고졸이 48.8%(146명)로 가장 많았으며, 대졸이 30.4%(91명)이었다. 결혼 상태는 기혼이 87.6%(262명)이었으며, 연봉은 5천만원 이상이 55.2%(165명), 근무기간은 평균 15.7년이며, 10~19년이 41.8%(125명)로 가장 많았다. 근무형태는 대부분 정규직으로 99.0%(296명)이었고, 현재 흡연을 하는 경우는

43.8%(131명), 술을 마신다가 74.6%(223명)로 나타났다. 1일 평균 30분 이상 규칙적인 운동을 하는 경우는 61.2%(183명)이었으며, 1일 평균 수면시간은 7시간 미만이 61.2%(183명)로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도, 프리젠티즘의 정도

대상자의 직무 스트레스는 평균 47.18 ± 7.96 점(도구 범위: 8~71점), 평균평점 13.76 ± 2.33 점(척도 범위: 1~5점)으로 나타났으며, 하위 영역인 '직무 불안정'은 평균 61.20 ± 18.32 점, '조직체계' 51.15 ± 15.96 점, '직무 요구' 50.42 ± 14.36 점, '직무 자율성' 47.82 ± 16.62 점, '보상 부적절' 45.88 ± 14.62 점, '관계 갈등'

등' 37.37 ± 15.57 점, '직장문화' 36.41 ± 15.12 점의 순으로 나타났다.

대상자의 직무 착근도는 평균 37.37 ± 6.12 점(도구 범위: 13~50점), 평균평점 3.74 ± 0.61 점(척도 범위: 1~5점)으로 나타났으며, 하위 영역인 '적합성' 정도는 평균평점 3.77 ± 0.69 점, '희생' 정도는 3.77 ± 0.65 점, '연계' 정도는 3.66 ± 0.69 점의 순으로 나타났다.

또한 프리젠티즘의 하위 영역인 '직무 손실' 정도는 평균 34.36 ± 20.94 점(도구 범위: 10~50점)이었고, '지각된 생산성'의 정도는 평균 83.08 ± 13.77 점(도구 범위: 20~100점)으로 나타났다(Table 2).

한편, 대상자의 프리젠티즘의 하위 영역인 '건강 문제' 정도는 현재 상태에서의 건강 문제는 평균 3.37 ± 2.91 개(도구 범위:

Table 1. Presenteeism Degree according to the Characteristics of Subjects

(N=299)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Work impairment		Perceived productivity	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	26~39	27 (9.0)	31.56±21.63	2.60	78.51±17.03	2.01
	40~49	149 (49.8)	20.28±1.66	(.076)	82.88±13.20	(.136)
	50~59	123 (41.2)	21.31±1.92		84.32±13.56	
		52.21±6.32			52.21±6.32	
Department	Transport part	156 (52.2)	31.59±21.48	2.41	84.03±13.48	1.25
	Maintenance part	143 (47.8)	37.38±19.98	(.017)	82.04±14.05	(.211)
Education	≤ Middle school	10 (3.2)	35.25±17.89	0.98	78.00±14.57	0.71
	High school	146 (48.8)	32.24±22.15	(.403)	83.55±13.94	(.549)
	University	91 (30.4)	36.43±20.15		83.60±13.79	
	> University	52 (17.4)	36.49±19.23		81.79±13.20	
Marital status	Single	37 (12.4)	34.46±21.58	0.03	77.11±17.14	2.85
	Married	262 (87.6)	34.34±20.89	(.975)	83.92±13.05	(.005)
Salary (10,000 won)	3,000~4,999	134 (44.8)	35.32±21.18	0.71	80.09±16.25	3.44
	≥ 5,000	165 (55.2)	33.58±20.78	(.476)	85.50±10.82	(.001)
Present job career (year)	1~4	41 (13.7)	20.38±3.18	0.25	80.78±15.83	2.31
	5~9	13 (4.3)	22.53±6.25	(.863)	79.85±5.83	(.076)
	10~19	125 (41.8)	21.89±1.96		81.78±14.04	
	≥ 20	120 (40.2)	20.14±1.84		85.56±11.39	
Employment status	Regular	296 (99.0)	34.54±20.87	1.47	83.01±13.80	0.86
	Temporary position	3 (1.0)	16.67±24.66	(.142)	90.00±10.00	(.382)
Status smoking	None	88 (29.4)	21.19±2.26	2.09	84.84±13.38	1.15
	Past smoking	80 (26.8)	32.47±20.25	(.126)	82.94±12.19	(.320)
	Smoking	131 (43.8)	37.14±21.02		81.98±14.87	
Status drinking	None	76 (25.4)	32.27±24.05	1.01	84.78±14.75	1.25
	Drinking	223 (74.6)	35.07±19.78	(.315)	82.50±13.40	(.213)
Above 30min average of exercise (time/wk)	None	116 (38.8)	38.51±19.45	2.76	80.86±16.13	2.23
	Yes	183 (61.2)	31.72±21.47	(.006)	84.48±11.87	(.027)
Sleeping time	< 7h	183 (61.2)	33.72±21.91	0.51	82.43±14.40	0.59
	7h	100 (33.4)	34.78±19.19	(.602)	84.29±12.70	(.554)
	≥ 8h	16 (5.4)	39.06±20.65		82.94±13.07	

Table 2. Job Stress and Job Embeddedness and Presenteeism of Subjects

(N=299)

Variables	Sub-factor	Item	M±SD	Range (min~max)	Average M±SD	Remark
Job stress	Total	24	47.18±7.96	8~71	13.76±2.33	48.5
	Job demand	4	50.42±14.36	6~93	12.60±3.59	50.1
	Insufficient job control	4	47.82±16.62	0~87	11.95±4.15	50.1
	Interpersonal conflict	3	37.37±15.57	0~100	12.46±5.19	33.4
	Job insecurity	2	61.20±18.32	0~100	30.60±9.16	50.1
	Organizational system	4	51.15±15.96	0~100	12.79±3.99	50.1
	Lack of reward	3	45.88±14.62	0~100	15.29±4.87	50.1
	Occupational climate	4	36.41±15.12	0~87	9.10±3.78	41.7
Job embeddedness	Total	10	37.37±6.12	13~50	3.74±0.61	
	Fit to organization	4	15.08±2.78	4~20	3.77±0.69	
	Sacrifice to organization	3	11.32±1.96	3~15	3.77±0.65	
	Link to organization	3	10.97±2.07	3~15	3.66±0.69	
Presenteeism	Total	25				
	Health problem	14				
	Health problem A		3.37±2.91	0~14	3.37±2.91	
	Relate of business B		2.59±2.79	0~14	2.59±2.79	
	Work impairment	10	34.36±20.94	10~50	3.43±2.09	
	Job performance	5	13.67±5.85	5~25	2.73±1.17	
	Attention	5	10.78±3.78	5~25	2.01±.756	
	Perceived productivity	1	83.08±13.77	20~100	83.08±13.77	

0~14개)로 나타났고, 현재 상태에서 건강 문제가 전혀 없는 사람은 17.7%(53명)이었으며, 한 개 이상의 현재 건강 문제를 가진 사람의 비율은 82.3%(246명)이었다.

현재 상태의 건강 문제가 업무에 지장을 주는 건강 문제는 평균 2.58 ± 2.78 개(도구 범위: 0~14개)로 나타났으며, 업무상 지장을 주는 건강 문제가 전혀 없는 사람은 34.1%(102명)이었고, 한 개 이상의 업무상 지장을 주는 건강 문제를 가진 사람의 비율은 65.9%(197명)이었다(Table 3).

대상자의 프리젠티즘의 하위요인이 되는 건강 문제는 두통과 눈의 피로(55.0%)가 가장 많았으며 어깨, 목, 팔 등의 근육통(47.9%), 전신피로(39.3%)의 순으로 나타났고, 평균 3.37 ± 2.91 개(도구 범위: 0~14개)로 나타났다. 또한 업무에 지장을 주는 대상자의 건강 문제도 역시 두통과 눈의 피로(46.3%)가 가장 많았고, 어깨, 목, 팔 등의 근육통(40.9%), 전신피로(37.4%)의 순으로 나타났으며, 평균 2.58 ± 2.78 개(도구 범위: 0~14개)로 나타났다(Table 3).

3. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 프리젠티즘 정도

대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 프리젠티즘의 하위 영역인 '직무 손실' 정도는 근무부서($t=2.41, p=.017$), 1일 평균 30분 이상 운동($t=2.76, p=.006$)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 즉, 대상자의 근무부서가 정비부서인 경우가 운송부서

인 경우보다, 하루 평균 30분 이상 운동을 하지 않는 경우가 운동을 하는 경우보다 직무 손실이 높게 나타났다.

대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 프리젠티즘의 하위 영역인 '지각된 생산성'은 결혼 상태($t=2.85, p=.005$), 연봉($t=3.44, p=.001$), 1일 평균 30분 이상 운동($t=2.23, p=.027$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 대상자가 미혼인 경우가 기혼인 경우보다, 연봉이 5천만원 미만인 경우가 5천만원 이상인 경우보다, 하루 평균 30분 이상 운동을 하지 않는 경우가 운동을 하는 경우보다 지각된 생산성의 정도가 약하게 나타났다(Table 1).

4. 대상자의 직무 스트레스, 직무 착근도와 프리젠티즘 정도와의 상관관계

대상자의 직무 스트레스와 프리젠티즘의 하위 영역인 직무 손실 정도의 관계는 미약한 순상관관계($r=.25, p<.001$)로, 직무 스트레스와 지각된 생산성의 정도는 미약한 역상관관계($r=-.22, p<.001$)로 나타났다. 즉, 직무 스트레스가 높을수록 직무 손실 정도가 높게 나타났으며, 지각된 생산성의 정도가 약함을 나타내었다. 또한 대상자의 직무 착근도와 프리젠티즘의 직무 손실 정도의 관계는 미약한 역상관관계($r=-.20, p=.001$)로, 직무 착근도와 지각된 생산성 정도는 약한 순상관관계($r=.38, p<.001$)로 나타났다. 즉, 직무 착근도가 높을수록 직무 손실 정도가 낮게 나타났으며, 지각된 생산성의 정도가 강

Table 3. Current Health Problems and Presenteeism of Subjects

(N=299)

Variables	Categories	Health problem of present status	Health problem by obstacle of work	Difference
		n (%)	n (%)	
Health problems	Hearing problem	51 (16.3)	44 (14.1)	2.2
	Skin problem	40 (12.8)	27 (8.6)	4.2
	Low back pain	88 (28.1)	72 (23.0)	5.1
	Muscle pain of upper extremities (shoulder, neck, arm, etc)	150 (47.9)	128 (40.9)	7.0
	Muscle pain of lower extremities (buttocks, legs, knee, foot etc)	107 (34.2)	89 (28.4)	5.8
	Headache, eye fatigue	172 (55.0)	145 (46.3)	8.7
	Abdominal pain	18 (5.8)	17 (5.4)	0.4
	Dyspnea	9 (2.9)	7 (2.2)	0.7
	Cardiovascular disorders	51 (16.3)	31 (9.9)	6.4
	Injury	32 (10.2)	25 (8.0)	2.2
	Depression, anxiety	16 (5.1)	14 (4.5)	0.6
	General fatigue	123 (39.3)	117 (37.4)	1.9
	Insomnia	84 (26.8)	76 (24.3)	2.5
	Etc	100 (31.9)	2 (0.6)	31.3
Do not have health problem		53 (17.7)	102 (34.1)	16.4
Total		257 (82.1)	205 (65.5)	
M±SD (0-14)		3.37±2.91 (0~14)	2.58±2.78 (0~14)	

하게 나타났다(Table 4).

한편, 대상자의 현재의 건강 문제와 프리젠티즘의 직무 손실 정도의 관계는 미약한 순상관관계($r=.40, p<.001$)로, 현재 건강 문제와 지각된 생산성 정도는 미약한 역상관관계($r=-.14, p=.014$)로 나타났다. 즉, 현재의 건강 문제가 많을수록 직무 손실 정도가 높게 나타났으며, 지각된 생산성의 정도가 낮게 나타났다. 또한 대상자의 업무상 지장을 주는 건강 문제와 프리젠티즘의 직무 손실 정도의 관계는 미약한 순상관관계($r=.34, p<.001$)로, 업무상 지장을 주는 건강 문제와 지각된 생산성 정도는 미약한 역상관관계($r=-.20, p<.001$)로 나타났다. 즉, 업무상 지장을 주는 건강 문제가 많을수록 직무 손실 정도가 높게 나타났으며, 지각된 생산성의 정도가 낮게 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인

대상자의 프리젠티즘의 영향요인으로 단변량 분석에서 프리젠티즘의 하위 영역인 직무 손실과 유의한 근무부서, 1일 평균 30분 이상 운동 유무를, 지각된 생산성과 유의하게 나타난

결혼 상태, 연봉, 1일 평균 30분 이상 운동 유무를 포함시켜 분석하였다. 또한 다변량 분석에서는 직무 손실과 지각된 생산성 정도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해서 근무부서, 1일 평균 30분 이상 운동 유무, 결혼 상태, 연봉을 독립변수로 하였고, 환산점수의 평균값을 기준으로 분류한 직무 스트레스 고저와 평균값을 기준으로 분류한 직무 착근도 고저를 독립변수로 하여 종속변수를 이분형 명목 변수화하여 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다.

대상자의 프리젠티즘의 하위 영역인 직무 손실은 직무 스트레스가 높은 군이 낮은 군보다 통계적으로 유의하게 3.11배 높게 나타났다. 또한 대상자의 지각된 생산성 정도는 직무 착근도가 높은 군이 낮은 군보다 통계적으로 유의하게 2.31배 높게 나타났다(Table 5).

논 의

항만하역 근로자의 직무 스트레스와 직무 착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향을 파악한 본 연구결과를 중심으로 다음과

Table 4. Correlation among Job Stress and Job Embeddedness and Presenteeism of Subjects

(N=299)

Variables	Presenteeism	
	Work impairment	Perceived of productivity
	r (p)	r (p)
Job stress:	.25 (< .001)	-.22 (< .001)
Job demand	.16 (.005)	-.02 (.778)
Insufficient job control	-.06 (.332)	-.07 (.210)
Interpersonal conflict	.15 (.011)	-.22 (< .001)
Job insecurity	.12 (.401)	-.03 (.630)
Organizational system	.22 (< .001)	-.27 (< .001)
Lack of reward	.13 (.027)	-.27 (< .001)
Occupational climate	.17 (.004)	-.13 (.027)
Job embeddedness:	-.20 (.001)	.38 (< .001)
Fit to organization	-.20 (< .001)	.41 (< .001)
Sacrifice to organization	-.17 (.004)	.33 (< .001)
Link to organization	-.16 (.007)	.26 (< .001)
Health problem of present status	.40 (< .001)	-.14 (< .014)
Health problem by obstacle of work	.34 (< .001)	-.20 (< .001)

Table 5. Logistic Regression of Factors Influencing Presenteeism of Subjects

(N=299)

Dependent variables	Independent variables	b	SE	Wals	df	p	OR	95% CI
Work impairment	Job stress (Low=0, High=1)	1.13	0.45	6.50	1	.011	3.11	1.30~7.44
Perceived productivity	Job embeddedness (High=0, Low=1)	0.84	0.25	11.57	1	.001	2.31	1.43~3.73

OR=odds ratio; CI=confidence interval.

같이 논의하고자 한다.

첫째, 항만하역 근로자의 프리젠티즘의 하위 영역인 ‘건강 문제’는 한 개 이상의 현재 건강 문제를 가진 사람은 82.1%였으며, 현재 건강 문제가 한 개 이상의 업무상 지장을 주는 건강 문제를 가진 사람은 65.5%였다. 이러한 결과는 철도 근로자를 대상으로 한 연구[12]에서 프리젠티즘을 경험한 남성 근로자가 51.2%라고 한 결과보다 높게 나타나 차이가 있었다. 이러한 차이는 본 연구대상자인 항만하역 근로자는 교대 근무자로서 하역작업시간을 정확히 예측하기가 어렵고 고정되어 있지 않아 대기시간이 길어지며 갑자기 물동량이 많고 인력이 부족하여 교대 및 식사시간에도 작업을 해야 하는 경우가 많기 때문에 교대 근무는 하지만 비교적 근무시간의 예측이 가능한 철도 근로자보다 직무 스트레스와 건강 문제가 잘 발생할 수 있기 때문에 나타난 결과로 이해된다. 근로자는 건강에 문제가 생기면 건강 문제로 인하여 자신의 업무에 최선을 다하고자 하여도 최선을 다하기가 어렵고 업무에 지장을 주기 때문에 관리되어야만 한다[6]. 따라서 항만하역 근로자의 건강 문제의 프리젠티즘을 감소시키기 위해서는 물동량에 따른 탄력적인 교대 근무제와 업무량 분담제를 도입하는 방안의 마련이 필요하다고 본다.

또한 대상자의 프리젠티즘의 하위 영역인 건강 문제에서 현재 가장 많은 건강 문제는 두통과 눈의 피로이었고, 그다음이 어깨, 목, 팔 등의 근육통과 전신 피로의 순이었으며, 현재의 건강 문제는 평균 3.37개이었다. 현재의 건강 문제로 업무에 지장이 되는 건강 문제도 현재의 건강 문제와 동일한 순서와 내용으로 나타났다. 이러한 결과는 건강 문제가 업무와 일상생활에 미치는 영향을 파악한 철도 근로자를 대상으로 한 연구[12]에서 질병을 가진 근로자의 59.6%가 프리젠티즘을 경험하였다고 한 연구결과와 유사하였다. 그러나 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[13]에서 현재의 건강 문제로 소화기계 문제가 가장 많았으며, 건강 문제의 치료 및 관리 비율이 매우 낮게 나타난 결과와 보건소 공무원을 대상으로 한 연구[23]에서 가장 신경쓰이는 건강 문제는 어깨 결림과 요통이 가장 많았고 위장장애, 두통의 순으로 나타난 결과와 차이가 있었다. 이러한 차이는 본 연구대상자인 항만하역 근로자는 무거운 물류를 고공 40 m 나 19 m에서 계속적으로 아래를 주시하며 정해진 시간 내에 기계 조작을 순간적으로 하여 실외 바닥 야작장으로 이동시키는 업무 특성 때문에 직무 긴장과 어려움을 호소하는 작업환경인 반면에 사업장 근로자와 보건소 공무원은 본 대상자보다 비

교적 실내에서 직무몰입을 하게 되는 경우가 많기 때문에 업무 몰입과 긴장 때문에 나타나는 결과로 생각된다.

한편, 항만하역 근로자의 현재의 건강상 문제로 나타난 두통과 눈의 피로(55.0%)는 건강상 문제가 업무에 지장을 주는 건강 문제로 나타난 두통과 눈의 피로(46.3%)와 약 9%의 격차가 있었다. 이는 현재 업무에 지장을 주지는 않지만 업무에 지장을 줄 수 있는 잠재된 건강 문제가 있는 것으로 볼 수 있겠다. 따라서 항만 하역 근로자의 현재의 건강 문제는 언제든지 실제적으로 업무에 지장을 줄 수 있는 건강 문제로 간주하여 시급하게 관리하여야 하며, 현재 건강 문제를 가진 사람은 잠재된 업무상 지장을 줄 수 있는 건강 문제를 가진 것으로 간주하여 이에 대한 적절한 관리가 필요하겠다.

둘째, 항만하역 근로자의 프리젠티즘 하위 영역인 직무 손실 정도는 평균 34.36점으로 나타났다. 이러한 결과는 중소기업 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[13]에서 본 연구와 동일한 도구로 측정된 직무 손실 정도가 평균 32.46점으로 나타난 결과와 유사하였다. 그러나 대기업의 조선업, 제조업, 금융업 근로자를 대상으로 동일한 도구로 측정된 연구[7]에서 평균 28.7점으로 나타난 결과보다는 본 연구대상자의 직무 손실 정도가 더 높게 나타나 차이가 있었다. 이러한 차이는 야드에서 교대 작업을 주로 하는 실외의 근무환경의 항만하역 근로자는 실내의 근무환경과 상근 근무체제를 주로 하는 대기업의 근로자보다 근무환경과 근무여건이 열악하기 때문에 직종과 근로여건의 차이에 기인한 것으로 여겨진다. 또한 보건소 공무원을 대상으로 동일한 도구로 측정된 프리젠티즘 연구[23]에서 직무 손실 정도가 28.27점으로 나타난 결과보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 항만하역 근로자는 2교대 근무를 하며 특수 기중기를 조작하여 야적장과 고공 작업을 하는 직무 긴장도가 높은 생산직인 반면에 보건소 공무원은 특별한 경우를 제외하고는 야간근무가 없는 실내 상근 근무자로 예측되고 계획된 업무를 실행하기 때문에 생산직 근로자의 직무 손실 정도가 높게 나타난 것으로 생각된다.

또한 본 연구에서 근로자의 건강 문제가 직무 손실과 관계가 있는지를 파악한 결과에서 현재의 건강 문제가 많을수록 직무 손실 정도가 높게 나타났으며, 업무상 지장을 주는 건강 문제가 많을수록 직무 손실 정도가 높게 나타났다. 따라서 항만하역 근로자의 직무 손실의 프리젠티즘을 향상시키기 위해서 건강 문제를 최소화하도록 관리하며, 교대 근무제의 개선방안과 근무 환경과 근로여건을 대기업 수준의 근무환경과 근로여건으로 개선하도록 함이 필요하다고 본다.

셋째, 대상자의 프리젠티즘의 하위 영역인 지각된 생산성 정

도는 평균 83.08점으로 나타났다. 이러한 결과는 보건 관리 대행 기관에 보건 관리를 위탁하고 있는 중소기업 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[20]에서 본 연구와 동일한 도구로 측정된 지각된 생산성 정도가 평균 84.3점으로 나타난 결과와 본 연구 결과가 일치하였다. 뿐만 아니라 본 연구에서 근로자의 건강 문제가 지각된 생산성과 관계가 있는지를 파악한 결과에서 현재의 건강 문제가 많을수록 지각된 생산성의 정도가 낮게 나타났으며, 업무상 지장을 주는 건강 문제가 많을수록 지각된 생산성의 정도는 낮게 나타났다. 따라서 항만하역 근로자의 지각된 생산성의 프리젠티즘을 향상시키기 위해서 현재의 건강 문제를 최소화하고 현재의 건강 문제로 인하여 업무에 지장을 주지 않도록 주선함이 필요하다고 본다.

넷째, 항만하역 근로자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘의 직무 손실 정도는 근무부서가 정비부서인 경우가 운송 부서인 경우보다 직무 손실이 높게 나타났다. 항만하역업의 정비부서는 겐트리 크레인이나 트랜스퍼 크레인, 야드 트랙터, 포크 리프트 등의 기계류를 수리, 보수, 유지하는 일을 하는 부서로서 이러한 일을 하는 근로자는 고공의 크레인 위에서 앉고 서고, 눕고, 쪼그리고 하는 일을 하게 되므로 미끄러지거나 추락 등의 산재 위험이 항상 도사리고 있다. 항만하역업의 운송부서는 물류를 선적하거나 하역을 하기 위해 크레인이나 트랙터 및 포크 리프트 등의 특수 기중기를 운전하는 부서로서 이러한 일을 하는 근로자는 특수 기중기의 좁은 공간 안에서 크러치를 계속 발로 밟고 레버를 손으로 지속적으로 작동하며 부자연스러운 자세로 주어진 시간 내에서 반복 동작을 수행하게 되므로 목과 허리, 손목, 어깨 등의 근골격계 질환의 발생 가능성과 위험성이 아주 높게 나타난다. 이런 상황에서 항만하역 근로자의 직무 손실 정도는 정비부서인 경우가 운송부서인 경우보다 높다. 따라서 항만하역 근로자의 직무 손실의 프리젠티즘을 향상시키기 위해서 정비부서의 직원들에게 미끄러짐이나 추락 등의 산업 재해 위험을 예방할 수 있는 장비나 근무여건을 마련함이 필요하다고 본다.

또한 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 손실 정도는 하루 평균 30분 이상 운동을 하지 않는 군이 운동을 하는 군보다 직무 손실이 높게 나타났다. 이러한 결과는 전자공장 근로자의 프리젠티즘 연구[14]에서 생산직이 운동부족의 위험요인을 많이 가지고 있으며 운동 부족 군은 정상군보다 결근율과 직무 손실의 프리젠티즘을 더 많이 경험한다는 결과와 유사하였다. 운동 여부에 따른 프리젠티즘은 산업간호사를 대상으로 한 연구[24]에서 운동을 하는 경우가 운동을 하지 않는 경우보다 직무 손실이 적게 나타난 결과와 일치 하였다. 따라서 항만하역 근

로자의 직무 손실 정도를 감소시키기 위해 매일 30분 이상의 운동을 근무의 일환으로 지속적으로 할 수 있도록 회사 차원에서 인센티브를 포함한 개인 맞춤형 운동에 대한 동기 강화 전략을 적극 활용하는 것이 바람직하리라 본다.

다섯째, 항만하역 근로자의 일반적 특성에 따른 프리젠티즘의 지각된 생산성 정도는 기혼인 경우가 미혼인 경우보다, 연급여액이 오천만원 이상인 경우가 오천만원 미만인 경우보다, 하루 평균 30분 이상의 운동을 하는 경우가 안 하는 경우보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 중소기업도 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[25]에서 삼천만원 미만인 경우가 삼천만원 이상인 경우보다 직무 손실 정도가 높게 나타난 결과와 유사하였고, 교대 근무를 하는 임상간호사를 대상으로 한[16] 연구에서 월급여액에 따라 생산성에 차이가 있다고 한 결과와 유사하였다. 월급여액에 따라 지각된 생산성에 차이가 있다는 것은 근로자에게 다른 어떤 것보다도 동기 부여의 한 요소이므로 항만하역 근로자나 임상간호사나 근로자에게 적절한 보상으로 생산성과 관련이 있다고 여겨진다. 그러나 보건소 공무원을 대상으로 한 연구[23]에서 연봉에 따라 생산성 정도에 차이가 없는 것으로 나타난 결과와 항만하역 근로자의 직무 스트레스 연구[8]에서 월수입이 높을수록 업무 결정권과 의사 결정범위가 증가하고 교대 작업 시 상사의 지시, 육체적 과부하가 증가한다는 결과와는 상반되었다. 이는 관리직이거나 근무기간이 길다고 해서 연급여액이 더 높다가보다 긴장도가 높고 위험한 특수기종기 운전자들의 특성과 야간근무시간에 따라 차이가 나며 항만하역 근로자 전체가 연봉이 높은 수준으로 평준화되어 있기 때문인 것으로 여겨진다. 또한 철도 근로자를 대상으로 한 연구[12]에서 여가활동을 하는 경우가 여가활동을 하지 않는 경우보다 프리젠티즘을 경험하는 비율이 낮다고 한 연구결과와 유사하였다. 따라서 항만하역 근로자의 지각된 생산성 정도를 향상시키기 위해서는 매일 근무 시작 전이나 마치고 30분 이상의 운동을 꾸준히 할 수 있도록 시행하여야 하겠다.

여섯째, 항만하역 근로자의 직무 스트레스와 프리젠티즘의 직무 손실 정도의 관계는 약한 순상관관계($r=.25$)로 나타나 직무 스트레스가 높을수록 직무 손실 정도가 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보건 관리 대학 기관에 보건 관리를 위탁하고 있는 사업장의 근로자를 대상으로 한 연구[20]와 중소기업도 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[25]에서 직무 스트레스가 직무 손실과 업무성과 손실에 직접적으로 영향을 주는 것으로 나타난 결과와 일치하였다.

또한 대상자의 직무 스트레스와 프리젠티즘의 지각된 생산성 정도의 관계는 역상관관계($r=-.22$)로 나타나 직무 스트레스

가 높을수록 지각된 생산성 정도가 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는

보건관리를 위탁하는 사업장의 근로자를 대상으로 한 연구[20]에서 직무 스트레스가 지각된 생산성에 직접적 영향을 준다는 연구결과와 산업간호사를 대상으로 한 연구[24]와 임상간호사를 대상으로 한 연구[16]에서도 직무 스트레스가 높을수록 지각된 생산성의 정도가 적게 나타난 결과와 일치하였다. 철도 근로자를 대상으로 한 연구[12]에서 직무 스트레스가 높아질수록 프리젠티즘과 결근의 발생이 증가하는 양상을 나타낸 결과와는 유사하였다. 따라서 항만하역 근로자의 직무 손실과 지각된 생산성의 프리젠티즘을 향상시키기 위하여 직무 스트레스를 감소시키는 것이 중요하다. 따라서 대상자의 건강문제와 업무상 지장을 주는 건강 문제 및 직무 손실의 프리젠티즘을 감소시키기 위해서는 업무량과 업무의 시간 안배, 업무수행 중 휴식 및 동시 다 과제 수행의 직무 요구를 낮추어 줄 수 있는 방안 마련을 위한 조직체계 정비, 업무 분담 및 지시, 체계의 개선이 필요하다고 본다.

일곱째, 항만하역 근로자의 직무 착근도와 프리젠티즘의 직무 손실 정도의 관계는 미약한 역상관관계($r=-.20$)로 나타나서 직무 착근도가 높을수록 직무 손실 정도가 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중소기업도 사업장 근로자[25]를 대상으로 한 연구에서 직무 착근도가 높으면 지각된 생산성이 높아진다는 결과와 일치하였고, 초등학교 교사를 대상으로 한 연구[18]에서 직무 착근도가 직무태도를 매개로 하여 탈진에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 유사하였다.

또한 항만하역 근로자의 직무 착근도와 지각된 생산성의 관계는 미약한 순상관관계($r=.38$)로 나타나 직무 착근도가 높을수록 지각된 생산성의 정도가 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 호텔 종사자를 대상으로 한 연구[11]와 초등학교 교사를 대상으로 한 연구[18]에서 직무 착근도의 하위 요인인 직장내적, 외적 요소의 적합성, 연계, 희생의 3개요인 각각이 직무만족에 직접적인 영향을 미치며, 직무만족은 업무성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나서 직무 착근도가 높을수록 지각된 생산성이 높게 나타난 결과와 유사하였다. 이는 직장내 업무에 있어서 직원들 간의 교류를 통한 원만한 관계와 적성과 능력 개발에 대한 지원, 복지와 관련한 물질적, 비물질적 보상이 능력에 맞게 적절히 주어진다면 직무만족이 있고, 직무만족은 항만하역 생산성의 향상으로 이어질 수 있음을 보여주고 있다. 따라서 항만하역 근로자의 지각된 생산성을 향상시키기 위해서 근로자의 적성과 능력에 맞는 직원 배치와 교대 근무 및 하역시스템 등의 방안마련을 위한 후속 연구가 필요하다고 본다.

여덟째, 대상자의 프리젠티즘의 직무 손실 정도에 영향을 미치는 변수는 직무 스트레스로 나타났다. 즉, 항만하역 근로자의 프리젠티즘의 직무 손실은 직무 스트레스가 높은 군이 낮은 군보다 3.11배 높게 나타났다. 이러한 결과는 사업장 근로자를 대상으로 한 연구[25]에서 직무 스트레스가 직무 손실에 직접적인 영향을 미친다는 연구결과와 일치하였으며, 주당 근무시간이 길수록 수면시간이 짧을수록 직무 스트레스가 높아지고, 직종이나 직급, 근무기간이 직무 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무 스트레스가 근로자의 지각 능력과 집중력 저하 등을 초래하여 생산성을 저하시키고, 나아가서는 직무 손실을 증가시키는 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한 본 연구에서 직무 불안정 정도가 높게 나타난 결과는 자동차 부품 제조업 대상으로 연구[26]에서 실직, 해고, 미래에 대한 불확실 등 고용 불안으로 인한 직무 불안정이 높았던 결과와 유사하였다. 본 연구대상자도 회사가 합병될 수도 있다는 불안감이 있고 합병으로 인한 구조조정이나 해고 가능성이 예상되어 프리젠티즘이 더 많이 일어날 수 있겠다. 따라서 항만하역 근로자의 직무 손실을 감소시키기 위해 근로자들의 근무여건, 인사제도의 공정성, 시설, 장비, 인원, 공간의 적절한 지원과 타 부서간의 효율적인 업무 협조 등 조직 차원에서의 전략을 통한 직무 스트레스의 감소 방안을 마련해야 하겠다.

아홉째, 항만하역 근로자의 프리젠티즘의 지각된 생산성에 영향을 주는 변수는 직무 착근도이었다. 즉, 대상자의 직무 착근도가 높은 군이 낮은 군보다 지각된 생산성 정도가 2.31배 높게 나타났다. 이러한 결과는 호텔 종사자를 대상으로 한 연구[11]에서 직무 착근도가 직무만족에 직접적 영향을 주며, 직무만족은 업무성과에 직접 영향을 주는 것으로 나타나 결과적으로 직무 착근도가 높을수록 지각된 생산성이 높다고 여겨져 본 연구결과와 유사하다고 하겠다. 또한 호텔 레스토랑 종사원을 대상으로 한 연구[17]에서 직무 착근도의 하위 요인인 적합성, 연계, 희생의 요인이 직무만족과 조직몰입에 직접 영향을 미치며, 직무 착근도의 적합성은 이직 의도에 직접적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 대상자의 직무 착근도가 높을수록 직무만족과 조직몰입 및 이직 의도로 표현되는 개인과 조직의 생산성과 관련이 있다고 하겠다. 그러므로 근로자가 일에 파묻힐 정도로 직무에 뿌리를 내리고 직장을 떠나고 싶지 않은 직무 착근도는 업무 수행 동기와 직무만족을 높이고, 업무성과를 증대시켜서 결국 생산성 향상으로 이어지기 때문에 본 연구결과와도 비슷하다고 할 수 있겠다[10,11]. 따라서 항만하역 근로자의 프리젠티즘의 지각된 생산성의 향상을 위해서는 적합성과 희생 및 연계의 직무 착근도를 높일 수 있는 방안의 마련이 필요하다. 특

히 현재의 직장에서의 근로자 본인의 기술과 재능이 잘 활용되고 구성원들과 교류가 활발하며, 본인의 목표를 달성할 수 있는 분위기로 인식할 수 있는 환경적 요건과 조직운영 체계가 되어야 한다고 생각된다.

이상에서 살펴본 바, 항만하역 근로자의 직무 손실과 지각된 생산성의 프리젠티즘에 가장 영향을 미치는 요인으로는 직무 스트레스와 직무 착근도 및 매일 30분 이상의 규칙적 운동으로 확인되었다.

끝으로 본 연구는 항만하역 근로자를 대상으로 한 프리젠티즘 영향요인에 관한 연구가 부족한 실정에서 근로자의 건강 문제와 직무 손실, 지각된 생산성의 프리젠티즘에 관한 연구를 시도하여 그 의미가 크다고 하겠다. 본 연구의 한계점은 건강 문제와 관련된 결근율과 프리젠티즘의 관계는 다양하고 복잡한 내적, 외적 요인이 존재할 수 있어 항만하역 근로자들의 특성을 충분히 반영하지 못하였다. 항만하역 근로자들의 특성상 건강 문제가 있음에도 결근하지 않는 경우가 많아 단순히 결근율을 파악하여 프리젠티즘의 영향요인으로 단정 지우지는 못하였다. 따라서 건강 문제와 관련된 결근율과 프리젠티즘의 관계연구는 업무환경이나 보수체계, 근로자 특성 등을 고려한 후속연구가 필요하겠다.

결론 및 제언

항만하역 근로자의 프리젠티즘에 가장 영향을 미치는 요인으로 직무 스트레스와 직무 착근도 및 매일 30분 이상의 규칙적 운동으로 확인되었다. 그러므로 대상자의 건강 문제와 직무 손실과 지각된 생산성의 프리젠티즘을 감소시키기 위해서는 직무 스트레스를 최소화하고 직무 착근도를 강화시켜주며, 매일 30분 이상의 규칙적 운동을 근무의 일환으로 하는 것이 가장 효과적인 방법이라 본다.

이상의 연구결과에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 항만하역근로자의 직무 손실을 감소시키기 위하여 조직 차원에서 직무 스트레스를 경감시켜줄 수 있는 부서 간 업무 협조 방안의 제도적 마련을 하는 것이 필요하리라 본다.

둘째, 항만하역근로자의 지각된 생산성을 향상시키기 위하여 건강 문제가 업무에 지장을 주지 않도록 자가 점검 및 건강 상태 사정 도구를 개발, 적용해보는 추후 연구가 필요하다.

셋째, 항만하역 근로자들이 매일 30분 이상의 규칙적 운동을 근무시간과 연계하여서 실시할 수 있는 운동을 개발, 적용하도록 하고, 적용 전후의 효과를 검증하는 실험연구를 할 것을 제안한다.

REFERENCES

1. Korea National Statistical Office. Korean standard classification of occupations (KSCO-6) [Internet]. Seoul: Statistics Korea. 2007 [cited 2015 August 5]. Available from: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=348583
2. Korea Port Logistics Association. Harbor loading and unloading manual [Internet]. Seoul: Korea Occupational Safety & Health Agency. 2015 [cited 2015 August 7]. Available from: <http://www.kopla.or.kr/subpage/data/15항만하역요람.hwp>
3. Nam DG, Kim JT, Shin YJ. A study on the improvement of the shift pattern for field employees in Busan container terminal. *Journal of Korea Port Economic Association*. 2010;26(1):144-171.
4. Yeun DH, Choi YS. A Study on productivity improvement of container terminals. *Korean Industrial Economic Association*. 2012;25(5):2983-2998.
5. Schultz AB, Chen CY, Edington DW. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmacoeconomics*. 2009;27(5):365-378. <http://dx.doi.org/10.2165/00019053-200927050-00002>
6. Hemp, P. Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review*. 2004;82(10):49-58.
7. Kwag SH, Kim MH. A study on the presenteeism of the members of organization. *Management Information Systems Review*. 2014;33(2):37-61.
8. Choi EK, Kim GH, Lee JT. A study on job stress of container terminal workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2002;11(1):63-80.
9. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
10. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
11. Km HJ, Hyun SH, Kim IS. Examining of the relationships among hotel employees job embeddedness, job satisfaction, organizational citizenship behavior and department performance-the moderating role of the number of siblings. *Korean Journal of Tourism Research*. 2013;28(4):157-176.
12. Ryu IS, Jeong DS, Kim IA, Roh JH, Won JU. Association between job stress, psychosocial well-being and presenteeism, absenteeism: focusing on railroad workers. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2012;24(3):263-273.
13. Lee YM, Jung MH. Presenteeism and absenteeism according to health problems on nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2008;19(3):459-468.
14. Oh SW, Jung KT, Park JY. The association of health risks with absenteeism and presenteeism. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2007;19(4):304-314.
15. Kwag SH, Kim MH. A study on the presenteeism of the members of organization. *Management and Information Systems Review*. 2014;33(2):37-61.
16. Kwon MS. Work stress and presenteeism of nurses with shift work [master's thesis]. [Daegu]: KyungPook National University; 2009. 39 p.
17. Kwon KJ. A study on structural relationship between predictors and dependent variables of job embeddedness on employees of hotel F&B division. *The Academy of Customer Satisfaction Management*. 2012;14(1):21-40.
18. Min BJ, Kim BJ. Influence of job embeddedness and job stress on the elementary school teachers burnout mediated by job attitude. *The Journal of Educational Administration*. 2013;31(4):25-48.
19. Turpin RS, Ozminkowski RJ, Sharda CE, Collins JJ, Berger ML, Billotti GM, et al. Reliability and validity of the stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2004;46(11):1123-1133. <http://dx.doi.org/10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0>
20. Lee YM. The effect of stress on presenteeism in workers of factory at Seoul-Kyonggi area [dissertation]. [Seoul]: Hanyang University; 2006. 142 p.
21. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317.
22. Lee SY. The effects of job embeddedness and leader-member exchange on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among the nurses in small and medium size hospitals [master's thesis]. [Daegu]: Keimyung University; 2012. 57 p.
23. Pak SM. The study on job stress and presenteeism of public officials in community public health center [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2008. 112 p.
24. Kwon M, Kim SR. The job stress and presenteeism of occupational health nurses in workplace in Korea. *Korea Journal Occupational Health Nursing*. 2010;19(2):159-169.
25. Jung MH, Lee YM, Arakida M. Stress and presenteeism in workers on small and medium enterprises. *Annals of Occupational and Environment Medicine*. 2007;19(1):47-55.
26. Pyo G,Y. A study on job stress of workers in automotive parts manufacturers [master's thesis]. [Busan]: Dong-A University; 2011. 68 p.