

방해성 및 도전성 스트레스, 긍정심리자본이 프리젠티즘에 미치는 영향: 직무열의와 직무탈진의 매개효과

성유경, 한영석*
호서대학교 산업심리학과

The Impacts of Hindrance·Challenge Stressor and Psychological Capital on Presenteeism: The Mediation Effects of Job Engagement and Job Burnout

Yu-Gyeong Seong, Young-Seok Han*
Dept. of Industrial and Organizational Psychology, Hoseo University

요약 본 연구는 직무요구-자원 모형을 기반으로 두어 건강상의 문제가 있음에도 불구하고 일을 하여 생산성이 감소되는 프리젠티즘의 심리적 원인에 대해 파악하고자 하였다. 프리젠티즘의 심리적 원인에 대해 알아보하고자 직무자원을 개인적 차원의 심리적 자원인 긍정심리자본으로 재해석 하였으며, 직무요구를 도전성 및 방해성 스트레스로 구분하여 직무요구의 긍정적인 측면과 부정적인 측면에 대해 확인해보고자 하였다. 이를 위해 국내 다양한 직종에 종사하고 있는 직장인 329명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였다. 자료분석은 SPSS 21.0과 AMOS 20.0을 사용하여 분석하였다. 연구 결과, 도전성 스트레스는 직무열의와 정적으로 유의한 상관을 보였고, 방해성 스트레스는 직무열의와는 부적으로 유의한 상관을 직무탈진과는 정적으로 유의한 상관을 보였으며, 긍정심리자본은 직무열의와 정적상관을 직무탈진과는 부적으로 유의한 상관을 보였다. 마지막으로 프리젠티즘은 직무탈진과 부적으로 유의한 상관을 보였다. 마지막으로 이들 변인을 종합한 매개분석결과, 수용할 만한 부합도 지수를 보였다.

Abstract This study was based on Job Demand-Resource Model and tried to understand the causes of presenteeism that work but have decreased productivity in spite of health problems. In order to examine the psychological causes of presenteeism, we reinterpreted job resources as psychological capital, which is a psychological resource of personal dimension, and examined the positive and negative aspects of job demands by classifying job demands into challenge and hindrance stressors. Data analysis was conducted using SPSS 21.0 and AMOS 20.0 statistical programs. Data were gathered from 329 employee in Korea. The results of this study are as follows: Hindrance and challenge stressor and psychological capital were fully mediated in the influence of presenteeism through job engagement, and hindrance stressor and psychological capital were fully mediated in the influence of presenteeism though job burnout. Based on the results.

Keywords : Hindrance·Challenge Stressor, Psychological Capital, Presenteeism, Job Engagement, Job Burnout

*Corresponding Author : Young-Seok Han(Hoseo Univ.)

Tel: +82-10-2239-8377 email: nicehan@hoseo.edu

Received March 10, 2018

Revised March 8, 2019

Accepted June 7, 2019

Published June 30, 2019

1. 서론

현대사회는 많은 직장인들이 출근하여 장시간 일을 하고 있다. 우리나라 노동자 1인당 평균 노동시간은 2,113시간으로 OECD 평균인 1,766시간보다 347시간 더 오래 일을 하고 있다. 그렇다면 일을 오래할수록 노동생산성도 증가하게 될까? 그러나 한국의 노동생산성은 OECD 35개국 중 28위에 머물러 최하위에 가깝다. 이는 오래 일하고 있으나 실질적인 생산성은 떨어진다는 해석이 가능하다.

노동시간이 길어질수록 직장인들은 피로를 느끼게 되고 이러한 피로가 누적될 경우 질병으로까지 이어지게 된다. 그러나 많은 직장인들은 피로와 만성적인 질병으로 인해 건강이 좋지 않음에도 직장에 출근하여 장시간 일을 하고 있다. Caroline과 Eddy(2007)는 건강상의 이유로 일에 집중하지 못할 경우 정상적인 상황에 대비하여 1/3 수준으로 생산성이 떨어진다고 주장하였다[1]. 이처럼 피로하고 건강상의 문제가 있음에도 출근하여 일을 하지만 생산성이 감소되는 것을 프리젠티즘(presenteeism)이라고 한다[2]. 프리젠티즘은 직장인이 성실하게 출근한다는 긍정적 의미로 사용되었으나 점차적으로 생산성 손실과 같이 조직에 부정적인 결과를 미치는 직무행동으로 인식되었다.

이러한 프리젠티즘 현상의 중요성에도 불구하고 프리젠티즘 연구는 매우 제한적이며, 기존 연구의 대부분은 프리젠티즘의 결과 즉, 조직에 미치는 영향에 초점이 맞춰져 있다. 이에 따라 프리젠티즘에 대한 원인을 파악하는 연구가 필요하다고 할 수 있다.

또한 기존연구들도 현상파악에 초점을 둘 뿐 이론적 관점에서의 체계적 연구가 부족한 실정이다. 이를 위해 스트레스가 건강에 미치는 영향에 대한 이론모형인 직무요구-자원 모형을 기반으로 프리젠티즘에 대한 체계적 연구를 시도하고자 한다.

추가적으로 프리젠티즘을 낮출 수 있는 심리적 원인에 대해 초점을 두어 살펴보고자 하였다. 모형관점에서 직무요구-자원 모형이 일차원적으로 보았던 직무요구에 대한 결과가 비일관성을 띠고 있음을 보고 이에 직무요구-자원 모형의 타당성을 확보하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 프리젠티즘

프리젠티즘은 직무수행 중에 집중하지 못하고, 최선을 다하지 못해 업무성과에 손실을 가져오는 현상을 의미한다[3].

프리젠티즘이 약한 경우에는 구성원 자신을 제외 한 다른 사람은 인식하지 못하는 어려움이 있다. 또한 신체적·정신적 건강상의 문제가 있음에도, 직장 출근하여 업무수행을 함으로, 겉으로는 그 실제적 상황을 명확히 파악하기 어렵다.

초기 프리젠티즘 연구는 생산성 감소 등 경제적 영향을 측정하고자 하였다. 그 결과 프리젠티즘은 생산성손실만큼이나 조직에 부정적인 영향을 미치게 한다는 사실이 밝혀졌다[1].

프리젠티즘은 구성원 개인 건강을 해치며 미래에는 장기결근을 초래할 수 있다고 Hansen과 Andersen(2008)은 주장한다[4]. 정문희, 이영미 및 Mikako Arakida(2007)년 국내 연구에서도 건강문제의 수가 증가함에 따라 프리젠티즘이 유의하게 증가하고, 건강문제가 종업원의 직무수행 손실을 유발한다고 보고하였다[5].

따라서 본 연구에서는 프리젠티즘의 원인에 대해 파악하기 위해 이론적 관점에서 직무요구-자원 모형이 설명할 수 있다고 보고 이를 통해 검증하고자 한다.

2.2 도전성 및 방해성 스트레스

Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau (2000)는 스트레스가 직무 스트레스에 미치는 영향이 일관적이지 않음에 주목하고, 직무요구로 정의된 구성개념들을 방해성 스트레스와 도전성 스트레스로 분리됨을 주장하였다[6].

방해성 스트레스는 직무에 대한 이해가 부족하여 업무가 힘들고, 직업에 대한 안정성이 낮다고 지각하는 등 개인의 업무 성취를 제한받고, 방해되는 경향을 의미한다. 도전성 스트레스는 업무의 양이 많고, 시간 압박 등을 통해서 스트레스를 받지만, 이를 극복하면, 개인 성장을 통해 개인의 미래 및 잠재적인 이익 얻는 상황을 말한다.

Crawford, LePine, & Rich(2010)는 직무요구-자원 모형에 기반을 두어 방해성 스트레스 및 도전성 스트레스를 직무요구로 구분하여 메타분석을 실시하였는데, 연구결과, 방해성 및 도전성 스트레스 모두 직무요구에 해당하므로 직무탈진에는 정적인 영향을 미쳤으나, 직무열의에서 차별화된 결과를 밝혔다. 방해성 스트레스는 직무열의에 부적인 영향을 보였고, 도전성 스트레스는 직무열의에 정적인 영향을 보였다[7].

본 연구에서는 기존의 직무요구가 미치는 영향에 대한 결과가 비일관성을 띠고 있음을 보고 직무요구를 일차원적 관점이 아닌 도전성 스트레스와 방해성 스트레스 두 가지 유형으로 구분하여 보고자 하였다.

2.3 긍정심리자본

Seligman(1988)은 개인이 지니고 있는 4가지 긍정적 심리상태를 자원으로 한 강점발휘를 긍정심리자본으로 정의하고 긍정심리자본이 개인의 정신적·신체적인 건강 뿐만 아니라 개인과 집단의 주위에도 도움이 된다고 하였다[8].

긍정심리자본의 4가지 하위요인으로는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이 있으며 자기효능감은 직무를 성공적으로 수행할 수 있다는 능력에 대한 긍정적 신념을 의미한다. 희망은 자신의 목표가 성공적으로 달성될 것이라는 믿음을 바탕으로 한 목표 달성 과정에서의 긍정적 동기부여 상태를 의미한다. 낙관주의는 미래에 대한 긍정적 믿음으로 긍정적인 부분을 발견하려는 노력 및 마음을 의미한다. 마지막으로 복원력은 역경을 이겨내고 더 자신감을 가져 향후 위기대처 방법에 능동적이고 적극적으로 반응하여 급속히 회복될 수 있는 역량을 의미한다.

Schaubroeck과 Merritt(1997)은 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감은 근로자들의 직무 스트레스와 직무 탈진을 줄여 줄 수 있다고 주장한다[9]. 국내에서도 최병익(2010)은 높은 자기효능감이 직무탈진을 감소시키는 점을 밝혀냈다[10].

이에 따라 긍정심리자본은 조직구성원들로 하여금 직무에 대한 열의를 갖게 하고 반대로 조직에 대한 소갈된 정서적 자원을 충족시킨 것으로 예상할 수 있다.

2.4 직무탈진

직무탈진(job burnout)은 직무와 관련된 스트레스에 대한 반응으로 직무탈진을 경험하면 함께 일하는 사람으로부터 관심이 사라지게 된다[11]. Maslach, Schaufeli 그리고 Leiter(2001)는 정서적 소진, 냉소, 감소된 직무효능감의 하위 구성개념을 제안하였다[12].

먼저, 정서적 소진은 정서적 무리로 인해서, 개인의 정서자원이 소진된 상태를 의미한다. 다음으로 냉소는 타인에게 부정적이고 거리감을 두는 것을 의미한다. 마지막으로 감소된 직무효능감은 자신이 직무 수행에 성공할 수 없다고 느끼고, 직무요구에 효과적으로 대처할 수 없다고

자신을 평가하는 것을 의미한다. 즉, 따라서 방해성 스트레스를 유발하는 직무요구가 많은 경우, 업무 모호성 등으로 인해서 냉소가 높아지고 직무효능감이 낮아질 것으로 예상되며, 또한 과한업무와 시간압박 등을 통한 직무요구가 높을 경우, 정서적 소진을 쉽게 느끼고 직무효능감이 감소될 것이라 예상할 수 있다. 이와 같은 직무탈진 상태에서 일을 한다는 것은 해당 직무의 생산성 저하를 유도할 것이라 예상할 수 있다. 즉, 프리젠테즘에 영향을 미치는 것으로 예상할 수 있다.

2.5 직무열의

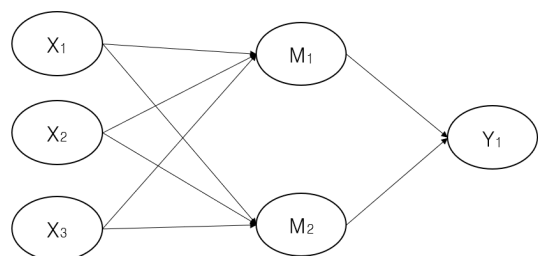
직무열의(job engagement)란 직무를 수행하는데 개인이 자신의 직무에 몰입했을 때의 경험을 의미한다[13]. 즉, 이는 직무에 대해 긍정적으로 해석하고, 헌신 및 몰두하는 마음가짐으로 정의할 수 있다.

직무열의의 하위요인으로 활력은 일하는 동안 업무에 노력하려는 의지, 어려움에 직면했을 때의 인내를 의미한다. 헌신은 업무로 인해 생기는 존재감, 자부심 및 열정 등을 의미한다. 또한 몰두는 자신의 업무에 완전히 집중하여, 업무와 분리하여 자신을 생각하지 못하는 정도를 의미한다.

이에 본 연구에서는 직무열의가 높을수록 건강문제가 있음에도 일을 하여 생산성을 낮추는 프리젠테즘에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

3. 조사설계 및 연구방법

3.1 연구모형



X1=Challenge Stressor; X2=Hindrance Stressor; X3=Psychological Capital; M1=Job Engagement; M2=Job Burnout; Y1=Presenteeism

Fig. 1. Research model

3.2 연구 대상 및 자료 수집

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=329)

	Category	Frequency (N)	Percent (%)
Gender	Male	163	49.5
	Female	166	50.5
Employment type	Permanent worker	273	83.0
	Casual worker	56	17.0
Dept.	Executive Dept	91	27.7
	Research Planning	42	12.8
	Finance/Accounting	38	11.6
	Sales Planning	60	18.2
	Human Resources	24	7.3
	Production	14	4.3
	etc.	60	18.2
	Staff	120	36.5
Position	Assistant Manager	53	16.1
	Manager	61	18.5
	Deputy Manager	25	7.6
	Director	41	12.5
	executive	29	8.8

본 연구는 국내 다양한 직종에 종사하고 있는 직장인 329명을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하여 최종 분석에 사용하였다. 응답자들의 인구통계학적 특성은 Table 1과 같다. 응답자들의 평균 연령은 42.92세(SD=12.34)이며, 평균 근무기간은 4.07년(SD=35.07)이다.

3.3 측정 도구 및 분석방법

3.3.1 프리젠테즘

프리젠테즘 측정을 위해 본 연구에서는 Turpin이 개발한 Stanford Presenteeism Scale(SPS)를 사용하였다. SPS는 건강 문제 13문항, 직무 손실 10문항으로 구성되었다. 건강문제는 13가지의 건강문제 중 현재 경험하고 있는 것을 중복 응답하도록 하였다. 직무 손실은 직무수행 손실 프리젠테즘 5문항, 주의집중 손실 프리젠테즘 5문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 사용하였다.

3.3.2 도전성 및 방해성 스트레스

도전성 스트레스는 긴장을 불러일으키지만 상황을 극복할 수 있다면 높을 수행을 낼 수 있는 직무요구를 의미하며, 방해성 스트레스는 업무와 관련된 요구가 개인의 업무 성취를 제한하는 직무요구를 의미한다. 본 연구에서는 Cavanaugh가 개발한 척도를 김준호가 번안한 것을

사용하였다. 이 척도는 도전성 스트레스 6문항, 방해성 스트레스 5문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 사용하였다

3.3.3 긍정심리자본

긍정심리자본은 개인이 지닌 4가지의 긍정적 심리상태를 자원으로 한 강점발휘를 의미하며, 본 연구에서는 Luthans가 개발한 긍정심리자본 척도(psychological capital questionnaire: PCQ)를 최용득(2009)이 조직 상황에 맞게 수정한 것을 사용하였다. 이 척도는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 탄력성 6문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 사용하였다.

3.3.4 직무탈진

직무탈진은 직무와 관련된 스트레스에 대한 반응으로 함께 일하는 사람으로부터 관심이 사라지는 것을 의미하며, 본 연구에서 직무탈진의 정서적 소진과 냉소는 Schaufeli, Leiter, & Jackson(1996)이 개발하고 신강현(2003)이 타당화한 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory - General Survey)를 사용하였고, 감소된 직무효능감의 경우 김유선(2012)이 개발한 직무비효능감 척도를 사용하였다. 정서적 소진 5문항, 냉소 4문항, 직무비효능감 5문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도를 사용하였다.

3.3.5 직무열의

직무열의는 직무에 대해 긍정적이고 활력적으로 헌신하고 몰두하는 마음가짐을 의미하며, 본 연구에서는 Schaufeli & Bakker(2003)의 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 사용하였다. 이 척도는 활력 6문항, 헌신 4문항, 몰두 5문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도로 평정되었다.

3.3.6 분석방법

본 연구는 기술통계와 측정도구의 상관분석, 신뢰도 분석을 위해 SPSS 21.0을 사용하여 분석하였다. 도전성 및 방해성 스트레스와 프리젠테즘의 관계에서 직무열의와 탈진의 매개효과와 유의성 검증을 위해 AMOS를 사용하였다. 매개효과의 유의성은 Bootstrapping검증을 실시하였다.

4. 연구 결과

4.1 변인의 기술통계 및 신뢰도, 상관분석

본 연구에서 다루는 변인에 대한 평균, 표준편차, 상관 및 신뢰도 계수는 Table 2와 같다. 구체적으로 Pearson 상관분석 결과를 살펴보면, 도전성 스트레스는 긍정심리자본, 직무열의와는 유의미한 상관을 보이지 않았으며, 나머지는 모두 유의미한 상관을 보이는 것으로 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics, reliability, correlation analysis of Study Variables

	1	2	3	4	5	6
1	(.835)					
2	.369***	(.648)				
3	-.024	-.279***	(.911)			
4	.008	-.286***	.730***	(.874)		
5	.268***	.497***	-.592***	-.529***	(.831)	
6	.132*	.276***	-.396***	-.374***	.544***	(.808)
M	3.142	2.854	3.414	3.289	2.711	2.662
SDI	.647	.621	.481	.671	.691	.499

n=329. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 1. Challenge Stressor 2. Hindrance Stressor 3. Psychological Capital 4. Job Engagement 5. Job Burnout 6. Presenteeism

4.2 모형의 검증

본 연구에서 설정한 연구모형을 검증하기 위해 구조방정식모형 분석을 실시하였으며 결과는 Table 3과 같다.

Table 3. Research Model fit

χ^2	df	CFI	IFI	TLI	RMSEA
485.930	158	.908	.909	.889	.080

연구모형의 적합도를 알아본 결과, $\chi^2=485.930$, $df=158$, $CFI=.908$, $IFI=.909$, $TLI=.889$, $RMSEA=.080$ 으로 CFI, IFI가 '0.9'이상, TLI가 '0.8'이상으로 나타났다. 또한 RMSEA는 '.08'로 본 연구의 연구모형은 권장수용 수준의 적합도를 나타냈다.

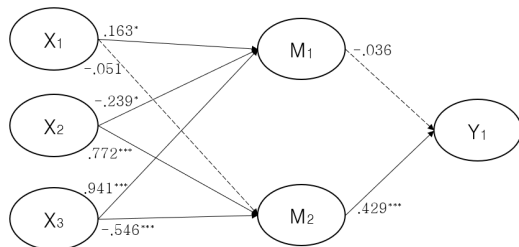


Fig. 2. A path diagram of the study

연구모형의 각 경로 간 유의성을 검증한 결과는 Fig 2와 같으며 구체적으로 살펴보면, 도전성 스트레스→직무열의($\beta=.163$, $p < .05$), 방해성 스트레스→직무열의($\beta=-.239$, $p < .05$), 긍정심리자본→직무열의($\beta=.941$, $p < .001$)로 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 도전성 스트레스→직무탈진($\beta=-.051$, n.s)은 유의하지 않았으나, 방해성 스트레스→직무탈진($\beta=.772$, $p < .001$), 긍정심리자본→직무탈진($\beta=-.546$, $p < .001$)은 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음으로 직무열의→프리젠테즘($\beta=-.036$, n.s)은 유의하지 않았으나, 직무탈진→프리젠테즘($\beta=.429$, $p < .001$)은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4.3 매개효과 검증

방해성 및 도전성 스트레스와 긍정심리자본이 직무열의와 직무탈진을 거쳐 프리젠테즘에 영향을 미치는 간접효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrapping을 실시하였으며 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Mediation path

Path	estimate	S.E	95% bootstrap Bias-Corrected CI	
			Lower	Upper
Job Engagement(M1) mediation path				
X1 - M1 - Y1	-.062*	.035	-.146	-.006
X2 - M1 - Y1	.107*	.047	.020	.238
X3 - M1 - Y1	-.313**	.054	-.416	-.198
Job Burnout(M2) mediation path				
X1 - M2 - Y1	-.031	.073	-.188	.108
X2 - M2 - Y1	.422*	.094	.214	.590
X3 - M2 - Y1	-.230**	.069	-.382	-.107

직무열의의 매개경로에서 도전성 스트레스→직무열의→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=-.062$, 95% BC CI= -.146, -.006, $p < .05$)가 유의하게 나타났다. 방해성 스트레스→직무열의→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=.107$, 95% BC CI= .020, .238, $p < .05$) 또한 유의하게 나타났으며 긍정심리자본→직무열의→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=-.313$, 95% BC CI= -.416, -.198, $p < .01$)도 유의하였다.

직무탈진의 매개경로에서 도전성 스트레스→직무탈진→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=-.031$, 95% BC CI= -.188, .108, n.s)는 유의하지 않았다. 방해성 스트레스→직무탈진→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=.422$, 95% BC CI= .214, .590, $p < .05$)와 긍정심리자본→직무탈진→프리젠테즘으로 가는 간접효과($\beta=-.230$, 95% BC

CI= -.382, -.107, $p < .01$)는 유의하게 나타났다.

3. 결론

본 연구의 결과는 다음과 같다. 도전성 및 방해성 스트레스, 긍정심리자본과 프리젠테이션 간 관계를 직무열의가 매개하는 것으로 나타났다. 이는 프리젠테이션을 낮추기 위해 직무열의를 높여야 하며 직무열의는 긍정심리자본을 가질수록 높아지고, 방해성 스트레스보다 도전성 스트레스가 효과적이라고 해석할 수 있다. 방해성 스트레스, 긍정심리자본과 프리젠테이션 간 관계에서 직무탈진이 매개하는 것으로 나타났다. 이는 프리젠테이션을 낮추기 위해 직무탈진이 낮아야 하며 직무탈진은 방해성 스트레스가 낮을 때 효과적이고, 긍정심리자본을 가질수록 직무탈진이 낮아진다고 해석할 수 있다.

추가적으로 지난 1개월간 몸 상태에 대한 건강문제 빈도의 상관관계를 살펴본 결과, 건강문제 빈도와 도전성 스트레스($r = .231, p < .001$), 방해성 스트레스($r = .155, p < .01$), 직무탈진($r = .234, p < .001$)은 정적으로 유의미한 상관관계를 보였으며 긍정심리자본($r = -.082, n.s.$)은 유의하지 않았다. 또한 직무열의($r = -.130, p < .05$)와는 부적으로 유의미한 상관관계를 나타내는 것을 확인하였다. 이는 직무열의가 높을수록 앓고 있는 건강문제의 개수가 낮으며, 스트레스와 직무탈진의 경우 그 반대이므로 직무열의가 높은 사람은 건강에 대해 더 신경 쓴다고 해석할 수 있다.

구체적으로, 건강상의 문제가 있음에도 일을 하며 생산성을 낮추는 프리젠테이션을 줄이기 위해서는 직무에 대한 열의를 갖게 하고, 직무로 오는 정서적 소진을 방지하는 것이 필요하다고 할 수 있다. 또한 이러한 직무열의와, 탈진을 줄이기 위해서는 업무차원에서 직무에 대한 모호성과 갈등을 줄인 직무보다 시간에 대한 압박 등을 느끼지만 달성할 경우 성취감을 느낄 수 있는 직무가 필요하다. 또한 구성원들의 근본적인 심리자원을 채울 수 있는 자기효능감, 복원력, 희망, 낙관주의에 대한 심리적 상담 지원이 필요하다고 할 수 있다.

부가적으로, 직무열의와 직무수행손실 및 주의집중손실과의 상관분석 결과 직무수행손실($r = -.300, p < .01$), 주의집중손실($r = -.167, p < .01$), 직무탈진과 직무수행손실과 주의집중손실과의 상관분석 결과, 직무수행손실($r = .167, p < .01$), 주의집중손실($r = .539, p < .01$)의 유의한 상관관계를 보였다. 이는 직무열의가 높은 경우, 비록 신경 쓰이는 건강문제가 있지만 주의력이 산만해지고, 스트레스를 해

소하기 위해서 휴식을 요청하는 경우 보다는 어려운 업무를 끝내고, 목표달성을 달성할 수 있다고 지각하는 부분이 높다는 것을 의미한다. 그러나 직무탈진상태에서는 이와는 반대의 현상으로 신경 쓰이는 건강문제로 주의력이 산만해지고, 스트레스 조절이 어려워지고, 휴식을 요청하는 정도가 이들 건강문제로 업무를 마무리하지 못하고, 목표달성에 집중할 수 없는 정도가 강해지는 것으로 나타났다. 즉, 직무열의는 직무수행손실과 그리고 직무탈진은 주의집중손실과 보다 더 직접적인 관련성이 있는 것으로 나타났다.

본 연구는 몇 가지 의의를 가진다. 첫째, 직무요구-자원 모형에서 종속변인으로 다루었던 건강문제를 건강문제 뿐 아니라 이로 인해 발생하는 생산성 손실까지 측정하였으며 국내 프리젠테이션 관련 연구가 미비한 실정으로써 기여하였다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 프리젠테이션의 심리적 원인에 대한 파악을 위해 직무요구-자원 모형에서 직무자원을 긍정심리자본으로 대체하여 재해석하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구는 기존의 직무자원이 가지고 있는 상사의 지지, 상사의 긍정적 피드백과 같이 외부적인 요인이 아닌 개인적 차원의 심리적 자원인 긍정심리자본으로 자원의 기능을 확인해보았으며 이러한 개인적 차원의 심리적 자원은 스스로 개발이 용이하며 장기적이고 양적인 한계가 없다. 따라서 본 연구결과를 통해 긍정심리자본을 많이 가지고 있을수록 직무에 대해 열의를 가지고 탈진을 낮추며 이는 프리젠테이션을 낮출 수 있음을 확인한 것에 의의가 있다. 셋째, 직무요구-자원 모형에서 일차원적 관점의 직무요구를 방해성 및 도전성 스트레스로 구분하여 모형을 확장한 것에 있다. 국내에서 대부분의 직무스트레스 연구들이 일차원적인 직무요구로 연구하였으나 방해성 및 도전성 스트레스로 구분한 연구는 소수에 불과하다. 직무요구-자원 모형의 관점으로 도전성 및 방해성 스트레스, 긍정심리자본이 열의와 탈진을 거쳐 프리젠테이션에 미치는 영향을 탐색한 것은 최초라는 점에서 학문적 의의가 있다. 또한 기존 직무요구-자원 연구에서 사용된 직무요구를 확장하여, 직무요구의 부정적인 가치 뿐 아니라 긍정적인 가치 또한 함께 측정하여 종합적인 정보를 제시한 것도 의미가 크다고 볼 수 있겠다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 도전성 스트레스가 직무탈진에 미치는 영향이 유의하지 않았다. 그러나 도전성 스트레스는 기존의 직무요구와 직무열의에 미치는 영향이 다름이 핵심적인 것을 확인하며 본 연구도 같은 결과가 나타났다. 둘째, 자기보고식 측정으

로 인한 동일 방법 편향이 발생했을 가능성이 있다. 그러나 프리젠티즘은 정도가 낮은 수준일 경우 타인 관찰이 어렵기 때문에 자기 보고 방식이 적합할 수 있다는 점이 고려되어야 할 것이다. 마지막으로 보다 변인들 간의 인과관계를 명확히 하기 위해 종단적 연구를 수행할 필요가 있을 것이다.

프리젠티즘으로 인한 손실을 낮추기 위해서는 이러한 현상이 드러나기 전에 중재를 통해 낮추는 것이 효과적이다. 성실하게 출근하여 일을 오래하고 있는지에 대한 것 보다 건강문제가 있는 상태에서 출근하여 일을 함으로써 발생하는 프리젠티즘에 대해 관심을 가지고 이를 낮추기 위한 노력이 필요하며, 프리젠티즘에 영향을 미치는 직무요구, 긍정심리자본, 직무열의 및 탈진에 대해 관리할 수 있는 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

References

- [1] D'Abate, Caroline P. and Erik R. Eddy, "Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 18(3), p. 361-383, 2007
DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
- [2] Aronsson, G., K. Gustafsson, and M. Dallner, "Sick but yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism," *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, p. 502-509, 2000
DOI: <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- [3] E. S. Jung, "The Effect of Job Demands and Job Stress on the Presenteeism Department of Business Administration Graduate School of Gachon University", p. 99, 2015
- [4] Hansen, C. D. and J. H. Andersen, "Going ill to work -What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?", *Social Science and Medicine*, 67(6), p. 956-964, 2008
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- [5] M. H. Jung, Y. M. Lee, M. Araikida, "Stress and Presenteeism in Workers of Small and Medium Enterprises", 19(1), p. 47-55, 2007
- [6] Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W, "An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers", *Journal of Applied Psychology*, 85, p. 65-74, 2000
DOI: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.1.65>
- [7] Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L, "Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test", *Journal of Applied Psychology*, 95, p. 834-848, 2010
DOI: <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- [8] Seligman, M, "Learned optimism", New York: Pocket Books, 1998
- [9] Schaubroeck, J. & Merritt, D, Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40, p. 738-754, 1997
- [10] B. I. Choi, "Influence of Emotional Dissonance on Job Burnout and Customer Orientation for Travel Agents (Control variable: self efficacy), Department of Tourism Management Graduate School Kyonggi University, p.84, 2010
- [11] Maslach, C, "The client role in staff burn-out", *Journal of Social Issues*, 34(4), pp. 111-124, 1978
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>
- [12] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P, "Job burnout. Annual review of psychology", 52(1), p. 397-422, 2001
DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [13] Kahn, W. A, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, 33(4), p. 692-724, 1990
DOI: <https://doi.org/10.5465/256287>

성 유 경(Yu-Gyeong Seong)

[준회원]



- 2016년 2월 : 호서대학교 산업심리학
- 2018년 2월 : 호서대학교 대학원 산업심리학과 (산업심리학 석사)

<관심분야>
인사관리

한 영 석(Young-Seok Han)

[정회원]



- 1997년 8월 : 성균관대학교 심리학(산업심리학석사)
- 2004년 8월 : 성균관대학교 심리학(산업심리학박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 산업심리학과 교수

<관심분야>
인사관리