



영유아 교사의 근무여건 및 직업만족도가 정신건강과 프리젠티즘에 미치는 영향

김 재 희

대진대학교 간호학과 조교수

The Effects of Working Conditions and Job Satisfaction on the Mental Health and Presenteeism of Early Childhood Teachers

Kim, Jaehee

Assistant Professor, Department of Nursing, Daejin University, Pocheon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to examine the mental health and presenteeism of early childhood teachers and to explore the effects of working conditions and job satisfaction on these. **Methods:** Data from the 4th Korean Work Environment Survey were used. The sample consisted of 474 female early-childhood teachers from private facilities. Mental health was measured using the WHO-Wellbeing Index. Presenteeism was attributed to a participant upon indication that, during the past 12 months, she had ever attended work, despite being sick. The data by complex sample design were analyzed through the Rao-Scott χ^2 test and logistic regression analysis. **Results:** 37.9% of early childhood teachers reported poor mental health and 34.2% had experienced presenteeism. Early childhood teachers in permanent employment, who did not work evening shifts, and with sustainable jobs, were more likely to have better mental health. Moreover, those in permanent employment and remunerated appropriately were less likely to experience presenteeism. **Conclusion:** Type of employment, number of days working in the evening, and job sustainability affect mental health. Further, type of employment, number of workers, and being well paid have an effect on presenteeism. We suggest that improved working conditions should precede the improvement of early-childhood teachers' mental health.

Key Words: Teacher, Working condition, Job satisfaction, Mental health, Presenteeism

서 론

1. 연구의 필요성

직접 인간을 대면하는 접촉 전문직인 교사는 다른 전문직에 비해 스트레스가 많고 정신건강문제가 발생하기 쉽다(Jo &

Na, 2016). 특히 영유아를 상대하는 교사는 학부모와의 지속적이고 잦은 접촉, 동료와의 협력관계 등과 같은 높은 수준의 정서적 상호작용을 요구하는 직무특성을 가지고 있기 때문에 더 많은 스트레스와 이로 인한 정신건강문제를 가질 수 있다(Koo, 2011; Kim, 2011). 한편 남성보다 여성이 정신건강문제에 더 취약하다고 보았을 때(Jeon, 2016), 대부분이 여성인 영

주요어: 교사, 근무여건, 직업만족도, 정신건강, 프리젠티즘

Corresponding author: Kim, Jaehee <https://orcid.org/0000-0003-3624-7710>
Department of Nursing, Daejin University, 1007 Hoguk-ro, Pocheon 11159, Korea.
Tel: +82-31-539-1874, Fax: +82-31-539-1870, E-mail: hjw9266@daejin.ac.kr

Received: Jul 9, 2018 | Revised: Aug 13, 2018 | Accepted: Aug 22, 2018

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.

유아교사 즉, 유치원 교사와 보육 교사는 직종 전체적으로 정신건강문제에 다른 직종보다 취약하다고 할 수 있다.

영유아 교사의 정신건강은 업무 효율성 뿐 아니라 하루 종일 돌봄과 교육을 동시에 받는 영유아의 발달과 심리적 안정에 직접적으로 영향을 줄 수 있기 때문에(Kim, 2011; Lee, Chae, Kim, Park, & Lee, 2016), 다른 어느 직종보다 더욱 중요하다. 특히 영유아교사의 우울은 유아가 문제행동을 외현화하거나 내면화하는데 작용할 수 있다(Jeon, 2016).

일반적으로 우울, 스트레스 등의 정신건강은 다양한 요인들의 영향을 받으며 직장인들의 정신건강은 근무여건이 주요한 영향요인으로 작용한다. Park, Kim와 Shin (2009)의 연구에서는 고용형태가 우울감에 대한 영향요인이었으며, Lee, Sohn과 Choi (2013)의 연구에서는 직장에서의 존중과 신입 등이 우울에 대한 영향요인으로 나타난 바 있다. 또한 You와 Song (2016)의 전국 근로자를 대상으로 한 연구에서는 근로자의 우울에 임금수준, 근로시간, 노동조합가입, 작업장 환경 등의 근로조건이 영향을 주는 것으로 보고되었다. 그러나 영유아교사들의 정신건강을 근무여건과의 관련성 측면에서 파악한 연구는 드물다. Kim (2011)의 연구에서 보육교사의 업무과다가 정신건강과 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타난 바 있는데, 근무여건을 포괄적으로 확인하지는 않았다.

영유아 교사들의 정신건강 관련 선행연구들에서는 주로 우울 또는 직무 스트레스 등을 정신건강지표로 설정하고 직무만족도에 영향요인으로 작용하는 지를 확인하였다(La, Gu, & Park, 2013; Lee, Park, & Lee, 2016). 다른 연구에서는 우울이 이직의도, 소진 등의 영향요인 인지를 확인하였다(Jung & Lee, 2014).

반면 La 등(2013)의 연구에서 보육교사의 우울이 직무만족도와 상관관계가 있었고, Jung과 Lee (2014)의 연구에서는 유치원 교사의 우울이 이직의도와 소진에 영향요인이었다. 또한 Lee 등(2016)의 연구에서는 우울과 직무 스트레스가 보육교사의 직무만족도에 영향요인이었다. 그러나 상기 연구들에서 근무여건은 포괄적으로 검토되지 않았다.

근무여건에 따라 차이를 보이는 정신건강은 프리젠티즘의 원인적 또는 결과적 요인으로 작용한다(Bailey, Haggarty, & Kelly, 2015; Janssens et al., 2016). 최근 들어 관심이 증가하고 있는 프리젠티즘(presenteeism)은 직장에 출근은 하였으나 육체적·정신적 컨디션이 정상적이지 않아 생산성 혹은 업무의 성과가 떨어지는 현상을 의미한다. 연구에 따르면 스트레스와 신체적 부담감이 높거나 도움을 주고 전문성이 강하게 요구되는 직업의 종사자에게 프리젠티즘이 많이 발생한다(Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Deery, Walsh, & Zatzick, 2014).

또한 구조조정 및 경제적 불확실성 등의 상황에서 더욱 많이 발생하며(Baker-McCleary, Greasley, Dale, & Griffith, 2010), 결근에 해당하는 업센티즘(absenteeism)보다 프리젠티즘이 생산성에 더 나쁜 영향을 준다(Johns, 2010; Merrill et al., 2012). 영유아 교사는 높은 전문성이 요구되며, 긴 근무시간, 낮은 임금 등 매우 열악한 근무여건에 처해 있다고 할 수 있다(Jo & Na, 2016; Kim, Moon, & Lee, 2015; Jeong & Yoon, 2016). 따라서 타 직종에 비해 프리젠티즘이 많이 발생할 것으로 예상할 수 있으나 이에 관한 연구는 이루어지지 않았다. 지금까지 국내 프리젠티즘 관련 연구는 콜센터 근로자, 간호사 등 감정노동을 하는 직장인을 대상으로 이루어졌다.

본 연구는 영유아교사들의 어떤 근무여건과 직업만족도가 정신건강에 영향요인으로 작용하는 지를 파악하고 정신건강과 프리젠티즘의 관련성을 확인하는 것을 연구목적으로 하고 있다. 연구에서 도출된 결론은 영유아교사 정신건강증진의 필요성을 재고하고 근무여건 개선 측면에서 정신건강증진 접근이 이루어지도록 방향설정을 하는데 기초자료가 될 수 있을 것이다. 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 근무여건과 직업만족도에 따른 정신건강 및 프리젠티즘의 차이를 비교한다.
- 정신건강과 프리젠티즘에 대한 영향요인을 파악한다.
- 정신건강과 프리젠티즘과의 관련성을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 영유아 교사를 대상으로 정신건강과 프리젠티즘에 영향을 주는 근무여건 및 직업만족도를 파악하기 위하여 근로환경조사 자료를 이용한 2차 자료분석의 조사연구이다.

2. 연구자료 및 연구대상

본 연구에서 활용된 자료는 제4차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey) 결과로 안전보건공단 산업안전보건연구원에서 제공받았다. 근로환경조사는 전국 모든 가구 내의 15세 이상 취업자를 대상으로 근로환경 향상을 위한 산업안전보건 정책수립의 기초자료를 제공하고자 실시하는 것으로 2007년 제1차, 2010년 제2차, 2011년 제3차, 2014년 제4차 조사가 이루어졌다. 본 연구에서 사용한 제4차 근로환경조사는 군락표집법과 비례층화표집법에 추출한 49,744명을 대

상으로 하였으며, 조사에서는 노동력 구조, 작업시간, 작업환경, 조직의 의사소통, 건강영향지표, 직업만족도, 직업력 등이 파악되었다.

본 연구의 대상은 민간시설의 여자 영유아교사로 보육교사와 유치원 교사를 합한 474명이다. 상기 표본수는 관심군의 비율 0.5, 오즈비 1.5, 유의수준 .05, 검정력 0.8, 양측검정 등의 요건을 적용하여 G*Power 3.1.3 프로그램으로 산출하였을 때의 최소 표본수 208명을 충족하고 있다(Kang, Yeon, & Han, 2015). 자료를 사용하기 전에 연구자가 소속된 기관의 대전대학교 기관윤리심사위원회의 승인을 받았다(1040656-201608-SB-004-01).

3. 연구도구

1) 일반적 특성

대상자의 인구사회학적 특성은 연령, 직업, 현 직장 근속년수, 교육수준, 개인소득, 주관적 건강수준, 건강문제 수 등으로 구성하였다. 직업은 보육교사와 유치원교사로 구분하였으며, 주관적 건강수준은 원시자료에서는 “매우 좋음”에서부터 “매우 나쁨”까지 5가지로 구분하고 있으나 본 연구에서는 “좋음”과 “좋지 않음” 등의 2가지로 재구성하였다.

2) 근무여건

영유아 교사의 정신건강과 프리젠티즘에 대한 독립변수로 근무여건과 직업만족도를 설정하였다. 본 연구에서 근무여건은 고용형태, 직장규모, 주당 근무시간, 주당 근무일수, 월간 저녁근무일수, 주말근무여부, 전반적 근무환경 만족도, 직업 불안정성, 보상 적절성 및 전망성 등으로 구성하였다. 직장 규모는 4명 이하와 5명 이상으로, 주당근무시간은 40시간 이하와 40시간 초과로, 일주일 근무일수는 5일 이하와 6일로, 저녁근무일수는 5일 미만과 5일 이상으로 구분하였다.

3) 직업 만족도

직업 만족도는 직업 지속성, 직업 불안정성, 보상의 적절성, 전망성 등 4개 항목으로 구성하였으며 원시자료의 “매우 동의한다”, “대체로 동의한다” 및 “보통”을 “동의함”으로, “대체로 동의하지 않는다”와 “전혀 동의하지 않는다”를 “동의하지 않음”으로 재설정하였다.

4) 정신건강

일반적으로 정신건강은 우울, 스트레스, 자살생각, 정서 상태, 정신적 안녕감 등으로 파악된다(Rusli & Edimansyahi,

2008; ten Have, van Dorsselaer, & de Graaf, 2015). 본 연구에서는 WHO-5 웰빙 지수(WHO-5 well-being index)를 사용하여 측정된 것으로 원시자료에서는 정서 상태로 표시되었다. 이 도구는 “나는 즐겁고 기분이 좋았다”, “나는 마음이 차분하고 편안했다”, “나는 활발하고 활기찼다”, “나는 아침에 피로가 다 가시고 상쾌하게 일어났다”, “나의 일상생활은 흥미로운 것들로 가득 찼다” 등 5문항으로 구성되어 있다. 응답자는 각 문항에 대한 느낌을 지난 2주간 어느 정도로 가졌는가를 “그런 적 없다(0점)”, “가끔 그랬다(1점)”, “2주의 절반 이하 그랬다(2점)”, “2주의 절반 이상 그랬다(3점)”, “대부분 그랬다(4점)”, “항상 그랬다(5점)” 등의 6개 수준으로 응답하게 된다. 일반적으로 5개 문항의 합계가 13 이하일 경우 웰빙수준이 낮은 것으로 간주하므로(WHO), 본 연구에서는 14 이상을 정신건강이 좋은 것으로, 13 이하를 빈약한 것으로 구분하였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었다.

5) 프리젠티즘

지난 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 날이 하루 이상인 경우를 프리젠티즘이 있는 것으로 하였다(Aronsson & Gustafsson, 2005).

4. 자료분석

근로환경조사에서는 복합표본설계에 따라 자료수집이 이루어졌으므로 자료분석을 위해 가중치를 적용한 방법을 사용하였다. 구체적으로 일반적 특성, 근무여건과 직업 만족도에 따른 정신건강 및 프리젠티즘을 비교하기 위해 라오-스콧카이 검정(Rao-scott χ^2 test) 방법을 사용하였다. 근무여건과 직업 만족도의 정신건강 및 프리젠티즘에 대한 영향을 파악하기 위해서는 다중 로지스틱 회귀분석을 사용하였으며, 정신건강과 프리젠티즘의 관련성 역시 로지스틱 회귀분석을 사용하여 파악하였다. 통계학적 유의수준은 양측검정 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 로 하였으며 통계 프로그램 SAS 9.2를 사용하였다.

연구결과

1. 일반적 특성에 따른 정신건강과 프리젠티즘

연구대상인 영유아 교사들은 37.9%가 정신건강이 빈약하다고 응답하였으며 34.2%가 프리젠티즘을 경험하였다고 하였다. 이를 일반적 특성에 따라 차이가 있는 지 비교한 결과, 주관

적 건강수준이 좋은 경우에는 66.3%가 정신건강이 좋다고 응답한 반면 건강수준이 좋지 않은 경우에는 44.4%가 정신건강이 좋다고 응답하여 통계학적으로 유의한 차이가 있었다($p < .001$). 프리젠티즘은 주관적 건강수준($p = .022$)과 건강문제 수($p = .012$)에서 통계학적으로 유의한 차이는 보였는데, 주관적 건강수준이 좋은 경우에는 31.6%가 프리젠티즘을 경험하였다고 응답한 반면 건강수준이 좋지 않은 경우에는 45.0%가 경험하였다고 응답하였다. 그리고 건강문제가 없는 경우에는 29.4%, 1~2개인 경우에는 34.5%, 3개 이상인 경우에는 50.3%가 프리젠티즘을 경험하였다고 하였다(Table 1).

2. 근무여건과 직업 만족도에 따른 정신건강과 프리젠티즘

연구대상자의 정신건강은 고용형태($p = .011$), 월간 저녁근무일수($p = .019$), 월간 주말근무여부($p = .039$), 직업 지속성($p = .005$) 등에서 유의한 차이를 보였다. 고용형태가 정규직인 경

우(60.3%)에서보다 임시직인 경우(80.3%)에서 정신건강이 좋다는 응답이 많았으며, 월간 저녁근무일수가 5일 이상(45.1%)인 경우에서보다 5일 미만인 경우(64.1%)에서 정신건강이 좋다는 응답이 많았다. 그리고 주말 근무를 하였던 경우(55.2%)에서보다 하지 않았던 경우에서 정신건강이 좋다는 응답이 많았으며, 직업 지속성에 동의하지 않는 경우(56.0%)에서보다 동의하는 경우(71.6%)에서 정신건강이 좋다는 응답이 많았다(Table 2).

프리젠티즘은 직업 만족도 항목 중 보상 적절성($p = .009$)에서 유의한 차이를 보였는데, 보상이 적절하다고 응답한 경우(30.3%)에서보다 적절치 않다고 응답한 경우(44.5%)에서 프리젠티즘을 더 많이 경험한 것으로 나타났다(Table 2).

3. 근무여건의 정신건강과 프리젠티즘에 대한 영향

연구대상의 정신건강에 근무여건의 영향을 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 고용형태($p = .018$)와 월간

Table 1. Mental Health and Presenteeism associated with General Characteristics

(N=474)

Characteristics	Categories	Mental health			Presenteeism		
		Good n (%)	Poor n (%)	Rao-Scott χ^2 (p)	Yes n (%)	No n (%)	Rao-Scott χ^2 (p)
Total		300 (62.1)	174 (37.9)		159 (34.2)	315 (65.8)	
Age (year)	< 40	171 (61.8)	100 (38.2)	0.09 (.961)	88 (34.0)	183 (66.0)	0.42 (.739)
	40~44	67 (61.4)	40 (38.6)		37 (32.8)	70 (67.2)	
	45~49	42 (62.3)	25 (37.7)		25 (39.5)	42 (60.5)	
	≥ 50	20 (67.2)	9 (32.8)		9 (27.9)	20 (72.1)	
Job	Child Care	226 (60.0)	144 (40.0)	2.23 (.136)	135 (36.9)	235 (63.1)	3.83 (.051)
	Kindergarten	74 (68.7)	30 (31.3)		24 (25.6)	80 (74.4)	
Years worked in the company	< 2	86 (63.5)	50 (36.5)	0.49 (.692)	49 (34.7)	87 (65.3)	0.67 (.572)
	2~5	140 (63.2)	77 (36.8)		71 (33.0)	146 (67.0)	
	6~9	38 (54.7)	28 (45.3)		23 (41.5)	43 (58.5)	
	≥ 10	36 (62.7)	19 (37.3)		16 (28.7)	39 (71.3)	
Education level	≤ High school	24 (48.8)	26 (51.2)	1.94 (.145)	17 (31.0)	33 (69.0)	0.13 (.882)
	College	140 (64.2)	80 (35.8)		74 (34.1)	146 (65.9)	
	≥ University	136 (63.5)	68 (36.5)		68 (35.0)	136 (65.0)	
Monthly income (10,000 won) [†]	< 150	78 (69.1)	40 (30.9)	2.07 (.127)	47 (37.9)	71 (62.1)	0.89 (.407)
	150~199	103 (58.2)	65 (41.8)		54 (32.1)	114 (67.9)	
	≥ 200	33 (54.3)	24 (45.7)		14 (27.5)	43 (72.5)	
Subjective health status	Good	256 (66.3)	117 (33.7)	13.43 ($< .001$)	113 (31.6)	260 (68.4)	5.31 (.022)
	Not good	44 (44.4)	57 (55.6)		46 (45.0)	55 (55.0)	
Number of health problems	0	164 (65.6)	78 (34.4)	1.40 (.247)	62 (29.4)	180 (70.6)	4.42 (.012)
	1~2	96 (60.1)	61 (39.9)		56 (34.5)	101 (65.5)	
	≥ 3	40 (54.3)	35 (45.7)		41 (50.3)	34 (49.7)	

[†]N=343.

저녁근무일수($p=.001$)가 유의한 영향요인으로 나타났다. 정규직에 비해 임시직에서 정신건강이 빈약할 가능성이 오즈비로 0.34였으며, 월간 저녁근무일수가 5일 미만인 대상자군에 비해 5일 이상인 대상자군에서 정신건강이 빈약할 가능성이 오즈비로 3.57이었다. 즉 임시직보다 정규직, 저녁 근무일수가 5일 이상인 대상자군에서 정신건강이 빈약함을 나타냈다.

프리젠티즘은 고용형태($p=.040$), 직장규모($p=.030$), 주당 근무시간($p=.019$) 등이 유의한 영향요인이었다. 정규직에 비

해 임시직에서 프리젠티즘을 경험한 경우가 오즈비로 3.19였으며, 직장규모가 4명 이하인 대상자군에 비해 4명보다 많은 대상자군에서 프리젠티즘을 경험한 경우가 오즈비로 1.83배이었다. 그리고 주당 근무시간수가 40시간 이하인 대상자군에 비해 40시간 초과인 대상자군에서 프리젠티즘을 경험한 경우가 오즈비로 0.53배었다. 즉 정규직보다 임시직, 직장규모가 5명 이상, 주당 근무시간이 40시간 이하인 대상자군에서 프리젠티즘을 더 많이 경험한 것으로 나타났다(Table 3).

Table 2. Mental Health and Presenteeism associated with Working Conditions and Job Satisfaction (N=474)

Characteristics	Categories	Mental health			Presenteeism		
		Good n (%)	Poor n (%)	Rao-Scott χ^2 (p)	Yes n (%)	No n (%)	Rao-Scott χ^2 (p)
Employment type	Regular	271 (60.3)	163 (39.7)	6.49 (.011)	147 (35.2)	287 (64.8)	2.26 (.134)
	Temporary	29 (80.3)	11 (19.7)		12 (23.0)	28 (77.0)	
Number of workers	≤ 4	58 (56.3)	43 (43.7)	1.58 (.209)	41 (40.3)	60 (59.7)	1.87 (.172)
	≥ 5	242 (63.7)	131 (36.3)		118 (32.4)	255 (67.6)	
Working time (hours/week)	≤ 40	183 (61.2)	106 (38.8)	0.21 (.650)	93 (31.7)	196 (68.3)	1.61 (.205)
	> 40	117 (63.4)	68 (36.6)		66 (37.9)	119 (62.1)	
Working days (days/week)	≤ 5	287 (62.2)	164 (37.8)	0.08 (.773)	152 (34.4)	282 (65.6)	0.46 (.498)
	6	13 (59.0)	10 (41.0)		7 (27.3)	16 (72.7)	
Working evenings (days/month)	< 5	281 (64.1)	146 (35.9)	5.53 (.019)	145 (34.9)	282 (65.1)	0.81 (.367)
	≥ 5	19 (45.1)	28 (54.9)		14 (27.8)	33 (72.2)	
Working Saturdays	Yes	55 (55.2)	46 (44.8)	4.26 (.039)	35 (34.0)	66 (66.0)	0.00 (.969)
	No	245 (64.6)	128 (35.4)		124 (34.2)	249 (65.8)	
Job sustainability [†]	Yes	94 (71.6)	35 (28.4)	7.83 (.005)	36 (28.9)	93 (71.1)	1.97 (.161)
	No	177 (56.0)	131 (44.0)		110 (36.5)	198 (63.5)	
Job insecurity [†]	Yes	32 (64.1)	19 (35.9)	0.59 (.810)	14 (25.0)	37 (75.0)	1.45 (.229)
	No	250 (62.3)	143 (37.7)		131 (34.0)	262 (66.0)	
Appropriate remuneration	Yes	236 (64.8)	116 (35.2)	3.36 (.067)	105 (30.3)	247 (69.7)	6.94 (.009)
	No	64 (54.8)	58 (45.2)		54 (44.5)	68 (55.5)	
Good career prospect	Yes	254 (62.2)	139 (37.8)	0.02 (.880)	129 (33.6)	264 (66.4)	0.29 (.586)
	No	46 (61.3)	35 (38.7)		30 (37.0)	51 (63.0)	

[†] N=437, [‡] N=444.

Table 3. Multiple Logistic Regression Analysis of Working Conditions associated with Mental Health and Presenteeism

Variables (references)	Mental health		Presenteeism	
	OR [†] (95%CI)	p	OR [†] (95%CI)	p
Employment type (regular)	0.34 (0.14~0.83)	.018	3.19 (1.06~9.64)	.040
Number of workers (≤ 4)	0.69 (0.39~1.21)	.194	1.83 (1.06~3.17)	.030
Working time (≤ 40)	0.62 (0.38~1.04)	.068	0.53 (0.31~0.90)	.019
Working days/wk (≤ 5)	1.48 (7.49~4.55)	.488	1.49 (0.47~4.76)	.500
Working evenings/month (< 5)	3.57 (1.64~7.76)	.001	1.74 (0.77~3.93)	.183
Working Saturdays/month (no)	0.68 (0.37~1.22)	.195	1.21 (0.65~2.22)	.550

[†] Adjusted for job satisfaction (job sustainability, job insecurity, appropriate remuneration, and good career prospects).

4. 직업 만족도의 정신건강과 프리젠티즘에 대한 영향

직업 만족도의 정신건강과 프리젠티즘에 대한 영향요인을 파악하기 위해 다중 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 정신건강에 직업 만족도 항목 중 직업지속성 ($p=.009$)이 유의한 영향요인으로 나타났는데, 직업 지속성에 동의하는 대상자군에 비해 동의하지 않는 대상자군에서 정신건강이 빈약할 가능성이 오즈비로 2.02였다. 즉 직업 지속성에 동의하지 않는 대상자군에서 정신건강이 빈약하다는 것을 나타냈다.

한편 프리젠티즘의 경험에 있어서 보상이 적절하다고 응답한 대상자군에 비해 적절하지 않다고 응답한 대상자군의 오즈비는 0.39배($p=.001$)로, 보상이 적절하지 않다고 응답한 대상자군에서 프리젠티즘을 더 많이 경험한 것으로 나타났다.

5. 정신건강의 프리젠티즘에 대한 영향

지난 12개월 동안 정신건강이 빈약하다고 응답한 대상자에 비해 좋다고 응답한 대상자에서 프리젠티즘을 경험할 오즈비는 0.64배이었다($p=.043$). 즉 정신건강이 좋다고 응답한 대상자에서 프리젠티즘을 더 적게 경험한 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

근무여건이 열악한 것으로 알려져 있는 영유아교사들을 대상으로 정신건강 및 프리젠티즘이 근무여건 및 직업 만족도와 어떤 관련성을 갖는지를 파악하는 것은 매우 의의가 있을 것이다.

본 연구에서는 사립시설에 근무하는 여자 영유아교사의 정신건강 및 이와 관련된 요인을 근무여건 측면에서 파악하고 정신건강이 프리젠티즘과 관련이 있는지를 확인해보고자 하였다. 나아가 연구결과를 바탕으로 영유아교사의 정신건강증진에 대한 정책적 함의를 도출하고자 하였는데, 이를 위해 크게

네 가지 항목으로 논의를 진행하였다.

첫째, 영유아 교사의 정신건강이다. 본 연구에서 정신건강 수준을 좋음과 빈약함의 두 가지로 구분하였을 때 영유아교사의 37.9%가 정신건강이 좋지 않음을 보이고 있었으며, 다른 일반적 특성에 따른 차이는 보이지 않고 주관적 수준 및 건강문제 수에 따른 차이를 보였다. 본 연구와 동일한 도구에 의해 측정된 연구에서 간호사의 35.4%가 정신건강이 빈약한 것으로 나타난 것(Choi, & Jeon, 2017)과 차이가 크지 않은 결과이다. 그리고 본 연구에서와 다른 도구에 측정되었으나 Jo와 Na (2016)의 연구는 영유아 교사들의 우울수준이 질병관리본부에서 확인한 일반 성인들보다 높다고 보고하고 있다. 다른 나라에서도 유사한 결과가 있었는데, 호주의 일부 보육 교육자들이 낮은 수준의 정신건강과 중간정도의 정신적 안녕감을 보였다(Corr et al., 2015). 그러나 Lee 등(2016)의 연구에서 보육교사의 스트레스와 우울 수준이 낮은 것으로 파악되었고, Koo (2011)의 연구에서 정서적 건강문제는 신체적 건강문제보다 덜 겪는 것으로 나타난 것은 본 연구와 상반된 결과라 하겠다. 그러나 이와 같은 서로 일치하지 않은 결과에도 불구하고 많은 영유아교사들이 정신건강의 좋지 않다는 것을 예상할 수 있으므로, 영유아 교사의 정신건강 증진을 위한 접근이 필요할 것이다. 또한 정신건강 수준 또는 문제를 포괄적이고 정확하게 파악하기 위해서 타당성 높은 도구의 사용뿐 아니라 우울, 스트레스 등의 유무를 확인하는 단일의 질문을 사용해서 반복적인 측정을 하는 연구가 뒤따라야 할 것이다.

한편 본 연구뿐 아니라 일반적으로 확인되고 있는 것처럼 영유아 교사들의 정신건강이 주관적 건강수준과 건강문제 수에 따라 차이를 보이고 있으므로, 이들에 대한 정신건강 증진 접

Table 5. Logistic Regression Analysis of Mental Health associated with Presenteeism

Variables (references)	Presenteeism	
	OR (95%CI)	<i>p</i>
Mental health (poor)	0.64 (0.42~0.98)	.043

Table 4. Multiple Logistic Regression Analysis of Job Satisfaction associated with Mental Health and Presenteeism

Variables (references)	Mental health		Presenteeism	
	OR [†] (95%CI)	<i>p</i>	OR [†] (95%CI)	<i>p</i>
Job sustainability (yes)	2.02 (1.19~3.41)	.009	0.75 (0.45~1.26)	.280
Job insecurity (no)	1.02 (0.53~1.94)	.965	0.55 (0.24~1.24)	.148
Appropriate remuneration (yes)	1.68 (0.95~2.97)	.072	0.39 (0.23~0.67)	.001
Good career prospect (yes)	0.73 (0.37~1.43)	.360	1.93 (0.97~3.85)	.063

[†] Adjusted for working conditions (employment type, number of workers, working time, working days, working evenings, and working Saturdays).

근 시 신체적 건강문제를 고려해야 할 것이다.

둘째, 영유아 교사의 근무여건과 직업 만족도의 정신건강에 대한 영향이다. 연구결과 고용형태, 저녁근무일수 및 주말근무 여부 등에 따라 영유아 교사들의 정신건강이 다른 것으로 나타났다. 이 중 고용형태와 저녁근무일수는 정신건강의 원인적 요소로 확인되었다. 이런 결과는 보육 교육자들의 정신건강이 보상, 사회적 지지 등의 근로요건에 따라 다르다고 보고한 Corr 등(2015)의 연구와 일치한다. 또한 일반 직장인들의 정신건강에 고용형태(Choi & Jeon, 2017; Kim & Lee, 2016; Park et al., 2009), 고용의 질(You & Song, 2016) 등의 근무여건이 영향을 주는 것으로 보고된 선행연구들과 유사한 결과이다. 한편 직업 만족도 중에서 직업 지속성이 있다고 인식하는 영유아 교사들의 정신건강이 더 좋았으며 영유아 교사의 정신건강의 원인적 요소로 작용하고 있었다. 이는 직업 안정성이 직장인들의 정신건강에 가장 강력한 원인적 요소이며(ten Have et al., 2015), 보상 충분성이 유아 교육자의 정신건강의 원인적 요소(Corr et al., 2015)라는 선행연구와 유사한 결과이다. 영유아 교사들은 교육자와 돌봄 제공자로서 갖는 업무자체의 특성 뿐 아니라 장시간 노동과 낮은 임금으로 다양한 스트레스를 경험한다(Jung & Lee, 2014; Kim, 2011). 여기에 본 연구결과에서 확인된 바와 같이 임시직으로 인한 불안한 고용형태, 저녁 근무가 많거나 주말근무를 하는 경우 등의 근무여건은 정신건강에 더욱 부정적으로 작용할 수 있다. 이들의 정신건강이 교육 및 돌봄의 질, 나아가 영유아의 성장발달에 영향을 주게 되므로 근무여건 개선을 통한 정신건강 증진이 절실하다고 하겠다.

일반적으로 근무여건에는 직업요구도, 직업안정성, 보상체계, 출결규에 대한 규정, 고용형태, 근무형태, 근로시간, 고용형태 등이 포함된다(Johns, 2010; Lee, Sohn, & Choi, 2013). 본 연구에서는 기존 데이터를 사용함으로써 다양한 변수를 포함하는데 제한이 있었고 직업만족도를 근무여건에서 분리하였는데, 추후 연구에서는 근무여건에 직무 요구도, 사회적 지지 등 다양한 변수를 포함할 필요가 있다. 더불어 정신건강이 근무여건과 교육 또는 돌봄의 질에 매개효과를 갖는지를 확인함으로써 정신건강증진에 대한 정책적 함의를 도출하는데 더욱 타당한 근거자료가 제시될 수 있을 것이다.

셋째, 영유아 교사의 프리젠티즘과 이에 대한 근무여건 및 직업만족도의 영향이다. 본 연구에서 영유아 교사의 34.2%가 프리젠티즘을 경험하였는데, 이는 우리나라 전체 직장인의 프리젠티즘 경험율인 16.4%와 전체 여자 직장인의 경험률 22.8%(Lee, 2013)보다 높은 수치이다. Aronsson과 Gustafsson (2005)이 스웨덴의 전국 자료를 분석한 결과를 바탕으로 간호, 복지, 초등

학교 및 유치원 교사 등의 교육 분야 종사자들의 프리젠티즘이 높은 것으로 보고하였는데, 영유아 교사 직업이 스트레스와 신체적 부담감이 높는데 비해 보수는 낮은 것과 관련된 것으로 보인다. 그러나 프리젠티즘 경험률만 가지고는 이에 대한 접근방안을 강구하는데 한계가 있으므로, 다른 직업과 비교를 통해 확인한 직업 특성 관련 영향요인과 직업 내 영향요인을 같이 고려해야 할 필요가 있다. 본 연구에서 영유아 교사의 프리젠티즘에 대한 직업 내 영향요인은 고용형태, 직장규모, 주당근무시간 등의 근무여건과 직업만족도 중 보상의 적절성이었다.

프리젠티즘은 본 연구에서 확인된 요인 외에 직급, 근무요구량, 낮은 보상 등의 근무여건에 영향을 받는다(Deery et al., 2010; Janssens et al., 2016). 그리고 이런 프리젠티즘은 정신건강과 마찬가지로 영유아 교사의 생산성 즉, 교육 및 돌봄 제공에 영향을 주게 될 것이다. 프리젠티즘은 건강문제가 있음에도 근무하는 것을 의미하나, 건강문제가 건강문제를 일으키는 요인보다는 근무를 해야만 하는 상황에 초점을 두고 있다. 따라서 그 상황을 유발하는 요인 또는 영향을 주는 요인에 대해 접근함으로써 대응방안을 포괄적으로 강구할 수 있을 것이다. 본 연구결과로 한정하여 영유아 교사의 프리젠티즘에 대한 접근방안을 도출한다면, 임시직보다는 정규직으로 근무하도록 하고 너무 크지 않은 규모의 조직을 구성하며 적절한 보상을 제공해야 할 것이다. 한편 본 연구에서 주당 40시간 이하의 근무시간인 경우에서 프리젠티즘을 덜 경험하는 것으로 나타난 것은 다른 근무여건 요인과 상반된 결과이다. 따라서 본 연구결과만 가지고 의미를 도출하는 데는 한계가 있으므로 추후 연구에서 확인할 필요가 있다.

넷째, 영유아 교사 정신건강의 프리젠티즘에 대한 영향이다. 연구필요성에서 전술한 바와 같이 두 변수의 관련성은 연구에 따라 영향변수 또는 결과변수로 작용하는 것으로 보고되고 있다. 본 연구에서는 프리젠티즘을 결과변수로 설정하였는데 정신건강이 좋지 않은 영유아 교사의 프리젠티즘 경험률이 높았다. 이는 Jung과 Jung (2015)의 고객응대 종사자들의 우울감이 높을수록 프리젠티즘이 증가한 것으로 나타난 것과 일치하는 결과이다. 또한 직장인들의 프리젠티즘에 우울이 영향요인이거나 관련요인으로 확인된 연구들(Merril et al., 2012)과도 유사한 결과이다. 영유아 교사의 좋지 않은 정신건강은 프리젠티즘으로 연결될 수 있고, 나아가 영유아교사의 돌봄의 질에 부정적 영향을 줄 수 있음을 제시해주는 결과라 하겠다.

본 연구의 의의는 첫째, 영유아 교사 대상의 연구로는 처음으로 정신건강과 프리젠티즘을 근무여건 및 직업만족도를 측면에서 영향요인을 파악하고, 근무여건 개선을 통한 정신건강

증진의 필요성을 제시하였다는 점이다. 둘째, 일부 대상이 아니라 전국의 영유아 교사들에 대해 체계적인 과정을 통해 표집된 대상들을 연구대상자로 함으로써 연구결과의 일반화에 타당성을 확보하고 있다.

이와 같은 의의를 갖고 있음에도 2차 자료를 사용한 본 연구는 연구방법상에 있어서 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 영유아 교사의 정신건강과 프리젠티즘에 대한 측정의 적절성이다. 정신건강을 측정하는데 사용한 도구는 애초 정서 상태에 대한 도구였으며, 프리젠티즘은 도구의 사용을 통해 정도를 측정하는 것이 아니라 단순히 유무로 측정하였다. 영유아 교사의 정신건강 및 프리젠티즘의 좀 더 정확한 측정을 위해 타당한 도구를 사용할 필요가 있다. 둘째, 정신건강과 프리젠티즘은 인구사회학적 특성, 근무여건, 조직정책 등 세 가지 측면에서 다양한 요인들의 영향을 받을 수 있는데(Johns, 2010), 본 연구에서는 다양한 변수를 포함하지 못하였다. 정신건강과 프리젠티즘에 대한 영향요인을 근무조건 뿐 아니라 근무 관련 정책 등의 측면에서 다양하게 포함시킬 필요가 있다. 셋째, 프리젠티즘이 생산성 저하로 이어지는지를 파악하지 못하였다. 후속 연구를 통해 영유아 교사의 생산성을 설정하고 프리젠티즘이 생산성 저하로 이어지는 지 확인함으로써 좀 더 설득력있는 정책적 함의를 도출할 필요가 있다.

결론 및 제언

우리나라 사립 시설에 근무하는 여자 영유아 교사들을 모집 단위로 한 본 연구에서 영유아 교사의 37.9%가 정신건강이 좋지 않다고 하였고 34.2%가 프리젠티즘을 경험하였다고 하였다. 그리고 정신건강에는 고용형태, 저녁근무일수, 직무지속성 등이 영향요인이었으며 프리젠티즘에는 고용형태, 직장규모, 보상의 적절성 등이 영향을 주고 있었다. 즉 임시직보다는 정규직, 저녁근무가 없는 경우, 직무지속성이 있다고 생각한 경우에서 정신건강이 더 좋았고, 프리젠티즘은 임시직보다는 정규직, 보상의 적절성이 있다고 인식되었을 때 덜 경험하고 있음을 확인하였다. 상기 결과는 영유아 교사의 정신건강증진을 위한 접근이 필요하며 그 방향은 고용형태, 직무지속성, 보상의 적절성 등을 포함한 근무여건의 개선이 되어야 함을 시사한다고 하겠다.

Acknowledgements

본 연구는 산업안전보건연구원 재해통계분석팀으로부터

근로환경조사 원시자료를 제공받아 수행한 것으로 이 자리를 빌려 산업안전보건연구원에 감사의 마음을 표합니다. 또한 본 연구의 내용은 연구자의 개인적 견해이며, 산업안전보건연구원의 공식적 견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

REFERENCES

- Aronsson, G., & Gustafsson, H. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Bailey, S. K., Haggarty, J., & Kelly, S. (2015). Global absenteeism and presenteeism in mental health patients referred through primary care. *Work*, 53(2), 399-408.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Choi, E., & Jeon, G. S. (2017). The impacts of psychosocial work environments on depressive symptoms among Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 30-39.
- Corr, L., Cook, K., LaMontagne, A. D., Waters, E., & Davis, E. (2015). Associations between Australian early childhood educators' mental health and working conditions: A cross-sectional study. *Australasian Journal of Early Childhood*, 40(3), 69-78.
- Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 352-369.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., et al. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: A cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine Environmental Health*, 29(2), 331-344.
- Jeon, J. A. (2016). Korean women's mental health indicators. *Health and Welfare Policy Forum*, 235, 47-60.
- Jeong, K., & Yoon, H. (2016). Child-care teachers' emotional labor, job stress, psychological well-being, and turnover intention. *Korea Journal of Child Care and Education*, 96(1), 129-152.
- Jo, J. O., & Na, J. S. (2016). A study on the mental health of in-service early childhood teachers and pre-service early childhood teachers. *Early Childhood Education Research & Review*, 20(3), 35-59.

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Jung, H. Y., & Lee, K. H. (2014). The path model of early children teachers' turnover intentions with social support, depression, and burnout. *Early Childhood Education Research & Review*, 18(3), 159-181.
- Jung, M. H., & Jung, H. S. (2015). A study on the presenteeism of call center workers in the customer service business. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(2), 142-151.
- Kang, H., Yeon, K., & Han, S. T. (2015). A review on the use of effect size in nursing research. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(5), 641-649.
- Kim, C. G. (2011). A study on the effects of nurture teachers' job stress on the mental health. *Korea Journal of Child Care and Education*, 69, 315-336.
- Kim, D. J., & Lee, J. S. (2016). Factors associated with depression among wage earners by subjective health and stress perception. *Journal of Korean Society of Occupational and Environmental Hygiene*, 26(1), 99-108.
- Kim, G., Moon, M., & Lee, M. (2015). *Plan for strengthening and protecting the rights of kindergarten daycare teachers*. Seoul: Korea Institute of Child Care and Education.
- Koo, E. M. (2011). A study on child care teacher's physical health, mental health and burnout. *Journal of Early Childhood Education & Educare Administration*, 15(4), 119-139.
- La, S., Gu, S., & Park, Y. (2013). A study on childcare teachers' health status and job satisfaction in childcare centers. *Journal of Children's Literature and Education*, 14(3), 307-328.
- Lee, H., Sohn, M., & Choi, M. (2013). Factors associated with depression among workers by socio-economic factors, health behaviors, and characteristics of work environment. *Korean Journal of Health Education and Promotion*, 30(5), 125-138.
- Lee, K. S., Chae, J. Y., Kim, M. S., Park, J. A., & Lee, J. M. (2016). The differences in job stress, teacher efficacy, emotion-focused coping strategies and depression, and their influences on depression. *Korean Journal of Childcare & Education*, 12(4), 23-40.
- Lee, S. Y. (2013). *A Study on the Factors causing Presenteeism of the Workers in South Korea - Focus on Analysis of Job Classification*. Unpublished doctoral dissertation, Pusan National University, Busan.
- Lee, Y. R., Park, S. N., & Lee, M. R. (2016). Impact of job stress, depression and perceived health status on job satisfaction among child care teachers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(4), 259-267.
- Merrill, R. M., Aldana, S. G., Pope, J. E., Anderson, D. R., Coberley, C. R., & Whitmer, W. (2012). Presenteeism according to healthy behaviors, physical health, and work environment. *Population Health Management*, 15(5), 293-301.
- Park, S. H., Kim, C. Y., & Shin, Y. J. (2009). The effects of employment status changes on mental health. *Journal of Critical Social Welfare*, 27, 79-120.
- Rusli, B. N., Edimansyah, B. A., & Naing, L. (2008). Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 8(1), 48.
- Ten Have, M., Van Dorsselaer, S., & De Graaf, R. (2015). The association between type and number of adverse working conditions and mental health during a time of economic crisis (2010-2012). *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 50(6), 899-907.
- You, J. W., & Song, I. H. (2016). The effects of quality of employment on the depressive mood among paid workers - An analysis of the mediating effect of perceived economic status. *Mental Health & Social Work*, 44(1), 106-133.