

조직구성원의 프리젠티즘에 대한 연구

곽선화* · 김미희**

〈요 약〉

본 연구는 조직구성원의 프리젠티즘에 관하여 연구해보고자 한다.

조직 구성원이 지각한 직무스트레스가 프리젠티즘에 어떻게 영향을 미치는지에 대해 실증적으로 검증하고자 하며, 또한, 프리젠티즘을 완화 시킬 수 있는 요인들에 대해 살펴보고, 핵심자기평가와 팀풍토를 토대로 조절효과를 검증 하였다.

연구결과는 첫째, 조직 구성원의 직무스트레스가 프리젠티즘을 증가시킨다는 영향관계가 입증되었다. 둘째, 핵심자기평가는 직무스트레스와 프리젠티즘 관계를 조절하였다. 이는 자기 자신에 대한 잠재의식이 강할수록 직무스트레스와 프리젠티즘 관계를 완화시키는 조절역할을 하였다. 셋째, 팀풍토는 직무스트레스와 프리젠티즘 관계를 일부 조절효과가 나타났다. 팀 성과책임이 명확할수록 직무스트레스와 프리젠티즘관계를 완화시키는 조절역할을 하였다.

그리고 팀풍토 안에서는 각 세부 변수에 따라 프리젠티즘의 관계를 완화시키거나 더 강화시키는 것으로 나타났다.

마지막으로 본 연구의 의의와 제한점을 논의했다.

핵심주제어: 프리젠티즘, 직무스트레스, 조절요인

논문접수일: 2014년 03월 29일 수정일: 2014년 05월 25일 게재확정일: 2014년 05월 30일

* 부산대학교 경영학과 교수(제 1저자), sun9915@pusan.ac.kr

** 부산대학교 경영학과 박사수료(교신저자), heya4025@naver.com

I. 서론

오래 전부터 건강과 업무 생산성, 결근율, 긍정적인 조직 분위기 등 많은 부분과의 관계성이 선행연구들로부터 나타나고 있다. 우리가 쉽게 접하는 “건강한 신체에 건강한 마음이 깃든다”라는 말에서도 건강의 중요성을 나타낸다.

그런데 조직구성원들이 건강하지 못한 상태를 가지고 있으면서도 가능한 직장에 출근을 하려고 애쓰고 있는 것은 표면상으로는 직장에 정상적으로 출근을 하고 있는 상태이므로 기업의 입장에서 보면 그리 대수롭지 않게 생각하고 넘어가는 경우가 많다. 특히 입원하지 않는 질병으로 인한 결근을 받아들이지 않는 직장 문화 속에서 프리젠티즘(presenteeism)은 의미 있다. 프리젠티즘의 연구는 Canfield and Soash(1955)가 결근율의 측정만으로는 생산성 손실을 말하기 어렵다고 지적하면서 프리젠티즘의 중요성을 역설하며 프리젠티즘의 연구가 시작하였다. 다시 말해 문제는 이러한 상태가 근로자의 실제 생산력에 큰 영향을 미치게 되므로 기업이 입게 되는 손실비용은 근로자가 결근을 하므로 인해 나타나는 손실보다 크다는데 있다(Hump, 2004). 이처럼 근로자들이 건강문제를 가지고 있음에도 불구하고 지속적으로 출근함으로써 나타나는 업무수행 정도를 프리젠티즘이라고 부르고, 건강과 관련하여 생산성이 떨어지는 것을 프리젠티즘의 저하라 할 수 있다(Pelletier and Koopman, 2003).

세계적인 화학 회사인 다우 케미컬은 서베이를 통해 프리젠티즘으로 인해 발생하는 비용을 예측하고 이 수치를 매년 전략 계획의 중요한 부분으로 반영시켜 경영자들이 여기에 대해 지속적인 관심을 가지도록 유도하고 있다. 또한 직원들이 스스로 건강에 대해 관심을 가지고 지켜나갈 수 있도록 회사차원에서 교육을 실시하고 있다(윤철언, 2005). 이러한 노력들을 통해 다우

케미컬은 프리젠티즘으로 야기되는 간접적인 비용뿐 아니라 회사의 직접적인 의료비용 지출과 직원들의 결근율까지 줄임으로써 전체적인 생산성의 증가를 가져오는 1석 3조의 효과를 거두고 있다. 이렇듯 최근 들어 기업들이 조직구성원의 프리젠티즘 관리에 대해 관심을 가지고 관리방안 마련에 적극적인 자세를 취하고 있다(Boles, Pelletier, and Lynch, 2004). 이러한 변화는 프리젠티즘이 경영학에서 더 이상 간과 할 수 없는 중요한 이슈로 떠오르고 있음을 의미한다.

그러나 기존의 프리젠티즘 연구에서는 주로 의료 및 보건학에서 질병과 프리젠티즘의 관계성을 설명할 뿐, 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 별도의 메커니즘을 제시하지 못했다. 즉, 대다수의 선행연구에서는 만성적 질병이 프리젠티즘을 높게 나타내는 것으로만 결론을 내렸다. 이렇듯 프리젠티즘에 대한 연구는 매우 적으며, 현재 발표된 연구들도 단순히 관련성만을 언급하고 있다. 뿐만 아니라 현재 국내 경영학에서도 2005년 LG주간경제지에 소개된 적이 있긴 하지만, 프리젠티즘에 대한 연구가 전무한 실정이다. 따라서 국내에서도 기업성과 저하를 줄이기 위한 결근율과 함께 프리젠티즘에 관심을 가져야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 조직구성원의 프리젠티즘이 발생되게 하는 선행요인과 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 조절 요인을 분석, 파악함으로써 프리젠티즘의 메커니즘 제시하고자 한다. 그리고 향후 조직구성원 대상의 관리활동과 정책결정을 위한 기초 자료로 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 프리젠티즘

1.1 프리젠티즘의 정의

프리젠티즘은 조직구성원들이 “직장에 있지만,

일을 하지 않는 것”을 말하며 자신들이 가진 능력을 최소한으로만 발휘하는 것으로 말한다. 프리젠티즘의 단어는 출석하다, 존재하다는 뜻의 ‘present’에서 파생된 용어로 상태를 나타내는 -ism 접미어가 붙어 출근해 있는 상태 또는 출근주의로 해석을 할 수 있으며, 직장에 출근은 했지만 알레르기나 천식, 편두통 등 일시적인 질병이나 심한 업무 스트레스 등으로 컨디션이 정상적이지 못한 현상을 말한다. Collins English Dictionary(2009)에서는 프리젠티즘에 대해 실직에 대한 불안감 때문에 고용주에게 잘 보이려고 아파도 쉬지 않고 필요이상으로 직장에서 많은 시간을 보내면서 근무하는 것으로 정의한다. 프리젠티즘의 연구는 Canfield and Soash(1955)가 결근율의 측정만으로는 생산성 손실을 말하기 어렵다고 지적하면서 프리젠티즘의 중요성을 역설하면서 프리젠티즘의 연구가 시작하였다. 이후 주목받지 못하다가 약 50년 후인 2000년대 후반에 들어서면서 본격적 연구가 시작되었다.

프리젠티즘의 대한 개념을 살펴보면 Shamansky(2002)는 프리젠티즘을 기능상의 문제가 아닌 질병이나 기타 개인의 일시적인 건강상의 문제로 근무현장에서 벌어지는 실질적인 생산성의 손실과 근로시간의 손실을 가져오는 현상으로도 정의하고 있다. Lang(2005)은 프리젠티즘은 생산성 저하의 문제를 설명하는 새로운 경제 단어라고 언급하였고, 또한 국내연구에서 윤언철(2005)은 회사에 출근을 했지만 육체적, 정신적 컨디션이 정상적이지 못할 때, 업무의 성과가 떨어지는 현상을 일컫는 말이라고 정의하였다. 이와 같이 프리젠티즘에 대한 대부분의 정의들은 프리젠티즘을 정상적이지 못한 컨디션일 때 출근을 한 상태로 생산성 저하가 예상되는 것으로 규정짓는 부정적인 의미로 사용하고 있다. 그러나 스탠포드 대학의 Pelletier and Koopman(2003)은 많은 연구자들이 프리젠티즘

을 생산성 저하의 부정적인 의미를 가지는 것으로 사용하지만, 이 단어는 좀 더 탄력적으로 사용되어야한다고 지적하면서 프리젠티즘을 근로자가 건강문제를 가지고 있음에도 불구하고 출근을 할 때 나타나는 업무수행정도를 의미한다고 하였다.

선행연구에 나타난 프레젠티즘의 정의를 <표 1>에 요약하였다. 다음 정의는 회사에서 물리적으로 출근하는 것과 관련된 모든 정의를 뜻하지만, 한편으로는 정의에 대한 혼란을 일으킬 만한 차이가 있음을 알 수 있다. Canfield and Soash(1955)와 Smith(1970)은 프레젠티즘을 긍정적으로 정의내리고 있고, Simpson (1998), Sheridan(2004), Kivimaki(2005)는 다소 강박적 개념으로 정의 내리고 있다. 또한 Kivimaki(2005), Aronsson et al. (2000), Evans (2004)는 자신의 건강상태의 문제에도 불구하고 출근하여 것으로 그리고 Turpin et al(2004), Hummer et al.(2002)는 건강문제로 인한 생산성 감소로서 다양하게 정의하고 있다. 또한 Pelletier and Koopman(2003)은 프리젠티즘은 근로자의 건강과 그로 인한 이익에 대해 사업주가 의사결정할 때 제외된 중요한 부분이라는 것에 더 초점을 맞추어야 한다며 프리젠티즘의 중요성을 역설하였다.

1.2 프리젠티즘 선행연구

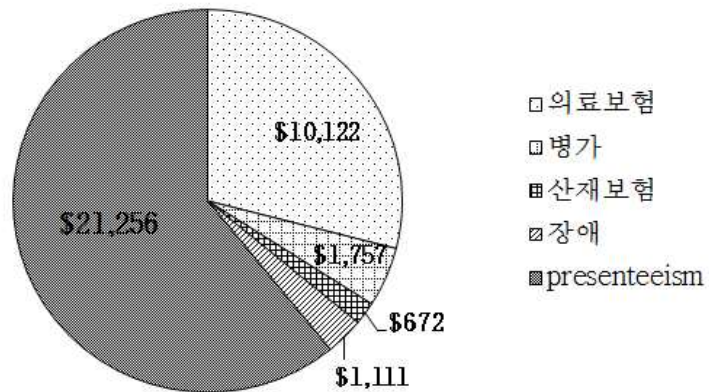
Canfield and Soash(1955)는 결근율이 아닌 프리젠티즘을 찾아 생산성 손실을 설명하기 시작했다.

Wang et al. (2003)의 연구에서는 알리지, 천식이 프리젠티즘에 영향을 주는 것을 입증하였다. Levin-Epstein(2005)은 근로자가 건강문제를 1~2개 가지고 있을 때는 업무성과손실을 스스로가 잘 느끼지 못하다가 건강문제의 수가 점차 증가되어감에 따라 업무성과 손실정도가 상대적

<표 1> 프리젠티즘의 정의

학 자	정 의
Canfield and Soash (1955)	성실한 출근
Smith(1970)	업무 참여, 결근의 반대의미
Simpson(1998), Worrall, Cooper, and Campbell(2000)	건강하지 못함에도 불구하고 근무시간을 초과해서 근무하는 것
Aronsson, Gustafsson, and Dallner(2000), Dew, Keefe, and Small(2005)	건강에 이상을 느끼지만 업무를 계속 진행 하는 것
Hummer, Sherman, and Quinn (2002)	건강 문제 또는 다른 일(조직 정치)로 인해 전반적인 생산성이 감소하는 것
Shamansky(2002)	기능상의 문제가 아닌 질병이나 기타 개인의 일시적인 건강상의 문제로 근무현장에서 일어나는 실질적 생산성의 감소와 근무시간의 손실을 가져오는 현상
Pelletier and Koopman(2003)	건강문제를 가지고 있음에도 불구하고 출근을 할 때 나타나는 업무수행정도
Evans(2004), Johansson and Lundberg (2004)	건강 이상 또는 일반적으로 결근을 할 수 밖에 없는 일(예 육아 문제)이 있어도 업무를 계속 하는 것
Sheridan(2004)	자신의 업무를 기피하기 위해 파트타임업무를 하려고 하는 것
Kivimaki,Head, Ferrie, Hemingway, Shipley, Vahtera, and Marmot (2005)	건강하지는 않지만, 아파서 결석하는 것이 아닌 것을 증명하기 위해 출근하는 것

출처: 기존문헌을 바탕으로 연구자가 정리



출처: 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 U. S. Employers, *Journal of occupational and environmental medicine*, 46(4), 409. 수정인용

<그림 1> 프리젠티즘의 비용손실

으로 커지게 되고, 결근에도 영향을 주게 된다고 한다.

Aronsson and Gustafsson(2005)의 연구에서는 프리젠티즘의 빈도 조사 연구를 하였다. 근무기간 1년 동안 휴가를 낼 정도로 아팠지만, 출근을 1번 이상 했을 경우가 53%, 2~5회는 38%로 나타났다. 이 연구에서도 보듯이, 조직구성원들은 직장생활에서 프리젠티즘에 많이 노출되어 있다.

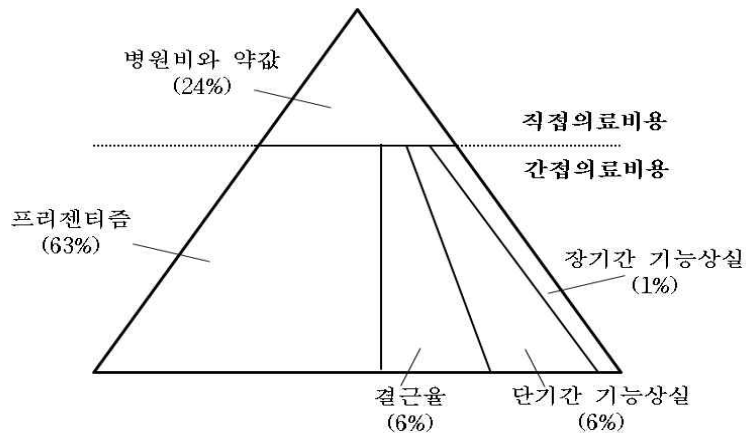
Goetzel et al. (2004)은 미국에서 근로자들의 프리젠티즘으로 인한 비용손실은 의료비용 손실보다 18~60%정도 높게 나타났다. 마찬가지로 Hemp(2004) 연구에서도 질병이 직장에서 생산성에 영향을 미친다는 것을 밝히기 위해 2만 9천여명의 성인을 대상으로 전화 조사한 결과 병가나 산업재해보다 프리젠티즘으로 인한 연간 150억 달러의 손실이 있음이 나타났다. 또한 미국의 Bank one의 자료를 기반으로 <그림 2>와 같은 자료를 제시하였다. 직접의료비용 보다 간접의료비용 지출부분이 3~4배 이상 많은 것으로 나타났고, 전체 의료비 중 63%, 간접의료비 지출 중

에서는 83%년 프리젠티즘이 차지했다.

또한 Birnbaum, Leong, and Greenberg (2003)은 우울한 여성 근로자는 남성 근로자보다 더 많은 비용을 지불하는 것으로 나타났고, Burton et al. (2006)은 지난 1년 동안 관절염을 가진 근로자들이 평균 66%의 생산성 저하를 경험했다고 한다. Schwerha(2006)은 최근 건강상의 이유로 야기되는 직무손실정도가 연간 총 2,600억 달러에 달한다고 밝혔다.

Levin-Epstein(2005)는 프리젠티즘은 매우 일반적이데 반해 조직구성원들이 스스로 직무손실과 관련한 생산성 저하를 잘 느끼지 못하고 있다고 지적하면서 그 심각성에 대해 토로하였다. Hemp(2004)는 프리젠티즘에 의한 생산성 손실이 결근으로 인한 손실보다 3배나 크다고 보고하면서 이에 대한 관리가 필요함을 설명하였다.

다시 말해서 어떤 연구에서는 성과와 관련된 보상과 신속한 승진이 포함되는데 비해, 또 다른 연구에서는 종업원의 전반적인 복리후생과 상사의 지원, 그리고 노력대비 대가 지급이 포함되어 나타났다. 직접적인 의료비용 지출보다 간접적인



의료비용 지출 부분이 3~4배 이상 많은 것으로 나타났고, 그 중 프리젠티즘으로 비용이 전체 의료비 지출의 63%, 간접의료비 지출에서는 83%나 되었다(Hemp, 2004).

프리젠티즘에 대한 연구는 조직구성원이 자신의 업무상 고용안정성을 원하고, 필요할 것이라는 가정에 바탕을 두고 있다. 이러한 가정은 조직구성원들이 입원치료를 요하거나 심각한 건강상의 문제를 야기하는 질병이 아닌 경우에는 쉬지 않고 출근하는 이유를 즉 프리젠티즘을 잘 설명해 준다. 흔히 치료 받으러 가지 않고 계속해서 일을 진행하기 때문에 생산성에 있어서는 프리젠티즘이 더 큰 손실을 가져오는 원인이 된다. 이와 관련해, Riotta(2001)는 기업들이 건강 서비스를 향상시킬 필요성을 인식하기 시작했다고 지적하면서, 외국에서는 많은 경영진들이 생산성 손실과 관련된 프리젠티즘에 대한 자료를 수집하고, 조직구성원의 건강문제 감소를 위한 프로그램을 계획함으로써 생산성 손실을 줄이고자 하는 노력을 하고 있다고 하였다.

비록 건강문제 외에 프리젠티즘에 대한 연구는 부족한 실정이지만, 임금과 프리젠티즘간의 관련성을 검증한 연구들도 있다. Johns(1998) 연구에서는 일반적으로 높은 임금을 받는 사람들이 결근율이 작게 나타나는 것이 검증되었을 뿐 아니라 병가와 관련된 출근통제시스템이 프리젠티즘 표출과 강한 관련성이 있다는 것을 검증하였다. 그리고 Aronsson, Gustafsson, and Dallner(2000)는 낮은 임금과 프리젠티즘이 정(+)의 상관관계가 있다는 것을 나타냈고, Hansen and Andersen (2008)의 연구에서도 같은 결과인 낮은 임금과 프리젠티즘의 상관관계가 검증되었다. 다시 말해 프리젠티즘은 조직 내 보상인 임금과도 관련성이 있다는 것이다. 또한 기업에서 전략적인 이유로 인력을 조정하는 구조조정과 프리젠티즘의 관련성 연구도 있다. 구조조정으로

인해 불안한 작업태도, 조직에 대한 불신, 심리적 계약위반 및 스트레스와 관련하여 결근율 증가에 영향을 줄 것으로 예상 할 수 있지만, 실질적으로는 고용불안정성에 대한 두려움으로 조직에 더 몰입하는 모습을 보여주기 위해 조직구성원들은 경쟁적으로 출근한다. 하지만 이러한 증가된 출근의 대부분이 프리젠티즘 상태라는 것이다(Simpson, 1998).

2. 직무스트레스

사회가 복잡화·세분화가 되고, 조직간 경쟁이 심화되면서 조직구성원들은 직무환경에서 직무와 관련된 스트레스에 많이 노출되어 지게 된다.

직무스트레스를 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원 또는 바람과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 반응과 정서적 반응으로 정의하고 있다. 다시 말해 직무스트레스는 직무환경에서 경험하는 개인적인 현상이며 정신적, 신체적 긴장상태를 유발하는 현상 및 요인들이라 정의할 수 있다(송애희 외, 2014). 또한 Caplan and Jones(1975)는 직무스트레스를 개인을 위협하는 직무환경의 특성이라고 정의하였고, Cooper and Marshall(1976)은 직무스트레스를 직무와 관련된 부정적인 환경요소라고 정의하였다. 여기에는 직무과정, 역할갈등, 역할모호성 그리고 위대한 작업조건 등이 포함된다고 한다.

직무스트레스는 직무만족과 부정적인 상호관계에 있고, 조직에 있어 직무스트레스는 낮은 생산성, 높은 결근율, 노사 간의 긴장관계, 직무불만족, 그리고 이직의도 등에 영향을 미친다는 것으로 나타났다(Van Sell, Brief, and Schuler, 1981; Pinder, 1984; Rasch and Harrell, 1989; White and Bednar, 1991; Sauter and Murphy, 1995; Williams and Cooper, 2002; Lingard, 2003). 국내연구에서도 구성원들의 직무스트레

스가 조직의 성과와 연계되어 결근율, 이직, 생산성 저하 등의 큰 손실을 초래하였기 때문이다(이종열 and 박광욱, 2011). 기업에서 직무스트레스는 이직률, 결근율, 산업재해 등을 높이는 영향요인이다. 특히 과도한 직무스트레스는 고객만족 저하를 통해 기업성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(고종식, 2007).

2.1 직무스트레스와 프리젠티즘

직무스트레스는 여러 가지 건강문제를 야기시키며 잦은 결근과 이직을 하게 하거나 업무성과를 제대로 내지 못하거나 기업 내 손실을 입히기도 한다. 최근 선진국의 기업에서는 조직구성원들이 정상적으로 출근을 했지만 업무를 제대로 수행하지 못하는 상황을 분석하는 일에 새로운 관심거리가 되고 있으며 직무스트레스와 관련된 중요한 이슈로 보고 있다(Turpin, Ozminkowski, Sharda, Collins, Berger, Billotti, Baase, Olson and Nicholson, 2004). 앞서 Pelleetier and Koopman(2003)의 정의처럼, 프리젠티즘은 조직구성원들이 건강문제를 가지고 있음에도 불구하고 지속적으로 출근함으로써 나타나는 업무손실 성과 정도를 의미하며 건강문제와 관련된 생산성의 저하 정도에 영향을 주는 것이라고 할 수 있다. 프리젠티즘은 업무성과와 생산성에 영향을 미치는 중요한 문제임이 확실하다. 국내연구자인 이영미(2006)는 사회심리적 스트레스가 높은 사람은 건강문제를 경험할 가능성이 높아지고, 이러한 건강문제는 근로자의 직무손실을 높이게 된다. 뿐만 아니라 직무스트레스와 사회심리적 스트레스가 건강문제를 매개하지 않고 직접적으로 직무손실에 영향을 주기도 한다. 이러한 영향을 받은 직무손실의 증가는 근로자가 지각하는 생산성을 낮추게 된다.

실제로 건강문제를 가지고 출근하였을 때 업무에 집중하는데 어려움을 느낄 것이며 이로 인

하여 업무의 질 저하로 이어질 가능성이 높을 것이다. 또한 Elstad and Vabo(2008)는 프리젠티즘과 관련된 여러 가지 요인들의 관계를 다각적으로 살펴볼 필요가 있으며 그 중에서도 스트레스에 주목할 필요가 있다고 한다.

따라서, 본 연구에서는 직무스트레스가 프리젠티즘에 주는 의미가 무엇인지 그 영향에 대해 검증할 것이다. 이러한 내용을 바탕으로 본 연구의 첫 번째 가설은 다음과 같다.

가설 I : 직무스트레스는 프리젠티즘의 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 프리젠티즘과 조절요인간의 관계

개인의 특성은 아무 때나 행동으로 나타나는 것이 아니라, 특성과 관련한 상황적 단서가 강할수록 개인특성과 행동의 관계는 더 명확하게 나타난다(Tett and Guterman, 2003). 따라서 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 조절적 상황변수로 핵심자기평가와 팀풍도를 살펴보고자 한다.

3.1 핵심자기평가

핵심자기평가는 그간 연구된 개인 특성 개념들과는 달리 개인성향의 원천에 바탕을 둔 이론으로서 Judge, Locke and Durham(1997)에 의해 최초로 이론적 명제가 제시되었고 1998년부터 실증적 연구결과가 보고되고 있다(Judge, Locke, Durham and Kluger, 1998). 핵심자기평가는 사회심리학, 성격, 임상심리학, 스트레스, 직무만족, 이동발달, 그리고 철학 등 8개 문헌으로부터 직무만족의 개인적 근원을 이해하기 위한 원리들을 통합하기 위해 소개된 개념이다(이동하 and 탁진국, 2008). 핵심자기평가는 자기평가적이고, 표면적 전술이 아닌 근본성(fundamentality)을 가지고 있으며, 개인의 기본특성(cardinal traits)

보다 범위가 더 넓은 특성을 가지고 있다. 핵심 자기평가는 개인이 자기 자신, 다른 사람들 그리고 현실세계에 대하여 잠재의식적인 평가를 의미하며, Judge, Locke and Durham(1997)은 이러한 준거를 충족시키는 4가지 개인특성들을 핵심 자기평가로 통합하기 위하여 개념적으로 제시하였다. 그 특징은 첫째, 성격이론가들로부터 많은 관심을 받고 있는 자기존중은 성격특성 가운데 가장 근본적인 특성을 가지고 있다(Locke, Muclear, and Knight, 1996). 둘째, 통제위치는 자기 자신과 환경 간의 관계에서 근본적으로 자기 자신과 관련되며 주위상황에 대해 항상 평가한다는 근본적인 특성을 가지고 있다. 셋째, 일반적 자기효능감(generalized self-efficacy)도 개인들의 능력의 평가를 포함하고 있다. 특정한 상황에 대한 개인들의 능력의 평가는 여러 가지 삶의 경험에서 결정된다는 것이다(Erez, 1997; Lennings, 1994). 일반적 자기효능감은 자기효능감(self-efficacy)의 일반성 영역만 관련된다. 그 이유는 사람들의 삶속에서 일어나는 일들을 처리하는데 있어 개인들의 특성을 나타내기 때문이다(Judge, Locke and Durham, 1997). 넷째, 뉴러티시즘(neuroticism)은 자기 자신을 평가하는데 있어서 통제와 능력의 관점에서 핵심자기평가와 관련된다. 또한 자기존중을 가진 사람은 낮은 뉴러티시즘을 나타낸다. (Judge, Locke and Durham, 2003; 1997).

이처럼 핵심자기평가의 네 가지 특성은 고차 요인구성모형(higher-order construct)에서 공통 요인(common factor)을 보여주고 있어 개념적으로 매우 유사하다(Erez and Judge, 2001; Judge, Erez, Bono, and Thoresen, 2002).

3.2 핵심자기평가와 프리젠티즘

Mueller, John, Judge and Scott(2009), 핵심자기평가는 보다 낮은 스트레스원인, 스트레스결과

와 상관이 있는 것으로 입증되었다. 또한 핵심자기평가는 스트레스와 직무탈진과의 관계를 조절하는 요인으로 나타났다(Best, Stapleton and Downey, 2005). 또한 Dana, Gil and Iddo(2008) 연구에 의하면 핵심자기평가는 구성원들의 직무탈진과 부(-)적 상관을 나타냈으며, 사회적 지지와 상호작용하여 사회적 스트레스에 대한 완화 효과를 가지는 것을 확인하였다.

그리고 핵심자기평가 수준이 높은 개인이 차별화된 반응을 사용하여 스트레스원과 스트레스 결과간의 정(+)적관계를 완화하는 것을 확인하였고, 특히 핵심자기평가의 하위차원 중 신경증은 다른 하위차원보다 스트레스원과 더 강한 상관관계를 나타내는 것을 확인하였다(Mueller and Judge, 2009).

Brooke and Price(1986)의 모형에 의하면 자아존중감이 강한 사람은 스트레스가 유발되는 상황에서도 스트레스를 인식하는 정도가 낮아져 결국에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 자아존중감은 핵심자기평가의 속성으로 이를 토대로 핵심자기평가가 직무스트레스와 상호작용하여 프리젠티즘을 약화시킬 수 있는 역할을 할 것으로 보고 아래와 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설Ⅱ : 핵심자기평가는 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

3.3 팀풍토

팀풍토는 한 조직과 다른 조직을 구별하게 하고, 다소 지속적이며, 조직 내의 구성원들의 행동에 영향을 미치는 조직특성의 총체라고 정의하고 있다(Forehand and Gilmer, 1964). 또한, Tagiuri(1968)은 조직구성원들에 의해 경험되고 그들의 행동에 영향을 끼치며 가치의 관점에서

설명할 수 있는 조직의 특성 혹은 조직 내적 환경의 다소 지속적인 성향이라고 정의하였다. Hellriegel and Slocu(1974)은 특정한 조직이나 그 하위조직에 대하여 지각 할 수 있는 일련의 속성들이며 이는 조직이나 그 하위 조직이 구성원과 환경을 다루는 방식에서 추론되는 것이라고 정의하였고 보다 인지적인 문제를 통해 풍토에 접근한 James and Jones(1974)는 조직의 객관적 특성과 구성원의 품성이나 가치관, 욕구 등 심리적 특성과의 상호작용 결과인 지각을 통한 심리적 풍토 특히 개인의 인지에 근거를 둔다고 하였다. 보다 구체적인 정의를 내린 Pritchard and Karasick(1973)은 조직의 풍토를 (1) 조직구성원, 특히 최고 관리자의 행동이나 정책의 결과이며 (2) 조직 구성원들에 의해 지각되고, (3) 상황설명의 근거로서 생각되어 지고 (4) 행동지시의 압력원으로 작용하는 다른 조직과 구별되게 해주는 조직 내부 환경의 비교적 영속적인 특징이라고 정의한 바 있다. 이러한 내용들을 종합하면 조직 내의 풍토라는 것은 상대적으로 가치와 믿음의 다소 추상적인 개념의 조직 문화와는 차이가 있으며, 구성원들이 공통적으로 지각하고 있으며 일정한 행동적인 패턴을 보이도록 하는 일종의 압력원이며 다른 조직과 구별되게 하는 다소 지속적인 특징이라고 볼 수 있을 것이다.

조직의 풍토가 조직 문화보다는 구체적이고 행동적인 부분에 초점이 맞추어져 있다는 것을 고려하면 상대적으로 일반적인 전체 조직 구조보다는 보다 작은 단위로서 팀, 작업집단, 부서 등의 수준에서 보다 효과적으로 측정되고 영향력을 검증 할 수 있을 것이다. 실제로 한태영과 김원형(2005)은 조직의 풍토가 구성원의 행동에 미치는 영향이 존재하는 여러 연구를 예시하며 상대적으로 거대담론인 문화의 영향보다는 세부적인 풍토가 미치는 영향이 더 현저하다고 보았다. 따라서 서비스 풍토, 안전풍토, 혁신풍토, 학

습풍토 등이 제안되고 연구되었다고 언급하면서 풍토에 영향을 미치는 정책, 규범, 절차가 구성원들에게 전파되어 풍토가 조성되므로 풍토의 단위수준이 조직수준이외에도 팀, 집단, 사업부 등에서 검증되었다고 논의한 바 있다.

Schneider등(1998)의 제안처럼 팀수준에 유용하다고 생각되는 풍토들이 각각의 연구 주제와 개념에 맞추어져 개발되어 사용되고 있다고 볼 수 있다. 이에 따라 상대적으로 상위수준인 조직차원의 풍토에서 개념화된 많은 하위 요인들을 앞서 정의한 팀 수준의 풍토의 개념에 맞게 보다 구체적이고 행동 중심으로 재 정의하여 팀수준에 맞는 요인들을 선택하고 다듬어서 활용하는 것이 옳을 것이다.

Goleman(2000)는 팀풍토를 방향의 명확성, 성과기준설정, 성과책임, 업무수행의 유연성, 평가보상, 팀의식으로 하위변수로 분류하였다. 첫째 방향의 명확성은 팀구성원들이 자신에게 기대되는 목표를 명확히 알고 있는 정도이다. 둘째 성과기준설정은 구성원들이 달성해야할 도전적이고 구체적인 목표가 설정되는 정도이다. 셋째 성과책임은 팀 구성원들이 목표달성을 위해 성과책임 의식을 갖는 정도이다. 넷째 업무수행의 유연성은 규칙이나 절차가 업무수행에 방해되지 않고 창의성이 보장되는 직무분위기이다. 다섯째 평가보상은 구성원들의 업무수행 결과를 공정하게 평가하고 성과에 대한 적절한 인정과 보상이 주어지는 정도이다. 여섯째 팀 의식은 구성원들이 팀에 대한 소속감과 자부심을 느끼는 서로 협력하고 신뢰하는 정도이다.

3.4 팀풍토와 프리젠티즘

다국적 기업의 경영자를 대상으로 연구한 결과에서 스트레스를 유발시키는 요인에는 대인간의 관계와 조직의 구조 및 풍토, 직무의 본질,

역할, 경력개발, 작업과 가족과의 관계 등이 있음이 나타났다(Cooper, and Marshall, 1978).

Barker(1993)의 제조회사를 대상으로 한 출근에 대한 연구에서는 조직의 분위기가 동료들 끼리 출근에 대한 엄격한 모니터링으로 나타나면서 프리젠티즘을 자극한다는 것이다. 이러한 동료들 간의 출근 모니터링은 관리직의 통제를 능가할 정도로 출석에 대한 자극으로 나타났다. 즉 프리젠티즘을 강화시키는 것이었다. 그리고 Grinyer and Singleton(2000)의 영국 공공기관을 대상으로 한 질적 연구에서는 프리젠티즘의 강력한 완화요인으로 팀워크를 내세웠고, 조직구성원이 건강상태에 의해서 결근을 하는 것은 같이 일하는 동료에게 부담을 주는 것으로 인식한다는 것이다. 이렇게 많은 응답자들은 프리젠티즘에 대한 지나친 압박으로 오히려 건강상태는 더 악화되면서 더 장기간의 결근으로 이어진다는 것이다.

Friedlander and Greenberg(1971) 연구에서는 478명의 작업자들의 작업성과와 이직율을 연구한 결과 작업성과와 이직율은 직무환경에 대한 지각과 관련이 있는 것으로 나타났다.

또한 Xie and John(2000)연구에서는 중국 근로자를 대상으로 협력이 높은 집단의 경우, 집단의 결근율과 결근문화의 현저성은 정(+)의 관계를 가지고, 협력이 낮은 집단의 경우 집단의 결근율과 결근문화의 현저성은 강한 부(-)의 관계가 나타났다. 또한 스트레스나 질병에 대해서는 출근에 대해 강요하는 관리를 하는 것보다는 강한 팀워크 또는 동료애가 출근에 정(+)영향이 있었다(Dew, Keefe and Small, 2005). Xie and John(1998)는 캐나다와 중국근로자를 비교해본 결과, 불확실성을 회피하는 중국문화는 종업원과 경영자 모두가 결근에 부(-)영향을 주는 것으로 나타났다. 이렇듯 팀내 분위기 및 풍토에 의해서 조직구성원의 출근에 영향을 주는 것이 나타났

다. 그리고 구조조정을 경험한 영국기업에서는 남성적 문화로 높은 수준의 '경쟁적 프리젠티즘'이 나타났다(Simpson, 1998).

팀풍토도 마찬가지로 직무스트레스와 상호작용하여 프리젠티즘을 악화시킬 수 있는 역할을 할 것으로 보고 아래와 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설Ⅲ : 팀풍토는 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-1 : 팀 방향의 명확성은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-2 : 팀 성과기준설정은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-3 : 팀 성과책임은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-4 : 팀 업무수행의 유연성은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-5 : 팀 평가보상은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

가설Ⅲ-6 : 팀 의식은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구설계

1.1 표본의 선정

표본의 선정에 있어서는 국내 대기업인 조선

업, 제조업, 금융업 등에 종사하는 사람들을 대상으로 선정하였다. 본 연구의 가설 검증을 위한 설문지 배포 및 수거는 2013년 12월 17일부터 2월 7일까지 이루어졌으며, 이 때 자료는 모두 횡단적으로 수집되었다. 총360부를 배포하여 342가 회수되어 95.0%의 회수율을 보였으며, 이 중 응답이 누락되거나 기재가 부실하여 부적절하다고 판단되는 불성실 설문지를 11부를 제외하고 총 331부의 응답이 통계처리 되어 유효응답률이 약 91.9%인 것으로 나타났다.

1.2 변수의 조작적 정의

프리젠티즘에 대한 측정 설문으로 스탠포드대학에서 개발한 SPS(Stanford Presenteeism Scale)문항을 활용하였다. 프리젠티즘은 근로자가 건강문제를 가지고 출근을 함을 의미하며 (Turpin, Ozminkowski, Sharda, Collins, Berger, Billotti, Baase, Olson and Nicholson, 2004) 지난 한달 간 있었던 건강상 문제를 묻는 것으로 10 문항으로 이루어져있다.

둘째, 직무스트레스는 직무환경에서 인지된 스

트레스 요인들의 역기능의 감정으로 정의(Parker and Decotiis, 1983)하며, Parker and Decotiis (1983)이 개발한 13문항으로 이루어진 척도를 활용하였다.

셋째, Judge와 동료들에 의하면 핵심자기평가는 사람들이 자기 자신, 다른 사람, 그리고 주변 환경에 대해 잠재의식적으로 평가하고 있는 감정 상태로 정의(Judge, Locke, Durham and Kluger, 1998)한다. 핵심자기평가를 측정하기 위한 척도는 Judge와 동료들이 기존 설문으로 토대로 개발한 문항을 활용하였다(Judge, Erez, Bono and Thoresen, 2003).

마지막 변수인 팀풍토는 구성원 개인이 팀에 대하여 갖는 종합적인 시각으로 팀풍토의 하위 변수를 방향의 명확성, 성과기준설정, 성과책임, 업무수행의 유연성, 평가·보상, 팀의식으로 구성되어 있다(Goleman, 2000). 인사권설팅그룹인 Hay Group의 조직풍토 척도인 OCS (Organizational Climate Survey)를 개발척도로 14문항을 사용하였다.

본 연구에서는 중립반응범주를 생략하여 응답

<표 2> 응답자 특성

문항	항목	빈도(명)	비율(%)	문항	항목	빈도(명)	비율(%)
성 별	남성	185	55.9	직 급	사원급	108	32.6
	여성	146	44.1		대리급	126	38.1
연 령	20대	132	39.9		과장급	59	17.8
	30대	148	44.7		차장급	24	7.3
	40대	35	10.6		부장급 이상	14	4.2
	50대 이상	16	4.8		근속 년수	1년 미만	37
교육 수준	고졸	10	3.0	1~3년 미만		85	25.7
	초대졸	23	7.0	3~5년 미만		120	36.3
	대졸	264	79.7	5~10년 미만		64	19.3
	대학원졸 이상	34	10.3	10년 이상	25	7.5	

자들이 조금 더 생각을 많이 하고 정확한 변별을 할 수 있도록(Doyle, 1975; Nunnally, 1978)하여, 태도의 방향을 알아내기 위해 선정된 각 개념들의 항목들은 모두 Likert 6점 척도로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 표본의 구성

가설 검증에 필요한 자료 수집을 위해 우리나라 100대 기업에 재직하고 있는 종업원들을 대상으로 자기보고식(self-reporting)으로 설문하는 방법을 택했다. 물론 이는 응답자의 기본 상태에서 영향을 받을 수 있고, 사회적으로 바람직하다고 생각하는 방향으로 응답할 위험(social desirability bias)이 존재할 가능성을 내포하고 있지만 표준화된 설문지를 이용함으로써 결과의 비교가능성을 높일 수 있으며, 본 연구에서는 동일방법편의(common method bias)의 문제의 영향을 최소화하기 위해 응답자의 정서 상태를 묻는 문항과 과업특성을 묻는 문항을 추가하여 설문을 구성하였다.

표본의 특성을 분석한 결과 <표 2>를 살펴보면, 총 응답자 331명 중 남성은 185명(55.9%), 여성은 146명(44.1%)이었다. 응답자의 연령은 20대 132명(39.9%), 30대 148명(44.7%), 40대 35명(10.6%), 50대 이상이 16명(4.8%)이었다. 결혼 여부는 미혼이 149명(45.0%), 기혼이 182명(55.0%)으로 나타났다. 교육수준은 대졸이 264명(79.7%)으로 많은 부분을 차지하고 있었으며 대학원졸 이상 34명(10.3%), 초대졸 23명(7.0%), 고졸 10명(3.0%) 순으로 나타났다. 직종은 일반사무직이 156명(47.10%), 영업/마케팅직 32명(9.7%), 연구/개발직 83명(25.1%), 생산직 38명(11.5%), 기타 22

명(6.6%)으로 나타났다. 그리고 직급에는 사원급 108명(32.6%), 대리급 126명(38.1%)이 절반 이상을 차지했고 과정급 59명(17.8%), 차장급 24명(7.3%), 부장급 이상은 14명(4.2%)으로 나타났다.

근속년수는 1년 미만 37명(11.2%), 1~3년 미만 85명(25.7%) 3~5년 미만 120명(36.3%), 5~10년 미만은 64명(19.3%), 10년 이상은 25명(7.5%)로 나타났다.

2. 조사도구의 검증

요인분석은 다변량 통계기법 중의 하나로서 다수의 변수들 간의 상관관계를 기초로 많은 변수들 속에 내재하는 체계적인 구조를 발견하려는 기법이다. 다시 말해 요인분석은 여러 변수들 사이의 상관관계를 기초로 하여 정보의 손실을 최소화하면서 변수의 개수보다 적은 수의 요인으로 자료 변동을 설명하는 다변량 분석기법이다(김계수, 2010)

<표 3>는 본 연구의 요인분석 결과이다. 분석 과정에서 공통성이 0.4 미만으로 나타나거나 다른 변수와 묶인 변수인 일부변수를 제거하여 조사도구의 타당성을 확보하였다.

3. 연구결과

3.1 기술통계

본 연구는 각 변수들의 기술통계와 상관관계는 <표 4>와 같다. 독립변수인 직무스트레스는 조직구성원들의 프리젠티즘과 핵심자기평가와 팀풍토 그 중에서도 업무수행의 유연성, 평가보상, 팀의식이 통계적으로 정 혹은 부의 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직 구성원이 직무스트레스를 많이 받으면 받을수록 프리젠티즘이 높게 나고, 핵심자기평가는 줄어든다.

<표 3> 요인분석 결과 및 신뢰성 검증

항목	측정 문항	요인값	크론바흐 알파	KMO
프리젠테이션	프리젠테이션1	.850	.921	.842
	프리젠테이션3	.849		
	프리젠테이션8	.842		
	프리젠테이션6	.806		
	프리젠테이션4	.785		
	프리젠테이션2	.771		
	프리젠테이션5	.768		
	프리젠테이션9	.708		
직무스트레스	프리젠테이션7	.645	.897	.736
	직무스트레스7	.809		
	직무스트레스13	.764		
	직무스트레스6	.759		
	직무스트레스3	.757		
	직무스트레스8	.749		
	직무스트레스1	.734		
	직무스트레스11	.716		
	직무스트레스12	.673		
	직무스트레스5	.637		
	직무스트레스9	.551		
직무스트레스2	.526			
직무스트레스10	.475	.894	.784	
핵심자기평가	핵심자기평가11			.814
	핵심자기평가1			.805
	핵심자기평가8			.753
	핵심자기평가5			.733
	핵심자기평가4			.725
	핵심자기평가12			.713
	핵심자기평가3			.702
	핵심자기평가10	.684		
핵심자기평가2	.653	.857	.713	
평가보상풍토	평가보상1			.834
	평가보상2	.787	.840	
팀의식풍토	팀의식3	.919		
	팀의식4	.888		
	팀의식1	.530	.838	
방향의 명확성 풍토	방향의 명확성1	.936		
	방향의 명확성2	.787	.774	
성과기준 설정 풍토	성과기준설정2	.908		

<표 4> 상관관계분석

구분	평균	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 프리젠티즘	2.87	.98	1												
2. 직무스트레스	3.09	.99	.685**	1											
3. 핵심자기평가	4.33	.90	-.668**	-.557**	1										
4. 팀풍토 방향의명확성	4.36	.99	-.287**	.061	.257**	1									
5. 팀풍토 성과기준설정	4.45	1.13	-.137*	-.074	.173**	.298**	1								
6. 팀풍토 성과책임	3.55	1.18	.140*	.362**	-.018	.339**	.219**	1							
7. 팀풍토 업무유연성	3.90	1.10	-.244**	-.194**	.289**	.402**	.450**	.312**	1						
8. 팀풍토 평가보상	4.25	1.28	-.482**	-.404**	.414**	.378**	.376**	.070	.579**	1					
9. 팀풍토 팀의식	4.14	1.04	-.414**	-.017	.078	.403**	.188**	.147**	.408**	.575**	1				
10.성별(남=0/여=1)	.44	.48	.542**	.266**	-.234**	-.093	-.168**	.010	-.069	-.265**	-.167**	1			
11.연령	1.51	.63	-.121*	-.141*	.066	-.161**	.102	.038	-.103	-.186**	-.355**	-.087	1		
12.교육수준	2.72	.77	.299**	.304**	.011	-.018	.255**	.212**	-.227**	-.117*	-.204**	.227*	.103	1	
13.근속년수	3.51	2.48	-.003	-.171**	.154**	-.117*	.177**	.113*	-.066	-.024	-.445**	.000	.772**	.740**	1

<표 5> 직무스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향

변수	프리젠티즘				VIF
	모델1		모델2		
	Beta	t	Beta	t	
성별	.477***	10.215	.384***	10.511	1.118
연령	-.033	-.583	-.040	-.907	1.604
결혼	-.111	-1.925	.050	1.099	1.749
교육수준	.211***	4.499	.032	.830	1.215
직무스트레스			.580***	14.998	1.254
R ² (adj. R ²)	.344(.336)		.612(.606)		Durbin -Watson: 2.093
ΔR ²	.344		.268		
F	42.680***		224.963		

주) Beta 값은 표준화 계수임. * : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

종속변수인 프리젠티즘은 핵심자기평가와 부의 상관관계를 나타냈다. 눈여겨 볼만한 것은 팀 풍토 변수 중에서 성과에 대한 책임의식을 갖는 풍토는 정의 상관관계를, 구성원들이 업무수행에 있어 방해되지 않고 창의성이 보장되는 풍토와 구성원들이 업무수행 결과를 공정한 평가와 보상이 이루어지는 풍토와는 부의 상관관계를 가지고 있음을 알 수 있다. 다시 말해, 조직구성원들이 목표달성을 위해 성과책임의식을 많이 갖는 풍토에서는 오히려 프리젠티즘이 증가하고 구체적인 목표를 설정하는 풍토나 평가에 대한

보상이 공정하게 일어나며 적절한 보상이 주어지는 풍토, 업무의 수행에 있어 방해받지 않고 유연성·창의성을 발휘할 수 있는 팀 풍토에서는 반대로 프리젠티즘이 감소함을 알 수 있다.

3.2 가설검증

본 연구에서는 앞서 제시한 가설들을 검증하기 위하여 계층적 다중회귀분석을 실시하였다. 직무스트레스를 독립변수로 투입하였다. 종속변수로는 프리젠티즘을 투입하였다. 조절효과를 검증하기 위하여 조절변수는 핵심자기평가와 팀풍

<표 6> 핵심자기평가의 조절효과 검증

변수	프리젠티즘						VIF
	모델1		모델2		모델3		
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	
성별	.477***	10.215	.342***	10.000	.322***	9.196	1.214
연령	-.033	-.583	-.100*	-2.455	-.121**	-2.923	1.703
결혼	-.111	-1.925	.063	1.475	.088*	2.020	1.866
교육수준	.211***	4.499	.200***	5.738	.171***	4.656	1.336
직무스트레스			.142**	3.604	.171***	3.588	2.253
핵심자기평가			-.500***	-10.998	-.501***	-11.093	2.014
직무스트레스*핵심자기평가					-.087*	2.351	1.343
R ² (adj. R ²)	.344(.336)		.598(.582)		.673(.666)		Durbin-Watson: 2.202
△R ²	.344		.254		.075		
F	42.680***		108.537		95.122		

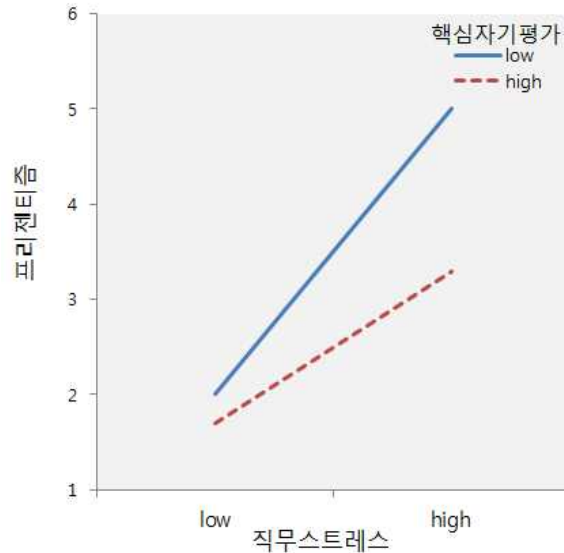
주) Beta 값은 표준화 계수임. * : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

토 변수와 각각의 상호작용항변수를 투입하였다.

본 연구의 첫 번째 연구가설을 검증하기 위해 다음 <표 5>과 같이 다중 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 가설 I의 모형인 직무스트레스와 프리젠티즘관계를 나타내는 모델1에서 상관관계분석 결과 프리젠티즘과 상관관계가 있는 것으로 나타난 성별, 연령, 결혼, 교육수준을 통제변수로 삽입하였다. 그리고 모델2에서는 독립변수와 조절변수를 투입하는 분석으로 조직구성원의 직무스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향을 자세히 살펴보았다. 독립변수의 유의성을 살펴보면, 직무스트레스는 유의수준 0.01%하에서 $\beta=580$ 으로 프리젠티즘에 대해 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(p<0.001). 직무스트레스가 많으면 많을수록 프리젠티즘이 많이 나타나는 것을 알 수 있다. 다시 말해, 직무스트레스가 많은 사람일수록 정상적이지 못한 컨디션으로 회사에 출근을 많이 하는 것으로 나타난 것이다. 그러므로 “직무스트레스는 프리젠티즘에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.” 가설 I은 채택되었다. 모델2는 67.2%의 설명력을 가지며 유의한 회귀식임이 나

타났다(F=140.560, p<0.001). 그리고 여러 개의 예측변수들이 서로 독립적이지 않고 선형적인 관계가 존재하는 것을 다중 공선성(multicollinearity)이라고 하는데 일반적으로 VIF(variance inflation factor)값이 10 이상이면 다중공선성이 존재한다고 한다(Kang and Kim, 1999) 표1에서 보면 세 개의 예측변수 모두 VIF 값이 10보다 작은 것으로 나타나 다중 공선성을 가지지 않는다고 할 수 있다. 위 분석에서 다중 공선성은 의심되지 않는다. 또한 Durbin-Watson은 통계량은 0에서 4까지의 값을 갖게 되며, 일반적으로 2에 가까울수록 장기상관이 존재하지 않는 것으로 판단한다. 쉽게 말해 2에 가까울수록 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것이다. 반면, 0에 가까운 값이 나오거나 4에 가까운 값이 나오면 오차항 즉 잔차 사이에 상관이 존재하는 말이 되고 분석결과로 나온 검정치는 그 타당성이 떨어지게 된다는 것이다. <표 5>의 Durbin-Watson값은 2에 가까운 값이므로 타당하다.

두 번째 연구가설은 핵심자기평가의 조절 역



<그림 3> 핵심자기평가의 조절효과 그래프

할검증이다. <표 6> 모델2, 3을 살펴볼 수 있다. 모델2에서는 독립변수인 직무스트레스와 핵심자기평가를 삽입하여 회귀분석을 실시하였다. 모델3에서는 조절효과를 검증하기 위해 모델2의 변수인 직무스트레스와 핵심자기평가의 곱의 상호작용항(interaction)을 추가한 회귀분석을 실시하였다. 모델2에서 핵심자기평가는 프리젠테이션에 유의수준 0.1%하에서 $\beta = -.500$ 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 핵심자기평가의 조절효과 검증을 위해 모델3의 상호작용항의 영향력을 살펴보면 프리젠테이션에 미치는 영향력에 있어서 핵심자기평가의 조절효과는 유의수준 5%하에서 $\beta = -.013$ 으로 완화된 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 높은 직원이라도 자기자신에 대한 잠재의식적인 평가가 높은 사람들은 프리젠테이션이 낮게 나타나는 것을 알 수 있다. 그리고 다중공선성 값은 10이하, Durbin-Watson 값은 2에 가까운 값으로 기준에 적합하다.

또한 조절효과를 보여주는 <그림 3>은 핵심자기평가의 조절효과 검증 그래프이다. 그래프의 기울기를 비교해보면 핵심자기평가 높은 집단의 기울기(점선)가 완만해지는 것을 알 수 있다. 즉 핵심자기평가가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 직무스트레스를 받더라도 프리젠테이션이 덜 나타난다는 것이다. 즉 핵심자기평가가 높아지면 직무스트레스와 프리젠테이션의 관계가 완화되는 모습을 살펴볼 수 있다. 그러므로 “핵심자기평가는 직무스트레스와 프리젠테이션의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.” 가설 II은 채택되었다.

세 번째 연구가설은 팀풍토의 조절역할 검증이다. <표 7>의 모델1, 2, 3을 살펴볼 수 있다. 먼저 모델2에서 팀풍토를 투입하여 팀풍토가 프리젠테이션에 미치는 영향을 자세히 살펴보았다. 팀풍토의 유의성을 살펴보면, 먼저 팀 성과책임과 업무수행의 유연성은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($p > 0.05$). 두 번째 팀 팀 명확한

방향설정은 유의수준 1%하에서 $\beta=-.246$ 으로 프리젠티즘에 대해 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<0.01$). 세 번째 팀 성과기준설정은 유의수준 5%하에서 $\beta=.084$ 으로 프리젠티즘에 대해 미세한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 네번째 평가보상은 유의수준 5%하에서 $\beta=.100$ 으로 프리젠티즘에 대해 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<0.05$). 팀풍토의 마지막인 팀의식은 유의수준 0.1%하에서 $\beta=-.415$ 로 프리젠티즘에 대해 부(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($p<0.01$)

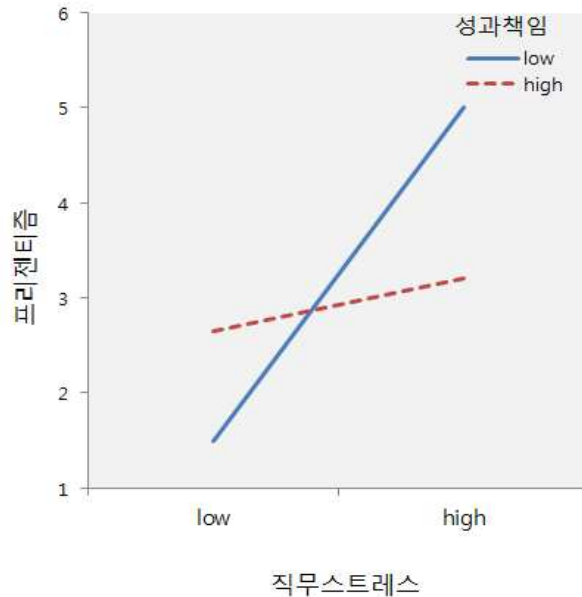
모델3에서는 팀풍토의 조절효과를 검증하기 위해 모델2의 변수인 직무스트레스와 팀풍토의 곱의 상호작용항(interaction)을 추가한 회귀분석

을 실시하였다.

팀풍토 중에서 팀방향의 명확성과의 상호작용항과 팀성과책임 상호작용항만이 통계적으로 유의한 값이 나타났다. 첫 번째, 팀방향의 명확성의 상호작용항은 유의수준 0.1%하에서 $\beta=.194$ 로 프리젠티즘에 대해 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 팀에서 자기자신에게 기대되는 목표를 명확히 알고 있으면 있을수록 자신의 건강은 생각지 않고 회사에 출근하는 성향이 더 많이 나타나는 것이다. 그러므로 “팀 방향의 명확성은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.” 가설III-1은 기각되었다. 오히려 프리젠티즘 관계를 강화시키는 것으로 나타났다. 두 번째, 팀 성과기준책임의

<표 7> 직무스트레스와 프리젠티즘관계에서 팀풍토의 역할

변수	프리젠티즘						VIF
	모델1		모델2		모델3		
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	
성별	.477***	10.215	.318***	11.185	.312***	10.530	1.057
연령	-.033	-5.83	-.172***	-4.859	-.144***	-3.943	2.267
결혼여부	-.111	-1.925	.000	-.002	-.017	-.417	2.806
교육수준	.211***	4.499	-.047	-1.444	-.097**	-2.732	2.161
직무스트레스			.643***	18.696	.675***	19.047	2.148
팀방향의 명확성			-.246***	-8.106	-.278***	-8.232	1.955
팀 성과기준설정			.084*	2.517	.117**	3.147	2.379
팀 성과책임			.028	.881	.017	.489	2.045
팀업무 수행의 유연성			.038	.993	.066	1.579	2.993
팀평가보상			.100*	2.269	.092*	2.082	3.311
팀의식			-.415***	-11.532	-.431***	-11.415	2.436
직무스트레스×팀방향의 명확성					.194***	4.975	2.591
직무스트레스×팀 성과기준설정					.021	.628	1.994
직무스트레스×팀 성과책임					-.108**	-3.286	1.834
직무스트레스×팀업무 수행의 유연성					-.044	-1.051	3.012



<그림 4> 팀성과 책임풍토의 조절효과 그래프

조절효과는 유의수준 1%하에서 $\beta = -.108$ 로 프리젠티즘에 대해 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 팀원들이 달성해야 할 도전적이고 구체적인 목표가 설정될수록 다시말해 자신의 책임이 어디까지인지 분명하게 알고 있을 때는 출근을 하지 않고 휴식을 취하는 것으로 프리젠티즘을 완화되었다. 그러므로 “팀 성과책임은 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화하는 조절작용을 할 것이다.” 가설Ⅲ-3은 채택되었다. 나머지는 조절효과는 5% 유의수준하에 프리젠티즘관계에서 유의하지 않는 것으로 나타났다. 가설Ⅲ-2, 4, 5, 6은 기각되었다. 이 분석은 다중공선성 값은 10이하, Durbin-Watson 값은 2에 가까운 값으로 기준에 적합하므로 타당하다.

조절효과를 더 자세하게 알아보기 위해 그래프를 살펴볼 수 있다. <그림 4>에서 보는 바와 같이 회귀분석 결과 유의한 값을 나타난 팀의 성과책임 풍토의 기울기를 비교해보면 팀의 성과책임이 분명하고 높은 집단의 기울기가 완만

해지는 것을 알 수 있다. 즉 팀의 성과책임 정도가 높은 집단이 낮은 집단에 비해 직무스트레스에 따른 프리젠티즘 정도가 더 작게 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 팀의 성과책임 풍토는 직무스트레스와 프리젠티즘관계에서 완화적 조절작용을 한다는 것이다. 팀 성과책임이 낮을 때 보다 높을수록 직무스트레스와 프리젠티즘의 관계를 완화되는 것을 볼 수 있다.

V. 토의 및 결론

프리젠티즘에 대한 체계적인 연구가 미흡한 실정에서 본 연구는 이러한 한계점을 인식하고 프리젠티즘의 단순한 관련성보다는 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 조절작용을 검증하였다. 선행 연구 고찰을 토대로 세워진 가설을 검증하기 위해, 설문을 통하여 자료를 취득하였으며, 이를 토대로 통계적 툴을 통해 변수들 간의 영향력을

검증 할 수 있었다. 프리젠티즘은 개인의 조직생활 전반에 걸쳐 조직구성원의 성과를 총체적으로 알아볼 수 있기 때문에 그 중요성이 부각된다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 프리젠티즘을 일으키는 선행변수인 직무스트레스와 관계를 분석한 결과 모형 및 회귀식은 통계적으로 유의한 수용가능한 수준이었다. 둘째, 핵심자기평가는 직무스트레스와 프리젠티즘과의 관계를 완화시키는 조절역할을 하는 것을 검증하였다. 이는 자기 자신을 잠재의식적인 평가가 높은 사람은 높은 직무스트레스를 받더라도 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 것이다. 다시말해 핵심자기평가는 높은 직무스트레스 하에서 능동적으로 대처함으로써 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 영향을 주고 있는 관계를 증명하였다. 셋째 팀 풍토의 조절효과와 경우는 조직구성원들이 목표달성을 위해 갖는 성과책임 의식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 직무스트레스에 따른 프리젠티즘이 더 작게 영향을 받는 것이다. 즉 성과책임의식이 높은 조직구성원은 직무스트레스를 받아서 컨디션 난조를 겪으면서도 출근하여 업무에 참여하는 정도가 더 작게 나타나는 것이다. 조직에서 성과에 따르는 책임 의식을 갖는 분위기를 만들어준다면 그 조직의 구성원들은 보다 직무스트레스로 인한 프리젠티즘 정도는 약하게 나타날 것이다. 하지만 조직 구성원들이 팀에서 자신에게 기대되는 목표를 명확히 알고 있을 때에는 오히려 직무스트레스에 따른 프리젠티즘이 더 강하게 나타난다는 것이다. 연구 초반에 예상했던 것과는 일부 다른 결과를 나타냈다. 이 말은 구성원들이 본인의 직무를 수행하거나 목표자체의 방향이 명확하거나, 보상이 공정하게 이루어지는 팀에서는 정신적 컨디션이 좋지 못하더라도 출근을 해서 업무에 몰입하여 진행한다는 것이다. 그리고 보상과 관련된 부분

도 마찬가지다.

새로운 환경조건에 적응하기 위한 새로운 인재상이 요구되고, 그런 인재의 확보라는 고용관리의 중요성이 새롭게 부각되고(오종석 and 김종관, 2006)있고, 또한 구성원들의 행동과 그와 관련된 현상들을 이해하고 조직의 경쟁력을 높이기 위한 인적자원 전략을 가져야 한다(정현우, 2012). 이러한 때 조직 구성원의 건강관리야말로 미래기업의 가장 중요한 핵심역량을 뒷받침 할 수 있을 것이다. 본 연구 결과를 바탕으로 연구자는 본 연구가 기업 경영자들에게 종업원 정신건강의 중요성을 다시 일깨우는 계기가 되었으면 한다. 그리고 직원들이 스스로 건강에 대해 관심을 가지고 지켜나갈 수 있도록 회사차원에서 교육의 필요성을 실감할 수 있다. 이러한 프리젠티즘으로 야기되는 간접적인 비용뿐 아니라 회사의 직접적인 의료비용 지출과 직원들의 결근율까지 줄임으로써 전체적인 생산성의 증가를 가져오는 효과를 거둘 수 있을 것이다.

그리고, 통제변수이면서 프리젠티즘에 영향을 주는 개인의 특성 변인 중 하나인 성별이 있다. 본 연구에서도 여성이 남성에 비해 프리젠티즘이 더 높게 나타나고 있다. 이는 여성이 같은 능력인 남성에 비해 상대적으로 낮은 지위와 낮은 임금과 관련된 것과, 여성인적자본 자체가 마모되어 있어 비숙련, 비전문적인 단계에 있다는 것이다(곽선화, 2013). 그리고 여성들은 직업을 가지고 있어도 가정 일의 많은 부분이 여성에게 주어지고 있으며, 여성은 임신·출산·육아와 관련해 자유로워지기 힘든 사회적 여건 때문이라 할 수 있다. 이런 현상은 여성의 사회진출이 많아지고 있는 현 상황을 고려할 때 향후 조직구성원의 프리젠티즘과 관련한 중요한 부분으로 부각될 가능성이 높다. 따라서 기업차원에서 남녀의 성차별 개선을 위한 사회적 인식의 확산이 필요함과 동시에 여성의 사회활동을 위한 정책적이

지원이 더욱 필요하다.

마지막으로 프리젠티즘은 정상적이지 못한 몸 상태를 가지고 출근하여 업무에 제대로 집중하지 못함으로써 결과적으로는 직무성적을 감소시키는 중요한 요인이 될 수 있다. 이는 조직구성원의 스트레스를 비롯한 건강문제를 조기에 관리할 필요가 있다는 것이다. 기업에서는 프리젠티즘을 감소시키기 위해서 사업장에 맞는 스트레스관리 및 건강관리 프로그램을 개발하고 적용하여야 한다.

본 연구에서는 연구방법상의 문제 및 기타의 상황으로 인해 한계점이 나타나게 되었다. 다음은 본 연구의 한계점 및 향후 연구 방향에 대해 살펴보았다.

첫째, 프리젠티즘은 실제로 여러 가지 원인에 의해 나타나는 현상이다. 하지만, 본 연구에서는 직무스트레스라는 하나의 원인에만 초점을 두고 진행하였다. 차후 연구에서는 프리젠티즘의 원인이 될 수 있는 변수들을 세분화하여 측정하는 방법이 필요할 것이다. 또한 프리젠티즘을 완화시킬 수 있는 다른 상황적 요인들을 더 연구해 볼 필요가 있다.

둘째, 자료의 수집 방법에 대한 것이다. 본 연구에서는 설문을 통해 자료를 수집하였지만, 설문을 통해 수집된 자료의 내용이 실질적인 조직의 관행이나 프리젠티즘 행동을 충분히 반영했다고 하기에는 부족한 점이 많다는 것이다. 특히 프리젠티즘이라는 개념이 응답자에게 정확하게 이해되고 측정되기 위해서는 질적인 연구가 동반될 필요성이 있다고 할 수 있다.

또한, 본 연구에서는 프리젠티즘 변수를 본인에게 직접 질문하여 정보를 획득함으로써 자료의 정확성에 있어 일정 부분 한계가 존재한다. 물론 설문 배포 시 중요성에 대해 강조하였지만, 차후에는 상사나 동료와 짝을 이뤄 한층 더 객관적인 프리젠티즘 통계를 통해 보다 엄밀한 결

과를 도출 할 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 고종식(2007), 역사적 고찰을 통한 직무스트레스 연구의 새로운 패러다임. 경영교육 논총, 45, 1-17.
2. 박선화(2013), 사회적기업은 괜찮은 여성일자리인가?, 경영과 정보연구, 32(4), 53-79.
3. 김계수(2007), 구조방정식 모형분석, 서울: 한나래출판사.
4. 송애희·윤혜정·정은주(2014), 원자: 치위생과 학생들의 스트레스와 자아 존중감에 영향을 미치는 요인, 한국치위생학회지, 14(1), 49-57.
5. 오종석·김종관(2012), 「인적자원관리」, 제2판, 탐북스.
6. 윤인철(2005), 프리젠티즘. LG주간경제 853호.
7. 이동하·탁진국(2008), “주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로”, 한국심리학회지:산업 및 조직, 21(1), 83-103.
8. 이영미(2006), 서울·경기지역 일부 사업장 근로자의 스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향, 박사학위논문, 한양대학교.
9. 이종열·박광욱(2011), 직무스트레스 요인과 우선순위에 관한 연구: 인천지역 소방공무원을 중심으로, 행정논총, 49(4), 331-356.
10. 정현우(2012), 리더의 유머각각이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 및 임파워먼트의 조절효과에 관한 연구, 경영과 정보연구, 31(2), 89-110.
11. 한태영·김원형(2005), 직무만족에 대한 임파워먼트와 공정성의 교차수준 영향, 한국심리

- 학회 연차 학술발표논문집, 단일호, 232-233.
12. Aronsson, G. and Gustafsson, K.(2005), Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research, *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(9), 958-965.
 13. Aronsson, G., Gustafsson K. and Dallner, M.(2000), Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
 14. Birnbaum, H. G., Leong, S. A., Greenberg, P. E.,(2003). The economics of women and depression: an employer's perspective, *Journal of Affective Disorder*, 74(1), 15-22.
 15. Best, R. G., Stapleton L. M. and Downey R. G.(2005). Core Self-Evaluations and Job Burnout: The Test of Alternative Models, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 441-451.
 16. Boles, M., Pelletier, B. and Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7), 737-745.
 17. Bunn, W. B., Pikelny, D. B., Paralkar, S., Slavin, T., Spencer Borden, S. and Allen, H. M.(2003). The Burden of Allergies - and the Capacity of Medications to Reduce this Burden - in a Heavy Manufacturing Environment, *Journal for Occupational and Environmental Medicine*, 45, 941-955.
 18. Burton W. N, Pransky G, Conti D. J, Chen C. Y and Edgington D. W.(2004). The association of medical conditions and presenteeism, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 38-45.
 19. Burton W. N, Morrison A, Maclean R, and Ruderman E.(2006). Systematic review of studies of productivity loss rheumatoid arthritis, *Occupational Medicine*, 56(1), 18-27.
 20. Canfield G. W. and Soash D. G.(1955). Presenteeism-a constructive view, *Industrial Medicine and Surgery*, 24, (9), 417-418.
 21. Caplan, R. D. and Jones, K. W.(1975). Effects of work load, role ambiguity, and Type A personality on anxiety, depression, and heart rate, *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
 22. 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.
 23. Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
 24. Dana Y., Gil L. and Iddo G.(2008) Stressors and resources in customer service roles: Exploring the relationship between core self-evaluations and burnout, *International Journal of Service Industry Management*, 19(5), 575 - 595.
 25. Dew K., Keefe V. and Small, K.(2005).

- Choosing' to work when sick: workplace presenteeism, *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273-2282.
26. Elstad, J. I. and Vabo, M.(2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care, *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 467-474.
 27. Erez, A.(1997). Doing an about-face: Social motivation and cross-cultural currents, *New perspectives on international industrial/ organizational psychology. The New Lexington Press management and organization sciences series and New Lexington Press social and behavioral sciences series.*, (243- 255). San Francisco, CA, US: The New Lexington Press/Jossey-Bass Publishers, xxxv, 790.
 28. Erez A. and Judge, T. A.(2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279.
 29. Evans, G. W.(2004). The environment of childhood poverty, *American Psychologist*, 59(2), 77-92.
 30. Forehand G. A. and Gilmer B. V. H.(1964). Environmental variation in studies of organizational behaviour, *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
 31. Goleman, D.(2000). Leadership that gets results, *Harvard Business Review*. 78(2), 78-90.
 32. Goetzal, 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 U. S. Employers, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412.
 33. Hansen, C. D. and Andersen, J. H. (2008). Going ill to work - What personal circumstances, attitudes and work related factors are associated with sickness presenteeism?, *Social Science and Medicine*, 67, 956-964.
 34. Hellriegel, D. and Slocu, J. W.(1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies, *Academy of management Journal*, 17(2), 255-280.
 35. Hemp. P.(2004). Presenteeism: at work-but out of It, *Harvard Business Review*. 82, 49-58.
 36. Hummer, J., Sherman, B. and Quinn, N. (2002). Present and unaccounted for, *Occupational Health and Safety*, 71, 40 - 44.
 37. James, L. R. and Jones, A. P.(1974). Organizational climate: A review of theory and research, *Psychological bulletin*, 81(12), 1096-1112.
 38. Johns, G. (1998). Aggregation or aggravation? The relative merits of a broad withdrawal construct, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 453-462.
 39. Judge, T. A., Locke, E. A. and Durham, C. C.(1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
 40. Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. and Kluger, A. N.(1998). Dispositional

- effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
41. Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J.(2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
 42. Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J.(2003). The core self-evaluations scale: development of a measure, *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
 43. Kessler, R. C., Greenberg, P. E., Mickelson, K. D., Meneades, L. M. and Wang, P. S.(2001). The effects of chronic medical conditions on work loss and work cutback, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43, 218-225.
 44. Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., and Marmot, M. G.(2005). Working while ill is a risk factor for serious coronary events: The WhitehallII study, *American Journal of Public Health*, 95, 98-102.
 45. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, Hackleman P, Gibson P, Holmes DM, Bendel T.(2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity, *Journal of occupational and environmental medicine*, 44, 14-20.
 46. Lang S.(2005). Economists coin term, 'presenteeism' for on-the-job health slow downs. *Cornell news*.
 47. Lerner D, Adler DA, Chang H(2004). The clinical and occupational correlates of work productivity loss among employed patients with depression, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 46-55.
 48. Levin-Epstein, J.(2005). Presenteeism and Paid sick days. Center for law and social policy. <http://www.clasp.org>.
 49. Lingard, H. (2003). The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover, *Construction Management and Economics*, 21(1), 69-80.
 50. Locke, E. A., McClear, K. and Knight, D. (1996). Self-esteem and work, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1-32.
 51. Kammeyer-Mueller J. D., Judge, T. A. and Scott, B. A. (2009). The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
 52. Nunnally, J. C.(1978). *Psychometric Theory*, McGrawHill, New York, NY.
 53. Parke, D. F. and Decotiis, T. A.(1983). Organizational Determinants of Job Stress, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
 54. Pelletier K. R, Koopman C.(2003). Bringing health to the bottom line. *Business and health institute*. <http://www.businessandhealth.com>
 55. Pritchard, R. D. and Karasick, B. W.(1973). The effects of organizational climate on

- managerial job performance and job satisfaction, *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126-146.
56. Riotto, M.(2001). Depression in the workplace: Negative effects, perspective on drug costs and benefit solutions, *Benefits quarterly*, 17(2), 37-48.
 57. Schneider, B., White, S. S. and Paul, M. C. (1998). Linkin service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model, *Journal of Applied Psychology*, 83, 150-163.
 58. Schwerha, J. J.(2006). Occupation medicine forum, *Journal of occupational and environmental medicine*, 48(5), 533-537.
 59. Shamansky, S. L.(2002). Editorial: presenteeism or when being there is not being there, *Public health nursing*, 19, 79-80.
 60. Sheridan, A. (2004). Chronic presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work, *Gender, Workand Organization*, 11, 207 - 225.
 61. Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers, *British Journal of Management*, 9, 37 - 50.
 62. Smith, D. J. (1970). Absenteeism and presenteeism in industry, *Archives of Environmental Health*, 21, 670 - 677.
 63. Tagiuri, R.(1968). The concept of organizational climate. In R. Tagiuri, and G. Litwin (Eds.). *Organizational climate: Explorations of a concept* (pp. 11-32). Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research
 64. Tett, R. P. and Burnett, D. D.(2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
 65. Turpin, R. S, Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Olson, M. J., and Nicholson, S.(2004). Reliability and Validity of the Stanford Presenteeism Scale, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11), 1123- 1133.
 66. Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N., Richling, D., Schenk, T. W., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B. and Kessler, R. C. (2003). Chronic medical conditions and work performance in the health and work performance questionnaire calibration surveys, *Journal of occupational and environmental medicine* 45, 1303 - 1311.
 67. Xie, J. L. and Johns, G.(1998). Perceptions of absence from work: People's Republic of China versus Canada, *Journal of Applied Psychology*, 83, 515-530.
 68. Xie, J. L and Johns, G.(2000). Interactive effects of absence culture salience and group cohesiveness: A multi-level and cross-level analysis of work absenteeism in the Chinese context, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 31-52.

Abstract

A Study on the Presenteeism of the Members of Organization

Kwag, Seon-Hwa* · Kim, Mi-Hee**

This research is to study presenteeism of members of a organization. It factually verifies how the job stress perceived by the members affect on presenteeism and examines factors to alleviate presenteeism, in addition, tests moderating effects based on the core self-evaluations and team climate.

Research results reveal, first of all, that influencing relationship which job stress increases presenteeism exists. Second, core self-evaluations control the relationship between job stress and presenteeism, which means the stronger subconscious to oneself is the more it relieve the relationship between job stress and presenteeism. Third, team climate partially contolled the relationship between job stress and presenteeism. Atmosphere with clearer performance responsibility has better controlling effect to alleviate the relationship between job stress and presenteeism.

Within the team climate, subordinate variables determine the effect on the presenteeism relationship.

Significances and limitations of this research was discussed at the last.

Key Words : presenteeism, core self-evaluations, team climate

* Professor, College of Business Administration, Pusan National University, sun9915@pusan.ac.kr

** Doctoral Student, College of Business Administration, Pusan National University, heya4025@naver.com