

## 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향: 직무착근도의 매개효과

하태인<sup>1</sup>, 조덕영<sup>2\*</sup>, 이상식<sup>3</sup>

<sup>1</sup>부산대학교 의과대학 외래교수, <sup>2</sup>부산대학교 의과대학 의료경영학교실 교수, <sup>3</sup>부산대학교 의과대학 의료경영학교실 외래교수

### The Effect of Job Resources of Hospital Workers on Presenteeism: The Mediating Effect of Job Embeddedness

Tae-In Ha<sup>1</sup>, Duk-Young Cho<sup>2\*</sup>, Sang-Sik Lee<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Adjunct Professor, Dept. of Medical Management, Pusan National University

<sup>2</sup>Professor, Dept. of Medical Management, Pusan National University

<sup>3</sup>Adjunct Professor, Dept. of Medical Management, Pusan National University

**요약** 본 연구는 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향과 직무착근도의 매개효과를 확인하는 것을 목적으로 한다. B시 소재 병원에 재직 중인 종사자 301명을 대상으로 2023년 7월 10일부터 8월 10일까지 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. SPSS 26.0을 사용하여 빈도분석, 기술통계, 피어슨 상관계수를 분석하였다. 변수 간 관계 및 매개효과는 Baron & Kenny가 제시한 3단계 위계적 회귀분석과 Sobel's test 방법으로 검증하였다. 분석 결과, 직무자원, 직무착근도와 프리젠티즘 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무자원과 직무착근도가 프리젠티즘에 부정적인 영향을 미치며, 직무자원과 프리젠티즘과의 관계에서 직무착근도는 부분매개를 하는 것으로 확인되었다. 이를 바탕으로 병원 종사자의 프리젠티즘을 감소시키기 위해 제도적 및 행정적으로 충분한 직무자원을 제공하고 지속적인 교육 기회를 제공함으로써 직무착근도를 향상시키는 방안을 제언하였다.

**키워드** : 병원 종사자, 직무자원, 직무착근도, 프리젠티즘, 매개효과

**Abstract** The purpose of this study was to identify the effect of job resources of hospital workers on presenteeism and to verify the mediating effect of job embeddedness based on this. Participants included 301 hospital workers from hospitals located in B city. Data was collected from July 10 to August 10, 2023. The collected data were analyzed by frequency analysis, descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, Baron and Kenny's three-step hierarchical regression and Sobel's test method using the SPSS 26.0 program. In this study, it was found that there was a correlation between job resources, job embeddedness and presenteeism of hospital workers, job resources and job embeddedness influenced negatively on presenteeism, and it was confirmed that job embeddedness partially mediated in the relationship between job resources and presenteeism. Based on this, in order to reduce presenteeism of hospital workers, it was suggested to improve job integrity by providing sufficient job resources institutionally and administratively and providing continuous educational opportunities.

**Key Words** : Hospital workers, Job resources, Job embeddedness, Presenteeism, Mediating effect

\*Corresponding Author : Duk-Young Cho(dyj630@hanmail.net)

Received January 29, 2024

Accepted April 20, 2024

Revised March 13, 2024

Published April 28, 2024

## 1. 서론

병원은 의료 직종관련 다양한 분야의 전문 인력으로 구성된 복합적인 조직으로서, 인적자원의 효율적 관리가 병원 경쟁력의 핵심이라고 할 수 있다[1]. 코로나 19의 유행 이후 병원의 인력관리 문제는 한층 복잡하고 어려운 상황에 직면하게 되었다. 코로나 19의 유행 기간 동안 의료기관의 직원들은 환자들과 가장 밀접한 환경에서 감염에 대한 두려움과 위협에 직면하면서 일하였다[2]. 코로나 19 이전의 근무환경과는 달리 감염에 대한 확실한 상황속에서 병원 내 정책과 절차가 많이 바뀌어 높은 업무량과 강도 높은 일을 해야 한다는 점에서 병원 종사자들의 직무와 건강에 큰 위협이 될 수 밖에 없다[3]. 이러한 상황에서 병원 종사자가 건강하지 않은 상태에서 근무할 경우 본인과 동료, 환자의 안전 문제까지 겹쳐 조직의 생산성과 성과에 문제를 초래할 수 있다[4]. 본 연구에서는 특히 병원 인력관리 측면에서 근로자의 건강에 초점을 맞추고, 건강에 문제가 있음에도 불구하고 출근하여 일하는 프리젠티즘에 주목하였다.

프리젠티즘(presenteeism)은 근로자가 건강 문제를 가지고 있는 상태에서 출근하는 현상을 의미한다[5]. 건강 문제를 일으키는 직접 의료비 지출이나 결근율이 객관적으로 측정할 수 있는 직접적인 손실이라면, 프리젠티즘은 눈으로 확인할 수 없는 간접적 손실을 측정하는 것이므로 생산성 향상의 관점에서 매우 중요한 요소이다[6]. 특히 병원 종사자는 직무스트레스 정도가 다른 직종에 비해 상대적으로 높게 나타났는데[7], 근무 외 시간이나 야근으로 인한 직무 스트레스는 프리젠티즘을 유발할 수 있으며[8], 프리젠티즘이 높으면 그에 따른 안전사고와 생산성 저하 등 병원 전체가 부담하게 되는 사회적 비용이 발생한다[1-2, 9, 10]. 프리젠티즘에서 파생된 직접 및 간접 비용은 결근으로 인한 손실보다 훨씬 큰 것으로 보고되고 있다[4, 11]. 따라서 이와 관련된 비용을 줄여주고 업무 목표를 달성하도록 도와주는 직무자원이라는 직무관련 상황요인을 파악하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

본 연구는 Schaufeli & Bakker[12]가 제안한 직무요구-자원(job demands-resources model: JD-R) 이론은 건강손상 과정과 자연적 동기과정의 두 가지 심리적 프로세스가 중요한 역할을 하고 있다는 것이며 이는 일반적으로 두 가지 포괄적인 범주인 직무요구와 직무자원을 포함한다[8]. 직무자원은 작업 목표를 달성하는 역할을 수행

하는 것으로, 직무요구 사항과 관련된 신체적, 심리적 비용을 낮추며, 개인의 성장과 발전을 촉진하는 직무의 육체적, 사회적 또는 조직적 요소를 의미한다. 뿐만 아니라 직무자원은 생산성 및 성과 저하를 의미하는 프리젠티즘, 소진, 이직의도 같은 부정적인 결과를 상쇄시킬 수 있는 요인으로 알려져 있다[13-14].

직무자원은 다양한 연구자들에 의해 구성요소가 제시되었는데, Schaufeli & Bakker[12]의 JD-R이론에서 직무자원을 피드백, 직무안전, 보상, 참여, 직무통제, 상사 지지 등으로 규정하였고, 황승미의 연구[8]와 같이 직무 자율성, 자기개발기회, 피드백으로 규정한 경우도 있다. 조봉기[14]는 직무자원을 자율성, 동료의 지원, 직무성과 피드백 등으로 규정하였다. Hackman & Oldham의 직무특성모형에 따르면 자율성과 피드백은 개인의 동기를 높이고 직무의 가치를 향상시켜 성과를 창출하는 핵심적인 직무특성이다[12]. 하여 본 연구에서는 직무자원을 자율성과 피드백의 2가지 요인으로 구성하고자 한다. 선행 연구를 살펴보면, 직무자원과 프리젠티즘은 영향관계를 가지는데[10, 14, 15], 직무자원이 프리젠티즘에 대한 영향력은 높으며 직무자원이 높을수록 프리젠티즘이 감소된다[14]. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 직무자원은 우울증, 몰입 및 업무참여[13], 직무소진[1], 직무열의[10]와 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 직무자원이 높을수록 구성원들이 조직과 더 깊은 관계를 맺고 직장에 정착하고자 하는 직무착근도를 높이는데 긍정적인 영향이 있음을 알 수 있다[16].

직무착근도는 직무배태성과 같은 용어의 뜻으로 사용되고 있으며 이직과는 반대의 개념이다. 직무착근도는 조직 구성원이 현재 재직 중인 직장에 남아있으려는 의도를 의미하며, 근로자가 어떻게 조직을 떠나는가 보다는 근로자가 왜 조직에 남아 있는지에 초점을 맞춘다[17]. 병원 종사자를 대상으로 한 연구에 따르면, 직무착근도가 높은 간호사는 더 많은 사회 및 기술자원을 가지며 이는 프리젠티즘의 발생을 감소시킬 수 있으며[18], 반대로 낮은 직무착근도는 간호사의 스트레스를 증가시켜 프리젠티즘을 높게 된다고 한다[19]. 즉, 병원 종사자의 직무착근도는 프리젠티즘의 발생에 영향을 줄 수 있는 변수로 볼 수 있다.

이와 같은 선행연구를 볼 때, 직무자원, 직무착근도, 프리젠티즘이 서로 연관되어 있음을 유추해 볼 수 있다. 현재 간호사를 대상으로 한 프리젠티즘 연구를 살펴보면

직무 관련 변수에 관한 주제를 다룬 연구가 일부 진행되어 왔다[6, 10, 20]. 그러나 간호사를 포함한 의료기관 종사자들은 병을 치료하는 병원에서 근무한다는 이유로 다른 업종에 비해 종사자들의 건강문제가 경시되어 온 경향이 있음을 선행연구에서는 지적하고 있다[21]. 의료 종사자들은 다른 산업현장처럼 생물학적, 화학적, 물리적, 심리사회적 문제로 인한 질병에 노출되어 있으며, 병원 환경과 업무의 특수성으로 인해 간염, 결핵, 요통, 불임 등의 질병의 발병률은 다른 직군보다 높게 보고되고 있다[22]. 이러한 배경을 고려할 때 의료기관 종사자들의 프리젠티즘과 원인에 관한 연구는 여전히 부족하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 병원 종사자를 대상으로 직무자원, 직무착근도, 프리젠티즘의 관계를 파악하고, 직무자원과 프리젠티즘의 관계에서 직무착근도의 매개역할을 규명하고자 한다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 병원 종사자의 직무자원이 직무착근도에 영향을 미치는가?

둘째, 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 영향을 미치는가?

셋째, 병원 종사자의 직무착근도가 프리젠티즘에 영향을 미치는가?

넷째, 병원 종사자의 직무자원은 직무착근도를 매개로 프리젠티즘에 영향을 미치는가?

이상의 연구문제에 대한 실증연구 결과를 제시한 후 결과를 토대로 이론적, 실무적 시사점을 제시하며 연구의 한계를 논의하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구에서는 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향 및 직무착근도의 매개효과를 확인할 것이며 이를 도식화한 연구모형은 다음과 같다(Fig. 1 참고).

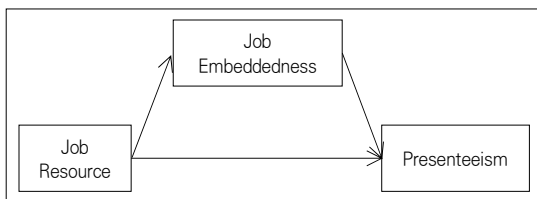


Fig. 1. Research model

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상은 연구목적에 이해하고 자발적으로 연구에 참여하는 것에 동의한 B시 소재 병원에 재직 중인 종사자에서 선정하였다. 표본수집 방법은 비확률표본에 의한 조사를 선택하였고 연구자가 이용가능한 대상(judgement sampling)으로부터 응답결과를 수집하였다. 비확률표집방법은 현실적으로 예산과 인력, 표본추출의 어려움으로 인해 많은 연구조사에서 활용되고 있다. 또한 본 연구에서는 비확률표본의 한계를 보완하기 위한 방법 중 하나인 통계적 추정방법을 적용하여 가설을 검증함으로써 연구자의 선택편향, 통계적 추론의 어려움 등의 문제점을 극복하였다[23].

설문조사는 2023년 7월 10일부터 8월 10일까지 한 달 간 실시하였으며, 총 350명 대상으로 설문조사가 진행되었다. 설문지는 총 314부가 수집되었으며, 동일한 번호로만 응답했거나 일부 문항의 응답이 누락된 경우와 같이 불성실한 응답이 포함된 13부를 제외한 총 301부의 설문 자료를 최종 분석에 사용하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 직무자원

본 연구에서 직무자원은 자율성과 피드백 2개의 하위 요인으로 구성하였다. 자율성을 측정하기 위해 산업안전보건연구원[24]에 의해 개발된 자율성 척도를 심재선[1]의 연구에서 사용한 문항들을 활용하였으며 총 4문항으로 구성하였다. 피드백은 Hackman & Oldman[25]이 개발한 척도를 황승미[8]의 연구에서 사용한 문항들을 활용하였으며 총 6문항으로 구성하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도를 사용하여 측정하였고 응답 값이 높을수록 직무자원 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용한 직무자원 측정항목의 신뢰도는 Chronbach'  $\alpha$  = .816으로 나타났다.

#### 2.3.2 직무착근도

본 연구에서 직무착근도를 측정하기 위해 Mitchell et al.,[17]에 의해 개발된 직무착근도 척도를 김은희[26]의 연구에서 수정·보완한 문항들을 활용하였다. 희생 6문항, 연계 4문항, 적합성 8문항으로 총 18문항으로 구성하였다. Likert 5점 척도를 사용하여 모든 문항을 측정하며 응답 값이 높을수록 직무착근도 수준이 높음을 의미한다.

본 연구에서 사용한 직무착근도 측정문항의 신뢰도는 Chronbach  $\alpha$ =.864로 나타났다.

### 2.3.3 프리젠티즘

본 연구에서 프리젠티즘을 측정하기 위해 Koopman et al.,[27]에 의해 개발된 프리젠티즘 척도를 박윤미[28]의 연구에서 사용한 문항들을 활용하였으며 역척도 문항을 포함한 총 6문항으로 구성하였다. Likert 5점 척도를 사용하여 모든 문항을 측정하며 응답 값이 높을수록 프리젠티즘 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 프리젠티즘 측정문항의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.665로 나타났다.

### 2.4 자료분석

본 연구에서 수집된 자료를 SPSS 26.0을 사용하여 분석하였고 구체적인 방법은 다음과 같다. 첫째, 표본의 일반적 특성은 빈도분석을 통해 살펴보았다. 둘째, 측정변수인 직무자원, 직무착근도, 프리젠티즘의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도의 값은 기술통계 분석을 통해 정규성을 검증하였다. 셋째, 피어슨 상관관계 분석을 통해 측정변수 간의 관계를 파악하였다. 넷째, 직무착근도의 매개효과를 검증하기 위해서 회귀분석을 실시하였으며, 매개효과 검증은 Baron & Kenny[29]가 제안한 방식을 채택하였다. 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel's test를 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 조사대상의 일반적 특성

본 연구의 병원 종사자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 연구참여자의 성별은 남성 52명(17.3%), 여성 249명(82.7%)이고, 138명(45.9%)이 자녀가 없고, 153명(50.8%)이 자녀 1~2명을 가지고, 10명(3.3%)이 자녀 3명 이상을 가지는 것으로 나타났다. 직종은 간호직 165명(54.8%), 원무·행정직 63명(20.9%), 기타 73명(24.3%)으로 나타났으며, 근무 기간은 1년 미만은 18명(6.0%), 1~5년은 61명(20.2%), 5~10년은 62명(20.6%), 10년~20년은 92명(30.6%), 20년 이상은 68명(22.6%)으로 Table 1과 같이 나타났다.

### 3.2 측정변수의 기술통계 분석

병원 종사자의 직무자원, 프리젠티즘, 직무착근도의

기술통계 분석 결과는 Table 2와 같다. 독립변수인 직무자원 평균값 3.354(sd=.588), 매개변수인 직무착근도 평균값 3.107(sd=.487), 종속변수인 프리젠티즘 평균값 3.228(sd=.584)으로 확인되었고, 모든 측정변수의 왜도와 첨도는 각각  $\pm 2$ 과 7 이하로 정규성을 확보하였다.

**Table 1. General characteristics** (N=301)

Variable	Categories	N	%
Gender	Male	52	17.3
	Female	249	82.7
Presence of children	0	138	45.9
	1~2	153	50.8
	$\geq 3$	10	3.3
Job position	Nurse	165	54.8
	Administration	63	20.9
	Other	73	24.3
Work experience(year)	$\leq 1$	18	6.0
	1~5	61	20.2
	5~10	62	20.6
	10~20	92	30.6
	$\geq 20$	68	22.6

**Table 2. Characteristics of major variables** (N=301)

Variable	Mean	S.D	Skewness	Kurosis
Job Resource	3.354	.588	-.341	.269
Job embeddedness	3.107	.487	-.165	.952
Presenteeism	3.228	.584	.188	1.336

### 3.3 측정변수의 상관관계 분석

병원 종사자의 직무자원, 프리젠티즘, 직무착근도의 관계를 파악하기 위해 실시한 피어슨의 상관관계 분석 결과는 Table 3과 같다. 세 연구변수는 서로 유의한 상관관계를 가지는 것을 알 수 있다. 종속변수인 프리젠티즘은 직무자원( $r=-.321, p<.01$ ), 직무착근도( $r=-.339, p<.01$ )와 부(-)의 상관관계가 있으며, 독립변수인 직무자원은 직무착근도( $r=.581, p<.01$ )와 정(+)의 상관관계가 있음을 볼 수 있다.

**Table 3. Correlation among major variables** (N=301)

Variable	a	b	c
a. Job Resource	1		
b. Job embeddedness	.581**	1	
c. Presenteeism	-.321**	-.339**	1

\*\* $p<.01$

### 3.4 위계적 회귀분석 결과

직무자원과 프리젠티즘의 관계에서 직무착근도의 매

Table 4. Hierarchical regression analysis among major variables

(N=301)

Step	Variables	B	SE	$\beta$	t	VIF	Adj R <sup>2</sup>	F	Sobel's test
1	Job Resource→Job Embeddedness	.481	.039	.581	12.355***		.336	152.658***	-3.361***
2	Job Resource→Presenteeism	-.319	.054	-.321	-5.871***		.100	34.465***	
3	Job Resource, Job Embeddedness→Presenteeism	-.186	.066	-.188	-2.839**	1.511	.133	23.946***	
	1) Job Resource→Presenteeism 2) Job Embeddedness→Presenteeism	-.276	.079	-.230	-3.484**	1.511			

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

개효과를 확인하기 위해 3단계에 걸쳐 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4와 같다. 위계적 회귀분석을 통해 변수 간 관계에 관해 설정한 연구문제의 결과를 확인하였다.

1단계로 독립변수인 직무자원과 매개변수인 직무착근도 간의 관계를 확인한 결과, 직무자원은 직무착근도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 사실이 확인되었다 ( $\beta = .581, p < .001$ ). 즉 병원 종사자에 대한 직무자원이 높을수록, 직무착근도 수준이 높아짐을 보여준다. 이는 첫 번째 연구문제인 “병원 종사자의 직무자원이 직무착근도에 영향을 미치는가?”에 대한 결과로, 유의한 정(+)의 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

2단계는 독립변수인 직무자원과 종속변수인 프리젠티즘 간의 관계를 살펴보았다. 분석 결과, 직무자원은 프리젠티즘에 부정적인 영향을 미치며, 이는 통계적으로도 유의한 것으로 나타났다( $\beta = -.321, p < .001$ ). 이는 두 번째 연구문제인 “병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 영향을 미치는가?”에 대한 결과를 보여주는 것으로, 병원 종사자의 직무자원이 높을수록 프리젠티즘 정도가 낮아지는 부(-)의 유의한 영향이 있음을 알 수 있다.

3단계 분석에서는 모든 연구변수인 독립, 매개변수를 투입하여 위계적 회귀분석을 진행하였다. 즉, 직무자원과 직무착근도를 독립변수로 하고, 프리젠티즘을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 진단 결과 VIF 값이 10이하로 나타났으므로 독립변수들 간의 공선성이 낮음을 의미한다. 이 분석을 통해 연구문제 세 번째와 네 번째에 대한 결과를 확인하였다. 세 번째 연구문제는 “병원 종사자의 직무착근도가 프리젠티즘에 영향을 미치는가?”로, Table 4에 따르면 직무착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향은  $\beta = -.230(p < .01)$ 로 나타나 유의한 부(-)의 관계임을 알 수 있다.

마지막 연구문제는 직무착근도의 매개효과에 관한 것으로 “병원 종사자의 직무자원은 직무착근도를 매개로 프

리젠티즘에 영향을 미치는가?”이다. 분석 결과, 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향  $\beta = -.188(p < .01)$ 이 2단계 분석에서의 영향력인  $\beta = -.321(p < .001)$ 에 비해 감소하였으나 여전히 유의한 값으로 나타났다. 즉, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 매개변수의 투입에 의해 일부 감소되었음을 의미하므로, 매개변수를 통한 간접효과가 있음을 알 수 있다. 따라서 직무자원은 직접 프리젠티즘을 낮추는 효과가 있으며 또한 직무착근도를 통하여 프리젠티즘을 낮추는 영향이 동시에 있음을 보여준다.

Sobel's test를 실시하여 매개효과를 검증한 결과, 결과 값은 -3.361로 나타났다. Sobel's test의 값은 절대값이 1.96 이상일 때 매개효과가 통계적으로 유의하다고 판단하므로, 본 연구의 매개효과는 유의한 것으로 확인되었다. 따라서 병원 종사자의 직무자원은 직무착근도를 매개로 하여 프리젠티즘에 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

#### 4. 결론

본 연구는 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향과 이에 대한 직무착근도의 매개효과를 확인하고자 수행되었으며 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 병원 종사자의 직무자원과 프리젠티즘 간의 부정적인 영향관계를 확인하였다. 이는 직무자원이 프리젠티즘을 감소시키는 요인임을 설명하는 것으로 선행연구와 일치한 결과이다[14, 15]. 이러한 결과는 직무자원이 높아질수록 종사자의 프리젠티즘이 낮아짐을 의미한다[10]. 직무자원은 자율성과 피드백으로 측정하였으므로, 병원 종사자들의 업무수행과 관련된 적절한 자율성의 보장과 서로의 관심과 인정을 통해 프리젠티즘이 감소하도록 지원할 수 있다.

둘째, 병원 종사자의 직무자원과 직무착근도 간의 정(+)적인 영향관계를 확인하였다. 이는 선행연구[16]와 일치한 결과이다. 병원 종사자들이 인식하는 자율성과 피드

백 수준이 높을수록 업무에서 기술과 재능을 활용하고자 하고 동료들과의 상호작용을 활발하게 하면서 긍정적인 관계를 형성하게 될 것을 의미한다. 업무의 자율성과 상사-동료로부터의 피드백 등의 직무자원은 직무착근도를 결정하는 중요한 요인임을 시사하는 결과이다.

셋째, 병원 종사자의 직무착근도가 프리젠티즘에 미치는 영향에서 부정적인 관계를 확인하였다. 병원 종사자들이 병원과 깊은 관계를 맺고자 하는 직무착근도는 조직의 생산성 저하를 초래하는 부정적인 업무 상태인 프리젠티즘을 감소시킬 수 있음을 의미하여 선행연구[18, 19, 30]와도 일치한다.

넷째, 병원 종사자의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향에서 직무착근도의 부분매개효과를 확인하였다. 이는 병원 종사자가 업무를 수행하는 과정에 충분한 직무자원을 지원해줌으로써 병원에 대한 깊은 애착관계를 맺고자 하는 직무착근도가 증가됨에 따라 프리젠티즘을 감소시켜 병원 조직의 생산성 향상을 기대할 수 있음을 의미한다. 이는 선행연구와 일치하며[16, 30] 병원 조직의 생산성 향상을 위한 직무자원 지원과 직무착근도 증가는 프리젠티즘 감소로 이어짐을 보여준다. 위와 같은 연구 결과를 통해 이론적 및 실무적 시사점을 다음과 같이 도출하였다.

첫째, 병원 종사자의 프리젠티즘 감소를 위해서는 직무자원과 직무착근도가 중요한 요인임을 확인하였다. 직무의 순서나 방법, 일정에 대한 자율성을 확보할 때, 조직에서의 성취감이나 성장가능성을 높게 인식하게 된다. 따라서 건강문제가 있을 경우, 합리적인 결정을 통해 업무 성과를 관리할 수 있음을 보여준다. 이는 병원 종사자가 자신의 업무의 결정권, 조직의 적합성 확인 및 멘토링 제도 등을 통해 조직에 대한 애착을 높이고 깊은 관계를 구축할 수 있음을 보여준다. 따라서 병원 종사자들이 자기 주도적으로 업무를 완성할 수 있게 하고, 상사나 동료들과의 활발한 상호작용을 통하여 궁극적으로 프리젠티즘이 감소하여 조직 성과를 제고할 수 있을 것이다.

둘째, 코로나 19 이후 병원 종사자의 생산성을 저하는 프리젠티즘을 감소하기 위해서는 병원 종사자의 특성을 고려하여 제도적 및 행정적으로 충분한 직무자원을 제공할 수 있는 정책을 마련해야 한다. 구성원들에게 적절한 권한과 책임을 부여함으로써, 자율적인 의사결정과 책임감이 부담이 아닌 동기부여로 작동될 수 있도록 하기 위한 방안을 모색해야 한다. 직원들에게 업무를 조정하고

자신의 시간을 관리할 수 있는 유연한 제도를 제공해주거나 일부 업무에 대한 자유롭고 유연한 접근을 제공하여 직원의 창의성과 혁신을 장려해주어야 한다. 동시에 동료와 상사로부터 피드백을 적극적으로 수용하는 문화를 조성하고 이메일, 메신저 등 오픈된 채널을 통해 누구나 자유롭게 의견을 나눌 수 있도록 지원해야 할 것이다.

셋째, 병원 종사자의 프리젠티즘을 감소시키기 위해 직무착근도를 향상시키는 방법도 모색해야 한다. 직무착근도를 향상시키기 위해서는 채용단계에서 병원 조직의 가치와 동일한 개인적 가치를 가지고 있는 종사자들을 신중하게 채용해야 하며, 채용 후에는 조직에 잘 적응하도록 정기적인 면담을 실시하여 종사자들이 자신의 역할이 중요하다고 느끼도록 해주는 것이 중요할 것이다. 지속적인 교육과 전문적인 개발 기회를 기회를 제공함으로써 직업적 성장과 발전에 대한 만족도를 향상시킴으로써 조직에 뿌리내리고 즐겁게 근무할 수 있게 해주어야 한다. 이는 최종적으로 직원 개인의 성장과 만족 뿐 아니라 병원 전체의 고객만족과 성과 향상에 기여할 것이다.

특히, 본 연구에서 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향( $\beta=.321$ )은 선행연구[31]에서의 영향( $\beta=.203$ )보다 크다. 이는 병원 조직 종사자들에게 직무에 대한 권한과 피드백에 대한 제공은 사회복지조직 종사자들보다 더 많은 프리젠티즘의 감소가 가능함을 시사한다.

본 연구는 일부 지역의 병원 종사자를 편의 표집하였으므로 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 또한 프리젠티즘과 같은 일부 변수의 신뢰도 값이 0.6으로 나타나 표본의 한계를 보여주고 있다. 그러나 코로나19 이후 대두되고 있는 병원 종사자들의 직무자원이 프리젠티즘에 미치는 영향력을 검증하였다는 데 연구의 의의가 있다. 또한, 직무자원과 프리젠티즘 간의 관계에서 직무착근도의 역할을 확인함으로써 프리젠티즘을 감소시키기 위해서는 충분한 직무자원의 지원과 직무착근도를 개선해야 함을 제시하였다는 점은 연구의 의의라 하겠다.

## REFERENCES

- [1] J. S. Shim. (2022). *Analysis of determinants associated with occupational burnout at hospitals based on the Job Demands-Resources Model: Focusing on the moderating effect of informal communication*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.

- [2] D. Y. Lyu, G. S. Song & S. J. Lee. (2020). A study on the correlation between knowledge of COVID-19, risk of exposure to subjective infectious diseases, and infection control practice for dental personnels. *Journal of korean dental hygiene science*, 3(2), 27-37. DOI : 10.22753/JKDHS.2020.3.2.27
- [3] Y. Wu, J. Wang, C. Luo, S. Hu, X. Lin, A. E. Anderson, E. Bruera, X. Yang, S. Wei & Y. Qian. (2020). A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. *Journal of pain and symptom management*, 60(1), e60-e65. DOI : 10.1016/j.jpainsymman.2020.04.008
- [4] Yoshimoto, T., Oka, H., Fujii, T., Nagata, T., & Matsudaira, K. (2020). The economic burden of lost productivity due to presenteeism caused by health conditions among workers in Japan. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(10), 883-888. DOI : 10.1097/JOM.0000000000002001
- [5] R. S. Turpin, R. J. Ozminkowski, C. E. Sharda, J. J. Collins, M. L. Berger, G. M. Billotti, C. M. Baase, M. J. Olson & S. Nicholson. (2004). Reliability and validity of the stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11), 1123-1133. DOI : 10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0
- [6] Brouwer, W., Verbooy, K., Hoefman, R., & van Exel, J. (2023). Production losses due to absenteeism and presenteeism: the influence of compensation mechanisms and multiplier effects. *PharmacoEconomics*, 41(9), 1103-1115. DOI : 10.1007/s40273-023-01253-y
- [7] M. R. Yun, H. C. Baek, I. A. Kim, & J. M. Sung (2022). Occupational Stress in Korean Hospital Nurses: Secondary Data Analysis of the Development of a Korean Nurses' Occupational Stress Scale. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(4), 393-405. DOI : 10.11111/jkana.2022.28.4.393
- [8] S. M. Hwang. (2017). *Investigation of the Impacts by Burnout and Engagement on Presenteeism for Airline Cabin Crew based upon Job Demand-Resource Model*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [9] J. G. Rainbow & L. M. Steege. (2017). Presenteeism in nursing: An evolutionary concept analysis. *Nursing Outlook*, 65(5), 615-623. DOI : 10.1016/j.outlook.2017.03.005
- [10] J. H. Lee. (2023). *The Effects of Job Demand-Resource and Regulatory Focus on Presenteeism and Job Engagement by Shift Rotation Types of Nurses*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [11] Maestas, N. A., Mullen, K. J., & Rennane, S. (2021). Absenteeism and presenteeism among American workers. *Journal of Disability Policy Studies*, 32(1), 13-23. DOI : 10.1177/1044207320933211
- [12] W. B. Schaufeli & A. B. Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. DOI : 10.1002/job.248
- [13] Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological reports*, 126(3), 1069-1107. DOI : 10.1177/003329412111051988
- [14] B. K. Cho. (2019). The Effects of Job Demands and Job Stress on Presenteeism of Hotel Employees : Focusing on the Mediating Effects of Job Resources. *Journal of Tourism & Leisure Research*, 31(6), 329-348. DOI : 10.31336/JTLR.2019.6.31.6.329
- [15] Nair, A. V., McGregor, A., & Caputi, P. (2020). The impact of challenge and hindrance demands on burnout, work engagement, and presenteeism. A cross-sectional study using the job demands-resources model. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(8), e392-e397. DOI : 10.1097/JOM.0000000000001908
- [16] J. H. Jung, I. S. Kim & S. H. Hyun. (2014). Identifying Effective Job Resource Factors in Enhancing Hotel Employees' Job Embeddedness and the Relationships among Job Embeddedness, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance : Moderating Role of Employee Tenure. *Korean Journal of Hospitality and*

- Tourism*, 23(5), 135-149.  
UCI : G704-001024.2014.23.5.014
- [17] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. DOI : 10.2307/3069391
- [18] F. Tabak & N. T. Hendy. (2016). Work engagement: trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.  
DOI : 10.1080/15416518.2015.111696829.
- [19] Lee, S. Y., & Kang, H. S. (2019). The effect of job embeddedness and burnout on presenteeism among nursing in long-term care hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(2), 704-710.  
DOI : 10.5762/KAIS.2019.20.2.704
- [20] M. J. Kim, H. O. Choi & E. J. Ryu. (2014). Predictors of Clinical Nurses's Presenteeism. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 134-145.  
DOI : 10.5807/kjohn.2014.23.3.134
- [21] W. J. Kim, B. Y. Jeong, & J. Y. Park (2022). A Study on the Characteristics of Occupational Accidents in Health Care Workers: A Systematic Literature Review. *Journal of the ergonomics society of Korea*, 41(5), 327-346.  
DOI : 10.5143/JESK.2022.41.5.327
- [22] W. J. Kim, B. Y. Jeong, & M. H. Park (2022). Comparison of Working Conditions and Health-related Problems between Hospital Workers and Clinic Workers. *Journal of the ergonomics society of Korea*, 41(1), 31-42.  
DOI : 10.5143/JESK.2022.41.1.31
- [23] K. S. Kim (2017). A Study of Non-probability Sampling Methodology in Sample Surveys. *Survey Research*, 18(1), 1-29.  
DOI : 10.20997/SR.18.1.1
- [24] KOSHA. (2003). *Developing and Occupational Stress Scale for Korean Employees*. Ulsan : KOSHA.
- [25] J. R. Hackman & G. Oldman. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.  
DOI : 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- [26] E. H. Kim. (2012). *Effect of Organizational Citizenship Behavior between job Embeddedness and Turnover intention*. Master's thesis. Kyungbuk National University, Daegu.
- [27] C. Koopman, K. R. Pelletier, J. F. Murray, C. E. Sharda, M. L. Berger, R. S. Turpin, P. Hackleman, P. Gibson, D. M. Holmes & T. Bendel. (2002). Standford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.  
DOI : 10.1097/00043764-200201000-00004
- [28] Y. M. Park. (2022). *The Effect of Job Demands and Work Flexibility of Airline on Cabin Crew's Presenteeism, Burnout and Job Performance*. Doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- [29] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.  
DOI : 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- [30] J. H. Lee, E. K. Choi, H. O. Oh, H. K. Moon & S. M. Lee. (2016). The Impacts of Job Stress and Job Embeddedness on Presenteeism among Container Terminal Workers. *J Korean Acad Community Health Nurs*, 27(1), 31-42.  
DOI : 10.12799/jkachn.2016.27.1.31
- [31] B. H. Cha (2019). *Study of Factors Influencing Presenteeism in Social Welfare Officials: Focusing on Job Demands-Resources Model*. Doctoral dissertation. Daegu Catholic University, Daegu.



하 태 인(Tae-In Ha)

[정회원]



- 2018년 2월 : 부산대학교 경영학석사
- 2021년 2월 : 부산대학교 의학과 의학박사 수료
- 2023년 8월 현재 : 부산대학교 의과대학 내과학교실 외래교수

- 관심분야 : 인적자원관리, 마케팅, 의료서비스
- E-Mail : hapeople@naver.com

이 상 식(Sang-Sik Lee)

[정회원]



- 2016년 2월 : 부산대학교 경영대학 (경영학석사)
- 2024년 2월 : 부산대학교 의과대학 의학과 (의학박사)
- 2023년 8월 현재 : 부산대학교 의학과 의료경영학교실 외래교수

- 관심분야 : 의료서비스, 인적자원관리, 병원마케팅
- E-Mail : pufspoooh@hanmail.net

조 덕 영(Duk-Young Cho)

[정회원]



- 1994년 3월 : 일본 와세다대학 대학원 상학연구과(상학석사)
- 2002년 8월 : 부산대학교 대학원 회계학과(경영학박사)
- 2023년 8월 현재 : 부산대학교 의과대학 의료경영학교실 주임교수

- 관심분야 : 회계, 마케팅, 인적자원관리
- E-Mail : dycho@pusan.ac.kr