



공공기관 근로자의 감정노동에 따른 건강증진 프로그램 경험과 요구도와의 관련성

정유진, 이현숙
국립공주대학교 보건행정학과

INTRODUCTION

인간의 가치, 신념, 사고 및 행위는 사회 문화적인 맥락 속에서 결정되어 진다. 이는 문화적 차이에 따라 건강행태는 감정노동과 직결 된다고 볼 수 있다. 공공기관 근로자의 행정 환경은 조직 구성원과 직무환경 간의 부적응에 의해 여러 형태의 감정노동으로 영향을 미친다. 근로자들의 이러한 문제를 해결할 수 있는 방안으로 건강증진 사업은 대상 집단이 비교적 동일한 환경에서 일하고 건강증진 프로그램을 적용하여 유지시키는데 편리하다. 또한 개인의 삶과 근로 환경의 질에도 긍정적 영향을 미칠 수 있으며 다양한 계층의 건강증진행위를 바람직한 방향으로 유도할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 공공기관 근로자의 감정노동에 따른 건강 증진 프로그램 경험과 요구도와의 관계를 탐색하고자 한다.

MATERIALS AND METHODS

본 연구는 K공공기관 근로자로 근무경력 1년 이상의 대상자 153명을 임의 표출법으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사방법으로 COVID 19의 특수한 상황을 고려하여 온라인 비 대면으로 진행하였으며 138명의 응답을 최종 자료 분석에 사용하였다. 감정노동의 평가도구는 KOSHA GUIDE H-163-2016 한국형 감정노동 평가도구를 활용하였으며, 건강증진 프로그램경험과 요구도는 사업장을 대상으로 시행된 김영임과 이복임(2016)의 연구도구를 활용하였다. 수집된 자료의 분석은 SPSS Version 25.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Person's Correlation으로 실행하였다.

RESULTS

분석결과에 따르면 감정노동 점수는 조직의 감시를 제외한 모든 항목에서 각 항목의 중간점수인 50.00점보다 높은 수준이었으며, 감정조절의 노력이 평균 67.93점으로 가장 높았고, 감정의 부조화 61.47점, 조직의 지지 및 보호 체계 59.23점, 조직의 감시 47.99점 순이었다. 건강증진 프로그램 경험은 모든 항목에서 각 항목의 중간점수인 50.00점보다 낮은 수준이었고, 전반적인 프로그램 경험 또한 중간보다 낮은 수준이었다. 구체적으로 생활 습관 경험 22.83점, 예방 서비스 경험 18.62점, 질환 예방 경험 13.29점, 건강 보호 경험 3.62점 순이었다. 건강증진 프로그램 요구도는 모든 항목에서 각 항목의 중간점수인 50.00점보다 낮았고 전반적인 프로그램 요구도 또한 중간보다 낮은 수준이었다. 구체적으로 생활습관 요구도가 32.73점으로 가장 높았고 예방 서비스 요구도 21.67점, 질환 예방 요구도 18.12점, 건강 보호 요구도 17.57점 순이었다. 또한 상관관계 분석결과 감정노동은 조직의 지지 및 보호 체계, 질환 예방 경험, 예방 서비스 경험, 건강 보호 경험은 상관관계가 있었으며, 감정조절의 노력 및 조직의 감시는 건강 보호 요구도와 상관관계가 있었다. 건강증진 프로그램 경험과 건강증진 프로그램 요구도의 상관관계는 생활 습관 경험, 질환 예방 경험, 건강 보호 경험과 건강증진 프로그램 모든 요인의 요구도와 상관관계가 있었으며, 예방 서비스 경험의 경우 질환 예방 요구도, 예방 서비스 요구도와 상관관계가 있었다.

<표 1> 감정노동과 건강관리 프로그램 경험, 요구도 수준

| | | N=138 | | |
|-----------------|----------------|-------|--------|-------------|
| Characteristics | | min | max | mean±SD |
| 감정노동 | 감정조절의 노력 | 33.33 | 100.00 | 67.93±14.41 |
| | 감정 부조화 | 16.67 | 100.00 | 61.47±20.62 |
| | 조직의 감시 | 11.11 | 100.00 | 47.99±18.70 |
| | 조직의 지지 및 보호 체계 | 26.67 | 100.00 | 59.23±13.74 |
| 건강증진 프로그램 경험 | 생활 습관 경험 | 0.00 | 100.00 | 22.83±24.67 |
| | 질환 예방 경험 | 0.00 | 100.00 | 13.29±19.33 |
| | 예방 서비스 경험 | 0.00 | 100.00 | 18.62±20.93 |
| | 건강 보호 경험 | 0.00 | 100.00 | 3.62±15.85 |
| Total | | 0.00 | 100.00 | 14.59±15.07 |
| 건강증진 프로그램 요구도 | 생활 습관 요구도 | 0.00 | 100.00 | 32.73±27.79 |
| | 질환 예방 요구도 | 0.00 | 100.00 | 18.12±24.29 |
| | 예방 서비스 요구도 | 0.00 | 100.00 | 21.67±24.36 |
| | 건강 보호 요구도 | 0.00 | 100.00 | 17.57±28.56 |
| Total | | 2.50 | 100.00 | 22.52±20.90 |

<표 2> 감정노동과 건강증진 프로그램 경험, 요구도의 상관관계

unit: Pearson correlation coefficient(2-tailed)

| | 감정 조절의 노력 | 감정 부조화 | 조직의 감시 | 조직의 지지 및 보호 체계 | 생활 습관 경험 | 질환 예방 경험 | 예방 서비스 경험 | 건강 보호 경험 | 생활 습관 요구도 | 질환 예방 요구도 | 예방 서비스 요구도 | 건강 보호 요구 도 |
|----------------------|-----------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|---------------------|
| 감정조절의 노력 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 감정 부조화 | 0.599 *** | 1 | | | | | | | | | | |
| 조직의 감시 | 0.505 *** | 0.469 *** | 1 | | | | | | | | | |
| 조직의 지지 및 보호 체계 | -0.046 | 0.043 | -0.233 ** | 1 | | | | | | | | |
| 생활 습관 경험 | -0.130 | -0.088 | 0.087 | 0.110 | 1 | | | | | | | |
| 질환 예방 경험 | -0.090 | -0.100 | 0.048 | 0.222 ** | 0.388 *** | 1 | | | | | | |
| 예방 서비스 경험 | -0.119 | -0.079 | -0.087 | 0.318 *** | 0.144 | 0.439 *** | 1 | | | | | |
| 건강 보호 경험 | -0.067 | -0.026 | 0.079 | 0.259 ** | 0.425 *** | 0.596 *** | 0.587 *** | 1 | | | | |
| 생활 습관 요구도 | 0.073 | 0.157 | 0.128 | 0.051 | 0.357** * | 0.257** | 0.055 | 0.240** | 1 | | | |
| 질환 예방 요구도 | 0.111 | 0.116 | 0.131 | 0.159 | 0.303 *** | 0.520 *** | 0.236** | 0.357 *** | 0.564 *** | 1 | | |
| 예방 서비스 요구도 | 0.139 | 0.088 | 0.033 | 0.091 | 0.216* | 0.420 *** | 0.234** | 0.235** | 0.504 *** | 0.703 *** | 1 | |
| 건강 보호 요구도 | 0.241* * | 0.146 | 0.201* | 0.013 | 0.186* | 0.312 *** | 0.138 | 0.191* | 0.345 *** | 0.463 *** | 0.540 *** | 1 |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

DISCUSSION

공공기관 근로자의 효과적인 건강증진 프로그램을 운영하기 위해서는 대상자들의 관심과 요구도에 맞춘 프로그램을 모색하고 교육법이 수월해야 할 필요가 있을 것이다. 이러한 건강증진 프로그램의 경험과 요구도는 감정노동을 완화시키기 위한 중재방안의 근거로 제시하고 공공기관 근로자의 효과적인 건강증진을 위한 프로그램 기획과 적용에 향후 유용한 기초자료로 활용될 수 있기를 기대한다.