Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 33 No. 1, 1-11, February 2024
pISSN 2287-2531
eISSN 2466-1856
https://doi.org/10.5807/kjohn.2024.33.1.1

비교대 중년여성 근로자의 웰빙 영향요인: 2차자료분석

이연화[1] · 양영란[2]

전북근로자건강센터 산업간호사[1], 전북대학교 간호학과 · 간호과학연구소 교수[2]

Factors Influencing the Well-being of the Middle-aged Non-shift Female Workers: Using Secondary Data

Lee, Yeon Hwa[1] · Yang, Youngran[2]

[1]Occupational Nurse, Jeonbuk Workers Health Center, Jeonju, Korea
[2]Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University, Jeonju, Korea

Purpose: This study aimed to analyze the factors influencing the well-being of middle-aged non-shift female workers using health-determinant models. **Methods:** This study analyzed data from the fifth Korean Working Conditions Survey (KWCS), involving 5,449 participants. A hierarchical multiple regression analysis was employed to examine the relationships between various factors and well-being. **Results:** The analysis identified key factors affecting well-being in middle-aged female non-shift workers, including supervisor support, presenteeism, satisfaction with the working environment, autonomy in working hours, support from coworkers, workplace discrimination, occupation, work-life balance, sleep problems, workplace size, weekly work hours, and sickness absence. This study confirms that the well-being of middle-aged non-shift female workers is influenced by factors at the individual, social, and community levels as well as by conditions related to love. **Conclusion:** To enhance the well-being of middle-aged female non-shift workers, it is essential to reinforce positive factors such as support from coworkers and superiors. Additionally, addressing and mitigating negatively influencing factors such as workplace discrimination and sleep problems is crucial in promoting well-being. By implementing measures to improve these aspects, organizations and policymakers can contribute to a healthier and more supportive work environment for middle-aged, non-shift female workers.

Key Words: Middle aged; Well-being; Working women; Korean working conditions survey

서 론

1. 연구의 필요성

산업변화의 흐름에 따라 여성의 경제활동율은 지속적으로 증가하여 40세에서 64세의 중년여성의 경제활동 참가율은 54.7%로 높지만, 이 중 약 40%는 30인 미만 소규모 사업장에서 근무하고, 절반(49.7%)은 서비스업에 종사하고 있다(Korean Statistical Information Service [KOSIS], 2020). 중년여성은 경력단절과 낮아진 경쟁력으로 재취업 전의 직장보다 열악한 근무환경에서 근무하고, 이러한 근무환경은 중년여성 근로자의 건강수준 및 삶의 질에 부정적인 영향을 미친다(Kim, Kwon,

주요어: 중년여성, 웰빙, 여성 근로자, 근로환경조사

Corresponding author: Yang, Youngran https://orcid.org/0000-0001-5610-9310
College of Nursing, Jeonbuk National University, 567 Baekje-daero, Deokjin-gu, Jeonju 54896, Korea.
Tel: +82-63-270-3116, Fax: +82-63-270-3127, E-mail: youngran13@jbnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자의 석사학위논문의 일부를 발췌함.
- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Jeonbuk National University.

Received: Aug 14, 2023 | Revised: Sep 28, 2023 | Accepted: Jan 23, 2024

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

& Lee, 2016).

한편, 국내 여성근로자 대다수는 평일 오전 8~9시에서 오후 5~6시에 근무하는 비교대 근무자이다(Korea Occupation Safety Health Research Institute [KOSHRI], 2017). 비교대 중년여성 근로자는 경제활동과 함께 육아, 가사일 등의 역할까지 감당하고 있어 일과 생활의 불균형을 겪게 되고 이로 인해 스트레스가 증가하고 수면 부족 및 만성피로를 경험한다(Lee & Kim, 2015). 가정과 직장생활의 양립, 연령 증가, 폐경, 취약한 근무환경을 경험하는 비교대 중년여성 근로자는 자신과 가족의 건강뿐만 아니라 사회 전체의 안녕에도 부정적인 영향을 미치므로 웰빙 영향요인을 파악할 필요가 있다.

웰빙(Well-being)은 단순하게 질병이 없는 상태가 아니라 다양한 생활방식을 통해 신체적, 정서적, 심리적, 사회적, 정신적, 지적 건강을 통합적으로 실현하여 삶의 만족도가 최적화된 상태를 의미한다(Hong & Koh, 2009). 근로자의 웰빙에서 성별과 연령은 유의한 영향요인으로, 여성 근로자의 웰빙과 직무만족도는 남성근로자보다 낮은 수준이며 연령이 증가할수록 웰빙과 직무만족도는 낮게 나타났다(Wilks & Neto, 2013). 여성가구주 근로자 대상 연구에서 웰빙은 연령, 직종, 근무형태, 피로감, 비만, 직무 스트레스 관련 요인 중 부적절한 보상과 조직관계가 유의한 영향요인으로 확인되었다(Kim et al., 2016). 따라서 중년여성의 웰빙에 미치는 요인은 개인적 요인뿐만 아니라 근로조건, 사회·환경적 요인 등 다양한 접근으로 확장되어야 한다.

Dahlgren과 Whitehead (1991)이 제시한 건강결정요인 모델은 개인적 요인, 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인, 생활 및 근로조건 요인, 거시적·정책적 환경요인이 상호작용하면서 개인의 건강과 안녕에 영향을 미친다는 것으로 건강수준의 영향요인을 파악할 수 있다. 건강결정요인 모델은 세계 여러 나라에서 건강격차와 불평등의 원인과 요인을 파악하는데 활용되고 있다(Bambra et al., 2009; Centenaro et al., 2021). Chae, Kim, Asami와 Kim (2019)은 국내 이주근로자의 주관적 건강 영향요인을 파악하기 위해 건강결정요인 수정모형을 기틀로 적용하였다. 근로자의 웰빙 연구가 다양하게 진행되고 있으나, 비교대 중년여성 근로자의 웰빙에 미치는 영향요인을 파악한 연구는 찾아보기 어렵다. 특히, Dahlgren과 Whitehead (1991)의 건강결정요인 모델에서 제시하는 다양한 요인을 포괄적으로 적용하여 웰빙의 영향요인을 분석하는 것이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 5차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey, KWCS) 자료를 활용하여 비교대 중년여성 근로자를 대상으로 Dahlgren과 Whitehead (1991)의 건강결정요인 모델을 적용하여 웰빙에 미치는 개인적, 사회 및 커뮤니티 네트워크, 생활 및 근로조건 요인을 확인하는 것이다. 본 연구결과는 중년여성의 웰빙을 증진하기 위한 정책 및 사업장에서의 프로그램 개발 및 운영에 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 비교대 중년여성 근로자의 웰빙에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 비교대 중년여성 근로자의 웰빙, 개인적 요인, 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인, 생활 및 근로조건 요인의 수준을 파악한다.
- 비교대 중년여성 근로자의 개인적 요인, 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인, 생활 및 근로조건 요인에 따른 웰빙의 차이를 파악한다.
- 비교대 중년여성 근로자의 웰빙에 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 비교대 중년여성 근로자의 웰빙 영향요인을 파악하고자 Dahlgren과 Whitehead (1991)의 건강결정요인 모델을 적용하여 근로환경조사 자료를 활용한 이차자료분석연구이다. 건강결정요인 모델의 개인적, 사회 및 커뮤니티 네트워크, 생활 및 근로조건 요인을 포함하였고 지역 수준의 요인인 거시적·정책적 요인은 2차 자료의 한계와 개인 수준의 통계 분석방법 사용으로 인해 본 연구에서는 제외하고 적용하였다.

2. 연구의 개념적 기틀

건강결정요인 모델을 기반으로 '개인적 요인'에는 연령, 교육수준, 수면장애, 건강문제를 포함하였고, '사회 및 커뮤니티 네트워크 요인'에는 동료지지와 상사지지, 배우자 주당근무시간, 차별경험, 폭력경험을 포함하고 '생활 및 근로조건 요인'에는 직종, 월평균소득, 사업장 규모, 고용형태, 주당근무시간, 직무 스트레스, 근무환경 만족도, 일과 생활의 균형, 근무시간의 자율성, 건강 관련 결근, 아플 때 일한 경험을 포함하였다 (Figure 1).

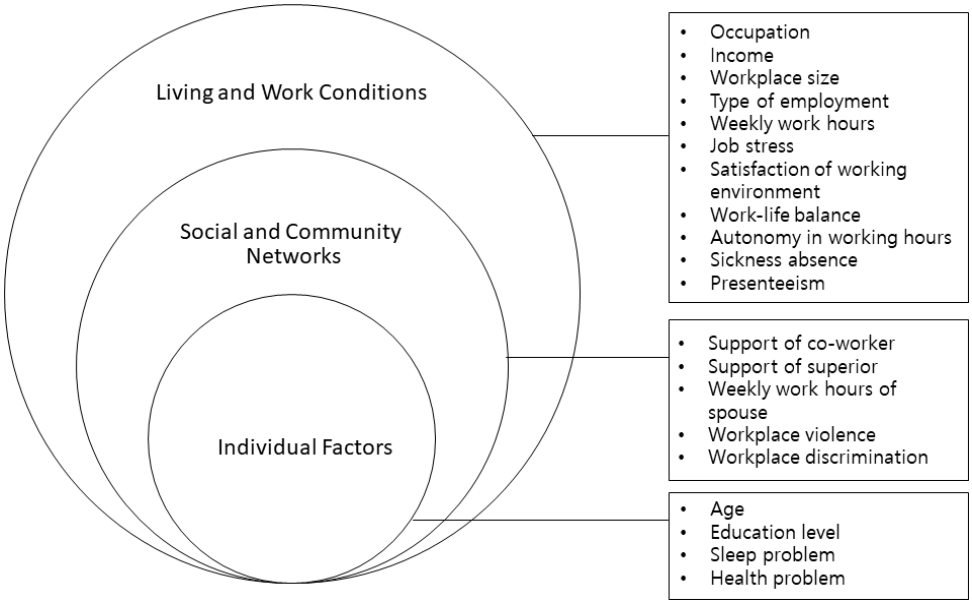

Figure 1. Conceptual framework for the study.

3. 연구대상 및 연구자료

본 연구는 한국산업안전보건공단에서 시행한 제5차 근로환경조사 자료를 이용하였다. 5차 근로환경조사 원시자료 전체 50,205명 중 40세 이상 64세 이하 비교대 중년여성 근로자를 대상으로 하였으며 본 연구의 최종 분석 대상자 수는 5,449명이었다. 본 연구는 전북대학교 기관생명윤리위원회의 심의면제 승인을 받았다(IRB No. 2021-10-003-003). 본 연구에 사용한 자료는 안전보건공단 산업안전보건연구원에 자료요청 후 원시자료를 다운로드(https://oshri.kosha.or.kr)하여 분석에 이용하였다.

4. 연구변수

근로환경조사는 총 6개 부분(가구현황, 취업자 특성, 고용안정, 건강영향지표, 기술 및 능력계발, 일과 삶의 균형 등)으로 구성되어 있으며(KOSHRI, 2017) 본 연구에서는 연구의 개념적 기틀에 따라 웰빙, 개인적 요인, 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인, 생활 및 근로조건 요인에 해당하는 변수를 선정하였다.

1) 웰빙(Well-being)

웰빙은 WHO-5를 사용하여 측정한 것으로 '나는 즐겁고 기분이 좋았다', '나는 마음이 차분하고 편안했다', '나는 활발하고 활기찼다', '나는 아침에 피로가 다 가시고 상쾌하게 일어났다', '나의 일상생활은 흥미로운 것들로 가득 차 있었다" 5문항으로 구성된다. 각 문항에 대한 느낌을 '항상 그랬다'(6점), '대부분 그랬다'(5점), '2주의 절반 이상 그랬다'(4점), '2주의 절반 이하 그랬다'(3점), '가끔 그랬다'(2점), '그런 적 없다'(1점)로 측정하게 되어 5개 문항의 합계가 5~30점에 해당하며 점수가 높을수록 웰빙 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α는 .92였다.

2) 개인적 요인

개인적 요인은 연령, 교육수준, 수면장애 여부, 건강문제를 포함하였다. 수면장애 여부는 "지난 12개월 동안 수면과 관련하여 다음과 같은 문제가 얼마나 자주 있었습니까?" 질문으로 '잠들기가 어려움', '자는 동안 반복적으로 깨어남', '기진맥진함 또는 극도의 피곤을 느끼며 깨어남' 3문항에 대해 매일, 한 주에 여러 번, 한 달에 여러 번, 드물게에 한 번이라도 있다고 답변한 경우 '있음', 전혀 없다고 답변한 경우 '없음'으로 분류하였다. 건강문제는 "귀하는 6개월 이상 지속되었거나 지속될 것 같은 질병 또는 건강문제가 있습니까?" 질문을 이용하여 그렇다는 '있음'으로, 아니다는 '없음'으로 사용하였다.

3) 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인

사회 및 커뮤니티 네트워크 요인은 동료지지, 상사지지, 배우자 주당 근무시간, 차별경험, 폭력경험을 포함하였다. 동료지지와 상사지지는 각각 "나의 동료들은 나를 도와주고 지지해 준다", "나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다" 에 대해 '항상 그렇다'(5점), '대부분 그렇다'(4점), '가끔 그렇다'(3점),

'별로 그렇지 않다'(2점), '전혀 그렇지 않다'(1점) 5점 Liker척도로 측정한 점수로, 점수가 높을수록 지지가 높은 것을 의미한다. 배우자 주당근무시간은 '일하는 배우자 없음', '40시간 이하', '41시간 이상'으로 분류하였다. 차별경험과 폭력경험은 4문항(언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행동)과 3문항(신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘) 중에 한 번이라도 있다고 답변한 경우 '있음', 없다고 답변한 경우 '없음'으로 분류하였다.

4) 생활 및 근로조건 요인

생활 및 근로조건 요인은 직종, 월평균소득, 사업장 규모, 고용형태, 주당근무시간, 직무 스트레스, 근무환경 만족도, 일과 생활의 균형, 근무시간의 자율성, 건강 관련 결근, 아플 때 일한 경험을 포함하였다. 직종은 '전문직', '사무직', '서비스직', '단순노무직'으로 분류하였다. 사업장 규모는 50인 미만의 경우 '소규모', 50인 이상 300인 미만의 경우 '중규모', 300인 이상일 경우 '대규모'로 분류하였다. 주당근무시간은 '40시간 이하', '41~52시간 이하', '53시간 이상'으로 분류하였다. 근무환경 만족도("전반적으로 주로 하시는 일의 근로환경에 대해 어떻게 생각하십니까?")는 '불만족', '만족'으로 분류하였고 일과 생활의 균형("근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당합니까?"), 근무시간의 자율성("귀하는 근무시간에 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리하기 위해 한두 시간을 할애하기가(또는 할애받기가) 어느 정도 어렵습니까?"), 건강 관련 결근("귀하는 지난 12개월 동안 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있습니까?")은 '없음', '있음'으로 분류하였다.

4. 자료분석

연구자료는 통계 프로그램 SPSS 21.0을 이용하여 분석되었고, 통계학적 유의수준은 .05로 설정하였다. 근로환경조사연구결과를 정확히 추정하기 위해 가중치를 적용하여 통계분석을 할 것을 권장하고 있어(KOSHRI, 2017), 본 연구에서 가중치를 적용하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 변수에 대한 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따라 웰빙의 차이가 있는지 독립표본 t검정(Independent t-test)을 실시하였으며 집단 간 분산이 동질한 경우에는 One-way ANOVA와 사후 검정으로 Scheffé test, 집단 간 분산이 동질하지 않은 경우에는 Welch test와 사후 검정으로 Games-Howell test를 하였다. 대상자의 변수 간의 다중공선성을 확인하기 위해 Person's correlation coefficients, variance inflation factor(VIF)를 검토하였다.
- 대상자의 웰빙에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 개인적, 사회 · 커뮤니티 네트워크 및 생활 · 근로조건 특성

대상자의 평균연령은 49.73±6.32세, 교육수준은 대졸 이상이 50.1%, 수면장애(55.9%)가 있으며, 대다수(96.4%) 건강문제는 없었다. 동료지지는 평균 3.69±0.73점, 상사지지는 3.63±0.76점으로 나타났으며, 차별경험(12.8%)과 폭력경험(5.6%)이 있었다고 보고하였다. 대상자의 직종은 서비스직(26.7%), 전문직(26.0%), 사무직(25.1%)이 비슷하게 나타났으며, 월평균소득은 42.4%가 100~200만원 미만이고, 73.7%가 소규모 사업장에서 일하고 있었다. 대상자의 86.4%는 상용근로자로, 60.0%가 주당 40시간 이하 근무를 하고, 직무 스트레스는 3.11±0.80점이었다. 대상자의 18.8%가 근무환경에 불만족하며, 21.5%가 일과 생활의 균형이 없으며, 근무시간의 자율성 없다는 응답이 58.1%였다. 대상자의 14.9%가 건강문제로 결근 경험이 있으며, 19.8%가 아플 때 일한 경험이 있는 것으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 특성에 따른 웰빙 수준 및 변수 간 상관관계

대상자의 웰빙 수준은 30점 만점에 평균 19.33±4.80점이었다. 연령에 따라 40~49세 20.17±4.78점, 50~64세 19.68±4.80점으로 유의한 차이가 있었다(p < .001). 교육수준에 따라 유의한 차이가 있었으며(p < .001), 대졸 이상이 가장 높고 다음으로 고졸, 중졸 이하로 나타났다. 수면장애 여부(p < .001)와 건강문제(p < .001)에 따라 유의한 차이가 있었다.

사회 및 커뮤니티 네트워크 요인에서 차별경험(p < .001), 폭력경험(p < .001)에 따라 웰빙의 수준에 유의한 차이가 있었다. 배우자 주당근무시간은 40시간 이하인 경우, 일하는 배우자 없음과 40시간 이상인 경우보다 높은 것으로 나타났다(p < .001).

생활 및 근로조건 요인에서 전문직과 사무직의 웰빙이 서비스직과 단순노무직보다 높고(p < .001), 월평균소득 300만원

Table 1. Individual Factors, Social and Community Netwokrs, Living and Work Conditions Characteristics of Study Subject (*N*=5,449)

Characteristics		Categories	n (%) or M±SD
Well-being		5~30 (range)	19.93±4.80
Individual factors	Age (year)	40~49	2,815 (51.7)
		50~64	2,634 (48.3)
			49.73±6.32
	Education level	≤Middle shcool	464 (8.5)
		High school	2,253 (41.4)
		≥College	2,732 (50.1)
	Sleep problem	No	2,404 (44.1)
		Yes	3,044 (55.9)
	Health problem	No	5,253 (96.4)
		Yes	196 (3.6)
Social and community netwokrs	Support of co-worker	1~5 (range)	3.69±0.73
	Support of superior	1~5 (range)	3.63±0.76
	Workplace discrimination	No	4,753 (87.2)
		Yes	696 (12.8)
	Workplace violence	No	5,144 (94.4)
		Yes	305 (5.6)
	Weekly work hours of spouse	Have not	1,198 (22.0)
		≤40	2,068 (38.0)
		>40	2,182 (40.0)
Living and work conditions	Occupation	Professionals	1,416 (26.0)
		Clerks	1,370 (25.1)
		Service	1,457 (26.7)
		Laborer	1,207 (22.2)
	Income (10,000 won)	<100	175 (3.2)
		100~199	2,310 (42.4)
		200~299	1,722 (31.6)
		≥300	1,242 (22.8)
	Workplace size	Small workplace	4,013 (73.7)
		Medium workplace	844 (15.5)
		Large workplace	591 (10.8)
	Type of employment	Permanet worker	4,706 (86.4)
		Temporary worker	608 (11.2)
		Daily worker	132 (2.4)
	Weekly work hours	≤40	3,271 (60.0)
		41~52	1,575 (28.9)
		≥53	603 (11.1)
	Job stress	1~5 (range)	3.11±0.80
	Satisfaction of working environment	Unsatisfied	1,025 (18.8)
		Satisfied	4,423 (81.2)
	Autonomy in working hours	No	3,164 (58.1)
		Yes	2,284 (41.9)
	Work-life balance	No	1,173 (21.5)
		Yes	4,276 (78.5)
	Sickness absence	No	4,635 (85.1)
		Yes	814 (14.9)
	Presenteeism	No	3,555 (65.2)
		Yes	1,078 (19.8)
		Not sick	816 (15.0)

n=unweighted; M=mean; SD=standard deviation.

Table 2. Characteristics of Study Subject by Well-being (*N*=5,449)

Characteristics		Categories	M±SD	t or F (*p*)
Individual factors	Age (year)	40~49	20.17±4.78	3.72
		50~64	19.68±4.80	(<.001)
	Education level	≤Middle shcoola	18.68±4.75	34.11
		High schoolb	19.62±4.75	(<.001)
		≥Collegec	20.40±4.78	c>b>a
	Sleep problem	No	20.45±5.01	6.99
		Yes	19.53±4.58	(<.001)
	Health problem	No	20.00±4.73	5.22
		Yes	18.18±6.00	(<.001)
Social and community netwokrs	Workplace discrimination	No	20.13±4.73	8.06
		Yes	18.57±5.01	(<.001)
	Workplace violence	No	20.00±4.77	4.06
		Yes	18.78±5.14	(<.001)
	Weekly work hours of spouse	Have not[a]	19.62±4.77	11.21
		≤40[b]	20.32±4.69	(<.001)
		>40[c]	19.74±4.88	b>a, c
Living and work conditions	Occupation	Professionals[a]	20.57±4.64	25.67†
		Clerks[b]	20.38±4.65	(<.001)
		Service[c]	19.43±4.89	a, b>c, d
		Laborer[d]	19.28±4.88	
	Income (10,000 won)	<100[a]	20.15±4.81	16.45
		100~199[b]	19.46±4.70	(<.001)
		200~299[c]	20.06±4.83	d>b
		≥300[d]	20.61±4.82	
	Workplace size	Small workplace	19.95±4.78	0.68†
		Medium workplace	19.77±4.98	(.505)
		Large workplace	20.06±4.65	
	Type of employment	Permanet worker[a]	20.03±4.77	6.17
		Temporary worker[b]	19.36±4.87	(.002)
		Daily worker[c]	19.28±5.10	a>c
	Weekly work hours	≤40[a]	20.12±4.82	9.63†
		41~52[b]	19.84±4.66	(<.001)
		≥53[c]	19.18±4.96	a>b>c
	Satisfaction of working environment	Unsatisfied	18.12±4.77	-13.65
		Satisfied	20.35±4.70	(<.001)
	Autonomy in working hours	No	19.41±4.83	-9.64
		Yes	20.66±4.65	(<.001)
	Work-life balance	No	18.87±4.80	-8.66
		Yes	20.22±4.75	(<.001)
	Sickness absence	No	19.96±4.75	1.08
		Yes	19.76±5.04	(.281)
	Presenteeism	No[a]	20.18±4.53	50.58†
		Yes[b]	18.53±4.48	(<.001)
		Not sick[c]	20.69±4.59	c>a>b

M=mean; SD=standard deviation; †Welch test.

Table 3. Correlations among Variables (*N*=5,449)

Variables	Age	Support of co-worker	Support of superior	Job stress	Well-being
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Age	1	-.04 (< .001)	-.03 (.024)	-.01 (.404)	-.07 (< .001)
Support of co-worker		1	.59 (< .001)	.08 (< .001)	.20 (< .001)
Support of superior			1	.11 (< .001)	.23 (< .001)
Job stress				1	.00 (.766)
Well-being					1

이상인 경우 100~200만원 미만인 경우보다 웰빙이 높은 것으로 나타났다(p < .001). 상용근로자의 웰빙이 일용근로자보다 높은 것으로 나타났다(p=002). 주당근무시간에 따라 유의한 차이가 있었으며(p < .001), 40시간 이하에서 가장 높고 다음으로 41~52시간, 53시간 이상으로 나타났다. 그 밖에 근무환경 만족도(p < .001), 근무시간의 자율성(p < .001), 일과 생활의 균형(p < .001), 아플 때 일한 경험(p < .001)에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 2).

변수들의 상관관계 분석 결과, 독립변수 간 다중공선성은 발견되지 않아 회귀분석의 가정을 만족하였다(Table 3).

3. 대상자의 웰빙 영향요인

비교대 중년여성 근로자의 웰빙 영향요인을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석은 다차원적인 구조를 가진 데이터를 분석 시 각 영역별 변수들이 결과변수에 미치는 상대적인 영향력을 파악하고 복잡한 모델을 축소하여 모델의 해석을 용이하게 해 주는 장점이 있다(Johnson, Rosen, Djurdjevic, & Taing, 2012). 따라서 본 연구에서는 건강결정요인 모델의 개인적 요인을 Model 1에서 투입하였고, Model 2에서는 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인을 추가로 투입하였으며, Model 3에서는 생활 및 근로조건 요인을 추가 투입하여 분석하여 각 요인에서 유의한 변수와 모델별 설명력의 변화를 확인하였다. 분석 전 다변량 정규성 검정과 종속변수의 정규성 가정, 이상값, 다중공선성 등의 회귀분석의 가정을 검토하였고 이상이 없음을 확인하였다.

웰빙에 대한 설명력은 Model 1에서 2.2%(F=25.35, p < .001), Model 2에서 8.3%로 나타났으며 Model 1에 비해 설명력이 6.1% 유의하게 증가하였다(p < .001). Model 3에서는 웰빙에 대한 총 설명력은 12.3%로 나타났으며 Model 2에 비해 설명력이 3.8% 유의하게 증가하였다(p < .001). Model 3에서 상대적 중요도가 높은 영향요인으로는 상사지지(β=.15, p < .001), 아플 때 일한 경험(β=-.11, p < .001), 근무환경 만족도(β=.10, p < .001), 근무시간의 자율성(β=.09, p < .001), 동료지지(β=.09, p < .001), 차별경험(β=-.06, p < .001), 서비스직(β=-.06, p=001), 일과 생활의 균형(β=.04, p=002), 단순노무직(β=-.04, p=030), 수면장애 여부(β=-.03, p=018), 사업장 중규모(β=-.03, p=.046), 주당 41~52 근무시간(β=.03, p=.035), 건강문제로 결근(β=.03, p=.024) 순으로 연구대상자의 웰빙에 영향을 주었다(Table 4).

논 의

본 연구는 비교대 중년여성 웰빙에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 건강결정요인 모델을 기반으로 근로자의 근로환경조사 2차자료를 이용하였다. 본 연구대상자의 웰빙 지수는 30점 만점에 평균 19.93±4.80점이었으며, 웰빙의 유의한 영향요인으로 주당 41~52 근무시간, 직무 스트레스, 일과 생활의 균형, 아플 때 일한 경험은 웰빙에 통계적으로 유의한 정(+)적인 영향을 미치고, 서비스직, 단순노무직, 중규모 사업장, 건강문제로 결근, 아플 때 일한 경험은 웰빙에 통계적으로 유의한 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과 개인적 요인에서 수면장애 여부가 웰빙의 유의한 영향요인으로 나타났다. 수면장애가 '있는' 경우에 '없는' 경우보다 웰빙 수준이 감소하는 것으로 나타났다. 본 연구대상자의 55.9%가 수면장애가 있는 것으로 나타났으며 교대근무 종사자의 수면장애 58.5%(Kim & Lim, 2021)보다 다소 낮긴 하지만 중년여성 근로자의 수면장애는 근무형태와 상관없이 높은 수준임을 알 수 있다. 맞벌이 가구 가사노동시간은 남자 54분, 여자 187분으로 여성이 3.5배 이상 높으며(KOSIS, 2019) 여성은 일과 생활의 불균형으로 인해 스트레스 증가와 수면부족 및 만성피로 등과 같은 문제를 경험한다(Lee & Kim, 2015). 따라서 교대근무 종사자뿐만 아니라 비교대 종사자를 포함한 중년여성 근로자의 수면장애를 관리하기 위한 전략과 이를 해결하기 위한 지원이 필요하다. 수면장애 근로자 대상 간호중재

Table 4. Factors Influencing Well-being (*N*=5,449)

Variables	Model 1				Model 2				Model 3			
	B	β	t	*p*	B	β	t	*p*	B	β	t	*p*
(Constant)	19.97		28.18	< .001	13.98		17.64	< .001	13.89		15.39	< .001
Individual factors												
Age (year)	-0.01	-.02	-0.98	.326	-0.01	-.01	-0.92	.357	-0.01	-.01	-0.95	.341
Education level (ref.: ≤ Middle school)												
High school	0.75	.08	2.95	.003	0.72	.07	2.90	.004	0.33	.03	1.30	.194
≥ Collegec	1.41	.15	5.24	< .001	1.17	.12	4.48	< .001	0.29	.03	0.96	.335
Sleep problem (ref.: No)	-0.77	-.08	-5.91	< .001	-0.51	-.05	-3.97	< .001	-0.31	-.03	-2.36	.018
Health problem (ref.: No)	-1.42	-.06	-4.07	< .001	-1.18	-.05	-3.48	.001	-0.58	-.02	-1.73	.084
Social and community netwokrs												
Support of co-worker					0.59	.09	5.60	< .001	0.57	.09	5.53	< .001
Support of superior					1.01	.16	10.00	< .001	0.94	.15	9.41	< .001
Workplace discrimination (ref.: No)					-1.15	-.08	-6.03	< .001	-0.90	-.06	-4.74	< .001
Workplace violence (ref.: No)					-0.62	-.03	-2.25	.025	-0.20	-.01	-0.73	.468
Weekly work hours of spouse (ref.: Have not)												
≤ 40					0.44	.04	2.53	.011	0.31	.03	1.81	.070
> 40					0.22	.02	1.27	.203	0.22	.02	1.32	.186
Living and work conditions												
Occupation (ref.: Professionals)												
Clerks									-0.20	-.02	-1.12	.262
Service									-0.66	-.06	-3.20	.001
Laborer									-0.50	-.04	-2.17	.030
Income (10,000 won) (ref.: < 100)												
100~199									-0.53	-.06	-1.49	.137
200~299									-0.41	-.04	-1.10	.272
≥ 300									-0.25	-.02	-0.64	.520
Workplace size (ref.: Small workplace)												
Medium workplace									-0.35	-.03	-1.99	.046
Large workplace									-0.09	-.01	-0.44	.661
Type of employment (ref.: Permanent worker)												
Temporary worker									0.00	.00	0.01	.993
Daily worker									0.30	.01	0.73	.465
Weekly work hours (ref.: ≤ 40)												
41~52									0.31	.03	2.11	.035
≥ 53									0.08	.01	0.34	.732
Job stress									-0.01	.00	-0.12	.906
Satisfaction of working environment (ref.: Unsatisfied)									1.25	.10	7.51	< .001
Autonomy in working hours (ref.: No)									0.87	.09	6.73	< .001
Work-life balance (ref.: No)									0.52	.04	3.16	.002
Sickness absence (ref.: No)									0.42	.03	2.26	.024
Presenteeism (ref.: No)												
Yes									-1.34	-.11	-7.94	< .001
Not sick									0.26	.02	1.46	.145
R^2	.023				.085				.127			
Adj. R^2	.022				.083				.123			
△R^2 (*p*)					.062 (< .001)				.042 (< .001)			
△Adj. R^2 (*p*)					.061 (< .001)				.038 (< .001)			
F (*p*)	25.35 (< .001)				45.87 (< .001)				26.36 (< .001)			

프로그램 계획을 수립할 때, 야간작업 근로자의 특수건강진단 중 수면장애의 진단에 활용하는 불면증 지수(Insomnia Severity Index, ISI), 주간졸림증 평가도구(Epworth Sleepiness Scale, ESS), 수면의 질 평가도구(Pittsburgh Sleep Quality Index, PSQI)를 통해 수면의 질을 평가할 수 있다. 수면장애에 영향을 미치는 요인들을 고려하여 정보를 제공하며 필요한 경우 전문기관의 도움을 받도록 적극적인 중재와 지원이 이루어져야 할 것이다. 수면장애 근로자는 장시간 근무할 경우 건강(Lee & Kim, 2015) 및 사고 위험을 높일 수 있으므로 정규 근로시간 이외의 잔업작업 시에는 충분한 휴식을 확보한 후 근무일정을 조율하거나 대체인력을 확보하여야 한다.

본 연구결과 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인에는 동료지지와 상사지지 및 차별경험이 웰빙에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 설명력이 높은 요인은 상사지지였다. 상사지지가 높을수록 대상자의 웰빙 수준이 증가하였다. 대인서비스 종사자 대상 연구(Lee, 2015)와 초등학교 교사 대상 연구(Choi, Kwon, Lee, & Cho, 2017)에서 동료지지와 상사지지가 높을수록 웰빙 수준이 증가하는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 상사지지는 상사의 칭찬, 격려, 태도, 업무의 조언 등의 지원을 의미하며(Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Lambert, Monor, Wells, & Hogan, 2016) 동료지지는 자신의 업무를 잘 수행할 수 있도록 도와주는 동료로부터 받는 지원이나 도움을 말한다(Susskind, Kacmar, & Borchgrevink, 2003). 근로자는 동료지지와 상사지지를 받아 긍정적 관계를 맺게 되고, 자신의 업무를 성공적으로 수행하게 되어 안녕감을 느끼게 된다. 동료지지는 출산과 육아휴직 이후 복귀하는 여성 근로자와 경력단절 후 재취업한 중년여성 근로자에게 일과 생활의 균형에 긍정적 영향을 나타나(Jeong & Lee, 2020) 웰빙에 유의한 영향을 미치는 것으로 사료된다. 따라서 재취업한 중년여성 근로자들에게 직무 교육과 더불어 조직 차원에서 중년 근로자들을 위한 멘토링과 교육 훈련 등과 같은 체계적인 관리지원이 필요하다. 이를 위해 사업장 내부의 자조모임 및 활동을 통해 동료들과 지지를 유도하고, 상사들은 중년여성 근로자를 긍정적으로 지지할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

본 연구에서 차별을 당한 경험이 있는 대상자는 웰빙 수준이 감소하는 것으로 나타났으며 이는 괴롭힘이나 차별을 경험할 때 웰빙이 감소한다고 보고한 선행연구(Lee, 2015)와 같은 결과이다. 본 연구대상자의 차별경험은 12.8%이며 제 3차 근로환경조사의 여성근로자 차별경험 11.9%(Lee, 2016)보다 다소 높게 나타났다. 과거와 달리 여성경제활동이 증가하지만 여성업무 능력에 대한 편견과 여성차별의 조직문화는 지속되고 있는 것을 확인할 수 있다. Lee (2016)의 연구에서 여성근로자의 차별 경험은 수면장애와 유의한 연관성을 보였다. 차별경험이 많을수록 수면장애 유병률이 증가하는 것으로 나타났다. 차별은 직무 스트레스와 우울 유발요인으로 작용하여 음주나 흡연, 약물복용 등을 사용하게 되는 것으로 보고된다(Ogunsemi, Alebiosu, & Shorunmu, 2010). 결국, 차별경험은 수면장애와 직무 스트레스를 일으키고 이는 웰빙에 부정적인 영향을 미친다. 차별경험은 또한 폭력경험과 같이 노출되는 경우가 많아(Kim & Choi, 2020) 차별과 폭력을 통합적으로 접근하는 관리시스템을 구축하는 것이 필요하다. 다양한 법적 관리 제도의 운영과 함께 사업주는 차별 문화보다는 평등 인식을 촉진하도록 조직문화를 개선하는 노력이 함께 필요하다.

본 연구결과 생활 및 근로조건 요인에는 직종, 사업장 규모, 주당근무시간, 근무환경 만족도, 근무시간의 자율성, 일과 생활의 균형, 건강문제로 결근, 아플 때 일한 경험이 웰빙의 유의한 영향요인으로 나타났다. 전문직이 서비스직과 단순노무직보다 웰빙 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 사무직이 비사무직보다 웰빙 수준이 더 높게 나타난 연구(Kim et al., 2016)와 전문직이 서비스직보다 더 높게 나타난 연구(Yang, Suh, Lee, & Son, 2018)와 일치하였다. 전문직이 서비스직이나 단순노무직보다 웰빙 수준이 높은 것은 서비스직 여성근로자는 고객과 소통으로 자신의 감정을 과장하거나 억제하며 업무와 관련된 위협이나 폭력에 노출되어 웰빙 수준이 낮고(Lee, 2015) 전문직이 서비스직이나 단순노무직과 비교하여 높은 급여와 근무 자율성 및 본인의 업무에 자신의 생각을 적용할 수 있는 직무 자율성과 직무 다양성 등(Park, Han, & Kim, 2018)으로 인한 것으로 사료된다. 근무환경에 만족하는 경우 웰빙 수준이 증가하는 것을 확인하였다. 택배근로자가 근무환경에 만족할 경우 웰빙이 증가하는 것으로 나타난 연구(Lee, 2019)와 일치하였다. 근로자가 인식하는 근무환경 만족도는 직무만족과 조직몰입에 밀접한 관련이 있다는 점(Park, 2007)에서 중요한 의미를 가질 수 있다. 본 연구에서 근무시간의 자율성이 있는 경우 웰빙 수준이 증가하는 것으로 나타났다. 근무시간의 자율성은 근무시간에 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리하기 위해 한두 시간을 할애할 수 있는 정도를 의미하며 근로자가 근무시간과 장소를 자유롭게 조절하는 유연근무제와는 차이가 있다. 자녀가 있는 전일제 여성근로자에게 근무시간의 자율성은 경제활동을 지속할 수 있는 유의한 영향요인이라고 사료되나 비교할 수 있는 선행연구가 미흡하므로 반복 연구가 필요한 것으로 보인다. 마지막으로 비교대 중년여성 근로자의 건강문제는 웰빙의 유의한 영향요인으로 확인되었다. 따라서 산업간호사는 근로자의 웰

빙을 향상시키기 위해 건강문제와 건강진단결과를 확인하고 이에 따른 건강증진활동을 추진할 수 있도록 노력해야 한다.

본 연구는 비교대 중년여성 근로자의 웰빙에 대한 영향요인을 조사하기 위하여 건강결정요인 모델을 적용하여 개인적 요인, 사회 및 커뮤니티 네트워크 요인, 생활 및 근로조건 요인을 다차원적으로 분석을 실시한 점에서 의미가 있다. 근무경력, 피로, 감정노동, 건강문제 등의 다양한 변수를 고려하지 못한 2차 자료의 한계가 있으므로 이를 고려한 후속 연구가 필요하며 더 나아가 건강결정요인 모델에서 제시하는 거시적 · 정책적 환경요인을 포함하고 이를 반영할 수 있는 통계분석(예., 다수준분석)까지 고려해 볼 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 비교대 중년여성 근로자를 대상으로 건강결정 모델(Dahlgren & Whitehead, 1991)을 적용하여 웰빙에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도하였다. 상사지지, 아플 때 일한 경험, 근무환경 만족도, 근무시간의 자율성, 동료지지, 차별경험은 비교대 중년여성 근로자의 웰빙의 주요 영향요인임을 확인되었다. 따라서 비교대 중년여성 근로자의 웰빙을 향상시키기 위해서는 상사와 동료의 지지체계를 강화하고 근무환경을 정확히 파악하여 근무환경 만족도를 높이고, 근무시간의 자율성 등의 조직문화 개선과 제도적 개선이 필요하다. 직장 내 차별 및 수면장애와 같은 부정적인 영향을 미치는 요소를 대처하고 완화하는 것이 필요하다.

중년여성 근로자는 대부분 소규모 사업장에 근무하고 있으며 소규모 사업장은 근로자 건강보호의 사각지대에 놓여있다. 보건관리가 취약한 소규모 사업장은 근로자건강센터와 보건관리대행기관을 통해 보건교육, 사후 관리 및 건강상담, 작업환경관리 등과 같은 산업보건서비스를 제공받고 있다. 산업간호사는 근로자의 웰빙을 향상시키기 위해 건강문제와 건강진단결과를 확인하고 이에 따른 건강증진활동을 추진해야 한다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 추후 연구에 대해 제언하고자 한다. 첫째, 비교대 중년여성 근로자의 웰빙을 향상시키기 위해 개인적, 사회적, 근로환경 영향요인을 개선하는 맞춤형 직업건강관리 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구에서는 건강결정요인 모델에서 제시하는 거시적 · 정책적 환경요인을 고려하지 못하였다. 따라서 거시적 · 정책적 환경요인을 확인하기 위해 사회경제적, 문화적, 환경적 변수를 활용한 후속 연구가 필요하다.

REFERENCES

Bambra, C., Gibson, M., Sowden, A., Wright, K., Whitehead, M., & Petticrew, M. (2009). Tackling the wider social determinants of health and health inequalities: evidence from systematic reviews. *Journal of Epidemiology & Community Health, 64*(4), 284-291.

Centenaro, A. P. F. C., Beck, C. L. C., Silva, R. M. D., Andrade, A. D., Costa, M. C. D., & Silva, E. B. D. (2021). Recyclable waste pickers: life and work in light of the social determinants of health. *Revista Brasileira de Enfermagem, 74*.

Chae, D., Kim, J., Asami, K., & Kim, J. (2019). Factors associated with the self-rated health of migrant workers in Korea. *Korean Journal of Health Education and Promotion, 36*(3), 37-50. https://doi.org/10.14367/kjhep.2019.36.3.37

Choi, E., Kwon, M., Lee, H. J., & Cho, G. Y. (2017). The association between psychosocial work environment and depressive symptoms among Korean teachers. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, 28*(4), 463-471. https://doi.org/10.12799/jkachn.2017.28.4.463

Dahlgen, G., & Whitehesd, M. (1991). Policies and strategies to promote social equity in health. Stockholm: Institute for Future Studies, 1-69.

Hong, H. S., & Koh, A. R. (2009). Well-being lifestyle measurement development. *Journal of the Korean Society of Clothing and Textiles, 33*(1), 55-67.

Jeong, Y. R., & Lee, T. (2020). Effect of parenting stress and coworker support on work-life balance in nurses reinstated after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(4), 331-339. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.331

Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., & Taing, M. U. (2012). Recommendations for improving the construct clarity of higher-order multidimensional constructs. *Human Resource Management Review, 22*(2), 62-72.

Kim, H. A., & Lim, S. H. (2021). The effect on the life satisfaction of the workers in the shift work service: The fifth Korean working conditions survey. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 22*(1), 178-187.

Kim, H. S., Kwon, M., & Lee, J. (2016). Job stress and mental health of female household head workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 25*(4), 249-258. https://doi: 10.5807/kjohn.2016.25.4.249.

Kim, M. S., & Choi, E. (2020). The impacts of workplace discrimination and violence on depressive symptoms among korean employees. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 29*(2), 160-171. https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.2.160

Korea Occupation Safety Health Research Institute [KOSHRI]. (2017). Second report of the 5th Korea working environment survey (2017-KOSHRI-993). Ulsan: Occupational Safety and

Health Research Institute.

Kosis. (2019). Household working hours by marital status and dual-income status. Retrieved October 3, 2021, from https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3027

Kosis. (2020). Economically Active Population Survey. Retrieved October 3, 2021, from https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01

Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff: An exploratory study. *Criminal Justice and Behavior, 37,* 1217-1236.

Lambert, E. G., Monor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal, 53,* 22-32.

Lee, B. (2015). Gender differences in psychosocial working conditions and psychological well-being among Korean interactive service workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 24*(2), 132-141. https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.2.132

Lee, S. H. (2016). *The association between perceived discrimination and sleep disorder among Korean workers: analysis of the third Korean working conditions.* Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.

Lee, S. J., & Kim, J. (2015). Inflammation and insufficient or disordered sleep. *Korean Journal of Clinical Laboratory Science, 47*(3), 97-104. https://doi.org/10.15324/kjcls.2015.47.3.97

Lee, Y. J. (2019). A convergence study on working conditions and health related factors influencing well-being in door to door deliverers. *Journal of the Korea Convergence Society, 10*(1), 329-338.

Ogunsemi, O. O., Alebiosu, O. C., & Shorunmu, O. T. (2010). A survey of perceived stress, intimidation, harassment and well-being of resident doctors in a Nigerian Teaching Hospital. *Nigerian Journal of Clinical Practice, 13*(2), 183-186.

Park, J., Han, B., & Kim, Y. (2018). Association of job satisfaction and security with subjective health and well-being in Korean employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 60*(10), e525-e532. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001418

Park, Y. K. (2007). The effect of outsourcing employee's recognition of working environment on the job satisfaction and organization commitment in hotel industry. *Journal of Tourism Research, 22*(1), 21-35.

Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology, 88,* 179-187.

Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'double jeopardy'effect. *Social Indicators Research, 114*(3), 875-890.

Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work–life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine, 30*(1), 1-7. https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z