



근로자를 위한 웰니스지표 개발

(본 원고는 2016년 2월에 발표된 대한간호학회지 제46권제1호에서 발췌함)



경상대학교
간호대학 부교수
하영미

1. 연구의 필요성

스마트폰 기반 웰니스 맞춤형 건강관리, 근로자 웰니스 프로그램, 웰니스병원, 웰니스관광과 같이 웰니스라는 용어는 보건의료 뿐만 아니라 관광, 문화, 체육 등 여러 분야에 걸쳐 폭넓게 적용되고 있다.

1650년경 영국 옥스퍼드 사전에서 질병(illness)의 반대되는 개념으로 웰니스(wellness)가 처음 등장한 이후, 웰니스 개념에 대한 현대적 의미의 학문적인 정립은 300여년이 지난 후 미국의 인구통계학자 Dunn¹⁾에 의해서 최초로 이뤄졌다.

Dunn¹⁾은 웰니스란 '단지 질병이 없거나 질병위험을 회피하는 것을 넘어선 신체·정신·환경의 조화로운 통합을 향해 끊임없이 노력하는 적극적인 상태(positive state)'라고 정의하였으며, 적극적 건강상태

를 추구하기 위한 개인의 건강잠재력과 과정을 중요시 하였다.^{1,2} 최근 WHO에서 웰니스에 대한 정의를 발표했는데, “웰니스란 최적의 건강상태(optimal state of health), 즉 신체적·정신적·사회적·영적·경제적 영역에서 개인의 잠재력을 실현하고, 가족·지역사회·사업장과 기타 장소에서 역할기대를 수행하는 것”이라고 하였다.³ 우리나라 또한 지식경제부와 한국생산기술연구원에서 발행한 ‘미래형 웰니스산업 동향분석 및 발전방안’ 보고서를 통해 웰니스란 웰빙(well-being), 행복(happiness), 건강(fitness)의 개념이 결합된 합성어로 정의하면서, 웰니스란 성공적인 존재를 구성하는 가치와 이를 위한 노력으로서 조화로운 삶을 지향하는 것으로 해석하고 있다.⁴

2011년 스위스에서 개최된 다보스 세계경제포럼의 주요 의제는 ‘사업장 웰니스(workplace wellness)’였으며, 웰니스 수준이 높은 근로자들이 기업의 생산성 향상은 물론 국가 전체의 웰빙에 핵심적인 역할을 담당한다고 하였다.⁵ 미국에서 웰니스 개념의 정책적 도입은 Healthy People 2000에서부터 시작되었으며, 그 후 ‘환자보호와 의료비용 합리화법’ 일명 오바마케어에서 건강한 지역사회 조성과 근로자들의 최적의 건강을 유지·증진하기 위해서 사업장 웰니스프로그램 시행과 평가를 법으로 명시하면서 웰니스의 중요성이 점점 더 부각되고 있다.⁶

그 결과 미국은 사업장 건강 식단 제공, 근로자 운동을 지원하기 위한 유연근무시간 채택, 사업장 내 금연정책, 근로자 절주 지원 등의 다양한 웰니스프로그램을 사업주가 운영할 수 있도록 건강한 사업장 프로그램(national healthy worksite program)을 지원하고 있다.⁷ 이처럼 근로자 웰니스가 지속적으로 부각되고 있는 이유는 웰니스는 근로자 개인에게 건강증진과 삶의 질 향상을 가져올 뿐만 아니라 프리젠티즘과 결근율 감소, 직무만족을 통한 기업의 생산성 향상, 의료비용 감소를 통한 사회적 부담 완화에 기여하는 것으로 알려져 있기 때문이다.⁸

근로자들의 건강잠재력을 향상시키기 위한 사업장 웰니스프로그램을 시행하기 이전에 선행되어야 할 것은 이들의 웰니스 상태를 정확하게 평가하는 것이며 이를 위해서 타당도와 신뢰도를 갖춘 평가도구가 필요하다. 지금까지 국내외에서 개발된 웰니스 측정도구는 일반 성인의 신체적·정신/정서적·사회적·인지적·영적 웰니스를 포괄적으로 측정하는 도구들로 알려져 있다. 그러나 기존의 선행도구들에는 하루 대부분의 시간을 사업장에서 보내는 근로자들의 직업적 웰니스 영역이 포함되지 않아서 타당성이 부족한 것으로 평가받고 있다.⁹

근로자들은 직업을 통해서 자신의 가치를 실현할 수 있고, 직업적 성취를 통해 삶의 만족과 풍요로운 삶을 구축할 수 있기 때문에 근로자의 웰니스를 타당성있게 측정하기 위해서는 직업적 웰니스 영역이 포함되어야 한다.⁹ 따라서 본 연구에서는 근로자들의 웰니스를 평가하기 위해 응답이 용이하고 타당도와 신뢰도를 갖춘 근로자 웰니스지표(Wellness Index for Workers, WIW)를 개발하고, 향

후 근로자들이 본 도구를 활용하여 자신의 웰니스를 종합적으로 평가함으로써 최적의 건강과 웰빙을 위한 적극적인 건강 행위 추구에 도움을 주고자 한다.

2. 도구 개발

근로자를 위한 웰니스 측정도구 개발은 먼저 문헌고찰과 웰니스모델을 기반으로 웰니스 구성요인에 대한 개념들을 구성하였고, 그 뒤 기초 문항을 작성하기 위해서 웰니스 구성요인별 속성을 분석하였다. 선행연구에 의하면 웰니스는 신체적·정신적·정서적·사회적·인지적·영적·직업적·경제적·환경적 웰니스 요인들이 서로 유기적으로 연결되어 있다고 알려졌다. 대부분의 웰니스모델에서 성인의 웰니스를 측정하기 위해서 '신체적·정서적·사회적·인지적·영적 웰니스' 5개 요인을 공통적으로 제시하였다. 본 연구에서는 근로자의 웰니스를 측정하기 위한 도구개발을 목적으로 하였으므로, 직업적 웰니스 영역이 포함된 Hettler⁹⁾ 6차원 웰니스 모델을 기반으로 6개 웰니스(신체적·정서적·사회적·인지적·영적·직업적 웰니스) 개념들을 구성하였다.

5개의 웰니스(신체적·정서적·사회적·인지적·직업적 웰니스)의 42문항으로 구성된 기초문항에 대해 전문가 내용타당도 검증을 시행하였다. 국내 근로자에게 부합되는 웰니스 측정도구 개발을 위해서 웰니스 구성요인에 대한 근로자 인터뷰를 실시하였으며, 문헌고찰과 근로자 인터뷰 결과를 바탕으로 예비도구가 개발되었다.

3. 연구결과

1) 대상자의 일반적인 특성

J시와 Y시에 위치한 300인 이상 대규모 사업장 2곳에 근무하는 만 20세 이상 60세 미만의 만성 질병이 없는 사무직 근로자와 생산직 근로자 494명을 대상으로 하였는데, 남성근로자가 88.1%로 대다수를 차지하였으며, 이들의 평균 연령은 40.50세였다. 교육수준은 4년제 대학 졸업 이상이 45.2%, 기혼자가 73.7%를 차지하였다. 생산직 근로자 50.6%, 사무직 근로자가 49.4%를 차지하였으며, 이들의 평균 근무경력 13.26년이었다. 주관적인 건강인식 수준은 건강한 편이라고 응답한 근로자가 52.3%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 그 다음으로 보통 33.6%, 아주 건강한 편 10.5%, 건강하지 못한 편 3.6%를 차지하였다.

2) 타당도와 신뢰도 검증

5개 웰니스 하위영역으로 구성된 18문항의 5점 Likert 척도 설문조사 문항에 대한 구성 타당도, 수렴 타당도, 판별 타당도를 검증한 결과 모두 타당성이 확보되었으며, WIW는 사업장 근로자의 웰니스를 포괄적으로 평가할 수 있는 타당도와 신뢰도가 확보된 간명한 도구로 나타났다. 도구의 신뢰도 검증을 위한 내적 일관성 계수(Cronbach's α)는 0.91의 높은 신뢰도 수준을 보였다.

(웰니스 설문조사 문항 : 18문항)

	설문 문항	웰니스 영역
1	나는 1주일에 3회 정도 근력강화운동을 한다	신체적
2	나는 1주일에 3회 이상 활발한 운동을 한다 (예 : 빠르게 걷기, 자전거타기, 에어로빅, 축구, 줄넘기 등)	신체적
3	나는 저체중이나 과체중을 피하고 건강 체중을 유지한다	신체적
4	나는 매일 곡류·채소·과일류·어육류·유제품 등 다양한 식품을 섭취한다	신체적
5	나는 내 삶에 활력이 있다고 느낀다	정서적, 영적
6	나는 어려운 일에 부딪혀도 잘 대처할 수 있다고 믿는다	정서적, 영적
7	나는 내가 가진 능력에 자신감을 느낀다	정서적, 영적
8	나는 내가 가진 단점에도 불구하고 나 자신을 좋아한다	정서적, 영적
9	나는 부정적 감정을 잘 다스릴 수 있다	정서적, 영적
10	내가 어려울 때 나에게 도움을 줄 수 있는 사람이 있다	사회적
11	나에게는 내 생각과 감정을 신뢰해주는 사람이 있다	사회적
12	나의 가족은 내가 사랑받고 있음을 느끼게 해준다	사회적
13	나는 자기계발을 위해서 꾸준히 노력한다	인지적
14	나는 내 삶의 목표를 달성하기 위해 노력한다	인지적
15	나는 내 생각을 자극하고 지식을 증가시키는 활동을 즐긴다 (예: 독서, 토론·교양프로그램, 평생교육프로그램 등)	인지적
16	나는 나의 일을 즐긴다	직업적
17	나는 내가 하고 있는 일에 만족한다	직업적
18	나는 일과 여가활동의 균형에 만족한다	직업적

4. 결론

본 연구에서 개발된 근로자 웰니스지표(Wellness Index for Workers, WIW)는 근로자들의 다차원적 웰니스 상태를 포괄적으로 측정하기 위해 개발되었으며, 최종적으로 WIW의 신체적 웰니스는 운동, 영양, 체중관리의 3문항, 정서적 웰니스는 활력, 대처, 자신감, 자존감, 부정적 감정관리의 5문항, 사회적 웰니스는 대인관계, 가족 친밀감의 3문항, 인지적 웰니스는 자기계발, 삶의 목표 달성을 위한

노력, 지식 증진활동의 3문항, 직업적 웰니스는 업무에 대한 즐거움, 업무수행에 대한 만족, 일과 여가 활동의 균형의 3문항으로 총 18문항의 설문조사 도구로 구성되었다. 특히 웰니스의 다차원적인 속성인 신체적·정서적·사회적·인지적·직업적 웰니스를 모두 포괄하는 지표가 개발된 것은 근로자의 최적의 건강과 웰빙상태를 평가하기 위한 의미있는 결과로서, 추후 근로자 건강증진프로그램 혹은 사업장 웰니스프로그램 수행 전후에 근로자의 웰니스를 평가하기 위한 효과적인 도구로 활용될 수 있을 것이다.

미국의학원(Institute of Medicine)에서 발표한 '웰니스증진과 IOM의 미래에 대한 간호학적 측면의 보고서'에 의하면 미래 간호의 목표는 질병관리중심의 간호가 아닌 지역사회 내에서 다양한 웰니스 프로그램을 통한 웰니스중심 간호로 이동하는 패러다임의 전환이 필요하다고 하였다.¹⁰⁾

특히, 사업장 근로자들의 웰니스를 이루기 위해서 보건관리자는 근로자를 위한 웰니스 교육과 상담, 맞춤형 웰니스프로그램 개발, 근로자의 웰니스 촉진을 위한 동기부여 등의 기획과 실행이 필요하다. 또한 사업주는 웰니스가 높은 근로자가 기업의 생산성 향상과 발전의 핵심요인인 것을 인식하여 근로자의 웰니스를 높이기 위한 건강한 사업장 문화 형성과 정착을 위한 지지적 환경을 조성할 필요가 있다.

마지막으로 정부와 안전보건공단은 사업장 근로자의 웰니스를 위한 관련 법령과 정책을 정비하고, 많은 사업장에서 더욱 손쉽게 사업장 웰니스프로그램을 시작할 수 있도록 우수사례를 개발하고 확산시키기 위한 전략 마련이 필요하다. ☺

참고문헌

1. Dunn HL, High-level wellness, Thorofare, NJ: Charles B Slack; 1977.
2. Larson JS, The conceptualization of health, Medical Care Research and Review, 1999;56(2): 123-136, <http://dx.doi.org/10.1177/107755879905600201>
3. Smith BJ, Tang KC, Nutbeam D, WHO health promotion glossary: new terms, Health Promotion International, 2006;21(4):340-345, <http://dx.doi.org/10.1093/heapro/dal033>
4. Office of Strategic R & D Planning, Korea Institute of Industrial Technology, 2012 trends analysis and future strategies of wellness industry, Seoul, Korea: Korea Institute of Industrial Technology, 2012 July, Report No.: 978-89-8245-050-193500
5. World Economic Forum, Workplace Wellness Alliance-making the right investment: employee health and the power of metrics [Internet]. Davos: Author; 2010. [cited 2015 January 10]. Available from: <http://www.weforum.org/reports/workplace-wellness-alliance-making-right-investment-employee-health-and-power-metrics>
6. Doyle EI, Ward SE, Oomen-Early J. The process of community health education and promotion, Long Grove, Illinois: Waveland Press; 2010.
7. Centers for Disease Control and Prevention, National healthy worksite program [Internet], Atlanta, GA: Author; 2014. [cited 2015 January 10]. Available from: <http://www.cdc.gov/nationalhealthysite/index.html>
8. Baicker K, Cutler D, Song Z, Workplace wellness programs can generate savings, Health Affairs, 2010;29(2):304-311, <http://dx.doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>
9. Hettler B, Wellness promotion on a university campus, Family and Community Health: Journal of Health Promotion and Maintenance, 1980;3(1):77-95.
10. Strout K, Wellness promotion and the institute of medicine's future of nursing report, Are nurses ready? Holistic Nursing Practice, 2012;26(3):129-136, <http://dx.doi.org/10.1097/HNP.0b013e31824ef581>