

[SS058]

건강한 사업장을 향해: 불건강에서 행복으로

주제: 작업조직과 사회심리적 요인

날짜: 6월 1일 (월)

시간: 16:00-17:30

장소: 307B

좌장: Akihito Shimazu (일본) , 채정호 (대한민국)

책임자: Akihito Shimazu (일본)

오늘날의 조직은 직원이 의욕적이고, 적극적이고, 책임감 있고, 참여적일 것을 요구한다. 다시 말해, 현대의 작업조직은 업무에 몰입하는 직원을 필요로 한다. 그러나 산업정신건강에 대한 기존의 접근법은 건강 증진(예: 업무 몰입)보다 불건강(예: 소진) 예방에 초점을 맞추기 때문에 미흡하다. 이 스페셜 세션의 목적은 근로자의 정신적 건강의 부정적 측면만이 아니라 긍정적 측면에도 초점을 맞추으로써 정말로 건강한 사업장을 실현하는 것이다.

업무 스트레스 관리를 위한 긍정적인 심리요법을 기반으로 한 성격 강점 강화 프로그램

Jeong-ho Chae

정신과학과, 가톨릭대학교, 서울, 대한민국

전통적으로, 성격은 변하지 않거나 가치중립적인 특성으로 간주하고 있지만, 최근에는 개발할 수 있는 강점으로 간주된다. 성격 강점은 좋은 삶을 제공하고 최적의 기능을 지원할 수 있는 긍정적인 특성이다. 이전 연구는 희망, 친절함, 사회적 지능, 자제력, 그리고 관점 같은 성격의 특정한 강점이 스트레스의 부정적인 영향을 완화시킬 수 있다는 것을 보여 준다. 따라서 적절한 개입을 통해 성격 강점을 향상시키는 것은 실제 생활에서 행복감과 만족감을 높이는 데 도움이 된다. 따라서 본 연구에서는 개인의 강점을 발견하는 데 도움이 되는 프로그램을 실시하고 그 프로그램을 사업장에 적용했다. 그 다음 그 프로그램 전후에 근로자의 긍정적이거나 부정적인 정서적 수준, 쾌활성, 자존감, 그리고 만족도가 차이가 있는지 조사했다. 결론적으로, 이 프로그램은 근로자들에게 근로환경에서 동료와 상호작용하는 데 있어서 적극적으로 참여함으로써 자신의 성격의 강점을 발견하고 강

화할 수 있는 기회를 제공했다. 이는 자신에 대해 긍정적인 관점을 가지게 할 뿐 아니라, 자신의 강점을 통해 자신을 강한 사람으로 인식하는 것을 향상시킨다. 또한, 이것은 다른 사람들 및 외부 환경과 긍정적인 상호작용을 장려함으로써 깊은 연대감을 느끼게 하고 자신이 보다 지지적인 환경에서 일하고 있음을 인식하게 한다. 직무 소진은 다른 스트레스와는 달리 개인적인 요인보다 외부 환경 요인과 더 관련이 있다. 일반적인 스트레스를 겪는 사람은 개인적인 적응기전을 통해 정상적인 상태로 쉽게 돌아올 수 있지만, 탈진한 사람은 정상으로 회복되는 데 어려움을 가진다. 즉, 소진은 만성 스트레스에서 기인한다. 결국 만성적으로 스트레스적인 업무 환경에서 개인적인 대처 기술과 노력만으로는 불충분할 수 있다. 업무 시스템의 개선이나 지원이 없다면, 성격 강점 행복 프로그램의 효과가 일시적 효과를 가질 수 있다. 이 목적을 위해, 근로 환경과 분위기, 그리고 업무 규정에 변화를 가져올 운영 시스템을 꾸준히 지원하기 위해 근로자와 조직을 계속 교육시키고 근로자와 조직에 개입할 필요가 있다.

인터넷 기반 인지행동치료(iCBT) 개입이 업무 몰입과 다른 업무 관련 성과의 개선에 미치는 영향 : 무작위대조시험의 이차결과의 분석

Kotaro Imamura, Kawakami N, Furukawa TA, Matsuyama Y, Shimazu A, Umanodan R, Kawakami S, Kasai K.

정신건강학과, 도쿄대학교 의과대학원, 도쿄, 일본

배경:

이 무작위대조시험은 인터넷 기반 인지행동치료(iCBT) 프로그램이 업무 몰입과 다른 업무 관련 성과의 개선에 미치는 영향을 조사하는 것을 목적으로 한다.

방법:

두 회사의 직원을 대상으로 조사했다. 선정 기준을 충족한 참가자들이 무작위로 개입군 또는 대조군(각각 $n = 381$)에 배정되었다. 망가(일본만화) 스토리를 사용한 6주간 6회 iCBT 프로그램이 개입군에만 제공되었다. 여기에는 자기감시, 인지적 재구성, 자기주장, 문제 해결, 그리고 이완 같은 여러 CBT 기술이 포함되어 있었다. 업무 몰입(Utrecht 업무 몰입 척도; UWES), 지난 3개월 동안 병가 일수, 그리고 업무 성과(WHO 보건 업무성과 질문지(HPQ)의 한 항목)가 양 군에 대한 3개월과 6개월간의 추적조사에서 기준으로 평가되었다.

결과:

iCBT 프로그램은 작은 효과크기 (6개월간의 추적조사에서 Cohen's $d = 0.16$)로 UWES (3개월과 6개월간의 추적조사에 대한 통합 분석에 대해 $p = 0.04$)에 대해 상당한 개입 효과를 보여 주었다. 병가 일수에 대해서는 한계적으로 유의한 효과($p=0.07$)가 관찰되었다. 한편, iCBT 프로그램은 HPQ에 대해 유의한 효과를 보이지 않았다. UWES에 대한 개입 효과는 우울감의 변화에 의해 부분적으로 조정되었지만 병가 일수에 대해서는 아니었다.

결론:

본 연구는 우선 인터넷을 통해 제공된 전산화된 인지행동치료가 일반 노동 인구의 업무 몰입을 증가시키는 데 효과적이었다는 것을 입증했다. 이 효과는 우울감 변화에 의해 완전한 것이 아닌 부분적으로 설명되었다.

정신적으로 건강한 사업장을 만들기 위한 조직적 접근법

Jong-min Woo

인제대학교 서울백병원 정신과, 서울, 대한민국

본 연구는 사업장에서 정신 건강 개선을 위한 조직적 개입 프로그램과 전략에 대한 현재의 지식을 살펴본다. 먼저 본 연구에서는 직장에서의 정신 건강 문제의 1차, 2차, 3차 예방과 조직적 개입 방법의 3차원적 프레임워크를 제시하고 싶다. 두 번째, 이러한 조직적 개입의 효과성과 효율성의 기존 연구 증거를 검토할 것이다. 세 번째, 한국에서 조직적 차원에서 현재의 첨단 정신 건강 관리와 증진을 검토할 것이다. 우수 관행이 회사의 규모와 해당 업계에 따라 제시될 것이다. 마지막으로 정신 건강 증진을 위한 현실적인 방법, 신기술의 잠재적 적용, 그리고 연구가 필요한 분야에 대해 몇 가지 제안을 할 것이다.

참고문헌:

Park YL, Kim W, Chae JH, Oh KS, Frick KD, Woo JM. Impairment of Work Productivity in Panic Disorder Patients. J AFFECT DISORDERS, 157: 60-65, 2014
SK Lim, J-M Woo, JH Chae, A Ko, HK Ryu. The Effect of Psychological Rehabilitation Program based on Positive Psychology for the Workers with

업무 몰입에 대한 CREW의 영향

Michael P Leiter

조직연구개발센터, 아카디아 대학, 울프빌, 캐나다

CREW(업무에 대한 예의, 존중, 몰입) 개입은 직장생활의 질을 높이기 위해 사업장 예의의 수준을 높이기 위해 그룹 프로세스를 사용한다. CREW 개입은 말라크 소진 측정도구(Maslach Burnout Inventory, MBI) (Leiter, Laschinger, Day, & Gilin-Oore, 2011)의 냉소성 하위요인의 감소로 나타나는 업무에 대한 직원의 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 해당 효과는 Utrecht 업무 몰입 척도(UWES)에 의한 척도인 몰입에 대해서는 나타나지 않았다. 이러한 차이를 조사하기 위해, 몰입의 어떤 측면이 CREW 개입과 더 큰 관련성을 보이는지 확인하기 위해 8개 CREW 개입군의 구성원(N= 423)을 23개 대조군의 구성원(N=1141)과 비교하면서, 병원 직원 샘플 내에서 UWES에 대한 더 상세한 항목별 조사를 실시했다. 이 조사는 UWES로부터 4개 항목을 포함했다. 두 항목은 활기 하위요인, 한 항목은 헌신, 한 항목은 몰두이다. 다변량 분산분석에서 활기와 몰두의 일부 측면이 대조군보다 CREW군에서 상당히 더 많은 개선을 보이는 것으로 나타났다. 다른 두 항목은 CREW 군이나 대조군에 대해 유의하게 변화하지 않았다. 변화가 있는 항목은 긍정적이고, 열정적인 감정(열심히 일할 때 행복함, 일하러 가고 싶음)과 관련되었다. 변화가 없는 항목은 인내와 의미와 관련되었다. 이 결과는 직원의 직장생활 경험에 대해 개선된 동료관계의 분명한 영향을 반영하는 것으로 여겨진다.

참고문헌:

Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Gilin-Oore, D. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258-1274.

Towards a Healthy Workplace: From Ill-health to Well-being

Topic: Work Organization and Psychosocial Factors Date : June 1 (Mon.)

Time : 16:00-17:30

Location : 307B

Chair : Akihito Shimazu (Japan) , Chae, Jeong-Ho (Republic of Korea)

Responsible Person : Akihito Shimazu (Japan)

Today's organizations require their employees to be motivated, proactive, responsible, and involved. In other words, modern work organizations need engaged employees. However, the traditional approach of Occupational Mental Health falls short because it focuses on preventing ill-health (e.g., burnout) rather than promoting health (e.g., work engagement). The aim of this special session is to achieve really healthy work place by focusing not only on negative but also on positive aspects of workers' mental well-being.

Character strengths enhancement program based on positive psychotherapy for job stress management

Jeong-ho Chae

Department of Psychiatry, The Catholic University of Korea, Seoul, Republic of Korea

Traditionally, character is considered unchangeable or a value-neutral trait, but more recently, it is regarded as a strength that can develop. Character strengths are positive traits that can offer good life and support optimal function. The previous research shows that certain strengths of character such as hope, kindness, social intelligence, self-control, and perspective can buffer against the negative effects of stress. Thus, enhancing character strength through appropriate interventions can help to enhance happiness and satisfaction in real life. Therefore, we conducted a program that can help to uncover individual strengths, applied them in the work place, and then before and after the program, we investigated whether workers' positive or negative emotional level, resilience, self-esteem and satisfaction levels show differences. In conclusion, this program provided the opportunity for workers to find out and reinforce the strengths of their own signature strengths by taking an active part in interacting with

colleagues in the work environment. It helps have a positive view of oneself as well as increases the awareness of oneself as a strong person through the strengths of one's own. In addition, it helps to feel a deep sense of solidarity and to perceive that one works in a more supportive environment by encouraging positive interactions with others and the external environment. Job burnout, unlike other stress, is more related to the external environment factors than individual factors. While people who experience general stress can easily return to the normal state through individual adaptive mechanisms, exhausted individuals have difficulty returning to normal. In other words, burn out results from chronic stress. In the long run, personal coping skill and effort alone could be inadequate in a chronically stressful work setting. Without the improvement or support of work system, the effects of the Character strengths happiness program may have temporary effects. Toward this end, we need continuously to educate and intervene with workers and the organizations to consistently support operating systems that lead to changes in the work environment, atmosphere and work regulations.

Effects of an Internet-based cognitive behavioral therapy (iCBT) intervention on improving work engagement and other work-related outcomes: An analysis of secondary outcomes of a randomized controlled trial

Kotaro Imamura, Kawakami N, Furukawa TA, Matsuyama Y, Shimazu A, Umanodan R,
Kawakami S, Kasai K.

Department of Mental Health, The University of Tokyo Graduate School of Medicine, Tokyo,
Japan

Background:

This randomized controlled study aimed to examine the effects of an Internet-based cognitive behavioral therapy (iCBT) program on improving work engagement and other work-related outcomes.

Methods:

Employees of two companies were invited to the study. Participants who fulfilled the inclusion

criteria were randomly allocated to an intervention or control group ($n = 381$ for each). A 6-week, 6-lesson iCBT program using a Manga (Japanese comic) story was provided only to the intervention group, which included several CBT skills, such as self-monitoring, cognitive restructuring, assertiveness, problem solving, and relaxation. Work engagement (Utrecht Work Engagement Scale; UWES), sick leave days in the past 3 months, and work performance (one item from the WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ) were assessed at baseline, at 3- and 6-month follow-ups for both groups.

Results:

The iCBT program showed a significant intervention effect on UWES ($p = 0.04$ for pooled analysis for 3- and 6-month follow-ups) with small effect sizes (Cohen's $d = 0.16$ at 6-month follow-up). A marginally significant effect was observed on sick leave days ($p=0.07$). On the other hand, the iCBT program did not show a significant effect on HPQ. The intervention effect on UWES was partly mediated by a change of depression, while that for sick leave days was not.

Conclusions:

The present study first demonstrated that a computerized cognitive behavior therapy delivered via the Internet was effective in increasing work engagement in the general working population. The effect was partly, but not fully explained by a change of depression.

Organizational approaches to make mentally healthy workplace

Jong-min Woo

Department of Psychiatry, Seoul Paik Hospital, Inje University School of Medicine, Seoul,
Republic of Korea

This presentation examines current knowledge on organizational intervention programs and strategies to improve mental health at workplace. First, I would like to present a three-dimensional framework of primary, secondary, and tertiary prevention and organization intervention methods of mental health problems at work. Second, I will review existing research evidence of the effectiveness and efficiency of these organizational interventions.

Third, I will review the current state-of-art mental health management and promotion in an organizational level in Korea. Best practices will be presented according to the company size and relevant industry. Lastly, I will propose some suggestions for realistic approaches to promote mental health, potential applications of new technology, and areas in need of research.

References:

Park YL, Kim W, Chae JH, Oh KS, Frick KD, Woo JM. Impairment of Work Productivity in Panic Disorder Patients. *J AFFECT DISORDERS*, 157: 60-65, 2014
SK Lim, J-M Woo, JH Chae, A Ko, HK Ryu. The Effect of Psychological Rehabilitation Program based on Positive Psychology for the Workers with Occupational Injury. *Korean J Str Res* 20:79~85. 2012.

The Impact of CREW on Work Engagement

Michael P Leiter

Centre for Organizational Research &Development, Acadia University, Wolfville, Canada

The CREW (Civility, Respect, and Engagement with Work) intervention uses a group process to improve levels of workplace civility in order improve the quality of worklife. The CREW intervention has been found to have an impact on employees' engagement with work as indicated by reductions in the cynicism subscale of the Maslach Burnout Inventory (MBI) (Leiter, Laschinger, Day, & Gilin-Oore, 2011). However, a corresponding effect was not found for engagement as measure by the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). To examine this contrast, a more detailed item-by-item examination of the UWES was conducted within a sample of hospital employees contrasting members of the 8 CREW intervention groups (N= 423) with members of the 23 control groups (N=1141) to determine if some aspects of engagement showed a greater association with the CREW intervention. The survey included 4 items from the UWES: 2 from the vigor subscale, 1 from dedication, and 1 from absorption. A multivariate analysis of variance found that some aspects of vigor and absorption showed significantly greater improvements in the CREW groups than in the control groups. The other two items did not change significantly for either the CREW groups or the controls. The items that changed concern positive, energetic feelings (happy when working intensely; feel like going to work). The items that did not change concerned perseverance and meaning. These

results are considered as reflecting distinct implications of improved collegial relationships for employees' experience of worklife.

References:

Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Gilin-Oore, D. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258-1274.