

보건소 간호사의 직무몰입 분석

정 영 숙* · 문 영 희**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리 나라의 보건소는 1946년 서울에 모범 보건소 1개소가 설립된 이후 1996년 현재 시·군·구에 238개소가 설치되어 있다. 우리 나라 공공 보건 의료기관인 보건소는 그 동안 시·군·구 지역에 관계없이 거의 대동소이한 보건 사업을 시행해 왔다. 보건소에서 수행하는 사업내용 중 주류를 이루고 있는 것은 가족 계획 사업, 모자 보건 사업, 결핵 관리 사업, 일차 진료 사업, 의약 감시, 방역 사업 등으로서 전염성 질환을 중심으로 선택적 문제 집단을 대상으로 하여 기관 중심인 좌대식 접근 방법(sit and wait)에 의해 목표량 위주의 나눠주기식 서비스를 실시해 왔다. 그러나 1989년 전국민 의료보험 실시 이후 보건 의료 수요가 급증하고 있으며 보건 의료 환경의 변화도 더욱 증가하고 있는 실정이다.

그 동안 보건 사업의 대상자 측면에서도 많은 변화가 있게 되었다. 만성 퇴행성 환자의 증가, 평균 수명 연장으로 인한 노인 인구의 증가, 정신질환자 증가, 사고 사망자 수의 증가, 대가족제도의 붕괴, 근로 여성의 증가 등의 변화에 따라 보건 사업 요구는 다양해지고 복잡적이며 계속적이고 생활양상의 변화로 인

한 건강 증진 등을 요구하고 있다. 즉, 현재는 국민들의 건강 요구에 효과적으로 대처하기 위해 보건소의 역할과 기능 보강을 위한 대책이 적극 추진되어야 할 시점에 있다. 요구되는 지역보건 사업의 발전 방향은 보건과 의료 및 복지 서비스 자원을 연결함으로써 포괄적이고 연속적이며 전인적인 서비스를 제공하여, 보건소가 지역에서 보건 의료 및 복지를 연결해 주는 구심적 역할을 할 수 있도록 하여야 할 것으로 논의되고 추진 중에 있다. 이를 위해서는 일선 보건 의료 전문인력의 사기 양양과 우수한 인력의 확보가 우선되어야 할 것이다. 보건소법 시행령 4조 2항에 의하면 보건소의 보건 의료 전문 인력의 배치에는 의사, 치과의사, 간호사, 약사, 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 마취과, 위생사, 의무기록사, 간호조무사, 영양사 등이 배치되도록 되어 있다. 현재 우리나라 보건소, 보건지소에 근무하는 간호사의 수는 전국이 3,500명(보건 간호사회, 1994)으로 보건소 1개소당 평균 인력이 40.1명인데, 이 중 간호직이 13.2명(김화중, 1995)으로서 가장 많은 인력으로 나타나 있다.

그러므로 보건소 보건 의료 전문인력의 중추적인 역할을 담당하고 있는 보건 간호사의 직무는 대단히 중요한 위치에 있음을 알 수 있다. 보건소 간호사들의 직무가 효율적이지 못하며 생산성이 결여되게 되면 곧 보건소의 사업 전체가 비활성화된다고 해도 과

* 전북대학교 의과대학 간호학과

** 연세대학교 간호대학 박사과정

언이 아니다. 바꿔 말하면 보건소 간호사들이 직무에 효율적으로 몰입하게 될 때 농어촌 지역 및 도시 저소득층 주민의 포괄적 보건의료사업이 잘 이루어질 수 있고 결과적으로 보건소 기능이 충실히 추진될 수 있으리라 본다. 이에 보건소 간호사들의 직무몰입 정도를 파악하고 직무몰입에 장애가 되는 요인을 규명하는 것은 보건소 사업 및 보건간호사의 직무개선을 위해 큰 의의가 있을 것으로 생각된다.

지금까지 보건소 조직 및 직무 개선을 제안한 연구들이 많이 발표되었다(윤순영, 1995; 국립보건원, 1994; 박노예 외, 1994; 문옥륜, 1992; 임종권 외, 1992; 박노예 외, 1991; 변종화 외, 1988; 송건용 외, 1983). 그러나 이 연구들 대부분이 일반적인 조직 구조 개선에 관한 연구이었고, 보건소를 하나의 체계로 볼 때 보건소 구성인력의 중심체인 보건간호사에 초점을 둔 연구는 미흡한 실태이며 더욱이 보건간호사의 직무몰입에 관한 연구는 거의 미약한 실태에 있으므로 본 연구에서는 우리나라 보건간호사의 직무 몰입 정도를 높일 수 있는 변인을 연구조사하여 보건간호사들의 직무몰입 방향을 제시함으로써 우리나라 보건소 사업발전에 기여하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 우리나라 보건소 사업을 발전시키는 방안을 모색하기 위하여 보건소 간호사들의 직무몰입 방향을 제시하기 위함이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 보건소 간호사의 개인적 특성과 직무몰입의 관계를 검증한다.
- 2) 보건소 간호사의 직무특성과 직무몰입의 관계를 검증한다.
- 3) 보건소 간호사의 조직특성과 직무몰입의 관계를 검증한다.

3. 연구문제

- 1) 보건소 간호사의 개인적 특성과 직무몰입은 어떠한 관계가 있는가?
- 2) 보건소 간호사의 직무특성과 직무몰입은 어떠한 관계가 있는가?
- 3) 보건소 간호사의 조직특성과 직무몰입은 어떠한 관계가 있는가?

4. 용어정의

1) 직무몰입(Job involvement)

직무몰입은 개인이 자신의 직무에 대하여 심리적 일체감을 느끼는 정도 또는 전체적인 자기 이미지에서 직무가 차지하는 중요성과 일에 대한 자긍심을 의미한다(Lodahl & Kejner, 1965). 본 연구에서는 Kanungo(1982)의 직무몰입 척도 중 12문항을 사용하여 얻어진 점수를 의미한다.

2) 직무특성(Job characteristic)

본 연구에서 직무특성은 역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 과업중요도, 직무도전성의 내용으로 구성된 설문지를 이용하여 얻어진 점수를 의미한다.

3) 조직특성(Organizational characteristic)

조직특성이란 조직체계의 본질적인 속성에 대하여 구성원들이 가지는 다차원적인 인식으로서, 조직의 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 나타나며 조직의 성과에 영향을 미치는 관계있는 조직의 형태적 변인을 말한다. 본 연구에서는 공식화, 인간중심 조직특성, 직무중심 조직특성 등의 내용으로 구성된 설문지를 이용하여 얻어진 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 보건소 기능

우리 나라 보건소의 기능은 지역보건법과 건강증진법(보건의료관계 법규, 1996)에서 찾아볼 수 있다. 법적 측면에서의 보건소 기능은 다음과 같다. 지역보건 의료법에서는 보건소의 기능으로서 1. 지역보건의료계획의 수립, 집행(지방자치단체의 관할구역 내에 보건소가 2 이상인 경우는 중앙 보건소가 총괄 관장한다.), 2. 전염병 및 후천성 면역결핍증 예방, 관리와 진료에 관한 사항, 3. 모자보건에 관한 사항, 4. 노인보전에 관한 사항, 5. 공중위생 및 식품위생에 관한 사항, 6. 응급의료에 관한 사항, 7. 의료인 및 의료기관에 대한 지도, 감독 등 의사에 관한 사항, 8. 의료기사와 의무기록사 및 안경사에 대한 지도 감독, 9. 보건지도 업무에 대한 지도 감독, 10. 농어촌 등 보건의료를 위한 특별조치법 제 2조의 규정에 의한 공중보건원, 보건진료원 및 보건진료소에 대한 지도

감독, 11. 국민 건강증진과 영양개선에 관한 사항, 13. 정신보건 및 구강보건에 관한 사항, 14. 지역주민에 대한 진료, 간호(삽입 요청함), 특수 질환자 관리, 방문보건, 진단, 검사 등 의료사업과 국민보건의 향상, 증진 및 보건의료 연구 등에 관한 사항, 15. 기타 지역주민의 보건의료 및 사회복지 증진을 위하여 필요한 사항으로 구체화하고 있으며, 건강증진법에서는 1. 금연 및 절주운동(법 8조), 2. 건강생활 실천 운동(법 10조), 3. 보건교육(법 12조), 4. 구강보건 사업의 계획 수립과 수행, 5. 건강증진 사업 등이 제시되어 있다.

이상의 법적인 측면에서 보건소의 기능은 질병예방과 진료 또는 의료사업 그리고 노인, 정신, 재활서비스로 1차, 2차, 3차 예방수준을 포괄하는 보건의료서비스 제공기능과 건강증진법에 근거한 건강증진사업이 포함되고 하부조직인 보건지소와 보건진료소에 대한 감독 관리와 보건 기획기능을 갖고 있음을 알 수 있다.

외국의 보건소 기능을 살펴볼 때, 일본의 보건소 조직은 지방자치단체에 따라 다소 차이가 있으며 총무과, 위생과, 보건예방과, 보건간호과(실), 보급과, 예방과, 환경위생과, 식품위생과, 공해과(실), 검사과(실) 등이 다양하게 다르게 설치되어 있다. 일본의 보건소법 제 22조는 보건소의 기능을 다음과 같이 요약하고 있다. 1. 보건사상의 보급과 향상에 관한 사항, 2. 인구동태 통계에 관한 사항, 3. 영양개선 및 식품위생에 관한 사항, 4. 주택, 상하수도, 폐기물의 처리, 청소, 기타 환경위생에 관한 사항, 5. 보건 간호부에 관한 사항, 6. 공공 의료 사업의 향상과 증진에 관한 사항, 7. 모성, 영유아, 노인 보건에 관한 사항, 8. 치과 위생에 관한 사항, 9. 보건관리에 필요한 시험, 검사에 관한 사항, 10. 정신 보건에 관한 사항, 11. 결핵, 성병, 전염병, 기타 질병의 예방에 관한 사항, 12. 기타 지방의 공중보건의 향상과 증진에 관한 사항.

또한 미국의 지방 보건부(Local Health Department : LHD)는 지역에 따라 조직의 규모나 인력, 프로그램, 재정에 엄청난 차이가 있고 일정한 공공 지방 보건조직이 없는 켈도 있다. 미국 공중보건협회가 선정한 LHD의 기능은 1. 보건관련 정보의 기록과 분석, 2. 보건교육 및 정보서비스, 3. 감독 및 규제, 4. 환경보건관리, 5. 모자보건, 6. 가족계획, 7. 전염병관리, 8. 성병, 결핵, 광견병 관리, 9. AIDS, HIV 관리, 10. 만성질환 관리, 11. 1차 진료의 제공, 12. 의료가

관 운영과 검사실의 운영, 13. 조정기능이다.

영국의 보건소는 의료 서비스와 사회복지 서비스를 포괄적으로 연결시킨 곳으로 의사가 공동책임을 경영계약(복수 의사의 파트너십)을 맺고, 지역의료를 담당하는 보건방문원(Health visitors), 지역간호사(Home Nurse), 홈 헬프(Home Help : 일상 생활을 도와주는 요원), 사회사업가 등이 주요 구성원이 되어 지역주민의 의료와 건강관리 특히 노인의 지역사회 내의 간호와 관리를 종합적으로 실시하는 것을 목표로 하고 있으며 일반적인 보건소의 주요 기능은 진료서비스, 전염병의 예방과 관리, 모자보건, 노인보건, 보건교육, 가족계획, 환경공해관리, 언어교정 청력검사, 물리요법, 작업치료, 응급진료, 기타 사회적 서비스 제공 등이다. 이상 3개국 선진국의 보건소 조직 및 기능을 통하여 상기 3개국에서는 공공 지방 보건조직에서 장애인 관리, 성인보건, 노인보건, 건강검진 등과 정신보건 프로그램, 생정통계 등이 주요 업무에 포함되어 있고, 보건의료 인력과 조직의 효율적 운용을 위한 제도를 활용하고 있고, 보건의료 행정과 서비스는 지역사회와 가장 밀접한 지역의 담당자와 말단 지방정부에 가능한 큰 권한과 자율권을 부여하고 있음(임종권 외, 1992)이 나타나 있다.

그리고 국립보건원(1994)의 보건소 기능 강화 및 가정간호사업 모형 개발에 관한 연구에서, 보건소 업무수행현황을 분석한 결과 현재 보건소에서 거의 수행하지 않고 있는 업무나 전혀 수행하고 있지 않는 주요 업무는 구강보건, 정신보건, 노인건강검진, 장애인 재활, 학교보건에 대한 영양지도, 보건통계 및 보건의료 정보관리로서 이 분야의 취약성을 보여주고 있는 바, 이 분야의 대다수가 보건간호사에 의해 수행되어야 할 업무로 나타났다. 현재 잘 수행하지 않는 업무이나 장래 수행해야 할 요구가 있는 활동으로는 가정간호사업, 불소용액 양치사업, 물리치료, 구강관리(치석제거, 불소도포), 통계 전산화 사업, 한방진료, 체질검사, 간질환자 관리 등의 요구가 높게 나타난 것으로 보고하고 있다. 이와 같이 현재 수행이 잘 되고 있지 않으나 장래 요구되는 활동들 가운데 간호사의 활동이 필요한 것이 대부분임을 볼 때 앞으로 보건소 간호사의 직무를 활성화시킬 대책이 시급히 요청됨을 나타내고 있었다. 아울러 보건간호사의 직무활성화를 위해 행정부에 건의하고 있는 내용으로는 보상제도의 개선과 근무환경의 타당한 관리, 보건사업에 대한 홍보 등이었는데, 보상제도면은 균등한

승진기회, 처우개선에 대한 요구, 근무환경 관리 요구는 조직 재개편, 전문인력 확보와 적소배치, 지도체계의 단일화, 행정적 뒷받침, 목표량의 적정부여, 전문교육기회의 부여 등을 요구하고 있다.

2. 보건간호사의 직무

정연강 외(1995)는 보건간호사의 기본 업무를 다음과 같이 구성하였다.

첫째, 보건기획 및 평가로 자료수집, 진단, 계획, 평가가 포함되고, 둘째, 대상자 관리로 다음과 같은 내용이 포함된다. 유지 및 증진에 Life style 관리(영양과 식이, 운동, 금연, 스트레스 안전행위), 예방으로 예방접종(영유아(DPT, MMR)), (학생(BCG, 일본뇌염, 풍진)), (성인(간염, 램토스피라, 유행성출혈열, 인플루엔자)), 조기발견으로 태아 및 신생아 조기검진, 정기검진, 건강문제관리로 일차진료, 모자보건, 급만성 전염병 관리, 만성 퇴행성 질환 관리, 정신보건이 포함된다. 셋째, 행정으로 운영과 관리(시설 및 물품 관리), 보건사업의 지도 감독, 의뢰(타 보건의료 기관에서의 의뢰, 의뢰망 구축, 필요시설 또는 기기의 활용과 연계), 넷째, 정보관리 및 연구로 보건정보 관리(보건통계 수집과 관리, 보건교육자료의 개발과 운영, 보고(Report)), 연구(연구수행, 연구지원, 연구의 활용과 적용)의 내용으로 구성하였다.

박노예 외(1994)가 개발한 보건소간호사의 직무 내용을 살펴보면, 1. 지역진단을 통하여 지역사회 주민 전체의 건강관리 계획을 수립한다, 2. 모자보건, 가족계획, 보건교육, 결핵관리, 가족문제관리, 건강가족관리, 만성병 가정간호, 정신건강관리, 장애인관리를 실시한다, 3. 각종 클리닉을 관리하고 지도한다, 4. 클리닉의 기자재나 약품, 물품 등의 보관 관리 및 감독을 실시한다, 5. 면요원의 업무를 지도, 감독한다, 6. 지역사회 자조조직을 구성하고 이를 운영한다, 7. 보건사업과 관련된 연구를 실시 협조한다이다.

보건간호사회(1994)가 제시한 보건소 기능 및 지역사회 간호사업 활성화를 위한 방안에서 보건소 업무 중 보건간호사가 실제 담당하고 있는 업무로서는 예방접종, 인구통계, 결핵유병률 통계, 가족보건사업의 계획 수립 및 평가, 시술의료기관 지정 및 지도 감독, 통합보건 사업 추진 및 요원 평가관리, 결핵관리사업 평가, 환자관리, 임신부 영유아 등록관리, 모자보건센터 운영관리, 보건교육, 보건진료소 기술지도, 급성전

염병 관리 대책 수립 및 평가, 만성병(성병, 나병) 및 신종 질환 관리, 모자보건과 가족계획 대상자에 대한 개별 또는 집단 지도, 국민영양조사, 영유아 임신부의 영양지도 관리, 집단 급식소 지도관리, 교사 및 학생 대상 보건교육, 가족계획사업, 모자보건사업, 기타 의료사업인 것으로 보고하고 있다.

또한 1994년 현재의 보건소 간호사들의 직무를 분석한 결과, 지역담당제 통합사업은 지역보건과가 설치된 일부 지역에서만 실시되고 있고 나머지 보건간호사의 경우는 자신이 속한 특수업무를 종전과 같이 실시하고 있는 것으로 보고되고 있다. 가족보건제에 속한 간호사는 지역사회진단, 사업목표량 설정 및 가족계획 등의 업무를 실시하고 있고 지역보건과가 설치되어 있는 보건소의 보건간호사는 만성통상질환자의 가정간호 및 노인건강관리 등을 실시하고 있다.

그동안 보건간호사의 기능은 보건소 설치 이후 38년 동안 특수사업(결핵, 가족계획, 모자보건, 예방접종)만을 실시해 왔으며 보건간호사에 대한 업무규정, 배치, 활용, 업무능력 개발 등을 책임질 행정부서가 중앙 부서 및 시 도청에 명확히 명시되어 있지 않아 업무활동 규명이 어려운 점이 있다(박노예 외, 1994).

앞으로 빠른 시일 내에 보건간호사의 역할과 기능에 대한 확고한 개념들이 제시되어 간호학과와 보건행정부서 및 보건간호 실무 분야에서 협의하여 우리나라 보건간호사의 직무가 명확히 명시되어야 한다.

보건간호사들의 직무와 관계된 연구들을 살펴보면 직무만족에 관한 연구가 많이 있다. 황미희(1981)는 서울시 보건소 간호사를 대상으로 업무에 관한 만족도를 분석한 결과 38.5%만이 만족한다고 하였으며 현직에 대한 만족도는 학력, 근무경력, 수입, 직급과 유의한 관계가 있다고 보고하였고, 또한 김명희(1977)도 서울시내 보건소 간호사들의 업무중요도 인식에 관한 연구에서 근무기간이 길수록 중요도 인식 정도가 상승하는 경향으로 유의한 차이가 있었음을 보고하였다.

유수옥(1987)은 서울시내 병원 및 보건소 간호사를 대상으로 한 의료직 공무원의 직무만족도 연구에서 희망근무지는 병원보다는 규칙적인 근무시간의 이점이 있으므로 보건소 근무희망군이 53.0%이었으나, 직무만족에서는 보건소군이 병원군보다 낮게 나타났다. 직무만족도는 다른 연구에서와 거의 비슷한 현상으로 연령, 결혼상태, 학력, 직급 등과 유의한 관계를 보이고 있음을 보고하였다.

또한 윤순영(1991)은 보건소의 환경, 조직구조와 조직 유효성과의 상관관계를 규명하는 연구에서 보건소 전인력을 대상으로 분석한 결과, 도시 보건소의 경우 의사결정권한이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 공식화는 줄이고 실무자의 의사결정 참여와 권한을 높이는 보건행정 전략의 개발을 제언하였다.

3. 직무몰입

직무몰입에 대한 연구는 사회적 접근법과 심리적 접근법의 두가지 측면으로 구분될 수 있으며, 직무몰입에 관한 연구는 올포트(Allport, 1947)의 자아몰입에 관한 연구에서부터 시작되었다. 그에 따르면, 자아몰입이란 직위 추구동기(status-seeking motive)를 각자의 직업내에서 찾으려고 몰두하고 있는 상태라고 정의하고 있다(Rabinowitz 등, 1977). 이와 유사한 주장으로서 Lodahl & Kejner(1965)는 직무몰입은 개인이 그의 직업에서 심리적으로 일체감을 느끼는 정도 또는 개인의 전체 자기 이미지 중에서 직업이 차지하는 중요성의 정도라고 정의하였다. 이에 대하여 Lawler & Hall(1970)은 직무몰입은 자기의 일에 대한 심리적 동일시의 정도로서 정의되어야 하며 성과의 결과가 자존심, 성장, 유능감 등의 감정에 영향을 미친다는 것은 내재적 동기화를 설명하는 것이지만 직무몰입은 아니라고 주장하였다.

또한 Saheh & Hosek(1976)은 직무몰입이란 개인이 직무를 동일시하여 직무에 적극적으로 참여하고 그 성과가 자기가치에 중요하게 여겨지는 정도 즉 직무몰입은 인지(cognition), 행동(action), 감정(feeling)을 기초한 복수적인 개념으로 파악하였다.

Osborn 등(1980)은 직무몰입을 자신의 직무에 몰입하거나 사로잡히는 정도라고 정의하고 있다. 또한 Blau & Boal(1987)은 직무몰입을 개인의 직무와 함께 심리적으로 개인이 동일시하는 정도라고 정의하였다.

이상의 정의들을 살펴보면, 직무몰입은 대체로 몇 가지 유형의 개념으로 정의된다. 첫째, 직무몰입을 직무성과가 자존심에 영향을 미치는 정도로 파악하는 관점이다. 둘째, 직무몰입을 정서적 상태로 정의하는 관점이다. 셋째, 직무몰입은 일반적인 일에 대한 심리적 동일시로 파악하는 관점이며 넷째, 직무몰입을 현재의 직무와 심리적으로 동일시하는 개인의 인지적 신념의 상태로 정의하는 형태이다(김병창, 1992).

한편 직무몰입과 관련된 연구들을 살펴보면, Buchanan(1974)은 그의 연구에서 직무몰입과 조직몰입과의 관계에서 두 개념을 비교적 높은 상관관계가 있다고 연구결과를 보여주고 있다고 하였다. 또한 김현철(1992)은 직무몰입은 핵심 직무차원, 역할갈등, 역할모호성, 역할과다 등이 높은 상관관계를 나타내고 있으며 조직몰입에 비해 직무몰입의 변수조작은 어렵다고 설명하고 있다.

직무몰입 개념에 관한 연구에서는 Katz & Kahn(1966)은 ① 개인이 조직의 요구를 충분히 수락하려면 직무몰입이 필요하며, ② 직무몰입 수준은 개인의 열망(aspiration)의 수준과 조직목표의 내재화(internalization)의 정도와 관계된다고 주장하였다. 또한 March & Simon(1958)도 직무에 몰입할수록 개인이 가능한 대안들을 인지하는 정도가 약해지므로 조직활동에 더욱 적극적으로 참가하려고 한다고 주장하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 보건소 간호사를 대상으로 간호사들의 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 학술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 1996년 1월 현재 전라북도내에 소재한 보건소에 근무하고 있는 간호사 전수로 180명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 대상자의 개인적 특성에 관한 5문항, 직무특성에 관한 21문항, 조직특성에 관한 16문항, 직무몰입에 관한 12문항, 자율성, 책임감에 관한 각 1문항씩을 포함 56문항으로 구성되어 있다. 대상자의 개인적 특성으로는 연령, 근무년수, 직급, 종교, 결혼상태를 조사하였다.

측정방법으로는 연구대상자의 개인적 특성을 제외한 모든 문항이 5점 Likert 척도로 구성되어 "매우

그렇다"가 5점, "전혀 그렇지 않다"가 1점으로 총 점수가 높을수록 각 영역의 점수가 높음을 의미한다.

1) 직무몰입 측정도구

직무몰입을 측정하기 위한 도구로는 Kanungo (1982)의 직무몰입 척도 중 12문항을 사용하였으며, 신뢰도는 Chronbach's α .8169였다.

2) 직무특성 측정도구

직무특성은 역할갈등(5문항), 역할모호성(5문항), 역할과다(6문항), 과업중요도(3문항), 직무도전성(2문항)의 요인을 측정하였으며, 신뢰도는 Chronbach's α .7314였다.

역할갈등을 측정하기 위하여 Rizzo 등(1970)이 개발하고 김원(1988)이 사용한 도구 8문항 중 보건소 조직 상황에 맞지 않는 3문항을 제외한 5문항을 사용하였다.

역할모호성을 측정하기 위하여 사용된 도구는 Rizzo 등(1970)이 개발한 도구로 김원(1988)이 사용하여 척도의 신뢰성이 인정되었다. 김원의 연구에서는 총 6문항이 사용되었으나 보건소 조직에 맞지 않는다고 생각되는 1문항을 제외한 5문항을 사용하였다.

역할과다는 Beer 등(1976)이 개발하여 김원(1988)이 사용한 도구 중 6개 문항을 사용하여 측정하였다.

과업중요도와 직무도전성 측정도구는 조덕찬(1994)이 사용한 도구를 인용하였다.

3) 조직특성 측정도구

조직특성은 공식화(10문항), 인간중심(3문항), 직무중심(3문항)의 요인을 측정하였으며, 신뢰도는 Chronbach's α .6164였다.

공식화를 측정하기 위한 도구는 Lawler 등(Cook 등, 1981)이 개발한 17문항으로 구성된 도구를 김(1992)이 조직의 관료제적인 특성을 측정하기 위해 사용하였는데, 이 도구의 문항 중에서 보건소조직 특성에 적합한 10문항을 선택하여 용어를 수정하여 사용하였다. 그외의 조직특성을 측정하는 6문항은 연구자가 문헌고찰을 통하여 문항을 구성하여 사용하였다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 1996년 1월 15일 부터 1월 27일까지 13일간 이었다.

자료수집 방법은 보건소 조직내 간호직 중 책임자로 되어 있는 상위직급자에게 연구에 대한 협조를 구하는 서신과 함께 작성된 설문지를 우편으로 발송하였다. 발송된 설문지는 전 간호사에게 배부하여 각자 작성하도록 하고 수집된 설문지를 우편으로 회송하도록 하였다. 총 180부를 배부한 것 중 164부를 회수하여 회수율은 91%였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS /PC+를 이용하여 전산통계 처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 개인적 특성, 조직특성, 직무특성, 직무몰입수준과 관련된 자료는 서술통계를 이용하여 빈도, 평균, 표준편차를 구하였다.
- 2) 직무몰입과 대상자의 개인적 특성, 조직특성, 직무특성과의 관계분석에는 Pearson's correlation, t-test, oneway ANOVA를 사용하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구는 전북지역에 소재한 보건소에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로, 연구결과를 다른 지역으로 일반화할 때는 신중을 기해야 한다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 대상자의 개인적 특성

대상자의 개인적 특성으로는 연령, 근무경력, 직급, 종교, 결혼상태 등을 조사하였다.

연구대상자 164명의 연령은 최저 24세에서 최고 61세까지 분포하고 있으며, 평균연령은 38세로 나타났다. 연령층으로는 30-39세 사이가 69명(42.1%)으로 나타났고, 40세 이상이 65명(39.6%)로 나타났으며, 20-29세 사이가 30명(18.3%)로 나타났다(표 1). 본 연구와 같은 지역내의 임상간호사를 대상으로 한 연구(김정희, 1996)에서의 대상자인 종합병원에 근무하는 간호사의 평균연령이 29.7세인 것과 비교하면 약 8세가 더 많은 것을 알 수 있다.

근무경력에는 10년 이하인 대상자가 75명(45.7%), 11년 이상인 대상자가 89명(54.3%)였으며 평균 경력은 12년이었다. 직급에서는 6급이 19명(11.6%), 7급

이하가 145명(88.4%)로 나타났다.

종교가 있는 대상자는 113명(68.9%), 종교가 없는 대상자는 51명(31.1%)로 나타났으며, 결혼상태에서는 기혼이 147명(89.6%)으로 대부분을 차지하였고, 미혼이 17명(10.4%)이었다. 김정희(1996)의 연구에서 대상자 중 미혼이 52.7%인 것과 비교하여 기혼자가 월등히 많은 것을 볼 수 있다.

〈Table 1〉 General Characteristic of Subjects
(N=164)

Vaviable	Classification	No	%
Age(yrs)	20-29	30	18.3
	30-39	69	42.1
	≥ 40	65	39.6
Professional experience(yrs)	1-10	75	45.7
	≥ 11	89	54.3
Position	6th grade	19	11.6
	below 7th grade	145	88.4
Religion	Yes	113	68.9
	No	51	31.1
Marital Status	Unmarried	17	10.4
	Married	147	89.6

2. 대상자가 인지하는 직무특성, 조직특성, 직무몰입

대상자의 직무특성 변인은 5점 만점에서 과업중요도가 3.3455, 직무도전성 3.2317, 역할과다 2.5996, 역할갈등 2.3061으로 나타났으며, 역할모호성이 2.0402로 가장 낮은 점수를 보였다(표 2). 과업중요도와 직무도전성과 같이 긍정적인 변인에 대해 높게 인지하고 있는 사실은 바람직하며, 아울러 역할과다, 역할갈등, 역할모호성의 변인도 더 낮추기 위해서 보건소 간호사의 역할을 명확하게 하고 역할갈등을 해소할 수 있는 방안에 대한 모색이 이루어져야 할 것으로 사려된다.

대상자가 인지하는 조직특성 변인은 5점 만점에서

〈Table 2〉 Job Characteristic of Subjects (N=164)

Variable	Items	Scale	Mean±S.D
Role Conflict	5	5 Point	2.3061±.7316
Role Ambiguity	5	5 Point	2.0402±.6379
Role Overload	6	5 Point	2.5996±.7039
Task Significance	3	5 Point	3.3455±.7272
Task Challenge	2	5 Point	3.2317±.9006

직무중심 조직특성이 3.2602, 공식화가 3.1927, 인간중심 조직특성이 2.5549으로 나타났다(표 3). 이는 임상간호사를 대상으로 한 연구(김정희, 1996)의 결과(직무중심 조직특성 3.1641, 공식화 3.2284, 인간중심 조직특성 2.7476)와 비교했을 때 거의 같은 수준으로 보건소와 종합병원의 조직특성이 유사한 것으로 나타났다. 이는 임상간호 혹은 보건간호에 관계없이 양측 모두 간호사가 일하는 곳이면 공통적인 조직특성이 이루어지는 것으로 사려된다.

대상자의 직무몰입 수준은 5점 만점에 3.0879점으로 나타났다(표 4). 이는 임상간호사의 역할스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계를 조사한 이명하(1996)의 논문에서의 3.0744와 유사한 수준이었다.

〈Table 3〉 Organizational Characteristic of Subjects
(N=164)

Variable	Items	Scale	Mean±S.D
Formalization	10	5 Point	3.1927±.4463
Human-centered	3	5 Point	2.5549±.6048
Job-centered	3	5 Point	3.2602±.5377

〈Table 4〉 Job Involvement Level of Subjects

Variable	Items	Scale	Mean±S.D
Job Involvement	12	5 Point	3.0879±.5290

3. 개인적 특성과 직무몰입의 관계

직무몰입은 대상자의 연령($r=.1708, p=.014$), 근무경력($r=.1523, p=.026$)과 순상관관계를 보였다(표 5).

〈Table 5〉 Correlation between General Characteristic and Job Involvement (N=164)

General Characteristic	Job Involvement
Age	.1708 ($p=.014$)
Professional Experience	.1523 ($p=.026$)

대상자의 연령별 직무몰입정도는 40세 이상, 30-39세, 20-29세의 순으로 높게 나타났는데, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F=3.3352, p=.0381$). 이에 대하여 사후검증(Scheffe test)을 실시한 결과 40세 이상의 대상자가 20-29세 사이의 대상자보다 직무몰입의 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 20-29

세의 연령층은 결혼과 출산 등으로 개인 생활의 변동이 큰 시기로 직무나 조직보다는 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애해야 하기 때문인 것으로 보인다. 결혼상태별로는 기혼인 대상자가 미혼인 대상자보다 더 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 아니었다($t=-1.74, p=.083$)〈표 6〉.

대상자의 근무경력별 직무몰입 정도는 11년 이상의 경력을 가진 대상자가 10년 이하의 경력을 가진 대상자보다 높게 나타났으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($t=-2.18, p=.031$). 근무경력이 길어지면 조직에 대한 투자가 증가하게 되고 이직에 따른 비용발생으로 이직가능성이 감소하므로 경력이 높은 대상자의 직무몰입 수준이 더 높은 것으로 사려된다.

따라서 동일직무분야내 근무기간을 연장하기 위해서는 근무경력, 직급에 따른 직무조건을 개선하며 특별보상제도가 마련되어야 할 것이다.

또한 직급별 직무몰입 정도에서는 6급인 대상자가 7급 이하인 대상자보다 직무몰입 수준이 더 높게 나타났다으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다($t=2.34, p=.021$). 이 결과는 직급이 6급인 경우는 계장으로 의사결정 권한이 7급 이하인 대상자보다 비교적 많기 때문에 직무몰입의 정도가 높은 것으로 볼 수 있으며, 따라서 7급 이하의 대상자에게도 적정선의 의사결정권이 부여되어야 직무몰입의 수준을 높일 수 있을 것으로 사려된다.

〈Table 6〉 Relationship between General Characteristic and Job Involvement

(N=164)

Variable	Classification	No	Mean±SD	F or t	df	P-Value
Age(yrs)	20 - 29	30	2.8889±.515	-1.94	2	.038*
	30 - 39	69	3.0821±.541			
	≥ 40	65	3.1859±.503			
Professional Experience	1 - 10	75	2.9911±.552	-2.18	162	.031*
	≥ 11	89	3.1695±.498			
Position	6th grade	19	3.3509±.543	2.34	162	.021*
	below 7th grade	145	3.0534±.519			
Religion	Yes	113	3.0914±.497	.13	162	.899
	No	51	3.0801±.600			
Marital Status	Unmarried	17	2.8775±.551	-1.74	162	.083
	Married	147	3.1122±.523			

* $p<.05$

4. 직무특성과 직무몰입의 관계

직무특성과 직무몰입의 관계에서는 역할과다를 제외한 모든 변인에서 유의한 상관관계를 보였다〈표 7〉. 직무도전성이 직무몰입과 가장 강한 순상관관계를 보였고($r=.4785, p=.000$), 역할갈등이 가장 낮은 역상관관계를 보였다($r=-.2166, p=.003$). 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 연구(이명하, 1996)의 결과와 유사한 것으로서 직무도전성과 과업의 중요도를 강화하여야 직무몰입의 수준을 높일 수 있음을 볼 수 있다. 즉 직무를 수행하는 과정에서 조직구성원이 가진 능력이나 기능을 발휘할 기회가 많고, 자신이 수행하는 과업의 일정과 방법을 채택하는데 많은 자유와 재량권이 주어지고, 수행하는 과업이 조직전체나 다른 작업자나 집단에 중요한 영향을 미

친다고 인식할수록 직무몰입수준은 높게 나타난다. 따라서 조직관리자는 조직구성원들에게 능력을 가진 경우 과업범위를 넓혀줌으로써 조직구성원이 자신의 직무에 대해 심리적 일체감을 가지고 일할 수 있도록 분위기를 조성해주는 것이 필요하다고 본다.

또한 역할갈등과 역할모호성을 더욱 감소시켜서 직

〈Table 7〉 Correlation between Job Characteristic and Job Involvement

(N=164)

Job Characteristic	Job Involment
Role Conflict	-.2166($p=.003$)
Role Ambiguity	-.3141($p=.000$)
Role Overload	.0594($p=.225$)
Task Significance	.2714($p=.000$)
Task Challenge	.4785($p=.000$)

직무몰입정도를 높이기 위한 균등한 승진기회를 제공하고, 지도체계를 일원화하며 전문인력의 확보와 적소 배치에 힘껏 노력해야 할 것이다.

5. 조직특성과 직무몰입의 관계

조직특성과 직무몰입의 관계에서는 직무중심 조직 특성을 제외한 나머지 두 변인에서 유의한 상관관계를 보였다(표 8). 공식화가 직무몰입과 가장 강한 순상관관계를 보였고($r=.3184, p=.000$), 그 다음으로 인간중심 조직특성($r=.2450, p=.001$)이 순상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 조직개편시 업무의 공식화가 유지되면서도 직무중심보다는 인간중심 조직으로의 개편이 이루어져야 함을 나타낸다고 볼 수 있다.

<Table 8> Correlation between Organizational Characteristic and Job Involvement (N=164)

Organizational Characteristic	Job Involvement
Formalization	.3184($p=.000$)
Human-centered	.2450($p=.001$)
Job-centered	.0629($p=.212$)

V. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 보건소 간호사들의 직무몰입 방향을 제시하여 우리 나라 보건소 사업을 발전시키는 방안을 모색하기 위하여 시도되었다.

연구대상은 1996년 1월 현재 전라북도내에 소재한 보건소에 근무하고 있는 간호사 전수로 164명을 대상으로 1996년 1월 15일 부터 1월 27일까지 설문조사를 실시하였다.

연구도구는 문헌고찰을 통해 Kanungo(1982)의 직무몰입 측정도구와, 연구자가 문헌고찰을 통해 구성한 조직특성도구, 직무특성도구를 보건소조직과 간호 상황에 알맞게 용어를 수정·보완하여 사용하였다.

자료분석은 대상자의 개인적 특성, 조직특성, 직무특성, 직무몰입수준과 관련된 자료는 서술통계를 이용하여 빈도, 평균, 표준편차를 구하였다. 직무몰입과 대상자의 개인적 특성, 조직특성, 직무특성과의 관계 분석에는 Pearson's correlation, t-test, one-way ANOVA를 사용하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 직무몰입 수준은 5점 만점에 3.0879(±.529)점으로 나타났다.
2. 대상자의 개인적 특성에 따라 직무몰입이 유의한 차이를 보인 항목은 근무경력, 직급, 연령의 3개 항목이었다.
 - 1) 근무경력별 직무몰입 정도는 11년 이상의 경력을 가진 대상자가 10년 이하의 경력을 가진 대상자보다 높게 나타났다($t=-2.18, p=.031$).
 - 2) 직급별 직무몰입 정도는 6급인 대상자가 7급 이하인 대상자보다 직무몰입이 더 높게 나타났다($t=2.34, p=.021$).
 - 3) 대상자의 연령별 직무몰입정도는 40세 이상의 대상자가 20-29세 사이의 대상자보다 직무몰입의 정도가 더 높은 것으로 나타났다($F=-1.94, p=.038$).
3. 직무특성 변인과 직무몰입의 상관관계 분석결과, 역할과다를 제외한 모든 변인이 직무몰입과 유의한 상관관계를 보였는데, 직무도전성이 가장 강한 순상관관계를 보였고($r=.4785, p=.000$). 또한 역할갈등($r=-.2166, p=.003$)과 역할모호성($r=-.3141, p=.000$)은 직무몰입과 역상관관계를 보였다.
4. 조직특성변인과 직무몰입의 상관관계 분석결과, 공식화($r=.3184, p=.000$)와 인간중심 조직특성($r=.2450, p=.001$) 변인이 순상관관계를 보였다. 이상의 결과에서, 직무특성변인과 조직특성변인을 조절함으로써 직무몰입수준을 높일 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 보건소 간호사의 직무몰입을 증진시키기 위해서는 본 연구에서 밝혀진 직무몰입에 영향을 미치는 변인에 대한 관리전략을 수립하여 보건소 조직 효율의 극대화를 이루고, 또 보건소간호사들에게도 직무를 통한 만족감을 줄 수 있어야 한다.

2. 제 언

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 연구를 위한 제언
 - 첫째, 본 연구에서 고려하지 않은 직무몰입의 다른 선행변인을 밝히는 연구가 시도되어야 한다.
 - 둘째, 조직특성과 직무몰입 수준이 임상간호사와

유사한 수준으로 나타났으므로, 타 도와의 지역간 비교 연구가 필요하다.

2) 간호실무를 위한 제언

본 연구에서 직무특성 변인과 조직특성 변인을 조절함으로써 직무몰입 수준을 높일 수 있음을 알 수 있었다. 즉 조직관리자는 보건소 간호사의 직무몰입을 높이기 위해서는 능력을 가진 경우 과업범위를 넓혀주고, 자율권을 부여하며, 균등한 승진 기회 제공, 지도체계 일원화, 전문인력의 확보와 적소배치, 인간중심 조직으로의 개편을 위한 장 단기 관리전략을 수립해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 국립보건원(1994). 보건소기능강화 및 가정간호사업 모형 개발에 관한 연구.
- 김병희(1977). 서울시내 보건소 보건간호원의 업무중요도 인식에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김병창(1992). 조직 코미트먼트와 직무 인벌브먼트가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 박사학위논문.
- 김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 석사학위논문.
- 김태숙(1984). 보건간호원의 활동에 대한 보건의료요원의 태도 조사. 서울대학교 석사학위논문.
- 김화중, 윤순녕(1995). 지역사회간호학. 서울:수문사.
- 문옥륜(1992). 우리나라 보건소기능 활성화 방안의 모색. 보건학논집, 45.
- 박노레 외(1991). 보건소간호사 근무시간 활용에 관한 연구. 국립보건원보, 28(1), 198-218.
- 박노레 외(1994). 통합보건사업을 위한 보건간호사의 업무지침 개발에 관한 연구. 국립보건원보, 31(1), 264-301.
- 박영임 외(1989). 우리나라 보건소 간호사의 보건간호사업 영역별 업무수행활동에 관한 조사. 지역사회간호학회지, 창간호, 45-59.
- 박정선, 황나미, 정기혜(1992). 지역모자보건 의료복지서비스 협조체계와 공공부문 보자보건서비스 개발. 한국보건사회연구원.
- 변종화 외(1988). 2000년대를 향한 도시보건소의 조직 및 기능개선 연구. 한국인구보건연구원.
- 보건간호사회(1994). 보건소 기능 및 지역사회간호사업 활성화 방안.
- 송건용 외(1983). 농촌 보건소 조직 및 기능개선에 관한 연구. 한국인구보건연구원.
- 송건용 외(1988). 보건소와 보건진료소의 보건의료서비스 공급방안 연구. 한국인구보건연구원.
- 유수옥(1987). 의료직 공무원의 직무만족도 및 인사제도 개선안에 대한 반응조사 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 유승홍(1990). 의료정책과 관리. 기린원.
- 윤순녕(1991). 보건소의 환경, 조직구조와 조직유효성과의 관계. 서울대학교 석사학위논문.
- 윤순녕(1995). 보건소의 환경, 조직구조와 조직유효성과의 관계. 지역사회간호학회지, 6(1), 5-33.
- 이명하(1996). 임상간호사의 역할스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계. 미발간원자료.
- 임종권 외(1991). 도시보건소 모자보건사업 운영개선 연구. 한국인구보건사회연구원.
- 임종권 외(1992). 지방자치화에 따른 보건소기능 및 행정체계 개선 연구. 한국보건사회연구원.
- 정연강 외(1995). 보건간호 인력별 직무표준 설정 토론회. 대한간호협회.
- 황미희(1981). 서울시내 보건소 보건간호원의 업무에 관한 중요도 인식정도 및 만족도에 관한 조사. 연세대학교 박사학위논문.
- Blau, G. L., & Boul, K. B.(1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. Academy of management Review.
- Buchanan, B. II.(1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of manager in Work Organizations. Administrative Science Quaterly, 19, 533.
- Kate, D., & Kahn, R. L.(1966). The Social Psychology of Organization. New York: John & Wiley.
- Lawler, E. E. III, & Hall, D. T.(1970). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. Journal of Applied Psychology, 54, 305-312.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M.(1965). The Definition and measurement of Job Involvement.

Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York : Wiley.

Osborn, R. N., Hunt, J. G., & Lawrence, G. J. (1980). *Organization Theory : An Integrated Approach*. John Wiley & Sons.

Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). *Organizational Research on Job Involvement*. *Psychological Bulletin*, 84, 265.

Saleh, S. D., & Hosel, J. (1976). *Job Involvement : Concept & Measurement*. *Academy of management*, 19, 213-224.

- Abstract -

Key concepts : public health nurse, job involvement

Analysis of the Public Health Nurses' Job Involvement

Chung, Young Sook · Mun, Young Hee***

This study was carried out to explore the direction of job involvement of public health nurses and explore the way for improving services of public health center in Korea.

The subjects were consisted of 164 nurses who were working at public health centers in Chonbuk.

The data were collected by self-reporting questionnaire from Jan. 15 to Jan. 27, 1996.

The instrument used in this study was Likert-type scale which Job Involvement Scale developed by Kanungo. The questionnaires of organizational and job characteristic were made through reviewing literatures.

The data were analyzed by frequency, percentage, t-test, one-way ANOVA, Scheffe test, and Pearson's correlation coefficient with SPSS-PC+ program.

Major findings were as follows :

1. Mean scores for job involvement were 3.0879 on a 5 point scale.
2. In the personal variables, professional experience ($t = -2.18$, $p = .031$), position ($t = 2.34$, $p = .021$), and age ($F = -1.94$, $p = .038$) were statistically significant in job involvement.
3. The variables to job characteristic were statistically significant in job involvement : job challenge ($r = .4785$, $p = .000$), role ambiguity ($r = -.3141$, $p = .000$), task significance ($r = .2714$, $p = .000$), and role conflict ($r = -.2166$, $p = .003$).
4. The variables to organizational characteristic were statistically significant in job involvement : formalization ($r = .3184$, $p = .000$) and human-centered organizational characteristic ($r = .2450$, $p = .001$).

* Department of Nursing, Chonbuk National University

** Doctoral Candidate, College of Nursing, Yonsei University