

방문간호서비스의 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향

임지영¹⁾ · 김인아²⁾ · 김지윤³⁾

서론

연구의 필요성

우리나라의 보건소법이 제정된 이래로 현재에 이르기까지 방문보건인력에 의한 방문간호업무는 지속적으로 이루어져 왔다. 그 결과 오늘날 지역사회 주민 중심의 찾아가는 보건의료 서비스 체계 구축의 중심에 방문간호가 있다고 하여도 과언은 아닐 것이다. 이러한 성과는 그 동안 방문간호의 필요성과 방문간호를 통해 달성해야 할 정책적 과제, 방문보건사업의 효과성 및 방문보건인력의 직무분석 등에 관한 다양한 연구가 선행되어온 노력의 결과라고도 볼 수 있다(Chin, Lee, & Chang, 2004; Ryu & Hwang, 2004; Yang et al., 2004).

그러나 지역사회 보건의료 체계 내에서의 방문간호의 중요성에도 불구하고 실제 방문간호 업무를 수행하는 방문보건인력에 대한 조직 차원의 지원은 미비하였다고 볼 수 있다. 방문간호는 그 특성 상 보건소 외 방문간호 업무와 보건소 내 관련 행정 업무를 병행해야 하기에 타 업무보다 직무에 대한 스트레스 정도가 높다. 그럼에도 불구하고 이러한 특성이 보건소 내 직무설계 시에 적절히 반영되지 못함에 따라 기피업무, 기피부서로 인식되는 결과가 초래되고 있는 것이다.

경영학 분야에서의 직무설계 이론에서는 이와 같이 직무 자체가 만족스럽지 못하고 동기를 감소시키는 작용을 할 때에는 개인과 직무간의 관계를 향상시키려는 노력은 한계를 가질 수밖에 없기 때문에 직무자체의 특성을 변화시킴으로서

구성원 스스로가 자신의 직무에 대해 좀 더 높은 수준의 보람과 의미를 경험하고 이로써 직무만족이나 내재적 직무동기 수준을 높일 수 있다고 보고하고 있다(Choi & Jang, 2004). Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 직무특성이론은 바로 이러한 직무특성과 심리적 요인이 조직유효성에 미치는 효과에 대하여 구조화된 개념들을 구축함으로써 상호 연관된 조직유효성 관련 요인들에 대한 통찰력을 제공해주고 있다.

Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성모형은 오랜 동안 조직심리 영역에서 직무와 개인을 연결시키는 이론 중 가장 우수한 이론으로 주목받아 왔다(Park, 2004a). 특히 직무특성모형에서는 구체적 직무특성이 조직구성원의 내재적, 심리적 직무동기에 영향을 미친다고 가정하고 있는데, 5개의 핵심직무특성이 직무에 대한 경험적 의미부여, 직무성과에 대한 경험적 책임 그리고 직무 수행 결과에 대한 인식과 같은 중요 심리상태에 영향하고 이러한 결과가 궁극적으로 내적 동기부여 증진, 조직몰입 및 직무만족의 질적 향상, 이직 및 결근의 저하와 같은 조직유효성 향상으로 나타난다는 것이다(Hwang, 2005). 최근에는 내재적 심리요인과 관련하여 Hackman과 Oldham(1975)이 제시하였던 요인 외에 상급자의 공정성이나 보상제도 또는 개인역량과 같은 요인이 직무특성과 조직유효성을 매개하는 조절효과에 대한 연구가 증가하고 있으며(Choi, 2006; Ju, 2005; Lee, 2006), 이 중 눈에 띄는 경향 중 하나가 바로 임파워먼트와 직무특성간의 관련성을 탐색하는 것이다(Choi, 2005; Kang, 2006; Cho, 2006). 이러한 선행연구들은 직무특성과 임파워먼트가 유의한 양의 상관관계가 있음

주요어 : 보건소 방문간호서비스, 직무특성, 임파워먼트

1) 인하대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: lim20712@inha.ac.kr)

2) 고려대학교 간호대학 강사, 3) 인하대학교 간호학과 석사과정생

투고일: 2008년 3월 12일 심사완료일: 2008년 4월 23일

을 보고하면서 이러한 두 변수간의 상호관련성이 궁극적으로 직무만족과 조직몰입 등과 같은 조직유효성을 증진시키는 데 유의한 영향을 미친다는 Hackman과 Oldham(1975)의 가정을 실증적으로 검증하는 결과를 내놓고 있다. 간호학 분야에서도 임상간호사를 대상으로 근무 병원의 규모에 따라 종합병원과 중소병원에서의 임파워먼트 정도를 분석하거나(Park, 2004b; Kim, 2005a) 근무부서에 따라 일반병동 또는 내시경실과 같은 특수부서에서의 임파워먼트를 분석한 경우(Oh, 2007), 또 고용형태에 따라 정규직과 비정규직 간호사의 임파워먼트를 비교한 경우(Moon, 2007) 등 다양한 연구가 진행되어 왔다.

그러나 이와 같은 연구들은 한결같이 병원에 근무하고 있는 임상간호사를 대상으로 하고 있어 병원과는 차이가 많은 지역사회 중심 간호조직에 근무하고 있는 방문간호인력에 대한 관심은 매우 저조하다고 하겠다. 특히 지난 2007년 이후 보건복지부가 보건소 방문보건을 맞춤형 방문건강관리사업으로 전면 개편하면서 그 동안 보건소에서 방문보건인력을 중심으로 제공되어 왔던 재가서비스의 질적 전환을 추진하고 있다. 올 해는 맞춤형 방문건강관리 사업 추진 2차년도로서 보다 안정된 서비스 공급 체계 구축과 이를 위한 필수 요소인 전문 방문간호 인력의 확보가 사업 성공의 핵심 과제로 부상하고 있다. 따라서 기존의 방문간호 인력에 대한 이탈을 방지하고 좀 더 맞춤형 방문건강관리 직무에 대한 만족도를 높이기 위해서는 방문보건인력을 대상으로 한 다양한 직무설계 연구가 필요한 시점이다. 이에 본 연구에서의 이와 같은 연구의 필요성에 따라 방문보건서비스의 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향에 대해 분석해 보고자 하였다.

연구의 목적

본 연구는 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하고자 한 것으로 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 방문보건인력이 인지하고 있는 직무특성과 심리적 임파워먼트 수준을 파악한다.
- 방문보건서비스의 직무특성과 임파워먼트간의 관계를 파악한다.
- 방문보건서비스의 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

● 직무특성

직무특성이란 개인에게 내재적 만족과 동기를 제공하고 조

직의 업무 성과와 관여도를 높이는 직무가 가지고 있는 특성을 의미한다(Kang, 2006). Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 핵심직무특성은 5개의 하위요인으로 구성되며 이는 각각 직무 수행자에게 요구되는 기술과 능력의 다양성 및 작업 활동의 복잡성 정도를 의미하는 직무다양성(skill variety), 직무 수행자가 직무의 전체 혹은 일부분의 시작부터 끝까지 전 과정을 완결함으로써 눈에 뵈 수 있는 결과를 산출할 수 있는 정도를 의미하는 직무정체성(task identity), 직무가 다른 사람의 활동이나 작업에 미치는 영향의 정도를 나타내는 직무중요성(task significance), 직무 수행자에게 직무를 수행하는 데 있어서 부여된 독립성과 재량권의 정도를 의미하는 직무자율성(autonomy), 직무 수행자가 직무 수행의 과정 및 그 결과에 대한 직접적인 정보를 습득하는 정도를 의미하는 직무피드백(feedback)이다(Hwang, 2005). 본 연구에서는 핵심직무특성을 측정할 수 있도록 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 것을 Kang(2006)이 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

● 심리적 임파워먼트

심리적 임파워먼트란 자기 자신이 원하는 무엇을 얻을 수 있는 능력, 타인의 생각, 느낌, 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력으로 사람들로 하여금 무엇인가를 하도록 하는 능력을 증대시키는 것을 의미한다(Burke, 1986). Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트는 4개의 하위요인으로 구성되며 이는 각각 작업 목적의 가치 또는 작업 역할의 요구와 개인의 신념간의 적합 정도를 의미하는 의미감(meaning), 주어진 직무를 능숙하게 수행해 낼 수 있는 자신의 능력에 대한 개인의 믿음을 의미하는 역할수행능력(competency), 작업방법, 속도 및 노력 등을 결정할 수 있는 개인의 자율성을 의미하는 자기결정력(self-determination), 개인의 직무에서 전략적, 관리적, 결과를 가져올 수 있는 영향력의 행사 정도에 대한 믿음을 의미하는 영향력(impact)이다(Kang, 2006). 본 연구에서는 심리적 임파워먼트를 측정할 수 있도록 Spreitzer(1995)가 개발한 것을 Kang(2006)이 사용한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

연구 방법

연구설계

본 연구는 방문간호서비스의 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하고자 한 단면적 조사설계 연구이다.

연구대상자 및 표집 방법

본 연구의 대상자는 일 광역시 내 10개 보건소에서 방문보건업무를 담당하고 있는 실무자를 유한모집단으로 하였으며, 본 연구의 목적을 설명하고 참여에 동의한 자로 하였다. 표집 방법은 대상 보건소에 근무하고 있는 방문보건인력 집단 전체 115명을 근접모집단으로 하여 임의표출하였다.

연구도구

● 직무특성

Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무특성모형 측정도구를 Kang(2006)이 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무특성 정도가 높음을 의미한다. 도구는 직무다양성, 직무중요성, 직무정체성, 직무자율성과 직무피드백의 5개의 하위요인으로 구성되었다. 선행연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.67~.79이었으며(Kang, 2006), 본 연구에서는 Cronbach's α =.78이었다.

● 심리적 임파워먼트

Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트 측정도구를 Kang(2006)이 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 12문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 도구는 의미감, 역할수행능력, 자기결정력과 영향력의 4개의 하위요인으로 구성되었다. 선행연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.86~.92이었으며(Kang, 2006), 본 연구에서는 Cronbach's α =.88이었다.

자료수집 및 자료분석 방법

본 연구의 자료수집 방법은 일 광역시에서 2007년 5월과 10월 2회에 걸쳐 실시된 맞춤형 방문건강관리 교육에 참여한 방문보건인력 전수를 대상으로 하여 설문지를 배부하고 자가 기록하게 한 후 회수하였다. 최종적으로 회수된 설문지 114부를 분석에 이용하였다. 수집된 자료의 분석은 SAS 10.1 통계 프로그램으로 이용하여 전산처리하였으며 대상자의 일반적 특성과 측정 변수의 기술통계는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였고, 직무특성과 심리적 임파워먼트 간의 상관관계는 Pearson 상관관계 분석을, 직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하였다. 무응답은 분석에서 제외하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 다음과 같다. 성별 분석에서는 남자 1명(0.88%), 여자 113명(99.12%)로 여성의 비율이 압도적으로 높은 것으로 나타났다. 평균 연령은 38.76세(SD=8.15)로 최소 22세부터 최대 57세까지의 범위를 나타냈다. 결혼상태에서는 기혼 91명(81.98%), 미혼 20명(18.02%)로 파악되었다. 종교는 있음이 81명(72.97%), 없음이 30명(27.03%)이었고, 전문분야는 간호사 102명(90.27%), 물리치료사 6명(5.31%), 영양사 2명(1.77%), 치위생사 1명(0.88%), 기타 2명(1.77%)의 분포를 보였다. 경력은 7년 이상이 57명(50.44%)로 가장 많았고, 다음으로는 3-5년이 23명(20.35%), 5-7년이 17명(15.04%)의 순으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 89명(79.46%)이었고, 간호대(학)과 졸은 21명(18.75%), 대학원졸 이상은 2명(1.79%)이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of subjects (N=114)

Variable	n(%)	Mean(SD)
Gender		
Male	1(0.88)	-
Female	113(99.12)	
Age	-	38.76(8.15)
Marital state		
Married	91(81.98)	-
Unmarried	20(18.02)	
Religion		
Yes	81(72.97)	-
No	30(27.03)	
Occupation		
Nurse	102(90.27)	
Physical therapist	6(5.31)	-
Dietitian	2(1.77)	
Dental hygienist	1(0.88)	
Others	2(1.77)	
Career		
3-5yr	23(20.35)	-
5-7yr	17(15.04)	
7yr<	57(50.44)	
Education		
College	89(79.46)	-
University	21(18.75)	
Graduate school	2(1.79)	

방문보건인력이 인지한 직무특성과 심리적 임파워먼트 수준

방문보건인력이 인지하고 있는 5개 핵심직무특성과 4개 심리적 임파워먼트 하위요인에 대한 수준을 측정된 결과는 다

음과 같다<Table 2>. 전체 직무특성의 평균은 5점 척도에서 3.51점(SD=.47)로 나타났다. 하위요인 별로는 직무중요성이 4.10점(SD=.64)으로 가장 높은 수준을 나타냈고, 반면 직무피드백은 2.96점(SD=.50)으로 가장 낮은 수준을 보였다. 전체 심리적 임파워먼트의 평균은 역시 5점 척도에서 3.78점(SD=.52)으로 직무특성의 평균값과 유사한 수준을 나타냈다. 하위요인별로는 의미감이 4.17점(SD=.75)으로 가장 높게 나타났고, 반면 영향력은 3.13점(SD=.81)로 가장 낮게 나타났다.

<Table 2> Summary of variables (N=114)

Variable	Mean	SD	MIN	MAX
Job characteristics	3.51	0.47	1.53	4.53
Skill variety	3.51	0.82	1.00	5.00
Task significance	4.10	0.64	2.00	5.00
Task identity	3.36	0.82	1.00	5.00
Autonomy	3.61	0.71	2.00	5.00
Feedback	2.96	0.50	1.00	4.00
Empowerment	3.78	0.52	2.41	5.00
Meaning	4.17	0.75	1.00	5.00
Competence	3.96	0.62	2.66	5.00
Self-determination	3.87	0.65	2.00	5.00
Impact	3.13	0.81	1.00	5.00

직무특성과 심리적 임파워먼트 간의 상관관계

직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하기 위해 먼저 두 변인간의 상관관계를 분석하였다<Table 3>. 두 변인간의 상관관계는 표에 나타난 바와 같이 전반적으로 유의한 양의 상관관계를 가지고 있는 것으로 분석되었다. 먼저 직무특성과 심리적 임파워먼트 및 하위요인 간에는 모두 .31에서부터 .57의 값을 보이는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 반면 심리적 임파워먼트와

직무특성 및 하위요인 간에는 직무피드백을 제외한 나머지 요인과 .28에서부터 .59의 값을 보이는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이로써 두 변인간의 밀접한 관련성을 파악할 수 있었다. 하위요인별로는 직무다양성은 의미감($r=.38, p<.0001$) 및 영향력($r=.21, p=.0264$)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈고, 직무중요성은 의미감($r=.53, p<.0001$) 및 역할수행능력($r=.33, p=.0003$)과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 직무정체성은 의미감($r=.35, p<.0001$), 역할수행능력($r=.34, p=.0003$), 자기결정력($r=.37, p<.0001$) 및 영향력($r=.26, p=.0055$)의 심리적 임파워먼트 하위요인 전체와 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈고, 자율성도 직무정체성과 마찬가지로 의미감($r=.44, p<.0001$), 역할수행능력($r=.44, p<.0001$), 자기결정력($r=.56, p<.0001$) 및 영향력($r=.29, p=.0013$)의 심리적 임파워먼트 하위요인 전체와 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 한편 직무피드백은 의미감($r=.19, p=.0347$) 요인에서만 유의한 양의 상관관계를 보여 심리적 임파워먼트와의 관련성에서 다른 직무특성과 차이를 보였다.

직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향

직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다<Table 4>. 먼저 직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 모델의 적합성을 분석한 결과에서 모형의 설명력이 40%이고 통계적으로도 유의한 것으로 나타나($F=16.24, p<.0001$) Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 핵심직무 특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트를 설명하는 유의한 예측변수임을 알 수 있었다. 직무특성의 각 하위요인이 심리적 임파워먼트를 설명하는 정도를 분석한 결과에서는 직무중요성, 직무정체성, 직무자율성의 3개 요인이 통계적

<Table 3> Correlations of variables (N=114)

Variable r(p)	Empowerment	Meaning	Competence	Self-determination	Impact
Job characteristics	0.57(<.0001)***	0.57(<.0001)***	0.37(<.0001)***	0.37(<.0001)***	0.31(.0009)***
Skill variety	0.28(.0021)***	0.38(<.0001)***	0.13(.1700)	0.09(.3333)	0.21(.0264)**
Task significance	0.38(<.0001)***	0.53(<.0001)***	0.33(.0003)***	0.13(.1803)	0.16(.0960)
Task identity	0.44(<.0001)***	0.35(<.0001)***	0.34(.0003)***	0.37(<.0001)***	0.26(.0055)**
Autonomy	0.59(<.0001)***	0.44(<.0001)***	0.44(<.0001)***	0.56(<.0001)***	0.29(.0013)**
Feedback	0.18(.0544)	0.19(.0347)**	0.06(.4939)	0.17(.0573)	0.06(.5064)

*p<.01 **p<.05 ***p<.001

<Table 4> Effects of job characteristics on empowerment (N=114)

Variable	Model R ²	F(p)	Partial R ²	Beta	t(p)
Job characteristics					
Skill variety			0.08	-0.01	-0.22(.8272)
Task significance	0.40	16.24(<.000)***	0.08	0.15	2.33(.0218)**
Task identity			0.12	0.14	2.77(.0067)**
Autonomy			0.14	0.33	5.29(<.0001)***
Feedback			0.01	-0.05	-0.65(.5191)

으로 유의한 요인으로 파악되었으며, 각각의 요인이 심리적 임파워먼트를 설명하는 정도는 직무자율성이 14%로 가장 높고 다음 직무정체성 12%, 직무중요성 8%의 순으로 나타났다. 이들 3개 요인이 심리적 임파워먼트에 대하여 가지는 설명력의 크기는 34% 수준으로 나타났다.

논 의

본 연구는 보건소 방문보건인력을 대상으로 Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 직무특성요인이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 분석함으로써 방문보건인력을 동기부여시킬 수 있는 방안을 직무재설계 속에서 찾고자 한 것이다. 이는 개인이 선호하는 직무를 맡게 되면 동기부여도가 높아지고 그 결과 개인 및 조직의 성과가 향상된다는 조직행태론적 가정에 근거한 것이다(Choi, 2005). 직무특성이론에서 얻고자 했던 것은 개인 및 작업의 성과는 중요 심리상태에서 얻어지며 중요 심리상태는 핵심직무특성 차원에서 만들어진다는 것이다(Lee, 2005). 따라서 직무특성과 개인의 중요 심리상태와의 관련성을 탐색하는 것은 향후 직무성과 증대 방안을 모색하기 위한 첫 걸음이 되는 것이다. 위와 같은 가정에 따라 본 연구에서는 5개 핵심직무특성과 4개의 하위요인으로 구성된 Spreitzer(1995)가 제시한 심리적 임파워먼트간의 상호 관련성과 인과적 영향관계를 분석하고자 하였다.

먼저 조사 결과에서 방문보건인력이 인지하고 있는 직무특성의 수준은 직무중요성이 가장 높게 나타난 반면 직무피드백이 가장 낮은 것으로 분석되었다. Lee(2006)는 일반 대기업 및 공공기관에 근무하는 직장인을 대상으로 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 직무특성 정도를 파악한 결과에서 직무중요성이 3.76점으로 가장 높은 것으로, 직무자율성이 3.13점으로 가장 낮은 것으로 보고하였다. Cho(2006)은 스포츠센터 종사자를 대상으로 직무특성을 조사한 결과에서 직무중요성이 3.86점으로 가장 높고 반면 직무자율성이 2.93점으로 가장 낮은 것으로 보고하였다. 이와 같은 선행 연구 결과와 비교해 볼 때 본 연구에서 직무중요성이 직무특성 중 가장 높게 나타난 것은 일반적으로 조직구성원이 자신이 수행하는 직무가 다른 사람의 활동과 작업에 미치는 영향에 대해 높히 평가하는 경향과 일치하는 것으로 방문보건인력도 역시 마찬가지로 방문간호의 결과 환자 간호의 질, 만족도 및 보건소 방문보건사업의 목표 달성과 같은 결과에 대해 매우 중요하게 인식하고 있음을 의미하는 결과라 하겠다. 특히 맞춤형 방문건강관리사업의 중요 실행원리 중 하나가 팀접근과 네트워크 전략임을 상기할 때 자신의 직무 자체 뿐 아니라 이와 연관되어 있는 직무의 가치사슬 내 여러 역할자와의 영향관계를 고려하는 것은 방문보건인력이 갖추어야 할 중요한 직무 자질의

하나이므로 이와 같이 직무중요성이 높게 나타난 것은 매우 바람직한 결과라 하겠다.

반면 대체로 직무특성 중 직무자율성이 가장 낮은 것으로 나타난 다른 연구에서와는 달리 방문보건인력의 경우 직무피드백의 정도가 가장 낮게 나타난 점에 대하여는 심도 깊은 논의가 필요할 것으로 사료된다. 본 연구자는 이에 대하여 일반 직장인의 경우는 건물이라고 하는 물리적 실체 내에서 근무시간의 대부분을 보내게 됨에 따라 상대적으로 상급자에 의한 지시와 감독의 강도가 높은 반면 방문보건인력의 경우는 방문을 위한 준비와 정리 업무 시에만 보건소 내 사무실을 활용하고 그 외 방문간호를 수행하는 핵심직무 수행 시에는 단독으로 대상자의 가정을 방문하기 때문에 일반 직장인에 비추어 상대적으로 상급자에 의한 피드백의 즉시성이 그만큼 제한되므로 직무피드백에 대한 수준이 낮게 나타난 것으로 그 원인을 파악해 볼 수 있다고 본다. 그러나 직무특성 모형의 방문간호업무에의 적용 가능성을 보다 명확하게 검증하기 위해서는 추후 이와 관련된 후속 연구가 진행되어야 할 것으로 기대한다.

심리적 임파워먼트 정도를 분석한 결과에서는 의미감이 4.17점으로 가장 높게 나타났고 반면 영향력이 3.13점으로 가장 낮게 나타났다. 스포츠센터 종사를 대상으로 조사한 Cho(2006)의 연구에서는 영향력이 4.81점으로 가장 높게 나타났고, 반면 역할수행능력이 2.17점으로 가장 낮게 나타났다. 일반 직장인을 대상으로 조사한 Chang(2007)의 연구에서는 역할수행능력이 3.47점으로 가장 높게 나타난 반면 영향력이 2.79점으로 가장 낮게 나타났다. 이와 같은 선행연구와의 비교 검토에서 나타난 바와 같이 심리적 임파워먼트의 하위요인에 대한 인지 수준은 대상자의 특성에 따라 상이한 결과가 보고되고 있는 바 방문보건인력의 심리적 임파워먼트 정도에 대한 보다 객관 타당한 결과를 얻기 위해서는 본 연구 이후에도 많은 실증적 분석 연구가 이루어져야 할 것으로 기대한다. 다만 본 연구에서 나타난 결과에 관하여는 의미감의 정의에 근거하여 볼 때 방문보건인력이 방문간호의 가치와 목적에 대하여 높은 개인적 신념 적합도를 지니고 있음을 예측할 수 있었으며, 현재 보건소 내 업무 분장 구조에서는 방문간호업무가 전략적, 관리적 결과를 가져올 수 있는 영향력이 제한되기 때문에 영향력에 대한 인지 수준이 낮게 나타난 것으로 분석해 볼 수 있겠다. 따라서 향후 보건복지부의 정책 방향과 같이 재가 중심의 맞춤형 방문건강관리사업이 활성화되기 위해서는 무엇보다도 보건소 내 방문간호업무에 대한 업무분장 개선과 지원체계 및 업무권한이 대폭 강화되어야 함을 제안한다.

직무특성과 심리적 임파워먼트간의 관련성을 탐색한 결과에서는 여러 선행연구에서와 같이 높은 상관관계가 분석되었다

(Kang, 2006). 다만 직무피드백은 다른 직무특성 요인과 비교 시 심리적 임파워먼트의 의미감 요인과의 관계에서만 양의 상관관계가 분석되어 차이를 보였는데 이는 앞서 직무특성의 수준 분석에서 나타난 바와 같이 직무피드백의 수준이 낮았기 때문에 이와 심리적 임파워먼트와의 관련성 수준도 낮게 나타나는 데 영향을 받은 것으로 사료된다. 이렇게 직무특성과 심리적 임파워먼트 간에 유의미한 관련성이 검증되었으므로 이를 근거로 두 변인간의 인과적 관계성에 대하여도 회귀모형을 통해 탐색하였다. 직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 회귀모형의 적합성이 통계적으로 유의하게 나타나 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트를 설명하는 적절한 예측요인임을 알 수 있었다. 다음 직무특성의 각 하위요인이 심리적 임파워먼트를 설명하는 정도를 분석한 결과에서는 총 5개 하위요인 중 직무중요성, 직무정체성, 직무자율성의 3개 요인만이 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 이들 3개 요인이 심리적 임파워먼트를 설명하는 정도는 약 34% 정도인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 방문보건인력의 심리적 임파워먼트를 증진시키는 것이 방문간호 직무특성 중 직무중요성, 직무정체성 및 직무자율성을 강화함으로써 실현 가능함을 의미한다. 따라서 본 연구의 결과가 방문보건인력의 직무재설계 시 실증적 근거자료로서 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

객관적 직무특성의 변화가 직무특성에 대한 지각을 변화시키는 것을 분석한 선행 연구에서 이미 자율성과 다양성, 피드백, 과업중요성, 동기유발 잠재력지수 등이 고도로 충실화된 직무조건 하에 있는 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 직무특성 수준을 더 높게 지각한다는 사실이 밝혀지고 있다(Kim, 2005b). 이는 방문간호업무에 있어서도 직무특성을 변화시킴으로써 방문보건인력의 심리적 상태를 변화시켜 결과적으로 방문간호 업무성과를 향상시킬 수 있음을 시사하는 결과이다. 이와 같은 직무재설계 방안으로 Weiner(1990)는 담당자들의 업무수행에 대한 자율 및 재량의 부여와 동시에 책임성을 확보하는 방안으로 QWL(quality of work life)을 제시한 바 있고, 국내적으로는 참여적 자기관리, QC(quality circle), client-outcome monitoring system 등이 활용되고 있다(Park, 2000; Kim, 2004; Choi, 2005). 이를 방문간호 실무에 도입하고자 한다면 현재 병원을 중심으로 활성화되어 있는 QI(quality improvement)를 벤치마킹(benchmarking)하되 임상에서와 같이 간호사 중심이기 보다는 방문보건인력과 팀을 이루는 전문인력과 대상자 그리고 행정관리자 모두의 참여가 전제되는 팀방식의 접근이 필요할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 방문간호서비스의 직무특성이 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 미치는 영향을 파악하고자 한 조사연구로 연구대상자는 일 광역시 내 10개 보건소에서 방문간호업무를 담당하고 있는 실무자를 유한모집단으로 하였으며, 본 연구의 목적을 설명하고 참여에 동의한 자로 하였다. 본 연구의 자료 수집 방법은 2007년 5월과 10월 2회에 걸쳐 실시된 맞춤형 방문건강관리 교육에 참여한 방문보건인력 전수를 대상으로 하여 설문지를 배부하고 자가 기록하게 한 후 회수하였다. 최종적으로 회수된 설문지 114부를 분석에 이용하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 직무특성의 수준은 전체 평균 3.51점으로 나타났고, 하위요인별로는 직무중요성이 가장 높은 반면 직무피드백이 가장 낮은 것으로 파악되었다.
- 심리적 임파워먼트 수준은 전체 평균이 3.78점으로 나타났고, 하위요인별로는 의미감이 가장 높은 반면 영향력이 가장 낮은 것으로 파악되었다.
- 직무특성과 심리적 임파워먼트 간에는 전체적으로 유의미한 양의 상관관계가 있음이 확인되어 직무특성이 높아질수록 심리적 임파워먼트 수준도 높아짐을 알 수 있었다. 다만 직무특성의 하위요인 중 직무피드백은 심리적 임파워먼트의 의미감과만 유의한 상관관계를 가지는 것으로 나타나 다른 직무특성과는 차이를 보였다.
- 직무특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향은 직무자율성 14%, 직무정체성 12%, 직무중요성 8%로 합하면 총 34%의 설명력을 가지는 것으로 분석되었다.

이와 같은 연구 결과에 따른 제언은 다음과 같다.

- 본 연구의 결과 방문보건인력의 심리적 임파워먼트에 영향을 미치는 직무특성의 주요 예측요인은 직무자율성, 직무정체성, 직무중요성으로 파악되었으므로 이러한 결과에 근거하여 맞춤형 방문건강관리사업 방문보건인력의 직무특성을 조정하는 직무재설계 방안을 모색함으로써 심리적 임파워먼트와 이를 통한 방문간호 조직유효성 증진 전략을 수립할 것을 제안한다.
- 직무특성 중 가장 낮게 나타난 직무피드백은 보건소 내 방문건강관리사업과 관련된 업무 분장의 조정 등을 통하여 그 강화 방안이 모색되어야 하며 아울러 심리적 임파워먼트 중 가장 낮게 나타난 영향력을 높이기 위하여는 보건소 전체가 권한위임형 조직, 참여형 조직으로 개편되어야 함을 제안한다. 이를 위해 향후 보건소 방문간호업무와 관련된 조직문화, 지각된 공정성, 상급자의 리더십과 같은 관련 연구가 보완되어야 함을 제안한다.
- 실증적 조사연구는 표본의 표집과 자료 조사의 한계에 따른 대표성의 제한이라는 단점을 가진다. 따라서 본 연구의 결

과가 보다 이론적인 타당성과 안정성을 확보하기 위해서는 향후 방문보건인력을 대상으로 한 반복연구가 이루어져야 할 필요가 있음을 제안한다.

- 또한 방문보건인력의 직무재설계 시 직무충실화 또는 직무 확대 등을 실시하기 위해서는 장기간의 연구 기간과 세밀한 연구설계에 근거한 종단적 연구가 병행됨으로서 직무특성과 심리적 임파워먼트에 영향을 미치는 매개 요인의 영향 정도를 파악하는 연구도 필요함을 제안한다.

References

- Burke, W. W. (1986). *Leadership is empowering people*. New York: Wiley & Sons.
- Chang, M. O. (2007). *A study on the determinant factors of turnover intention-Focusing on effect of job, career, empowerment factors*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Chin, Y., Lee, I., & Chang, H. (2004). Analysis of the effects and nursing intervention of home health care in public health centers. *J Korean Comm Nurs*, 15(1), 353-364.
- Cho, J. (2006). *The influence of the people's job characteristics in the sports center on the empowerment and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Dongshin University, Naju.
- Choi, B., & Jang, I. (2004). Extension and evaluation on job characteristic model of job satisfaction-Focused on the small and medium sized firms in Gyeongin area. *Korea Industrial Economics Association*, 17(6), 2315-2334.
- Choi, K. (2006). *A study on effect of job characteristics on job satisfaction moderated by individual competency*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Choi, S. (2005). *An empirical study on the influence of job characteristics and empowerment on organizational commitment-Focused on social welfare service delivery employees in Gangwon-Do*. Unpublished doctoral dissertation, Kwandong University, Gangneung.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *J Appl Psychol*, 60(2), 159-170.
- Hwang, G. D. (2005). *Human resource management*. Seoul: Park Young Sa Press.
- Ju, S. (2005). *A study on the effect of professional orientation, job characteristics and equity on job involvement, organizational involvement and recognition of reward system among employees of broadcasting stations-Centering on the case of K broadcasting station*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kang, M. (2006). *Job property's effects on system members' psychological empowerment and system effectiveness*. Unpublished master's thesis, Cheju National University, Cheju.
- Kim, H. (2005a). *Nurse's perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, organizational commitment and self efficacy*. Un published master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Kim, S. Y. (2005b). *A verification of the job characteristics theory-Based on the facts of petro-chemical industry*. Un published master's thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Kim, Y. J. (2000). *Social welfare survey methods*. Seoul: Hack Ji Sa Publishing.
- Lee, S. H. (2005). *A study on the relationships among job characteristics perceived organizational support and organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Gyeongsan.
- Lee, S. W. (2006). *A study on moderating effects of self-efficacy and equity sensitivity in the job characteristic model*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Daejeon.
- Moon, S. J. (2007). *Comparison of job satisfaction, commitment to organization, empowerment, autonomy and burnout between regular and non-regular nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Oh, J. (2007). *The relationship between the empowerment and the job satisfaction of gastrointestinal endoscopy nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Park, G. G. (2004a). *New human resource management*. 2nd ed., Seoul: Hong Moon Sa Press.
- Park, H. H. (2004b). *The effect of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Park, K. (2000). A case study on the welfare QC activity as a management technique for improving quality in social welfare service. *Korean J Soc Welfare*, 40, 97-130.
- Ryu, H. S., & Hwang, R. H. (2004). A study on the status and policy issues of visiting nursing programs at public health centers in urban areas. *J Korean Comm Nurs*, 15(1), 67-75.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Acad Manage J*, 38(5), 1442-1465.
- Weiner, M. (1990) *Human services management; Analysis and applications*. CA: Wadsworth Publishing.
- Yang, S. J., Shin, K. R., Kim, O. S., Kim, H. Y., Kim, K. H., & Kim, E. H. (2004). Analysis of time taken for visiting nursing activities by visiting nurses. *J Korean Comm Nurs*, 15(2), 177-186.
- Yoon, M. (1999). *A study on the empowerment of social workers-In focus of social workers working at community welfare centers*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.

The Effect of Job Characteristics on Emotional Empowerment in Visiting Health Personnel

Lim, Ji Young¹⁾ · Kim, In A²⁾ · Kim, Ji Yoon³⁾

1) Professor, Department of Nursing, Inha University

2) Lecturer, College of Nursing, Korea University

3) Mater Student, Department of Nursing, Inha University

Purpose: The aim of this study was to analyze the effects of job characteristics on emotional empowerment in visiting health personnel. **Methods:** Subjects were recruited in ten community health care centers in one directorial area. Data collection was done using a self-report questionnaire. Job characteristics of visiting healthcare personnel were measured using the questionnaire developed by Kang (2006), based on Hackman & Oldham (1975). Emotional empowerment was measured using the questionnaire developed by Kang (2006), based on Spreitzer (1995). **Results:** First, the score of job characteristics was revealed to be 3.51 points the task significance was high, and the feedback was low. Second, the level of emotional empowerment was revealed to be 3.78 points the meaning was high, and the impact was low. Third, the prediction power of job characteristics on emotional empowerment was 34% autonomy, task identity, and task significance were identified as statistically significant predictive factors. **Conclusion:** The job characteristics of visiting healthcare personnel are highly correlated with emotional empowerment. Autonomy, task identity, and task significance are predictive factors of emotional empowerment. These results can be used to develop more effective job planning for increasing organizational effectiveness in visiting healthcare personnel.

Key words : Job description, Power, Visiting nurses

• Address reprint requests to : Lim, Ji Young

Department of Nursing, Inha University

#253, Younghyun-Dong, Nam-Gu, Incheon, Korea

Tel: 82-32-860-8210 Fax: 82-32-874-5880 E-mail: lim20712@inha.ac.kr