

## 직무특성모형에 의한 간호조직유효성 예측요인\*

임 지 영<sup>1)</sup> · 김 미 선<sup>2)</sup> · 김 영 희<sup>2)</sup>

### 서 론

#### 연구의 필요성

우리 사회에서 병원을 중심으로 한 의료산업에서의 규모의 경쟁이 가시화된 것은 어제 오늘의 일이 아니다. 2000년대 이후 이른바 빅 5로 불리는 종합병원들이 앞 다투어 증상과 증원을 해 왔으며, 현재에도 일부에서는 병원을 확장하는 프로젝트가 진행 중에 있다. 이제 도심권에서는 2,000병상 이상을 운영하는 초대형 병원을 쉽게 볼 수 있게 되었다. 이와 같이 병원의 규모가 확대됨에 따라 조직 내부적으로 운영의 효율성을 극대화하여야 하는 필요성은 더욱 증대되었다. 일반적으로 제한된 관리 인력의 범위 내에서 이같이 더 거대화되고 복잡화된 조직을 체계적이고 효과적으로 운영하기 위해서는 고도의 관리 전략과 이를 뒷받침하는 실천 방안이 마련되어야만 가능하기 때문이다.

조직 관리에서의 효과성과 효율성의 잣대는 곧 성과관리로 연결된다. 병원 경영에 대한 압박감의 증가와 시장 내에서의 경쟁 강도의 상승은 결국 누가 투입된 단위 자원 대비 더 많은 성과를 창출하느냐의 이슈로 귀결된다. 이는 간호의 성과를 무엇으로 보고, 이를 어떻게 측정할 것이며 궁극적으로 측정된 성과를 어떻게 극대화할 것인가의 문제가 간호관리자가 풀어야 할 숙제의 화두가 됨을 의미한다.

과거 수 십년간 조직성과 극대화를 위해 간호관리자의 모든 노력이 집중되어 왔고 그 결과 다양한 연구와 실험적 시

도가 있어 왔다. 일 연구자들은 조직유효성을 향상시키기 위한 가치있는 정보를 획득하기 위하여 조직구조 내에서 발휘되는 팔로워십과 셀프리더십을 포함한 리더십과 성과간의 관계를 탐색하였다(서문경애, 장성옥, 조경희, 김인아와 이수정, 2006). 반면 다른 한편에서는 내부마케팅 활동이 조직유효성 향상에 미치는 영향을 분석하기도 하였다(임지영, 2005). 또한 학력, 경력 등과 같은 개인의 특성을 성과지표에 영향을 주는 주요 요인으로 보고 접근한 연구가 있었던 반면(이상미, 2007), 업무량, 간호등급, 관리전략과 같은 병원의 조직 특성을 주요 요인으로 보고 이의 효과성을 검증하고자 하는 시도도 꾸준히 이루어졌다(양남영, 2006). 개인의 심리적 요인 즉 동기부여, 역할 갈등, 전문직 자아개념 등이 조직유효성에 미치는 영향을 분석하고자 한 다수의 연구가 진행되었고, 이와 함께 조직분위기, 조직문화와 같은 조직심리적 요인이 조직유효성 증진에 미치는 영향을 검토하기도 하였다(양남영, 2006; 이상미, 2007; 임지영, 2005). 최근 들어서는 성과급제 도입과 관련하여 보상공정성, 조직공정성과 같은 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향을 분석하고자 하는 연구가 새롭게 증가하고 있다(김명숙과 박영배, 2006).

이렇게 간호 분야에서 성과관리를 주제로 한 다양하고 심도 깊은 연구가 이루어져 온 점에 비추어 볼 때, 조직유효성에 영향을 주는 중요한 요인 중 하나인 직무특성과의 관련성을 탐구한 연구가 소수에 불과한 점은 매우 아쉬운 점이라 하겠다. 직장에서의 직무는 조직과 그 구성원을 연결하고 유지하는 가장 핵심적인 매개체이며 직무 그 자체가 조직의 유지,

주요어 : 직무특성모형, 간호조직유효성

\* 이 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 연구되었음.

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

2) 인하대학교 간호학과 대학원생

투고일: 2008년 3월 14일 수정일: 2008년 4월 1일 심사완료일: 2008년 4월 11일

발전을 이끌어 가는 기본적인 조직 활동의 중심이다(김성용, 2005). 또한 직무는 조직 내 구성원이 자신의 다양한 욕구를 충족시킬 수 있는 중요한 수단이기도 하며 양자가 서로 소통하기 위한 도구이기도 하다(이수화, 2006). 조직 내에서 직무가 가지는 이러한 특성 때문에 경영학 분야에서는 일찍부터 직무특성과 조직유효성간의 관련성을 밝히고자 한 많은 연구가 진행되었다. 그 중 주목하여야 할 이론적 개념들 중 하나가 Hackman and Oldham(1975)이 개발한 직무특성이론이라고 하겠다.

직무특성이론은 오랜 동안 조직심리 영역에서 직무와 개인을 연결시키는 이론 중 탁월한 효과가 입증된 이론으로 주목받아 왔다. 직무특성이론은 조직구성원의 내재적 직무동기 및 전반적 조직유효성에 영향을 미치는 구체적인 직무특성을 규명하고 이를 바탕으로 직무재설계를 위한 실행원리들을 도출하고자 한 것으로 여러 선행 연구들을 통하여 본 모형이 가지고 있는 기본적인 가정이 검증되어 왔다(강문진, 2006; 김성용, 2005). 직무특성이론의 가정은 직무 자체에 조직성과에 영향을 주는 요소가 포함되어 있기 때문에 이를 조정함으로써 조직성과를 높일 수 있다는 것으로, 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무자율성과 직무피드백의 핵심직무특성 5개 요인이 임파워먼트와 같은 조직 구성원의 주요 심리상태에 영향을 미쳐 궁극적으로 동기부여 향상, 직무만족 증가, 조직몰입 상승, 이직을 저하와 같은 조직유효성을 높이는 데 기여한다는 것이다(최병우와 장익환, 2004). 우리나라에서도 직무특성이론은 그 동안 산업체 근로자, 스포츠센터 종사자, 사회복지사, 방송인, 공무원 등 다양한 연구 분야에서 이론의 적용과 검증이 이루어져 왔다. 그 결과 직무특성요인 중 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 하위 요인의 유형이나 또는 각 하위 요인이 가지는 영향력의 크기 간에는 상이한 결과도 도출되기도 하였으나 공통적으로 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성이론이 조직유효성을 설명하는 데 있어 높은 타당성을 가지고 있다는 결론에 대하여는 합의가 이루어지고 있다(김성용, 2005).

한편 간호 분야에서도 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향을 분석한 사례가 보고되고 있으나 아직은 수적인 면에서 소수의 연구만이 진행되었다. 최근의 선행연구로 김돈홍(2006)의 연구에서는 직무특성과 조직유효성, 양자의 관계 속에서 수간호사의 공정성이 가지는 조절효과의 검증을 시도한 바 있고, 이소영(2006)의 연구에서는 직무특성과 임파워먼트간의 상호관련성을 분석하여 이를 근거로 직무특성을 통해 간호조직유효성을 증진시키기 위한 보다 구체화된 실천 전략을 마련할 것을 제안하였다. 따라서 이러한 선행 연구의 결과를 종합하여 볼 때 직무특성이론이 간호 현장에 접목되었을 때 기대할 수 있는 성과관리 효과에 대한 타당성을 확보하고 이에

근거하여 실무적인 성과관리 전략 수립의 준거를 확보하기 위해서는 다양한 간호현장에서의 실증적 분석연구가 이루어져야 한다고 본다. 이에 본 연구에서는 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성모형이 간호 실무에서도 조직 성과관리에 유효한 설명력을 가지는 지에 대한 검증과 그 결과에 따른 실무 적용 방안에 대하여 모색해 보고자 하였다.

## 연구의 목적

본 연구는 Hackman and Oldham(1975)이 개발한 직무특성 모형에 대한 간호 실무에의 적용 타당성을 분석하고 이를 통해 간호 실무 현장에서 조직유효성을 증대시킬 수 있는 구체적이고 실행 가능한 관리 전략을 탐색하는 것에 목적을 두었다. 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 직무특성이론에 근거한 가설모형을 구축하고 이에 대한 부합도를 검증한다.
- 가설모형을 토대로 간호조직유효성을 보다 더 잘 예측할 수 있는 수정모형을 구축한다.
- 수정모형을 구성하고 있는 간호조직유효성 예측변인간의 영향관계를 규명한다.

## 용어 정의

### ● 직무특성

직무특성이란 개인에게 내재적 만족과 동기를 제공하고 조직의 업무 성과와 관여도를 높이는 직무가 가지고 있는 특성을 의미한다(강문진, 2006). Hackman and 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 떨 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. 본 연구에서는 핵심직무특성을 측정할 수 있도록 Hackman and Oldham(1975)이 개발한 것을 강문진(2006)이 사용한 도구로 측정할 점수를 의미한다.

### ● 임파워먼트

임파워먼트란 자기 자신이 원하는 무엇을 얻을 수 있는 능

력, 타인의 생각, 느낌, 행동에 영향을 미칠 수 있는 능력으로 사람들로 하여금 무엇인가를 하도록 하는 능력을 증대시키는 것을 의미한다(Burke, 1986). Spreitzer(1995)가 개발한 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. 본 연구에서는 임파워먼트를 측정할 수 있도록 Spreitzer (1995)가 개발한 것을 강문진(2006)이 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

● 조직유효성

조직의 성과로서 목표달성의 정도를 평가하는 기준을 의미한다(윤숙희, 2000; Robbins, 1990). 본 연구에서는 아래의 2가지 성과측정 변수 즉 조직몰입과 직무만족으로 측정된 점수를 의미한다.

• 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직의 목표를 내재화하고 조직의 목표 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(윤숙희, 2000; Mowday, Steers, & Porter, 1979).

본 연구에서는 조직몰입을 측정할 수 있도록 Mowday et al. (1979)이 개발한 것을 윤숙희(2000)가 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

• 직무만족

직무만족이란 간호사 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다(윤숙희, 2000; Stamps, Piedmonte, Slavitt, & Haase, 1978). 본 연구에서는 직무만족을 측정할 수 있도록 Stamps et al.(1978)이 개발한 도구를 윤숙희(2000)가 수정·보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

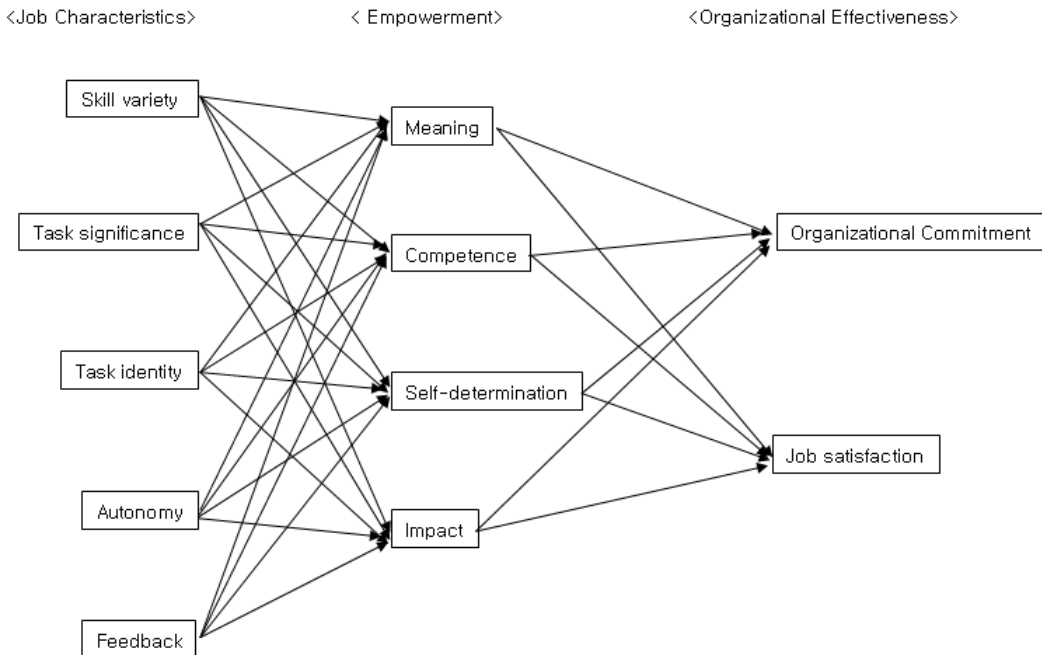
## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성모형에 근거하여 간호조직유효성을 설명하는 예측요인을 파악하고자 한 모형구축 및 검증연구이다.

### 연구의 이론적 기틀

본 연구의 이론적 기틀은 Hackmana and Oldham(1975)의 직무특성이론에 근거하였다. 직무특성이론에서는 5개의 핵심 직무특성이 구성원의 중요 심리상태에 영향을 미치고 그 결과가 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 가정하고 있다. 이



<Figure 1> The conceptual & hypothetical model of this study

에 본 연구에서는 직무다양성, 직무정체성, 직무중요성, 직무 자율성 및 직무피드백의 핵심직무특성이 의미감, 역할수행능력, 자기결정력 및 영향력으로 구성되는 간호사의 임파워먼트를 증가시켜 그 결과 간호조직유효성인 조직몰입과 직무만족이 향상된다는 모형을 수립하였다(Figure 1). 본래의 모형에서는 조절변수로서 구성원의 성장욕구를 측정하도록 하고 있으나 여러 선행연구에서 성장욕구의 조절효과에 대한 부정적 결과가 제시된 점에 근거하여 본 모형에서는 제외하였다(Tiegs, Tetrick, & Fried, 1992). 이와 관련하여 이수화(2006)는 Fried and Ferri(1987)는 메타연구를 통해서 소수의 연구를 제외하고는 성장욕구 강도의 조절효과를 증명하는 데 성공한 논문이 존재하지 않으며 연구 결과 또한 일관적이지 못한 점을 지적한 바 있다.

### 연구대상자 및 표집방법

본 연구의 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 2개의 대학 부속 3차 종합병원에 조사 시점 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였다. 표집방법은 대상 병원에 근무하고 있는 간호사 집단 전체 1,058명을 근접모집단으로 하여 이 중 250명을 임의표집하였다.

### 연구도구

#### ● 직무특성

Hackman and Oldham(1975)이 7개의 일반 기업 조직에 근무하고 있는 조직구성원 658명을 대상으로 직무특성을 측정할 수 있도록 개발한 도구를 기초로 강문진(2006)이 우리나라의 일반 기업 조직의 구성원을 대상으로 직무특성을 측정할 수 있도록 번안, 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 15 문항으로 '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 강문진(2006)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .67 \sim .79$ , 이수화(2006)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .79 \sim .85$ , 김용성(2005)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .69 \sim .81$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .77$ 이었다.

#### ● 임파워먼트

Spreitzer(1995)가 개발한 임파워먼트 측정도구를 강문진(2006)이 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 12문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의

Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 도구는 의미감, 역할수행능력, 자기결정력과 영향력의 4개의 하위요인으로 구성되었다. 선행연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .86 \sim .92$ 이었으며(강문진, 2006), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

#### ● 조직유효성

##### • 조직몰입

Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 윤숙희(2000)가 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 '매우 부정' 1점에서부터 '매우 긍정' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .91$ 과  $.86$ 이었으며(윤숙희, 2000; 임지영, 2005), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었다.

##### • 직무만족

Stamps et al.(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 윤숙희(2000)가 수정·보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 11문항으로 '아주 반대한다' 1점에서부터 '아주 동의한다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .82$ 와  $.84$ 이었으며(윤숙희, 2000; 임지영, 2005), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .81$ 이었다.

### 자료수집방법

자료수집은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원의 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2007년 7월 1일부터 8월 30일까지 2개월간이었다. 설문지 배부시 특정 간호단위에 편중되지 않도록 병원 전체 병동 단위에 고르게 배부되도록 요청하였고, 최종 250부의 설문지를 회수하였다. 회수된 설문지 중 무응답이 포함되어 경로분석 자료로 부적절한 것으로 판명된 13부의 설문지를 제외하고 최종 237부를 분석에 사용하였다.

### 자료분석방법

자료분석은 SAS 10.0 프로그램 및 LISREL 8.13 통계 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 구하였다.
- 연구변수의 서술통계는 평균, 표준편차, 최대값과 최소값, 왜도 및 첨도를 이용하여 구하였다.

- 연구변수간의 모형 구축은 경로분석을 이용하였다. 모수추정 방법은 분포에 의한 영향을 가장 덜 받는 가중최소제곱법으로 하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 교육수준, 직위, 근무부서 및 근무경력의 7개 항목을 조사하였다. 대상자의 평균 연령은 29.1세(SD=5.4)로 파악되었고, 성별에서는 남성 1명(0.4%), 여성 235명(99.6%)으로 대상자의 대부분이 여성인 것으로 나타났다. 결혼상태는 미혼 162명(68.9%), 기혼 73명(31.1%)의 순이었고, 교육수준별로는 3년제 간호대학졸 109명(46.1%), 4년제 간호대학(과)졸 91명(38.5%), 석사과정 및 학위소지 36명(15.4%)으로 나타났다. 직위 면에서는 일반간호사 179명(77.8%), 책임간호사 34명(14.7%), 수간호사 이상 17명(7.5%)으로 파악되었다. 근무부서별로는 일반병동 내과계 64명(27.1%), 일반병동 외과계 67명(28.4%), 소아과병동 9명(3.8%), 정신과병동 6명(2.5%), 수술실/마취과 19명(8.0%), 분만실 4명(1.7%), 신생아실 8명(3.4%), 중환자실 31명(13.1%), 외래 및 기타부서 27명(11.4%)이었다. 근무경력 평균 74.2개월(SD=61.3)로 파악되었다.

### 연구변수의 서술 통계

본 연구의 주요 변수에 대한 서술 통계 분석 결과를 요약하면 다음과 같다<Table 1>. 먼저 직무특성의 하위요인별로는 직무다양성 3.63점(SD=.61), 직무중요성 4.34점(SD=.69), 직무정체성 3.64점(SD=.79), 직무자율성 3.19점(SD=.72), 직무피드백 3.15점(SD=.57)으로 직무중요성이 가장 높고 다음으로 직무정체성, 직무다양성의 순으로 직무특성 정도가 높은 것으로 파악되었다. 임파워먼트의 하위요인별로는 의미감 4.04점(SD=.75), 역할수행능력 3.81점(SD=.69), 자기결정력 3.58점(SD=.73), 영향력 3.25점(SD=.78)으로 나타나 의미감이 가장 높고 다음으로 역할수행능력, 자기결정력, 영향력의 순으로 임파워먼트 정도가 높은 것으로 파악되었다. 조직유효성에서는 조직몰입 3.14점(SD=.47), 직무만족 3.13점(SD=.47)으로 유사한 수준으로 파악되었다.

### 모형의 부합도 검증

본 연구에서는 가설모형이 실제 자료에 부합하는 지를 평가하기 위하여 전반적 부합지수를 통한 부합도 검정을 실시하였다<Table 2>. 가설모형의 부합도 분석 결과  $\chi^2$ 는 110.26, 기초부합치(Goodness of Fit Index: GFI)는 0.92, 원소잔 평균 잔차(Root Mean square Residual: RMR)는 0.052, 점근적인 오차평균(Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)은 0.15, 비표준부합치(Non-Normed Fit Index: NNFI)는 0.87, 그리고 표준부합치(Normed Fit Index: NFI)는 0.96으로 파악되었다. 가설모형의 실제 자료에 대한 적합도 향상을 위하여 모형을 수정하였다. 수정과정은 간명도를 높이기 위해 유의도가

<Table 1> Summary of variables

(N=237)

Variable	Mean	SD	Skewness	Kurtosis	MIN	MAX
<b>Job characteristics</b>						
Skill variety	3.63	0.61	0.14	-0.08	1.67	5.00
Task significance	4.34	0.69	-0.88	-0.24	2.33	5.00
Task identity	3.64	0.79	-0.11	-0.45	1.00	5.00
Autonomy	3.19	0.72	0.02	0.38	1.00	5.00
Feedback	3.15	0.57	0.01	1.01	1.00	5.00
<b>Empowerment</b>						
Meaning	4.04	0.75	-0.36	-0.60	2.00	5.00
Competence	3.81	0.69	-0.11	-0.39	1.67	5.00
Self-determination	3.58	0.73	0.02	-0.40	2.00	5.00
Impact	3.25	0.78	0.17	0.05	1.00	5.00
<b>Organizational effectiveness</b>						
Organizational commitment	3.14	0.47	0.14	0.20	1.93	4.47
Job satisfaction	3.13	0.47	-0.22	0.07	1.45	4.27

<Table 2> Summary of goodness of fit statistics

Model	$\chi^2$ (p-value)	GFI	RMR	RMSEA	NNFI	NFI
Hypothetical	110.26(0.00)	0.92	0.052	0.15	0.87	0.96
Modified	75.61(0.01)	0.95	0.041	0.10	0.90	0.95

낮은 경로를 삭제하고, 수정지수가 10이상인 새로운 경로를 추가하였다. 결과적으로 수정모형에 이르기까지 8개의 경로가 삭제되고, 직무만족과 조직몰입 간에 상호 영향을 주고받는 2개의 경로가 추가되었다. 수정모형에서의 전반적 부합지수는  $\chi^2=75.61$ , 기초부합치 0.95, 원소간 평균잔차 0.041, 점근적인 오차평균 0.10, 비표준부합치 0.90, 그리고 표준부합치 0.95로

이상적인 값에 근접하고 있어 수정경로모형이 현실의 자료를 더 잘 설명하고 있음을 알 수 있었다.

경로모형의 구축

모형의 부합도 검정을 통해 구축한 수정모형의 다중상관계

<Table 3> Summary of estimates of modified path model (N=237)

	Direct effect(t)	Indirect effect(t)	Total effect(t)	SMC
<b>Meaning</b>				0.53
Skill variety	0.24( 5.61)***		0.24( 5.61)***	
Task significance	0.33( 4.37)***		0.33( 4.37)***	
Task identity	0.16( 2.61)**		0.16( 2.61)**	
Autonomy	0.42( 6.43)***		0.42( 6.43)***	
Feedback	0.48( 5.34)***		0.48( 5.34)***	
<b>Competence</b>				0.56
Skill variety	-		-	
Task significance	-		-	
Task identity	0.30( 4.97)***		0.30( 4.97)***	
Autonomy	0.48( 7.90)***		0.48( 7.90)***	
Feedback	0.35( 4.43)***		0.35( 4.43)***	
<b>Self-determination</b>				0.58
Skill variety	-0.20(-2.93)**		-0.20(-2.93)**	
Task significance	-		-	
Task identity	0.15( 2.60)**		0.15( 2.60)**	
Autonomy	0.78(12.70)***		0.78(12.70)***	
Feedback	0.25( 3.09)***		0.25( 3.09)***	
<b>Impact</b>				0.53
Skill variety	-		-	
Task significance	-0.14(-2.37)*		-0.14(-2.37)*	
Task identity	0.11( 1.55)		0.11( 1.55)	
Autonomy	0.82( 9.51)***		0.82( 9.51)***	
Feedback	0.41( 4.07)***		0.41( 4.07)***	
<b>Organizational commitment</b>				0.44
Meaning	0.18( 5.32)***	0.05( 3.84)***	0.23( 6.08)***	
Competence	0.06( 1.42)	0.04( 2.60)**	0.10( 2.05)*	
Self-determination	-0.06(-1.29)	-0.01(-1.24)	-0.07(-1.29)	
Impact	0.11( 3.43)***	0.05( 4.48)***	0.16( 4.44)***	
Job satisfaction	0.28( 8.54)***	0.02( 2.70)**	0.30( 7.32)***	
Skill variety		0.09( 3.56)***	0.09( 3.56)***	
Task significance		-0.02(-2.08)*	-0.02(-2.08)*	
Task identity		0.07( 2.93)**	0.07( 2.93)**	
Autonomy		0.22( 5.68)***	0.22( 5.68)***	
Feedback		0.19( 4.86)***	0.19( 4.86)***	
<b>Job satisfaction</b>				0.52
Meaning	0.11( 2.60)**	0.06( 4.90)***	0.17( 3.97)***	
Competence	0.10( 2.36)*	0.03( 2.06)*	0.13( 2.68)**	
Self-determination	-	-0.02(-1.28)	-0.02(-1.28)	
Impact	0.14( 4.42)***	0.04( 3.93)***	0.18( 5.15)***	
Organizational commitment	0.28( 8.54)***	0.02( 2.70)**	0.03( 7.32)***	
Skill variety		0.06( 2.77)**	0.06( 2.77)**	
Task significance		-0.03(-2.12)*	-0.03(-2.12)*	
Task identity		0.08( 3.20)***	0.08( 3.20)***	
Autonomy		0.27( 8.00)***	0.27( 8.00)***	
Feedback		0.20( 5.25)***	0.20( 5.25)***	

\* |t|>1.96 (p<.05) \*\* |t|>2.56(p<.01) \*\*\* |t|>2.98(p<.001) SMC: Squared Multiple Correlation

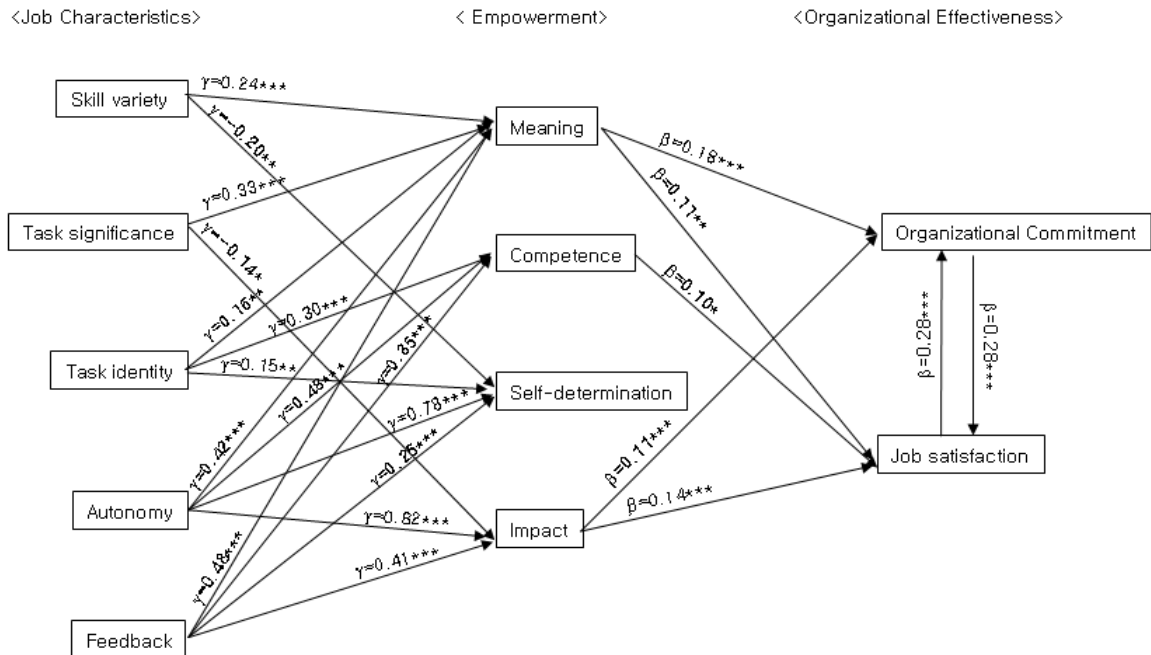
수 및 추정치를 요약하였다<Table 3>. 임파워먼트의 하위요인 별에 대하여 통계적으로 유의한 직접 효과를 가지고 있는 직무특성 하위요인은 다음과 같다. 먼저 의미감에 대하여는 직무다양성( $\gamma=0.24, t=5.61$ ), 직무중요성( $\gamma=0.33, t=4.37$ ), 직무정체성( $\gamma=0.16, t=2.61$ ), 직무자율성( $\gamma=0.42, t=6.43$ )과 직무피드백( $\gamma=0.48, t=5.34$ )의 4개 요인이 통계적으로 유의한 직접효과를 가지는 것으로 파악되었다. 의미감이 본 모형에서 설명되는 정도는 53%이었다. 다음 역할수행능력에 대하여는 직무정체성( $\gamma=0.30, t=4.97$ ), 직무자율성( $\gamma=0.48, t=7.90$ )과 직무피드백( $\gamma=0.35, t=4.43$ )의 3개 요인이 파악되었다. 역할수행능력이 본 모형에서 설명되는 정도는 56%이었다. 자기결정력에 대하여는 직무다양성( $\gamma=-0.20, t=-2.93$ ), 직무정체성( $\gamma=0.15, t=2.60$ ), 직무자율성( $\gamma=0.78, t=12.70$ )과 직무피드백( $\gamma=0.25, t=3.09$ )의 4개 요인이 파악되었다. 자기결정력이 본 모형에서 설명되는 정도는 58%이었다. 끝으로 영향력에 대하여는 직무중요성( $\gamma=-0.14, t=-2.37$ ), 직무자율성( $\gamma=0.82, t=9.51$ )과 직무피드백( $\gamma=0.41, t=4.07$ )의 3개 요인이 파악되었다. 영향력이 본 모형에서 설명되는 정도는 53%이었다.

조직몰입에 대하여는 임파워먼트의 의미감이 통계적으로 유의한 직접효과( $\beta=0.18, t=5.32$ )와 간접효과(0.05,  $t=3.84$ ), 총효과(0.23,  $t=6.08$ )를 나타냈고, 역할수행능력은 간접효과(0.04,  $t=2.60$ )와 총효과(0.10,  $t=2.05$ )만이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 영향력은 의미감과 마찬가지로 통계적으로 유의한 직접효과( $\beta=0.11, t=3.43$ )와 간접효과(0.05,  $t=4.48$ ), 총효과(0.16,  $t=4.44$ )를 나타내었다. 반면 자기결정력은 조직몰입에

대하여 직접, 간접, 총효과 모두 유의하지 않은 것으로 파악되었다. 새로 추가된 경로인 직무만족이 조직몰입에 대해 미치는 영향은 직접효과( $\beta=0.28, t=8.54$ )와 간접효과(0.02,  $t=2.70$ ), 총효과(0.30,  $t=7.32$ ) 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직무특성에서는 5개 하위요인 모두 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의한 간접효과와 총효과를 가지는 것으로 나타났다. 조직몰입이 본 모형에서 설명되는 정도는 44%이었다.

직무만족에 대하여는 임파워먼트의 의미감이 통계적으로 유의한 직접효과( $\beta=0.11, t=2.60$ )와 간접효과(0.06,  $t=4.90$ ), 총효과(0.17,  $t=3.97$ )를 나타냈고, 역할수행능력도 직접효과( $\beta=0.10, t=2.36$ ), 간접효과(0.03,  $t=2.60$ )와 총효과(0.13,  $t=2.68$ ) 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 영향력도 마찬가지로 통계적으로 유의한 직접효과( $\beta=0.14, t=4.42$ )와 간접효과(0.04,  $t=3.93$ ), 총효과(0.18,  $t=5.15$ )를 나타내었다. 반면 자기결정력은 조직몰입에서와 같이 직접, 간접, 총효과 모두 유의하지 않은 것으로 파악되었다. 새로 추가된 경로인 조직몰입이 직무만족에 대해 미치는 영향은 직접효과( $\beta=0.28, t=8.54$ ), 간접효과(0.02,  $t=2.70$ )와 총효과(0.30,  $t=7.32$ ) 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 직무특성에서는 5개 하위요인 모두 직무만족에 대하여 통계적으로 유의한 간접효과와 총효과를 가지는 것으로 나타났다. 직무만족이 본 모형에서 설명되는 정도는 52%이었다. 이상의 결과에 따라 통계적으로 유의한 경로로 구축한 수정모형은 <Figure 2>와 같다.

## 논 의



<Figure 2> The path diagram of modified model

조직몰입, 직무만족 등으로 대표되는 간호조직유효성에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악하고 이를 통해 간호조직유효성 향상을 위한 관리전략을 수립하고자 한 많은 선행 연구들이 있어 왔다. 이들 선행 연구들은 간호조직유효성에 영향을 미치는 요인이 매우 다양함을 입증해 왔고, 연구 간에 때로는 지지되는 결과를, 때로는 상충되는 결과를 보여 주어 간호조직유효성이 다차원적이고 매우 포괄적인 개념임을 보여 왔다. 따라서 간호조직유효성 증진에 영향을 미치는 예측요인과 각 요인의 영향 정도에 대한 논의는 단순히 일 요인과 요인간의 관련성을 탐색하는 것에 그쳐서는 안되며, 관련성이 검증된 요인 전체에 대한 조망 속에서 각각의 요인들이 가지는 상호영향력과 인과적 관계를 검토하는 것이 요구된다.

본 연구는 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성이론을 개념틀로 하여 5개의 핵심직무특성요인이 간호사의 심리적 요인인 임파워먼트를 통해 조직몰입과 직무만족으로 구성된 조직유효성 요인에 대해 어떠한 영향을 미치는가에 대한 답을 구하고자 한 것이다. 이는 조직행태론의 관점에서 개인이 선호하는 직무를 맡게 되면 동기부여도가 높아지고 결과적으로 개인 및 조직성도가 향상될 것으로 기대한다는 가정에 근거한 것이다(최상필, 2005). 이는 직무자체가 근본적으로 불만족스럽고, 직무동기를 감소시키는 것이라면 개인과 직무간의 관계를 향상시키려는 노력은 스스로 한계를 가질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 보다 효과적인 개인과 직무간 관계를 위해서는 직무자체를 변화시킴으로서 개인과 직무간의 적합도를 증대시키는 전략이 필요한 것이다(최병우와 장익환, 2004).

본 연구의 수정모형은 가설모형에 대비하여 좀 더 현실의 자료에 잘 부합하면서도 관리적 시사점을 도출할 수 있도록 유의한 경로를 중심으로 간명한 모형으로 구축하였다. 특히 본 연구의 수정모형은 주요 변수에 대한 설명력이 각각 의미감 53%, 역할수행능력 56%, 자기결정력 58%, 영향력 53%, 조직몰입 44%, 조직만족 52%로 높게 나타나 매우 신뢰할만한 모델임을 보여 주었다. 따라서 본 연구에서 구축된 수정모형이 간호관리자에게 간호 직무재설계를 통한 조직유효성 증진 전략 수립 시에 유용한 근거자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

수정모형의 경로를 중심으로 분석결과를 요약해 보면 5개 핵심직무특성 각각 임파워먼트의 의미감에는 4개 요인이, 역할수행능력에는 2개 요인이, 자기결정력에는 4개 요인이 끝으로 영향력에는 3개 요인이 유의한 직접효과를 가지는 것으로 나타나 직무특성이 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 주요 예측요인임을 확인할 수 있었다. 또한 직무특성의 영향을 받은 임파워먼트 요인은 다시 조직몰입에 대하여는 의미감과 영향력이, 직무만족에 대하여는 의미감, 역할수행능력, 그리고 영

향력이 유의한 직접효과를 가지는 것으로 나타나 간호사의 심리적 임파워먼트가 간호조직의 조직유효성을 예측하는 주요 요인임을 알 수 있었다. 이와 아울러 핵심직무특성의 하위 5개 요인 모두 조직몰입과 직무만족에 대하여 각각 유의한 간접효과를 미치는 것으로 분석되어 조직의 성과는 구성원 개인의 중요 심리상태에서 얻어지며 중요 심리상태는 핵심직무특성 차원에서 만들어진다는 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성이론의 가정이 간호 실무에서도 적용되며 그 타당성 또한 매우 높음을 알 수 있었다.

본 연구의 결과변수인 조직몰입과 직무만족을 중심으로 이에 영향을 미치는 주요 예측요인의 상대적인 영향력을 분석한 결과에서의 주요 논의점은 다음과 같다. 먼저 조직몰입에 대하여 유의한 영향을 미치는 임파워먼트 예측요인은 의미감과 영향력으로 파악되었고, 이 중 의미감이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족에 대하여는 의미감, 역할수행능력, 영향력으로 파악되었고, 이 중 영향력이 가장 큰 예측력을 가지는 것으로 나타났다. 임파워먼트와 조직유효성간의 관련성은 여러 선행 연구를 통해 입증되어 왔는데, 특히 간호사를 대상으로 한 연구에서 임파워먼트와 조직몰입이 유의한 양의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났고 그 강도는 김형희(2005)의 연구에서는 .30으로, 박현희(2004)의 연구에서는 .45로 각각 보고된 바 있다. 임파워먼트와 직무만족간에도 유의한 양의 상관관계가 있음이 보고되었는데, 김형희(2005)의 연구에서는 .46으로, 박현희(2004)의 연구에서는 .44로 각각 보고되었다. 특히 박현희(2004)의 연구에서는 임파워먼트가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 경로모형으로 구축한 결과 각각 .06과 .14의 유의한 직접효과를 미치는 것으로 파악되어 본 연구에서 나타난 결과의 유의미성을 지지해 주었다. 더불어 앞의 선행 연구들에서는 임파워먼트의 하위요인과 조직유효성간의 영향관계에 대하여는 분석하지 않아 두 요인간의 관련성을 보여주는 결과에 머물렀으나 본 연구에서는 임파워먼트의 하위 구성요인별로 각각 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 간호관리자에게 보다 구체적인 성과관리 전략수립의 출발점을 제공해 준다. 즉 본 연구의 모형을 통해서 임파워먼트의 하위 요인 중 조직몰입에 대하여는 의미감이, 직무만족에 대하여는 영향력이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로 이에 근거하여 간호실무 현장에서 간호관리자가 조직유효성 증진을 위한 보다 유효한 실행 방안을 수립할 수 있을 것으로 기대한다.

임파워먼트에 영향을 미치는 직무특성을 분석한 결과에서는 의미감에 대하여는 직무피드백이 .48의 직접효과를 가지는 것으로 나타나 5개 핵심직무특성 중 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 다음 역할수행능력, 자기결정력, 영향력에 대하여는 직무자율성이 각각 .48, .78, .82의 직접효과를 가져 5개



핵심직무특성 중 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과가 시사하는 바는 핵심직무특성 요인 중 직무자율성과 직무피드백이 간호사의 임파워먼트에 가장 유의한 영향을 미치는 예측요인이며, 직무특성의 영향을 받은 임파워먼트는 특히 의미감과 영향력을 통해 조직유효성인 조직몰입과 직무만족의 향상에 영향을 미치게 됨을 의미하는 것이다. 이를 선형적으로 요약하면 직무특성 중 직무피드백은 임파워먼트의 의미감에 영향을 미쳐 결과적으로 조직몰입을 높이는 효과를 가져오며, 직무특성 중 직무자율성은 임파워먼트의 영향력에 영향을 미쳐 결과적으로 직무만족을 높이는 효과를 가져온다는 것이다. 따라서 간호관리자가 직무특성이론에 근거하여 간호조직유효성 증진을 위한 직무재설계 시에는 직무자율성과 직무피드백을 향상시키는 체계를 도입함으로써 간호업무에 대한 의미감과 간호업무가 미치는 영향력에 대한 긍정적 인지를 높여 궁극적으로 조직몰입과 직무만족을 높이는 성과를 가져올 수 있다는 통찰력을 제공해 준다.

이러한 결과는 여러 선행 연구 결과와 일치함을 보여 본 연구 결과에 대한 높은 신뢰성을 제공해 주었다. 이지우(1997)는 직무자율성이 직무만족과 양의 상관관계가 있으며, 직무피드백은 직무몰입을 통해서만 관리된다고 보고하였다. 김성용(2005) 또한 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인 중 직무자율성의 영향이 가장 크게 나타남을 보고하였다. Spector(1986)는 모든 핵심직무특성이 직무성과와 높은 상관관계를 보이지만 그 중에서도 직무자율성이 가장 큰 영향관계를 가지고 있음을 보고한 바 있다. 최상필(2005)은 직무피드백이 조직몰입을 설명하는 가장 중요한 요인임을 확인하였고, 김용성(2005) 또한 직무피드백이 조직몰입에 정의 영향을 미침을 보고하였다. 그러나 한편으로는 직무특성요인 중 직무피드백이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수임을 보고한 연구(이성훈, 2005)와 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 직무특성요인은 직무자율성이라고 보고한 연구(김성용, 2005)에서와 같이 본 연구결과와 상반되는 연구 결과 또한 보고되고 있다. 이러한 차이의 발생은 대개 표본의 불완전성에 기인한 것으로 보는 견해가 보편적이므로 따라서 앞으로 반복 연구를 통해 본 연구에서 구축한 경로모형의 타당성을 확보해야 할 필요가 있음을 알 수 있었다.

이와 같은 직무자율성과 직무피드백을 높일 수 있는 직무재설계 방안에 대하여 국외적으로는 Weiner(1990)가 제시한 QWL(quality of work life)와 국내적으로는 참여적 자기관리, QC(quality circle) client-outcome monitoring system 등이 논의되고 있다(박경일, 2000; 최상필, 2005). 이상의 방안들은 기존의 관리적 혹은 규범적 논의 수준에서 보다 현실적이며 구체적으로 담당자의 업무수행에 대한 자율 및 재량권의 부여와 동시에 책임성을 확보하는 방안으로 평가되고 있으며, 간호실

무에서도 그 동안 진행해 온 TQM 활동을 보다 확대함으로써 이와 같은 기대 효과를 달성할 수 있을 것으로 본다. 또한 이러한 직무재설계가 확고히 자리매김할 수 있도록 하기 위해서는 비공식적 조직에 대한 지원 및 상하간의 의사소통 활성화를 위한 인적자원관리 전략이 요구되며 이는 관계지향적 리더십이 필요함을 뜻한다. 아울러 조직 구조 내에서 상급자가 가지고 있는 권한을 소모적으로 배분하기 보다는 창조적이고 상승적으로 배분할 수 있는 실천적인 조직의 구축도 요구된다고 하겠다(최병우와 장익환, 2004).

Hackman and Oldham(1975)의 직무특성모형이 오랜 기간 동안 직무설계와 직무를 통한 내재적 동기증진 방법의 기준을 제공하였다 할지라도 끊임없이 변화를 거듭하고 있는 병원과 조직 구성원의 특성을 연결시키기에는 여러 가지 차이를 보이고 있는 것도 현실이다(이수화, 2006). 따라서 이러한 조직 구성원인 간호사와 간호 실무 현장의 변화를 직무설계에 적절히 반영하기 위해서는 직무특성과 개인 그리고 환경을 연결시킬 수 있는 다양한 접근이 필요하며, 본 연구 결과가 간호관리자 및 간호조직유효성에 관심있는 많은 연구자들이 추후 연구의 필요성과 방향성을 가늠하는 데에 기여하기를 바란다.

## 결론 및 제언

본 연구는 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성이론에 근거하여 간호조직유효성을 설명하는 예측요인을 파악하고자 한 모형구축 및 검증연구이다. 연구대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 2개의 대학부속 3차 종합병원에 근무하고 있는 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에의 참여를 허락한 자로 하였다. 자료수집기간은 2007년 7월 1일부터 8월 30일까지 2개월간 진행하였고, 회수된 설문지 중 무응답이 포함되어 경로분석 자료로 부적절한 것으로 판명된 설문지를 제외하여 최종 237부를 분석에 사용하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 먼저 수정모형의 구축을 통해 5개의 핵심직무특성이 직접경로와 간접경로를 통해 임파워먼트의 하위 요인 및 간호조직유효성을 구성하는 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것이 확인되어 Hackman and Oldham(1975)의 직무특성모형에 근거한 간호조직유효성 증진 방안 및 관리 전략 수립의 이론적 근거와 타당성을 확인할 수 있었다. 특히 본 모형에서 나타난 결과를 주요 예측요인을 중심으로 해석할 시에는 핵심직무특성 중 직무피드백이 증진 될수록 임파워먼트의 의미감이 향상되어 결과적으로 조직몰입 정도가 높아지는 것으로 분석되었다. 또한 직무자율성의 증가는 임파워먼트 구성요인 중 영향력의 향상을 가져와 결과적으로 직무만족 정도를 높이는 것으로

나타났다. 이러한 결과에 비추어 볼 때 간호조직유효성 증진을 위한 관리전략은 핵심직무특성 중 직무자율성과 직무피드백을 강화시키는 것으로 직무재설계를 함으로서 그 효과를 기대할 수 있음을 유추할 수 있었다.

이상의 결과를 토대로 추후 연구를 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 본 연구에서 구축된 경로모형이 직무요소 중 하나인 직무특성과 간호사의 심리적 임파워먼트, 간호조직유효성 간의 상호 관련성과 인과적 관계에 대한 통찰력을 제시해 줌으로 간호관리자가 간호조직유효성 증진을 위한 직무재설계 실행 전략을 구축하는 데에 유용한 근거 자료로서 활용할 것을 제안한다. 특히 객관적 직무특성의 변화가 직무특성에 대한 지각을 변화시키는 가와 관련하여 자율성, 다양성, 피드백 등이 고도로 충실화된 직무조건 하에 있는 구성원이 그렇지 않은 경우에 비하여 직무특성 수준을 높게 인식하고 있다는 선행연구 결과에서와 같이(김성용, 2005), 간호실무에서도 본 연구 결과에서 가장 영향력이 큰 것으로 나타난 직무자율성과 직무피드백을 강화한 직무재설계가 실제적으로도 직무특성에 대한 지각을 변화시키고 그 결과 조직유효성의 증대로 연결되는 가에 대한 실증적 추후 연구도 필요함을 제안한다. 아울러 본 연구에서는 간호조직유효성에 영향을 주는 중요 핵심직무특성이 직무자율성과 직무피드백으로 나타났지만 이러한 결과가 가지는 안정성을 확보하기 위해서는 반복 연구가 이루어져야 함은 물론 간호조직유효성 실체에 접근하기 위한 다양한 관점의 실증연구와의 비교분석이 시도되어야 함을 제안한다.

## 참고문헌

- 강문진 (2006). *직무특성이 조직구성원들의 심리적 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향*. 제주대학교 석사학위논문, 제주.
- 김돈흡 (2006). *간호사의 직무특성과 직무효과성의 관계와 상사의 분배 및 절차공정성의 조절효과*. 제주대학교 석사학위논문, 제주.
- 김명숙, 박영배 (2006). *간호사가 지각한 조직공정성이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 12(1), 32-40.
- 김성용 (2005). *직무특성 이론의 검증: 석유화학 산업체 근로자를 대상으로*. 전남대학교 석사학위논문, 광주.
- 김용성 (2005). *직무특성과 직무불안이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 울산대학교 박사학위논문, 울산.
- 김형희 (2005). *중소병원 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 자기효능감*. 충남대학교 석사학위논문, 대전.
- 박경일 (2000). *사회복지서비스의 질적 향상을 위한 관리기법으로서 복지 QC 활동에 관한 사례 연구*. *한국사회복지학*, 40, 97-130.
- 박현희 (2004). *임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 서문경에, 장성옥, 조경희, 김인아, 이수정 (2006). *간호사의 셀프리더십과 간호업무 성과간의 관계*. *간호행정학회지*, 12(1), 151-158.
- 양남영 (2006). *간호조직문화가 프리셉터의 직무만족에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 12(4), 597-603.
- 윤숙희 (2000). *간호단위의 조직유효성 모형 구축: 조직행동론적 관점에서*. 고려대학교 박사학위논문, 서울.
- 이상미 (2007). *병원간호조직의 특성과 개인의 특성이 결과변수에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 13(2), 156-166.
- 이성훈 (2005). *직무특성과 조직지원인식 및 조직유효성 간의 관계에 관한 연구*. 영남대학교 석사학위논문, 대구.
- 이소영 (2006). *임상간호사의 직무특성과 전문직업성이 임파워먼트에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 12(4), 587-596.
- 이수화 (2006). *직무특성모형에서 자아효능감과 공정성 민감도의 조절효과에 관한 연구*. 전남대학교 박사학위논문, 광주.
- 이지우 (1997). *직무특성과 종업원태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개 역할*. *인사조직연구*, 5(1), 87-122.
- 임지영 (2005). *내부마케팅과 동기부여, 간호조직유효성간의 경로모형구축*. *간호행정학회지*, 11(4), 371-384.
- 최병우, 장익환 (2004). *직무만족도에 대한 직무특성모형의 평가 및 확장-경인지역 중소기업을 대상으로*. *산업경제연구*, 17(6), 2315-2334.
- 최상필 (2005). *직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구*. 강원도 사회복지서비스전달자를 중심으로. 관동대학교 박사학위논문, 강릉.
- Burke, W. W. (1986). *Leadership is empowering people*. New York: Wiley & Sons.
- Fried, Y., & Ferri, G. R. (1987). *The critical psychological states: An under-represented component in job characteristics model research*. *J Manage*, 21, 279-303.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the job diagnostic survey*. *J Appl Psychol*, 60(2), 159-170.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *J Vocat Behav*, 17, 50-57.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory-structure, design, and applications*. NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Spector, P. E. (1986). *Perceived control by employees: A meta analysis of studies concerning autonomy and participation*

at work. *Hum Relat*, 39, 1005-1016.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Acad Manage J*, 38(5), 1442-1465.

Stamps, P. C., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care*, 16(4), 337-351.

Tiegs, R. B., Tetrick, L. E., & Fried, Y. (1992). Growth need strength and context satisfaction as moderators of the relations of the job diagnostic model. *J Manage*, 18, 575-593.

Weiner, M. (1990) *Human services management; Analysis and applications*. CA: Wadsworth Publishing.

## The Effects of Job Characteristics on the Nursing Organizational Effectiveness\*

Lim, Ji Young<sup>1)</sup> · Kim, Mi Sun<sup>2)</sup> · Kim, Young Hee<sup>2)</sup>

1) Professor, Department of Nursing, Inha University  
2) Master Student, Department of Nursing, Inha University

**Purpose:** The aim of this study was to testify effectiveness and adaptability of the job characteristics model in nursing organization. **Methods:** The subjects of this study were 250 nurses who were working in the 2 general hospitals located in Metropolitan city area. The data were collected by self-reporting questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics and path analysis. **Results:** The modified path model revealed a highly fitness of the data in the overall fitness indexes. The prediction power of modified model was from 44% to 58%, which was very high. The highest predict factors of organizational commitment were identified meaning of empowerment and feedback of job characteristics. The highest predict factors of job satisfaction were identified impact of empowerment and autonomy of job characteristics. **Conclusion:** With these findings, it was suggested that the nursing job-redesign plan focused on nursing feedback and autonomy among the job characteristics was needed to increase the nurse' empowerment as well as nursing organizational effectiveness.

**Key words :** Organizations, Job satisfaction

\* This work was supported by INHA UNIVERSITY Research Grant.

• Address reprint requests to : Lim, Ji Young  
Department of Nursing, Inha University  
#253, Younghyun-Dong, Nam-Gu, Incheon, 402-751, Korea  
Tel: 82-32-860-8210 Fax: 82-32-874-5880 E-mail: lim20712@inha.ac.kr