

보건관리자의 ADDIE 모형 활용도와 셀프 리더십이 직무성과에 미치는 영향

김영임¹ · 정혜선² · 이다예^{3*}

¹한국방송통신대학교 간호학과, ²가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실, ³중앙대학교 한국라이프스킬교육센터

Influence of the Educational Planning Model(ADDIE) Utilization and Self-Leadership on Work Performance among Occupational Health Managers

Young-Im Kim¹ · Hye-Sun Jung² · Da-Ye Lee^{3*}

¹Department of Nursing, Korea National Open University

²Dep. of Preventive Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea

³Korean Life Skill Education Center, Chung-Ang University

ABSTRACT

Objectives: This study was conducted to examine the effect of the utilization of the educational planning model (ADDIE) and self-leadership of occupational health managers (OHM) on work performance.

Methods: The sample of this study was 180 OHM with over six months of experience, who attended continuing education by the Korean Academic Society of Occupational Health Nursing. Data were collected from April to June 2019 and analyzed using frequency analysis, t-test, F-test, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis through SPSS Program Ver. 23.

Results: According to the results of multiple regression analysis of the factors influencing the work performance of OHM, the model was significant and the explanatory power was 40%. Self-leadership ($\beta=.45$, $p=.001$), utilization of the educational planning model ($\beta=.20$, $p<.005$), and position ($\beta=.16$, $p=.024$) were significant influence factors on work performance.

Conclusions: To improve the work performance of OHM, a customized program needs to be developed that promotes the utilization ability of the educational planning model and a strategy of benchmarking high performers in the light of their positions. The improvement of the work performance of OHM will eventually make a contribution to the reduction of industrial disaster and occupational diseases.

Key words: self leadership, work performance, work place

I. 서 론


우리나라의 근로자 수는 2017년 기준으로 18,560,142 명이며(Ministry of Employment and Labor, 2018), 이는 우리나라 전체 인구인 51,778,544명의 36%에 해당하는 수치이다. 경제활동을 책임지는 근로자들의 건강은 곧 우리나라 전체 인구의 건강에 영향을 미치기 때문에 근로자의 건강수준을 향상시키는 것이 국가적으로도 매우


중요한 일이다.


근로자의 건강을 관리하는 역할을 수행하는 인력이 보건관리자이다. 보건관리자는 근로자의 건강을 지키기 위하여 근로자에 대한 응급처치, 건강증진, 작업환경관리 등의 업무를 수행한다. 이와 같은 업무를 수행하는데 가장 기본적인 수단이 근로자에 대한 안전보건교육이다 (Jung et al., 2008).

산업안전보건법에는 보건관리자의 업무 중 근로자에

*Corresponding author: Da-Ye Lee, Tel: +82-236684704, E-mail: didieblue@hanmail.net
Korea Lifeskill Education Center, Chung-Ang University, 84 Hueksukno, Dong Jak-Gu Seoul, 06974, Republic of Korea
Received: August 6, 2019, Revised: September 7, 2019, Accepted: September 20, 2019

 Young-Im Kim <http://orcid.org/0000-0003-1931-1848>

 Hye-Sun Jung <http://orcid.org/0000-0002-9808-7217>

 Da-Ye Lee <http://orcid.org/0000-0003-2503-9836>

This is an Open-Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

대한 안전보건교육을 중요하게 생각하여 근로자에 대해 월 1시간 이상 안전보건교육을 수행하도록 정하고 있다(Ministry of Employment and Labor, 2019). 이에 보건관리자는 근로자에 대한 안전보건교육을 통해 안전보건수칙을 지도하고, 건강하고 안전하게 작업을 추진할 수 있도록 훈련시킴으로써 근로자 스스로 산업재해 및 직업병을 예방할 수 있는 능력을 향상시킬 수 있도록 하고 있다. 근로자에 대한 안전보건 교육을 어떻게 수행하느냐에 따라서 보건관리자가 수행하는 직무의 성과가 달라질 수 있으므로 안전보건 교육을 수행하는 능력은 보건관리자의 가장 핵심적인 역량이라고 할 수 있다.

이러한 보건관리자의 교육역량 증진을 위해서는 체계적이고 조직적인 안전보건교육 업무 프로세스가 뒷받침되어야 한다. 여러 교육기획모형 중 가장 많이 활용되고 알려진 ADDIE 모형(Yoon, 2017)은 효율적이고 체계적인 교육을 구상하기 위하여 교육에 대해 분석(analysis), 설계(design), 개발(development), 시행(implementation), 평가(evaluation)의 5가지 요소를 활용하도록 정하고 있다(Richey & Seels, 1994). 이 모형은 제2차 세계대전 당시 미국에서 병사들을 빠르고 효율적으로 훈련하기 위한 방안을 찾기 위해 개발된 것이다(Kemp et al., 1998). 그 이후 여러 학자들에 의해 수정되고 정교화되어 오늘날 교육기획모형의 대부분에서 공통적으로 사용되고 있으며, ADDIE 모형의 일부 또는 모든 요소가 교육기획모형에 포함될 정도로 교육기획의 꼭 필요한 활동으로 받아들여지고 있다(Cho & Kim, 2006). ADDIE 모형은 체계적(systemic), 체계적(systematic), 경험적(empirical), 순환적(iterative)인 특성을 갖고 있기 때문에(Yoon, 2017) 보건관리자가 교육을 기획할 때 ADDIE 모형을 활용한다면 교육체제의 관련 환경 요소를 유기적으로 고려하고, 각 단계 별로 근거에 의한 과정 수립을 하여 논리적인 교육 프로그램을 구상함으로써(Kurt, 2017) 안전보건교육의 질이 높아지고, 효율성도 향상될 수 있을 것이다.

한편 보건관리자는 대부분의 사업장에 1명만 선임되어 있어 단독으로 업무를 수행하고 있는데, 조직에서 필요로 하는 업무를 적절히 수행하기 위해서는 셀프 리더십이 발휘되어야 한다(Goleman et al., 2002). 셀프 리더십이란 과업을 수행하는데 필요한 자기방향을 설정하고, 스스로 동기부여를 하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로(Neck et al., 1995), 개인적 통제와 책임감이 강조될 때 조직의 목적 달성을 위한 재능과

능력을 충분히 발휘할 수 있다(Prussia et al., 1998). 셀프 리더십은 학습으로 습득할 수 있는 일련의 후천적인 습득을 의미하는데(Robinson, 2005), 누구나 어느 정도 리더십은 가지고 있기 때문에 셀프 리더십을 파악하여 조직 구성원이 얼마나 주도성있게 목표달성을 하는지 확인하는 것이 중요하다. 셀프 리더십은 주로 교육 행정분야에서 연구되었는데(Kazan, 1999; Eldemire, 2004), 국내에서는 경영학(Jung, 2006), 교육학(Kim, 2007), 간호학(Cho, 2003) 등 다양한 분야에서 연구가 되어 왔지만 보건관리자에게 적용한 연구는 찾아보기 어렵다.

이처럼 근로자에 대한 안전보건교육을 담당하는 보건관리자가 교육기획모형인 ADDIE 모형을 활용하고 셀프 리더십을 발휘하여 업무를 수행한다면 체계적인 교육 능력을 통해 주도적으로 업무를 수행하여 보건관리자의 직무성과가 높아질 것으로 생각된다. 직무성과란 조직 구성원이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위해 보여준 노력의 결과인데, 직무성과가 높으면 업무 생산성과 효율성이 높아질 수 있고, 기업의 능률 향상에도 기여할 수 있다(Kang, 2012).

이에 본 연구에서는 보건관리자가 교육기획모형인 ADDIE 모형을 어느 정도 활용하는지와 셀프 리더십 정도를 파악하고, 이들 요인이 직무성과에 어떤 영향을 미치는 지를 분석하고자 한다.

아직까지 보건관리자에게 적용된 연구를 찾아보기 어려운 ADDIE 모형과 셀프 리더십을 활용하여 교육을 체계적으로 수행함으로써 직무성과도 향상되고, 업무수행을 적극적으로 수행하게 된다면 근로자의 산업재해 감소에 큰 역할을 수행할 수 있을 것으로 기대된다.

이에 본 연구는 보건관리자가 교육기획모형인 ADDIE 모형의 활용정도와 보건관리자의 셀프 리더십을 파악하고 보건관리자의 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십 및 직무성과 수준을 파악한다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무성과 수준을 파악한다.

셋째, 연구대상자의 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십에 따른 직무성과 수준을 파악한다.

넷째, 연구대상자의 일반적 특성 및 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 분석한다.

II. 대상 및 방법

1. 연구대상

연구대상은 사업장에서 근무하는 보건관리자로서 6개월 이상의 경력을 가진 자이다. 대상자의 표본수는 G* Power 프로그램 3.1을 이용하여 유의수준 .05, 효과크기 .25, 검정력 .80을 기준으로 산출한 결과 156명의 대상자수가 요구되었으며, 약 20% 정도의 자료탈락률을 고려하여 187명을 대상자로 선정하였다. 조사에 응답한 187명의 자료 중 자료가 불충한 한 7명의 자료를 제외하고 180명의 자료를 최종 자료분석에 사용하였다.

2. 연구 방법

1) 연구설계

본 연구는 보건관리자의 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십이 직무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2) 자료수집방법

자료 수집은 2019년 4월부터 6월까지 시행되었으며, 직업건강협회의 보수교육에 참여한 보건관리자에게 설문조사를 시행하여 수집하였다. 자료 수집을 위해 직업건강협회 교육 책임자 2명이 보건관리자에게 조사내용과 조사목적, 설문조사 안내문을 배포한 후 조사를 실시하였다. 조사는 무기명 자기기입식으로 구조화된 설문지에 응답하도록 하였으며, 연구에 참여한 모든 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 본 연구는 K대학교 생명윤리심의위원회로부터 승인(IRB ABN01-201903-11-07)을 받은 후 실시하였다.

3) 연구도구

연구도구는 일반적 특성, ADDIE 모형 활용정도, 셀프 리더십, 직무성과에 관한 내용으로 구성하였다.

일반적 특성은 연령, 성별, 교육수준, 근무경력, 직위, 고용형태, 자격, 사업장의 업종, 사업장 근로자의 교대 근무여부 등의 9개 문항을 조사하였다.

교육기획모형인 ADDIE 모형의 활용정도는 분석, 설계, 개발, 시행, 평가의 5가지 구성요소에 대해 9가지 문항을 조사하였다. ‘분석’은 교육과 관련된 요인들을

분석하는 것으로 교육내용을 정의하는 과정을 의미하고, ‘설계’는 분석과정에 나온 결과를 종합하는 과정을 의미한다. ‘개발’은 실제 교육에서 사용될 자료나 프로그램을 개발하고 제작하는 것이며, ‘시행’은 교육자료나 교육 프로그램을 실제 현장에 적용하는 것이고, ‘평가’는 교육의 효과나 효율성을 평가하고, 교육의 문제점과 수정사항을 파악하는 것이다(Cho & Kim, 2006). 본 연구에서 사용한 설문지는 Kemp et al.(1998)이 제시한 문항을 본 연구자가 번역하여 간호학 교수, 산업보건학 박사 및 교육학 박사 등으로 이루어진 전문가 3인으로부터 각 문항에 대한 내용 타당도 지수(Content Validity Index)를 산출하여 모든 문항이 CVI .8 이상임을 확인한 후 사용하였다. 문항은 5점 척도로서 점수가 높을수록 해당 교육기획 요소를 잘 활용함을 나타낸다. 이 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.92이었다.

셀프 리더십 정도는 Manz(1983)가 개발한 셀프 리더십 측정도구를 Kim(2002)이 수정 보완한 것으로 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 등 6개 하위영역별 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있는 도구를 사용하였다. 문항은 5점 척도로서 점수가 높을수록 해당 인지심리 요인을 잘 활용함을 나타낸다. ‘자기기대’는 도전의 극복과 과업의 성공적 수행에 대한 자신의 능력에 대한 확신이며, ‘리허설’은 어떤 일을 실행하기에 앞서 깊이 생각하고 미리 연습하는 태도이며, ‘목표설정’은 목표설정 후 자기 스스로에게 실행을 지시하는 행동을 의미하며, ‘자기보상’은 스스로에게 부여하는 물질적 보상과 추상적인 무형의 보상을 의미한다. ‘자기비판’은 실패의 원인을 분석하는 의식적인 자기징계이며, ‘건설적 사고’는 어려운 상황을 기회요인으로 보는 긍정적인 사고패턴을 의미한다(Cho, 2003). 셀프 리더십 도구의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 주성분 요인분석의 상관계수는 6문항 모두 .40 이상이었고, KMO 값이 .82, Bartlett 구형성 검정이 통계적으로 유의한 차이가 있어($p<.001$) 요인분석모형이 적합함을 확인하였다. 18문항 모두 내용타당도 지수(CVI)가 .80 이상으로 채택되었는데, 하위영역의 성분분석 결과, 다섯 개의 주성분으로 분류되어 최종적으로 자기기대 및 목표설정, 리허설, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고로 재분류하였다. 도구의 신뢰도는 Kim(2002)의 연구에서 Cronbach's α =.87이었으며, 이 연구에서는 .85이었다.

직무성과는 Lee(2014)의 연구에서 사용한 도구를 활용하였다. 이 도구는 업무를 수행하는데 있어서의 정확하고 적절한 판단력에 따른 의사결정, 공식적으로 요구되는 수준보다 더 좋은 결과나 성과, 정확하고 완벽한 업무수행, 주어진 일정보다 빠른 업무 완수, 지시된 업무 외에 스스로 발굴한 업무 완수와 목표달성, 주어진 업무에서 요구하는 업무량의 초과 달성, 업무의 질적 수준 향상에 기여, 시간상의 제약에도 불구하고 기한 내에 업무를 완수하는 등의 8개 항목으로 구성되어 있다. 문항은 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무 성과가 높음을 나타낸다. 도구의 신뢰도는 Lee(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었으며, 이 연구에서는 .86이었다.

4) 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS(ver. 24)를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 차이분석은 t-test와 ANOVA를 실시

하였고, Scheffé test로 사후검정을 실시하였다. 변수간 상관관계 분석은 Pearson's correlation coefficients를 사용하였고, 종속변수에 대한 영향요인 파악은 다중회귀분석을 실시하였다. 자료 분석과정에서 변수 간 다중공선성의 문제를 확인한 결과 이에 대한 문제는 나타나지 않았다.

III. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령이 50세 이상인 경우가 35.6%이었고, 여성이 91.1%이었다. 교육수준은 71.9%가 대학졸업 이상이었고, 기혼이 77.2%이었다. 근무경력은 현 직장에서의 근무기간이 10년 이상인 경우가 35.6%이었고, 대리급 이상의 직위가 73.9%이었다. 정규직이 86.7%이었으며, 자격이 간호사인 경

Table 1. General characteristics of occupational health managers

(N=180)

Variables	Categories	N (%)
Age (year)	20~29	14 (7.8)
	30~39	57 (31.7)
	40~49	45 (25.0)
	≥50	64 (35.6)
Sex	Male	16 (8.9)
	Female	164 (91.1)
Education	College	50 (28.1)
	University & graduate school	128 (71.9)
Career at current work place (month)	≤3	61 (34.5)
	4~6	27 (15.3)
	7~9	26 (14.7)
	≥10	63 (35.6)
Positions	Staff	47 (26.6)
	Manager	130 (73.4)
Employment status	Regular	156 (86.7)
	Non-regular	24 (13.3)
Type of qualification of OHM	Nurse	151 (83.9)
	The others	29 (16.1)
Type of business	Manufacturing & construction	52 (29.2)
	The others	126 (70.8)
Working type	Daytime work	106 (59.2)
	Shift work and etc.	73 (40.8)

우가 83.6%이었다. 사업장의 업종이 제조 및 건설업인 경우가 28.9%이었고, 서비스업 및 기타 업종이 71.1%이었다. 사업장의 근로자가 교대근무를 하는 경우가 40.8%이었다(Table 1).

2. 대상자의 ADDIE 모형 활용정도, 셀프 리더십 및 직무성과 수준

연구대상자의 ADDIE 모형 활용정도는 5점 만점에 3.43 ± 0.71 점이었고, 하위영역 중 설계에 해당하는 영역이 3.60 ± 0.80 점으로 가장 높았으며, 평가(3.45 ± 0.93), 분석(3.41 ± 0.84), 개발(3.38 ± 0.85)의 순이었고, 시행의 영역이 3.35 ± 0.72 점으로 가장 낮게 나타났다.

셀프 리더십은 5점 만점에 3.64 ± 0.43 점이었고, 하위영역 중 리허설이 3.96 ± 0.54 점으로 가장 높았으며, 자기보상(3.72 ± 0.73), 자기기대 및 목표설정(3.65 ± 0.55), 건설적 사고(3.50 ± 0.65) 순이었고, 자기비판이 3.26 ± 0.84 점으로 가장 낮게 나타났다. 직무성과는 5점 만점에 3.55 ± 0.53 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무성과

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무성과 수준을 살펴보면, 보건관리자의 직급과 자격유형에서 유의한 결과를 나타내었다. 직급이 대리급 이상인 경우 직무성과가 3.61 ± 0.49 점으로 유의하게 높았고, 보건관리자 자격이 간호사인 경우 3.59 ± 0.50 점으로 유의하게 높

았다(Table 3).

4. 대상자의 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십에 따른 직무성과 수준

연구대상자의 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십에 따른 직무성과 수준을 살펴본 결과, ADDIE 모형 활용정도와 직무성과는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 즉 ADDIE 모형 활용정도가 높을수록 직무성과 수준이 높은 것으로 나타났다. 셀프 리더십과 직무성과는 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 즉 셀프 리더십 수준이 높을수록 직무성과 수준이 높은 것으로 나타났다.

ADDIE 모형의 하위영역도 모두 직무성과와 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 셀프 리더십의 하위영역 중 자기비판은 직무성과와 유의한 관계를 보이지 않았다(Table 4).

5. 대상자의 직무성과에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직무성과에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 종속변수를 직무성과로 설정하고, 일원분석에서 유의하게 나타난 측정변수를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 투입된 변수는 일반적 특성 중 연령, 성, 직급, 보건관리자의 자격을 포함하였고, ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십을 투입하였다.

분석결과 본 연구에서 설정한 모형은 유의하였으며 ($F=14.23$, $p<.001$), 40.0%의 설명력을 나타냈다. 직무

Table 2. Levels of the educational planning model(ADDIE), self-leadership, and work performance among occupational health managers (N = 180)

Variables	Sub categories	M±SD
Educational planning model		3.43±0.71
	Analysis	3.41±0.84
	Design	3.60±0.80
	Development	3.38±0.85
	Implementation	3.35±0.72
	Evaluation	3.45±0.93
Self leadership		3.64±0.43
	Self-goal setting	3.65±0.55
	Rehearsal	3.96±0.54
	Self-Punishment	3.26±0.84
	Constructive thought pattern	3.50±0.65
	Self-rewards	3.72±0.73
Work performance		3.55±0.53

Table 3. Work performance according to demographic characteristics of occupational health managers (N = 180)

Variables	Categories	Work performance		
		M±SD	t/F	p
Age (year)	20~29	3.38±0.65	2.21	.09
	30~39	3.45±0.57		
	40~49	3.58±0.54		
	≥50	3.66±0.44		
Sex	Male	3.27±0.19	-1.60	.13
	Female	3.58±0.04		
Education	College	3.52±0.52	-0.42	.67
	University & graduate school	3.56±0.53		
Career at current work place (month)	≤3	3.52±0.59	0.61	.61
	4~6	3.62±0.47		
	7~9	3.46±0.64		
	≥10	3.60±0.45		
Positions	Staff	3.38±0.60	-2.39	.02
	Manager	3.61±0.49		
Employment status	Regular	3.54±0.51	-0.36	0.72
	Non-regular	3.59±0.67		
Type of qualification	Nurse	3.59±0.50	0.08	0.02
	The others	3.33±0.64		
Type of business	Manufacturing & construction	3.54±0.55	-0.08	0.94
	The others	3.55±0.52		
Working type	Daytime work	3.58±0.53	1.05	0.30
	Shift work and etc.	3.50±0.52		

Table 4. Correlation among educational planning model(ADDIE), self leadership and work performance (N = 180)

Variables		Work performance	
		r	p
Educational planning model	Total	.40	<.001
	Analysis	.32	<.001
	Design	.42	<.001
	Development	.40	<.001
	Implementation	.30	<.001
	Evaluation	.25	<.001
Self leadership	Total	.57	<.001
	Self-goal setting	.60	<.001
	Rehearsal	.43	<.001
	Self-punishment	.05	.469
	Constructive thought pattern	.45	<.001
	Self-rewards	.31	<.001

Table 5. Factors influencing work performance among occupational health managers

(N = 180)

Variables	B	SE	β	t	p	R ²	Adj.R ²	F(p)
(Constant)	.72	.31		2.34	.020			
Positions*	.20	.09	.16	2.28	.024	.63	.40	14.23
Educational planning model	.15	.05	.20	2.82	.005			($<.001$)
Self leadership	.55	.09	.45	6.29	$<.001$			

*Dummy variable: Positions (0=staff, 1=manager)

성과에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직급($\beta=.16$, $p=.024$), ADDIE 모형 활용정도($\beta=.20$, $p=.005$), 셀프 리더십($\beta=.45$, $p=.001$)으로 나타났다.

일반적 특성 중 직급이 유일하게 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타나 직급이 대리급 이상인 경우 직무 성과가 높았다.

ADDIE 모형 활용정도가 높을수록 직무성과가 높았고, 셀프 리더십이 높을수록 직무성과가 높은 것으로 나타났다(Table 5).

IV. 고 찰

본 연구는 사업장 보건관리자의 교육기획모형인 ADDIE 모형 활용정도와 셀프 리더십을 파악하고, 보건관리자의 직무성과에 미치는 영향을 분석한 것이다.

연구결과 보건관리자의 ADDIE 모형 활용정도는 5점 만점에 3.43점으로 나타나 중간 수준 정도의 활용도를 보이는 것으로 분석되었다. ADDIE 모형의 하위영역 중에는 설계에 해당하는 영역이 3.60점으로 가장 높았으며, 평가, 분석, 개발의 순이었고, 시행의 영역이 3.35점으로 가장 낮게 나타났다. ‘설계’는 교육목표를 세분화하고, 평가도구를 설계하고, 프로그램을 구조화하고, 교육전략을 수립하고, 교육매체를 선정하는 것을 의미하는데(Cho & Kim, 2006) 이에 대한 점수가 높다는 것은 보건관리자들이 체계적으로 교육을 수행하고자 준비하고 있다는 것을 의미한다. ‘시행’은 실제 교육 프로그램을 현장에 적용하는 것인데, 단지 교육을 수행하는 것만이 아니라 개발된 자료나 프로그램이 계속적으로 유지될 수 있도록 관리하는 활동도 포함된다. 또한 교육이 원활하게 시행될 수 있도록 시설, 기자재, 예산, 자원 등 필요한 지원체계를 갖추는 것도 포함된다(Cho & Kim, 2006). 최근 실시된 사업장 감독 결과를 살펴보면 산 업안전보건교육 미실시로 인한 과태료 부과실적이 2015년 7,987건에 3,621백만원, 2016년 7,530건에

3,535백만원, 2017년 6,830건에 2,926백만원으로 나타났다(Kim et al., 2018) 안전보건교육에 대한 사업주의 인식부족과 행정 및 자원 지원 환경이 충분히 구축되어 있지 못한 것을 확인할 수 있다. 본 연구 결과에서 시행 영역의 활용도가 가장 낮게 나타난 것은 이처럼 교육 프로그램의 유지와 지원체계가 부족하기 때문인 것으로 사료된다. 안전보건교육의 특성상 이론 강의 수업과 더불어 실습을 통한 교육이 중요한 만큼 사업장 업종에 따라 안전보건교육에 필요한 별도의 실습실과 실습 장비 등을 갖추 수 있도록 사업주를 지원하는 실질적 정책 지원이 요구된다.

ADDIE 모형의 활용정도는 보건관리자의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보건관리자의 업무 특성을 조사한 Kim et al.(2015)의 연구에서 의료인 자격을 가진 보건관리자의 일과 업무 중 보건관리 업무 비중이 절반에 못 미치는 43.4%로 조사되었고, 건설업 보건관리자 업무 중 근로자에 대한 보건안전교육 등을 통한 건강관리의 업무 수행 정도가 5점 만점에 3.1로 전체 업무수행정도 평균 점수인 3.5점에 비하여 낮은 것(Jung et al., 2018)으로 나타난 것에서 보듯이 보건안전교육은 보건관리자의 업무와 관련된 연구에서 크게 주목받지 못하는 영역이었다. 그러나 교육기획모형의 활용이 보건관리자의 높은 직무성과에 영향을 미친다고 나타난 본 연구 결과는 향후 보건관리자의 업무역량을 향상시키고자 할 때 교육관련 역량 향상에 관심을 기울여야 함을 시사한다. 사업장의 보건관리자를 대상으로 한 Kim & Jung(2016)의 연구에서 분석과 기획의 요인이 안전보건교육의 가장 중요한 예측요인이라고 하였으므로, 향후에는 보건관리자를 대상으로 한 직무보수교육에서 ADDIE 모형 등 보건교육기획모형의 활용에 대한 교육과정을 개발하여 적용할 필요가 있다.

보건관리자의 셀프 리더십 수준은 5점 만점에 3.64점으로 나타났다. 셀프 리더십 점수는 5단계로 나누어 평가할 경우, 점수가 3.5~4.5점 수준에 있을 경우는 높

은 수준, 4.5~5점의 수준에 있을 경우는 매우 높은 수준으로 평가하므로(Kim, 2001), 본 연구대상자인 보건관리자의 셀프 리더십 수준은 높은 수준에 해당하는 것이다. 보건관리자를 대상으로 셀프 리더십을 선행 연구가 거의 없어 직접 비교는 어려우나, 본 연구에서 사용한 측정도구와 동일한 도구로 종합병원 간호사를 조사한 연구에서는 셀프 리더십이 3.50점으로 나타나(Cho, 2003) 본 연구대상자의 셀프 리더십이 약간 더 높은 것으로 나타났다. 근무 형태가 해당 업무를 단독으로 맡아 수행한다는 점에서 유사한 보건교사의 셀프 리더십 연구 결과와 비교해 보면, 보건교사의 셀프 리더십 수준은 4.05점으로 본 연구대상자들의 셀프 리더십 수준보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 하위 영역별로 살펴보면 리허설의 점수가 가장 높았고, 자기비판 영역이 가장 낮아 본 연구 결과와 일치하는 경향을 보였다. 이러한 결과는 보건관리자들의 직무가 자율과 책임을 바탕으로 하는 업무 특성을 지니고 있기에 기인하는 것이라고 볼 수 있다. 보건관리자들은 대부분 사업장에서 혼자 근무하기 때문에 모든 일의 처리나 관리가 단독으로 이루어지는 경우가 많아서 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위하여 사용하는 행동, 사고방식, 감정 등에 초점을 맞춘 자율성을 지닌 셀프 리더십의 함양이 근무환경 속에서 자연히 발생된 것으로 예측된다.

셀프 리더십은 보건관리자의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서비스기업 종업원을 대상으로 한 Shin(2010)의 연구에서는 셀프 리더십이 자기효능감을 매개로 하여 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 셀프 리더십의 인지적인 특성이 자기효능감을 상승시키고 이는 곧 직무성과로 연결되어 업무 능력이 향상되는 모형을 보여주었다. 기업의 근로자를 대상으로 한 Kim(2001)의 연구에서는 셀프 리더십이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 스페인에서 의료기관 간호사를 대상으로 조사한 연구에서는 직무에 대한 자기만족이 직무성과 향상에 영향을 미치는 요인이라고 하였다(Platisa et al., 2015). 이처럼 셀프 리더십과 직무성과는 다양한 요인들이 관련되어 있는데, 향후에는 사업장의 보건관리자를 대상으로 해서도 자기효능감, 자기만족 등을 고려하여 셀프 리더십과 직무성과에 대한 연구를 수행하는 것도 필요하겠다.

한편 셀프 리더십의 하위영역과 직무성과와의 상관관계를 분석한 결과에서는 자기비판이 직무성과와 유의한

관계로 나타나지 않았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho(2003)의 연구에서도 셀프 리더십의 전반적인 수준이 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 자기비판의 영역에서만 직무성과와 유의성을 보이지 않았다. 이는 가장 많이 사용되는 셀프 리더십을 측정 도구를 개발하여 관련 연구에 많은 영향을 끼친 Manz의 셀프 리더십의 모든 하위영역 요인이 직무에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들(Prussia et al., 1998; Manz & Neck, 1999; Pearce & Manz, 2005)과는 상반된 것이다. 우리나라의 기업 및 사회문화에서 자기비판을 건전하고 긍정적으로 하는 것이 성숙되어 있지 않기 때문이라고 사료되는데, 향후에는 보건관리자가 좀 더 객관적이고 거시적으로 자기비판도 적극적으로 수행하여 셀프 리더십을 향상시킬 수 있도록 하는 인식 변화 프로그램의 적용이 필요하겠다.

Youn & Song (2015)의 연구에서는 ADDIE 모형을 기반으로 셀프 리더십을 강화하기 위한 교육 프로그램을 개발하였는데, 이 프로그램을 고객 서비스 상담사에게 적용하였을 때 고객서비스 업무능력이 향상된 것으로 나타났다. 이는 셀프 리더십 프로그램이 자신의 감정을 객관적으로 관찰하고 긍정적인 사고로 재해석하여 자신의 부정적인 정서를 통제하여 나타난 결과라고 해석하였다.

셀프 리더십은 기존의 리더십 이론과는 다른 시각으로 리더십을 타인에 대한 영향력이 아닌 자기 스스로에 대한 영향력이란 관점으로 접근한 것으로 기존의 리더십 이론과 차이가 있다(Kim, 2001). 보건관리자 개개인이 스스로 셀프 리더십을 높이기 위해서는 보건관리 업무를 잘 수행하고 있는 보건관리자의 활동을 벤치마킹하여 스스로 자신감을 높이고, 자기 역량을 개발하여 셀프 리더십을 향상시키는 것이 필요하다. 조직의 구성원이면서 동시에 조직 내에서 독자적이고 독립적으로 업무를 수행하는 보건관리자들이 스스로의 역량을 개발하여 직무성과를 높이는 것이 중요한 과제라고 할 수 있다.

한편 보건관리자의 직무성과에 영향을 미치는 일반적인 특성으로 직급이 유의한 요인으로 나타났는데, 대리급 이상의 직급을 가진 경우 유의한 직무성과를 나타내는 반면, 일반 사원의 경우에는 유의한 결과를 보이지 않았다. 보건관리자의 업무 능력을 높이고, 좋은 직무성과를 거두기 위해서는 보건관리자에게도 직급을 부여하여 자신의 업무에 대한 자부심을 갖고 보다 적극적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 것이 필요하겠다.

본 연구는 보건관리자를 대상으로 교육기획모형인

ADDIE 모형의 활용 정도와 셀프 리더십을 살펴보고, 보건관리자의 직무성과에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 ADDIE 모형의 활용 정도가 높고 셀프 리더십이 높은 경우 보건관리자의 직무성과가 높은 것으로 나타났다. 따라서 보건관리자들에게 ADDIE 모형을 활용할 수 있는 교육을 개발하여 적용하고, 셀프 리더십을 높일 수 있도록 우수사례를 벤치마킹하고 자기 역량을 강화할 수 있도록 지원하는 것이 필요하겠다.

V. 결 론

사업장의 보건관리자는 근로자의 건강을 지키기 위하여 응급처치, 건강증진, 작업관리 및 작업환경관리 등의 업무를 수행한다. 보건관리자들이 수행하는 안전보건교육을 통해 근로자들에게 안전보건수칙을 지도하고, 건강하고 안전하게 작업을 추진할 수 있도록 훈련시킴으로써 산업재해와 직업병을 예방하는데 큰 기여를 하고 있다.

본 연구는 사업장 보건관리자를 대상으로 설문조사를 시행하여 보건관리자의 교육기획모형인 ADDIE 모형 활용 정도와 셀프 리더십을 파악하고, 보건관리자의 직무성과에 미치는 영향을 분석한 것이다.

연구결과, 보건관리자의 ADDIE 모형 활용 정도와 셀프 리더십은 보건관리자의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉 ADDIE 모형 활용 정도가 높을수록 직무성과가 높았고, 셀프 리더십이 높을수록 직무성과가 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성 중에는 직급이 대리급 이상인 경우 직무성과가 높은 것으로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 사업장 보건관리자의 교육기획 모형의 활용도를 높이기 위해 보건관리자에게 적합한 맞춤형 교육프로그램을 개발하여 적용하고, 셀프 리더십을 높이기 위해 우수 보건관리자 활동에 대한 벤치마킹 등을 시행할 것을 제안한다. 또한 보건관리자의 직급이 낮은 경우 훈련과 역량개발 프로그램을 시행하여 보건관리자의 직무성과를 높일 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 이와 같은 보건관리자의 직무성과 향상 프로그램을 통해 산업재해와 직업병을 감소하는데 기여할 수 있기를 기대한다.

감사의 글

이 연구는 2019년도 한국방송통신대학교 학술연구지원으로 수행되었습니다.

This study was supported by the Korea National Open University research fund in 2019.

References

- Cho KH. The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice. Master's thesis, Korea University, Seoul. 2003.
- Cho KR, Kim SH. Educational method and educational engineering: three dimensional understanding of educational engineering(Korean, authors' translation). Hagjisa.; 2006.
- Eldemire FL. "Superleadership": the impacts and implications for public education. Doctoral dissertation, Graduate School of the University of Massachusetts Amherst. 2004. p. 1-24
- Goleman D. Boyatzis R. McKee A. Primal leadership: realizing the power of emotional intelligence. Boston: Harvard Business School.; 2002. p. 1-352
- Jang KH, Ha KC. The effect of occupational safety and health education on occupational accidents. J Korean Soc Occup Environ Hyg 2016;26(1):90-98
- Jung HJ. A study of relationship between perceived effectiveness of newcomers' education program and self-management, Master's thesis, Seoul National University, Seoul. 2006.
- Jung HS, Choi EH, Baek EM. Analysis of work performance and related factors of construction site health manager. Korean J Occup Health Nurs 2018;27(1): 48-58
- Jung HS, Kang SH, Kim SY, Kim SR, Kim YI, et al. Occupational health nursing. Seoul: Gunja Publisher; 2008.
- Kang MO. The influence of self leadership on individual performance. Master's thesis, Soongsil University, Seoul. 2012.
- Kazan A. Exploring the concept of self-leadership: factors impacting self-leadership of Ohio Americorp's Members. Doctoral dissertation, Ohio State University, 1999. p. 1-211
- Kemp R, Schot J, Hoogma R. Regime shifts to sustainability through processes of Niche formation: the approach of strategic Niche management. Technol Anal Strateg Manag 1998;10(2):175-198
- Kim HS. The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools. Master's thesis, Soongsil University, Seoul. 2002.
- Kim MH. A study on self-leadership and the job satisfaction among health teachers. Master's thesis, Kyung Hee

- University, Seoul. 2011.
- Kim MJ. An inquiry into learner factors influencing the self-leadership development of university students. Doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul. 2007.
- Kim WB. A study on the self-leadership and job satisfaction of workers in the companies. Master's thesis, Yonsei University, Seoul. 2001.
- Kim YH, Jung MH. Analysis of workplace health education performed by occupational health managers in Korea. *Asian Nurs Res* 2016;10(3):246-253
- Kim KJ, Park EJ, Jun HB. Policy alternatives for the labor inspection system. Sejong: Korea Labor Institute; 2018. p. 110.
- Kim YG, Yun JH, Lee WH, Seok HD, Lee JH et al. A study on the practical behavior of health care managers at the worksite. *The Korean Society Of Occupational And Environment Conference Proceedings* 2015: 270-271.
- Kurt S. (2017, August 29). ADDIE model: instructional design, educational technology. Available from: URL: <https://educationaltechnology.net/the-addie-model-instructional-design/>
- Lee JW. A study on the human resource management of emotional workers on job performance - focusing on the mediated effect of job satisfaction. Doctoral dissertation, Hoseo University, Chungnam. 2014.
- Manz CC. The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work. New York, NY: Prentice-Hall; 1983. p. 1-115
- Manz CC, Neck CP. Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall; 1999.
- Ministry of Employment and Labor. 2017 Analysis of the Status of Industrial Accidents. Sejong: Moonjung Company; 2018
- Ministry of Employment and Labor. Industrial Safety and Health Act 2019 J. 2019; Available from: URL: http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=9523
- Neck CP, Stewart GL, Manz CC. Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *J Appl Behav Sci* 1995; 31(3):278-302
- Pearce CL, Manz CC. The new silver bullets of leadership: the importance of self and shared leadership in knowledge work. *Organ Dyn* 2005;34:130-140.
- Platasa C, Reklitisb P, Zimerasc S. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia Soc Behav Sci* 2015;175:480-487
- Prussia GE, Anderson JS, Manz CC. Self-leadership and performance outcome: the mediating influence of self-efficacy. *J Organ Behav* 1998;19:523-538
- Richey RC, Seels B. Defining a field: a case study of the development of the 1994 definition of instructional technology. *Educational media and technology yearbook* 1994;20:2-17
- Robinson JJ. Individual learning style and their relationship to leadership styles. Master's thesis, Claremont Graduate University, California. 2005.
- Shin KB. The effects of self-leadership on self-efficacy and job performance of service employees. *KJM* 2010;17(1):91-104
- Yoon OH. A study of the instructional systems design model for STEAM education - focus on design thinking. *Korean Journal of General Education* 2017; 11(1):443-474
- Youn MA, Song IS. The development of self-leadership programs for customer service representatives. *Consumer Policy and Education Review* 2016;11(2): 87-116

<저자정보>

김영임(교수), 정혜선(교수), 이다예(연구원)