

# 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

오 은 희<sup>1</sup> · 정 복 례<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 경북대학교 간호대학 박사과정생, 경북대학교병원 간호사, <sup>2</sup> 경북대학교 간호대학 교수

## *The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses*

Oh, Eun Hee<sup>1</sup> · Chung, Bok Yae<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Doctoral student, College of Nursing, Kyungpook National University  
Registered Nurse, Kyungpook National University Hospital

<sup>2</sup> Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

### 주요어

임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

### Key words

Empowerment,  
Nursing performance,  
Job satisfaction,  
Organizational commitment,  
Turnover intention

### Correspondence

Chung, Bok Yae  
College of Nursing, Kyungpook  
National University.  
Dongindong 2 ga 101,  
Jung-gu, Daegu 700-744  
Tel: 82-53-420-4933,  
Fax: 82-53-425-1258  
E-mail: bychung@knu.ac.kr

투 고 일: 2010년 12월 25일  
수 정 일: 2011년 9월 20일  
심사완료일: 2011년 10월 17일

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to explore the effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in hospital nurses. **Method:** The subjects were 345 nurses at a general hospital in D city. Data were collected by structured questionnaire from January 10 to February 15, 2009. Data were analyzed by using descriptive statistics, ANOVA, Scheffe's test, and Pearson correlation coefficient, multiple regression by SPSS win 17.0 program. **Results:** The mean scores were 3.60(±.43) of empowerment, 3.80(±.38) of nursing performance, 3.49(±.55) of job satisfaction, 4.70(±.74) of organizational commitment, and 2.34(±.84) of turnover intention. Empowerment was correlated with nursing performance, job satisfaction, and organizational commitment positively, but correlated with turnover intention negatively. As a result of multiple regression, empowerment has 34.3% of the explanatory power on nursing performance, 24.0% on job satisfaction, 30.7% on organizational commitment, and 15.6% on turnover intention. **Conclusion:** Empowerment was a critical variable affecting nursing job performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover. Also, if various variable - active and adequate child-care support system, provided conditions continue to study, and adequate and appropriate compensation for nursing performance - affecting empowerment are managed, nurses' empowerment level will rise at the same time.

## 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료 서비스에 대한 환자와 가족의 기대와 요구의 증가, 의료기관 간의 경쟁 및 의료시장 개방 등으로 병원조직에서도 이런 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 자세를 요구하고 있다(Nam & Park, 2002). 병원조직 중 간호조직은 병원 인력의 50% 가까이를 차지하고 있는 최대 규모의 조직으로서, 병원 운영 예산 측면에서도 상당한 부분을 차지하고 있을 뿐 아니라, 환자를 제일선에서 간호하고 있는 간호사를 주축으로 하고 있어, 이런 간호조직의 질적 향상은 양질의 간호 제공으로 병원조직의 질적 향상 및 병원의 생산성 증대로 이어질 수 있도록 하는 중요한 위치에 있다.

그러나 간호사는 환자 간호 이외에도 병원이 요구하는 다양한 업무를 수행해야 함으로 인해 다양한 스트레스와 함께 무기력, 소진 등을 경험하게 되고(Jun, Kim, Han & Lim, 2005), 이로 인해 국내 간호사의 이직률은 평균 16.6% 로(Hospital Nurse Association, 2009) 높은 수준이다. 이런 간호사의 높은 이직률은 간호사 개인적인 심적, 물질 손실 뿐 아니라 간호의 질 저하는 물론이고 이로 인한 의료의 질 저하와 함께, 신규 간호사 채용 및 교육 훈련을 위한 막대한 경제적 손실을 초래하게 된다.

따라서 많은 병원조직과 간호조직에서는 직원들의 무력감을 해소하고, 사기를 높임으로써 조직에 대한 몰입과 직무만족을 높이기 위한 전략의 하나로 임파워먼트에 관심을 가지기 시작하였다.

임파워먼트는 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 할 수 있도록 하는 것(Conger & Kanungo, 1988)으로, 1980년대 후반부터 간호사의 효율적 간호 업무수행에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념으로 대두되었다(Suominen, Leino-Kilpi, Merja, Irvine Doran & Puukka, 2001).

임파워된 간호사는 직무만족과 업무성도가 증가되고 의의의도는 감소되며(Lashinger, Sabiston & Kutzcher, 1997), 목표 달성이 쉬워질 뿐 아니라(Koh, 2003), 업무에 대해 좀 더 영향력이 생기고, 의사결정에 있어 파워나 자율성을 가지며, 자기존중감과 자신감이 증가하게 되어 환자의 생명을 구하고 환자결과를 증진시킬 수 있다고 보고되고 있다(Madden, 2007). 이처럼 임파워먼트는 간호사가 무력감이나 소진 등을 유발하는 상황을 극복해 나가는 과정이자 결과가 되므로 간호조직의 효율적 운영에 있어 중요한 개념이다(Lee, 2006).

1990년대부터 시작된 임파워먼트 관련 국내 연구를 살펴보면 임파워먼트는 주로 자기효능감, 비판적 사고경향, 직무스트레스,

조직분위기, 리더십, 자율성, 직무만족, 조직몰입, 간호업무 효과성 등과 관련하여 주로 연구가 되고 있다. 특히 임파워먼트에 영향을 주는 선행변인으로는 공식적 파워와 비공식적 파워, 근무환경, 조직문화, 공정성, 수간호사의 리더십, 변혁적 리더십, 근무경력 등 개인의 일반적 특성 등이 있고(Kim, 2001; Koo, 2000; Lee, 2006; Lee & Kim, 2008), 결과변인으로는 직무만족, 조직몰입, 간호업무 효과성 등이 있는 것으로 보고되고 있다(Kim, 1999; Kim, 2001; Koh, 2003; Lee, 2001; Lee, 2006; Lee & Kim, 2008, Park & Park, 2008).

그 중에서도 임파워먼트의 효과를 확인하기 위한 연구가 많이 이루어지고 있다. Lee (2001)는 간호사의 임파워먼트에 대한 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주어 간호업무의 효과성을 향상시켰음을 보고하였고, Kim (1999)과 Kim (2001)은 임파워먼트가 조직몰입을 설명하는 중요한 변수가 됨을 보고하고 있으며, Lee와 Kim (2008)은 조직몰입이 높아지면 간호업무 성과를 높이는 동시에 간호서비스 질을 높여 환자 만족을 증대시키고 병원의 효율성을 극대화할 수 있다고 보고하는 등 임파워먼트를 직무만족이나 조직몰입과 관련하여서는 많은 연구가 이루어지고 있는 실정이다.

그러나 실질적인 간호기능의 수행 정도으로써 측정되어지는 간호업무성과는 간호의 질적인 측면이 강조되고 있는 현재 간호조직의 유효성 측면에서 중요한 개념으로써, 임파워먼트가 증진되면 간호업무성과도 증진될 것으로 예측이 가능하지만 간호업무성과 향상을 임파워먼트 효과로 검증한 국내 연구는 많지 않은 실정이다. 더불어 임파워된 간호사는 낮은 근무의욕과 사기 저하를 극복함으로써 이직의도가 낮아질 수 있을 것이라 사료되나 국내 간호사의 높은 이직율에도 불구하고 국내에서는 이와 관련된 연구가 거의 이루어지지 않고 있다.

따라서 본 연구는 간호의 질을 향상시키고 병원의 효율성을 극대화할 수 있는 간호조직의 유효성 측면에서 중요하게 관리될 필요가 있는 간호사의 임파워먼트 정도를 확인해보고, 이와 함께 간호조직관리에서 중요한 개념인 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과, 이직의도와 임파워먼트의 관계를 확인해 봄으로써 병원 간호사들의 효율적 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시되었다.

### 2. 연구 목적

본 연구는 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 병원 간호사의 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰

입 및 이직의도의 정도를 파악한다.

- 2) 병원 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 병원 간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 상관을 파악한다.
- 4) 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

### 3. 용어 정의

#### 1) 임파워먼트

임파워먼트란 자신의 일에 대한 4가지 개인적 인식-의미성, 역량, 자기결정성, 영향력-에 대한 반응을 특징으로 하는 내적 업무 동기가 증가된 것으로(Spreitzer, Janasz, & Quinn, 1999), 본 연구에서는 Spreitzer (1995)가 개발한 “Text of Items Measuring Empowerment”를 Yom과 Choi (2005)가 변안한 임파워먼트 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 2) 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된 업무와 있제적인 집행을 의미하는 것으로(Jeong, 1998), 본 연구에서는 Park (1988)이 개발한 간호업무성과 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 3) 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무와 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미하는 것으로(Shin, 1988), 본 연구에서는 Taylor와 Bowers (1972)가 개발한 General satisfaction scale을 Lee (1998)가 변안한 직무만족 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 4) 조직몰입

조직몰입은 구성원 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도로(Yom & Choi, 2005), 본 연구에서는 Mowday, Steers와 Porter (1979)이 개발한 Organization Commitment Questionnaires를 Lee (1998)가 변안한 조직몰입 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 5) 이직의도

이직의도는 그 조직에 계속 머물러 있을 것인지에 관한 간호사의 의도로(Lee, 1995), 본 연구에서는 Lee (1995)가 개발한 이직의도 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 일 병원 간호사의 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 임파워먼트와의 상관관계를 파악하고, 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상자 및 자료 수집방법

본 연구의 대상은 D광역시 소재 800병상 규모의 일 종합병원에 근무하는 간호사로 총 간호사 수 630명 중 병동(중환자실과 특수부서 제외한 일반병동), 외래, 중환자실(내과중환자실, 외과중환자실, 신경외과중환자실, 신생아중환자실, 심혈관계중환자실), 특수부서(수술실, 일일수술실, 신장실, 산실, 응급실, 내시경실, 주사실) 등 각 병동의 하루 근무자 수에 해당하는 400명을 임의 추출하여 대상으로 선정하였다.

자료수집은 먼저 병원 부서장의 협조를 얻어 병동별로 간호사에게 질문지를 배부하고, 연구에 참여하기를 희망하는 간호사가 동의서를 작성한 후 질문지를 완성하여 개별봉투에 담아 부서의 지정된 장소에 두면 연구자가 병동별로 회수하였다. 자료수집 기간은 2009년 1월 10일부터 2009년 2월 15일 사이로 총 400부의 설문지를 배부하여 그 중 365부가 회수되어 회수율 90%이었으며, 설문 문항 중 응답 누락된 문항이 있는 설문지 20부를 제외한 345부를 최종 분석하였다.

본 연구는 K병원 생명의학연구소의 IRB 심의를 받은 것으로 본인의 자발의지에 의해 연구에 참여하고, 연구 참여를 중단하기를 원하는 경우 언제라도 연구 참여를 중단할 수 있으며, 설문 결과의 익명이 보장되고, 비밀이 보장되도록 처리하며, 연구 결과는 순수하게 연구목적으로만 활용될 것임을 연구 참여자에게 설명하고 서면 동의서를 받은 후 연구를 실시하였다.

### 3. 연구도구

연구도구는 대상자의 일반적인 특성 9문항, 임파워먼트 12문항, 간호업무성과 23문항, 직무만족 7문항, 조직몰입 15문항, 이직의도 2문항의 총 68문항으로 구성된 구조화된 질문지를 사용하였다.

#### 1) 임파워먼트

임파워먼트를 측정하기 위하여 Spreitzer (1995)가 개발한

“Text of Items Measuring Empowerment”를 Yom과 Choi (2005)가 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 12문항으로, 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성의 4영역으로 구분되어 있고, 각 영역은 3문항씩 구성되었다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. Spreitzer (1995)가 개발 당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .72, Yom과 Choi (2005)의 연구에서는 .86, 본 연구에서는 .88 이었다.

## 2) 간호업무성과

간호업무성과를 측정하기 위해 Park (1988)이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 23문항 구성되어 있고, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Park (1988)이 개발할 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93 이었다.

## 3) 직무만족

직무만족 측정을 측정하기 위해 Taylor와 Bowers (1972)가 개발한 “General Satisfaction Scale”을 Lee (1998)가 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 7문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 “매우 불만족한다” 1점에서 “매우 만족한다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Taylor와 Bowers (1972)가 개발할 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87, Lee (1998)의 연구에서는 .81, 본 연구에서는 .86 이었다.

## 4) 조직몰입 측정도구

조직몰입 측정하기 위해 Mowday 등 (1979)이 개발한 “Organization Commitment Questionnaires”를 Lee (1998)가 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 7점까지의 7점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. Mowday 등 (1979)이 개발할 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81 ~ .92, Lee (1998)의 연구에서는 .91, 본 연구에서는 .91 이었다.

## 5) 이직의도 측정도구

이직의도 측정을 측정하기 위해 Lee (1995)가 개발한 도구를 사용하였다. 총 2문항으로 구성되어 있고, 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Lee (1995)가 개발할 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77

이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80 이었다.

## 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0 program을 이용하여 전산 통계 처리하였다.

대상자의 일반적 특성, 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값 등의 서술통계를 이용하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 차이는 t-test와 ANOVA 및 사후검증을 위해 Scheffe's test를 이용하여 분석하였고, 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였으며, 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 관계를 파악하기 위해 Stepwise multiple regression을 이용하여 분석하였다.

## 5. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 D시에 위치한 일 종합병원을 편의표출 하였기 때문에 연구결과를 일반화 하는 데에는 신중을 기해야 한다.

# 연구 결과

## 1. 대상자의 일반적 특성

대상자 특성에서 연령은 21-30세가 49.0%, 결혼 상태는 미혼이 50.9%이었다. 최종 학력은 학사 졸업이 55.7%, 종교는 없는 대상이 44.9% 이었다.

현 근무 부서는 병동(중환자실과 특수부서 제외한 일반병동) 46.7%, 중환자실(내과중환자실, 외과중환자실, 신경외과중환자실, 신생아중환자실, 심혈관계중환자실) 20.9%, 특수부서(수술실, 일일수술실, 신장실, 산실, 응급실, 내시경실, 주사실) 20.0%, 외래 12.5% 이었고, 직위는 일반간호사가 95.4% 이었다. 총 임상경력 6-9년이 22.9%, 현 부서 임상경력 1-2년이 47.0%, 월 평균 임금은 200-249만원이 29.6% 이었다(Table 1 참조).

## 2. 대상자의 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 임파워먼트 지각정도는 평균 3.60 (±.43)으로, 임파

**(Table 1) Characteristics of Participants** (N=345)

Characteristics	N	%
Age (years)	21-30	169 49.0
	31-40	125 36.2
	41-50	43 12.5
	Over 51	8 2.3
Marital status	Married	169 49.1
	Single	175 50.9
Educational background	College	111 32.2
	Bachelor	192 55.7
	Master	42 12.1
Religion	Christian	68 19.7
	Catholic	30 8.7
	Buddhist	92 26.7
	None	155 44.9
Present work unit	Ward	161 46.7
	ICU	72 20.9
	Special unit	69 20.0
	OPD	43 12.5
Present Position	Staff nurse	329 95.4
	Head nurse or higher	16 4.6
Total clinical career (years)	Less than 2	50 14.5
	3-5	75 21.7
	6-9	79 22.9
	10-14	58 16.8
	15-19	37 10.7
	20 or more	46 13.3
Present clinical career (years)	Less than 2	162 47.0
	3-5	125 36.2
	6-9	40 11.6
	10 or more	18 5.2
Payment (1,000won/month)	Less than 1,500	6 1.7
	1,500-1,990	72 20.9
	2,000-2,490	102 29.6
	2,500-2,990	67 19.4
	3,000 or more	98 28.4

워먼트 세부 영역별로 보면 의미성은 3.96 ( $\pm$ .54), 역량은 3.74 ( $\pm$ .53), 자기결정성은 3.52 ( $\pm$ .60), 효과성은 3.21 ( $\pm$ .61) 이었다. 간호업무성과는 평균 3.80 ( $\pm$ .38), 직무만족은 평균 3.49 ( $\pm$ .55), 조직몰입은 평균 4.70 ( $\pm$ .74), 이직의도는 평균 2.34 ( $\pm$ .84) 이었다(Table 2 참조).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과 연령 ( $p<.001$ ), 결혼 유무( $p<.001$ ), 최종학력( $p<.001$ ), 직위( $p<.001$ ), 총 임상경력( $p<.001$ ), 현 경력( $p=.040$ ), 월 평균 임금( $p<.001$ )에

**(Table 2) Scores for Empowerment, Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention of Participants** (N=345)

Variables	M	SD	min	max
Empowerment	3.60	.43	1.17	4.83
Meaning	3.96	.54	1.67	5.00
Competence	3.74	.53	1.00	5.00
Self-determination	3.52	.60	1.00	5.00
Impact	3.21	.61	1.00	5.00
Nursing performance	3.80	.38	2.35	4.83
Job satisfaction	3.49	.55	1.00	5.00
Organization commitment	4.70	.74	2.00	6.73
Turnover intention	2.34	.84	1.00	5.00

서 유의한 차가 있었다. 즉 나이가 31세 이상인 사람이 30세 미만인 사람에 비해, 기혼이 미혼에 비해, 최종 학력이 석사가 학사에 비해, 학사가 전문대졸에 비해 임파워먼트 수준이 높았다. 직위는 수간호사 이상이 일반 간호사에 비해, 총 임상경력이 20년 이상인 사람이 9년 이하인 사람에 비해, 15-19년 사이인 사람이 2년 이하인 사람에 비해, 10-14년 사이인 사람이 2년 이하인 사람에 비해, 월 평균 임금은 300만원 이상인 사람이 150이상 299만원 이하인 사람에 비해 임파워먼트 수준이 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과 연령( $p<.001$ ), 결혼 유무( $p<.001$ ), 최종학력( $p=.009$ ), 직위( $p<.001$ ), 총 임상경력( $p<.001$ ), 월 평균 임금( $p<.001$ )에서 유의한 차가 있었다. 나이의 경우 41세 이상이 40세 이하보다, 결혼을 한 경우가 미혼인 경우보다 더 간호업무성과가 높았다. 최종학력의 경우 석사 이상 졸업이 전문대학 졸업보다, 직위는 수간호사 이상이 일반 간호사에 비해 더 간호업무성과가 높았고, 총 임상경력의 경우 20년 이상이 19년 미만보다 더 간호업무성과가 높았으며, 월 평균 임금의 경우도 300만원 이상인 그룹에서 220-249만원 보다 더 높은 간호업무성과를 보인 것으로 나타났다.

직무만족의 경우 월 평균 임금( $p=.013$ )에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 월 평균 임금이 150-199만원인 간호사가 200-249만원인 간호사 보다 더 직무만족 정도가 높았다. 통계적으로 유의하지는 않았지만 총 임상경력에 있어 20년 이상이 그 이하보다, 2년 이하가 6-9년 보다는 더 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

조직몰입의 경우 연령( $p<.001$ ), 최종학력( $p<.001$ ), 직위( $p=.005$ ), 총 임상경력( $p<.001$ ), 현 임상경력( $p=.032$ ), 월 평균 임금( $p<.001$ )에서 유의한 차가 있었다. 41-50세가 21-30세, 31-40세보다, 석사이상 졸업이 학사 졸업보다, 수간호사 이상이 일반 간호사 보다, 총 임상경력이 20년 이상, 2년 이하인 그룹이, 현 경력에서는 2년 이하가 3-5년인 그룹보다, 월 평균 임금

Table 3) Perceived Differences of Empowerment according to Participant Characteristics

Characteristics		Empowerment				Nursing performance				Job satisfaction				Organizational commitment				Turnover intention			
		M	SD	F/t (Shefffe)	p	M	SD	F/t (Shefffe)	p	M	SD	F/t (Shefffe)	p	M	SD	F/t (Shefffe)	p	M	SD	F/t (Shefffe)	p
Age(years)	21-30 <sup>a</sup>	3.47	.42			3.72	.37			3.46	.60			4.64	.79			2.44	.89		
	31-40 <sup>b</sup>	3.68	.40	14.33	<.001	3.79	.33	12.33	<.001	3.50	.49	.93	.426	4.61	.60	5.35	<.001	2.40	.73	7.12	<.001
	41-50 <sup>c</sup>	3.84	.41	(b,c,d) a		4.03	.37	(c,d) a,b		3.55	.51			5.00	.81	(c) a,b		1.87	.77	(a,b) c	
	Over 51 <sup>d</sup>	3.60	.43			4.22	.38			3.73	.39			5.35	.64			1.75	.71		
Marital state	Married	3.71	.430			3.84	.37			3.51	.53			4.72	.70			2.23	.80		
	Single	3.49	.40	4.76	<.001	3.72	.37	3.44	<.001	3.47	.57	.70	.487	4.66	.78	.77	.443	2.43	.87	-2.26	.024
Educational background	College <sup>a</sup>	3.46	.45			3.73	.36			3.52	.53			4.74	.74			2.28	.82		
	Bachelor <sup>b</sup>	3.62	.39	11.47	<.001	3.80	.37	4.74	.009	3.47	.54	.29	.747	4.59	.70	7.13	<.001	2.42	.79	2.70	.068
	Master <sup>c</sup>	3.90	.42	(c) b) a		3.94	.42	(c) a		3.48	.65			5.05	.80	(c) b		3.10	1.02		
Religion	Christian	3.59	.45			3.82	.37			3.47	.62			4.80	.83			2.45	.82		
	Catholic	3.59	.37			3.85	.44			3.50	.51			4.65	.77			2.28	.92		
	Buddhist	3.65	.45	1.16	.327	3.82	.37	.99	.397	3.54	.45	.34	.795	4.75	.74	1.03	.378	2.30	.76	.52	.669
	None	3.60	.46			3.76	.37			3.47	.58			4.63	.69			2.32	.88		
Present work unit	Ward	3.59	.45			3.79	.40			3.43	.59			4.65	.78			2.39	.81		
	ICU	3.59	.37			3.84	.34			3.49	.55			4.67	.69			2.44	.89		
	Special unit	3.65	.45	0.35	.789	3.72	.35	1.80	.147	3.52	.46	1.96	.120	4.67	.69	1.57	.197	2.25	.86	1.70	.167
	OPD	3.60	.46			3.87	.38			3.66	.50			4.92	.74			2.13	.80		
Present Position	Staff nurse	3.58	.42			3.78	.37			3.48	.55			4.67	.72			2.36	.83		
	Head nurse or higher	4.07	.34	-4.56	<.001	4.14	.39	-3.79	<.001	3.66	.51	-1.27	.205	5.20	.94	-2.80	.005	1.72	.68	3.06	.002
Total clinical career (year)	Less than 2 <sup>a</sup>	3.40	.41			3.74	.36			3.61	.42			4.95	.73			2.04	.81		
	3-5 <sup>b</sup>	3.51	.42	9.91		3.73	.38	8.02		3.45	.64			4.60	.82	6.52		2.48	.86	6.97	
	6-9 <sup>c</sup>	3.52	.42	(d,e,f) a	<.001	3.71	.38	(f) a, b,c,d,e	<.001	3.37	.61	1.74	.125	4.45	.71	(f) b,c,d a) c	<.001	2.63	.80	(b,c) f c) a	<.001
	10-14 <sup>d</sup>	3.72	.39	f) b		3.78	.31			3.48	.48			4.59	.57			2.35	.76		
	15-19 <sup>e</sup>	3.73	.37	f) c		3.84	.32			3.56	.45			4.73	.50			2.35	.75		
Present clinical (year)	20 or more <sup>f</sup>	3.87	.42			4.09	.38			3.60	.52			5.09	.81			1.89	.80		
	Less than 2	3.55	.39			3.81	.36			3.54	.49			4.80	.72			2.24	.83		
	3-5	3.63	.47	2.80		3.79	.41	.75	.522	3.45	.61	.86	.463	4.55	.77	2.98	.032	2.47	.82	1.99	.116
	6-9	3.75	.41	(b,c,d) a c) d	.040	3.80	.31			3.47	.61			4.75	.66	(a) b		2.36	.91		
Payment (1,000won /monthly)	10 or more	3.60	.52			3.67	.43			3.39	.49			4.62	.70			2.22	.77		
	Less than 1,500 <sup>a</sup>	3.50	.25			3.71	.21			3.52	.33			4.83	.66			2.42	1.16		
	1,500-1,990 <sup>b</sup>	3.45	.38			3.76	.34			3.63	.49			4.97	.79			2.08	.83		
	2,000-2,490 <sup>c</sup>	3.49	.47	8.23	<.001	3.67	.42	7.43	<.001	3.34	.65	3.23	.013	4.40	.70	8.12	<.001	2.65	.78	7.46	<.001
	2,500-2,990 <sup>d</sup>	3.66	.39	(e) b,c		3.78	.32	(e) c		3.53	.50	(b) c		4.65	.67	(e) c		2.43	.79	(c) b,e	
	3,000 or more <sup>e</sup>	3.80	.38			3.95	.35			3.51	.48			4.83	.69			2.13	.80		

300만원 이상인 그룹에서 220-249만원인 그룹 보다 조직몰입 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

이직의도의 경우 연령( $p<.001$ ), 결혼상태( $p=.024$ ), 직위( $p=.002$ ), 총 임상경력( $p<.001$ ), 월 평균 임금( $p<.001$ )에서 유의한 차가 있었다. 연령의 경우 21-30세, 31-40세가 40-50세 보다, 기혼보다 미혼이, 수간호사 이상보다는 일반간호사가 더 이직의도가 높았고, 총 임상경력은 3-5년, 6-9년이 20년 이상보다, 6-9년이 2년 이하보다 더 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

월 평균임금은 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. <Table 3 참조>

#### 4. 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계

임파워먼트는 간호업무성과( $r=.564$ ,  $p<.001$ ), 직무만족( $r=.441$ ,  $p<.001$ ), 조직몰입( $r=.466$ ,  $p<.001$ )과는 중간 정도의 양의 상관관계가 있고, 이직의도( $r=-.258$ ,  $p<.001$ )와는 약한 음의 상관관계

가 있었다. 또한 임파워먼트의 하부 영역인 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 모든 하부영역에서 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입과는 양의 상관관계가 있고, 이직의도와는 음의 상관관계가 있었다 <Table 4 참조>.

#### 5. 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 단계별 다중 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다. 간호업무성과에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 이었고, 이들 예측인자들은 34.3%의 설명력을 나타냈다. 직무만족에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 자기결정성, 효과성 이었고, 이들 예측인자들은 24.0%의 설명력을 나타내었다. 조직몰입에 대한 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 자기결정성 이었고, 이들 예측인자들은 30.7%의 설명력을 나타냈다. 이직의도에 대한 유의한 임파워먼

<Table 4> Relationship of Empowerment to Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment & Turnover Intention (N=345)

Variables	Nursing performance	Job satisfaction	Organizational commitment	Turnover intention
Empowerment	.563*	.440*	.465*	-.258*
Meaning	.484*	.459*	.533*	-.398*
Competence	.421*	.277*	.286*	-.135**
Self-determination	.349*	.304*	.315*	-.171**
Impact	.465*	.308*	.295*	-.097***

\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.05$

<Table 5> Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention (N=345)

Dependent variables	Independent variables	B	$\beta$	t(p)	R <sup>2</sup>	F(p)
Nursing performance	Meaning	.229	.323	6.529(<.001)	.343	45.962(<.001)
	Competence	.093	.130	2.362(.019)		
	Self-determination	.021	.033	.610(.542)		
	Impact	.170	.275	5.081(<.001)		
Job satisfaction	Meaning	.389	.381	7.509(<.001)	.240	37.299(<.001)
	Self-determination	.110	.119	2.114(.035)		
	Impact	.104	.116	2.044(.042)		
Organizational commitment	Meaning	.665	.482	10.123(<.001)	.307	75.719(<.001)
	Self-determination	.197	.158	3.326(.001)		
Turnover intention	Meaning	-.621	-.398	-8.042(<.001)	.156	64.670(<.001)

트 하부요인 예측인자는 의미성 이었고, 이들 예측인자들은 15.6%의 설명력을 나타냈다.

## 논 의

본 연구결과 간호사의 임파워먼트 평균은 3.60 으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 지방 병원의 간호사를 대상으로 한 Lee와 Kim (2008)의 연구에서 3.67, Kim (2001)의 연구에서 3.61, 서울 지역 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Yom과 Choi (2005)의 연구에서 3.48 과 비슷하고, 지방 병원의 중환자실 간호사를 대상으로 한 Lee (2007)의 연구결과 3.57, 지방 병원에 근무하는 5년 이하 간호사를 대상으로 한 Lee (2006)의 연구결과 3.42 와 비슷하였다. 그러나 서울 경기도 소재 병원의 수술실 간호사를 대상으로 한 Hyun (2002)의 연구결과 3.27 보다는 높았다.

동일한 도구를 사용한 외국의 연구 결과를 보면 급성기 환자를 간호하는 간호사를 대상으로 한 Faulkner와 Laschinger (2008)의 연구에서 3.50, 캐나다 도시 지역 3차 병원 간호사를 대상으로 한 Laschinger, Finegan와 Shamion (2001)의 연구에서도 3.43 으로 보고하고 있어 외국의 간호사를 대상으로 한 연구에서도 임파워먼트 수준이 본 연구 결과와 유사하였다. 이처럼 간호사의 임파워먼트는 수술실 간호사를 대상으로 한 연구를 제외하고는 지역, 연구 대상 및 국가에 상관없이 대체적으로 유사함을 알 수 있었다.

이는 각 개인의 역량 차이가 있기는 하지만 현재 대부분의 간호사 역할이 일부 전문간호사나 전담간호사의 경우를 제외하고는 의사의 처방 수행이 대부분을 차지하고 있고 독립적인 의사결정을 통한 간호업무 수행이 적은 한계로 인해 간호사들의 임파워먼트 수준이 비슷한 것으로 사료된다. 그러나 본 연구 대상 간호사의 임파워먼트 수준이 1.17~4.83 으로 차이가 크다는 것은 그 만큼 간호사 간의 편차가 크다는 것을 의미하고, 이는 간호의 질적인 측면의 차이로 이어질 수 있어 전반적인 간호사의 임파워먼트 수준을 다 같이 상승시키기 위한 전략 마련이 필요할 것으로 사료된다.

영역별 임파워먼트에서 의미성 3.96, 역량 3.74, 자기결정성 3.52, 효과성 3.21 로 나타나 의미성 영역이 가장 높고, 효과성이 가장 낮았다. 이는 일반간호사를 대상으로 한 Kim (2001), Yom과 Choi (2005), Lee (2006)의 연구, 급성기 환자를 담당하는 간호사를 대상으로 한 Faulkner와 Laschinger (2008)의 연구 및 수술실 간호사를 대상으로 한 Hyun (2002)의 연구에서도 임파워먼트 영역 중 의미성이 가장 높은 것으로 보고하고 있어, 대부분의 간호사가 자신이 수행하는 간호업무를 의미있게 생각

하고 있음을 보여주는 결과로 해석할 수 있겠다.

간호업무성과는 평균 3.80 으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 서울 부산 경기도 4개 종합병원 일반간호사를 대상으로 한 Yoon (2004)의 연구에서 3.77, 서울지역 병원 간호사를 대상으로 한 Park (2003)의 연구에서의 3.73, Park 등 (2009)의 연구에서 3.70 과는 유사한 결과이나, 지방의 중소 의료기관 간호사를 대상으로 한 Park과 Park (2008)의 연구에서는 3.57 로 보고하고 있어 본 연구결과보다 낮았다. 이는 다른 연구들에 비해 규모가 작은 중소 의료기관에 근무하는 간호사의 경우 대상 환자의 중증도가 낮고 그러다 보면 환자를 간호하는 업무의 숙련성이나 전문성 등 간호사의 자질이나 역량 측면에서 종합병원이나 대형병원에서 중증도 높은 환자를 간호하는 간호사들의 업무 숙련성과 전문성과는 격차가 발생하게 되고 이로 인해 간호업무성과에서도 차이가 나는 것으로 사료된다.

또한 직무만족도는 평균 3.49 로, 동일한 도구를 사용하여 지방의 대학병원과 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Park과 Park (2008)의 연구에서 3.00 으로 보고한 것보다 높았다. 또한 다른 도구를 사용했지만 서울 경기도 소재 대학 부속 병원 간호사를 대상으로 한 Jun 등(2005)의 연구결과 2.87, 서울 부산 경기도 의과대학 산하 4개 종합병원의 일반간호사를 대상으로 한 Yoon (2004)의 연구결과 3.15 보다는 높아, 같은 규모의 지방 병원 간호사를 대상으로 한 연구는 물론이고 서울 경기도 대형병원 간호사들 대상으로 한 연구들보다도 직무만족 정도가 높았다. 이는 본 연구 대상자들의 전반적인 임파워먼트 수준이나 조직몰입 수준이 높음과 관련이 있을 것으로 사료되나 추후 연구가 더 필요할 것으로 사료된다.

조직몰입은 평균 4.70 으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 Koo (2000)의 연구결과 4.11, Koh (2003)의 연구결과 4.10, Yoon (2004)의 연구결과 3.89 보다 높았다. 이는 본 연구 대상자들의 높은 직무만족과 관련하여 조직몰입도 높게 나타난 것으로 사료되나, 그 외에도 조직몰입이 높은 원인과 관련된 추후 연구가 필요할 것이고, 또한 본 연구 대상자의 조직몰입 수준을 서울과 지방 등 지역 간의 차이나 일반 부서에 근무하는 간호사와 특수 부서에 근무하는 간호사들 간의 조직몰입 정도에도 차이가 있는지에 대한 비교 연구도 필요할 것이라 사료된다.

본 연구에서 이직의도는 평균 2.34 로, 이는 동일한 도구를 사용한 Koo (2000)의 연구에서 3.02, Park과 Park (2008)의 연구에서 3.01 에 비해 낮았다. 이런 상대적으로 낮은 이직의도는 타 연구 결과에 비해 상대적으로 높은 직무만족, 조직몰입 수준으로 인한 결과로 사료되며, 또한 업무의 강도나 급여 이외에도 병원 내 각종 복지 수준 등이 영향을 주었을 것으로 사료되나, 이에 대한 구체적인 비교는 추후 연구를 통해 좀 더 논의 되어



야 할 것이다. 또한 이런 낮은 이직의도는 낮은 이직율로 이어질 것이라 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 살펴보면 임파워먼트는 51세 이상, 기혼, 최종학력 석사, 수간호사 이상, 임상경력 20년 이상, 월 평균 임금은 300만원 이상인 집단에서 높게 나타났다. 이는 Koo (2000), Lee (2001)의 연구에서 나이 36세 이상인 그룹에서 임파워먼트 정도가 높게 나타났고, Nam (2001)의 연구에서 나이, 경력에 따라 임파워먼트 정도가 높게 나타났으며, Park과 Park (2008)의 연구에서 나이, 경력, 급여에 따라 높게 나타난 연구결과와 일치한다. 이는 간호사의 나이가 많아짐에 따라 경력이 쌓이고, 업무에 익숙해지면서 전문가로서의 역할을 할 수 있게 되며, 결혼을 하고 가정생활을 영위하면서 대인관계의 폭이 넓어져 다른 의료진이나 관련 직원과의 관계 속에서도 전문직으로서의 충분한 역할을 하게 되며, 연봉이 올라가면서 또 다른 동기 부여도 이루어지기 때문으로 보여진다. 따라서 나이나 경력이 적은 신규간호사나 저 연차를 위한 임파워먼트 증진 프로그램이 더 필요할 것으로 사료된다.

간호업무성과를 보면 41세 이상, 기혼, 최종학력 석사 이상, 직위 수간호사 이상, 총 임상경력 20년 이상, 월 평균 임금 300만원 이상인 그룹에서 더 높은 간호업무성과를 보였다. 이는 연령이 많고, 기혼, 간호사의 경력이 높을수록 간호업무성과가 높다고 한 Park 등 (2009)의 연구, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 직위가 높을수록, 자기계발학습활동 많이 할수록 간호업무성과가 높다고 한 Park과 Park (2008)의 연구, 연령과 임상경력이 높을수록, 현 부서 근무기간이 오래된 간호사일수록 간호업무성과가 높다고 한 Park (2003)의 연구에서 보듯이 나이가 들고 임상 경력이 쌓이면서 자연스럽게 연륜이 쌓이고, 또한 학위 등 계속해서 공부를 하는 간호사의 경우 간호업무성과가 같이 상승함을 확인할 수 있는 결과로 사료된다.

직무만족의 경우 월 평균 임금에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 월 평균 임금이 150-199만원인 간호사가 200-249만원인 간호사 보다 더 직무만족 정도가 높게 나타났고, 직무만족의 정도의 차이는 크지 않지만 월 평균 임금이 200-249만원인 간호사의 직무만족 정도가 가장 낮았으며, 통계적으로 유의하지는 않았지만 총 임상경력에 있어 20년 이상이 그 이하보다, 2년 이하가 6-9년 보다는 더 직무에 만족하고 있는 것으로 나타나 오히려 신규간호사나 고연차 간호사가 중간 정도의 경력을 가진 간호사 보다 더 직무에 만족하고 있음을 알 수 있었다. 이는 Park과 Park (2008)의 연구에서 급여 외에도 학사 졸업, 근무경력 15년 이상인 그룹이 직무만족이 높게 나타난 결과와 유사하다. 이는 신규 간호사 시기를 지나 간호사가 어느 정도 직무에 익숙해지면서 반복되는 업무에 재미를 느끼지

못하고 매너리즘에 빠질 수 있는 시기의 간호사가 새로운 도전이나 자극을 받지 못함으로 인해 가장 직무만족이 낮은 결과로 사료된다. 이 이외에도 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인을 찾아 해결함으로써 간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 노력도 지속적으로 기울여야 할 것이다.

조직몰입의 경우 나이 41-50세, 최종학력 석사이상, 직위 수간호사 이상, 총 임상경력 20년 이상, 현 경력에서 2년 이하, 월 평균 임금 300만원 이상인 그룹에서 조직몰입의 정도가 더 높게 나타났다. 이는 연령, 교육정도, 직위, 근무부서, 근무경력, 현 부서 근무경력 등에 따라 조직몰입 정도가 차이가 있음을 보고한 Koo (2000)의 연구결과와 40세 이상, 임상경력 20년 이상에서 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높았다고 보고한 Koh (2003)의 연구에서 보듯이, 40세 이상이 되면서 전문직 간호사로서 연륜이 쌓이면서 관리자로서의 역할도 하고 있고, 동시에 가정도 안정되어 직장생활에 전념할 수 있게 되면서 조직몰입의 정도가 더 높아졌을 것이라 사료되며, 또한 2년 이하의 신규간호사의 경우 직장 초년생으로서 새로운 환경에 적응하고 업무를 익히기 위해 절대적인 시간 투여는 물론이고 모든 생활의 중심이 병원에서의 간호사 생활임을 고려한다면 예측 가능한 결과로 사료된다.

이직의도의 경우 나이 21-30세, 31-40세, 미혼, 일반간호사, 총 임상경력 3-5년, 6-9년이 20년 이상보다, 6-9년이 2년 이하보다 더 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 갓 병원에 입사한 신규간호사나 20년 이상 많은 경력을 가진 간호사보다 30세 전·후의 간호사가 임상경력 3-5년, 6-9년 정도가 되어 어느 정도 자신의 업무에 대한 지식, 기술, 태도가 자리잡히게 되고, 그로 인해 일에 대한 자신감은 있으나 같은 일을 반복적으로 함으로 인해 매너리즘에 빠질 수 있고, 육아와 함께 직장 생활을 병행하는 어려움도 있어 사직이나 다른 직장으로서의 이직에 대한 고려를 많이 하게 되어 이 시기의 간호사가 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 사료된다.

따라서 가장 활발하고 능숙하게 업무를 수행할 수 있는 30세 전·후의 간호사가 업무에 대한 자신감과 열정을 가지고 전문직으로서의 간호업무를 수행할 수 있도록 간호업무성과에 대한 충분한 유·무형의 보상과 함께, 육아 및 가정생활을 병행하면서 직장생활을 해야 하는 어려운 시기이므로 이 시기를 잘 극복할 수 있도록 가정이나 직장에서의 적절한 육아지원 등 신체적, 정신적 지원이 필요할 것으로 사료된다.

임파워먼트의 효과를 파악하기 위해 단계별 다중 회귀분석을 실시한 결과 간호업무성과에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 이었고, 이들 예측인자들은 34.3%의 설명력을 보이고 있다. 간호사의 임파워먼

트가 간호업무성과에 미치는 영향에 대한 연구가 거의 없어 비교 논의하기는 어려우나 본 연구에서 보듯이 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과와 높은 상관관계를 가지고 있고, 임파워먼트 하부요인 중 의미성, 역량, 자기결정성, 효과성 모두 다 간호업무성과를 예측하고 있어, 설명력이 높게 나타난 것으로 사료되므로 간호사의 임파워먼트 수준이 향상되면 간호업무성과도 향상 될 것이라 기대해 볼 수 있다.

또한 직무만족에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 자기결정성, 효과성 이었고, 이들 예측인자들은 24.0%의 설명력을 나타내었다. 이는 다른 도구를 사용한 연구 이기는 하나 Jun 등(2005)의 연구에서 52.0%, Park과 Park (2008)의 연구에서 48.2%, Koh (2003)의 연구에서 33.0% 보다는 상당히 낮게 나타났다. 따라서 같은 도구를 사용한 추후 연구를 통해 그 설명력을 비교해 보아야 하겠지만, 임파워먼트 외에도 직무만족에 영향을 주는 다른 요인이 더 있을 것이라 사료되며, 일반적 특성을 포함한 다른 변수들을 고려한 추후 연구나 비교 연구가 더 필요할 것으로 사료된다.

조직몰입에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성, 자기결정성 이었고, 이들 예측인자들은 30.7%의 설명력을 보이고 있었다. 이는 Kim (2001)의 연구에서 조직몰입에 대해 임파워먼트가 15.6%의 설명력을 가지고 있고, 임파워먼트에 직위를 추가하면 18.5%의 설명력을 가지는 것으로 보고한 것에 비교하면 상당히 높은 설명력이나, Koh (2003)의 연구에서 28.4%와 비교하면 월은 3설명력임을 알 수 있다.

이직의도에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 의미성 이었고, 이들 예측인자들은 5.6%의 설명력을 보이고 있다. 이는 Park과 Park (2008)의 연구에서 설명력 4.8% 보다는 높게 나타났으나 다른 변수들에 비해 상대적으로 낮은 설명력이다. 이는 다른 변수들에 비해 임파워먼트와 상관관계가 다른 변수들에 비해 상대적으로 낮은 상관관계를 보이고 있는 것과 관련이 있을 것이고, Lee (1995)의 연구에서 보듯이 이직의도는 직무와 관련되어 직무스트레스와 직무만족 모두에 직접적인 영향을 받으며, 이 외에도 개인적인 문제인 남편의 전근, 거주지 이동, 결혼, 출산, 남편의 권유 등에 의해 영향을 받고 있어 이직의도에 영향을 주는 다양한 요인들에 대한 분석도 필요할 것이라 사료된다.

이상에서 임파워먼트는 간호사의 효율적 업무 수행에 있어 중요한 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 모두에 영향을 미치는 중요한 변수이고, 그 중에서도 의미성은 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 모두를 예측할 수 있는 변수임을 확인하였다. 따라서 간호의 질적 향상 및 효율성 측면의 향상을 위해서 의미성 향상을 중심으로 한 임파워먼트 증진 프

로그램 개발이 절실하리라 사료된다.

## 결 론

본 연구는 일 병원 간호사의 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 임파워먼트와의 상관관계를 파악하고, 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구로, 연구결과 임파워먼트의 영향을 살펴본 결과 간호업무성과에 대해서는 34.3%의 설명력, 직무만족에 대해서는 24.0%의 설명력, 조직몰입에 대해서는 30.7%의 설명력, 이직의도에 대해서는 15.6%의 설명력을 보였다.

이처럼 간호사의 임파워먼트는 간호사의 효율적 업무 수행에 있어 중요한 요소인 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 모두에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다. 특히 임파워먼트 요소 중 의미성은 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 모두에 영향을 미치고 있어 간호사들이 자신의 일을 얼마나 의미있게 생각하느냐가 간호사의 업무 수행에 가장 중요한 요인이 될 수 있음을 짐작할 수 있다. 따라서 간호사 자신의 일을 의미있게 생각할 수 있도록 하기 위한 다양한 지원과 근무환경 마련이 중요할 것이라 사료된다.

따라서 본 연구결과에 따라 다음과 같이 제언하고자 한다. 먼저 간호사들이 소진되지 않고 육아와 병행하여 의미있는 직장생활을 할 수 있도록 가정과 직장 모두에서 신체적, 정신적으로 충분한 지원이 이루어져야 할 것으로 사료된다. 또한 계속해서 간호와 관련된 공부를 할 수 있도록 하는 것이 개인적인 역량 강화 뿐 아니라 직무에 대한 만족과 함께 간호학적으로도 발전할 수 있는 계기가 되어 간호업무성과와 조직몰입에도 의미가 있을 것이므로 이를 위한 여건 마련도 중요할 것이라 사료된다. 마지막으로 간호업무성과에 맞는 적절하고 적합한 평가를 통한 보상 체계가 마련된다면 간호사들은 보다 더 직무에 만족하고 조직에 몰입하며 이직에 대한 의도가 감소할 것으로 사료된다.

이런 다양한 지원과 근무환경 마련은 다시 간호사들의 임파워먼트 수준 향상으로 이어져 결국은 간호조직과 병원조직이 발전하는 밑거름이 될 수 있을 것이라 사료되며, 이를 바탕으로 간호사 임파워먼트 향상 프로그램을 개발하여 적용해 본다면 간호의 양적, 질적 향상 뿐 아니라 효율성 향상에도 기여할 수 있을 것이라 사료된다.

## REFERENCES

Conger, J. A., & Kanungo, R. N.(1988). The empowering

- process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Faulkner, J., & Laschinger, H. (2008). The effect of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(2), 214-221.
- Hospital Nurse Association. (2009). *2009 business report*. Hospital Nurse Staffing Tracking Survey, 17-54.
- Hyun, J. W. (2002). *A study on Empowerment among operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Jun, Y. J., Kim, I. A., Han, K. S., & Lim, J. Y. (2005). The effects of empowerment on job satisfaction: focusing on followership style. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(1), 23-31.
- Jeong, Y. J. (1998). *The relationship between professional self-concept and nursing performance of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Kim, E. S. (2001). *A study on empowerment related factors of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, Jeonju.
- Kim, M. O. (1999). *A study on head nurses' empowerment perceived by nurses in a general hospital in a middle part of Korea*. Unpublished master's thesis, Han Yang University, Seoul.
- Koh, M. S. (2003). A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(3), 315-327.
- Koo, O. H. (2000). *Clinical nurses' perception of empowerment structural model in nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Laschinger, H., Finegan, J., & Shamion, J. (2001). Promoting nurses' health: effect of empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics*, 19(2), 42-52.
- Laschinger, H., Sabiston, J., & Kutzcher, L. (1997). Empowerment and staff nurse decision involvement in nursing work environments: testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Research in Nursing & Health*, 20(4), 341-352.
- Lee, H. K. (2001). *Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, M. H. (1998). *Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 25(4), 790-806.
- Lee, Y. M. (2006). *The relationship between nursing performance and organizational effectiveness*. Chonnam National University, Gwangju.
- Lee, Y. M., & Kim, B. M. (2008). The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(4), 603-611.
- Madden, M. A. (2007). Empowering nurses at the bedside: what is the benefit? *Australian Critical Care*, 20, 49-52.
- Nam, K. H., & Park, J. H. (2002). A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 137-150.
- Park, H. H. (2005). *Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Park, J. S., & Park, B. N. (2008). The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(2), 150-158.
- Park, J. Y. (2003). *Study on empowerment level, job stress and nursing work performance*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 63-71.
- Park, M. O., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Kim, K. S., Min, S., & Kim, H. S. (2009). The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and job satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 45-53.
- Park, S. A. (1988). *(An) exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Spreitzer, G. M., Janasz, S. C., & Quinn, R. D. (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 511-526.
- Suominen, T., Leino-Kilpi, H., Merja, M., Irvine Doran, D., & Puukka, P. (2001). Staff empowerment in Finnish intensive care units. *Intensive Critical Care Nursing*, 17, 341-347.
- Yom, Y. H., & Choi, K. S. (2005). The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(3), 1-8.
- Yoon, S. H. (2004). The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: a survey on clinical nurses. *Korean Journal of Industrial Organization Psychology*, 17(3), 451-466.