J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지)
Vol. 20 No. 5, 558-566, December 2014
ISSN 1225-9330 (Print) | ISSN 2288-4955 (Online)
http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.558

사회적 지지와 자아존중감이 간호사의 임파워먼트에 미치는 영향

김명자[1] · 김현영[2]

을지대학병원[1], 을지대학교 간호대학[2]

The Impact of Social Support and Self-esteem on Nurses' Empowerment

Kim, Myung-Ja[1] · Kim, Hyun-Young[2]

[1]Department of Nursing, Eulji University Hospital
[2]College of Nursing, Eulji University

Purpose: This study was done to measure the level of social support, self-esteem, and empowerment and to identify any effect of social support and self-esteem on the empowerment of nurses. **Methods:** The study design was a descriptive survey using questionnaires which were given to 381 nurses in C province. The collected data were analyzed using descriptive analysis, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regressions. **Results:** The mean score for nurses' empowerment was 2.83±0.66. Seven individual characteristics, social support(family, meaningful persons, supervisors, and co-workers) and self-esteem accounted for 23.3% of the variance in nurses' empowerment. Prediction elements influencing empowerment of nurses were salary per month, self-esteem, and social support(supervisors). **Conclusion:** The results indicate that it is necessary to increase nurses' empowerment. Social support by supervisors and self-esteem were confirmed as important factors to increase nurses' empowerment. In addition, raising the monthly average income would increase empowerment of nurses.

Key Words: Nurses, Social Support, Self-esteem, Empowerment

서 론

1. 연구의 필요성

임파워먼트는 개인의 역량뿐만 아니라 간호 실무를 향상하기 위한 핵심 개념으로 꾸준히 연구되어 왔다[1-6]. 임파워먼트는 정보의 공유, 적절한 자원과 지지, 그리고 배우고 성장할 수 있는 기회를 통하여 확보되는 것으로서 전문인의 독립성을 증진하며[2], 직무만족의 향상[3,6], 조직몰입의 향상[4]과 소진의 감소[5]와 관련된다. 궁극적으로는 간호사의 안녕을 유지하고[2], 이직의도를 감소하여[1,6] 간호사의 경력 유지에 기여하는 주요 요인으로 나타나고 있다[6]. 국내 간호사의 평균 이직율이 16.9%이며, 그 중에서도 신규간호사의 평균 이직율이 31.2%에 이르는 현실을 고려할 때[7], 경력을 유지하고 전문간호 수행능력과 관련이 있는 임파워먼트의 향상에 대하여 고찰하는 것은 매우 중요한 일일 것이다[2,7].

임파워먼트는 내적 그리고 외적 요인에 의해 복합적으로 영향을 받으며, 조직의 구조적 특성이 반영되는 구조적 임파워먼트와 개인의 내적 자원을 주요 원동력으로 보는 심리적 임파워먼트로 나누어볼 수 있다[2,3]. 이를 반영하여 본 연구는

주요어: 간호사, 사회적 지지, 자아존중감, 임파워먼트

Corresponding author: Kim, Hyun-Young
College of Nursing, Eulji University, 77 Gyoryong-ro, 771 beon-gil, Jung-gu, Daejeon 301-746, Korea.
Tel: +82-42-259-1716, Fax: +82-42-259-1709, E-mail: hykim007@eulji.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김명자의 석사 학위논문을 수정하여 작성한 것임.
- This article is a revision of the first author's master's thesis from Eulji University.

Received: Aug 15, 2014 | Revised: Sep 10, 2014 | Accepted: Sep 26, 2014

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.

간호사들이 가진 내외적인 자원으로 사회적 지지와 자아존중감이 임파워먼트에 미치는 정도를 규명고자 하였다.

사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미하며, 직장 상사와 동료, 가족과 의미있는 지인들과의 관계이다[8,9]. 즉, 한 개인이 의미있는 사회적 대상으로부터 받는 존경, 애정, 신뢰, 관심, 경청 등의 정서적 지지로서 직장생활에서 경험하는 스트레스를 감소하여 환경에 잘 적응할 수 있도록 기여하는 의미있는 자원을 의미한다. 사회적 지지는 업무생산성 및 심리적 만족을 향상하고, 소진, 우울 및 직무 스트레스와 같은 부정적 반응을 감소시키는 것으로 나타났다[2,10]. 특히 직장 내에서 상사에 의한 지지의 형태로서 의사결정 과정에 참여하는 것은 임파워먼트 향상에 기여하며[2], 이를 바탕으로 사회적 지지가 임파워먼트에 직접적인 영향을 줄 것으로 판단된다. 직장 내의 상사와 동료로부터 지지 정도와 임파워먼트 사이의 관계를 밝힌 연구가 많지 않아 의미있는 연구 주제로 생각된다.

자아존중감은 Rosenberg의 정의를 가장 광범위하게 사용하며[11,12], 자신에 대한 평가와 관련된 것으로서 자기 존경의 정도가 높고 스스로를 상당히 가치 있게 평가하는 것을 말한다[13]. 자아존중감은 개인이 환경에 적절하게 적응하고 나아가 긍정적인 자기실현에 필요한 요소로서, 궁극적으로 간호업무성과와 직무만족을 높이는 주요 변인이다[12,14]. 더불어 다양한 인간관계에서 발생하는 부정적인 상황을 극복하는 내재적 힘으로 작용하므로 자아존중감이 낮을 경우에는 우울한 감정을 쉽게 갖게 되고 정신적인 문제로부터 벗어나기 힘들어하게 된다[15,16]. 이를 토대로 자아존중감은 내적으로 변화할 수 있는 힘을 부여하는 개인의 내적 자원으로 작용하며, 임파워먼트는 개개인에게 부여된 재량권 혹은 책임을 의미하므로 자아존중감이 임파워먼트의 향상에 직접적으로 영향을 줄 것으로 기대할 수 있다[2,16].

임파워먼트는 간호사의 직무만족의 향상을 통하여 이직의도를 감소하는 중요한 영향요인으로 확인되었으므로[6,17], 간호사의 임파워먼트를 향상하기 위한 방법을 찾는 것은 중요한 과제라 할 수 있다. 따라서 본 연구는 임파워먼트에 영향을 주는 변인으로서, 간호사의 외적 자원인 상사 및 동료를 포함한 사회적 지지와 내적 자원인 자아존중감과의 관계를 확인하고자 수행하였다. 간호사 개인이 인지하는 내외적 자원이 임파워먼트에 어느 정도로 영향을 미치는 가를 파악함으로써, 향후 임파워먼트 향상의 전략 개발에 사용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 사회적 지지, 자아존중감과 임파워먼트의 수준을 파악하고, 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 사회적 지지, 자아존중감, 임파워먼트의 수준을 확인한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 확인한다.
- 간호사의 사회적 지지, 자아존중감과 임파워먼트 사이의 상관관계를 확인한다.
- 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 이상 규모의 병원에 근무하는 간호사의 사회적 지지, 자아존중감과 임파워먼트의 수준을 파악하고, 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구도구

1) 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미하며, 직장 상사와 동료, 가족과 의미있는 지인들과의 관계를 의미한다[8,9]. 본 연구에서는 Zimet 등[9]이 개발한 Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)를 Shin과 Lee[18]가 번안하여 사용한 척도와 Thomas와 Ganster[8]이 개발하고 Youn[19]의 연구에서 사용한 척도 중 상사의 지지, 동료의 지지에 해당하는 문항을 사용하였다. 총 28문항의 도구로 가족의 지지 4문항, 의미있는 주요 타인의 지지 8문항, 상사의 지지 8문항, 동료의 지지 8문항으로 이루어졌다. 5점의 Likert 척도로 구성되었고 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. Shin과 Lee[18]의 연구에서 Cronbach's α는 .89였고, 본 연구에서의 Cronbach's α는 .94였다. Youn[19]의 연구에서 상사의 지지 Cronbach's α는 .88, 동료의 지지는 .84였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 상사의 지지는 .93, 동료의 지지는 .93이었다.

2) 자아존중감

자아존중감은 자기 자신에 대한 평가와 관련된 것으로 자신에 대한 존경의 정도와 자신을 가치있는 사람으로 생각하는 정도를 말한다[13]. 본 연구에서는 Rosenberg가 고안한 척도를 한국어로 번역하여 Kang 등[11]과 Ryu 등[12]의 연구에서 사용한 자아존중감 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 긍정적인 자아존중감에 관한 5문항과 부정적 자아존중감에 관한 5문항의 총 10문항으로 구성되어있다. Likert 4점 척도로서 긍정적인 문항에 대한 응답은 매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(4점)이며, 부정적인 문항은 역코딩하여 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. Ryu 등의 연구에서 Cronbach's α는 .80이었고[12], 본 연구에서의 Cronbach's α는 .82로 측정되었다.

3) 임파워먼트

임파워먼트는 조직 내의 의사결정이나 일을 집행하는 과정에서 개개인에게 부여된 재량권 혹은 책임, 그리고 정보 공유 등을 통한 권한의 배분을 의미한다[20]. 본 연구에서 사용한 도구는 Chandler[21]이 개발한 Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ)로서 Koo[22]가 수정하여 사용한 확인한 정보, 지지, 자원, 그리고 기회의 4개의 하위 척도를 측정하기 위한 22문항이다. 5점의 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것을 의미한다. Koo[22]의 연구에서 Cronbach's α는 .94였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 또한 .94였다.

3. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 충남 지역에 소재한 종합병원 이상 규모의 병원에 근무하고 있는 간호사 381명을 대상으로 시행하였다. 표본의 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 산출하였고, 다중회귀분석을 위한 변수 12개, 유의수준(α) .05, 검정력(1-β) .80, 효과크기 0.05일 때, 최소 358명이 필요하였고 탈락률 20%를 고려하여 총 430명에게 설문지를 배부하였다. 윤리적 고려를 위하여 E대학교의 기관생명윤리위원회의 승인(EU 13-23)을 받은 후, 해당 병원의 간호부에 연구목적을 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 의뢰하였다. 연구대상자에게 연구목적과 자료수집 중에 본인이 원하면 언제든지 중단할 수 있다는 것과 자료는 연구목적에만 사용할 것을 설명하였다. 연구대상자는 설명을 듣고 연구참여에 대한 동의서를 작성한 후에 설문조사에 응하였다. 자료수집기간은 2013년 8월 5일부터 8월 19일까지이며, 불충분한 설문지를 제외한 381부를 본 연구의 자료로 사용하였다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 유의수준 .05 수준에서 분석하였으며, 구체적인 자료분석방법은 다음과 같다.

- 간호사의 일반적 특성 및 사회적 지지, 자아존중감과 임파워먼트의 정도는 평균과 표준편차, 실수와 백분율로 분석하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 이용하였다. ANOVA test 후 유의한 차이가 있는 변수는 Scheffé test로 사후 검증하였다.
- 사회적 지지, 자아존중감과 임파워먼트 사이의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하였다.
- 임파워먼트에 영향을 미치는 변수를 파악하기 위해 다중회귀분석을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 간호사의 평균 연령은 28.23세이었고, 25세 이하가 136명(35.7%)로 가장 많았고, 36세 이하가 30명(7.9%)로 가장 적었다. 결혼 여부는 미혼이 293명(76.9%)로 기혼에 비하여 약 세 배가 많았다. 병원 경력은 평균 3.24년이었으며, 5~9년이 110명(28.9%)로 가장 많았고 다음으로 1~2년 사이의 간호사가 84명(22.0%)이었다. 직위는 일반간호사가 341명으로 89.5%에 해당하며, 평균 월급은 287명(75.3%)이 월 2백만원 이상이었다(Table 1).

2. 대상자의 사회적 지지, 자아존중감 및 임파워먼트 정도

대상자의 사회적 지지, 자아존중감 및 임파워먼트의 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 전반적인 사회적 지지의 평균은 5점 척도에서 3.87±0.46점이며, 사회적 지지의 하위 범주를 보면 가족의 지지가 4.12±0.66점으로 가장 높고 상사의 지지가 3.57±0.64점으로 가장 낮았다. 자아존중감은 4점 척도에서 2.84±0.33점, 임파워먼트는 5점 척도에서 2.83±0.66점이었다.

Table 1. General Characteristics and Differences of Empowerment by General Characteristics (*N*=381)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Empowerment	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤25	136 (35.7)	2.67±0.62	9.36
	26~30	132 (34.6)	2.80±0.62	(<.001)
	31~35	83 (21.8)	2.99±0.69	a, b<c, d
	≥36	30 (7.9)	3.27±0.62	
		28.23±4.97		
Marital status	Married	88 (23.1)	2.79±0.64	-2.13
	Unmarried	293 (76.9)	2.96±0.71	(.034)
Religion	Yes	196 (51.4)	2.81±0.67	-0.72
	No	185 (48.6)	2.85±0.65	(.471)
Education level	College	143 (37.5)	2.73±0.62	14.94
	University	169 (44.4)	2.76±0.65	(<.001)
	≥Graduate school	69 (18.1)	3.21±0.63	a,b<c
Total clinical career (year)	<1	45 (11.8)	2.34±0.53	10.69
	1~2	84 (22.0)	2.82±0.61	(<.001)
	3~4	65 (17.1)	2.76±0.64	a<b, c, d, e
	5~9	110 (28.9)	2.91±0.59	
	≥10	77 (20.2)	3.08±0.73	
		3.24±1.3		
Current department career (year)	<1	76 (20.0)	2.51±0.60	7.96
	1~2	119 (31.2)	2.93±0.67	(<.001)
	3~4	80 (21.0)	2.85±0.63	a<b, c, d, e
	5~9	95 (24.9)	2.89±0.65	
	≥10	11 (2.9)	3.41±0.39	
		2.60±1.1		
Position	Staff nurse	341 (89.5)	2.77±0.64	-5.71
	Charge nurse or higher	40 (10.5)	3.37±0.58	(<.001)
Work Unit	Medical unit	94 (24.7)	2.81±0.62	1.10
	Surgical unit	123 (32.3)	2.89±0.70	(.358)
	Intensive care unit	32 (8.4)	2.75±0.54	
	Operating room	41 (10.8)	2.91±0.77	
	Emergency department	34 (8.9)	2.91±0.68	
	Others	57 (14.9)	2.68±0.59	
Salary per month (10,000 Won)	Less than 200	94 (24.7)	2.57±0.61	-4.51
	200 or more	287 (75.3)	2.92±0.65	(<.001)

Table 2. Social Support, Self-esteem, and Empowerment (*N*=381)

Variables	M±SD
Social support	3.87±0.46
Family	4.12±0.66
Meaningful persons	4.05±0.54
Supervisors	3.57±0.64
Co-workers	3.75±0.53
Self-esteem	2.84±0.33
Empowerment	2.83±0.66

3. 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과는 Table 1에 제시하였다. 임파워먼트에 있어 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 결혼, 교육 수준, 총 임상 경력, 현 근무부서 경력, 직위와 월급여였다. 연령에서는 나이가 많아질수록 임파워먼트의 수준이 높아지는 경향을 보이며 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과는 31세 이상의 연령이 31세 미만의 연령에 비하여 임파워먼트가 유의하게 높은

것으로 나타났다(F=9.36, p<.001). 교육 수준에 있어서는 학력이 높아질수록 임파워먼트의 수준이 높아지는 경향을 보이며, 사후 분석 결과는 대학원 이상에 재학 중인 간호사가 3,4년제 간호대학을 졸업한 간호사에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=14.94, p<.001). 총 임상 경력이 길수록 임파워먼트의 수준이 높았으며, 1년차 미만의 간호사가 1년차 이상의 간호사에 비해 임파워먼트 수준이 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다(F=10.69, p<.001). 현 근무부서의 경력 또한 1년차 미만의 간호사의 임파워먼트가 통계적으로 유의하게 낮았다(F=7.96, p<.001). 그리고, 일반간호사보다 주임간호사 이상이 임파워먼트가 높았고(t=-5.71, p<.001), 월급여가 200만원 이상의 경우에서 임파워먼트가 높았다(t=-4.51, p<.001)(Table 1).

4. 간호사의 사회적 지지, 자아존중감 및 임파워먼트의 상관관계

본 연구의 대상자의 사회적 지지, 자아존중감 및 임파워먼트의 상관관계는 Table 3과 같고, 모든 변수 간에 통계적으로 유의미한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 주요하게 탐색하고자 하는 변수인 임파워먼트와 상관계수 0.3 이상의 뚜렷한 양의 상관관계를 보인 변수는 상사의 지지이며(r=.35, p<.001), 다음으로 자아존중감(r=.33, p<.001)이었다.

5. 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

임파워먼트에 대한 영향요인을 확인하기 위해 회귀분석을 시행한 결과는 Table 4와 같다. 임파워먼트에 영향을 미치는 독립변수 간에 상관계수가 0.8 미만으로 나타난 모든 요인을 분석에 이용하였고, 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관성을 검정한 결과는 통계량이 1.86으로 2와 가까워 자기 상관성이 없다고 할 수 있다. 다음으로 다중공선성을 검정한 결과는 VIF가 1.17~8.36으로 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 그리고 Cook's Distance 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결과는 381개 중에 1.0 이상인 개체가 없는 것으로 나타났다.

회귀 모형으로 Model 1은 임파워먼트에 유의한 차이를 나타낸 일반적 특성으로 나이, 결혼, 학력, 총 임상 경력, 현 근무부서 경력, 직위와 월급여를 변인으로 분석한 것이며, Model 2는 사회적 지지와 자아존중감을 추가하여 단계적으로 분석한 것이다. Model 1의 설명력은 10.8%로, 유의한 변수는 직위와 월급여이었다(F=6.74, p<.001). Model 2에서는 23.3%로 설명력이 증가하였고 통계적으로 유의하였다(F=9.90, p<.001). 통계적으로 유의한 양의 영향력을 갖는 변수는 월급여(β=.13, p=.012), 자아존중감(β=.24, p<.001), 그리고 상사에 의한 사회적 지지(β=.24, p<.001)이었다.

논 의

본 연구는 간호사의 일반적 특성과 사회적 지지, 자아존중감이 임파워먼트에 미치는 영향을 규명하고, 이를 토대로 간호사 임파워먼트의 향상을 위한 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

본 연구에 참여한 간호사의 임파워먼트의 평균 점수는 5점 만점에 2.83점으로, 선행연구의 임파워먼트 수준보다 낮은 것

Table 3. Correlation between Social Support, Self-esteem, and Empowerment (*N*=381)

Variables	Social support				Self-esteem	Empowerment
	Family	Meaningful persons	Supervisors	Co-workers		
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Social support						
Family	1					
Meaningful persons	.70 (<.001)	1				
Supervisors	.36 (<.001)	.34 (<.001)	1			
Co-workers	. 36 (<.001)	.45 (<.001)	.64 (<.001)	1		
Self-esteem	.27 (<.001)	.31 (<.001)	.26 (<.001)	.28 (<.001)	1	
Empowerment	.17 (.001)	.14 (.007)	.35 (<.001)	.26 (<.001)	.33 (<.001)	1

Table 4. The Factors Affecting Empowerment (*N*=381)

Variables	Model 1		Model 2	
	β	t (*p*)	β	t (*p*)
Age	.13	0.98 (.330)	.11	0.94 (.350)
Marital status (unmarried)	.04	0.63 (.532)	.07	1.30 (.195)
Education level (university)	-.06	-0.97 (.335)	-.04	-0.77 (.444)
Education level (graduate school)	.07	0.87 (.384)	.02	0.33 (.745)
Total career	-.02	-0.12 (.901)	< -.01	-0.03 (.979)
Current career	.05	0.92 (.357)	.06	1.06 (.289)
Position (charge nurse or higher)	.14	2.01 (.045)	.10	1.51 (.132)
Salary per month (200 or more)	.14	2.55 (.011)	.13	2.52 (.012)
Social support (family)			< .01	0.02 (.986)
Social support (meaningful persons)			-.06	-0.93 (.354)
Social support (supervisors)			.24	3.83 (< .001)
Social support (co-workers)			.04	0.58 (.566)
Self-esteem			.24	4.89 (< .001)
	Adj. R^2=.11, F=6.74, p< .001		Adj. R^2=.23, F=9.90, p< .001	

Dummy variables: marital status (married=0), education level (college=0), position (staff nurse=0), salary per month (less than 200=0).

으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 Jeon 등이 수도권에 소재한 4개 병원의 간호사를 대상으로 임파워먼트를 측정한 연구에서 임파워먼트는 3.45점으로[17], 본 연구보다 높았다. Jeon 등 연구[17]와 본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성 중에 가장 큰 차이점은 총 임상경력으로, Jeon 등의 연구에서 평균 경력은 6년 7개월이었고 본 연구의 평균 경력은 3년 3개월이었다. 따라서, 경력이 임파워먼트의 주요 변수로 밝혀진 연구[3, 5]에 근거하여 경력에 의한 차이로 해석할 수 있다. 본 연구에서 경력에 따른 임파워먼트 차이의 분석에서 총 임상경력과 현재 근무부서의 경력이 1년 미만인 경우에 임파워먼트가 유의미하게 낮게 나타난 결과가 이를 뒷받침하고 있다.

지방에 소재한 4개 병원의 간호사 256명을 대상으로 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Park 등의 연구에서는 임파워먼트가 2.86점으로 본 연구와 유사하였다[23]. Park 등의 연구에서 간호사의 평균 임상경력이 6.74년으로 본 연구에 비하여 길었지만, 임파워먼트가 유사하게 나온 것은 월급여에 따른 차이로 파악된다. Park 등의 연구에서 월급여 수준이 200만원 미만의 간호사가 75%에 해당하며, 200만원 미만의 월급여를 받는 간호사의 임파워먼트가 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 본 연구에서도 월급여는 간호사의 임파워먼트에 차이를 보인 일반적 특성의 하나이며, 월급여가 2백만원 이상인 간호사의 임파워먼트가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 본 연구와 Park 등의 연구를 종합하여 볼 때 월급여는 임파워먼트와 관련된 주요 변수임을 알 수 있다. 그리고, 정규직 간호사와 비정규직 간호사의 임파워먼트를 비교한 Han 등의 연구에서는 정규직 간호사와 비정규직 간호사는 평균 경력에도 차이가 있었으며, 임파워먼트도 정규직 간호사가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다[4]. 이러한 연구결과들을 토대로 임파워먼트는 경력 또는 근무 조건과 밀접히 연관되어 있음을 확인할 수 있다. 1년 미만 간호사의 이직율이 31.2%에 달하는 현실을 개선하고자 많은 병원들이 신규 간호사를 대상으로 프로그램을 개발하여 이직을 예방하고 있으나[7,24], 임파워먼트에 영향을 주는 요인으로 확인된 월급여와 같은 직접적 측면에 대한 고려가 더욱 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호사가 인지하는 사회적 지지의 평균 점수는 3.87점이며, 가족으로부터 지지를 가장 많이 받으며(4.12점), 상사로부터 지지를 가장 적게 받는 것(3.57점)으로 나타났다. 본 연구의 상사에 의한 사회적 지지 점수는 Kim 등이 경기도에 소재한 3개 병원의 간호사를 대상으로 측정한 상사에 의한 사회적 지지 점수 2.98점보다 높게 나타났다[25]. 하지만, 본 연구와 Kim 등의 연구의 공통점은 간호사들이 상사의 지지

정도를 보통 수준으로 받아들이고 있으며, 상사보다 동료로부터 더 많은 지지를 받는 것으로 인지하고 있다는 점이다. 기혼 간호사를 대상으로 상사의 지지를 분석한 연구에서도 상사의 지지가 5점 만점에 2.69점으로 다른 사람에 의한 지지에 비해 낮게 나타났으며, 간호사들이 상사의 지지를 전반적으로 낮게 인식하고 있었다[26]. 직장 내에서 어려움을 이해해주고 정서적, 감정적 교류를 통한 상사의 사회적 지지가 높을수록, 그리고 지지적 환경이 조성될수록 간호사는 업무생산성 향상과 소진의 감소를 경험하게 되므로[2,10], 상사의 지지를 강화하는 조직 문화의 발전을 기대한다.

본 연구대상자의 자아존중감은 수도권 지역의 종합병원에 근무하는 간호사[11], 지방의 정신병원에 근무하는 간호사[12]와 비슷한 수준으로 측정되었다. 본 연구에서 자아존중감과 상사 그리고 동료의 사회적 지지는 양적 상관관계를 보였고, 이는 간호사의 외적 자원인 사회적 지지를 강화하여 내적 자원인 자아존중감도 향상 가능한 것으로 해석 가능하다. 간호사가 근무 부서 내에서 지지 받지 못하고 따돌림이나 괴롭힘을 당하는 경우에 자아존중감이 유의미하게 감소하는 연구결과[27]를 바탕으로, 지지적 근무 환경의 중요성을 보여주는 결과로 생각된다.

상관분석에서 본 연구의 종속변수인 임파워먼트와 상관계수가 0.3 이상으로 나타남으로써, 뚜렷한 양적 상관 관계를 나타난 독립 변수는 상사에 의한 사회적 지지와 자아존중감이었다. 이 변수들은 회귀분석 결과에서도 월급여와 더불어 간호사의 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 우선 이 결과는 월급여가 직무만족도, 직무자율성과 밀접히 연관되며, 이를 통해 임파워먼트 향상에 기여한다는 선행연구의 결과를 확인한 것이다[6, 23, 28]. 선행연구에 나타난 간호사의 임금은 지역과 시점에 따라 차이가 있지만, 연구대상자의 75%가 3,000만원 이하의 연봉을 받거나[17] 연구대상자가 75%의 월급여가 200만원 미만이었다[23]. 이러한 간호사의 임금 수준은 2013년 대졸 이상 직장인의 평균 경력의 임금 수준과 비교하면 낮은 수준이다[29]. 따라서, 월급여는 간호사의 임파워먼트 향상을 위한 필수 요인으로 판단된다.

자아존중감은 간호사 개인 측면에서 전문직 자아개념을 강화하고[14] 정신적 문제로부터 회복하는 힘으로 작용하기 때문에[12,16], 개인이 가진 내적 자원으로서 임파워먼트에 영향을 미칠 것으로 기대하였고, 본 연구에서 자아존중감과 임파워먼트 간에는 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사 직무몰입의 영향요인으로서 임파워먼트와 자아존중감 간에 양의 상관관계를 나타낸 것과 유사한 결과이다[28]. 자아존중감이 높을수록 개인의 장점을 극대화하고 내적으로 변화할 수 있는 힘을 갖게 되며 스스로 책임지는 자세와 통제적인 힘을 가진 상태가 되기 때문에, 개개인에게 부여된 재량권 혹은 책임을 의미하는 임파워먼트의 향상에 주요한 영향 요인으로 작용하는 것으로 판단된다[11,12,16].

사회적 지지의 유형에서 업무와 직접 관련이 없는 가족 또는 지인에 의한 지지는 문헌마다 업무 성과나 직무 스트레스와 관련성 여부가 차이가 있는 것으로 나타나지만, 업무와 관련이 있는 사람들의 지지는 일관되게 업무 성과 또는 직무 스트레스와 관련이 있는 것으로 나타났다[30]. 본 연구에서도 상사의 지지는 간호사 개인이 가진 외적 자원으로서 임파워먼트와 양적 상관관계를 가지며 또한 임파워먼트 향상에 영향을 미치는 주요 변인으로 나타났다. 이러한 결과들은 근무 환경 내에서 상사의 지지를 향상하기 위한 전략 개발이 중요하다는 점을 시사하고 있다. 직장 내에서 상사의 지지를 높게 인식할수록 공감 피로와 소진과 같은 부정적인 측면이 감소하고 공감 만족과 건강 상태의 향상과 같은 긍정적인 측면이 증가하였으나[10], 본 연구에 참여한 간호사들은 상사의 지지를 가족이나 동료의 지지에 비해 낮게 인식하고 있었다. 이를 바탕으로 상사의 지지를 강화하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다. 직원들이 상사에게 지지를 받는다고 느끼는 경우는 의사결정의 과정에 소속 직원들을 참여하게 하고, 믿음을 주고, 자율성을 육성하거나 직원이 의미있게 생각하는 업무를 위임하고, 간호사 근무 스케쥴의 조정이나 필요한 자원의 활용 등과 관련이 있다. 이러한 활동 중에서 특히 의사결정의 과정에 소속 직원들을 참여하게 함으로써 임파워먼트를 제공할 수 있다고 하였으나[2], 직원들이 상사의 지지 중에서 가장 낮은 점수를 주는 항목은 의사결정에 참여하는 기회의 제공인 것으로 나타났다[5]. 이러한 결과를 토대로 직원들에게 의사결정의 기회를 부여하거나 직원들이 의미있다고 생각하는 일이 무엇인지를 파악하는 등의 조직 문화가 정착하기를 기대한다.

결 론

본 연구는 간호사의 외적 자원인 상사 및 동료를 포함한 사회적 지지와 내적 자원인 자아존중감과이 임파워먼트에 미치는 영향을 규명하여, 향후 임파워먼트 향상의 전략 개발에 사용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 본 연구에 참여한 대상자의 임파워먼트는 보통보다 낮은 수준으로 나타났고, 일반적 특성 중에 나이, 결혼, 학력, 총 임상 경력, 현 근무부서 경력, 직위와 월급여에 따라 차이가 있었다. 그리고 월

급여, 상사에 의한 사회적 지지 그리고 자아존중감이 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

본 연구의 결과는 간호사의 임파워먼트 향상이 필요하며, 특히 경력이 짧은 간호사의 임파워먼트 향상을 위한 다양한 전략적 접근이 필요하다는 것을 보여주고 있다. 전략적 접근 방법을 고려할 때에 간호사 개인이 조절할 수 없는 외적 자원으로서 월급여, 상사에 의한 사회적 지지가 임파워먼트에 영향을 미친다는 것에 주목할 필요가 있다.

본 연구는 일 개 지역에 소재한 간호사를 대상으로 수행한 것으로 일반화하기에는 제한이 있으나, 전체 간호사의 임파워먼트를 향상하기 위한 방안을 마련하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것으로 사료된다. 추후 임파워먼트와 관련된 상사의 지지 형태나 임금 수준의 조절효과를 파악하기 위한 반복 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(2):206-214. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206
2. Spence Laschinger HK, Nosko A, Wilk P, Finegan J. Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. International Journal of Nursing Studies. 2014. http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.04.010
3. Jeong EY. Empowerment and job satisfaction among clinical nurses in South Korea: Systematic review. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(5):599-612. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.599
4. Han SS, Moon SJ, Yun EK. Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment: Comparison of permanent and temporary nurses in Korea. Applied Nursing Research. 2009;22(4):e15-20. http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2009.06.004
5. Greco P, Laschinger HK, Wong C. Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. Nursing Leadership (Toronto, Ont.). 2006;19(4):41-56.
6. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review. Journal of Nursing Management. 2014;22(7):855-871. http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12028
7. Hospital Nurses Association. Actual condition survey report of nurse staffing 2013 [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association. 2014 [cited 2014 April 10]. Available from: http://khna.or.kr/web/information/resource.php
8. Thomas LT, Ganster DC. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. Journal of Applied Psychology. 1995;80(1):6-15.
9. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The multidimensional scale of perceived social support. Journal of Personality Assessment. 1988;52(1):30-41. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
10. Yom YH, Kim HJ. Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 2012;42(6):870-878. http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.6.870
11. Kang YS, Choi YJ, Park DL, Kim IJ. A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2010;16(2):143-151. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.2.143
12. Ryu SA, Moon SH, Choi JS, Kim BH. Perception of recovery, self-esteem, role performance, and job satisfaction in psychiatric mental heath nurse. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2012;18(4):434-441. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.434
13. Rosenberg M. Society and adolescent self-image. Princeton, NJ.: Princeton University Press; 1965.
14. Karanikola MN, Papathanassoglou ED, Giannakopoulou M, Koutroubas A. Pilot exploration of the association between self-esteem and professional satisfaction in Hellenic hospital nurses. Journal of Nursing Management. 2007;15:78-90. http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00673.x
15. Roberts JE, Gamble SA. Current mood-state and past depression as predictors of self-esteem and dysfunctional attitudes among adolescents. Personality and Individual Differences. 2001;30:1023-1037. http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00093-3
16. Lundberg B, Hansson L, E. W, Björlman T. Are stigma experiences among persons with mental illness, related to perceptions of self-esteem, empowerment and sense of coherence? Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. 2009;16(6):516-522. http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2850.2009.01418.x
17. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(3):302-312. http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302
18. Shin JS, Lee YB. The effects of social supports on psychosocial well-being of the unemployed. Korean Journal of Social Welfare. 1999;37:241-269.
19. Youn CY. Subjective quality of life among married Korean career women: Integrating work-family conflict and the quality

of life in the domains of work and family [dissertation]. Seoul: Sungkyunkwan Univesity; 2001.
20. The Korean Association for Public Administration. Empowerment [Internet]. Seoul: The Korean Association for Public Administration. 2011 [cited 2013 October 18]. Available from: http://www.kapa21.or.kr/epadic/epadic_view.php?num=774
21. Chandler GE. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness [dissertation]. Salt Lake City: University of Utah; 1986.
22. Koo OH. Clinical nurses' perception of empowerment structural model in nursing organization [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 2000.
23. Park JS, Park BN. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2008;14(2):150-158.
24. Kwon EO, Cho JS, Song KJ, Choi-Kwon S, Chang SJ, Kim JH, et al. Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses -Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital-. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2009;15(4):563-570.
25. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. Korean Journal Occupational Environmental Medicine. 2009;21(4):388-395.
26. Lee YS, Jang SJ. The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. Health and Social Welfare Review. 2013;33(4):397-418.
27. Losa Iglesias ME, Becerro de Bengoa Vallejo R. Prevalence of bullying at work and its association with self esteem scores in a Spanish nurse sample. Contemporary Nurse. 2012;42(1): 2-10. http://dx.doi.org/10.5172/conu.2012.42.1.2
28. Choi YJ. A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2009.
29. Ministry of Employment and Labor. Employment and Labor Statistics 2013 [Internet]. Sejong: Ministry of Employment and Labor. 2014 [cited 2014 May 30]. Available from: http://laborstat.molab.go.kr.
30. Munro L, Rodwell J, Harding L. Assessing occupational stress in psychiatric nurses using the full job strain model: the value of social support to nurses. International Journal of Nursing Studies. 1998;35:339-345.