

일 병원 간호사의 임파워먼트, 업무성과 및 직무만족의 관계

유순옥¹⁾ · 이소연¹⁾ · 한수옥¹⁾ · 장난순¹⁾ · 김연옥²⁾ · 허진영³⁾ · 염영희⁴⁾

서 론

연구의 필요성

IMF 사태, WTO 시장 개방 협상, 심화된 노사 분쟁, 주 5 일제 근무 등으로 최근 우리 사회는 급격한 변화를 겪고 있다. 이러한 전반적인 사회적 변화는 의료 환경에 그대로 영향을 미쳐 현행의 의료기관은 과거의 어느 때보다 조직의 경쟁력을 높이기 위한 다양한 방안을 강구하게 되었다.

특히 병원은 다른 조직과 달리 고도로 전문화된 구성원들로 구성되어 있고 그 중 간호사는 병원 인력의 40% 이상을 차지하고 있기 때문에 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미친다(Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998). 그러나 제한된 인적 자원으로 환자 간호 이외에 다양한 역할을 요구하고 있는 현실은 간호사들에게 업무의 스트레스와 함께 무기력함, 소진 등을 일으키고 있다. 이에 많은 보건 의료기관에서 직원들의 사기를 높이는 전략의 하나로 임파워먼트(empowerment)에 관심을 쏟기 시작함으로써 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 일고 있다(남경희, 2001).

임파워먼트 개념에 관한 최근의 연구들은 개인이 인지하는 임파워먼트에 대한 심리적인 상태에 중점을 둔다. 즉, 임파워먼트는 업무 환경에 대한 개인의 심리적인 해석이다(Spreitzer, 1995). Conger & Kanungo(1988)는 조직 안에서 파워가 없는 환경을 제거함으로써 개인의 역량을 향상시키는 과정으로서 임파워먼트를 정의한다. Conger & Kanungo(1988)의 이론에

기초하여 Thomas & Velthouse(1990)는 임파워먼트를 개인의 일이나 업무에 대한 내적 동기유발로 정의하였다. 이 내적 동기유발은 개인의 일에 대한 상태로써 의미(meaningfulness), 역량(competence), 자기결정력(self-determination) 및 영향으로 Spreitzer(1995)에 의해 재 정의되었다(염영희, 2005).

임파워먼트는 조직구성원의 직무만족 및 조직의 성과를 추구하기 위하여 기존의 동기부여 이론 및 기법의 한계를 극복하고 조직의 혁신과 유효성을 설명하는 이론으로서 널리 발전되고 있다(Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990). 개인의 능력을 최대한 활용하기 위해 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장을 추구하며 조직 내 만연되어 있는 무력감을 제거하는 과정이며 결과적으로 조직의 성과를 증대시키고 직무만족을 가져올 수 있다.

간호사에게 임파워먼트는 간호사 개개인에게 많은 역할과 책임을 위임하고 문제를 해결해 나갈 수 있는 기회를 제공해 줌으로써 자신의 역할을 적절하게 수행하며 직업에 대한 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 무엇보다도 간호사 개인과 조직 차원에서 요구된다(구옥희, 2000).

임파워먼트에 관한 선행 연구들을 살펴보면 간호사의 임파워먼트와 업무 관련 개인적 특성 및 업무성과간의 관계(양길모, 1998), 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계(남경희, 2001), 임상간호사의 임파워먼트 관련 요인(김은실과 이명하, 2001), 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입(이혜경, 2001), 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수

주요어 : 업무성과, 직무만족

1) 중앙대병원 수간호사, 2) 중앙대병원 책임간호사, 3) 중앙대병원 간호감독
4) 중앙대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: yhyom@cau.ac.kr)
투고일: 2006년 5월 19일 심사완료일: 2006년 8월 31일

준과 직무만족(김현경, 2002), 임파워먼트와 팔로워십(전윤주, 김인아, 한금선과 임지영, 2005), 간호사의 임파워먼트 수준과 직무스트레스 및 간호업무성과(박지연, 2003), 변혁적 리더십과 임파워먼트(하나선, 최정과 윤영미, 2002; 염영희, 2005) 등이 보고되었다.

그러나 조직유효성을 대표하는 여러 요인 중 직무만족과 조직몰입은 임파워먼트와 관련되어 연구되었으나 간호사를 대상으로 임파워먼트, 업무성과 및 직무만족을 함께 다룬 연구는 거의 없다. 특히 병원의 모든 부서에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 거의 전무하다. 따라서 본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 조직 구성원들이 인지하는 임파워먼트, 업무성과 및 직무만족 간의 관계를 분석하고자 한다.

연구의 목적

본 연구는 병원에 근무하는 간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 정도를 파악하고 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족간의 관계를 분석하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 정도를 파악한다.

둘째, 간호사의 일반적 특성 별 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 차이를 분석한다.

셋째, 간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 간의 관계를 파악한다.

용어 정의

• 임파워먼트

개인이 업무에 대해 심리적으로 느끼는 동기유발 또는 역량(Conger & Kanugo, 1988)을 의미하며, 본 연구에서는 Thomas & Velthouse(1990)의 이론을 바탕으로 Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트 측정도구를 염영희(2005)가 번역하여 사용한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다.

• 직무만족

개인이 직무를 통해 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서 상태(Locke, 1976)로 정의되며 본 연구에서는 Weiss(1967)가 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

• 간호 업무성과

간호기능의 수행 정도(양길모, 1998)를 의미하며 본 연구에서는 박성애(1989)가 개발한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다.

연구의 제한점

본 연구는 서울에 위치한 1개 대학부속병원에서 근무하는 간호사만을 대상으로 연구하였으므로 연구결과를 일반화하는데는 제한점이 있다.

연구 방법

연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 서울에 소재한 600명상의 1개 대학부속병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며 계약직 간호사도 포함되었다. 병원 간호부의 협조를 얻은 후 간호부의 교육담당간호사가 설문지를 배포하고 설문에 동의한 간호사가 자가 작성한 설문지를 수집하였다. 자료수집은 2005년 8월22일부터 8월 31일까지 2주간에 걸쳐 이루어졌다. 총 301부의 설문지가 배포되었으나 286부의 설문지가 회수되어 95%의 응답률을 얻었다. 미응답 항목이 많아 분석에 사용하기 곤란한 25부를 제외하고 최종적으로 261부가 분석에 사용되었다.

연구 도구

• 임파워먼트

임파워먼트에 대한 측정 도구는 Thomas & Velthouse(1990)의 이론을 바탕으로 Spreitzer (1995)가 개발한 심리적 임파워먼트 측정도구를 염영희(2005)가 측정도구의 정확한 의미전달을 위해 역번역(back-translation) 방법을 거쳐 타당성을 입증한 도구를 사용하였다

측정 도구는 12문항으로 구성되었으며 4개의 하위영역으로 이루어졌다(예, 의미 3문항, 자기결정력 3문항, 역량 3문항, 및 영향 3문항). 문항은 '매우 그렇다'(7점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)의 리커트식 7점 척도를 사용하여 이루어졌으며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것을 의미한다. Spreitzer (1995)의 연구에서는 Cronbach's Alpha가 .72였으며 본 연구에서는 임파워먼트의 Cronbach's Alpha는 .9131이었다. 하부 영역별 Cronbach's Alpha는 의미(.9131), 역량(.8741), 자기결정력(.8999) 및 영향(.8966)이었다<표 2>.

• 직무만족

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Weiss(1967)가 Minnesota

대학의 산업관계연구소(Industrial Relations Center)에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire 도구를 이상금(1996)이 번역하고 수정한 설문지를 사용하였다. 본 설문지는 총 20문항 5점 척도로 구성되었다. 이상금(1996)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's Alpha가 .8839이었으며 본 연구에서는 .9873이었다.

• 간호 업무성과

간호 업무성과를 측정하기 위한 도구는 박성애(1989)가 개발한 도구로서 총 23문항, 5점 척도로 구성되었다. 양길모의 연구에서는 Cronbach's Alpha가 .96였고 본 연구에서는 .9684이었다.

자료분석 방법

본 연구에서는 수집된 자료를 SPSS 12.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 측정도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's Alpha로 분석하였다.
- 간호사의 일반적인 특성은 실수와 백분율로 분석하였다.
- 간호사의 임파워먼트 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 간호사의 일반적인 특성 별 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 차이는 ANOVA와 Scheffé로 분석하였다.
- 간호사의 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적인 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 조사 대상자는 총 261명으로 20-25세의 간호사가 106명(40.6%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 26-30세가 97명(37.2%), 31-35세 37명(14.9%), 39-40세 10명(3.8%) 및 41세 이상이 9명(3.4%) 순이었다.

대부분 미혼이었으며(72.8%) 전문대 졸업자(56.3%)와 일반 간호사(91.2%)가 가장 많았다. 간호사로서 근무한 총 경력은 거의 비슷하여 1년 미만에서 10년 이상까지 골고루 분포하였으나 현 근무지 경력을 살펴보면 1년 미만의 간호사가 60.9%로 가장 많았다. 근무형태는 3교대 근무(70.1%)가 가장 많았으며 대부분 정규직(89.3%)으로 근무하였다. 참고로 간호사가 된 동기는 취업(65.9%)때문이 가장 높았으며 수능점수와 봉사정신 때문에 간호사가 되었다는 의견이 각각 8.4%와 8.8%이었다. 일반병동에 근무하는 간호사가 37.2%로 가장 많았고, 뒤이어 중환자실(18.4%), 수술실 및 회복실(10.75%), 산소아과 병동(10%), 기타 부서(10%), 외래(9.2%) 및 응급실(4.6%) 순이

었다. 참고로 기타 부서는 건진센터, 콜센터, 중앙공급실 및 정신과 병동을 포함하였다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (n=261)

특성	구분	실수	백분율
연령	20-25	106	40.6
	26-30	97	37.2
	31-35	37	14.9
	36-40	10	3.8
	41세 이상	9	3.4
결혼	기혼	190	72.8
	미혼	71	27.2
학력	전문대 졸	147	56.3
	4년제 졸	85	32.6
	대학원 졸	24	9.2
	기타	5	1.9
직위	일반간호사	238	91.2
	책임간호사	12	4.6
	수간호사	11	4.2
임상 경력	1년 미만	68	26.1
	1-3년미만	53	20.3
	3-5년 미만	50	19.2
	5-10년 미만	51	19.5
현 근무지 경력	10년 이상	39	14.9
	1년 미만	159	60.9
	1-3년 미만	38	14.6
	3-5년 미만	24	9.2
간호사가 된 동기	5년 이상	40	15.3
	수능점수	22	8.4
	봉사정신	23	8.8
	취업	172	65.9
근무 형태	기타	44	16.9
	3교대	183	70.1
	상근근무	57	21.8
	낮변과 초변	21	8.0
근무 병동	일반병동	97	37.2
	중환자실	48	18.4
	응급실	12	4.6
	수술실 및 회복실	28	10.7
	외래	24	9.2
	산소아과 병동	26	10.0
고용형태	기타 부서	26	10.0
	정규직	233	89.3
	계약직	28	10.7

간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 정도

간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 정도는 <표 2>에 기술되어 있다. 임파워먼트 정도는 7점 척도기준으로 평균 4.6472(표준편차 .7270)로 나타났다. 각 세부 영역 별 평균은 의미 5.3512(표준편차 .8919), 역량 4.7714(표준편차 .7883), 자기결정력 4.5262(표준편차 .9332), 및 영향

3.940(표준편차 1.0687)이었다. 간호 업무성과(5점 척도)는 평균 3.7814(표준편차 .7591)이고 직무만족(5점 척도)은 3.2490(표준편차 .1211)이었다.

<표 2> 연구도구의 신뢰도 및 기술통계 (n=261)

변수	문항수	신뢰도(α)	평균	표준편차
임파워먼트	12	.9131	4.6472	.7270
의미	3	.9131	5.3512	.8919
역량	3	.8741	4.7714	.7883
자기결정력	3	.8999	4.5262	.9332
영향	3	.8966	3.940	1.0687
업무성과	23	.9684	3.7814	.7591
직무만족	20	.9873	3.7814	.7591

간호사의 일반적 특성 별 임파워먼트, 간호업무 성과 및 직무만족의 차이

• 간호사의 일반적 특성 별 임파워먼트의 차이

<표 3>은 간호사의 일반적 특성 별 임파워먼트의 차이를 보여준다.

연령 별 특성을 살펴보면, 41세 이상의 간호사의 임파워먼트 점수가 가장 높았으며 20-25세의 간호사의 임파워먼트 점수가 가장 낮았다. Scheffé 분석 결과 모든 연령층의 간호사(예, 26-30세, 31-35세, 36-40세, 41세 이상)의 임파워먼트 점수가 20-25세의 간호사의 임파워먼트 점수보다 높았다. 또한 기혼의 간호사가 미혼의 간호사보다 임파워먼트 점수가 높았다.

가장 임파워먼트 점수가 높은 그룹은 대학원 졸업, 기타, 4년제 졸업 및 전문대 졸업간호사 순이었다. Scheffé 분석 결과 4년제 졸업, 대학원 졸업 및 기타가 전문대 졸업간호사보다 임파워먼트가 높았으며, 특히 대학원 졸업 간호사가 4년제 졸업 간호사보다 임파워먼트 점수가 높았다. 직위 별로 살펴보면, 책임간호사의 임파워먼트 점수가 가장 높았으며 수간호사 및 일반간호사 순이었다. Scheffé 분석 결과 책임간호사와 수간호사의 임파워먼트 점수가 일반간호사보다 높았다.

간호사로서의 임상경력을 살펴보면 근무 경력이 높을수록 즉, 10년 이상의 간호사의 임파워먼트가 가장 높았고 1년 미만의 간호사의 임파워먼트가 가장 낮았다. 그러나 Scheffé 분석 결과 5-10년, 10년 이상의 간호사가 1년 미만, 1-3년 미만 및 3-5년 미만의 간호사보다 임파워먼트 점수가 높았다. 현 근무지의 경력별로 임파워먼트의 차이를 분석한 결과 근무 경력이 많을수록 임파워먼트 점수가 높았다. 그러나 Scheffé 분석 결과 5년 이상의 근무경력을 가진 간호사의 임파워먼트 점수가 1년 미만과 1-3년 미만의 간호사의 임파워먼트 점수보다 높았다.

간호사가 된 동기를 살펴보면 봉사정신으로 간호사가 된 사람의 임파워먼트 점수가 가장 높았고 취업 때문에 간호사

가 된 사람의 임파워먼트 점수가 가장 낮았다. 그러나 Scheffé 분석 결과 그룹 간 차이가 없었다. 근무 형태별로 분석한 결과 상근 근무자의 임파워먼트 점수가 가장 높았고 3교대 근무자의 임파워먼트 점수가 가장 낮았으며 Scheffé 분석 결과 상근근무자의 임파워먼트 점수가 3교대 근무자의 임파워먼트 점수보다 높았다.

고용형태는 정규직의 임파워먼트 점수가 계약직간호사의 임파워먼트 점수보다 높았다. 근무 병동 별 유의한 차이는 없었다.

• 간호사의 일반적 특성 별 간호 업무성과의 차이

간호사의 일반적 특성 별 간호 업무성과의 차이는 <표3>에 기술되어 있다.

연령 별 특성을 살펴보면, 연령이 높을수록 간호 업무성과 점수가 높았으며 Scheffé 분석 결과 26-30세, 31-35세, 41세 이상 간호사의 간호 업무성과 점수가 20-25세의 간호사의 점수보다 높았다. 또한 41세 이상이 26-30세의 간호사보다 간호 업무성과 점수가 높았다. 결혼 형태별 간호 업무성과는 유의한 차이를 보이지 않았다.

학력 별 특성을 살펴보면, 가장 간호 업무성과 점수가 높은 그룹은 기타, 대학원 졸업, 4년제 졸업 및 전문대 졸업간호사 순이었으나 Scheffé 분석 결과 4년제 졸업 및 대학원 졸업간호사가 전문대 졸업간호사보다 간호 업무성과가 높았다. 직위 별 특성을 살펴보면 간호 업무성과는 유의한 차이를 보이지 않았다.

간호사로서의 임상경력을 살펴보면 근무 경력이 높을수록 간호 업무성과가 높았으나 Scheffé 분석 결과 5-10년, 10년 이상의 간호사가 1년 미만 및 1-3년 미만의 간호사보다 간호 업무성과 점수가 높았다. 그러나 현 근무지의 경력은 그룹 간의 차이가 없었다.

간호사가 된 동기를 살펴보면 수능점수 성적에 맞추어 간호사가 된 사람의 간호 업무성과 점수가 가장 높았고 그 다음으로 봉사정신, 기타 순이었으며 취업 때문에 간호사가 된 사람의 간호 업무성과 점수가 가장 낮았다. 그러나 Scheffé 분석 결과 그룹 간 차이가 없었다. 근무 형태별로 분석한 결과 상근 근무자의 간호 업무성과 점수가 가장 높았고 그 다음으로 낮번과 초번이 높았으며 3교대 근무자의 간호 업무성과 점수가 가장 낮았다. Scheffé 분석 결과 상근근무자의 간호 업무성과 점수가 3교대 근무자의 간호 업무성과 점수보다 높았다. 고용형태는 정규직의 간호 업무성과 점수가 계약직간호사의 간호 업무성과 점수보다 높았다.

근무 병동 별로 살펴보면, 외래 부서의 간호사의 간호 업무성과가 가장 높았고 일반 병동에 근무하는 간호사의 간호 업무성과의 점수가 가장 낮았다. Scheffé 분석 결과에서도 일반

병동에 근무하는 간호사의 간호 업무성과가 일반 병동에 근무하는 간호사의 업무성과보다 유의하게 높았다.

• 간호사의 일반적 특성 별 직무만족의 차이

간호사의 일반적 특성 별 직무만족의 차이는 <표 3>에 표기되어 있다. 본 연구에서는 연구대상자의 모든 인구학적 변수 별 직무만족도 관계에 있어 고용형태를 제외하고는 유의한 차이를 보인 항목이 없었다. 고용형태에 있어서는 오히려 계약직 간호사의 직무만족이 정규직 간호사 보다 더 높았다.

임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 간의 관계

<표 4>는 간호사가 인지하는 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 간의 관계를 보여준다. 임파워먼트는 간호 업무성과 및 직무만족과 유의한 정적인 상관관계를 보이고 있다. 그리고 관계의 강도를 보면 임파워먼트에 대해서는 간호 업무성과가 직무만족보다 더 강한 상관관계를 보여준다. 또한 간호 업무성과와 직무만족도도 유의한 양의 상관관계를 맺고 있다.

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 업무성과, 직무만족간의 차이 (n=261)

특성	구분	임파워먼트		F/t	업무성과		F/t	직무만족		F/t		
		M	SD	scheffe ¹	M	SD	scheffe ¹	M	SD	scheffe ¹		
연령	① 20-25	51.90	7.23	17.387**	80.92	8.41	10.656**	61.66	7.88	1.725		
	② 26.-30	55.97	8.04		88.30	18.10		67.05	28.85			
	③ 31.35	62.28	8.14		②,③,④,⑤ > 1	93.49		17.81	②,③,⑤ > 1		66.69	24.45
	④ 39-40	62.80	8.99		③ > ②	90.90		8.43	⑤ > ②		61.40	10.55
	⑤ 41세 이상	63.11	8.81		111.56	45.31		78.33	46.32			
결혼	① 기혼	54.01	8.28	31.834**	86.19	19.31	1.393	64.56	21.67	.248		
	② 미혼	60.48	8.16		89.06	10.98		66.11	24.45			
학력	① 전문대 졸	53.37	7.40	16.417**	82.99	10.06	6.686**	63.34	17.99	.885		
	② 4년제 졸	56.93	8.87		90.94	26.04		68.21	30.66			
	③ 대학원 졸	64.58	7.83		②,③,④ > 1	95.13		8.07	②,③ > 1		63.50	10.96
	④ 기타	64.20	12.13		③ > ②	96.80		4.44	65.40		9.60	
직위	① 일반간호사	54.86	8.20	18.396**	86.35	17.74	1.938	65.02	23.31	.114		
	② 책임간호사	68.25	7.17		91.08	14.96		66.67	9.98			
	③ 수간호사	61.81	9.05		②,③ > 1	95.91		10.10	62.27		8.51	
임상 경력	① 1년 미만	51.22	8.04	25.182**	80.32	8.52	9.403**	63.66	7.40	1.290		
	② 1-3년미만	52.09	6.25		81.43	9.33		62.34	20.81			
	③ 3-5년 미만	55.08	7.35		④,⑤ > ①,②,③	89.16		25.78	④,⑤ > ①,②		61.94	8.15
	④ 5-10년 미만	60.35	6.67		91.60	11.38		68.88	34.34			
	⑤ 10년 이상	63.56	8.83		97.36	23.22		69.67	32.34			
현 근무지 경력	① 1년 미만	54.08	8.67	10.520**	86.35	21.01	.609	64.07	17.62	.492		
	② 1-3년 미만	55.16	6.03		85.39	11.35		64.45	23.89			
	③ 3-5년 미만	57.25	9.32		④ > ①,②	88.79		8.78	65.42		29.81	
	④ 5년 이상	62.18	7.84		89.83	8.06		68.85	31.76			
간호사가 된 동기	① 수능접수	56.05	8.62	2.511*	96.55	31.71	3.095*	60.05	8.30	.467		
	② 봉사정신	60.22	7.09		92.32	31.50		66.65	30.46			
	③ 취업	54.98	8.70		85.09	12.89		64.76	19.75			
	④ 기타	56.81	9.15		87.52	10.92		67.71	31.70			
근무형태	① 3교대	54.33	7.90	10.163**	83.37	9.26	17.070**	63.90	19.39	1.409		
	② 상근근무	60.07	8.57		97.98	30.60		69.33	32.38			
	③ 낮번과 초번	56.57	11.98		② > 1	89.05		11.40	② > 1		62.62	10.37
고용형태	① 정규직	56.18	8.57	5.070*	85.36	10.36	20.705**	64.95	21.78	.005		
	② 계약직	52.29	9.33		100.93	43.05		65.25	27.67			
근무병동	① 일반병동	55.01	7.87	1.312	83.38	9.60	3.626**	62.51	15.84	.760		
	② 중환자실	54.17	9.81		84.94	10.94		67.79	28.58			
	③ 응급실	54.50	5.58		84.50	9.46		⑤ > ①	58.25		8.67	
	④ 수술실 및 회복실	55.79	8.78		87.00	10.78		64.14	11.10			
	⑤ 외래	56.88	10.96		98.25	31.74		70.17	40.92			
	⑥ 산소아과	58.31	9.69		86.96	9.51		63.23	10.74			
	⑦ 기타 부서	58.54	6.90		95.16	34.56		70.00	28.13			

*p<.05, **p<.01

<표 4> 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 간의 상관관계 (n=261)

	임파워먼트	간호업무성과	직무만족
임파워먼트	1.00		
간호업무성과	.403**	1.00	
직무만족	.194**	.297**	1.00

*p<.05, **p<.01

논 의

본 연구는 간호사의 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족 정도를 파악하고 나아가 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족간의 관계를 분석하는데 있다.

본 연구에서 간호사의 임파워먼트 정도는 7점 척도기준으로 평균 4.6472로 나타났다. 임파워먼트의 세부 영역 별 평균은 의미 5.3512, 자기결정력 4.5262, 역량 4.7714 및 영향력 3.940으로 의미 영역이 가장 높았고 영향이 가장 낮았다. 이는 동일한 7점 척도를 사용한 남경희(2001)의 연구에서 임파워먼트의 평균이 7점 척도에서 4.627이었고, 특히 세부 영역 중 의미가 가장 높았으며(평균 5.35) 영향(평균 3.69)이 가장 낮게 나온 연구 결과와 일치하였다. 5점 척도를 사용한 김은실과 이명하(2001)의 연구에서도 의미가 가장 높았고 영향이 가장 낮았다. 간호사의 임파워먼트의 다른 요소들보다 의미성을 중요하게 지각한다는 것은 자신의 업무와 간호업무수행이 자신에게 중요하며 의미가 있다고 인식한다는 것을 보여준다. 또한 간호사 자신이 수행하는 업무가 아직까지 병동에 영향을 미친다거나 병동 업무와 관련하여 본인이 통제할 수 있는 힘은 낮게 인식한다고 볼 수 있다. 따라서 간호사의 임파워먼트를 높이기 위해 간호사가 환자 간호에 얼마나 많은 영향력을 발휘하는지를 직접 경험하는 기회를 제공하는 것이 바람직하다고 사료된다. 본 연구와 동일한 7점 척도를 사용하여 다양한 기관에 근무하는 중간관리자를 대상으로 한 Spreitzer(1996)의 연구에서 임파워먼트의 평균은 5.30이었고, 세부 영역을 살펴보면 의미(평균 5.89), 자기결정력(5.51), 역량(5.69), 영향(5.53)으로 본 연구보다 높았다. Spreitzer(1996)는 Fortune이 선정한 50기관에 근무하는 393명의 중간관리자를 대상으로 임파워먼트를 조사하였고 본 연구는 일반간호사의 임파워먼트를 조사하였기 때문에 Spreitzer(1995)의 연구 결과와 본 연구 결과를 직접적으로 비교하는 것은 다소 무리가 있어 보인다.

연구대상자의 일반적 특성과 임파워먼트의 정도를 살펴보면, 연령이 많을수록 임파워먼트 점수가 높았으며 20-25세의 간호사의 임파워먼트 점수가 가장 낮았다. 또한 학력이 높을수록, 근무경력에 많을수록 임파워먼트 점수가 높게 나타났다. 이는 남경희(2001)의 연구에서 나이, 근무년수, 학력이 임파워

먼트와 양의 관계에 있는 결과와 일치한다. 이혜경(2001)과 구옥희(2000)의 연구에서 26세-30세 그룹에서 임파워먼트 정도가 가장 낮게 나타난 것과 다른 결과를 보였다. Wilson과 Laschinger의 연구(1994)에서는 연령과 학력만이 차이를 보인다고 하였다. 간호사의 연령과 근무년수가 많을수록 임파워먼트를 지각하는 정도가 높다는 것은 근무하면서 생기는 경험이나 지식, 상황에 따른 판단력이나 순발력이 발달하여 자발적으로 간호사들이 직무에 대해 동기부여가 될 수 있음을 보여주는 결과이다(남경희, 2001). 따라서 연령과 근무경력에 맞게 차별화된 임파워먼트 전략이 요구된다. 특히 연령이 어리고, 경력이 낮으며 계약직에 있는 간호사를 임파워시키는 데 많은 노력이 요구된다.

본 연구에서는 3교대 근무자보다는 상근 근무자의 임파워먼트 정도가 높게 나타났고 반면 근무 병동 별로 임파워먼트의 차이는 없었다. 본 연구에서는 기타 부서가 일부는 외래부서 기능을 하고 일부는 병동 기능을 하는 부서로 통합하였기 때문에 다른 연구와 직접적으로 비교할 수 없으나 외래간호사의 임파워먼트가 가장 높게 나타난 이혜경(2001)의 결과와는 다소 다르다. 외래는 간호사의 경우 3부 교대가 아닌 상근 근무를 하고 있고, 직무특성상 다른 의료진과의 갈등이나 업무 부담이 병동에 비해 적으며, 의료진은 간호사들에게 의뢰하거나 정보를 구하는 경우가 병동에 비해 많기 때문에 일반적으로 병동에 비해 외래 간호사의 임파워먼트가 높다고 보고되었다(이혜경, 2001). 본 연구 결과에 의하면 다양한 형태의 근무 유형에 대한 개발이 요구된다고 할 수 있다.

간호사의 일반적인 특성과 간호 업무성과의 차이에서는 연령이 높을수록, 미혼자보다는 기혼자가 높게, 학력이 높을수록, 임상경력이 높을수록 업무성과가 높게 나타났다. 이는 박원숙(2002)과 양정숙(2004)의 연구에서 고학력, 고연령, 고경력에서 업무성과가 높게 나타난 것과 같은 결과를 보인다. 일반적으로 나이가 들면 경력도 높아지기 때문에 업무의 전문성이 높아질 수 있으며 결혼 생활을 통해 정서적인 면뿐만 아니라 사회적인 면에서도 안정되어 간호사의 기본업무에 전념할 수 있기 때문이라 생각된다.

흥미로운 것은 Scheffé 분석 결과 간호 업무성과가 간호사가 된 동기에 따라 그룹간의 차이를 발견하지는 못했지만, 봉사정신으로 간호직을 선택한 사람보다는 수능점수 때문에 간호직을 선택한 그룹이 간호 업무성과점수가 더 높게 보고되었다. 이것은 봉사정신으로 간호직을 선택한 사람이 임파워먼트가 높게 나온 것과는 대조를 이룬다. 이 연구 결과는 여러 가지 설명이 가능하겠으나 간호가 전문직으로서 업무 수행을 하는 데에는 간호 지식체에 근거한 활동을 하는 직업이므로 봉사 정신보다는 지식을 일부나마 대변할 수 있는 수능점수를 간호사들이 더 높게 인지한다고 볼 수 있다. 따라서 이에

대한 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

간호사의 일반적인 특성 별 직무만족의 정도를 살펴본 본 연구 결과에서는 고용형태를 제외하고는 모든 인구학적 변수 사이에 별 유의한 차이를 보인 항목이 없었다. 연령과 학력이 높을수록 직무만족이 높게 나타난 구옥희(2000)의 연구와는 차이가 있으며 기혼자의 직무만족이 높게 나타난 황윤신(1999)의 연구와도 차이가 있다. 본 연구에서 간호사가 인지하는 직무만족 정도는 3.2490 (65.61점)으로 김형희(2005) 연구에서 직무만족 정도가 58.4점으로 나타난 결과와 이해경(2001)의 연구에서 59.52점으로 나타난 결과와 비교하여 본 연구 대상자의 직무만족 정도가 낮지는 않지만 간호사의 인구학적인 변수와는 통계적인 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 연구대상병원이 병원이전으로 인해 간호사의 근무지 재배치를 하였고 또한 신규간호사가 많기 때문에 업무부담의 증가로 근무경력이나 연령, 학력 등의 인구학적인 변수와는 관련이 없었던 것으로 나타난 것으로 사료된다. 또한 본 연구의 대상자가 서울의 2차 의료기관인 대학부속병원에 근무하는 간호사이기 때문에 병원과 지역에 따라 다른지는 더 연구해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 나타난 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 관계는 임파워먼트가 간호 업무성과 및 직무만족과 유의미한 정적인 상관관계를 보이고 있으며 직무만족보다는 간호 업무성과가 임파워먼트와 보다 강한 상관관계를 맺고 있었다. 이는 구성원에 대한 임파워먼트 부여가 간호업무성과에 높은 영향력을 미친다는 박원숙(2002)의 연구 결과와 같게 나타났다. 이는 조직구성원들에게 임파워먼트 수준을 높이는 것은 간호 업무성과를 증대시키기 위해 상당히 중요하다는 것을 확인해주는 기초자료를 제공한다. 또한 본 연구 결과는 임파워먼트와 직무만족과의 상관관계는 임파워먼트와 직무만족이 양의 관계에 있다고 보고한 선행연구(남경희, 2001; 최희경, 1999)와도 일치한다.

개인 임파워먼트의 증진은 집단, 조직으로 확대되어 업무에 자신감을 갖게 해주므로 개인적 만족은 물론 조직의 목표 달성을 위한 최고의 방법이 임파워먼트 과정이라고 하였다(박원숙, 2002). 따라서 조직의 목표 달성뿐만 아니라 개인의 직무만족 및 업무성과를 높이기 위해서도 임파워먼트를 높이는 것은 매우 중요하다. 간호관리자는 Randolph(1995)가 제시한 것처럼 임파워먼트를 높이기 위한 자율적 관리시스템 구축, 계속적 직무교육, 리더십 훈련 등의 다양한 임파워먼트 증진 프로그램을 개발하여 적용하는 데 관심을 갖는 것이 필요하다고 사료된다.

결론 및 제언

결론

본 연구의 목적은 간호사의 임파워먼트, 간호 업무성과 및 직무만족의 정도를 알아보고 이들 변수간의 관계를 조사함으로써 간호의 생산성을 높이는 전략을 개발하는데 도움이 되고자 한다.

연구대상자는 서울에 소재한 600병상 규모의 일 대학부속 병원에 근무하는 간호사 261명으로 구성되었다. 측정도구는 임파워먼트를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 개발한 심리적 임파워먼트 도구(12문항, 7점 척도)를 번역-역번역 과정을 거쳐 검증한 후 사용하였다. 직무만족을 측정하기 위해 Minnesota Satisfaction Questionnaire 도구를 이상금(1996)이 번역하고 수정한 측정 도구(20문항, 5점 척도)를 사용하였다. 간호업무를 측정하기 위해 박성애(1989)가 개발한 간호 업무성과 측정도구(23문항, 5점 척도)를 사용하였다.

본 연구결과는 다음과 같다.

- 간호사의 임파워먼트 정도는 7점 척도기준으로 평균 4.6472로 나타났다. 각 세부 영역 별 평균은 의미 5.3512, 역량 4.7714, 자기결정력 4.5262), 영향 3.940 순으로 높았다.
- 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 임상경력이 많을수록, 3교대 근무자보다는 상근근무자가, 미혼보다는 기혼자의 임파워먼트 점수가 높게 나타났다.
- 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 임상경력이 많을수록, 미혼자보다는 기혼자의 업무성과가 높게 나타났다.
- 직무만족은 모든 인구학적 변수사이에 별 유의한 차이를 보인 항목이 없었다.
- 임파워먼트는 간호 업무성과 및 직무만족과 유의미한 정적인 상관관계를 보이고 있으며 직무만족보다는 간호 업무성과가 임파워먼트와 보다 강한 상관관계를 보였다.

제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 간호실무에 관한 제언
- 간호사 경력 1년-3년 미만 그룹의 임파워먼트, 직무만족, 간호 업무성과의 수준을 유지, 증진시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.
- 임파워먼트를 증진시키는 프로그램을 개발하여 효과를 검증하는 연구가 필요하다.
- 간호연구에 관한 제언
- 본 연구는 1개의 병원만을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하는 데는 제한점이 있으므로, 병원 환경이나

업무 구조가 다른 많은 병원을 대상으로 한 반복연구를 제언한다.

- 임파워먼트에 영향을 주는 다양한 요인에 대한 연구가 필요하다.

참고문헌

- 김은실, 이명하 (2001). 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구. *간호행정학회지*, 7(1), 145-163.
- 김현경 (2002). *수술실 간호사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김형희 (2005). *중소병원 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 및 자기효능감*. 충남대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 구옥희 (2000). *임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형*. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 남경희 (2001). *간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성애 (1989). *간호단위 조직 내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박원숙 (2002). *리더십, 임파워먼트, 간호업무성과간의 관계*. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지연 (2003). *간호사의 임파워먼트 수준과 직무스트레스 및 간호업무성과에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상금 (1996). *간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족, 조직몰입, 직무동기, 제직의 도와의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜경 (2001). *간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양정숙 (2004). *일대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 양길모 (1998). *간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계 분석*. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 염영희 (2005). *변혁적 리더십과 임파워먼트가 간호사의 조직몰입에 미치는 영향*. *간호행정학회지*, 11(3), 315-322.
- 전윤주, 김인아, 한금선, 임지영 (2005). *간호사가 지각한 조직의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 -팔로워십 유형을 중심으로-*. *간호행정학회지*, 11(1), 23-31.
- 하나신, 최 정, 윤영미 (2002). *간호관리자의 변혁적, 거래적 리더십과 간호사의 자율성 및 임파워먼트와의 관계*. *간호행정학회지*, 8(2), 249-259.
- 최희경 (1999). *리더십 유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 황윤신 (1999). *임상간호사의 직무만족, 조직몰입과 환자만족 지향태도와의 관계*. 충남대학교 보건대학교원 석사학위논문.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Acad Manage Rev*, 13, 471-482.
- Hardy, C., & Leiba-O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Hum Relat*, 51, 451-483.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organ Dyn*, 23(4), 21-22.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment at the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad Manage J*, 39, 483-504.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Acad Manage Rev*, 15, 666-681.
- Weiss, D. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Work adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment & Organizational Commitment. *J Nurs Adm*, 24(4S), 39-47.

Empowerment, Performance and Job Satisfaction Perceived by Hospital Nurses

Yoo, Soon Ok¹⁾ · Lee, So Yeon¹⁾ · Han, Soon Ok¹⁾ · Chang, Nan Soon¹⁾
Kim, Yeon Ok²⁾ · Hu, Jin Young³⁾ · Yom, Young-He⁴⁾

1) Head Nurse, Chung Ang University Hospital

2) Charg Nurse, Chung Ang University Hospital

3) Supervisor, Chung Ang University Hospital

4) Associate Professor, Chung Ang University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the extent of empowerment, task performance and job satisfaction perceived by hospital nurses and the relationship among those variables. **Methods:** The sample consisted of 261 nurses from a university affiliated hospital. Data were collected with self-administrated questionnaires including empowerment, performance and job satisfaction and analyzed using mean, standard deviation, ANOVA and Scheffé test. **Results:** The mean scores of variables were as follows. Empowerment was 4.6472, task performance was 3.7814, and job satisfaction was 3.1240. The older, more educated and more experienced nurses showed more empowered and higher job performed than the younger, less educated and less experienced nurses. Empowerment had a positive correlation with task performance and job satisfaction. **Conclusions:** The results imply that hospital should develop the empowerment program for nurses to be more job performed and satisfied.

Key words : Job satisfaction, Task performance and analysis

• Address reprint requests to : Yom, Young-Hee

Department of Nursing, Chung Ang University

221, Heukseok-Dong, Dongjak-Gu, Seoul 156-756, Korea

Tel: 82-2-820-5700 Fax: 82-2-824-7961 E-mail: yhyom@cau.ac.kr