http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.03.354

전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 비교

A Comparison of Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment between Advanced Practice Nurses and Registered Nurses of Hospitals

정임진, 김윤미
가천대학교 간호대학

Im-Jin Jung(zzuzzubong2000@hanmail.net), Yun-Mi Kim(ymkim@gachon.ac.kr)

요약

건강소비자의 고품질 간호요구가 증대됨에 따라 전문간호사 제도가 시행된 이후 전문간호사의 직무에 대한 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 수준을 파악하고 일반간호사와 비교한 연구가 필요한 시점이다. 이에 본 연구는 서울과 인천지역의 6개 상급종합병원과 4개 종합병원의 전문간호사와 간호사를 대상으로 직접 배포하거나 이메일을 통해 설문지를 받아 분석하였다. SPSS 18.0을 사용하여 t 검정과 ANOVA 분석을 실시하였다. 임파워먼트 평균은 전문간호사(3.56±0.53)와 간호사(3.50±0.54)간에 유의한 차이가 없었다(t =-. 861, p = 0.390). 직무만족 평균도 전문간호사(3.36±0.53)와 간호사(3.25±0.46)간에 유의한 차이가 없었다(t =- 1.575, p = 0.117). 조직몰입 평균도 전문간호사(3.11±0.34)와 간호사(3.05±0.36)간에 유의한 차이가 없었다(t =- 1.301, p = 0.195). 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 모두 전문간호사와 일반간호사 집단간 유의한 차이가 없었다. 이는 한국에서 전문간호사 역할이 명확하게 정립되어 있지 않고 고용과 보상이 적절하지 않은 점과 전문간호사 제도의 운용과 효율이 부족한 실정에 기인한다고 생각된다.

■ 중심어 : | 간호사 | 병원 | 임파워먼트 | 직무만족 | 조직몰입 |

Abstract

The purpose of the study was to identify and compare levels of recognition of empowerment, job satisfaction, organizational commitment between Advanced Practice Nurses(APN) and Registered Nurses(RN) of hospitals. Data collection was done by the 85 APN and 120 RN of six large hospitals, four medium sized hospitals in Seoul and Incheon. T-test and ANOVA using SPSS 18.0 were performed. There were no significant differences of empowerment between APN(3.56±0.53) and RN(3.50±0.54)(t =-. 861, p = 0.390). job satisfaction between APN(3.36±0.53) and RN(3.25±0.46)(t =- 1.575, p = 0.117), organizational commitment between APN(3.11±0.34) and RN(3.05±0.36)(t =- 1.301, p = 0.195). Empowerment, job satisfaction, organizational commitment of APN and RN showed no significant differences. There are some reasons why it resulted in no significant difference between APN and RN. APN's role in Korea is not clearly established and distinguished from RN, lack of appropriacy of employment and reward, and lack of the institutional foundation for APN's operation and efficiency.

■ keyword : | Nurses | Hospitals | Empowerment | Job satisfaction | Organizational Commitment |

* 본 연구는 제1저자 정임진의 석사논문의 일부를 발췌한 것임.
접수일자 : 2016년 01월 20일 심사완료일 : 2016년 03월 03일
수정일자 : 2016년 03월 03일 교신저자 : 김윤미, e-mail : ymkim@gachon.ac.kr

I. 서 론

1. 연구의 필요성

건강소비자는 점점 더 개선되고 수준 높은 건강관리를 요구하고 있으나 의료비용은 효율적으로 사용해야 하는 상황에서 전문간호사 제도의 필요성이 대두되었다. 2000년 1월 의료법에서 전문간호사 제도가 처음으로 인정되었으며 보건, 마취, 정신, 가정의 4개 분야별 간호사가 전문간호사로 명칭이 변경되었다. 2003년 10월에는 의료법 시행규칙이 개정되어 감염관리, 산업, 응급, 노인, 중환자, 호스피스 6개 분야가 추가되었고, 2005년 종양, 아동간호 및 임상 전문간호사의 3개 분야가 추가되어 전문간호사는 총 13개 분야가 되었다[1].

전문간호사 제도가 시행된지 15년이 넘었으나 전문간호사의 조직몰입과 이직의도, 직무만족과 직무수행, 전문간호사 역할 만족과 기여에 대한 의료인의 인식, 전문직업성과 임상적 의사결정 능력과의 관계를 규명하는 연구만이 소수 이루어져 왔다[2-5].

임파워먼트란 조직 구성원에게 업무 재량권을 위임하고 자주적이고 주체적인 체제 속에서 구성원 개인이나 집단의 의욕과 성과를 이끌어 내기 위한 '권한부여', '권한 이양'을 말한다[6][7]. 임파워먼트는 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 할 수 있도록 하는 것으로써[6], 간호사의 효율적 간호 업무수행에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념으로 대두되었다[7]. 임파워먼트는 조직이 직원에게 단순히 권력과 권한을 위임하는 것뿐만 아니라 직원이 조직에서 시스템을 통해 정보에 접근할 수 있고 자원을 활용할 수 있고 지지를 받으며 배움과 개발의 기회를 갖도록 유도할 수 있는 업무환경을 조직이 제공함으로써 이루어진다[8][9]. 간호사가 지각하는 임파워먼트 수준이 높을수록 직무만족 수준이 높아지고 조직몰입이 증가된다[6][7][10]. 전문간호사 제도가 시작된 목적은 건강소비자의 고품질 간호요구에 대해 효율적으로 대처하는 것이었는데 이를 위해서는 각 분야별 전문간호사가 분야별로 직무에 대한 '권한부여'와 '권한이양'을 받아 건강소비자의 고품질 간호요구를 만족시켜야 한다. 그러나 현재까지 전문간호사 직무에 대해 받은 '권한부여', 즉 임파워먼트가 전문간호사에서 일반 임상간호사에 비해 차이가 있는지 확인하는 연구는 없었다. 이제까지 임상 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 등을 확인한 연구들은 있었으나[6-8] 전문간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입을 확인하고 임상간호사와 비교한 연구는 아직까지 없었다.

임상 간호사의 임파워먼트는 나이가 많을수록, 경력이 길수록, 월급이 많을수록 높았다[7][11]. 심리적 임파워먼트를 측정하는 Spreizer의 도구를 사용한 연구에서 연령이 높고 해당부서에서 경력이 길며 교육수준이 높은 군이 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다[12]. 또한 임파워먼트는 직무만족과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 하부척도 중 의미성 요소가 직무만족과 가장 가까운 상관관계를 보였다[7].

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아있으려는 의지를 말한다[13]. [7]의 연구에서 41-50세, 석사이상, 수간호사 이상, 경력 20년 이상, 월 300만원 이상인 집단에서 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이렇듯 병원에서 일하고 있는 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 서로 깊은 상관관계를 보이는 연구결과들이 보고되었으나 전문간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 임상간호사의 경우도 임파워먼트가 부족하고 자신의 직무에 대한 만족감이 적을 경우 효과적으로 자신의 업무에 몰입하기 어렵고 전문직업인으로서 발전을 이룰 수 없는데 전문간호사 역시 그러할 것으로 추정된다.

이에 본 연구는 전문간호사의 임파워먼트 정도와 조직의 성과에 관련이 있는 직무만족, 조직몰입 정도를 확인하고 일반 임상간호사와 비교함으로써 임상에서의 전문간호사들이 가지고 있는 '권한부여', 즉 임파워먼트의 수준을 알리고 전문간호사들을 위한 임파워먼트 전략에 구체적인 기초 자료를 마련하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 전문 간호사들과 일반 간호사들이 지각한

임파워먼트와 직무만족도, 조직몰입의 정도를 알아보고 두 집단간의 비교를 통해 간호직의 직무향상과 업무의 효율성 향상을 위한 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하는 한편 현재 임상에서의 전문간호사들의 위치 및 역량 고취, 전문간호사의 임파워먼트 전략을 위한 기초 자료를 제공하는데 있다. 본 연구의 연구질문은 "전문간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 일반 간호사와 차이가 있는가?"이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 전문 간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도를 확인한다.
- 일반 간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도를 확인한다.
- 전문 간호사와 일반 간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도 차이를 비교한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 전문간호사와 일반간호사가 지각하는 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도를 파악하고 두 집단 간의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이를 규명하기 위한 서술적 비교 연구이다.

2. 연구대상자

본 연구의 대상자는 편의 표집에 의해 모집된 마취분야 73명과 중환자, 종양, 응급, 노인 분야의 12명으로 구성된 전문간호사 85명과 일반간호사 120명을 대상으로 진행되었다.

3. 연구도구

3.1 임파워먼트

임파워먼트란 자신의 일에 대한 4가지 개인적 인식-의미성, 역량, 자기결정성, 영향력-에 대한 반영을 특징으로 하는 내적 업무 동기가 증가된 것으로[14], 본 연구에서는 Spreizter가 개발한 "Text of Items Measuring Empowerment" 설문지를[14][15]가 번안한 임파워먼트 측정 도구로 측정된 점수를 의미한다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것을 나타낸다. 도구의 신뢰도는 [14] 연구에서 Cronbach α가 .72였으며 [15]의 연구에서 Cronbach α가 .86이었고 본 연구에서 Cronbach α가 .89이였다.

3.2 직무만족

직무만족은 단축형 미네소타 직무만족도 설문지(Minnesota satisfaction questionnaire, MSQ) [16]를 이용하여 측정되었다. 단축형 MSQ는 MSQ의 100개 문항 중 대표적 20개 문항으로 구성되었다. 단축형 MSQ의 20개 문항은 다음의 20가지 특성을 측정한다. 남의 간섭 없이 일할 수 있는 기회, 다양한 일들을 할 수 있는 기회, 조직에서 의미 있는 사람이 될 수 있는 기회, 다른 사람을 위해 무엇인가를 해 줄 수 있는 기회, 다른 사람에게 일을 지시할 수 있는 기회, 자신의 방법으로 일을 해 볼 수 있는 기회, 자신의 능력을 발휘하여 일할 수 있는 기회, 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 기회, 항상 바쁘게 일할 수 있음, 윗사람의 의사결정 능력에 대한 만족, 양심에 거스르지 않는 일을 할 수 있는 것에 대한 만족, 직장의 안정성, 병원 정책 및 시행에 대한 만족, 윗사람과의 관계에 대한 만족, 동료 간의 관계에 대해 만족, 보수 및 업무 양에 대한 만족, 독자적 판단에 따라 일할 수 있는 자유, 근무 조건 및 환경에 대한 만족, 자신의 성과에 대한 인정, 성취감을 측정한다. 단축형 MSQ 설문지의 내적인 신뢰도는 0.87~0.92였으며 그리고 구성 타당도 또한 다양한 직업 그룹에서 직무만족도를 잘 측정할 수 있는 도구로 나타났다[16]. [17]의 연구에서 번역한 도구를 사용하였으며 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 나타낸다. 도구의 신뢰도는 [17]의 연구에서 .90이었으며 본 연구에서 Cronbach α가 .92이였다.

3.3 조직몰입

조직몰입은 구성원 자신이 몸담고 있는 조직과 동일시하고 일체감을 느끼는 정도로[13], 본 연구에서 조직몰입은 [13]이 개발한 Organization Commitment

Questionaries로 측정된 점수를 의미한다. 총 15문항으로 구성되었고 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미하며, 15문항 중 6문항 '나는 우리 병원에 대해 충성심을 거의 느끼지 못 한다', '업무가 비슷하다면 차라리 다른 병원에서 일하는 편이 낫다고 생각 한다', '현재의 내 상황이 조금만 바뀌어도 나는 이 병원을 떠날 것이다', '우리 병원에 계속 있어봐야 나에게 별 이득이 없다고 생각 한다', '나는 직원들에 관한 중요한 문제를 다루는 병원의 정책에 대해 종종 동의하기가 어렵다', '내가 이 병원에서 근무하기로 결정한 것은 명백한 나의 실수이다' 는 역 환산하여 계산하였다. 도구의 신뢰도는 [13]의 연구개발당시 Cronbach α가 .94였으며 본 연구에서 Cronbach α가 .92이였다.

4. 자료수집 및 자료분석

자료수집기간은 2011년 10월 1일부터 11월 10일이었으며 배부된 설문지에 직접 기입식 조사를 실시하였다. 마취전문간호사회를 통한 회원명부 수령과 S특별시와 I광역시 등의 3차병원 6곳과 2차병원 4곳의 간호부서 명부를 받아 각 병원 전문간호사와 일반간호사를 대상으로 전화, 메일, 우편, 문자 메시지, 직접방문 등으로 대상자와 접촉 후 연구자가 대상자에게 연구필요성과 목적, 참여로 인한 유익성과 중단가능성, 작성방법 및 소요시간 등을 안내문을 통하여 읽고 서명하게 한 후 연구참여 서면동의서를 받고 실시하였다. 설문조사 참여를 유도하기 위하여 메일이나 우편으로 설문지 발송 후에는 지속적인 전화, 문자 메시지 등으로 대상자에게 설문지 수령을 독려하였고, 우편으로 설문지 발송의 경우 반송봉투 및 우표를 동봉하여 발송하여 설문지 회수율을 높이기 위해 노력하였다. 총 설문지는 전문간호사 150명과 일반간호사 150명에게 배부되었고, 전문간호사 총 85부(57%), 일반간호사 총 120부(80%)를 회수하여 자료 분석에 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램으로 분석하였으며 대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다. 전문간호사와 일반간호사의 특성별 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 대상자의 일반적 특성을 보면 연령별로는 전문간호사의 평균연령은 34세, 일반간호사 평균연령은 32세였으며 전문간호사와 일반간호사 모두 31세에서 39세가 각각 65.9%(56명), 66.7%(80명)로 가장 많았다. 기혼자의 분포는 전문간호사에서 63.5%(54명)으로 일반간호사 65%(78명)보다 많았다. 종교는 두 집단 모두 기독교가 가장 많았으며, 무교 및 기타가 그 다음 순위였다. 교육 정도는 전문간호사의 경우 대학원 재학 또는 졸업 이상이 72.9%(62명)로 가장 높았고, 일반간호사의 경우 대졸이 55.0%(66명)로 가장 높았고 그 다음 순위로 전문대졸이 37.5%(45명)로 나와 두 집단이 유의한 차이가 있었다(x^2=102.35, p<.001). 지위에서도 전문간호사는 책임간호사가 45.9%(39명)로 가장 높았고 다음 순위로 평간호사가 41.2%(35명)로 나왔으며, 일반간호사는 평간호사가 73.3%(88명)로 가장 높았고 책임간호사가 19.2%(23명)로 그 다음 순위로 나와 두 집단이 유의한 차이가 있었다(x^2=21.83, p<.001).

총 간호직 근무 경력에서도 통계적으로 유의한 차이(x^2=73.92, p<.001)를 보였는데 전문간호사는 6년 1개월 이상에서 11년 이상의 경력자가 50.6%(43명)로 가장 높은 반면, 일반간호사는 1년 1개월 이상에서 6년까지의 경력자가 44.2%(53명)로 가장 높았다. 또한 전문간호사로서 일한 경력을 조사한 결과 1년 1개월 이상에서 6년 사이가 55.3%(47명)로 가장 높게 나타났다. 전문분야는 마취전문간호사가 85.9%(73명)로 대부분을 차지하였으며 중환자, 종양, 응급, 노인 분야가 14.1%(12명)였다.

병원의 유형은 의료기관의 허가 병상수로 상급종합병원(300병상이상), 종합병원(100~299병상), 병원(30~99병상)으로 분류하여 본 연구에서 상급종합병원에서 근무하는 전문간호사는 76.5%(65명), 일반간호사는 60.0%(72명)이었고 종합병원에서 근무하는 전문간호사는 23.5%(20명), 일반간호사는 40.0%(48명)이었다. 월 수입은 두 집단 모두 250만원에서 350만원 사이가 전문간호사 54.1%(46명), 일반간호사 63.3%(76명)로 가장 많았다[표 1]. 요약하면 전문간호사가 일반간호사보다

표 1. 전문간호사(Advanced Practice Nurse)와 일반간호사(Registered Nurse)의 일반적 특성 (n=205)

변수	하위영역	전문간호사(n=85)		일반간호사(n=120)		x^2 or F	p
		n(%)	M±SD	n(%)	M±SD		
연령(년)	≤30	21(24.7)	34.0±0.06	34(28.3)	32.0±0.05	1.67	.435
	31~39	56(65.9)		80(66.7)			
	〉40	8(9.4)		6(5.0)			
결혼상태	미혼	31(36.5)		42(35.0)		0.74	.690
	기혼	54(63.5)		78(65.0)			
종교	기독교	42(49.4)		48(40.0)		4.78	.311
	가톨릭	11(12.9)		16(13.3)			
	불교	12(14.1)		12(10.0)			
	무교 또는 기타	20(23.5)		44(36.7)			
교육	전문대(3년)	–		45(37.5)		102.35	〈.001
	학사(4년)	23(27.0)		66(55.0)			
	석사이상	62(72.9)		9(7.5)			
현재 지위	평간호사	35(41.2)		88(73.3)		21.83	〈.001
	주임간호사	39(45.9)		23(19.2)			
	수간호사 이상	11(12.9)		9(7.5)			
경력(년)	1년 미만	–	11.4±0.73	22(18.3)	6.2±0.68	73.92	〈.001
	1 ~ 6	3(3.5)		53(44.2)			
	6 ~ 11	43(50.6)		25(20.8)			
	11 ~ 16	24(28.2)		11(9.2)			
	16년 이상	15(17.6)		9(7.5)			
전문간호사로서의 경력(년)	1년 미만	24(28.2)	3.2±0.53	–	–	–	–
	1 – 6	47(55.3)					
	6 – 11	11(12.9)					
	11 – 16	3(3.5)					
	16년 이상	–					
전문간호사 분야	마취	73(85.9)		–		–	–
	기타	12(14.1)					
근무병원	≥300 병상	65(76.5)		72(60.0)		6.67	.083
	〈 300 병상	20(23.5)		48(40.0)			
월수입	2,500,000 미만	7(8.2)		18(15)		7.41	.060
	2,500,000~3,500,000	46(54.1)		76(63.3)			
	3,500,000 이상	32(37.6)		26(20.8)			

교육기간이 길었고 책임간호사가 더 많았으며 평균경력이 더 길었다.

2. 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입 비교

5점 척도인 임파워먼트의 평균은 전문간호사(3.56±0.53)가 일반간호사(3.50±0.54)보다 다소 높았으나 유의한 차이는 아니었다((t=-0.86, p=.390). 임파워먼트의 하부 영역별 평균은 의미성에서 전문간호사(4.06±0.62)가 일반간호사(3.98±0.61)보다 다소 높았으나 유의한 차이가 아니었고(t=-0.93, p=.356), 역량에서도 전문간호사(3.83±0.65)가 일반간호사(3.77±0.53)보다 다소 높았으나 유의한 차이가 아니었다(t=-0.75, p=.453). 자기결정성도 전문간호사 (3.42±0.76)와 일반간호사(3.41±0.75)가 차이가 없었으며(t=-0.02, p=.987), 효과성도 전문간호사(2.93±0.77)가 일반간호사(2.82±0.83)보다 다소 높았으나 유의한 차이가 없었다(t=-0.02, p=.987).

직무만족은 전문간호사(3.36±0.53)가 일반간호사(3.25±0.46)보다 약간 높았으나 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다(t=-1.58, p=.117).

조직몰입 또한 전문간호사(3.11±0.34)가 일반간호사(3.05±0.36)보다 약간 높았으나, 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(t=-1.30, p=.195)[표 2].본 연구의 대상자인 전문간호사 중에 자격증 취득 후 실제 전문간호사로서 1년 이상 6년 미만 근무한 대상자 47명(55.3%)과 1년 이상 6년 미만 경력 일반간호사 53명(44.2%)의 임파

워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도를 비교한 결과는 다음과 같다. 두 집단 비교에서 임파워먼트 정도는 전문간호사(3.55±0.48)가 일반간호사(3.51±0.58)보다 조금 높았으나 유의한 차이가 없었고(t=0.37, p=.710), 하부영역별 비교에서도 모두 유의한 차이가 없었다[표 2].

표 2. 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이 (N=205)

변수	하위영역	전문 간호사 (n=85) M±SD	일반 간호사 (n=120) M±SD	t	p
임파워먼트	의미	4.06±0.62	3.98±0.61	−0.93	.356
	역량	3.83±0.65	3.77±0.53	−0.75	.453
	자기결정성	3.42±0.76	3.41±0.75	−0.02	.987
	효과성	2.93±0.77	2.82±0.83	−1.03	.303
	계	3.56±0.53	3.50±0.54	−0.86	.390
직무만족		3.36±0.53	3.25±0.46	−1.58	.117
조직몰입		3.11±0.34	3.05±0.36	−1.30	.195

3. 1년 이상 6년 미만 경력의 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입 비교

직무만족에서도 전문간호사(3.35±0.51)는 일반간호사(3.20±0.44)보다 조금 높았으나 유의한 차이는 없었다(t=−1.62, p=.109). 조직몰입의 정도 역시 전문간호사(3.10±0.29)는 일반간호사(3.01±0.33)보다 조금 높았으나 유의한 차이가 없었다(t=1.52, p=.133)[표 3].

표 3. 경력 1년 이상 6년 미만의 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이 (N=100)

변수	하위영역	전문 간호사 (n=47) M±SD	일반 간호사 (n=53) M±SD	t	p
임파워먼트	의미	4.00±0.62	3.86±0.68	−1.11	.270
	역량	3.84±0.59	3.75±0.52	−0.81	.423
	자기결정성	3.46±0.68	3.47±0.76	−0.07	.941
	효과성	2.89±0.77	2.94±0.83	−0.40	.688
	계	3.55±0.48	3.51±0.58	−0.37	.710
직무만족		3.35±0.51	3.20±0.44	−1.62	.109
조직몰입		3.10±0.29	3.01±0.33	−1.52	.133

4. 병원 유형에 따른 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입 비교

전문간호사와 일반간호사의 근무 병원의 유형에 따라 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 정도를 알아보고 그 차이를 비교하였다. 300병상 미만의 종합병원에 근무 중인 전문간호사 20명과 일반간호사 48명의 임파워먼트 정도를 비교해본 결과 전문간호사(3.79±0.57)는 일반간호사(3.56±0.52)보다 약간 높게 나타났지만 유의한 차이는 없었다(t=−.41, p=.126). 각 세부사항에서도 전문간호사의 의미성(4.14±0.68), 역량(4.05±0.70), 효과성(3.14±0.70)은 일반간호사의 의미성(4.07±0.56), 역량(3.80±0.55), 효과성(2.94±0.77) 보다 다소 높게 나타났으나 유의한 차이는 나타나지 않았다. 그러나 임파워먼트의 하부영역 중 자기결정성에서 종합병원에서 일하는 전문간호사(3.81±0.66)는 일반간호사(3.42± 0.66)보다 높았으며 유의한 차이가 있었다(t=−2.15, p=.036). 직무만족에서도 종합 병원에 근무하는 전문간호사(3.57±0.60)는 일반간호사(3.31±0.45)보다 평균이 다소 높았으나 유의한 차이가 없었다(t=−1.84, p=.070). 조직몰입에서도 전문간호사(3.32±0.49)는 일반간호사(3.22±0.45)보다 평균이 조금 높았으나 유의한 차이를 나타내지 않았다(t=−.73, p=.466)[표 4].

표 4. 300병상 미만 종합병원의 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이 (N=68)

변수	하위영역	전문 간호사 (n=20) M±SD	일반 간호사 (n=48) M±SD	t	p
임파워먼트	의미성	4.14±0.68	4.07±0.56	−0.38	.705
	역량	4.05±0.70	3.80±0.55	−1.50	.138
	자기결정성	3.81±0.66	3.42±0.66	−2.15	.036
	효과성	3.14±0.70	2.94±0.77	−1.02	.313
	계	3.79±0.57	3.56±0.52	−0.41	.126
직무만족		3.57±0.60	3.31±0.45	−1.84	.070
조직몰입		3.32±0.49	3.22±0.45	−0.73	.466

상급종합병원에 근무하는 전문간호사 65명과 일반간호사 72명의 임파워먼트 정도를 비교해본 결과 임파워

먼트 정도에서 전문간호사(3.50±0.49)는 일반간호사(3.45±0.46)보다 약간 높게 나타났으나 유의한 차이는 보이지 않았다(t=-.44, p=.659). 각 하부영역에서도 전문간호사의 의미성(4.02±0.60), 역량(3.77±0.62), 효과성(2.87±0.79) 평균은 일반간호사의 의미성(3.93±0.65), 역량(3.74±0.53), 효과성(2.64±0.85) 평균보다 조금 높게 나타났으나 모두 유의한 차이는 없었다. 상급종합병원에 근무하는 전문간호사의 자기결정성(3.30±0.76)은 일반간호사의 자기결정성(3.37±0.80)보다 유의한 차이는 아니었으나 낮게 나타났다.

직무만족에서도 상급종합병원에 근무하는 전문간호사(3.31±0.58)는 일반간호사(3.20±0.46)보다 평균이 다소 높았으나 유의한 차이가 없었다(t=-1.23, p=.221). 조직몰입에서도 전문간호사(3.06±0.26)는 일반간호사(2.95±0.25)보다 조금 높았으나 유의한 차이가 없었다(t=-1.61, p=.210)[표 5].

표 5. 300병상 이상 상급종합병원의 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이 (N=137)

변수	하위영역	전문 간호사 (n=65) M±SD	일반 간호사 (n=72) M±SD	t	p
임파워먼트	의미성	4.02±0.60	3.93±0.65	-0.84	.405
	역량	3.77±0.62	3.74±0.53	-0.34	.737
	자기 결정성	3.30±0.76	3.37±0.80	-0.47	.637
	효과성	2.87±0.79	2.69±0.85	-1.26	.209
	계	3.50±0.49	3.45±0.46	-0.44	.659
직무만족		3.31±0.58	3.20±0.46	-1.23	.221
조직몰입		3.06±0.26	2.95±0.25	-1.61	.210

V. 논의

본 연구는 병원에서 근무하는 전문간호사와 일반간호사를 대상으로 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 정도를 비교하기 위해 실시되었다.

본 연구의 전문간호사가 일반간호사보다 교육기간이 길었고 책임간호사가 더 많았으며 평균경력이 더 길었다. 이는 2008년 4월 11일 보건복지가족부령 제7호 제4조에서 전문간호사 자격증을 획득하기 위한 조건으로 보건복지가족부장관이 지정하는 전문간호사 교육기관에서 전문간호사 교육과정을 2년 이상 받은 자이며, 전문간호사 교육과정을 신청할 수 있는 자는 교육을 받기 전 10년 이내에 해당분야의 기관에서 3년 이상 간호사로서의 실무경력이 있는 자로 한다고 규정하고 있고, 2008년 4월 11일 보건복지가족부령 제7호 제8조에서 그 자격을 획득하기 위해 보건복지가족부 장관이 매년 1회 이상 시행하는 자격시험에 통과하여야 전문간호사 자격증을 획득할 수 있다고 규정하고 있다. 전문간호사 교육기관에 입학을 위한 3년의 각 분야별 임상기간 후 바로 입학하여 2년간의 교육을 받고 전문간호사 자격시험에 합격을 한다고 하여도 최소 5년 이상의 기간이 걸리므로 교육기간이 길고 경력이 길며 책임간호사가 많은 결과를 보여줄 수 밖에 없는 것이 현실이다.

본 연구의 전문간호사들은 전문대 졸업이 없었으며, 2008년 법 규정 이전 전문간호사 자격증을 획득한 대졸 대상자가 23명(27%), 대학원 재학 또는 졸업 이상이 전체 85명 중 62명(72.9%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다. 반면 일반간호사들의 교육정도는 대졸이 전체 120명 중 66명으로 55.0%로 가장 높게 나타났고, 전문간호사에서 없었던 전문대 졸업자가 그 다음으로 높은 45명(37.5%)으로 나타나 두 집단은 교육정도에서 유의한 차이가 있었다. 또한 전문간호사의 경우 6년 1개월부터 11년까지의 경력자가 총 43명(50.6%)으로 가장 많았고 11년 1개월 이상 경력자도 24명(28.2%), 16년 이상의 경력자도 15명(17.6%)으로 나타나 대부분 경력이 길었다. 일반간호사의 경우 1년 1개월부터 6년까지의 경력자가 53명(44.2%)으로 나타났고 1년 이하의 경력자도 22명(18.3%)으로 나타나 전문간호사에 비해 경력이 짧았다.

본 연구에서 교육기간이 길고 경력이 긴 전문간호사 집단의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 일반간호사 집단에 비해 유의한 차이가 없는 것으로 파악되었다.

전문간호사의 임파워먼트를 조사한 연구는 국내외적으로 찾기가 어려워 임상간호사를 대상으로 조사한 연구를 살펴보았다. [7]의 연구에서 상급종합병원에서 일하는 간호사의 임파워먼트 평균은 3.60으로 본 연구의

상급종합병원의 일반간호사 3.45, 전문간호사 3.50보다 높았다. [7]의 연구에서 하위영역은 의미성 3.96, 역량 3.74, 자기결정성 3.52, 효과성 3.21로 나타나 본 연구 상급종합병원 전문간호사의 의미성(4.02)과 역량(3.77)은 조금 높았고, 자기결정성(3.30), 효과성(2.87)은 [7]의 연구의 일반간호사보다 오히려 낮게 나타났다. 본 연구의 상급종합병원 전문간호사는 자기결정성과 효과성에서 좌절감을 보고하였는데 이는 전문간호사의 역할에서 독립적인 영역으로 할 수 있는 업무가 부족하고 자격기준을 갖추었음에도 효율적으로 일하지 못하고 있음을 시사한다. 종합병원보다 상급종합병원에서 이 현상이 더 심함을 본 연구결과는 보여주고 있다.

[18]의 연구에서 임파워먼트 측정을 본 연구와 같은 Spreitzer 도구로 7점 척도로 사용하였는데 재계산하여 비교해 보면 교육병원에서 일하는 말레이시아 일반간호사의 임파워먼트는 3.74, 영국 일반간호사의 임파워먼트는 3.63으로 나타났으며 본 연구의 일반간호사 3.50, 전문간호사 3.56보다 높게 나타났다. 영국의 간호사의 역할과 지위는 우리나라보다 명확하다는 사실을 간접적으로 시사하며 말레이시아도 영국의 간호체제를 받아들인 상태로서 우리나라보다 간호사의 임파워먼트가 높다는 것을 시사한다. 또한 본 연구의 전문간호사 대부분은 S특별시와 I 광역시의 사립병원에서 근무하였으며 국립병원은 단 1명이었다. 영국이나 말레이시아는 공공의료가 주류를 이루는 곳이어서 공공의료와 민간의료의 차이도 고려해야 하나 [18]의 연구에서 교육병원이라는 것만 명시하고 있어서 비교하는 것이 어렵다. [7]의 연구에서 임파워먼트는 3.60으로 [18] 연구의 영국 간호사의 3.63과 유사하다. [7]의 연구에서 일반간호사의 직무만족 평균은 3.49로 나타났으며 본 연구의 일반간호사 3.25보다 높았으며, 전문간호사 3.36보다도 높게 나타났다. 본 연구의 대상자들이 대부분 사립병원에서 근무한 것과 달리 [7]의 연구대상자는 국립 상급종합병원의 간호사들이었다.

[18]의 연구에서 직무만족은 본 연구와 다른 도구를 사용하였는데 임파워먼트가 높았던 말레이시아 간호사의 직무만족이 영국간호사보다 상대적으로 더 낮게 나타났다. 말레이시아에서 간호사는 전문직으로 생각되지 않으며 전문직으로서의 권리와 특권이 없고 상대적으로 월급이 적기 때문이라고 논의하였다[18]. 본 연구의 전문간호사의 직무만족이 낮은 이유도 말레이시아의 일반간호사에서의 이유와 유사하게 전문간호사로서 법적인 인정은 되어 있으나 실무에서 구체적인 역할 규정이 없고 보상이 적절하지 않기 때문인 것으로 생각된다.

[19]의 연구에 의하면 전문간호사의 정서지능은 일반사무직 근무자나 일반간호사에 비해 높았지만 조직몰입도는 상대적으로 낮았는데 이는 전문간호사가 일반간호사에 비해 업무 상황처리가 더 어렵고 복잡함을 의미한다고 하였고 [20]의 연구에서도 전문간호사는 본연의 업무이외에도 관련부서와의 모임에 참여하고 처방업무등 다양한 업무를 수행하나 전문간호사의 역할 정립이 명확하지 않아 전문간호사의 사기가 저하되고 조직몰입이 감소한다고 하였다. [19]의 연구에서 대상자의 23%가 소속부서와 실제 업무지시를 받는 부서가 일치하지 않아 업무시스템에서도 갈등이 있다고 하였다.

[7]의 연구에서 일반간호사의 조직몰입 평균은 4.70으로 본 연구의 일반간호사 3.05보다 매우 높았으며, 전문간호사 3.11보다도 매우 높게 나타났다. [18]의 연구에서 조직몰입은 본 연구와 다른 도구를 사용하였으며 임파워먼트가 높았던 말레이시아 간호사의 조직몰입이 직무만족이 높았던 영국간호사보다 상대적으로 더 높게 나타났다. 이는 문화적 차이로 인한 것으로 논의되었다.

전문간호사의 직무수행과 직무만족을 조사한 [3]의 연구결과를 보면 전문간호사들은 300병상 이상 종합병원에서 전문간호사의 과반수 이상이 자격분야와는 다른 환경에서 직무를 수행하는 것을 나타나 전문간호사로서의 고유의 직무를 하지 못하고 있었으며 전문간호사의 직무만족 점수도 낮게 나타났다. 자신의 자격분야와 동일한 직무를 수행하는 전문간호사가 그렇지 않은 전문간호사에 비해 직무만족, 임금상승, 직급변화, 전문적인 직무수행, 상사와 동료와의 신뢰감 상승, 직무수행에 대한 자신감 상승 등에서 각각 유의하게 높게 나타났다고 하였다[3]. [18]의 연구에서 영국 간호사들은 자신들의 직무수행에서 직무만족은 높았으나 당시 영국

의 제도와 정책, 국가 보건서비스가 재구조화 되고 재정적 위기에 직면해 있어서 임파워먼트와 조직몰입이 말레이시아 간호사들보다 낮게 나타났을 것이라고 논의하였다. [3]의 연구에서 직무만족도에서 각 분야별간 유의한 차이가 나타나지는 않았으나 종양분야 3.24, 산업 및 지역분야 3.22, 가정간호분야 3.15, 호스피스 3.10, 감염관리 2.96의 순서로 높게 나타났다. 직무만족이 높은 분야들은 자신의 자격증 분야와 일치하는 곳에서 직무를 수행하기 때문으로 나타났다[3]. 본 연구 대상자의 대부분은 마취간호분야로서 [3]의 연구에서 분야를 9가지로 묶어서 나눈 분야 중 7번째로(2.71) 낮게 나타난 것과 유사한 결과라고 할 수 있겠다. 본 연구의 한계점으로 자격증 분야와 일치하는 곳에서 직무수행을 하는지에 대한 조사를 하지 못한 점이 있다.

본 연구에서 1년 이상 6년 미만 경력의 전문간호사와 1년 이상 6년 미만 경력의 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입 비교에서 모두 유의한 차이가 없었다는 것은 전문간호사가 실제적으로는 최소 5년 이상 더 긴 경력임에도 변수가 모두 차이가 없었다는 것을 의미한다. 임파워먼트와 간호사의 직무만족에 대한 12개 연구를 체계적으로 고찰한 연구에서 간호사를 위한 만족스러운 직장환경은 직장내 구조적인 임파워먼트와 심리적 임파워먼트 둘 다 관련이 있으며 구조적인 임파워먼트가 심리적인 임파워먼트보다 선행된다고 하였으며 이 두 가지 모두 직무만족과 깊은 관계가 있다고 하였다[21].

본 연구의 병원별 비교에서도 단 하나의 변수만이 유의한 차이가 있었는데 임파워먼트의 하위영역인 자기결정성 영역에서 종합병원 전문간호사(3.81±0.66)가 일반간호사(3.42±0.66)에 비해 평균이 높았는데 본 연구 대상자의 대부분이 마취전문분야로서 종합병원에서 마취분야에서 자기결정성이 일반간호사에 비해 높은 것으로 해석된다. 그러나 자기결정성 이외에는 모든 하부영역의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에서 일반간호사와 차이가 없었다. 자기 결정성 영역에서 상급종합병원 전문간호사(3.30±0.76)가 일반간호사(3.37±0.8)에 비해 평균이 오히려 낮고 네 집단 중에서 가장 낮았다. 이는 종합병원에서 전문간호사의 자기결정성이 보장된 반면 상급종합병원에서는 자격을 갖추었음에도 자기결정성이 보장되지 않아 가장 낮은 점수를 보인 것으로 생각된다.

본 연구에서 종합병원 전문간호사의 임파워먼트(3.79±0.57)는 상급종합병원의 전문간호사의 임파워먼트(3.50±0.49)에 비해 높았으며 이는 종합병원의 일반간호사(3.56±0.52)의 임파워먼트보다도 다소 낮은 평균이었다. 상급종합병원의 전문간호사의 직무만족(3.31±0.58)은 일반간호사(3.20±0.46)보다는 다소 높았으나 유의한 차이가 아니었고, 종합병원의 일반간호사의 직무만족(3.31±0.45)과 같은 점수를 보였고 종합병원 전문간호사의 직무만족(3.57±0.60)이 가장 높은 점수를 보였다. 조직몰입에서도 유의한 차이는 없었으나 직무만족과 비슷한 결과를 보였다. [22]의 연구에서도 중형 병원에서 직무만족(2.97±0.35)이 소형 병원(2.85±0.39)보다 유의하게 높게 나타났다고 보고하여 본 연구에서와 유사한 결과라고 생각된다. 간호업무환경은 소형 병원에 비해 중형, 대형병원이 더 좋았고 전문직업성 측면에서는 소형병원에 비해 대형병원이 더 좋다고 나타났다[22].

이상으로 볼 때, 우리나라의 전문간호사들의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 정도를 높일 수 있는 방안이 간구되어야 할 것이며 전문간호사들의 자격증 분야와 일치하는 분야에서 일을 할 수 있도록 제도적 장치가 필요하다고 생각된다.

또한 전문간호사들이 수행하는 업무에 적절한 보상체계가 이루어져야 할 것이며, 타 부서 다양한 직종들과 맞물려 복합적이고, 다양한 업무를 수행하는 전문간호사들의 업무를 체계적으로 정립하여 전문간호사들의 역할에 대한 제도적 보장과 함께 업무 효율성을 높여 그들의 사기를 상승시켜 직무만족 뿐만 아니라 조직몰입의 정도를 향상시키기 위해 정부, 간호단체와 아울러 전문간호사 스스로 노력해야 할 것이다.

대한간호협회의 정의에 대해 학생, 교수, 간호행정가들의 의견을 반영한 결과 전문간호사는 “전문지식과 기술 및 태도를 가지고 자율적으로 의료기관 및 지역사회 내에서 간호대상자(개인, 가족, 지역사회)에게 상급수준의 실무 간호인 약물처방, 간호진단, 간호처방을 제공

하는 자"라고 기술하고 있다[23]. [23]의 연구에 의하면 자격증을 가진 전문간호사를 채용할 계획에 대해서는 법적 근거가 마련 될 때까지는 채용계획이 없다고 응답한 간호행정가가 상당 수 있었는데 이는 전문간호사 채용에 대한 법적 근거의 시급성과 중요성을 보여준다. 전문간호사의 효율적 활용 방안을 마련하기 위해서는 개별 의료기관의 필요에 따라 국가가 인정하는 자격증을 가진 전문간호사를 채용하여 질적으로 향상된 간호가 제공될 수 있는 법적 근거 마련이 시급하다[24]. 특히 현행법으로서는 전문간호사의 독자적인 역할이 불가능하므로 의료법에 전문간호사의 역할과 업무에 관련된 근거 규정을 마련하는 일도 중요하다[23].

[25]의 연구에 의하면 영국의 경우 전문간호사 제도가 성공할 수 있었던 가장 주요한 요소는 전문간호사 자신의 능력에 대한 확신, 자율성, 동료간호사들에게 지식이나 간호기술에 대한 신뢰를 받는 것 등이 있었으며, 이해부족, 전문간호사 역할에 대한 현실적이지 못한 기대치, 동료간호사와의 관계부족, 적절한 보상의 부재가 전문간호사 제도 및 역할에 방해가 되는 요소라고 하였다. 그러므로 우리나라의 전문간호사 제도를 올바르게 확립하기 위해서는 전문간호사의 직무분석 연구를 통하여 실무에 대한 표준안과 절차 등을 개발하는 것이 중요하다고 사료된다. 또한 전문간호사 활동에 대한 수가 산정연구를 통해 체계적이면서도 합리적인 근거를 마련하여 전문간호사의 업무 및 활동에 대한 적절한 보상이 이루어져야 한다. 병원 내 전문간호사들의 의료기관 배치와 관련된 기준을 마련하여 전문적 간호지식과 기술을 효과적으로 활용할 수 있도록 법과 제도적으로 뒷받침해줘야 할 것이다. 더불어 전문간호사 교육체계 보완, 교육 프로그램의 개발과 다양화로 지속적인 지식 및 기술 개발을 통해 그 능력을 최대화시킬 수 있는 전문직으로서의 자격 부여 및 유지에 관한 확실한 질 관리 시스템이 필요하다. 또한 전문간호사 스스로도 자신의 역할을 재창조함으로써 사회와 타 건강관리 동료로부터 인정받을 수 있도록 지속적인 자기 개발에 힘쓰고, 근무 조건 향상 및 지지기반의 확보를 위해 끊임없이 노력해야 할 것으로 사료된다.

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구는 전문간호사 85명, 일반간호사 120명을 대상으로 하였으며 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 자격조건이 다른 전문간호사와 일반간호사 사이에 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에서 차이가 없는 결과의 원인이 무엇인지 파악하는 연구가 시급하게 이루어져야 한다고 생각된다. 분야별 전문간호사의 직무분석 연구을 하여 전문간호사의 직무의 범위를 구체적으로 확립해 나가야 할 것이다. 병원에서 분야별로 일정수준의 전문간호사 고용인원을 채용하도록 하는 제도적 장치가 필요하다고 생각된다. 또한 고용에 따른 전문간호사로서의 보상을 적절히 하여야 하는 정책과 제도가 필요하다. 전문간호사 역할 확립과 고용과 보상에 대한 정책과 제도적 장치가 수립되어야만 건강소비자의 높은 고품질 간호요구를 충족시킬 수 있다고 생각된다.

본 연구의 전문간호사는 85.9%가 마취전문간호사였으므로 다양한 분야의 전문간호사와 일반간호사간의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이를 확인하는 연구를 제안한다. 병원의 간호명부를 통한 자료수집으로 전문간호사 85명, 일반간호사 120명을 대상으로 하였으므로 전문간호사와 일반간호사 전체에 결과를 일반화하기에는 제한점이 있으므로 지역사회에서 일하는 전문간호사를 포함하여 일반간호사간의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이를 확인하는 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

[1] Korean Accredation Board of Nursing. *Job description of advanced practice nurse. Symposium conducted at the meeting of a workshop for improvement of APN duty, education and certification examination,* Seoul, Korea. 2009.

[2] Y. H. Sung, M. S. Hwang, K. S. Kim, and N. M.

Chun, “Influence of clinical nurse specialists’ emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention,” Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.16, No.1, pp.259-266, 2010.

[3] S. D. Kim, “Job satisfaction and job performance of advanced practice nurses. Journal of the Korea academia-Industrial cooperation Society,” Vol.14, No.12, pp.6146-6154, 2013.

[4] M. S. Cho, Y. A. Cho, I. G. Kwon, M. J. Seo, and H. J. Baek, “Importance, satisfaction, and contribution of advaced practice nurses’s role recognized by health care professionals,” Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.17, No.2, pp168-179, 2011.

[5] Y. S. Kim and J. S. Park, “The relationship between nursing professionalism, clinical decision making abilities, and job performance in advanced practice nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration,” Vol.19, No.5, pp.613-621, 2013.

[6] K. H. Nam and J. H. Park, “A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses,″ Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.8, No.1, pp.137-150, 2002.

[7] E. H. Oh and B. Y. Chung, “The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses,” Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.17, No.4, pp.391-401, 2011.

[8] S. Y. Jun, H. J. Rho, and J. H. Lee, “The Impact of Organizational Justice, Empowerment on the Nursing Task Performance of Nurses : Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment,” Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol.23, No.2, pp.55-66, 2014.

[9] J. Y. Choi, E. K. Kim, and S. Y. Kim, “Effects of Empowerment and Job Satisfaction on Nursing Performance of Clinical Nurses,” Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.20, No.4, pp.426-436, 2014.

[10] A. Patrick and H. K. Laschinger, “The effect of stucrural empwerment and perceived organizational support on middle level nurse managers′s role satisfation,” Journal of Nursing Management, Vol.14, No.1, pp.13-22, 2006.

[11] J .S. Park and B. N. Park, “The Influence of Empowerment on Job Satisfaction, Task Performance and Turnover Intention by Hospital Nurses,” Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.14, No.2, pp.150-158, 2008.

[12] J. W. Lee and Y. S. Eo, “Influencing Factors on Organizational Commitment in Hospital Nurses,” Journal of the Korean Data Analysis Society, Vol.13, No.2, pp.759-769, 2011.

[13] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, “The measurement of organizational commitment. Jounal of Vocational Behavior,” Vol.4, pp.222-247, 1979.

[14] G. M. Speitzer, “Psychological empowerment in the workplace,” Academy of Management Journal, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995.

[15] Y. H. Yom and S. C. Choi, “The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses,” Journal of Nursing Administration, Vol.11, No.3, pp.1-15, 2005.

[16] D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, and L. H. Lofquist, *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire’, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22.* Minneapolis, MN: Industrial Relations Center, Work

Adjustment Project, University of Minnesota, 1967.

[17] S. H. Yoo, *Influence of job characteristics and job satisfaction of hospital staff on organizational citizenship behavior,* Unpublished master's thesis, Chunbuk National University, Jeonju, 2004.

[18] N. Ahmad and N. O. Oranye, "Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England," Journal of Nursing Management, Vol.18, pp.582-591, 2010.

[19] I. G. Kwon, Y. H. Kim, K. J. Hwang, H. S. Kim, B. S. Lee, H. S. Lee, and W. J. Choi, "A Survey on the Role and Present State of Advanced Practice Nurses in Korea," Clinical Nursing Research, Vol.9, No.1, pp.55-75, 2003.

[20] Y. H. Sung, M. S. Hwang, K. S. Kim, and N. M. Chun, "Influence of clinical nurse specialists' emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention," Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.16, No.1, pp.259-266, 2010.

[21] G. Cilcolini, D. Comparcini, and V. Simonetti, "Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review," Journal of Nursing Management, Vol.22, pp.855-871, 2014.

[22] M. H. Lee and J. K. Kim, "A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size," Journal of Korean Academy of Nursing Adminstration, Vol.19, No.4, pp.470-479, 2013.

[23] K. S, Oh, K. M. J. Kim, K. S. Kim, J. W. Park, M. S. Sung, and E. G. Oh et al., "Educational Issues and Strategies to Improve APN Education," Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.37, No.5, pp.801-809, 2007.

[24] W. J. Cho, T. W. Lee, S. Y. J. Kim, S. B. Chang, W. H. Lee, and G. S. Kim, "A Study for Curriculum Development for Advanced Nurse Practitioner Program," Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.32 No.6, pp.917-928, 2002.

[25] L. P. Woods, "Conceptualizing advanced nursing practice: Curriculum issues to consider in the educational preparation of advanced practice nurses in the UK," Journal of Advanced Nursing, Vol.25, pp.820-828, 1997.

저 자 소 개

정 임 진(Im-Jin Jung) 정회원

- 2012년 2월 : 가천의과대학교 간호대학원(간호학석사)
- 2011년 : 마취전문간호사 자격증 취득

<관심분야> : 보건교육, 전문간호사제도, 간호업무 환경개선

김 윤 미(Yun-Mi Kim) 정회원

- 2006년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학 박사)
- 현재 : 가천대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 여성건강간호, 전문간호사제도, 모유수유