

주요개념 : 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입

간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입

이혜경*

I. 서론

1. 연구의 필요성

지난 몇 년 사이에 의료환경이 급속히 변화하면서 병원 조직 내에서도 경영혁신이 요구되어 왔다. 병원의 경영자들은 고객이 요구하는 질적인 의료서비스를 제공하며 경쟁우위를 확보하고자, 병원의 업무 효율성과 생산성을 높이기 위한 업무재설계와 조직의 재구축을 시도하고 있다. 이때 가장 먼저 영향을 받는 곳은 환자의 일차접점이라고 할 수 있는 간호사 내지는 간호조직이라고 할 수 있다(장금성, 1997).

최근의 간호전달체계의 재구축이나 업무재설계, 의료정보체계의 구축 등의 환경적 변화는 간호사들에게 지속적인 적응과 더욱 강한 몰입을 요구하고 있다. 이러한 환경 속에서 매우 활동적이고 자신감에 넘쳐 일하는 사람들은 높은 성과를 내는 반면 소극적이며 무기력하고 업무 스트레스에 시달리는 등의 행동을 하는 사람들은 업무 성과가 낮을 뿐만 아니라 자신의 업무와 직장, 나아가 자기 자신에게까지 부정적인 태도를 보이게 된다(신유근, 1997). 환경적 요인에 의한 간호사의 근무의욕과 사기의 저하는 간호사를 환자 곁에서 멀어지게 하므로, 간호관리자는 일반 간호사로 하여금 직무만족을 할 수 있도록 분위기를 조성하고 필요한 분야의 지원을 해주어야 한다. 아울러 조직의 목표를 달성하기 위한 조직차원의 효율성과 개인차원의 만족성을 유기적으로 통합시키는 노력이 요청된다(최종태, 1985).

따라서 구성원의 직무만족도를 높이고, 조직에 더욱 몰입하게 하기 위한 방법으로 자율적 행위를 통한 혁신이 커다란 이슈로 논의되고 있는데, 이러한 자율과 창의의 하나의 방법으로서 최근 제시되고 있는 개념이 바로 임파워먼트라고 할 수 있

다. 임파워먼트의 논의의 중심은 파워와 관련되는데(Gilbert, 1995), 파워는 강압과 지배가 아닌 '할 수 있게 하는 것'으로써, 업무효과성과 목표집근의 수단이 될 수 있다(Kuokkanen & Leino-Kilpi, 2000).

따라서 본 연구에서는 새로운 개념으로 부각되고 있는 임파워먼트가 과연 간호사의 직무만족, 조직몰입과는 어떠한 관계에 있으며, 또한 직무만족과 조직몰입은 서로 어떠한 관계가 있는지를 규명하여 효율적인 간호인력관리와 간호업무의 생산성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사가 지각하는 공식적 파워와 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계는 어떠한가, 직무만족과 조직몰입은 어떠한 관계가 있는지를 조사함으로써 간호인력을 효율적으로 관리할 수 있는 전략을 개발하는 기초자료로 활용하고자 하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적에 따라 본 연구에서는 다음과 같은 구체적인 연구문제를 가진다.

1. 간호사가 지각하는 공식적 파워 및 비공식적 파워, 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계를 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 공식적 파워

공식적 파워란 조직 내에서의 공식적인 지위에 따른 파워로써, 업무를 선택할 수 있고, 그것을 인정받으며, 조직의 주요 목표와 관계된 직무로부터 생기는 파워를 말하며(Kanter, 1977), 본 연구에서는 Laschinger, Kutzscher & Sabinson(1994, 1999)이 Kanter의 이론에 근거하여 개발한 Job Activity Scales(JAS)로 측정된 점수로서 점수가 높을수록 공식적 파워

* 연세대학교 교육대학원 간호학교육 전공

수준이 높은 것을 의미한다.

2) 비공식적 파워

비공식적 파워란 조직 내에서 사람들(후원자, 동료, 부하직원 등)과의 관계 및 관련성에서 생기는 파워를 말하며(Kanter, 1977), 본 연구에서는 Laschinger, Kutzscher & Sabinson (1994, 1999)이 개발한 Organizational Relationship Scales (ORS)로 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 비공식적 파워 수준이 높은 것을 의미한다.

3) 임파워먼트

사전적 의미를 살펴보면 임파워먼트란 권력부여, 능력개발, 가능성부여, 허락(Collins Dictionary, 1987) 등으로 정의되거나, 조건을 통제하여 행동이 가능하도록 하는 업무환경요인을 의미하며(Kanter, 1977), 본 연구에서는 Kanter의 조직이론을 기초로 하여 Chandler(1986)가 개발하고 Laschinger(1994, 1999)가 수정한 Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ)를 사용하여 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 임파워먼트가 크다는 것을 의미한다.

4) 직무만족

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태(Locke, 1976), 또는 어떤 직무에서 얻어지거나 경험하게 되는 욕구만족의 함수(McCormick, 1980)로 정의되며, 본 연구에서는 Weiss 등(1967)이 Minnesota대학의 산업관계연구소(Industrial Relations Center)에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

5) 조직몰입

조직몰입이란 현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로서 한 개인의 특정조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도(Mowday, Steers & Porter, 1979), 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것(양창상, 1994)을 말하며, 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 이용하여 측정된 점수를 말하며 그 점수가 높을수록 조직몰입수준이 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 임파워먼트

1) 임파워먼트의 개념

임파워먼트란 용어는 20세기에 시민권리운동, 흑인 투표권 저항운동, 노조활동, 시민권리단체활동 등이 활발하게 진행됨에 따라 사회학자들은 이들 그룹들이 사회구조적 차별과 소속단체의 무력감을 극복하고, 민주적 권리를 얻기까지 영향력을 행사할 수 있을 정도로 파워를 갖게 되는 과정을 연구하면서 시작되었다(김선아, 1993). 이 개념은 당시 대중매체와 인권 강조의 영향으로 자신의 영향력을 행사하며 보다 풍요로운 삶을 영위하기 위한 차원과 더욱 부합되는 것이었다. 이러한 움직임은 국가 및 조직의 의사결정에 참여하려는 경향을 나타내게 되었고, 자신의 임파워먼트에 대해 관심을 더 많이 가지게 되었다(Vogt & Murrell, 1990).

이러한 임파워먼트는 전통적 조직에서의 파워의 핵심인 정보의 접근뿐 아니라 조직 밖에서도 정보를 획득하고 창조하는 것을 중요시하면서 발달되었다(Mills, 1992). 조직의 효과성은 상급자들이 하급자와 힘을 나눔으로써 증가되는데(Tannenbaum, 1974; Kanter, 1979), 이것을 “임파워먼트” “임파워하는(empowering)”것이라 하며, “할 수 있게 하는”이라는 개념과 거의 유사하다. 임파워먼트의 개념은 문헌적으로 권력과 통제 개념만큼 관심을 끌여오지는 않았다. Conger와 Kanungo (1988)는 한때 권력이라고 이해했던 임파워먼트를 간단히 다른 사람과 힘을 나누거나(sharing) 주는 것(giving)을 의미한다고 주장하였다. 관리자의 관점에서 보면 임파워먼트는 부하직원에게 힘을 주거나 나누는 것으로 묘사된다. 이 관점은 직원의 관여를 촉진시키고 참여적 관리 같은 실무를 통해 예증된다. 정서적 관점에서는, 임파워먼트는 직원의 자기효능감과 자기결정능력의 개발과 관련된 동기부여 구축으로 본다.

경영학적 의미에서 임파워먼트는 먼저 자기효능감(Self-efficacy)의 의미로 사용된다. 이는 자신의 능력에 대한 강한 자신감과 신념을 갖도록 지원해 주는 것을 의미한다(김선아, 1993). 따라서 부하직원을 임파워시킨다는 것은 부하직원으로서 하여금 자신의 능력에 대한 자기효능감을 갖도록 하는 것을 가리키며, 부하직원의 입장에서 임파워 되었다는 것은 부하직원이 자신의 능력에 대한 강한 자신감과 신념을 갖게 됨을 뜻한다(Conger & Kanungo, 1988). 조직차원에서의 임파워먼트에 관하여 연구한 Vogt와 Murrell(1990)은, 임파워먼트는 제로섬의 파워게임이 아니라 단순한 파워 재분배의 상황에도 그

파워를 배가시키는 시너지에 기초한 과정이며, 이러한 임파워먼트 과정은 개인 및 조직에 대한 신뢰를 키우는 의사소통 시스템에서 출발한다고 하면서, 이러한 분위기 속에서 개인이 진정한 자아를 표현하고 피드백을 받아들이는 기회를 가지게 되면 개인은 임파워되며, 임파워된 조직구성원은 기꺼이 조직목표에 몰입하게 되어 기술, 전문지식, 자기관리의 능력을 통해 팀워크와 질적 향상을 유도하여 결국 조직의 활성화를 가져온다고 하였다. 경영학적 의미에서의 임파워먼트의 개념은 결국 조직의 개별 구성원이 업무관련 의사결정에 대한 통제력을 갖는 것을 의미하는 것으로 써 정의할 수 있으며, 이러한 임파워먼트는 능력과 의욕을 분리하지 않고 한꺼번에 높여주는 개념이며 또한 높은 의욕뿐만 아니라 조직에서 일을 처리할 수 있는 실질적인 권능이 동시에 주어져야 한다는 것을 의미하는 것이다(이강란, 1999).

간호학에서의 임파워먼트의 개념은 외부의 파워 소유자로부터 파워를 인정 받는 것과 관련된다. 즉, 임파워먼트는 간호사들에게 환자간호에서 더 많은 통제권을 주는 행정결정이며(Strasen, 1989), 간호관리자들이 병원당국자로부터 그들의 의사를 결정할 수 있도록 파워를 부여 받는 것(Brown 등, 1982), 또는 간호행정기관에 의해 간호사들에게 주어지는 파워(Joel, 1989)이다. 또한 임파워먼트란 동료의 가치를 인정하고 신뢰를 촉진하며 그들이 능력 있는 자가 되도록 다른 사람을 돕는 것이며(Dobos, 1990), 간호사들이 자신들의 실무에 영향을 미치는 요소들을 통제하도록 돕는 과정으로 간호사들이 자신들의 실무를 스스로 통제하고 책임을 지게 하는 것으로, 이는 도전이자 오늘날의 간호사에게 기회를 주는 것이다(Bradley, 1992).

그러나, 간호사 임파워먼트는 지속적이고 점진적인 과정으로, 간호의 비전, 간호사의 참여를 포함하는 구조적 구성요소, 탐구과정의 이용간의 일치 등3가지 요소가 연계될 때 임파워먼트가 더 잘 일어날 수 있다고 한다(Schmieding, 1993).

임파워먼트는 최근 간호실무를 다루는데 있어서 점차 중요성을 갖게 되어, 다양한 건강관련 조직의 목표를 강조하는 임파워먼트의 방법, 그리고 특별한 건강과 복지기구의 연구전략을 모색하고 있다(Gillbert, 1995). 임파워먼트는 간호실무나 건강과 복지사업 등에서 특히 관심을 끌고 있는데, 일반간호사의 임파워먼트는 전문적인 간호실무의 주요 요소로써 간호의 본질, 업무환경, 업무조건을 통제하는 정책, 과정, 표면에 영향을 미친다. 임파워먼트 프로세스의 필수 단계 중 하나는 일반간호사들을 실무에 영향을 주는 위치에 있게 하는 업무구조를 창출하는 것이다(Havens & Mills, 1992).

여기서 임파워먼트를 조직이론 측면으로 좀 더 살펴보기 위

해 Kanter의 구조주의 관점을 보고자 한다.

2) Kanter의 이론 틀 및 관련 연구들

Kanter는 그녀의 저서 'Men and Women of the Corporation'에서 개인의 업무에 대한 효과성은 조직의 업무환경측면에 의해 크게 영향을 받는다고 주장하였다. Kanter(1977)에 의하면, 개인의 행위나 태도는 성격적 경향과 사회적 경험에 의해서가 아니고, 일차적으로 개인의 지위에 대한 반응으로 나타난다. 생산적인 파워는 조직의 행위와 태도에 영향을 미치는 구조적 결정인자로부터 전개되며, 종업원의 임파워먼트는 조직의 공식적, 비공식적 체계로부터 전개된다.

개인의 업무는 조직 내에서 공식적인 지위에 따른 파워 즉, 공식적 파워를 만들고, 조직 내에서 개인의 관계망의 확대는 비공식적 파워에 영향을 미친다. 공식적, 비공식적 파워를 가진 사람은, 그들의 일을 성취하도록 할 수 있게 하는 업무 임파워먼트 구조에 접근 가능한 위치에 있게 된다(Brown과 Kanter, 1982; Kanter, 1977, 1979, 1993). Kanter는 기회구조, 권력구조, 비율구조의 세 가지 업무 임파워먼트 구조를 기술하고 있는데, 임파워된 업무환경이란 이런 구조에의 접근이 모든 종업원에게 열려있는 환경을 말한다.

Kanter는 권력과 기회를 종업원의 행위와 태도에 영향을 주는 구조적 결정요인으로 정의하였다. 권력은 지위로부터 지지, 정보, 자원을 동원하고 접근하는 능력으로부터 파생되고, 기회는 현 지위에서 성장과 발전을 위한 기대와 관련된다. 권력과 기회에 접근한 사람은 임파워 됨을 느끼고, 조직에 생산적으로 공헌하게 된다. 이런 사람은 조직활동에 더 능동적으로 참여하고, 높은 의욕을 나타내어, 더 몰입하고, 조직의 성취를 위해 개인의 욕구를 기꺼이 희생한다. 반대로 권력과 기회를 얻는 능력이 제한된 지위에 있는 사람은 무력하게 된다. 업무에 대한 무력감은 일상적이고, 가시적이지 않으며, 조직의 중앙업무로부터 멀어진다. 조직 내에서 자신의 지위를 개선할 기회가 적은 위치에 놓이게 되면, 무력해진 개인은 조직의 목표성취에 대해 반 생산적인 행위를 하게 된다. 종업원들은 그들의 관리자가 위로, 외부로 영향력이 있다고 지각할 때, 그들 자신의 지위가 연합하여 향상된다고 믿는다. 임파워하는 관리자는 종업원들을 조직 내에서 권력을 증가시키는데 요구되는 필요한 자원, 정보, 지지에 접근할 수 있는 위치에 있게 하며, 종업원들의 재능과 능력은 그들을 임파워한 관리자에 의해 지각된다. 따라서, 권력의 지각이 가장 중요하다고 말하고 있다.

Kanter는 구조적 권력을 임파워된 환경의 특성으로 설명하는데, 일상적 과정이 거의 없고, 실행에 대한 보상, 문제해결

참여의 허락, 유연한 실무관리 등이 있는 환경은 임파워먼트를 증진하는 환경으로 간주된다. 임파워하는게 거의 없는 환경은 규칙에 얽매이고, 매우 일상적이고, 관리적 통제가 매우 심한 것이며, 임파워 된 환경은 정보, 지지, 자원, 기회에 접근하기가 매우 쉽다(Wilson, 1994).

간호분야에서 Kanter의 이론을 적용한 연구를 살펴보면 다음과 같다.

간호현장에 Kanter이론을 처음으로 적용한 Chandler(1986)는, Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ)를 개발하여 268명의 일반 간호사를 대상으로 그들의 업무환경에서 권력과 기회에 대한 지각 정도를 측정하였다. 간호사의 임파워먼트 지각에 대한 조사 결과, 권력요인의 영향이 낮게 나타났는데, 이는 간호현장에서 업무환경에 대한 임파워먼트가 없는 것을 의미한다. Kanter에 의하면 이러한 환경에 있는 개인은 변화에 저항하고 동기부여가 낮고 추진력이 결여되기 쉬우며 조직몰입의 수준이 낮다고 하였다. 또한 업무행위는 구조적인 변수에 의해 영향을 받으며, 임파워먼트 요인 중 지지, 정보, 기회가 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 수술실 간호사를 대상으로 한 Frank(1993)의 연구에서는 임파워먼트 요인 중 정보가 가장 높고, 지지, 기회, 자원의 순으로 나타났으며, Laschinger와 Havens(1997)는 일반간호사 대상으로 임파워먼트를 연구한 결과 자원, 지지의 순으로 높게 나왔고 기회와 정보 요인은 거의 비슷한 수준이었다.

Kanter의 모형을 근거로 20명의 남자 간호행정가들의 권력 지각을 조사하기 위하여 심층 인터뷰와 설문지를 사용한 Moscato(1987)는, 간호행정가의 지각과 행위가 그들의 조직내에서의 위치, 활동, 연결 망에 의해 영향을 받는다는 결과로써 역시 Kanter의 이론을 옹호하였다. 또 다른 연구에서는(Goddard, 1997) 일선관리자가 중간관리자그룹보다 Chandler의 CWEQ에서 유의하게 낮은 점수를 나타내어 계급 단계가 올라갈수록 권력과 기회에의 접근이 증가된다는 Kanter의 이론을 지지하였다.

국내에서도 1998년부터 Kanter의 이론에 근거한 간호사의 임파워먼트에 대한 연구가 조금씩 발표되고 있다. 연구결과를 보면, 간호사가 지각한 임파워먼트는 자기효능감, 소진, 동기부여, 조직몰입에 영향을 주어 업무성과와 긍정적인 상관관계가 있으며(양길모, 1998), 임파워먼트가 조직몰입을 설명하는 중요 변수임을 확인하였고(김미옥, 1999), 또한 공식적파워와 비공식적 파워는 임파워먼트에 직접적으로 유의하게 영향을 미치며, 임파워먼트는 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 순상관관계, 이직의도에는 역상관관계가 있음을 확인하여(구옥희,

2000), Kanter의 이론을 지지하였다.

이상의 문헌들을 종합해보면, 공식적, 비공식적 체계에서 비롯되는 업무환경의 구조적 권력은 간호사를 임파워시키고, 임파워된 환경에 있는 간호사는 기회와 권력구조(정보, 지지, 자원)에의 접근이 증가하여 조직에 생산적으로 공헌하게 됨을 알 수 있다. 그러나 간호사의 업무환경의 구조에 대해서는 이론검증을 위해서는 더 많은 연구가 필요하다. 특히 병원 업무환경에서의 권력구조와 간호사의 직무와 병원 조직을 향한 간호사의 태도에 대한 권력구조의 효과에 대해 연구되어야 한다.

2. 직무만족

직무만족이란 개인이 자신의 업무나 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 상태로 직무에 대한 태도라 할 수 있는데, 개인이 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태(Locke, 1976), 또는 어떤 직무에서 얻어지거나 경험하게 되는 욕구만족의 함수(McCormick, 1980)로 정의된다. 이러한 직무만족도는 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 업무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의하여 영향을 받는다(신유근, 1985).

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock의 연구이후 1976년 Locke까지 무려 300여건 이상의 연구가 진행되었다(박운성, 1988). Herzberg는 이미 1959년 직무만족과 동기의 이요인설을 개발하여 만족도를 증가시키면 생산성이 높아진다고 하였다. 직무만족에 영향을 주는 요인들로는, 보수, 자율성, 업무요구, 조직요구, 상호작용, 전문적 위치 등이 확인(Stamps 등, 1978; Paula, 1978)되었는데, 특히 자율성, 전문적 위치, 보수가 크게 영향을 미친다(Stamps 등, 1978)고 하였다. 높은 자율성과 참여는 사기를 높여서 생산성의 효과를 증가시킨다고 했는데 일반 간호사의 자율적 사고와 행동 및 목표 설정에의 적극적인 참여가 보다 신중히 고려되어야 함을 시사하고 있다(Grandjean 등, 1976; 박성에 등, 1980).

간호사의 직무만족에 미치는 요인들은 대인관계요인, 내적 작업 보상(근무 조건, 발전의 기회, 새로운 기술 습득), 외적 작업 보상(봉급, 승진 기회), 행정정책 순위를 나타냈다(Everly, 1976). Locke(1976)는 여러 연구자들의 연구결과를 정리하여 직무만족 결정요인을 직무자체, 임금, 승진, 인정, 복리후생, 근무환경, 감독, 동료, 경영방침 등의 9가지 직무차원으로 요약하였는데, 이는 간호사를 대상으로 김조자와 박지원(1988)이 확인한 성취, 인정, 책임, 개인의 발전, 자율성, 일 자체, 보수, 직

업적 안정, 동료간의 상호작용, 기관의 정책, 작업환경, 상관 및 동료관계 등의 요인과 거의 일치한다.

조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 이의 만족여부에 따라 구성원은 그 조직에 대하여 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있으며, 이는 곧바로 조직의 성과에 영향을 미치기 때문이다(박준희, 1997). 조직 구조의 속성 또한 직무만족과 관계가 있는데(Porter 와 Lawler, 1965), 조직의 분권화, 공식화와 복잡성의 정도는 직무만족과 관계가 있으며, 조직규모는 자율성과 자아성취, 만족과 정적인 관계가 있다(Frank, 1986). 간호조직의 특성요인 역시 간호사의 직무만족과 상관관계가 있으나, 간호단위별로 간호사들이 인지하는 간호조직 특성요인과 직무만족도는 다르다(박성애, 1992).

임파워먼트와 직무만족과의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 미국 남동부 도시의 2개 종합병원 127명의 간호사를 대상으로 한 Laschinger와 Havens(1996)의 연구에서 임파워먼트 구조에의 접근이 직무만족에 유의한 순 상관관계를 나타냈으며, 메트로폴리탄 뉴욕병원의 일반간호사를 대상으로 한 Radice(1994)의 연구에서도 임파워먼트와 직무만족이 강한 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 조직몰입

조직몰입의 개념은 조직이론의 중요 관심분야의 하나로 정립되어 왔다. 조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 조직 구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜서 조직의 유효성을 제고해야 하므로 조직 구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입의 개념은 조직이론에서 중요한 비중을 차지하는 개념이라고 할 수 있다(김병창, 1992). 여기서 몰입이란 한 사회에 대한 긍정적 몰두로서 그 사회의 구성원에게 있어서 사회의 목적과 규범에 대한 동일시와 충성의 표현, 그리고 사회와 자기의 동일시를 포함하는 개념으로 이해된다(Antonovsky등, 1974). 이러한 개념은 그대로 조직에도 적용될 수 있을 것이다. 즉 조직에 대한 긍정적 몰두로서 조직에 대한 충성, 조직의 목표와 가치 및 규범에 대한 동일시 등은 조직몰입의 한 형태라고 볼 수 있다.

조직몰입은 수단적 가치와는 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련된 자기의 역할 그리고 조직 그 자체만을 위하여 자기는 정서적 애착심으로 정의(Buchanan, 1974)되는데, 조직몰입의 주요 구성은 동일시, 관여와 충성심으로, 동일시란 조직의 목표와 가치관을 자신의 목표와 가치관으로 받아들이는 것이며,

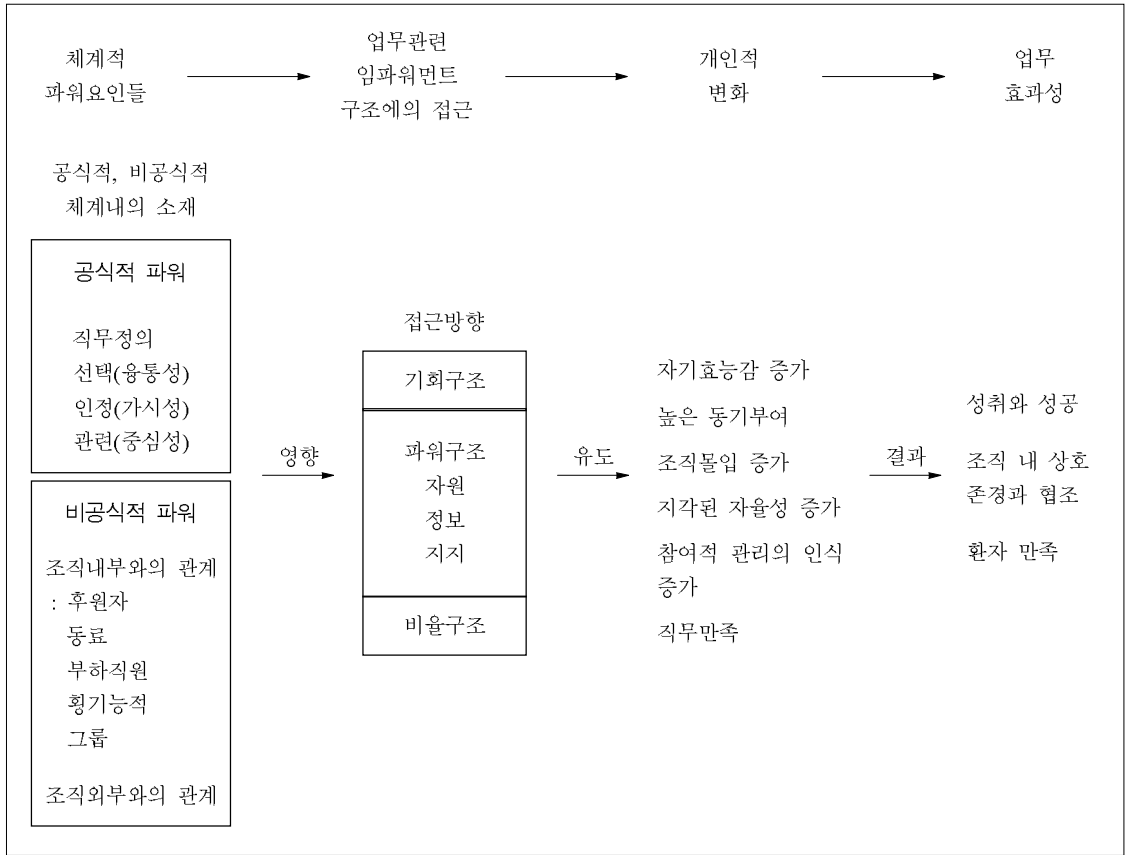
관여는 자신의 작업역할 활동에 대한 심리적인 열중 또는 전념을 의미하고, 또한 충성심은 조직에 대한 애정과 애착심을 뜻한다. 조직몰입은 조직 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구, 조직의 목표와 가치에 대한 확고한 신뢰와 이의 수용, 그리고 조직을 위해 고도의 노력을 바치겠다는 헌신과 희생의사로 정의되기도 하는데, 조직몰입에 영향을 미치는 선행변인으로는 개인적 요인, 직무관련 요인, 조직특성요인을 들 수 있으며(Mowday 등, 1982), 특히 공식화, 인간중심 조직특성과 같은 조직문화와 관리구조, 관리자의 리더쉽, 보수, 승진, 후생복지, 자원의 부적합성 등과 같은 변인을 중요하게 보고 있다(박현태, 1997).

임파워먼트와 조직몰입의 관계를 보면, 임파워된 개인은 업무에 대한 집중력과 탄력성이 증대되고 업무처리의 주도성이 증대하여(Thomas와 Velthouse, 1990), 업무에 대한 자신의 의미가 높아지고(Kanter, 1983), 가까이 조직목표에 몰입하게 되어 기술, 전문지식, 자기관리의 능력을 통해 팀웍과 질적인 향상을 가져오게 된다(Vogt와 Murrell, 1990)고 한다. 이렇게 볼 때 임파워된 개인은 자신의 조직에 헌신하고 자신을 조직과 동일시하는 성향이 강하다고 할 수 있다. 임파워먼트와 조직몰입에 대한 선행연구결과를 살펴보면, McDermott 등(1996)의 112명의 일반간호사를 대상으로 한 연구에서 업무관련 임파워먼트와 조직몰입이 유의한 순 상관관계를 나타냈으며, Wilson과 Laschinger(1994)의 연구에서는 임파워먼트와 조직몰입이 강한 순 상관관계를 보였다. 또한 양길모(1998)가 523명의 일반간호사를 대상으로 한 연구에서도 임파워먼트 구조요인과 조직몰입 사이에 순 상관관계가 보고되었다.

직무만족과 조직몰입에 대한 관계는 몰입이 직무만족에 영향을 주기도 하고(Price와 Mueller, 1986), 직무만족이 몰입에 영향을 주기도 한다(Curry 등, 1985). 100병상 이상의 41개 병원의 일선 간호관리자를 대상으로 한 Acom(1997)의 연구는 직무만족과 조직몰입이 유의한 순 상관관계가 있음을 보고하면서, 직무만족이 조직몰입의 중요한 예측인자라고 하였다. 즉, 조직몰입은 직무만족도와 유의한 상관관계가 있으며(김연근 등, 1998; 박정숙 등, 1999; 이상금 등, 1996), 직무만족이 높을수록 조직몰입도 높아진다(Wilson, 1994).

III. 연구의 이론적 개념들

Kanter는 개인의 업무에 대한 효과성이 조직의 구조적 업무환경 측면에 의해 크게 영향을 받는다고 하였다. Kanter는 조직 내 파위의 구조이론에서 업무관련 임파워먼트의 하나의 모형을 제시하고 있다<그림 1>.

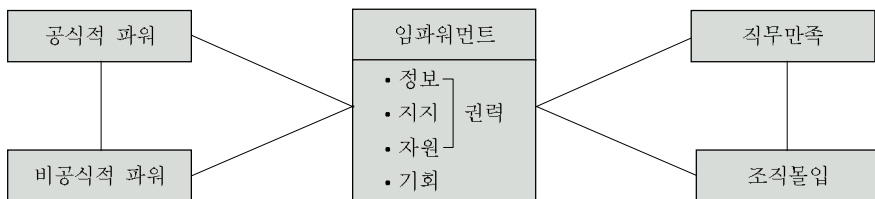


〈그림 1〉 Kanter의 조직 내 파위의 구조이론에서의 개념 간의 관계

출처: Laschinger & Havens (1997) The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. JONA June; 27(6):46

Kanter모형의 기본개념은 조직에 의해 형성된 권력과 기회 구조 안에 있다. 이러한 Kanter의 이론적 개념 틀과 이상의 문헌고찰을 바탕으로, 다음과 같은 연구의 개념적 틀을 제시한다. 즉, 간호사가 공식적 지위에 따른 공식적 파위를 지각한 것과 간호사 개인의 관계망과 관련된 비공식적 파위는 관계가 있으며, 공식적, 비공식적 파위를 가진 사람은 업무관련 임파

워먼트 구조에의 접근이 가능하게 될 것이다. 권력과 기회의 임파워먼트 구조에 접근한 사람은 임파워되어 직무만족도가 올라가며 조직에 더욱 몰입하게 될 것이다. 이상의 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계에 대한 본 연구의 개념적 틀을 정리하여 <그림 2>와 같이 나타내었다.



〈그림 2〉 본 연구의 개념적 틀

IV. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일반간호사가 지각하는 공식적, 비공식적 파워와 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시에 소재 한 3차 진료기관 1개를 연구자가 임의 선정하였다. 본 연구는 동일 조직 내에서 간호사의 공식적 파워와 비공식적 파워, 임파워먼트의 지각의 차이가 직무만족, 조직몰입과 관계가 있는지를 알아보기 위한 목적으로 1개의 기관만을 선택하였다.

연구대상자는 16개 병동과 응급실, 중환자실, 인공신장실, 수술실, 회복실, 분만실, 신생아실, 간호부, 외래 등 병원의 모든 단위에 근무하는 일반간호사 390명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 일반간호사가 지각하는 공식적, 비공식적 파워 및 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입 정도를 측정하기 위하여, 일반적 특성, 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 대한 문항으로 구성된 구조화된 질문지를 사용한다. 각 문항에 대한 근거 도구는 다음과 같다.

1) 공식적 파워: Job Activity Scale(JAS)

Laschinger와 Kutzscher, Sabiston(1994, 1999)이 개발한 5점 척도 9문항의 도구를, 연구자가 번역, 7문항으로 수정하여 업무의 공식적 파워를 측정하였다. 점수가 높을수록 높은 공식적 파워가 있음을 의미한다. Kutzscher(1997)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .64 이었고, Laschinger 등(1997)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .6701, 구옥희(2000)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .7694 이었다.

2) 비공식적 파워: Organizational Relationship Scale(ORS)

Laschinger, Kutzscher, & Sabiston(1994, 1999)이 개발한 5점 척도 18문항의 도구로써, 연구자가 번역, 13문항으로 수정하여 업무의 비공식적 파워의 지각을 측정하였다. 점수가 높을수록 조직에서 높은 비공식적 파워가 있음을 의미한다.

Kutzscher 등(1997)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .92이었고, Laschinger 등(1997)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .9198, 구옥희(2000)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .9034 이었다.

3) 임파워먼트: Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ)

Kanter의 조직의 임파워먼트 구조이론을 근거로 Chandler가 1986년 그의 박사학위논문에서 개발한 도구로서, Kanter의 업무관련 임파워먼트의 모형을 제시한 조직의 파워와 그 구조에 대한 이론을 근거로, 업무관련 임파워먼트 구조적 환경변수를 권력과 기회구조로 구분하고 권력의 요인을 정보, 지지, 자원으로 나누어 분석하고 있다. Chandler는 임파워먼트 지각에 관계되는 구조적 요인으로 확인한 정보, 지지, 자원, 기회에 대한 지각을 측정하기 위해, 4개의 하위 척도로 구성된 CWEQ를 개발하여 268명의 staff nurse를 대상으로 사용하였다.

개발 당시 5점 척도(1=아주 적다, 5=아주 많다)의 44문항으로 구성되어 있었던 이 도구를 Laschinger(1994, 1999)가 31문항으로 수정하였고, 이것을 연구자가 번역, 22문항으로 수정하여 사용하였다. 개발당시 Cronbach's alpha는 .69~.98 이었고, Wilson(1994)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .81~.97이었으며, 양길모(1998)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .9136이었다. Canada에서 시행된 21개의 연구에서의 하부척도의 Cronbach's alpha는, 정보가 .73~.88, 지지는 .73~.92, 기회는 .73~.91, 자원은 .66~.81의 범위를 가지며(Lashinger & Wong, 1999), 구옥희(2000)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 정보가 .8625, 지지는 .8852, 자원은 .8469, 기회는 .8137 이었다.

4) 직무만족: Minnesota Satisfaction Questionnaire

Weiss등(1967)이 Minnesota대학의 산업관계 연구소(Industrial Relations Center)에서 개발하여 여러 선행 연구에서 종업원의 직무만족 정도를 측정하기 위해 사용된 이 도구는, 위생요인 10문항과 동기요인 10문항으로 구성된 총 20문항의 5점 척도로 사용되며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 나타낸다. 이상금(1996)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .8837, 박정숙 등(1999)의 연구에서는 .90, 김연근 등(1998)의 연구에서는 .8662로 보고하고 있다.

5) 조직몰입: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Mowday, Porter & Steers(1979)가 개발한 7점 척도의 15

문항으로 구성되어 있는 이 도구는 간호사의 조직 내에서의 정체성과 참여도를 측정하기 위해 사용되었다. 여기서는 김계정이 번역 수정한 5점척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)의 도구를 연구자가 13문항으로 수정 사용하였으며, 점수가 높을수록 조직에 더욱 몰입하는 것으로 간주된다.

개발당시 Cronbach's alpha 는 .82~.93이었고, 다른 연구자들도 종합병원 일반간호사를 대상으로 .84~.90의 Cronbach's alpha를 보고하고 있다. 이상금(1996)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .7708이었으며, 양길모(1998)의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .8943 이었다.

6) 연구도구의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에 사용된 도구 중 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트 측정도구는, 도구 개발자인 Canada의 Western Ontario 대학의 Lashinger교수에게 한글로의 번역, 수정 사용권을 직접 허락 받았으며, 번역, 수정된 도구는 7년 이상의 경력 간호사 2인과 간호대학 교수 1인에게 그 내용 타당성을 검증 받은 후 조사를 시행하였다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 <표 1>과 같다.

<표 1> 각 도구의 Cronbach's alpha

도 구	Cronbach's alpha
공식적 파워(JAS)	.6087
비공식적 파워(ORS)	.7652
임파워먼트(CWEQ)	.9027
기회	.7856
정보	.7909
지지	.7809
자원	.7334
직무만족(MSQ)	.8945
조직몰입(OCQ)	.7951

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 일반적 특성, 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 대한 문항으로 구성된 구조화된 자가보고식 설문지를 사용하여, 2000년 10월 6일부터 10월 19일까지 2주 간 수집하였다.

먼저 간호부장과 차장을 만나 연구목적과 설문내용을 설명하고 허락을 얻은 후, 수간호사를 통해 각 단위의 일반 간호사들에게 배포되었으며, 작성된 설문지는 수간호사를 통해 간호

부로 취합, 회수하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불충분한 것을 제외하고 324개를 연구 분석에 사용하였다.

5. 자료분석방법

자료의 분석은 SPSS/PC Window를 이용하여 전산 처리하였으며, 통계분석방법은 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성과 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 대한 점수는 기술통계를 이용하여 분석하였다(백분율, 평균, 표준편차).

공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 상관관계를 검증하기 위해 Pearson correlation coefficient를 시행하여 분석하였다.

일반적 특성에 따른 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 관계를 보기 위해 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계를 알아보기 위해 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

V. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <표 2>에 정리되어 있다. 평균연령은 28세였으며, 26~30세가 181명(55.9%)으로 가장 많았다. 교육정도는 전문대졸이 178명(54.9%)으로 가장 많았고, 4년제 대졸이 129명(39.8%)이었다. 간호사로서의 경력은 평균 5년 4개월이었는데, 간호사 근무경력에 대한 장금성(2000)의 4단계 임상등급 분류방법을 적용하여 살펴보면, 본 연구대상자의 경력 특성은 7년차 이상이 121명(37.3%)이 가장 많았고, 4년차~6년이103명(31.5%)이었다. 연구대상 병원에 근무한 기간은 7년차 이상이 115명(35.5%), 4년차~6년이 102명(31.5%)이었다. 현재의 병동에 근무한 기간은 2년차~3년이 104명(32.1%)으로 가장 많았고, 1년 이하가 94명(29.0%), 4년차~6년이 90명(27.8%)이었다. 근무 병동별로는 일반병동에 근무하고 있는 간호사가 178명(54.9%), 특수병동에 근무하는 간호사가 135명(41.7%)이었다. 여기서 특수병동이라 함은 응급실, 중환자실, 수술실, 마취 회복실, 분만실, 간호부, 중앙공급실, 인공신장실, 신생아실 등을 포함하여 일컬으며, 내과계, 외과계, 산부인과, 소아과 등을 일반병동에 포함시켰다.

〈표 2〉 대상자의 일반적 특성

(N=324)

특 성	구 분	실수(백분율)	평균±표준편차
연 령	21~25	75(23.1%)	28.11±3.85
	26~30	181(55.9%)	
	31~35	52(16.0%)	
	36 이상	15(4.6%)	
학 력	전문대졸	178(54.9%)	
	대졸 이상	146(45.1%)	
	RN-BSN	11(3.4%)	
	대졸	129(39.8%)	
	대학원	6(1.9%)	
간호사 경력	1년 이하	50(15.4%)	5.16±3.73
	2년차~3년	49(14.2%)	
	4년차~6년	103(31.5%)	
	7년차 이상	121(37.3%)	
현 병원 근무 기간	1년 이하	59(18.2%)	4.99±3.67
	2년차~3년	46(14.2%)	
	4년차~6년	102(31.5%)	
	7년차 이상	115(35.5%)	
현 병동 근무 기간	1년 이하	94(29.0%)	2.77±2.31
	2년차~3년	104(32.1%)	
	4년차~6년	90(27.8%)	
	7년차 이상	32(9.9%)	
현 근무 병동	일반병동	178(54.9%)	
	특수병동	135(41.7%)	
	외래	11(3.4%)	

2. 연구변수에 대한 기술통계

간호사들이 지각한 공식적 파워의 평균값은 54.6퍼센타일이었고, 비공식적 파워는 58.56퍼센타일로 중간보다 약간 높았다. 업무관련 임파워먼트 구조에 대해서는 평균 49.56퍼센타일로 중간보다 약간 낮게 지각하고 있었으며, 각 하부구조에 대한 평균값은 기회구조가 47.17퍼센타일, 정보구조가 47.29퍼센타일, 지지구조가 56퍼센타일, 자원구조가 46.88퍼센타일로, 지지구조에 대한 지각이 가장 높았으며, 정보구조와 기회구조에 대한 지각은 거의 비슷하였고, 자원구조에 대한 지각이 가장 낮았다.

임파워먼트의 결과 변인으로 측정된 직무만족은 49.4퍼센타일로 중간보다 약간 낮았으며, 조직몰입은 54.02퍼센타일로 중간보다 높았다<표 3>.

3. 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 상관관계

간호사의 일반적 특성을 포함한 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 등 모든 변수간의 상관관계는 <표 4>와 같다. 일반적 특성 중에서는, 간호사의 경력이 비공식적 파워와 유의한 상관관계($r=.395$)가 있음을 나타내고 있고, 병동근무기간은 공식적 파워와($r=-.134$) 조직몰입에서($r=-.136$) 유의한 상관관계가 있음을 나타냈다. 일반적 특성을 제외한 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 모두 서로 유의한 상관관계를 나타냈다.

공식적 파워는 업무관련 임파워먼트 구조와 가장 높은 상관관계($r=.484$)를 나타냈으며, 비공식적 파워 역시 업무관련 임파

〈표 3〉 각 도구별 대상자의 점수

	평균±SD	퍼센타일	대상자 점수범위	가능점수범위
공식적파워	22.29±3.33	54.60	12~32	7~35
비공식적파워	43.45±4.68	58.56	30~58	13~65
임파워먼트	65.61±10.17	49.56	33~95	22~110
기회	17.32±3.39	47.17	6~29	6~30
정보	17.35±3.38	47.29	6~26	6~30
지지	19.44±3.39	56.00	9~30	6~30
자원	11.50±2.53	46.88	4~20	4~20
직무만족	59.52±8.28	49.40	34~86	20~100
조직몰입	41.09±6.49	54.02	12~ 57	13~65

〈표 4〉 변수별 상관관계

	연령	간호사 경력	병동 근무기간	공식적 파워	비공식적 파워	임파워 먼트	기회	정보	지지	자원	직무 만족	조직 몰입
연령												
간호사 경력	.927***											
병동 근무기간	.348***	.395***										
공식적 파워	-.044	-.045	-.134									
비공식적 파워	.201***	.247***	.047	.457***								
임파워 먼트	.004	.005	-.082	.484***	.474***							
기회	-.032	-.054	-.080	.451***	.393***	.812***						
정보	.007	.008	-.090	.412***	.327***	.810***	.573***					
지지	.030	.004	-.041	.371***	.437***	.843***	.562***	.540***				
자원	.011	.025	-.047	.293***	.352***	.71***	.404***	.427***	.568***			
직무만족	-.010	-.017	-.076	.418***	.403***	.65***	.583***	.493***	.561***	.455***		
조직몰입	.026	-.002	-.136*	.316***	.223***	.458***	.426***	.39***	.360***	.263***	.552***	

*p<.05 ***p<.001

워먼트 구조와 가장 높은 상관관계($r=.474$)를 나타냈다. 임파워먼트 하부구조 중에서는 공식적 파워는 기회구조와($r=.451$), 비공식적 파워는 지지구조와($r=.437$) 높은 상관관계를 나타냈다.

직무만족은 업무관련 임파워먼트 구조와 가장 높은 상관관계($r=.650$)를 나타냈으며, 조직몰입은 직무만족과 가장 높은 상

관관계($r=.552$)를 나타냈고, 다음으로 업무관련 임파워먼트 구조와 높은 상관관계($r=.458$)를 나타냈다. 임파워먼트의 하부 구조 중에서는 직무만족은 기회구조와 가장 높은 상관관계($r=.583$)를 나타냈으며, 조직몰입 역시 기회구조와 가장 높은 상관관계($r=.426$)를 나타냈다.

〈표 5〉 연령별 각 변수의 차이

	21~25세 (n=75) M±SD	26~30세 (n=181) M±SD	31~35세 (n=52) M±SD	36세 이상 (n=15) M±SD	F
공식적파워	22.36±3.45	22.31±3.33	22.46±3.09	21.13±3.74	.66
비공식적파워	42.43±4.31	43.32±4.71	44.69±4.57	46.13±5.01	4.23**
임파워먼트	67.40±10.52	64.15±9.87	66.92±10.65	68.73±7.68	2.82*
기회	18.00±3.82	16.90±3.13	17.83±3.69	16.93±2.25	2.42
정보	17.65±3.49	17.06±3.34	17.56±3.48	18.53±2.90	1.34
지지	19.80±3.48	19.04±3.35	19.81±3.41	20.87±2.90	2.22
자원	11.95±2.34	11.15±2.44	11.73±2.92	12.40±2.69	2.72*
직무만족	60.68±8.30	58.72±8.48	60.44±8.05	59.67±5.37	1.28
조직몰입	42.51±5.53	39.77±6.85	43.06±6.11	43.13±4.31	6.02**

*p<.05 **p<.01

4. 일반적 특성에 따른 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이

1) 연령에 따른 변수의 차이

연령별로 본 변수의 차이는 비공식적 파워와 임파워먼트(p<.05), 조직몰입(p<.01)에서 유의한 차이를 나타냈다. 임파워먼트 하부구조 중에서는 자원구조(p<.05)만이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다<표 5>.

비공식적 파워는 연령이 많은 그룹일수록 점수가 높아 연령이 많을수록 비공식적 파워를 더 많이 지각하는 것을 보여준다. 전체적인 임파워먼트는 21~25세의 점수보다 26~30세의 점수가 더 낮으며, 31~35세에서 다시 높아지고, 36세 이상의 그룹에서 가장 높은 점수를 보여준다. 임파워먼트의 하부구조인 자원구조에 대한 점수 역시 21~25세의 점수보다 26~30세의 점수가 낮았으며, 31~35세에서 다시 높아지고, 36세 이상에서 가장 높은 점수를 보였다. 조직몰입의 점수 또한 21~25세 보다 26~30세에서 현저히 낮아졌다가 31~35세에서 다시 높아져서 36세 이상에서 가장 높은 점수를 보였다.

2) 학력에 따른 변수의 차이

일반간호사들의 학력은 대학원 이상의 표본 수가 적으므로, 전문대졸과 대졸이상의 두 그룹으로 나누어 살펴보았다. 학력별로 본 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 변수의 차이는 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다<표 6>.

〈표 6〉 학력별 각 변수의 차이

	전문대졸 (n=178) M±SD	대졸 이상 (n=146) M±SD	t
공식적 파워	22.26±3.27	22.34±3.41	-.21
비공식적 파워	43.57±4.75	43.30±4.61	.52
임파워먼트	65.27±10.12	66.02±10.25	-.66
기회	17.01±3.09	17.69±3.70	-1.81
정보	17.18±3.45	17.55±3.30	-.99
지지	19.60±3.43	19.25±3.36	.94
자원	11.48±2.60	11.53±2.46	-.18
직무만족	59.54±8.19	59.50±8.41	.05
조직몰입	40.70±6.27	41.57±6.74	-1.20

3) 간호사 경력에 따른 변수의 차이

간호사 경력을 1년 이하, 2년차~3년, 4년차~6년, 7년차 이상의 4등급으로 나누었을 때, 간호사 경력 별로 본 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이는 공식적 파워를 제외 한 비공식적 파워(p<.001)와 임파워먼트(p<.05), 직무만족(p<.05), 조직몰입(p<.001)에서 통계적으로 유의하게 나타났다<표 7>. 임파워먼트 하부구조 중에서는 기회구조(p<.001)와 지지구조(p<.01)만이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

〈표 7〉 간호사 경력별 각 변수의 차이

	1년 이하 (n=50) M±SD	2년차~3년 (n=49) M±SD	4년차~6년 (n=103) M±SD	7년차 이상 (n=121) M±SD	F
공식적파워	22.76±3.38	22.22±3.55	22.12±3.51	22.29±3.09	.43
비공식적파워	42.38±4.30	41.57±4.41	43.20±4.70	44.88±4.56	7.84***
임파워먼트	69.26±10.83	63.49±9.09	64.02±10.18	66.27±9.95	3.97**
기회	18.90±4.01	16.55±2.96	16.57±3.23	17.62±3.17	6.78***
정보	17.86±3.62	17.39±3.09	17.04±3.42	17.37±3.38	.67
지지	20.56±3.36	18.12±3.08	19.40±3.25	19.53±3.51	4.44**
자원	11.94±2.21	11.43±2.68	11.01±2.41	11.75±2.67	2.22
직무만족	62.44±8.37	57.92±8.11	58.25±8.79	60.09±7.57	3.77*
조직몰입	43.98±5.52	41.08±4.93	39.35±6.97	41.63±6.04	6.76***

*p<.05 **p<.01

간호사경력 별 비공식적파워에 대한 지각 점수는 2년차~3년 그룹에서 가장 낮았으며, 7년차 이상의 그룹에서 가장 높은 점수를 보였다. 임파워먼트는 1년 이하 그룹이 가장 높은 점수를 나타내고 있으며, 2년차~3년 그룹에서 1년 이하 그룹 보다 현저히 낮은 점수를 보였다가, 경력이 많을수록 다시 높아진 양상을 보여준다. 임파워먼트 하부구조인 기회구조와 지지구조 역시 1년 이하 그룹이 가장 높은 점수를 나타내고 있으며, 2년차~3년 그룹에서 점수가 낮아졌다가, 경력이 많을수록 다시 높아진 양상을 보여준다. 직무만족에서도 1년 이하 그룹이 가장 높은 점수를 나타내고 있으며, 2년차~3년 그룹에서 점수가 현저히 낮아졌다가, 경력이 많을수록 다시 높아진 양상을 보여준다. 조직몰입에서는 1년 이하 그룹이 가장 높은 점수를

나타내고 있으며, 2년차~3년 그룹에서 점수가 낮아지고, 4년차~6년 그룹에서 가장 점수가 낮게 나타났다가, 7년차 이상 그룹에서 점수가 다시 높아진 양상을 보여준다.

4) 병동근무기간에 따른 변수의 차이

간호사의 병동근무기간 별로 분 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이는 조직몰입에서만 통계적으로 유의한 차이(p<.001)를 보여주고 있다<표 8>.

간호사의 병동 근무기간 별 조직몰입의 점수는 가장 숙련된 그룹인 7년차 이상이 가장 높았는데, 1년 이하 그룹보다 2년차~3년 그룹이 낮아지고, 4년차~6년 그룹이 가장 낮아서, 병동근무기간이 길수록 조직몰입의 정도가 점점 낮아지다가 7년

〈표 8〉 병동근무기간별 각 변수의 차이

	1년 이하 (n=94) M±SD	2년차~3년 (n=104) M±SD	4년차~6년 (n=90) M±SD	7년차 이상 (n=32) M±SD	F
공식적파워	22.45±3.06	22.81±3.57	21.74±3.33	21.84±2.85	1.95
비공식적파워	42.56±4.42	44.14±4.55	43.44±4.89	44.00±4.71	2.08
임파워먼트	66.44±11.14	66.05±9.54	63.93±10.10	66.09±8.73	1.12
기회	17.70±3.80	17.42±3.33	16.56±3.09	17.91±2.90	2.30
정보	17.62±3.55	17.66±3.19	16.71±3.41	17.31±3.31	1.57
지지	19.51±3.82	19.34±3.13	19.44±3.35	19.28±2.71	.06
자원	11.61±2.31	11.63±2.79	11.22±2.53	11.59±2.15	.52
직무만족	60.37±8.72	59.44±8.34	58.54±8.60	59.59±5.31	.75
조직몰입	43.10±6.11	41.02±5.62	38.44±6.42	43.34±5.46	10.89***

*p<.05 ***p<.001

〈표 9〉 병동별 각 변수의 차이

	일반 병동 (n=178) M±SD	특수 병동 (n=135) M±SD	외래 (n=11) M±SD	F
공식적파워	22.56 ± 3.49	21.73 ± 3.00	24.91 ± 3.02	6.04**
비공식적파워	43.58 ± 4.45	42.75 ± 4.64	50.00 ± 3.82	13.30***
임파워먼트	66.21 ± 10.47	63.98 ± 9.32	75.82 ± 8.78	7.92***
기회	17.42 ± 3.36	17.06 ± 3.41	18.82 ± 3.34	1.56
정보	17.55 ± 3.36	16.81 ± 3.33	20.73 ± 2.05	7.85***
지지	19.51 ± 3.61	19.14 ± 3.10	22.00 ± 2.00	3.76*
자원	11.73 ± 2.56	10.97 ± 2.24	14.27 ± 3.26	10.89***
직무만족	60.75 ± 8.21	57.36 ± 7.86	62.91 ± 9.22	5.75**
조직몰입	41.44 ± 6.26	40.16 ± 6.59	46.82 ± 5.76	6.12**

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

차 이상이 되어야 다시 높아진 양상을 보여준다.

5) 근무 병동에 따른 변수의 차이

간호사의 근무병동 별로 본 변수의 차이는 공식적 파워(p<.01), 비공식적 파워(p<.001), 임파워먼트(p<.001), 직무만족(p<.01), 조직몰입(p<.01) 모두가 통계적으로 유의한 차이가 있음을 보여주었는데, 외래가 가장 높고 특수병동이 가장 낮았다. 임파워먼트 하부 구조 중에서는 기회구조를 제외한 정보구조(p<.001), 지지구조(p<.05), 자원구조(p<.001)에서 유의한 차이가 있음이 나타났는데, 외래가 가장 높고 특수병동이 가장 낮은 점수를 나타냈다<표 9>.

본 연구에서는 외래의 표본크기가 너무 작았지만, 근무지에 따른 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이를 비교해 보기 위해 그대로 구분하여 연구를 진행하였다.

5. 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계

업무관련 임파워먼트 구조와 간호사의 직무만족과 조직몰입과의 관계를 구체적으로 알아보기 위해 직무만족과 조직몰입을 종속변수로 하는 단계적 다중 회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

직무만족을 종속변수로 한 회귀분석<표 10>에서는, 임파워먼트 하부구조 중에서 기회구조가 34%의 설명력을 가지며, 다음으로 조직몰입이 12%의 설명력을 추가하며, 지지구조가

4%, 자원구조가 2%를 추가하여, 임파워먼트와 조직몰입이 합해서 52%의 설명력을 가진다.

〈표 10〉 직무만족을 종속변수로 한 회귀분석

변수	β	R ²	F
기회	.244	.34	159.93***
조직몰입	.328	.46	132.23***
지지	.168	.50	105.63***
자원	.125	.52	83.17***
비공식적 파워	.113	.53	68.96***

***p<.001

조직몰입을 종속변수로 한 회귀분석<표 11>에서는, 직무만족이 33%의 설명력을 가지며, 임파워먼트 하부구조 중에서 정보구조만이 2%의 설명력을 추가하여, 임파워먼트 구조와 직무만족이 조직몰입에 대해 모두 35%의 설명력을 가짐이 나타났다.

〈표 11〉 조직몰입을 종속변수로 한 회귀분석

변수	β	R ²	F
직무만족	.473	.33	152.00***
정보	.196	.35	86.28***

***p<.001

VI. 논 의

본 연구에서는, 간호사가 지각한 임파워먼트는 간호사의 직무만족, 조직몰입과 높은 상관관계가 있으며, 또한 간호사가 지각한 공식적, 비공식적 파워가 임파워먼트 지각과 상관관계가 있음이 확인되었다.

대상자들은 공식적 파워보다 비공식적 파워를 더 높게 지각하고 있었는데, 이는 구옥희(2000)의 연구와도 일치하며, 동료나 상사, 타부서와의 관계가 간호사의 임파워먼트의 지각과 관계가 있음을 알 수 있다.

업무관련 임파워먼트 구조를 기회, 정보, 지지, 자원의 4차원으로 나누어 보았을 때, 지지구조에 대한 지각이 기회, 정보, 자원구조에 대한 지각보다 높았는데, 구옥희(2000), 양길모(1998)의 연구에서 지지구조를 제일 높게 지각한 것과 일치하나 외국의 여러 연구(Laschinger 등, 1999; Laschinger & Havens, 1996; Medermott 등, 1996; Sabinston & Laschinger, 1995; Wilson & Laschinger, 1994)에서 기회구조를 제일 높게 지각한 것과는 다른 결과이다. 이와 같은 결과는 우리나라와 외국의 병원 조직문화적 특성에서, 사회문화적 요인이나 업무환경의 차이로 인하여(양길모, 1998) 간호사의 전문적 위치에 대한 인정이나 병원운영에 참여할 기회 또는 지식활용의 기회가 상대적으로 부족함에서 기인된다고 생각된다. 지지구조를 높게 지각한 것은 근무조건 중에서 동료, 상사 및 부하간의 지지에 많은 의미와 관심을 두고 있어서, 문제해결이나 조언, 교육에 대한 관리자의 지지가 임파워먼트를 향상시키는데 중요함을 알 수 있다(구옥희, 2000).

연령과 본 연구의 주요변수와의 관계를 분석한 결과, 연령이 높을수록 비공식적 파워를 높게 지각하는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 연령이 높을수록 동료나 타 부서 간의 상호관계가 향상되는 것과 연관이 있다고 여겨진다. 그러나 연령에 따른 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 관계는 다른 결과가 나타났다. 26~30세 그룹에 속한 대상자들이 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 정도가 다른 연령군에 비하여 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 임파워먼트 점수의 분포가 21~25세 그룹의 점수보다 26~30세 그룹에서 현저히 낮았다가 31~35세 그룹에서 다시 높아지고 36세 이상의 그룹에서 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 구옥희(2000)의 연구와는 일치된 결과이다. 그러나 장영애(1999), 양길모(1998)의 연구와는 차이가 있게 결과가 나타났다. 본 연구에서 나타난 결과는 간호사들이 자신의 업무에 익숙해지면서 병원에서 가장 활발하게 역할을 수행하며 점차 독자적인 의사결정이나 역할수행

을 통한 임파워먼트를 스스로 기대하는데, 병원조직에서 이러한 것들이 충족되지 못하는 갈등과 연관이 있으리라 여겨진다.

연령에 따른 간호사의 조직몰입 점수도 21~25세 그룹의 점수보다 26~30세 그룹에서 현저히 낮아졌다가 31~35세 그룹에서 다시 높아지고 36세 이상의 그룹에서 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 전정희(1996), 양길모(1998), 임향숙(1998)의 연구결과와 일치하고 있다. 이 같은 결과는 25세 이하에서는 선배들의 지지와 지도가 있으나 26~30세 그룹은 혼자서 독립적으로 해야 할 업무가 많아지고, 의료사고에 대한 긴장감 때문에 전문직관이 낮으며(한경순, 1996), 결혼과 출산 등으로 개인생활에 변화가 많은 시기인 점과 관련이 있다고 생각된다.

간호사의 학력별로 본 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 점수의 차이는 모두 통계적으로 유의하지 않았는데, 이 같은 결과는 양길모(1998)의 연구와는 일치한 결과이나, 학력에 따라 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 유의한 차이를 보인 구옥희(2000)의 연구와는 다른 결과이다. 이처럼 서로 다른 결과를 가져온 것은 수간호사도 포함시킨 다른 연구(양길모, 1998; 구옥희, 2000)와는 달리, 본 연구에서는 연구대상자를 일반간호사로 국한시킨 것과 학력을 구분한 카테고리가 서로 달랐기 때문인 것으로 여겨진다. 장영애(1999)의 연구를 보면, 연구대상자 중에서 수간호사의 50.6%가 대학원졸인 것에 비해 일반 간호사는 3%만이 대학원을 졸업한 특성을 보였는데, 학력이 높을수록 임파워먼트 점수가 높은 결과를 보였다. 또한 일반적으로 직위가 높을수록 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아서 수간호사가 일반간호사보다 조직몰입 수준이 높게 나타나는데(박현태, 1997; 이명하, 1996; 김정희, 1996; 최정웅, 1991), 일반간호사만을 대상으로 한 본 연구에서는 대학원졸이 1.9%로 너무 표본이 작아서 전문대졸과 대졸 이상의 두 그룹만으로 나누어 본 결과 학력별 차이를 보이지 않았다고 사료된다.

간호사의 경력별로 살펴 본 임파워먼트와 직무만족 점수는 1년 이하의 집단에서 가장 점수가 높았던 것이 2년차~3년 그룹에서 현저히 낮아졌다가 4년차 이후는 경력이 높을수록 높은 점수를 보였다. 조직몰입 역시 1년 이하의 그룹에서 가장 높은 점수를 보였다가 경력에 따라 점점 낮아져서 4년차~6년의 그룹에서 가장 낮았으며 7년차 이상에서 다시 높아졌다. 간호사 경력 2년차~6년 그룹의 연령이 주로 26~30세에 해당됨을 고려할 때, 연령별 차이와 같은 양상이라 할 수 있다. 이러한 결과는 근무경력 1년 이상~3년 미만인 경우에서 이직의도가 높고(김정희, 1996), 25~29세에서 이직의도가 높게 나타난(김영미, 1994) 연구들과 일맥상통한다 하겠다. 이는 이 연령층

이 결혼과 출산 등으로 개인생활의 변동이 큰 시기라서 직무나 조직보다 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애하기 때문인 것으로 보이며(김정희, 1996), 그에 따라 신체적, 정신적인 스트레스가 가중되기 때문일 것으로 짐작된다.

근무병동에 따른 간호사의 공식적 파워, 비공식적 파워와 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 점수의 차이에 있어서는, 공식적 파워, 비공식적 파워와 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 모든 변수에 있어서 외래가 가장 높고, 특수병동이 일반병동보다 낮은 점수를 나타냈는데, 이 같은 결과는 특수부서의 임파워먼트 점수가 일반병동보다 더 높을 것이라는 통념과는 상반되는 결과이지만 김미옥(1999), 장영애(1999)의 연구와는 일치하는 결과이다. 이러한 결과는 특수부서 간호사들이 일반병동 간호사보다 더 많은 업무량 및 위험부담과 스트레스를 안고 업무수행을 하고 있으며(박정숙, 1997; 이해연, 1998; 최현숙, 1998), 특수부서의 간호사들이 경험하는 스트레스가 좌절감과 소진을 경험하게 하고(윤진이, 1994), 간호사들이 기대하는 자율성과 독자적인 의사결정, 업무수행에 대한 책임감(김조자와 박지원, 1990)이 실무에서는 기대에 미치지 못하기 때문인 것으로 추측된다. 또한, 외래 간호사들의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도가 가장 높게 나타난 것은, 외래의 직무특성상 간호사들 간의 갈등이나 업무부담이 병동에 비해 적으며, 근무시간에 대한 만족도가 병동 간호사에 비해 높고, 의료진은 간호사들에게 의뢰하거나 정보를 구하는 경우가 병동에 비해 많은 것과 관련이 있다고 생각된다. 그러나, 외래의 표본크기가 병동에 비해 매우 작아서 일반화시키지 못하는 제한점이 있다.

직무만족과 조직몰입을 종속변수로 한 단계적 다중회귀분석의 결과에서는, 임파워먼트가 직무만족을 40% 설명하고 있고, 조직몰입은 직무만족을 12%, 직무만족은 조직몰입을 33% 설명하고 있는 것으로 확인되어 임파워먼트가 간호사의 직무만족과 중요한 상관관계를 가지며, 직무만족 또한 조직몰입과 강한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 직무만족은 조직몰입의 중요한 예측인자임을 알 수 있고(Acorn, 1997), 임파워먼트의 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있음(최희경, 1999)을 말한다.

이상의 논의를 종합하여 볼 때, 26~30세 그룹의 간호사들의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 점수가 21~25세 그룹에 비해 현저히 낮아지고, 조직 내에서 주된 경력층으로 가장 효율적으로 일해야 할 경력 2년차~6년 그룹에서 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 점수가 다른 연령군에 비해 낮은 점에 대해 그 원인과 대처방안을 심각하게 숙고할 필요가 있다. 간호관리자들은 일반간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이기

위해서 간호사를 임파워시키는 프로그램을 개발하여야 하고, 특히 1년 이하 그룹의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 점수를 계속 유지, 증진시키기 위한 전략적 기획이 요구된다. 일반 간호사의 대부분(55.9%)이 이 연령층임을 감안할 때, 이들을 임파워시키는 것은 곧 간호사 전체의 직무만족과 조직몰입을 높이는 것이 되기 때문이다.

VII. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구의 목적은 일반간호사가 지각하는 공식적 파워와 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입이 어떠한 관계에 있는지를 규명하는 것이다. 그래서 일반간호사를 임파워시킬 수 있고 나아가 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 업무환경의 조성을 위하여 간호인력관리에 도움이 되고자 시도하였다.

연구대상자는 서울의3차 진료기관 1곳에 근무하는 일반간호사 324명으로, 자료수집은 2000년 10월 6일부터 10월 19일 까지 2주간 구조화된 설문지를 사용하였다.

연구도구는 공식적 파워를 측정하기 위한 Laschinger 등(1994, 1999)의 Job Activity Scale(JAS), 비공식적 파워를 측정하기 위한 Laschinger 등(1994, 1999)의 Organizational Relationship Scale(ORS), 업무관련 임파워먼트 구조에 대한 지각을 측정하기 위한 Chandler(1986)의 Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ), 직무만족을 측정하기 위한 Weiss 등(1967)의 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ), 조직몰입을 측정하기 위한 Mowday 등(1979)의 Occupational Commitment Questionnaire(OCQ)를 사용하였다. 공식적 파워와 비공식적 파워, 임파워먼트 측정도구는 7년 이상의 경력 간호사 2인과 간호대학 교수 1인에게 타당성을 검증 받은 후 사용하였다.

자료분석은 SPSS/PC Window를 이용하여, 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, stepwise multiple regression으로 분석하였다.

본 연구결과에서, 일반간호사가 지각한 공식적 파워와 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 서로 유의한 상관관계가 있으며, 연령, 간호사의 경력, 근무병동에 따라 유의한 차이가 있었다.

특기할 만한 것은, 간호사 경력 2년차~6년 그룹, 연령으로는 26~30세 그룹의 간호사들이 임파워먼트, 직무만족, 조직몰

입의 점수가 경력 1년 이하나 7년차 이상보다 현저히 낮은 점수를 보였다는 것이다.

결론적으로, 간호사가 지각하는 공식직파워와 비공식직파워는 임파워먼트와 상관관계가 있으며, 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입과 강한 상관관계가 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 간호사의 임파워먼트 지각이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주어 간호업무의 효과성을 향상시킬 수 있음을 시사한다. 따라서 일반간호사를 임파워시키는 것은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 중요한 간호인력관리 방안이라고 생각한다. 주목할 사항은, 경력 2년차~6년 그룹 간호사들의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입의 점수가 현저히 낮음이 확인되었다. 일반 간호사의 50.9%를 차지하고 있는 이들을 임파워시키는 것은 곧 간호사 전체의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있기 때문에, 특히 이 그룹의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입이 낮은 원인을 확인하는 것과 함께 일반간호사들을 임파워시키는 프로그램의 개발이 필요하다 하겠다.

2. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

1) 간호실무에 관한 제언

- (1) 간호사 경력 1년 이하 그룹의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 수준을 경력 2년차~6년 그룹에서 유지, 증진시킬 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다.
- (2) 특수병동의 간호사들을 임파워시킬 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다.

2) 간호연구에 관한 제언

- (1) 본 연구는 1개의 병원만을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하는 데는 제한점이 있으므로, 병원 환경이나 업무 구조가 다른 더 많은 병원을 대상으로 한 반복연구를 제언한다.
- (2) 근무병동에 따른 임파워먼트 지각의 차이는 외래의 표본 크기가 작아 그 결과를 일반화하는 데는 제한점이 있으므로 표본크기를 더 크게 한 반복연구가 필요하다.
- (3) 령 2년차~6년 그룹의 간호사들이 다른 연령군에 비해 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 지각 수준이 낮은 원인을 확인하기 위한 연구가 필요하다.
- (4) 수병동의 간호사들이 일반병동에 비해 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도가 낮은 원인을 확인하기 위한

연구가 필요하다.

- (5) 간호사의 임파워먼트를 측정하는 타당도 높은 도구검증을 위한 반복연구가 필요하다.
- (6) 임파워먼트에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 필요하다.

3) 간호교육에 관한 제언

임파워먼트에 대한 개념은 단시일에 교육되거나 훈련되어지는 것이 아니므로, 간호사의 임파워먼트 지각수준을 높이기 위해서는 학부학생들을 대상으로 임파워먼트를 개념으로 한 교육 및 훈련 프로그램의 개발이 필요하다.

참 고 문 헌

구옥희(2000) 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. 충남대학교 대학원 박사학위논문.

김미옥(1999) 간호사가 인식하는 중부지역 3차 진료기관 수간호사의 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 학위논문.

김병창(1992) 조직코미트먼트와 직무인볼브먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.

김선아(1993) 조직문화, 리더쉽, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 학위논문.

김성구(1995) 경영혁신 임파워먼트. 서울: 고려원

김연근(1998) 임상간호사의 직무만족정도과 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 학위논문.

김영미(1994) 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 서울대학교 대학원 학위논문.

김정희(1996) 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 대학원 학위논문.

김정희(1996) 임상간호사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구-부산지역 종합병원을 중심으로. 고신대학교 학위논문.

김조자, 박지원(1988) 일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사연구. 대한간호학회지 18(1): 4-17

김조자, 박지원(1991) 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구. 대한간호학회지 21(3): 383-395

박미현(1999) 종합병원 질 향상 사업 담당자의 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 학위논문.

박성애, 김신정(1980) 임상간호사의 욕구계층별 직무만족에 관한 연구. 중앙의학 39(6): 387-394

- 박성희(1992) 병원간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 박운성(1988) 현대조직행위론. 서울:박영사.
- 박원우(1997) 임파워먼트: 개념정립 및 실천방법 모색. 경영학 연구 26(1): 115-138
- 박원우(1998) 임파워먼트 실천 매뉴얼. 서울: 시그마컨설팅그룹
- 박정숙(1997) 수술실간호사의 직무수행과 피로에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 학위논문.
- 박정숙, 양혜주, 조혜명(1999) 임상간호사의 간호권력신장활동 인식, 조직몰입과 직무만족에 대한 조사연구. 계명간호과학 3(1):35-50
- 박준희(1997) 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신활동 및 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 학위논문.
- 박현태(1997) 간호조직에서 리더십유형과 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 학위논문.
- 신유근(1985) 조직행위론. 서울: 다산출판사
- 신유근(1997) 인간중심의 경영 : 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사
- 양길모(1998) 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 양창상(1994) 조직이론. 서울: 박영사
- 윤진이(1994) 중환자실 간호사의 스트레스 경험에 관한 현상학적 연구. 이화여자대학교 대학원 학위논문.
- 이강란(1999) 조직구조특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 경영대학원 학위논문.
- 이명하(1996) 임상간호사의 역할스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계. 대한간호학회지 26(2):467-482
- 이상금(1996) 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 임진숙, 김분한(1996) 간호사의 근무경험: 일반병동과 무의식병동을 중심으로. 성인간호학회지 8(2):264-273
- 임향숙(1998) 임상간호사의 전문직관과 조직몰입과의 관계. 충남대학교 대학원 학위논문.
- 장금성(2000) 간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문
- 장금성, 최자윤(1997) 리엔지니어링과 간호의 통합적 관리전략. 간호과학논집 2(1):185-206
- 장영애(1999) 간호단위조직내 리더십 유형과 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 대학원 학위논문.
- 장정화(1993) 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 정주연(1997) 수간호사의 일반간호사 힘분포우기 경향. 한양대학교 대학원 학위논문
- 정혜주(1998) 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 경영학과 학위논문
- 전정희(1996) 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 대학원 석사학위논문
- 최정웅(1991) 병원조직구성원의 조직몰입의 선행변수와 결과변수. 경북대학교 대학원 학위논문.
- 최종태(1985) 현대조직론. 서울: 경세원
- 최현미(1999) 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 학위논문.
- 최현숙(1998) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스 비교연구. 경희대학교 학위논문.
- 최희경(1999) 리더십유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 숙명여자대학교 정책대학원 학위논문.
- 한경순 외(1996) 임상간호사의 간호전문직 태도와 정신건강에 관한 연구. 대한간호학회지 27(2):346-376
- Acom, S., Ratner, P.A. & Crawford, M.(1997) Decentralization as a determinant do autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. Nursing Research. Jan-Feb;46(1): 52-58
- Antonovsky, H.F. & Antonovsky, A.(1974) Commitment in Israeli Kibbutz. Human Relations 27(3):303-319
- Angle, H.L. & Perry, J.L.(1981) An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly. 26:1-13
- Buchanon, B.II.(1974) Building organizational content: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly. 19:533-546
- Bradley, V.(1992) Empowerment: "It pays to share." Journal of Emergency Nursing. 18(2):93-94
- Brown, J.C. & Kanter, R.M.(1982) Empowerment: Key to effectiveness. Hospital Forum. 25(3):6-12
- Brief, A.P.(1979) Turnover and hospital nurses: A suggested model. Journal of Nursing Administration. 6(8)

- Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price, J.L., Mueller, C.W. & McCloskey, J.C.(1985) Determinants of turnover among nursing department employees. Research in Nursing & Health, 8:397-411
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N.(1988) The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review, 13:471-482
- Dobos, C.L.(1990) Big fish in a big pool empowerment, assertiveness, and risk taking among nurses. Today's OR Nurse, 12(8):12-16
- Everly, G.S.(1976) Perceived dimensions of job satisfaction for staff registered nurses. Nursing Research, 25(5): 346-348
- Frank, B.(1986) The Dean's job satisfaction: Its relationship to organization structure. Journal of Nursing Administration, 25(2):59-63
- Gilbert, Tony (1995) Nursing: empowerment and the problem of power. Journal of Advanced Nursing, 21: 865-871
- Goddard, M.B. & Laschinger, H.K.S.(1997) Nurse managers' perception of power and opportunity. Canadian Journal of Nursing Administration, May-June;40-66
- Grandjean, B.D., Aiken, L.H. & Bonjean, C.M.(1976) Professional autonomy and the work satisfaction of nursing education. Nursing Research, 25(3):216-221
- Hatcher & Laschinger, H.K.S. (1996) Staff nurse perception of job empowerment and level of burnout: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. Canadian Journal of Nursing Administration, May-June ; 74-94
- Haugh, E.(1992) Power and opportunity in public health nursing. Unpublished master's research project. London, Ontario, Canada; Univ. of Western Ontario.
- Havens, D.S. & Mills, M.E. (1992) Staff nurse empowerment: Current status and future projections. Nursing Administration Quarterly, 16(3):58-64
- Joel, L.(1989) Empowerment of the staff nurse: A means to an end and an end in itself. The Kentucky Nurse, 37(1):12-15
- Kanter, R.M.(1977) Men and women of the corporation. New York: Basic Books
- Kanter, R.M.(1979) Power failure in management circuits. Harvard Business Review 57(4):65-75
- Kanter, R.M.(1983) The change masters. New York: Simon & Schuster, Inc.
- Kanter, R.M.(1993) Men and women of the corporation. 2nd Ed., New York: Basic Books.
- Kuokkanen, Liisa & Leino-Kilpi, Helena (2000) Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. Journal of Advanced Nursing, Vol.31(1): 235-241
- Kutzscher, L., Sabiston, J.A., Laschinger, H.K.S. & Nish, M.(1997) The effect of teamwork on staff perception of empowerment and job satisfaction in a large acute care teaching hospital. Healthcare Management Forum, 10(2):12-17
- Laschinger, H.K.S. & Shamian, Judith (1994) Staff nurses' and nurse managers' perceptions of job-related empowerment and managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration, Oct.;24(10): 38-46
- Laschinger, H.K.S. & Havens, D.S. (1996) Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: Conditions of work effectiveness. Journal of Nursing Administration, September;26(9):27-35
- Laschinger, H.K.S., Sabiston, J.A. & Kutzscher, 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, 20:341-352
- Laschinger, H.K.S. & Havens, D.S. (1997) The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. Journal of Nursing Administration, June;27(6):42-50
- Laschinger, H.K.S., Wong, C., McMabon, L. & Kaufmann, C.(1999) Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. Journal of Nursing Administration, May;29(5):28-39
- Laschinger, H.K.S. & Sabiston, J.A. (2000) Staff nurse empowerment and workplace behaviours. The Canadian Nurse, Feb.;18-22
- Locke, E.A.(1976) The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally

- McClelland, D.(1975) Power: The inner experience. New York: Irvington.
- McCormick, E.J. & Ilgen, D.(1980) Industrial psychology. New Jersey: Prentice-Hall.
- McDermott, K., Laschinger, H.K.S. & Shamian, J.(1996) Work empowerment and organizational commitment. Nursing Management. May;27(5): 44-48
- Mills, D.Q.(1992) The truth about empowerment. Training & Development. Aug.;31-32
- Moore, P.D.(1993) Becoming empowerment: A grounded theory study of staff nurse. Doctoral dissertation: Univ. of Colorado Health Science Center.
- Moscato, S.R.(1987) The relationship between organizational and positional factors and the perceived power of the nurse administrators in acute care major hospital. Ph.D.Dissertation. Portland, OR: Portland State Univ.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W.(1979) The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior. 14:224-247
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M.(1982) Employee-organism linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Paula, L.S.(1978) Measurement of work satisfaction among health profession. Medical Care. 4:337
- Porter, L.W. & Lawler, E.E.(1965) Properting of organization Structure in relation to job attitude and job behavior. Psychological Bulletin. July;64:23-51
- Porter, L.W. & Steers, R.M.(1973) Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin. 80(2):151-176
- Price, J.L. & Mueller, C.W.(1986) Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich, CT: JAI Press
- Radice B (1994) The relationship between nurse empowerment in the hospital work environment and job satisfaction: a pilot study. Journal of New York State Nurses Assoc. Jun; 25(2): 14-7
- Sabiston, J.A. & Laschinger, H.K.S.(1995) Staff nurse work empowerment perceived autonomy. Journal of Nursing Administration. 25(9):42-50
- Schmieding, Norma J. (1993) Nurse empowerment through context, structure, and process. Journal of Professional Nursing. July-August; 9(4): 239-245
- Sheldon, M.E. & Parker, P.(1997) The power to lead. Nursing Management. 4:8-9
- Sovie, M.(1990) Redesigning our future: Whose responsibility is it? Nursing Economics. 8(1):21-26
- Stamps, P.L., Slavitt, D.B., Piedemont, E.B. & Hasse, A.M.(1978) Nurse satisfaction with their work satisfaction. Nursing Research. 27(2):114-120
- Strasen, L.(1989a) Redesigning patient care to empower nurse and increase productivity. Nursing Economics. 7(1):32-35
- Stuart, G.(1986) An organizational strategy for empowering nursing. Nursing Economics. 4(2):69-73
- Tannenbaum, A.(1974) Hierarchy in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A.(1990) Cognitive elements of empowerment: An Intepretive model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review. 15(4): 666-681
- Vogt, J.F. & Murrell, K.L.(1990) Empowerment in organizations: How to spark exceptional performance. San Diego, CA: University Associates.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England & Lofquist, L.H.(1967) Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: Univ. of Minnesota, Industrial Relations Center.
- White, C.H. & Maguire, M.C.(1973) Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisors: the applicability of Herzberg's theory. Nursing Research. 22(1):25-30.
- Wilson, B & Laschinger, H.K.S. (1994) Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. Journal of Nursing Administration. April 26(48): 39-47

-Abstract-

Key concept : Nurses' empowerment, Job satisfaction, Organizational commitment

Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment

*Lee, Hey Kyeong**

This descriptive study was designed to find out the relation between nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction and organizational commitment.

The data was collected from 390 staff nurses in a tertiary hospital located in Seoul during the period of 2 weeks from October 6 to October 19, 2000 by means of structures questionnaire. Five instruments were used in this study included the Job Activity Scale(Laschinger et al., 1994, 1999), the Organizational Relationship Scale(Laschinger et al., 1994, 1999), The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(Chandler, 1986), the Minnesota Satisfaction Questionnaire(Weiss et al., 1967) and the Organizational Commitment Questionnaire(Mowday et al., 1979).

The results were summarized as follows:

- 1) The mean of the CWEQ was 49.56percentile, and the support was perceived higher(56 percentile) than the other subscales, opportunity, information and resources. The mean of the MSQ was 49.4 percentile and the OCQ was 54.02 percentile.
- 2) Nurses' perception of job related empowerment was significantly related to job satisfaction($r=.650$, $p<.001$), and organizational commitment($r=.458$, $p<.001$). And the job satisfaction was related significantly to organizational commitment($r=.426$, $p<.001$).
Job satisfaction($r=.583$, $p<.001$) and organizational commitment($r=.426$, $p<.001$) have higher relation with the opportunity subscales of the CWEQ than the others.
- 3) The significant difference was found in the nurses' perception of the empowerment, job satisfaction and organizational commitment according to the age group,

length of nursing career and ward.

- 4) Results of the stepwise multiple regression shows that the nurses' perception of the empowerment and organizational commitment explained 52% of job satisfaction, and also, the nurses' perceptions of the empowerment and job satisfaction explained 35% of organizational commitment.

In conclusion, nurses' perception of the empowerment, job satisfaction and organizational commitment have a strong relationship.

This finding suggests the importance of the empowering nurses to increase job satisfaction and organizational commitment.

* Dept. of Nursing Education, The Graduate School of Education, Yonsei University, Directed by Prof. Yoo, Ilyoung RN, PhD.