

## 임파워먼트에 관한 국내 간호논문분석\*

문 명 자\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회가 고도로 산업화 되어감에 따라 의료의 질이 향상되고 경제수준이 높아지면서 평균수명의 연장과 출산율 감소 등 노인인구의 수적 증가현상은 가속화되고 전체 인구에서 노인 인구가 차지하는 상대적 구성비율도 증가하고 있어서 노인문제는 하나의 사회문제로서 인식되기 시작하였다. 노년기에 이르면 신체적, 정신적, 사회적 변화가 따르게 되는데 신체기능의 감소는 증가하는 주위 환경이 스트레스원에 노출되었을 때 적응력 감소로 어려움을 겪게 되어 독립성 상실의 주요한 요인이 되고 있다(Murrell 등, 1992). 노화와 관련된 상실감은 특히 자아존중감이 저하되는 문제를 초래하는 경향이 있으므로 자아존중감 증진은 정신건강의 기초가 되고(Whall, 1987), 질적인 삶을 유지시켜주는 기반이 되며, 성공적인 노화와 인생의 만족을 누리며 생애를 마치게 하는데 필수적이다.

현대사회에서 무력감은 특별한 상황이나 일련의 사건에 대해 스스로 통제하는 것이 불가능하다고 인식될 때 나타나는 심리 상태로(윤진, 조궁호, 1983), 이를 해소하기 위한 한 방편으로 제시된 개념이 바로 임파워먼트(empowerment)이다. 임파워먼트는 이미 사회학, 정치

학 및 경영학 등의 여러 분야에서 활용되고 있기는 하나 그 의미를 한마디로 정의하기는 어렵다. 따라서 사전적으로 ‘권한 위임’과 ‘~할 수 있는(enabling)’의 의미로 해석되고 있다고 할지라도 각 영역마다 그 의미는 다양하게 논의되고 있으며, 역동적인 개념, 다수준을 전제하는 개념, 능력을 신장시키는 독특한 하나의 과정 개념으로 거론되고 있다(김우택, 1996).

최근 들어 간호 영역에서도 임파워먼트에 대한 관심이 확대되어 비단 건강증진뿐 아니라 간호 교육 및 실무 영역에서도 이에 대한 연구가 급속히 증가되고 있다. 즉 간호 교육 현장에서는 간호 학생들의 임파워먼트에 대해(Chally, 1992; Robert & Chandler, 1996), 간호 실무에서는 간호 대상자, 특히 당뇨 등의 만성질환자들(Hildingh, et al., 1995)이나 그들의 가족들로 하여금 삶에 대한 통제력을 갖게 하는 한 방안으로 임파워먼트가 논의되고 있다.

또한 지역사회 개발의 관점에서 사회에서 소외된 계층 즉 노숙자나 노인인구 등 스스로 무력감을 느낄 수 있는 대상자들을 임파워시키기 위한 다양한 연구들이 심도 있게 이루어지고 있다. 일부 간호 연구자들은 임파워먼트를 ‘힘을 북돋는다’의 의미로 해석하고 있지만, 다른 한편에서는 ‘역량기르기’(박형중, 김공현, 김광기, 1997), ‘힘, 역량을 증대하는 것’(박원우, 1998), 혹은 ‘권력부여’(구옥희, 1998)등으로 다양하게 해석되고

\* 본 연구는 2002학년도 목포가톨릭대학교 연구비 지원에 의해 수행되었음

\*\* 목포가톨릭대학교 간호학과

이고, 지금까지의 연구 추세를 보면 여러 분야에서 갈수록 임파워먼트에 대한 관심이 고조되고 있고 연구 결과가 발표되고 있다. 따라서 본 연구는 국내 간호학술지를 비롯한 여러 학회지에 발표된 임파워먼트에 대한 간호 연구와 석·박사 학위 논문을 대상으로 임파워먼트 개념, 연구설계, 연구 대상자를 분석함으로써 향후 국내 임파워먼트 간호연구의 다양한 방향을 제시하기 위하여 시도되었다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 임파워먼트와 관련된 국내 간호연구의 현황을 확인하고 앞으로의 연구방향을 제시하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임파워먼트에 대한 연도별 연구설계 현황을 파악한다.
- 2) 임파워먼트에 대한 연구 대상자를 파악한다.
- 3) 임파워먼트에 대한 대상자별 주요 개념 및 관련요인을 파악한다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 임파워먼트의 배경 및 정의

임파워먼트는 시민 권리운동, 흑인 투표권, 저항운동, 노조활동, 민권운동단체, 여성해방 운동 등 주로 의식변화와 함께 등장하였으며, 1940년대를 기점으로 정치학과 사회학의 분야에서 먼저 출발한 개념이다(Vogt & Murrell, 1990). 이후 이 개념은 사회학, 교육학, 정치학, 경영학, 보건학 등 다양한 학문에서 다양한 의미로 사용되고 있다(구옥희, 1998 ; 박원우, 1998). 임파워먼트에 영향을 미친 Freire(1971)의 억압이론에 따르면 무력감을 느낄수록 좌절하게 되고 변화를 두려워하게 되며 의존심이 더욱 생기게 되기 때문에 교육을 통하여 파워를 증진시켜 주어야 한다고 한다. 이 이론이 여성주의와 교육학에 적용되어 교육의 필요성이 강조되었고 여성의 지위 향상에 많은 영향을 미쳤다(Robert & Chandler, 1996).

또한 학계보다는 실무에 임하고 있는 조직경영자에 의해서 임파워먼트의 필요성과 중요성이 더욱 인식되면서 임파워먼트와 관련된 많은 실무 이론이 발전하게 되었다. 그 분야가 바로 경영학 분야인데 이 분야에서는 1980년대 기업내에 만연되던 무력감을 해소하고 구성원으로 하

여금 더욱 일에 몰입하면서 변화와 성과를 추구하게 하며 기업의 혁신과 도약을 도모하는 수단으로 임파워먼트를 사용하였다(박원우, 1998).

관리학파인 Kanter(1997)는 사회학적 입장에서 이 개념을 제안하였으며 조직의 구조적 요인이 조직구성원의 조직적 행위와 태도에 영향을 미치므로 구조적 요인의 중요성을 강조하였다. Kanter의 이론은 이후 다양한 건강 간호 영역에 적용되고 있는 이론적 기틀이 되고 있다.

간호학에서 임파워먼트에 대한 관심은 1980년대 중반 세계보건기구에서 건강증진의 개념을 개인이 자신의 건강에 대한 통제력을 확대 발전시키는 과정으로 정의하면서 비롯된 것으로 보여진다(변영순, 1992). 특히 간호관리학적으로 임파워먼트의 적용이 처음 시작된 것은 Chandler(1986, 1991)가 Kanter의 이론을 바탕으로 간호사가 생각하는 임파워링 업무조건, 업무장소, 실무에의 영향에 대하여 간호사의 구조적 임파워먼트의 필요성을 주장하면서부터이다. 그후 Laschinger가 1992년부터 Kanter 이론을 간호환경에서의 검증을 위하여 연구 프로젝트를 시작하여 현재까지 임파워먼트와 관련된 다수의 논문을 발표하고 있으며, 이 연구 결과들은 간호관리에 크게 기여하고 있다(Laschinger, 1999).

임파워먼트의 정의가 어려운 것은 이 개념이 개인이나 상황에 따라 다른 형태를 취하기 때문이다. Katz(1984)는 임파워먼트를 개인간에 상호관련되어 있고 자원이 공유되며 협동이 권장되는 상호적인(reciprocal)페러다임에서 파악하였다.

임파워먼트는 긍정적인 개념이며 개인, 가족 혹은 지역사회의 성장이나 잠재력이 신장되는 발전적인 개념이다(Kieffer, 1984; Rappaport, 1984). 또한 임파워먼트에서 수반되는 과정이 힘의 재분배와 사회정의의 실현을 위한 것이므로 민주적인 개념으로 여겨진다(Hegar & Hunzeker, 1988). 임파워먼트는 개인이 문제의 근본적 원인을 비판적으로 인식하고 이러한 인식에 입각하여 행동태세를 갖출 수 있도록 돕는 과정을 수반한다. 여기서 중요한 점은 기존 구조에 적응시키기보다 사회의 구조 자체를 변화시키는데 있기 때문에 이 과정을 혁신이라고 할 수 있다(변영순, 1992).

이처럼 임파워먼트 개념은 미래지향적이며 복잡한 개념으로 단순히 정의하기는 쉽지 않으므로 여기에서는 그 개념의 어원과 정의, 개념의 발전과정을 살펴 보면서 개념의 이해도를 넓혀보고자 한다.

임파워먼트 먼저 “empowerment”에 대한 어원 및 용

어 설명을 간략히 제시하면, 임파워먼트는 “empower” 라는 동사에서 나왔으며, 이는 “-에 권한(권력)을 주다 (authorize)”, “-에게 능력(자격)을 주다”, “-을 할 수 있게 하다(enable)” 라는 뜻을 가지고 있으며, 구옥희 등(1997)의 사전적 정의를 요약하면 임파워먼트는 한 개인이나 집단이 다른 사람에게 힘을 전달하는 것을 가능하게 하거나 나누어주는 과정으로 볼 수 있다. 동의어로는 위임(assignment), 허가 또는 인가(permission), 권한(authority), 능력(ability), 역량(capability), 잠재력(potentiality) 등이 있다(Roget's Thesaurus, 1982).

임파워먼트에 대한 우리말 용어에 대해 살펴보면, 아직 우리 간호조직에서도 임파워먼트에 대한 용어정의가 통일되지 않은 상태이며 타 영역 또한 용어정의에 통일성을 보지 못하고 있는 실정이다(구옥희, 1998; 박원우, 1998). 구옥희(1998)는 임파워먼트에 대한 개념분석에서 임파워먼트에는 파위의 개념이 중요하며 파위를 통상 권력이라고 칭하고 있으므로 임파워먼트를 “권력부여”라고 명명하여 사용하였다. 그러나 임파워먼트에 대해 많은 연구와 관심을 가진 박원우(1998)는 임파워먼트를 우리말로 정의하면서 오는 오해의 소지를 줄이기 위해서 원어를 그대로 사용할 것을 권하였으며 실제로 그의 연구에서는 원어를 한국어말로 표기하고 있다.

다음으로 임파워먼트의 정의를 살펴보면, 여러 분야에서 다양하게 사용하다 보니 그 의미에는 약간의 차이가 있으나 임파워먼트의 본질은 변하지 않으리라 생각되어 그 본질적 의미를 찾아보고자 한다.

먼저 임파워먼트의 영역별 사용정의를 살펴보면, 사회 분야에서는 사회 구성원의 힘을 키워 극소의 극부계층과 극대의 극빈계층간 차이 해소를 추구하는 의미로 사용되고 있다. 교육학에서는 각 지역사회가 그 상황에 맞게 자율적으로 학교를 운영해 학생들의 학습의욕을 키우는 것으로, 정치학 분야에서는 가난하고 공권력을 빼앗긴 국민에게 힘을 부여하는 것으로 사용되고 있다. 특히 경영학 분야에서는 많은 발전을 이루어 임파워먼트의 개념 저변에는 파위에 대한 기존의 관점인 제로섬(zero-sum) 관점이 아닌 파위의 크기가 정해져 있지 않으므로 얼마든지 키워 나갈 수 있다는 포지티브섬(positive-sum) 관점을 내포하고 있다. 즉, 뺏고 빼앗기는 식의 파위가 아니라 협력에 의하여 양자 모두의, 집단의, 조직의, 사회의, 국가의 파위 자체가 커지는 현상(positive synergy 현상, negative entropy 현상, power

multiplication 현상)을 임파워먼트라고 정의하였다. 따라서 임파워먼트는 파워(힘, 역량)를 증대하는 것이고, 그것의 기본은 개인의 자기 임파워먼트에서 출발한다고 하였다. 자기 임파워먼트의 내용은 개인 자신의 능력(정신적, 신체적, 사회적 능력 포함)을 증대시키는 것 뿐만 아니라, 자기 자신을 긍정적이고 강하게 보는 자기 신뢰감의 증진까지를 내포하는 것으로 개인 내부의 긍정적 측면 강화를 통해 자기의 내적 충만함을 추구하는 것이다(박원우, 1998). 또한 신유근(1997)은 임파워먼트가 구체적으로 의미하는 것은 “파워를 크게 한다”라고 이해할 수 있다고 하며, 이때 파워란 의미는 다음의 세 가지로 이해될 수 있다. 첫째는 합법적 권한이라는 의미로 이해될 수 있으며 이때 임파워먼트는 올바른 파워의 올바른 행사라는 “정당한 권한의 부여”의 의미를 갖는다. 둘째는 무엇인가를 해낼 수 있는 능력의 의미로 이해될 수 있는데, 이때 임파워먼트는 “업무수행에 있어서의 자신감”이라는 의미를 갖는다. 셋째는 에너지 또는 원동력의 의미로 이해될 수 있으며, 이때 임파워먼트는 “에너지를 불어넣기 또는 활력을 갖도록 하기(energizing)”라는 의미를 갖는다. 따라서 임파워먼트를 권한위임의 의미와 동기부여의 의미가 모두 포괄되어 있는 개념으로 보았다.

## 2. 간호사의 임파워먼트

Nightingale(Vogt & Murrell, 1990)은 간호를 하나의 예술로 간주하고 어떠한 화가가 작품을 준비할 때와 마찬가지로 창조적인 에너지를 갖기 위하여 임파워먼트의 의미를 깨닫고 실행하는 것이 필요하다고 하면서 이 개념의 의미를 강조하였다. 또한 Kuhn(1970)은 새로운 개념으로 패러다임에 도전적인 개념이라고 하였고, Simmons와 Parsons(1983)는 사람들이 그들의 환경을 지배하고 자기확신을 얻을 수 있도록 하는 과정이 임파워먼트이며, 이는 개인을 통해 다른 인간 혹은 상호적 변화 또는 개인에게 충격을 주는 사회구조의 변화를 통해 일어난다고 보았다.

Wallerstein과 Bernstein(1988)은 임파워먼트를 개인의 참여, 조직 및 그들의 지역사회에서의 삶에 대한 통제력 획득을 증진시키는 사회적 행동으로 정의하였으며, 이때 임파워먼트는 다른 사람들을 지배하기 위해 힘을 얻는 것이 아니라, 효과적인 변화를 위해 다른 사람들과 함께 행동하려는 힘으로 특징 지을 수 있다고 하였다.

Dobos (1990)는 간호사들의 임파워먼트란 동료의

가치를 인정하고, 신뢰를 촉진하며, 그들이 능력있는 자가 되기 위해 다른 사람을 돕는 것이라고 하였다.

Mason, Baker와 Georges(1991)는 임파워먼트는 사람들이 그들의 장점, 능력, 그리고 개인적인 힘을 인식하도록 힘을 나누는 것과 자기와 타인에 대한 존중을 포함하는 것이라고 하며 사람과 환경 둘 다에 관여하는 역동적이고 상호적인 과정이라고 하였다. Gibson(1991)은 이 개념을 분석한 결과 개인, 조직 및 지역사회가 그들 자신의 삶에 대한 능력을 얻는 과정이라고 정의하면서 이를 과정 혹은 결과로 간주하였다.

Hawks(1992)는 임파워먼트란 개인과 사회의 목적을 위해 목표를 세우고, 그에 도달하기 위한 다른 사람의 효과성(effectiveness)과 능력을 설정하고 개발하여 증진시키기 위한 적절한 도구, 자원 및 환경을 제공하는 상호과정으로 이는 둘 혹은 그 이상의 다른 사람 즉 임파워 시키는 사람(empowering person)과 임파워된 사람(empowered person) 간에서 발생한다고 하였다.

Bradley(1992)는 간호사들이 자신들의 실무에 영향을 미치는 요소들을 통제하도록 주장하기 위해 그들을 돕는 과정이 임파워먼트라고 정의하면서, 임파워먼트를 통해서 간호사들에게 책임을 지게하고 자신들의 실무를 통제하도록 하며, 이는 오늘날의 간호사들에게 기회와 도전을 주는 것이라고 하였다(한명수, 1996). Rodwell(1996)은 임파워먼트란 돕는 과정으로 개인 또는 그룹이 주어진 기술, 자원, 기회, 그리고 권위를 통하여 상황을 변화시킬 수 있는 능력으로 자신과 미래의 긍정적 신념을 개발하기 위해서 자신과 다른 사람을 존중하고 가치화하는 동료애(partnership)라고 하였다.

한명수(1996)는 상호존중과 신뢰를 바탕으로 힘을 공유함으로써 개인의 능력을 신장시키고, 그에 따르는 책임을 수용하는 상호과정이라고 임파워먼트를 정의하였다. 구옥희(1998)는 임파워먼트란 자신과 타인의 가치에 대해 서로 인정해주며 협조하고 지지하는 태도를 지녀야 하고 자원이나 기회 그리고 파위를 이용하여 상호적인 의사결정에 의해 임무를 수행하도록 하며, 대인간의 상호적이며 역동적인 과정으로 파위를 서로 공유하는 것이라고 하였다. 이런 과정이 이루어지기 위해서는 상호간의 믿음과 존중이 있어야 하며 부족한 부분에 대해서는 교육해주고 자원이나 기회를 부여해줌으로써 참여를 조장하는 분위기와 몰입이 이루어지는 조직문화가 조성되어야 한다.

임파워먼트의 기본개념에는 파위의 개념이 내포되어

있는데 Chandler(1991)는 파위와 임파워먼트 사이에는 매우 다른 의미가 포함되어 있으나 아직까지는 이들 개념에 대한 구분이 확실하지 않다고 하였다.

파위란 타인의 행동에 변화를 가져올 수 있는 힘(박원우, 1998)으로써 French와 Raven의 파위를 원천별로 강압적 파위, 보상적 파위, 전문적 파위, 준거적 파위, 합법적 파위로 구분하였다(Marriner-Tommy, 1996). 이 중 합법적 파위는 개인이 조직내에서 차지하고 있는 직위에 의해 갖게 되는 공식적인 힘으로 권한(authority)과 같다. 이 당시 파위의 관점은 주로 파위 전체의 크기가 정해져 있는 것으로 가정하여 파위의 유형이 무엇이고 그것을 어떻게 나누느냐 혹은 어떻게 나의 몫을 키우느냐에 초점을 두고 있었다(박원우, 1998). Vogt와 Murrell(1990)은 파위가 B의 행위를 변화시키거나 통제할 수 있는 A의 능력이라고 규정하였다. 그러나 임파워먼트는 이 개념과는 다른 것으로 A가 B에게 영향을 주면 A와 B의 상호작용으로 인하여 A와 B 모두가 더욱 많은 파위를 지닐 수 있다고 가정하였다(김성구, 1995). 즉 파위에 대한 관점이 제로섬(zero-sum)의 관점이라면 임파워먼트의 관점은 포지티브섬(positive-sum)으로 보는 것이다(박원우, 1998).

현 시대의 간호이론가들도 간호사의 역할내에 파위를 포함시키고 있으며, 간호사에게 전문적 파위는 돌봄의 환경에서 자신의 역할을 효과적으로 수행하기 위한 필수적인 지식, 능력, 기술을 지니는 것이라고 하였다.

King(1981)은 그녀의 개념적 틀의 사회체계내의 한 개념으로 파위를 제시하였고, Parse(1981) 또한 간호의 메타패러다임의 기본으로서 "powering"을 토의하였다(Rodwell, 1996).

Gilbert(1995)는 간호환경에서 임파워먼트를 이해하고 활용하기 위해서는 파위에 대한 분명한 개념화가 요구된다고 하면서 파위의 효과에 기여하는 주요 요인을 문헌 조사를 통하여 발견하였다. 그녀는 파위란 간호실무를 이해하는데 중심적이며, 다른 사람을 임파워 시킬 수 있는 간호사는 합리성에 바탕을 두고 재량권(hegemony)의 방법을 이해하도록 발전시켜야 한다고 주장하였다. 파위는 진리를 낳고 실무는 진리에 의해 지지되고 보급되므로 간호환경에 유용한 파위와 실무 사이의 관계를 개발하기 위해서 간호사는 다학제적(multidisciplinary) 팀에서 일하는 것이 필요하다고 하였다.

### III. 연구 방법

1. 연구대상논문

본 연구는 임파워먼트를 주요 개념으로 다룬 국내 간호연구 중에서 1992년부터 2001년까지 간호학과 보건학 학위논문과 주요 학회지에 게재된 논문 전수를 대상으로 하였으나 학위논문이 학회지에 중복 게재된 것은 제외하였다. 논문 검색 결과 총 17편을 분석하였다.

2. 분석내용 및 방법

본 연구는 임파워먼트와 관련된 국내 간호연구의 설계 현황과 대상자를 파악하고, 임파워먼트에 대한 대상자별 주요 개념 및 관련 요인을 파악하였다.

질적연구 2(11.8%)편으로 양적연구가 5배 이상 많은 것으로 나타났다.

2. 연구설계에 따른 대상자 분포당 연구 편수

임파워먼트와 관련된 논문의 대상자 분포를 살펴보면 간호사 10(58.7%)편, 수간호사 1(5.9%)편, 보건진료원 1(5.9%)편, 간호학생 1(5.9%)편, 혈액투석환자 1(5.9%)편으로 주로 간호사를 대상으로 하였음을 알 수 있다.

연구설계 별로는 조사연구 7(41%)편, 상관관계연구 3(17.7%)편, 사례연구 1(5.9%)편, 근거이론 2(11.8%)편, 개념분석 2(11.8%)편, 구조모형 1(5.9%)편, 문헌고찰 1(5.9%)편으로 조사연구가 많이 이루어졌음을 알 수 있다.(표 2)

IV. 연구 결과

1. 임파워먼트에 대한 연도별 연구설계 현황

임파워먼트 관련 연구 총 17편 중 연도별 분포는 1992년 1(5.9%)편, 1997년 2(11.8%)편, 1998년 3(17.7%)편, 1999년 2(11.8%)편, 2000년 4(23.6%)편, 2001년 5(29.2%)편으로 임파워먼트에 대한 연구가 증가 추세를 보이고 있으며, 양적연구 11((64.6%)편,

3. 임파워먼트에 대한 대상자별 주요 개념 및 관련 내용

총 11편의 양적 연구 중 간호사를 대상으로 한 연구가 9편으로 가장 많았으며, 주요 개념으로는 자기효능감, 조직몰입의 정도, 리더십유형, 직무만족, 소진, 동기 부여, 간호업무의 성과, 수간호사리더십과 조직몰입, 간

〈표 1〉 연도별 연구 설계현황

연도	양적연구		질적연구		기 타			계(100%)
	조사연구	상관관계 연구	사례연구	근거이론	구조모형	문헌고찰	개념분석	
1992							1	1(5.9%)
1997				1		1		2(11.8%)
1998		1	1				1	3(17.7%)
1999	2							2(11.8%)
2000	3				1			4(23.6%)
2001	2	2		1				5(29.2%)
계(%)	7(41%)	3(17.7%)	1(5.9%)	2(11.8%)	1(5.9%)	1(5.9%)	2(11.8%)	17(100%)

〈표 2〉 연구설계에 따른 대상자 분포당 연구 편수

설계	대상							계(100%)
	간호사	수간호사	보건 진료원	간호학생	혈액투석 환자	기 타		
조사연구	6			1				7(41%)
상관관계 연구	3							3(17.7%)
사례연구			1					1(5.9%)
근거이론		1			1			2(11.8%)
구조모형	1							1(5.9%)
문헌고찰						1		1(5.9%)
개념분석							2	2(11.8%)
계(100%)	10(58.7%)	1(5.9%)	1(5.9%)	1(5.9%)	1(5.9%)	3(17.7%)		17(100%)

호조직 임파워먼트 등이었다.

보건진료원을 대상으로 한 연구는 1편으로 주요개념은 보건진료원실무에서의 임파워먼트였으며, 임파워된 보건진료원들은 업무에 대한 통제력을 획득하고 직무만족감이 증대된 것으로 나타났다. 간호학생을 대상으로 한 연구도 1편이었으며, 주요개념으로는 힘복돋우기와 실습만족도이었다(표 3-1).

질적 연구 2편 중 1편은 수간호사를 대상으로 일반간호사의 힘복돋우기 경험을 주제로 하였으며, 1편은 혈액

투석 환자를 대상으로 한 연구였다(표 3-2).

대상자가 지각하는 임파워먼트는 임파워정도가 클수록 자기효능감과 조직몰입정도가 크게 나타났으며, 간호사들의 무력감을 방지하고 동기부여된 조직생활을 할 수 있게 하는 임파워먼트를 제고시키기 적합한 변혁적 리더십은 급변하는 의료환경에서 간호관리자에게 적합한 리더십이라고 하였다. 또한 간호사를 임파워시키는 것은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 중요한 간호인력관리 방안으로 나타났으며, 직무만족과 임파워

〈표 3-1〉 대상자별 임파워먼트 관련 주요 개념 및 내용(양적 연구)

대상자	주요 개념	관련 내용
간호사	· 자기효능감과 · 조직몰입의 정도 · 리더십 유형 · 직무만족 · 조직몰입	· 임파워먼트 정도가 클수록 자기 효능감과 조직몰입 정도가 크게 나타남 · 간호사들의 무력감을 방지하고 동기부여된 조직생활을 할 수 있게 하는 임파워먼트를 제고시키기 적합한 변혁적리더십은 급변하는 의료환경에서 간호관리자에게 적합한리더십으로 사료되는 것으로 나타남 · 간호사를 임파워시키는 것은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 중요한 간호인력관리 방안으로 제시됨. 일반간호사들을 임파워시키는 프로그램 개발 필요성 제시. · 직무만족과 유의한 관계, 조직몰입과는 관계가 없어 임파워먼트와 조직몰입에 대한 추후 연구 필요성 제시
간호사	· 자기효능감 · 직무만족 · 자기효능감 · 소진, 동기부여 · 조직몰입 · 간호업무성과	· 공식적 파위와 비공식적 파위는 임파워먼트에 직접적으로 영향을 미침, 임파워먼트는 개인 및 조직효과성에 영향을 미치는 중요한 변수임. · 간호관리자의 업무지지의 관심이 높아지면 간호사의 조직 몰입의 수준이 높아짐. · 동기부여는 업무성과에 큰 영향을 미침 · 간호관리자의 업무지지는 업무관련 개인적 특성요인을 통해 간접적으로 또는 직접적으로 업무성과에 영향을 미침.
간호사	· 수간호사리더십과 · 조직몰입 · 간호조직임파워먼트	· 간호사의 임파워먼트와 조직몰입을 향상시키는데 수간호사의 리더십이 중요함. · 간호사들의 간호조직 임파워먼트의 수준은 높지 않음 · 간호사들의 개인연령이나 최종학력, 근무경력이 개인 임파워먼트에 직접적인 영향을 미침. 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 확대되어 간호조직의 임파워먼트가 증대 · 간호사의 조직몰입을 높이고 이직의도를 감소시키기 위해 간호사의 임파워먼트를 증진시켜야하며, 간호사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 수간호사의 변혁적 리더십을 개발하고 간호사의 연령 및 근무경력, 직위, 최종학력을 고려한 임파워먼트 증진 전략이 필요하다.
보건진료원	· 보건진료원실무에서의 · 임파워먼트	· 현실인식, 변화시도, 성과확인, 임파워먼트 경험 및 성취지향 단계를 포함하는 일련의 상호작용이다. · 보건진료원은 무력감과 회의감, 절망감을 유발하는 부정적인 상황을 인식하고 이를 변화시키기 위해 책임감과 사명감을 가지고 스스로 업무에 몰입하여 자신이 시도한 변화노력에 대해 반복적으로 성과를 확인하면서 임파워된다. · 임파워된 보건진료원은 자기효능감과 자존감이 증대되고 스스로 동기를 유발한다. · 임파워된 보건진료원들은 업무에 대한 통제력을 획득하고 직무만족감이 증대된다.
간호학생	· 힘복돋우기, 실습만족도	· 간호학생이 임상실습시 경험한 힘 복돋우기(empowerment)정도가 높을수록 임상실습 만족도는 높다는 것이 확인되었다. 임상실습시 간호학생이 지각하는 임파워먼트는 실습만 족도에 영향을 미치기 때문에 간호교육자들은 간호학생의 동기부여적인 측면에서 임파워먼트 정도를 사정하고 임파워먼트를 통한 실습만족도를 고취시키기 위한 임상실습교육 환경의 설계가 필요하다.

〈표3-2〉 대상자별 임파워먼트 관련 주요 개념 및 연구 결과(질적 연구)

대상자	주요 개념	연구 결과
수간호사	·일반 간호사 ·힘북돋우기 경험	·수간호사들은 의존적, 비독립적 역할에서 독립적, 상호의존적 역할 중심으로 변환시키는 아이디어를 창출하고 개혁을 시도하며 저항을 이겨내고 변화의 분위기를 조성하기 위해 부단한 노력을 하고 있으며 특히 인간적인 정을 돈독히 함으로써 화합에 이르게 하는 가족적인 분위기를 중요시 하고 있었다. 이러한 따뜻한 인간애를 바탕으로 부하 직원이 스스로 일할 수 있도록 인간중심의 관리에 초점을 두으로써 활기를 주는 것으로 나타났다.
혈액투석환자	·임파워먼트 경험	·혈액투석환자의 임파워먼트는 경험에 대한 인과적 상황은 위기의식이었으며, 중심현상은 마음 다스리기였고, 이 현상에 영향을 미치는 전후관계는 새 의미 찾기로 나타났다. 이러한 상황 또는 전후관계 속에서 전략을 촉진하거나 억제하는 방향으로 작용하는 중재적 상황은 지지체계였다. ·작용/상호작용 전략은 대처능력이었으며, 결과는 삶의 질 향상으로 나타났다. 혈액투석환자의 임파워먼트 경험은 '마음 다스리기'의 과정이며, 이 과정은 시간이 흐름에 따라 인식단계-변화시도단계-신념구축단계-활력증진 단계를 거치는 것으로 나타났다. 핵심범주를 중심으로 인과적 상황, 전후관계, 작용/상호작용 전략, 결과의 속성사이에 있을 수 있는 진술문을 전개하여, 5개의 가설적 관계진술문을 도출하였다. ·이러한 가설적 관계진술문을 근거로 종교적 몰입형, 사회적추구형, 자기 노력형, 타인 의존형 등 4가지 유형을 도출하였다.

먼트와는 유의한 관계, 조직몰입과는 관계가 없어 임파워먼트와 조직몰입에 대한 추후 연구가 필요하다고 하였다. 공식적 파워와 비공식적 파워는 임파워먼트에 직접적으로 영향을 미치며, 임파워먼트는 개인 및 조직효과성에 영향을 미치는 중요한 변수였다. 간호관리자의 업무지지의 관심이 높아지면 간호사의 조직몰입의 수준이 높아졌다. 동기부여는 업무성과에 큰 영향을 미치며, 간호관리자의 업무지지는 업무관련 개인적 특성요인을 통해 간접적으로 또는 직접적으로 업무성과에 영향을 미쳤다.〈표 3-1〉

## V. 논 의

이상의 연구결과들을 참고로 다음의 몇 가지 논의를 하고자 한다. 본 연구에 사용된 임파워먼트 관련 연구논문은 1992년부터 2001년까지 17편으로 연도별로는 1992년에 1편을 시작으로 2000년 4편, 2001년 5편으로 임파워먼트에 대한 연구가 점차 증가 추세를 보이고 있다. 연구설계별로는 양적연구 11(64.6%)편, 질적연구 2(11.8%)편이었으며, 조사연구가 7(41%)편으로 가장 많았고, 상관관계연구 3(17.7%)편, 사례연구 1(5.9%)편, 근거이론 2(11.8%)편으로 나타났다. 최근 임파워먼트는 그 개념의 짧은 연혁에 비해 이미 매우 많이 쓰이는 용어가 되었고(박용우, 1998), 임파워먼트에

대한 관심 및 연구가 증가추세에 있는 것에 비해 임파워먼트에 대한 연구가 많이 이루어지지 않은 것은 개념이 명확히 밝혀지지 않았고, 관련 변인들의 다양성, 측정도구의 문제점 등으로 인해 연구가 많이 이루어지지 않은 것으로 생각된다.

변영순(1992)은 개념분석에서 임파워먼트는 사람들로 하여금 그들의 건강에 영향을 미치는 요소들을 통제할 수 있다고 주장하는 데 도움을 주는 과정이라 정의하였고 구옥희(1998)는 “권력부여”로 우리말 용어로 정의하면서 권력부여란 “서로 자신의 권력을 나눠주면서 자신과 타인의 가치에 대해 협력하는 역동적이고 상호적인 과정으로 자원이나 기회 그리고 권위를 이용하여 상호적인 의사결정을 행하며 행위에 대한 자율성과 책임감이 수용되는 상황”이라고 정의를 내리고 개념적 속성을 다음과 같이 규명하였다.

- 1) 역동적이며 상호적인 과정
- 2) 자신과 타인의 가치에 대한 협력(힘 공유)
- 3) 자원, 기회 그리고 권위를 이용한 상호적인 의사결정
- 4) 자율성과 책임감의 수용

구옥희(1998)는 개념분석에서 밝혀진 속성을 모두 포함할 수 있는 측정도구의 개발이 필요하다고 결론지었다. 서길희, 정주연(1997)은 임파워먼트에 대한 고찰에서

임파워먼트는 “ 지식과 전문성 및 자원을 공유하므로 힘을 신장시키는 상호작용이다” 라고 했으며 건강관련 분야에서는 사람들이 자신의 건강에 대한 통제력을 증진시키고 스스로 건강상태를 향상시킬 수 있는 능력을 갖추도록 하려는 건강증진의 개념이 강조되고 있다고 하였다.

김은실(2001)은 500병상 이상 종합병원의 책임간호사와 일반간호사 566명을 대상으로 한 “임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구” 에서 수간호사가 변혁적 리더십을 발휘할수록 간호사의 임파워먼트 수준이 높게 지각되었으며, 간호사의 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입이 높았고 반면에 이직의도는 낮았다고 하였다. 또한 간호사의 임파워먼트는 조직몰입에 긍정적 영향을 미쳤으며, 수간호사의 변혁적 리더십은 간호사의 임파워먼트에 가장 큰 긍정적 영향을 미치는 선행변인이었고, 임파워먼트는 간호사의 직위, 연령, 근무경력, 최종학력 등에 따라 유의한 차이가 있게 나타나 간호사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 수간호사의 변혁적 리더십을 개발하고 간호사의 직위, 연령 및 근무경력, 최종학력을 고려한 임파워먼트 증진 전략이 필요하다고 하였다.

임파워먼트와 조직몰입관계를 연구한 논문(김지양, 2001. 김미옥, 1999. 남경희, 2001)에서 임파워먼트와 조직몰입은 순 상관관계가 있으며 조직몰입을 향상시키는데 수간호사의 리더십이 중요함을 설명했으며 리더들은 하위자들이 보다 적극적이고, 능동적이며, 직무나 자신의 역할에 있어 자신감과 영향력을 발휘할 수 있고, 조직생활에서 자신의 역할상의 의미감을 찾아 생활할 수 있도록 이끌어 주어야 한다고 하였다. 장영애(2000)는 간호사들의 무력감을 방지하고 동기부여된 조직생활을 할 수 있게 하는 임파워먼트를 제고시키기 위해 적합한 변혁적 리더십은 급변하는 의료환경에서 간호관리자에게 적합한 리더십으로 사료된다고 하였다. 김윤정 등(1999)은 간호조직의 임파워먼트에 대한 임상간호사의 지각에서는 간호사 개개인이 임파워된다면 이 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 확대되어 간호조직의 임파워먼트가 증대될 수 있다고 하였다.

간호관리자의 업무지지는 업무관련 개인적 특성요인을 통해 간접적으로 또는 직접적으로 업무성과에 영향을 미친다고 한 양길모(1998)의 연구와 간호실무에서 임파워먼트 개념을 활용하기 위해서는 도구 개발을 주장한 한명수(1998)의 연구결과에서도 이를 지지하고 있다.

최희경(2000), 이해경(2001)은 일반간호사를 임파워

시키는 것은 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 중요한 간호인력관리 방안으로 나타났으며, 변혁적 리더십은 급변하는 의료환경에서 간호관리자에게 적합한 리더십으로 사료되었으며, 조직몰입정도에도 임파워먼트가 영향력을 나타내는 중요 변수로 나타났다. 지역사회 복지적 기능 확대 및 조직 사회에서 구성원들은 스스로 임파워먼트되어 자신의 능력을 향상시켜 자신의 가치를 높여야 한 것으로 나타났으며, 남경희(2001)는 간호실무에 적절한 객관적인 도구를 마련하기 위해 다양한 측면에서 임파워먼트에 대한 연구가 이루어져야 할 것을 제안했다.

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 지각하였으나 외국의 여러 연구(Laschinger 등, 1999; Laschinger & Havens, 1996; Mcdermott 등, 1996; Sabinston & Laschinger, 1995; Wilson & Laschinger, 1994)에서는 기회구조가 제일 높게 나타났다. 이는 우리나라와 외국의 병원 조직문화특성에서, 사회문화적 요인이나 업무환경의 차이로 인하여 간호사의 전문적 위치에 대한 인정이나 병원운영에 참여할 기회 또는 지식활용의 기회가 상대적으로 부족함에 기인된다(양길모, 1988). 지지구조를 높게 지각한 것은 근무조건 중에서도 동료, 상사 및 부하간의 지지에 많은 의미와 관심을 두고 있어서, 문제해결이나 조언, 교육에 대한 관리자의 지지가 임파워먼트를 향상시키는데 중요함을 알 수 있다(구옥희, 2000)는 연구를 보아도 이해할 수 있다. 또한 한수정(2000)의 임상실습 학생을 대상으로 힘복돋우기 연구에서는 간호학생이 지각한 힘 복돋우기는 실습만족 도에 영향을 미치는 것으로 나타나, 간호교육자들은 간호학생의 동기부여적인 측면에서 힘 복돋우기를 통한 실습만족도를 고취시키기 위한 임상실습 교육환경을 설계해야 한다고 하였다.

질적연구는 1997년부터 이루어지기 시작했으며 수간호사 대상 1편, 혈액투석 환자 1편이었다. 정주연(1997)은 근거이론 방법을 적용하여 수간호사 10명을 대상으로 질적연구 방법을 적용해 연구하였다. 자료분석은 Strauss & Corbin(1990)의 방법론에 따랐으며, 결론으로는 수간호사의 일반간호사 힘복돋우기 경험의 핵심범주는 관심으로 나타났다.

김효빈(2001)은 혈액투석 환자의 임파워먼트경험에



대한 연구에서 결과는 삶의 질 향상으로 나타났으며, 임파워먼트경험은 ‘마음 다스리기’의 과정이며, 이 과정은 시간의 흐름에 따라 인식단계-변화 시도단계-신념구축단계-활력증진단계를 거치는 것으로 나타났다.

연구대상자는 간호사 12(85.6%)편, 간호학생 1(7.2%)편, 혈액투석 환자1(7.2%)편으로 지금까지의 간호영역에서 수행된 선행연구들의 대부분이 간호사의 임파워먼트에 초점을 두어 대상을 달리한 간호대상자의 경험을 심도 있게 분석한 연구가 필요하다.

그러므로 앞으로는 다양한 대상자와 연구방법을 통한 반복연구가 이루어져, 건강관련 사람들이 자신의 건강에 대한 통제력을 증진시키고 스스로 건강상태를 향상시킬 수 있는 능력을 갖추도록(서길희, 정주연, 1997) 하여 건강증진에 기여 할 수 있도록 연구가 증대되어야 할 것으로 본다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 임파워먼트와 관련된 국내 간호연구의 현황을 파악하고 향후 임파워먼트 연구의 방향을 제시하기 위하여 시도되었다. 분석대상 논문은 1992년에서 2001년까지 수행된 간호연구논문 17편이었다. 연구결과 임파워먼트에 대한 연구가 증가 추세에 있음을 알 수 있다. 연구설계별 양상을 보면 조사연구가 많이 이루어지고 있으며, 대상자에 있어서는 주로 간호사이었다. 임파워먼트라는 개념은 인간의 생활에 영향을 끼치는 요인들에 대한 통제를 주장할 수 있도록 도와주는 하나의 과정이다. 이 과정은 건강관리에 있어서 개인의 건강에 대한 책임을 지도록 만드는 데 보다 넓은 제도적, 구조적 또는 사회적인 책임을 포함한다는 간호관점에서의 임파워먼트에 대한 선행조건과 결과를 제시하였다. 임파워먼트는 파워(힘, 역량)를 증대하는 것이고 그것의 기본은 개인의 자기 임파워먼트에서 출발한다고 하였다. 자기 임파워먼트의 내용은 개인 자신의 능력(정신적, 신체적, 사회적 능력 포함)을 증대시키기는 것 뿐만 아니라, 자기 자신을 긍정적이고 강하게 보는 자기 신뢰감의 증진까지를 내포하는 것으로 개인 내부의 긍정적 측면 강화를 통해 자기의 내적 충만함을 추구하는 것이다. 이러한 자기 임파워먼트에 기초하여 집단, 나아가 조직의 역량과 상호신뢰감을 키워나가는 임파워먼트는 결국 개인과 조직의 기(氣)를 살리는 것이다. 결론적으로 이 개념은 간호실무와 교육, 행정 그리고 연구에 대해 효용성을 가질 수 있

다고 할 수 있다. 이러한 연구분석을 토대로 임파워먼트에 대한 연구가 주로 간호사에게 한정된 것으로 되어졌지만 앞으로는 다양한 간호대상자에게도 접근이 필요하며, 이 개념을 적용한 프로그램개발을 비롯하여 다양한 접근방법의 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김미옥 (1999), 간호사가 인식하는 중부지역3차 진로기관 수간호사의 임파워먼트(empowerment)에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김윤정, 고덕순, 고미숙, 김나리, 박상주, 박영례, 손희진, 이은애, 정선임, 정지숙, 조영수, 조영신, 최현숙, 홍정자, 지성애, 윤은자, 김시연 (1999), 간호조직의 임파워먼트(empowerment)에 대한 임상간호사의 지각, 중앙간호논문집, 3(1), 66-81.
- 김지양 (2001), 간호사가 인지한 리더십·임파워먼트·조직몰입과의 관계, 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김효빈 (2001), 혈액투석 환자의 임파워먼트경험에 대한 근거이론적 접근, 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 구옥희, 안은경, 김태숙, 최옥순 (1997), 간호관리자의 권력부여(Empowerment) 유형 및 수준, 출납의대잡지, 24(2), 75-87.
- 구옥희 (1998), 권력부여(Empowerment)에 대한 개념분석, 간호학회지, 28(1), 37-46.
- 구옥희 (2000), 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형, 충남대학교 대학원박사학위논문.
- 김우택 (1996), 조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구, 서강대학교대학원 박사학위논문.
- 김은실 (2001), 임상간호사의 임파우먼트 관련요인에 관한 연구, 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 남경희 (2001), 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계, 서울대학교 대학원석사학위논문.
- 박원우 (1998), 임파워먼트 실천매뉴얼, 서울 : 시그마컨설팅그룹.
- 박형중, 김공현, 김광기 (1997), 보건교육:계획, 행동이론, 평가를 중심으로, 서울, 신광출판사

- 변영순 (1992). 힘을 북돋아 줌(Empowerment)의 개념분석에 관한 연구. 이화여대, 간호과학 4권, 41-50.
- 서길희, 정주연 (1997). 원주전문 대학, 학술논총 V.25, 93-110.
- 신유근 (1997). 인간존중의 경영. 서울: 다산출판사.
- 양길모 (1998). 간호사의 임파워먼트·업무관련개인적 특성·업무성과 관계분석, 경희대학교대학원 박사학위논문.
- 유진, 조궁호 (1983). 한국인의 사회심리. 서울, 박영사.
- 이혜경 (2001). 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입, 간호행정학회지, 7(1), 65-84.
- 장영애 (2000). 간호단위 조직내 리더십 유형과 임파워먼트에 관한 연구, 한양대학교 대학원석사학위논문.
- 정주연 (1997). 수간호사의 일반간호사 힘북돋우기(empowerment)경험, 한양대학교 대학원박사학위논문.
- 최희경 (2000). 리더십유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 한명수 (1996). 힘북돋우기(Empowerment)에 대한 개념분석. 중앙의학, 61(9), 747-755.
- 한명수 (1998). 보건의료원 실무에서의 임파워먼트(EMPOWERMENT), 연세대학교 대학원박사학위논문.
- 한수정 (2000). 임상실습시 간호학생이 지각하는 힘북돋우기(empowerment)와 실습 만족도에 관한 연구, 한국간호교육학회지, 6(1), 132-146.
- Bradley, V. (1992). Empowerment 'It pays to share', Journal of Emergency Nursing, 18(2), 93-94.
- Chally, P. S. (1992). Empowerment through teaching, Journal of Nursing Education, 31(3), 117-120.
- Chandler G. (1986). The Relationship of Nursing Work Environment the Empowerment and Powerlessness. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Utah.
- Chandler, G. (1991). Creating an Environment to Empower Nurses. Nursing Management, 22(8), 20-23
- Dobos, C. L.(1990). Big Fish in a Big Pool Empowerment, Assertiveness, and Risk Taking among Nurses. Today's O.R Nurse, August. 12-16
- Freire, P. (1971). Pedagogy of the oppressed. New York: Continuum Publishing Corporation
- Gibson C. (1991). A Concept Analysis of Empowerment. Journal of Advanced Nursing, 16, 354-361.
- Gilbert, T. (1995). Nursing: Empowerment and the Problem of Power. Journal of Advanced Nursing, 21, 865-871.
- Hawks, H. J. (1992). Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy learning and instruction. Journal of Advanced Nursing, 17, 609-618.
- Hegar, R., & Hunzeker, J. (1988). Moving toward Empowerment-Based Practice in Public Child Welfare. Social Work, 33(6), 499-502
- Hildingh, C., Fridlund, B., & Segesten, K. (1995). Cardiac nurses' preparedness to use self-help groups as a support strategy. Journal of advanced Nursing, 22, 921-928.
- Kanter, R. M. (1977). Men and Women of Corporation. New York: Basic Books
- Katz, R. (1984). Empowerment and Synergy: Expending the Community's Healing Resources. Prevention in Human Services, 3, 201-226
- Kieffer, C. (1984). Citizen Empowerment: A Developmental Perspective. Prevention in Human Services, 3, 9-36
- King, I. M. (1981). A theory Of nursing: systems, concepts, process, New York, John wiley & Sons.
- Kuhn T. S. (1970). The Structure of Scientific Revolutions(2nded.). Chicago: University of Chicago Press
- Laschinger H. K. (1999). See Webpage: <http://www.uwo.ca/nursing/heather/program>.
- Laschinger, H. K., & 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
- Marriner-Tommy A. (1996). Guide to Nursing Management and Leadership(5th ed.). St. Louis: Mosby Mason D. J., Baker B. A., & Georges C. A.(1991). Towards a Feminist Model for the Political Empowerment of Nurses. Image: Journal of Nursing Scholarship, 23(2), 72-77.
- McDermott, K., Lashinger, H., & Shamian, J.(1996). Work empowerment and organizational commitment. Nursing Management, 27(5), 44-47.
- Murrell S. A., et al.(1992). Protective Function of Health and Self-Esteem Against Depression in Older Adults Facing Illness or Bereavement. Psychology and Aging, 6(3), 352-360.
- Parse, R. R. (1981). Man-living-health: A theory of nursing. New York: Wiley.
- Rappaport J. (1984). Studies in Empowerment: Introduction to the Issue. Prevention in Human Services, 3, 1-7
- Robert, D., & Chandler, G. (1996). Empowerment of graduate nursing students : a dialogue toward change, Journal of Professional Nursing, 12(4), 233-239.
- Rodwell C. M. (1996). An Analysis of Concept of Empowerment. Journal of Advanced Nursing, 23, 305-313.
- Rogets's Thesaurus of English Words and Phrases (1982). Longman, Harlow.
- Sabiston, J. A., & Laschinger, H. K. S. (1995), Staff nurse work empowerment perceived autonomy, Journal of Nursing Administration, 25(9), 42-50.
- Simmons, C., & Parsons R. (1983). Empowerment for Role Alternative in Adolescence Adolescence, 18(69), 193-200
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research-Grounded theory procedures and techniques. London: Sage Publications.
- Vogt, J. F., & Murrell, K. L. (1990). Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance. San Diego, California: Pfeiffer & Company.
- Wallerstein, N., & Bernstein, E. (1988). Empowerment Education: Freire's Ideas Adapted to Health Education. Health Education Quarterly, 15(4), 39-47
- Whall, A. L.(1987). Self-Esteem and the Mental Health of Older Adults. Journal of Gerontological Nursing, 13(4). 41-42.
- 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 : Empowerment, Research

## An Analysis of Research Reported in Korea on the Empowerment\*

Moon, Myeong Ja\*\*

This study was for understanding about the current situation of internal nursing research related to empowerment and for suggesting the direction the research on empowerment should improve. 17 nursing research articles between 1991 and 2001 were analyzed and their analysis results showed that the research on empowerment tends increasing in number.

\* This paper was supported by the Research Fund of Mokpo Catholic University

\*\* Department of Nursing, Mokpo Catholic University

Looking at study methods, survey and research had a majority of researchs and the target of research was mainly nurses.

Empowerment concept is a process that it helps to be able to assert the control about factors which influence on human life. This process suggested the precondition and result on empowerment in view of nursing that it includes broader systematic, structural and social responsibility in making individual taking responsibility on his health in management.

Empowerment is to enhance the power and its basic starts from his own empowerment. The contents of his own empowerment is to improve his own ability(including spiritual, physical, and social ability), to connote also his own confidence enhancement which looks at himself as positive and strong, and to run after the his internal repletion through strengthening of his positive aspect.

Based on above his own empowerment, the empowerment that builds the capability of group or organization is eventually to strengthen the spirit of individual and organization. Finally, this concept means that it can have an usefulness about nursing practice, education, administration and research.

With the foundation of this research analysis, although the research on empowerment is largely limited to nurse, in future this should be applied to various nursing targets. In addition, the research on diverse applying methods including program development which bases on this concept should be made.