

# 간호 관리자의 임파워먼트 효과와 자아성취감 영향요인 - 근무기간의 임파워먼트 조절효과-

구자성\*, 서상윤\*\*†

\*강릉영동대학교 간호학부 조교수, \*\*경희대학교 경영연구원

## 〈Abstract〉

### The Impact of Nurse Manager's Empowerment and the Affecting Factors on a Sense of Self-Perfection - Moderating Effect of Work Period on Empowerment -

Jasung Gu\*, Sangyun Seo\*\*†

\*Gangneung Yeongdong University Dept. of Nursing, \*\*Kyunghee University Management Research Institute

**Purpose :** This study was intended to investigate the structural relationship among empowerment, self-efficacy, job motivation, autonomy, critical thinking, job-satisfaction, burnout, and self-achievement. In addition, we tested the moderating effect of the career period on the influence of empowerment. **Methodology :** The structural equation model was used to test the causal relationship between factors, and t-test, ANOVA, descriptive statistics are applied to analyze the research data. **Findings :** The result of this study shows that the structural model that is the empowerment encourages the self-efficacy, job motivation, autonomy, and critical thinking, also these factors affect the self-achievement through both the job-satisfaction and burnout is acceptable according to the goodness of fitness indices. In addition, we show that the career period moderates the influence of empowerment on the self-efficacy, job-motivation, and autonomy, but not critical thinking. Usually, the shorter the career period is the higher the influence of empowerment is. This moderating effect means that to give proper empowerment to lower position nurses encourage them, and prevent from burnout. Therefore, they feel job-satisfaction and finally self-achievement. **Practical Implications :** The empowerment helps the nurse to activate self-efficacy, job motivation, autonomy, critical thinking. Hence, these factors decrease burn-out but increase job satisfaction. Finally a sense of self-perfection increase.

**Keyword:** empowerment, a sense of self-perfection, job-satisfaction, burnout, work period

## I. 서 론

현대사회는 조직에 의해 운용되며, 성공적인 운용을 위하여 조직의 합리적이고 혁신적인 경영방식 도입이 요구

된다. 특히 병원조직은 전 세계의 개방화와 많은 의료정보로 인하여 조직 경영의 합리화와 과학화를 모색하여야 하며, 여러 부서의 지원 인력이 서로의 효용성을 강조하며 조직을 효과적으로 운영하기 위해 특성화와 전문화를

\* 투고일자 : 2016년 11월 14일, 수정일자 : 2017년 01월 23일, 게재확정일자 : 2017년 02월 03일

† 교신저자 : 서상윤, 경희대학교 경영연구원, E-mail : everywhere@daum.net

피하며 점점 복잡하게 변해 가고 있다[1].

병원조직은 다른 기업과는 달리 다양한 전문직으로 구성된 자율성을 추구하는 여러 인적자원으로 구성된 전문가 집단으로, 병원 의료서비스의 질을 좌우하는 핵심요소는 인적자원이다[2]. 그 중에서도 간호조직은 병원인력의 50%정도를 차지하는 큰 조직으로 병원 운영 예산측면에서도 상당한 부분을 차지하고 있으며, 환자를 제일선에서 간호하고 있는 간호조직의 질적 향상은 병원조직의 질적 향상 및 병원의 생산성 증대로 이어지도록 하는 중요한 위치에 있다[3].

이렇게 변화하는 병원조직과 간호조직의 환경에 대처하기 위하여 간호 관리자의 역량이 절실히 요구되는데, 간호 관리자는 과거 지시적이고 관료적인 행태로부터 탈피하여 보다 자율적이고 민주적인 조직운영과 인력관리가 필요하다[4-5]. 즉, 간호 관리자는 간호조직 구성원으로 하여금 중요한 역할과 기능을 위임하고, 동시에 스스로 책임지고 문제를 해결해 가도록 하는 기회를 제공하며, 이를 위해 간호 구성원에게 자율성과 힘을 실어줘야 한다.

관리자는 구성원들이 임파워먼트 되도록 촉진하기 전에 먼저 스스로 임파워먼트 되어야 하며, 구성원 개개인을 임파워먼트 시키기 위한 관리자의 역할이 중요하다 [6-7].

임파워먼트는 조직의 기능, 인간생활, 지역사회 삶의 질(quality)에 영향을 미치는 의사결정을 통제하는 과정 및 결과를 이해하고자 하는 이론적 모델에서 도출된 개념으로 조직의 리더가 조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 조직 구성원들에게 권한을 부여하고 동기를 유발하여 자발적인 행동을 하도록 촉진하는 것이다[8]. 이와 같이 임파워먼트는 간호사들로 하여금 조직의 목표와 스스로의 가치, 신념을 일치시켜 직무에 몰입할 수 있도록 도와줌으로써 간호 대상자에게는 질 높은 간호를 제공하고, 간호사들 스스로는 직무를 통해 서로의 신뢰와 존중, 의사소통의 효율성과 자율성을 느낄 수 있도록 만들어 준다[9].

그러나 임파워먼트의 여러 긍정적 효과에도 불구하고, 임파워먼트가 구성원들에게 어떠한 프로세스를 거쳐 개인과 조직의 성과 증대에 기여하는지 이들 변수 간의 구조적인 관계에 대해서는 체계적인 연구가 많이 부족한 실정이다. 특히 병원 내 간호사들은 직급이 높은 상위 간호 관리자에 의해 일반 간호사들이 통제와 지시를 받고 있기 때문에 이들에게 적절하게 주어지는 임파워먼트는 업무의 자율성과 성과 증진에 크게 기여할 가능성이 높다. 그러

나 주어진 임파워먼트의 효과는 직급에 따라 다르게 나타날 가능성이 있다. 왜냐하면 평소 권한이 없는 사람에게 주어진 권한과 평소에 일정 수준의 권한을 가지고 업무를 수행하는 사람에게 추가로 주어진 권한은 그 효과가 다를 수 있기 때문이다.

병원에서 환자들을 관리하고, 의료서비스 제공의 중심에 있는 간호사들은 여러 스트레스에 노출되어 있으며, 이로 인한 낮은 직무만족과 소진감은 간호사의 높은 이직률로 나타나고 있다. 따라서 간호 관리자들에게 있어 적당한 임파워먼트가 이들의 직무만족과 자아성취감에 미치는 영향을 파악하여 간호 조직 관리에 활용된다면, 병원 경영측면에서 병원 서비스의 향상을 도모 할 수 있을 뿐만 아니라 간호 조직 구성원들의 사기증진과 조직관리 측면에서도 많은 시사점을 제공하여 줄 수 있다.

이에 본 연구에서는 간호 관리자들의 임파워먼트 효과를 직무만족과 소진의 영향요인과 관련지어 살펴보기 위하여 기존 선행연구를 바탕으로 소진과 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 찾아서 임파워먼트와 이들 간의 관계를 살펴보고자 한다. 그리고 구성원들의 소진과 직무만족이 자아성취감에 미치는 영향을 살펴봄으로써 간호 관리자의 임파워먼트가 자아성취감에 이르는 과정을 설명하고자 한다. 또한 병원 근무 기간에 따라 임파워먼트 효과가 어떻게 차이가 있는지 살펴봄으로써 병원의 간호 관리자들에게 일반 간호사들의 인적 운영관리를 위한 시사점을 제공하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 가설모형

### 1. 임파워먼트의 효과

임파워먼트에 대해 Kanter[10]는 두 사람 이상의 인간 관계에서 서로를 믿고 신뢰하며 다른 사람들의 파워가 증진할 수 있도록 서로 존경하고 격려하며 지지해줌으로써 자원과 기회를 제공해주는 과정이라고 하였다. 또한 Spreitzer[11]는 의미(meaning), 역량(competence), 영향(impact), 자기결정(self-determinant)을 임파워먼트의 구성개념으로 보았다. 임파워먼트란 과업역량에 대한 개인의 역량, 영향력, 자기결정력, 의미감으로 개인 스스로 내재되어 있는 업무동기를 증진하기 위해 파워를 증대

시키는 개인의 심리적인 과정이라 할 수 있다.

Kanter[10]는 조직 내에서의 근무환경이 구성원에게 권한부여를 하여 직무성취를 가능하게 한다고 주장하였으며, 구성원들의 조직 환경에 정보, 자원, 지지, 기회 제공으로 구성원들이 임파워 되고, 임파워된 구성원들은 조직과 업무에 헌신과 책임감으로 효과적인 업무완성이 가능하였다. 이 이론은 구성원들의 업무접근을 보다 의미 있게 접근하도록 독려하기 위한 방안 모색으로, 간호 분야에 광범위하게 적용되고 있다. 즉 의료 환경의 변화 내지 대상자 요구의 다양화 내에서 간호조직의 효율성을 높여 보다 양질의 간호서비스 제공과 간호 전문직에 대한 자긍심 고취를 위하여 간호 관리자의 임파워먼트는 매우 중요한 개념임을 알 수 있다.

임파워먼트가 조직 내 구성원들의 직무와 관련된 요인에 미치는 영향을 살펴보면 조직구성원들은 스스로가 임파워 되었다고 느낄 때 조직구성원들의 업무에 대한 태도 및 효과가 향상되며[10], 직무동기 유발 및 소진 감소, 그리고 자율성이 확보되면서 직무만족이 향상 된다고 하였다. 특히 병원 내 간호사들을 대상으로 임파워먼트의 효과를 연구한 기존 연구에 의하면 임파워된 간호 관리자는 자율성을 추구하면서 본인이 목표하는 직무동기화로 직무만족을 경험하게 되고[12], 직무수행 시 자신감과 함께 자기효능감이 향상된다고 하였다[13], 임파워된 수간호사는 간호사의 자기효능감과 조직몰입에 영향을 주고, 자기효능감은 임파워먼트와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다[14-15]. 따라서 임파워먼트는 병원내 간호사들의 자기효능감과 직무동기, 자율성, 비판적 사고에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되며, 이를 가설로 설정하였다.

가설1. 임파워먼트는 자기효능감을 높일 것이다.

가설1-1. 임파워먼트 지지는 자기효능감을 높일 것이다.

가설1-2. 임파워먼트 정보는 자기효능감을 높일 것이다.

가설2. 임파워먼트는 직무동기를 높일 것이다.

가설2-1. 임파워먼트 지지는 직무동기를 높일 것이다.

가설2-2. 임파워먼트 정보는 직무동기를 높일 것이다.

가설3. 임파워먼트는 자율성을 높일 것이다.

가설3-1. 임파워먼트 지지는 자율성을 높일 것이다.

가설3-2. 임파워먼트 정보는 자율성을 높일 것이다.

가설4. 임파워먼트는 비판적사고를 높일 것이다.

가설4-1. 임파워먼트 지지는 비판적사고를 높일 것이다.

가설4-2. 임파워먼트 정보는 비판적사고를 높일 것이다.

## 2. 소진과 직무만족의 영향요인

소진은 스트레스 환경에 심하게 노출됨으로써 나타나는 신체적, 정서적 피로로 나타나는 탈진상태를 의미한다 [16]. Malakh-Pines[17]는 소진을 신체적, 정서적, 감정적 측면으로 분류하였는데, 허약함, 권태, 만성적 피로 등 신체적인 증상으로 나타나는 신체적 소진, 무기력감, 우울감, 좌절감 등을 나타내는 정서적 소진, 낮은 자아개념과 허무함, 자신 스스로와 인간관계 및 업무, 생활에 대해 부정적인 생각과 무엇이든 불만스러운 불만족을 심리적 소진이라고 하였다.

직무는 조직에서 행동하는데 중요한 결정요인이며, 직무만족 정도는 직무행위의 결과와 관계되어 개인의 삶의 질에서 느끼게 되는 행복뿐 아니라 조직을 효율적으로 관리하는 운영 면에서도 매우 중요하다. 직무만족은 구성원 스스로가 직무환경과 자신의 직무수행 결과에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 상태로, 조직적 입장에서 직무만족은 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 태도를 지닌 사람이 외부 사회에 자기가 속한 조직을 자랑스럽고 호의적으로 말하게 된다.

이러한 소진과 직무만족에 영향을 미치는 요인 가운데 자기효능감은 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음이나 판단으로 정의되어 왔다[18]. Bandura[18]는 자기효능감은 도전적인 업무를 수행하도록 도우며, 자기효능감 수준이 낮은 사람은 단순하고 쉬운 업무를 선택할 가능성이 높다고 하였다. 그리고 어느 정도 자신 있게 일을 수행할 수 있을 것인지에 대한 확신의 정도를 나타내기도 한다. 결국 자기효능감은 어떠한 상황을 해낼 수 있다는 자신에 대한 기대수준에 의해 달라진다는 것을 의미 한다. 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 중에 Gist와 Mitchell[19]는 조직의 성과를 높이기 위해서 자기효능감 제고 전략이 필요하다고 주장하였다. 어떤 전문직보다도 책임감과 독립심을 많이 필요로 하는 간호사의 자기효능감은 직무만족과 간호수행에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[20].

직무 동기는 직무를 수행하고자 하는 동기(job motivation)

로, 직무와 관련된 행동을 하고자 하는 정신적인 힘(energetic force)을 의미한다. 동기(motive)는 인간의 내부에 존재하는 욕구(need)와 욕망(wants)을 포함하는 개념으로, 행동을 유발하는 내재된 추진력으로서 어떤 목적을 위하여 행동을 시작하고, 시작한 행동이 지속되게 하며, 행동을 하는데 있어 몰입강도와 형태 및 질과 방향을 결정하는데 영향을 미치는 과정이다[21]. 관리자들은 조직에서 구성원들로 하여금 직무에 대해 긍정적으로 지각할 수 있도록 직무 설계를 하여야 하며, 이를 통해 스스로 맡은 업무에 대해 의미를 크게 두고 수행함으로써 동기부여가 되고 나아가 조직성과가 향상 될 수 있다[22]. 일반적으로 조직의 효율성을 결정하는데 조직문화, 리더십, 직무동기, 조직몰입, 직무만족등과 같은 다양한 요인들이 존재하는데, 이러한 요인들 중 직무동기(job motivation)가 조직의 효율성에 결정적으로 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

자율성(autonomy)은 희랍어 autos와 nomis에 어원을 두고 있는데, 자신이 독립적으로 규범, 규칙을 선택하여 외부의 간섭 없이 스스로 자신의 목적을 향해 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비, 즉 개인이 행동을 결정하고 스스로를 통제하는 권리이다[23]. 간호전문직으로서의 자율성은 간호사가 전문화된 과학적 지식을 기반으로 전문직으로서의 법적, 윤리적, 수행표준의 범위 안에서 스스로 결정하여 간호사의 전문적 의무를 수행하는 능력을 말하며, 간호대상자들을 돌보고 다른 건강 전문직과 동등한 위치에서 서로 협동하고 수용하며, 능동적으로 자신감을 보이면서 전문적 능력과 판단에 따른 자유 결정권을 발휘하는 것이다[24]. 자율성은 통제력을 획득하는 과정으로, 이 과정에서 간호사들에게 부여된 자율성이 업무성과를 높일 수 있다[25]. 외부의 통제 없이 자율성을 증진시키면 간호사들 스스로의 의식을 변화시키고 비판적사고로서 업무를 전문화와 세분화시키며, 스스로의 업무에 대한 자신감을 신장시켜 간호의 전문성과 독자성을 확보하고 업무의 효율성을 높일 수 있다.

비판적 사고를 가장 처음 정의한 Watson 과 Glaser[26]는 비판적 사고를 태도(attitude), 지식(knowledge), 기술(skill) 관점에서 정의하였으며, 비판적 사고는 행동이 전제되는 개념이라고 하였다. 비판적이라는 의미는 사건이나 사물의 결함이나 잘못을 가려내는 부정의 의미가 아니라 논리적인 사고를 통해 평가하는 학문적인 의미가 내

포 되어 있다. 또한 비판적 사고란 단순히 의미를 부정하는 뜻이 아니라 논리적 사고를 요구하는 분석으로서의 의미가 있다[27]. 간호학에서의 비판적 사고는 간호사가 환자를 돌보는 간호과정에 최선의 간호목표를 세우고 최선의 임상적 판단을 위해 전략과 근거를 찾는 지적인 사고 과정을 의미한다[28]. 간호학에서 비판적사고가 중요한 것은 간호의 발전에 요구되는 지식과 경험을 바탕으로 임상에서 객관적이고 적절한 의사결정을 할 수 있도록 하기 위해 비판적사고가 사용되며[29], 신속하게 변화하는 임상현장에서 다양한 대상자들에게 전인적 간호수행 시, 올바른 판단과 간호지식을 임상에 적용하기 위해 무엇보다 비판적사고 능력이 필요하기 때문이다[30]. 이와 같이 비판적 사고는 자신의 간호업무에 대해 보다 적극적이고 능동적인 자세를 취하게 함으로써 직면 문제에 대한 의사결정을 도와 소진을 낮추고 직무 만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이상의 논의를 바탕으로 자기효능감, 직무동기, 자율성, 비판적 사고가 소진과 직무만족에 미치는 영향을 다음과 같이 가설로 설정하였다.

- 가설 5. 자기효능감은 소진을 줄일 것이다.
- 가설 6. 직무동기는 소진을 줄일 것이다.
- 가설 7. 자율성은 소진을 줄일 것이다.
- 가설 8. 비판적사고는 소진을 줄일 것이다.

- 가설 9. 자기효능감은 직무만족을 높일 것이다.
- 가설 10. 직무동기는 직무만족을 높일 것이다.
- 가설 11. 자율성은 직무만족을 높일 것이다.
- 가설 12. 비판적사고는 직무만족을 높일 것이다.

### 3. 자아성취감

자아성취감이란 목표 지향적이고 자기 개발을 위해 적극적으로 생산적 활동을 하게 하는 원동력으로, 이상적인 자신의 행동을 통하여 실현하거나 달성하는 것으로 보기도 하고 이상적인 자아 또는 자기의 이상상태를 일컫는 것으로, 자신의 삶을 관리하고 목표를 위해 노력하는 것이라 할 수 있다[31]. 자아성취감은 인간에게 잠재되어 있는 능력을 최대한 발휘하여 직업이나 활동을 통하여 목표, 꿈, 이상 등 개인이 추구하는 가치를 성취한다는 것을 의미하는 것으로서 긍정적인 자아를 형성하는데 중요한

역할을 한다[32]. 자아성취감은 긍정적인 자아를 성취하는 것으로 조직이나 직업, 기타 활동을 통하여 자신의 목표나 꿈, 또는 이상 등의 자아를 성취하는 것이다.

그러나 간호사들은 병원에서 근무하는 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있는데 업무상 소진에 많이 노출되어 있으며, 관련 증상의 발현으로 신체적, 심리적 소진으로 나타나 주요한 건강문제가 될 수 있다[33]. 반복되는 소진은 업무 능력을 저하시킬 뿐 아니라 이직으로 이어지므로, 병원에는 숙련된 간호사가 부족하게 되고, 결과적으로 간호업무가 가중되어 남아있는 간호사들의 스트레스가 증가하게 된다[34]. 소진의 경험은 자아성취감을 저하시켜 업무효과와 업무성적을 낮추며, 간호사 개인뿐 아니라 조직, 대상자, 나아가 간호 전문직 자체에 심각하고 부정적인 영향을 미친다[17, 35].

직무만족은 조직구성원이 본인의 직무에 대한 일종의 태도로서 긍정적인 방향으로 태도가 형성되어 조직구성원이 자신의 직무 자체에 대해서 뿐만이 아니라 직무환경에 대해서도 감정적, 정서적으로 만족해 있는 상태이다. 직무만족이 높게 되면 조직의 입장에서는 이직률이나 결근율이 감소되어 생산성 향상의 효과도 있으며, 조직의 목적도 높일 수 있는 것이다[36]. 간호에서의 직무만족은 간호사 자신이 간호에 대한 스스로의 만족감이 없으면 간호 및 업무를 수행하기 어려우며, 전문직으로서의 발전도 꾀하기 어렵다[37]. 이러한 자신의 직무에 대한 정서적인

반응이 매우 안정적인 경우에 개인의 성과에 지대한 영향을 미칠 것이고 조직구성원의 직무만족 여하에 따라 조직 성과에 미치는 영향이 매우 클 것이라고 예측 할 수 있다. 직무만족은 조직 구성원간의 협력을 증진시키고 조직에 대한 긍정적인 태도를 유발할 수 있다. 종업원의 직무만족이 높을 때 직무성과에 직접적인 영향을 주어 이직율과 결근율이 낮아지고, 그 결과 생산성에 긍정적인 효과가 있다[38]. 따라서 소진은 자아성취감에 부정적인 영향을 미치며, 반대로 직무만족은 자아성취감에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이를 가설 13과 가설 14로 설정하였다.

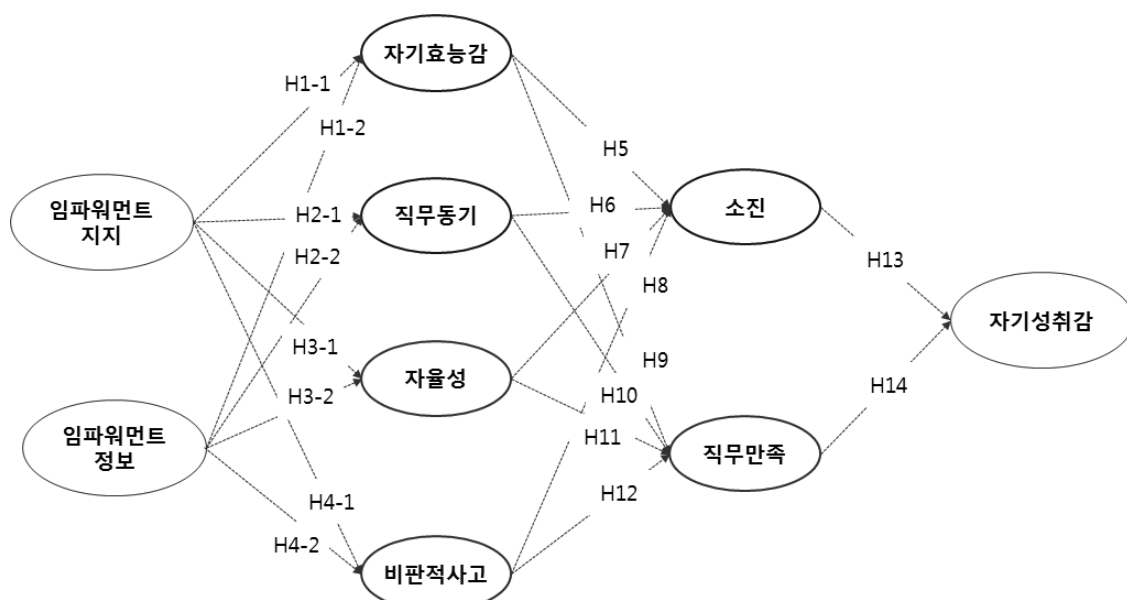
가설 13. 소진은 자아성취감을 줄일 것이다.

가설 14. 직무만족은 자아성취감을 높일 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 표본은 대학병원 및 대형종합병원에 근무하고 있는 수간호사 이상 간호 관리자들을 대상으로 할당표본추출방법을 통하여, 직급과 연령을 고려하여 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다.



<그림 1> 연구모형 (Research Model)

본 연구의 자료 수집은 서울, 경기 지역의 3차 진료기관을 임의로 선정하여 실시하였으며, 연구의 목적에 대해 설명한 후 간호부장의 도움을 받아 해당병원에 근무하는 수간호사 이상 간호 관리자를 대상으로 하여 자료를 수집하였다.

연구 참여를 허락한 대상자에게 연구목적에 대해 설명하고 연구 참여 동의서를 받은 후, 설문지를 배분하여 자가 보고서 형식으로 설문지를 작성하였으며, 자료수집 기간은 2013년 9월 1일부터 2013년 9월 10일까지였다. 설문지는 총 245부를 배포하였으나 235부가 회수되었고(95.9%), 이 중 응답내용이 불충분한 17부의 자료를 제외한 218부(92.7%)를 최종 분석에 이용하였다. 구조방정식모형을 이용한 분석에서 적정 표본수는 모델 검증에 이상적인 권장크기인 200명 이상이라는 문헌에 근거하여, 최종 수집된 218명의 표본자료는 구조방정식 모형을 분석하기에 적절한 것으로 판단된다[39].

## 2. 변수의 조작적 정의와 측정도구

### 1) 임파워먼트

본 연구에서는 임파워먼트를 과업 역량에 대한 개인의 역량, 영향력, 자기결정력, 의미감으로 개인 스스로에게 내재되어 있는 업무동기를 증진하기 위해 힘을 증대시키는 개인의 심리적인 과정으로 정의한다. 그리고 Chandler[40]에 의해 개발된 도구인 Condition of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ)를 Laschinger & Shamian[41]가 수정하고 구옥희[42]가 수정하여 보완한 도구를 활용하여 5점 척도로 측정하였다.

### 2) 자아성취감

자아성취(self-actualization)는 Goldstein[43]이 가장 먼저 사용하였으며, 인간이 가지고 있는 잠재력과 이 잠재력을 스스로 실현시키는 자아실현을 강조하였다. Rogers[44]는 인간의 심리적 차원에서 '자아실현 성향'이라 하였고, Burno[45]는 '잠재력 성취'라고 정의하였다. 즉, 자아성취감은 인간에게 잠재되어 있는 능력을 최대한 발휘하여 직업이나 활동을 통하여 목표, 꿈, 이상 등 개인이 추구하는 가치를 성취한다는 것을 의미하는 것으로서 긍정적인 자아를 형성하는데 중요한 역할을 한다. 본 연

구에서는 Shostrom[46]에 의해 제작된 POI(Personal Orientation Inventory)를 서은주[47]가 수정하고 보완한 도구를 활용하여 5점 척도로 측정하였다.

### 3) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 주어진 특정 목표 달성에 필요한 행동들을 조직하고 행할 수 있다는 스스로의 능력에 대한 개인의 판단과 자기 확신이며 스스로가 가진 업무 능력 보다 무엇이든 할 수 있다는 자신감으로, 성공의 경험, 대리적 경험, 언어적 설득과 감정조절 등이 자기효능감 형성에 가장 영향력 있는 결정인자이다[18]. 즉, 특정한 상황에서 정해진 업무를 완전하게 할 수 있는지에 대한 스스로의 판단 또는 가능성에 대한 자신의 믿음이다[48]. 본 연구에서는 Sherer, M., Maddux, J. E. Mercandate, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. [49]이 개발한 도구를 김인화[50]가 수정하고 보완한 도구를 활용하였다.

### 4) 직무동기

직무동기는 직무를 수행하고자 하는 동기(job motivation)로, 직무와 관련된 행동을 하고자 하는 정신적인 힘(energetic force)을 의미한다. 동기(motive)는 인간의 내부에 존재하는 욕구(need)와 욕망(wants)을 포함하는 개념으로, 행동을 유발하는 내재된 추진력으로서 어떤 목적을 위하여 행동을 시작하고, 시작한 행동이 지속되게 하며, 행동을 하는데 있어 몰입강도와 형태 및 질과 방향을 결정하는데 영향을 미치는 과정이다[21]. 연구에서는 김인주[51]의 연구에서 사용된 도구를 정영희[52]가 수정하고 보완한 도구를 활용하여 측정하였다.

### 5) 자율성

자율성(autonomy)은 자신이 독립적으로 규범, 규칙을 선택하여[23], 외부의 간섭 없이 스스로 자신의 목적을 향해 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비, 즉 개인이 행동을 결정하고 스스로를 통제하는 권리이다. 간호전문직으로서의 자율성은 간호사가 전문화된 과학적 지식을 기반으로 전문직으로서의 법적, 윤리적, 수행표준의 범위 안에서 스스로 결정하여 간호사의 전문적 의무를 수행하는 능력을

말하며, 간호대상자들을 돌보고 다른 건강 전문직과 동등한 위치에서 서로 협동하고 수용하며, 능동적으로 자신감을 보이면서 전문적 능력과 판단에 따른 자유 결정권을 발휘하는 것이다. 본 연구에서는 Schutzenhofer[53]가 개발한 Professional Autonomy Scale을 김일원[54]이 수정하고 보완한 도구를 활용하였다.

### 6) 비판적사고

비판적 사고란 단순히 의미를 부정하는 뜻이 아니라 논리적 사고를 요구하는 분석으로서의 의미가 있다[27]. 하지만 아무리 훌륭한 비판적사고 기술이 있다 해도 이러한 기술을 사용하려고 하는 비판적사고 성향이 없으면 사용이 불가능하며, 비판적 사고를 잘 하기 위해서는 비판적 사고에 대한 지식이나 기술, 비판적으로 사고하려는 성향과 태도를 강화시킬 필요가 있다. 즉, 비판적으로 사고하고자 하는 행태를 ‘비판적사고 성향’이라 하며[27], 비판적 사고는 합리적인 문제해결과 의사결정을 위한 것이라 할 수 있다[55]. 본 연구에서는 윤진[56]이 개발한 비판적 사고 성향을 김인화[51]가 수정하고 보완한 도구로 측정하였다.

### 5) 소진

본 연구에서는 소진을 허약함, 권태, 만성적 피로, 무기력감, 우울감, 좌절감, 낮은 자아개념과 허무함, 인간관

계 및 업무, 생활에 대해 부정적인 생각 등으로 인해 발생되는 신체적, 정서적, 심리적 탈진상태로 정의한다. 소진의 측정 도구는 Malakh-Pines[17]가 개발하고 정영희[52]가 수정하고 보완한 도구를 활용하였다.

### 6) 직무만족

직무만족은 구성원 스스로가 직무환경과 자신의 직무수행 결과에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 상태를 의미한다[57]. 본 연구에서는 Stamps, et al.[58]이 개발하고 김일원[50]이 수정하고 보완한 도구로 측정하였다.

## 3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램과 LISREL 프로그램을 이용하여 통계처리 하였으며 분석방법은 다음과 같다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도분석을 통하여 백분율을 구하였다. 연구대상자의 자아성취감, 직무만족, 소진, 자기효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고, 임파워먼트 정도는 기술통계를 이용하여 평균과 표준편차를 구하였다. 연구대상자의 자아성취감, 직무만족, 소진, 자기효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고, 임파워먼트의 관계는 구조방정식 모형(Structural Equation Model)로 분석하였다. 간호사의 근무연수에 따라 임파워먼트 효과의 차이를 파악하기 위하여 구조방정식 모형에서 다중집단 비교를 통한 조절효과 분석방법을 활용하였다.

<표 1> 구성개념의 조작적 정의

구성개념	조작적 정의	관련문헌
임파워먼트	본 연구에서는 임파워먼트를 과업 역량에 대한 개인의 역량, 영향력, 자기결정력, 의미감으로 개인 스스로에게 내재되어 있는 업무동기를 증진하기 위해 힘을 증대시키는 개인의 심리적인 과정으로 정의한다.	[10], [11], [40]
자아효능감	특정한 상황에서 정해진 업무를 완전하게 할 수 있는지에 대한 스스로의 판단 또는 가능성에 대한 자신의 믿음이다	[18], [48], [49]
직무동기	직무를 수행하고자 하는 동기(job motivation)로, 직무와 관련된 행동을 하고자 하는 정신적인 힘	[21]
자율성	자신이 독립적으로 규범, 규칙을 선택하여[63], 외부의 간섭 없이 스스로 자신의 목적을 향해 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비, 즉 개인이 행동을 결정하고 스스로를 통제하는 권리	[53]
비판적사고	합리적인 문제해결과 의사결정을 위해 비판적으로 사고하고자 하는 성향과 태도	[27], [55]
소진	스트레스 환경에 심하게 노출됨으로써 나타나는 신체적, 정서적 피로로 나타나는 탈진상태	[16], [17]
직무만족	직무만족은 구성원 스스로가 직무환경과 자신의 직무수행 결과에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 상태를 의미한다	[57], [58]
자아성취감	자아성취감은 인간에게 잠재되어 있는 능력을 최대한 발휘하여 직업이나 활동을 통하여 목표, 꿈, 이상 등 개인이 추구하는 가치를 성취한다는 것	[43], [45], [46]

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 연령은 30대가 4.6%, 40대가 51.9%, 50대가 43.5%를 차지하여 40대~50대의 비중이 전체 95.4%를 차지하였다. 결혼 상태는 79.8%가 혼인을 하였으며, 19.3%는 미혼으로 나타나 응답자 중 기혼자의 비중이 높았다. 학력은 응답자의 67.9%가 석사학위, 3.2%가 박사학위 보유자로 나타나 대학원 이상 학력자의 비중이 71.1%를 차지하였다. 직위는 수간호사가 81.6%로 대부분을 차지하였으며, 간호과장 16.6%, 간호부장 1.8% 비중을 보였다. 근무지는 대학병원에서 근무하고 있는 응답자가 88.1%, 종합병원 11.5%로 나타났다. 근무경력은 전체 응답자 가운데 25년 이상 근무한 간호사의 비율이 55%, 25년 미만 근무자가 45%로 나타났다. 수간호사 경력으로는 절반 이상인 63.8%가 10년 미만의 경력을 보유하고 있었으며, 10년 이상의 수간호사 경력을 보유한 응답자는 전체 36.2%를 차지하였다

### 2. 요인의 신뢰도 및 타당성 검토

#### 1) 신뢰성 및 타당도 검증

구조모형에 투입될 요인들의 타당도를 검증하기 위해 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 탐색적 요인분석과 LISREL 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석의 요인추출방법은 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였고, 요인회전방식은 베리맥스 직각회전 방식을 사용하였다. 탐색적 요인분석 분석결과 임파워먼트 요인이 임파워먼트 지지와 임파워먼트 정보 두 개 요인으로 구분되어지는 것을 확인할 수 있었으며, 추출된 2개 요인에 대해 확인적 요인분석을 실시하여 측정변수 가운데 요인적재량이 0.4 이하로 낮거나 신뢰성을 떨어뜨리는 측정문항은 제외하였다. 구조방정식 모형의 적합도 평가 기준은 일반적으로 GFI(Goodness of Fit Index), RMR(Root Mean Square Residual), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation), chi-square 값이 대표적인 지표값으로 활용되는데, GFI 값은 0.9 이상, RMSEA과 RMR

은 0.05이하, chi-square은 자유도를 고려한 유의수준이  $p > .05$  보다 큰 경우 모형은 적합한 것으로 본다[39].

확인적 요인분석 결과 적합도  $GFI=0.969$ 로 기준치 0.9를 상회하였고,  $RMR=0.019$ ,  $RMSEA=0.044$ 는 기준치인 0.05이하로 임파워먼트의 측정모형은 적합한 것으로 나타났다. 신뢰성은 내적일관성을 파악하는 크론바흐 알파 테스트 통하여 검정하였다. 임파워먼트는 임파워먼트 지지 요인과 임파워먼트 정보 요인으로 구분하여 측정하였으며 크론바흐 알파값이 각각 0.903과 0.826으로 기준치인 0.7을 초과하여 적절한 것으로 나타났다.

가설적 모형에서 직무만족과 소진의 영향요인으로 제시된 자기효능감, 직무동기, 자율성, 비판적 사고의 확인적 요인분석 결과 역시  $GFI$ 값은 0.959,  $RMR$ 과  $RMSEA$ 는 0.05이하로 측정모형은 적합한 것으로 나타났으며, 신뢰성 크론바흐 알파값은 0.747~0.914로 기준치 이상이였다. 끝으로 결과변수인 자아성취감과 그 영향요인인 직무만족, 소진의 확인적 요인분석 결과 역시  $GFI=0.954$ ,  $RMR=0.019$ ,  $RMSEA=0.054$ 로 모형의 적합도가 적절하였으며, 신뢰도 크론바흐 알파값은 0.726~0.866으로 기준치 0.7보다 높았다. 측정모형의 신뢰성 및 타당성 검증결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 2> 외생변수에 대한 탐색적 요인분석 결과

indicate	imp1	imp2	eigen value	explained variance
empow1	0.773	0.128		
empow2	0.755	0.207		
empow3*	0.732	0.074		
empow4	0.726	0.141	4.27	30.5%
empow5*	0.722	0.169		
empow6*	0.708	0.138		
empow7	0.649	0.176		
empow8	0.647	0.201		
empow9	0.153	0.761		
empow10*	0.214	0.759		
empow11	0.181	0.755	3.19	22.8%
empow12	0.074	0.712		
empow13	0.171	0.712		

empow: 임파워먼트

\* 표시는 분석에서 제외된 문항임



<표 3> 내생변수의 탐색적 요인분석 결과

indicate	self	sat	mot	exhaust	autonomy	critical	achieve	eigen value	explained variance
self1	0.77	0.03	0.07	0.10	0.02	0.03	0.09	3.96	14.7%
self2*	0.75	0.06	0.07	0.16	0.09	0.14	0.07		
self3	0.72	0.19	0.13	0.11	0.07	-0.02	0.02		
self4	0.69	0.12	0.08	0.08	-0.02	0.17	0.04		
self5*	0.68	0.08	0.15	0.02	0.13	0.01	-0.02		
self6	0.68	0.05	0.08	0.09	0.21	-0.07	0.12		
sat1	0.11	0.86	0.00	0.11	0.02	0.03	0.03	2.80	10.4%
sat2	0.05	0.85	0.08	0.01	0.03	-0.04	-0.01		
sat3	0.17	0.74	0.06	0.16	0.09	0.06	0.03		
sat4*	0.05	0.72	0.12	0.05	0.21	-0.16	-0.02		
mot1	0.24	0.10	0.77	0.20	0.05	-0.12	-0.05	1.99	7.4%
mot2	0.19	0.14	0.77	0.20	0.07	-0.12	-0.06		
mot3*	0.13	-0.11	0.70	0.13	0.08	0.00	0.11		
exh1	0.22	0.07	0.19	0.77	0.05	0.01	0.01	2.41	8.9%
exh2	0.19	0.10	0.21	0.74	0.10	0.00	0.04		
exh3	0.18	0.10	0.19	0.73	0.03	0.11	0.12		
exh4	0.11	0.10	0.23	0.70	0.05	0.02	0.19		
auto1	0.16	0.23	0.00	0.05	0.71	0.09	0.04	1.62	6.0%
auto2	0.25	0.19	0.11	0.03	0.69	0.22	0.00		
auto3	0.31	0.12	0.10	0.09	0.63	0.01	0.02		
cri1	0.27	0.05	0.08	0.02	0.03	0.67	-0.03	1.73	6.4%
cri2	0.21	-0.07	0.10	0.03	0.12	0.64	0.06		
cri3*	0.15	-0.04	0.07	0.08	0.23	0.60	-0.01		
cri4*	0.25	0.04	-0.01	-0.01	0.09	0.55	0.06		
ach1	0.24	-0.03	0.11	0.11	-0.01	-0.08	0.82	1.71	6.3%
ach2	0.25	-0.01	0.07	0.12	0.12	0.08	0.80		
ach3	0.31	0.13	0.03	0.04	-0.05	0.13	0.53		

self: 자기효능감, sat: 직무만족, mot: 직무동기, exh: 소진, auto: 자율성, cri: 비판적사고, ach: 자아성취감

\* 표시는 분석에서 제외된 문항임

<표 4> 변수의 신뢰성과 타당성 검정결과 (Reliability and Validity of Variables)

Variables		Factor Loading	Average Variance Extracted	Cronbach-alpha	Goodness of Fitness Index
Empowerment_ support	Consult for problem solving	0.785	0.640	0.903	$\chi^2=31.44$ $(\alpha=.087)$ GFI=.969 RMR=.019 RMSEA=.044
	Providing information	0.856			
	Discussion to training and education	0.771			
	Helping to emergency	0.798			
	Assistant for completing mission	0.788			
Empowerment information	Knowledge for hospital status	0.752	0.592	0.826	
	Knowledge for relation between hospital and department	0.846			
	Knowledge about CEO's thoughts	0.750			
Self- efficacy	Knowledge for annual schedule	0.726	0.220	0.845	
	Effort for challenges	0.405			
	Effort for mission completion	0.499			
	Effort not to frustration	0.497			
Job Motivation	Not to give up easily	0.468	0.365	0.914	$\chi^2=50.39$ $(\alpha=.086)$ GFI=.959 RMR=.016 RMSEA=.033
	Satisfaction for mission	0.625			
	Satisfaction as a nurse	0.582			
Autonomy	Applying new treatment	0.494	0.274	0.760	
	Adjusting or revising assessment	0.583			
Critical Thinking	Supplement of foreign field assessment	0.489	0.276	0.747	
	Logical thinking	0.556			
	People's opinion concerning logical thinking	0.492			
Job -Satisfaction	Pride to task	0.814	0.569	0.774	
	Acknowledgment to task	0.844			
	How important person I am	0.578			
Burnout	Troublesome	0.769	0.627	0.866	$\chi^2=52.80$ $(\alpha=.011)$ GFI=.954 RMR=.019 RMSEA=.054
	Not to be worth	0.889			
	Dismal for job position of nurse	0.764			
a sense of self-perfection	worthless life	0.738	0.381	0.726	
	Overcome to life	0.715			
	Do my best	0.676			
	Be sincere to self	0.421			

### 3. 요인 간 상관관계

자아성취감과 자아성취감에 직·간접적으로 영향을 주는 소진, 직무만족, 자아효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고, 임파워먼트 정보, 임파워먼트 지지 간의 상관관계는 Table 2와 같다. 변수들 간의 상관관계 가운데 소진과 자아성취감( $r=-.512, p<0.000$ ), 직무만족( $r=-.460, p<0.000$ ), 자아효능감( $r=-.416, p<0.000$ ), 직무동기( $r=-.486, p<0.000$ ), 자율성( $r=-.246, p<0.000$ ), 비판

적사고( $r=-.095, p<0.163$ ), 임파워먼트 정보( $r=-.227, p<0.001$ ), 임파워먼트지지( $r=-.292, p<0.000$ ) 간의 상관관계는 음(-)의 상관관계를 나타내었고, 소진을 제외한 나머지 요인들 간의 상관관계는 모두 정의 상관관계를 나타내었다. 소진과 비판적 사고간의 상관관계는 통계적으로 유의하지는 않았다. 소진과 다른 요인간의 음(-)의 상관관계는 임파워먼트, 자아효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고, 직무만족, 자아성취감이 높을수록 소진이 낮게 나타난다는 것을 의미한다.

<표 5> 요인 간 상관관계수 행렬 (Correlation Between Factors)

	M±SD	EI	ES	SE	JM	AT	CT	BO	JS	SS
EI	3.49±0.64	.769								
ES	4.17±0.60	.454 (<.000)	.800							
SE	3.90±0.50	.237 (<.000)	.303 (<.000)	.469						
JM	3.85±0.63	<.292 (<.000)	.244 (<.000)	.339 (<.000)	.604					
AT	3.40±0.59	.280 (<.000)	.340 (<.000)	.426 (<.000)	.241 (<.000)	.523				
CT	3.47±0.59	.028 (<.676)	.231 (<.001)	.328 (<.000)	.024 (<.729)	.256 (<.000)	.525			
BO	1.82±0.64	-.227 (<.001)	-.292 (<.000)	-.416 (<.000)	-.486 (<.000)	-.246 (<.000)	-.095 (<.163)	.792		
JS	3.79±0.55	.314 (<.000)	.454 (<.000)	.493 (<.000)	.482 (<.000)	.474 (<.000)	.214 (<.001)	-.460 (<.000)	.754	
SS	3.95±0.46	.236 (<.000)	.280 (<.000)	.578 (<.000)	.331 (<.000)	.311 (<.000)	.172 (<.011)	-.512 (<.000)	.460 (<.000)	.617

EI: Empowerment Information, ES: Empowerment Support, SE: Self-efficacy, JM: Job-motivation, AT: Autonomy, CT: Critical thinking, BO: Burn-out, JS: Job satisfaction, SS: A Sense of Self-Perfection  
 대각행렬을  $\sqrt{AVE}$  값임

#### 4. 일반적 특성에 따른 임파워먼트와 자아성취감 정도차이

일반적 특성에 따른 임파워먼트와 자아성취감의 차이를 분석한 결과 직급에 따라 임파워먼트 정보에 인식이 서로 차이가 있는 것으로 나타났다. 임파워먼트 정보에 대한 인식은 간호부장(M=3.90), 간호과장(M=3.71), 수간호사(M=3.44) 순으로 나타났다(F=3.582,  $p < 0.029$ ). 즉 수간호사들 보다는 간호과장이나 간호부장과 같은 상위 직급의 간호사들이 보다 많은 권한을 위임받고 있다고 인식한다는 것이다.

임파워먼트 지지에 대한 일반적 특성에 따른 차이는 결

혼 상태와 근무병원에 따라 다르게 인식이 되었다. 혼인 상태의 경우 평균 4.21, 미혼인 경우 평균 4.03, 기타의 경우 평균 3.37로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=3.409,  $p < 0.035$ ). 또한 근무지에 따라 사립종합병원(M=4.54)에서 근무하는 간호사가 사립대학병원(M=4.12)에서 근무하는 간호사보다 임파워먼트 지지가 더 높게 인식되고 있었다( $t = -3.29$ ,  $p < 0.001$ ).

자아성취감에 대한 인식은 연령에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 50세~59세 연령의 경우 평균 4.06, 40세~49세 연령은 평균 3.89, 30세~39세는 평균 3.70으로 연령이 높을수록 자아성취감에 대한 인식이 높게 나타났다(F=5.344,  $p < 0.005$ ).

<표 6> 일반적 특성에 따른 임파워먼트와 자아성취감의 차이비교  
(Empowerment and Self-achievement by General Characteristics)

Characteristics	Categories	n(%)	Empowerment_ information		Empowerment_ support		A Sense of Self-Perfection	
			M±SD	t/F	M±SD	t/F	M±SD	t/F
Age (year)	30~39	10	3.62±0.73		4.05±0.74		3.70±0.33	
	40~49	112	3.46±0.54	.371	4.19±0.53	0.339	3.89±0.48	5.344
	50~59	94	3.51±0.74		4.15±0.65		4.06±0.42	(p<.005)
Marital state	Married	174	3.50±0.63		4.21±0.56		3.95±0.46	
	Unmarried	42	3.46±0.71	.046	4.03±0.71	3.409	3.93±0.48	.044
	etc	2	3.50±0.70		3.37±0.17	(p<0.035)	4.00±0.00	
Educational level	College	12	3.25±0.59		4.20±0.54		3.91±0.55	
	University	51	3.49±0.66	.749	4.18±0.53	0.044	3.92±0.45	.221
	Master	148	3.51±0.64		4.17±0.62		3.96±0.45	
	Ph.d	7	3.65±0.66		4.10±0.77		4.04±0.59	
Job position	Senior nurse	177	3.44±0.63		4.14±0.57		3.92±0.46	
	Charge nurse	36	3.71±0.66	3.582	4.29±0.69	1.720	4.08±0.49	1.699
	Head nurse	4	3.90±0.47	(p<.029)	4.56±0.42		4.00±0.27	
Working place	University hospital	192	3.47±0.65	-1.51	4.12±0.60	-3.29	3.93±0.45	-1.29
	General hospital	25	3.68±0.58		4.54±0.44	(p<0.001)	4.06±0.52	
Working duration as a nurse(year)	< 25	98	3.48±0.57	-.299	4.25±0.50	1.692	3.91±0.48	-1.018
	≥25	120	3.50±0.70		4.11±0.66		3.98±0.45	
Working duration as a senior nurse(year)	< 10	139	3.51±0.61	.443	4.14±0.59	-0.872	3.96±0.46	.415
	≥ 10	79	3.47±0.69		4.22±0.61		3.93±0.46	

<표 7> 구조방정식모형 분석결과 (Result of Analyzing Structural Model)

Independent Variables	Dependent Variables	β(p)	t-value	Test		
H1-1	Empowerment Support → Self-Efficacy	0.107	1.231			
H1-2	Empowerment Information → Self-Efficacy	0.346	3.819***	accept		
H2-1	Empowerment Support → Job Motivation	0.262	2.568**	accept		
H2-2	Empowerment Information → Job Motivation	0.273	2.629**	accept		
H3-1	Empowerment Support → Autonomy	0.108	1.222			
H3-2	Empowerment Information → Autonomy	0.427	4.340***	accept		
H4-1	Empowerment Support → Critical Thinking	-0.151	-1.549			
H4-2	Empowerment Information → Critical Thinking	0.391	3.632***	accept		
H5	Self-Efficacy → Burnout	-0.289	-3.897***	accept		
H6	Job Motivation → Burnout	-0.630	-4.793***	accept		
H7	Autonomy → Burnout	-0.017	-0.227			
H8	Critical Thinking → Burnout	0.024	0.339			
H9	Self-Efficacy → Job Satisfaction	0.496	5.734***	accept		
H10	Job Motivation → Job Satisfaction	0.535	4.470***	accept		
H11	Autonomy → Job Satisfaction	0.358	4.104***	accept		
H12	Critical Thinking → Job Satisfaction	0.013	0.179			
H13	Burnout → A Sense of Self-Perfection	-0.330	-2.952**	accept		
H14	Job Satisfaction → A Sense of Self-Perfection	0.543	4.258***	accept		
χ²=544.97 (p=0.000)	GFI =0.895	AGFI =0.852	NFI =0.934	CFI =0.977	RMR =0.0352	RMSEA =0.0451

## 5. 가설적 모형의 검증

### 1) 가설적 모형 적합도 검증

가설모형의 전반적 적합도는  $\chi^2=544.97(df=378)$ ,  $\chi^2/df=1.439$ , GFI=0.895, AGFI=0.852, RMR=0.0352, RMSEA=0.0452 로 나타나 GFI 값이 기준치인 0.9에 약간 미치지 못하지만 구조방정식 모형의 적합도에 대한 평가는 다양한 적합도 지수를 고려하여 평가가 이루어지므로 나머지 AGFI, RMR, RMSEA 등 전반적인 적합도 지표를 고려했을 때 가설모형은 입력자료와 비교적 적합한 것으로 판단할 수 있다.

### 2) 경로모형 검증

임파워먼트가 자아효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고에 미치는 영향을 분석하기 위하여, 경로분석을 실시한 결과 임파워먼트 지지는 직무동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.262$ ,  $p<.011$ ; 가설2-1 채택).

이는 권한을 행사할 수 있는 다양한 지원에 대한 제공이 직무에 대한 동기를 향상시키고 보다 적극적으로 업무를 수행할 수 있도록 도와줌을 의미한다.

그리고 임파워먼트 정보는 자기효능감( $\beta=.346$ ,  $p<.001$ ), 직무동기( $\beta=.273$ ,  $p<.009$ ), 자율성( $\beta=.427$ ,  $p<.001$ ), 비판적 사고( $\beta=.391$ ,  $p<.001$ )를 높여주는 것으로 나타났다(가설1-2, 가설2-2, 가설3-2, 가설4-2 채택). 이는 권한을 행사할 수 있는 다양한 정보제공과 정보에 대한 접근이 간호관리자들의 자기효능감을 높이고, 직무에 대한 동기 부여와 비판적 사고를 자극하여 업무에 대한 성과 증진에 기여할 수 있음을 의미한다.

그리고 소진과 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴본 결과 자기효능감( $\beta=-.289$ ,  $p<.001$ )과 직무동기( $\beta=-.630$ ,  $p<.001$ )는 소진을 감소시키는 효과가 있으며(가설 5, 가설 6 채택), 자기효능감( $\beta=.496$ ,  $p<.001$ ), 직무동기( $\beta=.535$ ,  $p<.001$ ), 자율성( $\beta=.358$ ,  $p<.001$ )은 직무만족을 높이는 효과가 있었다(가설 9, 가설 10, 가설 11 채택).

<표 8> 근무기간의 조절효과 (The Moderate Effect of Working Period)

Independent Variables	Dependent Variables	Coefficient of Constrained Model		Coefficient of Unconstrained Model		Difference of $\Delta\chi^2$
		Less 25 year	More than 25 years	Less 25 year	More than 25 years	
Empowerment Support →	Self-Efficacy	0.106	0.106	0.38	-0.06	$\Delta 14.54$ ( $p<0.001$ )
Empowerment Information →		0.348	0.348	0.62	0.21	$\Delta 6.13$ ( $p<0.013$ )
Empowerment Support →	Job Motivation	0.257	0.257	0.45	0.14	$\Delta 4.69$ ( $p<0.03$ )
Empowerment Information →		0.281	0.281	0.18	0.33	$\Delta 0.63$
Empowerment Support →	Autonomy	0.103	0.103	0.22	0.04	$\Delta 5.19$ ( $p<0.02$ )
Empowerment Information →		0.430	0.430	0.50	0.39	$\Delta 2.50$
Empowerment Support →	Critical Thinking	-0.147	-0.147	-0.02	-0.23	$\Delta 1.60$
Empowerment Information →		0.385	0.385	0.40	0.37	$\Delta 10.10$
Self-Efficacy →	Burnout	-0.287	-0.287	-0.47	-0.12	$\Delta 4.62$ ( $p<0.03$ )
Job Motivation →		-0.629	-0.629	-0.77	-0.55	$\Delta 5.04$ ( $p<0.02$ )
Autonomy →	Job Satisfaction	-0.018	-0.018	-0.02	-0.017	$\Delta 10.00$
Critical Thinking →		0.023	0.023	0.01	0.03	$\Delta 10.08$
Self-Efficacy →	A Sense of Self-Perfection	0.496	0.496	0.43	0.54	$\Delta 10.76$
Job Motivation →		0.541	0.541	0.48	0.58	$\Delta 11.09$
Autonomy →	A Sense of Self-Perfection	0.352	0.352	0.28	0.40	$\Delta 10.81$
Critical Thinking →		0.006	0.006	0.08	-0.03	$\Delta 11.95$
Burnout →	A Sense of Self-Perfection	-0.322	-0.322	-0.38	-0.25	$\Delta 11.33$
Job Satisfaction →		0.551	0.551	0.53	0.56	$\Delta 10.04$

끝으로 소진과 직무만족이 자아성취감에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 소진감은 자아성취감에 부정적인 영향을 미쳤으며( $\beta = -.330, p < .004$ ), 반대로 직무만족은 자아성취감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .543, p < .001$ )(가설 13, 가설 14 채택).

### 3) 근무경력의 조절효과

임파워먼트의 영향에 대한 근무경력의 조절효과는 구조방정식 모형의 다중집단분석을 통하여 분석하였다. 다중집단 비교는 간호사 근무경력 25년을 기준으로 25년 미만 집단과 25년 이상 집단으로 구분하여 경로계수가 서로 차이가 있는지를 카이제곱 검정을 통하여 파악한다. 분석방법은 두 집단의 경로계수가 같은 제약모형의 경로계수를 산출하고, 두 번째에는 두 집단의 경로계수가 다르다는 비제약모형의 경로계수를 산출하여 제약모형과 비제약모형의 적합도의 차이를  $\chi^2$  변화량을 통하여 확인한다.

근무경력의 조절효과를 분석한 결과 임파워먼트가 자아성취감과 직무동기 자율성에 미치는 영향은 근무경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 근무경력이 긴 25년 이상 근무자들 보다 경력이 25년 미만인 간호사의 경우 임파워먼트로 인한 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 구체적으로 임파워먼트 지지가 효능감( $\beta = .38$  vs  $\beta = -.06$ ), 직무만족( $\beta = .45$  vs  $\beta = .14$ ), 자율성( $\beta = .22$  vs  $\beta = .04$ )에 미치는 영향은 근무경력이 25년 미만 간호사에 있어 보다 큰 것으로 나타났다. 그리고 자기효능감( $\beta = -.47$  vs  $\beta = -.12$ )과 직무만족( $\beta = -.77$  vs  $\beta = -.55$ )이 소진에 미치는 영향 역시 25년 미만 간호사가 25년 이상 근무한 간호사들보다 큰 것으로 나타났다.

## V. 고찰 및 결과

### 1. 연구 고찰

본 연구에서는 기존 선행연구들을 바탕으로 간호사들의 자아성취감에 영향을 미치는 요인들 가운데 임파워먼트를 외생변수로 하고, 자아효능감과 직무동기, 자율성, 비판적사고, 소진, 직무만족, 자아성취감을 내생변수로 하여 가설적 경로모형을 설정하고 구조방정식 모형을 이

용하여 변수간의 영향관계를 검증하였다. 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

간호사에게 부여되는 권한정도, 즉 임파워먼트는 간호사들의 자아효능감과 직무동기, 자율성과 비판적 사고를 높여주는 것으로 나타났다(가설 1, 가설 2, 가설 3, 가설 4 채택). 이러한 연구결과는 임파워먼트가 자아효능감과 연관관계가 있다고 한 선행연구와 비판적 사고를 높여준다는 선행연구 결과와 일치한다[14, 15, 59]. 그리고 임파워먼트가 직무성과와 성취도에 기여한다는 Bennis[60]의 연구결과와 비교하여 임파워먼트가 직무성과 및 성취도에 직접적인 영향뿐만 아니라, 자아효능감, 직무동기, 자율성, 비판적 사고를 통하여 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 제시하여 준다. 따라서 간호 관리자들은 부하 간호사들에게 통제와 지시에 의한 업무 수행 뿐 만 아니라 적절한 수준의 권한을 위임하여 주면, 업무의 자율성과 직무 동기가 향상되어 보다 적극적으로 본인의 임무를 수행할 가능성이 높음을 의미한다.

직무효능감은 소진을 낮추고 직무만족을 높이는 것으로 나타났다(가설5, 가설9). 이는 대학생의 자기효능감이 학업 성취도를 높이고 취업스트레스를 낮춰 졸업 후 사회 활동에 긍정적인 영향을 미친다는 박현숙, 배영주, 정선영[61]의 연구결과와 일치한다고 볼 수 있다. 즉 임파워먼트에 의해 자기 효능감이 향상된 간호 관리자들은 직무 스트레스로 인한 소진이 감소하고, 직무만족이 향상되어 본인의 일을 보다 잘 수행할 수 있게 된다.

직무동기 역시 소진을 낮추고, 직무만족을 높이는 것으로 나타났다(가설6, 가설10). 이러한 결과는 조직구성원들에게 동기를 부여해주는 직무설계가 조직성과를 향상시킬 수 있다는 결과와 일치하는 것으로 간호관리자들의 동기부여가 직무만족향상과 소진의 감소를 위하여 중요한 요인임을 시사한다[62].

자율성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면에 소진의 감소에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 자율성이 직무만족을 높인다는 결과는 자율성이 업무성과를 높인다고 한 연구결과와 자율성이 업무의 전문화와 독자성을 확보시켜 업무의 효율성을 증대시킨다는 연구결과와 맥락을 같이한다[63, 64].

비판적 사고는 본 연구에서는 소진과 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이전 선행 연구에서는 자율성이 비판적 사고를 높여 업무효율성을

높다고 하여 비판적 사고가 직무만족이나 소진에 영향을 미친다는 점을 제시하였으나 본 연구에서는 유의한 결과를 얻지 못하였다[64]. 이러한 결과는 병원 내 간호 업무의 특성상 간호사들의 업무가 지침에 따라 환자를 관리하고 간호하기 때문에 비판적사고가 원활하게 이루어지지 않기 때문일 수도 있다.

끝으로 간호 관리자의 소진은 자아성취감을 낮추는 반면에(가설 13), 직무만족은 자아성취감을 높여주는 것으로 나타났다(가설 14). 즉 간호 관리자들이 겪는 스트레스와 업무에 대한 부담은 자아성취감을 낮추어 이직이나 태업으로 연결될 가능성이 높기 때문에 간호 관리자의 소진을 감소시키기 위한 병원의 관리 프로그램과 주기적인 점검에 의한 치료가 필요하겠다.

기존 연구들이 자아성취감에 영향을 미치는 요인들에 대한 직접효과 검증에 중점을 둔 반면[65, 66] 본 연구에서는 소진과 직무만족을 자아성취감의 매개요인으로 가설적 모형을 설정하여 검증한 결과 모형의 적합도와 경로계수가 유의하게 나타나 자아성취감의 영향 요인들간 관계에 대한 새로운 대안모형을 제시하여 주고 있다. 즉 소진과 직무만족이 자아성취감에 직접적으로 영향을 주며, 자아효능감과 직무동기, 자율성은 이러한 소진과 직무만족을 통하여 간접적으로 자아성취감에 영향을 미친다는 것이다.

또한 간호사들의 근무경력에 따른 임파워먼트의 영향력 차이를 살펴본 결과 근무경력이 짧은 간호사의 경우 임파워먼트로 인한 자아효능감이나 직무동기, 자율성 증대효과가 근무경력이 많은 간호사 보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 근무경력 보다는 조직 내에서 근무환경에 따라 적절한 권한을 부여함으로써 구성원들의 직무만족도를 높여 조직의 성과를 향상에 기여할 수 있음을 의미한다.

## 2. 결론 및 한계점

본 연구는 간호사의 임파워먼트, 자아효능감, 직무동기, 자율성, 비판적사고, 소진, 직무만족, 자아성취감의 구조적 관계를 규명하기 위하여 구조모형을 구축하고, 이들 요인 간의 관계를 검증하고자 시도되었다.

결론적으로 직무만족이 높을수록, 소진이 낮을수록 자아성취감은 높아지며, 이러한 직무만족과 소진을 낮추는 요인으로 자아효능감과 직무동기, 자율성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 비판적 사고 성향은

소진과 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 이러한 직무만족과 소진에 영향을 미치는 자아효능감과 직무동기, 자율성은 간호사들에게 권한을 부여함으로써 높아질 수 있음을 보여줌으로써, 궁극적으로는 직무에 맞는 적절한 권한부여가 소진과 직무만족, 자아성취감 뿐 만 아니라 전반적인 조직의 성과증대에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 제시하여 준다. 즉 직무만족과 소진이 자아성취감에 영향을 미치는 다양한 영향요인들의 매개변수로써의 역할을 보여주고 있다.

또한 기존 선행연구에서는 연구되지 않은 근무기간에 따른 임파워먼트 효과의 차이에 대한 결과를 보여줌으로써, 기존의 근무연한에 따른 획일적인 권한부여 방식에 대한 새로운 방안의 필요성에 대해 제시하고 있다. 이와 관련하여 임파워먼트의 효과에 영향을 미치는 다양한 요인에 대해 추가적인 연구의 필요성이 제기된다.

본 연구의 한계점과 향후 연구주제를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 연구대상자들을 비교적 규모가 큰 대학병원과 종합병원들의 수간호사 이상 직급 간호사들만을 대상으로 연구를 진행하여 연구결과의 일반화에 있어 한계가 있을 수 있다. 병원의 규모와 지역에 따라 다양한 조직 문화를 가지고 있을 수 있기 때문에, 본 연구 모형에서 제시된 변수들 간의 인과관계가 모든 병원의 간호사들 간의 관계에서 지지 되거나 성립된다고 보기는 어려울 수 있다. 따라서 향후에는 의원 및 2차 병원의 간호사들을 대상으로 하여 본 연구의 결과에 대한 추가적인 연구와 함께 일반화 가능성에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 측정 도구 가운데 자아효능감의 측정 도구가 판별타당성을 충족시키지 못한 점은 연구의 문제점으로 지적된다.

셋째, 자아성취감의 영향요인에 관한 기존 많은 선행연구들 살펴보면 그 영향요인과 가설적 경로모형이 다양하게 제시되고 있다[3, 9, 12, 14]. 그러나 본 연구에서는 일부 변수들만을 도입하여 인과모형을 구성하였기 때문에, 간호사들의 자아성취감을 설명하는데 있어 부족한 부분이 있다. 즉 소진과 직무만족으로 자아성취감을 모두 설명하는데는 한계가 있으며, 다른 변인들이 충분히 더 고려되어야 함을 의미한다.

넷째, 본 연구에서 인과관계로 설정된 변수들 간의 관계에 대해 보다 다양한 인과관계 모형을 고려하여 불필요가 있을 것으로 생각된다. 기존 선행연구를 살펴보면

직무만족이 최종 결과변수로 설정되기도 하며, 임파워먼트가 매개변수로 활용되기도 하는 등 다양하다. 이는 이러한 요인들간의 관계가 반드시 일정한 선후관계로 정해진 인과관계가 아닌 연관관계를 갖는 것으로 해석될 수 있으며, 다양한 가설적 모형이 제시될 수 있음을 제시하여 준다. 따라서 이들 요인들 간의 다양한 인과적 관계에 대한 연구를 시행할 것을 제안한다.

<참고문헌>

1. Grady T, Clark J, Wiggins M. The Case for Clinical Nurse Leader: Guiding Nursing Practice into the 21st Century. *Nurse Leader*, 2010; 8: 37-41.
2. Mok H. The Relationship among Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Medical Doctors. *Hankuk University of Foreign Studies Master Thesis*; 2011.
3. Oh E, Chung B. The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society* 2011; 17(4): 396-401.
4. George V. The Role of the System Chief Nurse Executive. *Nurse Leader*, 2005; 3(4): 45-54.
5. Havens D, Thompson P, Jones C. Chief Nursing Officer Turnover: Chief Nursing Officers and Healthcare Recruiters Tell Their Stories. *The Journal of Nursing Administration* 2008; 38: 516-525.
6. Vogt J, F., Murrell, K, L. *Empowerment Organizations : How to speak Exceptional Performance*, San Diego, CA Pfeiffer & Company; 1990.
7. Conger J. A., Kanungo, R. N. The empowerment process : Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 1988; 13(3): 471-482.
8. Nam W. A Study on the Empowerment of Community-Based Organizations through Cooperation with Local Governments ? focusing on CBOs in Seoul. *Seoul National University Master Thesis*; 2001.
9. Yoo S., Lee S., Han S., Jang N., Kim Y., Heo J., Yom Y. Empowerment, Performance and Job

- Satisfaction Perceived by Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society* 2006; 12(3): 406-414.
10. Kanter R. M. Power failure in management circuits. *Harvard Review*, 1979; July-August: 65-75.
11. Spreitzer G. M. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 1996; 39(2): 483-504.
12. Cheon H., Lee H. Job Satisfaction according to the Management System of Dental Auxiliaries : Dental Hygienist, Nurse`s Aide, Consultant and Coordinator, *Administrative Management, Journal of Korean Academy of Oral Health* 2010; 34(1): 72-82.
13. Weissman C. S., Nathanson, C. A. Professional Satisfaction and Client outcome. *Med. Care* 1985; 23(10): 179-192.
14. Lee I. A Study of Factors that Influence Empowering of Care Givers: In Long-term Care for the Elderly. *Hanyoung Theological University Doctoral Dissertation*; 2010.
15. Choi K. On the Empowerment of Social Workers. *University of Seoul Master Thesis*; 2008.
16. Shirom A., Ezrachi Y. On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress & Coping*, 2003; 16(1): 83-97.
17. Malakh-Pines A., Aronson E., Kafry D. *Burnout: From tedium to personal growth*. Free Press; 1981
18. Bandura A. *Social foundations of thought and action*. Prentice-Hall, : Englewood Cliffs, NJ, 1986; 5-107.
19. Gist M, Mitchell T. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 1992; 17: 183-211.
20. Lee S. A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, 2008; 20(1): 10-20.
21. Pinder C. *Work Motivation: Theory, Issues and*



- Applications, Scott, Foresman and, 1984
22. Lee S, A Study on the Relationship between Job Characteristics and Organizational Performance of Healthcare Organizations : Focusing on the Mediating Effects of Self-leadership, Myungji University Doctoral Dissertation; 2012.
  23. Dempster J. Autonomy: a professional issue of concern for nurse practitioners. In Nurse practitioner forum, 1994; 5(4): 227.
  24. Ji S., Yoo H. Concept Analysis of Professional Nurse Autonomy. Journal of Korean Academy of Nursing, 2001; 31(5): 781-790.
  25. Nam K., Park J. A Study on the relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration 2002; 8(1): 137-150.
  26. Watson G., Glaser, E. Watson-Glaser critical thinking appraisal manual, Cleveland: Psychological Corp, 1980.
  27. Ennis R. A taxonomy of critical thinking dispositions and abilities. In J. Baron & Sternberg(Eds.), Teaching thinking skills : Theory and practice, 1991; 9-26.
  28. Johnson B., Weber P. An introduction to theory and reasoning in Nursing. (2nd.), Philadelphia : Lippincott Williams & Wilkins; 2005.
  29. Martin C. The theory of critical thinking of nursing. Nursing Education Perspectives, 2002; 23(5): 243-247.
  30. Choi H. The Influence of Nurses' Performance with Critical Thinking Disposition and Problem Solving Process, Eulji University Master Thesis; 2011.
  31. Fisher B., Specht D. Successful aging and creativity in later life. Journal of Aging Studies 1999; 13: 457-472.
  32. Park C. The Structural Relationship of Self-Fulfillment and Psychological Happiness and Participation Duration Intention by Image of Aerobic Dance Instructor. Korean Society of Sport Psychology 2012; 23(3), 47-60.
  33. Kim Y. A Study of Factors Predicting Burnout in Hospital Staff Nurses, The Korean Academic Society of Adult Nursing 2002; 14(4): 591-601.
  34. Cho E. Relationship between Professional Self-concept and Burnout of Nurses in Geriatric Hospital, Kosin University Master Thesis; 2007.
  35. Maslach C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior 1981; 2: 99-113.
  36. Lee J. Relationship between Job Stress and Satisfaction of Taekwondo Instructors and their Intent to Change Occupations, Kyungwon University Master Thesis; 2008.
  37. Lee M. The Related of Nursing Organizational Culture of Job Satisfaction and Intentions of Quitting a Job, Suncheon National University Master Thesis; 2005.
  38. Brooks A., Zeitz G. The effects of total quality management and perceived justice on organizational commitment of hospital nursing staff, Journal of Quality Management 1999; 4(1): 69-93.
  39. Joreskog K., Sorbom D. Lisrel 7. A guide to the program and applications. (2nd Ed.) Chicago, Illinois: SPSS Inc. 1989.
  40. Chandler G. The Relationship of Nursing Work Environment the Empowerment and Powerlessness. Unpublished Doctoral dissertation, University of Utah; 1986.
  41. Laschinger H., Shamian J. Staff nurses' and nurse managers' perceptions of job-related empowerment and managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration 1994; 24(10): 38-47.
  42. Gu O. An Analysis of the Concept Empowerment. Journal of Korean Academy of Nursing 1998; 28(1): 37-46.
  43. Goldstein K. The organism: A holistic approach to biology derived from pathological data in man; 1939.
  44. Rogers C. Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory. Boston: Houghton Mifflin 1951

45. Burno M. Cases of a simple-minded personality in patients with alcoholism, Zhurnal Nevropathologii I Psikiatri I Imeni SS Korsakova 1983; 83(2): 233-237.
46. Shostrom E. Personal Orientation Inventory (Educational and Industrial Testing Service, San Diego). Happiness Measures 1963.
47. Seo E. Constructing the Successful Aging Model of the Older Adults. Kyunghee University Doctoral Dissertation; 2009.
48. Gu M., Yu J., Kwon I., Kim H., Lee E. A Review of Research on Self Efficacy Theory Applied to Health Related Behavior. Journal of Korean Academy of Nursing 1994; 24(2): 278-297.
49. Sherer M., Maddux J., Mercandate, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., Rogers, R. W. The Self-efficacy scale: construction and validation, Psychological Reports, 1982; 51(2): 663-671.
50. Kim I. The Influence Factor of Nurse's Decision Making. Kyunghee University Master Thesis; 2013.
51. Kim I. An Empirical Study on the Nurse's Motivation, Hanyang University Master Thesis; 1994.
52. Jung Y. A Study on the Effects of Head Nurses' Empowerment on Ordinary Nurses' Job-related Personal Traits. Hanyang University Master Thesis; 2003.
53. Schutzenhofer K. The development of Autonomy in Adult Woman. Journal of Psychological Nursing and Mental Health Service 1983; 21(4): 25-30.
54. Kim I. A Structure Model on Head Nurse's Leadership. Kyunghee University Doctoral Dissertation; 2005.
55. Paul R. Critical thinking: Fundamental to education for a free society. Education Leadership 1984; 42(1): 4-15.
56. Yoon J. Development of an Instrument for the Measurement of Critical Thinking Disposition : In Nursing. Catholic University Doctoral Dissertation; 2004.
57. Locke E. The nature and causes of job satisfaction : Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally; 1976.
58. Stamps P., Piedmont E., Slavitt D., Haase, A. Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. Medical Care 1978; p. 337-352.
59. Lee H. A Study on Critical Thinking Disposition and Empowerment of clinical Nurse. Kyunghee University Master Thesis; 2002.
60. Bennis W. Transformative power and leadership. Leadership and organizational culture: New perspectives on administrative theory and practice, 1984; 64-71.
61. Park H., Bae Y., Jung S. A Study on Self-esteem, Self-efficacy, Coping Methods, and the Academic and Job-seeking Stress of Nursing Students. The Journal of Korean Psychiatric and Mental Health Nursing Academic Society 2002; 11(4): 621-631.
62. Lee S. A Study on the Relationship between Job Characteristics and Organizational Performance of Healthcare Organizations : Focusing on the Mediating Effects of Self-leadership. Myungji University Doctoral Dissertation; 2012.
63. Nam K., Park J. A Study on the relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration 2002; 8(1): 137-150.
64. Yang J. Relationship between Professional Nurse Autonomy and Nursing Performance. Yeonsei University Master Thesis; 2004.
65. Paglis L., Green S. Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. Journal of Organizational Behavior 2002; 23(2): 215-235.
66. Nam J. The Relationship between Participation in Leisure Sports Activities of Middle and High School Students and Pro-social Behavior. Kyunghee University Master Thesis; 2004.

<Appendix>

indicate	items
empow1	Consult for problem solving
empow2	Providing information about task capacity
empow3*	Providing enough information about well completed task
empow4	Helping to emergency
empow5*	Being given information to improve task
empow6*	Providing opportunity to meet people for task
empow7	Discussion to training and education
empow8	Assistant for completing mission
empow9	Knowledge for annual schedule
empow10*	Knowledge about CEO' s objective
empow11	Knowledge about CEO' s thoughts
empow12	Knowledge for relation between hospital and department
empow13	Knowledge for hospital status
self1	Not to give up easily
self2*	Not to give up to learn new things
self3	Effort not to frustration
self4	Effort for mission completion
self5*	Treat well even though unexpected events occurred
self6	Effort for challenges
sat1	Acknowledgment to task
sat2	Pride to task
sat3	How important person I am
sat4*	Good relationship between colleagues
mot1	Satisfaction for mission
mot2	Satisfaction as a nurse
mot3*	Cooperate during the busy time
exh1	Not to be worth
exh2	Troublesome
exh3	Dismal for job position of nurse
exh4	worthless life
auto1	Applying new treatment
auto2	Adjusting or revising assessment
auto3	Supplement of foreign field assessment
cri1	Logical thinking
cri2	People' s opinion concerning logical thinking
cri3*	Explain the reason in disagreement with different opinions
cri4*	Thinking again like doing at first time
ach1	Overcome to life
ach2	Do my best
ach3	Be sincere to self

empow: 임파워먼트, self: 자기효능감, sat: 직무만족, mot: 직무동기, exh: 소진, auto: 자율성, cri: 비판적사고, ach: 자아성취감

\* 표시는 구조방정식모형에서 제외된 문항 임