

임상실습시 간호학생이 지각하는 힘 북돋우기 (empowerment)와 실습 만족도에 관한 연구

한 수 정*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

과학과 기술의 발달, 21세기 의료정보화 사회로의 급속한 환경의 변화는 의료기술의 발전과 함께 다양한 건강정보에 대한 요구도를 증가시켰으며, 건강과 질병형태의 변화는 전문직으로서의 간호에 대한 새로운 역할 정립을 필요로 한다. 이에 간호교육은 우수한 전문인력을 배출하기 위하여 이론교육과 병행한 질적인 임상실무 교육의 필요성에 직면해 있다.

임상영역에서 간호학생들의 학습에 대한 지지를 효과적으로 할 수 있는 방법에 대한 탐색과 연구는 계속되어져 왔다(Cahill, 1996). 임상에서 실무를 시작하는 신규간호사들에게는 실무를 안전하게 수행할 수 있도록 하기 위해 기본이 되는 이론과 지식뿐만이 아니라 실제적으로 적용할 수 있는 기술 개발이 요구된다. 간호학생들은 이런 요구에 부응하기 위해서 임상교육 현장에서 이런 중요한 적용기술을 개발할 기회를 갖는 것이다(Dun & Hansford, 1996).

간호교육은 학생이 전문 간호사로 기능하는데 필요한 모든 이론과 기술을 습득하게 하여, 실제 간호상황에서 대상자의 건강문제를 해결하고 건강유지능력을 위해 타 의료인과 협동할 수 있게 만드는 것이다. 간호상황에 적용하는 방법과 기술을 터득하여 이론과 실제를 상호 연결하여 간호현상을 설명하고, 간호지식체를 확인하여 독창적 간호활동을 하게 한다. 그러므로 간호교육에서 이론과 임상실습은 간호교육과정의 필수적 요소이다(하영수 등, 1997). 그중 임상실습은 학생이 습득한 간호이론을 현장에서 실제로 통합하고 적용하여 살아있는 지식을 창조해 낼 수 있도록 하는 간호교육의 핵심적 요소라고 볼 수 있다(성명숙, 정금희, 장희정, 1998; Dunn & Hansford, 1996).

즉, 임상간호 교육의 목적은 전문인을 양성하는 교육으로서, 학생들이 이미 배운 지식을 환자를 돌보는 실제 상황에 적용하도록 준비시킬 뿐만 아니라, 개인적, 전문적 기술이나 행동방향을 터득하고 건강관리기관에 종사하기 위해 필요한 가치관과 태도까지 형성하게 하는 것이다(Elrich, 1967). 이런 간호교육 목적을 달성

* 건양대학교 간호학과

하기 위해서 임상교육은 학생들의 요구와 능력에 일치되는 임상교육환경이 제공되어야 하며, 개인차를 인정하고 최대한 잠재능력을 개발하여 바람직한 환경변화를 가져올 수 있도록 학생을 능동적이고 자발적인 존재로 인식하여 학생의 경험과 능력을 개발할 수 있는 교육환경이 되어야 한다(성명숙 등, 1998).

Dunn and Hansford(1996)는 학생들의 임상교육 결과에 영향을 미치는 임상 환경 안에서 상호작용 하는 힘들의 네트워크를 임상교육 환경이라고 정의하면서, 간호학생에 대한 일반 간호사와 관리자의 태도, 일의 부담이 큰 환경, 스케줄상의 문제, 이론과 실무사이의 차이점에 대한 문제는 이런 임상교육 환경에 대한 간호학생들의 지각에 영향을 미친다고 하였다.

좋은 임상교육 환경을 개발하는데서 중요한 것은 병동 간호사와 교수사이의 좋은 관계 유지이며, 일반간호사와 학생사이의 온정적이고 지지적인 관계와 학습경험에 접근할 수 있도록 제공해 주는 일반간호사의 역할, 기꺼이 교육을 해주려하는 일반간호사의 욕구이다(Dunn & Hansford, 1996; Jarratt, 1983). 즉, 일반간호사와 관리자의 임상학습 환경과 관련된 학생에 대한 태도가 중요하다고 볼 수 있는데, 긍정적이고 만족스러운 실습경험은 긍정적이고 지지적인 학생과 간호사와의 관계와 높은 관련성이 있음을 알 수 있다.

최근 간호분야에서 미래 간호 전문직의 핵심적 요소로서 관심을 두고 있는 개념이 힘 북돋우기(empowerment)이다. 힘 북돋우기(empowerment)는 조직 내에서 구성원들간에 개인차원에서의 동기부여를 넘어서 과업, 업무, 성취, 상호관련성에 대한 인식을 고조시키면서 개인수준에서 점차 확대되어 개인개발과 조직의 목표달성까지 동시에 이루도록 하는 광범위한 개념이다. 구성원이 의도된 직무와 행위를 수행하는데 있어서 자신의 효율성에 대한 확신을 고양함을 의미하는 것으로 힘 북돋우기(empowerment)는 '할 수 있음(enabling)', '동기부여(motivation)',

'자기효율성(self-efficacy)'의 차원으로 파악할 수 있다고 한다(Fiedler, 1993). 신유근(1997)은 힘 북돋우기(empowerment)의 중요성에 대해 언급하면서 구성원들로부터 자신의 일이 조직의 성과를 좌우한다는 강한 사명의식을 갖도록 하며, 업무를 수행하는 개인의 기량을 향상시키며, 자신의 일에 대한 의사결정권을 갖게 하여 통제감을 높여서 무력감과 스트레스를 해소하고 더 나아가서 성취감을 주며, 구성원들이 환경변화에 신속하게 대응하게 하도록 한다고 하였다.

힘 북돋우기(empowerment)는 간호관리 및 교육의 측면에서도 의미 있는 개념이 될 수 있는데(한명수, 1996), 간호사는 힘 북돋우기(empowerment)를 통해 스스로 자각과 자기 성장에 이르는 자극을 주는 사람으로서 뿐만 아니라 자신을 하나의 자원으로 이해하여야 하며 개인, 가족, 지역사회의 구성원들을 지원하고 힘 북돋우기(empowerment) 시킬 수 있는 의료인의 역할을 정립하여야 한다(변영순, 1992).

이처럼 힘 북돋우기(empowerment)는 개인이 능동적으로 상황에 대처하여 성과를 달성할 수 있도록 하는데 기여한다고 볼 수 있다. 그러나 간호학생들을 대상으로 힘 북돋우기(empowerment)를 확인하는 연구가 거의 이루어지지 않았고, 임상실습 교육현장에서 학생들이 지각하는 힘 북돋우기(empowerment)가 어느 정도이며 힘 북돋우기(empowerment)에 영향을 미치는 요소를 확인하고 힘 북돋우기(empowerment)와 임상실습 만족도와의 관계를 살펴보는 것은 효율적인 임상실습 환경을 조성해야하는 간호교육자에게는 매우 의미있는 연구가 된다고 사료된다.

본 연구에서는 간호학생들이 임상실습에서 경험을 토대로 지각한 힘 북돋우기(empowerment)의 정도를 확인하며, 학제간의 차이점이 있는지를 규명하고, 지각된 힘 북돋우기(empowerment)와 임상실습 만족도와의 관계를 살펴보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 임상 간호교육 현장에서 간호학생의 힘 복돋우기(empowerment)의 정도와 임상실습 만족도를 조사하며 그 관계를 확인하기 위한 연구이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상 실습시 간호학생들이 지각하는 힘 복돋우기(empowerment)의 정도를 파악한다.
- 2) 임상 실습시 간호학생들이 지각하는 실습 만족 정도를 파악한다.
- 3) 일반적인 특성에 따른 간호학생들의 힘 복돋우기(empowerment)와 실습만족도의 차이를 검증한다.
- 4) 임상 실습시 간호학생이 지각하는 힘 복돋우기(empowerment)의 정도와 임상 실습 만족도와의 관계를 파악한다.
- 5) 임상 실습시 간호학생들이 지각하는 실습 만족도에 영향을 미치는 변수를 확인한다.

3. 용어정의

1) 힘 복돋우기(empowerment)

힘 복돋우기(empowerment)란 상호존중과 신뢰를 바탕으로 힘을 공유함으로써 개인의 능력을 신장시키고, 그에 따르는 책임들을 수용하는 상호과정이다(한명수, 1996). 본 연구에서는 Spreitzer(1995)가 개발한 것을 정혜주(1998)가 번역하여 수정한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

2) 임상 실습 만족도

임상실습 만족도란 임상실습의 다양한 측면에 대해 나타나는 긍정적인 정서반응을 말한다. 본 연구에서는 조결자와 강현숙(1984)의 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌 고찰

1. 힘 복돋우기(empowerment)

힘 복돋우기(empowerment)는 최근 우리나라 간호분야에서 미래 간호전문직의 핵심적 요소로서 간호전문직이 발전해 나갈 수 있는 하나의 방법으로 관심을 갖고 있는 개념이다. 힘 복돋우기(empowerment)는 간호사의 근무의욕과 사기를 증진시켜주고, 간호사에게 책임감과 자율성을 부여하여 간호의 생산성 향상을 가져옴으로써 간호조직의 발전과 더불어 간호직이 전문직으로 확고히 자리잡을 수 있게 해준다(구옥희, 1997).

힘 복돋우기(empowerment)에 관한 연구가 국내 간호학에서는 초보단계에 있으며 간호학자들의 용어정의에도 합의점을 찾지 못한 실정이다. 간호학자들이 힘 복돋우기(empowerment)에 대한 우리말 용어로 사용한 것은 “힘을 복돋아 줌”, “권한 부여”, “힘 복돋우기”, 그리고 “권력 부여” 등이 있다(구옥희, 1997; 변영순, 1992; 정주연, 1997; 지성애, 1996). 간호학자들간의 합의된 용어정의가 없기 때문에 가장 많이 쓰이는 ‘힘 복돋우기(empowerment)’라는 용어를 사용하기로 하였다.

정치, 사회, 교육, 경영학적인 측면에서 힘 복돋우기(empowerment)의 의미가 다양하게 사용되고 있다. 즉, 국민의 정치적 힘을 증대시킨다는 의미, 사회구성원의 힘을 키워 극소의 극부계층과 다수의 극빈계층간 차이를 해소하는 의미, 그리고 지역사회에서 그 지역 상황에 맞게 자율적으로 학교를 운영해 학생들의 학습의욕을 키운다는 의미 등으로 사용되고 있다(박원우, 1995).

경영학적 의미에서의 힘 복돋우기(empowerment)는 다음의 개념들과 관계가 있다(김우택, 1996).

첫째, 권한위양(delegation)이다. 상위자로부터 업무와 그에 상응한 권한이 부여되는 것을 말한다. 즉 권한의 양이 많은 상급자가 권한의 양이 적은 하급자에게로 뭔가를 허용 또는 허락하는 것이다. 그러나 힘 복돋우기(empowerment)는 위임을 통해서 일어나는 것이 아니라

조직구성원이 지니고 있는 파워를 신뢰하는 것에서부터 출발한다. 즉, 신뢰를 바탕으로 조직구성원의 능력과 잠재력을 키워주는 방법이다. 둘째, 동기부여(motivation)이다. 개인수준에서 조직의 목표를 위해 스스로 노력하도록 하는 과정을 말한다. 동기부여는 개인수준에서 그치는 개념으로 집단 및 조직의 수준에까지 확대하여 모든 수준간의 연결관계를 재인식하게 하는 힘 북돋우기(empowerment)와는 다른 개념이다. 셋째, 조직개발(organization development)이다. 조직의 입장이 우선적으로 고려되어 개인을 개발시키고, 개인을 조직의 목표와 결부시키는 것으로 이것은 개인의 수준에서 점차 집단의 수준으로 확대되면서 개인발전과 조직목표달성에 결부되는 힘 북돋우기(empowerment)의 개념과는 다르다. 넷째, 학습(learning)과 변형(transformation)이다. 힘 북돋우기(empowerment)는 학습 및 변형과 배타적으로 존재하는 개념이 아니다. 개인수준이 조직수준으로 변형가능하도록 학습이 필수요건이 되어야함을 내포하고 있다. 다섯째, 참여(participation)이다. 참여는 자신에게 미칠 영향을 고려하여 다른 사람에게 도움을 요청하는 의미를 내포하나 힘 북돋우기(empowerment)는 자조하도록 하는 의미를 내포함으로써 힘 북돋우기(empowerment)가 실행되도록 하기 위해 수반되어야 할 하나의 과정이 참여이다.

Mason, Backer, and Georges(1991)은 힘 북돋우기(empowerment)는 개념정의가 어렵고 그 반대의 의미를 이해하는 것이 훨씬 도움이 된다고 하였다. 반대개념으로는 '무력감(powerlessness)', '무기력감(helplessness)', '절망감(hopelessness)', '통제력 상실(loss of control)', '의존심(dependency)' 등이 있다. 힘 북돋우기(empowerment)는 개인, 조직 및 지역사회가 그들 자신의 삶에 대한 능력을 얻는 과정 혹은 결과이며, 사람들이 자신의 개인적인 힘, 감정, 능력을 인식하도록 힘을 나누며, 자기와 타인에 대한 존중을 포함하고, 사람

과 환경 둘 다에 관여하는 역동적이고 상호적인 과정이라고 할 수 있다(Gibson, 1991; Mason et al., 1991).

힘 북돋우기(empowerment)는 Conger and Kanungo(1988) 이후로 이에 대한 전환이 있게 되었다. 그들은 힘 북돋우기(empowerment)를 관계 구조적인 측면과 동기부여적인 양측 면에서 정의하였으며, 관계 구조적인 측면에서 힘 북돋우기(empowerment)는 조직구성원의 활력을 조성하기 위한 권한의 부여, 조직내의 일정한 권한의 배분, 파워의 배분과정이라고 정의하였으며, 동기부여적인 측면에서 힘 북돋우기(empowerment)는 할 수 있다는 믿음이나 판단이 형성되는 과정이라고 보았다. Spreitzer(1995)도 힘 북돋우기(empowerment)의 심리적인 요소가 무엇인지를 검토하여 4가지 잠재변수로 측정하였다. 의미성, 자기결정성, 역량, 효과성이 그것이다. 힘 북돋우기(empowerment)가 단순히 권한의 위양이나 제도적인 차원에서만 파악되는 것이 아니라 심리적이고 인지적인 변수로서 연속적인 것이라고 주장하고 있다. 간호사들을 대상으로 한 연구에서도 간호사들이 인지하는 힘 북돋우기(empowerment)는 4가지 범주로 구성되었다. '의사결정, 선택과 권위를 갖는 것', '개인적인 권력 갖기', '다 학제간 팀 안에서의 관계', 그리고 '자신에 대한 긍정적인 느낌'등으로 표현하고 있었다(Fulton, 1997).

힘 북돋우기(empowerment)는 조직내 구성원들간에 권한이 상하, 좌우로 자유롭게 흐르도록 하며, 개인차원에서의 동기부여를 넘어서 과업, 업무, 성취, 상호관련성에 대한 인식을 고조시키면서 개인수준에서 점차 확대되어 개인개발과 조직의 목표달성까지 동시에 이룩하도록 하는 다 수준의 광범위한 개념으로서 참여를 하나의 접근방법으로 하며, 학습, 변형이라는 의미와 공존하는 개념임을 알 수 있다. 위의 모든 개념을 총화한 시너지 개념을 도입한 개념이다(정해주, 1998).

힘 북돋우기(empowerment)는 적극적으로 활동적으로 작업을 수행하도록 하며 다음과 같은 중요성을 갖는다 첫째, 힘 북돋우기(empowerment)는 구성원들로 하여금 자신의 일이 회사의 성패를 좌우한다는 강한 사명 의식을 갖도록 한다. 즉, 구성원 개인마다 자신이 담당하고 있는 일이 매우 중요하다는 의식을 가지도록 한다. 둘째, 힘 북돋우기(empowerment)는 우수한 인력을 양성하거나 확보하는 것에 초점을 두며, 특히 업무를 수행하는 개인의 기량을 향상시키는데 초점을 둔다. 셋째, 힘 북돋우기(empowerment)는 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 의사결정권을 갖게 하여 통제감을 높임으로써 무력감과 스트레스를 해소하고 더 나아가 강한 업무의욕을 갖게끔 구성원에게 성취감을 준다. 넷째, 힘 북돋우기(empowerment)는 구성원들이 고객에 대한 서비스를 향상시키고 환경변화에 신속하게 대응하도록 한다(신유근, 1997).

임상간호교육 현장에서 개인과 사회적 목적을 정하고 달성하도록 하기 위하여 힘 북돋우기(empowerment)는 중재변수가 될 수 있으며, 효율성과 능력을 향상시키고 개발하고, 증가시키기 위한 도구, 자원, 환경을 제공하는 과정으로서 이해된다면, 교수, 학생과 환경이라는 임상 간호교육 구성요소의 능률적인 관계를 구성하고 임상 실습 만족도라는 교육성과를 달성할 수 있을 것이다.

2. 임상실습 만족도

간호대상자의 요구가 증가함에 따라 질적인 간호제공이 간호계의 관건으로 대두된 현 시점에서 간호학생에게 질적인 임상교육 경험을 제공하여 능력있는 간호사를 육성하는 것은 간호교육자의 주요 관심사일뿐 아니라 책임이다(고성희, 김기미, 1994).

간호교육에서 이론교육은 물론, 간호대상자와 직접 만나게 되는 임상 실습교육도 매우 큰 비

중을 차지하며(Meleca, Schimpthausen, Witteman, and Sachs, 1981), 학교 교육을 보충하고 통합, 활용하여 원리의 응용이 가능해지고, 이론을 실무에 적용하는 기회를 제공하는 과정이며(Brown, 1981; Monagan, 1991), 간호교육의 핵심적 요소라고 볼 수 있다(성명숙 등, 1998; Dunn & Hansford, 1996). 개성이 다른 환자를 위해 개인에 따라 육체적, 정서적, 영적요구 등을 파악하여 간호를 계획하고 수행할 수 있는 능력을 기르며, 환자와 환자 가족의 집단교육을 계획하고, 수행하는 능력이 생기게 한다(Brown, 1981).

전문인을 양성하는 교육으로서 임상교육의 주된 목적은 이미 배운 지식을 학생들로 하여금 환자를 돌보는 실제상황에 적용하도록 준비시키고 개인적이고 전문적인 기술이나 행동방향을 터득하도록 하며, 나아가서는 건강관리 기관에 종사하기 위해 필요한 가치관과 태도를 형성하도록 하는 것이다(Elrich, 1967). 이런 간호교육의 목적을 달성하기 위해서 간호교육은 학생들의 요구와 능력에 일치되는 임상교육환경을 제공하여야 하며, 개인차를 인정하고 최대한 잠재능력을 개발하여 바람직한 환경변화를 가져올 수 있도록 학생을 능동적이고 자발적인 존재로 인식하여 학생의 경험과 능력을 개발할 수 있도록 하여야 한다(성명숙 등, 1998).

Jarratt(1983)은 가장 좋은 임상교육 환경을 개발하는 데에서 중요한 것이 병동 간호사와 교수와의 좋은 관계 유지임을 주장하였다. 임상실습 만족도에 영향을 미치는 교수는 병원의 직원과 환자와 학생의 상호관계 속에서 촉매제의 역할을 하고, 훌륭한 역할모델이 될 수 있는 임상교육의 숙련자, 능숙한 지도자, 통제자의 역할을 충분히 발휘할 수 있는 자질을 갖추어야 한다(김영숙, 1975). Dunn and Hansford (1996)의 연구에 의하면 일반간호사와 학생사이의 온정적이고 지지적인 관계와 학습경험에 접근할 수 있게 해주는 일반간호사의 역할, 가까이 교육을 해주려는 일반간호사의 욕구가 학

생들의 임상실습 교육에서 중요한 요소라고 한다. 즉, 임상학습 환경과 관련된 학생에 대한 일반간호사와 간호관리자의 태도의 중요성을 이야기 한 것이라고 볼 수 있는데, 긍정적이고 만족스러운 실습 경험은 긍정적이고 지지적인 학생과 간호사와의 관계와 높은 관련성이 있음이 확인되었다. 이와 같이 간호학생을 위한 교육적인 프로그램에 대한 간호사의 지지정도에 따라 학습분위기에 막대한 영향을 미치게 된다는 결과는 Barr(1980)에 의해서도 지지된 것이다.

임상 실습교육을 담당하는 일반 간호사, 간호관리자, 교수 등의 역할이 중요하다고 볼 수 있는데, 이들이 학생들의 임상 실습교육에 대한 태도가 어떠한가에 따라 학생들의 임상실습 만족도는 영향을 받을 것이다. 특히 임상 실습교육을 담당하는 실무자들이 조성하는 분위기는 자신들의 실습과 관련하여 학생들이 지각하는 힘 북돋우기(empowerment)에도 영향을 미칠 것이며, 또한 이것은 임상실습 교육의 결과적인 측면이라고 볼 수 있는 임상 실습 만족도에 도 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 간호학생들이 임상실습 교육을 경험하면서 실습과 관련하여 지각한 힘 북돋우기(empowerment)의 정도를 측정하고 임상실습 만족도와와의 관계를 확인하여, 임상실습 교육 환경의 질적인 개선을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

III. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

N시에 위치한 대학교의 간호학과 3학년 학생과 4학년 학생 78명과 K시의 전문대학 간호과 학생 3학년 93명이 연구에 참여하여 총 171명이 참여하였다. 대학교 간호학생의 자료수집 기간은 1999년 9월 28일에서 10월5일까지 임상실습에 참여하고 있는 간호학과 3,4학년 학생 전원 86명에게 연구의 목적을 설명한 후 설문

지를 배부하였으며 연구에 참여하기로 동의한 학생에 한 하여 자료를 수집하였다. 총 80부의 설문지가 회수되었으며 그 중에 답변이 부실한 2부를 제외한 78부가 자료 분석에 이용되었다. 전문대학 간호학생의 경우에는 2000년 3월 임상실습을 마친 후 학교에서 총 100명에게 설문지를 배부하여 연구에 참여하기를 동의한 학생에 한하여 회수하였으며 부실한 답변을 한 7부를 제외한 93부를 자료분석에 사용하였다.

2. 연구도구

힘 북돋우기(empowerment) 측정도구는 정해주(1998)가 Spreitzer(1995)의 도구를 번역하고 수정한 것을 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 총 12문항으로 구성되었으며 7점 척도이다. 하위영역은 의미성, 자기결정성, 역량, 효과성으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다'는 1점, '매우 그렇다'는 7점으로 측정하였으며 총점이 높을수록 힘 북돋우기(empowerment)는 높은 것으로 나타난다. 도구의 신뢰도를 측정하기 위해서 연구 전에 15명의 간호학과 학생에게 사용한 결과 Cronbach's $\alpha=.9034$ 로 매우 높게 나타났다. 본 연구에서는 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.8859$ 로 높게 나타났다.

임상실습 만족도 측정도구는 조결자와 강현숙(1984)의 도구를 사용하였다. 총 29문항으로 구성되어있으며 5점 척도이다. '전혀 그렇지 않다'는 1점, '매우 그렇다'는 5점으로 측정하였으며 총점이 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타난다. 하위영역으로는 실습내용, 지도, 환경, 시간, 평가로 구성된다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.7489$ 로 높게 나타났다.

3. 자료분석 방법

수집된 자료를 SPSS WIN 7.5를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 실수, 평균, 백분율로, 임상실습 만족도와 힘 북돋우기(empower-

ment)의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성과 힘 복돋우기(empowerment), 임상실습 만족도의 정도는 t-test, ANOVA를 하였다. 임상실습 만족도와 힘 복돋우기(empowerment)와의 관계를 확인하기 위해서 Pearson's correlation으로 분석하였다. 임상실습 만족도에 대해 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해서는 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적인 특성

대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 대상 학생을 학계별로 살펴보면 4년제가 78명(45.6%), 3년제가 93명(56.4%)이며, 3학년이 43명(55.1%), 4학년이 35명(44.95%)이다. 종교는 기독교 56명(33.7%), 천주교 12명(7.0%), 불교 32명(18.7%), 무교 71명(41.5%)로 나타났다. 실습동료와의 관계에 대해서는 76명(44.5%)이 만족해하고 있었으며, 실습을 지도하는 교수에 대해서는 권위주의적이라고 생각하는 학생이 40명(23.4%)로 나타났다.

다. 자신들의 지도교수에 대해서 실습지도에 대해서 민주적이라기 보다는 권위주의적인 태도로 지각하고 있음을 알 수 있다. 지도교수의 태도에서 인간관계 중시보다는 목표 달성적 이라고 평가하고 있었는데 70명(40.9%)의 학생이 목표 달성적인 태도를 보인다고 지각하였다. 이것은 임상실습 지도 시간 내에 달성해야 하는 목표가 부적절하게 많은 것이 그 원인이라고 본다. 임상실습을 지도해 주는 병동의 수간호사에 대해서는 지도교수에 대한 정도보다 더 권위주의적이라고 지각하였다. 민주적이었다고 대답한 학생의 수는 14명(8.2%)에 지나지 않았다. 대다수의 학생들은 수간호사가 인간관계 중시태도와 목표 달성적인 태도의 중간정도의 태도를 나타내었다고 지각하였다(67.3%). 대다수의 간호학생들은 간호직에 대해 의미를 두고 있는 것을 확인하였다. 65명(38.0%)의 학생들은 간호직이 '매우 의미가 있다'라고 응답하였다. 실습 내용에 대해서는 불확실하다고 응답하는 학생들이 63명(36.8%)에 달하여 확실하다고 응답한 학생 30명(17.0%)보다 높게 나타남을 알 수 있었다. 상당수의 학생들은 실습내용에 대해 모호함을 느낀다고 볼 수 있다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=171)

| 특성 | 실수 | 백분율 |
|-----------------------|------------|------------|
| 대학 | 4년제 | 78명 45.6% |
| | 3년제 | 93명 54.4% |
| 학년 | 3학년 | 136명 79.5% |
| | 4학년 | 35명 20.3% |
| 종교 | 기독교 | 56 32.7% |
| | 천주교 | 12 7.0% |
| | 불교 | 32 18.7% |
| | 없음 | 71 41.5% |
| 실습 동료와의 관계 | 매우 불만족 | 1 0.6% |
| | 불만족 | 8 4.7% |
| | 보통이다 | 86 50.3% |
| | 만족 | 67 39.2% |
| 실습 지도교수의 태도(권위성: 민주성) | 매우 권위주의적이다 | 2 1.25% |
| | 권위주의적이다 | 38 22.2% |
| | 중간정도이다 | 94 55.0% |
| | 민주주의적이다 | 33 19.3% |
| | 매우 민주주의적이다 | 4 2.3% |

<표 1> 대상자의 일반적 특성(계속)

(N=171)

| 특 성 | | 실 수 | 백분율 |
|-----------------------------------|---------------|-----|-------|
| 실습 지도교수의 태도(목표성 : 인간관계성) | 매우 목표달성적이다 | 11 | 6.4% |
| | 목표 달성적이다 | 59 | 34.5% |
| | 중간정도이다 | 79 | 46.2% |
| | 인간관계 중시적이다 | 20 | 11.7% |
| | 매우 인간관계 중시적이다 | 2 | 1.2% |
| 수간호사의 태도(권위성: 민주성) | 매우 권위주의적이다 | 11 | 6.4% |
| | 권위주의적이다 | 63 | 36.8% |
| | 중간정도이다 | 83 | 48.5% |
| | 민주주의적이다 | 14 | 8.2% |
| | 매우 민주주의적이다 | - | - |
| 수간호사의 태도(목표성: 인간관계성) | 매우 목표달성적이다 | 5 | 2.9% |
| | 목표 달성적이다 | 31 | 18.1% |
| | 중간정도이다 | 115 | 67.3% |
| | 인간관계 중시적이다 | 20 | 11.7% |
| | 매우 인간관계 중시적이다 | - | - |
| 간호직에 대한 의미 | 전혀 의미없다 | - | - |
| | 별로 의미없다 | 7 | 4.1% |
| | 그저 그렇다 | 26 | 15.2% |
| | 약간 의미있다 | 73 | 42.7% |
| | 매우 의미있다 | 65 | 38.0% |
| 실습내용의 확실성 | 매우 불확실하다 | 4 | 2.3% |
| | 불확실하다 | 59 | 34.5% |
| | 보통이다 | 79 | 46.2% |
| | 확실하다 | 28 | 16.4% |
| | 매우 확실하다 | 1 | 0.6% |

2. 일반적 특성에 따른 간호학생의 힘 복돋우기(empowerment)와 실습만족도의 정도 및 차이검증

힘 복돋우기(empowerment)의 총점은 최대값 84점으로 본 연구대상자들의 힘 복돋우기(empowerment)는 37점에서 76점의 분포를 하고 있었으며 총점 평균은 51.97로 나타났다. 힘 복돋우기(empowerment)의 요소별 점수분포는 <표 2>에 제시하였다.

임상실습 만족도의 총점은 최대값 145점으로 본 연구에서는 최소 71점에서 99점까지의 분포를 나타내었다. 총점 평균은 80.66로 중간보다

약간 높은 만족도를 보였다. 임상실습 만족도의 요소별 점수분포는 <표 3>에 제시하였다. 학제 별로 힘 복돋우기(empowerment)와 임상실습 만족 정도의 평균에 차이가 있는가를 검증하기 위해서 실시한 t-test의 결과도 함께 제시하였다.

간호학생의 일반적 특성에 따른 힘 복돋우기(empowerment)의 정도는 간호직에 대한 의미 정도와 관련해서 통계적으로 유의한 수준에서 간호직에 대한 의미성을 높게 나타내는 집단의 힘 복돋우기(empowerment)가 높은 것으로 나타났다($F=3.989, p=0.009$). 학제에 따른 힘 복돋우기(empowerment)의 정도에 대해서는 4년제 학생의 평균이 54.41이며, 3년제 학생의 평균이 49.93으로 나타났고, 통계적으로 유의한 수준에서 학제에 따라 힘 복돋우기

<표 2> 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment) 정도 및 차이 검증

| | 힘 북돋우기 (평균±표준편차) | 역량 (평균±표준편차) | 의미성 (평균±표준편차) | 자기결정 (평균±표준편차) | 효과성 (평균±표준편차) |
|-----------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 4년제 | 54.41 ± 8.52 | 12.61 ± 2.91 | 15.44 ± 3.08 | 13.56 ± 2.57 | 8.19 ± 1.35 |
| 3년제 | 49.93 ± 6.77 | 11.61 ± 2.31 | 14.10 ± 2.64 | 12.30 ± 2.19 | 7.38 ± 1.70 |
| 총 (t값) | 51.97 ± 7.92 (3.74**) | 12.07 ± 2.64 (2.45*) | 14.71 ± 2.92 (3.06**) | 12.87 ± 2.45 (3.46**) | 7.75 ± 1.60 (3.44**) |

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

<표 3> 간호학생의 임상실습 만족도 및 차이 검증

| | 실습 만족도 (평균±표준편차) | 시간 (평균±표준편차) | 지도 (평균±표준편차) | 내용 (평균±표준편차) | 환경 (평균±표준편차) | 평가 (평균±표준편차) |
|-----------|------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| 4년제 | 86.25±6.22 | 14.87± 1.88 | 20.80±3.27 | 20.53±2.26 | 20.14±2.69 | 14.12±2.57 |
| 3년제 | 75.97±9.17 | 14.23±2.26 | 14.00±2.72 | 15.67±2.86 | 19.78±3.42 | 12.27±2.65 |
| 총 (t값) | 80.66±9.45 (8.68**) | 14.52±2.11 (1.97*) | 15.17±2.78 (6.72**) | 17.89±3.55 (12.38**) | 19.94±3.10 (0.74) | 13.12±2.76 (4.61**) |

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

(empowerment)의 정도에 차이가 나타났다(t=3.74, p=0.000). 동료관계에서 만족하고 있는 집단일수록 힘 북돋우기(empowerment)의 정도가 높게 나타났으며(F=5.319, p=0.000), 실습내용에 대해서 확실하다고 판단하고 있는 집단일수록 힘 북돋우기(empowerment)의 정도가 높게 나타났다(F=3.803, p=0.006). 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)와 관련하여 그 외 다른 일반적인 특성에서는 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았다.

간호학생의 일반적 특성에 따른 임상실습 만족도의 차이를 확인하기 위해 실시한 통계분석에서도 힘 북돋우기(empowerment)와 같은 결과로 학제에 따른 임상실습 만족도에는 유의한 차이가 확인되었다. 4년제 간호학생의 만족도 평균은 86.25이고 3년제 학생의 임상실습 만족도의 평균은 75.97이며 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(t=8.68, p=0.000). 또한 실습내용에 대해서 확실하다고 평가하는 집단일수록 임상실습 만족도가 높게 측정되었다(F=4.024, p=0.004). 그 외 다른 일반적인 특성에서는 통계적으로 유의한 결과가 확인되지

않았다.

3. 임상실습 관련 힘 북돋우기(empowerment)와 실습 만족도의 상관관계

<표 4>에서와 같이 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)와 실습 만족도와 관계에서는 매우 높은 양의 상관관계를 보였다(r=0.442, p=0.000). <표 5>와 <표 6>에서와 같이 힘 북돋우기(empowerment)가 높을수록 임상실습만족도가 높게 나타났다고 볼 수 있다. 힘 북돋우기(empowerment)의 하위영역 모두에서 실습 만족도와 양의 상관관계를 나타내었다. 효과성, 자기결정성, 의미성, 역량모두 실습 만족도를 높이는 변수로 볼 수 있다.

<표 4> 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)와 임상실습 만족도와의 상관관계

| | 임상실습 만족도 | |
|--------|----------|---------|
| 힘 북돋우기 | r=0.442 | p=0.000 |

<표 5> 힘 복돋우기(empowerment)의 하위항목과 실습 만족도와의 상관관계

| 힘 복돋우기(empowerment) | | | | |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|
| | 역량 | 의미성 | 자기결정 | 효과성 |
| 실습 만족도 | r=.277 | r=.387 | r=.361 | r=.564 |
| | p=0.000 | p=0.000 | p=0.000 | p=0.000 |

<표 6> 실습 만족도의 하위항목과 힘 복돋우기(empowerment)와의 상관관계

| 실습 만족도 | | | | | |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 시간 | 지도 | 평가 | 환경 | 내용 |
| 힘 복돋우기 | r=.355 | r=.307 | r=.092 | r=.204 | r=.473 |
| | p=0.000 | p=0.000 | p=0.229 | p=0.007 | p=0.000 |

4. 임상실습 만족도에 영향을 미치는 변수

임상실습 만족도에 대한 힘 복돋우기(empowerment)의 영향력을 조사하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>와 같다. 힘 복돋우기(empowerment)가 19.5%의 설명력을 갖는 것을 확인하였다.

V. 논 의

임상 교육현장에서 학생들의 요구와 능력에 일치되는 환경을 제공하는 것은 학생들의 임상 실습에 대한 만족도를 높일 수 있음은 물론이며, 개인의 잠재력을 개발하고 능동적인 자세로 경험과 능력을 개발할 수 있도록 하기 때문에 매우 중요하다.

본 연구에서 나타난 간호학생들이 지각한 임상실습 환경은 수간호사를 권위주의적이라고 지적한 학생이 43.2%였다. 실습을 지도하는 지도교수에 대해서도 권위주의적이라고 지각한 학생이 23.4%로 나타난 것으로 볼 때, 연구에서는 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않는

지만 학생들은 임상실습을 담당하는 실무자와 교육자가 조성하는 권위적인 분위기 속에서 충분한 간호경험을 할 수 없을뿐더러 자신의 최대한의 잠재력과 능력을 제대로 개발할 수 없을 것이라고 사료된다. Barr(1980)도 간호사의 지지정도에 따라 학습분위기가 영향을 받게 된다고 하였다. 긍정적이고 만족스러운 실습경험은 긍정적이고 지지적인 학생과 간호사와의 관계와 상관성이 높음을 확인하였다. 실습내용에 대해서도 확실하다고 지각한 학생보다는 대부분의 학생들이 불확실하다고 인지하였는데, 이는 임상실습이라는 환경에서 지도교수가 교육을 지속적으로 시킬 수 없다는 현실과 수간호사 이하 실무자들이 업무로 인해 학생들의 교육에 관여할 시간이 많지 않음이 그 이유라고 사료된다. 한수정(1997)의 연구에서와 같이 이렇게 현장에서 혼자 남겨진 학생들은 무엇을 해야하는지에 대한 목표의 모호함이 생기며 위축되고, 간호수행에서 실수를 할 것 같은 공포감을 경험하게 된다. 실습내용이 확실하다고 평가한 학생들일수록 임상실습 만족도가 높게 나타났는데(p=0.000) 통계적으로 유의한 결과를 토대로

<표 7> 임상실습 만족도에 대한 예측요인

| 변수 | 회귀계수 | 표준오차 | R ² | p |
|--------|------|-------|----------------|------|
| 힘 복돋우기 | .442 | 8.511 | .195 | .000 |

임상실습의 학습목표에 맞는 실습병동을 선택하고, 지도교수, 수간호사, 임상 실무자, 그리고 학생들이 실습관련 학습목표를 공유하는 전략이 요구된다. 또한 학제간 간호학생들의 임상실습 만족정도의 차이를 살펴보았는데 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다($p=0.000$). 4년제 간호학과 학생의 경우는 평균이 86.25로 3년제 학생의 75.97보다 높게 나타났다. 전체평균의 80.66보다도 낮게 나타난 3년제 학생들은 실습 시간, 실습지도, 실습내용, 실습평가의 하위항목에 대해서 4년제 학생들보다 평균이 더 낮게 나타났다. 4년제 학생들이 3년제 학생들보다 임상 실습만족도가 더 높은 것을 알 수 있었다. 연구대상자의 임상실습을 경험한 환경이 서로 다르기 때문에 비교할 수는 없지만 학생의 정원이 2배내지 그 이상이 되는 3년제의 경우에는 병동실습을 학습목표에 맞추어 실시하기가 어렵고, 교수들이 계획적으로 좋은 학습분위기를 만들면서 지도하기가 매우 어렵기 때문인 것으로 사료된다. 주로 현장의 실무자에게 실습교육의 책임을 부여하는 경우 학습을 위한 실습보다는 병실업무 위주의 실습을 하게되는 경향이 있다고 한다(조결자와 강현숙, 1984).

대상자가 임상실습시 지각한 힘 북돋우기(empowerment)의 정도는 최소 37점, 최대 76점의 범위에서 평균 51.97로 나타났다. 중앙값인 51점수준 정도로 나타났다. 본 연구의 대상자들은 보통정도의 힘 북돋우기(empowerment)를 지각하고 있다고 볼 수 있다. 간호학생들은 학제에 따라서 힘 북돋우기(empowerment)의 정도에 차이를 보이고 있었는데 3년제 학생의 경우가 평균 49.93점으로 4년제 학생의 경우보다 낮게 측정되었고 통계적으로도 유의한 차이가 검증되었다($p=0.000$). 힘 북돋우기(empowerment)의 4개 하위영역에서도 모두 4년제 학생보다 3년제 학생이 더 낮게 측정되었다. 그리고 간호직에 대해서 의미를 높게 둔 학생일수록($p=0.009$), 동료관계에 만족하는 학생일수록($p=0.000$), 실습내용에 대해 확

실하다고 판단하는 학생일수록($p=0.000$) 힘 북돋우기(empowerment)를 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이런 결과는 Conger and Kanungo(1988)가 제시한 동기부여적인 측면에서 간호교육자가 힘 북돋우기(empowerment)의 과정을 이해하고, 분명하고 달성 가능한 학습목표를 제시하며, 동료관계를 잘 유지할 수 있도록 도와주고, 간호직에 대한 긍정적인 이미지를 심어주어 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)를 고양시킬 수 있어야 함을 제시한다고 볼 수 있다.

힘 북돋우기(empowerment)와 임상실습 만족도와와의 관계는 매우 높은 양의 상관관계를 보였다($p=0.000$). 힘 북돋우기(empowerment)가 높을수록 임상 실습만족도가 높게 나타났으며, 힘 북돋우기(empowerment)의 하위영역 모두에서도 임상 실습 만족도와 양의 상관관계를 나타냈다. 임상실습 만족도에 대한 예측인자로서 간호학생들이 지각한 힘 북돋우기(empowerment)가 19.5%의 설명력을 가진 것으로 나타났다. 힘 북돋우기(empowerment)는 자기 효능감을 부여하는 과정으로 동기부여적 과정으로 이해할 수 있는데(Conger & Kanungo, 1988), 힘 북돋우기(empowerment)를 높여준다면 동기부여가 될 것이고 이런 동기부여는 자신에게 주어진 목표를 충실하게 처리할 수 있는 능력을 갖게 하며, 자신의 일에 대한 의미를 갖게 하고, 스스로 행동을 결정하는 선택을 할 수 있게 할 것이며, 결과적으로 자신의 성취감에 만족하게 될 것이다. 그러므로 힘 북돋우기(empowerment)는 간호학생들의 임상실습 관련 만족도를 높일 수 있는 중요하면서도 활용가능한 중재변수라고 사료된다.

본 연구의 결과를 통해 간호학생이 임상실습시 경험한 힘 북돋우기(empowerment) 정도가 높을수록 임상실습 만족도는 높다는 것이 확인되었다. 현대의 간호교육의 목적은 전문인을 양성하는 것으로서, 지식과 기술을 토대로 환자를 돌보는 실제상황에 적용할 수 있도록 준비시

키는 것이다. 따라서 임상간호 교육은 간호기술을 답습하는 구 세대적 환경에서 벗어나야 하며, 학생들의 잠재력을 최대한 발휘하도록 하고 의료인으로서 갖추어야 하는 가치관과 태도까지 형성할 수 있는 전인적인 교육이 되어야 한다. 그러므로 간호교육을 담당하는 실무자와 지도교수들은 임상실습의 성과라고 볼 수 있는 실습 만족도를 높이기 위해서 관련이 있는 중재변수인 간호학생들의 힘 북돋우기(empowerment) 정도를 확인하고, 힘 북돋우기(empowerment)에 영향을 미치는 확인된 변수들을 조정하여 임상실습 환경을 효율적으로 설계하여야 할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 1999년 9월 28일부터 2000년 3월 31일까지 N시와 K시에 위치한 4년제 대학과 3년제 전문대학의 간호학생을 171명을 대상으로 임상실습시 지각하는 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)와 실습만족도의 관계를 규명하여 효과적인 임상실습을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 시도하였다.

연구도구는 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment)를 측정하기 위해서 Spreitzer(1995)가 제작한 도구를 정해주(1998)가 수정한 것을 연구에 맞게 재 수정하여 사용하였으며, 실습 만족도를 측정하기 위해서는 조결자와 강현숙(1984)이 개발한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS WIN 7.5 프로그램을 이용하여 임상실습과 관련하여 간호학생의 일반적 특성, 힘 북돋우기(empowerment)의 정도, 실습 만족도를 실수와 백분율, 평균, 분산을 측정하였고, 일반적 특성에 따른 힘 북돋우기(empowerment)와 실습만족도의 차이를 검증하기 위하여 t-test, ANOVA를 실시하였다. 힘 북돋우기(empowerment)의 정도와 실습만족도와의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 실시하였으며, 실습 만족도에 영

향 미치는 변수를 확인하기 위해서 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 간호학생의 힘 북돋우기(empowerment) 정도는 최소 37점, 최대 76점, 평균 51.97점으로 보통정도의 힘 북돋우기(empowerment)를 나타내었으며, 대상자의 일반적 특성과 힘 북돋우기(empowerment)의 관계에서는 간호직에 대한 의미에 따라($F=3.989$, $p=0.009$), 4년제 학생과 3년제 학생에 따라($t=3.74$, $p=0.000$), 동료관계에 대한 만족에 따라($F=5.319$, $p=0.000$), 실습내용의 확실성정도에 따라($F=3.803$, $p=0.006$) 유의한 차이를 나타냈다.
 2. 간호학생의 실습만족도의 정도는 최소 71점, 최대 99점, 평균 80.66으로 약간 높은 정도의 만족도를 보였다. 일반적 특성과 실습만족도와의 관계에서 4년제 학생과 3년제 학생에 따라($t=8.68$, $p=0.000$), 실습내용의 확실성 정도에 따라($F=4.02$, $p=0.004$) 유의한 차이를 나타냈다.
 3. 간호학생이 지각한 힘 북돋우기(empowerment)와 실습만족도와의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계($r=0.442$, $p=0.000$)가 있는 것으로 나타났고, 간호학생이 지각한 힘 북돋우기(empowerment)는 실습만족도를 19.5% 설명할 수 있었다. 임상실습시 간호학생이 지각하는 힘 북돋우기(empowerment)는 실습만족도에 영향을 미치기 때문에 간호교육자들은 간호학생의 동기부여적인 측면에서 힘 북돋우기(empowerment) 정도를 사정하고, 힘 북돋우기(empowerment)를 통한 실습만족도를 고취시키기 위한 임상실습 교육환경을 설계해야 할 것이다. 본 연구의 결과는 간호학생들의 효율적인 임상실습 교육을 위한 기초자료로 사용될 수 있다고 기대된다.
- 앞으로의 연구를 위해 제언한다면 간호학생들

의 힘 북돋우기(empowerment)에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 연구가 필요하다고 본다.

참 고 문 헌

- 강익화, 김혜순 (1994). 간호학생이 지각한 수간호사의 리더십과 임상실습 만족도와의 관계 연구. 성인간호학회지, 6(2).
- 고성희, 김기미 (1994). 간호학생의 첫 임상실습 경험에 대한 연구. 대한간호, 33(2), 59-72.
- 구옥희 (1998). 권력부여에 대한 개념분석. 간호학회지, 28(1), 37-46.
- 김선아 (1994). 조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영숙 (1975). 임상 간호교육을 위한 학생간호원의 태도조사. 중앙의학, 28(5), 549-554.
- 김우택 (1996). 조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구. 서강대학교 경영대학원 박사학위논문.
- 박원우 (1995). 자율과 혁신의 기업문화. 삼성정신문화연구소.
- 변영순 (1992). 힘 북돋이즘의 개념분석에 관한 연구. 간호과학, 41-50.
- 성명숙, 정금희, 장희정. (1998). 임상간호교육 평가도구 개발. 한국간호교육학회지, 4(2), 172-186.
- 신유근 (1997). 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근. 다산출판사.
- 정주연 (1997). 수간호사의 힘북돋우기. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 정해주 (1998). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 조결자, 강현숙 (1984). 일부 간호대학생의 자아개념과 임상실습 만족도와의 관계. 대한간호학회지, 14(2), 63-74.
- 지성애, 한성숙, 문희자, 전춘영, 윤은자 (1996). 간호관리학 II. 서울: 수문사.
- 하영수, 이경혜, 김문실, 이지형, 이광자, 송영선, 신공범 (1997). 간호교육론. 서울: 신광출판사.
- 한수정 (1997). 임상실습시 간호학생의 윤리적 갈등경험에 대한 연구. 중앙의학, 62(3), 278-282.
- 한명수 (1996). 힘북돋우기(empowerment)에 대한 개념분석. 중앙의학, 61(9), 747-755.
- Barr, Frances (1980). Are you students positive about their experience in the clinical area?, Canadian Nurse, 48-49.
- Brown, S. T. (1981). Faculty & Students perceptions of effective clinical instruction, Journal of Nursing Education, 20(9), 4-15.
- Cahill, H. A. (1996). A qualitative analysis of student nurses' experiences of mentorship. JOAN, 24, 791-799.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review, 13, 471-482.
- Dunn, S. V., & Hansford, B. (1996). Undergraduate nursing students' perceptions of their clinical learning environment. JOAN, 25, 1299-1306.
- Elrich, H. (1967). The Clinical education of the medical student. Journal of Medical Education, 42.
- Fiedler, A. M. (1993). The Effect of Vision Congruence on Employee Empowerment, Commitment, Satisfaction and Performance. Ph.D. Dissertation. Florida International University.

- Fulton, Y. (1997). Nurse's Views on Empowerment: a Critical Social Theory Perspective. JONA, 26, 529-536.
- Gibson, C. (1991). A concept analysis of empowerment. Journal of Advanced Nursing, 16, 354-361.
- Jarrat V. R. (1983). 'The time has come' the Walrus said, 'to talk of many things'. Nursing and Health Care, Nov. 498-503.
- Mason, D. J., Backer, 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.
- Meleca C. B., Schimphouser, F., Witteman J. K., Sachs, L. (1981). Clinicals in struction in nursing. Journal of Nursing Education, 20.
- Monagan R. S. (1991). Potential outcomes of clinical experience. Journal of Nursing Education, 30(4), 176-181.
- Spreitzer, G. M. (1995). Phychological Empowerment in the workplace. Academy of Management Journal, 38(5), 1445-1465.

- Abstract -

key concept : Empowerment, Satisfaction of clinical practice

A Study on Relationship between Empowerment and Satisfaction of Clinical Practice in Nursing Students.

*Han, Su Jeong**

The purpose of this study was to explain the relationship between empowerment and satisfaction of clinical practice in nursing students.

The instrument of this study was a structured questionnaire included empowerment and satisfaction of clinical practice.

The data was collected from september 28, 1999 to March 31, 2000 and analyzed by Cronbach alpha, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and simple regression by using SPSS Win program.

The result of research were as follows:

* Dept. of Nursing, Konyang University

1. There was significant difference according to the general characteristic factor. The total empowerment was predicted by meaning of nursing, university and college, relationship of peer, clearance of study purpose. Satisfaction of clinical practice was predicted by university and college, clearance of study purpose.
2. There was a significant correlation between empowerment and satisfaction of clinical practice($r=0.442$, $p=0.000$).

3. Empowerment was the highest factor predicting satisfaction of clinical practice. A total of 19.5% of the variance was explained in the total satisfaction of clinical practice.

It was found that the higher the degree of perceived empowerment, the higher the degree of satisfaction of clinical practice. Therefore, nursing faculty should plan interventions to inspire satisfaction level of clinical practice by empowerment.