

주요개념 : 임상간호사, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입

임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

고 명 숙*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

구성원의 자율과 창의의 한 방법으로 제시되고 있는 임파워먼트는 인지적이고 연속적이며 동적인 과정의 개념(Jung, 1998)으로 조직관리 측면에서 할 수 있다는 믿음이나 판단, 자신의 능력에 대한 강한 자신감과 신념을 갖게 됨(Conger & Kanungo, 1988) 등으로 보고 있다. 이에 더하여 임파워먼트는 타인에 의해 증진되고, 과업수행 자신감, 그리고 개인의 성장과 관련된 직무만족, 조직몰입 등을 야기시키는 과정으로 정의 내려지기도 한다(Cha, 1996). 그러므로 조직에서는 이것을 자기 효능감을 부여하는 동기부여적 관점으로 인식하는데 조직의 힘은 구성원들의 힘의 총 합임을 상기할 때 조직의 잠재된 능력은 구성원의 임파워된 정도를 가지고 추측할 수 있을 것이며 구성원이 임파워되었다면 이들의 직무만족, 조직몰입은 높을 것이다.

임파워먼트와 관계있는 직무만족이란 구성원이 중요한 직무가치를 수행하고 있다는 지각으로부터 나오는 즐거운 감정(Locke, 1976)으로서 Lashinger, Sabiston, & Kutzscher(1997)에 의하면 간호사의 임파워먼트를 확인한 결과 임파워된 간호사는 이직률이 감소하고 직무 만족도와 직무효과성이 증진되었다고 하였는데 이는 역으로 이직률과도 상관이 있다고 한 Kim & Moon(1998)의 연구에서 확인된 바 있다.

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 따라서 이것은 조직 구성원의 의식과 관련되어 개인의

성과나 직무동기, 조직에 대한 헌신 등과 같은 조직성과 변수를 예측할 수 있는 예측 잠재력을 가지고 있어서(Corly & Makush, 1993) 구성원의 임파워먼트를 파악하고자 할 때 임파워 정도와 조직몰입을 동시에 파악하는 것은 의의가 있으며 이는 두 변수간의 상관관계가 높다고 한 Kim(2000)의 연구에서 확인할 수 있다. 연구에 의하면 조직몰입은 조직구성원이 경험하는 분권화가 클수록, 의사결정에 참여할 기회가 많을수록 임파워된 정도가 높았다(Buchanam, 1974). 또한 조직이 구성원의 복지에 관심을 많이 가질수록, 자기 직무가 조직에 아주 중요하다고 생각할 때, 구성원의 기대가 직무를 통해 충족되고 있다고 느낄 때, 즉 직무만족 정도가 높을수록 높았다(Morris & Sherman, 1981; Steers, 1977).

임상간호 현장의 경우, 간호사는 끊임없이 질적 간호를 수행하도록 요구받고 있는데 양질의 간호는 간호사가 자신에게 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 여건이 갖추어졌을 때 가능하며 이것은 간호사가 병원의 구조적, 행정적 환경에의 숙달과 충분한 임상경험을 통하여 조직에 몰입될 수 있을 때 가능하다. 따라서 조직몰입이 되어 있는 병원직원은 그렇지 않은 직원보다 직무만족은 높고, 결근률, 사고율 등은 훨씬 낮다(Smith, 1995).

때로는 학자에 따라 조직몰입과 직무만족을 동일한 개념으로 보기도 한다. 그러나 조직몰입은 일종의 태도라는 점에서는 직무만족과 유사하나 직무만족은 직무 그 자체나 직무의 어떤 측면에 대한 반응으로 직무 환경 변화에 따라 그 만족 수준이 변화할 수 있는데 비하여 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로 쉽게 변하지 않는다는 것이다. 그러므로 조직몰입은 자발적인 심리 상태로 보는 관점과 좋은 조건이 있더라도 이직하지 않겠다는 계산된 관점 모두를 포용하고 있다는 점에서 직무만족과 다르다(Ferris & Aranya, 1983).

이상에서 살펴본 바에 의하면 임파워먼트와 직무만족 및 조

*삼육대학교 의학학부 간호학과

직몰입은 관계가 있으며 임파워먼트 구성원은 직무만족과 조직몰입 정도가 높을 것으로 보고 있다. 그러나 Nam & Park(2002)에 의하면 국내 임상 간호사의 경우 임파워먼트와 직무만족은 정의 상관관계가 있었으나 조직몰입과는 상관관계가 없는 것으로 보고한 것에 반하여 Jung(1998)의 기업의 경우 임파워먼트가 직무만족이나 조직몰입과 상관관계가 있을 뿐만 아니라 영향력도 있다고 하였다. 따라서 기존의 연구에서 나타난 서로 일치되거나 상이한 결과들이 현 시점에서 어떻게 나타나는지를 파악해 보기 위하여 임상 간호사의 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입의 관계와 또한 임파워먼트가 이들의 직무 만족 및 조직몰입에 미치는 영향 파악을 그 목적으로 본 연구를 시행하였다.

2. 연구의 목적

- 1) 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 파악한다.
- 3) 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.
- 4) 임상간호사의 인구사회학적 특성에 따른 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 임파워먼트

임파워먼트란 둘 이상의 인간 관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위하여 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로 조직이 지닌 자원, 정보, 지지, 기회의 네 가지 구조에의 접근 정도를 말한다(Kanter, 1983). 본 연구에서는 kanter의 이론을 바탕으로 Chandler(1986)가 개발한 CWEQ(Conditions for Work Effectiveness Questionnaire)를 Laschinger(1996)가 일반적 임파워먼트를 파악하는 G.E.(global measure of empowerment) 2문항을 추가한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 개인의 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말한다(Shin, 1997). 본 연구에서는 Slavitts, Stamps, Piedomont & Hasse(1978)가 개발한 Job Satisfaction

도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 애착, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 헌신을 의미한다(Mowday, Steers & Porter, 1979). 본 연구에서는 Mowday et al.(1979)에 의해 개발된 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)를 이용하여 측정된 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 임파워먼트

임파워먼트(empowerment)는 동사 empower와 어미 '-ment'의 합성어로, 동사 empower는 접두어 'em'에 'power'를 혼합시킨 단어이다. 어원에 따른 임파워먼트의 의미는 '힘을 부여한다'는 의미를 지니는데, 사전적 의미를 살펴보면 권한부여, 능력개발, 가능성 부여, 허락 등의 의미로 규정되고 있다. 이와 같이 공식적 의미는 대체로 권력(power)이나 권위를 준다는 것 혹은 뭔가 이룰 수 있도록 할 능력을 주는 방법과 관련된다. 그러나 학술문헌에서는 공식적 의미 규정 중에서는 흔히 enable의 사전적 의미를 많이 활용한다. 그것은 "enable"의 사전적 의미가 구성원의 수동적 특성을 육성하는 전통적 관리 사고의 접근과는 다르게 '뭔가 원하는 것을 가능케 할 능력을 만들어 준다; 혹은 권력, 수단, 능력을 준다; 능력 있도록 해 준다; 권위 있게 만들어 준다'라는 식의 자생 능력 육성의 토대가 형성되도록 하는 의미를 담고 있기 때문이다.

이와 같은 폭 넓은 개념인 임파워먼트의 각 분야별 이해를 살펴보면 사회정치학의 경우 파워의 배분과 획득, 권리, 권한의 행사, 제한된 양으로의 파워, 공유되는 파워, 의사 결정을 통한 파워의 행사 등의 의미로 사용하고 있으며 경영학 분야에서는 성과의 지속적인 증가, 충분한 영향력, 혹은 충분한 영향력의 행사, 무한한 양으로서의 충분한 영향력, 또한 이 영향력은 발견되고 창조되는 것, 의사결정뿐만 아니라 새로운 생각과 정보의 공유, 학습을 통한 파워의 증대 등의 의미로 쓰여지고 있다(Kinlow, 1995). 그러므로 Kinlow에 의하면 조직에서의 임파워먼트는 자율권 이상의 의미를 지니는데 임파워먼트는 구성원들이 조직의 성과에 기여하고 이해하게끔 하는 지식과 정보를 구성원끼리 공유하고, 조직의 성과를 기준으로 구

성원에게 보상하고, 구성원에게 조직의 결과에 영향을 주는 의사결정을 할 수 있도록 권한을 주기도 하는 일과 관계있는 개념이다. 이러한 측면에서 임파워먼트의 개념은 전통적 개념인 권한 이양/배분, 그리고 의사결정에서의 책임과 관계된 책임으로서 참여적 경영과는 차이가 난다.

결국 임파워먼트는 관리자 혹은 조직구성원에게 조직의 비전과 미션이 적합하도록 그들의 직무를 어떻게 수행할 것이며, 또 그들의 직무가 책임이 무엇인지를 명확하게 해 준다(Ford & Fottler, 1995). 따라서 조직에서 그 목표달성 과정이 능률적으로 진행되려면 구성원들이 조직의 비전을 어떻게 수행하며, 개인이 조직 비전에 얼마만큼 어떻게 기여할 수 있다고 지각하는 가에 관한 방향성이 갈수록 그 조직의 활동을 효율적일 것이다. 이러한 것은 구성원이 임파워되면 될 수록 목표달성은 보다 쉬울 것이다. 그러므로 조직 측면에서 임파워먼트를 파악하기 위하여서는 조직내의 인간 관계가 타인의 파워 증진을 위하여 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 환경인지를 파악해야 할 것이다.

2. 직무만족

직무만족이란 종업원이 자신의 직무에 대한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태(Locke, 1976)로서 직무 특성상 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 생길 수 있으며, 이것은 개인의 성취감, 안정감, 성장의 원천이 된다(Slavitt, et al., 1978). Longest(1974)의 연구에 의하면 근무 상황에서 구별될 수 있는 장면에 대한 지속적인 느낌이며, 이러한 느낌은 개인이 직무에서 기대한 것과 실제로 주어진 상황에서 선택하여 경험할 수 있었던 것과의 차이를 인식하는 것과 관련된다. 즉 전통적으로 직무만족이 일의 성과에 영향을 미친다고 가정하는 입장과는 반대로, 직무성과에 대한 보상이 오히려 직무 만족에 영향을 미친다는 것이다.

간호사의 직무 만족을 조사한 Kim(1988)의 연구에 의하면, 간호사는 전문적 결정을 하는 독립성을 갖고, 좋아하는 업무를 하며, 직원이 공정한 대우를 받고, 업무평가에 대한 정보를 제공받으며, 질적 감독을 받고, 그리고 의견을 발표할 기회를 가질 때 만족한다고 하였다. 그러나 고정된 근무, 부적합한 봉급, 전문인으로서의 인정결여, 교육의 기회부족 등은 불만족 요인으로 부정적 영향을 미치는데(Lee, 1993), 이러한 문제점들은 병원 및 간호조직이 간호사의 만족을 증진시키려는 관심이 있다면 관련된 요소들이 어느 정도 병원 당국에 의해 조정될 수

도 있다.

결국 간호사는 병원조직의 가장 중심이 되는 핵심 인력으로 환자, 방문객, 가족에 대한 병원의 대변인이므로 업무에 대한 만족이 타직종에 비해 매우 중요하므로 병원조직에서는 간호사의 직무 만족을 파악하는 일은 의미가 있을 것이다.

3. 조직몰입

조직몰입은 직무에 대한 반응 이상의 조직에 대한 애착을 나타내는 것으로 광범위한 개념으로 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 한 조직에 대해 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로 볼 수 있다(Mowday et al., 1982). 조직몰입에 대한 관점은 크게 세 가지로 분류할 수 있는데, 첫 번째는 사회심리학적 행동접근에 근거한 교환이론 및 부수적인 투자 이론과 관계되는 것이다. 이와 관계있는 학자로는 Becker(1960), Herbniak와 Alutto(1972)가 있으며 Becker(1960)는 몰입이란 “만약 행동이 비연속적이면 잃게 되는 부수적인 투자의 축적 때문에 개인이 계속적인 행동을 하게 되는 성향”이라고 설명하고 있다. Herbniak와 Alutto(1972)는 이러한 부수적인 투자 개념에 근거하여 몰입이란 “개인과의 조직 사이의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상이다”라고 정의하면서 부수적인 투자 개념에 근거하여 개인과 조직 사이의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적 산물이 조직몰입을 가져온다고 하였다.

두 번째 관점으로는 개인이 유의적이고 명백한 행동을 한 후에 몰입의 태도를 조직에 귀속시킬 때 발생한다고 보았다. 즉 개인의 행동이 조직에 뚜렷하게 드러나서 조직몰입을 갖게 된다는 것이다.

세 번째는 조직몰입을 조직 목표와의 부합이라고 보는 태도 접근법의 관점으로, 조직의 목표나 가치와 관련된 자신의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 애착심으로 보는 관점이다. 이에 대하여 Buchanan(1974)는 “수단적 가치와는 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련된 자기의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 정의적 애착심”이라고 정의하고 있다. 그러나 가장 대표적으로 Mowday et al.(1979)의 정의이다. 그들은 조직 몰입을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째 조직 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 포함하는 개념으로 보았다. 즉 Mowday et al.(1979)은 조직몰입을 조직의 목적과 가치의 수용이며 조직을 위해 기꺼이 노력하여 조직구성원으로 남고자 하는 강한 의지라고 하였다. 따라서 위와 같은

조직몰입에 대한 여러 관점에서나 정의에서 보여지듯이 조직의 목표달성에 좀 더 근접하는 일에 구성원의 조직몰입은 매우 중요한 부분을 차지한다는 것을 알 수 있다.

결국 몰입은 한 사회에 대한 긍정적 몰두로서 그 사회의 구성원에게 있어서 사회의 목적과 규범에 대한 동일시와 충성의 표현 그리고 사회와 자기의 동일시를 포함하는 개념으로 이해된다. 이러한 개념은 그대로 조직에도 적용될 수 있을 것이다. 즉 조직에 대한 긍정적 몰두로서 조직에 대한 충성, 조직의 목표와 가치 및 규범에 대한 동일시 등은 조직몰입의 한 형태라고 볼 수 있다.

이상의 내용에서 조직몰입은 개인적 성향과 조직의 다양한 환경과 관련하여 조직에 대한 개인의 심리적인 상태를 나타내며 개인과 조직의 가치 일치가 중요하다고 볼 수 있다. 간호사가 간호조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 소속감과 충성심을 느끼면 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력할 수 있으므로 조직의 목표달성뿐 아니라 개인의 근무 의욕과 욕구 충족을 높일 수 있다. 그 결과 조기 이직을 방지하여 간호의 질적 향상에 기여할 수 있다고 생각된다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상 간호사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상자

본 연구대상자는 서울시 소재 종합 병원 및 대학 부속병원 에 근무하며 임상경력이 1년 이상인 간호사 375명이었다.

3. 연구도구

1) 임파워먼트

임파워먼트는 Chandler(1986)가 개발한 CWEQ(Conditions for Work Effectiveness Questionnaire)를 Laschinger(1996)가 일반적 임파워먼트를 파악하는 G.E.(global measure of empowerment) 2 문항을 추가한 것을 사용하였다. 본 도구는 리커트 5점 척도의 총 35문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 임파워된 것을 뜻한다. 이 도구를 사용한 Koo(2000)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.94$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.87$ 이

었다.

2) 직무만족

직무만족은 Slavitts 등(1978)이 개발한 Job satisfaction 도구로서 리커트 5점 척도의 29문항으로 점수가 높을수록 직무에 더 만족하고 있음을 나타낸다. 본 도구를 사용한 Koo(2000)의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's $\alpha=0.85$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.78$ 이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)에 의해 개발한 Organizational commitment 척도로서 이 척도는 15문항으로 리커트 7점 척도이며 점수가 높을수록 좋기에 몰입된 정도가 높음을 뜻한다. 이 도구를 사용한 Lee(1998)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.87$ 이었다.

4. 자료수집 방법

자료수집 방법은 연구자가 병원을 방문하여 간호부의 사전 허락을 받은 후 연구에 참여하기로 동의한 간호사에게 설문지를 배부한 후 회수하였으며 기간은 2003년 4월 1일부터 2003년 4월 30일까지였다.

연구기간 동안 배부된 설문지는 총 420부로 이 중 390부가 수거되었으나, 연구분석에 부적절하다고 사료되는 15부를 제외한 최종 375부가 연구자료로 사용되었다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 서술통계를 이용하여 실수, 평균, 표준편차 범위를 구하였다.
- 2) 대상자의 인구사회학적 특성과 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입과의 차이는 t-test, ANOVA로 하였으며 차이가 있는 군의 구체적 확인을 위하여 Scheffe test로 분석하였다.
- 3) 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 4) 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 Regression으로 분석하였다.

〈Table 1〉 Subject's demographic characteristics

Characteristics	Classification	Frequency(%)	m±S.D
Age(yrs)	20~24	129(34.40)	30.12
	25~29	82(21.90)	
	30~34	69(18.40)	
	35~39	46(12.30)	
	over 40	49(13.10)	
Sex	female	374(99.70)	
	no response	1(0.30)	
Marital status	Married	163(43.50)	
	Single	211(56.40)	
	No response	1(0.30)	
Religion	Christian	205(54.70)	
	Catholic	30(8.00)	
	Buddism	20(5.30)	
	None	101(26.90)	
	Others	19(5.10)	
Expearence of job(year)	1~2	104(27.70)	7.31±6.32
	3~5	93(24.80)	
	6~9	57(15.20)	
	10~14	62(16.50)	
	15~19	40(10.70)	
Working unit	20≥	19(5.10)	
	General ward	202(53.90)	
	I.C.U	36(9.60)	
	Special unit	107(28.50)	
Position	Outpatient dept.	30(8.00)	
	Staff nurse	312(83.20)	
	Charge nurse	29(7.70)	
Education level	Head nurse≥	34(9.00)	
	College	253(67.50)	
	Beachelor	88(23.50)	
	Graduate	13(3.50)	
	Above doctoral course	20(5.60)	
Hospital type	No response	1(0.30)	
	National uni- versity	143(38.13)	
	Private uni- versity	42(11.20)	
	General hospital	190(51.00)	

IV. 연구결과

1. 대상자의 인구사회학적 특성

대상자 인구사회학적 특성은 다음과 같다<Table 1>.

연령분포는 21~56세로 평균 30.12세 이었으며 각 연령 군을 살펴보았을 때 20~24세는 129명(34.4%), 25~29세 82명(21.9%), 30~34세는 69명(18.4%), 35~39세는 46명(12.3%), 40세 이상은 49명(13.1%)으로 나타났다. 교육 정도는 간호대학(3년제) 졸업자가 253명(67.5%)이고 대학교 간호학과(4년제) 졸업자 88명(23.5%)이고 대학원 졸업자가 13명(3.5%)이었으며, 박사과정 혹은 그 이상이 20명(5.60%) 이었다. 결혼여부는 기혼이 163명(43.5%)이고 미혼이 211명(56.4%)이었다.

총 경력은 1년에서 31년까지로 평균 7.31년이었으며, 1~2년은 104명(27.7%)이었고, 3~5년까지는 93명(24.8%), 6~9년까지는 57명(15.2%), 10~14년까지는 62명(16.5%), 15~19년까지는 40명(10.7%) 20년 이상은 19명(5.1%)이었다.

근무부서는 일반 병동 202명(53.9%), 중환자 병동 36명(9.6%), 특수 부서 107명(28.5%), 외래 30명(8%)이었다. 현재 직위는 일반간호사 312명(83.2%), 주임간호사 29명(7.7%), 수간호사 이상 34명(9.07%)으로 대부분이 일반간호사였다. 종교는 기독교 205명(54.7%), 천주교 30명(8%), 불교 20명(5.33%), 무교 101명(26.93%) 이었다.

근무하는 병원의 설립 형태를 보면 국립병원 143명(38.13%), 사립대학병원 42명(11.2%) 사립종합병원 190명(51%)이었다.

2. 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 정도

연구 대상자의 임파워먼트는 최고점 5점에서 평균 2.807점

〈Table 2〉 The means of the empowerment, job satisfaction and organizational commitment (n=375)

	mean	S.D	mix-max	range
Empowerment	2.807	.432	1.00~4.32	1~5
opportunity	2.787	.522	1.00~4.50	1~5
information	2.871	.568	1.00~4.67	1~5
support	2.660	.535	1.00~4.78	1~5
resources	2.942	.627	1.00~4.67	1~5
GE	2.655	.716	1.00~4.50	1~5
Job satisfaction	2.735	.345	1.55~3.86	1~5
Organizational commitment	4.095	.940	1.38~6.69	1~7

<Table 3> The correlation among empowerment, job satisfaction, and organizational commitment

	Empowerment					GE	Job satisfaction	Organizational commitment
	total	opportunity	information	support	resources			
Empowerment	.							
opportunity	.777***	.						
information	.838***	.704***	.					
support	.793***	.501***	.593***	.				
resources	.660***	.276***	.312***	.354***	.			
GE	.653***	.489***	.518***	.526***	.319***	.		
Job satisfaction	.575***	.508***	.474***	.448***	.321***	.479***	.	
Organizational commitment	.533***	.378***	.411***	.478***	.328***	.486***	.663***	.

***p<.000

으로 나타났으며 임파워먼트의 하위 척도를 살펴보면 기회 평균평점 2.787, 정보 평균평점 2.870, 지지 2.660, 자원 2.942 그리고 GE 2.655점으로 나타났다. 직무만족의 경우 최고점 5점 중 평균평점 2.735점이었으며 조직몰입은 최고점 5점 중에서 평균평점 4.095점으로 나타났다<Table 2>.

3. 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계

임파워먼트, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계는 임파워먼트와 직무만족이 $r=0.575(p=0.000)$, 임파워먼트와 조직몰입이 $r=0.533(p=0.000)$, 그리고 조직몰입과 직무만족이 $r=0.663(p=0.000)$ 으로 정의 상관관계가 있었다<Table 3>.

4. 임상간호사의 인구 사회학적 특성에 따른 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 차이

임파워먼트에 대한 인구사회학적 특성에 따른 지각 차이는 연령군, 결혼 유무 그리고 경력에 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 4>.

먼저 연령군에 대하여서는 40세 이상군에 비하여 20~24세군, 25~29세군, 30~34세군 및 35~39세군이 크게 지각하여 통계적으로 유의하였다($F=14.284, p=.000$). 결혼의 경우는 미혼이 기혼보다 높게 지각하였으며($t=4.125, p=.000$), 경력에 있어서는 20년 이상군이 가장 높게 지각하였고 그 다음 15~19년군이 그리고 3~5년군의 지각이 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=6.272, p=.000$).

임파워먼트의 하위척도별로 살펴보면 기회, 정보 및 G.E.에

있어서는 인구사회학적 특성에 따른 차이가 없었다. 지지의 경우 연령과 경력에 따른 지각차이가 있었는데 연령의 경우 40세 이상군에 비하여 20~24세군, 25~29세군 및 30~34세군이 높게 지각하였으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=4.199, p=.002$). 경력의 경우 10~14년군에 비하여 20년 이상군에서 높게 지각하였다($F=3.241, p=.007$). 자원의 경우 연령, 교육 그리고 경력에 따른 지각의 차이가 있었다. 먼저 연령에 있어서는 20~24세군보다 35~39세군이 높게 지각하고 있었으며 35~39세군보다는 40세 이상군이 높게 지각하였고 이는 통계적으로 유의하였다($F=21.968, p=.000$). 경력에 대하여서는 1~2년군, 3~5년군 및 6~9년군에 비하여 20년 이상군이 높게 지각하였고 이는 통계적으로 유의하였다($F=19.787, p=.000$).

직무만족은 연령군과 경력군에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 연령의 경우 34세 이하군보다 40세 이상군이 $F=7.072(p=.000)$ 로 높게 지각하고 있었으며 경력에 있어서는 20년 이상군이 3~5년군에 비하여 $F=5.162(p=.000)$ 로 높게 지각하였다.

조직몰입 또한 연령군과 경력군에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 먼저 연령군에 있어서 40세 이상군이 가장 높게 지각하고 있었고 그 다음이 35~39세군, 그리고 20~29세군 순이었는데 이는 $F=14.284(p=.000)$ 으로 유의하였다. 또한 경력군에 있어서는 1년 이상 14년 이하군에 비하여 20년 이상군이 높게 지각하고 있었고 이는 $F=9.881(p=.000)$ 로 유의하였다.

5. 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 회귀

(Table 4) The differences among empowerment, job satisfaction, and organizational commitment on the subjects characteristic (n=376)

	total	Empowerment						Job satisfaction		Organizational commitment				
		mtSD	F/t scheffe	opportunity	information	support	resources	GE	mtSD	F/t scheffe	mtSD	F/t scheffe		
age														
20~24a	2.731±.369	F/t scheffe	2.769±.493	2.889±.523	2.617±.501	2.683±.542	2.640±.637	2.660±.318	F/t scheffe	2.640±.637	2.683±.542	2.660±.318	F/t scheffe	3.913±.817
25~29b	2.758±.365		2.756±.530	2.818±.524	2.659±.468	2.836±.516	2.585±.684	2.722±.337		2.585±.684	2.836±.516	2.722±.337		3.840±.879
30~34c	2.770±.499	14.284***	2.779±.602	2.816±.631	2.573±.584	2.939±.621	2.565±.861	2.706±.343	7.072***	2.565±.861	2.939±.621	2.706±.343	7.072***	3.977±.951
35~39d	2.862±.474	ab,c,d<e	2.747±.491	2.874±.615	2.621±.606	ab,c<e	2.600±.662	2.788±.339	ab,c<e	2.600±.662	2.874±.615	2.788±.339	ab,c<e	4.425±.817
over 40e	3.091±.447		2.956±.482	3.020±.607	2.939±.512	3.492±.616	2.888±.757	2.949±.358		2.888±.757	3.492±.616	2.949±.358		4.859±.984
total	2.807±.452		2.787±.522	2.871±.568	2.660±.535	2.942±.627	2.655±.716	2.755±.345		2.655±.716	2.942±.627	2.755±.345		4.065±.940
education														
3a	2.789±.429		2.794±.539	2.883±.547	2.641±.544	2.859±.610	2.708±.657	2.729±.327		2.708±.657	2.859±.610	2.729±.327		4.060±.863
4b	2.797±.385	.747	2.759±.456	2.832±.550	2.658±.491	2.996±.591	2.523±.795	2.719±.375	1.236	2.523±.795	2.996±.591	2.719±.375	1.236	4.145±1.041
graduatec	2.900±.604		2.779±.482	2.855±.882	2.906±.581	3.487±.603	2.577±1.096	2.897±.363	8.969***	2.577±1.096	3.487±.603	2.897±.363	8.969***	4.610±1.051
othersd	2.958±.526		2.825±.633	2.906±.736	2.761±.567	3.394±.670	2.650±.754	2.795±.420	a<c,d	2.650±.754	3.394±.670	2.795±.420	a<c,d	4.054±1.242
total	2.807±.453		2.787±.522	2.871±.569	2.660±.535	2.942±.628	2.655±.716	2.755±.346		2.655±.716	2.942±.628	2.755±.346		4.069±.938
marital														
married	2.913±.468	4.125***	2.827±.517	2.932±.606	2.732±.557	3.185±.668	2.755±.736	2.814±.347	1.329	2.755±.736	3.185±.668	2.814±.347	1.329	4.366±.937
single	2.726±.386		2.757±.526	2.827±.533	2.605±.512	2.751±.550	2.578±.698	2.674±.333		2.578±.698	2.751±.550	2.674±.333		3.880±.886
years of carrier														
1~2a	2.753±.370		2.738±.498	2.939±.530	2.622±.526	2.684±.512	2.649±.649	2.669±.321		2.649±.649	2.939±.530	2.669±.321		3.970±.870
3~5b	2.723±.374		2.747±.546	2.774±.491	2.637±.439	2.774±.540	2.554±.682	2.700±.351		2.554±.682	2.774±.540	2.700±.351		3.819±.852
6~9c	2.829±.379	6.272***	2.805±.493	2.920±.539	2.661±.567	2.971±.484	2.640±.724	2.788±.265	5.162***	2.640±.724	2.971±.484	2.788±.265	5.162***	4.080±.768
10~14d	2.752±.496	b<c<f	2.708±.555	2.737±.646	2.539±.493	3.047±.685	2.629±.741	2.701±.381	1.812	2.629±.741	3.047±.685	2.701±.381	1.812	4.099±1.046
15~19e	3.039±.531		2.897±.540	3.008±.662	2.853±.726	3.439±.617	2.775±.792	2.820±.373	1.812	2.775±.792	3.439±.617	2.820±.373	1.812	4.581±.941
over 20f	3.144±.441		2.928±.442	2.965±.629	2.977±.365	3.702±.523	3.053±.884	3.045±.297	1.812	3.053±.884	3.702±.523	3.045±.297	1.812	5.142±.821
total	2.807±.452		2.787±.522	2.871±.568	2.660±.535	2.942±.627	2.655±.716	2.755±.345		2.655±.716	2.942±.627	2.755±.345		4.065±.940

p<.01, *p<.001

〈Table 5〉 The Influences of the empowerment on the job satisfaction (n=375)

dependant v. / independant v.	Job satisfaction		
	B	β	t
Empowerment	.360	.575	13.565***
F	184.010***		
intercept	41.953		
R-square	.330		
Radj	.329		

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

〈Table 6〉 The Influences of the empowerment on the organizational commitment (n=375)

dependant v. / independant v.	organizational commitment		
	B	β	t
Empowerment	.407	.533	12.166***
F	148.000***		
intercept	10.967		
R-square	.284		
Radj	.282		

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

분석한 결과 $y=41.953+0.360x$ 로 회귀식이 도출되었으며 이것은 33%의 설명력을 나타내었다($t=13.565, p=.000$)〈Table 5〉.

6. 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향

임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 회귀 분석을 한 결과 $y=10.967+0.407x$ 로 회귀식이 도출되었으며 이것은 28.4%의 설명력이 있었다($t=12.166, p=.000$)〈Table 6〉.

V. 논 의

본 연구를 통해 파악된 임상간호사의 임파워먼트는 5점 만점에서 평균 2.807점이었는데 이 결과는 본 연구와 동일한 모

집단에서 표본을 추출하여 연구한 Chang(1999)의 평균 2.84점과 비슷하였으나 Kim(2000)의 평균 3.61 점보다는 낮은 점수였다. 임파워먼트는 사전적으로 ‘파워 또는 권한을 주다’는 뜻 이외에 ‘인에이블링(enabling)’과도 같은 뜻으로 정의되며 인에이블링이란 단순히 권한을 주는 것과는 달리 자신의 능력에 대한 강한 자신감과 신념을 갖도록 지원해 주는 것을 의미한다(Park, 1994). 따라서 본 연구의 결과와 Chang(1999) 및 Kim(2000)의 결과를 볼 때 임상 간호사의 임파워먼트 정도가 높은 것이라고 볼 수 없기 때문에 이들의 간호행위 정도가 간호조직에서 기대하고 있는 만큼에는 미치지 못한다고 유추할 수 있다. Conger와 Kanungo(1988)는 구성원의 임파워먼트를 저해하는 요인으로 조직 변수, 리더십 변수, 보상시스템 변수, 직무 설계 변수가 있다고 제시하면서 조직은 이와 같은 저해 요인을 파악하여 참여적 경영, 목표설정, 피드백 시스템, 모델링, 능력급 보수, 직무충실화 등의 경영전략 기법을 사용하여 구성원들을 무력하게 해 나가는 요인들을 제거해야 한다고 함을 간호조직에서 고려해야 한다고 본다.

직무만족은 5점 만점에서 평균 2.735점으로 조사되었는데 이는 Cha(2000)의 2.79점, Seo(1994)의 2.89점과 비교하였을 때 큰 차이가 없었다. 한편 Lee(2001)의 연구의 경우 직무만족이 평균 3.07점으로 나타나 이는 중간을 상회한다고 볼 수 있었으나 본 연구를 비롯한 Cha(2000) 및 Seo(1994)의 연구와 비교할 때 두드러지는 차이라고는 볼 수 없었다. 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자간호에 긍정적, 혹은 부정적인 요인(Cavanagh, 1992)으로 작용하여 간호에 대한 환자의 만족도(Moss & Rowles, 1997)와 조직의 생산성에 직접적인영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구와 타 연구의 결과를 종합해 볼 때 임상간호사의 전반적인 직무만족은 높다고 볼 수 없기때문에 병원조직이나 간호조직은 그 구체적 원인을 파악하는 일이 중요해 보인다.

본 연구에서 나타난 임상간호사의 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.095점을 보였는데 이는 Park(1999)의 평균 4.15점과 Lee(1998)의 평균 4.17점과 비교하였을 때 유사하였으나 Cha(2000)의 평균 3.00보다는 비교적 높다고 볼 수 있었다. 간호사와 관련된 조직몰입 관련 연구를 살펴보면 먼저 Begley & Czajka(1993)는 간호사를 포함한 병원 직원들의 조직몰입을 조사한 결과, 조직몰입이 스트레스와 직무불쾌감의 정도를 완화시키며 이와 반대로 조직몰입이 낮을 때 스트레스와 직무 불쾌감을 상승시킨다고 하였다. 또한 Jo(1994), Choi(1990)는 조직몰입이 된 경우 조직과 직무에 동기부여가 잘 될 뿐만 아

니라, 직무만족도와 직무성과도 높으며, 이직 의향과 결근 의향은 낮다고 하였다. 따라서 간호조직은 간호사의 조직몰입을 더욱 더 향상시킬 수 있는 구체적 방안을 가지고 있어야 할 것이다.

임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입 간의 상관관계에서 각각의 변수들간에 나타난 강한 정의 상관관계를 나타내었는데 그러나 이 결과는 Nam & Park(2002)의 연구에서 임파워먼트와 직무만족($r=0.39$, $P<0.001$)와 유의한 상관 관계가 있으나 임파워먼트와 조직몰입은 무상관계였다고 한 것과는 다른 결과였으며, 직무만족과 조직몰입의 경우 Kim & Moon(1998)의 $r=0.74$ 와 Hong(1999)의 $r=0.70$ 과 본 연구의 $r=0.72$ 이 서로 유사함을 보였다. 이러한 결과의 차이는 직무만족과 조직몰입이 공통적인 선행결정 요인을 가지고 있기 때문일 수도 있고, 혹은 직접적인 연관(인과관계)을 가지고 있기 때문일 수도 있겠다(Cha, 2000).

인구사회학적 특성에 따른 임파워먼트, 직무만족, 그리고 조직몰입의 차이를 살펴보면 임파워먼트의 경우 연령에 있어서 40세 이상군이 20~39세까지의 모든 군에 비하여 크게 지각하는 것은 40세 이상군의 직위와 관련 있어 보였다. 즉 직위가 낮은 경우 여러 중요 사항에 대한 좋은 아이디어가 있다 할지라도 의사결정권이 없거나 아예 참여권이 없는 경우도 있을 수 있기 때문에 사료되었다. 이와 같은 상황은 경력군에 따른 차이를 통하여 간접적으로 확인할 수 있었는데 경력군에 있어서 3~5년군보다 15~19년군이, 15~19년군보다 20년 이상 군이 통계적으로 유의하게 크게 지각한 것과 무관하지 않다고 보였다. 결국 임파워먼트는 임상 간호사의 직위, 연령, 근무 경력의 각 그룹 간 유의한 차이가 있다고 보고한 Kim(2000)의 연구와 유사함을 보여 간호조직에서는 직위, 연령, 근무 경력이 낮고 적은 임상 간호사에 대한 체계적인 관심이 요구된다고 하겠다.

한편 임파워먼트의 하위 척도에 대한 차이를 살펴본 결과, 지지 및 자원 영역에서만 대상자의 인구사회학적 특성별 차이가 유의하였는데 지지에 있어서는 연령과 경력, 자원에서는 연령, 교육, 경력이 각각 연령, 경력이 높고 많을수록 지각 정도가 높게 나타났다. 이를 Koo(2000)의 연구 결과와 비교하였을 때 본 연구 결과는 일부 영역에서만 유사함을 보였다. 즉 Koo(2000)는 연령, 직위, 근무 경력에서 각각 임파워먼트 영역의 5개 영역 중 4~5 영역 모두에서 차이를 보였으나 본 연구에서는 지지 및 자원 영역에서만 차이를 보였기 때문에 추후 더 구체적인 파악을 위한 연구가 요구된다고 하겠다.

직무만족의 경우 40세 이상군에 비하여 34세 이하 모든 군에서 낮게 지각한 차이를 보인 것은 그들의 경력과도 무관하지 않았는데 이는 연령 및 경력이 높고 많아질수록 상대적으로 사회적 지위도 높기 때문으로 보였다. 병원 직원 전체를 대상으로 직무만족을 조사한 Jo(2000)는 연령별로는 41세 이상 3.72점, 31~40세군 3.37점, 21~30세군 3.11점, 20세 미만 3.05점의 평균치로 나이가 많은 집단일수록 직무만족도가 높게 조사되었다고 하였으며, 근무 연수별로는 11년 이상 집단이 3.55로 가장 높았고, 다음으로 6~10년 3.27, 3년 미만 3.25, 3년~5년 2.98의 순으로 나타나 유의한 차이가 있었다고 하여 본 결과와 유사하였다. 그러나 Lee(2001)는 대상자의 연령, 학력, 근무 연수, 결혼여부, 종교, 근무병동 유의한 차이가 없었다고 하였기 때문에 어떤 변수 혹은 상황에 따라 이와 같은 차이가 나타나는지에 관한 추후 연구가 필요하다.

조직몰입도 직무만족과 유사하여 연령군 및 경력군에 나타난 통계적으로 유의한 차이는 Jo(2000)의 연구 결과와 유사하였는데 Jo(2000)는 41세 이상군이 3.57점으로 가장 높았다고 하였으며 다음으로 31~40세군 3.22점, 20세 미만군 2.96점, 21~30세군 2.82점의 순으로 대체로 연령이 높을수록 조직몰입도가 높았다고 하였다. 근무 연수에서는 11년 이상이 3.43점으로 가장 높았고, 6~10년 3.09점, 3년 미만 2.90점, 3~5년 2.73점의 순으로 나타나 유의한 차이가 있었고, 교육수준별로는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다고 한 바 있다. 그러나 Herbnik와 Alutto(1972)의 연구에서는 학력이 높을수록 조직몰입이 낮아진다는 결과를 보고한 바 있으므로 이 또한 추후 파악이 필요해 보였다. 한편, 간호직이 아닌 직종의 경우(Lee, 1992), 직무만족이나 조직몰입에 있어서 인구통계 변수에 따라 유의적인 차이가 있었으며 대체적으로 직무만족에 있어서는 고학력자 및 관리자의 직무만족이 상대적으로 높고, 조직몰입에 있어서는 장기 근속자, 고학력자 및 관리자들의 조직몰입이 높다고 한 것과 본 연구 결과는 유사함을 나타내 보였다.

한편 임파워먼트가 직무만족에 대하여 33%의 설명력을 보인 본 연구 결과를 국내기업에 종사하는 타 직종과 비교하였을 때 Jung(1998)의 59.0% 보다는 낮으며 또한 조직몰입에 미치는 설명력은 28.4%로 나타난 본 연구 결과는 Jung(1998)의 56.6% 와 Kim(2002)의 35.9% 보다 낮았다. 따라서 임파워먼트는 간호사의 직무만족 및 조직몰입을 향상시킬 수 있는 중요한 변수임을 밝힌 Choi(1999)의 연구 결과를 고려한다면 전반적으로 간호직에 나타나는 낮은 영향력의 원인을 파악하는 일은 중요해 보인다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 임상 간호사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었으며 대상자는 서울시 소재 6 곳의 종합 병원 및 대학 부속병원에 근무하며 임상경력 1년 이상인 간호사 375명이었다.

연구도구로는 먼저 임파워먼트는 Chandler(1986)가 개발한 CWEQ(Conditions for Work Effectiveness Questionnaire)를 Laschinger(1996)가 일반적 임파워먼트를 파악하는 G.E.(global measure of empowerment) 2 문항을 추가한 것을 사용하였다. 직무만족은 Slavitts 등(1978)이 개발, Koo(2000)가 수정한 도구를 사용하였다. 조직몰입은 Mowday 등(1979)에 의해 개발, Lee(1998)가 사용한 도구를 사용하였다.

자료수집 방법은 연구자가 병원을 방문하여 간호부의 사전 허락을 받은 후 연구에 참여하기로 동의한 간호사에게 설문지를 배부한 후 회수하였으며 기간은 2003년 4월 1일부터 2003년 4월 30일까지였다. 연구기간 동안 배부된 설문지는 총 420부로 이 중 390부가 수거되었으나, 연구분석에 부적절하다고 사료되는 15부를 제외한 최종 375 부가 연구자료로 사용되었다. 자료는 SPSS win 10.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

연구결과는 다음과 같았다.

연구대상자의 임파워먼트는 최고점 5점에서 평균 2.807점으로 나타났으며 임파워먼트의 하위 척도를 살펴보면 기회 평균 평점 2.787, 정보 평균평점 2.870, 지지 2.660, 자원 2.942 그리고 GE 2.655점으로 나타났다. 직무만족의 경우 최고점 5점 중 평균평점 2.735점이었으며 조직몰입은 최고점 5점 중에서 평균 평점 4.095점으로 나타났다

임파워먼트, 직무만족, 조직몰입간의 상관관계는 임파워먼트와 직무만족이 $r=0.575(p=0.000)$, 임파워먼트와 조직몰입이 $r=0.533(p=0.000)$, 그리고 조직몰입과 직무만족이 $r=0.663(p=0.000)$ 으로 정의 상관관계가 있었다.

임파워먼트에 대한 인구사회학적 특성에 따른 지각 차이는 연령군, 결혼 유무 그리고 경력에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 먼저 연령군에 대하여서는 40세 이상군에 비하여 20~24세군, 25~29세군, 30~34세군 및 35~39세군이 크게 지각하여 통계적으로 유의하였다($F=14.284, p=0.000$). 결혼의 경우는 미혼이 기혼보다 높게 지각하였으며($t=4.125, p=0.000$), 경력에 있어서는 20년 이상군이 가장 높게 지각하였고 그 다음 15~19년군이 그리고 3~5년군의 지각이 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=6.272, p=0.000$).

임파워먼트의 하위척도별로 살펴보면 기회, 정보 및 G.E.에 있어서는 인구사회학적 특성에 따른 차이가 없었다. 지지의 경우 연령과 경력에 따른 지각차이가 있었는데 연령의 경우 40세 이상군에 비하여 20~24세군, 25~29세군 및 30~34세군이 높게 지각하였으며 이는 통계적으로 유의하였다($F=4.199, p=0.002$). 경력의 경우 10~14년군에 비하여 20년 이상군에서 높게 지각하였다($F=3.241, p=0.007$). 자원의 경우 연령, 교육 그리고 경력에 따른 지각의 차이가 있었다. 먼저 연령에 있어서는 20~24세군보다 35~39세군이 높게 지각하고 있었으며 35~39세군보다는 40세 이상군이 높게 지각하였고 이는 통계적으로 유의하였다($F=21.968, p=0.000$). 경력에 대하여서는 1~2년군, 3~5년군 및 6~9년군에 비하여 20년 이상군이 높게 지각하였고 이는 통계적으로 유의하였다($F=19.787, p=0.000$).

직무만족은 연령군과 경력군에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 연령의 경우 34세 이하군보다 40세 이상군이 $F=7.072(p=0.000)$ 으로 높게 지각하고 있었으며 경력에 있어서는 20년 이상군이 3~5년군에 비하여 $F=5.162(p=0.000)$ 으로 높게 지각하였다.

조직몰입 또한 연령군과 경력군에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 먼저 연령군에 있어서 40세 이상군이 가장 높게 지각하고 있었고 그 다음이 35~39세군, 그리고 20~29세군 순이었는데 이는 $F=14.284(p=0.000)$ 로 유의하였다. 또한 경력군에 있어서는 1년 이상 14년 이하군에 비하여 20년 이상군이 높게 지각하고 있었고 이는 $F=9.881(p=0.000)$ 로 유의하였다.

임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 회귀 분석한 결과 $y=41.953+0.360x$ 로 33%의 설명력을 나타내었다. 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 회귀 분석을 한 결과 $y=10.967+0.407x$ 로 28.4%의 설명력이 있었다.

결론적으로 본 연구에서 파악된 간호사의 임파워먼트의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 설명력은 한국의 10 대 그룹 계열사에 속하는 8 개 기업의 사무직 종사자에 비하여 그 설명력이 낮았으므로 추후 간호사를 대상으로 한 반복 연구가 필요해 보인다.

참 고 문 헌

- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Community. *American J of Sociology*, 66, 32-42.
- Begley, T. M. & Czajka, J. M. (1993). Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction,

- Intent to Quit and Health Following Organizational Change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 552-556.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 704-711.
- Cha, S. K. (2000). *A Study on the Influence of Internal Marketing Factors on the Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Nursing Organization*. Master's thesis, Korea University.
- Cha, Y. S. (1996). *A Study on the relationship among vision congruence, empowerment, and organizational effectiveness*. master's theses, Seoul National University.
- Chandler, G. (1986). *The relationship of nursing work environment the empowerment and powerlessness*. Unpublished doctoral dissertation, university of Utah.
- Chang, Y. A. (1999). *A Study on the Relationship Between Leadership Styles Transformational and Transactional Leadership and Nurses' Empowerment in Nursing unit*. Masters' thesis, Hanyang University.
- Choi, H. K. (1999). *The relationship between leadership style and empowerment on job satisfaction and job involvement of nurses*. master's theses, Sookmyung Women's University.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process : integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Corley, M. C. & Makush, H. O. (1993). The Nurse's multiple commitments. *Journal of professional Nursing*, 9(2), 116-122.
- Ferris, K. R. & Aranya, N. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personal Psychology*, 36, 112-123.
- Ford, R. C. & Fottler, M. D. (1995). Empowerment a matter of degree. *Academy of Management Executive*, 9(3), 21-31.
- Herbniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Jo, D. C. (1994). *A study on the Relations between Determinant Factors and Outcomes of Organizational Commitment - Based on Financial Institutions in Pusan City*. Masters thesis, Pusan National University.
- Jung, H. J. (1998). *A Study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. master's these, Seoul National University.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Kieffer, C. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. *Prevention in Human Services*, 3, 9-36.
- Kim, E. S. (2000). *A Study on empowerment related factors of clinical nurses*. Master's thesis, Chonbuk National University.
- Kim, G. S. (2002). *An Empirical study on the effect of transformational leadership and transactional leadership to organizational commitment; centering on mediating effect test of empowerment*. doctoral dissertation, Chosun University.
- Kim, G. Y. (1988). *A Study on the personal traits and the job satisfaction of hospital nurses*. Master's thesis, Kyung Hee University.
- Kim, Y. K. & Moon, H. J. (1998). A study on job satisfaction degree and organizational commitment of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 457-473.
- Kinlow, D. C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire, England Gower, P15.
- Koo, O. H. (2000). *Clinical nurses's perception of empowerment structural model in nursing organization*. Doctoral dissertation, Chungnam National University Taejon, Korea.
- Laschinger, K. S., Sabiston, J. A. & Kutzscher, L. (1997). Empowerment and staff nurse decision involvement in nursing work environments: testing Kanter's theory of structural power in organization. *Research in Nursing & Health*, 20, 341-352.
- Laschinger, K. S. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in

- organizations. *Nursing Administration Quarterly*, 1996, 20(2), 25-41.
- Lee, H. K. (2001). Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 65-84.
- Lee, J. S. (1993). *The comparative study of nurses's job satisfaction in accordance with types of hospitals*. Master's thesis, Kyung Hee University.
- Lee, S. H. (1992). *A Study on leadership style of head nurses and staff nurses' job satisfaction*. Master's thesis, Ewha Womans University.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally.
- Longest, B. B. (1974). Job Satisfaction for Registered Nurse in The Hospital Setting. *Journal of Nursing Administration*, May~June, 46.
- Lee, M. H. (1998). *Relationship between organizational culture thpes and prganizational effectiveness in hospitals*. Doctoral dissertation, Chungnam National University.
- Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Moss, R. & Rowles, C. J. (1997). Staff nurse job satisfaction and management style. *Nursing Management*, 28(1), 32-34.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizaitional commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 222-247.
- Nam, K. H. & Park, J. H. (2002). A study on the relationship of empowerment with job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 137-150.
- Park, H. H. (1999). *An exploratory study on the relationship between the organizational culture of hospitals, nurses' organizational commitment, and nursing performance*. Master's thesis, Sahmyook University.
- Park, S. A. (1994). *The study of the influence between empowerment and variables - organizational culture, leadership, job characteristics*. Master's thesis, Sookmyung Women's University.
- Seo, B. K. (1994). *A correlational study on professional self-concept and job satisfaction of hospital nurses*. master's theses, Ewha Womans University.
- Slavitt, D. B., Stamps P. L., Piedmont E. B. & Hass A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Smith, D. M. (1995). Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Administration*, 25(9), 17-26.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

-Abstract-

key words : empowerment, job satisfaction, organizational commitment

A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses

Koh, Myung Suk*

Purpose: The objective of this study was to explore the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment.

Method: The study has been conducted on 375 nurses working 6 general or university hospitals in Seoul, Korea. The data collected from April 1st to 30th, of the same month of the year 2003. For the survey tools are Chandler's CWEQ, Salvitts et al.'s(1978) Job satisfaction and Mowday et al.'s(1979) organizational commitment. The date analyzed by Pearson correlation coefficient, ANOVA, Scheffe test and multiple regression by SPSS win 10.0 program.

Result: The mean of empowerment was 2.807 job sat-

*Sahmyook university nursing dept.

isfaction was 2.735 and organizational commitment was 4.095. The correlation between empowerment and job satisfaction was $r=0.575(p=.000)$ empowerment and organizational commitment was $r=0.533(p=.000)$ organizational commitment and job satisfaction was $r=0.663(p=.000)$. The influence of the empowerment on the job satisfaction was 33.0% and in case on the organizational commitment 28.4%.

Conclusion: This study revealed that nurses empowerment, job satisfaction and organizational commitment were not so high, therefore each nursing organization has to concern about these points for acheiveing nursing organization's purposes.