

주요용어 : 임파워먼트, 직무만족, 팔로워십 유형

간호사가 지각한 조직의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 - 팔로워십 유형을 중심으로 -

전운주*, 김인아**, 한금선***, 임지영****

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

IMF 금융위기 이후 대부분의 기업들은 조직의 생존을 위해 서 인력관리 차원에서 획기적인 변화를 통한 경영합리화를 요구받고 있다(박희옥, 2004). 최근 의료기관들도 국민들의 경제 수준 향상에 따른 의료에 대한 기대의 증가와 욕구의 다양화, 병원의 수요 증대와 이에 따른 병원간의 경쟁 심화, 정부와 사회의 의료에 대한 통제 강화, 의료수가의 인상 대비 큰 폭의 관리비용 증가, 대기업의 의료시장 진출과 의료시장 개방 등 내·외적 경영 환경의 악화로 병원의 경영합리화를 위한 인적 자원관리가 중요한 과제로 대두되고 있다(문인오와 이명하, 2002).

병원조직은 다양한 업무를 수행하는 다양한 하위조직으로 구성되어 있다. 그 중 간호조직은 단일부서로는 최대 규모로서 병원 운영예산의 50% 이상을 차지하고 있으며 최일선에서 소비자인 환자를 접하고 있어서(강경화, 1999), 병원의 생산성과 서비스의 질을 결정함에 있어 중요한 영향을 미치는 위치에 있다. 그러나 간호조직은 간호사의 수적 제한으로 인해 환자 간호라는 간호사의 주요 업무 이외에도 병원조직에서 요구하는 다양한 역할을 수행해야 하는 상황에 놓여 있어 이는 간호사에게 업무스트레스와 함께 무기력감, 소진 등을 일으키는 원 인적 요인이 되고 있다. 이에 따라 최근 많은 의료기관과 건강 관리조직에서는 직원들의 사기를 높이는 전략의 하나로 임파워먼트에 관심을 쏟기 시작하고 있고 이를 통해 의료서비스의

생산성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 일고 있다(남경희와 박정호, 2002).

조직차원의 임파워먼트는 제로섬의 파워 게임이 아니라 단순한 파워 재분배의 상황에서도 그 파워를 배가시키는 시너지 과정이며, 이러한 임파워먼트 과정은 개인 및 조직에 대한 신뢰를 키우는 의사소통시스템에서 출발한다. 이러한 분위기 속에서 개인이 진정한 자아를 표현하고 피드백을 받아들이는 기회를 가지게 되면 개인은 임파워되며 임파워된 조직구성원은 기꺼이 조직목표에 몰입하게 되어 기술, 전문지식, 자기관리의 능력을 통해 팀워크를 구축하고 질적 향상을 유도하여 결국 조직의 활성화를 가져온다(Vogt & Murrell, 1990).

이러한 임파워먼트에 대하여 그동안 국내에서 이루어진 선행 연구의 흐름은 다음과 같다. 먼저 초기 연구들의 대부분은 임파워먼트 개념을 파악하고 분석하는 연구(구옥희, 안은경, 김태숙과 최옥순, 1997; 구옥희, 1998; 변영순, 1992; 정주연, 1997; 한명수, 1999)들로 여기에서는 임파워먼트를 자율성, 책임감 또는 자기조절, 권력부여로 정의하여 전문직업관의 확립이나 업무에의 몰입에 이르게 하는 것이라고 보고하였다. 이에 이어서 최근에는 임파워먼트의 구조모형을 검증하거나(양길모, 1999; 구옥희, 2000), 임파워먼트와 관련요인과의 관계를 밝히고자하는 상관관계 연구(권영희, 2003; 김윤정 등, 1999; 남경희, 2001; 박지연, 2004; 손보경, 2003; 하나선, 최정과 윤영미, 2002) 등이 이루어지고 있으며 임파워먼트가 자기효능감, 비판적 사고 경향, 직무스트레스, 조직분위기, 리더십, 자율성, 직무만족, 조직몰입, 업무성과 등과 밀접하게 관련되어 있음을 보고하고 있다.

최근 들어 조직성과에 대한 연구들에서 인적자원의 특성을 중요한 변수로 다루고 있는 경향이 대두되고 있으며 이러한 경향의 하나가 과거의 소수의 조직 관리자를 대상으로 하던 리더십 중심 사고에서 대다수를 차지하고 있는 구성원을 대상으로 하는 팔로워십에 대한 관심의 증가라고 할 수 있다. 이러

*고려대학교 부속 구로병원 간호사

**고려대학교 간호대학 강사

***고려대학교 간호대학 교수

****인하대학교 간호학과 교수

한 팔로워십에 대해서 Kelley(1994)는 조직의 성공에 있어서 리더가 기여하는 것은 10~20%에 불과하며, 나머지는 팔로워들의 기여로 볼 수 있으며, 아무리 직급이 높은 리더라 하더라도 리더로 일하는 시간보다 팔로워로 일하는 시간이 더 많다고 하여, 효과적인 리더십을 습득하기에 앞서 효과적인 팔로워십을 습득하는 것이 조직의 유효성을 높이는데 필수적이라고 지적하고, 효과적인 팔로워십의 연구의 필요성을 강조하였다. 이러한 팔로워십에 관한 연구들에서는 팔로워와 조직성과와의 관계를 중심으로 분석하여 조직구성원의 유형에 따라 그 성과가 차이가 있음을 보이고 있으며(김기환, 2001; 박선숙, 1996; 지철규, 1999; 오대현, 1998; 원현숙, 1998; 이정근, 1999), 또한 팔로워십 유형에 따라 임파워먼트 정도 간에 유의한 차이가 있음을 보고하고 있다(이계권, 1998). 이러한 선행 연구의 결과들은 동일한 관리 전략을 조직구성원에게 적용하더라도 조직구성원의 유형에 따라 그에 대한 효과에는 차이가 존재할 수 있음을 시사한다. 따라서 현 시점에서는 간호조직의 조직유효성 증대를 위해 조직 구성원인 간호사에게 임파워먼트 관리 전략을 적용함에 있어서 팔로워십 유형에 따른 영향을 측정하는 연구가 필요하다고 사료된다.

이에 본 연구에서는 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향이 조직구성원의 특성에 따라 달라지므로 이에 따라 차별화된 관리 전략 수립이 필요하다는 선행 연구의 결과에 근거해서 간호조직에서의 임파워먼트가 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 팔로워십 유형에 따라 분석함으로써, 간호조직 구성원 특성에 따른 차별화된 인적자원 개발 전략을 위한 기초 자료를 제시하고자 하였다.

2. 연구문제

- 1) 연구대상자의 임파워먼트와 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 팔로워십 유형 분포를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 임파워먼트

임파워먼트란 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위해 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로 기회, 정보, 지지, 자원의 네 가지 구조에 대한 조직 차원의 접근 정도를 의미한다

(Kanter, 1983). 본 연구에서는 Chandler(1986)가 개발한 CWEQ(Condition of Work Effective Questionnaire)를 양길모(1999)가 국문으로 번역하여 수정 보완한 임파워먼트 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 자신의 직무나 직무 경험의 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Stamps, Slavitt, Piedmonte & Hasse(1978)가 개발한 도구를 김숙녕(1998)이 수정 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 팔로워십 유형

팔로워십은 일정 상황에서 조직 목표달성을 위해 구성원이 독립적인 사고와 적극적인 참여를 영위하는 과정(Kelley, 1994)으로, 모범형, 소외형, 실무형, 순응형, 수동형으로 분류된다. 모범형은 독립심이 강하고 혁신적이며 건설적인 비판을 하는 유형, 소외형은 독립적이고 비판적인 사고를 견지하지만 과업 역할에 그다지 적극적이지 않은 유형, 실무형은 리더의 결정에 의문을 품기는 하지만 그다지 비판적이지도 않고 좀처럼 그 이상의 모험을 하지 않는 유형, 순응형은 적극적인 참여라는 면은 높지만 독립적인 사고에서는 그렇지 못한 유형, 수동형은 독립적 사고도 적극적 참여도 하지 않는 유형을 의미한다. 본 연구에서는 Kelley(1994)가 개발한 도구를 박선숙(1996)이 수정 보완한 도구로 측정된 점수에 따라 분류된 유형을 의미한다.

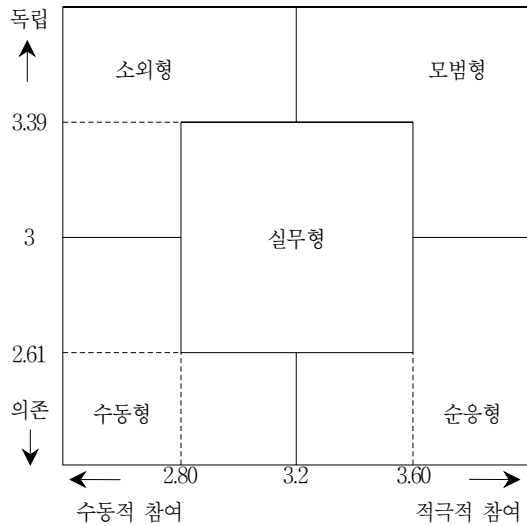
II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 표집방법

본 연구의 대상자는 서울시 및 경기도에 소재한 일 대학 부속 3개 종합병원에 조사 시점 현재 6개월 이상 근무하고 있는 간호사를 근접 모집단으로 하여, 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구에 참여를 허락한 자로 최종 500명을 임의표집하였다.



<그림 1> 팔로워십의 분류기준

3. 연구도구

1) 임파워먼트 측정도구

Chandler(1986)가 개발한 CWEQ를 양길모(1999)가 국문으로 번역하여 수정 보완한 것을 이용하였다. 도구는 기회요인 10문항, 정보요인 8문항, 지지요인 8문항, 자원요인 3문항의 총 29문항으로 구성되었으며 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 양길모(1999)의 연구에서 Cronbach's Alpha .91이었고, 본 연구에서의 Cronbach's Alpha .92이었다.

2) 직무만족 측정도구

Stamps et al.(1978)이 개발한 도구를 김숙녕(1998)이 수정 보완한 것을 이용하였다. 도구는 보수 및 승진 8문항, 필수 직무 5문항, 자율성 4문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 9문항의 총 38문항, 5점 척도로 구성되었으며 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's Alpha .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's Alpha .88이었다.

3) 팔로워십 유형 측정도구

Kelley(1994)가 개발한 도구를 박선숙(1996)이 수정 보완한

것을 이용하였다. 도구는 독립적 사고/의존적 사고 11문항, 적극적 참여/수동적 참여 10문항의 총 21문항, 5점 척도로 구성되었다. 팔로워십의 분류 기준은 다음의 <그림1>과 같고, 도구의 신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach's Alpha가 독립적/의존적 사고 차원은 .80, 적극적/수동적 참여 차원은 .88이었고, 본 연구에서는 Cronbach's Alpha가 독립적/의존적 사고 차원이 .76, 적극적/수동적 참여 차원이 .70이었다.

4. 자료수집 방법 및 절차

자료수집은 서울시 및 경기도에 소재한 일 대학 부속 3개 종합병원의 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구 수행을 위한 동의를 받은 후, 설문안내에 설문지의 이용에 있어서 무기명으로 하고 비밀을 지킬 것임을 명시하였으며, 설문조사에 참여할 것을 동의한 간호사에게 설문지를 배부하고 직접 작성하도록 한 후 회수하였다. 자료수집 기간은 2004년 4월 26일부터 5월 4일까지 총 9일간이었다. 총 500부의 설문지를 배부하여 466부의 설문지를 회수하였고 회수된 설문지 중 불성실한 응답을 한 자료 1부를 제외한 465부를 최종 분석에 이용하였다. 설문지 회수율은 93%이었다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SAS 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처

리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 임파워먼트와 직무만족의 정도는 평균평점과 표준편차, 팔로워십 유형은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 3) 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 교육 수준, 현재직위, 근무경력의 6개 항목을 조사하였다.

먼저 연령분포는 20~29세가 344명(74.0%)으로 가장 많았으며, 결혼상태는 미혼이 333명(71.6%)으로 나타났으며, 종교는 종교가 없는 경우가 226명(48.6%)으로 가장 많았으며, 기독교가 135명(29.0%), 불교가 48명(10.3%), 천주교가 38명(8.2%) 순으로 나타났으며, 교육수준은 간호전문대학이 294명(63.2%)으로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 간호대학 또는 간호학과가 117명(25.2%), 대학원 재학 이상이 54명(11.6%) 순이었다.

현재직위는 일반간호사가 440명(94.6%)으로 90% 이상을 차지하였으며, 수간호사가 25명(5.4%) 순이었으며, 마지막으로 근무 경력은 1~3년이 179명(38.5%)으로 가장 많았으며 5~10년이 105명(22.6%), 3~5년이 97명(20.9%), 6개월~1년이 43명(9.3%), 10년 이상이 41명(8.8%) 순이었다.

2. 연구변수의 제 특성

먼저 대상자가 인지한 임파워먼트 정도에 대해 측정된 결과는 다음과 같다<표 1>. 임파워먼트 정도는 평균평점 2.94±0.72점으로 파악되었고, 각 구조요인은 정보(3.08±0.61), 지지(2.99±0.75), 기회(2.86±0.76), 자원(2.65±0.85)의 순으로 나타났다. 다음으로 직무만족을 측정된 결과에서는 평균평점 2.87±0.10점으로 파악되었다<표 2>.

팔로워십의 유형 분포를 측정하기 위한 팔로워십 유형 분류 기준은 Kelley의 경우, 사고 차원과 행동 차원의 두 가지 기준을 조합하여 다섯 가지 유형으로 분류하였는데, 그 분류 기준은 각 차원별로 합산하여 전체 점수를 3등분한 1/3, 2/3의 22점과 44점을 기준으로 구분하였다. 그러나 본 연구에서는 김인아(2002)의 연구결과에서와 같이 각 차원의 합을 이용할 경우, 결측값의 문제를 해결할 수 없다는 점을 고려하여 평균 평점

<표 1> 연구변수의 제 특성 - 임파워먼트 (N=465)

	평균평점	표준편차
임파워먼트		
기회	2.86	±0.76
정보	3.08	±0.61
지지	2.99	±0.75
자원	2.65	±0.85
전체	2.94	±0.72

<표 2> 연구변수의 제 특성 - 직무만족 (N=465)

	평균평점	표준편차
직무만족	2.87	±0.10

<표 3> 연구변수의 제 특성 - 팔로워십 유형별 분포 (N=465)

	빈도(명)	백분율(%)
팔로워십 유형		
실무형	275	59.14
모범형	98	21.08
수동형	58	12.47
순응형	20	4.30
소외형	14	3.01

을 이용하였다. 팔로워십 유형 분석 결과 대상자의 팔로워십 유형은 모범형이 21.1%, 순응형이 4.3%, 수동형이 12.5%, 소외형이 3.0%, 실무형이 59.1%으로 분포하는 것으로 나타났다 <표 3>.

3. 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

먼저 임파워먼트 전체가 대상자의 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다<표 4>. 임파워먼트의 4개 구조요인은 모두 대상자의 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임파워먼트 구조요인 중 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 구조요인은 기회였고, 기회가 직무만족

<표 4> 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 (N=465)

임파워먼트 구조요인	부분결정 계수	결정계수	F값	p값
기회	0.36	0.36	41.34	<.0001
자원	0.11	0.47	51.41	<.0001
정보	0.04	0.51	15.84	<.0001
지지	0.01	0.52	13.69	0.0002

에 미치는 설명력은 36%(F=41.34, p<.0001)로 나타났으며 여기에 자원을 포함하면 47%(F=51.41, p<.0001)의 설명력을 나타냈고, 정보 4%(F=15.84, p<.0001)와 지지 1%(F=13.69, p=0.0002)를 포함하면 총 52%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

다음으로 팔로워십 유형별로 구분하여 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다<표 5>. 먼저 회귀모형의 유의성을 검정한 결과 임파워먼트가 직무만족에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 팔로워십 유형은 모범형(F=49.83, p<.0001), 실무형(F=51.01, p<.0001), 수동형(F=9.10, p<.0001)으로 나타났고, 순응형(F=1.62, p=.2205)과 소외형(F=1.12, p=.4034)의 경우는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 파악되었다. 이에 따라 팔로워십 유형별로 임파워먼트 구조요인이 직무만족에 미치는 영향은 회귀모형이 유의하게 나타난 3개의 팔로워십 유형에 대하여 실시하였다.

모범형에서는 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 총 69%로 나타났다. 구조요인별로 살펴보면, 자원이 직무만족에 미치는 설명력은 54%(F=12.25, p=0.0007)로 가장 큰 것으로

나타났으며, 여기에 지지 11%(F=6.50, p=0.0124)를 포함하면 65%의 설명력을 나타냈고, 기회 3%(F=5.76, p=0.0183)와 정보 1%(F=4.08, p=0.0461)를 모두 포함하면 총 69%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 실무형에서는 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 총 43%로 나타났다. 구조요인별로 살펴보면, 자원이 직무만족에 미치는 설명력은 26%(F=38.81, p<.0001)로 가장 큰 것으로 나타났으며, 여기에 기회 12%(F=18.66, p<.0001)를 포함하면 38%의 설명력을 나타냈고, 정보 4%(F=13.69, p=0.0003)를 모두 포함하면 총 42%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 수동형에서는 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 총 36%(F=6.45, p=0.0140)로 구조요인 중 유일하게 지지만이 직무만족을 유의하게 설명하는 것으로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구는 간호조직의 팔로워십 유형을 중심으로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 대하여 살펴봄으로써, 이를 바탕으로 간호조직에 있어서 조직차원의 임파워먼트를 통한 인적자원 관리전략 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 한 것으로 주요 논의점은 다음과 같다.

먼저 본 연구에서 대상자가 인지한 임파워먼트의 정도는 2.94점으로, 간호조직을 대상으로 조사한 국내 연구인 양길모(1999)의 연구결과와 국외연구인 Laschinger와 Shamian(1994), Wilson과 Laschinger(1994)의 연구결과와 유사한 수준을 나타냈다. 그러나 임파워먼트의 구조요인을 중심으로 살펴보면, 본 연구에서는 정보 3.08점, 지지 2.99점, 기회 2.86점, 자원 2.65점의 순이었고, 양길모의 연구에서는 지지 3.34점, 기회

<표 5> 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향

(N=465)

팔로워십 유형	임파워먼트 구조요인	부분결정계수	결정계수	F값	p값
모범형(N=98)	자원	0.54	0.54	12.25	0.0007
	지지	0.11	0.65	6.50	0.0124
	기회	0.03	0.68	5.76	0.0183
	정보	0.01	0.69	4.08	0.0461
실무형(N=275)	자원	0.26	0.26	38.81	<.0001
	기회	0.12	0.38	18.66	<.0001
수동형(N=58)	정보	0.04	0.42	13.69	0.0003
	지지	0.36	0.36	6.45	0.0140

2.77점, 자원 2.65점, 정보 2.58점 순이었으며, Laschinger와 Shamian(1994)의 연구에서는 기회 2.92점, 정보 2.81점, 자원 2.81.96점, 지지 2.76점의 순으로, Wilson과 Laschinger(1994)의 연구에서는 기회 3.25점, 지지 3.07점, 자원 2.97점, 정보 2.83점의 순으로 나타났다. 이와 같이 임파워먼트의 구조요인의 정도가 각기 다르게 나타난 것은 Kanter가 말한 임파워먼트가 조직 차원의 업무 환경에 영향을 받는 개념이라는 것이 반영된 결과라고 볼 수 있다.

다음으로 임파워먼트가 간호사의 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보면 52%의 설명력이 있는 것으로 매우 높게 나타났다. 이러한 결과는 임파워먼트와 직무만족 간에는 유의한 관계가 있다고 보고한 차윤석(1995)과 남경희(2001)의 연구결과를 지지하는 것으로 볼 수 있다. 이를 임파워먼트의 구조요인별로 살펴보면 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 기회로 36%의 설명력을 보였다. 여기에 자원요인을 포함하면 47%, 정보요인을 포함하면 51% 그리고 지지요인을 포함하면 52%의 설명력을 나타내었다. 이와 같은 결과는 조직구성원의 직무만족을 위해서는 임파워먼트 구조요인 중 기회와 자원요인에 대한 우선적인 적용의 필요성을 대변하는 결과임을 의미한다. 더불어 대상자가 인식한 임파워먼트의 구조요인과 이 결과를 비교하여 살펴보면, 현재 기회와 자원에 대해 대상자들이 인식하는 것은 평균이하로 낮게 나타나므로 직무만족을 향상시키기 위해서는 임파워먼트의 구조요인 중 기회와 자원에 대한 전략적 관리가 필요함을 시사하고 있다. 그러므로 간호행정가들은 업무 성과에 따른 적절한 보상제도의 개발 및 인사고과에 대한 객관적 기준 제시를 통해 승진의 기회에 대한 접근성을 높이고 적정 자원량에 대한 간호단위별 평가를 주기적으로 실시하는 것이 필요하다.

마지막으로 조직의 관리 전략을 실행함에 있어서 모든 구성원에게 동일한 결과가 나타나지 않기 때문에 효과적인 전략 개발을 위하여 조직구성원을 팔로워십 유형별로 구분하여 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보는 것이 필요하다. 따라서 위의 결과와 더불어 비교해보아야 할 것은 팔로워십 유형별 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향이다. 이를 분석한 결과, 임파워먼트는 5가지 팔로워십 유형 중 모범형(69%), 실무형(43%), 수동형(36%)에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 모범형 팔로워십의 경우에는 임파워먼트의 구조요인 중 직무만족에 미치는 영향이 가장 큰 요인으로 자원이 54%의 설명력을 나타냈으며, 여기에 지지를 포함하면 65%, 기회를 포함하면 68%, 정보를 포함하면 69%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 또한 실무형의 경우에

서는 모범형에서와 같이 자원이 가장 큰 영향이 있는 요인으로 나타났으나 그 요인에 대한 설명력은 26%로 모범형에서의 54%에 비하면 절반 정도의 수준을 보여주었으며, 여기에 기회를 포함하면 38%, 정보를 포함하면 42%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이에 반해 수동형에서는 지지만이 36% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 팔로워십 유형에 따라 임파워먼트 구조요인이 직무만족에 미치는 영향이 서로 다르게 나타남을 보여준다. 이는 각 유형에서 강조되는 특성이 반영된 결과로 판단되는데, 먼저 모범형의 경우는 그들의 역할 수행에 있어서 독립적인 사고와 적극적인 참여의 태도가 높은 경향을 보이는 유형으로, 이에 임파워먼트 구조요인 중 자원과 지지를 통해서 직무만족이 높게 나타나는 것으로 판단된다. 그리고 간호사의 대부분을 차지하는 실무형은 독립적인 사고와 의존적인 사고의 차원 및 적극적인 참여와 수동적인 참여의 차원에서 모두 중증도의 경향으로 역할을 수행하는 유형으로, 이에 임파워먼트 구조요인 중 기회와 자원을 통해서 직무만족이 높게 나타나는 것으로 판단된다. 마지막으로 소외형의 경우는 의존적인 사고와 수동적인 참여 차원의 경향을 보이는 유형으로, 이에 임파워먼트 구조요인 중 지지를 통해서 직무만족이 높게 나타나는 것으로 사료된다.

그러므로 각 유형별로 직무만족을 향상시키기 위한 주요 임파워먼트 전략을 살펴보면, 먼저 모범형의 경우는 임파워먼트 구조요인 중 자원을 위한 전략 개발이 필요하리라고 보여진다. 본 연구에서 자원요인은 임파워먼트 구조요인 중 가장 낮게 지각되기도 하였는데, 이는 간호사가 환자를 간호하는 데 있어서 필요한 자원의 부족을 느끼고 있음을 의미한다. 이는 간호가 최소의 자원 투입으로 최대의 효율을 이끌어 내야 하는 사회적 환경에 처해 있음을 감안한다면 앞으로 간호행정가들이 원가분석 등을 통하여 합리적인 자원 배치에 대한 의사결정을 수행해 나갈 필요가 있음을 시사한다고 하겠다. 따라서 자원공급의 측면에서 제공될 수 있는 자원은 한정되어 있으므로 간호사가 가장 필요로 하는 자원의 우선순위를 파악하여 효율적으로 제공할 수 있는 자원배분시스템을 구축하는 것이 필요하다고 생각된다. 다음으로 실무형의 경우도 자원이 가장 중요한 임파워먼트 구조 요인으로 드러났으므로 이에 대한 전략은 모범형에서 논의한 바와 동일하게 적용될 수 있을 것이다. 그 다음으로 중요한 요인으로 나타난 기회를 위한 전략을 살펴보면, Beaulieu, Shamain, Donner와 Pring(1997)가 Kanter의 이론적 모델을 바탕으로 제시한 임상간호사의 임파워먼트 전략에 근거하여 리더와 팔로워 간의 업무를 재설계하고 고정된 부서와 정해진 직위에 의한 상하관계하에서의 업무수행이 아닌 프

로젝트 팀을 구성하여 업무를 수행하는 Task Force Team을 운영할 것을 제안하며, 전문간호사 제도 등을 활용함으로써 능력에 근거한 다양한 업무 수행 기회의 부여와 이를 뒷받침하는 명시화된 보상체계를 운영하여야 한다고 사료된다. 마지막으로 소외형의 경우에는 지지를 위한 전략개발이 필요하리라고 보는데, 이를 위해서는 간호행정가들이 win-lose 태도보다는 win-win에 기반을 둔 인정 제도를 개발하고, 업무수행과 관련한 코칭과 멘토링 활동을 통하여 간호사를 임파워시켜 나가는 전략이 필요하다고 사료된다. 또한 각 유형에서는 주요 임파워먼트 전략요인으로 나타나지는 않았지만 본 연구에서 임파워먼트 구조요인 중 가장 높게 지각된 정보는 조직의 철학, 비전, 미션, 목적, 목표, 공유가치를 추구하고 있는 관리 경향이 반영된 결과로 이는 전략적 관리라는 측면에서 매우 고무적인 결과로 보인다. 앞으로 정보적 측면에서의 임파워먼트 증진 전략으로는 인터넷과 병원내 전산시스템을 활용한 충분한 정보의 제공을 활성화하고 원활한 의사소통의 통로를 구축하며 동시에 팔로워와 리더 사이의 비공식적인 의사소통의 증진도 도모되어야 할 것이다.

결론적으로 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향에 있어서 모범형에서의 설명력이 매우 월등한 것을 볼 때, 이 유형의 특징인 독립적 사고와 적극적 참여 능력을 높이는 인사관리 전략들을 개발하여 적용할 것을 제안한다. 특히 이러한 팔로워십 유형은 근무환경에 따라 변할 수 있는 것으로 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 조건을 갖추어 주어야 하며, 궁극적으로는 가장 바람직한 팔로워십 유형인 모범형으로 이끌기 위한 임파워먼트 전략을 통한 인적자원관리가 필요하다고 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 팔로워십 유형별로 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구로, 연구대상자는 서울시 및 경기도에 소재한 일 대학 부속 3개 종합병원에 현재 6개월 이상 근무하고 있는 간호사를 근접모집 단으로 하여, 임의표출하였다. 자료수집 기간은 2004년 4월 26일부터 5월 4일까지 9일간이었으며, 총 500부의 설문지를 배부하여 466부를 회수하였으며 이 중 자료로 불성실한 응답을 한 1부를 제외한 465부를 최종 분석에 이용하였다.

연구도구 중, 임파워먼트 측정도구는 Chandler(1986)가 개발한 CWEQ를 양길모(1999)가 국문으로 번역하여 수정 보완한 것을 이용하였고, 직무만족 측정도구는 Stamps et al.(1978)이 개발한 도구를 김숙영(1998)이 수정 보완한 것을 이용하였

으며, 팔로워십 유형 측정도구는 Kelley(1994)가 개발한 도구를 박선숙(1996)이 수정 보완한 것을 이용하였다. 자료분석은 SAS 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 빈도와 백분율, Cronbach's Alpha, Multiple Regression 등을 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 임파워먼트의 정도는 평균평점 2.94점으로 파악되었고, 각 구조요인은 정보, 지지, 기회, 자원의 순으로 나타났으며, 직무만족의 정도는 평균평점 2.87점으로 파악되었다.
2. 팔로워십 유형은 모범형, 순응형, 수동형, 소외형, 실무형의 순으로 분포하였다.
3. 임파워먼트는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 나타냈고, 총 52%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 임파워먼트 구조요인 중 직무만족에 가장 중요한 변인은 기회로서 36%의 설명력을 나타냈고, 여기에 자원을 포함하면 47%의 설명력을 나타냈다.
4. 임파워먼트가 직무만족에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 팔로워십 유형은 모범형, 실무형, 수동형이었고, 순응형과 소외형의 경우는 통계적으로 유의하게 영향을 미치지 않았다. 모범형의 경우, 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 69%로 나타났고, 가장 중요한 변인은 자원으로 54%의 설명력을 나타냈고, 지지, 기회, 정보의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 실무형의 경우, 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 42%로 나타났으며, 자원이 가장 중요한 변인으로서 26%의 설명력을 나타냈으며, 기회, 정보의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 수동형의 경우 임파워먼트가 직무만족에 미치는 설명력은 36%로 나타났고, 지지만이 직무만족에 36%로 유의한 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 바탕으로 제언하고자 하는 바는 다음과 같다.

1. 간호조직의 팔로워십 유형별로 임파워먼트가 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 요인으로 확인된 바, 인적자원관리를 통한 조직유효성 제고를 위한 임파워먼트 전략 개발시 팔로워십 유형별로 임파워먼트의 구조요인을 효과적으로 활용할 것을 제안한다.
2. 팔로워십 유형 중 모범형, 실무형, 수동형에 대해서는 임파워먼트의 구조요인이 직무만족을 유의하게 설명하는 것으로 확인되었으나, 나머지 순응형, 소외형에 대해서는 통계적으로 유의한 결과가 나오지 않았으므로, 대단

위 표본에 의한 추후 연구를 통하여 순응형과 소외형의 경우 직무만족을 설명할 수 있는 임파워먼트 구조요인에 대한 분석이 이루어질 것을 제안한다.

3. 임파워먼트는 조직차원의 임파워먼트를 측정하는 것으로 조직의 유형별로 다른 결과를 나타낼 수 있다. 본 연구는 일 대학병원을 대상으로 하였다는 제한점이 있는 바, 다양한 조직 유형과 상황에 반복 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

- 강경화(1999). 간호사가 인지하는 병원 간호조직의 핵심성공요인. *간호행정학회지*, 10(3), 365-373.
- 구옥희, 안은경, 김태숙, 최옥순(1997). 간호관리자의 권력부여(Empowerment) 유형 및 수준. *충남의대잡지*, 24(2), 75-87.
- 구옥희(1998). 권력부여(Empowerment)에 대한 개념분석. *대한간호학회지*, 28(1), 37-46.
- 구옥희(2000). 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. *충남대학교 대학원 석사학위논문*.
- 권영희(2003). 주임간호사의 임파워먼트가 일반간호사의 자기효능감과 조직몰입에 미치는 영향. *성균관대학교 행정대학원 석사학위논문*.
- 김기환(2001). 팔로워십 유형과 변형적·거래적리더십 간의 관계에 관한 실증적 연구. *경남대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김숙녕(1998). *대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구*. *경희대학교 행정대학원 석사학위논문*.
- 김윤정, 고덕순, 고미숙, 김나리, 박상주, 박영례, 손희진, 이은애, 정선임, 정지숙, 조영수, 조영신, 최현숙, 홍정자, 지성애, 윤은자, 김시현(1999). 간호조직의 임파워먼트에 대한 임상간호사의 지각. *중앙간호논문집*, 1, 66-84.
- 김인아(2002). 리더십과 팔로워십 결합유형에 따른 간호사의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. *고려대학교 대학원 석사학위논문*.
- 남경희(2001). *간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계*. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 남경희, 박정호(2002). 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. *간호행정학회지*, 8(1), 137-150.
- 문인오, 이명하(2002). 병원 내·외부고객의 의료 및 간호서비스에 대한 만족도 비교. *간호행정학회지*, 8(1), 151-167.
- 박선숙(1996). 리더십 유형과 Followership 유형의 관계가 직
- 무만족에 미치는 영향에 관한 연구. *동국대학교 경영대학원 석사학위논문*.
- 박지연(2004). *간호사의 임파워먼트 수준과 직무스트레스 및 간호업무성과에 관한 연구*. *중앙대학교 대학원 석사학위논문*.
- 박희옥(2004). 간호사의 근무평정도구 분석에 관한 연구. *간호행정학회지*, 10(1), 25-36.
- 변영순(1992). 힘을 북돋아 줌(Empowerment)의 개념분석에 관한 연구. *이화여자대학교 간호과학*, 4, 41-50.
- 손보경(2003). *간호사의 임파워먼트, 수간호사의 리더십 유형 및 조직분위기와와의 관계*. *대구 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문*.
- 양길모(1999). *간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과관계분석*. *경희대학교 대학원, 박사학위논문*.
- 오대현(1998). *팔로워십 유형과 변형적·거래적 리더십간의 관계에 관한 실증적 연구*. *국방대학원 석사학위논문*.
- 원현숙(1999). *팔로워십 유형이 하위자의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. *서강대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이계권(1998). *군 조직에서 변형적 리더십과 팔로어십*. *서강대학교 대학원 석사학위논문*.
- 이정근(1999). *팔로워십 유형이 리더십의 효과에 미치는 영향에 관한 연구*. *고려대학교 대학원 석사학위논문*.
- 정주연(1997). *수간호사의 일반간호사 힘북돋우기*. *한양대학교 행정대학원 박사학위논문*.
- 지철규(1999). *연봉제하의 Followership 유형이 직무만족에 미치는 영향*. *고려대학교 경영대학원 석사학위논문*.
- 차윤석(1995). *비전적합성, 임파워먼트, 그리고 조직유효성의 관계에 관한 연구*. *서울대학교 대학원 석사학위논문*.
- 하나선, 최정, 윤영미(2002). *간호관리자의 변형적 리더십과 간호사의 자율성 및 임파워먼트와의 관계*. *간호행정학회지*, 8(2), 249-259.
- 한명수(1999). *보건진료원 실무에서의 임파워먼트*. *간호학 탐구*, 8(1), 141-169.
- Beaulieu, R., Shamain J., Donner G. & Pringle D.(1997). Empowerment and commitment of nurses in long-term care. *Nurs Econ*, 15(1), 32-41.
- Chandler, G. E.(1986). *The relationship of nursing work environment the empowerment and powerlessness*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Utah.
- Kanter, R. M.(1983). *The change masters*. New York : Basic Books.

- Kelley, R. E.(1994). *The power of followership*. New York : Bantam Doubleday Pub. Inc.
- Laschinger, H. K. & Shamian, J.(1994). Staff nurses' and nurse managers' perceived of job related empowerment and self-efficacy. *J Nurs Adm*, 24(10), 38-47.
- Locke, E. A.(1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Stamps, P. I., Slavitt, C. B., Piedmonte, E. R. & Hasse A. M.(1978). Nurse' satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.
- Vogt, J. F. & Murrell, K. L.(1990). *Empowerment in organizations: How to spark exceptional performance*. San Diego, CA: University Associates.
- Wilson, B. & Laschinger, H. K.(1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. *J Nurs Adm*, 24(4), 39-45.
- critical factor were 'Opportunity' and 'Resource'. The followership style were Exemplary followers, Pragmatist followers and Passive followers that the empowerment significantly influenced on the job satisfaction. 1) Exemplary followers, The empowerment explained 69% of the job satisfaction. The critical factor were 'Resource' and 'Support'. 2) Pragmatist followers, The empowerment explained 43% of the job satisfaction. The critical factor were 'Resource' and 'Opportunity'. 3) Passive followers, The empowerment explained 36% of the job satisfaction. The critical factor was the only 'Support'. **Conculsions:** The empowerment was ascertained to influence on job satisfaction. And It differed the critical factor of empowerment according to followership style. Therefore, Organizational manager must take into account followership style when develop the strategy for organizational effectiveness.

-Abstract-

Key words : job satisfaction

The Effects of Empowerment on Job Satisfaction

- Focusing on Followership style -

Jun, Yun Ju · Kim, In A** ·*

*Han, Kuem Sun*** · Lim, Ji Young*****

Purpose: This study aimed to find out the fact that the empowerment would effect on the job satisfaction with priority given to followership style. **Method:** The subject of this study were 465 nurses who were employed at 3 general hospital in one university. The data were collected through questionnaires survey of empowerment and job satisfaction, followership style from 26 April to 4 May 2004. **Result:** The empowerment explained 52% of the job satisfaction. The

*Nurse, Kuro Hospital, Korea University

**Part-time Instructor, College of Nursing, Korea University

***Professor, College of Nursing, Korea University

****Professor, Department of Nursing, Inha University