

# 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향

김영애<sup>1</sup> · 전수영<sup>2</sup>

<sup>1</sup>대구시청 건강증진과 · <sup>2</sup>경북대학교 간호대학

접수 2017년 3월 13일, 수정 2017년 4월 30일, 게재확정 2017년 5월 16일

## 요약

본 연구는 보건간호사의 임파워먼트 정도를 파악하고 보건간호사가 인식한 관리자의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향 요인을 검증하였다. 서술적 조사 연구로써 대구광역시 8개 보건소와 경상북도 23개 보건소 및 1개 보건의료원에 근무하는 정규 간호직 공무원인 보건간호사 전체 360명을 대상으로 2016년 2월 29일부터 4월 8일까지 설문지를 이용하여 자료 수집하였고, 수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차, 독립  $t$ -test, ANOVA, Scheffe test, Pearson correlation coefficient 및 위계적 다중선행회귀분석으로 분석하였다. 연구 결과, 보건간호사의 임파워먼트는 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본과 양의 상관관계가 있었으며, 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 증가할수록 보건간호사의 임파워먼트가 증가하는 것으로 나타났다. 이에 보건소장이 변혁적 리더십을 발휘한다면 보건소 업무의 중추적인 역할을 담당하는 보건간호사의 임파워먼트는 높아지고 업무수행에 발휘될 것이고, 또한 보건간호사의 사회적 자본을 증가시켜 준다면 보건간호사의 임파워먼트는 증가시킬 수 있음을 확인하였다.

주요용어: 간호사, 변혁적 리더십, 사회적 자본, 임파워먼트.

## 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성

보건소는 국가보건의정책에 기반한 국가보건사업을 수행하기 위해 다양한 보건의료 전문직과 보건행정직이 공존하는 조직체이다. 이중 보건간호사는 보건소 조직체계 내에서 직접 간호제공자, 상담자, 역할 모형, 대변자, 일차간호제공자, 사례관리자, 교육자, 자원의뢰자, 조정자, 협력자 및 변화촉진자 등의 역할을 담당하고 있다 (Francesca와 Claudia, 2013). 이러한 다양한 역할은 보건간호사의 임파워먼트의 역할에 따라 사업성고가 달라진다. 임파워먼트는 자신감을 가지고 스스로 자신의 일을 하기 위해 노력하고 무엇인가를 해낼 수 있는 능력을 의미한다 (Oh와 Chung, 2011). 임파워먼트는 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 의지하며, 타인의 파워를 증진시키기 위해 서로 격려하고 지지하며, 자원과 기회를 제공해 주는 과정이다 (Diane 등, 2013). 보건소 조직의 핵심구성원인 보건간호사의 임파워먼트는 단순히 권한을 배분한다는 의미를 넘어 구성원들을 동기부여 시켜 그들이 단순히 원하는 욕구를 채워

<sup>1</sup> (41911) 대구광역시 중구 공평로 88, 대구시청 건강증진과, MPH.

<sup>2</sup> 교신저자: (41944) 대구광역시 중구 국채보상로 680번지, 경북대학교 간호대학, 대학원 박사과정.

E-mail: sy0340@naver.com

주거나 형평성을 유지하는데 그치지 않고 업무수행과정에서 파워를 가지고 일을 할 수 있도록 하는 것이다 (Conger와 Kanungo, 1988). 이러한 임파워먼트는 협동적인 노력의 영향을 받아 성숙될 수 있는 것으로 보건간호사의 사회적 자본뿐만 아니라 관리자의 리더십으로부터 영향을 받는다 (Choi와 Ahn, 2016). 리더십의 가장 중요한 효과가 임파워먼트라고 하였으며 (Alejandro와 Yolanda, 2014), 리더십 중 임파워먼트와 가장 밀접한 관계를 맺고 있고, 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로서 변혁적 리더십을 주장하였다 (Doody와 Doody, 2012). 변혁적 리더십은 조직구성원들로 하여금 개인적 이해관계를 넘어 조직 전체의 기대 이상의 성과를 달성하도록 높은 수준의 욕구를 충족시켜 업무성과의 중요성과 가치를 인식시킴으로써 구성원들에게 동기부여 하는 것이다 (Bass와 Avolio, 1990). 보건소의 관리자는 조직 구성원들로 하여금 희망과 꿈을 가질 수 있도록 비전을 제시하고, 개별적 배려와 지적자극을 통해 보건간호사들의 가치관의 변화를 유도함으로써 보다 높은 보건소 조직성과 달성 및 보건간호사의 개별적 욕구를 충족시키는데 효과적이라는 것이다 (Kim과 Seo, 2016).

리더는 임파워된 조직에서 조화와 통합을 통하여 통제보다는 하위자에게 격려와 도움을 주고, 문제해결자의 역할보다는 촉진자로서 적극적인 참여는 협동을 유도하는 역할을 해야 한다고 주장하였다 (Kim, 2011). 변혁적 리더십은 부하로 하여금 조직의 목적을 이해하게 하고 이를 바탕으로 개인적 이해관계를 넘어서 조직의 목적 달성을 위해 헌신하도록 유도함은 물론 높은 수준의 욕구를 촉진시키고 업무성과의 가치를 잘 인식하게 하여 동기를 부여하는 리더십이다 (Kim과 Seo, 2016). 기업의 근로자를 대상으로 한 연구에서 리더의 변혁적 리더십이 부하의 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 검증되었고 (Sang, 2016), 군장교를 대상으로 한 연구에서 군의 부서장의 변혁적 리더십이 장교의 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Kim, 2016).

최근 사회적 자본을 통한 조직의 변화에 대한 관심이 높아지면서 기업의 윤리와 개인의 사회적인 책임을 강조하는 서비스 산업 분야에서도 그 중요성이 강조되고 있으며 (Nicolas와 Chritian, 2014; Lee 등, 2015), 병원 경영자들은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이 간호사의 조직에 대한 태도와 관련이 있고, 구성원의 조직에 대한 태도는 사회적 자본에 의해 변화 될 수 있다고 보고 있다 (Han 등, 2013). 사회적 자본은 개인이나 조직이 특정한 사회구조 내에서 맺고 있는 사회적 관계 즉, 사람들 간에 발생하는 사회적 상호관계를 통해 얻을 수 있는 집합체를 의미하는 것으로 (Hamidreza 등, 2012), 신뢰, 협력, 규범, 네트워크 연결성, 공유된 가치, 참여 등의 요인들로 구성되어 있다 (Coleman, 1998). 조직 내에서 협력, 참여, 네트워크, 규범, 신뢰와 같은 사회적 자본은 조직에 대한 일체감을 증진시켜 구성원들의 조직 내 활동을 원활하게 함으로써 업무에 대한 동기부여를 증가하게 만든다 (Brenda 등, 2012). 또한 개인과 집단의 상호협력을 촉진시켜 조직의 효율성을 향상시킬 수 있는 자본으로 조직내의 사회적 자본이 효율적으로 구축되면 구성원들 간의 상호작용이 활발하게 이루어질 수 있는 인프라가 구축되고 상호작용을 통한 지식교환 및 결합이 이루어져 미래 조직의 가치 증진을 위한 지적 자본 창출의 원동력이 된다 (Sarah, 2013). 이러한 사회적 자본은 간호사의 이직의도를 낮추고 직무만족을 향상시키는 것으로 보고되고 있다 (Read, 2014).

이렇듯 선행연구들에서 보건소장의 변혁적 리더십이 보건간호사의 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치고 또한 보건간호사의 사회적 자본은 임파워먼트를 증진시킨다고 보고되어 왔으나, 보건소장의 변혁적 리더십의 환경적 요소와 간호사의 사회적 자본의 개인적 요소가 복합적으로 작용하였을 때 보건간호사의 임파워먼트에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서는 검증된 바가 없다.

따라서 본 연구에서는 보건간호사의 임파워먼트 정도를 파악하고 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향요인을 확인함으로써 보건간호사의 효율적인 관리 향상에 기여하는 임파워먼트를 높이기 위한 방안을 모색하고자 한다.

## 1.2. 연구목적

본 연구는 보건간호사의 임파워먼트 정도를 파악하고 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향 요인을 파악하기 위함이며, 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십, 보건간호사의 사회적 자본 및 임파워먼트 정도를 파악한다.

둘째, 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십, 보건간호사의 사회적 자본 및 임파워먼트 간의 상관관계를 확인한다.

셋째, 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구설계

본 연구는 보건간호사의 임파워먼트 정도와 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2. 연구대상

본 연구대상자는 대구광역시 8개 보건소와 경상북도 23개 보건소 및 1개 보건의료원에 근무하는 정규 간호직 공무원인 보건간호사 전체 360명을 대상으로 하였다. 본 연구의 목적을 이해하고 본인이 서면으로 연구에 동참하기로 동의한 보건간호사들을 대상으로 하였다. Nunnally와 Bernstein (1994)에 의하면 안정된 예측 회귀식을 설정하기 위해 표본크기는 예측인자 1개당 10명?20명의 대상자가 확보되어야 한다. 본 연구에서는 회귀식에 포함될 수 있는 예측인자는 최대 25개이고 간호사를 대상으로 한 조사 연구들의 설문지 탈락률이 대략 5~10%인 점을 고려하여 본 연구에서는 총 360명의 보건간호사를 편의 표집하였다.

### 2.3. 연구도구

#### 2.3.1. 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 Bass와 Avolio (1990)가 개발한 다요인 리더십 설문지 (multi-factor leadership questionnaire; MLQ)를 Kim (2011)가 변안하여 타당도와 신뢰도의 검증을 받은 변혁적 리더십도구로 측정하였다. 이 도구는 16개 항목으로 카리스마 8문항, 지적자극 4문항 및 개인적 배려 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 변혁적 리더십이 높음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  값이 .86이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값이 .96 이었다.

#### 2.3.2. 사회적 자본

사회적 자본은 Putnam (1993)가 개발한 사회적 자본 도구를 Han 등 (2013)이 변안한 도구로 측정하였다. 이 도구는 15개 문항으로 신뢰감 5문항, 네트워크 5문항 및 규범 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록

사회적 자본이 높음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  값이 .97이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값이 .93 이었다.

### 2.3.3. 임파워먼트

임파워먼트는 Laschinger 등 (2010)이 개발한 “Text of items measuring empowerment”를 Oh와 Chung (2011)이 변안하여 타당도와 신뢰도의 검증을 받은 임파워먼트도구로 측정하였다. 이 도구는 총 12문항으로, 의미 (meaning), 역량 (competence), 자기결정(self-determination), 영향력 (impact)의 4가지 영역으로 구분되어 있고, 각 영역은 3문항씩 구성되었다. 각 문항은 “전혀 아니다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 연구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  값이 .72이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값이 .93 이었다.

## 2.4. 자료수집

본 연구의 자료는 2016년 2월 29일부터 4월 8일까지 수집하였다. 연구자가 연구대상인 보건소의 보건소장에게 본 연구의 목적과 설문 내용을 설명하고 허락을 얻은 후 보건소 팀장을 통해 보건간호사들에게 배포하였다. 회수된 설문지는 대구지역 보건소에 120부, 경북지역 보건소 240부를 배부하여 326부가 회수되었고 그 중 응답이 불충분한 설문지 23부를 제외하고 303부를 본 연구에 사용하였다.

## 2.5. 연구의 윤리적 고려

대상자의 생명윤리와 안전을 위해 K대학교 생명윤리위원회의 승인 (IRB No. KNU 2016-0024)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구기간 동안 기관 생명윤리위원회의 지침을 준수하여 연구 대상자의 권리 보호를 위해 연구목적, 필요성, 기간, 방법 등에 대해 설명한 후 연구 참여에 대한 서면동의서를 받았다. 또한 대상자의 윤리적 보호를 위하여 연구 중 수집된 개인적인 정보는 익명성이 보장되며 연구 목적 이외에는 공개되거나 사용하지 않을 것을 약속하였고 대상자가 원하면 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 연구가 끝난 후 문서 파쇄기를 통해 폐기하였다.

## 2.6. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성과 변혁적 리더십, 사회적 자본, 임파워먼트의 정도를 파악하기 위해 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 일반적 특성에 따른 변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트의 차이를 파악하기 위해 독립  $t$ -test와 ANOVA로 분석하고, Scheffe test로 사후 검정하였다. 대상자의 변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트의 간의 관계는 Pearson correlation coefficient 값을 구하고 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 일반적 특성에서 임파워먼트에 유의한 차이를 나타낸 변수들과 변혁적 리더십, 사회적 자본을 차례로 투입하여 위계적 다중선행회귀분석으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 50대 이상 33.6%, 30대 32.3%, 40대 20.5%, 20대 13.5% 순으로 나타났다. 교육 정도는 학사졸업 54.5%, 전문대졸업 35.3%, 석사졸업 10.3%순으로 나타났으며, 결혼 상태는 기혼이

69.6%로 미혼 30.4%보다 높게 나타났다. 종교가 없는 대상자가 39.0%였고, 종교가 있는 사람 중 불교 25.7%, 기독교 18.5%, 가톨릭 16.8% 순으로 종교가 없는 사람에 비해 있는 사람이 더 많았다. 공무원 경력은 5년 미만 29.0%, 20~30년 27.7%, 6~10년 17.8%, 11~20년 15.8%, 30년 이상 9.6% 순으로 나타났다. 직급은 6급 이상이 36.9%, 7급 31.7%, 8급 31.4%로 나타났으며, 병원 근무경험이 있는 사람이 72.6%로 없는 사람 27.4%보다 높게 나타났다.

**Table 3.1** Transformational leadership, social capital, empowerment by general characteristics ( $N = 303$ )

Variables	Category	n(%)	Transformational leadership		Social capital		Empowerment	
			M±SD	t or F(p) Scheffe	M±SD	t or F(p) Scheffe	M±SD	t or F(p) Scheffe
Age(year)	< 30 <sup>a</sup>	41(13.5)	3.59±0.51	1.410	3.80±0.50	2.640	3.21±0.55	21.633
	30 - 39 <sup>b</sup>	98(32.3)	3.47±0.59	(.240)	3.66±0.48	(.050)	3.27±0.51	( $p < .001$ )
	40 - 49 <sup>c</sup>	62(20.5)	3.35±0.58		3.65±0.40		3.60±0.46	$a, b < c, d$
	> 50 <sup>d</sup>	102(33.6)	3.40±0.71		3.81±0.47		3.79±0.57	
Education	Collegia	107(35.3)	3.36±0.65	4.355	3.64±0.49	3.123	3.45±0.54	3.815
	Bachelorb	165(54.5)	3.53±0.57	(.014)	3.76±0.47	(.045)	3.49±0.59	(.023)
	Masterc	31(10.3)	3.24±0.75	$c < b$	3.85±0.36	$a < c$	3.77±0.55	$a, b < c$
Marital	Unmarried	92(30.4)	3.49±0.52	.910	3.64±0.49	-1.985	3.24±0.55	-5.467
	Married	211(69.6)	3.42±0.67	(.363)	3.76±0.46	(.048)	3.62±0.55	( $p < .001$ )
Religion	Christiana	56(18.5)	3.31±0.56	3.150	3.73±0.50	1.947	3.62±0.60	3.829
	Catholicb	51(16.8)	3.65±0.67	(.025)	3.87±0.57	(.122)	3.61±0.62	(.010)
	Buddhistc	78(25.7)	3.38±0.71	$a < b$	3.69±0.46		3.56±0.54	$d < a, b, c$
	Noned	118(39.0)	3.45±0.56		3.69±0.41		3.36±0.55	
Civil servant careers(year)	< 5 <sup>a</sup>	88(29.0)	3.53±0.51	.725	3.70±0.52	.939	3.21±0.56	19.315
	6 - 10 <sup>b</sup>	54(17.8)	3.45±0.65	(.576)	3.64±0.43	(.441)	3.32±0.43	( $p < .001$ )
	11 - 20 <sup>c</sup>	48(15.8)	3.40±0.64		3.75±0.46		3.55±0.53	$a < c, d, e$
	21 - 30 <sup>d</sup>	84(27.7)	3.38±0.68		3.75±0.46		3.71±0.53	$b < d, e$
	> 30 <sup>e</sup>	29(9.6)	3.41±0.69		3.83±0.43		4.02±0.49	$c < d$
Grade	8 gradea	95(31.4)	3.53±0.51	1.494	3.68±0.49	2.839	3.23±0.54	37.925
	7 gradeb	96(31.7)	3.39±0.64	(.226)	3.68±0.46	(.060)	3.39±0.48	( $p < .001$ )
	6 gradec	112(36.9)	3.41±0.69		3.81±0.45		3.83±0.53	$a, b < c$
Employment history in hospital	Yes	220(72.6)	3.41±0.63	-1.607	3.69±0.47	-2.017	3.45±0.57	-2.358
	No	83(27.4)	3.53±0.60	(.109)	3.81±0.45	(.045)	3.63±0.58	(.019)

### 3.2. 대상자가 인식한 변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트

대상자가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십은 평균 3.44점, 보건간호사의 사회적 자본은 평균 3.73점, 보건간호사의 임파워먼트 평균은 3.50점 이었다.

**Table 3.2** Mean scores for transformational leadership, social capital, empowerment ( $N = 303$ )

Variables	Range(Min-Max)	Mean±SD
Transformational leadership	1.13-5.00	3.44±0.62
Social capital	2.20-5.00	3.73±0.47
Empowerment	1.67-5.00	3.50±0.58

### 3.3. 일반적 특성에 따른 변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트에 대한 지각 차이

일반적 특성에 따른 변혁적 리더십은 교육정도 ( $F = 4.355, p = .014$ ), 종교 ( $F = 3.150, p = .025$ )에서 유의한 차이가 있었다. 교육정도에서 변혁적 리더십 점수는 전문대졸업은 3.36점, 학사졸업

은 3.53점, 석사졸업은 3.24점으로 나타났고, 사후검정 Scheffe 결과, 석사졸업에 비해 학사졸업 일수록 변혁적 리더십 점수가 더 높다고 할 수 있다. 종교에서 변혁적 리더십 점수는 기독교 3.31점, 천주교 3.65점, 불교 3.38점, 무교 3.45점으로 나타났고, 사후검정 Scheffe 결과, 기독교에 비해 천주교 일수록 변혁적 리더십 점수가 더 높았다.

일반적 특성에 따른 사회적 자본은 교육정도 ( $F = 3.123, p = 0.045$ ), 결혼유무 ( $t = -1.985, p = 0.048$ ), 병원 근무경험 ( $t = -2.017, p = .045$ )에서 유의한 차이가 있었다. 교육정도에서 사회적 자본 점수는 전문대졸업 3.64점, 학사졸업 3.76점, 석사졸업은 3.85점으로 사후검정 Scheffe 결과, 전문대졸업에 비해 석사졸업 일수록 사회적 자본 점수가 높다고 할 수 있다. 결혼유무에서 사회적 자본 점수는 미혼자는 3.64점, 기혼자는 3.76점으로 미혼자에 비해 기혼자 일수록 사회적 자본 점수가 더 높았다. 병원 근무경험 유무에서는 근무한 경험이 있는 사람은 사회적 자본 점수가 3.69점, 없는 사람은 3.81점으로 경험이 있는 사람에 비해 없는 사람일수록 사회적 자본 점수가 높다고 할 수 있다.

일반적 특성에 따른 임파워먼트는 연령 ( $F = 21.633, p < .001$ ), 교육정도 ( $F = 3.815, p = .023$ ), 결혼유무 ( $t = -5.467, p < .001$ ), 종교 ( $F = 3.829, p = .010$ ), 공무원경력 ( $F = 19.315, p < .001$ ), 직급 ( $F = 37.925, p < .001$ ), 병원 근무경험 ( $t = -2.358, p = .019$ )에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서 임파워먼트 점수는 30세 미만은 3.21점, 30-39세는 3.27점, 40-49세는 3.60점, 50세 이상은 3.79점으로 나타났고, 사후검정 Scheffe 결과, 2,30대에 비해 40대 이상 일수록 임파워먼트 점수가 더 높다고 할 수 있다. 교육정도에서 임파워먼트 점수는 전문대졸업 3.45점, 학사졸업 3.49점, 석사졸업은 3.77점으로 사후검정 Scheffe 결과, 석사졸업 일수록 임파워먼트 점수가 높다고 할 수 있다. 결혼유무에서 임파워먼트 점수는 미혼자는 3.24점, 기혼자는 3.62점으로 미혼자에 비해 기혼자 일수록 임파워먼트 점수가 더 높았다. 종교에서 임파워먼트 점수는 기독교 3.62점, 천주교 3.61점, 불교 3.56점, 무교 3.36점으로 나타났고, 사후검정 Scheffe 결과, 무교에 비해 종교가 있을수록 임파워먼트 점수가 더 높다고 할 수 있다. 공무원 경력에서 임파워먼트 점수는 5년미만은 3.21점, 6-10년은 3.32점, 11-20년은 3.55점, 21-30년은 3.71점, 30년 이상은 4.02점으로 사후검정 Scheffe 결과, 공무원경력이 높을수록 임파워먼트 점수가 높았다. 직급에서 임파워먼트 점수는 8급은 3.23점, 7급은 3.39점, 6급은 3.83점으로 사후검정 Scheffe 결과, 6급일수록 임파워먼트 점수가 더 높다고 할 수 있다. 병원 근무경험 유무에서는 근무한 경험이 있는 사람은 임파워먼트 점수가 3.45점, 없는 사람은 3.63점으로 경험이 있는 사람에 비해 없는 사람일수록 임파워먼트 점수가 높다고 할 수 있다 (Table 3.1).

#### 3.4. 대상자가 인식하는 변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트간의 관계

변혁적 리더십, 사회적 자본 및 임파워먼트 간의 상관관계 분석 결과, 임파워먼트는 변혁적 리더십 ( $r = .307, p < .001$ ), 사회적 자본 ( $r = .501, p < .001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 변혁적 리더십은 사회적 자본 ( $r = .568, p < .001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

**Table 3.3** Relationships among transformational leadership, social capital, and empowerment ( $N = 303$ )

Variables	Transformational leadership	Social capital	Empowerment
	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$
Transformational leadership	1		
Social capital	.568( $p < .001$ )	1	
Empowerment	.307( $p < .001$ )	.501( $p < .001$ )	1

### 3.5. 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

회귀분석을 실시하기 전에 회귀분석에 대한 기본가정을 검토한 결과, Durbin-Watson 통계량은 2.051로 임계치인 0.92~1.75를 넘어 자기상관성의 문제가 없고 다중공선성은 변수들간의 상관관계가 .80 이상인 변수가 없어 예측변수들 간의 독립성도 확인되었으며, 공차한계는 .49~.98로 .04 이하인 변수가 없었고, 분산팽창지수 (VIF)도 1.131~6.729로 기준인 10을 넘지 않아 오차항들 간에 자기상관의 문제가 없음을 확인할 수 있어 모든 연구변수간에 다중공선성의 문제를 배제할 수 있었다.

임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석의 결과, Model 1에서 설명력은 23.7% ( $Adj.R^2 = .195$ )이고, 모형은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의하게 나타났다 ( $F = 5.562, p < .001$ ). Model 2의 설명력은 45.2% ( $Adj.R^2 = .417$ )이고, 모형은 유의수준 5%에서 통계적으로 유의하게 나타났다 ( $F = 13.009, p < .001$ ). Model 1에서 임파워먼트에 영향을 미치는 요인으로는 공무원 6급 ( $t = 1.982, p = .048$ )으로 나타났다. 이는 8급에 비해 6급일수록 임파워먼트 점수가 0.315만큼 증가한다는 것을 알 수 있다. Model 2에서 임파워먼트에 영향을 미치는 요인으로는 연령 40대 ( $t = 2.313, p = .021$ ), 공무원경력 30년 이상 ( $t = 2.084, p = .038$ ), 변혁적 리더십 ( $t = 2.261, p = .024$ ), 사회적 자본 ( $t = 7.105, p < .001$ )으로 나타났다. 연령은 30세 미만에 비해 40대 일수록 임파워먼트 점수가 0.343만큼 증가하고, 공무원경력이 5년 이하인 사람에 비해 30년 이상 일수록 임파워먼트가 0.414만큼 증가한다. 변혁적 리더십이 한단위 증가할수록 임파워먼트는 0.117만큼 증가하고 사회적 자본이 한 단위 증가할수록 임파워먼트는 0.492만큼 증가한다고 할 수 있다.

## 4. 논의

본 연구에서 보건간호사의 임파워먼트 정도는 평균 5점 만점 기준으로 3.50점으로 나타났으나, Oh와 Chung (2011)의 상급종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 평균 평점 3.40점이었고, Sang 등 (2016)의 기업체를 대상으로 한 연구에서 고용 근로자의 임파워먼트 정도는 평균 평점 3.08점으로 나타났다. 이는 병원에 근무하는 임상간호사나 근로자들의 임파워먼트 정도 보다 지역사회 보건소에 근무하는 보건간호사의 임파워먼트 정도가 훨씬 높게 나타난 것을 볼 수 있다.

보건간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 정도는 연령, 교육정도, 결혼유무, 종교, 공무원 경력, 직급, 병원 근무경험에서 유의한 차이가 있었다. 보건간호사의 나이가 20대와 30대보다 40대 이상 일수록 높게 나타났고, 교육정도가 석사졸업인 집단과 결혼상태가 기혼자인 집단에서 임파워먼트가 높았으며, 종교가 있는 사람이 없는 사람에 비해 높았다. 공무원 경력이 높은 집단과 직급이 6급 일수록 임파워먼트 정도가 높았고, 병원 근무경험이 없는 사람일수록 임파워먼트 점수가 높게 나타났다. 이는 Choi와 Ahn (2016)의 연구에서 나타난 임상간호사의 일반적 특성과 임파워먼트와의 관계에서 유의한 차이가 있는 특성 중 연령이 높은 집단과 책임간호사 집단, 근무경력이 많은 집단에서 임파워먼트의 수준이 높게 나타난 연구결과와 유사하였다. 이는 임상간호사나 보건간호사가 업무 수행에 전문적인 지식을 가지고 자신의 업무 역량을 확신하며 자신의 업무를 통해 조직에 영향력을 미친다고 생각하는 임파워먼트가 조직생활을 오랫동안 해온 경력이 높고 직급이 높으며 연령이 많은 간호사에게 높게 나타나는 것을 볼 때 오랜 경험과 노하우가 업무추진에 여유를 가져다주고 경험에서 나오는 업무상의 노련미가 임파워먼트에 영향을 미치는 것 (Haggstrom 등, 2008; Cai 등, 2011)으로 생각된다. 이는 병원 근무 경험이 없는 사람이 있는 사람에 비해 임파워먼트가 높은 것은 병원 임상간호사의 임파워먼트 수준이 낮게 나타난 것과 관계가 있는 것으로 생각된다.

보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십은 평균 3.44점으로 Kim과 Seo (2016)가 연구한 임상간호사가 수간호사의 변혁적 리더십 수준 평균 3.51점 보다 다소 낮게 나타났다.

보건간호사의 일반적 특성에 따른 보건소장의 변혁적 리더십 인식 정도는 교육정도와 종교에서 유의

**Table 3.4** Relationships among transformational leadership, social capital, and empowerment ( $N = 303$ )

Variables	Category	Model 1					Model 2				
		B	SE	$\beta$	$t$	$p$	B	SE	$\beta$	$t$	$p$
	constant	3.168	.094		33.710	< .001	.899	.230		3.909	< .001
Age(year)	< 30	ref									
	30-39	.027	.119	.022	.228	.820	.132	.102	.107	1.288	.199
	40-49	.152	.172	.106	.882	.379	.343	.148	.239	2.313	.021
	> 50	.093	.198	.076	.469	.639	.248	.169	.203	1.467	.144
Education	College	-.025	.066	-.021	-.374	.709	.025	.057	.021	.443	.658
	Bachelor	ref									
	Master	.031	.107	.016	.289	.773	.013	.092	.007	.136	.892
Marital	Unmarried	ref									
	Married	.058	.093	.046	.622	.534	-.036	.080	-.029	-.452	.652
Religion	Christian	.063	.090	.042	.697	.486	.081	.077	.055	1.057	.292
	Catholic	.085	.091	.055	.928	.354	.002	.078	.001	.026	.979
	Buddhist	-.033	.081	-.025	-.411	.681	-.008	.069	-.006	-.113	.910
	None	ref									
Civil servant careers(year)	< 5	ref									
	6-10	.033	.127	.022	.261	.794	.057	.108	.038	.532	.595
	11-20	.094	.175	.059	.535	.593	.089	.149	.056	.599	.549
	21-30	.076	.206	.059	.367	.714	.153	.176	.119	.870	.385
	> 30	.355	.234	.181	1.522	.129	.414	.199	.211	2.084	.038
Grade	8 grade	ref									
	7 grade	.018	.114	.015	.162	.871	-.006	.097	-.005	-.064	.949
	6 grade	.315	.159	.264	1.982	.048	.193	.136	.161	1.413	.159
Employment history in hospital	Yes	ref									
	No	.047	.072	.036	.653	.514	-.017	.062	-.013	-.272	.786
Transformational leadership						.117	.052	.127	2.263	.024	
Social capital						.492	.069	.401	7.105	< .001	
$R^2 = .237, Adj.R^2 = .195$						$R^2 = .452, Adj.R^2 = .417$					
$F = 5.562 (p < .001)$						$F = 13.009 (p < .001)$					

한 차이가 있는 것으로 나타났다. 교육정도가 석사졸업에 비해 학사졸업 일수록 변혁적 리더십 점수가 높게 인식되었으며, 종교에서는 기독교보다 천주교를 믿는 보건간호사가 관리자의 변혁적 리더십 정도가 높게 나타났다. Laschinger 등 (2013)은 조직의 관리자가 조직 구성원들에게 개별적으로 관심을 가져주는 변혁적 리더십을 발휘한다면 조직 구성원들은 자신들의 업무 추진에 자신감과 장점을 개발할 수 있게 되고 조직의 가치관과 신념을 갖게 된다고 하였다. 이처럼 보건소장이 변혁적 리더십을 지니게 되면 보건간호사들은 보건소에 함께 근무한다는 것에 자부심을 가질 수 있을 것으로 여겨진다. 즉, 보건소장은 보건간호사들이 새롭고 다양한 시각을 가질 수 있도록 지속적인 자극을 심어주는 역할을 해줄 필요가 있다고 생각된다.

보건간호사의 사회적 자본 정도는 평균 3.73점으로 Kim과 Jeong (2011)이 연구한 일반기업체의 근로자의 사회적 자본 수준 평균 3.49점 보다 다소 높게 나타났다. 이는 보건간호사가 보건소 관리자와 직원들 간의 인간관계에서 서로 신뢰하고 소통이 잘되며, 보건소의 능력을 발휘하는 일에 서로 협력하고, 관리자의 지시를 잘 따를 뿐만 아니라 업무규정이나 규범을 잘 지켜나가는 보건간호사의 모습을 볼 수 있다. 또한 보건간호사의 일반적 특성에 따른 사회적 자본은 교육정도, 결혼상태, 병원 근무경험에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전문대 졸업에 비해 석사졸업 일수록 사회적 자본 점수가 높았으며, 미혼자보다는 기혼자가 높고, 병원 근무경험이 없는 사람이 있는 사람보다 사회적 자본 점수가 높게 나타났다. 이는 선행연구와의 유사한 결과로서 보건간호사가 경험한 임상적 환경에서 보건의료팀과의 상



호 신뢰감 형성에 긍정적인 근무환경이 될 수 있도록 조성해야 할 것이다.

보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십, 보건간호사의 사회적 자본과 임파워먼트 간의 상관관계를 살펴보면 임파워먼트는 변혁적 리더십, 사회적 자본과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 보건간호사가 인식하는 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 증가할수록 보건간호사의 임파워먼트가 증가한다고 할 수 있다. 이는 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 보건간호사의 임파워먼트에 영향을 미친다고 생각된다.

또한 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해, 일반적 특성에 임파워먼트에 유의한 차이를 나타낸 변수들과 변혁적 리더십, 사회적 자본을 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과 1단계 일반적 특성이 임파워먼트에 영향을 미치는 요인으로는 보건간호사의 직급이 8급에 비해 6급이 임파워먼트가 높게 나타났고, 2단계 일반적 특성과 더불어 변혁적 리더십과 사회적 자본을 투입했을 때 30세 미만에 비해 40대 일수록 임파워먼트가 높고 공무원 경력이 5년 이하인 사람에 비해 30년 이상일수록 임파워먼트가 높게 나타났다. 또한 일반적 특성이 임파워먼트에 미치는 영향의 설명력이 23.7%, 변혁적 리더십과 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향의 설명력이 45.2%로 높게 나타나 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 보건간호사의 일반적인 특성보다 더 많이 임파워먼트에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 보건간호사 임파워먼트의 설명력이 50%를 넘지 않아서 향후 임파워먼트의 영향변수에 대한 심도있는 고찰이 요구되어진다. 따라서 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 높을수록 임파워먼트가 높아지는 것을 볼 수 있다. 이는 선행연구의 임상간호사 (Kim, 2011; Kim과 Seo, 2016), 군장교 (Kim, 2016) 및 대학교 교직원 (Alejandro과 Yolanda, 2014)을 대상으로 한 변혁적 리더십이 임파워먼트에 영향을 미치는 것과 본 연구에서의 결과가 유사한 결과임을 확인 되었다.

따라서 보건소에서의 중추적인 역할을 하는 보건간호사가 임파워되기 위해서는 보건소장이 보건소 직원들의 인간관계에서 신뢰를 주고, 공정하며, 가치관과 신념, 목적의식 갖게 하고 부서원들을 존중하고 의사결정에 윤리적이고 도덕적인 결과를 고려한 변혁적 리더십을 발휘한다면 보건소 조직내의 보건간호사의 잠재적 역량이 커질 것이다. Smith (2011)와 Sawai (2013)는 변혁적 리더십을 가진 관리자는 조직의 문제해결에 새로운 관점을 제공하며 다양한 시각을 가지도록 하며, 직원들의 욕구나 열정을 가진 사람으로 인식하고 직원의 장점을 개발할 수 있도록 도와줄 수 있다고 강조하였다. 보건간호사는 관리자와 직원들 간의 인간관계와 업무를 수행하는 과정에서 신뢰하고 의사소통을 잘하며 팀간 협조하고 도와주며 공무원의 규정 및 보건소의 규범과 규칙을 잘 지키는 등의 사회적 자본을 증가시킨다면 보건간호사의 임파워먼트는 더욱 증가 될 것으로 생각된다. 특히 보건간호사의 연령과 직급이 낮고, 공무원 경력이 적은 보건간호사의 임파워먼트를 증가시키기 위해 보건소장은 직원들에게 함께 근무한다는 사실에 자부심을 심어주고 목적의식을 갖게 해 주며 공동체적 사명감을 가질 수 있도록 해주고 문제 해결에 새로운 관점과 시각, 다양한 해결책을 가지도록 도와주는 등의 변혁적 리더십이 요구된다. 또한 보건간호사는 보건소 조직 내에서의 상하관계나 직원들 간에 신뢰할 수 있고, 서로 소통하며 도와주고 규범을 잘 지켜나가는 등의 보건간호사 스스로의 자본을 증가시킬 필요가 있겠다.

본 연구를 통해 보건소에 근무하는 보건간호사가 인식하는 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 보건간호사의 임파워먼트에 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 보건소장의 변혁적 리더십이 높아지면 보건간호사의 임파워먼트가 향상되어 보건업무성과를 증대시키고, 또한 보건간호사의 사회적 자본이 많아지면 보건간호사의 임파워먼트를 증진시켜 보건소 조직의 몰입에 중요한 영향요인이 된다고 할 수 있다.

본 연구결과를 토대로 보건소장의 변혁적 리더십 역량을 강화할 수 있는 교육 및 훈련프로그램과 더불어 보건간호사의 사회적 자본 증진을 위한 혁신활동 제도 확대, 책임부여 및 내적 보상 제공 등의 다양한 관리방안의 수립과 실천이 요구된다.

## 5. 결론

본 연구는 보건간호사의 임파워먼트 정도를 파악하고 보건간호사가 인식한 관리자의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 임파워먼트에 미치는 영향 요인을 확인하며, 보건간호사의 임파워먼트의 중요성에 대한 이해를 증진시키고 보건소 관리자의 변혁적 리더십 증진을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구결과, 보건간호사의 임파워먼트는 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본과 양의 상관관계가 있었으며, 보건간호사가 인식한 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 증가할수록 보건간호사의 임파워먼트가 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 보건소장이 변혁적 리더십을 발휘한다면 보건소 업무의 중추적인 역할을 감당하는 보건간호사의 임파워먼트는 높아지고 업무수행에 발휘될 것이고, 또한 보건간호사의 사회적 자본을 증가시켜 준다면 보건간호사의 임파워먼트는 증가시킬 수 있음을 확인하였다. 따라서 보건간호사의 임파워먼트를 증진하기 위해서는 보건소장의 변혁적 리더십을 함양하기 위한 교육뿐만 아니라 보건간호사의 사회적 자본을 증진하기 위한 다양한 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구에 포함된 변수 선정의 한계로 변혁적 리더십, 사회적 자본, 임파워먼트 등과 관련된 보다 다양한 변수를 포함한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 대구·경북지역 보건간호사 대상의 전수조사를 하였지만 일반화하기에 한계가 있으므로 전국 규모의 반복연구를 통해 보건소장의 변혁적 리더십과 보건간호사의 사회적 자본이 보건간호사의 임파워먼트에 미치는 영향요인을 재확인할 필요가 있다.

셋째, 보건소장의 변혁적 리더십 발휘와 보건간호사들의 사회적 자본 증진을 위한 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## References

- Al-Sawai, A. (2013). Leadership of healthcare professionals: Where do we stand? *Oman Medical Journal*, **28**, 285-287.
- Alejandro, O. R. and Yolanda, B. A. (2014). Empowering employees: structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought*, **7**, 88-91.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multi-factor leadership questionnaire*, Consulting Psychologists Press PaloAlto, California.
- Brenda, H. S., Anne, H. and Michael, W. (2012). Measuring the nursing work environment: Can a social capital framework add value? *World Medical Health Policy*, **4**, 1-17.
- Cai, C. F., Zhou, Z. K., Yeh, H. and Hu, J. (2011). Empowerment and its effects on clinical nurses in central China. *International Nursing Review*, **8**, 138-44.
- Choi, H. G. and Ahn, S. H. (2016). Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses' organizational commitment and job satisfaction: Focused on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy Nursing*, **46**, 100-108.
- Coleman, J. S. (1998). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, **94**, 95-120.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988). The empowering process : Intergrating theory and practice. *Academy of Management Review*, **13**, 471-482.
- Diane, D. V. and Mary, T. Q. G., Moreen, D. and Joyce, J. F. (2013). Perceptions of empowerment among ED nurses. *Journal of Emergency Nursing*, **39**, 529-533.
- Doody, O. and Doody, C. M. (2012). Transformational leadership in nursing practice. *British Journal of Nursing*, **21**, 1212-1214.
- Frances, A. M. and Claudia, M. S. (2013). *Community/public health nursing practice*, Elsevier Inc. Missouri.

- Haggstrom, E., Engstrom, M. and Barbro, B. W. (2008). A nine-month intervention programme focusing on empowerment caregivers' descriptions of changed behavior and increased room for acting. *Journal of Clinical Nursing*, **18**, 866-873.
- Hamidreza, B., Nobaya, A. and Sarjit, S. G. (2012). Bonding, bridging and linking social capital and empowerment among squatter settlements in Tehran, Iran. *World Applied Sciences Journal*, **17**, 119-126.
- Han, J. W., Woo, H.Y., Ju, E. S., Lim, S. H. and Han, S. S. (2013). Effects of nurses' social capital on turnover intention: Focused on the mediating effects organizational commitment and organizational cynicism. *Journal of Korean Academy Nursing*, **43**, 517-525.
- Kim, D. H. and Jeong, J. H. (2011). An empirical study on mediating effect of social capital on employee's dual commitment. *Journal of Korea Safety Management Sciences*, **13**, 219-229.
- Kim, D. W. (2011). The relationship between transformational leadership and quality of nurses' care service with nurses' organization citizenship behavior as a moderator. *Health and Social Welfare*, **31**, 206-236.
- Kim, J. S. (2016). A study on improving leadership of reserve officers' training corps. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **27**, 1525-1536.
- Kim, S. G. and Seo, Y. S. (2016). Mediating effect of social capital between transformational leadership and organizational commitment of nurses in hospitals. *Journal of the Korea Academia-industrial Co-operation Society*, **17**, 282-289.
- Laschinger, H. K., Wong, C., and Grau, A. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*, **21**, 3541-552.
- Laschinger, H. K., Gilbert, S., Smith, L. and Leslie, K. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: Applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, **18**, 4-13.
- Lee, N. Y., Han, G. Y. and Hu, J. Y. (2015). Comparison of satisfaction and need on nursing service perceived by the patients and nurses. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **26**, 169-177.
- Nicolas, G. and Chritian, V. (2014). Transformational leadership and organizational commitment: The mediating role of job characteristics. *Human Resource Development Quarterly*, **25**, 321-347.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*, 3rd ed. McGraw-Hill, New York.
- Oh, E. H. and Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **17**, 391-401.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*, Princeton University Press, Princeton.
- Read, E. A. (2014). Workplace social capital in nursing: An evolutionary concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, **70**, 997-1007.
- Sang, L. C., Muhammad, B. H. A. and Owee, K. T. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, **14**, 73-82.
- Sarah, H., Jaqui, H.T., Marilyn, C., Helen, B. and Edwin, V. T. (2013). A nurse's role in promoting social capital in children and young people. *Nursing Children and Young People*, **25**, 19-23.
- Smith, M. A. (2011). Are you a transformational leader? *Nursing Management*, **42**, 44-50.

# Influence of transformational leadership of managers perceived by public health nurses and their social capital on empowerment

Yeong Ae Kim<sup>1</sup> · Soo Young Jun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Health Promotion, Deagu Metropolitan City

<sup>2</sup>Graduate School of Kyungpook National University

Received 13 March 2017, revised 30 April 2017, accepted 16 May 2017

## Abstract

The purpose of this study was to elucidate public health nurses' empowerment to public health center managers' transformational leadership and public health nurses' social capital. From Feb. 29 to Apr. 8, 2016, a questionnaire survey was conducted with 303 public health nurses, the public nursing officials working at public health centers in Daegu and Gyeongsangbuk-do. Data were analyzed using SPSS 21.0 program and factors affecting the health-related quality of life were analyzed by t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. Public health nurses' empowerment had a positive correlation with transformational leadership and social capital. The managers' transformational leadership perceived by the public health nurses and the social capital of the public health nurses were included in the factors affecting their empowerment. The results of the study indicate that these variables should be considered in developing nursing intervention programs to increase empowerment in public health nurses.

*Keywords:* Empowerment, nurse, social capital, transformational leadership.

---

<sup>1</sup> MPH, Department of Health Promotion, Deagu Metropolitan City, Daegu 41911, Korea.

<sup>2</sup> Corresponding author: Doctoral nursing student, Graduate School of Kyungpook National University, Daegu 41944, Korea. E-mail: sy0340@naver.com