

# 임상 간호사의 임파워먼트 관련 요인에 대한 체계적 문헌고찰 및 메타분석

이유미<sup>1</sup>, 정서희<sup>2</sup>, 이영주<sup>2</sup>, 김선미<sup>3\*</sup>, 정석희<sup>4</sup>

<sup>1</sup>전북대학교병원 간호부 간호사, <sup>2</sup>전북대학교병원 의료질향상팀 간호사,  
<sup>3</sup>전북대학교 간호대학 강의초빙교수, <sup>4</sup>전북대학교 간호대학·간호과학연구소 교수

## Empowerment Related Variables in Korean Clinical Nurses: A Systematic Review and Meta-analysis

Yumi Lee<sup>1</sup>, Seohee Jeong<sup>2</sup>, Young Ju Lee<sup>2</sup>, Sunmi Kim<sup>3\*</sup>, Seok Hee Jeong<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Department of Nursing, Jeonbuk National University Hospital,

<sup>2</sup>Nurse, QI team, Jeonbuk National University Hospital,

<sup>3</sup>Lecture visiting professor, College of Nursing, Jeonbuk National University,

<sup>4</sup>Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University

요약 본 연구는 국내 임상 간호사의 임파워먼트 관련 요인에 관한 체계적 문헌고찰 및 메타분석을 실시하여 이들 변인간의 종합적인 관계를 제시하고자 실시되었다. 본 연구는 PRISMA 가이드라인에 따라 수행되었으며 최종적으로 2020년 7월 26일까지 출간된 총 71편 문헌에 대한 임파워먼트와 관련 변인간의 상관관계 효과크기를 산출하였다. 연구결과, 71편 연구의 전체 효과크기는  $ESr=0.42$ 로 중간 효과크기였다. 임파워먼트 관련변인은 선행변인과 결과변인으로 구분하고 다시 개인·심리 영역, 직무 영역, 조직 영역으로 세분화하여 효과크기를 확인하였다. 선행변인의 전체 효과크기는  $ESr=0.38$ , 결과변인의 전체 효과크기는  $ESr=0.45$ 의 중간 효과크기였다. 또한 본 연구를 통해 조직과 직무 그리고 간호사 개인 차원에서 임파워먼트의 다양한 역할과 영향을 구체적이고 종합적으로 파악함으로써, 임파워먼트 증진을 위한 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있다.

주제어 : 간호사, 임파워먼트, 체계적 문헌고찰, 메타분석

Abstract This study was performed systematic review and meta-analysis for a comprehensive analysis of the empowerment related variables of clinical nurses in South Korea. Analysis were conducted in accordance with PRISMA guideline, and a total 71 papers were selected. Antecedent variables of empowerment were a total of 16 variables and 56 effect sizes, and showed the total effect size of 0.38 (95% CI: 0.31~0.44). Outcome variables empowerment were a total of 12 variables and 105 effect sizes, and the showed total effect size of 0.45 (95% CI: 0.41~0.48). This study showed the trends of studies and investigated the effect size of related variables objectively in the perspective of empowerment of Korean clinical nursing. This study has significance in that it presented the reliable evidence for the positive effect of empowerment on individuals, jobs, and organizations through reliable and valid research methodology.

Key Words : Nurses, Empowerment, Systematic review, Meta-analysis

\*This paper was supported by Jeonbuk National University Research Grant in 2021.

\*Corresponding Author : Sunmi Kim(deepsky73@jbnu.ac.kr)

Received December 19, 2021

Accepted March 20, 2022

Revised February 22, 2022

Published March 28, 2022

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 빠르게 변화하는 보건의료환경에서 의료기관은 조직의 경쟁력을 확보하기 위해 주요 구성원인 간호사의 능력 증진과 성과향상을 요구하고 있다. 간호사는 의료기관에서 환자와 가장 많은 접점을 갖는 직종이므로, 간호사들이 먼저 임파워되어야 환자간호의 수준이 향상되며, 환자와 간호사의 만족수준 또한 증가될 수 있다[1]. 임파워먼트란, 파워를 크게 한다는 뜻으로 '정당한 권한의 부여', '업무수행에 있어서의 자신감', '에너지 불어넣기 혹은 활력 갖도록 하기' 등의 의미를 지니며 권한부여와 동기부여의 의미가 포함되어 있다[2]. 즉, 임파워먼트란 간호사가 직무를 수행하기 위해 필요한 역량을 향상시키고, 업무에 대한 성취감을 높이며, 변화하는 보건의료환경에 신속하게 대응할 수 있도록 도움을 주는 특성을 지니므로[1], 간호조직의 인적자원 관리 측면에서 중요하게 다루어야 하는 개념이다. 특히 지속되는 COVID-19 팬데믹 상황에서 많은 어려움을 겪고 있는 의료현장의 간호사에게 임파워먼트는 상황에 대처하기 위한 하나의 방안으로도 주목받고 있다[3,4].

이에 국내·외 간호사들을 대상으로 임파워먼트가 조직의 성과에 미치는 효과를 검증하기 위한 중재연구가 최근 이루어졌다. 이란에서 임파워먼트 교육 프로그램을 제공받은 간호사는 환자안전문화 인식수준이 향상되었고[5], 임파워먼트 프로그램을 제공받은 수간호사는 간호사의 직무만족 수준을 높이는 데 기여하였다[6]. 또한 국내 간호사를 대상으로 한 임파워먼트 프로그램을 통해 간호사의 자기효능감, 동기부여, 조직몰입, 직무만족 수준이 증가되었다[7]. 이처럼 간호사의 임파워먼트 수준이 높아질수록 조직의 긍정적인 성과를 이끌어낼 수 있다는 것이 선행연구의 결과들을 통해 입증되었다. 이러한 간호사의 임파워먼트 수준은 관리자가 지닌 권한이나 조직문화, 업무의 성격 등 의료기관의 특성에 따라 차이가 있을 것이라 예측되어 왔으며[8], 이에 임파워먼트에 영향을 미치는 요인과 임파워먼트의 영향력을 확인하기 위한 연구가 다양한 학문분야에서 수행되고 있다. Seibert 등[9]은 그동안 수행된 임파워먼트 관련 연구를 통합하여 심리적 임파워먼트가 상황적 요인과 개인적 특성을 선행변수로 하며, 직무관련 변인들을 결과변수로 하는 이론적 기틀을 제시하여 각각의 특성들과 임파워먼트 간의 효과 크기를 검증한 바 있다. 간호 분야에서는 임파워먼트에 대한 체계적 문헌고찰과 메타분석, 모형검증 등을 통해

임파워먼트 수준이 높을수록 직무만족[10-15], 조직몰입[10,13,15] 및 간호업무성과[16]수준이 향상되고, 소진 등 정서적 고갈[17] 수준이 감소됨을 확인하였다. 또한 최근 임상간호사를 대상으로 한 메타경로분석 연구[18]에서 임파워먼트는 조직유효성과 관련된 주요 매개변수임이 밝혀지면서, 임파워먼트가 조직의 성과를 이끌어내기 위한 중요한 역할을 할 뿐만 아니라[11,13], 조직성과에 영향을 미치는 중요한 중간변수로서의 역할[12,18]을 한다는 것이 확인되었다. 이처럼 간호사의 임파워먼트에 대한 중요성이 증가되어 가고 있는 시점에서 현재까지 축적된 임파워먼트 관련 연구를 총망라하고 그 의의를 제시하는 것은 의의가 있다. 이에 국내와 국외 간호 분야의 임파워먼트 관련 메타분석 연구들은 직무만족[10,12,15], 조직몰입[10,15], 간호업무성과[10], 정서적 고갈[17] 등 일부 주요 변수와만의 관계를 검증해왔으며, 의료기관 조직 내에서 중요한 인적자원으로서 간호사의 특성을 고려하여 개인·직무·조직차원으로 구분하고, 논리적으로 선행과 결과요인으로 범주화하여 그 효과를 종합적으로 분석한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 또한 국내 간호사의 임파워먼트 관련변인을 파악한 연구[10]는 자료수집을 위해 국내의 검색엔진만을 이용하였다는 한계점이 있어, 보다 포괄적인 자료 수집을 위해 국내뿐만 아니라 국외에서 출판된 연구의 현황을 파악해 볼 필요가 있음이 확인되었다. 한편 국내 간호사의 근무환경이나 조직문화 등은 국외에서 근무하는 간호사와 차이가 있으며[19,20], 이러한 차이는 간호사의 임파워먼트 수준에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 메타분석은 근거의 수준이 높은 연구방법으로 그 결과가 적용될 간호현장에 적합한 결론을 제시해야한다.

이에 본 연구에서는, 본 연구의 결과가 활용될 국내 임상 간호사를 대상으로 한 국내 및 국외의 임파워먼트 관련 문헌들을 체계적으로 고찰함으로써, 임파워먼트를 이끌어내는 선행요인은 무엇이며, 이러한 임파워먼트가 간호조직의 다양한 성과에 어떠한 영향을 주는지를 확인해보고자 한다. 이를 위해 현재까지 수행된 임파워먼트 연구의 구체적인 현황을 파악하고, 메타분석을 통해 이들 결과들의 효과크기를 종합적으로 분석함으로써 향후 임상 간호사의 임파워먼트 증진 전략에 대한 방향성을 제시하고, 임파워먼트 향상을 위한 프로그램 개발에 기초자료로 제공되고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구는 국내 임상 간호사의 임파워먼트 관련 연구

를 체계적으로 고찰하고, 임파워먼트와 관련 변인들과의 관계와 그 효과를 종합하여 제시하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 임파워먼트 관련 연구의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 임파워먼트 관련 연구의 질 평가를 실시한다.

셋째, 임파워먼트 관련 연구의 전체 효과크기를 확인한다.

넷째, 임파워먼트 관련변인의 개별 효과크기를 확인한다.

다섯째, 임파워먼트 관련 연구의 출판편의를 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 국내 임상 간호사의 임파워먼트와 관련된 문헌을 체계적으로 고찰하고, 임파워먼트와 관련변인들 간의 효과크기를 분석한 메타분석 연구이다.

### 2.2 문헌선정 및 배제기준

본 연구는 PRISMA (preferred reporting items for systematic reviews and meta-analysis) 지침[21]에 따라 수행되었다. 본 연구의 핵심질문은 “국내 임상 간호사의 임파워먼트 관련변인은 무엇인가?”이며, 핵심질문 구성요소(PICO)로 대상자(P)는 ‘국내 병원에 근무하는 간호사’, 중재방법(I)은 ‘임파워먼트’, 결과(O)는 ‘임파워먼트 관련변인’으로 설정하였다. 대조군(C)은 보다 포괄적인 문헌검색을 위해 설정하지 않으며 구체적인 선정·배제 기준은 Table 1과 같다.

#### 2.2.1 선정기준

선정기준은 첫째, 병원에서 근무하는 한국 간호사를 대상으로 한 연구, 둘째, 임파워먼트가 주요 변수인 연구, 셋째, 메타분석 가능한 통계치가 제시된 연구, 넷째, 학술지에 출판된 문헌이다.

#### 2.2.2 배제기준

배제기준은 첫째, 학위논문, 학술대회 초록이나 proceeding, 연구 설계와 무관한 신문 기사 등의 회색 문헌, 둘째, 국문과 영문 이외의 언어로 출판된 문헌, 셋째, 간호사 외 대상자가 포함되어 간호사만의 단독 통계치가 보고되지 않은 문헌, 넷째, 임파워먼트 속성을 일부만 측정하였거나, 관련변인과의 관계를 일부만 측정하

문헌이다.

Table 1. Inclusion and exclusion criteria

	Inclusion criteria	Exclusion criteria
Population	· Nurses working in domestic hospitals	· Nursing students · Nursing faculty · Not Korean clinical nurses · Result including non-nurse subjects
Intervention	· Empowerment	N/A
Comparison	N/A	N/A
Outcomes	· Empowerment related variable · Statistical data reported	· Partially measure empowerment attributes · Partially measure relationships with related variables · Result including non-nurse subject
Population type	· Korean, English · Primary studies	· Gray literature · Abstract, proceeding, news paper

### 2.3 문헌 검색 및 수집절차

#### 2.3.1 자료검색

본 연구의 자료수집은 한국보건 의료연구원[22]에서 제시한 방법에 따라 실시되었다. 자료검색은 2020년 7월 14일부터 7월 26일까지 이루어졌으며, 간호사의 임파워먼트에 대한 포괄적인 자료검색을 위해 검색기간은 제한하지 않았다. 국내 자료검색은 국가과학기술정보센터(NDSL), 누리미디어(DBpia), 국회도서관(NAL), 과학기술학회마을(KISTI), 대한의학편집인협회(KoreaMed), 한국의학논문데이터베이스(KMbase), 한국학술정보(KISS)와 학술연구정보서비스(RISS)를 이용하였다. 또한 국내 간호사 대상 문헌이 해외 학술지에 출판되었을 경우를 고려하여 국외 자료 검색 시 PubMed, The Cochrane library, EMBASE, CINAHL을 이용하였다. 추가로 임파워먼트 연구의 참고문헌을 확인하여 수기검색을 실시하였다. 자료검색을 위해 국내 데이터베이스에서 ‘(임파워먼트 or Empowerment\*) AND (간호)’로 검색하였고, 국외 검색 시에는 ‘(Empowerment\*) AND (Nurs\*) AND (Korea\*)’로 검색하였다. 수집된 문헌의 정리는 Endnote X9와 Excel 프로그램을 이용하였다.

#### 2.3.2 자료선정

수집된 문헌은 3,699편이었으며, 그 중 중복된 문헌 1,429편을 제거한 후 총 2,270편 문헌의 제목과 초록 확인 후 2,177편을 제외하여 93편의 문헌을 1차로 선택하

였다. 이후 문헌의 원본을 검토하여 선정기준에 적합하지 않은 문헌을 제외하고, 수기검색을 통해 7편의 문헌을 추가하여 최종적으로 총 71편의 문헌이 메타분석을 위한 논문으로 선정되었다(Fig. 1).

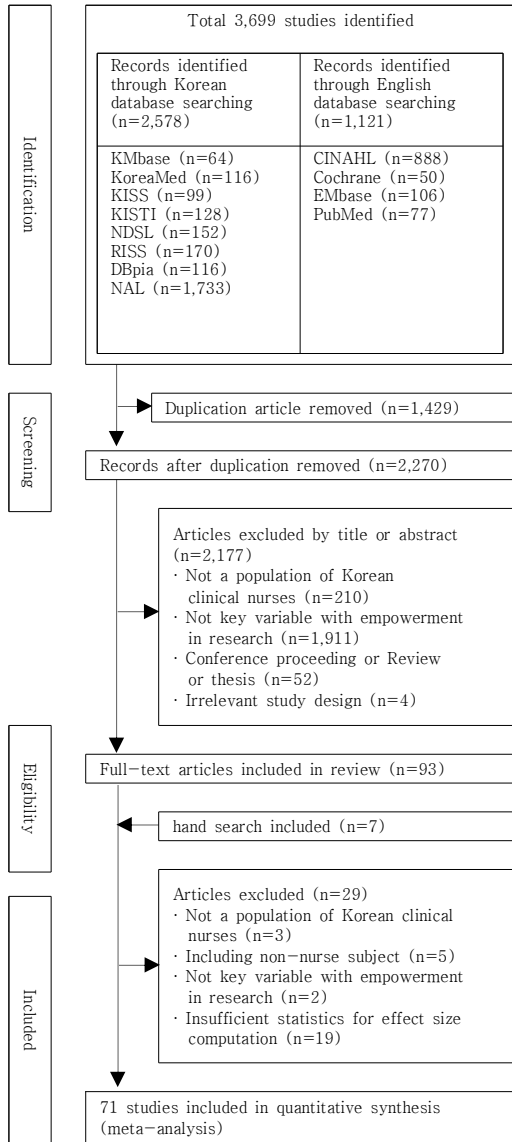


Fig. 1. Flow chart for meta-analysis study selection

### 2.3.3 데이터코딩

선정된 문헌의 특성을 코드화하여 코딩하였으며 코딩 지에는 제목, 저자명, 출판연도, 저널명, 연구 설계유형,

IRB 승인여부, 표본 수, 표본추출방법, 대상자 직급, 병원 유형, 자료 수집방법, 자료 분석방법, 관련변인 명, 통계치, 임파워먼트 관련변인의 측정도구, 일반적 특성이 포함되었다. 코딩은 연구자 3인이 원문을 읽고 1차 코딩 후 2차로 교차 점검하였으며, 합의가 필요한 경우 메타분석으로 박사학위를 취득한 연구자 1인과 간호학 교수 1인과 함께 논의하여 결정하였다. 이후 메타분석을 위하여 관련변인에 대한 이론적 정의를 확인한 후 연구팀이 여러 차례 회의를 통하여 검토 후 유사 변인끼리 통합하였다. 예를 들어 간호직에 대한 전문성을 의미하는 전문직 자아개념과 전문 직업성을 전문성(Professionalism)으로, 환자안전 활동과 관련한 행위들을 통합하여 환자안전관리활동으로, 간호업무성과와 업무수행 및 업무생산성 등은 간호업무성과로, 공식적 파워, 비공식적 파워는 공식적·비공식적 파워로, 보상공정성, 보상정의, 분배 및 절차 공정성은 공정성으로 통합하였다. 또한 관련변인의 성격에 따라 개인·심리 변인, 직무 관련변인, 조직 관련변인으로 분류하였다. 또한 본 연구의 변수를 선행변인과 결과변인으로 구분하기 위해 선행연구[9]에서 분류한 임파워먼트의 선행변수와 결과변수를 참고하였다.

### 2.4 질 평가

질 평가를 위해 Cummings 등[23]이 사용한 도구를 이용하여 평가하였다. 본 도구는 상관관계 연구의 질 평가 및 타당도 측정을 위한 총 13문항의 도구로, 일부 문항은 본 연구에 적합하게 수정하여 사용하였다. 도구는 연구설계 2문항, 표본추출 4문항, 측정 5문항, 통계 2문항으로 구성되었다. 각 문항은 '예' 또는 '아니오'로 평가하며, 측정 관련 문항 중 '변수의 측정이 객관적으로 측정되었나?'의 경우 관찰되었으면 2점, 자가 보고한 경우는 1점을 부여하여 평가하였다. 나머지 12문항은 '예'인 경우 1점으로 총 14점 만점의 도구로, 평가 결과를 낮음(0~4점), 중간(5~9점), 높음(10~14점)으로 평가하였다. 선정된 문헌 71편 전체에 대해 연구자들이 독립적으로 평가한 후 일치 여부를 확인하였고, 서로 다른 견해가 있는 경우 간호학 교수 1인과 전체 연구자가 모여 재검토 및 논의를 통해 결정하였으며 질 평가 결과 배제된 문헌은 없었다.

### 2.5 자료 분석

#### 2.5.1 임파워먼트 연구의 일반적 특성

메타분석에 포함된 연구의 일반적인 특성은 저자명, 출판연도, 대상자 수, 직위, 병원 유형, 임파워먼트 관련 변인, 임파워먼트 측정도구이며, 수집된 자료는 Excel 프로그램을 활용해 실수와 백분율을 산출하였다.

2.5.2 동질성 검정에 대한 통계분석

동질성 검정을 위해 숲 그림(forest plot), Q 검정법, I<sup>2</sup> 검정법을 이용하였다. 본 연구에서는 Higgins 등[24]의 기준에 따라 I<sup>2</sup> 값이 25%까지는 작은 이질성, 50%까지는 중간, 75% 이상은 큰 이질성으로 판단하며, Q 값의 유의확률 p 값은 .10보다 작은 경우 효과크기의 이질성이 있다고 판단하였다[25]. 참고로 효과모형 선정은 동질성 통계량이 아닌 연구의 특성을 고려하여 선택할 것을 권고됨에 따라[26,27]. 본 연구에서는 메타분석에 포함된 연구들에서 대상자인 간호사의 직위 및 병원 등의 특성이 다양하기에 이러한 점들을 고려하여 랜덤효과모형으로 분석하였다.

2.5.3 효과크기 산출 및 통계분석

임파워먼트 효과크기는 상관계수 효과크기(ESr)로 확인하였으며 .10 이하는 작은, .30 정도는 중간, .50 이상은 큰 효과크기로 해석하였다[28]. 통계적 유의성 확인을 위해 95% 신뢰구간(Confidence Interval: CI)을 확인하고 해당 구간 안에 '0'이 포함되지 않으면 유의한 것으로 해석하였다[27]. 본 연구에서 분산의 분포에 영향 받는 상관계수 값은 Fisher's Z로 전환하여 분석하였으며, 이는 다시 상관계수 r로 전환하여 해석하였다. 임파워먼트 효과크기는 정적(+) 변인과 부적(-) 변인이 혼재되어 이를 병합하여 분석 시 효과크기가 상쇄될 수 있어, 영역별 효과크기 산출 시 부적 상관관계를 지닌 변수들인 직무변인의 '소진', '직무 스트레스'와 조직변인의 '이직의도' 등을 역방향으로 변환하여 산출하였다. 총 71편 문헌의 전체 효과크기 분석 및 출판편의 분석 시 Comprehensive Meta Analysis (CMA) software (version 2.0, Biostat, USA)를 이용하였으며, 영역 및 개별 효과크기 분석 시 R software (version 3.6.2)의 package 'meta'를 사용하였다.

2.5.4 출판편의 산출

본 연구의 출판편의 산출을 위해 Funnel plot, Trim and fill [29], Fail safe N [30], Egger's regression 방법[31]을 사용하였다.

2.5.5 민감도 분석

본 연구의 민감도 분석을 위해, 각 연구를 순차적으로 생략함으로써 특정 연구를 포함하거나 제외 시 효과크기의 변화가 어느 정도인지 확인하였다[26].

2.6 윤리적 사항

본 연구는 선행연구에 대한 메타분석으로 전북대학교 생명윤리심의위원회에서 심의면제를 받아 시행하였다 (IRB No. 2019-11-011-002).

3. 연구결과

3.1 일반적 특성 및 질 평가

3.1.1 일반적 특성

본 연구의 분석을 위해 선정된 총 71편의 문헌은 1999년도에서 2020년 사이 출판되었으며, 그 중 2019년에 출판된 연구가 8편(11.3%)으로 가장 많았다 (Figure 2). 연구대상자는 총 20,037명으로 최소 29명에서 최대 984명을 대상으로 연구가 이루어졌으며 그 중 200~299명(35.2%)을 대상으로 한 경우가 가장 많았다. 모든 연구에서 일반 간호사를 대상으로 하였고, 수간호사 이상의 관리자를 포함한 연구도 38편(53.5%)이었다. 연구 대상자의 병원 유형으로는 종합병원 이상이 60편(84.5%)으로 대부분이었다(Table 2).

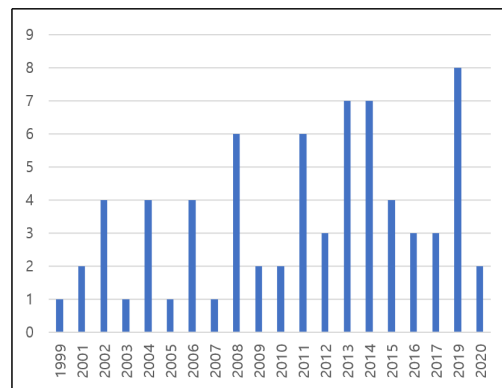


Fig. 2. Publication years of the studies

3.1.2 임파워먼트 연구의 질 평가

메타분석 대상으로 선정된 71편에 대한 질 평가 결과

6점(8.5%), 7점(23.9%), 8점(39.4%), 9점(25.4%), 10점(2.8%)이었으며 질 평가 결과 메타분석에서 배제된 문헌은 없었다.

### 3.2 임파워먼트 관련변인의 동질성 검정 및 상관계수 효과크기

#### 3.2.1 동질성 검정

전체 효과크기를 산출하기 위해 먼저 71편의 문헌에 대한 동질성 검정 수행결과, 동질하지 않아( $I^2=95.88$ ,  $p<.001$ ) 랜덤효과모형으로 분석하였다. 그 결과 전체 효과크기는 0.42 (95% CI: 0.39~0.46)로 중간 효과크기였고 95% 신뢰구간에 '0'이 포함되지 않아 통계적으로 유의하였다.

#### 3.2.2 개별 효과크기

임파워먼트 관련변인의 효과크기를 파악하기 위해 먼저 선행변인과 결과변인으로 구분하였으며, 각각의 변수는 다시 개인·심리 변인, 직무 관련변인, 조직 관련변인으로 구분하였다. 개별변수의 효과크기 산출은 사례 수(k)가 2건 이상인 경우에만 실시하였다(Table 3). 선행변수와 결과변수 전체에서 사례 수가 한 건인 개인·심리 변인은 7개, 직무 관련변인은 8개, 조직 관련변인은 8개로 총 23개 변인이 메타분석에서 제외되었다. 제외된 변인은 개인·심리 변인에서 '감성지능', '수입', '윤리적 민감성', '팔로워십', '자아 존중감', '행복감', '회복탄력성' 직무 관련변인은 '근무형태', '동기부여', '무례함', '병동 근무기간', '숙련성', '의사결정 참여', '직관', '환아 부모와의 파트너십', 조직 관련변인은 '거래적 리더십', '경력 개발제도 인식', '공감리더십', '이직횟수', '잔류의도', '조직시민행동', '조직후원인식', '환자안전문화인식'이었다.

#### 가) 임파워먼트 선행변인 효과크기

총 16개 변인, 56개 효과크기가 투입되었고, 서로 이질하여( $I^2=95.3$ ,  $p<.001$ ) 랜덤효과모형으로 분석하였다(Table 3). 그 결과 전체 효과크기는 0.38 (95% CI: 0.31~0.44)로 중간효과크기에 해당되었으며 통계적으로 유의하였다. 선행변인군의 개인·심리 변인 영역 중 셀프리더십이 0.58 (95% CI: 0.41~0.71)로 큰 효과크기에 해당되었고, 직무 관련변인에서는 전문성이 0.74 (95% CI: 0.55~0.86), 직무특성이 0.57 (95% CI: 0.44~0.67)로 큰 효과크기에 해당되었다. 조직 관련변인에

서는 내부 마케팅 활동이 0.57 (95% CI: 0.09~0.83), 공식적 및 비공식적 파워가 0.52 (95% CI: 0.44~0.58)로 큰 효과크기를 보였다. 사례 수가 2건 이상인 경우에 대한 숲 그림(forest plot)은 Fig. 3-1과 같다.

#### 나) 임파워먼트 결과변인 효과크기

총 12개 변인, 105개 효과크기가 투입되었고, 서로 이질하여( $I^2=92.3$ ,  $p<.001$ ) 랜덤효과모형으로 분석하였다(Table 3). 그 결과, 전체 효과크기는 0.45 (95% CI: 0.41~0.48)로 중간효과크기에 해당되었으며 통계적으로 유의하였다. 결과변인군의 개인·심리 변인 중 고객지향성이 0.55 (95% CI: 0.49~0.60)로 큰 효과크기에 해당되었고, 직무 관련변인에서는 직무몰입 및 직무배태성이 0.64 (95% CI: 0.58~0.70), 직무만족이 0.53 (95% CI: 0.47~0.58)으로 큰 효과크기에 해당되었다. 조직 관련변인에서는 조직몰입이 0.46 (95% CI: 0.41~0.51)의 중간 효과크기에 해당되었다. 사례 수가 2건 이상인 경우에 대한 숲 그림(forest plot)은 Fig. 3-2와 같다.

### 3.3 임파워먼트 관련변인 연구의 출판편의 검증

출판편의 검증을 위해 funnel plot을 확인한 결과는 Fig. 4와 같다. Trim and fill 분석결과 9편의 연구가 추가되어 보정 효과크기는 0.38 (95% CI: 0.34~0.42)이었으며 효과크기의 변화는 9.5%로 여전히 유의하였다. 이는 10% 이내의 변화이므로 출판편의가 없는 것으로 판단하였다[32]. Fail-safe N 분석결과, 유의하지 않은 효과크기를 위해( $p>\alpha$ ), 166,588편의 추가 연구가 필요하다고 나타났으며, Egger's regression의 효과크기 기울기 3.10, 표준오차 1.65,  $p=.06$ 으로 나타나 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 임파워먼트 관련변인에 대한 메타분석 대상 연구들은 연구결과에 영향을 미칠만한 출판편의는 없는 것으로 판단하였다.

### 3.4 임파워먼트 관련변인 연구의 민감도 분석

메타분석에 포함된 총 71편 연구에 대한 민감도 분석 결과 각 연구가 순차적으로 제거된 후에도 효과크기 범위가 0.416~0.427로 기존 전체효과크기인 0.42와 비교했을 때 안정적인 결과를 보였다.

Table 2. Characteristics of the studies included in meta-analysis

No.	Author (year)	Participants			Empowerment related variable	Measure-ment	Quality score
		N	Position	Type of hospital			
1	Cho et al. (2014)	220	SN, CN, HN	hospital	Customer orientation, job satisfaction, manager's transformational leadership	Other	6
2	Cho et al. (2019)	216	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, Organizational commitment, Self leadership	PES	8
3	Choi et al. (2014a)	286	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, nursing organizational culture, self leadership, turnover intention	Other	9
4	Choi et al. (2014b)	451	SN, CN	general	Job satisfaction, nursing performance	PES	9
5	Choi et al. (2016)	273	SN	general	Job satisfaction, organizational commitment, manager's authentic leadership	CWEQ	9
6	Eo et al. (2010)	216	SN, CN	general	Job characteristics, justice	PES	7
7	Eo (2015)	193	SN, CN, HN	general	Burnout, organizational commitment, social support, turnover intention	PES	8
8	Eo et al. (2014)	340	SN, HN	general	Job characteristics, justice, nursing performance, manager's transformational leadership	PES	8
9	Ha et al. (2002)	487	SN, CN, HN	hospital	Autonomy, manager's transformational leadership	Other	8
10	Han et al. (2003)	29	SN	general	Autonomy, nursing performance, organizational commitment	PES	7
11	Heo et al. (2016)	140	SN	long-term care	Nursing performance, manager's transformational leadership	PES	8
12	Heo et al. (2019)	262	SN, CN	general	Patient safety culture awareness, patient safety management activities	PES	8
13	Hur et al. (2011)	280	SN, CN, HN	general	Burnout, job stress	CWEQ	9
14	Hwang et al. (2019)	196	SN, CN	general	Followership, job satisfaction	PES	9
15	Jeon et al. (2014)	224	SN, CN, HN	general	Emotional intelligence, job embeddedness, turnover intention	PES	9
16	Jun et al. (2014)	200	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, justice, nursing performance, organizational commitment	CWEQ	9
17	Jung et al. (2008)	262	SN, CN, HN	general	Infection management performance and awareness	PES	8
18	Kang (2013)	382	SN, CN, HN	general	Nursing organizational culture, organizational commitment, turnover intention	CWEQ	8
19	Kang et al (2017)	142	SN, CN	general	Emotional labor, pediatric nurse parent partnership	CWEQ	8
20	Kim et al. (2001)	566	SN, CN	general	Justice, organizational commitment, manager's transformational leadership, turnover intention	PES	8
21	Kim et al. (2002)	170	SN, CN, HN	general	Job satisfaction	CWEQ	8
22	Kim et al. (2004)	235	SN	general	Ethical sensitivity	PES	7
23	Kim et al. (2008)	327	SN, CN, HN	general	Organizational citizenship behavior, perceived organizational support	PES	7
24	Kim et al. (2012a)	127	SN, CN, HN	long-term care	Burnout, professionalism	PES	9
25	Kim et al. (2012b)	404	SN, CN, HN	general	Job stress, nursing performance	Other	9
26	Kim et al. (2013)	415	SN, CN, HN	general	Burnout, incivility, organizational commitment	PES	9
27	Kim et al. (2014)	381	SN, CN	general	Self-esteem, social support	CWEQ	8
28	Kim et al. (2019a)	149	SN	general	Job satisfaction, nursing performance, manager's authentic leadership	PES	10
29	Kim et al. (2019b)	984	SN	general	Patient safety management activities	CWEQ	7
30	Kim et al. (2020)	164	SN	general	Happiness, nursing performance	PES	8
31	Koh (2004)	375	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, organizational commitment	CWEQ	9
32	Koh (2009)	388	SN, CN, HN	general	Justice	CWEQ	7
33	Kwon et al. (2015)	162	SN, CN, HN	long-term care	Emotional labor, nursing organizational culture	PES	10

34	Kwon et al. (2019)	173	SN, CN	general	Job involvement, self leadership, turnover intention	CWEQ	8
35	Lee (2001)	324	SN	general	Age, career in current unit, clinical career, formal and informal power, job satisfaction, organizational commitment	CWEQ	7
36	Lee (2006)	386	SN, CN, HN	general	Job characteristics, professionalism	PES	8
37	Lee et al. (2008)	451	SN	general	Organizational commitment, manager's transformational leadership	PES	7
38	Lee et al. (2011)	358	SN, CN, HN	general	Age, burnout, clinical career, emotional labor, frequency of turnover, salary, shift work, turnover intention	PES	8
39	Lee et al. (2013a)	245	SN, CN, HN	general	Autonomy, emotional labor, job satisfaction	PES	8
40	Lee et al. (2013b)	157	SN	hospital	Age, clinical career, self leadership, organizational commitment	PES	7
41	Lee et al. (2015)	249	SN	general	Organizational commitment, manager's servant leadership	PES	9
42	Lee et al. (2017a)	178	SN, CN	hospital	Infection management performance and awareness	PES	9
43	Lee et al. (2017b)	307	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, manager's resonant leadership	CWEQ	7
44	Lee et al. (2019)	138	SN, HN	general	Job satisfaction, work environment	PES	9
45	Lim et al. (2004)	132	SN	general	Clinical career, decision-making participation, expertise, intuition	Other	8
46	Min et al. (2013)	153	SN	general	Perception of clinical ladder system	CWEQ	8
47	Nam et al. (2002)	334	SN	general	Job satisfaction, organizational commitment	PES	8
48	Oh et al. (2011)	345	SN, HN	general	Job satisfaction, nursing performance, organizational commitment, turnover intention	PES	7
49	Park (2002)	528	SN, CN, HN	general	Nursing performance, organizational commitment, manager's transformational and transactional leadership	PES	7
50	Park et al. (2004)	228	SN	general	Job stress, nursing performance	CWEQ	6
51	Park et al. (2006)	688	SN, CN, HN	general	Formal and informal power, job satisfaction, organizational commitment	CWEQ	7
52	Park et al. (2008a)	298	SN	general	Job satisfaction, organizational commitment	PES	6
53	Park et al. (2008b)	256	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, nursing performance, turnover intention	CWEQ	8
54	Park et al. (2010)	200	SN, CN, HN	general	Internal marketing activity	CWEQ	8
55	Park et al. (2011a)	147	SN, HN	general	Job satisfaction, nursing organizational culture, turnover intention	PES	6
56	Park et al. (2011b)	201	SN, HN	general	Job satisfaction, organizational commitment	PES	8
57	Park et al. (2013)	117	SN	general	Communication competence, organizational commitment	PES	7
58	Seo et al. (2011)	175	SN	general	Nursing organizational culture	CWEQ	7
59	Seo et al. (2016)	206	SN, CN	general	Clinical career, job satisfaction, nursing performance, work environment	PES	8
60	Seo et al. (2019)	166	SN, CN	general	Job stress, resilience, turnover intention	CWEQ	9
61	Son et al. (2020)	162	SN, CN, HN	long-term care	Communication competence, nursing performance	PES	9
62	Song (2013)	258	SN, HN	long-term care	Job satisfaction, nursing performance, turnover intention	CWEQ	8
63	Song et al. (2007)	377	SN, CN, HN	hospital	Organizational commitment, self efficacy	PES	6
64	Yang (1999)	523	SN, CN	general	Burnout, motivation, nursing performance, organizational commitment, self efficacy	CWEQ	9
65	Yang (2008)	212	SN, HN	hospital	Job satisfaction, organizational commitment	PES	8
66	Yi et al. (2012)	411	SN, CN, HN	general	Customer orientation, internal marketing activity, job satisfaction	Other	7
67	Yom (2006)	279	SN	general	Formal and informal power, intent to stay, organizational commitment	CWEQ	8
68	Yom et al. (2005)	279	SN	general	Organizational commitment	PES	7
69	Yoo et al. (2006)	261	SN, CN, HN	general	Job satisfaction, nursing performance	PES	6
70	Yoon et al. (2009)	190	SN, CN, HN	general	Infection management performance and awareness	CWEQ	9
71	Yoon et al. (2015)	299	SN, CN	general	Age, clinical career, justice of performance appraisal, organizational commitment, manager's servant leadership	Other	8

CN=Charge nurse; CWEQ=conditions for work effectiveness questionnaire; HN=Head nurse; PES=psychological empowerment scale; SN=Staff nurse

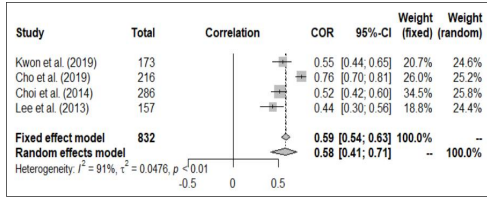


Table 3. Effect size of the empowerment related variables

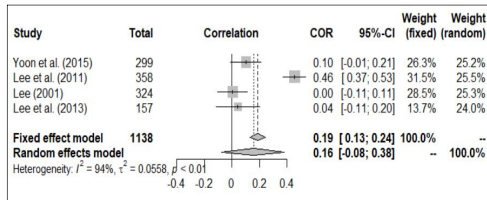
Category	Related Variable	k	ESr	95% CI		Z	p	Heterogeneity			
				lower	upper			I <sup>2</sup>	Q	p	
Antecedent variables	Personal · psychological	Self leadership	4	0.58	0.41	0.71	5.79	<.001	90.5	31.71	<.001
		Age	4	0.16	-0.08	0.38	1.32	.186	93.9	48.99	<.001
	Personal-psychological variables subtotal		8	0.39	0.17	0.57	3.44	<.001	96.3	191.54	<.001
	Job	Professionalism	2	0.74	0.55	0.86	5.46	<.001	91.4	11.59	.001
		Job characteristics	3	0.57	0.44	0.67	7.33	<.001	85.6	13.89	.001
		Communication competence	2	0.32	0.21	0.42	5.40	<.001	0.0	0.28	.595
		Tenure	6	0.31	0.07	0.53	2.48	.013	96.3	136.61	<.001
		Emotional labor	4	0.06	-0.12	0.24	0.67	.504	86.3	21.91	<.001
	Job-related variables subtotal		17	0.37	0.21	0.52	4.26	<.001	97.2	566.81	<.001
	Organizational	Internal marketing activity	2	0.57	0.09	0.83	2.29	.022	97.6	42.15	<.001
		Formal & informal power	3	0.52	0.44	0.58	11.42	<.001	65.3	5.77	.056
		Managers' servant leadership	2	0.44	0.37	0.51	11.09	<.001	0.0	0.37	.545
		Nursing Organizational Culture	5	0.39	0.23	0.53	4.56	<.001	88.6	35.13	<.001
		Work environment	2	0.41	0.32	0.49	7.98	<.001	0.0	0.74	.391
		Managers' authentic Leadership	2	0.38	0.10	0.60	2.64	.008	88.6	8.79	.003
		Social support	2	0.34	0.12	0.54	2.93	.003	86.9	7.61	.006
Justice		6	0.31	0.08	0.51	2.57	.010	96.6	148.01	<.001	
Managers' transformational Leadership		7	0.28	0.21	0.35	7.49	<.001	74.5	23.52	<.001	
Organizational variables subtotal		31	0.38	0.31	0.44	10.53	<.001	92.5	398.00	<.001	
<b>Antecedent variables total</b>		56	0.38	0.31	0.44	10.78	<.001	95.3	1164.41	<.001	
Outcome variables	Personal · psychological	Customer orientation	2	0.55	0.49	0.60	15.32	<.001	0.0	0.60	.440
		Self efficacy	2	0.38	-0.11	0.72	1.52	.128	98.3	59.82	<.001
	Personal-psychological variables subtotal		4	0.47	0.23	0.65	3.69	<.001	96.4	84.37	<.001
	Job	Job involvement and embeddedness	2	0.64	0.58	0.70	15.14	<.001	0.0	0.03	.867
		Job satisfaction	26	0.53	0.47	0.58	14.64	<.001	91.0	278.27	<.001
		Nursing performance	17	0.49	0.39	0.57	8.41	<.001	94.3	280.74	<.001
		Burnout	6	-0.44	-0.53	-0.33	-7.20	<.001	86.7	37.58	<.001
		Autonomy	3	0.43	0.27	0.56	4.86	<.001	76.2	8.42	.015
		Patient safety management activities	2	0.41	0.10	0.64	2.55	.011	95.7	23.42	.001
		Infection management performance and awareness	3	0.27	0.19	0.34	6.86	<.001	0.0	0.05	.978
		Job stress	4	-0.19	-0.33	-0.04	-2.49	.013	83.3	17.92	<.001
	Job-related variables subtotal		63	0.47	0.43	0.52	17.96	<.001	92.9	869.90	<.001
	Organizational	Organizational commitment	26	0.46	0.41	0.51	15.52	<.001	87.7	202.64	<.001
		Turnover intention	12	-0.25	-0.29	-0.20	-9.99	<.001	49.7	21.85	.026
	Organizational variables subtotal		38	0.40	0.35	0.44	14.46	<.001	89.4	347.44	<.001
	<b>Outcome variables total</b>		105	0.45	0.41	0.48	23.03	<.001	92.3	1345.82	<.001

k=number of effect sizes; ESr=fisher's z correlation effect size; CI=confidence interval

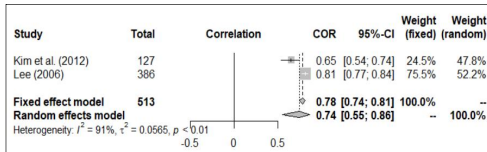
Fig. 3-1. Antecedent variables



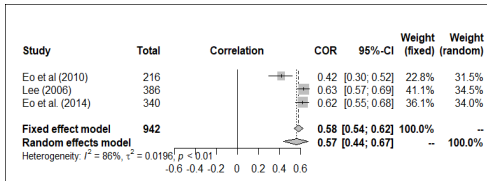
A. Self leadership



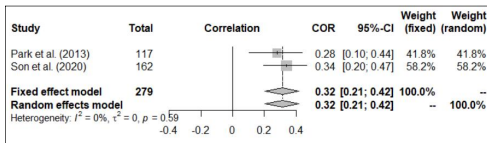
B. Age



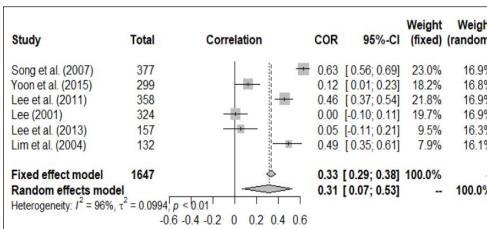
C. Professionalism



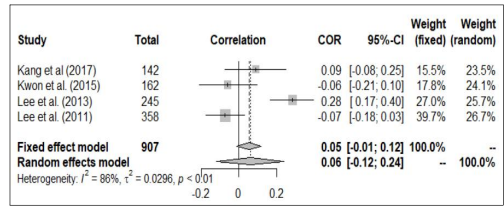
D. Job characteristics



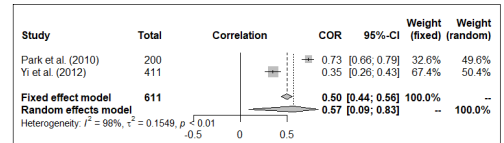
E. Communication competence



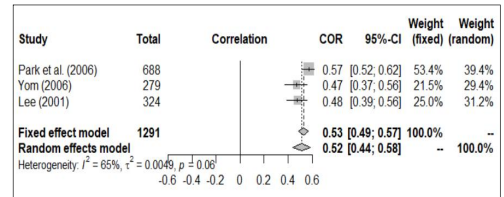
F. Tenure



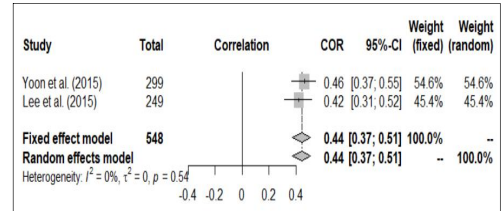
G. Emotional labor



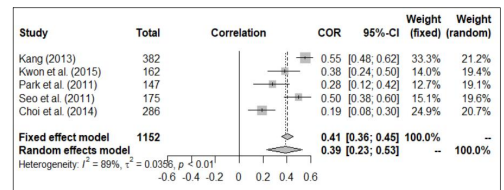
H. Internal marketing activity



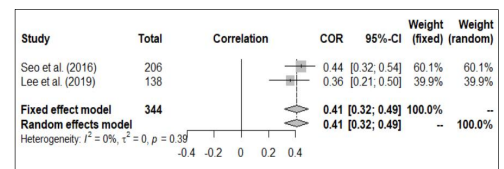
I. Formal and informal power



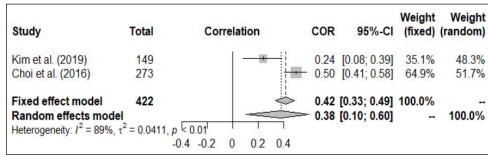
J. Managers' servant leadership



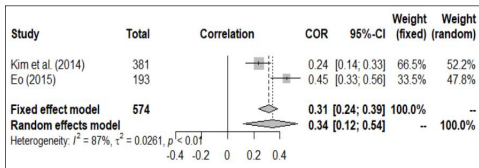
K. Nursing Organizational Culture



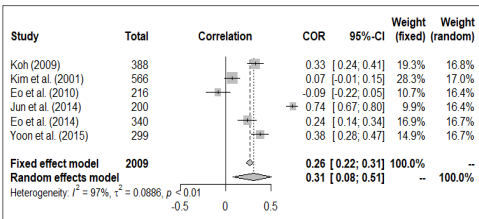
L. Work environment



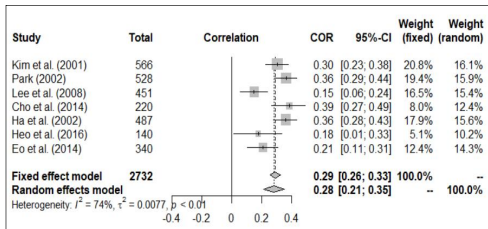
M. Managers' authentic Leadership



N. Social support

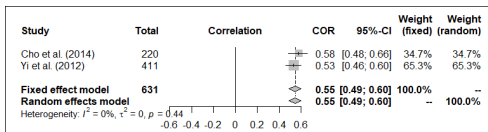


O. Justice

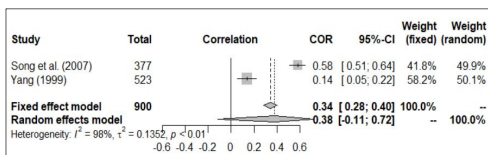


P. Managers' transformational Leadership

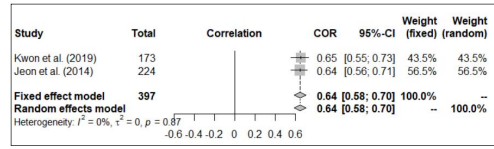
Fig. 3-2. Outcome variables



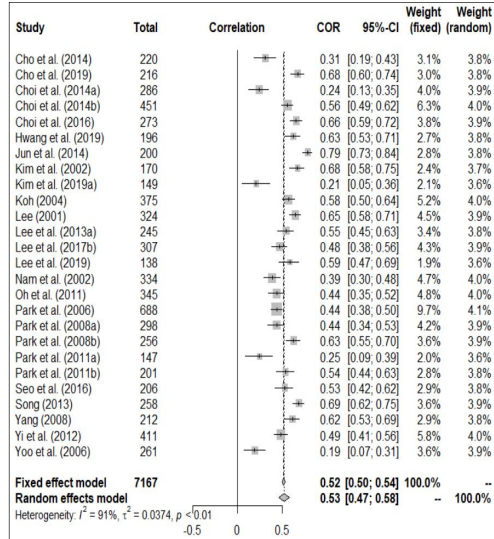
A. Customer orientation



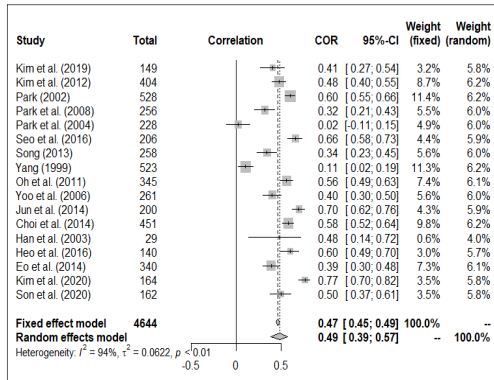
B. Self efficacy



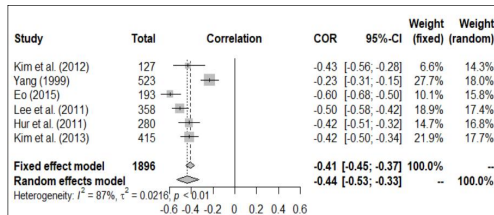
C. Job involvement and embeddedness



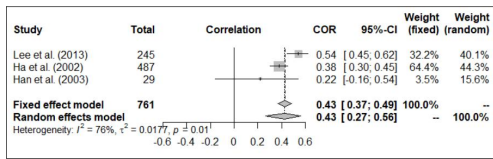
D. Job satisfaction



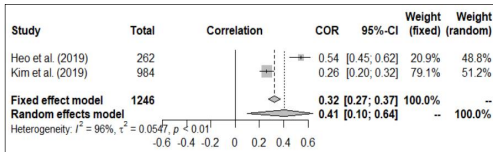
E. Nursing performance



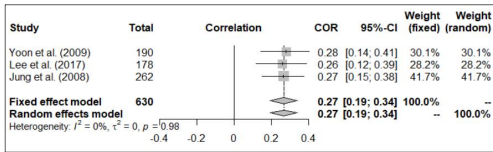
F. Burnout



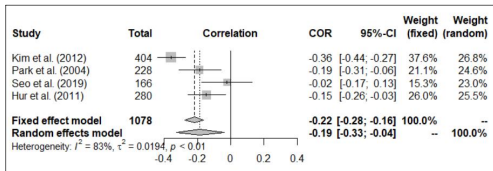
G. Autonomy



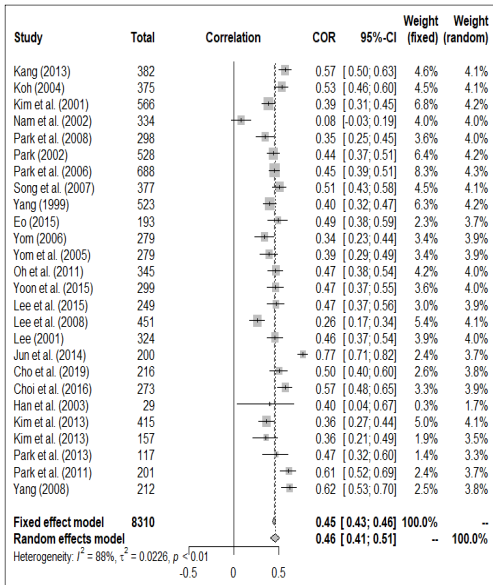
H. Patient safety management activities



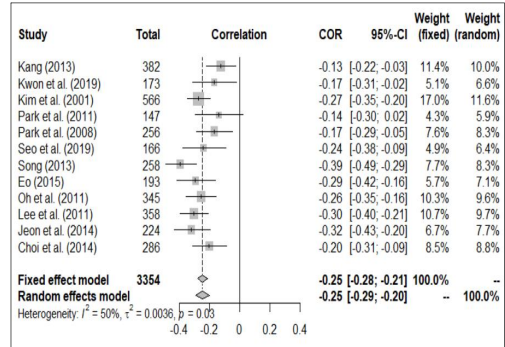
I. Infection management performance and awareness



J. Job stress



K. Organizational commitment



L. Turnover intention

Fig. 3. Forest plot of empowerment related variables

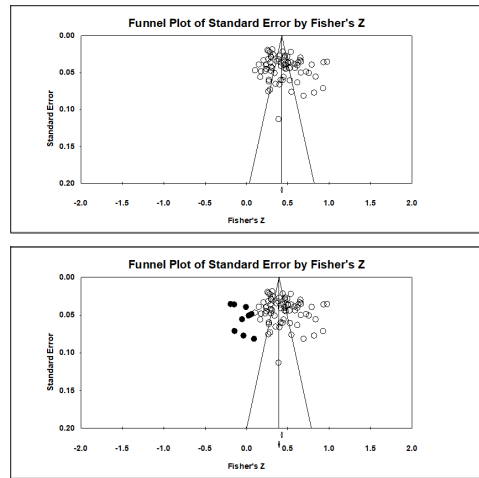


Fig. 4. Funnel plot and trim and fill

## 4. 논의

본 연구는 국내 간호사의 임파워먼트 관련변인에 대한 종합적인 분석을 위해 실시되었으며, 메타분석을 통해 확인된 주요 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

먼저 메타분석을 위해 선정된 문헌들의 일반적 특성을 살펴본 결과, 2008년도 이후에 관련된 연구가 많이 시행되고 있었다. 이를 통해 간호사의 임파워먼트에 대한 관심이 지속되고 있으며, 임상현장에서 임파워먼트의 중요성을 확인함과 동시에 간호사의 임파워먼트 관련 프로그램이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구의 임파워먼트 관련변인은 직무만족과 조직몰입이 각각 26편(36.6%)이었으며 그 다음으로 간호업무

성과 17편(23.9%) 순으로 많았는데 이는 국내 간호사 대상의 관련 연구에서 많이 연구된 변수들과 유사하였다 [10,33]. 이는 국내 간호 분야 연구자들에게 간호사의 성과와 관련하여 가장 관심을 받고 있는 변인이 바로 이들 변수라는 것을 입증하는 결과이며, 이는 급변하는 의료 환경에서 조직의 효율성과 유효성을 높이기 위한 인적자원 관리 차원의 변수들에 관심을 갖고 연구를 수행한 결과라고 여겨진다. 본 연구 및 선행연구들을 통해 이미 다양한 병원 셋팅과 다양한 대상자들을 통해 그 성과가 입증된 이들 변인들은, 추후 보다 과학적인 검증 방법인 메타분석을 통해 임파워먼트 관련변인이 간호사의 성과에 미치는 다양한 경로들에 대한 명확한 인과관계를 확인해 볼 필요가 있겠다.

본 연구의 메타분석을 위해 사례 수 2개 이상의 임파워먼트 관련변인들을 선행변인과 결과변인으로 나눈 후 각 변인군 별로 개인·심리 변인, 직무 관련변인, 조직 관련변인으로 구분하였으며, 그 결과 각 영역에서 효과크기가 큰 개별 변수를 중심으로 논의하고자 한다.

먼저 임파워먼트 선행변인의 전체효과크기는 0.38로 중간 효과크기였다. 임파워먼트 선행변인 중 먼저 개인·심리 변인에서는 셀프리더십이 0.58로 큰 효과크기를 나타냈는데, 이러한 결과는 국내 임상간호사의 셀프 리더십과 관련된 변인에 대한 메타분석 연구[34]에서 셀프리더십과 임파워먼트 간의 효과크기가 0.55로 나타난 결과와 유사하였다. 이러한 결과는 동기부여적 측면이 강조된 개념인 심리적 임파워먼트와 관련이 있는 것으로 유추해 볼 수 있다[35,36]. 국내 메타분석 연구[34]에서 셀프리더십이 업무수행 능력에 대한 개인의 믿음인 자기효능감[36]과 큰 효과크기로 나타난 결과와 국외에서 수행된 메타분석 연구에서 자기효능감과 자아존중감 등을 포함하는 긍정적인 자기평가 요인이 임파워먼트의 선행요인으로서 임파워먼트와 긍정적인 유의한 효과크기를 나타낸 결과[9]로 미루어볼 때, 셀프리더십이 임파워먼트의 선행요인으로 긍정적인 역할을 하는 것으로 사료된다. 간호사는 임상현장에서 다양한 직종의 구성원과 함께 업무를 수행하기에 이들을 이끌어가기 위한 리더십 역량이 필요하며 그 중 셀프리더십은 개인이 스스로 리더십 역량을 개발하는 것과 관련된 리더십으로 최근 주목받고 있다[34]. 본 연구를 통해 간호사의 셀프리더십 역량이 충분히 함양될 경우 간호사의 임파워먼트 수준 향상에 기여하므로 조직성과의 주요한 변수인 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 우선적으로 셀프리더십 역량개발이 요구됨을 확인하였다.

임파워먼트 선행변인 중 직무 관련변인에서는 전문 직업성이 0.74로 가장 큰 효과크기를 보였다. 이러한 결과를 통해 간호사들이 인식하는 전문직관이 간호사의 임파워먼트 수준에 큰 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 특히 COVID-19 상황에서 간호에 대한 전문성은 위기 상황을 대처하기 위한 중요한 요소로 제시되었으며, 간호사들은 환자 간호의 최전선에 서게 된 것에 대한 전문적인 만족감을 지니고 있었다[4]. 이러한 전문직업성을 측정하기 위한 도구[37]의 구성요소에는 자율성이 포함되는데, 자율성은 임파워먼트의 하위속성인 자기결정성을 반영하는 개념[36]으로도 사용된다. 즉 간호사가 업무에 대한 전문 직업성을 온전히 나타내기 위해서는 업무에 대한 자율성이 뒷받침되어야 한다는 것을 의미하며, 이러한 자율성을 임상 현장에서 과연 어느 수준으로 발휘하고 있는지 기능할 수 있는 척도 중 하나가 바로 임파워먼트라는 것을 알 수 있다[38]. 따라서 간호사 스스로 간호전문직에 대한 긍정적이고 바람직한 정체성을 갖추기 위한 노력이 필요하며, 개인적인 차원의 노력에 더하여 대한간호협회 등 간호조직 차원에서 간호계 전체의 전문 직업성 향상을 위한 노력이 함께 이루어져야 할 것이다. 다음으로 임파워먼트 선행변인의 직무 관련변인 중 직무 특성이 0.57로 큰 효과크기를 보였다. 이러한 결과는 선행 메타분석 연구[9]에서 업무 특성, 직무 특성 등 작업설계 특성이 임파워먼트의 선행요인으로서 유의한 효과크기를 보인 것으로 나타난 결과와 유사하다. 본 연구에서 임파워먼트의 선행변인으로 직무특성이 큰 효과크기를 나타낸 결과는, 간호사의 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 먼저 직무특성 수준을 높여야 함을 시사한다. 선행연구에서 직무특성의 하위속성으로 제시한 대로, 간호사들이 직무와 관련하여 그 과업의 중요성과 정체성을 인식하고 다양한 기술과 자율성을 가지고 피드백을 받으며 직무를 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

다음으로 임파워먼트 선행변인의 조직 관련변인 중 내부마케팅 활동이 0.57로 큰 효과크기를 보였다. 즉, 내부마케팅 활동으로 인한 내부고객 만족도 향상은 구성원의 임파워먼트 수준을 증진시킴으로써 결과적으로 외부고객 만족에도 긍정적인 영향력을 발휘할 것으로 여겨진다. 따라서 구성원 중심의 내부마케팅 활동이 간호사의 임파워먼트를 증진시키는데 큰 효과크기가 있다는 본 연구결과를 통해 내부고객인 간호사의 만족도를 향상시키기 위해 간호사들의 권리향상, 근무환경 개선, 전문직으로서의 존중 등 간호사 중심의 다양한 마케팅 활동이 필요한 이유에 대한 근거가 마련되었다고 볼 수 있다.

다음으로 결과변인에 대한 전체 효과크기는 0.45로 중간 효과크기였으며 임파워먼트 결과변인 중 먼저 개인·심리 변인에서는 고객지향성이 0.55로 큰 효과크기에 해당되었다. 의료시장이 소비자 중심으로 변화하고 있는 현실에서 대상자 중심적인 사고, 즉 고객지향성에 미치는 임파워먼트의 큰 효과는 최근 의료환경에서 임파워먼트의 중요성을 더욱 부각시키는 의미있는 결과로 사료된다.

임파워먼트 결과변인 중 직무 관련변인에서는 먼저 직무몰입 및 직무배태성이 0.64로 큰 효과크기에 해당되었다. 직무몰입과 직무배태성은 이직의도와 상반되는 주요한 개념으로 언급되고 있으며[39,40], 본 연구를 통해 확인된 임파워먼트의 결과변인인 직무몰입과 직무배태성과의 큰 효과크기는, 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 우선적으로 간호사의 임파워먼트 수준을 높일 필요가 있음을 입증하는 객관적인 근거로서의 의미가 있다. 이러한 견해는 본 연구에서 임파워먼트와 이직의도 간 유의한 부적 효과크기가 있는 것으로 나타난 결과에 의해 지지된다. 이러한 결과를 바탕으로 간호조직 등 조직차원에서 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 프로그램 개발·적용할 필요가 있으며 이를 위해 간호사가 직무에 몰입할 수 있도록 지지하고 지원하는 조직문화와 더불어 간호사 개개인이 조직에 애착을 갖고 뿌리내릴 수 있는 환경이 마련되어야 할 것으로 여겨진다. 다음으로 임파워먼트 결과변인 중 직무 관련변인에서 직무만족은 0.53으로 큰 효과크기에 해당되었다. 이는 기존 메타분석 연구에서 간호사의 임파워먼트와 직무만족 간의 효과크기가 0.50 [10], 간호사의 심리적 임파워먼트와 직무만족 간의 효과크기가 0.35 [12]로 나타난 결과와 유사하거나 다소 높은 수준이었다. 임파워먼트와 직무만족에 대한 체계적 문헌고찰을 수행한 Jeong [11]의 연구에서 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트는 모두 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 임파워먼트 측정 시 구조적 임파워먼트 속성을 측정할 경우, 심리적 임파워먼트 속성을 측정할 경우에 비해 직무만족에 대한 설명력이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 임파워먼트 증진을 위해, 단순히 동기부여 등 심리적인 측면의 지원뿐만 아니라 간호사가 실질적으로 체감할 수 있는 조직차원의 구조적인 지원이 더욱 요구된다는 것을 보여주는 결과라고 여겨진다. 따라서 향후 임파워먼트 관련 연구를 계획하는 연구자들은, 심리적 임파워먼트 속성뿐만 아니라 구조적 임파워먼트 속성이 간호사의 다양한 성과에 미치는 구체적인 경로와 그 인과관계에 대한 검증은 통해, 임파워먼트의 긍정적인 측

면들이 간호사들에게 온전히 제공될 수 있도록 종합적인 검토를 시도할 필요가 있겠다.

임파워먼트 결과변인 중 조직 관련변인에서 조직몰입은 0.46의 중간 효과크기에 해당되었으며 이는 간호사 [10,15]와 조직분야 구성원[9]을 대상으로 연구한 메타분석 결과와 유사하였다. 조직몰입은 간호 분야에서 조직유효성을 측정하는 중요한 변수로써 병원 인력관리의 전략적 측면에서 중요하다. 즉, 임파워된 개인은 어떤 상황에서도 좌절하지 않고 업무를 성공적으로 수행하고자 하는데 이는 자신을 조직의 목표 및 조직과 동일시하여 조직몰입이 높아짐으로써 가능한 것으로 보여진다. 한편 메타분석을 통해 수집된 문헌에서 보고된 변수들 간의 인과관계를 보다 과학적인 방법으로 검증하는 메타경로 분석 연구[18]에서 임파워먼트는 조직몰입으로 가는 직접적인 경로가 유의하지 않으며, 임파워먼트가 다양한 경로를 통해 조직몰입에 간접효과를 미침이 제시되었다. 즉, 임파워먼트는 다양한 변수들 사이에서 매개변수 [41,42]로서의 효과도 지니므로, 임파워먼트가 간호사의 다양한 선행변인과 결과변인에 미치는 경로들을 보다 구체적으로 검증하기 위해서는 메타경로분석 등의 방법론을 사용한 연구를 시도해 볼 필요가 있다.

간호학을 포함한 다양한 학문 분야에서 임파워먼트는 개인과 집단, 조직의 성과를 위한 주요한 변수임이 확인되어져 왔다. 본 연구는 한국의 문화적·의료적 환경 내에서 임상 간호사들의 임파워먼트에 대한 간호학적 지식체 산출을 목적으로 하였기에, 국내 간호사를 대상으로 한 문헌만을 체계적 고찰 및 메타분석 하였다. 이에 한국 간호사가 아닌 다른 나라의 간호사들에 대한 연구들을 포함하지 않은 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 한국 간호사를 대상으로 한 연구임에도 불구하고 해외 DB를 모두 검색하여 해외에 출간된 한국 간호사 대상의 연구를 모두 포함하고자 노력하였다.

또한 본 연구는 한국 간호사의 임파워먼트와 관련된 모든 변인들을 체계적으로 고찰하고 메타분석 함으로써 각각의 개별변인들 뿐만 아니라 각 변인을 다시 개인·심리 변인, 직무 관련변인, 조직 관련변인으로 구분하고, 또한 각 연구의 이론적 기틀을 확인하여 각 변수들의 선행변인, 결과변인들의 특성을 파악함으로써 임파워먼트에 대한 선행변인과 결과변인을 구체적으로 제시하였다. 이를 통해 국내 간호사들의 주요영역에 선행 혹은 결과변인으로서 임파워먼트가 중간 효과크기 이상의 유의미한 영향력을 가지고 있다는 것을 확인하였으며, 임파워먼트 선행변인, 결과변인의 효과크기를 제시함으로써 조

직유효성 향상을 위한 임파워먼트 증진 전략 마련 시 원인과 결과에 대한 해답을 통합적으로 제시하였다는데 의의가 있다. 본 메타분석을 통해 간호관리 분야의 전반적인 주요 변수들과 임파워먼트와의 관계가 구체적 효과크기로 제시되었다. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 향후 임파워먼트 향상을 위한 프로그램 개발에 기초자료 제공 및 임파워먼트를 중심으로 한 새로운 간호관리 모형 개발의 객관적 근거로 사용될 수 있을 것이라 기대한다.

### 5. 결론

본 연구는 우리나라 간호사의 임파워먼트 관련변인에 대한 체계적 문헌고찰과 메타분석을 실시하여, 임파워먼트가 선행변인 또는 결과변인인 간호사의 개인·심리 영역, 직무 영역, 조직 영역에 미치는 종합적인 효과를 파악하였다. 본 연구를 통해 임파워먼트가 선행변인과 결과변인으로서 간호사의 다양한 역할과 영역에 갖는 중요한 의의가 확인되었으며, 간호사의 임파워먼트 수준 향상을 위한 구체적인 방안 마련 및 임파워먼트 향상을 위한 프로그램 개발에 기초자료가 마련되었다는데 의의가 있다.

본 연구를 통해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사들의 임파워먼트를 증진시키기 위하여 본 연구결과 가장 큰 효과크기를 나타낸 선행변인인 전문직업성과 셀프리더십 등을 고려한 임파워먼트 증진 프로그램의 개발과 그 효과에 대한 검증 제언한다. 둘째, 국내 임상 간호사의 임파워먼트 증진을 위한 중재 프로그램들을 대상으로 메타분석 연구를 실시할 것을 제언한다.

### REFERENCES

[1] K. S. Jang et al. (2020). *Nursing management fifth edition*. Seoul: Hyunmoonsa.

[2] Y. K. Shin. (1997). *People oriented management - organizational behavior -*. Seoul: Dasanbooks.

[3] J. Y. Joo & M. F. Liu. (2021). Nurses' barriers to caring for patients with COVID-19: a qualitative systematic review. *International Nursing Review*, 68(2), 202-213. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12648>

[4] A. Deliktas Demirci, M. Oruc & K. Kabukcuoglu. (2021). 'It was difficult, but our struggle to touch lives gave us strength': the experience of nurses working on COVID-19 wards. *Journal of Clinical Nursing*,

30(5-6), 732-741. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.15602>

[5] M. Amiri, Z. Khademian & R. Nikandish. (2018). The effect of nurse empowerment educational program on patient safety culture: a randomized controlled trial. *BMC medical education*, 18(1), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1255-6>

[6] M. Babaepour-Divshali, F. Amrollahimishavan, Z. Vanaki, A. Abdollahimohammad & M. Firouzkoohi.. (2016). Effect of head nurse empowerment program on staff nurses' job satisfaction at two educational hospitals in Rasht, Iran. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(3), 306. DOI: <https://doi.org/10.4103/1735-9066.180379>

[7] J. H. Lee. (2018). *Development and evaluation of empowerment improving program for long-term care hospitals nurses*. Doctoral dissertation. Kosin University, Busan.

[8] G. Yukl. (2013). *Leadership in organizations*. 8th Ed. Seoul: Sigmapress.

[9] S. E. Seibert, G. Wang & S. H. Courtright. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0022676>

[10] S. Myung. (2018). Meta-analysis of the correlation effects between empowerment and related factors among nurses. *Journal of The Korea Society of Computer and Information*, 23(10), 157-164. DOI: <http://doi.org/10.9708/jksci.2018.23.10.157>

[11] E. Y. Jeong. (2013). Empowerment and job satisfaction among clinical nurses in south korea: systematic review. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 599-612. DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.599>

[12] H. Li et al. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264-1277. DOI: <http://doi.org/10.1111/jan.13549>

[13] H. K. S. Laschinger, J. Finegan & J. Shamian. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 26(3), 7-23.

[14] G. Cicolini, D. Comparcini & V. Simonetti. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction- systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22, 855-871. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12028>

[15] K. C. Frangos, P. Makrykosta & C. C. Frangos. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76, 939-962.

- DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.14289>
- [16] Y. S. Eo, Y. H. Kim & N. Y. Lee. (2014). Path analysis of empowerment and work effectiveness among staff nurses. *Asian nursing research*, 8(1), 42–48. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.02.001>
- [17] X. Zhang, H. Ye & Y. Li. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: a meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9–16. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.006>
- [18] S. Kim & S. H. Jeong. (2020). A meta-analytic path analysis on the outcome variables of nursing unit managers' transformational leadership: systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 757–777. DOI: <http://doi.org/10.4040/jkan.20205>
- [19] Y. I. Kim & H. G. Geun. (2015). Comparing organizational commitment, nursing organization culture, and job satisfaction of Korean nurses working in Korean and the U.S. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(1), 19–30. DOI: <http://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.1.19>
- [20] K. Seo & M. Kim. (2016). Clinical work experience of Korean immigrant nurses in U.S. hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 238–248. DOI: <http://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.2.238>
- [21] D. Moher et al. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- [22] S. Y. Kim, J. E. Park, H. J. Seo, Y. J. Lee, B. H. Jang & H. J. Son. (2011). NECA's guidance for undertaking systematic reviews and meta-analyses for intervention. Seoul: National Evidence-based Healthcare Collaborating Agency
- [23] G. G. Cummings et al. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19–60. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- [24] J. P. G. Higgins, S. G. Thompson, J. J. Deeks & D. G. Altman. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ*, 327(7414), 557–560.
- [25] J. P. G. Higgins, S. Green. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions version 5.1.0* London (UK): The cochrane collaboration. <http://handbook.cochrane.org>
- [26] S. D. Hwang. (2015). *Meta-analysis using R (2nd ed.)*. Seoul: Hakjisa
- [27] M. Borenstein, L. V. Hedges, J. P. T. Higgins & H. R. Rothstein. (2009). *Introduction to meta-analysis*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- [28] J. Cohen. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York (NY): Academic Press.
- [29] S. Duval & R. Tweedie. (2000). Trim and fill: a simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta analysis. *Biometrics*, 56(2), 455–463. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0006-341X.2000.00455.x>
- [30] R. Rosenthal. (1979). The file drawer problem and tolerance for null result. *Psychological bulletin*, 86(3), 638–641.
- [31] M. Egger, G. D. Smith, M. Schneider & C. Minder. (1997). Bias in meta analysis detected by a simple, graphical test. *BMJ: British Medical Journal*, 315(7109), 629–634. DOI: <http://doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629>
- [32] A. J. Sutton, S. J. Duval, R. L. Tweedie, K. R. Abrams & D. R. Jones. (2000). Empirical assessment of effect of publication bias on meta-analyses. *Bmj*, 320(7249), 1574–1577.
- [33] S. Kim, M. H. Seo, S. H. Jeong, H. S. Kim & Y. L. Kim. (2019). A literature review of research on leadership of Korean hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 404–423. DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.404>
- [34] K. H. Yu, H. Park & K. S. Jang. (2018). Factors related to self-leadership of Korean clinical nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 410–422. DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.410>
- [35] J. A. Conger & R. N. Kanungo. (1988). The empowerment process—integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471–482. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- [36] G. M. Spreitzer. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465. DOI: <http://doi.org/10.2307/256865>
- [37] R. H. Hall. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104. DOI: <https://doi.org/10.2307/2092242>
- [38] H. K. S. Laschinger, J. Almost & D. Tuer-Hodes. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: making the link. *The Journal of Nursing Administration*, 33(7/8), 410–422.
- [39] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. DOI: <https://doi.org/10.5465/3069391>
- [40] A. Sjöberg & M. Sverke. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: a note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of*



*Psychology*, 41(3), 247–252.

- [41] D. Lee, O. H. Cho, K. H. Hwang. (2020). The effect of nursing work environment on job involvement in operating room nurse in small- and medium-sized hospitals: Mediating effect of psychological empowerment. *Journal of Digital Convergence*, 18(10), 265–272. DOI: <http://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.10.265>
- [42] B. R. Lee. (2021). The effect of the distributive justice on the job satisfaction of social workers in rehabilitation facilities: the mediating effect of empowerment. *Journal of Digital Convergence*, 19(9), 343–348. DOI: <http://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.9.343>
- [8] Y. S. Eo, Y. H. Kim & N. Y. Lee. (2014). Path analysis of empowerment and work effectiveness among staff nurses. *Asian Nursing Research*, 8(1), 42–48. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2014.02.001>
- [9] N. S. Ha, J. Choi & Y. M. Yoon. (2002). The relationship between transformational leadership of nurse managers and autonomy, empowerment of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 249–259.
- [10] S. S. Han, N. Y. Yang & S. H. Song. (2003). The performance, autonomy, empowerment, and organizational commitment of the preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 641–650.
- [11] C. J. Heo & M. B. Jo. (2016). A study on the relationship between nursing manager's transformational leadership, empowerment of nurses and attitude of nursing performance in long-term care hospitals. *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, 8(2), 131–144.
- [12] J. I. Heo & H. Moon. (2019). Moderating effect of empowerment of perioperative nurses in the relationship between their patient safety culture awareness and safety management activities. *Nursing and Health Issues*, 24(2), 89–95. DOI: <https://doi.org/10.33527/nhi2019.24.2.89>
- [13] Y. Hur & B. Lee. (2011). Relationship between empowerment, job stress and burnout of nurses in hemodialysis units. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 15(1), 21–30.
- [14] E. J. Hwang & S. J. Moon. (2019). Influence of nursing manager's followership of nurses' perceptions on job satisfaction of nurse : Focus on the control effect of empowerment. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(7), 93–101. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.7.93>
- [15] J. H. Jeon & Y. H. Yom. (2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 303–313. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [16] S. Y. Jun, H. J. Rho & J. H. Lee. (2014). The impact of organizational justice, empowerment on the nursing task performance of nurses: focused on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), 55–66. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.55>
- [17] Y. W. Jung, Y. H. Lee & B. C. Yu. (2008). The relationship of nurse's awareness, performance for nosocomial infection control and psychological empowerment. *Kosin Medical Journal*, 23(2), 85–91.
- [18] S. J. Kang. (2013). Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses. *Journal of*

## Appendix

### –List of studies included in Meta-analysis–

- [1] C. H. Cho & E. J. Lee. (2014). The effects of transformational leadership on empowerment and organizational effectiveness in nursing organization of medium and small size hospital. *Health Service Management Review*, 8(4), 55–66.
- [2] K. A. Cho & S. J. Moon. (2019). The effect of nurses self-leadership on organizational commitment and job satisfaction: Focused on intermediation effects of empowerment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(10), 1197–1212. DOI: <http://dx.doi.org/10.22511/jlci.2019.19.10.19>
- [3] S. Choi, I. Jang, S. Park & H. Lee. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206–214. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- [4] J. Y. Choi, E. K. Kim & S. Y. Kim. (2014). Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 426–436. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.426>
- [5] H. G. Choi & S. H. Ahn. (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 of Nursing*, 46(1), 100–108. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2016.46.1.100>
- [6] Y. S. Eo & G. Y. Cho. (2010). Job characteristics and compensation justice influences with empowerment in hospital nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 12(1), 227–239.
- [7] Y. S. Eo. (2015). Path analysis of empowerment, social support, organizational commitment, burnout, and turnover intention among nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 17(3), 1683–1697.

- Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 372-381.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
- [19] S. J. Kang, H. Y. Ahn & E. M. Kim. (2017). A study of pediatric nurse's emotional labor, empowerment, pediatric nurse-caregiver partnership. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(7), 359-367.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.14257/ajmahs.2017.07.22>.
- [20] E. S. Kim & M. H. Lee. (2001). A study on empowerment related factors of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 145-163.
- [21] H. K. Kim & S. A. Chi. (2002). Empowerment perception level and job satisfaction of operation room nurses. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, 6(2), 121-128.
- [22] Y. S. Kim, J. W. Park, M. A. You & Y. S. Seo. (2004). Empowerment and ethical sensitivity of nurse in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(4), 485-493.
- [23] M. S. Kim & Y. B. Park. (2008). The effects of self-efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 268-277.
- [24] G. H. Kim, J. Y. Kim & J. Limb. (2012). Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(3), 229-237.
- [25] Y. M. Kim & Y. J. Yi. (2012). Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 258-265.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
- [26] S. Y. Kim, J. K. Kim & K. O. Park. (2013). Path analysis for workplace incivility, empowerment, burnout, and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 555-564.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.555>
- [27] M. J. Kim & H. Y. Kim. (2014). The impact of social support and self-esteem on nurses' empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 558-566.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.558>
- [28] M. J. Kim & J. Y. Han. (2019). Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 25-34.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.25>
- [29] Y. M. Kim & S. Y. Kim. (2019). Structural empowerment and nurses' patient identification behaviors: a cross-sectional study. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(5), 832-843.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJHCQA-03-2018-0077>
- [30] S. Y. Kim & Y. E. Kwon. (2020). Effect of happiness and empowerment on nursing performance of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(1), 112-120.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.1.112>
- [31] M. S. Koh. (2004). A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Korean journal of hospital management*, 9(2), 23-45.
- [32] M. S. Koh. (2009). Influence of justice on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 365-371.
- [33] M. J. Kwon & Y. H. Kim. (2015). The effects of emotional labor and nursing organizational culture on the empowerment among psychological nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial*, 16(3), 2038-2046.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.3.2038>
- [34] S. M. Kwon & M. S. Kwon. (2019). Effect of nurse's self-leadership, job involvement and empowerment on turnover intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial*, 20(1), 152-161.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.1.152>
- [35] H. K. Lee. (2001). Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 65-84.
- [36] S. Y. Lee. (2006). The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(4), 587-596.
- [37] Y. M. Lee & B. M. Kim. (2008). The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(4), 603-611.
- [38] K. J. Lee & E. Lee. (2011). The relationship of emotional labor, empowerment, job burnout and turnover intention of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(2), 130-142.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.2.130>
- [39] K. H. Lee & H. K. Park. (2013). The effect of emotional labor on job satisfaction of nurses : mediating role of empowerment and autonomy. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 15(4), 2117-2133.
- [40] J. W. Lee & D. W. Kim. (2013). Mediating effects of psychological empowerment on the relationship between nurse's self leadership and organizational commitment. *Health and Social Welfare Review*, 33(2), 366-400.
- [41] S. Y. Lee, M. H. Lee, H. K. Kim, O. R. Park & B. J. Sung. (2015). Effects of head nurses' servant leadership on organizational commitment among

- clinical nurses: Focused on the mediating effect of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 552-560.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.552>
- [42] S. J. Lee, & N. Y. Yang. (2017). Awareness and performance of healthcare-associated infections control and psychological empowerment of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 24(3), 306-315.
- [43] E. S. Lee & S. W. Ryu. (2017). Effect of supportive work environment on the job satisfaction of registered nurses : Resonant leadership and structural empowerment. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(2), 43-53.  
DOI: <http://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.2.043>
- [44] S. O. Lee, H. K. Kim & J. S. Park. (2019). Effects of empowerment and work environment on job satisfaction of nurse-midwives working in hospitals. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(3), 441-445.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5958/0976-5506.2019.00535.7>
- [45] N. Y. Lim & Y. J. Yi. (2004). Factors on decision-making participation related to clinical experience difference. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34(2), 270-277.
- [46] A. R. Min & I. S. Kim. (2013). Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurses' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 254-264.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.254>
- [47] K. H. Nam & 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.
- [48] E. H. Oh & B. Y. Chung. (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(4), 391-401.
- [49] W. S. Park. (2002). The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 335-346.
- [50] J. Y. Park & M. H. Choi. (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work performance. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, 8(1), 83-99.
- [51] H. H. Park, K. S. Park, Y. H. Yom & K. H. Kim. (2006). Impact of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(2), 244-254.
- [52] Y. R. Park & S. Yang. (2008). Nurse managers' facilitative communication and nurses' organizational commitment, job satisfaction, and empowerment. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(3), 342-352.
- [53] J. S. Park & B. M. (2008). The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(2), 150-158.
- [54] B. M. Park & J. S. Park. (2010). An analysis of internal marketing activities affecting on empowerment, nursing task performance and nursing productivity by hospital nurses. *Health & Nursing*, 22(1), 49-61.
- [55] J. S. Park & M. S. Lee. (2011). The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital : the mediating effect of empowerment. *The Korean Journal of Health Service Management*, 5(3), 1-11.
- [56] H. S. Park & J. H. Lee. (2011). The effect of empowerment on job satisfaction and organizational commitment among nurses. Review of social science research, 15, 209-224.
- [57] M. H. Park & J. M. Lee. (2013). The relationships among communication competence, empowerment and organizational commitment of nurses in a general hospital. *Korean Comparative Government Review*, 17(1), 125-148.
- [58] Y. Y. Seo & H. O. Ju. (2011). Influence of nursing organizational culture on empowerment as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 88-95.
- [59] J. A. Seo & B. S. Lee. (2016). Effect of work environment on nursing performance of nurses in hemodialysis units: Focusing on the effects of job satisfaction and empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 178-188.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.178>
- [60] M. K. Seo & G. Y. Cho. (2019). The effects of job stress, resilience and empowerment on turnover intention of hospital nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 21(5), 2699-2712.
- [61] M. Son & S. Kim. (2020). The mediating effect of empowerment on the relationship between communication ability and nursing performance in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 29(2), 177-184.  
DOI: <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2020.29.2.177>
- [62] M. S. Song. (2013). The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(5), 2304-2314.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
- [63] Y. S. Song, E. K. Ahn, & M. K. Cho. (2007). Comparison of empowerment, self-efficacy and organizational commitment according to clinical

experience. *The New medical journal*, 50(3), 16-25.

- [64] K. M. Yang. (1999). Analysis of the relationship between the empowerment· the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 39-61.
- [65] J. Y. Yang. (2008). Study on the effect of empowerment on job satisfaction and organizational commitment as perceived by nursing officers. *Journal of Military Nursing Research*, 26(2), 123-138.
- [66] E. A. Yi & Y. J. Yi. (2012). Influence of internal marketing perception, empowerment, and job satisfaction on customer orientation of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 299-307.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.299>
- [67] Y. H. Yom. (2006). The workplace empowerment on staff nurses' organizational commitment and intent to stay. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 23-31.
- [68] Y. H. Yom & K. S. Choi. (2005). The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11(3), 315-322.
- [69] S. O. Yoo et al. (2006). Empowerment, performance and job satisfaction perceived by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(3), 406-414.
- [70] J. M. Yoon & M. H. Sung. (2009). The relationship between empowerment and performance of infection control by emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*, 16(4), 412-420.
- [71] S. S. Yoon & S. Ryu. (2015). Effects of servant leadership and empowerment on justice of performance appraisal and organizational commitment of clinical nurse. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 40(2), 43-55.

이 유 미(Yumi Lee) [정회원]



- 2019년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 2021년 현재 : 전북대학교 대학원 간호학과 (박사과정 재학중)
- 2004년 2월 ~ 현재 : 전북대학교 병원 간호사
- 관심분야 : 간호관리, 노인간호

· E-Mail : mother3103@daum.net

정 서 희(Seohee Jeong) [정회원]



- 2017년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 2022년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2004년 4월 ~ 현재 : 전북대학교병원 간호사
- 관심분야 : 간호관리, 환자안전, 메타분석

· E-Mail : a9627@naver.com

이 영 주(Young Ju Lee) [정회원]



- 2021년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2012년 2월 ~ 현재 : 전북대학교병원 간호사
- 관심분야 : 간호관리
- E-Mail : leeyj6135@naver.com

김 선 미(Sunmi Kim) [정회원]



- 2020년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 ~ 2021년 : 전북대학교, 비전대학교, 우석대학교 등 강사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 간호대학 강의초빙교수
- 관심분야 : 간호관리, 리더십, 메타분석

· E-Mail : deepsky73@jbnu.ac.kr

정 석 희(Seok Hee Jeong) [정회원]



- 2003년 8월 : 연세대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2005년 ~ 2006년 : University of Illinois at Chicago. (Post-Doctoral Fellow)
- 2007년 3월 ~ 2010년 4월 : 서울여자간호대학교 (전임강사)
- 2010년 4월 ~ 현재 : 전북대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 간호관리, 간호윤리, 간호정보 등

· E-Mail : awesomeprof@jbnu.ac.kr