수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인 분석

연세대학교 교육대학원
간호학교육 전공
현지원

수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인 분석

지도 김 소 선 교수

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2002년 12월 일

연세대학교 교육대학원

간호학교육 전공

현 지 원

현지원의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 ______________ 인

심사위원 ______________ 인

심사위원 ______________ 인

연세대학교 교육대학원

2002년 12월 일

감사의 글

학업과 병원근무를 병행하는데 있어 어려움도 많았지만 2년 반이라는 시간을 되돌아 보면서 좀 더 열심히 학업에 임하지 못한 것에 아쉬움이 남습니다.

논문 주제를 정하고 방향을 잡지 못했을 때 바쁘신 가운데서도 논문 구성에서부터 방향을 이끌어 주시며 세심한 지도와 조언을 해 주신 김소선 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 그리고 꼼꼼하고 세심하게 지도해주신 오의금 교수님과 항상 격려해주시고 세심한 배려를 아끼지 않으시며 부족한 저를 챙겨주신 강규숙 교수님, 영문초록을 꼼꼼히 챙겨주신 서미혜 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

석사과정동안 항상 격려와 세심한 배려를 해주신 정수경 수간호사 선생님과 신경외과 담당 간호사들, 많은 도움과 관심을 주신 김경애 수술실 과장님께도 깊은 감사를 드립니다.

자료수집의 어려운 상황에서 도움을 주신 이미현 선생님과 바쁜 근무가운데서도 많은 설문의 양에도 불구하고 성의껏 자료수집에 응해주신 수술실 간호사들께도 감사 드립니다.

2년 반 동안 석사과정을 함께하며 의지가 되어준 동기생들, 항상 힘이 되어준 친구 민주, 선숙, 현경, 경미, 멀리서도 항상 든든한 힘이 되어준 친구 향숙, 윤희, 선영, 그 외 선 후배, 친구들에게도 감사함을 전합니다.

매주 토요일마다 일상의 스트레스에서 벗어나 잠시 삶의 여유를 나눌 수 있는 시간을 보낸 베누스토 단원여러분께도 감사함을 전합니다.

무엇보다도 항상 저를 자랑스러워 하시고 사랑으로 감싸주시며 힘들고 지칠 때 힘과 격려로 용기를 주신 부모님과 대학원 과정을 함께하게 된 동생 상준에게도 깊은 감사를 드리며 이 기쁨을 같이 나누고 싶습니다.

2002년 현지원 올림

목 차

목 차 ································ i
그림목차 ································ iii
표 목차 ································ iii
부록목차 ································ iii
국문요약 ································ iv

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 ································ 1
2. 연구의 목적 ································ 3
3. 용어의 정의 ································ 4

Ⅱ. 문헌고찰

1. 임파워먼트································ 6
2. 조직관련특성································ 11
3. 전문직업성································ 19

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계································ 23
2. 연구대상································ 25
3. 자료수집방법································ 25
4. 연구도구································ 25
5. 자료분석방법································ 28

Ⅳ. 연구결과

1. 대상자의 일반적특성 ······ 29
2. 수술실 간호사의 임파워먼트 정도 ······ 32
3. 수술실 간호사가 지각하는 조직관련특성과 전문직업성······ 32
4. 임파워먼트와 일반적 특성의 관계 ······ 35
5. 임파워먼트와 조직관련특성의 상관관계 ······ 39
6. 임파워먼트와 전문직업성의 상관관계······ 40
7. 수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인······ 41

Ⅴ. 논의

1. 수술실 간호사의 임파워먼트와 개인특성, 조직관련특성, 전문직업성의 상관관계 ······ 43
2. 수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인 ······ 47

Ⅵ. 결론 및 제언

1. 결론 ······ 51
2. 제언 ······ 52

참고문헌······ 54
부록······ 61
Abstract······ 75

그림 목차

<그림1> 본 연구의 개념틀 ·· 24

표 목차

<표1> 대상자의 일반적 특성 ·· 30
<표2> 수술실 간호사의 임파워먼트 정도 ··· 32
<표3-1> 수술실 간호사가 지각하는 조직특성 ································ 33
<표3-2> 수술실 간호사가 지각하는 직무특성 ································ 33
<표3-3> 수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화 ·························· 34
<표3-4> 수술실 간호사가 지각하는 전문직업성 ····························· 34
<표4> 일반적 특성과 임파워먼트의 차이 ··· 37
<표5-1> 임파워먼트와 직무특성 ·· 39
<표5-2> 임파워먼트와 간호조직문화 ·· 40
<표6> 임파워먼트와 전문직업성 ·· 41
<표7> 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인 단계적 다중회귀분석 42

부록 목차

<부록1> 설문지 ·· 61

국문요약

수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인 분석

본 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구대상자는 서울, 경기 소재의 대학부속병원 3곳에 근무하는 수술실 간호사 151명으로 구조화된 설문지를 사용하여 2002년 10월15일부터 10월 25일까지 11일간 수집하였다.

연구도구로는 임파워먼트를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Item Measuring Empowerment를 남경희(2001)가 수정한 도구를, 조직특성을 측정하기 위해 Hall(1968)의 연구를 바탕으로 Anderson(1977)이 개발한 조직특성척도를 사회사업가에 맞게 재 구성한 것을 추현심(2000)이 간호학에 맞게 수정한 도구를, 직무특성을 측정하기 위해 Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론을 바탕으로 한 직무진단 조사(Job Diagnostic Survey: JDS)에 근거하여 Van de Ven(1980)이 개발한 조직사정도구(Organization Assessment Instrument: OAI) 중 직무특성을 측정하는 문항을 선택하여 최희정(1992)이 번역하여 사용한 도구를, 조직문화를 측정하기 위해 김대란(1998)이 개발한 도구를, 전문직업성을 측정하기 위해

전문직업성은 Hall(1968)이 개발한 전문직 특성도구(Professional Inventory)를 간호학에 맞게 추현심(2001)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Window를 이용하여, 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

1) 수술실 간호사가 지각하는 임파워먼트의 수준은 높은 수준이었다. 임파워먼트의 구성요소 중에서 의미성을 가장 높게 인식하고 있었으며 다음으로 역량, 자기결정성, 효과성의 순이었다.

2) 수술실 간호사가 지각하는 조직특성은 평균 3.36으로 높은 수준 이었으며 직무특성 인식정도는 평균 3.19로 높은 수준이었고 간호조직문화에서는 업무안정문화와 인간안정문화의 특성이 지배적이었으며 전문직업성에 대한 지각정도도 평균 3.29로 높은 수준 이었다.

3) 임파워먼트와 개인특성과의 관계는 연령(r=.433, p=.000)과 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 총 근무경력(r=.432, p=.000), 현 부서경력(r=.415, p=.000), 직위(r=.402, p=.000)와는 양의 상관관계를 보였으며, 간호직 종사 예정기간(r=-.281, p=.000), 간호직 만족정도(r=-.315, p=.000), 간호업무의 전문성(r=-.290, p=.000)은 역상관관계를 보였다.

4) 조직특성과 임파워먼트는 유의하지 않은 상관관계를 보였으며(r=-.009, p=.910), 직무특성(r=.505, p=.000), 간호조직문화(r=.375, p=.000), 전문직업성(r=.673, p=.000)은 유의한 상관관계를 보였다.

5) 임파워먼트 관련요인을 알아보기 위하여 임파워먼트와 유의한 관계가 있는 것으로 나타난 전문직업성, 조직관련특성 하부영역 중 직무특성, 간호조직문화를 독립변수로 하여 단계적 다중 회귀분석(Stepwise

multiple regression)을 실시한 결과 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 관련요인으로는 전문직업성, 직무특성으로 나타났다. 전문직업성이 45.3%의 설명력으로 투입된 변수 중에서 가장 영향력 있는 변수로 나타났으며, 최종 설명력은 48.7%로 나타나 유의하였다 (p=.000).

결론적으로 수술실 간호사가 지각하는 임파워먼트는 높은 수준이었으며, 조직관련특성의 하부 영역인 직무특성, 간호조직문화, 전문직업성과 임파워먼트는 상관관계가 있음이 확인되었다. 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인으로 전문직업성, 조직관련특성 하부영역 중 직무특성이 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향력 있는 변수로 나타났으며 그 중 전문직업성이 수술실 간호사의 임파워먼트에 관련된 가장 영향력 있는 요인임이 확인되었다. 수술실 간호사의 전문직업성에 대한 지각정도는 임파워먼트에 중요함을 시사한다. 따라서 수술실 간호사를 임파워시키는 관련요인을 파악함은 수술 간호업무의 질 향상과 업무 효율성, 효율적인 인력관리에 중요하리라 생각한다.

핵심되는 말: 임파워먼트, 조직특성, 직무특성, 간호조직문화, 전문직업성

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 몇 년 사이에 의료환경이 급속하게 변하고, 건강 소비자의 요구가 급증하고 병원간의 경쟁이 심화되는 가운데 의료서비스의 질을 향상시키고 경영의 합리화를 기하기 위해서는 병원의 업무효율성을 증진시키는 것이 최우선 과제이다(김성구,1995, 박원우,1997). 병원조직에서 40%이상을 차지하는 간호부서는 성과나 능력에 의해서 직위가 주어지지 않고 조직의 변화나 변혁에 즉각적인 대처가 잘 되지 않는 보수적인 특성을 가진 조직이다(이순선,1995).

병원조직에서 수술실은 독립된 특수부서로 많은 수의 간호사가 근무하고 있으며, 전문적인 특수교육을 이수한 간호요원이 수행하는 기술적이고 행동적인 간호로, 간호요원의 행동은 기계적이 아닌 생각과 판단에 의한 행동으로써 좋은 수술결과에 초점을 두는 동시에 적절한 절차를 행하는데 중점을 두어야 하는 것으로 알려져 있다(Edward, E.Launler,1973). 최근 수술에 관련된 외과적 치료 및 처치분야는 첨단 과학기술의 영향을 받아 새로운 의료기기가 개발되어 의료에 사용되고 있으며 전문적인 지식을 요구하고 있다. 첨단 의료기술을 많이 사용하고 중요성이 더해가는 수술실에서 수술실 간호는 계속 확대되고 전문화되어가고 있으며 복잡하고 특수기술을 요건으로 하는 직무를 수행하는 전문인으로서 진료 팀과 팀웍을 이루어 업무를 수행하는 수술실 간호사에게 있어 개인 및 조직차원의 임파워먼트는 매우 중요하다고 볼 수 있다.

임파워먼트는 1980년대 미국사회에 깔려 있는 무력감을 해소하기 위한 수단으로 대두된 이래, 각 구성원의 자율적인 행위를 통해 조직의 발전을

가져오는 방법으로 제시되는데 개인의 능력을 최대한 활용하기 위해 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장을 추구하는 것을 말한다(박준희,1997).

임파워먼트에 대한 논의의 중심은 임파워먼트란 개인에게 영향을 미치는 행동이나 조건의 집합체가 아니라 개인 내에 존재하는 영향 그 자체인 개인적 특성이 임파워먼트의 발생여부에 영향을 미치며 그 심리적 요인을 파악하는 것이 중요하다고 한 개인 단위의 임파워먼트에 초점을 둔 연구(Thomas & Velthouse,1990; Spreitzer,1995)가 있다. 업무행위와 태도는 직무특성과 조직적 상황과 같은 구조적 요인에 의해 형성된다고 확인한 Kanter의 조직행위론은 파워가 조직적 행위와 태도에 영향을 미치는 주요 결정인자이며 결과적으로 조직효과성에 영향을 준다고 하였다. 임파워먼트는 자기효능감, 자율성, 소진, 동기부여, 직무만족, 조직몰입 등에 영향을 주어 업무 효율성을 높인다(Laschinger & Hatcher,1996)고 보고되고있다.

전문직은 자신의 일에 대해 배타적인 권한을 소유하고 일의 내용이나 조건에 대해 외적 간섭 및 통제를 받지 않으며 일반직과는 다르게 고도의 지식과 기술을 필요로 한다. 1970년부터 간호학계에서도 간호학이 전문직인가에 대한 주제로 연구가 진행되고 있으며 간호의 전문직화를 위해 다양한 분야에서 노력하고 있다. 간호사가 전문직에 대해 소명감, 자신감과 책임감을 가져야 간호대상자에게 전인적이고 질적인 간호를 제공할 수 있으며(이귀향, 이영복,1988), 전문직업인으로 긍정적인 자아상 확립은 간호의 질적 수준의 성장과 함께 간호의 전문적 수준을 지속적으로 유지하고 향상시키는데 중요하다고 할 수 있다. 전문직업성은 전문직 종사자들이 자신의 직업에 대한 태도를 총괄하는 것으로 자신의 직업을 전문직으로 인식하는 정도와 소명의식, 봉사심, 자기통제에 대한 믿음의 정도를 의미한다.

임파워먼트에관한 연구에 있어 우리나라의 경우 경영학을 중심으로 한 연구가 대부분이며 간호학을 중심으로 한 연구는 1996년부터 시작되어 현

재까지 10여 편에 불과하며 아직 초보 단계라 할 수 있다. 임파워먼트에 관한 연구는 임파워먼트의 개념분석에 대한 연구(변영순,1992; 구옥희,1998), 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과간의 관계(양길모,1998), 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형(구옥희,2000), 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입(남경희,2001; 이혜경,2001) 등이다. 주로 리더십, 조직몰입에 대한 연구와 임파워먼트에 대한 결과변수에 관한 연구가 주를 이루고 있다. 임파워먼트에 영향을 주는 요인에 관한 연구는 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구(김은실,2001)이 있으나 임파워먼트에 영향을 주는 선행요인을 보상공정성, 수간호사의 변혁적 리더십으로, 임파워먼트 결과요인을 조직몰입, 이직의도로 하여 각 변인들과 임파워먼트의 관계를 규명하는 연구이다. 임파워먼트에 관한 연구 중 수술실 간호사를 대상으로 한 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족(김현경,2002)에 관한 연구 뿐이며 임파워먼트의 영향요인을 밝히고 임파워먼트와 전문직업성과 관계에 대한 연구는 거의 찾아볼 수 없다.

본 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인을 밝혀 간호조직의 효율성을 높이고 간호전문직에 대한 긍정적 자부심을 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 수술실간호사의 임파워먼트 관련요인을 분석하여 수술실 간호사의 수술 간호업무의 질 향상과 수술실 간호조직의 효율성을 높이며 효율적인 인력관리에 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 수술실 간호사의 조직관련특성을 파악한다.
2. 수술실 간호사의 전문직업성을 파악한다.
3. 수술실 간호사의 임파워먼트의 관련요인을 개인 특성, 조직관련특성 및 전문직업성 측면에서 파악한다.

3. 용어의 정의

(1) 임파워먼트

이론적 정의: 임파워먼트란 개인의 과업역할에 대해 내재적인 과업동기를 증진하도록 파워를 증대시키는 과정(Spreitzer,1995)이다.

조작적 정의: 본 연구에서는 개인의 심리적, 주관적 차원을 측정하는 임파워먼트를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 개발한 임파워먼트 측정도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다. 측정점수가 높을수록 임파워먼트의 지각정도가 높음을 의미한다.

(2) 임파워먼트 관련요인

본 연구에서는 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인을 개인특성과 조직관련특성, 전문직업성으로 하며 조직관련특성은 조직특성, 직무특성과 간호조직문화의 하부영역으로 이루어진다.

1) 개인특성

이론적 정의: 개인 특성이란 개인이 가지고 있는 개인적 속성을 말한다.

조작적 정의: 개인이 임파워먼트에 미치는 영향이 다르다고 보는 개인

적 속성으로 연령, 최종학력, 근무경력, 간호직을 택한 동기, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직 만족정도, 간호업무 전문성을 말한다.

2) 조직관련특성

이론적 정의: 조직의 객관적 특성과 조직구성원의 성격, 신념, 가치관, 욕구, 문화 등으로 구성원들의 지각을 통하여 나타나는 조직의 분위기를 말한다.

조작적 정의: 본 연구에서는 조직관련특성을 간호사가 근무하는 간호조직특성, 직무특성, 간호조직문화의 세 부분으로 구분한다.

3) 전문직업성

이론적 정의: 전문직 종사자들이 자신에 대한 직업에 대한 인식, 태도, 믿음을 의미한다.

조작적 정의: 본 연구에서는 Hall(1968)이 개발한 전문직업성 측정도구를 추현심(2001)이 간호학에 맞게 수정, 보안한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다. 전문직인 간호직에서 준거성, 자율성, 공공봉사심, 소명의식, 자기통제에 대한 믿음의 다섯 가지 영역으로 구성되며 측정점수가 높을수록 전문직업성 지각정도가 높음을 의미한다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 임파워먼트

(1) 임파워먼트의 정의

임파워먼트는 20세기에 시민권리운동, 흑인 투표권 저항운동, 노조활동, 시민권리단체활동, 여성해방운동 등 주로 의식변화와 함께 등장하였으며 정치학과 사회학에서 먼저 출발한 개념으로써(Vogt & Murrell,1990) 사회구조적 차별과 소속 단체의 무력감을 극복하고, 민주적 권리를 얻기까지의 영향력을 행사할 수 있을 정도로 파워를 갖게 되는 과정을 연구하면서 시작되었다(박선아,1994). 이후 이 개념들은 사회학, 교육학, 정치학, 경영학, 보건학 등 다양한 학문에서 다양한 의미로 사용되고 있다(구옥희,1998; 박원우,1998).

간호학에서 임파워먼트는 1980년 중반 세계보건기구에서 건강증진의 개념을 개인이 자신의 건강에 대한 통제력을 확대, 발전시키는 과정으로 정의하면서 비롯되었으며, 이런 건강증진의 정의 및 중요성의 인식은 간호영역에서 임파워먼트 개념에 흥미와 관심을 느끼게 하는 요인이 되었으며, 건강증진의 중요성이 강조되면서 부각되었다(Maglacas,1988). 건강증진 뿐 아니라 간호교육 및 실무영역에서도 임파워먼트에 대한 연구가 급속히 증가되고 있는데, 그 이유는 현대 간호실무의 본질을 다루는데 있어서 임파워먼트가 차츰 그 비중이 크게 인식되었기 때문이다.

Wallerstein과 Bernstein(1988)은 임파워먼트를 개인의 참여, 조직 및 그들의 지역사회에서의 삶에 대한 통제력 획득을 증진시키는 사회적 행동으로 정의하였으며, 임파워먼트는 다른 사람들을 지배하기 위해 힘을 얻는 것

이 아니라, 효과적인 변화를 위해 다른 사람들과 함께 행동하려는 힘으로 특정 지을 수 있다고 하였다.

Schmieding(1993)은 간호사의 임파워먼트는 점진적인 과정으로써 즉시 일어날 수도 없으며 완전한 개념도 아니고 이를 지속적으로 보아야 한다고 주장하였으며, Bardley(1992)는 간호사들이 자신들의 실무에 영향을 미치는 요소들을 통제하도록 주장하기 위해 그들을 돕는 과정이 임파워먼트라고 정의하면서, 임파워먼트를 통해 간호사들에게 책임을 지게하고 자신들의 실무를 통제하도록 하며, 이는 도전이자 오늘날 간호사들에게 기화와 도전을 주는 것이라고 하였다.

구옥희(1998)는 임파워먼트란 자신과 타인의 가치에 대해 서로 인정해 주며 협조하고 지지하는 태도를 지녀야 하고 자원이나 기회, 파워를 이용하여 상호적인 의사결정에 의해 업무를 수행하도록 하며, 대인간의 상호적이며 역동적인 과정으로 파워를 서로 공유하는 것이라고 하였다.

임파워먼트는 개인적 차원의 개인 임파워먼트와 집단 및 조직차원에서의 상호작용적 임파워먼트로 접근할 수 있다(최현미,1999). 개인 임파워먼트는 개인 스스로가 자신의 부족한 요소를 명확히 확인하고 자신에 대해 긍정적인 자기암시를 제공하는 과정이다. Thomas & Velthose(1990)는 임파워먼트를 네 가지의 인지적 차원으로 나타나는 내적과업동기를 부여해주는 과정이라고 정의하였다. 임파워먼트는 네 가지의 인지적 차원인 의미감, 역량, 자기결정성, 영향력이 내적과업동기를 증진시키도록 권한을 증대시키는 심리적 과정이다. 의미감(meaningfulness)은 조직구성원이 자신의 이상이나 기준과 비교하여 판단되어지는 과업 목표나 목적의 가치로 업무목표에 대한 개인의 신념, 기대, 행동의 적합성을 의미한다(Thomas & Velthouse,1990; Spreitzer,1995). 역량(competence)이란 자신이 업무활동을 기술적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념으로 이것은 자아효과성과 유사한 의미이다(Bandura,1986). 자기결정성(self-determination)은 개인이 자신의

업무에 관한 행동을 하거나 규제할 수 있는 선택권을 갖았다고 느끼는 정도로 업무수행방법에 있어 방법, 속도, 노력과 같은 의사결정을 포함하는 업무에 관한 행동과 과정 전반에 걸친 자율성을 의미한다. Spreitzer(1995)도 임파워먼트의 의미를 의미성, 역량, 효과성, 자기결정성이라는 4개의 인지속에서 구체화된 동기부여적 구성개념으로 보았으며 임파워먼트를 내재적 과업동기부여의 증대로 본 Thomas와 Velthouse의 관점에 동의하였다. 박원우(1998)는 임파워먼트란 개인에게 영향을 미치는 행동이나 조건의 집합체가 아니라 개인 내에 존재하는 영향 그 자체라고 하며 연구의 핵심은 개인 내에 존재하며 임파워먼트 발생여부에 영향을 미치는 심리적 요인들을 파악하는 것이라고 하였다.

상호작용적 임파워먼트는 구성원들이 자신의 증대된 파워를 다른 구성원들에게 확산시켜 종국에는 조직전체의 파워를 키우는 과정이다. 상호작용적 임파워먼트는 집단 임파워먼트와 조직 임파워먼트로 나눌 수 있는데 집단 임파워먼트에 초점을 둔 Vogt와 Murrell(1990)은 조직적 차원에서 임파워먼트에 관해 연구하였는데 임파워먼트를 자기에서 출발하여 집단, 조직 수준까지 확대시킨 변혁의 과정으로 설명하면서, 지속적인 성장과 발전을 위해서는 개인의 자기(self)에서 출발하여 개인, 집단, 조직의 세 수준이 서로 끊임없이 상호작용하는 변혁의 과정이 내포되어야 한다고 했다.

Kanter(1997)는 개인의 행위나 태도는 성격적 경향과 사회적 경험에 의해서가 아니고 일차적으로 개인의 지위에 대한 반응으로 나타난다고 하였으며 종업원의 임파워먼트는 조직의 공식적, 비공식적 체계로부터 전개된다고 하였다. 구성원간에 공유된 파워가 조직파워로 변형된 형태를 나타낼 수 있고 그것은 조직효과성 및 구성원의 높은 만족과 성과로 나타난다고 제시함으로써 파워공유의 효과성을 주장하며 파워의 공유를 통해 집단, 조직으로 그 파워의 크기가 충분히 확장될 수 있다는 것을 주장하였다.

조직 임파워먼트에 초점을 둔 Kilmann(1989)은 임파워먼트를 조직변혁

과 일맥상통하는 개념으로 보았다.

위에서 살펴보았듯이 개인, 집단 및 조직의 임파워먼트는 독립된 개별적인 것이 아니라 연속선상에 있는 것으로 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 이어지고 이것이 조직 임파워먼트로 연결되는 것이다(박선아,1994).

간호학에서 임파워먼트는 간호사 부족현상, 피지배 집단행동, 부정적인 간호 이미지 등의 여러 가지 문제점들을 해결하거나 최소한 개선하는 수단으로 발전하여왔으며(Moores,1993), 최근 병원이 급변하는 상황에서 조직이 급변하는 환경에 적응할 수 있으려면 상부의 조언이나 허락 없이도 적극적이고 능동적으로 상황에 적극적으로 대처할 수 있는 역량을 가진 사람들이 필요되는 시점에서 임파워먼트는 그런 능력을 갖추도록 기여하는 개념이라고 할 수 있겠다(정해주, 1998).

(2) 임파워먼트 선행연구

간호학에서 임파워먼트의 선행연구를 보면 Chandler(1986)는 Kanter의 조직이론에 근거하여 임파워먼트 측정도구인 CWEQ(Condition of Work Effectiveness)를 개발하여 286명의 간호사를 대상으로 간호업무환경에서 권력과 기회에 대해 측정하였는데 권력요인이 간호업무환경에서 낮게 나타나 간호현장에서 임파워먼트가 없는 것을 밝혀냈다. 이후 Laschinger는 Chandler의 도구를 가지고 Kanter의 이론에 근거하여 임파워먼트에 관한 연구를 하였는데 임파워먼트에 관한 국외의 연구 대부분은 Laschinger의 연구이다. Laschinger와 Wilson(1994)은 92명의 간호사를 대상으로 임파워먼트와 조직몰입과의 관계를 조사한 결과 권력과 기회를 가진 간호사가 조직몰입을 높게 지각함을 밝혔다. Laschinger와 Shamian(1994)은 일반간호사 112명과 간호관리자 27명을 대상으로 직무와 관련된 임파워먼트와 자기효능감과의 관계을 연구하였는데 직무관련 임파워먼트가 높을수록 자기효능

감의 수준이 높게 나타났으며, 권력이 있는 관리자는 일반간호사를 임파워먼트시키며 간호관리자가 일반간호사보다 직무관련 임파워먼트에 대해 접근이 쉽다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. Laschinger와 Hatcher(1996)는 일반간호사 87명을 대상으로 임파워먼트에 관해 연구하였는데 임파워먼트는 자기효능감, 자율성, 동기부여, 직무만족, 조직몰입등에 영향을 주어 업무 효과성을 높인다고 하였으며 소진 경험과는 역 상관관계가 있음을 발견하였다.

국내의 연구를 보면 임파워먼트에 대한 개념분석 연구(변영순,1992; 구옥희,1998)가 있으며, 임파워먼트의 구조모형을 구축하고 검증하는 연구에서 Kanter의 조직구조이론에 근거하여 임파워먼트의 선행변인으로 공식적, 비공식적 파워를 포함하고, 임파워먼트의 구조요인으로 기회, 지지, 정보, 자원이 포함되었으며 결과변인으로 개인의 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 포함하여 간호조직에서 임파워먼트 구조모형을 확인한 연구(구옥희,1999)가 있다. Kanter의 이론을 기초로 하여 임파워먼트에 관한 연구를 보면 양길모(1999)는 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인특성 및 업무성과와의 관계를 연구하면서 업무관련 개인특성을 자기효능감, 소진, 동기부여, 조직몰입으로 보면서 임파워먼트의 지각수준이 높을수록 자기효능감, 동기부여, 조직몰입의 정도가 높아지며, 업무효과성을 높인다고 하였다. 이혜경(2000)은 일반간호사 324명을 대상으로 일반간호사가 지각하는 공식적, 비공식적 파워, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입과의 관계에 관한 연구에서 간호사가 지각하는 공식적, 비공식적 파워는 임파워먼트와 상관관계가 있으며, 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입과 강한 상관관계가 있음을 확인하였다. 수술실 간호사를 대상으로 한 임파워먼트에 관한 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족(김현경, 2002) 뿐이며 이 연구에서 수술실 간호사가 지각하는 임파워먼트의 지각수준과 직무만족도와는 상관관계가 있으며 직위가 책임간호사 이상인 간호사와 임상경력 10년 이상인 간호

사가 임파워먼트에 대해 긍정적으로 지각하였다.

임파워먼트에 영향을 주는 요인에 관한 선행연구를 보면 최희경(2000)은 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 리더십유형으로 보고 리더십유형에서 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족에 더 큰 영향력이 있음을 밝혔다. 김은실(2001)은 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구에서 임파워먼트에 영향을 주는 선행변인을 수간호사의 변혁적 리더십과 보상공정성으로 보고 임파워먼트의 결과변인을 조직몰입과 이직의도로 보았다.

임파워먼트에 관한 연구는 간호학에서 1996년부터 연구되어지기 시작했는데 대부분의 연구가 임파워먼트의 개념분석, 임파워먼트를 결정하는 선행요인과 결과와의 관계에 대한 연구, 개인과 조직에서 임파워먼트의 결과로써 나타나는 효과성에 관한 연구가 대부분이다. 임파워먼트에 영향을 주는 요인, 임파워먼트와 관련된 요인을 분석하는 연구는 아직 미흡한 실정이며 임파워먼트와 관련된 요인을 분석하는 연구를 통해 간호사의 임파워먼트를 결정하는 요인을 파악하는 연구가 활발히 진행되어야 할 것이다.

2. 조직관련특성

(1) 조직특성

조직특성에 대해 Hall(1968)은 현대조직의 이념으로 관료제적인 특성을 제시하였는데, 관료제란 독일의 Weber에 의해 처음 제시되었다. Weber는 가장 이상적인 조직의 형태로서 관료제를 제시하였는데, 가장 효율적이고 이상적인 조직은 합리성에 기초를 두어야 한다고 생각했다.

관료제 조직의 장점은 표준화에 의해 조직구성원의 행동이 통제되고 예측 될 수 있기 때문에 조직이 능률적이 되며, 종신 재임권을 활용함으로써 직무안정을 제공한다. 또한 공정한 대우를 받을 수 있는 가능성을 증대 시

키고 안전확보를 위한 규칙 및 규정이 설정되어 있으며, 명확한 권한계층에 의한 의사결정으로 책임의 소재가 확실한 수직적 계층의 형성이다. 단점은 규칙이나 규정을 지나치게 강조하면 규칙 자체가 상징적 의미를 갖게 되어 규칙의 준수를 계획된 목표가 달성보다 중요하게 생각함으로써 목적과 수단의 도치가 발생하게 된다. 또한 규정이나 규칙이 부적절하게 사용될 가능성이 많아지며, 조직의 비인간성으로 말미암아 구성원들이 소외감을 초래하며, 권력이 한 곳으로 집중된다는 점이다.

Hall(1968)은 ‘전문화와 관료’라는 자신의 연구에서 관료화된 조직의 특성을 권위의 위계정도, 전문화에 기반을 둔 분업화 정도, 지위를 독점하는 사람들의 권리와 의무를 규정하는 규칙체계, 일이 상황이나 절차의 체계, 대인관계의 비개성화, 기술능력에 따른 승진과 채용의 여섯 가지 차원으로 묘사했다.

첫째, 권위의 위계는 의사결정의 주체가 조직에 의하여 미리 구조화되는 정도, 즉 권력이 집중되는 정도를 말하며, 둘째, 분업화는 과업이 조직에 의하여 기능적 전문화에 따라 나뉘어 지는 정도를 말한다. 셋째로 규칙은 조직 구성원의 행동이 조직의 통제를 따르는 정도를 말하며, 넷째, 명세절차는 조직 구성원들이 조직이 규정한 절차를 따라야 하는 정도로 공식화 또는 표준화 등의 용어로 쓰인다. 다섯째, 비개성화는 조직 구성원과 외부 사람들이 개인적인 자질과 관계없이 다루어지는 정도를 말하는 것으로 이를 강조하는 조직은 개인 대 개인의 상호작용보다 직위 대 직위의 상호작용에 주안점을 두며, 여섯째, 전문적 기술능력은 조직이 규정한 보편적인 기준이 인사의 채용과 승진에 있어 활용되는 정도를 말한다.

조직특성과 임파워먼트에 관한 선행연구를 살펴보면 이강란(1999)은 조직구조의 대표적 특성변수인 집권화와 공식화를 선행변수로 하여 조직구조특성이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향을 연구하였는데 조직구조의 집권화, 공식화 특성을 약화시킴으로써 조직몰입을 향상시킬 뿐 만 아니라,

상황변수로써 영향력 있는 임파워먼트를 활성화하여 조직몰입을 향상시키는 것이 의미 있음을 시사하였다. 추현심(2001)은 조직특성이 간호사의 전문직 업성과 상관관계가 있음을 밝혔으며, 조미경(2000)은 Donabedian의 간호의 질 측정을 위한 도구를 사용하여 병원간호조직의 구조, 과정, 결과적 차원의 관계를 분석한 연구에서 간호조직의 결과적 차원인 조직유효성을 향상시킬 수 있는 방안에 대한 근거를 마련하기 위해 간호조직의 구조적차원을 분권화와 공식화, 전문성, 성격특성으로 하고 간호조직의 과정적 차원을 의사결정으로, 결과적 차원을 조직유효성으로 보고 간호조직의 구조, 과정, 결과적 차원의 관계를 종합적으로 분석하였다. 이 연구를 통해 의사결정 참여를 허용하는 조직의 분권적 구조와 분위기, 조직문화의 조성 등이 조직유효성의 증진에 있어 중요함을 시사하였다.

위의 선행 연구들을 살펴본 결과 조직특성은 임파워먼트와 조직의 유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 아직까지 간호학에는 간호조직의 특성이 임파워먼트에 어떠한 영향을 미치며 어떠한 관계가 있는지에 관한 연구는 없는 실정이다. 간호조직의 성장과 발전을 도모하기 위해서 간호사의 임파워먼트 관련요인 중 간호조직특성이 임파워먼트에 어떤 영향을 주며 어떤 관계에 있는지에 대한 연구가 활발히 이루어져야 할 것이다.

(2) 직무특성

직무(job)란 자신이 하고 있는 일을 말하며, 직무특성이란 직무가 가지는 고유한 성격을 말한다. 전문직은 자율성, 권위, 책임감의 특징을 갖고 인류와 사회에 봉사하는 직업을 말한다. 간호직은 전문직으로 간호사가 수행하는 간호업무는 독자적이고 전문성을 바탕으로 한 전문적인 간호 활동이다. 간호사는 간호조직 속에서 전문적인 간호업무를 수행하며 간호업무를 통해 만족감을 느끼기도 하며 소진을 경험하기도 한다. 간호사의 직무에서 자율성은 직무의 만족도를 최대화 시켜주는 요소(Larson, Lee, Brown & Shorr,

1984)라고 하였으며, Slavitt(1977)은 직무만족에 영향을 주는 요인은 자율성, 임금, 업무요구도, 행정, 상호작용, 전문적 위치와 의사-간호사 관계 등과 관계가 있다고 하였다. 직무특성이론은 직무가 가지고 있는 문제점들을 보완하기 위해서 조직구성원의 동기유발이나 직무만족에 관련된 직무특성이 무엇인가에 관심을 가지면서 출현하였다. Hackman과 Oldham(1976)은 직무특성과 개인적 차이가 직무만족, 직무동기, 개인의 생산성에 어떻게 영향을 미치는지를 알아보기 위해 직무진단서(JDS)라는 직무를 평가하고 재설계하기 위한 도구를 개발하였으며 이를 바탕으로 계속적인 연구를 통해 직무특성이론을 제시하였다. 직무특성이론이란 직무특성에 대해 다섯 가지 차원의 특성을 파악하여 직무특성모형을 제시하여, 이 모형을 통해 직무만족, 직원의 성과, 동기유발 등에 미치는 영향관계를 설명하였다.

기능다양성(skill variety)은 직무가 담당자에게 자신의 다양한 기능이나 능력을 발휘할 수 있는 기회와 직무가 다양한 활동을 요구하는 정도를 말하며, 과업정체성(task identity)은 개인이 수행하는 직무가 얼마나 완전한 하나의 전체로서의 일인가 하는 것이며 이는 직무의 완성을 위해 직무전체를 담당하는가 또는 직무의 한 부분만을 담당하는가를 말하는 것, 과업중요성(task significance)은 개인의 직무가 다른 사람의 생활에 미치는 영향의 정도가 얼마나 중요한가를 말하며, 자율성(autonomy)은 자신의 직무에 필요한 일정계획, 방법, 절차를 결정하고 선택하는데 있어 개인에게 부여되는 자유, 독립성, 재량권 정도를 말하며, 피드백(feedback)은 직무담당자 자신이 수행한 직무가 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 정보를 습득할 수 있는 정도를 말한다.

이 다섯 가지의 직무특성에서 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성에 따라 직무에 대한 의미를 경험하게 되고, 자율성에 따라 일의 결과에 대한 책임을 경험하며, 피드백에 의해 작업활동결과에 대해 인식하게 되어 조직구성원의 주요 심리상태를 환기시켜 결과적으로 동기부여, 성과, 직무만족,

낮은 이직률과 결근률에 영향을 미친다는 것이다.

임파워먼트와 직무특성에 관한 선행연구를 살펴보면 Block(1987)은 직무는 업무다양성, 업무의 개인적 적절성, 적절한 자율성과 통제, 반복되는 일과 규칙의 최소화, 높은 승진 전망이 있는 직무는 조직을 더 쉽게 임파워먼트 시킨다고 하였다. 박선아(1994)는 직무특성과 임파워먼트의 관련성에 대한 연구를 통해 직무특성 중 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 임파워먼트와 양의 상관관계가 있음을 밝혔다.

위의 선행연구를 통해서 직무특성이 임파워먼트와 상관관계가 있음을 확인하였다. 이에 간호사가 직무를 수행함에 있어 간호사가 지각한 직무특성이 임파워먼트와 밀접한 관련이 있을 것으로 보이며 직무특성이 임파워먼트의 관련요인 중 하나임을 확인할 수 있을 것이다.

(3) 조직문화

1) 조직문화 개념

조직문화란 한 조직의 구성원들이 어떻게 행동하며, 왜 그렇게 행동하는지에 대한 해답을 제공해 줄 뿐 아니라 그 조직 내에서 어떤 것이 우선 순위며 누가 권력을 가지고 있는지, 또한 어떤 일을 좋아하고 싫어하는 지를 반영해준다(Hofstede,1998). 최초로 조직문화라는 용어를 사용한 Pettigrew(1979)는 조직문화를 상징, 언어, 이념, 의식, 전통 등으로 조직체 개념의 총체적 근원이라 하였고, Denison(1984)는 조직의 핵심적인 정체성을 형성해주는 가치, 신념, 행동유형의 집합으로 보았고, Deal & Kennedy(1982)는 다양한 조직체 상황 하에서 구성원들이 어떻게 행동해야 할 지를 명시해주는 비공식적인 지침으로 조직 구성원들에게 중요한 의미를 지니는 가치, 신화, 영웅 및 상징의 총체라고 하였다. 신유근(1987)은 조직문화란 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가정, 가치와 신념, 규범과 관습,

의례와 의식 그리고 상징으로써 조직의 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소라 하였다. 간호학분야에서 Coeling(1988)은 조직문화란 지식과 신념의 체제로써 개발될 수 있고 조직의 성과에도 영향을 주며 조직 내에서 특별한 문제에 접했을 때 그것을 해결할 수 있는 방안을 결정해 줄 수 있는 것이라 했으며, Fleeger(1993)는 간호조직문화를 상징, 언어, 가정, 행동의 복합체로 정의하였으며, 김문실(1997)은 조직 구성원들이 함께 지니고 있는 '의심할 여지 없이 당연히 옳다고 믿는 생각'이며, 허갑수(1993)는 병원조직의 직무성과에 영향을 미치는 조직문화를 규명하는 연구에서 조직문화와 직무성과 간에는 높은 상관관계가 있음을 보고하였다. 결국 조직문화란 조직 고유의 가치와 신념, 규범이며 조직 구성원들간의 상호작용과 경험의 결과로 형성된 사고, 행동 방식이라 할 수 있다.

2) 조직문화의 유형

조직문화는 다른 조직과 구별되는 특정유형의 문화만이 존재하는 것은 아니다. Quinn과 Kimberly(1984)는 경쟁적 가치관점으로 조직에는 하나의 문화유형만이 존재하는 것이 아니라 경쟁적인 문화 유형들이 존재하면서 어느 유형이 더 우세한가에 따라 그 조직의 문화유형을 분류할 수 있다고 한다.

Cooke와 Rousseau(1988)는 인간과 업무, 안전과 만족을 두 축으로 하여 12가지 조직문화 유형을 제시하였다. 인간의 행동을 이해하기 위해 Maslow의 욕구계층이론을, 인간의 사고측면을 이해하기 위하여 행동주의적 리더십이론을 채택하였다..

간호조직문화를 파악하기 위해 김대란(1998)은 Cook과 Rousseau(1988)가 제시한 Maslow의 욕구계층 이론과 행동주의적 리더십이론을 기준으로 조직문화를 구분하였는데 간호사의 행동양상은 Maslow의 욕구계층이론에서 나온 만족과 안전을, 간호사의 사고패턴을 이해하기 위해서 행동주의

리더십의 핵심 가치인 업무중심적 사고와 인간중심적 사고의 가치를 채택하였다. 이를 기준으로 하여 4개의 간호조직문화를 분류하였는데 업무발전문화, 인간발전문화, 업무안정문화, 인간안정문화이다.

업무발전문화는 업무수행과정에서 창의적인 접근을 강조하고 관행이나 틀에 얽매이지 않고 환경과 상황에 따라 신속하고도 융통성 있는 문제해결을 중시하며, 간호사들은 각자의 업무에 관한 한 자율권을 갖는다. 업무발전문화가 우세한 병동에서의 목표는 간호업무의 발전이므로 창의적이고 자율적인 문제해결 능력을 지니면서 업무와 간호서비스의 발전을 위해 노력하는 간호사가 높이 평가 받는다. 인간발전문화는 간호사 상호간의 친화적이고도 상호 우호적인 관계, 간호사 개개인의 발전을 중요시하고 이를 서로 격려하고 지지해 주는 것이다. 이 문화가 우세한 병동은 간호사 서로간의 의사소통은 개방적이고도 자유로우며, 병동 내 많은 가치와 신념들을 공유하고 있다. 평가는 스스로의 발전을 위해 얼마나 노력하는가와 서로간의 발전을 위해 배려하는 정도에 의해 이루어진다. 업무안정문화는 규정과 절차를 중요시하고 상황이나 개인의 특성을 고려하지 않으며 표준과 일관성, 합리성을 강조한다. 간호사들은 과정보다 결과를 중요시하며 상급자는 간호사의 업무수행 기술이나 얼마나 지시대로 잘 업무를 수행하는지를 근거로 하여 능력을 평가한다. 이러한 특성을 가진 병동에서는 간호사들간 의사소통은 단절되어 있으며 변화를 싫어하고 새로운 방법이 잘 받아들여지지 않는다. 또한 기존의 방법을 변화시키기가 어려우며 인간관계는 업무수행 능력만큼 중요하지 않다. 인간안정문화는 간호사들은 서로의 표면적인 대립이나 갈등을 회피하며 자신의 의견을 분명히 밝히기 보다는 참고 따라주는 경향이 짙은 문화적 특성에서 보여지는 형태이다. 또한 상하 서열의식이 강조되므로 위로부터의 비합리적인 지시에도 발발하지 않으며 비록 동료 상호간의 인간적 유대관계는 깊지 않지만 겉으로는 원만해 보인다. 즉, 동료간 협조와 인화를 강조하기는 하지만 이것은 근본적으로 위계와 상호이해의 전제

하에 형성된다.

김대란(1998)은 강원도 소재의 800병상 이상의 종합병원 5개 부서에서 근무하는 간호사 200명을 대상으로 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입 간의 관계분석 연구를 통해 간호부서를 하나의 집단으로 보았을 때 주 문화는 인간안정문화로 나타났으며, 응급실은 업무발전문화가 두드려졌고, 수술실에서는 인간안정화문화가 우세, 중환자실에서는 인간안정문화와 인간발전문화를 강하게 인식하였으며 외과병동은 인간안정문화와 인간발전문화가 지배적이며, 내과병동에서는 인간안정문화와 업무안정문화를 강하게 지각한 것으로 나타나 병동별 간호조직문화는 서로 다르게 형성됨을 밝혔다.

수술실은 인간안정문화에 대한 지각이 매우 높은 것으로 나타났는데, 수술실은 밀폐된 공간에서 치밀한 준비 하에 의료팀간 밀접한 상호작용을 통하여 실수 없이 업무를 수행해야 하는 곳으로 서인덕(1986), 윤종태(1991)의 연구에서 전문가 집단이나 정부투자기관, 공공기관에서 우세한 안정적, 위계적 문화특성과 유사하다고 볼 수 있다.

조직문화와 임파워먼트의 관련성에 대한 Vogt & Murrell(1990)의 연구에서 조직 구성원들이 임파워먼트되고 구성상호간의 임파워먼트 시킬 수 있는 조직문화의 특성은 인적자원의 개발을 강조하고 변화와 혁신을 추구하며, 권한과 책임이 고루 분포되어 있으며, 의사결정시 조직 구성원들이 함께 나누는 분위기가 형성되어 있다고 하였다. 임파워먼트가 형성되는 문화는 변화에 개방적이고 회사의 사회적 책임에 관심을 두고, 다양한 기술과 재능을 겸비한 프로젝트 팀으로 회사가 운영되어간다고 하면서 개발문화에 나타나는 여러 특성과 일치한다고 하였다.

Spreitzer(1995)는 임파워먼트와 리더의 행동양식에 대한 실증연구와 더불어 조직분위기와 임파워먼트의 관계에 대해 실증연구를 제시하였는데 조직 구성원들간에 서로 협력적인 관계가 구축되는 합의문화의 속성의 일부인 사회정치적 지원이 임파워먼트 형성에 미치는 영향을 제시하였다. 사

회정치적 지원은 조직적인 후원자들로부터 부여된 합법적인 보증이나 승인으로 정의되며, 전통적으로 조직의 네트워크 내의 구성원으로부터 부여된다. 주요한 조직의 후원자들로부터의 높은 사회정치적 지지도를 받는 개인은 낮은 지지를 받는 개인에 비하여 높은 수준의 임파워먼트가 부여된다고 보았다.

김순빈(2001)은 광주ㆍ전남지역의 기업을 대상으로 조직문화 특성이 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 조직문화특성이 임파워먼트 형성에 영향을 주며 조직구성원의 임파워먼트는 조직유효성인 직무만족 및 이직의도에 영향을 미치는 것을 밝혔다.

조직문화와 임파워먼트간의 관계를 밝힌 연구가 많지 않으나 조직문화가 임파워먼트에 영향을 주는 관련 요인임을 알 수 있다.

본 연구에서는 다양한 종류의 조직문화의 유형 중 김대란(1998)이 Cooke와 Rousseau(1988)가 제시한 Maslow의 욕구계층 이론과 행동주의적 리더십이론을 기준으로 개발한 간호조직문화 유형을 사용하여 수술실의 간호조직문화유형을 파악하려 한다.

3. 전문직업성

(1) 전문직의 정의

전문직이란 일반적으로 전문가(expert), 자율(autonomy), 권위(authority), 책임감(responsibility)의 특징을 갖고 인류와 사회에 봉사하는 직업을 말한다. 즉 전문직이란 높은 수준의 교육을 받고, 고도의 지식 및 기술적 차원의 능력을 갖춘 전문인들이 합리성에 근거하여 업무를 수행하며 중요한 사회적 공헌을 하는 직업이다.

(2) 전문직업성

전문직업성은 이론적 접근방법에 따라 개념을 규정하는데 그 접근방법에 따라 개념을 규정하는데 있어 차이를 보인다. 과정접근법은 하나의 직업이 전문직으로 변화되는 과정에 초점을 맞춘다. 전문직의 형성과정에는 일반적으로 전업적 직업활동, 직업의 배타적 영역의 경계를 명확히 하기위한 직업명칭의 변경, 전국적 직업단체 창설, 훈련을 위한 학교 또는 그에 상응하는 교육과정 마련, 윤리헌장 제정, 법률적 공적 뒷받침 및 사회적 인정 등이 포함된다. 이런 과정을 통해 전문직이 아니었던 직업이 전문직으로 변화되어 가는 과정을 분석하기 위해 사용하는 방법이다. 구조기능론적 접근법은 전문직을 다른 직업들로부터 구분해주는 뚜렷한 특징들과 구조를 분석하여 전문직의 속성을 규정하였다. 즉 체계적인 이론, 자율성, 이타주의, 고객에 대한 권위 또는 고객으로부터의 신뢰, 전문적 성원의 충원과정을 통해 전달되는 뚜렷한 직업문화 등을 제시한다. 권력접근법은 한 직업이 전문적 권력을 획득하고 유지하게 되는 사회적 기제에 초점을 둔다. 이 접근법에서는 권력을 '한 직업이 자신의 권리나 특권이나 임무를 획득하고 유지하는 능력'으로 정의하고, 직업의 업무수행이 일상화된 정도, 전문직의 능력을 필요로 하는 '불확실한 영역'에 대한 통제, '이데올로기' 또는 전문직이 자신의 권력을 확장하고 내ㆍ외의 위협으로부터 특권적 지위를 정당화하는 방법 등에 관심을 기울인다. 탈전문화와 프롤레타리아화는 1970년대 중반부터 나타난 접근방법으로 전문직이 그 고객과 대중이 과거에 그들에게 부여하던 위신, 신뢰를 상실하는 것을 뜻하며, 전문직이 소유하고 있다고 여겨졌던 이타주의, 자율성, 환자에 대한 권위, 체계적 지식, 특정한 직업문화, 공동체 및 법적인정 등을 환자를 포함한 사회가 덜 인정하게 된 상태라고 할 수 있다. 이상 살펴본 전문직 분석방법에서 전문직업성에 대한 선행연구 대부분 권력접근법적 시각을 따르고 있다. 전문직과 비전문직을 구분하는 데에는 구조적인 특성보다는 전문직 구성원의 태도와 행동이 더 중요하며 어떤 직

업이 사회로부터 하나의 전문직으로 인정 받는 것과 그 직업의 구성원들이 높은 전문직업성을 가지는 것은 별개의 문제라 할 수 있을 것이다. 또한 고유의 이론적인 지식체계의 소유 그 자체가 아니라 오히려 그 지식으로 무엇을 하느냐, 어떻게 그것을 사용하느냐가 더 중요한 의미를 내포하기 때문이다(박종우,1994).

권력접근법적 시각에서 전문직업성에 대한 개념은 전문직 종사자의 자신의 직업에 대한 태도를 총괄하는 것으로 자신의 직업을 자율적이고 독점적 권위를 가지는 전문직으로 인식하는 정도와 일에 대한 소명의식과 공익을 추구하는 봉사심, 자기통제에 대한 믿음을 갖는 정도를 의미한다(강은정,1997; 추현심,2001).

Hall(1968)은 11개 직종 328명의 직업인을 대상으로 경험적 연구를 통해 전문직업성 척도를 개발하였는데 전문직업성을 크게 다섯 가지 차원으로 구분하였다.

첫째, 전문조직에의 준거성은 공식, 비공식 동료집단을 전문직으로 자신의 업무에 필요한 생각이나 판단의 주된 원천으로 하며, 둘째, 공공봉사에 대한 신념은 그 전문직이 사회에서 필수적이라는 생각과 자신의 업무가 자신에게 뿐만 아니라 공공에게도 유익이 된다는 관점을 말한다. 셋째로, 자기통제에 대한 신념은 전문직의 업무를 판단할 최선의 적격자는 바로 동료전문가라는데 대한 신념과 그것이 바람직하고도 실질적이라는 관점의 정도를 말하며, 넷째로 소명의식은 자신의 업무에 대한 헌신과 만약 외부적 보상이 줄어든다고 할 지라도 그 일을 하고 싶어할 것이라는 느낌을 말한다. 다섯째, 자율성은 고객, 자기 전문직의 구성원이 아닌 다른 사람, 혹은 자신을 고용하고 있는 조직으로부터 외부적 압력들이 없이 자신의 결정을 내릴 수 있을 것이라는 느낌을 말한다.

전문직업성에 대한 연구 대부분은 Hall의 전문직업성 척도를 바탕으로 연구되었다. 강은정(1997)은 약사를 대상으로 약사의 전문직으로서의 의도

적 특성을 파악하였는데 권력접근법을 따라 전문직업성을 약사들이 약사직과 관련하여 맺게 되는 여러 집단들과의 사회적 관계 속에서 형성된 소망이나 기대를 포함한 약사직에 대한 태도라고 정의하면서 약사들은 약사라는 전문직업성에 자율성, 약사집단 준거성, 자기통제 신념 등이 뚜렷한 정체성을 가진 집단임을 밝혔다. 송명지(2000)는 보험심사간호사 183명을 대상으로 보험심사간호사의 전문직업성을 파악하고 전문직업성에 영향을 미치는 개인적인 특성과 근무특성을 밝히며, 결국 조직효과성에 미치는 영향을 규명하는 연구에서 권력접근법을 따라 보험심사간호사의 전문직업성을 정의하면서, 전문직업성은 개인특성 중 연령(자율성), 학력(공적봉사, 자율성), 면허경력(소명의식, 자율성), 근무경력(준거성, 공적봉사)과 관련이 있으며 연령이 높을수록 전문직업성이 높음을 밝혔다. 전문직업성과 관련된 근무특성 변수는 병원종류(소명의식, 자율성), 기관규모(준거성, 공적봉사, 소명의식, 자율성), 평균급여(준거성), 소속부서(공적봉사), 직위(공적봉사)이었는데, 병원규모가 클수록, 급여가 많을수록, 직위가 높을수록 전문직업성이 높았다. 추현심(2001)은 임상간호사 212명을 대상으로 임상간호사의 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 규명하는 연구에서 전문직업성에 유의한 영향을 미치는 변수는 직업에 대한 만족, 직무중요성, 자율성, 전문적 기술능력, 업무의 전문성, 직무수행에 대한 피드백으로 나타났다.

이상의 연구들을 통해 간호사의 임파워먼트에 관련된 요인을 개인특성, 조직구조와 조직의 특성, 직무특성, 조직문화, 전문직업성으로 볼 수 있다. 임파워먼트에 관한 연구에서 임파워먼트에 영향을 주는 요인을 분석하는 연구는 아직 미흡한 실정이다. 임파워먼트에 관련된 요인을 분석하여 각 요인들이 임파워먼트에 어떤 영향을 미치며 각각의 관련요인이 임파워먼트와 어떤 관계에 있는지에 관하여 연구하는 것은 간호업무의 질 향상과 간호조직의 효율성을 높이며 효율적인 인력관리에 큰 영향을 주리라 본다.

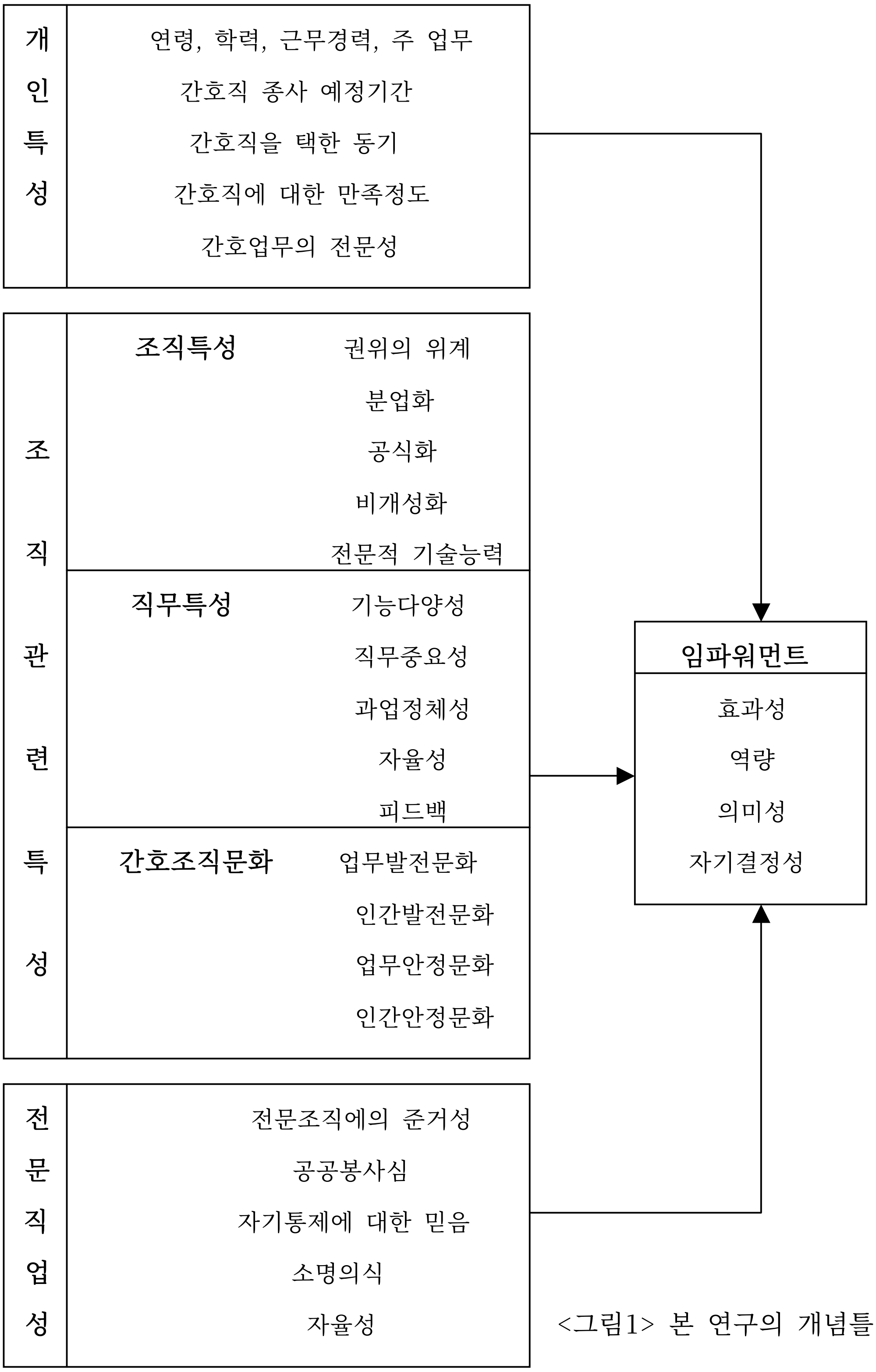
Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

본 연구에서는 임파워먼트에 영향을 주는 요인으로 개인 특성과 병원과 병동의 조직구조특성에 대해 인식하는 정도, 전문직업에 대해 인식하는 정도의 세가지 특성으로 구성된다.

본 연구의 개념틀은 다음과 같다(그림1).


개인특성
연령, 학력, 근무경력, 주 업무
간호직 종사 예정기간
간호직을 택한 동기
간호직에 대한 만족정도
간호업무의 전문성
조직관련특성
조직특성
권위의 위계
분업화
공식화
비개성화
전문적 기술능력
직무특성
기능다양성
직무중요성
과업정체성
자율성
피드백
간호조직문화
업무발전문화
인간발전문화
업무안정문화
인간안정문화
전문직업성
전문조직에의 준거성
공공봉사심
자기통제에 대한 믿음
소명의식
자율성
임파워먼트
효과성
역량
의미성
자기결정성

<그림1> 본 연구의 개념틀

2. 연구대상

본 연구의 대상은 서울, 경기도에 소재하고 있는 대학부속병원의 수술실에 근무하는 경력 1년 이상의 간호사 151명을 대상으로 하였다. 근무경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 한 이유는 조직문화에 대한 인식정도가 근무경력이 어느 정도 시간이 지나야 형성된다는 기존의 문헌에 근거함이다.

3. 자료수집방법

자료수집기간은 2002년 10월15일에서 10월25일까지 11일간이었으며 자료수집은 연구자가 연구대상병원 간호부서로부터 자료수집에 대한 승인을 받은 후 해당 간호부서를 직접 방문하여 자료수집을 하였다. 자료수집을 위한 질문지는 총 165부를 배포하였고 160부를 회수하여 회수율은 97%였으며, 회수된 자료 중 응답이 불확실한 자료를 제외한 총 151부를 본 연구의 자료분석에 이용하였다.

4. 연구도구

본 연구에 사용된 연구도구는 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위하여 대상자의 개인특성, 조직관련특성, 전문직업성, 임파워먼트에 관련된 문항으로 구성된 설문지이다.

(1) 임파워먼트

임파워먼트 측정도구는 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Item

Measuring Empowerment 도구를 남경희(2001)가 수정한 도구를 사용하였다. 임파워먼트는 역량, 의미성, 자기결정성, 효과성의 네 영역에 각 3문항씩 총 12문항으로 구성되었다. 각 항목은 Liker 5단계 척도로 측정되며 점수가 높을수록 임파워먼트에 대한 지각수준이 높음을 의미한다. 개발당시 Cronbach's alpha는 .720 이었고, 남경희(2001)의 연구에서는 .899, 본 연구에서는 .874이었다.

(2) 조직관련특성

1) 조직의 특성

Anderson(1977)이 개발한 조직특성 척도를 추현심(2001) 간호학에 맞게 문맥을 수정하여 사용한 도구이다. 본 도구는 권위의 위계 3문항, 분업화 3문항, 공식화 4문항, 비개성화 3문항, 전문적 기술능력 2문항 총 15문항으로 구성된 도구이다. 각 항목은 Likert 5단계 척도로 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점으로 구성되며 점수가 높을수록 조직에 대한 지각수준이 높음을 의미한다. Anderson(1977)의 연구에 Cronbach's alpha는 .799였으며 추현심(2001)의 연구에서는 .695, 본 연구에서는 .743이었다.

2) 직무특성

Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론을 바탕으로 한 직무진단 조사(Job Diagnostic Survey: JDS)에 근거하여 Van de Ven(1980)이 개발한 조직사정도구(Organization Assessment Instrument: OAI) 중 직무특성을 측정하는 문항을 선택하여 최희정(1992)이 번역하여 사용한 도구로써 직무특성을 5가지로 나누어 기능다양성 4문항, 직무중요성 4문항, 과업정체성 4문항, 자율성 4문항, 피드백 4문항 등 5영역에 대해 총 20문항으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점의

Likert 5단계 척도로 점수가 높을수록 직무에 대한 지각수준이 높음을 의미한다. 최희정(1992)의 연구에서는 .799, 본 연구에서는 .780 이었다.

3) 간호조직문화

간호조직문화 측정도구는 김대란(1998)이 개발한 도구로써 업무발전문화, 인간발전문화, 업무안정문화, 인간안정문화의 4가지 문화유형이 존재한다고 하였다. 개발당시 총 38문항의 도구를 도구의 구성타당도를 확보하기 위해 요인분석을 실시한 결과 업무발전문화 5문항, 인간발전문화 9문항, 업무안정문화 5문항, 인간안정문화 6문항의 네 가지 영역의 총 25문항으로 구성된 도구이다. 각 항목은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점으로 Likert 5단계 척도로 측정된 점수를 말한다. 측정점수가 높은 영역의 문화유형이 간호조직에서 간호사들이 우세하게 인식하는 조직문화특성을 의미한다. 개발당시 도구의 Cronbach’s alpha는 .782 이었으며 본 연구에서는 .756이었다.

(3) 개인 특성

수술실 간호사 개인의 특성에 관한 문항으로 연령, 교육수준, 근무경력, 직위, 수술실에서의 역할, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직을 택한 이유, 간호직에 대한 만족도, 간호업무에 대한 전문성 인식정도에 관한 10문항으로 구성된다.

(4) 전문직업성

전문직업성은 Hall(1968)이 개발한 전문직 특성도구(Professional Inventory)를 간호학에 맞게 추현심(2001)이 수정, 보완한 도구로 전문조직에의 준거성 6문항, 공공봉사심 6문항, 자기통제에 대한 믿음 4문항, 소명의식 6문항, 자율성 6문항의 5가지 영역으로 구성된 총 28문항으로 구

성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점으로 Likert 5단계 척도로 구성된 도구로 측정된 점수를 의미한다. 측정점수가 높을수록 전문직업성이 높음을 의미한다. Hall(1968)의 연구에서 Cronbach’ alpha는 .860 이었고 임상간호사를 대상으로 한 추현심(2001)의 연구에서는 .913이었으며 본 연구에서는 .872이었다.

5. 자료분석방법

자료분석은 SPSS Window를 이용하여 전산통계 처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 개인특성은 실수와 백분율을 이용하여 분석하였다.
2) 조직관련특성과 전문직업성, 임파워먼트는 각 영역별 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다.
3) 조직관련특성, 전문직업성, 임파워먼트의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
4) 임파워먼트에 영향을 주는 관련 요인들간의 관계분석에는 t-test, ANOVA, 사후분석은 Scheffe test, Pearson correlation coefficient를 사용하였다..
5) 종속변수인 임파워먼트의 관련요인은 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

Ⅳ.연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상은 서울, 경기소재의 대학부속병원 3곳의 수술실에 근무하는 간호사 151명이며 일반적 특성은 다음과 같다(표1).

대상자의 평균연령은 29세로써 최종학력은 대졸이 56.3%로 가장 많았고 직위는 일반간호사가 84.1%로 가장 많았고, 총 근무경력은 평균 6년1개월로 4-6년경력이 41.1%로 가장 많았고 수술실 경력은 평균 5년 5개월이었다. 근무시간동안의 업무를 살펴보면 ‘소독, 순환간호사 업무를 교대로 한다’가 68.9%로 가장 많았고, 간호직에 종사할 예정기간에 대해서는 ‘필요기간까지 근무할 예정이다’가 58.3%, 간호직을 택한 동기에 대해서는 ‘여성으로 전문직이므로’가 37.6%로 가장 많았고 기타로는 간호학을 전공 했으므로, 별 다른 동기 없음으로 나타났으며, 간호직에 대한 만족정도에서는 대체로 만족이 47.7%로 가장 많았고, 간호업무의 전문성에 대해 ‘대체로 전문적인 일이다’가 55.0%로 나타났다. (표1)

<표1> 대상자의 일반적 특성 n=151

특 성	구 분	실수(명)	백분율(%)
연 령	24세 미만	9	6
	24-29세	95	62.9
	30-34세	34	22.5
	35세 이상	13	8.6
최종학력	전문대졸	54	35.8
	대졸	85	56.3
	대학원재학 이상	12	7.9
직 위	일반간호사	127	84.1
	책임간호사	24	15.9
총 근무경력	1년 미만	0	0
	2-3년	42	27.8
	4-6년	62	41.1
	7년 이상	47	31.1
현 부서경력	1년 미만	2	1.3
	2-3년	48	31.8
	4-6년	60	39.7
	7년 이상	41	27.2
주업무	소독간호사	32	21.2
	순환간호사	15	9.9
	소독,순환간호사 교대로	104	68.9
간호직 종사예정기간	가능한 오래	38	25.2
	필요기간까지	88	58.3

<표1> 대상자의 일반적 특성-계속 n=151

특 성	구 분	실수(명)	백분율(%)
	가능한 빨리 그만두고싶다	11	7.3
	잘 모르겠다	14	8.0
간호직 택한 이유	내적성과 흥미에 맞음	25	16.6
	주위의 권유로	44	29.1
	외국에 갈 기회가 많음	2	1.3
	남들 도울 수 있는 직업	17	11.3
	여성으로서 전문직 직업	57	37.7
	기타	6	4.0
간호직에 대한 만족	매우 만족	4	2.6
	대체로 만족	72	47.7
	보통	66	43.7
	대체로 불만족	6	4.0
	매우 불만족	3	2.0
전문적 업무정도	매우 전문적임	18	11.9
	대체로 전문적임	88	55.0
	보통	43	28.5
	대체로 전문적 아님	7	4.6

2. 수술실 간호사의 임파워먼트

수술실 간호사의 임파워먼트 정도의 점수는 총 평균 3.27점으로 높은 수준이었으며 각 영역별 평균은 의미성이 3.62점으로 가장 높았으며 그 다음으로 역량은 3.59점, 자기결정성은 3.29점, 효과성은 2.59점의 순으로 나타났다(표2).

3. 수술실 간호사가 지각하는 조직관련특성과 전문직업성

1) 수술실 간호사가 지각하는 조직특성

수술실 간호사가 지각하는 조직특성 점수는 총 평균 3.36점으로 높은 수준이었으며 각 영역별 평균은 공식화가 3.56점으로 지각정도가 가장 높았으며 분업화 3.41점, 권위의 위계 3.40점, 비개성화 3.26점, 전문적 기술능력 2.99점의 순으로 나타났다(표3-1).

<표2> 수술실 간호사의 임파워먼트

n=151

영 역	평 균	표준편차
의미성	3.62	.50
역량	3.59	.63
자기결정성	3.29	.62
효과성	2.59	.76

<표 3-1> 수술실 간호사가 지각하는 조직특성

n=151

변 수	영 역	평 균	표준편차
조직특성	공식화	3.56	.54
	분업화	3.41	.60
	권위의 위계	3.40	.62
	비개성화	3.26	.50
	전문적 기술능력	2.99	.67

2) 수술실 간호사가 지각하는 직무특성

수술실 간호사가 지각하는 직무특성 점수는 총 평균 3.19점으로 높은 수준이었으며 각 영역별 평균은 피드백이 3.95점으로 지각정도가 가장 높았으며, 직무중요성 3.51점, 과업정체성 3.42점, 자율성 2.97점, 기능다양성 2.93점의 순으로 나타났다(표3-2).

<표 3-2> 수술실 간호사가 지각하는 직무특성

n=151

변 수	영 역	평 균	표준편차
직무특성	피드백	3.95	.63
	직무중요성	3.51	.48
	과업정체성	3.42	.47
	자율성	2.97	.63
	기능다양성	2.93	.46

3) 수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화

수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화 점수는 총 평균 3.09점으로 높은 수준 이었으며 각 영역별 평균은 업무안정문화가 3.50점으로 지각정도가 가장 높았으며, 인간안정문화 3.41점, 인간발전문화 2.92점, 업무발전문화 2.91점의 순으로 나타났다(표3-3).

<표 3-3> 수술실 간호사가 지각하는 간호조직문화 n=151

변 수	영 역	평 균	표준편차
간호조직문화	업무안정문화	3.50	.53
	인간안정문화	3.41	.42
	인간발전문화	2.92	.54
	업무발전문화	2.91	.58

4) 수술실 간호사가 지각하는 전문직업성

수술실 간호사가 지각하는 전문직업성 점수는 총 평균 3.29점으로 높은 수준이었으며, 각 영역별 평균점수는 자기통제에 대한 믿음이 3.56점으로 지각정도가 가장 높았으며, 공공봉사심 3.39점, 전문조직에의 준거성 3.32점, 자율성 3.29점, 소명의식 2.97점의 순으로 나타났다(표3-4).

<표 3-4> 수술실 간호사가 지각하는 전문직업성 n=151

변 수	영 역	평 균	표준편차
전문직업성	자기통제에 대한 믿음	3.56	.49
	공공봉사심	3.39	.56
	전문조직에의 준거성	3.32	.44
	자율성	3.29	.40
	소명의식	2.97	.62

4. 임파워먼트와 일반적 특성과의 관계

1) 임파워먼트와 일반적 특성과 상관관계

임파워먼트와 일반적 특성과의 관계는 모두 부적의 상관관계를 보였다. 간호직에 대한 만족(r=-.315, p=.000), 간호업무에 대한 전문성(r= -.290, p=.000), 간호직에 종사할 예정기간(r=-.281, p=.000)의 순으로 나타났다.

2) 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

임파워먼트는 연령, 총 근무경력, 현 부서 근무경력, 수술실에서의 주업무, 간호직에 종사할 예정기간, 간호직에 대한 만족, 간호업무에 대한 전문성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 학력, 간호직을 택한 이유와는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

수술실 간호사의 일반적 특성과 임파워먼트와의 관계에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 특성 중 연령은 35세 이상의 집단(3.71±.39)이 다른 집단보다 임파워먼트가 높게 나타났다(F=13.467, p=.000).

직위와 임파워먼트의 관계는 책임간호사집단(3.70±.43)이 일반간호사집단(3.18±.42)보다 임파워먼트 수준이 높게 나타났다(t=-5.36, p=.000).

총 근무경력과 임파워먼트의 관계에서 7년 이상 집단(3.59±.44)이 다른 집단보다 높게 나타났으며(F=20.608, p=.000), 사후분석결과 총 근무경력 7년 이상이 집단이 다른 집단보다 임파워먼트의 수준이 높았다(p<0.05).

현 부서 근무경력과 임파워먼트의 관계에서 7년 이상의 근무경력(3.58±.44)을 가진 집단이 가장 높게 나타났으며(F=10.765, p=.000), 사후분석결과 7년 이상 경력집단이 다른 집단보다 임파워먼트의 수준이 높았다(p<0.05).

수술실에서의 주업무와 임파워먼트의 관계에서 근무시간동안 순환간호사의 업무만을 하는 집단(3.62±.46)이 다른 집단에 비해 임파워먼트의 수

준이 높았으며(F=7.611, p=.001), 사후분석결과 순환간호사의 업무만 하는 집단이 다른 집단보다 임파워먼트 수준이 높았다(p<0.05).

간호직에 종사할 예정기간과 임파워먼트의 관계에서 '가능한 오래 근무할 예정이다'(3.45±.46)라고 답한 집단이 다른 집단보다 임파워먼트 수준이 높았다(F=4.681, p=.001).

간호직에 대한 만족정도와 임파워먼트의 관계에서 '매우 만족'(3.75±.18)이라고 답한 집단이 다른 집단보다 임파워먼트 수준이 높았으며(F=4.380, p=.002), 사후분석결과 만족도가 높을수록 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다(p<0.05).

간호업무에 대한 전문성과 임파워먼트의 관계에서 '매우 전문적인 일이다'(3.59±.56)라고 답한 집단이 다른 집단보다 임파워먼트 수준이 높았으며(F=5.455, p=.001), 사후분석결과 간호업무가 '매우 전문적인 일이다'라고 대답한 집단이 다른 집단보다 임파워먼트의 수준이 높은 것으로 나타났다(p<0.05).

<표 4> 일반적 특성과 임파워먼트의 차이 n=151

특 성	구 분	실수	M	SD	F or t	p
	24세 미만	9	3.12	.24		
연 령	25-29세	95	3.13	.42	13.467	.000
	30-34세	34	3.53	.45		
	35세 이상	13	3.71	.39		
직 위	일반간호사	127	3.19	.43	-5.36	.000
	책임간호사	24	3.70	.43		
학 력	전문대졸	54	3.28	.59		
	대졸	85	3.25	.47	0.317	.729
	대학원재학 이상	12	3.36	.48		
총근무	1년 미만	0				
경력	2-3년	42	3.07	.34	20.608	.000
	4-6년	63	3.17	.44		
	7년 이상	47	3.59	.44		
현근무	1년 미만	2	3.13	.18		
경력	2-3년	48	3.09	.37	10.765	.000
	4-6년	60	3.21	.46		
	7년 이상	41	3.58	.44		
주업무	소독간호사	32	3.08	.32		
	순환간호사	15	3.62	.46	7.661	.001
	교대로	104	3.28	.47		
근무예정	가능한 오래	38	3.45	.46		
기간	필요기간까지	88	3.27	.42		
	가능한 빨리 그만둠	11	2.86	.54	6.226	.001

<표 4> 일반적 특성과 임파워먼트의 차이-계속 n=151

특 성	구 분	실수	M	SD	F or t	p
	잘 모르겠다	14	3.08	.47		
간호직 선택	내적성과 흥미에 맞아서	25	3.25	.45	0.833	.528
	주위의 권유로	44	3.39	.55		
	외국에 갈 기회가 많으므로	2	3.10	.24		
	남을 도울 수 있으므로	17	3.25	.49		
	여성으로서 전문직이므로	57	3.21	.42		
	기타	6	3.18	.82		
간호직 만족	매우 만족	4	3.75	.18	0.438	.002
	대체로 만족	72	3.38	.47		
	보통	66	3.18	.44		
	대체로 불만족	6	2.89	.35		
	매우 불만족	3	2.94	.29		
간호업무 전문성	매우 전문적	18	3.59	.56	5.455	.001
	대체로 전문적	83	3.27	.42		
	보통	43	3.20	.43		
	대체로 전문적 아님	7	2.86	.49		

5. 임파워먼트와 조직관련특성의 상관관계

1) 임파워먼트와 조직특성

임파워먼트와 조직특성은 유의한 상관관계를 나타내지 않았다(r=-.009, p=.910). 조직특성을 각 영역별로 살펴보면, 비개성화(r=-.218, p=.007)항목 만이 임파워먼트와 유의한 상관관계가 있었으며, 분업화(r=.055, p=.504), 공식화(r=.089, p=.278), 전문적 기술능력(r=.050, p=.545), 권위의 위계(r=-.009, p=.908)는 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다.

2) 임파워먼트와 직무특성

임파워먼트와 직무특성은 유의한 상관관계를 보였다(r=.505, p=.000). 직무특성을 각 영역별로 살펴보면 자율성(r=.493, p=.000)이 가장 상관관계가 높았으며, 다음으로 직무중요성(r=.417, p=.000), 피드백(r=.288, p=.000), 기능다양성(r=.231, p=.004), 과업정체성(r=.215, p=.008)으로 나타났다.

<표 5-1> 임파워먼트와 직무특성 n=151

직무특성	임파워먼트
자율성	r=.493**
직무중요성	r=.417**
피드백	r=.288**
기능다양성	r=.231**
과업정체성	r=.215**
전 체	r=.505**

** p<0.01

3) 임파워먼트와 간호조직문화

임파워먼트와 간호조직문화는 유의한 상관관계를 보였다(r=.375, p=.000). 간호조직문화를 각 영역별로 살펴보면 인간발전문화(r=.466, p=.000)가 가장 높은 상관관계를 보였으며, 다음으로 업무발전문화(r=.376, p=.000)로 나타났고, 업무안정문화(r=-.420, p=.612), 인간안정문화(r=-.119, p=.146)는 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다(표5-2).

<표 5-2> 임파워먼트와 간호조직문화

n=151

간호조직문화	임파워먼트
인간발전문화	r=.466**
업무발전문화	r=.376**
업무안정문화	r= -.420
인간안정문화	r= -.119
전 체	r=.375**

**P<0.01

6. 임파워먼트와 전문직업성의 상관관계

임파워먼트와 전문직업성은 유의하며 높은 상관관계를 보였다(r=.673, p=.000). 전문직업성을 각 영역별로 살펴보면 자율성,(r=.673, p=.000)이 가장 상관관계가 높았으며, 다음으로 소명의식(r=.562, p=.000), 공공봉사심(r=.522, p=.000), 전문조직에의 준거성(r=.490, p=.000), 자기 통제에 대한 믿음(r=236, p=.004), 모두 임파워먼트와 유의한 상관관계가 있었다(표6).

<표 6> 임파워먼트와 전문직업성

n=151

전문직업성	임파워먼트
자율성	r=.673**
소명의식	r=.562**
공공봉사심	r=.522**
전문조직에의 준거성	r=.490**
자기통제에 대한 믿음	r=.236**
전 체	r=.673**

**p<0.01

7. 수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인

수술실 간호사의 임파워먼트와 관련 요인간의 설명력을 알아보기 위하여 임파워먼트와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타난 전문직업성, 조직관련특성의 하부 영역인 직무특성과 간호조직문화를 독립변수로 하여 단계적 다중 회귀분석(Stepwise multiple regression)을 실시하였다(표7). 이 결과 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향을 미치는 관련요인으로는 전문직업성과 조직관련특성 하부 영역인 직무특성으로 나타났다. 이들 중 전문직업성은 45.3%, 직무특성은 3.4%의 설명력을 보여, 최종 설명력은 48.7%로 나타났다(p=.000).

<표7> 수술실 간호사의 임파워먼트 설명요인 단계적 다중회귀분석

n=151

변 수	B	t	p	R^2	R^2 change	F	p
전문직업성	.684	8.286	.000	.453	.453		
직무특성	.284	3.105	.002	.487	.034	69.251	.000

Ⅴ. 논의

본 연구에서는 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인으로 전문직업성, 조직관련특성 하부영역 중 직무특성으로 확인되었다.

1. 수술실 간호사의 임파워먼트와 개인특성, 조직관련특성, 전문직업성의 상관관계

수술실 간호사의 임파워먼트와 개인특성의 관계는 연령과 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 장금성(2000)의 간호사 4단계 임상경력 분류방법을 그대로 사용하여 분류한 총 근무경력과 현 부서경력, 직위, 수술실에서의 주업무와는 양의 상관관계를, 간호직 종사예정기간, 간호직에 대한 만족정도, 간호업무의 전문성과는 역 상관관계를 보였다. 즉 연령이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 근무시간 중 소독, 순환간호사를 교대로 하는 집단에서는 임파워먼트 정도가 높으며, 간호직 종사예정기간이 길수록, 간호직에 대한 만족정도가 높을수록, 간호업무의 전문성에 대한 인식정도가 높을수록 임파워먼트에 대해 부정적인 인식을 나타내었다. 연령, 직위, 경력이 높을수록 임파워먼트의 수준이 높다라는 것은 박선아(1994), 이혜경(2000), 김문실(2001)의 연구와 유사하다. 수술간호에 대한 전문성과 간호직에 대한 만족정도, 간호직에 종사할 기간에 대해 긍정적으로 인식하지만 수술간호업무에 있어서의 자율성, 독자적 의사결정, 업무수행에 대한 책임감이 수술간호 업무수행에 있어 기대에 미치지 못함으로 임파워먼트에 대해서는 부정적인 견해를 가지고 있다고 추측된다.

수술실 간호사가 지각한 조직관련특성 하부영역 중 조직특성에 대한 지각수준은 높은 것으로 나타났으며 임상간호사를 대상으로 한 추현심(2001)의 연구와 유사하게 나타났다. 조직특성의 각 영역별 구성요소에 대해서 공

식화, 분업화, 권위의 위계, 비개성화, 전문적 기술능력 순으로 나타났으며 이는 추현심(2001)의 연구와도 유사하다. 수술실 간호사도 임상간호사와 마찬가지로 조직 내에서 공식화, 분업화에 대한 인식이 높음을 알 수 있다. 그러나 조직 내에서 조직의 규정과 절차, 조직의 통제에 대한 인식은 높은 반면 조직에서의 개인의 능력과 승진과 인사채용에 관한 기준과 전문적 기술능력에 대한 인식정도는 낮은 것으로 나타났다. 그러므로 간호조직 내에서 간호사의 능력과 자질을 충분히 발휘할 수 있도록 간호조직 환경의 변화가 필요하며 병원과 간호조직의 제도적 뒷받침과 지원이 적극적으로 이루어진다면 간호조직의 성장과 발전으로 연결될 수 있으리라 본다. 임파워먼트와 조직특성은 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 이는 이강란(1999)의 연구에서 조직의 집권화, 공식화 특성이 조직구성원의 임파워먼트에 영향을 주는 것과는 다른 결과를 나타내었다. 본 연구에서 조직특성이 임파워먼트와 상관관계가 있을 것으로 보았으나 예상과는 다른 결과를 나타내었다. 이는 대상자가 서울, 경기지역의 3개 대학병원에 근무하는 수술실 간호사로 조직특성이 유사하며 다양한 대상자가 선정되지 못한 것으로 사료된다. 이에 조직특성과 임파워먼트와의 상관관계를 밝히는 연구가 반복 시행되어야 할 것이다.

수술실 간호사의 조직관련특성 하부영역 중 직무특성 지각정도는 높은 수준이었으며 직무특성의 각 영역별 구성요소 중 피드백, 직무중요성에 대한 지각정도가 높았다. 임파워먼트와 상관관계를 보면 자율성, 직무중요성에 대한 인식이 높을수록 임파워먼트의 수준이 높은 것으로 나타났으며 이는 박선아(1994)의 연구와 유사한 결과로 나타났다. Farh와 Scott(1983)는 자율성이 높은 조건에서 일하는 근로자가 그렇지 못한 조건에서 일하는 근로자보다 자율성에 대해 더 높게 지각함을 밝혔으며 Conger & Kanungo(1988)도 직무에 있어 자율성이 임파워에 영향을 주는 요인이라고 하였다. 수술실 간호사가 직무에 있어서 자신의 직무가 다른 사람에게 미치

는 영향을 높게 인식할수록, 자신의 직무에서 방법, 절차를 결정하며 직무의 독립성과 재량권에 대한 인식에 대한 정도가 높을수록 수술실 간호사의 임파워먼트 수준은 높은 것으로 볼 수 있다. 직무특성의 영역 중 자율성이 임파워먼트의 지각에 있어 중요한 요소로 나타났지만 자율성에 대한 인식정도는 낮았다. 수술실 간호사의 직무특성은 수술이라는 과정에 있어 간호업무의 자율성이 강조되기 보다는 수술진행과정의 일부분으로 직무수행에 있어 자율성보다는 협조와 보조적인 업무가 강조됨으로 인해 자율성에 대한 인식이 낮은 것으로 생각되어진다.

수술실 간호사의 간호조직문화 지각정도는 높은 수준이었으며, 업무안정문화유형이 가장 우세한 간호조직문화유형으로 나타났으며, 인간안정문화, 인간발전문화, 업무발전문화의 순으로 나타났다. 김대란(1998)은 수술실에서 인간안정문화에 대한 지각이 매우 높고 다음으로 업무안정문화에 대한 지각이 높음을 보고하였다. 본 연구에서는 업무안정문화에 대한 지각정도가 높았다. 하지만 수술실 간호사들이 지각한 간호조직문화유형 중 다른 간호조직문화유형보다는 업무안정문화와 인간안정문화에 대한 지각이 높음과 평균점수의 차이가 크지 않음으로 유사한 결과를 나타내었다고 볼 수 있다. 수술이라는 상황에서 업무에 대해 과정보다 결과를 중시하며 수술실 내에서의 규정과 절차가 중시되고 인간관계보다는 업무수행능력이 우선시 되며 상하 서열의식이 강조되고 있는 간호조직문화유형에 대한 지각정도가 높음은 다른 간호조직과 다른 수술실 간호조직만의 독특한 문화라고 할 수 있겠다. 수술실 간호조직은 수술이라는 전문적이고 고도의 지식과 기술을 필요로 하는 곳이다. 수술실 간호조직문화는 전문적인 간호업무수행의 특성으로 인하여 개인의 특성보다는 표준화, 합리성을 강조하며 규정과 절차, 업무수행능력이 중요시 되는 문화적 특성을 띠고 있다. 하지만 전문적인 수술간호업무의 발전을 위해서 수술실 간호사의 창의적이고 자율적인 개개인의 발전을 중요시 하며 간호사간의 상호 친화적이고 우호적인 관계와 원활하고 효과적

인 의사소통을 중시하는 문화적인 변화를 위한 적극적인 방안이 필요하겠다. 임파워먼트와 간호조직문화는 유의한 상관관계를 보였다. 간호조직문화를 각 영역별로 살펴보면 업무발전문화와 인간발전문화가 임파워먼트와 양의 상관관계를 보였으며 업무안정문화와 인간안정문화에 대해서는 임파워먼트와 유의하지 않은 상관관계를 보였다. 수술실 간호사의 임파워먼트에 있어 간호조직문화가 창의적인 아이디어를 존중하고 새로운 것에 대한 도전과 시도, 개인의 자아실현, 의사결정에의 참여와 자유로운 의사소통, 친밀하고 우호적인 느낌의 조직문화 특성이 임파워먼트와 상관관계가 있음이 확인되었다. 반면, 업무능력을 중시하며 변화에 대해 부정적이고 자유롭지 못한 의사소통, 능력중시, 서열의식 등을 강조하는 조직문화 특성은 임파워먼트와 유의하지 않은 상관관계를 보였다. 앞에서 살펴보았듯이 수술실 간호사의 간호조직문화에 대한 지각정도는 업무안정문화와 인간안정문화가 다른 조직문화 특성보다 우세했지만 임파워먼트와는 유의하지 않은 상관관계를 나타냈다. 이는 수술실 간호사가 지각한 간호조직문화특성이 수술실 간호사의 임파워먼트에 별 영향을 미치지 못함을 뜻하는 것이다. 본 연구에서는 수술실 간호사의 지각정도가 높은 업무안정문화와 인간안정문화에 대한 간호조직문화특성은 수술실 간호사의 임파워먼트에 부정적인 영향을 주는 것임이 밝혀졌다. 하지만 아직까지 간호학에서 임파워먼트와 간호조직문화와의 관계에 대한 연구가 미흡한 실정이다. 이에 간호조직문화와 임파워먼트에 관한 연구가 반복 시행되어야 할 것이다.

수술실 간호사의 전문직업성 지각정도는 높은 수준 이었으며 임상간호사의 전문직업성을 연구한 추현심(2000), 보험심사간호사를 대상으로 한 송명지(2000)의 연구와 유사한 수준이었다. 각 영역별로 살펴보면 자기통제에 대한 믿음, 공공봉사심, 전문조직에의 준거성, 자율성, 소명의식의 순으로 나타났으며, 공공봉사심에 대한 지각이 다른 영역에 비해 높은 것은 추현심(2001)의 연구와도 유사하다. 수술실 간호사는 간호직이라는 직업이 사회에

필수적이며 자신과 사회에 유익한 직업이며 사회에 기여하는 바가 크다고 인식하는 공공봉사심과 수술실 간호사인 자신이 수술실 동료 간호사의 능력과 실력을 평가할 수 있는 자신의 능력에 대해서 높은 지각을 가지고 있다. 하지만 간호사가 아닌 다른 사람과 자신이 속한 조직으로부터의 압력 없이 자신의 결정을 내릴 수 있는 자율성과 간호사라는 직업적 소명감에 대해서는 지각정도가 낮았다. 임상간호사의 전문직업성에 대해 추현심(2001)은 직업에 대한 만족, 조직특성, 직무특성이 임상간호사의 전문직업성에 영향을 미치는 요인임을 규명하였으며, Authur(1990)는 전문직업성에 대한 지각이 높으면 자존감이 향상되어 간호전문직 발전에 기여하게 된다고 하였으며, 보험심사간호사의 전문직업성에 관한 송명지(2000)의 연구에서 직무특성이 전문직업성에 유의한 관련을 보이며 전문직업성이 직무성과에도 영향을 미친다고 보고하였다. 임파워먼트와 전문직업성은 매우 높은 상관관계를 보였다. 전문직업성 각 영역별 모두 임파워먼트와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 수술실 간호사들은 임파워먼트와 관련된 요인 중에서 전문직업성이 가장 상관관계가 높다고 지각하고 있었다. 이에 수술실 간호사의 임파워먼트를 향상시키기 위해서는 전문직업성에 대한 긍정적인 사고를 가질 수 있는 전략과 방안이 필요하다고 하겠다.

2. 수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인

수술실 간호사의 임파워먼트 수준은 높은 수준이었으며 수술실 간호사를 대상으로 한 김현경(2001), 임상간호사를 대상으로 한 구옥희(2000), 김은실(2001), 남경희(2001), Wilson & Laschinger(1994), Laschinger & Sabiston(1995), Havens & Laschinger(1996)의 연구에서 나타난 수준과 유사하다. 임파워먼트의 구성요소 중에서 의미성을 가장 높게 인식하고 있

었으며 다음으로 역량, 자기결정성, 효과성의 순이었다. 임파워먼트의 구성요소에 대해서 임상간호사를 대상으로 한 남경희(2001), 김은실(2001)의 연구에서도 의미성을 가장 높게 인식하고 있었으며 역량, 자기결정성, 효과성의 순으로 본 연구와 유사하게 나타났다. 수술실 간호사는 간호수행에 있어서 자신의 업무에서 의미성에 대해 높은 인식을 가지고 있었는데 이는 임상간호사의 간호업무수행에 대한 인식에서도 다른 구성요소보다 의미성을 높게 인식하고 있다는 것과 일치한다고 할 수 있다. 수술실 간호사가 수술간호업무와 임파워먼트에 있어 다른 요소보다 의미성을 중요한 요소로 지각하고 있는 것은 자신의 업무가 자신에게 중요하며, 간호업무수행이 자신에게 중요하며 의미가 있다는 것에 대한 인식이 높음을 의미한다. 하지만 간호업무에서 자신의 역량, 업무수행에 있어서 결정권을 나타내는 자기결정성, 부서 내에서 업무에 대한 영향력을 나타내는 효과성에 대해 낮게 인식함을 볼 수 있다. 이는 수술간호라는 업무가 개인의 결정권, 영향력 등을 발휘하기 보다는 수술 팀과의 협력에 의해 수술업무 보조, 수술간호업무가 수행되므로 수술실 간호사는 다른 요소보다는 의미성을 높게 인식할 수 밖에 없음을 보여준다고 할 수 있겠다. 그러므로 수술실 간호사의 임파워먼트의 수준을 높이기 위해서는 수술실 간호사의 능력과 역량을 키워주고 업무에 대해 방법을 스스로 결정하며 부서 내에서 자신의 영향력을 증진시킬 수 있도록 자기결정성과 효과성을 증진시키는 전략과 방안을 모색하는 일에 중점을 두어야 할 것이다.

수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인으로는 전문직업성, 조직관련특성 하부영역 중 직무특성의 두 가지로 나타났다. 본 연구에서는 임파워먼트와 관련된 요인 중 개인특성, 조직관련특성보다도 전문직업성이 수술실 간호사의 임파워먼트와 관련된 가장 큰 영향력 있는 요인임을 확인하였으며, 수술실 간호사 개인이 지닌 간호직에 대한 전문직업성 정도가 임파워먼트와 관련된 가장 큰 영향 요인임이 확인되었다. 수술실 간호사의 전문직업성에

대한 인식에서 전문직인 간호업무에 대해 간호업무를 판단하는 데 있어 동료 간호사의 판단이 바람직하다는 자기통제에 대한 신념에 대한 인식정도와 간호전문직이 사회에 꼭 필요하며 자신과 사회에 큰 기여를 하는 것에 대한 인식정도는 높았으나 업무에 대한 자율성과 소명의식에 대한 인식정도는 낮았다. 따라서 수술실 간호사의 임파워먼트를 증진시키기 위해서는 수술실 간호사 개인이 간호사라는 직업에 대한 전문직업성에 대해 긍정적인 시각과 사고를 가질 수 있게 하는 것이 무엇보다 중요하다고 하겠다. 간호사 개인의 전문직업성에 대한 인식은 임파워먼트에 매우 중요한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 간호사라는 전문직의 전문직업성에 대한 긍정적인 태도는 임파워먼트를 증진시켜 결국 간호직의 만족과 조직몰입에도 긍정적인 결과를 나타낼 수 있을 것 이라고 본다. 이에 전문직업성의 각 영역 중 지각정도가 낮게 나타난 자율성과 직업적 소명감을 높인 다면 임파워먼트 수준을 향상시킬 수 있을 것으로 본다. 수술실 간호사가 전문직으로서 간호사라는 직업에 대해 긍정적이며 자부심을 가질 수 있고, 간호업무에 대한 자율성을 향상 시킬 수 있는 교육프로그램의 개발이 요구된다. 전문직업성과 함께 조직관련특성 하부영역 중 직무특성도 수술실 간호사의 임파워먼트에 대한 설명요인으로 나타났다. 직무특성의 각 영역 중 자율성과 직무중요성이 임파워먼트와 높은 상관관계를 나타내었다. 수술실 간호사의 임파워먼트 수준을 향상시켜 수술간호업무의 질적인 성장과 효율성을 높이기 위해서는 수술실 간호사가 수술간호업무수행에 있어 간호업무의 계획, 방법, 절차를 선택하고 결정 할 수 있는 독립성과 자율성에 대한 인식정도를 높이고 수술간호업무의 자율성을 높일 수 있는 교육프로그램의 개발이 필요하다고 하겠다.

임파워먼트와 관련된 기타요인에 대해 김은실(2001)은 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구에서 수간호사의 변혁적 리더십과 근무경력이 임파워먼트에 영향을 미치는 요인이며, Clutterbuck(1994)과 정해주(1998)는 개인적 특성가운데 통제가 임파워먼트의 영향 요인임을,

Conger(1987)와 Spreitzer(1995)는 보상이 임파워먼트의 영향 요인임을 밝혔다. 아직까지 임파워먼트에 관련된 요인을 파악하는 연구는 많지 않다. 임상에 근무하는 간호사를 임파워링시키기 위해서는 임파워먼트에 영향을 주는 요인을 파악하는 것이 중요하다. 임파워먼트에 영향을 주는 요인들을 파악하여 간호사를 임파워링시킨다며 좀 더 효율적인 업무성과와 긍정적인 전문직업성인식, 간호업무의 질 향상 등을 기대할 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인을 분석함으로써 수술실 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 방안을 모색하며 궁극적으로 수술실 간호사의 수술간호업무의 질 향상과 수술실 간호조직의 효율성을 높이며 효율적인 인력관리에 기초자료를 제공하고자 한다.

연구대상자는 서울, 경기소재 대학부속병원 수술실에 근무하는 간호사 151명이며 구조화된 설문지를 사용하였다.

연구도구는 임파워먼트를 측정하기 위해 Spreitzer(1995)가 개발한 Text of Item Measuring Empowerment 도구를 남경희(2001)가 수정한 도구를 사용하였으며, 조직특성은 Hall(1968)의 연구를 바탕으로 Anderson(1977)의 조직특성척도를 사회사업가의 전문직업성 추이에 관한 연구에 재구성하여 사용한 도구를 추현심(2001)이 간호학에 맞게 수정하여 사용한 도구를 사용하였고, 직무특성은 Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론을 바탕으로 하여 개발한 직무진단조사(Job Diagnostic Survey:JDS)에 근거하여 Van de Ven(1980)이 개발한 조직 사정도구(Organizational Assessment Instrument:OAI) 중 직무특성을 측정하는 문항을 선택하여 최희정(1992)이 번역하여 사용한 도구를, 간호조직문화 측정도구는 김대란(1998)이 개발한 도구, 전문직업성은 Hall(1968)이 개발한 전문직 특성도구(Professional Inventory)를 간호학에 맞게 추현심(2001)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다.

자료분석은 SPSS window를 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

본 연구의 결과에서 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인은 전문직업성, 조직관련특성 하부영역 중 직무특성으로 나타났다.

결론적으로 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인으로 전문직업성, 직무특성이 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향력 있는 변수로 나타났으며 그 중 전문직업성이 수술실 간호사의 임파워먼트에 관련된 가장 영향력 있는 관련 요인임이 확인되었다. 수술실 간호사의 전문직업성에 대한 지각정도는 임파워먼트에 영향을 주어 수술 간호업무의 질 향상과 업무 효율성, 효율적인 인력관리에 있어 중요하리라 본다. 이에 수술실 간호사의 전문직업성을 높이기 위하여 효율적인 간호업무환경의 조성과 교육프로그램의 개발이 필요하겠다.

2. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 본 연구에서는 임파워먼트와 조직특성이 상관관계가 없음이 확인되었다. 이에 임파워먼트와 조직특성의 상관관계에 관한 반복적연구를 제언한다.
2. 본 연구에서는 대학병원을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하기에는 제한점이 있으므로 병원환경이나 업무구조가 다른 병원을 대상으로 반복연구를 제언한다.
3. 수술실 간호사의 간호조직문화특성과 임파워먼트와의 관련성에 대한 반복연구를 제언한다.
4. 수술실 간호사의 임파워먼트에 영향을 주는 관련요인에 대한 선행연구가 부족하다. 따라서 본 연구에서 포함하지 않은 임파워먼트와 관련된

변수들로 수술실 간호사의 임파워먼트 관련요인에 대한 연구가 필요하다.

5. 간호사의 조직특성, 직무특성, 간호조직문화, 전문직업성을 측정하는 타당도 높은 도구검증을 위해 반복연구가 필요하다.

참고문헌

1. 강은정(1997) 약사의 전문직업성과 관련요인.서울대학교보건대학원 석사 학위논문
2. 구옥희(2000) 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. 충남대학교 대학원 박사학위논문
3. 김대란(1998) 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계분석. 연세대학교 대학원 석사학위논문
4. 김미옥(1999) 간호사가 인식하는 중부지역 3차 진료기관 수간호사의 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문
5. 김순빈(2001) 조직문화특성이 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문
6. 김영훈(2001) 병원종사자의 조직구조 및 조직문화인식과 조직갈등경험, 조직몰입간의 관계. 연세대학교 대학원 박사학위논문
7. 김은실(2001) 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구.전북대학교 대학원 석사학위논문
8. 김문실, 변영순(1992) 수술실 환자간호. 수문사
9. 김문실 외(1997) 병원간호조직문화 규명을 위한 연구(1)-조직문화개념에 대한 문헌고찰-. 간호행정학회지4(1), 89-104
10. 김지양(200) 간호사가 인지한 리더십, 임파워먼트, 조직몰입의 관계. 아주학교 교육대학원 석사학위논문
11. 김현경(2001) 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족.중앙대학교 대학원 석사학위논문
12. 김혜숙 외(2000) 간호학 개론: 전문직론. 서울 현문사
13. 남경희(2001) 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 서

울대학교 대학원 석사학위논문

14. 노경춘(2001) 개인특성이 사회적 지원과 임파워먼트의 관계에 미치는 영향-공군조직을 대상으로-. 서강대학교 대학원 석사학위논문

15. 민진(1996) 조직관리론. 도서출판 대영문화사

16.박내회(1991) 조직행동론. 박영사

17.박선아(1994) 조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문

18. 박성희(1992) 병원간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문

19. 박원우(1998) 임파워먼트 실천매뉴얼. 시그마컨설팅 그룹

20. 박종우(1994) 사회사업가의 전문직업성 추이에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문

21. 박현숙(2002) 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문

22. 서인덕(1986) 한국기업의 조직문화유형과 조직특성간의 관련성 연구.서울대학교 대학원 박사학위논문

23. 서성화(1993) 간호사가 인지한 간호조직특성과 직무만족도와의 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문

24. 송명지(2000) 보험심사간호사의 전문직업성과 조직효과성. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문

25. 신유근(1985) 조직행위론. 서울 다산출판사

26. 신유근(1997) 인간존중의 경영: 조직행위론적 접근 다산출판사

27. 양길모(1998) 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인특성, 업무성과관계 분석. 경희대학교 대학원 박사학위논문

28. 윤종태(1991) 리더십과 조직문화특성과의 관계에 관한 연구.서울대학교 대학원 석사학위논문

29. 이강란(1999) 조직구조특성이 조직몰입에 미치는 연구. 서강대학교 경영대학원 석사학위논문

30. 이귀향, 이영복(1986) 간호사회학: 간호윤리, 직업적 조정. 수문사

31. 이상금(1996) 간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무만족조직몰입,직무동기, 재직의도와의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문

32. 이상미(1995) 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지 25(4),790-806

33. 이혜경(2001) 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문

34. 장금성(2000) 간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문

35. 장영애(1999) 간호단위 조직 내 리더십유형과 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문

36. 장정화(1993) 병원간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성 직무만족과의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문

37. 정해주(1998) 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문

38. 조미경(2000) 병원간호조직의 구조, 과정, 결과적 차원의 관계. 충남대학교 대학원 박사학위논문

39. 추현심(2000) 임상간호사의 전문직업성과 영향요인. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문

40. 최현미(1999) 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문

41. 최희경(1999) 리더십유형과 임파워먼트가 간호사의 직무만족 및 조직 몰입에 미치는 영향. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문

42. 최희정(1992) 간호사가 지각한 직무특성과 직무동기와의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문

43. 한명수(1998) 보건진료원 실무에서의 임파워먼트. 연세대학교 대학원 석사학위논문

44. 허갑수(1993) 병원조직의 문화적 특성과 직무성과간의 관계에 관한 실증적 연구. 동아대학교 대학원 학위논문

45. Anderson, W.A. & Martine, P.Y(1982) Bureaucracy and Professionalism in the Social Service. Journal of Social Service Research

46. Burdley, V(1992) Empowerment: “It pays to share”. Journal of Emergency Nursing 18(2), 93-94

47. Chandler, G(1991) Creating an environment to empower nurses. Nursing Management 22(8), 20-23

48. Conger, J.A. & Kanungo, R.N(1998) The empowerment process: Integration theory and practice. Academy of Management Review 13, 471-482

49. Frank, B(1986) The Dean’s job satisfaction: Its relationship to organization structure. Journal of Nursing Administration 25(2), 59-63

50. Gilbert, Tony(1995) Nursing: Empowerment and the problem of power. Journal of Advanced Nursing 21, 865-871

51. Hall, R.H(1968) Professionalization and Bureaucratization. American Sociological Review 33(1), 92-104

52. Harrison, R(1972) Understanding your Organization’s Character. Havard Business Review May-June, 25-34

53. Hatcher & Laschinger, H.K.S(1996) Staff of nursing perception of job empowerment and level of burn out: A test of Kanter's theory of structure power in organization. Canadian Journal of Nursing Administration May-June, 79-94

54. Heather K.S & Laschinger & Judith Shamian(1994) Staff nures's and nurse manager's perception of job related empowerment and managerial self efficacy. Journal of Nursing Administration Oct 24(10), 38-46

55. Hackman. J.L & Oldham. G.R(1975) "Development of Job Diagnostic Survey". Journal of Applied Psychology Vol 60 No 2, 159-170

56. Kanter R.M (1977) Men and Women of the corporation. New York: Basic Book

57. Kanter R.M(1979) Power failure in management circuits. Havard Business Review 57(4), 65-75

58. Knokkanen, Lisa& Leino-Kilpi, Helena(2000) Power and Empowerment in Nursing: Three theoretical approaches. Journal of Advanced Nursing Vol 31(1), 235-241

59. Laschinger, H.K.S & Havens, D.S (1996) Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: Conditions of Work Effectiveness. Journal of Nursing Administration Sep 26(9), 27-35

60. Laschinger, H.K.S & Havens, D.S (1997) The effect of workplace empowerment on staff nurse's occupational mental health and work effectiveness. Journal of Nursing Administration June 27(6), 27-35

61. Laschinger, H.K.S & Sabiston, J.A(1995) Staff nurse work

empowerment perceived autonomy. Journal of Nursing Administration 25(9), 42-50

62. Laschinger, H.K.S & Sabiston, J.A & Kutszcher, L(1997) Empowerment and staff nurse decision involvement in nursing work environment: Testing of Kanter's theory of structural power in organizations. Research in Nursing & Health 20, 341-352

63. Laschinger, H.K.S & Sabiston, J.A(2000) Staff nurse empowerment and workplace behaviors. The Canadian Nurse Feb, 18-22

64. Laschinger, H.K.S & Wong, C & Kaufmann, C & McMabon, L(1999) Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. Journal of Nursing Administration 29(5), 28-38

65. Laschinger, H.K.S & Finegan Joan & Shamian Judith(2001) The impact workplace empowerment, organizational trust on staff nusre's work satisfaction and organizational commitment. Health care management Review 26(3), 7-23

66. Moores, P.D(1993) Becoming empowerment: A grounded theory study of staff nurse. Doctoral dissertation: Universitu of Colorado Health science Center

67. Pettigrew, A.M(1979) On studying organizational cultures. Administrative Science Quarterly 24, 570-581

68. Quinn, R.E & Kimberly, J.R(1984) Managing Organizational Transition Ilinois: Homewood

69. Schien, E.H(1984) Coming to New Awareness of Organizational Culture. Solan Management Review Winter, 3-16

70. Schien, E.H(1985) Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass

71. Spreitzer, G.M(1995) Psychological empowerment in the workplace. Academy of Management Journal 38(5), 1442-1465

72. Thomas, K.W & Velthouse, B.A(1990) Connitive element of empowerment: An “Interpretive” model of intrinsic motivation. Academy of Management Review 15(4), 666-681

72. Van de Ven, A.H & Ferry, D.L(1980) Measuring and Assessing Organization. Jorn Wiely & Sons, Inc

73. Wilson, B & Laschinger, H.K.S(1994) Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter’s theory of structural power in organizations. Journal of Nursing Administration April 26(48), 39-47

설 문 지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 교육대학원에서 간호학교육전공 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 저의 석사학위논문으로 수술실 간호사의 임파워먼트에 관한 연구를 위한 것입니다.

귀하의 응답내용은 연구 이외의 다른 목적으로 일체 사용 되지 않으며 통계법에 의하여 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않음을 약속 드립니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료가 되므로 성의 있고 솔직한 답변을 부탁 드립니다.

수술실에서의 바쁜 시간을 내주셔서 깊은 감사 드립니다.

2002년 10월
연세대학교 교육대학원
간호학교육 전공
현 지 원 올림

Ⅰ. 다음은 귀하의 일반적 사항입니다. 해당되는 곳에 ‘V’표를 하여주십시오.

1. 귀하의 연령은? _______ 세

2. 귀하의 최종학력은?
   전문대졸 _____ 간호대학 및 간호학과 졸 _____
   대학원 재학중 _____ 대학원졸 _____

3. 귀하의 직위는?
   일반간호사 _____ 책임간호사 _____

4. 귀하의 총 근무경력은? ______년 _______월

5. 귀하의 현재부서에서의 근무경력은? ______년 ______월

6. 귀하가 근무동안 주로 하는일은?
   ____ 소독간호사 ____ 순환간호사
   ____ 소독간호사와 순환간호사 교대로 ____ 기타(업무:

7. 귀하가 간호직에 종사하실 예정은?
   ____ 가능한 오래 근무할 예정이다.
   ____ 필요한 기간동안까지만 근무할 예정이다.
   ____ 가능한 빨리 그만두고싶다.
   ____ 잘 모르겠다.
   ____ 기타 (이유:

8. 귀하가 간호직을 택한 이유는?
   _____ 내 적성과 흥미에 맞아서
   _____ 주위의 권유로
   _____ 외국에 갈 기회가 많으므로
   _____ 남을 도울 수 있는 직업이므로
   _____ 여성으로서 전문직이므로

_____ 기타 (이유:

9. 귀하가 간호사라는 직업을 선택한 것에 대해 얼마나 만족하십니까?

_____ 매우만족 _____ 대체로 만족 _____ 보통

_____ 대체로 불만족 ______ 매우 불만족

10. 귀하가 현재 주로하는 업무가 어느정도 전문적인 일이라고 생각하십니까?

_____ 매우 전문적인 일이다.

_____ 대체로 전문적인 일이다.

_____ 보통이다.

_____ 대체로 전문적인 일이 아니다.

_____ 매우 전문적인 일이 아니다.

Ⅱ. 다음은 귀하가 일하고 있는 곳에 대한 귀하의 느낌을 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 생각과 일치하는 정도에 따라 V표를 해주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.우리병원의 간호사들은 직무를 얼마나 잘 수행하는지 정기적으로 평가를 받는다.					
2.우리병원의 모든 직원들은 각자의 구체적인 직무를 갖고있다.					
3.우리병원의 대부분의 간호사들은 규칙을 아주 잘 따른다.					
4.우리병원은 개방적이고 우호적인 분위기를 갖고있다.*					
5.우리병원의 간호사들은 매일 상급자에게 업무보고를 한다.					
6.우리병원의 간호사는 정규적으로 수행하는 구체적인 기능의 직무가 있다.					
7.우리병원에는 대부분의 상황에 대한 구체적인 절차가 있다.					
8.우리병원의 상급자들은 가까이 하기가 너무 어렵다.					
9.우리병원에서는 상급자가 결정을 승인할 때 까지는 거의 활동을 할 수 없다.					
10.우리병원은 간호사들이 따라야 할 규정집을 가지고 있다.					
11.우리병원은 간호사를 채용할 때 그들이 가진 기술과 경험을 면밀히 평가한다.					

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
12.우리병원은 모든 사람에 대하여 명문화되고 구체적인 직무명세표가 있다.					
13.우리병원의 간호사들은 항상 엄격한 절차를 따라야만 한다.					
14.우리병원에서는 사소한 문제조차도 최종적인 해답을 얻기 위하여 상급자에게 의뢰한다.					
15.우리병원에서는 직원들을 독자적인 인격을 가진 개인으로서가 아니라 한 사람의 고용인으로 대우한다.					

문항구성:

조직특성 권위의 위계- 5,9,14
분업화- 2,6,12
공식화- 3,7,10,13
비개성화- 4,8,15
전문적 기술능력- 1,11

Ⅲ.다음의 문항들은 직무와 관련된 내용입니다. 귀하가 현재 하고 있는 직무의 특성과 비교하여 일치 한다고 생각하는 곳에 V표를 해주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.내가 매일매일 하는 업무는 비슷하다.*					
2.내가 하는 업무는 다른 사람에 비해서 전체적인 간호성과에 많은 영향을 미친다.					
3.한가지의 업무를 끝맺음에 있어서 내가 맡고 있는 업무의 비중은 크다.					
4.나는 업무를 수행하는데 있어서 내 스스로 판단하여 처리하는 경우가 많다.					
5.나는 내가 수행한 업무의 결과나 성과에 대해서 알 수 있다.					
6.내가 수행하는 업무의 종류는 많지 않다.*					
7.내가 하는 업무는 오래하면 할수록 더욱더 가치있는 일이라 생각한다.					
8.내가 맡은 업무는 그 자체로서 종결되는 것이 아니고 큰 과업의 세분화된 일부분이다.					
9.업무에 대한 진행속도는 내가 스스로 조절해 가면서 할 수 있다.					
10.상사나 동료들로부터 내가 업무를 잘 수행하고 있는지에 대하여 언질이나 힌트를 얻는다.					

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
11.내가 하는 업무는 단순하고 반복적이다.*					
12.내가 맡은 업무는 무엇보다도 우선적(반드시)으로 수행하지 않으면 안된다.					
13.내가 하는 업무는 다른 사람이 하던 업무를 이어받아서 하는 것이다.*					
14.나는 업무의 수행절차를 내 스스로 결정하여 진행할 수 있다.					
15.내가 수행한 업무에 대하여 상사로부터 자주 평가를 받는다.					
16.내가 수행하고 있는 업무는 다양한 지식을 필요로 하며 복잡하다.					
17.내가 맡은 업무는 동료나 의사들에게 중요한 영향을 미친다.					
18.나의 업무는 한가지의 일이 완전히 끝맺음 될 때까지 관련되어 이루어지는 것이다.					
19.나는 어떠한 업무를 수행해야 하는지 내 스스로 결정할 수 있다.					
20.나는 상사로부터 직무수행방식이나 성과의 평가기준에 대한 설명을 듣는다.					

* 역환산 문항

문항구성: 기능다양성 - 1,6,11,16　　직무중요성 - 2,7,12,17
과업정체성 - 3,8,13,18　　자율성 - 4,9,14,19
피드백 - 5,10,15,20

Ⅳ.다음의 문항들은 귀하가 근무하는 수술실의 조직문화특성에 관한 내용들입니다. 그 동안의 경험에 비추어 보아 수술실의 특성을 가장 잘 나타낸다고 생각되는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1.우리 수술실은 간호사의 창의적인 아이디어를 존중하고 이를 적극 반영한다.					
2.새로운 관리방법이나 간호 방법들을 적극적으로 받아들인다.					
3.우리 수술실은 새로운 것에 대한 시도와 도전을 강조한다.					
4.우리 수술실에서는 좋은 성과가 기대되는 활동이나 간호기술 제안에 대해 지원해준다.					
5.우리 수술실에서는 환자와 관련하여 가장 빈번히 논의 되고 있는 이슈는 질적간호이며, 동료들은 QI 활동에 적극 참여하고 있다.					
6.우리 수술실은 개인적 성장을 중요한 가치로 여긴다.					
7.동료들은 자아실현의 꿈을 실현하기 위해 일을 한다.					
8.신규,경력 상관없이 서로 자문을 구하고 정보를 공유하며 서로의 발전을 격려하고 지지해준다.					
9.수술실내 의사결정과정에 일반 간호사들이 참여할 기회가 많다.					
10.간호사 개개인은 귀중한 인간으로 대우 받는다.					

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
11.동료들간 의사소통은 자유로우며 언제든지 서로 쉽게 다가갈수있다.					
12.동료간호사는 서로 협조적인 수술실 분위기를 중요시한다.					
13.동료들간 관계는 매우 친밀하고 우호적이다.					
14.우리 수술실 간호사들은 많은 부분에서 생각이나 느낌을 공유하고 있다.					
15.한 번 실수로 주목을 받게 되면 그것이 꼬리표처럼 계속 따라다닌다.					
16.인간성보다 업무수행 과정에 필요한 지식과 기술이 뛰어난 간호사가 더 인정 받는다.					
17.우리 수술실에서는 실수란 절대 용납될 수 없다.					
18.간호사 개인의 사정이나 욕구보다 업무수행이 우선시 된다.					
19.우리 수술실은 과정보다 결과를 중요시한다.					
20.수술실 내 신규간호사와 경력간호사간 서열의식이 매우 강조되고 있다.					
21.업무수행능력보다 근속연수를 위주로 승진이나 각종 혜택이 주어진다.					

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
22.동료들은 가능한 한 다른 사람과의 갈등상황을 일으키지 않으려고 한다.					
23.우리 수술실에서는 함께 무엇을 해야 할 경우 마음이 내키지 않더라도 동조해준다.					
24.수술실 내 집담회 시 주로 말을 하는 사람은 상급자이다.					
25.우리 수술실 업무의 특성상 무엇보다도 필요한 간호사의 자질은 원만한 인간관계 유지 능력이다.					

문항구성:

업무발전문화- 1~5
인간발전문화- 6~14
업무안정문화- 15~19
인간안정문화- 20~25

Ⅴ.다음 문항은 전문직업성에 관한 내용입니다. 평소 귀하의 느낌과 가장 가깝다고 생각되는 곳에 V표를 해주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.간호사는 다른 직업보다 사회적으로 기여하는 바가 더 크다.					
2.나는 간호사로서 직업적 사명감이 높다.					
3.나를 비롯한 동료 간호사들 대부분은 간호협회에 가입해 있다.					
4.나는 내가 해야 할 간호업무에 대하여 스스로 결정하고 참여한다.					
5.간호사들은 주위 동료들의 능력을 비교적 잘 알고 있다.					
6.간호사는 반드시 사회에서 있어야 할 직업이다.					
7.내가 판단하지 않고 간호활동을 결정하는 경우는 별로 없다.					
8.업무의 정보교환을 위해 동료간호사들과의 모임(회의)이 자주 있다.					
9.나는 다른 동료간호사들이 일을 잘 하고 못하는지 평가 할 능력이 없다.*					
10.만약 수입이 감소하더라도 나는 간호사로 계속 일 할 것이다.					
11.나는 간호업무에 관한한 내 스스로의 판단을 믿는다.					
12.간호직의 공익성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.					

* 역환산문항

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
13.나는 적극적으로 우리 간호전문직이 추구하는 목표를 지지한다.					
14.내게 꼭 맞는 직업 하나를 고른다면 그것은 다름아닌 간호사이다.					
15.간호사는 전문직으로서 추구해야 할 바람직한 직업상이다.					
16.내 주위의 간호사들은 서로의 실력에 대하여 잘 알고있다.					
17.간호전문가조직에서 마련하는 보수교육은 받아야 한다.					
18.간호사는 환자간호업무에 헌신을 다하는 속에서 기쁨을 얻는다.					
19.나는 윗 사람에게 부서의 문제점이 불만, 의견들을 적절한 기회에 제시 할 수 있다.					
20.나는 틈틈이 간호전문 서적이나 간호학회지(논문)를 읽고있다.					
21.동료 간호사 대부분은 간호사를 좋은 직업이라고 생각한다.					
22.간호사에 대한 평가나 상벌은 동료 간호사들 또는 간호조직에 의해 자체적으로 이루어져야 한다.					
23.간호업무에 평생을 바친다는 것은 보람된 일이다.					

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
24.간호협회는 간호사들의 권익을 위해 노력하고 있다.					
25.내가 아는 많은 간호사들은 소명의식을 가지고 업무에 임한다.					
26.나는 업무에서 생기는 문제를 스스로 해결한다.					
27.간호사만큼 사회적 공헌도가 큰 직업도 드물다.					
28.간호사들이 업무를 수행할 때 스스로 판단한다는 것은 대단히 중요하다.					

문항구성:

전문조직에의 준거성- 3,8,13,17,20,24
공공봉사심- 1,6,12,15,21,27
자기통제에 대한 믿음- 5,9,16,22
소명의식- 2,10,14,18,23,25
자율성- 1,4,11,19,26,28

VI. 다음의 문항은 임파워먼트에 관한 내용입니다. 평소 귀하의 느낌에 가장 가깝다고 생각하는 문항에 V표를 해주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.내가 하는 직무는 의미가 있다.					
2.내가 하는 직무는 나에게 매우 중요하다.					
3.나의 직무수행은 개인적으로 나에게 의미가 있는 일이다.					
4.나는 나의 직무에 대한 능력을 자신한다.					
5.나는 내가 수행하는 직무능력에 대해서 스스로 확신한다.					
6.나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다.					
7.나는 나의 직무를 수행하는 방법을 결정하는데 중요한 자율성을 갖고있다.					
8.나는 나의 직업을 수행하는 방법을 스스로 결정한다.					
9.나는 나의 직무를 수행하는데 있어서 독립성이 있다.					
10.부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다.					
11.나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대해 많이 통제 할 수 있다.					
12.나는 부서에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다.					

Abstract

A study on empowerment among operating room nurses

Hyun JI Won
Dept. of Nursing Education
Graduate School of Education
Yonsei University

This descriptive study was designed to identify factors related to empowerment in operating room nurses.

Using a structured questionnaire and during the period from Oct. 15 to Oct. 25, 2002, the researcher collected data from 151 staff nurses in the university hospitals located in Seoul or Kyunggi-do.

Five research tools were used in this study, the scale of Empowerment designed by Spreitzer (1995) and adapted for nursing by Nam Kyung Hee (2001), the scale of Organizational Characteristics designed by Anderson (1977) and adapted by Choo Hyun Sim (2001), the scale of Job Characteristics designed by Van de Ven (1980) and translated by Choi Hee Jung (1992), the scale of Organizational Culture designed by Kim Dae Ran (1998), and the scale of Professionalism designed by Hall(1968) and adapted by Choo Hyun Sim (2001).

The collected data were processed using the SPSS Window program.

Analysis was done using, real numbers, percentages, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression.

The results are summarized as follow:

1. For OR nurses, perception of empowerment was in high level, The subscale ‘Meaning’ had the highest score followed by ‘Ability’, ‘Self determination’ and ‘Effectiveness’ in that order.
2. For OR nurses, scores on perception of the characteristics of nursing organizations and job characteristics were also in high level. Nursing organizational culture was perceived as a task stable culture and people culture. Perception of professionalism was also in high level.
3. For OR nurses, perception of empowerment was significantly related to personnel characteristics (age: r=.433, p<.001, total length of career: r=.432, p<.000, time in present position: r=.415, p<.000, and position: r=.402, p<.000).
4. For OR nurses empowerment was related to job characteristics (r=.505, p<.001), nursing organizational culture (r=.375, p<.001), or professionalism(r=.673, p<.001).
5. Professionalism and job characteristics explained about 48.7% of the variance in empowerment.

In conclusion, factors related to empowerment for OR nurses were professionalism and job characteristics.

This finding suggests the factors related to empowerment are important for OR nurses to increase nursing job quality and

task efficiency, and for efficient of manpower management.

Key word: Empowerment, Job characteristics, Nursing organizational culture, Professionalism