

요양병원 간호사의 셀프리더십과 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 조절효과

김경숙¹ · 박희옥²

계명대학교 교육대학원¹, 계명대학교 간호대학²

The Moderating Effect of Empowerment in Relationship between Self-leadership and Job Satisfaction for Nurses Working in Long-term Care Hospitals

Kim, Kyoungsuk¹ · Park, Heeok²

¹Graduate School of Education, Keimyung University, Daegu

²College of Nursing, Keimyung University, Daegu, Korea

Purpose: This study was designed to identify the moderating effect of empowerment in the relationship between self-leadership and job satisfaction for long-term care hospital nurses, and to provide meaningful data to develop nursing programs toward improvement in job satisfaction. **Methods:** Participants were 175 nurses working in 7 long-term care hospitals Data collection was done from January to February 2015. The data analysis was conducted using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and hierarchical regression analysis with SPSS/WIN 18.0. **Results:** The levels of self-leadership, empowerment and job satisfaction were low in long-term care nurses. The older nurses showed a higher level of self-leadership ($F=5.42, p=.001$) and nurses in higher positions showed a higher level of empowerment ($F=3.40, p=.036$). Also, self-leadership and empowerment were associated with job satisfaction ($r=.47, p<.001$; $r=.74, p<.001$) and empowerment did not have a moderating effect on job satisfaction. **Conclusion:** Self-leadership and empowerment improvement programs for novice nurses or staff nurses in long-term care hospitals need to be developed and tested in future studies.

Key Words: Leadership, Empowerment, Job satisfaction, Long-term care

서 론

1. 연구의 필요성

최근 국내 65세 이상의 노인인구 비율은 1990년 219만 명에서 2014년 638만 명으로 급격히 증가하고 있고, 2014년 5가

구 중 1가구(20.1%)가 고령 가구에 해당되며, 향후 12년 후 5명 중 1명이 고령자일 것으로 예측되고 있다[1]. 이러한 노인인구의 급격한 증가는 장기요양 의료서비스의 수요를 증가시키고 요양병원 수의 증가를 초래하여 최근 국내 요양병원은 2015년 1,372개소로 2009년 대비 연평균 증가율 10.0%로 요양기관 중에서 연평균 증가율이 가장 큰 종별이다[2]. 요양병

주요어: 리더십, 임파워먼트, 직무만족, 요양병원

Corresponding author: Park, Heeok

College of Nursing, Keimyung University, 1095 Dalgubeol-daero, Dalseo-gu, Daegu 704-701, Korea.

Tel: +82-53-580-3924, Fax: +82-53-580-3916, E-mail: hopark@kmu.ac.kr

- 본 연구는 제1저자의 2015년 계명대학교 석사학위논문 일부를 발췌하여 수정한 것임.

- This article is based on the part of the first author's master thesis from Keimyung University.

Received: Sep 5, 2015 / Revised: Mar 7, 2016 / Accepted: Apr 22, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

원은 급성기병원에 비해 환자의 질병특성과 의료진의 업무특성이 다른 노인의료기관으로서 급성기 병원과는 차별화되고 치료와 간호, 요양 등 노인에게 전문화된 의료서비스가 요구된다[3]. 요양병원 환자는 치매, 뇌졸중, 만성질환이 대부분으로 이로 인한 인지기능과 신체 기능의 저하를 경험하며 질병의 후유증과 신체장애로 인해 거동이 불편하여 의료진에 대한 의존도가 매우 높은 상태이다[3,4].

요양병원 간호사는 요양병원 내 보건의료인력 중 유일하게 환자를 24시간 동안 직접 간호하는 핵심인력으로서, 최근 요양병원의 증가에 따라 요양병원 간호사도 증가하고 있으며, 이들에게 요구되는 간호역량도 증가하고 있다[5]. 요양병원 간호사의 업무는 급성기 병원 간호사의 업무와 비교하여 전문적 간호활동을 수행할 뿐 아니라 환자의 일상생활 돌봄, 보호자의 관심과 방문에 대한 대처, 간호조무사 및 간병인 교육과 관리 감독, 임종 환자의 신체적·심리적 간호 등 다양한 간호를 제공하고 있다[6,7]. 그러나 요양병원 간호사는 요양병원의 인력부족, 부족한 전문직 의식, 사회의 부정적 인식, 응급상황에서의 의료적 한계 등으로 인해 과도한 스트레스와 소진현상을 경험하고 이러한 경험이 요양병원 간호사의 직무만족을 저하시키는 주요 요인으로 작용한다[3,4,7,8].

직무만족은 개인이 다른 사람과 관계를 맺으며 환경에 적응하는 능력과 직업이 갖는 상대적 위치, 직업에 대한 흥미와 재능으로 갖게 되는 만족감을 의미한다[9]. 간호사의 직무만족도는 환자에게 제공하는 생산성과 의료 및 간호 서비스의 질에 직접적으로 영향을 미치고 이직을 포함한 여러 문제와 직결되어 간호 및 병원조직 차원에서 매우 중요한 요인으로 인식되고 있다[10,11]. 그러나 요양병원 간호사의 직무만족은 종합병원 간호사의 직무만족보다 낮은 상태로, 근무경력이 많고, 직무 관련 스트레스가 적고, 감정노동과 소진의 정도가 낮으며, 노동에 대한 보상이 큰 경우에 높았다[12-14].

직무만족에 관한 선행연구는 다수 이루어졌으며, 선행연구결과 직무만족의 영향요인으로서는 연령, 교육수준, 결혼, 종교, 임상경력, 직위, 보수와 같은 개인적 특성과 자율성, 전문성, 안전성, 셀프리더십, 임파워먼트와 같은 조직의 특성으로 구분할 수 있다[13-15]. 그러나 최근까지 직무만족을 높이기 위한 중재전략을 제공하는 연구는 부족한 실정이므로 직무만족에 영향을 미치는 조절 가능한 영향요인을 파악함으로써 이를 중재하기 위한 노력이 필요하다. 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변수 중 셀프리더십과 임파워먼트는 주 영향요인으로서 교육과 경험을 통해 조절 가능한 변수이다[13].

셀프리더십은 과업이나 직무를 수행하기 위해 필요한 자기

주도와 자기 동기부여를 가지기 위해 스스로 자신에게 영향을 행사하는 과정으로 정의하며, 급변하는 의료 환경에서 조직구성원의 주도적 역할, 창의성, 자율성을 강조하는 개념이다[16]. 셀프리더십은 개인적 특성으로서 자율과 책임이 주어질 때 형성되고 학습과 교육을 통해 개발 및 유지된다. 간호조직에서의 셀프리더십은 스트레스와 지각된 성과와 밀접한 관련이 있고[12,16], 이직의도를 낮추고 직무몰입과 직무만족을 증가시키는 것으로 나타났다[13,16].

한편, 임파워먼트는 조직구성원의 자율적 행위를 통해 변화가능한 개인의 역량을 강화하기 위한 방법으로 정의되며[17], 업무수행과 조직몰입을 증가시키고 직무만족을 높이는 중요한 변수로 작용하여 급변하는 간호환경에서 간호사 스스로 상황에 적극 대응하기 위해 그 필요성이 증가하고 있다[14]. 임파워된 간호사는 의사결정에 있어 자율성을 가지고, 자신감과 자기존중감이 증가하게 되어 환자결과를 증진시킬 뿐 아니라, 직무만족과 업무성과가 증가되어 이직의도가 감소한다고 보고되고 있어 효율적 간호업무수행에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념으로 제시되고 있다[14,17,18].

셀프리더십과 직무만족간의 관계와 임파워먼트와 직무만족간의 관계를 각각 살펴본 여러 연구들이 이루어졌으나, 간호사의 셀프리더십과 직무만족에 대한 임파워먼트의 조절효과를 검증한 연구는 부족한 실정이며, 특히 최근 급증하고 있는 요양병원 간호사를 대상으로 수행한 연구는 없는 실정이다. 그러나 선행연구에서 셀프리더십 성향을 가진 사람이 임파워먼트가 높다는 결과와 함께 임파워먼트는 조직몰입을 증가시키므로, 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미칠 때, 더욱 효과적으로 발전할 것이고, 임파워먼트에 따라서도 그 영향이 달라질 것으로 기대한다.

최근 요양병원 간호사가 다양한 간호업무를 수행하고 있고 낮은 직무만족도로 인해 이직이 많은 것을 고려할 때, 이들의 각 개념에 대한 현황과 상호 관련성에 대해 분석하고 임파워먼트의 조절변수가 작용될 때 미치는 요인을 분석하는 것은 의미가 있을 것으로 생각된다. 이에, 본 연구자는 요양병원 간호사를 대상으로 이들의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미칠 때 임파워먼트에 따라 그 효과가 어떻게 달라지는가에 관한 임파워먼트의 조절효과를 검증하여 요양병원 간호사의 직무만족 향상을 위해 필요한 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사의 셀프리더십이

직무만족에 미치는 영향을 파악하고 셀프리더십과 직무만족에 대한 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 특성, 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 특성에 따른 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족 정도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 셀프리더십과 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 조절효과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 셀프리더십과 직무만족에 대한 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 D광역시 5개 요양병원과 K시 2개 요양병원 총 7개의 요양병원에 근무하는 간호사 175명으로 대상자들은 요양병원 근무경력이 6개월 이상이고 본 연구의 목적과 방법을 이해하며 연구참여에 동의한 자로 제한하였다. 본 연구에서 요양병원 근무경력이 6개월 이상인 간호사를 포함한 것은 간호사가 임상현장에 적응하는 기간을 고려하고 임상적응기간이 직무만족에 영향을 줄 수 있으므로 경력 1년 미만 간호사를 대상에서 제외한 선행연구에 근거하였고[13], 특히, 본 연구에서 간호사는 타 병원에서 이직한 경우로 이미 임상경력이 있는 경우가 대부분이므로 근무경력을 6개월 이상으로 제한하였다. 연구 표본의 크기는 G*Power 3.1.0 분석에 의해 유의수준을 .05, 검정력을 .80, 효과크기를 .25로 하고, 통제변수를 포함한 예측변수 10개를 설정하여 다중회귀분석에 요구되는 표본수를 산출한 결과 136명으로 제시되어 분석을 위한 표본수가 충족되었다.

3. 연구도구

1) 셀프리더십

셀프리더십 측정도구는 Manz[19]가 대학생을 대상으로

개발한 도구를 Kim[20]이 번역하여 수정·보완하였으며 일반병원과 종합병원 간호사의 셀프리더십 측정을 위해 다수의 선행연구에서 사용되었다[12,13]. 본 도구는 ‘자기기대’, ‘리허설’, ‘목표설정’, ‘자기보상’, ‘자기비판’, ‘건설적 사고’의 6개 하위요인으로 구성되었고, 하위요인별 3문항씩 총 18문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 셀프리더십 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90으로 나타났다.

2) 임파워먼트

임파워먼트 측정도구는 Chandler[21]가 개발한 Condition of Work Effectiveness Questionnaires (CWEQ)를 Yang[22]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 업무효율성 설문지이나 임파워먼트 내용과 유사하여 임파워먼트 측정을 위한 선행연구에서 빈번하게 사용된 것으로[16], ‘기회’ 9개 문항, ‘정보’ 8개 문항, ‘지지’ 8개 문항, ‘자원’ 3개 문항의 총 28문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도를 사용하여 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .69~.98이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .92로 나타났다.

3) 직무만족

직무만족은 Slavit 등[9]이 의사, 간호사 등의 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구로 Lee[7]가 수정·보완하여 요양병원 간호사를 대상으로 측정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 ‘보수’, ‘자율성’, ‘전문적 수준’, ‘업무요구’, ‘상호작용’, ‘의사-간호사 관계’, ‘행정’에 대한 만족의 7개 영역으로 구성된 총 30문항으로, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .79였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .89로 나타났다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 K대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board: IRB)의 승인(No: 40525-201412-HR-97-01)후 2015년 1월부터 2월까지 진행되었다. 요양병원 선정

과정은 책임연구자가 국민건강보험공단에 보고된 D광역시 소재 62개 요양병원과 K시 소재 13개 요양병원 중 100병상 이상 요양병원 20곳에 연락을 하고, 답변이 온 10개 요양병원을 선착순으로 선정하였다. 책임연구자는 일차적으로 10개의 요양병원 각 간호부서장에게 전화를 하여 연구의 목적과 절차에 대하여 설명을 하고, 이들 중 방문에 동의한 D광역시 5개 요양병원과 K시 2개 요양병원 총 7개의 요양병원을 방문하였다.

책임연구자가 7개 요양병원을 방문하여 이차적으로 각 부서장과 간호사에게 연구의 목적, 내용, 과정을 자세히 설명하고, 참여에 동의한 간호사를 대상으로 서면동의를 받은 후 자료수집을 시작하였다. 연구자는 자료수집과 자료보관 중 대상자의 익명성과 비밀을 보장하고 대상자가 원하는 경우 언제나 철회할 수 있음을 설명하였다. 설문지는 자가 보고형의 형태로 대상자가 직접 기입하였으며, 설문지 수행시간은 대상자의 퇴근시간 혹은 여가 시간을 이용하였고, 설문지 작성시간은 20분 정도 소요되었다. 연구자가 총 190부의 설문지를 배부하였고, 이들 중 187부가 회수되었으나 부적절한 12부를 제외한 후(미완성 응답 2부, 선정기준 미달 10부), 최종 175부가 자료 분석에 사용되었다.

5. 분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 특성, 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족 정도는 기술통계로 분석하였고, 대상자의 특성에 따른 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족 정도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé로 분석하였다. 대상자의 셀프리더십과 직무만족 간에 임파워먼트의 조절효과는 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 이용하여 분석하였다. 위계적 분석을 위한 1 단계에서는 종속변수와 독립변수를 투입하고, 2단계에서는 종속변수, 독립변수와 조절변수를 투입하며, 3단계에서는 종속변수, 독립변수, 조절변수, 독립변수와 조절변수의 상호작용 변수를 투입하여 회귀분석을 시행하였다.

연구결과

1. 대상자의 특성, 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족

본 연구의 대상자 특성은 Table 1과 같다. 대상자는 여성(97.1%), 30~49세(62.9%), 기혼(72.0%), 전문대졸(66.3%)이

대부분으로 나타났고, 종교가 있는 경우(60%), 일반간호사(78.3%), 월급 150~250만원(86.3%), 교대근무자(75.4%), 일일 근무시간 8시간 이하(82.9%)인 경우가 대부분으로 나타났다. 또한, 대상자의 평균 근무경력은 10.3년이고, 현 근무지의 평균 근무경력은 4.3년으로 나타났으며, 병동 환자 수는 50명 이상이 61.7%, 병동간호사 수는 8명 이하가 51.4%였다.

대상자의 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족은 Table 2와 같다. 대상자의 셀프리더십의 평균점수는 3.38 ± 0.40 점이었고 셀프리더십의 하위영역은 자기보상(3.51 ± 0.58), 자기비판(3.38 ± 0.61), 건설적사고(3.38 ± 0.56), 리허설(3.38 ± 0.58), 자기기대(3.33 ± 0.48), 목표설정(3.29 ± 0.58) 순으로 나타났다. 또한, 대상자의 임파워먼트의 평균점수는 3.02 ± 0.42 점이었고 임파워먼트의 하위영역은 지지(3.16 ± 0.49), 기회(3.00 ± 0.52), 자원(2.97 ± 0.60), 정보(2.94 ± 0.49) 순으로 나타났다. 마지막으로, 직무만족의 평균점수는 3.04 ± 0.36 점이었고 하위영역은 상호작용(3.64 ± 0.52), 의사-간호사 관계(3.36 ± 0.70), 전문직업적 수준(3.22 ± 0.48), 자율성(3.03 ± 0.47), 업무요구(2.97 ± 0.48), 행정(2.89 ± 0.53), 보수(2.34 ± 0.61) 순으로 나타났다.

2. 대상자의 특성에 따른 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족 차이

대상자의 특성에 따른 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 대상자의 셀프리더십은 연령($F=5.42, p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 50세 이상인 대상자가 다른 연령대보다 셀프리더십이 높은 것으로 나타났다. 대상자의 임파워먼트는 직위($F=3.40, p=.036$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 책임간호사인 대상자가 일반간호사보다 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다. 대상자의 직무만족은 각 특성에 따른 유의한 차이가 없었다.

3. 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 임파워먼트의 조절효과

대상자의 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 임파워먼트의 조절효과(moderating effect)를 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

본 연구에서 위계적 회귀분석에 따라 임파워먼트의 조절효과를 검증한 결과는 Table 4와 같다.

1단계에서 독립변수인 셀프리더십을 종속변수인 직무만족

Table 1. Characteristics of Participants (N=175)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	170 (97.1)
	Male	5 (2.9)
Age (year)		40.2±9.39
	20~29	27 (15.4)
	30~39	56 (32.0)
	40~49	54 (30.9)
	≥50	38 (21.7)
Marital status	Married	126 (72.0)
	Single	49 (28.0)
Education	College	116 (66.3)
	University	57 (32.6)
	Graduate school	2 (1.1)
Religion	Yes	105 (60.0)
	No	70 (40.0)
Position	Staff nurse	137 (78.3)
	Charge nurse	15 (8.6)
	Head nurse	23 (13.1)
Monthly income (10,000 won)	<150	8 (4.6)
	150~249	151 (86.3)
	250~350	16 (9.1)
Total clinical career (year)		10.3±5.84
	<5	31 (17.7)
	5~10	54 (30.9)
	≥10	90 (51.4)
Clinical career in current hospital (year)		4.3±3.12
	<1	22 (12.5)
	1~5	89 (50.9)
	≥5	64 (36.6)
Type of duty	Shift duty	132 (75.4)
	Fixed duty	43 (24.6)
Work hours per day	≤8	145 (82.9)
	>8	30 (17.1)
Number of beds in this unit	<50	67 (38.3)
	≥50	108 (61.7)
Number of nurses in this unit	≤8	90 (51.4)
	>8	85 (48.6)

에 회귀분석 한 결과 통계적으로 유의하게 나타났다($\beta=.47$, $p<.001$). 그리고, 2단계에서 조절변수인 임파워먼트를 투입한 결과 셀프리더십을 통제하였을 경우 임파워먼트가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.68$, $p<.001$), 3단계에서 임파워먼트의 조절효과를 검증하기 위해 2단계의 변수들과 다중공선상과 분산팽창요인(VIF)을 고려하여 평균 중심화를 사용한 상호작용 변수를 투입함으로써 셀프리더십에 조절변수인 임파워먼트를 결합하여 이전의 독립변수와 조

Table 2. Self-leadership, Empowerment and Job Satisfaction of Participants (N=175)

Variables	M±SD
Self-leadership	3.38±0.40
Self-compensation	3.51±0.58
Self-criticism	3.38±0.61
Constructive thought	3.38±0.56
Rehearsal	3.38±0.58
Self-expectation	3.33±0.48
Creating goal	3.29±0.58
Empowerment	3.02±0.42
Support	3.16±0.49
Opportunity	3.00±0.52
Resource	2.97±0.60
Information	2.94±0.49
Job satisfaction	3.04±0.36
Interaction	3.64±0.52
Relationship between doctors and nurses	3.36±0.70
Professional status	3.22±0.48
Autonomy	3.03±0.47
Work requirements	2.97±0.48
Administration	2.89±0.53
Pay	2.34±0.61

절변수를 전부 함께하여 회귀분석을 실시한 결과, 상호작용 항의 β 값은 .07로 통계적으로 유의하지 않아 임파워먼트는 셀프리더십과 조직만족 간에 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십과 직무만족에서 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위해 시도되었다. 현재, 국내 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족의 상관성에 대한 선행연구가 없는 실정이라 직접 비교는 어려우나, 각 요인들에 대한 선행연구와 비교하여 논의 하면 다음과 같다.

본 연구결과 요양병원 간호사의 셀프리더십은 3.38/5점으로, 요양병원 간호사의 셀프리더십을 독립적으로 측정한 국내 선행연구가 없어 직접비교는 어려우나, 동일한 도구를 사용하여 측정한 대학병원(3.51점), 종합병원(3.50점), 2~3차병원(3.61점) 간호사의 셀프리더십보다 낮게 나타났다[12,23,24]. 따라서 향후 요양병원 간호사의 셀프리더십 정도를 파악하기 위한 반복연구가 필요하겠고 관련 원인을 파악하여 문제해결을 위한 적극적인 노력이 필요할 것으로 사료된다. 또한, 셀프리더십의 하위영역은 '자기보상'(3.51점)이 가장 높고, '목표 설정'(3.29점)이 가장 낮게 나타났는데, 이는 대학병원과 종합

Table 3. Differences in Self-leadership, Empowerment and Job Satisfaction according to Characteristics of Participants (*N*=175)

Characteristics	Categories	Self-leadership		Empowerment		Job satisfaction	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Female	3.38±0.40	0.37	3.03±0.41	-0.56	3.04±0.35	0.33
	Male	3.44±0.28	(.710)	2.92±0.66	(.577)	3.09±0.45	(.739)
Age (year)	20~29 ^a	3.28±0.35	5.42	2.90±0.41	2.03	2.96±0.32	1.98
	30~39 ^b	3.25±0.37	(.001)	2.98±0.39	(.112)	2.98±0.34	(.119)
	40~49 ^c	3.44±0.37	d > a, b, c	3.06±0.42		3.07±0.34	
	≥ 50 ^d	3.55±0.46		3.13±0.44		3.14±0.41	
Marital status	Married	3.40±0.42	1.32	3.04±0.42	0.38	3.06±0.37	1.80
	Single	3.32±0.37	(.252)	2.99±0.41	(.537)	2.98±0.33	(.182)
Education	College	3.34±0.39	2.05	3.02±0.41	0.10	3.04±0.35	0.08
	University	3.45±0.42	(.132)	3.04±0.41	(.902)	3.03±0.34	(.925)
	Graduate school	3.64±0.12		2.95±1.14		3.13±1.13	
Religion	Yes	3.39±0.40	0.45	3.07±0.42	3.14	3.07±0.35	2.21
	No	3.36±0.41	(.506)	2.96±0.41	(.078)	2.99±0.36	(.139)
Position	Staff nurse ^a	3.35±0.40	1.56	2.98±0.40	3.40	3.03±0.34	0.27
	Charge nurse ^b	3.53±0.37	(.208)	3.19±0.51	(.036)	3.06±0.45	(.767)
	Head nurse ^c	3.44±0.43		3.18±0.42	b > a	3.09±0.38	
Monthly income (10,000 won)	< 150	3.52±0.57	1.54	3.08±0.44	0.82	3.07±0.37	0.72
	150~249	3.36±0.38	(.217)	3.01±0.41	(.443)	3.03±0.36	(.490)
	250~350	3.51±0.50		3.15±0.46		3.14±0.33	
Total clinical career (year)	< 5	3.34±0.43	0.56	3.07±0.40	0.85	3.10±0.32	1.11
	5~10	3.35±0.41	(.575)	2.96±0.38	(.429)	2.99±0.31	(.331)
	≥ 10	3.41±0.39		3.04±0.45		3.05±0.39	
Clinical career in current hospital (year)	< 1	3.27±0.35	1.02	3.02±0.37	0.45	3.01±0.29	0.20
	1~5	3.39±0.41	(.363)	3.00±0.40	(.637)	3.06±0.36	(.822)
	≥ 5	3.40±0.50		3.06±0.46		3.03±0.38	
Type of duty	Shift duty	3.37±0.38	0.41	3.01±0.42	0.73	3.04±0.36	0.14
	Fixed duty	3.41±0.46	(.525)	3.07±0.40	(.395)	3.06±0.36	(.714)
Work hours a day (hour)	≤ 8	3.37±0.41	0.36	3.05±0.40	2.17	3.06±0.35	1.67
	> 8	3.42±0.39	(.547)	2.92±0.50	(.142)	2.96±0.40	(.199)
Number of beds in this unit	< 50	3.38±0.40	0.01	3.02±0.43	0.01	3.06±0.33	0.23
	≥ 50	3.38±0.40	(.915)	3.03±0.41	(.929)	3.03±0.37	(.632)
Number of nurses in this unit	≤ 8	3.39±0.38	0.15	2.99±0.41	1.37	3.02±0.35	0.67
	> 8	3.37±0.43	(.701)	3.06±0.43	(.243)	3.06±0.36	(.413)

Table 4. The Moderating Effects of Empowerment on the Relationships between Self-leadership and Job Satisfaction (*N*=175)

Variables	Step 1			Step 2			Step 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Self-leadership (SL)	.47	7.08	< .001	.13	2.28	.024	.12	2.08	.039
Empowerment (EP)				.68	11.59	< .001	.67	11.51	< .001
SL* EP							.07	1.34	.181
	R ² =.23, F=50.09, <i>p</i> < .001			R ² =.57, F=111.53, <i>p</i> < .001			R ² =.57, F=75.30, <i>p</i> < .001		

병원 간호사의 셀프리더십의 경우 ‘자기보상’이 가장 높고 ‘건설적 사고’가 가장 낮은 점에서 부분적으로 일치한다[12,23,24]. 따라서 요양병원 간호사의 셀프리더십 향상을 위해 이들의 ‘목표설정’이 낮은 원인을 파악하고, 이를 바탕으로 목표설정의 동기를 구체적으로 부여하며, 목표설정을 위한 조직적 분위기를 조성하는 것이 필요하겠다.

또한, 요양병원 간호사의 임파워먼트는 3.02/5점으로, 이는 종합병원 간호사, 회복실 간호사, 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서 동일한 도구로 측정한 임파워먼트가 3.06~3.42 점으로 나타나[14,25,26], 요양병원 간호사의 임파워먼트가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 요양병원 간호사의 임파워먼트의 하부영역은 ‘지지요인’(3.16점)이 가장 높고 ‘정보’(2.94점)가 가장 낮은 것으로 나타났고, 이는 종합병원과 타 요양병원 간호사를 대상으로 임파워먼트를 측정한 경우 일반적으로 ‘지지’가 가장 높고 ‘자원’이 가장 낮게 나타난 선행연구결과와 부분적으로 일치한다[14,22]. 간호사의 다양한 근무환경을 초월하여 임파워먼트의 ‘지지’영역이 동일하게 높게 나타난 것은 간호사가 특수한 근무조건에서 동료 및 상사의 지지를 중요하게 생각할 뿐 아니라 문제해결을 위한 관리자의 지지를 필요로 하고 있음을 시사한다. 한편, 요양병원 간호사의 임파워먼트가 ‘정보’영역에서 가장 낮은 것은 이들이 급여 및 승진 결정과정, 타부서와의 관계, 병원의 운영상태 등에 대한 정보가 부족하고 중요한 의사결정과정에 적극적으로 투입되지 못한 결과일 것으로 예측되므로 이와 관련하여 심도 있는 분석이 필요하다. 또한, 요양병원 간호사의 임파워먼트 향상을 위해 간호사 업무, 조직 구성원 정보, 병원운영 방침, 업무수행에 따른 보상기회 등에 대한 정보를 공정하게 개방하려는 노력이 필요하겠다.

그리고 요양병원 간호사의 직무만족은 3.04/5점으로, 이는 타 요양병원 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용하여 직무만족을 측정한 선행연구에서 3.12~3.25점으로 나타나[7,8,14] 유사한 결과로 볼 수 있는 반면, 종합병원, 중소병원간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용하여 직무만족을 측정한 선행연구에서 3.12~3.37점으로 나타나[13,27], 요양병원 간호사의 직무만족이 상대적으로 낮은 것으로 확인되었다. 본 연구결과 요양병원 간호사의 직무만족 하부영역 중 ‘상호작용’이 가장 높고 ‘보수’가 가장 낮게 나타났으며, 이러한 결과는 타 요양병원 간호사를 대상으로 한 선행연구결과와도 일치한다[7]. 요양병원 간호사의 직무만족의 하부영역 중 ‘보수’가 일관성 있게 낮게 나타났는데, 보수는 간호사 직업군뿐 아니라 대부분의 직업에서 직무만족, 조직몰입과 이직의도 등에 유의한 영향을

미치는 개념이므로[18] 요양병원 간호사를 대상으로 근무량과 질을 객관적으로 측정하여 이에 따른 적절하고 차등한 수준의 보수를 제공하려는 시도가 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 셀프리더십은 ‘50세 이상 간호사’가 다른 연령의 간호사에 비해 높은 것으로 나타났고, 이는 종합병원 및 대학병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 연령을 10년 간격으로 네 그룹으로 구분한 경우 40세 이상의 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비해 셀프리더십이 높은 것으로 나타나 가장 연령이 높은 간호사 그룹이 셀프리더십이 높다는 점에서 본 연구결과와 일치한다[28]. 이러한 결과는 연령이 높은 사람이 과제 해결 능력, 업무의 전문성, 직업 관련 책임감 등이 증가하기 때문에 직업만족 또한 높은 것으로 사료된다[28]. 한편, 연령이 낮은 간호사의 경우 셀프리더십이 상대적으로 낮으므로 졸업간호와 요양병원 근무경력에 낮은 간호사를 대상으로 셀프리더십이 낮은 원인을 다차원적으로 파악하고 셀프리더십 향상을 위한 프로그램을 개발 및 적용함으로써 이들의 직무만족을 증가시키려는 노력이 필요하겠다.

대상자의 임파워먼트는 책임간호사가 일반간호사에 비해 높은 것으로 나타났고 이는 임파워먼트가 연령, 학력, 직위 등의 특성에 따라 유의하게 다르다고 보고한 선행연구와 부분적으로 일치한다[26]. 요양병원 간호사의 경우 책임간호사의 임파워먼트가 높은 것은 이들이 업무를 스스로 인식하고 자신에게 권한이 적절하게 부여될 때 자발적으로 직무의 동기부여가 되는 것을 의미한다. 또한, 요양병원의 경우 일반간호사의 임파워먼트가 상대적으로 낮게 나타났으므로 이들을 대상으로 낮은 임파워먼트 정도의 원인을 파악하고 원인해결을 위해 요양병원 간호조직의 특성에 따른 임파워먼트 향상 프로그램을 개발하여 요양병원 간호사의 근무환경에 적합하게 적용하려는 노력이 요구된다.

대상자의 셀프리더십과 직무만족의 관계를 검증한 결과, 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향에서 정(+)의 선형관계로 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이는 셀프리더십이 직무만족과 밀접한 관계가 있다고 한 선행연구를 지지한다[12-13,16]. 따라서 요양병원 간호사의 직무만족 증진을 위해 간호사의 특성, 요양병원 환경 특성, 관리직과 간호사의 상호교환 특성에 따라 셀프리더십 향상을 위한 프로그램을 제공하려는 노력이 필요하고[29]. 이러한 셀프리더십 향상은 간호사의 직무몰입, 조직적 활동, 직무만족의 증가를 가져올 수 있을 것이다.

대상자의 셀프리더십과 직무만족 사이에 임파워먼트가 미치는 조절효과를 검증한 결과, 셀프리더십과 직무만족 간의

관계에서 임파워먼트의 조절효과는 없었고, 임파워먼트도 셀프리더십과 함께 독립변수로 작용하여 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 병원간호사의 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 임파워먼트의 수준에 따라 달라질 것이라는 임파워먼트의 조절효과가 없는 것을 의미한다. 이는 간호사의 임파워먼트가 높고 낮음에 따라 셀프리더십이 직무만족에 다른 정도로 영향을 미치는 것이 아니라, 임파워먼트도 셀프리더십과 동일하게 독립변수로 작용하여 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 임파워먼트의 영향에 관한 선행연구를 살펴보면, 셀프리더십, 직무만족, 임파워먼트의 세 개념 간의 관계를 동시에 파악한 연구가 부족하여 직접비교는 어려우나, 임파워먼트가 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 매개역할을 하고[30], 간호조직문화, 직무만족, 이직의도 관계에서 매개역할을 하는 것으로 보고되었다[13]. 그러나 최승혜[29]의 연구에서는 임파워먼트가 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보고되어 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 임파워먼트의 역할에 대해 지속적인 후속연구가 필요할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족의 정도를 파악하고, 간호사의 셀프리더십과 직무만족에 대한 임파워먼트의 조절효과를 검증함으로써 요양병원 간호사의 직무만족 증진을 위한 전략마련의 기초자료를 제공하고자 수행된 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구결과 요양병원 간호사의 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족은 낮은 것으로 나타났고, 셀프리더십은 연령이 높은 간호사가 높고, 임파워먼트는 직위가 높은 간호사가 높은 것으로 나타났다. 요양병원 간호사의 셀프리더십과 직무만족에 대한 임파워먼트의 조절효과는 없었고, 셀프리더십과 임파워먼트가 독립적으로 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족이 낮은 원인을 파악하고 이러한 원인을 해결하기 위한 직무만족 향상을 위한 프로그램을 포괄적이고 심도 있게 개발 및 적용하려는 노력이 필요하겠다. 특히, 요양병원에 근무하는 신규간호사와 일반간호사를 대상으로 병원 내 목표를 적절하게 설정할 수 있도록 돕고, 중요한 병원 내 정보를 공개적으로 공평하게 획득할 수 있는 지지체계를 제공하며, 업무능력의 양과 질에 따른 적절한 보수체계를 확립함으로써, 이들의 직무만족을 증가시키려는 병원조직의 적극적인 시도가 필요

하겠다.

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십, 임파워먼트, 직무만족간의 정도를 파악하고 이들 개념간의 관계를 파악한 최초 연구로서, 최근 증가하고 있는 요양병원 간호사의 이직 예방을 위해 이들의 직무만족의 요인을 파악하고 직무만족 향상을 위한 기초자료를 제공한다는 점에서 그 의의가 있겠다. 그러나 본 연구는 자료수집이 일부 지역의 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 수행되어 연구결과를 일반화하는 데는 제한점이 있으므로 향후 요양병원 간호사의 직무만족에 관한 연구수행을 위해 요양병원의 지역과 등급을 다양화한 반복연구를 제언한다. 또한, 본 연구결과를 바탕으로 셀프리더십과 임파워먼트 향상을 위해 요양병원 간호사의 특성을 고려한 프로그램 개발 및 효과검증을 제언한다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. 2014 Statistics for elders in Korea [Internet]. Seoul: Statistics Korea; 2014 [updated 2014 Sep 29; cited 2015 January 8]. Available from: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=330349
2. Ministry of Health and Welfare. Major health insurance statistics 2015 [Internet]. Seoul: Health Insurance Review & Assessment Service; 2016 [updated 2016 Feb 29; cited 2016 Apr 3]. Available from: http://www.mohw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=330224&page=1
3. Lee SH. Multi-level analysis of factors related to quality of service in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(3):409-21. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.409>
4. Sung KW. Content analysis and job satisfaction of the nurse in the free elderly home and nursing home. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2005;16(3):329-40.
5. Lee KJ, Kong ES, Kim NC, Kim JH, Kim CG, Kim HK, et al. Roles and functions of the gerontological nurse practitioner. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2004;6(1):125-33.
6. Lee HJ, Kim KH. The role-expectations of gerontological nurse practitioners and performance of gerontological nursing by nurses in long term care hospitals and general hospitals. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2014;26(6):642-52. <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.6.642>
7. Lee YH. A study on job stress and job satisfaction of nurses in long-term care hospital [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2010. 54 p.
8. Sim MR, Kim KH. Job satisfaction, self-esteem, and nursing

- task performance among registered nurses and nurse assistants in long term care hospitals. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2010;16(4):446-54.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
9. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AMB. Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research. 1978;27(2):114-20.
10. Lee MA, Kim IH, Baek SH. Perceived consumers satisfaction with nursing and medical service and hospital revisiting intent. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2003;9(3):403-14.
11. Lee HJ, Hwang SK. Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2002;8(3):381-92.
<http://dx.doi.org/310.11111/jkana.12014.11120.11112.11206>
12. Kim JY, Hong JY. Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2007;13(2):184-90.
13. Choi SH, Jang IS, Park SM, Lee HY. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2014;20(2):206-14. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
14. Song MS. 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. 2013;14(5):2304-14.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
15. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction and perceived outcome in nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2005;11(1):45-58.
16. Manz CC, Sims HP. Superleadership: beyond the myth of heroic leadership. Organizational Dynamics. 1991;19(4):18-35.
[http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90051-A](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(91)90051-A)
17. Laschinger HK, Finegan J, Shamian J. The impact of work place empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. Health Care Management Review. 2001;26(3):7-23.
18. Yom YH, Kwon SB, Lee YY, Kwon EK. The determinants of job satisfaction of nurses: focused on work rewards. Journal of Korean Academy of Nursing. 2009;39(3):329-37.
19. Manz CC. The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work. New Jersey: Prentice-Hall Inc; 1983. 115 p.
20. Kim HS. The relationship between teachers' self-leadership and job satisfaction at secondary school [master's thesis]. [Seoul]: Soongsil University; 2003. 83 p.
21. Chandler GE. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness [dissertation]. [Utah]: The University of Utah; 1986. 133 p.
22. Yang KM. Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 1999;5(1):39-61.
23. Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2006;12(1):151-8.
24. Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2013;19(4):462-9.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.462>
25. Hauck A, Quinn Griffin MT, Fitzpatrick JJ. Structural empowerment and anticipated turnover among critical care nurses. Journal of Nursing Management. 2011;19(2):269-76.
<http://dx.doi.org/210.1111/j.1365-2834.2011.01205.x>
26. Wilson B, Spence Laschinger HK. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: a test of Rantner's theory of structural power in organizations. Journal of Nursing Administration. 1994;24(4S):39-47.
27. Choi SE, Kim SD. Relationships of fatigue to job satisfaction and turnover intention among clinical nurses at small & medium-sized hospitals. Journal of the Korea AcademiaIndustrial Cooperation. 2013;14(9):4218-26.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.9.4218>
28. Min S, Jung YJ, Kim HS, Ha SY, Ha YJ, Kim EA. The moderating effect of self-leadership in relationship between self-image and work performance of nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2009;15(3):355-64.
29. Min BC, Lim, SW, Kim HK, Rhee HS. The influence factors and effects of self-leadership: focusing on members of the hospitals. Health Policy and Management. 2013;23(1):66-77.
30. Lee YM, Kim BM. The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. Journal of Korean Academy of Nursing. 2008;38(4):603-11.