

간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향: 임파워먼트 조절효과 중심으로

황은정, 문숙자*
세한대학교 간호학과

Influence of Nursing Manager's Followership of Nurses' Perceptions on Job Satisfaction of Nurse : Focus on the control effect of Empowerment

Eun Jeong Hwang, Sook Ja Moon*
Department of Nursing, Sehan University

요약 본 연구의 목적은 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족과의 관계를 파악하고, 간호관리자의 팔로워십이 조직구성원인 간호사의 직무만족에 미치는 영향에서 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위함이다. 자료수집은 2019년 3월 2일부터 3월 17일까지 전남 소재 500병상 이상 4개 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 자료 분석은 대상자의 일반적인 특성과 측정 변수의 정도는 빈도 분석과 기술통계분석으로 하였다. 일반적 특성에 따른 관련 요인의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 측정변수들 간의 상관관계 및 다중공선성은 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 임파워먼트의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀분석을 실시하였다. 연구 결과는 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이에서는 성별에서 임파워먼트와 직무만족은 유의한 차이를 보였고, 교육정도에 따라서는 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족에서 모두 유의한 차이를 보였다. 또한 직장 이동 경험에 따른 차이는 직무만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족 간에는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 팔로워십과 직무만족 간에 임파워먼트가 조절변수로 작용함이 확인되었다. 본 연구의 결론은 최근 대두되고 있는 팔로워십을 간호분야에 적용하여 그 영향력을 검증하였다는 점에서 의의가 있으며, 향후, 조직 구성원들의 리더십 개발 뿐 아니라 팔로워십 증진프로그램 개발과 다양한 변수들을 추가하여 팔로워십에 대한 광범위한 연구가 필요하다.

Abstract The purpose of this study is to identify the control effect of empowerment from the effect to the task satisfaction of the nursing staff of the manager of followership, to study the relationship between the followership of nursing manager, task-satisfaction and empowerment that the nurse recognized. The data collection was conducted for nurses working at four general hospitals with 500 beds or more in Jeollanam-do from March 2 to March 17, 2019. The data were analyzed with the general characteristics of the subjects, and the degree of measurement variables were determined by frequency analysis and technical statistical analysis. The differences in the relevant factors according to the general characteristics were analyzed by t-test and ANOVA, and the correlation and multicollinearity among the measurement variables were analyzed as Pearson's correlation coefficient, and Moderator regression analysis was performed to verify the adjustment effect of the empowerment. The results of the study showed significant results nursing managers' followership, empowerment and job satisfaction by the educational level. In addition, difference from work experience has shown statistically significant differences in job satisfaction. It has been shown that there is a static correlation between the followership of nursing manager that the subject recognized, empowerment and task satisfaction, the influence between followership and job satisfaction has been found to act as adjustment variables on empowerment. The conclusion of this study is meaningful in that it has verified its influence by applying recently emerging followership to nursing field. From now on, extensive research is important for the members to develop the leadership of members and followership.

Keywords : Nursing Manager, Nurses, Followership, Job Satisfaction, Empowerment.

이 논문은 2019년도 세한대학교 교내연구비 지원에 의하여 찍어진 것임

*Corresponding Author : Sook Ja Moon(Sehan Univ.)

email: mjsjrch@sehan.ac.kr

Received April 11, 2019

Revised May 27, 2019

Accepted July 5, 2019

Published July 31, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대 사회는 변화의 속도가 빨라짐에 따라 미래에 대한 예측이 어려워지고 그만큼 불확실성이 증대되고 있다. 최근 의료 환경은 다변화하는 사회적 추세와 함께 인구 구조 및 질병양상의 변화, 국민의 권리의식 향상, 사회제도의 변화로 질적인 의료서비스제공이 요구되고 있다. 의료분야에서는 고객중심의 관리전략이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환됨에 따라 고객의 만족을 염두에 두지 않은 의료기관의 경쟁력은 있을 수 없게 되었다. 이러한 상황에서 기업은 경쟁 우위 확보를 위해 구성원들에게 자신의 직무에 대한 책임 의식과 자율적 몰입을 강조하고, 병원조직 또한 조직의 목표달성을 최우선으로 인식하고 조직의 목표달성을 위해 간호사들에게 차별화와 전문화, 정보화 등으로 변화에 대한 적응을 요구하고 있다. 우리나라 간호사면허 취득자는 2016년 355,772명이며 2017년 실제 활동 인원은 185,853명이다[1]. 또한, 의료기관에 종사하는 인력 중 간호사는 병원 내 가장 큰 전문 인력 집단으로 병원조직의 목표달성을 위한 생산성 향상과 의료 서비스 질을 결정하는데 중요한 역할을 하고 있다[2]. 따라서 간호조직은 보다 효율적인 간호업무 수행을 위해 과학적이고 합리적인 간호인적자원관리가 필수적인 요소로 대두되고 있다. 효과적인 인적자원관리를 위한 전략으로는 복잡한 병원조직 내에서 간호직원을 리더십과 아울러 올바른 팔로워십을 발휘하게 하고 임파워먼트를 시켜 업무성과를 높이고 이들의 직무만족을 높이는 것이 무엇보다 중요하다.

Kelly[3]는 팔로워십이란 조직의 목표를 달성하는데 기여하는 팔로워들의 효과적인 자질이나 역할이라고 정의하였다. 즉 조직 구성원이 사회적 역할과 조직 목적 달성에 필요한 역량을 구비하고, 조직의 권위와 규범에 따라 주어진 과업과 임무를 달성하기 위하여 바람직한 자세와 역할을 하는 활동 과정을 의미한다. 개념적으로 팔로워십과 리더십은 별개로 생각하는 경향이 있으나, 팔로워십과 리더십은 동전의 양면처럼 긴밀하게 공존하면서 지속적인 상호작용을 통해 존재하는 하나의 개념이다. 즉, 리더십만큼이나 강조되어야 하는 것이 팔로워십이며 팔로워가 없는 리더가 없고, 리더가 없는 팔로워가 없기 때문에 리더십과 팔로워십을 따로 이야기할 수는 없는 개념이다[4].

조직의 성공에 있어서 리더가 기여하는 것은 많아야

20퍼센트 정도이고 그 나머지 80퍼센트는 팔로워들의 기여라고 볼 수 있으며, 아무리 직급이 높은 리더라 하더라도 리더로 일하는 시간보다 팔로워로 일하는 시간이 더 많다[5]. 따라서 리더가 아무리 중요하다고 해도 리더십만으로는 부족하고, 창조적인 리더십과 창조적인 팔로워십이 조화를 이루어야 창조적인 조직문화가 만들어지는 것이다.

특히, 간호조직은 관리계층의 폭이 좁아 조직구조상 구성원 대부분이 팔로워로 구성되어 있다[6]. 또한, 간호관리자는 조직의 성공적 운영과 목표를 달성하기 위해서는 리더의 역할도 중요하지만 팔로워들의 기여가 그 조직의 성패를 좌우하는 것[11]으로 볼 때 적극적인 참여와 신뢰를 바탕으로 하는 새로운 패러다임의 리더십인 팔로워십이 매우 중요하게 대두되고 있다. 따라서 간호조직에서 간호관리자와 조직구성원간의 상호보완적인 협력체제의 유지는 조직의 효율성을 극대화시킬 수 있는 요소가 될 수 있다. 또한 조직구성원들은 관리자의 적극적이고 능동적인 팔로워십을 바탕으로 직무에 대한 애착을 가지고 급변하는 의료환경에 효과적으로 대응해 나가야 한다. 이에 따라 간호관리자는 추구하는 목표를 달성하고 전문성과 역량을 갖춘 신뢰받는 조직 관리를 위해 독립적, 비판적 사고를 가지고 적극적, 능동적으로 조직에 참여하는 팔로워십을 발휘할 필요가 있다.

임파워먼트는 임파워된 개인이 자신의 파워와 영향력을 활용하여 타인의 파워 증진을 추구하면 집단 임파워먼트가 일어나고 이러한 과정이 조직에 확산되면 조직 임파워먼트가 발생하여 결과적으로 조직 전체가 지속적인 성장을 하게 된다[7,8]. 따라서 간호관리자는 구성원이 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 임파워시켜 간호조직의 성장과 발전을 가져올 수 있는 방안 모색을 위한 연구가 필요하다.

직무만족은 간호조직에 있어서 구성원의 사기와 더불어 간호활동과 직접적으로 밀접한 관계가 있다. 조직구성원이 직무에 대해 만족하느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지니게 된다. 직무만족은 내면적인 가치와 관련될 수 있고 간호활동에 긍정적 혹은 부정적 요인으로 작용하여 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다[8]. 직무만족에 관한 선행연구를 살펴보면 팔로워십 특성이 구성원의 직무만족에 영향을 미친다는 연구 결과[9,10]와 임파워먼트 특성이 높을수록 직무만족이 높다는 연구결과가 있다[11].

과거는 리더 중심의 사고가 중시됨에 따라 리더십에 대한 연구에 초점이 맞추어지면서 팔로워십에 대한 연구

는 상당히 경시되어 왔다. 물론 최근에는 팔로워십에 관한 연구들이 간간히 진행되어 왔지만[9,10,11], 간호조직에서의 구성원이 인식한 간호관리자의 팔로워십이 구성원의 직무만족에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구는 매우 미흡한 실정으로 다양한 방법의 연구가 절실하다.

이에 본 연구에서는, 간호관리자의 팔로워십이 간호사의 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 알아보고 이들 요인 상호간의 관련성을 실증분석을 통하여 검증해 봄으로써 확인해 보고자 한다. 따라서, 본 연구 결과는 간호관리자의 팔로워십과 간호조직의 임파워먼트 중요성에 대한 인식을 고취시키고, 간호조직의 팔로워십 향상 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 본다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 간호조직에서의 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 간호사의 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이를 비교한다.
- 3) 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족 간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 간호관리자의 팔로워십과 간호사의 직무만족과의 관계에서 임파워먼트의 조절효과를 확인한다.

2. 본론

2.1 연구 방법

2.1.1 연구 설계

본 연구는 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족과의 관계를 파악하고, 간호관리자의 팔로워십이 조직구성원인 간호사의 직무만족에 미치는 영향에서 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.1.2 연구대상 및 자료수집

본 연구 대상자는 전남 소재 500병상 이상 4개 종합병원에서 근무하는 간호사 중 간호관리자인 수간호사 이

상을 제외한 간호사를 대상으로 하였다. 자료 수집 전에 본 연구자가 소속된 대학의 임상윤리심의위원회의 승인(IRB No. SH-2019-27)을 받은 후 실시하였다. 자료수집 기간은 2019년 3월 2일부터 3월 17일까지이며, 해당 병원의 간호부서장과 대상자에게 연구의 내용과 목적을 설명한 후 대상자의 동의를 얻어 사전연구를 통한 도구의 타당도와 신뢰도가 검증된 도구로 구성된 설문지 200부를 배포하였고, 그 중 198부가 회수되었으며(회수율 99%), 응답이 누락되었거나 불성실하게 응답한 2부를 제외한 총 196부만을 사용하였다. 대상자수는 G*power 3.1을 이용하여 산출하였다. 회귀분석을 위해 검정력 .95, 효과크기 .15, 설명변수 7개로 지정하였을 때 최소 표본 수는 145명이었다. 본 연구 대상자 수는 그 보다 많아 통계적 검정력에 문제가 없는 크기라고 볼 수 있다[26].

2.1.3 연구 도구

1) 팔로워십 측정도구

팔로워십은 리더와 함께 조직의 목표를 달성하기 위해 비판적 사고와 능동적 참여로 적극적인 자기개발과 함께 역할을 수행하는 과정을 의미하는 것으로, Kelly[12]가 개발한 측정도구를 Jang[11]이 사용한 20문항의 도구를 간호학 교수 2인이 간호관리자의 특성에 맞추어 일부 수정하여 사용하였다. 독립적 비판적 사고수준(11문항)과 적극적 능동적 참여수준(9문항)의 2개 하위영역으로 구성되었으며, 점수의 범위는 문항평점 1점~5점으로 점수가 높을수록 팔로워십 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jang[11]의 연구에서는 Cronbach's α .95였으며, 본 연구에서는 .88이었다.

2) 임파워먼트 측정도구

임파워먼트란 파워와 영향력을 함께 행사하고 내적 직무동기를 고양하며 개인이 삶의 통제력을 얻는 것으로, 본 연구에서는 Spreitzer[13]가 개발하고 Moon[8]이 사용한 도구로 의미성(4문항), 역량(4문항), 자율성(3문항), 영향력(4문항)의 4개의 하부요인 총 15문항으로 구성되었으며, 점수의 범위는 문항평점 1점~5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Moon[8]의 연구에서는 Cronbach's α .89였으며, 본 연구에서는 .94였다.

3) 직무만족 측정도구

직무만족이란 조직구성원들이 직무에 대해서 가지고 있는 감성적이고 정서적인 선호도를 말하는 것으로, 본

연구에서는 Slavitt, Stamps와 Piedmont[14]가 개발하여 Moon[8]이 수정. 보완하여 사용한 도구로 총 16문항으로 구성되었으며, 점수의 범위는 문항평균점 1점~5점으로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Moon[8]의 연구에서는 Cronbach's α .86이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

2.1.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Windows 20.0 Program을 이용하여 전산통계처리 하였으며 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적인 특성은 실수와 백분율로 분석하였으며, 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 분석하였다.

둘째, 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차를 기술통계 분석으로 하였다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe방법으로 분석하였다.

넷째, 측정변수들 간의 상관관계 및 다중공선성은 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

다섯째, 임파워먼트의 조절효과를 검증하기 위해 조절회귀분석을 이용하였다.

2.2 연구 결과

2.2.1 대상자의 일반적인 특성

대상자의 일반적인 특성을 분석한 결과 <Table 1>과 같다. 성별은 여성이 88.3%로 남성보다 많았으며, 미혼이 69.4%로 기혼보다 많았다. 연령은 26세 이상 30세 이하가 32.7%로 가장 많았으며, 교육정도는 학사졸업이 53.1%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 간호사의 직위는 일반간호사가 88.8%로 대부분이었고, 근무경력은 5년 이하가 58.2%로 가장 높았으며, 직장이동 경험은 60.2%가 없는 것으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Character of Subject (N=196)

Variables	Category	N(%)
Gender	Female	173(88.3)
	Male	23(11.7)
Marital status	Married	60(30.6)

Age	Unmarried	136(69.4)
	Below age 25	60(30.6)
	26~30	64(32.7)
	31~35	38(19.4)
	36~40	16(8.2)
	41~45	10(5.1)
Education level	Upper age 46	8(4.1)
	College	90(45.9)
	University	104(53.1)
Position	Master	2(1.0)
	Staff nurse	174(88.8)
Career(yrs)	Charge nurse	21(10.7)
	<5	114(58.2)
	5~<10	47(24)
	10~<15	23(11.7)
	15~<20	8(4.1)
	20<	4(2)
Job transition	Yes	78(39.8)
	No	118(60.2)

2.2.2 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 정도

대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십은 5점 척도에서 전체 평균 3.41±.62로 중간 이상의 점수를 보였고, 하위 영역별로는 독립적이고 비판적인 사고가 3.35±.62, 적극적, 능동적인 참여가 2.98±.72로 나타났다. 임파워먼트의 전체 평균은 2.98±.71로 나타났으며 하위영역별로 보면, 역량이 3.26±.66으로 가장 높게 나타났고, 의미성은 3.22±.77, 자율성 3.08±.67, 영향력 2.98±.72 순으로 나타났다. 또한 직무만족의 평균은 2.93±.54로 나타나 중간 이상의 점수를 보였다(Table 2).

Table 2. The degree of Followership, Empowerment and Job Satisfaction recognized by Subject (N=196)

Variables	Component	M±SD
Followership		3.41 ±.62
	Independent, critical thinking	3.35 ±.62
	Active engagement	2.98 ±.72
Empowerment		2.98 ±.71
	Semantics	3.22 ±.77
	Capacity	3.26 ±.66
	Autonomy	3.08 ±.67
	Influence	2.98 ±.72
Job satisfaction		2.93 ±.54

2.2.3 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다.

성별은 팔로워십에서는 차이가 없었으나, 임파워먼트($t=1.18, p=.043$)와 직무만족($t=-.30, p=.042$)에서 유의한 차이를 보였다. 임파워먼트는 여성($3.16 \pm .62$)이 높게 나타났고 직무만족에서는 남성($2.96 \pm .37$)이 높게 나타났다. 교육정도에 따라서는 팔로워십($t=3.14, p=.041$)과 임파워먼트($t=3.92, p=.021$), 직무만족($t=4.41, p=.013$)에서 모두 유의한 차이를 보였다. 팔로워십과 임파워먼트는 석사졸업($4.50 \pm .71$)이 가장 높고, 전문학사($3.40 \pm .51$) 그룹이 가장 낮게 나타났으나, 직무만족은 석사졸업이 가장 높은 점수를 보였고, 다음은 전문학사($3.02 \pm .49$), 학사졸업($2.84 \pm .57$)순으로 나타났다. 직장 이동 경험에 따른 차이는 직무만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($t=-1.47, p=.007$). 직장 이동 경험이 없는 집단($2.98 \pm .49$)이 경험 있는 집단($2.86 \pm .62$)보다 높은 것으로 확인되었다.

2.2.4 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족과의 관계

대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족과의 관계는 <Table 4>와 같다. 팔로워십과 임파워먼트($r=.625, p<.001$) 및 직무만족($r=.677, p<.001$) 간에는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 임파워먼트와 직무만족 간에도 정의 상관관계를 보였다($r=.627, p<.001$). 따라서 팔로워십이 높을수록 임파워먼트와 직무만족이 높다고 말할 수 있다.

Table 4. Correlation between Followership, Empowerment and Job Satisfaction of Nursing Manager Recognized by Subject (N=196)

Variables	Followership r(p)	Empowerment r(p)	Job satisfaction r(p)
Followership	1		
Empowerment	.652**(<.001)	1	
Job satisfaction	.677**(<.001)	.627**(<.001)	1

Table 3. Differences in Followership, Empowerment and Job Satisfaction of Nursing Manager Recognized by Subject according to General character of Subject (N=196) $p<.05$

	Category	Followership			Empowerment			Job satisfaction		
		M±SD	t or F Scheffe	p	M±SD	t or F Scheffe	p	M±SD	t or F Scheffe	p
Gender	Female	3.42±.64	.31	.330	3.16±.62	1.18	.043	2.92±.56	-.30	.042
	Male	3.38±.50			3.00±.34			2.96±.37		
Marital status	Married	3.41±.65	-.01	.987	3.16±.69	.24	.064	2.86±.56	-1.15	.350
	Unmarried	3.41±.62			3.13±.05			2.96±.45		
Age	Below age 25	3.40±.70	.27	.929	3.16±.61	.96	.443	2.95±.55	.38	.860
	26~30	3.39±.65			3.05±.67			2.91±.60		
	31~35	3.42±.52			3.13±.53			2.95±.51		
	36~40	3.38±.38			3.22±.42			2.81±.38		
	41~45	3.61±.74			3.44±.52			2.92±.57		
Upper age 46	3.50±.68	3.28±.48	3.12±.58							
Education level	College ^a	3.40±.51	3.14 a, b<c	.041	3.13±.52	3.92 a, b<c	.021	3.02±.49	4.41 b<a <c	.013
	University ^b	3.40±.70			3.13±.64			2.84±.57		
	Master ^c	4.50±.71			4.30±.42			3.66±.13		
Position	Staff nurse	3.38±.63	2.68	.071	3.12±.60	2.13	.120	2.92±.55	1.02	.363
	Charge nurse	3.63±.57			3.33±.58			2.98±.50		
Career (yrs)	<5	3.44±.59	1.45	.218	3.13±.57	1.67	.157	2.99±.55	1.98	.098
	5~<10	<5			3.09±.68			2.84±.57		
	10~<15	3.35±.53			3.12±.53			2.81±.45		
	15~<20	3.54±.65			3.33±.40			2.73±.46		
20<	4.00±.82	3.83±.66	3.39±.33							
Job transition	Yes	3.42±.65	.12	.644	3.12±.65	-.32	.493	2.86±.62	-1.47	.007
	No	3.41±.61			3.15±.56			2.98±.49		

2.2.5 임파워먼트의 조절효과

대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향 및 임파워먼트가 직무만족에 미치는 조절효과를 검증하기 위하여 조절회귀분석을 실시하였다. 이를 위해 회귀분석의 가정을 검증한 결과 모두 충족하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기 상관을 검증한 결과 1.814로 검증통계량(1.72) 보다 크게 나타나 자기 상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차한계는 0.1이하이거나 VIF 값이 10보다 크지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 잔차 분석 결과, 오차의 선형성, 정규성은 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P도표와 정규분포표에서 확인하였다. 또한 등분산성의 가정도 충족하여 회귀 조절분석을 실시하였다. 먼저, 임파워먼트의 주 효과를 분석한 결과, 모형 I 을 보면, 직무만족에 팔로워십(B=.32), 임파워먼트(B=.47)가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 팔로워십과 임파워먼트의 상호작용변수가 추가된 모형 II에서는 팔로워십과 임파워먼트의 상호작용도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(B=-.08). 이는 임파워먼트가 팔로워십과 직무만족 간에 조절변수로 작용함을 의미한다. 모형의 설명력을 살펴보면, 모형 I에서는 2개의 독립변수가 모두 유의한 영향을 주었으며 설명력은 52%였다. 그러나 모형 II에서는 독립변수 2개는 물론 팔로워십과 임파워먼트 상호작용도 유의한 영향을 주어(F=4.36, p=.03), 설명력을 53%로 1% 증가시켰다(Table 5)

Table 5. Control Effect of Empowerment (N=196)
*p<.05

Equations Variables	Model I			Model II		
	B	β	t	B	β	t
Followerhsip	.32	.32	4.84*	.29	.29	4.31*
Empowerment	.47	.47	7.07*	.46	.46	7.02*
Followerhsip *Empowerment				-.08	-.11	-2.09*
R ²	.52			.53	$\Delta R^2=011^*$	
F	103.07			71.36		
				F=4.36, p=.030		

2.3 논의

본 연구를 통해 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트가 직무만족의 영향 요인이며, 팔로워십과 직무만족 간에 임파워먼트가 조절변수임이 확인되었다. 이러한 결과를 바탕으로 논의하고자 한다.

간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십은 5점 만점에 전체 평균 3.41점이었다. 하위 영역별로는 독립적이고 비판적인 사고가 3.35점, 적극적, 능동적인 참여가 2.98점으로 나타났다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 연구한 다른 연구[10]의 평균(3.05~3.10)보다는 다소 높은 정도를 보였다. 일반적인 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십의 차이는 교육정도에 있어서는 석사졸업이 전문학사졸업보다 높게 나타나 유의한 차이를 보였다. 이는 학력이 높을수록 간호사의 팔로워십이 높게 나타난 Lee와 Jung[10]의 연구와 일치하는 결과이며, 유의한 차이를 보이지는 않았지만 대졸 이상이 전문대졸 이하보다 팔로워십 특성이 높게 나타난 Jang[11]의 연구 결과와 유사한 결과이다. 이러한 결과는 팔로워십은 간호조직에서 전문성과 밀접한 관련이 있다고 생각되며 지속적인 교육을 통해 비판적, 독립적 사고를 바탕으로 적극적인 참여를 할 수 있을 것으로 사료된다. 또한 조직적 차원에서 구성원들에게 지속적인 관심과 격려를 통해 팔로워십을 향상 시킬 수 있는 전문성과 역량 개발 및 교육이 필요하다고 사료된다.

간호사들의 임파워먼트의 전체 평균은 5점 만점에 2.98점으로 나타났으며, 하위영역별로는 역량이 3.26점으로 가장 높게 나타났고, 의미성은 3.22점, 자율성 3.08점, 영향력 2.98점 순으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 다른 연구들[15-18]의 수준인 3.43~3.61 보다는 다소 낮은 결과를 보였다. 또한 하위영역에서 간호사를 대상으로 한 Choi[15]의 연구에서 의미성이 3.87점으로 가장 높게 나타난 연구결과와 역량이 3.26점으로 가장 높게 나타난 본 연구 결과는 차이가 있었다. 이는 병원과 간호조직의 특성에 따라 역량발휘, 자기결정성과 영향력, 의미성에 대한 인식이 다르게 나타난 것으로 사료된다. 일반적인 특성에 따른 임파워먼트 차이는 교육정도에 따라 석사졸업이 전문학사졸업보다 높게 나타나 유의한 차이를 보였다. 이는 교육수준이 높아질수록 임파워먼트가 높게 나타난 다른 연구들[15,19,20]과 일치하는 결과이다. 교육수준이 높아질수록 전문적인 역할을 수행할 수 있어[17] 업무에 대해 보다 영향력이 생기고, 의사결정에 있어 자율성을 가지며 높은 자신감으로 자신의 일이 의미 있다고 인식되어진다고 사료된다.

본 연구에서 간호사들의 직무만족은 평균 5점 만점에 2.93점으로 나타났다. 이는 국내 종합병원 간호사의 직무만족 2.94점[21]과 같은 수준이다. 일반적인 특성에 따른 직무만족 차이는 여성보다 남성이 높게 나타났다, 이는 성별에 따른 직무만족에 차이가 없다고 보고한 전은

정[22]의 연구결과와는 상반된 결과이다. 이러한 차이는 간호사들의 근무환경 및 조직의 특성들을 고려하여 추후 연구를 통해 파악해 볼 필요가 있다. 또한 직무만족은 직장 이동 경험이 없는 집단이 이동 경험이 있는 집단보다 높은 것으로 나타났으며, 교육정도에 따라 석사졸업이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는 교육수준이 높을수록 직무만족이 높다는 선행연구[15,17,23]와 일치하였다. 위의 결과와 같이 교육수준이 낮을수록 이직 경험이 있을수록 직무만족은 낮아진다고 볼 수 있다. 따라서 확실한 동기부여와 사기증진을 통해 직무에 대한 만족을 높이고 이직의 원인분석을 통한 이직 감소방안이 필요하다. 특히, 본 연구의 직무만족은 하위영역으로 행정, 전문성, 대인관계, 보수 등 개인적 특성 뿐 아니라 조직의 특성이 포함되어 있어, 조직 차원에서의 공정한 보상, 지속적인 교육지원, 효과적인 의사소통 체계, 현실적인 보수체계 등의 방법을 통한 직무만족 향상 방안 모색이 필요하리라 사료된다.

본 연구에서 주요 변수들 간의 상관관계를 검증한 결과, 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족 간의 관계에서 모두 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 팔로워십과 임파워먼트 및 직무만족 간에는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 임파워먼트와 직무만족 간에도 정의 상관관계를 보였다. 이러한 연구 결과는 간호사를 대상으로 한 다른 연구결과[9,10,15]와 일치한다. 위와 같은 결과는 팔로워십이 높을수록 직무만족은 높아지고 임파워먼트가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 시사한다.

본 연구에서의 핵심인 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 직무만족 관계에서 임파워먼트의 조절효과를 검증한 결과를 보면, 팔로워십과 직무만족 간에 임파워먼트가 조절변수로 작용함이 확인되었다($B=-.08$). 간호영역에서 팔로워십과 직무만족 간의 조절효과를 연구한 선행연구는 찾을 수 없지만 호텔종사원을 대상으로 한 Lee와 Lee[24]의 연구결과와 기업체의 비서들을 대상으로 한 Song[25]의 연구(2003) 유사한 결과이다. 이러한 결과를 바탕으로 간호조직은 구성원이 자신의 업무에 대해 의미를 부여하고 신념이나 가치관을 정립할 수 있도록 임파워먼트를 효과적으로 향상시켜 나갈 필요가 있다. 또한, 비판적, 독립적 사고를 바탕으로 맡겨진 업무에 적극적으로 능동적인 참여를 할 수 있는 간호관리자들은 조직의 성과를 높이는 훌륭한 인적자원이다. 따라서 조직적 차원에서 팔로워십의 특성을 연구하고 팔로워십 유형별로 적용할 수 있는 효과적인 임파워먼트와 효율적이고

이상적인 팔로워 유형으로 변화시키기 위한 방안 모색이 필요하리라 사료된다.

3. 결론

본 연구는 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족과의 관계를 파악하고, 간호관리자의 팔로워십이 조직구성원인 간호사의 직무만족에 미치는 영향에서 임파워먼트의 조절효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 자료수집 기간은 2019년 3월 2일부터 3월 17일까지이며, 전남 소재 500병상 이상 4개 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 설문지 200부를 배포하였고, 그 중 196부를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Windows 20.0 Program을 이용하여 전산통계처리 하였으며 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 차이를 본 결과, 성별에서 임파워먼트와 직무만족은 유의한 차이를 보였다. 임파워먼트는 여성이 높게 나타났고 직무만족에서는 남성이 높게 나타났다. 교육정도에 따라서는 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족에서 모두 유의한 차이를 보였다. 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족 모두 석사졸업이 가장 높게 나타났다. 직장 이동 경험에 따른 차이는 직무만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직장 이동 경험이 없는 집단이 경험 있는 집단보다 높은 것으로 확인되었다.
- 2) 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족의 간에는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.
- 3) 임파워먼트의 조절효과를 분석한 결과, 모형 I에서 직무만족에 팔로워십, 임파워먼트가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 팔로워십과 임파워먼트의 상호작용변수가 추가된 모형 II에서는 팔로워십과 임파워먼트의 상호작용도 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

결론적으로 일반적 특성에 따른 대상자가 인식한 간호관리자의 팔로워십과 임파워먼트, 직무만족은 차이를 보였으며, 팔로워십과 직무만족 간에 임파워먼트가 조절변수로 작용함이 확인되었다.

본 연구는 최근 대두되고 있는 팔로워십을 간호분야에 적용하여 그 영향력을 검증하였다는 점에서 의의가 있으며 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 조직 구성원들의 리더십 개발 뿐 아니라 팔로워십 증진프로그램을 개발하고 적용하여 그에 따른 효과를 확인 할 필요가 있다.
- 2) 본 연구는 일부 지역의 의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 하였기에 연구 결과를 모든 간호사들에게 일반화하기에는 무리가 있다. 따라서 다양한 환경에서 종사하는 간호사를 대상으로 일반화하기 위한 반복연구가 필요하다.
- 3) 팔로워십과 다양한 변수들을 추가하여 팔로워십에 대한 광범위한 연구가 필요하다.

References

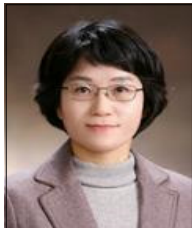
- [1] Nursing statistics data of korea nursing association. 2017. <http://www.koreanurse.or.kr/>
- [2] Y. J. Jun, I. A. Kim, G. S. Han, J. Y. Lim. The Effects of Empowerment on Job Satisfaction: Focusing on Followership style. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 11, no. 1, pp. 23-31. 2005.
- [3] Kelley, R. E. "In Praise of Followers", *Harvard Business Review*, November-December, 1988.
- [4] I. K. Kim, H. H. Kim, S. J. Moon, H. Y. Lee, Y. M. Kim. Nursing Leadership and Followership. p. 92. JMK. 2016.
- [5] Cavell, D. P. Leadership or Followership: One or both. *Healthcare Financial Management*, vol. 61, no. 11, pp. 142-144. 2007.
- [6] O. H. Koo, O. S. Choi. The Relationship between the Nurse's Followership Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 30, no. 5, pp. 1254-1264. 2000.
- [7] Baudura, A. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York : Freeman, 1997.
- [8] S. J. Moon. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces, doctoral dissertation. Graduate School of Kyunghee University, Seoul, 2010.
- [9] J. Y. Han, M. Y. Kim. The Impact of the Followership Style on the Organizational Effectiveness in Nursing Organization. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 46, no. 2, pp. 233-243, 2009.
- [10] Y. S. Lee, M. S. Jung. Relationship of Followership to Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Customer Orientation in Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 19, no. 2, pp. 187-195, 2013.
- DOI: <https://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.187>
- [11] S. S. Jang. A Study on the Impacts of Followership of Superintendents of Local Police Stations and Substations on Empowerment and Occupational Satisfaction of Members of Their Organizations. doctoral dissertation. Graduate School of Hansei University, Seoul, 2013.
- [12] Kelley, R. E. The Power of Followership. New York: Doubleday Dell, 1994.
- [13] Speitzer, G. M. Psychological Empowerment in The Workplace.
- [14] Slavitts, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Hasse, A. M. B. Nurses' Satisfaction with Their Work Situation. *Nursing Research*, vol. 27, no. 2, pp. 114-12. 1978.
- [15] J. Y. Choi, E. K. Kim, S. Y. Kim. Effects of Empowerment and Job Satisfaction on Nursing Performance of Clinical Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 20, no. 4, pp. 426-436, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.426>
- [16] Wong CA, Laschinger HKS. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. vol. 69, no. 4, pp. 947-959. 2013.
- [17] E. H. Oh, B. Y. Chung. The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 17, no. 4, pp. 391-401, 2011.
- [18] Y. S. Eo. Path Analysis of Empowerment, Social Support, Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Nurses. *Korean Data Analysis Society*. vol. 17, no. 3, pp. 1683-1697. 2015. UCI: G704-000930.2015.17.3.007
- [19] M. O. Park, J. Park, S. Y. Ryu, M. G. Kang, K. S. Kim, S. Min, et al. The influence of health promotion life style, perception of head nurse's leadership and Job Satisfaction on the work performance among nurses of some veterans hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* . vol. 15, no. 1, pp. 45-53. 2009.
- [20] H. G. Choi, S. H. Ann. 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*. vol. 46, no. 1, pp. 100-108. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2016.46.1.100>
- [21] J. H. Kim. The substitution effect of leadership substitutes for transformational leadership in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing*. vol. 36, no. 2, pp. 361-372. 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2006.36.2.361>
- [22] E. J. Jeon, G. J. Lee. A Study on Choice Motives and Job Satisfaction about Nurses who Changed Jobs to Public Hospitals. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing*. vol. 26, no. 1, pp. 55-64. 2017.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.55>

- [23] K. N. Park, M. K. Park, A Study on nurse's self-leadership, organization commitment and the nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. vol. 14, no. 1, pp. 63-71. 2008.
- [24] G. Y. Lee, E. J. Lee. The Impact of Followership Type on Job Satisfaction from Bakery Employees "Focus on Empowerment Control effect". *Korea Hotel Resort Casino Association*. vol. 12, no. 3, pp. 407-423. 2013. UCI : G704-SER000009022.2013.12.3.028
- [25] Y. L. Song. A Study on the influence of the followership type on the secretary's job satisfaction and organizational commitment : Moderating effect of empowerment. master's thesis. Graduate School of Ewha Womans University, 2003
- [26] Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. Statistical power analyses using G*Power 3.1: power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. vol. 41, no. 4, pp.1149-1160. 2009. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
-

황 은 정(Eun Jeong Hwang)

[정회원]



- 2006년 8월 : 부산대학교 간호학과(간호학 박사)
- 2003년 3월 ~ 2010년 4월 : 한국보건산업진흥원 연구원
- 2010년 4월 ~ 2013년 4월 : 국립중앙의료원 선임연구원
- 2015년 3월 ~ 현재 : 세한대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정보경영, 정보통신

문 숙 자(Sook Ja Moon)

[정회원]



- 2010년 2월 : 경희대학교 간호과학대학(간호학 박사)
- 1986년 11월 ~ 2014년 6월 : 서울적십자병원 (간호부장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 세한대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호관리, 리더십