

## 노인요양병원 간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도와의 관련성

송명숙<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>부산가톨릭대학교 간호대학

### The Relationships between the Empowerment, Nursing Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention of Long-term Care Hospital Nurses

Myung-Sook Song<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>College of Nursing, Catholic University of Pusan

**요 약** 본 연구의 목적은 노인요양병원 간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도와의 관련성을 파악하기 위함으로 시도된 서술적 조사연구이다. B시와 U시에 소재한 노인요양병원 간호사 258명에 대한 자료를 2012년 11월23일부터 2013년 1월 21일까지 수집하여 SPSS win 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과 임파워먼트는 평균 3.22점, 간호업무성과는 3.78점, 직무만족 3.25점, 이직의도는 2.87점으로 나타났고, 임파워먼트가 직무만족에 대해서는 50.3%, 간호업무성과에 대해서는 13.4%, 이직의도에 대해서는 21.9%의 설명력을 보였다. 임파워먼트와 직무만족, 간호업무성과와의 관계는 정적 상관관계를 나타냈으며, 이직의도와는 부적 상관관계를 나타냈다. 임파워먼트는 노인요양병원 간호사의 직무만족에 긍정적으로 영향을 미치며, 임파워먼트 부여가 간호업무성과에 높은 영향력을 미치게 되어 업무성과를 향상시키게 되고, 이직의도를 낮추게 되는 중요한 요인이 된다. 따라서 본 연구에서 도출된 결과로 노인요양병원 간호사에게 임파워먼트를 증진하는 프로그램을 제공하여 간호의 질적인 향상을 도모할 수 있을 것이다.

**Abstract** The purpose of this study is to explore the relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. The subjects were 258 nurses at a long-term care hospital in B and U city. The data were collected from November 23, 2012 to January 21, 2013. Data were analyzed by SPSS win 20.0 program. The mean score of empowerment was 3.22, nursing performance was 3.78, job satisfaction was 3.25 and turnover intention was 2.87. Empowerment was correlated with nursing performance and job satisfaction positively, but correlated with turnover intention negatively. As a result of multiple regression, empowerment has 50.3% of the explanatory power on job satisfaction, 13.4% on nursing performance, and 21.9% on turnover intention. The significant predictive factors of nursing performance and job satisfaction were information and support in empowerment. In addition, turnover intention was resources in empowerment. These results suggest that empowerment improvement programs should be focused on developments to improve the quality of nursing.

**Key Words** : Empowerment, Job Satisfaction, Long-term Care Hospital Nurses, Nursing Performance, Turnover Intention

---

본 논문은 2012년도 부산가톨릭대학교 교내학술연구과제로 수행되었음.

\*Corresponding Author : Myung-Sook Song(Catholic Univ. of Pusan)

Tel: +82-51-510-0831 email: mssong@cup.ac.kr

Received February 8, 2013

Revised March 13, 2013

Accepted May 9, 2013

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

의학기술의 발달과 생활수준 향상에 따른 평균수명의 연장으로 고령화 사회에 속하게 된 우리나라는 노인인구의 증가뿐만 아니라 노인성질환 및 만성질환의 증가추세로 장기요양 의료서비스 수요의 증대를 초래하였고, 그에 따른 요양병원의 수도 기하급수적으로 늘어나 2004년 115개 기관에서 2012년 1006개 기관으로 증가하였다[1].

요양병원에 입원 중인 노인들이 다른 사람의 도움 없이는 기본적인 신체기능을 수행하지 못하는 노인이 많아 식사에서 목욕에 이르기까지 전반적인 일상생활의 지원이 필요한 노인이 대부분으로[2], 요양병원에서는 더 많은 간호인력이 필요하게 되었는데도 불구하고, 인건비 절약 차원으로 간호사보다는 간호조무사를 인력으로 채용하는 경우가 많고, 이로 인해 현재 대부분의 요양병원에서 간호사 인력부족난으로 인해 근무 간호사들이 무거운 업무에 시달리고 있는 것으로 보고되고 있다[3,4].

간호사는 환자간호 이외에도 병원이 요구하는 다양한 업무를 수행해야 함으로 인해 다양한 스트레스와 함께 무기력, 소진 등을 경험하게 되고[5], 직무스트레스와 함께 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량 과중, 낮은 직무만족도 등은 직장을 떠나려는 높은 성향 등으로 나타나게 된다[6]. 이러한 간호사의 이직은 시설차원에서 신규직원의 교육 및 훈련에 소요되는 추가 경비의 부담과 시간적 낭비를 초래하고, 정부차원에서는 전문인력의 비효율적 활용에 따른 경제적 손실이라는 부정적 영향을 미친다.

따라서 많은 보건의료기관에서 직원들의 무력감을 해소하고, 사기를 높임으로써 조직에 대한 몰입과 직무만족을 높이기 위한 전략의 하나로 임파워먼트(empowerment)에 관심을 가지기 시작하였다.

임파워먼트는 개인에게 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 할 수 있도록 하는 것[7]으로, 1980년대 후반부터 간호사의 효율적 간호업무수행에 영향을 줄 수 있는 중요한 개념으로 대두되었으며[8], 1992년 Laschinger가 Kanter의 이론을 간호연구에 적용하여 논문을 발표하면서 간호사의 임파워먼트에 대한 연구가 진행되고 있다.

임파워된 간호사는 직무만족과 업무성과가 증가되고 이직의도는 감소되며, 목표달성이 쉬어질 뿐 아니라[9], 업무에 대해 좀 더 영향력이 생기고, 의사결정에 있어 파워나 자율성을 가지며, 자기존중감과 자신감이 증가하게 되어 환자의 생명을 구하고 환자결과를 증진시킬 수 있

다[10]고 보고되고 있다.

임파워먼트에 관한 국내·외 선행 연구들의 동향을 살펴보면 임파워먼트는 주로 직무만족, 직무스트레스, 조직분위기, 조직유효성, 업무성과, 조직몰입, 자기효능감, 비판적 사고경향, 변혁적 리더십, 자율성 등과 관련하여 주로 연구[11-18]되고 있다. 특히 임파워먼트의 효과를 확인하기 위한 연구가 많이 이루어지고 있는데, Koh[9]는 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주어 간호업무의 효과성을 향상시켰음을 보고하였으며, Yang[11]도 업무성과를 높이고 간호서비스 질을 높여 환자 만족을 증대시킨다고 보고하였다. 이와 같이 임파워먼트를 직무만족이나 조직몰입 등과 관련시킨 연구가 많은 실정이다.

실제적인 간호수행 정도로써 측정되어지는 간호업무성과는 간호의 질적인 측면이 강조되고 있는 현실에서 간호조직의 중요한 개념[16]으로써, 임파워먼트가 증진되면 간호업무성과도 증진될 것으로 예측되지만 간호업무성과의 증대를 임파워먼트 효과로 검증한 연구는 많지 않다. 또한 국내 간호사의 높은 이직율에도 불구하고 이와 관련된 연구가 거의 이루어지지 않고 있는 실정으로, 특히 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에는 직무부담감, 직무만족도, 직무스트레스, 소진, 이직의도, 리더십, 업무환경 등이 보고[3,19-24]되었을 뿐이다.

따라서 본 연구를 통해 노인요양병원 간호사의 간호의 질을 향상시키고 간호조직의 유효성 측면에서 중요하게 관리될 필요가 있는 임파워먼트 정도를 확인하여, 간호업무성과, 직무만족, 이직의도와와의 관련성을 파악함으로써 장기적으로 노인요양병원에서 근무하는 간호사의 이직을 감소시키기 위한 방안을 수립하는데 기초자료를 제시하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구는 노인요양병원 간호사의 임파워먼트와 직무만족 및 이직의도와와의 관련성을 규명하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 노인요양병원간호사의 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 노인요양병원간호사의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 노인요양병원간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도와와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 노인요양병원간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 노인요양병원 간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 이직의도와의 상관성을 파악하고, 임파워먼트가 직무만족, 간호업무성과, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상은 대한노인요양병원협회에 등록된 노인요양병원 중 B시와 U시에 소재하며 자료수집에 동의한 기관으로, 연구대상자 선정은 연구 참여에 동의한 자료 노인요양병원에서의 경력이 6개월 이상인 간호사이다. 표본수는 G\*Power 3.14 통계적 검정력 분석을 근거로 하여 효과크기는 작은 크기,  $\alpha=.05$ , 검정력=.80로 하였을 때 산출한 표본수는 199부였으나 설문지 미회수율을 고려하여 260부로 결정하였다. 자료수집 후 미 기재된 문항이 많은 설문지 2부를 제외하고 258부를 통계 분석하였다. 본 연구의 자료수집이 진행되기 전에 대학소속기관에서 연구윤리위원회의 연구승인을 받았다(CUPIRB-2012-001).

자료수집은 자발적으로 연구 참여에 동의한 노인요양병원의 병원장과 간호부장 및 간호과장에게 사전 이메일, 전화통화를 통해 연구의 목적과 절차에 대하여 설명을 한 다음, 요양병원에 근무하는 간호사에게 본 연구의 취지를 설명하고 서면동의를 받은 뒤 설문자료를 직접 보내준 후 반송우편을 이용하거나 또는 직접 회수하였다. 윤리적 측면을 고려하여 설문자료는 연구목적외로 사용하지 않음과 연구 참여자의 익명과 비밀을 보장하고 응답을 원하지 않을 경우에는 언제라도 철회 가능함을 설명하였으며 설문에 대한 사례를 하였다. 자료수집은 2012년 11월23일부터 2013년 1월 21일까지였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 임파워먼트

자신과 구성원으로부터 최고, 최선을 추구하기 위하여 개인 속에 내재된 파워를 성장시켜 주는 것[25]을 의미하며, 본 연구에서는 Kanter의 조직이론을 기초로 하여 Chandler[26]가 개발한 도구를 Yang[11]이 수정·보완한 도구를 사용하였다.

이 도구는 기회요인 9문항, 정보요인 8문항, 지지요인 8문항, 자원요인 3문항 등 4개 하위영역의 총 28문항으로 구성되었으며 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 최저 28점에서 최고 140점이며, 점수가 높을수록

임파워먼트가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's  $\alpha = .69 \sim .98$ 이었고, Yang[11]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .91$  이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .93$  이었다.

#### 2.3.2 간호업무성과

간호기능의 수행 정도[11]를 의미하며, 간호업무성과를 측정하기 위해 Park[27]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 23문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's  $\alpha = .96$  이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .94$  이었다.

#### 2.3.3 직무만족

개인이 직무를 통해 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태[28]를 의미하며 본 연구에서는 Slavitt 등[29]이 개발한 도구를 Lee[30]가 수정 보완한 도구를 사용하여 직무만족 수준을 측정하였다. 이 도구는 총 36문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee[30]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .91$  이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .89$  이었다.

#### 2.3.4 이직의도

간호사의 이직의도를 측정하기 위하여 사용한 도구는 Lawer[31]가 사용한 도구를 Kim[32]이 수정·보완한 11문항을 사용하였다. 이 도구는 총 11문항으로 구성되어 있고, 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Kim[32]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .88$  이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .85$  이었다.

### 2.4 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 20.0 Program을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 이직의도는 실수와 백분율, 평균, 표준편차, 최소값, 최대값 등의 서술통계를 이용하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 간의 차이는 t-test와 ANOVA 및 사후검증을 위해 Scheffe's test를 이용하여 분석하였고, 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 간의 관계는

Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였으며, 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 Stepwise Multiple Regression을 이용하여 분석하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 43.44세로, 41~50세가 99명(38.4%)으로 가장 많았으며, 결혼상태는 기혼이 189명(73.3%), 종교는 없음이 75명(29.1%), 최종학력은 3년제 간호대학 졸업이 210명(81.4%)으로 가장 많았다. 총 임상 경력은 5~10년 미만이 75명(29.1%), 요양병원 근무경력 은 3~6년 미만이 104명(40.3%)으로 가장 많았으며, 직 위는 일반간호사가 196명(76%), 근무형태는 교대근무가 143명(55.3%)으로 가장 많았다. 연봉수준은 2,000~2,700만원 미만이 166명(64.3%), 요양병원 만족정도는 만족이 167명(64.7%)으로 가장 많았다. 요양병원의 간호등급은 1등급이 133명(51.6%), 요양병원 병상수는 100병상 이상이 235명(91.1%), 요양병원 간호사수는 15~20명 미만이 86명(33.3%), 간호사 1인당 요양병상수는 15병상 미만이 163명(63.2%)으로 가장 많았다(Table 1 참조).

[Table 1] Characteristics of Participants (N=258)

Characteristics	N	%	M±SD
Age(years)	24~30	38	14.7
	31~40	58	22.5
	41~50	99	38.4
	51~60	53	20.5
	≥61	10	3.9
Marital status	Unmarried	69	26.7
	Married	189	73.3
Religion	Christian	69	26.7
	Buddhist	71	27.5
	Catholic	43	16.7
	None	75	29.1
Educational background	College	210	81.4
	University	38	14.7
	Graduate school	10	3.9
Years of nursing experience (years)	1~<5	43	16.7
	≥5~<10	75	29.1
	≥10~<15	60	23.3
	≥15~<20	30	11.6
	≥20	50	19.4
Present clinical career (years)	<1	30	11.6
	≥1~<3	95	36.8
	≥3~<6	104	40.3
	≥6~<9	20	7.8
	≥9	9	3.5

Current position	Staff nurse	196	76.0
	Head nurse or higher	62	24.0
Current working shift	3 shift	143	55.3
	Fixed work	115	44.6
Yearly salary (10,000won)	<2,000	13	5.0
	≥2,000~<2,700	166	64.3
	≥2,700~<3,500	71	27.5
	≥3,500	8	3.1
Satisfaction with present clinical	Very dissatisfied	8	3.1
	Dissatisfied	78	30.2
	Moderately satisfied	167	64.7
	Very satisfied	5	1.9
Level in the nursing clinical ladder system	1 level	133	51.6
	2 level	89	34.5
	3 level	32	12.4
	5 level	4	1.6
Present clinical of beds	50~<100	23	8.9
	≥100	235	91.1
Number of nurses	5~<10	34	13.2
	≥10~<15	31	12.0
	≥15~<20	86	33.3
	≥20~<30	49	19.0
	≥30	58	22.5
Beds per nurse	<15	163	63.2
	≥15	95	36.8

#### 3.2 대상자의 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 정도

대상자의 임파워먼트는 평균 3.22±.42점으로, 임파워먼트 하위영역별로는 지지가 평균 3.31±.50점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 정보 3.27±.49점, 기회 3.14±.52점, 자원 3.10±.55점 순으로 나타났다. 간호업무성과 정도는 평균 3.78±.35점, 직무만족은 평균 3.25±.33점, 이직의도는 평균 2.87±.57점으로 나타났다(Table 2 참조).

[Table 2] Scores for Empowerment, Nursing performance, Job satisfaction and Turnover intention of Participants (N=258)

Variables	Mean	SD	Min	Max
Total empowerment	3.22	.42	2.14	4.14
opportunity	3.14	.52	1.78	4.33
information	3.27	.49	2.00	4.50
support	3.31	.50	2.00	4.63
resources	3.10	.55	1.67	5.00
Nursing performance	3.78	.35	2.52	4.78
Job satisfaction	3.25	.33	2.33	4.00
Turnover intention	2.87	.57	1.36	4.82

[Table 3] Empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention according to Participant Characteristics (N=258)

Characteristics	empowerment			nursing performance			job satisfaction			turnover intention			
	M	SD	t or F (Scheffe)	M	SD	t or F (Scheffe)	M	SD	t or F (Scheffe)	M	SD	t or F (Scheffe)	
Age(years)	24~30 <sup>a</sup>	3.30	.39		3.66	.37		3.27	.35		3.10	.64	
	31~40 <sup>b</sup>	3.23	.47		3.72	.34		3.19	.34		2.98	.53	
	41~50 <sup>c</sup>	3.18	.41	.728	3.82	.31	4.373** (d>a>e)	3.21	.30	2.911*	2.93	.49	8.439*** (a>d>e)
	51~60 <sup>d</sup>	3.26	.42		3.90	.35		3.36	.28		2.57	.57	
	≥61 <sup>e</sup>	3.18	.32		3.60	.39		3.29	.22		2.40	.50	
Marital status	Unmarried	3.16	.44		3.64	.38		3.17	.35		3.06	.63	
	Married	3.25	.41	-1.620	3.83	.32	-3.647***	3.28	.30	-2.459*	2.80	.54	3.238**
Religion	Christian <sup>a</sup>	3.22	.41		3.80	.29		3.28	.32		2.72	.50	
	Buddhist <sup>b</sup>	3.28	.37	.688	3.87	.33	3.044* (b>d)	3.28	.31	1.211	2.90	.60	3.238* (d.>a)
	Catholic <sup>c</sup>	3.20	.46		3.74	.33		3.23	.33		2.82	.68	
	None <sup>d</sup>	3.19	.42		3.71	.40		3.20	.30		3.01	.52	
Educational background	College	3.23	.41		3.78	.35		3.25	.31		2.83	.55	
	University	3.18	.47	.379	3.75	.35	1.054	3.26	.33	.456	3.03	.67	2.848
	Graduate school	3.29	.37		3.93	.11		3.16	.41		3.11	.60	
Total clinical career (years)	1~<5	3.16	.37		3.65	.38		3.25	.29		2.93	.57	
	≥5~<10	3.30	.41		3.78	.34		3.29	.33		2.84	.56	
	≥10~<15	3.18	.44	1.405	3.82	.33	2.258	3.17	.30	1.496	2.96	.57	2.270
	≥15~<20	3.15	.46		3.80	.38		3.21	.28		2.99	.50	
	≥20	3.27	.41		3.84	.30		3.28	.35		2.69	.62	
Present clinical career (years)	<1	3.27	.39		3.66	.29		3.27	.31		2.78	.42	
	≥1~<3	3.24	.40		3.75	.42		3.27	.31		2.92	.62	
	≥3~<6	3.24	.46	1.426	3.84	.30	2.157	3.25	.32	1.393	2.84	.55	2.569*
	≥6~<9	3.14	.33		3.82	.26		3.18	.25		2.71	.50	
	≥9	2.94	.32		3.76	.33		3.03	.39		3.36	.64	
Present position	Staff nurse	3.20	.42		3.74	.37		3.23	.32		2.92	.53	
	Head nurse or higher	3.30	.41	-1.639	3.91	.22	-4.373***	3.31	.30	-1.708	2.71	.67	2.212*
Type of work	3 shift	3.22	.42		3.76	.35		3.24	.31		2.91	.54	
	Fixed work	3.23	.42	-.188	3.81	.34	-1.181	3.25	.32	-.112	2.82	.61	1.255
Monthly salary (1,000won)	<2,000 <sup>a</sup>	3.15	.39		3.67	.36		3.21	.33		3.04	.62	
	≥2,000~<2,700 <sup>b</sup>	3.21	.42		3.74	.37	3.665* (c>b)	3.24	.32	.467	2.86	.54	.507
	≥2,700~<3,500 <sup>c</sup>	3.26	.42	.875	3.88	.26		3.28	.29		2.88	.64	
	≥3,500 <sup>d</sup>	3.40	.31		3.90	.23		3.21	.45		2.74	.62	
Satisfaction with present clinical	Very dissatisfied <sup>a</sup>	2.90	.47		3.75	.33		3.08	.47		3.28	.71	
	Dissatisfied <sup>b</sup>	2.93	.35	31.777*** (d>c>b>a)	3.67	.40	4.541** (c>b)	3.03	.25	28.296*** (d>c>a>b)	3.16	.52	17.206*** (a>b>c>d)
	Moderately satisfied <sup>c</sup>	3.36	.36		3.83	.31		3.34	.27		2.74	.53	
	Very satisfied <sup>d</sup>	3.73	.25		3.96	.23		3.73	.15		2.04	.28	
Nursing level of present clinical	1	3.20	.43		3.74	.37		3.24	.32		2.91	.61	
	2	3.26	.43		3.84	.32		3.28	.30		2.80	.52	
	3	3.25	.36	.456	3.83	.26	2.176	3.20	.33	.597	2.96	.53	1.812
	5	3.21	.53		3.55	.35		3.19	.37		2.41	.72	
Present clinical of beds	50~<100	3.35	.39		3.76	.37		3.36	.27		2.68	.64	
	≥100	3.21	.42	1.516	3.78	.35	-.261	3.24	.32	1.804	2.89	.56	-1.733
Number of nurses	5~<10 <sup>a</sup>	3.17	.37		3.72	.38		3.22	.31		2.77	.62	
	≥10~<15 <sup>b</sup>	3.25	.48		3.85	.33		3.26	.34		2.74	.59	
	≥15~<20 <sup>c</sup>	3.23	.45	1.884	3.81	.35	1.127	3.32	.31	3.974** (c>e)	2.83	.56	2.047
	≥20~<30 <sup>d</sup>	3.35	.40		3.80	.27		3.28	.29		2.92	.57	
	≥30 <sup>e</sup>	3.13	.37		3.72	.38		3.16	.30		3.03	.54	
Beds per nurse	<15	3.29	.38		3.80	.33		3.28	.30		2.84	.57	
	≥15	3.12	.45	3.094**	3.76	.37	.891	3.18	.33	2.577*	2.93	.58	-1.331

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 간호업무성과, 직무만족, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트를 분석한 결과 요양병원 만족정도( $F=31.777, p=.000$ ), 간호사 1인당 요양병상수( $t=3.094, p=.002$ )에서 유의한 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후검증 결과 요양병원 만족정도는 매우 만족한 간호사가 매우 불만족한 간호사에 비해, 간호사 1인당 병상수가 15병상 미만인 임파워먼트 수준이 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과 연령( $F=4.373, p=.002$ ), 결혼상태( $t=-3.647, p=.000$ ), 종교( $F=3.044, p=.029$ ), 직위( $t=-4.373, p=.000$ ), 연봉수준( $F=3.665, p=.013$ ), 요양병원 만족정도( $F=4.541, p=.004$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검증결과 연령은 61세 이상이 40세 이하보다, 결혼을 한 경우가 미혼인 경우보다, 종교가 없는 간호사보다 불교인 간호사가 간호업무성과가 높았다. 직위는 수간호사 이상이 일반 간호사에 비해 더 간호업무성과가 높았고, 연봉수준의 경우도 2,700~3,500만원이 2,000~2,700만원보다, 요양병원 만족정도에서는 만족한 군이 불만족인 군보다 간호업무성과가 높았다.

직무만족은 연령( $F=2.911, p=.022$ ), 결혼상태( $t=-2.459, p=.015$ ), 요양병원 만족정도( $F=28.296, p=.000$ ), 요양병원 간호사수( $F=3.974, p=.004$ ), 간호사 1인당 요양병상수( $t=2.577, p=.011$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 요양병원 만족도가 높은 군이 만족도가 낮은 군보다 직무만족 정도가 유의하게 높았으며, 간호사수가 15~20명 미만이 30명 이상보다, 간호사 1인당 병상수에서는 15병상 미만이 15병상 이상보다 직무만족 정도가 유의하게 높게 나타났다.

이직의도는 연령( $F=8.439, p=.000$ ), 결혼상태( $t=3.238, p=.001$ ), 종교( $F=3.238, p=.023$ ), 요양병원 경력( $F=2.569, p=.039$ ), 직위( $t=2.212, p=.030$ ), 요양병원 만족정도( $F=17.206, p=.000$ )에서 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 24~30세가 51~60세, 61세 이상보다 이직의도 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났으며, 종교가 없음이 기독교보다 이직의도 정도가 더 높게 나타났다. 요양병원 근무경력에서는 9년 이상이 6~9년 미만보다, 교대근무가 상근직보다, 요양병원 만족정도에서는 불만족이 만족보다 이직의도 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다 (Table 3 참조).

### 3.4 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계

임파워먼트는 간호업무성과( $r=.345, p<.01$ ), 직무만족

( $r=.690, p<.01$ )과는 양의 상관관계가 있고, 이직의도( $r=-.394, p<.01$ )와는 음의 상관관계가 있었다. 또한 임파워먼트의 하부영역인 기회, 정보, 지지, 자원요인 모든 하부영역에서 간호업무성과와 직무만족과는 양의 상관관계로 나타났으며, 기회, 정보, 지지, 자원요인에 대한 임파워먼트 하부 영역과 이직의도와는 음의 상관관계가 있었다 (Table 4 참조).

[Table 4] Relationship of Empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention (N=258)

Variables	nursing performance	job satisfaction	turnover intention
Empowerment	.345**	.690**	-.394**
opportunity	.205**	.494**	-.235**
information	.328**	.635**	-.378**
support	.347**	.638**	-.353**
resources	.257**	.459**	-.393**

\*\* $p<.01$

### 3.5 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향

노인요양병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 단계별 다중 회귀분석을 실시한 결과는 (Table 5)와 같다. 직무만족에 대한 유의한 임파워먼트 하위영역 예측인자는 지지와 정보, 자원요인이었으며, 이들 예측인자는 50.3%의 설명력을 나타냈다. 간호업무성과에 대한 유의한 임파워먼트 하위영역 예측인자는 지지와 정보요인으로 13.4%의 설명력을 나타냈다. 이직의도에 대한 유의한 임파워먼트 하위영역 예측인자는 자원과 정보요인으로 21.9%의 설명력을 나타냈다.

[Table 5] Effect of Empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention

Dependent variables	Independent variables	B	$\beta$	t(p)	R <sup>2</sup>	F(p)
Job satisfaction	support	.184	.291	4.374 (.000)	.503	85.699 (.000)
	information	.233	.361	5.760 (.000)		
	resources	.110	.192	3.817 (.000)		
Nursing performance	support	-.161	.230	2.782 (.006)	.134	19.716 (.000)
	information	.118	.166	2.007 (.046)		
Turnover intention	resources	-.310	-.297	-5.011 (.000)	.219	35.833 (.000)
	information	-.319	-.272	-4.592 (.000)		

#### 4. 논의

본 연구결과 노인요양병원 간호사의 임파워먼트의 수준은 5점 만점에 평균 3.22점으로, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Park[33]의 연구 2.86점, Song[34]의 연구 3.08점, Koo[35]의 연구 2.91점, 가정전문간호사를 대상으로 연구한 Kim[36]의 연구 3.03점 보다 높게 나타났다. 회복실 간호사를 대상으로 한 Kim[37]의 연구 3.26점과는 본 연구 결과와 유사하였다. 동일한 도구를 사용한 외국의 연구결과와 비교해 보면, Hauck 등[17]의 연구에서 3.42점, Cjurfeng Cai 등[18]의 연구에서는 3.16점으로 보고하고 있어 본 연구 결과와 유사하였다.

이처럼 간호사의 임파워먼트는 지역, 연구대상 및 국가에 상관없이 대체로 유사함을 알 수 있었고, 임파워먼트에 대한 이해와 지각 수준이 점진적으로 향상되어 있다고 볼 수 있겠다. 그러나 본 연구대상 간호사의 임파워먼트 수준이 2.14~4.14로 차이가 크게 나타난 결과는 간호사 간의 편차가 크다는 것을 의미하며, 이는 간호사의 질적인 측면의 차이로 이어질 수 있으므로 노인요양병원 간호사의 임파워먼트 수준을 다 같이 상승시키기 위한 전략 마련이 필요 할 것으로 사료된다.

영역별 임파워먼트 요인으로 지지(3.31)요인이 제일 높게 지각되고 있으며, 다음으로 정보(3.27), 기회(3.14), 자원(3.10)요인 순으로 나타났다. 이는 정보요인을 제일 높게 지각하는 국내의 선행연구[33,38]와는 다른 결과를 보여주고 있으나, 지지요인이 가장 높았던 연구들[11,37,39,40]과는 일치하였다. 이는 근무 중 동료나 상사 및 부하직원간의 지지에 많은 의미와 관심을 두고 있어, 문제해결이나 조언, 정보, 교육, 업무의 위기상황 시 도움을 받을 수 있는 지지가 임파워먼트를 향상시킬 수 있음을 의미하므로, 임파워먼트를 높이기 위해서는 노인요양병원 구성원간의 지지를 위한 분위기 조성이 필요하다. 또한 본 연구에서와 같이 선행연구[35,37,39]에서도 자원이 가장 낮게 지각 되었는데, 노인요양병원 간호조직내의 업무상황이 빈약한 자원(물품, 인력 등) 때문에 여겨지므로 질적인 환자간호와 노인요양병원 간호사의 임파워먼트 지각수준을 높이기 위해서 업무를 위한 최소한의 자원배치가 요구된다.

간호업무성과는 평균 3.78점으로, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yoo 등[15]의 연구에서 3.78점, Oh와 Chung[16]의 연구에서 3.80점, 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 Sim과 Kim[41]의 연구에서 3.79점과는 유사한 결과였으나, Song[34]의 연구 3.58점 보다는 높은 결과였다. 이러한 결과는 간호업무성과가 지역적인 차이나

병원규모, 연구대상과는 큰 연관성이 없는 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 연봉수준, 요양병원 만족도에 유의한 차이를 보였다. 집단별 사후분석한 결과 연령에서는 51~60세 간호사가 30세 이하 간호사나 61세 이상 간호사보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났으며, 기혼자와 수간호사 이상의 관리자가 간호업무성과가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이 적을수록 업무성과가 높다는 Yang[11]의 연구와는 다른 결과이고, 연령과 경력이 증가하면서 업무성과가 높아진다[15,16,33,34]는 연구와는 조금 다른 양상을 보였다.

이는 노인요양병원에 근무하는 많은 수의 간호사들의 경력을 비교할 때, 종합병원에서 정년퇴임 또는 조기퇴직 후 노인요양병원에서 근무하는 상황이 많음을 감안할 때, 연령이 61세 이상은 오히려 간호업무성과가 떨어진 결과로 나타나, 선행연구[15,33,34]와는 차이가 있었다. 따라서 노인요양병원의 연령이 높은 간호사들을 위해서 특별한 프로그램을 적용하여 지속적인 업무효율을 위한 프로그램을 제공하는 지지 및 관리가 필요하다고 본다.

노인요양병원 간호사의 직무만족도 수준은 평균 3.25점으로 요양병원 간호사를 대상으로 한 Lee[42]의 연구에서 3.12점, 3차병원 간호사를 대상으로 한 Choi[43]의 연구 3.34점, 소화기내시경실 간호사를 대상으로 한 Oh[39]의 연구 3.20점과는 유사한 결과였으나, 회복실 간호사를 대상으로 한 Kim[37]의 연구 2.98점보다는 높게 나타났다. 이는 직무만족도 역시 지역적인 차이나 병원규모, 연구대상과 큰 연관성이 없는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 경우 연령, 결혼상태, 근무만족도, 간호사수, 1인당 병상수에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 높아질수록 직무만족도가 낮아진다고 한 Choi[43]의 결과와는 차이가 있었으나, 결혼상태에서 기혼인 간호사가 직무만족이 높은 것으로 나타난 Koh[9], Song[34]의 결과와는 일치하였으며, 미혼이 기혼자보다 직무만족도가 높다고 한 Oh[39]의 결과와는 다른 결과였다. 이는 연령대가 51~60세이며, 기혼상태인 노인요양병원 간호사가 가장 직무만족도가 높은 이유로, 현 근무지인 요양병원에 근무하기 전 종합병원 등에서의 경력을 가진 많은 수의 간호사들이, 정년퇴임이나 조기퇴임 이후 노인요양병원에서의 간호직을 다시 시작하면서 직무만족도가 더 높아졌을 것으로 사료된다.

노인요양병원 간호사의 이직의도 수준은 평균 2.87점으로, 암환자를 돌보는 간호사 대상으로 한 Kim[32]의 연구에서 3.25점, 노인요양시설 간호사를 대상으로 한 Park 등[22]의 연구 3.12점 보다는 낮았다. 다른 도구를 사용

한 Kim과 Kim[20]의 연구와는 2.84점으로 유사했고, Park과 Park[33]의 연구 3.01점 보다는 조금 낮은 결과로 나타났다. 이런 상대적으로 낮은 이직의도는 타 연구 결과에 비해 상대적으로 높은 직무만족으로 인한 결과로 사료된다. 또한 업무의 강도나 근무조건 등이 영향을 주었을 것으로 추정되나, 이에 대한 구체적인 비교는 추후 연구를 통해 좀 더 논의되어야 할 것이며, 이러한 낮은 이직의도는 낮은 이직율로 이어질 것이라 예측된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 경우 30세 이하, 미혼이며 종교가 없고, 노인요양병원 근무경력 9년 이상, 근무만족도가 낮은 일반간호사에서 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 간호사의 이직의도를 연구한 국내·외의 다른 연구들[18,20,22,32,33,44,45]과 그 결과가 세부적인 부분에서는 일부 일치하기도 하고 일부 불일치하기도 하였다. 본 연구와 선행연구들을 비교해 볼 때, 연령이 낮을수록, 보직을 맡지 않은 일반간호사일 경우가 많은 것을 고려하면 젊은 층의 간호사들을 대상으로 이직의도를 낮추기 위한 관리 전략이 필요하다고 보여진다. 또한 본 연구에서 노인요양병원에 입사한 신규간호사나 6~9년 된 간호사보다 노인요양병원의 임상경력이 9년 이상인 간호사가 이직의도가 높은 것은 어느 정도 자신의 업무에 대한 지식, 기술, 태도가 자리 잡히게 되어, 그로 인해 일에 대한 매너리즘에 빠지게 될 수 있기 때문이라 사료되며, 본 연구의 대상자들의 근무만족 정도가 '불만족'이라고 응답한 경우가 이직의도가 높았으므로 대상자들의 근무에 대한 만족을 높여줄 수 있는 방안이 노인요양병원 자체 내 인력관리를 위해서 준비되어야 할 것이다. 종교를 가진 대상자가 종교가 없는 대상자에 비해 이직의도가 유의하게 낮은 것은 노인요양병원 간호사들이 간호대상자인 노인들에 대한 연민과 희생 및 봉사정신도 한몫을 차지할 것으로 추정된다.

임파워먼트와 직무만족, 간호업무성과와의 상관관계에서 정적 상관관계를, 이직의도와는 부정 상관관계를 나타냈다. 이는 간호사를 대상으로 한 국내·외 선행연구[16,18,33,46,47]의 결과와 일치하며, 타 직종의 국내 호텔 조직 구성원을 대상으로 Jun과 Lee[48]의 연구와도 일치한 것으로, 임파워먼트는 직무만족과 간호업무성과를 증가시키며 이직의도를 감소시키는 중요한 요인이 되는 것으로 나타났다.

임파워먼트의 효과를 파악하기 위해 단계별 다중 회귀 분석을 실시한 결과 직무만족에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 지지, 정보, 자원이었고, 이들 예측인자들은 50.3%의 설명력을 나타냈다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Park[33]의 결과 48.2%, Koh[9]의 결과 33%, Oh와 Jung[16]의 결과 24.0% 보다 높게 설명

력을 나타냈으며, 요양시설 간호사를 대상으로 한 Tourangeau 등[23]의 결과 56%보다는 낮았다. 본 연구결과를 국내기업에 종사하는 타 직종과 비교하였을 때 Yoon[49]의 45.7% 보다 높게 설명력을 나타냈다.

간호업무성과는 13.4%의 설명력을 보이며, 지지, 정보요인이 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 Yang[11]의 연구에서 지지, 정보, 기회요인 순으로 나타난 연구결과와 Park[13]의 연구결과 지지, 정보, 자원요인 순으로 유의하게 나타난 결과와는 다소 차이가 있으나, 지지요인이 공통된 요인으로 나타난 결과를 살펴 볼 때 근무 중 문제 해결 향상에 도움이 되는 힌트나 충고를 받고 있고 위기 상황 시 지지 받을 때 임파워먼트가 향상되고, 이로써 임파워먼트 간호사는 담당업무에 대한 자긍심이 고취되어 간호업무성과가 증가될 것으로 사료된다.

이직의도에 대해 유의한 임파워먼트 하부요인 예측인자는 자원, 정보요인이었고, 이들 예측인자들은 21.9%의 설명력을 보였다. 이는 Park과 Park[33]의 연구에서 설명력 4.8%, Oh와 Jung[16]의 연구에서 설명력 5.6%보다는 높게 나타나 다른 변수들에 비해 상대적으로 높은 설명력을 나타냈다. 특히 자원요인이 통계적으로 유의한 요인으로 나타난 결과를 살펴 볼 때, 노인요양병원 간호사들의 열악한 근무여건, 인력부족, 저임금, 지나친 서류업무 등의 자원요인이 이직의도에 큰 영향을 미치는 것으로 추정된다.

이상으로 임파워먼트는 노인요양병원 간호사의 직무만족에 긍정적으로 영향을 미치며, 임파워먼트 부여가 간호업무성과에 높은 영향력을 미치게 되어 업무성과를 향상시키게 되고, 이직의도를 낮추게 되는 중요한 요인이다. 따라서 노인요양병원은 보다 효과적인 조직 운영과 간호의 질적 향상을 위하여 임파워먼트 증진 프로그램을 개발하고, 그 실현방안을 강구해야 할 것으로 사료된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 노인요양병원 간호사의 임파워먼트와 간호업무성과, 직무만족 및 이직의도와와의 관련성을 파악하기 위해 시도된 서술적 조사연구로, 임파워먼트의 영향을 살펴본 결과 직무만족에 대해서는 50.3%, 간호업무성과에 대해서는 13.4%, 이직의도에 대해서는 21.9%의 설명력을 보였다.

이처럼 노인요양병원 간호사의 임파워먼트는 간호사의 업무 수행에 있어 중요한 요소인 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 등 모두에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다. 특히 임파워먼트 요소 중 지지와



정보, 자원은 간호업무성과, 직무만족, 이직의도 등에 영향을 미치고 있어 노인요양병원 간호사의 업무수행에 가장 중요한 요인이 될 수 있음을 추정할 수 있다. 따라서 노인요양병원 간호사의 임파워먼트를 증진시킬 경우 직무만족과 간호업무성과는 더욱 향상되고, 이직은 감소하는 효과를 가져오게 된다. 이에 간호서비스의 질적 향상과 노인요양병원의 경영효율성 증대를 위해서 조직은 지속적인 질 개선활동 및 유지를 위해 노인요양병원 간호사들의 임파워먼트를 활용할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

이상으로 본 연구결과에 따라 다음과 같이 제안하고자 한다.

첫째, 노인요양병원에 근무하는 많은 수의 간호사들이 종합병원에서의 경력이 많고, 정년퇴임이나 조기퇴직 이후 근무하는 간호사들이 의미 있는 직장생활을 할 수 있도록 신체적, 정신적으로 충분한 지원이 이루어지도록 해야 할 것이고, 계속해서 간호사들의 개인적인 역량강화와 직무만족을 위한 교육강화와 간호학적인 발전을 할 수 있는 여건을 마련하도록 하여야 할 것이다.

둘째, 노인요양병원에 근무하는 간호사들에게 간호업무성과에 따른 적절하고 적합한 평가를 통한 보상체계 및 적정수준의 임금 지급이 마련된다면 노인요양병원의 간호사들은 직무에 더욱 만족하고 이직에 대한 의도가 감소할 것이다.

셋째, 본 연구는 B시와 U시에 위치한 노인요양병원에 근무하는 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 본 연구를 일반화하는 데는 다소 무리가 있으며, 추후 서울을 포함한 타 지역의 노인요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구가 요구된다.

## References

[1] Health Insurance Review & Assessment Service. "National Health Insurance Statistical Yearbook for 2012", [www.nhic.or.kr/portal](http://www.nhic.or.kr/portal), June 2012.

[2] Kang, S.Y., "A Study on the Professional Self-Concept of Nurses Working on the Geriatric Hospitals", Unpublished master's thesis, Soonchunhyang University, Asan, 2009.

[3] Kim, E.S., "A Study on the Attitude of Long-Term Care Hospital Nurses to Elderly People and Job Satisfaction", Unpublished master's thesis, Daegu Haany University Kyoungbuk, Daegu, 2009.

[4] Choi, M.Y., "Factors to be Affect in Leaving their

Position for the Care Givers in Elder Care Unit", Unpublished master's thesis, Chungnam National University, 2009.

[5] Jun, Y.J., Kim, I.A., Han, K.S., Lim, G.Y., "The Effects of Empowerment on Job Satisfaction - Focusing on Fallowship Style-", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 11, No.1, pp.23-31, 2005.

[6] Kim, M.R., "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses : The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 13, No. 3, pp.335-344, 2007.

[7] Conger, J. A., & Kanungo, R. N., "The Empowering Process: Integrating Theory and Practice". Academy of Management Review, Vol. 13, pp.471-482, 1988.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258093>

[8] Suominen, T., Leino-Kilpi, H., Merja, M., Irvine Doran, K., & Puukka, P., "Staff Empowerment In finnish Intensive Care Units". Intensive Critical Care Nursing, Vol. 17, pp.341-347, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1054/iccnc.2001.1606>

[9] Koh, M.S., "A Study on the Influence of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Clinical Nurses", Korean journal of hospital management, Vol. 9, No. 2, pp.23-45, 2004.

[10] Madden, M.A., "Empowering Nurses at the BedSide: What is the Benefit?", Australian Critical Care, Vol. 20, pp.49-52, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aucc.2007.02.002>

[11] Yang, K.M., "Analysis of the Relationship between the Empowerment, the Job-Related Individual Characteristics and the Work Performance of Nurses", Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, 1999.

[12] Kim, H.K., "The Effect of Empowerment of Job Satisfaction on Operating Room Nurses", Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2002.

[13] Park, J.Y., "Study on Empowerment Level, Job Stress and Nursing Work Performance". Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2003.

[14] Yom, K.H., Choi, K.S., " The Effect of Psychological Empowerment and Transformational Leadership on Organizational Commitment among Hospital Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 11, No. 3, pp.315-322, 2005.

[15] Yoo, S.O., Lee S.Y., Han, S.O., Chang N.S., Kim, Y.O., Hur, J.Y., Yom, Y.H., "Empowerment, Performance and Job Satisfaction Perceived by Hospital

- Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 3, pp.406-414, 2006.
- [16] Oh, E.H, Chung, B.Y., "The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp.391-401, 2011.
- [17] Hauck, A. Quinn Griffin, M.T. & Fitzpatrick, J.J., "Structural Empowerment and Anticipated Turnover among Critical Care Nurses", *Journal of Nursing Management*, Vol. 19, pp.269-276, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01205.x>
- [18] Chunfeng Cai, Zongkui Zhou, "Structural Empowerment, Job satisfaction, and Turnover Intention of Chinese Clinical Nurses", *Nursing and Health Sciences*, Vol. 11, pp.397-403, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00470.x>
- [19] Jung, S.M., "The Relationship with the Knowledge, Attitude and Nursing Practice of the Nurses-towards the Elderly in Geriatric Hospitals", Unpublished master's thesis, Catholic University of Daegu, Daegu, 2009.
- [20] Kim, J.R., Kim, K.H., "A Study on Job Stress and the Turnover Intention of Long-term Care Hospital Nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 22, No. 2, pp.1-11, 2010.
- [21] Lee, J.S., "A Phenomenological Study on the Burnout Experience for Nurses in Geriatric Hospital". Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan, 2010.
- [22] Park, Y.O., Lee, K.J., Cho, E.H., Park, H.J., "Factors affecting Turnover Intention of Nurses in Long-Term Care Facilities for Elderly People", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol. 11, No. 1, pp.81-89, June 2009.
- [23] Tourangeau, A., Cranley, L., Laschinger, H.K.S. & Pachis, J., "Relationships among Leadership Practices, Work Environments, Staff Communication and Outcomes in Long-term Care", *Journal of Nursing Management*, Vol. 18, pp.1060-1072, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01125.x>
- [24] Caspar, S. & O'Rourke, N., "The Influence of Care Provider Access to Structural Empowerment on Individualized Care in Long-Term-Care Facilities". *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 63B, No. 4, pp.255-265, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/63.4.S255>
- [25] Kanter, R. M.. *Change masters*, New York: Simon & Schuter, 1983.
- [26] Chandler, G. E., "The relationship of Nursing Work Environment to Empowerment and Powerlessness", Unpublished doctoral dissertation, University of Utah, Salt Lake City, 1987.
- [27] Park, S.A., "An Exploratory Study on the Relationship between Leadership Style and Performance in Korean Nursing Units". Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, 1989.
- [28] Locke, E., "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Handbook of industrial and organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.
- [29] Slavitts, D.B. & Stamps P.L. & Piedmont, E.B. & Hasse, A.M., "Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals". *Medical Care*, Vol. 16, No.4, pp.337-350, 1978.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>
- [30] Lee, S.S., "Comparison Study on the Level of Job Satisfaction of Operating Room and Recovery Room Nurses", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 1996.
- [31] Lawer, E.E., "Satisfaction and Behavior". New York: McGraw Hill, 1983.
- [32] Kim, Y.R., "A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse", Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju, 2007.
- [33] Park, J.S. & Park, B.N., "The Influence of Empowerment on Job Satisfaction, Task Performance and Turnover Intention by Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol. 14, No. 2, pp.150-158, 2008.
- [34] Song, H.S., "A study on the Empowerment and Job Satisfaction, Job Performance in Hospital Nurses", Unpublished master's thesis, Woosuk University, Seoul, 2012.
- [35] Koo, O.H., "Clinical Nurses's Perception of Empowerment Structural Model in Nursing Organization", Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Taejon, 2000.
- [36] Kim S.H., "Ethical Dilemma, Empowerment and Job Satisfaction of Home Health Care Nurses", Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon, 2011.
- [37] Kim, H.S., "The Relationship between the Empowerment and the Job Satisfaction of Recovery Room Nurses". Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2008.
- [38] Park, H.H., "The Effect of Clinical Nurses' Power and Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment", Unpublished master's thesis, Chung-Ang

- University, Seoul, 2005.
- [39] Oh, J., " The Relationship between the Empowerment and the Job Satisfaction of Gastrointestinal Endoscopy Nurses", Unpublished master's thesis, Hanuung University, Seoul, 2007.
- [40] Hur, Y.J., "Relationship between Empowerment, Job Stress and Burnout of Nurses in Hemodialysis Units", Unpublished master's thesis, Keimyung University. Daegu, 2009.
- [41] Sim, M.R., Kim, K.H., " Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 4, pp.446-454, 2010.
- [42] Lee, U.H., "A study on Job Stress and Job Satisfaction of Nurses in Long-Term Care Hospital", Unpublished master's thesis, Hanyang University. Seoul, 2010.
- [43] Choi, Y.J., "A study on the Related Factors of Organizational Commitment in Hospital Nurses", Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul, 2009.
- [44] Jui-Chu Ma, Pi-Hsia Lee, Yuh-Cheng Yang, Wen-Yin Chang, "Predicting Factors Related to Nurses' Intention to Leave, Job Satisfaction, and Perception of Quality of Care in Acute Care Hospitals", Nursing Economics, Vol. 27, No. 3, pp.178-202, 2009.
- [45] Hodgin, R.F., Chandra, A. & Weaver, C., "Correlates to Long-Term Care Nurse Turnover: Survey Results from the State of West Virginia", Hospital Topics, Vol. 88, No. 4, pp.91-97, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00185868.2010.528258>
- [46] Laschinger HKs, Finegan J, Shamian J., "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment", Health Care Manage. Rev. Vol. 26, pp.7-23, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00004010-200107000-00002>
- [47] Armstrong K.J., Laschinger H., "Structural Empowerment, Magnet Hospital Characteristics, and Patient Safety Culture: Making the Link". Journal of Nursing Care Quality, Vol. 21, No. 2, pp.124-132, 2006.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00001786-200604000-00007>
- [48] Jun, J.K. & Lee, C.W., "The Effects of Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intentions in the Hotel Industry", Journal of Korean Academic Society of Hospitality Administration, Vol. 10, No. 3, pp169-184, 2001.
- [49] Yoon, S.S., "A Study on the Empowerment, Job

Satisfaction and Turnover Intention of Hotel Culinary Employees". Unpublished master's thesis, Hansung University, Seoul, 2010.

송 명 숙(Myung-Sook Song)

[정회원]



- 1997년 8월 : 고신대학교 대학원 보건간호학과 (보건간호학석사)
- 2004년 8월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 간호대학 노인요양관리학과 조교수

<관심분야>

성인간호, 지역사회간호, 노인간호