

## 한국어판 임파워링 리더십 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증

김은경<sup>1</sup>, 김세영<sup>2</sup>, 정면숙<sup>3</sup>, 김종경<sup>4</sup>, 유선주<sup>5</sup>

<sup>1</sup>충북대학교 간호학과, <sup>2</sup>창원대학교 간호학과, <sup>3</sup>경상대학교 간호대학 건강과학연구원, <sup>4</sup>단국대학교 간호대학, <sup>5</sup>목포대학교 간호학과

## Validity and Reliability of the Korean Version of Empowering Leadership Questionnaire

Eun Kyung Kim<sup>1</sup>, Se Young Kim<sup>2</sup>, Myun Sook Jung<sup>3</sup>, Jong Kyung Kim<sup>4</sup>, Sun Ju You<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

<sup>2</sup>Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

<sup>3</sup>College of Nursing, Institute of Health Science, Gyungsang National University, Jinju, Korea

<sup>4</sup>College of Nursing, Dankook University, Cheonan, Korea

<sup>5</sup>Department of Nursing, Mokpo National University, Muan, Korea

**Background:** The manager's empowering leadership has been reported to have a positive impact on employees' psychological empowerment, motivation, creativity, and increase commitment and turnover intentions. However, there is a lack of Korean version of empowering leadership tools that have been verified for validity and reliability, so that they can be applied to Korean nursing organizations. The aim of this study was to develop the Korean version of Empowering Leadership Questionnaire (K-ELQ) and to examine its' psychometric properties.

**Methods:** Translation of the K-ELQ was validated through forward-backward translation. Participants were 322 staff nurses working in four general hospitals in South Korea. To test reliability and validity, content validity index, Cronbach's alpha, Pearson's correlation, confirmatory factor analysis were used.

**Results:** The K-ELQ consisted of 34 items to evaluate empowering leadership of nursing managers. Construct validity of K-ELQ was verified by confirmatory factor analysis (CMIN/DF=2.72, Root Mean Square Residual=0.03, Goodness of Fit Index=0.91, Normal Fit Index=0.87). Cronbach's alpha was 0.98. Criterion validity compared to the psychological empowerment of nurses showed significant correlation ( $r=0.19$ ,  $P=0.001$ ).

**Conclusions:** The K-ELQ is an appropriate instrument to measure empowering leadership of nursing managers. Further studies are needed to utilize K-ELQ in leadership education and to identify related factors of empowering leadership.

**Korean J Health Promot 2017;17(4):275-281**

**Keywords:** Power, Leadership, Validation studies, Nurses

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 조직들은 급변하는 환경에 적응하고 경쟁력을 갖추기 위해서 과거 통제 중심의 수직적 구조에서 권한과 책임이 위임된 수평적 구조로 변화하고 있다. 병원들도 합리적 경영과 조직성과를 개선하기 위한 방안으로 관리자 리더십

■ Received: September 22, 2017    ■ Accepted: November 22, 2017

■ Corresponding author: **Se Young Kim, PhD, RN**  
Department of Nursing, Changwon National University, 20  
Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea  
Tel: +82-55-213-3576, Fax: +82-55-213-3579  
E-mail: sarakimk@changwon.ac.kr

의 중요성을 인식하게 되었다. 특히 병원에서 서비스 접점에 있는 간호사는 병원 경영의 핵심적인 전문인력이기 때문에,<sup>1)</sup> 병원의 성공을 위해서 간호관리자의 역할과 책임은 중요하고,<sup>2)</sup> 실제로 간호관리자의 리더십 행동은 간호사들의 목표달성 능력에 영향을 주는 것으로 나타났다.<sup>3,4)</sup> 또한 직원의 요구를 지원하는 리더십 유형은 간호사들의 업무환경 인식에 영향을 주고, 소진을 감소시켰다.<sup>5)</sup> 체계적 고찰에서 간호관리자의 리더십 유형은 조직이 목표를 달성하는데 영향을 주었다.<sup>6)</sup>

이와 같이 관리자의 리더십 행동은 직원들에게 영향을 주며,<sup>7)</sup> 특히 임파워링 리더는 직원이 조직에서 자신의 업무가 갖는 의미를 인식하도록 돕고, 직원의 역량에 대한 믿음을 표현하고, 직원이 업무에서 결정하도록 자율성을 제공하고, 직원이 의사결정에 참여하도록 격려한다.<sup>8)</sup> 이러한 관리자의 임파워링 리더십은 권한을 공유하여 직원들을 내적으로 동기부여 시킨다.<sup>9)</sup> 또한 관리자의 임파워링 리더십은 직원들의 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 미치고, 직원들의 동기부여와 창의성에 긍정적인 영향을 주었으며,<sup>8)</sup> 직원들의 몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 보고되었다.<sup>10)</sup> 국내에서 임파워링 리더십은 주로 경영학 분야에서 연구되었으며, 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동,<sup>11,12)</sup> 직무열의,<sup>13)</sup> 혁신행동, 창의성,<sup>14-16)</sup> 동기부여,<sup>17)</sup> 갈등관리,<sup>18)</sup> 서비스 질<sup>19)</sup> 등에 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 그러나 아직까지 간호관리자의 임파워링 리더십을 조사한 연구는 소수에 불과하다.<sup>20)</sup>

한편 Arnold 등<sup>21)</sup>이 팀 구성원들의 임파워먼트를 높이는 리더의 행동에 초점을 맞추어 개발한 임파워링 리더십 측정도구(empowering leadership questionnaire, ELQ)는 국내외에서 경영이나 교육 분야에서 주로 사용되어 왔다. ELQ 도구는 솔선수범(leading by example), 코칭(coaching), 참여적 의사결정(participative decision making), 정보제공(information), 관심표출(showing concern) 5개 하부영역의 총 38개 문항으로 구성되었으며, 대부분의 경영학 연구들에서 ELQ 도구의 일부 문항들이 축약형으로 사용되었다.<sup>12,13,15,16,19)</sup> 그러나 임파워링 리더십과 관련해서 국내 간호조직에 적용할 수 있도록 번역되어 그 타당도와 신뢰도가 검증된 도구는 부족한 실정이다. 이러한 맥락에서 간호조직에서 관리자의 리더십을 개선하고 간호사들의 임파워먼트를 높이는 데 활용하기 위해서 타당도와 신뢰도가 검증된 한국어판 임파워링 리더십 측정도구의 개발이 필요하다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 임파워링 리더십 측정도구(ELQ)를 간

호조직에 적용할 수 있도록 번역하고, 내용타당도, 구성타당도, 준거타당도, 내적 일관성 신뢰도를 검증함으로써 향후 국내 간호조직에서 임파워링 리더십을 측정하는 연구에 사용할 수 있도록 한국어판 도구를 개발하는 것이다.

## 방 법

### 1. 연구 설계

본 연구는 Arnold 등<sup>21)</sup>이 개발한 임파워링 리더십 측정도구(ELQ)를 한국어로 번역하고, 한국어판 ELQ 도구의 타당도와 신뢰도를 검증하는 방법론적 연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 충북대학교의 연구윤리심의위원회로부터 승인(IRB No: CBNU-201708-BMSB-497-01)을 받은 후 자료수집하였다. 자료수집을 위해 편의표집에 의해 선정된 국내 4개 종합병원의 간호부에 연구 목적과 연구 내용을 설명하고 허락을 받았다. 연구자가 각 병동을 방문하여 연구대상 간호사에게 연구 내용, 선정기준, 동의서 작성방법 및 회수 방법, 비밀보장과 철회권리에 대해 교육한 후 서면동의를 받았다. 설문작성은 간호사들이 자유로이 의사표현을 할 수 있도록 프라이버시가 보장된 장소에서 작성한 후, 밀봉봉투에 넣어 회수하였다. 자료수집은 2017년 8월 동안 시행되었으며, 총 400부를 배부하여 378부가 회수되었다(94.5%). 이 중 응답이 불충분한 56부를 제외하고, 최종 322부를 분석에 사용하였다.

### 3. 연구 절차

#### 1) 도구번역

ELQ의 개발자 Arnold와 이메일 교신을 통해 번역 및 사용승인을 받았다. 먼저 연구자가 38문항의 영문 원도구를 한글로 번역하였고(forward translation), 검토와 수정은 간호조직 관리 분야와 도구개발 연구의 경험이 풍부한 간호학과 교수 4인이 시행하였다. 수정된 한국어판 도구는 영어와 한글에 능통한 영문학 박사도 간호대학에 재직하고 있는 교수가 역번역(back translation)하였다. 역번역자와 번역자 간에는 상호독립성을 유지하였다. 역번역한 항목들의 의미의 유사성을 검토한 결과, 37번 문항은 의미상 재수정이 필요하였다. 원본의 의미를 정확히 번안하기 위해 일차번역자와 역번역자 간의 논의를 거쳐, 한국어판 ELQ 예비도구의 38개 문항을 완성하였다.

2) 내용타당도 조사

전문가집단을 대상으로 예비도구에서 하부영역별 문항의 적절성과 문항의 가독성에 대한 전문가 의견의 일치 정도를 조사하였다. Content validity index (CVI)는 각 문항에 대하여 4점 Likert 척도로 ‘매우 적합하지 않다’ 1점, ‘적합하지 않다’ 2점, ‘적합하다’ 3점, ‘매우 적합하다’ 4점으로 평가하여, 각 항목당 3점과 4점에 대한 응답비율을 평가하였다. 각 항목당 3점과 4점에 대한 응답비율이 0.8 이상인 경우 적절한 것으로 해석한다. 본 연구에서 간호학 교수 5인과 임상 간호관리사 5인을 대상으로 내용타당도를 조사한 결과 38개 예비문항의 CVI는 모두 0.8 이상으로 나타났다.

4. 연구 도구

1) 임파워링 리더십

Arnold 등<sup>21)</sup>이 개발한 ELQ는 솔선수범, 코칭, 참여적 의사결정, 관심표출, 정보공유 5개 하부영역 총 38개 문항으로 구성된다. 도구는 Likert 5점 척도 1점 ‘전혀 아니다’, 2점 ‘아니다’, 3점 ‘보통이다’, 4점 ‘그렇다’, 5점 ‘매우 그렇다’로써, 점수가 높을수록 수간호사의 임파워링 리더십을 긍정적으로 인식함을 의미한다. Arnold 등<sup>21)</sup>의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha 값은 솔선수범 0.89, 코칭 0.93, 참여적 의사결정 0.92, 관심표출 0.94, 정보공유 0.91이었다.

2) 심리적 임파워먼트

본 연구에서 한국어판 ELQ 도구의 준거타당도를 검증하기 위하여 선행연구에서 관리자의 임파워링 리더십은 부하직원의 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 결과를 바탕으로,<sup>8,10,11)</sup> 임파워링 리더십과 심리적 임파워먼트의 상관관계를 분석하였다. Spreitzer<sup>22)</sup>가 개발한 심리적 임파워먼트 측정도구(Psychological Empowerment Questionnaire)를 Kim<sup>23)</sup>이 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 의미성 3문항, 자기결정력 3문항, 역량 3문항, 영향력 3문항으로 구성되며, Likert 5점 척도 1점 ‘매우 아니다’, 2점 ‘아니다’, 3점 ‘보통이다’, 4점 ‘그렇다’, 5점 ‘매우 그렇다’로써, 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트를 높이 인식함을 의미한다. Spreitzer<sup>22)</sup>의 연구에서 Cronbach alpha 값은 0.72였으며 Kim<sup>23)</sup>의 연구에서 0.86, 본 연구에서는 0.88이었다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 24 (IBM Corp., Armonk, NY, USA)와 IBM SPSS AMOS version 24 (IBM

Corp.)를 사용하여 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 일반적으로 도구가 이론을 바탕으로 개발되었거나 이미 구성타당도가 확인된 도구는 확인적 요인분석을 통하여 인구집단의 변화에도 도구가 여전히 타당하지 확인하는 것이 더 적절하다.<sup>24,25)</sup> 따라서 본 연구에서는 개발시 구성타당도가 검증된 ELQ 도구의 구성타당도는 확인적 요인분석으로 파악하였다. 또한 도구의 준거타당도는 심리적 임파워먼트와의 Pearson’s correlation, 신뢰도는 Cronbach’s alpha 값으로 확인하였다.

**결 과**

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다. 대상자의 96.6%는 여성이었으며, 평균 연령은 28.65세(standard deviation

**Table 1.** General characteristics of participants (n=322)

Variables	Value
Gender	
Female	311 (96.6)
Male	11 (3.4)
Age, y	28.65±6.13
≤29	227 (70.5)
30-39	69 (21.4)
≥40	26 (8.1)
Education	
Diploma	88 (27.4)
Bachelor	220 (68.3)
Master	14 (4.3)
Marriage	
Yes	80 (24.8)
No	242 (75.2)
Religion	
Yes	183 (56.8)
No	139 (43.2)
Department	
Medical units	92 (28.6)
Surgical units	74 (23.0)
Special units	113 (35.1)
Others	43 (13.4)
Work experience, months	63.61±67.10
≤12	33 (10.2)
13-36	133 (41.3)
37-60	39 (12.1)
61-120	65 (20.2)
≥121	52 (16.1)
Work experience in current unit, months	40.37±43.77
≤12	65 (20.2)
13-36	143 (44.4)
≥37	114 (35.4)

Values are presented as mean±standard deviation or number (%).

[SD]=6.13)였고, 20대가 70.5%로 가장 많았다. 대상자의 75.2%는 미혼이었고, 교육수준은 학사가 68.3%로 가장 많았다. 종교를 가지고 있는 경우가 56.8%였고, 근무부서는 특수부서(응급실, 수술장, 중환자실 등)가 35.1%, 내과계 28.6%, 외과계 23.0%, 기타 부서 13.4% 순이었다. 대상자의 총 임상경력은 평균 63.61개월(SD=67.10)이었고, 현재 간호단위 근무경력은 평균 40.37개월(SD=43.77)이었다.

**2. 구성타당도 검증**

한국어판 ELQ의 예비도구 38개 문항으로 구성된 측정 모델 1의 구성타당도의 검증을 위해 확인적 요인분석을 시행한 결과, 측정모델의 적합도를 나타내는 카이제곱의 P값은 <0.001로 0.05 이하로 나타났다(Table 2). 그러나 본 연구에서 카이제곱을 자유도로 나눈 CMIN/DF은 2.54로 나타나서 적합한 모델로 평가되었다.<sup>26)</sup> 측정모델의 적합도 지수는 Root Mean square Residual (RMR; 평균제곱잔차의 제곱근) 0.03, Goodness of Fit Index (GFI; 기초적합지수) 0.78, adjusted Goodness of Fit Index (AGFI; 조정적합지수) 0.75, Normal Fit Index (NFI; 표준적합지수) 0.85, Comparative Fit Index (CFI; 비교적합지수) 0.90이었다. 모델 적합도의 수용기준이 RMR은 0.05 이하, GFI, AGFI, NFI, CFI는 최소 0.70 이상이어야 하고 0.90 이상이면 적합도가 좋은 것으로 해석되기 때문에,<sup>26)</sup> 측정모델 1은 적합도는 양호한 것으로 해석되었다. 그러나 척도의 표준화회귀 계수를 분석한 결과 1번 0.38, 6번 0.23, 11번 0.16, 30번 0.69로 4개 문항에서 신뢰도 기준인 0.7보다 낮게 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 예비도구의 38개 문항에서 신뢰도가 낮은 4개 문항을 삭제하고 34개 문항으로 구성된 측정모델

2의 적합도를 분석한 결과, 카이제곱의 P값은 <0.001로 0.05 이하였으나, CMIN/DF은 2.72로 유지되었으며, 적합도 지수인 RMR 0.03, GFI 0.79, AGFI 0.76, NFI 0.87, CFI 0.91로 다소 개선되었으며, 전반적인 모형의 적합도는 양호한 것으로 해석되었다.

이에 34문항 도구의 하부영역별 문항구성 적합도를 분석한 결과, 영역별 카이제곱값은 모두 유의하였다. 그러나 5개 하부영역 모두에서 RMR이 0.02-0.03으로 기준치 0.05 이하로 나타났고, NFI와 CFI 적합지수는 5개 영역에서 모두 0.90 이상, GFI와 AGFI는 최소 기준인 0.70 이상으로 나타났다. 이상과 같이 5개 하부영역 34문항으로 구성된 한국어판 임파워링 리더십 측정도구의 구성타당도가 확인되었다(Table 3).

**3. 준거타당도 검증**

본 연구에서 대상자들이 인식하는 수간호사의 임파워링 리더십과 자신의 심리적 임파워먼트의 관련성을 분석한 결과, 임파워링 리더십과 심리적 임파워먼트는 유의한 양의 상관관계( $r=0.19, P=0.001$ )를 나타내었다. 임파워링 리더십과 심리적 임파워먼트 하부영역들 간의 상관관계를 분석한 결과, 임파워링 리더십의 참여적 의사결정( $r=0.18, P=0.001$ ), 코칭( $r=0.24, P<0.001$ ), 정보공유( $r=0.24, P<0.001$ ), 관심표출( $r=0.12, P=0.035$ )은 심리적 임파워먼트와 각각 유의한 양의 상관관계를 나타내었고, 임파워링 리더십은 심리적 임파워먼트의 의미성( $r=0.27, P<0.001$ ), 자기결정성( $r=0.14, P=0.015$ )과 각각 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 특히 임파워링 리더십의 코칭은 심리적 임파워먼트의 4개 하부영역과 모두 유의한 양의 상관관계를 나타내었다(Table 4).

**Table 2.** Model fitness test results

	Goodness of fit indices							
	$\chi^2 (P)$	df	CMIN/DF	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Model 1 (38 items)	1,666.30 (<0.001)	655	2.54	0.03	0.78	0.75	0.85	0.90
Model 2 (34 items)	1,407.33 (<0.001)	517	2.72	0.03	0.79	0.76	0.87	0.91

Abbreviations: CMIN/DF,  $\chi^2/df$ ; RMR, root mean square residual; GFI, goodness of fit index; AGFI, adjusted goodness of fit index; NFI, normal fit index; CFI, comparative fit index.

**Table 3.** Model fit indices for K-ELQ subscales from confirmatory factor analysis

Sub-scales	Goodness of fit indices						
	$\chi^2 (P)$	df	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Leading by example	44.08 (<0.001)	2	0.02	0.93	0.66	0.96	0.96
Participative decision-making	12.84 (0.002)	2	0.02	0.98	0.91	0.98	0.98
Coaching	230.12 (<0.001)	44	0.02	0.88	0.82	0.92	0.93
Informing	99.49 (<0.001)	9	0.02	0.90	0.77	0.93	0.94
Showing concern/interacting with the team	153.20 (<0.001)	27	0.03	0.90	0.84	0.94	0.95

Abbreviations: K-ELQ, Korean version of Empowering Leadership Questionnaire; RMR, root mean square residual; GFI, goodness of fit index; AGFI, adjusted goodness of fit index; NFI, normal fit index; CFI, comparative fit index.

**Table 4.** Correlations between empowering leadership and psychological empowerment

	Psychological empowerment	Meaning	Competence	Self-determination	Impact
	<i>r</i> ( <i>P</i> )	<i>r</i> ( <i>P</i> )	<i>r</i> ( <i>P</i> )	<i>r</i> ( <i>P</i> )	<i>r</i> ( <i>P</i> )
Empowering leadership	0.19 (0.001)	0.27 (<0.001)	0.09 (0.106)	0.14 (0.015)	0.08 (0.148)
Leading by example	0.07 (0.204)	0.16 (0.004)	-0.00 (0.964)	0.05 (0.394)	0.02 (0.784)
Participative decision-making	0.18 (0.001)	0.27 (<0.001)	0.08 (0.168)	0.10 (0.074)	0.09 (0.097)
Coaching	0.24 (<0.001)	0.27 (<0.001)	0.14 (0.010)	0.18 (0.001)	0.12 (0.027)
Informing	0.24 (<0.001)	0.30 (<0.001)	0.18 (0.001)	0.20 (<0.001)	0.05 (0.336)
Showing concern/interacting with the team	0.12 (0.035)	0.20 (<0.001)	0.01 (0.899)	0.08 (0.154)	0.07 (0.210)

**Table 5.** Reliability coefficients for K-ELQ sub-scales

Sub-scales	Cronbach's alpha	Mean±SD
Leading by example	0.92	4.08±0.70
Participative decision-making	0.86	3.93±0.70
Coaching	0.95	3.88±0.65
Informing	0.93	3.84±0.64
Showing concern/interacting with the team	0.95	3.82±0.73
Total	0.98	3.91±0.59

Abbreviations: K-ELQ, Korean version of Empowering Leadership Questionnaire; SD, standard deviation.

#### 4. 신뢰도 검증

본 연구에서 최종 선택된 한국어판 ELQ 도구 34문항의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 0.98이었고, 하부영역별 Cronbach's alpha 값은 솔선수범 0.92, 참여적 의사결정 0.86, 코칭 0.95, 정보공유 0.93, 관심표출 0.95로 나타났다 (Table 5).

## 고 찰

급변하는 환경에서 조직들은 유연하고 효율적으로 적응하기 위하여 전통적인 위계구조를 자기관리(self-management)가 가능한 업무 팀으로 변화시키고 있으며, 팀을 관리하는 관리자들에 새로운 역할과 책임을 요구하게 되었다.<sup>27)</sup> 즉 관리자들은 팀 구성원들의 자기관리를 지지하고 임파워먼트를 증진시켜야 하며, 그러기 위해서는 새로운 유형의 리더십을 발휘할 필요가 있다. 관리자의 임파워링 리더십을 측정하는 ELQ는 의류유통, 건축자재공급, 통화서비스 기업에서 팀 리더, 구성원들과의 인터뷰 내용을 바탕으로 도출된 문항들로 구성되었으며, 탐색적 요인분석, 준거타당도 검증을 통해서 개발되었다.<sup>21)</sup> 국내에서 주로 경영학 분야에서 ELQ로 임파워링 리더십을 측정한다. 다수의 연구들이 보고되었으나, 대부분 번역타당도에 대한 검증이 없이 원도구의 일부 문항을 번역하여 사용하였다.<sup>11-13,15,20)</sup> 그러나 국외에서 개발된 도구를 적용하기 위해서는 국가 간의 문화, 언어의 차이점을 고려해야 하기 때문

에 국내에서 간호조직에 ELQ를 사용하기 위해서는 신뢰도와 타당도를 검증할 필요가 있다.<sup>25)</sup>

본 연구에서 한국어판 ELQ 도구의 내용타당도를 파악하기 위하여 확인적 요인분석을 시행한 결과, 5개 하부영역의 RMR은 모두 0.05 이하이고, 적합지수에서는 코칭 영역의 GFI가 0.88로 0.90 이상의 기준에 약간 미치지 못하였고, 솔선수범 영역을 제외한 4개 영역의 AGFI는 0.70 이상으로 나타났다. 따라서 한국어판 ELQ는 34개 문항 모두 5개 하부요인의 구성문항으로 타당함을 보여주었다. 한편 솔선수범 영역의 AGFI가 0.66으로 다른 영역에 비해 약간 낮게 나타난 결과와 관련해서, Arnold 등<sup>21)</sup>이 개발한 임파워링 리더십이 의류소매업, 건축자재 조달업, 전화통신 기업 등을 대상으로 하였기 때문에, 도구의 솔선수범 영역이 수간호사가 환자에게 직접 간호를 제공하기보다 간호단위를 관리하고 간호사들을 지휘하는 역할을 담당하는 간호조직의 특성을 반영하지 못하는 것이라 해석되었다. 따라서 간호조직에 적용하도록 임파워링 리더십 도구를 정련하는 반복 연구가 필요하다고 생각된다.

한국어판 ELQ의 신뢰도를 분석한 결과, 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 0.98로, 5개 하부영역의 Cronbach's alpha 값은 0.86-0.95였다. 이러한 결과는 개발시 ELQ 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 0.89-0.94와 유사한 수준으로 높은 결과이다.<sup>21)</sup> 국내에서 간호사를 대상으로 ELQ 문항의 일부를 임의 추출하여 4개 영역 20개 문항으로 임파워링 리더십을 조사한 결과, 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 솔선수범·참여적 의사결정 0.94, 코칭 0.89, 관심표출 0.87, 정보공유 0.88로 나타났다.<sup>20)</sup>

또한 본 연구에서 한국어판 ELQ 도구의 준거타당도를 확인한 결과, 대상자들이 인식하는 수간호사의 임파워링 리더십과 간호사의 임파워먼트는 낮은 수준이었으나 유의한 양의 상관관계( $r=0.19, P=0.001$ )를 나타내었다. 이러한 결과는 Zhang과 Bartol의 연구<sup>8)</sup>에서 관리자의 임파워링 리더십과 직원의 심리적 임파워먼트는 중간 수준으로 유의한 양의 상관관계( $r=0.59, P<0.01$ )를 나타낸 결과와 유사하였다. 그러나 본 연구에서 임파워링 리더십과 심리적 임파워먼트의 하부영역별 상관관계를 비교한 결과, 임파워링 리

더십은 심리적 임파워먼트의 하부영역인 역량과 상관관계가 유의하지 않았고, 임파워링 리더십의 하부영역인 솔선수범은 심리적 임파워먼트와 상관관계가 유의하지 않았다. 이러한 결과는 Albrecht와 Andretta의 연구<sup>10)</sup>에서 심리적 임파워먼트의 하부영역인 역량이 임파워링 리더십과 상관관계가 유의하지 않았던 결과와 유사하였고, Lee 등<sup>11)</sup>의 연구에서 관리자의 임파워링 리더십의 솔선수범이 직원의 심리적 임파워먼트와 유의한 양의 상관관계를 나타낸 결과와 차이를 나타내었다. 따라서 본 연구의 대상자들이 인식하는 수간호사의 임파워링 리더십은 대상자들의 직무 자율성이나 직무수행 역량에 영향을 주지 못하고, 특히 수간호사의 솔선수범은 대상자들의 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 주지 못하는 것으로 해석되었다. 그럼에도 본 연구에서 임파워링 리더십과 심리적 임파워먼트의 상관관계가 유의하게 나타난 결과는 수간호사가 보여주는 솔선수범, 코칭, 참여적 의사결정, 정보제공, 관심표현과 같은 임파워링 리더십 행동은 간호사들은 심리적 임파워먼트에 긍정적인 영향을 준다고 해석할 수 있다. 따라서 간호조직에서 간호사들의 심리적 임파워먼트와 동기부여를 위해서 관리자의 임파워링 리더십을 측정하고 관리할 필요가 있으며,<sup>8,9)</sup> 이를 위해서 본 연구에서 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 ELQ 도구가 유용하게 사용될 것이라 생각된다. 아울러 향후 간호사를 대상으로 임파워링 리더십과 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동,<sup>11,12)</sup> 직무열의,<sup>13)</sup> 이직의도,<sup>10)</sup> 혁신행동, 창의성<sup>14,15,16)</sup> 등의 관련성을 파악하는 추후 연구가 필요하다.

이상과 같은 과정을 통해서 타당도와 신뢰도가 검증된 한국어판 ELQ 도구는 5개 영역 34문항으로 구성되었으며, 간호사를 대상으로 조사하기 위하여 문항의 일부를 ‘우리 수간호사는’, ‘병원’, ‘병동’ 등으로 수정하였다. 한국어판 ELQ 도구는 간호사들이 수간호사의 리더십 유형을 평가하는 데 활용될 수 있으며, 또한 간호사들의 임파워먼트를 높이는 리더십 행동을 구체적으로 제시함으로써 수간호사들의 리더십 행동을 개선하는 데 유용한 지표가 될 수 있다고 생각된다.

## 요 약

연구배경: 관리자의 임파워링 리더십은 직원들의 심리적 임파워먼트, 동기부여, 창의성과 긍정적인 영향을 주고, 몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 것으로 보고되었다. 본 연구는 한국어판 ELQ 도구를 개발하고 타당도와 신뢰도를 검증하였다.

방법: 국내 4개 종합병원에 근무하는 일반간호사 322명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였

다. 도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여, 내용타당도(CVI), Cronbach's alpha, Pearson's correlation, 확인적 요인분석을 시행하였다.

결과: 한국어판 ELQ 도구는 5개 영역 34문항으로 구성되었다. 도구의 구성타당도는 확인적 요인분석으로 확인되었다(CMIN/DF=2.72, RMR=0.03, CFI=0.91, NFI=0.87). 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha 값은 0.98이었고, 수간호사의 임파워링 리더십과 간호사의 심리적 임파워먼트는 유의한 양의 상관관계를 나타내어 준거타당도가 확보되었다.

결론: 한국어판 ELQ 도구는 간호관리자의 임파워링 리더십을 측정하는 데 유용한 도구이다. 향후 임파워링 리더십 교육 프로그램을 개발하고 임파워링 리더십 관련 요인을 파악하는 연구를 제안한다.

중심 단어: 권한, 리더십, 타당도, 간호사

## REFERENCES

1. Christmas K. How work environment impacts retention. *Nurs Econ* 2008;26(5):316-8.
2. Brady Germain P, Cummings GG. The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic literature review. *J Nurs Manag* 2010;18(4):425-39.
3. Chiok Foong Loke J. Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *J Nurs Manag* 2001;9(4):191-204.
4. Cummings G. Investing relational energy: the hallmark of resonant leadership. *Nurs Leadersh (Tor Ont)* 2004;17(4):76-87.
5. Bakker AB, Killmer CH, Siegrist J, Schaufeli WB. Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *J Adv Nurs* 2000;31(4):884-91.
6. Cummings GG, MacGregor T, Davey M, Lee H, Wong CA, Lo E, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environments: a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2010;47:363-85.
7. Kouzes JM, Posner BZ. *The leadership challenge*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2003. p.1-496.
8. Zhang X, Bartol KM. Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Acad Manage J* 2010;53(1):107-28.
9. Srivastava A, Bartol KM, Locke EA. Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy and performance. *Acad Manage Rev* 2006;49(6):1239-51.
10. Albrecht SL, Andretta M. The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: test of a model. *Leadersh Health Serv* 2011;24(3):228-37.
11. Lee HS, Ryu EY, Ryu BG, Xian Z. The effects of empowering leadership on organizational citizenship behavior: focus on the mediating role of psychological empowerment. *J Hum Resour Manag Res* 2013;20(3):31-49.
12. Chah DO, Kim JS. The relationship between empowering lead-

- ership and job involvement and organizational commitment and organizational citizenship behavior. *J Organiz Manag* 2011;35:171-98.
13. Ye JE, Chi SH, Chin H. A Study on the relationship between empowering leadership and work engagement: investigating mediating effects of self-efficacy and meaningfulness. *Korean J Bus Admin* 2013;26(2):435-52.
  14. Ju SE, Jeong IS, Kim JS, Park DH. A study on the relationship between empowering leadership and innovative behavior: investigating mediating effects of self-regulatory focus. *Korean J Bus Admin* 2015;28(6):1725-45.
  15. Choi SB, Kim JE, Chang SD. The effects of empowering leadership on the innovative behavior: creativity as a mediator and innovative support as a moderator. *J Hum Resour Manag Res* 2013;20(3):209-29.
  16. Nam YJ, Kang EG, Lee SK, Cha YC. A study on the influence of empowering leadership to creativity: moderating effect of leader-member exchange. *J Digit Converg* 2012;10(4):95-106.
  17. Kim SY, Lee BC, Kim KH. Research on the influence of empowering leadership on followers' knowledge sharing and intrinsic motivation: through trust on supervisors. *Knowledge Manag Res* 2013;14(2):89-116.
  18. Choi I, Roh M. How does air force organizations empowering leadership effect types of conflict management. *Dispute Resol Stud Rev* 2013;11(3):27-60.
  19. Lee JS, Park YJ. A study on effects of middle social workers' empowering leadership to service quality: focused on the mediating effect of leader trust and organizational commitment. *J Korean Social Welfare Admin* 2014;16(3):401-34.
  20. Choi DH. The effects of empowering leadership on follower-ship and work engagement: focused on general hospital nurses in U area [dissertation]. Ulsan: University of Ulsan; 2016. Korean.
  21. Arnold JA, Arad S, Rhoades JA, Drasgow F. The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *J Organiz Behav* 2000;21(3):249-69.
  22. Spreitzer GM. An empirical test of a comprehensive model of interpersonal empowerment in the workplace. *Am J Community Psychol* 1995;23(5):601-29.
  23. Kim MH. The moderator-mediator role of empowerment in the community welfare center [dissertation]. Seoul: Ewha Women's University; 2004. Korean.
  24. Harrington D. Confirmatory factor analysis: pocket guides to social work research methods series. 1st ed. New York: Oxford University Press; 2009. p.1-136.
  25. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *J Korean Acad Nurs* 2011;41(3):325-32.
  26. Bae B. Structural equation modeling with Amos 19: principles and practice. 1st ed. Seoul:Chungram Books; 2011. p.1-668.
  27. Lawler EE. The ultimate advantage: creating high-involvement organization. 1st ed. San Francisco:Jossey-Bass; 1992. p.1-392.