

치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와의 관계 연구

강부월, 이선미¹

동남보건대학 치위생과, 명지대학교 이과대학 식품영양학과¹

색인: 임파워먼트, 자기효능감, 이직의도

1. 서 론

1.1. 연구의 필요성

오늘날 조직을 둘러싸고 있는 내적·외적 환경변화가 급속도로 전개됨에 따라, 모든 조직은 그동안의 경영 관리방식의 한계를 인정하고 이를 극복하기 위한 새로운 방식의 혁신기법을 도입하지 않을 수 없게 되었다. 정보화 시대가 다가오면서 창의에 의한 조직 운영이 필요한 현 상황에서는 조직을 구성하는 가장 중요한 요소인 인력의 활용이 무엇보다도 중요한 성공요인이 되고 있다. Drucker가 '조직 성공의 열쇠는 인간', '인간자원이야말로 가장 위대한 자산'이라고 말하였듯이, 조직 경영의 성과는 얼마나 사람을 잘 관리하는가에 달려 있다고 한다¹⁾.

이러한 상황에서 볼 때 조직이 보유하고 있는 가장 중요한 자원이라 할 수 있는 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용할 수 있느냐에 따

라 조직의 성패가 달려 있다 하여도 과언이 아니다. 따라서 조직 구성원들로 하여금 자신이 조직을 위해서 많은 중요한 일을 할 수 있는 권력, 힘, 능력 등을 갖고 있다는 확신을 심어주는 과정²⁾인 임파워먼트에 관심을 갖게 되었다. 개인, 집단, 조직 그리고 사회 전반에 걸쳐 임파워먼트를 이룩하는 것은 인적자원 개발 측면에서 보면 매우 자연스러운 일이다. 또한 임파워먼트는 관리자로 하여금 보다 많은 변수를 고려하도록 함으로써 인적자원이라는 개념을 보다 세련되게 바꾸고 있기 때문에, 조직구조는 바뀔 수 없다는 구시대의 관념을 사라지게 하였다. 더욱 가치 있는 사실은 사람들이 공동작업을 통해서 더 나은 품질과 개인의 만족을 얻을 수 있다는 교훈을 얻었다는 점이다³⁾.

병원조직도 예외는 아니어서 지속적인 의료서비스의 질을 향상시키고 경영의 합리화 및 조직효과성을 높이기 위해 조직관리의 변화를

많이 시도하고 있는 상황이다⁴⁾.

이러한 측면에서 병원조직의 한 종류에 속하는 치과위생사 조직 역시 파위를 가지고 자신의 역할을 충분히 잘 해내고 직업에 대한 자부심을 가지고 업무에 임하기 위해서는 무엇보다도 이 시점에서 임파워먼트가 요구된다고 볼 수 있다. 조직 구성원 개개인의 임파워먼트는 조직 임파워먼트의 밑바탕을 제공하는 필요조건이므로, 치과위생사 조직의 변화와 발전을 위해서는 치과위생사 개개인의 임파워먼트가 밑받침이 되어야 할 것이다.

임파워먼트를 통하여 치과위생사는 스스로 자각과 자기 성장에 이르는 자극을 주는 사람으로서 뿐만 아니라 자신을 하나의 자원으로 이해하여야 하며 개인, 가족, 지역사회의 구성원들을 지원하고 임파워시킬 수 있는 의료종사자로서 역할을 정립하여야 한다.

임파워먼트는 치과위생사의 자율성, 자기효능감, 몰입, 통제력 증진에 크게 기여하게 되는바, 구강건강을 담당할 치과위생사가 임파워되고, 임파워시킬 수 있는 능력을 갖게 된다는 것은 국민의 구강건강의 질을 향상시키고 치과위생사직을 전문직으로 확고히 할 수 있는 방법이라고 볼 수 있겠다. 그러나 아직까지 치과위생사의 임파워먼트와 관련된 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

따라서 급변하는 의료환경에서 의료서비스의 질을 향상시키고 치위생 조직의 효율성을 높이며, 전문직에 대한 자부심을 고취시키기 위해서는 치과위생사의 임파워먼트에 영향을 주는 변인을 밝히고 임파워먼트를 증대시키는 방안을 모색하는 연구와 임파워먼트가 원인이 되어 조직에 나타나는 여러 결과를 밝히는 연구가 활발히 진행되어야 할 필요성이 있다고 본다.

이에 본 연구에서는 치과위생사의 임파워먼트에 영향을 미치는 선행변인과 임파워먼트의

결과변인을 규명하는 연구를 시도하고자 한다.

1.2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 치과위생사를 대상으로 임파워먼트를 결정하는 선행변인과 임파워먼트의 결과변인을 확인함으로써 임파워먼트를 증진시키기 위한 관리전략을 제시하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임파워먼트와 자기효능감 및 이직의도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따라 임파워먼트의 차이를 파악한다.
- 3) 임파워먼트의 선행변인과 결과변인을 파악한다.

1.3. 용어의 정의

1) 임파워먼트

임파워먼트란 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며, 타인의 파워 증진을 위하여 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로 조직이 지닌 자원, 정보, 지지, 기회 등의 네 가지 구조에의 접근 정도를 말한다⁵⁾.

2) 자기효능감

자기효능감이란 Bandura의 사회인지이론의 구성개념으로 특정 과업을 수행할 수 있는 능력에 대한 개인 스스로의 믿음을 의미한다. 즉 사고, 학습, 선택, 적절한 의사결정을 할 수 있고, 생의 도전에 대처해 나갈 수 있는 본인의 능력에 대한 자신감을 말한다⁶⁾.

3) 이직의도

이직의도란 조직에 계속 머물러 있을 것인지에 관한 치과위생사의 의도를 말한다

1.4. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 서울·경기지역에 위치하고 있는 치과의원과 종합병원에 근무하는 치과 위생사를 대상으로 편의 추출되었으므로 우리나라 전체 치과위생사의 특성으로 일반화하는 데는 신중을 기하여야 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구의 대상자는 2002년 현재 대한치과위생사협회에 등록된 회원으로서 서울·경기지역의 치과의원과 종합병원에 근무하는 치과위생사 250명을 임의 추출하여 설문조사를 실시하였고, 이 중 자료처리에 부적합한 37부를 제외한 213부를 자료분석에 사용하였다.

2.2. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 일반적 사항 8문항, 임파워먼트 측정도구 25문항, 자기효능감 측정도구 4문항, 이직의도 2문항을 포함한 총 39문항으로 구성하였다.

(1) 임파워먼트 측정도구

임파워먼트 측정은 Kanter의 이론을 바탕으로 Chandler가 개발하고 Laschinger⁷⁾가 수정한 Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ) 문항을 수정·보완한 23문항과 전체적인 임파워먼트를 측정하는 도구인 Global Measure of Empowerment(GE)가 2문항으로 구성되어 있으며 5점 척도이다. CWEQ는 4가지 하부척도인 기회, 정보, 자원, 지지가 속하는 파워구조를 측정하게 되어 있으며 점수가 높을수록 조직에서의 기회와 파워구조에 강

하게 접근하고 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .9156$ 이었다.

(2) 자기효능감 측정도구

자기효능감 측정은 Riggs와 Knight⁸⁾가 제시한 자기효능감 측정 설문지를 이용하여 직무수행 능력에 대한 자기확신 정도, 집단내 타인에 비해 스스로 업무를 얼마나 더 효율적으로 수행할 수 있다고 생각하는가의 정도, 그리고 자신이 가진 업무능력과 기술에 대한 자부심 정도 등을 측정하였다. 본 연구에 사용된 문항은 4개의 문항으로 5점 척도이며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .8172$ 이었다.

(3) 이직의도 측정도구

그 조직에 계속 머물러 있을 것인지에 대한 치과위생사의 이직의도는 5점 척도로 구성된 '나는 현재 이 병원을 떠날 생각이 없다'와 '나는 가까운 미래에 이 병원을 그만 둘 것이다'의 2문항으로 측정하였다. 점수가 높을수록 이직의도가 많음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .6804$ 이었다.

2.3. 자료분석 방법

수집된 자료의 통계분석은 SPSSWIN 9.0 통계 프로그램을 이용하여 처리하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 임파워먼트, 자기효능감, 이직의도에 대한 점수는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도는 T-Test와 one-way ANOVA를 이용하였으며, 사후검정은 Duncan multiple range test를 이용하였다.
- 4) 임파워먼트, 자기효능감, 이직의도와와의 관

계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

- 5) 치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와와의 관계를 알아보기 위해 단계적 회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 이용하였다.

3. 연구성적

3.1. 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

근무처는 치과의원 59.2%, 종합병원(치과병원) 40.8%였으며, 연령분포를 보면 평균연령은 25.53세였으며, 23세 이하 35.7%, 24~26세 이하 34.7%로 비슷하였으며, 27~29세 이하 14.1%와 30세 이상 15.5%로 비슷한 분포를 보였다.

근무경력을 보면 평균 근무경력 3년 5개월이었으며, 1~3년 미만 33.8%로 가장 많았고, 3~6년 미만 25.8%, 1년 미만 17.8%, 6~9년 미만 11.7%, 9년 이상 10.8%로 순이었다. 따라서 본 연구는 30대 이전의 경력 3년 미만인 젊은 층의 치과위생사를 중심으로 분석이 수행될 것을 암시하고 있다.

직위별로는 일반 치과위생사 62.0%, 책임 치과위생사 30.5%, 기타 7.5%로 대부분 일반 치과위생사로 임파워먼트가 주로 상위 관리자보다는 하위 관리자의 능력을 개발, 증진시키는 것과 관련된다고 보기 때문에 적합하다고 본다. 결혼여부는 기혼 18.3%, 미혼 81.7%로 미혼이 대부분이었다. 이직경험은 '있다' 49.8%, '없다' 50.2%로 나타났다.

3.2. 연구변수에 대한 서술적 통계

연구에 포함된 변수에 대한 각각의 평균을 살

표 1. 일반적 특성

특성	구분	수(%)
근무처	치과의원	126(59.2)
	종합병원(치과병원)	87(40.8)
연령	23세 이하	76(35.7)
	24~26세 이하	74(34.7)
	27~29세 이하	30(14.1)
	30세 이상	33(15.5)
근무경력	1년 미만	38(17.8)
	1~3년 미만	72(33.8)
	3~6년 미만	55(25.8)
	6~9년 미만	25(11.7)
	9년 이상	23(10.8)
직위	일반 치과위생사	132(62.0)
	책임 치과위생사	65(30.5)
	기타	16(7.5)
결혼여부	기혼	39(18.3)
	미혼	174(81.7)
이직경험	있다	106(49.8)
	없다	107(50.2)

펴보면 임파워먼트에 포함된 각 하부구조의 평균은 정보구조가 3.24점으로 제일 높게 지각하고 있었으며, GE구조가 2.86점으로 다소 낮게 지각된 구조이었다. 임파워먼트 전체의 평균은 3.07점으로 보통보다 약간 높은 정도로 지각되었다.

표 2. 연구변수에 대한 서술적 통계

변수	평균	표준편차
기회구조	3.08	.63
지지구조	3.10	.62
자원구조	3.05	.65
정보구조	3.24	.68
GE구조	2.86	.83
임파워먼트*	3.07	.55
자기효능감	3.67	.63
이직의도	2.98	1.04

* 임파워먼트 = 기회 + 지지 + 자원 + 정보 + GE

표 3. 임파워먼트 정도

내용	M	SD
1. 업무에 대한 도전성이 주어진다.	3.10	0.87
2. 직무에 대한 새로운 기술과 지식을 얻을 수 있는 기회가 주어진다.	3.11	0.89
3. 새로운 것을 배울 수 있는 프로그램에 접할 기회가 주어진다.	2.95	1.00
4. 귀하의 상관과 밀접하게 일할 기회가 주어진다.	3.31	0.89
5. 귀하 자신의 기술과 지식 모두를 사용할 수 있는 업무의 기회가 주어진다.	3.17	0.98
6. 현재 직무와 관련이 없는 다른 업무를 맡을 기회가 주어진다.	2.83	0.94
7. 귀하가 잘 행하는 업무에 대한 구체적인 정보가 주어진다.	2.98	0.85
8. 업무수행시 도움이 될만한 힌트나 문제해결에 대한 제언이 주어진다.	3.06	0.81
9. 추가적 훈련 또는 교육에 대하여 토의한다.	2.93	0.96
10. 업무 위기 발생시 도움을 받는다.	3.40	0.84
11. 직무 수행에 필요한 자료와 물품을 구할 때 도움을 받는다.	3.48	0.85
12. 직무를 잘 수행했을 때 보상과 인정을 받는다.	2.75	0.98
13. 직무를 위해 필요한 물품이 제공된다.	3.48	0.85
14. 직무수행에 필요한 시간이 주어진다.	3.09	0.91
15. 필요할 때 일시적 도움을 받을 수 있다.	3.40	0.78
16. 동료 치과위생사에 대한 보상을 결정 할 수 있다.	2.39	1.00
17. 직원 채용의 결정과정에 영향을 줄 수 있다.	2.65	1.19
18. 진료시 필요한 장비나 물품구입 결정에 영향을 줄 수 있다.	3.29	1.02
19. 병원의 현재 상태에 대하여 전반적으로 알고 있다.	3.48	0.90
20. 귀하와 같은 직위에 있는 다른 사람들이 업무를 어떻게 수행하고 있는지 알고 있다.	3.54	0.82
21. 귀하와 같은 지위의 사람들에 대한 급여 결정이 어떻게 내려지는지에 대하여 알고 있다.	3.02	1.10
22. 최고 경영층(원장, 치과과장)의 가치관에 대하여 알고 있다.	3.18	0.99
23. 환자들이 귀하의 업무를 어떻게 생각하는지에 대하여 알고 있다.	2.97	0.87
24. 전체적으로 귀하의 현재 업무환경은 귀하를 임파워(empower)시켜 귀하의 업무가 효과적인 방법으로 성취되도록 한다.	2.93	0.85
25. 전체적으로 귀하는 근무지가 임파워된(empowering) 환경이라고 생각한다.	2.79	0.93
전체평균	3.07	0.55

* 기회구조 (1~6), 지지구조 (7~12), 자원구조 (13~18), 정보구조 (19~23), GE구조 (24,25)

효과성 개념으로 측정된 자기효능감은 3.67점으로 비교적 높게 나타났으며, 이직의도는 2.98점으로 보통이상의 경향을 보이고 있었다<표 2>.

3.3. 치과위생사의 임파워먼트 정도

치과위생사가 지각하는 전체 임파워먼트의

정도는 <표 3>과 같다.

각 문항별 임파워먼트 정도를 살펴보면, '귀하와 같은 직위에 있는 다른 사람들이 업무를 어떻게 수행하고 있는지 알고 있다'가 3.54점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 다음으로 '직무 수행에 필요한 자료와 물품을 구할 때 도움을 받는다', '직무를 위해 필요한 물품이 제공

된다', '병원의 현재 상태에 대하여 전반적으로 알고 있다'가 3.48점으로 같은 점수로 나타났으며, '필요할 때 일시적 도움을 받을 수 있다' 3.40점 순이었다.

가장 낮은 점수를 보인 문항은 '동료 치과위생사에 대한 보상을 결정할 수 있다' 2.39점, '직원 채용의 결정과정에 영향을 줄 수 있다' 2.65점, '직무를 잘 수행했을 때 보상과 인정을 받는다' 2.75점 순으로 나타났다. 이는 자신의 병원에서 발생하는 일들에 있어 통제가 어렵거나 영향력을 잘 발휘하지 못한다고 인지하는 것으로 해석할 수 있다.

3.3. 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 자기효능감, 이직의도의 차이

연구대상자의 특성에 따른 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도의 차이는 <표 4>와 같다.

먼저 임파워먼트를 살펴보면, 근무처에 있어 치과의원이 3.14점으로 종합병원(치과병원) 2.96점보다 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 직위에 있어서는 책임치과위생사가 3.25점, 기타 3.09점, 일반 치과위생사 2.97점 순이었으며, 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다. 사후분석 결과 책임 치과위생사의 임파워먼트 수준이 일반 치과위생사의 임파워먼트 수준보다 유의하게 높았다. 연령에 있어서는 30세 이상이 3.15점으로 가장 높았고 근무

표 4. 일반적 특성에 따른 임파워먼트, 자기효능감

특성	구분	임파워먼트			자기효능감			이직의도		
		M±SD	F or T	P	M±SD	F or T	P	M±SD	F or T	P
근무처	치과의원	3.14±.52	2.250	.025*	3.75±.64	1.975	.050	2.94±1.09	-.551	.582
	종합병원(치과병원)	2.96±.58			3.57±.60			3.02±.96		
연령	23세 이하	3.00±.48	.607	.611	3.56±.58	2.215	.087	2.94±.98	1.475	.222
	24~26세 이하	3.08±.53			3.70±.64			3.15±1.05		
	27~29세 이하	3.10±.63			3.68±.67			2.95±1.06		
	30세 이상	3.15±.66			3.89±.62			2.71±1.10		
근무경력	1. 1년 미만	2.98±.50	.704	.590	3.44±.60	3.688	.006** 1<5	2.96±.94	2.267	.063
	2. 1~3년 미만	3.04±.49			3.64±.60			3.12±1.04		
	3. 3~6년 미만	3.06±.54			3.66±.58			3.10±1.00		
	4. 6~9년 미만	3.16±.60			3.89±.66			2.84±1.06		
	5. 9년 이상	3.19±.74			3.98±.66			2.43±1.13		
직위	1. 일반 치과위생사	2.97±.48	5.911	.003** 1<2	3.55±.59	7.675	.001** 1<2,3	3.07±.98	4.576	.011* 3<1,2
	2. 책임 치과위생사	3.25±.62			3.89±.61			2.97±1.11		
	3. 기타	3.09±.64			3.85±.73			2.25±.98		
결혼여부	기혼	3.21±.58	-1.823	.070	3.89±.63	-2.393	.018*	2.63±1.11	2.356	.019*
	미혼	3.03±.54			3.62±.61			3.06±1.01		
이직경험	있다	3.12±.57	1.424	.156	3.81±.64	3.095	.002**	2.91±1.11	-.986	.325
	없다	3.01±.52			3.54±.59			3.05±.97		

*P<0.05, **P<0.01

경력에 있어서도 9년 이상이 3.19점으로 가장 높았으며, 기혼집단과 이직경험이 없는 집단에서 높게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

자기효능감의 차이를 살펴보면, 근무경력에 있어서 9년 이상이 3.98점으로 매우 높은 점수를 보였고, 6~9년 미만 3.89점, 3~6년 미만 3.66점, 1~3년 미만 3.64점, 1년 미만은 3.44점으로 근무경력이 많을수록 자기효능감이 높음을 알 수 있었는데 이는 통계적으로도 매우 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과 근무경력 9년 이상이 1년 미만보다 유의하게 높은 것을 알 수 있었다. 이직경험에 있어서도 매우 유의한 차이를 보였는데, 이직경험이 '있다'가 3.81점으로 '없다' 3.54점보다 높았다. 결혼여부에 있어 기혼이 3.89점, 미혼이 3.62점으로 기혼이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

이직의도의 차이를 살펴보면, 직위에 있어서는 일반 치과위생사 3.07점, 책임 치과위생사 2.97점, 기타 2.25점 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 사후분석 결과 책임 치과위생사, 일반 치과위생사의 이직의도가 기타보다 유의하게 높았다. 결혼여부에 있어 미혼이 3.06점으로 기혼의 2.63점보다 높아 미혼인 경우에 이직의도가 더 높음을 알 수 있었고 통계적으로도 유의한 차이를 보였다. 근무처, 연령, 근무경력, 이직경험 등의 특성에 있어서는 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

표 5. 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와 의 상관관계

	자기효능감	이직의도
임파워먼트	.416(P=.001**)	-.264(P=.000**)

**P<0.01

3.4. 임파워먼트 및 자기효능감과 이직의도와 의 관계

임파워먼트 및 자기효능감과 이직의도와 의 상관관계를 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

임파워먼트와 자기효능감의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였고, 임파워먼트와 이직의도와 의 관계는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보였다.

임파워먼트의 하부구조와 자기효능감 및 이직의도와 의 상관관계를 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

임파워먼트의 5개의 하부구조 모두 자기효능감과는 유의한 순 상관관계를 보였고, 이직의도와 의 유의한 역 상관관계를 보였다.

업무관련 임파워먼트 구조와 치과위생사의 자기효능감과 이직의도와 의 관계를 구체적으로 알아보기 위해 자기효능감과 이직의도를 종속변수로 하는 단계적 중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시한 결과는 <표 7>, <표 8>과 같다.

자기효능감을 종속변수로 한 회귀분석에서는

표 6. 임파워먼트 세부영역과 자기효능감, 이직의도와 의 상관관계

	기획구조	지지구조	자원구조	정보구조	GE구조
자기효능감	.356(P=.000**)	.333(P=.000**)	.312(P=.000)	.388(P=.000**)	.394(P=.000)
이직의도	-.351(P=.000**)	-.357(P=.000**)	-.319(P=.000**)	-.275(P=.000**)	-.385(P=.000**)

**P<0.01

표 7. 자기효능감을 종속변수로 한 단계적 중회귀분석

	B	SE B	Beta	T	Sig	
Constant	2.973	.296		10.036	.000	
이직의도	-.169	.039	-.280	-4.371	.000	R ² = .264
정보구조	.226	.061	.246	3.730	.000	F = 24.957
기회구조	.156	.068	.156	2.294	.000	Sig = .000

표 8. 이직의도를 종속변수로 한 단계적 중회귀분석

	B	SE B	Beta	T	Sig	
Constant	5.950	.388		15.331	.000	R ² = .240
자기효능감	-.524	.104	-.317	-5.030	.000	F = 33.135
GE구조	-.363	.078	-.292	-4.639	.000	Sig = .000

설명변량은 26%로 나타났고, 이직의도와 임파워먼트 세부영역 중 정보구조와 기회구조가 유의미한 설명요인으로 작용함을 알 수 있었다. 이직의도를 종속변수로 한 회귀분석에서는 설명변량은 24%로 나타났으며, 자기효능감과 함께 임파워먼트 세부영역 중 GE구조가 유의미한 설명요인으로 작용하였다.

4. 총괄 및 고안

본 연구는 치과위생사의 임파워먼트와 변수 간의 상관관계를 다룬 연구로서 치과위생사들의 임파워먼트 정도를 알아보고 임파워먼트가 자기효능감과 이직의도와 어떤 관계인가를 조사 연구한 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

치과위생사들의 임파워먼트 수준은 중간보다 약간 높은 정도(3.07)로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 김⁹⁾, 장¹⁰⁾, 양¹¹⁾, Wilson & Laschinger¹²⁾, Havens & Mills¹³⁾ 등의 연구에서 나타난 임파워먼트 수준보다 약간 높게 나타났는데, 이는 자신이 수행하고 있는 치위생 업무가 스스로에게 중요하며 의미가 있

는 일이라고 느끼고 있으며, 이를 수행하는데 필요한 기술과 능력에 대해서는 비교적 높게 지각하고 있는 것으로 보여진다.

업무관련 임파워먼트 구조를 기회, 정보, 지지, 자원, GE 5개의 구조로 나누어 보았을 때, 정보구조에 대한 지각이 기회, 지지, 자원, GE 구조에 대한 지각보다 높았는데, 구¹⁴⁾, 양¹¹⁾의 연구에서 지지구조를 제일 높게 지각한 것과는 차이점이 있고, 외국의 여러 연구¹⁵⁻¹⁷⁾에서 기회구조를 제일 높게 지각한 것과는 차이점이 있다. 이와 같은 결과는 우리나라와 외국의 병원 조직문화적 특성과, 직종이 다른 간호사와의 사회문화적 요인이나 업무환경의 차이로 인하여 기인된다고 생각된다.

특히 치과위생사의 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 자기결정성과 효과성을 증진시키는 데 역점을 두어야 할 것이다. 즉 치과위생사에게 자율적이고 독립적인 업무수행을 통해 자신의 영향력을 직접 체험할 수 있는 기회를 제공해주는 적극적인 동기부여와 자율성을 증진시킬 수 있도록 직무를 재구성하는 직무 재설계가 필요하다고 사료된다.

일반적 특성과 임파워먼트와의 관계에 있어

서는 특히, 조직규모가 큰 병원급보다 규모가 작은 치과의원 근무자에게서, 일반 치과위생사보다는 책임 치과위생사가 임파워먼트를 지각하는 정도가 유의하게 높게 나타났는데, 이는 규모가 작을수록 가족적인 분위기 속에서 구성원들간에 상호의지하고 격려하는 경향이 강한 데서 오는 결과로 보여지며, 책임있는 위치에 있을수록 원만한 인간관계의 조율은 물론 조직 내 근무환경 조성에 더 노력하는데서 오는 결과로 보여진다.

또한 유의한 차이는 없었지만 연령이나 근무경력이 많거나 기혼자 집단에서 임파워먼트를 더 높게 지각하는 것으로 나타난 것은, 연령이나 근무경력이 많아지고 기혼자일수록 경험이나 지식이 더 많이 축적되고 판단력이나 순발력이 발달하여 자발적으로 자신의 직무에 대해 동기부여가 될 수 있음을 보여주는 결과로 해석된다. 따라서 조직관리자는 이러한 결과를 고려하여 임파워먼트를 증가시킬 수 있는 관리전략을 수립해야 할 것으로 사료된다.

치과위생사의 자기효능감은 3.67점으로 높은 정도로 지각되었다. 연구도구와 직종은 같지 않으나 이¹⁸⁾, 안¹⁹⁾, 양¹¹⁾ 등의 다른 연구에서의 자기효능감 점수도 비슷하게 나타나, 대부분 연구에서 자기효능감은 높게 지각되고 있음을 알 수 있었다. 특히 일반적 특성에 있어서 근무경력이 많을수록, 책임 치과위생사에게서, 기혼자에게서, 이직경험이 있는 집단에서 자기효능감을 유의하게 높게 지각하는 것으로 나타난 것은, 이러한 조건에 있는 치과위생사들이 치위생 업무를 행하는 데에 있어 자신감이 더 많고 업무를 비교적 적극적으로 수행하고 있다는 의미로 해석할 수 있으며, 앞으로도 현재 수준보다 더 증가시킬 수 있는 방안을 마련하기 위한 노력 또한 필요할 것으로 사료된다.

치과위생사의 이직의도는 2.98점으로 신²⁰⁾,

강²¹⁾에서보다 다소 높게 나타났다. 근무경력에 있어서의 이직의도는 1~3년 미만이 이직의도가 가장 높고, 9년 이상이 가장 낮았는데 신²⁰⁾과 강²¹⁾의 연구결과에서와 같은 맥락을 보였다. 연령에 있어서는 24~26세 이하에서 가장 높게 나타났고, 30세 이상에서 가장 낮게 나타났는데, 이는 30세 이상의 연령층은 결혼과 출산 등으로 개인생활의 변동이 큰 시기로서 직무나 조직보다 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애하여 그에 따른 신체적, 정신적인 스트레스가 가중되기 때문인 것으로 사료되며 이들에 대한 보다 적극적인 이직관리 대책이 필요할 것으로 생각된다.

또한 직위에 있어서는 책임 치과위생사에게서, 결혼여부에 있어서는 기혼집단에서 이직의도가 유의하게 낮게 나타난 것은 이들이 일반 치과위생사나 미혼자에 비해 직장내에서의 위치도 확고해졌을 뿐 아니라 안정된 생활을 추구하는 경향이 반영된 결과로 검토된다.

특히 이직현상이 중요시되는 이유는 바로 이직이 조직의 상태를 반영하고 있기 때문이며, 이직률이 높으면 높을수록 조직에 대한 소속감이 저하되고 구성원들의 사기저하는 물론 조직 목표 달성을 저해하여 결국 조직의 생산성 달성에 지장을 초래하게 되기 때문이다.

임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와와의 관계에 있어 임파워먼트와 자기효능감의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 치과위생사의 임파워먼트가 높을수록 자기효능감이 높음을 알 수 있었고, 임파워먼트와 이직의도와와의 관계는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보여 치과위생사의 임파워먼트가 높을수록 이직의도는 낮음을 알 수 있었다.

업무관련 임파워먼트 구조와 치과위생사의 자기효능감과 이직의도와의 관계를 구체적으로 알아보기 위해 자기효능감과 이직의도를 종속

변수로 하는 단계적 중회귀분석(stepwise multiple regression)의 결과에서는 이직의도와 임파워먼트 세부영역 중 정보구조와 기회구조가 자기효능감의 유의미한 설명요인으로 작용하였고, 설명변량은 26%로 나타났으며, 자기효능감과 함께 임파워먼트 세부영역 중 GE구조가 이직의도의 유의미한 설명요인으로 24%의 설명력을 보였다. 따라서 임파워먼트가 치과위생사의 자기효능감 및 이직의도와 중요한 상관관계를 가지며, 임파워먼트의 지각이 자기효능감을 향상시키고 이직의도를 저하시킬 수 있음을 알 수 있었다.

이상의 결과를 종합해보면 치과위생사가 업무환경에서 기회, 자원, 정보, 지지구조에 밀접할수록 업무에 대한 효과적인 행위와 태도가 나타날 것이라고 사료되며 이는 Kanter²²⁾의 이론에서 제시되었듯이 치과위생사 개인적 특성의 변화에 대한 노력보다는 조직의 구조적 관리를 변화시킴으로써 치과위생사의 업무효과성이 증가될 것이라는 명제를 지지한 결과로 해석할 수 있다. 그러므로 조직관리자들이 치과위생사를 임파워시키기 위해서는 조직에서 구조적인 관리의 변화를 시도해야 하며 치과위생사들의 업무확대와 더불어 지역사회 조직에 활발히 참여할 수 있는 기회를 제공하여 치과위생사의 발전 가능성에 대한 비전을 증가시켜줄 수 있어야 할 것으로 검토되었다.

5. 결 론

본 연구는 치과위생사의 임파워먼트에 영향을 주는 인자를 알아보기 위해 서울·경기지역의 치과 의원과 종합병원에 근무하는 치과위생사 213명을 대상으로 설문조사 하였으며, SPSS-WIN 9.0을 이용하여 분석한 결과 다음과 같은

결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 임파워먼트 수준은 3.07점, 자기효능감은 3.67점, 이직의도는 2.98점으로 나타났다.
2. 일반적 특성에 따른 차이에 있어서 임파워먼트에 있어서는 근무처($p=.025$)와 직위($p=.003$), 자기효능감에 있어서는 근무경력($p=.006$), 직위($p=.001$), 결혼여부($p=.018$), 이직경험($p=.002$), 이직의도에 있어서는 직위($p=.011$)와 결혼여부($p=.019$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
3. 임파워먼트와 자기효능감의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 치과위생사의 임파워먼트가 높을수록 자기효능감이 높음을 알 수 있다($r=.416$, $P=.001$).
4. 임파워먼트와 이직의도와와의 관계는 통계적으로 유의한 역 상관관계를 보여 치과위생사의 임파워먼트가 높을수록 이직의도는 낮음을 알 수 있다($r=-.264$, $P=.000$).
5. 업무관련 임파워먼트 구조와 자기효능감을 종속변수로 한 회귀분석에서는 이직의도와 정보, 기회구조가 유의미한 설명요인으로 작용하여 26%의 설명력을 나타냈으며, 이직의도를 종속변수로 한 회귀분석에서는 자기효능감과 GE구조가 설명요인으로 작용하고 24%의 설명력을 나타냈다.

이상의 결과들을 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 치과위생사의 임파워먼트에 영향을 줄 수 있는 다양한 변인을 포함하여 임파워먼트를 결정하는 선행변인을 규명하는 연구의 실시를 제언한다
2. 치과위생사의 임파워먼트를 증진시켜 직무만족을 증대시킬 방안과 조직몰입과의 관계에 대한 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

1. 신유근. 인간존중의 경영. 서울:다산출판사, 1997.
2. 백기복. 조직행동연구. 서울:법문사, 1990.
3. Vogt JF, Murrell KL. Empowerment in organizations : How to speak exceptional performance. San piego california : Pfeiffer & Company. 1990.
4. 김은실. 임상간호사의 임파워먼트 관련요인에 관한 연구. 전북대학교 대학원 석사학위 논문. 2000.
5. Kanter RM. The change masters. New York : simon & Schuster. 1983.
6. 박원우. 임파워먼트 실천매뉴얼. 서울:시그마컨설팅그룹, 1998.
7. Laschinger HK, Shamian J. Staff nurse's and nurse manager's perceptions of job-related empowerment and managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration. Oct. 1994;24(10):38~46.
8. Riggs M, Knight PA. The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes. Journal of Applied Psychology. 1994;79:755~766.
9. 김미옥. 간호사가 인식하는 중부지역 3차 진료기관 수간호사의 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위 논문. 1999.
10. 장영애. 간호단위조직내 리더쉽 유형과 임파워먼트에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위 논문. 1999.
11. 양길모. 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석. 경희대학교 대학원 박사학위 논문. 1998.
12. Wilson B, Laschinger HK. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. Journal of nursing administration 1994;24(4s):39~47.
13. Havens DS, Mills ME. Staff nurse empowerment: Current status and future projections. Nursing administration quarterly 1992;16(3):58~64.
14. 구옥희. 권력부여에 대한 개념분석. 대한간호학회지 1998;28(1):37~46.
15. Laschinger HKS, Wong C, McMaban L, Kanfmann C. Leader behavior impact on Staff nurse empowerment job tension, and work effectiveness. Journal of nursing administration 1999;29(5):28~39.
16. Laschinger HKS, Havens DS. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: Conditions of work effectiveness. Journal of nursing administration 1996;26(9):27~35.
17. Mcdermott K, Laschinger HKS, Shamian J. Work empowerment and organizational commitment. nursing management 1996;27(5):44~48.
18. 이명희. 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족간의 관계연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문. 1997.
19. 안은경. 간호사의 자기효능감과 업무성과 구조모형 구축. 충남대학교 대학원 박사학위 논문. 1999.
20. 신명숙. 치과위생사의 조직전념도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 단국대학교

- 교 행정대학원 석사학위 논문. 1999.
21. 강부월. 조직몰입도 인과요인에 관한 실증적 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 논문. 1999.
22. Kanter RM. Men and women of the corporation 2nd Ed. New York : basic books. 1993.

Abstract

A Study on the Relationship of Empowerment, Self-efficacy, and Turnover Intention of Dental Hygienists

Boo-Wol Kang, Sun-Mi Lee¹

Department of Dental Hygiene, Dongnam Health college

Department of Food & Nutrition, Myongji University¹

Key words: Empowerment, Self-efficacy, Turnover intention

The purpose of this study was to investigate the relationship of empowerment, self-efficacy, and turnover intention of dental hygienists. Data were obtained from 213 dental hygienists who were working at dental clinics, hospitals located in Seoul · Kyung-ki.

The results were analyzed with spsswin 9.0 and the conclusion is as follows:

1. The level of dental hygienists empowerment was 3.07, self-efficacy was 3.67, and their turnover intention was 2.98.
2. According to the working place and position, there were significant differences in empowerment($p < 0.05$).
3. According to the experienced-years, position, marriage and turnover experience there were significant differences in self-efficacy($p < 0.05$).
4. According to the position and marriage, there were significant differences in turnover intention($p < 0.05$).
5. Empowerment showed significant a positive correlation with self-efficacy and significant a negative correlation with turnover intention.
6. Turnover intention, information structure and opportunity structure accounted significantly for the empowerment structure and self-efficacy.
7. Self-efficacy and GE structure accounted significantly for the turnover intention.