

치과위생사가 지각하는 파워와 임파워먼트, 자기효능감과의 관계 연구

이 선 미

동남보건대학 치위생과

색인: 공식적 파워, 비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감

1. 서 론

1.1 연구의 필요성

격변하는 현대 사회에서 사회, 경제, 정치, 정보, 과학 등 모든 분야의 전문화, 개방화, 세계화의 물결은 시각을 다투며 발전하고 있다. 이러한 경향은 모든 조직에서 일고 있으며 의료계에서도 예외는 아니다. 최근 우리나라도 병원 대형화에 따라 의료 수요자의 요구 증폭과 함께 생산성과 경쟁성 및 양질의 의료 서비스가 절실히 요구되고 있으며 이에 따라 병원 조직에서도 일반 조직에서 필요로 하는 업무의 효율성 증진을 경영의 목적으로 하고 있다¹⁾. 따라서 병원의 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 인적, 물적자원과 기술을 인위적으로 조직화하여야 한다.

치위생조직이 힘(Power)을 가지고 업무의 효율성을 높이기 위해서는 치과위생사들이 주

어진 업무를 충실하게 수행하고 자부심을 가지고 업무에 임해야 한다. 이는 치과위생사 개개인에게 많은 역할과 책임을 위임하고 문제를 해결해 나갈 수 있는 기회를 제공해 줌으로써 자신의 역할을 적절하게 수행하며 직업에 대한 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 무엇보다도 치과위생사 개인과 조직적 차원의 임파워먼트가 요구된다고 할 수 있다.

임파워먼트의 논의에 중심은 파워와 관련되는데, 파워는 강압과 지배가 아닌 무언가 할 수 있도록 함으로써 업무효과성과 목표 접근의 수단이 될 수 있다²⁾. 치과위생사 조직내에서도 파워현상이 존재하고 있어 이것이 조직구성원들의 행위나 조직효과성에 영향을 주고 있으므로 이에 대한 올바른 인식과 관리가 요구된다.

임파워먼트는 구성원 개인마다 자신이 담당하고 있는 일이 매우 중요하다는 의식을 가지고 하며, 우수한 인력을 양성하거나 확보하는

것에 초점을 두고, 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 의사결정권을 갖게 하여 통제감을 높임으로써 무력감과 스트레스를 해소하고 더 나아가 강한 업무 의욕을 갖게끔 구성원에게 성취감을 줄 뿐만 아니라, 구성원들이 고객에 대한 서비스를 향상시키고 환경 변화에 신속하게 대응하도록 한다³⁾. 그러므로 임파워먼트는 개인의 능력을 최대한 활용하기 위해 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장을 추구하도록 한다⁴⁾.

따라서 치과위생사 개개인이 자율적이고 능동적으로 업무를 수행하도록 하여 치과의료의 질과 효과성을 높이고, 치과위생사들의 자율성과 전문성을 보장할 수 있도록 해야 한다⁵⁾.

이를 위해 무엇보다도 치과위생사 개인과 조직적 차원의 임파워먼트가 요구되고 임파워먼트를 통해 치과위생사들은 조직의 목표와 자신들의 가치와 신념을 일치시켜 스스로 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있다고 본다. 특히 임파워먼트는 현재 치과위생사들에게 자신의 업무를 활성화시키는데 유용한 개념이 될 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 치과위생사가 지각하는 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감의 수준을 파악하고 각각의 변수들이 어떠한 관계가 있는지 파악하고자 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 치과위생사가 지각하는 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트의 수준과 자기효능감과의 관계를 밝힘으로써 업무의 효율성 증진을 위한 자료를 제공하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 치과위생사가 지각하는 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트 및 하부구조, 자기효능

감 등의 변인 각각의 수준을 파악한다.

- 2) 인구통계학적 변수에 따라 지각된 모든 변수간의 차이를 검증한다.
- 3) 지각된 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트 및 하부구조, 자기효능감과의 관계를 파악한다.
- 4) 자기효능감에 영향을 미치는 변수를 파악한다.

1.3 연구의 제한점

본 연구의 대상은 서울지역에 위치하고 있는 치과의원과 종합병원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 편의 추출되었으므로 우리나라 전체 치과위생사의 특성으로 일반화하는 데는 신중을 기하여야 한다.

1.4 용어의 정의

1) (Empowerment)

임파워먼트란 둘 이상의 인간관계에서 서로를 믿고 신뢰하고 존경하며, 타인의 파워 증진을 위하여 서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정을 말한다.

2) (Self-Efficacy)

자기효능감이란 사회인지이론의 구성개념으로 특정 과업을 수행할 수 있는 능력에 대한 개인 스스로의 믿음을 의미한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상자는 2005년 현재 대한치과위생사협회에 등록된 회원으로서 서울지역의 치과의원과 종합병원에 근무하는 치과위생사 250명을 임의 추출하여 설문조사를 실시하였고 이

중 자료처리에 부적합한 47부를 제외한 203부를 자료분석에 사용하였다.

2.2 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 일반적 사항 7문항, 공식적 파워 측정도구 7문항, 비공식적 파워 측정도구 11문항, 임파워먼트 측정도구 23문항, 자기효능감 측정도구 4문항을 포함해서 총 52문항으로 구성하였다.

(1)

공식적 파워 측정은 Laschinger 등이 개발한 Job Activity Scale(JAS)을 사용하였다, 이 도구는 공식적인 직무에서 주어지는 특성인 인정(명백성), 관련성(중심성), 판단력(융통성)을 포함하는 7개의 항목으로 5점 척도이며, 점수가 높을수록 높은 공식적 또는 지위적 파워가 주어진 직무활동을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .6574$ 이었다.

(2)

비공식적 파워측정은 Laschinger 등이 개발한 Organizational Relationship Scale(ORS)을 사용하였으며, 11개의 항목으로 5점 척도이다. 점수가 높을수록 조직에서 강한 협력관계의 존재나 높은 비공식적 파워를 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .6896$ 이었다.

(3)

임파워먼트 측정은 Chandler가 개발하고 Laschinger⁶⁾가 수정한 Conditions of Work Effectiveness Questionnaire(CWEQ)문항을 수정·보완한 23문항으로 구성되어 있으며 5점 척도이다. 점수가 높을수록 조직에서의 기회와 파워구조에 강하게 접근하고 있음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .9172$ 이었다.

(4)

자기효능감 측정은 Riggs와 Knight⁷⁾가 제시한 자기효능감 측정설문을 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 $\alpha = .8192$ 이었다.

2.3 자료분석 방법

수집된 자료의 통계분석은 SPSSWIN 12.0 통계 프로그램을 이용하여 처리하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감에 대한 점수는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 3) 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감과 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 일반적 특성에 따른 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트와 자기효능감은 T-test와 one-way ANOVA를 이용하였으며, 사후검정은 Duncan multiple range test를 이용하였다.
- 5) 치과위생사의 자기효능감에 영향을 미치는 변수들을 알아보기 위해 단계적 중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 실시하였다.

3. 연구성적

3.1 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다.

근무처는 치과의원 57.1%, 종합병원 42.9%였으며, 연령분포를 보면 평균연령은 25.65세였으며, 25세 미만이 48.3%로 가장 높은 빈도를 보였으며, 25~30세 미만 35.5%, 30~35세 미만 12.8%와 35세 이상 3.4%로 순으로 나타났다.

근무경력을 총 근무경력과 현직장 근무경력

표 1. 일반적 특성

특성	구분	수(%)
근무처	치과의원	116(57.1)
	종합병원	87(42.9)
연령	25세 미만	98(48.3)
	25~30세 미만	72(35.5)
	30~35세 미만	26(12.8)
	35세 이상	7(3.4)
총근무경력	1~3년 미만	102(50.2)
	3~6년 미만	53(26.1)
	6~9년 미만	25(12.3)
	9년 이상	23(11.3)
현직장 근무경력	1~3년 미만	143(70.4)
	3~6년 미만	41(20.2)
	6~9년 미만	10(4.9)
	9년 이상	9(4.4)
직위	일반치과위생사	140(69.0)
	책임치과위생사	63(31.0)
결혼여부	기혼	39(19.2)
	미혼	164(80.8)
이직경험	있다	103(50.7)
	없다	100(49.3)
계		203(100.0)

으로 나누어 살펴보면, 총 근무경력은 평균 3년 5개월이었으며, 1~3년 미만이 50.2%로 가장 많았고, 3~6년 미만 26.1%, 6~9년 미만 12.3%, 9년 이상 11.3% 순이었으며, 현직장 근무경력을 보면, 평균 2년 4개월이었고, 1~3년 미만이 70.4%로 매우 많았고, 3~6년 미만 20.2%, 6~9년 미만 4.9%, 9년 이상 4.4% 순이었다. 따라서 본 연구는 30대 이전의 경력 3년 미만인 젊은층의 치과위생사를 중심으로 분석이 수행될 것을 암시하고 있다. 직위별로는 일반치과위생사 69.0%, 책임치과위생사 31.0%의 분포를 보였으며, 결혼여부는 기혼 19.2%, 미혼 80.8%로 미혼이 대부분이었다. 이직경험은 '있다' 50.7%, '없다' 49.3%로 비슷한 분포를 나타냈다.

3.2 연구변수에 대한 기술적 통계

연구에 포함된 변수에 대한 각각의 평균을 살펴보면 공식적 파워 3.19점, 비공식적 파워 3.41점으로 비공식적 파워가 높게 나타났으며, 임파워먼트에 포함된 각 하부구조의 평균은 정보구조가 3.24점으로 제일 높게 지각하고 있었으며, 자원구조가 3.06점으로 다소 낮게 지각된 구조이었다. 임파워먼트 전체의 평균은 3.12점으로 보통보다 약간 높은 정도로 지각되었다.

표 2. 연구변수에 대한 기술적 통계

변수	평균	표준편차
공식적 파워	3.19	.52
비공식 파워	3.41	.58
기회구조	3.07	.62
지지구조	3.10	.62
자원구조	3.06	.65
정보구조	3.24	.69
임파워먼트*	3.12	.53
자기효능감	3.67	.63

* 임파워먼트 = 기회+지지+자원+정보

효과성 개념으로 측정된 자기효능감은 3.67점으로 비교적 높은 수준이었다(표 2).

3.3 공식적 · 비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감과의 상관관계

공식적 · 비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감과의 상관관계를 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

각 변수들간의 상관관계가 모두 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 공식적 파워는 비공식적 파워와 가장 높은 상관관계($r=.514$)를 나타냈으며, 비공식적 파워에서는 전체 임파워먼트 구조와 가장 높은 상관관계($r=.605$)를 나타냈다. 특히 임파워먼트와 각 하부구조(지식, 자원, 정보)와는 매우 높은 순 상관관계를 보였다.

3.4 일반적 특성에 따른 공식적 · 비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감과의 차이

연구대상자의 특성에 따른 공식적 · 비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감과의 차이는 <표 4>, <표 5>와 같다.

먼저 공식적 파워를 살펴보면, 근무처에 있어 치과의원 3.18점, 종합병원 3.19점으로 거의 비슷하였고, 결혼여부에 있어서는 기혼 3.22점, 미혼 3.18점, 이직경험에 있어서는 '있다' 3.23점, '없다' 3.14점으로 비슷한 수준을 보였으며 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 직위별로는 책임치과위생사가 3.36점으로 일반치과위생사 3.11점보다 높게 나타났으며 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다.

연령에 있어서는 35세 이상이 3.32점으로 가장 높았고 총 근무경력에 있어서는 9년 이상이 3.34점으로 가장 높았으며, 현직장 근무경력 역시 9년 이상이 3.32점으로 가장 높아 연령이 높

표 3. 변수들간의 상관관계

	공식적 파워	비공식 파워	기회구조	지식구조	자원구조	정보구조	임파워먼트	자기효능감
공식적파워	1.000							
비공식적파워	.514 ($P=.000^{**}$)	1.000						
기회구조	.434 ($P=.000^{**}$)	.457 ($P=.000^{**}$)	1.000					
지식구조	.414 ($P=.000^{**}$)	.461 ($P=.000^{**}$)	.698 ($P=.000^{**}$)	1.000				
자원구조	.328 ($P=.000^{**}$)	.537 ($P=.000^{**}$)	.447 ($P=.000^{**}$)	.640 ($P=.000^{**}$)	1.000			
정보구조	.393 ($P=.000^{**}$)	.517 ($P=.000^{**}$)	.425 ($P=.000^{**}$)	.528 ($P=.000^{**}$)	.610 ($P=.000^{**}$)	1.000		
임파워먼트	.479 ($P=.000^{**}$)	.605 ($P=.000^{**}$)	.777 ($P=.000^{**}$)	.870 ($P=.000^{**}$)	.827 ($P=.000^{**}$)	.795 ($P=.000^{**}$)	1.000	
자기효능감	.336 ($P=.000^{**}$)	.435 ($P=.000^{**}$)	.345 ($P=.000^{**}$)	.321 ($P=.000^{**}$)	.297 ($P=.000^{**}$)	.401 ($P=.000^{**}$)	.419 ($P=.000^{**}$)	1.000

** $P \leq 0.01$

표 4. 일반적 특성에 따른 공식적 파워와 비공식적 파워의 차이

특성	구분	N	공식적 파워			비공식적 파워		
			M±SD	F or t	P	M±SD	F or t	P
근 무 처	치과의원	116	3.18±.54	-.050	.960	3.50±.63	2.711	.007**
	종합병원	87	3.19±.49			3.28±.47		
연령	1. 25세 미만	98	3.14±.48	.545	.652	3.23±.41	6.303	.000** 1E4
	2. 25~30세 미만	72	3.23±.53			3.56±.72		
	3. 30~35세 미만	26	3.19±.65			3.58±.50		
	4. 35세 이상	7	3.32±.39			3.66±.39		
총근무경력	1. 1~3년 미만	102	3.11±.48	1.933	.126	3.24±.40	6.667	.000** 1E2, 3, 4
	2. 3~6년 미만	53	3.28±.53			3.52±.77		
	3. 6~9년 미만	25	3.14±.66			3.62±.65		
	4. 9년 이상	23	3.34±.48			3.67±.43		
현직장 근무경력	1. 1~3년 미만	143	3.15±.51	1.536	.206	3.35±.58	2.133	.097
	2. 3~6년 미만	41	3.26±.55			3.55±.54		
	3. 6~9년 미만	10	3.02±.58			3.41±.69		
	4. 9년 이상	9	3.32±.41			3.70±.48		
직 위	일반치과위생사	140	3.11±.49	-3.321	.001**	3.24±.44	-6.911	.000**
	책임치과위생사	63	3.36±.55			3.79±.66		
결혼여부	기혼	39	3.22±.57	-.443	.658	3.66±.55	-3.100	.002**
	미혼	164	3.18±.51			3.35±.57		
이직경험	있다	103	3.23±.51	1.190	.235	3.53±.65	2.924	.004**
	없다	100	3.14±.52			3.29±.47		

* PE0.05, ** PE0.01

을수록 근무경력이 많을수록 높게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

비공식적 파워의 차이를 살펴보면, 근무처에 있어 치과의원이 3.50점으로 종합병원 3.28점 보다 높게 나타났으며, 결혼여부에 있어서는 기혼 3.66점, 미혼 3.35점으로 기혼이 높게 나타났다. 이직경험에 있어서는 '있다' 3.53점, '없다' 3.29점으로 이직경험이 있는 경우가 높게 나타났으며, 직위별로는 책임치과위생사가 3.79점으로 일반치과위생사 3.24점보다 높게 나타났으며 모두 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다.

연령에 있어서는 35세 이상이 3.66점으로 가

장 높았고 30~35세 미만 3.58점, 25~30세 미만 3.56점, 25세 미만 3.23점 순으로 나타나 연령이 높을수록 비공식적 파워가 높은 것을 알 수 있었으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과 35세 이상의 비공식적 파워가 25세 미만의 비공식적 파워보다 유의하게 높음을 알 수 있었다. 총 근무경력에 있어서는 9년 이상이 3.67점으로 가장 높았으며, 6~9년 미만 3.62점, 3~6년 미만 3.52점, 1~3년 미만 3.24점으로 역시 근무경력이 많을수록 높게 나타났고, 통계적으로도 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과는 1~3년 미만의 집단이 다른

표 5. 일반적 특성에 따른 임파워먼트와 자기효능감의 차이

특성	구분	N	임파워먼트			자기효능감		
			M±SD	F or t	P	M±SD	F or t	P
근무처	치과의원	116	3.19±.51	2.427	.016*	3.74±.64	1.892	.060
	종합병원	87	3.01±.53			3.57±.60		
연령	1. 25세 미만	98	3.07±.46	.968	.409	3.55±.60	5.625	.001** 1, 2, 3E4
	2. 25~30세 미만	72	3.14±.57			3.73±.64		
	3. 30~35세 미만	26	3.15±.66			3.74±.56		
	4. 35세 이상	7	3.40±.41			4.46±.50		
총근무경력	1. 1~3년 미만	102	3.07±.45	1.161	.326	3.55±.59	4.334	.006** 1E3, 2E4
	2. 3~6년 미만	53	3.09±.56			3.66±.59		
	3. 6~9년 미만	25	3.22±.57			3.89±.66		
	4. 9년 이상	23	3.26±.68			3.98±.66		
현직장 근무경력	1. 1~3년 미만	143	3.10±.49	.495	.686	3.64±.60	1.524	.210
	2. 3~6년 미만	41	3.16±.58			3.64±.66		
	3. 6~9년 미만	10	2.98±.73			3.90±.74		
	4. 9년 이상	9	3.19±.65			4.02±.65		
직 위	일반치과위생사	140	3.03±.46	-3.707	.000**	3.57±.61	-3.540	.000**
	책임치과위생사	63	3.32±.60			3.90±.61		
결혼여부	기혼	39	3.27±.57	-2.092	.038*	3.91±.63	-2.646	.009**
	미혼	164	3.08±.51			3.61±.61		
이직경험	있다	103	3.16±.56	1.307	.193	3.80±.64	3.095	.002**
	없다	100	3.07±.49			3.53±.58		

* PE0.05, ** PE0.01

집단에 비해 유의하게 낮게 나타났다. 반면 현직장 근무경력에서는 9년 이상이 3.70점으로 가장 높게 나타났지만 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

임파워먼트의 차이를 살펴보면 근무처에 있어 치과의원이 3.19점으로 종합병원 3.01점 보다 높게 나타났으며, 결혼여부에 있어서는 기혼 3.27점, 미혼 3.08점으로 기혼이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 직위별로는 책임치과위생사가 3.32점으로 일반치과위생사 3.03점보다 높게 나타났으며 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다.

연령에 있어서는 35세 이상이 3.40점으로 가

장 높았고 총 근무경력에 있어서는 9년 이상이 3.26점으로 가장 높았으며, 현직장 근무경력 역시 9년 이상이 3.19점으로 가장 높아 연령이 높을수록 근무경력이 많을수록 높게 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

자기효능감의 차이를 살펴보면 결혼여부에 있어 기혼이 3.91점으로 미혼 3.61점보다 높게 나타났고, 이직경험에 있어서는 '있다' 3.80점으로 '없다' 3.53점보다 높게 나타났으며, 직위별로는 책임치과위생사가 3.90점으로 일반치과위생사 3.57점보다 높게 나타났으며 모두 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다.

연령에 있어서는 35세 이상이 4.46점으로 가

장 높았고 30~35세 미만 3.74점, 25~30세 미만 3.73점, 25세 미만 3.55점 순으로 나타나 연령이 높을수록 자기효능감이 높은 것을 알 수 있었으며, 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과 35세 이상의 자기효능감이 나머지 집단의 자기효능감보다 유의하게 높음을 알 수 있었다. 총 근무경력에 있어서는 9년 이상이 3.98점으로 가장 높았으며, 6~9년 미만 3.89점, 3~6년 미만 3.66점, 1~3년 미만 3.55점으로 역시 근무경력이 많을수록 높게 나타났고, 통계적으로도 매우 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과는 9년 이상인 경우가 3~6년 미만, 6~9년 미만인 경우보다 자기효능감이 유의하게 높았고, 1~3년 미만인 경우는 유의하게 낮게 나타났다. 반면 현직장 근무경력에서는 9년 이상이 4.02점으로 가장 높게 나타났지만 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

3.5 자기효능감에 영향을 미치는 변수들

공식적·비공식적 파워, 임파워먼트의 구조가 치과위생사의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 알아보기 위해 자기효능감을 종속변수로 하는 단계적 중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시한 결과는 <표 6>과 같다. 이 회귀식은 분산분석 결과 통계적으로 유의하게 나타났다. 회귀식의 유효성을 평가하기 위한 지표로서 결정계수는 종속변수의 변동 중 회귀식에 의해서 설명되는 변동의 비율을 나타내는데 본 연구에서는 0.231로 자기효능감을 설명하는 독립변수의 설명력이 23%로 나타났다.

다. 자기효능감은 비공식적 파워와 임파워먼트의 구조 중 정보구조 요인에 의해서 영향을 받으며, t 값이 큰 변수일수록 종속변수를 설명하는데 있어서 공헌도가 높다는 것을 고려할 때 비공식적 파워가 정보구조보다 자기효능감에 대하여 더 영향을 준다고 할 수 있다. 이상의 결과로 중회귀 모델은 다음과 같이 표시할 수 있다.

자기효능감=

$$1.814 + 0.337 * (\text{비공식적 파워}) + 0.219 * (\text{정보구조})$$

4. 중괄 및 고인

본 연구에서는 치과위생사의 공식적·비공식적 파워, 임파워먼트, 자기효능감의 지각수준에 대해 알아보고, 일반적 특성에 따라 각 변수들 간의 차이와 자기효능감에 영향을 미치는 변수들에 대해 논의하고자 한다.

공식적·비공식적 파워수준을 살펴보면 공식적 파워 3.19점, 비공식적 파워 3.41점으로 공식적 파워보다 비공식 파워를 더 높이 지각하고 있었는데, 이는 구⁸⁾와 이⁹⁾의 연구와도 일치한다. 즉 치과위생사들은 공식적인 직위와 직무에 의해 부여된 공식적 파워보다는 조직내의 동료나 치과의사와의 관계에 의해 더 많은 파워를 가진다고 지각하고 있음을 알 수 있다. 이를 역으로 말하면 상사와 동료의 지지를 받지 못할 경우 조직내에서 무력감을 경험하게 되고 결국 임파워된 구조에의 접근이 어려워질 수 있음을 암시한다. 그러므로 치과위생사들이 조직내부

표 6. 자기효능감을 종속변수로 한 단계적 중회귀분석

	B	SE B	Beta	T	Sig	
상수	1.814	.245		7.412	.000	R ² = .231
비공식파워	.337	.079	.310	4.286	.000	F = 30.080
정보구조	.219	.066	.240	3.317	.001	Sig = .000

및 외부에서 지지를 받고 있음을 지각할 수 있도록 조직분위기를 만드는 데 노력해야 할 것이다.

일반적 특성 중 연령과의 관계에서는 연령이 높을수록 비공식적 파워를 높게 지각하는 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 연령이 높을수록 동료와 치과의사와의 관계가 향상되는 것과 연관이 있다고 여겨진다.

공식적·비공식적 파워, 임파워먼트와의 상관관계에서는 모두 유의한 순상관관계를 나타냈다. 이는 치과위생사들이 조직의 공식적·비공식적 체계 특성이 자신들의 임파워된 업무수행에 중요하다고 지각한 결과로, 공식적·비공식적 파워가 임파워먼트 및 하부구조의 강한 예측인자임을 알 수 있는 결과이다. 구⁸⁾는 공식적 파워와 비공식적 파워는 임파워먼트에 직접적으로 유의하게 영향을 미치며 임파워먼트 구성요소인 기회, 정보, 지지, 자원 중에서 지지를 가장 높게 인식하는 것으로 보고하였다. 이⁹⁾의 연구에서도 공식적 파워와 비공식적 파워는 임파워먼트와 상관관계가 있으며, 직무만족, 조직몰입과도 강한 상관관계가 있음을 확인하였다.

치과위생사들의 임파워먼트 수준은 3.12점으로 나타났고 박⁵⁾의 연구(3.30점)보다는 낮게 나타났으나 임상간호사를 대상으로 한 양¹⁰⁾, Wilson & Laschinger¹¹⁾, Havens & Mills¹²⁾ 등의 연구에서 나타난 임파워먼트 수준보다는 약간 높게 나타났는데, 이는 자신이 수행하고 있는 치위생업무가 스스로에게 중요하며 의미가 있는 일이라고 느끼고 있으며, 이를 수행하는데 필요한 기술과 능력에 대해서는 비교적 높게 지각하고 있는 것으로 보여진다.

임파워먼트의 구조요인별로 살펴보면, 정보구조 평균점수(3.24점)가 가장 높았고, 지지(3.10점), 기회(3.07점), 자원(3.06점)의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 박⁵⁾, 이⁹⁾, 양¹⁰⁾, 구¹³⁾의

연구에서 지지구조를 제일 높게 지각한 것과는 차이점이 있다. 정보는 지식과 지위를 바탕으로 업무에 대한 현재의 정보를 얻는 과정에서 생성되고 권력의 위치에 있으려면 상, 하, 좌우로의 정보접근을 하여야만 한다. 이런 정보를 갖추지 않고서는 조직 및 개인의 행위에 대한 무력함이 나타나게 되는데 본 연구에서는 정보구조를 강하게 인식하고 있는 것을 알 수 있었다.

일반적 특성과 임파워먼트와의 관계에 있어서는 근무처에 있어 치과의원이 3.19점으로 종합병원 3.01점보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 규모가 작을수록 가족적인 분위기 속에서 구성원들간에 상호의지하고 격려하는 경향이 강한 데서 오는 결과로 보여진다. 결혼여부에 있어서는 기혼 3.27점, 미혼 3.08점으로 기혼이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 이는 박⁵⁾의 연구와도 같은 결과이다.

직위별로는 책임치과위생사가 3.32점으로 일반치과위생사 3.03점보다 높게 나타났으며 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는 박⁵⁾, 이¹⁴⁾ 연구에서도 일치된 결과이다. 이것은 직위상승에 따른 정보의 축적과 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아지기 때문이라고 볼 수 있다.

따라서 치과위생사들을 임파워시키기 위해서는 기회, 정보, 지지, 자원을 충족시킬 수 있는 승진 기회를 늘리고, 업무수행에 대한 보상기회를 부여하기 위해서는 인센티브 제도를 실시하며, 업무의 불확실함에 의해 유발되는 인력간의 갈등이 주된 이직의 사유이므로 치과위생사들이 고유의 업무를 수행하고, 자신의 업무에 대한 독자적인 의사결정이나 역할수행을 통해 스스로 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 새로운 교육 프로그램도 개발되어야 한다.

치과위생사의 자기효능감은 3.67점으로 높게 지각되었다. 연구도구와 직종은 같지 않으나 권

1), 양¹⁰⁾, 이¹⁵⁾, 안¹⁶⁾ 등의 다른 연구에서의 자기 효능감 점수도 비슷하게 나타나, 대부분 연구에서 자기효능감은 높게 지각되고 있음을 알 수 있었다. 특히 일반적 특성에 있어서 연령이 높을수록, 근무경력(이 많을수록, 책임치과위생사, 기혼자에게서, 이직경험이 있는 집단에서 자기효능감을 유의하게 높게 지각하는 것으로 나타난 것은, 이러한 조건에 있는 치과위생사들이 자신이 수행하는 업무능력과 기술에 대해서 긍정적인 사고를 가지고 있다는 의미로 해석할 수 있다.

자기효능감은 자존감이 행위에 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있어 치과위생사의 경우 자존감이 업무행동에 영향을 줄 것으로 생각된다. 자기효능감은 치과위생사에게 매우 적절한 개념이고 치과위생사의 업무를 행함에 있어 필수적이라고 할 수 있다. 자기효능감을 높이는 중요하고 필수적인 조건은 평상시 생활 속에서 다른 사람들과 더불어 가지는 긍정적인 경험이라 할 수 있겠다.

공식적·비공식적 파워, 임파워먼트의 구조가 치과위생사의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지 구체적으로 알아보기 위해 자기효능감을 종속변수로 하는 단계적 중회귀분석(step-wise multiple regression)에서는 자기효능감을 설명하는 독립변수의 설명력이 23%로 나타났다. 자기효능감은 비공식적 파워와 임파워먼트의 구조 중 정보구조 요인에 의해서 영향을 받으며, 비공식적 파워가 정보구조보다 자기효능감에 대하여 더 영향을 준다고 할 수 있다.

이상의 결과로 임파워먼트에 대한 연구는 아직 시작 단계이지만, 조직 내 만연된 무력감을 해소하고 치과위생사를 업무와 조직에 더욱 몰입하게 하여 조직의 혁신적 변화와 성장·발전을 도모하기 위해서는 치과위생사의 임파워먼트를 결정하는 요소와 임파워먼트가 조직에 미치는 여러 결과를 알아보는 연구가 더욱 더 활

발히 이루어져야 할 것으로 검토되었다.

5. 결 론

본 연구는 치과위생사의 임파워먼트에 영향을 주는 인자를 알아보기 위해 서울지역의 치과의원과 종합병원에 근무하는 치과위생사 203명을 대상으로 설문조사 하였으며, SPSSWIN 12.0을 이용하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 공식적 파워 수준은 3.19점, 비공식적 파워 3.41점, 임파워먼트 3.12점, 자기효능감 3.67점으로 나타났다.
2. 각 변수들간의 상관관계는 공식적 파워에서는 비공식적 파워와 높은 순상관관계를 보였고, 비공식적 파워에서는 임파워먼트 전제와 높은 상관관계를 보여 공식적 파워가 높을수록 비공식적 파워와 임파워먼트가 높음을 알 수 있다.
3. 일반적 특성에 따른 차이에 있어서 공식적 파워에 있어서는 직위($p=.001$)와 비공식적 파워에 있어서는 근무처($p=.007$), 연령($p=.000$), 총근무경력($p=.000$), 직위($p=.000$), 결혼여부($p=.002$), 이직경험($p=.004$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 임파워먼트에 있어서는 근무처($p=.016$)와 직위($p=.000$), 결혼여부($p=.038$)에서, 자기효능감에 있어서는 연령($p=.001$), 총근무경력($p=.006$), 직위($p=.000$), 결혼여부($p=.009$), 이직경험($p=.002$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
4. 자기효능감을 종속변수로 한 회귀분석에서는 자기효능감을 설명하는 독립변수의 설명력이 23%로 나타났으며, 비공식적 파워

와 임파워먼트의 구조 중 정보구조 요인에 의해서 영향을 받는 것으로 나타났다.

이상의 결과들을 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 개인수준에서의 임파워먼트가 아닌 집단수준, 조직수준에서의 임파워먼트 구조모형을 위한 연구가 필요하다
2. 치과위생사의 임파워먼트를 증진시킬 임파워먼트 프로그램 개발이 필요하다.

참고문헌

1. 권영희. 주임간호사의 임파워먼트가 일반 간호사의 자기효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 성균관대학교 행정대학원 석사학위논문. 2004.
2. Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing : three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing* 2000;31(1):235~241.
3. 신유근. 인간존중의 경영. 서울: 다산출판사, 2002:25~32.
4. 남경희. 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문. 2001.
5. 박향숙. 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문. 2003.
6. 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.
7. Riggs M, Knight PA. The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 1994;79:755~766.
8. 구옥희. 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. 충남대학교 대학원 박사학위논문. 2000.
9. 이혜경. 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문. 2000.
10. 양길모. 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석. 경희대학교 대학원 박사학위논문. 1998.
11. Wilson B, Laschinger HK. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. *Journal of nursing administration* 1994;24(4s):39~47.
12. Havens DS, Mills ME. Staff nurse empowerment : Current status and future projections. *Nursing administrationquarterly* 1992;16(3):58~64.
13. 구옥희. 권력부여에 대한 개념분석. 대한간호학회지 1998;28(1):37~46.
14. 이선미. 치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와의 관계 연구. 한국치위생교육학회지 2002;2(2):131~143.
15. 이명희. 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족간의 관계연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문. 1997.
16. 안은경. 간호사의 자기효능감과 업무성과 구조모형 구축. 충남대학교 대학원 박사학위논문. 1999.

Abstract

A Study on the Relationship of Power and Empowerment, Self-Efficacy of Dental Hygienists

Sun-Mi Lee

Department of Dental Hygiene, Dongnam Health college

Key words: Formal power, Informal power, Empowerment, Self-efficacy

The purpose of this study was to investigate the relationship of power and empowerment, self-efficacy of dental hygienists. Data were obtained from 203 dental hygienists who were working at dental clinics, hospitals located in Seoul.

The results were analyzed with spsswin 12.0 and the conclusion is as follows:

1. The level of dental hygienists formal power was 3.19, informal power was 3.41, empowerment was 3.12, self-efficacy was 3.67.
2. Formal power showed significant a positive correlation with informal power and informal power showed significant a positive correlation with empowerment
3. According to the position, there were significant differences in formal power($p \leq 0.05$).
4. According to the working place, age, experienced-years, position, marriage and turnover experience there were significant differences in informal power($p \leq 0.05$).
5. According to the working place, position, and marriage there were significant differences in empowerment($p \leq 0.05$).
6. According to the age, experienced-years, position, marriage and turnover experience there were significant differences in self-efficacy($p \leq 0.05$).
7. Informal power and information structure accounted significantly for the self-efficacy.