

치과위생사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족에 관한 연구

신선행[†]

삼육보건대학 치위생과

A Study on Empowerment Perception Level and Job Satisfaction of Dental Hygienists

Seon-haeng Shin[†]

Department of Dental Hygiene, Sahmyook Health University, Seoul 130-092, Korea

Abstract This study was conducted to collect the basic data to provide for the purpose of the development of dental field. This research is to find the relationship between the empowerment perception level and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics and the factors influencing on work achievement in the system of dental clinics. The subjects of the research is some randomly chosen at dental clinics located in Seoul City during the period from March 22 to April 30, 2010, and the sample of 256 female dental hygienists working in the field were recruited as the analysis object group. The following shows the results of this study. 1. The empowerment level of the subjects was 3.63. It is significant statistically that the longer working career or higher annual salary, the higher empowerment level ($p<0.05$). 2. Dental hygienists who are in charge of education-counsel($p<0.01$) and who have a permanent job($p<0.05$) have higher empowerment level than others. 3. The job satisfaction of the subjects was 3.18. It was significant statistically that the increase age($p<0.05$) or in the journal subscription group, the higher job satisfaction ($p<0.001$). 4. In regression analysis, meaningfulness, self-determination were proved as a significant factors that is related to the job satisfaction in dental hygienists ($p<0.05$). This finding shows high job satisfaction in dental hygienists who hold high level of empowerment perception. Therefore, I suggest that the organization of dental clinic needs to improve its capability and efficiency with the efficient manpower management. Particularly, in order to increase job satisfaction, A need exists to develop various kinds of leadership training and educational programs to enhance the empowerment of dental hygienists as professionals through independent decision making and role executions.

Key words Dental hygienist, Empowerment perception, Job satisfaction, Oral health

서 론

오늘날 우리사회는 건강 및 구강건강에 대한 인식도에 따른 의료서비스의 질적요구도 증가, 노령인구 증가, 의료 시장 개방압력 등 글로벌화, 개방화로 인한 급속한 환경 변화에 둘러싸여 있다. 특히 보건 의료분야에서는 의료서비스 개선 및 개혁에 대한 전략구축에 있어 환자중심의 관리전략이 주요 쟁점이 되고 있으며, 의료서비스의 제공 패턴이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환되어 환자의 만족을 염두에 두지 않은 의료기관의 경쟁력을 있을 수 없게 되었다¹⁾. 양질의 의료서비스 요구에 부합하기 위해서는 선진화된 치료기법, 효율적인 경영, 현대화된 시설

등 많은 조건을 충족해야 하지만 가장 중요한 사항의 하나는 인적자원에 대한 것이다. 치과의료에서 인적자원의 대부분을 차지하는 치과위생사에 대한 이해와 효율적 관리하는 치과의료 서비스의 질을 높일 뿐만 아니라 수익 증대에도 직·간접적인 영향을 미친다. 오늘날 치위생사들의 업무확대로 인한 조직전략의 하나로서 구성원들의 직무 만족도를 높여서 업무의 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장을 추구하도록 하는 임파워먼트 개념을 도입하여 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 있다. 특히 치과의료계에서 중추적인 역할을 하는 치과위생사가 파워(power)를 가지고 목표를 달성하기 위해서는 주어진 업무를 충실하게 수행하고 자부심을 가지고 업무에 임해야 하는데 이를 위해서는 무엇보다도 임파워먼트가 요구된다고 볼 수 있다. 왜냐하면 임파워된 구성원은 조직에 헌신적이고, 자신의 능력을 향상시키며, 업무에서 발생하는 문제를 해결하기 위해 가능

[†]Corresponding author
Tel: 02-3407-8557
Fax: 02-3407-8659
E-mail: haeng5355@hanmail.net

성 있는 접근을 하며, 변화에 적극적으로 참여하고 창의적이 된다. 또한 궁극적으로 이들은 상황에 대한 지배력을 갖게 되며 고도의 동기를 유발하여 다른 사람을 임파워시키거나 동기화 시킬 수 있기 때문이다²⁾. 임파워먼트는 조직내에 만연되어 있는 무력감을 제거함으로써 결근률, 이직률과 관계가 있는 직무만족에 파워와 권한을 공정하게 배분하고 구성원들이 직무기회나 역할에 자발적으로 노력하도록 함으로써 직무만족을 높일 수 있다³⁾. 최근 치과조무인력 양성을 위한 정책이 추진됨에 따라 직종간 업무혼선을 방지할 치과위생사의 적법한 직무가 법적으로 보장되어 임파워먼트를 통해 치과위생사들의 자율성, 전문성, 자부심을 가지고 스스로 직무에 만족하고 조직에 몰입할 수 있도록 해야 한다. 임파워먼트와 관련된 일반적 연구^{4,13)}는 활발히 이루어진데 비해 치과위생사 분야에서의 연구는 아직 미진한 실정이다. 이에 본 연구는 시대적, 사회적, 환경적 요인의 급변화로 인하여 치과임상 분야에서 근무하는 치과위생사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족과의 관련성을 규명함으로써 향후 치과위생사의 효율적인 인적자원관리 전략수립을 위한 기초 자료를 제시하고자 수행되었다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 2010년 3월 22일부터 4월 30일까지 서울에 소재하고 있는 치과 의료기관 중에서 종합·대학병원 3개, 치과병원 1개, 치과의원 38개를 임의추출하여 연구목적에 이해하고 본 연구 참여에 동의한 여자 치과위생사를 선정하였으며 총 268명 가운데 응답이 불분명한 12명을 제외한 총 256명을 최종 분석대상으로 하였다.

2. 연구방법

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지 내용은 일반적 특성 8문항, 임파워먼트 12문항, 직무만족 20 문항이다. 임파워먼트를 측정하기 위한 도구는 Thomas와 Velthouse¹⁴⁾의 연구를 기초로 하여 Spreitzer¹⁵⁾가 개발하고 정¹⁶⁾이 번역한 설문지를 우리나라 치과위생사 직무환경에 적합한 내용의 문항으로 수정하여 사용하였다. 임파워먼트에 대한 문항 평가방법은 의미성, 역량성, 자기결정성, 효과성 4개영역에 각 3문항씩으로 구성하였다. 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며 ‘전혀 아니다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 임파워먼트 지각수준이 높은것으로 평가하였다. 임파워먼트의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach's Alpha test를 실시한 결과 0.87로 나타났다. 직무만족도를 측정하기 위한 도구는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 이¹⁷⁾가 번역하고 수정한 설문

지를 사용하였다. 직무만족에 대한 문항 평가방법은 전반적 만족도, 성취감 만족도 2개영역에 각 10문항씩 구성하여 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌다. ‘매우 불만족’ 1점, ‘불만족’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘만족’ 4점, ‘매우 만족’ 5점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 직무만족이 높은것으로 평가하였다. 직무만족도의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach's Alpha test를 실시한 결과 0.90으로 나타났다.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 12.0 통계프로그램을 이용하여 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 구하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 지각수준과 직무만족도는 T-test, ANOVA test를 실시하였으며, 임파워먼트 지각수준과 직무만족도와의 상관관계는 Pearson' Correlation Coefficients로 분석하였다. 임파워먼트 지각수준이 직무만족도에 미치는 요인을 분석하기 위하여 임파워먼트 4개 하부영역요인을 독립변수로 하고 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 하였다

결 과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 연령별 분포는 24세 이하 35.2%, 25-29세 39.5%, 30-34세 16.4%, 35세 이상 9.0% 이었다. 근무경력은 1-3년미만 30.1%, 7년이상 26.2%, 3-5년 미만 20.7% 순이었다. 근무기관은 치과 의원 46.1%, 종합·대학병원 30.5%, 치과병원 23.4%로 나타났다. 주된 직무내용으로는 진료·협력이 74.2%로 가장 높았으며, 연구 대상자의 66.8%가 직업관련 정기 간행물을 구독하지 않은 것으로 나타났다. 현재 근무형태로는 정규직 83.6%, 비정규직 16.4% 이었고, 연봉은 2,100-2,500만원 36.7%, 2,000만원 이하 26.6%, 2,600-3,000만원 19.5%, 3,100만원 이상 17.2% 순으로 나타났다(Table 1).

2. 연구대상자의 임파워먼트 지각수준

본 연구대상자의 임파워먼트 지각수준을 살펴보면, 전체 평균점수는 3.63±0.49로 나타났다. 하부영역별 요인으로는 의미성이 3.88±0.60으로 가장 높았고, 역량성 3.76±0.51, 효과성 3.52±0.89, 자기결정성 3.35±0.66 순이었다. 의미성 요인의 문항별 분포를 살펴보면 “내가 하는 직무는 의미가 있다”가 3.95±0.65로 가장 높은 점수를 보였고, 다음으로 “내가 하는 직무는 나에게 매우 중요하다” 3.88±0.69, “나의 직무 수행은 개인적으로 나에게 의미가 있는 일이다” 3.82±0.72순으로 나타나 치과위생사 직무에 대한 의미성을 가장 긍정적으로 지각하였다. 역량성요인에서는 “나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다” 3.87±0.62, “나는 나의 직무에 대한 능력을 자신한다” 3.73±0.63, “나

Table 1. Distribution of subjects according to general characteristics

Variables	Classification	Frequency (%)
Age	≤ 24	90(35.2)
	25-29	101(39.5)
	30-34	42(16.4)
	≥ 35	23(9.0)
Career (yrs)	< 1	27(10.5)
	< 1-3	77(30.1)
	< 3-5	53(20.7)
	< 5-7	32(12.5)
Working place	≥ 7	67(26.2)
	Dental clinic	118(46.1)
	Dental hospital	60(23.4)
Major job contents	General hospital	78(30.5)
	Education·counsel	49(19.1)
	Treatment·assistant	190(74.2)
Journal subscription	Administration·office	17(6.6)
	Yes	85(33.2)
Job pattern	No	171(66.8)
	Regular	214(83.6)
Annual salary (10,000 won)	Non-regular	42(16.4)
	≤ 2,000	68(26.6)
	2,100-2,500	94(36.7)
	2,600-3,000	50(19.5)
	≥ 3,100	44(17.2)

는 내가 수행하는 직무능력에 대해서 스스로 확신한다” 3.68±0.63 순으로 나타나 자신의 직무능력에 대한 확신이 가장 낮은 인식을 보였다. 자기결정성 요인에 대한 전반적 지각수준은 3.35±0.66으로 가장 낮게 조사되었으며 항목별 분포에서는 “나는 나의 직무를 수행하는데 있어서 독립성이 있다”가 3.19±0.82로 나타나 직무수행의 독립성에 대하여 매우 낮은 인식을 보였다. 효과성 요인에서는 “직무에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다”가 3.53±0.75, “나는 직무에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다”가 3.54±0.76으로 나타나 치과위생사들의 직무 영향력에 대하여 가장 높은 인식을 보였다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 임파워먼트 지각수준

연구대상자의 임파워먼트 수준과 연령과의 관계는 24세 이하 3.58±0.43, 25-29세 3.58±0.56, 30-34세 3.74±0.39, 35세이상 3.80±0.44로 연령이 증가할수록 임파워먼트 수준이 높았으나 통계적 유의성은 보이지 않았다. 근무경력과의 관계에서는 1년 미만 3.42±0.45, 1-3년 미만 3.59±0.47, 3-5년 미만 3.62±0.54, 5-7년 미만 3.59±0.54, 7년이상 3.77±0.41로 나타나 근무경력이 많을수록 임파워먼트 수준이 높게 나타났으며 통계학적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.05).

Table 2. Distribution of empowerment perception level

Variables	Substructure	Mean±S.D
Empowerment		3.63±0.49
Meaningfulness		3.88±0.60
	My job is meaningful to me.	3.95±0.65
	My job is very important to me.	3.88±0.69
Capability	My job performance is personally meaningful.	3.82±0.72
		3.76±0.51
	I am confident about my job competency.	3.73±0.63
Self-determination	I am confident about my ability to do my job.	3.68±0.63
	I have the necessary skills to perform my job.	3.87±0.62
		3.35±0.66
Effect	I have autonomy over what I do on my job.	3.51±0.79
	I can decide in my own way how to perform my duties.	3.34±0.74
	I have independence when performing my duties.	3.19±0.82
Effect		3.52±0.89
	I have great influence over what happens on the job.	3.53±0.75
	I can control a lot what happens on my job.	3.37±0.73
	I have much influence over what happens on the job.	3.54±0.76

근무기관의 경우 치과의원 3.59±0.53, 치과병원 3.61±0.45, 종합·대학병원 3.70±0.44로 종합·대학병원에서 다소 높게 나타났으나 통계적 유의성은 보이지 않았다. 임파워먼트와 주된 직무와의 관계에서는 진료·협력 3.56±0.49, 행정·사무 3.77±0.44, 교육·상담 3.82±0.43으로 교육·상담이 가장 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.01). 직무관련 정기간행물 구독에서는 구독한다 3.71±0.47, 구독하지 않는다 3.59±0.49로 양군에서 비슷한 양상을 보였다. 근무형태는 정규직 3.65±0.50, 비정규직 3.49±0.40으로 정규직에서 높게 나타났으며 통계적으로 유의하였다(p<0.05). 연봉은 2,000만원 이하 3.48±0.48, 2,100-2,500만원 3.63±0.48, 2,600-3,000만원 3.71±0.58, 3,100만원 이상 3.76±0.32로 연봉이 높을수록 임파워먼트 수준이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.05) (Table 4).

4. 연구대상자의 직무만족도

본 연구대상자의 직무만족도 전체 평균점수는 3.18±0.49로 나타났습니다. 전반적 만족도 영역의 문항별 분포를 살펴보면 “직장의 안정성”이 3.52±0.88로 가장 높은 점수를

Table 3. Empowerment perception level according to general characteristics

Variables	Mean±S.D	t or F	p-value*
Age		2.383	0.070
≤ 24	3.58±0.43		
25-29	3.58±0.56		
30-34	3.74±0.39		
≥ 35	3.80±0.44		
Career (yrs)		2.832	0.025**
< 1	3.42±0.45		
< 1-3	3.59±0.47		
< 3-5	3.62±0.54		
< 5-7	3.59±0.54		
≥ 7	3.77±0.41		
Working place		1.248	0.289
Dental clinic	3.59±0.53		
Dental hospital	3.61±0.45		
General hospital	3.70±0.44		
Major job		6.356	0.002†
Education-counsel	3.82±0.43		
Treatment-assistant	3.56±0.49		
Administration-office	3.77±0.44		
Journal subscription		1.888	0.060
Yes	3.71±0.47		
No	3.59±0.49		
Job pattern		2.057	0.041**
Regular	3.65±0.50		
Non-regular	3.49±0.40		
Annual salary (10,000 won)		3.729	0.012**
≤ 2,000	3.48±0.48		
2,100-2,500	3.63±0.48		
2,600-3,000	3.71±0.58		
≥ 3,100	3.76±0.32		

*p-value by ANOVA test, t-test **p<0.05, †p<0.01

보였고, 다음으로는 “양심의 가책을 받는 일을 하지 않을 수 있는 자유” 3.43±0.76, “상관의 업무집행 능력” 3.22±0.87 순으로 나타났다. 반면에 “상관이 부하를 다루는 방법”에서는 2.96±0.91로 조사되어 만족도가 가장 낮았다. 연구 대상자의 성취도 만족도 영역에서는 “동료간의 관계”가 3.71±0.70으로 가장 높았고, “일을 잘 했을 때 인정을 받는 점” 3.41±0.75, “직무를 통해 무엇을 성취한다는 느낌” 3.39±0.72, “능력을 발휘할 수 있는 기회” 3.37±0.68 순으로 나타났다. 또한, “업무량에 비하여 연봉수준”에서는

Table 4. Distribution of job satisfaction

Variables	Substructure	Mean±S.D
Job satisfaction		3.18±0.49
Overall satisfaction		3.15±0.50
	The workload in the workplace	3.06±0.76
	The opportunity to work freely without interference	3.12±0.75
	The opportunity to do something new	3.08±0.79
	The job opportunities to improve the social status	3.05±0.75
	How a senior treat the following staff	2.96±0.91
	A senior's job competency	3.22±0.87
	The freedom that you can choose not to do what goes against your conscience	3.43±0.76
	Workplace's stability	3.52±0.88
	The opportunity to serve the community through the job	3.16±0.83
	The opportunity to instruct others in the workplace	3.19±0.72
Achievement satisfaction		3.17±0.46
	The opportunity to exhibit competence	3.37±0.68
	About the policies or regulations of work and how to implement them	2.89±0.83
	About the salary level compared to workload	2.77±0.88
	The possibility of promotion in the workplace	2.87±0.77
	The opportunity to work according to discretion	2.99±0.77
	The opportunities to work creatively	3.01±0.76
	Interpersonal relationships	3.71±0.70
	Acknowledgement for a job done well	3.41±0.75
	Feeling of accomplishment through the job	3.39±0.72
	Work environment	3.12±0.81

2.77±0.88로 평균점수가 가장 낮았고 다음으로 “직장에서의 승진 가능성” 2.87±0.77로 조사되었다(Table 3).

5. 일반적 특성에 따른 직무만족도

연구대상자의 직무만족도와 연령과의 관계를 살펴보면, 24세 이하 3.15±0.45, 25-29세 3.13±0.46, 30-34세 3.14±0.44, 35세이상 3.44±0.50으로 조사되어 24세 이하 연령군을 제외하고는 연령이 증가할수록 직무만족도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.05). 근무경력은 1년 미만 3.14±0.49, 1-3년 미만 3.18±0.43, 3-5년 미만 3.13±0.45, 5-7년 미만 3.08±0.45, 7년이상 3.24±0.51로 나타나 근무경력 7년 이상 집단에서 직무만족이 높게 나타났다으나 유의하지는 않았다. 근무기관별로는 종합·대학병원 3.26±0.43, 치과병원 3.17±0.44, 치과의원 3.10±0.49 순이었다. 연구대상자의 주된 직무와의 관계에서는 진료·

Table 5. Job satisfaction according to general characteristics

Variables	Mean±S.D	t or F	p-value*
Age		2.869	0.037
≤ 24	3.15±0.45		
25-29	3.13±0.46		
30-34	3.14±0.44		
≥ 35	3.44±0.50		
Career (yrs)		0.795	0.529
< 1	3.14±0.49		
< 1-3	3.18±0.43		
< 3-5	3.13±0.45		
< 5-7	3.08±0.45		
≥ 7	3.24±0.51		
Working place		2.846	0.060
Dental clinic	3.10±0.49		
Dental hospital	3.17±0.44		
General hospital	3.26±0.43		
Major job		2.180	0.115
Education-counsel	3.25±0.44		
Treatment-assistant	3.13±0.45		
Administration-office	3.31±0.63		
Journal subscription		4.727	<0.001**
Yes	3.36±0.50		
No	3.07±0.42		
Job pattern		1.788	0.075
Regular	3.19±0.46		
Non-regular	3.05±0.45		
Annual salary (10,000 won)		1.656	0.177
≤ 2,000	3.09±0.43		
2,100-2,500	3.18±0.46		
2,600-3,000	3.14±0.51		
≥ 3,100	3.29±0.45		

*p-value by ANOVA test, t-test **p<0.01

협력 3.13±0.45, 행정·사무 3.31±0.63, 교육·상담 3.25±0.44로 비슷한 양상을 나타냈다. 직무관련 정기간행물 구독별로는 구독한다 3.36±0.50, 구독하지 않는다 3.07±0.42로 구독하는 집단에서 직무만족도가 높게 나타나 유의한 차

Table 7. Linear regression analysis for job satisfaction

Variables	Job satisfaction				
	B	Std.Error	Beta	t	p-value
Meaning fulness	0.196	0.049	0.253	3.999	0.000
Capability	0.076	0.059	0.083	1.271	0.205
Self-determination	0.189	0.046	0.267	4.135	0.000
Effect	0.025	0.033	0.048	0.762	0.447
R ² = 0.248 F= 20.739 P= 0.000					

이를 보였다(p<0.001). 근무형태의 경우 정규직 3.19±0.46, 비정규직 3.05±0.45로 정규직에서 약간 높았으나 유의성은 없었다. 연봉은 2,000만원 이하 3.09±0.43, 2,100-2,500만원 3.18±0.46, 2,600-3,000만원 3.14±0.51, 3,100만원 이상 3.29±0.45로 연봉이 높을수록 직무만족도가 높았으나 통계적 차이는 보이지 않았다(Table 5).

6. 임파워먼트와 직무만족도 상관관계

본 연구대상자의 임파워먼트 수준과 직무만족도(r=0.467)와는 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 특히 임파워먼트 하부영역인 의미성, 역량성, 자기 결정성, 효과성과 전반적 만족도(r=0.426), 성취도 만족도(r=0.450)와도 유의한 상관성을 나타내어 임파워먼트에 대해 긍정적으로 지각할수록 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다(p<0.01)(Table 6).

7. 임파워먼트 지각수준이 직무만족도에 미치는 영향

임파워먼트 지각수준이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 임파워먼트 4개 하부영역요인을 독립변수로 하고 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석한 결과, 적합된 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(p<0.001), 모형 설명력은 24.8%로 나타났다. 선정된 독립변수들 중에서 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 의미성, 자기결정성(p<0.001)이었다. 즉, 의미성, 자기결정성에 대한 임파워먼트 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높았다(Table 7).

고 찰

오늘날 사회적 변화와 더불어 병원조직도 글로벌 의료 산업 환경변화에 발 빠르게 대응해 새로운 시장을 창출할 수 있는 전략모색이 요구되고 있다. 급변하는 환경 속

Table 6. Correlation coefficients between Empowerment and Job satisfaction

Variables	Empowerment	Meaning fulness	Capability	Self-determination	Effect
Job satisfaction	0.467*	0.395*	0.328*	0.406*	0.272*
Overall	0.426*	0.363*	0.286*	0.369*	0.253*
Achievement	0.450*	0.377*	0.329*	0.392*	0.257*

*p<0.01

에서 의료서비스의 질을 향상시키고 경영의 합리화를 기하기 위해서는 병원의 업무효율성을 증진시키는 것이 의료조직의 최우선 과제 중 하나이다¹⁸⁾. 이러한 업무효율성을 증진시키기 위해서는 조직구성원의 만족도 제고를 통한 경쟁력 강화에 보다 많은 공감대를 형성하여야 할 필요가 있다. 최근 치과 의료기관에서도 새로운 경영환경의 변화에 대처해 나가기 위한 창의적 조직운영이 필요하게 되었고, 임파워먼트가 이 변화에 대처하기 위한 새로운 패러다임으로 주목받고 있다고 할 수 있다.

본 연구대상자의 전체 임파워먼트 수준은 3.63으로 간호사를 대상으로 조사한 양¹⁹⁾, 김과 지²⁰⁾의 연구성적 보다는 높게 나타났고, 남⁶⁾의 결과보다 낮게 나타났는데 이러한 결과는 업무특성의 상이함에서 비롯된 것으로 여겨진다. 임파워의 의미는 권한을 주는 것뿐만 아니라 그 개념을 내재적 동기부여로 확장시켰고 과업성과에서 효과성, 역량성, 의미성, 자기결정성에 기초를 두고 구성원이 인식하는 과업추진을 통한 인지적 해석과정을 강조하였다²¹⁾. 본 연구에서 임파워먼트 구성요소 중 의미성(3.88), 역량성(3.76)이 자기결정성(3.35), 효과성(3.52)보다 높게 조사되어 물리치료사를 대상으로 연구한 심²²⁾과 대기업 직원을 대상으로 조사한 김²³⁾의 연구결과와 유사한 양상을 보였다. 이는 무엇보다 본인이 수행하고 있는 과업에 대해 중요성을 인지하고 있는 것으로 추측된다. 근무경력이 많을수록, 비정규직보다는 정규직에서 임파워먼트가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보여 남⁶⁾, 차²⁴⁾의 연구성과 유사하였다. 그러나 이직 희망기관으로 보건(지)소를 가장 선호한다는 주 등²⁵⁾의 연구결과에 의하면 업무의 효율화를 통하여 의료 생산성을 극대화하기 위해서는 무엇보다도 인력관리의 저해요인으로 작용하고 있는 이직율을 낮추고 안정적으로 조직에 몰입할 수 있는 동기를 부여해 주는 것이 시급한 문제라고 생각된다. 주된 직무내용과의 관계에서는 교육·상담업무가 진료·협력업무보다 임파워먼트 수준이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 점은 근무경력과 연봉이 많을수록 직위가 상승되어 보다 전문직으로서의 역할수행이 가능한 것으로 생각된다. 이는 팀·실장급 이상의 치과위생사가 임파워먼트 수준이 높았다는 정²⁶⁾의 연구보고와 근무경력이 낮을수록 스트레스가 높다는 이 등²⁷⁾의 성적과 환자상담 및 관리에서 직업효능감 감소가 가장 낮았다는 김과 윤²⁸⁾의 연구결과와 비슷한 맥락을 보여 주었다. 근무기관에 따라서는 종합·대학병원에서 임파워먼트가 다소 높게 나타나 김 등²⁹⁾의 치과위생사의 직무, 조직몰입 수준이 종합·대학병원에서 가장 높게 나타난 결과와 유사한 양상을 보였다. 직무관련 정기 간행물 구독에서 임파워먼트가 약간 높게 나타났으나 유의하지는 않았다. 이러한 점은 시대적, 환경적 변화에 따라 여성의 사회진출로 자기 계발에 대한 성장욕구, 진취적인 조직문화를 위한 준비의 일환으로 사료된다. 직무만족도의 본질은 직무에

서 얻어지는 자기 실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감이다³⁰⁾. 직무만족도는 근로의욕을 고취시킬 뿐만 아니라 자기계발 노력을 촉구하고 조직의 목표 달성을 위하여 자발적인 참여의식과 창의성을 야기시켜 개인성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다²¹⁾. 본 연구대상자의 직무만족도는 3.18이었으며, “직장의 안정성”, “동료간의 관계”에서 만족도가 가장 높았고, 다음으로 “일을 잘 했을 때 인정을 받는 점”, “직무를 통해 무엇을 성취한다는 느낌” 순이었다. 그러나 “업무량에 비하여 연봉 수준”과 “직장에서의 승진 가능성”에 대한 성적은 가장 낮게 나타나 치과위생사를 대상으로 한 선행연구 송³¹⁾, 심과 이³²⁾, 수술실 간호사를 대상으로 연구한 이³³⁾의 연구성과와 비슷한 양상을 보였다. 이는 직업에 대한 이해와 긍지는 어느정도 향상되었지만, 과중한 업무량과 경력에 비하여 적절한 보상 체계가 아직도 고려되지 않았음을 알 수 있다. 본 연구에서는 연령과 정기간행물 구독이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 근무연한의 증가에 따른 전문성과 숙련도가 향상되면서 생기는 경험이나 지식을 바탕으로 하여 전문직업인으로서의 능력과 근무의욕을 자극하는데 동기부여되는 각종 교육프로그램들의 개발 및 재정적 지원이 마련되어야 할 것이다. 임파워먼트와 직무만족도간에는 양의 관계가 있었으며 임파워먼트에 대해 긍정적으로 지각할수록 직무 만족도가 높은 것으로 조사되어 최³⁴⁾, 박과 최³⁵⁾의 연구결과와 비슷한 양상을 보였다. 직무만족을 개인자신이 가진 직무에 대해 느끼는 정서적인 상태라고 할 때 임파워먼트가 자신의 직무에 대해서 긍정적인 감정을 유발시킨다고 할 수 있다. 따라서 임파워먼트를 높일 수 있는 방안을 세운다면 효과적인 인력관리를 할 수 있을 것으로 보여진다. 임파워먼트 지각수준이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석한 결과, 의미성, 자기결정성이 통계적으로 유의한 변수로 작용하여 의미성, 자기결정성에 대한 임파워먼트 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높았다. 즉 임파워먼트는 병원조직의 운영목표와 구성원 자신의 권한, 자율성 강화, 역할 영향력의 향상으로 구성원 개개인의 임파워먼트를 강화시킴으로써 직무만족과 조직의 효율성을 높이는 기회로 활용할 수 있을 것이다. 따라서 치과위생사 고유업무가 수행됨으로서 전문직 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 보다 다양한 훈련프로그램을 지속적으로 개발하여야 할 것이다. 연구의 제한점으로 고려할 수 있는 것은 연구대상자의 임파워먼트와 직무만족도를 측정하는 연구도구 차이로 인한 정확성 결여, 임파워먼트에 영향을 미칠수 있는 다요인적 변수들을 통제하지 못한 점, 단면연구인 점 등으로 인해 임파워먼트 요인에 대하여 명확한 결론을 얻기는 어려웠으므로 이러한 연구의 제한점을 보완한 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

요 약

본 연구는 치과위생사가 지각하고 있는 임파워먼트 정도와 직무만족도와의 관계를 파악하여 치과의료 발전에 도움이 될 기초자료를 제공하고자 2010년 3월 22일부터 4월 30일까지 서울에 소재하고 있는 일부 치과의료기관을 임의추출하여 재직하고 있는 치과위생사 256명을 분석대상으로 하였다. 설문지를 이용하여 일반적 특성, 임파워먼트, 직무만족에 관한 자료를 수집하였고, 수집된 모든 자료는 SPSS 12.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 임파워먼트 수준은 3.63이었고, 근무경력, 연봉이 많을수록 임파워먼트가 높아 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.05$).
2. 교육·상담업무($p<0.01$), 정규직($p<0.05$)에서 임파워먼트가 높았다.
3. 연구대상자의 직무만족도는 3.18 이었고 연령이 증가할수록($p<0.05$), 직무관련 정기간행물 구독($p<0.001$)에서 직무만족도가 높아 통계적으로 유의한 차이를 보였다.
4. 회귀분석 결과, 직무만족도와 유의한 관련성이 있는 임파워먼트 요인은 의미성, 자기결정성($p<0.001$)이었다. 결론적으로 치과위생사의 임파워먼트 지각수준이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 따라서 치과조직은 효율적인 인력관리를 통해 조직의 역량과 효과성을 높여야 하며, 특히 치과위생사가 전문직으로서의 독자적인 의사결정이나 역할수행을 통해 스스로 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 리더십 훈련과 다양한 교육프로그램 개발이 마련되어야 할 것이다.

감사의 글

본 연구는 2011년도 삼육보건대학 교육역량강화사업 학술연구지원사업에 의해서 수행되었음.

참고문헌

1. Miller WB, Laschinger HK: Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. J of Nurs Admin 24(4): 39-47, 1994.
2. Laschinger Havens DS: Staff Nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. Conditions for work effectiveness. J of Nurs Admin 26(9): 27-35, 1996.
3. 박준희: 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향 [석사학위논문]. 서강대학교 대학원, 서울, 1997.
4. 최은영: 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구[석사학위논문]. 연세대학교 관 리과학대학원, 서울, 2001.
5. 신선정, 정원균, 김기영: 치과위생사의 심리적 임파워먼트 하위 요인들이 직무태도에 미치는 영향. 대한구강보건학회지 34(4): 525-533, 2010.
6. 남경희: 간호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계 [석사학위논문]. 서울대학교 대학원, 서울, 2001.
7. 손영아: 사회복지사의 임파워먼트 수준에 영향을 미치는 직무 관련 요인분석에 관한 연구 [석사학위논문]. 성결대학교 대학원, 안양, 2009.
8. 황심미: 교직원의 임파워먼트, 팔로워십이 학교조직효과성에 미치는 영향[석사학위논문]. 강원대학교 교육대학원, 춘천, 2009.
9. Hitchman SC, Fong GT.: Gender empowerment and female-to-male smoking prevalence ratios. Bull World Health Organ 89(3): 195-202, 2011.
10. Wilson B, Laschinger HKS.: Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A test of Kanter's theory of structural power in organizations. J of Nurs Admin 24(4): 39-47, 1994.
11. Shawler C.: The empowerment of older mothers and daughters: Rehabilitation strategies following a hip fracture, Geriatric Nursing 27(6): 371-377, 2006.
12. Viklund G, Orqvist E, Wikblad k.: Assessment of an empowerment education programme. A randomized study in teenagers with diabetes, Diabetic Medicine 24(5): 550-556, 2007.
13. Kuo HT, Yin TJC, Li IC: Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities, J of Clinical Nursing 17(22): 3059-3066, 2008.
14. Thomas KW, Velthouse BA.: Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. Acad of Management Journal. 15(40): 666-681, 1990.
15. Spreitzer GM.: Psychological empowerment in the workplace. J of Acad of Management Journal 38(5): 1442-1465, 1995.
16. 정해주: 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울대학교 대학원, 서울, 1998.
17. 이상금: 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의 도와의 관계[석사학위논문]. 서울대학교 대학원, 서울, 1996.
18. 박원우: 임파워먼트: 개념정립 및 실천방향모색. 경영학연구 26(1): 115-138, 1997.
19. 양길모: 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계. 간호행정학회지 5(1): 39-61, 1999.
20. 김현경, 지성애: 수술실간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족. 중앙간호논문집 6(2): 121-128, 2002.
21. 신유근: 한국 기업윤리 교육의 과제와 영향. 연세경영연구 34(3): 119-139, 1997.
22. 심재훈: 물리치료사의 사회,심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향[박사학위논문]. 한양대학교 대학원, 서울, 2009.
23. 김금수: 임파워먼트가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위논문]. 경원대학교 대학원, 성남, 1999.
24. 차윤석: 비전 적합성, 임파워먼트, 그리고 조직유효성간의 관계에 관한 연구[석사학위논문]. 서울대학교 대학원, 서울, 1996.
25. 주은주, 김경선, 이현옥: J지역 치과위생사의 직무만족과 이직의 상관관계 분석. 치위생과학회지 7(4): 251-256, 2007.
26. 정순화: 혈액원간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구[석사학위논문]. 한양대학교 행정대학원, 서울, 2001.
27. 이현옥, 주은주, 김영임: J지역 치과위생사의 직무스트레스 요인 분석. 치위생과학회지 7(2): 65-72, 2007.
28. 김영선, 윤희숙: 임상 치과위생사들의 직무소진과 대처행동. 치위생과학회지 7(4): 225-233, 2007.
29. 김양균 등: 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입·조직몰입과의 관계에 관한 연구. 한국병원경영학회지 8(4): 76-110, 2003.
30. McComick, E.J. & Ilgen, Daniel: Industrial psychology. Englewood cliffs, New Jersey; Prentice-Hall. 1980.

31. 송영화: 보건(지)소 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 대전대학교 경 영대학원, 대전, 2002.
32. 심형순, 이항남: 일부지역 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 치위생과학회지 10(4): 555-565, 2010.
33. 이혜연: 수술실 간호사의 직무스트레스와 만족에 관한 연구[석사학위논문]. 경희대학교 행정대학원, 서울, 1998.
34. 최현미: 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위논문]. 중앙대학교 대학원, 서울, 1999.
35. 박향숙, 최미혜: 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙간호논문집,7(2): 67-76, 2003.

(Received July 06, 2011; Revised October 17, 2011;
Accepted October 19, 2011)

