

치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입의 관계

이혜경 · 김미정 · 임연실¹

전주비전대학 치위생과, ¹예수병원 치과진료처

Dental hygienist, the relationship between empowerment and organizational commitment

Hye-Kyung Lee · Mi-Jeong Kim · Youn-Sil Yim¹

Department of Dental Hygiene, Vision University of Jeonju, Jeonju 560-760, Korea

¹*Jesus Hospital, Jeonju 560-750, Korea*

ABSTRACT

Objectives : This study provides dental care organization that is responsible for services of dental hygienists to measure levels of empowerment and organizational commitment to. The impact of empowerment on organizational commitment is a variable that has to validate the improvement of organizational commitment of dental hygienists to have been studied for the suggestions. The study period 2009 July 1 to August 30 at Jeonju Jeollabuk dental material and dental hygienists are working in medical institutions to target a total of 336 copies (88.4%) and for analysis of the data was studied.

Methods : For data analysis SPSS (Statistical Package for the Social Science) WIN 12.0 program using frequency analysis, T-test and One-way ANOVA test, Pearson's correlation coefficient, linear regression analysis was conducted through the following.

Results : 1. Demographic characteristics (education, salary, age, workplace), the empowerment and organizational commitment as the decisive factor affecting the level was a significant difference. 2. Education, salary, age and demographic characteristics of the working period of the empowerment uimiseong, yeokryangseong, self-determination, but no significant differences in impacts factors, work factors, not only was a significant difference uimiseong. 3. Demographic characteristics (education, salary, age, duration of employment, workplace), the affective commitment, normative commitment, ever, ever commitment and showed significant differences remain. 4. The higher the level of empowerment of the subjects that were higher organizational commitment, was a significant difference. 5. Empowerment and Organizational Commitment of subjects related factors were analyzed in all the variables showed a significant correlation between.

Conclusions : Dental health agencies that provide services of dental hygienists to improve empowerment and organizational commitment to develop a structured management program, a dental hygienist job dental hygienist program and professional standards for the continuous and systematic research. That will be needed. (J Korean Soc Dent Hygiene 2010 ; 10(4) : 645-654)

Key words : empowerment, organization commitment, dental hygienist

색인 : 임파워먼트, 조직몰입, 치과위생사

1. 서론

급속한 경제 발전은 고도의 산업화를 이룩함과 동시

에 기업의 글로벌화, 디지털 혁명을 더욱 빠르게 발전 시켜 나가고 있다. 이와 더불어 보건 의료분야 역시 최근에는 사회변화, 질병의 추이 변화, 인구구조 변화와

교신저자 : 이혜경 우) 560-760 전주시 완산구 효자동 2가 1070번지 전주비전대학 치위생과

전화 : 063-220-4102, 017-621-7401 Fax : 063-220-4109 E-mail : hglee@jvision.ac.kr

접수일-2010년 7월 13일 수정일-2010년 8월 18일 게재확정일-2010년 8월 25일

인체 건강에 관한 가치관의 변화에 따라 보건의료체계에도 변화가 일어나고 있다. 건강에 대한 가치관의 변화는 의료 혜택뿐만 아니라, 국민의 기본권으로 만인의 똑같은 건강을 향유하기 바라며 날이 갈수록 고급, 양질의 서비스를 요구한다. 이렇듯 의료소비자의 요구가 증가함에 따라 이를 충족하기 위한 의료기관 간의 경쟁은 더욱 심화되어지고 있다¹⁾. 뿐만 아니라 의료시장 개방이라는 커다란 과제에 직면해 있는 의료기관에서는 좀더 차별화되고 의료소비자의 요구에 맞는 의료서비스를 제공하기 위한 전략적 방안이 계속적으로 논의되고 있다²⁾.

특히 정보화 시대가 다가오면서 창의력이 요구되는 조직 운영이 필요한 상황에서 조직을 구성하는데 가장 중요하게 생각되는 요소로는 인력의 활용이 무엇보다도 중요한 성공 요인이 되고 있다. Drucker가 '조직성공의 열쇠는 인간', '인간자원이야말로 가장 위대한 자산'이라고 말하였듯이, 조직경영의 성과는 얼마나 많은 사람을 잘 관리하는가에 달려 있다고 본다³⁾.

따라서 구강보건의료에서도 수요의 증가와 함께 치과 의료기관 증가 및 환자 중심의 의료서비스 증가를 통한 고객 만족의 전략적 경영 대응방안이 강조되고 있다⁴⁾.

임파워먼트는 사회 및 건강간호 환경에서는 광범위하게 사용되고 있는 개념이며, 또한 교육, 조직, 환경, 사회, 심리, 여성분야 등의 모든 문헌에서도 찾아볼 수 있다^{5,6)}.

임파워먼트는 우리말로 권한부여 또는 권능부여라고 번역할 수 있는데, 오늘날 조직에서 생산성을 제고하고, 품질을 향상시키고, 구성원의 만족도를 제고하기 위해 필요하며, 권력의 분산과 분배가 효율적인 전략으로 평가되고 있는 상황에서 많은 연구의 초점이 되고 있는 개념이다⁷⁾.

또한 임파워먼트는 관리자로부터 하위급보다 많은 변수를 고려하도록 함으로써 인적자원이라는 개념을 보다 세련되게 바꾸고 있기 때문에 조직구조는 바뀔 수 없다는 구시대의 관념을 사라지게 하였다. 더욱 가치 있는 사실은 사람들이 공동 작업을 통해서 더 나은 품질과 개인의 만족을 얻을 수 있다는 것이다⁸⁾.

따라서 사회전반에 걸쳐 임파워먼트를 이룩하는 것은 인적자원 개발 측면에서 보면 매우 자연스러운 일이다.

조직의 구성된 개개인의 임파워먼트는 조직 임파워

먼트의 밑바탕을 제공하는 필요조건이므로 치과의료 조직의 변화와 발전을 위해서는 임파워먼트가 밑받침이 되어야 할 것이다. 임파워먼트를 통하여 치과 의료 종사자는 스스로 자각과 자기 성장에 이르는 자극을 주는 사람으로서 뿐만 아니라 자신을 하나의 자원으로 이해하여야 하며 개인, 가족, 지역사회의 구성원들을 지원하고 임파워 시킬 수 있는 치과 의료종사자들의 역할을 정립하여야 한다.

또한 조직을 효과적으로 관리하기 위해 조직이론에서 접근하고 있는 개념 가운데 하나가 조직몰입이라 할 수 있다. 조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 태도로서, 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다. 즉 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지를 나타내는 말이다. 이러한 조직몰입은 조직구성원의 심리상태의 중요한 부분으로서 조직에 이익이 되는 행동을 유도할 뿐만 아니라 결근, 이직 등의 부정적인 행동을 감소시키는 것으로 알려져 있다. 따라서 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 헌신도나 고용지속과 관련한 여러 가지 계속적인 태도나 행위를 측정하는 데 있어 매우 유용한 개념으로 조직연구자들의 중요한 관심의 대상이 되었다.

조직몰입과 관련된 연구들은 1980년대 초반에 국내에 소개되었으며, 주로 경영학 분야에서 다양한 조직을 대상으로 활발히 연구되어 왔다. 그러나 현행 의료분야에서는 조직몰입에 대한 연구가 부족하므로 이를 치과 분야에 활용해보고자 한다.

치과위생사는 구강보건교육과 구강병 예방 및 치과 진료보조업무를 담당하고 있으며, 최근에는 단순한 기술자 및 조작자의 기술과 능력을 비롯하여 질적 서비스인 예방 서비스, 교육, 인간관계기술 등 조직 관리자의 동반자·협력자로서의 역할로 점차 변화하고 있다. 이와 같이 치과위생사가 차지하는 역할과 책임이 증대되고 있다⁹⁾. 특히 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무를 담당하는 의료기사로서의 치과위생사는 양질의 치과진료로 국민보건 의료서비스를 증진시키는 데 지대한 영향을 미친다¹⁰⁾.

또한 중소형의 치과의원이 점차 대형화되면서 그곳에 근무하는 치과위생사들의 수가 상당히 많아졌고, 치과위생사가 차지하는 역할과 책임이 과거의 단순기술이나 기능에 가치를 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인

표 1. 측정도구 신뢰도

구분	의미성	역량성	자기결정성	영향성	정서적몰입	규범적몰입	유지적몰입
신뢰도 (cronbach's α)	.844	.827	.820	.810	.827	.830	.846

관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭 넓게 전환되고 있다. 따라서 치과위생사의 인적자원은 조직의 성장과 발전에 가장 중요한 요소가 되고 있다.

치과위생사는 병원의 업무를 수행함에 있어 만족하고 일체감을 느낌으로써 병원조직의 효율성을 증대시키고, 치과 의료의 질적 향상을 도모하여 치과 의료의 생산성을 향상시키며 나아가 국민건강에 직접적인 영향을 준다. 또한 치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등의 사회적 요구가 변화되고 있으며, 의료기관간 인력 확보경쟁도 심해지고 있다. 치과위생사를 포함한 보건의료기관 구성원들이 환자에게 형식적 마음가짐이나 태도가 아닌 옳은 이해와 애정이 담긴 헌신적 노력과 태도가 직무와 조직에 영향을 미치며, 직무와 조직에 대한 애착심과 책임감을 느낄 때 진정으로 환자에게 최선을 다할 수 있을 것이다. 하지만 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입을 다룬 연구는 미약한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 치과의료조직에서 서비스제공을 담당하는 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입 수준을 측정하고, 임파워먼트가 조직몰입에 대한 영향력이 있는 변수임을 검증하고 치과위생사의 조직몰입의 향상을 위한 제언을 하고자 연구하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2009년 전라북도 전주에 소재하고 있는 치과 의료기관에서 직접 업무를 수행하고 있는 치과위생사를 대상으로 연구의 목적을 설명한 후 동의를 구하여 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 380부를 배부해 이 중 불완전하게 응답한 44부를 제외한 336부(88.4%)의 자료를 분석 대상으로 하여 연구하였다.

2.2. 연구방법

연구도구는 Spereitzer¹¹⁾가 개발한 임파워먼트 척도 12개 문항과 Allen과 Mayer¹²⁾가 개발한 24개 문항의 조직몰입 척도를 사용하였고, 의미성(3개문항), 역량성(3개문항), 자기결정성(3개문항), 영향성(8개문항), 정서적몰입(8개문항), 유지적몰입(8개문항), 규범적 몰입(8개문항)으로 구성하였다. 모든 문항은 리커트 5점 척도로 구성하였으며, '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '아니다' 2점, '전혀 아니다' 1점으로 구성되어 연구하였으며, cronbach's $\alpha=0.851$ 의 신뢰도 값이 높게 나타났다. 다항목 척도로 구성된 각 변인들에 대한 신뢰도 검증 결과는 <표 1>과 같다.

2.3. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 연구대상자의 임파워먼트와 조직몰입 수준을 파악하기 위해 T-검정 및 One-way ANOVA 검정을 적용하였고, 각 변수와의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 임파워먼트 수준과 조직몰입 수준, 인구사회학적 요인의 관계를 알아보기 위해 선형회귀분석을 실시하였다.

3. 연구성적

3.1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 2>와 같다. 연구대상자는 총 336명이었으며, 학력은 전문대졸이 78.6%로 가장 높았으며, 대졸 14.3%, 대학원 이상 5.4%, 고졸 1.8%순으로 나타났으며, 미혼이 69.6%로 기혼 34.4%보다 높은 비율을 차지했다. 종교는 기독교가 44.6%로 가장 높았으며, 연봉은 2000만원 미만인 50.0%로 가장

표 2. 연구대상자의 인구사회학적 특성

	구분	빈도(N)	백분율(%)
학력	고졸	6	1.8
	전문대졸	264	78.6
	대졸	48	14.3
	대학원 이상	18	5.4
결혼유무	기혼	102	30.4
	미혼	234	69.6
종교	불교	36	10.7
	기독교	150	44.6
	천주교	30	8.9
	무교	114	33.9
	기타	6	1.8
연봉	2000만원 미만	168	50.0
	2000만원 이상~3000만원 미만	120	35.7
	3000만원 이상	48	14.3
근무기간	1년 미만	114	33.9
	1년 이상~3년 미만	96	28.6
	3년 이상~5년 미만	30	8.9
	5년 이상	96	28.6
근무기관	치과의원	192	57.1
	치과병원	84	25.0
	종합병원 및 대학병원	30	8.9
	보건소	12	3.6
	기타	18	5.4
연령	30세 미만	228	67.9
	30세 이상	108	32.1
Total		336	100

표 3. 인구사회학적 특성과 임파워먼트 수준의 관계

구분	β 회귀계수	표준오차	표준화된 회귀계수	t값	p
학력	1.386	0.683	0.115	2.030	0.043*
연봉	4.349	0.530	0.457	8.199	0.000*
연령	2.443	0.719	0.167	3.397	0.001*
근무기간	0.222	0.338	0.039	0.656	0.512
근무지	0.669	0.316	0.108	2.118	0.035*

R²=0.400, F=44.048, p<0.05

높았으며, 2000만원 이상에서 3000만원 미만이 35.7%, 3000만원 이상이 14.3% 순으로 나타났다. 근무기간은 1년 미만이 33.9%로 가장 높았다. 근무기관은 치과의원과 치과병원이 대다수를 차지하였고, 연령대는 30세 미만이 67.9%로 높게 응답하였다.

3.2. 인구사회학적 특성과 임파워먼트 수준의 관계

인구사회학적 특성이 임파워먼트 수준에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 연구대상자의 인구사회학적 요인을 독립변수로, 임파워먼트 수준을 종

표 4. 인구사회학적 특성과 조직몰입 수준의 관계

구분	β 회귀계수	표준오차	표준화된 회귀계수	t값	p
학력	0.230	1.182	0.012	0.194	0.846
연봉	2.018	0.918	0.137	2.198	0.029*
연령	4.039	1.245	0.178	3.244	0.001*
근무기간	1.107	0.585	0.127	1.891	0.060
근무지	3.148	0.547	0.329	5.759	0.000*

$R^2=0.253, F=22.335, p^* < 0.05$

표 5. 인구사회학적 특성과 임파워먼트 요인의 관계

† Duncana, b 사후검정법 사용

구분	의미성		역량성		자기결정성		영향성		
	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	
학력	고졸	3.67±0.00 ^{bc}	3.67±0.00 ^b		3.00±0.00 ^b		2.67±0.00 ^{bc}		
	전문대졸	3.83±0.65 ^c	14.541 (0.000)*	3.51±0.66 ^b	9.566 (0.000)*	3.15±0.78 ^b	6.135 (0.000)*	3.01±0.68 ^c	18.533 (0.000)*
	대학원 이상	4.21±0.47 ^{ac}		3.54±0.53 ^b		3.38±0.64		3.42±0.75 ^{ac}	
연봉	2000만원 미만	3.80±0.66 ^b		3.30±0.58 ^{bc}		2.82±0.74 ^{bc}		2.83±0.67 ^{bc}	
	2000만원 이상-3000만원미만	3.98±0.58 ^b	10.285 (0.000)*	3.75±0.64 ^{ac}	34.869 (0.000)*	3.42±0.53 ^{ac}	87.956 (0.000)*	3.12±0.56 ^{ac}	84.811 (0.000)*
	3000만원 이상	4.25±0.62 ^a		4.00±0.56 ^{ab}		4.13±0.44 ^{ab}		4.13±0.47 ^{ab}	
연령	30세 미만	3.82±0.65	-4.779 (0.000)*	3.41±0.57	-5.735 (0.000)*	3.00±0.75	-8.223 (0.000)*	2.95±0.68	-6.368 (0.000)*
	30세 이상	4.17±0.57		3.87±0.73		3.69±0.64		3.48±0.73	
근무기간	1년 미만	3.74±0.67 ^b		3.53±0.64 ^{ac}		3.05±0.71 ^{ac}		2.79±0.55 ^{bc}	
	1년 이상~3년 미만	3.88±0.61 ^b	9.234 (0.000)*	3.23±0.66 ^{bc}	20.672 (0.000)*	2.79±0.77 ^{bc}	35.870 (0.000)*	2.90±0.74 ^{bc}	39.822 (0.000)*
	3년 이상~5년미만	4.27±0.40 ^a		3.60±0.40 ^{ac}		3.60±0.25 ^{ab}		3.27±0.40 ^{ac}	
	5년 이상	4.10±0.63 ^a		3.92±0.57 ^{ab}		3.73±0.65 ^{ab}		3.69±0.70 ^{ab}	
근무지	치과의원	3.85±0.70 ^b		3.53±0.71		3.19±0.86		3.08±0.80 ^b	
	치과병원	4.00±0.61 ^b		3.50±0.69		3.21±0.79		3.07±0.65 ^b	
	종합병원 및 대학병원	3.80±0.4 ^b	5.728 (0.000)*	3.80±0.46	1.465 (0.213)	3.33±0.43	0.625 (0.645)	3.13±0.55 ^b	2.241 (0.064)
	보건소	4.00±0.00 ^b		3.67±0.00		3.50±0.52		3.67±0.35 ^a	
	기타	4.56±0.32 ^a		3.67±0.28		3.22±0.16		3.33±0.84	

p < 0.05

속변수로 하여 선형회귀분석을 실시한 결과 학력, 연봉, 연령, 근무지가 영향을 미치는 결정요인으로 유의한 차이를 보였으며, 이들 변인들에 의한 설명력은 0.400이었다.

3.3. 인구사회학적 특성과 조직몰입 수준의 관계

인구사회학적 특성이 조직몰입 수준에 미치는 영향력을 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 연구대상자의 인구사회학적 요인을 독립변수로, 조직몰입 수준을 종속변수로 하여 선형회귀분석을 실시한 결과 연봉, 연령, 근

무지가 영향을 미치는 결정요인으로 유의한 차이를 보였으며, 이들 변인들에 의한 설명력은 0.253이었다.

3.4. 인구사회학적 특성과 임파워먼트 요인의 관계

인구사회학적 특성에 따른 임파워먼트 요인의 관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같다. 학력, 연봉, 연령, 근무기간의 인구사회학적 특성은 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무지는 의미성 요인에서만 유의한 차이를 보였다. 학력이 높아질수록 의미성, 자기결정성, 영향

표 6. 인구사회학적 특성과 조직몰입 요인의 관계

† Duncana,b 사후검정법 사용

	정서적몰입		규범적몰입		유지적몰입	
	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
고졸	3.63±0.00 ^b		2.50±0.00 ^{bc}		2.75±0.00 ^b	
학 력	전문대졸	3.32±0.54 ^b	2.88±0.62 ^c	15.586(.000 [*])	2.85±0.48 ^b	3.950(.009 [*])
	대졸	3.56±0.28 ^b	3.08±0.36 ^{ac}		2.91±0.27	
	대학원 이상	4.00±0.11 ^a	3.79±0.60 ^{ab}		3.21±0.12 ^a	
연 봉	2000만원 미만	3.33±0.61 ^b	2.81±0.63 ^b	8.608(.000 [*])	2.72±0.38 ^b	23.418(.000 [*])
	2000만원 이상~ 3000만원 미만	3.37±0.37 ^b	3.11±0.58 ^a		3.06±0.50 ^a	
	3000만원 이상	3.69±0.36 ^a	3.03±0.60 ^a		2.94±0.30 ^a	
연 령	30세 미만	3.33±0.53	2.85±0.60	-4.378(.000 [*])	2.74±0.37	-8.433(.000 [*])
	30세 이상	3.53±0.45	3.16±0.62		3.17±0.47	
근 무 기 간	1년 미만	3.38±0.52 ^{ac}	2.94±0.57 ^c	8.081(.000 [*])	2.70±0.38 ^{bc}	29.065(.000 [*])
	1년 이상~3년 미만	3.15±0.58 ^{bc}	2.73±0.61 ^{bc}		2.77±0.40 ^c	
	3년 이상~5년 미만	3.63±0.18 ^{ab}	2.98±0.62 ^a		2.88±0.18 ^{ac}	
	5년 이상	3.60±0.39 ^{ab}	3.16±0.64 ^{ab}		3.19±0.45 ^{ab}	
근 무 지	치과의원	3.31±0.55 ^b	2.76±0.62 ^{bc}	17.780(.000 [*])	2.80±0.49 ^b	13.832(.000 [*])
	치과병원	3.52±0.48	3.17±0.57 ^{ac}		2.79±0.30 ^b	
	종합병원 및 대학병원	3.30±0.34 ^b	3.00±0.35 ^c		3.33±0.36 ^a	
	보건소	3.69±0.07 ^a	3.13±0.13 ^{ac}		2.94±0.20 ^b	
	기타	3.75±0.36 ^a	3.75±0.46 ^{ab}		3.21±0.24 ^a	

p < 0.05

표 7. 임파워먼트 수준과 조직몰입 요인의 관계

구분	회귀계수 β	표준오차	표준화된 회귀계수	t값	p
	0.937	0.068	0.604	13.844	0.000 [*]

R²=0.365, F=191.644, p < 0.05

표 8. 관련 요인 간의 상관관계

	의미성	역량성	자기결정성	영향성	정서적몰입	규범적몰입	유지적몰입
의미성	1						
역량성	.359(**)	1					
자기결정성	.349(**)	.645(**)	1				
영향성	.357(**)	.620(**)	.782(**)	1			
정서적몰입	.478(**)	.332(**)	.468(**)	.543(**)	1		
규범적몰입	.523(**)	.384(**)	.335(**)	.404(**)	.665(**)	1	
유지적몰입	.301(**)	.352(**)	.320(**)	.400(**)	.397(**)	.523(**)	1

p < 0.05

성 요인의 평균은 높아졌으며, 대학원 이상의 연구대상자들은 자신의 직무에 크게 의미를 두고 과업을 중요하게 생각하고 있다는 것을 알 수 있었다. 또한 연봉과 연령이 증가할수록 임파워먼트 각 요인별 평균은 높아졌

다. 근무기간이 5년 이상인 대상자들은 역량성, 자기결정성, 영향성이 높았고, 치과의원에 근무하는 대상자들은 대체적으로 직무를 수행함에 있어 임파워먼트가 타 근무지와 비교하여 높지 않았다.

3.5. 인구사회학적 특성과 조직몰입 요인의 관계

인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 요인의 관계를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 학력이 증가할수록 규범적몰입, 유지적몰입 요인은 높아졌으며, 정서적 몰입 요인은 대학원 이상의 학력에서 가장 높게 나타났다. 연봉과 연령이 증가할수록 조직몰입의 평균은 높아졌으며, 3000만원 이상의 연봉을 받는 대상자에서는 정서적 몰입 요인이 높게 나타났다. 근무기간에서는 3년 이상 5년 미만에서 정서적몰입이 가장 높게 나타났으나, 5년 이상에서는 규범적몰입과 유지적몰입이 높게 나타났으며, 치과의원에 근무하는 대상자들의 조직몰입은 타근무지와 비교하여 조직몰입이 낮았고, 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 요인은 유의한 차이를 보였다.

3.6. 임파워먼트 수준과 조직몰입 요인의 관계

임파워먼트 수준이 조직몰입 요인에 미치는 영향을 알아보기 위해 선형회귀분석을 실시한 결과 임파워먼트는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p=0.000$). 즉, 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입도도 높게 나타났으며, 조직몰입도에 대한 임파워먼트 수준의 설명력은 36.5%였다(<표 7>).

3.7. 관련 요인간의 상관관계

조사대상자들의 임파워먼트와 조직몰입 간의 관련 요인을 상관분석을 통해 분석한 결과 임파워먼트와 조직몰입을 구성하는 모든 변수와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(<표 8>). 임파워먼트의 영향성 요인은 자기결정성 요인과의 관계에서 r 값이 0.782로 가장 높은 상관관계를 보였다. 조직몰입의 정서적몰입 변수는 임파워먼트의 영향성 요인과의 관계에서 r 값이 0.543으로 가장 높은 상관관계를 보였으며, 의미성($r=0.478$), 자기결정성($r=0.468$), 역량성($r=0.332$) 순으로 나타났다. 규범적몰입 변수는 정서적몰입에서 높은 상관관계를 보였으며($r=0.665$), 의미성($r=0.523$), 영향성($r=0.404$), 역량성($r=0.384$), 자기결정성($r=0.335$) 순으로 나타났다. 유지적몰입 변수는 규범적몰입에서 r 값이 0.523로 나타나 가장 높은 상관관계를 보였으며, 영향성($r=0.400$), 정서적몰입($r=0.397$), 역량성($r=0.352$), 자기결정성($r=0.320$), 의미성($r=0.301$) 순이었다.

4. 총괄 및 고안

임파워먼트는 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 의사결정권을 갖게 함으로써 구성원에게 커다란 성취감을 줄 뿐만 아니라 조직몰입에도 관여하고 에너지의 집중에 영향을 미치는 것으로 믿어져 왔다³⁾. 임파워가 높은 종업원들은 대부분의 과업수행 과정을 스스로 계획하고, 실행하고 통제·조정하게 됨으로써 자긍심과 조직몰입도를 높일 수 있다. 또한 임파워먼트는 종업원과 리더 사이에서 상호 신뢰에 의해 형성된 지속적인 인간관계로서 종업원들의 리더에 대한 충성심과 조직몰입을 불러 일으키는 원동력이 된다. 따라서 치과의료기관에서 서비스를 제공하는 치과위생사의 임파워먼트 인식 수준과 조직몰입 정도를 측정하고, 자신의 임파워먼트 수준과 조직몰입과의 관계, 그리고 영향을 검토하고 고찰하기 위한 연구모형을 설정하고 기초자료를 마련하고자 실시하였다.

연구대상자들의 인구사회학적 요인을 독립변수로 임파워먼트 수준을 종속변수로 하여 선형회귀분석을 실시한 결과 학력, 연봉, 연령, 근무지가 영향을 미치는 결정요인으로 유의한 차이를 보였으며 이들 변인들에 의한 설명력은 0.400이었다. 이는 학력, 연봉, 연령, 근무지의 독립변수가 임파워먼트를 향상시키기 위한 요인으로 고려되어야 할 사항으로 볼 수 있다. 그러므로 치과위생사의 학력증진, 연봉상승, 연령증가, 근무지 개선을 통한 임파워먼트를 향상을 위한 제반 마련이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

또한 대상자의 인구사회학적 요인을 독립변수로 조직몰입 수준을 종속변수로 하여 선형회귀분석을 실시한 결과 연봉, 연령, 근무지가 영향을 미치는 결정요인으로 유의한 차이를 보였으며, 이들 변인들에 대한 설명력은 0.253이었다. 조직몰입은 현 조직에서 계속 남으려는 성향으로서 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도로 정의되고¹³⁾, 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신념, 수용성이 내재화되는 것이며, 조직에 대한 노력을 자발적으로 수행하는 것으로 조직에 대한 단순한 충성심과는 다른 개념으로 조직이 성공하고 번창할 수 있도록 돕기 위해서 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계에 있다는 것을 알 수 있다¹⁴⁾. 그러므로 치과위생사들의 이직을 줄이고 조직

내에서의 관계를 개선하기 위해서는 연봉상승, 연령증가, 근무지의 개선을 통한 치과의료기관의 구체적인 방안이 제시되어야 할 것으로 생각된다.

인구사회학적 특성에 따른 임파워먼트 요인의 관계를 분석한 결과 연봉, 연령, 근무기간은 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 이와 인^{15,16)}의 연구결과와 일치된 결과로 연봉, 연령, 근무기간의 변수가 치과위생사의 능력과 근무의욕을 자극하는 유인체계로 전문직업인으로서의 품위와 업무수준을 결정함과 동시에 자신의 능력을 측정하는 하나의 기준이 되고, 치과위생사의 사기를 결정하는 중요하고 민감한 요인이 됨으로 임파워먼트 향상에 영향을 주는 결과로 사료된다.

인구사회학적 특성에 따른 조직몰입 요인의 관계를 분석한 결과 학력이 높을수록 규범적 몰입, 유지적 몰입 요인은 높게 나타났으며 정서적 몰입요인은 대학원 이상의 학력에서 가장 높았다. 규범적 몰입은 조직에 대한 책임감에 근거한 몰입으로 조직구성원이 조직에 남아 있어야 한다는 의무감과 느낌을 말하는 것이며, 유지적몰입은 다른 곳에 일자리를 얻을 대안이 없거나 이직으로 인해 희생이 있을 수 있는 경우, 한 구성원이 조직에 대해 가질 수밖에 없는 애착을 말하는 것으로 규범적 몰입과 유지적 몰입은 상대적인 개념으로 인식되고 있다. 그리고, 정서적 몰입은 조직구성원의 감정적 애착심을 말하는 것¹²⁾으로 조직구성원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고 강하게 빠져들 때 발생한다. 그런데 이러한 조직몰입요인이 치과위생사의 학력이 높을수록 종업원 개개인이 조직의 성공을 위해 그들의 노력을 자발적으로 제공하고, 적극적인 관계를 형성함으로써 조직 구성원으로서 계속 남아 있으려는 강한 의욕을 가지고 있음을 알 수 있다¹⁷⁾.

대상자들의 임파워먼트와 조직몰입에 관한 조사 결과는 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입도는 높게 나타났으며 이는 유의한 차이를 보였다.

이는 임과 최^{2, 18)}의 연구와 일치되는 결과로 치과위생사들이 임파워되었을 때 조직을 위해 헌신하고 업무의 성과도 향상되며, 이직과 결근 등 조직에 부정적인 행동을 하지 않으며 급변하는 사회, 조직 환경에서도 능동적으로 대처할 수 있는 것이다. 또한 치과위생사들이 자신의 조직에서 맡은 직무를 의미 있게 여기고, 직

무에 대한 능력을 확신할 수 있도록 역량을 강화하는 것이 조직에 큰 영향을 미친다는 책임감과 사명식이 필요하며, 이를 위해서 조직은 치과위생사들이 개인의 능력이 최대한 발휘될 수 있도록 인적자원개발에 초점을 맞추는 것이다. 임파워먼트가 높은 사람은 자기 자신을 발전시킬 뿐만 아니라 고객에게 양질의 서비스를 제공하고 변화시키면서 나아가서는 집단, 조직, 사회를 변화시키는 원동력으로서의 역할을 할 수 있다¹⁷⁾.

대상자들의 임파워먼트와 조직몰입 관련 요인간의 상관관계를 분석한 결과는 역량성 요인은 자기결정성과 영향성 요인에 상관계수가 0.645, 0.620으로 높게 나타났으며, 자기결정성 요인은 영향성 요인에 0.782로 가장 높은 상관관계를 보였고, 정서적 몰입은 상관계수가 0.665로 규범적 몰입과 관련성이 높게 나타났다.

이는 역량성이 높을수록 치과의료기관에서의 고도의 직무를 수행하고 있으며, 이에 따른 직장 내 자기결정성, 영향성이 높을 수밖에 없는 이유로 생각되며, 또한 자기결정성 요인이 높게 나타나는 집단에 있어 치과의료기관 내에서 헤드 업무를 수행하며, 조직내 다른 구성원들에게 영향력이 클 수밖에 없을 것으로 사료된다. 그리고 정서적 몰입과 규범적 몰입은 감정과 의무감의 느낌이라는 공통점을 가지고 있어 관련성이 높게 나온 것으로 사료된다. 그러므로 이러한 임파워먼트와 조직몰입 각 요인간의 관계를 통해 치과위생사들이 치과의료기관에서 개인과 조직 모두의 발전을 모색하는데 도움이 되고, 임파워먼트 활용을 위한 기초자료가 되었으면 한다.

또한 치과위생사들이 자신의 맡은 업무를 재량과 자기결정으로 처리할 수 있는 자율성을 부여하고, 자신의 직무 수행으로 인하여 다른 조직구성원 및 집단, 나아가 조직 전체에 영향을 미칠 수 있도록 해주어야 한다. 그리고, 조직의 적극적인 노력에 치과위생사는 조직에 대해 애착심을 가지고 조직에서 맡은 바 직무를 최선을 다해 직무를 수행해야 할 것이며, 조직의 발전을 위해서 헌신해야 할 것이다.

그러나, 본 연구의 제한점으로는 연구대상이 전라북도 전주지역의 치과위생사들로 한정되어 있어 전체 치과위생사에게 적용시키기에 문제가 있으므로 후속연구에서는 연구대상의 범위 확대를 통해 객관적으로 검증할 수 있기를 바라며, 임파워먼트와 조직몰입 사이의

관계에 대하여 보다 심층적이며 타당성을 높이는 연구를 통해 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입을 향상시키기 위한 구조적 관리프로그램 개발을 통한 대책 마련이 필요할 것으로 사료된다.

5. 결론

본 연구는 치과의료조직에서 서비스제공을 담당하는 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입 수준을 측정하고, 임파워먼트가 조직몰입에 대한 영향력이 있는 변수임을 검증하고 치과위생사의 조직몰입의 향상을 위한 제언을 하고자 연구하였다. 연구기간은 2009년 7월 1일부터 8월 30일까지 전라북도 전주에 소재하고 있는 치과 의료기관에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 총 336부(88.4%)의 자료를 분석 대상으로 하여 연구하였다. 자료분석 방법은 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 12.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, T-검정 및 One-way ANOVA 검정, Pearson's correlation coefficient, 선형회귀분석 방법을 통해 다음과 같이 연구되었다.

1. 인구사회학적 특성(학력, 연봉, 연령, 근무지)은 임파워먼트와 조직몰입 수준에 영향을 미치는 결정적 요인으로 유의한 차이를 보였다.
2. 학력, 연봉, 연령, 근무기간의 인구사회학적 특성은 임파워먼트의 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인에서 유의한 차이가 있었으나, 근무지는 의미성 요인에서만 유의한 차이를 보였다.
3. 인구사회학적 특성(학력, 연봉, 연령, 근무기간, 근무지)은 정서적몰입, 규범적몰입, 유지적몰입과 유의한 차이를 보였다.
4. 대상자들의 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입도는 높게 나타났으며, 유의한 차이를 보였다.
5. 대상자들의 임파워먼트와 조직몰입 간의 관련 요인을 분석한 결과 모든 변수 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

치과 의료기관에서 서비스를 제공하는 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입을 향상시키기 위한 구조적 관리프로그램을 개발하고, 치과위생사 업무 표준화 및 전문치과위생사 제도를 위한 지속적이고 체계적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 김모임. 미래세기의 도전. 간호학탐구 1992:1(1) 15-25.
2. 임진숙. 치과위생사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 행정대학원 2005:1-82.
3. 신유근. 인간존중의 경영. 서울: 다산출판사:2001: 1-626.
4. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문 2001:1-71.
5. Rodwell C.M. An analysis of concept of Empower. Journal of Advanced Nursing. 23, 1996:305-313.
6. Rogers A. Policing Mental Disorder: Controversies, Myths and Realities. Social Policy and Administration. 1990:24(3):226-236.
7. 김성국. 변혁적 리더십과 임파워먼트, 결과기대감, 그리고 조직 관계에 관한 연구. 한국경영학회 2001.
8. Vot J.F & Murrell K.L. Empowerment in organizations:How to spark Exceptional Performance. San Diego, California:Pfeiffer&company. 1990.
9. 오정숙. 한국 치과위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 박사학위논문 2001:1-161.
10. 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 의료행정학과 보건행정전공 2001: 1-87.
11. Spreitzer, G.M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal 1995:38.
12. Allen, N.J & Mayer, J.P. Affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Vocational Behavior 1990:26.
13. Mowday, R.T., porter, L.W & steers, R.M. Employee oraganism linkage:The psychology of commitment absenteeism and turnover, New York:Academic Press
14. 정해주. 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문 1998:1-87.
15. 이혜경. 임파워먼트가 치과 의료종사자에게 미치는 영향. 한국치위생교육학회지 2010:10(4)297-310
16. 안권숙. 치과종사자들의 치과 Implant에 대한 지식 및 이행실태. 한국치위생교육학회지 2007:7(4): 481-493.
17. 박소영. 사회복지사의 임파워먼트와 조직몰입 사이의 관계에 관한 연구. 대구대학교 문학 석사논문 2007:1-55.
18. 최문실. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입 · 조직몰입과의 관계연구. 경희대학교 경영대학원 석사 학위 논문 2004:1-105.