

# 임파워먼트가 치과 의료종사자에게 미치는 영향

이혜경

전주비전대학 치위생과

색인 : 치과 의료종사자, 임파워먼트

## 1. 서론

오늘날 한국기업과 세계의 기업들은 새로운 경영환경의 변화에 능동적으로 대처하기 위해 이전까지 해오던 경영방식과는 근본적으로 다른 경영방식을 수행해 나갈 것을 요청 받고 있다. 즉 과거의 관료주의 조직 운영에서 인간의 기본적 가치와 존엄성을 인정하는 “인간존중”의 경영이 요구되고 있다<sup>1)</sup>. 병원 조직도 예외는 아니어서 많은 대형병원들이 빠른 변화에 발맞추기 위해 조직 효과성을 높이기 위해 조직컨설팅의 도움을 받고자 조직관리의 변화를 시도하고 있다<sup>2)</sup>.

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’, ‘인간자원 이야기말로 가장 위대한 자산’이라고 말하였듯이, 조직경영의 성과는 얼마나 많은 사람을 잘 관리하

는가에 달려있다고 본다<sup>3)</sup>.

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 개념이다<sup>4)</sup>.

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 공동 작업을 통해서 더 나은 품질과 개인의 만족을 얻을 수 있다는 것이다<sup>5)</sup>.

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

조직의 구성된 개개인의 임파워먼트는 조직 임파워먼트의 밑바탕을 제공하는 필요조건이므로 치

과의료 조직의 변화와 발전을 위해서는 임파워먼트가 밑받침이 되어야 할 것이다. 임파워먼트를 통하여 치과 의료종사자는 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.

임파워먼트는 사회 및 건강간호 환경에서는 광범위하게 사용되고 있는 개념이며, 또한 교육, 조직, 환경, 사회, 심리, 여성분야 등의 모든 문헌에서도 찾아볼 수 있다<sup>5,6)</sup>.

특히 간호조직과 관련된 임파워먼트는 1990년 이후 많은 관심의 대상이 되어 연구되고 있으며 국외에서 다수의 논문이 발표되고 있다<sup>2)</sup>. 그러므로 치과병·의원 조직을 구성하는 치과의료계에서도 임파워먼트를 설명하고 과정을 이해하기 위해 조직이 지닌 많은 요인들이 파악된 이론이 제시되어야 할 것이다.

한편 치과병·의원 조직은 다른 조직과는 달리 고도로 전문화된 구성원들로 이루어진 조직이므로 각각의 영역에서 전문성만을 중요시하기 때문에 조직원들간의 협력이나 팀웍이 제대로 발휘되지 않고 있다. 여성이 대부분인 치과 의료종사자들은 성과나 능력에 의해 직위가 주어지지 않을 뿐만 아니라 조직의 변화나 변혁에 즉각적인 대처가 잘 되지 않는 조직이다. 그러므로 치과 의료종사자들의 임파워먼트를 가지고 자신의 역할을 충분히 수행하고 직업에 대한 자부심을 가지기 위해서는 무엇보다도 임파워먼트가 요구된다고 할 수 있다.

그러므로 본 연구는 치과 의료종사자들의 임파워먼트 수준을 알아보고, 개인차원에서 임파워먼트가 자신이 담당하고 있는 일에 대해 의사결정권을 갖게 함으로써 구성원의 성취감, 그리고 조직 관여도, 에너지의 집중에 긍정적으로 작용할 것임이 백 등<sup>7)</sup>과 김<sup>8)</sup>의 연구를 통해 검증되었으므로 이

를 치과의료계에 적용하고자 연구하였다.

따라서 본 연구는 치과의료종사자들의 임파워먼트가 조직의 역할에 영향력이 있는 변수임을 검증하고 치과 의료종사자들의 조직의 생산성을 향상하기 위한 대안을 마련하고자 연구하였다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1. 연구대상

2009년 10월 20일부터 11월 20일까지 전북에 소재하고 있는 치과 의료기관에서 업무를 직접 수행하고 있는 치과 의료종사자를 대상으로 임의표본추출 방법을 통해 조사하였다. 자료수집 조사요원은 3명에게 사전교육 후 예비조사를 실시한 후 설문문항을 수정 보완하여 조사하였다. 설문지는 총 250부를 배부해 이 중 불완전하게 응답한 33부를 제외한 217(86.8%)부의 자료를 분석대상으로 하였다.

### 2.2. 연구방법

연구도구는 Thomas와 Velthouse<sup>9)</sup>의 연구를 바탕으로 실증적인 검토를 거친 Spereitzer<sup>10)</sup>가 개발한 임파워먼트 척도 12개 문항을 사용하였고, 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인으로 구성하였다. 모든 문항은 리커트 5점 척도로 구성하였으며, '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '아니다' 2점, '전혀 아니다' 1점으로 구성하였다.

### 2.3. 측정도구

본 연구에 사용된 측정도구 신뢰도를 검증한 결과는 <표 1>과 같다. <표 1>에서 보는 바와 같이 신뢰도 계수(Cronbach alpha)가 의미성 0.91, 역량성 0.84, 자기결정성 0.85, 영향성 0.85로 나타나 신뢰도가 높음을 알 수 있었다.

표 1. 임파워먼트의 측정도구 신뢰도

구분	Cronbach's Alpha	항목 수
의미성 요인	0.91	3
역량성 요인	0.84	3
자기결정성 요인	0.85	3
영향성 요인	0.85	3
합계	0.87	12

## 2.4. 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)WIN 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도 분석으로 산출하였고, 조사대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트 수준을 알아보기 위해서는 기술통계, T-검정 및 ANOVA 검정을 통해 분석하였다.

## 3. 연구성적

### 3.1. 조사대상자의 일반적 사항

조사대상자의 일반적 사항에 대한 빈도분석 결과는 <표 2>와 같다. 학력은 전문대졸 188명(86.6%), 대졸 16명(7.4%), 고졸 8명(3.7%), 대학원 이상 5명(2.3%) 순으로 나타났으며, 연봉은 2000만원 미만이 121명(55.8%)으로 가장 높았으며 2000만원 이상에서 3000만원 미만이 74명(34.1%), 3000만원 이상이 22명(10.0%)으로 조사되었다. 직장 근무기간은 3년미만이 152명(70.0%)로 가장 높게 나타났으며, 직종으로는 치과위생사가 180명(82.9%)으로 높았다. 근무기관은 치과의원, 치과병원, 종합병원 및 대학병원이 각 121명(55.8%), 66명(30.4%), 23명(10.6%) 순으로 나타났다. 연령은 30세미만이 173명으로 대부분을 차지하였다.

### 3.2. 임파워먼트 수준

연구대상자의 임파워먼트를 리커트 5점 척도로 구성하여 의미성, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인으로 조사하여 측정한 결과는 <표 3>과 같다. 의미성 3.98, 역량성 3.54, 자기결정성 3.13, 영향성 3.03순으로 나타났으며 의미성 요인 평균이 가장 높게 나타났다.

### 3.3. 연령에 따른 임파워먼트

연령과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알아보기 위해 조사한 결과는 <표 4>와 같다. 치과 의료기관에서는 연령이 30세미만인 종사자가 173명으로 대부분을 차지하였으며, 30세 이상에서는 임파워먼트의 각 요인별 평균이 높게 나타났다. 직무를 수행함에 있어 20세 미만의 종사자들에서는 자기결정성과 영향성 요인의 평균이 낮았다. 그리고 30세 이상의 종사자는 의미성을 높게 인식하고 직무를 수행하고 있었으며, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인은 연령이 증가함에 따라 평균은 높아졌으며, 연령과 임파워먼트 각 요인은 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

### 3.4. 학력에 따른 임파워먼트

학력과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알아보기 위해 조사한 결과는 <표 5>와 같다. 치과 의료기관에는 전문대졸 이상이 188명으로 가장 많이 종사하고 있었으며, 대학원 이상의 학력을 가진 대상자는 5명에 불과했다. 대학원 이상의 임파워

표 2. 조사대상자의 일반적 사항

구분	빈도(N)	백분율(%)	
학력	고졸	8	3.7
	전문대졸	188	86.6
	대졸	16	7.4
	대학원 이상	5	2.3
연봉	2000만원 미만	121	55.8
	2000만원 이상-3000만원 미만	74	34.1
	3000만원 이상	22	10.0
근무기간	3년 미만	152	70.0
	3년이상-5년 미만	46	21.2
	5년이상	19	8.8
직종	치과위생사	180	82.9
	간호조무사	6	2.8
	치과기공사	13	6.0
	기타	18	8.3
근무기관	치과의원	121	55.8
	치과병원	66	30.4
	종합병원 및 대학병원	23	10.6
	보건소	3	1.4
	기타	4	1.8
연령	25세 미만	83	38.2
	25세 이상-30세 미만	90	41.5
	30세 이상	44	20.3
합계	217	100.0	

표 3. 임파워먼트 수준

구분	평균(M)	표준편차(SD)
의미성 요인	3.98	0.70
역량성 요인	3.54	0.56
자기결정성 요인	3.13	0.65
영향성 요인	3.03	0.57
합계	3.42	0.44

먼트 의미성 요인이 평균 4.80로 가장 높게 나타났으며, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인 모두 4.40, 4.27, 4.33으로 대체적으로 높게 나타났

다. 또한 학력이 높아짐에 따라 임파워먼트 각 요인들의 평균은 높아졌으며, 학력은 임파워먼트 각 요인과 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

표 4. 연령에 따른 임파워먼트

† Duncan<sup>a,b</sup> 사후검정법 사용

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p	
의미성 요인	25세 미만	83	4.14	0.73 <sup>a</sup>	17.875	0.000***
	25세 이상- 30세 미만	90	3.67	0.58 <sup>b</sup>		
	30세 이상	44	4.29	0.64 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.98	0.70		
역량성 요인	25세 미만	83	3.29	0.56 <sup>bc</sup>	24.751	0.000***
	25세 이상- 30세 미만	90	3.58	0.41 <sup>ac</sup>		
	30세 이상	44	3.95	0.57 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.54	0.56		
자기결정성 요인	25세 미만	83	2.83	0.50 <sup>bc</sup>	26.657	0.000***
	25세 이상- 30세 미만	90	3.20	0.60 <sup>ac</sup>		
	30세 이상	44	3.55	0.75 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.13	0.65		
영향성 요인	25세 미만	83	2.87	0.43 <sup>b</sup>	13.468	0.000***
	25세 이상- 30세 미만	90	3.01	0.54 <sup>b</sup>		
	30세 이상	44	3.39	0.70 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.03	0.57		

\*\*\*p<.001

표 5. 학력에 따른 임파워먼트

† Duncan<sup>a,b</sup> 사후검정법 사용

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p	
의미성 요인	고졸	8	3.79	0.50 <sup>b</sup>	2.836	0.039*
	전문대졸	188	3.95	0.71 <sup>b</sup>		
	대졸	16	4.10	0.61		
	대학원 이상	5	4.80	0.45 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.98	0.70		
역량성 요인	고졸	8	3.21	0.64 <sup>b</sup>	5.123	0.002**
	전문대졸	188	3.53	0.55 <sup>b</sup>		
	대졸	16	3.56	0.47 <sup>b</sup>		
	대학원 이상	5	4.40	0.57 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.54	0.56		
자기결정성	고졸	8	2.58	0.61 <sup>bc</sup>	10.012	0.000***
	전문대졸	188	3.09	0.59 <sup>c</sup>		
	대졸	16	3.50	0.82 <sup>ac</sup>		
	대학원 이상	5	4.27	0.89 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.13	0.65		
영향성 요인	고졸	8	2.63	0.45 <sup>bc</sup>	15.640	0.000***
	전문대졸	188	2.98	0.50 <sup>c</sup>		
	대졸	16	3.42	0.68 <sup>ac</sup>		
	대학원 이상	5	4.33	0.71 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.03	0.57		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 6. 연봉에 따른 임파워먼트

† Duncan<sup>a,b</sup> 사후검정법 사용

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p	
의미성 요인	2000만원 미만	121	3.95	0.78 <sup>bc</sup>	0.679	0.508
	2000만원 이상~3000만원 미만	74	3.98	0.56 <sup>bc</sup>		
	3000만원 이상	22	4.14	0.61 <sup>bc</sup>		
	합계	217	3.98	0.70		
역량성 요인	2000만원 미만	121	3.29	0.53 <sup>b</sup>	35.811	0.000***
	2000만원 이상~3000만원 미만	74	3.86	0.40 <sup>a</sup>		
	3000만원 이상	22	3.85	0.51 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.54	0.56		
자기결정성 요인	2000만원 미만	121	2.91	0.60 <sup>bc</sup>	40.220	0.000***
	2000만원 이상~3000만원 미만	74	3.20	0.45 <sup>ac</sup>		
	3000만원 이상	22	4.06	0.66 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.13	0.65		
영향성 요인	2000만원 미만	121	2.81	0.46 <sup>bc</sup>	65.468	0.000***
	2000만원 이상~3000만원 미만	74	3.12	0.40 <sup>ac</sup>		
	3000만원 이상	22	3.98	0.55 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.03	0.57		

\*\*\*p&lt;.001

### 3.5. 연봉에 따른 임파워먼트

연봉과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알아보기 위해 조사한 결과는 다음과 같다(표 6). 치과 의료기관에서는 연봉이 2000만원 미만인 종사자가 121명으로 가장 많았으며, 연봉이 3000만원 이상인 대상자들의 임파워먼트 각 요인별 평균은 가장 높은 수치를 보였다. 직무를 수행함에 있어 종사자들은 연봉이 2000만원 미만을 받는 봉급자인 경우에 자기결정성, 영향력 요인의 평균은 낮았고, 3000만원 이상인 종사자에서는 의미성 요인이 4.14로 가장 높게 나타났다. 그리고, 의미성, 자기결정성, 영향성 요인 평균은 연봉이 증가함에 따라 높아졌으며, 역량성, 자기결정성, 영향성 요인은 연봉과 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

### 3.6. 근무기간에 따른 임파워먼트

근무기간과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알아보기 위해 조사한 결과는 다음과 같다(표 7).

치과 의료기관에서는 근무기간이 3년 미만인 종사자가 152명으로 가장 많았으며, 근무기간이 길수록 임파워먼트 각 요인별 평균은 대체적으로 높았으며, 의미성 요인은 근무기간이 5년 이상인 종사자에게서 평균이 4.33으로 가장 높게 나타났으며, 근무기간이 증가함에 따라 의미성, 역량성, 자기결정성 요인 평균은 높았다. 또한 직무를 수행함에 있어 3년 미만인 종사자의 영향성 요인은 가장 낮았으며, 근무기간과 임파워먼트 각 요인은 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

### 3.7. 직종에 따른 임파워먼트

직종과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알아보기 위해 조사한 결과는 다음과 같다(표 8). 치과 위생사가 치과 의료기관에서 가장 많이 종사하고 있었으며, 치과기공사의 임파워먼트 요인 평균은 다른 직종보다 높았고, 이는 비교적 직무가 효율적으로 운영되고 있음을 보여준다. 직무를 수행함

표 7. 근무기간에 따른 임파워먼트

† Duncan<sup>a,b</sup> 사후검정법 사용

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p	
의미성 요인	3년 미만	152	3.84	0.73 <sup>b</sup>	10.354	0.000***
	3년 이상~5년 미만	46	4.28	0.42 <sup>a</sup>		
	5년 이상	19	4.33	0.65 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.98	0.70		
역량성 요인	3년 미만	152	3.48	0.55 <sup>b</sup>	7.171	0.000***
	3년 이상~5년 미만	46	3.57	0.55 <sup>b</sup>		
	5년 이상	19	3.98	0.49 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.54	0.56		
자기결정성 요인	3년 미만	152	2.93	0.59 <sup>bc</sup>	35.847	0.000***
	3년 이상~5년 미만	46	3.72	0.39 <sup>ac</sup>		
	5년 이상	19	3.33	0.71 <sup>ab</sup>		
	합계	217	3.13	0.65		
영향성 요인	3년 미만	152	2.91	0.52 <sup>b</sup>	14.651	0.000***
	3년 이상~5년 미만	46	3.36	0.54 <sup>a</sup>		
	5년 이상	19	3.28	0.66 <sup>a</sup>		
	합계	217	3.03	0.57		

\*\*\*p<.001

표 8. 직종에 따른 임파워먼트

† Duncan<sup>a,b</sup> 사후검정법 사용

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p	
의미성 요인	치과위생사	180	3.99	0.70	2.986	0.032*
	간호조무사	6	3.83	0.59		
	치과기공사	13	4.38	0.47 <sup>a</sup>		
	기타	18	3.65	0.71 <sup>b</sup>		
	합계	217	3.98	0.70		
역량성 요인	치과위생사	180	3.52	0.58	2.907	0.036*
	간호조무사	6	3.22	0.78 <sup>b</sup>		
	치과기공사	13	3.92	0.31 <sup>a</sup>		
	기타	18	3.61	0.29		
	합계	217	3.54	0.56		
자기결정성 요인	치과위생사	180	3.16	0.62 <sup>a</sup>	2.160	0.094
	간호조무사	6	2.61	0.83 <sup>b</sup>		
	치과기공사	13	3.26	0.64 <sup>a</sup>		
	기타	18	2.93	0.83		
	합계	217	3.13	0.65		
영향성 요인	치과위생사	180	3.06	0.52	2.838	0.039*
	간호조무사	6	2.61	0.49 <sup>b</sup>		
	치과기공사	13	3.18	0.66 <sup>a</sup>		
	기타	18	2.78	0.82		
	합계	217	3.03	0.57		

\*p<.05

에 있어 대상자들은 의미성 요인을 4.38로 가장 높게 인식하고 있었다. 간호조무사는 각 요인들의 평균이 대체적으로 낮았고, 자기결정성과 영향성 요인은 평균 2.61로 가장 낮았다. 치과위생사는 직무를 수행함에 있어 영향성 요인이 3.06으로 비교적 낮았으며, 의미성 요인, 역량성 요인, 영향성 요인은 직종에 따른 유의한 차이를 보였다.

### 3.8. 근무기관에 따른 임파워먼트

근무기관과 임파워먼트 각 요인간의 차이를 알

아보기 위해 조사한 결과는 다음과 같다(표 9).

치과 의료종사자들은 치과의원에 가장 많이 종사하고 있었으며, 치과병원에 근무하는 종사자들은 치과의원에 근무하는 종사자들보다 역량성, 자기결정성, 영향성 요인이 높았다. 종합병원 및 대학병원에 종사하는 대상자들의 자기결정성 요인 점수는 2.91로 가장 낮았으며, 보건소 및 치과병원에 종사하는 대상자들의 자기결정성 요인 점수는 대체적으로 높았다. 직무를 수행함에 있어 치과의원에 종사하는 대상자들의 영향성 요인은

표 9. 근무기관에 따른 임파워먼트

구분	빈도(N)	평균(M)	표준편차(SD)	t(F)	p
의미성 요인	치과의원	121	3.99	0.491	0.742
	치과병원	66	3.94		
	종합병원 및 대학병원	23	3.91		
	보건소	3	4.00		
	기타	4	4.42		
	합계	217	3.98		
역량성 요인	치과의원	121	3.37	8.064	0.000***
	치과병원	66	3.73		
	종합병원 및 대학병원	23	3.90		
	보건소	3	3.44		
	기타	4	3.67		
	합계	217	3.54		
자기결정성 요인	치과의원	121	3.08	1.746	0.141
	치과병원	66	3.28		
	종합병원 및 대학병원	23	2.91		
	보건소	3	3.33		
	기타	4	3.17		
	합계	217	3.13		
영향성 요인	치과의원	121	2.98	1.421	0.228
	치과병원	66	3.03		
	종합병원 및 대학병원	23	3.26		
	보건소	3	3.22		
	기타	4	3.25		
	합계	217	3.03		

\*\*\*p<.001]

2.98로 가장 낮았으며, 근무기관과 역량성 요인간에는 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

#### 4. 중괄 및 고안

최근 들어 사회, 경제, 정치, 과학기술 등 모든 분야에서 개방화, 전문화, 정보화, 세계화 경향은 일반조직에서 뿐만 아니라 의료기관과 건강관리 조직에서도 이와 같은 변화의 요구가 증폭되어, 병원조직에 대한 소비자의 건강 요구가 증가하고 의료기관간의 경쟁도 심화되는 현상이 대두되고 있다. 즉 병원 조직도 일반조직에서 요구되는 경영 생산성의 향상과 양질의 의료 서비스 제공이라는 두 가지 실천방향을 고려해야 한다. 이는 곧 모든 의료기관의 최우선 과제인 병원 업무효율성을 증진시키는 것이다<sup>10)</sup>. 따라서 치과 의료기관에서도 새로운 경영환경의 변화에 대처해 나가기 위한 창의적 조직운영이 필요하게 되었고, 임파워먼트가 이 변화에 대처하기 위한 새로운 대책으로 주목받고 있다고 할 수 있다. 그러므로 임파워먼트 개념을 통하여, 치과계의 구성원에게 임파워먼트가 어떻게 지각되며 어떤 요인들에 의해 영향을 받아 구성원 개개인의 생산성 및 효율성을 높일 수 있는지 알아보고자 연구한 기초 자료를 제시하고자 한다.

치과 의료종사자들의 임파워먼트 점수는 3.42로 조사되었으며, 이는 임<sup>10)</sup>의 연구와 비교하여 약간 높은 수치였으나, 아직 미흡한 수치이다. 그러므로 빠르게 변화하는 치과의료 현장에 적응하기 위해서는 개인 스스로에게 동기를 부여하고 지속적인 성장에 기여하기 위한 임파워먼트를 구성원들에게 도입시킴으로써 자아 효능감의 형성과 신념을 촉진시키는 구조적 관리프로그램 및 연구가 제공되어야 할 것으로 사료된다.

치과 의료종사자들은 임파워먼트 요인 중 의미

성이 3.98로 가장 높게 나타났으며, 특히 대학원 이상의 종사자들은 자신의 직무에 크게 의미를 두고 과업을 중요하게 생각하고 있었다. 또한 역량성 및 자기결정성에서도 학력이 높아질수록 자신의 직무수행 방법을 결정하는 데 있어 상당한 자율성을 가지고 있었다. 이는 박<sup>13)</sup>의 연구결과와 일치된 결과로 학력이 높을수록 치과의료 종사자들 개개인이 업무분야에 대하여 신속하게 이해할 수 있었으며, 급변하는 사회, 조직 환경에서 능동적으로 대처할 수 있기 때문으로 사료된다. 또한 현재에 머무르지 않는 계속교육을 통한 자기개발은 지식의 축적과 능력을 신장시켜 개인적 성장 발달과 사회적 능력을 새롭게 갱신시켜 나가는 총체적 과정이 될 것이다.

그러므로 치과 의료 종사자들의 학력 증진은 직무수행에 대한 임파워먼트 증강과 자기개발, 치과 병원의 생산성 및 효율성 증대, 양질의 서비스 제공 등의 변화를 통해 집단, 조직, 사회에 원동력 역할을 할 수 있을 것으로 생각된다.

연봉이 높아질수록 영향성 요인은 증가하였는데, 이는 치과병원에서 연봉이 높은 경력자나 치과원장들의 영향력이 누구보다도 직무에 있어서는 영향력이 클 수밖에 없는 이유로 생각된다. 또한 연봉과 임파워먼트의 역량성, 자기결정성, 영향성 요인은 유의한 차이를 보였는데, 이는 연봉이 치과 의료종사자들의 능력과 근무의욕을 자극하는 유인체계 중 경제적 유인에 해당하는 것으로 전문직업인으로서의 치과 의료종사자들의 품위와 자신의 업무 수준을 결정함은 물론 자신의 능력을 측정하는 하나의 기준이 되고, 치과 의료 종사자들의 사기를 결정하는 중요하고 민감한 요인이 됨으로써 임파워먼트 요인 간에도 관련성이 있음을 보여주는 결과로 사료된다.

치과 의료기관에는 3년 미만인 종사자들이 152명으로 대부분을 차지하였는데, 이는 안<sup>14)</sup>의 연구 결과 65명(33.0%)보다는 높은 수치로 나타났다.

그러므로 최근 치과의료기관에 경력이 많은 종사자들보다는 경력이 3년미만인 종사자들이 근무하고 있는 것을 알수 있었고, 앞으로 치과 의료기관의 효과적인 인력 활용을 위해 경력자와 신규 치과 의료종사자간의 업무 효율화를 위한 연구도 차후에는 이루어져야 할 것으로 생각된다.

그리고, 치과 의료기관에는 치과위생사가 가장 많이 종사하고 있었는데 이는 안<sup>13)</sup>의 연구결과와 일치되는 결과로 주요 인력으로서 치과위생사가 국민의 구강건강증진 및 유지를 위한 중요한 인력원임을 알 수 있었으며, 치과 의료기관의 업무 효율화를 위해 치과위생사와 다른 종사자들에서 각 분야에 맞는 역할을 나누어 집중적인 교육과 훈련을 통해 전문인으로서 역할을 수행할 수 있어야 하겠다.

조사 대상자들은 안<sup>14)</sup>의 연구와 같이 치과의원에 대다수가 종사하고 있었으며, 치과병원에 근무하는 종사자들은 치과의원에 종사하는 자들보다 역량성, 자기결정성, 영향성 요인은 높았다. 이는 치과병원이 가진 규모적 특성상 직종과 직급별로 엄격하게 세분화, 분업화된 직무를 수행하기 때문에 역량성, 자기결정성, 영향성이 높을 수 밖에 없는 이유로 사료된다. 또한 치과의료 종사자들의 역량성 요인은 근무기관에 따라 유의한 차이를 보였는데, 이는 이와 원<sup>15)</sup>의 연구와 일치되는 결과로 치과의원에 근무하는 종사자들이 치과병원, 종합병원 및 대학병원 종사자들보다 개인의 단기적 업무성과에만 의존하고 제한된 범위에서 구성원의 능력에 의존한 업무만을 중요시하며 구성원들의 역량을 효율적으로 활용하지 못하는 이유로 생각된다. 그러므로 치과 의료조직은 고도로 전문화된 구성원들로 이루어진 만큼 각 영역의 전문성을 강조하는 동시에 부서 간의 협력이나 팀웍이 제대로 발휘될 수 있도록 업무에 대한 역량 프로그램의 접근성과 개발을 지원하는 다각적인 전략 마련이 이뤄져야 할 것으로 생각된다. 또한 치과의료 종

사자들의 임파워먼트를 향상시키기 위해 인간관계 훈련 등 교육연수 프로그램들이 개발되어 기회가 제공되어야 하며, 새로운 이론이나 기술습득과 함께 인간관계의 갈등 해소와 조직내에서 정서적 지지에 대한 중요성이 보다 더 강조되어야 하겠다.

## 5. 결론

본 연구는 치과 의료기관에서 업무를 수행하고 있는 치과 의료종사자들의 임파워먼트가 조직의 역할에 영향력이 있는 변수임을 검증하고 대상자들의 조직 생산성을 향상시키기 위한 대안을 마련하고자 조사하였다. 조사대상자는 업무를 직접 수행하고 있는 종사자들을 대상으로 하였으며 2009년 10월 20일부터 11월 20일까지 자료수집 조사원 3명을 사전교육 후에 예비조사를 실시하였고, 설문문항을 수정 보완하여 SPSS(Statistical Package for the Social Science)WIN 12.0 프로그램을 이용하여 조사하였다.

1. 조사대상자는 임파워먼트 요인 중 의미성이 3.98로 가장 높게 나타났으며 자신의 직무에 대해 의미를 두고 업무를 수행하고 있었다.
2. 조사대상자는 연령이 증가할수록 자기결정성과 영향성 요인이 높게 났으며, 임파워먼트와 연령간에 유의한 차이를 보였다.
3. 학력이 높아질수록 임파워먼트가 증가하였으며, 임파워먼트 각 요인과 학력간에는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
4. 연봉이 높을수록 임파워먼트가 증가하였으며, 임파워먼트 각 요인과 연봉간에는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

5. 치과 의료기관에는 3년 미만인 종사자들이 152명으로 대부분을 차지하였으며, 근무기간이 길수록 임파워먼트 각 요인별 점수는 대체적으로 높았다. 각 임파워먼트 요인은 통계적으로 유의한 차이를 보였다.
6. 치과 의료기관에는 치과위생사가 가장 많이 종사하고 있었으며, 직종과 임파워먼트의 의미성, 역량성, 영향성 요인은 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
7. 조사대상자는 치과의원에 가장 많이 종사하고 있었으며, 치과병원에 근무하는 종사자들은 치과의원에 종사하는 자들보다 역량성, 자기결정성, 영향성 요인은 높았다. 또한 임파워먼트의 역량성 요인은 근무기관에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

이상의 연구에서 치과의료 종사자가 지각하는 직무와 관련한 임파워먼트 요인을 분석한 결과는 의미성 요인이 높게 나타났으며, 이는 조사대상자들 대부분이 직무를 수행함에 있어 의미에 중점을 두고 있음을 알 수 있었다. 그러나 본 연구가 일부 지역의 치과 의료기관에 근무하는 종사자들을 대상으로 하였으므로, 전체 치과 의료종사자들에게 일반화하는 데는 무리가 있을 것으로 사료된다. 따라서 차후 연구에서는 폭넓은 연구가 있어야 할 것이며, 또한 치과 의료기관에 근무하는 종사자들을 임파워시키거나 조직간의 임파워먼트를 향상시키기 위한 구조적 관리프로그램 개발 통한 대책 마련이 필요하다고 생각된다.

## 참고문헌

1. 신유근. 인간존중의 경영. 서울:다산출판사;2001:1-626
2. 구옥희. 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. 충남대학교 간호학 석사학위 논문 1999.
3. 김성국. 변혁적 리더십과 임파워먼트, 결과기대감, 그리고 조직 관계에 관한 연구. 한국경영학회 2001.
4. Vot J.F & Murrell K.L. Empowerment in organizations:How to spark Exceptional Performance. San Diego, California: Pfeiffer&company. 1990.
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. 백종철, 김영국, 윤지훈. 호텔기업의 리더십 유형이 구성원의 임파워먼트와 조직에 미치는 영향. 관광학 연구 2002:26(2).
8. 김형준. 사회복지사의 조직몰입에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구. 광주·전남 사회복지전담공무원을 대상으로. 광주대학교 사회복지전문대학 석사학위 논문 2004.
9. Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. Cognitive Elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review 1990:15.
10. Spreitzer, G.M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal 1995:38.
11. 이영. 병원 간호사의 임파워먼트 지각 수준과 관련요인. 전남대학교 보건학 석사논문 2006:1-34.
12. 임진숙. 치과위생사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 행정대학원 석사논문 2005:1-82.
13. 박소영. 사회복지사의 임파워먼트와 조직몰입 사이의 관계에 관한 연구. 대구대학교 문학 석사논문 2007:1-55
14. 안권숙. 치과종사자들의 치과 Implant에 대한 지식 및 이행실태. 한국치위생교육학회지 2007;7(4)481-493.
15. 이가연, 원복연. 일부지역 임산부의 구강건강 관리에 대한 조사연구. 한국치위생교육학회지 2009;9(1)1-14.

**Abstract**

# Impact of the empowerment of dental personnels

Hye-Kyung Lee

*Dept. of Dental Hygiene, Jeonju Vision University*

Key words : dental personnels, empowerment

**Objectives :** The purpose of this study was to verify the impact of the empowerment of dental personnels as one of variables affecting the performance of dental institutions and to seek ways of boosting their organizational productivity.

**Methods :** The subjects in this study were dental personnels who worked in dental institutions. After three investigators were trained, a pilot survey was conducted from October 20 to November 20, 2009, and the questionnaire used in the pilot survey was finalized. The collected data were analyzed with a SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 12.0 program. The findings of the study were as follows:

**Results:**

1. The dental personnels investigated got 3.98 in meaningfulness, one of the empowerment factors. They found a meaning in their job when they performed it.
2. The dental personnels who were older were more excellent in self- determination and influence, and age made a significant difference to their empowerment.
3. The dental personnels who were better educated were more superior in terms of empowerment, and academic credential made a significant difference to their empowerment factors was statistically.
4. The dental personnels whose yearly salary was larger were more which were the factors of empowerment of each factor was statistically significant.
5. Dental health agency workers less than three years accounted for most of 152 people were working longer duration of empowerment as a whole was that each of the factor scores. Empowerment

of each factor was statistically significant.

6. The dental hygienists made up the largest group among the dental institution employees, and the kind of occupation made a significant difference to meaningfulness, competency and influence, which were the factors of empowerment.
7. The greatest group of the dental personnels worked in dental clinics, and the dental hospital employees surpassed the dental clinic employees in competency, self-determination and influence. There was a significant difference in the influence factor according to the type of dental institutions.

**Conclusions :** Thus, the dental personnels were more aware of the meaningfulness factor when their perception of the job-related empowerment was checked, and it indicated that most of them attached importance to meaningfulness during their job performance. But just employees who worked in dental institutions located in particular regions were examined, the findings might not be generalizable. In the future, more extensive research should be implemented, and the sorts of programs that could stir up empowerment among dental institution employees or bolster organizational empowerment should be developed.