Journal of Korean Clinical Health Science. http://kschs.or.kr
Vol. 5, No. 3, September 2017, pp. 897-906
DOI: http://doi.org/10.15205/kschs.2017.09.30.897

병원종별에 따른 치과위생사의 직무특성과 임파워먼트 비교

노효련[1], 구인영[2]

[1]강원대학교 물리치료학과, [2]경운대학교 치위생학과

Comparison of Job Characteristics and Empowerment of Dental Hygienists According to Hospital Type

Hyo-Lyun Roh[1], In-Young Ku[2*]

[1]Department of Physical therapy, Kangwon National university
[2]Department of Dental Hygiene, Kyungwoon University
(Received July 26, 2017; Revised August 04, 2017; Accepted August 11, 2017)

Abstract

Purpose. In this study, the empowerment and job characteristics of dental hygienists by hospital type were identified and the relationships between empowerment and job characteristics were examined.

Methods. The subjects were 156 working dental hygienists. A structured self-administered questionnaire was used to investigate the empowerment and job characteristics of dental hygienists. For empowerment and Job Characteristics, the scale developed by Spreitzer and Hackman and Oldham was used.

Results. The results of this study showed that the degree of formation of empowerment for dental hygienists was the highest in general/university hospitals. All elements of job characteristics were closely correlated with empowerment, and hospital type was correlated with the determination of empowerment. Job characteristics influenced empowerment. This result suggests that the inherent jobs of dental hygienists did not change much by hospital type, but empowerment changed because the organizational characteristics changed according to hospital size.

Conclusions. Therefore, considering the importance of the jobs of dental hygienists, hospitals need to form an organizational atmosphere that guarantee autonomy and promote a diversity of jobs.

Key words : Dental Hygienist, Empowerment, Job Characteristics

*Corresponding author : kiy@ikw.ac.kr

1. 서 론

병원조직은 각 직무에 따른 다양한 전문가들이 모여 협업을 이루어 휴먼서비스를 하는 곳으로 다른 조직보다 특이성을 가지고 있고[1], 건강을 예방하거나 치료에 대한 요구도를 충족시키는 휴먼 서비스이므로 특히, 서비스의 질에 대한 보장이 엄격히 요구된다[2]. 최근 사회변화, 질병 추이의 변화, 인구구조의 변화와 인체 건강에 관한 가치관의 변화에 따라 보건의료체계의 변화에 따른 의료소비자의 요구가 증가하고 있고, 특히 치과의료분야에 대한 수요가 증가함에 따라 서비스 질에 대한 요구도 높아지고 있다[3]. 구강보건진료는 다양한 구강보건 전문 인력의 협조 하에 이루어지는 노동집약적 서비스이므로 치과 병·의원에서는 합리적이고 효율적인 인적자원 관리를 통하여 구강보건진료를 효율적으로 생산하게 하여야 한다[4].

치과 병·의원에서 치과위생사들의 직무는 개인적 기술과 능숙함, 집중력, 판단력이 필요로 하는 업무가 많다. 직무특성이론은 직무의 객관적 특성이나 속성에 따라 직무를 담당하고 있는 직원의 만족이나 성과 등이 달라질 수 있다고 본다[5].

Hackman and Oldham이 제시한 직무특성모형(job characteristics model)[6]에 따르면 조직 구성원 개인에게 할당된 직무는 기술다양성, 과업정체성, 과업 중요성, 자율성, 그리고 피드백의 5가지 요인으로 구성되어 있다. 기술다양성은 직무에 대하여 작업자가 갖고 있는 기능과 기술, 능력을 발휘할 기회를 제공하는 정도를 말하며, 과업정체성은 직무가 일의 전체나 전체과정을 인지하도록 요구하는 정도로서 작업이 끝날 때까지 작업자의 참여 요구정도를 말한다. 과업중요성은 직무가 다른 사람이나 기관에 미치는 영향력 정도를 말하며, 자율성은 직무 수행에 부여된 자유, 독립성, 재량권의 정도를 말하며, 피드백은 작업자가 수행한 일이 얼마나 유효하게 수행되는가에 대한 정보 습득의 정도에 대한 주관적인 인식정도를 말한다[7]. 이들 특성을 통해 직무담당자는 작업의 경험적 의미충만감, 작업결과에 대한 경험적 책임감, 그리고 작업활동 결과에 대한 인식등과 같은 중요 심리상태를 경험하게 되고, 그 결과 내적 작업 동기가 상승하게 되고 작업성과의 질이 향상되며 작업에 대한 만족도가 증가하며 이직 및 결근율이 저하되어 효율적인 조직이 된다[8].

병원조직의 효율적인 운영을 위하여 최근에 임파워먼트에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다. 임파워먼트는 조직 구성원의 능동성, 자율성 및 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장과 조직 발전을 추구하는 개념으로[9], 주어진 직무를 능숙하게 처리할 수 있는 능력과 자신의 목표에 따라 직무의 의미와 직무행동을 스스로 결정하고 선택하는 능력으로 정의되는 개념이다[10].

치과병원 등 규모가 대형화되면서 치과위생사의 역할과 책임이 과거의 단순 기술이나 기능의 가치에서 예방, 교육, 대인관계 기술, 경영지원 등 폭넓게 전환됨에 따라 치과위생사의 인적자원은 조직의 성장과 발전에 중요한 요소[3]가 되고 있고, 또한 구강질병의 예방 및 보건교육의 중요한 역할을 담당하는 전문직으로 자리매김 되어,구성원들의 자발적이고 능동적으로 자신의 직무를 수행하여 직무성과를 토대로 조직발전을 이끌어 낼 수 있는 직무관리의 기법인 임파워먼트의 중요성이 날로 증대되고 있다[11]. 또한 환자들의 욕구를 파악하고 고객지향성을 지녀야 하는 치과위생사는 융통성과 다양성을 지녀야 하기 때문에 임파워먼트를 부여하는 것은 조직 효율성 확보를 위하여 중요하다[12].

임파워먼트는 개인수준의 자기 임파워먼트와 집단 및 조직수준에서의 상호작용적 임파워먼트로 접근할 수 있다. 개인 임파워먼트는 권한이양의 의미와 동기부여의 의미가 모두 포괄되어 있는 개념으로 임파워된 조직은 주로 창조적인 문제해결과 능력향상이라는 잇점을 경험하기 때문에 더욱 더 임파워된 조직을 추구하려고 하는 성향이 존재한다[13]. 또한 직무특성의 내용이 임파워먼트에 영향을 주는 요인으로 임파워먼트 모델은 기본적으로 개인의 역량을 강화하고 환경적 자원과 기회를 극대화하는데 초점을 두고 있다. 개인적인 역량 강화라는 측면은 직업인에게 직무적인 부분에서 고려되어져야 하므

로 직무특성에 대한 충분한 이해가 필요하다[14].

그러나 종합/대학병원 치과와 치과 병·의원은 근무환경이 다르고 다소 차이가 나는 업무에 따라 직무특성과 임파워먼트가 달라질 수 있다. 이에 본 연구에서는 치과위생사들이 근무하는 병원종별에 따른 직무특성과 임파워먼트를 파악하고 직무특성과 임파워먼트와의 관계를 비교해 보고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구의 대상자는 종합/대학병원 및 치과 병·의원과 보건소 등에서 치과위생사로 근무하고 있는 재직자이며, 조사기간은 2015년 9월 10일부터 12월 13까지 실시하였다. 자료수집은 비확률 표집의 무작위 편의표집법에 따라 우편 및 현장 방문조사를 통해 조사의 취지 및 동의여부를 확인한 다음에 배포하여 본인이 직접 무기명으로 기입하는 구조화된 자기기입식 설문지를 사용하여 G power program 3.1.3 프로그램[15]으로 분석하였다. 표본크기는 통계적 검정력 80%, 양측검정, 유의수준 0.01, 효과크기 0.15를 기준으로 134명이 필요한 것으로 산출되어, 총 190부를 배포하여 회수율 84.7%로 161부를 회수하였고, 회수된 설문지 중에서 일관된 중간값을 보이거나 무응답이 많은 불성실한 설문지 5부를 제외한 156부를 최종분석에 사용하였다.

2.2. 측정도구

본 연구에서 사용한 변수의 조작적 정의와 측정도구는 다음과 같다. 임파워먼트는 Spreitzer[8]가 개발한 척도를 치과위생사에 맞게 일부 문구를 수정하여 총 15문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 1=‘전혀 아니다’ 부터 ~ 5=‘정말 그렇다’의 5점 Likert 척도로 측정하였다. 측정결과는 평균의 합으로 복합지표화하여 점수가 높을수록 임파워먼트의 정도가 높음을 의미한다. 직무특성의 측정도구는 Hackman and Oldham[6]이 개발한 직무진단조사 도구를 Kim[16]이 번안한 것을 사용하였다. 이 도구는 직무특성을 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 5가지 하부요인으로 구분한다. 각 하부요인은 4문항씩으로 구성되어 총 20문항으로 구성되어 있다. 도구는 각 문항에 대해 그 내용이 자신의 직무를 어느 정도 정확하게 기술하고 있는지 5점 Likert 척도로 답하도록 되어 있다. 각 문항은 리커트식 5점 척도 (전혀 그렇지 않다 = 1점, 매우 그렇다 = 5점)로 구성하여 점수가 높을수록 지각하는 직무특성을 긍정적이고 적극적인 것으로 평가하였다. 측정결과는 평균의 합으로 복합지표화하여 점수가 높을수록 긍정적인 직무특성의 정도가 높음을 의미한다.

1) 측정도구의 타당성 및 신뢰도

본 연구에서는 요인분석 방법으로 주성분분석을 실시하였으며, 요인 적재치는 0.50 이상의 것을 사용하였고, 요인 적채치를 높이기 위해 배리맥스 회전을 하였다.

2) 요인분석 결과

직무특성 변수와 임파워먼트 변수에 대해 요인분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다.

총 20개의 변인이 추출되었으며, 5개의 요인으로 묶였다. 다양성, 정체성, 중요성, 자율성, 피드백을 하위요인으로 사용하였다. 이 중 요인 1은 자율성으로, 요인 2은 중요성, 요인 3은 정체성으로, 요인 4는 다양성, 요인 5는 피드백으로 명명하였다. 직무특성에 대한 신뢰도를 검증한 결과는 Cronbach’s Alpha = 자율성은 0.89, 중요성은 0.91, 다양성은 0.78, 피드백은 0.87로 나타났고 본 연구에서 전체적인 신뢰도는 Cronbach’s Alpha =0.92로 매우 높은 내적일치도를 보였다. 임파워먼트는 총 11개의 변인이 추출되었으며, 2개의 요인으로 묶였다. 이 중 요인 1은 의미성으로, 요인 2는 결정-효과성으로 명명하였다.

임파워먼트 신뢰도를 검증한 결과는 Cronbach’s Alpha가 의미성이 0.92, 결정-효과성이 0.89, 전체 신뢰도는 0.93으로 나타나 본 연구의 측정도구는 신뢰할만한 수준임을 알 수 있다.

<Table 1 > Factor analysis and reliability of the job characteristics and empowerment

Variable	Items	Factor loading	Sum of squares	Varience %	KMO	Bartlett	Cronbach' α
Job characteristics(total)	20						.92
Autonomy	6	.637～.836	8.110	38.621			.89
Significance	6	.748～.851	2.925	13.930	.865	2026.240***	.91
Identity	3	.535~.687	1.415	6.738			.67
Variety	2	.782~.850	1.237	5.890			.78
Feedback	3	.824～.867	1.063	5.064			.87
Empowerment(total)	11						.93
Meaning	5	.785～.870	6.494	59.038	.875	1358.117***	.92
Determination	6	.478～.855	1.291	11.734			.89

***p<.001

2.3 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 치과위생사들의 일반적 특성에 따라 임파워먼트와 직무특성을 살펴보기 위해 One-way ANOVA와 t-test를 실시하였다. 사후검증으로는 Duncan 검증을 실시하였으며, 치과위생사의 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다. 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석 실시와 Cronbach's Alpha를 산출하였고, 통계량의 유의 수준은 0.05로 하였다.

3. 결과

3.1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성에서 연령은 25～29세가 37.8%로 가장 많았으며, 혼인 여부별로는 기혼이 76.3%로 높은 분포를 보였다. 종교별로는 기타가 51.3%로 절반 이상을 차지하였으며, 임상경력은 1-2년이 37.8%로 가장 많았으며, 3～5년 22.4%, 5～9년, 10년 이상 19.9% 순이었다. 연봉 총액별로는 2,000만원 미만이 31.4%로 가장 많았으며, 학력별로는 전문대졸이 73.1%로 대부분을 차지하였다. 일일 담당환자 수별로는 10～20명 미만이 39.7%로 가장 많았으며, 동료 치과위생사 수별로는 10명 미만이 31.4%로 가장 높은 분포를 보였다. 근무기관별로는 치과병의원이 47.4%로 가장 많았다<Table 2>.

3.2. 근무기관별 직무특성과 임파워먼트 정도

치과위생사들이 근무하는 기관별 직무특성 정도와 임파워먼트 형성 정도 결과에서 직무특성 하위변수인 결정성, 중요성, 정체성, 다양성, 피드백에서 병원종류에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 임파워먼트 중 의미성변수는 3.27±0.82이며 병원종별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았고, 직무몰입변수는 3.30±0.76로 직무몰입변수는 병원종류별 차이가 나타났다(p<.05)<Table 3>.

<Table 2> General character of subjects (N=156)

Variable		N(%)
Marital status	Married	119(76.3)
	Single	37(23.7)
Age (year)	≤24	53(34.0)
	25-29	59(37.8)
	30-34	23(14.7)
	≥35	21(13.5)
Religion	Christian	32(20.5)
	Catholic	8(5.1)
	Buddhism	38(23.1)
	Other	80(51.3)
Education	Collage	114(73.1)
	University	30(19.2)
	Graduation school	12(7.7)
Clinic carrer (year)	1-2	59(37.8)
	3-5	35(22.4)
	5-9	31(19.9)
	≥10	31(19.9)
Income/year (ten thousand won)	< 2,000	49(31.4)
	2,000-2,500	46(29.5)
	2,500-3,000	20(12.8)
	>3000	41(26.3)
patient/day (number)	< 10	39(25.0)
	10-19	62(39.7)
	20-29	38(24.4)
	≥30	17(10.9)
Colleague (number)	≤9	49(31.4)
	10-19	35(22.4)
	20-29	47(30.1)
	≥30	25(16.0)
Hospital type	General hospital	56(35.9)
	Dental clinic	74(47.4)
	Other	26(16.7)

<Table 3> Descriptive statistics of working institution (N=156)

Variable			Job characteristics				Empowerment		
		N	Autonomy	Significance	Identity	Variety	Feedback	Meaning	Determination
Hospital type	General hospital	56	3.02±0.70	3.44±0.70	2.89±0.71	3.61±0.81	3.65±0.70	3.34±0.79	3.42±0.74
	Dental clinic	74	3.24±0.76	3.50±0.82	2.86±0.70	3.70±0.79	3.72±0.76	3.31±0.85	3.34±0.82
	Other	26	3.18±0.54	3.18±0.55	3.12±0.66	3.46±0.63	3.56±0.68	2.98±0.73	2.92±0.50
	Sub total	156	3.15± 0.71	3.43±0.75	2.92±0.70	3.63±0.78	3.67±0.72	3.27±0.82	3.30±0.76
	F		1.47	1.82	1.30	0.90	0.44	1.99	0.14*

*p<.05

3.3. 직무특성과 임파워먼트간의 상관성

직무특성과 임파워먼트, 병원의 종류에 따른 상관관계 결과 직무특성 효과의 하위요소 중에서 자율성은 의미성(r=.181), 결정성(r=.164)과 양적 상관관계를 나타내었다. 중요성은 의미성(r=－.548), 결정성(r=－.593)과 음적 상관관계를 나타내었다. 정체성은 의미성(r=－.432)과 음적 상관관계를 나타내었고 결정성과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 다양성은 의미성(r=－.336), 결정성(r=－.301)과 음적 상관관계를 나타내었다. 피드백은 결정성(r=－.187)과 음적 상관관계를 나타내었고 의미성과는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 병원종류에 따라 임파워먼트의 하위요소인 결정성(r=－.163)과 음적 상관관계를 나타내었다<Table 4>.

3.4. 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향

직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향은 다중회귀분석을 실시하였으며, 회귀보형 진단을 위한 다중공선성을 진단한 결과 공차한계는 0.92－0.97로 나타났고, 분산팽창인자는 1.081－1.216으로 다중공선성의 문제는 없었다. 직무특성이 임파워먼트의 하위요소인 의미성에 미치는 영향에 대한 결과는 40.2%의 설명력을 지니며, 치과위생사의 직무특성에서 중요성(β=－.440, p<.001)과 자율성(β=-.302, p<.001), 다양성(β=－.140, p<.05)이 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤다. 따라서 치과위생사들은 중요성과 다양성이 낮은 것이 임파워먼트에 부정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 치과위생사의 임파워먼트에는 중요성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성이 임파워먼트의 하위요소인 결정성에 미치는 영향을 알아보았다. 36.0%의 설명력을 지니며, 치과위생사의 직무특성 중 중요성(β=－.566, p<.001)이 통계적으로 유의미한 부(－)의 영향을 미쳤다. 따라서 치과위생사들은 중요성이 낮을수록 결정성이 높음을 알 수 있었다<Table 5>.

<Table 4> Correlation of empowerment and job characteristics

	Autonomy	Significance	Identity	Variety	Feedback	Meaning
Meaning	.181*	-.548**	-.432**	-.336**	-.095	1
Determination	.164*	-.593**	-.036	-.301**	-.187*	.000

*p<.05, **p<.01

<Table 5> Regression of empowerment and job characteristics

Independent variable		Meaning			Determination		
		β	t	VIF	β	t	VIF
Job characteristics	(Constant)		-1.001E-013***			-6.232E-17***	
	Autonomy	.058	.851	1.188	.037	.528	1.188
	Significance	-.440	-6.489***	1.190	-.566	-8.073***	1.190
	Identity	-.302	-4.684***	1.081	.125	1.866	1.081
	Variety	-.140	-2.060*	1.189	-.126	-1.793	1.189
	Feedback	.078	1.138	1.216	-.030	-.419	1.216
Adj. R2		.402			.360		
F		21.847***			18.426***		

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

4. 고찰

본 연구에서는 병원종별에 따른 치과위생사들의 직무특성과 임파워먼트를 파악하고 직무특성과 임파워먼트의 관계를 알아보고자 실시하였다. 임파워먼트는 적극적인 자세에 따르는 노력이 가져오는 성과로서 조직효과성의 향상이라는 도구적인 이유와 그 자체가 개인과 조직의 권리와 주체성을 보장한다는 기본적인 이유에서 매우 중요한 요소이다[16]. 본 연구에서 치과위생사들의 직무특성과 임파워먼트 정도는 중간보다 약간 높게 나타났다. Eo & Cho[17]의 간호사들을 대상으로 한 연구에서도 중간보다 약간 높게 나타나서 본 연구와 유사한 결과로 나타났다. 근무하는 병원 종별에 따른 직무특성 정도는 차이가 나타나지 않았고, 임파워먼트 형성 정도에서는 결정성에서는 종합/대학병원이 가장 높게 나타났고, 기타 종별에서 가장 낮게 나타났다. 이는 Park & Chio[18]의 연구에서 치과병원에서 근무하는 치과위생사가 치과의원에 근무하는 치과위생사에 비하여 임파워먼트 수준이 높게 나타나 근무처에 따라 임파워먼트 정도가 차이가 있다고 하여 본 연구결과와 일치하였고, Eo & Cho[17]의 연구에서 병상규모가 100병상 이하인 곳에서 근무하는 간호사의 임파워먼트 인식정도가 가장 높다고 하여 병원종별에 따라 임파워먼트의 인식이 다르게 나타났으며, Kim et al[19]의 연구에서도 근무처에 따라 임파워먼트 정도가 차이가 있다고 하여 본 연구의 결과가 지지되었다.

본 연구에서 임파워먼트와 직무특성, 병원의 종류에 따른 상관관계에서는 직무특성과 임파워먼트의 하위요소는 서로 상관관계를 가지고 있었다. 그런데 치과위생사들의 직무특성에서 임파워먼트 간에는 음적인 상관관계를 나타내고 있어서 치과위생사들의 업무특성이 임파워먼트 형성에 좋지 않은 것으로 나타났다. Lee & Lee[20]는 요양보호사들을 대상으로 한 연구에서는 임파워먼트는 직무특성 중 피드백이 높을수록 같이 높아진다고 하였다. Kang & Kim[21]은 직무특성은 직무가 갖고 있는 고유한 성격으로, 자신의 일과 직업에 대한 의미를 크게 느낄수록 동기부여와 성과가 높아 직무와 그에 대한 성취능력이 가장 중요한 요소라고 하였고, Park & Chio[18]는 치과위생사가 지각하는 임파워먼트 지각수준이 높을수록 직무특성 만족도는 높게 나타났다고 하였고, Lee et al.[3]은 치과위생사가 임파워먼트 수준이 높을수록 조직몰입도가 높게 나타났다고 하였으며, Kim[22]은 치과위생사들의 임파워먼트는 직무만족 및 조직몰입과 같은 직무태도에 유의한 영향을 미치고 있다는 결과를 나타내고 있어 본 연구 결과와 일치하였다. Lee[23]의 연구에서는 직무특성과 임파워먼트가 매우 상관관계가 높았으며, 직무특성이 임파워먼트의 주요한 영향요인으로 나타나 본 결과를 지지하였다.

치과위생사의 직무특성에서 중요성, 자율성, 다양성이 임파워먼트에 영향을 주고 있었으며 중요성이 역량-의미성과 결정-효과성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. Ro & Kang[1]은 임파워먼트에 영향을 미치는 변수는 과업중요성, 과업정체성, 자율성, 절차공정성이었으며, 과업중요성이 임파워먼트에 가장 영향을 미친 변수라고 하여 본 연구의 결과와 유사하게 나나났다. Lee & Lee[20]의 연구에서는 요양보호사 임파워먼트는 직무특성에 간접적인 영향만을 준다고 하여 본 연구결과와 다소 다른 결과를 보이기도 하였다. Eo & Cho[17]의 연구와 Hyun[24]의 연구에서도 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성에 따라 직무에 대한 의미를 경험하고, 자율성에 따라 일에 대한 책임을 경험하며, 피드백에 의해 업무 결과를 인식하게 되어 동기부여, 성과 및 직무만족을 이끌 수 있다고 하였고, kim[25]의 연구에서는 스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위한 행동전략의 일체는 개인의 전문성 및 효과성 을 높여 자신의 능력을 증진시키게 되는데, 이러한 개인의 성과는 조직의 발전과 연관된다고 하였으며, Seo 등[26]의 간호사 대상의 연구에서는 간호역량이 조직몰입에 통계적으로 유의미하게 나타났다고 하여 역량이 높을수록 조직몰입의 정도가 높다고 하여 결과적으로 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있는 요인이

라고 사료된다. 경제수준의 향상과 급속한 노인 인구 증가, 질병구조 전환 등 사회경제적인 환경과 보건의료 환경이 크게 변화되면서 다양한 보건의료 욕구를 발생하고 있다[27]. 구강진료 및 예방업무를 담당하고 있는 치과위생사의 직무특성을 파악하여 직무만족도를 높이기 위해 직무자율성, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절에 대한 스트레스를 감소[28] 방안과 그에 따른 의료조직과 인력의 효율성을 제고하기 위한 다양한 이론의 제시와 시도가 이루어지고 있다. 이와 같은 상황은 구성원 개개인의 자율성 보장 뿐 아니라 환경변화에 대한 대처가 높을수록 업무성과가 높아지고 있다. 임파워먼트는 적극적이고 활동적으로 직무를 수행하도록 하는 것으로서 그 중요성이 더욱 부각될 것이다.

5. 결론 및 제언

병원조직의 효율적인 운영을 위하여 최근에 임파워먼트에 대한 논의가 활발히 진행되고 있고, 직무특성의 내용이 임파워먼트에 영향을 주는 요인[14]이라고 하여 치과위생사가 근무하는 치과 병·의원은 근무환경이 다르고 다소 차이가 나는 업무에 따라 임파워먼트와 직무특성도 달라질 것으로 예측하여 본 연구를 통하여 치과위생사들이 근무하는 병원종별에 따른 임파워먼트와 직무특성을 파악하고 임파워먼트와 직무특성과의 관계를 알아보고자 하였다.

본 연구에서 치과위생사들의 직무특성과 임파워먼트의 비교 결과, 치과위생사의 직무특성과 임파워먼트는 밀접한 상관관계를 가지고 있었고, 치과위생사들의 근무하는 병원종별에 따라 직무특성은 변화하지 않았으나 직무특성은 임파워먼트에 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무몰입변수는 병원종류별 차이가 나타났고, 직무특성이 임파워먼트의 하위요소인 의미성에 미치는 영향은 중요성과 자율성, 다양성이 통계적으로 유의미한 부(−)의 영향을 미쳤다. 따라서 치과위생사들은 중요성과 다양성이 낮은 것이 임파워먼트에 부정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 이는 치과위생사들의 업무는 병원종별에 따라 큰 변화가 없으나 병원의 규모에 따라 조직의 특성이 달라지므로 임파워먼트는 변하는 것으로 보인다. 치과위생사의 임파워먼트에는 중요성(β=−.440)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무특성이 임파워먼트의 하위요소인 결정성에 미치는 영향은 중요성이 통계적으로 유의미한 부(−)의 영향을 미치는 결과가 나타나 중요성이 낮을수록 결정성이 높음을 알 수 있었다.

본 연구결과를 토대로 치과위생사들의 직무가 환자의 구강건강을 위해 아주 중요하며 그 직무특성을 파악하여 업무를 담당함에 자율성을 담보할 수 있는 병원 조직의 분위기를 형성하는 것이 필요하다. 또한, 치과위생사들의 업무의 다양성을 확보할 수 있는 노력이 필요하다고 보여진다. 이러한 노력은 치과위생사들의 임파워먼트를 증진시켜 창조적이고 능동적인 전문인으로 자리매김할 수 있을 것이라고 사료된다.

References

1. Ro HL, Kang JS. Affects of Social Capital in Institutions on Physical Therapists' Burnout, Journal of the Korean Data Analysis Society, 2014;16(1):417-429.
2. Shin HS, An ES. Measuring the Efficiency of Dental Hospitals with Measurement of the Service Quality, J Korean Acad Oral Health, 2012;36:46-54.
3. Lee HK, Kim MJ, Yim YS. Dental Hygienist, the Relationship Between Empowerment and Organizational Commitment, Korean Academy of Dental Hygiene Education, 2010;10(4):645-654.
4. Bae SM, Kim HK. A Status of Determinant of the Intention to Turnover for Dental Hygienists, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 2012;13(12):5986-5992.
5. Kim WJ, Park SC, Lee KJ. The Effect of Job Characteristics of Travel Agency's Employees

by Employment Types on Organizational Commitment-Focused on the Mediating Role of Job Involvement, Korean Journal of Tourism Research, 2010;24(6):39-60.
6. Hackman JR, Oldham GR. Development of Job Diagnostic Survey, Journal of the Applied Psychology, 1975;60:159-170.
7. Kirkman BL, Rosen R. A Model of Work Team Empowerment, Research in Organization Change and Development, 1997;10:131-167.
8. Spreitzer GM. Phychological Empowerment in the Workplace, Academy of Management Journal, 1995;38(5):1442-1465.
9. Koo OH. An Analysis of the Concept Empowerment, Journal of Korean Academy of Nursing, 1998;28(1):37-46.
10. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review, 1990;15(4):666-681.
11. Kang JS. Effects of Empowerment on the Burnout and Career, Commitment of Social Worker, 2012;12(5):213-226.
12. Noh EM, Jeon ES, Ko HJ. The Effects of Dental Hygienists' LMX(Leader-Member Exchange) and Empowerment on Organizational Performance, Journal of Dental Hygiene Science, 2015;15(5):650-658.
13. Vogt JF, Murrell KL. Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance, San Diego, CA: University Associates, Inc., 1990.
14. Conger JA. The Empowerment Process: Interating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1989;13:471-482.
15. Cohen J. A Power Primer, Psychological Bulletin, 1992;112(1):155-159.
16. Kim HJ. Effects of Perceived Job Characteristics and Sex Role Conflicts on Job Satisfaction:According to Hackman & Oldham's Job Characteristics Model. Ehwa Univesity, 1991.
17. Eo YS, Cho GY. Job Characteristics and Compensation Justice Influences with Empowerment in Hospital Nurses. Journal of the Korean Data Analysis Society, 2010; 12(1):227-239.
18. Park HS, Chio MH. A Study on Empowerment and Job Satisfaction, Perceived by a Dental Hygienist, The chung-Ang Journal of Nursing, 2003;7(2):7-76.
19. Kim YG, Choe MS, Jeong GT, Kim YH. A Study on Relation to Empowerment of Dental hygienist and Immersion of Duty and Devotion of Organization, Korean journal of hospital management, 2003;8(4):76-110.
20. Lee YH, Lee SJ. A study on the influence of organizational and activity characteristics on the longterm care workers' empowerment, Korean Journal of Social Welfare Research, 2008;19:157-184.
21. Kang KW, Kim KJ. A Comparison of Influencing Factors on Job Satisfaction by Occupation at a University Hospital, The Korean Journal of Health Service Management, 2015;9(3):13-30.
22. Kim KY. A Study on the Impact of Psychological Empowerment on Job Attitudes and Turnover Intention of Dental Hygienists. The Korean Journal of Health Service Management, 2010;4(2):1-10.
23. Lee SY. The Influence of Job and Professionalism on Empowerment Perceived by Nurses, Journal of Korean academy of Characteristics nursing administration, 2006;12(4):587-596.
24. Hyun JW. A Study on Empowerment Among Operationg Room Nurses. Yonsei University, 2003.
25. Kim EH, Relationships of Nursing Professionalism, Self-Leadership and Empowerment of Nursing Students, Journal of Korean

Clinical Health Science, 2016;4(1):532-541.
26. Seo YS, Son YL, Jung CY, Mediation Effect of Nursing Competency between Transformational Leadership and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 2015;3(3):419-426.
27. Kang YS. The Effect of the Long-Term Care Worker's Empowerment on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 2011;12(9): 3904-3914.
28. Lee MJ, Kwon SH, Goo HJ, Study on Job Stress and Job Satisfaction of Dental Hygienists in Changwon, Journal of Korean Clinical Health Science, 2013;1(3):39-48.