

치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입 · 조직몰입과의 관계에 관한 연구

김양균*[†], 최문실**[‡], 정기택*, 김영훈*

경희대학교 경영대학 의료경영학과*, 경희대학교 경영대학원**

<Abstract>

A Study on Relation to Empowerment of Dental hygienist and Immersion of Duty and Devotion of Organization

Yang Kyun Kim*[†], Ki-Teak Jung*, Moonsil Choi**[‡], YoungHoon Kim*

*Department of Health Service Management, College of Business, Kyung Hee University**

Department of Medical Management of Business Administration, School of Business,

*Kyung Hee University***

This study analyzed and investigated of positivism to set up a hypothesis with a model of study based on a theoretical consideration to analyze a structural empowerment, a psychological empowerment, an immersion of duty, and a devotion of organization. which made the dental hygienists an object of study of investigation and analyzation in order to understand relation to elements that have an effect on a business result, effect and degree in a dental hygienist's organization.

The results of positive analysis in the study are as follows.

A psychological empowerment is influenced by a level of satisfaction for their duty, educational level, and types of main duty. A structural empowerment is influenced by a

† 교신저자 : 김양균(02-961-0748, Lukekim@khu.ac.kr)

level of satisfaction for their duty, total years of work, a level of salary, type of work place. Organizational devotion is influenced by the structural empowerment, total year of work, type of workplace, and a level of satisfaction for their duty. Devotion for their duty is influenced by the psychological empowerment, total year of work, type of main duty, main duty that they want in the future, and specialization for amin duty.

Key Words : Psychological empowerment, Structural empowerment, Organizational devotion, Devotion for their duty

I. 서 론

1. 연구의 필요성

사회, 정치, 경제, 과학, 정보 등의 모든 분야에서 지속적으로 개방화, 국제화가 이루어지면서 병원조직을 포함한 의료 환경도 급속하게 변화되고 있다. 더불어 전 세계적으로 의료소비자의 요구가 급증하고, 병원간의 경쟁이 심화되는 환경 속에서 의료서비스 질을 향상 시키고, 동시에 업무 효율성을 증진 시키는 것이 오늘날 모든 병원이 해결해야 할 최우선 과제이다.

최근 중소형의 치과의원이 점차 대형화 되면서 그곳에 근무하는 치과위생사들의 수가 상당히 많아졌고, 치과위생사가 차지하는 역할과 책임이 과거의 단순기술이나 기능에 가치를 두는 것에서부터 차츰 예방, 교육, 대인관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭 넓게 전환되고 있는 현실이다(최은영, 2001). 따라서 치과위생사들의 인적자원은 조직의 성장과 발전에 가장 중요한 요소가 되고 있으므로, 치과위생사들의 낮은 이직률과 높은 직무만족을 위해서는 파워나 권한을 공정하게 배분하고 구성원들이 직무기회나 역할에 자발적으로 노력함으로써 조직 효과성을 높일 수 있다.

국내에 치과위생사의 이직에 대한 정확한 통계는 아직 없으나, 이재현 (1995)에 의하면 치과의원에 종사하는 치과위생사들은 단기간에 이직하는 경우가 많고, 평균 직업 수명은 3년에 불과하며, 송윤신(1995)의 연구에서는 조사대상자의 62.2%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 이직에 영향을 미치는 것으로 밝혀지고 있는 치과위생사의 업무실태와 의식구조, 직무

만족에 대한 연구를 통해 알아본 바로는 치과위생사들이 진료업무를 주로 하고 있으며 업무가 규격화 되지 않고, 치과위생사의 고유 업무인 예방진료 및 구강보건교육에 전념하지 못한다고 하였다(변계영, 1991; 조수희, 2000). 또한 직무활동 중 보수, 자율성, 근무, 환경 등에 치과위생사들이 만족하지 못하는 것으로 보고 되고 있다(권순복, 1995). 또한 치과위생사 스스로가 치과위생사직에 대한 직업관에 긍정적인 수준에 못 미치고 있고, 자신의 능력과 업무에 대한 강한 자부심은 있으나 낮은 사회적 대우와 부적절한 업무의 부과로 인한 것들이 대체로 낮은 만족도를 나타내고 있어서 잦은 이직을 유발한다고 했다(이선미, 1999).

이러한 현상은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익과 병원의 생산성 및 기술수준의 향상의 저해 요인으로 작용하고 있다. 또 구성원이 조직을 이탈하게 됨으로써 양질의 인력확보가 위협을 받게 되며, 이들의 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용의 손실을 초래한다. 또한 몇 사람의 조직 이탈이 동료들의 사기에도 영향을 주어 결과적으로 조직의 목표달성에도 차질을 줄 수 있다(황의록 등, 1975).

이상의 이유들을 종합하여 볼 때, 치과위생사가 자신의 직업에 대한 확신과 만족감이 없으면 효과적인 역할수행이 어렵고, 의료서비스의 생산성과 효율성이 감소되고 이로 인한 교육적 낭비와 국가적 손실이라는 사회적 비용을 증가 시키고 있다. 따라서 구성원의 직무만족도를 높이고, 조직에 더욱 몰입하기 위한 방법으로 자율적 행위를 통한 혁신이 커다란 이슈로 논의 되고 있는데, 이러한 자율과 창의의 한 방법으로 최근 제시되고 있는 개념이 바로 임파워먼트 라고 할 수 있다.

따라서 치과위생사조직의 관리자들은 팀원들을 신뢰하고 권한을 위임하여 치과위생사 개개인이 자율적이고 능동적으로 업무를 수행하도록 할 뿐만 아니라, 문제를 해결 할 수 있게 하고, 환자 및 환경지향의 탄력성 있는 직원참여 조직운영으로 팀원들을 임파워시켜 치과 의료의 질과 효과성을 높이고, 치과위생사들의 자율성과 전문성을 보장하면서 치과위생사가 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 해야 한다.

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

따라서 본 연구에서는 현장에서 근무하는 치과위생사의 임파워먼트 정도와 조직의 성과에 관련이 있는 직무몰입, 조직몰입과의 관계를 파악함으로써 치과위생사의 효율적인 인력관리와 업무의 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 첫째, 설문을 통하여 치과위생사들이 지각한 임파워먼트 정도를 알아보고 둘째, 임파워먼트와 치과위생사의 직무몰입·조직몰입 정도를 확인하고 셋째, 직무몰입·조직몰입에 영향을 미치는 임파워먼트와 이에 영향을 미치는 구체적인 요인이 무엇인지 분석해보고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 임파워먼트의 형성배경

임파워먼트란 용어는 지역심리학, 행정학, 사회운동에서부터 시작되었으며 20세기에 들어와서는 미국에서 시민권리운동, 흑인 투표권 저항 운동, 노조활동, 민권운동 단체, 여성해방운동 등이 활발하게 진행됨에 따라 사회학자들은 이들 그룹들이 어떻게 사회구조적 차별과 소속단체의 무력감을 극복하고 민주적 권리를 얻기까지 영향력을 행사할 수 있을 정도로 파워를 갖게 되는 과정에 대해 연구하면서 시작 되었다 (김선아, 1994).

이러한 임파워먼트는 전통적 조직에서의 파워의 핵심인 정보로의 접근과 통제에서 벗어나 조직 밖에서 정보를 획득 및 창조를 중요시함과 더불어 발달되었다 (Mills, 1992; 박준희, 1997). 정보기술이 발달하면서 전문적 지식을 통한 개인의 파워를 증대 시킬 수 있는 사회적 환경이 준비되었고, 개인이 스스로 부지런히 학습하고 관심과 노력을 갖는다면 전문적 지식을 보다 쉽고 다양하게 IT(Information Technology)의 도움을 얻어 많은 파워의 원천 중 전문지식이 증대되고, 그 결과 개인의 파워가 증대되고 그 증대된 파워를 통해 자신 스스로 동기부여가 되며, 결국 그 동기부여가 조직의 역량을 증대 시키는 역할을 하게 되는 것이다 (정해주, 1998).

2. 임파워먼트의 중요성

급변하는 기업 환경 속에서 '자율경영', '사회 속에서의 경영' 등으로 인해 더 이상 통제 지

향적인 경영은 매우 힘든 상황이었다. 이와 같은 상황 속에서 무엇보다도 중요한 것은 기업 구성원 개개인의 자율성 보장 이상의 그 무엇이 필요하게 되었다. 이는 글로벌 경쟁이 격화되고 환경변화가 가속화되면서 구성원들의 더욱 강한 몰입과 위험의 수용 등을 촉진할 필요성이 대두되었기 때문이다 (Kanter, 1983). 이러한 기업 환경 속에서 매우 활동적이고 자신감에 넘쳐 일하는 사람들은 높은 성과를 내는 반면 소극적이고 무기력하며 업무스트레스에 시달리는 등의 행동을 하는 사람들은 업무성과가 낮을 뿐만 아니라 자신의 업무와 회사, 나아가 자기 자신에까지 부정적인 태도를 보이게 된다 (신유근, 1997). 임파워먼트란 이렇게 적극적으로 활동적으로 작업을 수행하도록 하는 것으로서 다음과 같은 중요성을 가진다 (신유근, 1997).

첫째, 임파워먼트는 구성원들로 하여금 자신의 일이 회사의 성패를 좌우한다는 강한 사명 의식을 갖도록 해야 한다. 즉 구성원 개인마다 자신이 담당하고 있는 일이 매우 중요하다는 의식을 가지도록 한다. 둘째, 임파워먼트는 우수한 인력을 양성하거나 확보하는 것에 초점을 두며, 특히 업무를 수행하는 개인의 기량을 향상시키는데 초점을 둔다. 셋째, 임파워먼트는 자신이 담당하고 있는 일에 대해 스스로 의사결정권을 갖게 하여 통제감을 높임으로써 무력감과 스트레스를 해소하고 더 나아가 강한 업무의욕을 갖게끔 구성원에게 성취감을 준다. 넷째, 임파워먼트는 구성원들이 고객에 대한 서비스를 향상시키고 환경변화에 신속하게 대응하도록 한다.

조직이 급변하는 환경에 적응 할 수 있으려면 상부의 조언이나 허락 없이도 능동적으로 상황에 적극적으로 대처할 수 있는 역량을 가진 사람들을 필요로 하는데, 임파워먼트는 그러한 능력을 갖추도록 하는데 기여하는 개념이라고 할 수 있겠다.

3. 개념과 정의

먼저 임파워(Empower)는 ‘파워와 권한을 주는 것’, ‘할 수 있는 것(to enable)’으로 사전적으로 정의되어 있다. 이러한 정의들은 ‘파워와 권한을 주거나’ 혹은 ‘할 수 있는’ 방법과 깊은 관계를 맺고 있다. 그러므로 임파워먼트는 권한이양의 의미와 동기부여의 의미가 모두 포괄되어 있는 개념이다.

임파워먼트는 개인수준의 자기 임파워먼트와 집단 및 조직수준에서의 상호작용적 임파워먼트로 접근할 수 있다. 개인 임파워먼트는 개인 스스로가 자신의 부족한 요소를 명확히 확인하고 자신에 대해 긍정적인 자기 암시를 제공하는 과정이다. 상호작용적 임파워먼트는 구성원들이 자신의 증대된 파워를 다른 구성원들에게 확산시켜 궁극에는 조직전체의 파워를

키우는 과정이다. 이것은 두 가지의 면으로 볼 수 있는데 첫째는 권한의 이양에 초점을 둔 입장으로 상대적인 관점에서 리더가 부하에게 파워를 위임하거나 나눠 주는 과정을 말하고 둘째는 능력함양의 촉진에 초점을 둔 입장으로 절대적인 관점에서 다른 사람의 파워나 능력을 키워주거나 이의 이용을 가능하게 하는 것에 관심을 두고 있는 것으로 구체적으로는 조직 내 구성원이 무력감을 느끼게 되는 상황 및 요인을 제거하는 것과 구성원의 자신감을 향상시키는 것이 있다.

개인, 집단 및 조직의 임파워먼트는 독립된 개별적인 것이 아니라 연속선상에 있는 것으로 개인 임파워먼트가 집단 임파워먼트로 이어지고 이것이 조직 임파워먼트로 연결되는 것이다(박선아, 1994). 임파워먼트의 목표는 파워를 주는 것이 아니라 자유를 주는 것이다. 당신 자신과 구성원을, 진보적이고 책임감 있는 행동을 못하도록 하는, 조직의 제약으로부터 해방시키는 것이다(Harari, 1994).

임파워먼트는 조직 구성원의 파워를 늘리는 것이 아니라 그들이 이미 지니고 있는 지식과 의욕을 푸는 것이다(Rothstein, 1995). 구옥희(1998)는 임파워먼트란 자신과 타인의 가치에 대해 서로 인정해 주며 협조하고 지지하고 있는 태도를 지녀야 하고 자원이나 기회, 파워를 이용하여 상호적인 의사결정에 의해 업무를 수행하도록 하며, 대인간의 상호적이며 역동적인 과정으로 파워를 서로 공유하는 것이라고 정의 하였다.

임파워먼트는 자기효능감, 직무만족, 조직몰입에 순상관관계가 있고 이직의도에는 역상관관계가 있다고 하였다. 또, 구분동(1999)의 연구결과에서는 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향이 매우 높다(경로계수 .61, T=8.94)는 것을 입증하였다. Kanter의 이론을 적용한 Chandler(1986)는 병원 두 곳에서 268명의 일반 간호사를 대상으로 그들의 업무환경에서 권력과 지각정도를 측정하였다. 간호사의 임파워먼트 지각에 대한 조사 결과 권력요인의 영향이 낮게 나타났는데, Kanter는 이러한 환경에 있는 개인은 변화에 저항하고 동기부여가 낮고 추진력이 결여되기 쉬우며 조직몰입의 수준이 낮다고 하였다.

임파워먼트라는 개념을 하나로 개념화 하는 것은 사실상 불가능하다. 이는 임파워먼트의 속성에서 비롯되는 것이다. 임파워먼트란 과업모티베이션을 증진하도록 파워를 증대시키는 개인의 내재적인 심리적인 과정이라고 정의한다.

4. 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

일반적으로 임파워된 조직은 주로 창조적인 문제해결과 능력향상이라는 잇점을 경험하기

때문에 더욱 더 임파워 된 조직을 추구하려고 하는 성향이 존재한다(Vogt & Murrell, 1990). 임파워먼트가 실행될 토대를 마련해 주는 구조적 요소들은 권력, 권한의 이양, 분권화, 정보의 확산, 팀기능의 활성화, 필요한 자원과 정보에 접근이 가능하도록 하는 네트워크의 구축, 폭넓게 책임을 공유, 통제자로서가 아닌 코치, 멘토하는 관리자의 행위등이 제시되고 있다(Clutterbuck, 1994). 이를 보면 결국 임파워되기 위해서는 개인이나 조직 모두는 변화의 필요성을 인식하고 실행에 옮겨야 할 것을 시사한다. 개인 임파워먼트가 바람직하게 실행되기 위해서는 누구나 갖춰야 할 잠재적 여건이 있는데 이것으로는 자아존중감, 통제의 위치, 능력 및 경험, 그리고 지식등이 거론된다. 임파워시켜주는 요인으로는 개인적인 특성, 직무의 특성(자율적인 분위기), 보상이 있다.

첫째, 자아존중감이다. 임파워먼트는 신뢰를 바탕으로 이룩되는데 자기 신뢰감의 결여는 곧 타인에 대한 신뢰감까지 낮추게 한다. 따라서 조직 구성원들의 자아존중감이 증대 되어야 진정한 임파워먼트가 조직 내에서 촉진 될 수 있다고 할 수 있다 (박원우, 1995).

둘째, 직무수행 성숙도 측면이 임파워먼트 잠재력으로서 중요하게 다뤄지고 있다. 직무성숙도(maturity)는 원래 조직구성원의 성숙도에 따라 효과적으로 리더십 스타일이 변화되어야 한다는 Hersey와 Blanchard (1984)의 리더십 이론속에 잘 나타나 있는 내용으로서 과업을 수행할 준비상태가 얼마나 되어있는지에 대한 정도를 말하는 것이다.

셋째, 통제의 소재이다. 임파워먼트의 실행을 위한 잠재력 요인으로서 귀인이론과 매칭 되는 통제소재가 임파워먼트에 영향을 미친다 (Clutterbuck, 1994)고 한다.

직무의 특성에서는 임파워먼트 과정은 조직구성원 개개인의 자율성을 창조하는 분위기에 의해 긍정적으로 영향을 받는다고 한다 (Rothstein & Jackson, 1980). 자율성을 창조하는 분위기는 우선적으로 자신이 맡은 직무자체가 자율적인 수행이 가능하도록 여건이 창출되는 분위기임을 시사한다. 이런 의미에서 Conger와 Kanungo (1988)는 자율성이 임파워 시켜준다고 하였으며, 또한 자율성 외에 과업다양성, 직무에 대한 개인적 중대성 등도 임파워 시켜주는 요소라고 함으로써 대체로 직무특성모형에 준하는 내용들이 임파워 시켜 준다고 주장하였다.

또한 보상이 임파워먼트에 영향을 미치는 중요한 요소로 지적되고 있다. 즉, 긍정적 강화로서 칭찬과 금전적 인센티브가 임파워먼트에 긍정적으로 영향을 미친다는 것이다. 이것은 조직구성원에게 능력만큼의 보상이 제공되지 않을 경우 무력감 상태가 증가하게 된다는 연구결과에 의해 지지되는 부분이다 (Szilagyi & Sims, 1977).

5. 임파워먼트와 조직유효성

조직의 유효성을 연구하는데 있어 지금까지는 종업원의 직무만족에 대한 연구가 대부분이었으나 최근에는 직무몰입에 대해 높은 관심을 가지고 접근하는 경향이 있고, 직무만족에 관한 연구도 직무몰입과의 연관성을 찾고자 하는 경향이다. 직무몰입이 점차 그 중요성을 더해가는 이유는 각 조직 구성원들의 욕구증대와 함께 질적인 근로생활을 제공하는데 있어 매우 중요한 역할을 하기 때문이다 (Brooke, Russell 그리고 Price, 1988).

개인이 자신의 직무에 몰두하여 이에 대한 높은 관심과 높은 가치를 부여하는 상태로 전체적인 직무상황(동료나 직무자체 등)에 의해 개인적으로 영향을 받는다는 것을 주된 내용으로 하고 있다. 이러한 직무몰입의 기능으로 Marcson(1960)과 Kornhayser(1962)는 각각의 연구에서 전문직의 생산성을 증대시키는 가장 좋은 방법 중 하나는 조직보다 직무에 높은 몰입을 요구하는 것이라는 내용을 발표하여(Brooke, Russell 그리고 Price, 1988) 직무몰입이 전문직의 생산성 증대와 직접적인 관계가 있음을 피력하였다.

구성원의 태도 중 조직몰입은 많은 관리자와 조직행동 연구가들의 주요관심 개념이다. 특히 조직몰입도가 높을수록 성과가 높아질 가능성이 높고, 조직몰입이 조직 유효성의 유용한 예측인자임이 밝혀지면서 많은 연구가 이루어졌다. 조직몰입에 대한 태도적 접근에서 가장 대표적인 정의로는 Porter, Mowday 그리고 Steers 등(1979)의 정의이다. 그들은 조직몰입을 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째, 조직 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세 가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하고 있다.

조직몰입이란 조직 구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직 구성원의 의향을 말하는 것이라 할 수 있다. 이러한 조직 몰입은 구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 규정될 수 있으며, 조직에 대한 충성심(loyalty), 조직을 위해 노력을 다하려는 마음(willingness), 조직에 대한 구성원의 자기 동일시(Identification)등의 요소가 담겨있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 임파워먼트라는 개념을 여러 상황에서 똑같이 적용되는 일반적인 지속적 특성이 아니라, 보상, 지각된 통제정도, 직무특성 등에 의해 영향 받은 인지적이고 연속적이며, 동적인 과정의 개념으로서 파악하여 연구모형을 설정하였다(Spreitzer,1995).

연구자들은 위생사들이 가지고 있는 지각과 직무특성, 그들이 소속된 조직의 특성은 심리적 및 구조적 임파워먼트에 영향을 미치며 이러한 임파워먼트는 직무몰입과 조직몰입을 증가시킬 것으로 고려하였으며, 이러한 직무몰입과 조직몰입에는 위생사들이 가지고 있는 인구통계학적인 변수가 영향을 미칠 것으로 생각하였다. <그림 1>

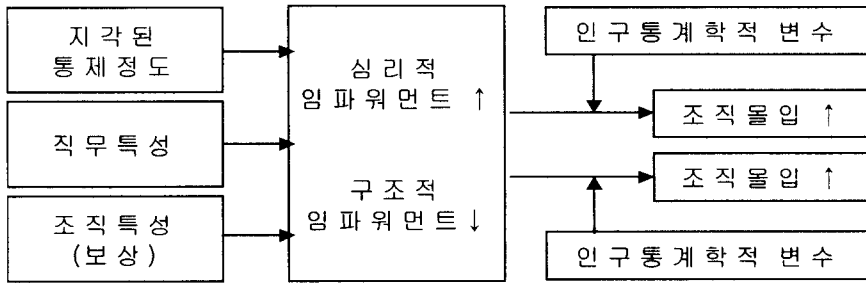


그림 1. 연구모형

2. 변수의 조작적 정의

1) 임파워먼트(empowerment)변수

임파워먼트는 내적 직무 동기를 조직 구성원들에게 부여해 주는 개인의 심리적인 과정을 말하며 Thomas과 Velthouse(1990)는 개인의 과업역할에 대한 4가지인지, 즉 개인 자신의 기준이나 이상과 비교해 판단되는 작업 목표의 가치를 말하는 의미성, 작업을 수행하는데 필요한 능력에 대한 믿음으로 노력성과의 기대와 유사한 개념인 역량, 자신의 행위를 제어하고 스스로 선택 했다는 느낌으로 자율성을 반영하는 자기 결정성, 개인의 성과가 작업에 영향을

미치는 정도인 효과를 나타낸다.

본 연구에서 임파워먼트는 권한위양을 통한 힘의 부여를 의미한다. 심리적 차원의 임파워먼트는 Spreitzer(1996)가 개발한 것을 구분동이 번역하여 사용한 것으로 5점 척도 18문항으로 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트 수준이 높은 것을 의미한다.

구조적 차원에서의 임파워먼트는 Chandler(1986)가 개발한 것을 양길모(1999)가 번역하여 5점 척도 34문항으로 점수가 높을수록 구조적 차원에서 임파워먼트 수준이 높은 것을 의미한다. 문항별 신뢰도를 의미하는 Cronbach의 알파 값은 심리적 임파워먼트를 측정할 문항에서는 0.924, 구조적 임파워먼트를 측정할 문항에서는 0.953로 계산되어, 임파워먼트를 위한 문항의 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 판단하였다.

2) 직무몰입(Duty Commitment) 변수

본 연구에서는 직무몰입이란 개인이 심리적으로 자신의 일을 동일시하는 정도이다(Lodhal 그리고 Keiner, 1965). Kanungo(1981)가 개발한 직무몰입 측정도구를 수정·보완한 도구로 대상 치과위생사들의 직무몰입 정도를 측정할 점수이다. 측정도구를 이용한 직무몰입에 대한 문항별 신뢰계수인 Cronbach의 알파 값은 0.805로 계산되어 문항의 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 판단하였다.

3) 조직몰입(Organizational Commitment) 변수

본 연구에서는 조직몰입이란 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰 및 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등의 세 가지 측면을 포함하는 개념이다(Mowday 그리고 Steers, 1979). Mowday, Porter 그리고 Steers(1979)가 개발한 조직몰입 측정도구를 수정·보완한 도구로 연구대상 치과위생사들의 조직몰입 정도를 측정할 점수이다. 측정도구를 이용한 조직몰입에 대한 문항별 신뢰계수인 Cronbach의 알파 값은 0.704로 나와서 문항의 신뢰도에는 문제가 없을 것으로 판단하였다.

3. 자료수집

본 연구의 대상은 서울과 경기지역에 소재한 치과의료기관에서 연구자가 임의로 선정하여 설문지 조사가 가능했던 종합·대학병원 7개, 치과병원·공동개원 15개, 치과의원 35개에 재직하고 있는 치과위생사 240명을 임의 추출하여 연구 대상으로 하였다.

본 연구의 자료수집 기간은 2003년 10월20일부터 10월24일까지 먼저 30명을 대상으로 예비조사를 실시하여 수정 과정을 거친 후 2003년 11월 5일까지 본 조사를 실시하였다. 자료수집 방법은 종합·대학병원, 일부 치과병원·공동개원인 경우는 팀장에게 전화로 연구 목적과 취지를 설명하고 협조를 요청하여 설문지를 배포한 후, 2~3회 전화로 조사가 완료되었음을 확인한 다음 회수 하였다.

설문지는 총240부를 배부하여 238부를 회수하였고, 이 중 제대로 작성되지 않은 설문지를 포함하여 응답이 불성실한 대답을 한 29부를 제외하고 총 209부를 분석에 이용하였다.

연구대상자의 일반적 특성은<표1>과 같다. 각 질문에 대한 변수는 5점 척도로 측정되었으며 평균연령은 25세~30세 미만이 106명(50.7%)으로 많았으며 근무처는 종합·대학병원 근무자가 74명(35.4%) 치과병원·공동개원 근무자 73명(35.4%)으로 치과의원급 57명(27.3%)보다 현저히 많아 본 연구의 대상자 70%가 대형병원에 근무하는 것으로 나타났다.

최종학력은 전문대 138명(66.5%)으로 많았고 대학이상 졸업자가 36명(17.1%)으로 다음 순이었으며 의학기술원 34명(16.3%)이 차지하였다.

직업의 만족도에서는 대체로 만족 127명(60.8%) 보통 65명(31.1%) 매우만족 8명(3.8)으로 대부분이 만족하는 것으로 나타났다. 전문성에서는 대체로 전문성141명(67.9%) 매우전문성 31명(14.8%) 보통 36명(17.2%) 으로 대부분이 치과위생사의 일이 전문성을 가진다고 인식하고 있었다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (N=209)

특 성	구 분	빈도(명)	백분율(%)
연령(세)	25세미만	48	(23.0)
	25-30세미만	106	(50.7)
	31-35세미만	36	(17.2)
	36세이상	19	(9.1)
근무처	종합대학병원	74	(35.4)
	치과병원,공동개원	74	(35.4)
	치과의원	61	(29.2)
최종학력	전문대	139	(66.5)
	4년제	21	(10.0)
	대학원이상	15	(7.2)
	의학기술원	34	(16.3)

특성	구분	빈도(명)	백분율(%)
근무연수	1년미만	70	(33.5)
	1-3년미만	64	(31.1)
	4-7년미만	34	(16.3)
	7-10년미만	24	(11.5)
	10년이상	16	(7.7)
총근무연수	1년미만	28	(13.4)
	1-3년미만	61	(29.2)
	4-7년미만	59	(28.2)
	7-10년미만	26	(12.4)
	10년이상	35	(16.7)
직위	평직원	164	(78.5)
	실장급	45	(21.5)
급여	100만원미만	16	(7.7)
	101-130만원미만	57	(27.3)
	131-160만원미만	48	(23.4)
	161-190만원미만	34	(16.3)
	191-220만원미만	24	(11.5)
	221-250만원미만	14	(6.7)
	251만원이상	15	(7.2)
동기	권유	66	(32.1)
	적성흥미	8	(3.8)
	전문직	82	(39.2)
	취업	40	(19.1)
	기타	12	(5.7)
종사예정	가능한 오래	64	(31.1)
	필요한 기간	104	(49.8)
	가능한 빨리	10	(4.8)
	잘모르겠다	30	(14.4)

특 성	구 분	빈도(명)	백분율(%)
주 업무	치석제거	20	(9.6)
	접수수납	24	(11.5)
	진료지원	117	(56.5)
	보험청구	3	(1.4)
	상담및구강보건교육	20	(9.6)
	행정업무	21	(10.0)
	기타	3	(1.4)
희망업무	치석제거	14	(6.7)
	접수수납	9	(4.3)
	진료지원	35	(16.7)
	보험청구	9	(4.3)
	상담및구강보건교육	94	(45.5)
	불소도포 홈메우기	4	(1.9)
	행정업무	23	(11.0)
	학생지도	9	(4.3)
	기타	10	(4.8)
만족여부	매우불만족	3	(1.4)
	대체로 불만족	6	(2.9)
	보통	65	(31.1)
	대체로 만족	127	(60.8)
	매우 만족	8	(3.8)
전문성	보통	36	(17.2)
	대체로 전문성	141	(67.9)
	매우 전문성	31	(14.8)
결혼여부	미혼	145	(69.9)
	기혼	63	(30.1)
지 역	서울	183	(87.6)
	경기,인천	24	(12.0)

IV. 연구결과

1. 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트

(표 2)와 (표 3)은 연구대상자의 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트를 측정하기 위한 설문문항과 각 문항별 측도에 대한 점수를 나타낸 것이다. 그리고 심리적 임파워먼트 수준은 평균 62.07이었으며, 구조적 임파워먼트 수준은 101.60이었다. (표 2, 표 3)

<표 2> 연구대상자들의 심리적 임파워먼트 수준 (N=209)

구 분	평균	표준편차
내가 하고 있는 일이 나에게 중요하다	4.09	.79
나의 직무와 관련한 활동들은 나에게 의미 있는 것들이다	3.87	.85
내가 하고 있는 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가진다	3.93	.82
지금 하고 있는 일은 미래의 나의 목표 달성에 매우 도움이 될 것이다	3.58	1.00
직무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대하여 자신이 있다	3.76	.78
직무를 수행하기 위한 나의 역량에 대해 확신이 있다	3.73	.78
나의 직무에 필요한 기술, 지식에 숙달되어 있다	3.67	.75
우리 부서의 목표를 성공적으로 달성할 자신이 있다	3.59	.76
어려운 직무도 성공적으로 처리할 수 있는 능력이 있다	3.49	.72
직무를 수행하는 방법을 거의 자율적으로 결정 한다	3.25	.91
업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 스스로 결정할 능력이 있다	3.44	.91
직무를 수행하는데 있어 상당한 독립성과 재량을 가지고 있다	3.13	.94
업무상 목표는 내 스스로 결정 한다	3.26	.98
부서에서 일어나는 일에 대한 나의 영향력은 크다	3.20	.96
부서에서 일어나는 많은 일들을 통제할 수 있다	3.00	1.00
부서에서 일어나는 많은 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다	2.98	.99
부서 업무 수행방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다	2.93	.99
부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사 할 수 있다	3.05	1.79
총 계	62.07	11.48

<표 3> 구조적 임파워먼트 수준 (N=209)

구 분	평균	표준편차
업무에 대한 도전성이 주어진다	3.08	.91
직무에 대한 새로운 기술과 지식을 얻을 수 있는 기회가 주어진다	3.19	.92
새로운 것을 배울 수 있는 프로그램을 접할 기회가 주어진다	3.05	1.02
상관과 밀접하게 일할 기회가 주어진다	3.39	1.04
직장의 운영에 배울 수 있는 기회가 주어진다	2.97	1.01
자신의 기술과 지식을 모두 사용할 수 있는 기회가 주어진다	3.13	.96
더 나은 직무로의 승진기회가 주어진다	2.62	.95
현재 직무와 관련이 없는 다른 업무를 맡을 기회가 주어진다	2.62	.98
귀하가 잘 행하는 업무에 대한 구체적인 정보가 주어진다	3.03	.84
귀하가 개선할 수 있는 업무에 대한 구체적인 견해가 주어진다	2.96	.86
도움이 될만한 힌트나 문제해결에 대한 조언이 주어진다	3.10	.87
직무 가능성에 대한 정보 또는 제언이 주어진다	3.06	.89
추가적인 훈련 또는 교육에 대하여 논의할 수 있다	3.07	.97
업무 수행에 필요한 인력을 보충 받을 수 있다	2.63	1.05
직무를 완성 시킬 수 있는 사람과 만날 수 있게끔 도움을 받는다	2.76	1.04
직무를 완성하는데 필요한 자료와 물품을 구할 때 도움을 받는다	3.09	1.01
직무를 잘 수행 했을 때 보상과 인정을 받는다	2.80	1.03
직무를 위해 필요한 물품이 제공된다.	3.24	.96
서류작성에 필요한 시간이 주어진다	2.89	2.32
직무요건을 수행하는 시간이 주어진다	3.18	.85
필요할 때 일시적 도움을 받을 수 있다	3.34	.92
직무를 잘 수행 했을 때 보상이 주어진다	2.56	.98
인적자원을 얻는 결정에 영향을 줄 수 있다	2.60	1.02
부서를 위한 물품 구입 결정에 영향을 줄 수 있다	3.09	.99
부서를 위한 장비 구입 결정에 영향을 줄 수 있다	2.84	1.05
현재 직장의 운영 상태에 대한 정보를 알고 있다	2.89	1.00
현재 직장의 업무관계에 대하여 어느 정도 알고 있다	3.33	.84
직장 동료의 업무 수행 상태를 알고 있다	3.44	.80
최고 경영층의 가치관에 대하여 어느 정도 알고 있다	3.11	1.01
최고 경영층의 목표에 대하여 어느 정도 알고 있다	3.08	1.02
병원의 올해 계획에 대한 정보를 알고 있다	2.87	.98
직장 내 직원들의 봉급이나 승진결정 방법에 대해 알고 있다	2.84	1.06
다른 부서에서 치과위생사들을 어떻게 생각하는지에 대해 알고 있다	2.89	.93
환자들이 치과위생사들의 업무를 어떻게 생각하는지에 대해 알고 있다	2.79	.88
총 계	101.6	21.83

표 4는 대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 임파워먼트의 차이를 분석한 결과이다. 심리적 임파워먼트는 유의수준 0.05 수준에서 연령과 학력, 현재 근무지 근무연수, 총 근무연수, 직위, 급여, 종사예정, 주 업무, 만족, 전문성, 결혼 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. (표 4)

<표 4> 일반적 특성에 따른 심리적 임파워먼트 수준

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P value
연령	25세미만	57.68	10.27	9.996***	0.000
	25-30세미만	60.89	10.64		
	31-35세미만	66.06	12.56		
	36세이상	72.00	9.29		
근무처	종합대학병원	61.45	10.33	0.471	0.625
	치과병원,공동개원	61.71	12.25		
	치과의원	63.26	11.96		
학력	전문대	61.34	11.20	3.302*	0.021
	4년제	62.76	9.64		
	대학원이상	70.73	15.38		
	의학기술원	60.79	10.58		
근무연수	1년미만	59.27	10.22	4.069**	0.003
	1-3년미만	60.61	10.14		
	4-7년미만	64.18	13.67		
	7-10년미만	67.63	13.78		
	10년이상	67.38	8.39		
총 근무연수	1년미만	54.39	8.30	9.438***	0.000
	1-3년미만	60.77	9.63		
	4-7년미만	60.58	11.25		
	7-10년미만	67.88	12.70		
	10년이상	68.66	11.26		
직위	평직원	60.03	10.67	26.768***	0.000
	실장급	69.47	11.40		
급여	100만원미만	54.69	10.08	8.524***	0.000
	101-130만원미만	58.47	10.52		
	131-160만원미만	58.71	10.78		
	161-190만원 미만	64.74	10.79		
	191-220만원미만	67.46	9.80		
	221-250만원미만	72.21	9.87		
	251만원이상	70.27	9.51		

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P value
동기	권유	61.67	13.48	1.517	0.181
	적성흥미	66.13	11.48		
	전문직	63.46	9.66		
	취업	58.58	10.30		
	기타	63.75	13.65		
중사예정	가능한 오래	66.69	10.81	7.988***	0.000
	필요한 기간	61.10	9.88		
	가능한 빨리	51.30	13.70		
	잘모르겠다	59.20	13.55		
주 업무	치석제거	56.75	8.32	4.457***	0.000
	접수수납	66.00	8.92		
	진료지원	60.15	11.66		
	보험청구	64.33	10.50		
	상담및구강보건교육	70.20	13.13		
	행정업무	63.57	8.77		
	기타	74.33	8.50		
희망업무	치석제거	61.71	10.56	1.198	0.298
	접수수납	64.11	10.53		
	진료지원	58.97	9.14		
	보험청구	55.89	6.68		
	상담및구강보건교육	63.17	11.09		
	불소도포 홈메우기	64.00	10.61		
	행정업무	62.30	12.51		
	학생지도	64.78	16.71		
	기타	60.90	18.00		
만족	매우불만족	45.00	7.21	17.552***	0.000
	대체로 불만족	46.67	10.15		
	보통	57.15	9.96		
	대체로 만족	64.67	10.21		
	매우 만족	79.00	6.30		
전문성	보통	57.14	10.33	10.292***	0.000
	대체로 전문성	61.75	11.33		
	매우 전문성	69.26	10.19		
결혼	미혼	60.41	11.20	-3.23**	0.001
	기혼	65.89	11.31		
지역	서울	62.48	15.67	1.343	0.181
	경기,인천	59.13	10.85		

.01≤P<.05 : *, .001≤P<.01: **, P<.001: ***

표 5는 치과위생사들의 일반적 특성에 따른 구조적 임파워먼트 수준의 차이를 분석한 것이다. 유의수준 0.05 수준에서 연령과 근무처, 학력, 현재 근무지에서의 근무연수, 총 근무연수, 직위, 급여, 종사예정, 주업무, 만족도, 전문성, 근무지역에 따라 구조적 임파워먼트 수준에는 유의한 차이가 있었다. (표 5)

<표 5> 일반적 특성에 따른 구조적 임파워먼트 수준(N=209)

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
연령	25세미만	100.35	20.47	3.469*	0.017
	25-30세미만	98.64	19.63		
	31-35세미만	104.94	23.84		
	36세이상	114.95	28.22		
근무처	종합대학병원	95.28	28.22	6.646**	0.002
	치과병원,공동개원	108.03	21.93		
	치과의원	101.48	21.29		
학력	전문대	100.14	19.96	3.755*	0.012
	4년제	103.14	26.50		
	대학원이상	119.07	28.09		
	의학기술원	98.94	20.52		
근무연수	1년미만	101.44	21.67	1.698	0.152
	1-3년미만	97.23	18.38		
	4-7년미만	108.82	23.32		
	7-10년미만	101.46	26.13		
	10년이상	104.94	23.52		
총 근무연수	1년미만	100.25	18.99	3.143*	0.016
	1-3년미만	96.36	18.74		
	4-7년미만	99.54	18.69		
	7-10년미만	108.92	27.25		
	10년이상	109.86	26.43		
직위	평직원	98.21	20.22	20.116***	0.000
	실장급	113.98	23.22		
급여	100만원미만	86.50	23.21	4.738***	0.000
	101-130만원미만	101.16	20.53		
	131-160만원미만	95.49	17.18		
	161-190만원미만	100.82	21.49		
	191-220만원미만	112.46	20.17		
	221-250만원미만	114.79	22.39		
	251만원이상	111.47	26.66		

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
동기	권유	102.01	22.26	0.965	0.428
	적성 흥미	111.38	26.45		
	전문직	102.40	20.56		
	취업	96.70	19.06		
	기타	103.67	32.06		
종사 예정	가능한 오래	110.86	21.76	7.256***	0.000
	필요한 기간	98.72	18.37		
	가능한 빨리	86.30	16.28		
	잘모르겠다	96.63	26.80		
주 업무	치석제거	98.95	12.78	2.704*	0.015
	접수수납	101.25	20.45		
	진료지원	98.29	21.47		
	보험청구	104.00	23.07		
	상담및구강보건교육	114.70	24.41		
	행정업무	106.71	24.41		
	기타	127.00	36.76		
희망업무	치석제거	107.14	17.29	1.559	0.130
	접수수납	97.33	15.47		
	진료지원	99.66	20.73		
	보험청구	90.56	14.50		
	상담및구강보건교육	101.93	20.71		
	불소도포홈메우기	103.25	21.91		
	행정업무	100.09	22.02		
	학생지도	106.22	31.78		
기타	103.40	33.37			
만족	매우불만족	75.67	7.51	13.816***	0.000
	대체로 불만족	83.33	17.76		
	보통	91.68	19.76		
	대체로 만족	106.16	19.58		
	매우 만족	133.38	20.81		
전문성	보통	88.50	19.06	9.989***	0.000
	대체로 전문성	103.05	20.82		
	매우 전문성	110.19	23.48		
결혼	미혼	100.14	19.99	-1.482	0.14
	기혼	105.00	25.46		
지역	서울	100.42	20.72	-2.166	0.031
	경기,인천	110.44	27.99		

.01 ≤ P < .05 : *, .001 ≤ P < .01 : **, P < .001 : ***

2. 조직몰입 및 직무몰입

표 6은 조직몰입에 대한 설문 문항과 조직몰입에 대한 수준을 보여주고 있다. 조직몰입에 있어 가장 높은 점수를 받은 설문항목은 조직의 미래에 대한 기대(3.14)와 조직에 대한 자부심(3.14)으로 나타났으며, 조직몰입의 수준은 24.26이었다. (표 6) 표 7은 직무몰입의 수준을 측정하기 위한 설문항목과 각 항목별 점수를 보여주고 있다. 직무몰입에 있어서는 직무에 대한 애착이 가장 높은 점수를 얻었으며, 직무몰입의 수준은 19.64로 나타났다.

<표 6> 연구대상자의 조직몰입 수준 (N=209)

구 분	평균	표준편차
내 친구들에게 내가 근무하고 있는 병원이 한번 일해 볼만한 좋은 직장이라고 말한다	3.04	1.104
나는 이 병원의 일원임을 남들에게 자랑스럽게 이야기 한다	3.11	1.047
이 병원의 발전에 도움이 된다면 어떠한 노력도 아끼지 않겠다	3.02	.972
이 병원에서 근무하다가 다른 병원으로 옮기는 것에 대해서는 생각해 본적이 없다	2.70	1.270
이 병원은 내가 일하는데 가장 적합한 곳이다	3.09	.930
나는 다른 병원이 아닌 이 병원을 선택한 것이 매우 잘 한 일이라고 생각한다	3.14	1.027
이 병원에서 일함으로써 개인의 성장과 발전을 꾀할 수 있으리라고 생각 한다	2.98	.980
나는 이병원의 장래에 진심으로 관심을 가지고 있다	3.14	1.029
총 계	24.26	6.736

<표 7> 직무몰입 수준 (N=209)

구 분	평균	표준편차
절친한 사람이 나와 같은 직업을 선택하려 한다면 찬성한다	3.15	.9331
내 생활에서 만족의 중요한 원천은 나의 일이다	3.24	.9330
근무를 할 때는 시간이 언제 지나갔는지 모를 정도로 빨리 간다	3.44	.8920
나는 나의 일에 애착을 갖고 있다	3.53	.8604
나는 다른 일을 하는 중에도 나의 일에 대해 자주 생각한다	3.32	.8812
누가 나에게 요구하지 않아도 나의 일을 하기 위해 자발적으로 시간외 근무를 한다	2.96	1.0463
총 계	19.64	3.958

3. 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준

표 8은 치과위생사들의 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준 차이를 분석한 결과이다. 유의 수준 0.05에서, 연령과 총 근무연수, 급여, 종사예정, 주 업무, 만족도, 전문성에 따라 조직몰입 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. (표 8)

<표 8> 일반적 특성에 따른 조직몰입 수준

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
연령	25세미만	24.73	6.85	3.924**	0.009
	25-30세미만	23.00	6.20		
	31-35세미만	25.28	6.84		
	36세 이상	28.21	7.62		
근무처	종합대학병원	25.12	6.57	2.649	0.073
	치과병원,공동개원	24.76	6.32		
	치과의원	22.62	7.23		
학력	전문대	23.96	6.46	2.253	0.083
	4년제	22.57	8.42		
	대학원이상	28.07	6.67		
	의학기술원	24.85	6.38		
근무연수	1년미만	23.91	7.16	2.096	0.083
	1-3년미만	23.34	6.70		
	4-7년미만	24.59	5.44		
	7-10년미만	24.42	6.51		
	10년이상	28.63	6.87		
총 근무연수	1년미만	24.71	6.73	3.11*	0.016
	1-3년미만	23.44	6.98		
	4-7년미만	22.71	5.88		
	7-10년미만	25.04	6.80		
	10년이상	27.37	6.85		
직위	평직원	23.85	6.96	2.839	0.094
	실장급	25.76	5.68		
동기	권유	25.33	6.92	1.446	0.220
	적성흥미	25.63	7.71		
	전문직	24.39	5.96		
	취업	22.35	6.36		
	기타	22.92	10.26		

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
급여	100만원미만	21.06	7.20	3.441**	0.003
	101-130만원미만	23.84	7.75		
	131-160만원미만	22.61	5.53		
	161-190만원미만	24.21	5.86		
	191-220만원미만	25.79	5.93		
	221-250만원미만	28.07	4.78		
	251만원이상	28.80	7.16		
종사예정	가능한 오래	27.42	5.62	11.551***	0.000
	필요한 기간	23.84	6.44		
	가능한 빨리	18.20	4.54		
	잘모르겠다	20.93	7.41		
주 업무	치석제거	23.60	5.36	2.262*	0.039
	접수수납	22.79	7.43		
	진료지원	23.63	6.73		
	보험청구	20.33	7.51		
	상담및구강보건교육	26.80	6.35		
	행정업무	27.52	5.74		
	기타	29.67	9.61		
희망업무	치석제거	26.50	6.67	1.684	0.095
	접수수납	22.67	6.38		
	진료지원	24.54	7.66		
	보험청구	22.22	4.92		
	상담및구강보건교육	24.69	6.32		
	불소도포 홈메우기	21.25	2.99		
	행정업무	24.35	6.07		
	학생지도	23.44	6.58		
	기타	19.50	9.10		
만족	매우불만족	13.33	1.53	16.078***	0.000
	대체로 불만족	18.00	8.02		
	보통	20.69	5.42		
	대체로 만족	26.23	6.14		
	매우 만족	30.88	5.62		
전문성	보통	19.47	6.05	15.022***	0.000
	대체로 전문성	24.75	6.22		
	매우 전문성	27.58	7.08		
결혼	미혼	23.91	6.69	-1.151	0.251
	기혼	25.08	6.83		
지역	서울	24.20	6.83	-0.418	0.676
	경기,인천	24.80	6.28		

.01 ≤ P < .05 : *, .001 ≤ P < .01 : **, P < .001 : ***

4. 일반적 특성에 따른 직무몰입수준

표 9는 치과위생사들의 일반적 특성에 따른 직무몰입 수준을 살펴본 결과이다. 유의수준 0.05에서, 연령, 총 근무연수, 직위, 급여, 종사예정, 주 업무, 희망업무, 만족도, 전문성에 따라 직무몰입 수준에 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 9> 일반적 특성에 따른 직무몰입 수준(N=209)

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
연령	25세미만	19.79	3.45	3.744*	0.012
	25-30세미만	18.89	3.93		
	31-35세미만	20.94	4.47		
	36세 이상	21.21	3.41		
근무처	종합대학병원	20.05	3.71	0.879	0.417
	치과병원,공동개원	19.69	3.90		
	치과의원	19.15	4.32		
학력	전문대	19.60	3.71	2.535	0.058
	4년제	18.62	4.86		
	대학원이상	22.13	4.47		
	의학기술원	19.44	3.87		
근무연수	1년미만	19.80	3.52	1.901	0.112
	1-3년미만	19.28	4.28		
	4-7년미만	18.74	3.97		
	7-10년미만	20.21	4.52		
	10년이상	21.75	2.91		
총 근무연수	1년미만	19.39	3.18	2.983*	0.020
	1-3년미만	19.66	4.19		
	4-7년미만	18.49	3.54		
	7-10년미만	20.77	4.59		
	10년이상	21.03	3.83		
직위	평직원	19.27	3.93	7.465**	0.007
	실장급	21.07	3.76		
급여	100만원미만	18.31	2.77	3.235**	0.005
	101-130만원미만	19.25	4.69		
	131-160만원미만	18.57	3.14		
	161-190만원미만	19.71	3.44		
	191-220만원미만	21.04	4.24		
	221-250만원미만	21.57	3.96		
	251만원이상	22.13	3.23		

특성	구 분	평 균	표준편차	t or F	P
동기	권유	20.06	4.15	1.523	0.197
	적성 흥미	21.38	4.34		
	전문직	19.55	3.86		
	취업	18.58	3.54		
	기타	20.67	4.23		
종사예정	가능한 오래	21.31	4.07	10.124***	0.000
	필요한 기간	19.46	3.14		
	가능한 빨리	15.50	4.50		
	잘모르겠다	18.17	4.47		
주 업무	치석제거	19.55	3.03	2.556*	0.021
	접수수납	20.54	3.30		
	진료지원	18.97	4.17		
	보험청구	17.33	4.62		
	상담및구강보건교육	20.80	3.90		
	행정업무	21.29	3.00		
	기타	24.00	5.20		
희망업무	치석제거	19.50	4.80	20191*	0.024
	접수수납	18.22	3.49		
	진료지원	19.60	4.05		
	보험청구	17.44	3.13		
	상담및구강보건교육	20.14	3.51		
	불소도포 및 홈메우기	15.50	3.00		
	행정업무	19.39	3.34		
	학생지도	21.22	3.83		
	기타	18.70	6.55		
만족	매우불만족	15.33	3.45	16.62***	0.000
	대체로 불만족	14.50	3.93		
	보통	17.89	4.47		
	대체로 만족	20.54	2.62		
	매우 만족	25.63	4.49		
전문성	보통	17.33	3.46	15.01***	0.000
	대체로 전문성	19.67	3.72		
	매우 전문성	22.32	3.95		
결혼	미혼	19.57	3.94	-0.509	0.611
	기혼	19.87	4.03		
지역	서울	19.61	3.95	-0.6	0.549
	경기,인천	20.12	4.09		

.01 ≤ P < .05 : *, .001 ≤ P < .01 : **, P < .001 : ***

5. 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트, 조직몰입, 직무몰입간의 상관관계분석

표 10은 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트, 조직몰입, 직무몰입 수준간의 관계를 분석한 결과이다. (표 10) 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트 사이에는 높은 상관관계를 가지고 있었으며, 이러한 임파워먼트 이외의 다른 변수들 사이에도 유의한 상관관계를 가지고 있었다.

<표 10> 심리·구조 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입간의 상관관계

구 분	심리적 임파워먼트	구조적 임파워먼트	직무몰입	조직몰입
심리적 임파워먼트	1			
구조적 임파워먼트	.626***	1		
직무몰입	.515***	.457***	1	
조직몰입	.480***	.584***	.583***	1

.01 ≤ P < .05 : *, .001 ≤ P < .01 : **, P < .001 : ***

6. 심리적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트에 대한 회귀분석 결과

심리적 및 구조적 회귀분석모형에 사용된 독립변수는 t-검증과 ANOVA 분석과 같은 이변량 분석에서 유의한 변수로 선택된 변수만을 이용하였다.

표 11은 치위생사의 일반적 특성이 심리적 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다. F 값이 4.994로 유의하게 나와 심리적 임파워먼트에 대한 회귀분석 모형은 유의한 것으로 나타났으며, 4년제 대학을 졸업한 사람일수록 심리적 임파워먼트가 낮게 나타났다. 만족도가 감소할수록 심리적인 임파워먼트가 감소하는 것으로 나타났다.

표 12는 치위생사의 일반적인 특성이 구조적 임파워먼트에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과이다. F 값이 4.158로 유의하게 나와 구조적 임파워먼트에 대한 회귀분석 모형은 유의한 것으로 나타났다. 구조적 임파워먼트는 치과병원이나 공동개원한 치과에 근무하는 치위생사들의 구조적 임파워먼트가 높게 나타났으며, 총 근무년수 10년 이상인 경우 높게 나타났다. 급여의 경우에는 매우 높은 경우 (251만원 이상)과 중간 정도 (161-190만원)일 때 구조적 임파워먼트는 높게 나타났다. 만족도의 경우, 심리적 임파워먼트와 같이 만족도가 감소할수록 구조적 임파워먼트는 감소하는 것으로 나타났다.

<표 11> 심리적 임파워먼트와 일반적특성의 회귀분석결과

Model	구 분	B	Beta	t	Sig.
연령	25-30세미만 (0:25세미만)	0.333	0.151	1.912	0.058
	31-35세미만 (0:25세미만)	-0.132	-0.091	-0.675	0.501
	36세 이상 (0:25세미만)	0.095	0.063	0.816	0.416
학력	4년제 (0:전문대)	-0.430	-0.25	-2.441	0.016*
	대학원이상 (0:전문대)	0.228	0.152	1.271	0.205
	의학기술원 (0:전문대)	-0.037	-0.028	-0.282	0.778
근무연수	1-3년미만 (0:1년미만)	-0.184	-0.077	-0.804	0.423
	4-7년미만 (0:1년미만)	-0.060	-0.037	-0.339	0.735
	7-10년미만 (0:1년미만)	0.256	0.192	1.911	0.058
	10년 이상 (0:1년미만)	-0.081	-0.06	-0.727	0.469
총 근무년수	1-3년미만 (0:1년미만)	0.059	0.035	0.297	0.767
	4-7년미만 (0:1년미만)	0.223	0.159	1.136	0.258
	7-10년미만 (0:1년미만)	-0.222	-0.172	-1.82	0.071
	10년 이상 (0:1년미만)	0.230	0.123	1.481	0.140
직 위	실장급 (0:평직원)	-0.026	-0.017	-0.223	0.824
급 여	101-130만원미만(0:100만원미만)	-0.015	-0.006	-0.071	0.944
	131-160만원미만(0:100만원미만)	0.058	0.032	0.304	0.761
	161-190만원미만(0:100만원미만)	0.067	0.046	0.452	0.652
	191-220만원미만(0:100만원미만)	0.230	0.178	1.878	0.062
	221-250만원미만(0:100만원미만)	0.037	0.028	0.301	0.764
	251만원 이상 (0:100만원미만)	0.061	0.026	0.384	0.701
종사예정	필요한 기간 (0:가능한 오래)	0.093	0.051	0.43	0.668
	가능한 빨리 (0:가능한 오래)	-0.243	-0.151	-1.256	0.211
	잘 모르겠다 (0:가능한 오래)	-0.075	-0.054	-0.821	0.413
주업무	접수수납 (0:치석제거)	-0.497	-0.235	-1.44	0.152
	진료지원 (0:치석제거)	0.151	0.076	0.438	0.662
	보험청구 (0:치석제거)	0.263	0.169	0.734	0.464
	상담, 구강보건교육 (0:치석제거)	-0.043	-0.028	-0.125	0.901
	행정업무 (0:치석제거)	-0.173	-0.111	-1.408	0.161
	기타 (0:치석제거)	0.344	0.159	2.068	0.040*
만족	대체로만족 (0:매우만족)	-0.027	-0.005	-0.068	0.946
	보통 (0:매우만족)	-0.325	-0.104	-1.414	0.159
	대체로불만족 (0:매우만족)	-0.349	-0.263	-3.726	0.000***
	매우불만족 (0:매우만족)	-0.470	-0.142	-2.264	0.025*
전문성	대체로전문성 (0:보통)	0.194	0.109	1.717	0.088
	매우전문성 (0:보통)	-0.067	-0.04	-0.605	0.546
결혼여부	기혼 (0:미혼)	-0.015	-0.011	-0.145	0.885

R²=52%, Adj-R²:41.7%, F=4.994***

.01≤P<.05 : *, .001≤P<.01 : **, P<.001 : ***

0 : 준거집단 (reference category)

<표 12> 구조적 임파워먼트와 일반적특성의 회귀분석결과

Model		B	Beta	t	Sig.
연령	25-30세미만 (0:25세미만)	0.253	0.114	1.459	0.146
	31-35세미만 (0:25세미만)	-0.130	-0.089	-0.678	0.499
	36세 이상 (0:25세미만)	-0.050	-0.033	-0.403	0.687
근무처	n치과병원,공동개원(0:종합병원)	0.423	0.316	3.79	0.000***
	치과의원 (0:종합병원)	-0.159	-0.113	-1.595	0.112
학력	4년제 (0:전문대)	-0.328	-0.189	-1.715	0.088
	대학원이상 (0:전문대)	0.311	0.206	1.652	0.100
	의학기술원 (0:전문대)	0.141	0.104	1.04	0.300
총근무 년수	1-3년미만 (0:1년미만)	0.005	0.031	0.29	0.465
년수	4-7년미만 (0:1년미만)	0.058	0.041	0.3	0.765
	7-10년미만 (0:1년미만)	0.004	0.003	0.031	0.975
	10년이상 (0:1년미만)	-0.299	-0.159	-1.984	0.049*
직위	실장급 (0:평직원)	-0.032	-0.021	-0.25	0.803
급여	101-130만원미만(0:100만원미만)	-0.098	-0.039	-0.453	0.651
	131-160만원미만(0:100만원미만)	-0.060	-0.032	-0.294	0.769
	161-190만원미만(0:100만원미만)	0.332	0.226	2.086	0.038*
	191-220만원미만(0:100만원미만)	0.112	0.086	0.848	0.398
	221-250만원미만(0:100만원미만)	-0.017	-0.013	-0.136	0.892
	251만원이상 (0:100만원미만)	0.402	0.167	2.301	0.023*
종사예정	필요한 기간 (0:가능한오래)	0.181	0.099	0.802	0.424
	가능한빨리 (0:가능한오래)	-0.192	-0.118	-0.943	0.347
	잘모르겠다 (0:가능한오래)	-0.114	-0.083	-1.191	0.235
주업무	접수수납 (0:치석제거)	-0.284	-0.133	-0.772	0.441
	진료지원 (0:치석제거)	0.248	0.124	0.681	0.497
	보험청구 (0:치석제거)	0.219	0.139	0.599	0.550
	상담및구강보건교육(0:치석제거)	-0.083	-0.054	-0.241	0.810
	행정업무 (0:치석제거)	-0.041	-0.026	-0.313	0.755
	기 타 (0:치석제거)	0.000	0	-0.002	0.998
	만족도	대체로만족 (0:매우만족)	-0.017	-0.003	-0.041
보통 (0:매우만족)		-0.129	-0.041	-0.519	0.604
대체로불만족 (0:매우만족)		-0.318	-0.238	-3.171	0.002**
매우불만족 (0:매우만족)		-0.548	-0.164	-2.508	0.013*
전문성	대체로전문성 (0:보통)	0.010	0.006	0.089	0.929
	매우전문성 (0:보통)	0.142	0.084	1.211	0.227
지역	경기,인천 (0:서울)	-0.033	-0.024	-0.31	0.757

R²=45%, Adj-R²:34%, F=4.158***

.01≤P<.05 : *, .001≤P<.01 : **, P<.001 : ***

0 : 준거집단 (reference category)

7. 조직 몰입과 직무몰입에 대한 회귀분석 결과

조직몰입과 직무몰입에 대한 회귀분석에 사용된 독립변수는 t-검증과 ANOVA 분석과 같은 이변량 분석에서 유의한 변수로 선택된 변수만을 이용하였다.

표 13은 조직몰입에 대한 치위생사의 일반적 특성과 심리적 및 구조적 임파워먼트의 회귀분석 결과이다. F 값이 5.177로 유의하게 나와 조직몰입에 대한 회귀분석 모형은 유의한 것으로 나타났으며, 치과병원이나 공동개원형태의 치과에 종사하는 경우 조직몰입 수준이 증가하는 것으로 나타났으며, 대학원 이상의 학력수준을 가진 경우 조직몰입 수준이 높게 나타났다. 만족도가 매우 낮은 경우 조직몰입도 매우 낮은 것으로 나타났다. 조직몰입 수준에는 구조적 임파워먼트가 유의한 양의 관계를 가지고 있었다.

<표 13> 조직몰입에 대한 회귀분석결과

Model	구분	B	Beta	t	Sig.
연령	25-30세미만 (0:25세미만)	-0.006	-0.002	-0.03	0.976
	31-35세미만 (0:25세미만)	0.051	0.03	0.227	0.820
	36세 이상 (0:25세미만)	-0.092	-0.052	-0.685	0.494
근무처	치과병원,공동개원 (0:종합병원)	-0.260	-0.167	-2.079	0.039*
	치과의원 (0:종합병원)	-0.112	-0.069	-1.005	0.316
학력	4년제 (0:전문대)	-0.190	-0.094	-0.923	0.357
	대학원이상 (0:전문대)	0.455	0.259	2.206	0.029*
	의학기술원 (0:전문대)	-0.259	-0.164	-1.71	0.089
총근무수	1-3년미만 (0:1년미만)	-0.009	-0.005	-0.04	0.968
	4-7년미만 (0:1년미만)	0.040	0.024	0.179	0.858
	7-10년미만 (0:1년미만)	-0.074	-0.049	-0.519	0.605
	10년이상 (0:1년미만)	-0.227	-0.104	-1.24	0.217
급여	101-130만원미만 (0:100만원미만)	0.017	0.006	0.066	0.947
	131-160만원미만 (0:100만원미만)	-0.096	-0.044	-0.435	0.664
	161-190만원미만 (0:100만원미만)	0.037	0.022	0.216	0.829
	191-220만원미만 (0:100만원미만)	0.017	0.011	0.117	0.907
	221-250만원미만 (0:100만원미만)	0.073	0.047	0.522	0.602
	251만원미만 (0:100만원미만)	0.249	0.089	1.298	0.196

Model	구분	B	Beta	t	Sig.
주업무	접수수납 (0:치석제거)	0.183	0.074	0.46	0.646
	진료지원 (0:치석제거)	-0.144	-0.062	-0.367	0.714
	보험청구 (0:치석제거)	0.614	0.336	1.494	0.137
	상담,구강보건교육 (0:치석제거)	-0.511	-0.287	-1.3	0.195
	행정업무 (0:치석제거)	0.125	0.069	0.897	0.371
	기타 (0:치석제거)	-0.056	-0.022	-0.291	0.772
만족도	대체로만족 (0:매우만족)	-0.353	-0.056	-0.771	0.442
	보통 (0:매우만족)	-0.112	-0.03	-0.414	0.679
	대체로불만족 (0:매우만족)	-0.174	-0.112	-1.547	0.124
	매우불만족 (0:매우만족)	-0.47	-0.142	-2.264	0.025*
전문	대체로전문성 (0:보통)	0.150	0.071	1.153	0.251
	매우전문성 (0:보통)	0.121	0.061	0.943	0.347
심리적임과위먼트		0.119	0.102	0.158	0.248
구조적임과위먼트		0.435	0.374	4.481	0.000***
R ² =54%, Adj-R ² :44% F=5.177***					

.01 ≤ P < .05 : *, .001 ≤ P < .01 : **, P < .001 : ***

0 : 준거집단 (reference category)

표 14는 직무몰입에 대한 치위생사의 일반적 특성과 심리적 및 구조적 임과위먼트의 회귀분석 결과이다. F 값이 4.593로 유의하게 나와 직무몰입에 대한 회귀분석 모형은 유의한 것으로 나타났으며, 총근무연수가 7-10년 사이인 치위생사의 직무몰입정도는 유의하게 낮은 것으로 나타났으며, 보험청구와 같은 행정업무를 수행하는 경우, 직무몰입이 증가하는 것으로 나타났다. 대체로 전문적인 업무에 종사하는 경우가 유의하게 직무몰입 수준이 높은 것으로 나타났다. 직무몰입의 수준에는 심리적인 임과위먼트가 유의하게 양의 관계를 가는 것으로 나타났다.

<표 14>

직무몰입에 대한 회귀분석결과

Model	구 분	B	Beta	t	Sig.
연령	25-30세미만 (0:25세미만)	-0.119	-0.052	-0.647	0.518
	31-35세미만 (0:25세미만)	0.227	0.152	1.13	0.260
	36세 이상 (0:25세미만)	-0.076	-0.048	-0.588	0.557
총근무년수	1-3년미만 (0:1년미만)	-0.258	-0.146	-1.434	0.153
	4-7년미만 (0:1년미만)	0.025	0.017	0.135	0.893
	7-10년미만 (0:1년미만)	-0.252	-0.189	-2.196	0.029*
	10년이상 (0:1년미만)	-0.169	-0.088	-1.095	0.275
직위	실장급 (0:평직원)	0.062	0.038	0.488	0.626
급여	101-130만원미만(0:100만원미만)	0.177	0.069	0.818	0.414
	131-160만원미만(0:100만원미만)	-0.006	-0.003	-0.03	0.976
	161-190만원미만(0:100만원미만)	0.096	0.064	0.608	0.544
	191-220만원미만(0:100만원미만)	0.098	0.073	0.752	0.453
	221-250만원미만(0:100만원미만)	0.004	0.003	0.03	0.976
	251만원 이상 (0:100만원미만)	0.061	0.025	0.345	0.731
주업무	접수수납 (0:치석제거)	0.051	0.023	0.14	0.889
	진료지원 (0:치석제거)	0.243	0.118	0.662	0.509
	보험청구 (0:치석제거)	0.764	0.473	2.059	0.041*
	상담,구강보건교육 (0:치석제거)	-0.850	-0.539	-2.335	0.021*
	행정업무 (0:치석제거)	-0.203	-0.126	-1.55	0.123
	기타 (0:치석제거)	0.137	0.061	0.754	0.452
희망업무	접수수납 (0:치석제거)	-0.064	-0.022	-0.256	0.799
	진료지원 (0:치석제거)	0.289	0.129	1.24	0.217
	보험청구 (0:치석제거)	0.663	0.407	2.181	0.031*
	상담,구강보건교육(0:치석제거)	-0.823	-0.522	-2.904	0.004**
	볼소도포흡메우기(0:치석제거)	0.126	0.089	0.647	0.519
	행정업무 (0:치석제거)	-0.123	-0.084	-0.592	0.555
	학생지도 (0:치석제거)	0.264	0.125	1.241	0.216
기타 (0:치석제거)	-0.185	-0.07	-0.761	0.448	
만족도	대체로만족 (0:매우만족)	0.452	0.082	1.068	0.287
	보통 (0:매우만족)	-0.495	-0.153	-1.901	0.059
	대체로불만족 (0:매우만족)	-0.174	-0.126	-1.762	0.080
	매우불만족 (0:매우만족)	-0.262	-0.076	-1.180	0.240
전문	대체로전문성(0:보통)	0.284	0.153	2.407	0.017*
	매우전문성 (0:보통)	0.143	.082	1.241	0.216
심리적 임파워먼트		0.284	0.274	3.122	0.002**
구조적 임파워먼트		0.116	0.113	1.409	0.161
R ² =49%, Adj-R ² :38.5% F=4.593***					

.01≤P<.05 : *, .001≤P<.01 : **, P<.001 : ***

0 : 준거집단 (reference category)

V. 토론 및 결론

본 연구는 치과위생사 조직 내에서 업무성과에 영향을 미치는 요인들 간의 관계 및 영향과 정도를 파악하고자 치과위생사들을 대상으로 심리적 임파워먼트, 구조적 임파워먼트, 직무몰입, 조직몰입에 관한 관계를 분석하고자 하였다.

제시된 연구목적을 달성하기 위해 심리적, 구조적 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입에 대한 이론적 검토와 관계를 고찰하고 이를 바탕으로 연구모형을 설정하고 자기보고식 설문도구를 통해 실증분석을 위한 자료를 수집하였다. 연구대상은 서울시와 경기·인천지역에 소재한 종합·대학병원, 일부 치과병원·공동개원, 그리고 치과의원에 종사하는 모든 치과위생사들을 대상으로 하였다. 연구도구로 심리적 임파워먼트 도구는 Thomas와 Velthouse(1990)이론을 바탕으로 Spreitzer(1995)가 개발한 18문항 Cronbach's alpha = .924이었고, 구조적 임파워먼트 측정도구는 Chandler(1986)가 개발한 34문항 Cronbach's alpha = .953이고, 직무몰입은 Kanungo(1981)가 개발한 1문장을 제외한 6문항 Cronbach's alpha = .805 이고, 조직몰입은 Mowday, Poter 와 Steers(1979)의 이론을 바탕으로 개발한 2문장을 제외한 8문항 Cronbach's alpha = .704 의 설문을 사용하였다.

본 연구를 통해 분석된 결과는 다음과 같다.

치과위생사들의 일반적 특성에 따른 심리적 임파워먼트 수준과의 관계는 만족도의 수준이 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 주는 것으로 나타나서, 치 위생사의 만족도가 심리적인 임파워먼트를 증가시키는데 기여함을 파악할 수 있었다. 이외에 학력수준과 치위생사가 종사하고 있는 업무에 따라 심리적 임파워먼트는 영향을 받음을 파악할 수 있었다.

치과위생사들의 일반적 특성에 따른 구조적 임파워먼트 수준과의 관계는 심리적 임파워먼트에 대한 분석에서와 마찬가지로 만족의 수준이 유의한 양의 관계를 가지고 있음을 파악하였고, 이외에 총 근무년수와 급여의 수준, 근무 치과의 형태가 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 학력에 따라 유의한 차이를 보인 (차윤석,1995 ; 남경희,2001 ; Wilson & Laschinger, 1994) 연구에서도 일치된 결과이다. 이것은 교육수준이 임파워먼트에 영향을 준다는 결과는 교육을 통한 본인의 노력에 의해서 임파워먼트는 높아질 수 있으며 정규적인 보수교육 외에도 각종 세미나를 통해 교육에 대한 동기부여가 될 기회를 제공해줄 필요가 있음을 시사한다.

치과 위생사의 조직몰입 수준과 독립변수와의 관계를 살펴보면, 구조적 임파워먼트가 증가

할수록 조직몰입 수준이 증가하고 있음을 파악할 수 있었으며, 이 이외에도 치과병원과 공동개원등과 같은 근무 치과의 유형과 만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

치과위생사들의 직무몰입에 영향을 미치는 변수들을 살펴보면 심리적 임파워먼트가 유의한 양의 관계를 가지고 있으며, 이 이외에 총 근무년수와 치과에서의 주요 업무, 희망업무, 그리고 전문성에 따라 직무몰입의 정도가 영향을 받는 것을 파악할 수 있었다.

본 연구에서는 조직 및 직무몰입에 영향을 미치는 변수만을 파악하는 이전의 연구와는 달리, 구조적 및 심리적 임파워먼트를 매개변수로 사용하여 조직 및 직무몰입에 영향을 미치는 변수들을 관계를 정확하게 파악할 수 있는 계기가 되었다는 것에 의의를 둘 수 있다.

그림 2는 조직몰입에 영향을 미치는 요인들의 관계이다. 구조적 임파워먼트와 만족도, 근무지의 형태, 학력이 조직몰입에 영향을 미치며, 총근무년수와 급여는 구조적 임파워먼트를 통해 조직몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 만족도와 근무지의 형태는 구조적 임파워먼트와 조직몰입에 동시에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 학력의 경우는 직접적으로 조직몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

그림 3은 직무몰입에 영향을 미치는 요인들의 관계이다. 심리적 임파워먼트와 전문성, 주요 업무, 총 근무연수, 희망업무가 직무몰입의 수준에 영향을 미치며, 만족도는 심리적인 임파워먼트를 통해 직무몰입에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그리고 주요 업무는 심리적 임파워먼트와 직무몰입에 동시에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문성과 총 근무연수, 희망 업무는 직접적으로 직무몰입에 영향을 주는 것으로 파악되었다.

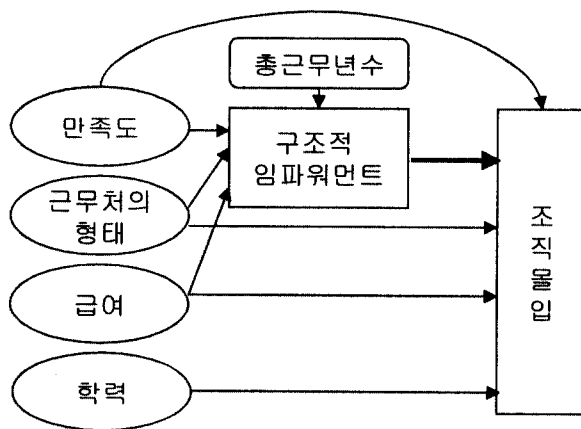


그림 2. 조직몰입에 영향을 미치는 요인들의 관계도

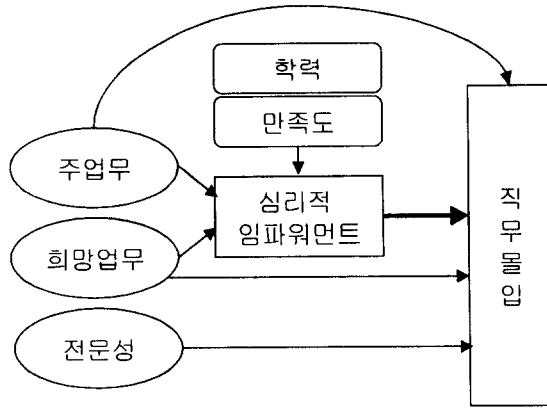


그림 3. 직무몰입에 영향을 미치는 요인들의 관계도

참 고 문 헌

- 구본동(1999). 변혁적 리더십과 가부장적 리더십이 임파워먼트와 조직몰입에 미치는 영향. 한국 외국어대학교 박사학위 논문
- 구옥희(2000). 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형. 충남대학교 대학원 박사학위논문
- 권순복(1995). 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문
- 권순석(1998). 치과기공사의 이직에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문
- 김선아(1993). 조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문
- 김우택(1996). 조직구성원의 역량제고를 위한 임파워먼트 과정에 관한 연구. 서강대학교 경영대학 박사학위논문
- 박범조(2002). 현대통계학 이론과 활용. 시그마프레스
- 박원우(1997). 임파워먼트: 개념정립 및 실천방법모색. 경영학 연구 26(1): 115-138
- 박원우(1998). 임파워먼트 실천 매뉴얼. 서울:시그마컨설팅그룹
- 박준희(1997). 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 학위논문.

- 박향숙(2003). 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구.
- 배오식(2000). 임파워먼트지각에 따른 구조적 특성과 결과 변수간의 관계에 관한 연구. 영남대학교 대학원 경영학박사학위논문
- 변계영(1991). 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 연구.
대한치과위생사협회 「치아사랑」
- 채서일(2002). 사회과학조사방법론. 학현사
- 신국희(2000). 임파워먼트와 조직분위기가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 배재대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 송윤신(1995). 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 신유근(1997). 인간존중의 경영 : 조직행위론적 접근. 서울: 다산출판사
- 양길모(1998). 간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석. 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 이동섭(1997). 조직구성원간 신뢰형성의 영향요인 a/c 결과에 관한 연구. 서울대학교 경영대학 석사학위논문.
- 이상금(1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도. 조직몰입, 직무동기, 재직의 도와의 관계. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 이재현(1995). “치과위생사의 교육제도”, 대한치과위생사협회, 「치아사랑」 20.,1995 P5
- 임해경(2001). 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교행정대학원 의료행정학과 보건행정전공
- 장성일(1997). 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한양대학교 경여대학원 석사학위논문
- 정해주(1998). 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 경영학과 학위논문
- 차운석(1995). 비전적합성, 임파워먼트, 그리고 조직유효성 간의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최현미(1999). 조직구성원이 느끼는 상호의존성과 임파워먼트 정도가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 황의록, 조간제, 박종주*1975). 「직장선택 준거와 전직원인에 관한 연구」 「행동과학 연구」 제 8권, 제10권(행동과학연구소,1975).4
- Bandure.A(1976). Social Learning Theory,(Englewood Cliffs, NJ :Prentice-Hall).
- Bennis,Warren and Nanus, Bert.(1985). Leaders: Thestrategies for taking charge. New York:

Harper and Row

- Block, P(1987). *The Empowered Manager*,(Sanfancisco : Jossey-Bass).
- Bowen, R(1994), "Don't Delegate-Empower," *Supervisory management*, Vol.10
- Bookman,Ann, and Morgan, Sandra.(1988). *Women and Politics of empowerment*.
Philadelphia: Temple University Press.
- Brocker, J(1988). *Self-Esteem at Work : Research, Theory and Practice*, (lexington, MA :
Lexington Books).
- Clutterbuck, D.(1994), *The Power of Empowerment*, Kogan Page.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N.(1988). " The Empowerment Process : Intergrating Theory and
Practice," *Academy of Management Review*, Vol.13 PP.471-482
- Hackman,J.R. & suttle, J,L(1977). *Improving Life at work*. SantaMonica:Goodyear.
- Hersey,P.& Blanchard, K(1977), *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human
Resources*,(Englewood Cliffs, NJ : Prentice-hall).
- Herzberg,F.(1966). *Work and the nature of man*, Cleveland : World Publishing.
- Holland, J(1985). *making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalites and Work
Environments*, 2nd eds., (Englewood Cliffs, NY : Prentice hall).
- Kanter, R,M.(1979), "Power Failure in Management Circuit," *Harvard Business Review*,
Jul.-Aug., PP65-75
- Kanter, R. M(1983). *The change Masters*, (NY ; Simon & Schuster).
- Kinlaw, D.C.(1995). *The Practice of Empowerment*, Gower.
- Mills, D. Q.(1992). " The Truth about Empowerment," *Training & Empowerment*, Aug.,
PP.31-32.
- Mowday, R., Steers, R.M.& Porter, L. W(1979). "The Measurement of Organizational
Commitment, " *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 PP. 224-247
- Spreitzer, G. M.(1995), " Phychological Empowerment in the Workplace," *Academy of
Management Journal*. Vol. 38, NO.5,PP.1442-1465
- Thomas, K.W. &Velthouse, B.A.(1990). "Cognitive Elements of Empowerment : An
Interpretive Model of intrinsic Task Motivation," *Academy of management Review*.
Vol.15.no.4,PP.666-681