

## 임상치과위생사의 임파워먼트에 관한 연구

신선행<sup>†</sup>

삼육보건대학 치위생과

## A study on Empowerment of the Clinical Dental Hygienists

Seon-haeng Shin<sup>†</sup>

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

**Abstract** This study was conducted to collect the basic data to provide for the purpose of the development of dental field. This research is to find the relationship between the level of recognized empowerment of hygienists working in dental clinics and the factors influencing on work achievement in the system of dental clinics. The population of the research is some randomly chosen dental clinics located in Seoul City during the period from March 22 to April 30, 2010, and the sample of 256 female dental hygienists working in the field were recruited as the analysis object group. The data on general characteristics and empowerment were collected by a questionnaire survey. The collected data were analyzed with the SPSS WIN 12.0 program. The following shows the results of this study. 1. The empowerment level of the analysis subject group was 3.63. It is significant statistically that the longer working career or higher annual salary, the higher empowerment level ( $p < 0.05$ ). 2. It shows the high level of empowerment in the group of hygienists who are in education-counsel ( $p < 0.01$ ), and who have a permanent job ( $p < 0.05$ ) than others. 3. There is a significant correlation among capability, age, career, annual salary ( $p < 0.01$ ). 4. There is a significant correlation among self determination, age ( $p < 0.05$ ), career ( $p < 0.01$ ), annual salary ( $p < 0.05$ ). 5. In regression analysis, career is proved as one of the significant factors that is related to the empowerment in dental hygienists ( $p < 0.05$ ). This finding shows high level of empowerment in dental hygienists who hold high level of career, annual salary, education-counsel jobs, or permanent jobs. Therefore, I suggest with the result of the study that the organization of dental clinic needs to improve its capability and efficiency with the efficient manpower management. Particularly, there need to be various kinds of leadership-training and education-program development to enhance empowerment in hygienists as professionals through independent self-decision making experiences and role do experiences.

**Key words** Empowerment, Dental hygienist, Effect, Self-determination, Meaningfulness.

## 서 론

오늘날 우리사회는 건강 및 구강건강에 대한 인식도에 따른 의료서비스의 질적요구도 증가, 노령인구 증가, 의료 시장 개방압력 등 글로벌화, 개방화로 인한 급속한 환경 변화에 둘러싸여 있다. 특히 보건 의료분야에서는 의료서비스 개선 및 개혁에 대한 전략구축에 있어 환자중심의 관리전략이 주요 쟁점이 되고 있으며 의료서비스의 제공 패턴이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환되어 환자의 만족을 염두에 두지 않은 의료기관의 경쟁력은 있을수 없게 되었다<sup>1)</sup>. 양질의 의료서비스 요구에 부합하기 위해서는 선진화된 치료기법, 효율적인 경영, 현대화된 시설

등 많은 조건을 충족해야 하지만 가장 중요한 사항 중의 하나는 인적자원에 대한 것이다. 치과의료에서 인적자원의 대부분을 차지하는 치과위생사에 대한 이해와 효율적 관리는 치과의료 서비스의 질을 높일 뿐만 아니라 수익 증대에도 직·간접적인 영향을 미친다. 오늘날 많은 치과 의료기관에서는 치위생사들의 업무확대로 인한 조직전략의 하나로 임파워먼트 개념을 도입함으로써 의료서비스의 생산성과 효율성을 높이고자 하는 움직임이 시도되고 있다. 임파워먼트는 단순히 권한을 배분한다는 의미를 넘어 구성원들을 동기부여시켜 원하는 욕구를 채워주거나 형평성을 유지하는데 그치지 않고 업무수행 과정에서의 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 함을 의미한다<sup>2)</sup>. 임파워된 구성원은 조직에 헌신적이고, 자신의 경력을 향상시키며, 업무에서 발생하는 문제를 해결하기 위해 가능성 있는 접근을 하며, 변화에 적극적으로 참여하고 창의적이 되며, 궁극적으로 이들은 상황에 대한 지배력을 갖

<sup>†</sup>Corresponding author  
Tel: 02-3407-8557  
Fax: 02-3407-8659  
E-mail: haeng5355@hanmail.net

게 되며 고도의 동기를 유발하여 다른 사람을 임파워시키거나 동기화시킬 수 있다<sup>3)</sup>.

최근 치과의료계에서 치과위생사의 인적자원은 조직 성장과 발전에 가장 중요한 요소가 되고 있으므로 치과위생사의 파워나 권한을 공정하게 배분하고 구성원들이 직무 기회나 역할에 자발적으로 노력함으로써 조직 효과성을 높일 수 있다. 이를 위해서는 조직의 임파워먼트가 필요하며 임파워먼트를 통해 치과위생사들의 동기부여와 자율성, 전문성을 보장하면서 자부심을 가지고 업무에 임할 수 있도록 해야 한다. 임파워먼트와 관련된 일반적 연구는 국내외적<sup>4,13)</sup>으로 활발히 이루어진데 비해 치과위생사 조직분야에서의 연구는 미진한 실정이다. 이에 본 연구는 시대적 사회적 환경적 요인의 급변화로 인하여 치과현장에서 근무하는 치과위생사의 임파워먼트 수준을 파악함으로써 직업적인 발전과 더불어 효율적인 인적관리 및 병원조직의 생산성을 향상하기 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2010년 3월22일부터 4월 30일까지 서울에 소재하고 있는 치과 의료기관중에서 종합·대학병원 3개, 치과병원 1개, 치과의원 38개를 임의추출하여 연구목적에 이해하고 본 연구 참여에 동의한 여자 치과위생사를 선정하였으며 총 268명 가운데 응답이 불분명한 12명을 제외한 총 256명을 최종 분석대상으로 하였다.

### 2. 연구방법

본 연구에 사용한 설문지는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 일반적 특성 8문항, 임파워먼트 12문항으로 구성되었다. 임파워먼트를 측정하기 위한 도구는 Thomas, Velthouse<sup>14)</sup>의 연구를 기초로 하여 Spreitzer<sup>15)</sup>가 개발하고 정<sup>16)</sup>이 번역하여 사용한 설문지를 우리나라 치과위생사 직무환경에 적합한 내용의 문항으로 수정하여 사용하였다. 임파워먼트에 대한 문항 평가방법은 의미성, 역량성, 자기결정성, 효과성 4개영역에 각 3문항씩 구성하여 리커트(Likert)의 5점 등간척도로 이루어졌으며 '전혀 아니다' 1점, '아니다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 임파워먼트 수준이 높은것으로 평가하였다. 임파워먼트 문항의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach's Alpha test를 실시한 결과 의미성 0.80, 역량성 0.79, 자기결정성 0.78, 효과성 0.81로 나타났다.

### 3. 자료분석

수집된 모든 자료는 SPSS 12.0 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, T-test, ANOVA test, 상관분석을 실시하였

으며, 임파워먼트에 영향을 미치는 관련요인들을 분석하기 위하여 회귀분석을 하였다.

## 결 과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

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

### 2. 연구대상자의 임파워먼트 수준

본 연구대상자의 임파워먼트 수준은  $3.63 \pm 0.49$ 이고 하부영역 요인으로 의미성  $3.88 \pm 0.60$ , 역량성  $3.76 \pm 0.51$ , 효과성  $3.52 \pm 0.89$ , 자기결정성  $3.35 \pm 0.66$ 으로 나타나 통계

Table 1. Distribution of study population according to general characteristics

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

**Table 2. Distribution of empowerment level of study population (n=256)**

Variables	Substructure	Mean±S.D	t	P-value
Empowerment		3.63±0.49	118.190	*0.000
Meaningfulness		3.88±0.60	102.894	*0.000
	E1	3.95±0.65		
	E2	3.88±0.69		
	E3	3.82±0.72		
Capability		3.76±0.51	116.539	*0.000
	E4	3.73±0.63		
	E5	3.68±0.63		
	E6	3.87±0.62		
Self-determination		3.35±0.66	81.188	*0.000
	E7	3.51±0.79		
	E8	3.34±0.74		
	E9	3.19±0.82		
Effect		3.52±0.89	63.154	*0.000
	E10	3.53±0.75		
	E11	3.37±0.73		
	E12	3.54±0.76		

E1-E12: 임파워먼트 문항 1-12 번임.  
P-value by t-test \*P<0.001

적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 의미성 요인의 문항별 분포를 살펴보면 “내가 하는 직무는 의미가 있다(E1)”가  $3.95\pm0.65$ 로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 역량성 요인에서는 “나는 나의 직무에 필요한 기술을 습득하고 있다(E6)”  $3.87\pm0.62$ , “나는 나의 직무에 대한 능력을 자신한다(E4)”  $3.73\pm0.63$ , “나는 내가 수행하는 직무능력에 대해서 스스로 확신한다(E5)”  $3.68\pm0.63$  순으로 나타났다. 자기결정성 요인에서는 “나는 나의 직무를 수행하는 방법을 결정하는데 중요한 자율성을 갖고 있다(E7)”  $3.51\pm0.79$ 로 가장 높게 조사되었으며, 효과성 요인에서는 “나는 직무에서 일어나는 일에 대해 중요한 영향력을 갖고 있다(E12)”  $3.54\pm0.76$ 로 나타나 의미성, 역량성 요인보다 낮은 점수를 보였다(Table 2).

### 3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 임파워먼트

연구대상자의 임파워먼트 수준과 연령과의 관계는 24세 이하  $3.58\pm0.43$ , 25-29세  $3.58\pm0.56$ , 30-34세  $3.74\pm0.39$ , 35세 이상  $3.80\pm0.44$ 로 연령이 증가할수록 임파워먼트 수준이 높았으나 통계적 유의성은 보이지 않았다. 근무경력과의 관계에서는 1년 미만  $3.42\pm0.45$ , 1-3년 미만  $3.59\pm0.47$ , 3-5년 미만  $3.62\pm0.54$ , 5-7년 미만  $3.59\pm0.54$ , 7년 이상  $3.77\pm0.41$ 로 나타나 근무 경력이 많을수록 임파워먼트 수준이 높게 나타나 통계학적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ). 근무기관의 경우 치과의원  $3.59\pm0.53$ , 치과병원  $3.61\pm0.45$ , 종합·대학병원  $3.70\pm0.44$ 로 종합·대학병원에서 다소 높게 나타났으나 통계적 유의성은 보이지 않았다. 임파워먼트와 주된 직무와의 관계에서는 진료·협력

**Table 3. Empowerment level of study population according to general characteristics (n=256)**

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

\*P-value by ANOVA test, t-test \* P<0.05, \*\*P<0.01

$3.56\pm0.49$ , 행정·사무  $3.77\pm0.44$ , 교육·상담  $3.82\pm0.43$ 로 교육·상담이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.01$ ). 직무관련 정기간행물 구독에서는 구독한다  $3.71\pm0.47$ , 구독하지 않는다  $3.59\pm0.49$ 로 구독하는군에서 높게 나타났으나 통계적 유의성은 보이지 않았다. 근무형태의 경우 정규직  $3.65\pm0.50$ , 비정규직  $3.49\pm0.40$ 으로 정규직에서 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였고( $p<0.05$ ), 연봉과의 관계에서는 2,000만원 이하  $3.48\pm0.48$ , 2,100-2,500만원  $3.63\pm0.48$ , 2,600-3,000만원  $3.71\pm0.58$ , 3,100만원 이상  $3.76\pm0.32$ 로 연봉이 높을수록 임파워먼트 수준이 높은 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ )(Table 3).

### 4. 연구대상자의 일반적 특성과 임파워먼트와의 상관관계

본 연구대상자의 임파워먼트 수준과 일반적 특성과의

Table 4. Correlation coefficients between variables in study population

(n=256)

Variables	Empowerment	Meaningfulness	Capability	Self-determination	Effect
Age	0.149*	0.084	0.204**	0.131*	0.056
Career	0.185**	0.043	0.231**	0.185**	0.109
Working place	0.094	0.121	0.015	0.076	0.061
Major job	-0.112	-0.061**	-0.048	-0.069	-0.127*
Journal subscription	-0.118	-0.093	-0.083	-0.111	-0.067
Job pattern	-0.128*	-0.178	-0.100	-0.039	-0.075
Annual salary	0.199**	0.098	0.251**	0.138*	0.126*

\*P<0.05, \*\*P<0.01

Table 5. Linear regression analysis for empowerment in study population

(n=256)

Variables	Empowerment(n=256)				
	B	Std.Error	Beta	t	P-value
Career	0.057	0.022	0.159	2.533	*0.012
Job pattern	-0.141	0.082	-0.106	-1.719	0.087
Major job	-0.078	0.062	-0.078	-1.252	0.212

R<sup>2</sup>= 0.052 F= 4.592 P= 0.004 \* P<0.05,

상관관계를 보았더니, 연령(r=0.149), 근무경력(r=0.185), 근무형태(r=-0.128), 연봉(r=0.199)과 유의한 상관관계가 있었다. 하부영역 요인인 의미성과는 주된 직무내용(r=-0.061), 역량성과는 연령(r=-0.204), 근무경력(r=0.231), 연봉(r=0.251)과 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다. 자기 결정성과는 연령(r=0.131), 근무경력(r=0.185), 연봉(r=0.138), 효과성과의 관계에서는 주된 직무(r=-0.127), 연봉(r=0.126)과 유의한 상관관계가 있었다(Table 4).

5. 임파워먼트에 대한 회귀분석

임파워먼트를 종속변수로 하여 회귀분석한 결과, 적합한 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(p<0.001), 모형 설명력은 5.2%로 나타났다. 선정된 독립변수들 중에서 임파워먼트에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 근무경력(p<0.05)이었다. 즉, 근무경력이 많을수록 임파워먼트가 높았다(Table 5).

고 찰

사회적 변화와 더불어 병원조직도 최근 글로벌 의료산업 환경변화에 발 빠르게 대응해 새로운 시장을 창출 할 수 있는 전략모색이 요구되고 있다. 이러한 환경 속에서 지속적으로 의료서비스의 질을 향상시키고 경영의 합리화를 기하기 위해서는 병원의 업무효율성을 증진시키는 것이 의료조직의 최우선 과제중 하나이다<sup>17)</sup>. 따라서 치과 의료기관에서도 새로운 경영환경의 변화에 대처해 나가기 위한 창의적 조직운영이 필요하게 되었고, 임파워먼트가 이 변화에 대처하기 위한 새로운 패러다임으로 주목받

고 있다고 할수 있다. 본 연구대상자의 전체 임파워먼트 수준은 3.63으로 간호사를 대상으로 조사한 양<sup>18)</sup>, 김과 지<sup>19)</sup>의 연구성적보다는 높게 나타났고, 남<sup>6)</sup>의 결과보다 낮게 나타났는데 이러한 결과는 업무특성의 상이함에서 비롯된 것으로 여겨진다. 임파워의 의미는 권한을 주는 것뿐만 아니라 그 개념을 내재적 동기부여로 확장시켰고 과업성과에서 효과성, 역량성, 의미성, 자기결정성에 기초를 두고 구성원이 인식하는 과업추진을 통한 인지적 해석과정을 강조하였다<sup>20)</sup>. 효과성 또는 영향력은 자신의 능력과 업무에 관한 지식 등을 바탕으로 직무운영상 결과나 전략 수립 또는 타인의 업무에 영향을 미치는것을 뜻한다. 역량성은 특정과업에 대한 자기 효과성을 말하는 것으로 기술을 갖고 과업을 수행해 나갈 능력이 있다고 믿는 개개인의 신념이며, 자기 능력, 숙달, 노력에 대한 확실한 성과기대 등을 의미한다. 의미성은 현재 자신이 비공식적으로 조직에서 담당하고 있는 역할이나 공식적으로 맡고 있는 직위와 관련하여 수행되는 업무와 역할의 중요성과 가치를 나타내는 것이다. 자기결정성은 개인의 능력이 숙달된 상황에서 개인이 행동을 규제하고 독자적으로 선택할 수 있는 개개인의 선택감각을 의미한다<sup>15)</sup>. 본 연구에서 임파워먼트 구성요소중 의미성(3.88), 역량성(3.76)이 자기결정성(3.35), 효과성(3.52)보다 높게 조사되어 물리치료를 대상으로 연구한 심<sup>21)</sup>과 대기업 직원을 대상으로 임파워먼트를 연구한 김<sup>22)</sup>의 연구결과와 유사한 양상을 보였다. 이러한 결과는 무엇보다 본인이 수행하고 있는 과업에 대해 중요성을 인지하고 있는 것으로 추측된다. 근무경력이 많을수록, 비정규직보다는 정규직에서 임파워먼트가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보여 남<sup>6)</sup>, 차<sup>23)</sup>의 연구성과 유사하였으나 이직 희망기관으로 보건(지)소를 가장 선호한다는 주 등<sup>24)</sup>의 연구결과에 의하면 업무의 효율화를 통하여 의료 생산성을 극대화하기 위해서는 무엇보다도 인력관리의 저해요인으로 작용하고 있는 이직율을 낮추고 안정적으로 조직에 몰입할 수 있는 동기를 부여해 주는 것이 시급한 문제라고 생각된다. 주된 직무내용과의 관계에서는 교육·상담업무가 진료·협력업무보다 임파워먼트 수준이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이러한 점은 근무경력과 연봉이

많을수록 직위가 상승되어 보다 전문직으로서의 역할수행이 가능한 것으로 생각되며 이는 팀·실장급 이상의 치위생사가 임파워먼트 수준이 높았다는 정<sup>25)</sup>의 연구보고와 근무경력이 낮을수록 스트레스가 높다는 이 등<sup>26)</sup>의 성적과 환자상담 및 관리에서 직업효능감 감소가 가장 낮았다는 김과 윤<sup>27)</sup>의 연구결과와 비슷한 맥락을 보여주었다. 근무기관에 따라서는 종합·대학병원에서 임파워먼트가 다소 높게 나타나 김 등<sup>28)</sup>의 치과위생사의 직무, 조직 몰입수준이 종합·대학병원에서 가장 높게 나타난 결과와 유사한 양상을 보였고, 직무관련 정기 간행물을 구독하는 그룹에서 임파워먼트가 약간 높게 나타났으나 유의한 차이는 보이지 않았다. 이는 시대적 환경적 변화에 따라 여성의 사회진출로 자기 계발에 대한 성장욕구, 진취적인 조직문화를 위한 준비의 일환으로 사료된다. 한편 연령, 근무경력, 연봉과 역량성, 자기결정성은 양의 상관관계가 있었는데 이러한 점은 연령이 증가하고 근무경력이 많을수록 그리고 연봉이 높을수록 근무하면서 생기는 경험이나 지식을 바탕으로 하여 전문직업인으로서의 능력과 근무의욕을 자극하는데 동기부여가 될 수 있을 것으로 생각된다. 연구대상자의 임파워먼트를 종속변수로 하여 회귀분석한 결과, 근무경력이 통계적으로 유의한 변수로 작용하여 근무경력이 증가할수록 임파워먼트가 높았다. 즉 임파워먼트는 병원조직의 운영목표와 구성원 자신의 권한과 자율성 강화, 역할 영향력 향상으로 구성된 개인의 임파워먼트를 강화시킴으로써 직무만족과 조직의 효율성을 높이는 기회로 활용할 수 있을 것이다. 연구의 제한점으로 고려할 수 있는 것은 연구대상자의 임파워먼트에 대한 연구도구 차이로 인한 정확성 결여, 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있는 다요인적 변수들을 통제하지 못한 점, 단면연구인 점 등으로 인해 임파워먼트 요인에 대하여 명확한 결론을 얻기는 어려웠으므로 이러한 연구의 제한점을 보완한 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

## 요 약

치과위생사가 지각하고 있는 임파워먼트 정도와 병원조직 내에서 업무성과에 영향을 미치는 요인들간의 관계를 파악하여 치과의료 발전에 도움이 될 기초자료를 제공하고자 2010년 3월22일부터 4월 30일까지 서울에 소재하고 있는 일부 치과의료기관을 임의추출하여 재직하고 있는 여자 치과위생사 256명을 분석대상으로 하였다. 설문지를 이용하여 일반적 특성, 임파워먼트에 관한 자료를 수집하였고, 수집된 모든 자료는 SPSS 12.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 임파워먼트 수준은 3.63이었고, 근무경력, 연봉이 많을수록 임파워먼트가 높아 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ).
2. 교육·상담업무( $p<0.01$ ), 정규직( $p<0.05$ )에서 임파워

먼트가 높았다.

3. 역량성과 연령, 근무경력, 연봉은 상관관계가 있었다( $p<0.01$ ).
4. 자기결정성과 연령( $p<0.05$ ), 근무경력( $p<0.01$ ), 연봉( $p<0.05$ )은 유의한 상관성이 있었다.
5. 회귀분석 결과, 임파워먼트와 유의한 관련성이 있는 요인은 근무경력( $p<0.05$ )이었다.

결론적으로 직무관련 치과위생사의 임파워먼트는 근무경력, 연봉, 교육·상담업무, 정규직에서 높게 나타났다. 이로써 치과조직은 효율적인 인력관리를 통해 조직의 역량과 효과성을 높여야하며, 특히 치과위생사가 전문직으로서의 독자적인 의사결정이나 역할수행을 통해 스스로 임파워먼트를 증진시킬 수 있는 리더십 훈련과 다양한 교육프로그램 개발이 마련되어야 할 것이다.

## 감사의 글

본 연구는 2010년 삼육보건대학 연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

## 참고문헌

1. Miller WB, Laschinger HK: Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. J of Nurs Admin 24(4): 39-47, 1994.
2. Carolyn LB, Phyllis RS: An organizational strategy for empowering nursing. Nursing Economics 4(2): 69-73, 1991.
3. Laschinger Havens DS: Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice, conditions for work effectiveness. J of Nurs Admin 26(9): 27-35, 1996.
4. Choi EY: A study on the job satisfaction and organizational commitment of the dental hygienist. Master's Thesis of Graduate School of Administrative Science Yonsei University, Seoul, 2001.
5. Yoon MW: A study on the empowerment of social workers. Master's Thesis of Graduate School of Ewha Womans University, Seoul, 1999.
6. Nam KH: A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses. Master's Thesis of Graduate School of Seoul National University, Seoul, 2001.
7. Son YA: Study on analyzing the factors related to duty that influence on the level of empowerment of social workers. Master's Thesis of Graduate School of Sungkyul University, Anyang, 2009.
8. Hwang SM: The effects of school personnel's empowerment and followership on the organizational effectiveness of schools. Master's Thesis of Graduate School of Education Kangwon National University, Chun-Cheon, 2009.
9. Bolton B, Brookings J: Development of a measure of interpersonal empowerment. Rehabilitation Psychology 43(2):3-21, 1998.
10. Wilson B, Laschinger HKS.: Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A test of Kanter's theory of structural power in organizations. J of Nurs Admin 24(4): 39-47, 1994.

11. Shawler C: The empowerment of older mothers and daughters: Rehabilitation strategies following a hip fracture. *Geriatric Nursing* 27(6): 371-377, 2006.
12. Viklund G, Ortqvist E, Wikblad K.: Assessment of an empowerment education programme. A randomized study in teenagers with diabetes. *Diabetic Medicine* 24(5): 550-556, 2007.
13. Kuo HT, Yin TJC, Li IC: Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities, *J of Clinical Nursing* 17(22): 3059-3066, 2008.
14. Thomas KW, Velthouse BA.: Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Acad of Management Journal* 15(40): 666-681, 1990.
15. Spreitzer GM: Psychological empowerment in the workplace. *J of Acad of Management Journal* 38(5): 1442-1465, 1995.
16. Jung HJ: A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment. Master's Thesis of Graduate School of Seoul National University, Seoul, 1998.
17. Park WW: Empowerment: Its meaning and application. *Korean Management Review* 26(1): 115-138, 1997.
18. Yang GM: Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 5(1): 39-61, 1999.
19. Kim HK, Chi SA: Empowerment perception level and job satisfaction of operation room nurses. *J Chung-Ang University* 6(2): 121-128, 2002.
20. Shin YG: Problems and effect of business ethics education in Korea. *Yonsei Business Review* 34(3): 119-139, 1997.
21. Shim JH: A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction and organizational commitment. Doctor's Thesis of Graduate School of Hanyang University, Seoul, 2001.
22. Kim KS: The effect of empowerment on organizational performance. Master's Thesis of Graduate School of Kyungwon University, Seongnam, 1996.
23. Cha YS: A study on the relationship among vision congruence, empowerment, and organizational effectiveness. Master's Thesis of Graduate School of Seoul National University, Seoul, 1996.
24. Ju OJ et al. : Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists in the region of J. *J Dent Hyg Sci* 7(4): 251-256, 2007.
25. Jeong SH: A study on empowerment and job satisfaction perceived by the blood center nurses. Master's Thesis of Graduate School of Public Administration Hanyang University, Seoul, 2001.
26. Lee HO et al. : An analysis on factors related to the job satisfaction of dental hygienists at J region. *J Dent Hyg Sci* 7(2): 65-72, 2007.
27. Kim YS, Yoon HS: Burnout among clinical dental hygienists and its coping behaviors. *J Dent Hyg Sci* 7(4): 225-233, 2007.
28. Kim YK et al.: A study on relation to empowerment of dental hygienist and immersion of duty and devotion of organization. *J of Korean Hospital Management* 8(4): 76-110, 2003.

(Received May 17, 2010; Revised June 17, 2010;  
Accepted June 19, 2010)

