

치과위생사의 심리적 임파워먼트가 직무태도 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

김기영‡

연세대학교 원주의과대학 치위생학과

A Study on the Impact of Psychological Empowerment on Job Attitudes and Turnover Intention of Dental Hygienists

Ki-Young Kim‡

Dept. of Dental Hygiene, Yonsei University

<Abstract>

The purpose of this study is to examine impacts of psychological empowerment of dental hygienists who were employed to dental hospital or clinic on organizational commitment, job satisfaction and turnover intention as strong predictors of turnover rate. Major findings in this study include that the more psychological empowerment increase, the more job satisfaction and organizational commitment will increase, which can decrease turnover intention after all. This result indicates that the managers of dental hospital and clinic should perceive that the consistent management effort to improve psychological empowerment can increase job satisfaction, and finally will increase the organizational commitment that means the loyalty to organization.

Key Words : Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

I. 서론

1. 연구의 필요성

국내 치과계에서는 1년에 4000여명이 넘는 전문 치과위생사가 배출되고 있다. 그리고 이들의 78.1%는 대부분 소규모 치과의원급에서 근무하게 된다 [1]. 그런데 한 기관에서 치과병(의)원에 근무하는 치과위생사들에게 설문한 결과, 취업분야 변경 희망자가 51.1%이었으며, 이중 이직을 고려하고 있는 경우는 41.3%로 나타났다. 그 이유로는 직장의 안정성 및 신분보장으로 조사되었다[2]. 또한 정성화 외에 따르면 965명 중 555명(57.5%)이 이직한 경험이 있는 것으로 조사된 바 있으며[3], 또 다른 연구에서는 치과위생사 828명 중 603(72.8%)명이 이직경험이 있는 것으로 조사된 바 있다[4].

이러한 높은 이직률의 원인을 다양한 관점에서 찾고 있는데, 산업분야를 막론하고 이직률이 높게 나타나는 현상은 직장대안이 많은 경우도 하나의 원인으로 보고 있다. 즉, Smith에 따르면 현 직장에 만족한다 하여도 현 직장보다 더 만족할만한 직장대안이 많을 경우 이직하려는 성향이 높게 나타난다고 언급하고 있다[5][6]. 현 직장에 대해 만족한다 하더라도 더 만족할 만한 직장대안이 많고 상대적으로 취업하기가 용이한 경우 쉽게 이직을 생각하거나 이직한다는 것이다. 그런데 치과계에서는 이 직무만족에 대한 연구가 활발히 진행되고 있는데 그 요인으로 근무여건, 임금수준, 치과병(의)원 원장과의 관계 등 다양한 연구가 진행되고 있다[3][7]. 이 직무만족은 근무여건 및 임금 등의 변화에 따라 변화할 수 있는 속성을 지닌 변수로 조사된 바 있다[5]. 다시 말하면 근무여건이나 임금 등과 같은 요인들을 경영시스템으로 보고 이러한 체계의 완성도가 높을수록 직무성과나 이직률 등을 낮출 수 있다고 보고 있으나 이는 대부분 직무만족에는 영향을 주지만 한 직장 내에 오래 근

무하게 하는 몰입(commitment)을 결정하는 요인은 아니라는 것이다. 현 치과계에서와 같이 이직할 만한 직장대안이 상대적으로 많고 상대적으로 취업하기가 용이한 경우 이러한 직무만족과 더불어 현 직장에 몰입할 수 인적관리가 매우 중요하다 하겠다.

일반기업 뿐만 아니라 의료기관에서도 현 직장에 몰입하게 하기위한 연구가 진행되고 있는데 그 중에서도 심리적 임파워먼트 수준을 높이기 위한 노력이 진행되고 있다. 다시 말하면 개인 혹은 집단 수준의 심리적 임파워먼트라는 개념으로 그간 선행연구에서도 이 종사자들의 심리적 임파워먼트는 직무만족과 더불어 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 조사된 바 있다[8][9][10][11].

따라서 본 연구에서도 실제로 치과위생사들의 심리적 임파워먼트가 현 직장에서 직무에 만족하게 하는지 그리고 현 직장에 몰입하고자 하는 마음을 더 강하게 하는지를 검증하고 이러한 태도변화가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고자 한다.

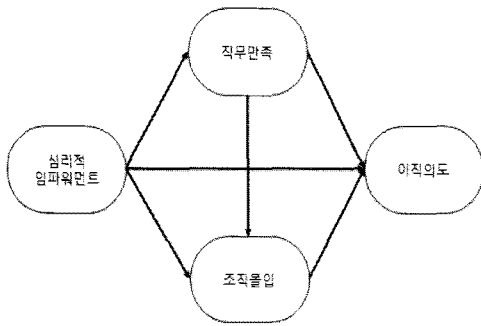
2. 연구목적

본 연구의 목적은 치과계에서 그간 소홀히 다루어져 왔던 심리적 임파워먼트가 실제로 치과위생사들로 하여금 현 치과병(의)원에서 직무에 대해 만족하게 하는지 그리고 직장에 대하여 몰입(commitment)하게 하는지 검증하고자 한다. 더불어 이러한 직무만족과 조직몰입의 정도가 이직의도에 영향을 미치는지 검증해 봄으로써 치과병(의)원에서 내부직원에 대한 또 다른 관리방안을 제시함을 목적으로 한다.

II. 연구방법

1. 연구목적

본 연구의 목표는 치과위생사의 심리적 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입과 같은 직무태도와 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하는 것이다.



<그림> 1. 연구모형

2. 용어정의

1) 심리적 임파워먼트

본 연구에서는 Thomas & Velthous가 정의한 심리적 임파워먼트의 개념을 적용하는데, 심리적 임파워먼트는 의미(meaningfulness), 능력(competency), 자기결정력(self-determination), 그리고 영향력(impact)이라는 하위개념으로 구성되어있다[11]. 이 심리적 임파워먼트는 업무활동을 통해 경험한 하위 구성 개념에 대한 인지적 평가정도에 따라 심리적 임파워먼트의 수준이 결정된다. 각 하위 개념을 설명하자면, 첫 번째로 의미는 현재 자신의 업무가 개인적 가치와 비교하여 볼 때 자신에게 얼마나 의미 있는 일인가를 의미한다. 두 번째로 능력은 자신의 업무에 대한 개인적 숙련도를 의미한다. 세 번째로 자기결정력은 자신의 업무를 선택하는데 있어 적절한 자율성이 보장되어 있는

가에 대한 인식으로, 개인의 행동은 자신의 결정에 기인한다는 것으로 강한 책임감을 내포하고 있다. 네 번째로 영향력(impact)은 업무에 있어 자신의 노력으로 기대하는 정도의 결과를 이끌어 낼 수 있다는 믿음이다.

2) 직무만족

직무만족은 직무자체, 임금, 승진, 근무여건 등에 대한 개인의 감정적 상태를 의미하며, 시간이나 환경에 따라 변할 수 있는 감정적 상태를 의미한다[5][12].

3) 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰, 조직원으로 남아 있으려는 강한 욕구, 안정적이며 쉽게 변하지 않는 믿음이라 정의할 수 있다[6][13]. 조직몰입 요인은 그간 많은 선행연구에서 다루어져 왔는데 병원종사자들을 대상으로 조사한 결과, 조직몰입은 이직의도를 낮추는데 중요한 결정요인으로 검증된 바 있다[8][9]. 조직몰입과 직무만족은 구별되는 직무태도로서 직무만족은 시간과 환경에 따라 변화하는 휘발성 개념이며 조직몰입은 지속적인 경험을 통하여 형성된 안정적 개념이라 할 수 있다[5][13].

4) 이직의도

이직의도는 현재 고용자가 현재의 직장에서부터 이탈하려는 의도가 얼마나 큰가를 의미한다[14][15]. 이직의도는 선행연구에서 이직행동을 예측하는데 적용 및 검증되어왔다[14][15].

3. 연구가설

이상의 개념과 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 수립하였다.

가설1 : 치과위생사의 심리적 임파워먼트는 직

무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 치과위생사의 심리적 임파워먼트는 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설3 : 치과위생사의 심리적 임파워먼트는 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설4 : 치과위생사의 직무만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설5 : 치과위생사의 직무만족은 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설6 : 치과위생사의 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

4. 연구대상 및 조사기간

전국의 치과병(의)원을 인터넷을 통하여 657개의 치과(병)의원을 무작위로 표본을 추출하였다. 인터넷을 이용하여 2009년 10월에서 2009년 12월 까지 약 3개월 간 설문을 수행하였는데, 자료수집 방법은 인터넷 포털 사이트의 무료 설문도구를 이용하여 설문지를 개발, 배포 및 수집하였다. 설문 배포는 설문을 허락한 437개 치과(병)의원에 한하여 시행하였으며, 이때 면허증을 취득한 치과위생사에게 이메일 주소를 요청, 확보하였다. 확보된 이메일에 대하여 인터넷 설문주소를 발송하여 설문응답을 받아 내었다. 이때 설문에 응답한 치과위생사 수는 치과병(의)원마다 모두 달랐으며 설문에 응답한 치과병(의)원은 151개였으며, 치과위생사는 217명이었다.

5. 분석방법

본 연구에서는 가설을 검증하기 위하여 구조방정식모형인 PLS(Partial Least Square)경로모형(SmartPLS 2.0)을 사용하였다[16]. PLS 경로모형은 주성분(Principal component)을 기반으로 한 구조방정식 모형으로 표본의 크기와 변수 등의 정규분

포에 대한 제약조건이 없다[16].

6. 변수의 조작적 정의

심리적 임파워먼트는 Thomas and Velthouse가 개발한 의미(meaningfulness), 능력(competency), 자기결정력(self-determination), 그리고 영향력(impact)요인 총 12개 문항을 사용하였다[11].

직무만족은 Price and James가 개발한 4개 문항을 사용하였다[12]. 조직몰입은 Mowday 등이 개발한 문항 중 4개 문항을 사용하였다[13]. 마지막으로 이직의도는 Michaels and Spectors, Mobley가 개발한 3개의 문항을 사용하였다[14][15].

<표 1> 설문내용의 구성

변수	설문내용	설문근거	설문 문항 수
심리적 임파워먼트	직무활동 의미, 직무에 대한 보람, 직무의 중요도, 직무수행방법에 대한 자유 및 결정정도, 직무수행자율권 정도, 직무의 통제권한정도, 직무에 대한 영향력행사 정도, 직무 흐름에 대한 영향력 정도, 직무에 필요한 기술력 정도, 직무수행 능력 정도, 직무수행 역량에 대한 자신감 정도	Thomas and Velthouse (1990)	12
직무만족	직무내용, 임금, 인관관계 만족정도, 직무에 대한 전반적인 만족 정도	Price and James (2000)	4
조직몰입	내 직장에 대한 충성도, 문제의 동일 시 정도, 직장에 대한 가치인식 정도, 충성할 만한 가치정도.	Mowday et al. (1979)	4
이직의도	이직 고민정도, 이직계획 정도	Michaels and Spector (1982), Mobley (1982)	3

III. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

<표 2>와 같이 조사된 치과병(의)원의 규모를 보면 치과의원이 199명(92.1%)이며, 치과병원이 17명(7.9%)으로 조사되었다. 대부분 치과의원 급에서 종사하고 있는 것으로 나타났다. 유니트 체어수는 5대 미만이 68명(31.3%), 5대 이상에서 10대 미만이 115명(53%), 10대 이상에서 15대 미만이 15명(6.9%), 15대 이상에서 20대 미만이 12명(5.5%), 그리고 20대 이상이 7명(3.2%)으로 응답, 조사되었다. 치위생사의 인원수는 1명에서 10명 미만이 200명(93%)로 가장 많았다. 응답자의 특성을 살펴보면, 연령은 35세 이상이 8명(3.8%), 30세 이상에서 35세 미만이 43명(20.2%), 24세 이상에서 30세 미만이 147명(69%)로 가장 많았다. 24세 미만은 24명(11.4%)이었다. 기혼자는 57명(26.5%)이며 미혼자는

158명(73.5%)로 조사되었으며 응답자의 절반이상이 치과위생사로서의 근무경력이 3년 이상에서 5년 미만과 5년 이상이 128명(59.2%)이었다. 그리고 133명(61.3%) 이상이 이직경험이 있었다.

2. 측정모형 적합도

PLS 모형 적합도는 <표 3>과 같이 모형 적합도 (goodness-of-fit) 및 내생변수의 R²와 Stone-Geisser Q² 검증통계량인 교차 검증된 Redundancy 지표를 통해 알 수가 있는데 이 지표는 구조모형의 적합성을 타나내며 그 값이 양수이어야 한다[17][18]. 본 연구모형의 적합도를 검증한 결과, 모형 적합도(goodness-of-fit)는 0.321, Redundancy의 모든 값이 양수로 나타났다. 또한 내생변수의 R²는 평균 0.386으로 의미 있는 결과로 나타났다.

<표 2> 치과위생사의 인구통계

조사대상자 수	구분	항 목		응답지수(%)		
				217(100)		
직장형태(N=216)	치과의원	치과병원		199(92.1)	17(7.9)	
		- 5	5 - 10	68(31.3)	115(53.0)	
	체어수	10 - 15	15 - 20	15(6.9)	12(5.5)	
		20 -	-	7(3.2)	-	
치위생사 인원수(N=215)	1 - 10	10 - 15		200(93)	7(3.3)	
		15 - 20	20 -	6(2.8)	2(0.9)	
	연령(N=213)	- 24	24 - 30	24(11.4)	147(69.0)	
		30 - 35	35 -	43(20.2)	8(3.8)	
응답자	결혼여부(N=215)		미혼	기혼	158(73.5)	57(26.5)
	특성	치과위생사로서의 근무경력(N=216)	1개월 - 1년	1년 - 2년	30(13.9)	29(13.4)
2년 - 3년			3년 - 5년	29(13.4)	48(22.2)	
5년 -			-	80(37.0)	-	
이직경험		있음	없음	133(61.3)	84(38.7)	

Cohen에 따르면 R²의 값이 상(0~0.26), 중(0.13 ~ 0.26), 그리고 하(0.02 ~ 0.13)로 구분할 수 있는데 이 번 연구모형의 모형 적합도가 R²이 0.321로 나타나 매우 높은 것을 알 수가 있었다[19]. 그리고 communality값은 측정모형에 대한 통계량으로서 측정모형의 적합성을 나타내며, 최소 0.5이상이어야 한다. 본 연구의 결과에서는 communality가 0.5이상임으로 측정모형의 적합성을 충족시키고 있다. 따라서 연구모형의 적합성이 확보된 것으로 판단 할 수 있다.

본 연구에 적용된 개념의 설문은 그간 선행연구를 통해 그 신뢰도와 타당도가 검증된 개념으로 탐색적 요인분석을 제외하였으며 PLS 경로모형을 이용한 확인적 요인분석을 통해 개념에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 첫 번째로, <표 3>에서 설문도구의 신뢰도를 확인하기 위해 크론바흐 알파 값을 살펴본 결과 모두 0.7이상으로 나타나 신뢰성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 판별타당도로써 평균분산추출(AVE : Average Variance

Extracted)값이 모두 0.5 이상으로 나타나 본 연구에 활용된 개념 모두 신뢰성이 확보된 것으로 판단 할 수 있다[20]. <표 3>과 <표 4>에서 집중타당도를 의미하는 합성신뢰도지(CRI : Composite Reliability Index)수를 보면 그 결과 모두 0.8이상으로 나타났다[21].

3. 설문도구의 신뢰도 및 타당도 분석

<표 5>는 PLS 측정모형의 결과로써 각 요인별로 요인 적재값과 교차요인 적재값을 보여주고 있다. 이는 각 요인의 집중타당도와 판별타당도를 판단하는 지표로서 사용된다. 이 표에서는 모든 요인 적재값이 0.5를 상회하고 있으며, 각 측정변수별 요인적재값이 교차요인 적재값보다 큰 것으로 나타났다. 따라서 각 요인에 대한 판별타당도가 모두 존재하는 것으로 나타났다(0.5를 넘지 못하는 항목들은 모두 제외되었다).

<표 3> PLS 경로모형의 전체 적합도(Overall Model Fit)

외생/내생변수	AVE*	CRI**	R ²	Cronbach's Alpha***	Communality****	Redundancy
심리적 임파워먼트	0.546	0.894		0.863	0.546	
조직몰입	0.682	0.895	0.500	0.843	0.682	0.148
직무만족	0.669	0.856	0.318	0.749	0.669	0.209
이직의도	0.877	0.955	0.340	0.930	0.877	-0.068
평균값	0.693	0.900	0.386	0.846	0.693	0.096

* : > 0.5; ** : > 0.7; *** : > 0.7; **** : > 0.5

<표 4> 변수 간 상관관계 분석결과

	Composite Reliability	이직의도	심리적 임파워먼트	조직몰입	직무만족
이직의도	0.955	0.937			
심리적 임파워먼트	0.894	-0.280	0.739		
조직몰입	0.895	-0.533	0.555	0.826	
직무만족	0.856	-0.521	0.564	0.675	0.818

<표 5> PLS 측정모형(확인요인분석) 결과(요인적재값, 교차요인 적재값)

항목	요인	이직의도	심리적 임파워먼트	조직몰입	직무만족
이직의도1		0.95	-0.28	-0.50	-0.50
이직의도2		0.95	-0.31	-0.56	-0.53
이직의도3		0.91	-0.19	-0.43	-0.42
심리적 임파워먼트1		-0.20	0.74	0.41	0.40
심리적 임파워먼트10		-0.19	0.74	0.29	0.35
심리적 임파워먼트2		-0.16	0.73	0.35	0.29
심리적 임파워먼트4		-0.13	0.70	0.39	0.46
심리적 임파워먼트5		-0.16	0.75	0.47	0.40
심리적 임파워먼트8		-0.20	0.70	0.33	0.39
심리적 임파워먼트9		-0.34	0.80	0.54	0.56
조직몰입1		-0.43	0.56	0.87	0.57
조직몰입2		-0.40	0.60	0.85	0.59
조직몰입3		-0.40	0.29	0.73	0.48
조직몰입4		-0.53	0.36	0.84	0.57
직무만족1		-0.43	0.53	0.63	0.88
직무만족2		-0.35	0.26	0.41	0.66
직무만족4		-0.49	0.54	0.59	0.89

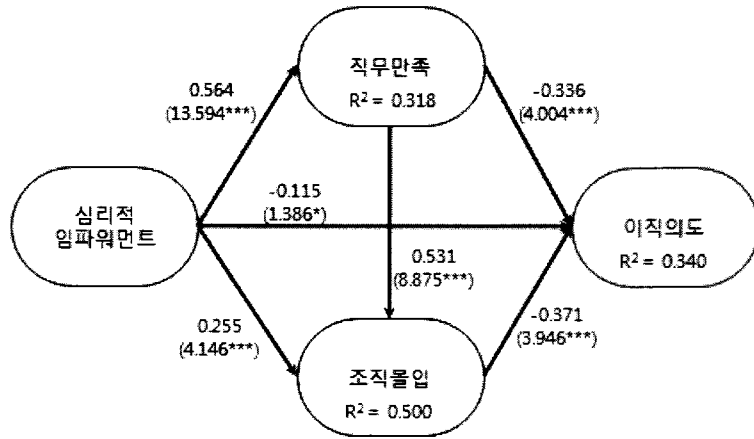
4. 가설검증 및 분석

가설검증결과 <표 6>과 같이 심리적 임파워먼트는 직무만족(가설 1), 조직몰입(가설 2), 그리고 이직의도(가설 3)에 모두 긍정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족은 이직의도(가설 4)에 부정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입은 이직의도에는 부정적(가설 5)으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무만족은 조직몰입(가설 6)에 긍정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 검증되었다. 따라서 모든 가설이 채택되었다.

앞서 검증된 바와 같이 본 연구의 설문도구와

이를 이용한 연구모형은 통계적으로 그 신뢰성과 타당성 그리고 모형적합도 면에서 만족스러운 수준으로 가설을 검증하기에 적합하다 할 수 있다.

직무만족은 R²가 0.318로 나타났으며 조직몰입은 R²가 0.500으로 나타나 심리적 임파워먼트와 직무만족이 조직몰입을 매우 의미 있게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이직의도의 R²는 0.340으로 나타나 심리적 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 모두 이직의도를 의미 있게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 경로계수와 R²의 결과를 볼 때 심리적 임파워먼트는 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 것 보다 직무만족과 조직몰입을 경유하여 상대적으로 더 유의한 영향을 미치고 있다고 볼 수가 있겠다



<그림 2> 연구모형 검증결과

<표 6> PLS 구조모형의 분석결과

가설	경로	표준화된 경로계수	t-값	채택여부
가설1	심리적 임파워먼트 → 직무만족	0.564	13.594***	채택
가설2	심리적 임파워먼트 → 조직몰입	0.255	4.146***	채택
가설3	심리적 임파워먼트 → 이직의도	-0.115	1.386*	채택
가설4	직무만족 → 이직의도	-0.336	4.004***	채택
가설5	조직몰입 → 이직의도	-0.371	3.946***	채택
가설6	직무만족 → 조직몰입	0.531	8.875***	채택

*** : P<0.01, ** : P<0.05, * : P<0.10

IV. 고찰 및 결과

본 연구에서는 전국의 치과병(의)원에 종사하고 있는 치과위생사의 심리적 임파워먼트 수준이 직무태도(직무만족, 조직몰입)와 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하고자 하였다.

연구결과를 요약해 보면 다음과 같다. 치과위생사들의 심리적 임파워먼트는 직무만족 및 조직몰입과 같은 직무태도에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 또한 이직의도에도 영향을 미

치고 있는 것으로 나타났다. 특히, <표 6>에서 보는 바와 같이 심리적 임파워먼트는 조직몰입(경로계수 : 0.255)보다 직무만족(경로계수 : 0.564)에 상대적으로 더 크게 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그러나 R²를 보면 심리적 임파워먼트는 직무만족과 더불어 조직몰입에 더 크게 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입과 직무만족은 구별되는 직무태도로서 직무만족은 시간과 환경에 따라 변화하는 휘발성 개념이며 조직몰입은 지속적인 경험을 통하여 형성된 안정적인 개념

[5][13]이라는 점에서 볼 때, 심리적 임파워먼트의 경험은 직무에 대한 반복된 만족 경험을 하게 함으로써 이직의도를 감소시키기도 하지만 이러한 직무만족의 반복된 경험은 조직에 몰입하게 하고 결국, 이직의도에 유의한 영향을 미친다고 볼 수가 있겠다.

본 연구의 이러한 결과는 치과병(의)원 대표자들이 안정적인 인력관리를 위해서는 많은 투자가 필요하다고 인식하고 있으며, 인력관리에 대한 투자대비 효과에 대하여도 만족하지 못하고 있는 현실에서 볼 때[22][23], 인력관리에 있어 심리적 임파워먼트 고취를 위한 경영시스템 개발과, 지속적인 관리가 매우 중요함을 시사하고 있다. 즉, 이직의도가 이직행위에 직접적인 영향을 주는 만큼, 이직의도에 영향을 미치고 있는 치과위생사들의 직무태도를 긍정적으로 유지하게 하는 노력이 조직 내에서 매우 필요하다 하겠다. 치과위생사들의 심리적 요인이 직무태도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타난 것은 병(의)원 관리를 위한 경영시스템과 인적자원관리 등을 개발하거나 지원할 때 단순한 성과와 직결된 보상도 중요하지만 치과위생사가 병(의)원 내의 생활과 업무경험을 통해 의미(meaningfulness), 능력(competency), 자기결정력(self-determination), 그리고 영향력(impact)을 경험할 수 있는 관리 시스템을 개발하는 것이 중요함을 보여 주고 있다.

그러므로 치과병(의)원 대표자들은 단순히 기업의 경영시스템 도입이 병(의)원의 성과에 직접적인 영향을 미칠 것으로 기대하는 것은 다소 무리가 있는 판단이라 사료된다. 도입하고자 하는 시스템의 의도적 배경이 근무자들의 심리적 동기에 긍정적으로 영향을 미치는 시스템인지를 고려하여야 할 것이다.

본 연구의 한계로는 이러한 심리적 임파워먼트에 영향을 미치는 요인을 검증하지 못하였으며 후속연구로는 심리적 임파워먼트 제고에 영향을 미

치는 요인을 조직, 팀, 개인 수준에서 밝히는 연구가 진행되어야 할 것이다.

본 연구의 가설 검증결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 치과위생사의 심리적 임파워먼트 수준은 직무만족, 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타났다. 그리고 이는 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다.
2. 치과위생사의 직무만족 수준은 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타났다. 그리고 이는 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다.
3. 치과위생사의 조직몰입 수준은 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다.
4. 치과위생사의 심리적 임파워먼트는 직무만족과 더불어 조직몰입에 의미 있는 요인으로 검증되었다.
5. 치과위생사의 심리적 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 이직의도에 의미 있는 요인으로 검증되었다.

참고문헌

1. 오영호(2003), 우리나라 보건 의료인력 분포와 정책 과제, 한국보건사회연구원, pp.61-74.
2. 장현숙, 박수경, 유선주(2003), 치과 의사 등 구강보건인력수급 및 관리체계 개발, 한국보건산업진흥원.
3. 정성화, 서영규, 손은영, 최연희, 송근배(2005), 치과 의료 보조인력의 직무만족도와 관련요인 분석, 대한구강보건학회지, Vol.29(3);281-292.
4. 안용순, 신선정, 정세환, 이영수, 임도선(2006), 치과 의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석, 대한구강보건학회지, Vol.30(3);44-56.
5. Smith, Organ, Near(1983), Organizational Citizenship Behaviors, Its Nature and Antecedents, Journal of Applied Psychology, Vol.68(4);1442-1465.
6. Mobley, Griffeth, Hand, Meglino(1979), Review

- and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol.86(3);493-522.
7. 윤미숙, 이경희, 최미숙(2006), 치과위생사의 이직 의도와 직무만족도에 관한 연구, *한국치위생과학회*, Vol.6(3);147-152.
 8. 염영희(2006), 임상간호사가 지각하는 심리적 임파워먼트, 조직몰입 및 잔류의도, *간호행정학회*, Vol.12(1);23-31.
 9. Conger, Kanungo(1988), The empowering process : Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, Vol.13(3);471~482.
 10. Avolio, Zhu, Koh, Bhatia(2004), Transformational Leadership and Organizational Commitment : Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25(8);951-968.
 11. Thomas, Velthouse(1990) Cognitive Elements of Empowerment : An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, Vol.15(4);666-681.
 12. Price, James(2000), Reflections on the determinants of voluntary turnover, *International Journal of Manpower*, Vol.22(7);600-624.
 13. Mowday, Steers, Porter(1979), The Measurement of Organizational Commitment., *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14(2);224-247.
 14. Michaels, Spector(1982), Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model, *Journal of applied psychology*, Vol.67(1);53-59.
 15. Mobley(1982), Employee turnover: Causes, consequences, and control. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing company.
 16. <http://www.smartpls.de/forum>
 17. Chin(1998), The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, in Maroulides, G.A.(Eds), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, pp.295-336.
 18. Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, Lauro(2005), PLS Path Modeling, *Computational Statistics & Data Analysis*, Vol.48(1);159-205.
 19. Cohen(1988), *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*(2nd ed.), Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ.
 20. Fornell, Larcker(1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, Vol.18(1);39-50.
 21. Nunnally(1978), *Psychometric Theory*, 2nd ed. McGraw-Hill, New York.
 22. 안상훈(2009), 알기 쉬운 병원 마케팅, 병원의 내부 마케팅Ⅲ, 세미나 리뷰.
 23. 김영준(2010), 치과의 효율적인 인력관리 5, 세미나 리뷰.

접수일자 7월 4일

심사일자 10월 10일

게재확정일자 10월 17일