

치과위생사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향 : 심리적 임파워먼트 매개효과

장선옥¹ · 권준영^{2*}

¹한림성심대학교 치위생과 · ²경운대학교 치위생학과

1. 서론

병원은 예방, 치료, 재활, 사회복귀 및 건강증진 등을 포함한 포괄적인 의료서비스를 수행할 수 있도록 보건의료인력이 조직을 이루어 역할을 수행하고 있다¹⁾. 병원 내 의료인력의 양적 및 질적인 수준이 환자 만족도와 직접적인 영향을 미치기 때문에 병원에서 의료서비스를 제공하는 의료진의 역할이 매우 중요하다²⁾. 치과위생사는 치과 병·의원의 핵심 인적자원으로 환자와의 직접적인 상호작용을 통해 다양화된 환자의 요구를 이해하고 신뢰감을 형성하여 병원 만족도를 높일 수 있으며, 나아가 조직 성과와 국민의 구강 건강증진 목적에도 도달할 수 있다^{3,4)}.

현재 의료에 대한 수요와 관심이 높아졌으나 구강병은 외래 다빈도 상병에서 여전히 상위를 차지하고 있으며⁵⁾, 구강병과 관련한 전신질환의 연관성과 구강위생관리 등 관련 인식은 낮아 국민의 건강을 위협하고 있으므로 구강질환을 예방하고 구강건강증진을 위

해 노력하는 치과위생사의 역할이 매우 중요하다. 그러나, 치과 의료인력에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 치과위생사는 2020년 기준 88,422명을 배출하였으나 66%만이 현재 활동하고 있으며⁶⁾, 치과위생사의 75.6%가 자기개발의 어려움, 직장 동료 사이의 갈등, 부적절한 업무 등의 이유로 이직을 경험하고 있는 것으로 확인되었다⁷⁾. 이에 치과위생사의 이직을 낮추기 위한 인력 유지 방법과 함께 조직의 성과를 높일 수 있는 치위생 근무환경에 대한 관심이 높아지고 있다^{2,8)}.

치과위생사는 질 높은 의료서비스를 제공하기 위하여 관리자의 지지와 병원 지원체계를 기반으로 구성원들의 역량과 팀워크를 발휘할 수 있는 안전하고 긍정적인 근무환경이 필요하지만⁸⁾, 업무를 수행하면서 감정노동 뿐만 아니라 조직 내 갈등 상황, 근골격계 질환과 같은 건강 문제 등 육체적, 정신적 스트레스 경험하고 있다^{9,10)}. 또한 COVID-19와 같은 유행성 질환 등 각종 전염성 질환에 대한 감염위험과 다양한 형태의 의료분쟁 및 폭언 등의 사회적 문제도 증가하고 있다^{8,11)}. 근무 조건과 근무 환경, 병원 내 체계, 관리자의 역량 등은 직장 이동을 결정하는 중요한 요인이며, 조직몰입에 방해가 되는 요소로 작용한다^{12,13)}. 이에 미국 질병관리 본부는 병원 내에서 의료의 질과 안전을 촉진하는 중요한 과제로 환자와 종사자

접수일: 2023년 10월 4일 최종수정일: 2023년 10월 19일

게재확정일: 2023년 10월 26일

교신저자: 권준영, 경상북도 구미시 산동읍 강동로 730 경운대학교 치위생학과

Tel: 82-54-479-4113

E-mail: 020eeee@naver.com

를 보호하기 위한 감염 관리 활동을 제시하는 등 안전 관리 체계를 강조하며 근무환경과 관련하여 해결방안을 제안하고 있다^{14,15}. 환자에게 제공하는 의료서비스의 질 향상을 위해서라도 안전하고 긍정적인 근무 환경이 조성된다면 자신의 직무에 만족할 수 있으며 조직에 잔류하고자 조직의 부정적 영향을 줄 수 있는 행동을 감소할 수 있다¹⁶.

조직몰입을 높이기 위한 추가적 전략으로 보고되는 심리적 임파워먼트는 긍정적 업무태도와 행동을 할 수 있는 동기를 유발하는 것으로 나타났다^{17,18}. 심리적 임파워먼트는 업무를 수행할 때 중요한 의사결정을 하고 자신감 있게 행동하는 전반적인 과정으로¹⁹, 통제감을 높여 직무의 의미와 열정을 갖고 적극적으로 참여할 수 있도록 동기부여를 제공한다²⁰. 이러한 심리적 임파워먼트는 직접적이고 단순한 영향 관계보다 직무 특성과 환경 등에 따라 영향력이 변화할 수 있으며²¹, 직무 수행과정에서 조직 구성원과 상호작용 중 영향을 주고 받으며 형성되기 때문에 조직의 환경 차원에서도 임파워먼트를 형성할 수 있도록 체계적인 전략이 요구된다²⁰. 또한 심리적 임파워먼트는 구성원들의 자발적 업무 참여 및 역할에 대한 노력 등을 통해 의사결정의 어려움과 심리적인 어려움에 긍정적으로 대처할 수 있으므로, 소진을 완화하고 직무몰입을 높일 수 있는 중요한 요인으로 작용한다^{22,23}. 이에 임파워먼트의 연구 및 활용으로 급변하는 환경 속에서 조직 구성원들에게 사기를 진작시키고 조직몰입과 나아가 재직 의도를 높일 수 있을 것으로 사료 되므로, 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수로서 치과위생사 근무환경과 심리적 임파워먼트를 파악하여 긍정적이고 체계적인 치과위생사 근무환경을 조성해야 할 것이다.

현재 치과위생사 근무환경과 관련된 선행연구는 직무만족^{2,3}, 감정노동²³, 직무스트레스⁹, 직업병과 관련한 근골격계 통증¹⁰, 이직^{2,23}과 관련하여 다수의 연구가 진행되었으나, 근무환경과 임파워먼트에 관한 연구¹², 근무환경과 조직몰입에 관한 연구^{2,12}, 임파워먼트와 조직몰입에 관한 연구^{20,24}등과 같이 변인과의

1차원적 인과관계만을 확인하였다. 치과위생사를 대상으로 근무환경, 임파워먼트, 조직몰입의 관계를 통합적으로 규명한 연구는 매우 미흡한 실정이었다. 따라서 본 연구는 치과위생사가 지각하는 근무환경과 조직몰입 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 확인함으로써 직업적인 발전과 함께 치과위생사의 긍정적인 근무환경 조성 및 조직몰입을 높일 수 있는 인적자원 관리 방안을 수립하기 위한 기초자료로 사용하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2023년 8월 16일부터 8월 23일까지 전국 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구자는 연구 윤리를 준수하여 연구 목적과 연구 목적 외 비밀보장을 안내하고 개인정보 동의를 받은 후 자기기입식 설문조사(대면 설문, 구글 폼)를 실시하였다. 연구대상자 수는 G*Power program (version 3.1.9.6)을 이용하여 효과 크기는 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95으로 선정하여 199명을 산출하였으며, 탈락률을 고려하여 266부를 회수하였다. 응답이 불분명한 자료 2부를 제외한 264부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

2.2. 연구 도구

본 연구의 설문지에 포함된 측정도구는 일반적 특성, 근무 환경, 임파워먼트, 조직몰입을 문항으로 구성하였다.

(1) 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼 여부, 최종학력인 4문항, 근무 특성과 관련된 문항 7문항으로 구성하였다.

(2) 근무 환경

치과위생사 근무 환경 측정 도구는 고⁸⁾의 연구를 수정·보완하여 구성하였으며, 치과위생사 안전 관리 체계 8개 문항, 치과위생사 관리자 역량 6개 문항, 치과위생사 지원체계 6개 문항으로 3개 요인, 총 20문항으로 구성되었다. 근무 환경은 4점 Likert 척도로써 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 측정되며, 점수가 높을수록 치과위생사가 긍정적인 근무 환경으로 인식함을 의미한다. 고⁸⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 .92이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .94이었다.

(3) 심리적 임파워먼트

심리적 임파워먼트는 치과위생사가 조직에서 구성원들을 동기부여시켜 업무수행과정에서 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 함을 의미한다. 임파워먼트는 Spreitzer¹⁹⁾가 개발하고 정²⁴⁾이 번역한 도구로 측정된 것으로 의미성 3문항, 역량 3문항, 자기결정성 3문항, 영향력 3문항 총 12문항으로 구성되었다. '매우 그렇다'가 5점, '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 이루어져 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트가 높은 것을 의미한다. 정²⁴⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서는 .92이었다.

(4) 조직몰입

조직몰입에 관한 측정도구는 Mowday²⁵⁾가 개발하고 정²⁶⁾이 수정·보완한 측정 도구 12문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였으며 '매우 그렇다'가 5점 '전혀 그렇지 않다'가 1점으로 점수가 높을수록 치과위생사의 조직몰입의 정도가 높음을 의미한다. 정²⁶⁾의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94이었다.

2.3. 연구자료 분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 근무 환경, 심리적 임파워먼트,

조직몰입은 빈도 분석과 백분율을 산출하였다. 일반적 특성에 따른 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입은 T-test와 One-way ANOVA, Scheffe 사후 분석을 실시하였다. 치과위생사의 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입 간에 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 산출하였으며, 근무환경과 조직몰입의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과는 회귀분석을 활용한 Baron과 Kenny²⁷⁾의 3단계 매개효과 검증 절차를 이용하여 분석하였다. 첫 번째 단계에서는 대상자의 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 치과위생사 근무환경이 매개변수인 심리적 임파워먼트와 유의한 영향을 미치는지 분석하였다. 두 번째 단계에서는 대상자 일반적 특성을 통제하고 독립변수인 치과위생사 근무환경이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였다. 세 번째 단계에서는 독립변수인 치과위생사 근무환경과 매개변수인 심리적 임파워먼트가 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 확인하였다. 매개효과의 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시하였고, 회귀모형에서 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 사용하여 확인하였으며, 독립변수 간의 다중공선성은 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

3. 연구결과

3.1. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입

일반적 특성에 따른 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입은 Table 1과 같다.

치과위생사 근무환경에서 안전관리체계는 근무지가 치과병원일 때 3.33점($p=.002$), 수행업무와 관련한 건강문제 경험이 없을 때 3.32점($p=.000$), 전문성 개발 교육 경험이 있을 때 3.24점($p=.000$)으로 가장 높게 나타났다. 유의한 차이를 보였다.

치과위생사의 관리자 역량은 연령이 35세 이상일 때 3.40점($p=.001$), 근무경력이 7년 이상일 때 3.29점

Table 1. Work Environment, Organizational Commitment, Empowerment according to General Characteristics
N(264)

	Division	N(%)	Work Environment			Organizational Commitment	Empowerment
			Safety Management System	Manager Competency	Support System		
			M±SD	M±SD	M±SD		
Gender	Male	9(3.4)	2.96±0.63	2.93±0.60	2.85±0.61	3.49±0.52	3.31±0.53
	Female	255(96.6)	3.18±0.56	3.15±0.53	2.87±0.68	3.53±0.79	3.55±0.73
			.254	.215	.944	.874	.320
Marital status	Unmarried	197(74.6)	3.18±0.56	3.11±0.56	2.90±0.66	3.54±0.79	3.53±0.73
	Married	67(25.4)	3.13±0.56	3.23±0.45	2.77±0.73	3.50±0.75	3.±0.69
			.499	.119	.157	.682	.568
Age	~27	56(21.2)	3.08±0.57	2.95±0.55 ^a	2.72±0.71	3.31±0.97 ^a	3.27±0.89 ^a
	28~30	89(33.7)	3.22±0.53	3.18±0.56 ^{ab}	2.96±0.65	3.60±0.70 ^{ab}	3.62±0.66 ^{ab}
	31~34	86(32.6)	3.14±0.62	3.14±0.52 ^{ab}	2.84±0.66	3.46±0.68 ^a	3.48±0.6 ^a
	35~	33(12.5)	3.25±0.49	3.40±0.35 ^b	2.96±0.70	3.91±0.72 ^b	3.96±0.63 ^b
			.369	.001 ^{**}	.171	.003 ^{**}	.000 ^{***}
Career	≥3	70(26.5)	3.12±0.58	2.99±0.60 ^a	2.78±0.72	3.40±0.90 ^a	3.35±0.81 ^a
	4-6	122(46.2)	3.18±0.53	3.14±0.50 ^{ab}	2.91±0.63	3.51±0.70 ^a	3.52±0.65 ^{ab}
	7≤	72(27.3)	3.20±0.61	3.29±0.53 ^b	2.88±0.72	3.69±0.77 ^a	3.76±0.69 ^b
			.677	.004 ^{**}	.457	.076	.003 ^{**}
Education level	College	121(45.8)	3.16±0.56	3.14±0.51	2.89±0.65	3.54±0.79	3.55±0.74
	University	141(53.4)	3.19±0.56	3.16±0.56	2.86±0.69	3.54±0.77	3.55±0.70
	master ≤	2(0.8)	2.75±0.71	2.50±0.00	2.08±0.59	2.42±0.35	2.54±0.65
			.529	.224	.243	.127	.144
Workplace	Dental Clinic	161(61.0)	3.07±0.63 ^a	3.07±0.59 ^a	2.77±0.73 ^a	3.48±0.83	3.46±0.76 ^a
	Dental Hospital	100(37.9)	3.33±0.39 ^a	3.27±0.39 ^a	3.02±0.55 ^a	3.63±0.67	3.68±0.64 ^a
	University and General Hospital	3(1.1)	3.21±0.56 ^a	2.89±0.79 ^a	2.83±0.44 ^a	3.11±1.05	3.00±0.72 ^a
				.002 ^{**}	.009 ^{**}	.018 [*]	.190

($p=.004$), 근무지가 치과병원일 때 3.27점($p=.009$), 주요 수행업무가 포괄적인 업무를 수행할 때 3.36점($p=.020$), 급여가 350만원이상일 때 3.35점($p=.011$), 수행업무와 관련한 건강문제 경험이 없을 때 3.24점($p=.001$), 전문성 개발 교육 경험이 있을 때 3.21점($p=.001$)으로 가장 높게 나타났고 유의한 차이를 보였다.

치과위생사의 지원체계는 근무지가 치과병원일 때 3.02점($p=.018$), 월 급여가 350만원이상 일 때 3.26점($p=.002$), 수행업무와 관련한 건강 문제 경험이 없을 때 3.02점($p=.000$), 전문성 개발 교육 경험이 있을 때

2.98점($p=.000$)으로 가장 높게 나타났고 유의한 차이를 보였다.

치과위생사 임파워먼트는 연령이 35세 이상일 때 3.96점($p=.000$), 임상경력이 7년이상일 때 3.76점($p=.003$), 근무지가 치과병원일 때 3.68점($p=.025$), 직위가 실장급 이상일 때 4.16점($p=.000$), 주요 수행업무가 포괄적인 업무일 때 4.16점($p=.000$), 월 급여가 350만원이상일 때 4.28점($p=.000$), 수행업무와 관련한 건강문제 경험이 없을 때 3.64점($p=.016$), 전문성 개발을 위한 교육 경험이 있을 때 3.62점($p=.001$)으로

	Division	N(%)	Work Environment			Organizational Commitment	Empowerment
			Safety Management System	Manager Competency	Support System		
			M±SD	M±SD	M±SD		
Position	Staff	206(78.0)	3.13±0.58	3.10±0.57	2.86±0.68	3.44±0.78 ^a	3.45±0.72 ^a
	Reception	17(6.4)	3.26±0.50	3.32±0.36	2.71±0.79	3.68±0.84 ^a	3.50±0.63 ^a
	Team Leader	30(11.4)	3.38±0.42	3.27±0.31	3.08±0.56	3.91±0.69 ^a	3.96±0.59 ^{ab}
	Head	11(4.2)	3.20±0.57	3.38±0.45	2.77±0.65	3.97±0.39 ^a	4.16±0.47 ^b
			.128	.061	.247	.003 ^{**}	.000 ^{***}
Job preformance	Treatment area	201(76.1)	3.13±0.59	3.09±0.56 ^a	2.84±0.68	3.43±0.78 ^a	3.44±0.73 ^a
	Reception	31(11.7)	3.26±0.45	3.30±0.40 ^a	2.84±0.71	3.75±0.78 ^a	3.64±0.61 ^{ab}
	Counseling and Management	16(6.1)	3.34±0.36	3.34±0.42 ^a	3.09±0.56	3.88±0.52 ^a	3.97±0.54 ^{ab}
	Comprehensive work	16(6.1)	3.30±0.56	3.36±0.33 ^a	3.07±0.65	3.99±0.69 ^a	4.16±0.50 ^b
			.250	.020 ^{**}	.295	.002 ^{**}	.000 ^{***}
monthly salary	≥199	14(5.3)	3.02±0.43	3.06±0.69 ^a	2.67±0.79 ^a	3.28±0.93 ^a	3.40±0.79 ^a
	200~249	123(45.6)	3.10±0.56	3.03±0.56 ^a	2.71±0.70 ^a	3.38±0.81 ^a	3.34±0.79 ^a
	250~299	78(29.6)	3.22±0.62	3.23±0.50 ^a	2.99±0.62 ^a	3.71±0.73 ^{ab}	3.67±0.63 ^a
	300~349	37(14.0)	3.28±0.50	3.30±0.43 ^a	3.06±0.62 ^a	3.54±0.62 ^a	3.73±0.41 ^{ab}
	350≤	12(4.5)	3.36±0.47	3.35±0.37 ^a	3.26±0.33 ^a	4.24±0.19 ^b	4.28±0.32 ^b
			.168	.011 [*]	.002 ^{**}	.000 ^{***}	.000 ^{***}
Health Problem	Yes	123(46.6)	2.99±0.57	3.03±0.54	2.70±0.62	3.38±0.76	3.43±0.65
	No	141(53.4)	3.32±0.51	3.24±0.51	3.02±0.69	3.66±0.78	3.64±0.76
			.000 ^{***}	.001 ^{**}	.000 ^{***}	.000 ^{**}	.016 [*]
Education experience	Yes	205(77.7)	3.24±0.52	3.21±0.50	2.98±0.61	3.63±0.69	3.62±0.70
	No	59(22.3)	2.94±0.64	2.92±0.60	2.47±0.76	3.19±0.95	3.26±0.73
			.002 ^{**}	.001 ^{**}	.000 ^{***}	.001 ^{**}	.001 ^{**}

E: Empowerment, OC : Organizational Commitment, WE : Work environment

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

가장 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다.

치과위생사 조직몰입은 연령이 35세일 때 3.91점($p=.003$), 직위가 실장급 이상일 때 3.97점($p=.003$), 주요 수행업무가 포괄적인 수행업무일 때 3.99점($p=.002$), 월 급여가 350만원 이상일 때 4.24점($p=.000$), 수행업무와 관련한 건강 문제 경험이 없을 때 3.66점($p=.000$), 전문성 개발 경험이 있을 때 3.63점($p=.001$)으로 가장 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다.

3.2. 치과위생사 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입 정도

근무환경, 임파워먼트, 조직몰입 정도는 Table 2와 같다. 치과위생사가 인식한 근무환경은 4점만점에서 3.07점으로 나타났으며, 안전관리체계가 3.17점, 관리자의 역량이 3.14점, 지원체계가 2.87점 순으로 나타났다. 임파워먼트 정도는 5점만점에 3.54점, 조직몰입은 5점 만점에 3.53점으로 나타났다.

Table 2. Descriptive Statistics for Variables N(264)

Variables	Ppsobie range	M ± SD
Work Environment	1~4	3.07±0.53
Safety management System		3.17±0.56
Manager Competency		3.14±0.53
Support System		2.87±0.68
Empowerment	1~5	3.54±0.72
Organizational Commitment	1~5	3.53±0.78

3.3. 치과위생사 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입 간의 상관관계

변수 간의 상관관계는 Table 3와 같다. 치과위생사의 조직몰입은 임파워먼트($r=.868$), 치과위생사의 지원체계($r=.773$), 치과위생사의 관리자 역량($r=.732$), 치과위생사의 안전관리체계($r=.703$)가 유의한 정적(+) 상관관계가 나타났다. 임파워먼트는 치과위생사의 지원체계($r=.754$), 치과위생사의 관리자 역량($r=.713$), 치과위생사의 안전관리체계($r=.677$)가 유의한 정적(+) 상관관계로 나타났다.

3.4. 치과위생사 근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 심리적 임파워먼트 매개효과

치과위생사 근무환경이 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어 심리적 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위해, Baron과 Kenny가 제안한 위계적 회귀분석(Baron and Kenny's hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

그 결과 회귀모형은 1단계($F=79.464$, $p<.001$), 2단계($F=115.043$, $p<.001$), 3단계($F=170.165$, $p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설

명력은 1단계에서 68.5%(수정된 R 제곱은 67.6%), 2단계에서 69.0%(수정된 R 제곱은 68.4%), 3단계에서 79.9%(수정된 R 제곱은 79.4%)으로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 1.814으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(VIF)도 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과는 Table 4와 같다. 1단계에서는 독립변수가 매개변수에 미치는 영향을 검증하였다. 일반적 특성(연령, 임상경력, 근무지, 직위, 주요 수행업무, 월 급여)를 통제된 상태에서 독립변수인 치과위생사 근무환경은 매개변수인 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 주는 것으로 검증되었다. 즉, 치과위생사가 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 심리적 임파워먼트가 높게 나타났다($B=1.039$, $p<.001$). 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하였다. 대상자의 일반적 특성(연령, 직위, 주요 수행업무, 월 급여)을 통제된 상태에서 독립변수인 치과위생사 근무환경은 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 치과위생사가 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 조직몰입이 높게 나타났다($B=1.166$, $p<.001$). 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석한 결과 대상자의 일반적 특성(연령, 직위, 주요 수행업무, 월 급여)을 통제된 상태에서 독립변수인 치과위생사 근무환경은 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향($B=.512$, $p<.001$)을 주는 것으로 확인되었으며, 매개변수인 심리적 임파워먼트는 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향($B=.633$,

Table 3. Correlation Relationships among Variables

	Safety management System	Manager Competency	Support System	Empowerment	Organizational Commitment
Safety management System					
Manager Competency	.719***				
Support System	.744***	.681***			
Empowerment	.677***	.713***	.754***		
Organizational Commitment	.703***	.732***	.773***	.868***	

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

Table 4. Mediating Effect of Empowerment in the Relationship to Detnal Hygienists Work Environment and Organizational Commitment

Variables	B	SE	β	t ^(p)	F	R ²	Adjusted R ²
1) WE → E	1.039	.049	.766	21.111***	79.464***	.685	.676
2) WE → OC	1.166	.051	.795	22.694***	115.043***	.690	.684
3) WE, E → OC					170.165***	.799	.794
WE → OC	.512	.069	.349	7.381***			
E → OC	.633	.054	.586	11.778***			
Sobel Test (Z=10.259, p < .001***)							

E: Empowerment, OC : Organizational Commitment, WE : Work environment

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

p<.001)을 주어 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 심리적 임파워먼트는 치과위생사 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 부분 매개하는 것으로 나타났다.

심리적 임파워먼트의 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과, 근무환경과 조직몰입 간의 심리적 임파워먼트가 유의한 부분매개 변인으로 확인되었다(Z=10.259, p<.001).

4. 고찰

본 연구는 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사의 근무환경과 조직몰입의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 검증하여 긍정적인 근무환경 조성 및 조직몰입을 위한 인력관리 방안을 수립하는데 필요한 기초자료로 제공하고자 한다.

치과위생사가 지각한 근무환경 하위 요인 모두 공통적으로 치과병원 근무자, 업무와 관련한 건강 문제 미경험자, 전문직 개발 교육 경험자가 근무 환경을 긍정적으로 인식하고 있었다. 그러나, 김 등²⁸⁾의 연구에서 치과위생사는 진료 중 환자나 동료관계에 의해서 대다수가 폭력 또는 성희롱의 경험이 있으며, 전 등²⁹⁾의 연구에서는 감염 관리 담당자가 없고, 진료 시간이 길어짐에 따라 감염 관리에 소홀함을 보고된 바 있다. 본 연구에서 전문직 개발을 위한 교육 경험자가 안전 관리 체계를 긍정적으로 인식하는 것으로 나타난 결과를 고려할 때, 치과위생사의 안전을 위하여 조직 내

감염 관리에 관한 주기적 교육과 적극적인 실천을 할 수 있는 제도 마련, 감염 관리 담당자를 선정하여 체계적인 관리가 필요하다²⁹⁾.

심리적 임파워먼트는 조직의 관리자가 팀원이 필요한 책임과 권한, 통제력 등을 배분하여 개인의 자율성과 전문성을 보장하면서 자부심을 갖고 업무에 임하여 지속적인 성장을 추구하는 것이다³⁰⁾. 본 연구에서 연령, 경력, 직위, 월 급여가 높을수록, 치과병원에 근무하고, 포괄적인 업무를 담당하고, 건강 문제 미경험자와 전문직 개발 교육 경험자가 유의한 결과를 나타냈다. 김 등의 연구²⁰⁾와 이 등의 연구³¹⁾에서 부분적으로 유사한 결과를 나타내 본 연구 결과를 지지한다. 이는 경력과 직급이 올라가면서 다양한 업무를 수행할 수 있고, 전문적 지식체가 높아지면서 성취도를 경험함에 따라 임파워먼트의 영향을 미친 것으로 사료된다. Conger와 Kanungo³²⁾는 임파워먼트를 저해하는 요인으로 리더십의 변수, 보상시스템의 변수, 직무 설계의 변수가 있다고 제시한다. 저해 요인에 대처하기 위하여 본연의 업무에 충실할 수 있도록 성과에 따른 보수, 중간관리자의 리더십 보완을 위한 역할 모델링 등 구성원들의 임파워를 유지할 수 있는 체계가 필요하다.

치과위생사의 조직몰입은 연령, 직위, 월 급여가 높을수록, 포괄적인 업무를 수행하고 업무 수행시 건강 문제를 경험하지 않은 자와 전문직 개발을 위한 교육 경험이 있는 치과위생사가 유의하게 나타났다. 이는 노³³⁾의 연구와 도 등³⁴⁾의 연구에서도 유사하게 나타났

다. Porter 등³⁵⁾은 ‘개인이 자기가 속한 조직에 얼마나 일체감을 갖고 몰두하는 것’으로, 조직구성원이 조직에 대하여 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 지표로써 조직몰입을 정의하고 있다³⁶⁾. 근무기간이 오래되고 직급이 높을수록 직무의 자율성과 다양성이 보장되고, 업무 역할이 다양해짐에 따라 관련한 적절한 보상은 조직에서 인정받았다는 자긍심으로 동기부여와 조직 몰입할 수 있게 된다^{34,37)}. 더불어 구성원이 조직으로부터 공정하게 대우받고 있다는 사실은 일하는 근무환경에 대한 정서적, 행동적 반응에도 영향을 주어 직무만족과 재직의도에도 영향을 줄 수 있다^{34,38)}. 치과위생사들의 조직몰입을 위해서는 적극적인 동기부여와 공정한 보상체계를 통하여 근무기간을 확립하여 개인에서 나아가 조직까지 발전할 수 있는 환경이 마련되어야 할 것이다.

치과위생사의 안전관리 체계, 관리자의 역량, 지원 체계가 조직몰입 간의 정적의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 치과위생사를 대상으로 근무환경과 조직몰입을 조사한 장¹²⁾의 연구, 권과 배³⁹⁾, 김 등²⁾의 연구와 유사한 결과이다. 본 연구의 근무환경 하위영역 중 병원의 지원체계가 긍정적으로 인식할 때 조직몰입이 가장 높다고 나타났다. 성과에 대한 보상과 휴가, 승진, 전문성 개발 지원, 조직 커뮤니케이션 등은 직무만족과도 관련 요인으로서^{2,40)}, 부적절한 보상체계는 직무스트레스를 유발하고 조직의 목표 달성에 헌신하려는 동기부여를 감소하게 한다⁹⁾. 치과위생사는 직위 체계가 치과 병·의원에 따라 다르게 체계적으로 규정되어있지 않기 때문에 연차와 역할에 따른 업무 분담이 이뤄지지 않아^{9,41)}, 치과위생사의 본연의 역할에 충실할 수 있는 위치 정립 및 공정한 승진의 기회 제공이 필요하다. 이에 중간관리자는 조직 구성원과의 지속적인 의사소통과 지지를 통해 바람직한 직장문화를 조성하고, 성과에 대한 보상, 전문성 개발을 위한 교육지원과 같이 조직 차원의 지원체계를 강화하는 등 치과위생사가 자신이 속한 조직의 일체감을 갖고 업무에 몰두할 수 있도록 제도적 관리 전략이 요구된다. 이와 더불어 치과위생사의 작업환경 역시

건강 문제와 삶의 질 차원에서도 중요한 요소이다³⁹⁾. 본 연구에서도 46.6%가 직무와 관련하여 건강문제를 경험하고 있었으며, 윤 등⁴²⁾의 연구에서도 대부분이 직업병이 있다고 인식하였다. 치과위생사는 오염된 날카로운 기구나 주사침에 찔리거나⁴³⁾ 근무 중 자세와 관련된 근골격계 질환⁴⁴⁾, 환자와의 관계에서 발생하는 의료분쟁 등을 경험하고 있다¹¹⁾. 치과위생사를 감염과 유해물질, 직업성 질환 등 관련된 생물학적, 물리적, 신체적 요인으로부터 보호하고⁴⁵⁾, 업무 수행 중 발생할 폭력과 분쟁을 대응하고 예방할 수 있도록 안전관리 지침과 매뉴얼을 정립하여 안전하게 일할 수 있는 근무환경이 조성되어야 할 것이다.

본 연구에서 Baron과 Kenny²⁷⁾가 제안한 3단계 회귀분석에 따라 매개효과를 검증하였다. 치과위생사를 대상으로 근무환경, 심리적 임파워먼트, 조직몰입 간의 상관성과 매개분석을 연구한 선행연구가 미비한 실정으로 자료의 비교 분석에는 한계가 있으나, 관련 변수에 관한 선행연구와 비교하여 고찰한다면 다음과 같다.

1단계에서 독립변수인 치과위생사 근무환경이 매개변수인 심리적 임파워먼트에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 실시한 선행연구에서 근무환경과 심리적 임파워먼트의 유의한 영향 요인으로 보고된 결과와 유사하다⁴⁶⁾. Cicolini 등⁴⁷⁾의 연구에서 심리적 임파워먼트를 통해 구성원이 조직 내에서 인정받아 직무에 만족할 수 있으므로 근무환경을 개발 또는 유지하기 위한 리더의 전략이 필요하다고 하였으며, saleh 등⁴⁸⁾의 연구에서는 심리적 임파워먼트를 부여하는 것은 업무 스트레스를 감소시켜 직업적 정신 건강을 유지하는데 필수적임을 보고하였다. 중간관리자는 리더와 구성원 간의 서로 이익을 주고받는 관계로 인식하고 구성원이 지닌 파워를 신뢰하고 권한을 공정하게 배분함으로써 기회를 제공할 수 있어야 한다^{18,20)}. 지지적인 근무환경을 조성하여 치과위생사의 전문성과 자율성을 보장하고 동기 부여를 통해 소명의식을 강화시켜 조직을 위해 스스로 노력할 수 있도록 임파워먼트를 고취시켜야 한다^{49,50)}.

2단계에서 독립변수인 치과위생사 근무환경은 종속 변수인 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 치과위생사의 근무환경과 조직몰입을 조사한 선행연구^{2,12,39)}에서도 유의한 영향을 주는 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지한다. 치과위생사는 업무 수행 중에 발생하는 반복적인 감정노동과 소진은 직무만족도를 저하시켜 재직의도에도 영향을 미칠 수 있기 때문에^{50,51)}, 긍정적인 조직문화를 형성할 필요가 있다. 환경변화에 능동적이고 적극적인 관계지향 문화와 혁신지향 문화가 조성될 때 조직몰입이 높일 수 있으므로, 개인의 처해진 환경과 특성을 고려한 탄력적인 근무제도와 함께 돈독한 관계 지향문화를 이루어 직무성과 뿐만 아니라 나아가 조직 성과를 달성할 수 있도록 해야한다⁵⁰⁾.

3단계에서는 치과위생사 근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 심리적 임파워먼트가 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 치과위생사의 근무환경이 유해 요인과 의료사고 및 분쟁으로부터의 안전관리 체계, 병원에서의 공정하고 체계적인 지원체계, 관리자의 의사소통 및 지지가 모두 긍정적으로 조성된 근무환경은 조직의 구성원 역할에 대한 존중과 신뢰를 통해 권한을 위임하여 자율적이고 능동적인 업무 수행의 기회와 의사결정권을 제공하고, 치과위생사가 올바른 행동을 할 수 있는 파워를 제공할 수 있다. 치과위생사의 임파워먼트를 높인다면 활동적이고 자신감에 넘쳐 일하게 되어 업무 스트레스에도 유연하게 대처할 수 있고, 강한 업무 의욕과 성취감을 느낄 것이다. 이러한 심리적 임파워먼트는 사명의식과 정서적 애착을 바탕으로 조직의 목표와 자신의 가치와 신념을 일치시켜 조직을 위한 충성심과 헌신하려는 태도를 보이게 된다^{20,31)}.

이상과 같이 치과위생사의 직업적 발전과 인력관리 방안을 마련하기 위한 체계적인 접근이 필요하다. 치위생과정은 양질의 치과진료로 의료소비자와 치과위생사의 상호작용으로 구강보건서비스를 증대시키는 전문과정으로⁵²⁾, 치과위생사가 어떠한 가치를 기준으로 근거하여 치위생과정을 수행하느냐에 따라 의로서

비스의 질은 달라질 수 있다. 치과위생사가 본연의 업무를 충실할 수 있도록 전문성 개발 및 역량을 강화하기 위한 지원체계와 작업환경에 관한 매뉴얼과 지침을 마련하여 안전하게 일할 수 있는 환경 등 근무환경이 긍정적으로 조성될 수 있도록 다각적인 접근이 필요할 것으로 사료된다. 또한 중간관리자와 구성원 간의 파워를 인정하고 신뢰와 지지를 바탕으로 치과위생사의 스스로의 의미와 자율적이고 능동적으로 업무를 수행할 수 있도록 동기부여할 수 있는 근무 문화 조성 등 근무환경에 맞는 인력관리 필요하다.

본 연구는 치과위생사 근무환경과 조직몰입 간의 심리적 임파워먼트 매개효과를 검증하여 긍정적인 근무환경 조성 및 인력관리방안을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 치과위생사를 대상으로 근무환경 인식과 심리적 임파워먼트가 높으면 조직에 몰입할 수 있음을 입증했다는 데 의의가 있다. 연구의 한계점으로 첫 번째는 치과위생사를 편의표집하여 치과병·의원 종사자가 다수 수집되어 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 후속연구로 대학병원 및 종합병원의 근무하는 치과위생사 포함한 추가적 연구가 필요하다. 두 번째는 치과위생사의 근무환경을 단순한 업무영역만을 본 것이 아니라 안전 관리 체계까지 고려하여 살펴보고자 하였으나, 물리적, 환경적, 심리적 등 다양한 근무환경 요인을 고려한 후속연구가 이루어져야할 것이다.

ORCID ID

Sun-ok Jang <https://orcid.org/0000-0001-5155-9582>

Jun-yeong Kwon <https://orcid.org/0000-0001-6568-4624>

References

1. Kim JA, et al. Practice management in dentistry. Korean narae, 2018.

2. Kim NS, et al. The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *J Kor Soc Dent Hyg*. 2018;18(2):153–164. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
3. Lee MO. Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists. Unpublished doctoral dissertation. Inje University. Busan, 2012.
4. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *J Korean Nurs Admi Acad Soc* 2010;16(3):250–8.
5. Health Insurance Review & Assessment Service. Retrieved August 20, 2023. from <https://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapHifrqSickInfoTab1.do>
6. 신영석 등. 보건의료인력 실태조사. 한국보건사회연구원, 서울, 2022.
7. Ahn YS, et al. Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics. *J Korean Acad Oral Health* 2006;30(3):303–315.
8. Ko YJ, Hong G–RS. Development and evaluation of nursing work environment scale of clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2022;28(5):576–585. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.5.576>
9. Han SY et al. Job stress according to the working environment of clinical dental hygienists *J Kor Soc Dent Hyg* 2018;18(1):43–53. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.01.43>
10. Kim HK, Park HS, Kim YS. Relationship between musculoskeletal subjective symptoms and work environment in dental hygienists. *J Kor Soc Dent Hyg* 2012;12(6):1128–1137.
11. Yang EM, et al. The experience of medical conflict and the educational needs of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(3):361–368.
12. Jang SJ. Convergent relationship between organizational commitment, empowerment, work environment of dental hygienist. *Korea Convergence Society* 2020;11(2):23–28,
13. Gerge JM. The role of personality in organizational life: issues and evidence. *J Occup Med* 1992;18:185–213.
14. Choi EM et al. Influence of working environment on infection control activities in dental hygienists. *J Kor Soc Dent Hyg* 2016;16(2):313–319. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.02.313>
15. Kohn WG, et al., Guidelines for infection control in dental health care setting 2003. *J Am Dent Assoc* 2004;135(1):33–47.
16. 정운호, 심원술. 인구통계학적 특성에 따른 조직 구성원의 조직몰입의 차이에 관한 연구. *한국인력개발학회지* 2004;6(2):95–126.
17. Wagner JI, et al. The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: A systematic review. *J Nurs Manag* 2010;18(4):448–462. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01088.x>
18. Shin SH. A study on empowerment of the clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2010;10(3):185–190
19. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the work place: dimensions, measurement, and validation. *Acad Manage J* 1995;38(5):1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
20. Kim YG, et al. 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.
21. Min KH, Min HH. Influencing factors of empowerment in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(4):591–99. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190051>
22. Ji MK. A Study on Relation to Empowerment of Dental hygienist and Immersion of Duty and

- Devotion of Organization. *Journal of hospital management* 2003;8(4):76–110.
23. Jeung DY. Effects of emotional labor, organizational climate, and job involvement on turnover intention in Korean dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(5):813–824. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190069>
24. Jung HJ: A study on the influence of empowerment of job satisfaction and organizational commitment: Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul, 1998.
25. Mowday RT. Organizational commitment questionnaire. *J Vocat Behav* 1979;14:224–247.
26. Chung HK. The determinants of organizational commitment of hospital nurses. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Gangwon, 2006.
27. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol* 1986;51(6):1173–1182. <http://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>.
28. Kim NH, et al. Effects of workplace violence experience on turnover intention among clinical dental hygienists. *Korean Journal of Clinical Dental Hygiene* 2023;11(2):123–132. <http://doi.org/10.12972/kjcdh.20230013>
29. Jeon JS, et al. A study of differences in the infection control cognition between practice of dental hygienists. *Asia–Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology* 2018;9(12):597–606.
30. Nam KH, Park JH. A Study on the relationship of Empowerment with Job Satisfaction and Organizational Commitment perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2002;8(1):137–150.
31. Lee HK, et al. Dental hygienist, the relationship between empowerment and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg*. 2010;10(4):645–654.
32. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process : interpreting theory and practice. *Acad Manage Rev*. 1988;13(3):471–482.
33. Noh EM. A study on the core job characteristics and organizational commitment of dental hygienists. *Asia–Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology* 2018;8(12):663–670. <http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.12.77>
34. Doe YJ, et al. A study on the convergence relationship between motivation and organizational fairness and retention intention of clinical dental hygienist's. *Journal of Convergence for Information Technology* 2019;9(9):210–218. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.9.210>
35. Porter LW, et al. Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician. *J Appl Psychol* 1974;59(5):603–309.
36. Lee JE. A meta–analysis on the antecedents of organizational commitment. Unpublished master's thesis, ChungAng University, Seoul, 2012.
37. Noh EM, et al. The Effects of dental hygienists' LMX and empowerment on organizational performance. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):650–658. <http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.650>
38. Park OS. A study of the relationships among the organizational justice, organizational citizenship behavior, psychological ownership, and job satisfaction among hospital nurses. Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan, 2015.
39. Kwon SJ, Bae SK. Analysis of impact factors of affective commitment in organization of dental hygienist in Busan area : focused on quality of working life (QWL). *J Korean Contents Soc* 2009;9(5):156–65.

40. Park YN, et al. Influence of organizational communication satisfaction on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: Focused on the mediated effects of interpersonal stress. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):797–894 <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.797>
41. Kang HS, et al. Survey on the working environment of national clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(6):863–78. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180074>
42. Yoon MS, et al. A study on the investigation into dental hygienists awareness of health impairment factors by occupational diseases. *J Dent Hyg Sci* 2003;3(2):59–66.
43. Hwang JH. Knowledge and compliance with infection control among dental hygienists. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, 2008.
44. Sim Sh. Research on the risk factors for musculoskeletal symptom and the effect of work supporting apparatus in Dental Hygienists. Unpublished doctoral dissertation, Dankook University, Yongin, 2016.
45. Lim HJ. Factors affecting the health status of dental hygienist based on theory of salutogenic. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 2017.
46. Lee DY, et al. The effect of nursing work environment on job involvement in operating room nurses in small- and medium-sized hospitals: mediating effect of psychological empowerment. *Journal of Digital Convergence* 2020;18(10):265–275. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.10.265>
47. Cicolini G, et al. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *J Nurs Manag* 2014;22(7):855–871.
48. Saleh MO, et al. Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nurs*. 2022;8; <http://doi.org/10.1177/23779608221076811>
49. Choi MS. A study on relation to empowerment of dental hygienist and immersion of duty and devotion of organization. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul, 2003.
50. Won YS, Oh HN. The effects of dental hygienists' sense of calling and emotional labor on retention intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(5):707–16. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180061>
51. Gu JY, et al. Effects of organizational culture of dental office and professional identity of dental hygienists on organizational commitment. *J Dent Hyg Sci* Vol. 17, No. 6, 2017, pp.516–522. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.6.516>
52. ADHA. Standards for clinical dental hygiene practice. March 10, 2023, from <http://www.adha.org/>

초록

연구 배경: 치과위생사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향과 근무환경과 조직몰입의 관계에서 심리적 임파워먼트의 매개효과를 검증하는 것이다.

연구 방법: 2023년 8월 16일부터 8월23일까지 치과위생사로 근무하는 264명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation 분석, 회귀분석으로 분석하였다.

연구 결과: 치과위생사 근무환경에서 3개의 하위요인(안전 관리 체계, 관리자의 역량, 지원 체계) 모두가 심리적 임파워먼트와 조직몰입 간의 유의한 정의 상관관계가 있었다. 치과위생사 근무환경이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적 임파워먼트는 근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

결론: 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안으로 치과위생사의 안전하고 긍정적인 근무환경 조성과 관리자가 구성원 간의 파워를 인정하고 임파워먼트를 부여하기 위한 조직문화를 형성할 수 있도록 전략적인 인력자원 관리 프로그램 개발이 필요하다.

색인어: 근로조건, 직장, 임파워먼트, 매개분석

ABSTRACT

Effect of Dental Hygienists' work environment on organizational commitment: mediating effect of psychological empowerment

Sun-ok Jang¹ · Jun-yeong Kwon^{2*}

¹Department of Dental Hygiene, Hallyim Polytechnic University

²Department of Dental Hygiene, Kyungwoon University

Background: The purpose of this study is to verify the impact of dental hygienists' working environment on organizational commitment and the mediating effect of psychological empowerment in the relationship between working environment and organizational commitment.

Methods: A survey was conducted on 264 people working as dental hygienists between August 16 and August 23, 2023. The collected data were analyzed using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and regression analysis.

Results: In the dental hygienist work environment, all three subfactors (safety management system, manager's competency, and support system) had a significant positive(+) correlation between psychological empowerment and organizational commitment. Dental hygienists' work environment was found to have an effect on organizational commitment, and psychological empowerment was found to have a partial mediating effect in the relationship between work environment and organizational commitment.

Conclusion: As a way to improve dental hygienists' organizational commitment, it is necessary to develop a strategic human resource management program to create a safe and positive work environment and to form an organizational culture in which managers can recognize the power of members and grant empowerment.

Key words: Working Conditions, Workplace, Empowerment, Mediation Analysis