

임상치과위생사의 직무효능감과 몰입 직무만족도 영향요인

이향남[‡]

광주보건대학교 치위생과 교수

Factors influencing clinical dental hygiene's job efficacy, organizational commitment and job satisfaction

Hyang-Nim Lee[‡]

Department of Dental Hygiene, Gwangju Health University, Professor

Objectives: This study was conducted to investigate Job efficacy, commitment and job satisfaction in the clinical practice of dental hygienists, and to find out the factors that affect them, and to explore the clinical adaptation and long-term work methods.

Methods: After conducting and analyzing a job satisfaction survey of 256 dental hygienists working at two dental hospitals and 20 dental office in Gwangju city.

Results: The results were concluded as follows. Job efficacy has shown significant differences depending on age, working experience and main tasks ($p<0.05$). Organizational commitment differed significantly depending on age, number of patients, health condition and employee welfare ($p<0.05$). There were meaningful differences in job satisfaction depending on work experience, number of units, number of employees, number of patients, health status and employee welfare ($p<0.05$). There was a meaningful correlation between tissue ingress and positive ($r=0.216$) and organizational commitment($r=0.601$) and meaningful correlation between organizational commitment with Job-efficacy ($r=0.346$). The higher the work experience ($\beta=0.219$), the lower the unit count ($\beta=-0.202$) and the higher the number of employees ($\beta=0.252$). The lower the work experience ($\beta=-0.083$) and the lower the unit count ($\beta=-0.130$), the better the number of employees ($\beta=0.181$), the better the health status ($\beta=0.078$), the higher the monthly wage ($\beta=0.349$), the better the employee welfare ($\beta=0.30$). The lower the number of units ($\beta=-0.177$), the higher the number of employees ($\beta=0.340$), the better the health condition ($\beta=0.128$), the higher the monthly wage ($\beta=0.275$), and the better the employee welfare ($\beta=0.250$).

Conclusions: Clinical adaptation and long-term work of dental hygienists requires physical work environment, welfare, and psychological support that can enhance the sense of Job efficacy, organizational commitment and Job satisfaction for the task.

Keywords Clinical dental hygienist Job efficacy, Job satisfaction, Organizational commitment, Welfare

Received on Jun 03, 2020. Revised on Jun 08, 2020. Accepted on Jun 08, 2020.

[‡] Corresponding Author (E-mail: history8275@hanmail.net)

이 논문은 교내연구비지원 논문(2019005) 교비 지원을 받아 수행된 연구임

I. 서론

직업이란 개인이 사회에서 생활을 영위하고 수입을 얻을 목적으로 한 가지 일에 종사하는 지속적인 사회 활동이다[1]. 치과위생사는 서비스 전문직으로 의사 또는 치과의사의 지도하에 진료나 의회학적 검사에 종사하는 사람으로 치아나 구강질환의 예방 및 위생관리를 하는 보건기관 혹은 의료기관에서 구내진단용 방사선 촬영 업무에 종사하는 직업군이다[2]. 치과위생사의 직업

적 전망이 낙관적임에도 불구하고[3] 치과위생사의 탈 치과 현상은 지속적으로 되어왔고 현재도 진행 중이다[4]. 개업가에서는 치과위생사의 이탈을 문제로 인식하였으며[5], 치위생과 입학인원을 증원을 요구하였다.

그러나 신입생의 증원만으로 치과계의 치과위생사 인력난을 해결하기에는 미흡하다. 왜냐하면 매년 4500여명의 신입치과위생사들이 배출되어도 취업률이 낮은 편은 아니나 중도에 이직을 희망하는 사람이 많아서 그 이유를 찾아보고 이직으로 이어지지 않도록 해야 할 필요가 있다. 고용시장에서 학력향상으로 신규종

사자들이 원하는 직업과 산업에서 제공하는 일자리의 불일치는 곧 노동조건이 좋은 일자리는 수요가 부족하고, 좋지 못한 일자리는 공급이 부족한 현상을 빚게 되는데[6]치과위생사의 경우가 여기에 해당되는 것으로 생각된다.

치과위생사의 이직과 관련 있는 선행의 연구들을 살펴보면 이직 의도는 보수와 승진영역이 가장 중요하게 영향을 미친다고 하였는데[7], 이 등[8]과 김[9]은 이직가능성과 관련하여 환자의 순환이 원활하고, 근무기관, 직무만족 등 근무환경의 개선이 이직가능성을 낮추는 것으로 보고하였다.

김[9]은 특히 급여가 만족되어야 근무환경이나 생활만족도 등을 충족시켜 업무에 대한 스트레스를 보상받아 근무만족도나 진료서비스의 질이 향상될 것이며 직무만족이 높아야 업무에 대한 마음가짐이나 신체적인 반응에서도 부정적인 반응이 적게 표출된다고 하였다. 치과임상에서 환자와 대면하여 의료서비스를 제공하는 임무가 많은 업종이라서 감정노동은 치과위생사에게 많은데 병원경영자의 입장에서 환자의 만족도를 높이기 위한 서비스를 강조하는 현실에서 치과위생사가 받은 스트레스는 상당하다고 볼 수 있다. 조직 내에서 지지를 받는 위치로 올라갈수록 치과위생사의 감정노동은 덜해지고 삶의 만족도도 높아지므로[10] 치과위생사 근무환경을 개선하는데 지속적인 노력이 필요하다. 기혼치과위생사의 경력단절의사에 대한 연구[11]에서는 고용주의 지지가 가장 중요하며 출산휴가나 육아휴직에 관한 배려와 시간제 근로방법도입을 치과계 구인난을 해결할 수 있다고 하였다.

선행의 연구[7-11]에서는 근무지 환경이나 보수, 직무 환경, 감정노동에 대한 연구로 방법을 찾고자 하였다. 선행의 연구들은 직무자체의 환경보다는 직무를 둘러싼 여러 외적조건에 대한 연구가 주된 것이었다. 따라서 본 연구에서는 임상 치과위생사들의 직무자체에 대한 효능감이나 직무몰입도와 직무 때문에 생기는 만족도를 파악하고자 실시하게 되었다. 본 연구에서는 직무효능감과 몰입, 직무만족도를 조사하고 이것에 영향을 미치는 요소를 파악하여 임상적응도와 장기근무 방안을 모색하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 광주광역시에 있는 치과병원 2곳과 치과 의원 20곳에 근무하는 치과위생사 270명을 임의 선정하여 동의

를 받아 설문조사를 하였다. 대상이 된 치과의원과 치과병원의 치과위생사에게 설문조사의 취지를 알리고 방문하여 자기기입식으로 설문에 응답하게 하였다. 조사기간은 2019년 9월 4일부터 22일까지 조사하고 불성실하게 응답한 설문지 14부를 제외한 256부를 분석 처리하였다.

2. 연구방법

치과위생사의 자기효능감과 조직몰입, 직무만족을 측정하기 위하여 사용된 설문도구[11] 를 치과위생사 3명의 의견을 모아서 본 연구의 목적에 맞게 수정 보완하였다. 연구대상자의 인구사회학적 특성은 연령, 근무경력, 학력, 주업무, 직책, 유니트수, 직원수, 환자수, 건강상태, 결혼상태, 근무병원, 월급여, 직원복지 등 13문항으로 구성되어 있다.

치과위생사의 자기효능감은 총 14문항으로 환자에게 하는 치과의료행위가 10문항, 물품관련 2문항, 동료 및 상급자와의 업무관련 2문항이다. 효능감은 리커트 5점척도로 ‘매우 그렇다’는 5점, ‘대체로 그렇다’는 4점, ‘보통이다’는 3점, ‘대체로 그렇지 않다’는 2점, ‘전혀 그렇지 않다’는 1점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높아진다. 자기효능감의 평균을 구하여 사용하였다. 조직몰입도는 15문항으로 구성되어있으며, 역질문은 변환하여 사용하였다. 5점 리커트 척도로 ‘매우 그렇다’는 5점, ‘대체로 그렇다’는 4점, ‘보통이다’3점, ‘대체로 그렇지 않다’는 2점, ‘전혀 그렇지 않다’는 1점으로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높아진다. 조직몰입도의 평균을 구하여 사용하였다.

직무만족도는 20문항으로 구성되어있다. 5점 리커트척도로 ‘매우 만족’이 5점, ‘만족’이 4점, ‘보통’이 3점, ‘불만족’이 2점, ‘매우 불만족’은 1점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높아진다. 직무만족도의 평균을 구하여 사용하였다. 치과위생사의 자기효능감의 cronbach’s Alpha는 0.937, 조직몰입도는 0.846, 직무만족도는 0.921로 나타났다.

3. 통계분석

설문조사를 통해 수집한 자료를 SPSS/WIN 18.0을 사용하여 분석하였다. 인구사회학적 요인은 빈도와 백분율을 산출하였다. 치과위생사의 인구사회적 요인에 따른 자기효능감, 직무몰입도, 직무만족도의 평균을 구하고 t검정(independence t-test)과 일원배치분산분석(one way ANONA)를 실시하였다. 자기효능감과 직무몰입, 직무만족도의 상관관계(Pearson’s correlation coefficient)를 측정하고, 자기효능감과 직무몰입, 직무만족도에 영향을 미치는

요인을 알아보기 위하여 다중회귀분석(Multi regression analysis)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성은 <Table 1>과 같다. 치과 위생사들의 연령은 29세이하가 77.3%, 근무경력 2-5년이 36.7%, 전문대학졸업이 81.6%, 진료보조업무를 주업무로 하는 경우가 48.0%, 직책으로 일반치과위생사가 76.6%, 유니트수가 5대이하인 경우가 37.5%, 직원수가 6-15명인 경우가 48.8%, 일일 환자수는 50명이상이 46.1%, 건강상태가 ‘그저 그렇다’가 50.8%, 미혼이 84.8%, 치과의원에서 근무하는 경우가 84.8%, 월급여가 199만원이하가 70.3%, 직원복지가 ‘보통’이라고 응답한 경우가 50%로 가장 많았다.

2. 인구사회학적 특성에 따른 자기효능감의 분포

인구사회학적 특성에 따른 자기 효능감은 <Table 2>와 같다. 30-39세에서 4.35, 근무경력 6년이상에서 4.21, 주 업무가 환자 관리업무를 하는 군에서 4.21, 팀장에서 4.20, 기혼에서 4.29, 월급여가 200만원 이상에서 4.30으로 의미있는 차이가 있었다 ($p<0.05$).

3. 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입도의 분포

인구사회학적 특성에 따른 조직몰입도의 분포는 <Table 3>과 같다. 30-39세에서 3.41, 직책이 부원장과 수치과위생사에서 3.33, 환자수가 31-50명인 경우에서 3.23, 건강상태가 건강하다고 응답한 군에서 3.23, 기혼인 경우에서 3.26, 월급여가 200만원 이상에서 3.35, 직원복지가 좋다고 응답한 군에서 3.37로 그렇지 않은 군에서 보다 유의미하게 높았다($p<0.05$).

4. 인구사회학적 특성에 따른 조직만족도

인구사회학적 특성에 따른 조직만족도의 분포는 <Table 4>와 같다. 30-39세에서 3.39, 근무경력 6년 이상에서 3.24, 대학원에서 3.43, 팀장에서 3.30, 유니트 수가 16대 이상에서 3.25, 직원 수 16명이상에서 3.30, 환자수가 51명이상인 경우에서 3.23, 건강하다고 응답한 군에서 3.26, 근무하는 병원이 기타인 경우에

<Table 1> Demographic and sociological characteristics

	Characteristics	N	%
Age(yrs)	≤29	198	77.3
	30~39	50	19.5
	≥40	8	3.1
Career(yrs)	≤1	89	34.8
	2~5	94	36.7
	≥6	73	28.5
Education level	College	209	81.6
	University	41	16.0
	Graduate school	6	2.3
Main task	Dental treatment	104	40.6
	Assistance	123	48.0
	Administration	29	11.3
Position	Dental hygienist	196	76.6
	Team leader	53	20.7
	Vice president, Head dental hygienist	7	2.7
Number of units	≤5	96	37.5
	6~15	100	39.1
	≥16	60	23.4
Number of employees (including doctors)	≤5	53	20.7
	6~15	125	48.8
	≥16	78	30.5
Number of patients	≤30	59	23.0
	31~50	79	30.9
	≥51	118	46.1
Health status	Unhealthy	25	9.8
	So so	130	50.8
	Healthy	101	39.5
Married status	Single	217	84.8
	Married	39	15.2
Dental institution	Dental office	181	70.7
	Dental hospital	72	28.1
	Others	3	1.2
Salary (1000won)	≤199	180	70.3
	≥200	76	29.7
Welfare of employee	Bad	87	34.0
	So so	128	50.0
	Good	41	16.0

서 3.33, 월급여가 200만원 이상에서 3.34, 직원복지가 좋다고 응답한 경우에서 3.43으로 그렇지 않은 경우에서보다 높았다 ($p<0.05$).

<Table 2> Distribution of job efficacy according to demographic and sociological characteristics

Characteristics	Division	Job efficacy	
		Mean±SD	p*
Age(yrs)	≤29	3.91±0.61	
	30~39	4.35±0.51	0.000
	≥40	3.87±0.28	
Career (yrs)	≤1	3.67±0.58	
	2~5	4.15±0.61	0.000
	≥6년	4.21±0.48	
Education level	College	3.99±0.63	
	University	3.99±0.54	0.114
	Graduate school	4.51±0.25	
Main task	Dental treatment	4.12±0.54	
	Assistance	3.84±0.64	0.000
	Administration	4.21±0.54	
Position	Dental hygienist	3.95±0.64	
	Team leader	4.20±0.50	0.028
	Vice president, Head dental hygienist	3.93±0.16	
Number of units	≤5	3.99±0.68	
	6~15	4.03±0.58	0.790
	≥16	3.96±0.53	
Number of employees (including doctors)	≤5	3.95±0.67	
	6~15	3.96±0.63	0.282
	≥16	4.09±0.54	
Number of patients	≤30	4.01±0.64	
	31~50	4.01±0.63	0.960
	≥51	3.99±0.59	
Health status	Unhealthy	4.22±0.72	
	So so	3.93±0.66	0.066
	Healthy	4.04±0.49	
Married status	Single	3.95±0.61	
	Married	4.29±0.52	0.001
Dental institution	Dental office	3.95±0.66	
	Dental hospital	4.11±0.45	0.167
	Others	3.90±0.04	
Salary (1000won)	≤199	3.87±0.62	
	≥200	4.30±0.47	0.000
Welfare of employee	Bad	4.00±0.67	
	So so	4.01±0.62	0.842
	Good	3.95±0.44	

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

<Table 3> Distribution of organizational commitment by demographic and sociological characteristics

Characteristics	Division	Organizational commitment	
		Mean±SD	p*
Age(yrs)	≤29	3.07±0.37	
	30~39	3.41±0.40	0.000
	≥40	3.28±0.41	
Career(yrs)	≤1	3.09±0.40	
	2~5	3.14±0.33	0.129
	≥6	3.21±0.48	
Education level	College	3.14±0.42	
	University	3.11±0.24	0.186
	Graduate school	3.43±0.44	
Main task	Dental treatment	3.10±0.34	
	Assistance	3.14±0.46	0.150
	Administration	3.27±0.37	
Position	Dental hygienist	3.09±0.40	
	Team leader	3.29±0.37	0.003
	Vice president, Head dental hygienist	3.33±0.38	
Number of units	≤5	3.13±0.48	
	6~15	3.13±0.31	0.821
	≥16	3.17±0.42	
Number of employees (including doctors)	≤5	3.04±0.26	
	6~15	3.17±0.43	0.104
	≥16	3.17±0.42	
Number of patients	≤30	3.03±0.29	
	31~50	3.23±0.48	0.015
	≥51	3.14±0.38	
Health status	Unhealthy	2.96±0.29	
	So so	3.11±0.36	0.005
	Healthy	3.23±0.46	
Married status	Single	3.12±0.40	
	Married	3.26±0.38	0.045
Dental institution	Dental office	3.13±0.43	
	Dental hospital	3.15±0.33	0.161
	Others	3.58±0.50	
Salary (1000won)	≤199	3.06±0.35	
	≥200	3.35±0.44	0.000
Welfare of employee	Bad	2.92±0.37	
	So so	3.22±0.37	0.000
	Good	3.37±0.35	

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

* Analysed by the one-way ANOVA

<Table 4> Distribution of job satisfaction according to demographic and sociological characteristics

Characteristics	Division	Job satisfaction	
		Mean±SD	p*
Age(yrs)	≤29	3.07±0.46	
	30~39	3.39±0.33	0.000
	≥40	3.09±0.09	
Career(yrs)	≤1	3.05±0.46	
	2~5	3.13±0.51	0.029
	≥6	3.24±0.31	
Education level	College	3.10±0.46	
	University	3.25±0.38	0.048
	Graduate school	3.43±0.38	
Main task	Dental treatment	3.16±0.44	
	Assistance	3.09±0.48	0.231
	Administration	3.23±0.31	
Position	Dental hygienist	3.09±0.48	
	Team leader	3.30±0.31	0.011
	Vice president, Head dental hygienist	3.16±0.10	
Number of units	≤5	2.99±0.53	
	6~15	3.20±0.39	0.000
	≥16	3.25±0.33	
Number of employees (including doctors)	≤5	2.83±0.39	
	6~15	3.16±0.48	0.000
	≥16	3.30±0.33	
Number of patients	≤30	2.85±0.43	
	31~50	3.20±0.48	0.000
	≥51	3.23±0.37	
Health status	Unhealthy	2.75±0.47	
	So so	3.11±0.45	0.000
	Healthy	3.26±0.38	
Married status	Single	3.11±0.47	0.056
	Married	3.26±0.29	
Dental institution	Dental office	3.08±0.48	
	Dental hospital	3.27±0.33	0.006
	Others	3.33±0.29	
Salary (1000won)	≤199	3.05±0.44	
	≥200	3.34±0.39	0.000
Welfare of employee	Bad	2.89±0.47	
	So so	3.21±0.40	0.000
	Good	3.43±0.24	

5. 직무효능감, 직무몰입, 직무만족도의 상관성

직무효능감과 직무몰입, 직무만족도들간의 상관성은 <Table 5>와 같다. 직무효능감과 조직몰입도의 관계는 $r=0.346(p<0.001)$,

<Table 5> Correlation between Job efficacy, organizational commitment, job satisfaction

	Job efficacy	Organizational commitment
Job efficacy	1.000	
Organizational commitment	0.346***	1.000
Job satisfaction	0.216***	0.601***

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001 by pearson's correlation analysis

직무만족도와는 $r=0.216(p<0.001)$ 로 의미있는 양의 상관성이 존재하였고, 조직몰입은 직무만족도와 $r=0.601(p<0.001)$ 의미있는 양의 상관성이 존재하였다.

6. 자기효능감, 조직몰입도, 직무만족도에 영향을 미치는 요인

자기효능감, 조직몰입도, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 <Table 6>과 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 자기효능감은 근무경력이 높을수록, 유니트수가 적을수록, 직원수가 많을수록 유의하게 높았으며 이 모형의 설명력은 14.8%였다. 조직몰입도는 근무경력이 낮을수록, 유니트수가 적을수록, 직원수가 많을수록, 건강상태가 좋을수록, 월급여가 높을수록, 직원복지가 좋을수록 높았으며 이 모형의 설명력은 29.5%였다. 직무만족도는 유니트수가 적을수록, 직원수가 많을수록, 건강상태가 좋을수록, 월급여가 많을수록, 직원복지가 좋을수록 의미있게 높았으며 설명력은 40.3%였다($p<0.05$).

IV. 총괄 및 고찰

본 연구는 임상치과위생사가 느끼는 직무효능감과 직무몰입 정도 직무만족도를 조사 분석하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상적응도와 장기근무 방안을 마련하고자 하였다.

치과위생사 국가시험은 45회로 신규면허자는 2018년 1월말의 경우 4700명을 넘고[5] 면허등록자수는 70,070으로 꾸준히 증가하고 있으나 실제 치과위생사협회에 활동치과위생사로 조사된 치과위생사는 33000여명정도이다[5]. 전체 면허자의 절반 이상이 활동을 하지 않고 있다. 치과위생사의 공급부족이 아닌 임상을 이탈하는 치과위생사가 많아서 임상에서 치과위생사의 부족현상을 초래하고 있다[12]. 따라서 활동하는 치과위생사의

<Table 6> Regression analysis of Job efficacy, organizational commitment, job satisfaction

	Job efficacy		Organizational commitment		Job satisfaction	
	Coefficient(β)	p	Coefficient(β)	p	Coefficient(β)	p
Constant	3.344	0.000	2.210	0.000	1.697	0.000
Career(yrs)	0.219	0.001	-0.083	0.030	-0.042	0.290
Number of units	-0.202	0.014	-0.130	0.008	-0.177	0.000
Number of employees(including doctors)	0.252	0.005	0.181	0.001	0.340	0.000
Number of patients	-0.062	0.327	-0.038	0.308	0.014	0.724
Health status	0.010	0.861	0.078	0.031	0.128	0.001
Salary(1000won)	0.165	0.131	0.349	0.000	0.275	0.000
Welfare of employee	-0.014	0.802	0.225	0.000	0.250	0.000
	R ₂ =0.172 Adj R ₂ =0.148		R ₂ =0.314 Adj R ₂ =0.295		R ₂ =0.419 Adj R ₂ =0.403	

수를 늘리기 위해서는 치과위생사의 직무에 관한 자신감이나 직무몰입을 통한 직무만족도를 높일 필요가 있다.

효능감은 행동과 환경의 선택에 영향을 미치는 것으로 자신이 상황처리능력이 없다고 느낄 때는 회피하지만, 상황대처능력이 있다고 판단하는 경우 자신감을 갖고 대처하려고 한다. 효능감이 높을수록 노력의 양과 지속성이 증가하며 업무에 대한 자신감이 증가되어 적극적으로 처리하려는 노력을 추진하여 성공가능성을 높이고, 실패 가능성은 낮아진다[13-14]. 효능감이 높은 경우 근무경력이 높을수록, 기혼에서 높았는데 이는 [14]의 결과와 비슷하다. 본 연구에서 30~39세에서 효능감이 가장 높았지만 이[15]의 연구에서는 25세 이하에서 높아서 차이를 보였다. 효능감이 높아질수록 동료와의 신뢰가 높아지고 존경하며 지지하며 관계증진에도 도움이 되어 성취나 직무만족도를 높일 수 있다.

조직몰입은 업무를 위한 기반이 잘 갖춰져 있는 근무환경이나 관리자의 능력 리더십과 치과위생사에 대한 지지가 영향을 미친다고 하였는데[15] 본 연구에서도 하루 환자수와 건강상태, 직원 복지에 따라 차이를 보였다. 치과위생사의 직무몰입은 직무에 대한 정체성과 직무만족에 대한 긍정적 영향을 미쳐서 생산성과 근로자의 개인적 인 삶의 질 향상에 영향을 미친다[16]. 치과위생사가 업무에 대하여 인정을 받는 안전한 환경에서 몰입하기 용이하며, 진료의 복지면에서도 안정적인수록 몰입도 쉽게 할 수 있는 것을 알 수 있다. 김 등[17]의 연구에서는 치과경영에서 업무협력과 조직성과 기여도에서 치과의사에 비해 치과위생사의 인식이 낮은 것은 문제이며, 환자에 대한 의료서비스 제공을 위해서라도 치과의사는 치과위생사의 업무에 대하여 명확히 인식하여야 하며, 업무협조가 긴밀해질수록 치과위생사의 업무협조만족도도 높아질 것이라고 주장하였다. 치과위생사의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 금전적 보상은 물론 근무환경개선을

지속적으로 지원할 필요가 있음을 있는 것으로 사료되었다.

치과위생사와 같이 감정노동의 강도가 높은 집단에서는 내적 외적 감정의 부조화로 인하여 개인스트레스와 소진을 가속화할 가능성이 높으며 이는 소속감을 낮추고 낮은 직무만족으로 이어져 신체적 정신적인 문제를 야기하고 다른 종사자에게까지 악영향을 미치며 이직의도를 높일 수 있다[13]. 따라서 치과위생사가 직무에 대한 자신감을 가지고 직무에 임할 수 있도록 환자응대법이나 최신의 치료에 대한 교육적인 지원과 조직몰입을 방해하는 근무여건의 개선을 통하여 조직몰입을 유도할 필요가 있다.

조직만족도는 근무경력, 유니트 수, 직원 수, 일일 환자수가, 건강, 복지에서 유의미하게 높았다. 근무경력이 오래될수록 직무에 대한 익숙함이 있었을 것이고, 직원수가 어느정도 많아짐에 따라 내부 커뮤니케이션 및 업무분장이 되어있어서 전문성을 높일 수 있지 않았나 사료된다. 전문성이란 특정분야만 연구하거나 맡아서 해당분야에 대해 상당한 지식과 경험을 가지고 있는 특성이나 성질로[18] 능숙한 지도자들은 학교에서 배운 방법으로 실무에서 보다 더 능숙하게 할 수 있도록 업무를 변형하고자 노력하고 업무를 분권화하고 의사결정에 참여하는 능동적인 태도를 보인다[19]. 업무를 분장하여 함으로써 실무자들의 책임감, 권한, 의사결정에서 업무담당자들의 직무에 개인적 전문적 만족감이 상승될 수 있다[19]. 이제 치과위생사들도 조직 내에서 업무 분장을 통하여 치위생분야에서 전문성을 고취시킬 수 있는 기회를 갖고, 환자의 치위생관리 의사결정에도 적극참여하게 할 필요가 있다.

본 연구의 제한점으로는 광주전남지역에 근무한 치과위생사만을 대상으로 하여 직무효능감과 직무몰입, 직무만족도를 조사하여 전국의 치과위생사들에게 일반화하기에는 한계가 있다. 앞으로의 연구에서는 치과위생사의 특화된 분야에서 이러한

직무효능감과 직무몰입, 직무만족도를 조사 분석하여 치위생 전문분야별로 연구해볼 필요가 있다고 사료되었다.

V.결론

치과위생사들의 임상에서의 직무효능감과 직무몰입과 직무만족도를 조사하고 이들에 미치는 요소를 파악하여 임상적응도와 장기근무 방안을 모색하고자 본 연구를 실시하였다. 광주광역시 치과병원 2곳과 치과의원 20곳에서 일하는 치과위생사 256명에게 설문조사후 분석하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

직무효능감은 연령, 근무경력, 주업무에서 따라 의미있는 차이가 나타났다. 조직몰입도는 연령, 환자수, 건강상태, 직원복지에 따라 의미있는 차이를 보였다. 직무만족도는 근무경력, 유니트수, 직원수, 환자수, 건강상태, 직원복지에 따라 차이가 있었다 ($p<0.05$).

직무만족도는 조직몰입과, 조직몰입은 자기효능감과 의미있는 상관이 존재하였다($p<0.001$).

자기효능감에 영향을 미치는 요소는 근무경력, 유니트수, 직원수 였고, 조직몰입에 영향을 미치는 요소는 근무경력, 유니트수, 직원수, 건강상태, 월급여, 직원복지로 나타났다. 직무만족도에 영향을 미치는 요소는 유니트수, 직원수, 건강상태, 월급여, 직원복지였다.

치과위생사가 임상적응도와 장기근무를 위해서는 직무에 대한 효능감, 조직몰입 및 조직만족을 높일 수 있는 물리적인 근무환경이나 복지, 심리적인 지원등이 필요한 것으로 사료되었다.

REFERENCES

1. <https://dic.daum.net/search.do?q=%EC%A7%81%EC%97%85>
2. <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EA%B8%B0%EC%82%AC%EB%B2%95#undefined>
3. <http://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobView.do?SEQ=411>
4. <http://www.dailydental.co.kr/news/article.html?no=101130>, 2018.
5. [http://www.hpikda.or.kr/3_publish/yearly/view.asp?id=87](http://www.hpikda.or.kr/3_publish/yearly/view.asp?id=87&page=1&search=&searchstr=)
6. Choe YS.: A Study on the Structural Causes of Youth Unemployment Problems and the Direction of Mid- to Long-term Policy. Korea Institute of Industrial Economics and Trade Pub, pp.109-133, 2003.
7. Lee M, Lee HC: The Effect of Job Stress and Turnover Intention in Dental Hygienists. J Kor Entertainment Industry Association 11(3):249-258, 2017. DOI : 10.13065/jksdh.2016.16.02.303
8. Lee, CS, Park SY, Park HM, et al.: Influential Job- related Characteristics for the Job Satisfaction and Turnover Possibility of Dental Hygienists. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 12(6): 666-674, 2012.
9. Kim JS: Factors related between job stress and the satisfaction of clinical dental hygienists. Journal of Korean Society of Oral Health Science 7(1): 29-36, 2019. DOI : 10.33615/jkohs.2019.7.1.29
10. Cheon SH, Seong MG, Kwun HS: The effect of emotional labor and life satisfaction among some dental hygienists. Journal of Korean society of oral health science 6(1): 51-58, 2018.
11. Lee KJ, Bae HS: The Factors Affecting the Intention of Career Discontinuity of a Married Women Dental Hygienist. The Journal of Dental Hygiene Science 15(6): 786-793, 2015. DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.6.786
12. Jung MK: Self-Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Dental Workers according to Their Specified Role Type. master's Thesis. Inje University. Busan. 2013.
13. Jung SB, Choi EM, Choi JS: The Effect of Emotional Labor on Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention among Clinical Dental Hygienists. J Korean Academy Dental Health 38(1): 50-58, 2014. DOI: 10.11149/jkaoh.2014.38.1.50
14. Jang KA: Effects of dental hygiene students and self-efficacy on problem solving ability. J Korean society of oral health science 7(1):59-63, 2019. DOI: 10.33615/jkohs.2019.7.1.59
15. Lee SJ: Effect of the Burnout, Self Efficacy and Social Support of Dental Hygienist on Organizational Effectiveness. master's thesis, Univ. of Hanseo University, Seosan, 2013.
16. Jung DY, Jang SJ, Noh HJ, Jung OJ: Effect of Educational Training and Psychosocial Characteristics on Job Involvement in Dental Hygienists. Journal of Dental Hygiene Science 15(4):465-471, 2015.

DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.4.465

17. Kim MY, Lee HJ: Correlation between the recognition of cooperation and organizational performance of dentists and dental hygienists in busan. J Korean society of oral health science 7(1):1-7, 2019.

DOI: 10.33615/jkohs.2019.7.1.1

18. <https://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000224287&supid=kku000283929>

19. Kim TS, Choi MK, Lee MH: The Relationships of Decentralization, Expertise and Decision-Making Perceived by Clinical Nurses. Chungnam Medical Journal 24(2): 89-100, 1997.