Journal of Korean Society of Oral Health Science
2022, March. 10(1): 96-102
pISSN: 2288-6079 / eISSN: 2635-6538
https://doi.org/10.33615/jkohs.2022.10.1.96

임상 치과위생사의 조직몰입과 소진이 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석

박민지[1] · 민희홍[2] · 이혜진[3‡]
[1]단국대학교 일반대학원 보건학과 대학원생, [2]대전보건대학교 치위생(학)과 교수
[3]영산대학교 웰에이징 기초과학연구소 선임연구원

Factors Affecting Job Satisfaction due to Organizational Commitment and Burnout of Clinical Dental Hygienists

Min-Ji Park[1], Hee-Hong Min[2], Hye-Jin Lee[3‡]
[1]Dept. of Public Health, Graduate School, Dankook University, Student
[2]Dept. of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, Professor
[3]Institute of Basic Science for Well-Aging, Youngsan University, Senior researcher

Objectives: The purpose of this study was to provide basic data to improve job satisfaction among clinical dental hygienists by identifying the factors influencing their burnout, organizational commitment, and job satisfaction.
Methods: Data were collected from 181 randomly selected clinical dental hygienists in Seoul, Kyonggi, Chungcheong, Jeolla, and Gyeongsang.
Results: The factor most significantly influencing job satisfaction among clinical dental hygienists was education level, followed by location of workplace, consideration of leaving a job, burnout, and organizational commitment.
Conclusions: Efforts to lower burnout and consideration of leaving a job and improve organizational commitment among clinical dental hygienists are needed to enhance their job satisfaction.

Keywords Burnout, Coaching behavior, Dental hygienist, Job satisfaction, Organizational commitment

Received on Feb 10, 2022. Revised on Mar 03, 2022. Accepted on Mar 04, 2022.
‡ Corresponding Author (E-mail: onlyhelena@hanmail.net)

Ⅰ. 서론

최근 치과의료 환경의 경쟁이 심화되면서 환자 중심의 치과의료서비스로 변화되고 있고, 치과종사자에게 환자의 입장과 감정을 우선적으로 배려하고 수용하는 감정적인 노력을 요구하고 있다. 환경적 변화에 부응하고 국민들의 구강보건 향상을 위한 양질의 진료 제공과 더불어 경영성과를 달성하기 위해서는 치과종사자의 전문성이 더욱 요구되어 치과 병·의원의 인력관리에 중요한 비중을 차지하고 있다. 특히, 환자 응대와 의사소통에 중요한 역할을 하는 치과위생사의 역할이 대두되고 있는 실정이다[1]. 그러나, 2021년도 건강보험심사평가원의 국민건강보험 보건의료자원 현황 통계분석 자료에 따르면[2], 치과위생사는 2016년도 면허신고를 기준으로 33,392명에서 2020년도 44,727명으로 33.66% 증가하였으나, 치과계의 인력수급 불균형 상태는 여전하며, 치과위생사의 구인난으로 인하여 운영에 어려움을 경험한 치과병·의원은 72.7%라는 보고가 있다[3]. 치과위생사의 이직률은 치과의료기관의 인력 부족의 주원인이며, 치과위생사의 직업에 대한 낮은 직무만족도는 이직의도에 대한 심각한 문제로 대두되고 있다[4].

직무만족도는 직무를 수행하는 개인의 태도 중의 하나로, 개인의 욕구와 같은 심리적 요인과 환경적 요인에 영향을 받으며, 긍정적인 감정상태는 근로의욕을 높이고, 자기개발을 위한 노력을 수행하게 한다[5]. 치과위생사의 직무만족도가 높을수록 개인 및 조직에 긍정적인 효과로 작용하여 치과의료 서비스의 질이 높아지게 될 뿐만 아니라, 치과의료기관에 대한 애착과 소속감을 가지고 자신이 속해있는 조직에 대한 강한 몰입을 가져오게 된다. 조직몰입은 구성원이 조직에 속해있으면서 가지는 중요한 심리상태로, 단순한 충성심 뿐만아니라 조직의 발전을 위해 적극적으로 행동하며, 조직의 가치와 목표를 기꺼이 수용하는 특성을 의미한다[6]. 직무에 대하여 만족할수록 조직몰입이 높아져, 치

Copyright ⓒ 2022 by the Korean Society of Oral Health Science (KOHS).

과의료기관의 입장에서는 개인의 업무 생산성이 높아지고, 의료소비자들의 만족도를 높이는 요인이 되기도 한다[7].

반면, 직무에 대한 불만족과 조직내에서 과도한 직무에서 오는 부정적인 감정으로 인해 신체 이상을 나타내고 결국 직수수행이 불가능한 정서적, 신체적 고갈상태에 이르게 되는데, 이러한 감정이 지속적이고 반복적으로 진행이 되면 정서적 압박으로 인한 소진상태를 초래한다. 윤과 민[8]은 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인을 이직의도, 직무스트레스, 감정노동이라고 보고하였고, 치과위생사의 효율적인 인력관리를 위해 감정노동과 소진을 감소시켜야 한다고 하였다. 또한, 강과 장[9]은 소진은 근무시간, 5일제 근무시행등의 근무환경과 연관성이 있으며, 본인의 감정을 자제해야하는 근무분위기, 업무스트레스등으로 소진을 경험한다고 하였다.

선행연구들에서는 치과위생사들의 직무만족도와 관련된 요인으로, 감정노동, 이직의도, 직무 스트레스, 소진, 행복지수, 근무환경 등의 변수를 사용한 연구들이 주로 수행되었으나[8-11], 치과위생사의 소진, 조직몰입, 직무만족도의 연관성을 융합적으로 조사한 연구는 다각도로 이루어지지 않았다.

따라서 본 연구에서는 임상치과위생사의 소진, 조직몰입이 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 직무만족도를 높여 치과위생사의 이직률을 낮추고, 구강보건전문가로서 직무효율성을 높일 수 있는 방안 마련의 기초자료로 제공하고자 한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구대상

서울, 경기, 충청, 전라, 경상 지역 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사 중 윤리적 고려를 위하여 연구에 동의한 사람을 대상으로 조사하였다. 자료 수집은 2020년 3월 11일부터 4월 26일까지 자기기입식 설문지를 배포하여 수집하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1.9.2 program을 이용하여 효과크기 0.15 (0.02), 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수 11개로 하였을 때 최소인원은 178명이었고, 192명을 대상으로 조사하였으며, 최종분석은 181명을 하였다.

2. 연구방법

일반적 및 직무특성 8문항, 직무만족도 28문항은 Slavitt DB [12] 등이 개발하고, 최와 박[13]이 사용한 도구를 사용하였다. 직무만족도의 세부 문항은 직무요구, 동료지원, 상사지원, 승진, 임금관계로 구성하였다. 소진 20문항은 Pines 등[14]이 개발한 도구를 사용하였고, 치과위생사의 조직몰입은 총 12문항으로 Meyer와 Allen[15]의 도구를 사용하였다.

각 문항의 측정기준은 5점 리커트 척도로 하였고, '매우 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점을 나타내고, 부정문항은 역 환산하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도, 조직몰입, 소진이 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's α는 직무만족도 0.887, 조직몰입 0.921, 소진 0.902으로 신뢰도 계수가 0.8 이상으로 나타나 설문도구의 내적 일치도가 높게 나타났다.

3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은 α=0.05로 정하였다. 대상자의 조직몰입과 소진, 직무만족도의 정도는 평균과 표준편차를 사용하였고, 일반적 특성에 따른 조직몰입, 소진, 직무만족도는 t-검정, one-way ANOVA을 실시하였으며, 사후검정은 Duncan test를 이용하였다. 변수간 상관관계는 Pearson's 상관분석을 실시하였고, 소진에 영향을 미치는 요인은 다중회귀 분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조직몰입, 소진, 직무만족도 정도

임상치과위생사의 조직몰입, 소진, 직무만족도 정도는 <Table 1>과 같다. 5점을 기준으로 조직몰입은 2.93점이었고, 소진은 3.0점이었으며, 직무만족도는 2.99점으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 조직몰입, 소진, 직무만족도 정도

일반적 특성에 따른 조직몰입, 소진, 직무만족도 정도는 <Table 2>과 같다. 조직몰입은 급여(p=0.024), 직위(p=0.047), 이직의도(p=0.001)에서 유의한 차이가 있었다. 급여는 '250만원이상'일

<Table 1> Descriptive statistics of the variables Mean±SD

Variables	N	Mean±SD	Cronbach's α
Organizational commitment	12	2.93±0.74	0.921
Burnout	19	3.00±0.59	0.902
Job satisfaction	25	2.99±0.51	0.887

때, 직위는 '있을 때', 이직 의도는 '거의 없다'에서 가장 높게 나타났다. 소진은 이직의도(p=0.001)에서 유의한 차이가 있었고, '거의 없다'에서 가장 낮게 나타났으며, 그룹 간에 유의한 차이가 있었다. 직무만족도는 월수입(p=0.025), 이직의도(p=0.001)에서 유의한 차이가 있었다. 월수입은 '250만원이상'에서, 이직의도는 '거의 없다'에서 높게 나타났다.

3. 임상치과위생사의 직무만족도, 조직몰입, 소진과의 상관관계

임상치과위생사의 직무만족도, 조직몰입, 소진과의 상관관계는 <Table 3>와 같다. 직무만족도와 조직몰입(r=0.712)은 유의한 양(+)의 상관관계를 나타났고, 직무만족도와 소진(r=-0.714)은 음(-)의 상관관계를 나타났다. 독립변수들 간의 상관관계는 조직몰입과 소진(r=-0.612)은 유의한 음(-)의 상관관계를 나타났다.

<Table 3> Correlations of job satisfaction, organizational commitment, exhaustion

Variables	Job satisfaction	Organizational commitment	Burnout
Job satisfaction	1		
Organizational commitment	0.712**	1	
Burnout	-0.714**	-0.612**	1

**p<0.01 by pearson's correlation analysis

<Table 2> Job satisfaction according to general characteristics Mean±SD

Characteristics	Divisions	N	Organizational commitment	Burnout	Job satisfaction
Age(year)	21-23	43	2.98±0.60	2.96±0.42	2.99±0.43
	24-26	72	2.93±0.63	2.98±0.47	2.98±0.47
	≥27	66	3.01±0.77	2.93±0.59	2.99±0.60
t or F(p^*)			0.311(0.733)	0.271(0.762)	0.014(0.986)
Married	No	152	2.89±0.69	3.03±0.56	2.96±0.47
	Yes	29	3.15±0.96	2.81±0.70	3.10±0.66
t or F(p^*)			-1.393(0.173)	1.835(0.068)	-1.353(0.178)
Educational level	College	131	2.88±0.76	3.01±0.57	3.01±0.48
	University	50	3.07±0.70	2.97±0.65	2.92±0.57
t or F(p^*)			-1.485(0.139)	0.323(0.747)	1.020(0.311)
Dental office type	Clinic	151	2.93±0.78	2.99±0.61	3.01±0.52
	Hospital	30	2.94±0.55	3.03±0.47	2.85±0.42
t or F(p^*)			-0.049(0.961)	-0.326(0.745)	1.848(0.071)
Monthly income (KRW10,000)	<200	40	2.88±0.66^{ab}	3.09±0.47	2.89±0.40^{a}
	200-250	100	2.84±0.71^{a}	3.03±0.56	2.95±0.48^{ab}
	≥250	41	3.21±0.85^{b}	2.84±0.73	3.17±0.61^{b}
t or F(p^*)			3.824(0.024)	2.191(0.115)	3.783(0.025)
Career(year)	<1	41	2.95±0.68	3.01±0.56	2.92±0.43
	2-5	90	2.85±0.65	3.03±0.49	2.98±0.46
	≥6	50	3.07±0.92	2.93±0.76	3.05±0.64
t or F(p^*)			1.408(0.247)	0.505(0.604)	0.728(0.484)
Position	General hygienist	145	2.88±0.69	3.04±0.56	2.95±0.48
	Senior hygienist	36	3.15±0.90	2.84±0.67	3.13±0.61
t or F(p^*)			-2.002(0.047)	1.848(0.066)	-1.636(0.109)
Turnover intention	Often	65	2.40±0.66^{a}	3.38±0.53^{c}	2.64±0.44^{a}
	Sometimes	89	3.08±0.54^{b}	2.88±0.46^{b}	3.13±0.40^{b}
	Almost never	27	3.72±0.57^{c}	2.46±0.53^{a}	3.53±0.42^{c}
t or F(p^*)			53.742(0.001)	37.637(0.001)	73.648(0.001)

*by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Schffé) for three or more groups
a,b,cThe same character indication shows that there is no statistical significance

<Table 4> Influencing factors of job satisfaction with clinical dental hygienists

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	3.205	0.234		13.695	0.001		
Age_dummy1 (≥23/24-26)	0.103	0.075	0.087	1.378	0.170	0.482	2.076
Age_dummy2 (24-26/≤27)	-0.049	0.084	-0.046	-0.579	0.564	0.299	3.344
Married_dummy(Yes/No)	-0.036	0.073	-0.026	-0.501	0.617	0.690	1.449
Educational level_dummy (College/≥University)	-0.150	0.052	-0.132	-2.911	0.004	0.921	1.086
Dental office type_dummy (Clinic/Hospital)	-0.138	0.060	-0.101	-2.286	0.024	0.974	1.027
Career(year)_dummy1(1/2-5)	-0.121	0.082	-0.100	-1.469	0.144	0.414	2.415
Career(year)_dummy2(2-5/≤6)	-0.015	0.094	-0.014	-0.165	0.869	0.280	3.572
Monthly income_dummy1 (<200/200-250)	-0.052	0.069	-0.043	-0.751	0.454	0.595	1.682
Monthlyincome_dummy2 (200-250/≤250)	0.078	0.079	0.064	0.991	0.323	0.450	2.222
Position_dummy(Yes/No)	0.011	0.080	0.009	0.139	0.890	0.486	2.056
Turnover intention_dummy1 (Often/Sometimes)	0.084	0.058	0.082	1.434	0.153	0.578	1.730
Turnover intention_dummy2 (Almost never)	0.179	0.089	0.126	2.018	0.045	0.489	2.043
Organizational commitment	0.279	0.042	0.408	6.602	0.001	0.500	2.002
Burnout	-0.340	0.050	-0.394	-6.767	0.001	0.563	1.776
R^2=0.684, Adjusted R^2=0.657, F=25.633(p<0.001), Durbin-Watson: 2.084							

*by multiple regression analysis at α=0.05

4. 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석

직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석은 <Table 4>와 같다. 직무만족도를 종속변수로 하고, 일반적 특성, 조직몰입, 소진을 독립변수로 설정하였고, 일반적인 특성은 더미변수로 전환하여 다중 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 검정계수는 2.084으로 자기상관성의 문제가 없었고, Tolerance(공차한계)는 1.0이하로 유의한 모형이었으며(F=25.633, p<0.001), VIF(다중공선성)는 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향은 조직몰입(β=0.408), 근무처_더미(의원/병원)(β=-0.101), 이직고려_더미2(거의 없다)(β=-0.126), 학력_더미(3년제/4년제 이상)(β=-0.132), 소진(β=-0.394)순이었고, 가장 영향을 주는 요인은 조직몰입이었으며, 설명력은 65.7%였다.

Ⅳ. 고찰

최근 치과계는 양질의 치과의료서비스를 치과의료 수요자에게 제공하기 위하여 최신 의료장비의 구축과 함께 치과의료기관의 치과의료인력 중 구강보건전문가로서 중추적인 역할을 하는 치과위생사의 전문적인 직무수행능력을 높이기 위한 노력들을 하고 있다. 직무수행능력을 높이기 위해서는 무엇보다 직무에 대한 만족이 충족되어야 하고, 불만족시 조직내 부적응으로 인하여 이직을 결정하게 되는 주요 요인으로 작용하기도 한다[4]. 본 연구는 임상치과위생사의 소진, 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하여 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

임상치과위생사의 조직몰입, 소진, 직무만족도 정도를 5점 만점을 기준으로 연구한 결과 조직 몰입은 2.93점으로 나타나, 도[16]의 3.34점, 박과 강[6]의 3.28점, 김 등[17]의 3.25점보다 본 연구에서 조직몰입이 상대적으로 낮은 결과를 보였다. 이는

연구대상자의 일반적 특성에서 임상경력이 낮은 치과위생사가 차지하는 분포가 많았고, 책임 치과위생사보다 일반 치과위생사가 많은 분포를 차지하고 있어 나타난 결과로 생각된다.

대상자의 소진 정도를 분석한 결과 3.00점의 결과를 보였고, 강과 장[9]은 3.28점으로 나타나 본 연구와 비교시 높은 소진을 나타냈으며, 윤과 민[8]의 연구에서는 3.05점으로 비슷한 결과를 보였다. 소진이 지속될 경우 직무스트레스로 인한 직무 불만족을 유발하게 되므로 소진을 감소시키는 방안으로 조직 차원의 복지 시스템 지원과 관리가 필요하다 하였다. 또한, 소진은 개인에게는 자신감의 저하와 우울 등을 초래할 수 있으며, 심해지면 직장 내 동료에게도 부정적인 영향을 미쳐 조직 전체가 소진되는 문제가 야기되기도 하므로 조직구성원들에 대한 관리자의 세심한 관심이 필요하다.

직무만족도는 2.99점이었고, 이와 지[18]의 연구결과는 2.94점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였으나, 도[16]는 3.24점, 박과 강[6]은 3.22점으로 본 연구보다 높은 직무만족도를 보였다.

이는 본 연구대상자의 이직의도가 높게 나타난 결과가 직무만족도에 영향을 미친 것으로 생각되며, 치과 의료기관에서 임상치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 치과위생사의 요구도를 충분히 파악하여 탄력 근무제 운영 및 근무환경 등 복지에 대한 지원이 필요할 것으로 판단된다.

일반적 특성에 따른 조직몰입, 소진, 직무만족도의 결과는 조직몰입은 급여가 높고, 직위가 있으며, 이직의도가 없을 때 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 도[16]의 연구에서는 연령은 '31세 이상'에서, 결혼 상태는 '기혼'일때, 교육수준은 '4년제 졸업'에서, 임상경력은 '8년 이상'에서, 종교는 '있을 때', 월급여는 '251만원 이상'에서, 직위는 '있을 때'에서, 근무강도는 '힘들 때'에서 유의성이 있었고 높게 나타났으며, 장의 연구[19]에서는 상급병원에 근무하는 직위가 있는 임상경력 10년이상의 치과위생사일수록 조직몰입이 높은 것으로 나타나 본 연구와 부분적으로 일치하는 결과를 보였다. 치과위생사의 조직몰입을 향상시키기 위하여 치과의료기관내에서 중간관리자로서 의견을 존중하고 정책 결정에 적극적으로 참여시킬 필요가 있을 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 소진의 분석결과는 이직의도에서 그룹간에 유의한 차이가 있었고, '거의 없다'에서 가장 낮게 나타났으며, 윤과 민[8]의 연구에서 소진은 25-29세의 연령이 낮고 임상경력이 적으며, 직무에 불만족할수록 소진이 높게 나타났다. 민 등[20]의 연구에서는 연령이 낮을수록 직무에 대한 자신감의 부족으로 소진이 높게 나타난 결과를 보였다. 소진이 높아지고 장기화될수록 개인 및 조직에 부정적인 요인으로 작용하게 되므로, 심리상담 및 단기 휴가등을 통한 소진 해소방안을 모색할 필요가 있을 것으로 판단된다.

또한, 일반적 특성에 따른 직무만족도는 급여가 높고, 이직의도가 없을 때 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 성과 최[21]의 연구에서는 연령이 많고, 기혼, 급여가 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나, 본 연구와 부분적으로 일치하는 결과를 보였다. 김과 박[22]의 연구에서도 임상경력이 많아져 급여가 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 급여가 증가됨에 따라 개인이 느끼는 심리적 안정감이 직무만족도와 연계가 된다는 것을 보여주는 결과로 생각된다.

임상치과위생사의 직무만족도, 조직몰입, 소진에 대한 상관관계는 직무만족도와 조직몰입(r=0.712)은 유의한 양(+)의 상관관계를 나타났고, 직무만족도와 소진(r=-0.714)은 음(-)의 상관관계를 나타났으며, 조직몰입과 소진(r=-0.612)은 유의한 음(-)의 상관관계를 나타났다. 직무만족도가 높을 때 조직몰입은 높았으며, 소진은 낮은 것을 알 수 있었으며, 또한 조직몰입이 높을 때 소진이 낮게 나타났다. 이는 도[16]의 연구에서 조직몰입이 직무만족과 내부마케팅과 정의 상관관계를 보여 본 연구와 일부 일치하는 결과를 보였으며, 민 등[20]의 연구에서는 직무만족도가 높을수록 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다. 또한, 장[19]의 연구에서 조직몰입이 높을수록 근무환경이 좋았으며, 개인의 내부역량이 높은 것을 확인할 수 있었다.

임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향 요인은 학력, 근무처, 이직의도, 소진, 조직몰입이 관련성이 있었고, 가장 영향을 주는 요인은 조직몰입이었으며, 설명력은 65.7%였다. 이와 지[18]의 연구에서는 전문직 자아개념, 직무스트레스, 직급이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 민 등[20]은 직장에서의 지지, 전문직 자아개념, 직무스트레스라 하였고, 박과 이[23] 연구에서 직무만족도에 영향요인을 이직의도라는 결과를 도출하여 직무만족도가 낮아지면 이직의도가 높아진다 하였다. 김 등[17]은 병원운영 참여, 치과위생사에 대한지지, 충분한 물질적 인적 지원이 많을수록 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 박 등[24]의 연구에서는 치과위생사의 직무만족도와 이직의도 사이에 대인관계 및 스트레스가 영향을 주는 요인으로 나타났다. 따라서 치과위생사의 직무만족을 높이기 위해서는 이직의도와 소진과 같은 부정적인 요인을 제거하고, 조직몰입을 위한 치과의료기관내에서의 근무환경 개선 및 보상 등을 통한 조직에 대한 애착심을 갖고 조직을 위한 자발적 노력을 할 수 있는 다각적인 방안 마련이 필요하다.

본 연구의 제한점으로는 일부 지역 임상 치과위생사를 편의

추출하여 연구하였기에 연구 결과를 모든 임상 치과위생사에게 일반화하기에는 어려움이 있으며, 또한 연구에 사용된 자기기입식 설문방법으로 추정하였기에 응답 편의의 위험성이 있을 수 있다. 그러나 임상 치과위생사의 직무만족도에 영향 요인에 대한 선행연구를 뒷받침하는 자료가 되었다는 점에 의의가 있다. 추후 연구에서는 연구 지역 및 대상을 확대하여 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 변수를 찾는 폭넓은 연구가 필요하리라 사료된다.

V. 결론

본 연구는 임상치과위생사의 소진, 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하여 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료로 활용하고자 시행하였으며, 결론은 다음과 같다.

1. 조직몰입은 2.93점이었고, 소진은 3.00점이었으며, 직무만족도는 2.99점으로 나타났다.
2. 조직몰입은 급여, 직위, 이직의도에서 유의한 차이가 있었고, 소진은 이직의도에서 그룹 간에 유의한 차이가 있었으며, 직무만족도는 월수입, 이직의도에서 유의한 차이가 있었다.
3. 직무만족도와 조직몰입은 유의한 양의 상관관계를 나타냈으며, 직무만족도와 소진은 음의 상관관계를 나타냈다.
4. 임상 치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향 요인은 학력, 근무처, 이직고려, 소진, 조직몰입이었고, 설명력은 65.7%였다.

본 연구를 토대로 임상 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 조사한 선행연구를 보완한 자료가 되었다는 것에 의의가 있으며, 임상 치과위생사의 직무만족도에 가장 영향을 미치는 요인은 조직몰입이라는 결과를 확인하였다. 조직몰입을 향상시키기 위하여 소진과 이직고려를 낮추고 직무만족도를 높이기 위한 노력과 방안모색의 필요성을 확인한 기초자료가 되리라 사료된다.

REFERENCES

1. Lee KJ, Bae HS: The Factors Affecting the Intention of Career Discontinuity of a Married Women Dental Hygienist. Journal of Korean Society of Dental Hygiene Science 15(6):786-793, 2015.
   DOI: 10.17135/jdhs.2015.15.6.786
2. Health Insurance Review & Assessment Service: National health insurance. Statistical analysis of health care resources (2016-2020), 2021. https://www.hira.or.kr/main1.do
3. Park JH, Cho YS: Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 20(1):95-106. 2020.
   DOI: 10.13065/jksdh.20200010
4. Yoon MS, Choi MS, Lee KH: A study on the job satisfaction of dental hygienists. Journal of Dental Hygiene Science 5(3):145-53, 2005.
5. Park GJ, Kim YN: Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration 16(3):250-258, 2010.
6. Park SH, Kang HK: Factors affecting the resilience of dental hygienists'interpersonal relationships job satisfaction, and organizational commitment. Journal of Korean society of Dental Hygiene 19(6): 983-992, 2019.
   DOI: 10.13065/jksdh.20190084
7. Ryu HG: The correlation between the internal · external satisfaction and organizational commitment of dental hygienist. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 17(5):735-745, 2017.
   DOI: 10.13065/jksdh.2017.17.05.735
8. Yun MH, Min HH: Factors influencing burnout in clinical dental hygienists. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 19(6):975-82, 2019.
   DOI: 10.13065/jksdh.20190083
9. Kang MH, Jang SJ: Convergent relationship between emotional labor, burnout, Job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists. Journal of the Korea Convergence Society 8(8):95-103, 2017.
   DOI: 10.15207/JKCS.2017.8.8.095
10. Choi HJ, Jung JH, Joo GM: Influencing factors on turnover intention in clinical dental hygienist. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 18(6):1057-1066, 2018.
    DOI: 10.13065/jksdh.20180091
11. Ahn YS, Shin SJ, Jung SH, Lee YS, Lim DS. Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics. Journal of Korean Academy of Oral Health 30(3):309-315, 2006.
12. Slavitt DB, Stamp PL, Piedmont EB, Hasse AM: Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research 27(2):114-2, 1978.

13. Choi J, Park HJ: Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. Journal of Korean Academy of Nursing Administration 15(1):37-44, 2009.
14. Pines AM, Aronson E, Kafry D: Burnout from tedium to personal growth. New York: The Free Press, pp.202-222, 1981.
15. Meryer JP, Allen NJ: The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Applied Psychology 63(1): 1-18, 1990. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
16. Do YJ: Relationship Between Internal Marketing, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Clinical Dental Hygienists. Journal of Convergence for Information Technology 10(12):1-8, 2020. DOI: 10. 22156/CS4SMB
17. Kim NS, Yoon NN, Kim YH, Park JH, Kim HJ, Lee JH: The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 18(2):153-164, 2018. DOI: 10.13065/jksdh.2018.18.02.153
18. Lee HJ, Ji MG: An Analysis of the Factors Affecting Job Satisfaction in Clinical Dental Hygienists: Focusing on Schoolwork and General. Journal of Convergence for Information Technology 10(5):157-167, 2020. DOI: 10.22156/CS4SMB
19. Jang SJ: Convergent Relationship between Organizational commitment, Empowerment, Work Environment of Dental Hygienist. Journal of the Korea Convergence Society 11(2): 23-28, 2020. DOI: 10.15207/JKCS.2020.11.2.023
20. Min HH, Choi MH, Yun MH: Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork. Journal of Korean Society of Dental Hygiene 19(2):231-239, 2019.
21. Sung JH, Choi GB: Factors Influencing job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists. Journal of Convergence for Information Technology 11(2):146-152, 2021. DOI: 10.22156/CS4SMB.2021.11.02.146
22. Kim YS, Park HS: A study on work environment and job satisfaction hygienists in Daegu and Gyengsangbukdo. Journal of Dental Hygiene Science 12(6):600-606, 2012.
23. Park MR, Lee JH: Job satisfaction of dental hygienists on general characteristics. Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities and Sociology 16(5):89-100, 2016. DOI: 10.14257/AJMAHS.2016.05.25
24. Park YN, Yoon SU: Health promotion behavior of some local dental hygienist convergence impact on emotional labor, quality of life, job satisfaction. Journal of the Korea Convergence Society 7(3):25-33, 2016. DOI: 10.15207/JKCS.2016.7.3.025