www.jksdh.or.kr

Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

일부 치과위생사의 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

김남숙 · 윤나나 · 김예황 · 박정희[1] · 김혜진[2] · 이정화[2]
동의대학교 일반대학원 보건의과학과 · [1]마산대학교 치위생학과 · [2] 동의대학교 치위생학과

The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment

Nam-Suk Kim · Na-Na Yoon · Ye-Hwang Kim · Jeong-Hee Park[1] · Hye-Jin Kim[2] · Jung-Hwa Lee[2]

Received: 18 January 2018
Revised: 13 March 2018
Accepted: 18 March 2018

Department of Biomedical Health Science, Graduate School, Dong-Eui University
[1]Department of Dental Hygiene, Masan University
[2]Department of Dental Hygiene, Dong-Eui University

Corresponding Author: Jung Hwa Lee, Department of Dental Hygiene, College of Nursing and Healthcare Sciences, Dong-Eui University 176 Eomgwanro, Busanjingu, Busan 47340, Korea, Tel: +82-51-890-4239, Fax: +82-505-182-687, E-mail: yamako93@deu.ac.kr

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study is to analyze the descriptive correlation of the commission intended to provide effective working practices to enhance job satisfaction and organizational engagement by examining the work environment of the dental hygienist. **Methods:** After the IRB approval, the subjects were dental hygienists working for dental hospitals and clinics in Busan from May 1st to May 31th of 2017. And the final 153 questionnaires were analyzed to SPSS 23.0 for windows, SPSS Inc. Chicago, IL. USA. The data was analyzed using average standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis. **Results:** The average working environment of the subjects was found to be 3.37±0.53 points with the average job satisfaction of the subjects of 3.29±0.50 points and the average organizational commitment of the subjects of 3.25±0.59 points. As the working conditions of the working environment are higher, it revealed that the higher the working environment, the better the job satisfaction. **Conclusions:** In conclusion, this study showed that the ability to support managers' abilities, leadership, and dental hygienists is the most influential factor in job satisfaction and organizational involvement. Also, hospital administrators are encouraged to provide excellent work and leadership skills to enhance both the quality of work and that of work ethic.

Key Words: Dental hygienist, Job satisfaction, Organizational commitment, Working environment
색인: 근무환경, 직무만족, 조직몰입, 치과위생사

서 론

치과위생사는 치과의료기관의 조직구성원 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 인적자원으로[1], 치과의료기관을 방문하는 의료소비자들을 대상으로 의료서비스 제공과 더불어 치과진료 협조자로서

*동의대학교 보건의과학과 2017학년도 치위생학석사 학위 논문인[치과위생사의 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 / 김남숙]에서 발췌함.

역할을 수행하는 의료전문가로 치과의료서비스 만족도에 직접적인 영향을 미치는 중요한 위치에 있다[2]. 치과위생사는 과중한 업무량과 치과의료소비자에게 봉사해야 하는 대인서비스 직종으로 전문적인 치위생업무외에 서비스 마인드를 강조하는 다양한 직무를 수행하면서 많은 스트레스를 받고 있다[3]. 그러나 우리나라의 치과위생사는 복잡하고 다양한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, 그에 따르는 근무조건과 근무환경에 대한 만족도가 낮은 것으로 보고되고 있다[4]. 직무만족은 개인의 욕구나 동기 등의 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함하여 다양한 요인들에 의해 영향을 받으며[5], 근로의욕을 높일 뿐만 아니라 자기개발을 위한 노력을 촉구하고, 조직목표 달성을 위해 공동 작업에 자발적으로 참여 하고자 하며, 창의성을 불러 일으켜 개인 성과향상에 긍정적인 영향을 미쳐 조직몰입을 향상시킨다[6]. 치과경영에서 중요한 문제는 우수한 치과위생사의 확보와 이들이 근무기관에 대한 강한 소속감과 애착을 가지고 근무할 수 있는 환경과 여건 조성 및 자신이 속해 있는 조직에 대해 몰입을 이끌어내는 것이 중요하다[7].

근무환경, 직무만족, 조직몰입과 관련된 선행연구에서 이와 이[8]는 치과위생사의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향요인을 연구한 결과 이직의도에는 직무만족도 중 '업무영역'이 가장 큰 관련이 있는 것으로 나타나, 근무환경 개선과 업무수행에 합당한 보상체계, 직무만족도를 높일 수 있는 제도적인 장치 마련이 필요하다고 보고하였고, 소와 김[9]은 치과위생사의 예방처치업무행태에서 예방처치업무 수행도가 높을수록, 예방처치업무에 대한 유용도가 클수록 직무만족이 높게 나타나, 치과위생사 본연의 업무인 예방처치업무에 집중할 수 있는 환경이 조속히 마련되어져야 한다고 보고하였다. 또한 권과 배[7]의 연구에서 치과위생사의 정서적 조직몰입 영향 요인을 연구한 결과 근무환경이 조직몰입에 가장 유의한 요소로 나타났고, 박과 이[10]는 치과위생사의 업무수행에 따른 직무만족도를 분석한 결과에서 업무수행 하위요인과 직무만족도 하위요인이 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나, 치과위생사 본연의 업무인 구강보건교육업무와 예방처치업무에 집중할 수 있는 환경조성이 필요한 것으로 보고하였다.

이와 같이 근무환경, 직무만족, 조직몰입에 관한 연구는 선행연구에서 활발히 진행되었으나 치과위생사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입의 연관성에 관한 연구는 부족한 실정이다.

그러므로 치과병·의원 종사자들의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구는 개인의 발전뿐만 아니라 조직을 성장, 발전시키고 나아가 양질의 치과 의료서비스를 제공함에 있어서 매우 중요할 것이다.

따라서 본 연구에서는 치과위생사의 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 구체적으로 규명하여, 치과위생사의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 근무환경 조성과 직무만족 및 조직몰입을 높이기 위한 방안 마련의 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 방법

1. 연구 대상 및 방법

본 연구는 2017년 5월 1일~2017년 5월 31일 까지 부산지역 치과병·의원, 종합병원 및 대학병원에

근무하는 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문지 총160부를 배부하여 미회수 및 중복응답이나 설문응답이 불충분한 설문지 7부를 제외한 153부의 설문지를 대상으로 분석하였다. 대상자 수는 G*power 3.1 프로그램을 사용하여, 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.80을 하였을 때 다중회귀분석에 필요한 최소표본크기는 총 146명을 산출하였고, 탈락률 10%를 고려하여 대상자를 160명으로 선정하였다. 대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 D대학교 생명윤리위원회 IRB의 승인을 받은 후(DIRB-201704-HR-R-012) 연구를 시행하였다.

2. 연구 도구

설문지는 직무관련 특성 12문항, 근무환경 17문항, 직무만족도 20문항, 조직몰입도 15문항으로 구성되었다.

근무환경의 측정도구는 Lake[11]가 개발하고 조 등[12]이 신뢰도와 타당도를 검증한 김[13]의 연구도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 하위영역의 병원 운영에 치과위생사의 참여, 양질의 업무를 위한 기반, 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 치과위생사와 의료진의 협력관계를 중심으로 총 17문항으로 구성되었다. 각 문항별로 '전혀 아니다', '아니다', '보통이다', '그렇다', '정말 그렇다'로 각 문항은 5점 척도의 Likert Scale로 측정하였으며, 점수가 높을수록 근무환경이 좋은 것으로 평가하였다. 본 연구에서 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α=0.896로 나타났다.

직무만족의 측정도구는 Smith 등[14]이 개발한 JDI (Job Descriptive)를 기반으로 일부 수정·보완한 이[1]의 설문지를 사용하였다. 설문문항은 총 20문항으로 구성되었으며, 각 문항별로 '전혀 아니다', '아니다', '보통이다', '그렇다', '정말 그렇다'로 각 문항은 5점 척도의 Likert Scale로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 평가하였다. 본 연구에서 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α=0.911로 나타났다.

조직몰입도의 측정도구는 Mowday 등[15]이 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 기반으로 일부 수정·보완한 김[13]의 설문지를 사용하였다. 설문문항은 총 15문항으로 구성되었으며, 각 문항별로 '전혀 아니다', '아니다', '보통이다', '그렇다', '정말 그렇다'로 각 문항은 5점 척도의 Likert Scale로 측정하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 평가하였다. 본 연구에서 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α=0.936로 나타났다.

3. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS (ver 23.0)프로그램을 이용하여 분석하였으며, 일반적 특성 및 직무관련 특성은 빈도 분석하여 실수와 백분율을 구하였고, 근무환경, 직무만족, 조직몰입은 기술통계를 실시하였다. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입은 t-test와 ANOVA를 하여 평균을 비교하였으며, 사후검정은 Scheffe's test를 이용하여 비교집단 간 차이를 검정하였다. 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 모든 분석에서 유의수준은 α=0.05로 검정하였다.

연구 결과

1. 대상자의 근무환경

대상자의 근무환경을 분석한 결과, 평균 3.37±0.53점으로 나타났다. 하위 영역별로는 '양질의 업무를 위한 기반'이 3.56±0.59점으로 가장 높게 나타났고, '충분한 인력과 물질적 지원'이 3.12±0.72점으로 가장 낮게 나타났다. 개별 문항별로는 '관리자 또는 원장님은 치과위생사의 높은 수준의 업무스킬을 기대한다'가 3.90±0.72점으로 가장 높게 나타났고, '업무수행에 필요한 치과위생사의 수가 충분하다'가 2.83±0.94점으로 가장 낮게 나타났다.

Table 1. Working environment factors (N=153)

Characteristics	Division	Mean±SD
Dental involvement of dental hygienists in hospital management	The manager or dental ledger should talk to the staff about daily problems and tasks	3.60±0.84
	Opportunities for career development and development are provided	3.36±0.88
	Opportunities for promotion are given	3.07±0.89
	There is an opportunity for the general staff to participate in the decision on policies.	2.96±0.92
	The manager or dental ledger listens and responds to the dental hygienists interests	3.37±0.85
	Total	3.27±0.67
Foundation for quality work	There is an education program for the new dental hygienists	3.49±1.11
	Managers or dental ledger expects dental hygienists to have a high level of work skills.	3.90±0.72
	Works with a very clinically capable fellow dental hygienist	3.87±0.69
	There are professional development and education programs for dental hygienists.	3.00±0.92
	Total	3.56±0.59
Support for administrators ability, leadership, and dental hygienists	The manager or dental ledger is supportive.	3.35±0.79
	The manager has good work skills and leadership.	3.50±0.80
	Receive praise and recognition for the performance of outstanding work	3.46±0.74
	Total	3.44±0.63
Sufficient manpower and material support	Have ample time and opportunity to discuss task-related issues with your colleague	3.30±0.82
	Sufficient support services (management support, cleaning business, etc.) are available to focus on the work of the employee	3.24±0.99
	There is enough dental hygienists to do their jobs.	2.83±0.94
	Total	3.12±0.72
Cooperation between dental hygienists and doctors	In the workplace, the relationship between the medical staff and dental hygienists is good.	3.54±0.84
	The medical team and the dental hygienist will work together well.	3.52±0.80
	Total	3.53±0.77
Total		3.37±0.53

2. 대상자의 직무만족 및 조직몰입

대상자의 직무만족 및 조직몰입을 분석한 결과, 직무만족은 평균 3.29±0.50점으로 나타났고, 직무만족 개별 문항별로는 '동료직원에 대해 전반적으로 만족한다'가 3.74±0.70점으로 가장 높게 나타났으며, '현재 내가 받고 있는 월급에 만족한다'가 2.68±0.81점으로 가장 낮게 나타났다.

조직몰입은 평균 3.25±0.59점으로 나타났고, 조직몰입 개별 문항에서는 '나는 우리 치과에 소속되어 있다는 것을 자랑스럽게 말한다'가 3.47±0.76점으로 가장 높게 나타났고, '승진의 기회가 조금 더 보장되는 치과가 있더라도 나는 우리 치과를 떠나지 않을 것이다'가 2.88±0.83점으로 가장 낮게 나타났다.

Table 2. The level of job satisfaction and organization commitment (N=153)

Characteristics	Division	Mean±SD
The level of job satisfaction	Feel rewarding about the work one is doing.	3.42±0.82
	I am fully capable of my present job.	3.20±0.70
	I'm satisfied with my work because I don't have any chores to do.	2.72±0.98
	If I have the opportunity, I would like to move on to another position.	2.96±0.91
	My supervisor evaluates and rewards employees fairly.	3.24±0.81
	I am generally satisfied with working with my boss.	3.44±0.80
	My boss gives me a lot of praise for what I did right.	3.42±0.81
	Communication is flowing smoothly between the supervisor and employees.	3.33±0.84
	My boss has leadership.	3.43±0.87
	Dental ledger is satisfied because he accepts what the hygienists do.	3.39±0.71
	You can get a promotion anytime you have the ability.	2.92±0.92
	Promotion is made fair.	3.08±0.76
	Employees try to improve their teamwork.	3.52±0.76
	Employees work responsibly.	3.69±0.68
	I'm satisfied with the support of my immediate superior.	3.38±0.86
	Employees trust each other.	3.55±0.74
	Overall satisfied with your colleague's staff.	3.74±0.70
	I am satisfied with the salary I receive now.	2.68±0.81
	I am satisfied that I have a colleague or a supervisor whom I can discuss easily when I have a difficulty.	3.64±0.75
	Total	3.29±0.50
Organizational commitment	I work harder to improve our dental clinic than others.	3.29±0.71
	I feel strong loyalty to my dentist.	3.22±0.75
	I tell others that our dental clinic is a good place to work.	3.36±0.90
	I wouldn't leave my dentist's office if I had a place where I could be more creative.	2.90±0.84
	I am proud to say that I belong to our dental clinic.	3.47±0.76
	My values and management philosophy of dentistry are very similar.	3.01±0.83
	I will faithfully carry out any task that is assigned to continue my work at our dentist's office.	3.38±0.76
	I feel warm about our dental clinic as a place to live and work.	3.33±0.83
	I think I can benefit from continuing to work at our dentist's office.	3.33±0.83
	I have a deep interest in the future of our dentist.	3.37±0.83
	I'm encouraged to do my best.	3.37±0.75
	I think I did better in choosing our dentist than other ones.	3.45±0.69
	It is the best place to work in the dental clinic	3.18±0.91
	I agree with our dentist's policy or decision on matters of importance to the staff.	3.13±0.71
	I wouldn't leave our dentist's office if I had a little promotion.	2.88±0.83
	Total	3.25±0.59

https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153

3. 직무관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입

직무관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입을 분석한 결과, 직무만족에서 근무시간은 '10시간 이상' 3.47±0.45점으로 '7시간 이하', '8-9시간' 보다 높게 나타나, 통계적으로 유의하였고(p=0.010), 근무강도에서 '견딜 만하다' 3.46±0.47점, '힘든 편이다' 3.22±0.43점으로 '너무 힘들어 그만 두고 싶다' 보다 높게 나타나, 통계적으로 유의하였다(p<0.001).

Table 3. Difference of job satisfaction and organization commitment by general characteristics and job related characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	N	Job satisfaction	p*	Organization commitment	p*
Vacation (day)	1-3	40	3.22±0.52	0.202	3.08±0.58	0.217
	4-6	41	3.43±0.41		3.33±0.50	
	7-9	14	3.31±0.61		3.32±0.72	
	10≤	58	3.24±0.50		3.29±0.61	
Type of work place	Dental clinic	78	3.33±0.54	0.064	3.29±0.64	0.562
	Dental hospital	64	3.30±0.45		3.19±0.53	
	General hospital, university hospital	11	2.96±0.37		3.28±0.56	
Number of jobs changed	0	91	3.32±0.51	0.540	3.30±0.57	0.401
	1	30	3.30±0.46		3.23±0.53	
	2≤	32	3.21±0.51		3.13±0.68	
Total career (yr)	≤1	30	3.39±0.39	0.487	3.42±0.51	0.325
	2-3	46	3.21±0.56		3.21±0.58	
	4-5	39	3.32±0.52		3.18±0.60	
	6≤	38	3.28±0.47		3.22±0.64	
Present hospital career (yr)	≤1	41	3.33±0.50	0.898	3.35±0.62	0.474
	2	40	3.28±0.51		3.18±0.62	
	3	37	3.25±0.56		3.17±0.56	
	4≤	35	3.31±0.44		3.28±0.55	
Position	General staff	111	3.24±0.50	0.129	3.21±0.56	0.286
	Team leader	20	3.43±0.41		3.28±0.37	
	Head of a department	22	3.42±0.56		3.42±0.82	
Area of care	Orthodontics	31	3.20±0.52	0.318	3.19±0.50	0.718
	Implant	10	3.24±0.70		3.09±0.55	
	General care	83	3.35±0.47		3.28±0.56	
	Management support team	29	3.23±0.49		3.28±0.76	
Working hours	≤7	23	3.23±0.51^{ab}	0.010	3.24±0.60^{ab}	0.040
	8-9	82	3.20±0.50^{a}		3.15±0.61^{a}	
	10≤	48	3.47±0.45^{b}		3.42±0.51^{b}	
Weekdays work type	5	84	3.33±0.51	0.290	3.32±0.56	0.216
	Every other 5	50	3.20±0.52		3.13±0.65	
	6	19	3.37±0.39		3.24±0.52	
Daily average number of patients	≤40	31	3.21±0.45	0.413	3.19±0.66	0.923
	41-60	31	3.38±0.49		3.23±0.55	
	61-99	46	3.24±0.58		3.28±0.64	
	100≤	45	3.34±0.45		3.26±0.52	
Intensity of work	Tolerable	72	3.46±0.47^{b}	<0.001	3.44±0.55^{b}	<0.001
	To be hard	65	3.22±0.43^{b}		3.16±0.53^{b}	
	Give up on hard work	16	2.86±0.56^{a}		2.75±0.60^{a}	
Monthly income (million won)	≤1.49	19	3.29±0.34	0.946	3.25±0.52	0.728
	1.5-1.99	86	3.29±0.54		3.23±0.59	
	2.0-2.49	31	3.26±0.50		3.21±0.61	
	2.5≤	17	3.36±0.46		3.40±0.66	

*by one way ANOVA,
[a,b]The same characters are not significant by Scheffe's test

조직몰입에서 근무시간은 '10시간 이상' 3.42±0.51점으로 '7시간 이하', '8-9시간' 보다 높게 나타나, 통계적으로 유의하였고(p=0.040), 근무강도에서 '견딜 만하다' 3.44±0.55점, '힘든 편이다' 3.16±0.53점으로 '너무 힘들어 그만 두고 싶다' 보다 높게 나타나, 통계적으로 유의하였다(p<0.001).

4. 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

근무환경이 직무만족에 미치는 영향은 일반적 특성과 직무관련 특성을 통제한 상태에서 다중회귀분석을 실시한 결과 병원 운영에 치과위생사의 참여(p=0.006), 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지(p<0.001), 충분한 인력과 물질적 지원(p=0.001)이 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 병원 운영에 치과위생사의 참여가 높을수록, 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지가 높을수록, 충분한 인력과 물질적 지원이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

근무환경이 조직몰입에 미치는 영향은 일반적 특성과 직무관련 특성을 통제한 상태에서 다중회귀분석을 실시한 결과, 조직몰입에 양질의 업무를 위한 기반(p=0.028), 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지(p=0.003) 요인이 유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 양질의 업무를 위한 기반이 높을수록, 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다.

다중공선성을 검정한 결과 공차한계(Tolerance)가 0.4이상으로 나타나 0.10보다 크며, VIF 값이 2.8미만으로 나타나 10보다 훨씬 작으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제는 없다고 볼 수 있다.

Table 4. The effect of work environment on job satisfaction and organization commitment

Characteristics	The effect of work environment on job satisfaction				The effect of work environment on the organization commitment			
	SE	β	t	p*	SE	β	t	p*
Dental involvement of dental hygienists in hospital management	0.059	0.225	2.815	0.006	0.083	0.184	1.943	0.054
Foundation for quality work	0.056	0.079	1.176	0.242	0.079	0.176	2.222	0.028
Support for administrators ability, leadership, and dental hygienists	0.059	0.317	4.215	<0.001	0.083	0.273	3.066	0.003
Sufficient manpower and material support	0.044	0.222	3.463	0.001	0.062	0.079	1.035	0.303
Cooperation between dental hygienists and doctors	0.038	0.099	1.659	0.099	0.054	0.068	0.958	0.340
	F=24.329, p<0.001 R^2= 0.822, Adj R^2= 0.648				F=13.873, p<0.001 R^2=0.737, Adj R^2=0.504			

*by multiple regression analysis
Gender: male=1, female=0, Age: <24=1, another=0, Education: College=1, another=0
Type of work place: dental clinic, dental hospital =1, another=0, Position: Head of a department=1, another=0,
Working hours: 10≤=1, another=0, Intensity of work: Tolerable=1, another=0

https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153

총괄 및 고안

치과위생사가 효율적이고 긍정적인 업무를 수행하기 위해서는 자신의 직무에 만족해야 하며, 직무에 만족하기 위해서는 근무환경이 좋아야 한다. 근무환경은 직무만족과 밀접한 연관성을 가지며, 근무환경이 충족되지 않을 때 직장이동을 결정하는 중요한 요인이 된다[16].

본 연구에서 대상자의 근무환경을 분석한 결과 전체 평균 3.37점으로 근무환경 3.27점으로 나타난 김과 박[2]의 연구결과와 유사하였다. 하위영역별 근무환경에서 '양질의 업무를 위한 기반'이 3.56점으로 가장 높게 나타났고, '충분한 인력과 물질적 지원'이 3.12점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 연구한 김[13]의 연구결과와 일치하는 결과로 양질의 업무를 위한 기반의 일환으로 전문성 개발과 관련된 다양한 연수 기회제공과 더불어 충분한 인력과 물질적 지원을 위해 치과위생사의 업무성과에 대한 인정과 경력개발 및 발전의 기회 제공을 통한 치과위생사 인력확보를 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 직무만족을 분석한 결과 전체 평균 3.29점으로 나타나 소와 김[9]의 3.42점보다는 낮게 나타났고, 박과 이[10]의 3.19점, 이와 이[8]의 3.08점 보다는 높게 나타났다. 항목별 직무만족은 '동료 직원에 대해 전반적으로 만족한다' 3.74점으로 가장 높게 나타났고, '현재 내가 받고 있는 월급에 만족한다' 2.68점으로 가장 낮게 나타나 이는 환자와의 관계, 동료와의 관계가 가장 높고 보상에 대한 만족도가 가장 낮게 나타난 김과 박[2]의 연구결과와 유사하였고, 심과 이[16]의 연구결과와 일치하였다. 그러므로 치과위생사의 직무만족과 업무의 효율성 향상을 위해서는 동료와의 관계 개선 및 업무협조 지원과 더불어 직무성과에 따른 승진 및 보상체계가 직무만족으로 이어질 수 있는 근무환경 구축이 이루어져야 할 것으로 생각된다.

대상자의 조직몰입을 분석한 결과 전체 평균 3.25점으로 한 오와 정[17]의 간호사의 조직몰입도 4.70점 보다 낮게 나타났고, 간호사를 대상으로 한 박과 김[6]의 3.19점, 치과위생사를 대상으로 한 이[1]의 3.18점 보다는 높은 결과를 보였다. 항목별 조직몰입은 '나는 우리 치과에 소속되어 있다는 것을 자랑스럽게 말한다' 가 3.47점으로 가장 높게 나타났고, '승진의 기회가 조금 더 보장되는 치과가 있더라도 나는 우리 치과를 떠나지 않을 것이다' 가 2.88점으로 가장 낮게 나타나 이는 '나는 우리 치과에 소속되어 있다는 것을 자랑스럽게 말한다' 가 3.61점으로 가장 높게 나타나고, '내가 하는 일을 보다 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 병원이 있더라도 나는 우리 병원을 떠나지 않을 것이다' 가 2.76점으로 가장 낮게 나타난 김[13]의 연구결과와 유사하였다. 그러므로 치과위생사의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 승진 기회제공과 치과 내에서의 정책결정 참여, 업무 수행에 대한 격려, 치과협력자로서의 존중과 인정을 위한 치과의료기관 관리자의 노력이 필요할 것으로 여겨진다.

일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족을 분석한 결과 근무시간에서는 '10시간 이상'에서 직무만족이 높게 나타났으며, 근무강도가 약할수록 직무만족이 높게 나타나 이는 '야간 근무'가 있는 경우 직무만족이 높게 나타난 심과 이[16]의 연구와 유사한 결과로 치과 병·의원의 경쟁력 증대를 위한 근무시간의 연장으로 '1일 근로시간은 휴게시간을 제하고 8시간을 초과할 수 없다'고 규정한 근로기준법이 명시된 이와 김[18]에 따라 시간 외 초과수당 등 그에 상응하는 금전적인 보상을 받

음으로서 안정적인 생활유지에 도움을 주는 요인이라고 생각하며, '10시간 이상' 근무의 경우 '1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다'고 규정한 근로기준법이 명시된 이와 김[18]에 따라 주 5일 근무제로 유연하고 탄력적인 업무시간의 조절이 가능하여 주중 휴무일에 여가시간의 활용과 휴식, 자기개발의 시간을 가지는 등의 근로환경 개선이 한 몫을 한 것으로 생각된다.

일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 조직몰입을 분석한 결과 근무시간은 '10시간 이상'에서, 근무강도는 약할수록 조직몰입이 높게 나타났다. 조직몰입은 개인이 조직에 갖는 하나의 태도로서 구성원들이 조직의 가치나 목표를 수용하려는 강한 신념, 조직을 위한 자발적 노력, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 의욕, 조직에 대한 애착심의 정도를 의미한다[19]. 치과 의료기관의 관리자는 치과위생사들의 보수교육 지원 및 기회제공과 더불어 근무환경과 여건을 개선하기 위한 노력으로 치과위생사들의 조직몰입을 높이는 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 병원 운영에 치과위생사의 참여가 높을수록, 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지가 높을수록, 충분한 인력과 물질적 지원이 높을수록 직무만족이 높게 나타나 이는 전라북도 일부지역 치과위생사의 직무만족도 조사를 보고한 천[20]의 연구결과와 유사하였다. 따라서 병원 관리자는 병원운영과 관련하여 치과위생사의 확대참여 방안을 모색하고, 우수한 업무수행에 대한 칭찬과 지지를 아끼지 않으며, 업무량을 효율적으로 조절하는 등 근무환경 개선으로 직무만족을 높이는 방안을 위한 다각적인 노력이 필요할 것으로 사료된다.

근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 양질의 업무를 위한 기반이 높을수록, 관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지가 높을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타나 이는 근무환경이 조직몰입에 가장 유의한 영향을 미치는 요소로 보고한 권과 배[7]의 연구결과와 유사하였다. 따라서 조직몰입을 향상시키기 위한 다양한 교육지원 및 업무능력에 따른 보상과 주기적인 의사소통으로 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있는 근무환경 개선이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구를 통해, 치과위생사의 근무환경요인 중 '관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지'는 치과위생사의 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 치과의료관리자는 치과위생사의 업무수행에 대한 지지와 성취감을 고취 시킬 수 있는 지속적인 의사소통의 기회 마련 및 직장에 대한 안정성과 신뢰를 바탕으로 한 바람직한 직장문화 조성을 위한 제도적인 장치 마련을 위해 노력해야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 연구대상이 부산지역의 일부 치과위생사만을 대상으로 하여 표본수가 작아 연구 결과를 전체적으로 일반화하기에는 한계가 있으며, 설문지를 이용한 자기기입식 방법을 사용하였기 때문에 응답편의가 개재될 가능성이 있다. 차후 관련연구 시에는 다양한 지역의 치과위생사를 대상으로 하는 폭넓은 연구가 필요하다고 생각된다. 이상과 같은 제한점에도 불구하고 치과위생사의 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향이 있음을 규명한 본 연구는 치과위생사의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 근무환경 개선을 통하여 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는데 도움이 되는 기초자료로서 의미를 가진다고 할 수 있을 것으로 사료된다.

https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153

결 론

1. 근무환경 평균 3.37점, 직무만족 평균 3.29점, 조직몰입 평균 3.25점으로 나타났다.
2. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입을 분석한 결과 근무시간, 근무강도가 통계적으로 유의하였다.
3. 근무환경의 하위영역인 '병원 운영에 치과위생사의 참여', '관리자의 능력·리더십·치과위 생사에 대한 지지', '충분한 인력과 물질적 지원'이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다.
4. 근무환경의 하위영역인 '양질의 업무를 위한 기반', '관리자의 능력·리더십·치과위생사에 대한 지지'가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다.

치과위생사의 치과의료서비스는 환자에게 직접적으로 전달되므로 치과위생사의 직무만족은 고객(환자)의 만족으로 이어진다. 따라서 내부 구성원 만족도 향상과 전문성 강화를 위한 교육의 기회 제공과 경력 증가에 따른 전문성과 숙련도를 인정하는 제도를 마련하여 치과위생사의 근무환경개선을 통하여 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하여야 할 것으로 사료된다.

References

[1] Lee MO. Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists[Doctoral dissertation]. Busan: Univ. of Inje, 2012.

[2] Kim YS, Park HS. A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbukdo. J Dent Hyg Sci 2012;12(6):600-6.

[3] Choi HJ, Bang HJ, Chung EY, Seo YJ. Factors that affect the level of emotional labor in dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2014;14(3):295-301.

[4] Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SI, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2012;12(6):666-74.

[5] Yoon MS, Choi MS, Lee KH. A study on the job satisfaction of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2005;5(3):145-53.

[6] Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. J Korean Nurs Admi Acad Soc 2010;16(3):250-8.

[7] 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.

[8] Lee ML, Lee HC. The effect influence of job satisfaction on turnover intention in dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2016;16(2):303-11. https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.02.303

[9] So MH, Kim SS. The effects of behavior of preventive treatment on job satisfaction in dental hygienist. J Korean Soc Dent Hyg 2011;11(6):951-9.

[10] Park MR, Lee JH. Job satisfaction of dental hygienists on general characteristics. Asia-pacific J Multimedia Services Cover Art Humanities Sociology 2016;6(5):89-100.

[11] Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. Res Nurs Health 2002;25:176-88.

[12] Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. J Korean

Acad Nurs 2011;41(3):325-32.

[13] Kim IS. Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Hanyang, 2015.

[14] Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement a strategy for the study of attitudes. 13th ed. Chicago: Rand McNally; 1969: 169-76.

[15] Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. J Voca Beha 1979;14:224-47.

[16] Shim HS, Lee HL. A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. J Korean Soc Dent Hyg 2010;10(4):555-65.

[17] Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2011; 17(4):391-401.

[18] Lee SG, Kim TS. A study on employees health protection in long working hours. Korean Assoc Soc Secu Law 2017;31:113-46.

[19] Choi HN, Lim SR, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. J Korean Soc Dent Hyg 2010;10(6):973-81.

[20] Cheon HW. A research on the job satisfaction of dental hygienists an area in Jellabuk-do -the focus of management system. J Korean Soc Dent Hyg 2009;9(3):329-41.

https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153