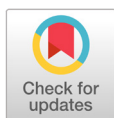


Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

윤리풍토가 일부 임상치과위생사 직무만족에 미치는 영향

천석연 · 황창주¹대전과학기술대학교 치위생과 · ¹동남보건대학교 피부미용과

Effects of Ethical Climate on Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists

Received: June 2, 2018

Revised: July 23, 2018

Accepted: July 30, 2018

Seok-Yeon Cheon · Chang-Ju Hwang¹

Department of Dental Hygiene, Daejeon Institute Of Science and Technology

¹Department of Cosmetology, Dongnam Health University

Corresponding Author: Seok-Yeon Cheon, Department of Dental Hygiene, Daejeon Institute of Science and Technology, 100 Hyecheon-ro 100, Seo-gu, Daejeon 35408, Korea, Tel: +82-42-580-6447, Fax: +82-42-580-6301, E-mail: grace@dst.ac.kr

Abstract

Objectives: The purpose of this study is to investigate whether the ethical climate affects the job satisfaction of the clinical dental hygienists. **Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 207 dental hygienists. The data were analyzed by t-test or one-way ANOVA, multiple regression analysis, and Pearson's correlation analysis using IBM SPSS Statistics 19.0 program. **Results:** The factors affecting the job satisfaction of the general and ethical climate were the work experiences, the completion of vocational ethics education, the self interest type, the friendship type, the rule and the procedure type. When working experience and vocational ethics education are completed, self interest type and friend type have improved job satisfaction as the score increases, while job satisfaction is lowered as the rule and procedure type are increased. **Conclusions:** Since healthy ethical climate correlates with job satisfaction, it is necessary to establish an ethical climate in order to improve the job satisfaction of clinical dental hygienists. Efficient and stable management of ethical climate within dental clinics can be achieved when mutual interests are emphasized and respected rather than obedience is empathized to hospital regulations, procedures and policies.

Key Words: Dental hygienists, Ethics climate, Job satisfaction

색인: 윤리풍토, 임상치과위생사, 직무만족

서론

최근 기업경영에 있어서 윤리는 무엇보다 중요한 개념으로 인식되고 있다. 성장에 초점을 두었던 과거와 달리 현재의 고도화된 지식사회에서 윤리는 기업경영의 핵심적 역할을 하고 있고[1], 기업 차원에서 윤리적 풍토가 조성되었을 때 조직 내 긍정적 분위기를 조성하고 변화를 이끌 수 있는 힘이 있는 것으로 여긴다[2]. 오늘날 세계시장에서 경쟁하여야 하는 기업조직의 경영자들은 윤리적 질문들과 과제들에 대한 신중한 분석과 판단을 요구하고 있으며, 기업조직의 모든 구성원들에게 윤리적 이슈들에 대한 새로운 인식을 요구하고 있다[3]. 기업에서 윤리적 기준을 요구하는 다양한 업무, 과업, 절차 등을 수행함에 있어 조직구성원이 의사결정을 어떻게 해야 하는가에 대한 인지를 윤리풍토라 한다[4].

치의학계의 업무가 세분화되고 다양해짐에 따라 치과위생사는 환자관리의 딜레마와 대인관계에서 일어나는 윤리문제가 개입된 상황에서 의사결정을 체계적으로 수행하고, 개선하며 평가해야하는 위치에서 있다[5]. 치위생 과정을 통해 지역사회 및 개인의 구강건강 증진을 위해 봉사하는 전문가로서 보건활동 영역뿐만 아니라 보통의 삶의 현장에서 많은 대중들과 접촉하기 때문에 윤리적 문제에 대해 잘 알고 있어야 하고[6], 윤리적 가치관 확립은 임상에서 올바른 의사결정을 하게 도와주고 직업적 전문성을 키워주며, 전문성은 의료행위자 자신의 직무만족을 높여준다[7].

직무만족이란 대체로 한 개인의 직업이나 직무경험으로부터 발생하는 긍정적인 정서 상태를 말하며[8] 치과위생사 직무만족도는 업무에 대한 성취감과 조직 발전의 결과를 좌우하는 요인이다[9]. Vitell과 Davis[10]는 윤리풍토와 직무 만족간의 관련성을 조사한 결과 최고 경영층이 윤리적 행동을 강조할 때, 기업내부에서 윤리적 행동과 성과간의 관계를 인지할 때 직무에 대한 만족감이 증가한다고 하였고[11], 긍정적인 윤리풍토일수록 긍정적인 직무만족에 영향을 주며, 윤리풍토가 적합하지 않으면 직무에 불만족한다고 하였으며[12], 조직성과를 나타내는 여러 변수 중에서도 직무만족은 효과적인 업무수행과 연관이 되어있어서 매우 중요하다[13].

병원의 간호영역과 대기업, 서비스업을 대상으로 한 기존의 연구들은 있으나 치위생 영역에서 임상치과위생사의 윤리풍토와 의사소통 직무만족과의 관련성을 파악한 연구는 전혀 없다. 이에 임상치과위생사의 건전한 윤리풍토 조성과 직무만족을 높여 치과의료기관의 생산성 향상을 도모하는 기초정보를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2018년 5월 4일부터 6월 1일까지 일부 대전·충청지역 치과 병·의원에 직접 방문하여 연구의 목적, 자료수집 방법 및 절차, 결과의 활용 등에 대해 설명하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 동의하는 임상치과위생사를 대상으로 하였고, 표본의 크기는 G*power 3.1.9.2를 이용하여 유의수준 0.05, 중간효과크기 0.30, 검정력 0.95수준으로 산출하여 설문조사 결과 응답이 미비하여 분석에 사용할 수 없는 설문지를 제외한 207명의 자료를 분석대상으로 하였다. 본 연구는 00대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB Number: 2018-003-016)을 받고 진행하였다.

2. 연구방법

1) 윤리풍토

본 연구에서는 Vivtor & Cullen[4]이 개발한 설문지(Ethical Climate Question)를 류[12]가 번역한 것을 수정·보완해 측정하였다. 자기이익형(4문항), 회사이익형(4문항), 효율추구형(4문항), 우정형(4문항), 팀이익형(4문항), 개인적도덕형(4문항), 사회적책임형(4문항), 규정 및 절차형(4문항), 법률 및 직업헌장형(4문항) 등 총 36문항으로 Likert 5점 척도이다. 각 문항마다 「전혀 그렇지 않다」 1점에서부터 「매우 그렇다」 5점까지 배점이 가능하고, 요인분석을 통해 9가지 하위영역으로 분류하였으며, 신뢰도 검정결과 내적 일치도를 나타내는 Cronbach's α 값은 0.867이었다.

2) 직무만족

Torres[14]가 개발한 26문항의 어의구별 척도를 최[15]가 수정한 도구로 20문항 Likert 5점 척도이다. 각 문항마다 「전혀 그렇지 않다」 1점에서부터 「매우 그렇다」 5점까지 배점이 가능하고, 신뢰도는 Cronbach's α 값은 0.865이었다.

3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 19.0 프로그램을 이용하여 통계분석 하였다. 일반적 특성에 따른 윤리풍토와 직무만족은 t-test 및 one-way ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후 검정은 Scheffe test로 하였으며, 윤리풍토와 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 치과위생사 직무만족에 미치는 영향은 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였고, 모든 통계량의 유의성 검정은 0.05로 하였다.

연구결과

1. 일반적 특성에 따른 윤리풍토 차이검증

조사대상자의 일반적 특성별 윤리풍토의 차이검증은 <Table 1>과 같다. 통계적으로 유의한 것은 급여로 나타났다($p=0.034$). 급여가 250만원이상 받는 그룹이 200만원미만, 200만원에서 249만원 받는 그룹보다 윤리풍토가 더 바람직한 것으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 직무만족 차이검증

일반적 특성에 따른 직무만족에 유의한 차이를 보인 영역은 연령($p=0.003$), 교육정도($p=0.006$), 임상근무경력($p=0.019$), 급여($p=0.011$), 윤리기준($p=0.004$), 직무윤리교육여부($p=0.025$)로 나타났다.

연령이 36세 이상인 그룹이 25세 미만, 25세-30세, 31세-35세인 그룹보다 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 최종학력에 있어서는 대학원졸업이상인 그룹이 전문대졸업, 대학교졸업인 그룹보다 직무만족이 높은 것으로 나타났으며, 임상근무경력이 12년 이상인 그룹에서 3년 미만, 3-5년, 6-8년, 9-11년 그룹보다 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

급여가 250만원 이상인 그룹이 200만원 미만, 200-249만원인 그룹보다 직무만족이 높았고, 윤리기준이 매우 확고한 그룹에서 직무만족이 높았으며, 직무윤리에 대한 교육을 이수한 그룹에서 직무만족이 높았다<Table 2>.

3. 연구대상자가 인식하는 윤리풍토

9개 요인 중 가장 윤리풍토가 높은 영역은 팀이익형, 평균 3.43 ± 0.60 이었고, 효율추구형, 사회적 책임형 순으로 나타났으며, 가장 낮은 영역은 회사이익형으로 평균 3.05 ± 0.38 이었다<Table 3>.

4. 연구대상자가 인식하는 직무만족

전체 20문항 중 평균점수가 가장 높은 문항은 '나의 업무에 대하여 강한 책임감을 갖고 일을 하고 있다' 3.56 ± 0.9 로 나타났고, 다음은 '직원들 간 협력이 잘 이루어진다' 3.52 ± 0.79 , '나는 중요한 업무를 담당하고 있다고 생각한다' 3.30 ± 0.74 순이었고, 가장 낮은 문항은 '업무 수행을 위한 직원수가 충분하다' 2.76 ± 0.90 이었고, 그 다음 낮은 문항이 '근무 중 스트레스를 많이 받는다' 2.58 ± 0.85 로 나타났다<Table 4>.

5. 윤리풍토와 직무만족의 상관관계

연구대상자의 윤리풍토와 직무 만족과의 상관관계는 <Table 5>와 같다. 윤리풍토 하위영역 중 자기이익형($r=0.498$), 효율추구형($r=0.492$), 우정형($r=0.639$), 팀이익형($r=0.589$), 개인적 도덕형($r=0.380$), 사회적 책임

Table 1. Verification of ethical climate differences according to general characteristics

Characteristics	Division	N	Mean $\pm$ SD	t or F	p*
Age	>25	63	3.25 ± 0.31	1.089	0.355
	25-30	98	3.25 ± 0.35		
	31-35	23	3.28 ± 0.36		
	36 $\leq$	23	3.38 ± 0.28		
Education	College degree	123	3.25 ± 0.33	1.329	0.267
	University	68	3.28 ± 0.33		
	Graduate school	16	3.39 ± 0.40		
Religion	Protestantism	28	3.25 ± 0.38	0.952	0.435
	Catholicism	19	3.19 ± 0.34		
	Buddhism	14	3.42 ± 0.34		
	Irreligion	142	3.27 ± 0.33		
	Other	4	3.2 ± 0.17		
Marital status	Un married	150	3.25 ± 0.32	-1.145	0.253
	Married	57	3.31 ± 0.36		
Clinical experience	<3 years	59	3.24 ± 0.32	0.728	0.574
	3-5 years	54	3.27 ± 0.32		
	6-8 years	45	3.25 ± 0.37		
	9-11 years	21	3.24 ± 0.34		
	≥ 12 years	28	3.36 ± 0.32		
Pay	<200	88	3.25 ± 0.31^a	3.447	0.034
	200-249	88	3.24 ± 0.37^b		
	≥ 250	31	3.41 ± 0.27^c		
Ethical standards	Very firm	33	3.35 ± 0.36	1.737	0.179
	Confused from time to time	71	3.22 ± 0.34		
	Change with circumstances	103	3.27 ± 0.32		
Job ethics education	Yes	125	3.13 ± 0.46	1.219	0.224
	No	82	3.00 ± 0.36		

*by t-test or one-way ANOVA

^{a,b,c} denotes the same subgroup by Scheffe test analysis

형($r=0.522$), 법률 및 직업 현장형($r=0.193$)은 직무만족과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Verification of job Satisfaction differences according to general characteristics

Characteristics	Division	N	Mean $\pm$ SD	t or F	p*
Age	>25	63	3.12 $\pm$ 0.44 ^a	4.785	0.003
	25-30	98	3.01 $\pm$ 0.42 ^b		
	31-35	23	3.04 $\pm$ 0.38 ^c		
	36 $\leq$	23	3.36 $\pm$ 0.33 ^d		
Education	College degree	123	3.08 $\pm$ 0.38 ^a	5.181	0.006
	University	68	3.02 $\pm$ 0.45 ^b		
	Graduate school	16	3.39 $\pm$ 0.52 ^c		
Religion	Protestantism	28	3.01 $\pm$ 0.47	0.798	0.528
	Catholicism	19	3.04 $\pm$ 0.48		
	Buddhism	14	3.23 $\pm$ 0.39		
	Irreligion	142	3.08 $\pm$ 0.41		
	Other	4	3.24 $\pm$ 0.39		
Marital status	Un married	150	3.06 $\pm$ 0.41	-1.367	0.173
	Married	57	3.15 $\pm$ 0.44		
Clinical experience	<3 years	59	3.12 $\pm$ 0.42 ^a	3.012	0.019
	3-5 years	54	3.01 $\pm$ 0.43 ^b		
	6-8 years	45	2.97 $\pm$ 0.38 ^c		
	9-11 years	21	3.13 $\pm$ 0.48 ^d		
	$\geq$ 12 years	28	3.28 $\pm$ 0.37 ^e		
Pay	<200	88	3.10 $\pm$ 0.44 ^a	4.654	0.011
	200-249	88	3.00 $\pm$ 0.42 ^b		
	$\geq$ 250	31	3.26 $\pm$ 0.32 ^c		
Ethical standards	Very firm	33	3.30 $\pm$ 0.50 ^a	5.666	0.004
	Confused from time to time	71	3.03 $\pm$ 0.45 ^b		
	Change with circumstances	103	3.05 $\pm$ 0.35 ^c		
Job ethics education	Yes	125	3.13 $\pm$ 0.46	2.266	0.025
	No	82	3.00 $\pm$ 0.36		

*by t-test or One-way ANOVA

^{a,b,c,d,e} denotes the same subgroup by Scheffe test analysis

Table 3. The ethical climate perceived by the research subject

Division	Mean $\pm$ SD	Rank
Self interest type	3.24 $\pm$ 0.51	7
Efficiency type	3.36 $\pm$ 0.55	2
Friendship type	3.12 $\pm$ 0.56	8
Company interese	3.05 $\pm$ 0.38	9
Team play type	3.43 $\pm$ 0.60	1
Personal morality type	3.25 $\pm$ 0.53	6
Social responsibility type	3.36 $\pm$ 0.51	3
Rules and procedure type	3.29 $\pm$ 0.57	5
Law and professional code type	3.31 $\pm$ 0.34	4

6. 일반적 특성 및 윤리풍토가 직무 만족에 미치는 영향

일반적 특성 및 윤리풍토가 직무만족에 미치는 영향을 알아 본 결과, 회귀모형은 적합한 것으로 나타났으며, 설명력은 51.1%로 나타났다.

Table 4. Job satisfaction perceived by the research subject

Division	Mean±SD	Rank
1. think I'm in charge of important tasks	3.30±0.74	3
2. I get intellectual stimulation and satisfaction through my work	3.17±0.70	8
3. There are many opportunities for professional development and personal development	2.91±0.78	15
4. I am satisfied with the work I have now entrusted to me	3.22±0.77	7
5. I am interested in the work I am currently doing	3.13±0.80	9
6. I have many opportunities to use my knowledge and skills	3.26±0.76	5
7. A lot of creative ability is required to perform the task	2.85±0.85	18
8. My work is not monotonous, varied, and changing	2.90±0.92	17
9. There is a lot of autonomy in performing the work	2.93±0.82	14
10. I am now highly motivated to work	2.99±0.84	13
11. The administrative system is designed to make things work efficiently	2.91±0.82	16
12. There are times when administration can hinder the service of patients*	3.22±0.77	6
13. Sometimes I get a job order that is contrary to my judgment*	3.00±0.86	12
14. The superior is in support of my decision	3.12±0.67	10
15. My workload is so heavy that it is burdensome*	3.06±0.77	11
16. There is ample staff for the task	2.76±0.90	19
17. I get a lot of stress on the job*	2.58±0.85	20
18. The cooperation between the staff is not working well*	3.52±0.79	2
19. The team leader and the chief of the dental hygienist team are well-cooperated	3.27±0.79	4
20. I work with a strong sense of responsibility for my work	3.56±0.69	1
Job satisfaction total	3.08±0.42	

*reverse acid treatment item

Table 5. Results of multiple regression analysis of factors affecting to the job satisfaction

Variables	Self interest	Company interest	Efficiency	Friendship	Team play	Personal morality	Social responsibility	Rules and procedure	Law and professional code	Job Satisfaction
Self interest	1									
Company interest	-0.140*	1								
Efficiency	0.304***	0.237**	1							
Friendship	0.488***	0.104	0.667***	1						
Team play	0.484***	0.069	0.624***	0.740***	1					
Personal morality type	0.395***	0.039	0.480***	0.575***	0.571***	1				
Social responsibility	0.493***	0.109	0.591***	0.630***	0.680***	0.540***	1			
Rules and procedure	0.089	0.236**	0.228**	0.141*	0.138*	0.070	0.277***	1		
Law and professional code	0.230**	0.025	0.269***	0.326***	0.335***	0.213**	0.380***	0.335***	1	
Job Satisfaction	0.489***	-0.010	0.492***	0.639***	0.589***	0.380***	0.522***	-0.009	0.193**	1

* $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$ by pearson's correlation analysis

Table 6. Results of multiple regression analysis of factors affecting to the job satisfaction

Variables	B	SE	β	t	p^*
(Constant)	1.513	0.287		5.276	<0.001
Education_ university	-0.044	0.046	-0.049	-0.947	0.345
Education_ graduate school	0.140	0.083	0.089	1.681	0.094
Clinical experience	0.036	0.018	0.116	2.058	0.041
Job ethics education_yes	0.142	0.046	0.165	3.115	0.002
Self interest type	0.163	0.052	0.197	3.120	0.002
Company interest type	-0.037	0.059	-0.034	-0.627	0.532
Efficiency type	0.093	0.057	0.120	1.642	0.102
Friendship type	0.254	0.064	0.338	3.988	<0.001
Team play type	0.091	0.058	0.130	1.567	0.119
Personal morality type	-0.058	0.051	-0.074	-1.151	0.251
Social responsibility type	0.115	0.063	0.140	1.832	0.068
Rules and procedure type	-0.128	0.042	-0.173	-3.066	0.002
Law and professional code type	-0.064	0.069	-0.051	-0.918	0.360
$F=17.767, p<0.001, R^2=0.545, \text{adj. } R^2=0.514$					

*by Multiple linear regression

본 회귀모형에 포함된 자기이익형, 우정형, 규정 및 절차형의 윤리풍토 하위영역과 일반적 특성 중 임상 근무경력, 직무 윤리교육 이수여부가 유의한 예측변수로 확인되었다.

임상근무경력이 많은 경우, 직무윤리교육을 이수한 경우, 자기이익형, 우정형일 때 직무만족이 높아진 반면 규정 및 절차형일 때 직무만족은 낮아지는 것으로 나타났다<Table 6>.

총괄 및 고안

본 연구에서는 임상치과위생사를 대상으로 윤리풍토와 직무만족과의 관계를 파악하고, 이들의 상관관계 및 윤리풍토가 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 진행하였다. 본 연구에서 연구대상자들은 팀이 익형을 가장 중요하게 인지하고 있었고, 효율추구형, 회사규정과 절차형, 법률 및 직업현장형, 사회책임형, 자기이익형, 우정형, 회사이익형 순으로 나타났다. 공공병원과 대학부속 교육병원의 간호사들을 대상으로 한 윤[14]의 연구에서는 사회책임형이 가장 높았고 우정형이 가장 낮았으며, 제조업, 금융보험업, 유통 및 서비스업 등 10개 기업체를 대상으로 한 류[12]의 연구에서는 규정 및 절차형이 가장 많고, 자기이익형이 가장 낮게 나타났다. 이는 연구대상자의 조직유형, 근무환경, 업무가 달라서 결과도 다르게 나타났고, 치과의료기관에서는 팀원과의 조화와 협조가 중요하여 팀이익형이 가장 높게 나타난 것으로 생각된다. 본 연구에서 가장 낮게 나타난 회사이익형의 윤리풍토를 향상시키기 위해 이익증대를 위해 수단과 방법을 가리지 않기 보다는 책임 의식을 갖고 환자를 진정으로 위하는 적절한 윤리풍토관리가 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 윤리풍토의 차이를 살펴보면 급여가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 윤[16]의 연구에서는 직위와 임상근무 경력, 김[17]의 연구에서는 근속 년수, 학력, 근무부서, 고용 형태측면에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족 차이를 살펴보면 연령, 교육정도, 임상근무경력, 급여, 윤리기준, 직무윤리교육여부가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 윤[16]의 연구에서는 연령, 직위, 근무경

력, 최종학력에 따라, 구[13]의 연구에서는 연령, 교육정도, 직위에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 연령, 교육정도, 임상근무경력에서 본 연구와 일치하는 결과를 보였다.

본 연구에서 윤리풍토와 직무만족의 관계를 검증한 결과 자기이익형, 효율추구형, 우정형, 팀이익형, 개인적도덕형, 사회적책임형, 법률 및 직업헌장형 등에서 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 윤[16]의 연구에서도 자기이익형, 효율추구형, 우정형, 팀이익형, 개인적도덕형, 사회적책임형, 법률 및 직업헌장형 등에서 직무만족과 상관관계가 있다고 한 결과와 일치하여 직무만족을 높이기 위해서는 윤리풍토의 정착이 시급하리라 사료된다. 이를 위해서 치과의료기관 운영자 및 관리자와 조직 구성원간의 지원과 협조를 확보할 수 있도록 윤리경영이 이루어져야 할 것이다. 관리자는 구성원들에게 명확하고 합리적인 직무 부여와 직무수행에 필요한 정보를 얻도록 계획하고 관리하여야 하며 구성원들에게 지속적인 관심과 원활한 의사소통, 근무 중 애로사항을 파악하여 불만을 해결하여야 한다. 또한 조직 내 배려적인 윤리 풍토 형성과 윤리의식을 향상시킬 수 있도록 지속적인 직무윤리 교육을 시행하여 임상치과위생사의 직무만족을 향상시키고 양질의 치과의료서비스를 환자에게 제공하여야 할 것이다.

직무만족에 윤리풍토 및 학력, 근무경력이 영향을 미치는지 알아 본 결과, 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다. 근무경력 및 직무윤리교육을 이수한 경우, 자기이익형, 우정형등은 점수가 높아질수록 직무만족도가 좋아진 반면 규정 및 절차형 윤리풍토가 강할수록 직무만족도는 낮아지는 것으로 나타났다. 윤[16]의 연구에서 우정형, 사회적책임형, 개인적도덕형, 자기이익형 일 때, 근무경력이 증가할수록 직무만족이 높고, 규정 및 절차형에서는 직무만족은 감소하는 것으로 나타나 본 연구와 일부 일치하는 결과를 보였다. 이는 병원의 규정과 절차를 엄격히 따르고 규칙을 엄격히 준수, 순종하는 것보다 구성원을 배려하고 공동의 이익을 중시할 때 치과의료 기관 내 효율적이고 안정적인 경영이 이루어질 수 있으리라 사료된다.

본 연구를 통해 건전한 윤리풍토 조성은 임상치과위생사의 직무만족에 밀접한 관련이 있음을 확인함으로써 생산성 향상을 도모하는 기초정보를 제공할 수 있고, 치위생 영역에서 처음 이루어졌다는 점에서 의의가 있다고 생각한다. 그러나 표본의 수가 적고, 임의표본을 추출하여 일반화하기에 제한적이며, 치위생 영역에서 선행연구가 없어 비교가 어려우므로, 적절한 표본 추출과 다른 예측변인들을 포함한 추후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 임상치과위생사의 건전한 윤리풍토 조성 및 직무만족을 높여 치과의료기관의 생산성 향상을 도모하고자 대전·충청지역 치과 병·의원에 근무하는 임상치과위생사 207명을 대상으로 하였고, 결론은 다음과 같다.

1. 조사대상자의 일반적 특성별 윤리풍토의 차이검증에서 통계적으로 유의한 것은 급여로 나타났고, 급여가 250만원 이상 받는 그룹이 200만원 미만, 200만원에서 249만원 받는 그룹보다 윤리풍토가 더 바람직한 것으로 나타났다($p<0.05$).
2. 조사대상자의 일반적 특성별 직무만족의 차이검증에서 연령, 교육정도, 임상근무경력, 급여, 윤리기준, 직무윤리교육여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
3. 연구 대상자가 인지하는 윤리풍토는 9개 하위영역 중 가장 평균점수가 높은 영역은 팀이익형, 효율추구형, 사회적책임형의 순이었고, 가장 낮은 영역은 회사이익형으로 나타났다.
4. 연구대상자가 인식하는 직무만족은 전체 20문항 중 평균점수가 가장 높은 문항은 '나의 업무에 대하

여 강한 책임감을 갖고 일을 하고 있다'로 나타났고, 다음은 '직원들 간 협력이 잘 이루어진다', '나는 중요한 업무를 담당하고 있다고 생각한다' 순이었고, 가장 낮은 문항은 '업무 수행을 위한 직원수가 충분하다'로 나타났다.

5. 연구대상자의 윤리풍토와 직무 만족과의 상관관계는 윤리풍토 하위영역 중 자기이익형, 효율추구형, 우정형, 팀이익형, 개인적도덕형, 사회적책임형, 법률 및 직업헌장형은 직무만족과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

6. 일반적 특성 및 윤리풍토가 직무만족에 미치는 영향요인으로는 본 회귀모형에 포함된 자기이익형, 우정형, 규정 및 절차형의 윤리풍토 하위영역과 일반적 특성 중 임상근무경력, 직무 윤리교육 이수여부가 유의한 예측변수로 확인되었다.

이상의 연구결과를 통해 건전한 윤리풍토가 직무만족과 상관관계가 있으므로, 임상치과위생사의 직무만족을 높이기 위해서는 공동의 이익을 중시하고 존중할 때 치과의료 기관 내 효율적이고 안정적인 경영이 이루어질 수 있으리라 사료된다.

References

- [1] Moon YJ, Hahn JH, Ko MJ. Individual and Situational factors affecting employees' ethical behaviors : focusing on the moderating effects of organizational trust and firm. *Korean Journal of Business Administration* 2012;25(6):2787-808.
- [2] Cheng M, Wang L. The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the chinese context. *Journal of Business Ethics* 2015;129(3):639-54.
- [3] Park HJ. A study on the corporate ethics and corporate performance, *Journal of Korean Business Ethics* 2002;4:689-96.
- [4] Victor B, Cullen JB. The organizational base of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly* 1988;33:101-25.
- [5] Gairola G, Skaff KO. Ethical reasoning in dental hygiene practice. *Dent Hyg* 1983;57:16-20.
- [6] Darby ML, Wash MM. *Dental hygiene theory and practice*. 3rd ed, Saunders: St Louis; 2010: 5-8.
- [7] Moon MY, Jeon MK, Jeong AH. Relationship between nurses' consciousness of biomedical ethics, job satisfaction and nursing performance. *J Korean Bioethics Assoc* 2013;4(1):27-47.
- [8] Jang BJ, Hong SS, Kim JY, Jeong SH, Song KB. Job satisfaction of the nurse aides engaged in the private dental clinic. *J Korean Dent Assoc* 2004;42:717-25.
- [9] Lee JM. *Cause of job stress, results and measure*. 1th ed. Seongwonsa: Seoul; 1989: 21-63.
- [10] Vitell SJ, Davis DL. The relationship between ethics and job satisfaction an empirical investigation. *J of Business Ethics* 1990;9:489-94.
- [11] Lee HC, Lee JK. An empirical study on the relationship between employees perception of corporate ethical climate and organizational effectiveness. *The Korea Academy of Business Ethics* 2002;2:107-29.
- [12] Ryu SK, Cho KD. The effects of business ethics and ethical climate on the organizational effectiveness. *Industrial Management Review* 2009;16:109-34.
- [13] Gu TH. A study on the ethical value, participation in decision making, and job

- satisfaction of clinical nurses [Master's thesis]. Catholic: Univ. of Daegu, 2002.
- [14] Torres G. A reassessment of instruments for use in a multivariate evaluation of a collaborative practice project. Springer: Switzerland; 1988.
- [15] Choi HJ. A Study on the Relationship between Job Characteristics and Job Motivation Perceived by Nurses[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Seoul National, 1992.
- [16] Youn HJ. The effects of ethical climate on job satisfaction of nurse in hospital setting[Master's thesis]. Hanyang: Univ. of Seoul National, 2009.
- [17] Kim NY. A study of the differences in employees` perceptions of ethical climate based on individual and organizational factors the tourism industry. The Korea Tourism Manage Assoc 2008;23:1-22.