한국치위생과학회
THE KOREAN SOCIETY OF DENTAL HYGIENE SCIENCE

J Dent Hyg Sci Vol. 18, No. 6, 2018, pp.374-379
https://doi.org/10.17135/jdhs.2018.18.6.374

RESEARCH ARTICLE

임상 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

한지형 · 송귀숙[1] · 신선정[2,†]

수원과학대학교 치위생과, [1]혜전대학교 치위생과, [2]강릉원주대학교 치과대학 치위생학과 및 구강과학연구소

Factors Affecting Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists

Ji-Hyoung Han, Kwui-Sook Song[1], and Sun-Jung Shin[2,†]

Department of Dental Hygiene, Suwon Science College, Hwaseong 18516,
[1]Department of Dental Hygiene, Hyejeon College, Hongseong 32244,
[2]Department of Dental Hygiene, College of Dentistry & Research Institute of Oral Science, Gangneung-Wonju National University, Gangneung 25457, Korea

This study attempted to identify factors work environment that affect job satisfaction in dental hygienists. This study was conducted between August 29 and September 28, 2017, as part of an in-depth study of the 'Survey on the Working Environment of Clinical Dental Hygienists' of the Korean Dental Hygienists Association. To get the responses, the questionnaire was posted on the website of the Korean Dental Hygienists Association, and of the respondents, 4,663 were selected and analyzed. An independent t-test and one way ANOVA analysis were used to make a comparison of job satisfaction according to the general characteristics, salary, and tasks. Logistic regression analysis was conducted to identify factors affecting job satisfaction. The significance level was 0.05. In regard to salary information, the job satisfaction was found to be high ($p<0.001$) in cases where the salary was considered appropriate, when incentives were provided, when rewards or vacation expenses were supported, and when overtime and nightly work allowances were paid. In regard to job information, the job satisfaction was found to be high ($p<0.001$) when the volume of work was considered appropriate, when there were sufficient numbers in the workforce, and when the division of labor among the other personnel was clear. As a factor affecting job satisfaction of dental hygienists, the case of thinking that 'workload is appropriate' was found to be 2.052 times, showing the highest score. Job satisfaction in dental hygienists affects the turnover and has a significant effect on the performance of the organization. Therefore, it is believed, that it is urgent to improve the working environment such as salary and clear division of duties affecting job satisfaction of dental hygienists.

Key Words: Dental hygienists, Job satisfaction

서 론

우리나라는 1965년 치위생학 교육을 시작으로 현재 81개의 치위생(학)과 교육기관을 통해 매년 약 5,000여 명의 신규 치과위생사가 배출되고 있으며, 면허등록 치과위생사 수는 2005년 28,153명에서 2017년 70,070명으로 10여 년 기간 동안 약 2.5배 수준으로 지속적으로 증가하고 있다[1]. 그러나 활동 치과위생사 수는 2005년 15,046명에서 2015년 29,365명으로 증가한 것으로 보이나[2] 실제 면허 치과위생사 대비 활동 치과위생사 비율로 보면 2005년 53.4% 수준에서 2015년 44.6% 수준으로 감소하였다[3]. Shin 등[3]은 활동 치과위생사 비율의 감소를 치과 임상의 근무 환경 및 복지, 임금 등이 다른 유사직종에 비해 열악하여 잦은 이직과 휴직이 반복됨에 따라 나타난 현상이라고 지적했다. 뿐만 아니라 치과보조인력의 지역의 불균형 분포가 나타나 일반 치과의원의 치과보조인력난이 심화되고 있는 실정이라고

Received: November 9, 2018, **Revised:** November 29, 2018, **Accepted:** December 1, 2018 ISSN 2233-7679 (Online)

†**Correspondence to:** Sun-Jung Shin
Department of Dental Hygiene, College of Dentistry, Gangneung-Wonju National University, 7 Jukheon-gil, Gangneung 25457, Korea
Tel: +82-33-640-2469, Fax: +82-33-642-6410, E-mail: freshjung@gwnu.ac.kr, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9156-6998

Copyright © 2018 by Journal of Dental Hygiene Science
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

하였다.

치과위생사의 평균 근속연수는 5.7년이며[4], 5년 미만의 경력을 가진 치과위생사의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났다[5]. 간호사의 경우 평균 근속년수는 8.25년이고, 의료기관 종별 간호사의 이직률은 평균 16.9%로 치과위생사의 높은 이직률과는 차이를 보였다[6]. Min과 Kim[7]이 신규 치과위생사 220명을 대상으로 이직의도에 관해 조사한 연구결과에 따르면, 근무기간 1년 이하 치과위생사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 직무소진, 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입, 연령 순으로 나타났다.

한국고용정보원 보고 자료에 의하면 치과위생사의 보통평균 연봉은 2,902만 원이고 임금 하위 25% 수준은 2,470만 원, 임금 상위 25%는 3,025만 원으로 조사되었다. 이는 간호사 평균연봉 3,515만 원(하위 25% 3,109원, 상위 25% 4,072만 원), 방사선사 평균연봉 3,970만 원(하위 25% 3,049만 원, 상위 25% 4,529만 원), 임상병리사 평균연봉 3,332만 원(하위 25% 2,619만 원, 상위 25% 3,865만 원), 물리치료사 평균연봉 2,950만 원(하위 25% 2,695만 원, 상위 25% 3,563만 원) 중 가장 낮은 수준으로 평가되었다[8].

또한 치과위생사는 치과의사의 지시 및 감독 하에 의료기사 등에 관한 법률에 명시된 업무에 한하여 수행할 수 있으나, 실제 임상현장에서는 몇 가지 항목으로 나열할 수 없는 의료행위와 치과진료보조 업무를 수행하고 있으며 진료보조 업무 범위가 불명확하여 치과보조인력 간의 업무 갈등과 위임진료 등의 문제가 지속적으로 제기되고 있다[3]. 이는 직무환경에서 나타나는 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족과도 밀접한 연관성을 보일 수 있으며, 직무에 대한 자기결정력과 영향력 그리고 의미수준이 높은 치과위생사가 직무만족과 조직몰입 수준이 높고 이직의도가 적은 것으로 나타난 결과와도 일맥상통한 것으로 볼 수 있겠다[9].

모든 개인은 일을 하면서 살아가고 일에 대한 만족도는 삶에 대한 만족도를 구성하는 가장 중요한 요소라 할 수 있으며 직무활동은 살아가는 활동 중 가장 중요한 부분이기에 직무를 수행하는 개인 뿐 아니라 그 개인을 고용하는 조직에서도 매우 중요한 정보가 된다. 즉, 직무만족이 직무몰입과 조직몰입 수준 및 조직의 성과에 영향을 미친다고 할 수 있다[10]. 이에 본 연구는 치과위생사의 근무환경 중 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위한 방안을 모색하고자 수행되었다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 전국 치과위생사를 대상으로 2017년 8월 29일부터 9월 28일까지 실시된 대한치과위생사협회의 '임상치과위생사의 근무환경 실태조사'를 바탕으로 진행되었다. 설문조사는 대한치과위생사협회 홈페이지에 게시하여 응답하도록 하였으며, 연구의 목적과 취지를 제시하고, 연구 참여의 동의를 구하여 실시하였다. 원시자료는 공용기관생명윤리위원회 심의를 거쳐 연구윤리승인을 받아 시행되었으며(IRB:P01-201703-22-005), 본 연구는 응답 자료 중 치과위생사가 가장 많이 분포되어있는 치과의원 종사자를 추출하여 4,663명을 대상으로 하였다.

2. 연구도구

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 경력, 지역을 조사하였다. 급여와 관련된 변수는 경력과 능력에 적절한 급여를 받고 있는지에 대한 급여의 적절성, 연간 급여 인상 정도, 목표 달성이나 스케일링 건수에 대한 인센티브의 제공 유무, 포상 또는 휴가비 등의 지원 유무, 초과근무수당 지급 유무, 야간근무수당 지급 유무이다. 업무와 관련된 변수는 주당 평균 근무시간 정도, 업무량의 적절성, 양질의 치과위생사 업무를 할 수 있는 충분한 인력의 구성 여부, 타 인력 간의 명확한 업무 구분 여부이다. 급여의 적절성과 업무의 적절성은 4점 척도로 조사하여, '매우 그렇다'와 '그렇다'는 적절한 것으로, '그렇지 않다'와 '매우 그렇지 않다'를 적절하지 않은 것으로 변수 전환하여 조사하였다. 치과위생사의 직무만족도는 '매우 그렇다'를 1점, '매우 그렇지 않다'를 4점으로 조사하여 역산출하였다.

3. 자료분석

본 자료는 PASW Statistics ver. 18.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 사용하여 분석하였다. 일반적 특성 및 급여와 업무에 따른 직무만족도 비교는 t-test 및 one way ANOVA 분석을 하였다. 등분산 검정은 Levene 통계량을 사용하였고 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffe 사후검정을 실시하였다. 직무만족도에 영향을 주는 요인을 알아보기 위해 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 유의수준은 0.05로 하였다.

결 과

1. 일반적 특성에 따른 직무만족도

일반적 특성에 따른 직무만족도를 비교한 결과 Table 1과 같다. 연령이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 기혼인 경우, 최종학력이 높을수록, 경력이 많을수록 만족도가 높았다($p<0.001$). 지역에 따라서 강원이 가장 높았고 제주, 인천·경기, 충청 순이었으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$).

Table 1. Comparison of Job Satisfaction according to the General Characteristics

Classification	N (%)	Mean±SD	p-value
Sex			0.915
Female	4,469 (95.8)	2.53±0.698	
Male	194 (4.2)	2.52±0.721	
Age (y)			<0.001
20～29	3,002 (64.4)[a]	2.45±0.701	
30～39	1,365 (29.3)[ab]	2.63±0.685	
40～49	260 (5.6)[bc]	2.79±0.599	
≥50	36 (0.8)[c]	2.89±0.667	
Marriage			<0.001
Unmarried	3,440 (73.8)	2.47±0.704	
Married	1,223 (26.2)	2.70±0.657	
Educational background			<0.001
College	3,294 (70.6)[a]	2.50±0.700	
University	1,223 (26.2)[ab]	2.55±0.689	
Master	114 (2.4)[b]	2.82±0.694	
Doctor	32 (0.7)[ab]	2.69±0.693	
Career (y)			<0.001
≤3	1,606 (34.4)[a]	2.45±0.707	
>3, ≤6	1,408 (30.2)[a]	2.46±0.712	
>6, ≤10	756 (16.2)[a]	2.55±0.692	
>10, ≤15	661 (14.2)[b]	2.73±0.613	
>15	232 (5.0)[b]	2.79±0.631	
Region			<0.001
Seoul	1,462 (31.4)	2.53±0.694	
Incheon·Gyeonggi	1,298 (27.8)	2.57±0.690	
Gangwon	100 (2.1)	2.62±0.693	
Chungcheong	468 (10.0)	2.55±0.701	
Gyeongsang	937 (20.1)	2.51±0.701	
Jeolla	374 (8.0)	2.37±0.719	
Jeju	24 (0.5)	2.58±0.717	
Total	4,663 (100)	2.53±0.699	

Data was analyzed by t-test and one-way ANOVA statistics.
SD: standard deviation.
[a,b]The same letter indicates no significant difference by Scheffe.

2. 급여에 따른 직무만족도

급여에 따른 직무만족도는 급여가 적절하다고 생각하는 경우 만족도가 높았다($p<0.001$). 연간 급여 인상 정도가 높을수록 만족도도 높았으며($p=0.046$), 인텐시브가 제공되었을 때, 포상 또는 휴가비가 지원되는 경우, 초과근무수당과 야간근무수당이 지급되는 경우 직무만족도가 높아 급여조건이 직무 만족에 영향을 주는 것을 알 수 있었다($p<0.001$, Table 2).

3. 업무에 따른 직무만족도

업무조건에 따른 직무만족도는 Table 3과 같다. 주당 평균 근무시간 정도는 근무시간이 적을수록 직무만족도가 높았다($p<0.001$). 업무량이 적절하다고 생각할수록, 충분한 인력이 구성되었다고 답한 경우, 타 인력 간 명확하게 업무가 구분된 경우 직무만족도가 높았다($p<0.001$).

4. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

치과위생사 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 기혼인 경우 미혼에 비해 만족도가 0.725배 높았으며($p<0.001$),

Table 2. Comparison of Job Satisfaction according to the Salary

Classification	N (%)	Mean±SD	p-value
Appropriateness of salary			<0.001
Yes	1,598 (34.3)	2.75±0.632	
No	3,065 (65.7)	2.41±0.703	
Annual salary increase degree per year (1,000 KRW)			0.046
<12,000[a]	1,917 (41.1)	2.50±0.696	
≥12,000, <14,000[ab]	2,456 (52.7)	2.54±0.694	
≥14,000[b]	290 (6.2)	2.60±0.757	
Intensive provisioning*			<0.001
Yes	1,462 (31.4)	2.62±0.689	
No	3,201 (68.6)	2.48±0.699	
Support for rewards, vacation expenses			<0.001
Yes	2,617 (56.1)	2.59±0.695	
No	2,046 (43.9)	2.44±0.695	
Overtime pay			<0.001
Yes	1,360 (29.2)	2.65±0.692	
No	3,303 (70.8)	2.47±0.969	
Nightly work allowances			<0.001
Yes	1,234 (26.5)	2.65±0.690	
No	3,429 (73.5)	2.48±0.697	
Total	4,663 (100)	2.53±0.699	

Data was analyzed by t-test and one-way ANOVA statistics.
SD: standard deviation, KRW: Korean won.
[a,b]The same letter indicates no significant difference by Scheffe.
*Goal achievement, number of scaling, etc.

경력이 높을수록 0.862배 증가하는 것으로 나타났다(p< 0.001). 급여가 적절하다고 생각하는 경우 1.793배, 포상 또는 휴가비 등이 지원이 되는 경우 1.307배 높았다(p< 0.001). 초과근무수당이 있는 경우 1.266배(p=0.001), 야간근무수당이 있는 경우 1.196배 높았다(p=0.014). 업무량이 적절하다고 생각하는 경우 2.052배, 충분한 인력이 구성된 경우 1.629배, 타 인력 간 업무가 명확하게 구분된 경우 1.576배 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(p<0.001, Table 4).

Table 3. Comparison of Job Satisfaction according to the Tasks

Classification	N (%)	Mean±SD	p-value
Average hours per week			<0.001
<40	1,323 (28.4)	2.63±0.695	
40	1,742 (37.3)	2.54±0.683	
>40	1,584 (34.0)	2.42±0.706	
No answer	14 (0.3)		
Appropriateness of workload			<0.001
Yes	2,445 (52.4)	2.71±0.644	
No	2,218 (47.6)	2.33±0.704	
Whether sufficient personnel are configured			<0.001
Yes	2,342 (50.2)	2.67±0.654	
No	2,321 (49.8)	2.38±0.714	
Whether there is clear division of duty among other personnel			<0.001
Yes	2,682 (57.5)	2.64±0.677	
No	1,981 (42.5)	2.38±0.701	
Total	4,663 (100)	2.53±0.699	

Data was analyzed by t-test and one-way ANOVA statistics.
SD: standard deviation.

고 찰

치과위생사가 업무를 효율적이며 긍정적으로 수행하기 위해서는 자신의 직무에 만족하여야 하며, 직무에 만족하기 위해서는 근무환경이 좋아야 한다. Youn 등[11]은 직무만족도가 높을수록 이직의도가 감소된다고 하였고, Ryu[12]는 치과위생사의 직업만족도는 개인의 삶의 만족도 뿐 아니라 주업무에 따라 영향이 있다고 하였으며 특히 치과위생사의 행복감은 개인의 삶과 직장 내 건강성을 높이는 중요한 요인으로 근무환경과 전문성 향상을 위한 기회제공 등 직무만족도 향상을 위한 근무환경 및 제도개선에 대한 지원의 필요성을 주장하였다.

이에 본 연구는 치과위생사의 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위한 방안을 모색하고자 하였다.

일반적 특성에 따른 직무만족도에서는 연령이 높을수록, 기혼인 경우, 최종학력이 높을수록, 경력이 많을수록 만족도가 높았다. Lee 등[13]의 연구에서는 연령이 25～30세 미만이며, 미혼이고, 경력이 3～5년 미만인 경우가 직무에 대한 만족도가 높아 본 연구와 상이한 결과를 보였다. Youn 등[11]의 연구에서는 연령이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 업무요구량요인, 환자관계요인, 동료관계요인에서 만족도가 높게 나타났으며 기혼자에서 전문적 지위에 대한 만족도가 높았다. 또한, 근무경력이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 장래성요인, 환자관계요인에서 만족도가 높았다. Lee와 Lee[14]의 연구에서도 만 30세 이상이 만 20～29세보다, 기혼이 미혼보다, 그리고 교육정도가 전문대학 졸업보다는 대학졸업 이상인 치과위생사가 직무에 대한 만족도가 높아 같은 결과를 보였다. Kim과 Park[15]의 연구에서도 연령과 교육수준 및 근무경력이 높고 기혼자가 만족도가 높게

Table 4. Factors Affecting Job Satisfaction

Variable		Exp (B)	SE	p-value
General characteristics	Marriage	0.725	0.084	<0.001
	Career	0.862	0.038	<0.001
Salary	Appropriateness of salary	1.793	0.066	<0.001
	Support for rewards, vacation expenses	1.307	0.060	<0.001
	Overtime pay	1.266	0.072	<0.001
	Nightly work allowances	1.196	0.073	0.014
Tasks	Appropriateness of workload	2.052	0.066	<0.001
	Whether sufficient personnel are configured	1.629	0.062	<0.001
	Whether there is clear division of duty among other personnel	1.576	0.061	<0.001

Data was analyzed by the logistic regression analysis.
SE: standard error.

나타났다. 연령이 많을수록 경력이 많다고 볼 수 있으며 경력이 많을수록 일에 대한 두려움이 적어지고, 숙련도가 높아지면서 자신감이 향상된 결과라고 생각된다. Jung 등[16]은 근무경력이 많아질수록 자기 효능감이 높아진다고 하였으며 자기개발 요구도 또한 증가한다고 하였다. 또한, 기혼자는 미혼자보다 심리적으로 편안하고 책임감이 크기 때문에 직무만족이 높은 것으로 생각되며 학력이 높을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다.

급여에 따른 직무만족도에서는 급여가 적절하다고 생각하는 경우 만족도가 높았고 연간 급여 인상 정도가 높을수록 만족도가 높았다. 또한, 인센티브가 제공되는 경우, 포상, 휴가비 등의 지원이 되는 경우, 초과근무수당과 야간근무수당이 지급되는 경우 직무만족도가 높았다. Youn 등[11]의 연구에서는 대학교 재학이상에서 전문대 졸업보다 보수요인에 대한 만족도가 높았고, 월평균 소득이 많을수록 또한 보수요인에 대한 만족도가 높았다. Lee 등[13]과 Kim과 Park[15]의 연구에서는 인센티브 제도가 있는 경우 직무만족도가 낮게 나타나 반대의 결과를 보였다. 치과 병·의원의 경쟁구도는 점점 심화되고 있는 환경에서 병원은 경영적 측면에서 인센티브라는 명목 하에 치과위생사에게 의료서비스 외적인 과도한 업무와 서비스 품질을 요구하게 되고 이로 인해 과중한 업무 스트레스는 소진을 일으킬 수 있다[17]. Oh와 Kim은[18] 소득은 직무만족에 큰 영향을 미치는 요소로 지역간 평균 격차를 줄이고 나아가 이직의 요인이 되는 보수체계를 적정화로 양질의 의료서비스를 제공하며 치과위생사의 안정을 도모해야 한다고 하였다. 치과위생사의 업무량과 경력에 맞는 적절한 보상체계가 마련되어야 치과위생사의 직무만족도와 사기를 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

업무에 따른 직무만족도에서는 주당 평균 근무시간이 적을수록 만족도가 높았고, 업무량이 적절한 경우, 충분한 인력이 구성된 경우, 타 인력 간 명확하게 업무가 구분된 경우 직무 만족도가 높았다. Lee 등[13]의 연구에서는 원활한 환자 순환과 적절한 업무시간은 이직가능성을 낮추는 것으로 나타났으며 Youn 등[11]의 연구에서는 환자관계에 대한 만족도가 가장 높았고, 동료관계, 근무환경, 장래성에 대한 만족도 순으로 높게 나타났으며, 보수와 업무요구량에 대한 만족도가 낮았다. Jeong 등[19]과 Song 등[20]은 업무요구량과 보수요인에서 불만족을 나타내었는데 이러한 결과는 업무량에 비해 적절한 보수체계가 아직 고려되지 않고 있음을 시사하고 있다. 치과위생사의 적정 근무시간과 업무량이 조성되고 타 인력 간 명확한 업무의 구분 등 치과위생사의 근무환경 개선을 위한 지속적인 노력이 필요하다 생각된다.

직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 로지스틱 회귀분석한 결과 기혼인 경우, 경력이 높을수록, 급여가 적절하다고 생각하는 경우, 포상 또는 휴가비가 지원되는 경우, 초과근무수당과 야간근무수당이 있는 경우, 업무량이 적절한 경우, 충분한 인력의 구성여부, 타 인력간의 명확한 업무 구분이 된 경우 만족도가 높았다. Youn 등[11]의 연구에서는 총 근무경력과 월 평균소득이 직무만족에 영향을 주는 요인으로 나타났으며 Lee 등[13]은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 원활한 환자순환과 직원 간의 의사소통이라고 하였다. 그러나 인센티브가 있는 경우보다 없는 경우에 직무만족도가 높게 나타나 본 연구와 상이한 결과를 보였다. 적절한 보상차원의 인센티브 제도는 직원의 사기를 진작시키고 만족도를 높이며 수입을 향상시키는 긍정적인 면도 있지만 동료와의 경쟁의식, 과도한 환자 유치 등으로 인한 부정적인 면도 있다.

이러한 연구결과를 종합적으로 볼 때 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 기혼자 및 경력자들을 위한 근무형태의 제도적인 변화가 필요하며, 보수에 대하여 체계적인 제도화로 적정한 지급이 이루어지도록 하는 것이 시급하다고 생각된다. 또한 현실적인 면을 고려한 근무환경의 합리적인 개선이 이루어진다면 환자에게 제공되는 의료서비스의 질 향상과 치과경영 증대에도 크게 기여할 것으로 생각된다.

본 연구의 한계점으로는 치과의원에 근무하고 있는 치과위생사만을 대상으로 조사되었고, 대상자의 근무지역의 규모가 균형을 이루지 못한 결과로 자료의 해석을 일반화하기에는 한계가 있다. 그러나 선행연구들과 비교했을 때 일치되는 부분이 많고 결과가 일관성 있다는 것이 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 기초자료를 제공했다는 점에 의의를 둘 수 있다. 향후 지역균형과 병원규모를 고려한 치과위생사를 대상으로 하는 추가적인 연구가 요구된다.

요 약

본 연구에서는 치과위생사의 근무환경에 따른 직무만족도를 알아보기 위해 전국의 치과의원에 근무하는 4,663명의 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 하여 다음과 같은 결론을 얻었다. 일반적 특성에 따른 직무만족도에서는 연령이 높을수록, 기혼인 경우, 최종학력이 높을수록, 경력이 많을수록 직무만족도가 높았다. 급여에 따른 직무만족도에서는 급여가 적절하다고 생각하는 경우, 연간 급여 인상정도가 높을수록 만족도가 높았다. 또한, 인센티브가 제공되는 경우, 포상, 휴가비 등의 지원이 되는 경우, 초과근무수당과 야간근무수당이 지급되는 경우 직무만족도

가 높았다. 업무에 따른 직무만족도에서는 주당 평균 근무시간이 적을수록 만족도가 높았고, 업무량이 적절한 경우, 충분한 인력이 구성된 경우, 타 인력 간 명확하게 업무가 구분된 경우 직무 만족도가 높았다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 기혼인 경우 미혼에 비해 만족도가 높았으며 경력이 높을수록, 급여가 적절하다고 생각하는 경우, 포상 또는 휴가비가 지원되는 경우, 초과근무수당과 야간근무수당이 있는 경우, 업무량이 적절한 경우, 충분한 인력의 구성 여부, 타 인력간의 명확한 업무 구분이 된 경우 만족도가 높았다. 이상의 결과로 치과위생사의 직무만족은 이직에 영향을 미치며 해당조직의 성과에도 큰 영향을 미친다. 따라서 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치는 급여와 명확한 업무의 구분 등 근무환경의 개선이 필요하다 생각된다.

감사의 글

본 연구는 대한치과위생사협회의 '임상치과위생사의 근무환경 실태조사'를 바탕으로 진행되어 이에 감사드린다.

References

1. Ministry of Health and Welfare: 2017 Health & Welfare DB. Ministry of Health and Welfare, Sejong, pp.191, 2017.
2. Retrieved October 1, 2018, from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4A&conn_path=I3(2018).
3. Shin BM, Bae SM, Shin SJ, Lee HJ: Current issues and tasks of workforce policy of dental auxiliary personnel in Korea. Oral Health Policy Research Association of Dental Society for Healthy Society, Seoul, pp.18-19, 2018
4. Lee YB. [Average working period of dental hygienist in hospital is 5.7 years, deepening labor shortage]. Daily Dental. 2010 Aug 30; Policy & Insurance section: http://www.dailydental.co.kr/news/article.html?no=63702
5. Choi HN, Bae HS, Cho YS: Effect of gap between expected job and performed job on turnover intention and job satisfaction in clinical dental hygienists. J Dent Hyg Sci 11: 463-469, 2011.
6. Korea Health Industry Development Institute: Survey of nurse activity status. Korea Health Industry Development Institute, Seoul, pp.76, 2014.
7. Min HH, Kim YS: Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 16: 1047-1055, 2016. https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047
8. Retrieved August 17, 2018, from http://www.work.go.kr/consltJobCarpa/srch/jobInfoSrch/summaryExmpl.do?jobNm=06630(2015).
9. Shin SJ, Chung WG, Kim GY: Impact of four dimensions of psychological empowerment on job attitudes of dental hygienists. J Korean Acad Oral Health 34: 525-533, 2010.
10. Lee YM: Job satisfaction and measures. Kyoungmoonsa, Seoul, pp.4-5, 2011.
11. Youn HJ, Park YN, Ha MO: A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Gwangju. J Korean Soc Dent Hyg 9: 699-714, 2009.
12. Ryu HG: Relationship between happiness and job satisfaction of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 17: 168-174, 2017. https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.168
13. Lee CS, Park SY, Park HM, et al.: Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 12: 666-674, 2012.
14. Lee ML, Lee HC: The effect influence of job satisfaction on turnover intention in dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 16: 303-311, 2016. https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.02.303
15. Kim YS, Park HS: A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. J Dent Hyg Sci 12: 600-606, 2012.
16. Jung HR, Son AR, Yun YJ, et al.: Study on self-development needs, job satisfaction, self-efficacy by general characteristics of dental hygienist. J Korea Converg Soc 6: 231-239, 2015. https://doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.6.231
17. Shim HS, Lee HN: A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. J Korean Soc Dent Hyg 10: 555-565, 2010.
18. Oh JS, Kim DK: The factors affecting the job satisfaction of dental hygienists. Oral Biol Res 29: 51-58, 2005.
19. Jeong SH, Seo YK, Son EY, Choi YH, Song KB: Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries. J Korean Acad Oral Health 29: 281-292, 2005.
20. Song YS, Son HK, Kwon HK: A study of the socio - demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists. J Korean Acad Oral Health 19: 457-474, 1995.