

# 치과위생사들의 직업가치인식이 조직태도에 미치는 영향

윤희숙·김영선

대구보건대학 치위생과

색인: 직업가치인식, 조직태도

연락처: 윤희숙 우702-722 대구시 북구 태전동 산7번지 대구보건대학 치위생과

전화:053-320-1337 휴대폰:011-541-7735 E-mail : [yoons@mail.dhc.ac.kr](mailto:yoons@mail.dhc.ac.kr)

## 1. 서론

모든 조직의 경쟁력은 그 조직 구성원들과 분리할 수 없는 관계에 있다. 조직 구성원들이 조직의 비전을 공감하고 조직의 목표 달성을 위해 자발적으로 협력하여 참여할 때 그 조직은 발전할 수 있다. 조직 구성원 각자가 자신의 직무를 자발적으로 최선을 다해 수행하느냐 그렇지 않느냐 하는 것은 조직에 대한 구성원의 태도이다. 심리학적으로 태도는 어떤 사람이나 대상, 상황에 대해 긍정적 또는 부정적으로 일관되게 반응하는 학습된 경향을 의미한다<sup>1)</sup>. 그리고 조직에 대한 태도는 좋아하거나 싫어하는 구체적이고 한정적인 행태로 나타나며 변화하는 속성을 지니고 있다.

일반적으로 조직행동론에서 조직에 대한 구성원의 태도는 직업만족(job satisfaction) 정도, 조직몰입(organizational commitment) 정도, 직업포함(job involvement) 정도 등의 세 가지 유형으로 다뤄진다. 직업만족은 직무에 대해 긍정적이거나 부정적인 일반적 태도이며<sup>2)</sup> 조직 내에서 학습되는 것이다. 직업포함은 자신의 특정 직무에 대한 파악정도 또는 자신의 탁월한 직무 수행에 의한 자신의 가치를 향상시키려는 태도이다. 조직몰입은 조직 전체의 비전과 목표를 수용하는 태도, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지력, 조직에 애정을 가지고 오래 머물려는 바램 등의 태도이다.

태도의 세 가지 유형들 사이에 서로 관련성도 있다. 조직행동 이론가들은 대체로 직업만족도와 조직몰입도 사이에 가장 강한 상관관계가 있고, 직업만족과 조직몰입은 이직률에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 주장하고 있다. 그러나 조직몰입과 직업만족의 정도는 조직에 대한 태도를 변화시킬 수 있는 구체적 동기 요인을 함의한다고 볼 수 없을 것이다. 왜냐하면 조직몰입도와 직업만족도는 조직에 대해 구성원들의 긍정적이거나 부정적인 정도만을 보여주는 척도에 지나지 않기 때문이다. 많은 연구가들이 조직태도에 영향을 미친다고 거론하고 있는 다양한 요인의 개념들도 역시 양적 정도를 의미하거나 추상적이어서 구체적인 심리적 상태 개념이 미약하다.

조직태도에 영향을 미치는 구체적 요인은 조직 속의 구성원이 담당하는 일과 관련된 가치인식(perceived value of work)이라 할 수 있다. 이<sup>3)</sup>와 이<sup>4)</sup>는 자신의 직업에 대한 가치인식이 직무만족에 큰 영향을 미친다고 하였으며, 차 등<sup>5)</sup>은 직업에 대한 가치인식과 직무만족, 조직몰입은 높은 상관관계가 있다고 하였다. 오<sup>6)</sup>는 직무가치인식을 일가치감으로 표현하면서 "일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서, 자신이 하는 일이 가치있고 자신이 조직내에서 필요한 존재라는 인지적 평가, 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념"으로 정의하고, 그 직무가치인식이 개인의 행복감과 심리적 안녕에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무만족과 조직몰입이라는 태도에도 중요한 영향을 미친다는 많은 연구가들을 소개하고 있다.

이에 저자들은 치과위생사들의 직무가치인식과 병원 조직에 대한 태도(직업만족도 및 조직몰입도)와의 관계를 검토하였다. 직무가치인식의 구체적 개념은 오<sup>6)</sup>가 제안하였던 다섯 가지의 결정요인(업무의 중요성, 과정의 효율성, 결과의 유용성, 비전의 실현성, 사회적 인정)을 사용하였고, 그 요인들 각각이 치과위생사들의 직무만족도 및 병원 조직몰입도에 미치는 영향들을 조사하였다. 연구 결과에 의해 치과위생사들의 병원 조직에 대한 태도를 긍정적으로 변화시킬 수 있는 방안을 탐색하고자 한다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1. 연구대상

연구대상자는 2007년 7월 말부터 8월 중순까지 대구·경북 일부지역에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 실시하였다. 설문지는 병원별 책임치과위생사의 도움으로 총 350부를 배부하여 개별적으로 작성하게 한 후 밀봉하여 회수하였고, 응답이 부실한 28명을 제외한 총 322명을 대상으로 분석하였다.

### 2.2. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였고 설문지 내용은 일반적인 특성 5문항, 직무가치인식 22문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항으로 구성하였다.

#### 2.2.1. 직무가치인식

직무가치인식은 오<sup>6)</sup>가 개발한 구조화된 설문지를 사용하였다. 총 22문항으로 5개 영역(업무의 중요성, 결과의 유용성, 비전의 실현성, 과정의 효율성, 사회적 인정)으로 구성되어 있었으며, 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 아니다'의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무가치인식이 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 영역별로 업무의 중요성 Cronbach's alpha=.845, 결과의 유용성 Cronbach's alpha=.82, 비전의 실현성 Cronbach's alpha=.874, 과정의 효율성 Cronbach's alpha=.789, 사회적 인정 Cronbach's alpha=.78이었다<표 1>.

### 2.2.2. 조직에 대한 태도

조직에 대한 구성원의 태도로는 조직몰입, 직무만족 두 영역으로 나누어 조사하였고, 조직몰입은 Mowday와 동료들(1982)<sup>7)</sup>이 개발한 5문항, 직무만족은 Wakefield & Curry(1998)<sup>8)</sup>가 개발한 5문항을 사용하였다. 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 아니다'의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직에 대한 태도가 좋음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 조직몰입 Cronbach's alpha=.91, 직무만족 Cronbach's alpha=.71이었다<표 1>.

표 1. 영역별 도구의 문항 및 신뢰도

영역	문항수	Cronbach's alpha
업무의 중요성	6	0.85
과정의 효율성	4	0.82
결과의 유용성	5	0.87
비전의 실현성	4	0.79
사회적 인정	3	0.78
조직몰입	5	0.91
직무만족	5	0.71

### 2.3. 자료분석 방법

통계분석은 일반적인 특성은 백분율로 구하였고, 직무가치인식과 조직태도(직무만족, 조직몰입)는 평균을 구하였다. 직무가치인식과 조직태도 간의 관련성은 Pearson's 상관분석으로 검정하였고, 직무가치인식이 조직 태도에 미치는 영향은 단계투입법(stepwise)에 의한 중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였으며, 자료처리는 SPSS/PC 12.0 버전을 이용하였다.

## 3. 연구 성적

연구대상자 총 322명의 일반적인 특성 중 연령은 24~26세가 36.0%로 가장 높았고 평균연령은 25.7세였으며, 결혼 여부는 미혼이 85.1%로 가장 높았다. 근무기관은 치과의원이 55.0%로 가장 높았고 근무경력은 3~5년이 36.0%, 연봉은 1900만원 이하가 46.9%로 가장 높았다<표 2>.

표 2. 연구대상자의 일반적인 특성

변 수	구 분	인원수(명)	%
연 령(세)	21~23	104	32.3
	24~26	116	36.0
	27세≤	102	31.7
결혼여부	미혼	274	85.1
	기혼	48	14.9
근무기관	치과의원	177	55.0
	병원급≤	145	45.0
근무경력(년)	1~2	130	32.3
	3~5	106	36.0
	6년≤	86	31.7
연 봉(만원)	≤1900	151	46.9
	2000~2400	133	41.3
	2500≤	38	11.8

연구대상자의 직무가치인식의 전체 평균은 3.36이었으며, 영역별로는 비전의 실현성이 3.53으로 가장 높았으며 과정의 효율성 3.42, 결과의 유용성 3.32, 업무의 중요성 3.31, 사회적 인정 3.23 순이었다<표 3>.

표 3. 직무가치인식 평균 (단위: 평균±표준편차)

영역	평균수치(M±SD)
업무의 중요성	3.31±.60
과정의 효율성	3.42±.61
결과의 유용성	3.32±.65
비전의 실현성	3.53±.81
사회적 인정	3.23±.68
전체 평균	3.36±.54

주) 1=전혀 아니다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=매우 그렇다

연구대상자의 조직태도 평균치는 3.13±.59였으며, 직무만족은 3.14±.55, 조직몰입은 3.12±.77 이었다<표 4>.

표 4. 조직태도 평균치 (단위: 평균±표준편차)

영역	평균수치(M±SD)
조직몰입	3.12±.77
직무만족	3.14±.55
전체 평균	3.13±.59

주) 1=전혀 아니다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=매우 그렇다

직무가치인식과 조직태도 사이의 관련성을 알아보기 위해 상관관계를 분석한 결과 직무가치인식과 직무만족, 조직몰입이 모두 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여(p=.01) 직무가치인식이 높을수록 조직몰입도와 직무만족도가 높았다<표 5>.

표 5. 직무가치인식과 조직태도와의 관련성

변 수	업무의 중요성	과정의 효율성	결과의 유용성	비전의 실현성	사회적 인정	조직몰입
과정의 효율성	.659**					
결과의 유용성	.728**	.716**				
비전의 실현성	.474**	.498**	.532**			
사회적 인정	.585**	.565**	.612**	.501**		
조직몰입	.384**	.458**	.434**	.479**	.477**	
직무만족	.365**	.383**	.378**	.403**	.440**	.594**

\*\* p=.01

각 변수들이 조직태도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 직무가치인식의 영역별 항목을 독립변수로 조직에 대한 태도를 종속변수로 하여 단계별 투입법(stepwise) 의한 중회귀분석을 실시한 결과 직무만족과 관련 있는 변수는 사회적 인정, 비전의 실현성, 과정의 효율성 순이었고 설명력은 24%였다. 조직몰입과 관련 있는 변수는 비전의 실현, 사회적 인정, 과정의 효율성 순이었고 설명력은 32%였다<표 6>.

표 6. 조직태도에 영향을 미치는 요인

변 수	B	B(SE)	β	t	P-value
직무만족	Adj R <sup>2</sup> = .24				
(상수)	1.55	.17		9.37	.000
사회적 인정	.21	.05	.26	4.24	.000
비전의 실현성	.14	.04	.21	3.49	.001
과정의 효율성	.12	.06	.13	2.14	.033
조직몰입	Adj R <sup>2</sup> = .32				
(상수)	.55	.22		2.54	.012
비전의 실현성	.25	.05	.27	4.75	.000
사회적 인정	.26	.07	.24	4.01	.000
과정의 효율성	.24	.07	.19	3.30	.001

#### 4. 총괄 및 고안

조직과 그 구성원의 관계는 일을 매개로 형성되는 교환관계로 이해된다. 구성원은 조직으로부터 자신이 원하는 것을 얻을 수 있다고 기대할 때 조직 내의 생활에 만족해하며 더 나아가 조직을 위해 헌신하게 된다. 구성원들이 조직으로부터 무엇을 원하는지를 결정해 주는 가장 근본적인 요인은 일과 관련된 구성원들의 가치인식이라고 할 수 있다<sup>9)</sup>. 본 연구의 목적은 치과위생사가 자신의 일을 통해 체감하는 직무가치인식과 조직태도

(직무만족, 조직몰입)와의 영향관계를 조사하여 치과 병원의 핵심 인적자원인 치과위생사의 조직에 대해 태도를 긍정적인 방향으로 변화시킬 수 있는 방안을 탐색하는 데 있다.

조사대상자들의 직무가치인식의 영역별 평균(5점 척도)은 업무의 중요성 3.31, 결과의 유용성 3.32, 비전의 실현성 3.53, 과정의 효율성 3.42, 사회적 인정 3.23이었으며, 전체 평균은 3.36이었다. 조사대상자들은 자신의 일에 대해 일 그 자체 뿐 아니라 직무수행 과정도 비교적 효율적이라고 인지하고 있었으며, 자신의 직무수행 결과가 조직과 사회에 어느 정도 기여함을 인식하고 있었다. 또한 자신이 현재 수행하고 있는 직무가 개인의 성장과 발전에 도움이 되며, 직무수행을 통해 직장상사와 동료들로부터 긍정적인 평가와 인정을 받고 있다고 느끼고 있었다. 이것은 치과위생사의 직업적 정체성을 밝히는 의미 있는 결과라 생각된다. 그러나 직무가치인식 정도가 3.36으로 평균을 상회하는 수준이기는 하지만 일반직<sup>10)</sup>과 사무기술직<sup>11)</sup>에 관한 선행연구 결과들과 비교하면 큰 차이가 없다. 따라서 전문직으로서 치과위생사의 직업적 위상을 제고하기 위한 특별한 방안이 연구될 필요가 있다. 치과위생사들에게 가장 높게 나타난 직무가치인식 영역은 비전의 실현성이었다. 치과위생사들은 자신들의 직무와 관련된 바람직한 미래상을 가지고 있었으며, 이러한 현상은 치과위생사들의 경쟁력의 원천이 되고 있다고 사료된다. 가장 낮게 나타난 직무가치인식 영역은 사회적 인정이었으며 치과위생사들이 일을 통해 상사나 동료들 또는 사회전반으로부터 받는 인정의 정도는 평균을 상회하는 긍정적 수준이기는 하나 전반적으로 다른 영역에 비해 낮았다.

조사대상자의 조직태도 평균치는 3.13이었으며 직무만족은 3.14, 조직몰입은 3.12였다. 조직태도는 치과위생사를 대상으로 한 강<sup>12)</sup>의 3.5, 병원종사자들을 대상으로 한 이<sup>13)</sup>의 3.3 보다는 낮았으나, 간호사를 대상으로 한 이<sup>14)</sup>의 3.04보다는 높았으며, 간호사를 대상으로 한 박<sup>15)</sup>의 3.12와는 비슷하였다. 조사대상자들의 조직태도는 평균이상이며, 타 직종에 비해 부정적이지 않음을 알 수 있었으나 조직의 효율성과 생산성 향상을 위해서는 현재보다 더 긍정적인 조직태도를 지닐 수 있는 방안이 강구되어야 할 것으로 사료된다. 직무만족이란 자신의 직무를 통해 경험하게 되는 욕구충족의 정도에 대한 정서적 상태이다<sup>16)</sup>. 조사대상자의 직무만족은 강<sup>17)</sup>의 2.87, 이 등<sup>18)</sup>의 2.83보다는 높았고 배<sup>19)</sup>의 3.25, 박<sup>16)</sup>의 3.27, 윤 등<sup>20)</sup>의 3.30보다는 낮았다. 조사대상자들의 직무만족도는 평균 이상의 성적으로 자신의 직무에 대해 만족하고 있음을 알 수 있다. 조직몰입이란 조직구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 조직에 관여하며 그 조직에 에너지와 충성심을 바치려는 조직구성원의 의향이다<sup>21)</sup>. 조사대상자의 조직몰입은 3.12로 강<sup>17)</sup>의 3.45보다는 낮았고, 박<sup>16)</sup>의 3.01보다는 높은 수준이었다. 이 결과로 봐서 현재 치과위생사들이 병원조직에 가지는 애착 정도는 긍정적이라 할 수 있다.

직무가치인식요인과 조직태도와의 관련성에서 업무의 중요성, 과정의 효율성, 결과의 유용성, 비전의 실현성, 사회적 인정 모두 직무만족과 조직몰입에서 유의한 순 상관을 보였고( $p=.01$ ), 직무가치인식이 높을수록 직무만족도와 조직몰입도가 높아 선행연구들의<sup>5, 10, 22)</sup> 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 치과위생사들의 조직태도를 긍정적으로 변화시키기 위한 방안으로 그들의 직무가치인식 향상에 관심을 가질 필요가 있다는 것을 객관적으로 잘 입증해 주는 것이라 할 수 있다.

조직태도에 영향을 미치는 직무가치인식 영역을 알아보기 위해 단계투입법에 의한 중회귀분석을 실시한 결과 조직태도(직무만족, 직무몰입)는 사회적 인정, 비전의 실현성, 과정의 효율성이 유의하게 관련 있는 변수로 나타났고 직무만족의 경우 사회적 인정이 가장 많은 영향을 미치고, 조직몰입의 경우는 비전의 실현성이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 각각 24%, 32%였다. 따라서 비전의 실현성과 사회적 인정은 치과 위생사들이 소속된 조직의 발전을 위해 가장 고려되어야 할 직무가치인식의 영역 이다. 그리고 조직에

대한 치과위생사들의 태도를 긍정적으로 변화시키기 위해서는 구성원들 서로가 서로의 일을 인정해 주고 칭찬하며 격려하는 분위기를 구축할 필요도 있으며, 치과위생사의 사회적 지위 향상을 위한 다양한 노력들을 경주해 나가야 할 것으로 사료된다. 또한 현재 자신이 수행하고 있는 일이 개인의 성장과 발전에 도움이 된다는 인식이 강화될 수 있도록 사회적 평가 차원의 대안을 마련해야 할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합해 보면 치과 위생사들이 현재 소속한 조직에 대한 태도(직무만족, 조직몰입)는 긍정적이다. 그러나 본 연구는 조직태도를 더욱 더 긍정적으로 변화시키기 위한 근본적인 방안으로 직무가치인식 향상에 대한 연구가 필요하다는 것을 객관적으로 입증했으며, 특히 비전의 실현 및 사회적 인정 측면의 강화를 통해 치과 위생사들의 조직 태도를 긍정적으로 변화시켜 나갈 수 있음을 밝혔다. 따라서 치과 병원 조직의 효율성과 생산성 향상을 위해서 그 두 요인에 대한 다양한 방안들이 강구되어야 할 것이다. 이 연구는 일부지역에 국한된 단면조사이기 때문에 연구 결과를 일반화하기에는 무리가 있을 수 있으므로 향후 직무가치인식과 조직태도에 대해 보다 다각도로 면밀하게 접근하는 전향적인 추가 연구가 필요하다고 생각된다.

## 5. 결론

본 연구는 치과위생사들의 직무가치인식과 조직태도의 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 알아보기 위해 대구와 경북지역에 근무하는 치과위생사 322명을 대상으로 설문조사를 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 직무가치인식 평균은 3.36(5점 척도)이었고, 비전의 실현성이 3.53, 과정의 효율성 3.42, 결과의 유용성 3.32, 업무의 중요성 3.31, 사회적 인정 3.23 순이었다.
2. 조직태도 평균은 3.13이었으며, 직무만족은 3.14, 조직몰입은 3.12였다.
3. 직무가치인식과 조직태도(직무만족, 조직몰입), 직무만족과 조직몰입은 유의한 상관성( $p < .01$ )이 있었다.
4. 직무만족과 관련 있는 직무가치인식 영역은 사회적 인정, 비전의 실현성, 과정의 효율성 순이었고( $R^2 = .24$ ) 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 직무만족이 높을수록 직무가치인식이 높음을 알 수 있었다. 조직몰입과 관련 있는 직무가치인식 영역 역시 비전의 실현, 사회적 인정, 과정의 효율성 순이었고( $R^2 = .32$ ), 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 조직몰입이 높을수록 직무가치인식이 높음을 알 수 있었다.

이상의 결과를 종합해 보면 치과위생사들의 현재 직무가치인식과 조직에 대한 태도(직무만족, 조직몰입)는 긍정적이다. 그러나 조직태도를 더욱 더 긍정적으로 변화시키기 위한 근본적인 방안으로 직무가치인식 향상에 대한 연구가 필요하다. 특히 비전의 실현 및 사회적 인정은 치과위생사들의 직무가치인식 향상에 매우 중요한 영역이다.

## 6. 참고문헌

1. 박지영. 유쾌한 심리학: 서울: 파피에; 2007: 41.
2. 윤대혁. 인간관계론: 서울: 무역경영사; 1999: 119~120.
3. 이승배. 직업가치관이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대 대학원 석사학위논문; 1994.
4. 이우창. 교사의 가치관과 직무만족과의 관계. 서강대 대학원 석사학위논문; 1995.
5. 차명화, 서선희. 학교급식관리영양사의 근로가치관이 조직효과성에 미치는 영향. 한국식생활문화학회지 2006;21(6): 702-713.
6. 오동근. 일가치감의 결정요인과 조직효과성. 성균관대 대학원 박사학위논문; 2004.
7. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press. New York: 1982.
8. Wakefield DS, Curry JP, Price JL, Mueller CW, McCloskey JC. Differences in work unit outcomes: Job satisfaction, organizational commitment, and turnover among hospital nursing department employees. West J Nurs Res 1988;10(1): 98-105.
9. 이정언. 조직구성원들의 일에 대한 가치관과 직무관련 성과와의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문; 1995.
10. 오동근. 일가치감이 직무효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지 2004;17(3): 375 -399.
11. 오동근, 이영석. 일가치감에 미치는 일가치감 결정요인의 효과. 한국심리학회지 2004;17(3): 401-418.
12. 강옥희. 치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도 결정요인. 치위생과학회지 2006;6(2): 107-111.
13. 이은주. 서번트 리더십이 병원종사자 직무만족과 몰입에 미치는 영향. 가톨릭대학교 의료경영대학원 석사학위논문; 2006.
14. 이호경. 신규간호사의 서역특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문; 2005.
15. 박현희. 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족, 직무몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문; 2004.
16. 박향숙, 최혜숙. 치과위생사의 임파워먼트와 직무만족·조직몰입과의 관계 연구. 한국위생과학회지 2005;11(1): 175-181.
17. 강부월. 치과위생사의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 한국구강건강증진학회지 2000;1(1): 1-22.
18. 이현옥, 임춘희, 주온주, 김영임, 이혜경. J지역 치과위생사의 직무만족 관련요인 분석. 치위생과학회지 2006;6(4): 285-293.
19. 배지영. 치과위생사의 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 월간치과연구 2005;58(2):63-75.
20. 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구. 치위생과학회지 2006;6(3): 147-152.
21. 최문실. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입·조직몰입과의 관계연구. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문; 2004.



Abstract

# A study on perceived value of work having effect on organizational attitude of dental hygienists

Hee-Suk Yoon, Young-Sun Kim

*Department of Dental Hygiene, Daegu Health College, 702-722, Korea*

key word: perceived value of work, organizational attitude

This study has collected 322 clinical dental hygienists working in Daegu and around Daegu, in order to investigate perceived value of work among dental hygienists and extent of organizational attitude and find relationship between these, and we can find these conclusions as follows;

1. The total average point of perceived value of work is 3.36(5 is a full mark), and we could gain each points as follows: vision realizability 3.53, process efficiency 3.42, product usefulness 3.32, job significance 3.31, social recognition 3.23.
2. The total average point of organizational attitude is 3.13, and job satisfaction, organizational commitment are 3.14, 3.12 respectively.
3. Variables of perceived value of work related job satisfaction are social recognition, vision realizability, process efficiency,(Social recognition is the most effective variable, and next vision realizability, process efficiency are effective in the order named.)( $R^2=.24$ ) and we could find that job satisfaction is proportion to perceived value of work, according to relationship of these variables. Variables of perceived value of work related to organizational commitment are also vision realizability, social recognition, process efficiency,(Vision realizability is the most effective variable, and next social recognition, process efficiency are effective in the order named.)( $R^2=.32$ ) and we could find that organizational commitment is proportion to perceived value of work, according to relationship

of these variables.

According to these result, perceived value of work and organization attitude(job satisfaction, organizational commitment) of dental hygienists are affirmative. but to make their attitudes be more affirmative, the research about improving perceived value of work is needed. Especially, vision realizability and social satisfaction are very important variables at perceived value of work of dental hygienists.