



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **임상 치과위생사의 직제실태 조사**

노희진 · 배성숙¹ · 김선경² · 문소경 · 한선영 · 조효순³ · 남정란⁴ · 김성옥² · 김보경⁵ · 정경이⁶

연세대학교 원주의과대학 치위생학과 · ¹한서대학교 치위생학과 · ²서울대학교치과병원 · ³광주미르치과병원 ·
⁴조선대학교치과병원 · ⁵신구대학교 치위생과 · ⁶호남대학교 치위생학과

Survey on organizational structures of clinical dental hygienists

Hie-Jin Noh · Sung-Suk Bae¹ · Seon-Kyeong Kim² · So-Jung Mun · Sun-Young Han · Hyo-Soon Cho³ · Jeong-Ran Nam⁴ · Seong-Ok Kim² · Bo-Kyoung Kim⁵ · Kyung-Yi Chung⁶

Department of Dental Hygiene, Wonju College of Medicine, Yonsei University

¹Department of Dental Hygiene, Hanseo University

²Seoul National University Dental Hospital

³Gwangju Mir Dental Hospital

⁴Chosun University Dental Hospital

⁵Department of Dental Hygiene, Shingu University

⁶Department of Dental Hygiene, Honam university

Received: 8 December 2016

Revised: 1 February 2017

Accepted: 6 February 2017

Corresponding Author: Sung-Suk Bae, Department of Dental Hygiene, Hanseo University, 46 Hanseo 1-ro, Haemi-myeon, Seosan-si, Chungcheongnam-do 31962, Korea; Tel: +82-41-660-1573, Fax: +82-41-660-1579, E-mail: ssbae@hanseo.ac.kr

ABSTRACT

Objectives: The present study is aimed at comprehending the organizational setup of clinical dental hygienists and to establish an organizational setup that fits their roles. **Methods:** The survey data of 776 clinical dental hygienists who understood the purpose of the study and agreed to write the questionnaire was utilized. Statistical analysis was performed using SPSS Ver. 20.0 program and the significance level was 0.05. **Results:** The presence of an organizational setup in dental hygienists was surveyed as being higher, with university dental hospital (89.86%) showing the highest. However, the presence of position terms was highest in dental hospitals with 76 subjects (38.78%). Standards for positions most commonly followed hospital regulations in the case of general hospitals (48.42%), whereas they were often based on service period in the case of dental hospitals (48.90%). Salary standards were most commonly determined by service period in all institutions. The job satisfaction of dental hygienists was significantly different according to social status and financial satisfaction depended on having organizational hierarchy for those who work in university dental hospitals. **Conclusions:** The results of the present study show that dental hygienists who work in organizational setups mostly enjoy high satisfaction in terms of job satisfaction. In other words, the study shows that systemizing the organizational setup of dental hygienists within dental institutions is required, and additional research to achieve efficient human resource management within the organization is necessary as well as institutional utilization of the results of the present study.

Key Words: Dental hygienist, Job satisfaction, Organizational structures

색인: 직무만족도, 직위체계, 치과위생사

서론

치과위생사는 치과병·의원 전문인력 중 약 60%를 차지하고 있으며[1], 치과병·의원 내에서 역할은 매우 크고 다양하다. 특히, 업무범위 확대와 중간관리자로서의 역할이 점점 커지고 있어[2], 본연의 업무뿐만 아니라 대인관계기술, 상담기술, 경영관리 분야에서도 다양한 역할이 요구되고 있다[3]. 즉, 이들로부터 제공되는 치위생 의료서비스는 치과병·의원의 조직 경쟁력의 기반이 되는 중요한 자산이다.

일반적으로 병원조직은 전문인력으로 구성되어 각기 일정한 행동 규범에 따라 업무를 분담하여 수행하고, 그 구성원들은 각자의 직무가치의 과다, 대소의 서열에 따라 상하, 우열의 위계 구조적 특성을 가지게 된다[4]. 마찬가지로 치과병·의원 조직에서도 양질의 치과의료서비스 제공을 위해서는 직무가치와 업무범위 및 역할수행에 부합한 위계 구조의 부여가 필요하다. 이를 위해 직무권한 및 책임한계에 알맞는 직위체계가 필요한데, 아직까지 치과병·의원 내에서 치과위생사에게 부여되는 직업상의 임무나 직위에 관한 제도인 직제가 정립되어 있지 않은 상황이다.

조직은 각 구성원들에게 업무를 분담시키고 업무 수행의 표준적인 절차를 마련해 주며, 상부 구성원의 지시와 명령을 합리적으로 전달하는 통로의 역할을 한다[5]. 병원은 다양한 전문직종의 집합체이며 직종간의 의존도가 높고 구성원간의 상호협조가 무엇보다 중요한 조직이다[6]. 공동의 목표인 양질의 의료서비스 제공을 위하여 적합한 직무 설계가 필요하며 이를 통해 동기유발과 작업효율을 높이고 만족도도 향상시킬 수 있다[7,8]. 성공적인 병원 경영을 위해서는 적합한 직무 설계가 필요하며 구성원들은 주어진 직무 표준에 따른 발전계획과 서비스개선 전략에 자발적인 참여할 수 있어야 하고, 치과위생사도 예외는 아니다.

그러나 국내 치과병·의원에 근무하는 임상 치과위생사는 표준이 될 만한 직제를 찾아 볼 수 없고 관련 연구도 미흡하며 지금까지 치과위생사의 직제와 규정에 대한 연구는 거의 없는 상황이다. 임상 치과위생사의 업무에 알맞는 직위체계에 대한 보상은 치과위생사의 업무 역량을 최대화하고 직무만족도를 향상시킬 수 있으며 조직의 경쟁력을 높이고 구성원 간의 갈등을 감소시켜 바람직한 조직의 성과를 기대할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 우리나라 임상 치과위생사의 직제실태를 조사하고 역할 수행에 적합한 치과병·의원 내 치과위생사 직제 마련의 근거자료로 활용하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위해 국가생명윤리위원회(IRB 승인번호: P01-201412-SB-05-02)의 승인을 받아 수행되었고 연구의 취지를 이해하고 설문 작성에 동의한 국내 치과병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 하였다. 무작위 추출된 전국 47개의 치과의료기관(치과대학병원, 종합병원, 치과병원, 치과의원)과 대한치과위생사협회 산하 치과위생사 전문학회 보수교육에 참가한 임상 치과위생사를 대상으로 총 966부의 설문을 배부하였고 그중 776부가 회수되어 회수율은 79.3%였다.

2. 연구방법

본 연구는 2015년 1월 12일부터 1월 30일까지 구조화된 설문지를 이용하여 우편발송 하였거나 대한치과위생사협회 산하 치과위생사 전문학회에 참가한 치과위생사를 대상으로 직접 설문조사 하였다. 설문도구는 2012년 임상간호사회 사업보고서인 ‘국내 간호부 조직 및 관리기능에 관한 조사’[9] 내용을 참조하여 치과위생사 대상의 사전 설문조사를 실시하여 수정 보완하였다. 설문지의 내용은 일반적 사항(성별, 연령, 근무경력, 근무지역, 근무기관의 규모), 임상 치과위생사의 직위체계 유무, 직위체계별 임기와 급여지급 기준 및 직무만족도였다. 연령은 20세부터 10년 단위로 구분하고, 근무경력은 응답자의 분포가 일정하지 않아 비교적 임상경력이 짧은 10년 이하의 경우 3년 미만, 3-4년, 5-10년으로 짧게 구분하고 10년 이상부터는 10년 단위로 나누어 분석하였다. 근무지역에서 제주자치도의 경우에는 설문이 회신되지 않아 제외하였고, 근무기관의 치과위생사의 수는 10명 단위로 구분하여 분석하였다. 직무만족도에 대한 문항은 치과위생사 직업의 업무, 사회적 지위, 병원 내 지위, 경제적 만족도의 총 4가지 문항으로 구성하였고, 매우 불만족, 불만족, 보통, 만족, 매우 만족으로 평가하였다. 직무만족도에 대한 Cronbach의 알파 값은 0.811이었다.

3. 통계분석

연구대상의 일반적 특성을 빈도분석을 하였고 치과위생사의 근무경력에 따른 직위현황과 근무기관규모에 따른 직위현황, 근무기관규모에 따른 치과위생사의 직위체계현황은 교차분석을 시행하였다. 직제유무에 따른 치과위생사의 직업만족도는 기관규모에 따라 t검정을 시행하였으며 유의수준은 0.05였고, 일부 변수에서 결측값이 존재하였다. 본 연구의 통계분석은 SPSS Ver 20.0 (IBM Corp., Chicago, USA) 프로그램을 이용하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

본 연구에 참여한 치과위생사는 모두 776명 이었으며 20-29세가 481명(62.14%)으로 가장 많았고 50세 이상의 경우 9명(1.16%)으로 가장 적었다. 근무경력은 3년 이하가 221명(29.35%)으로 가장 많았다. 근무지역은 서울이 331명(42.65%)으로 가장 많았고, 강원도가 8명(1.03%)으로 가장 적었다. 기관규모는 치과병원이 237명(30.62%)로 가장 많았고, 치과위생사 수는 10명 이하인 경우가 206명(26.58%)으로 가장 많았다<Table 1>.

Table 1. General characters of dental hygienists (N=776)

Characteristic	Division	N	%
Gender	Female	771	99.36
	Male	5	0.64
Age	20-29	481	62.14
	30-39	225	29.07
	40-49	59	7.62
	50-59	9	1.16
Work experience	<3 yr	221	29.35
	3-4 yr	154	20.45
	5-9 yr	206	27.36
	10-19 yr	136	18.06
	20-29 yr	32	4.25
	30-39 yr	4	0.53
Residential area	Seoul	331	42.65
	Incheon & Gyeonggi-do	175	22.55
	Gangwon-do	8	1.03
	Daejeon & Chungcheong-do	45	5.80
	Gwangju & Jeolla-do	166	21.39
	Daegu, Busan & Gyeongsang-do	51	6.57
Types of dental clinic	General hospital	146	18.86
	University dental hospital	220	28.42
	Dental hospital	237	30.62
	Dental clinic	171	22.09
Number of dental hygienists	≤ 10	206	26.58
	11-20	150	19.35
	21-30	151	19.48
	31-40	86	11.10
	40-50	75	9.68
	50<	107	13.81

2. 치과위생사의 근무경력과 직위

치과위생사의 근무경력에 따른 직위현황을 살펴본 결과 근무경력에 따라 직위가 의미 있는 차이가 있었다($p < 0.001$). 일반적으로 치과병·의원에서는 실(室) 단위, 팀(team) 단위, 파트(part) 단위, 과(科) 단위의 책임자 또는 등급이나 직위 따위에서 맨 윗자리로 일컫는 수석치과위생사의 명칭으로 직위를 사용하고 있었으며, 이들은 근무경력이 많을수록 상대적으로 높게 나타났고, 반대로 팀 일원의 경우 근무경력이 낮을수록 높게 나타났다. 실장은 10-19년차가 27명(20.30%)으로 가장 많았고, 수석치과위생사도 10-19년차가 20명(15.04%)으로 가장 많았으며, 팀장은 5-9년차가 39명(66.83%)으로 가장 많았다. 파트장의 경우 5-9년차가 5명(2.48%)으로 많았다<Table 2>.

Table 2. Relationship between organizational hierarchy and work experience in dental hygienists
Unit: N (%) (N=776)

Position	N	Work experience (years)						p*
		<3	3-4	5-9	10-19	20-29	30-39	
General manager	56	1 (0.47)	6 (4.00)	19 (9.41)	27 (20.30)	3 (10.00)	0 (0.00)	<0.001
Team manager	67	1 (0.47)	18 (12.00)	39 (19.31)	5 (3.76)	3 (10.00)	1 (25.00)	
Part manager	12	2 (0.93)	1 (0.67)	5 (2.48)	2 (1.50)	2 (6.67)	0 (0.00)	
Manager	6	0 (0.00)	2 (1.33)	1 (0.50)	2 (1.50)	1 (3.33)	0 (0.00)	
Head dental hygienists	31	1 (0.47)	0 (0.00)	1 (0.50)	20 (15.04)	9 (30.00)	0 (0.00)	
Team members	561	209 (97.21)	121 (80.67)	135 (66.83)	63 (47.37)	10 (33.33)	3 (75.00)	
Others	22	1 (0.47)	2 (1.33)	2 (0.99)	14 (10.53)	2 (6.67)	0 (0.00)	

*by Chi-square test and Fisher's exact test

3. 치과의료기관 규모와 치과위생사 직위

근무기관 규모에 따른 치과위생사의 직위현황은 기관별로 직위 분포에 의미 있는 차이가 있어 팀 일원, 팀장, 실장, 수치과위생사, 파트장, 과장 순으로 많았다($p < 0.001$). 팀 일원의 경우는 치과대학병원(85.51%), 종합병원(79.72%), 치과병원(71.74%), 치과의원(57.74%) 순으로 나타났고, 팀장의 경우는 치과의원(16.07%), 치과병원(13.04%), 치과대학병원(3.27%), 종합병원(2.10%) 순으로 나타났다<Table 3>.

Table 3. Organizational structures of dental hygienists by types of dental clinic Unit: N (%) (N=776)

Organizational structures	N	Types of dental clinic				p*
		General hospital	University dental hospital	Dental hospital	Dental clinic	
General manager	58	1 (0.70)	1 (0.47)	20 (8.70)	36 (21.43)	<0.001
Team manager	67	3 (2.10)	7 (3.27)	30 (13.04)	27 (16.07)	
Part manager	12	4 (2.80)	3 (1.40)	5 (2.17)	0 (0.00)	
Manager	6	3 (2.10)	0 (0.00)	3 (1.30)	0 (0.00)	
Head dental hygienists	31	12 (8.39)	13 (6.07)	2 (0.87)	4 (2.38)	
Team members	559	114 (79.72)	183 (85.51)	165 (71.74)	97 (57.74)	
Others	22	6 (4.20)	7 (3.27)	5 (2.17)	4 (2.38)	

*by Chi-square test and Fisher's exact test

4. 치과의료기관 종류별 치과위생사 직위체계

치과의료기관 종류별 치과위생사의 직위체계를 조사한 결과 직위체계의 유무, 직위임기, 직위기준, 연봉기준에 대하여 기관별 의미 있는 차이가 있었다($p < 0.001$). 직위체계는 모든 규모의 기관에서 있는 경우가 높게 조사되었으며, 치과대학병원(89.86%), 치과병원(85.90%), 치과의원(79.76%),

종합병원(74.66%) 순으로 나타났다. 그러나 직위임기에 대해서는 기준이 없는 경우가 많았는데, 특히 치과의원에 근무하는 치과위생사의 경우 92.42%가 없다고 응답하였다. 직위기준은 종합병원(48.42%)과 치과대학병원(45.81%)의 경우 병원내규에 따르는 경우가 가장 많았고, 치과병원(48.90%)과 치과의원(46.72%)의 경우 근무기간을 기준으로 한다는 응답이 많았다. 연봉기준은 치과대학병원(49.75%), 종합병원(49.23%), 치과병원(43.60%), 치과의원(47.37%) 모두 각각 근무기간을 기준으로 한다고 응답한 경우가 많았다<Table 4>.

Table 4. Dental hygienists' organizational hierarchy and applicable standards by types of dental clinic
Unit: N (%) (N=776)

Characteristic	Division	Types of dental clinic				p*
		General hospital	University dental hospital	Dental hospital	Dental clinic	
Organizational hierarchy	Yes	109 (74.66)	195 (89.86)	201 (85.90)	134 (79.76)	<0.001
	No	37 (25.34)	22 (10.14)	33 (14.10)	34 (20.24)	
Position terms	Yes	11 (10.28)	21 (11.23)	76 (38.78)	10 (7.58)	<0.001
	No	96 (89.72)	166 (88.77)	120 (61.22)	122 (92.42)	
Standards for positions	Service period	28 (28.47)	52 (29.05)	89 (48.90)	57 (46.72)	<0.001
	Job contents	3 (3.16)	10 (5.59)	11 (6.04)	13 (10.66)	
	Ability to work	14 (14.74)	28 (15.64)	26 (14.29)	27 (22.13)	
	Hospital by laws	46 (48.42)	82 (45.81)	54 (29.67)	23 (18.85)	
	Others	4 (4.21)	7 (3.91)	2 (1.10)	2 (1.64)	
Standards for salary	Service period	64 (49.23)	99 (49.75)	92 (43.60)	72 (47.37)	<0.001
	Ability to work	17 (13.08)	12 (6.03)	47 (22.27)	40 (26.32)	
	Grade promotion	31 (23.85)	49 (24.62)	22 (10.43)	6 (3.95)	
	No criteria	6 (4.62)	16 (8.04)	29 (13.74)	27 (17.76)	
	Inflation	4 (3.08)	10 (5.03)	2 (0.95)	4 (2.63)	
	Others	8 (6.15)	13 (6.53)	19 (9.00)	3 (1.97)	

*by Chi-square test and Fisher's exact test

5. 치과의료기관 종류별 직제유무에 따른 치과위생사 직무만족도

치과의료기관 종류별 직제유무에 따른 치과위생사의 직무만족도를 조사한 결과 직무 내용과 경제적 만족에 대해서는 의미 있는 차이가 없으나 사회적 지위 만족에서는 치과병원의 경우 직제유무에 따른 차이가 있었다($p < 0.05$). 치과병원에 근무하는 치과위생사의 경우 직제가 있는 경우(2.96 ± 0.72), 그렇지 않은 경우(2.78 ± 0.94)에 비하여 사회적 만족도가 높은 것으로 나타났다($p < 0.05$). 경제적 만족도에서는 치과대학병원에 근무하는 치과위생사 그룹에서 직제가 있는 경우(3.10 ± 0.87), 그렇지 않은 경우(3.05 ± 0.58)에 비하여 높게 나타났다($p < 0.05$). 통계적 유의성이 검증되지는 않았지만 모든 영역에서 치과대학병원 중 직제가 있는 집단의 치과위생사들의 업무만족도가 가장 높은 것으로 조사되었다<Table 5>.

Table 5. Job satisfactions in dental hygienists by having organizational hierarchy

Unit: Mean±SD (N=776)

Characteristic	Division	Job contents	<i>p</i> *	Social status	<i>p</i> *	Position in dental clinic	<i>p</i> *	Financial satisfaction	<i>p</i> *
General hospital	Yes (109)	3.25±0.76	0.129	2.96±0.85	0.962	3.06±0.85	0.453	3.03±0.78	0.674
	No (37)	3.35±0.59		2.73±0.84		2.73±0.93		2.84±0.73	
University dental hospital	Yes (194)	3.36±0.76	0.182	3.11±0.85	0.525	3.14±0.75	0.160	3.10±0.87	0.003
	No (22)	3.46±0.60		3.00±0.76		2.77±0.92		3.05±0.58	
Dental hospital	Yes (200)	3.18±0.60	0.148	2.96±0.72	0.034	3.05±0.68	0.327	2.49±0.78	0.314
	No (32)	3.25±0.72		2.78±0.94		3.00±0.76		2.31±0.90	
Dental clinic	Yes (134)	3.08±0.70	0.225	2.78±0.81	0.686	3.11±0.79	0.157	2.48±0.87	0.683
	No (32)	3.31±0.82		2.97±0.85		3.18±0.95		2.70±0.81	

*by Independent t-test

총괄 및 고안

본 연구는 치과병·의원의 임상 치과위생사 직제현황을 파악하고 임상 치과위생사의 직위체계 결정 요인을 분석하여 치과위생사의 직무만족도를 높이고자 수행하였다. 본 연구에서, 우리나라 치과위생사의 직위체계는 근무경력에 따라, 근무기관 종류에 따라 의미 있는 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무경력에서는 실장(10-19년차), 수석치과위생사(10-19년차), 과장(5-9년차), 팀장 또는 파트장(5-9년차)순이었는데, 근무경력이 많을수록 직위체계가 상향되고 있었다. 그러나 병원조직은 직무의 효율성과 개인의 능력이 최대한 발휘될 수 있도록 인적자원관리가 이루어져야 한다는 측면에서[10], 단순한 연봉 서열은 치과의료서비스의 질과 생산성을 저하시킬 우려가 있으므로 효율적인 조직 관리가 필요하다.

또 근무기관규모에 따라서 직제 분포도 다양하였는데, 팀장(13.04%)은 치과병원 규모에서 가장 많았고, 실장(21.43%)은 치과의원 규모에서 가장 많았으며, 수석치과위생사는, 종합병원(8.39%), 치과대학병원(6.07%) 순으로 많았다. 구성원 중 가장 많은 비중을 차지한 팀 일원은 모든 규모의 치과병·의원에서 공통적으로 가장 많아서 치과대학병원(85.51%), 종합병원(79.72%), 치과병원(71.74%), 치과의원(57.74%) 순이었으며, 대학병원과 종합병원, 치과병원에서 치과의원보다 상대적으로 팀 일원의 비율이 더 높았다. 최근 의료기관의 양적인 팽창과 치열한 경쟁으로 병원 경영의 흐름은 저성장 추세이고 그로인한 인력 활용의 효율성이 증시되고 있다. 경력직원은 업무지식, 기술 등 필요 역량을 갖추고 있어서 선호되지만 신입직원의 경우, 기존 직원들 보다 더 나은 성과를 내지 못하는 경우가 많고, 조직정착을 잘 하지 못하는 문제점을 갖는다[11]. 치과위생사의 경우, 평균 근속수명은 유 등[12]의 연구에서는 2-4년 미만이 가장 많다고 하였고, 고 등[13]의 연구에서는 1-4년 미만이 가장 많다고 하였으며 평균 3년에 불과하여[14] 높은 이직률을 나타내고, 결과적으로 이들은 재취업 후 반복적으로 신입직원의 위치가 되는 악순환을 겪게 된다. 그리하여 구성원들 간의 협동심, 업무훈선과 유기적 분위기 와해 등 병원의 경쟁력에서 부정적 원인이 되어 손실을 야기하게 될 뿐만 아니라[15] 보건의료전문가로서의 성장과 발전을 저해하게 된다.

한편, 직위체계의 유무, 직위임기, 직위기준, 연봉기준과 근무기관의 종류에 따라서도 유의미한

차이가 관찰되었는데, 직위체계는 모든 종류별 치과병·의원에서 직위체계의 규정이 있는 곳이 더 많았으며, 특히, 치과대학병원(89.86%)이 가장 많았고 치과의원(79.76%)이 가장 적었다. 그러나 직위에 대한 임기는 기준이 없는 경우가 많았는데, 특히 치과의원의 경우 응답자의 92.42%가 없는 것으로 나타났다. 직위임기는 승급과 직접 관련되므로 승급의 단계가 달라질 수 있어 단계별 최소기간과 최대기간의 명시가 필요하다.

송과 김[16]의 연구에서 직위체계가 있는 곳에서 만족도가 더 높게 나타난 바와 같이 본 연구에서도 직위체계를 갖추고 있는 경우, 치과병원에 근무하는 치과위생사의 경우 사회적 만족도가 높게 나타났고, 치과대학병원에 근무하는 경우 경제적 만족도가 높게 나타나 치과위생사의 발전 가능성과 만족도 향상을 위해 직위체계의 확립이 필요하다.

직위기준은 종합병원(48.42%)과 치과대학병원(45.81%)의 경우 병원내규에 따르는 경우가 가장 많았고, 치과병원(48.90%)과 치과의원(46.72%)의 경우 근무기간을 기준으로 한다는 응답이 많았다. 이 등[17]의 연구에서도 호봉제, 승진제도가 있는 경우 만족도가 높았고, 정규직일 경우 만족도가 더 높게 나타났다. 그 외의 선행연구에서도[18-20] 승급 또는 직급 체계의 차이에 따라 치과위생사 직무만족도가 차이를 보였는데, 본 연구에서도 직급 체계의 내규가 있는 치과대학병원 근무자의 만족도가 높게 나타났다. 연봉기준은 모든 치과병·의원에서 근무기간을 기준으로 한다는 응답이 가장 많았다. 이와 한[21]의 연구에서도 연봉이 증가할수록 전문직업성이 높아졌으며, 직무만족도와 비례하는 것으로 보고하였다.

한편 치과위생사 직무만족도는 단순한 연봉 조건만이 아닌, 치과위생사 직위와 근무경력별 수행 업무의 변화[22] 및 치과위생사의 근무경력에 따른 다양한 스트레스 증가[23-26], 조직 내 직급 또는 직위 체계에서 겪는 갈등[27,28] 등 복합적인 요인에 대한 고려가 필요하다.

마지막으로 근무기관규모에 따른 치과위생사의 직무만족도를 살펴본 결과 직무내용, 사회적 지위, 경제적 만족도는 치과병·의원 종류에 따라 차이가 있었는데, 치과대학병원은 직위체계가 있는 경우 직무내용(3.36±0.76), 사회적 지위(3.11±0.85), 경제적 만족도(3.10±0.87)에서 더 높은 만족도를 나타냈다. 반면에 치과의원은 직위체계 여부에 관계없이 모든 영역에서 가장 낮은 만족도를 보였다. 직무특성이론 연구에 의하면 직무가 작업자에게 적합하게 설계되었을 때 작업효율과 작업자의 직무만족, 작업동기 유발 등의 정서적 반응이 높게 나타난다고 하였고[29], 또 조직 고유의 문화적 특성이 구성원들 행동에 영향을 줄 수 있다고 하였다[30]. 국내 선행 연구들에서도 직무만족도는 승급 또는 직급체계에 따라 차이가 있음을 보고하였다[18-20].

이상의 결과 및 논의를 종합해 볼 때 각 개인의 역할에 부합한 직위체계는 직무만족도를 높이기 위한 방안이 되며 작업동기를 유발하여 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 치과병·의원에 근무하는 임상 치과위생사의 경우도 직위체계가 있는 경우에서 직무만족도가 더 높게 나타난 바와 같이 치과위생사의 체계적인 직제 확립이 절실히 요구된다. 마지막으로 본 연구에서는 임상 치과위생사의 각 직제별 구체적인 직무분석이 이루어지지 못하여 실질적인 직제 표준을 제시하는데 한계가 있었으며 향후 추가 연구가 필요한 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 임상 치과위생사의 직제실태를 파악하고 역할에 부합한 직위체계 마련을 위해 시도되었다. 구조화된 설문지를 이용하여 2015년 1월 12일부터 1월 30일까지 국내 47개의 무작위 추출된 치과병·의원에서 근무하는 임상 치과위생사와 대한치과위생사협회 산하 전문학회에 참가한 치과위생사를 대상으로 조사한 설문지 총 776부를 분석에 사용하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 치과위생사의 근무경력에 따른 직위현황은 실장의 경우 10-19년차(20.30%)가 가장 많았고, 수석치과위생사의 경우도 10-19년차(15.04%)가 가장 많았으며 팀장은 5-9년차(19.31%), 파트장은 5-9년차(2.48%)가 많았다($p < 0.001$).
2. 치과위생사의 직위현황은 팀 일원의 비율이 전체적으로 많았고, 다음으로 수석치과위생사가 많았는데, 팀장은 치과병원(13.04%)에, 실장은 치과의원(21.43%)에 많이 나타났다($p < 0.001$).
3. 치과위생사의 직위체계는 있는 경우가 더 많았는데, 치과대학병원(89.86%)이 가장 높았고, 치과의원(79.76%)이 가장 낮았다. 그러나 직위임기는 있는 경우는 치과병원(38.78%)이 가장 많았고, 없는 경우는 치과의원(92.42%)이 많았다. 직위기준은 종합병원(48.42%)과 치과대학병원(45.81%)의 경우 병원내규에 따르는 경우가 가장 많았고, 치과병원(48.90%)과 치과의원(46.72%)의 경우 근무기간을 기준으로 하는 경우가 많았다. 연봉기준은 모든 곳에서 근무기간을 기준으로 하는 경우가 많았다($p < 0.001$).
4. 치과병원에 근무하는 치과위생사의 업무만족도는 직제가 있는 경우(2.96 ± 0.72)가 그렇지 않은 경우(2.78 ± 0.94)에 비하여 높았다($p < 0.05$). 경제적 만족도 또한 직제유무에 따른 유의한 차이가 확인되었다($p < 0.05$).

본 연구에서 치과병·의원에서 효율적인 인적자원관리를 위해서는 직위체계가 필요한 것으로 검토되었다. 향후 치과위생사가 보다 나은 의료서비스를 제공할 수 있는 환경이 마련될 수 있도록 직무와 직급체계 제안을 위한 추가적인 연구가 필요하다.

Acknowledgements

본 연구는 2015년 대한치과위생사협회 지원으로 진행된 치과위생사 임상직제표준안 연구 과제 의 결과를 일부 분석한 내용입니다.

References

- [1] Kim JH, Kim HY, Lee SK, Cho YS, Park YD. Public health dentistry: A survey on working conditions and manpower among dental auxiliary personnel in dental clinics. J Korean Acad Dent Health 2008;32(4):540-50.
- [2] Bae EJ. Research on role and job satisfaction of dental hygienists as middle managers of dental hospitals: Based on mir dental hospital network [Master's thesis]. Daegu: Univ. of Keimyung, 2010.
- [3] Choe EY. Study on the job satisfaction and organizational commitment of the dental hygienist

- [Master's thesis]. Wonju: Univ. of Yonsei, 2001.
- [4] Kim ES, Yu SH, Sohn TY, Park EC. Impact of servant leadership perception on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of dental hygienists. *Korean J Hosp Manage* 2011;16(4):1-16.
- [5] Choe OH. Organizational development of the nursing department. *J Korean Hospital Assoc* 1997;26(4):4-12.
- [6] Choi SH, Cho DY, Hong TH. A study on the relationship between organizational culture, job characteristics and organization citizenship behavior in hospitals. *Korean Acad Hum Resour Manag* 2006;13(4):191-207.
- [7] Chun JH, Lee JH, Yoo JY. The Effect of organizational culture types on organizational commitment and organizational citizenship behavior in small and medium hospitals. *J Digital Policy & Management* 2013;11(7):289-96.
- [8] Thakor MV, Joshi AW. Motivating salesperson customer orientation: Insights from the job characteristics model. *J Business Research* 2005;58(5):584-92.
- [9] Sung YH, Kwak WH, Song GJ, Jung JH, Lee MG. Survey on organizational structure and management function of domestic nursing department. *Hospital Nurses Association annual report*, 2012.
- [10] Lee HK, Kim MK, Yim YS. Dental hygienist, the relationship between empowerment and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(4):645-54.
- [11] Lee CW. The mediating effect of self-efficacy in the relationship between hospital employee's job placement and individual performance. *J Korea Academia-Ind Coop Soc* 2014;15(1):113-21.
- [12] Yoo EM, Han HJ. A study on the work and turnover of clinical dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(1):41-6.
- [13] Go EJ, Cho YH, Yoon HS. Relative factors intent to leave for dental hygienists. *Journal of Korean Acad Dent Hyg* 2009;9(4):644-58.
- [14] Korean Health and Medical Workers Union. Reports to health and medical workers. Seoul: Korean Health Medical Workers Union 2010; 5-6.
- [15] Curry JP, Warefield DS, Price JL, Mueller CW, Mc Closkey JC. Determinants of turnover among nursing department employees. *Res Nurs Health* 1985;8(2):397-411.
- [16] Song KH, Kim YJ. A study on the job satisfaction and turnover intention of the dental hygienists and nursing aids. *J Korean Acad Oral Health* 2013;15(1):1-11.
- [17] Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Original article: Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(6):941-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>
- [18] Park HS, Choi HS. The study on the relation of empowerment of dental hygienists and job satisfaction, immersion in the organization. *J Dent Hyg Sci* 2005;11(1):175-83.
- [19] Park IH, Yoo JH, Kim HE, Kim BI, Kwon HK. Public health dentistry: Factors affecting the job satisfaction and the organizational commitment of a employee working for dental institutes in the seoul metropolitan area. *J Korean Acad Dent Health* 2008;32(3):339-49.
- [20] Cheon HW, Lee HS. Job satisfaction according to the management system of dental auxiliaries-dental hygienist, nurse's aide, consultant and coordinator, administrative management. *J Korean Acad Dent Health* 2010;34(1):72-82.
- [21] Lee SJ, Han KS. Original articles: The ethical propensity, professionalism and ethical job behavior of clinical dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2012;32(3):238-48.
- [22] Jeong HT. Development of a system dynamics model for the management of the medium and small sized hospitals [Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Hanyang, 2008.
- [23] Baek KA. Job stress of dental hygienists and its related factors [Master's thesis]. Daegu: Univ. of Kyungpook National, 2004.
- [24] Park EJ. Study on job stress and job satisfaction of dental hygienist [Master's thesis]. Jeonju:

- Univ. of Chonbuk National, 2003.
- [25] Lee HY, Ju OJ, Kim YI. An analysis on factors related to the job satisfaction of dental hygienists at J region. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(2):65-72.
 - [26] Oh HS. Effects job satisfaction and job stress on the quality of working life (QWL) of the dental hygienist [Doctoral dissertation]. Iksan: Univ. of Wonkwang, 2009.
 - [27] Kim GY, Chung WG. Impact of human resource management and development on turn over intention of dental hygienist in korean dental settings -focusing on the moderating effect of career commitment. *J Korean Acad Oral Health* 210;34(4):505-15.
 - [28] Son KO, Kim JG, Kim DG. Survey interpersonal conflict of dental hygienist at work activities. *J Korean Acad Dent Health* 2007;31(S):94-5.
 - [29] Thakor MV, Joshi AW. Motivating salesperson customer orientation: Insights from the job characteristics model. *J Business Research* 2005;58(5):584-92.
 - [30] Chang YJ, Lee KS, Kim JO. A study on job satisfaction of small & medium hospitals administrators-focusing on hospitals in Gyeongnam province. *J Korean Assoc Public Admin* 2009;19(1):117-37.