

Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article 신규치과위생사의 조직사회화에 미치는 영향

이혜진¹ · 민희홍¹

호원대학교 치위생학과 · ¹대전보건대학교 치위생(학)과

Factors influencing organizational socialization in new dental hygienists

Hye-Jin Lee¹ · Hee-Hong Min¹

Department of Dental Hygiene, Howon University

¹Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology



Received: August 21, 2019

Revised: September 11, 2019

Accepted: September 11, 2019

Corresponding Author: Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, 21, Chungjeong-ro, Dong-gu, Daejeon, 34504, Korea. Tel: +82-42-670-9194, FAX: +82-42-670-5886, E-mail: hhmin1@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: This study investigated the factors influencing organizational socialization of new dental hygienists and provides basic data for successful organizational socialization.

Methods: Data were collected using self-report questionnaires from 199 new dental hygienists of dental clinic and hospital between June and September 2018. Data analysis using SPSS 22.0 included Independent t-test, one way ANOVA, Scheffe post-hoc test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. **Results:** The new dental hygienists' professional self-concept, interpersonal ability, and organizational socialization value were 3.27 ± 0.50 , 3.55 ± 0.45 , and 3.03 ± 0.37 , respectively. There were significant positive correlations between professional self-concepts, interpersonal relations, and organizational socialization. A positive correlation was found between professional self-concept and interpersonal relations. Factors affecting organizational socialization of new dental hygienists included the strength of work, interpersonal relations, and professional self-concept. Professional self-concept was the most influential factor leading to 54.7% of the variance in organizational socialization. **Conclusions:** Therefore, to improve the organizational socialization of new dental hygienists and reduce the turnover rate, it is necessary to develop and implement programs promoting professional self-concept and interpersonal relations.

Key Words: Interpersonal relations, New dental hygienists, Organizational socialization, Professional self-concepts

색인: 대인관계, 신규치과위생사, 전문가 자아개념, 조직사회화

서론

최근 의료기관들은 소비자의 인식변화와 의료시장 개방으로 인해 국내·외 의료기관과 경쟁적인 상황에 놓여있다[1]. 따라서 의료기관은 의료 환경뿐만 아니라 소비자가 만족을 느끼는 서비스를 제공해야하며 의료의 질을 향상시키기 위한 안정적인 우수인력의 확보와 유지는 경쟁력을 결정짓는 중요한 요인이다[2].

치과 병·의원에 있는 구강보건 전문인력의 60%를 차지하는 치과위생사는 치료의 전 과정에 걸쳐 환자를 대면할 수 있고 직접 치과 의료서비스를 제공하는 핵심 전문인력으로서 의료서비스의 만족도 및 조직의 경쟁력에 영향을 미치는 주요 위치를 차지하고 있다[3]. 그러나 치과위생사들은 단기간 내 이직하는 경우가 많고, 평균 근속기간이 3.9년으로 5.9년인 간호사, 6.5년인 방사선사와 비교해 볼 때 현저히 짧으며 이직률 또한 62.2%로 우리나라 산업계 이직률인 39%에 비교해 볼 때 상당히 높다[4]. 이러한 높은 이직률은 치과위생사의 인력활용에 장애를 초래하고 개인과 병원의 의료기술 수준과 조직의 사기를 저하시키며 환자들의 의료 만족도를 저해하는 요인으로 작용할 수 있어 이직률을 낮추기 위한 노력이 필요하다.

인력 조기손실을 막기 위한 전략 중 하나로 조직사회화가 있다[5]. 조직사회화란 조직의 일원으로 참여하는데 필요한 가치, 지식, 능력, 행동 등을 습득하는 과정으로, 잘 이루어진 조직사회화는 구성원들 사이에 강한 유대감을 형성하고, 조직 내 문제해결 및 성과달성에 중요한 역할을 하여 조직사회화 정도가 높으면 이직 의도가 낮아진다고 설명되고 있다[5,6]. 조직사회화에 영향을 미치는 요인으로는 대인관계, 자기효능감, 기술과 지식, 주도적 성격 등 다양한 요인이 있다[7]. 이 중 대인관계는 조직사회화에 있어 가장 어려운 활동 중에 하나로 대인관계 갈등 시 조직사회화에 부정적인 영향을 미치고 이직의도를 높이게 되며 대인관계가 좋을수록 조직사회화에 긍정적인 효과를 나타낸다고 보고되었다[8]. 그리고 전문직 자아개념이 높을수록 조직 몰입 등 전체에 영향을 줄 수 있으며, 민[9]은 전문직 자아개념이 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미친다고 하였다. 손 등[10]은 입사한지 1년 이내 신규간호사는 업무수행능력 부족과 부적절한 대인관계로 조직 내 적응을 못해 이직률이 높아진다고 하였다. 이와 같이 신규치과위생사의 조직사회화가 중요한데, 초기의 조직사회화가 이어지는 조직사회화에 영향을 미치고 경력 전 과정에 반영되어 향후 실무에서 발생하는 갈등 대처와 문제 해결에 영향을 주어 직무 만족도에 영향을 미치기 때문이다[11]. 이직에 영향을 미치는 요인으로는 근무환경, 업무량, 장래성, 조직사회화 등이 있으나[5,6,18] 이중 치위생 분야의 조직사회화에 대한 연구가 미흡한 실정으로 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계에 관한 연구는 있으나 대인관계, 전문직 자아개념 및 조직사회화와의 관련성에 대한 연구는 없는 상황이다. 신규치과위생사의 적응력을 높이기 위한 다양한 노력이 필요하며 조직사회화를 촉진하여 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 모색하고자 신규치과위생사의 전문직 자아개념, 대인관계능력 및 조직사회화를 파악하고 이들 변수 간 상관관계와 조직사회화의 영향요인을 알아보려고 시행하였다.

연구방법

1. 연구대상 및 자료수집 절차

자료수집은 2018년 5월 1일부터 9월 17일까지 서울, 경기, 충청, 경상, 전라지역에 근무하는 경력 1년 미만의 신규치과위생사를 편의추출하여 자기기입식 설문법을 이용하여 작성하였다. 연구대상자들에게 연구목적을 설명하고 동의를 얻어 설문조사를 실시하였다. 대상자 수는 G*power version 3.1.9.2 program을 사용하여 회귀분석에 필요한 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수(전문직 자아개념, 대인관계, 조

www.kci.go.kr

직사회화, 일반적 특성, 직무관련 특성)를 12개로 하였을 때[12], 표본 크기 최소인원은 184명이었고, 탈락자를 고려해 연구대상을 210명으로 선정 하였고, 최종 분석대상자는 199명이었다.

2. 연구도구

00대학교 기관생명윤리위원회(IRB No: 1041490-2018 005-HR-002)의 승인 후 연구를 진행하였다. 연구도구는 일반적 특성 9문항, 전문적 자아개념 28문항, 대인관계능력 17문항, 조직사회화 39문항으로 구성하였다. 전문적 자아개념은 전문 직업인으로서 가지는 정신적 지각으로[13], Arthur[14]가 개발하고 노와 송[15]이 사용한 도구를 본 연구에 맞도록 수정 후 사용하였다. 전문적 실무는 전문적 실무, 의사소통, 만족감 3개의 영역으로 구성하였다. 대인관계 능력은 조직 내 타인과 친근한 관계를 발전 및 유지할 수 있는 개인의 능력이며 [16], 장과 최[17]가 사용한 도구를 사용하였으며, 본 연구에 맞게 수정 후 사용하였다. 대인관계 문항의 구성은 신뢰감, 의사소통, 개방성, 친근감, 민감성, 이해성 등 총 17문항으로 구성하였다. 조직사회화는 조직의 일원으로 참여하는데 필요한 가치, 지식, 능력, 행동 등을 습득하는 과정[5]으로 손 등 [10]이 개발한 조직사회화 39문항의 도구를 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 7개 영역으로 단체적 특성, 개인적 특성, 직무수행, 직업정체성, 직무만족, 조직몰입, 소진 등으로 구성하였다<Table 1>. 연구 도구는 5점 리커트 척도로(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 이 중 부정적인 문항은 역산하였다. 점수가 높을수록 전문적 자아개념, 대인관계 조직사회화 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 모두 0.8이상이었다<Table 1>.

3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램으로 분석하였다. 신규치과위생사의 일반적·직무관련 특성에 의한 전문적 자아개념, 대인관계, 조직사회화는 독립표본 t-검정, 일원분산분석을 실시하였고, 분석 후 다중비교는 Scheffé로 실시하였다. 또한 전문적 자아개념, 대인관계, 조직사회화의 상관성은 Pearson's correlation을 사용하여 파악하였고, 신규치과위생사의 전문적 자아개념, 대인관계, 조직사회화의 관련성은 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 하였다.

연구결과

1. 대상자의 전문적 자아개념, 대인관계, 조직사회화의 평균점수

신규치과위생사의 전문적 자아개념은 3.27점이었고, 대인관계는 3.55점이었으며, 조직사회화는 3.03점으로 나타났다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Unit: Mean \pm SD

Variables	N	Item	Mean \pm SD	Cronbach's α
Professional self-concept	199	28	3.27 \pm 0.50	0.932
Interpersonal relations	199	17	3.55 \pm 0.45	0.876
Organizational socialization	199	39	3.03 \pm 0.37	0.987

2. 대상자의 일반적·직무관련 특성에 따른 전문직 자아개념, 대인관계능력, 조직사회화의 정도

일반적 특성과 관련된 차이를 보면, 전문직 자아개념은 연령($p=0.003$)이 '23세 이상'에서, 근무처($p=0.001$)는 '치과병원'에서 높게 나타났다. 대인관계능력은 최종학력($p=0.040$)은 '대학교졸업'에서, 근무처($p=0.039$)는 '치과병원'에서 높게 나타났다. 조직사회화는 연령($p=0.001$)이 '23세 이상'에서 근무처($p=0.001$)는 '치과병원'에서 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

직무관련 특성과 관련된 차이를 보면, 전문직 자아개념은 근무강도($p=0.001$)가 '매우 힘들다'에서 높게 나타났고, 이직의도($p=0.001$)는 '없다'에서 높게 나타났다. 대인관계능력은 이직의도($p=0.010$)가 '없다'에서 높게 나타났다. 조직사회화는 근무강도($p=0.001$)가 '매우 힘들다'에서 높게 나타났고, 작업형태($p=0.005$)는 '서서 일할 때'에서 높게 나타났으며, 이직의도가 '없다'($p=0.001$)에서 높게 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 2. Differences in professional self-concept, interpersonal relations and organizational socialization according to characteristics Unit: Mean \pm SD

Characteristics	Division	N	Professional self-concept	t or F (p)	Interpersonal relations	t or F (p)	Organizational socialization	t or F (p)
Age(year)	<21	48	3.06 \pm 0.56 ^a	6.074 (0.003)	3.43 \pm 0.49	2.483 (0.086)	2.85 \pm 0.41 ^a	8.219 (0.001)
	22-23	71	3.33 \pm 0.49 ^b		3.57 \pm 0.41		3.07 \pm 0.33 ^b	
	\geq 23	80	3.36 \pm 0.44 ^b		3.61 \pm 0.47		3.10 \pm 0.36 ^b	
Educational level	College	134	3.24 \pm 0.55	-1.524 (0.129)	3.51 \pm 0.59	-2.063 (0.040)	3.01 \pm 0.39	-1.180 (0.240)
	Bachelor	65	3.35 \pm 0.38		3.65 \pm 0.43		3.07 \pm 0.35	
Dental type	Clinic	153	3.19 \pm 0.46	-4.387 (0.001)	3.52 \pm 0.47	-2.079 (0.039)	2.98 \pm 0.36	-3.395 (0.001)
	Hospital	46	3.55 \pm 0.51		3.67 \pm 0.38		3.19 \pm 0.40	
Career(month)	<3	33	3.36 \pm 0.61	1.691 (0.187)	3.66 \pm 0.61	1.217 (0.298)	3.06 \pm 0.40	0.241 (0.737)
	4-5	78	3.20 \pm 0.57		3.55 \pm 0.45		3.01 \pm 0.43	
	\geq 6	88	3.31 \pm 0.38		3.51 \pm 0.39		3.04 \pm 0.31	
Department	General part	129	3.27 \pm 0.44	-0.004 (0.996)	3.52 \pm 0.43	-1.322 (0.188)	3.03 \pm 0.35	0.241 (0.810)
	Special part	70	3.28 \pm 0.60		3.61 \pm 0.49		3.02 \pm 0.421	
Strength of work	Normal	33	3.09 \pm 0.69 ^a	8.705 (0.001)	3.46 \pm 0.42	2.597 (0.077)	2.79 \pm 0.42 ^a	17.113 (0.001)
	Hard	68	3.16 \pm 0.48 ^a		3.49 \pm 0.44		2.95 \pm 0.36 ^a	
	Too hard	98	3.42 \pm 0.40 ^b		3.62 \pm 0.46		3.16 \pm 0.31 ^b	
Operation posture	Stand up	88	3.33 \pm 0.52	1.470 (0.143)	3.58 \pm 0.50	0.903 (0.368)	3.11 \pm 0.38	2.845 (0.005)
	Sit down	111	3.23 \pm 0.48		3.53 \pm 0.42		2.96 \pm 0.36	
Turnover intention	Often	64	3.08 \pm 0.62 ^a	13.588 (0.001)	3.45 \pm 0.48 ^a	4.724 (0.010)	2.80 \pm 0.39 ^a	37.740 (0.001)
	Sometimes	77	3.25 \pm 0.35 ^a		3.53 \pm 0.42 ^{ab}		3.02 \pm 0.26 ^b	
	Never	58	3.52 \pm 0.42 ^b		3.69 \pm 0.43 ^b		3.30 \pm 0.31 ^c	

* by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffé) for three or more groups

^{a,b,c} The same character indication shows that there is no statistical significance

3. 전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도와의 상관관계

조직사회화와 변수들 간의 상관관계는 전문직 자아개념($r=0.706$), 대인관계($r=0.523$)은 조직사회화와 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관관계는 전문직 자아개념과 대인관계가($r=0.647$)은 유의한 정의 상관관계를 나타냈다<Table 3>.

Table 3. Correlations among organizational socialization, professional self-concept, interpersonal relations

Variables	Organizational socialization	Professional self-concept	Interpersonal relations
Organizational socialization	1		
Professional self-concept	0.706**	1	
Interpersonal relations	0.523**	0.647**	1

** $p < 0.01$ by pearson's correlation analysis

4. 신규치과위생사의 조직사회화에 영향 요인

신규치과위생사의 조직사회화에 유의한 영향을 준 독립변수들은 대인관계($t=2.038$, $p=0.043$), 근무강도($t=3.926$, $p=0.001$), 전문직 자아개념($t=7.775$, $p=0.001$)이 조직사회화에 정(+)적 영향을 주었다. 잔차의 독립성에 Durbin-Watson 검정계수는 1.949로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계는 0.478-0.860으로 위 모형은 유의한 모형이었으며($F=24.955$, $p<0.001$), 분산팽창지수(VIF)는 1.163-2.091로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 조직사회화를 종속변수로, 일반적·직무관련 특성, 전문직 자아개념, 대인관계를 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 일반적·직무 관련 특성을 더미변수로 전환 후 분석하였다. 신규치과위생사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 근무강도($\beta=0.132$), 대인관계($\beta=0.202$), 전문직 자아개념($\beta=0.537$)이었고, 가장 큰 영향 요인은 전문직 자아개념이었으며, 모형의 설명력은 54.7%이었다<Table 4>.

Table 4. Influencing factors of organizational socialization

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	1.073	0.159		6.749	0.001		
Professional self-concept	0.402	0.052	0.537	7.775	0.001	0.478	2.091
Interpersonal relations	0.109	0.053	0.132	2.038	0.043	0.544	1.838
Strength of work(Hard/Too hard)	0.102	0.026	0.202	3.926	0.001	0.860	1.163

$R=0.570$, Adjusted $R^2=0.547$, $F=24.955$ ($p<0.001$), Durbin-Watson: 1.949

*by stepwise multiple regression analysis at $\alpha=0.05$

총괄 및 고안

조직사회화는 조직의 구성원으로서 조직 내 역할을 맡고 필요한 가치, 능력, 지식 등을 알게 되는 과정으로 성공적인 조직사회화는 조직몰입을 높이고 이직의도를 줄여주며 역할갈등이나 모호성을 줄여준다고 하였다 [5,6]. 특히 신규치과위생사는 학생에서 치과위생사로 역할의 전환이 일어나는 시기이며 이론과 실제의 차이로 스트레스를 받고 갈등을 경험하게 되므로 이 시기의 조직사회화 과정은 매우 중요하고 잘 형성된 조직사회화는 이직의도를 낮춘다고 보고되었다[18,19]. 따라서 본 연구는 신규치과위생사의 조직사회화를 촉진하여 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 모색하고자 신규치과위생사의 전문가 자아개념, 대인관계능력 및 조직사회화를 파악하고 이들 변수 간 상관관계와 조직사회화의 영향 요인을 알아보려 시행하였다.

대상자의 전문직 자아개념은 5점 만점 기준에 평균 3.27점으로 치위생과 학생들을 대상으로 한 강[20]의 연구에서 3.34점으로 나타나 유사한 결과를 얻었으나 임상치과위생사를 대상으로 한 민[9]의 연구에서 보고된 3.76점 보다는 낮았다. 전문직 자아개념은 전문적 실무, 의사소통, 만족감 3가지 하위 영역으로 구성되어 전문적 경력이 증가할수록 업무 숙련도가 높아 전문직 자아개념이 높게 나타나므로[21], 경력이 짧은 신규치과위생사의 경우 전문적 실수가 능통하지 못하여 전문직 자아개념이 낮게 나타난 것으로 판단된다. 대인관계

능력은 3.55점으로 치과위생사를 대상으로 한 박[22]의 연구에서도 3.53점으로 유사한 결과를 보고하였다. 치과위생사는 치과의사, 치과기공사, 간호조무사 등 다양한 직종과 함께 상호작용하며 업무를 수행하고 있어 원만한 대인관계를 형성하는 능력이 필요하나 일반 기업종사자의 조직사회화를 3.63점으로 보고한 황[23]의 연구보다 낮게 나타나 조직관리 프로그램을 통해 신규치과위생사의 대인관계 능력을 향상시키려는 노력이 필요하다고 생각된다. 대상자의 조직사회화는 5점 만점에 3.03점으로 나타났다. 신규치과위생사를 대상으로 한 김[24]의 연구는 3.10점, 신규간호사를 대상으로 한 박 등[24]의 연구에서는 3.20점으로 선행연구보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 연구대상자가 치과의원에 근무하는 비율이 높았기 때문으로 사료된다. 본 연구에서 치과병원에서 근무하는 신규치과위생사의 조직사회화 점수가 치과의원에서 근무하는 경우보다 높게 나타났다. 3.10점인 김[24]의 연구에서는 대상자의 42%가 3.20점인 박[25]의 연구에서는 100%가 병원에서 근무하는 것으로 볼 때 본 연구에서는 치과의원에서 근무하는 비율이 76.9%로 높아 조직사회화가 다소 낮게 나타난 것으로 보인다.

신규 치과위생사의 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 일반적·직무관련 특성은 연령, 근무처, 근무강도였다. 이는 연령, 교육수준, 결혼상태, 임상경력, 경제수준, 근무강도에서 유의한 차이를 보인 임상치과위생사를 대상으로 한 민[9]의 결과와 부분적으로 일치하였다. 민[9]의 연구에서 근무강도가 정상일 때 전문가 자아개념이 높게 나타났으나 신규치과위생사는 근무 강도가 높을 때 점수가 높게 나타났다. 신규치과위생사는 새로운 것을 경험하는 시기로 근무강도가 높을 경우 다양한 경험을 하게 되어 전문적 실무 능력이 증가한 결과로 생각된다. 대인관계에서는 최종학력, 근무처, 이직의도에서 유의한 차이가 있었고 이는 나이, 결혼상태, 교육수준, 경력, 경제수준 등에서 차이를 보고한 최와 민[26]의 연구와 부분적으로 일치하였다. 대인관계는 전문학사보다 학사 졸업자에서 더 높게 나타났고 신규치과위생사를 대상으로 한 본 연구의 특성상 대상자의 결혼상태, 임상경력, 경제수준 등의 특성이 유사하여 임상치과위생사와 달리 유의한 차이가 관찰되지 않았다. 조직사회화에서는 연령, 병원규모, 근무 강도, 이직의도에서 차이가 있었다. 연령이 높을수록, 병원 규모는 치과병원에서, 근무강도가 힘들수록, 이직의도가 '없다'에서 조직사회화 점수가 높게 나타났고 연령, 결혼상태, 병원규모, 교육수준에서 차이를 보고한 송과 이[27]의 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 이는 연령이 증가할수록 사회화의 경험이 높아지며, 상급병원일수록 신규치과위생사의 조직사회화를 위해 많은 지원과 프로그램을 제공할 수 있기 때문으로 판단된다.

본 연구 결과 전문가 자아개념, 대인관계와 조직사회화는 정적 상관관계가 있었으며 특히 전문가 자아개념은 조직사회화와 높은 상관을 나타냈다. 신규치과위생사의 조직사회화에 유의한 영향을 준 모형의 설명력은 54.7%였고, 가장 높은 영향요인은 전문가 자아개념으로 나타났으며 대인관계, 근무강도 순으로 나타났다. 광과 권[28]은 전문직 자아개념이 높을수록 조직사회화 정도가 높아진다고 하였고, 최와 박[29]은 신입사원의 대인관계능력은 조직 적응력을 높이는 중요한 변수라고 보고하여 본 연구 결과와 일치하였다.

신규치과위생사의 이직은 병원의 인력 수급 및 업무능률에 차질을 가져올 수 있다. 따라서 조직사회화를 높여 신규치과위생사의 이탈을 막는 것이 중요하다. 오와 김[7]의 연구에서 조직사회화에 영향을 미치는 변인중 하나는 제도화된 전략과 멘토링이라 하였고 이러한 프로그램은 특히 초기 진입자의 조직사회화에 효과가 있다고 하였다. 따라서 전문직 자아개념 정기적인 직무교육을 통하여 전문기술 향상과 더불어 전문직 자아개념을 높이고 멘토링, 프리셉터 등을 이용하여 대인관계 및 적응력을 향상시키기 위한 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다.

본 연구의 제한점은 편의추출을 통해 연구대상자를 선정하여 전체 신규치과위생사에게 일반화하기에는 어려움이 있으나 전문직 자아개념, 대인관계능력과 조직사회화의 관계를 확인하여 임상현장에서 신규치과

위생사의 조직사회화를 향상하기 위한 프로그램 개발을 위한 기초자료로서 의의가 있다. 추후 연구에서는 신규치과위생사를 대상으로 전문가 자아개념과 대인관계를 향상시킬 수 있는 프로그램을 적용하여 조직사회화 및 이직 의도에 미치는 효과를 확인하고 이직의도를 낮출 수 있는 연구가 필요하다.

결론

본 연구는 신규치과위생사의 전문직 자아개념, 대인관계 및 조직사회화와의 관련성을 파악하고 신규치과위생사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 확인하여 신규치과위생사의 조직사회화를 증진시켜 효율적인 치위생 인력 관리의 기초자료로 활용하고자 한다. 자료수집은 승인일로부터 2018년 9월 17일까지 서울, 경기, 충청, 경상, 전라지역에 근무하는 경력 1년 미만의 신규치과위생사를 편의추출하여 자기기입식 설문을 통해 아래의 결과를 얻었다.

1. 신규치과위생사의 전문직 자아개념은 3.27점이었고, 대인관계능력은 3.55점이었으며, 조직사회화는 3.03점으로 나타났다.
 2. 일반적·직무관련 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령이 '23세 이상', 근무처는 '치과병원', 이직의도가 '없다'에서 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 대인관계능력은 최종학력이 '대학교졸업', 근무처가 '치과병원', 이직의도가 '없다'일 때 높게 나타났다. 조직사회화는 연령이 '22세 이상', 근무처가 '치과병원', 이직의도가 '없다'일 때 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).
 3. 조직사회화와의 상관관계를 보면, 전문직 자아개념, 대인관계능력은 조직사회화와 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관관계는 전문직 자아개념과 대인관계능력이 유의한 정의 상관관계를 나타냈다.
 4. 신규치과위생사의 조직사회화에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념이었고, 대인관계능력, 근무강도로 나타났다.
- 신규치과위생사의 조직사회화를 향상시켜 이직률을 낮추기 위해서는 전문직 자아개념과 대인관계능력을 증진시켜야하며 이를 위한 프로그램 개발과 적용이 필요하다.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

Conceptualization: HJ Lee; Data collection: HH Min, HJ Lee; Formal analysis: HH Min; Writing - original draft: HJ Lee; Writing - review & editing: HH Min

References

- [1] Electimes[Internet]. Strengthening the publicity of medical services by opening the medical market.[cited 2019 Aug 08] https://doi.org/electimes.com/article.php?a_id=1545002574170620023
- [2] Chun JR. The Influence of management's leadership style on employee's turnover intention. JKAS 2011;12(12):5550-7. <https://doi.org/10.5762/KAS.2011.12.12.5550>

www.kci.go.kr

- [3] Kim JH, Kim HY, Lee SK, Cho YS, Park YD. A survey on working conditions and manpower among dental auxiliary personnel in dental clinics. *J Korean Acad Oral Health* 2008;32(4):540-50.
- [4] Kim SH, Shin JS. *Employment trends survey symposium 2012*. 1st ed. Seoul: Korea Employment Information Service; 2012: 586.
- [5] Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm* 2003;9(4):19-30.
- [6] Bae SH. A study on the relationship between organizational socialization tactics and outcome variables. *Journal of Organization and Management* 1997;21(1):179-210.
- [7] Oh JJ, Kim JM. Determinants influencing organizational socialization : An integrative literature review. *J Agric Educ Human Res Develop* 2013;45(1):151-80. <https://doi.org/10.23840/agehrd.2014.46.1.151>
- [8] Chang JH, Chang WS. The effects of developmental network characteristics on proximal socialization outcomes and distal socialization outcomes in the early careers. *J Voca Educ Res* 2011;30(3):373-403.
- [9] Min HH. The relationships among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(1):55-63. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.01.55>
- [10] Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2008;14(1):85-97.
- [11] Hwang MH, Jeon SJ, Chung BY. A correlational study on professional self-concept and job satisfaction of clinical nurses. *J Korean Acad Community Health Nurs* 1998;9(2):518-32.
- [12] Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates; 1988: 407-14.
- [13] Kettinger Geiger JW, Davit JS. Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nurs Manage* 1988;19(12): 50-6, 58.
- [14] Arthur D. Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument. *Nurse Educ Today* 1995;15(5):328-35. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(95\)80004-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(95)80004-2)
- [15] Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *J Korean Acad Fund Nurs* 1997;4(1):61-71.
- [16] Stevens MJ, Campion MA. The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: implications for human resource management. *Journal of Management* 1994;20(2):503-30. <https://doi.org/10.1177/014920639402000210>
- [17] Chang HS, Choi BY. The effect of adolescent's background, family self-esteem, interpersonal relations disposition on etiquette implementation. *J Korean Fam Resour Manage Assoc* 2009;13(2):23-41.
- [18] Lee HO, 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.
- [19] Tomietto M, Rappagliosi CM, Sartori R, Battistelli A. Newcomer nurses' organizational socialization and turnover intention during the first 2 years of employment. *J Nurs Manag* 2015;23(7):851-8. <https://doi.org/10.1111/jonm.12224>
- [20] Kang YJ. A study on the professional self-concept of dental hygiene students and their satisfaction level with clinical practice. *J Korean Soc Dent Hyg* 2009;9(1):1-17.

- [21] Arthur D, Sohng KY, Noh CH, Kim S. The professional self concept of Korean hospital nurses. *Int J Nurs Stud* 1998;35(3):155-62. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(98\)00024-8](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(98)00024-8)
- [22] Park SH. Factors affecting the resilience of dental hygienists' interpersonal relationships, job satisfaction, and organizational commitment[Master's thesis]. Busan: Univ. of Silla, 2019.
- [23] Hwang PJ, Lee IS, Jeon MK. The influence of employees' emotional intelligence on job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Productivity Review* 2011;25(3):311-30. <https://doi.org/10.15843/kpapr.25.3.201109.311>
- [24] Kim HY, Kim HM, Lee JS, Lee SY. The Influence of inservice training on organizational socialization of new dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):560-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.560>
- [25] Park SY, Kwon YH, Park YS. Resilience and organizational socialization in new nurses. *J Kor Contents Assoc* 2015;15(2):324-32. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
- [26] Choi MH, Min HH. Determining the relationship among organizational commitment, occupational stress, and interpersonal relations according to adult attachment styles of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2019;19(2):122-32. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2019.19.2.122>
- [27] Song YS, Lee MY. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *J Korean Clin Nurs Res* 2010;16(3):51-61.
- [28] Kwak MH, Kwon SB. Professional self-concept and organizational socialization of new nurse. *J Korean Soc Wellness* 2017;12(4):469-78. <https://doi.org/10.21097/ksw.2017.11.12.4.469>
- [29] Choi CK, Park YC. The effects of relationship ability on job performance and organizational adaptability of new employees. *Korean Business Review* 2013;28(5):27-54.