

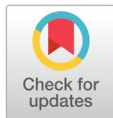


# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **임상 치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인**

민경혜<sup>1</sup> · 민희홍<sup>1</sup>

고려치과병원 · <sup>1</sup>대전보건대학교 치위생(학)과



## Factors influencing job embeddedness in dental hygienists

**Received:** December 12, 2018

**Revised:** January 22, 2019

**Accepted:** January 29, 2019

Kyoung-Hye Min<sup>1</sup> · Hee-Hong Min<sup>1</sup>

Korea Dental Hospital

<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

**Corresponding Author:** Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Science College, 21, Chungjeong-ro, Dong-Gu, Daejeon, 330-711, Korea, Tel: +82-42-670-9194, Fax: +82-42-670-9586, E-mail: hhmin1@hanmail.net

### ABSTRACT

**Objectives:** The aim of this study was to examine factors influencing job embeddedness in dental clinic hygienists. Through this study, we suggest the necessity to increase job embeddedness and use that as basic data for effective dental personnel management.

**Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 219 dental clinic hygienists from September 8 to October 8, 2018. Data were analyzed using SPSS 20.0. Independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe's post-hoc test, and Pearson correlation coefficient were reviewed, and a multiple regression analysis was conducted.

**Results:** Dental hygienists scored 3.14 points in job embeddedness. The variables that influenced clinical job embeddedness were self-efficacy, organizational commitment, and job satisfaction. These factors had 56.7% of variance in dental clinic hygienists.

**Conclusions:** Job satisfaction was the most affected factor for dental clinic hygienists. In order to maintain effective personnel management of dental hygienists, strategic program development and application are needed to improve job embeddedness.

**Key Words:** Emotional labor, Job embeddedness, Job satisfaction, Organizational commitment, Self-efficacy

**색인:** 감정노동, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족도, 직무착근도

### 서론

경제적 발전과 국민들의 보건 의식 수준 향상으로 의료서비스에 대한 수요 증가와 더불어 치과 의료 서

비스는 물론 구강건강에 관한 전문인력 양성에 필요성이 강조되고 있다[1]. 핵심 구강보건전문인력인 치과위생사는 치과의료기관에서 치과 의사의 협력자이자 구강보건교육과 예방치과처치 등의 중요한 업무를 수행하고 있다[2]. 하지만 이처럼 중요한 인력임에도 불구하고 최근 보고에 따르면 치과위생사의 재직 수명은 보건 의료계직종 중 근속년수가 가장 짧고 이직률이 높은 편이며, 재직수명이 평균 3년에 불과하다[3]. 높은 이직률은 진료 체계와 환자 관리에 질적 저하를 초래하며 치과위생사의 전문성에 심각한 문제를 일으킬 수 있다 [3]. 현재까지 많은 연구자들에 의해 치과위생사의 이직의도에 관한 연구가 이루어져왔고, 이러한 선행연구에서 조직몰입, 자기효능감, 직무만족도, 감정노동 등의 변수들이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하였다[4-8]. 이직의사는 기본적으로 조직에 대한 부정적인 태도를 예측하고 관련 요인 해소가 조직에 지속적으로 근속하는 요인들을 설명하기에는 한계가 있다. 이와 다른 측면으로 근속의사는 조직에 남으려는 것으로 다른 차원의 긍정적인 태도로 볼 수 있으며 최근 구성개념으로 직무착근도가 언급되고 있다[9].

직무착근도란 조직을 이탈할 기회가 있음에도 구성원들이 해당하는 조직에 남아 있으려고 하는 정도를 의미하는 것으로 높은 직무착근도는 조직 구성원의 행동 및 조직 유효성에 큰 영향을 준다고 하였다[10,11]. 직무착근도에 관한 연구문헌을 살펴보면, 배[12]의 연구에서는 직무착근도가 조직몰입, 직무만족도, 근무태도와 같은 직무태도에 유의한 영향을 준다고 하였고, 손과 최[13]의 연구에서는 직무착근도가 높을수록 이직의도는 낮아진다고 하였다. 또한 김[14]은 직무착근도는 이직의도의 가장 중요한 변수이며, 이직을 낮추기 위한 조직적 방안으로 직무착근도를 증진시키는 것이 효율적인 방안이라고 하였다. 현재 치과위생사의 직무착근도를 측정하는 도구개발에 대한 타당성검증 연구가 이루어졌으며[9], 나아가 직무착근도에 영향요인으로 작용하는 사회심리적 요인을 파악하는 연구도 필요하다.

이에 본 연구는 임상치과위생사의 직무착근도를 높일 수 있는 방안을 마련하여 효율적인 치과인력관리에 기초자료로 활용하고자 시도되었다. 구체적인 연구목적은 직무착근도, 감정노동의 정도, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입의 정도를 확인하고, 변수들 간의 상호관련성 및 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하였다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 공용기관생명윤리위원회(IRB No:PO1-201809-23-004)의 심의와 승인을 받아 진행하였고, 2018년 9월 8일부터 10월 8일까지 서울·경기·충청·전라·경상 지역에 위치한 치과 병·의원에 현재 근무하는 임상치과위생사를 편의추출하여 시행하였다. 자료 수집은 직접방문 또는 우편을 이용하여 연구의 필요성과 목적을 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 받은 후 자기기입식 방법으로 설문을 작성하게 하였다. 표본크기는 Cohen[15]이 제시한 기준에 따라 G\*power version 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 중간크기의 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 유의수준 0.05, 예측변수(일반적 특성 및 직무 특성, 직무착근도, 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입)를 15개로 감안하였을 때, 표본 크기 최소인원은 199명이었고, 탈락자를 고려하여 220명을 연구대상으로 하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 1부를 제외한 219부(회수율 99.5%)를 최종 분석하였다.

### 2. 연구도구

연구도구는 일반적인 특성 및 직무특성 10문항, 직무착근도 13문항, 감정노동 9문항, 자기효능감 20문항,

직무만족도 12문항, 조직몰입 12문항으로 구성하였다. 직무착근도는 Mitchell 등[10]이 개발한 것을 한 등[9]이 치과위생사 대상에 맞게 수정한 것으로 조직 적합성, 직무 연계성, 직원 관계성 4가지 하위요인으로 구성된 도구를 사용하였다. 감정노동은 김과 정[16]이 연구의 목적에 맞게 일부 용어를 수정·보완한 것으로 감정노동의 빈도, 감정표현에 대한 주의정도, 감정적 부조화 3가지 하위요인으로 구성된 도구를 사용하였다. 자기효능감은 원 등[17]이 사용한 도구로 일반적 자기효능감과 사회적 자기효능감 2가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 직무만족도는 이 등[18]이 사용한 도구를 사용하였고, 조직몰입은 김과 이[19]가 사용한 도구를 사용하였으며, 하위요인은 직무만족도, 조직몰입 각 1가지로 구성된 도구를 사용하였다. 직무착근도, 감정노동, 자기효능감 및 직무만족도, 조직몰입 도구의 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무착근도, 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 직무착근도 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.777, 감정노동 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.822, 자기효능감 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.692, 직무만족도 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.898, 조직몰입 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.869이었다<Table 1>.

### 3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 정하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 직무착근도, 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입은 T-검정, 일원 분산분석법을 실시하였고, 일원배치분산분석(one-way ANOVA)에서 통계적으로 유의성을 보인 집단은 사후검정으로 Scheffe'를 이용하였다. 직무착근도, 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입과의 상관관계는 Pearson's correlation을 실시하였고, 임상치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀 분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자에게 사용한 변수의 특성

임상치과위생사의 직무착근도는 3.14점이었고, 감정노동은 3.15점이었으며, 자기효능감은 2.70점이었다. 직무만족도는 3.43점이었고, 조직몰입은 2.98점이었다<Table 1>.

### 2. 연구대상자의 일반적 및 직무 특성에 따른 변수별 차이

일반적 및 직무 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 직무착근도는 연령( $p=0.001$ )이 '30세 이상'일 때, 치과유형( $p=0.030$ )은 '병원급'에서 근무할 때, 이직 경험( $p=0.010$ )이 '2-3회' 있을 때, 임상경력( $p=0.001$ )이 '11년 이상'일 때, 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )는 '견딜 만'할 일 때, 월급여( $p=0.001$ )가 '300만원 이상'일 때

**Table 1.** Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Mean	SD	Cronbach's $\alpha$
Job embeddedness	219	13	3.14	0.50	0.777
Emotional labor	219	8	3.15	0.62	0.822
Self-efficacy	219	16	2.70	0.34	0.692
Job satisfaction	219	12	3.43	0.53	0.898
Organizational commitment	219	10	2.98	0.66	0.869

높게 나타났고, 연령, 임상경력, 월급여는 사후분석 결과 세 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 감정노동은 교육수준( $p=0.043$ )은 '3년제 졸업'일 때, 근무강도( $p=0.001$ )가 '힘들 때' 높게 나타났다. 자기효능감은 연령( $p=0.022$ )이 '21~24세'일 때, 임상경력( $p=0.004$ )이 '5년 미만'일 때 높게 나타났고, 직무만족도는 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )가 '견딜 만할 때, 월급여( $p=0.007$ )는 '300만원 이상'일 때 높게 나타났다. 조직몰입은 치과유형( $p=0.005$ )은 '병원급'에 근무할 때, 임상경력( $p=0.003$ )이 '11년 이상'일 때, 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )가 '정상'일 때, 월급여( $p=0.001$ )는 '300만원 이상'일 때 높게 나타났다<Table 2>.

### 3. 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입, 직무착근도와의 상관관계

직무착근도와의 상관관계를 보면, 직무만족도( $r=0.627$ ), 조직몰입은( $r=0.567$ )은 양의 상관관계를 나타냈고, 자기효능감( $r=0.244$ ), 감정노동( $r=0.266$ )은 음의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관관계는 감정노동과 자기효능감( $r=0.277$ )은 양의 상관관계를 나타냈고, 직무만족도( $r=0.326$ )와 조직몰입( $r=0.239$ )는 음의 상관관계를 나타냈고, 자기효능감( $r=0.23$ )은 음의 상관관계를 나타냈다. 직무만족도와 조직몰입( $r=0.670$ )은 양의 상관관계를 나타냈다<Table 3>.

**Table 2.** Reliability of instrument scales

Characteristics	Division	N	Job embeddedness	t or F( $p^*$ )	Emotional labor	t or F( $p^*$ )	Self-efficacy
Age (year)	21-24	78	2.92±0.40 <sup>a</sup>	19.604(0.001)	3.20±0.62	0.909(0.404)	2.79±0.37 <sup>a</sup>
	25-29	91	3.16±0.47 <sup>b</sup>		3.17±0.60		2.66±0.33 <sup>b</sup>
	≥30	50	3.44±0.53 <sup>c</sup>		3.05±0.66		2.66±0.30
Educational level	College	147	3.10±0.49	-1.599(0.111)	3.21±0.58	2.036(0.043)	2.73±0.35
	≥University	72	3.21±0.49		3.03±0.69		2.66±0.33
Dental office type	Clinic	152	3.09±0.47	-2.185(0.030)	3.15±0.62	-0.059(0.953)	2.70±0.33
	Hospital	67	3.25±0.53		3.16±0.65		2.72±0.36
Turnover experiences	1	99	3.02±0.47 <sup>a</sup>	4.740(0.010)	3.17±0.63	0.160(0.852)	2.75±0.35
	2-3	90	3.23±0.49 <sup>b</sup>		3.13±0.63		2.69±0.35
	≥4	30	3.21±0.54		3.13±0.58		2.60±0.23
Career(year)	<5	124	2.99±0.45 <sup>a</sup>	18.945(0.001)	3.18±0.64	1.717(0.182)	2.77±0.36 <sup>a</sup>
	6-10	65	3.22±0.48 <sup>b</sup>		3.19±0.64		2.60±0.32 <sup>b</sup>
	≥11	30	3.54±0.46 <sup>c</sup>		2.96±0.47		2.70±0.24
Position	Yes	52	3.56±0.49	7.989(0.001)	3.09±0.59	-0.815(0.416)	2.67±0.30
	No	167	3.00±0.42		3.17±0.64		2.72±0.35
Medical subject	General	138	3.15±0.51	0.444(0.657)	3.18±0.61	0.816(0.415)	2.70±0.34
	No General	81	3.12±0.47		3.11±0.65		2.72±0.35
Work degree	Stand	139	3.24±0.49	4.241(0.001)	3.04±0.63	-3.676(0.001)	2.69±0.32
	Hard	80	2.96±0.46		3.35±0.57		2.74±0.37
Monthly income (KRW10,000)	<200	101	2.94±0.45 <sup>a</sup>	24.099(0.001)	3.17±0.64	0.277(0.758)	2.75±0.38
	200-299	102	3.24±0.47 <sup>b</sup>		3.15±0.62		2.68±0.31
	≥300	16	3.68±0.37 <sup>c</sup>		3.05±0.58		2.61±0.25

\* by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffe') for three or more groups  
<sup>a,b,c</sup>The same character indication shows that there is no statistical significance

### 4. 임상치과위생사의 직무착근도에 영향 요인

직무착근도를 종속변수로 하고, 일반적 및 직무관련 특성은 가변수로 전환하여 더미변수화하였고, 일반적 및 직무관련 특성, 감정노동, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입을 독립변수로 설정하여 단계별 다중 회귀분석을 실시하였다. 임상치과위생사의 직무착근도에 유의한 영향을 준 독립변수들은 임상경력( $t=2.368, p=0.019$ ), 조직몰입( $t=3.244, p=0.001$ ), 직무만족도( $t=6.386, p=0.001$ )가 직무착근도에 정(+)적 영향을 주었고, 직급( $t=-2.035, p=0.043$ ), 급여( $t=-2.268, p=0.024$ ), 자기효능감( $t=-2.313, p=0.022$ )은 부(-)의 영향을 주었다. 잔차의 독립성에서는 Durbin-Watson 검정계수는 1.822로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계는 0.475~0.903로 1.0이하로 나타났으므로 위 모형은 유의한 모형이었으며( $F=83.636, p<0.001$ ), 분산팽창지수(VIF)는 1.107~2.014로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 임상치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 직급( $\beta=0.167$ ), 급여( $\beta=0.124$ ), 자기효능감( $\beta=0.095$ ), 임상경력( $\beta=0.153$ ), 조직몰입( $\beta=0.201$ ), 직무만족도( $\beta=0.403$ )이었고, 가장 영향을 주는 요인은 직무만족도이었으며, 모형의 설명력은 56.7%이었다. 즉 직급이 없을수록, 급여가 200만원 미만인 경우, 자기효능감이 낮을수록, 임상경력이 높을수록, 조직몰입이 높을수록, 직무만족도가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 알 수 있었다<Table 4>.

**Table 2.** Reliability of instrument scales (continued)

Characteristics	Division	N	t or F(p*)	Job satisfaction	t or F(p*)	Organizational commitment	t or F(p*)
Age (year)	21-24	78	3.887(0.022)	3.43±0.58	1.684(0.188)	2.93±0.66	1.942(0.146)
	25-29	91		3.37±0.48		2.94±0.62	
	≥30	50		3.54±0.52		3.14±0.71	
Educational level	College	147	1.551(0.122)	3.43±0.54	0.041(0.967)	3.00±0.68	0.665(0.507)
	≥University	72		3.43±0.50		2.94±0.62	
Dental office type	Clinic	152	-0.319(0.750)	3.40±0.52	-1.495(0.136)	2.90±0.66	-2.813(0.005)
	Hospital	67		3.51±0.54		3.17±0.63	
Turnover experiences	1	99	2.315(0.101)	3.38±0.55	1.001(0.369)	2.89±0.66	1.823(0.164)
	2-3	90		3.48±0.49		3.08±0.60	
	≥4	30		3.46±0.56		2.98±0.82	
Career(year)	<5	124	5.586(0.004)	3.40±0.54	1.926(0.148)	2.92±0.66a	6.118(0.003)
	6-10	65		3.40±0.54		2.93±0.63a	
	≥11	30		3.61±0.41		3.36±0.62b	
Position	Yes	52	-0.854(0.394)	3.65±0.47	3.535(0.001)	3.30±0.64	4.189(0.001)
	No	167		3.36±0.52		2.88±0.64	
Medical subject	General	138	-0.524(0.601)	3.48±0.53	1.750(0.082)	3.00±0.71	0.463(0.644)
	No general	81		3.35±0.51		2.95±0.58	
Work degree	Stand	139	-1.049(0.295)	3.58±0.50	6.088(0.001)	3.13±0.66	4.678(0.001)
	Hard	80		3.17±0.45		2.72±0.57	
Monthly income (KRW10,000)	<200	101	1.826(0.164)	3.37±0.59 <sup>a</sup>	5.036(0.007)	2.89±0.68 <sup>a</sup>	9.565(0.001)
	200-299	102		3.43±0.45 <sup>a</sup>		2.97±0.59 <sup>a</sup>	
	≥300	16		3.81±0.37 <sup>b</sup>		3.64±0.61 <sup>b</sup>	

\* by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffe') for three or more groups

<sup>a,b,c</sup>The same character indication shows that there is no statistical significance

**Table 3.** Correlation of instrument scales

Variables	Job embeddedness	Emotional labor	Self-efficacy	Job satisfaction	Organizational commitment
Job embeddedness	1				
Emotional labor	-0.266**	1			
Self-efficacy	-0.244**	0.277**	1		
Job satisfaction	0.627**	-0.326**	-0.238**	1	
Organizational commitment	0.567**	-0.239**	-0.054	0.670**	1

\*\*  $p < 0.001$  by pearson 's correlation analysis

**Table 4.** Influencing factor s of job embeddedness

Variables	B	SE	$\beta$	t	$p^*$	Tolerance	VIF
(constant)	1.868	0.293		6.369	0.001		
Career (year)	0.016	0.007	0.153	2.368	0.019	0.475	2.104
Position(Yes/No)	-0.194	0.071	-0.167	-2.035	0.043	0.903	1.107
Monthly income(200-299/<2 00)	-0.123	0.054	-0.124	-2.268	0.024	0.666	1.502
Self-efficacy	-0.139	0.068	-0.095	-2.313	0.022	0.877	1.140
Organizational commitment	0.151	0.047	0.201	3.244	0.001	0.518	1.930
Job satisfaction	0.871	0.060	0.403	6.386	0.001	0.497	2.011

$R=0.579$ , Adjusted  $R^2=0.567$ ,  $F=83.636$ , ( $p < 0.001$ ), Durbin -Watson: 1.822

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

## 총괄 및 고안

직무착근도는 현 조직에 왜 남아 있으려 하는가에 대한 것으로 이직이 발생하지 않도록 하는 원인과 과정을 확인할 수 있으며, 이는 이직의도에 설명력이 크다[20]. 그러나 현재 연구는 대부분이 서비스업 종사자를 대상으로 하였고, 최근 의료계에서 간호사를 대상으로 한 연구가 늘어나고 있는 반면 치과위생사에 대한 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 치과위생사의 직무착근도에 영향을 주는 요인을 파악하고, 직무착근도를 높일 수 있는 방안을 마련하여 효율적인 치과인력관리에 기초자료로 제공하고자 한다.

임상치과위생사의 직무착근도는 3.14점이었고, 간호사를 대상으로 한 손과 최[13]의 연구에서는 3.25점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 이는 보건의료계 직종 중 치과위생사의 근무년수가 가장 짧은 만큼 이직률이 높아서 나타난 결과로 사료되며[3], 좀 더 효율적인 인력관리를 통해 이직률을 낮추는 방안이 필요하다. 감정노동은 3.15점이었고, 윤과 김[21]의 연구에서는 2.74점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 하지만 두 연구에서 모두 '보통' 이상 수준으로 치과위생사 직업이 감정노동 스트레스를 받는 것으로 확인되었다. 자기효능감은 2.70점이었고, 이[22]의 연구에서는 3.67점으로 본 연구보다 높게 나타난 결과는 개인의 임상경력이나 근무장소가 다르고, 직위에 따라 해야 하는 업무에 따른 차이로 나타난 것으로 사료된다. 직무만족도는 3.43점이었고, 이와 김[4]의 연구에서는 3.08점, 박[23] 등의 연구에서는 4.62점으로 연구자마다 다르게 나타났다. 이러한 결과 역시 근무하는 치과 병·의원마다 근무조건이 차이가 있고 각자의 근무경력이 다르기 때문에 나타난 것으로 사료되고, 전체적으로 자기효능감 및 직무 만족은 높이기 위해서는 근무환경개선이나 직원 복지 등에 대한 노력이 필요하다. 조직몰입은 2.98점이었고, 박[23] 등의 연구에서는 4.18점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 치과 병·의원의 근무환경 및 급여 등 기타 조건적인 차이도 있지만, 그보다 직원 간의 소통이 높고 대인관계가 원만할 때 조직몰입이 높게 나타난 박 등[23]의 연구결과를 지지하였다.

일반적 및 직무 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 직무착근도는 연령( $p=0.001$ )이 '30세 이상'일 때, 치과유형( $p=0.030$ )은 '병원급'에서 근무할 때, 이직 경험( $p=0.010$ )이 '2-3회' 있을 때, 임상경력( $p=0.001$ )이 '11년 이상'일 때, 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )는 '견딜 만'할 때, 월급여( $p=0.001$ )가 '300만원 이상'일 때 높게 나타났고, 연령, 임상경력, 월급여는 사후분석 결과 세 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 문과 황[24]의 연구에서도 연령, 경력, 급여가 높을 때 직무착근도가 높게 나타난 결과는 연령과 경력이 높아짐에 따라 근무하는 병·의원에서의 직급이나 직무에 대한 안정을 추구함에 따라 나타나는 것으로 사료되며, 직무착근도가 높아질수록 이직 가능성은 낮아지기 때문에 이는 이직뿐만 아니라 조직의 유효성 제고에도 영향을 미치는 것으로 생각된다[25]. 감정노동은 교육수준( $p=0.043$ )은 '3년제 졸업'일 때, 근무강도( $p=0.001$ )가 '힘들 때' 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 윤과 김[21]의 연구에서는 학력이 높을 때, 의원급보다는 대학병원에서 근무할 때, 치위생과를 선택한 동기가 취업에 집중되어 있을 때 높게 나타났다. 근무하는 곳이 상급병원일수록 근무강도가 높고, 단순한 직무적인 것 이외의 요구되는 사항이 많거나 조직 내 혹은 고객과의 커뮤니케이션 등에서의 감정적인 소진이 많아짐에 따라 나타나는 결과로 보여지며, 이를 해결하기 위해서는 자기개발을 위한 노력과 이를 위한 조직에서의 지원이 필요하다. 자기효능감은 연령( $p=0.022$ )이 '21~24세'일 때, 임상경력( $p=0.004$ )이 '5년 미만'일 때 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 이[22]의 연구에서도 연령, 경력이 높을 때 높게 나타났고, 직급이 있을 때, 기혼일 때, 이직경험이 있을 때 높게 나타났다. 연령, 경력이 높아짐에 따라 할 수 있는 치과위생사 자신이 할 수 있는 업무능력이 향상되고 그에 따른 긍정적인 사고에서 나타나는 결과로 사료된다. 이러한 부분에서 치과위생사에게 자기효능감은 매우 필요한 요인으로 치과위생사 업무에 긍정적 영향을 주는 요소라고 할 수 있다. 직무만족도는 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )가 '견딜 만'할 때, 월급여( $p=0.007$ )는 '300만원 이상'일 때 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 이와 김[4]의 연구에서는 경력이 높을 때 높게 나타났고, 박 등[23]의 연구에서는 학력이 높을 때 높게 나타나 연구자마다 다른 결과를 보였다. 이는 치과위생사 개인이 근무하는 병·의원의 근무 조건의 차이에 따른 것으로 사료되고, 개선된 근무 조건으로 치과위생사 직업의 만족도를 높이는 방안이 필요하다. 조직몰입은 치과유형( $p=0.005$ )은 '병원급'에 근무할 때, 임상경력( $p=0.003$ )이 '11년 이상'일 때, 직급( $p=0.001$ )이 '있을 때', 근무강도( $p=0.001$ )가 '견딜 만'할 때, 월급여( $p=0.001$ )는 '300만원 이상'일 때 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 박 등[23]의 연구에서는 연령, 경력, 급여가 높을수록 높게 나타났다. 이는 임상경력이 증가할수록 직업에 대한 안정감을 느끼고, 편안해짐에 따라 조직에 대한 몰입도 높아지는 것으로 생각된다.

임상치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 직급이 없을수록, 급여가 200만원 미만인 경우, 자기효능감이 낮을수록, 임상경력이 높을수록, 조직몰입이 높을수록, 직무만족도가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 경력이 증가할수록 경력 자체에 대한 성취감은 높으나, 동시에 직급에 따른 심리적 부담감이 커지고, 새로운 직무를 익힐 기회가 적으며 그에 따른 성취감은 떨어져 자기효능감이 낮아지므로 나타난 결과로 사료된다. 이를 높이기 위한 정기적인 교육과 치과에서의 제도적 뒷받침이 필요하다.

직무착근도가 이직의도, 재직의도 등 타 요인에 미치는 영향에 대한 연구는 간호사를 대상으로 많이 이루어졌지만, 직무착근도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 간호사를 대상으로 한 연구[24, 26]를 제외하고는 보건의료직군에서 미비한 실정으로 추후 지속적인 연구가 필요하다.

본 연구는 임상치과위생사를 편의 추출하였지만, 근무환경 및 조건 등에 제한점으로 인하여 전체 임상치과위생사에게 적용하여 일반화시키기에는 어려움이 있다. 또한 직무착근도에 영향을 줄 수 있는 많은 요인들 중 일부만 포함하였다는 제한점을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 서비스업 종사자가 아닌 치과위생사

를 대상으로 직무착근도에 대한 연구를 시행하여 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하였고, 연구대상자를 전국을 대상으로 시도하였다는데 의의를 둘 수 있다. 추후 연구에서는 치과위생사를 대상으로 한 직무착근도에 대한 반복적인 연구를 통해 본 연구를 뒷받침해주고, 나아가 직무착근도를 높일 수 있는 구체적인 방안을 마련하여 치과계의 인력관리를 위해 활용할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다.

## 결론

본 연구는 임상치과위생사의 감정노동의 정도, 자기효능감, 직무만족도, 조직몰입의 정도를 확인하고, 직무착근도와와의 관계를 파악함으로써 직무착근도를 높일 수 있는 방안을 마련하여 효율적인 치과인력관리에 기초자료로 활용하고자 2018년 9월 8일부터 10월 8일까지 서울·경기·충청·전라·경상 지역에 근무하는 치과위생사 중 연구에 동의한 치과위생사를 대상으로 설문지를 배포하여 자기기입식 설문법을 사용하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상치과위생사의 직무착근도는 3.14점이었고, 감정노동은 3.15점이었으며, 자기효능감은 2.70점이었다. 직무만족도는 3.43점이었고, 조직몰입은 2.98점으로 나타났다.

2. 일반적 및 직무 특성에 따른 직무착근도는 연령, 병원급에서 근무, 이직 경험, 임상경력, 직급, 근무강도, 월급여에서 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 감정노동은 교육수준, 근무강도에서 유의한 차이가 있었고, 자기효능감은 연령, 임상경력에서 유의한 차이가 있었다. 직무만족도는 직급, 근무강도, 월급여에서 유의한 차이가 있었고, 조직몰입은 병원급, 임상경력, 직급, 근무강도, 월급여에서 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ).

3. 임상치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 직급이 없을수록, 급여가 200만원 미만인 경우, 자기효능감이 낮을수록, 임상경력이 높을수록, 조직몰입이 높을수록, 직무만족도가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 알 수 있었다.

이상의 결과, 임상치과위생사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 조직몰입, 직무만족도에서 유의한 관련성이 나타났고, 가장 영향을 미치는 요인은 직무만족도로 나타났다. 따라서 치과위생사의 효율적인 인력관리를 유지하기 위해서는 직무만족도를 증진시켜 직무착근도를 향상시키기 위한 전략적인 프로그램 개발과 적용이 필요하다.

## Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

## References

- [1] So MH, Kim SS. The effects of behavior of preventive treatment on job satisfaction in dental hygienist. J Korean Soc Dent Hyg 2011;11(6):951-9.
- [2] Park MS. What is dental hygiene. In: Introduction to dental hygiene. 1st ed. Kim J, Bae SM, Yoon MS, Jang YJ, Kim KS, et al: Seoul: Daehannarae publishers; 2016: 3-7.
- [3] Korean Health and Medical Workers Union: Reports to health and medical workers. Seoul: KHMWU; 2010: 5-6.
- [4] Lee BH, Kim JS. Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists. J Contents Assoc 2010;10(11):217-27.
- [5] Choi HN, Lim JW, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist.



- J Dent Hyg Sci 2010;10(6):973-81.
- [6] Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the pathanalysis. J Dent Hyg Sci 2013;13(6):941-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>
- [7] Kim HY, Choi JO, Seong MG. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists on the organizational commitment and turnover intention. J Dent Hyg Sci 2012;12(1):213-23. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2012.12.1.213>
- [8] Jeong SB, Choi EM, Choi JS. The effects of emotional labor on burnout, turnover intention, and job satisfaction among clinical dental hygienists. J Korean Acad Oral Health 2014;38(1):50-8.
- [9] Han YS, Moon HJ, Cho YS. Reliability and validity of the Korean version of job embeddedness for measurement tool of dental hygienist. J Dent Hyg Sci 2016;16(1):18-25. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.1.18>
- [10] Mitchel TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CH, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Acad Manage J 2001;44(6):1102-22.
- [11] Hong HK, Chung KY, Kim WH. Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behaviors, and organizational citizenship behavior - the moderating effect worked mainly in the form-. J Contents Assoc 2012;12(5):415-30.
- [12] Bae IH. Effect of job embeddedness and self-efficacy of hotel chef's on job attitude and turnover intention [Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Kyonggi, 2012.
- [13] Son SY, Choi JS. Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. Korean J Adult Nurs 2015;27(2):180-7.
- [14] Kim YN. Influences of fatigue, emotional labor and job embeddedness on nurses turnover intention. J Health Service Management 2017;11(1):67-78.
- [15] Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988: 407-14.
- [16] Kim SJ, Jung MS. The effects of emotional labor and job stress of employees at university hospital on job satisfaction. J Humanit Soc Sci 2017;8(3):75-93.
- [17] Won YS, Park SY, Kim JS. A study on the effect of self-efficacy and stress-coping method of dental hygienist. J Korean Soc Dent Hyg 2012;12(5):909-19.
- [18] Lee YS, Jang JH, Moon AE. The effects of emotional labor and stress on job satisfaction in oral health professional. J Korean Soc Dent Hyg 2011;11(5):823-31.
- [19] Kim EJ. The effects of organizational culture and self-leadership on job satisfaction and organizational commitment [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Chungang, 2009.
- [20] Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. J Korean Acad Nur Adm 2012;18(4):394-401.
- [21] Yoon SU, Kim JS. Relations between emotional labor and job stress among some dental hygienists. J Korea Soc Dent Hyg 2011;11(2):179-88.
- [22] Lee SM. A study on the relationship of power and empowerment, self-efficacy of dental hygienists. J Korea Soc Dent Hyg 2005;5(1):77-88.
- [23] Park YN, Choi YK, Ryu DY. Influence of organizational communication satisfaction on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention : focused on the mediated effects of interpersonal stress. J Korea Soc Dent Hyg 2015;15(5):797-804.
- [24] Mun MY, Hwang SY. Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. J Korean Acad Nurs Adm

2016;22(4):313-22.

- [25] Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *J Korean Acad Nur Adm* 2014;20(3):302-12.
- [26] Kim HJ, Cho GY. The influences of preceptors nurse's self-leadership on self efficacy and job-embeddedness. *The Korean Society for Fisheries and Marine Sciences Education* 2018;30(3):873-84.