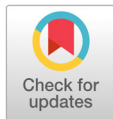


Original Article

치과위생사의 진료협조업무와 예방처치업무에 따른 직무만족도, 이직의도 및 직무성과 비교

성미경¹ · 김유린¹마산대학교 치위생과 · ¹신라대학교 치위생학과

Received: February 28, 2019

Revised: March 09, 2019

Accepted: March 09, 2019

Comparison of job satisfaction, turnover intention, and job performance by dental hygienists' clinical assistance and preventive work

Mi-Gyung Seong¹ · Yu-Rin Kim¹

Department of Dental Hygiene, Masan University, College of Medical and science

¹Department of Dental Hygiene, Silla University

Corresponding Author: Yu-Rin Kim, Department of Dental Hygiene, Silla University, 100 Silladaehak-gil, Sasang, Busan, Korea, Tel: +82-51-999-5707, Fax: +82-51-999-5707, E-mail: dbfls1712@hanmail.net

Abstract

Objectives: The purpose of this study was to confirm job satisfaction, job performance, and turnover intention according to dental hygienists' clinical assistance and preventive work. **Methods:** The collected data (N=380) were analyzed with independent t-tests and Pearson correlations using SPSS Statistics ver. 21.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA). **Results:** The results indicated that the higher the overall job satisfaction of the dental hygienist, the higher their job performance and the lower their turnover intention ($p < 0.05$). The results of the comparison of job satisfaction showed that preventive work was higher than dental hygienists' clinical assistance in all items except "I was pleased with work" ($p < 0.05$). The results of the comparison of job performance showed that preventive work was higher than dental hygienists' clinical assistance in all items except "I have never complained, even if things go wrong" ($p < 0.05$). The results of the comparison of turnover intention showed that clinical assistance was higher than dental hygienists' preventive work in all items ($p < 0.05$). **Conclusions:** Our results demonstrate that job satisfaction, turnover intentions, and job performance have positive effects for preventive work. Therefore, dental clinics need to improve the actual environment so that dental hygienists can focus on preventive work.

Key Words : Dental hygienists, Job performance, Job satisfactions, Oral health

색인: 구강건강, 직무성과, 직무만족, 치과위생사

서론

최근 치의학계는 치료보다 구강질환의 예방과 조기발견에 대한 비중이 높아지면서 국민의 구강건강에 대한 관심도 높아지고 있다[1]. 2013년 7월 치면열구전색의 급여범위 확대와 예방 목적의 치석제거가 보험 적용 되면서 국가 차원에서 일부 서비스에 대한 예방적 구강건강증진정책이 시행되었다[2]. 국민의 구강건강수준을 향상시키기 위해 보다 구체적이고 다양한 예방중심적인 구강건강관리에 대한 중요성이 높아지면서 구강건강과 관련된 전문인력의 필요성이 강조되고 있다[3]. 구강보건전문인력으로 치과의사는 치료 중심적 업무를 담당하기 때문에 예방치과처치업무에 많은 시간을 투자할 수 없어 또 다른 인력인 치과위생사로 하여금 수행토록 하는 것이 필요하다[4].

세계치과위생사연맹(International Federation of Dental Hygienists, IFDH)은 치과위생사의 역할을 임상가(Clinician), 교육자/구강건강증진가(Educator/Health promoter), 소비자옹호자(Consumer advocate), 관리/감독자(Administrator/Manager), 변화주체자(Change agent), 연구자(Researcher)로 정의하여 질병의 예방을 통한 건강의 총체적 증진을 위해 봉사하는 보건전문가라고 명시하였다[5]. 우리나라의 치과위생사는 정규 대학의 치위생학과를 졸업한 보건전문가로서 임상서비스와 구강보건교육, 상담, 예방치과계획의 수립, 평가 등의 과정을 통하여 대상자의 구강을 포괄적으로 관리함으로써 최적의 구강건강을 유지할 수 있도록 돕는 역할을 한다[6]. 많은 OECD국가에서 예방치과처치와 관련된 업무를 치과위생사 독립적으로 활동하고 있으며[7], 미국과 캐나다 등 선진국에서 치과위생사가 전문직으로 나아가는 과정에 있지만[8], 우리나라의 경우 치과의사의 지도하에 치석제거, 불소도포 등을 포함하는 예방치과처치업무를 수행해야 하고, 주로 진료협조역할에 치중되어 있기 때문에 현시대에 요구하는 전문적인 구강건강증진자로서의 역할수행에 어려움이 많다[9].

치과위생사는 이러한 예방치과처치업무에 대한 수행이 많을수록 직무만족이 높고, 이는 치과위생사 개인의 목표는 물론 조직의 성과에 중요한 영향을 미치는 요인이 된다[10]. 직무만족은 조직의 효율성과 생산성을 증진시키고 동시에 조직의 발전을 가져올 수 있다는 점에서 다양한 조직의 관심을 받고 있으며, 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되고 있다[11]. 치과위생사의 낮은 직무만족과 이직은 교육적 낭비와 국가적 손실을 초래하기 때문에[12] 치과위생사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추는 노력이 필요하다. 최근 치과계의 흐름이 치료중심에서 예방중심으로 변화하면서 구강예방치과처치업무를 하는 치과위생사가 늘어났다. 따라서 직무만족과 이직의도를 치과진료협조업무를 수행하는 치과위생사와 예방치과처치업무를 하는 치과위생사와 비교하여 확인해볼 필요가 있다. 지금까지의 연구는 치과위생사의 이직의도와 직무만족의 연관성에 관한 연구[10-12]가 대부분으로 치위생업무와 직무만족을 연관시킨 연구로는 예방치과처치업무행태에 따라 직무만족에 영향을 주는 연구[13]가 있지만 치과진료협조업무와 예방치과처치업무를 비교하여 직무만족과 직무성과, 이직의도를 비교한 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 치과위생사의 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따라 직무만족과 직무성과를 확인하고, 이직의도를 비교하여 추후 임상현장에서 예방치과처치업무를 수행함으로써 직무만족과 직무성과를 개선시켜 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 모색해보고자 한다. 또한 치과위생사의 예방에 대한 전문성을 확보하고 업무확장을 위한 방안으로 적극 활용될 수 있는 기초자료로 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

2017년 1월부터 2018년 11월까지 부산광역시, 경상남도 지역에 근무하는 치과위생사 400명을 대상으로 연구목적을 설명하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자에게 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답한 후 즉시 회수하였다. 회수된 설문은 380부이었고, 이 중에서 불성실한 응답지를 제외한 374명을 최종 분석대상으로 정하였다. 표본수의 적절성 검증을 위해 G*power 3.1프로그램을 이용하여 검증하였으며, 효과크기는 중간효과크기인 0.15, Power(1-β error probability) 0.80, 유의수준 α=0.05, 독립변수 10개로 하였을 경우 최소 172명이 필요하였다. 이 연구는 OO대학교 생명윤리위원회에서 IRB심의를 받아 수행하였다(No.1041449-201610-HR-003).

2. 연구도구

권[12]과 오[14]의 선행연구에서 사용된 설문지를 수정, 보완하여 직무만족과 이직의도는 각 4문항으로 구성되었고, 김과 한[15]의 연구에서 사용된 설문지를 수정 보완하여 직무성과는 10문항으로 구성되었다. 각 문항은 likert 5점 척도로 측정하여 직무만족과 직무성과에 대한 점수는 그렇다가 5점, 전혀 그렇지 않다가 1점으로 점수가 높을수록 직무만족과 직무성과가 높음을 의미한다. 이직의도에 대한 점수는 그렇다가 1점, 전혀 그렇지 않다가 5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 낮음을 의미한다. 평가도구의 신뢰도 Cronbach's α값은 직무만족 0.789, 이직의도 0.725, 직무성과 0.655이었다.

3. 자료 분석

자료의 분석은 IBM SPSS ver. 21.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)를 이용하였으며, 유의수준 α는 0.05를 기준으로 검정하였다. 치과위생사의 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따라 특성을 비교하였고, 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따라 직무만족과 이직의도, 직무성과는 Independent t-test를 시행하여 비교하였다. 직무만족과 이직의도, 직무성과의 상관성을 확인하기 위해 Pearson correlation을 시행하였다.

연구결과

1. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 특성

치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 특성을 비교한 결과 전체 평균 연령은 29세였고, 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무의 평균연령이 높았다. 전체 평균 경력은 8년이었고, 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무의 경력이 많았다. 전체 평균 근무지는 치과병원보다 치과의원이 많았다.

2. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 직무만족 비교

치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 직무만족을 비교한 결과 문항1 '나는 일에 즐거움을 느낀다'는 치과진료협조업무에서 유의하게 높았다($p < 0.05$). 또한 문항2 '나의 일은 가치 있는 일이다'와 문항3 '나의 일은 다른 사람보다 나은 일이다', 문항4 '나는 나의 일에 만족한다'에서 예방치과처치업무가 높았지만 유의성은 없었다.

3. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 이직의도 비교

치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 이직의도를 비교한 결과 문항1 '나는 새로운 직장을 찾고 있다' 와 문항2 '이직에 대해 생각하고 있다', 문항3 '내년에는 나의 일을 그만둘 것이다', 문항4 '일을 그만두는 것을 고민하지 않는다'의 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 이직의도가 낮았다($p < 0.05$).

4. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 직무성과 비교

치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 직무성과를 비교한 결과 문항 7을 제외한 모든 문항에서 예방치과처치업무가 높았다. 특히 문항1 '상사의 기대보다 많이 업무를 수행 한다'와 문항3 '업무에 대해 시간을 줄일 수 있다', 문항5 '유용하고 창의적인 것을 제안 한다', 문항8 '상사는 나의 업무성과에 만족 한다', 문항9 '동료들의 존경과 지원을 받는다', 문항10 '동료들과 협력하여 신뢰를 받는다'는 유의하게 높았다($p < 0.05$). 문항2 '요구한 일을 기일 내에 마칠 수 있다', 문항4 '상사의 목표보다 초과달성 한다', 문항6 '부주의로 타인에게 피해를 준적 없다'는 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 높았지만 유의하지는 않았다.

Table 1. Characteristics of assistant and preventive Unit : Mean \pm SD or N(%)

Characteristics	Division	Total	Assistant(N=188)	Prevention(N=186)
Age		29.64 \pm 5.67	28.25 \pm 4.77	31.05 \pm 6.16
Clinical career		8.29 \pm 5.53	6.73 \pm 4.15	9.87 \pm 6.26
Work place	Dental clinic	346(92.5)	172(91.5)	174(93.5)
	Dental hospital	28(7.5)	16(8.5)	12(6.5)

Table 2. Comparisons of Job Satisfaction between assistant and preventive Unit : Mean \pm SD

Variables	Total	Assistant(N=188)	Prevention(N=186)	p^*
S1. I feel pleasure.	3.23 \pm 0.93	3.46 \pm 0.50	3.00 \pm 1.18	<0.001
S2. My work is valuable.	3.63 \pm 0.96	3.66 \pm 0.83	3.71 \pm 1.07	0.614
S3. My work is superior to others.	3.40 \pm 0.86	3.39 \pm 0.64	3.42 \pm 1.04	0.729
S4. I am satisfied with my work.	3.24 \pm 0.79	3.19 \pm 0.49	3.29 \pm 1.01	0.230

*by t-test

Table 3. Comparisons of turnover intention between assistant and preventive Unit : Mean \pm SD

Variables	Total	Assistant(N=188)	Prevention(N=186)	p^*
M1. I am looking for a new job.	3.52 \pm 1.12	3.13 \pm 1.23	3.91 \pm 0.84	<0.001
M2. I am considering turning over.	3.19 \pm 1.28	2.79 \pm 1.28	3.59 \pm 1.16	<0.001
M3. I will quit work next year.	3.80 \pm 1.16	3.34 \pm 1.25	4.26 \pm 0.85	<0.001
M4. I don't worry about quitting work.	3.39 \pm 1.21	2.92 \pm 1.39	3.86 \pm 0.76	<0.001

*by t-test

Table 4. Comparisons of job performance between assistant and preventive Unit : Mean±SD

Variables	Total	Assistant(N=188)	Prevention(N=186)	p*
R1. I do more work than my boss.	3.10±0.92	2.79±0.65	3.42±1.04	<0.001
R2. I can finish my work on time.	3.60±0.88	3.57±0.79	3.63±0.96	0.509
R3. I can reduce my work time.	3.44±0.74	3.36±0.76	3.53±0.71	0.021
R4. I achieve more than my boss' s target.	3.02±0.66	2.97±0.65	3.08±0.66	0.097
R5. I suggest useful and creative work.	2.91±0.78	2.78±0.75	3.03±0.78	0.002
R6. I haven't hurt others by my carelessness	3.45±0.96	3.44±0.99	3.47±0.93	0.751
R7. I have never been complained even if things go wrong.	2.97±0.83	3.03±0.65	2.90±0.97	0.132
R8. My boss is satisfied with my job performance.	2.98±0.73	2.70±0.55	3.26±0.78	<0.001
R9. I get respect and support from my colleagues.	3.05±0.75	2.93±0.71	3.18±0.78	0.001
R10. I work with my colleagues to be trusted.	3.13±0.65	3.04±0.46	3.21±0.79	0.013

*by t-test

Table 5. Correlation coefficients among the variables

Variables	S_Tot	M_Tot	R_Tot
S_Tot	1		
M_Tot	0.473**	1	
R_Tot	0.461**	0.290**	1

**p<0.01, by Spearman correlation coefficient.

S_Tot: job satisfaction, M_Tot: turnover intention, R_Tot: job performance

5. 직무만족과 이직의도, 직무성과의 상관관계 분석

전체 치과위생사의 직무만족과 이직의도, 직무성과의 상관관계 분석한 결과 이직의도는 점수가 높을수록 낮은 이직의도를 나타내므로 직무만족과 이직의도 직무성과 모두 양의 상관관계를 가지고 있었다. 따라서 직무만족이 높을수록 직무성과는 높고 이직의도는 낮았다(p<0.05).

총괄 및 고안

오늘날 의료 환경은 환자를 위한 서비스를 증가시켜 이를 만족시키는 전략이 강조되고 있다[16]. 이러한 변화로 치과 병(의)원은 경쟁이 심해져 차별화된 서비스로 경쟁우위를 확보하기 위한 목표를 세우고 달성하려고 노력하고 있다. 치과위생사는 국민의 구강병 예방은 물론 구강보건증진업무, 구강치과진료협조업무 등을 시행하는 중요한 인력으로 차별화된 경쟁력을 가질 수 있도록 하는 중요한 요소 중 하나가 치과위생사 자신이 치과 병(의)원에 대하여 소속감과 애착을 가지고 업무에 임할 수 있도록 환경을 조성하는 것이다[17]. 직무만족이 높은 치과위생사는 치과 병(의)원의 경쟁력을 확보할 수 있는 매우 중요한 요소이며, 능동적이고 창의적으로 양질의 의료서비스를 환자들에게 제공하여 치과의료 생산성의 향상에 영향을 끼치게 된다[16]. 이러한 직무만족은 전문 직업성이 강할수록 높기 때문에 재직의도를 높여주고, 이직을 낮추어 전문직업인으로서의 소속감과 자신감, 올바른 가치관의 확립할 수 있게 한다[11].

하지만 대부분의 치과위생사들이 본연의 업무인 예방진료 및 구강보건교육에 전념하지 못하고, 절반이상 치과진료협조업무에만 치중되어 있어 변화되고 있는 시대에 필요한 구강보건전문인력으로서의 역할은 부족한 실정이다[9]. 이에 본 연구에서는 치과진료협조업무를 하는 치과위생사와 예방치과치치업무

를 하는 치과위생사의 직무만족과 직무성과를 비교하고, 이직의도를 확인하고자 하였다. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 치과위생사의 특성을 비교한 결과 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무를 하는 치과위생사의 평균연령과 경력이 높았고, 전체 평균 근무지는 치과병원보다 치과의원이 많았다. 치과병원에서 예방치과처치업무는 예방치과전문의가 주체가 되어 진료가 이루어지므로 치과병원보다 치과의원에서 예방치과처치업무를 하는 치과위생사의 비중이 높기 때문인 것으로 보인다. 또한 평균연령이 높은 것은 소와 김[13]의 연구에서도 동일하게 나온 결과로 대부분의 치과병(의)원에서 예방치과처치업무를 하는 치과위생사가 수행하기 때문인 것으로 보인다. 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 치과위생사의 직무만족을 비교한 결과 업무의 즐거움을 제외한 업무의 가치와 업무의 우월성, 업무의 만족에서 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 높았지만 유의하지는 않았다. 소와 김[13]의 연구에서도 치과위생사의 예방치과처치업무 수행도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 조사되어 본 연구와도 일치하였지만, 업무의 즐거움은 예방치과처치업무가 더 낮은 결과를 보였다. 이는 예방치과처치업무는 주로 치과진료협조업무와는 동떨어진 예방진료실이라는 특수한 환경에서 많은 시간을 혼자 보내는 경우가 많기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 치과진료협조업무보다 나은 일이고, 예방치과처치업무에 대하여 만족하고 가치가 있는 일이라고 생각하지만, 다른 치과위생사들과 많은 시간을 함께 하지 못하는 것에서 업무에 대한 즐거움은 낮은 것이라 생각된다.

심과 서[17]의 연구에서 직무만족이 높아지면 불만족 시 생기는 이직률과 결근율에 영향을 미친다고 하였다. 치과위생사는 이직률이 높은 편으로 치과계에서 심각한 문제로 대두되고 있지만 근본적인 원인의 진단과 해결방안은 부족하다. 강[10]은 치과위생사를 대상으로 한 이직연구에서 조직몰입이 가장 높은 상관성을 가지고 있다고 하였고, 이는 좋은 환경의 근무조건 뿐 아니라 자신의 업무에 대한 성장과 인정이야말로 조직에 더욱 몰입할 수 있도록 하는 기본적인 전제가 되는 것이라 하였다. 본 연구에서 치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 치과위생사의 이직의도를 비교한 결과 나는 새로운 직장을 찾고 있다고 이직에 대해 생각하고 있다, 내년에는 나의 일을 그만둘 것이다, 일을 그만두는 것을 고민하지 않는다는 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 이직의도가 낮았다($p < 0.05$). 이는 예방치과처치업무가 치과진료협조업무보다 직무에 대한 만족도와 성과가 높은 결과로 보여진다. 대부분의 예방치과처치업무는 치과의사의 지도하에 이루어지지만, 최근 치위생과정을 근거한 구강관리프로그램은 치과위생사가 대상자의 치위생문제를 파악하여 총체적으로 관리하는 것으로 독립적인 업무수행이 가능하다[18]. 이렇듯 예방치과처치업무는 치과위생사의 주체적이고 전문적인 업무로 예방치과처치업무의 중요성과 수행 및 교육필요성이 매우 높다[13]. 이는 이직을 결정하는 직접적인 요인이 급여나 보상이 아니라 인정과 책임, 발전가능성, 교육의 제공 등의 자기 성장과 개발을 위한 치과병(의)원의 투자와 지원이라는 연구결과들과 일치하는 것으로 보여진다[19].

치과진료협조업무와 예방치과처치업무에 따른 치과위생사의 직무성과를 비교한 결과 일이 잘못되어도 불평을 받은 적 없음을 제외한 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 높았다. 특히 업무의 효율성과 창의성, 업무시간의 유동성, 나에 대한 상사의 만족감, 동료의 존경과 신뢰에서 유의하게 높았다($p < 0.05$). 하지만 업무의 시간제한과 업무의 초과달성, 부주의로 인한 피해는 치과진료협조업무보다 예방치과처치업무가 높았지만 유의하지는 않았다. 이러한 결과 중 일이 잘못되어도 불평을 받은 적 없애서 예방치과처치업무를 하는 치과위생사가 치과진료협조업무를 하는 치과위생사 보다 낮게 나타난 것은 치과진료협조업무의 특성상 많은 치과위생사가 협력하여 한명의 환자를 관리하므로 불평과 책임문제에 있어 너그러운 반면 예방치과처치업무는 특성상 예방진료실에서 환자와 일대일로 관리하기 때문에 하

나의 문제가 발생하면 그 문제를 스스로 책임져야 하는 상황이 생기기 때문인 것으로 사료된다. 직무성과는 조직을 유지하고, 성장시키는데 가장 중요한 필요요소로 자신과 구성원들에 대한 신뢰를 바탕으로 형성된다[20]. 본 연구결과에서 치과진료협조업무를 하는 치과위생사보다 예방치과치업무를 하는 치과위생사에서 조직성과가 높게 나타나 단순한 치과진료협조업무에서 벗어나 예방, 교육, 대인관계기술, 경영동반자로서 역할까지 그 폭이 넓혀서 치과위생사로서의 능력을 효과적으로 발휘할 수 있어야 할 것이다 [21]. 직무만족과 이직의도, 직무성과의 상관관계 분석한 결과 직무만족이 높을수록 직무성과는 높고 이직의도는 낮았다($p<0.05$). 이러한 직무만족과 직무성과는 이직의도와 많은 관련성이 있다는 연구결과 [19,20,22]들과 일치하였다. 하지만 치과진료협조업무와 예방치과치업무 두 그룹에서 각각 핵심역량에 관한 주된 업무를 확인하여 핵심역량업무에 따른 직무만족도와 직무성과의 분석이 이루어진다면 보다 실질적인 제도 개선에 활용될 수 있는 연구가 될 것이다.

이와 같이 직무만족과 이직에 관한 지속적인 연구가 이루어졌음에도 불구하고 치과위생사의 높은 이직률로 인해 치과병(의)원의 심각한 문제로 자리 잡고 있다. 치과위생사의 직무만족에 큰 영향을 주는 것은 장래성요인으로 치과병(의)원은 치과위생사를 치과진료협조업무에만 치중하지 않도록 치과위생사 본연의 업무인 예방치과치업무에 집중할 수 있는 환경이 갖춰줘야 할 것이다[23]. 이를 통해 치과위생사의 직무만족과 직무성과를 높여 구강보건전문인력으로서 국민의 구강건강을 향상시키는데 기여해야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로 일부 부산, 경남지역에 국한되어 조사되었기 때문에 전체를 일반화 하기는 어렵다고 사료되며, 92.5%의 치과위생사가 치과의원에 편중되어 있어 후속 연구에서는 치과병원에서의 예방치과치업무의 특성과 치과진료협조업무의 특성을 비교하고, 일반적인 특성에 따라 비교하여 수정 보완된 연구가 필요할 것이다. 또한 각 그룹에 따른 핵심역량업무를 파악하여 실질적인 제도 개선에 활용될 수 있는 연구가 필요할 것이다. 나아가 치과에서 이루어지는 구강보건교육과 치과경영에 대한 업무 등 포괄적인 연구에 대하여 추가조사가 필요할 것이다.

결론

본 연구는 치과위생사의 예방치과치업무에 대한 전문성을 확보하고, 치과위생사의 직무만족과 직무성과를 높여 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 적극 활용될 수 있도록 374명의 치과위생사를 치과진료협조업무와 예방치과치업무에 따라 직무만족과 직무성과, 이직의도를 비교분석하였다.

1. 직무만족을 비교한 결과 나는 일에 즐거움을 느낀다는 제외한 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과치업무가 높았다.
2. 이직의도를 비교한 결과 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과치업무가 이직의도가 낮았다($p<0.05$).
3. 직무성과를 비교한 결과 일이 잘못되어도 불평을 받은 적 없다는 제외한 모든 문항에서 치과진료협조업무보다 예방치과치업무가 높았다.
4. 직무만족이 높을수록 직무성과는 높고 이직의도는 낮았다($p<0.05$).

위의 결과를 통해 직무만족이 높을수록 직무성과는 높고 이직의도는 낮았다. 또한 직무만족과 이직의도, 직무성과는 치과진료협조업무보다 예방치과치업무에서 긍정적인 효과가 있었다. 따라서 직무만족은 장래성요인이 큰 영향을 미치므로 치과(병)의원은 치과위생사를 치과진료협조업무에만 치중하지 않고,

치과위생사 본연의 업무인 예방치과처치업무에 집중할 수 있는 환경이 갖춰질 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 국민의 효과적인 구강건강관리를 위해 예방치과처치업무가 치과위생사의 독립적이고 주체적인 업무가 될 수 있도록 제도적으로 개선되어야 할 것으로 사료된다.

Acknowledgements

본 논문은 2018년도 마산대학교 교내연구비 지원에 의해서 수행된 결과임

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

References

- [1] Yun SH, Suh CJ. The effects of the scaling health insurance coverage expansion policy on the use of dental services among patients with gingivitis and periodontal diseases. *Korea J Health Econ Policy* 2016;22(2):143-62.
- [2] National Health Insurance Service [Internet]. National Health Insurance Service; 2019. [cited 2019 Feb 01]. Available from: <http://www.nhis.or.kr/wnsearch/search.jps>.
- [3] Kang BW, Kang JK, Kang HK, Gu IY, Kwon HS, Kim JY, et al. Introduction to dental hygienics. Seoul: Jisung Publishing Inc; 2013: 75.
- [4] Jang HS, Park SK, Yoo SJ. Demand and supply planning for the dental professions. *KHIDI* 2003; 71,72,82,86.
- [5] Muller-Joseph L, Homenko DF, Wilkins EM. The professional dental hygienist. In *Clinical practice of the Dental Hygienist*. 9th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2005: 3-14.
- [6] Nam YO, Song KH, Kang HS, Sim HS, Yoo JH, Lee MY, et al. Dental hygienist study on the improvement of long-term practical examination. *National Health Personnel Licensing Examination Board*; 2011: 1-242.
- [7] Schuller AA, van Overbeek K, Ooijendijk WT. Direct access to the dental hygienist 2. Opinions of dental hygienists and dentists. *Ned Tijdschr Tandheelkd* 2006;113:4-9.
- [8] Clovis J. The professional status of dental hygiene in Canada, Part two: challenges, insights and advancement. *Can Dent Hyg Asso J Probe* 2000;34(6):99-104.
- [9] Kim YS, Yoon HS. Burnout among clinical dental hygienists and its coping behaviors. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(4):225-33.
- [10] Kang OH. The determinants of intent to leave if dental hygienists at dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 2006;6(2):107-11.
- [11] Chae EH, Lee HY. A study on job satisfaction of the employee in the long-term mental health care facilities. *J Korea Public Health Nursing* 2004;18(1):27-38.
- [12] Gwon SB. A study on the job satisfaction of the dental hygienists by the types of working place [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Dankook, 1995.
- [13] 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.
- [14] Oh JS. A study on the factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Korea [Doctoral dissertation]. Gwangju: Univ. of Chosun, 2001.

- [15] Kim YJ, Han GS. Relationships among emotional leadership, commitment, patient orientation, and job performance in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):551-9. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.551>
- [16] Heo SE, Ji JH. The mediating effects of burnout on the relationships between job stress and turnover intention for dental hygienists—. *Korean Public Health Res* 2010;36(2):35-55.
- [17] Sim SH, Seo YJ. Determinants of occupational commitment of dental hygienists. *Korean J Hospital Management* 2008;13(1):84-102.
- [18] Kim YR. Analysis of the factors of dental hygiene plans influencing patients of the dental hygiene program based on dental hygiene process. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(2):227-37. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.227>
- [19] Lee HO, Lim CH, Ju OJ, Kim YI, Lee HK. A study on factors related to the job satisfaction of dental hygienists in J region. *J Dent Hyg Sci* 2006;6(4):285-93.
- [20] Ju ON, Kim KS, Lee HO. Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists in the region of J. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(4):251-6.
- [21] Zhang Z, Luk W, Arthur D, Wong T. Nursing competencies: personal characteristics contributing to effective nursing performance. *J Adv Nurs* 2001; 33(4):467-74. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01688>.
- [22] Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SI, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(6):666-74.
- [23] Jeong SH, Seo YK, Son EY, Choi YH, Song KB. Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries. *J Korean Acad Dent Health* 2005;29(3):281-92.