

치과위생사의 직업몰입 영향요인 연구

심수현, 서영준*

신성대학 치위생과, 연세대학교 보건행정학과*

<Abstract>

Determinants of Occupational Commitment of Dental Hygienists

Su-Hyun Sim, Youngjoon Seo*

Dept. of Dental Hygiene, Shinsung College

*Dept. of Health Administration, Yonsei University**

The purpose of this study is to investigate the determinants of the occupational commitment of dental hygienists in Korea. The independent variables contain three groups of work rewards variables which consist of task reward variables (autonomy, job significance, resource adequacy, role conflict, workload, and routinization), social reward variables (supervisory support, co-worker support, and negative affectivity), and organizational reward variables (job security and promotional chances), and eight socio-demographic variables.

The sample of this study consisted of 474 dental hygienists who work at general hospitals, university hospitals, dental hospitals and clinics across the nation. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using hierarchical regression technique.

It was found that: (1) job significance have a significant positive effect on the occupational commitment of dental hygienists; (2) role conflict, workload, routinization, and type of work site have significant negative effect on the occupational commitment of dental hygienists; (3) the study model explains 23.7% of the variance in occupational commitment among dental hygienists.

The results of the study indicate that managers of dental clinics and hospitals should make efforts to extend the scope and quality of dental hygienists' work through job enlargement and job enrichment.

Key Words : Occupational Commitment, Dental Hygienist

I. 서 론

1. 연구의 필요성

의료기관은 전통적으로 노동집약적이면서 기술집약적인 산업으로 인식되어 오고 있다. 이는 의료기관에 근무하는 전문 인력의 효율적 관리가 조직의 경쟁력 강화에 매우 중요한 요소임을 의미하는 것으로 치과의료기관도 예외는 아니다. 치과 의료기관에 근무하는 중심 인력은 치과의사와 치과위생사로 대별되며, 이중 치과위생사는 국민의 인식과 사회적 기대의 변화로 과거에 비하여 다양한 역할 수행에 대한 요구와 그 역할의 중요성이 증가 되는데 반하여 상대적으로 관심을 크게 받아오지 못한 직종의 하나라고 할 수 있다.

치과위생사는 지역주민과 구강질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육, 예방치과처치, 치과진료협조 및 경영관리를 지원하여 국민의 구강건강증진에 일익을 담당하는 전문직업인이며(김인숙 등, 2002), 국가시험에 합격하여 보건복지부 장관의 면허를 받은 의료기사로 정의되어 있다. 또한, 치과위생사는 치석제거 및 치아우식증의 예방을 위한 불소도포, 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무와 의료법 제32조 제1항의 규정에 의한 안전관리 기준에 적합하게 진단용 방사선 발생장치를 설치한 보건기관 또는 의료기관에서 구강진단방사선 촬영업무에 종사할 수 있다(의료기사등에관한법률시행령). 최근 들어 치과위생사는 구

강진료영역의 중요한 업무를 담당할 뿐만 아니라 치과 의료기관간의 경쟁이 심화되고 국민들의 구강건강에 대한 질적 요구가 무엇보다 증대되는 현실에서 그 중요성이 점차 커지고 있다. 따라서 각 치과 의료기관은 질적인 경쟁력을 갖춘 치과위생사를 확보하고, 이들이 자신의 직업 및 근무기관에 대한 소속감을 가지고 근무할 수 있도록 하는 환경을 조성하는 것이 치과 의료기관의 경쟁력을 높이는 중요한 요소 중의 하나라고 보고 있다.

일반적으로 근로자들이 자신의 직업에 대하여 가지는 몰입도를 나타내는 직업몰입도(occupational commitment)는 조직효과성과 밀접한 관련성이 있는 것으로 많은 연구들에서 보고되고 있는데, 예를 들면 직무만족(Aranya et al., 1982; Bartol, 1983), 조직몰입(Morrow & Wirth, 1989; Wallace, 1993), 이직의도(Meyer et al., 1993; Carson & Bedeian, 1994), 직업변경의도(Blau, 1989; Aryee et al., 1994), 직무성과(Darden et al., 1989; Somers & Birnbaum, 1998), 생산성(Cornwall & Grimes, 1987; Kaldenberg et al., 1995) 등에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

직업몰입은 직무몰입(Job involvement) 및 조직몰입(Organizational commitment)과 구별된다. 자신이 현재 속해있는 조직사회의 요구된 과업에 대한 심리적 애착을 가리키는 직무몰입은 상대적으로 단기적인 성격을 갖는 반면에 직업몰입은 직업에 대해서 개인이 갖는 주관적인 태도로서 보다 장기적이고 안정적이라는 점에서 차이가 있다. 또한 조직몰입은 한 조직이 가지는 제도적인 목표 및 가치에 대한 몰입을 가리키나, 직업몰입은 직업의 목표 및 가치와 관련된 것이라는 점에서 차이가 있다(Colarelli & Bishop, 1990).

치과위생사를 대상으로 한 이직 및 조직몰입에 대한 연구결과를 살펴보면 치과위생사의 경우 조사대상자의 61.0%가 이직 경험이 있고, 이직을 하게 된 가장 큰 이유는 '근무조건'이 32.0%로 나타났으며, 다음으로는 '보다 큰 기관으로의 이동'이 28.0%로 보고되었다. 또한 현재 근무지에서 이직을 희망하는 응답자 중 가장 옹기고 싶은 이유는 가사 때문이었고, 그 다음이 급여수준이라고 보고하였다. 이는 치과위생사가 자신의 능력과 업무에 대한 강한 자부심을 가지고 있는데 반해 낮은 사회적 대우와 이미지, 능력발휘에 부적절한 업무의 부과로 인하여 대체로 낮은 직무만족도를 나타내고 있으며 이로 인해 잦은 이직을 하는 것으로 볼 수 있다(임해경, 2001). 또 다른 연구에서는 치과위생사가 고유 업무 수행에 대해 전념하기 보다는 단순 진료협조업무의 부담이 높아 직무 자체에 대한 만족도가 낮은 것으로 보고하였다. 이러한 요인들로 인해 높은 이직률과 짧은 직업수명은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익과 치과 의료기관의 생산성 및 기술수준의 향상에도 저해요인으로 작용하고 있다(강옥희, 2004).

의료직과 의료기사직은 면허증과 전문성의 공통점을 가지고 있음에도 불구하고 의사직과 간호사직을 제외하고 직업몰입에 관한 연구들이 거의 없으며(고종욱 등, 2002), 특히 치과위생사의 직업몰입에 대한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 치과위생사의 직업몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하여 그 개선방안을 모색함으로써 치과위생사의 전문직업인으로서의 위상을 강화하고, 고유 업무영역의 확대 및 재정립의 필요성이 제기되고 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 치과위생사들의 직업몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 조직 내외의 요인들을 분석하고, 각 요인들이 직업몰입에 미치는 영향을 파악하여, 치과위생사들의 직업몰입 향상과 전문적인 업무영역의 확립을 위한 기초 자료를 제공하고자 수행되었다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 치과위생사의 사회인구학적 특성별 직업몰입도 차이를 분석한다.

둘째, 치과위생사의 직업몰입에 영향을 미치는 영향 요인을 분석한다.

II. 이론적 고찰

1. 직업몰입의 개념

일부 행동과학자들은 종업원의 태도와 행동에 관한 연구과정에서 조직과 직업사이에는 서로 일치하는 부분이 많은 것은 사실이나, 조직과 직업은 그 규범 및 가치가 근본적으로 서로 다르기 때문에 상호 배타적이며, 갈등 관계가 존재한다는 것을 발견하였으며(Blau & Scott, 1985), 이로부터 직업몰입에 대한 관심과 연구가 증대되기 시작하였다. 직업몰입과 관련된 문헌들은 직업몰입의 개념이 매우 다양하다는 것을 설명해 주고 있는데, 그중에서도 전문직업몰입(professional commitment), 경력몰입(career commitment), 그리고 직업몰입(occupational commitment)의 세 용어가 사용되고 있다(고종욱 등, 2002).

직업몰입이란 개인이 자신의 직업에 몰두하여, 이에 대한 깊은 관심과 높은 가치를 부여하는 심리적 상태를 말한다. 즉 직업몰입은 종업원이 조직보다 직업적 가치를 중시하여, 개인

의 직업적 가치에 몰입하려는 의도 및 과정 이라고 정의할 수 있으며(고종욱 등, 2002), 한 개인이 자신을 자신의 직업과 동일시하고 직업에 관여하는 강도의 상대적 크기로 설명할 수 있다. 한편 Meyer 등(1993)은 직업몰입이 직업에 대한 정감적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 그리고 규범적 몰입(normative commitment)의 세 차원으로 나뉜다고 보고 있다. 정감적 몰입, 유지적 몰입 및 규범적 몰입은 각각 소망(want to), 필요(need to) 및 의무(ought to) 때문에 직업에 몰입하는 것을 가리킨다(고종욱 등, 2002). 본 연구의 관심은 소망하기 때문에 직업에 몰입하는 정감적 몰입에 관심을 두고 있으며, 대부분의 직업몰입 관련 연구들도 정감적 몰입에 초점을 맞추고 있다.

2. 연구모형

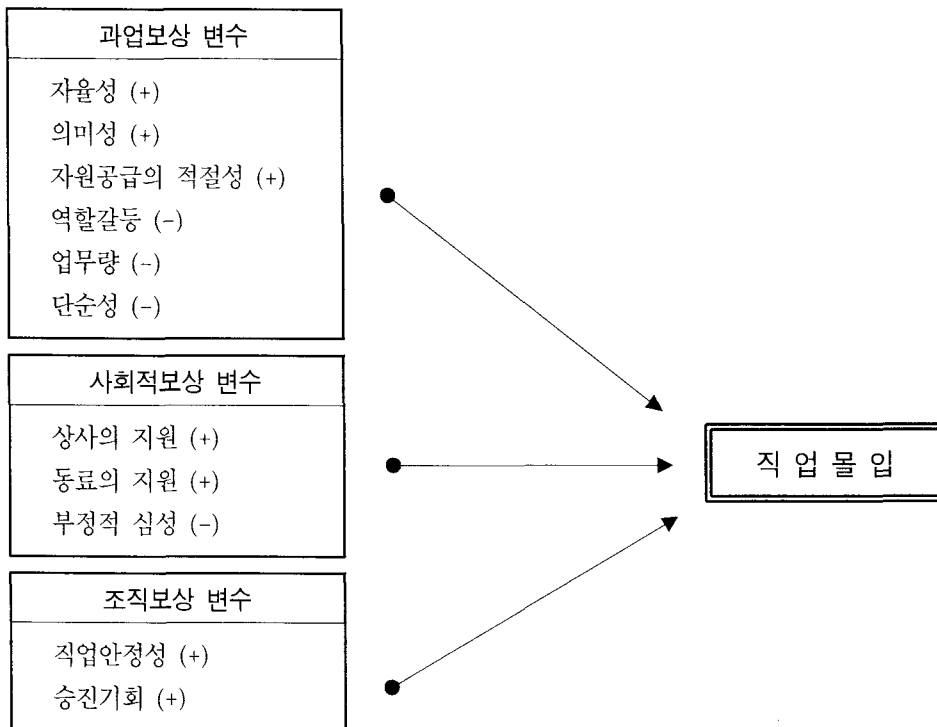
초기의 직업몰입관련 연구들의 주 관심 영역은 직업몰입과 조직몰입과의 관계였다. 전문직 종사자들을 대상으로 두 몰입간의 관계를 다룬 초기 연구들은 공통적으로 전문직 종사자들의 목표 및 가치와 조직의 목표 및 가치간의 본질적인 대립으로 인한 두 몰입간의 갈등 관계를 주장하였다(Goullder, 1957; Hall, 1968). 그렇지만 이런 일원모형의 연구는 경험적 연구들에 의해서 지지되지 못하였으며, 두 몰입은 상호 독립적이며 양립가능하다는 이원모형에 의해 대체되었다(Blau, 1989; Morrow & Wirth, 1989; Meyer et al, 1993). 직업몰입과 조직몰입간의 관계에 대한 25개의 선행연구들을 메타 분석한 Wallace(1993)의 연구에 따르면, 두 몰입간에 유의미한 정(正)적 상관관계가 존재하며 직업적 전문성이 높을수록 두 몰입간의 관계가 더 강한 것으로 나타났다. 국내의 연구결과(고종욱 등, 1999)에서도 이원모형을 지지하는 동일한 결과를 발견하였다. 또한 80년대 이후 직업몰입에 영향을 미치는 조직 내 결정요인에 대한 연구가 꾸준히 진행되어 왔으며, 그 결과 직업몰입에 영향을 미치는 다양한 직무특성 및 근무조건들이 확인되었다(고종욱 등, 2002).

입사 후에 겪게 되는 다양한 조직 내 경험은 교환이론에 따르면 노동보상으로 개념화 된다. 노동보상은 다양한 방식으로 분류될 수 있는데 크게 과업보상(task rewards), 사회적 보상(social reward) 및 조직보상(organizational reward)의 세 범주로 나누어 볼 수 있다(Katz & Van Maanan, 1977; Mottaz, 1988). 과업보상은 과업의 다양성이나 자율성과 같이 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상들을 가리키고, 사회적 보상은 직무와 관련하여 조직 내 타인들, 즉 상사나 동료들과의 상호작용으로부터 기원하는 외재적 보상을 의미하며, 조직보상은 과업수행에 동기를 부여하고 구성원들을 유지할 목적으로 조직에 의해서 제공되

는, 급여, 승진, 직업안정성 등과 같은 외재적 보상들을 가리킨다.

본 연구에서 직업몰입의 결정요인으로 검토할 과업보상, 사회적 보상 및 조직보상 변수들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째 본 연구에서 검토할 과업보상변수들에는 긍정적인 과업보상으로서 다양성, 자율성 및 의미성의 세 변수를, 그리고 부정적인 과업보상으로서 역할보호성, 역할갈등, 업무량 및 자원의 불충분성의 네 개의 역할스트레스 변수가 있다. 과업보상변수들에 대한 과거 연구결과는 긍정적인 과업보상변수들인 다양성, 자율성 및 의미성은 직업몰입에 정적인 영향을 미치고 있으며(Noe et al., 1990; McElroy et al., 1993, Wallace, 1995), 부정적인 과업보상변수들인 역할보호성 및 역할갈등은 직업몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(Darden et al., 1989; Colarelli & Bishop, 1990). 직무스트레스의 두 차원인 업무량과 자원의 불충분성에 대한 연구는 업무량이 적을수록, 자원이 충분할수록 직업몰입도가 높아진다고 하였다(고종욱 등, 1999, 2002). 또한 박대규 등(2000)의 임상간호사의 조직 및 직업몰입 분석에



(+) : 긍정적 영향
 (-) : 부정적 영향

그림 1. 직업몰입의 인과모형

관한 연구에서는 직업몰입에 영향을 미치는 요인으로 보직적합성, 병원분위기, 역할갈등 등이 보고되었다.

둘째, 직업몰입에 영향을 미치는 사회적 보상변수들로는 상사의 지원과 동료의 지원 및 부정적 심성의 세 변수가 검토될 것이다. 사회적 보상변수들과 관련하여 기존의 연구들은 상사 및 동료의 지원이 많을수록 직업몰입이 높아진다고 보고하고 있다(장재윤, 1996; Colarelli & Bishop, 1990; Wallace, 1995).

셋째, 조직보상변수에는 직업안정성, 승진기회의 두 변수가 포함된다. Aranya 등(1981) 및 Darden 등(1989)의 연구 결과는 조직보상변수들 중에서 보수가 직업몰입에 영향을 미친다는 것을 보고하고 있으며, 간호사를 대상으로 한 연구에서도 조직보상변수들이 직업몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였다(고종욱 등, 2002).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구의 자료수집은 전국의 대학병원 및 종합병원의 치과, 치과전문병원, 치과의원에서 근무하는 치과위생사 474명을 대상으로 이루어졌다. 2004년 8월 현재 대한치과의사협회 회원 명부에 등재된 치과진료기관을 대상으로 하여 각 지역(광역시, 도, 군)별로 서울 및 경기지역을 50%, 그 밖의 지역 10곳을 각 5%의 일정비율로 임의 표본추출한 후 유선을 통해 치과위생사의 재직여부를 확인하고, 본 조사의 의의와 협조 방법에 대해 설명한 후 조사에 동의하는 치과위생사를 대상으로 하였다.

자료 수집은 2004년 9월 4일부터 10월23일까지 진행되었으며, 조사방법으로는 우편과 통신 및 직접방문에 의한 방법을 이용하였고, 자기기입식 설문조사를 통해 이루어졌다. 본 연구의 도구로 사용된 설문 항목들 중 직업몰입도 및 과업보상 변수, 사회적 보상변수, 조직보상변수는 고종욱 등(2002)의 연구에서 사용되었던 항목들을 참고하였다.

이론적 변수들은 총 4개의 영역(직업몰입도, 과업보상 변수, 사회적 보상 변수, 조직보상 변수)으로 구별되었다. 조사대상자의 사회인구학적 특성으로 8문항(연령, 학력, 결혼여부, 소득, 총 근무경력, 현 근무경력, 현 근무지 직위, 현 근무지 직원명수)을 포함 하였다.

설문지는 총 830부를 배포하여, 479부가 회수 되었고 이중 응답이 부실하여 연구에 사용할

독립변수들 간의 다중공선성을 검증하기 위하여 상관계수를 구한 결과 0.8을 초과하는 상관계수가 없어 본 연구모형에서 사용된 독립변수들 간의 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단하였다.

3. 측정도구 및 분석방법

설문조사를 통하여 수집된 자료는 SPSS ver. 10.0 program을 사용하여 분석하였으며, 세부적인 분석내용은 다음과 같다.

첫째, 기술통계 분석을 이용하여 조사 대상자들의 일반적 사항을 조사하였다.

둘째, 사회인구학적 특성에 따른 직업몰입도의 차이를 알아보기 위해 t-test 및 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

셋째, 각 독립변수들과 직업몰입도와의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

넷째, 사회인구학적 변수와 조직요인변수의 직업몰입도에 대한 영향력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 응답자의 사회인구학적 특성별 직업몰입도 차이분석

응답자의 직업몰입도의 전체 평균은 3.158점으로 나타났다. 학력, 소득, 총 근무연수, 현 근무연수에 따른 직업몰입도에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 연령, 결혼상태, 근무처, 직위는 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 즉, 연령이 높을수록, 결혼 상태는 기혼자 보다 미혼이, 근무처는 병원 급에 근무하는 응답자보다 의원 급에 근무하는 응답자가, 그리고 현 근무처에서의 직위는 실장 및 팀장급이 평치과위생사보다 직업몰입도가 더 높은 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

<표 2> 사회인구학적 특성에 따른 직업몰입 차이

구 분	범 주	평 균	F/t test
직업몰입도		3.158	
연 령	26세 미만	3.094	F(3.628)***
	26세 이상~31세 미만	3.170	
	31세 이상	3.385	
결혼상태	미혼	3.403	t(12.641)***
	기혼(이혼)	3.089	
학 력	전문대졸	3.251	t(1.111)
	대졸 이상	3.141	
소 득	140만원 미만	3.178	F(0.983)
	140만원 이상	3.090	
근 무 처	의원급	3.224	t(4.069)*
	병원급 ¹⁾	3.075	
총 근무년수	2년 미만	3.115	F(1.866)
	2년 이상~4년 미만	3.138	
	4년 이상~7년 미만	3.073	
	7년 이상	3.300	
현 근무년수	2년 미만	3.044	F(2.639)
	2년 이상~4년 미만	3.209	
	4년 이상	3.236	
현 근무처 직 위	실장 및 팀장 급	3.434	F(12.978)***
	치과위생사	3.094	

주 : 1) 병원급 : 대학병원치과, 종합병원치과, 치과병원

*p <.05 **p <.01 ***p <.001

2. 직업몰입도와 변수간의 상관관계 분석

독립변수들과 직업몰입간의 상관관계를 <표 3>에서 보면, 업무의 자율성(.288), 의미성(.376), 자원공급(.237), 상사의 지원(.174)은 직업몰입도와 정(+)의 상관관계를, 역할갈등(-.226), 업무량(-.223), 업무의 단순성(-.359), 부정적 심성(-.180)은 직업몰입도와 부(-)의 상관관계를 보였다. 통제변수와의 상관관계는 나이(.134), 총 경력(.156), 현 근무처경력(.121),

직위(.164)는 정(+)의 상관관계를, 근무처(-.093), 결혼(-.162)은 부(-)의 상관관계를 가지는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 독립변수와 종속변수간의 상관관계의 방향성과 일치하여 본 연구모형의 이론적 타당성을 뒷받침해주고 있다.

〈표 3〉 직업몰입도와 독립변수들간의 상관관계

변 수	직업몰입도	
과업 보상변수	자 율 성	.288***
	의 미 성	.376***
	자원공급	.237***
	역할갈등	-.226***
	업 무 량	-.223***
	단 순 성	-.359***
사회적 보상변수	상사지원	.174***
	동료지원	.061
	부정심성	-.180***
조직보상변수	승진기회	.089
통제 변수	나 이	.134**
	총 경력	.156**
	현근무경력	.121**
	근 무 처	-.093*
	결 혼	-.162***
	소 득	-.046
	학 력	-.049
	직 위	.164***

*p < .05 **p < .01 ***p < .001

3. 직업몰입도에 대한 영향요인 분석

통제변수, 노동보상변수(독립변수)와 직업몰입도에 대한 위계적 다중회귀분석결과는 〈표 4〉와 같다. 통제변수와 노동보상변수를 동시에 고려한 모형2를 중심으로 회귀분석결과를 살펴보면, 통제변수 중에서는 근무처($\beta = -.107$)만 직업몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있고, 다른 통제변수들은 유의한 영향을 미치지 않았다.

직업몰입에 대한 노동보상변수들의 영향을 살펴보면, 직업의 의미성($\beta=.205$)은 정(+)^{의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 업무의 단순성($\beta=-.219$), 업무의 역할갈등($\beta=-.089$), 업무량($\beta=-.101$)은 부(-)^{의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.}}

이상의 결과는 치과위생사들은 근무하는 곳이 병원급 보다 의원급에서 근무 할수록, 직업에 대한 의미성을 크게 느낄수록, 자신에게 주어진 업무가 다양 할수록, 업무수행 시 역할에 대한 갈등이 적을수록, 자신에게 주어진 업무의 양이 과다하지 않을수록 직업에 대한 몰입이 증대된다는 것을 의미한다.

〈표 4〉 직업몰입도에 대한 영향요인 분석

변 수	모형 1		모형 2		
	직업몰입도		직업몰입도		
	β	P	β	P	
통 계 변 수	나 이	-.190	.204	-.181	.181
	총 경 력	.195	.227	.164	.260
	현 근무경력	.023	.743	.025	.693
	근 무 처	-.081	.090	-.098	.026
	결 혼	-.121	.045	-.097	.073
	소 득	.038	.447	.074	.109
	학 력	.019	.710	.030	.509
	직 위	.120	.022	.023	.636
노동 보상 변수					
		자 율 성		.068	.157
		의 미 성		.213	.000
	과업보상 변수	자원공급		.052	.263
		역할갈등		-.086	.048
		업 무 량		-.099	.030
	단 순 성		-.208	.000	
사회적 보상변수	상사의 지원			.063	.090
	동료의 지원			.019	.652
	부정적 심성			-.060	.164
조직 보상변수	승진기회			-.023	.593
	F	3.161***		9.601***	
	R ²	0.052		0.265	
	Adjusted R ²	0.035		0.237	

V. 고 찰

본 연구에서 직업몰입에 유의한 영향을 미치는 변수들의 의미 및 치과병의원에서의 개선을 위한 방법을 고찰해 보면 다음과 같다.

직업몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사된 이들 변수들의 상대적 중요성을 표준화 회귀계수를 기준으로 살펴보면, 정(+)의 영향을 미치는 변수는 업무의 단순성과 의미성이었는데 이는 기존의 연구에서도 그 유의성이 입증되고 있어 본 연구결과의 신뢰성을 뒷받침해 주고 있다(고종욱 등, 1999, 2002, Noe et al., 1990; McElroy et al., 1993, Wallace, 1995). 반면 부(-)의 영향을 미치는 변수는 근무처의 형태(-.107), 업무량(-.101), 역할갈등(-.089)으로 조사되었는데 이 결과도 기존의 국내외 연구결과에서 그 중요성이 확인되고 있다(고종욱 등, 1999, 2002; Darden et al., 1989; Colarelli & Bishop, 1990).

이들 유의한 변수들의 의미를 각각 살펴보면, 먼저 업무의 단순성이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사 되었는데, 이는 단순반복적인 업무를 수행하는 치과위생사일수록 자기의 직업에 대한 만족도와 애착심이 높지 않음을 의미한다. 따라서 치과위생사의 업무 영역이 단순한 진료보조 및 협조에만 머물러 있기 보다는 전문적인 지식을 바탕으로 치과위생사의 고유 업무영역인 예방치치업무, 구강보건교육업무, 환자와의 계속관리 시스템 구축업무 등 전문적인 지식과 자부심을 가질 수 있는 보다 다양한 업무영역의 확대가 필요함을 시사하고 있다.

의미성은 자신의 업무에 대한 자부심과 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 이는 치과위생사들이 자신이 수행하는 업무가 치과의사의 단순 보조업무에 머물러 그 중요성과 전문성을 인정받지 못할 때 직업몰입도가 낮아짐을 의미한다. 따라서 치과병의원의 경영자들은 치과위생사들의 업무가 그들의 단순보조자 역할이 아니라 경영 및 환자들의 구강보건향상을 위해 노력하는 중요한 파트너임을 인식하고 그에 합당한 정신적, 물질적 대우를 해줄 때 치과위생사들의 직업에 대한 자부심이 더 높아질 것이다.

다음으로 업무량이 많을수록 치과위생사들의 직업몰입도가 낮아지는 것으로 분석되었는데, 기존의 연구에서는 업무량이 과다하거나 과소하여도 모두 직무만족도에 부정적 영향을 미친다는 결과도 보고되고 있다(고종욱 등, 1999, 2002). 따라서 단순한 업무량의 증감보다는 치과위생사들의 전문성을 발휘할 수 있는 의미있는 분야의 업무는 늘리고, 단순하고 반복적인 업무량은 줄여서 전체적으로 전문성이 강화된 적절한 업무량을 부과하는 것이 치과위생사의

직업몰입도 향상에 긍정적인 효과를 가지고 올 것으로 판단된다.

업무의 역할갈등은 치과의사와 치과위생사 간에 발생할 수 있는 업무의 영역에 대한 인식의 차이에서 비롯된 것으로 치과의사들은 그동안 치과위생사들이 단순보조업무만 수행하도록 하고 그 이상의 업무를 수행하는 것은 어렵다고 생각하는 경향이 있었기 때문이다. 이로 인한 갈등을 해소하는 방안으로는 치과의사들이 수행하는 업무 중 치과위생사들이 수행해도 무방한 업무들은 위임할 필요가 있으며, 치과의사들이 치과위생사들을 치과진료업무의 동업자로 생각하는 인식의 전환이 요구된다. 또한 최근 치과의료계가 대형화, 네트워크화 되는 추세에 따라 그 조직의 구성원들 간의 역할의 적절성과 효율성은 그 조직의 성패를 좌우할 만큼 아주 중요하다고 할 수 있다. 원장과 직원의 적절한 업무 및 역할의 분장, 직원 상·하급 자간의 적절한 인간관계, 업무능력개발을 위한 적극적인 투자와 노력 등이 뒤따라 준다면 치과위생사들의 직업에 대한 몰입도가 향상될 수 있을 것으로 기대된다.

근무처 형태에 따른 직업몰입도의 차이를 보면 의원급에 근무하는 치과위생사의 직업몰입도가 높았는데, 이는 대형병원이 조직의 거대화로 인한 조직구성원들 간의 인간적인 공감대 형성 부족 및 사무적인 형태의 만남이 직업몰입도에 부정적인 영향을 미친것으로 볼 수 있다. 따라서 규모가 큰 치과의료기관에서는 근무자들 간의 인간적 유대를 돈독히 할 수 있는 다양한 프로그램들을 마련하는 한편 조직 내에서 개인의 가치와 역할의 의미를 인정해주는 문화를 조성할 필요가 있다.

이상의 결과들을 종합해 보면 치과위생사의 직업몰입도를 향상시키기 위해서는 계속적으로 전문적인 지식을 향상시킬 수 있도록 내·외부의 교육프로그램 및 전문화 과정을 지원하고, 치과위생사라는 직업에 자부심을 가질 수 있도록 직무확대(job enlargement)와 직무충실화(job enrichment)를 통한 업무영역의 확대 방안을 적극적으로 개발하는 노력이 필요함을 시사하고 있다. 또한 치과 운영의 중간관리자로서의 역할 개발이 필요하며, 조직 구성원들 간의 적극적이고, 긴밀한 업무 협조와 인간적인 믿음과 신뢰를 바탕으로 한 조직문화가 형성될 수 있도록 치과경영자 및 치과위생사들의 공동 노력이 필요함을 본 연구결과는 보여주고 있다.

VI. 요약 및 제언

1. 연구결과 요약

본 연구는 치과위생사들의 직업몰입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 조직 내외의 요인들을 파악하고, 각 요인들이 직업몰입에 미치는 영향을 분석하여, 치과위생사들의 직업몰입 향상과 전문적인 업무영역의 확립을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었으며, 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 응답한 치과위생사의 직업몰입도는 5점 만점에 3.158점이고, 응답자의 특성별 직업몰입도의 차이를 조사해 본 결과 연령이 많을수록, 기혼보다 미혼이, 의원급에 근무하는 응답자가, 실장 및 팀장이 치과위생사 평직보다 직업몰입도가 높은 것으로 조사되었다.

둘째, 치과위생사의 직업몰입과 조직변수의 상관관계를 분석해 본 결과, 업무의 단순성(-.359), 역할에 대한 갈등(-.226), 업무의 자율성(.288), 업무량(-.223), 직업의 의미성(.376), 자원공급(.237), 부정적 심성(-.180) 등이 유의한 상관관계를 보였으며, 연구모형에서 예측한 정(+), 부(-)의 인과관계와 일치하는 것으로 나타났다.

셋째, 치과위생사의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀 분석을 실시한 결과 업무의 단순성($\beta = -.219$), 직업의 의미성($\beta = .205$), 근무처($\beta = -.107$), 업무량($\beta = -.101$), 업무의 역할갈등($\beta = -.089$) 등이 영향을 미치는 것으로 조사 되었다.

이러한 연구결과를 토대로 볼 때 현재 단순한 업무를 반복적으로 수행하며 전문직업인으로서의 정체성을 확립하지 못하고 있는 치과위생사들이 자기 직업의 의미성을 찾고 전문직업인으로서의 직업몰입도를 충분히 가지기 위해서는 업무내용의 다양성과 전문성을 강화할 수 있는 직무 확대(job enlargement)와 직무충실화(job enrichment)의 노력이 필요한 것으로 판단된다.

2. 추후 연구를 위한 제언

본 연구의 제한점 및 추후 연구자를 위한 제언을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 횡단적(cross-sectional)자료를 사용하여 분석이 이루어졌으므로 변수들간의 인과관계를 엄격하게 규명하기에는 한계가 있다. 본 연구에서는 입사 후의 조직 내 노동

보상과 관련된 경험들이 직업몰입에 영향을 미치는 것으로 가정하였지만, 반대로 직업몰입이 높을수록 조직 내의 다양한 경험을 긍정적으로 받아들일 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 변수들간의 인과관계를 보다 명확하게 규명하기 위해서는 종단적(longitudinal)연구를 시도해 볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에 사용된 다양한 노동보상변수들이 치과위생사의 직업몰입도의 변이를 20.2%(전체변수 설명력 23.7% - 통제변수 설명력 3.5% = 20.2%)밖에 설명하지 못하고 있다는 것은 본 연구에 사용된 변수 외에 다른 유의한 변수들이 존재할 가능성을 높게 시사하고 있다. 예를 들어 입사 전 가정, 학교, 사회에서의 경험을 통해 형성된 직업의 가치와 이상에 대한 공식적, 비공식적 사회화 과정이 직업몰입의 인식에 중요한 역할을 할 수가 있다. 따라서 직업몰입의 발전 기제에 대한 보다 체계적이고 종합적인 이해와 설명을 위해서는 추후 연구에서는 보다 다양한 변수들을 포함하여 연구를 수행할 필요가 있다.

셋째, 직업몰입에 대한 독립변수들의 영향력이 자아효능감(self-efficacy)이나 조직지원(organizational support) 등과 같은 요인들의 조정효과에 의해 달리 나타날 가능성이 있다(Cherniss, 1991; Waterman et al., 1994). 그러나 본 연구에서는 이러한 변수들의 조정효과를 검토하지 못하였다. 본 연구가 갖는 이러한 한계들을 충분히 고려하여 후속연구가 이루어진다면 치과위생사의 직업몰입 영향요인 분석뿐만 아니라 직업몰입이라는 변수 자체에 대한 이해를 높이고 나아가 효율적인 인적자원관리에도 크게 기여할 수 있을 것이다.

넷째, 치과 위생사 자격증을 가지고도 치과위생 업무에 종사하지 않거나 다른 직종으로 전환한 사람들의 원인을 파악하여 본 연구결과와 비교해 보다면 치과위생사의 직업몰입 관련 요인들에 대한 더욱 흥미로운 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강부월, 조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구-치과위생사를 대상으로, 경기대학교 박사학위논문, 1999
- 강옥희, 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구, 연세대학교 석사학위논문, 2004
- 고종욱, 서영준. 일반 대학병원 의사의 조직애착과 직업애착에 관한 연구. 보건행정학회지 9권 1호, 1999, p.178-200
- 고종욱, 서영준 종합병원 간호사들의 노동보상과 직업몰입에 관한 연구, 보건행정학회지 12권 3호, 2002, p.77-98

- 김경선, 치과위생사의 전문직 자아개념과 업무수행과의 관계연구, 전남대학교석사학위논문, 2002
- 김인숙 등, 구강보건교육학, 고문사, 2002
- 박대규, 이금향, 임상간호사의 조직 및 직업몰입분석에 관한연구, 경영교육논총 2001, 제21집: 48-59
- 임해경, 치과위생사의 이직에 관한 연구, 경희대학교 석사학위논문, 2001
- 장재윤. 연구개발전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 사회과학대학원 박사논문. 1996
- Aranya N, Lachman R & Amernic J. Accountants' job satisfaction: a path analysis. *Accounting, Organizations, & Society* 1982; 7(3): 201-215
- Aryee S, Chay YW, & Chew J. An investigation of the predictors and outcome of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior* 1994; 44: 1-16
- Bartol KM. Turnover among DP Personnel: A causal analysis: *Communications of AC*, 1983; 26(10): 807-811
- Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 1985; 58(4): 277-288
- Blau GJ. Testing the generalizability of career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior* 1989; 35:88-103
- Carson KD & Bedeian AG. Career commitment: construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational behavior* 1994; 44: 237-262
- Cherniss C. Career commitment in human service professionals: a biographical study. *Human Relations*, 1991, 44(5): 419-437
- Colarelli SM & Bishop RC. Career commitment: functions, correlates, and management. *Group & Organizational Studies* 1990;15: 158-176
- Cornwall JR & Grimes AJ. Cosmopolitan-local: a cross-lagged correlation analysis of the relationship between professional role orientations and behaviors in an academic profession. *Human Relations* 1987; 40(5): 281-298
- Darden WR, Hampton R. & Howell RD. Career versus organizational commitment: antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of*

- Retailing 1989; 65(1): 80-106
- Gouldner AW. Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles-II. Administrative Science Quarterly 1957; 2: 281-316
- Kaldenberg DO, Becker BW, & Zvonkovic A. Work and commitment among young professionals: a study of male and female dentists. Human Relations 1995; 48(11):1355-1377
- Katz R & Van Maanan J. The loci of work satisfaction: job interaction and policy. Human Relations 1977; 30: 469-486
- McElroy JC, Morrow PC, Power ML & Iqbal Z. Commitment and insurance agents' job perceptions, attitudes, and performance, Journal of Risk and Insurance 1993; 60(3): 363-384
- Meyer JP, Allen NJ & Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 1993;78(4): 538-551
- Morrow PC & Wirth RE. Work commitment among salaried professionals. Journal of Vocational Behavior 1989; 34: 40-564
- Mottaz CJ. Determinants of organizational commitment. Human Relations 1988, 41(4): 467-482
- Noe RA, Noe AW & Bachhuber JA. An investigation of the correlates of career motivation. Journal of Vocational Behavior 1990; 37: 340-356
- Somers MJ. & Birnbaum D. Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. Journal of Organizational Behavior 1998;19(6):621-634
- Wallace JE. Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? Journal of Vocational Behavior 1993; 42: 333-349
- Watterman RH, Waterman JA. & Collard BA. Toward a career-resilient workforce. Harvard Business Review, July-August: 1004; 87-95

<부록>

변수들의 측정에 사용된 문항

변 수	문 항
직업몰입	1. 나는 이 직종에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶다. 2. 평생의 일로서 이 직종은 이상적이다. 3. 나는 다시 시작하더라도 이 직종에 뛰어들 것이다. 4. 똑같은 월급을 준다면 다른 직종으로 옮기고 싶다.(-) 5. 이 직종에 뛰어든 것을 후회하고 있다.(-)
업무의 단순성	1. 현 직장에서 나는 다양성 있는 일을 한다.(-) 2. 내 업무는 단순하고 반복적이다. 3. 나는 매일 똑같은 상황에서 똑같은 일을 한다.
업무에 대한 역할갈등	1. 나는 종종 상급자들로부터 상충되는 업무지시를 받는다. 2. 나는 동료들로부터 종종 상충되는 업무 요청을 받는다. 3. 나의 상급자는 업무지시를 일관성 있게 한다.(-)
업무의 자율성	1. 업무수행 방식은 내가 선택할 수 있다. 2. 나는 내 업무목표를 수정할 수 있다. 3. 업무 일정이나 수행 시의 계획 및 절차는 내가 조정할 수 있다.
업무량	1. 내 업무를 완수하는데 주어진 시간은 충분하다.(-) 2. 나의 업무에 대한 부담은 크다. 3. 나는 업무 완수를 위해 매우 부지런히 일해야 한다.
직업의미성	1. 나의 일은 현 직장에서 추구하는 목표 달성에 매우 중요하다. 2. 나의 일은 중요하고 가치 있는 일이다. 3. 나의 일은 현 직장의 핵심적인 기능에 기여한다.
직업안정성	1. 나는 내가 원하는 한 이 조직에서 계속 일할 수 있을 것으로 확신한다. 2. 내 일자리는 안정적이다. 3. 내가 원하는 한 이 조직에서 내 일자리는 있다.
자원공급의 적절성	1. 업무수행에 필요한 공간을 충분히 가지고 있다. 2. 업무수행에 필요한 물품이나 장비 획득에 어려움이 있다.(-) 3. 업무수행에 필요한 행정지원을 충분히 받고 있다.
승진기회	1. 직장 내 승진기회는 좋은 편이다. 2. 직장 내에서 승진이 정기적으로 이루어진다. 3. 직장 내에서 내부승진이 잘 이루어진다.
상사의 지원	1. 내 직속 상사는 내 업무와 관련하여 나에게 큰 관심을 보인다. 2. 업무수행 중 어려운 일이 생기면 직속상사에게 의지할 수 있다. 3. 직속상사는 나의 복리후생문제에 관심이 있다.
동료의 지원	1. 나는 매우 친하게 지내는 직장동료가 있다. 2. 나는 퇴근 후 직장동료들과 자주 어울린다. 3. 나는 중요한 개인적인 문제들에 대해서 직장동료들과 상의한다.
부정적 감성	1. 나는 종종 사소한 일로 인해 짜증을 낸다. 2. 종종 나는 기분이 들쭉 날쭉 한다. 3. 때때로 조그만 좌절로 인해 지나치게 짜증을 낼 때가 있다. 4. 나는 하루 종일 안절부절 못하는 날들이 있다.