

신규치과위생사의 직무교육이 조직사회화에 미치는 영향

김혜영 · 김형미 · 이정숙 · 이수영^{1†}

남서울대학교 대학원 치위생학과, ¹남서울대학교 치위생학과

The Influence of Inservice Training on Organizational Socialization of New Dental Hygienists

Hye-Young Kim, Hyeong-Mi Kim, Jung-Suk Lee, and Su-Young Lee^{1†}

Department of Dental Hygiene, Graduate School, Namseoul University, Cheonan 31020,

¹Department of Dental Hygiene, Namseoul University, Cheonan 31020, Korea

The aim of this study was to provide basic data that could give a positive effect for both new dental hygienists and dental institutions by identifying the impact of one the job training on the organizational socialization, targeting 162 new dental hygienists who currently worked in dental clinic. The data were analyzed using the chi-square, independent-samples t-test, hierarchical regression analysis. It was shown that the characteristics and contents of a duration of inservice training for new dental hygienists, difficulty, satisfaction, and details of on-the-job training affected organizational socialization by 26.1%. The factor that had the greatest impact on the organizational socialization was dental hygiene service training, followed by guidance of hospital service regulations. This study was significant in that it applied the concept of organizational socialization to the dental hygienists. The future study on the more effective and systematic training program will be needed to help new dental hygienists be socialized more effectively in the new organization.

Key Words: Dental hygienists, Inservice training, Social adjustment, Socialization

서론

치과위생사의 빈번한 이직과 조기 퇴사는 치과계 인력공급의 가장 큰 문제 중 하나이다. 이를 해결하기 위해 수년간 치위생(학)과를 신·증설하였고 이에 따라 매년 배출되는 치과위생사 수는 크게 증가하고 있으나 치과위생사의 평균 근속년수는 3.9년으로, 간호사의 평균 근속년수인 5.9년, 물리치료사의 평균 근속년수 4.1년, 방사선사의 평균 근속년수 6.5년과 비교해 볼 때 현저히 짧다¹⁾. 이직과 조기퇴사는 치과위생사뿐만 아니라 대졸신입사원의 사회적인 문제도 다뤄지고 있다²⁾. 치과위생사와 일반 대졸 신입사원과의 공통점은 초기경력자의 이직이 활발하고, 질 좋은 일자리를

선호하나 현실은 대기업보다는 중소기업의 수가 많으며, 수요보다 공급이 많은 것이다. 차이점은 치과위생사는 3~4년의 전문대학 및 대학교 교육과정을 마친 후 치과위생사 국가시험에 합격하여 보건복지부 장관이 허가한 면허를 취득해야 한다는 것과 평균 근속년수가 다른 직종에 비해 짧은 편이라는 것, 그리고 면허자의 99.4%가 여성³⁾이라는 것이다.

한국경영자총협회⁴⁾에 따르면 대졸 신입사원의 25.2%가 1년 이내에 첫 직장에서 퇴사하고 그 퇴사이유의 41.8%가 조직과 직무적응의 실패라고 하였으며, 한국직업능력원⁵⁾의 정책보고서에서도 신입사원의 주된 퇴사 이유가 조직 및 직무적응실패(47.6%)로 나타나는 등 조직 및 직무적응은 조기퇴사의 중요한 요인으로 밝혀지고 있다. 사회심리학, 경

Received: August 6, 2015, Revised: September 9, 2015, Accepted: September 9, 2015

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

†Correspondence to: Su-Young Lee

Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea
Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2927, E-mail: batty96@nsu.ac.kr

Copyright © 2015 by the Korean Society of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

영학 및 간호학 등의 분야에서는 신입사원의 이직 및 조기 퇴사를 예방하기 위하여 ‘조직사회화’에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있으나 치과위생사를 대상으로 한 이직 및 조기퇴사 요인에 대한 선행연구 중 신규치과위생사의 조직사회화에 대한 연구는 미흡한 편이다.

조직사회화란 처음 태어난 아이가 가정의 환경, 규범, 문화에 서서히 적응하는 것과 같이 조직에 처음 입사한 신입사원이 그 조직의 환경, 규범, 문화를 학습하는 과정을 일컫는 용어로⁶⁾, 효과적인 조직사회화는 조직원들 사이에 강한 유대감을 형성하고, 기업 내 여러 문제해결이나 성과달성에 있어 결정적인 역할을 한다⁷⁾. 신규 입사자는 효과적인 조직사회화를 통해 조직 내 자신의 역할을 정확하게 이해하고 효율적으로 직무를 수행하며⁸⁾, 조직 및 직무만족, 조직 및 직무몰입, 내적 동기, 성과와 재임기간, 일체감, 역할보호성의 감소, 업무처리 능력 향상, 조직에 남아있는 것 등에 긍정적인 결과를 보이는 것으로 나타났다^{9,10)}.

신규치과위생사는 학생에서 보건의료인으로 역할이 변화함에 따라 혼란을 겪거나, 치과의료기관 내의 치과의사, 치과위생사, 치과기사, 간호조무사, 행정직원 등 다양한 직종과 대인관계를 맺는 것에 어려움을 겪는다. 또한 면허 취득 전 16주 이상의 현장임상실습 수행을 포함한 3~4년의 교육과정을 이수하지만 졸업 직후 치과위생사로서 독립적인 진료업무를 수행하기에는 한계가 있다. 따라서 신규치과위생사는 치과의료기관의 구성원이 되기 위해 치위생 행위에 대한 지식 및 기술을 습득하는 직무적응과 새로운 인간관계의 형성 및 역할에 맞는 행동을 습득함으로써 효과적으로 조직사회화에 적응해야 한다.

조직은 개인의 효과적인 조직사회화를 위해 인턴제도, 직무순환, 진급교육, 직무교육, 혁신제도 등의 다양한 조직사회화 전략을 사용한다. 치과의료기관은 기술 수준에 따른 훈련과정, 오리엔테이션, 직무교육, 상사피드백, 과제부여 등의 조직사회화 전략을 가장 흔하게 사용하고 있고, 이는 모두 넓은 범위의 직무교육에 속한다. 신규치과위생사의 직무교육은 입사 후 1개월에서 3개월 정도의 수습기간 동안 수행업무 영역별로 구분하여 이루어지고 있는 것이 대부분이며, 공식적인 직무교육 프로그램을 운영하지 않는 치과의료기관에서는 신입치과위생사가 진료 과정 중에 나름대로 신규치과위생사를 지도하는 양상을 보이기도 한다¹¹⁾. 체계적인 직무교육을 통해 신규치과위생사의 조직사회화를 지원한다면 보건의료인으로서의 역할을 충족하고 치과의료서비스의 질을 향상시키는 데 도움이 될 것이다.

이에 본 연구에서는 현재 입장에서 근무하고 있는 신규치과위생사를 대상으로 직무교육 특성 및 내용에 대한 경향과

조직사회화의 경향을 파악하고, 직무교육이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하여 신규치과위생사와 치과의료기관 모두에게 긍정적인 효과를 줄 수 있는 기초자료로 제공하고 자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구대상자는 서울, 경기권, 충청권, 전라권, 경상권의 치과의료기관에 재직 중인 근무경력이 12개월 미만인 신규치과위생사를 대상으로 편의표집추출법(convenient sampling method)을 이용하여 표집하였다. 2015년 5월 1일부터 5월 31일까지 대상자에게 연구목적 및 취지, 비밀보장에 대해 설명한 후 연구 참여에 동의를 구하고 설문지를 배부하였으며, 직접 방문, 우편, 전자 우편의 방법으로 배부 및 회수하였다.

연구대상자 수를 결정하기 위해 G*power 3.1.3 프로그램을 이용하였으며, 본 연구에 사용될 회귀분석에 대해 효과크기(r)=0.15, 유의수준(α)=0.05, 검정력(power)=0.85로 설정하였다. 최소 연구대상자는 164명이었으며, 손실률을 가정하여 180명에게 설문지를 배포하였고, 165부가 회수되었으며, 불성실한 응답 및 결측치가 나타난 설문지를 제외한 총 162부를 최종 결과 분석에 사용하였다.

2. 연구도구

1) 직무교육

신규치과위생사를 대상으로 이뤄지고 있는 영역별 직무교육의 내용 충실도 측정도구는 Kang¹²⁾이 개발한 총 21개 영역의 98문항으로 구성된 치과위생사 직무교육내용평가지 도구를 수정·보완하였다.

이 연구에서는 신규치과위생사가 응답하기 용이하도록 치위생학과 교수 1인과 치과의료기관에 5년 이상 근무 중인 치위생학 박사과정 4인이 신규치과위생사의 직무 특성을 고려하여 영역을 간소화하고, 직장에절영¹³⁾을 추가하였으며, 진료과별로 구체적으로 나열된 교육내용 중 필수적인 업무만 발췌하여 재구성하였다. 총 13개 영역의 34문항으로 구성하였다. 척도는 5점 리커트형 척도이며, 매우 미흡하다(1점), 미흡하다(2점), 보통이다(3점), 충실하다(4점), 매우 충실하다(5점)로 평점하며, 점수가 높을수록 직무교육 충실도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's α 값은 0.95였다.

직무교육 특성은 직무교육 형태, 교육자, 소요시간, 난이

도 및 만족도 5문항으로 구성하였고, 난이도와 만족도는 각각 단일문항이었으며, 5점 리커트형 척도로 점수가 높을수록 어렵고, 만족한다는 의미이다.

2) 조직사회화

신규치과위생사의 조직사회화를 측정하기 위한 측정도구는 국내 연구 중 치과위생사를 대상으로 개발된 조직사회화 척도가 없어 Sohn 등¹⁴⁾이 개발한 신규 간호사의 조직사회화 측정도구를 수정·보완하였다. Sohn 등¹⁴⁾의 연구에서는 총 4개 영역, 10개 하위영역의 35개 문항으로 구성되었고, 본 연구에서는 치위생학과 교수 1인과 치과의료기관에 5년 이상 근무 중인 치위생학 박사과정 4인이 치과의료기관의 특성과 신규치과위생사의 특성을 고려하여 재구성한 후 국문과 전공자에게 자문을 받았다.

회수된 설문문의 구성타당도 검증을 위하여 확인적 요인분석 중 직교회전(varimax rotation)을 실시하였고, 기존 35개 문항에서 치위생 행위 2문항, 병원행정 1문항, 자율성 1문항을 제거하여 최종 총 4개 영역, 9개의 하위요인의 30개 문항으로 완성되었다(Kaiser-Meyer-Olkin=0.721, p<0.001). 하위요인의 구성문항 및 설명력은 스트레스 요인이 치위생 행위 3문항(7.90%), 대인관계 3문항(6.47%), 가치관요인이 자기효능감 6문항(12.36%), 사회적 지지 3문항(6.92%), 근무환경 요인이 보수 및 승진 3문항(6.77%), 병원행정 2문항(6.11%), 소진 및 재직의도 요인이 감정적 소진 3문항(5.67%), 근무시간소진 3문항(6.15%), 이직의도 4문항(8.34%)이었으며, 전체누적 설명력은 66.57%였다. 척도는

5점 리커트형 척도이며, 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)로 평점하며, 점수가 높을수록 효과적으로 조직사회화하는 것을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's α값은 0.81이었다.

3) 대상자의 특성 조사 항목

연구대상자의 일반적 특성은 연령, 이직경험 여부 2문항으로 구성하였고, 치과의료기관 특성은 의료기관 종별, 치과의사 수, 치과위생사 수 등 3문항으로 구성하였다.

3. 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 PASW Statistics ver. 18.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 신규치과위생사의 직무교육과 조직사회화의 경향을 파악하기 위하여 빈도분석과 교차분석을 실시하였으며, 일반적 특성, 치과의료기관 특성에 따른 직무교육과 조직사회화의 차이를 비교하기 위하여 t-test를 실시하였다. 또한 직무교육이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 통계적 유의검정 수준은 0.05를 기준으로 하였다.

결 과

1. 대상자의 일반적 특성과 치과의료기관의 특성

대상자의 일반적 특성과 치과의료기관의 특성은 Table 1과 같다. 조사대상자 중 연령은 22세 이하가 74.1%, 23세 이상이 25.9%로 22세 이하가 많았고, 이직경험 여부는 '없다'

Table 1. Subjects' General and Characteristics of Dental Institution (n=162)

Characteristic	n (%)
Age (y)	
≤22	120 (74.1)
≥23	42 (25.9)
The change of occupation experience	
Yes	13 (8.0)
No	149 (92.0)
Dental characteristic	
Type of the dental institutions	
Dental clinics	94 (58.0)
Dental hospital	68 (42.0)
Number of dentist	
≤5	82 (50.6)
≥6	80 (49.4)
Number of dental hygienists	
≤20	85 (52.5)
≥21	77 (47.5)

Table 2. Form, Educators and Education Time of Inservice Training (n=162)

Variable	n (%)
Form	
Group education	49 (30.2)
Individual education	35 (21.6)
Group and individual education parallel	78 (48.1)
Educators	
Dentist	17 (10.5)
Senior dental hygienist	110 (67.9)
Dentist + senior dental hygienist	23 (14.2)
Others	12 (7.4)
Education time (h)	
≤10	59 (36.4)
11~20	35 (21.6)
21~30	33 (20.4)
≥31	35 (21.6)

가 92.0%, ‘있다’가 8.0%로 이직 경험이 없는 것이 대부분이었다. 치과적 특성은 의원급이 58.0%, 병원급이 42.0%였으며, 치과의사 수는 5명 이하가 50.6%였고, 치과위생사 수는 20명 이하가 52.5%였다(Table 1).

Table 3. Level of Difficulty and Satisfaction of Inservice Training

	Minimum value	Maximum value	Mean±standard deviation
Level of difficulty (n=162)	1	5	2.79±0.504
Satisfaction (n=162)	1	5	3.45±0.731

2. 직무교육과 조직사회화의 경향

신규치과위생사의 직무교육 형태는 집단 및 개별교육 병행이 78명(48.1%)으로 가장 많았으며, 집단교육 49명(30.2%), 개별교육 35명(21.6%) 순이었다. 직무교육의 교육자는 선임치과위생사가 110명(67.9%)으로 가장 많았으며, 직무교육 소요시간은 10시간 이하가 59명(36.4%)으로 가장 많았다(Table 2). 직무교육의 만족도는 평균 3.45로 ‘보통이다’에 가까운 것으로 나타났으며, 난이도는 평균 2.79로 ‘어렵다’에 가까운 것으로 나타났(Table 3). 직무교육의 영역별 내용 충실도는 ‘발치 준비 및 주의사항 안내’가 평균 4.18로 가장 충실한 것으로 나타났고, ‘승진제도 안내’가 평균 2.67로 가장 미흡한 것으로 나타났(Table 3).

신규치과위생사의 조직사회화는 평균 3.10으로 ‘보통이

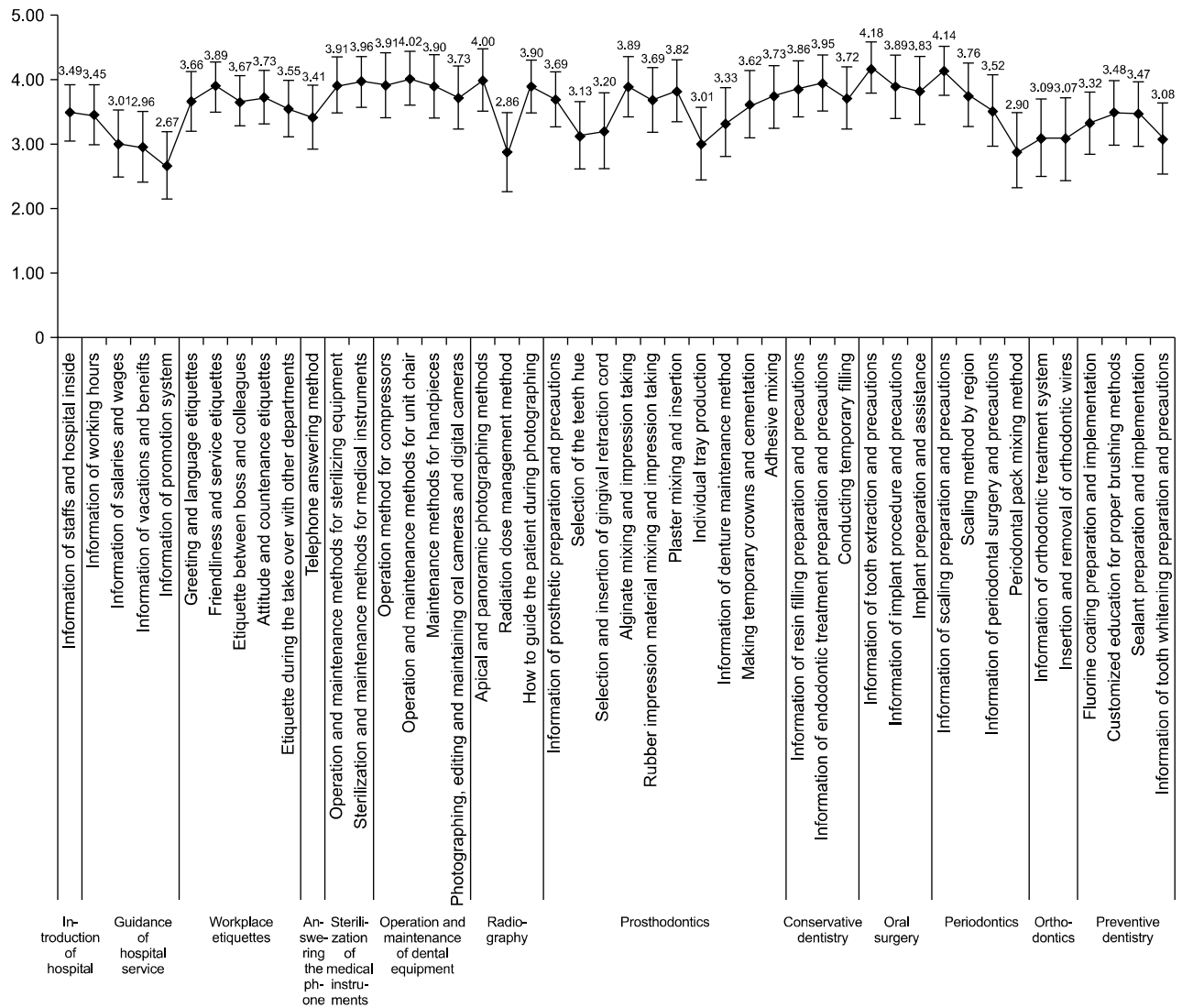


Fig. 1. Fidelity by area of inservice training.

Table 4. Current Status of the Organizational Socialization of New Dental Hygienists

Category	Details	Mean± standard deviation	
Stress	Dental hygiene service	2.86±0.727	
	^a I get stressed due to the lack of knowledge while performing dental hygiene service.	2.86±0.840	
	^a I get stressed due to the lack of technique while performing dental hygiene service.	2.59±0.853	
	^a I get stressed due to the lack of knowledge of treatment and examination methods while performing dental hygiene service.	3.12±0.869	
	Interpersonal relationship	3.41±0.775	
	^a There are times when I have a difficulty in the relationship with other department while performing work.	3.47±0.920	
	^a There are times when I have a difficulty in the relationship with health care assistants.	3.45±0.972	
	^a There are times when I have difficulty in the relationships with other dental hygienist.	3.30±1.114	
	View of value	Self-efficacy	3.70±0.539
		I do not attempt any work which appears to be complicated.	3.84±0.722
I do not attempt new task which appears to be complicated.		3.90±0.689	
I do not attempt new task which appears to be complicated.		4.02±0.696	
^a I rarely fulfill the goal when I set an important goal.		3.73±0.687	
I keep trying until I achieve the goal if I fail at my first try.		3.38±0.731	
I am confident that I can fulfill the plan when making any plans.		3.34±0.774	
Social support		3.42±0.679	
I proudly tell others about the tasks assigned to me according to my abilities.		3.40±0.815	
Dental hygienists are recognized as professionals in the hospitals or communities.		3.38±0.959	
I proudly tell others about the work I am currently carrying out.	3.49±0.806		
Working environment	Salary and promotion	2.88±0.707	
	I am satisfied with my salary for my skills and experience.	2.84±0.932	
	Salaries of the dental hygienists who work in our dental office are higher compared with other dental hygienists who work in other dental office.	2.62±0.997	
	I think that there will be many opportunities for promotion for my experience and skills.	3.18±0.863	
	Hospital administration	3.03±0.812	
	Appropriate administrative systems are present which can solve the problems with other occupations immediately during the work process.	2.96±0.811	
	The administrative jobs are organized to perform the work more efficiently	3.10±0.982	
Exhaustion and employment intention	Emotional exhaustion	2.99±0.660	
	^a I need more time for resting than working to recover from fatigue.	2.91±1.030	
	^a Even my emotions are dried out after work.	2.96±1.005	
	The amount of work assigned to me is fully bearable.	3.10±0.769	
	Exhaustion on duty	2.65±0.775	
	^a I always feel tired after a night shift.	2.80±1.205	
	^a Excessive work schedule makes me exhausted.	2.51±0.954	
	I have enough strength left to enjoy leisure activities even after work.	2.65±0.942	
	Turnover intention	2.63±0.549	
	^a I want to quit because there are too many bosses who instruct me to do tasks with potential conflicts.	2.56±0.990	
	^a I am willing to turnover at any time if a better future and a rise of status are guaranteed.	2.29±0.854	
	^a If I could choose I want to work in other job.	2.88±0.922	
	^a There are times when I think that I want to quit my current job.	2.80±1.039	
Total	3.10±0.337		

^aInverse coding items.

다’에 가까운 것으로 나타났고, 하위영역에서는 ‘자기효능감’이 평균 3.70으로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘사회적 지지’가 3.42였으며, ‘이직의도’가 2.63으로 가장 낮았다(Table 4).

3. 치과의료기관별 직무교육현황

치과의료기관 종별에 따른 직무교육 형태는 종별에 무관하게 집단 및 개별교육을 혼용하는 경우가 가장 많았으나, 의원급에서는 집단교육(22.3%)보다 개별교육(35.1%)이 많이 이뤄지는 반면, 병원급에서는 개별교육이 거의 이루어지지 않는(2.9%) 것으로 나타났다. 또한, 치과의료기관 종별에 따라 직무교육 교육자에도 차이가 있었는데($p < 0.05$), 종별과 무관하게 선임치과위생사가 교육하는 경우가 가장 많았고, 의원급에서는 치과의사가 교육하는 경우도 16.0%에 달하는 반면, 병원급에서는 치과의사가 교육하는 경우가 2.9%에 불과했다(Table 5). 치과위생사 수에 따라서 직무교육

소요시간에도 차이가 있었다($p < 0.001$). 전체 직무교육의 소요시간은 10시간 이하가 36.4%로 가장 많았고, 치과위생사 수에 따라 비교해 본 결과, 치과위생사가 20명 이하인 그룹에서는 전체 직무교육의 소요시간과 동일하게 교육시간이 10시간 이하인 경우가 55.3%로 가장 많았으나, 치과위생사가 21명 이상인 그룹에서는 10시간 이상 20시간 미만, 20시간 이상 30시간 미만이 동일하게 28.6%씩 차지하는 것으로 나타났다(Table 6).

4. 직무교육 특성 및 내용이 조직사회화에 미치는 영향

신규치과위생사의 직무교육 특성 및 내용이 조직사회화에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 7과 같다. 직무교육의 특성은 직무교육 소요시간, 직무교육 난이도, 직무교육 만족도이고, 직무교육 내용은 병원소개, 병원복무규정안내, 직장예절, 전화응대와 치위생중재 교육(진료기구 멸균, 치

Table 5. Form and Educator of Inservice Training according to Type of the Dental Institutions (n=162)

Variable	Form			χ^2/p -value	Educator				χ^2/p -value
	Group	Individual	Group+ individual		Dentist	Senior dental hygienist	Dentist+senior dental hygienist	Others	
Clinics grade	21 (22.3)	33 (35.1)	40 (42.6)	24.98/<0.001	15 (16.0)	57 (60.6)	16 (17.0)	6 (6.4)	12.85/0.012
Hospital grade	28 (41.2)	2 (2.9)	38 (55.9)		2 (2.9)	53 (77.9)	7 (10.3)	6 (8.9)	

Values are presented as n (%).

Table 6. Education Time of Inservice Training according to the Number of Dental Hygienists (n=162)

No. of dental hygienists	Education time (h)				χ^2/p -value
	≤ 10	11 ~ 20	21 ~ 30	≥ 31	
≤ 20	47 (55.3)	13 (15.3)	11 (12.9)	14 (16.5)	28.752/<0.001
≥ 21	12 (15.6)	22 (28.6)	22 (28.6)	21 (27.3)	

Values are presented as n (%).

Table 7. The Effect of Inservice Training on Organizational Socialization of New Dental Hygienists

Independent variable	SE	β	t	p	TF
Education time	0.050	-0.121	-1.662	0.099	0.865
Level of difficulty	0.047	0.019	0.275	0.784	0.945
Satisfaction	0.035	0.104	1.353	0.178	0.777
Contents of education					
Introduction of the dental institutions	0.031	0.055	0.698	0.486	0.735
Guide the hospital service regulations	0.035	0.243	2.780	0.006	0.600
Workplace etiquette	0.044	0.037	0.404	0.687	0.537
Response by telephone	0.026	-0.164	-2.097	0.038	0.753
Dental hygiene activities training	0.046	0.419	5.110	<0.001	0.684

F (p-value)=8.114 (< 0.001), R²=0.298, adjusted R²=0.261, Durbin-Watson=1.915.

과장비 사용 및 관리, 방사선 촬영, 보철과, 보존과, 구강외과, 치주과, 교정과, 예방치과)이다. 직무교육 특성 및 내용이 조직사회화에 미치는 상대적 영향력의 크기를 파악하고 조직사회화에 영향을 미치는 요인 및 가장 큰 영향을 주는 요인을 파악하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 종속변수는 조직사회화로 설정하였고, 독립변수는 직무교육의 특성 및 내용 8개 변수로 설정하였다.

위계적 회귀분석 결과 모델 8의 설명력이 26.1%로 나타나 가장 설명력이 좋은 것으로 나타났고, 치위생중재 교육($p < 0.001$)과 병원복무규정안내($p < 0.05$)가 통계적으로 유의하게 나타났다. 조직사회화에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 치위생중재 교육($\beta = 0.419$)이고, 그 다음으로 영향력을 보이는 변수는 병원복무규정안내($\beta = 0.243$)로 나타났다 (Table 7).

공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없고, Durbin-Waston은 1.915로 기준 값이 2에 매우 근접하며 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

고 찰

본 연구에서는 조직사회화 전략 중 한 방법인 직무교육이 조직사회화에 얼마나 영향을 미치는지 파악하기 위하여 신규치과위생사의 직무교육과 조직사회화의 경향을 파악하고, 치과의료기관 특성에 따른 직무교육과 조직사회화 적응의 차이를 비교하였으며, 직무교육 특성 및 내용이 조직사회화에 미치는 영향을 검증하였다.

연구대상자의 이직경험 여부는 ‘없다’가 92.0%, ‘있다’가 8.0%로 나타났고, 한국경영자총협회⁵⁾는 대졸 신입사원의 1년 중 퇴사시기가 각각 입사 후 3개월 9.3%, 6개월 12.3%, 12개월 15.7%라고 발표한 바 있다. 본 연구의 응답 시기는 2015년 5월 한 달로, 치위생(학)과 졸업 후 3개월이 경과한 시점이라는 것을 고려한다면 신규치과위생사의 퇴사율이 신입사원의 입사 후 3개월 퇴사율과 유사한 수준인 것을 알 수 있다.

종사하고 있는 치과의료기관은 의원급이 58%, 병원급이 42%로 나타났다. 회사의 유형은 조직사회화에 영향을 미친다고 한 선행연구결과가 있으나¹⁵⁾, 본 연구에서는 의료기관 종별에 따른 조직사회화 수준의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 다만 치과의료기관 종별에 따른 직무교육 형태에는 차이가 있었는데, 종별에 무관하게 집단 및 개별교육을 혼용하는 경우가 가장 많았고, 의원급에서는 집단교육보

다 개별교육이 많이 이뤄지는 반면, 병원급에서는 개별교육이 거의 일어나지 않는 것으로 나타났다. 이는 의원급의 채용된 신규치과위생사가 소수인 경우가 많기 때문에 개별교육이 가능하고, 다수의 신규치과위생사를 채용하는 경우가 많은 병원급에서는 집단교육이 효율적이기 때문인 것으로 생각된다.

직무교육의 교육자는 선임치과위생사가 가장 많은 것으로 나타났다. 치과임상현장은 대부분 선배가 후배를 지도하고 후배는 배우는 환경이다. Yoo 등¹⁶⁾의 연구에서 상사와 동료 간의 프렌드십 수준이 높을수록 직무만족 및 조직몰입과 이직의도 및 스트레스 수준에 차이가 있었다. 또한 신규치과위생사는 장기 적응방법으로 스트레스를 해결하는 경향이 높았다¹⁷⁾. 이에 따라 선임치과위생사는 신규치과위생사가 조직사회에 잘 적응할 수 있도록 책임을 가지고 교육해야하며, 치과의료기관은 직무교육의 체계를 갖추어 치과위생사가 직무교육자로서의 역할을 할 수 있도록 지원해 주는 것이 필요하다고 생각된다.

치위생계에는 아직 도입되지 않았지만, 간호사의 경우 새로운 조직문화 이행을 도와 스트레스를 감소시키고 긍정적인 자아존중감을 형성하게 하는 조직사회화 전략¹⁸⁾ 중 하나로 프리셉터라는 제도를 도입하여 경력 간호사와 신규 간호사를 1:1로 매칭하고 간호업무에 대한 교육을 수행하고 조직사회화를 촉진시키고 있다. 이처럼 프리셉터제도가 아니라도 신규치과위생사와 치과의료기관의 특성을 고려한 직무교육체계를 개발할 필요는 있다고 보여진다. 치과의료기관 종별에 따른 교육자를 비교해 본 결과 병원급에서는 치과의사가 교육하는 경우가 2.9%에 불과한 반면, 의원급에서는 치과의사가 교육하는 경우도 16.0%인 것으로 나타났다. 이는 직속상사에 대한 충성심만이 조직몰입과 직무만족을 높이는 것으로 나타난 Lee¹⁹⁾의 연구결과를 감안한다면 선임치과위생사가 교육하는 비중을 늘리는 것이 바람직할 것이라 생각된다.

직무교육 소요시간은 10시간 이하가 가장 많은 것으로 나타났다. 치과위생사가 21명 이상인 그룹에서도 10시간 이상 20시간 미만, 20시간 이상 30시간 미만이 각각 28.6%씩으로, 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 이는 기업에서 실시하는 평균 교육기간이 38.9일⁵⁾인 것과 비교하면 매우 부족한 실정이다. 신규치과위생사 직무교육의 내용은 ‘발치 준비 및 주의사항 안내’에 가장 충실한 것으로 나타났고, ‘승진제도 안내’에 가장 미흡한 것으로 나타났으나 Kang¹²⁾의 연구에서는 ‘보철과 교육’이 가장 충실한 것으로 나타났고, ‘보존과 교육’이 가장 미흡한 것으로 나타났다. 이는 Kang¹²⁾의 연구에서 연구대상자는 병원급에 근무하는

치과위생사이고, 직무교육의 충실도에 대해 신규치과위생사가 아닌 선임치과위생사가 응답했기 때문에 나타나는 차이로 보인다.

신규치과위생사의 조직사회화 수준은 5점 만점에 3.10점으로 '보통이다'에 가까운 것으로 나타났고, 이는 신규간호사의 조직사회화 수준이 3.13점²⁰⁾인 것과 비교할 때, 신규치과위생사의 조직사회화 수준은 타 직종과 유사한 수준임을 알 수 있다.

신규치과위생사의 직무교육 특성 및 내용이 조직사회화에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과, 치위생중재 교육 내용이 충실할수록, 병원 복무규정에 대해 충실하게 안내해 줄수록 조직사회화가 효과적으로 되는 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 일반적 특성과 치과의료기관 특성 10개 항목 모두 조직사회화에는 통계적으로 유의하게 영향을 미치지 않았고, 직무교육 특성 및 내용은 조직사회화에 26.1% 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직사회화에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 치위생중재 교육이고, 그 다음으로 영향력을 보이는 변수는 병원복무규정안내로 나타났다. 치위생중재 교육의 충실도는 5점 만점에 3.62점으로 '충실한' 편인 반면, 병원복무규정안내의 충실도는 5점 만점에 3.02점으로 '보통인' 것으로 나타났다. 병원 복무규정은 조직사회화에 큰 영향을 미치는 변수인 만큼 보다 충실히 교육한다면 효과적인 조직사회화에 도움이 될 것이다. 또한 신규간호사의 조직사회화 관련 요인으로 가장 흔히 거론되는 것이 임상수행능력²¹⁾이라는 점을 고려한다면, 치위생중재 교육은 임상수행능력에 직접적 관련이 있는 항목이므로 조직사회화에 큰 영향을 미치는 것으로 파악된다.

이상의 결과는 신규치과위생사를 대상으로 조직사회화에 관한 선행연구가 부족했기 때문에 본 연구결과는 일반기업의 신입사원, 신규 간호사 등의 대상자와 비교할 수밖에 없다는 한계가 있으나, 치위생학에 조직사회화 개념을 적용했다는 점에서 의의를 갖는다. 다만 연구대상자가 일부 지역에 국한되어 있기 때문에 전체 신규치과위생사의 경우로 일반화하여 해석하기에는 한계가 있다. 또한 신규치과위생사의 조직사회화 측정도구를 개발한 것이 아니라 간호사의 조직사회화 측정도구를 수정·보완하여 사용하였기 때문에 신규치과위생사와 치과의료기관의 특성을 반영하기에는 부족하다. 따라서 후속연구에서는 신규치과위생사의 조직사회화 측정도구를 개발한다면 보다 연구결과의 정확성을 기할 수 있을 것이며, 또한 조직사회화에 영향을 미치는 일반적 특성과 치과의료기관의 특성을 탐색할 수 있다면 신규치과위생사의 직무교육과 치과의료기관의 정비에 도움이 될 것이다.

신규치과위생사가 효과적으로 조직사회화된다면 조직 및 직무에 만족하고 장기근속 하는 경우가 많아지므로, 결국 양질의 치과의료서비스를 제공할 수 있으며, 환자, 치과위생사, 치과의료기관 모두에게 긍정적인 효과를 줄 것으로 생각된다.

요 약

본 연구는 현재 치과의료기관에서 재직 중인 신규치과위생사를 대상으로 직무교육이 조직사회화에 미치는 영향을 파악하기 위해 2015년 5월 1일부터 2015년 5월 31일까지 서울, 경기권, 충청권, 전라권, 경상권의 치과의료기관에 재직 중인 신규치과위생사를 대상으로 편의 표집추출법에 의한 자기기입식 설문조사를 실시하여 162명의 설문지를 최종분석에 이용하였다.

신규치과위생사의 직무교육 형태는 집단 및 개별교육을 병행하는 형태가 가장 많았고, 직무교육의 교육자는 선임치과위생사가 가장 많았으며, 직무교육 소요시간은 10시간 이하가 가장 많았다. 직무교육의 만족도는 '보통이다'에 가깝게 나타났으며, 난이도는 '어렵다'에 가까운 것으로 나타났다. 직무교육의 영역별 내용 충실도는 치위생중재 교육의 '발치준비 및 주의사항 안내'가 가장 충실하였고, 복무규정안내의 '승진제도 안내'가 가장 미흡하였다. 신규치과위생사의 조직사회화는 평균 3.10으로 '보통이다'에 가깝게 나타났다.

직무교육 형태는 집단 및 개별교육을 혼용하는 경우가 가장 많았고, 의원급에서는 집단교육보다 개별교육이 많이 이뤄지며, 병원급에서는 개별교육이 거의 이뤄지지 않았다. 의원급에서는 치과의사가 교육하는 경우가 16.0%인 반면 병원급에서는 치과의사가 교육하는 경우가 2.9%에 불과했다.

신규치과위생사의 직무교육 소요시간, 난이도, 만족도와 직무교육 내용(병원소개, 병원복무규정안내, 직장예절, 전화응대와 치위생중재 교육 등)의 특성 및 내용은 조직사회화에 26.1% 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직사회화에 가장 큰 영향을 주는 요인은 치위생중재 교육으로 나타났다.

본 연구는 이상의 결과를 함축적으로 제시하고 치위생학에 조직사회화 개념을 적용했다는 점에서 의의를 갖는다. 신규치과위생사가 새로운 조직에 효과적으로 사회화될 수 있도록 보다 효과적이고 체계적인 교육프로그램에 대해 지속적으로 연구되어야 할 것이다.

References

1. Kim SH, Shin JS: Employment trends survey symposium 2012. 1st ed. Korea Employment Information Service, Seoul, p.586, 2012.
2. Korea Employment Information Service: Research report on college youth work improves adaptive capacity development program. Korea Employment Information Service, Seoul, pp.1-13, 2008.
3. Ministry of Health and Welfare: Ministry of health and welfare statistical yearbook. 60th ed. Ministry of Health and Welfare, Seoul, p.169, 2014.
4. The Korea Employers Federation: New recruits college graduates work capacity assessment survey. The Korea Employers Federation, Seoul, pp.1-12, 2014.
5. Korea Research Institute for Vocational Education and Training: Vocation and job adjustment of newcomer. Retrieved May 31, 2015, from http://www.krivet.re.kr/ku/da/prg_kuBHBVw.jsp?gn=E5-E520150003&myCategoryCode=pendissue (2015.2.13.)
6. Schein EH: Organizational socialization and the profession of management. *Ind Manag Rev* 9: 1-16, 1968.
7. Kim WT, Kim IH: A study on the role of organizational subculture and leadership in the effectiveness of corporate culture through organizational socialization. *Rev Bus Hist* 14: 193- 223, 1999.
8. Jeong MH: Factors on the organization's adaptation of new employees corporate bakery. Unpublished doctoral dissertation, Dong-A University, Busan, 2012.
9. Kim MS, Choe SO: Conceptual analysis of the organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm* 9: 19-30, 2003.
10. Oh HY, Jin KN: A study on emotional labor and burnout in dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 13: 71-76, 2013.
11. Kang YJ: Analysis on the recognition occupational work training in new dental hygienist. *J Korean Den Hyg Educ* 7: 365-379, 2007.
12. Kang YJ: An analysis of the completion and recognition of preceptorship course for fresh-dental hygienists. Unpublished doctoral dissertation, Gyeongsang National University, Jinju, 2008.
13. Shim HS: The effect of business etiquette performance level on the relationships with co-workers and job satisfaction. *Baewha Collect Treatise* 28: 111-135, 2009.
14. 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* 14: 85-97, 2008.
15. Oh JJ, Kim JM: Determinants influencing organizational socialization: an integrative literature review. *J Agric Educ Hum Resour Dev* 45: 151-180, 2013.
16. Yoo YS, Seo YJ, Kim SH: Workplace friendship and organizational effectiveness of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 12: 644-651, 2012.
17. Gwon MY, Jung MH: Study of dental hygienist's stress degree and adaptation method. *J Dent Hyg Sci* 4: 133-140, 2004.
18. Kramer MW: Organizational socialization: joining and leaving organizations. 1st ed. Polity Press, Cambridge, pp.11-12, 2010.
19. Lee JJ: Mentoring and newcomer's adjustment to organizations: Focusing moderating effects of proaction. *HRD Res* 8: 1-35, 2006.
20. Kim YH: The case study on the perception of the effectiveness about the educational contents of the introductory training for new employees and the relationship between job satisfaction and organization commitment: with the case of the nation's three advertising companies. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2014.
21. Kim YS, Park KY: The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 19: 536-543, 2013.