Journal of Convergence for Information Technology
Vol. 9. No. 9, pp. 210-218, 2019
e-ISSN 2586-4440
DOI : https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.9.210

임상치과위생사의 동기부여 및 조직공정성과 재직의도와의 융합적 관계 연구

도유정[1], 지민경[2*], 이혜진[3]
[1]대전보건대학교 치위생과 겸임교수, [2]호원대학교 치위생학과 부교수, [3]동부산대학교 치위생과 부교수

A Study on the Convergence Relationship between Motivation and Organizational Fairness and Retention Intention of Clinical Dental Hygienist's

Yue-Jeong Doe[1], Min-Gyeong Ji[2*], Hye-Jin Lee[3]
[1]Adjunct Professor, Division of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology
[2]Associate Professor, Division of Dental Hygiene, Howon University
[3]Associate Professor, Division of Dental Hygiene, Dongpusan College

요 약 본 연구의 목적은 동기부여 및 조직공정성과 재직의도와의 상호 관계성을 파악하여 합리적인 근무환경관리의 기초자료를 마련하고자 시행하였다. 자료 수집은 2019년 3월 1일부터 2019년 4월 12일까지 서울 · 경기 · 충청 · 전라지역에 치과 병 · 의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의표본추출 하였으며, 자기기입식 방법으로 작성하게 하였다. 동기부여와 조직공정은 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 재직의도와도 양의 상관관계를 보였다. 조직공정성은 재직의도와 양의 상관관계를 나타내었다. 임상치과위생의 동기부여, 조직공정성, 재직의도 간의 연관성이 있음을 알 수 있었고, 따라서 치과위생사들의 재직의도를 높이기 위한 적극적인 동기부여 프로그램 적용과 올바른 조직공정성을 토대로 한 근속기간 확립으로 업무효율성을 높일 필요가 있을 것으로 사료된다.

주제어 : 동기부여, 조직공정성, 재직의도, 임상치과위생사, 융합

Abstract The purpose of this study was to establish the basic data of rational work environment management by grasping the interrelationship between motivation or organizational fairness and retention intention. From March 1, 2019 to April 12, 2019, clinical dental hygienists working in dental hospitals and clinics in Seoul, Gyeonggi, Chungcheong, and Jeonra provinces were sampled as a convenience, using self-informative methods. There was a significant positive correlation between motivation and organizational fairness, and there was a positive correlation with retention intention. Organizational fairness had a positive correlation with retention intention. Therefore, it is necessary to increase the efficiency of the dental hygienists by establishing the working period based on the positive organizational fairness and the application of the active motivation program to increase the dental hygienist's intention.

Key Words : Motivation, Organizational fairness, Retention intention, Clinical dental hygienist's, Convergence

*Corresponding Author : Min-Gyeong Ji(air638@hanmail.net)
Received August 7, 2019
Revised September 2, 2019
Accepted September 20, 2019
Published September 28, 2019

1. 서론

병원조직은 다른 조직에 비해 전문화와 분업화로 인해 복잡하고 다양한 전문인력으로 구성된 조직체로써 핵심적인 요소는 인적자원이며 조직 내 유능한 자원을 최대한 확보, 동기부여 시켜 보유한 역량을 발휘할 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요하다[1,2]. 이러한 인적자원 중 치과위생사는 치과의료기관 조직에 미치는 영향이 클 뿐만 아니라 치과의사와 함께 환자의 예방과 치료에 중추적인 역할을 하는 인력으로 매우 필요한 부분을 차지한다[3].

동기부여는 어떻게 행동이 시작되고 활력화, 유지, 방향을 짓고, 정지되는가 또는 이러한 것들이 일어날 때 자신에게 어떠한 주관적인 반응이 일어나는가에 관한 것이다[4]. 이를 위해서는 인적자원간의 유기적인 관계유지와 조직의 목표달성을 위한 조직구성원의 긍정적인 직무환경을 구성하고, 협력과 조력으로 신뢰를 형성하여 일에 대한 동기부여를 일으키면서 업무에 몰입할 수 있게 해 재직의도에 영향을 미치는 우선적 요소라고 할 수 있다[5,6]. Mowday 등은 동기부여가 재직의도에 영향을 주며, 직무에 대한 정서적 반응이 직접적으로 영향을 준다고 하였다[7].

재직의도는 현재 직무에 머무르려는 의도나 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추는거로 볼 수 있다[8]. 치과위생사의 재직의도를 파악하는 것은 꾸준히 근무할 수 있도록 병원조직 환경조성에 바람직한 결과를 도출할 수 있으므로 이직의도를 살펴보는 것보다 더 효과적이라고 할 수 있다[9]. 재직의도를 강화하여 치과위생사를 계속적으로 보유하는 것은 직원대체 비용절감과 보건의료 조직의 질의 유지를 통한 조직의 유효성을 증가시키는데 필수적인 요소이다[10]. 자신의 직무에 만족할 때 개인에게 주어진 업무를 긍정적, 효율적으로 수행 할 수 있으며 전문적인 성과와 발전을 기대할 수 있다[11]. 또한 재직의도는 직무를 수행하는 과정에서 치과위생사로서의 자긍심, 자부심을 갖게 되어 직무만족과도 상관이 있으며, 삶의 질에도 영향을 줄 것이다[12]. WHO는 삶의 질을 “한 개인이 살고 있는 문화권, 가치 체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 관심, 규범과 관련하여 삶에서 차지하는 상태에 대한 개인적인 지각”이라고 하였다[13]. 기혼 임상치과위생사를 대상으로 한 연구에서 직무몰입, 직무만족이 재직의도에 영향을 준다고 하였다[14].

그러나 제한된 인적 자원으로 다방면의 역할이 요구되고 있는 현실은 치과위생사들의 직무만족과 재직의도를 감소시킬 뿐만 아니라 결국 이직으로 이어지고 있다[15]. 다른 보건의료 직종에 비해 후생복지, 임금, 승진 및 휴가 등과 같은 복지조건이 좋지 않은 편으로 짧은 근무기간과 이직률을 보이고 있다[16]. 이러한 높은 이직률은 병원조직에서 적정수준의 인력확보가 이루어지지 않아 양질의 치과서비스를 제공하는데 있어서 국가적 손실과 교육적 낭비라는 사회적 비용이 많아지므로 치과위생사들의 직무만족을 고취시켜야 한다[17,18]. 치과위생사들이 직무에 만족하는 것은 업무를 독립적으로 하는 것을 선호하거나 환자에게 구강보건정보를 제공하고, 만족도가 낮은 것으로는 다양성의 부족, 업무의 반복성, 승진의 기회가 거의 없거나 적다는 것이다[19].

따라서 조직 구성원의 직무태도, 행동에 영향을 주는 요인인 조직공정성은 경영자뿐만 아니라 구성원 모두의 중요한 관심사로 조직몰입, 직무만족과 같은 행동에 영향을 미친다[20]. 즉, 조직공정성은 조직보상이 공정한가에 대한 구성원의 지각으로, 구성원이 조직으로부터 공정하게 대우받고 있다는 지각은 본인이 일하는 작업환경에 대한 정서적, 행동적 반응에 영향을 준다[21]. Alexander와 Ruderman은 조직공정성 항목들에 대한 요인분석에서 분배공정성과 절차공정성으로 나누어진다고 하였다[22]. 조직구성원이 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성 인식의 정도인 분배공정성과 그러한 보상의 크기를 결정하기 위해 사용하는 절차와 방법에 대한 절차공정성, 권한보유자와 직원의 대인적 처우의 공정성인 상호작용공정성이다[23]. 조직공정성에 대한 인식은 업무태도, 직무만족, 업무성과를 결정하므로 종사원의 직무만족을 위한 선행변수로 연구가 이어지고 있다[1].

본 연구에서는 임상치과위생사의 재직의도와 동기부여, 조직공정성과의 관계성을 파악하여 올바른 근속기간 확립 및 업무효율성과 업무성과의 극대화로 이어져 개인과 치과조직 발전에 기여할 수 있는 합리적인 근무환경관리의 기초자료를 마련하고자 시행하였다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2019년 3월 1일부터 2019년 4월 12일까지 서울·경기·충청·전라지역에 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의표본추출 하였으며, 자료수집에 앞서 대상자들에게 개인비밀 보장과 연구의 목적 및 연구이외의 목적에는 사용하지 않을 것임을 설명하고 자기기입식 방법으로 작성하게 하였다. 또한 온라인 모집 방법은 보수교육 및 치과위생사들이 참여하는 온라인 카페와 SNS를 통하여 연구대상자를 모집한 후 연구목적과 방법에 대해 설명

하였다. 본 연구 참여에 대해 동의한 치과위생사들에게만 연구 설문지 URL을 전송했다. 연구설문지 URL을 받은 치과위생사들은 휴대폰을 이용하여 온라인 클릭 동의 후에 설문조사에 참여하도록 하였다. 표본 크기는 G*Power version 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 중간크기의 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수(동기부여, 조직공정성, 재직의도, 일반적 특성 및 직무 특성)을 13개로 감안하였을 때, 표본 크기 최소인원은 189명이었고, 탈락자를 고려하여 210명을 연구대상으로 하였고, 불성실한 응답 10부를 제외한 최종분석대상자는 200명이었다.

2.2 연구방법

연구도구는 일반적 특성 및 직무특성 10문항, 동기부여 5문항, 조직공정성 11문항, 재직의도 6문항으로 총 32문항으로 구성하였다. 일반적 특성 및 직무특성은 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무처, 현재 직위, 임상경력, 이직경험, 평균급여, 업무량, 치과위생사 종사 예정기간 에 대하여 조사하였다. 동기부여는 Tierney 등이 개발하여 정국현이 인용한 도구를 치과위생사에 맞게 수정·보완하였다[24,25]. 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 동기부여가 높은 것을 의미한다. 조직공정성은 의료기관 종사자들의 조직공정성에 대한 인지도를 파악하기 위하여 황선구가 사용한 도구를 수정·보완하였다[26]. 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도를 사용하였다. 재직의도는 Cowin이 개발하고 김민정이 한국어로 번역한 도구로 측정하였다[8,27]. 도구는 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '매우 그렇다'가 5점으로 Likert 5점 척도로 하였으며, 3번, 6번 문항은 역산 처리하여 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다.

2.3 분석방법

자료는 IMB SPSS/WIN 20.0 프로그램을 사용하였고, 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 특성은 빈도분석을 실시하였으며, 동기부여, 조직공정성, 재직의도의 영역별 빈도 및 순위도 빈도분석을 하였다. 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 동기부여, 조직공정성, 재직의도 정도는 T-검정, 일원분산분석법을 하였으며, 일원분산 분석법 후 평균비교는 Scheffe'를 이용하였다. 동기부여, 조직공정성, 재직의도간의 상관관계는 Pearson 상관분석으로 하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p<0.05$로 하였다.

3. 연구결과

3.1 변수간 척도

Table 1에서 동기부여의 평균은 3.43점, 조직공정성은 3.10점, 재직의도는 3.37점으로 나타났다. 동기부여의 Cronbach's α 값은 0.749, 조직공정성은 0.820, 재직의도는 0.918으로 나타났다.

Table 1. Reliability of instrument scales

Characteristics	N	Item	Mean	SD	Cronbach's α
Motivation	200	5	3.43	0.70	.749
Organizational fairness	200	11	3.10	0.71	.820
Retention intention	200	6	3.37	0.79	.918

3.2 일반적 특성 및 직무 특성

Table 2에서 연구대상자의 연령은 26세~30세가 49%로 가장 높았고, 미혼인 경우가 68.0%로 나타났으며, 최종학력은 3년제 졸업자가 63.0%로 높게 나타났다. 근무처는 치과의원인 경우가 75.0%로 가장 높게 나타났고, 임상경력은 4년 미만이 44.0%로 가장 높았으며, 4년~7년이 31.5%, 8년 이상 24.5% 순으로 나타났다. 이직경험이 있는 경우가 59.5%로 없는 경우 40.5%보다 높게 나타났으며, 월평균급여가 200만원~250만원이 51.5%로 가장 높게 나타났다. 업무량이 과중하다고 한 경우가 48.0%로 가장 높게 나타났고, 적당한 경우 44.5%, 과중하지 않은 경우 7.5% 순으로 나타났으며, 희망근무기간은 5년 이상인 경우가 46.0%로 가장 높게 나타났다.

Table 2. General characteristics and job characteristics

Unit: N(%)

Variables	Division	N	%
Age(year)	<26	53	26.5
	26~30	98	49.0
	≥31	49	24.5
Marital status	Unmarried	136	68.0
	Married	64	32.0
Education level	College	126	63.0
	University or higher	74	37.0
Dental type	Clinic	150	75.0
	Hospital	50	25.0

Dental position	Staff	123	61.5
	Leader	77	38.5
Clinical career	<4	88	44.0
	4~7	63	31.5
	≥8	49	24.5
Turnover experience	Yes	119	59.5
	No	81	40.5
Income	<200	48	24.0
	200~250	103	51.5
	≥250	49	24.5
Workload	Heavy	96	48.0
	Moderate	89	44.5
	Not heavy	15	7.5
Employment period	<5	47	23.5
	≥5	92	46.0
	Do not know	61	30.5
		200	100.0

3.3 동기부여, 조직공정성, 재직의도의 영역별 빈도 및 순위

Table 3에서 연구대상자의 동기부여 영역별 빈도에서 '나는 진료하는 데 있어서 새로운 방법을 배우는 것을 즐긴다.'는 3.72점으로 가장 높게 나타났고, '나는 분석적 사고가 필요할 때는 기꺼이 즐거운 마음으로 분석적 사고를 한다.'는 2.92점으로 가장 낮게 나타났다. 조직공정성에서는 '나의 상사는 나를 인간적으로 대우하고자 노력한다.'가 3.65점으로 가장 높게 나타났으며, '우리 병원 직원들이 능력과 업무 처리에 투자하는 시간만큼 적합한 보상(승진, 평가, 성과급 등)을 한다.'가 2.94점으로 낮게 나타났다. 재직의도에서는 '나는 당분간 치과위생사로서 계속 일 할 것이다.'가 3.73점으로 가장 높게 나타났고, '나는 치과위생사 이외의 다른 직업을 찾고 싶다.'가 2.73점으로 가장 낮게 나타났다.

3.4 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 동기부여, 조직공정성, 재직의도의 정도

Table 4에서 연구대상자의 동기부여는 연령에서 31세 이상인 경우 3.66점으로 가장 높게 나타났고, 26세~30세 3.37점, 26세 미만 3.33점 순으로 나타났으며, 기혼이 3.60점으로 미혼 3.35점 보다 높게 나타났다. 최종학력은 4년제 이상이 3.62점으로 3년제 3.30점 보다 높게 나타났고, 근무처가 치과병원 및 대학, 종합병원인 경우 3.68점으로 치과의원 3.35점 보다 높게 나타났으며, 직위가 실장, 팀장인 경우가 3.61점으로 진료스텝 3.32점 보다 높게 나타났다. 임상경력이 8년 이상인 경우 3.65점으로 가장 높게 나타났고, 4년~7년 3.41점, 4년 미만 3.32점 순으로 나타났으며, 희망근무기간이 5년 이상인 경우 3.60점으로 가장 높게 나타났다. 조직공정성은 연령에서 31세 이상인 경우 3.36점으로 가장 높게 나타났고, 26세 미만 3.14점, 26세~31세 2.94점 순으로 나타났으며, 기혼이 3.31점으로 미혼 3.00점 보다 높게 나타났다. 근무처는 치과의원에서 3.17점으로 높게 나타났고, 직위는 실장, 팀장에서 3.36점으로 높게 나타났으며, 월평균급여는 250만원이상에서 3.44점으로 가장 높게 나타났다. 재직의도는 업무량에서 과중하지 않다는 경우가 3.75점으로 높게 나타났고, 희망근무기간이 5년 이상인 경우에서 3.76점으로 가장 높게 나타났으며, 잘 모르겠다는 경우 3.10점, 5년 미만 2.94점 순으로 나타났다.

Table 3. The frequency and rank of motivation, organizational fairness, and retention intention

Unit: Mean±SD

Variables	Group	Mean	SD	Ranking
Motivation	I enjoy solving complex medical care and tasks.	3.44	1.03	3
	I enjoy coming up with new ideas to make better results.	3.38	1.02	4
	When I need analytical thinking, I am happy to do analytical thinking with pleasure.	2.92	1.11	5
	I enjoy learning new ways of medical treatment	3.72	0.92	1
	I enjoy improving my existing practice or methods.	3.71	0.86	2
Organizational fairness	Our hospital pays each one as fair as the responsibilities given to them. (of promotion, evaluation, performance, etc.)	2.95	1.00	9
	Our hospital offers fair compensation (promotion, evaluation, performance-based pay, etc.) that is suitable for the experience and experience of our employees.	2.98	0.97	6
	As long as our hospital staff invests in capacity and work Make appropriate compensation (promotion, evaluation, performance pay, etc.).	2.94	0.97	10
	I think the procedure for assessing performance in our hospital is fair.	2.96	0.86	8
	I think the procedure for determining promotion in our hospital is fair.	2.97	0.86	7
	I think that the procedure to decide promotion, training, and reward in our hospital is fair.	3.01	0.91	5
	It is possible to dispute compensation or assessment if it is not deemed appropriate.	2.93	1.04	11
	My boss tries to exclude the individual bias in relation to compensation.	3.06	0.97	4
	My boss respects my intention in making work-related decisions.	3.29	0.98	3
	My boss explains and seeks understanding of work processes in making work-related decisions.	3.36	0.95	2
	My boss tries to treat me humanely.	3.65	0.97	1

Retention intention	I am willing to continue dental hygiene for a while.	3.54	1.12	2
	I will work as long as possible as a dental hygienist.	3.45	1.17	4
	I plan to quit my dental hygienist soon.	3.28	1.18	5
	I want to continue working as a dental hygienist.	3.51	0.98	3
	I will continue to work as a dental hygienist for a while.	3.73	1.00	1
	I want to find a job other than a dental hygienist.	2.73	1.07	6

Table 4. Motivation, organizational fairness, and degree of retention intention according to general characteristics and job characteristics

Unit: Mean±SD

Variables	Division	Motivation	t or F (p^*)	Organizational fairness	t or F (p^*)	Retention intention	t or F (p^*)
Age(year)	〈26	3.33±0.73	3.589	3.14±0.61[ab]	5.982	3.50±0.70	1.726
	26~30	3.37±0.67	(0.029*)	2.94±0.68[a]	(0.003**)	3.27±0.79	(0.181)
	≥31	3.66±0.69		3.36±0.78[b]		3.43±0.86	
Marital status	Unmarried	3.35±0.68	(-2.329)	3.00±0.66	-2.917	3.38±0.79	0.329
	Married	3.60±0.72	(0.021*)	3.31±0.76	(0.004**)	3.34±0.79	(0.743)
Education level	College	3.32±0.70	-3.044	3.13±0.64	0.683	3.34±0.76	-0.590
	University or higher	3.62±0.66	(0.003**)	3.05±0.80	(0.496)	3.41±0.85	(0.556)
Dental type	Clinic	3.35±0.70	-2.881	3.17±0.65	2.355	3.42±0.83	1.638
	Hospital	3.68±0.64	(0.004**)	2.90±0.82	(0.019*)	3.23±.64	(0.104)
Dental position	Staff	3.32±0.71	-2.820	2.94±0.67	-4.241	3.34±.76	-0.594
	Leader	3.61±0.65	(0.005**)	3.36±0.69	(0.001***)	3.41±.84	(0.553)
Clinical career	〈4	3.32±0.72[a]	3.584	3.06±0.66	2.608	3.45±.74	2.129
	4~7	3.41±0.68[ab]	(0.030*)	3.00±0.73	(0.076)	3.20±.77	(0.122)
	≥8	3.65±0.64[b]		3.29±0.72		3.43±.87	
Turnover experience	Yes	3.51±0.67	1.877	3.10±0.73	0.157	3.38±.82	0.254
	No	3.32±0.73	(0.062)	3.09±0.67	(0.876)	3.35±.75	(0.799)
Income	〈200	3.29±0.72[a]	1.719	3.04±0.64	8.094	3.51±.68	1.067
	200~250	3.44±0.72[a]	(0.182)	2.96±0.71	(0.001***)	3.31±.86	(0.346)
	≥250	3.55±0.61[b]		3.44±0.67		3.35±.71	
Workload	Heavy	3.51±0.67	1.467	3.02±0.72	1.668	3.21±0.78[a]	2.298
	Moderate	3.34±0.71	(0.233)	3.14±0.64	(0.191)	3.34±0.80[ab]	(0.048*)
	Not heavy	3.48±0.80		3.35±0.90		3.75±0.73[b]	
Employment period	〈5	3.17±0.73[a]	6.274	3.00±0.60	1.701	2.94±0.66[a]	27.612
	≥5	3.60±0.64[b]	(0.002**)	3.20±0.69	(0.185)	3.76±0.78[b]	(0.001***)
	Do not know	3.39±0.70[ab]		3.02±0.79		3.10±0.59[a]	
		3.43±0.70		3.10±0.71		3.37±0.79	

*by t-test or ANOVA

[a,b]The same letter indicates no significant difference by Scheffe

* : p〈0.05, **: p〈0.01, ***: p〈.001.

3.5 변수들 간의 상관관계

Table 5에서 동기부여와 조직공정성(r=0.154**, p〈0.01)은 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 재직의도(r=0.262**, p〈0.01)와도 양의 상관관계를 보였다. 조직공정성은 재직의도(r=0.227**, p〈0.01)와 양의 상관관계를 나타내었다.

Table 5. The correlation between motivation, organizational fairness, and retention intention

Variables	Motivation	Organizational fairness	Retention intention
Motivation	1		
Organizational fairness	0.154**	1	
Retention intention	0.262**	0.227**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. 논의

동기부여란 치과에 전문인력인 치과위생사들이 새로운 직장을 찾기 보다는 현재 다니고 있는 곳에서 머무를 수 있게 재직의도를 높일 수 있는 요소로서 치과경영에 있어서 중요한 부분으로 자리메김하고 있다.

따라서 본 연구는 임상치과위생사의 동기부여 및 조직공정성과 재직의도와의 관계성을 파악하여 효율적인 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

본 연구결과 변수 간 평균을 살펴보면, 동기부여 평균 3.43점, 조직공정성 평균 3.10점, 재직의도 3.37점이었다. 코칭리더십과 동기부여적 자아개념에 대해 연구한 윤성욱은 코칭리더십이 높아질수록 직무만족, 동기부여적 자아개념, 삶의 질이 높았다고 보고하였다[4]. 직무순환과 조직몰입에 사이에서 동기부여의 효과를 연구한 정주현 등은 동기부여가 조직몰입 하위요인 중 규범적, 정서적 몰입에는 유의한 영향을 미친다고 한 것처럼 동기부여는 치과위생사의 직무만족과 재직의도에 영향을 주기 때문에 재직률을 증가시키는데 반드시 염두 해야 할 요소이다[28]. 치과위생사의 업무는 다양해지고 사회적으로 기대가 올라가고 있는 반면에 치과위생사의 직무만족도는 낮아지고 있어 직무만족을 조직구성원의 행동을 결정하는 중요한 결정요인임을 고려해야 한다[29]. 손지량과 장종화의 이직의도에 관한 연구에서는 직원들, 의사의 무례함, 환자 및 방문자의 무례함으로 나타났다고 하였다[30]. 본 연구에서는 이직의도가 아닌 재직의도를 결과변수로 정했는데 이는 치과위생사들이 조직에 남고자 하는 이유는 업무를 수행하는 과정에서 치과위생사들이 인지하는 조직의 의사결정과정, 투입과 산출이 공정하다는 인식 등에서 재직을 결정하는 원인이 될 수 있다고 판단되었기 때문이다[31].

일반적 특성 및 직무특성에 따른 동기부여는 연령이 높을수록(3.66점), 학력이 높을수록(3.62점), 직위가 높을수록(3.61점), 병원규모가 클수록(3.68점) 높게 나타났다. 이는 연령과 직위가 높아짐에 따라 할 수 있는 업무와 역할이 다양해지기 때문에 조직에서 인정받고 있다는 사실을 인지하여 스스로 동기부여 할 수 있을 것으로 사료된다. 병원규모가 클수록 체계적인 시스템과 교육을 통하여 배울 수 있는 환경이 조성되기 때문에 이 또한 치과위생사의 업무를 배우고 행하는데 있어 동기부여가 될 것으로 생각된다. 조직공정성은 연령이 높을수록(3.36점), 치과의원 (3.17점), 월평균급여 250만원 이상일 때 (3.44점) 높게 나타났다. 2차 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 장경화의 조직공정성 평균은 2.93점, 같은 2차 의료기관을 대상으로 한 김명숙의 연구에서는 2.74점으로 본 연구결과보다 낮았으나 김혜미의 연구에서는 평균 3.35점으로 본 연구결과보다 높게 나타났다[32-34]. 이러한 이유는 병원규모가 다르고 구성원이 조직에 기여한 결과에 대한 보상의 크기뿐만 아니라 2차 의료기관, 3차 의료기관에서 근무하는 간호사와 치과위생사 수도 현저하게 차이가 나기에 추후연구가 뒷받침되어야 할 것으로 사료된다. 재직의도는 업무량이 과중하지 않다(3.75점), 희망근무기간 5년 이상(3.76점)일 때 높게 나타났다. 원영순과 오한나의 연구에서는 급여가 재직의도에 미치는 것으로 나타났고, 캐나다 간호사를 대상으로 한 Tourangeau 등의 연구에서는 인센티브와 같은 외재적 요인이 재직의도에 영향을 미친다고 보고하였지만 본 연구결과와 일치하지 않았다[35,36]. 재직의도는 급여가 높고 낮음에 따라 정할 수 있는 개념이 아니라 복합적인 요인들 때문에 그 조직에 남아야 하는 분명한 이유를 토대로 치과위생사 업무에 대한 자부심과 전문가 의식을 고취시켜 의사의 협력자, 직원들과 환자의 옹호자로서 인정받을 수 있도록 병원 조직문화를 개선해 나가는 노력이 필요하다[37]. 이로써 취업 후 초반기에는 새로운 환경에 적응하는 기간으로 자신에게 맞는 병원을 찾아 경험, 탐색활동이 증가해 30세 미만 시기에 이직률이 높고, 연령과 경력이 많아질수록 맡은 직무에 대한 책임감이 높아지며, 결혼으로 경제적·심리적 안정이 이루어져 긍정적인 사고로 직무에 임해 이직의도가 낮아지는 것으로 연계하여 생각해 볼 수 있다[38].

치과위생사가 인지하는 동기부여와 조직공정성($r=0.154^{**}$)은 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 재직의도($r=0.262^{**}$)와도 양의 상관관계를 보였으며, 조직공정성은 재직의도($r=0.227^{**}$)와 양의 상관관계를 나타내었다. 선행연구와 비교해 보면 동기요인과 조직공정성과 양의 상관관계를 나타냈고, 재직의도($r=0.39$, $p<0.01$)와도 양의 상관관계를 보인 것과 유사하였다[2]. 대상자, 여러 변수 간의 접목을 통해 새로운 관점에서 실증적인 융합 분석이 이루어져야 한다[39].

이러한 연구결과를 종합하여 볼 때, 동기부여와 조직공정성은 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로 치과위생사의 재직의도를 향상시키기 위해 다각적인 노력이 필요할 것으로 생각된다. 임상치과위생사들이 근무할 때 전문 직업성과 정체성을 확립시키는 것이 중요하고, 결과적으로 직무에 대한 만족이 한층 더 높아질 수 있게 교육 및 보상을 통하여 재직의도를 높일 수 있는 방안이 뒷받침 되어야 한다.

본 연구는 치위생학 최초로 임상치과위생사들을 대상으로 동기부여와 조직공정성과 재직의도와의 연관성에 대해 연구하였다. 연구결과에서 볼 수 있듯이 동기부여와 조직공정성은 재직의도에 영향을 주는 변수임을 알았으므로 기초자료를 확보했다는데 의의가 있다.

그러나 일부 지역 치과위생사들을 대상으로 실시하여 결과를 일반화하기에는 어려움이 있으며, 후속 연구에서는 치과위생사들의 의료환경과 정서에 맞는 도구를 개발하여 재직의도를 정확하게 측정하고, 질 높은 치위생 교육이 활성화 되어야 한다고 사료된다.

5. 결론

본 연구는 동기부여 및 조직공정성과 재직의도와의 상호관계성을 파악하여 합리적인 근무환경관리의 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 자료 수집은 2019년 3월 1일부터 2019년 4월 12일까지 서울 · 경기 · 충청 · 전라지역에 치과병 · 의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의표본추출 하였으며, 자기기입식 방법으로 작성하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 동기부여는 31세 이상인 경우, 기혼, 최종학력은 4년제 이상, 근무처가 치과병원 및 대학, 종합병원인 경우, 직위가 실장, 팀장인 경우, 임상경력이 8년 이상인 경우, 희망근무기간이 5년 이상인 경우에서 높게 나타났다.

2. 조직공정성은 31세 이상인 경우, 기혼, 근무처는 치과의원, 직위는 실장, 팀장, 월평균급여는 250만원 이상에서 높게 나타났다.

3. 재직의도는 업무량에서 과중하지 않다는 경우, 희망근무기간이 5년 이상인 경우에서 높게 나타났다.

4. 동기부여와 조직공정은 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 재직의도와도 양의 상관관계를 보였다. 조직공정성은 재직의도와 양의 상관관계를 나타내었다.

임상치과위생사의 동기부여, 조직공정성, 재직의도 간의 상관성이 있음을 알 수 있었고, 이에 치과위생사들의 재직의도를 높이기 위한 적극적인 동기부여 프로그램 적용과 올바른 조직공정성을 토대로 한 근무환경조성 방안이 확립될 필요가 있을 것으로 사료된다.

REFERENCES

[1] B. R. Song & G. A Seomun. (2014). The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses: with focus on authentic leadership and organizational Justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2(20)*, 237-246.

[2] Y. S. Lee, S. H. Park & J. K. Kim. (2014). A study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to stay of Nurses. *International Journal Of Contents, 14(10)*, 596-609.

[3] Y. S. Seo. (2007). *A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses*. Dept. of public administration gradurate school of public affairs Changwon national University, Changwon

[4] S. U. Yoon. (2018). Influence that coaching leadership of Dental Hygienist(Dental practitioners) affects in the motivational self-concept, job satisfaction, quality of life. *Journal of Digital Convergence, 16(2)*, 261-267.

[5] G. M. Park, S. S. Ahn & H. Y. Lee. (2011). A Study of The Effects of The Leadership Characteristics of Director on Job satisfaction and Job result of Employee in Dental Hospitals and Offices - A Focus on The Female Employee working in Dental Hospitals and Offices, *Health Service Management Review, 5(1)*, 43-53.

[6] E. J. Lee & H. S. Park. (2015). Influence of Coaching Leadership on Turnover Intentions of Elderly Care Facilities Worker : Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitmen. *The Korean Association for Local Government & Administration Studies, 29(1)*, 181-199.

[7] R. T. Mowday, L. W. Porter & R. M. Steers. (1982). *Employ-Organization Linkages : The Psychology Commitment, Absenteesm and Turnover,* New York : Academic Press.

[8] L. S. Cowin. (2002). The Effects of Nurses's Job Satisfaction on Retention. *Journal of Nursing Association, 32(5)*, 283-291.

[9] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 20(1)*, 15-27.

[10] A. A. Wilson. (2005). Impact of management development on nurse retention. *Nursing*

administration quarterly, 29(2), 137-145.

[11] J. O. Jung & K. S. Song. (2008). A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics. *Journal of Dental Hygiene Science, 8(4),* 305-312.

[12] B. H. Lee & J. S. Kim. (2012). The relationship between coaching behaviors of dental managers, job satisfaction and job performance of dental hygienists. *The Korean Journal of Health Service Management, 6(4)*, 121-130.

[13] S. K. Min, K. I. Kim, S. Y. Suh & D. J. Kim. (2000). Development of the Korean Version of The World Health Organization Quality of Life Scale(WHOQOL), *Journal of Korean Neuropsychiatric Association, 39(1),* 78-88.

[14] K. H. Min. (2018). Influencing factors of retention intention in the married clinic dental hygienists. *The Society of Convergence Knowledge Transactions, 6(2)*, 95-101.

[15] J. H. Jeong, J. S. Kim & K. H. Kim. (2008). The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14(1),* 35-44.

[16] J. H Yoo & H. J. Noh. (2009). The relationship between the factors of job selection and movement - Based on dental hygienists who graduated college in metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Oral Health, 33(4),* 665-673.

[17] N. R. Woo. (2016). *The relationships among emotional labor, job stress, and intention to stay in dental hygienists.* Gyeongsang National University, Jinju.

[18] H. S. Shim & H. N. Lee. (2010). A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 10(4),* 555-565.

[19] Y. S. Song. (1995). *A study on factors influencing job satisfaction of dental hygienists.* Yonsei University, Seoul.

[20] D. E. Conlon, C. J. Meyer & J. M. Nowakowski. (2005). *How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior In Colquitt*, J. A, &Greenberg, J.(Ed.), Handbook of organizational justice, 301-328.

[21] O. S. Park. (2015). *A study of the Relationships among the Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Psychological Ownership, and Job Satisfaction among Hospital Nurses.* Kosin University, Pusan.

[22] S. Alexander & M. Ruderman. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior, *Social Justice Research, 11(1),* 177-198.

[23] B. P. Niehoff & R. Moorman. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal, 36*, 527-556.

[24] P. Tierney, M. Farmer & G. B. Graen. (1999). An examination of leadership and employee creativity : The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology, 52(2),* 591-620.

[25] K. H. Jung. (2011). *The Effects of Empowering Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment.* Dept of business administration the graduate school of Sungkyunkwan University, Seoul.

[26] S. G. Hwang & K. Y. Ahn. (2014). The relationship between organizational citizenship behavior and job burnout, and the moderating effect of employee's gender and tenure. *Korea Business Review, 29(3),* 46-68.

[27] M. J. Kim. (2006). *Effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention.* Hanyang University, Seoul.

[28] J. H. Jung, J. H Ji, W. J. Kim, S. C. Yi, K Kim & H. J. Choi. (2014). The mediating effects of motivation between the job rotation of hospital employees and organizational commitment on the mediating effects of motivation. *The Korean Journal of Health Service Management, 8(2),* 49-59.
DOI : 10.12811/kshsm.2014.8.2.049

[29] H. J, Kim, Y. J, Kim & M. H. Kim. (2014). A study of factors related to job satisfaction affecting service year: A dental hygienist in Seoul. *Journal of Dental Hygiene Science, 14(4),* 510-515.
DOI : 10.17135/jdhs.2014.14.4.510

[30] J. L. Son & J. H. Jang. (2017). The relationship between dental hygienist's exposure to incivility at workplace and their turnover intention. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 17(5),* 779-789.
DOI : 10.13065/jksdh.2017.17.05.779

[31] J. H. Kim. (2018). The influence of hotel employees' perception of organizational justice on job satisfaction and customer orientation. *Journal of Tourism Management Research, 22(1),* 367-387.
DOI : 10.18604/tmro.2018.22.1.17

[32] K. W. Chang. (2015). The effect organizational justice on organizational citizenship behavior focus on

nurses in secondary hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society,* 7648-7655.
DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.11.7648

[33] M. S. Kim. (2007). Influence of Organizational Justice and Commitment on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13(4)*, 481-491.

[34] H. M. Kim. (2015). *Effects of oragnizational fairness of the operating room nurse on commitment and citizenship behaivior*. Catholic University, Bucheon.

[35] Y. S. Won & H. N. Oh. (2018). The effects of dental hygienists' sense of calling and emotional labor on retention intention. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 18(5)*, 707-716.
DOI : 10.13065/jksdh.20180061

[36] A. E. Tourangeau, G. Cummings, L. A. Cranley, E. M Ferron & S. Harvey (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing, 66(1),* 22-32.
DOI : 0.1111/j.1365-2648.2009.05190.x

[37] S. Y. Kim, J. K .Kim & K. O. Park. (2013). Path analysis for workplace incivility, empowerment, burnout, and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19(5),* 555-564.
DOI : 10.11111/jkana.2013.19.5.555

[38] H. J. Choi, J. H. Jung & G. M. Joo. (2018). Influencing factors on turnover intention in clinical dental hygienist. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 18(6),* 1057-1066.
DOI : 10.13065/jksdh.20180091

[39] E. Y. Im & S. G. Yi. (2018). The Effect of Organizational Justice and Empowerment on Customer Orientation- For Small and Medium -sized Journalists. *Journal of Convergence for Information Technology, 8(1),* 291-300.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2018.8.1.291

도 유 정(Yue-Jeong Doe) [정회원]

· 2017년 2월 : 아주대학교 보건학 석사
· 2017년 9월 ~ 현재 : 단국대학교 보건학 박사 재학중
· 2016년 3월 ~ 현재 : 대전보건대학교 치위생과 겸임교수

· 관심분야 : 통계, 예방치학, 치위생학, 융합
· E-Mail : dyj0906@naver.com

지 민 경(Min-Gyeong Ji) [정회원]

· 2007년 2월 : 충남대학교 보건 학과 석사
· 2010년 2월 : 충남대학교 보건학과 박사
· 2011년 3월 ~ 현재 : 호원대학교 치위생학과 교수

· 관심분야 : 치위생학, 구강보건, 치의학, 융합
· E-Mail : air638@hanmail.net

이 혜 진(Hye-Jin Lee) [정회원]

· 2003년 2월 : 단국대학교 치의학과 (치의학석사)
· 2011년 2월 : 경북대학교 치의학과 (치의학박사)
· 2004년 3월 ~ 현재 : 동부산대학교 치위생과 부교수

· 관심분야 : 예방치위생, 치과생체재료
· E-Mail : onlyhelena@hanmail.net