Journal of Convergence for Information Technology
Vol. 9. No. 1, pp. 123-135, 2019
e-ISSN 2586-4440
DOI : https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.1.123

치과위생사의 직무만족에 관한 체계적 문헌고찰

임순연[1], 박지현[2*]
[1]남서울대학교 치위생학과 교수, [2]남서울대학교 일반대학원 치위생학과 학생

A Systematic Literature Review on Job Satisfaction of Dental Hygienist

Soon-Ryun Lim[1], Ji-Hyeon Park[2*]
[1]Professor, Department of Dental Hygiene, Namseoul University
[2]Student, Department of Dental Hygiene, The Graduate School of Namseoul University

요 약 본 연구는 치과위생사의 직무만족에 대한 선행연구 결과를 체계적으로 수집, 분석하여 직무만족 측정도구와 관련요인에 대한 분석을 실시하였다. PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis)의 체계적 문헌고찰 가이드라인에 의거하여 수행되었으며 최종 분석에 사용된 문헌은 44편이었다. 직무만족을 측정하기 위하여 사용된 측정도구는 모두 10개이다. 모두 국외에서 개발된 것이며 수정하여 사용되었다. 문헌 분석 결과 직무만족이 높을수록 이직의도, 직무스트레스에 음의 상관관계이며, 조직몰입, 전문직업성에서는 양의 상관관계가 나타났다. 본 연구에서는 직무만족과 다양한 변인 간의 상관관계 및 영향 요인에 국한되어 분석하였으며 향후 본 연구 결과를 기초로 하여 치과위생사의 직무만족 향상에 대한 연구가 활발히 진행되길 기대한다.

주제어 : 치과위생사, 직무만족, 체계적 문헌고찰, 측정도구, 관련변인

Abstract This study systematically collected and analyzed the results of previous studies on job satisfaction of dental hygienists and analyzed the job satisfaction measurement tools and related factors. It was conducted according to the systematic review guidelines of PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis), and 44 articles were used in the final analysis. In order to measure job satisfaction, ten measuring tools were used. All the measuring tool were developed overseas and they were modified. As a result of the literature analysis, the higher the job satisfaction, the more negative correlation was found between turnover intention and job stress, and positive correlation was found between organizational commitment and professional occupation. The purpose of this study is to analyze the relationship between job satisfaction and various variables and to investigate the improvement of job satisfaction of dental hygienist based on the results of this study.

Key Words : Dental Hygienist, Job Satisfaction, Systematic Review, Measuring tool, Related variable

*Corresponding Author : Ji-Hyeon Park(kvines@naver.com)
Received November 30, 2018 Revised December 18, 2018
Accepted January 20, 2019 Published January 28, 2019

1. 서론

구강병 예방과 구강건강 증진을 목적으로 행동관리 및 예방적 구강보건의료를 담당하고 있는 치과위생사는[1] 구강진료 업무뿐만 아니라 서비스까지 업무영역이 확대되고 있다. 치과위생사의 업무는 의료서비스 질과 진료성과에 영향을 미치며, 치과의료기관의 경쟁력을 높이는 중요한 요소이다[2]. 하지만 2017년도 기준으로 75,883명이 치과위생사 면허 보유자로 조사되었지만[3], 국민건강보험 공단에 등록된 치과위생사는 2016년도 면허신고를 기준으로 33,392명이며 전체 면허자의 54%가 의료기간에 근무하지 않는 것으로 파악되었다[4]. 치과를 떠나는 치과위생사가 많다는 것을 의미하며 치과위생사의 높은 이직률은 인력부족의 주원인으로 보인다. 치과보조인력 실태조사에 의하면 치과 병·의원의 72.7%가 치과위생사 구인난을 경험하고 있다고 보고하고 있으며[5] 이는 치과계의 중요한 문제로 대두되고 있다. 이직의도를 예측할 수 있는 변수 중 직무만족은 강력한 요인이자 이직을 잘 설명할 수 있는 변수 중 하나라고 보고되었다[6].

직무만족은 직무에 대한 개인의 태도 중 하나이며, 개인이 직무경험이나 직무에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미하며[7] 정서·인지·행위의 복합적인 개념이다[8]. 직무만족에 영향을 미치는 요인은 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분해볼 수 있으며 내재적 요인에는 직무 특성과 직무를 수행하는 개인의 특성이 포함되며 개인특성에는 정서와 기분, 자기효능감, 성격, 개인역량 등이 있고, 직무특성에는 직무에 대한 관심, 직무수행, 직무독립성, 직무몰입 등이 있다[9]. 외재적 요인으로는 직무 자체보다 직무를 둘러싼 환경적 요인에 중점을 두고 있으며 고용안정, 보상, 근무여건, 상사 혹은 동료관계, 승진, 감독 등이 있다[10]. 직무만족을 측정하는 도구는 정서적 측면과 인지적 측면 중 어느 것을 측정하는지에 따라 달라지며 연구자의 연구내용, 목적, 대상에 따라 요인별로 직무만족도를 측정할 것인지 전반적인 직무만족을 측정할 것인지에 따라 선택되는 도구가 달라질 것이다. 즉, 측정도구의 선택에 있어서 하위요인을 측정하여 직무만족을 종합적으로 측정하는 도구 혹은 하위요인 없이 전반적인 직무만족을 측정하는 도구를 선택하느냐에 따라 연구결과가 달라질 수 있다고 하였다[11].

치과위생사의 직무만족에 대한 연구는 주로 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관해서 예상되는 변수를 미리 정한 후 관계를 확인하는 연구가 주로 수행되었다. 예상되는 변수로는 일반적인 특성, 업무와 직무에 관련된 특성, 직무 혹은 업무스트레스, 직무소진, 직무몰입, 이직의도 등이 제시되었다.

직무만족에 관한 선행연구들이 보고되고 있지만 연구자마다 관심을 갖고 있는 단편적인 변수만을 이용하여 도출한 결과로는 관련 요인간의 체계적이고 통일성 있는 관계를 유추하기에는 한계가 있다. 또한 사용된 직무만족 관련 측정도구도 다양하여 연구결과를 비교하는데 어려움이 있다. 그러므로 치과위생사의 직무만족에 관한 선행연구를 수집, 분석하여 사용된 측정도구를 정리하고 직무만족에 미치는 요인을 체계적으로 정립함으로서 연구결과를 종합할 필요가 있다.

국내 간호사를 대상으로 한 문헌분석은 2편이 있는 것으로 나타났다. 안성희[12]는 1972년부터 1997년까지 학위논문을 대상으로 측정도구, 통계분석방법, 직무만족 관련 요인 등을 분석하였으며 조직관련 특성, 스트레스, 갈등 및 소진 등을 직무만족 관련변수로 제시하였다. 정경순과 정면숙[6]은 2000년부터 2013년까지 학술지를 대상으로 측정도구, 관련요인 등을 분석하였으며 개인적 인식 및 태도, 스트레스, 갈등 및 소진 등을 관련변수로 제시하였다. 치과위생사 역시 1990년대 초반부터 직무만족과 관련된 연구가 꾸준히 진행되고 있으나 아직 치과위생사의 직무만족과 관련 있는 변수들에 대한 체계적 분석연구가 시행되지 않았다.

이에 본 연구는 국내에서 출판된 학술지를 대상으로 치과위생사의 직무만족에 대한 기존 연구의 현황을 분석하고 직무만족과 관련된 연구를 수행하는 연구자에게 기초자료를 제공하며

앞으로의 연구방향을 제시하고자 본 연구를 시행되었다.

2. 방법

2.1 연구목적

본 연구의 목적은 국내에서 출판된 치과위생사의 직무만족에 관한 문헌을 수집, 분석, 종합하여 직무만족의 기초자료를 제공하고 앞으로의 연구방향을 제시하고자 시행함이다.

2.2 연구방법

본 연구는 치과위생사의 직무만족에 대한 측정도구 및 영향요인에 관한 연구의 동향을 파악하여 포괄적으로 분석하는 체계적 문헌고찰 연구이다.

2.3 자료의 선정기준 및 배제기준

본 연구는 PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis)의 체계적 문헌고찰 가이드라인에 의거하여 수행되었다. 문헌검색은 2018년 4월 2일부터 2018년 4월 6일까지 이루어졌으며, 1995년부터 ~ 2018년 3월까지 국내 학술지에 게재된 연구를 대상으로 하였다. 한국교육학술정보원(RISS), 한국학술정보(KISS), 과학기술정보통합서비스(NDSL), 학술논문지식베이스(DBPIA), 국회도서관(NANET)을 이용하였다. 문헌검색용어는 국문검색용어 '직무만족도', '직무만족', '치과위생사'로 하였으며, 영어는 MESH용어인 Dental hygienist, Job Satisfaction으로 검색하였다. 검색된 문헌 중 분석 문헌을 선택하기 위하여 Excel software(Microsoft)를 사용하였다. Riss에서는 173편, NDSL에서는 147편, Kiss에서는 138편, NANET에서는 53편, DBPIA에서는 11편이 검색되어 총 522편의 문헌이 검색되었다. 이 중 1차로 저자 중복과 학술지 중복된 문헌 435편을 제외한 후 남은 89편의 문헌 중 문헌의 제목을 검토하여 직무만족, 직무만족도가 제시되지 않은 문헌, 치과위생사외 직업군이 포함된 문헌과 원문을 볼 수 없는 문헌 25편을 2차로 제거하였다. 2차선별 후 남은 64편의 문헌 내용을 검토하여 측정도구와 신뢰도가 제시되지 않은 20편을 3차로 제외하였다. 최종 선정된 문헌은 총 44편이며 Fig. 1과 같다. 본 연구는 남서울대학교 기관 생명윤리위원회의 심의면제(NSU-104179-HR-201805-015)를 받은 후 승인내용에 준하여 연구를 수행하였다.

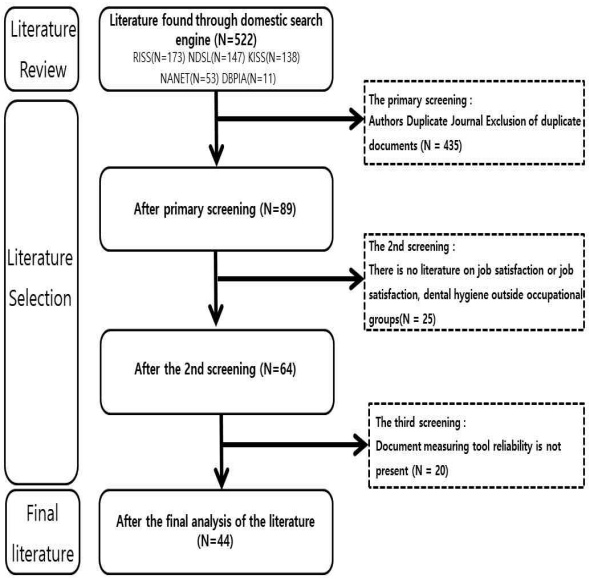

Fig. 1. Flow chart of study selection process

2.4 분석방법

최종 선정된 문헌을 본 연구의 취지에 맞게 분석하기 위해 작성된 구조화된 양식을 통해 분석을 시행하였다. 해당 양식은 일반적 특성(저자, 개재연도, 표본 수, 연구방법), 직무만족특성(직무만족 측정도구 출처, 문항 수, 척도, 신뢰도, 하위요인, 영향요인) 등의 자료를 추출할 수 있도록 구성하였다.

3. 결과

3.1 연구대상 문헌의 일반적 특성

44편의 문헌 중 연구대상자에 따른 특성을 분석한 결과는 Table 1과 같다. 연구자는 단독인 경우는 8편(18%), 공동연구는 36편(82%)이었다. 출판년도는 1995년-2007년 6편(17%), 2008년-2012년 17편(39%), 2013년-2018년 31편(44%)이었다. 표본 수는 200명 이하 13편(30%), 300명 이하 21편(48%), 400명 이하 5편(11%), 600

명이상 5편(11%)이었다. 연구방법은 모두 양적 연구이었다.

Table 1. General Characteristics of Reviewed Articles

no	Author	Year	Sample size
1	CHO et al	1995	172
2	HEO et al	2002	154
3	PARK et al	2003	223
4	SHIN	2005	143
5	LEE et al	2006	156
6	JU et al	2007	180
7	SHIN et al	2008	274
8	JUNG & SONG	2008	156
9	YOUN et al	2009	208
10	PARK & LEE	2009	264
11	JUNG	2009	156
12	LEE & KIM	2010	275
13	AHN et al	2011	250
14	KIM et al	2011	383
15	SO & KIM	2011	330
16	SHIN	2011	256
17	LEE & KIM	2012	616
18	LEE et al	2012	175
19	KIM & PARK	2012	373
20	LEE	2012	278
21	LEE et al	2012	297
22	LEE & KIM	2012	171
23	KIM et al	2012	303
24	LEE	2013	310
25	KIM & JAUNG	2013	132
26	KIM et al	2014	296
27	JEON	2014	277
28	JEONG et al	2014	202
29	CHO & MOON	2014	288
30	JEONG & JANG	2015	249
31	PARK et al	2015	227
32	KIM, & WON	2016	97
33	YUN et al	2016	214
34	LEE & LEE	2016	169
35	MOON	2016	692
36	KO et al	2016	507
37	PARK & YOON	2016	293
38	KWON & LEE	2016	285
39	HAN & CHO	2016	516
40	LEE & LEE	2016	286
41	MOON et al	2017	709
42	YOON et al	2017	196
43	RYU	2017	264
44	MIN	2018	250

3.2 직무만족 측정도구

3.2.1 문헌에서 사용된 직무만족 원도구

직무만족 측정도구를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 총 10개의 국외 측정도구를 사용하였다. 직무만족 측정도구는 7개, 직무몰입 측정도구 1개, 이직의도 측정도구 1개, 스트레스 측정도구 1개로 나타났다. 하위요인을 측정하여 직무만족을 종합적으로 측정하는 도구는 4개로 Slavitt 등[13]이 개발한 The Index of Work Satisfactions(IWS), Smith 등[14]이 개발한 Job Descriptive Index(JDI), Weiss 등[15]이 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)의 단축형, Stamps 등[16]이 개발한 도구였다. 하위요인 없이 전반적인 직무만족을 측정하는 도구는 3개로 Brayfiled 와 Rothe[17]가 개발한 Job Satisfaction Index(JSI), Cammann 등[18]이 개발한 Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ), Taylor 와 Browers[19]이 개발한 General Satisfaction으로 나타났다.

3.2.2 직무만족 측정도구의 하위요인 및 분석문헌

본 연구의 분석대상 문헌 44편은 직무만족을 측정하기 위해서 외국도구를 그대로 사용하거나 수정하여 사용하였으며 Table 3과 같다. Slavitt 등[13]의 간호사를 대상으로 개발한 도구를 수정하여 사용한 문헌이 20편(45.4%)으로 가장 많았다. 다음으로 Smith 등[14]이 개발한 도구를 수정하여 사용한 문헌이 7편(15.9%), Brayfiled와 Rothe[17]가 개발한 도구를 수정하여 사용한 문헌은 5편(11.4%), Staines and Quinn[20]의 직무만족 측정도구를 바탕으로 Lorence와 Mortimer[21]가 개발한 도구를 수정 후 사용한 문헌이 3편(6.8%)이었으며 Weiss 등[15]이 개발한 도구를 1편은 그대로 사용하였고 2편은 수정 후 사용하였다. Stamps 등[16]이 개발한 도구를 사용한 도구를 사용한 논문은 2편(4.5%)이었고 Cammann 등[18]이 개발한 도구를 수정없이 원도구 그대로 사용한 문헌은 1편(2.3%)이었다. Brayfield와 Rothe[17]가 개발한 Job Satisfaction Index(JSI)에서 6문항을 발췌하여 구성한 Curry 등[22]의 이직의도 측정도구는 1편(2.3%)이였다. Taylor 와 Browers[19]가 개발한 도구를 문항 수정

후 사용한 문헌은 1편(2.3%)이었다. Hurrell 와 McLaney[23]의 직무스트레스 측정도구인 NOISH Generic Job Stress Questionnaire (GJSQ)에서 직무만족 부분을 치과위생사 집단의 근무환경에 맞게 수정한 후 10문항으로 선정하여 구성한 문헌은 1편(2.3%) 으로 나타났다.

3.2.3 직무만족 관련변인

본 연구에서 44편의 문헌 중 직무만족과 유의한 상관관계를 보이는 변인은 갈등·소진변인과 개인·인식·태도 변인, 업무·조직관련 특성변인, 리더십, 사회적지지, 성격변인으로 구분되었으며 Table 4와 같다. 갈등·소진 변인에서는 이직의도, 직무스트레스, 피로자각도·피로, 대인관계 스트레스, 소진, 갈등수준과 상관관계에서는 부(-)적 상관관계를 나타냈으며, 감정노동과는 정적(+) 상관관계를 나타났다. 직무스트레스와 직무만족 상관관계에서는 신명숙[24], 박정란와 이연경[25]의 문헌에서 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 직무만족과 갈등·소진 변인들의 영향력을 확인하기 위해 회귀분석 및 경로분석을 한 결과 김혜영 등[26], 김영기와 권호장의 문헌[27]에서는 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박영남 등[28]의 문헌에서 직무만족과 이직의도 사이에 대인관계스트레스가 매개역활을 하는 것으로 나타났다. 감정노동과의 관계에서는 정수빈 등[29]의 문헌에서 직무만족과 감정노동과의 관계에서 상사지지와 감성지능이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 개인·인식·태도 변인과 직무만족의 관계에서는 대부분의 문헌이 정(+)적인 상관관계 영향을 나타냈으며, 세부 요인으로는 자기효능감, 비판적 사고성향, 삶의 질, 건강증진행위, 유머감각, 낙관성, 임파워먼트·심리적 임파워먼트, 의사결정능력, 자아존중감, 전문직 자아개념, 목표지향성, 조직몰입으로 나타났다. 직무만족과 개인·인식·태도 변인들의 영향력을 확인하기 위해 회귀분석 결과 박영남과 윤성욱의 문헌[30]에서는 건강증진행위는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 류혜겸[31]의 문헌에서는 삶의 만족은 정의 영향을 미치며 행복의 하위요인 중 긍정적 정서는 정(+)적인 영향을 부정적 정서는 부(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 윤나나 등[32]에서는 심리적 임파워먼트의 하위영역 중 의미성과 영향력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 민희용[33]에서는 자아존중감, 전문직 자아개념 순으로 직무만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 고미경 등[34]에서는 목표지향성이 직무만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

업무·조직관련 특성변인에서는 전문 직업성, 조직커뮤니케이션, 멘토의 기능, 작업환경, 내부마케팅과 상관관계에서는 정적(+) 상관관계가 나타났으며, 예방처치업무행태·유용도의 상관관계에서는 부(-)적 상관관계가 나타났다. 직무만족과 업무·조직관련 특성변인들의 영향력을 확인하기 위해 회귀분석 및 경로분석을 한 결과 박영남 등[28]에서는 조직커뮤니케이션이 직무만족 경로에서 대인관계스트레스는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 윤현경 등[35]에서는 멘토의 기능의 하위요인인 경력기능과 인성요인이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

리더십변인과의 영향력을 확인하는 회귀분석 및 경로분석 결과 김은숙 등[36]에서는 서번트 리더십은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이기효와 이윤정의 문헌[37]에서는 코칭리더십과 직무만족사이에 상사신뢰는 조절효과 있으며, 코칭리더십과 직무만족사이에 팔로워십은 조절효과가 없다고 나타났다. 윤나나 등[32]에서는 리더-구성원 간 교환관계(Leader-Member Exchange: LMX)의 하위영역인 전문성 존경, 정서적 유대감이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

사회적지지변인과는 고미경 등[34]문헌에서 정(+)의 상관관계가 나타났으며, 회귀분석 결과 사회적 지지가 높을수록 직무만족이 증가하였다

성격변인에서는 이성숙의 문헌[38]에서는 DISC 유형에 따른 직무만족도에서는 사교형 집단이 만족도가 높았으며 안정형, 주도형 신중형의 순으로 나타났다.

Table 2. Original Job Satisfaction Measurement Tool and Sub-domains

Tool developer	Measurements tool	Sub-domains	Likert Scale	No of Questions
Slavitt et al (1978)	The Index of Work Satisfactions (IWS)	Pay(9), Administration(10), Interaction(8), Professional Status(6), Doctor-Nurse Relationships(5), Task Requirements(6), Autonomy(5)	5	48
Smith et al (1969)	Job Descriptive Index(JDI)	Work (18), pay(9), Promotion (9), Supervision(18), Co-workers (18)	3	72
Brayfield & Rothe(1951)	Job Satisfaction Index(JSI)	No Sub-domains	5	18
Lorence & Mortimer (1985)		Education(1), Income(2), Occupational Status(2), Work Autonomy(6), Job Involvement(5),	4	19
Weiss et al (1967)	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	Short-form Intrinsic(12), Extrinsic(6), General Satisfaction (2)	5	20
Stamps et al (1978)		Pay(7), Professional Status((8), Administration(10), Autonomy(5), Interaction(7), Task Requirements((5), Doctor-Nurse Relationships(5)	4	48
Cammann et al(1979)	Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ)	No Sub-domains	7	3
Curry et al (1986)	Determinants of Turnover	Opportunity(2), Routinization(5), Centralization(4), Turnover(1), Instrumental Communication(8), Integration(3), Distributive Justice(4),Promotional Opportunity(5), Professionalism(4), General Training(1), Kinship Responsibility(4), Job Satisfaction(6),Role Overload(1) Commitment(9), Intent to Leave(1) Pay(1), Work Unit Size(1)	2-5	60
Taylor & Browers (1972)	General Satisfaction	No Sub-domains	5	7
Hurrell & McLaney (1988)	NOISH Generic job stress Questionnaire (GJSQ)	Physical Environment Evaluation(10), Role Conflict(8), Role Ambiguity (6), Intra goup Conflict (8), Intergroup Conflict(8), job future Ambiguity(4), Perceived Control(16), Lack of Alternative Opportunities(3), Social Support (Supervisor, Co-workers, Family/Friends)(12), Quantitative Workload(11), Variance in Workload (3), Responsibility for People(4), Skill Underutilization(3), Mental Demands(5), Non-Work Activities(7), Type A Personality(20), Self-Esteem(10), Somatic Complaints(17), Job Satisfaction(4)	1-7	159

Table 3. Job Satisfaction Measurement Tool Used in Literature

Tool developer	Sub-domains	No of Questions	Analysis document number	
			Original	Used after revision
Slavitt et al (1978)	Pay, Administration, Interaction, Professional Status, dentist- dental hygienist Relationships, Task Requirements, Autonomy, Working environment	36		1
	pay, Autonomy, Task Requirements, Working environment, Communication, Prospect of career, Organizational rationality	29		12
	pay, Autonomy, Administration, Interaction, Professional Status, Task Requirements	20		24
	pay, Autonomy, Administration, Ability to work, Interaction, Professional Status, Task Requirements	42		39
	pay, Autonomy, Task Requirements, Dental organization, Prospect of career, Patient relationship	27		22
	Pay, Working environment, Proud pride, Ability to work, Patient relationship, co-workers relationship	30		19
	Pay, Work rotation, Professionalism, Work time, Employee Benefits, co-workers relationship	25		21
	Pay &Promotion, Autonomy, Administration, Professional Status, Task Requirements, Interpersonal relationship	39		25
	Pay &Promotion, Autonomy, Professional position, Work, Workplace, Personal relationship	33		34
	pay, Autonomy, Working environment, Prospect, Working environment, co-workers relationship	21		5,6
	Pay, Autonomy, Task Requirements, Professional Status, Emotional satisfaction	23		10
	Pay, Autonomy, Professional pride, Working environment, Relationships	34-36		3,7,8,11
	Pride, Ability to work, Belonging, Cooperation, Prospect	29		2
	Work, Organization, Personnel relationships	15		38
	No Sub-domains	5-29		15,17
Smith et al (1969)	Work, pay, Promotion, Supervision, Co-workers	25-45		20,30
	Work, pay, Promotion, Supervisor support, Co-workers support	20		27
	job, pay, Promotion, Co-workers relationship, Supervisor relationship, Organization, Career move & change job	33		42
	Work, Promotion, Co-workers relationship, Supervisor relationship	20		35
	Work, pay, Supervisor support, Co-workers support	5		44
	Work, pay, Co-workers	20		41
Brayfield &Rothe(1951)	No Sub-domains	1-27		4,9,26, 36,37
Lorence & Mortimer (1985)	None Sub-domains	10-22		23,29,33
Weiss et al (1967)	Intrinsic, Extrinsic	20	43	
	Overall , Achievement	10		16
	None Sub-domains	5		31
Stamps et al (1978)	Pay & Promotion, Job, Autonomy, Professional Status, Interpersonal relationship, Administration	34		18
(Paula)	No Sub-domains	11		14
Cammann et al (1979)	No Sub-domains	3	28	
Curry et al (1986)	No Sub-domains	8		40
Taylor & Browers (1972)	Job, Pay, Organization, Supervisor, Co-workers , Development	6		32
Hurrell & McLaney (1988)	No Sub-domains	10		13

Table 4. Job Satisfaction Related Factors

Related Factors		Correlation -	Correlation +	Correlation none	Regression / path analysis results
Conflict/ Burnout	Turnover	6,12, 18,27,31,32, 33,34,39			Job satisfaction→Turnover (-) : 23,32,34 Interpersonal stress is mediated between job satisfaction and turnover intention(31)
	Job stress	8,13, 29,32		4,10	
	Emotional labor		36,37		The relationship between job satisfaction and emotional labor is supported by supervisor support and emotional intelligence (28)
	Burnout	12			
	Conflict level	30			
	Fatigue syndrome /Fatigue	7,29			
	Interpersonal stress	31			
Personal awareness/ attitude	Organizational commitment		4,31,33		
	Empowerment/ Psychological Empowerment		3,16		The higher the significance and influence of sub-domains of psychological empowerment, the higher the job satisfaction(42)
	Self-efficacy		17,29		
	Critical thinking propensity		25		
	Quality of life / Satisfaction of life		37		Satisfaction of life→Job satisfaction (+) : 43
	Health promoting act		37		Health promoting act→Job satisfaction(non) : 37
	Happiness				Positive emotion (+), Negative emotion (-) → job satisfaction : (43)
	sense of humor		27		
	Optimistic		29		
	Clinical decision making		25		
	Self-esteem		44		Self-esteem→Job satisfaction (+) : (44)
	Professional self concept		44		Professional self concept→Job satisfaction (+) : 44
	Goal orientation		36		Goal orientation→Job satisfaction (+) : 36
Work/ Organizational-related features	Professional profession		17,24,35		
	Preventive treatment work behavior/ Usefulness	15			
	Organizational Communications		31		Organizational communication is mediated by interpersonal stress in the job satisfaction path(31)
	Mentor Features		33		The higher job performance and personality factors, sub-factors of mentor function, showed higher job satisfaction(33)
	Working environment		13		
	Internal marketing		18		
Leadership	Servant leadership				Servant leadership→Job satisfaction (+) : 14
	Coaching Leadership				No Moderate effect between coaching leadership and job satisfaction(40) Superior trust between coaching leadership and job satisfaction has a moderating effect (40)
	Leader-Member Exchange				Among the sub-factors of LMX, the higher the professional respect and emotional bondage, the higher the job satisfaction(42)
Social support	Social support		36		The higher the social support, the higher the job satisfaction(36)
Personality	DISC behavior type				Social group showed the most satisfaction with job satisfaction, followed by stable type and careful type.(20)

4. 논의

본 연구는 치과위생사의 직무만족 측정도구 및 영향요인을 보고한 선행연구의 체계적 문헌고찰을 통해 직무만족의 연구에 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 치과위생사의 직무만족에 관한 연구는 1995년부터 현재까지 꾸준히 연구가 진행되었다. 특히 대부분의 연구가 2000년대 이후에 진행되었으며 분석에 포함된 연구는 총 44편이었다. 이는 치과위생사가 임상의 병·의원에서 치과의사, 의료기사, 타 직업군등과 함께 근무하면서 효율적이며 조화롭게 업무를 수행함에 있어 직무만족의 중요도가 높아지기 때문이라고 생각된다. 모든 연구는 양적연구로 진행이 되었으며 다양한 변인과의 관계를 밝히는데 중점을 두었다. 이를 바탕으로 향후 치과위생사 조직의 관리적 측면에서 직무만족을 높일 수 있는 중재 프로그램이 필요한 것으로 판단되며 직무만족도를 프로그램 전·후로 평가하는 연구가 필요하다고 보여진다.

이병숙 등[39]은 임상간호사의 직무만족에 대한 경험에 대한 질적 연구를 진행했다. 그 결과 임상간호사의 직무만족은 지지적 환경과 인간관계 속에서 세상을 열린 눈으로 바라보면서, 자신이 수행하고 있는 직무 속에서 보람을 찾고 직무에 몰입하게 되면서 얻게 되는 결과라고 하였다. 이처럼 양적연구에서는 밝히기 힘든 치과위생사의 직무특성과 이해를 바탕으로 한 직무만족에 대한 질적 연구가 필요하다고 생각된다.

44편의 문헌분석결과 직무만족을 측정하기 위해 10개의 측정도구를 사용되었다. 그러나 원문헌을 분석한 결과 3개의 측정도구는 직무몰입, 이직의도, 스트레스를 측정하기 위해 사용된 도구로 확인이 되었다. 또한 직무몰입이나 이직의도 측정도구인데도 불구하고 직무만족 측정도구로 표기가 되었다. 외국척도를 사용하는 과정에서 Smith 등[14]이 개발한 Job Descriptive Index(JDI), Weiss 등[15]이 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)의 경우에는 저작권이 보호됨에도 불구하고 이에 대한 언급이 없었다. 이는 선행연구를 참고하는 과정에서 측정도구의 원 문헌을 확인하지 않고 선행연구에서 쓰여진 그대로 도구로 표시했기 때문으로 생각된다.

직무만족 측정도구 분석결과 20편은 Slavitt 등[13]이 간호사를 대상으로 개발한 The Index of Work Satisfactions (IWS)를 사용하였다. 원 도구를 그대로 사용하기 보다는 연구의 목적에 맞게 대부분 문항을 수정한 후 사용되었다. 이는 외국 척도의 사용의 경우 한국의 치과위생사의 직무만족 연구에 맞지 않기 때문에 하위요인 역시 다양하게 수정되어 분석되었다. 직무만족에 대한 연구에서 치과위생사의 업무의 변화 및 직무특성과 치과 환경의 변화에 따라 수정하여 사용하였기 때문으로 보여진다. 김혜영 등[26], 윤현경 등[35], 조혜은와 문일봉[40]의 연구에서는 Lorence & Mortimer[20]의 측정도구를 기술하는 과정에서 Lorence & Motiner의 도구로 잘못 표기하는 오류가 있었다. 또한 동일인의 성과 이름임에도 불구하고 측정도구를 기술하는 과정에서 도구를 잘못 표기하였다. 안성희[12], 정경순과 정면숙[6]의 연구에서도 언급되었으며 지금도 계속적인 오류를 범하고 있다고 하였다. 연구자들은 측정도구를 사용함에 있어서 원문출처를 명확히 확인해야할 필요가 있다고 사료된다. 또한 다양한 도구들이 치과위생사를 대상으로 한 도구가 아니기 때문에 우리나라의 치과위생사들의 문화적, 조직적, 개인적 차이를 고려한 직무만족 측정도구를 개발할 필요가 있다고 생각된다.

직무만족과 갈등·소진관련 변인의 관계를 분석한 연구에서는 이직의도가 9편으로 가장 많았으며, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 알 수 있다[26,27,41]. 이미림과 이호철[41]은 치과위생사의 이직의도에는 직무만족의 하위요인 중 업무영역 만족도가 가장 큰 영향을 미치며, 보수, 승진영역, 대인관계 순으로 영향을 미친다고 하였다. 김은혜와 김진현[42]의 간호사의 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰에서는 직무만족이 가장 많은 빈도수를 보이는 변수라고 하였다. 김종경와 김명자[43]의 간호사의 이직의도 문헌고찰에서도 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다. 박영남 등[28]은 치과위생사의

직무만족과 이직의도 사이에 대인관계 스트레스가 매개역활을 한다고 하였다.

직무스트레스 변인과의 관계에서는 부(-)의 상관관계로 나타났으며[27,40.44,45] 이러한 결과는 특수교사[46]를 대상으로 한 연구에서도 동일한 결과를 보였다. 그러나 신명숙[24], 박정란과 이연경[25]의 연구에서는 직무스트레스와 직무만족과 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 직무만족과 직무 스트레스 간 조절 또는 매개역할에 대한 추가 연구가 필요할 것으로 생각된다.

치과위생사는 의료인의 한 직종에 있으면서 대표적인 감정노동자이므로 직무만족에 유의한 부의 영향을 미칠 것으로 생각되었으나 감정노동 변인과의 관계에서는 양의 상관관계를 나타났다[30]. 그러나 고미경 등[34]의 연구에서는 감정노동을 내면행위와 표면행위로 구분하였으며 감정노동 중 내면행위는 양의 상관관계를 나타냈고, 표면행위는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 내면행위는 개인적 성취감을 증가시키는 것으로 이는 조직에 대하여 호의를 가지게 하는 것으로 보인다. 이덕남 등 [47]의 연구에서는 요양보호사의 감정노동이 증가하면 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 감정노동은 다차원적인 요인으로 작용하는 것으로 보이며 측정도구의 차이에 따라 직무만족과의 관계에서 다양한 영향을 미치는 것으로 생각된다.

직무만족은 전문 직업성이 높다고 느낄수록[48-50] 자기효능감이 높아지고[40.48], 직무만족도는 높아지게 된다. 이선미와 김선화[49]의 연구에서는 자기효능감, 전문직업성 순으로 직무만족에 영향을 미친다고 하였다. 민희용[33]의 연구에서는 자아존중감, 전문직 자아개념 순으로 직무만족에 영향을 미치며, 양의 상관관계를 나타났다.

본 연구는 치과위생사의 직무만족을 주제로 실시한 체계적 문헌고찰임에도 불구하고 몇 가지 한계점이 있다. 첫째, 치과위생사의 직무만족과 관련된 문헌고찰에만 그쳤으며 본 연구결과를 기초로 하여 좀 더 다양한 연구가 활발히 이루어지길 바란다. 둘째, 직무만족 측정도구 및 영향요인에 중점을 두고 문헌고찰을 시행하였기 때문에 직무만족 향상에 관한 부분은 포함되어 있지 않다. 향후 연구에서는 직무만족을 향상시킬 수 있는 방법과 그에 따른 결과를 분석하는 연구가 필요할 것으로 생각된다. 그러나 이러한 한계점에도 불구하고 치과위생사의 직무만족관련 문헌을 체계적으로 정리, 분석했다는 점에서 의의를 둘 수 있다.

REFERENCES

[1] KDHA. (2014). *Clinical Practice of the Dental Hygienist* : Seoul : DaehanNarae Publishing. Inc.

[2] J. H. Park, Y. S, Cho & S. R. Lim. (2018). Analysis of Factors Affecting the Quality of Work Life of Dental Hygienists Based on the Culture-Work-Health Model. *Journal of Dental Hygiene Science, 18(1),* 32-41. DOI :10.17135/jdhs.2018.18.1.32

[3] Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. (2017). *Pass rate of dental hygienist license 2016.* kuksiwon(Online). http://www.kuksiwon.or.kr/

[4] National Health Insurance Service. (2017). *Status of dental hygienist workforce by type of medical institution in 2017.* nhis(Online). http://www.nhis.or.kr/retrieveHomeMain.xx

[5] Y. S. Ahn, S. J. Shin, S.H. Jung, Y.S. Lee & D S Lim. (2006). Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics. *Journal of Korean Academy of Oral Health, 30(3),* 309-315.

[6] G. S. Jeong & M. S. Jung. (2013). Job Satisfaction among Korean Nurses: A Literature Review. *Journal of muscle and joint health, 20(3)*, 235-246. DOI : 10.5953/JMJH.2013.20.3.235

[7] E. A. Locke. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance, 4(4),* 309-336.

[8] R. Lichtenstein.(1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings. *Medical care, 22(1),* 56-68.

[9] A. Furnham, K. V. Petrides, C. J. Jackson, & T. Cotter. (2002). Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and individual differences, 33(8),* 1325-1342.

[10] A. Brikend, A. (2011). Job satisfaction. Management Research and Practice, 3(4), 77-86.

[11] Y. M. Lee. (2007). Job Satisfaction Measures and Developing New Measures in Korea. *Korean*

Journal of Management. 15(3), 123-186.

[12] Ahn. S. H. (2000). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 6(3),* 319-331.

[13] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. Haase. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing research, 27(2),* 114-120.

[14] P. C. Smith, L. M. Kendall. & C. L. Hulin. (1969). *The measurement of satisfaction in work and environment.* Chicago, IL: McNally Co.

[15] D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England & L. H. Lofquist. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.* Minneapolis : Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota.

[16] P. L. Stamps, E. B. Piedmont, D. B. Slavitt & A. M. Haase. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical care, 16(4),* 337-352.

[17] A. H. Brayfield & H. F. Rothe. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology, 35(5),* 307-311. http://dx.doi.org/10.1037/h0055617

[18] C. Cammann, M. Fichman, D. Jenkins & J. Klesh. (1979). *The Michigan organizational assessment questionnaire.* Ann Arbor Mich : Unpublished manuscript, University of Michigan.

[19] J. C. Taylor & D. G. Bowers.(1972). *survey of organization: A machine scores standardized questionnaire instrument.* Ann Arbor, Mich : Institute for Social Research, University of Michigan.

[20] R. P. Quinn & G. L. Staines (1979). *The 1977 quality of employment survey*, Ann Arbor, Mich : Institute for Social Research, University of Michigan.

[21] J. Lorence & J. T. Mortimer. (1985). Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review, 50(5),* 618-638.

[22] J. P. Curry. D. S. Wakefield. J. L. Price & C. W. Mueller. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal, 29(4),* 847-858.

[23] J. J. Hurrell & M. A. McLaney. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work. Environment & Health, 14(1),* 27-28.

[24] M. S. Shin. (2005). Study on the Relationship among the Job Stress, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Dental Hygienist. *Bulletin of Dongnam Health College, 23(2),* 65-74.

[25] J. R. Park & Y. K. Lee. (2009). A study on the job stress and job satisfaction of the dental hygienists working in dental clinics or dental hospitals in Seoul and the Gyeongnam region. *Journal of Korean Academy of Oral Health , 33(2),* 309-320.

[26] H. Y. Kim, J. O. Choi & M. G. Seong. (2012). The effect of self-efficacy and job satisfaction of Dental Hygienists'on the organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 12(1),* 213-223.
DOI : 10.13065/jksdh.2012.12.1.213

[27] Y. k. Kim& H. j. Kwon. (2016). The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science, 16(2),* 142-149.
DOI : 10.17135/jdhs.2016.16.2.142

[28] Y. N. Park, Y. E. Choi & D. Y. Ryu. (2015). Influence of organizational communication satisfaction on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: Focused on the mediated effects of interpersonal stress. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 15(5),* 797-804.
DOI : 10.13065/jksdh.2015.15.05.797

[29] E. M. Choi, J. S. Choi & S. B. Jeong. (2014). The effects of emotional labor on burnout, turnover intention, and job satisfaction among clinical dental hygienists. *Journal of Korean Academy of Oral Health, 38(1),* 50-58.
DOI :10.11149/jkaoh.2014.38.1.50

[30] Y. N. Park & S. U. Yoon. (2016). Health promotion behavior of some local dental hygienist convergence impact on emotional labor, quality of life, job satisfaction. *Journal of the Korea Convergence Society, 7(3),* 25-33.
https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.3.025

[31] H. G. Ryu. (2017). Relationship between Happiness and Job Satisfaction of Dental Hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science, 17(2),* 168-174.
DOI :10.17135/jdhs.2017.17.2.168

[32] N. N. Yoon, J. Y. Lee & B. C. Yu.(2017). The correlations between psychological empowerment, leader-member exchange (LMX) and job satisfaction in dental hygienists. *Journal of dental*

hygiene science. 17(3), 405-18.
DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.5.650

[33] H. h. Min. (2018). The relationships among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists. *Journal of dental hygiene science, 18(1),* 55-63.

[34] M. K. Ko, M. h. Kim, D. S. Lim, & Y. S. Ahn. (2016). The Emotional Labor and Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists, in Some Area of Korea. Journal of Korean Society of Dental Hygiene, *18(1)*, 1-14
DOI : 10.13065/jksdh.2018.18.01.55

[35] H. K. Yun, M. S. Choi & G. Y. Choi. (2016). Effect of mentoring function on job satisfaction, organization commitment, and turnover intention in the newly employed dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 16(1),* 69-75.
DOI : 10.13065/jksdh.2016.16.01.69

[36] E. S. Kim, S. H. Yu, T. Y. Sohn & E. C. Park. (2011). Impact of Servant Leadership Perception on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Dental Hygienists. *The Korean Society Of Hospital Administration, 16(4),* 1-16.

[37] K. H. Lee & Y. J. Lee. (2016). Effects of Coaching Leadership and Moderating Effects of Trust in Leader and Followership on Job Satisfaction among Dental Hygienists. *The Korean Journal of Health Service Management, 12(4),* 793-800.
DOI :10.12811/kshsm.2016.10.1.079

[38] S. S. Lee. (2012). Relationship of DISC behavioral type to job satisfaction among dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 16(1),* 69-75.

[39] B. Y. Lee, S. R. Kang & H. O. Kim, (2007). Experience of Job Satisfaction in Clinical Nurses : Application of Focus Group Methodology. *Journal of Korean Academy of Nursing, 37(2),* 114-124.
DOI :10.4040/jkan.2007.37.1.114

[40] H. E. Cho & I. B. Moon. (2014). The Effects of Job Satisfaction by the Optimism, Self-efficacy and Job Stresses of Dental Hygienists. *Korean Public Health Research, 40(4),* 121-132.

[41] M. L. Lee & H. C. Lee. (2016). The effect influence of job satisfaction on turnover intention in dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 16(2),* 303-311.
DOI : 10.13065/jksdh.2016.16.02.303

[42] E. K. Kim & J. H. Kim. (2014). Literature Review of Structural Equation Models for Hospital Nurses' Turnover Intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science, 11(2),* 109-122.
DOI : 10.16952/pns.2014.11.2.109

[43] J. K. Kim & M. K. Kim. (2011). A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17(4),* 538-550.

[44] J. O. Jung & K. S. Song. (2008). A Study on Job Stress and Job Satisfaction of Dental Hygienists Working in Dental Clinics. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 8(4),* 305-312.

[45] H. Ahn. D. H. Ji & M. S. Cho. (2011). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction in Dental Hygienists Who Work in Capital and Jeonnam Area. *Korea association of Local Administration, 18(2),* 337-358.

[46] K. S. Kim. (2018). A Study on the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Special Teachers. *The Journal of Vocational Education Research, 37(2), 145-165.*

[47] D. N. Lee, C. B. Cho & J. H. Kim. (2018). The Effect of Emotional Labor of Care Workers on Job Satisfaction and The Verification of Control Effect for Authentic Leadership of Super Intendant. *Journal of Korean Social Welfare Administration, 20(4),* 27-56.

[48] S. M. Lee & S. H. Kim. (2012). Effects of Professionalism and Self-efficacy on the Job Satisfaction of Dental Hygienists Using the Structural Equation Model. *Journal of Dental Hygiene Science, 12(3),* 271-277.

[49] S. S. Lee. (2013). Professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 13(4)*, 535 - 542.
DOI : 10.13065/iksdh.2013.13.4.535

[50] S. J. Moon, K. H. Ka, I. Y. Ku & E. H. Kim. (2016). A Research on Professionalism and Job Satisfaction of Dental Hygienists in Rural Areas. *The Journal of Korean Island, 28(4),* 97-117.

임순연 (Lim, Soon Ryun) [정회원]

· 1992년 2월 : 연세대학교 대학원 치의학과(치주전공)박사
· 2009년 9월 ~ 현재 : 남서울대학교 치위생학과 교수
· 관심분야 : 치주, 행동과학, 교육심리
· E-Mail : dittochun4@hanmail.net

박지현 (Park, Ji Hyeon) [정회원]

· 2018년 2월 : 남서울대학교 일반대학원 치위생학과(치위생학석사)
· 2018년 3월 ~ 현재 : 남서울대학교 일반대학원 치위생학과 (박사과정)
· 관심분야 : 치과건강보험, 행동과학
· E-Mail : kvines@naver.com