

3

치과 의료 기관 직원의 임금만족에 영향을 미치는 요인

원광대학교 치과대학 인문사회치의학교실

박영찬, 정성현, 박성남, 김의정, 신호성

ABSTRACT

Determinants of pay satisfaction of dental employees

Department of Social and Humanity in Dentistry, Dental College, Wonkwang University
Yeong-Chan Bak, Seong-Hyeon Jeong, Seong-Nam Bak, Eui-Jeong Kim, Hosung Shin

The purpose of this study is to analyze the determinants of pay satisfaction of dental employees.

The questionnaire used in this study consists of personal characteristics, characteristics of workplace, administration of pay, Pay satisfaction questionnaire (PSQ). PSQ was translated, and backward translation into Korean was implemented. A pilot test was conducted with 25 dental employees to complete the questionnaire. Survey was conducted from February to July in 2015, receiving 323 valid responses. Anova or t-test was conducted with categorized characteristics, by calculating pay satisfaction scores. Principal factor analysis which is an exploratory factor analysis was conducted to investigate the consistency of pay satisfaction. Multiple regression analysis was conducted to investigate how much effect the variables have on pay satisfaction.

The result of principal factor analysis showed that pay satisfaction consists of 3 factors which are 'paying system', 'pay level', 'benefits'. 'Pay raise' which was one of 4 factors of original PSQ was not the factor of pay satisfaction of dental employees. The result of analysis of characteristics showed that the scores of paying system between dental clinic and dental hospital had significant difference. The result of multiple regression analysis showed tendencies pay satisfaction increases when age and monthly income increases and whole career and the number of unit chairs decreases.

Increasing the autonomy of employees and simplification of paying system would improve pay satisfaction efficiently. When age increases, the pay level increases because of the seniority-based pay structure, and this leads to the higher satisfaction. The higher amount of pay leads to higher satisfaction. The expectation over pay increases relatively higher than the increase of pay level and this leads to the less satisfaction. When the number of unit chairs is fewer, the workplace is smaller, so the employees have more autonomy, and this leads to higher satisfaction.

Key words : Pay satisfaction, Dental employee, Pay structure, Pay satisfaction questionnaire

Corresponding Author

Hosung Shin

Department of Social and Humanity in Dentistry, Dental College, Wonkwang University, 460 Iksan-dero, Iksan, Korea, 54538, shinhosung@google.com

I. 서론

임금이란 근로자가 노동의 대가로 사용자에게 받는 보수를 말하며 현실적으로 근로자에게 동기부여를 할 수 있는 가장 중요한 요소다. 임금만족이란 근로자가 자신이 받는 경제적 보상과 관련하여 느끼는 주관적인 태도로, 근속 몰입에 영향을 미친다¹⁾. 따라서, 근로자에 대한 정확한 임금만족 조사를 통해 효율적인 인적 자원관리 및 경영이 가능하며 성과를 극대화 시킬 수 있는 임금 체계를 구축하기 위해서는 일차적으로 임금 만족의 측정이 필수적이다.

임금만족은 주로 Minnesota satisfaction questionnaire(MSQ)와 Job descriptive index (JDI)의 일부를 사용하여 측정되었다²⁾. 그러나 MSQ와 JDI는 임금만족을 하나의 차원으로 간주하였기에 임금만족의 다양한 측면을 측정하기 어려웠다. 이 후, 임금만족을 4가지 요인으로 구성한 Pay satisfaction questionnaire(PSQ)가 개발되었고³⁾, 임금만족 측정에 관한 연구의 상당수는 PSQ 전체 혹은 일부를 사용해 이루어졌다⁴⁾. 이에 따라, PSQ의 요인 분석을 실시한 선행 연구도 상당수 존재한다. PSQ의 탐색적 요인 분석을 실시한 선행 연구 결과, Orpen(1987)등⁵⁾은 1가지 요인으로, Heneman(1988)등⁶⁾은 4가지 요인으로, Carraher(1991)⁶⁾은 3가지 요인으로 구성하였다. 확인적 요인 분석의 경우, Judge(1994)등⁷⁾은 4가지 요인으로 구성하여, PSQ의 타당성을 검증하였다. Lee(2000)⁸⁾은 4가지 요인으로 구성하였으며, 상관성이 떨어지는 2개의 문항을 제외한 16개의 문항이 적합하다고 보고하였다.

또한, 국내 의료 인력의 임금 관련 연구는 지속적으로 이루어지고 있다. Seong(1987)⁹⁾은 기존 병원 임금체계의 현황을 분석하고 문제점을 지적하며 임금내용의 합리적인 구성을 통하여 병원 근로자의 만족을 제고함과 동시에 근무의욕을 자극할 수 있는 새로운 임금체계의 방향을 모색했다. Go(1997)¹⁰⁾는 3개년

이상의 임금자료 수집이 가능한 병원 근로자를 대상으로 조사하여 현행 병원 임금체계의 실태와 문제점을 분석하여 보다 합리적인 임금체계의 개선방향을 제시하였다. Lee(2000)¹¹⁾는 PSQ를 바탕으로, 국내의 임금체계에 적합한 임금만족 측정도구를 개발하고 타당성 검증을 실시하였다. 또한, 국내의 임금 관련 연구 결과를 객관적으로 비교하고 근로자의 임금만족 상태를 정확히 식별하여, 적절한 인적자원관리 의사결정에 도움을 주고자 하였다. Gim(2002)¹²⁾은 병원 근로자들의 임금수준에 대한 만족도를 알아봄으로써 병원의 임금구조를 체계화하고 병원행정직의 효율적인 임금관리에 기여하도록 하였으며 병원행정직원의 임금만족은 개인적 변수에 따라 차이가 있다고 보고하였다. Lee(2002)등¹³⁾은 임금만족이 5가지 요인(임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금구조, 임금관리)으로 구성된다는 가설을 주장하였으며, 확인적 요인 분석을 통해 제시된 가설을 확인하였다.

그러나, PSQ는 직무급과 연봉제가 일반적인 미국 근로자의 실정에 맞게 개발되었기 때문에, 연공급과 월급제가 일반적인 한국에서는 모델 설정과 타당성에 대하여 의문이 존재한다. 또한, 치과 의료 기관이라는 특수한 조직의 특성상 직무마다 근무 내용이 크게 차이가 나며 각각의 직무가 전문화되어있기 때문에 PSQ의 요인이 그대로 적용된다고 보기 어려울 것이다. 하지만, 임금만족에 대한 연구의 상당수가 PSQ를 통해 이루어졌으며, 다른 임금만족 측정도구들에 비해 PSQ의 타당성 검증을 실시한 선행 연구가 상대적으로 다수 존재하므로 본 연구에서는 PSQ를 통해 임금만족을 측정하였다. 한편, 치과 의료 기관 직원의 임금만족에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서, 본 연구에서는 PSQ를 통해 치과 의료 기관 직원의 임금만족도를 조사하고 PSQ의 탐색적 요인 분석과 회귀분석을 실시하여 임금만족에 영향을 주는 요인을 파악하고자 하였다. 이를 통해 치과 의료 기관에서 효율적인 임금 관리가 이루어질 수 있게 하고,

향후 임금만족 측정 및 측정도구 개발에 도움을 주고자 한다.

II. 재료 및 방법

1. 연구 방법

1) 설문지 개발

설문지는 성별, 연령, 학력 등의 인구사회학적 특성과 직원 수, 유닛 체어 수 등의 근무환경의 특성, 그리고 임금 지급 방식에 관한 항목들과 PSQ로 구성하였다. PSQ는 임금만족을 임금수준, 임금인상, 복리후생, 임금구조/관리의 4가지 요인으로 나누었으며, 각각 4개, 4개, 4개, 6개의 문항으로 구성되어, 총 18 문항으로 이루어졌다²⁾. 각 문항은 매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족의 Likert 5점 척도로 이루어져 있다. PSQ 설문지의 정확한 번역을 위하여 다음과 같은 과정을 거쳤다. 먼저 PSQ의 원문을 저자들이 1차적으로 번역하였다. 그 다음 영어와 한국어가 능통한 한국인의 역번역(backward translation)이 이루어졌다. 셋째 1차 영문 번역과 역번역의 결과를 사용하여 역번역자와 함께 한글 설문을 조정하는 작업을 수행하였다. 넷째 인근 대학병원의 협조를 받아 25명을 대상으로 파일럿 테스트를 실시하여 전체 설문 내용에 대한 의견을 수렴하여, 최종적으로 설문지를 완성하였다. 설문은 2015년 2월부터 7월까지 약 6개월에 걸쳐 실시되었으며, 응답자 기입 설문 방식과 인터넷을 통해 실시되었다. 설문 결과, 총 329명의 응답하였으며 조사 대상으로 적합하지 않은 응답을 제외한 323명의 국내 치과 의료 기관 직원의 응답을 분석에 사용하였다.

2) 요인 분석

PSQ 설문지의 적합성과 임금만족의 하부 요인 분

석을 수행하였다. 요인 분석은 변수들 간의 상호연관성을 분석하여 변수를 몇 가지 요인(construct)으로 구분하여 임금만족의 다양한 차원(dimension)을 파악할 수 있게 한다. 본 연구에서는 치과 의료 기관 직원의 임금만족에 대한 연구가 전무한 상황에서, 설문 문항에 공통적으로 내재하고 있는 요인을 추출하는 것이 연구 목적의 하나이기에, 요인분석 중 탐색적 요인 분석을 시행하였다. 요인 추출 시에는 정보의 손실을 최소화함과 동시에, 적은 수의 요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 사용하였다. 변수들이 여러 요인에 대하여 비슷한 요인적재량을 가질 경우에는 특정 요인에 분류하기 어려워, 회전 방법을 사용한다. 회전 방법은 요인 간의 구조에 따라 직각회전, 사각회전 등이 존재하며, 본 연구에서는 직각회전기법 중 베리맥스(varimax) 기법을 채택하였다. 요인 분석은 Stata 14.0을 통해 이루어졌으며, 전체 응답자 중 PSQ에 대한 응답이 미흡한 12명을 제외한 311명을 대상으로 이루어졌다.

3) PSQ 및 각 요인별 점수에 영향을 미치는 특성 분석

PSQ 점수와 요인 분석을 통해 구성된 PSQ의 요인별 점수에 대해, 응답자의 여러 특성의 구분에 따라 유의한 차이가 있는지 분석하였다. 점수는 '매우 불만족'은 1점, '불만족'은 2점, '보통'은 3점, '만족'은 4점, '매우 만족'은 5점을 부여한 후, 그 합을 문항 수로 나눈 평균 점수로 하여 점수가 높을수록 임금만족이 높도록 산정하였다. 특성은 연령, 근무하는 기관 종류, 월 평균 수입, 근무 경력, 주간 평균 근무 시간, 유닛 체어 수, 연공급 선호 여부를 선택하였다. 총 4가지의 점수 각각에 대해, 각 특성의 구분 간에 analysis of variance (anova)와 t-test를 실시하였다.

4) 다중회귀분석

응답자 개인별 PSQ 총 점수와 요인 분석을 통해 구성된 PSQ의 하부 요인별 점수를 종속변수로 하고 연령, 근무하는 기관 종류, 월 평균 수입, 근무 경력, 주간 평균 근무 시간, 유닛 체어 수, 연공급 선호 여부를 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 연령은 20대, 30대, 40대 이상으로 구분하였으며, 근무하는 기관 종류는 치과의원, 치과병원으로, 월 평균 수입은 150만원 미만, 150만원 - 199만원, 200만원 - 299만원, 300만원 - 499만원으로, 근무 경력은 5년 미만, 5년 이상으로, 주간 평균 근무 시간은 41시간 미만, 41시간 - 48시간, 49시간 이상으로, 유닛 체어 수는 5대 미만, 5 - 9대, 10대 이상으로, 연공급 선호 여부는 예, 아니오로 구분하였다. 기준 값은 각각 20대(연령), 치과의원(근무하는 기관 종류), 100만원 - 149만원(월 평균 수입), 5년 미만(근무 경력), 41시간 미만(주간 평균 근무 시간), 5대 미만(유닛 체어 수), 예(연공급 선호 여부)로 정하였다. 다중회귀분석은 Stata 14.0을 통해 이루어졌으며, 전체 응답자 중 대상 항목에 모두 응답한 249명을 대상으로 이루어졌다.

Ⅲ. 결과

1. 응답자 특성

1) 인구사회학적 특성

조사대상자의 지역을 서울/경기와 그 외로 분류하였으며, 성별, 연령, 결혼 상태, 학력을 조사하였다 (Table 1). 성별의 경우, 두 지역 모두 여성이 많았고 남성이 5명(1.55%), 여성이 318명(98.45%)이었다. 연령의 경우, 20대가 190명(58.82%)이었고, 40대 이상이 52명(16.10%)으로 가장 적었으며, 두 지역 모두 연령대가 높아질수록 표본의 수가 줄어들었다. 결혼 상태의 경우, 두 지역 모두 미혼자가 기혼자보다 2배 이상 많았다. 학력의 경우, 전문대 졸업이 225명(69.88%), 학사 졸업 이상이 66명(20.50%)이었으며, 고졸이 31명(9.63%)으로 가장 적었다.

2) 근무환경의 특성

조사대상자의 근무 경력을 5년 미만과 5년 이상으로 분류하였으며, 근무하는 기관 종류, 월 평균 수입, 주간 평균 근무 시간, 유닛 체어 수, 연공급 선호 여부

Table 1. Personal characteristics of the respondents by location of workplace

Characteristics	Categories	Location of workplace (unit : N (%))	
		Seoul or Gyeong-gi	Others
Gender	Male	2 (0.62)	3 (0.93)
	Female	208 (64.40)	110 (34.06)
Age	20s	121 (37.46)	69 (21.36)
	30s	55 (17.03)	26 (8.05)
	40 or more	34 (10.53)	18 (5.57)
Marital status	Single	144 (44.72)	77 (23.91)
	Married	66 (20.50)	35 (10.87)
Highest educational attainment	High school	25 (7.76)	6 (1.86)
	Community college	135 (41.93)	90 (27.95)
	Bachelor's degree or higher	50 (15.53)	16 (4.97)

The sum of percentage for each characteristic is 100%.

를 나타내었다(Table 2). 근무하는 기관 종류는 5년 미만과 5년 이상 각각, 치과 의원이 149명(46.27%), 137명(42.55%)으로 가장 많았다. 월 평균 수입은 5년 미만의 경우, 200만원 미만을 받는 사람이 117명(46.25%)으로 가장 많았으며, 5년 이상의 경우에는 200만원 이상을 받는 사람이 86명(33.99%)로 가장 많았다. 주간 평균 근무 시간은 5년 미만과 5년 이상 각각, 41 - 48시간이 92명(29.02%), 89명(28.08%)으로 가장 많았다. 유닛 체어 수는 5년 미만과 5년 이상 각각, 9대 미만이 89명(27.55%), 109명(33.75%)으로 가장 많았고, 30대 이상이 8명(2.48%), 12명(3.72%)으로 가장 적었다. 연공급은 선호하지 않는 경우가 선호하는 경우보다 많았다.

2. 탐색적 요인 분석

1) 요인 분석 적합성 검정

요인분석을 실시하기 앞서 표본이 요인 분석을 실시하기에 적합한 지를 판별하는 Kaiser-Myer-Olkin(KMO)의 적합성 검정(Measure of

sampling adequacy)과 Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's test of sphericity)을 수행하였다. KMO 검정 결과 값은 0.953으로, 이상적인 것으로 나타났으며 Bartlett의 구형성 검정 결과는 $\chi^2_{(153)}=4213.309, p<0.001$ 로 나타나, 문항 간 연관이 주성분 분석을 수행하기에 문제가 없는 것으로 나타났다.

2) 주성분 분석

요인 분석 결과(Table 3), 고유치가 1 이상인 요인 3개를 채택하기로 결정하였다. 이들 세 요인은 각각 9.99, 1.46, 1.18의 고유치를 가지며, 55.50%, 8.12%, 6.56%의 분산을 설명할 수 있다. 조사대상 응답자들의 임금만족 3요인 중 요인1(factor 1)은 PSQ의 기존 요인인 임금인상, 임금구조 및 관리의 2개로, 요인2(factor 2)는 임금수준과 임금인상의 2개로, 요인3(factor 3)은 복리후생의 1개로 구분되었다. 따라서 factor 1, factor 2, factor 3을 각각 '임금관리방식', '임금지급수준', '복리후생'으로 명명하였다. '내 상사가 내 임금의 결정에 갖는 영향력

Table 2. Characteristics of workplace of the respondents

Characteristics	Categories	Whole job career (unit : N (%))	
		Under 5 years	5 years or more
Type of workplace	Dental clinic	149 (46.27)	137 (42.55)
	Dental hospital	11 (3.42)	25 (7.76)
Monthly income (₩)	Less than 2 million	117 (46.25)	42 (16.60)
	2 million or more	8 (3.16)	86 (33.99)
Average weekly working hours (hours)	Less than 41	49 (15.46)	49 (15.46)
	41 to 48	92 (29.02)	89 (28.08)
	More than 48	17 (5.36)	21 (6.62)
Number of unit chairs	Less than 10	89 (27.55)	109 (33.75)
	10 to 29	64 (19.81)	41 (12.69)
	More than 29	8 (2.48)	12 (3.72)
Preference for seniority-based pay structure	Yes	80 (24.84)	75 (23.29)
	No	81 (25.16)	86 (26.71)

The sum of percentage for each characteristic is 100%.

Table 3. Result of factor analysis of PSQ

Factor names	Variables	Rotated factor loadings		
		Factor1	Factor2	Factor3
Paying system	Influence my supervisor has on my pay	0.4763	0.4256	0.3108
	The raises I have typically received in the past	0.5609	0.3397	0.1450
	The company's pay structure	0.7732	0.2301	0.2752
	Information the company gives about pay issues of concern to me	0.6974	0.1978	0.3520
	Pay of other jobs in the company	0.5867	0.4375	0.3964
	Consistency of the company's pay policies	0.7342	0.2815	0.3268
	How my raises are determined	0.6066	0.4169	0.2662
	Differences in pay among jobs in the company	0.7221	0.2918	0.2563
Pay level	How the company administers pay	0.7418	0.2587	0.2151
	My overall level of pay	0.5483	0.5384	0.3481
	My take-home pay	0.1389	0.8332	0.2587
	My most recent raise	0.3179	0.7090	0.2192
	My current salary	0.2586	0.8624	0.1722
Benefits	Size of my current salary	0.3842	0.7228	0.2897
	My benefit package	0.1670	0.2123	0.8513
	Amount the company pays toward my benefits	0.2595	0.2490	0.8327
	The value of my benefits	0.2630	0.3461	0.7709
	The number of benefits I receive	0.2785	0.1048	0.8386

Exploratory factor analysis(Principal factor analysis) was conducted for 311 responses. We selected three factors based on the value of Eigenvalue: 9.99(Factor1), 1.46(Factor2), 1.18(Factor3). The proportion of explained variance by factors is as following: 55.50%(Factor1), 8.12%(Factor2), 6.56%(Factor3)

(influence my supervisor has over my pay)' 변수는 factor 1과 factor 2의 요인 적재량이 거의 차이가 없었지만, 임금의 양보다 관리체계에 더 밀접한 관련이 있다고 보아 factor 1로 분류하였다. '전반적 임금수준(my overall level of pay)' 변수 역시 factor 1과 factor 2의 요인 적재량의 차이가 거의 없었는데, 임금의 양과 밀접한 관련이 있다고 판단하여 factor 2로 분류하였다.

3) 임금만족에 영향을 미치는 특성

특성별 분산분석과 t-test 결과(Table 4) 연령의 경우, PSQ 점수와 임금지급수준, 복리후생 요인의 점수에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 의료기관 종류의 경우, PSQ 점수와 임금관리방식의 점수에서

치과의원이 치과병원보다 유의하게 높은 점수를 나타내었다($p < 0.05$). 유닛 체어 수와 연공급 선호 여부는 PSQ 점수와 3가지 요인의 점수 모두에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

4) 다중회귀분석

다중회귀분석 결과(Table 5), 연령에 대해서는 40대 이상이 20대보다 PSQ 총 점수가 유의하게 높았으나, 응답자의 하부 3가지 요인별 점수에서는 유의한 차이가 없었다. 근무하는 기관 종류에 대해서는 치과 의원 집단이 치과병원 집단보다 PSQ 총 점수와 임금관리방식 하부요인 점수가 유의하게 높았다. 월 평균 수입에 대해서는, 200만원 - 299만원 집단과 300만원 - 499만원 집단이 150만원 미만 집단보다

Table 4. PSQ mean scores of respondents for each characteristic

Variables	Categories	Mean scores (unit : Mean(SD))			
		Total ¹⁾	Paying system	Pay level	Benefits
Age	20s	2.65(.64)*	2.71(.66)	2.66(.75)*	2.51(.78)**
	30s	2.62(.72)*	2.64(.71)	2.69(.79)*	2.47(.82)**
	40 or more	2.93(.61)*	2.92(.65)	3.01(.68)*	2.87(.71)**
Type of workplace	Dental clinic	2.72(.64)*	2.76(.64)*	2.75(.73)	2.57(.78)
	Dental hospital	2.48(.85)*	2.45(.90)*	2.52(.92)	2.47(.92)
Monthly income (million ₩)	Less than 1.50	2.67(.47)	2.76(.51)	2.57(.55)	2.59(.67)
	1.50 to 1.99	2.72(.70)	2.76(.72)	2.76(.81)	2.59(.81)
	2.00 to 2.99	2.78(.60)	2.80(.61)	2.89(.67)	2.59(.72)
	3.00 to 4.99	2.97(.52)	2.81(.68)	3.12(.71)	3.13(.71)
Whole job career (years)	Less than 5	2.70(.67)	2.77(.68)	2.68(.77)	2.56(.80)
	5 or more	2.68(.67)	2.68(.67)	2.77(.74)	2.56(.79)
Average weekly working hours (hours)	Less than 41	2.72(.57)	2.77(.57)	2.77(.68)	2.55(.77)
	41 to 48	2.65(.68)	2.67(.70)	2.69(.76)	2.55(.79)
	More than 48	2.86(.81)	2.92(.79)	2.87(.93)	2.70(.89)
Number of unit chairs	Less than 5	2.99(.66)***	3.02(.66)***	3.08(.76)***	2.82(.80)**
	5 to 9	2.69(.53)***	2.72(.52)***	2.80(.60)***	2.48(.71)**
	More than 9	2.50(.72)***	2.55(.76)***	2.43(.78)***	2.46(.83)**
Preference for seniority-based pay structure	Yes	2.81(.59)**	2.85(.61)**	2.87(.69)**	2.66(.73)*
	No	2.58(.71)**	2.62(.72)**	2.60(.80)**	2.46(.84)*

note: SD : standard deviation

Anova or t-test was conducted for each variable by total or each factor. Total¹⁾ refers to the sum of satisfaction score of respondents.

Statistical significance of tests is displayed using asterisk. The degree of statistical significance is as follows: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

PSQ 총 점수가 유의하게 높았으며, 하부 요인인 임금 지급수준 점수에 대해서는 3 집단 모두 유의하게 높았다. 근무 경력에서는 5년 미만인 집단이 5년 이상인 집단보다 PSQ 총 점수와 임금관리방식, 임금지급수준의 3가지 요인의 점수가 유의하게 높았다. 주간 평균 근무 시간에서는 49시간 이상인 집단이 40시간 미만인 집단보다 4가지 점수 모두가 유의하게 높았다. 유닛 체어 수에서는 5대 미만인 집단이 5 - 9대인 집단과 10대 이상인 집단보다 4가지 점수 모두가 유의하게 높았다.

IV. 고찰

본 연구는 치과 의료 기관의 효율적인 임금 관리에 기여하고 향후 이루어질 임금만족 측정 및 측정도구 개발에 도움을 주고자 PSQ를 통해 치과 의료 기관 직원의 임금만족도를 조사하고 그에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 서울/경기 등 다양한 지역의 치과 의료 기관 직원 323명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하였으며 PSQ의 탐색적 요인분석과 회귀분석을 실시하였다.

요인 분석 결과, 치과 의료 기관 직원의 임금만족은 임금관리방식, 임금지급수준, 복리후생의 3가지 요인으로 구성되었다. 각 요인은 9, 5, 4개의 문항으로 구성되었으며, 기존 PSQ의 요인 중 임금인상은 임금수준과 임금구조/관리에 완전히 포함되었고, 이를 제외

Table 5. Coefficients of multiple regression of PSQ scores

Variables	Categories	Total	Paying system	Pay level	Benefits
Age	20s	ref	ref	ref	ref
	30s	0.24	0.11	-0.03	0.15
	40 or more	4.40*	2.08	1.22	1.09
Type of workplace	Dental clinic	ref	ref	ref	ref
	Dental hospital	-4.77*	-2.89*	-0.95	-0.93
Monthly income (million KRW)	Less than 1.50	ref	ref	ref	ref
	1.50 to 1.99	3.38	1.47	1.45*	0.46
	2.00 to 2.99	4.99*	2.55*	2.14**	0.30
	3.00 to 4.99	9.88*	3.75	3.55**	2.59*
Whole job career (years)	Less than 5	ref	ref	ref	ref
	5 or more	-5.17**	-3.20**	-1.25*	-0.73
Average weekly working hours (hours)	Less than 41	ref	ref	ref	ref
	41 to 48	-1.04	-0.71	-0.46	0.14
	More than 48	7.96**	4.00**	2.27**	1.68*
Number of unit chairs	Less than 5	ref	ref	ref	ref
	5 to 9	-6.48***	-3.39***	-1.48**	-1.62**
	More than 9	-8.12***	-3.81***	-2.96***	-1.36**
Preference for seniority-based pay structure	Yes	ref	ref	ref	ref
	No	-0.65	-0.42	-0.21	-0.02
Intercept		59.10***	31.08***	15.90***	12.12***

Multiple regression analysis was conducted for 249 responses by total score and each factor score. Statistical significance of each variable is displayed using asterisk. The degree of statistical significance is as follows: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. 'ref' refers to the reference group.

할 경우, PSQ와 동일한 요인 구성을 나타내었다. 이를 통해, 임금인상은 조사대상 응답자들에게 임금만족의 주된 요인이 아니라는 것을 알 수 있다. 이는 국내 의료 기관의 경우, 대부분 연공급을 채택하고 있기 때문인 것으로 사료되는데, 본 연구의 설문 결과, 응답자 322명에 대해 79.19%에 해당하는 응답자가 연공급으로 임금을 지급 받는다고 응답하였다. 이와 관련하여 Bak(2006)¹⁴⁾의 연구에서는, 2차 이상의 병원 40개 모두 연공급에 해당하는 호봉제를 채택하고 있는 것으로 보고하였으며 31개의 병원을 대상으로 연구를 수행한 Gim(1997)등¹⁵⁾의 연구는 의사를 제외한 직종의 경우 연공급의 실질적 비율이 87.1%에 달한다는 결과를 보고한 바 있다. 즉, 국내 의료 기관의

대부분이 연공급을 사용하므로 임금 인상은 임금만족의 독립적인 요인이라기보다는 임금관리방식이나 임금지급수준을 결정하는 하나의 구성개념(construct)으로 볼 수 있다. 또한 국내에서 이루어진 Lee(2000)¹¹⁾의 연구에서는 임금만족이 4가지 요인으로 구성되었는데, PSQ의 임금수준과 복리후생만 독립적으로 구성되었고, 나머지 두 요인은 PSQ의 임금인상과 임금구조/관리, 복리후생이 혼재하였다. 즉, 본 연구와 마찬가지로 임금인상은 독립된 요인으로 나타나지 않아, 국내에서 임금인상은 임금만족의 요인이 아니라는 점을 나타내고 있다.

PSQ 점수에 유의한 영향을 미치는 특성으로 연령, 근무 기관 종류, 유닛 체어 수, 연공급 선호 여부가 나

타났다. 연구결과 근무하는 기관 종류의 경우, PSQ 총 점수와 임금관리방식의 점수에서만 유의한 차이를 보였으며, 임금지급수준과 복리후생의 점수에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. Gim(1997)¹⁵⁾의 연구에서는, 규모가 큰 의료 기관의 직원이 임금체계가 더 복잡하다고 여긴다는 결론이 도출되었는데 이를 바탕으로 유추하면, 치과병원보다 치과의원에서 임금지급 방식이 더 간단하다고 볼 수 있다. 따라서, 치과 의료 기관 직원은 간단한 임금지급방식을 선호한다고 볼 수 있으며, 임금지급체계를 간단히 하는 것으로 임금만족을 향상시킬 수 있을 것이다. 한편, Gang(2012)¹⁶⁾의 연구에서는, 직무 자율성이 높을수록 직무만족도가 높다고 보고하였다. 일반적으로 치과병원보다 인적관리가 수공업적으로 이루어지는 치과의원에서 직원의 직무 자율성이 더 높은 경향이 있을 수 있으므로 규모의 차이에 따른 치과의원 직원의 직무만족도가 더 높다는 것으로 볼 수 있다. 따라서 치과 의료 기관 직원의 직무 자율성을 높이는 치과 의료 기관 내 다양한 정책적 개입이 치과 의료 기관 직원의 임금만족 향상에 도움을 줄 것으로 판단된다.

PSQ 하부요인 점수 및 총점수를 포함한 4가지 점수에 대한 다중회귀분석 결과, 6항목(연령, 근무하는 기관 종류, 월 평균 수입, 근무 경력, 주간 평균 근무 시간, 유닛 체어 수)에서 유의한 결과를 나타내었다. 월 평균 수입의 경우, 150만원 미만의 수입의 직원보다 200 - 299만원, 300 - 499만원의 직원의 만족도가 각각 4.99, 9.88 만큼 높았다. 이는 본 연구에서 임금만족의 요인으로 나타난 임금지급수준이 수입에 따라 증가하기 때문이라고 해석할 수 있다. 연령의 경우, 기준인 20대보다 40대 이상의 직원들이 평균 만족도가 4.40 만큼 높았으며, 연령이 높아질수록 임금만족도가 증가하는 경향을 보였다. Gim(2002)¹²⁾의 연구에서는, 30세 미만의 연령층이 다른 연령층보다 임금에 대한 만족도가 낮았으며, 연공급을 주로 채택하고 있는 우리나라 치과 의료 기관 임금체계 특성

상, 연령이 높아지면 더 많은 임금을 받게 되어 임금만족도가 높아지는 것이라고 해석할 수 있다. 연공급을 주로 사용하는 국내 의료 기관 특성 상 연령 및 월 평균 수입이 높을수록 근무 경력도 길다고 볼 수 있으며, 본 설문의 응답자의 경우도 근무 경력이 두 가지 변수 각각에 대해 양의 상관관계를 가졌다($p < 0.05$). 하지만, 근무 경력의 경우, 5년 미만인 경우가 5년 이상인 경우보다 임금만족도가 5.17 만큼 높았다. 따라서 근무 경력이 긴 경우에 임금만족도가 더 낮다는 회귀분석결과는 일면 이해하기 어려운 측면이 있으나 회귀분석의 특성 상 다른 조건이 동일할 경우, 즉 동일한 임금 수준에서는 근무기간이 긴 것은 임금만족에 부정적인 영향을 보이는 것으로 해석 가능하다. 유닛 체어 수의 경우, 5대 미만의 경우보다 5 - 9대, 10대 이상의 경우에 임금만족도가 각각 6.48, 8.12 만큼 낮았다. 이는 유닛 체어 수가 작은 기관은 규모가 작아, 임금지급방식이 간단하고 직원의 직무 자율성이 높은 근무환경이 주요하게 작용하는 임금만족의 요인인 임금관리방식의 만족도가 높기 때문이라고 설명할 수 있다. 주간 평균 근무 시간의 경우 41시간 미만보다 49시간 이상인 경우의 평균 만족도가 7.96 만큼 높았는데, 이는 다음과 같이 해석할 수 있다. Han(1995)¹⁷⁾의 연구에 따르면 주간 평균 근무 시간이 많은 경우, 해당 업무에 대해 높은 충성도와 애착심을 보이는 경향이 있다고 보고하였다. 즉, 근무시간이 상대적으로 많을수록 해당 업무에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되는 것이다. 이에 따라 같은 수준의 임금에 대해서도 상대적으로 근무시간이 많은 근로자가 높은 임금 만족도를 가지게 되는 것으로 판단된다.

본 연구에서는 치과 의료 기관 직원의 임금만족은 임금관리방식, 임금지급수준, 복리후생의 3가지 요인으로 이루어지고, 연령, 근무하는 기관 종류, 월 평균 수입, 근무 경력, 주간 평균 근무 시간, 유닛 체어 수와 유의한 상관관계를 가진다는 결과가 도출되었다. 본 연구의 결과는 치과 의료 기관 직원의 임금에 대한

효율적인 관리를 가능하게 하는 기초 자료가 될 것이다. 또한 치과 의료 기관 직원의 임금만족 요인은 다차원적으로 구성되어 있기에, 그 특성이 반영된 세부적인 임금 관리 체계가 필요하다는 점을 시사한다. 하지만 본 연구의 응답자는 여성, 치위생사, 치과의원 근무자가 대부분으로, 본 연구의 결과를 치과 의료 기관 직원 전체에 대해 일반화하기에는 주의가 필요하다. 따라서, 남성, 치과 의사, 치과병원 근무자를 다수 포함한 추가적인 연구가 시행될 필요가 있다.

무자가 대부분으로, 본 연구의 결과를 치과 의료 기관 직원 전체에 대해 일반화하기에는 주의가 필요하다. 따라서, 남성, 치과 의사, 치과병원 근무자를 다수 포함한 추가적인 연구가 시행될 필요가 있다.

참고 문헌

1. Ki HI, Chu JJ. The effects of four factors in pay satisfaction on the continuance commitment of employees. *The journal of Human Resource Management* 2013;20(3):99-114.
2. Heneman HG, Schwab DP. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology* 1985;20(2):129-141.
3. García MF, Posthuma RA, Mumford T, Quiñones M. The five dimensions of pay satisfaction in a maquiladora plant in Mexico. *Applied Psychology* 2009;58(4):509-519.
4. Orpen C, Bonnici J. A factor analytic investigation of the Pay satisfaction questionnaire. *J Soc Psychol* 1987;127(4):391-392.
5. Heneman RL, Greenberger DB, Strasser S. The relationship between pay-for-performance perceptions and pay satisfaction. *Personnel Psychology* 1988;41(4):745-759.
6. Carraher SM. A validity study of the Pay satisfaction questionnaire (PSQ). *Educational and Psychological Measurement* 1991;51(2):491-495.
7. Judge TA, Welbourne TM. A confirmatory investigation of the dimensionality of the Pay satisfaction questionnaire. *J Appl Psychol* 1994;79(3): 461-466.
8. Lee KH. A empirical study on the developments of pay satisfaction measurements. *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering* 2000;23(54):119-128.
9. Seong JJ. The reality and improvement direction of hospital pay structure. *The journal of Korean Hospital Association* 1987;16(6):21-31.
10. Go SK. A study on the pay systems of the workers at hospitals in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 1997;5(2):281-295.
11. Lee YW. An assessment study on validity of pay satisfaction measurement. *Institute for industrial Research* 2000;10(1):85-103.
12. Gim TS. A study of the satisfaction with salary of the clerical staff in health care organization. *Management Information Systems Review* 2002;8:103-127.
13. Lee KH, Lee SK, Lee WG. A confirmatory investigation of the multi-dimensionality of the pay satisfaction. *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering* 2002;25(1):85-92.
14. Bak HO. An analysis of pay system and pay form of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 2006;12(4):521-531.
15. Gim JH, Bak JH, Lee KH. Wage structure in hospitals. *Korean Journal of Hospital Management* 1997;2(1):162-182.
16. Gang YS, Jo GY. Relationship between autonomy and job satisfaction of the hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management* 2012;6(2):45-56.
17. Han DW, Eom SS, Moon OR. Job satisfaction and commitment of general hospital employees. *Korean Journal of Preventive Medicine* 1995;28(3):588-608.