

치과위생사의 주관적 안녕감과 관련 요인

정소유[†] · 조영식

남서울대학교 일반대학원 치위생학과

Factors Related to Subjective Well-being of Dental Hygienists

So-Yu Joung[†] and Young-Sik Cho

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

The purpose of this study is to find out factors that affect subjective well-being among dental hygienists. The questionnaires were consisted of 7 categories: general characteristics, job characteristic, job satisfaction, job identity, job commitment, Leisure satisfaction and subjective well-being. T-test, ANOVA, multiple linear regression were applied in this analysis. The results are as follows: Job satisfaction, job identity, job commitment and leisure satisfaction had significant influence on positive experience index ($p < 0.05$). Leisure satisfaction was the most significant factor and it positively influences the positive experience index. In order to increase the subjective well-being among dental hygienists, plans that can increase the job satisfaction, job identity, job commitment and leisure satisfaction should be implemented by improving job-related factors.

Key Words: Job commitment, Job identity, Job satisfaction, Leisure satisfaction, Subjective well-being

서론

‘행복’이라는 용어의 개념은 너무나 다양하고 복잡하여 최근에는 ‘주관적 안녕감’이라는 개념을 개발하여 사용하는 연구가 증가하고 있다¹⁻⁵⁾. 행동 경제학에서는 행복지수를 국내총생산(gross domestic product, GDP) 등과 같이 국가 수준에서 국민의 웰빙 수준을 비교하는 사회적 지표로 사용하고 있다⁶⁾. Diener¹⁾는 경제 연구와 정책에 관하여 행복지표를 측정할 수 있지만 객관적 및 주관적 복지를 측정하는 것이 중요하다고 하였으며, Pan 등²⁾의 연구에서는 경제 성장이 행복에 영향을 주지 않는다고 주장하였다. Fischer³⁾는 사회적 지표 GDP를 보완하기 위해 주관적 안녕감 척도가 필요하다고 주장하였다. Sageva⁴⁾에 의하면 주관적 안녕감과 사회적 기업 활동 사이에 직접적인 관계가 없다고 하였으며, Nisida⁵⁾는 경제 성장을 측정하는 유용한 지표가 GDP라고

하지만, 주관적 안녕감 측정은 사회복지를 측정하기 위해 보완한 국제기구의 노력이라고 하였다. 이상으로 종합해보면, 행복과 삶의 만족도는 경제적 요인에 의해 발생되지 않으며 주관적 안녕감 수준으로 생각된다. 행복감을 측정하려는 많은 시도가 있었으나 행복이란 용어의 개념은 매우 다양하고 복잡하여 주관적 안녕감이라는 개념을 개발하는 연구가 국가 및 개인에서 계속되고 있다.

긍정적이고 부정적인 경험에 대한 자료는 갤럽(Gallup) 세계여론조사에서 도출된다. 갤럽의 긍정경험지수는 GDP만으로 측정할 수 없는 것을 측정하기 위해 설계되었다. 갤럽의 세계 여론 조사는 각 국가의 언어로 번역 공통 설문문 기반으로 전 세계 143개국에서 실시되었다. 국가별로 15세 이상 남녀 1,000여 명을 대상으로 면접, 전화 인터뷰를 통해 얻은 데이터를 바탕으로 하였으며 세계 전체로 볼 때 오차한계는 1% 미만이다. 그러나 개별 국가로 볼 때 오차한계는

Received: October 26, 2015, Revised: November 9, 2015, Accepted: November 9, 2015

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

[†]Correspondence to: So-Yu Joung

Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea

Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2927, E-mail: jsy300jbcl@naver.com

This article is based on a part of the first author's master's thesis from Namseoul University.

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.

2.1%에서 5.3%까지 서로 다르다. 꺾림은 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 등에서도 사용되는 등 세계적으로 인정받고 있는 상대적 비교가 가능한 객관적 지표이다. 2014년 꺾림 세계 여론 조사 결과에 따르면 대한민국은 143개국 중 118위이고 100점 만점에 59점이었다.

주관적 안녕감은 현재 많이 연구되고 있는 삶의 질 측정 도구이다. 그러나 치과위생사를 대상으로 주관적 안녕감을 연구한 논문은 거의 없다. 반면에 치과위생사의 일반적인 심리·태도에 관한 연구 현황을 살펴보면, 그동안 치과 의료 분야에서 삶의 질에 관한 연구는 많이 이루어져 왔음을 볼 수 있다. 그러나 주관적 안녕감에 관한 연구는 국내에 단 2편으로 Lee⁷⁾와 Yoon⁸⁾의 연구가 보고되었다.

선행연구의 주관적 안녕감과 관련 요인을 살펴보면 초기에는 성별, 연령, 인종, 수입, 교육 등 외적요인이나 인구학적 요인이 주관적 안녕감에 미치는 영향은 매우 적었고 인지적 삶의 만족감, 빈번한 긍정적 정서, 낮은 빈도의 부정적 정서를 핵심 요소로 꼽았다⁹⁾. Argyle¹⁰⁾은 자기 존중감, 내적 통제, 의 소계, 지지적인 사회관계 등이 포함된다고 하였다. OECD¹¹⁾에서는 휴식, 존중, 흥미, 즐거움의 긍정적인 경험과 고통, 걱정, 슬픔, 지루함, 우울, 분노의 부정적인 경험을 주관적 안녕감의 구성요소로 설정하였다. Choi¹²⁾와 Ko¹³⁾의 연구에서도 주관적 안녕감과 관련이 있는 것은 심리적인 욕구라고 나타났다. 또한 Lee¹⁴⁾의 연구에 의하면 주관적 안녕감은 개인이 자신의 삶을 긍정적으로 경험하는 주관적인 심리상태를 의미하는 것으로, 객관적인 입장보다는 주관적인 평가를 중시하는 입장에 기인하고 있다고 하였다. Campbell¹⁵⁾은 주관적 안녕감은 개인의 경험에 존재하는 것이기 때문에 건강, 부, 명예 등과 같은 조건이 행복에 영향을 미칠 수는 있을지라도 이러한 외적인 조건 자체에 행복이 내재해 있다고는 볼 수 없다고 주장하였다. 이와 같은 결과에 의하면 개인의 주관적 경험과 심리 문화적인 요인이 주관적 안녕감을 예측하고 설명하는 요인으로 연구되었다.

본 연구에서는 치과위생사의 주관적 안녕감에 영향을 미칠 것으로 파악되는 일반적 직무특성뿐만 아니라 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도의 심리적 요인을 다루어 보고자 한다. 본 연구의 목적은 치과위생사의 주관적 안녕감을 높여 조직 관리자에게는 효율적인 인적자원관리를 통한 조직 효과성 향상에 기여하고 근무의 질 향상을 위한 새로운 방안을 모색하는 것이다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

2015년 현재 치과 의료기관에서 종사하는 치과위생사 850명을 편의 추출하여 설문지와 설문 프로그램을 통해 조사하였다. 785부가 회수되었고, 이 중 응답내용이 불성실한 54부를 제외하여 최종 분석에서는 731부를 사용하였다. 연구대상자에게 본 연구의 목적을 설명하였고, 동의를 받은 후 진행하였다. 사전에 남서울대학교 생명 윤리 심의위원회의 심의를 거쳐 승인(IRB No. NSU-150515-4)을 받고 진행하였다.

2. 연구도구

1) 일반적 특성

개인적 특성 요인으로 선행연구에 주로 포함되는 변수로 총 6문항으로 구성되었다. 성별, 연령, 결혼 여부, 최종학력으로 구성된 인구사회학적 특성 4문항과 운동 여부, 음주 횟수로 구성된 라이프 스타일 2문항을 조사하였다. 최종학력은 전문대학 졸업, 4년제 대학교 졸업, 대학원 졸업으로 분류하였고, 운동 여부는 전혀 안 한다, 월 1~2회, 월 3~4회, 월 5~7회, 월 8회 이상으로 분류하였다. 음주 횟수는 한 달 평균 횟수로 기입하도록 하여 빈도분석을 통해 구간을 설정하였다.

2) 직무 특성

직무 특성은 직위, 급여, 휴가 일수, 급여 만족 4문항과 Min¹⁶⁾의 연구에서 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 확인된 근무강도, 휴식시간을 각각 1문항씩 추가하여 총 6문항을 조사하였다. 직위는 일반 직원급과 실장·팀장급으로 구분하였고, 근무 의료기관 형태는 개인치과의원, 공동개원형 치과의원, 치과 병원, 대학병원·종합병원, 보건소로 구분하였다. 월평균 급여와 1년 휴가 일수는 연속형 변수로 직접 기입하도록 하여 빈도분석을 통해 구간을 설정하였다. 급여 만족, 근무강도, 휴식시간은 Likert 5점 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'로 구성된다. 점수가 높을수록 급여 만족, 근무강도가 높고, 근무 중 휴식시간이 충분하다는 것을 의미한다.

3) 직무 만족도

직무만족은 Moon¹⁷⁾의 선행연구에서 사용한 설문 도구를 Choi¹⁸⁾가 수정·보완한 도구로 측정하였다. 총 3문항으로 업무 만족, 근무지 적합성, 이직 의도로 구성되었다. Likert 5

점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점 ‘매우 그렇다’로 구성된다. 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. Choi¹⁸⁾의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 0.889이고 본 연구에서는 0.702이었다.

4) 직업 정체성

Hall¹⁹⁾의 연구에서 사용된 척도를 토대로 Park²⁰⁾의 도구를 Kim²¹⁾이 수정·보완한 도구로 긍지, 자부심, 직업인지도 등 총 3문항으로 구성된다. Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점 ‘매우 그렇다’로 구성된다. 점수가 높을수록 직업 정체성 정도가 높은 것을 의미한다. Kim²¹⁾의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 0.897이고 본 연구에서는 0.753이었다.

5) 직무 몰입도

Jackson과 Marsh²²⁾가 개발한 몰입 상태 척도를 임상에서 적용 가능하도록 번안하여 사용한 Choi²³⁾의 도구를 Jong²⁴⁾이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 직무수행, 직무인지, 직무몰입의 총 3문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점 ‘매우 그렇다’로 구성된다. 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높은 것을 의미한다. Jong²⁴⁾의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 0.911이었고 본 연구에서는 0.796이었다.

6) 여가 만족도

Beard와 Ragheb²⁵⁾이 개발한 여가 만족도 척도를 Won²⁶⁾이 번안하였고, 이를 Choi²⁷⁾가 수정·보완한 도구로 측정하였다. 휴식, 대인관계, 만족감 등 총 4문항으로 구성되어 있고 Likert 5점 척도로 1점 ‘전혀 그렇지 않다’부터 5점 ‘매우 그렇다’로 구성된다. 점수가 높을수록 여가 만족도가 높은 것을 의미한다. Choi²⁷⁾의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α 0.93이고 본 연구에서는 0.857이었다.

7) 주관적 안녕감

주관적 안녕감은 겔럽²⁸⁾에 의해 개발되었고 1980년대부터 겔럽 세계여론조사에 의해 세계 각국 조사에서 사용되고 있다. 본 연구는 겔럽에서 전 세계적으로 조사한 지수를 번역·수정하여 적용하였다. 긍정경험지수는 6문항으로 재미, 미소, 존중, 보람, 즐거움, 행복감에 대한 응답자의 경험 척도이며, 부정경험지수는 4문항으로 분노, 우울, 스트레스, 걱정에 대한 응답자의 경험 척도이다. Likert 10점 척도로 1점 ‘매우 그렇지 않다’부터 10점 ‘매우 그렇다’로 구성된다. 부정경험지수는 역산 처리하였으므로 산출된 점수가 높을수

록 주관적 안녕감 지수가 높다는 것을 뜻한다. 본 연구에서 긍정경험지수의 Cronbach’s α 는 0.945이고 부정경험지수의 Cronbach’s α 는 0.915였다.

3. 통계분석

PASW Statistics for Windows ver. 18.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 수집된 자료의 일반적 특성과 직무 특성은 빈도와 백분율을 조사하였으며, 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 주관적 안녕감의 차이를 알아보기 위해 독립표본T검정, 일원 배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 알아보려고 다중회귀분석을 시행하였다.

결 과

1. 일반적 특성에 따른 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도

일반적 특성에 대한 결과 연령, 결혼 상태, 최종학력에 따라 직무 만족도, 직업 정체성, 업무 몰입도에서 차이가 나타났고, 성별과 최종학력에 따라 여가 만족도에서 차이가 나타났다(Table 1). Scheffe의 사후 검정에 의하면 직무 만족도, 직업 정체성은 30세 미만 그룹보다 30세 이상에서 높게 나타났다($p < 0.001$). 독신 상태에 비해 혼인 상태에서 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도가 높게 나타났다($p < 0.001$). 최종학력별로는 학력이 높을수록 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도가 높아지는 것을 알 수 있다. 여가 만족도는 남성이 여성보다 높게 나타났다($p < 0.05$).

2. 라이프 스타일에 따른 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도

라이프 스타일에 대한 결과 운동 여부와 음주 횟수 따라 여가 만족도에서 차이가 나타났다(Table 2). Scheffe의 사후검중에 의하면 운동을 전혀 안 하는 집단과 월 8회 이상 운동을 하는 집단에서 차이가 나타났다. 월평균 음주 횟수가 여가 만족도를 증가시키다가 월 6회 이상에는 여가 만족도가 감소함을 알 수 있다. 음주를 전혀 안 하는 집단과 월평균 음주 횟수가 6회 이상인 집단에서 여가 만족도가 비교적 낮은 수치를 보이는 것으로 미루어 적당한 음주가 여가 만족도를 높여준다는 것을 알 수 있다.

3. 직무 특성에 따른 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도

직무 특성에 대한 결과 직위, 월평균 급여에 따라 직무 만

Table 1. Difference in Job Satisfaction, Job Identity, Job Commitment and Leisure Satisfaction Index according to General Characteristics

Characteristic	Category	Job satisfaction			Job identity			Job commitment			Leisure satisfaction		
		n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p
Gender	Female	704	2.95±0.75	0.753	701	3.47±0.73	0.234	702	3.55±0.71	0.460	703	3.37±0.62	0.042*
	Male	24	2.90±0.91		24	3.65±0.63		24	3.66±0.83		24	3.63±0.73	
Age (y)	<25	362	2.86±0.71 ^a	<0.001***	359	3.43±0.72 ^a	<0.001***	360	3.36±0.65 ^a	<0.001***	361	3.36±0.74	0.358
	25~29	236	2.86±0.76 ^a		236	3.38±0.70 ^a		236	3.61±0.69 ^b		236	3.43±0.78	
	≥30	128	3.36±0.74 ^b		128	3.75±0.72 ^b		128	4.02±0.69 ^c		128	3.32±0.94	
Marital status	Single	588	2.87±0.75	<0.001***	585	3.41±0.70	<0.001***	586	3.46±0.68	<0.001***	587	3.38±0.78	0.721
	Married	139	3.27±0.71		139	3.73±0.77		139	3.97±0.70		139	3.36±0.86	
Education	College (3 y)	563	2.95±0.76 ^a	0.017*	561	3.43±0.72 ^a	0.001**	562	3.53±0.70 ^a	<0.001***	563	3.36±0.77 ^a	0.008**
	University (4 y)	141	2.87±0.75 ^a		140	3.57±0.71 ^a		140	3.55±0.74 ^a		140	3.37±0.87 ^a	
	Graduate school	23	3.36±0.69 ^b		23	3.97±0.84 ^b		23	4.23±0.57 ^b		23	3.89±0.73 ^b	
Total			2.95±0.76			3.47±0.72			3.56±0.71			3.38±0.76	

SD: standard deviation.

p-value obtained from t-test or one-way ANOVA statistics; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

^{a~c}Post-hoc analyses were conducted by Scheffe's test.^{a~c}By Scheffe's test posteriori test means with same letters are not significantly different (p<0.05).**Table 2.** Difference in Job Satisfaction, Job Identity, Job Commitment and Leisure Satisfaction Index according to Life Styles

Characteristic	Category	Job satisfaction			Job identity			Job commitment			Leisure satisfaction		
		n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p	n	Mean±SD	p
Exercise (mo)	0	295	2.97±0.74	0.575	294	3.49±0.70	0.294	293	3.57±0.74	0.776	294	3.19±0.81 ^a	<0.001***
	1~2	165	3.00±0.77		165	3.55±0.76		165	3.59±0.69		165	3.45±0.77 ^{ab}	
	3~4	97	2.93±0.74		96	3.43±0.79		96	3.58±0.65		97	3.52±0.71 ^{ab}	
	5~7	42	2.84±0.81		42	3.33±0.69		42	3.54±0.75		42	3.41±0.69 ^{ab}	
Drinking (mo)	≥8	125	2.87±0.80		124	3.41±0.68		124	3.48±0.72		125	3.61±0.79 ^b	
	0	114	3.09±0.70	0.051	113	3.51±0.80	0.063	114	3.66±0.76	0.051	114	3.26±0.75 ^a	0.035*
	1~2	245	2.93±0.83		243	3.38±0.79		245	3.57±0.73		245	3.43±0.82 ^{ab}	
	3~5	240	2.87±0.70		240	3.49±0.63		239	3.46±0.72		239	3.45±0.83 ^b	
Total	≥6	121	3.03±0.74		121	3.59±0.67		120	3.62±0.62		121	3.25±0.70 ^a	
			2.95±0.76			3.47±0.72			3.56±0.71			3.38±0.76	

SD: standard deviation.

p-value obtained from t-test or one-way ANOVA statistics; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

^{a,b}Post-hoc analyses were conducted by Scheffe's test.^{a,b}By Scheffe's test posteriori test means with same letters are not significantly different (p<0.05).

Table 3. Difference in Job Satisfaction, Job Identity, Job Commitment and Leisure Satisfaction Index according to Job Characteristics

Characteristic	Category	Job satisfaction			Job identity			Job commitment			Leisure satisfaction		
		N	Mean±SD	p	N	Mean±SD	p	N	Mean±SD	p	N	Mean±SD	p
Type of dental clinic	Individual	509	2.98±0.79	0.087	508	3.47±0.74	0.981	509	3.59±0.72	0.141	509	3.42±0.78	0.112
	Dental hospital	190	2.82±0.68		188	3.48±0.66		189	3.46±0.69		190	3.27±0.79	
	General hospital, university hospital	14	2.88±0.54		14	3.54±1.10		14	3.76±0.65		14	3.50±0.93	
Position	Health center	5	3.06±0.92		5	3.46±0.73		5	3.73±0.76		5	3.15±0.78	
	Staff	547	2.87±0.74	<0.001***	544	3.40±0.71	<0.001***	547	3.42±0.67	<0.001***	547	3.37±0.77	0.467
	Team leader	179	3.17±0.78		179	3.71±0.73		178	3.96±0.68		179	3.42±0.87	
Income (10,000 KRW)	<150	107	2.87±0.84 ^a	<0.001***	105	3.40±0.77 ^a	<0.001***	107	3.32±0.68 ^a	<0.001***	107	3.38±0.77	0.218
	150~199	404	2.85±0.70 ^a		403	3.40±0.68 ^a		403	3.42±0.64 ^a		403	3.38±0.73	
	200~249	103	2.99±0.82 ^a		103	3.60±0.69 ^a		103	3.82±0.70 ^b		103	3.33±0.91	
Vacation days (per year)	≥250	65	3.52±0.76 ^b		65	3.89±0.85 ^b		65	4.27±0.63 ^c		65	3.58±0.96	
	0	20	2.60±0.83	0.125	20	3.35±0.81	0.325	20	3.28±0.90	0.255	20	3.03±0.95	0.092
	1~10	259	2.97±0.74		256	3.48±0.71		259	3.53±0.70		259	3.35±0.79	
Total	11~20	293	2.91±0.73		293	3.43±0.75		292	3.56±0.66		293	3.39±0.76	
	≥21	124	3.00±0.80		124	3.56±0.69		124	3.61±0.79		124	3.48±0.82	
			2.95±0.76			3.47±0.72			3.56±0.71			3.38±0.76	

SD: standard deviation, KRW: Korean Won.
 p-value obtained from t-test or one-way ANOVA statistics; ***p<0.001.

^{a~c} Post-hoc analyses were conducted using Scheffe's test.

^{a~c} By Scheffe's test posteriori test means with same letters are not significantly different (p<0.05).

족도, 직업 정체성, 업무 몰입도에서 차이가 나타났다(Table 3). 직위가 낮은 진료 스텝 그룹보다 실장급의 그룹에서 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도가 높게 나타났다(p<0.001). Scheffe의 사후 검증에 의하면 월평균 급여는 직무 만족도와 직업 정체성은 250만 원 미만 집단들과 250만 원 이상 집단에서 차이가 있었고, 직무 몰입도는 200만 원 미만 집단, 200~250만 원 집단, 250만 원 이상 집단에서 차이가 나타났다. 월평균 급여가 많을수록 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도가 높아짐을 알 수 있다(p<0.001).

4. 일반적 특성에 따른 주관적 안녕감, 긍정경험지수, 부정경험지수

일반적 특성에 따른 결과 주관적 안녕감은 결혼 상태와 최종학력에 따라 통계적으로 유의하였고, 긍정경험지수는 최종학력에 따라 차이가 있었다. 부정경험지수는 연령과 결혼 상태에 따라 차이가 나타났다(Table 4). Scheffe의 사후 검증으로 분석한 결과 주관적 안녕감과 긍정경험지수는 4년제 이하 대학교 졸업 집단과 대학원 졸업 집단군 사이에서 차이가 있었다. 부정경험지수는 30대 미만 집단과 30세 이상 집단에서 차이가 나타났다. 운동 여부와 음주 횟수는 통계적으로 유의하지 않았다.

5. 직무 특성 따른 주관적 안녕감, 긍정경험지수, 부정경험지수

직무 특성에 대한 결과 근무 의료기관, 직위, 월평균 급여는 주관적 안녕감과 긍정경험지수에서 차이가 나타났다(Table 5). 치과위생사의 근무 의료기관 중 보건소에서 주관적 안녕감 평균이 7.13점으로 가장 높게 나타났다. 월평균 급여가 많을수록, 직위는 실장·팀장급이 일반 진료 스텝보다 주관적 안녕감, 긍정경험지수, 부정경험지수 평균이 높게 나타났다. Scheffe의 사후 검증에 의하면 주관적 안녕감과 긍정경험지수에서는 근무 의료기관 각 집단별로 모두 차이가 나타났다. 또한 주관적 안녕감과 긍정경험지수에서 월평균 급여가 250만 원 미만인 집단과 250만 원 이상인 집단에서 차이가 나타남을 알 수 있다.

6. 긍정경험지수의 관련 요인

독립변수 중 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도가 긍정경험지수에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 6). 이는 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도가 높을수록 긍정경험지수가 증가함을 나타낸다. 가장 큰 영향을 미치는 요인은 여가 만족도(β=0.230)로 나타났다으며, 직무 몰입도(β=0.121)가 가장 영향을 적게 미치

Table 4. Difference in Subjective Well-Being (SWB), Positive Experience Index and Negative Experience Index according to General Characteristics

Characteristic	Categories	N	SWB		Positive experience index		Negative experience index	
			Mean±SD	p	Mean±SD	p	Mean±SD	p
Gender	Female	704	5.76±1.78	0.451	5.57±2.05	0.130	5.95±2.12	0.905
	Male	25	6.11±2.22		6.22±2.35		6.11±2.22	
Age (y)	<25	362	5.66±1.71	0.062	5.54±1.89	0.737	5.79±2.04 ^a	0.005**
	25~29	236	5.76±1.89		5.62±2.20		5.91±2.26 ^a	
	≥30	128	6.10±1.84		5.70±2.28		6.50±2.10 ^b	
Marital status	Single	588	5.69±1.77	0.009**	5.56±2.04	0.277	5.82±2.10	0.001**
	Married	139	6.13±1.87		5.77±2.14		6.50±2.21	
Education	College (3 y)	563	5.69±1.76 ^a	0.001**	5.47±2.04 ^a	<0.001***	5.90±2.10	0.065
	University (4 y)	141	5.91±1.86 ^a		5.85±2.01 ^a		5.98±2.23	
	Graduate school	23	7.11±1.85 ^b		7.26±2.11 ^b		6.96±2.11	
Total			5.77±1.80		5.59±2.07		5.04±2.14	

SD: standard deviation.

p-value obtained from t-test or one-way ANOVA statistics; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

^{a,b}Post-hoc analyses were conducted using Scheffe's test.

^{a,b}By Scheffe's test posteriori test means with same letters are not significantly different (p<0.05).

Table 5. Difference in Subjective Well-Being (SWB), Positive Experience Index and Negative Experience Index according to Job Characteristics

Characteristic	Categories	N	SWB		Positive experience index		Negative experience index	
			Mean±SD	p	Mean±SD	p	Mean±SD	p
Type of dental clinic	Individual	509	5.80±1.80 ^a	0.025*	5.63±2.08 ^a	0.027*	5.97±2.14	0.125
	Dental hospital	190	5.62±1.79 ^b		5.37±2.01 ^b		5.86±2.13	
	General hospital,	14	6.85±1.72 ^c		6.91±1.63 ^c		6.78±2.35	
	university hospital	5	7.13±1.72 ^d		6.56±2.27 ^d		7.70±1.24	
Position	Health center							
	Staff	547	5.70±1.76	0.039*	5.48±2.00	0.012*	5.91±2.11	0.349
Team leader	179	6.02±1.90	5.95±2.21		6.09±2.21			
Income (10,000 KRW)	<150	107	5.52±1.60 ^a	0.001**	5.33±1.93 ^a	0.001**	5.72±2.05	0.066
	150~199	404	5.65±1.75 ^a		5.47±1.95 ^a		5.83±2.07	
	200~249	103	5.99±2.08 ^a		5.86±2.40 ^a		6.12±2.29	
	≥250	65	6.47±1.81 ^b		6.50±2.12 ^b		6.49±2.38	
Vacation days (per year)	0	20	5.58±2.01	0.158	5.25±2.37	0.079	5.92±2.30	0.611
	1~10	259	5.74±1.67		5.55±1.89		5.93±2.06	
	11~20	293	5.63±1.88		5.41±2.12		5.85±2.21	
	≥21	124	6.06±1.79		5.97±2.17		6.16±2.11	
Total			5.77±1.80		5.59±2.07		5.04±2.14	

SD: standard deviation, KRW: Korean Won.

p-value obtained from t-test or one-way ANOVA statistics; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

^{a~d}Post-hoc analyses were conducted using Scheffe's test.

^{a~d}By Scheffe's test posteriori test means with same letters are not significantly different (p<0.05).

는 것으로 나타났다. 즉 직무관련 요인들이 긍정경험지수에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정한 결과 1.807로 2에 가깝기 때문에 자기상관이 없다고 나타났다. 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(variation inflation factor, VIF)값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과 tole-

rance가 0.1 이하이며 VIF가 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형의 설명력을 나타내는 결정계수(R^2)는 0.257로 종속변수인 긍정경험지수를 25.7% 설명하고 있으며 수정된 R^2 (adjusted R^2)는 0.242로 나타났다. 분산분석 결과 회귀 모형은 유의한 것으로 나타났다($F=17.087$, $p<0.001$) 이를 통해 회귀

식이 종속변수를 설명하는 데 유용함을 알 수 있다.

7. 부정경험지수의 관련 요인

독립변수 중 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도, 근무 강도가 부정경험지수에 영향을 미치는 것으로 나타났다 (Table 7). 이는 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도가 낮을수록 부정경험지수가 증가함을 나타내며 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무 만족도($\beta = -0.247$)로 나타났으며, 긍정경험지수에 영향을 미쳤던 직무 몰입도는 부정경험지수에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 근무강도

($\beta = 0.158$)는 긍정경험지수에서 영향을 미치지 않았지만 높아질수록 부정경험지수가 높아지는 것으로 나타났다. 긍정경험지수와 부정경험지수에 영향을 미치는 변수의 공통점은 직무 만족도, 직무 정체성으로 심리 태도적인 속성임을 알 수 있다.

Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정한 결과 1.948로 임계치인 2.0에 가깝기 때문에 자기상관이 없다고 나타났다. Tolerance와 VIF값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과 tolerance가 0.1 이하이며 VIF가 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로

Table 6. Factors Related to Positive Experience Index

	B	SE	β	t	p
Gender	0.360	0.391	0.032	0.921	0.357
Age	0.003	0.024	0.008	0.130	0.896
Marital status	-0.447	0.248	-0.084	-1.802	0.072
Position	-0.054	0.218	-0.011	-0.247	0.805
Income	0.003	0.002	0.067	1.238	0.216
Vacation days	0.006	0.005	0.041	1.178	0.239
Pay satisfaction	0.092	0.077	0.046	1.200	0.231
Strength of work	0.028	0.087	0.013	0.320	0.749
Rest of work	0.007	0.080	0.004	0.086	0.932
Job satisfaction	0.400	0.109	0.150	3.671	<0.001***
Job identity	0.511	0.112	0.183	4.563	<0.001***
Job commitment	0.348	0.124	0.121	2.817	0.005**
Leisure satisfaction	0.596	0.093	0.230	6.389	<0.001***
R=0.507, R ² =0.257, adjusted R ² =0.242, F=17.087					

SE: standard error.

p-value obtained from multiple linear regression analysis; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

Table 7. Factors Related to Negative Experience Index

	B	SE	β	t	p
Gender	-0.162	0.435	-0.014	-0.371	0.710
Age	-0.034	0.026	-0.086	-1.286	0.199
Marital status	-0.222	0.276	0.040	-0.806	0.421
Position	0.463	0.243	-0.092	1.906	0.057
Income	0.001	0.002	0.015	0.263	0.793
Vacation days	-0.004	0.005	-0.025	-0.680	0.497
Pay satisfaction	0.024	0.085	0.012	0.286	0.775
Strength of work	0.347	0.097	0.158	3.583	<0.001***
Rest of work	0.155	0.089	0.079	1.736	0.083
Job satisfaction	-0.687	0.121	-0.247	-5.671	<0.001***
Job identity	-0.272	0.124	-0.093	-2.183	0.029*
Job commitment	-0.170	0.137	-0.057	-1.240	0.215
Leisure satisfaction	-0.276	0.104	-0.102	-2.667	0.008**
R=0.395, R ² =0.156, adjusted R ² =0.139, F=9.090					

SE: standard error.

p-value obtained from multiple linear regression analysis; *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

나타났다. 모형의 설명력을 나타내는 R^2 는 0.156로 종속변수인 부정경험지수를 15.6% 설명하고 있으며 adjusted R^2 는 0.139로 나타났다. 분산분석 결과 회귀 모형은 유의한 것으로 나타났고($F=9.090, p<0.001$), 이를 통해 회귀식이 종속변수를 설명하는 데 유용함을 알 수 있다.

고 찰

이 연구는 치과위생사의 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도 간의 관계를 파악하고 주관적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 규명하여 주관적 안녕감 증진을 위한 중재 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 치과위생사의 직무 만족도 평균은 2.95점(5점 척도)으로 나타났고, 이는 동일한 도구로 치과위생사의 직무 만족도를 조사한 Lee⁷⁾의 연구의 3.14점보다 낮지만 Jung²⁹⁾의 연구에서 2.74점보다는 약간 높은 수준이다. 직업 정체성은 본 연구에서 3.47점으로 선행연구의 타 직종 직업 정체성³⁰⁾ 3.37보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 여가 만족도 평균은 본 연구에서 3.38점으로 나타났으며, 동일한 도구로 조사한 Kwon과 Kim³¹⁾의 치과기공사의 여가 만족도 3.44보다 약간 낮은 수준으로 나타났다. 이는 Kim³²⁾의 연구에서 한국인의 여가 만족도가 '그저 그렇다' 수준보다는 약간 높은 것으로 확인할 수 있다.

2014년 12월 31일 기준으로 전체 치과 위생사 66,744명 중 치과 의료기관의 치과위생사는 총 22,670명이다. 편의 추출이기는 하나 표본수가 비교적 많은 731명을 조사하였기에, 치과 의료기관에 근무하고 있는 치과위생사 중 3%의 대표성을 나타낸다고 보았을 때 비교적 표본오차가 작다고 볼 수 있다. 본 연구의 주관적 안녕감에 대한 연구 결과 평균 57.75점/100점 만점(평균 5.77점/10점 척도)으로 중간 이상의 수준이다. 이는 2014년에 갤럽²⁸⁾에서 동일한 도구로 조사한 대한민국 평균 100점 만점에 59점보다 약간 낮은 수치이다. 그러나 삼성경제연구소에서 조사한 직장인의 행복에 관한 연구⁶⁾에 의하면 우리나라 직장인의 평균 행복 수준은 100점 만점에 55점으로, 본 연구에서 치과위생사를 대상으로 조사한 결과가 우리나라 직장인 평균보다는 약간 높은 수치를 알 수 있다. 동일한 도구는 아니지만 Lee와 Oh³³⁾의 주관적 안녕감 관련 연구에서 직장인 413명을 대상으로 한 주관적 안녕감 평균 77.90점(최저 26점, 최고 130점)을 100점 만점으로 환산해 보았을 때, 59.92점으로 본 연구와 비슷한 수준의 평균 점수를 보임을 알 수 있다.

본 연구에서는 치과위생사의 주관적 안녕감과 관련 요인

을 파악하기 위해 긍정경험지수와 부정경험지수 각각에 대한 영향요인을 분석하였다. 조사대상자의 긍정경험지수에 영향을 미치는 요인은 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도이고, 부정경험지수에 영향을 미치는 요인은 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도, 근무강도이다. 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도가 긍정적일수록 주관적 안녕감이 높았고, 근무강도가 높을수록 주관적 안녕감이 낮아짐을 알 수 있다. 이는 Csikszentmihalyi와 Lefevre³⁴⁾가 몰입을 자주 경험하는 사람들이 높은 수준의 행복감을 느낀다는 연구 결과와 일치한다. 결과적으로 성별, 연령, 급여, 직위 등과 같은 객관적인 요인보다는 직무에 대한 만족과 여가생활에 대한 만족과 같은 심리적 요인이 주관적 안녕감에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 설명된다. 이는 주관적 안녕감에 대한 Diener¹⁾의 연구에서 성별, 인종, 연령, 수입, 교육 같은 외적인 요인과 인구학적 변인이 주관적 안녕감에 미치는 영향이 매우 적다는 연구 결과와 일치한다. Min¹⁶⁾의 연구에서는 치과위생사의 근무강도와 근무 도중 휴식이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 근무강도만이 영향을 미치는 것으로 나타나 상이한 결과를 보이므로 치과위생사를 대상으로 지속적인 후속 연구가 필요할 것으로 판단된다.

이러한 결과에 의하면 주관적 안녕감과 관련 요인은 주관적인 요인들과 관련이 높음을 알 수 있다. 이는 Song³⁵⁾의 직장인의 여가활동이 심리적 행복감 및 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과와 일치하며, Seong과 Yoon³⁶⁾의 연구에서도 주관적 안녕감에 여가 만족도가 긍정적인 영향을 미침을 입증하였다. 이러한 결과는 치과위생사의 삶에 중요한 부분이라 할 수 있는 직무에 만족할수록 전반적인 삶에 대해서도 만족해하며 긍정적 정서를 경험하게 되는 것을 의미한다. 따라서 치과위생사의 행복하고 건강한 삶을 위해서는 주관적 안녕감을 중요한 개념으로 다루어야 하며 증진 방안을 모색함에 있어 직무 특성을 고려해야 함을 알 수 있다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 치과위생사의 주관적 안녕감에 영향을 미치는 다른 심리적 변인들이 있을 수 있다. 후속 연구에서 다양한 변인을 추가하여 검증해 볼 필요가 있다고 생각된다. 둘째, 본 연구는 자가 보고식 설문지를 통해 응답자의 심리적인 변인을 측정하였다. 긍정적인 방향으로 응답을 하는 경향이 있으므로 후속 연구에서는 면접과 사례 연구를 통한 질적인 연구가 필요하다고 여겨진다. 하지만 본 연구는 실제 치과위생사 조직 구성원의 주관적 안녕감을 증진시키는 방안을 마련하는 데 도움을 줄 것으로 생각된다. 이러한 자료가 축적된다면 치과위생사의 주관적 안녕감

을 증진시킬 수 있는 보다 합리적인 제언이 가능할 것이며, 궁극적으로 치과위생사의 행복과 주관적 안녕감 향상에 기여하게 될 것이다.

요 약

본 연구는 2015년 5, 6월에 전국의 치과 의료기관에서 근무하고 있는 치과위생사 731명을 편의 추출하여 주관적 안녕감과 관련 요인을 파악하고자 설문조사를 실시하였다. 분석은 SPSS 18.0을 이용하였으며, 다음과 같은 결론을 얻었다. 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도를 분석한 결과 연령이 높을수록, 독신 상태보다는 혼인상태에서, 최종 학력이 높을수록, 직위가 높을수록, 월평균 급여가 많을수록 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도가 높게 나타났다($p < 0.05$). 여가 만족도는 여성보다는 남성(3.63)이 높게 나타났고 최종학력이 높을수록 높게 나타나 대학원 졸업(3.89)에서 가장 높게 나타났으며, 한 달 운동 횟수가 많을수록, 월평균 음주 횟수가 3~5회(3.45)에서 가장 높게 나타났다($p < 0.05$). 치과위생사의 긍정경험지수에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 직무 만족도, 직업 정체성, 직무 몰입도, 여가 만족도가 긍정경험지수에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 판단되었고($p < 0.05, \beta > 0$), 독립변수 중 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도가 부정경험지수에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.05, \beta > 0$). 근무강도는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 판단되었다($\beta < 0$).

이상의 결과 치과위생사의 주관적 안녕감과 관련된 요인은 직무 만족도, 직업 정체성, 여가 만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 치과위생사의 주관적 안녕감을 향상시키기 위해서 전문 직업성을 확립하고, 직무 만족도, 직업 정체성과 여가 만족도를 높이기 위한 방안이 마련되어야 한다고 생각된다.

References

1. Diener E: Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *Am Psychol* 55: 34-43, 2000.
2. Pan Y, Zinkhan G, Sheng S: The subjective well-being of nations, a role for marketing? *J Macr* 27: 360-369, 2007.
3. Fischer JAV: Subjective well-being as welfare measure. *Con Meth* 35: 47-62, 2009.
4. Sageva S: Correlates of avowed happiness. *Psychol Bull* 67: 294-406, 1967.
5. Nisida G: Job satisfaction and response to incentives among china's urban workforce. *J Socio Econ* 37: 1921-1936, 2008.
6. Ye JE: Is an office of the study of happiness. 731th ed. Samsung Economic Research Institute, pp.33-49, 2013.
7. Lee MO: Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists. Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Gimhae, 2011.
8. Yoon HS: Oral health status and cognitive happiness of the elderly. Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Gimhae, 2010.
9. Diener E, Emmons RA: The independence of positive and negative affect. *J Pers Soc Psychol* 47: 1105-1117, 1984.
10. Argyle M: The psychology of happiness. London, Routledge, pp.45-58, 1987.
11. OECD: Subjective well-being. In how's life? Meas Well-being 12: 265-282, 2011.
12. Choi J: Structural relationship among passion, basic psychological needs, and subjective well-being in athletes. *Korean J Sport Sci* 23: 599-614, 2014.
13. Ko YN: The relationship between subjective well-being and psychological well-being in middle school students. *J Sci Cul* 5: 13-24, 2008.
14. Lee JH: The relationship of teacher's burnout and subjective well-being with organizational commitment as a mediator. *Korean J Med Educ* 27: 143-164, 2010.
15. Campbell A: Subjective measure of well being. *Am Psychol* 26: 97-115, 1976.
16. Min HH: Influencing factors on happiness index in clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 15: 1-9, 2015.
17. Moon SJ: Structural model of nurses' intentions of changing workplace. Unpublished doctoral dissertation, Kyunghee University, Seoul, 2010.
18. Choi HN: Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 10: 973-981, 2010.
19. Hall RH: Professionalization and bureaucratization. *Am Sociol Rev* 33: 92-111, 1968.
20. Park JW: Study on the professional identity of social worker. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul, 1994.
21. Kim KY: A study on the effect of occupational identity on the proactive behavior of hotel employee. Unpublished doctoral dissertation, Kyoung-gi University, Seoul, 2015.

22. Jackson SA, Marsh HW: Development and validation of scale to measure optimal experience. *J Sport Exerc Psychol* 18: 17-35, 1995.
23. Choi JH: The effect of the worker's playfulness on intrinsic motivation and flow at work. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2007.
24. Jong MS: The relationship between education completion degree of an insurance assessment nurse, and occupational satisfaction and duty engagement. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul, 2011.
25. Beard JG, Ragheb MG: Measuring leisure satisfaction. *J Leis Res* 12: 20-33, 1980.
26. Won HJ: An investigatory study on the relationship among leisure motivation, leisure attitude, leisure constraints as perceived by selected korean employees. *Koran J Phys Educ* 37: 369-386, 1998.
27. Choi SY: Comparative analysis of difference in nurses' flexible working system and leisure activity. Unpublished master's thesis, Myungji University, Seoul, 2010.
28. Retrieved March 19, 2015, from <http://www.gallup.com/poll/182009/mood-world-upbeat-international-happiness-day.aspx>(2015).
29. Jung MK: Self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment among dental workers according to their specified role type. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae, 2013.
30. Kim KN: A study on the effect of occupational identity on the proactive behavior of hotel employee. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Suwon, 2014.
31. Kwon SS, Kim YS: A study of the relevant factors affecting the satisfaction of leisure activities among the dental technicians. *Korean Dent Tech Assoc* 30: 105-119, 2008.
32. Kim KK: Speculation of the relation between the quality of life and leisure time welfare. *Res Inst Sport Sci* 1: 71-88, 2003.
33. Lee SJ, Oh JL: The relations among women friendly organization culture, organization effectiveness, workplace and family conflict, and subjective well-being. *J Asia Women* 49: 7-40, 2010.
34. Csikszentmihalyi M, Lefevre J: Optimal experience in work and leisure. *J Pers Soc Psychol* 56: 815-822, 1989.
35. Song SH: Difference between psychological happiness and job satisfaction of office worker's leisure activities. *J Sport Sci* 21: 69-78, 2009.
36. Seong BH, Yoon SA: Definition of happiness and its determinants. *Inst Brain Educ* 6: 103-134, 2010.