

임상치과위생사의 직무만족도에 미치는 영향 요인

성정희¹, 최길복^{2*}

¹가톨릭상지대학교 치위생과 교수, ²연세센터원 치과

Factors Influencing job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists

Jung-Hee Sung¹, Gil-Bok Choi^{2*}

¹Professor, Department of Dental Hygiene, Catholic Sangji College

²Dental hygienist, Yonsei centerone dental clinic

요약 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대해 파악하여 직무만족도 향상에 도움이 되는 기초자료로 제공하고자 실시되었다. 자료 수집은 2019년 4월 1일~30일까지 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사 182명을 대상으로 일반적특성, 직무특성, 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도를 조사하였다. SPSS 20.0 프로그램을 이용하였고, 일원분산 분석법과 T-검정으로 분석하였다. 임상치과위생사의 직무만족도에 미치는 영향 요인은 직무 스트레스($\beta=-0.324$), 전문직 자아개념($\beta=0.345$)에서 유의한 관련성이 나타났다. 이상의 결과, 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 전문직 자아개념은 높을수록, 직무 스트레스는 낮을수록 직무만족도는 높게 나타났다. 따라서 임상치과위생사의 전문직 자아개념을 높이고 직무스트레스 감소에 도움이 되는 프로그램 개발 및 적용이 요구된다.

주제어 : 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도, 직무스트레스, 임상치과위생사

Abstract Objectives: This study was conducted to understand influencing factors of job satisfaction of clinical dental hygienists and use them as basic data for enhancing their job satisfaction. Methods: A self-reported questionnaire was filled out by 182 dental clinic hygienists from April 1 to April 30 of 2019. Data were analyzed using SPSS 22.0. Results: The influencing factors of job satisfaction of clinical dental hygienists included job stress and professional self-concept. Conclusions: The higher the professional self - concept, the higher the job satisfaction, the lower the job stress of clinical dental hygienist. Therefore, it is necessary to develop and apply a program that can enhance the professional self concept of clinical dental hygienists and reduce job stress.

Key Words : Self efficacy, Professional self-concept, Job satisfaction, Job stress, Clinical dental hygienist

1. 서론

과학기술의 변화, 경제성장과 의료시장 개방이라는 사회변화 및 건강개념의 변화에 따라 국민의 구강건강에 대한 요구가 증가하여 의료 환경은 대형화, 전문화 되어가고 각 의료기관은 경쟁적으로 질적인 의료서비스 제공을 위한 양질의 간호 인력에 대한 관심이 높아지고 있다[1]. 또한, 치과계에서도 치과위생사의 전문성

에 대한 사회적 기대와 함께 전문직업인으로서의 전문화가 강조되고 그에 대한 역할이 스케일링과 불소도포 등의 예방치과와 진료 보조업무, 치과외과의 위임업무 수행, 환자의 상담과 관리, 그리고 일부 경영관련 업무 수행 등으로 확대되고 있다[2,3]. 이러한 변화에 대해 치과위생사는 전문 지식과 기술 및 경험으로 전문적인 서비스를 제공하기 위해서 자신의 직업에 대한 자아개

*Corresponding Author : Gil-Bok Choi(gilbok91@naver.com)

Received December 6, 2020

Accepted February 20, 2021

Revised January 20, 2020

Published February 28, 2021

념이 긍정적으로 확립되어야 한다. 전문직 종사자의 직업인으로서의 자신의 업무에 대한 견해와 느낌을 전문직 자아개념이라고 하는데 이것은 부정적이거나 긍정적인 때 전문직 종사자의 업무수행에 영향을 끼치는 것으로 보고되고 있다.

선행 연구에 따르면 김과 유[4]는 전문직 자아개념이 높은 치과위생사일수록 업무수행 능력이 높게 나타난다고 하였고, 민[5]은 임상치과위생사가 전문직 자아개념을 정립하면 직무만족도를 증가시킬 수 있다고 하였다. 직무만족도는 개인의 직무에 대한 정서적 태도나 적응의 측면으로 직무만족이 이직률의 감소에 영향을 미친다고 하였다[6]. 또한 전문직 자아개념은 의료서비스의 생산성과 서비스의 질이 매우 중요하다고 하였고[7], 이와 장[8]은 치과위생사의 전문직 자아개념과 자아존중감이 높을수록, 임상수행능력이 높다고 보고하였다.

임상 치과위생사의 직무만족도와 관련된 선행 연구에 따르면, 자기효능감, 직무스트레스, 전문직업성, 조직몰입도, 직무만족도, 자아존중감, 전문직 자율성, 전문직 자아개념 등이 관련이 있다고 하였다[9-14]. 조와 문[9]은 자기효능감이 높고, 직무스트레스가 낮을 때 직무만족도가 높다고 하였으며, 최와 박[10]은 직무스트레스가 높으면 직무만족도가 낮아지고 이직률은 높아진다고 하였다. 신 등[11]은 임상에서 위임진료 및 치과 보조인력 간의 업무 갈등과 같은 여러 가지의 문제가 지속적으로 제기되고 있다고 하였으며, 이는 직무 스트레스와 직무만족도와 밀접한 연관성을 보인다고 하였다. 이와 같이 치과위생사의 직무만족도와 전문직 자아개념에 대한 선행 연구들은 많지만, 임상에서 근무하는 치과위생사의 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념과 직무만족도에 대한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 임상치과위생사의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도 정도를 파악하고 이들의 관련성을 분석하여 치과위생사의 직무만족도를 높여 양질의 치과의료서비스를 제공하며 전문직 직업인으로서 성장하는데 기여하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

자료 수집은 2019년 4월 1일부터 30일까지 서울특별시·경기도·충청도 소재의 치과 병·의원에서 근무하는

임상치과위생사 200명을 편의추출하여 자기기입식방법으로 설문을 작성하게 하였다. 표본크기는 G*power version 3.1.9.2를 이용하였고, 다중회귀분석에 필요한 중간 크기의 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 독립변수 10개, 유의수준 0.05로 설정 후 표본 크기의 최소인원은 182명이었고, 탈락자를 고려하여 200명을 연구대상으로 하였다. 설문은 분석이 어려운 18부를 제외한 182부(회수율 91.0%)를 최종 분석하였다.

2.2 연구도구

연구도구는 일반적 특성 및 직무특성 7문항, 전문직 자아개념 27문항은 Arthur[15]가 개발하고, 최와 박[10]이 사용한 연구도구를 사용하였다. 전문직 자아개념 도구는 의사소통, 전문직 실무, 만족감으로 구성하였다. 자기효능감 9문항은 Sherer 등[16]이 개발하고, 김과 박[17]이 사용한 도구를 사용하였다. 직무스트레스 24문항은 장 등[18]이 한국형으로 개발한 직무스트레스 도구를 수정하여 사용하였다. 직무만족도 28문항은 Slavitt DB 등[19]이 개발하고, 최와 박[10]이 사용한 도구를 사용하였다. 직무만족도의 세부 문항은 직무요구, 임금관계, 승진, 동료지원, 상사지원으로 구성하였다. 측정은 5점 Likert scale로 하였고, 점수가 높을수록 전문직 자아개념, 직무 스트레스, 직무만족도, 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 전문직 자아개념 Cronbach's alpha=0.765, 자기효능감 Cronbach's alpha=0.874, 직무스트레스 Cronbach's alpha= 0.716, 직무만족도 Cronbach's alpha= 0.807로 Table 1과 같다.

2.3 자료분석

IMB SPSS 20.0 프로그램을 사용하였고, 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 하였다. 일반적인 특성과 직무 특성에 따른 직무만족도, 자기효능감, 직무스트레스, 전문직 자아개념은 일원분산 분석법 및 T-검정으로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe's test로 하였다. 직무만족도, 자기효능감, 직무스트레스, 전문직 자아개념과의 상관관계는 Pearson's correlation을 실시하였다. 임상치과위생사의 직무만족도 영향 요인은 multiple-regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 전문직 자아개념, 직무스트레스, 자기 효능감, 직무만족도의 평균점수

연구대상자의 전문직 자아개념, 직무스트레스, 자기 효능감, 직무만족도의 평균점수는 Table 1과 같다. 전문직 자아개념은 3.31점이었고, 직무스트레스는 2.97점이었으며, 자기효능감은 3.58점이었고, 직무만족도는 3.08점으로 나타났다.

Table 1. Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Minimum	Maximum	Mean	SD	Cronbach's α
Professional self-concept	182	27	2.52	4.33	3.31	0.31	0.765
Self efficacy	182	9	2.56	5.00	3.58	0.49	0.874
Job stress	182	24	2.29	4.00	2.97	0.32	0.716
Job satisfaction	180	28	1.96	4.14	3.08	0.35	0.807

3.2 임상치과위생사의 일반적인 특성에 따른 변수별 차이

일반적인 특성에 따른 변수별 차이는 Table 2와 같다. 전문직 자아개념은 연령($p=0.010$), 결혼상태($p=0.004$), 월수입($p=0.001$)에서 유의한 차이를 보였고, 결혼 상태는 '기혼'에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상'과 '25-29세'이 '24세미만'보다 높았고, 월수입은 '300만원이상'과 '200만원-299만원'이 '200만원 미만'보다 높게 나타났다. 자기효능감은 결혼상태($p=0.013$)에서 유의한 차이가 나타났고, '기혼'에서 높게 나타났다. 직무스트레스는 연령($p=0.016$)에서 유의한 차이를 보였고, 사후분석 결과, 연령은 '30세 이상'

과 '25-29세'이 '24세미만'보다 높게 나타났다. 직무만족도는 연령($p=0.026$), 결혼상태($p=0.014$), 월수입($p=0.027$)에서 유의한 차이가 나타났고, 결혼상태는 '기혼'에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령에서 '30세 이상'이 '25-29세'보다 높게 나타났고, 월수입에서 '300만원 이상'이 '200-299만원'과 '200만원 미만'보다 높게 나타났다.

3.3 임상치과위생사의 직무 특성에 따른 변수별 차이

직무 특성에 따른 변수별 차이는 Table 3과 같다. 전문직 자아개념은 직책과 임상경력($p=0.001$)은 유의한 차이를 보였고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상 경력은 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났다. 자기효능감($p=0.028$)과 직무만족도($p=0.003$)는 직책에서 유의한 차이를 보였고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다.

3.4 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도와의 상관관계

직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도와의 상관관계를 시행한 결과는 Table 4와 같다. 자기효능감($r=0.249$), 전문직 자아개념($r=0.413$)은 직무만족도와 양의 상관관계를 보였고, 직무스트레스($r=-0.360$)는 직무만족도와 음의 상관관계를 보였다. 독립변수들 간의 상관관계는 자기효능감($r=0.455$)과 전문직 자아개념은 양의 상관관계를 보였으며, 직무스트레스($r=-0.148$)는 음의 상관관계를 보였다

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean \pm SD

Characteristics	Divisions	N	Professional self-concept	t or F (p^*)	Self efficacy	t or F (p^*)	Job stress	t or F (p^*)	Job satisfaction	t or F (p^*)
Age(year)	<24	52	3.23 \pm 0.23 ^a	4.740 (0.010)	3.50 \pm 0.45	1.578 (0.209)	2.86 \pm 0.30 ^a	4.2255 (0.016)	3.09 \pm 0.26 ^{ab}	3.710 (0.026)
	25-29	78	3.29 \pm 0.31 ^a		3.58 \pm 0.50		3.01 \pm 0.29 ^b		3.01 \pm 0.38 ^a	
	\geq 30	52	3.41 \pm 0.34 ^b		3.68 \pm 0.52		3.02 \pm 0.37 ^b		3.18 \pm 0.36 ^b	
Marital status	Unmarried	127	3.27 \pm 0.30	-2.886 (0.004)	3.54 \pm 0.46	-2.515 (0.013)	2.98 \pm 0.31	0.332 (0.740)	3.04 \pm 0.36	-2.469 (0.014)
	Married	50	3.41 \pm 0.29		3.74 \pm 0.54		2.96 \pm 0.35		3.19 \pm 0.30	
Educational level	College	84	3.29 \pm 0.31	-1.131 (0.260)	3.53 \pm 0.46	-1.775 (0.078)	2.97 \pm 0.32	0.128 (0.898)	3.08 \pm 0.37	-0.219 (0.827)
	University	93	3.34 \pm 0.30		3.66 \pm 0.52		2.97 \pm 0.32		3.09 \pm 0.34	
Monthly income (KRW10,000)	<200	47	3.16 \pm 0.24 ^a	9.372 (0.001)	3.48 \pm 0.40	1.503 (0.225)	2.89 \pm 0.26	2.575 (0.079)	3.03 \pm 0.30 ^a	3.671 (0.027)
	200-299	84	3.33 \pm 0.29 ^b		3.63 \pm 0.53		3.02 \pm 0.33		3.05 \pm 0.37 ^a	
	\geq 300	51	3.41 \pm 0.34 ^b		3.63 \pm 0.51		2.97 \pm 0.34	3.19 \pm 0.35 ^b		

^{a,b} by t-test or ANOVA
^{a,b} Same letters indicate statistically indifferent by Duncan multiple comparison

Table 3. Level of scales according to job characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Divisions	N	Professional self-concept	t or F (p [*])	Self efficacy	t or F (p [*])	Job stress	t or F (p [*])	Job satisfaction	t or F (p [*])
Dental	Clinic	138	3.33±0.31	1.917	3.61±0.50	1.311	2.95±0.33	-1.202	3.11±0.36	1.654
	Hospital	44	3.23±0.30	(0.057)	3.50±0.48	(0.192)	3.02±0.29	(0.231)	3.01±0.30	(0.100)
Clinical	<3	81	3.22±0.23 ^a	7.302	3.54±0.49	0.583	2.93±0.30	1.857	3.06±0.27	1.339
career(year)	4-6	40	3.32±0.37 ^{ab}	(0.001)	3.64±0.54	(0.559)	3.05±0.31	(0.159)	3.04±0.44	(0.265)
	≥7	61	3.41±0.32 ^b		3.60±0.48		2.97±0.35		3.14±0.37	
Position	General hygienist	182	3.31±0.31		3.53±0.48	-2.209	2.99±0.32	0.926	3.03±0.33	-3.005
	Senior hygienist	63	3.44±0.30	(0.001)	3.69±0.50	(0.028)	2.94±0.33	(0.356)	3.19±0.37	(0.003)

^{a,b} by t-test or ANOVA
^{a,b} Same letters indicate statistically indifferent by Duncan multiple comparison

Table 4. Correlations among job satisfaction, professional self-concept, self-esteem, job stress

Variables	Job satisfaction	Professional self-concept	Self efficacy	Job stress
Job satisfaction	1			
Professional self-concept	0.413 ^{**}	1		
Self efficacy	0.249 ^{**}	0.455 ^{**}	1	
Job stress	-0.360 ^{**}	-0.148 [*]	-0.031	1

^{**}p<0.01 by pearson's correlation analysis

3.4 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도와와의 상관관계

직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도와와의 상관관계를 시행한 결과는 Table 4와 같다. 자기효능감(r=0.249), 전문직 자아개념(r=0.413)은 직무만족도와 양의 상관관계를 보였고, 직무스트레스(r=-0.360)는 직무만족도와 음의 상관관계를 보였다. 독립변수들 간의 상관관계는 자기효능감(r=0.455)과 전문직 자아개념은 양의 상관관계를 보였으며, 직무스트레스(r=-0.148)는 음의 상관관계를 보였다.

3.5 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 Table 5와 같다. 임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향을 주는 독립변수들은 전문직 자아개념(t=3.826,

p=0.001)이 직무만족도에 정(+)적인 영향을 주었고, 직무스트레스(t=-4.229, p=0.001)는 직무만족도에 부(-)적인 영향을 주었다. Durbin-Watson 검정계수는 1.641로 자기상관성의 문제가 없었다. 공차한계는 1.0 이하로 나타나 위 모형은 유의한 모형이었고(F=5.693, p<0.001), VIF는 1.207-1.484로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 직무만족도를 종속변수로 하고, 직무특성, 일반적 특성, 직무스트레스, 전문직 자아개념, 자기효능감을 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였으며, 직무특성과 일반적인 특성은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 직무 스트레스(β=-0.324), 전문직 자아개념(β=0.345)에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 직무스트레스는 낮을수록 전문직 자아개념은 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 설명력은 25.4%이었다.

Table 5. Influencing factors of job satisfaction

Variables	B	SE	β	t	p [*]	Tolerance	VIF
(constant)	2.682	0.397		6.754	0.001		
Job stress	-0.324	0.077	-0.300	-4.229	0.001	0.829	1.207
Professional self-concept	0.345	0.090	0.301	3.826	0.001	0.674	1.484

R=0.308, Adjusted R²=0.254, F = 5.693(p<0.001), Durbin-Watson: 1.641

by multiple-regression analysis at α=0.05

4. 총괄 및 고안

본 연구는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 파악하여 직무만족도를 높여 양질의 의료 서비스를 제공하며 전문직업인으로서의 발전에 기여하고자 실시하였다. 임상치과위생사의 전문직 자아개념은 3.31점이었고, 장과 이[20]의 연구에서 3.39점과 비슷하게 나타났다. 자기효능감은 3.58점이었고, 간호사를 대상으로 한 최와 박[21]의 연구에서 3.64점으로 나타났고 이는 본 연구결과를 지지하였다. 직무스트레스는 2.97점이었고 황과 엄[22]의 연구에서는 2.40점으로 낮게 나타났는데 이는 연구대상자의 주 연령층에 차이에서 나타난 결과라고 사료된다. 직무만족도는 3.08점이었고, 민[5]의 연구에서는 3.35점, 김과 박[23]의 연구에서는 3.30점으로 본 연구에서 낮게 나타났으며 연구자마다 다양한 결과를 보였다. 이는 치과위생사의 업무를 배우는 시기가 지나고 이직의도가 작용하는 연령 분포인 25-29세 대상자가 많고, 교육연한의 증가로 4년제를 졸업한 치과위생사가 배출되고 있는 상황에서 치과위생사의 복지수준이 영향을 미치는 것으로 사료되어 추후 반복적인 연구를 통하여 본 결과에 대한 검증이 요구된다.

일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념은 결혼상태($p=0.004$), 연령($p=0.010$), 월수입($p=0.001$)에서 유의한 차이가 나타났고, 결혼상태는 '기혼'에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상'과 '25-29세'이 '24세 미만'보다 높게 나타났으며, 월수입은 '300만원이상'과 '200-299만원'이 '200만원 미만'보다 높게 나타났다. 이[24]의 연구에서는 연령이 증가할수록, 급여가 많을수록 전문직 자아개념이 높은 비슷한 결과를 나타냈다. 이러한 결과는 기혼자의 경우 안정감이 있고, 연령이 증가함에 따라 직무에 대한 숙련도가 증가하여 치과보조업무 및 경영에도 도움이 되는 경우가 많고 이에 따라 월수입도 증가하면서 나타난 결과라고 사료된다. 자기효능감은 결혼상태($p=0.013$)에서 차이가 있었고, 기혼에서 높게 나타났다. 기혼의 경우 정서적으로 더 안정적으로 가족의 지지를 더 많이 받아서 나타난 결과라고 사료된다. 직무스트레스는 연령($p=0.016$)에서 유의한 차이를 보였고, 사후분석 결과, 연령은 '30세 이상'과 '25-29세'이 '24세미만'보다 높게 나타났다. 이는 조와 문[9]의 연구에서 비슷한 결과가 나타났으며, 본 연구결과를 지지하였다. 이러한 결과는 연령이 증가할수록 직책이 주어지고, 직무에 대한 책임감과 역할이

증가함에 따른 결과로 사료된다.

직무만족도는 연령($p=0.026$)과 결혼상태($p=0.014$), 월수입($p=0.027$)에서 유의한 차이가 보였고, 기혼에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상'이 '25-29세'보다 높게 나타났고, 월수입은 '300만원이상'이 '200-299만원'과 '200미만'보다 높게 나타났다. 한 등[25]의 연구와 부분적으로 일치하였고, 김과 박[23]의 연구에서도 비슷한 결과를 보였다. 이는 연령이 많을수록 기혼이고, 임상경력이 많아지며 그에 따른 월수입이 증가에 따라서 정서적으로 안정되어서 나타난 결과로 사료된다.

직무 특성에 따른 전문직 자아개념은 직책($p=0.001$)과 임상경력은 유의한 차이가 나타났고, 직책($p=0.001$)이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높은 결과를 보였다. 이[24]의 연구에서도 비슷한 결과가 보여, 이는 임상경력이 많을수록 전문직 자아개념이 높은 것으로 생각된다. 자기효능감($p=0.028$)과 직무만족도($p=0.003$)는 직책에서 유의한 차이를 보였고, 직책이 '있을 때', 높게 나타났다. 직위에 따른 자기효능감, 직무만족도는 직급이 높을수록 통계적으로 유의하게 높았고, 현 직위가 높을수록 직무만족도가 높다는 박[26]의 연구와 직급이 높을수록 자기효능감이 높다는 이[27]의 연구와 일치하였다. 이는 경력이 높아질수록 업무가 익숙해지고 숙련도가 증가하면서 자신감이 증가하고 직무에 대한 만족도가 높아져서 나타나는 것으로 사료된다. 임상에서 근무하는 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 직무 스트레스($\beta=-0.324$), 전문직 자아개념($\beta=0.345$)에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 전문직 자아개념이 높을수록, 직무 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 설명력은 25.4%이었다. 민[5]의 연구에서는 임상치과위생사의 직무만족도에 가장 영향을 주는 요인은 전문직 자아개념이라고 하였고, 설명력은 29.0%이었다. 정과 송[28]의 연구에서는 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높은 본 연구와 같은 결과를 보였고, 설명력은 24.1%이었다. 본 연구에서 임상치과위생사의 직무만족도가 직무 스트레스가 낮을수록, 전문직 자아개념이 높을수록 높게 나타난 결과는 경력이 증가함에 따라 직무에 대한 두려움이 줄어들고 숙련도가 증가하면서 자신감이 향상되고 스트레스가 감소하면서 나타난 결과로 생각된다. 따라서 임상치과위생사의

전문직 자아개념을 높이고 직무스트레스를 줄일 수 있는 여러 프로그램의 개발과 활용이 필요한 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점은 편의추출하여서 나타난 결과로 모든 임상치과위생사에게 적용하여 일반화하기에는 한계가 있다. 하지만 현재까지 다양한 연구도구를 적용하여 치과위생사의 직무만족도 영향 요인을 파악하고자 연구를 시도하였다는 것은 의의가 있다. 추후 연구에서는 임상치과위생사의 직무실태를 고려한 직무만족도 영향 요인을 고려한 연구가 필요하다고 사료된다.

5. 결론

임상치과위생사의 직무만족도 영향을 주는 요인을 파악하고 직무만족도를 향상에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 실시되었다. 자료 수집은 2019년 4월 1일부터 30일까지 서울특별시·경기도·충청도 지역 치과병·의원에서 근무 중인 임상치과위생사 182명을 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 연구대상자의 전문직 자아개념은 3.31점이었고, 자기효능감은 3.58점이었으며, 직무스트레스는 2.97점이었고, 직무만족도는 3.08점이었다.

2. 일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념은 결혼상태, 연령, 월수입에서 유의한 차이를 보였고, 자기효능감은 결혼상태에서 유의한 차이를 보였고, 직무스트레스는 연령에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 직무만족도는 연령, 결혼상태, 월수입에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

3. 직무 특성에 따른 전문직 자아개념은 임상경력과 직책은 유의한 차이를 보였고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다($p < 0.05$). 사후검정 결과, 임상경력은 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났다. 자기효능감과 직무만족도는 직책에서 유의한 차이를 보였고($p < 0.05$), 직책이 '있을 때' 높게 나타났다.

4. 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 직무 스트레스($\beta = -0.324$), 전문직 자아개념($\beta = 0.345$)에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 전문직 자아개념이 높을수록, 스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 설명력은 25.4%였다.

이상의 결과, 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인은 직무 스트레스는 낮을수록, 전문직 자아개념은 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 따라서 임상치과위생사의 전문직 자아개념을 높이고 직무스트레스를 감소에 도움을 줄 수 있는 프로그램의 기초

자료 제공, 개발 및 적용이 요구된다.

REFERENCES

- [1] H. R. Song. (2010). Comparative Study of Professional Self-Concept and Caring Perception in Nurses and Nursing. *master's thesis*. Eulji University, Seoul.
- [2] M. R. Yeon. (2011). The Relationship of Professionalism and Organizational Commitment with Intention to Change Jobs among Dental Hygienists. *master's thesis*. Ajou University, Suwon.
- [3] S. Y. Han & S. J. Moon & S. S. Bae & H. J. Noh. (2018). Job stress according to the working environment of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg*, 18(1), 43-53.
- [4] K. S. Kim & M. S. Yu. (2004). A study of the relation between the professional self-concept and the practice performance as dental hygienist. *J Dent Hyg Sci*, 4(3), 111-5.
- [5] H. H. Min. (2018). The relationships of professional self-concept, self-esteem and job satisfaction of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg*, 18(1), 55-63. DOI : 10.13065/jksdh.2018.18.01.55
- [6] 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. *J Korean Soc Dent Hyg*, 12(1), 213-23. DOI : 10.13065/jksdh.2012.12.1.213
- [7] S. H. Kim & N. H. Kim. (2016). The effects of rehabilitation hospital nurses' professional autonomy and self-efficacy on professional self-concept. *J Korean Acad Ind*, 17, 165-174. DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.1.165
- [8] H. S. Lee & K. A. Jang. (2016). Factors Affecting Clinical Competence of Dental Hygienists. *J Dent Hyg Sci*, 16(5), 331-338.
- [9] 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), 121-32.
- [10] J. Choi & H. J. Park. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(1), 37-44.
- [11] B. M. Shin & S. M. Bae & S. J. Shin & H. J. Lee. (2018). Current issues and tasks of

- workforce policy of dental auxiliary personnel in Korea. *Seoul : Oral Health Policy Research Association of Dental Society for Healthy Society*
- [12] M. A. You & Y. J. Son. (2009). The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in korean married hospital nurses. *Korean Acad Fundam Nurs*, 16(4), 515-23.
- [13] H. Y. Kim HY & 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. *J Korean Soc Dent Hyg*, 12(1), 213-23. DOI : 10.13065/jksdh.2012.12.1.213
- [14] M. H. Sung & Y. H. Kim & M. J. Ha. (2011). The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs*, 18(4), 547-55.
- [15] Arthur D. (1990). The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses. *Master's Thesis*, Newcastle, Univ. of Newcastle.
- [16] Sherer M & Maddux JE & Mercandante B & Prentice-Dunn S & Jacobs B, Rogers RW. (1982). The Self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep*, 51(2), 663-71. DOI : 10.2466/pr0.1982.51.2.663
- [17] J. H. Kim & E. O. Park. (2012). The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean J Occup Health Nurs*, 21(2), 134-44.
- [18] S. J. Chang & S. B. Koh & D. M. Kang & S. A. Kim & M. G. Kang & C. G. Lee et al. (2005). Developing an occupational stress scale for korean employees. *Korean J Occup Environ Med*, 17(4), 297.
- [19] Slavitt DB & Stamp PL & Piedmont EB & Hasse AM. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-2.
- [20] K. A. Jang & H. S. Lee. (2015). Factors Affecting the Self Esteem of a Convergence Dental Hygienist. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(4), 177-186. DOI : 10.15207/JKCS.2015.6.4.177
- [21] J. Choi & H. J. Park. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(1), 37-44.
- [22] D. H. Hwang & S. Eom. (2016). The Convergence Influence of Emotional Labor of clinical dental hygienist working on Job stress. -Focused on Mediating Effects of Self Esteem. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(6), 67-74. DOI : 10.15207/JKCS.2016.7.6.067
- [23] Y. S. Kim & H. S. Park. (2012). A study on work environment and job satisfaction hygienists in Daegu and Gyengsangbukdo. *J Dent Hyg Sci*, 12(6), 600-6.
- [24] S. H. Lee. (2008). Study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *J Korean Acad Adult Nurs*, 20(1), 10-20.
- [25] J. H. Han & K. S. Song & S. J. Shin. (2018). Factors Affecting Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists. *J Dent Hyg Sci*, 18(6), 374-379. DOI : 10.17135/jdhs.2018.18.6.374
- [26] E. J. Park. (2003). A Study on Job Stress and Job Satisfaction of Dental Hygienist. Graduate School of Public Health Chonbuk National University.
- [27] S. M. Lee. (2005). A Study on the Relationship of Power and Empowerment, Self-Efficacy of Dental Hygienists. *Journal of Korean Society Dental Hygiene*, 5(1), 77-88.
- [28] 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.

성 정 희(Sung, Jung Hee)

[정회원]



- 2004년 2월 : 계명대학교 대학원, 보건학박사
- 2009년 11월 1일 ~ 2021년 2월 현재 : 가톨릭상지대학교 치위생과 교수
- 관심분야 : 보건학, 치위생
- E-Mail : ridial129@naver.com

최 길 복(Choi, Gill Bok)

[정회원]



- 2017년 2월 : 단국대학교 구강보건학 석사
- 2020년 2월 : 단국대학교 구강보건학 박사
- 2019년 2월 ~ 현재 : 경북대학교 치위생과 겸임교수

- 관심분야 : 통계, 미분
- E-Mail : gilbok91@naver.com