

Journal of Korean Clinical Health Science. <http://kschs.or.kr>

Vol. 10, No. 1, June 2022, pp. 1559-1568

DOI: <http://doi.org/10.15205/kschs.2022.06.30.1559>

일부지역 치과위생사의 직무만족과 대인관계문제에 따른 행복지수

류혜겸^{1*}, 곽은진¹, 천지현², 추예슬³

¹마산대학교 치위생학과, ²서울권치과의원, ³우가주치과병원

Happiness index according to job satisfaction and interpersonal problems of dental hygienists in some regions

Hae-Gyum Ryu^{1*}, Eun-Jin Kwak¹, Ji-Hyun Cheon², Ye-Seul Chu³

¹Department of Dental Hygiene, Masan University, ²Seoul Kwon Dental Clinic, ³WGJ Dental Hospital
(Received March 16, 2022; Revised March 28, 2022; Accepted April 13, 2022)

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify Happiness index according to job satisfaction and interpersonal problems of dental hygienists in some regions

Methods: The subjects of this study were dental hygienists working in dental hospitals in Busan and Gyeongnam. from 1 July 2021 to 30 August 2021 a number of total 198. The structured questionnaire was surveyed and analyzed by self- entry. The collected data were analyzed using an IBM SPSS ver. 20.0.

Results: The interpersonal problem were higher in the group under 25 years of age, with, less than 1 year of experience and less than 2-4 year of experience. Happiness index were higher over than 31 year of age. the happiness index was higher in the age group 31 years or older, with more than 5 years of experience, more than 7 days of vacation, work intensity that was tolerable and difficult, and the group with an annual salary of 30 million won or more. the higher the job satisfaction, the lower the interpersonal problems, the happiness index of dental hygienists was high.

Conclusions: In order to increase the happiness index of dental hygienists working at dental medical institutions, it is necessary to develop a program that can form amicable interpersonal relationships in the workplace of dental hygienists with little experience. In addition, increase the job satisfaction of dental hygienists, it is necessary to adjust the intensity of work to fit the individual's abilities and aptitudes, and to develop a work system so that dental hygienists can increase their pride in their profession by signing a reasonable salary.

Keywords : Happiness index, Interpersonal problem, Job satisfaction

*Corresponding author : ryu8102@masan.ac.kr

1. 서론

치과위생사는 업무 수행에 있어서 치과의사와 직장 동료 간 및 환자와의 소통 등 대인관계가 중요한 부분을 차지하며, 전문직으로서 치과위생사의 원만한 대인관계는 개인의 심리적 안녕감과 만족감을 주지만¹⁾ 반면 대인관계로 인한 갈등은 우울, 스트레스, 분노감 등과 같은 부정적 정서 반응을 일으킬 수 있다²⁾고 한다. 대인관계가 원만할 때는 정체감 확립, 자아 성취감, 건전한 성격발달, 행복감 등 긍정적인 심리상태를 경험하게 되고, 원만하지 못하면 불안, 우울, 욕구좌절, 소외 등 부정인 심리상태를 경험하게 된다³⁾. 이는 만족할 만한 대인관계가 형성되지 못하면 조직문화에서의 환경과 업무적응에 많은 부정적인 영향을 미친다⁴⁾고 하였다.

한편 직무만족도는 그 직무를 수행하는 자의 업무환경과 개인의 정서적 감정, 직무를 대하는 자세와 경험 등이 자신이 추구하는 가치와 부합하게 될 때 증가한다⁵⁾. 자신의 직무에 대한 만족감은 주관적이기 때문에 개인의 성향과 직무 현실과의 격차에 따라 정도가 달라질 수 있고, 직무만족이 높은 경우 직무의 성과로 나타날 수 있기 때문에 직장 내에서 원만한 인간관계는 매우 중요하다⁶⁾.

치과위생사의 업무 수행에 있어서 치위생업무시 근무자세, 작업강도, 대인관계, 치과보장성 확대로 인한 업무량 증가와 최근의 코로나 19로 인한 감염관리 는 업무 스트레스를 가중시키고 있다⁷⁾. 이러한 원인들은 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치고, 이러한 결과는 치과위생사로서의 행복감을 감소시키는 요인이 된다고 생각한다.

치과위생사의 행복과 관련된 기존 연구로 Min⁸⁾의 임상치과위생사 대상, Youn⁹⁾의 환자대상의 행복지수, Ryu¹⁰⁾의 치과위생사 대상의 행복에 관한 연구 등 다수가 있었다. 그러나 4차 산업에 따른 글로벌경제와 생활수준의 향상 의료기술의 발달로 평균 수명이 연장되면서 행복한 삶에 대한 관심이 증가하고 있으며⁷⁾, 행복은 한 개인의 경험에서 이루어지는 삶의 만족과 그로 인한 긍정적 정서반응인 행복감(Happiness)은 현재 어떻게 진행되고 있는지에 대한 정서적이고 인지적인 평가로

써¹¹⁾ 치과위생사의 직무만족과 대인관계문제에 따른 행복지수를 파악하는 것은 의미가 있다고 생각된다.

따라서 본 연구는 일부지역 치과위생사의 직무만족과 대인관계문제에 따른 행복지수의 관련요인을 조사하여 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 직무만족요인과, 대인관계문제요인에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 경남, 부산 지역의 치과의료 기관에 근무하고 있는 치과위생사 199명을 대상으로 하였으며, 2021년 07월 01일부터 08월 31일까지 자료 수집 기간을 가졌으며 웹 설문지를 사용하여 인터넷 링크를 통해 배부, 수집하였다. 설문지에는 연구 목적에 대해 자세히 설명되어 있으며 수집된 자료는 학술적인 목적으로만 사용되고 익명이 보장됨을 설명하였다.

본 연구는 최종분석으로 다중회귀분석을 수행하는데 적합한 표본의 크기는 G*power3.1.9.2프로그램을 이용하여 산출하였다. 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 유의수준 0.05, 그룹의 수를 2로 하였을 때, 본 연구에 필요한 최소표본의 크기는 107명이었고, 중도탈락률 86%를 고려하여 198명을 최종 분석대상으로 하였다.

2.2. 연구방법

본 연구에서 치과위생사의 일반적 특성은 총 4문항으로 성별, 연령, 결혼 상태, 학력으로 구성되었으며, 직무관련 특성은 총 9문항으로 근무 기관, 근무 경력, 근무 시간, 근무 형태, 휴가 기간, 작업 형태, 휴식, 근무 강도, 연봉으로 구성되었다. 직무만족 총 20문항, 대인관계 문제 총 40문항, 행복지수 총 9문항으로 구성되었다.

2.2.1. 직무만족

직무만족 측정은 1969년 Smith et al¹²⁾에 의해 개발된 JDI (Job Descriptive Index)이며, 이를 Lee¹³⁾와 Ryu¹⁰⁾의 연구에서 활용한 도구를 사용하였다. 현재 직무에서의 직무요구, 동료지원, 상사 지원, 승진, 임금관계의 5개 하위 영역에 총 20문항으로 구성되어있으며, 각 문항을 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정하였다. 각 문항의 합산 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 평가한다. 본 연구의 Cronbach’s $\alpha = 0.900$ 으로 나타났다.

2.2.2. 대인관계 문제

대인관계 문제는 Horowitz et al.¹⁴⁾이 대인관계 문제 검사(Inventory of Interpersonal Problems, IIP)를 개발하고, Honh¹⁵⁾이 단축형으로 표준화한 한국형 대인관계 문제 검사 단축형 원형 척도를 사용하여 측정하였다. 자기희생 5문항, 비주장성 5문항, 과순응성 5문항, 사회적 억제 5문항, 과관여 5문항, 냉담 5문항, 자기중심성 5문항, 통제지배 5문항의 8개 하위 영역에 총 40문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 대인관계 문제 정도가 높음을 의미한다. 본 연구의 Cronbach’s $\alpha = 0.930$ 으로 나타났다.

2.2.3. 행복지수

행복지수는 Gu and Seo¹⁶⁾의 단축형 행복 척도를 사용하였다. 행복지수의 하위 요인으로 개인적 측면, 관계적 측면, 집단적 측면, 감정으로 나누어지며 총 9문항으로 구성되었다. 7점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점이고, 부정적 정서에 해당하는 문항은 점수를 역산

하였다. 행복점수는 점수가 높을수록 행복수준이 높음을 의미한다. 본 연구의 Cronbach’s $\alpha = 0.860$ 이었다.

2.3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS ver 20.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율, 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수는 기술통계로 제시하였으며 일반적 특성에 따른 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수의 차이는 독립 표본 t-검정과 일원 배치 분산분석과 Duncan의 사후분석을 하였다. 또한 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였으며 직무만족과 대인관계 문제가 행복지수에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성으로 성별은 여자가 195명(98%), 연령은 25세 미만이 106명(61.3%), 결혼 여부는 미혼 181명(91.0%), 학력은 전문학사(3년제)가 177명(88.9%), 근무 기관은 치과의원 129명(64.8%), 근무 경력은 1년 이하 84명(42.2%), 근무 시간은 8시간 미만 121명(60.8%), 근무 행태는 주 5일 이하 117명(58.8%), 휴가 기간은 4-6일이 76명(38.2%), 작업 행태는 주로 서서 하는 업무가 많다 153명(76.9%), 휴식은 거의 실 틈이 없다가 108명(54.3%), 근무 강도는 힘든 편이다 88명(44.2%), 연봉은 2천만 원 이상~2천5백만 원 미만이 117명(58.8%)이 가장 높게 나타났다(Table 1).

Table 1. General characteristic

n=198

Characteristic	Category	Frequency(n)	N(%)
Gender	Femail	195	98.0
	Mail	4	2.0
Age	<25	106	53.3
	25~30	73	36.7
	≥31	20	10.1
Marital status	Single	181	91.0
	Married	18	9.0
Education	College	177	88.9
	University	22	11.1
Type of work organization	Dental clinic	129	64.8
	Over dental hospital	70	35.2
carrier	≤1	84	42.2
	2~4	48	24.1
	≥5	67	33.7
Working hours	<8	121	60.8
	≥8	78	39.2
Working days per week	≤5	117	58.8
	≥6	82	41.2
Vacation period	≤3	72	36.2
	4~6	76	38.2
Work type	≥7	51	25.6
	Mostly stand work	153	76.9
	Mostly sit down work	46	23.1
Rest	Almost no time rest	108	54.3
	Have a time rest	91	45.7
Work intensity	Tolerable	77	38.7
	Difficult	88	44.2
Annual salary	Want to quit because difficult	34	17.1
	<20 million	14	7.0
	20~25 million	117	58.8
	25~30 million	44	22.1
	≥30 million	24	12.1

3.2. 연구대상자의 직무만족과 대인관계 문제 수준

연구대상자의 전체적인 직무만족도의 평균은 3.23점이고 동료지원 3.85점과 상사지원 3.59점이

평균보다 높게 나타났으며, 전체적인 대인관계 문제의 평균은 2.41점이고 자기희생 3.23점, 비 주장성 2.92점, 과 순응성 2.87점이 평균보다 높게 나타났다(Table 2).

Table 2. Job satisfaction and interpersonal problem level

Division	M±SD	
Job satisfaction	Job requirement	2.98±0.64
	Colleague support	3.85±0.75
	Leader support	3.59±0.87
	Promotion	3.17±0.80
	Wage	2.58±0.97
Average	3.23±0.56	
Interpersonal problems	Non-assertiveness	2.92±1.04
	Social restraint	2.34±0.89
	Hyperconformity	2.87±0.92
	Indifference	1.93±0.83
	Egocentrism	1.86±0.71
	Self-sacrifice	3.23±0.80
	Over-involvement	2.37±0.73
	Control	1.73±0.70
Average	2.41±0.56	

3.3. 연구대상자의 행복지수

연구대상자의 전체 행복지수 평균은 4.72점으로 나타났고 행복지수를 분석한 결과 개인적 측면 4.96점, 관계적 측면 4.95점, 집단적 측면 4.94점의 순으로 평균보다 높게 나타났다(Table 3).

Table 3. Happiness level

Division	M±SD
Personal aspect	4.96±1.21
Relational aspect	4.95±1.18
Collective aspect	4.94±1.18
Emotion	4.00±1.04
Average	4.72±0.97

3.4. 일반적 특성에 따른 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수 차이를 분석한 결과로 연령에 따른 대인관계 문제는 25~30세 이하, 31세 이상 보다 상대적으로 25세 미만 집단이 높게 나타났고($p<0.001$), 행복지수는 25~30세 이하, 25

세 미만 보다 상대적으로 31세 이상 집단이 높게 나타났다($p<0.001$).

근무 경력에 따른 대인관계 문제는 5년 이상 보다 상대적으로 1년 이하와 2~4년 집단이 높게 나타났고($p<0.001$), 행복지수는 1년 이하와 2~4년 보다 상대적으로 5년 이상 집단이 높게 나타났다($p<0.05$). 휴가 기간에 따른 대인관계 문제는 4~6일, 7일 이상 집단보다 상대적으로 3일 이하 집단이 높게 나타났고($p<0.001$), 행복지수는 4~6일, 3일 이하 집단 보다 상대적으로 7일 이상 집단이 높게 나타났다($p<0.05$).

근무 강도에 따른 직무만족은 너무 힘들어 그만두고 싶다 집단보다 상대적으로 견딜만 하다고 힘든 편이다 집단이 높게 나타났고($p<0.001$), 대인관계 문제는 힘든 편이다, 견딜만하다 집단보다 상대적으로 너무 힘들어 그만두고 싶다 집단이 높게 나타났고($p<0.05$), 행복지수는 너무 힘들어 그만두고 싶다 집단보다 견딜만하다고 힘든 편이다 집단이 높게 나타났다($p<0.001$).

연봉에 따른 직무만족은 3천만원 미만 집단보다 상대적으로 3천만원 이상 집단이 높게 나타났고($p<0.05$), 대인관계 문제는 2천5백만원~3천만원 미만, 3천만원 이상 집단보다 상대적으로 2천5백

만원 미만 집단에서 높게 나타났고($p<0.001$), 행복지수는 2천만원~2천5백만원 미만 집단보다 상대적으로 3천만원 이상 집단이 높게 나타났다($p<0.05$).

따라서 연령에서는 대인관계 문제와 행복지수, 근무 경력에서는 대인관계 문제와 행복지수, 휴가 기간에서는 대인관계 문제와 행복지수, 근무 강도에서는 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수, 연봉에서는 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수가 Duncan's multiple comparison의 사후검정결과로 집단별 $p<0.05$ 수준의 평균 차에 유의하게

차이가 있는 것으로 나타났다.

결혼여부에 따른 대인관계 문제($p<0.05$)와 행복지수($p<0.05$), 근무기관에 따른 직무만족($p<0.001$)과 대인관계 문제 ($p<0.05$) 및 행복지수($p<0.001$), 근무 시간에 따른 직무만족($p<0.05$)과 행복지수($p<0.05$), 근무 행태에 따른 직무만족($p<0.05$), 작업 행태에 따른 대인관계 문제($p<0.001$)와 행복지수($p<0.05$), 휴식에 따른 직무만족($p<0.05$)과 대인관계 문제($p<0.05$) 및 행복지수($p<0.05$)에서 집단 간 평균의 차이가 있어 통계적으로 유의미하게 나타났다(Table 4).

Table 4. Job satisfaction, interpersonal problem and happiness level according to general characteristics M±SD, n=198

Characteristic	Category	Job satisfaction	Interpersonal problems	Happiness index
Gender	Femail	3.23±0.56	2.41±0.565	4.71±0.973
	Mail	3.52±0.56	2.37±0.476	4.85±0.625
	t(p)	-1.017(0.310)	0.131(0.896)	-0.288(0.773)
Age	<25	3.23±0.53	2.63±0.53 ^b	4.51±0.91 ^a
	25~30	3.19±0.54	2.20±0.46 ^a	4.81±0.96 ^a
	≥31	3.40±0.78	1.99±0.58 ^a	5.45±0.87 ^b
	F(p)	1.182(0.309)	22.714(<0.001)	9.213(<0.001)
Marital status	Single	3.24±0.55	2.44±0.56	4.67±0.96
	Married	3.18±0.72	2.04±0.39	5.18±0.97
	t(p)	0.410(0.682)	2.966(0.003)	-2.136(0.034)
Education	College	3.25±0.56	2.41±0.57	4.72±0.93
	University	3.08±0.60	2.39±0.48	4.72±1.25
	t(p)	1.370(0.172)	0.127(0.899)	-0.010(0.992)
Type of work organization	Dental clinic	3.34±0.52	2.32±0.54	4.90±0.91
	Over dental hospital	3.04±0.59	2.56±0.58	4.37±0.98
	t(p)	3.678(<0.001)	-2.920(0.004)	3.842(<0.001)
carrier	≤1	3.25±0.49	2.64±0.56 ^b	4.57±0.93 ^a
	2~4	3.20±0.54	2.46±0.43 ^b	4.48±0.93 ^a
	≥5	3.24±0.66	2.08±0.50 ^a	5.07±0.94 ^b
	F(p)	0.107(0.899)	22.698(<0.001)	7.495(<0.001)
Working hours	<8	3.32±0.57	2.46±0.55	4.83±0.88
	≥8	3.10±0.53	2.32±0.58	4.55±1.07
	t(p)	2.629(0.009)	1.643(0.102)	2.000(0.047)

Working days per week	≤ 5	3.17±0.58	2.39±0.61	4.62±0.98
	≥ 6	3.33±0.53	2.43±0.49	4.85±0.93
	t(p)	-2.058(0.041)	-0.609(0.43)	-1.653(0.100)
Vacation period	≤ 3	3.11±0.57	2.63±0.51 ^c	4.48±0.99 ^a
	4~6	3.30±0.49	2.36±0.56 ^b	4.71±0.92 ^a
	≥ 7	3.31±0.64	2.15±0.52 ^a	5.05±0.92 ^b
	F(p)	2.673(0.072)	12.464(<0.001)	5.370(0.005)
Work type	Mostly stand work	3.19±0.55	2.50±0.52	4.61±0.95
	Mostly sit down work	3.37±0.59	2.07±0.59	5.07±0.95
	t(p)	-1.919(0.056)	4.806(<0.001)	-2.868(0.005)
Rest	Almost no time rest	3.12±0.55	2.48±0.51	4.54±0.96
	Have a time rest	3.36±0.56	2.32±0.60	4.92±0.94
	t(p)	-3.048(0.003)	2.081(0.039)	-2.817(0.005)
Work intensity	Tolerable	3.43±0.52 ^b	2.27±0.57 ^a	4.96±0.89 ^b
	Difficult	3.23±0.51 ^b	2.46±0.50 ^{ab}	4.74±0.93 ^b
	Want to quit because difficult	2.80±0.57 ^a	2.57±0.64 ^b	4.11±1.00 ^a
	F(p)	16.700(<0.001)	4.401(0.014)	9.969(<0.001)
Annual salary	<20 million	3.08±0.56 ^a	2.70±0.61 ^c	4.64±1.07 ^{ab}
	20~25 million	3.23±0.52 ^a	2.56±0.54 ^c	4.54±0.95 ^a
	25~30 million	3.10±0.52 ^a	2.20±0.42 ^b	4.97±0.91 ^{ab}
	≥ 30 million	3.56±0.73 ^b	1.85±0.36 ^a	5.15±0.90 ^b
	F(p)	4.027(0.008)	17.786(<0.001)	4.112(0.007)

a<b<c : Duncan's multiple comparison
by t test or one way ANOVA

3.5. 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수 간의 관련성

직무만족과 행복지수 간에는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(r=0.511, p<0.01),

대인관계 문제와 행복지수 간에는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=-4.08, p<0.01). 따라서 직무만족이 높을수록 행복지수가 높아지고, 대인관계 문제가 낮을수록 행복지수가 높아지는 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. The correlaton of job satisfaction, interpersonal problem and happiness index

Division	Job satisfaction	Interpersonal problems	Happiness index
Job satisfaction	1		
Interpersonal problems	-2.26**	1	
Happiness index	0.511**	-4.08**	1

** p< 0.01

3.6. 행복지수에 미치는 요인

직무만족과 대인관계 문제가 행복지수에 미치는 영향을 조사하기 위한 다중회귀분석결과 직무만족과 대인관계 문제가 행복지수의 변량을 59.2%로 설명하고 있다.

행복지수에 영향력을 미치는 변인은 직무만족 ($\beta=0.44$, $p<0.001$), 대인관계 문제($\beta=-0.30$, $p<0.001$)이다. 즉, 직무만족이 높을수록, 대인관계 문제가 낮을수록 행복지수가 높아진다고 할 수 있다(Table 6).

Table 6. Effect of job satisfaction and interpersonal problem on happiness index

Independent variable	B	Standard error	β	t-value	p-value
Invariable	3.53	0.46		7.78	<0.001
Job satisfaction	0.76	0.10	0.44	7.46	<0.001
Interpersonal problems	-0.52	0.10	-0.30	-5.20	<0.001
	Adj R ² =0.592	F-value=52.926	p-value<0.001		

4. 고찰

본 연구는 치과위생사들의 직무만족과 대인관계문제에 따른 행복지수에 미치는 요인을 파악하고자 실시되었다.

연구대상자의 일반적 특성으로 대인관계 문제는 연령이 25세 미만, 경력은 1년 이하와 2-4년, 휴가기간은 3일 이하, 행복지수는 연령이 31세 이상, 경력은 5년 이상, 휴가기간은 7일 이상이 높았다. 이러한 결과는 Youn¹⁷⁾의 직장 내에서 연령이 높은 경우 직원간의 관계, 상사와의 관계, 환자와의 관계에서 원만한 관계를 가지며, 이로 인한 경력이 많은 경우 행복지수가 높은 결과는 본 연구와 일치하였다, 또한 Ryu¹⁰⁾의 연구결과와도 일치하였다. 대인관계 문제가 낮을수록 긍정적인 정서의 형성은 행복지수의 상승을 가지오며, 이는 연령과 경력 및 휴가기간의 상호관계 속에서 나타나는 자연스러운 현상이라고 생각된다.

직무만족은 근무 강도가 견딜 만 하다와 힘든 편이다 집단이 높았고, 연봉은 3천만원 이상 집단이 높았다. 대인관계 문제는 근무강도가 너무 힘들어 그만두고 싶다 집단이 높았고, 연봉은 2천5백만원 미만 집단이 높았다. 행복지수에서 근무강도는 견딜만 하다와 힘든 편이다 집단이 높았고,

연봉은 3천만원 이상 집단이 높았다. 근무강도가 견딜만 하고 힘들지만 그에 따른 보상관계 즉 연봉이 그들의 경력과 비교했을 때 적정수준이라고 생각되면 연구대상자들의 직무에 대한 만족이 높았고, 반면 그들의 연봉이 상대적으로 낮으면서 대인관계 문제가 힘들 경우는 직무에 대한 만족이 낮게 나타난다고 생각된다. 행복지수 또한 근무강도가 힘들다 할지라고 그들의 연봉이 적정수준이라고 생각되면 그들의 행복지수는 낮지 않다는 것을 의미한다. 따라서 근무강도와 대인관계 문제에 따른 적정수준의 보상은 직원들의 행복지수를 높일 수 있는 방안이라고 생각된다.

치과위생사들의 직무만족과 대인관계문제에 따른 행복지수에 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과 행복지수에 영향력을 미치는 변인은 직무만족, 대인관계 문제 즉 직무만족이 높을수록, 대인관계 문제가 낮을수록 행복지수가 높아진다고 조사되었다. Min⁸⁾과 Ryu¹⁰⁾의 연구에서 근무강도가 힘든 편이거나 견딜만하다 경우 행복지수가 높았는데 본 연구결과와 일치하였다. 직장 내에서 치과위생사의 업무과정에서 작은 민원이라도 발생하게 되면 병원조직의 역할기대로 인해 치과위생사는 대인관계 문제자로 구별되어 전체적인 직장 생활에 어려움을 겪게 되며, 이로 인해 치과위생

사의 행복지수는 낮아지게 된다. 치과위생사의 근무특성 중 주 업무, 일일평균 근무시간, 신체적 작업형태, 근무강도, 근무 도중 휴식시간에 따라 행복지수에 차이가 있다고⁸⁾ 하였으며, 경력에 견주어 적절한 연봉이나 직위가 있는 경우에도 행복지수에는 차이가 있다⁹⁾ 하였다.

따라서 치과의료기관에 근무하는 치과위생사의 행복지수를 높이기 위해서는 경력이 적은 치과위생사의 직장 내 원만한 대인관계를 형성할 수 있는 프로그램 개발이 요구된다. 또한 치과위생사의 직무만족을 높이기 위해서는 개인의 능력과 적성에 맞는 업무로 근무의 강도를 조절하고, 치과위생사의 경력을 바탕으로 한 합리적인 연봉체결과 직위는 직업에 대한 자긍심과 직장에 대한 충성도가 높아질 수 있도록 치과의료기관의 행정 및 인력관리 시스템을 발전시켜 나갈 필요가 있겠다.

이번 연구의 제한점으로 행복이라는 추상적인 명제로 설문지를 통한 양적연구의 해석에는 한계가 있으며, 지극히 주관적인 의견이 개입하고 있어서, 본 연구를 일반화하기에는 한계가 있다. 차후에는 인터뷰를 통한 질적 연구를 활용하여 치과위생사로서 느낄 수 있는 행복요인을 모색하기 위한 후속연구가 시도되어야 할 것이다.

5. 결 론

본 연구는 치과위생사의 직무만족과 대인관계 문제에 따른 행복지수를 파악하고자 시도되었다. 2021년 07월 01일 부터 08월 31일까지 경남, 부산 지역의 치과의료기관에 근무하고 있는 치과위생사 198명을 대상으로 구조화된 설문지를 자기 기입방식으로 조사 분석하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS ver 20.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율, 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수는 기술통계로 제시하였으며 일반적 특성에 따른 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수의 차이는 독립 표본 t-검정과 일원 배치 분산분석, 직무만족과 대인관계 문제 및 행복지수 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시하였으며 직무만족과 대

인관계 문제가 행복지수에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

1. 대인관계 문제는 연령이 25세 미만 집단이 높았고, 경력은 1년 이하와 2~4년 집단이 높았고, 휴가기간은 3일 이하 집단이 높았고, 근무강도가 너무 힘들어 그만두고 싶다 집단이 높았고, 연봉은 2천5백만원 미만 집단이 높게 나타났다.
2. 직무만족은 근무 강도가 견딜 만 하다고 힘든 편이다 집단이 높았고, 연봉은 3천만원 이상 집단이 높게 나타났다.
3. 행복지수는 연령이 31세 이상 집단이 높았고, 경력은 5년 이상, 휴가기간은 7일 이상, 근무강도는 견딜만 하다고 힘든 편이다, 연봉은 3천 만원 이상 집단이 높게 나타났다.
4. 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 직무만족이 높을수록, 대인관계 문제가 낮을수록 행복지수가 높게 나타났다

이상의 결과에서 치과의료기관에 근무경력이 적은 치과위생사의 행복지수를 높이기 위해서는 직장 내 원만한 대인관계를 형성할 수 있는 프로그램 개발이 요구된다. 또한 치과위생사의 직무만족을 높이기 위해서는 개인의 능력과 적성에 맞는 업무로 근무의 강도를 조절하고, 치과위생사의 경력을 바탕으로 한 합리적인 연봉체결과 직위는 직업에 대한 자긍심과 직장에 대한 충성도가 높아질 수 있도록 치과의료기관의 행정 및 인력관리 시스템을 발전시켜 나갈 필요가 있겠다.

참고문헌

1. Yun EJ, Kim HJ. Development and testing of a nurse turnover intention scale(NTIS). Journal of Korean Academy of Nursing. 2013;43(2): 256-266.
2. Kim HC. A study on the characteristics of adult suicide and suicidal type. Korean Journals of

- Psychology. 2006;12(1):15-33.
3. Ko HR, Kim JH. The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Education*. 2014;20(3):413-423.
 4. Lee SG. The relationships of emotional labor, interpersonal problem, burnout and turnover intention of clinical nurses. Unpublished master's thesis, Ewha University, 2016.
 5. Jeon SH, Han GS. A study on dental hygienist environmental working conditions and subjective pain symptoms. *J Korean Acad Dent Health*, 2011;35(3):347-359.
 6. Choi YJ: Effects of secondary teachers conflict management style on job satisfaction. Unpublished master's thesis, Ewha University, 2011.
 7. Lee SJ: The relationship among happiness index, character strengths and job satisfaction of middle school teachers. Unpublished master's thesis, Korea University, 2013.
 8. Min HH: Influencing factors on happiness index in clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg*. 2015;15:1-9.
 9. Youn HS: Investigation of factor about influet to treatment to happiness index among dental patients. *J Korea Contents Assoc*. 2014;14: 257-265.
 10. Ryu HG. Relationship between happiness and job satisfaction of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci*. 2017;17(2):168-174.
<http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.168>
 11. Diener, E. subjective well-bing. *psychological bulletin*, 1984;95:542-575.
 12. Smith PC, KEndall LM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, IL; Rand McNally, 1969.
 13. Lee MO. Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists. Unpublished master's thesis, Inje University 2011.
 14. Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Bear, B. A., Ureno, G., & Villasenor, V. S. Inventory of interpersonal problems: Psychometric properties and clinical applications. *Journal of Consulting and clinical Psychology*. 1988;56(6):885-892.
 15. Hong SH. Short form of the korean inventory of interpersonal problems circumplex scales(KIIP-SC). *Korean Psychological Association*. 2002;21(4):923-940.
 16. Gu JS, Seo EK. The influence of happiness on future income and job performance. *J Soc Personal Psychol*. 2013;27:17-36.