

치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도의 관련성

류혜검^{1*}, 정현주², 정현혜³

마산대학교 치위생학과, 더클림 치과의원, 서울미소치과

Relationship between job stress and job satisfaction of dental hygienists

Hae-Gyum Ryu^{1*}, Hyun-JU Jeong², Hyeon-Hye Jeong³

¹Department of Dental Hygiene, Masan University, ²Thekklim Dental Clinic, ³Seoulsmile Dental Clinic
(Received April. 18, 2024; Revised April 29, 2024; Accepted May 10, 2024)

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to identify Relationship between job stress and job satisfaction of dental hygienists

Methods: The subjects of this study were to 173 dental hygienists who work in dental diseases and clinics in Busan, Ulsan, and Gyeongnam, and through the Internet link using web questionnaire from August 1 to October 30, 2023. Distributed and collected. The collected data were analyzed using an IBM SPSS ver. 26.

Results: As for general characteristics, job stress was high in the 40s age group, work experience was high in the 1-4 year group, and job satisfaction was high in the 4-7 year or more group. As factors affecting job satisfaction, it was found that the lower the Self- determination of duties , the lower the Job insecurity, and the lower the Inadequate compensation, the higher the job satisfaction.

Conclusions: From the above results, in order to increase the job satisfaction of dental hygienists, it is necessary to ensure stable employment and at the same time allow them to focus on tasks specific to dental hygiene, as job satisfaction decreases if a lot of chores unrelated to dental hygiene work are performed, and Self- determination of duties and an appropriate compensation system must be established. If an excessive workload is given or there is frequent overtime work, compensation should be made commensurate with experience or ability, and in the case of frequent overtime work, appropriate compensation should be provided through allowances or incentives.

Keywords: Job stress, Job satisfaction, Self- determination of duties, Inadequate compensation, Job insecurity

*Corresponding author : haegyum8102@gmail.com

1. 서론

치과의료기관에서 이루어지는 업무는 대부분 독립적인 기능보다는 상호의존적 기능이 높다고 볼 수 있으며, 그 업무는 환자로부터 발생하기 때문에 각자 맡은 업무에 차질 없이 이루어지기 위해서는 구성원 들간의 협력이 필요하다. 직장내 원활한 업무 수행은 조직 내에서 직무만족도를 높여 조직의 목적 달성에 효과적으로 기여 할 수 있을 것이다¹⁾.

직무만족도는 그 직무를 수행하는 자의 업무환경과 개인의 정서적 감정, 직무를 대하는 자세와 경험 등이 자신이 추구하는 가치와 부합하게 될 때 증가한다²⁾.

한편 치과위생사의 업무 수행에 있어서 치위생 업무시 작업강도, 환자와의 관계, 직장동료간의 관계, 치과진료시 급여혜택증가로 인한 치과보장성 확대는 업무량의 증가로 이어지며, 포스트 코로나 이후 환자의 감염에 대한 민감성 등은 업무스트레스를 가중시키고 있다. 자신의 직무에 대한 만족감은 주관적이기 때문에 개인의 성향과 직무 스트레스의 격차에 따라 정도가 달라질 수 있고, 직무스트레스를 잘 관리하여 직무만족이 높은 경우 직무의 성과로 나타날 수 있기 때문에 직무스트레스 관리의 매우 중요하다.

치과위생사가 스트레스를 받게 되면 작업능률이 떨어지고 정신적인 피로를 일으키게 되어 결국 양질의 보건 의료서비스를 제공하기 위한 기본적인 조건인 전문적 능력, 업무집중, 문제 해결능력 등의 저하 현상이 나타날 수 있다. 자신의 직무에 만족한다는 것은 무엇보다도 중요하며, 이는 본인 자신뿐만 아니라 환자 진료에도 상당한 영향을 주며, 전 국민의 구강건강 발전에 지대한 역할을 하고 있음을 알 수 있다³⁾.

직무만족과 관련된 선행 연구로 Kim과 Gwon⁴⁾의 남자 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족, Han et al⁵⁾ 등의 임상치과위생사의 직무만족의 영향요인, Lee와 Kang⁶⁾의 치과위생사의 직무만족 영향요인 등이 있으나, 지식기반 정보사회에서 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도의 변화를 파악하는 것은 중요하다. 오늘날처럼 복잡한 직무와 다양한 집단들로 구성된 조직에서 각자의 직무를

수행하는 과정 중 구성원 자신의 내부적 갈등을 겪기도 하고, 다른 사람과 갈등을 일으키기도 하며, 조직내부에서 직종 간의 갈등을 경험하기도 한다¹⁾. 따라서 시대 흐름을 반영한 직무스트레스와 직무만족도는 꾸준히 연구가 수행되어야 할 필요가 있다.

따라서 본 연구는 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도의 관련성을 조사하여 치과위생사의 직무스트레스 하위요인들이 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하고 이에 대한 대책을 강구 할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 대상 및 방법

2.1. 연구 대상

본 연구의 연구대상자는 부산, 울산, 경남지역의 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과 위생사 173명을 대상으로 하였으며 2023년 8월1일부터 10월30일까지 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, 중도탈락률을 고려하여 173명을 최종 분석대상으로 하였다

2.2. 연구방법

본 연구에 사용된 직무스트레스 척도는 Jang과 Go⁷⁾가 개발하고 Park⁸⁾의 연구에서 사용된 도구를 본 연구실정에 맞게 수정·보완 하였다. 설문지의 구성은 일반적인 특성은 5문항으로 연령, 성별, 결혼상태, 주거형태, 학력으로 구성되었으며, 직무관련 특성은 11문항으로 근무지역, 고용형태, 업무, 경력, 직급, 의료기관형태, 월소득액, 근무일수, 지원, 연차일수, 근로자 수로 구성되었고, 직무만족 총 5문항과 직무스트레스의 하위요인으로 직무요

구 6문항, 직무자율 4문항, 직무불안정 3문항, 관계 갈등 5문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 구성되었다. 리커트(Likert) 5점 척도로 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로 점수가 높을수록 직무만족도와 직무스트레스가 높은 것으로 해석된다.

2.3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS ver 20.0 통계프로그램을 통해서 분석 하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율, 직무만족과 직무스트레스 요인은 기술통계로 제시하였으며, 일반적 특성에 따른 직무만족과 스트레스 요인의 차이는 독립표본 T-검정과 일원배치 분산분석(One-Way ANOVA)과 Dunnett의 사후 분석을 하였다. 또한 직무만족과 직무스트레스 간의 관련성을 알아보기 위해 상관분석을 실시

하였으며 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1. 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성 분석결과 응답자의 173명 모두 여성(100%)이었으며, 연령은 20대 106명(61.3%), 결혼은 미혼 150명(86.7%), 학력은 전문학사 졸업 142명(82.1%), 근무지역 창원 75명(43.4%), 고용형태 정규직 160명(92.5%), 업무는 진료실 147명(85.0%), 경력 1년~4년 미만 86명(49.7%), 직급은 팀원 134명(77.5%), 의료 기관형태는 치과의원 124명(71.7%), 이 가장 높게 나타났다 (Table 1).

<Table 1> General characteristics (N=173)

Characteristic	Category	Frequency(N)	%
Age	≤20	106	61.3
	20~30	53	30.6
	≥40	14	8.1
Marital status	Single	150	86.7
	Married	23	13.3
Education	College	142	82.1
	University	31	17.9
	Changwon	75	43.4
Work place	Busan.ulsan	52	30.1
	et al	46	26.6
	Permanent employee	160	92.5
employment type	Contract worker	13	7.5
	duty	Medical office	147
et al		26	15.0
<4		86	49.7
Carrer	4~7	50	28.9
	≥7	37	21.4
	Position	Team	134
Over the team chief		39	22.5
Type of work organization		Dental clinic	124
	Over dental hospita	49	28.3

3.2. 직무 스트레스와 직무만족도 평균

연구 대상자의 직무스트레스와 직무만족도의 분석결과 직무만족도 평균 4.20점이고, 직무스트레스 전체평균 3.61점으로 나타났으며, 직무스트레스 하

위요인으로 직무요구능력, 자율직무능력요구, 관계갈등, 조직체계 비합리화는 전체평균보다 높았고, 직무불안정, 보상부적절, 조직문화갈등은 평균보다 낮았다(Table 2).

<Table 2> Job stress and Job satisfaction level (N=173)

Characterists	Category	Mean±SD
Job stress	Job demend	4.67±1.67
	Self- determination of duties	4.50±1.75
	Relationship conflict	3.67±1.00
	Job insecurity	3.20±1.00
	Inadequate compensation	3.33±1.00
	Workplace culture	3.25±1.00
	Job satisfaction	4.20±1.60

3.3. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스와 직무 만족도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족의 분석결과 연령의 경우 40대 집단이 20대와 30대 집단보다 상대적으로 직무스트레스가 높게 나타났으며(P<0.05), 경력의 경우 직무스트레스가 4-7년 미만의 집단보다 7년 이상과 1-4년미만 집단이 상대적으로 높았고(P<0.05), 직무만족도는 7년 이상과 1-4년 미만 집단보다 상대적으로 4-7년 미만의 집단에서 높게(P<0.001) 나타나 집단 간 통계적으로 유의하게 나타났으며, Duncan's의 사후검증결과 집단별 p<0.05 수준의 평균 차에 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

업무 유형과 경력에 따라 직무스트레스(P<0.01)와 직무만족도(P<0.01)에서 집단 간 평균의 차이가 있어 통계적으로 유의하게 나타났다(table3)

3.4. 직무만족도와 직무스트레스 간의 관련성

직무만족도와 직무스트레스 하위요인 변수간의

상관관계 분석결과 직무만족도와 직무요구(r=-0.198), 직무자율(r=-0.318), 직무불안정(r=-0.178), 보상부적절(r=-0.421), 직장문화(r=-0.3124)간에는 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 직무요구가 낮을수록, 직무자율이 낮을수록, 직무불안정이 낮을수록, 보상부적절이 낮을수록, 직장문화가 낮을수록 직무만족도는 높아지는 것으로 나타났다(Table 4).

3.5. 직무스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향

직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석결과 직무스트레스가 직무만족도의 변량을 24.8%로 설명하고 있다.

직무만족도에 영향을 미치는 변인은 직무자율(β=-0.148), 직무불안정(β=-0.195), 보상부적절(β=-0.306)로 조사되었다.

즉 직무자율이 낮을수록, 직무불안정이 낮을수록, 보상부적절이 낮을수록 직무만족도가 높아진다고 할 수 있다(Table 5).

<Table 3> Job stress and job satisfaction according to general characteristics (N=173)

Characteristic	Category	Job stress (M±SD)	Job satisfaction (M±SD)
Age	≤20	2.69±0.31 ^a	3.07±0.46 ^a
	20~30	2.58±0.41 ^a	3.06±0.51 ^a
	≥40	2.85±0.24 ^b	3.05±0.18 ^b
	t or F/p	3.790/0.025	0.014/0.986
Marital status	Single	2.67±0.35	3.07±0.48
	Married	2.67±0.32	3.00±0.32
	t or F/p	-0.046/0.239	0.646/0.159
Education	College	2.67±0.34	3.07±0.48
	University	2.65±0.38	3.05±0.34
	t or F/p	0.463/0.497	1.395/0.239
Work place	Changwon	2.65±0.39	3.08±0.47
	Busan.ulsan	2.70±0.29	3.06±0.46
	et al	2.67±0.34	3.03±0.44
	t or F/p	0.299/0.742	0.186/0.830
employment type	Permanent employee	2.66±0.35	3.05±0.46
	Contract worker	2.79±0.28	2.96±0.44
	t or F/p	0.642/-1.270	1.286/0.258
duty	Medical office	2.67±0.32	3.08±0.49
	et al	2.68±0.47	2.98±0.16
	t or F/p	-0.160/0.004	0.982/0.002
Carrer	<4	2.73±0.31 ^a	3.00±0.46 ^a
	4~7	2.54±0.34 ^b	3.28±0.42 ^b
	≥7	2.70±0.41 ^a	2.91±0.42 ^a
	t or F/p	4.563/0.012	8.864/0.001
Position	Team	2.66±0.33	3.10±0.47
	Over the team chief	2.70±0.40	2.92±0.41
	t or F/p	-0.686/0.171	2.226/0.456
Type of work organization	Dental clinic	2.63±0.36	3.08±0.49
	Over dental hospita	2.76±0.29	3.02±0.38
	t or F/p	-2.091/0.35	0.684/0.102

^{ab}by Duncan's posteriori tests means with same letters are not significantly defferent(p<0.05)

*p<0.05, **p<0.01

<Table 4 > The correlation of job stress and job satisfaction (N=173)

	Job demand	Self-determination of duties	Job insecurity	Relationship conflict	Inadequate compensation	Workplace culture	Job satisfaction
Job demand	1						
Self-determination of duties	.295**	1					
Job insecurity	-.252**	.093	1				
Relationship conflict	.050	.018	.090	1			
Inadequate compensation	.175*	.297**	.034	.239**	1		
Workplace culture	.215**	.198**	-.008	.230**	.559**	1	
Job satisfaction	-.198**	-.318**	-.176**	-.014	-.421**	-.324**	1

* *p< 0.01 *p< 0.05

<Table 5> Effect of job satisfaction on the job stress (N=173)

Independent variable	B	Standard error	β	t	p
Invariable	4.785	.303		15.797	.000
Job demand	-.110	.062	-.129	-1.758	.081
Self-determination of duties	-.131	.065	-.148	-2.029*	.044
Job insecurity	-.145	.052	-.195	-2.792**	.006
Relationship conflict	.092	.056	.114	1.646	.102
Inadequate compensation	-.215	.058	-.306	-3.689***	.000
Workplace culture	-.084	.055	-.124	-1.525	.129
	Adj R ² =0.248	F-value=10.449		p-value <0.001	

4. 고찰

본 연구는 치과위생사들의 직무 스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 요인을 파악하고자 실시되었다. 연령의 경우 40대에서 직무스트레스가 높게 나타났고, 경력은 7년이상, 1-4년 미만 집단에서 직무스트레스가 높게 나타났다. 이러한 결과는 Park⁸⁾의 연령이 증가할수록 직무스트레스가 높았다는 연구와 일치하였다. 경력이 많을 경우 대부분 의료기관의 관리자로서 역할을 하고 있으며, 특히 포스트 코로나 19 이후 직원 및 환자의 감염예방과 전반적인 의료기관의 관리자로서 과중한 업무에 의한 결과로 생각되며, 경력이 작은 집단의 경우는 관리자의 업무지시를 실행하는 집단으로 직무스트

레스가 높게 나타났다고 생각된다.

직무만족도에 영향을 미치는 변인에 대한 회귀 분석결과 보상부적절이 낮을수록 직무만족도가 높아진다는 결과는 Song⁹⁾, Hong¹⁰⁾의 연구에서 보수체계가 마련되지 않은 경우 불만족이 높다고 본 연구와 일치하였고, Sung과 Choi¹¹⁾의 연구에서 적절한 보상체제로 월급여가 많을수록 전문직 자아개념이 높고, 직무스트레스가 낮다는 결과와 의미가 일치하였다.

본 연구에서 직무불안정이 낮을수록 직무만족도가 높다는 결과는 Park⁸⁾의 연령과 경력이 많은 경우 과다한 업무와 막중한 책임으로 직무불안정이 높고, 고용형태가 계약직인 경우 직무불안정이 높아 직무스트레스가 높다는 결과와 비슷한 의미를 가진다. 또한 직무자율이 낮을수록 직무만족도가

높다는 결과는 Sung과 Choi¹¹⁾의 치위생업무외의 다른 잡일을 많이 하거나, 업무량이 너무 많을 경우의 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미친다는 결과와 Park⁸⁾의 직무자율이 낮은 경우 직무스트레스가 낮다는 결과와도 일맥상통하였다.

따라서 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 고용이 안정됨과 동시에 치위생업무와 상관 없는 잡일을 많이 할 경우 직무 만족도가 낮아진다 그러므로 치위생 고유의 업무에 치중할수 있도록 하여야겠다. 치과위생사의 고유업무에 대한 결정권과 자율이 주어지거나, 스스로 업무량을 조절할 수 있는 경우에 직무스트레스가 낮아진다 또한 전문적인 자아개념과 효능감 향상을 위한 경력이나 능력에 상응하는 보수체결이 이루어져야 할 것이다.

젊은 세대들의 합리적이고 자기표현이 뚜렷해지는 현상은 직장내에서도 그대로 나타나는 것으로 치과의료기관에서는 기존의 직원을 대하는 방식에서 벗어나 젊은 세대들의 사고방식을 수용하는 태도가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점은 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도가 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 조사되었다. 따라서 본 연구결과를 일반화 하기는 어려울 것으로 생각되며, 후속 연구에서는 대상지역을 확대하고, 직무스트레스 하위요인을 다양화 한 연구가 필요하겠다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도의 관련성을 파악하고자 실시되었다. 본 연구의 대상자는 부산, 울산, 경남 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과위생사 173명을 대상으로 하였으며 2023년 8월1일부터 10월30일까지 웹 설문지를 사용하여 인터넷 링크를 통해 배부, 수집하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS ver 20.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

1. 일반적 특성으로 연령은 40대 집단이 직무스트레스가 높았고, 경력은 7년 이상, 1-4년 집단이 직무 스트레스가 높았고, 직무 만족도는

4-7년 이상 집단에서 높게 나타났다.

2. 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 직무자율이 낮을수록, 직무불안정이 낮을수록, 보상부적절이 낮을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다.

이상의 결과에서 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 고용이 안정됨과 동시에 치위생업무와 상관 없는 잡일을 많이 할 경우 직무 만족도가 낮아지기 때문에 치위생 고유의 업무에 집중할 수 있고, 직무에 대한 자율적인 선택이 이루어질수 있도록 치과의료기관의 지원이 필요하다. 또한 잦은 야근의 경우 수당이나 인센티브로 적절한 보상이 이루어져야 할 것으로 사료된다

젊은 세대들의 합리적이고 자기표현이 뚜렷해지는 현상은 직장내에서도 그대로 나타나는 것으로 치과의료기관은 기존의 직원을 대하는 방식에서 벗어나 젊은 세대들의 사고방식을 수용하는 조직체계가 필요할 것으로 사료된다.

참고 문헌

1. Jeong SR, Organizational conflict level and job satisfaction of dental hygienists. Unpublished master's thesis, Kyungbook University, 2011.
2. Jeon SH, Han GS. A study on dental hygienist environmental workinh conditions and subjective pain symtoms. J Korean Acad Dent Health, 2011;35(3):347-359.
3. Gwon SB. A study on the job satisfaction of the dental hygienists by the types of working place. Unpublished master's thesis, Dankook University, 1996.
4. Kim YG, Gwon HJ. The influence of job stress and job satisfaction on turnover intention for male dental hygienists. J Dent Hyg Sci. 2016;16(2);142-149.
5. Han JH, Song KS, Sin SJ. Factor affecting job satisfaction of clinical dental hygienists. J Dent Hyg Sci. 2018;18(6):374-379. <http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2018.18.6.374>

6. Lee JY, Kang YJ. A study on factors affecting job satisfaction of dental hygienist. J Korea Contents Assoc. 2019;19(7);478-488.
7. Jang SJ, Go SB. Development of the korea occupational stress scale(KOSS). J Kor stress. 2005;13(3);183-197.
8. Park HO, An analysis of job stress factors of dental hygienists post-COVID-19 pandemic. Unpublished master's thesis, ajou university, 2022.
9. Song YS, Son HQ, Gwon HG. A study of the socio-demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists. J Kor oral Health, 1995;19(4);419-445.
10. Hong SS, Jeong SH, Kim HY, Choi YH, Song GB. Comparison of job satisfaction between dental hygienist and assistant nurses in daegu korea. J Kor oral Health, 2005;29(2);172-183.
11. Sung JH, Choi GB. Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists. J Convergence Information Technology, 2021;11(2);146-152.