

# 치과위생사들의 직무만족과 삶의 질에 관한 연구

김영경

동주대학 치위생과

색인: 직업만족, 직장만족, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질

## 1. 서론

삶의 질이라는 용어는 1960년대 중반 이후 미국을 위시한 서구의 산업화된 자본주의 국가에서 양적 성장 위주의 경제성장 패러다임에 대한 비판으로부터 시작되어, 근래 우리나라에서도 인간생활의 질적 가치(Qualitative Value of Life), 즉 삶의 질에 대한 논의가 활발히 일어나고 있다.

'삶의 질'에 관한 정의를 보면 학자마다 다른 차이가 있으나 Szalai(1980)<sup>1)</sup>는 '개인적 생활의 좋은 특성, 만족할 수 있는 특성에 대해서 종합적으로 평가한 것'이라고 하였으며, Padilla 과 Grant(1985)<sup>2)</sup>는 '정신적 건강, 신체상에 대한 관심, 사회적 관심, 진단 및 치료에 대한 반응들을 평가하는 것으로 신체적·정신적·사회적 측면에서 정의하였고, WHO<sup>3)</sup>에서는 '삶의 질'에 대한 개념을 '그들이 살면서 관계를 갖고

있는 목표와 기대수준, 관심과 같은 문화와 가치체계의 맥락 속에서 그들이 자신의 위치에 관한 개인적인 자각' 이라고 정의하였다 이것은 삶의 질을 개인의 신체적 건강, 자립, 사회적 관계와 그들 환경의 특이한 형체에 관한 관계와 같은 심리적 상태 등의 복합적으로 영향을 미치는 폭넓은 개념으로 정의하고 있다.

산업경제가 발달하고 고도의 경제성장이 이루어지면서 사람들의 가치관과 삶의 목표는 급격히 변화되고 있다. 생존 내지 안전의 욕구 등의 하위욕구가 존재하고 있는 경우에는 사람들은 그들의 관심을 다른 곳으로 돌릴 수 없다. 그러나 경제상 및 신체의 안전이 보장받는 경우에는 사랑, 존경, 소속에로의 욕구 등의 상위 욕구가 점차로 증가하게 된다. 좀더 조건이 좋아지면 지적 및 심미적 만족과 연결된 일련의 목표가 크게 부각된다. 미국 미시간대학 잉글하트(Inglehart, R.)는 이러한 삶의 가치관 변화를

‘조용한 혁명(silent revolution)’이라고 부른다. 고도 경제성장과 사회변동은 경제적·물질적 조건을 나타내는 객관적 지표보다 그것을 전제로 한 자신의 만족감, 즐거움 등의 주관적 지표에 더 의미를 두고 있다는 것이다.

이러한 주관적 자기 만족의 삶은 삶의 질을 판단하는데 중요한 부분이며 환경에 중요한 영향을 받는다. 일단 자신의 환경에서 생존의 욕구와 안전의 욕구 등이 해결된 상태에서는 좀 더 높은 상위 욕구를 추구하게 되며 이러한 신체적·경제적·사회적인 환경을 통해서 삶의 질을 논할 수 있다.

그러므로 생존의 욕구를 충족시켜주는 경제 활동은 가장 기본적인 욕구충족 수단이며 질적인 삶을 향유하는데 기본이 된다고 할 수 있다. 직업을 가지고 경제적인 욕구를 충족하며, 사회적 소속감을 가지는 것은 기본적인 삶의 질을 느끼는데 매우 중요하기 때문이다.

그러나 현대인들은 직업이나 직무에서 경제적인 만족뿐만이 아니라 직무 자체의 만족도 또한 원하고 있다. 이러한 의미에서 직무만족은 소속과 애정욕구 및 존경욕구, 자기실현 욕구 등의 상위 욕구와 밀접한 관계가 있다고 할 수 있다.

직업인으로서의 치과위생사는 구강질환을 예방하고 교육하는 자로서, 구강질환이 발생하기 전에 예방처치를 수행하는 임상 술식가이며, 구강보건향상 및 구강위생관리를 위한 교육을 하는 구강보건교육자이다. 치과위생사의 70%는 치과 병·의원에 취업을 하고 있으며, 치과진료기관에서 중요한 역할을 담당하고 있다<sup>4)</sup>.

또한 치과 병·의원이 공동개원 등으로 인하여 대형화 되어가면서 치과위생사에게 요구되는 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능뿐만이 아니라 경영의 동반자로서의 역할로 폭 넓고 다양하게 변화되고 있다. 치과위생사를 포

함한 보건의료기관 구성원들이 환자에게 형식적 마음가짐이나 태도가 아닌 옳은 이해와 애정이 담긴 헌신적 노력과 태도가 직무와 조직에 영향을 미치며, 직무와 조직에 애착심과 책임감을 느낄 때, 진정으로 환자에게 최선을 다할 수 있을 것이다<sup>5)</sup>. 자신의 직무에 만족을 느낄수록 자신의 삶의 질이 향상됨을 느낄 것이며, 이러한 결과는 조직에 대한 애착으로 나타날 수 있다. 조직구성원이 조직의 근무환경에 만족을 느낄 때, 그 구성원은 자신이나 조직을 위해서 보람을 느끼고 공헌하게 되며, 그 성과 역시 높아지고, 반대로 구성원이 근무하는 환경에 불만족을 느낄 경우에는 근무의욕을 잃게 되고 근무성과는 오르지 않는다. 이와 같이 직무만족은 한 개인이 자신의 직무나 또는 생활 전반에 대해서 갖는 다양한 태도의 결과라고 할 수 있다<sup>6)</sup>.

그러나 직무에서 만족하고 있다고 하여도 자신의 삶의 질 또한 만족한 지에 대하여는 스스로 의문을 제시하여 볼 수 있다. 경제적 욕구, 소속감에 대한 욕구가 충족되었다 하여도, 직무에 대한 만족과 대인관계에서의 역할 등은 불만족 요소로 나타날 수도 있기 때문이다.

그러므로 직무에 대한 만족요인이 삶의 질과 어떻게 관련이 되는지 살펴보고 치과위생사의 직무환경을 개선하는데 기초자료로 제공하는 것은 많은 의미가 있다고 할 수 있다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과위생사들을 대상으로 자기 기입식 설문지를 사용하여 실시하였으며, 연구기간은 2003년 3월 5일부터 4월 4일까지였으며, 회수된 설문

가운데 분석 가능한 249매를 대상으로 하였다.

하는 선량회귀분석을 실시하였다.

## 2.2 연구방법

치과위생사의 직무만족을 평가하기 위하여 근무기관, 연봉, 근무연수, 종교 등의 일반적인 사항과 선행연구를 참고삼아, 직무만족을 세분화하여 치과위생사의 직업에 대한 만족감, 직장내의 환경 및 직원들과의 관계 만족, 자기 긍정적인 성격, 가족관계 등의 35문항과 WHOQOL-BREF의 신체영역 7문항, 심리적인 영역 6문항, 사회적인 영역 3문항, 생활환경영역 8문항, 전반적인 삶의 질에 관한 문항 2문항 등 총 26문항을 사용하였고, Likert 5점 척도를 이용하여 1점(0%), “매우 불만족”, “전혀 아니다”, “매우 나쁘다”로, 2점(25%), “불만족”, “아니다”, “나쁘다”, 3점(50%), “보통이다”, 4점(75%), “만족”, “그렇다”, “좋다”, 5점(100%), “매우 만족”, “매우 그렇다”, “매우 좋다”로 배정하였다.

WHOQOL-BREF는 삶의 질 측정을 위한 척도 WHOQOL-100(문항수 100)에서 개인의 삶의 질의 측면을 세부적으로 측정하기에는 너무 많고 복잡하여 축약판으로 개발되었다. WHOQOL-100과 WHOQOL-BREF는 높은 상관관계(0.89~0.95)와 좋은 내적 일관성(0.66~0.84)를 보여주고 있다.

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) Ver 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였다. 또한 각 항목별 신뢰도를 측정하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 를 사용하였고, 근무연수, 연령, 근무기관과 각 항목과의 연관관계를 측정하기 위해, One-way ANOVA를 사용하였으며, 직무만족과 직장만족 및 자기긍정, 가족관계 등과 삶의 질과의 연관관계를 파악하기 위하여 각 항목을 종속변수로

## 3. 연구성적

### 3.1. 측정도구의 신뢰도 검증

본 연구의 측정도구 신뢰도를 검증한 결과는 표 1과 같다. 치과위생사의 직업에 대한 만족은 0.8239이었고, 현재 근무하고 있는 직장의 근무여건 및 직장 동료와의 관계 등 직장만족은 0.7764이었으며, 자기성격에 대한 긍정적인 생각은 0.7273이었다. 또한 가족간의 관계는 신뢰도 계수 0.8345이었고, 신체, 심리, 사회, 생활환경을 포함한 삶의 질에 대한 신뢰도 계수는 0.8609이었다<표 1>.

### 3.2. 연구대상자의 일반적 특성

조사대상자를 지역별로 살펴보면 서울시에 근무하는 대상이 26.5%, 인천·경기 27.7%, 대구·경북 15.3%, 부산·경남 27.3%, 충남·북 3.2%이었다. 연령별 분포는 25세 미만이 43.4%, 25~29세가 39.8%, 30세 이상이 16.5%이었다. 조사대상자의 86.3%는 미혼이었으며, 종교는 무교가 39.8%, 기독교 30.1%, 불교 18.9%, 천주교 10.4, 기타 0.8%이었다. 이직경험은 55.6%가 1번도 없었고, 1번이 23.1%, 2번이 12.4%, 3번 이상이 8.5%이었다. 조사대상자의 근무연수는 57.8%가 3년 미만이었고, 3년 이상~7년 미만

표 1. 각 영역별 신뢰도 검사

영역	문항수	Alpha 계수
직업만족	10	0.8239
직장만족	18	0.7764
자기긍정	4	0.7273
가족관계	3	0.8345
삶의 질	26	0.8609

표 2. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성		빈도수	백분율
계		249	100.0
지역구분	서울시	66	26.5
	인천·경기	69	27.7
	대구·경북	38	15.3
	부산·경남	68	27.3
	충남·충북	8	3.2
연령	25세 미만	108	43.4
	25~29세	99	39.8
	30세 이상	41	16.5
	무응답	1	0.4
결혼여부	미혼	215	86.3
	기혼	34	13.7
종교	기독교	75	30.1
	불교	47	18.9
	천주교	26	10.4
	무교	99	39.8
	기타	2	0.8
이직경험	없다	132	55.6
	1번	58	23.1
	2번	33	12.4
	3번 이상	25	8.5
	무응답	1	0.4
근무기관	치과의원	136	54.6
	치과병원	79	31.7
	종합병원 내 치과	12	4.8
	대학병원	22	8.8
근무연수	3년 미만	144	57.8
	3년 이상~7년 미만	58	23.3
	7년 이상~12년 미만	23	9.2
	12년 이상	15	6.3
	무응답	9	3.4

이 23.3%, 7년 이상~12년 미만이 9.2%, 12년 이상이 6.3%이었다. 근무하는 기관으로는 54.6%가 치과의원에 근무하고 있었고, 치과병원 31.7%, 종합병원 내 치과 4.8%, 대학병원 8.8%

이었다<표 2>.

### 3.3 치과위생사 특성에 따른 직무만족과 삶의 질에 대한 성적

#### 3.3.1 연령에 따른 치과위생사의 직무만족과 삶의 질

연령별로 살펴본 치과위생사의 직업만족 및 직장만족과 삶의 질을 살펴보면 직업만족은 25세 미만 대상자가 3.3926(±0.5211)이었고, 25세 이상~29세 대상자가 3.4759(±0.4962)이었으며, 30세 이상이 3.5377(±0.6891)로 가장 높게 나타났으나 연령별로 유의한 차이는 없었다(pF0.05). 직장만족은 25세 미만 3.3391(±0.3282)이었고, 25세 이상~29세가 3.4995(±0.5295)이었으며, 30세 이상은 3.5753(±0.4210)으로 평균이 가장 높게 나타났으며 연령별로 유의한 차이가 있었다(pE0.05). 자기긍정은 25세 미만은 3.7429(±0.5829)이었고, 25세 이상~29세는 3.7626(±0.4648)이었으며, 30세 이상은 3.9695(±0.4616)으로 가장 높게 나타났으며, 연령별로 유의한 차이가 있었다(pE0.05). 가족관계는 25세 미만은 4.1164(±0.6962)이었고, 25세 이상~29세는 4.1077(±0.6918)이었으며, 30세 이상은 4.1789(±0.5431)로 나타나 연령별로 유의한 차이가 없었다(pF0.05). 삶의 질은 25세 미만이 3.3212(±0.3717)이었고, 25세 이상~29세가 3.2500(±0.3540)이었으며, 30세 이상이 3.4095(±0.3529)로 가장 높게 나타났으나 연령별로 유의한 차이가 없었다(pF0.05)<표 3>.

#### 3.3.2 근무기관에 따른 치과위생사의 직무만족과 삶의 질

근무기관에 따라 치과위생사의 직업만족, 직장만족 및 자기긍정, 가족관계와 삶의 질을 살펴보면 직업만족은 치과의원 근무자가 3.3955(±0.5557)이었고, 치과병원 근무자가 3.4861

표 3. 연령별로 살펴본 치과위생사의 직업, 직장, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질 만족도

	25세 미만	25세 이상~29세	30세 이상	합계	
직업만족	3.3926(±0.5211)	3.4759(±0.4962)	3.5377(±0.6891)	3.4498(±0.5433)	pF0.05
직장만족	3.3391(±0.3282)	3.4995(±0.5295)	3.5753(±0.4210)	3.4426(±0.4425)	pE0.05
자기긍정	3.7429(±0.5829)	3.7626(±0.4648)	3.9695(±0.4616)	3.7886(±0.5230)	pE0.05
가족관계	4.1164(±0.6962)	4.1077(±0.6918)	4.1789(±0.5431)	4.1233(±0.6693)	pF0.05
삶의 질	3.3212(±0.3717)	3.2500(±0.3540)	3.4095(±0.3529)	3.3073(±0.3645)	pF0.05

(±0.4906)이었으며, 또한 종합병원 내 치과 근무자가 3.7431(±0.5940)로 가장 높게 나타났다. 그리고 대학병원 근무자는 3.5162(±0.5831)로 나타났으며 근무기관별로 유의한 차이가 없었다(pF0.05).

또한 현 직장에 대한 근무조건 및 직장 내 동료와의 관계 등의 직장에 대한 만족은 치과의원 근무자 3.4368(±0.4804), 치과병원 근무자 3.4149(±0.3794), 또한 종합병원 내 치과 근무자가 3.6615(±0.4602)으로 평균이 가장 높게 나타났으며, 대학병원 근무자가 3.4788(±0.3916)으로 나타났다. 그러나 진료기관별로는 유의한 차이는 없었다(pF0.05).

직장생활에 영향을 미칠 것으로 사료되는 자기 긍정적인 성격은 치과의원 근무자가 3.7519(±0.5216)이었고, 치과병원 근무자가 3.7943(±0.4766)이었으며, 종합병원 내 치과 근무자가 3.8750(±0.4059)이었다. 또한 대학병원 근무자가 3.9773(±0.7151)로 가장 높게 나타났으나, 유의한 차이는 없었다(pF0.05).

가족관계는 치과의원 근무자 4.0784(±0.6558), 치과병원 근무자 4.1962(±0.6481), 종합병원 내 치과 근무자 4.2500(±0.5528), 대학병원 근무자 4.1061(±0.8812)로 각 근무기관별로 유의한 차이는 없었다(pF0.05).

삶의 질에 관한 만족은 치과의원 근무자가 3.2294(±0.3414)이었고, 치과병원 근무자가 3.4026(±0.3854)이었으며, 종합병원 내 치과 근무자가 3.4046(±0.4155)이었다. 그리고 대학병원 근무자가 3.3886(±0.2913)으로 나타났으며 근무기관별로 유의한 차이가 있었다(pE0.05) <표 4>.

### 3.3.3 근무연한에 따른 직무만족과 삶의 질의 관계

치과위생사의 직무만족과 삶의 질을 근무연한에 따라 살펴보면 직업만족은 3년 미만이 3.3728(±0.5149)이었고, 3년 이상~7년 미만이 3.5264(±0.4500)이었으며, 7년 이상~12년 미만이 3.3763(±0.6650)이었다. 또한 12년 이상이

표 4. 근무기관별로 살펴본 치과위생사의 직업, 직장, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질 만족도

	치과의원	치과병원	종합병원내 치과	대학병원	합계	
직업만족	3.3955(±0.5557)	3.4861(±0.4906)	3.7431(±0.5940)	3.5162(±0.5831)	3.4517(±0.5430)	pF0.05
직장만족	3.4368(±0.4804)	3.4149(±0.3794)	3.6615(±0.4602)	3.4788(±0.3916)	3.444(±0.4425)	pF0.05
자기긍정	3.7519(±0.5216)	3.7943(±0.4766)	3.8750(±0.4059)	3.9773(±0.7151)	3.7915(±0.5239)	pF0.05
가족관계	4.0784(±0.6558)	4.1962(±0.6481)	4.2500(±0.5528)	4.1061(±0.8812)	4.1269(±0.8812)	pF0.05
삶의 질	3.2294(±0.3414)	3.4026(±0.3854)	3.4046(±0.4155)	3.3886(±0.2913)	3.3075(±0.3638)	pE0.05

표 5. 근무연한별로 살펴본 치과위생사의 직업, 직장, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질 만족도

	3년 미만	3년 이상~7년 미만	7년 이상~12년 미만	12년 이상	합계	
직업만족	3.3728(±0.5149)	3.5264(±0.4500)	3.3763(±0.6650)	3.9326(±0.6673)	3.4453(±0.5421)	pE0.05
직장만족	3.3344(±0.3474)	3.6061(±0.5478)	3.4881(±0.3762)	3.8316(±0.4342)	3.4463(±0.4416)	pE0.05
자기긍정	3.7394(±0.5497)	3.8017(±0.4951)	3.8370(±0.4238)	4.2000(±0.4551)	3.7931(±0.5292)	pE0.05
가족관계	4.0962(±0.6744)	4.0920(±0.7442)	4.1884(±0.5396)	4.3778(±0.4692)	4.1218(±0.6701)	pF0.05
삶의 질	3.2889(±0.3720)	3.2749(±0.3449)	3.3486(±0.3149)	3.5235(±0.4323)	3.3061(±0.3671)	pF0.05

3.9326(±0.6673)으로 근무연한에 따라 유의한 차이가 있었다(pE0.05). 직장만족은 3년 미만이 3.3344(±0.3474)이었고, 3년 이상~7년 미만이 3.6061(±0.5478)이었으며, 7년 이상~12년 미만이 3.4881(±0.3762)이었다. 또한 12년 이상이 3.8316(±0.4342)으로 근무연한에 따라 유의한 차이가 있었다(pE0.05). 자기 긍정적인 성격은 3년 미만이 3.7394(±0.5497)이었고, 3년 이상~7년 미만이 3.8017(±0.4951)이었으며, 7년 이상~12년 미만이 3.8370(±0.4238)이었다. 또한 12년 이상이 4.2000(±0.4551)으로 근무연한에 따라 유의한 차이가 있었다(pE0.05). 가족관계는 3년 미만이 4.0962(±0.6744)이었고, 3년 이상~7년 미만이 4.0920(±0.7442)이었으며, 7년 이상~12년 미만이 4.1884(±0.5396)이었다. 또한 12년 이상이 4.3778(±0.4692)로 근무연한에 따라 유의한 차이가 없었다(pF0.05). 삶의 질은 3년 미만이 3.2889(±0.3720)이었고, 3년 이상~7년 미만이 3.2749(±0.3449)이었으며, 7년 이상~12년 미만이 3.3486(±0.3149)이었다. 또한 12년 이상이 3.5235(±0.4323)로 근무연한에 따라 유의한 차이는 없었다(pF0.05)〈표 5〉.

### 3.4 직무만족과 삶의 질의 연관관계 회귀분석 결과

직업만족, 직장만족과 자기긍정, 가족관계 등 직무에 영향을 주는 각각의 요인들과 삶의 질 등의 연관관계를 살펴보면 먼저, 삶의 질을 중

속변수로 하여 직업만족, 직장만족, 긍정적 성격, 가족관계 등의 연관관계를 살펴 각각의 기울기와 절편의 t값을 가지고 가설 검증을 해보면 유의도가 직무만족은 0.891, 직장만족은 0.001, 자기긍정은 0.184, 가족관계는 0.001로 직장만족과 가족관계가 통계적으로 유의하게 나와 삶의 질과 유의한 상관관계를 가지고 있다 (F = 15.983, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.209).

또한, 직업만족을 종속변수로 하여 직장만족과 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면, 직장만족 0.000, 자기긍정 0.013, 가족관계 0.127, 삶의 질 0.891로 직무만족과 직장만족, 자기긍정에는 유의한 상관관계가 있었다 (F = 25.208, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.294).

그리고, 직장만족을 종속변수로 하여 직업만족, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면 직업만족 0.000, 자기긍정 0.000, 가족관계 0.025, 삶의 질 0.000으로 직장만족이 모든 변수에 유의한 상관관계가 있었다 (F = 38.563, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.389).

그리고 자기긍정을 종속변수로 하여 직업만족, 직장만족, 가족관계, 삶의 질을 살펴보면, 직업만족 0.013, 직장만족 0.000, 가족관계 0.000, 삶의 질 0.270으로 자기긍정이 직무와 직장, 가족관계에 유의한 상관관계가 있었다 (F = 40.776, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.403).

가족관계를 종속변수로 한 상관관계는 직업만족 0.127, 직장만족 0.250, 자기긍정 0.000, 삶

표 6. 삶의 질 및 직업, 직장 등에 영향을 미치는 요인의 회귀분석 결과

	B	표준오차	베타	t	유의확률	공차한계	VIF
Constant	1.795	0.195		9.166	0.000		
직업만족	- 6.25E - 03	0.046	- 0.009	- 0.137	0.891	0.706	1.417
직장만족	0.210	0.060	0.251	3.500	0.001	0.651	1.535
자기긍정	6.133E - 02	0.046	0.094	1.333	0.184	0.671	1.491
가족관계	0.119	0.035	0.219	3.383	0.001	0.799	1.251

F = 15.983, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.209, 종속변수: 삶의 질

	B	표준오차	베타	t	유의확률	공차한계	VIF
Constant	0.817	0.316		2.581	0.010		
직장만족	0.486	0.079	0.396	6.155	0.000	0.706	1.416
자기긍정	0.179	0.072	0.172	2.499	0.013	0.613	1.264
가족관계	7.855E - 02	0.052	0.097	1.530	0.127	0.722	1.385
삶의 질	- 1.24E - 02	0.09	- 0.08	- 0.137	0.891	0.791	1.264

F = 25.208, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.294, 종속변수: 직업만족

	B	표준오차	베타	t	유의확률	공차한계	VIF
Constant	0.785	0.237		3.306	0.001		
직업만족	0.278	0.045	0.342	6.155	0.000	0.816	1.225
자기긍정	0.258	0.052	0.306	4.937	0.000	0.658	1.521
가족관계	- 4.51E - 02	0.039	- 0.068	- 1.154	0.025	0.719	1.390
삶의 질	0.274	0.066	0.226	4.134	0.000	0.847	1.181

F = 38.563, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.389, 종속변수: 직장만족

	B	표준오차	베타	t	유의확률	공차한계	VIF
Constant	0.637	0.281		2.262	0.025		
직업만족	0.141	0.056	0.146	2.499	0.013	0.724	1.381
직장만족	0.355	0.072	0.299	4.937	0.000	0.672	1.488
가족관계	0.280	0.042	0.358	6.617	0.000	0.845	1.184
삶의 질	8.869E - 02	0.080	0.062	1.105	0.270	0.795	1.258

F = 40.776, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.403, 종속변수: 자기긍정

	B	표준오차	베타	t	유의확률	공차한계	VIF
Constant	0.841	0.395		2.130	0.034		
직업만족	0.122	0.079	0.099	1.530	0.127	0.713	1.403
직장만족	- 0.121	0.105	- 0.080	- 1.154	0.250	0.614	1.628
자기긍정	0.548	0.083	0.428	6.617	0.000	0.705	1.417
삶의 질	0.365	0.110	0.198	3.313	0.001	0.827	1.209

F = 24.086, Sig = 0.000, R<sup>2</sup> = 0.285, 종속변수: 가족관계

의 질 0.001로 자기긍정과 삶의 질이 가족관계와 유의한 상관관계가 있었다( $F=24.086$ ,  $Sig=0.000$ ,  $R^2=0.285$ )〈표 6〉.

#### 4. 증결 및 고안

'삶의 질'(quality of life)은 한 집단을 둘러싼 삶의 객관적 조건뿐만 아니라 그 집단이 경험하고 바라는 안녕, 복지에 관한 주관적 측면을 동시에 고려한 것으로 생활에 대한 총체적인 만족감을 표현하는 개념이다 세계화 시대에 삶의 질은 국가 경쟁력의 주요 원천이자 국민들로 하여금 근로의욕과 참여욕구를 높여줄 수 있는 중요한 역할을 한다<sup>7)</sup>.

경제수준이 높아질수록 사람들의 욕구는 물질적 풍요만으로 인간의 욕구를 충족시켜 줄 수 없으며, 의미 있는 삶을 위해서는 정신적 욕구의 실현이 보다 중요하다는 점이 강조되면서, 삶의 질은 개인의 자아실현, 성취감 및 행복감을 포함하는 주관적인 것으로 이해되어야 한다는 경향이 점차 강하게 나타나기 시작한 것이다<sup>7)</sup>.

직무만족은 조직생활 중 가장 중요하게 관심을 두고 있는 분야로 직무에 대한 만족이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 가지고 있는 반면에, 직무에 불만족한 사람은 직무환경에 대해 부정적 태도를 갖는다<sup>8)</sup>. 또한 현대는 "직업은 필수, 결혼은 선택"이라는 말이 나올 정도로 직업이 사회생활을 영위하는데 많은 영향을 끼치고 있는 것이 사실이다. 이에, 치과위생사의 직무만족과 삶의 질과의 연관관계를 살펴보아 근로의욕과 직장에서의 근무환경 개선을 위한 기초 자료를 제공하기 위해 본 연구를 시행하였다.

직무만족에 대한 설문지는 선행연구를 수정 보완하여 35문항을 만들었으며, 각 문항의 특징

에 따라 치과위생사의 직업에 대한 만족도, 현직장의 환경 및 보수, 동료와의 관계를 묶어서 직장만족도, 자기 자신에게 얼마나 긍정적인 성격인가와, 가족과의 관계 등을 특성에 맞게 분류하고, WHOQOL-BREF의 26문항과 함께 신뢰도를 검사하였다. 신뢰도는 자기긍정(0.727)~삶의 질(0.8609)로 0.6 이상의 높은 신뢰계수를 나타냈다. 조사된 249명의 설문지를 분석하여 보면, 조사대상자는 249명 가운데 근무지역별로 살펴보면 표본 추출의 미흡하여 지역적 편중으로 인한 문제가 되어 지역적 차이를 비교할 수가 없었다. 연령별 분포는 25세 미만이 43.4%로 가장 많았으며, 조사대상자의 86.3%는 미혼이었고, 종교는 무교가 39.8%가 가장 많았으며, 이직경험은 55.6%가 1번도 없었고 조사대상자의 근무연수는 57.8%가 3년 미만이었다. 근무하는 기관으로는 54.6%가 치과의원에 근무하고 있었다.

직무만족과 삶의 질을 연령에 따라 살펴보면 직업만족은 30세 이상이 가장 높게 나타났고, 25세 이상~29세, 25세 미만 순서로 나타나 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다( $pF0.05$ ). 이는 정<sup>4)</sup>의 연구에서도 알 수 있듯이 연령이 높을수록 자기직무에 전문적 지식이 쌓여 직무에 능숙해지기 때문이 아닌가 사료된다.

또한 현직장에 대한 근무조건 및 직장내 동료와의 관계 등의 직장에 대한 만족은 30세 이상이 가장 높게 나타났고, 25세 이상~29세, 25세 미만 순서로 나타나 연령별로 유의한 차이가 있었다( $pE0.05$ ). 이와 같은 이유는 연령이 높을수록 사회생활에 느끼는 조직원과의 생활과 업무의 전문성 등이 잘 활용되기 때문이라고 사료되었다. 사회생활의 대인관계 및 직무에 영향을 미치는 자기긍정은 30세 이상이 가장 높게 나타났으며, 25세 미만, 25세 이상~29세 순서로 나타나 유의한 차이가 있었다

( $pE0.05$ ). 이는 30세 이상이 되면 이해와 사고의 폭이 넓어지고, 25세 미만의 대상자는 학교를 졸업한 후 직장에서 적응을 하며 새로운 전문기술을 습득하는 등으로 인하여 높게 나타난다고 사료되었다.

치과위생사의 직무만족 및 직장만족과 자기 긍정적 성격, 가족관계 등과 삶의 질을 근무기관에 따라 살펴보면 치과위생사의 직무에 대한 만족은 종합병원 내 치과에 근무하는 대상자가 가장 높게 나타났고, 치과의원 근무 종사자는 가장 낮게 나타났으나 각 기관별로 유의한 차이가 없었다( $pF0.05$ ).

또한 직장만족에 대한 평균도 종합병원 내 치과에 근무하는 대상자의 응답이 가장 높게 나타났으며, 대학병원, 치과의원, 치과병원 순서로 나타나 치과병원이 가장 낮게 나타났으나 진료기관별로는 유의한 차이는 없었다( $pF0.05$ ). 최<sup>9)</sup>의 연구에 따르면 업무의 자율성이 많을수록, 업무의 명확성이 클수록, 직장동료의 지원이 많을수록, 직속상사의 지원이 많을수록 직업의 안정성이 많을수록 조직 애착도에 상관이 있는 것으로 보고하고 있어 치과위생사의 업무분장이 이루어져 자율적 처치를 할 수 있는 범위를 확대해주는 것 또한 직장만족에 도움을 주는 것이라고 사료되었다.

자기 자신에 대한 긍정적이고 성격에 대한 평가는 대학병원에 근무하는 대상자가 가장 높게 나타났고, 종합병원 내 치과 근무자, 치과병원 근무자, 치과의원 근무자의 순서로 나타나 역시 치과의원 근무자가 가장 낮은 평균을 나타냈다( $pF0.05$ ). 최<sup>9)</sup>의 연구에 의하면 치과의원 근무자의 직무만족은 긍정적 심성이 많을수록 높게 나타난다고 하였고, 치과병원 근무자의 경우 기대충족도가 높을수록 직무만족이 높게 나타난다고 하였다. 이는 직장이 가지는 소속감이 자기 긍정적인 자신감에 많은 도움을 주는

것이라고 사료되며 긍정적인 성격은 직무에 많은 영향을 준다고 사료되었다.

가족관계에 대한 만족도의 평균은 종합병원 내 치과 근무자가 가장 높게 나타났고 치과병원 근무자, 대학병원 근무자, 치과의원 근무자 순서로 치과의원 근무자가 가장 낮은 평균을 보였다( $pF0.05$ ). 신체, 심리, 사회, 생활환경을 포함한 삶의 질에 관하여는 종합병원 내 치과 근무자가 가장 높게 나타났으며, 치과병원 근무자 대학병원 근무자, 치과의원 근무자 순서로 치과의원 근무자가 가장 낮게 나타났으며, 근무기관별로 유의한 차이가 있었다( $pE0.05$ ). 이상 근무기관에 따른 직업만족 및 직장 등 직무만족과 관련된 조사와 삶의 질에 대한 조사에서 치과의원 근무자의 평균이 가장 낮게 나왔다. 이는 치과의원 근무자의 조사대상이 많음에 따른 평균의 하락도 이유가 있으나, 치과의원은 대부분 치과의사 1인 운영체제의 소규모 사업장이 73%<sup>10)</sup>로 직업의 안정성에 대해 상당한 불안요소를 가지고 있기 때문으로 사료되었다.

치과위생사의 직무만족과 삶의 질을 근무연한에 따라 살펴보면 표 5에서와 같이 직무만족도는 12년 이상 근무자가 가장 높게 나타났으며, 3년 이상~7년 미만, 7년 이상~12년 미만, 3년 미만 순서로 나타났으며 근무 연한별로 유의한 차이가 있었다( $pE0.05$ ).

또한 직장에 대한 만족도 또한 12년 이상 근무자가 가장 높게 나타났으며 3년 이상~7년 미만, 7년 이상~12년 미만, 3년 미만 순서로 나타났으며 유의한 차이가 있었다( $pE0.05$ ). 이는 12년 이상 근무하면서 쌓인 연륜이 직무에 자신감을 주어서라고 사료된다. 최<sup>9)</sup>의 연구에서는 기술 및 지식이 많을수록 조직애착도와 상관이 있게 나타나고 있다고 보고하고 있어 근무연한이 높을수록 직장만족과 관계가 있다고 사료되었다. 그러나 7년 이상 12년 미만의 근무

자가 약간 낮게 나타난 것은 자신이 하는 업무의 중요성과 소속감, 책임감을 충분히 느끼고 있으나, 업무량과 경력에 비추어 적당한 보수를 받지 못하고 있으며 근무환경에 불만족을 가지는 것으로 나타난 권<sup>11)</sup>의 연구를 기초로 파악하면 7년 이상~12년 이상의 근무자가 보수와 근무환경에 불만족하여 이와 같이 나타났다고 사료되며, 이상과 같은 결과는 잦은 이직으로 나타날 수 있으므로 장기 근속에 따른 보수의 적절한 보상이 필요하다고 사료되었다.

기타 직무나 사회생활에 필요한 자기 긍정과 가족관계에 대한 성적도 근무연수가 많을수록 높게 나타나 연령과 근무연수가 높은 치과위생사들의 잦은 이직을 방지하고 휴직하고 있는 경력 치과위생사를 임상에 근무할 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 사료되었다.

직업, 직장과 성격 등 직무에 영향을 주는 요인과 삶의 질과의 연관관계를 살펴보기 위하여 삶의 질을 종속변수로 살펴보면 직장만족과 가족관계가 통계적으로 유의하게 나와 삶의 질과 유의한 상관관계를 가지고 있다. 이는 직업과 긍정적 성격보다는 직장이나, 가족관계 등과 같이 사회관계가 좋을수록 삶의 질도 높게 나타나는 상관관계를 가지고 있어서 현대인의 특징이라 할 수 있는 인간관계중심 성향을 보인다 고 사료되었다.

또한, 직업만족을 종속변수로 하여 직장만족과 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면, 직업만족과 직장만족, 자기긍정에는 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 자신의 직업에 만족하면 직장에 만족하고 자기 자신에 대한 긍정적인 성향을 가지게 된다고 사료되었다.

그리고, 직장만족을 종속변수로 하여 직업만족, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면 직장만족이 모든 변수에 유의한 상관

관계가 있음을 알 수 있다. 이는 직장생활의 만족이 전반적인 직무와 자기긍정, 가족관계, 삶의 질에 영향을 미치는 것을 알 수 있으며, 그러므로 만족한 직장생활을 위하여 직장 내의 근무환경을 근무자의 의견을 고려하여 만드는 것이 중요하다고 사료되었다.

그리고 자기긍정을 종속변수로 하여 직무만족, 직장만족, 가족관계, 삶의 질을 살펴보면, 자기긍정이 직무와 직장, 가족관계에 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 최<sup>9)</sup>의 연구에서 살펴보면 긍정적 심성이 많을수록 조직에 착과 상관관이 있게 나타났고 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다고 보고하고 있다. 그러므로 자기긍정은 직무에서의 자신감과 직장에서의 소속감에 중요한 변수이므로 치과위생사가 직업에 대한 자부심을 느끼도록 업무의 자율성이 확립되어야 하고 치과위생사 스스로도 긍정적인 성격을 가지도록 노력해야 한다고 사료되었다. 가족관계를 종속변수로 한 상관관계는 자기긍정과 삶의 질이 가족관계와 유의한 상관관계가 있었다. 가족간의 관계가 원만하면 자기긍정과 삶의 질에 영향을 주므로 주위 관계가 좋을수록 자기긍정이나 삶에 있어서 만족함을 느낀다고 사료되었다.

이상에서 살펴본 바에 의하면 직장생활이 만족할수록 직업에 대하여는 물론 자기긍정과 가족관계, 삶의 질에 있어서도 높은 연관성이 있음을 알 수 있다. 치과위생사들이 자기 직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도가 직장생활의 질뿐만 아니라, 삶의 질에도 영향을 미친다는 것은 선행연구에서도 보고된 바가 있으므로<sup>12)</sup> 치과위생사의 직장에 대한 만족을 높이기 위하여 업무의 자율성과 직장에서의 환경을 잘 조성하여 치과위생사의 자긍심을 높여 업무의 효율화를 높이는 것이 바람직하다고 하겠다.

이 연구의 제한점으로는 조사대상자의 지역

이 치우쳐 있어서 지역비교가 되지 않았다는 점과, 표본수가 작아 대표성을 떨 수 없고, 또한 질문에 불성실하게 응답한 항목으로 인하여 삶의 질의 항목이 세분화되지 못한 것도 미비한 점이라 할 수 있다. 그러므로 후속연구를 통하여 보다 진전된 연구의 진행이 있어야 한다고 사료되었다.

## 5. 결 론

치과위생사의 직무만족이 직장만족과 삶의 질과 어떠한 연관관계가 있는지 알아보기 위하여, 2003년 3월 5일부터 4월 4일까지였으며 회수된 설문 가운데 분석 가능한 249매를 대상으로 하였다. 치과위생사의 직무만족을 평가하기 위하여 근무기관, 연봉, 근무연수, 종교 등의 일반적인 사항과 선행연구를 참고삼아 치과위생사에 직업에 대한 만족감, 직장 내의 환경 및 직원들과의 관계 만족, 자기 긍정적 성격, 가족관계 등의 35문항과 삶의 질의 만족은 WHOQOL-BREF 26문항을 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS Ver 10.0 프로그램을 이용하여 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 산출하였고, 직무만족, 직장만족 및 자기긍정, 가족관계 삶의 질 등의 신뢰도를 측정하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 를 사용하였으며, 연령, 근무기관, 근무연수와 각 항목과의 연관관계를 측정하기 위해, One-way ANOVA를 사용하였으며, 직무만족과 직장만족 및 자기긍정, 가족관계 등과 삶의 질과의 연관관계를 파악하기 위하여 각 항목을 종속변수로 하는 선량회귀분석을 실시하였다. 분석결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 연령별로 살펴본 직업만족은 30세 이상이

3.5377( $\pm 0.6891$ )로 가장 높게 나타났으나 연령별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ). 직장만족도 30세 이상이 3.5753( $\pm 0.4210$ )으로 평균이 가장 높게 나타났으며 연령별로 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 자기긍정은 30세 이상이 3.9695( $\pm 0.4616$ )로 가장 높게 나타났으며 연령별로 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 가족관계에 대한 평균은 30세 이상이 4.1789( $\pm 0.5431$ )로 나타났으나 연령별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ). 신체, 심리, 사회, 생활환경을 포함한 삶의 질도 30세 이상이 3.4095( $\pm 0.3529$ )로 가장 높게 나타났으나 연령별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ).

2. 근무기관별로 살펴 본 직업만족은 종합병원 내 치과 근무자가 3.7431( $\pm 0.5940$ )로 가장 높게 나타났으나 각 기관별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ). 직장만족도 종합병원 내 치과 근무자가 3.6615( $\pm 0.4602$ )으로 평균이 가장 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었다( $p > 0.05$ ). 자기긍정은 대학병원 근무자가 3.9773( $\pm 0.7151$ )로 가장 높게 나타났으며 근무기관별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ). 가족관계는 종합병원 내 치과 근무자가 4.2500( $\pm 0.5528$ )으로 가장 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다( $p > 0.05$ ). 삶의 질은 종합병원 내 치과 근무자가 3.4046( $\pm 0.4155$ )으로 가장 높게 나타났으며 근무기관별로 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ).

3. 근무연한별로 살펴 본 직업만족은 12년 이상이 3.9326( $\pm 0.6673$ )으로 가장 높게 나타났으며, 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 직장만족도 12년 이상 근무자가 3.8316( $\pm 0.4342$ )으로 가장 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 자기긍정은

12년 이상 근무자가 4.2000( $\pm 0.4551$ )으로 가장 높았으며, 근무연한에 따라 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 가족관계는 12년 이상 근무자가 4.3778( $\pm 0.4692$ )로 가장 높게 나타났으나 근무연한별로 유의한 차이가 없었다( $p > 0.05$ ). 삶의 질은 12년 이상이 3.5235( $\pm 0.4323$ )로 가장 높게 나타났으나 근무연한에 따라 유의한 차이는 없었다( $p > 0.05$ ).

4. 삶의 질을 종속변수로 하여 직업만족, 직장만족, 긍정적 성격, 가족관계 등의 연관관계를 살펴보면 직업만족과 자기 긍정은 상관관계가 없었으며, 직장만족과 가족관계는 유의한 상관관계를 가지고 있었다( $F = 15.983$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $R^2 = 0.209$ ). 직업만족을 종속변수로 하여 직장만족과 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면, 직장만족과 자기긍정은 유의한 상관관계가 있었으며, 가족관계와 삶의 질은 유의한 상관관계가 없었다( $F = 25.208$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $R^2 = 0.294$ ). 직장만족을 종속변수로 하여 직업만족, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질의 연관관계를 살펴보면 직업만족, 자기긍정, 가족관계, 삶의 질 등 모든 변수에 유의한 상관관계가 있었다( $F = 38.563$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $R^2 = 0.389$ ). 자기긍정을 종속변수로 하여 직업만족, 직장만족, 가족관계, 삶의 질을 살펴보면, 직업만족, 직장만족, 가족관계 등에서는 유의한 상관관계가 있었으며, 삶의 질 상관관계가 없었다( $F = 40.776$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $R^2 = 0.403$ ). 가족관계를 종속변수로 살펴보면, 자기긍정과 삶의 질에서는 유의한 상관관계가 있었으며, 직업만족과 직장만족에는 유의한 상관관계가 없었다( $F = 24.086$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $R^2 = 0.285$ ).

이상에서 살펴본 바에 의하면 직장생활이 만족할수록 직업에 대하여는 물론 자기긍정과 가족관계, 삶의 질에 있어서도 높은 연관성이 있음을 알 수 있다. 그러므로 치과위생사의 직장에 대한 만족을 높이기 위하여 업무의 자율성을 보장하고 직장에서의 환경을 잘 조성하여 치과위생사의 자긍심을 높여 업무의 효율화를 높이는 것이 바람직하다고 하겠다.

## 참고문헌

1. Szalai, A. The meaning of Comparative Research on the quality of Life: The Quality of Life-Comparative studies. USA: SAge Publications Inc., 1980:70.
2. Padilla, G. V. and Grant, M. M.(1985): Quality of life as a cancer outcome variable. *Americans Nursing S.*: 1985: 8:45-47.
3. WHOQOL Group. The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*: 1995;41(10): 1403-1409.
4. 정재연. "치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구". 월간 치과연구 1998: 43(2).
5. 강부월. "조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구-치과위생사를 대상으로-", 경기대학교 대학원 박사학위논문 1999.
6. 김석희, 조직행위론 강의. 1판. 서울: 법경사: 1996.
7. 이경은, 정보화와 도시주민의 「삶의 질」의 관계-전주시 사례 조사. 전북대학교 대학

- 원 석사학위논문 2000.
8. 정진태. 조직구성원의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 고려대학교 경영대학 석사학위논문 1985.
  9. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직에 착에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문 2001.
  10. 정재연, 황윤숙, 김영경. 치과위생사의 인력수급 및 활용방안에 관한 연구. 수원여자대학논문집 2002:28.
  11. 권순복. 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사 연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문 1995.
  12. Han, N. C. Organizational Commitment in South Korea. Unpublished doctoral dissertation, the University of Iowa. 1992.

Abstract
----------

# A Study on the Job Satisfaction and Quality of Life in Dental Hygienists

Young-Kyung Kim

Department of Dental Hygiene, Dong-Ju College

**Key Words:** Job Satisfaction, Workplace Satisfaction, Self-Affirmation, Family-Related Satisfaction, Quality of Life

The present study conducted a survey on the correlation between job satisfaction of dental hygienists and their workplace satisfaction and quality of life. A total of 249 surveys eligible among all the collected surveys were used in the analysis. The survey consisted of 61 items: 35 items were about self-evaluations of their satisfaction with their tasks, occupation, and workplace, as well as the degree of self-affirmation and their family-related satisfaction; the rests were 26 WHOQOL-BREF items investigating the quality of life.

Collected data were processed using the SPSS Ver. 10.0 calculating the reliability with the frequency, percentage, and Cronbach's  $\alpha$ . Besides, one-way ANOVA and linear regression analysis examined the correlation between the variables. The conclusion is as follows:

1. By Age: Job satisfaction and family-related satisfaction were highest in the subjects aged 30 or older ( $3.5377 \pm 0.6891$  at  $p < 0.05$  and  $4.1789 \pm 0.5431$  at  $p < 0.05$ , respectively), though the differences were not statistically significant). Workplace satisfaction and self-affirmation were also highest in those aged 30 or older ( $3.5753 \pm 0.4210$  at  $p < 0.05$  and  $3.9695 \pm 0.4616$  at  $p < 0.05$ , respectively). The differences were statistically significant. Quality of life was also highest in those aged 30 or older ( $3.4095 \pm 0.3529$ ,  $p < 0.05$ ).
2. By Types of Dental Institutions: Job satisfaction and workplace satisfaction were highest in the subjects who worked at the dental department in a general hospital ( $3.7431 \pm 0.5940$  at  $p < 0.05$  and  $3.6615 \pm 0.4602$  at  $p < 0.05$ , respectively), though without statistical significance. Self-affirmation was highest in those working in university hospitals ( $3.773 \pm$

0.7151,  $p < 0.05$ ), while family-related satisfaction was highest, though without statistical significance, in those working at the dental department in general hospitals ( $4.2500 \pm 0.5528$ ,  $p < 0.05$ ), who also showed highest quality of life with statistical significance ( $3.4046 \pm 0.4155$ ,  $p < 0.05$ ).

3. By Years at Work: The subjects who had worked as a dental hygienist for 12 years or more showed highest satisfaction or scores in all the variables investigated: job satisfaction ( $3.9326 \pm 0.6673$ ,  $p < 0.05$ ); workplace satisfaction ( $3.8316 \pm 0.4342$ ,  $p < 0.05$ ); self-affirmation ( $4.2000 \pm 0.4551$ ,  $p < 0.05$ ); family-related satisfaction ( $4.3778 \pm 0.4692$ ,  $p < 0.05$ ); and quality of life ( $3.5235 \pm 0.4323$ ,  $p < 0.05$ ). All but quality of life showed a difference with statistical significance.
4. Correlation between Quality of Life and Overall Job Satisfaction: Quality of life doesn't have a correlation with the subjects' satisfaction with their occupation or with their self-affirmation, while it does have a correlation with workplace satisfaction and family-related satisfaction ( $F = 15.983$ ,  $\text{Sig} = 0.000$ ,  $R^2 = 0.209$ ). Besides, workplace satisfaction has a significant correlation with all the variables: job satisfaction, self-affirmation, family-related satisfaction, and quality of life ( $F = 38.563$ ,  $\text{Sig} = 0.000$ ,  $R^2 = 0.389$ ).

The above result shows that workplace satisfaction has a high correlation with job satisfaction, self-affirmation, family-related satisfaction and with quality of life. Consequently, to enhance satisfaction of dental hygienists with their workplace, it would be important to promote their autonomy and make desirable workplace environments so that they can work efficiently with pride for their job.