

광주광역시 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구

윤혜정 · 박영남¹ · 하명옥²

신흥대학 치위생과, ¹전북과학대학, ²광주보건대학

색인 : 직무만족도, 치과위생사

1. 서론

오늘날 과학기술과 의·치학의 급속한 발달에 따라서 건강과 삶의 질의 향상이 중요한 사회적 관심 사항으로 대두되고 있으며 구강보건 향상은 건강뿐만 아니라, 삶의 질 향상과도 밀접한 관련이 있게 되었다¹⁾. 그와 더불어 구강건강은 일생 동안의 건강에 필수적인 구성요소로 작용하면서 구강건강에 대한 관심 역시 증가하고 있는 실정이다. 따라서 구강보건 분야의 전문화 및 세분화된 양질의 의료 서비스가 요구되고 있다²⁾. 이에 따라 치과위생사의 업무도 급변하는 사회제도에 적응하면서 점점 더 세분화되고 전문화되고 있으나³⁾, 치과의사들의 치과위생사에 대한 인식부족과 사회적인 치과위생사에 대한 인식부족으로 치과위생사의 고유 업무인 구강보건교육, 구강병 예방업무, 치과진료협조 업무, 보험청구 중 치과진료협조 업무와 일부 구강병 예방업무를 주 업무로 수행하고 있었다⁴⁾. 따라서

치과위생사들은 본인 직무에 대한 불만족을 경험하고, 이로 인한 잦은 이직과 짧은 업무 연한이 문제점으로 대두되고 있다⁵⁾.

전문직업인은 효율적인 업무수행을 위해서 직업에 대한 신념과 지각개념이 무엇보다도 중요하며, 자아 개념이 높고 직무만족도가 높을수록 업무에 대한 자신감이 생기고 생산성이 높아진다고 한다⁶⁾. 직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로서 개인적 특성과 조직요인, 직무요인, 환경요인 등 다양한 요인들에 의하여 영향을 받으며⁷⁾, 또한 직무만족도는 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들이 영향을 미친다고 하였다⁸⁾. 이에 의료종사자들의 직무만족도는 환자들의 생명과 심적 안정 등에 영향을 미칠 수 있으므로 중요하게 다루어져야 할 부분이다.

치과위생사의 직무만족과 관련된 연구에서 윤

등⁸⁾은 전국을 대상으로 조사한 결과 치과위생사의 직무만족요인에는 장래성 요인과 행정요인, 상호관계요인이 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 김과 김⁵⁾은 서울시를 대상으로 설문조사하여 종합병원과 치과의원 중 종합병원에서 근무하는 경우 만족도가 높았으며, 치과의료종사자 중 치과간호조무사보다는 치과위생사가 더 직무에 만족하는 것으로 나타났다. 또한 서⁹⁾는 대구광역시를 중심으로 치과위생사와 치과간호조무사의 직업만족 관련요인을 조사한 결과 환자관계, 동료관계, 직업의 장래성, 전문직 지지 및 보수요인에서 치과위생사의 만족도가 치과간호조무사보다 높았다고 보고하였다.

이와 같이 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구는 활발히 진행되고 있었고 전국적인 조사와 일부지역을 대상으로 조사한 연구들이 있었으나 광주지역에 관하여 조사 연구된 자료는 거의 없는 실정이었다. 따라서 본 연구의 목적은 광주광역시 치과위생사들의 직무만족도와 이에 영향을 미치는 요인들을 규명하여 치과위생사의 질적인 향상을 위해 직무만족도를 개선시키는 방안을 위한 기초 자료의 개발에 도움을 주고자 한다.

2. 연구방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2007년 1월 2일부터 2007년 3월 2일까지 약 2개월 동안 실시하였으며, 광주광역시의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였다. 본 연구의 자료 수집은 우편을 통한 설문지 배부 및 회수하였으며, 설문지는 총 300부를 배부하여 220부를 회수하였고, 이 중에서 기재가 누락되거나 모순이 발견된 12부를 제외한 208부가 최종 분석에 사용되었다.

2.2. 측정도구 및 신뢰도

본 연구에 사용된 설문문항은 선행연구의 설문을 기초로 치과위생사의 특성을 고려하여 수정·보완하였다^{8,9)}.

치과위생사의 직무만족 관련요인은 7개 영역별로 총 27문항으로 Likert 척도를 사용하여 매우 만족에 5점, 매우 불만족에 1점을 부여하여 측정하였으며 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다. 직무만족도는 자신의 직업에 대한 만족 정도를 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였으며, 각 개인의 일반적 특성관련 질문 8문항을 조사하였다.

본 연구의 직무만족 관련요인의 신뢰도를 검증한 결과 Cronbach's $\alpha=0.84$ 로 나타난 것을 볼 때, 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있었다.

2.3. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 대상자의 일반적 특성과 직무만족도 관련요인별 만족도의 차이를 t-검정과 일원배치 분산분석을 이용하여 분석하였으며, 분산분석에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우 Tukey의 다중비교법으로 사후검정하였다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구성적

3.1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구는 대상자의 일반적인 특성으로 연령, 결혼 여부, 학력, 총 근무경력, 근무처, 현 직장 근무경력, 월 평균소득을 조사하였다(표 1). 대상자

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

| | | 빈도 | 퍼센트 |
|-----------|---------------|-----|------|
| 연령 | 23세 이하 | 61 | 29.3 |
| | 24~26세 | 79 | 38.0 |
| | 27~29세 | 36 | 17.3 |
| | 30세 이상 | 32 | 15.4 |
| 결혼 여부 | 미혼 | 175 | 84.1 |
| | 기혼 | 33 | 15.9 |
| 학력 | 전문학사 | 164 | 78.8 |
| | 학사(4년 대졸)이상 | 44 | 21.2 |
| 총 근무경력 | 1년 미만 | 49 | 23.6 |
| | 1~3년 미만 | 31 | 14.9 |
| | 3~6년 미만 | 67 | 32.2 |
| | 6~9년 미만 | 35 | 16.8 |
| | 9년 이상 | 26 | 12.5 |
| 현 근무처 | 치과의원 | 129 | 62.0 |
| | 치과병원 | 54 | 26.0 |
| | 종합병원 | 22 | 10.6 |
| | 기타 | 3 | 1.4 |
| 현 직장 근무경력 | 1년 미만 | 31 | 14.9 |
| | 1~3년 미만 | 80 | 38.5 |
| | 3~6년 미만 | 62 | 29.8 |
| | 6~9년 미만 | 19 | 9.1 |
| | 9년 이상 | 16 | 7.7 |
| 월 평균소득 | 100만 원 미만 | 21 | 10.1 |
| | 100~140만 원 미만 | 92 | 44.2 |
| | 140~180만 원 미만 | 64 | 30.8 |
| | 180~220만 원 미만 | 19 | 9.1 |
| | 220~260만 원 미만 | 6 | 2.9 |
| | 260만 원 이상 | 6 | 2.9 |
| 합계 | | 208 | 100 |

의 연령분포는 24~26세가 79명(38.0%)로 가장 많았고 다음으로 23세 이하가 61명(29.3%)을 나타냈다. 결혼 여부는 미혼이 175명(84.1%), 기혼이 33명(15.9%)이었다. 학력은 전문학사가 164명(78.8%), 학사 이상이 44명(21.2%)의 분포를 보였다. 총 근무경력은 3~6년 미만이 67명(32.2%), 1년 미만이 49명(23.6%), 6~9년 미만이 35명

(16.8%)의 순으로 나타났다. 현 근무처는 치과의원 129명(62.0%), 치과병원 54명(26.0%), 종합병원 22명(10.6%) 순이었다. 현 직장 근무경력은 1~3년 미만이 80명(38.5%), 3~6년 미만이 62명(29.8%), 1년 미만이 31명(14.9%) 순으로 나타났다. 월 평균소득은 100~140만 원 미만이 92명(44.2%)으로 가장 많았으며, 140~180만 원 미만

이 64명(30.8%), 100만 원 미만 21명(10.1%) 순으로 나타났다.

3.2. 직무만족도의 각 요인별 수준

치과위생사의 직무만족도의 각 요인별 수준은 <표 2>와 같다. 대상자의 직무만족요인은 전문적 지위요인, 근무환경요인, 보수요인, 장래성 요인, 업무요구량 요인, 환자관계요인, 동료관계요인이

었으며, 평균평점은 최대점수 5점에 대하여 전체 평균은 3.20 ± 0.37 이었다. 각 요인별 직무만족도는 최대평점 5점에 대해 환자관계요인에서 3.79 ± 0.48 로 가장 높았으며, 다음으로 동료관계요인 3.62 ± 0.57 , 근무환경요인 3.39 ± 0.61 , 장래성 요인 3.30 ± 0.66 , 전문적 지위요인 2.89 ± 0.75 , 보수요인 2.82 ± 0.74 순으로 나타났으며 업무요구량이 2.58 ± 0.59 로 가장 낮은 결과를 보였다.

표 2. 직무만족도의 각 요인별 수준

| 요인명 | 문항 | M±SD | 전체 (M±SD) |
|-----------|---------------------------------------|-----------|-----------|
| 전문적 지위 | 나에게 중요한 업무를 결정할 수 있는 권한이 많은 편이다. | 2.74±0.87 | 2.89±0.75 |
| | 나는 업무수행에 관한 사항을 스스로 조정할 수 있다. | 2.97±0.89 | |
| 근무환경 | 환자 진료 문제에 대하여 치과의사들과 의논할 시간과 기회가 있다. | 2.98±1.03 | 3.39±0.61 |
| | 우리 치과는 직원복지에 많은 노력을 기울이고 있다. | 3.34±0.92 | |
| | 우리 치과의 조직은 체계적이다. | 3.53±0.85 | |
| | 우리 치과는 편의시설(탈의실 및 휴게실 등)이 잘 갖추어져 있다. | 3.58±0.99 | |
| | 우리 치과의 업무수행 절차와 방법에 대해 대체로 만족한다. | 3.35±0.75 | |
| 보수 | 우리 치과의 운영방침은 합리적이다. | 3.16±0.71 | 2.82±0.74 |
| | 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다. | 2.91±0.94 | |
| | 내가 업무에 제공하는 노력에 비해 보수가 적다고 생각한다. | 2.69±0.85 | |
| | 나의 경력에 비해 적절한 보수를 받지 못하고 있다. | 2.87±0.86 | |
| 장래성 | 내가 현재 받고 있는 보수는 타 치과에 비하면 높은 편이다. | 2.84±0.98 | 3.30±0.66 |
| | 나의 직업은 장래성이 없다. | 3.28±0.91 | |
| | 나의 직업은 안정적인 것이 못된다. | 3.14±0.98 | |
| | 앞으로 나의 직업에 대한 사회경제적 전망은 밝은 편이다. | 3.20±0.81 | |
| 업무 요구량 | 나의 직업은 앞으로 업무범위의 확장과 더불어 발전 가능성이 있다. | 3.58±0.82 | 2.58±0.59 |
| | 과도한 업무량으로 인해 피로를 느끼는 경우가 있다. | 2.19±0.88 | |
| | 나에게 요구되는 진료 관련업무 외의 잡무가 많다. | 2.38±0.93 | |
| | 내 업무를 완수하는 데 주어지는 시간은 충분하다. | 3.13±0.77 | |
| | 매일 접해야 하는 환자의 수가 너무 많다. | 2.61±0.79 | |
| 환자관계 | 나는 환자나 보호자의 호소를 경청하고 관심을 보인다. | 3.80±0.60 | 3.79±0.48 |
| | 나는 환자에게 깊은 관심과 애정을 가지고 대하고 있다. | 3.73±0.67 | |
| | 환자의 느낌을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다. | 4.19±0.68 | |
| | 나는 환자들의 요구 및 기대에 부응하여 환자들로부터 인정받고 있다. | 3.45±0.62 | |
| 동료관계 | 나는 어려움이 있을 때 쉽게 의논할 수 있는 동료나 상급자가 있다. | 3.87±0.73 | 3.62±0.57 |
| | 나는 퇴근 후 동료들과 잘 어울린다. | 3.31±0.78 | |
| | 나는 동료들과 일상적인 문제나 업무에 관해 의논한다. | 3.67±0.70 | |
| 직무만족도(합계) | | | 3.20±0.37 |

또 각 직무만족요인에 따른 문항의 최고점을 살펴 보면 전문적 지위요인에서는 ‘환자진료 문제에 대하여 치과의사들과 의논할 시간과 기회가 있다.’가 2.98 ± 1.03 , 근무환경요인은 ‘우리 치과는 편의시설(탈의실 및 휴게실 등)이 잘 갖추어져 있다.’가 3.58 ± 0.99 , 보수요인은 ‘나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.’가 2.91 ± 0.94 , 장래성 요인은 ‘나의 직업은 앞으로 업무범위의 확장과 더불어 발전 가능성이 있다.’가 3.58 ± 0.82 , 업무요구량 요인은 ‘내 업무를 완수하는데 주어지는 시간은 충분하다.’가 3.13 ± 0.77 , 환자관계요인은 ‘환자의 느낌을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.’가 4.19 ± 0.68 , 동료관계요인은 ‘나는 어려움이 있을 때 쉽게 의논할 수 있는 동료나 상급자가 있다.’가 3.87 ± 0.73 으로 각각 나타났다.

3.3. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 각 요인별 직무만족도

3.3.1. 연령에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 연령에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

전문적 지위요인은 연령이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이가 있었으며($p < 0.01$), Tukey 검증을 통해 표본평균의 차이를 알아본 결과 23세

이하와 27~29세, 30세 이상에서 유의한 차이를 보였고 24~26세와 30세 이상에서도 유의한 차이를 보였다. 보수요인에서도 연령이 증가할수록 대체로 만족도가 높아져 유의한 차이가 있었으며($p < 0.05$), Tukey 검증에서는 24~26세와 30세 이상에서 유의한 차이를 나타냈다. 또한 업무요구량 요인에서도 연령이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이를 보였으며($p < 0.05$), Tukey 검증 검증에서 24~26세와 30세 이상에서 유의한 차이를 나타냈다. 환자관계요인도 연령이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), Tukey 검증에서 30세 이상과 다른 모든 연령군에서 유의한 차이를 보였다. 동료관계요인에 있어서는 다른 군들에 비해 24~26세군에서 높은 만족도를 나타내어 유의한 차이를 보였으며($p < 0.05$), Tukey 검증에서 23세 이하와 24~26세에서 유의한 차이를 나타냈다. 근무환경요인, 장래성 요인에서는 연령에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.2. 결혼 여부에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 결혼 여부에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 4>와 같다.

전문적 지위요인은 기혼자들이 미혼자들보다

표 3. 연령에 따른 각 요인별 직무만족도

(단위: 년)

| | 23세 이하 | 24~26세 | 27~29세 | 30세 이상 | total | F | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|---------|
| | N=61 | N=79 | N=36 | N=32 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.56±0.77 | 2.87±0.71 | 3.06±0.69 | 3.41±0.57 | 2.89±0.75 | 10.896 | 0.000** |
| 근무환경 | 3.51±0.52 | 3.33±0.60 | 3.32±0.70 | 3.38±0.69 | 3.39±0.61 | 1.169 | 0.323 |
| 보수 | 2.76±0.74 | 2.69±0.75 | 2.99±0.67 | 3.10±0.73 | 2.82±0.74 | 3.293 | 0.022* |
| 장래성 | 3.35±0.64 | 3.20±0.65 | 3.24±0.67 | 3.52±0.68 | 3.30±0.66 | 2.031 | 0.111 |
| 업무요구량 | 2.56±0.59 | 2.43±0.59 | 2.74±0.52 | 2.78±0.59 | 2.58±0.59 | 3.890 | 0.010* |
| 환자관계 | 3.61±0.47 | 3.83±0.43 | 3.76±0.50 | 4.08±0.44 | 3.79±0.48 | 7.609 | 0.000** |
| 동료관계 | 3.50±0.67 | 3.76±0.52 | 3.55±0.57 | 3.54±0.44 | 3.62±0.57 | 2.988 | 0.032* |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

만족도가 높아 유의한 차이를 나타냈다($p < 0.01$). 그 외 근무환경요인, 보수요인, 장래성 요인, 업무요구량 요인, 환자관계요인, 동료관계요인은 결혼 여부에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.3. 학력에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 학력에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

보수요인에서 대학교 재학 이상에서 전문대졸보다 만족도가 높아 유의한 차이를 나타냈다($p < 0.05$). 그 외 전문적 지위요인, 근무환경요인,

장래성 요인, 업무요구량 요인, 환자관계요인, 동료관계요인은 학력에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.4. 총 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 총 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 6>과 같다.

전문적 지위요인은 총 경력이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이가 있었으며($p < 0.01$), Tukey 검증에서 1년 미만, 1~3년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 보수요인도 총 경력이 많을수록 만족도가 비교적 높아

표 4. 결혼 여부에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 미혼 | 기혼 | total | T | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|--------|---------|
| | N=175 | N=33 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.84±0.77 | 3.20±0.56 | 2.89±0.75 | -3.198 | 0.002** |
| 근무환경 | 3.41±0.60 | 3.27±0.68 | 3.39±0.61 | 1.183 | 0.238 |
| 보수 | 2.79±0.76 | 3.00±0.62 | 2.82±0.74 | -1.488 | 0.138 |
| 장래성 | 3.28±0.67 | 3.41±0.58 | 3.30±0.66 | -1.021 | 0.308 |
| 업무요구량 | 2.54±0.59 | 2.75±0.55 | 2.58±0.59 | -1.862 | 0.064 |
| 환자관계 | 3.77±0.48 | 3.90±0.48 | 3.79±0.48 | -1.456 | 0.147 |
| 동료관계 | 3.64±0.59 | 3.49±0.44 | 3.62±0.57 | 1.319 | 0.189 |

** $p < 0.01$

표 5. 학력에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 전문대졸 | 대학교 재학 이상 | total | T | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|--------|--------|
| | N=164 | N=44 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.87±0.78 | 2.99±0.64 | 2.89±0.75 | -0.972 | 0.332 |
| 근무환경 | 3.37±0.61 | 3.46±0.62 | 3.39±0.61 | -0.860 | 0.391 |
| 보수 | 2.76±0.73 | 3.08±0.72 | 2.82±0.74 | -2.608 | 0.010* |
| 장래성 | 3.29±0.66 | 3.36±0.66 | 3.30±0.66 | -0.637 | 0.525 |
| 업무요구량 | 2.60±0.63 | 2.49±0.43 | 2.58±0.59 | 1.031 | 0.304 |
| 환자관계 | 3.77±0.51 | 3.88±0.34 | 3.79±0.48 | -1.319 | 0.189 |
| 동료관계 | 3.58±0.59 | 3.76±0.50 | 3.62±0.57 | -1.866 | 0.063 |

* $p < 0.05$

저 유의한 차이가 있었으며(p<0.01), Tukey 검증에서 1~3년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 나타냈다. 또한 장래성 요인은 총 근무경력이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이가 있었으며(p<0.05), Tukey 검증에서 1~3년 미만과 1년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 나타냈다. 환자관계요인도 총 근무경력이 많을수록 만족도가 높아져 유의한 차이가 있었으며(p<0.01), 1년 미만, 1~3년 미만과 9년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 그 외 근무환경요인, 업무요구량 요인, 동료관계요인은 총 경력에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.5. 현 근무처에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 현 근무처에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 7>과 같다.

근무환경요인은 치과병원에 근무할수록 만족도가 높았고 다음으로 치과의원, 종합병원 순이었고 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.01), Tukey 검증결과에서 종합병원과 치과의원, 기타 간에 유의한 평균차이를 보이는 것으로 나타났다. 보수요인은 종합병원에 근무할수록 만족도가 높았고 치과병원, 치과의원 순이었고 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(p<0.01), Tukey 검증에서 치과의원과 치과병원 간에 유의한 차이가 있었다.

표 6. 총 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 1년 미만 | 1~3년 미만 | 3~6년 미만 | 6~9년 미만 | 9년 이상 | total | F | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|---------|
| | N=49 | N=31 | N=67 | N=19 | N=26 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.55±0.69 | 2.63±0.86 | 2.92±0.71 | 3.21±0.66 | 3.36±0.57 | 2.89±0.75 | 8.554 | 0.000** |
| 근무환경 | 3.56±0.51 | 3.37±0.58 | 3.30±0.62 | 3.39±0.70 | 3.32±0.67 | 3.39±0.61 | 1.403 | 0.234 |
| 보수 | 2.94±0.71 | 2.52±0.69 | 2.68±0.68 | 2.99±0.81 | 3.13±0.75 | 2.82±0.74 | 3.943 | 0.004** |
| 장래성 | 3.45±0.64 | 3.10±0.66 | 3.18±0.61 | 3.36±0.76 | 3.48±0.57 | 3.30±0.66 | 2.585 | 0.038* |
| 업무요구량 | 2.65±0.53 | 2.55±0.71 | 2.41±0.58 | 2.71±0.53 | 2.71±0.59 | 2.58±0.59 | 2.407 | 0.051 |
| 환자관계 | 3.66±0.47 | 3.65±0.54 | 3.79±0.43 | 3.94±0.47 | 4.01±0.44 | 3.79±0.48 | 4.074 | 0.003** |
| 동료관계 | 3.64±0.62 | 3.44±0.63 | 3.73±0.50 | 3.61±0.64 | 3.50±0.45 | 3.62±0.57 | 1.656 | 0.162 |

*p<0.05, **p<0.01

표 7. 현 근무처에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 치과의원 | 치과병원 | 종합병원 | 기타 | total | F | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|---------|
| | N=129 | N=54 | N=22 | N=3 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.94±0.70 | 2.73±0.86 | 2.97±0.74 | 3.33±0.88 | 2.89±0.75 | 1.369 | 0.253 |
| 근무환경 | 3.35±0.63 | 3.64±0.45 | 2.95±0.61 | 3.80±0.40 | 3.39±0.61 | 8.164 | 0.000** |
| 보수 | 2.71±0.70 | 2.98±0.68 | 3.00±0.94 | 3.75±0.50 | 2.82±0.74 | 3.934 | 0.009** |
| 장래성 | 3.18±0.67 | 3.57±0.61 | 3.36±0.54 | 3.33±0.63 | 3.30±0.66 | 4.969 | 0.002** |
| 업무요구량 | 2.65±0.62 | 2.40±0.51 | 2.53±0.55 | 2.83±0.29 | 2.58±0.59 | 2.496 | 0.061 |
| 환자관계 | 3.82±0.47 | 3.73±0.52 | 3.82±0.41 | 3.42±0.63 | 3.79±0.48 | 1.076 | 0.360 |
| 동료관계 | 3.65±0.52 | 3.53±0.72 | 3.61±0.49 | 3.67±0.00 | 3.62±0.57 | 0.566 | 0.638 |

**p<0.01

장래성 요인은 치과병원에 근무할수록 만족도가 높았고 종합병원, 치과의원 순이었으며($p < 0.01$), Tukey 검증에서 치과의원과 치과병원에서 유의한 차이를 보였다. 그 외 전문적 지위요인, 업무요구량 요인, 환자관계요인, 동료관계요인은 현 근무처에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.6. 현 직장 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 현 직장 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 8>과 같다.

전문적 지위요인은 현 근무경력이 많을수록 만족도가 증가하는 경향을 나타내어 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), Tukey 검증결과에서 1년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 평균 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 보수요인도 현 직장 근무경력이 많을수록 만족도가 증가하는 경향을 나타내 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), 3~6년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 장래성 요인은 6년 미만까지는 현 직장 근무경력이 증가할수록 만족도가 감소하는 경향을 나타내고 6년 이상이 될수록 만족도가 증가하는 경향을 보여 유의한 차이를 보였으며(p

< 0.05), 1~3년 미만, 3~6년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 환자관계요인은 현 직장 근무경력이 증가할수록 만족도가 증가하여 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), 1년 미만, 1~3년 미만과 6~9년 미만, 9년 이상에서 유의한 차이를 보였다. 그 외 근무환경요인, 업무요구량 요인, 동료관계요인은 현 직장 근무경력에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.3.7. 월 평균소득에 따른 각 요인별 직무만족도

치과위생사의 월 평균소득에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과는 <표 9>과 같다.

전문적 지위요인은 월 평균소득이 많을수록 만족도가 증가하는 경향을 나타내어 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), Tukey 검증결과에서 100만 원 미만, 100~140만 원 미만과 220~260만 원 미만, 260만 원 이상에서 유의한 평균차이가 있는 것으로 나타났다. 보수요인도 월 평균소득이 많을수록 만족도가 증가하는 경향을 나타내 유의한 차이를 보였으며($p < 0.01$), 260만 원 이상과 다른 월 평균소득 간에 유의한 차이가 있었다. 환자관계요인은 220~260만 원 미만에서 가장 큰 만족

표 8. 현 직장 근무경력에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 1년 미만 | 1~3년 미만 | 3~6년 미만 | 6~9년 미만 | 9년 이상 | total | F | P |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|---------|
| | N=31 | N=80 | N=62 | N=19 | N=16 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.62±0.84 | 2.74±0.73 | 2.95±0.74 | 3.26±0.50 | 3.54±0.47 | 2.89±0.75 | 6.690 | 0.000** |
| 근무환경 | 3.47±0.54 | 3.37±0.60 | 3.32±0.63 | 3.47±0.65 | 3.49±0.74 | 3.39±0.61 | 0.546 | 0.702 |
| 보수 | 2.93±0.71 | 2.69±0.67 | 2.65±0.71 | 3.18±0.78 | 3.56±0.66 | 2.82±0.74 | 7.666 | 0.000** |
| 장래성 | 3.35±0.65 | 3.23±0.67 | 3.19±0.58 | 3.62±0.74 | 3.63±0.68 | 3.30±0.66 | 2.902 | 0.023* |
| 업무요구량 | 2.77±0.52 | 2.63±0.63 | 2.44±0.61 | 2.46±0.47 | 2.63±0.46 | 2.58±0.59 | 2.095 | 0.083 |
| 환자관계 | 3.66±0.53 | 3.71±0.47 | 3.79±0.46 | 4.08±0.32 | 4.09±0.42 | 3.79±0.48 | 4.777 | 0.001** |
| 동료관계 | 3.44±0.62 | 3.58±0.61 | 3.69±0.53 | 3.75±0.60 | 3.67±0.30 | 3.62±0.57 | 1.411 | 0.231 |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

도를 보여 유의한 차이를 보였으며(p<0.01), 100~140만 원 미만과 220~260만 원 미만에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 외 근무환경 요인, 장래성 요인, 업무요구량 요인, 동료관계요인은 월 평균소득에 따른 만족도의 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았다.

3.4. 연구대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 일반적인 특성, 즉 연령, 결혼 여부, 학력, 총 근무경력, 현 근무처, 현 직장 근무경력, 월 평균소득이 직무만족도를 어느 정도 설명하는지를 알아보기 위하여 직무만족도를 종속변수로 하고 일반적 특성 변수들을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 직무만족도는 전문적 지위, 근무환경, 보수, 직업의 장래성, 업무요구량, 환자관계, 동료관계의 점수를 모두 합한 평균값을 의미한다. 독립변수 중 결혼 여부, 학력, 근무처는 명목변수들로서 이러한 변수들은 가변수 처리하였다. 결혼 여부는 미혼을 기준으로 하고, 출신학교는 전문학사를 기준으로 하여 한 개의 가변수를 만들었다. 현 근무처는 치과의원을 기준으

로 하여 4개의 근무처를 3개의 가변수(근무처 1, 근무처 2, 근무처 3)로 만들어 근무처 1은 치과의원을 1, 치과병원과 종합병원, 기타를 0으로 하고 근무처 2는 치과병원을 1, 치과의원, 종합병원, 기타를 0으로 하였으며, 근무처 3은 종합병원을 1, 치과의원, 치과병원, 기타를 0으로 한 후 다중회귀분석을 실시하였다(표 10). 직무만족은 연령, 결혼 여부, 학력, 총 근무경력, 현 근무처, 현 직장 근무경력, 월 평균소득에 의해 14.0% 정도 설명되었다. 그러나 회귀계수의 유의성 검정결과 총 근무경력과 월 평균소득만 유의확률 p<0.05로 직무만족과 관련이 있었다. 다른 변수들이 통제된 가운데 총 근무경력이 증가할수록 만족도는 감소하였고, 다른 변수들이 통제된 가운데 월 평균소득이 증가할수록 만족도는 증가하였다.

직무만족과 인구사회학적 특성 간의 다중회귀분석 결과에 의한 회귀모형은 다음과 같다.

$$\text{직무만족도} = 2.950 + 0.08 \times \text{연령} + 0.007 \times \text{결혼 여부} - 0.057 \times \text{학력} - 0.076 \times \text{총 근무경력} - 0.049 \times \text{근무처 1} - 0.045 \times \text{근무처 2} - 0.261 \times \text{근무처 3} + 0.058 \times \text{현 직장 근무경력} + 0.096 \times \text{월 평균소득}$$

표 9. 월 평균소득에 따른 각 요인별 직무만족도

| | 100만 원 미만 | 100~140만 원 미만 | 140~180만 원 미만 | 180~220만 원 미만 | 220~260만 원 미만 | 260만 원 이상 | total | F | P |
|--------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|-----------|-------|---------|
| | N=21 | N=92 | N=64 | N=19 | N=6 | N=6 | N=208 | | |
| | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | M±SD | | |
| 전문적 지위 | 2.78±0.72 | 2.68±0.73 | 3.03±0.77 | 3.19±0.63 | 3.50±0.51 | 3.61±0.39 | 2.89±0.75 | 4.915 | 0.000** |
| 근무환경 | 3.53±0.63 | 3.35±0.61 | 3.33±0.60 | 3.70±0.49 | 3.03±0.80 | 3.60±0.57 | 3.39±0.61 | 2.000 | 0.080 |
| 보수 | 2.52±0.83 | 2.64±0.68 | 2.94±0.68 | 3.17±0.65 | 3.13±0.67 | 4.08±0.34 | 2.82±0.74 | 7.751 | 0.000** |
| 장래성 | 3.35±0.47 | 3.19±0.71 | 3.33±0.65 | 3.50±0.57 | 3.58±0.65 | 3.71±0.60 | 3.30±0.66 | 1.637 | 0.152 |
| 업무요구량 | 2.80±0.68 | 2.52±0.59 | 2.57±0.58 | 2.68±0.56 | 2.25±0.65 | 2.71±0.25 | 2.58±0.59 | 1.317 | 0.258 |
| 환자관계 | 3.76±0.41 | 3.66±0.52 | 3.91±0.39 | 3.89±0.50 | 4.25±0.42 | 3.88±0.41 | 3.79±0.48 | 3.693 | 0.003** |
| 동료관계 | 3.70±0.56 | 3.56±0.64 | 3.69±0.52 | 3.54±0.57 | 3.50±0.35 | 3.67±0.00 | 3.62±0.57 | 0.596 | 0.703 |

**p<0.01

표 10. 직무만족과 인구사회학적 특성 간의 다중회귀분석 결과

| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 유의확률 | |
|-----------|---------|-------|--------|--------|-------|------------------------|
| | B | 표준오차 | 베타 | | | |
| (상수) | 2.950 | 0.273 | | 10.823 | 0.000 | |
| 연령 | 0.08 | 0.043 | 0.222 | 1.827 | 0.069 | |
| 결혼 여부 | 0.007 | 0.089 | 0.007 | 0.082 | 0.935 | R ² = 0.140 |
| 학력 | -0.057 | 0.062 | -0.063 | -0.924 | 0.357 | F = 3.585 |
| 총 근무경력 | -0.076 | 0.035 | -0.273 | -2.200 | 0.029 | p = 0.000 |
| 근무처 1 | -0.049 | 0.212 | -0.065 | -0.230 | 0.818 | |
| 근무처 2 | -0.045 | 0.214 | -0.053 | -0.209 | 0.835 | |
| 근무처 3 | -0.261 | 0.221 | -0.218 | -1.182 | 0.239 | |
| 현 직장 근무경력 | 0.058 | 0.031 | 0.171 | 1.855 | 0.065 | |
| 월 평균소득 | 0.096 | 0.039 | 0.279 | 2.443 | 0.015 | |

4. 총괄 및 고안

치과위생사는 치과의사와 함께 구강질환을 예방하고 교육하는 자로서, 구강질환이 발생하기 전의 예방치치업무를 수행하는 임상 술식가이며, 구강보건 향상 및 구강위생관리를 위한 교육을 하는 구강보건교육자이다¹⁰⁾. 이러한 일들은 수행하는 치과위생사는 환자와의 접촉시간이 많으며, 그 동안 환자들은 최상의 진료와 의료 서비스를 받기를 원한다. 이에 모든 치과종사자들에게 주어지는 육체적, 정서적인 스트레스를 최소화시켜 이들 각자가 자신이 가진 능력과 의지를 최대한 발휘하게 함으로써 환자들에게 가능한 최상의 진료를 제공하도록 할 필요가 있다¹¹⁾.

따라서 본 연구에서는 치과의료 서비스를 생산하는데 있어 그 역할과 책임이 증가되고 있는 치과위생사의 직업만족도를 개선시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 마련하고자 하였다.

치과위생사의 직무만족도는 3.20으로 나타났으며, 각 직무만족요인은 환자관계가 3.79로 가장 높았으며, 다음으로 동료관계(3.62), 근무환경(3.39), 장래성(3.30), 전문적 지위(2.89), 보수(2.82), 업무요구량(2.58) 순으로 조사되었다. 이

는 환자관계, 동료관계, 근무환경, 장래성에서는 보통(3) 이상의 직무만족을 느끼고 전문적 지위, 보수, 업무요구량에서는 아직도 직무만족을 느끼지 못하는 것으로 조사되었다. 이는 김과 김⁵⁾의 연구에서 직무만족도 3.02보다는 높게 나타났으며, 인간관계와 자율성, 전문적 위치는 보통 이상의 직무만족을 느끼고 자아실현과 근무환경 그리고 보수 및 보상체계에서는 직무만족을 느끼지 못하는 것으로 조사되어 인간관계와 보수는 비슷한 양상을 보였으나 전문적 위치에서는 차이를 보였다. 서⁹⁾와 송 등¹²⁾은 업무요구량과 보수요인에서 불만족을 나타내었다. 이러한 결과는 업무량에 비해 적절한 보수체계가 아직 고려되지 않고 있음을 시사하고 있다. 서⁹⁾에 의하면 부정당한 보수는 사기저하와 업무에 대한 동기 유발을 상실시키므로 업무량과 경력에 맞는 적절한 보수체계가 마련되어야 한다고 보고하였다.

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과, 연령별로 연령이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 업무요구량 요인, 환자관계요인, 동료관계요인에서 만족도가 높은 것으로 나타나, 서⁹⁾의 연구결과와 유사한 양상을 보였다. 이러한 결과는 일반적으로 연령이 많

을수록 경력이 많다고 볼 수 있고 그에 따라 숙련된 기술 및 일에 대한 자신감이 증가되면서 자연스럽게 환자에 대한 신뢰감이 형성되고 아울러 직무수행 능력의 향상을 불러 오는 것에서 기인된 것으로 유추할 수 있겠다. 결혼 여부별로 기혼자들이 미혼자들보다 전문적 지위요인에서 만족도가 높은 것으로 나타나($p < 0.01$) 윤 등⁸⁾의 기혼여성들이 직무만족도가 높다는 것에서 일치함을 보였다. 이것은 위의 연령에 따른 직무만족도와 관련이 있는 부분으로서 숙련된 기술을 가지고 있으면서 이때는 보통 치과에서 중추적인 지위를 가지고 있기 때문일 것으로 생각된다. 학력에 따른 각 요인별 만족도는 전체적으로 전문대졸보다는 대학교 재학 이상에서 더 만족도가 높은 것으로 나타났으나 유의한 차이를 보이는 것은 보수요인이었다($p < 0.05$). 서⁹⁾의 연구결과는 장래성 요인에서 전문대졸보다는 대학교 재학 이상에서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 학력의 증가에 따라 교육기관과 치과병·의원에서의 병행근무가 가능하고 더 나아가 교육기관과 같은 곳에 취업할 기회가 제공되는 데에서 기인된 결과로 해석할 수 있겠다. 총 근무경력별로 총 근무경력이 많을수록 전문적 지위요인, 환자관계요인은 만족도가 증가하는 것으로 나타났으나($p < 0.05$) 보수요인과 장래성 요인에서는 1~3년 미만이 가장 낮았고 다음으로 3~6년 미만, 1년 미만, 6~9년 미만, 9년 이상 순이었다. 김과 김⁵⁾에서도 3~6년 미만이 낮게 9년 이상이 높게 나타났으며, 윤 등⁸⁾은 1~3년이 가장 낮은 만족수준을 나타내었다. 이것은 직장에 처음 들어간 1년차일 때 일을 배우는 데 집중하게 되지만 일이 익숙해지는 1년이 지난 다음부터는 계속 반복되는 일에 대한 회의와 업무의 요구량은 많아지는 데 반하여 보수의 증가분은 적다는 생각에서 기인된다고 보며, 6년 정도 되었을 때는 치과에서의 적당한 지위와 숙련된 기술 등으로 인한 만족을 동반하게 된 결과라고 예측된다. 현 근무

차별로 근무환경요인에서 치과병원에 근무할수록 만족도가 높았고($p < 0.01$), 보수요인은 종합병원에 근무할수록 만족도가 높았으며($p < 0.01$), 장래성 요인은 치과병원에 근무할수록 만족도가 높은 것으로 나타났다($p < 0.01$). 김과 김⁵⁾은 종합병원이 치과의원보다 만족도가 높았다고 보고하여 본 연구와 비슷한 결과를 나타내었다. 최근 들어 치과들이 대형화되면서 새로운 치과병원들이 신설 또는 환경개선을 위한 리모델링을 하면서 환경적으로 깨끗하고 쾌적한 환경이 만들어지고 기존의 치과의사 1인이던 때와 달리 다수의 치과의사들이 근무하면서 직원들의 교육들이 체계적으로 이루어지고 또 치과직원들 자체 세미나 등이 일어나면서 나타난 결과로 생각된다. 이에 따라 의원급 병원들도 직원들의 장래성 요인을 해결할 방안들을 모색할 필요가 있다고 여겨진다. 현 직장 근무경력별로 현 근무경력이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 환자관계요인은 만족도가 증가하는 경향을 나타냈고($p < 0.01$), 장래성 요인은 6년 미만까지는 근무경력이 증가할수록 만족도가 감소하는 경향을 나타냈고 6년 이상이 될수록 만족도가 증가하는 경향을 보여 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 이는 위의 연령과 총 근무경력이 함께 관련된 것으로 보인다. 월 평균소득별로 소득수준이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 환자관계요인 만족도가 증가하는 경향을 나타내었다($p < 0.01$). 이와 전¹³⁾은 치과위생사의 월급이 많을수록 직무만족도가 높게 나타났다고 보고하였나, 윤 등⁸⁾은 월 급여액이 190~220만 원일 때 가장 높은 만족수준을 보였고 다음으로 100만 원 이하, 130~160만 원과 250만 원 이상, 100~130만 원, 160~190만 원과 220~250만 원 순으로 낮은 만족수준을 보였다. 윤 등⁸⁾은 전국 치과위생사를 대상으로 지역 간 월급의 차이에 의해 높은 만족을 보이는 순서가 순차적이지 않았던 것으로 여겨진다. 또 송 등¹²⁾은 치과의원에 근무하는 치과위생

사들의 급여체계에 대한 문제점으로 타 직종의 호봉제도와 같은 경력에 대한 상대적인 급여인상체계가 아니라, 치과 의사의 주관적 견해에 따라 다르기 때문인 것으로 생각된다고 밝혔다.

본 연구에서의 다중회귀분석 결과 조사대상자의 연령, 결혼 여부, 학력, 총 근무경력, 근무처, 현 직장 근무경력, 월 평균소득의 인구사회학적 특성이 직무만족도를 설명할 수 있는 정도는 14.0% 정도였다. 그러나 그 중에서 총 근무경력과 월평균소득만이 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 나타났으며 다른 변수들이 통제된 가운데 총 근무경력이 감소하거나 월 평균소득이 증가할수록 만족도는 증가하였다. 송 등¹²⁾은 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 근무처만 나타났으며, 윤 등⁸⁾은 장래성 요인과 행정요인, 상호관계요인 순으로 영향을 준다고 보고하였다. 이¹⁴⁾는 보수란 치과위생사의 능력과 근무의욕을 자극하는 유인체계 중 경제적 유인에 해당하는 것으로 전문직업인으로서의 치과위생사의 품위와 자신의 업무수준을 결정함은 물론 자신의 능력을 측정하는 하나의 기준이 되며, 일에 대한 동기유발을 촉진시키며 직무만족과 직무에 대한 능력 향상을 위한 필수요소라고 밝혔다¹⁵⁾. 이를 통해 치과위생사의 직무만족도에는 다양한 요소가 작용하는 것을 알 수 있었으며, 보수는 일반적으로 경력의 증가와 함께 상승하는 요인으로 치과위생사의 일에 대한 동기유발과 자신의 능력을 측정하는 수단으로 작용하므로 치과위생사의 직무만족을 위해서는 치과위생사의 품위와 업무를 규격화하고 그에 따른 급여체계의 개선이 필요하다고 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 일정한 시점에서 단면연구(cross-sectional study)에 의해 연구결과를 유도함으로써 개념들 간의 인과관계를 정확하게 추론할 수 없는 점을 들 수 있으며, 또한 광주광역시라는 일부 한정된 치과병원의 치과위생사를 임의 추출하여 표본을 대상으로 하였기 때문에

전국 치과병원에 근무하는 치과위생사에게 확대 해석하는 것에는 어려움이 있을 것이다. 그러나 본 연구는 지금까지 거의 실시되지 않은 광주광역시의 치과위생사의 직무만족도를 실시했다는 점에서 그 의의를 두고자 하였다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 것으로서 광주광역시의 치과병원과 종합병원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 2007년 1월 2일부터 3월 2일까지 우편 설문법을 사용하여 회수된 설문지 중 208부를 이용하여 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 치과위생사의 직무만족도의 평균은 3.20으로 나타났으며, 각 직무만족요인은 환자관계가 3.79로 가장 높았으며, 다음으로 동료관계(3.62), 근무환경(3.39), 장래성(3.30), 전문적 지위(2.89), 보수(2.82), 업무요구량(2.58) 순으로 나타났다.
2. 치과위생사의 일반적인 특성에 따른 각 요인별 직무만족도를 살펴본 결과, 연령별로 연령이 많을수록 전문적 지위, 보수, 업무요구량, 환자관계에서 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 결혼 여부별로 전문적 지위요인에서 기혼자들이 미혼자들보다 만족도가 높았다. 학력별로 보수요인에서 대학교 재학 이상에서 전문대졸보다 만족도가 높았고, 총 근무경력별로 경력이 많을수록 전문적 지위요인, 장래성 요인, 환자관계요인에서 만족도가 높은 것으로 나타났다. 현 근무처별로 근무환경요인은 치과병원에 근무할수록, 보수요인은 종합병원에 근무할수록, 장래성 요인은 치과병원에 근무할수록 만족도가 높은 것으로 나타났다. 현 직장 근무경

력별로 현 근무경력이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 환자관계요인은 만족도가 증가하는 경향을 나타냈고, 월 평균소득별로 소득수준이 많을수록 전문적 지위요인, 보수요인, 환자관계요인 만족도가 증가하는 경향을 나타내었다.

3. 연구대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 독립변수로 사용된 일반적 특성으로 14.0% 정도 설명되었으며 이들 요인 중 총 근무경력과 월 평균소득만이 통계적으로 유의하게 직무만족도에 영향을 미쳤다.

이상의 결과를 정리해보면 치과위생사의 직무만족도를 구성하고 있는 7개 요인 중에서 보수요인의 평점이 가장 낮았으며 다중회귀분석 결과 직무만족도에 영향을 주는 요인은 총 근무경력과 월 평균소득이었다. 따라서 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 급여체계의 개선이 필요하며, 총 근무경력의 증가에 따른 적절한 월 평균소득이 지불되어야 할 것이다.

참고문헌

1. 장기완, 황윤숙, 김진범 외 8인. 구강보건교육학. 4판. 서울: 고문사; 2008:12-16.
2. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문, 2001.
3. 김경선, 유미선. 치과위생사의 전문직 자아개념과 업무수행과의 관계연구. 치위생과학회지 2004;4(3): 111-115.
4. 양정승. 치의원 근무 치과위생사의 직무분석에 관한 조사연구. 광주보건대학 논문집 1993;8: 273-290.
5. 김경미, 김창희. 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감에 관한 연구. 치위생과학회지 2003; 3(2):71-76.
6. Geiger, JFK, Davit JS. Self-image and satisfaction in Varieasettings. Nursing Management 1988;19:50-58.
7. 김미옥. 간호사 이미지 자아존중감 직무만족도에 관한 연구. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문, 2002.
8. 윤미숙, 최미숙, 이경희. 치과위생사의 직무만족도에 관한 조사연구. 치위생과학회지 2005; 5(3):145-153.
9. 서영규. 치과의료보조인력의 직업만족도 관련 구조모형. 경북대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
10. 강현숙, 김영남, 김혜진 외 13인. 치과위생학 개론. 5차개정판. 서울: 고문사; 2007:3-20.
11. Protell MR. Krasner Psychodynamics in dental practice Illinois. charles&Thomas: 1975.
12. 송윤신, 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 대한구강보건학회지 1995;19(4):457-474.
13. 이현옥, 전주연. 치과위생사의 직무만족도에 관한 조사연구. 원광보건전문대학논문집 1992; 15:255-266.
14. 이선미. 치과위생사의 업무스트레스 및 강인성과 소진에 관한 연구. 한국구강건강증진학회 2000;1(1):32-42.
15. Bloom P.J. Teachers need TLC too. Young children. 1988;43(6):22-36.

Abstract

A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Gwangju

Hye-Jeong Youn · Young-Nam Park¹ · Myung-Ok Ha²

Dept. of Dental Hygiene, Shinheung College University

¹*Dept. of Dental Hygiene, Jeonbuk Science College*

²*Dept. of Dental Hygiene, Gwangju Health College University*

Key words : dental hygienist, job satisfaction

Objectives : This study was to examine factors affecting the job satisfaction of dental hygienists.

Methods : The subjects in this study were dental hygienists who worked at dental hospitals, dental clinics and general hospitals in the city of Gwangju. A survey was conducted by mail from January 2 to March 2, 2007. Out of the collected data, 208 answer sheets were analyzed.

Results :

1. The dental hygienists investigated got a mean of 3.20 on job satisfaction. Among the job satisfaction factors, relationship with patients ranked highest(3.79), followed by relationship with colleagues(3.62), working environments(3.39), future prospects(3.30), professional status (2.89), pay(2.82) and required workload(2.58).
2. Regarding links between general characteristics and job satisfaction, the older dental hygienists were more satisfied with professional status, pay, required workload and relationship with patients. By marital status, the married dental hygienists expressed better satisfaction at professional status than the unmarried ones. By education, those who were receiving college education or received the same or higher education were more gratified than the junior college graduates. By the total length of career, the dental hygienists whose length of career was longer were more gratified with professional status, future prospects and relationship with patients. By workplace, the dental hospital workers were more satisfied with working environments, and the general hospital employees were more gratified with pay. The dental hospital employees were better satisfied with

future prospects as well. As to the impact of the length of career at the current workplace, there was a tendency that those who worked at their current workplaces for a longer time expressed better satisfaction with professional status, pay and relationship with patients. By monthly mean income, the larger income earners had a tendency to be better gratified with professional status, pay and relationship with patients.

3. The general characteristics that were selected as independent variables were identified as the factors that exercised an influence on the job satisfaction of the dental hygienists and made an about 14.0% prediction of it. Out of those factors, the total length of career and monthly mean income had a statistically significant impact on that.

Conclusions : The above-mentioned findings suggested that out of the seven job satisfaction components, they gave the lowest marks to satisfaction level with pay. As a result of making a multiple regression analysis, it's found that job satisfaction was under the influence of the total length of career and monthly mean income. Therefore there should be an improvement in the pay system in order to boost the job satisfaction of dental hygienists, and they should be paid properly in accordance with total length of career.