



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **임상치과위생사의 전문직 자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성**

민희홍

대전보건대학교 치위생(학)과

The relationships among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists

Received: 30 October 2017

Revised: 4 January 2018

Accepted: 10 January 2018

Hee-Hong Min

Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

Corresponding Author: Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, #21 Chungjeong-ro, Dong-Gu, Daejeon 34504, Korea, Tel: +82-42-670-9194, Fax: +82-42-670-9586, E-mail: hhmin1@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: The objective of this study is to investigate the relationship among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists and provide the basic data for the effective management of clinical dental hygienists. **Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 250 clinical dental hygienists in Seoul, Gyeonggi, Chungcheong, Jeolla, and Gyeongsang Provinces from February 1 to March 30, 2017. Data were analyzed using IMB SPSS/WIN 22.0 program. Professional self-concept, self-esteem and job satisfaction according to the general characteristics and job characteristics were analyzed by independent t-test, one way ANOVA and Tukey. The relationship among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction was found by Pearson's correlation. Multiple regression analysis was used to find out the relationship among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienist. The significance level was $\alpha=0.05$. **Results:** Clinical dental hygienist's professional self-concept was 3.76 points, self-esteem was 3.08 points and job satisfaction was 3.35 points. In general characteristics, professional self-concept showed the significant differences by age ($p=0.043$), marital status ($p=0.005$), level of education ($p=0.001$), duration of clinical career ($p=0.003$) and economic level ($p=0.001$). Job satisfaction showed the significant differences by age ($p=0.019$) and level of education ($p=0.024$). In job related characteristic, professional self-concept showed the significant differences by working area ($p=0.001$), working intensity ($p=0.011$) and position ($p=0.001$), while job satisfaction showed the significant differences by working area ($p=0.014$) and working intensity ($p=0.001$). Influencing factors in the job satisfaction in the clinical dental hygienists were age, working intensity, self-esteem, and professional self-concept. The explanatory of the model was 29.0%. **Conclusions:** Professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists are related. To improve job satisfaction of the clinical dental hygienists, program development and institutional support to improve self-esteem and professional self-concept are needed.

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

색인: 임상치과위생사, 자아존중감, 전문직 자아개념, 직무만족도

서론

치과위생사는 전문직업인으로 지역주민과 치과질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육, 예방 치과처치, 치과진료협조 및 경영관리를 지원하여 국민의 구강건강증진의 일익을 담당한다[1]. 2015년 건강보험심사평가원[2]에 의하면 의료기관에 근무하는 치과위생사 30,668명 중 92.7%가 치과 병·의원에 근무하고 있다. 치과위생사는 치과의사, 의사, 간호사, 타 의료기사 등이 근무하는 임상현장에서 다른 전문인과 조화를 이루고 효율적인 업무를 수행하며 사회적으로 치과위생사의 위치를 확립하며 치과위생사 스스로도 만족하기 위하여 전문직 자아개념의 확립은 매우 중요하고 필요하다. 전문직 자아개념[3]은 전문직 치과위생사로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해이다. 전문직 자아개념이 확립되어 있을수록 임상업무에 대한 기대가 증가되지만 병원의 특성상 임상경력에 따라 업무가 정해져 있지 않아서 수준 높은 직무수행 능력을 발휘하기 어렵다[4]. 하지만 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립하면 업무수행 시 발생하는 갈등에 대처하여 문제를 해결하고, 전문적인 업무를 능률적으로 수행할 수 있어서 직무만족도가 증가할 수 있다. 강[5]은 치위생과 학생의 임상실습 만족도가 높을수록 긍정적인 전문직 자아개념이 형성된다고 하였고, 김과 유[6]는 치과위생사의 전문직 자아개념이 높을수록 업무수행정도가 높다고 하였다. 따라서 전문직 자아개념은 학교에서의 교육을 통해서 정립하고 향상시켜 임상에서 활용할 수 있도록 하여야 한다. 자아존중감[7]은 자신이 어떤 것을 할 수 있고 중요하며 성공할 수 있고 가치가 있다고 믿는 정도로서 자신의 자아존중감과 일치되게 행동하기 때문에 자아존중감 정도가 높을수록 자신을 바람직스럽고 긍정적으로 행동하여 개인의 성취, 직무만족[8], 임상수행능력과 소진[9] 등과도 관련이 있다. 따라서 치과위생사는 전문적인 업무를 수행하기 위해 긍정적인 자아존중감이 밑바탕이 되어야 한다[10]. 직무만족도[11]는 개인이 직무에 대해 가지는 정서적 태도나 적응의 측면으로 직무만족이 이직율의 감소에 영향을 미칠 수 있으므로 임상치과위생사의 직무만족도에 영향 요인에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

임상치과위생사의 직무만족도에 관련된 선행연구를 보면, 보상제도, 연령, 결혼유무, 근무환경, 심리적 임파워먼트, 구성원간의 교환관계, 전문 직업성 등과 같은 다양한 요인이 영향을 주는 것으로 나타났다[4-16]. 심과 이[12]의 연구에서는 보상제도가 있을 때, 연령이 많을수록, 미혼인 경우 순으로 직무만족도가 높았고, 연구의 제한점은 일부지역의 치과위생사만 대상으로 조사된 결과이기 때문에 일반화시킬 수가 없다고 하였다. 류[13]의 연구에서는 직무만족도와 행복지수의 연구에서 연령이 영향이 있다고 하였고, 보상체계, 근무환경과 전문성 향상을 위한 기회제공과 이를 유지하기 위한 행정 및 조직적 체계에 대한 지원이 필요하다고 하였다. 윤 등[15]은 심리적 임파워먼트가 직무만족도에 영향이 있다고 하였고 제한점은 부산광역시와 경남에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였으므로 표본의 대표성에 한계가 있다고 하였다. 이[16]의 연구에서 전문 직업성과 직무만족도와의 관계에서 제한점으로 일부 지역을 대상으로 연구 하였다. 따라서 선행연구에서 이들 요인을 부분적 요인과 일부지역을 대상으로 연구한 결과에서 관련이 있는 것으로 나타난 요인을 포함하고, 지역을 확대하여 다각도로 분석하여 이들의 관계를 규명할 필요가 있다고 사료되어 임상치과위생사의 전문직자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성을 연구하게 되었다. 본 연구는 임상치과위생사의 전문직자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성을 파악하고, 이들 요인이 직무만족

도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 임상치과위생사의 직무만족도를 높임으로써 효율적인 치위생 인력 관리를 위한 기초자료로 활용하고자 시도하였다.

연구방법

1. 연구대상

자료 수집은 2017년 2월 1일부터 2017년 3월 30일까지 서울·경기·충청·전라·경상지역에 근무하는 치과위생사 250명을 편의추출하여 자기기입식 설문법을 이용하여 작성하였다. 연구대상자들에게 연구목적을 설명하고 연구 참여에 동의한 대상자는 서명동의서에 서명한 후 설문조사에 참여하였다. 표본 크기는 Cohen[17]의 기준에 따라 G*power version 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 중간크기의 효과크기 0.15[15,18], 유의수준 0.05, 검정력은 0.95, 예측변수(전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도, 일반적 특성, 직무관련 특성)를 16개로 감안하였을 때, 표본 크기 최소인원은 204명이었고, 탈락자를 고려하여 250명을 연구대상으로 하였고, 최종 분석대상자는 250명이었다.

2. 연구방법

연구대상자의 윤리적 고려를 위해 OO대학교 기관생명윤리위원회(IRB No: 1041490-20170118-HR-002)의 승인을 얻고 연구를 진행하였다. 연구도구는 일반적인 특성 6문항, 직무특성 7문항, 전문직 자아개념 28문항은 Arthur[19]가 개발하고, 노와 송[20]이 번역한 연구도구를 본 연구 목적에 맞게 사용하였다. 연구도구는 전문직 실무, 만족감, 의사소통으로 구성하였으며, 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 측정하였고, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높은 것을 의미하며, Cronbach's α 는 0.889이었다. 자아존중감 9문항은 Rosenberg가 개발하고[21], 전[22]이 번역한 연구도구를 사용하였고 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. Cronbach's α 는 0.660이었다. 직무만족도 18문항은 정[23]의 연구도구를 본 연구목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 직무만족도 도구는 직무에서의 직무요구, 동료지원, 상사지원, 승진, 임금관계의 5개 하위척도로 구성하였고, 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Cronbach's α 는 0.805이었다<Table 1>.

3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하였고, 연구도구는 요인과 문항의 선택기준은 고유값 1.0 이상, 요인부하량 0.4 이상을 기준으로 타당도를 분석하였다. 임상치과위생사의 일반적 특성과 직무특성에 따른 전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도는 독립표본 T-검정, 일원분산분석법을 실시하였고, 일원분산 분석법 후 평균비교는 Tukey로 분석하였다. 또한 전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도와의 상관성을 알아보기 위하여 Pearson's correlation을 실시하였고, 임상치과위생사의 전문직 자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성은 다중회귀분석을 실시하였다. 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 정하였다.

연구결과

1. 대상자의 전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도의 평균점수

임상치과위생사의 전문직 자아개념은 3.76점이었고, 자아존중감은 3.08점이었으며, 직무만족도는 3.35점으로 나타났다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Characteristics	N	Item	Mean	SD	Cronbach's α
Professional self-concept	250	28	3.76	0.52	0.889
Self-esteem	250	9	3.08	0.39	0.660
Job satisfaction	250	18	3.35	0.44	0.805

2. 대상자의 일반적인 특성에 따른 변수별 정도

일반적인 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 전문직 자아개념은 연령($p=0.043$)이 '30세 이상'에서, 결혼상태($p=0.005$)는 '미혼'에서, 교육수준($p=0.001$)은 높을수록, 임상경력($p=0.037$)은 '11년 이상'에서, 경제적 수준($p=0.001$)은 '300만원 이상' 일 때, 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 직무만족도는 연령($p=0.019$)은 '24세 미만'일 때, 교육수준($p=0.024$)은 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean $\pm$ SD

Characteristics	Division	N	Professional self-concept	t or F (p^*)	Self-esteem	t or F (p^*)	Job satisfaction	t or F (p^*)
Age (yrs)	<24	85	3.71 $\pm$ 0.43	3.190 (0.043)	3.10 $\pm$ 0.37	0.338 (0.713)	3.41 $\pm$ 0.42 ^a	4.020 (0.019)
	25-29	88	3.69 $\pm$ 0.49		3.08 $\pm$ 0.46		3.24 $\pm$ 0.42 ^b	
	≥ 30	77	3.88 $\pm$ 0.63		3.05 $\pm$ 0.33		3.39 $\pm$ 0.46 ^a	
Marrial	Yes	182	3.69 $\pm$ 0.46	-2.883 (0.005)	3.09 $\pm$ 0.40	0.849 (0.397)	3.31 $\pm$ 0.44	-1.885 (0.061)
Status	No	68	3.94 $\pm$ 0.63		3.05 $\pm$ 0.38		3.43 $\pm$ 0.43	
Educational level	College	157	3.64 $\pm$ 0.47 ^a		3.05 $\pm$ 0.37	1.718 (0.182)	3.29 $\pm$ 0.42 ^a	3.766 (0.024)
	Bachelor	67	3.84 $\pm$ 0.50 ^b	18.824 (0.001)	3.12 $\pm$ 0.43		3.44 $\pm$ 0.44 ^b	
	Graduate school	26	4.25 $\pm$ 0.56 ^c		3.18 $\pm$ 0.42		3.45 $\pm$ 0.50 ^b	
Dental type	Clinic	189	3.78 $\pm$ 0.53	1.309 (0.192)	3.10 $\pm$ 0.40	1.044 (0.298)	3.35 $\pm$ 0.45	0.493 (0.623)
	Hospital	61	3.68 $\pm$ 0.51		3.03 $\pm$ 0.38		3.32 $\pm$ 0.38	
Career (yrs)	<3	103	3.73 $\pm$ 0.46 ^a	4.836 (0.003)	3.14 $\pm$ 0.36	1.266 (0.287)	3.38 $\pm$ 0.37	1.859 (0.137)
	4-6	66	3.68 $\pm$ 0.45 ^a		3.04 $\pm$ 0.44		3.25 $\pm$ 0.50	
	7-10	42	3.70 $\pm$ 0.52 ^a		3.02 $\pm$ 0.42		3.32 $\pm$ 0.43	
	≥ 11	39	4.04 $\pm$ 0.68 ^b		3.07 $\pm$ 0.35		3.43 $\pm$ 0.48	
Monthly Income (KRW10,000)	<200	141	3.67 $\pm$ 0.47 ^a	11.030 (0.001)	3.32 $\pm$ 0.41	2.393 (0.093)	3.08 $\pm$ 0.36	0.175 (0.840)
	200-299	88	3.80 $\pm$ 0.52 ^a		3.35 $\pm$ 0.43		3.09 $\pm$ 0.46	
	≥ 300	21	4.21 $\pm$ 0.62 ^b		3.54 $\pm$ 0.61		3.04 $\pm$ 0.32	

*by t-test or one way ANOVA, ab $\neq$ a $\neq$ b: Tukey post hoc test

3. 대상자의 직무관련 특성에 따른 변수별 정도

직무관련 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 전문직 자아개념은 ‘접수’($p=0.001$)을 담당할 때, 근무강도는 ‘정상’일 때, 직책은 ‘있을 때’($p=0.001$)에서 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 직무만족도는 진료영역($p<0.05$)은 ‘접수’를 담당할 때, 근무강도($p=0.001$)는 ‘정상’일 때 직무만족도가 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 3>.

Table 3. Level of scales according to work characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	N	Professional self-concept	t or F (p^*)	Self-esteem	t or F (p^*)	Job satisfaction	t or F (p^*)
Department	General part	131	3.74±0.46 ^a	5.564 (0.001)	3.10±0.38	0.712 (0.615)	3.38±0.43 ^a	2.903 (0.014)
	Prosthetics	22	3.53±0.61 ^a		3.03±0.51		3.29±0.37 ^a	
	Surgery, Implant	23	3.79±0.57 ^a		3.17±0.47		3.30±0.55 ^a	
	Pediatric dentistry	9	3.40±0.38 ^a		2.91±0.53		3.27±0.52 ^a	
	Orthodontic	47	3.79±0.46 ^a		3.06±0.31		3.22±0.33 ^a	
	Reception	18	4.23±0.69 ^b		3.07±0.40		3.56±0.54 ^b	
Duty	≤8	193	3.73±0.52	-1.479 (0.140)	3.07±0.41	-0.965 (0.336)	3.34±0.45	-0.066 (0.937)
hours (hour)	≥9	57	3.85±0.52		3.12±0.35		3.35±0.42	
Number	≤30	59	3.83±0.61		3.11±0.43		3.39±0.40	
of patients	31-50	107	3.71±0.50	(0.331)	3.06±0.39	(0.776)	3.36±0.50	(0.485)
	(1 day) ≥51	84	3.78±0.49		3.08±0.37		3.30±0.37	
Operation	Stand up	152	3.72±0.49	-1.514 (0.131)	3.11±0.36	1.646 (0.101)	3.34±0.42	-0.417 (0.067)
Posture	Sit down	98	3.82±0.57		3.03±0.44		3.36±0.47	
Strength of work	Normal	114	3.86±0.55 ^a		3.09±0.41		3.46±0.42 ^a	
	Hard	115	3.70±0.49 ^b	(0.011)	3.07±0.32	(0.932)	3.26±0.44 ^b	(0.001)
	Too hard	21	3.56±0.39 ^{bc}		3.07±0.64		3.21±0.39 ^{bc}	
Rest of work	Restless	96	3.72±0.55	0.997 (0.370)	3.07±0.40	0.060 (0.942)	3.30±0.45	1.625 (0.199)
	Sometimes rest	130	3.80±0.48		3.09±0.39		3.36±0.43	
	Often rest	24	3.69±0.63		3.09±0.40		3.47±0.43	
Position	General hygienist	77	3.93±0.61	3.464 (0.001)	3.05±0.43	-0.877 (0.381)	3.43±0.50	1.958 (0.051)
	Senior hygienistr	173	3.68±0.46		3.10±0.38		3.31±0.40	

*by t-test or one way ANOVA, ab ≡ a ≡ b: Tukey post hoc test

4. 전문직 자아개념, 자아존중감, 직무만족도와의 상관관계

직무만족도와의 상관관계를 보면, 전문직 자아개념($r=0.467$), 자아존중감($r=0.318$)은 직무만족도와 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관관계는 전문직 자아개념과 자아존중감($r=0.259$)은 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다<Table 4>.

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

Characteristics	Job satisfaction	Professional self-concept	Self-esteem
Job satisfaction	1		
Professional self-concept	0.467**	1	
Self-esteem	0.318**	0.259**	1

** $p < 0.01$ by pearson's correlation analysis

5. 임상치과위생사의 직무만족도에 영향 요인

임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향을 준 독립변수들은 연령($t=2.602$, $p=0.010$), 근무강도($t=3.013$, $p=0.003$), 자아존중감($t=3.712$, $p=0.001$), 전문직 자아개념($t=6.621$, $p=0.001$)이 직무만족도에 정(+)적 영향을 주었다. 잔차의 독립성에서는 Durbin-Watson 검정계수는 1.844로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계는 0.840-0.987로 1.0이하로 나타났으므로 위 모형은 유의한 모형이었으며($F=0.307$, $p<0.001$), 분산팽창지수(VIF)는 1.013-1.190으로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 직무만족도를 종속변수로 하고, 일반적 특성과 직무관련 특성, 자아존중감, 전문직 자아개념을 독립변수로 설정하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 일반적인 특성과 직무관련 특성은 가변수(Dummy variable)로 전환하여 분석하였다. 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 연령($\beta=0.140$), 근무강도($\beta=0.172$), 자아존중감($\beta=0.206$), 전문직 자아개념($\beta=0.386$) 순이었으며, 가장 영향을 주는 요인은 전문직 자아개념이었으며, 설명력은 29.0%이었다<Table 5>.

Table 5. Influencing factors of job satisfaction

Characteristics	B	SE	β	t	p^*	VIF
(constant)	1.328	0.244		5.454	0.001	
Age	0.129	0.050	0.140	2.602	0.010	1.013
Strength of work	0.151	0.050	0.172	3.013	0.003	1.147
Self-esteem	0.228	0.062	0.206	3.712	0.001	1.079
Professional self-concept	0.323	0.049	0.386	6.621	0.001	1.190

R=0.307, Adjusted R²=0.290, F=0.307 ($p<0.001$), Durbin-Watson: 1.844*by multiple regression analysis at $\alpha=0.05$

총괄 및 고찰

본 연구는 임상치과위생사의 전문직 자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성을 파악하여 임상치과위생사의 직무만족도를 향상시키기 위한 기초자료로 활용하고자 시행하였다. 연구대상자에게 사용한 변수의 결과는 모두 5점 만점으로 측정되었고, 전문직 자아개념은 3.76점이었으며, 강[5]의 연구에서는 3.34점, 김과 유[6]의 연구에서는 2.71점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 연구대상자가 4년제 졸업생과 학위소지자가 많아서 나타난 결과로 사료된다. 자아존중감은 3.08점으로 나타났고, 장과 이[9]의 연구에서는 3.70점으로 높게 나타났다. 따라서 자아존중감을

향상시키기 위한 프로그램 개발과 학교에서의 교육 및 임상 현장에서의 정책적 뒷받침이 필요하다. 일반적으로 자아존중감이 높으면 자아개념이 긍정적이고 전문직 자아개념이 향상된다고 하였으나 [24] 본 연구에서는 다른 결과를 보여서 지속적인 연구가 필요하다. 직무만족도는 3.35점으로 나타났고, 김과 박[14]의 연구에서는 3.30점, 윤 등[15]의 연구에서는 3.20점으로 나타난 결과와 유사한 결과를 보였다.

일반적인 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 전문직 자아개념은 연령($p=0.043$)이 ‘30세 이상’에서, 결혼상태($p=0.005$)는 ‘미혼’에서, 교육수준($p=0.001$)은 높을수록, 임상경력($p=0.003$)은 ‘11년 이상’에서, 경제적 수준($p=0.001$)은 ‘300만원 이상’일 때, 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 직무만족도는 연령($p=0.019$)은 ‘24세 미만’ 일 때, 교육수준($p=0.024$)은 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 김과 유[6]의 연구에서는 종교($p=0.045$)는 천주교에서, 최종 학력($p=0.003$)은 학력이 높을수록 높게 나타났고, 이[25]의 연구에서는 연령과 임상경력이 증가할수록, 교육정도와 급여가 높을수록 전문직 자아개념이 높게 나타나 비슷한 결과를 보였다.

직무만족도는 연령($p=0.019$)에서는 ‘24세 미만’에서, 교육수준($p=0.024$)은 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 심과 이[12]의 연구에서는 월 평균, 보상제도, 연령이 많을수록, 미혼일 때 직무만족이 높게 나타났고, 민 등[26]의 연구에서는 연령, 월급, 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높게 나타나 연구자마다 다른 결과를 보였다. 본 연구에서 나타난 결과는 일반적인 특성의 변수 중 학제와 근무경력이 영향을 미친 것으로 사료된다. 연구대상자는 4년제 졸업생과 대학원을 졸업한 학위 소위자가 많았고, 근무경력은 3년 미만의 대상자가 많은 분포를 차지하고 있어서 나타난 것으로 사료된다.

직무특성에 따른 전문직 자아개념을 보면, 근무영역($p=0.001$)은 ‘접수 및 상담’을 담당할 때, 근무강도($p=0.011$)는 ‘정상’일 때, 직책($p=0.001$)은 ‘없을 때’ 전문직 자아개념이 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 근무경력이 많은 치과위생사와 3년 미만의 치과위생사에서 전문직 자아개념이 높게 나타난 결과는 경력이 높아질수록 직무수행 능력과 직위가 향상되어 업무를 통한 성취감이 증가되고 학교에서의 교육의 결과로 사료된다. 직무만족도는 진료영역($p=0.014$)은 ‘접수 및 상담’을 담당할 때, 근무강도($p=0.001$)는 ‘정상일 때’ 높게 나타났다. 김과 박[14] 연구에서도 접수와 상담을 담당하는 치과위생사에서 직무만족도가 높게 나타났고, 민 등[26]의 연구에서는 기혼일 때, 근무경력이 많을수록, 근무강도는 정상일 때 직무만족도가 높게 나타난 결과와 부분적으로 일치하였다.

임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향을 준 모형의 설명력은 29.0%이었고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 연령($\beta=0.140$), 근무강도($\beta=0.172$), 자아존중감($\beta=0.206$), 전문직 자아개념($\beta=0.386$) 순이었고, 가장 영향을 주는 요인은 전문직 자아개념이었다. 심과 이[12]의 연구에서는 월평균 실 수령액, 보상제도, 연령, 결혼여부 등이 영향요인이었고, 류[13]의 연구에서는 삶의 만족, 주 업무, 긍정적 정서, 부정적 정서 순으로 나타났으며, 설명력은 35.3%이었다. 김과 박[14]의 연구에서는 연수기회, 장기근속대우, 병원규모, 업무분야, 인센티브 순으로 나타났고, 설명력은 21.7%이었으며, 이[25]의 연구에서는 전문직 자아개념으로 나타났고, 설명력은 17.6%를 보여서 연구자

마다 다른 연구결과를 보여서 지속적인 연구가 필요한 것으로 나타났다.

본 연구의 제한점은 연구대상자를 편의추출하여 나타난 결과로 임상경력이 3년 미만의 대상자가 많은 분포를 차지하고 있어서 전체 임상치과위생사에게 적용하여 일반화하기에는 어려움이 있다. 하지만 부분적으로 다루어진 요인을 모두 포함하여 임상치과위생사의 전문직 자아개념과 자아존중감과 직무만족도의 관련성을 찾고자 시도하였다는데 의의가 있다. 추후 연구에서는 학제의 다양화로 4년제 졸업생이 증가하고 있으므로 학제가 중요한 변수로 작용할 수 있으므로 학제를 포함한 연구가 필요하고, 신규치과위생사와 경력 치과위생사의 전문직 자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성 연구가 필요하다.

결론

본 연구는 임상치과위생사의 전문직자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성을 파악하고 이들 요인이 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 임상치과위생사의 직무만족도를 높임으로써 효율적인 치위생 인력 관리를 위한 기초자료로 활용하고자 시도하였다.

자료 수집은 2017년 2월 1일부터 3월 30일까지 서울·경기·충청·전라·경상지역의 임상치과위생사를 대상으로 편의추출하여 자기기입식방법으로 설문을 작성하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상치과위생사의 전문직 자아개념은 3.76점, 자아존중감은 3.08점, 직무만족도는 3.35점이었다.
2. 일반적인 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 전문직 자아개념은 연령($p=0.043$), 결혼상태($p=0.005$), 교육수준($p=0.001$), 임상경력($p=0.003$), 경제적 수준($p=0.001$)에서 유의한 차이를 보였고, 직무만족도는 연령($p=0.019$), 교육수준($p=0.024$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
3. 직무 관련 특성에 따른 변수별 차이를 보면, 전문직 자아개념은 근무영역($p=0.001$), 근무강도($p=0.011$), 직책($p=0.001$)에서 유의한 차이를 보였고, 직무만족도는 진료영역($p=0.014$)과 근무강도($p=0.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
4. 임상치과위생사의 직무만족도에 영향 요인은 연령, 근무강도, 자아존중감, 전문직 자아개념으로 나타났고, 모형의 설명력은 29.0%였다.

이상의 결과, 임상치과위생사의 전문직자아개념, 자아존중감 및 직무만족도와의 관련성 있는 것으로 나타났다. 따라서 임상치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 자아존중감과 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 프로그램 개발과 제도적 지원이 필요한 것으로 나타났다.

References

- [1] Korean dental hygienists association. Dental hygienists introduce[Internet]. [cited 2016 Oct 02]. Available from: <http://www.kdha.or.kr/introduce/dentalhygienist.aspx#introduce>
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service. Medical examination and evaluation guides. Seoul: Health Insurance Review & Assessment Service; 2015: 16.
- [3] Choi EY, Kim GH. A study on the professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. Korean J Adult Nurs 2000;12(3):345-55.

- [4] Ahn SY, Oh BK, Hwang SH, Yoo YS, Kim SK, Kang BW, et al. Some dental hygienist by career expectations regarding clinical work done in the field of business studies. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(4):543-53.
- [5] Kang YJ. A study on the professional self-concept of dental hygiene students and their satisfaction Level with clinical practice. *J Korean Soc Dent Hyg* 2009;9(1):1-17.
- [6] Kim KS, Yu MS. A study of the relation between the professional self-concept and the practice performance as dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2004;4(3):111-5.
- [7] Lee HK, Kim NS. The effects of self-esteem on job-seeking efficacy of dental hygiene students. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(2):327-34.
- [8] Kim JS, Won YS, Park SY. A study on self-esteem and turnover intention according to dental hygienists in part of Jeonbuk area. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(2):307-15.
- [9] Jang KA, Lee HS. Factors affecting the self esteem of a convergence dental hygienist. *J Korea Conver Soc* 2015;6(4):177-86. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.4.177>.
- [10] Park HN. A study on the changing in self-esteem and depression of nursing college students after voluntary program. *J Korea Comm Health Nurs* 2000;14(2):304-17.
- [11] Choi J, Park HJ. Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *J Korean Acad Nurs Admin* 2009;15(1):37-44.
- [12] Shim HS, Lee HN. A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(4):555-65.
- [13] Ryu HG. Relationship between happiness and job satisfaction of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(2):168-74. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.168>
- [14] Kim YS, Park HS. A study on work environment and job satisfaction hygienists in Daegu and Gyengsangbukdo. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(6):600-6.
- [15] Yoon NN, Lee JY, Yu BC. The correlations between psychological empowerment, leader-member exchange (LMX) and job satisfaction in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17(3):405-18. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2017.17.03.405>
- [16] Lee SS. Professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(4):535-42. <https://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>
- [17] Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988: 407.
- [18] Kang HC, Yeon KP, Han ST. A reviewon the use of effect size in nuring research. *J Korean Acad Nurs* 2015;45(5):641-9. <https://doi.org/10.4040/jksn.2015.45.5.641>
- [19] Arthur D. Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument. *Nurse Education Today* 1995;15(5):328-35.
- [20] Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *J Korean Acad Fund Nurs* 1997;4(1):61-71.
- [21] Rosenberg M. Which significant other? *Am Behav Sci* 1973;16(6):829-60.
- [22] Jeon BJ. Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Nonchong* 1974;11(1):109-29.
- [23] Jung ES. Effects of clinical nurses job stress and emotional labor on job satisfaction[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Catholic, 2014.
- [24] Kwon YM, Yeun EJ. A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *J Korean Acad Nurs Admin* 2007;13(3):285-92.
- [25] Lee SH. Study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *J Korean Acad Adult Nurs* 2008;20(1):10-20.
- [26] Min HH, Jeon JH, Kim YS. Influencing factors of turnover intention in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):831-9.

