

# 임상치과위생사들의 일가치감 및 그 결정요인에 관한 연구

윤희숙 · 김영선  
대구보건대학 치위생과

색인 : 일가치감, 일가치감 결정요인

## 1. 서론

현대 산업사회에서 대다수 사람들은 일정한 직업을 가지고 있으며 그 일을 통해 다양한 것을 얻고 있다. 일은 직업현장에서 실제로 담당하는 작업이나 업무 또는 직무로 보는 경향이 지배적이며, 일은 경제적 욕구충족의 수단만이 아니라 그 이상의 자기실현적 측면이 있다<sup>1)</sup>. 사람들은 자신과 자신의 일에 대해 가치를 느끼고 싶은 욕구를 가지고 있으며 이러한 욕구가 충족되었을 때 사람들은 일가치감을 경험하게 된다<sup>2)</sup>.

일가치감(Work value)이란 일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서 자신이 하는 일이 가치 있고 자신이 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 심리적 상태이다. 일가치감은 일가치 인식, 자기가치인식 및 가치충족정서로 구성된다.

일가치인식이란 자신이 하는 일이 가치있고 중요하다고 인식하는 것이며, 자기가치인식이란 자신이 조직 내에서 중요하고 가치있는 존재라고 인식하는 것이며, 가치충족정서는 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식을 통해 경험하는 긍정적 정서이다<sup>3)</sup>.

일가치감의 개념과 관련하여 김<sup>4)</sup>은 조직 내에서 자신이 가치있는 존재라고 느낄 수 있는 것은, 자신이 하고 있는 일이 가치있는 일이라고 생각될 때 가능하다고 주장했으며, Maslow<sup>5)</sup>는 자신이 하는 일이 의미 있고 중요하다고 지각하지 않는 사람들은 자신의 역량을 발휘하지 않을 것이라고 주장하였다. 또한 Hackman & Oldham<sup>6)</sup>은 자신의 일이 의미있고 가치있고 보람있다고 지각할 때 내적동기와 직무만족의 향상 및 직무수행의 질적 향상을 가져오게 된다고 주장하였고, 오 등<sup>3)</sup>은 높은 일가치감을 가진 사람들은 자신과 일에 대해 긍정적인 태도를

가지게 되므로 자신의 직무에 만족하게 되고 몰입하게 되며 더 열심히 일하고자 노력하게 된다고 주장하였다. 이렇듯 일에 대한 가치인식의 문제는 직장인들의 정신건강과 직장생활의 적응뿐만 아니라 개인과 조직의 효과성 측면에서도 매우 중요하다.

전문 직업인으로서 치과위생사는 지역주민과 구강질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육, 예방치과처치, 치과치료협조 및 치과 경영관리를 지원하여 국민의 구강건강증진에 일익을 담당하고 있다<sup>7)</sup>. 치과위생사들은 전문적인 기술을 가지고 치과경영 전반에서 매우 중요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 임상치과위생사들의 평균 근무경력(3.99년에 불과하며<sup>3)</sup> 낮은 이직<sup>9)</sup> 등으로 개인과 조직의 효과성 측면에서 많은 문제를 드러내고 있는 실정이다. 이러한 문제들을 해결하기 위해 임상치과위생사를 대상으로 직무만족<sup>10-14)</sup>, 스트레스<sup>15-20)</sup>, 이직<sup>9,21-23)</sup> 등을 주제로 다양한 연구가 수행되고 있다.

그러나 치과위생사들의 일에 대한 가치인식과 관련하여 그 문제의 해결책을 찾아본 연구는 없었다. 즉 치과위생사들이 자신의 일에서 보다 더 큰 가치와 보람을 느낄 수 있게 함으로써 그들 자신과 치과병원의 조직효과성을 높일 수 있는 방안을 모색해 보는 것은 이상의 여러 문제를 근본적으로 해결하기 위해 매우 의미 있는 일이라고 생각된다. 본 연구는 임상치과위생사들을 대상으로 그들이 가지고 있는 일가치감과 일가치감을 결정하는 요인들을 조사하여 일가치감 증진을 위한 방안을 제시하고, 이를 토대로 임상치과위생사 개인과 치과병원 조직의 효과성 향상에 도움을 줄 수 있는 기초를 만들기 위해 시도되었다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1 연구대상

이 연구는 2007년 7월 말부터 8월 중순까지 대구·울산광역시, 경북 일부 지역에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 실시하였다. 설문지는 병원 책임치과위생사의 도움으로 총 350부를 배부하여 개별적으로 작성하게 한 후 밀봉하여 회수하였고, 응답이 부실한 28명을 제외한 총 322명을 대상으로 분석하였다.

### 2.2 연구도구

연구도구는 오 등<sup>3)</sup>이 개발한 구조화된 설문지를 논문의 취지를 잘 표현할 수 있도록 수정하여 사용하였다. 설문 내용은 일반적인 특성 5문항, 근무환경 5문항, 일가치감 14문항, 일가치감 결정요인 22문항으로 구성하였다.

#### 2.2.1 일가치감

일가치감 척도는 일가치 인식 3문항, 자기가치 인식 3문항, 가치충족정서 8문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 아니다'의 1점으로 구성된 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 일가치감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.934로 높은 신뢰도를 보이고 있었고, 영역별로는 일가치 인식 Cronbach's alpha=.868, 자기가치 인식 Cronbach's alpha=.786, 가치충족정서 Cronbach's alpha=.941이었다.

#### 2.2.2 일가치감 결정요인

일가치감 결정요인은 총 22문항으로 총 5개 영역(업무의 중요성, 결과의 유용성, 비전의 실현성, 과정의 효율성, 사회적 인정)으로 구성되어 있었으며, 각 문항은 '매우 그렇다'의 5점에서 '전혀 아니다'의 1점으로 구성된 5점 Likert

척도로 점수가 높을수록 일가치감 결정요인이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 영역별로 업무의 중요성 Cronbach's alpha=.845, 결과의 유용성 Cronbach's alpha=.82, 비전의 실현성 Cronbach's alpha=.874, 과정의 효율성 Cronbach's alpha=.789, 사회적 인정 Cronbach's alpha=.78이었다.

### 2.3 자료 분석방법

통계분석은 일반적인 특성과 근무환경을 백분율로 구하였고, 일가치감과 일가치감 결정요인은 문항별로 평균을 구하였다. 일반적인 특성과 근무환경에 따른 일가치감의 차이는 t-검정과, 분산분석 (analysis of variance: 이하 ANOVA/scheffe)검정을 실시하였다. 또한 일가치감과 일가치감 결정요인간의 상관성을 Pearson 상관분석으로 검정하였으며, 일가치감 결정요인이 일가치감에 미치는 영향력을 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 자료처리는 SPSS/PC 12.0 버전을 이용하였다.

## 3. 연구 성적

연구대상자 총 322명의 일반적인 특성 중 연령은 24~26세가 36%로 가장 높았고, 21~23세가 32.3%, 27세 이상이 31.7%이었으며, 평균연령은 25.7세이었다.

학력은 전문대졸이 91.3%이었으며, 결혼 여부는 미혼이 85.1%, 종교는 없다고 응답한 대상자가 53.7%이었으며 성격은 외향성이 51.6%이었다. 근무환경 중 근무기관은 치과의원이 55%로 가장 높았고, 근무경력(3~5년)이 36%로 가장 높았으며 직위는 일반직이 72%였다. 담당업무는 일반진료가 40.4%로 가장 높았고, 연봉은 1900만 원 이하가 46.9%로 가장 높았다(표 1).

표 1. 연구대상자의 일반적인 특성 및 근무환경 변수

변수	구분	인원수	%
연령(세)	21~23	104	32.3
	24~26	116	36.0
	27세≤	102	31.7
교육수준	전문대졸	294	91.3
	대졸이상	28	8.7
결혼여부	미혼	274	85.1
	기혼	48	14.9
종교	유	149	46.3
	무	173	53.7
주관적 성격	외향적	166	51.6
	내성적	156	48.4
근무기관	치과의원	177	55.0
	병원급≤	145	45.0
근무경력(년)	1~2	130	32.3
	3~5	106	36.0
	6년≤	86	31.7
직위	일반	232	72.0
	보직	90	28.0
담당업무	환자상담 및 병원관리	84	26.1
	일반진료	130	40.4
	특수진료	108	33.5
연봉(만원)	≤1900	151	46.9
	2000~2400	133	41.3
	2500≤	38	11.8

연구대상자의 영역별 일가치감 평균은 일가치 인식 3.80, 자기가치 인식 2.91, 가치충족정서 3.49였고, 전체 일가치감의 평균은 3.43이었다. 문항별 일가치감 평균은 일가치 인식에서 '나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 중요한 일이라고 생각한다'가 3.89로 가장 높았고, 자기가치 인식에서는 '나는 우리병원에서 꼭 필요한 존재이다'가 3.22로 가장 높았으며, 가치충족정서에서는 '나는 지금의 업무들을 수행하면서 더 잘해야겠다는 도전감을 느낀다'가 3.81로 가장 높았다(표 2).

표 2. 영역 및 문항별 일가치감 평균치

(단위: 평균±표준편차)

영역	문항	순위	평균수치
일가치	나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 중요한 일이라고 생각한다.	1	3.89±.78
	내가 하고 있는 업무는 우리 병원에 없어서는 안 될 일이다.	3	3.70±.89
인식	나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 가치있다고 생각한다.	2	3.81±.76
	소 계(Cronbach's alpha=0.868)		3.80±.72
자기가치	내가 병원을 그만두게 된다면 병원 전체에 큰 피해가 있게 될 것이다.	2	2.77±.94
	인식	내가 병원을 그만두려 해도 병원은 나를 절대 놓아주려 하지 않을 것이다.	3
소 계(Cronbach's alpha=0.786)	나는 우리 병원에서 꼭 필요한 존재이다.	1	3.22±.81
	소 계(Cronbach's alpha=0.786)		2.91±.80
가치충족	나는 업무를 하면서 내가 가치있는 존재라는 느낌을 갖는다.	7	3.39±.87
	정서	나는 업무를 하면서 나 자신이 성장하고 있다는 느낌을 갖는다.	3
정서	나는 업무 수행을 하면서 즐겁다는 느낌을 경험한다.	6	3.42±.87
	나는 지금 내가 하고 있는 업무들에 대해 자부심을 갖는다.	2	3.58±.87
소 계(Cronbach's alpha=0.941)	나는 업무를 수행하면서 스스로에 대한 유능감을 경험한다.	8	3.29±.80
	나는 현재 내가 하는 업무들을 통해 보람을 느낀다.	4	3.48±.86
소 계(Cronbach's alpha=0.934)	나는 현재 내가 하는 업무들을 통해서 성취감을 느낀다.	5	3.43±.83
	나는 지금의 업무들을 수행하면서 더 잘해야겠다는 도전감을 느낀다.	1	3.81±.84
소 계(Cronbach's alpha=0.941)			3.49±.70
전체 평균(Cronbach's alpha=0.934)			3.43±.63

주) 1=전혀 아니다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=매우 그렇다

영역별 일가치감 결정요인 평균은 업무의 중요성 3.31, 과정의 효율성 3.42, 결과의 유용성 3.32, 비전의 실현성 3.53, 사회적 인정 3.23이었고, 전체 평균은 3.36이었다. 문항별 일가치감 결정요인의 평균치는 업무의 중요성에서 '전문성이 요구되는 일을 한다'가 3.88로 가장 높았으며, 과정의 효율성에서는 '일에 대한 권한과 책임이 주어진다'가 3.79로 가장 높았다. 결과의 유용성에서는 '실수 시 파급효과가 큰 일을 한다'의 문항이 3.57로, 비전의 실현성에서는 '개인이 성장하는데 도움이 되는 일을 한다'가 3.61로 가장 높았다. 사회적 인정에서는 '동료들로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다'의 문항이 3.26으로 가장 높았으나 다른 문항과 큰 차이는 없었다(표 3).

일반적 특성에 따른 영역별 일가치감의 차이에서 연령에 따른 영역별 일가치감의 차이는

자기가치인식에서 27세 이상이 3.12로 가장 높았고, 24~26세가 2.89, 21~23세가 2.73으로 연령이 높을수록 자기가치인식이 높은 것으로 나타났다(p=.002). 사후분석 결과 21~23세와 27세 이상의 비교에서 유의한 차이가 있었다(p<.01). 결혼여부에 따른 영역별 일가치감의 차이는 일가치 인식, 자기가치인식, 가치충족정서, 일가치감에서 각각 4.04, 3.19, 3.68, 3.65로 기혼이 미혼의 3.76, 2.86, 3.45, 3.39보다 유의하게 높았다(p=.012, p=.008, p=.036, p=.007)(표 4).

근무환경에 따른 영역별 일가치감의 차이에 서 근무기관에 따른 영역별 일가치감의 차이는 기관별로 비슷한 결과를 보였으나, 치과의원에서 근무하는 경우가 병원급 이상 보다 높은 일가치감을 가지는 것으로 나타났으며, 자기가치 인식 영역에서만 통계적으로 유의하였다(p=.043).

표 3. 영역 및 문항별 일가치감 결정요인 평균치

(단위: 평균±표준편차)

영역	문항	순위	평균수치
업무의	전문적 역량(능력/지식/기술/경험)이 요구되는 일을 한다.	1	3.88±.74
	중요성	정체성이 있는(처음부터 끝까지 진행되는, 전체적이고 완전한) 일을 한다.	2
중요성	병원 내에서 주변업무가 아닌 주요업무의 일을 한다.	3	3.42±.90
	성과가 명확히 드러나는 일을 한다.	4	3.24±.82
소 계(Cronbach's alpha=0.845)	반복적이거나 일상적이지 않은 창의성이 요구되는 일을 한다.	6	2.69±.82
	난이도가 높은 일을 한다.	5	3.15±.87
소 계(Cronbach's alpha=0.845)			3.31±.60
과정의	일에 대한 권한과 책임이 주어진다.	1	3.79±.89
	효율성	일을 수행하는 과정에서 원활한 피드백이 이루어진다.	3
효율성	불필요한 과정 없이 효율적으로 일이 진행된다.	4	3.18±.71
	일하는 과정에서 원칙과 기준이 지켜진다.	2	3.42±.73
소 계(Cronbach's alpha=0.820)			3.42±.61
결과의	많은 사람들에게 영향을 많이 미치는 일을 한다.	2	3.45±.76
	유용성	실수 시 파급효과가 큰 일을 한다.	1
유용성	병원에 기여하는 바가 큰(성과와 연결된 일) 일을 한다.	3	3.31±.83
	일의 결과의 활용도가 큰 일을 한다.	4	3.29±.80
소 계(Cronbach's alpha=0.874)	사회적으로 기여하는 일을 한다.	5	2.98±.83
	소 계(Cronbach's alpha=0.874)		3.32±.65
비전의	전문가로서 성장하는데 도움이 되는 일을 한다.	2	3.56±.79
	실현성	개인적 역량(지식/기술/경험 등)이 증진되는 일을 한다.	2
실현성	개인이 성장하는데 도움이 되는 일을 한다.	1	3.61±.83
	개인의 장기적인 계획/목표 달성에 도움이 되는 일을 한다.	4	3.39±.82
소 계(Cronbach's alpha=0.789)			3.53±.81
사회적	윗사람으로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	2	3.25±.78
	인정	동료들로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다.	1
소 계(Cronbach's alpha=0.700)	사회적 지위를 인정받을 수 있는 일을 한다.	3	3.20±.78
	소 계(Cronbach's alpha=0.700)		3.23±.68
전체 평균(Cronbach's alpha=0.920)			3.36±.54

주) 1=전혀 아니다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그런 편이다, 5=매우 그렇다

근무경력에 따른 영역별 일가치 인식, 가치충족정서, 일가치감에서 각각 3.99, 3.66, 3.63로 가장 높았고, 1~2년, 3~5년 순으로 경력별로 유의한 차이가 있었으며(p=.015, p=.001, p=.002), 자기가치 인식에서는 1~2년이 3.72로 가장 높았고, 6년 이상 3.19, 3~5년 2.92로 경력별로 유의한 차이가 있었다(p=.000). 사후검정 결과 일가치 인식과 가치충족정서에서는 3~5년과 6년 이상의 비교에서 유의한 차이가 있었으며(p<.05), 자기

가치인식과 일가치감에서는 1~2년과 6년 이상, 3~5년과 6년 이상의 비교에서 유의한 차이가 있었다(p<.05). 직위는 일가치 인식과 자기가치 인식, 일가치감의 영역에서 각각 보직이 3.96, 3.31, 3.59로 일반직 3.74, 2.76, 3.37보다 유의하게 높았다(p=.011, p=.000, p=.006).

담당업무에서는 일가치 인식은 환자상담 및 관리가 3.98, 일반진료가 3.77, 특수진료가 3.70 순으로 통계적으로 유의한 차이를 볼 수 있었

표 4. 일반적 특성에 따른 영역별 일가치감의 차이

(단위: 평균±표준편차)

변수	인원수 (322)	일가치 인식	p-값	자기가치 인식	p-값	가치충족 정서	p-값	일가치감	p-값
연령									
21~23	104	3.74±.77	.096	2.73±.81	.002 <sup>1)</sup>	3.45±.75	.0632	3.36±.68	.117
24~26	116	3.74±.60		2.89±.77		3.47±.63		3.41±.56	
27≤	102	3.93±.77		3.12±.78		3.54±.71		3.53±.64	
교육수준									
전문대졸	294	3.79±.70	.208	2.90±.79	.594	3.49±.68	.787	3.42±.61	.531
대졸이상	28	3.96±.86		2.99±.90		3.52±.86		3.50±.79	
결혼여부									
미혼	274	3.76±.71	.012	2.86±.80	.008	3.45±.67	.036	3.39±.61	.007
기혼	48	4.04±.70		3.19±.77		3.68±.82		3.65±.69	
종교									
유	149	3.83±.69	.473	2.96±.78	.289	3.56±.66	.071	3.49±.59	.107
무	173	3.77±.74		2.87±.82		3.42±.72		3.38±.65	
성격									
외향적	166	3.84±.72	.379	2.90±.80	.757	3.53±.71	.322	3.46±.63	.448
내성적	156	3.77±.71		2.93±.80		3.45±.68		3.40±.62	

1) 21~23세와 27세 이상의 비교, p&lt;.01 분산분석/scheffe

으며(p=.019), 자기가치인식에서는 환자상담 및 관리가 3.19, 특수진료 2.88, 일반진료 2.75 순으로 유의한 차이가 있었다(p=.000). 사후분석 결과 일가치 인식에서는 환자상담 및 관리와 특수진료의 비교에서 유의한 차이가 있었고(p<.05), 환자상담 및 관리와 일반진료의 비교, 환자상담 및 관리와 특수진료의 비교에서 유의한 차이가 있었다(p<.05).

연봉은 2500만원 이상인 경우가 모든 영역에서 각각 4.39, 3.46, 3.88, 3.90로 2000~2400만원의 3.75, 2.92, 3.46, 3.41 1900만 원 이하의 3.70, 2.76, 3.41, 3.34보다 유의하게 높아(p=.000, p=.000, p=.001, p=.000) 연봉이 높을수록 일가치감이 높은 것으로 나타났다. 사후검증 결과 1900만 원 이하와 2500만 원 이상의 비교, 2000~2400만 원과 2500만 원 이상의 비교에서 유의한 차이를 보였다(p<.001) <표 5>.

일가치감과 일가치감 결정요인 간의 상관성

을 알아보기 위해 상관관계를 분석한 결과 일가치감과 그 결정 요인들이 모두 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여(p<.01) 일가치감 결정요인이 높을수록 일가치감이 높았다. 요인들 간에서는 업무의 중요성과 결과의 유용성간의 상관성이 가장 높은 것으로 나타났으며, 일가치감 항목내의 상관은 r=.548에서 r=.630 사이의 값을, 일가치감 결정요인들 간의 상관은 r=.474에서 r=.728 사이의 값을 보였으며, 일가치감과 그 결정요인들 간의 상관은 r=.327에서 r=.728 사이의 값을 보이고 있었다<표 6>.

일가치감 결정요인이 일가치감에 미치는 영향력을 알아보기 위해 중 회귀분석을 실시한 결과 일가치 인식에 영향을 미치는 일가치감 결정요인은 결과의 유용성(p<.001), 비전의 실현성(p<.01), 과정의 효율성(p<.05) 등이었고 설명력은 38.8%였다. 자기가치인식에서는 업무의 중요성(p<.001), 결과의 유용성(p<.01), 사회적

표 5. 근무환경에 따른 영역별 일가치감의 차이

(단위: 평균±표준편차)

변수	인원수 (322)	일가치 인식	p-값	자기가치 인식	p-값	가치충족 정서	p-값	일가치감	p-값
근무기관									
치과의원	177	3.83±.72	.481	2.99±.84	.043	3.51±.72	.722	3.47±.65	.244
병원급≤	145	3.77±.71		2.81±.74		3.46±.67		3.39±.60	
근무경력(년)									
1~2	130	3.76±.73	.015 <sup>1)</sup>	3.72±.76	.000 <sup>2)</sup>	3.49±.74	.001 <sup>3)</sup>	3.38±.65	.002 <sup>4)</sup>
3~5	106	3.70±.63		2.92±.82		3.35±.65		3.33±.58	
6≤	86	3.9±.76		3.19±.76		3.66±.66		3.63±.60	
직위									
일반	232	3.74±.70	.011	2.76±.76	.000	3.47±.69	.334	3.37±.62	.006
보직	90	3.96±.73		3.31±.76		3.55±.71		3.59±.62	
담당업무									
환자상담 및 관리	84	3.98±.80	.019 <sup>5)</sup>	3.19±.87	.000 <sup>6)</sup>	3.50±.74	.821	3.54±.68	.198
일반진료	130	3.77±.66		2.75±.71		3.51±.66		3.40±.59	
특수진료	108	3.70±.69		2.88±.79		3.45±.70		3.38±.62	
연봉(만원)									
≥1900	151	3.70±.71	.000 <sup>7)</sup>	2.76±.78	.000 <sup>8)</sup>	3.41±.68	.001 <sup>9)</sup>	3.34±.61	.000 <sup>10)</sup>
2000~2400	133	3.75±.69		2.92±.79		3.46±.71		3.41±.63	
2500≤	38	4.39±.55		3.46±.68		3.88±.57		3.90±.48	

1,3) 3~5년과 6년 이상의 비교, p&lt;.05 분산분석/scheffe

2,4) 1~2년과 6년 이상, 3~5년과 6년 이상의 비교, p&lt;.05 분산분석/scheffe

5) 환자상담 및 관리와 특수진료의 비교, p&lt;.05 분산분석/scheffe

6) 환자상담 및 관리와 일반진료의 비교, 환자상담 및 관리와 특수진료의 비교, p&lt;.05 분산분석/scheffe

7-10) 1900만 원 이하와 2500만 원 이상, 2000~2400만 원 이하와 2500만 원 이상의 비교, p&lt;.0001 분산분석/scheffe

표 6. 일가치감 및 결정요인들의 상관계수(n=322)

변수	일가치 인식	자기가치 인식	가치충족 정서	업무의 중요성	과정의 효율성	결과의 유용성	비전의 실현성
자기가치인식	.553**						
가치충족정서	.630**	.548**					
업무의 중요성	.505**	.557**	.607**				
과정의 효율성	.528**	.442**	.610**	.659**			
결과의 유용성	.578**	.545**	.588**	.728**	.716**		
비전의 실현성	.453**	.327**	.594**	.474**	.498**	.532**	
사회적 인정	.457**	.572**	.606**	.585**	.565**	.612**	.501**

\*\* p = .001

인정(p<.001) 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 41.8%였다. 가치충족정서에는 업무의 중요성(p<.001), 과정의 효율성

(p<.001), 비전의 실현성(p<.001), 사회적 인정(p<.001) 등이 영향을 미치는 것으로 나타났고 설명력은 55.6%였으며 전체 일가치감에는 업무

표 7. 일가치감에 대한 중 회귀분석 결과

변 수	일가치 인식	자기가치 인식	가치충족 정서	일가치감
업무의 중요성	0.085	0.261***	0.202***	0.221***
과정의 효율성	0.154*	-0.044	0.204***	0.155**
결과의 유용성	0.283***	0.201**	0.006	0.129*
비전의 실현성	0.150**	-0.058	0.279***	0.198***
사회적 인정	0.072	0.348***	0.230***	0.259***
R <sup>2</sup>	0.388***	0.418***	0.556***	0.615***

\*p = .05, \*\*p = .01, \*\*\*p = .001

의 중요성(p<.001), 과정의 효율성(p<.01), 결과의 유용성(p<.05), 비전의 실현성(p<.001), 사회적 인정(p<.001) 모두가 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 61.5%의 설명력을 가지고 있었다(표 7).

#### 4. 중괄 및 고안

일가치감은 조직 내에서 수행하는 개인의 업무와 관련된 개념으로 일을 통해서 경험하는 자신과 자신의 일에 대한 가치인식과 그에 따른 긍정적 정서 상태를 나타낸다<sup>2)</sup>. 일가치감은 조직 구성원 행동 연구에 대한 일차적 준거로, 개인과 조직의 효과성에 매우 중요한 영향을 미친다<sup>24)</sup>. 이러한 관점에서 볼 때 치과위생사들을 대상으로 일가치감의 정도를 파악하고 일가치감을 높일 수 있는 변인들을 찾는다는 것은 치과위생사 개인의 직장생활 적응 및 비전 실현을 위해 꼭 필요한 작업일 뿐 아니라 치과병원의 조직효과성 향상을 위해서도 의미가 있는 일이라 하겠다. 본 연구의 목적은 임상치과위생사들이 가지는 일가치감과 그 일가치감을 결정하는 요인을 파악하고 이를 근거로 일가치감 증진을 위한 방안을 모색하며, 임상치과위생사와 치과병원조직의 효과성 향상에 도움을 줄 기초자료를 제공함에 있다.

조사 대상자들의 영역별 일가치감의 평균은 일가치 인식 3.80(범위 1~5), 자기가치인식 2.91, 가치충족정서 3.49였고, 전체 평균은 3.43으로 비교적 높은 일가치감을 갖는 것으로 나타났다. 이는 사무기술직<sup>24)</sup>의 3.39, 3.49와 유사한 결과이나, 일반직<sup>2)</sup>의 4.35, 통신 및 보안 관련직<sup>3)</sup>의 4.38보다는 낮았다. 이러한 차이는 연구 설계 시 사용된 척도가 서로 상이한 때문이며, 척도를 단일화하여 비교하면 일반직에 비해 전문기술직이 좀더 높은 일가치감을 가지는 것을 알 수 있다. 그러나 임상치과위생사의 일가치감은 평균을 약간 상회하는 수준에 그치고 있어 전문직 종사자로서의 효율적인 직무수행 및 조직 효과성을 기대하기에는 미흡한 실정이다. 따라서 임상치과위생사가 전문직업인의 위치에서 사회적으로 인정받고 조직적으로 그 기능을 발휘할 수 있도록 일가치감 향상을 위한 좀더 체계적이고 지속적인 연구를 해나가야 할 것으로 생각된다.

일가치감의 영역 중 일가치 인식이란 자신이 하는 일이 가치있고 중요하다고 느끼는 것을 말한다. 조사대상자의 일가치 인식 평균은 3.80으로 오 등<sup>3)</sup>의 결과보다 비교적 높게 나타났으며, 임상치과위생사는 자신이 하는 일이 스스로에게, 사회적으로 중요하고 가치로운 일이라 여기고 있다는 것을 알 수 있었다. 이는 임상치과위생사의 직업적, 사회적 정체성 확립을 위한

바람직한 현상이라 생각된다.

자기가치인식은 자신이 조직 내에서 중요하고 가치있는 존재라고 느끼는 것이다. 조사대상자들의 자기가치인식은 2.91로 오 등<sup>3)</sup>의 2.68보다 약간 높았으나 다른 일가치감 영역에 비해 상대적으로 매우 낮았다. 이러한 임상치과위생사들의 낮은 자기가치인식은 업무효율성을 저하시키며 직업적 정체성에 혼란을 초래한다. 본인 스스로가 조직에서 얼마나 중요하고 가치가 있는 존재인가를 판단한다는 것은 쉽지 않기 때문에 자신에 대한 가치를 타인들의 평가에 의존하게 되는 경우가 많다. 타인들의 평가로는 상사, 동료 또는 사회적 평가가 있으며 이 들로부터 인정과 칭찬을 받았을 때 자기가치인식은 높아지게 된다. 자신의 능력이나 가치를 객관적으로 인정받고 평가받는 기준은 보수다. 한국직업능력개발원(2005)<sup>25)</sup>에 의하면 치과위생사의 월평균 임금은 135만원으로 방사선사 198만원, 임상병리사 187만원, 의무기록사 197만원, 간호사 182만원과 비교하였을 때 매우 열악한 것을 알 수 있다. 따라서 임상치과위생사들의 자기가치인식을 향상시키기 위해서는 치과위생사의 역할과 업무량에 맞는 현실적인 임금수준의 개선이 필요하다고 사료된다. 한편 임상치과위생사의 업무는 성격상 치과의사와의 공동 작업이 상당부분을 차지하고 있고, 작은 공간에서 같이 보내는 시간이 대부분이기 때문에 상사의 지원에 크게 영향을 받으며<sup>26)</sup>, 동료 또는 환자들로부터 받는 인정과 지지 또한 일과 자신에 대한 가치를 높게 지각하게 한다. 따라서 업무과정 중 상대에 대해 인정하고 칭찬하며 지지할 수 있는 조직문화를 구축하여 임상치과위생사들의 자기가치인식을 향상시켜 나가야 할 것으로 사료된다.

가치충족정서는 자신이 하는 일과 자신에 대한 가치인식을 통해 경험하게 되는 긍정적

정서이다. 일을 통해 경험하게 되는 긍정적 정서로는 자존감, 성취감, 도전감, 유능감, 자부심과 긍지, 보람, 성장감, 즐거움 등이 있다<sup>27)</sup>. 조사대상자의 가치충족정서는 3.49로 오 등<sup>3)</sup>의 결과와 유사하였으며, 임상치과위생사들은 자신과 자신의 일을 통해 이러한 긍정적 정서들을 소극적으로나마 경험하고 있는 것을 알 수 있었다.

일가치감 결정요인 척도는 일에 대해 가치를 느끼기 위해 자신이 중시하는 일의 측면들이 얼마나 충족되고 있는지를 측정하는 것으로 업무 자체가 중요한 업무일 때, 업무를 수행하는 과정이 효율적일 때, 자신의 업무수행 결과가 조직내외에서 유용하게 이용될 때, 현재의 업무가 개인 비전의 달성에 도움이 될 때, 그리고 자신의 업무에 대한 사회적인 평가가 긍정적일 때 높은 척도를 나타내게 된다. 영역별 일가치감 결정요인 평균은 업무의 중요성 3.31, 과정의 효율성 3.42, 결과의 유용성 3.32, 비전의 실현성 3.53, 사회적 인정 3.23이었고 전체 평균은 3.36이었다. 이는 일반직<sup>2)</sup>, 사무기술직<sup>24)</sup>의 선행연구 결과와 비슷하였고 조사대상자들에게 가장 높은 일가치감 결정요인은 비전의 실현성이었다. 비전의 실현성은 자신이 하고 있는 일이 자신의 미래와 어떠한 관련성이 있는가에 깊은 관심을 갖는 것으로 임상치과위생사는 자신이 하고 있는 일들을 통해 긍정적인 미래를 그려가고 있었으며 유능감과 성장감을 경험하고 있는 것을 알 수 있었다. 가장 낮은 일가치감 결정요인은 사회적 인정으로 임상치과위생사들은 스스로가 자신의 일과 관련하여 타인들로부터 긍정적인 평가를 받지 못한다고 느끼고 있었다. 따라서 임상치과위생사들이 치과의사로부터, 직장 동료로부터 자신의 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받을 수 있도록 또한 사회적으로 지위를 인정받을 수 있는 다양한 프로그램 개발이

필요할 것으로 생각된다.

일반적인 특성에 따른 영역별 일가치감의 차이는 연령이 높을수록, 미혼보다 기혼에서 유의하게 높았으며 오 등<sup>3)</sup>의 결과와 비슷하였다. 이는 연령이 높을수록, 기혼일수록 지식과 경험의 축적이 많고 판단력이 더 발달하여 자신의 일을 자발적으로 하는 경향이 강하고 근무 시 나타나는 각종 상황의 대처능력 등이 우수하기 때문이라 생각된다.

근무환경에 따른 영역별 일가치감의 차이는 근무기관별로는 치과의원이 병원급 이상에 비해 높게 나타났으나 유의하지 않았고 자기가치 인식영역에서는 기관별로 유의한 차이를 볼 수 있었다. 이는 규모가 작을수록 가족적인 분위기로 구성원들 간에 상호 이해가 잘 되며, 구성원끼리 의지하고 인정하고 격려하는 경향이 강함 때문<sup>26)</sup>이라 생각된다.

근무경력에서는 6년 이상이 가장 높은 일가치감을 가지는 것으로 나타났으나 자기가치 인식에서는 1~2년차가 가장 일가치를 높게 가지는 것으로 나타났다.

또한 직위와 연봉에서는 보직이 일반직보다, 연봉은 많을수록 유의하게 높은 일가치감을 가지는 것으로 나타났으며, 이는 책임 있는 위치에 있을수록 일에 대한 책임감과 자신감이 더 많아 업무를 비교적 적극적으로 수행하고 있기 때문이라 생각되며, 연봉은 자신의 일에 대한 보상이라는 생각이 지배적이므로 일가치감과 직접적인 관련이 있는 항목이며 자신이 한 일에 대한 보상이 크면 클수록 자신이 하고 있는 일이 더 가치있고 중요하다는 인식을 갖는 것은 당연한 결과라 생각된다.

결과적으로 일가치감은 기혼일수록, 근무경력 이 많을수록, 직위가 높을수록, 연봉이 많을수록 높은 것을 알 수 있었다.

일가치감과 그 결정요인간의 상관성을 알아

보기 위해 피어슨 상관관계를 분석한 결과 일가치감과 그 결정 요인들이 모두 유의한 순 상관관계를 보여 일가치감 결정요인이 높을수록 일가치감이 높은 것으로 나타났다. 일가치감 영역 중 일가치 인식 영역에 가장 강한 상관관계를 보인 일가치감 결정요인은 결과의 유용성이었으며, 자기가치인식 영역에서는 사회적 인정, 가치충족정서영역에서는 과정의 효율성이 가장 강한 상관관계를 보였으며 이는 오 등<sup>3)</sup>과 비슷한 경향을 보였다.

일가치감 결정요인이 일가치감에 미치는 영향력을 알아보기 위해 중 회귀분석을 한 결과 모든 일가치감 결정요인들은 일가치감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 일가치감 결정요인이 높을수록 일가치감이 높음을 알 수 있었고 일가치감에 가장 많은 영향을 미치는 일가치감 결정요인은 사회적 인정이었다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 개인과 조직의 활성화를 위해서는 임상치과위생사들의 높은 일가치감 인식이 필요하며, 임상치과위생사의 일가치감은 일반 직장인들에 비해 양호한 결과를 보였으나 자기가치인식은 부족함을 알 수 있었다. 또한 일가치감에 가장 큰 영향을 미치는 일가치감 결정요인은 사회적 인정으로 임상치과위생사의 효과적인 일가치감 향상을 위해서는 사회적 인정 영역의 충족 도를 높일 수 있는 조직문화의 구축이 필요하다고 생각된다. 본 연구의 제한점은 조사를 일부지역만을 대상으로 하여 실시한 단면조사이기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있을 것으로 사료되며, 향후 임상치과위생사에 맞는 업무가치증진 프로그램을 개발하는 등 일가치감 증진을 위한 지속적인 연구가 필요하다고 생각된다.

## 5. 결 론

본 연구는 임상치과위생사들의 일가치감 정도와 그 일가치감 결정요인을 파악하기 위하여 대구, 경북, 울산지역에 근무하는 치과위생사 322명을 대상으로 설문조사를 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 조사 대상자들의 영역별 일가치감 평균은 일가치 인식 3.80, 자기가치인식 2.91, 가치충족정서 3.49이었고, 전체 평균은 3.43이었다. 문항별로는 '나는 현재 내가 하고 있는 업무들이 중요한 일이라고 생각한다', '나는 우리병원에서 꼭 필요한 존재이다', '나는 지금의 업무들을 수행하면서 더 잘해야겠다는 도전감을 느낀다'가 각 영역에서 가장 높은 점수를 보였다.
2. 영역별 일가치감 결정요인 평균은 업무의 중요성 3.31, 과정의 효율성 3.42, 결과의 유용성 3.32, 비전의 실현성 3.53, 사회적 인정 3.23이었고, 전체 평균은 3.36이었다. 문항별로는 '전문성이 요구되는 일을 한다', '일에 대한 권한과 책임이 주어진다', '실수 시 파급효과가 큰 일을 한다', '개인이 성장하는데 도움이 되는 일을 한다', '동료들로부터 업무와 관련하여 칭찬과 인정을 받는다'가 각 영역에서 가장 높았다.
3. 연령에 따른 영역별 일가치감의 차이에서 연령이 높을수록 일가치감은 높은 것으로 나타났으나 자기가치인식 영역( $p=.002$ )을 제외하고는 통계적으로 유의한 차이는 볼 수 없었으며, 결혼여부에 따른 영역별 일가치감의 차이에서는 모든 영역에서 기혼이 미혼보다 일가치감이 더 높은 것으로 나타났다( $p=.012$ ,  $p=.008$ ,  $p=.036$ ,  $p=.007$ ).
4. 근무기관에 따른 영역별 일가치감의 차이에서 치과의원이 병원급 이상 보다 일가치

감이 높았으나 자기가치인식 영역( $p=.043$ )을 제외하고는 통계적 유의성은 없었다. 근무경력에서는 자기가치인식의 경우 1~2년이 가장 높은 일가치감을 가지고 있었으며( $p=.000$ ), 자기가치인식을 제외한 모든 영역에서 6년 이상이 가장 높은 일가치감을 가지는 것으로 나타났다( $p=.015$ ,  $.001$ ,  $.002$ ). 담당업무에서는 환자상담 및 관리업무를 하는 경우가 일가치감이 가장 높은 것으로 나타났으며, 연봉에서는 모든 영역에서 2500만원 이상이 가장 높은 일가치감을 가지는 것으로 나타났다.

5. 일가치감과 그 결정요인들 간의 상관성은 모두 유의한 순 상관관계( $p<.01$ )를 보여 일가치감 결정요인이 높을수록 일가치감이 높은 것으로 나타났다.
6. 일가치감 결정요인의 전체 설명변량은 일가치 인식, 자기가치인식, 가치충족정서 및 일가치감에 대해 각각 38.8%, 41.8%, 55.6%, 61.5%로 모두 유의하였고( $p<.001$ ), 일가치감 결정요인 항목 중 일가치감에 가장 큰 영향을 미치는 항목은 사회적 인정이었다.

## 참고문헌

1. 장형석. 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계. 심리과학연구지 2000;1(1): 81-117
2. 오동근. 일가치감이 직무효과성에 미치는 영향. 한국심리학회지 2004;17(3): 375-399
3. 오동근, 이영석, 김명언, 서용원. 일가치감 및 그 결정요인의 척도개발 및 타당화. 한국심리학회지 2004;17(2):187-221
4. 김명언. 자율적 변화극. 한국산업 및 조직

- 심리학회 1995: 춘계 학술발표 논문집
5. Maslow, A.H. The further reaches of human nature : New York: Penguin 1971: 98
6. Hackman, J.R., Oldham, G.R. Motivation through the design of Work: Test of theory. Organization behavior and Human Performance 1976; 16: 250-279
7. 이은숙 등. 치위생학개론: 서울: 고문사: 2002: 3
8. 류정숙, 김영남, 한경순. 치과위생사의 근무환경 연구. 한국치위생교육학회지 2007; 7(2), 135-151
9. 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문. 2001
10. 권순복. 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문. 1996
11. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직에 착에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문. 2001
12. 윤영숙, 정영희. 치과병의원 관리자의 리더십 유형에 따른 직무만족 및 직무성공에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2003; 3(2): 51-57
13. 배지영. 치과위생사의 자아개념과 직무만족에 관한 연구. 월간 치과연구 2005; 57(2): 89-101
14. 장계원, 이가령. 울산지역 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2006; 6(1): 35-39
15. 장계원. 임상치과위생사의 업무스트레스에 관한 연구. 진주간호보건대학 논문집 1997; 30(1): 79-93
16. 이성숙. 치과위생사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석. 한국보건교육학회지 1998; 15(1): 151-163
17. 이선미. 치과위생사의 업무스트레스 및 강인성과 소진에 관한 연구. 한국구강건강증진학회지 2000; 1(1): 95-108
18. 윤영숙. 치과위생사의 직무스트레스 대처 전략 결정요인에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2002; 2(2): 75-83
19. 권미영, 정미희. 치과위생사의 스트레스 정도와 적응 방법에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2004; 4(3): 133-140
20. 배지영. 치과위생사의 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 월간치과연구 2005; 58(2): 63-75
21. 정연화. 치과위생사의 이직결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 2003; 3(2): 183-196
22. 김지영. 울산지역 치과위생사의 이직의사 요인에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 2005; 5(2): 159-168
23. 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치과위생사의 이직요인에 대한 조사연구. 한국치위생과학회지 2006; 6(1): 11-17. 오동근, 이영석. 일가치감에 미치는 일가치감 결정요인의 효과. 한국심리학회지 2004; 17(3): 401-418
24. 오동근, 이영석. 일가치감에 미치는 일가치감 결정요인의 효과. 한국심리학회지. 2004; 17(3): 401-418.
25. 한국직업능력개발원. <http://careenet.re.kr/career/data/fusion> 2005
26. 강부월. 치과위생사의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 한국구강건강증진학회지 2000; 1(1): 1-22
27. 이지우. 근로가치관에 대한 탐험적 연구. 인사관리연구. 1994; 18: 413-438

## Abstract

## A study on perceived value of work among the clinical dental hygienists and its determinants

Hee Suk Yoon, Young Sun Kim

Department of Dental Hygiene, Daegu Health College, 702-722, Korea

Key words : perceived value of work(PVW), PVW determinants

This study, to investigate the state of PVW among the clinical dental hygienists and its determinants, has polled 322 clinical dental hygienists working in Daegu, Kyung buk province, and Ulsan. Data were collected by self-administrated questionnaire. A SPSS 12.0 for Windows was used for statistical analysis.

The obtained results were as follows:

1. The average of PVW among the respondents was 3.43.
2. The area average of PVW determinants was as follows : job significance, 3.31, process efficiency, 3.42, product usefulness, 3.32, vision realizability, 3.53, social recognition, 3.23 and the total average, 3.36.
3. The married have higher PVW than the unmarried in all areas ( $p=0.012$ ,  $p=0.008$ ,  $p=0.036$ ,  $p=0.007$ ).
4. As for working experience, in the case of perceived self value, those having 1~2 years experience have the highest PVW ( $p=0.000$ ), apart from perceived self value, those having over 6 years experience have the highest PVW in all areas ( $p=0.015$ ,  $p=0.001$ ,  $p=0.002$ ).  
Relating to the task, those working in the patient consulting and managing part have the highest PVW, relating to the annual salary, those having over 25 million won have the highest PVW ( $p=0.000$ ,  $p=0.000$ ,  $p=0.001$ ,  $p=0.000$ ).
5. The relationship between PVW and PVW determinants, in all respects, is meaningful, so it was found that the higher determinants are, the higher PVW is.
6. The whole explanation variate of PVW determinants was meaningful in PVW, perceived self

value, value fulfillment emotion, respectively representing 38.8%, 55.6%, 61.5% ( $p < .001$ ).

PVW of clinical dental hygienists should be considered as a significant criterion of individual and organizational effectiveness. To improve effectually PVW of the clinical dental hygienists, there is need to establish culture in a system of hospital that redound to their social recognition.