한국치위생학회지 2010 ; 10(4) : 555-565

일부지역 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

심형순 · 이향님

광주보건대학

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

Hyung-Soon Shim · Hyang-Nim Lee

Dept. of dental hygiene, Gwangju health college

ABSTRACT

Objectives : This study was intended to examine job satisfaction in dental hygienists working in the Gwangju·Jeonnam area and provide basic materials for the efficient management of dental clinics and the improvement of working conditions in dental hygienists.

Methods : In order to achieve this purpose, the questionnaire survey was conducted from August 13 to October 6, 2007. Of a total of 394 questionnaires, 34 was excluded because of poor responses and finally 360(Gwangju 296, Jeonnam 64) were analyzed.

Results : For job satisfaction associated with the total career and turnover, satisfaction was increased with the total career. Job satisfaction associated with working conditions became higher as a monthly mean paycheck was increased or when an incentive, in the annual pay system and long-service men preference was provided($p<0.05$). Job satisfaction was 3.26. The highest satisfaction at detailed factors was found in patient relation(3.85), colleague relation(3.40), prospects(3.26), dentistry organization(3.17), autonomy(3.10), and pay(2.78). For detailed factors of job satisfaction, the most influential factor was monthly mean paycheck, followed by incentive, age and marriage($p<0.05$).

Conclusions : When dental hygienists' working environment is planned and improved in the rational and desirable direction, their job satisfaction will be improved. As a result, it will contribute to a decrease in the jobless rate and an increase in the productivity of oral care and the efficiency of hospital management. (J Korean Soc Dent Hygiene 2010 ; 10(4) : 555-565)

Key words : jb satisfaction, dental hygienist

색인 : 직무만족도, 치과위생사

1. 서론

최근 우리나라의 사회 각 분야에서는 전문화와 세분화가 나타나며 국민들의 교육과 소득 수준이 향상되고 있다. 한국직업능력개발원은 국가의 구강보건정책이 치료위주의 진료에서 예방위주의 진료로 전환되면서 국민의 구강건강증진을 위해 구강보건관리 및 환자관리, 구강건강유지와 증진을 위한 예방적 서비스의 제공 및 올바른 구강건강관리에 대한 교육적 측면을 담당하고 있는 치과위생사의 수요는 다양한 원인으로 증가세를 보일 전망이라고 하였다[1]. 또한 임상에서도 치과인력 수급의 어려움으로 인하여 치과위생사의 양성을 증가

교신저자 : 심형순 우) 506-701 광주광역시 광산구 신창동 683-3번지 광주보건대학 치위생과
전화 : 062-958-7636, 010-8603-3142 E-mail : shshim@ghc.ac.kr

※ 본 연구는 2010년 광주보건대학의 학술연구비 지원에 의해 이루어졌음.

접수일-2010년 3월 24일 수정일-2010년 6월 28일 게재확정일-2010년 7월 15일

www.kci.go.kr

시키는 방안으로 치위생(학)과 신·증설이 계속되고 있는 실정이다. 그러나 낮은 사회적인 평가, 열악한 근무환경, 낮은 보수 및 장기적인 직업 안정성의 결여 등과 같은 조직적인 요인과 개인적인 요인으로 인한 낮은 직무만족으로 인하여 평균직업수명이 짧고 이직률이 높다[2]. 이는 교육적 낭비와 국가적 손실이라는 사회적 비용을 증가시키고 있으므로 치과위생사들의 직무만족을 고취시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 치과위생사의 직무만족도를 제고하는 관리전략이 필요하며 이는 구강보건활동의 내용과 질뿐만 아니라 국민구강보건에 직접적인 영향을 미친다고 할 수 있다[3]. 근무환경은 직무만족도 및 이직과 상호 밀접한 관계가 있으며, 직무만족도는 이직을 결정하는 중요한 요인이다.

치과위생사의 직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면 전국 치과위생사를 대상으로 연구한 윤 등[4]은 이직의도와 직무만족도와의 역상관관계로 직무만족도가 높을수록 이직은 감소된다고 하였으며, 오[5]는 총 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 서울·경기·인천지역을 대상으로 연구한 최[6]는 연령이 많을수록 미혼자보다는 기혼자에서 그리고 보수가 많을수록 직무만족도가 높다고 하였으며, 홍 등[7]은 대구광역시를 중심으로 연령이 많을수록, 기혼자에서, 근무경력이 많을수록, 월평균보수가 많을수록 직무만족도가 높다고 보고하였다. 이와 같이 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구가 전국적인 조사와 일부지역에 대한 조사는 활발하게 이루어지고 있으나 치위생(학)과가 12개 대학(교)이나 위치하고 매년 700여명의 치과위생사를 배출하고 있는 상황에서도 인력난으로 어려움을 극복하지 못하고 있는 광주지역과 전남지역에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 광주와 순천지역에 근무하는 치과위생사의 인구통계학적인 특성과 근무조건에 따른 직무만족도에 관한 조사를 바탕으로 치과위생사의 근무환경을 개선하고 직무만족도를 향상시켜 치과병의원의 효율적인 경영을 위한 기초 자료를 마련하고자 시작하게 되었다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

광주광역시와 순천시의 치과병의원에서 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 사전에 교육시킨 10명에게 직접 치과를 방문하여 응답목적 및 기록방법을 설명한 후 설문지를 회수하는 방법을 이용하였다. 2007년 8월 13일부터 10월 6일까지 광주, 전남지역 치과병(의)원 치과의사명부를 참고하여 임의표본추출하였다. 전체 394부 중에 부실한 34부를 제외한 광주 5개 구별로 동구 61부, 남구 45부, 서구 77부, 북구 59부, 광산구 54부로 총 296부와 전남지역 치과의사명부에서 가장 치과병의원 수가 많은 순천지역 64부로 총 360부를 최종 분석하였다.

2.2. 연구방법

설문지 내용은 연구대상자의 인구통계학적인 특성, 총 근무경력 및 이직유무, 근무조건과 직무만족도로 구성되었다. 직무만족도는 보수, 자율성, 장래성, 환자관계, 치과조직, 동료관계 요인으로 분류하였으며, 만족도 측정수준은 5점 Likert 척도('매우 그렇다'는 5점, '보통이다' 3점, '전혀 그렇지 않다'는 1점)로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 각 요인별 Cronbach's alpha 계수는 보수요인은 .902, 자율성요인 .830, 장래성요인 .811, 환자관계요인 .698, 치과조직요인 .748, 동료관계 .701로 높은 신뢰도를 확인할 수 있었다.

2.3. 분석방법

SPSS 12.0을 이용하여 직무만족도와 직무만족도의 세부요인별 만족도 점수는 각 문항별 응답점수를 합산하여 이를 문항 수로 나눈 산술평균으로 계산하였다. 수집된 설문을 통해 타당성을 분석하기 위해서 탐색적 요인분석법으로 요인행렬이 단순한 구조를 가지도록 직각회전(베리멕스)을 사용하여 요인적재량이 0.5이하 항목을 제외시켜 6개의 요인으로 전체변이의 56.437을 설명하는 것으로 나타났다. 그리고 측정도구의 내적일관성 판단을 위해 Cronbach's alpha를 사용하였다〈표 1〉. 또한 직무만족도 및 직무만족도와 세부요인별 만족도의 차이를 인구통계학적인 특성과 근무경력 및 근무

www.kci.go.kr

표 1. 직무만족도의 각 요인별 수준

요인	문항	성분						Cronbach's alpha
		1	2	3	4	5	6	
보수 요인	21. 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.	.859						.902
	10. 내가 일한 만큼 적당한 보수를 받고 있어 만족스럽다.	.844						
	2. 나의 경력에 따른 적절한 보수를 받고 있어 만족스럽다.	.835						
	4. 내가 현재 받고 있는 보수는 타 치과에 비하면 높은 편이다.	.792						
자율성 요인	16. 내가 결정한 진료업무에 치과의사로부터 가끔 격려와 지지를 받는다.		.742					.830
	17. 나는 업무수행에 관한 사항을 스스로 조정할 수 있다.		.740					
	15. 환자진료문제에 대하여 치과의사들과 의논할 시간과 기회가 있다.		.707					
	5. 나에게 중요한 업무를 결정할 수 있는 권한이 많은 편이다.		.664					
	14. 치과의사들은 내가 하는 업무에 대해 인정하고 신뢰한다.		.595					
장래성 요인	31. 나의 직업은 안정적이다.			.743				.811
	29. 나의 직업은 앞으로 업무범위의 확장과 더불어 발전 가능성이 있다.			.732				
	6. 앞으로 나의 직업에 대한 사회경제적 전망은 밝은 편이다.			.634				
	24. 내가 원하는 한 이 조직에서 계속 일 할 수 있을 것으로 확신한다.			.521				
환자 관계 요인	25. 나는 환자나 보호자의 호소를 경청하고 관심을 보인다.				.807			.797
	23. 나는 환자에게 깊은 관심과 애정을 가지고 대하고 있다.				.691			
	8. 환자의 느낌을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.				.662			
치과조직 요인	9. 우리 치과는 편의시설(탈의실 및 휴게실 등)이 잘 갖추어져 있다.					.766		.748
	26. 우리 치과는 안전시설(x-ray방어, 환기시설 등)이 잘 갖추어져 있다.					.593		
	30. 우리 치과의 조직은 체계적이다.					.538		
	3. 우리 치과는 직원복지에 많은 노력을 기울이고 있다.					.532		
	7. 우리 치과의 운영방침은 합리적이다.					.524		
동료관계 요인	19. 나는 어려움이 있을 때 쉽게 의논할 수 있는 동료나 상급자가 있다.						.798	.627
	20. 나는 동료들과 일상적인 문제나 업무에 관해 의논한다.						.770	
	1. 나는 퇴근 후 동료들과 잘 어울린다.						.535	
고유값		9.704	2.413	1.762	1.275	1.215	1.127	
누적설명력		31.304	39.088	44.772	48.883	52.802	56.437	

조건에 따른 내용은 t-검정과 분산분석법(one-way ANOVA)을 이용하였고, 분산분석 결과 군 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우에 Scheffe의 다중비교방법을 이용한 사후검정을 실시하였다. 또한 직무만족에 영향을 미치는 각 요인을 파악하기 위해 Pearson'의 상관관계계수와 직무만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해서 다중회귀분석(multiple regression)을 사용하여 분석하였다.

3. 연구 성적

3.1. 인구통계학적인 특성에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

보수요인 만족도는 2.78점, 자율성요인 만족도는 3.10점, 장래성요인 만족도는 3.26점, 환자관계요인 만족도는 3.85점, 치과조직요인 만족도는 3.17점, 동료관계요인 만족도는 3.40점, 전체 직무만족도는 3.26점이었다. 인구통계학적인 특성에 따른 보수요인 만족도는 '미혼'인 경우가 '기혼'인 경우보다 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있게 나타났으며($p<0.05$), 연령과 학력에 따라서는 차이가 없었다. 자율성요인에서는 연령이 '31세 이상'인 경우가 3.34점으로 가장 높았으며, '23세 이하'인 경우와는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 결혼여부와 학력에서는 유의한 차이가 없었다. 장래성 요인에서는 연령, 결혼여부 및 학력에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 환자관계요인 만족도는 연령에 따라 '31세 이상인 경우'가 3.93점으로 가장 높았으며, '24~30세'인 경우와 '23세 이하'인 경우와는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 결혼여

www.kci.go.kr

표 2. 인구통계학적인 특성에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

구분	내용	n	보수		자율성		장래성	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
연령	23세 이하	93	2.91±0.75	.165	2.89±0.63[b]	.001	3.21±0.62	.232
	24~30세	204	2.74±0.83		3.12±0.71[ab]		3.24±0.72	
	31세 이상	63	2.69±0.88		3.34±0.71[a]		3.39±0.71	
결혼여부	미혼	274	2.83±0.80	.024	3.09±0.68	.680	3.25±0.67	.761
	기혼	86	2.60±0.83		3.13±0.76		3.28±0.78	
학력	3년제 이하	321	2.77±0.79	.757	3.10±0.68	.947	3.26±0.68	.980
	4년제 이상	39	2.81±1.03		3.10±0.87		3.26±0.83	
계		360	2.78±0.82		3.10±0.70		3.26±0.69	

구분	내용	n	환자관계		치과조직		동료관계		직무만족도	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
연령	23세 이하	93	3.58±0.53[b]	.001	3.10±0.66	.610	3.41±0.65	.153	3.18±0.44	.391
	24~30세	204	3.68±0.61[b]		3.05±0.71		3.44±0.65		3.21±0.53	
	31세 이상	63	3.93±0.65[a]		3.09±0.76		3.40±0.65		3.29±0.53	
결혼여부	미혼	274	3.67±0.56	.081	3.12±0.66	.013	3.47±0.64	.001	3.24±0.48	.133
	기혼	86	3.80±0.72		2.91±0.82		3.17±0.68		3.14±0.58	
학력	3년제 이하	321	3.70±0.60	.685	3.07±0.69	.943	3.41±0.65	.752	3.21±0.49	.820
	4년제 이상	39	3.74±0.67		3.08±0.79		3.37±0.74		3.23±0.66	
계		360	3.85±0.54		3.17±0.66		3.40±0.66		3.26±0.49	

a, b, c는 동일집단군, 사후검정 a 〉 b 〉 c

부와 학력에서는 유의한 차이가 없었다. 치과조직요인 만족도는 '미혼'인 경우가 3.12점, '기혼'인 경우가 2.91점으로 유의한 차이가 있었으며($p<0.05$), 연령과 학력에서는 유의한 차이가 없었다. 동료관계만족도는 '미혼'인 경우가 3.47점으로 '기혼'인 경우와 유의한 차이가 있었으나 연령과 학력과는 차이가 없었다. 전체 직무만족도는 연령, 결혼여부와 학력에서는 유의한 차이가 없었다〈표 2〉.

3.2. 근무경력과 이직경험에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

총 근무경력과 이직경험에 따른 보수요인의 만족도는 근무경력이 '121개월 이상'인 경우가 2.90점으로 가장 높았으나 다른 군과 유의한 차이가 없었으며, 이직경험이 '없다'가 '있다'보다 만족도가 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 자율성요인의 만족도는 근무경력이 '121개월 이상'인 경우가 3.53점으로 가장 높았으며 '36개월 이하'와 '37~60개월' 간에는 유의한 차이가 있게 나타났으며($p<0.01$), 이직경험이 있는 경우가 없는 경우보다 만족도가 높게 나타났다($p<0.05$). 장래성요인의 만족도는 근무경력이 '121개월 이상'인 경우가 3.68점으로 가장 높았으며 '36개월 이하'와 '37~60개월' 간에는 유의한 차이가 있게 나타났으며($p<0.01$), 이직경험의 유무에서는 유의한 차이가 없었다. 환자관계요인 만족도는 총 근무경력이 '121개월 이상'인 경우가 4.21점으로 가장 높았으며 다른 군과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었고($p<0.01$), 이직경험의 유무에서는 유의한 차이가 없었다. 동료관계만족도는 '37~60개월'이 3.63점으로 가장 높았으며 '61~120개월'과 '121개월 이상'인 경우와 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 이직경험이 '없다'가 '있다'보다 만족도가 높게 나타났으며 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 직무만족도는 근무경력이 많을수록 만족도가 높았으며 '121개월 이상'은 '36개월 이하'군과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.05$), 이직경험의 유무에서는 유의한 차이가 없었다〈표 3〉.

www.kci.go.kr

표 3. 근무경력과 이직경험에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

구분	내용	n	보수		자율성		장래성	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
총 근무 경력	36개월 이하	150	2.80±0.79	.800	2.91±0.66[b]	.001	3.16±0.67[b]	.006
	37~60개월	86	2.76±0.86		3.14±0.76[b]		3.25±0.75[b]	
	61~120개월	100	2.73±0.81		3.25±0.65[ab]		3.32±0.65[ab]	
	121개월 이상	24	2.90±0.95		3.53±0.75[a]		3.68±0.71[a]	
이직경험	있다	171	2.61±0.77	.001	3.19±0.68	.019	3.22±0.73	.305
	없다	189	2.92±0.83		3.02±0.71		3.30±0.66	
계		360	2.78±0.82		3.10±0.70		3.26±0.69	

구분	내용	n	환자관계		치과조직		동료관계		직무만족도	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
총 근무 경력	36개월 이하	150	3.73±0.53[b]	.001	3.14±0.63	.267	3.37±0.72[ab]	.009	3.18±0.46[b]	.019
	37~60개월	86	3.89±0.55[b]		3.21±0.69		3.63±0.57[a]		3.31±0.51[ab]	
	61~120개월	100	3.91±0.53[b]		3.14±0.68		3.29±0.59[b]		3.27±0.49[ab]	
	121개월 이상	24	4.21±0.41[a]		3.41±0.66		3.23±0.65[b]		3.49±0.51[a]	
이직경험	있다	171	3.90±0.55	.080	3.11±0.65	.075	3.32±0.60	.034	3.18±0.50	.271
	없다	189	3.80±0.52		3.23±0.65		3.47±0.68		3.24±0.51	
계		360	3.85±0.54		3.17±0.66		3.40±0.66		3.26±0.49	

a, b, c는 동일집단군, 사후검정 a 〉 b 〉 c

3.3. 근무조건에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

근무조건에 따른 보수요인에 대한 만족도는 월평균 실수령액이 '161만원 이상'이 3.38점으로 가장 높았으며 다른 군과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 급여형식에서는 '월급'보다 '연봉'인 경우가, 근무일이 '5일 이하'인 경우가, 보상제도가 있는 경우가 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 장기근무자에 대한 우대에서 '휴가 또는 여행의 기회를 제공한다'는 경우가 3.16점으로 가장 높게 나타났으며 '없음' 2.50점과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 자율성요인 만족도는 월평균실수령액이 '161만원 이상'이 3.33점으로 가장 높았으며 '110만원 이하'와 '111~130만원'과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 급여형식이 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있었고($p<0.01$), 장기근무자에 대한 우대에서 '휴가 또는 여행의 기회를 제공한다'는 경우가 3.26점으로 가장 높았으며 '없다'와는 유의한 차이가 있게 나타났다($p<0.05$). 장래성요인 만족도는 월평균실수령액이 '161만원 이상'이 3.49점으로 가장 높았으며 '110만원 이하' 3.02점과 '111~130만원' 2.95점과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 보상제도가 있는 경우가 없는 경우보다 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있게 나타났다. 장기근무자에 대한 우대에서는 '승진 또는 자기계발기회를 제공한다'는 경우가 3.55점으로 가장 높았으며 '휴가 또는 여행의 기회를 제공한다'는 경우가 3.48점 순이었으며 '없다'는 경우와 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 환자관계요인에 대한 만족도는 월평균실수령액이 '161만원 이상'이 4.03점으로 가장 높았으며 '110만원 이하' 3.63점과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 급여형식이 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가 만족도가 높았으며($p<0.01$), 장기근무자에 대한 우대에서 '승진 또는 자기계발기회를 제공한다'는 경우가 4.07점으로 가장 높았으며 '장기근속수당' 3.79점과는 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 치과조직요인 만족도는 급여형식이 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가, 야간근무가 '있다'는 경우가 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있었으며($p<0.05$), 장기근무자에 대한 우대에서 '휴가 또는 여행을 제공한다'는 경우

www.kci.go.kr

표 4. 근무조건에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도

구분	내용	n	보수		자율성		장래성	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
월평균 실 수령액	110만원 이하	58	2.46±0.74[b]	.001	2.84±0.63[b]	.001	3.02±0.66[b]	.001
	111~130만원	55	2.42±0.67[b]		2.85±0.66[b]		2.95±0.66[b]	
	131~160만원	51	2.82±0.77[b]		3.18±0.68[ab]		3.33±0.72[ab]	
	161만원 이상	24	3.38±0.90[a]		3.33±0.67[a]		3.49±0.64[a]	
	계	188	2.66±0.81		2.30±0.68		3.14±0.70	
급여형식	연봉	207	2.85±0.83	.045	3.22±0.71	.001	3.29±0.73	.277
	월급	153	2.67±0.78		2.93±0.65		3.21±0.65	
근무일/주	5일 이하	47	3.16±0.74	.001	3.04±0.70	.516	3.35±0.70	.362
	6일 이상	313	2.72±0.82		3.11±0.70		3.25±0.70	
보상제도	있다	93	3.03±0.84	.001	3.46±0.73	.001	3.60±0.65	.001
	없다	267	2.69±0.79		2.98±0.65		3.14±0.68	
야간근무	있다	150	2.87±0.75	.065	3.09±0.68	.752	3.30±0.69	.368
	없다	210	2.71±0.85		3.11±0.71		3.23±0.70	
장기 근무자 대우	장기근속수당	48	2.96±0.71[a]	.001	3.12±0.65[ab]	.025	3.32±0.69[ab]	.001
	휴가 또는 여행	91	3.16±0.79[a]		3.26±0.78[a]		3.48±0.69[a]	
	승진 또는 자기계발	32	3.03±0.82[a]		3.21±0.79[ab]		3.55±0.60[a]	
	없음	189	2.50±0.75[b]		3.00±0.64[b]		3.09±0.67[b]	
계		360	2.78±0.82		3.10±0.70		3.26±0.69	

구분	내용	n	환자관계		치과조직		동료관계		직무만족도	
			M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
월평균 실 수령액	110만원이하	58	3.63±0.59[b]	.010	2.95±0.56	.087	3.27±0.80	.588	3.03±0.43[b]	.001
	111~130만원	55	3.76±0.57[ab]		3.03±0.63		3.45±0.62		3.07±0.43[b]	
	131~160만원	51	3.92±0.55[ab]		3.10±0.69		3.39±0.70		3.28±0.50[ab]	
	161만원이상	24	4.03±0.54[a]		3.34±0.68		3.37±0.51		3.49±0.52[a]	
	계	188	3.80±0.58		3.07±0.64		3.36±0.74		3.17±0.48	
급여형식	연봉	207	3.94±0.53	.001	3.23±0.69	.042	3.46±0.61	.047	3.29±0.52	.001
	월급	153	3.73±0.53		3.09±0.60		3.32±0.70		3.11±0.47	
근무일/주	5일 이하	47	3.89±0.50	.554	3.33±0.60	.079	3.43±0.53	.628	3.32±0.47	.166
	6일 이상	313	3.84±0.55		3.15±0.67		3.40±0.67		3.20±0.51	
보상제도	있다	93	4.04±0.53	.001	3.47±0.63	.001	3.64±0.57	.001	3.50±0.51	.001
	없다	267	3.78±0.52		3.07±0.63		3.31±0.66		3.11±0.47	
야간근무	있다	150	3.85±0.51	.974	3.30±0.59	.002	3.52±0.59	.003	3.28±0.46	.058
	없다	210	3.85±0.55		3.08±0.69		3.32±0.68		3.17±0.54	
장기 근무자 대우	장기근속수당	48	3.79±0.51[b]	.036	3.31±0.58[a]	.001	3.56±0.64[a]	.007	3.34±0.43[ab]	.001
	휴가 또는 여행	91	3.90±0.59[ab]		3.53±0.57[a]		3.53±0.61[ab]		3.47±0.51[a]	
	승진 또는 자기계발	32	4.07±0.40[a]		3.42±0.57[a]		3.45±0.57[ab]		3.45±0.47[a]	
	없음	189	3.80±0.53[ab]		2.93±0.63[b]		3.29±0.67[b]		3.10±0.44[b]	
계		360	3.85±0.54		3.17±0.66		3.40±0.66		3.26±0.49	

a, b, c는 동일집단군, 사후검정 a 〉 b 〉 c

www.kci.go.kr

표 5. 직무만족도와 세부요인간의 상관관계

	보수요인	자율성	장래성	환자관계	치과조직	동료관계	직무만족도
보수요인	1						
자율성	.383**	1					
장래성	.517**	.604**	1				
환자관계	.243**	.492**	.467**	1			
치과조직	.537**	.553**	.615**	.410**	1		
동료관계	.265**	.389**	.331**	.268**	.388**	1	
직무만족도	.716**	.774**	.807**	.600**	.788**	.377**	1

$p < 0.001^{**}$

표 6. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
	B	표준 오차	베타		
(상수)	1.695	.364		4.663	.001
월평균 실 수령액	.141	.043	.322	3.282	.001
장기근무자 대우	-.043	.027	-.109	-1.547	.124
연 령	.151	.072	.214	2.088	.038
총근무년	-.067	.057	-.144	-1.176	.241
보상제도(인센티브)	.253	.073	.240	3.454	.001
결혼여부	.225	.093	.207	2.435	.016
급여형식	.048	.062	.053	.769	.443

가 3.53점으로 가장 높았으며 '승진 또는 자기계발' 3.42점, '장기근속수당' 3.31점 순이었으며 '없다'는 경우 2.93점과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 동료관계만족도는 급여형식에서는 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가, 야간근무가 '있다'는 경우가 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 장기근무자 우대에서 '장기근속수당을 지급한다'는 경우가 3.56점으로 가장 높았으며 '없다'는 경우 3.29점과는 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 직무만족도는 월평균실수령액이 '161만원 이상'이 3.49점으로 가장 높았으며 '110만원 이하' 3.03점과 '111~130만원' 3.07점과는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으며($p<0.01$), 급여형식에서는 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가 만족도가 높았으며 유의한 차이가 있었으며, 장기근무자의 우대는 '휴가 또는 여행'이 3.47점, '승진 또는 자기계발기회를 제공한다'는 경우가 3.45점 순이었으며 '없다'는 경우와는 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p<0.01$) 〈표 4〉.

3.4. 직무만족도와 세부요인간의 상관관계

직무만족도와 6개 하위요인간의 상관성에 대하여 알아본 결과 직무만족도와 장래성 요인이 .807으로 강한 상관관계가 있으며, 치과조직요인이 .788, 자율성요인이 .774, 보수요인이 .716, 환자관계요인이 .600, 동료관계요인이 .377 순으로 양의 강한 상관관계로 통계적으로 매우 유의하게 나타났다($p<0.001$)〈표 5〉.

3.5. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 독립변수들 간에 관련성이 있다고 판단되어 단계적 회귀분석 방법을 이용한 결과 베타계수로 본 독립변수들의 상대적인 영향력은 월평균 실 수령액이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보상제도, 연령, 결혼여부 순이었으며 $R2$은 .230이었다($p<0.05$). 즉 월평균 실 수령액이 많을수록, 보상제도가 있는 경우가, 연령이 많을수록, 미혼인 경우가 직무만족도가 높은 것을 알 수 있었다〈표 6〉.

www.kci.go.kr

4. 총괄 및 고안

구강건강증진을 위한 전문인력으로 치과위생사는 구강보건관리, 환자 관리 및 구강건강유지를 위한 예방적 서비스의 제공 및 올바른 구강건강관리에 대한 교육적 측면을 담당하고 있는 구강보건전문인력으로서의 역할을 수행하고 있다[7].

치과위생사가 업무를 효율적이며 긍정적으로 수행하기 위해서는 자신의 직무에 만족하여야 하며 직무에 만족하기 위해서는 근무환경이 좋아야 한다. 이는 서로 밀접한 상관성이 있으며 근무환경이 충족되지 않았을 때 직장의 이동을 결정하게 된다. 다양한 원인으로 치과위생사의 수요는 증가하고 있지만 변함없이 이직이 계속되어진다면 치과계의 손실은 막대하다.

따라서 해년마다 치위생(학)과가 신·증설되어 학생들의 배출은 증가하는 상황에서도 인력난으로 어려움을 극복하지 못하고 있는 일부지역의 치과위생사의 직무만족도를 조사 분석하여 치과병의원의 합리적인 경영을 위한 조직 구성원의 효율적인 관리를 모색하기 위한 기초자료를 마련하고자 본 연구를 시도하게 되었다.

연구대상자의 인구통계학적인 특성과 총 근무경력, 이직유무와 근무조건에 따른 직무만족도와 세부요인별 만족도에 관하여 살펴보면 첫째, 보수요인 만족도는 연령과 학력과는 유의한 차이가 없었으며 '미혼'인 경우가, 월평균 실 수령액이 많을수록 만족도가 높았다($p<0.01$). 이 등[8]의 연구에서는 연령과는 유의한 차이가 없었다는 것과 월평균 보수가 많을수록 만족도가 높은 것은 유사하였으며, 결혼여부와 총근무 경력과는 차이가 있었다. 월평균 실 수령액이 가장 많은 경우가 3.38점이었으나 홍 등[9]의 연구에서는 3.05점으로 만족도의 정도 차이는 있었지만 보수가 많을수록 만족도가 높은 결과는 유사하였다.

둘째, 자율성요인 만족도는 연령이 많을수록, 근무경력이 많을수록 높았으며, 월평균 실 수령액이 많을수록 만족도가 높게 나타나($p<0.01$) 이 등[8]의 연구와 유사하게 나타났다. 이와 같이 환자관계요인 만족도도 연령이 많을수록, 근무경력이 많을수록, 월 평균 실 수령액이 많을수록, 급여형식이 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가, 장기근무자에 대한 우대가 '있다'는 경우가 만족도가 높았다($p<0.01$). 홍 등[9]의 연령과 근무경력 및 보수가 많을수록 자율성과 환자관계만족도가 높은 결과는 본 연구와 유사하였다. 본인의 업무에 자율성이 없는 경우에 스트레스가 증가된다고 보고하였듯이[10] 사회가 전문화되어 갈수록 전문 인력들은 그들의 자유재량의 의사결정 능력인 자율성을 요구하게 되므로 전문직의 자율성은 매우 중요한 부분이다. 만약 자율성이 없다면 수동적인 자세로 근무를 하게 되고 비전문적이라고 할 수 있다. 본인이 수행하는 범위 안에서 자유재량으로 의무적인 결정을 하고 그 결정에 따라 수행할 수 있다는 것은 근무경력과 연령이 많을수록 축척된 기술과 업무에 대한 자신감에 의한 결과로 인식된다. 이로 인하여 조직 안에서 능력을 인정받아 직무수행의 향상으로 자율성은 높아지고 오랜 조직생활의 경험으로 구성원간의 협력과 배려가 환자와의 관계에도 영향을 주어 만족도가 높았으리라 생각된다.

셋째, 장래성요인 만족도는 인구통계학적인 특성과는 유의한 차이가 없었으며, 근무경력이 많을수록, 월평균 실 수령액이 많을수록, 보상제도가 '있다'는 경우, 장기근무자에 대한 우대가 '승진 또는 자기계발기회를 제공한다'는 경우가 만족도가 높았다($p<0.01$). 이 등[8]은 23세 이하의 연령에서 3.50점으로 만족도가 가장 높았고 근무경력과는 유의한 차이가 없었다는 연구와는 본 연구와 다르게 나타났으나 월평균 실 수령액이 많을수록 만족도가 높게 나타난 것은 유사하였다. 심과 이[11]의 연구에서 종합병원은 장기근무자에 대한 우대가 '있다'가 80.0%, 치과병원은 87.2%인 반면, 치과의원은 '없다'가 56.8%로 가장 많게 나타난 결과로 직업에 대한 장래성과 안정성을 충족시키는 종합병원과 대형치과병원을 선호하게 되는 반면 직업에 대한 미래상의 제시 부재와 안정성의 결여로 일부 치과의원을 기피하는 현상이 나타나 심각한 인력난의 악순환이 되풀이 되어 현재 경력이 '3년 미만'인 경우가 68.5%로 가장 많은 결과를 초래하게 되었다고 보고하였다. 그러므로 오랜 시간 숙련된 기술을 가진 인력에게 적절한 근무조건을 보완하고 환경 개선의 대안책을 마련하여 결혼과 출산 등의 이유로 직업전선을 떠나게 하는 일들을 최소화시키고 파트 타임제를 고용하여 장기근무자만이 가지고 있는 전문성과 숙련도를 인정하는 제도가 정착되어 최대한 활용하면 치과병의원의 경영에 효율적인 영향을 미치리라고 생각된다.

www.kci.go.kr

넷째, 치과조직요인인 만족도는 '미혼'인 경우가, 급여형식이 '연봉'인 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가, 야간근무가 '있다'는 경우가, 장기근무자에 대한 우대에서 '휴가 또는 여행의 기회를 제공한다'는 경우가 만족도가 높았으나 홍 등[9]의 연구에서는 인구통계학적인 특성과는 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구와 다르게 나타났다. 급여형식이 '연봉'인 경우에 치과조직요인 이외에 보수요인, 자율성요인, 환자관계요인 및 직무만족도에 유의한 차이가 있게 나타났다. 최근 연봉제를 포함한 성과급제는 1990년대 초반부터 논의하다가 후반부터 우리나라 대다수 기업들이 도입하여 성과에 따라 임금을 차등지급하는 임금체계로 더욱 확산되고 있다. 치과병의원에서도 치과경영의 효율성을 높이기 위한 방안으로 직원들에게 능력과 실적으로 동기를 부여하고 의욕을 고취시켜 조직을 활성화하는 성과급제와 연봉제도가 도입되어 복잡한 임금체계와 임금지급 구조를 단순화시켜 임금관리의 효율성을 증대시키고자 연봉제의 도입이 증가되고 있다고 사료된다.

다섯째, 동료관계요인 만족도는 '미혼'인 경우가, 총 근무경력이 짧을수록, 이직경험이 '없다'는 경우가, 보상제도가 '있다'는 경우가, 야간근무가 '있다'는 경우가, 장기근무자 우대에서 '장기근속수당을 지급한다'는 경우가 만족도가 높게 나타났다($p<0.05$). 홍 등[9]의 연구에서는 미혼에서 근무경력이 짧을수록 만족도가 증가한다는 연구결과와 유사하였다. 기혼자들의 경우는 사회생활과 가정생활을 병행함으로써 미혼자들에 비해 동료들과 함께 할 수 있는 시간이 부족함으로써 나타는 결과로 생각된다. 또한 야간근무가 있는 경우에 만족도가 높게 나타난 것은 바람직한 현상이다. 최근 경제위기 및 국민의 라이프스타일의 변화와 치과병의원의 경쟁력 증대를 위한 야간 및 공휴일 진료가 치과조직요인과 함께 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족도에 영향을 미치는 세부요인의 만족도와 인구통계학적인 특성에 관한 연구들은 많았으나 근무조건에 해당되는 급여형식, 보상제도, 야간근무, 장기근무자의 우대에 관한 부분은 부족하여 본 연구와 비교할 수 없었던 점을 감안할 때 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다.

여섯째, 직무만족도는 인구통계학적인 특성과는 유의한 차이가 없었다. 홍 등[9]은 연령이 24~26세인 경우와 기혼인 경우가 만족도가 높게 나타나 본 연구와 다르게 나타났으며, 근무경력이 많을수록, 월평균보수가 많을수록 높게 나타난 결과와는 유사하였으며, 오[5]와 최[6]의 연구에서와 같이 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높게 나타난 결과와 유사하였다. 본 연구 대상자의 직무만족도는 보통보다 약간 높은 3.26점으로 신[12]의 3.70점과 최[6]의 3.38점보다는 낮았으나, 홍 등[9]의 3.14점, 박[13]의 3.04점, 송 등[14]의 3.00점과 이 등[8]의 2.83점보다는 높은 것으로 나타났다.

6개의 세부요인으로 환자관계요인 만족도는 3.85점으로 가장 높았으며, 동료관계요인 만족도, 장래성요인 만족도, 치과조직요인 만족도, 자율성요인 만족도, 보수요인 만족도 순으로 홍 등[9]의 환자관계요인 만족도, 장래성요인 만족도, 자율성요인 만족도, 보수요인 만족도 순으로 유사하였으며, 박[15]의 연구에서는 보수요인이 가장 낮아서 본 연구와 유사하였지만 치과조직요인 만족도는 다르게 나타났다. 송 등[14]의 연구에서 자율성요인 만족도가 3.10점으로 시대가 많이 지났음에도 불구하고 본 연구와 만족도가 같았으며, 보수요인만족도인 2.50점보다는 약간 높게 나타났다. 이러한 결과는 업무량에 비해 적절한 보수 체계와 치과위생사의 고유 업무를 자율적으로 허용하지 않고 있었음을 시사하고 있다.

직무만족도에 미치는 영향은 월평균 실 수령액이 많을수록, 보상제도가 있는 경우, 연령이 많을수록, 기혼자인 경우가 만족도가 높게 나타났다. 합리적인 병원경영을 위해 내부고객인 조직구성원들의 관리가 중요하므로 업무요구량에 대비한 적절한 보수와 인센티브를 제공하고 장기근무자에 대한 처우대책을 마련해 줌으로써 환자와의 관계에 상승효과를 기대하는 효율적인 경영이 이루어질 수 있는 방안이 필요하다.

이와 같이 치과위생사의 근무환경을 합리적이고 바람직한 방향으로 계획하고 개선할 때 직무만족도를 향상시킬 수 있으며 결과적으로 이직률 감소로 이어져 구강진료의 생산성과 병원경영의 효율성을 증대시킬 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 일부지역의 치과위생사만 대상으로 조사된 결과이기 때문에 일반화시킬 수가 없고 월평균 실 수령액에 대한 응답은 52.2%의 결과이다. 하지만 아직 광주, 전남지역의 치과위생사를 대상으로 한 직무만족도에 대한 연구가 거의 없는 현 실정에서

www.kci.go.kr

연구되었다는 것과 선행연구들과 비교하였을 때 일치되는 부분이 많았다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 이를 바탕으로 향후 포괄적인 측정도구를 개발하여 치과위생사의 근무환경을 개선하여 직무만족도를 향상시키므로 치과병의원 경영의 지침자료를 마련하기 위한 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다.

5. 결론

광주·일부 전남지역에 근무하는 치과위생사의 직무만족도를 조사하여 치과병의원의 효율적인 경영 및 치과위생사의 근무환경 개선의 기초 자료를 마련하고자 자기기입식 설문지를 이용하여 2007년 8월 13일부터 10월 6일까지 광주지역 296부와 전남지역 64부, 총 360부를 최종 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 인구통계학적인 특성에서 직무만족도는 유의한 차이가 없었으나 연령이 많을수록 자율성요인과 환자관계요인 만족도가 높았으며, '미혼'인 경우 보수, 치과조직, 동료관계요인의 만족도가 높았다($p<0.05$).
2. 총 근무경력과 이직유무에 따른 직무만족도는 근무경력이 많을수록 만족도가 높았으며, 근무경력이 많을수록 자율성, 장래성, 환자관계, 동료관계요인 만족도가 높았으며, 이직경험이 '없다'는 경우가 보수요인과 동료관계요인에서 만족도가 높았으나 자율성요인에서는 '있다'는 경우가 높았다($p<0.05$).
3. 근무조건에 따른 직무만족도는 월평균 실 수령액이 많을수록, 연봉인 경우, 보상제도가 있는 경우가, 장기근무자에 대한 우대가 '있다'는 경우가 높았다($p<0.05$).
4. 직무만족도는 3.26점이었으며 세부요인별 만족도는 환자관계요인 3.85점으로 가장 높았으며, 동료관계요인 3.40점, 장래성요인 3.26점, 치과조직요인 3.17점, 자율성요인 3.10점, 보수요인 2.78점 순이었다.
5. 직무만족도와 6개 하위요인간의 상관성에 대하여 알아본 결과 장래성 요인이 .807, 치과조직요인이 .788, 자율성요인이 .774, 보수요인이 .716, 환자관계요인이 .600, 업무요구량요인이 .262 순이었다.
6. 직무만족도에 미치는 영향은 월평균 실 수령액이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보상제도가 있는 경우, 연령이 많을수록, 미혼인 경우 순으로 만족도가 높았다($p<0.05$).

www.kci.go.kr

참고문헌

1. 진미석. 미래의 직업세계 2005. 교육인적자원부, 중앙고용정보원 연구보고서. 2004:271.
2. 조영식, 박명숙, 한경순 외 3인. 치과병.의원관리. 초판. 서울: 고문사;2003:81-83.
3. 정재연. 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 치과연구 1998:43(2);47-48.
4. 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구. 한국치위생과학회 2006;6(3):147-152.
5. 오정숙. 한국치과위생사의 직무만족요인에 관한 실증적인 연구. 조선대학교대학원 박사학위논문 2001.
6. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구. 연세대학교보건대학원 석사학위논문 2001.
7. 박순주. 치과위생사의 보수교육에 관한 연구. 단국대학교대학원 석사학위논문 2000.
8. 이현옥, 임춘희, 주온주, 김영임, 이혜경. J지역 치과위생사의 직무만족 관련요인 분석. 한국치위생과학회 2006;6(4):285-293.
9. 홍숙선, 정성화, 김혜영, 최연희, 송근배. 대구광역시 소재 치과병의원에 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 직무만족도 비교. 대한구강보건학회지 2005;29(2):172-183.
10. 박혜선. 치과위생사가 임상에서 지각하는 직업성스트레스와 소진경험에 관한 연구-서울시 치과위생사를 중심으로. 숙명여자대학교대학원 석사학위논문 2002.
11. 심형순, 이향님. 광주지역 근무기관별 치과위생사의 근무환경에 관한 연구. 한국치위생과학회 2008;8(3):131-137.
12. 신명숙. 치과위생사의 조직전념도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 단국대학교행정대학원 석사학위논문 1999.
13. 박은주. 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 전북대학교보건대학원 석사학위논문 2003.
14. 송윤신, 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 대한구강보건학회지 1995;19(4):457-474.
15. 박향숙. 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙간호논문집 2001.

www.kci.go.kr