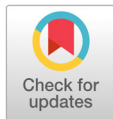


Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도 영향 요인

민희홍^{1b} · 최미현^{1b} · 윤미혜^{1b}대전보건대학교 치위생(학)과 · ¹삼성온가족치과

Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork

Received: January 25, 2019

Revised: March 29, 2019

Accepted: March 30, 2019

Hee-Hong Min^{1b} · Mi-Hyun Choi^{1b} · Mi-Hae Yun^{1b}

Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

¹Samsung family dental clinic

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

ABSTRACT

Objectives: This study was conducted to understand the influencing factors of job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork, and use the basic data to enhance their job satisfaction. **Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 210 dental clinic hygienists from June 10 to August 30 of 2018. Data were analyzed using SPSS 22.0. Independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe's post-hoc test, and Pearson correlation coefficient were reviewed, and a multiple regression analysis was conducted. **Results:** The scores of subjects' professional self-concept, self-esteem, job stress, and job satisfaction were 3.37, 3.80, 2.79, and 3.37, respectively. The influencing factors of job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork included marital status, support in workplace, professional self-concept, and job stress, with 41.6% of the explanatory power. **Conclusions:** The stronger the professional self-concept, the lower the job-stress and higher the job satisfaction. The job satisfaction was also higher in the group in which the subjects were married and getting support in the workplace compared to the other group with no support in the workplace. Therefore, support systems and institutional support are required for clinical dental hygienists to be continuously educated in the workplace.

Key Words: Job satisfaction, Job stress, Professional self-concept, Schoolwork, Self-efficacy

색인: 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도, 직무스트레스, 학업

서론

의료 환경의 변화에 따라 치과진료는 질병중심에서 환자 중심으로 전환되면서 세분화된 영역의 전문화와 치과위생사의 역할 확대가 점점 높아지고 있다. 치과위생사는 치과 병·의원의 전문 인력으로 사회적 요구와 병원의 기대에 부응하고 전문직으로 성장하기 위하여 계속교육이 요구된다. 계속교육이란 특정 전문분야에서 새로운 영역으로 발전하기 위하여 개인이 선택한 일체의 학습활동을 의미하고[1], 계속교육의 유형은 정규교육과 비정규교육으로 분류된다[1]. 2019년 기준 치위생(학)과 교육기관은 3년제 54개, 4년제 27개가 이원화되어 운영되고 있으며[2] 계속교육과정에 대한 개설 요구에 따라[3-5] 계속교육기관은 전공심화 과정 20개, 치위생학 전공의 대학원 과정 12개가 개설하여 운영되고 있고, 그 이외의 대학원 과정이 운영되고 있다[6]. 임상치과위생사는 여러 종류의 계속교육과정 중에 본인에게 적합한 과정을 선택하여 학업을 진행하고 있고, 이러한 계속교육은 전문가로서의 업무수행을 위한 치과위생사의 능력을 개발하고 문제해결 능력을 향상시켜 직무만족도를 향상시키며, 개개인의 성장과 조직의 발전 및 목표 달성에도 커다란 영향을 주고 있다[7]. 임상치과위생사의 직무만족도에 관련된 선행 연구를 보면, 직무스트레스, 자기효능감, 전문직업성, 직무만족도, 조직몰입, 자아존중감, 전문직 자아개념, 전문직 자율성 등이 관련이 있다고 하였다[7-13]. 최와 박[7]은 직무스트레스가 높으면 직무만족도가 낮아지면서 이직율은 높아진다고 하였고, 이와 김[9]은 자기효능감이 직무만족에 영향이 있으며 특히 학력과 임상경력이 높을수록 전문직업성, 자기효능감, 직무만족도가 높다고 하였다. 조와 문[10]은 자기효능감이 높고, 스트레스가 낮을 때 직무만족도가 높다고 하였으며, 김 등[11]은 자기효능감이 높을수록 자신의 업무를 잘 수행하고, 민[12]의 연구에서는 임상치과위생사가 전문직 자아개념을 긍정적이고 확고하게 정립하면 직무만족도를 증가시킬 수 있고, 전문직 자아개념이 높을수록 수행능력의 향상과 전문직 발전에도 기여한다고 하였다[13]. 이와 같이 임상치과위생사의 직무만족도 관련 연구는 많이 보고되고 있지만 학업을 병행하는 임상치과위생사의 수가 증가하고 있는 시점에서 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향 요인에 관한 연구는 거의 보고되지 않은 상황이다.

이에 본 연구는 학업을 병행하는 임상치과위생사의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도의 정도를 확인하고, 변수들 간의 관련성과 직무만족도 영향 요인을 파악하여 직무만족도를 향상시킬 수 있는 기초자료로 활용하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 00대학교 기관생명윤리위원회(IRB No:1041490-201805-HR-020)의 승인을 받고 연구를 진행하였다. 자료 수집은 2018년 6월 10일부터 8월 30일까지 서울특별시·경기도·충청도·전라도·경상도 지역에서 학업을 병행하는 임상치과위생사 210명을 편의추출하여 자기기입식방법으로 설문을 작성하게 하였다. 표본크기는 G*power version 3.1.9.2 프로그램을 이용하였고[14], 다중회귀분석에 필요한 중간 크기의 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 유의수준 0.05, 독립변수 13개로 설정 후 표본 크기의 최소인원은 189명이었고, 탈락자를 고려하여 210명을 연구대상으로 하였다. 설문은 분석이 어려운 20부를 제외한 190부(회수율 90.5%)를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

연구도구는 일반적인 특성 및 직무특성 9문항, 전문직 자아개념 26문항은 Arthur[15]가 개발하고, 최와 박[7]이 사용한 연구도구를 사용하였다. 전문직 자아개념 도구는 전문직 실무, 만족감, 의사소통으로 구성하였다. 자기효능감 14문항은 Sherer 등[16]이 개발하고, 김과 박[17]이 사용한 도구를 사용하였다. 직무스트레스 20문항은 장 등[18]이 개발한 한국형 직무스트레스의 도구를 수정하여 사용하였다. 직무만족도 28문항은 Slavitt DB 등[19]이 개발하고, 최와 박[7]이 사용한 도구를 사용하였다. 직무만족도의 세부 문항은 직무요구, 동료지원, 상사지원, 승진, 임금관계로 구성하였다. 측정은 5점 Likert scale로 하였고, 점수가 높을수록 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 전문직 자아개념 Cronbach's alpha=0.773, 자기효능감 Cronbach's alpha=0.927, 직무스트레스 Cronbach's alpha=0.791, 직무만족도 Cronbach's alpha=0.751으로 나타났다<Table 1>.

3. 자료 분석

IMB SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 정하였다. 일반적 특성과 직무 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도는 t-검정과 일원분산 분석법으로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe's test로 하였다. 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도와의 상관관계는 Pearson's correlation을 실시하였고, 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도 영향 요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도의 평균점수

연구대상자의 전문직 자아개념은 3.37점이었고, 자기효능감은 3.80점이었으며, 직무스트레스는 2.79점이었고, 직무만족도는 3.37점이었다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Minimum	Maximum	Mean	SD	Cronbach's α
Professional self-concept	190	26	2.27	4.65	3.37	0.35	0.773
Self efficacy	190	14	1.79	5.00	3.80	0.55	0.927
Job stress	190	20	1.50	3.80	2.79	0.42	0.791
Job satisfaction	190	28	2.27	4.65	3.37	0.35	0.751

2. 임상치과위생사의 일반적인 특성에 따른 변수별 차이

일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령, 결혼상태, 학력수준, 월수입에서 차이가 있었고($p=0.001$), 결혼상태는 '기혼'에서, 학력수준은 '대학원 과정'에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상'이 '24세 미만', '25-29세'보다 높게 나타났고, 월수입은 '200-299만원'과 '300만원 이상'이 '200만원 미만' 보다 높게 나타났다. 자기효능감은 연령($p=0.005$), 결혼상태와 학력수준($p=0.001$)에서 차이가 있었고, 결혼상태는 '기혼'에서, 학력수준은 '대학원 과정'일 때 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '30세 이상'이 '24세 미만', '25-29세'보다 높게 나타났다. 직무스트레스는 연령($p=0.001$), 월수입($p=0.048$)에서 차이가 있었고, 월수입은 '200만원 미만'일 때 높게 나타났다. 사후분석 결과, 연령은 30세 이상이 24세미만, 25-29세보다 높게 나타났다. 직무

만족도는 연령과 결혼상태($p=0.001$), 학력수준과 월수입($p=0.002$)은 차이가 있었고, 결혼상태는 '기혼'에서, 학력수준은 '대학원 과정'일 때, 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 '24세 미만', '30세 이상'이 '25-29세'보다 높게 나타났고, 월수입은 '300만원 이상'이 '200만원 미만'보다 높게 나타났다<Table 2>.

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	N	Professional self-concept	t or F (p^*)	Self efficacy	t or F (p^*)	Job stress	t or F (p^*)	Job satisfaction	t or F (p^*)
Age(year)	<24	68	3.23±0.27 ^a	16.255 (0.001)	3.70±0.53 ^a	5.426 (0.005)	2.83±0.41 ^a	6.255 (0.001)	2.97±0.29 ^a	13.583 (0.001)
	25-29	69	3.35±0.34 ^a		3.75±0.44 ^a		2.88±0.43 ^a		2.99±0.35 ^a	
	≥30	53	3.56±0.35 ^b		4.00±0.64 ^b		2.62±0.39 ^b		3.25±0.35 ^b	
Marital status	Unmarried	148	3.28±0.30	-7.019 (0.001)	3.71±0.52	-4.820 (0.001)	2.81±0.42	1.514 (0.132)	2.98±0.31	-5.829 (0.001)
	Married	42	3.66±0.35		4.14±0.51		2.70±0.41		3.31±0.34	
Educational level	Intensive major course	109	3.28±0.27	-4.155 (0.001)	3.67±0.54	-3.902 (0.001)	2.81±0.44	1.035 (0.302)	2.99±0.31	-3.093 (0.002)
	Graduate course	81	3.49±0.40		3.98±0.51		2.75±0.40		3.14±0.37	
Monthly income (KRW10,000)	<200	103	3.29±0.34 ^a	6.907 (0.001)	3.75±0.53	2.344 (0.099)	2.85±0.40	-3.176 (0.048)	2.99±0.36 ^a	0.580 (0.002)
	200-299	65	3.43±0.33 ^b		3.90±0.52		2.72±0.44		3.10±0.32 ^{ab}	
	≥300	22	3.54±0.33 ^b		4.03±0.59		2.66±0.43		3.25±0.28 ^b	

*by t-test or one-way ANOVA

^{a,b} Same letters indicate statistically indifferent by Scheffe's multiple comparison

3. 임상치과위생사의 직무 특성에 따른 변수별 차이

직무 특성에 따른 전문직 자아개념은 임상경력과 직책($p=0.001$), 가족지지와 직장에서 지지($p=0.002$)는 차이가 있었고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '4-6년'과 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났다. 가족지지는 '지지 한다'가 '보통이다'보다 직장에서 지지는 '지지 한다'가 '지지하지 않는다', '보통이다'보다 높게 나타났다. 자기효능감은 임상경력($p=0.004$), 직책($p=0.029$), 가족지지($p=0.002$)는 유의한 차이가 있었고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났고 가족지지는 '지지 한다'가 '보통이다'보다 높게 나타났다. 직무스트레스는 임상경력($p=0.001$), 직책($p=0.005$), 가족지지($p=0.001$), 직장에서 지지($p=0.001$)는 차이가 있었고, 직책이 '없을 때' 높게 나타났다. 사후분석 결과, 임상경력은 '3년 미만'이 '7년 이상'보다 높게 나타났다. 가족지지는 '보통이다'가 '지지 한다'보다 높게 나타났고, 직장에서 지지는 '지지 한다'가 '보통이다', '지지하지 않는다'보다 낮게 나타났다. 직무만족도는 임상경력, 직책, 가족지지, 직장에서 지지는 차이가 있었고($p=0.001$), 직책은 '있을 때', 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '4-6년'과 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났다. 가족지지는 '지지 한다'가 '지지하지 않는다'보다 높게 나타났고, 직장에서의 지지는 '지지 한다'가 '보통이다', '지지하지 않는다' 보다 높게 나타났다<Table 3>.

4. 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도와 의 상관관계

전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족도와 의 상관관계를 시행한 결과, 전문직 자아개념($r=0.548$), 자기효능감($r=0.391$)은 직무만족도와 양의 상관관계가 있고, 직무스트레스($r=0.366$)는 직무만족도와 음의 상관관계가 있었다. 독립변수들 간의 상관관계는 전문직 자아개념과 자기효능감($r=0.657$)은 양의 상관관계가 있으며, 직무스트레스($r=0.316$)는 음의 상관관계가 있고, 자기효능감과 직무스트레스($r=0.217$)는 음의 상관관계가 있었다<Table 4>.

Table 3. Level of scales according to job characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	N	Professional self-concept	t or F (p*)	Self efficacy	t or F (p*)	Job stress	t or F (p*)	Job satisfaction	t or F (p*)
Dental type	Clinic	143	3.35±0.35	-1.058	3.77±0.55	-1.388	2.73±0.39	-3.176	3.04±0.32	-0.790
	Hospital	47	3.41±0.33	(0.291)	3.90±0.52	(0.167)	2.96±0.46	(0.002)	3.09±0.43	(0.431)
	Clinical career(year)	<3	104	3.23±0.28 ^a	23.758	3.71±0.48 ^a	5.706	2.89±0.41 ^a	8.852	2.94±0.30 ^a
	4-6	32	3.50±0.34 ^b	(0.001)	3.80±0.53 ^{ab}	(0.004)	2.72±0.43 ^{ab}	(0.001)	3.11±0.35 ^b	(0.001)
	≥7	54	3.56±0.35 ^b		4.01±0.64 ^b		2.62±0.39 ^b		3.24±0.35 ^b	
Position	General hygienist	135	3.32±0.34	-3.226	3.75±0.55	-2.201	2.84±0.44	2.839	2.99±0.35	-4.185
	Senior hygienist	55	3.49±0.34	(0.001)	3.94±0.52	(0.029)	2.65±0.36	(0.005)	3.21±0.30	(0.001)
Support from family	Disagree	16	3.24±0.31 ^{ab}	6.483	3.65±0.28 ^{ab}	7.369	2.89±0.40 ^{ab}	5.367	2.80±0.28 ^a	7.228
	Normal	28	3.19±0.33 ^a	(0.002)	3.48±0.69 ^a	(0.001)	3.00±0.45 ^a	(0.005)	2.96±0.31 ^{ab}	(0.001)
	Agree	146	3.41±0.34 ^b		3.88±0.51 ^b		2.73±0.41 ^b		3.10±0.35 ^b	
Support in workplace	Disagree	25	3.23±0.41 ^a	6.638	3.64±0.48	2.619	3.01±0.42 ^a	7.596	2.92±0.26 ^a	16.899
	Normal	62	3.29±0.33 ^a	(0.002)	3.74±0.55	(0.076)	2.86±0.40 ^a	(0.001)	2.90±0.35 ^a	(0.001)
	Agree	103	3.45±0.32 ^b		3.88±0.55		2.69±0.41 ^b		3.18±0.32 ^b	

*by t-test or one-way ANOVA

^{a,b} Same letters indicate statistically indifferent by Scheffe's multiple comparison

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

Variables	Job satisfaction	Professional self-concept	Self efficacy	Job stress
Job satisfaction	1			
Professional self-concept	0.548**	1		
Self efficacy	0.391**	0.657**	1	
Job stress	-0.366**	-0.316**	-0.217**	1

**p<0.01 by pearson's correlation analysis

5. 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 독립변수들은 결혼상태($t=3.401, p=0.001$), 직장에서 지지($t=4.387, p=0.001$), 전문직 자아개념($t=4.944, p=0.001$)은 직무만족도에 정(+)적 영향을 주었고, 직무스트레스($t=2.898, p=0.004$)는 직무만족도에 부(-)적 영향을 주었다. Durbin-Watson 검정계수는 1.853으로 자기상관성의 문제가 없었고 공차한계는 1.0이하로 나타나 위 모형은 유의한 모형이었고 ($F=34.693, p<0.001$), VIF는 1.116-1.450으로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 직무만족도를 종속변수로 하고, 일반적 특성, 직무특성, 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스를 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 일반적인 특성과 직무특성은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스($\beta=0.173$), 결혼($\beta=0.213$), 직장에서 지지($\beta=0.258$), 전문직 자아개념($\beta=0.331$)에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 기혼일 때, 직장에서 지지가 있을 때, 직무스트레스가 낮을수록, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났고, 설명력은 41.6%이었다<Table 5>.

Table 5. Influencing factors of job satisfaction

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(const ant)	2.200	0.288		7.644	0.001		
Marital status (unmarried/married)	0.178	0.052	0.213	3.401	0.001	0.785	1.275
Support in workplace(disagree /agree)	0.179	0.041	0.258	4.387	0.001	0.896	1.116
Job stress	-0.142	0.049	-0.173	-2.898	0.004	0.868	1.152
Professional self-concept	0.332	0.067	0.331	4.944	0.001	0.689	1.450

R=0.429, Adjusted R²=0.416, F = 34.693 ($p < 0.001$), Durbin -Watson: 1.853

*by stepwise multiple regression analysis at $\alpha=0.05$

총괄 및 고안

본 연구는 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 직무만족도를 향상시킬 수 있는 기초자료로 제공하고자 실시하였다. 임상치과위생사의 전문직 자아개념은 3.37점이었고, 김[20]의 연구에서는 2.61점으로 나타나 본 연구에서 높게 나타났다. 이는 학업을 병행하면서 전문직업인으로서 위치를 다져나가고 있어서 나타난 결과로 생각된다. 자기효능감은 3.80점이었고, 최와 박[7] 3.64점으로 나타나 본 연구에서 높게 나타났다. 이는 계속교육을 통해 업무를 효율적으로 수행하면서 자신감이 생기고, 또한 치과위생사 직업에 대한 자부심에서 나타난 결과로 사료된다. 직무스트레스는 2.79점이었고, 김과 이[21]의 연구에서는 2.47점으로 본 연구에서 높게 나타났다. 직무만족도는 3.37점이었고, 계속교육이 직무만족도를 높인다는 선행연구[7]는 3.12점으로 나타나 다른 결과를 보여서 추후 지속적인 연구를 통하여 요인을 파악하여야 할 것으로 사료되고, 본 연구에서 학업을 병행하는 임상치과위생사가 직무스트레스가 높고, 타 직종의 선행연구자들은 학업을 통하여 직무만족도를 향상시킨다고 하였으나 본 연구에서는 연구대상자의 분포가 전공심화 과정의 임상치과위생사가 많아서 나타난 것으로 생각된다.

일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령, 결혼상태, 학력수준, 월수입에서 차이가 있었고($p=0.001$), 결혼상태는 ‘기혼’에서, 학력수준은 ‘대학원 과정’에서 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 ‘30세 이상’이 ‘24세 미만’, ‘25-29세’보다 높게 나타났고, 월수입은 ‘300만원이상’과 ‘200-299만원’이 ‘200만원 미만’ 보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 임상경력과 학업과정이 병행되어야 전문직 자아개념이 향상된다는 선행 연구[22]와 동일한 결과를 보여서 본 연구를 지지하였다. 자기효능감은 연령($p=0.005$), 결혼상태와 학력수준($p=0.001$)에서 차이가 있었고, 결혼상태는 ‘기혼’에서, 학력수준은 ‘대학원 과정’일 때 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 30세 이상이 24세 미만, 25-29세보다 높게 나타났다. 이는 지속적인 학업수행과 이를 통한 학력신장은 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시킨다는 최와 박[7]의 연구와 동일한 결과를 보였다. 자기효능감이 향상되면 보건의료 환경의 급속한 변화에 따른 직무스트레스 완화에 도움을 될 것으로 생각된다. 직무스트레스는 연령($p=0.001$), 월수입($p=0.048$)에서 차이가 있었고, 월수입은 ‘200만원 미만’일 때 높게 나타났다. 사후분석 결과, 연령은 30세 이상이 24세 미만, 25-29세보다 높게 나타났다. 최와 변[22]의 연구와 부분적으로 일치하였고, 이러한 결과는 학업을 병행하고 있어서 나타난 결과로 생각된다. 직무만족도는 연령과 결혼상태($p=0.001$), 학력수준과 월수입($p=0.002$)에서 차이가 있었고, 결혼상태는 ‘기혼’에서, 학력수준은 ‘대학원 과정’일 때 높게 나타났다. 사후검정 결과, 연령은 ‘24세 미만’, ‘30세 이상’이 ‘25-29세’보다 높게 나타났고, 월수입은 ‘300만원이상’이 ‘200만원 미만’보다 높게 나타났다. 김[20]의 연구와 부분적으로 일치하였고, 연령에서 ‘25-29세’에서 낮게 나타난 이유는 직장에서의 직무몰입과 긴장감이 적어지고 업무가 증가하여서 나타난 것으로 제도적 지원을 통하여 직무만족도를 향상시켜 장기간 근무할 수 있도록 행정적 지원이 요구된다. 직무 특성에

다른 전문직 자아개념은 임상경력과 직책($p=0.001$), 가족지지와 직장에서 지지($p=0.002$)에서 차이가 있었고, 직책($p=0.001$)이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '4-6년'과 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났다. 이[23]의 연구와 비슷한 결과를 보였고, 이는 임상경력이 많을수록 전문직 자아개념이 높게 나타나는 것으로 생각된다. 자기효능감은 임상경력($p=0.004$), 직책($p=0.029$), 가족지지($p=0.002$)에서 차이가 있었고, 직책이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났고 가족지지는 '지지 한다'가 '보통이다'보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구자들[7,11]의 결과와 일치하였고, 이는 임상경력이 많을수록 업무의 효율성과 자신감을 터득하고, 지속적인 교육의 기회와 가족지지가 자기효능감을 향상시키는 것으로 사료된다. 직무스트레스는 임상경력($p=0.001$), 직책($p=0.005$), 가족지지와 직장에서 지지($p=0.001$)에서 차이가 있었고, 직책이 '없을 때' 높게 나타났다. 사후분석 결과, 임상경력은 '3년 미만'이 '7년 이상'보다 높게 나타났다. 가족지지는 '보통이다'가 '지지 한다'보다 높게 나타났고, 직장에서 지지는 '지지 한다'가 '보통이다', '지지하지 않는다'보다 낮게 나타났다. 이는 최와 변[22]의 연구와 부분적으로 일치한 결과를 보였고, 가족지지와 직장에서의 지지는 정서적 지지로 신뢰감을 주어 직무스트레스가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 직무만족도는 임상경력, 직책, 가족지지, 직장에서 지지에서 차이가 있었고($p=0.001$), 직책이 '있을 때' 높게 나타났다. 사후검정 결과, 임상경력은 '4-6년'과 '7년 이상'이 '3년 미만'보다 높게 나타났고, 가족지지는 '지지 한다'가 '지지하지 않는다'보다 높게 나타났으며, 직장에서의 지지는 '지지 한다'가 '보통이다', '지지하지 않는다'보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 선행연구[7,21]와 유사한 결과를 보였고, 유와 손[8]의 연구에서도 사회적 지지가 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 임상경력이 많을수록 임상업무 수행이 능숙하며, 그에 따른 직책이 부여됨에 따라 책임감을 증진시켜 직무만족도에 기여하고, 더불어 가정과 직장에서의 지지는 직무만족도에 중요한 역할을 한 것으로 생각된다. 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무 스트레스($\beta=0.173$), 결혼($\beta=0.213$), 직장에서 지지($\beta=0.258$), 전문직 자아개념($\beta=0.331$)에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 기혼일 때, 직장에서 지지가 있을 때, 직무스트레스가 낮을수록, 전문직 자아개념이 높을 때 직무만족도가 높게 나타났고, 설명력은 41.6%이었다. 김[20]의 연구에서는 직업에 대한 만족도, 연령, 근무기간, 전문직 자아개념으로 나타났고, 설명력은 44.6%로 조금 높게 나타났다. 본 연구에서 학업을 병행하는 연구대상자의 특성상 직장에서의 지지가 높은 군에서 직무만족도가 높게 나타난 결과는 직장에서의 지지가 이루어지지 않으면 학업을 병행할 수 없는 특성이 반영된 것으로 생각되며, 전문직 자아개념 확립을 위하여 근무환경이나 행정과 같은 제도적 뒷받침이 필요한 것으로 나타났다.

본 연구의 제한점은 연구대상자를 학업을 병행하는 임상치과위생사의 연구대상자를 전공심화 과정과 대학원 과정을 포함하여 연구하였다. 따라서 전체 학업을 병행하는 임상치과위생사에게 적용하여 일반화하기에는 한계가 있다. 하지만 현재까지 연구되지 않은 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 찾고자 연구를 시행하였다는데 의의가 있다. 추후 연구에서는 일반치과위생사와 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도 비교 연구가 필요하고 또한 학업 병행을 하는 임상치과위생사의 직무만족도를 높이기 위하여 탄력적인 근무시간 운영 등의 제도적 지원 및 직장 내에서의 지지체계가 요구된다.

결론

학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도 영향 요인을 파악하여 직무만족도를 향상시킬 수 있는 기초자료로 제공하고자 실시되었다. 자료 수집은 2018년 6월 10일부터 8월 30일까지 서울특별시·경기도·충청도·전라도·경상도 지역에서 학업을 병행하며 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사 190명을 분석하여 다음

과 같은 결과를 얻었다.

1. 연구대상자의 전문직 자아개념은 3.37점, 자기효능감은 3.80점, 직무스트레스는 2.79점, 직무만족도는 3.37점으로 나타났다.

2. 임상치과위생사의 일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령, 결혼상태, 학력수준, 월수입에서 차이가 있었고, 자기효능감은 연령, 결혼상태, 학력수준에서 차이가 있었다($p<0.05$). 직무스트레스는 연령, 월수입에서 유의한 차이가 있었고, 직무만족도는 연령, 결혼상태, 학력수준, 월수입에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

3. 임상치과위생사의 직무 특성에 따른 전문직 자아개념은 임상경력, 직책, 가족지지와 직장에서 지지에서 차이가 있었고, 자기효능감은 임상경력, 직책, 가족지지에서 차이가 있었다($p<0.05$). 직무스트레스는 치과유형, 임상경력, 직책, 가족지지와 직장에서 지지에서 차이가 있었고, 직무만족도는 임상경력, 직책, 가족지지와 직장에서 지지에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

4. 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도에 영향 요인은 직무스트레스, 기혼일 때, 직장에서의 지지, 전문직 자아개념 순으로 나타났고, 설명력은 41.6%였다.

이상의 결과, 학업을 병행하는 임상치과위생사의 직무만족도 영향 요인은 전문직 자아개념이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도는 높게 나타났다. 따라서 임상치과위생사들이 계속교육을 받으면서 근무할 수 있도록 직장에서의 지지 체계와 제도적 지원이 필요하다.

Acknowledgements

본 연구는 2018년도 대전보건대학교의 연구비(No: 2018005) 지원으로 이루어졌음

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

References

- [1] Chang HR, Hong HJ, Noh YH, Oh EK. A study on the curriculum development of continuing education for academic librarians in Korea. *J Korean Lib Inform Sci Soc* 2008;42(3):133-68.
- [2] Korean dental hygienists association. Introduction to KDHA, Related Sites[Internet]. Korean dental hygienists association.[cited 2019 Jan 15]. Available from: <http://www.kdha.or.kr/introduce/relatedsite.aspx>.
- [3] Jung YR, Choi HS. Analysis of learner needs for advanced dental hygiene major courses. *J Korean Soc Dent Hyg* 2009;9(1):193-205.
- [4] Kim SY, Kim JY. A study on the recognition and requirement of dental hygienists for enforcing specialty. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(1):19-30.
- [5] Han JH, Jung YR, Jung YS. A demand for opening and a plan for operation on major deepening course for department of dental hygiene in some regions. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(3):363-72.
- [6] Korean Dental Hygienists Association. Korean Association of Dental Hygiene Professors. The history of dental hygiene education in Korea. Seoul: Daehannarae publishing; 2015:

177-202.

- [7] 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.
- [8] You MA, Son YJ. The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in Korean married hospital nurses. *Korean Acad Fundam Nurs* 2009;16(4):515-23.
- [9] Lee SM, Kim SH. Effects of professionalism and self-efficacy on the job satisfaction of dental hygienists using the structural equation model. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(3):271-7.
- [10] Cho HE, Moon IB. The effects of job satisfaction by the optimism, self-efficacy and job stresses of dental hygienists. *Korean Public Health Research* 2014;40(4):121-32.
- [11] Kim HY, Choi JO, Seong MG. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists` on the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(1):213-23.
- [12] Min HH. The relationships of professional self-concept, self-esteem and job satisfaction of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(1):55-63. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.01.55>
- [13] Sung MH, Kim YH, Ha MJ. The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs* 2011;18(4):547-55.
- [14] Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ:Lawrence Erlbaum Associates; 1988: 407-14.
- [15] Arthur D. The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses[Master's thesis]. Newcastle: Univ. of Newcastle, 1990.
- [16] Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep* 1982;51(2):663-71. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982512663>
- [17] Kim JH, Park EO. The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(2):134-44.
- [18] Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occup Environ Med* 2005;17(4):297-317.
- [19] Slavitt DB, Stamp PL, Piedmont EB, Hasse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nurs Res* 1978;27(2):114-2.
- [20] Kim SJ. Effects of ego resilience and professional self concept on job satisfaction among nurses in schoolwork[Master's thesis]. Gongju: Univ. of Gongju, 2016.
- [21] Kim Y, Lee BI. Affecting factors on nurses' stress-coping in schoolwork. *Korean J Occup Health Nurs* 2010;19(2):150-8.
- [22] Choi SH, Byun EK. Factors influencing job stress among nurses currently under academic credit bank system. *J East-West Nurs Res* 2015;21(1):36-42. <https://doi.org/10.14370/jewnr.201521136>
- [23] 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.