

## 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감에 관한 연구

김경미<sup>†</sup> · 김창희<sup>1</sup>  
수원여자대학 치위생과  
<sup>1</sup>신성대학 치위생과

### A Study on the Job Satisfaction and Self-esteem of Dental Personnels

Kyung-Mi Kim<sup>†</sup> and Chang-Hee Kim<sup>1</sup>

Dept. of Dental Hygiene, Suwon Women's College, Suwon City, Kyungki-do 411-748, Korea

<sup>1</sup>Dept. of Dental Hygiene, Shin-sung College, Choongnam 343-861, Korea

**ABSTRACT** The purpose of this study was to investigate the relationship of job satisfaction and self-esteem of dental hygienists and nurse's aides. Data were obtained from 327 dental hygienists and nurse's aides who were working at dental clinics, hospitals located in Seoul city. The results, derived from using the SPSS 10.0, were as follows: (1) The level of job satisfaction was 3.02 point, the level of self-esteem was 3.41 point. (2) Service organization and types of occupation have influenced meaningfully on job satisfaction. Hospitals(3.14) are higher than dental clinics(3.0), dental hygienists(3.14) are higher than nurse's aides(2.92). (3) Service organization and types of occupation have influenced meaningfully on self-esteem. Hospitals(3.55) are higher than dental clinics(3.39), dental hygienists(3.52) are higher than nurse's aides(3.31). (4) The correlation between job satisfaction and self-esteem of dentistry employee showed statistically significant correlation.

**Key words** Job satisfaction, Self-esteem

## 서 론

오늘날 건강의 개념은 포괄적으로 파악되고 있으며 사회적 변화와 더불어 생활의 기본요소로 취급됨에 따라 건강에 대한 요구와 관심이 증가되고 있고 건강의 일부인 구강건강에 대한 관심 역시 증가하고 있는 실정이다<sup>1)</sup>. 또한 구강보건의료수요의 증가와 함께 치과의료 기관도 급증하였고, 많은 치과의료 기관들이 환자 중심의 서비스를 증가시켜 고객만족을 통한 경영 전략적 대응방안을 마련하고 있다. 인터넷과 여러 시민단체들의 활약 등으로 환자들의 구강보건에 관한 지식도 높아져 날이 갈수록 양질의 의료 서비스를 요구하고 있는 실정이다<sup>2)</sup>. 양질의 의료 서비스란 치료효과가 뛰어나고, 효율적이며 탁월한 기술로 필요한 서비스를 용이하게 함으로써 의료이용자와 제공자 모두에게 만족을 주는 서비스를 의미한다<sup>3)</sup>. 의료 서비스는 흔히 외부고객만을 대상으로 삼는 활동이라고 이해하는 경우가 많지만, 외부고객의 만족은 내부고객인 직원들이 보다 충실하고 적극적인 마음으로 외부고객을 대할 때 가능해진다. 따라서 외부고객의 만족을 위해서는 내부고객의 직무만족과 자아존중감이 먼저 확립되어야 할 것이다. 그러나 치과종사자 중

주된 업무를 담당하고 있는 치과위생사의 경우 직업에 대한 사회적인 인식부족과 긍정적 직업관의 결여, 치과의사들의 치과위생사에 대한 인식부족으로 인하여 본연의 업무를 수행하지 못하고 있으며 치과의사들의 업무범위에 대한 인식부족과 업무의 규격화가 이루어지지 않아 치과위생사의 고유 업무를 수행하지 못하고<sup>4)</sup> 진료보조의 역할을 수행할 수밖에 없는 현실이다. 따라서 많은 부분에서 직무에 불만족을 경험하고, 이로 인한 잦은 이직과 짧은 업무연한이 문제점으로 대두되고 있다. 3년 이상의 교육과 훈련을 받은 치과위생사와 소정의 교육을 이수한 간호조무사 등의 치과종사자들이 직업에 대한 자긍심을 가지고 일할 때 교육의 낭비도 막고 국민 구강보건도 향상될 것이다.

직무란 과업, 역할, 책임, 교환 작용, 보상이 복잡하게 얽힌 하나의 실체라고 할 수 있고, 만족이란 인식론적 입장에서 감정적인 반응이라고 볼 수 있다. 이는 종업원이 자신의 직무나 조직에 대해 갖는 호의적 또는 비호의적 태도를 말하는 것이다<sup>5)</sup>. 따라서 직무만족이란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로서 개인적 특성과 조직요인, 직무요인, 환경요인 등 여러 측면과 관계가 있다<sup>6)</sup>. 박<sup>7)</sup>은 직무만족이 개인이 뜻하는 바를 성취할 수 있는 원동력이며 생활의 장이며 개인에게 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 관계한다고 하였다. 이상의 연구를 통하여 직무만족이란 개인의 가치관, 태도, 성격, 지각, 학습 등 개인의

<sup>†</sup>Corresponding author  
Tel: 031-227-7624  
E-mail: kkm2168@hanmail.net

행동에 영향을 미칠 수 있는 요인들과 관련해서 나타나는 감정의 상태라고 정의할 수 있다. 인간의 생명을 대상으로 직무활동을 하는 의료종사자들은 개인의 행동에 영향을 미치는 여러 요인들에 의해 직무만족도가 변화될 수 있으며 그들의 직무만족도는 환자들의 생명과 보전에 지대한 영향을 미치게 되므로 매우 중요하게 다루어져야 할 부분이다.

자아존중감이란 자아개념의 평가적인 요소로 자기 자신을 어느 정도 긍정적으로 수용하고 평가하며 가치 있다고 느끼는지에 관한 주관적인 지각정도를 의미한다<sup>8)</sup>. 자아존중감에 장애가 나타났을 때 새로운 상황을 시도하지 못하고 주저하며, 열등감을 느끼고, 자기 부정적인 언어를 사용하며, 수치심과 죄책감을 표현한다<sup>8)</sup>. 또한 자기 자신에 대해 일 처리를 잘못하는 사람이라고 느끼며, 자신에 대한 부정적인 피드백을 강화하고, 자신의 문제를 남에게 전가시킨다. 자아존중감은 자신에 대하여 긍정적인 반응을 하는지 또는 부정적인 반응을 하는지에 따라서 복잡하고 다양한 상황들에 어떻게 반응 할 것이며 이것을 어떻게 다룰 것인가를 결정지어 줄 수 있는 것이다. 즉 긍정적인 자아존중감은 개인의 행복을 위해 효과 있는 기능을 발휘하는데 필수적인 것이고, 부정적인 자아존중감은 자기 자신의 조정이나 다른 사람에 대한 자기 방어도 불가능하게 한다.

Rosenberg<sup>8)</sup>는 자아존중감이 높다고 스스로 평가하는 사람은 자기 자신의 모든 생활을 가치 있고 보람 있다고 생각하면서 자신 있게 행동하기 때문에 원만한 사회생활을 영위함과 아울러 진취적이고도 활력 있는 삶을 전개한다고 하였다. 반면에 자아존중감이 낮다고 스스로 평가하는 사람은 자기 자신을 쓸모없고 무가치하며 악하다고 생각하여 스스로를 학대하게 되고 열등감을 가지게 된다고 하였다. 따라서 자신이 스스로를 유능하고 가치 있는 사람이라고 생각하는 확고한 정체성과 자아존중감을 가진 사람이 그렇지 못한 사람보다 일을 잘하게 되어 있다. 또한 전문직 종사자가 직무수행을 효율적으로 하기 위해서는 직업에 대한 신념과 태도의 지각이 중요하고, 전문직 자아개념이 높아지게 되면 직업에 만족하게 되는데 이는 작업성과를 높여 생산성의 증가를 가져오기 때문이다<sup>9)</sup>.

이러한 환경 속에서 국민의 구강건강증진을 위해 치과종사자들의 노력과 활약이 기대되고, 특히 치과종사자들 스스로가 직무만족도를 높이고 자아존중감을 갖도록 노력해야 하고 치과종사자들을 대상으로 한 많은 연구가 필요한 실정이다. 그러나 치과종사자들의 직무만족의 정도에 따라 느끼게 되는 자아존중감에 대한 연구는 전무한 상황이다. 따라서 본 연구는 치과종사자들의 직무만족도를 파악하고 직무만족이 자아존중감에 미치는 영향을 조사할 필요가 있으며 나아가 치과종사자들의 직무만족과 자아존중감을 높이는 유용한 방안을 제시하고자 본 연구를 시도하였다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 서울시 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과위생사, 간호조무사를 대상으로 편의 추출하여 직접 방문한 후 설문문을 작성토록 하였다. 자료 수집은 2003년 7월 10일부터 2003년 8월 10일까지 한 달간 350부를 회수하였으며 이 중 응답이 불성실한 23부를 제외시키고 분석하였다.

### 2. 연구방법

본 연구에서는 치과종사자들의 직무만족도를 측정하기 위해 간호사를 대상으로 이미지와 직무만족, 자아존중감 측정에 사용된 설문<sup>6)</sup>과 치과위생사를 대상으로 직무만족을 조사한 설문<sup>5)</sup>을 기초로 수정·보완하여 사용하였고 Likert 5점 척도를 이용하여 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .9227$  이었다.

자아존중감을 측정하기 위해 Rosenberg<sup>8)</sup>가 고안한 도구를 전<sup>10)</sup>이 한국어로 번역한 자아존중감 측정도구 10문항을 이용하여 측정하였다. 측정항목에 대한 변수들의 평가척도는 5점 척도방법을 사용하였고 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .7660$  이었다.

## 결과 및 고찰

### 1. 일반적인 특성

조사 대상자의 일반적 특성은 근무기관, 연령, 결혼여부, 근무경력, 직종, 지역 등으로 분류하여 조사하였으며, 결과는 표 1과 같다. 대상자의 근무기관은 치과의원이 89.3%, 종합병원이 10.7%이었고 연령분포는 25세 미만이 35.2%, 26-30세가 42.8%이었고, 31-35세는 17.4%, 36세 이상은 4.6%로 조사되었다. 결혼여부는 기혼이 36.1%, 미혼이 63.9%였고, 직종은 치과위생사가 45.0%, 간호조무사가 55.0%였고 지역은 강남이 61.2%로 강북은 38.8%로 조사되었다. 근무경력에서 1년 미만은 7.0%, 1-3년 미만은 24.2%, 3-6년 미만은 33.6%, 6-9년 미만은 19.9%였고, 9년 이상은 15.3%로 조사되었다.

표 1. 일반적 특성

	구 분	수 (%)
근무기관	치과의원	292(89.3)
	종합병원	35(10.7)
연 령	25세 미만	115(35.2)
	26-30세	140(42.8)
	31-35세	57(17.4)
	36세 이상	15(4.6)
결혼여부	기혼	118(36.1)
	미혼	209(63.9)
근무경력	1년 미만	23(7.0)
	1년-3년 미만	79(24.2)
	3년-6년 미만	110(33.6)
	6년-9년 미만	65(19.9)
	9년 이상	50(15.3)
직 종	치과위생사	147(45.0)
	간호조무사	180(55.0)
지 역	강남	200(61.2)
	강북	127(38.8)
계		327(100.0)

### 2. 직무만족도와 자아존중감 정도

조사대상자의 직무만족도와 자아존중감 정도는 표 2와 같다. 직무만족도의 평균은 3.02점으로 보통 이상의 직무만족을 느끼는 것으로 조사되었고 각 요인별 직무만족도를 살펴보면 인간관계요인이 3.24로 가장 높게 나타났으며 자율성(3.08), 전문적

위치(3.07), 자아실현(2.98), 근무환경(2.74), 보수 및 보상체계(2.61)순으로 조사되었다. 이는 인간관계와 자율성 그리고 전문적 위치에서는 보통(3점) 이상의 직무만족을 느끼고 자아실현과 근무환경 그리고 보수 및 보상체계에서는 아직도 직무만족을 느끼지 못하는 것으로 조사되었다. Stamps 등<sup>11)</sup>은 보건의료분야에 종사하고 있는 사람들은 보수, 전문직업적 위치, 의사-간호사 관계, 행정, 자율성, 업무요구 및 상호작용의 7가지 요인에 관련이 있다고 전제하고 간호사를 대상으로 연구한 결과 직무만족에 영향을 미치는 요인은 자율성, 전문직업적 위치, 보수 등의 순서로 중요도가 크며 업무요구, 의사-간호사와의 관계 등은 중요도가 낮았음을 보고하였다.

자율성의 범주는 상급자의 업무감독(3.11), 업무의 결정권한(2.99), 부당한 업무의 강요(3.28), 기술과 지식의 발휘(2.95)에 관한 내용이었으며 이중 역 환산 문항이 부당한 업무의 강요가 3.28로 가장 높은 직무만족을 나타내었고 기술과 지식의 발휘(2.95)가 가장 낮은 직무만족을 나타내었다. 본 연구대상자가 지각하는 자율성 정도는 3.08점으로 간호사를 대상으로 한 이<sup>12)</sup>의 연구에서 나타난 3.14점, 고<sup>13)</sup>의 3.17점 보다는 비교적 낮게 나타났으나 간호학사 특별과 정생을 대상으로 한 김<sup>14)</sup>의 입학 전 2.94, 졸업 시 2.62점 보다는 비교적 높게 나타났었다.

인간관계에 관한 질문은 치과의사와의 협력(3.28), 직원간의 협력(3.38), 업무의 협력(3.51), 의료기관 팀워크(3.28), 직원간의 화목(3.28), 진료 후의 사모임(2.94), 동료와의 대화(2.94), 치과의사와의 대화(3.03)였고, 이 중 직원간의 협력이 3.38로 가장 높은 직무만족을, 진료 후의 사모임이 2.94로 가장 낮은 직무만족을 나타내었다. 본 연구에서 인간관계는 3.24점으로 간호사를 대상으로 한 이<sup>12)</sup>의 3.67과 이<sup>15)</sup>의 3.30보다 조금 낮은 점수로 나타났으나 병원직원을 대상으로 연구한 이<sup>16)</sup>의 3.19점과 김<sup>17)</sup>의 3.0 보다 비교적 높은 점수로 나타났었다.

전문적 위치 범주에서는 직업의 전문성 정도(3.56), 치과의사의 전문성 인정(3.12), 직업의 자부심(3.07), 직업의 중요성(3.16), 미래의 진로선택(2.49)으로 조사되었고 이 중 직업의 전문성 정도(3.56)가 가장 높은 직무만족으로, 미래의 진로선택(2.49)이 가장 낮은 직무만족으로 조사되었다. 본 연구에서 전문적 위치는 3.24점으로 고<sup>13)</sup>의 3.62점 보다는 낮게 나타났으나 이<sup>12)</sup>의 3.30점, 이<sup>15)</sup>의 2.90점 보다 비교적 높은 점수를 나타내었다.

근무환경에 관한 문항은 후생복지 시설(2.78), 업무 양의 적절성(3.02), 업무시간의 적절성(3.09), 환자의 수(3.0), 근무자의 수(3.01), 점심과 휴식시간의 적절성(2.90), 연월차의 적절성(2.68), 여름휴가 기간의 적절성(2.72), 직무의 교육기회(2.28), 교육비 지급(2.0)이었고 이 중 업무시간의 적절성이 3.09점으로 가장 높은 만족을 나타내었으며, 교육비 지급이 2.0으로 가장 낮은 만족을 나타내었다. 본 연구대상자가 지각하는 근무환경은 2.74점으로 이<sup>12)</sup>의 2.80점과 고<sup>13)</sup>의 2.78점 보다 비교적 낮은 보통 이하의 점수로 조사되어 근무환경의 개선이 시급한 과제임을 나타내었다. 또한 교육과 관련된 기회와 교육비 지급 등이 최고의 불만족 요인으로 조사되었다.

보수 및 보상체계에서는 급여의 적절성(2.93), 타 병원과의 급여수준(2.61), 능력의 적절한 평가(2.61), 성과급 지급(2.30)순으로 모두 보통 이하의 결과를 나타내었다. 본 연구에서 보수 및 보상체계의 2.61점은 간호사를 대상으로 한 박<sup>18)</sup>

2.72점, 병원직원을 대상으로 한 이<sup>16)</sup>의 2.71점과 마찬가지로 부정적인 결과로서 아직도 급여에 대한 부분이 직원들의 불만족 요인으로 잠재되어 있고 아직까지 성과급 제도가 정착되지 않아 직원들의 업무능률 저하와 사기침착의 요인으로 작용하고 있다. 따라서 초과종사자들의 직무만족과 업무의 효율성을 위해서 초과제도 빠른 시일 내에 보수와 보상체계에 관한 합리적인 개선이 필요하리라 사료된다.

자아실현에서는 직무의 만족과 보람(3.07), 국민구강건강의 기여도(2.91), 업무를 통한 배움의 성취도(3.07), 업무에서의 행복감(2.90)의 내용으로 조사하였고 이 중 직무의 만족과 보람(3.07), 업무를 통한 배움의 성취도(3.07)는 보통 이상의 점수로 나타났고 업무에서의 행복감은 2.90점으로 가장 낮은 점수로 조사되었다. 이는 치과의료 종사자라는 직업을 통하여 업무에 대한 보람과 배움은 많이 느끼고 있지만, 여러 가지 근무환경과 조건 등이 불만족 요인으로 작용하여 업무를 통해 얻어지는 행복감은 상대적으로 낮게 나타난 것으로 사료된다. 직무만족도의 세부 항목을 살펴본 결과 가장 높은 점수는 '나의 직업은 전문직이라고 생각한다'의 항목으로 3.56점이었고 가장 낮은 점수는 '교육비가 지급된다'의 항목으로 2.0점을 나타내었다.

자아존중감의 평균은 3.41점으로 조사되어 보통(3점) 이상의 결과를 나타내었다. 이는 김<sup>6)</sup>의 연구에서 나타난 간호사의 자아존중감 3.69점과 박<sup>18)</sup>의 3.58점과 비교했을 때 조금 낮은 점수이지만 비교적 높은 자아 존중감을 지니고 있는 것으로 조사되었다. 역 환산 문항인 '나는 가끔 쓸모없는 사람이라고 생각한다'는 평점 3.62로 가장 높은 점수를 나타내었고 그 다음은 역 환산 문항인 '나는 대체로 실패한 사람이라는 생각이 든다'(3.60)는 문항이었다. 가장 낮은 점수를 나타낸 문항은 '대체로 나 자신에 대해 만족한다'(3.22)였고 그 다음은 '나는 자랑할 것이 별로 없다'(3.24)로 조사되었다.

표 2. 직무만족도와 자아존중감 정도

구분	M ± SD	
직무만족도 세부영역	자율성	3.08 ± .42
	인간관계	3.24 ± .52
	전문적 위치	3.07 ± .57
	근무환경	2.74 ± .54
	보수 및 보상체계	2.61 ± .54
	자아실현	2.98 ± .59
직무만족도	3.02 ± .36	
자아존중감	3.41 ± .40	

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도와 자아존중감 정도

조사대상자의 특성에 따른 직무만족도와 자아존중감은 표 3과 같다. 일반적 특성에 따른 직무만족도를 살펴보면 근무기관에 따라서 종합병원(3.14)이 치과의원(3.00)보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(P<.05). 연령에 따라서는 30세 미만(3.00)이 가장 낮게 31-35세(3.12)가 가장 높게 나타났으나 통계적 유의성은 나타나지 않았다. 김<sup>14)</sup>의 연구에서 간호사는 30세 미만(2.47)이 가장 낮게, 30-39세(2.54)에서 가장 높게 나타났고 이<sup>16)</sup>의 연구에서 병원직원은 30-39세(2.44)가 가장 낮게, 40세 이상(2.36)이 가장 높게 나타났으며 고<sup>15)</sup>의

연구에서 보험조사 간호사는 30-34세(3.07)가 가장 낮게, 45세 이상(3.55)이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의성을 나타내고 있었다. 그리고 고<sup>19)</sup>의 연구에서 치과기공사는 30세 이상(2.75)이 가장 낮게 나타났으며 30세 미만(2.86)이 가장 높게 나타났다. 따라서 각 직종별 연령에 따른 만족도가 각각 다를 수 있었다. 결혼유무에 따른 직무만족도는 기혼, 미혼 모두 차이가 없는 것으로 조사되었다. 결혼여부에 따른 만족도는 고<sup>19)</sup>의 연구에서는 보험조사 간호사는 기혼(3.14)이 미혼(3.05)보다 조금 높게 나타났고 김<sup>14)</sup>의 연구에서도 간호학사는 기혼(2.58)이 미혼(2.46)보다 높게 나타났으며, 고<sup>19)</sup>의 연구에서 치과기공사는 미혼(3.42)이 기혼(3.01)보다 높게 나타났다. 근무경력에 따른 직무 만족도는 9년 이상(3.07)이 상대적으로 높게, 3-6년 미만(2.99)이 상대적으로 낮게 조사되었으며 통계적 유의성은 나타나지 않았다. 근무경력에 따른 만족도를 직종별로 살펴보면 고<sup>19)</sup>의 연구에서 보험조사간호사는 16년 이상(3.29)이 가장 높게, 6-15년(3.07)이 가장 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 이<sup>16)</sup>의 연구에서 병원 직원은 1-5년(2.67)이 상대적으로 높게 나타났고 6-10년이 2.06점으로 나타났으며 고<sup>19)</sup>의 연구에서 치과기공사는 1-3년(2.94)이 가장 높게, 21년 이상(2.52)이 가장 낮게 나타났다. 직종에 따라서는 치과위생사가 3.14점으로 간호조무사의 2.92점보다 높은 점수를 나타내고 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였으며 ( $P<0.01$ ), 지역에 따라서는 직무만족도가 강북(3.06)이 강남(2.99)보다 높게 조사되었다.

일반적 특성에 따른 자아존중감의 만족도는 근무기관에서는 종합병원이 3.55점이고, 치과의원이 3.39점으로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $P<0.05$ ). 직종에서는 치과위생사가 3.52점으로 간호조무사의 3.31점보다 높게 나타났으며 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였으며( $P<0.01$ ). 연령별로는 31-35세(3.45)가 상대적으로 높게 나타났으며, 35세 이상(3.20)이 상대

적으로 낮게 나타나서 직무만족도가 높을수록 자아존중감이 높음을 알 수 있었고 결혼여부에 따라서는 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다. 근무경력에서는 9년 이상(3.44)이 가장 높게 나타났고 1년 미만(3.36)이 가장 낮게 나타났으며 근무경력도 직무만족도가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 알 수 있었다. 그러나 지역별로는 강남(3.42)이 강북(3.39)보다 자아존중감이 높은 점수를 나타내어 직무만족도와는 다른 결과를 나타내었다. 자아존중감에 대한 결과를 보면 김<sup>14)</sup>의 연구에서 간호사는 4점 척도로 2.96의 만족도를 나타내었고 경력, 성격, 환경적응에 대해서도 통계적으로 유의한 결과를 나타내었고, 6-9년의 경력을 가지고 30-34세의 연령을 가진 간호사들이 자아존중감이 높아서 치과종사자들과 비슷한 결과를 보였다. 백<sup>20)</sup>은 높은 자아존중감과 긍정적인 삶의 태도로 생각할 때 환자에게 긍정적으로 수용될 수 있으므로 스스로에 대한 긍지를 가지고 일할 수 있을 것이라고 하였다. 또한 정<sup>21)</sup>은 자아존중감이 높을수록 자신을 긍정적으로 평가한다고 하였고, 안<sup>22)</sup>의 연구에서도 간호사의 자아개념이 간호전문직의 태도에 영향을 미치는 결과를 보였다. 그리고 유<sup>23)</sup>의 연구에서도 높은 자아존중감이 직업의 만족감에 상관관계를 보였으며, 서<sup>24)</sup>의 연구에서도 전문직 자아개념과 직무만족도의 관계에서도 순 상관관계를 보였다. 따라서 직무만족도와 자아존중감은 상관관계가 있음을 알 수 있었다(표 3).

#### 4. 직무만족도와 자아존중감의 상관관계

직무만족도와 자아존중감의 상관관계를 피어슨 상관관계(Pearson's Correlation Coefficient)로 분석한 결과는 표 4와 같다. 직무만족과 자아존중감간의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 조사대상자의 직무만족도가 높을수록 자아존중감이 높음을 알 수 있었다.

자아존중감과 직무만족 세부영역의 상관관계를 피어슨 상관

표 3. 일반적 특성에 따른 직무만족도와 자아존중감 정도

구분	직무만족도			자아존중감			
	M±SD	F or T	P	M±SD	For T	P	
근무기관	치과의원	3.00±.36	-2.199	.033*	3.39±.40	-2.248	.025*
	종합병원	3.14±.33			3.55±.44		
연령	25세 미만	3.00±.36	1.714	.164	3.40±.43	1.489	.217
	26-30세	3.00±.35			3.41±.40		
	31-35세	3.12±.39			3.45±.38		
	35세 이상	3.02±.20			3.20±.25		
결혼여부	기혼	3.02±.34	.052	.958	3.40±.42	-.112	.911
	미혼	3.02±.37			3.41±.40		
근무경력	1년 미만	3.01±.43	.445	.776	3.36±.45	.191	.943
	1년-3년 미만	3.01±.38			3.41±.44		
	3년-6년 미만	2.99±.32			3.39±.39		
	6년-9년 미만	3.04±.36			3.40±.37		
	9년 이상	3.07±.37			3.44±.40		
직종	치과위생사	3.14±.36	5.860	.000**	3.52±.39	4.760	.000**
	간호조무사	2.92±.33			3.31±.39		
지역	강남	2.99±.35	-1.586	.114	3.42±.40	.495	.621
	강북	3.06±.37			3.39±.41		

\* $P<0.05$

\*\* $P<0.01$

표 4. 직무만족과 자아존중감의 상관관계

	직무만족도
자아존중감	.554(P=.000**)

\*\*P<0.01

표 5. 직무만족도의 세부영역과 자아존중감의 상관관계

자아 존중감	자율성	인간 관계	전문적 위치	근무 환경	보수 및 보상체계	자아 실현
(P=.000**)	.315 (P=.000**)	.383 (P=.000**)	.309 (P=.000**)	.207 (P=.000**)	.202 (P=.000**)	.421 (P=.000**)

\*\*P<0.01

관계(Pearson's Correlation Coefficient)로 분석한 결과는 표 5와 같다. 직무만족도의 6개의 세부영역 중 자아실현(r=.421 p<0.01), 인간관계(r=.383 p<0.01), 자율성(r=.315 p<0.01), 전문적 위치(r=.309 p<0.01), 근무환경(r=.207 p<0.01), 보수 및 보상체계(r=.202 p<0.01)의 모든 영역에서 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 자아실현, 인간관계, 자율성, 전문적 위치, 근무환경, 보수 및 보상체계 등이 높을수록 자아존중감이 높아짐을 알 수 있었다.

직무만족도와 자아존중감의 관계를 어느 정도 설명해 주는지를 알아보기 위해 단계적 중회귀분석을 실시한 결과는 표 6과 같다. 직무만족도와 자아존중감이 유의미한 설명요인으로 작용함을 알 수 있었다. 그리고 설명변량은 24%로 나타났고 직무만족도의 세부영역 중 자아실현, 인간관계 그리고 자율성 항목에서 유의한 차이를 보였다.

표 6. 직무만족도의 세부영역과 자아존중감과의 단계적 중회귀 분석 결과

	B	SE B	Beta	T	Sig	
Constant	1.914	.162		11.820	.000	R <sup>2</sup> =.243 F =34.481 Sig=.000
자아실현	.202	.038	.292	5.317	.000	
인간관계	.152	.048	.194	3.197	.002	
자율성	.129	.054	.135	2.405	.017	

## 요 약

본 연구는 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감의 관계를 알아보기 위해 2003년 7월 10일부터 8월 10일까지 서울시 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과위생사와 간호조무사 327명을 대상으로 설문조사 하였으며, SPSS 10.0을 이용하여 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 치과종사자 직무만족도의 평균은 3.02점이었다. 요인별 직무만족도를 살펴보면 자율성 3.08점, 인간 관계 3.24점, 전문적 위치 3.07점, 근무환경 2.74점, 보수 및 보상체계 2.61점, 자아실현 2.98점으로 조사되었다. 이 중 인간관계의 만족도가 가장 높았고 보수 및 보상체계의 만족도가 가장 낮은 결과로 나타났다.
2. 치과종사자의 자아존중감의 평균은 3.41점으로 비교적 높게 나타났다.
3. 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 일반적인 특성요인은

근무기관과 직종이었다. 종합병원(3.14)이 치과의원(3.00)보다, 치과위생사(3.14)가 간호조무사(2.92)보다 높은 직무만족도를 나타내었다.

4. 자아존중감에 유의한 영향을 미치는 일반적인 특성요인은 근무기관과 직종이었다. 종합병원(3.55)이 치과의원(3.39)보다, 치과위생사(3.52)가 간호조무사(3.31)보다 높은 자아존중감을 나타내었다.
5. 치과종사자의 직무만족도와 자아존중감의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 직무만족도가 높을수록 자아존중감이 높았다. 직무만족도의 세부요인 중 자아실현이 자아존중감과 가장 높은 상관관계를 보였다.
6. 직무만족도가 자아존중감에 대해 어느 정도의 설명력을 가지고 있는지를 보기 위해 단계적 중회귀 분석을 실시한 결과 자아실현, 인간관계, 자율성이 자아존중감에 대해 24%의 설명력을 보였다.

이상의 연구결과를 통해 치과종사자들의 직무만족도가 자아존중감에 영향을 미침을 알 수 있었고, 치과종사자들의 직무만족도를 높이기 위해서는 보수 및 보상체계와 근무환경의 개선이 시급하다고 사료된다. 또한 직무에 만족을 하면 직업에 대한 신념과 태도가 긍정적인 방향으로 변화되어 자아존중감이 향상되고 작업성과를 높여 양질의 의료서비스를 제공함은 물론 국민의 구강보건향상에 기여할 것으로 사료된다. 따라서 치과종사자들의 직무만족과 자아존중감을 높이기 위한 환경의 개선 노력과 다양한 직무활동 프로그램의 개발 및 연구가 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

1. 김종배: 공중보건학. 고문사, 서울, pp.2, 1987.
2. 김모임: 미래세기의 도전. 간호학탐구, 1(1), 1992.
3. 박행순: 양질의 의료서비스에 대한 의료제공자와 의료이용자의 태도. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1987.
4. 양정승: 치의원 근무 치과위생사의 직무분석에 관한 조사연구, 광주보건대학 논문집, 1993.
5. 김철약, 조명숙: 치과위생사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 분석. 월간 치과연구, 45(2): 65-75, 1999.
6. 김미옥: 간호사 이미지 자아존중감 직무만족도에 관한 연구. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문, 2002.
7. 박은주: 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문, 2000.
8. Rosenberg: Conceiving the self. New York, Basic book, Inc, 1979.
9. 박성애: 직무만족 측정도구개발. 대한간호학회지 22(3): 316-324.
10. 전병재: Self-Esteem: A test of it's Measurability. 연세논총 11: 107-130, 1974.
11. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB and Hase AM: Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical care 16(4): 337-352, 1978.
12. 이수자: 조직구성원의 직무만족에 관한 실증적 연구. 한양대학교 석사학위논문, 1995.
13. 고수경: 보험조사간호사의 직무스트레스와 직무만족의 상관관계. 인제대학교 석사학위논문, 2000.
14. 김춘길, 노춘희: 간호학사 특별과정생의 직업만족도와 전문적 자아개념. 한국간호교육학회지 5(2), 1999.
15. 이돈순: 일반인이 인지한 간호사의 이미지에 대한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
16. 이용일: 병원직원의 직무스트레스와 직무성과의 관계 연구. 한양대

- 학교 석사학위논문, 2000.
17. 김문영: 간호사의 이미지와 자아존중감에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문, 1999.
  18. 박은주: 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인. 아주대학교 석사학위논문, 2000.
  19. 고영주: 치과기공사에 있어서 직무만족도와 삶의 질의 관련성. 명지대학교 석사학위논문, 2002.
  20. 백숙희: 성형수술 전, 후 신체상 및 자아존중감에 대한 비교연구. 경희대학교 석사학위논문, 1998.
  21. 정현지: 자아존중감에 따른 자기확신감의 변화와 차이에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문, 1991.
  22. 안인주: 간호사의 자아개념과 간호전문직 태도에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문, 1990.
  23. 유지수 등: 자아존중감과 전문직 태도 및 계속교육 참여 동기와의 관계 연구. 연세대학교 간호학논집, 10: 37-46, 1987.
  24. 서보경: 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문, 1994.

(Received December 1, 2003; Accepted December 22, 2003)

