

치과기공사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

정 효 경
대구보건대학 치기공과

The effects of self-efficacy on job satisfaction of dental technician

Hyo-kyung Jung
Dept. of Dental Technology, Daegu Health College

[Abstract]

Purpose : The purpose of study was to survey self-efficacy and job satisfaction for 500 dental technicians.

Methods : The subjects were composed of 500 dental technicians in Daegu Metropolitan city and Gyeong-buk. This study was done using the Statistical Package for Social Sciences 17.0 for Windows. As for the analysis methods, the study used the frequency analysis, percentage, mean, t-test, analysis of variance, multiple regression analysis.

Results : Self-efficacy of dental technician shows self confidence(M= 3.56), self regulatory efficacy(M=3.48), task difficulty preference(M=3.46). Job satisfaction of dental technician shows affairs satisfaction(M=3.58), colleague satisfaction(M=3.57), promotion satisfaction(M=3.48), salary satisfaction(M=3.56). Self-efficacy which affect on job satisfaction was self confidence and self regulatory efficacy.

Conclusion : A sense of self-efficacy and degree of job satisfaction are high when the sense of the degree of job satisfaction could be high only through a high sense of self-efficacy. In order to promote dental technician and dental hygienist of self-efficacy and job satisfaction, education and career and monthly salary is required high.

○Key words : satisfaction, Self-efficacy, Dental technician

교신저자	성명	정 효 경	전화	053-320-1867	E-mail	hkjung@dhc.ac.kr	
	주소	대구광역시 북구 태전동 산7번지 대구보건대학 치기공과					
접수일	2010. 6. 3		수정일	2010. 6. 12		확정일	2010. 6. 18

I. 서론

사람은 누구나 행복하기를 원하고 행복한 삶을 영위하기 위해서 노력하면서 살고 있다. 행복한 삶을 영위하는 것 중 하나는 자신이 하고 싶고, 잘할 수 있는 일을 하는 것이다.

치과기공사(Dental technician)는 치아에 문제가 발생했을 때 치과의사의 진단 후 치과기공소(실)에서 보철물, 교정장치 등을 제작·수리·가공 등 업무에 종사하는 전문인으로서 국가시험에 합격하여 보건복지부 장관의 면허를 받은 의료기사를 말한다.

자기효능감은 캐나다의 심리학자 앨버트 밴두라(Albert Bandura)가 제시한 개념으로 개인이 어떤 결과를 얻는데 필요한 행동을 선택하거나 지속하는 데 가장 중요한 영향을 미치는 심리적 요인 중의 하나로(Bandura, 1997) 구체적인 과제를 수행하는데 필요한 동기나 인지적인 자원, 그리고 일련의 활동을 하게 하는 개인의 능력에 대한 신념의 포괄적인 판단이다(Bandura, 1986). 자기효능감은 개인이 어떠한 행동과 상황에 직면했을 때 이를 피할 것인가 혹은 도전할 것인가를 선택하고, 어떠한 과업을 성공적으로 잘 할 수 있을 것이라고 지각되었을 때 더 많은 에너지를 그 과업에 투입하며, 어려움이 닥치더라도 얼마나 오랫동안 지속할 수 있을 것인가에 영향을 미친다(Maddux, 1995).

직무만족이란 '개인이 종사하고 있는 직무에 대한 태도로, 직무나 직무경험 평가시 발생하는 긍정적인 정서상태'라고 정의할 수 있다(신유근, 1985). 조직구성원들의 직무만족 정도는 조직의 운영을 평가하는 중요한 기준으로서 자신이 맡은 직무에 대해 만족을 느끼면 직무환경에 대해 매우 긍정적인 태도를 갖게 되므로 조직구성원 개인에서 조직의 발전까지 가져 올 수 있고, 반대로 조직구성원이 직무에 대해 불만족을 느끼면 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖기 때문에 개인과 조직의 발전에 장애가 될 수 있다(임상민, 2006).

따라서 본 연구는 치과기공사의 효율성을 높이고 전문적 지위를 향상시키기 위한 노력으로서 치과기공사의 자기효능감과 직무만족도와의 관계를 규명함으로써 직무만족을 증가시키는 방안을 모색하고, 나아가서 치과기공의

질적 향상과 발전에 기여하고자 한다.

연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자에 관한 일반적인 특성을 파악한다.

둘째, 조사 대상자들의 자기효능감과 직무만족의 차이를 파악한다.

셋째, 조사 대상자들의 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 우리나라 대구지역과 경북지역의 치과기공소(실) 근무자를 대상으로 하여 총 500명을 임의 추출하였으며, 조사기간은 2010년 1월 1일부터 4월 30일까지 우편발송 및 직접배부를 실시하였다. 배부된 설문지 중 488매가 회수(회수율 97.6%)되었으며, 이 중 답변이 불명확하거나 기재 누락 및 신뢰성이 없다고 판단되는 설문지 15매를 제외한 473매를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

2. 연구 도구

연구에 이용된 측정도구는 자기효능감에 관한 9문항, 직무만족에 관한 16문항, 일반적 특성에 관한 11문항으로 총 36문항으로 구성되어 있다.

1) 자기효능감(Self efficacy)

자기 효능감 척도는 김아영(1996), 이지연(2010)이 사용한 척도에 포함된 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도선호의 3개 하위차원 변수들을 이용하였다. 문항별로는 자신감 3문항, 자기조절효능감 3문항, 과제난이도선호 3문항으로 총 9문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 만족도의 수준이 높음을 의미한다.

신뢰도 검증 결과, 자신감 3문항에 대한 신뢰도가 0.620로 나타나 신뢰도는 충족되었으며, 자기조절효능감 3문항에 대한 신뢰도가 0.654로 나타나 신뢰도는 충족되었으며, 과제난이도선호 3문항에 대한 신뢰도가 0.687로 나타나 신뢰도는 충족되었다.

Table 1. Self efficacy

Characteristics	Category	Cronbach alpha
Self Confidence	The person around me is not superior to me in all situations	0.620
	Even the difficult circumstance does not embarrass me	
	I am likely to succeed in any work	
Self regulatory efficacy	I endeavor continuously in difficult work	0.654
	I can judge what to be able to do or not	
	I can analyze a cause and effect of something	
Task difficulty preference	I enjoy hard work and challenge it	0.687
	I like a hard job more than an easy one	
	I like a hard job although I make a mistake	

2) 직무만족

직무만족 척도는 Locke(1976), 전유정(2009)이 사용한 척도에 포함된 업무, 보수, 동료, 승진의 3개 하위차원 변수들을 이용하였다. 문항별로는 업무관련 4문항, 보수관련 4문항, 동료관련 4문항, 승진관련 4문항으로 총 16문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무만족도의 수준이 높음을 의미한다.

신뢰도 검증 결과, 업무관련 4문항에 대한 신뢰도가 0.626로 나타나 신뢰도는 충족되었으며, 동료영역 4문항에 대한 신뢰도가 0.710로 나타나 신뢰도는 충족되었으며, 승진영역 4문항에 대한 신뢰도가 0.641로 나타나 신뢰도는 충족되었으며, 급여관련 4문항에 대한 신뢰도가 0.624로 나타나 신뢰도는 충족되었다.

Table 2. Job satisfaction

Characteristics	Category	Cronbach alpha
Affairs	I have much interest in my work	0.626
	My work has a good prospect and contributes to my development	
	My work affects my own development.	
	My work contributes to my growth and accomplishment	
Colleague	My colleagues are good persons	0.710
	When I work hard my colleagues praise me.	
	I like my colleagues.	
	I trust and respect my colleagues	
Promotion	My company gives many training opportunities for promotion	0.641
	I have many promotion opportunities.	
	Education training for the staff is performed in my company.	
	My boss contributes to my development	
Salary	The welfare of my company is better than that of other company	0.624
	I am able to live on my current salary.	
	Allowance and bonus enrich my life.	
	I am satisfied with salary bonus and allowance in my company	

3) 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 관한 문항은 응답자의 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 학력, 근무지, 근무분야, 직위, 근무경력, 근무시간, 월평균 급여 등 11문항으로 구성되었다.

3. 연구방법

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 17.0 for windows를 이용하여 처리하였으며, 자료 분석을 위해 사용한 통계분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 사용된 도구들의 신뢰도 검증을 위해 Chronbach's alpha coefficient를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

둘째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 자기효능감과 직무만족을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 실시하였다.

넷째, 일반적 특성에 따른 자기효능감과 직무만족의 차이를 알아보기 위해 t-test 및 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 조사대상자의 일반적인 특성

성별은 남성이 330명(69.8%), 여성이 143명(30.2%)으로 조사되었다. 연령은 20대가 193명(69.8%)로 가장 많았고, 30대가 168명(35.5%), 40대가 76명(16.1%), 50세 이상이 36명(7.6%)으로 조사되었다. 결혼은 기혼자는 258명(54.5%)로 가장 많았고, 미혼자는 202명(42.7%), 기타 13명(2.7%)으로 조사되었다. 종교는 무교가 204명(43.1%)로 가장 많았고, 기독교가 124명(26.2%), 불교가 72명(15.2%), 가톨릭이 64명(13.5%), 기타 9명(1.9%)으로 조사되었다. 교육수준은 전문대졸이 345명(72.9%)으로 가장 많았고, 대졸이 107명(22.6%), 대학원 이상이 21명(4.4%)으로 조사되었다. 근무지는 치과기공소가 401명(84.8%)으로 가장 많았고, 치과기공실이 52명(11.0%), 종합병원 기공실이 20명(4.2%)으로 조사되었다. 근무분야는 관교의치기공분야가 159명(33.6%)으로 가장 많았고, 도재기공분야가 130명(27.5%), 의치기공분야가 94명(19.9%), 교정기공분야가 49명(10.4%), 기타가 41명(8.7%)으로 조사되었다. 직위는 일반기사가 264명(55.8%)으로 가장 많았고, 실장은 91명(19.2%), 소장은 60명(12.7%), 초임기사는 58명(12.3%)으로 조사되었다. 근무경력에는 2-5년이 206명(43.6%)으로 가장 많았고, 1년미만이 125명(26.4%), 6-10년 107명(22.6%), 11년 이상이 35명(7.4%)으로 조사되었다. 근무시간은 8-10시간이 278명(58.8%)으로 가장 많았고, 11시간 이상이 131명(27.7%), 8시간 미만이 64명(13.5%)으로 조사되었다. 월평균 수입은 200-300만원이 170명(35.9%)으로 가장 많았고, 200만원 미만이 139명(29.4%), 300-400만원이 79명(16.7%), 400-500만원이 46명(9.7%), 500만원 이상이 39명(8.2%)으로 조사되었다(Table 3).

Table 3. General characteristics of the subject

Characteristics	Number	Percent	
Gender	Male	330	69.8
	Female	143	30.2
Age(year)	20 ~ 29	193	40.8
	30 ~ 39	168	35.5
	40 ~ 49	76	16.1
	50 ~	36	7.6
Marital status	Unmarried	202	42.7
	Married	258	54.5
	etc.	13	2.7
Religion	None	204	43.1
	Christian	124	26.2
	Buddhist	72	15.2
	Catholic	64	13.5
	els.	9	1.9
Education	college(2~3 years)	345	72.9
	College, university	107	22.6
	Graduated school	21	4.4
Place of duty	Dental lab.	401	84.8
	Dental office	52	11.0
	General Hospital	20	4.2
Work part	Porcelain	130	27.5
	Denture	94	19.9
	Crown	159	33.6
	Orthodontic	49	10.4
	els.	41	8.7
Position	Chief	60	12.7
	Manager	91	19.2
	Technician	264	55.8
	Technician<1year career	58	12.3
Career(year)	<1	125	26.4
	2 ~ 5	206	43.6
	6 ~ 10	107	22.6
	11 ~	35	7.4
Working time	<8	64	13.5
	8-10	278	58.8
	11	131	27.7
Monthly salaray (10,000Won)	~ 200	139	29.4
	200 ~ 300	170	35.9
	300 ~ 400	79	16.7
	400 ~ 500	46	9.7
	500 ~	39	8.2

2. 조사대상자에 대한 자기효능감

자기효능감은 자신감 영역, 자기조절효능감 영역, 과제난이도선호 영역으로 구분된다. 과제난이도선호(M=3.57)영역이 가장 높았고, 그 다음으로 순으로 자신감(M=3.56)

영역, 자기조절효능감(M=3.48)영역 순으로 나타났다. 자신감 영역에서는 ‘주변사람들이 모든 상황에서 나보다 덜 뛰어난 것 같다(M=3.70)’가 가장 높았고 ‘어떤 일을 처리할 때 성공할 것 같은 느낌이 들곤 한다.’(M=3.46)가 가

장 낮은 것으로 나타났다.

자기조절효능감 영역에서는 ‘나는 어려움이 있을때도 지속적으로 노력한다.’(M=3.63)가 가장 높았고 ‘나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다.’(M=3.39)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

과제난이도선호 영역에서는 ‘조금 실수를 하더라도 어려운 일을 좋아한다.’(M=3.70)가 가장 높았고 ‘어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다.’(M=3.51)가 가장 낮은 것으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Self-efficacy

Characteristics		M	SD
Self Confidence	The person around me is not superior to me in all situations	3.70	0.90
	Even the difficult circumstance does not embarrass me	3.51	0.89
	I am likely to succeed in any work	3.46	0.77
Self regulatory efficacy	I endeavor continuously in difficult work	3.63	0.92
	I can judge what to be able to do or not	3.39	1.09
	I can analyze a cause and effect of something	3.60	0.80
Task difficulty preference	I enjoy hard work and challenge it	3.51	0.88
	I like a hard job more than an easy one	3.66	0.93
	I like a hard job although I make a mistake	3.70	0.92

3. 조사대상자에 대한 직무만족

직무만족은 업무 영역, 동료 영역, 승진 영역, 급여영역으로 구분된다. 업무(M=3.58)영역이 가장 높았고, 그 다음으로 순으로 동료(M=3.57)영역, 급여(M=3.56)영역, 승진(M=3.48)영역 순으로 나타났다. 업무 영역에서는 ‘나는 현 직무에 많은 흥미를 가지고 있다.’(M=3.67)가 가장 높았고 ‘현재의 업무는 나의 개인적인 발전에 영향을 미친다.’(M=3.41)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

동료 영역에서는 ‘나는 나의 동료들을 좋아한다.’(M=3.67)가 가장 높았고 ‘나의 동료들은 호감이 가는 사

람들이다.’(M=3.42)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

승진 영역에서는 ‘나의 직장은 개인적인 성장을 위한 교육훈련이 이루어진다.’(M=3.58)가 가장 높았고 ‘나의 상사는 나의 발전에 도움을 준다.’(M=3.25)가 가장 낮은 것으로 나타났다.

급여 영역에서는 ‘회사에서 받는 보너스, 수당은 생활비에 큰 도움이 된다.’(M=3.73)가 가장 높았고 ‘나는 우리 회사가 다른 회사에 비해 직원에 대한 대우가 좋다고 생각한다.’(M=3.40)가 가장 낮은 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Job satisfaction

Characteristics		M	SD
Affairs satisfaction	I have much interest in my work	3.67	0.86
	My work has a good prospect and contributes to my development	3.59	0.84
	My work affects my own development	3.41	0.88
	My work contributes to my growth and accomplishment	3.66	0.89
Colleague satisfaction	My colleagues are good persons	3.42	1.07
	When I work hard my colleagues praise me	3.57	0.93
	I like my colleagues	3.67	0.87
	I trust and respect my colleagues	3.56	0.88
Promotion satisfaction	My company gives many training opportunities for promotion	3.52	0.84
	I have many promotion opportunities	3.51	0.81
	Education training for the staff is performed in my company	3.58	0.92
	My boss contributes to my development	3.25	1.12
Salary satisfaction	The welfare of my company is better than that of other company	3.40	0.90
	I am able to live on my current salary	3.51	0.95
	Allowance and bonus enrich my life	3.73	0.83
	I am satisfied with salary bonus and allowance in my company	3.63	0.90

4. 일반적 특성과 자기효능감 하위요인별 영역 차이분석
 일반적 특성에 따른 자신감 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 성별, 연령, 교육정도, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 남자가 3.61점으로 자신감이 높게 나타났고(p<.01), 연령은 연령이 높을수록 자신감이 높게 나타났고(p<.05), 교육정도는 학력이 높을수록 자신감이 높게 나타났고(p<.01), 직위는 소장이 3.88점으로 자신감이 높게 나타났고(p<.01), 근무경력에 따라 경력의 높을수록 자신감이 높게 나타났고(p<.01).

일반적 특성에 따른 자기조절효능감 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 연령, 교육정도, 직위, 근무경력, 월수입에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 연령은 연령이 높을수록 자기조절효능감이 높게 나타났고(p<.05), 교육정도는 학력이 높을수록 자기조절효능감이 높게 나타났고(p<.01), 직위는

소장이 3.88점으로 자기조절효능감이 높게 나타났고(p<.01), 근무경력에 따라 경력의 높을수록 자기조절효능감이 높게 나타났고(p<.01).

일반적 특성에 따른 과제난이도선호 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 성별, 연령, 교육정도, 근무분야, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 남자가 3.67점으로 과제난이도선호가 높게 나타났고(p<.05), 연령은 연령이 높을수록 과제난이도선호가 높게 나타났고(p<.01), 교육정도는 학력이 높을수록 과제난이도선호 이 높게 나타났고(p<.01), 근무분야는 교정분야가 3.91점으로 과제난이도선호가 높게 나타났고(p<.05), 직위는 직위가 높을수록 과제난이도선호가 높게 나타났고(p<.01), 근무경력에 따라 2-5년이 3.62점으로 과제난이도선호가 높게 나타났고(p<.01)(Table 6).

Table 6. Difference of the Work image areas according to the general characteristics

N=438

Characteristics	N	M	SD	F	p	
Gender	Male	272	3.03	.446	14.449	.000
	Female	166	3.19	.394		
Age(year)	~ 19	29	3.15	.451	3.713	.006
	20 ~ 29	119	3.02	.451		
	30 ~ 39	178	3.08	.448		
	40 ~ 49	64	3.08	.350		
	50 ~	48	3.29	.369		
Marital status	Unmarried	246	3.05	.471	2.580	.077
	Married	178	3.14	.367		
	etc.	14	3.16	.466		
Education	Primary school	13	3.06	.341	9.457	.000
	Middle school	25	3.18	.293		
	High school	129	3.19	.421		
	Junior college	95	3.21	.365		
	College, university	137	2.90	.460		
	Graduated school	39	3.08	.411		
Occupational	Professional	87	2.81	.466	9.794	.000
	Official/administrative	132	3.14	.334		
	Technical service	75	3.20	.382		
	Service/salesman	29	3.09	.440		
	Student	52	3.17	.497		
	Housewife	31	3.31	.329		
	Inoccupation	32	3.03	.470		
Monthly salary (10,000Won)	~ 200	52	3.02	.432	2.703	.030
	200 ~ 300	210	3.06	.448		
	300 ~ 400	137	3.18	.385		
	400 ~ 500	32	2.96	.480		
	500 ~	7	3.14	.453		
Religion	Christian	165	3.09	.423	1.131	.341
	Catholic	58	3.01	.528		
	Buddhist	107	3.09	.399		
	Els	25	3.06	.384		
	None	83	3.16	.436		
Dental technician	Have	81	3.18	.384	4.318	.038
	Havent	357	3.07	.442		

2) 일반적 특성과 업무적 이미지 차이분석

일반적 특성에 따른 치과기공사의 업무적 이미지 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 성별, 연령, 교육정도, 직업, 월수입, 치과기공소 유무에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 여성이 3.19점으로 업무적 이미지가 높은 것으로 나타났고($p < .001$), 연령은 50대가 3.29점으로 업무적 이미지가 좋

은 것으로 나타났고($p < .05$), 교육정도는 교육수준이 낮을수록 업무적 이미지가 좋은 것으로 나타났고($p < .001$), 직업은 주부가 3.31점으로 업무적 이미지가 좋은 것으로 나타났고($p < .001$), 월수입은 300~400만원이 3.18점으로 업무적 이미지가 좋은 것으로 나타났고($p < .05$), 치과기공소 유무는 있다가 3.18점으로 업무적 이미지가 좋은 것으로 나타났고($p < .05$).

Table 7. Difference of the personal image areas according to the general characteristics

N=438

	Characteristics	N	M	SD	F	p
Gender	Male	272	3.20	.369	5.594	.018
	Female	166	3.11	.398		
Age(year)	~ 19	29	3.17	.335	4.941	.001
	20 ~ 29	119	3.16	.377		
	30 ~ 39	178	3.11	.409		
	40 ~ 49	64	3.35	.308		
	50 ~	48	3.18	.349		
Marital status	Unmarried	246	3.15	3.15	.757	.470
	Married	178	3.20	3.20		
	etc.	14	3.16	3.16		
Education	Primary school	13	3.35	.217	7.305	.000
	Middle school	25	3.44	.166		
	High school	129	3.22	.338		
	Junior college	95	3.20	.353		
	College, university	137	3.04	.435		
	Graduated school	39	3.15	.384		
Occupational	Professional	87	3.02	.423	4.880	.000
	Official/administrative	132	3.20	.375		
	Technical service	75	3.21	.370		
	Service/salesman	29	3.05	.386		
	Student	52	3.34	.275		
	Housewife	31	3.16	.385		
	Inoccupation	32	3.20	.334		
Monthly salary (10,000Won)	~ 200	52	3.25	.328	4.270	.002
	200 ~ 300	210	3.17	.385		
	300 ~ 400	137	3.18	.370		
	400 ~ 500	32	2.92	.433		
	500 ~	7	2.29	.304		
Religion	Christian	165	3.13	.396	5.163	.000
	Catholic	58	3.11	.445		
	Buddhist	107	3.30	.339		
	Els	25	3.25	.375		
	None	83	3.10	.322		
Dental technician	Have	81	3.22	3.22	1.674	.196
	Haven't	357	3.16	3.16		

3) 일반적 특성과 개인적 이미지 차이분석

일반적 특성에 따른 치과기공사의 개인적 이미지 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 성별, 연령, 교육정도, 직업, 월수입, 종교가 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 남성이 3.20점으로 개인적 이미지가 높은 것으로 나타났고(p<.05), 연령은 40대가 3.35점으로 개인적 이미지가 좋은 것으로 나타났고

(p<.001), 교육정도는 교육수준이 낮을수록 개인적 이미지가 좋은 것으로 나타났고(p<.001), 직업은 학생이 3.34점으로 개인적 이미지가 좋은 것으로 나타났고(p<.001), 월수입이 낮을수록 개인적 이미지가 좋은 것으로 나타났고(p<.01), 종교는 불교가 3.30점으로 개인적 이미지가 좋은 것으로 나타났다(p<.001).

Table 6. Difference of the self-efficacy areas according to the general characteristics

Chracteristics		Self Confidence	Self regulatory efficacy	Task difficulty preference
Gender	Male	3.61±0.65**	3.58±0.71	3.67±0.62*
	Female	3.43±0.61	3.45±0.75	3.51±0.66
Age(year)	20 ~ 29	3.56±0.54*	3.44±0.75*	3.64±0.62**
	30 ~ 39	3.46±0.69	3.58±0.70	3.53±0.62
	40 ~ 49	3.66±0.71	3.55±0.74	3.61±0.65
	50 ~	3.78±0.72	3.83±0.58	3.96±0.68
Marital status	Unmarried	3.57±0.56	3.49±0.72	3.64±0.61
	Married	3.54±0.71	3.56±0.74	3.62±0.66
	etc.	3.67±0.49	3.74±0.53	3.56±0.73
Religion	None	3.53±0.63	3.53±0.72	3.68±0.65
	Christian	3.54±0.66	3.38±0.78	3.57±0.64
	Buddhist	3.61±0.62	3.66±0.73	3.50±0.66
	Catholic	3.62±0.71	3.74±0.58	3.66±0.62
	els.	3.59±0.46	3.56±0.33	3.74±0.27
Education	college (2~3 years)	3.50±0.59**	3.46±0.70**	3.58±0.62**
	College, university	3.54±0.72	3.63±0.75	3.66±0.67
	Graduated school	4.52±0.34	4.30±0.48	4.22±0.41
Place of duty	Dental lab.	3.54±0.66	3.52±0.73	3.61±0.64
	Dental office	3.58±0.57	3.70±0.68	3.66±0.63
	General Hospital	3.77±0.52	3.53±0.71	3.82±0.55
Work part	Porcelain	3.52±0.69	3.54±0.77	3.57±0.68*
	Denture	3.51±0.69	3.51±0.71	3.61±0.66
	Crown	3.55±0.60	3.56±0.73	3.64±0.59
	Orthodontic	3.73±0.61	3.48±0.65	3.91±0.60
	els.	3.59±0.60	3.61±0.68	3.44±0.62
Position	Chief	3.88±0.63**	3.89±0.67**	3.96±0.56**
	Manager	3.51±0.60	3.42±0.81	3.70±0.63
	Technician	3.51±0.64	3.49±0.69	3.55±0.62
	Technician<1year career	3.53±0.66	3.57±0.68	3.48±0.66
Career(year)	<1	3.55±0.56**	3.34±0.74**	3.60±0.62**
	2 ~ 5	3.53±0.66	3.60±0.73	3.62±0.64
	6 ~ 10	3.50±0.67	3.57±0.70	3.53±0.63
	11 ~	3.90±0.69	3.80±0.56	4.00±0.64
Working time	<8	3.40±0.68	3.49±0.71	3.60±0.72
	8 ~ 10	3.56±0.65	3.56±0.71	3.67±0.63
	11 ~	3.62±0.61	3.52±0.76	3.55±0.61
Monthly salary (10,000Won)	~ 200	3.50±0.65	3.34±0.79*	3.59±0.66
	200 ~ 300	3.54±0.60	3.58±0.69	3.64±0.58
	300 ~ 400	3.57±0.70	3.71±0.68	3.58±0.75
	400 ~ 500	3.62±0.67	3.68±0.71	3.65±0.60
	500 ~	3.75±0.65	3.68±0.61	3.70±0.61

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

5. 일반적 특성과 직무만족 하위요인별 영역 차이분석

일반적 특성에 따른 업무 영역 차이에 대한 분석결과는

다음과 같이 나타났으며, 교육정도, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 교육정

도는 학력이 높을수록 업무만족도가 높은 것으로 나타났고(p<.01), 근무경력도 근무경력이 높을수록 업무만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.01).

일반적 특성에 따른 동료 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 교육정도에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 교육정도는 학력이 높을수록 동료만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.01).

일반적 특성에 따른 승진 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 성별, 연령, 교육정도, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 남자가 3.53점으로 승진만족도가 높은 것으로 나타났고(p<.05), 연령은 50대가 3.90점으로 승진만

족도가 높은 것으로 나타났고(p<.05), 교육정도는 학력이 높을수록 승진만족도가 높은 것으로 나타났고(p<.01), 근무경력도 근무경력이 높을수록 승진만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.01).

일반적 특성에 따른 급여 영역 차이에 대한 분석결과는 다음과 같이 나타났으며, 교육정도, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 이를 구체적으로 살펴보면 교육정도는 학력이 높을수록 급여만족도가 높은 것으로 나타났고(p<.01), 직위는 직위가 높을수록 급여만족도가 높은 것으로 나타났고(p<.05), 근무경력도 근무경력이 높을수록 급여만족도가 높은 것으로 나타났다(p<.05) (Table7).

Table 7. Difference of the job satisfaction areas according to the general characteristics

	Characteristics	Affairs satisfaction	Colleague satisfaction	Promotion satisfaction	Salary satisfaction
Gender	Male	3.60±0.59	3.57±0.68	3.53±0.62*	3.60±0.61
	Female	3.54±0.61	3.53±0.70	3.37±0.70	3.49±0.61
Age(year)	20 ~ 29	3.55±0.55	3.54±0.69	3.49±0.60*	3.58±0.64
	30 ~ 39	3.58±0.62	3.56±0.70	3.39±0.66	3.49±0.58
	40 ~ 49	3.55±0.61	3.51±0.68	3.46±0.65	3.62±0.59
	50 ~	3.82±0.64	3.71±0.61	3.90±0.65	3.76±0.61
Marital status	Unmarried	3.58±0.61	3.58±0.70	3.51±0.62	3.54±0.65
	Married	3.58±0.59	3.54±0.68	3.47±0.67	3.58±0.59
	etc.	3.63±0.52	3.58±0.71	3.21±0.39	3.60±0.49
Religion	None	3.56±0.58	3.61±0.66	3.52±0.59	3.55±0.59
	Christian	3.49±0.62	3.40±0.75	3.36±0.69	3.50±0.67
	Buddhist	3.74±0.60	3.61±0.72	3.43±0.73	3.52±0.64
	Catholic	3.64±0.56	3.57±0.57	3.63±0.63	3.77±0.52
	els.	3.47±0.64	4.03±0.44	3.58±0.35	3.58±0.48
Education	college (2~3 years)	3.53±0.55**	3.52±0.65**	3.46±0.61**	3.51±0.59**
	College, university	3.57±0.63	3.54±0.75	3.42±0.73	3.62±0.65
	Graduated school	4.51±0.29	4.33±0.34	4.10±0.44	4.18±0.38
Place of duty	Dental lab.	3.58±0.59	3.55±0.69	3.47±0.65	3.56±0.61
	Dental office	3.58±0.63	3.54±0.68	3.48±0.65	3.52±0.67
	General Hospital	3.68±0.56	3.65±0.55	3.69±0.57	3.80±0.47
Work part	Porcelain	3.58±0.63	3.48±0.71	3.41±0.65	3.49±0.58
	Denture	3.55±0.63	3.45±0.72	3.49±0.63	3.52±0.63
	Crown	3.55±0.55	3.65±0.63	3.48±0.62	3.61±0.64
	Orthodontic	3.66±0.60	3.63±0.66	3.66±0.69	3.64±0.57
	els.	3.68±0.55	3.62±0.74	3.46±0.68	3.63±0.61
Position	Chief	3.70±0.59	3.57±0.67	3.65±0.56	3.71±0.66*
	Manager	3.57±0.56	3.58±0.67	3.43±0.57	3.49±0.59
	Technician	3.57±0.61	3.55±0.71	3.48±0.70	3.59±0.62
	Technician<1year career	3.50±0.59	3.53±0.65	3.38±0.56	3.41±0.52

Characteristics	Affairs satisfaction	Colleague satisfaction	Promotion satisfaction	Salary satisfaction	
Career(year)	<1	3.53±0.58**	3.49±0.68	3.44±0.59**	3.46±0.60*
	2 ~ 5	3.59±0.62	3.59±0.71	3.48±0.63	3.60±0.64
	6 ~ 10	3.50±0.54	3.51±0.68	3.38±0.66	3.52±0.56
	11 ~	3.96±0.58	3.76±0.56	3.96±0.66	3.87±0.53
Working time	<8	3.59±0.60	3.47±0.71	3.48±0.65	3.45±0.62
	8 ~ 10	3.60±0.62	3.60±0.71	3.45±0.63	3.60±0.60
	11 ~	3.54±0.55	3.51±0.62	3.55±0.66	3.55±0.62
Monthly salary (10,000Won)	~ 200	3.55±0.57	3.48±0.69	3.42±0.62	3.48±0.62
	200 ~ 300	3.58±0.58	3.59±0.69	3.48±0.64	3.56±0.63
	300 ~ 400	3.56±0.67	3.59±0.71	3.50±0.73	3.63±0.60
	400 ~ 500	3.65±0.64	3.62±0.70	3.59±0.69	3.69±0.59
	500 ~	3.68±0.55	3.54±0.58	3.53±0.50	3.62±0.50

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

6. 조사대상자의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향
 조사대상자의 자아존중감에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 다변량 회귀분석을 적용한 결과는 다음과 같이 나타났으며, 자신감이 높을수록, 자기조절효능감이 높을

수록, 과제난이도선호가 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다 (R²=0.437).

Table 8. Self-efficacy which affect on job satisfaction

Characteristics	B	SE	β	t
Self Confidence	.258	.031	.338	8.288**
Self regulatory efficacy	.150	.027	.220	5.454**
Task difficulty preference	.222	.030	.288	7.484
constant	1.294	.120		

R² : 0.437
Adjusted R² : 0.433

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

IV. 고 찰

본 연구는 치과기공사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 대구시와 경상북도에 거주하는 치과기공사 500명을 대상으로 자기기입식 설문지를 이용하여 조사하였다. 본 연구는 조사대상자를 대구시와 경상북도에만 국한 시켰으므로 전국의 치과기공사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 연구결과로 일반화 시키는데 한계가 있을 것이다.

대상자의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.54점으로 중상위 수준을 나타내었다. 이는 '서울시에 근무하는 치과기

공사의 직무만족도'(이주호, 2005)의 3.20점, '치과기공사의 직무만족과 사회적 지원에 관한 연구'(최현자, 2001) 3.07점 보다 높다. 대상자의 일반적 특성에 따른 자신감 영역 차이에 대한 분석결과로는 성별, 연령, 교육정도, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였고, 일반적 특성에 따른 자기조절효능감 영역 차이에 대한 분석결과로는 연령, 교육정도, 직위, 근무경력, 월수입에 따라 유의미한 차이를 보였다. 일반적 특성에 따른 과제난이도선호 영역 차이에 대한 분석결과로는 성별, 연령, 교육정도, 근무분야, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다.

치과기공사의 직무만족도를 정확히 측정하기 위해서는

측정의 기준이 되는 만족 또는 불만족에 대한 구성요인의 선정이 무엇보다 중요함으로 향후 이에 대한 광범위하고도 지속적인 연구를 통하여 실정에 맞는 설문도구를 개발하고 이를 적용하여 직무 만족 및 불만족간의 관계를 분석함으로써 보다 나은 업무환경을 만들어 나갈 수 있는 후속연구가 필요하리라 사료된다.

V. 결 론

본 연구의 대상은 우리나라 대구지역과 경북지역의 치과기공소(실) 근무자를 대상으로 하여 총 500명을 임의 추출하였으며, 조사기간은 2010년 1월 1일부터 4월 30일 까지 우편발송 및 직접배부를 실시하였다. 배부된 설문지 중 488매가 회수(회수율 97.6%)되었으며, 이 중 답변이 불명확하거나 기재 누락 및 신뢰성이 없다고 판단되는 설문지 15매를 제외한 473매를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 17.0 for windows를 이용하여 처리하였으며, 자료 분석을 위해 사용한 통계분석 하였고, 분석기법으로는 빈도와 백분율, T-test, F-test분석(ANOVA), 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 하였으며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 일반적 특성에 따른 자신감 영역 차이에 대한 분석결과 성별, 연령, 교육정도, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '주변사람들이 모든 상황에서 나보다 덜 뛰어난 것 같다(M=3.70)'가 가장 높은 것으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 자기조절효능감 영역 차이에 대한 분석결과 연령, 교육정도, 직위, 근무경력, 월수입에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '나는 어려움이 있을때도 지속적으로 노력한다.' (M=3.63)가 가장 높은 것으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 과제난이도선호 영역 차이에 대

한 분석결과 성별, 연령, 교육정도, 근무분야, 직위, 근무경력에 따라 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '조금 실수를 하더라도 어려운 일을 좋아한다.(M=3.70)'가 가장 높은 것으로 나타났다.

4. 일반적 특성에 따른 업무 영역 차이에 대한 분석결과 교육정도, 근무경력에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 나는 현 직무에 많은 흥미를 가지고 있다.' (M=3.67)가 가장 높은 것으로 나타났다.

5. 일반적 특성에 따른 동료 영역 차이에 대한 분석결과 교육정도에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '나는 나의 동료들을 좋아한다.' (M=3.67)가 가장 높은 것으로 나타났다.

6. 일반적 특성에 따른 승진 영역 차이에 대한 분석결과 성별, 연령, 교육정도, 근무경력에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '나의 직장은 개인적인 성장을 위한 교육훈련이 이루어진다.' (M=3.58)가 가장 높은 것으로 나타났다.

7. 일반적 특성에 따른 급여 영역 차이에 대한 분석결과 교육정도, 직위, 근무경력에 따라 유의미한 차이가 있었으며($p < .05$), 문항별로는 '회사에서 받는 보너스, 수당은 생활비에 큰 도움이 된다.' (M=3.73)가 가장 높은 것으로 나타났다.

8. 조사대상자의 자아존중감에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 다변량 회귀분석을 적용한 결과 자신감이 높을수록, 자기조절효능감이 높을수록, 과제난이도선호가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

참 고 문 헌

김아영. 목표설정이론과 자기효능감-자기조절이론체계 하에서의 관계에 대한 이해. 산업 및 조직심리학회 춘계학술발표대회논문집, 41-51, 1996.

- 신유근. 조직행위론. 다산출판사, 1985.
- 이주호. 서울시에 근무하는 치과기공사의 직무만족도. 카톨릭대학교 대학원 석사학위 논문, 2001.
- 이지연. 치과위생사의 직무만족과 자기효능감이 전문직업성에 미치는 영향. 인제대학교 대학원 석사학위 논문, 2009.
- 임상민. 교육행정직 공무원의 직무만족에 관한 연구. 금오공과대학교 석사학위 논문, 2006.
- 전유정. 패밀리 레스토랑 매니저의 자기효능감이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2009.
- 최현자. 치과기공사의 직무만족과 사회적 지원에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위 논문, 2001.
- Bandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall, 1986.
- Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. NY: Freeman and company, 1997.
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette, Handbook of Industrial and Organizational Pshychologh, Chicago: Rand McNally, 1976.
- Maddux NE. Self-Efficacy Adaptation and adjustment: Theory Research and Application. Plenum press, New York, 1995.