

초임 치과위생사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향

Effect of Newly Appointed Dental Hygienists' Job Stress on Organization Effectiveness

윤현경

안동과학대학교 치위생과

Hyun-Kyung Yun(yhk8321@hanmail.net)

요약

본 연구는 초임 치과위생사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향을 검증하고자 실시하였다. 2013년 9월부터 10월까지 대구·경북 초임 치과위생사 214명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하였고, 수집된 자료는 빈도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석으로 SPSS 17.0 프로그램을 이용하여 자료분석을 실시하였다. 결과는 임상경력에 따라 직무스트레스 요인 중 역할갈등에는 3년 미만의 군이 다른 군보다 낮았으며 유의미한 차이가 있었다. 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족에서는 부적(-)관계, 이직의도와는 정적(+)상관관계를 나타냈고 초임 치과위생사의 직무스트레스가 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 초임 치과위생사의 이직률을 최소화하고, 보다 효과적인 치과위생사의 조직 적응력을 높이기 위한 구체적인 방안을 강구할 필요가 있다고 생각한다.

■ 중심어 : | 직무만족 | 조직몰입 | 역할모호성 | 역할갈등 | 이직의도 |

Abstract

The purpose of this study was to validate the effect that the job stress of the newly appointed dental hygienists would have on the organization effectiveness.

In this study, 214 newly appointed dental hygienists in Daegu, Gyeongbuk, were surveyed from September to October, 2013 through the structured questionnaires, and the collected data were electro-statistically computerized under SPSS 17.0 program and analyzed based on the frequency analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis. The results of analysis showed that the dental hygienists with less than 3-year experience had the lower role conflict compared to other groups in relation to the job stress factors based on the clinical experience, and there was a significant difference. A negative(-) relation was found among the job stress, organization commitment, and job satisfaction, while a positive(+) relationship with the turnover intention was found. Moreover, it turned out that the job stress of newly appointed dental hygienists had a significant effect on the organization effectiveness. Thus, it is considered necessary to explore the specific measures that can help reduce the turnover rate of newly appointed dental hygienists and improve their adaptation to the organization in a more effective manner.

■ keyword : | Job Satisfaction | Organization Commitment | Role Ambiguity | Role Conflict | Turnover Intention |

* 본 논문은 2013년도 전문대학 교육역량강화사업 국고지원금의 지원을 받아 작성된 논문임

접수일자 : 2013년 12월 27일

심사완료일 : 2014년 01월 14일

수정일자 : 2014년 01월 09일

교신저자 : 윤현경, e-mail : yhk8321@hanmail.net

I. 서론

국민 경제 수준의 향상과 의학기술의 발달은 사회 전반적으로 건강한 삶에 대한 높은 관심을 가져왔고, 이러한 현상은 구강 보건 분야에서도 예외는 아니다[1]. 최근 보건의료기관의 대형화 및 전문화가 가속화됨에 따라 업무 영역의 세분화가 촉진되면서 치과 의료기관에서도 구강질환의 예방 및 교육 업무를 담당하는 치과 위생사는 양질의 구강보건의료서비스를 증진시키는데 지대한 역할을 하고 있다[2]. 그러나 인간생명에 직접 관여하는 의사나 간호사, 의료기사 등 의료종사자들은 다른 전문분야에서 일하는 사람들에 비해 스트레스가 더 심각하다고 하였으며[3], 특히 치과위생사는 새로운 지식과 기술, 환자수의 증가, 고도의 긴장감과 주의력, 과중한 업무량, 불분명한 업무의 분업화 등으로 직무수행 과정에서 상당한 직무스트레스를 받고 있다고 보고 되었다[4]. 업무상 어느 정도의 스트레스는 업무수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 되기도 하지만, 스트레스가 만성적으로 누적되면 그로 인해 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 부정적인 직업관을 갖게 되어 의료서비스 질 자체에 큰 영향을 미치게 된다[5]. 직무스트레스 요인 중 역할갈등과 역할모호성은 특히 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 그리고 직무성과와 같은 중요한 조직 생산성 결과에 대하여 부정적인 영향을 미친다[6]. Max[7]는 역할갈등과 역할모호성이 직무만족과 정신적 건강을 통하여 이직충동에 간접적으로 영향을 미친다는 사실을 발견하였다.

치과 의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인적 자원의 관리이며, 인적자원을 잘 관리하여 활용하는 문제는 양질의의료서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상에 크게 영향을 미치게 된다[8]. 따라서 초임 치과위생사의 이직의도를 줄이고 직무만족과 조직몰입이 높아진다면 병원조직과 개인에게 미치는 영향도 긍정적이고 안정이 되어 서비스의 질도 또한 높아질 것이다[9]. 하지만 전국보건의료노동조합에 따르면 치과위생사의 평균 근속 연수는 5.7년으로 간호사 6.4년, 영양사 7.6년, 의료기사 9.1년, 보조원 11.3년, 간호조무사 13.7년, 사무행정 38.5년 등에 비해 매우 짧은 것으로 조사되었다

[10]. 이 조사 결과는 국립대 병원, 사립대 병원, 민간 중소 병원 등으로 근무 조건이 의원급보다 우수한 편에 속하는 기관을 대상으로 한 것으로 볼 때 의원급에 근무하는 치과위생사의 근속 기간은 더 짧을 것으로 추측되고 있다. 이러한 현상은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익 및 병원 생산성과 기술수준의 향상에 저해요인으로 작용하고 있는 실정이다[11]. 치과위생사는 전문직임에도 불구하고 인력부족 현상이 꾸준히 발생하고 있으며, 평균 직업수명이 3년에 불과한 것으로 단기간 이직비용이 높은 것으로 나타났다[12]. 이에 대해서 선행연구를 조사해 본 결과 치과위생사의 직무만족과 직무스트레스를 느끼는 정도와 조직유효성에 대해 총 임상경력 3년 미만에 대해서 많은 갈등과 스트레스, 이직갈등과 직무만족이 떨어지는 경우가 많았다[2][13][14]. 이러한 갈등 속에서 초임 치과위생사들은 3년 이후부터 치과 위생사로 어느 정도 안정과 자신감을 갖게 되는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 초임 치과위생사들을 최초 취업 후 3년 미만의 치과위생사로 설정하고 그들이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 파악하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2013년 9월부터 2013년 10월까지 대구·경북 지역, 병·의원급에 근무하는 초임 치과위생사 220명을 대상으로 자기기입식 방법을 이용하여 설문조사를 실시하였다. 이 중 자료처리에 부적절한 6명의 설문지를 분석대상에서 제외함으로써 본 연구의 최종 분석 대상자는 214명이었다.

2. 연구도구의 구성

초임 치과위생사의 직무스트레스를 측정하기 위한 국내에서 연구된 논문의 설문 내용을 기초로 하여 이와 권[15], 허[16]의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 역할갈등(7문항), 역할스

트레스(6문항) 2개요인 13문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 역할갈등 Cronbach's α 는 0.841, 역할모호성 Cronbach's α 는 0.777으로 나타났다.

조직유효성을 측정하기 위하여 본 연구에서는 김[17]의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 조직몰입(9문항), 이직의도(6문항), 직무만족(14문항) 3개요인 29문항 구성되었으며, Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 조직몰입, 직무만족, 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 조직몰입 Cronbach's α 는 0.873, 직무만족 Cronbach's α 는 0.891, 이직의도 Cronbach's α 는 0.781으로 나타났다.

3. 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석 기법으로는 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석을 실시하였으며, 초임 치과위생사의 임상경력에 따른 직무스트레스의 차이는 t-test와 ANOVA로 검정하였고, 직무스트레스와 조직유효성 하위요인과는 상관관계분석, 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향은 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

연구대상자의 인구통계학적 특성은 성별은 여자가 99.1%, 학력은 전문대 졸업이 90.7%로 가장 많았으며, 근무유형은 치과병원이 59.8%, 의원급이 37.4%순이었으며, 초임 치과위생사의 임상경력은 1년 미만인 51.9%였으며, 2년 미만은 28.5% 순으로 나타났다[표 1].

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도	퍼센트
성별	남	2	.9
	여	212	99.1
학력	전문대졸업	194	90.7
	4년제 대학졸업	16	7.5
	석사졸업	4	1.9
근무유형	대학종합병원	5	2.3
	치과병원	128	59.8
	의원급	80	37.4
	보건소구강보건센터	1	0.5
임상경력	1년 미만	111	51.9
	2년 미만	61	28.5
	3년 미만	42	19.6
합계		214	100.0

2. 초임 치과위생사의 임상경력에 따른 직무스트레스의 차이

초임 치과위생사의 임상경력에 따른 직무스트레스의 차이를 알아본 결과는 다음 [표 2]와 같다. 초임 치과위생사의 임상경력과 역할갈등은 2년 미만, 1년 미만, 3년 미만 순으로 역할갈등이 낮은 것으로 나타났으며, 유의미한 차이가 있었다($p < .001$). 역할모호성에서는 임상경력이 높을수록 역할모호성이 낮은 것으로 나타났지만 유의미한 차이는 없었다.

표 2. 초임 치과위생사의 임상경력에 따른 직무스트레스의 차이

		N	평균	표준편차	표준오차
역할갈등	1년 미만	111	3.19	0.55	
	2년 미만	61	3.20	0.51	.003
	3년 미만	42	2.87	0.54	
역할모호성	1년 미만	111	2.89	0.43	
	2년 미만	61	2.87	0.44	.624
	3년 미만	42	2.81	0.45	

3. 직무스트레스와 조직유효성과의 상관관계

직무스트레스 하위요인과 조직유효성 하위요인과의 상관관계를 분석한 결과는 [표 3]과 같다. 직무스트레스 하위요소 중 역할갈등과 이직의도는 정적(+)관계로 나타났다. 직무스트레스와 조직유효성 하위요인 중 조직몰입과 직무만족은 부적(-)관계를, 이직의도와는 정적(+)관계로 나타났다. 역할모호성과 직무만족은 -.505로 나타났으며, 역할모호성과 조직몰입은 -.451로 나타났

다. 조직유효성의 하위요소인 이직의도와 직무만족의 관계도 부적(-)관계로 나타났다.

표 3. 직무스트레스와 조직유효성과의 상관관계

	역할 갈등	역할 모호성	조직 몰입	이직 의도	직무 만족
역할갈등	1				
역할모호성	.065	1			
조직몰입	-.124	-.451**	1		
이직의도	.221**	.247**	-.459**	1	
직무만족	-.147*	-.505**	.781**	-.504**	1

*p<.01, **p<.05

4. 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향

4.1 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

초임 치과위생사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과는 다음 [표 4]와 같다. 역할모호성은 직무만족에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할 모호성이 높을수록($\beta=-.498, p=.000$) 직무만족은 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 26.8%였고, 수정된 설명력은 26.1% 로 나타났다.

표 4. 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수		t	p
		B	표준오차	베타	베타		
1	(상수)	69.513	3.469			20.036	.000
	역할갈등	-.207	.106	-.115		-1.953	.052
	역할 모호성	-1.324	.156	-.498		-8.471	.000

$R^2 .268, adj.R^2 .261, F=39.022(p<.0001)$
*** p<0.001

4.2 직무스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향

초임 치과위생사의 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과는 다음 [표 5]와 같다. 역할모호성은 조직몰입에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할 모호성이 높을수록($\beta=-.445, p=.000$) 조직몰입은 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 21.2%였고, 수정된 설명력은 20.5% 로 나타났다.

표 5. 직무스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수		t	p
		B	표준오차	베타	베타		
1	(상수)	42.627	2.334			18.263	.000
	역할 갈등	-.111	.071	-.095		-1.558	.121
	역할 모호성	-.767	.105	-.445		-7.297	.000

$R^2 .212, adj.R^2 .205, F=28.696(p<.0001)$
*** p<0.001

4.3 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

초임 치과위생사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과는 다음 [표 6]과 같다. 역할갈등은 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할 갈등이 높을수록($\beta=.206, p=.002$) 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 또한 역할모호성은 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할 모호성이 높을수록($\beta=.233, p=.000$) 이직 의도는 높은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 10.3%였고, 수정된 설명력은 9.4% 로 나타났다.

표 6. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

모형		비표준화 계수		표준화 계수		t	p
		B	표준오차	베타	베타		
1	(상수)	7.770	1.934			4.018	.000
	역할 갈등	.187	.059	.206		3.160	.002
	역할 모호성	.312	.087	.233		3.588	.000

$R^2 .103, adj.R^2 .094, F=12.216(p<.0001)$
** p<0.01, *** p<0.001

IV. 총괄 및 고안

병원 종사자는 환자들을 대상으로 진료서비스를 제공하는 것을 주 임무로 하고 있을 뿐 아니라 의사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종의 사람들이 모여 업무를 진행해 나가야 하는 조직이기 때문에 일반 직장인보다 더 많은 직무 스트레스를 받을 가능성이 높다[18]. 치과 진료실은 반복적이고 다양한 업무로 인한

스트레스가 많이 발생할 수 있는 곳으로 최근 우리나라 치과계의 급속한 발전 및 치과위원의 대형화 추세 등으로 인하여 더욱더 다양한 요인의 직무 스트레스를 발생시킬 가능성이 커졌다. 높은 직무스트레스는 개인적으로 다양한 건강상의 장애를 초래하고 삶의 질을 낮추는 요인이 된다. 만성적으로 누적된 직무스트레스는 피로감으로 연결되어 직업에 대한 불만이 증가되며 부정적인 직업관을 갖게 함으로써 이직의도에 직접적인 영향을 주고 결과 치과의료 서비스 질 자체에 부정적인 영향을 미치게 된다[19]. 이를 해결하기 위해 본 연구에서는 초임 치과위생사의 직무스트레스 정도와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 알아보려 한다.

본 연구 결과 초임 치과위생사의 임상경력과 직무스트레스 영역별 평균점수는 역할갈등은 2년 미만(3.20), 1년 미만(3.19), 3년 미만(2.87) 순으로 역할갈등이 낮은 것으로 나타났으며, 유의미한 차이가 있었다($p < .001$). 허[16]의 연구결과에서는 역할갈등 2.43, 역할모호성 2.32로 본 연구와는 다르게 다소 낮은 결과가 나타났다. 본 연구에서 직무스트레스가 더 높게 나타난 것은 연구대상자의 기관이 치과병원과 종합병원이 62.1%로, 치과 의료기관의 특성 상 치료단위의 규모가 작아서 유기적인 관계에 가족 같은 분위기가 아닌 치과병원에서는 치과위원에 비해 확장된 업무영역을 요구하기 때문일 것으로 볼 수 있다. 하지만 물리치료를 대상으로 한 신[20]의 연구에서는 의원급에서 역할갈등이 더 높은 것으로 본 연구와는 상반된 결과를 나타냈다. 이것은 물리치료사의 대형병원 쏠림현상과 의원급 의료기관의 구인난 호소 현상으로 볼 수 있다.

또한 허[16]의 연구와 이[21]의 연구결과에서도 1년 미만에서의 임상경력이 낮은 군에서 직무스트레스가 높게 나타났는데, 이는 직무능력 부족, 환자의 관계에서 상담이나 관리가 미숙함 등으로 인해 초임 치과위생사는 직무스트레스가 높을 수밖에 없을 것으로 사료된다.

역할모호성과 조직몰입, 역할모호성과 직무만족은 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할갈등과 역할모호성은 이직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 역할갈등, 역할모호성, 직무만족에 대한 선행연구

에서는 이[22]의 보육교사에 대한 연구에서 역할갈등과 직무만족은 부(-)의 상관관계를, 김[23]의 연구결과에서는 사회복지사의 역할모호성과 직무만족은 부(-)의 상관관계를, 김[24]의 연구에서 간호사의 역할갈등과 직무만족에서는 부(-)의 상관관계를, 안 등[25]의 중등학교 체육교사에 대한 연구에서는 역할갈등과 역할모호성이 직무만족에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서도 역할갈등 및 역할모호성은 직무만족과의 관계는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구결과와 동일한 결과가 나타났다.

조직유효성의 하위요소인 이직의도와 직무만족과 조직몰입의 관계에서는 부(-)의 상관관계로 나타났다. 방사선사를 대상으로 김[26]의 연구결과에서도 직무만족과 조직몰입의 관계에서 부(-)의 상관관계로 본 연구와 같은 결과가 나타났다. 고[27]의 연구에서는 직무만족과 이직의도 간에 상관관계가 유의하게 나타났고 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향력을 가지며 직무만족이 스트레스보다 더 높은 영향력을 끼치는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 직무만족에 직접효과를 보이며 이직의도에는 직접효과와 간접효과를 보이는 것으로 나타났다. 직무만족은 이직의도에 직접효과를 보이는 것으로 나타났다. 최 등[28]의 연구에서는 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 임상에서 근무하는 치과위생사의 이와 김[29]의 연구에서도 같은 결과가 나타났다. 직무스트레스의 강도가 커지게 되거나 그 상태가 오래 지속되면 직무에 대한 의욕이 감퇴될 뿐만 아니라 직업에 대한 소진으로 이어져 이직에 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있다. 또한 조[30]의 임상병리사들의 직무스트레스를 연구한 결과 직무스트레스가 낮고 직무만족도가 높을수록 이직경험이 낮다는 결과를 도출하였다. 따라서 초임 치과위생사의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위하여 이직의도를 최소화하고 직무스트레스를 감소시키는 방안이 마련되어야 한다.

초임 치과위생사들은 구강보건교육, 예방치과처치, 치과진료협조, 경영관리지원 등의 임무를 중심으로 일을 습득하며 나아가 전체 스태프들로부터 인정을 받는 문제 등에도 관심을 갖는다. 그러나 초임 치과위생사들은

학교에서 배운 기술과 임상현장에서 사용하는 기술 사이에 커다란 차이가 있다는 것을 인식하면서 당혹감을 느끼고, 자신의 무력함을 타타하며 직무스트레스와 함께 이직충동을 느끼는 경우가 많다[31]. 그러므로 초임 치과위생사는 이 시기에 새로운 변화를 직·간접적으로 경험하며, 치과 위생사에 대한 역할수행과 올바른 태도 및 직업 정체성을 확립하게 되는 중요한 시기이다[32]. 따라서 초임 치과위생사의 입문과정에서 전문 직종으로서의 자부심을 가지고 업무를 수행할 수 있도록 직무스트레스를 줄이고 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있는 병원 분위기를 조성해야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 연구대상자가 대구경북의 일부 지역에 편중되어 있어 본 연구의 결과를 일반화하기에는 다소 한계가 있다. 하지만 초임 치과위생사의 직무스트레스가 낮을수록 조직몰입과 조직만족은 높아지고 이직의도는 낮아진다는 결과에 의의를 두고 초임 치과위생사의 직무스트레스와 이직률을 최소화하고, 조직몰입 및 직무만족을 높이기 위한 방안 모색이 필요하다고 하겠다.

V. 결론

본 연구는 2013년 9월부터 2013년 10월까지 대구·경북 지역, 병·의원급에 근무하는 초임 치과위생사 214명을 대상으로 초임 치과위생사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향에 대해 조사한 결과 다음과 같은 결론이 얻었다.

첫째, 초임 치과위생사의 임상경력과 역할갈등은 2년 미만, 1년 미만, 3년 미만 순으로 역할갈등이 낮은 것으로 나타났으며, 유의미한 차이가 있었다($p < .001$). 역할모호성에서는 임상경력이 높을수록 역할모호성이 낮은 것으로 나타났지만 유의미한 차이는 없었다.

둘째, 역할스트레스 하위요인과 조직유효성 하위요인과의 상관관계를 분석한 결과는 조직몰입이 높을수록 이직의도($r = -.459$), 역할모호성($r = -.451$)이 낮은 것으로 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도($r = -.504$), 역할갈등($r = -.147$), 역할모호성($r = -.505$)도

낮았다. 이직의도와 역할모호성은 ($r = .247$)로 이직의도가 높을수록 역할모호성도 높아지는 것으로 나타났다.

셋째, 역할 모호성이 높을수록($\beta = -.498, p = .000$) 직무만족은 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 26.8%였고, 수정된 설명력은 26.1%로 나타났다. 다음으로 역할 모호성이 높을수록($\beta = -.445, p = .000$) 조직몰입은 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 21.2%였고, 수정된 설명력은 20.5%로 나타났다. 또한 역할갈등이 높을수록($\beta = .206, p = .002$) 이직의도는 높은 것으로 나타났으며 역할 모호성이 높을수록($\beta = .233, p = .000$) 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 10.3%였고, 수정된 설명력은 9.4%로 나타났다.

이상의 연구결과에서 초임 치과위생사의 직무스트레스가 낮을수록 조직몰입과 조직만족은 높아지고 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 추후 초임 치과위생사의 업무의 효율성을 높이고, 직무만족, 조직몰입을 높여 양질의 의료서비스를 제공하고 초임 치과위생사의 이직률을 최소화하는 방안을 위한 프로그램 개발이 필요함을 제언한다.

참고 문헌

- [1] 최은영, *초등학교 사회과 통합 운영에 대한 교사의 인식에 관한 연구*, 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001.
- [2] 김혜영, 최정옥, 성미경, “치과위생사의 자기효능감과 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”, *한국치위생학회지*, 제12권, 제1호, pp.213-223, 2012.
- [3] 이미희, *대구지역 치과위생사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향*, 영남대학교 환경보건대학원 석사학위논문, 2013.
- [4] 신민우, *치과병원에 근무하는 치과위생사의 직무만족도와 피로자각증*, 충남대학교 보건·바이오산업기술대학원 석사학위논문, 2006.
- [5] 이인석, 박문수, 정무관, “직무소진의 영향요인에 관한 연구: 금융권 종사자를 대상으로”, *대한경영*

- 학회지, 제20권, 제6호, pp.2879-2900, 2007.
- [6] G. A. Raeda, H. O. Ferdous, and F. A. Ahmed, "The moderating effect of social support on the stress-satisfaction relationship among Jordanian hospital nurses," *Journal of Nursing Management*, Vol.17, pp.870-878, 2009.
- [7] K. Max, "Job satisfaction and/or job stress: The psychological consequences of working in 'High performance work organization'," *Current Sociology*, SAGE, Vol.57, No.6, pp.809-828, 2009.
- [8] 신현란, 조영채, "대학병원 간호사들의 직무스트레스와 이직의도와의 관련성", *한국산학기술학회 논문지*, 제14권, 제8호, pp.3958-3970, 2013.
- [9] 김현경, *수술실간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족*, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- [10] <http://club.kda.or.kr/kda/modules/kdanews/news/newsview2.aspx?newsID=63702>
- [11] 윤미숙, 이경희, 최미숙, "치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구", *치위생과학회지*, 제6권, 제3호, pp.147-152, 2006.
- [12] 정혜민, *신규 치과위생사의 직무요인과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향*, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2011.
- [13] 오혜승, *치과위생사의 직무만족과 직무스트레스가 근로생활의 질(QWL)에 미치는 영향*, 원광대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
- [14] 정정옥, 송귀숙, "치과위원회 근무하는 치과위생사의 직무 스트레스와 직무만족에 관한 연구", *치위생과학회지*, 제8권, 제4호, pp.305-312, 2008.
- [15] 이성숙, 권혜진, "치과위생사들의 직무 스트레스와 대처반응에 관한 연구", *중앙간호논문집*, 제2권, 제1호, pp.121-141, 1998.
- [16] 허성은, *치과위생사의 직무스트레스가 소진 및 이직의도에 미치는 영향*, 인제대학교 대학원 석사학위논문, 2010.
- [17] 김수정, *치위생사와 간호조무사의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향*, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문 2007.
- [18] 박상언, 한수정, "종합병원 간호사의 직무소진과 그 영향 요인에 관한 연구", *산업노동연구*, 제12권, 제2호, pp.289-317, 2006.
- [19] 김지화, 오나래, 정미애, "치과위생사의 직무스트레스에 관한 분석요인", *한국산학기술학회논문지*, 제13권, 제3호, pp.1220-1228, 2012.
- [20] 신지영, *의료기관 유형에 따른 물리치료사의 직무스트레스요인 분석*, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 2013.
- [21] 이은희, *간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련성*, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2005.
- [22] 이수연, *보육교사의 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*, 경원대학교 사회정책대학원 석사학위논문, 2011.
- [23] 김진훈, *제가노인복지시설에 종사하는 사회복지사의 직무 스트레스와 직무 만족도*, 탐라대학교 경영·사회복지대학원 석사학위논문, 2008.
- [24] 김학회, *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구*, 대전대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- [25] 안귀련, 추나영, 조송현, "중등학교 체육교사의 역할모호성과 역할갈등이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제10권, 제11호, pp.476-484, 2010.
- [26] 김영란, *방사선사의 직무스트레스, 직무만족도, 직무성과 및 조직몰입이 이직의사에 미치는 영향*, 충남대학교 보건대학원 석사학위논문, 2009.
- [27] 고경희, *일개 네트워크 치과 병,의원 치과위생사들의 직무스트레스와 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향*, 경상대학교 보건대학원 석사학위논문, 2013.
- [28] 최하나, 이지원, 조영식, "보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인", *한국치위생학회지*, 제11권, 제3호, pp.343-351, 2011.
- [29] 이병호, 김정술, "치과위생사의 소진과 직무만족도 및 이직의도의 관련성", *한국콘텐츠학회논문지*, 제10권, 제11호, pp.217-227, 2010.
- [30] 조성규, *임상병리사의 직무스트레스에 관한 연구*,

영남대학교 환경보건대학원 석사학위논문, 2003.

[31] 김지희, 황태운, “치과위생사의 직무수행능력 평가도구 개발”, 한국치위생학회지, 제13권, 제5호, pp.713-725, 2013.

[32] 이선미, 김수화, “구조방정식을 이용한 치과위생사의 전문직업성, 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향”, 치위생과학회지, 제12권, 제3호, pp.271-277, 2012.

저 자 소 개

윤 현 경(Hyun-Kyung Yun)

정회원



- 2011년 3월 ~ 현재 : 영남대학교 보건학과 박사수료
- 2012년 9월 ~ 현재 : 안동과학대학교 치위생과 교수

<관심분야> : 치위생학, 보건학