

## 치과위생사의 이직과 직무스트레스와의 관련성

김지희<sup>†</sup> · 김혜진<sup>1</sup>  
경남정보대학, <sup>1</sup>백석대학교

### Relationship between Turnover and Job Stress of Dental Hygienists

Ji-Hee, Kim<sup>†</sup> and Hye-Jin Kim<sup>1</sup>

Dept. of Dental Hygiene, Kyungnam College of information & technology, Busan-City 617-701, Korea  
<sup>1</sup>Dept. of Dental Hygiene, Baekseok University, Cheonan-City 330-704, Korea

**Abstract** The purpose of this study was identified about the self-perceived job stress and the relationship between turnover and job stress of dental hygienists'. This results were based for improved of job satisfaction of dental hygienists'. 214 dental hygienist in Ulsan and Kyung Nam areas were participated and this study was done from March to May in 2009. Results: In the job-related environmental characteristic, 57.5% of participant worked in dental clinic and 42.5% of participant worked in dental hospital. The majority of career year was 1~3 years, 42.5%. 38.3% of participant had turnover, and the majority of number of turnover was once, 45.1%. 33.6% of participant had 1,300,000~1,490,000 won/month, 49.5% of participant worked for 8~9hours/day and the major working service was assistant for general dental treatment, 70.1%. Younger dental hygienist had more stress about inappropriate compensation. Higher education and married dental hygienist had more stress about job demand. The number of turnover, workplace culture and experience of turnover were significantly related. In the job-related environmental characteristic, job demand, interpersonal conflict and a case of dental clinic were significantly related. Other effecting factors were interpersonal conflict in salary, organization system in working time, and working demand in conditions of 5day's working. Experience of turnover was influenced with interpersonal conflicts and the number of dental hygienist in the working place was related with job stress significantly.

**Key words** Dental hygienists, Experience of turnover, Stress

## 서 론

전문직종사자의 이직과 퇴직은 사회적으로나 경제적인 측면에서 큰 손실을 초래한다. 보건의료 서비스를 제공하는 병원 등의 생산조직은 노동집약적인 특징을 가지고 있으므로 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력관리의 문제로 집약되고 있다<sup>1)</sup>. 구성원이 이직하게 되면 조직은 새로운 인력의 선발, 훈련에 많은 비용을 지출해야 하므로 조직에 막대한 손실을 초래하게 된다.

치과 의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인적자원의 관리이며, 이러한 치과 의료기관의 인적자원을 잘 관리하여 활용하는 문제는 양질의 의료서비스제공과 치과 의료의 생산성 향상에 밀접한 영향을 미치게 된다. 따

라서 치과위생사의 구강진료를 최대한으로 증가시키면서도 구강진료 대상자에게 양질의 구강진료를 제공하는 분업 구강진료에서 치과위생사의 인력관리는 매우 중요한 의미를 갖는다<sup>2)</sup>.

치과위생사는 구강보건 전문인력으로 우리나라에서는 주로 치과병·의원, 보건소 및 여러 국공립기관 등에 근무하고 있다. 이들은 주로 환자 및 일반인을 대상으로 한 구강보건교육과 구강건강증진을 위한 계속구강건강관리, 예방치치업무를 수행하거나, 진료실 업무가 원활히 이루어지도록 돕고 조정하는 역할을 담당한다<sup>3)</sup>.

치과위생사에게 필요한 능력은 과거의 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서부터 오늘날 예방, 교육, 대인관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 인식이 전환되는 등 치과 위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있으며<sup>4)</sup>, 치과위생사의 전문직에서도 복잡한 인간관계나 근무조건 및 치과진료대상자의 덴탈 서비스 욕구 등이 다양해짐에 따라 직무스트레스가 문제로 제시되고 있다<sup>5)</sup>. 어느 정도의 스트레스는 생산성 증가와 개인의

<sup>†</sup>Corresponding author  
Tel: 051-320-2923  
Fax: 051-320-2900  
E-mail: kjh3651@hanmail.net

성장에 도움이 되지만 스트레스가 만성적으로 누적되면 업무와 조직에 부정적인 영향을 미치게 된다.

스트레스는 일상생활 속에서의 예측하지 못했던 변화나 스트레스성 사건의 경험, 그리고 만성적인 긴장 등과 같이 사회구조의 틀 속에서 형성되어 지고, 인간들 간의 상호작용에 가장 중추적인 역할을 담당하는 직장에서의 직무 수행과정에서 발생하는 인간관계의 갈등, 업무과중, 업무의 자율성(결정권한)의 결여, 역할 모호성, 보상 부적절, 비합리적 권위적 직장문화 등과 같은 직업적 특성에서 오는 직무스트레스가 주요한 위험요인으로 인식되고 있다<sup>6)</sup>. 그리고 병원 조직의 스트레스는 개인적으로도 병원 환자 에게도 큰 영향을 미치기 때문에 병원 조직원의 스트레스 대책이 필요하다<sup>7)</sup>.

직무스트레스의 요인은 개인적 특성, 직무환경 혹은 직무내용 등을 포함하고 있는데, 직무스트레스로 인한 소진은 이러한 요인들과 연관되어 있으며 소진과 이직의도가 유의한 상관관계를 가지고 있다고 하였다. 그리고 조직적 차원에서 나타나는 소진의 영향은 업무와 조직에의 참여 및 직무만족을 감소시켜 결국 결근과 자발적 이직을 유발한다<sup>8)</sup>. 여러 분야에서 이직과 관련된 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 그러나 간호사에 대한 연구가 대부분이고 치과위생사를 대상으로 한 연구는 희소한 실정이다.

따라서 본 연구에서 치과위생사의 직무스트레스를 분석하고 이직과 직무스트레스와의 관련성을 분석하여 직무스트레스 관리를 통한 이직을 감소에 효율적인 방안을 모색하고자 임상치과위생사를 대상으로 본 연구를 실시하였다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2009년 3월부터 5월까지 울산·경남에 소재하는 치과병·의원이 일부 치과위생사를 대상으로 조사하였으며 응답한 240명중 내용기재가 미비한 26부를 제외한 214명의 설문지를 최종 분석하였다.

### 2. 연구방법

조사에 사용한 설문지는 문항별로 연구대상자의 일반적 특성 3문항과 업무 환경적 특성 10문항, 치과종사자들의 스트레스요인 영역별 점수에 미치는 영향을 분석하기 위하여 한국형 직무스트레스 측정도구 기본형<sup>9)</sup>을 사용하였다. 직무스트레스 측정도구는 8개 영역 43문항으로 나누어 총 56문항을 조사하였다.

### 3. 통계분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 13.0 프로그램을 이용하여 분석

하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 업무 환경적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다. 일반적 특성과 이직경험, 업무적 환경적 특성에 따른 직무스트레스를 알아보려고 t-test와 ANOVA를 실시하였으며 이직횟수와 이직경험과의 관련성 그리고 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

## 결 과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 연령은 23세 이하가 34.1%로 가장 많았고, 24~26세가 33.6%, 27~29세가 20.6%, 30세 이상이 11.7%였다. 결혼여부는 미혼이 86.4%, 기혼이 13.6%였고, 학력은 전문대졸이 88.3%, 대학교졸 이상이 11.7%였다 (Table 1).

### 2. 연구대상자의 업무 환경적 특성

연구대상자의 업무 환경적 특성을 살펴보면, 진료기관은 의원이 57.5%, 병원이 42.5%였고, 경력은 1~3년이 42.5%로 가장 많았고, 1년 미만이 32.2%, 3~6년이 15.4%, 6년 이상이 9.8%로 나타났다. 이직경험이 있는 치과위생사가 38.3%로 이들 중 이직횟수가 1회인 치과위생사가 45.1%로 가장 많았고, 2회가 35.4%, 3회가 13.4%, 4회가 6.1%순으로 나타났으며, 보수는 130~149만원이 33.6%로 가장 많았고, 150~199만원이 29.9%, 130만원 미만이 26.2%, 200~249만원이 7.5%, 250만원 이상이 2.8%순으로 나타났다. 근무인력은 치과위생사 20명 이상이 85.9%로 가장 높았고, 10~19명이 8.9%, 9명이하가 5.2%로 평균 15.6명으로 나타났고, 치과의사 1명이 28.5%로 가장 많았고, 2명이 22.4%, 4명이 19.2%, 5명도 19.2%, 3명이 10.7%로 평균 3.2명으로 나타났으며, 간호조무사 1명이 52.3%로 가장 많았고 2명이 22.4%, 4명이 19.2%, 5명이상이 19.2%, 3명이 10.7%로 나타났다. 근무시간은 8~9시간이 49.5%로 가장 많았고, 8시간이 28.0%,

Table 1. The general characteristics of the subjects

Variables	N	%
Age(years)		
Under 23	73	34.1
24-26	72	33.6
27-29	44	20.6
Over 30	25	11.7
Marriage status		
Unmarried	185	86.4
Married	29	13.6
Education		
College graduate	189	88.3
University over	25	11.7
Total	214	100.0

**Table 2. The duty characteristics of the subjects**

Variables	N	%
Working place		
Dental clinic	123	57.5
Dental hospital	91	42.5
Career(years)		
Under 1	69	32.2
1-3	91	42.5
3-6	33	15.4
6 over	21	9.8
Turnover experience		
Yes	82	38.3
No	132	61.7
Turnover number <sup>1)</sup>		
1	37	45.1
2	29	35.4
3	11	13.4
4	5	6.1
Average salary(million won)		
Under 1.3	56	26.2
1.3-1.49	72	33.6
1.5-1.99	64	29.9
2-2.49	16	7.5
2.5 over	6	2.8
Workers(person)		
A number of dental hygienist		
Under 9	11	5.2
10-19	19	8.9
20 over	184	85.9
	Average 15.6	
A number of dentist		
1	61	28.5
2	48	22.4
3	23	10.7
4	41	19.2
5 over	41	19.2
	Average 3.2	
A number of nursing assistants		
1	45	52.3
2	26	30.2
3	6	7.0
4	4	4.7
5 over	5	5.8
	Average 0.7	
Working hour		
Under 8	60	28.0
8-9	106	49.5
9-10	32	15.0
10 over	16	7.5
Charge duty		
Receipt and consultation	30	14.0
Assistance of surgical operation	23	10.7
Assistance of general treatment	150	70.1
Scaling	11	5.1
5days/week working		
Yes	129	60.3
No	85	39.7
Night-time working		
Yes	105	49.1
No	109	50.9
Total	214	100.0

1): 이직경험이 있는 경우만을 대상으로 하였음

9~10시간이 15.0%, 10시간 이상이 7.5%였으며, 주된 업무로는 일반진료업무보조가 70.1%로 가장 많았고, 접수 및 상담이 14.0%, 외과수술업무보조가 10.7%, 치석제거가 5.1%였다. 주5일 근무자가 60.3%, 야간근무자는 49.1%로 조사되었다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 직무스트레스

연령이 낮을수록 부적절한 보상에 대한 스트레스가 높아 유의한 차이를 보였고, 기혼이 미혼보다, 학력이 높을수록 직무요구에 따른 스트레스가 높아 유의한 차이를 보였다(Table 3).

### 4. 이직경험에 따른 직무스트레스

이직경험 여부에 따른 직무스트레스에서는 유의미한 차이가 없었고 이직횟수에 따른 직무스트레스에서는 이직횟수가 적을수록 직장 문화에 대한 스트레스가 높아 유의한 차이를 보였다(Table 4).

### 5. 업무 환경적 특성에 따른 직무스트레스

업무 환경적 특성에 따른 직무스트레스의 결과, 진료기관에서는 치과의원에 근무하는 치과위생사가 치과병원에 근무하는 치과위생사들에 비해 직무요구와 관계갈등에 따른 직무스트레스가 높았고, 평균 보수에서는 보수가 적을수록 관계갈등에 따른 직무스트레스가 높아 유의한 차이를 보였으며, 근무시간에서는 근무시간이 적을수록 조직체계에 따른 직무스트레스가 높아 유의한 차이가 나타났다. 주5일제 근무를 실시하지 않는 근무자의 치과위생사가 실시하는 근무자의 치과위생사보다 직무요구에 따른 직무스트레스가 높아 유의한 차이를 보였다(Table 5).

### 6. 이직횟수 및 경험과 직무스트레스의 관련성

이직횟수가 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 이직횟수를 종속변수로 하여 회귀분석을 한 결과 이직횟수는 직무스트레스에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(Table 6). 이직경험을 종속변수로 하여 직무스트레스와의 관련성을 로지스틱 회귀분석한 결과 이직경험이 치과진료기관내 내부인력들과의 관계갈등 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타나 통계적으로 유의하였다( $p < 0.05$ ) (Table 7).

### 7. 직무스트레스에 미치는 영향

대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 회귀분석한 결과 보수가 적을수록, 치과진료기관내 근무하는 치과위생사의 수가 많을수록 직무스트레스가 많은 것으로 나타나 통계적으로 유의하였다( $p < 0.05$ )(Table 8).

**Table 3. According to the general characteristics of job stress**

Variables	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job instability	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate	mean±sd
Age(years)									
Under 23	2.67±0.55	2.55±0.40	2.60±0.32	2.98±0.34	2.32±0.29	2.67±0.30	2.57±0.31	2.11±0.47	
24-26	2.67±0.57	2.60±0.30	2.56±0.35	2.90±0.31	2.29±0.29	2.67±0.28	2.52±0.29	2.16±0.48	
27-29	2.72±0.47	2.53±0.31	2.61±0.29	2.89±0.38	2.25±0.23	2.64±0.30	2.45±0.30	2.06±0.62	
Over 30	2.65±0.54	2.63±0.26	2.61±0.36	2.87±0.45	2.28±0.27	2.61±0.35	2.40±0.29	2.16±0.62	
p	.950	.688	.891	.293	.640	.799	.050*	.722	
Marriage status									
Unmarried	2.70±0.53	2.54±0.34	2.59±0.33	2.93±0.35	2.92±0.35	2.67±0.29	2.51±0.31	2.133±0.49	
Married	2.61±0.58	2.67±0.27	2.62±0.35	2.91±0.39	2.90±0.39	2.62±0.36	2.51±0.29	2.09±0.056	
p	.396	.028*	.614	.730	.275	.408	.928	.681	
Education									
College graduate	2.67±0.54	2.54±0.32	2.59±0.33	2.91±0.34	2.29±0.29	2.66±0.29	2.52±0.31	2.12±0.51	
University over	2.65±0.56	2.70±0.4	2.60±0.32	3.00±0.411	2.33±0.20	2.62±0.37	2.48±0.32	2.16±0.49	
p	.730	.026*	.893	.342	.499	.462	.596	.734	

\*:p&lt;0.05

**Table 4. Turnover according to the experience of job stress**

Variables	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job instability	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate	mean±sd
Turnover experience									
Yes	2.65±0.53	2.56±0.30	2.59±0.31	2.86±0.36	2.28±0.27	2.65±0.29	2.49±0.29	2.11±0.50	
No	2.67±0.59	2.56±0.34	2.59±0.34	2.93±0.41	2.31±0.28	2.65±0.33	2.52±0.32	2.13±0.50	
p	.775	.994	.963	.201	.486	.747	.577	.681	
Turnover number									
1	2.69±0.53	2.54±0.30	2.60±0.29	2.82±0.28	2.29±0.29	2.64±0.29	2.54±0.33	2.21±0.45	
2	2.67±0.51	2.56±0.27	2.59±0.31	2.96±0.37	2.28±0.30	2.73±0.29	2.46±0.26	2.20±0.45	
3	2.45±0.59	2.57±0.43	2.61±0.24	2.79±0.26	2.22±0.18	2.59±0.26	2.40±0.25	1.98±0.54	
4	2.60±0.59	2.65±0.22	2.40±0.44	2.70±0.81	2.27±0.15	2.48±0.21	2.53±0.27	1.86±0.55	
p	.801	.971	.778	.274	.914	.455	.683	.032*	

\*:p&lt;0.05

**Table 5. Stress on the duty characteristics**

Variables	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job instability	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate	mean±sd
Working place									
Dental clinic	2.70±0.62	2.65±0.45	2.60±0.34	2.91±0.44	2.30±0.26	2.64±0.32	2.50±0.31	2.12±0.52	
Dental hospital	2.60±0.49	2.50±0.29	2.58±0.31	2.79±0.30	2.29±0.28	2.65±0.31	2.52±0.30	2.14±0.47	
p	.121	.021*	.641	.046*	.591	.992	.585	.508	
Career(years)									
Under 1	2.69±0.61	2.58±0.38	2.61±0.29	2.94±0.42	2.30±0.29	2.64±0.30	2.54±0.31	2.10±0.51	
1-3	2.59±0.51	2.53±0.31	2.56±0.35	2.90±0.35	2.29±0.29	2.64±0.35	2.50±0.33	2.09±0.45	
3-6	2.84±0.57	2.55±0.26	2.61±0.34	2.84±0.48	2.25±0.25	2.66±0.30	2.46±0.26	2.22±0.60	
6 over	2.53±0.56	2.61±0.30	2.60±0.34	2.89±0.26	2.34±0.24	2.64±0.24	2.47±0.26	2.20±0.47	
p	.117	.703	.789	.624	.654	.990	.629	.525	
Average salary(million won)									
Under 1.3	2.65±0.55	2.56±0.42	2.62±0.34	2.94±0.44	2.30±0.32	2.66±0.33	2.59±0.32	2.09±0.57	
1.3-1.49	2.68±0.54	2.55±0.33	2.58±0.36	2.95±0.32	2.31±0.28	2.65±0.26	2.49±0.32	2.12±0.41	
1.5-1.99	2.71±0.62	2.55±0.27	2.58±0.30	2.82±0.44	2.27±0.28	2.60±0.36	2.46±0.28	2.20±0.51	
2-2.49	2.50±0.45	2.52±0.24	2.53±0.28	2.70±0.28	2.27±0.11	2.74±0.35	2.48±0.23	1.93±0.56	
2.5 over	2.28±0.57	2.64±0.21	2.56±0.40	2.67±0.20	2.28±0.20	2.54±0.24	2.44±0.32	2.22±0.45	
p	.314	.960	.921	.030*	.925	.534	.175	.346	
Working hour									
Under 8	2.64±0.57	2.57±0.30	2.64±0.34	2.93±0.43	2.31±0.28	2.72±0.23	2.51±0.30	2.15±0.40	
8-9	2.67±0.57	2.55±0.34	2.57±0.32	2.87±0.37	2.28±0.29	2.64±0.31	2.49±0.30	2.09±0.52	
9-10	2.68±0.54	2.56±0.35	2.55±0.35	2.94±0.40	2.31±0.26	2.58±0.47	2.52±0.34	2.14±0.59	
10 over	2.58±0.57	2.53±0.30	2.60±0.35	2.90±0.28	2.28±0.23	2.51±0.18	2.57±0.24	2.25±0.41	
p	.913	.983	.535	.740	.938	.046*	.786	.648	

Table 5. Continued

Variables	Physical environment	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job instability	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
Charge duty								
Receiptand consultation	2.61±0.57	2.60±0.23	2.50±0.37	2.85±0.33	2.31±0.25	2.66±0.29	2.47±0.27	2.21±0.50
Assistance of surgical operation	2.69±0.77	2.52±0.33	2.52±0.35	2.91±0.38	2.31±0.30	2.67±0.22	2.57±0.21	2.07±0.43
Assistance of general treatment	2.68±0.53	2.57±0.35	2.60±0.32	2.92±0.38	2.29±0.28	2.63±0.34	2.50±0.32	2.11±0.51
Scaling	2.36±0.50	2.48±0.13	2.68±0.24	2.72±0.61	2.21±0.22	2.75±0.22	2.62±0.28	2.18±0.43
p	.306	.741	.429	.364	.751	.654	.403	.728
5days/week working								
Yes	2.64±0.53	2.53±0.34	2.57±0.33	2.90±0.40	2.31±0.27	2.65±0.31	2.53±0.30	2.16±0.49
No	2.69±0.61	2.70±0.31	2.60±0.33	2.91±0.37	2.27±0.28	2.64±0.33	2.47±0.31	2.07±0.50
p	.536	.047*	.526	.875	.375	.829	.186	.245
Night-time working								
Yes	2.68±0.58	2.56±0.38	2.56±0.36	2.94±0.41	2.29±0.30	2.65±0.32	2.48±0.30	2.12±0.50
No	2.63±0.55	2.55±0.28	2.61±0.29	2.86±0.37	2.29±0.26	2.64±0.31	2.53±0.31	2.13±0.50
p	.578	.797	.266	.134	.963	.875	.214	.911

\*,p<0.05

Table 6. The relevance of the number of turnover and job stress

Variables	B	β	t	p
Physical environment	-.129	-.071	-.893	.373
Job demand	.338	.108	1.265	.207
Insufficient job control	-.151	-.048	-.595	.552
Interpersonal conflict	-.303	-.115	-1.496	.136
Job instability	-.029	-.008	-.107	.915
Organizational system	.182	.056	.654	.514
Lack of reward	-.333	-.099	-1.221	.224
Occupational climate	-.199	-.097	-1.195	.233
F=0.816 R <sup>2</sup> =0.317				

Table 7. Turnover of the relevant experience and job stress

Variables	B	Wald	df	p	Exp(B)
Physical environment	.102	.125	1	.724	1.108
Job demand	-.250	.216	1	.642	.779
Insufficient job control	-.011	.001	1	.982	.989
Interpersonal conflict	.598	2.159	1	.042	2.819
Job instability	.119	.048	1	.827	1.126
Organizational system	-.532	.842	1	.359	.587
Lack of reward	.509	.857	1	.355	1.664
Occupational climate	.157	.219	1	.640	1.170
F=11.464 R <sup>2</sup> =0.476'					

\*,p<0.05

## 고 찰

본 연구는 치과위생사의 직무스트레스를 분석하고 이직과 직무스트레스와의 관련성을 분석하였다. 치과병·의원 에 근무하는 치과위생사 214명을 대상으로 분석한 결과 진료기관은 의원이 57.5%, 병원이 42.5%였고, 경력은

Table 8. Factors affecting the job stress

Variables	B	β	t	p
Age	-.041	-.263	-1.242	.218
Marriage status	.041	.099	.715	.477
Education	-.063	-.138	-1.047	.299
Religion	-.012	-.103	-.868	.388
Working place	-.017	-.053	-.304	.762
Turnover experience	-.037	-.117	-.524	.602
Turnover number	-.007	-.050	-.201	.841
Average salary	-.237	-.253	-2.015	.031
Caree	.044	.265	1.472	.146
Working hour	-.006	-.032	-.247	.805
Charge duty	-.004	-.021	-.169	.866
5days/week working	.056	.178	1.138	.259
Night-time working	-.021	-.066	-.438	.662
A number of dental hygienist	.064	.245	2.892	.043
A number of dentist	-.009	-.084	-.430	.668
A number of nursing assistants	.009	.066	.462	.646
F=1.965 R <sup>2</sup> =0.183				

\*,p<0.05

1~3년이 42.5%로 가장 많았고, 이직경험이 있는 치과위생사가 38.3%였으며 이직횟수는 1회가 45.1%로 가장 많았다. 보수는 130~149만원이 33.6%로 가장 많았고, 근무시간은 8~9시간이 49.5%로 가장 많으며 주된 업무는 일반진료업무보조가 70.1%로 가장 많았다. 윤 등<sup>10)</sup>의 연구에서는 이직경험이 있는 치과위생사는 39.7%로 본 연구와 유사하게 나타났고 이직횟수는 1회가 28.2%로 본 연구보다 낮게 나타났다. 그리고 김<sup>11)</sup>의 연구에서 종합병원 근무자들의 이직률에 대한 연구에서도 2년 미만의 치과위

생사를 포함한 의료기사직의 이직률이 36.4%로 높으며, 이직자의 평균 근무기간은 2.7년으로 낮았으며 본 연구와 비슷한 수준으로 의료계 종사자의 이직에 대한 대책이 필요한 실정이라고 하겠다.

연령이 낮을수록 부적절한 보상과 기혼인 경우와 학력이 높을수록 직무요구에 따른 스트레스가 많았다. 최<sup>12)</sup>의 연구에 의하면 미혼인 경우보다 기혼에서 스트레스 높아 본 연구와 유사한 결과를 보였고 남<sup>13)</sup>의 연구에서는 25세 이하의 젊은 대상자에서 부적절한 보상에서 스트레스가 높은 것으로 본 연구와 같은 결과를 볼 수 있었으며 직무요구영역에서 스트레스 점수가 학력이 높을수록 높게 나타난 조<sup>14)</sup>의 연구와도 본 연구와 유사하게 나타났음을 알 수 있었다.

최근 들어 임상치과위생사의 업무수행능력이나 환경에 따라 보상의 적정성에 따른 요구가 커지고 있고 경력보다는 업무수행평가에 따른 보상을 요구하는 경우가 현실적으로 우위를 차지하고 있는 실정이다. 기혼인 경우는 미혼보다는 생활조건이 다르므로 시간의 효용가치면에서 부담감이 있는 것으로 사료되며 야간진료나 주5일제 근무 등은 미혼과 기혼인 경우 수용하는 부분이 다를 것으로 판단된다.

업무 환경적 특성에 따른 치과의원에 근무하는 치과위생사가 치과병원에 근무하는 치과위생사보다 직무요구와 관계갈등에 따른 직무스트레스가 높았고, 보수가 적을수록 관계갈등에 따른 직무스트레스가 높았다. 과거의 임상치과위생사의 근무지는 대부분 치과의원 이었으나 최근 들어 서비스의 요구도와 문화의 변화 등으로 인해 대규모의 치과병원이나 치과의원으로 개설하는 경우가 더 많다. 치과병원 규모의 변화로 인한 인력활용이나 업무체계, 보상제도 등이 과거와는 매우 차이가 있다. 이는 업무수행능력의 차별화, 내·외부 고객과의 긴밀성, 개인적인 능력 등이 보상의 적정성으로 이어진다면 직무요구나 보상에 따른 스트레스가 감소시킬 수 있을 것으로 사료된다.

근무시간이 적을수록 조직체계에 따른 직무스트레스가 높고 주5일제 근무를 실시하지 않는 근무지의 치과위생사가 실시하는 곳보다는 직무요구에 따른 스트레스가 높게 나타났으며 이직경험은 내부인력과의 관계갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보수가 적을수록, 치과위생사의 수가 많을수록 스트레스가 많은 것으로 나타났다. 임<sup>15)</sup>의 연구에 의하면 대상자의 노동의 대가에 따른 희망하는 급여는 160만원 이하가 가장 많았지만 실제 지급액이 130만원 이하가 가장 많아 현재급여와 희망하는 급여와 차이가 있었다. 그리고 권과 정<sup>16)</sup>, 윤 등<sup>17)</sup>의 연구에서는 급여가 이직의도의 큰요인으로 작용한다고 하였다. 전술한 바와 같이 개인능력, 업무수행평가, 업무분야, 기여도 등에 따라 보수의 차이는 있을 것으로 사료되며 업무체계 부분에서 주 5일제 근무에 따른 보상의 유무나 근무시간의 적절성 등이 직무스트레스를 유발하는 요인이 될 수 있을 것으로 여겨진다. 정<sup>18)</sup>의 연구에 의하면 치과의사와

의 불편한 인간관계가 가장 큰 이직의 이유로 나타났다. 근무지 내에서 치과의사와 동료들과의 인간적인 관계가 강조되는 요인 중의 하나이고 이러한 문제는 의료기관의 운영이나 환자를 위한 양질의 의료서비스 제공에 지장을 초래 할 것이다. 진료팀원간의 상호신뢰를 회복하고 서로 존중하는 환경을 조성하는 것이 무엇보다 시급하다고 하겠다. 또한 의료서비스의 요구도가 높아지고 전문인력간의 무한경쟁시대에 돌입하면서 치과진료기관과 치과위생사의 관계형성이 매우 중요시 여겨지고 있다. 더불어 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계를 이룰 수 있다면 이직희수나 이직경험을 줄 일 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구에서는 단기 근무자들의 근무형태나 스트레스의 발생에 대한 특성에 대해 자세히 검토할 수 있는 계기가 되었으나 이직과 직무스트레스와의 관련성에 대해 3년 미만의 근로연수의 치과위생사가 대부분이므로 장기근로자의 이직형태에 대해 언급하지 못한 것이 연구의 제한점이며 추후 연구에 포함되어야 할 것으로 사료된다.

## 요 약

본 연구는 치과진료기관의 주된 근무인력인 치과위생사들이 지각하는 직무스트레스를 파악하고 이직행태가 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴봄으로써 직무만족도 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 2009년 3월에서 5월 까지 울산·경남 지역권내 치과병·의원에 근무하는 치과위생사 214명을 대상으로 분석한 결과 다음과 같다.

대상자의 업무 환경적 특성은 진료기관은 의원이 57.5%, 병원이 42.5%였고, 경력은 1~3년이 42.5%로 가장 많았고, 이직경험이 있는 치과위생사가 38.3%였으며 이직희수는 1회가 45.1%로 가장 많았다. 보수는 130~149만원이 33.6%로 가장 많았고, 근무시간은 8~9시간이 49.5%로 가장 많으며 주된 업무는 일반진료업무보조가 70.1%로 가장 많았다.

연령이 낮을수록 부적절한 보상에 스트레스가 많았으며 학력이 높을수록, 기혼인 경우 직무요구에 따른 스트레스가 많았다. 이직경험에 따라서는 이직희수와 직장문화가 관련성이 있었으며 업무환경적 특성에서는 진료기관별 직무요구와 관계갈등이, 보수에서는 관계갈등이, 근무시간에서 조직체계가, 주5일제 근무여부에서 직무요구가 관련성이 있었다.

치과위생사의 이직경험과 내부인력과의 관계갈등 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 보수가 적을수록, 치과위생사의 수가 많을수록 스트레스가 많은 것으로 나타났다.

## 참고문헌

1. 김강욱: 직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의도에 미

- 치는 영향[석사학위논문]. 전남대학교 경영대학원, 광주, 1996.
2. 이성숙, 권혜진: 치과위생사의 직무스트레스와 대처 반응에 관한 연구. 중앙간호논문집2(1): 121-141, 1998.
  3. 대한치과위생사협회: 치과위생사의 업무 확장에 관한 조사연구. 서울, 대한치과위생사협회, 2004.
  4. 강부월: 조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구-치과위생사를 대상으로[박사학위논문]. 경기대학교 대학원, 경기, 1999.
  5. 장계원: 임상 치과위생사의 업무스트레스에 관한 연구. 진주간호보건대학 논문집 20(1): 79-95, 1997.
  6. Chang SJ et al.: Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. Korean J Prev Med 38(1): 25-37, 2005.
  7. 심미선 등: 일개대학 병원 종사자와 직종별 직무스트레스 수준. 한국의산업의학 39(4): 159-168, 2005.
  8. Lee RT, Ashforth BE: Meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. J Appl Psychol 81: 123-133, 1996.
  9. Jang SJ, Ko SB: Developing an occupational stress scale for Korean employees. J Occup Environ Med 17(4): 297-317, 2005.
  10. 윤미숙, 이경희, 최미숙: 치과위생사의 이직요인에 대한 조사연구. 한국치위생과학회지 6(1): 11-17, 2006.
  11. 김성아: 종합병원 근무자들의 이직률[석사학위논문]. 가톨릭대학교 보건대학원, 경기, 1993.
  12. 최은정: 치과위생사 직무스트레스와 이직의도[석사학위논문]. 가톨릭대학교 대학원, 경기, 2010.
  13. 남웅: 일개 대학 병원간호사의 직장내 약자 괴롭힘과 이직의도와의 관계[석사학위논문]. 가톨릭대학교 대학원, 경기, 2010.
  14. 조동란: 근로자들의 직무스트레스 수준과 관련요인-한국형 직무스트레스 측정도구 단축형을 이용하여-. 한국산업간호학회지 15(1): 58-71, 2006.
  15. 임해경: 치과위생사의 이직에 관한 연구[석사학위 논문]. 경희대학교 대학원, 서울, 2001.
  16. 권미영, 정미희: 치과위생사의 스트레스 정도와 적응 방법에 관한 연구. 한국치위생과학회지 4(3): 133-140, 2004.
  17. 윤미숙, 이경희, 최미숙: 치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구. 한국치위생과학회지 6(3): 145-153, 2006.
  18. 정재연: 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한조사연구. 치과연구 43(2): 50-51, 1998.

(Received January 7, 2011; Revised February 23, 2011;  
Accepted February 24, 2011)

