

남자 치과위생사의 직무 스트레스와 직무 만족도가 이직의도에 미치는 영향

김영기[†] · 권호장

단국대학교 대학원 보건학과

The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists

Young-ki Kim[†] and Ho-Jang Kwon

Department of Public Health, Graduate School, Dankook University, Cheonan 31116, Korea

The number of male dental hygienists has been continuously increasing in dental services. The purpose of this study aimed to identify the relationship between job stress, job satisfaction, and turnover intention in male dental hygienists and to provide basic data to improve their job satisfaction. The study population was 110 Korean male dental hygienists working for dental clinics or hospitals. The data were collected from November 10 to December 7, 2015. After an explanation about the objective of the study, 110 questionnaires were distributed via email, and 97 responses were analyzed using SPSS. Overall averages of job stress, job satisfaction and turnover intention in male dental hygienists were 3.05, 2.92, and 3.47 out of 5, respectively. Some sub-factors of job stress, including interpersonal relationships at the workplace and future prospects of dental clinics, were proven to have statistically significant negative influence on job satisfaction ($p < 0.001$). Regression analysis was performed with job stress and job satisfaction as independent variables and turnover intention as a dependent variable. Results showed that job stress had a positive effect on turnover intention ($p < 0.01$) while job satisfaction had a negative effect on turnover intention ($p < 0.001$). Job satisfaction was revealed to have statistically significant negative influence on turnover intention ($p < 0.001$). Some of sub-factors of job stress, including work environment and future prospects of dental clinics and professional position, had a positive effect on turnover intention ($p < 0.05$). The study showed that higher job stress led to higher turnover intention, and higher job satisfaction led to lower turnover intention. Accordingly, job stress and job satisfaction are critical factors for turnover intention in male dental hygienists.

Key Words: Job satisfaction, Job stress, Male dental hygienists, Turnover intention

서론

과학문명의 발달과 생활수준의 향상으로 인해 건강에 대한 관심이 확대되고 직업에 대한 인식도 변화하고 있다. 사회가 다양화되고 남녀의 역할 구분은 점점 더 의미가 없어지면서 여성의 직업으로 여겨지던 간호직에 대해 근래에 들어와서 남성도 진출할 수 있는 전문직으로 인식이 점차 바뀌어 가고 있다¹⁾.

최근 치과 의료기관의 조직은 이용자들의 수준 향상과 다양화, 보험제도의 변화, 의료시장의 개방, 진료비 지불제도 변화 등으로 급속히 변화하고 있다. 이러한 시점에서의 치과위생사에게 필요한 능력도 과거에는 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것이었으나, 오늘날은 예방, 교육, 대인관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있다²⁾. 2009년 면허등록 치과위생사 40,381명 중 여자가

Received: December 31, 2015, Revised: February 17, 2016, Accepted: February 18, 2016

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Young-ki Kim

Department of Public Health, Graduate School, Dankook University, 119 Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan 31116, Korea
Tel: +82-33-738-1312, Fax: +82-33-738-1349, E-mail: merits23@nate.com

Copyright © 2016 by Journal of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

40,224명, 남자가 157명이었고, 2013년 면허등록 치과위생사의 수는 56,072명 중 여자가 55,750명, 남자가 322명이었다³⁾. 남자 치과위생사는 여자 치과위생사에 비해 상대적으로 적지만 매년 증가하고 있는 추세다.

치과위생사는 고도의 긴장과 주의를 요하는 전문화된 업무부터 단순 반복적이고 지루한 업무 등 다양한 업무를 담당함에 따라 많은 직무 스트레스를 받고 있으며 스트레스의 정도 또한 심화되고 있다⁴⁾. 직무 스트레스에 관련한 문헌에 의하면 치과 의료에 종사하는 인력의 증가에도 불구하고 높은 이직률로 인한 인력부족현상이 발생하고 있다고 나타났다. 발생 원인으로는 낮은 보수문제, 열악한 근무환경, 치과 의료 종사자들 간의 갈등 현상 등이 있으며 이는 직무 만족의 감소와 직무 스트레스의 증가를 가져왔다⁵⁾. 직무 스트레스로 인한 직무 만족도의 저하는 이직의도와도 밀접한 관련이 있다. 남자 간호사의 경우 직무 만족이 낮은 간호사는 높은 이직의도를 보이는 것으로 나타났다⁶⁾. 또한, 치과 의료기관의 열악한 근무환경, 낮은 보수 및 장기적인 직업 안정성의 결여 등과 같은 조직적인 업무 스트레스 요인과 개인적인 요인으로 인하여 평균 직업수명이 짧고 이직률이 높다⁷⁾. 직무 만족(job satisfaction)은 직무나 직무상 경험에 대한 평가로부터 얻는 즐겁고 긍정적인 감정 상태를 의미하는데, 직무 만족은 이직률, 결근율 및 스트레스를 감소시키는 등 조직구성원의 성과에 직접적인 영향을 미친다⁸⁾. Yoon 등⁹⁾은 치과위생사를 대상으로 이직의도와 직무 만족도의 상관관계를 보고하였는데 이에 따르면 직무 만족도가 높을수록 이직은 감소하는 것으로 나타났으며 이직의도를 낮추려는 방안으로 보다 나은 근무환경과 처우개선, 근무연한에 따른 숙련도를 인정하는 제도의 정착과 보상체계의 마련 등을 제안하였다. Yong¹⁰⁾과 Lee¹¹⁾의 연구에서 치과위생사를 대상으로 한 직무 스트레스, 직무 만족도, 이직의도 연구 등은 있었으나 남자 치과위생사의 직무 스트레스에 근거하여 직무 만족도와 이직의도를 분석한 연구는 전무한 실정이다.

이에 이번 연구의 목적은 치과 의료기관에서 지속적으로 증가하고 있는 남자치과위생사들의 직무 스트레스와 직무 만족 및 이직의도를 파악하고 관련 요인을 확인함으로써 치과 의료기관에 근무하는 남자치과위생사의 직무 만족을 높이고 직무 스트레스와 이직률을 낮추는데 필요한 기초자료를 제공하고자 하기 위함이다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

이번 연구의 표적 모집단은 치과위생사 면허를 취득한 남

자 치과위생사로서, 국내 치과병(의)원급에 근무하며 남자 치과위생사회에 등록된 남자 치과위생사 110명을 모집단으로 선정하여 전수 조사하였다. 자료수집 기간은 2015년 11월 10일부터 12월 7일까지였다. 조사 방법은 남자 치과위생사회의 협조를 받아 연구목적을 설명한 후 이메일을 통해 이루어졌으며, 총 110부의 설문지를 배부, 회수된 표본 중 총 97부의 자료를 분석 자료로 사용하였다.

2. 연구방법

1) 일반적인 특성

치과위생사의 일반적인 특성은 연령, 최종학력, 결혼 여부, 근무병원 형태, 현재 직위, 월평균 소득, 근무 기간, 이직 횟수 등에 대하여 조사하였다.

2) 직무 만족도

남자 치과위생사 직무 만족 측정도구는 Taylor와 Bowers¹²⁾가 개발한 영문도구(General Satisfaction Scale)를 Lee¹³⁾가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 6문항으로 6개의 기본요소, 즉, 급여에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 조직에 대한 전반적인 만족, 직무 자체에 대한 만족, 동료들에 대한 만족, 발전에 대한 만족을 포함하고 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무 만족이 높음을 의미한다. 전체 Cronbach's α 값은 0.80이었다.

3) 직무 스트레스

남자 치과위생사의 직무 스트레스 측정도구는 Yang¹⁴⁾이 작성한 간호사의 업무 스트레스 측정 도구를 치과위생사 실정에 맞게 Gong¹⁵⁾이 번안한 도구를 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 각 요인은 근무환경 9문항, 직업의 장래성 4문항, 직장 내 대인관계 4문항, 전문가의 입장 4문항 총 21문항이다. Cronbach's α 는 근무환경 0.79, 직장 내 대인관계 0.75, 전문가 입장 0.70, 직업의 장래성 0.63으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

4) 이직의도

이직의도는 Lawler¹⁶⁾가 개발하고, Park¹⁷⁾이 번안한 도구를 사용하였다. 총 6문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이직의도에 대한 6개의 문항에 대하여 요인분석을 실시한 결과 전

체 Cronbach's α 값은 0.76이었다.

3. 연구분석

수집된 자료는 PASW Statistics ver. 18.0 통계 패키지 프로그램(IBM Co., Armonk, NY, USA)을 활용하여 분석하였다. 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 직무 스트레스, 직무 만족, 이직의도에 대해 알아보고, 조사대상자의 일반적 특성에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위하여 독립표본 t-test 및 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하고, 가설 검증을 위하여 회귀분석을 실시하였다.

Table 1. The General and Job-Related Characteristics of the Subjects

Variable	Category	Case (%)
Age (y)	23 ~ 29	40 (41.2)
	30 ~ 39	51 (52.6)
	40 ~ 49	6 (6.2)
Education status	College	42 (43.3)
	University	40 (41.2)
	Master	15 (15.5)
Marital status	Unmarried	63 (64.9)
	Married	34 (35.1)
Type of work place	Dental clinic	64 (66.0)
	Dental hospital	27 (27.8)
	General hospital/ university hospital	6 (6.2)
Title	Dental hygienists	45 (46.4)
	Team leader	20 (20.6)
	Section chief	18 (18.6)
	Manager	11 (11.3)
	Other	3 (3.1)
Monthly income (10,000 KRW)	< 150	7 (7.2)
	150 ~ 199	27 (27.8)
	200 ~ 299	42 (43.3)
	300 ~ 399	13 (13.4)
	≥ 400	8 (8.2)
Job career (y)	< 1	8 (8.2)
	1 ~ 5	45 (46.4)
	5 ~ 10	26 (26.8)
	≥ 10	18 (18.6)
Number of job change	No	37 (38.1)
	1 ~ 2 times	30 (30.9)
	≥ 3 times	30 (30.9)
Total		97 (100.0)

KRW: Korean Won.

결 과

1. 대상자의 일반적 특징

연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 연령은 30대 51명(52.6%), 20대 40명(41.2%), 40대 6명(6.2%) 순으로 나타났고, 최종 학력은 전문대 졸업 42명(43.3%), 대학교 졸업 40명(41.2%), 대학원 졸업(석사, 박사) 15명(15.5%) 순으로 나타났으며, 결혼 여부는 미혼 63명(64.9%), 기혼 34명(35.1%)으로 나타났다.

근무 초과 형태는 치과의원 64명(66.0%), 치과병원 27명(27.8%), 종합병원/치과대학병원 6명(6.2%) 순으로 나타났고, 현재 직위는 진료 스태프 45명(46.4%), 진료팀장 20명(20.6%), 실장(Head) 18명(18.6%), 행정직(관리직) 11명(11.3%), 기타 3명(3.1%) 순으로 나타났다. 월 평균 소득은 200 ~ 300만 원 미만 42명(43.3%), 150 ~ 200만 원 미만 27명(27.8%), 300 ~ 400만 원 미만 13명(13.4%), 400만 원 이상 8명(8.2%), 100 ~ 150만 원 미만 7명(7.2%) 순으로 나타났다. 초과근무 경력은 1 ~ 5년 45명(46.4%), 5 ~ 10년 26명(26.8%), 10년 이상 18명(18.6%), 1년 미만 8명(8.2%) 순으로 나타났다. 이직 경험은 없음 37명(38.1%), 1 ~ 2회, 3회 이상이 각각 30명(30.9%)으로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스

1) 일반적 특성에 따른 직무 스트레스와 직무 만족, 이직의도

Table 2는 일반적 특성에 따라 스트레스, 직무 만족, 이직의도에 차이가 있는지를 분석한 결과이다. 직무 스트레스와 직무 만족은 연령, 현재 직위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고($p < 0.05$), 이직의도는 일반적 특성에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p > 0.05$).

구체적으로, 연령에 따라서는 40대의 직무 스트레스가 낮게 나타났고, 20대의 직무 스트레스가 높게 나타났다. 현재 직위에 따라서는 행정직(관리직)의 경우 직무 스트레스가 낮게 나타났고, 진료팀장의 경우 직무 스트레스가 높게 나타났다.

직무 만족에서는 연령이 20대, 30대인 경우 직무 만족이 낮게 나타났고, 40대인 경우 직무 만족이 높게 나타났다. 현재 직위에 따라서는 진료 팀장의 경우 직무 만족이 낮게 나타났고, 실장, 기타의 경우 직무 만족이 높게 나타났다.

2) 직무 스트레스의 세부영역에 대한 기술통계분석

Table 3은 연구대상자의 직무 스트레스를 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시한 결과이다. 세부영역별로는 근무

Table 2. Difference among the Subject in Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention according to General Characteristics

Variable	Category	Job stress	Job satisfaction	Turnover intention
Age (y)	40 ~ 49	2.77±0.783 ^a	3.53±0.245 ^b	2.97±0.371
	30 ~ 39	2.98±0.387 ^{ab}	2.94±0.629 ^a	3.50±0.609
	23 ~ 29	3.18±0.408 ^b	2.80±0.682 ^a	3.52±0.633
	F-value (p)	3.664* (0.029)	3.465* (0.035)	2.192 (0.117)
Education status	College	3.10±0.426	2.84±0.708	3.52±0.611
	University	3.05±0.339	2.95±0.596	3.45±0.611
	Master	2.89±0.653	3.04±0.659	3.43±0.678
	F-value (p)	1.258 (0.289)	0.626 (0.537)	0.168 (0.845)
Marital status	Unmarried	3.10±0.407	2.89±0.653	3.47±0.626
	Married	2.96±0.484	2.98±0.660	3.49±0.606
	t-value (p)	1.422 (0.158)	-0.621 (0.536)	-0.129 (0.897)
Type of work place	Dental clinic	3.02±0.448	3.01±0.642	3.40±0.637
	Dental hospital	3.12±0.440	2.74±0.695	3.62±0.562
	General hospital/university hospital	3.08±0.317	2.75±0.418	3.61±0.574
	F-value (p)	0.486 (0.617)	1.864 (0.161)	1.336 (0.268)
Title	Manager	2.73±0.575 ^a	3.05±0.506 ^{ab}	3.32±0.634
	Other	2.74±0.549 ^a	3.72±0.752 ^b	2.89±0.419
	Dental hygienists	3.12±0.353 ^{ab}	2.79±0.602 ^{ab}	3.56±0.575
	Section chief	2.99±0.459 ^{ab}	3.32±0.402 ^b	3.37±0.643
	Team leader	3.17±0.424 ^b	2.66±0.775 ^a	3.56±0.672
	F-value (p)	2.774* (0.032)	4.887** (0.001)	1.285 (0.282)
	Monthly income (10,000 KRW)	< 150	3.32±0.307	2.67±0.638
	150 ~ 199	3.09±0.420	2.79±0.752	3.44±0.610
	200 ~ 299	3.09±0.416	2.96±0.558	3.46±0.617
	300 ~ 399	2.88±0.559	2.96±0.773	3.58±0.665
	≥ 400	2.78±0.340	3.27±0.527	3.15±0.449
	F-value (p)	2.118 (0.085)	1.176 (0.327)	1.286 (0.281)
Job career(y)	< 1	2.95±0.272	2.96±0.342	3.46±0.396
	1 ~ 5	3.15±0.442	2.87±0.752	3.53±0.661
	5 ~ 10	3.07±0.374	2.86±0.664	3.51±0.616
	≥ 10	2.82±0.504	3.10±0.451	3.29±0.588
	F-value (p)	2.638 (0.054)	0.616 (0.606)	0.710 (0.548)
Number of jobchange	No	3.13±0.390	2.77±0.598	3.63±0.587
	1 ~ 2 times	3.03±0.426	2.93±0.672	3.38±0.646
	≥ 3 times	2.97±0.496	3.10±0.675	3.38±0.602
	F-value (p)	1.261 (0.288)	2.226 (0.114)	1.965 (0.146)
Total		3.05±0.437	2.92±0.654	3.47±0.616

Values are presented as mean±standard deviation.

KRW: Korean Won.

*p<0.05, **p<0.01; Duncan: a<b<c.

환경(평균 3.34), 전문가 입장(평균 3.14), 치과에서의 장래성(평균 2.94), 직장 내 대인관계(평균 2.57) 순으로 나타났으며, 전반적인 스트레스는 평균 3.05점으로 나타났다.

3. 직무 스트레스, 직무 만족도 그리고 이직의도의 상관 계수

Table 4는 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관

관계분석을 실시한 결과이다. 분석결과 스트레스는 직무 만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<0.001), 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<0.001). 직무 만족은 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<0.001).

4. 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향

Table 5는 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 39.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=15.097, p<0.001). 독립변수인 치과에서의 장래성, 직장 내 대인관계는 직무 만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.05). 즉, 치과에서의 장래성에 관한 스트레스가 높아지면 직무 만족은 0.352 낮아지는 것으로 나타났고, 직장 내 대인관계에 관한 스트레스가 높아지면 직무 만족은 0.220 낮아지는 것으로 나타났다.

5. 직무 스트레스와 직무 만족도가 이직의도에 미치는 영향

Table 6은 직무 스트레스와 직무 만족이 이직의도에 미치

는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석 결과 회귀모형의 설명력은 50.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=47.015, p<0.001). 독립변수인 직무 스트레스는 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<0.01), 직무 만족은 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.001). 즉, 직무 스트레스가 높아지면 이직의도는 0.284 높아지는 것으로 나타났고, 직무 만족이 높아지면 이직의도는 0.506 낮아지는 것으로 나타났다.

6. 직무 스트레스의 세부요인이 이직의도에 미치는 영향

Table 7은 직무 스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 37.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유

Table 3. Levels of Job Stress

Variable		Mean	SD
Stress	Working environment	3.34	0.653
	Professional position	3.14	0.523
	Future prospects	2.94	0.558
	Interpersonal relationships	2.57	0.713
Total		3.05	0.437

SD: standard deviation.

Table 4. Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention

Variable	Job stress	Job satisfaction	Turnover intention
Job stress	1		
Job satisfaction	-0.569***	1	
Turnover intention	0.572***	-0.668***	1

***p<0.001.

Table 5. Multiple Regression Analysis of Job Stress Factors Influencing Job Satisfaction

Variable	Job satisfaction						
	B	SE	Beta	t	p-value	F	R ²
(Constant)	5.631	0.403		13.957	<0.001	15.097***	0.396
Interpersonal relationships	-0.090	0.086	-0.090	-1.050	0.296		
Future prospects	-0.412	0.115	-0.352	-3.593***	0.001		
Professional position	-0.202	0.089	-0.220	-2.262*	0.026		
Working environment	-0.218	0.112	-0.174	-1.940	0.055		

SE: standard error.

*p<0.05, ***p<0.001.

Table 6. Multiple Regression Analysis of Job Stress Factors Influencing Turnover Intention

Variable	Turnover intention						
	B	SE	Beta	t	p-value	F	R ²
(Constant)	3.647	0.560		6.517	<0.001	47.015***	0.500
Job stress	0.400	0.125	0.284	3.200**	0.002		
Job satisfaction	-0.477	0.084	-0.506	-5.702***	<0.001		

SE: standard error.

p<0.01, *p<0.001.

Table 7. Multiple Regression Analysis of Job Stress Factors Influencing Turnover Intention

Variable	Turnover intention						
	B	SE	Beta	t	p-value	F	R ²
(Constant)	0.771	0.388		1.990	0.050	13.695***	0.373
Interpersonal relationships	0.068	0.086	0.078	0.788	0.433		
Future prospects	0.405	0.110	0.366	3.672***	<0.001		
Professional position	0.237	0.108	0.201	2.194*	0.031		
Working environment	0.179	0.082	0.190	2.181*	0.032		

SE: standard error.

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$.

의한 것으로 분석되었다($F=13.695$, $p < 0.001$). 독립변수인 근무환경, 치과에서의 장래성, 전문가 입장은 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 즉, 근무환경에 대한 스트레스가 높아지면 이직의도는 0.190 높아지고, 치과에서의 장래성에 관한 스트레스가 높아지면 이직의도는 0.366 높아지며, 전문가 입장에 관한 스트레스가 높아지면 이직의도는 0.201 높아지는 것으로 나타났다.

고 찰

직무환경과 직무의 내용이 다양해진 치과 의료기관 내 근무하는 치과위생사는 스트레스를 경험하고 있으며, 이러한 스트레스에 노출되다 보면 육체적 정신적 건강을 위협할 뿐만 아니라 직무에 대한 만족도 저하시키기 때문에 직무 스트레스와 직무 만족에 대한 관리는 매우 중요한 의미가 있다고 하겠다¹⁸⁾. 이번 연구는 직무 스트레스와 직무 만족 및 이직의도를 파악하고 관련 요인을 확인하여 치과 의료기관에 근무하는 남자 치과위생사의 직무 만족을 높이고 직무 스트레스와 이직률을 낮추는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

남자 치과위생사의 직무 스트레스 전체 요인을 살펴본 결과, 전체 평균은 5점 만점에서 3.05점으로 나타났다. 이는 남자 간호사를 대상으로 한 직무 만족과 직무 스트레스에 대한 Kim¹⁹⁾의 연구와 직무 만족도는 3.11로 비슷했으며, 여자 치과위생사를 대상으로 한 치과의원에 근무하는 치과위생사의 직무 스트레스에 관한 연구²⁰⁾의 3.46보다는 다소 낮게 나타났다. 각 요인별로는 근무환경이 3.34로 가장 높게 나타났고, 전문가 입장이 3.14, 치과에서의 장래성이 2.94, 직장 내 대인관계가 2.57 순으로 나타났다. 여자 치과위생사를 대상으로 한 네트워크 치과병원에 직무 스트레스와 직무 만족도 연구²¹⁾의 직장 내 대인관계 3.50, 치과위생사의 임상적 직무 스트레스에 관한 연구²²⁾의 직장 내 대인관계 3.46보

다 낮은 점수이다. 이러한 차이에서 남자 치과위생사의 강점으로 직장 내 대인관계에 관한 스트레스가 낮은 점을 지목할 수 있다. 남자 치과위생사의 일반적 특성에 따른 직무 만족 평균점수는 5점 만점 중 2.92점이었으나 이는 남자 간호사를 대상으로 한 직무 만족과 이직의도 연구⁶⁾에서의 직무 만족도 2.88과 비슷하게 나타났으며, 여자 치과위생사를 대상으로 한 치과위생사의 근무 환경과 직무 만족에 관한 연구²³⁾의 3.30과 임상치과위생사의 전문 직업성과 직무 만족도의 연구²⁴⁾의 3.34보다는 낮았다. 이는 남자 치과위생사의 직무 만족은 같은 직종의 선행연구인 여자 치과위생사의 연구결과보다는, 같은 성별에 대한 선행연구인 남자 간호사를 대상으로 한 연구결과와 비슷함을 보여준다. 이를 통해 우리 사회에 직업적 성역할 고정관념이 아직 남아 있음을 유추할 수 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 만족도와 관계에서는 연령과 현재 직위에서만 유의한 차이를 보였다. 연령은 40대에서 직무 만족이 높게 나타났고, 실장(Head), 기타의 경우 직무 만족이 높게 나타났다. Lee²⁵⁾등의 연구에서는 연령이 높은 집단이 직무 만족이 높았으며 Oh²⁶⁾의 연구에서는 직위가 높을수록 직무 만족이 높게 나타나 이번 연구 결과와 일치하였다. 남자 치과위생사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 평균 점수는 5점 만점 중 3.47점이었으나 남자간호사를 대상으로 한 연구에서 보고된 이직의도 평균점수는 3.31~3.97점으로 연구들 간의 점수 차이가 있었지만, 이번 연구와 동일한 도구를 사용하여 여자 치과위생사를 대상으로 한 선행연구에서는 이직의도 평균점수가 3.16으로 나타나¹⁹⁾, 이와 비교했을 때 남자 치과위생사의 이직의도 점수가 높게 나타났다. 이직의도는 일반적 특성에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다($p > 0.05$). 직무 스트레스는 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며($p < 0.01$), 직무 만족은 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 즉, 직무 스트레스가 높아지면 이직의도

는 0.284 높아지는 것으로 나타났고, 직무 만족이 높아지면 이직의도는 0.506 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 이직의도에 있어서 직무 스트레스와 직무 만족이 중요한 요인임을 알 수 있고, 이는 병원 구성원들의 이직률과도 관련성을 갖는다.

이번 연구는 남자 치과위생사들을 대상으로 직무 스트레스, 직무 만족 및 이직의도에 대해 조사하고 관련 특성을 확인하였다. 특히 남자 치과위생사를 대상으로 연구한 기존 선행 연구가 없어, 남자 치과위생사의 직무 스트레스, 직무 만족도 및 이직의도 간의 관련성 연구를 시도한 논문으로서 연구범위의 확대를 도모하여 새로운 연구의 본보기를 제시한다는 의의를 지닌다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 존재하여 다음과 같은 향후 연구 방향을 제시하고자 한다. 첫째, 응답자들의 주관적인 자기보고 방식(self-reporting)의 설문으로 인하여 동일방법편의(common method bias)의 문제가 발생할 수 있다. 추후 조사의 객관성을 높이기 위하여 설문지조사의 한계점을 보완하기 위하여 인터뷰, 관찰, 사례연구 등 다양한 복수 방법론을 활용하여 연구할 것을 제의한다. 둘째, 스트레스의 하위요인인 근무환경에 대한 2개의 문항(‘근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다’, ‘피곤하거나 졸리며 자주 피로감을 느낀다’)은 선행연구와 달리 신뢰도를 낮추는 문항으로 제외하였다. 이와 관련하여 성별에 따라 직무 스트레스의 원인과 구체적 이유가 다른지에 대한 심도 있는 후속 연구가 요구된다. 셋째, 치과위생사의 남성, 여성 집단 간의 직무 만족 점수를 비교하는 연구가 요구된다. 남자 치과위생사 직업에 대한 성역할 고정관념 실태와 남자 치과위생사의 직무 만족도 향상 방안을 위한 추후 연구가 필요하다고 본다.

요 약

이번 연구는 치과병(의)원급에 근무하는 남자 치과위생사의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직의도를 결정하는 데 어떠한 영향을 끼치는지 파악하고자 남자 치과위생사 분포가 많은 서울, 경기, 인천, 부산, 경남 지역의 110명을 대상으로 연구목적을 설명한 후 2015년 11월 10일부터 12월 7일까지 이메일로 설문지를 배부하여 110부 중 97부를 회수하였다. 연구도구는 일반적 특성 8문항, 직무 스트레스 21문항, 직무 만족은 6문항, 그리고 이직의도 6문항 질문에 대하여 각각 5점 척도로 응답한 평균 점수로 측정하였다. 남자 치과위생사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 평균은 5점 만점에서 3.05점, 직무 만족도의 평균은 2.92점, 이직의도의 평균은 3.47점으로 나타났다. 직무 스트레스 세부영역별로

는 근무환경(평균 3.34), 전문가 입장(평균 3.14), 치과에서의 장래성(평균 2.94), 직장 내 대인관계(평균 2.57) 순으로 나타났다. 직무 스트레스 하위요인별 치과에서의 장래성, 직장 내 대인관계는 직무 만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 직무 스트레스와 직무 만족을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 하여 회귀분석 한 결과, 직무 스트레스는 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치며($p < 0.01$), 직무 만족은 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 직무 스트레스의 하위요인별 근무환경, 치과에서의 장래성, 전문가 입장은 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 남자 치과위생사의 이직의도를 줄이기 위해서는 직무 스트레스를 낮추고 직무 만족을 높이는 다방면의 관리가 필요하고, 남자 치과위생사의 근무환경, 치과에서의 장래성, 전문가 입장에 대한 스트레스 관리가 우선시되어야 하며, 직무 만족을 높이기 위해서는 치과에서의 장래성, 직장 내 대인관계에 대한 관리가 중요함을 시사한다. 이와 관련하여 남자 치과위생사와 여자 치과위생사 간의 직무 스트레스, 직무 만족 이직의도에 대한 비교연구가 추가적으로 실시된다면 치과 의료기관 근무자의 성별에 따른 맞춤형 인력관리를 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

References

1. Lee SS: Effects of male nurses of hospital organization culture on the level of job satisfaction. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul, 2010.
2. Kang BW: A study on the causal factors of the organizational commitment, Korean dental hygienists case. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul, 1999.
3. Korea Dental Policy Institute: Yearbook of Health and Welfare Statistics. KDPI, Seoul, pp.98-99, 2014.
4. Lee JM: Cause of job stress, results and measure. 1th ed. Seongwonsa, Seoul, pp.21-63, 1989.
5. Jeong SH, Seo YG, Son UY, Choi YH, Song GB: Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries. J Korean Acad Oral Health 29: 281-292, 2005.
6. Ahn MK: Job Satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. J Korean Acad Nurs Adm 21: 203-211, 2015.
7. Jeong JY: A study on the turnover intention and job activity of the dental hygienist. J Korean Dent 254: 47-57, 1998.

8. Chon SJ, Kim IJ: A study on the relationships between trust and organizational effectiveness. *J Secret Stud* 15: 75-96, 2006.
9. Yoon MS, Lee KH, Choi MS: A study on the turnover intention and job satisfaction of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 6: 147-152, 2006.
10. Yong KH: Research on job satisfaction of dental hygienists and nursing assistants in dental institutions. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2015.
11. Lee YS, Jang JH, Moon AE: The effects of emotional labor and stress on job satisfaction in oral health professional. *J Dent Hyg Sci* 11: 823-831, 2011.
12. Taylor JC, Bowers DG: Machine-scored standardized questionnaire instrument. University of Michigan, Ann Arbor, 1970.
13. Lee MH: Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *J Korean Acad Nurs Adm* 4: 363-385, 1998.
14. Yang KH: Work stress of nurses who work in oriental medical hospital. *Korean J Intern Med* 57: 177-186, 1992.
15. Gong SY: A study on relation between types (Type A/Type B) of dental hygienists' personality and job stress. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2007.
16. Lawler EE: Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill: 78-97, 1983.
17. Park HS: Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2002.
18. Han SY: Sociopsychological stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics, and the relevant factors. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon, 2008.
19. Kim HJ: Job stress and satisfaction among male nurses in Daegu. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Daegu, 2010.
20. Jung JO, Song KS: A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 8: 305-312, 2008.
21. Ko KH: Influences of job stress and satisfaction on turnover intention among dental hygienists. Unpublished master's thesis, Gyeongsang University, Busan, 2006.
22. Park HS: Study on occupational stress and burnout experienced by dental hygienists. Unpublished master's thesis, Sookmyung University, Seoul, 2000.
23. Kim YS, Park HS: A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. *J Dent Hyg Sci* 12: 600-606, 2012.
24. Lee SS: Original article: professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 13: 535-542, 2013.
25. Lee HO, Jeon JY: A study on the job satisfaction of dental hygienists. *Wonkwang Health J* 15: 255-266, 1992.
26. Oh HS: Effect of dental hygienist's work satisfaction and stress on quality of work life (QWL). Unpublished doctoral dissertation, Wonkwang University, Gwangju, 2009.