



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2015년 2월
석사학위논문

치과위생사의 직무스트레스와
자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향

조선대학교 보건대학원

보건학과

박정화

치과위생사의 직무스트레스와
자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향

The Effect of Job Stress and Self-efficacy
on the Organizational Commitment among Some Dental
Hygienists

2015년 2월

조선대학교 보건대학원

보건학과

박정화

치과위생사의 직무스트레스와
자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향

지도교수 류 소 연

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2014년 11월


조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

박 정 화

박정화의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 최성우 

위원 조선대학교 교수 한미아 (인) 

위원 조선대학교 교수 류소연 

2014년 11월

조선대학교 보건대학원

목 차

표 목 차.....	ii
ABSTRACT.....	iii
I. 서론.....	1
II. 연구방법.....	4
A. 연구대상 및 자료수집방법.....	4
B. 연구도구.....	4
C. 자료분석방법.....	7
III. 연구결과.....	9
IV. 고찰.....	22
V. 요약 및 결론.....	26
참고문헌.....	27
부록.....	31
감사의 글.....	40

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성 분포.....	10
표 2. 대상자의 근무특성 분포.....	11
표 3. 대상자의 직무스트레스, 자기효능감, 조직몰입도.....	13
표 4. 일반적 특성에 따른 조직몰입도.....	15
표 5. 근무특성에 따른 조직몰입도.....	17
표 6. 직무스트레스, 자기효능감 및 조직몰입도의 상관관계.....	19
표 7. 조직몰입도 관련요인.....	21

ABSTRACT

The Effect of Job Stress and Self-efficacy on the Organizational
Commitment among Dental Hygienists

Park, Jeong Hwa

Advisor : Prof. Ryu, So Yeon, MD, Ph.D.

Department of Public Health,

Graduate School of Health Science,

Chosun University

Objectives : This study was performed to identify the association of job stress including job demand and job autonomy, and self-efficacy with organizational commitment among dental hygienists.

Methods : The study subjects were 398 dental hygienists working at dental clinics in Gwangju. The data were collected by self-administered questionnaire composed of questions about general and work-related characteristics, job stress, self-efficacy and organizational commitment. The used statistical analysis were t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis and multiple regression analysis to find the associated factors with organizational commitment.

Results : The means of organizational commitment, job demand, job autonomy and self-efficacy were 57.14 ± 11.04 , 33.10 ± 4.67 , 58.48 ± 7.66 , and 55.91 ± 6.84 , respectively. In simple analysis, the statistically significant

variables with organizational commitment were age, marital status, educational level, residential type, income, their careers, positions and state of employee welfare in clinics. Organizational commitment had statistically significant positive correlation with job autonomy ($r=0.482$, $p<0.001$) and self-efficacy ($r=0.328$, $p<0.001$). In the result of multiple regression analysis, organizational commitment was statistically significant associated with job autonomy ($\beta=0.391$, $p<0.001$), self-efficacy ($\beta=0.235$, $p<0.001$), state of employee welfare ($\beta=9.846$, $p<0.001$) and duration of working career ($\beta=2.849$, $p=0.040$).

Conclusions : To increase the organizational commitment of dental hygienist, the systems and policies in dental clinics might be developed in consideration of the associated factors which were identified in this study.

Key words : Dental hygienists, Job stress, Organizational Commitment,
Self-efficacy

I. 서 론

최근 구강보건 의료수요가 증가됨에 따라 치과 의료기관의 증가와 함께 치과의 대형화 및 전문화가 가속화되었으며, 치과 의료기관의 입장에서는 환자 중심의 서비스를 증가시키기 위한 방안이 강조되고 있는 실정이다. 이에 따라 치과위생사에게 필요한 능력 역시 단순한 기술이나 기능에 중점을 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인관계 기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭 넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구와 병원 내에서의 역할이 변화되고 있으며, 의료기관 간의 인력 확보 경쟁도 심해지고 있다(강부월 등, 1999). 더불어 고객의 요구가 더욱 더 급증하게 되면서 병원 간의 경쟁이 심화되는 상황에서 의료기관은 의료서비스의 질을 향상시키고 경영의 합리화를 기하기 위해 병원의 업무 효율성을 증진시키는 것이 모든 의료기관이 해결해야 할 최우선 과제 중의 하나라고 여기고 있다(박원우, 1997). 이를 위해서 치과 의료기관에서는 치과위생사를 비롯한 숙련된 직원의 역할이 중요하며, 이는 양질의 치과 의료서비스의 제공과 생산성 향상에 직결되므로 지속적인 인력관리가 매우 중요하다(정미경, 2013). 지속적인 인력관리가 될 수 있도록 하기 위해서는 치과 조직구성원 특히 치과위생사가 자신이 소속되어 있는 의료기관에 대해 애착을 갖고, 긍정적으로 평가하며 조직의 목표를 수용하고 소속감과 일체감을 갖는 등 의료기관과 심리적 결속상태를 의미하는 조직몰입도를 높은 상태로 유지하는 것이 중요하다(Mowday 등, 1982; Mowday 등 1979).

조직몰입도가 높은 조직구성원의 경우 조직 활동에 적극적으로 참여하고, 조직에 남아 있으려는 욕망이 크며, 조직의 목표 달성에 계속 기여하기 위한 노력을 기울인다고 하였다(이은영, 2010). 치과 의료기관의 경우 인력관리를 통한 업무 효율성 증가와 병원 경영의 합리화를 도모하기 위해서는 구성원의 조직몰입도와 관련된 요인을 파악하고, 이를 증진시키고자 하는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

선행연구를 통해 조직몰입도와 관련이 있는 요인으로 제안된 것은 개인적 특성, 직무나 역할 관련 요인 및 작업 경험 등이다(Mowday 등, 1982). 이중 자기효능감은 개인이 주어진 상황에서 어떤 행동을 하기 위해 필요한 동기와 인적자원 및 행동절차를 얼마나 잘 활용할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념을 말하는 것으로(Bandura, 1986), 자기효능감이 높을 때 적극적인 태도가 발휘되어 자신의 성과와 조직에 대한 충성심이 향상되고 주어진 업무를 잘 수행해 낼 수 있다고 하였다(정미경, 2013; 김혜경 등, 2012; 강옥희, 2006).

상호협동 작업을 통해 대상자에게 의료 서비스를 제공하여야 하는 병원 조직은 업무적 특성으로 인해 타 직종에 비해 상대적으로 직무 스트레스가 높다고 할 수 있다(한애경 등, 2007). 특히 치과위생사는 새로운 지식과 기술의 습득에 따른 부담감, 고도의 긴장감과 주의력, 과중한 업무량, 불분명한 업무의 분업화 등으로 직무수행 과정에서 상당한 직무스트레스를 받고 있다고 보고되었다(신민우, 2006).

업무상 어느 정도의 스트레스는 업무 수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 되기도 하지만, 스트레스가 계속되어 만성적으로 누적되면 그 스트레스를 이기지 못하여, 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 부정적인 직업관을 갖게 된다(이인석 등, 2007; 박문수, 2004). 선행 연구를 통해 제시된 직무스트레스는 업무량 과중, 역할 갈등, 업무상 갈등, 부적절한 대우, 작업환경 등과 관련되어 심리적 및 생리적 불균형 상태를 측정하는 경향이 많았고, 이는 업무만족, 이직 등과 관련해 부정적 결과를 야기하는 것으로 보고되고 있다(허성은, 2010; 이인석 등, 2007; 박문수, 2004).

그러나 개인이 경험하게 되는 직무스트레스 수준은 자신이 속해있는 직업의 특성과 관련하여 업무의 과중함과 그러한 요구에 직면한 개인의 의사 결정에 대한 자율성 범위와 관련된 부분으로부터 발생한다고 하였다(장세진, 2005; Aneshensel, 1992; Karasek, 1988). 이런 의미에서 치과위생사가 경험하는 직무요구도와 직무수행의 자율성 측면에서 살펴 본 직무스트레스가 직무에 대한 성과라 판단될 수 있

는 조직몰입도와 관련성을 파악하는 것은 의미가 있는 것으로 생각된다. 또한 직무스트레스는 자기효능감과도 관련이 있는 것으로 제시되어(강귀영, 2010), 직무스트레스를 직무요구도와 직무자율성 측면으로 구분하고, 자기효능감을 함께 고려한 상태에서 치과위생사의 조직몰입도와 어떠한 관련이 있는지를 파악하는 것은 중요할 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 치과 병·의원 치과위생사들을 대상으로 직무요구도와 직무자율성으로 측정되는 직무스트레스와 자기효능감 정도를 파악하고, 조직몰입도에 미치는 영향을 연구함으로써 치과위생사 인력 및 치과조직의 효율성을 증진시키고, 치과 의료서비스의 생산성을 향상시킬 수 있는 밑거름과 치과위생사의 조직몰입도를 높일 수 있는 방법에 대한 기초 자료를 제공하고자 수행하였다.

II. 연구방법

A. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 2014년 10월 현재, G 광역시에 개원 중인 것으로 확인된 치과 병·의원 549개에 근무하는 치과위생사 1240명을 연구 모집단으로 정의하였다. 연구수행을 위해 치과 병·의원을 5개 구별로 병원의 규모를 고려하고, 균등하게 분포하도록 각각 10-15개씩을 선정하였고, 이들 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였다. 자료 수집은 2014년 10월 8일부터 10월 20일까지 실시하였으며, 연구자가 선정된 각 치과 병·의원을 방문하거나 전화로 접촉하여 대표 치과위생사에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후 조사 협조를 구하였다. 조사 참여를 허락한 치과 병·의원의 치과위생사를 대상으로 설문지를 배포하였으며, 400명의 치위생사로부터 조사 참여 동의서와 설문지를 회수하였다. 이중 응답이 불충분했던 2명을 제외한 398명을 최종 연구대상으로 정의하였다.

B. 연구도구

자료의 수집은 구조화된 설문지를 사용하였고, 설문지의 구성은 치과위생사의 일반적 특성 12문항, 근무 특성 17문항, 직무스트레스 측정도구 14문항, 자기효능감 측정도구 14문항, 조직몰입도 측정도구 18문항 등으로 하였다.

1. 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 연령, 혼인상태, 종교, 학력, 음주, 운동, 식사, 주거 형태 등을 조사하였다. 연령은 만 나이를 조사하여, 21-24세, 25-29세, 30-34세, 35

세 이상으로 분류하였고, 혼인상태는 미혼과 기혼으로 제시하였다. 종교는 현재 종교가 있는지의 여부를 조사하였고, 학력은 전문대학 졸업, 전문대 졸업 후 전공심화과정을 거친 경우, 4년제 대학 졸업, 대학원에 재학 또는 졸업한 경우로 조사하였다. 음주는 음주 빈도를 조사하였으나 본 연구 분석에서는 음주여부로 재분류하였고, 운동은 일주일 간의 운동 일수를 조사하여 안한다, 주 1-3회, 주 4회 이상으로 분류하였다. 근무 중의 식사여부를 조사하여 잘못함, 불규칙적으로 함, 규칙적으로 함으로 분류하였고, 주거형태는 가족과 함께 사는 경우(자가)와 함께 살지 않는 경우(자취 등)으로 조사하였다.

2. 근무 특성

근무 특성은 월 급여, 총 근무경력, 현 근무지 경력, 이직경험, 이직횟수, 근무시간(일), 의료기관, 고용형태, 근무부서, 직위, 근무형태, 직원복지 등을 조사하였다. 월 급여는 149만원 이하, 150-199만원, 200-249만원, 250만원 이상으로 분류하였고, 총 근무경력과 현 근무지 경력은 2년 미만, 2-4년, 5-9년, 10년 이상으로 제시하였다. 이직경험은 이직경험이 있는 경우와 없는 경우로 제시하였고, 이직횟수는 없음, 1회, 2회, 3회 이상으로 분류하였다. 현재 근무하는 치과 병·의원의 유형은 개인 치과의원, 공동개원 치과의원, 치과병원으로 분류하였고, 근무시간은 법정 근무시간인 8시간을 기준으로 8시간 미만인 경우와 8시간 이상인 경우로 제시하였다. 고용형태는 정규직과 비정규직으로 제시하였으며, 근무부서는 진료실, 원무실, 상담실, 행정실로 분류하였다. 직위는 일반 치위생사와 팀장급, 실장급 이상 치위생사로 제시하였다. 근무형태는 주 6일제, 주 5일제, 기타로 분류하였고, 대상자가 인식하는 치과병·의원의 직원복지는 나쁜 편, 보통, 좋은 편으로 조사하였다.

3. 직무스트레스

본 연구에서서 직무스트레스는 Karasek 등(1988)의 고용 특성에 관한 연구에서

사용된 직무내용 설문지(Job content Questionnaire: JCQ)를 장세진(2001)이 우리나라의 근무 환경에 맞게 번역하여 타당도가 검증된 단축형 한국인 직무스트레스 측정도구 14문항을 사용하였다.

문항의 구성은 직무요구도는 5문항(Q1-Q5)으로 구성되었고 직무자율성은 의사결정 권한 3문항과 기량의 활용성 6문항으로 총 9개 문항(Q6-Q14)으로 구성되었다. 총 14개의 항목에 대해 ‘항상 그렇다’, ‘자주 그렇다’, ‘가끔 그렇다’, 그리고 ‘전혀 그렇지 않다’인 Likert 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대해 긍정의 문항은 1-2-3-4점을 부여하였고, 부정의 문항은 4-3-2-1로 재코딩하여 문항을 평가하였다. 다음의 점수 산정방식에 따라 직무요구도와 직무자율성을 산정하였다(Karasek 등, 1988).

$$\text{직무요구도} = [(Q1+Q2) * 3] + [(Q3+Q4+Q5)*2]$$

$$\text{직무자율성} = [(Q6+Q7+Q8)*4] + [(Q9+Q10+Q11+Q12+Q13+Q14)*2]$$

위의 산출식에 의해 구한 직무요구도 점수가 높으면 직무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하고, 직무자율성 점수가 높으면 직무에 대한 의사결정의 권한이 높고 자신의 기량 활용성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 장세진(2005)의 연구에서는 직무요구도, 직무자율성의 Cronbach's alpha는 각각 0.59와 0.75였으며, 본 연구에서는 직무요구도의 Cronbach's alpha는 0.57, 직무자율성은 Cronbach's alpha가 0.65이었다.

4. 자기효능감

자기효능감이란 원하는 결과를 실현시키기 위하여 필요한 행동들을 성공적으로 수행해 낼 수 있는 지에 관한 개인의 확신에 해당하는 개념으로(Bandura, 1977), 본 연구에서는 안은경(1998)의 자기효능감 25문항 도구를 정지영(2006)이 14문항으로 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않은 편이다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘약간 그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’까

지 Likert 5점 척도로 측정하였다. 문항 당 점수의 합을 구하여 사용하고, 점수가 높을수록 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 정지영(2006)의 연구에서는 Cronbach's alpha가 0.94이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 0.90이었다.

5. 조직몰입도

조직몰입도는 개인이 조직에 애착을 가지고 조직의 목표나 가치를 동일시하며, 오랜 시간 조직에 남아 자신의 의무를 다해 조직의 성과를 달성하고자 하는 애착심이다(Mowday 등, 1979). 본 연구에서는 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고, 최지현(2010)이 수정·보완한 조직몰입도 18문항을 사용했다. 본 도구는 3개의 하위영역인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않은 편이다(2점)', '보통이다(3점)', '약간 그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'까지 Likert 5점 척도로 측정하였다. 문항 당 점수의 합을 조직몰입도로 구하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 최지현(2010)의 연구에서는 Cronbach's alpha가 0.87이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha가 0.92였다.

C. 자료 분석 방법

본 연구의 자료에 대한 분석은 SPSS win 18.0 프로그램을 사용하였다. 대상자의 특성은 빈도와 백분율을 사용하여 제시하였다. 직무스트레스, 자기효능감, 조직몰입도는 평균과 표준편차 등의 기술통계 분석을 실시하였고, Cronbach's alpha계수 값을 이용하여 도구의 신뢰도 분석을 실시하였다. 대상자의 특성에 따른 조직몰입도의 차이는 t-검정이나 분산분석을 이용하여 검정하였고, 직무스트레스와 자기효능감과 조직몰입도와의 상관관계는 Pearson의 상관분석을 이용하였으며, 최종적으로

조직몰입도와 관련이 있는 변수를 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 단순 분석에서 조직몰입도와 유의한 관련이 있었던 대상자의 특성 중 연령, 총 근무경력, 현 근무지 경력은 이들 변수간의 상관관계를 고려하여 현 근무지 경력만을 독립변수에 포함하여 분석하였고, 직위, 월 급여, 고용형태 중에서는 직위만을 포함하여 분석하였다. 또한 독립변수가 범주형인 경우에는 가변수 처리를 하여 분석하였고, 본 연구에서 통계검정을 위한 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 정의하였다.

Ⅲ. 연구결과

A. 연구 대상자의 특성

1. 대상자의 일반적 특성

대상자인 치과위생사는 전체 여성이었고, 평균 연령은 27.14±5.5세였다. 연령은 21-24세인 경우가 39.4%로 가장 많았으며, 25-29세인 경우는 35.4%였다. 혼인상태는 미혼인 경우가 78.4%이었고, 종교는 없는 경우가 62.3%, 학력은 전문대학 졸업이 73.6%로 가장 많았다. 음주를 하는 경우는 80.2%, 운동을 하지 않는 경우는 52.5%이었다. 식사여부는 규칙적으로 하는 경우가 69.3%이었고, 주거형태는 자가인 경우가 81.2%이었다(표 1).

표 1. 대상자의 일반적 특성 분포

변 수	구 분	N	%
연령(세)	21-24	157	39.4
	25-29	141	35.4
	30-34	64	16.1
	35 이상	36	9.0
혼인상태	미혼	312	78.4
	기혼	86	21.6
종교	없음	248	62.3
	있음	150	37.7
학력	전문대학 졸업	292	73.6
	전문대+전공심화	72	18.1
	4년제 졸업	21	5.3
	대학원(재)졸업	12	3.0
음주	안한다	79	19.8
	한다	319	80.2
운동(주)	안한다	209	52.5
	1-3회	158	39.7
	4회 이상	31	7.8
식사	잘못함	24	6.0
	불규칙적	98	24.6
	규칙적	276	69.3
주거형태	자가	323	81.2
	자취 등	75	18.8
합 계		398	100.0

2. 대상자의 근무 특성

대상자의 근무 특성을 보면, 월급여는 150-199만원이 46%로 가장 많았고, 총 근무경력은 5-9년차가 28.9%로 가장 많았으나, 현 근무지 경력에서는 2년 미만이 41%로 월등히 높았다. 이직경험은 없는 경우가 60.1%였고, 근무시간은 8시간 이상이 83.4%였다. 근무하는 의료기관은 단독 개인 치과의원이 38.9%로 가장 많았고, 고용형태는 정규직이 85.7%였다. 근무부서는 진료실이 87.7%로 가장 많았고, 직위는 일반 치위생사가 72.9%, 근무형태는 주 6일제인 경우가 54.5%, 직원복지는 보통인 경우가 61.3%로 가장 많았다(표 2).

표 2. 대상자의 근무 특성 분포

변 수	구 분	N	%
급여(만원/월)	149 이하	131	32.9
	150-199	183	46.0
	200-249	61	15.3
	250 이상	23	5.8
총 근무경력(년)	2 미만	101	25.4
	2-4	108	27.1
	5-9	115	28.9
	10 이상	74	18.6
현 근무지 경력(년)	2 미만	163	41.0
	2-4	117	29.4
	5-9	85	21.4
	10 이상	33	8.3

(계 속)

(계 속)

변 수	구 분	N	%
이직경험	없음	239	60.1
	있음	159	39.9
이직횟수	없음	239	60.1
	1회	82	20.6
	2회	41	10.3
	3회 이상	36	9.0
근무시간(일)	8시간 미만	66	16.6
	8시간 이상	332	83.4
의료기관	개인 치과의원	155	38.9
	공동개원 치과의원	144	36.2
	치과병원	99	24.9
고용형태	정규직	341	85.7
	비정규직	57	14.3
근무부서	진료실	349	87.7
	원무실	24	6.0
	상담실	15	3.8
	행정실	10	2.5
직위	일반 치과위생사	290	72.9
	팀장급 치과위생사	56	14.1
	실장급 이상 치과위생사	52	13.1
근무형태(주)	6일제	217	54.5
	5일제	174	43.7
	기타	7	1.8
직원복지	나쁜 편	43	10.8
	보통	244	61.3
	좋은 편	111	27.9
합 계		398	100.0

B. 대상자의 직무스트레스, 자기효능감과 조직몰입도

대상자의 직무스트레스, 자기효능감, 조직몰입도의 평균±표준편차를 보면, 직무스트레스의 영역 중 직무요구도는 33.1±4.67점(범위:12-48), 직무자율성은 58.48±7.66점(범위:24-96)이었다. 자기효능감은 55.91±6.84점(범위:14-70), 조직몰입도는 57.14±11.04점(범위:18-96)이었다(표 3).

표 3. 대상자의 직무스트레스, 자기효능감과 조직몰입도

항 목	평균±표준편차
직무스트레스	
직무요구도(점)	33.10± 4.67
직무자율성(점)	58.48± 7.66
자기효능감(점)	55.91± 6.84
조직몰입도(점)	57.14±11.04

C. 대상자 일반적 특성에 따른 조직몰입도 비교

치과위생사의 일반적 특성에 따른 조직몰입도의 점수를 비교한 결과, 연령, 혼인 상태, 학력, 음주여부, 주거형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령에 따른 조직몰입도 평균은 21-24세는 54.79±10.01점, 25-29세는 56.63±10.36점, 30-34세는 59.26±11.84점, 35세 이상은 65.63±12.03점으로 연령에 따라 조직몰입도가 유의한 차이가 있었고($p < 0.001$), 혼인상태에 따른 조직몰입도는 미혼인 경우에 55.65±10.24점, 기혼인 경우에는 62.56±12.14점으로 혼인상태에 따라 조직몰입도는 차이가 있었다($p < 0.001$). 학력에 따른 조직몰입도 점수는 전문대학을 졸업한 경우 57.32±10.72점, 전문대+전공심화 졸업한 경우 54.70±12.51점, 4년제 졸업 58.33± 7.94 점, 대학원(재)졸업 현 경우 64.83±11.02점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었고 ($p = 0.021$), 음주를 안 하는 경우에 59.36±10.91점, 음주를 하는 경우는 56.59±11.01점으로 조직몰입도에 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($p = 0.046$), 주거형태에 따른 조직몰입도 점수는 자가 거주하는 경우는 57.89±10.70점, 자취 등인 경우에는 53.93±11.94점이었고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p = 0.005$). 종교, 운동, 식사에 따른 조직몰입도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 4).

표 4. 일반적 특성에 따른 조직몰입도

변 수	구 분	조직몰입도(점)	
		평균±표준편차	p-값
연령(세)	21-24	54.79±10.01	<0.001
	25-29	56.63±10.36	
	30-34	59.26±11.84	
	35 이상	65.63±12.03	
혼인상태	미혼	55.65±10.24	<0.001
	기혼	62.56±12.14	
종교	없음	56.62±10.14	.251
	있음	58.00±12.36	
학력	전문대학 졸업	57.32±10.72	.021
	전문대+전공심화	54.70±12.51	
	4년제 졸업	58.33± 7.94	
	대학원(재)졸업	64.83±11.02	
음주	안한다	59.36±10.91	.046
	한다	56.59±11.01	
운동(주)	안한다	57.18±10.21	.299
	1-3회	57.65±11.70	
	4회 이상	54.29±12.72	
식사	잘못함	53.12± 9.85	.091
	불규칙적	56.27±11.54	
	규칙적	57.80±10.89	
주거형태	자가	57.89±10.70	.005
	자취 등	53.93±11.94	

D. 대상자 근무 특성에 따른 조직몰입도 비교

치과위생사의 근무특성에 따른 조직몰입도 점수를 비교한 결과, 월 급여, 총 근무경력, 현 근무지 경력, 고용형태, 근무부서, 직위, 직원복지에 따라 조직몰입도 평균이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 월 급여에 따른 조직몰입도 점수는 149만원 이하인 경우 54.22±10.31점, 150-199만원인 경우 56.64±10.38점, 200-249만원인 경우 60.08±10.43점, 250만원 이상인 경우 70.04±11.46점으로 소득수준에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고($p < 0.001$), 총 근무경력은 2년 미만인 경우 54.17±10.71점, 2-4년인 경우 56.30±9.59점, 5-9년인 경우 56.13±10.55점, 10년 이상인 경우는 64.01±11.58점이었고, 조직몰입도에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 현 근무지 경력은 2년 미만인 경우 53.88±10.87점, 2-4년인 경우 58.05±9.36점, 5-9년인 경우 58.61±11.51점, 10년 이상인 경우 66.30±9.91점이었으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 고용형태에 따른 점수는 정규직인 경우 57.96±11.13점, 비정규직인 경우 52.28±9.12점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었고($p < 0.001$), 근무부서는 진료실에서 근무하는 경우 56.26±10.76점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 그리고 직위가 일반 치위생사인 경우 55.35±10.23점, 팀장급은 57.71±10.54점, 실장급 이상은 66.51±11.27점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 직원복지 점수는 나쁜 편인 경우 49.93±11.67점, 보통인 경우 55.52±9.52점, 좋은 편인 경우 63.52±10.96점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 그러나 이직경험, 근무시간, 의료기관과 근무형태에 대해서는 조직몰입도와 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 5).

표 5. 근무 특성에 따른 조직몰입도

변 수	구 분	조직몰입도(점)	
		평균±표준편차	p-값
월급여(만원)	149 이하	54.22±10.31	<0.001
	150-199	56.64±10.38	
	200-249	60.08±10.43	
	250 이상	70.04±11.46	
총 근무경력(년)	2 미만	54.17±10.71	<0.001
	2-4	56.30± 9.59	
	5-9	56.13±10.55	
	10 이상	64.01±11.58	
현 근무지 경력(년)	2 미만	53.88±10.87	<0.001
	2-4	58.05± 9.36	
	5-9	58.61±11.51	
	10 이상	66.30± 9.91	
이직경험	없음	57.08±10.13	.891
	있음	57.24±12.31	
근무시간	8시간 미만	57.04±11.88	.934
	8시간 이상	57.16±10.88	
의료기관	개인치과 의원	57.23±12.46	.368
	공동개원 치과의원	57.92± 9.20	
	치과병원	55.88±11.11	
고용형태	정규직	57.96±11.13	<0.001
	비정규직	52.28± 9.12	

(계 속)

(계 속)

변 수	구 분	조직몰입도	
		평균±표준편차	p-값
근무부서	진료실	56.26±10.76	<0.001
	원무실	62.00±11.62	
	상담실	62.53±11.06	
	행정실	68.10± 9.37	
직위	일반 치과위생사	55.35±10.23	<0.001
	팀장급 치과위생사	57.71±10.54	
	실장급이상 치과위생사	66.51±11.27	
근무형태(주)	6일제	56.09±11.19	.112
	5일제	58.42±10.86	
	기타	58.14± 8.11	
직원복지	나쁜 편	49.93±11.67	<0.001
	보통	55.52± 9.52	
	좋은 편	63.52±10.96	

E. 직무스트레스, 자기효능감과 조직몰입도의 상관관계

직무스트레스의 하위영역인 직무요구도와 직무자율성, 자기효능감과 조직몰입도 간의 피어슨의 상관분석 결과, 조직몰입도는 직무자율성($r=.482, p<0.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 자기효능감($r=.328, p<0.001$)과도 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 즉, 직무자율성과 자기효능감이 증가할수록 조직몰입도가 증가하였다. 그러나 조직몰입도와 직무요구도($r=-.094, p<0.061$)의 상관관계는 음의 상관관계가 있었으나 통계적으로 유의하지 않았다(표 6).

표 6. 직무스트레스, 자기효능감과 조직몰입도의 상관관계

	직무스트레스		자기효능감
	직무요구도	직무자율성	
직무요구도	1.0		
직무스트레스			
직무자율성	-.103 (0.041)	1.0	
자기효능감	.063 (0.21)	.385 (<0.001)	1.0
조직몰입도	-.094 (0.061)	.482 (<0.001)	.328 (<0.001)

상관계수(p-값)

F. 조직몰입도 관련 요인

본 연구의 단순분석에서 $p < 0.1$ 수준에서 조직몰입도와 관련이 있었던 변수인 연령, 혼인상태, 학력, 음주, 주거형태, 현 근무지 경력, 고용형태, 근무부서, 직위, 직원복지, 직무요구도, 직무자율성과 자기효능감을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 직무자율성($\beta=0.391$, $p < 0.001$)과 자기효능감($\beta=0.235$, $p < 0.001$)이 증가할수록 치과위생사의 조직몰입도는 통계적으로 유의하게 증가하였다. 또한, 치과 병·의원의 직원복지가 나쁜 편인 경우에 비해 보통($\beta=5.230$, $p=0.001$)인 경우나 좋은 편인 경우($\beta=9.846$, $p < 0.001$)에 비해 조직몰입도가 통계적으로 유의하게 증가하였고, 현 근무지 경력은 2년 미만인 경우에 비해 5-9년인 경우가 통계적으로 유의하였다($\beta=2.849$, $p=0.040$). 그러나 직무요구도, 혼인상태, 학력, 주거형태, 음주여부, 식사상태, 근무부서, 직위는 조직몰입도와 통계적으로 유의한 관련이 없었고, 분석에 포함된 독립 변수들에 의한 조직몰입도의 설명력은 38.2%였다(표 7).

표 7. 조직몰입도 관련 요인

	회귀계수	표준오차	p-값
(상수)	20.53	7.41	.006
직무스트레스			
직무요구도	-.11	0.10	.263
직무자율성	.39	0.07	<0.001
자기효능감	.24	.07	.002
혼인상태(기혼/미혼)	1.15	1.31	.383
학력(/전문대학 졸업)			
전문대+전공심화	-1.77	1.20	.140
4년제 졸업	2.19	2.02	.278
대학원(재)졸업	3.59	2.77	.195
주거형태(자가/자취 등)	-1.46	1.25	.242
음주여부(한다/안한다)	-.81	1.17	.492
식사(/못한다)			
불규칙적	-1.23	2.09	.556
규칙적	-.69	2.01	.733
근무부서(/진료실)			
원무실	3.05	1.95	.118
상담실	-.04	2.80	.988
행정실	1.13	3.08	.714
직위(/일반 치과위생사)			
팀장급 치과위생사	-1.75	1.50	.244
실장급이상 치과위생사	2.96	1.92	.125
직원복지(/나쁜 편)			
보통	5.23	1.51	.001
좋은 편	9.85	1.79	<0.001
현 근무지 경력(년)/(2년 미만)			
2-4	1.84	1.13	.104
5-9	2.85	1.38	.040
10 이상	3.70	2.19	.092

*설명력(R^2) = 0.382

IV. 고찰

본 연구는 G 광역시 소재 치과 의료기관에 근무하는 치과위생사들을 대상으로 하여 직무스트레스와 자기효능감이 조직몰입도에 미치는 영향을 알아보고자 실시하였다. 연구 결과, 치과위생사의 조직몰입도는 평점 3.17점이었다. 이는 치과위생사를 대상으로 한 이미옥(2011)의 연구 결과와 3.2점으로 유사하였다. 그리고 마취간호사를 대상으로 한 최금연(2011)의 연구에서는 평점 3.17로 같았으나, 간호사를 대상으로 한 김민연(2013)의 연구 결과인 2.79점과 병원 간호사를 대상으로 한 박경미(2010)의 연구인 3.05점보다 본 연구의 조직몰입도 점수가 더 높았다. 치과위생사를 대상으로 했던 연구와 간호사를 대상으로 했던 연구의 조직몰입도 점수가 차이가 있었던 것은 우선, 직종이 따르고, 치과 병·의원과 대규모 병원에 근무하는 근무환경이 다르기 때문이라 생각된다. 치과위생사는 간호사와는 달리 근무하는 의료기관의 규모가 적고, 3교대와 같은 근무제가 아닌 주로 주간에 근무하며, 치과 의료기관이 병원처럼 다양한 부서로 나뉘지기 보다는 비교적 규모가 작고, 부서가 세분하게 나뉘진 경우가 적어 조직의 목표와 가치를 공유할 수 있는 기회가 많아 조직에 대한 몰입 정도가 더 높은 것으로 생각된다.

자기효능감은 본 연구에서 평점 3.99점이었다. 이 결과는 치과위생사를 대상으로 한 정지영(2006)의 결과(3.8점)와 정미경(2013)의 결과(3.75점)와는 달랐다. 본 연구와 선행연구의 결과 차이는 연구의 시간적인 차이가 있을 수 있고, 본 연구는 진료업무 이외에 다른 업무를 보는 치과위생사도 대상으로 포함하였기에 대상화가 특화된 업무를 맡게 됨에 따라 자기효능감의 특성이 변화할 수 있기 때문으로 생각된다.

직무스트레스의 수준은 본 연구에서의 직무스트레스 점수는 직무요구도 33.1 ± 4.67 점, 직무자율성은 58.48 ± 7.66 점이었고, 이는 한 사업장 근로자들을 대상으

로 한 김수영(2003)의 연구에서 제시한 직무요구도 29.2 ± 5.7 점, 직무자율성 52.6 ± 9.2 점보다 더 높은 점수를 보였다. 본 연구에서는 치과위생사라는 한 가지 직종으로 연구를 하였으나, 김수영(2003)의 연구에서는 대상자의 직종이 다양하여 그들이 스트레스를 받는 환경이 치과위생사와 다르기 때문에 본 연구와 점수 차이가 있는 것으로 보인다. 그리고 치과 의료기관 내에서 치과위생사의 역할이 다양해지면서 진료에서부터 상담, 행정적인 업무까지 감당해야 하는 것이 업무의 특성상 치과위생사의 직무요구도와 직무자율성 점수가 더 높았던 것으로 생각된다.

조직몰입도와 자기효능감은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었고, 자기효능감이 증가할수록 조직몰입도가 증가함을 알 수 있었다. 다중회귀분석 결과, 다른 변수의 영향이 통제된 상태에서도 자기효능감은 조직몰입도와 통계적으로 유의한 관련이 있었다. 김혜영(2012)의 연구에서도 치과위생사의 자기효능감이 조직몰입도에 양의 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 이러한 결과는 조직에 몰입하게 하는 변수로서 자기효능감이 중요한 변수로 작용함을 알 수 있으며, 이러한 요인은 치과위생사의 근무 특성에서 경력에 맞는 적절한 조직 내 역할 등이 직무의 숙련도에 따른 자신감으로 기인한 것으로 생각된다(김혜영, 2012). 직원들의 조직몰입도를 높이기 위해서는 자기효능감 증진을 고려해야 할 것이며, 동기부여를 할 수 있는 프로그램을 개발과 관련 교육을 시행하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

또 직무스트레스의 하부 영역인 직무요구도와 직무자율성을 조직몰입도와 상관분석을 한 결과, 조직몰입도는 직무자율성과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 즉, 직무자율성이 증가할수록 조직몰입도가 증가함을 알 수 있다. 그러나 직무요구도와는 음의 상관관계는 있었으나 통계적으로 유의한 상관관계는 아니었고, 다중회귀분석 결과도 마찬가지로 직무자율성만이 통계적으로 유의한 관련이 있었다. 직무자율성이 증가할수록 조직몰입도가 유의하게 증가하는 것은 직무에 대한 의사결정 권한이 높고 자신의 기량활용성이 높을수록 조직몰입도에 유의한 영향을 줄 수 있음을 의미한다(장세진, 2004). 그러나 선행연구에서 치과위생사는 제한된

공간에서 치과의사의 감독 하에 업무가 이루어지며, 과중한 업무량과 함께 반복된 작업과 고도의 긴장과 주의력을 집중시켜야 하는 업무 등으로 인하여 스트레스가 발생하기 쉽고, 이는 조직몰입도에 부정적 영향을 미친다고 보고하였다(정양화, 2008; Parker와 Decottis, 1983, Bhagat, 1985). 이는 본 연구의 직무요구도 영역에 해당될 수 있을 것으로 여겨지나, 본 연구의 경우 조직몰입도와 직무요구도는 유의한 관련이 없었다. 조직몰입도를 높이기 위해서는 직무스트레스의 직무자율성을 보장할 수 있도록 하는 방안 마련이 필요하며, 무리한 직무요구도를 낮추어 전문직 종사자로서의 자부심과 긍지를 높여 조직에 더욱더 몰입할 수 있는 방안이 필요할 것으로 생각된다.

그리고 조직몰입도와 관련이 있는 특성을 파악하기 위해 일반적 특성과 근무 특성에 따른 조직몰입도 점수를 비교하였다. 각 변수 중 연령, 월 급여, 총 근무경력, 현 근무지 경력 등은 이들 변수간의 상관관계를 고려하여 현 근무지 경력만을 독립변수에 포함하여 분석하였고, 그 결과 경력이 증가할수록 조직몰입도가 증가하였으나 2년 미만의 짧은 경력자에 비해 5-9년의 경우가 통계적으로 유의하였다. 최문실(2004)과 임진숙(2005)의 연구와 같은 결과였는데, Hrebiniak과 Alutto(1972)의 연구에서는 나이가 들면 대체로 다른 조직에 대해 한 개인의 가치가 감소하기 때문에 개인의 선택 폭이 줄어들어 현재 몸 담고 있는 조직에 몰입하게 된다고 하였다. 이는 총 근무경력, 현 근무지 경력 및 직위가 높아질수록 급여 또한 높아지는 것으로 보아 자신의 업무에 대한 보상의 개념으로 받아들이기 때문이라고 보여진다(정미경, 2013).

직원복지 여건이 좋은 경우에도 조직몰입도가 통계적으로 유의하게 높았으며, 기존의 연구 결과인 김성애(2002)와 정미경(2013)의 연구 결과와 유사하였다. 직원복지는 조직에 몰입할 수 있는 환경을 형성하고, 직무에 대한 부담감이나 스트레스를 해소할 수 있는 여건을 만들어 줄 수 있기 때문에 나타난 결과라 생각된다(김수정, 2006).

본 연구의 제한점으로는 연구 대상자가 일부 G지역의 치과위생사들을 대상으로 실시하였기 때문에 G 지역의 전체 치과위생사나 그 외 치과 종사자에게 연구결과를 적용하여 일반화하기에는 한계가 있다. 하지만 G 광역시 5개 구의 치과 병·의원에 종사하는 치과위생사를 선정하여 연구를 진행하였으며, 치과위생사 대상으로 직무스트레스, 자기효능감, 조직몰입도의 복합적인 관계 연구가 아직 부족한 실정이었으나 이에 대해 연구를 하였으므로 의미가 있다고 보며, 향후 추가적인 연구를 위한 기초자료로 제시하는데 도움이 될 수 있으리라 본다.

결론적으로 직무스트레스의 하위 영역인 직무자율성과 자기효능감이 높을수록 치과위생사의 조직몰입도가 높아졌고, 이외에 경력과 치과 병·의원의 직원복지 정도가 유의한 관련이 있음을 알 수 있었다. 치과위생사의 조직몰입도를 높이기 위해서는 내부 구성원들의 특성을 고려하고, 복지와 직무의 자율성 및 자기효능감을 증진시킬 수 있는 방안과 개선이 필요할 것으로 생각된다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 치과위생사의 직무스트레스, 자기효능감 및 조직몰입도의 정도를 알아보고 조직몰입도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 시행하였으며, 연구 대상은 G광역시 소재 병·의원에서 근무하는 치과위생사 398명을 대상으로 수행하였다. 특성에 따른 조직몰입도 비교는 t-검정, 분산분석을 이용하였고, 피어슨 상관분석을 통해 자기효능감, 직무스트레스(직무요구도, 직무자율성), 조직몰입도의 상관관계를 분석하였으며, 다중회귀분석을 실시하여 치과위생사의 조직몰입도와 직무스트레스(직무요구도, 직무자율성), 자기효능감 등 제반 변수와의 관련성을 확인하였다.

연구 대상자의 조직몰입도 점수는 57.14 ± 11.04 점이었고, 자기효능감은 55.91 ± 6.84 점이었으며, 직무요구도는 33.10 ± 4.67 점, 직무자율성은 58.48 ± 7.66 점이었다. 연구대상자의 특성에 따른 조직몰입도를 비교한 결과 연령, 혼인상태, 학력, 주거형태, 급여, 근무경력, 직위, 직원복지에 따라 통계적으로 유의한 관련이 있었다. 상관분석 결과, 조직몰입도는 직무자율성($r=0.482$, $p < 0.001$)과 자기효능감($r=0.328$, $p < 0.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있었다. 다중회귀분석 결과는 직무자율성($\beta=0.39$, $p < 0.001$)과 자기효능감($\beta=0.24$, $p < 0.001$), 직원복지가 나쁜 경우에 비해 보통($\beta=5.23$, $p=0.001$)이나 좋은 경우($\beta=9.85$, $p < 0.001$)에 조직몰입도가 통계적으로 유의하게 증가하였고, 그리고 현 근무지의 경력이 2년 미만인 경우보다 5-9년인 경우($\beta=2.85$, $p=0.040$)에 통계적으로 유의하게 조직몰입도가 증가하였으며, 직무요구도는 조직몰입도와 유의한 관련이 없었다.

본 연구 결과를 통하여 직무자율성과 자기효능감, 그리고 직원 복지정도가 높을수록 조직몰입도가 높아짐을 알 수 있다. 향후 소속된 의료기관에 대한 치과위생사의 조직몰입도를 높이기 위해서는 내부 구성원들의 복지와 직무자율성 및 자기효능감을 증진시킬 수 있는 방안과 개선이 필요할 것으로 생각된다.

참고문헌

강귀영. 직장 내 대인관계 스트레스가 직무태도와 가족관계에 미치는 영향. 석사학위논문, 아주대학교 대학원, 2010.

강부월. 조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구-치과위생사를 대상으로. 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 1999.

강옥희. 치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도 결정요인. 치위생과학회지 2006;6(2):107-111.

김민연. 간호사의 대인관계 스트레스와 자기효능감 및 조직몰입의 관계. 석사학위논문, 부산카톨릭대학교 생명과학대학원, 2013.

김성애. 임상 근무 치과위생사들의 근무여건 및 복지현황-상호신뢰회복. 대한치과의사협회지 2002;40(12):977-980.

김수영. 한 사업장 근로자들의 스트레스, 대처기술 및 건강수준간의 구조분선. 박사학위논문, 충남대학교 대학원, 2003.

김수정. 치위생사와 간호조무사의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원, 2006.

김혜영, 최정옥, 성미경. 치과위생사의 자기효능감과 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국치위생학회지 2012;12(1):213-223.

박경미. 병원간호사의 조직공정성 자각과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. 석사학위논문, 공주대학교 대학원, 2010.

박문수. 조직구성원의 직무소진이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서강대학교 대학원, 2004.

박원우. 임파워먼트: 개념정립 및 실천방향 모색. 경영학연구 1997;26(1):115-138.

신민우. 치과병의원에 근무하는 치과위생사의 직무만족도와 피로자각증. 석사학위논문, 충남대학교 대학원, 2006.

안은경. 스트레스 결과변수의 결정요인으로서의 강인성에 관한 연구-간호사의 소진을 중심으로. 대한간호학회지 1998;28(3):583-590.

이미옥, 권홍민, 김지영 등. 최신치과임상학. 대한나래출판사: 서울. 2011;2-33.

이은영. 간호사의 근무부서이동과 직무스트레스 및 조직몰입. 석사학위논문, 계명대학교 대학원, 2010.

이인석, 박문수, 정무관. 직무소진의 영향요인에 관한 연구-금융권 종사자를 대상으로. 대한경영학회지 2007;20(6):2879-2900.

임진숙. 치과위생사의 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 한양대학교 행정대학원, 2005.

장세진. 우리나라 직장인들의 스트레스 수준의 파악과 스트레스 감소 프로그램의 개발 및 인프라 구축에 관한 연구. 보건복지부, 2001.

장세진, 고상백, 최홍열, 우종민, 차봉석, 박종구, 천용희, 정호근. 직무스트레스, 심박동수 변이 및 대사증후군. 대한산업의학회지 2004;16(1):70-81.

장세진, 고상백, 강명근, 차봉석, 박종구, 현숙정, 박준호, 김성아, 강동묵, 장성실, 이경재, 하은희, 하미나, 우종민, 조정진, 김형수, 박정선. 우리나라 직장인 스트레스의 역학적 특성. 예방의학회지 2005;38(1)25-37.

정미경. 치과 종사자의 역할 특성에 따른 자기효능감, 직무만족, 조직몰입. 석사학위논문, 인제대학교 보건대학원, 2013.

정양화. 학력이 직무만족도에 미치는 영향. 석사학위논문, 한양대학교 대학원, 2008.

정지영. 치과위생사의 자기효능감, 임파워먼트 및 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 경희대학교 행정대학원, 2006.

최금연. 마취전문 간호사의 소진과 조직몰입간의 관계. 석사학위논문, 부산카

톨릭대학교 대학원, 2011.

최문실. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계연구. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원, 2004.

최선화. 항공사 직원의 직무스트레스가 자기효능감 및 조직유효성에 미치는 영향. 석사학위논문, 경기대학교 대학원, 2013.

최지현. 간호사의 감성지능과 의사소통 능력, 조직몰입간의 관계. 석사학위논문, 아주대학교 대학원, 2010.

한애경, 김옥수, 원종순. 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. 임상간호연구 2007;13(2):125-136.

허성은. 치과위생사의 직무스트레스가 소진 및 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문, 인제대학교 보건대학원, 2010.

Aneshensel CS. Social stress: theory and research. Annual Review Sociology 1992;18:15-38.

Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 1990;63(1):1-18.

Bandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs. 1st ed. Prentice-Hall, New York, 1986, pp87-98.

Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review 1977;84(2):191-215.

Bhagat RS, McQuaid SJ, Lindholm H, Segovis J. Total life stress: A multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes withdrawal behaviors. Journal of Applied Psychology 1985;70(1):202-214.

Hrebiniak LG, Alutto JA. Personal and role-related factors in the

development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 1972;17(4):555-573.

Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Educational Survey (HANES). *Am J Public Health* 1988;78:910-918.

Mowday RT, Porter LW, Steers RM. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 1979;27:79-94.

Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. San Diego, Academic press. 1982, pp25-27.

Parker DF, Decotiis TA. Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance* 1983;32(2):160-177.

Code	
------	--

설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 현재 임상에서 근무하고 있는 치과위생사 선생님들의 업무에 대한 스트레스와 본인이 갖고 있는 태도가 근무지에 어떠한 영향을 미치는 지 연구하기 위해 작성된 것 입니다.

선생님들의 성의껏 응답해 주신 설문지는 본 연구를 진행함에 있어 큰 도움이 되고 소중한 자료가 될 것입니다. 치과 위생사 선생님들의 근무상태 점검 및 앞으로 더 활기차고 의미있는 직장생활을 하는 환경을 만들 수 있는 기초 자료로 사용 되어질 것입니다. 본 설문에 정답이 있는 것은 아니므로 오래 생각하지 마시고, 평소 생각과 느낌을 솔직하게 응답 해 주시기 바랍니다.

바쁘시더라도 성실한 답변을 간곡히 부탁드립니다, 시간을 내어 협조해 주시는 선생님께 감사의 말을 전합니다.

그리고 항상 최선을 다하는 멋진 치과위생사 선생님이 되시길 기원합니다.

2014 년 10 월 일

조선대학교 보건대학원 보건학과

지도교수 : 류소연 (조선대학교 의과대학 교수)

연구자 : 박정화 (조선대학교 보건대학원 보건학과 석사과정)

문의 연락처 : 010-4600-5414

※ 본 설문지에 대해 의문이 있으시면 언제든지 위 연락처로 문의해주시기 바랍니다.

◇ 치과위생사의 직무스트레스, 자기효능감 및 조직몰입 설문 참여 동의서 ◇

응답해 주신 내용은 통계법 제8조에 따라 비밀이 보장되며, 통계목적 이외에는 절대로 사용 되지 않습니다.

또한, 개인을 구별할 수 있는 정보가 공개되지 않고, 치과 위생사 선생님의 동의하에 이루어 집니다.

2014 년 월 일 / 참여자 성명 : _____ (인) 또는 서명

① 직무스트레스와 관련된 질문입니다.

다음 문항에 대해 귀하의 생각에 가장 가까운 곳에 √ (체크) 표시 하여 주시기 바랍니다.

항 목	항상 그렇다	자주 그렇다	가끔 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 내가 수행하는 일(직무)은 매우 빠르게 처리되어야 한다.				
2. 나의 일(직무)은 매우 시간적 여유 없이 빡빡하게 수행된다.				
3. 나에게는 감당하기 힘든 많은 양의 일이 주어지지 않는다.				
4. 내가 일(직무)을 수행할 때는 충분한 시간(기간)이 주어진다.				
5. 나는 다른 사람들의 요구나 강요를 받으며 일하지 않는다.				
6. 일을 수행할 때 많은 부분을 나 스스로 결정 할 수 있다.				
7. 어떻게 일(직무)을 수행해야 할지를 결정할 수 있는 재량권(권한)이 나에게 거의 없다.				
8. 나는 나의 일을 수행하는 과정에서 생기는 일에 대해 발언권을 많이 갖고 있다.				
9. 나의 일(직무)을 수행하기 위해선 새로운 지식이나 기술 등을 배워야 할 필요가 있다.				
10. 내가 하는 일은 대부분 반복적인 일이다.				
11. 나의 업무는 창조적인 능력을 필요로 한다.				
12. 나의 업무는 고도의 기술을 필요로 한다.				
13. 나는 여러 가지의 다양한 일들을 한다.				
14. 업무를 하면서 특별한 능력을 개발시킬 수 있는 기회가 나에게 주어진다.				

② 자기효능감과 관련된 질문입니다.

다음 문항에 대해 귀하의 생각에 가장 가까운 곳에 √ (체크) 표시 하여 주시기 바랍니다.

항 목	매우 (항상) 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다.
1. 고객(환자)의 구강검사를 시행할 수 있다.					
2. 고객(환자)에게 스켈링을 시행하고 관리를 위한 잇솔질 교육을 할 수 있다.					
3. 고객(환자)에게 불소도포를 시행 할 수 있다.					
4. 고객(환자)의 혈압을 측정 할 수 있다.					
5. 고객(환자)의 구강건강 상태를 정확히 알려 줄 수 있다.					
6. 고객(환자)에게 받은 치료에 대해 자세히 설명 할 수 있다.					
7. 고객(환자)에게 구강건강 관리 교육을 할 수 있다.					
8. 신뢰를 가지고 비밀을 유지하면서 고객(환자)과 문제를 논의하고 해결을 도울 수 있다.					
9. 스트레스가 있는 고객(환자)을 편안히 해주거나 적절히 대처할 수 있도록 도울 수 있다.					
10. 고객(환자)의 상태에 대해 의사와 상의하거나 응급상황 시 의사와 협조할 수 있다.					
11. 의료기구의 올바른 사용과 관리를 할 수 있다.					
12. 물품 count를 철저히 하고 아껴 쓸 수 있다.					
13. 동료들과 함께 긍정적인 업무관계를 형성 할 수 있다.					
14. 상급자와 원만한 관계를 형성할 수 있다.					

③ 조직몰입도와 관련된 질문입니다.

다음 문항에 대해 귀하의 생각에 가장 가까운 곳에 √ (체크) 표시 하여 주시기 바랍니다.

항 목	매우 (항상) 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 우리병원에서 나의 남은 직장생활을 보낼 수 있다면 행복할 것이다.					
2. 나는 실제로 우리병원의 문제가 나의 문제인 것 같다.					
3. 나는 우리병원에 대하여 강한 귀속감을 느낀다.					
4. 나는 우리병원에 대하여 정서적으로 애착을 느낀다.					
5. 나는 우리병원 내에서 가족의 일원인 것처럼 느낀다.					
6. 나는 우리병원이 나에게 개인적으로 상당한 의미가 있다.					
7. 지금 내가 우리병원에 남아 있는 것은 원해서인 동시에 필요에 의해서이다.					
8. 내가 원한다 하더라도 지금 당장 병원을 떠나는 것은 나에게 있어 매우 어려울 것이다.					
9. 내가 지금 병원을 떠나기로 결심한다면 나의 생활이 혼란스러워 질 것이다.					
10. 내가 병원을 떠나기로 결심하는 것은 거의 불가능 하다.					
11. 내가 병원을 떠나지 않는 것은 그동안 병원에 많은 노력을 기울였기 때문이다.					
12. 내가 병원을 떠나지 않는 것은 단지 대안이 없기 때문이다.					
13. 나는 현재 병원과 함께 일해야 할 의무감을 느낀다.					
14. 나는 아무리 나에게 이익이 된다고 하더라도 지금 병원을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다.					
15. 나는 지금 병원을 떠나면 죄책감을 느낄 것 같다.					
16. 나는 우리 병원 내 사람들에 대하여 의무감을 느끼고 있다.					
17. 나는 지금 우리병원을 떠나지 않겠다.					
18. 나는 우리병원으로부터 많은 덕을 보고 있다.					

④ 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

다음을 읽고 해당하는 번호에 √ (체크) 표시 하여 주시거나 해당사항을 기입해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남자 ② 여자
2. 연령은 어떻게 되십니까? 만 _____ 세
3. 현재 혼인상태는 다음 중 무엇입니까?
① 미혼 ② 배우자와 함께 살고 있음
③ 배우자가 있으나 함께 살고 있지 않음 ④ 배우자 사망으로 현재 배우자 없음
⑤ 이혼으로 배우자 없음
4. 종교는 무엇입니까?
① 없음 ② 기독교 ③ 천주교 ④ 불교 ⑤ 기타 : _____
5. 최종 학력은 무엇입니까?
① 전문대학 졸업(2,3년제) ② 전문대학 + 전공심화(재) 졸업
③ 대학 졸업(4년제) ④ 대학원(재) 졸업 이상
6. 현재 세금포함 월 평균 급여(수당, 상여금 포함)는 대략 얼마입니까?
① 99만원 이하 ② 100 - 149만원 ③ 150 - 199만원
④ 200 - 249만원 ⑤ 250 - 299만원 ⑥ 300만원 이상

7. 귀하의 치과위생사로서 총 근무경력은 어떻게 되십니까?

- ① 2년 미만 ② 2-4년 ③ 5-9년 ④ 10-19년 ⑤ 20년 이상

8. 현재 근무하는 병원에서의 경력은 어떻게 되십니까?

- ① 2년 미만 ② 2-4년 ③ 5-9년 ④ 10년 이상

9. 이직경험이 있습니까? (이직경험이 있다면 횟수도 기록)

- ① 없다 ② 있다 (_____ 회)

10. 하루 평균 근무시간 ?

- ① 8시간 미만 ② 8 - 10시간 ③ 11시간 이상

㉔ 건강관련 특성에 대한 질문입니다.

1. 음주를 하십니까?

- ① 전혀 안한다. ② 월 1회 ③ 월 2-4회 ④ 주 2-3회
⑤ 주 4회 이상(거의 매일)

2. 흡연을 하십니까?

- ① 안 피운다 ② 과거에는 피웠으나 현재는 끊었다 ③ 피운다

3. 한번 하는 경우 30분 이상 하는 운동을 얼마나 자주 하고 있습니까?

- ① 안 한다 ② 주 1회 ③ 주 2-3회 ④ 주 4회 이상

3-1 규칙적으로 운동을 하는 경우 주로 어떤 운동을 하십니까?

- ① 걷기운동 ② 헬스 ③ 요가, 필라테스 ④ 수영 ⑤ 복싱 ⑥ 배드민턴
 ⑦ 테니스 ⑧ 등산 ⑨ 자전거타기 ⑩ 줄넘기 ⑪ 태권도, 합기도, 유도
 ⑫ 기타: _____

4. 체중관리는 ?

- ① 전혀 안 한다 ② 잘 못하는 편이다 ③ 보통이다 ④ 대체로 잘하는 편이다
 ⑤ 아주 잘 하고 있다

5. 하루 평균 수면시간은 얼마입니까? ① 5시간 이하 ② 6-8시간 ③ 9시간 이상

6.식사를 규칙적으로 하는 편입니까?

- ① 식사를 잘 못한다 ② 식사시간이 정해지지 않아 불규칙적이다
 ③ 규칙적으로 하는 편이다

7. 주거형태는 어떻게 되십니까?

- ① 자택 ② 하숙, 자취 ③ 기숙사 ④ 기타: _____ (예 : 친척집 등)

8. 귀하의 휴가 기간은 일 년에 며칠입니까?

- ① 1-3일 ② 4-6일 ③ 7-9일 ④ 10일 이상

⑥ 근무특성에 대한 질문입니다.

1. 귀하가 현재 근무하고 있는 의료기관은 어떤 형태입니까?

- ① 개인치과의원 ② 공동개원 치과의원 ③ 치과병원(대학부속, 종합병원 포함)
④ 기타 : _____

2. 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?

- ① 정규직 ② 비정규직(계약직)

3. 근무부서는 어디입니까?

- ① 진료실 ② 원무실 ③ 상담실(진료는 전혀 안하는 경우) ④ 경영 및 행정

3-1 진료실 근무의 경우, 주로 일하는 치과진료 영역은? (복수선택 가능)

- ① 일반진료 전반 ② 보철과 ③ 외과 및 임플란트 ④ 치주과
⑤ 소아치과 ⑥ 교정과 ⑦ 기타 (_____)

4. 주로 전담하는 업무의 유형은 어떻게 되십니까? (해당하는 경우 모두 선택)

- ① 진료 업무 전담 ② 진료·환자관리 업무 병행 ③ 환자관리 업무 전담
④ 접수 및 수납 전담 ⑤ 경영 및 행정 업무 전담

5. 귀하의 직위는?

- ① 일반 치위생사 ② 팀장급 치위생사
③ 실장급 치위생사 ④ 부장급 치위생사 이상

6. 근무형태는 ?

- ① 주 6일제 ② 주 5일제 ③ 기타

7. 귀하의 근무지는 교육의 기회가 있습니까?

(내부 및 외부 교육연수, 학회참가, 대학원 등)

- ① 제한함 ② 본인의 의지에 따라 비교적 자유로움
 ③ 적극 지원하는 분위기 ④ 기타 : _____

8. 연차 또는 휴가 사용 시 치과의 분위기는 어떻습니까?

- ① 병원 일정에 따라(자유 권한 없음) ② 비교적 자유롭게 사용 가능
 ③ 실장, 관리자가 지정, 조율가능 ④ 자유롭게 사용가능

9. 직원 복지는 어떻습니까?

- ① 나쁜 편(전혀 지원 없음) ② 보통 ③ 좋은 편(전체 혹은 일부 지원)

10. 귀하가 근무하는 곳의 치과의사는 몇 명입니까? () 명

11. 귀하가 근무하는 곳의 전체 치위생사는 몇 명입니까? () 명

♥ 끝까지 설문지 작성에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다. ♥

감사의 글

이 논문을 완성하기까지의 많은 과정들이 머릿속을 스쳐지나갑니다.

새로운 도전을 결심하고, 대학원에 첫 발을 내딛었는데 벌써 2년이라는 시간이 흘러 졸업 앞을 앞두고 있습니다. 돌이켜보면 논문에 대한 많은 걱정과 고민이 많았지만 저에게 따뜻한 격려로 힘을 주셨던 많은 분들이 있었기에 논문을 마무리 할 수 있는 귀한 시간이 온 것이라 생각합니다.

먼저, 매 시간 열정적인 강의와 쉬운 설명으로 많은 가르침을 주시고, 늘 부족한 저에게 아낌없는 논문지도로 해주신 류소연 지도교수님께 감사와 존경의 마음을 전합니다. 그리고 꼼꼼한 심사와 함께 많은 조언을 아끼지 않으셨던 최성우 교수님과 한미아 교수님, 강의 시간마다 쪽지 시험으로 긴장을 놓지 않게 하시고 특유의 친근감으로 항상 웃음을 주셨던 박 종 교수님께 진심으로 고개 숙여 감사 인사를 전합니다.

논문을 진행하면서 보건학 지식을 쌓는 것 못지않게 값지다고 생각 되는 것은 무엇보다 보건학과 학우들과의 만남인 것 같습니다. 2년 동안 함께 공부하며 늘 서로에게 힘이 되고, 지금까지 유종의 미를 거두기 위해 열심히 노력하는 보건대학교 보건학과 학우들께 앞날에 늘 평안과 축복이 가득하길 기도하겠습니다.

첫 입사 때부터 지금까지 직장 상사로서 때로는 인생의 선배로서 많은 조언과 따뜻한 격려를 아끼지 않으셨던 은석치과 원장님들과 국장님, 근무하면서 학업에 열중할 수 있게 해 주셨던 직장 동료들, 그리고 앞으로의 진로에 대해 늘 격려해주시고 힘을 주신 이영석 원장님께 깊은 감사를 표합니다. 또한 자료조사를 위해 힘써주신 광주 보건대학교 치위생과 동문여러분과 성의껏 설문지 참여해준 치과위생사 여러분께 감사드리며, 힘들고 지칠 때 늘 옆에서 응원해준 친구들과 선후배들에게 진심으로 감사드립니다.

마지막으로 부족한 딸에게 늘 멘토의 역할과 함께 물심양면으로 후원해주시는 사랑하는 부모님과 사랑하는 동생들에게 깊은 감사를 표합니다.

2014년 2월
박정화 올림