

치과위생사의 건강증진행위와 직무소진의 상관관계 분석

이병호*
영산대학교 치위생학과

Analysis of the Correlation of Burnout and Health Promoting Behaviors of Dental Hygienists

Byung-Ho Lee*
Dept. of Dental Hygiene, Youngsan University

<Abstract>

This study had collected 275 dental hygienists working in Busan, Ulsan, and Gyungnam area, in order to investigate burnout and health promoting behaviors of dental hygienists and find relationship between these. A survey was conducted from December 14 through December 30, 2009, by using structured, self-administered questionnaires. The collected data were analyzed with SPSS 12.0 program.

The obtained results were as follows;

1. The average health promoting behavior points are 3.12, and we could gain each point as follows; self-esteem 3.79, interpersonal support 3.70, and nutritional care 3.18.
2. All the factors of health promoting behavior had a negative impact on their burnout. Those who were less health promoting behavior sought burnout more often.
3. The burnout was under the greatest influence of the exercise, followed by stress management, interpersonal support, nutritional care.

Key Words : Dental Hygienist, Burnout, Health Promoting Behavior

I. 서론

조직은 목적 달성을 위해 자본, 인력, 물질, 기술, 정보 등과 같은 다양한 경영자원이 필요하며 특히, 의료기관은 타 산업조직보다 인력의 구성비가 높고, 다양한 전문 직종 인력으로 구성된 조직이기에 의료기관의 경영자원에 있어서 가장 중요한 요인은 인적자원이라 할 수 있다. 이러한 인적자원의 관리는 곧 병원의 생산성과 직결된다[1].

조직의 목표를 달성하기 위해 필요로 하는 인력을 조달하고 유지 개발하며 이를 활용하는 계획적이고 조직적인 관리활동인 인사관리의 목표는 적합한 직원을 선발, 육성하여 그들의 조직을 위해서 열심히 일하도록 만드는 것으로 이를 위해 구성원의 정당성 요구를 적극적으로 수용하면서, 조직 특유의 인력관리에 대한 가치를 창출하여 이를 통해 직원의 조직에 대한 몰입과 자발적 공헌을 증진시켜 조직의 성과를 높이는 것이다[2]. 즉, 조직에 대한 직원의 자발적 공헌의식과 자율성의 확보가 인적자원관리자의 역할이라 할 수 있다.

구강보건 전문직을 수행하는 치과위생사는 환자의 구강건강 관리에 따른 신체적 소진, 의료서비스 경쟁 강화, 의료소비자 욕구 다양화 등으로 인해 정서적 소진, 치과위생사 자신의 감정조절 등과 관련된 직무소진 등이 증대되고 있다. 소진이란 노력과 직무능력이 직무와 관련된 스트레스 원을 극복하지 못함으로 인한 부정적 자아개념, 부정적 직무태도, 대상자에 대한 무관심과 함께 나타나는 정신적, 육체적인 탈진상태의 자아의식을 의미[3]하는 것으로 이러한 소진의 증대는 결국 직업 및 삶에 대한 부정적인 태도를 가져오게 됨으로써 서비스의 질과 효율성을 저하시키고 직무만족도에 영향을 끼치게 되어 결국 이직을 초래하게 된다[4].

인력관리 측면에서 살펴보면, 직원 채용이나 교육뿐만 아니라 숙련된 현 직원의 이직을 방지하는 것은 매우 중요한 문제로, 이직률이 높을 경우 병

원은 광고비, 채용비, 교육훈련비 등의 부대비용 발생이 많아지고 전체 구성원의 공정성 개념과 사기에도 크게 부정적으로 작용함으로써 장기적인 조직성과에 많은 영향을 주게 된다[5].

사회가 발전하고 복잡해짐에 따라 건강에 대한 관심은 더욱 증대되고 그 중요성은 강조되고 있으며, 이러한 건강은 인간이 누릴 수 있는 가장 소중한 행복 가운데 하나이며, 가장 기본적이고 우선적인 생존의 요건이기도 하다. 건강증진이란 개인의 환경이나 건강습관을 변화시켜 높은 수준의 안녕을 향해 나아가는 건강관리를 말하며, 건강과 관련된 지식, 태도, 행위들이 포함된 복합적인 개념으로 그중 행위가 건강증진의 중요한 부분을 차지한다[6]. Pender[7]는 건강증진행위를 건강한 생활방식을 증진시키기 위한 개인적 또는 지역 사회적 활동으로서 개인의 안녕수준과 만족감을 유지하거나 높이고 자아실현을 하는 방향으로 취해지는 활동이라고 정의하였다. 또한, 건강증진행위를 통해 인간의 수명을 연장시키고 삶의 질을 증진시키며 건강관리비용을 감소시키므로 개인의 기본적인 건강요구를 해결할 뿐만 아니라 궁극적으로는 사회 전반적인 안녕의 수준을 높일 수 있다고 하였다.

최근 건강증진에 대한 관심이 날로 증대되고 있는 데는 몇 가지 이유를 더 들 수 있는데, 첫째 인간수명의 연장과 더불어 삶의 질을 높이는 생활은 일상의 건강한 생활양식을 지님으로서 가능하며, 둘째 건강증진과 질병예방은 병을 치료하는 것보다 건강관리접근에 있어서 용의하며, 셋째 건강할 때 사람들을 교육하는 것이 질병에 걸린 후 치료하는 것보다 건강관리 비용 측면에서 훨씬 더 경제적이기 때문이다[8]. 치과위생사들은 대부분 과중한 업무와 장시간에 걸친 고정된 자세로 작업을 진행하며, 작업 중 많은 긴장이 존재하는 등 신체적, 정서적 피로도가 타 직종에 비해 비교적 높은 실정이다. 구강보건 전문직을 수행하는 치과위생사에게 있어서 건강은 환자에게 신뢰감을 주며, 환자

들의 건강한 생활습관 형성에도 영향을 미치므로 그 중요성은 매우 크다.

그동안 선행연구[9-14]에서 치과위생사의 건강증진행위, 직무만족도, 이직의도, 스트레스에 관한 단편적인 연구는 많이 이루어졌으나, 병원경영관리 관점에서 종사자의 이직사유의 일환인 직무소진의 개선 방향으로 건강증진행위와의 관계를 규명한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 구강건강증진 제공자로서의 치과위생사의 건강증진행위의 정도를 파악하고 직무소진에 미치는 변수와의 상관성을 분석함으로써 치과위생사의 바람직한 건강관리에 도움을 줄 뿐만 아니라 치과의료기관의 경영관리에 있어서 인적자원 관리를 통한 양질의 의료서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상 방안으로 건강증진행위의 개념을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

부산, 울산 및 경남지역 소재 일부 치과병의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 2009년 12월 14일부터 2009년 12월 30일까지 건강증진행위와 직무소진에 관한 상관관계를 조사하였다. 설문지는 총 300부를 배부하여 이 중에서 불성실한 응답을 한 25부를 제외한 275부가 최종분석에 사용되었다.

2. 연구도구 및 방법

본 연구는 치과위생사의 일반적 특성과 건강증진행위와 직무소진에 대해 미리 작성된 설문지를 이용하여 연구대상자가 자가보고형 설문지에 직접 응답하였다. 설문 내용은 건강증진행위 29문항, 소

진 22문항으로 구성되었다.

1) 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성으로는 성별, 연령, 결혼유무, 근무지역, 업무경력, 급여, 이직경험 및 이직의도 등에 관하여 질문을 하였다.

2) 건강증진행위

건강증진행위를 측정하는 설문지는 이태화[15]의 연구에서 개발된 설문지를 수정, 보완하여 사용하였다.

<표 1> 건강증진행위 변인의 설문내용

건강증진행위 척도
1. 나는 무엇인가 성취한다는 것을 좋아 한다
2. 나의 장점과 단점을 알고 있다
3. 나는 미래에 대한 기대감이 있다
4. 나는 장기적인 삶의 목표가 있다
5. 나는 내 자신을 좋아한다
6. 현재 내게 스트레스를 주는 것이 무엇인지 안다
7. 신체의 변화를 관찰한다
8. 건강관심사에 대해 주위사람들과 토론한다
9. 몸의 이상에 대해 자각증상을 의사들에게 이야기한다
10. 건강정보를 구한다
11. 건강에 대한 책을 읽는다
12. 건강진단을 받는다
13. 혈압을 측정한다
14. 건강관리프로그램에 참여한다
15. 맥박을 측정한다
16. 오락과 취미활동을 한다
17. 운동하는 것을 즐긴다
18. 일주일에 한번 정도는 격렬한 운동을 한다
19. 식품이나 약병에 부착되어 있는 설명서를 읽는다
20. 섬유질이 많은 음식을 먹는다(야채, 과일 종류)
21. 의미있는 대인관계를 유지한다
22. 친한 친구와의 시간을 갖는다
23. 주위사람과 관심사나 문제에 관해 이야기를 나눈다
24. 상대방에게 관심과 사랑을 표현한다
25. 다른 사람을 쉽게 칭찬한다
26. 내 나름대로 스트레스 조절방법을 가지고 있다
27. 나의 감정을 밖으로 표현한다
28. 매일 휴식할 시간을 갖는다
29. 잡자리에서 즐거운 생각을 한다

이 척도는 자아실현(6문항), 정보수집(4문항), 건강관리(5문항), 운동(3문항), 영양관리(2문항), 지지적 대인관계(5문항), 스트레스관리(4문항)으로 구성되어 있고, 각 문항은 건강증진 행위 정도에 따라 “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 “매우 그렇다”를 5점으로 표시하여 처리하였고, 부정적인 의미를 내포하는 문항은 역환산 처리하였다. 건강증진행위의 전체는 5점으로 갈수록 건강증진행위가 높음을 나타내고 있다. 건강증진행위의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach' Alpha Test를 실시한 결과, 각각의 Cronbach' Alpha값은 자아실현 0.735, 정보수집 0.637, 건강관리 0.813, 운동 0.743, 영양관리 0.579, 지지적 대인관계 0.784, 스트레스관리 0.590으로 나타났다.

3) 직무소진

응답자의 직무소진 정도를 측정하기 위하여 임종철[16]의 연구에서 사용한 설문지를 기초로 치과 위생사의 소진 상황에 알맞게 수정하여 사용하였다.

직무소진은 신체적 탈진감이 5문항, 감정적 고갈이 5문항, 대상자의 비인격화가 5문항, 개인적 직업효능감 감소가 7문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 치과위생사의 업무를 수행시 느끼는 소진 정도를 “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 “매우 그렇다”를 5점으로 표시하여 처리하였고, 부정적인 의미를 내포하는 문항은 역환산 처리하였다. 직무소진의 전체는 5점으로 갈수록 소진 정도가 높음을 나타내고 있다. 직무소진의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach' Alpha Test를 실시한 결과, 각각의 Cronbach' Alpha값은 신체적 탈진감 0.821, 감정적 고갈 0.756, 대상자의 비인격화 0.671, 직업효능감 감소 0.645로 나타났다.

<표 2> 소진 변인의 설문내용

소진 척도
1.나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다
2.나는 하루의 일과가 끝날 때면 녹초가 된다
3.나는 아침에 일어나서 하루 일을 생각할 때 피로감을 느낀다
4.나는 환자들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다
5.종종 내가 환자들의 인격을 무시하는 경향이 있다고 생각한다
6.하루 종일 병원 내에서 환자들과 생활하는 것은 정말 피곤하다
7.나는 병원 내에서 발생한 문제를 효율적으로 처리한다
8.나는 병원 업무로 인해 기력을 다 소모한 느낌이다
9.나는 병원업무를 통해 환자들의 구강보건에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다
10.나는 이 직업에 종사하면서 사람들에게 대해 더욱 무감각해 졌다
11.병원이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 생각한다
12.나는 매우 활기에 차 있다고 생각한다
13.나는 병원 업무로 인해 좌절감을 느낀다
14.나는 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다
15.나는 환자에게 어떤 개인적인 일이 일어나고 있는지 전혀 관심이 없다
16.환자를 직접 상대하는 일은 나에게 많은 스트레스를 준다
17.나는 환자에게 편안한 분위기를 쉽게 조정할 수 있다
18.나는 환자들과 친밀하게 일하고 나서는 아주 기분이 좋다
19.나는 현재의 직업에서 가치있는 일들을 많이 성취해 왔다
20.나는 진퇴양난에 처한 것 같은 기분이 든다
21.나는 직장과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다
22.나는 환자들이 자신들의 문제들 중 일부를 나에게 씌우는 것 같은 느낌이 든다

3. 통계 분석

수집된 자료는 SPSS for windows version 12.0을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 대해서 빈도 및 백분율을 산출하여 분석하였

다. 건강증진행위와 직무소진에 대한 신뢰도는 Cronbach' Alpha값을 통해 검증하였으며, 평균과 표준편차의 기술통계량으로 구하였고, 인구사회학적 특성에 따른 건강증진행위, 직무소진의 차이는 t-test, 분산분석(ANOVA)을 사용하였다. 건강증진행위와 직무소진과의 상관관계를 파악하기 위해서는 Pearson's의 상관관계계수와 선형회귀분석 중 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상의 인구사회학적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 주업무는 진료보조가 175명 63.6%로 가장 많았으며, 행정업무가 38명 13.8%, 상담업무 34명 12.4%, 예방처치 업무 28명 10.2%의 순으로 나타났다. 근무지역별로는 부산이 144명 52.4%, 울산 66명 24.0%, 경남 65명 23.6%로 조사되었으며, 근무연수는 1~3년이 40.4%로 가장 많은 것으로 조사되었다<표 3>.

<표 3> 연구대상자의 인구사회학적 특성

	구분	빈도	%
근무지역	부 산	144	52.4
	울 산	66	24.0
	경 남	65	23.6
근무 연수	1년 미만	55	20.0
	1~3년	111	40.4
	4~7년	76	27.6
	7년 이상	33	12.0
월급여	150만원 이하	111	40.4
	150~200만원	113	41.1
	200만원 이상	51	18.6
주업무	진료보조	175	63.6
	예방처치	28	10.2
	상담	34	12.4
	행정	38	13.8
합계		275	100.0

2. 건강증진행위와 직무소진

연구대상자의 직무소진 정도는 2.86, 건강증진행위 정도는 3.12로 조사되었고 건강증진행위를 하위 영역별로 살펴보면 자아실현이 3.80, 지지적 대인관계 3.70, 영양관리 3.18 순으로 나타났으며, 건강관리가 2.57로 가장 낮게 나타났다<표 4>.

<표 4> 건강증진행위와 직무소진 하부 영역별 척도

구분	하부영역	평균±표준편차
직무소진	신체적 탈진감	3.41±0.67
	감정적 고갈	2.76±0.59
	비인격화	2.55±0.51
	직업효능감 감소	2.77±0.37
	합 계	2.86±0.36
건강증진행위	자아실현	3.80±0.48
	정보수집	3.13±0.71
	건강관리	2.57±0.70
	운동	2.80±0.81
	영양관리	3.18±0.74
	지지적 대인관계	3.70±0.51
	스트레스관리	3.06±0.56
	합 계	3.12±0.34

3. 인구사회학적 특성에 따른 건강증진행위 분석

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 건강증진행위의 집단간 차이는 <표 5>에서 제시하였다. 임상경력 기준으로 살펴보면, 7년 이상이 자아실현 3.93, 영양관리 3.41, 정보수집 3.29 등으로 운동과 지지적 대인관계 요인을 제외한 건강증진행위의 모든 하부영역에서 가장 높은 것으로 조사되었으며 운동과 지지적 대인관계 요인에서는 1년 미만이 가장 높은 것으로 나타났으나 통계적 유의성은 없었다.

<표 5> 인구사회학적 특성에 따른 건강증진행위 정도

		자아실현		정보수집		건강관리		운동		영양관리	
		평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)
임상 경력	1년 미만	3.80±0.56		3.02±0.92		2.44±0.72		2.90±0.66		3.17±0.63	
	1~3년	3.82±0.44	1.898 (0.130)	3.18±0.66	1.587 (0.193)	2.55±0.75	2.598 (0.053)	2.86±0.91	1.226 (0.286)	3.13±0.79	1.263 (0.287)
	4~7년	3.71±0.47		3.05±0.61		2.59±0.64		2.66±0.77		3.16±0.73	
	7년 이상	3.93±0.45		3.29±0.67		2.85±0.57		2.73±0.80		3.41±0.77	
주업무	진료보조	3.79±0.43		3.11±0.77		2.52±0.66		2.69±0.81		3.13±0.75	
	예방처치	3.79±0.57	0.095 (0.963)	3.11±0.62	0.136 (0.938)	2.54±0.79	1.805 (0.147)	2.86±0.66	4.504 (0.004**)	3.32±0.53	1.398 (0.244)
	상담	3.84±0.48		3.18±0.52		2.81±0.70		2.86±0.91		3.37±0.79	
	행정	3.80±0.59		3.16±0.62		2.64±0.78		3.20±0.75		3.12±0.81	
월 급여	150만원 이하	3.61±0.38		3.17±0.52		2.13±0.23		2.78±0.84		3.00±0.87	
	150~200만원	3.82±0.49	0.329 (0.720)	3.04±0.82	1.247 (0.289)	2.48±0.72	2.398 (0.093)	2.86±0.80	0.561 (0.571)	3.16±0.72	0.170 (0.844)
	200만원 이상	3.79±0.47		3.18±0.63		2.64±0.68		2.75±0.83		3.20±0.76	
근무 지역	부산	3.86±0.48		3.14±0.67		2.61±0.73		2.82±0.80		3.16±0.75	
	울산	3.81±0.46	3.962 (0.020*)	3.08±0.84	0.154 (0.857)	2.45±0.63	1.289 (0.277)	2.87±0.89	1.105 (0.333)	3.17±0.75	0.111 (0.895)
	경남	3.66±0.45		3.13±0.66		2.61±0.70		2.67±0.75		3.22±0.74	
합계	3.80±0.48		3.13±0.71		2.57±0.70		2.80±0.81		3.18±0.74		

		지지적 대인관계		스트레스관리		건강증진행위		직무소진	
		평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)	평균±표준 편차	t/F(p)
임상 경력	1년 미만	3.83±0.55		3.01±0.62		3.12±0.37		2.71±0.33	
	1~3년	3.69±0.50	2.572 (0.055)	3.02±0.57	0.780 (0.506)	3.12±0.34	1.949 (0.122)	2.93±0.37	5.694 (0.001**)
	4~7년	3.59±0.49		3.07±0.55		3.08±0.32		2.92±0.35	
	7년 이상	3.75±0.49		3.19±0.44		3.25±0.32		2.77±0.38	
주업무	진료보조	3.72±0.50		3.00±0.56		3.10±0.34		2.88±0.36	
	예방처치	3.65±0.59	0.900 (0.441)	3.13±0.46	2.594 (0.053)	3.13±0.33	1.514 (0.211)	2.89±0.36	2.712 (0.045*)
	상담	3.74±0.45		3.26±0.52		3.23±0.34		2.70±0.41	
	행정	3.58±0.57		3.13±0.61		3.14±0.34		2.92±0.33	
월 급여	150만원 이하	3.13±0.58		2.67±0.29		2.88±0.38		3.05±0.32	
	150~200만원	3.76±0.53	3.097 (0.047*)	3.05±0.61	0.810 (0.446)	3.11±0.35	1.038 (0.356)	2.80±0.37	3.311 (0.038*)
	200만원 이상	3.66±0.49		3.07±0.53		3.14±0.33		2.91±0.36	
근무 지역	부산	3.80±0.51		3.08±0.52		3.15±0.33		2.86±0.37	
	울산	3.62±0.52	6.898 (0.001**)	2.99±0.62	0.723 (0.486)	3.10±0.35	1.002 (0.369)	2.81±0.38	1.829 (0.163)
	경남	3.54±0.45		3.08±0.59		3.09±0.35		2.93±0.34	
합계	3.70±0.51		3.06±0.56		3.12±0.34		2.86±0.37		

** : p<0.01, * : p<0.05

주업무에 따른 분석에서는 상담업무 종사자의 건강증진행위 정도가 3.23으로 가장 높았으며, 행정업무 3.14, 예방처치업무 3.13, 진료보조업무 3.10의 순으로 조사되었다. 건강증진행위의 하부영역별 조사에서도 운동영역을 제외한 모든 영역에서 상담업무자가 가장 높게 나타났으며 운동영역에서는 행정업무자가 3.20으로 가장 높은 것으로 조사되었으나 통계적 유의성은 없었다. 직무소진은 행정업무 2.92, 예방처치업무 2.89, 진료보조업무 2.88, 상담업무 2.77의 순으로 조사되었다.

월급여 기준에서는 200만원 이상이 건강증진행위 정도가 3.14로 가장 높았으며, 150~200만원이 3.11, 150만원 이하가 2.88로 나타났으나 통계적 유의성은 없었다.

4. 건강증진행위 요인과 직무소진의 상관관계

건강증진행위 요인과 직무소진간의 상관관계는 <표 6>에서 보는 것과 같이 자아실현 요인은

$r=-0.243$, 운동 요인 $r=-0.271$, 영양관리 요인 $r=-0.263$, 지지적 대인관계 요인 $r=-0.265$, 스트레스 관리 요인 $r=-0.269$ 로 모든 건강증진요인들이 음의 관계를 나타내 건강증진행위가 높을수록 직무소진 정도가 낮은 것으로 나타났다.

5. 건강증진행위 요인들이 직무소진에 미치는 영향

각 건강증진행위 요인들이 직무소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 건강증진행위 요인을 독립변수로 직무소진을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 직무소진에 영향을 미치는 변수는 운동, 스트레스관리, 지지적 대인관계, 영양관리 순으로 유의한 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 설명력은 18.1%였다(<표 7>). 건강증진행위 요인 중 자아실현, 정보수집, 건강관리 요인은 직무소진을 예측하는데 유의한 설명력을 제공하지 않는 것으로 나타났다.

<표 6> 건강증진행위 관련요인과 직무소진과의 상관관계

	직무소진	자아실현	정보수집	건강관리	운동	영양관리	지지적 대인관계	스트레스 관리
직무소진	1.000							
자아실현	-.243**	1.000						
정보수집	-.139**	.266**	1.000					
건강관리	-.056	.001	.387**	1.000				
운동	-.271**	.170**	.185**	.321**	1.000			
영양관리	-.263**	.177**	.310**	.225**	.150**	1.000		
지지적 대인관계	-.265**	.470**	.161**	-.021	.111*	.211**	1.000	
스트레스 관리	-.269**	.213**	.191**	.178**	.115*	.185**	.197**	1.000

** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

<표 7> 건강증진행위 관련요인과 직무소진의 회귀분석

	B	SE	β	t	p
운동	-0.093	0.025	-0.207	-3.711	0.000**
스트레스관리	-0.119	0.037	-0.182	-3.217	0.001**
지지적 대인관계	-0.124	0.041	-0.172	-3.025	0.003**
영양관리	-0.080	0.028	-0.161	-2.834	0.005**

F = 16.129, p < 0.001, R² = 0.181

** : p<0.01, * : p<0.05

IV. 고찰

최근 의료 기관의 대형화, 의료장비와 의료재료의 고가화 및 서비스 경쟁 강화, 의료소비자 욕구의 다양화 등으로 인한 의료 원가 상승은 병원의 경영난을 더욱 심화시키고 있으며, 의료보험 저수가, 의료비 삭감, 의료제도의 이용자 위주 개편 등 제도적인 측면에서도 병원경영에 불리한 요인들이 곳곳에 도사리고 있다[17]. 이러한 의료 환경에 대응하기 위해 의료기관들은 경영관리에 관심을 기울이게 되었고, 그 핵심요소 중의 하나인 병원의 인적관리가 제대로 이루어지지 못하게 된다면, 조직의 생산성이나 효율성이 떨어지고 의사결정이 지연되며 결국에는 의료의 질이 떨어지는 결과를 초래할 가능성이 있게 된다. 즉, 조직발전의 성패는 인력관리의 효율성에 크게 의존되고, 양질의 의료관리는 양질의 인적자원관리로 성취된다고 할 수 있다[5]. 치과 의료기관 또한 인적자원의 관리가 경영관리의 핵심이며 이를 통해 양질의 의료서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상에 지대한 영향을 미치게 되는데[9], 구강보건 전문 인력인 치과위생사는 구강건강 관리에 따른 신체적 소진뿐만 아니라, 의료서비스 경쟁 강화, 의료소비자 욕구 다양화 등으로 인해 정서적 소진, 치과위생사 자신의 감정조절 등과 관련된 직무 소진이 증대되

고 있다. 이에 본 연구는 직무소진 개선의 일환으로 치과위생사의 건강증진행위 정도와 직무소진과의 제 변수간의 상관성을 알아보고자 시도되었으며, 치과위생사의 건강증진행위가 직무소진과 상관관계가 있음을 규명하여 치과의료기관의 경영관리에 있어서 인적자원 관리를 통한 생산성 향상 방안으로 건강증진행위의 개념을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하는데 그 의의가 있다.

본 연구에서 연구대상자의 영역별 건강증진행위 평균치는 자아실현 3.79, 지지적 대인관계 3.70, 영양관리 3.18, 정보수집 3.13 순이었으며, 운동 2.80, 건강관리 2.57이었고, 전체 건강증진행위 정도는 3.12로 나타나 예비치과위생사인 치위생과 학생들을 대상으로 한 신명숙 등[18]의 연구 결과인 3.03, 임상간호사를 대상으로 연구한 김윤정 등[19]의 2.50(4점 척도)보다 높게 나타났는데 이러한 특성은 업무 환경의 상이함과 연령의 증대에 따른 건강에 관한 관심과 지식이 증대되고 건강관리의 필요성을 느끼게 되면서 자연스럽게 실천도가 높아진 결과로 사료된다. 반면, 전체 성인을 대상으로 연구한 이태화[15]의 연구 결과인 2.69(4점척도)보다는 낮게 나타났는데 이는 치과위생사의 연령분포가 대부분 20-30대로 건강에 대한 자신을 가지는 시기이기 때문에 실천도가 부족하다고 생각된다.

건강증진행위 정도의 하부 영역별로는 자아실현

이 3.80으로 가장 높게 나타났는데 이는 김윤정 등 [19]의 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 대부분의 치과위생사들이 자신의 업무를 빠른 시일 내에 습득하려는 의지를 보이는 경향을 감안한다면 타당한 결과이다. 자아실현이 가장 높은 집단은 임상경력 7년 이상으로 이 시기가 연령의 증대에 따른 건강과 자가건강관리에 대한 관심이 증대되기 때문에 사료된다. 또한, 건강관리가 가장 낮은 집단은 1년 미만으로 건강에 대한 자신감이 충분한 시기에서 발생하는 현상으로 보여 진다. 건강증진행위 하부영역 중에서 건강관리 요인이 2.57로 가장 낮은 결과를 보였는데 이러한 건강관리에 대한 소홀한 생각이 건강을 해칠 수 있는 요인이 될 수 있음을 간과해서는 안 될 것이다.

주업무별 직무소진 정도를 살펴보면 상담업무가 2.70으로 가장 낮았으며, 예방처치업무 2.89, 진료보조업무 2.88, 행정업무 2.92의 순으로 조사되었다. 통상적으로 치과의료기관에 종사하는 치과위생사의 경우 진료보조, 예방처치, 상담 및 행정의 순으로 경력에 따라 그 업무의 진행이 이루어지는 것이 일반적임을 감안할 때 경력이 오래될수록 직무소진의 경향이 줄어드는 것을 알 수 있다. 그러나 행정업무의 경우는 치과위생사의 교육과정에서 의료기관 경영 및 행정에 대한 교육의 부재와 환자와의 치료비 등 금전적인 문제로 인한 대인관계 처리에 따른 직무소진이 증대되는 결과로 사료된다. 건강증진행위도 상담 업무자가 3.23으로 가장 높으며 행정업무 3.14, 예방처치업무 3.13, 진료보조업무 3.10의 순으로 조사되어 이 또한 연령의 증가에 따른 업무분장의 변화와 동일한 결과를 보였다. 행정업무자의 경우 건강증진행위정도가 비교적 높음에도 불구하고 직무소진 정도가 가장 높은 결과를 보였는데, 행정업무자는 치과경영의 핵심 인력으로 이러한 행정업무자의 직무소진의 증대 원인을 파악하고 이를 개선할 수 있는 프로그램 개발을 통해 치과의료기관에서 행정업무를 담당하는

치과위생사의 이직을 방지하기 위한 치과경영자의 각별한 관심과 배려가 필요하다고 사료된다.

월급여별 건강증진행위 정도에서는 200만원 이상이 3.14로 가장 높았으며 150-200만원 3.11, 150만원 이하 2.88로 조사되어 급여가 많은 경우 상대적으로 건강에 관한 관심이 증대되고 실천도도 자연스럽게 높아진 결과라 생각된다.

건강증진행위와 직무소진간의 상관관계에서 모든 건강증진행위요인들이 직무소진에 대해 음의 관계를 나타내 건강증진행위의 정도가 낮을수록 직무소진이 높은 것으로 나타났다. 직무소진에 영향을 미치는 건강증진행위 요인은 운동, 스트레스 관리, 지지적 대인관계, 영양관리 순으로 조사되어 건강증진행위 정도의 평균치에서 자아실현이 가장 높은 것과는 비교되는 결과를 보였다. Brief[20]는 인력관리에서 가장 큰 재정적 손실원인이 이직이며 특히 자질 있는 인력의 이직은 환자관리에 있어서 심각한 문제를 초래할 것이라고 하였다. 이에 병원경영자는 치과위생사의 이직의도의 한 원인이 되는 직무소진의 감소를 위해 노력하여야 하며 이를 위해 운동이 삶의 질을 향상시키는 효과가 있음을 인지하고 운동의 중요성에 대한 인식과 권장을 통해 구성원들의 규칙적이고 지속적인 운동실천을 할 수 있는 체계적이고 유기적인 관리시스템이 필요하다고 생각된다.

치과위생사의 스트레스에 관한 정도는 신명령 [21]의 연구에서 3.61로 조사되어 비교적 높은 결과를 보이고 있으나 본 연구의 스트레스 관리를 위한 건강증진행위 정도 3.06으로 보통 수준을 보이고 있다. 근무 중 직무스트레스는 모든 작업 상황에서 발생하는 필연적 요소이며, 특히 치과위생사들은 예방, 교육, 대인관계, 경영관리자로서의 치과의료기관 내의 역할확대에 따라 늘 새로운 지식과 빠른 정보습득을 요하므로 이에 따른 스트레스가 증대되고 있다. 하지만 어느 정도의 스트레스는 치과위생사의 역할 수행에 도움이 되고 개인의 성

장과 생산성 증대에 원동력이 되기도 하지만 스트레스가 지나치면 직무상의 생산성과 효율성이 저하되고 직업에 대한 불만이 증가된다[22]. 이에 경영자는 직무스트레스를 감소시키고 직무만족도를 향상시키기 위해 치과위생사의 치과의료기관 내의 역할을 분석하고 역할분담을 주장하여 업무를 효율적으로 할 수 있는 방안을 강구하도록 하는 조치가 필요하다고 사료된다. 지지적 대인관계형성을 위해서는 의사소통 기법 등에 대한 지속적인 교육의 실시로 원활한 대인관계를 가지는데 도움이 될 수 있도록 지원적 조직분위기가 조성되어야 할 것으로 여겨진다.

결과적으로, 치과위생사의 직무소진에 영향을 미치는 건강증진행위 요인은 운동, 스트레스관리, 지지적 대인관계, 영양관리로 나타난 결과를 볼 때, 병원 경영자는 운동이 삶의 질을 향상시키는 효과가 있음을 인지하고 운동의 중요성에 대한 인식과 권장을 통해 구성원들이 규칙적이고 지속적인 운동실천을 할 수 있는 방안과, 치과위생사의 역할을 분석하고 역할분담을 주장하여 업무를 효율적으로 할 수 있는 체계적이고 유기적인 관리시스템이 필요하다. 또한, 치과위생사들은 신체활동, 영양, 스트레스관리에 대한 실천을 촉진시키기 위한 전문적인 건강증진 프로그램 참여가 필요하다고 사료된다.

치과의료 기관의 경영관리 입장에서 치과위생사의 건강증진행위 정도와 직무소진 간의 상관성을 규명한 본 연구가 임상 치과위생사의 이직률 감소를 위한 인사관리 방안으로 소진 및 직무만족의 개념을 제안하는데 필요한 기초자료로 도움이 되리라 생각한다. 향후 다양한 조직에 종사하는 치과위생사를 대상으로 직무소진에 영향을 주는 설명력 높은 변인을 찾아내고 인과관계를 밝히는 연구가 필요하며, 또한 치과위생사와 함께 치과인력 구성원의 직무소진에 영향을 미치는 요인에 관한 비교연구가 수행되어야 할 것으로 사료된다.

V. 결론

부산, 울산 및 경남지역 소재 치과병의원에 근무하는 275명의 치과위생사를 대상으로 건강증진행위와 직무소진에 관한 상관관계를 조사한 본 연구에서 얻은 결론은 다음과 같다.

1. 치과위생사의 건강증진행위 정도는 자아실현 3.79, 지지적 대인관계 3.70, 영양관리 3.18 순이었고, 전체 건강증진행위 평균은 3.12로 조사되었다.

2. 건강증진행위 요인과 직무소진간의 상관관계에서는 모든 건강증진요인들이 음의 관계를 나타내 건강증진행위가 높을수록 직무소진 정도가 낮은 것으로 나타났다.

3. 건강증진행위의 하위영역 중 운동요인이 직무소진에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 스트레스관리, 지지적 대인관계, 영양관리 순으로 조사되었다.

본 연구 결과 부산, 울산 및 경남지역의 치과병의원에 근무하는 치과위생사들의 직무소진에 영향을 미치는 건강증진행위 변인은 운동요인, 스트레스관리요인, 지지적 대인관계요인, 영양관리요인으로 나타난 결과를 볼 때, 병원 경영자는 운동이 삶의 질을 향상시키는 효과가 있음을 인지하고 운동의 중요성에 대한 인식과 권장을 통해 구성원들이 규칙적이고 지속적인 운동실천을 할 수 있는 방안과, 치과위생사의 역할을 분석하고 역할분담을 주장하여 업무를 효율적으로 할 수 있는 체계적이고 유기적인 관리시스템이 필요하다. 또한, 치과위생사들은 신체활동, 영양, 스트레스관리에 대한 실천을 촉진시키기 위한 전문적인 건강증진 프로그램 참여가 필요하다고 사료된다.

참고문헌

1. 의료경영학회(2010), 병원경영개론, 서원미디어, pp.134-143.

2. 정기선, 김영배(2010), 신병원인사관리론, 현문사, pp.6-19.
3. Mary A Ryan(1976), Prossional survival, Supervisor Nurse(Feb), p.16.
4. Maslach C, Jackson S(1981), The Measurement of Experienced Burnout, J Occupational Behavior Vol.2:99-113.
5. 김영훈(2010), 병원인적자원관리, 수문사, pp.90-92.
6. B.H. Brubaker(1983), Health promotion: a linguistic analysis, ANS Av Nurs Sci, Vol.5(3):1-14.
7. N. J. Pender(1982), Health promotion in nursing practice, Norwaik, CT, Appleton and lange, pp.76-79.
8. 김명자(1990), 건강증진과 간호학, 신광출판사, pp.5-40.
9. 송윤신(1995), 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문, pp.10-44.
10. 강부월(2003), 임상치과위생사의 직무만족 인과요인에 관한 연구, 동남보건대학 논문집, Vol.21(1);115-121.
11. 윤미숙, 이경희, 최미숙(2006), 치과위생사의 이직의도와 직무만족에 관한 연구, 치위생과학회지, Vol.6(3);147-152.
12. 강옥희(2004), 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구, 연세대학교 석사학위 논문, pp.12-56.
13. 김연선, 윤희숙(2008), 치과위생사의 소진과 조직유효성에 관한 연구, 치위생과학회지, Vol.8(4); 291-297.
14. 정정옥, 송귀숙(2008), 치과의원에 근무하는 치과위생사의 직무 스트레스와 직무만족에 관한 연구, 치위생과학회지, Vol.8(4);305-312.
15. 이태화(1990), 건강증진행위에 영향을 미치는 변이분석, 연세대학교 석사학위 논문, pp.8-60.
16. 임종철(1990), 교사배경 및 학교상황변인과 교사소진경험 간의 관계, 동국대학교 박사학위 논문, pp.42-82.
17. 류은순, 이송미, 허계영(1995), 임상영양사의 업무수행 현황에 관한 연구, 대한영양사협회지, Vol.1(1);10-20.
18. 신명숙, 문희정, 이종태(2008), 치위생과 재학생들의 건강증진행위에 관한 연구-경기지역 치위생과를 중심으로, 치위생과학회지, Vol.8(2);73-80.
19. 김윤정, 이경희(1999), 간호사의 건강증진행위에 관한 관련요인분석, 대한보건협회학술지, Vol.25(2);51-64.
20. Brief AP(1976), Turnover among Hospital Nurses, A Suggested Model Journal of Nursing Administration, Vol.6(10);55-58.
21. 신명령(2002), 치과위생사의 직무스트레스와 직무성과의 관계 연구, 동남보건대학 논문집, Vol.20(1)101-108.
22. White. C. H., Mcguire. M. C.(1973), Job satisfaction and dissatisfaction, Nursing Research, Vol.22(1);26-33.

접수일자 2011년 8월 6일
 심사일자 2011년 8월 30일
 게재확정일자 2011년 9월 9일