

멘토의 역할기능과 인성특성이 초임 치과위생사의 역할 스트레스와 조직유효성에 미치는 영향

윤현경 · 김한곤¹

안동과학대학교 치위생과 · ¹영남대학교 사회학과

Effect of role function and personality characteristics of mentor on role stress and organization effectiveness of newly appointed dental hygienists

Hyun-Kyung Yun · Han-Gon Kim¹

Department of Dental Hygiene, Andong Science College · ¹Department of Sociology, Yeungnam University

Received : 5 February, 2014
Revised : 2 April, 2014
Accepted : 3 April, 2014

Corresponding Author

Han-Gon Kim

Department of Sociology
Yeungnam University, 280, Daehakro
Gyeongson, 712-749, Korea.
Tel : + 82-53-810-2255
+ 82-10-8593-2898
Fax : + 82-53-810-4611
E-mail : hgkim@yu.ac.kr

ABSTRACT

Objectives : The purpose of this study is to examine the role function and personality characteristics of mentors on the role stress and organization effectiveness of newly-appointed dental hygienists.

Methods : The data were analyzed by the frequency analysis, reliability analysis, validity analysis, and structured equation model(SEM) using AMOS 18.0. The subjects were 214 newly appointed dental hygienists in the hospitals and clinics in Daegu and Gyeongsangbuk-do Province from January to May, 2013.

Results : The hypothesis model proved to be appropriate for high validity. A significant results were observed in sociopsychological function and role ambiguity, personality characteristics and role ambiguity, role ambiguity and role conflict, role ambiguity and job satisfaction, role ambiguity and organization commitment, role ambiguity and turnover intention, and career function and organization commitment.

Conclusions : It is important to help manage the job-related role stress of newly appointed dental hygienist and increase organizational effectiveness by developing and applying the 'standardized role functions of mentor' which can increase the adaptability of newly appointed dental hygienists.

Key Words : organization effectiveness, personality characteristics, role function of mentor, role stress

색인 : 멘토의 역할기능, 역할스트레스, 인성특성, 조직유효성

서론

전국보건의료노동조합에 따르면 치과위생사의 평균 근속 연수는 5.7년으로 간호사 6.4년, 영양사 7.6년, 의료기사 9.1년, 보조원 11.3년, 간호조무사 13.7년, 사무 행정 38.5년 등에

비해 매우 짧은 것으로 조사되었다¹⁾. 이 조사 결과는 국립대와 사립대 병원, 민간 중소 병원 등 근무 조건이 의원급보다 우수한 편에 속하는 기관을 대상으로 한 것을 감안해 볼 때 의원급에 근무하는 치과위생사의 근속 기간은 더 짧을 것으로 추측되고 있다.

Copyright©2014 by Journal of Korean Society of Dental Hygiene

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in medium, provided the original work is properly cited.

▶ 본 논문은 윤현경의 영남대학교 박사학위 청구논문을 재구성하여 작성하였음.

치과 의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인적 자원의 관리이며, 효율적인 인적 자원관리는 양질의 의료 서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상에 큰 영향을 미치게 된다. 아울러 오늘날 치과병원 내 전문분야의 세분화는 새로운 지식습득과 여러 직종들 간의 팀워크, 과도한 업무량 등으로 치과위생사의 업무 부담이 높아지고 기대 역시 사회적으로 높아지고 있다. 따라서 구강 진료 대상자에게 양질의 구강 진료를 제공하는 분업 구강 진료에서 치과위생사에 대한 인력 관리는 매우 중요한 의미를 갖는다²⁾. 특히, 현장 경험이 부족한 초임 치과위생사들에게는 다양한 임상 능력이 부족하기 때문에 초임 치과위생사의 스트레스를 감소시키고, 업무역량을 향상시킬 수 있는 방법으로 초임 치과위생사를 지원하는 입문교육인 멘토링이 요구된다. 치과임상 현장은 연차별로 선후배 관계가 확실하며 대부분 선배는 후배를 지도하고 후배는 선배의 지도를 따르고 배우는 환경이다. 따라서 선배의 역량에 따라 후배의 변화정도가 달라지고 후배의 조직적응도도 달라질 수 있다.

이에 멘토링(mentoring)은 상이한 수준의 전문기술을 가지고 있는 두 명의 상호작용관계를 의미한다. 멘토는 연장자이면서 경험이 많고 조직의 신입들에게 역할 모형으로서 초임에게 직접 지도 및 조언을 해줌으로써 직무만족, 조직몰입 등과 같이 매우 효과적으로 작용할 수 있을 것이다³⁾. 또한 멘토가 멘티에게 경력개발과 사회·심리적인 도움을 제공함으로써 직무관련 스트레스에 대처하도록 할 뿐만 아니라 직원들의 이직률 억제 및 조직유효성에 긍정적 영향을 끼친다. 서비스 산업이 발달한 미국의 경우 멘토링 시스템이 매우 보편화 되어있다. 실제로 멘토링을 도입한 기업의 경우 조직의 인적자원관리부분에 있어서 탁월한 효과가 있었으며, 지난 2003년 미국의 'Fortune'지가 선정한 500대 기업 중 96%의 임원들이 멘토링의 중요성을 강조하였다⁴⁾.

이렇듯 인적자원관리에서 멘토링 시스템 도입은 탁월한 효과가 있음은 물론 아주 중요하게 강조되고 있다. 하지만 치과위생사의 멘토링 시스템에 대한 도입과 관심은 저조하며 연구도 전무한 상태이다. 다만 인적관리에 대한 연구로 권⁵⁾, 김 등⁶⁾, 고⁷⁾의 연구와 치과위생사의 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등에 관한 연구 및 신입 치과위생사를 중심으로 한 강⁸⁾, 정⁹⁾의 연구가 있지만 구체적으로 멘토링 관련 문헌은 찾아보기가 어렵다. 또한 대부분의 초임 치과위생사들은 재학기간 동안 몇 번의 교육실습을 통해서 임상생활을 경험했다고는 하지만, 그것만으로는 자신의 과업 수행과 조직 적응에 필요한 능력을 충분히 갖추었다고 보기는 어려운 것이다. 근무 중에 초임 치과위생사는 여러 가지 어려움에 직면하게 되고, 능력의 한계를 느끼는 순간 치과위생사로서의 준비가 부족하여 좌절감을 겪는 경우도 많다. 이러한 결과로 임상에 불만을 가지게 되고 혼란과

불안감 속에서 방향 감각을 상실하여 조직의 구성원으로서 제대로 적응하지 못하게 되며 긍정적인 사회활동에 부작용을 초래하게 될 수도 있다. 이러한 점을 감안해보면 임상활동의 적응을 도와줄 수 있는 적절한 적응 대책이 요구되고 있다.

따라서 치과 병원에서 효율적인 인적자원관리를 위한 멘토링 시스템 도입은 시급한 문제이므로, 올바른 멘토링 시스템을 위해 초임 치과위생사를 지원하였을 때 적합한 멘토의 역할기능 파악과 더불어 멘토의 인성특성이 초임 치과위생사의 역할스트레스와 조직유효성과의 어떤 관계가 있는지 알아보고자 한다.

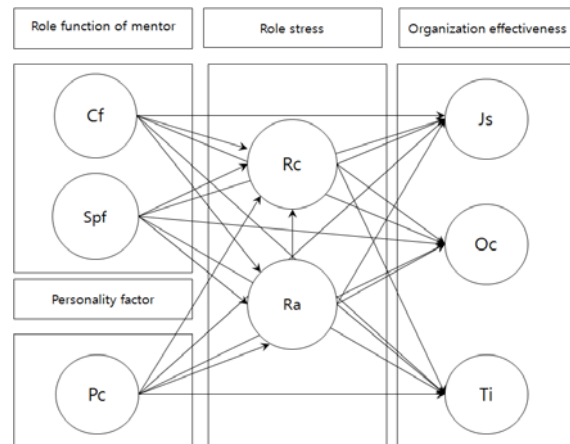
연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2013년 1월부터 5월까지 대구·경북 지역, 병·의원급 기관에 근무하는 초임 치과위생사 220명을 대상으로 자기기입식 방법을 이용하여 설문조사를 실시하였다. 이 중 자료처리에 부적절한 6명의 설문지를 분석대상에서 제외한 후 214명을 최종 분석 대상으로 사용하였다.

2. 연구모형

본 연구의 목적은 초임 치과위생사의 입문교육에서 멘토의 역할기능과 인성특성이 초임 치과위생사의 역할스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보는 것이다. 따라서 연구모형은 멘토 역할기능과 인성특성, 초임 치과위생사의 역할스트레스 및 조직유효성간의 관계를 분석하고자 이를 위해 (Fig. 1)과 같이 설정하였다.



Cf: Career function, Spf: Social psychological function, Pc: Personality characteristics, Rc: Role conflict, Ra: Role ambiguity, Js: Job satisfaction, Oc: Organization commitment, Ti: Turnover intention

Fig. 1. Research model

3. 연구도구

멘토의 역할기능을 측정하기 위해 본 연구에서는 이¹⁰⁾, 김과 이¹¹⁾의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 경력기능(16문항), 사회 심리적 기능(10문항) 2개요인 26문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 멘토의 역할 기능이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 경력기능 Cronbach's α 는 0.943, 사회심리적 기능 Cronbach's α 는 0.932로 나타났다.

멘토의 인성요인을 측정하기 위해 본 연구에서는 MacGree와 Costa¹²⁾의 연구에서 사용된 도구를 사용하였다. 본 도구는 개방성, 외향성, 지각성, 수용성 4개요인 25문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 멘토의 인성이 긍정적인 것을 의미한다. 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 0.949로 나타났다.

역할스트레스를 측정하기 위한 국내에서 연구된 논문의 설문 내용을 기초로 하여 허¹³⁾의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 역할갈등(7문항), 역할모호성(6문항) 2개요인 13문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 역할스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 역할갈등 Cronbach's α 는 0.841, 역할모호성 Cronbach's α 는 0.777로 나타났다.

조직유효성을 측정하기 위하여 본 연구에서는 김¹⁴⁾의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 조직몰입(8문항), 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 0.781로 나타났다.

4. 자료분석

수집된 자료는 먼저 연구대상자의 특성을 파악하기 위해서 빈도분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 에 의한 신뢰성을 검증하였다. 측정도구의 타당도를 평가하기 위해서는 확인적 요인분석과 측정모델 분석을 실시하였고, 요인분석과 회귀분석을 결합한 형태인 AMOS를 이용한 구조 방정식 모형 분석을 적용하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 특성

연구대상자의 특성은 성별은 여자가 99.1%, 임상경력은 2

Table 1. Characteristics of subjects

Type	Details	N	%
Gender	Male	2	0.9
	Female	212	99.1
Clinical Career	Less than 1 year	69	32.2
	More than 1 year and less than 2 years	62	29.0
	More than 2 years and less than 3 years	83	38.8
Education Background	College diploma	194	90.7
	University diploma	16	7.5
	Master's degree	4	1.9
Type of Work	General university hospital	5	2.3
	Dental hospital	128	59.8
	Clinic	80	37.4
	Oral health center of public health center	1	0.5
Mentoring Period	Less than 1 year	111	51.9
	Less than 2 years	61	28.5
	Less than 3 years	42	19.6
Post of Mentor	General dental hygienists	108	50.5
	Team head	46	21.5
	Director	52	24.3
	Manager, General manager	4	1.9
	Others	4	1.9
Total		214	100.0

Table 2. Results of the confirmatory factor analysis

	Sub-variables	Type	No. of Questions	χ^2	df	p	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
Role function of mentor	Career function	Initial	16	663,803	104	.000	.056	.662	.558	.768	.738	.770	.158
		Final	6	19,999	9	.018	.016	.972	.934	.985	.973	.985	.075
	Social psychological function	Initial	11	218,051	44	.000	.049	.841	.761	.893	.871	.894	.136
		Final	6	16,104	9	.065	.015	.975	.942	.925	.854	.930	.061
Personality factor	Personality characteristics	Initial	25	1367,302	275	.000	.061	.580	.503	.697	.650	.700	.136
		Final	5	9,026	5	.108	.012	.983	.950	.993	.984	.993	.061
Role stress	Role conflict	Initial	7	74,639	14	.000	.038	.902	.803	.885	.864	.887	.142
		Final	4	2,398	2	.301	.011	.995	.973	.998	.990	.998	.030
	Role ambiguity	Initial	6	17,358	9	.043	.016	.975	.941	.971	.942	.971	.066
		Final	5	10,713	5	.057	.014	.981	.942	.976	.958	.977	.073
Job satisfaction	Initial	14	327,440	77	.000	.045	.822	.758	.792	.747	.795	.123	
	Final	5	5,291	5	.381	.014	.990	.970	.999	.983	.999	.016	
Organization effectiveness	Organization committment	Initial	9	79,312	27	.000	.026	.925	.874	.935	.905	.936	.095
		Final	5	12,079	5	.034	.016	.978	.933	.980	.968	.981	.081
	Turnover intention	Initial	12	62,341	9	.000	.054	.906	.780	.846	.827	.849	.166
		Final	5	6,904	5	.228	.021	.987	.960	.992	.972	.992	.042

년 이상-3년 미만인 38.8%, 1년 미만이 32.2%의 순으로 나타났다. 학력은 전문대 졸업이 90.7%로 가장 많았으며, 근무유형은 치과병원이 59.8%, 의원급이 37.4%순이었으며, 멘토링 기간은 1년 미만이 51.9%였으며, 2년 미만은 28.5% 순이었으며, 멘토의 직위는 일반치과위생사가 50.5%로 가장 높게 나타났다(Table 1).

2. 확인적 요인 분석

제시된 연구모형의 전반적 적합도 평가 지표인 χ^2 , GFI, AGFI, RMSEA, NFI를 사용하여 경력 구조모형(overallmode)을 검증한 결과 경력기능은 $\chi^2=663,803$, $df=104$, $p=.000$, $GFI=.662$, $AGFI=.558$, $RMR=.056$, $NFI=.738$ 로 최적모형으로 판단하기에는 무리가 있음을 확인하였다. 따라서 모형의 적합도 지수를 개선하여 좀 더 적합한 모형을 구축하기 위해서 수정지수(Modification Indices)를 이용하였다.

경력기능의 전체적인 구조모형을 검증한 결과, $\chi^2=19,999$, $df=9$, $p=.018$, $RMR=.016$, $GFI=.972$, $AGFI=.934$, $CFI=.985$, $NFI=.973$, $IFI=.985$, $RMSEA=.075$ 등의 적합지수를 얻었다.

이 모델은 구조방정식에서 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교할 때, 매우 타당성을 갖춘 모델이라 할 수 있다.

주어진 모형이 전체 자료를 얼마나 잘 설명하는지를 나타내는 지표인 적합도 지수(GFI)와 조정된 적합도 지수(AGFI)는 .90을 넘는 경우 매우 우수한 모형으로 판단된다. AGFI가 .934으로서 .90이상이고 GFI는 .972로서 모형의 적합성은 우수한 편으로 볼 수 있다. 연구모형과 수정모형의 비교에 자주 사용되는 표준적합지수(NFI)은 .90보다 크면 적합한 모형을 의미하는데 .973로 나타났으며, 설정된 모형에서 설명되지 않은 변량과 공변량의 정도를 나타내는 원소간 평균차이(RMR)는 .016로 나타나 권장수준인 .05 이하를 충족시켜 본 연구의 수정모형은 수용할만한 좋은 모형이라고 판단 내릴 수 있다. 경력기능에서 뿐만 아니라 사회심리기능, 인성특성기능, 역할스트레스, 조직유효성에서도 수정모형은 모형의 적합성에서 매우 우수한 편으로 볼 수 있다(Table 2).

3. 측정모델 분석

측정모델 적합도는 $\chi^2=124,940$, $p=.127$, $RMR=.027$, $GFI=.942$, $AGFI=.909$, $CFI=.988$, $NFI=.921$, $IFI=.988$, $RMSEA=.027$ 등의 적합지수를 얻었다. 이 모델은 구조방정식에서 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교할 때, 매우 타당성을 갖춘 모델이라 할 수 있다(Table 3).

Table 3. Suitability of measurement model

	NP AR	χ^2	DF	P	CMIN/DF	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI
Initial	41	1226,981	751	.000	1,634	.054	.035	.789	.758	.777	.900	.895
Final	18	124,940	108	.127	1,157	.027	.027	.942	.909	.921	.988	.988

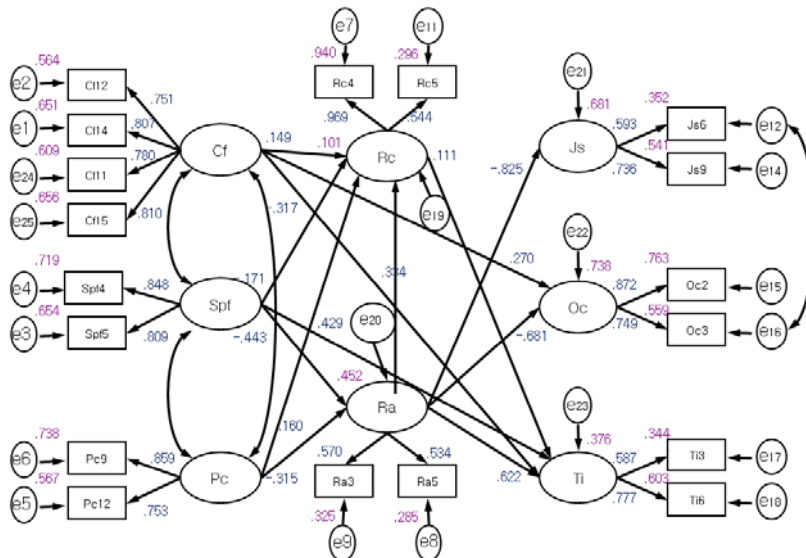
Table 4. Standardized factor loading value of the measurements

			Estimate
Career function16	<---	Career function	.769
Career function14	<---	Career function	.789
Career function12	<---	Career function	.761
Social psychological function5	<---	Social psychological function	.805
Social psychological function4	<---	Social psychological function	.849
Personality characteristics12	<---	Personality characteristics	.759
Personality characteristics9	<---	Personality characteristics	.852
Role conflict4	<---	Role conflict	.665
Role conflict5	<---	Role conflict	.794
Role ambiguity5	<---	Role ambiguity	.611
Role ambiguity3	<---	Role ambiguity	.613
Organization committment2	<---	Organization committment	.849
Organization committment3	<---	Organization committment	.768
Turnover intention6	<---	Turnover intention	.804
Turnover intention3	<---	Turnover intention	.562
Career function11	<---	Career function	.779
Job satisfaction6	<---	Job satisfaction	.606
Job satisfaction9	<---	Job satisfaction	.729

4. 표준화된 요인 적재치

표준화된 요인 적재치로 인과계수(estimate)의 절대치의 대 소나 부호를 보면서 인과관계를 파악하는데 최대 1값을 가진다. 인과계수의 값의 크기는 중요성의 정도를 말하는 것이므로

그 값이 클수록 중요성도 크다는 것이다. 측정모델의 표준화된 적재치의 측정값은 다음과 같다. 경력 16는 0.769, 경력 14는 0.789, 경력 12는 0.761로 나타났고 사회심리 5, 0.805, 사회심리 4, 0.849로 나타났다. 자세한 사항은 아래의 <Table 4>와 같다.



Cf: Career function, Spf: Social psychological function, Pc: Personality characteristics, Rc: Role conflict, Ra: Role ambiguity, Js: Job satisfaction, Oc: Organization commitment, Ti: Turnover intention

Fig. 2. Structured equation model

Table 5. Suitability of the proposed model

NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI
18	128.630	118	.237	1.090	.020	.021	.939	.911	.920	.993	.993

5. 제안모델의 검증

최종적으로 가설검정을 확인하였다. 수용 가능한 적합도 값을 도출하기 위해서 모델 수정 작업을 하였다. 하지만 여기서는 문항제거를 실시하지 않았다. 수정지수(M.I.)값을 이용하여 오차항 간의 공분산을 설정하였다. e12와 e16과의 공분산 설정으로 최종 제안모델을 검증한 결과는 다음과 같다(Fig. 2).

6. 제안모델의 적합성

제안모델의 전체적인 구조모형을 검증한 결과, $\chi^2=128.630$, $p=.237$, $RMR=.021$, $GFI=.939$, $AGFI=.911$, $CFI=.993$, $NFI=.920$, $IFI=.993$, $RMSEA=.020$ 등의 적합지수를 얻었다. 이 모델은 구조방정식에서 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교할 때, 매우 타당성을 갖춘 모델이라 할 수 있다(Table 5).

7. 제안모델의 SMC

SMC(Squared Multiple Correlations)값은 다음과 같다. 잠재변수에 대한 측정변수의 설명력을 보여준다. 자세한 사항은 <Table 6>과 같다.

Table 6. SMC of the proposed model

	Estimate
Role ambiguity	.452
Role ambiguity3	.325
Role ambiguity5	.285
Role conflict	.101
Role conflict5	.296
Role conflict4	.940
Turnover intention	.376
Turnover intention6	.603
Turnover intention3	.344
Organization committment	.738
Organization committment3	.559
Organization committment2	.763
Job satisfaction	.681
Job satisfaction9	.541
Job satisfaction6	.352
Career function15	.656
Career function11	.609
Career function12	.564
Career function14	.651
Career function9	.738
Career function12	.567
Social psychological function4	.719
Social psychological function5	.654

8. 구조방정식 모형에 따른 가설검정 결과

사회심리기능과 역할모호성, 인성특성과 역할모호성, 역할모호성과 역할갈등, 역할모호성과 직무만족, 역할모호성과 조직몰입, 역할모호성과 이직의도, 경력기능과 조직몰입에서 유의미한 결과가 나타났다(Table 7).

총괄 및 고안

본 연구는 멘토의 역할기능과 인성특성이 초임 치과위생사의 역할스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 경험적으로 규명한 것으로 구조모형방정식을 이용하여 다음과 같은 연구 결과를 도출하였다.

첫째, 사회심리기능과 역할모호성, 인성특성과 역할모호성, 경력기능과 조직몰입에서 유의미한 결과가 나타났다. 이러한 멘토의 역할기능은 멘티의 조직유효성에 유용하다고 말할 수 있으며 이는 Noe¹⁵⁾, Scandura¹⁶⁾, Chao 등¹⁷⁾의 선행 연구 결과와도 일치하고 있다. 즉 멘토의 역할기능은 멘티의 조직유효성을 높여준다고 설명할 수 있다. 특히 멘토의 인성특성 요인과 멘티의 조직몰입은 정(+)의 관계를 보이고 있고 이는 통계적으로도 유의미한 결과를 나타나고 있다.

Watson 등¹⁸⁾의 연구 결과는 본 연구 결과에서와 같이 멘티의 인성특성 요인이 역할모호성과 부(-)의 관계를 보이고 있다. 경력기능과 조직몰입에 정(+)의 관계를 보여 송¹⁹⁾의 멘티의 개인특성 중 성취욕구와 경력개발 욕구가 강할수록 멘토링 정도와 정(+)의 관계를 가지며 멘토의 역할기능의 정도에 따른 조직유효성의 관계에서 멘토의 역할기능의 정도가 강할수록 직무만족, 조직몰입, 역할모호성은 높아지고, 이직의도는 낮아진 연구결과와 일치한다.

둘째, 역할모호성과 직무만족, 역할모호성과 조직몰입, 역할모호성과 이직의도는 부(-)의 영향이 나타났다. 이는 역할갈등, 역할모호성, 직무만족에 대한 선행연구에서는 이²⁰⁾의 보육교사에 대한 연구에서 역할갈등과 직무만족은 부(-)의 관계를, 김²¹⁾의 연구결과에서는 사회복지사의 역할모호성과 직무만족은 부(-)의 관계를, 김²²⁾은 간호사의 역할갈등과 직무만족에서는 부(-)의 관계를 나타낸 선행연구 연구결과와 일치한다. 이에 본 연구에서도 역할갈등과 직무만족과의 관계는 부의 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구결과와 동일한 결과가 나타났다. 고⁷⁾의 연구에서는 직무만족과 이직의

도 간의 계수가 유의하게 나타났고, 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향력을 가지며 직무만족과 스트레스보다 더 높은 영향력을 끼치는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 직무만족에 직접효과를 보이며 이직의도에는 직접효과와 간접효과를 보이는 것으로 나타났다. 직무만족은 이직의도에 직접효과를 보이는 것으로 나타났는데 최 등²³⁾의 스트레스가 높을수록 이직의도가 높다고 보고한 내용과 일치한다. 또한, 최 등²⁴⁾의 연구결과와도 일치한다. 스트레스의 강도가 커지

게 되거나 그 상태가 오래 지속되면 직무에 대한 의욕이 감퇴될 뿐만 아니라 직업에 대한 부정적인 견해가 생기게 되어 이직에 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 이직의도를 낮추기 위해서는 역할스트레스를 감소시키는 방안이 마련되어야 한다.

고⁷⁾에 의하면 근무환경요인이 이직의도에 가장 큰 영향을 미친다고 되어 있으며, 대인관계 요인 중 특히 상급자와의 관계가 이직을 결심하는 가장 큰 변수라는 연구결과는 본

Table 7. Results of the hypothesis verification based on the structured equation model

			Estimate*	Estimate	S.E.	C.R.	P
Role ambiguity	<--	Social psychological function	-.443	-.207	.054	-3.861	***
Role ambiguity	<--	Personality characteristics	-.315	-.178	.060	-2.951	.003
Role conflict	<--	Social psychological function	-.171	-.191	.199	-.959	.337
Role conflict	<--	Career function	.149	.176	.198	.889	.374
Role conflict	<--	Role ambiguity	.334	.799	.320	2.493	.013
Role conflict	<--	Personality characteristics	.160	.216	.157	1.378	.168
Turnover intention	<--	Role conflict	.111	.065	.057	1.131	.258
Job satisfaction	<--	Role ambiguity	-.825	-1.209	.231	-5.241	***
Organization committment	<--	Role ambiguity	-.681	-1.247	.230	-5.426	***
Turnover intention	<--	Role ambiguity	.622	.869	.262	3.315	***
Organization committment	<--	Career function	.270	.244	.078	3.127	.002
Turnover intention	<--	Career function	-.317	-.218	.130	-1.684	.092
Turnover intention	<--	Social psychological function	.429	.280	.140	2.001	.045
Career function14	<--	Career function	.807	1.000			***
Career function12	<--	Career function	.751	.874	.074	11.730	***
Social psychological function5	<--	Social psychological function	.809	1.000			***
Social psychological function4	<--	Social psychological function	.848	.857	.070	12.236	***
Personality characteristics12	<--	Personality characteristics	.753	1.000			***
Personality characteristics9	<--	Personality characteristics	.859	1.091	.123	8.848	***
Role conflict4	<--	Role conflict	.969	1.000			***
Role ambiguity5	<--	Role ambiguity	.534	1.000			***
Role ambiguity3	<--	Role ambiguity	.570	1.059	.181	5.866	***
Role conflict5	<--	Role conflict	.544	.542	.204	2.662	.008
Job satisfaction6	<--	Job satisfaction	.593	1.000			***
Job satisfaction9	<--	Job satisfaction	.736	1.222	.193	6.333	***
Organization committment2	<--	Organization committment	.874	1.000			***
Organization committment3	<--	Organization committment	.748	.739	.068	10.825	***
Turnover intention3	<--	Turnover intention	.587	1.000			***
Turnover intention6	<--	Turnover intention	.777	1.386	.291	4.758	***
Career function11	<--	Career function	.780	.882	.072	12.308	***
Career function15	<--	Career function	.810	.837	.065	12.884	***

* Standardized loading value Estimate of the proposed model

연구결과에서 인성특성이 조직몰입에 영향을 미친다는 연구결과와 유사하다는 것을 알 수 있다²⁵⁾. 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 심리사회적 기능을 높여야한다는 김²⁶⁾의 연구결과는 본 연구와 일치하는 것으로 밝혀졌다. 그러므로 멘토링의 상황에서 심리사회적 기능의 수용, 상담, 우정의 역할을 더욱 강조하거나 멘토에 따라서 차별화된 멘토링을 하는 것을 고려해 볼 수 있다. 초임 치과위생사를 위해 인력관리 차원의 조직몰입 향상 프로그램을 개발하여 멘토링에 활용한다면 매우 효과적일 것이다.

조직몰입은 개인이 조직에 대하여 갖는 하나의 태도로 구성원들이 조직의 가치나 목표를 수용하려는 강한 신념을 의미하며 구성원으로 남아있으려는 의욕, 조직에 대한 애착심의 정도를 의미한다²⁷⁾. 치과위생사의 조직몰입을 강화시키는 것은 치과위생사가 조직에 대하여 애착심이나 충성심을 갖고 직장의 문제를 자신의 문제처럼 인식하여 환자만족을 통해 치과 의료기관의 목표 달성과 성과를 극대화시킬 뿐만 아니라 치과위생사의 이직의도를 감소시키는 중요한 요인이 된다는 점에서 매우 의미가 크다²⁵⁾. 조직몰입을 통한 이직의도를 낮추기 위한 방안으로서 치과위생사의 존재가치를 인정해 줌으로써 직업에 대한 자긍심을 가질 수 있도록 조직몰입 정도를 높이는 대책이 필요하다. 직장 내 이러한 대인관계 스트레스를 완화하기 위해서는 수직관계가 아닌 수평적인 관계에서 전문직 종사자로서의 자부심을 가지고 업무를 수행할 수 있도록 상호 존중해주는 병원 분위기를 조성해야 할 것이다. 또한 사회심리학적 기능은 역할갈등에 영향을 주기 때문에 멘토의 역할기능을 잘 활용하는 것이 매우 중요하다고 하겠다.

본 연구의 한계점은 대구·경북 지역의 초임 치과위생사를 대상으로 이루어져 본 연구의 결과를 일반화하기에는 다소 한계가 있다. 하지만 선행연구들에서는 단순변인간의 상관관계를 조사하였으나 본 연구는 조직유효성에 대한 요인을 총체적으로 분석한 연구라는 점에서 의의를 두고, 초임 치과위생사의 직무환경의 적응도를 높일 수 있는 표준화된 멘토링 시스템이 전문적으로 이루어져야 할 것이다.

결론

본 연구는 2013년 1월부터 5월까지 대구·경북 지역, 병·의원급 기관에 근무하는 초임 치과위생사 214명을 대상으로 멘토의 역할기능과 인성특성이 초임 치과위생사의 역할스트레스와 조직유효성에 미치는 영향을 경험적으로 연구한 것으로 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 전체적인 확인적 요인분석 구조모형을 검증한 결과, 적합도 지수 AGFI는 .90이상이고 GFI는 역시 .90으로 모형의 적합성은 우수한 편으로 볼 수 있다. 연구모형과 수정모형의 비교에 자주 사용되는 표준적합지수(NFI)는 .90보다 크면 적합한 모형을 의미하며, 설정된 모형에서 설명되지 않은 변량과 공변량의 정도를 나타내는 원소간 평균차이(RMR)도 권장수준인 .05 이하를 충족시켜 본 연구의 수정모형은 수용할만한 좋은 모형이라고 판단 내릴 수 있다. 둘째, 제시된 연구모형의 전반적 적합도 평가 지표인 χ^2 , CMIN/DF, GFI, AGFI, RMSEA, NFI를 사용하여 경력 구조모형(overallmode)을 검증한 결과 $\chi^2=1226.981$, $p=.000$, CFI=.895, AGFI=.758, NFI=.777로 최적모형으로 판단하기에는 무리가 있음을 확인하였다. 이를 수정하여 전체적인 구조모형을 검증한 결과 $\chi^2=124.940$, $p=.127$, RMR=.027, GFI=.942, AGFI=.909, CFI=.988, NFI=.921, IFI=.988, RMSEA=.027등의 적합지수를 얻었다.

셋째 제안모형의 전체적인 구조모형을 검증한 결과 $\chi^2=128.630$, $p=.237$, RMR=.021, GFI=.939, AGFI=.911, CFI=.993, NFI=.920, IFI=.993, RMSEA=.020등의 적합지수를 얻었다. 이 모델은 구조방정식에서 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교할 때, 매우 타당성을 갖춘 모델이라 할 수 있다.

넷째, 사회심리기능과 역할모호성, 인성특성과 역할모호성, 역할모호성과 역할갈등, 역할모호성과 직무만족, 역할모호성과 조직몰입, 역할모호성과 이직의도, 경력기능과 조직몰입에서 통계적으로 유의미한 결과가 나타났다.

이상의 결과에서 멘토의 역할기능과 인성특성이 초임 치과위생사의 역할스트레스와 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무불안이 가장 높은 초임 치과위생사의 이직률을 줄이고 조직몰입과 직무만족을 높이기 위한 멘토링 시스템 개발이 필요함을 제안한다.

References

1. Korean Dental Association[internet]. 2010-08-30(1886), [cited 2013 Dec 05]. Available from: <http://club.kda.or.kr/kda/modules/kdanews/news/newsview2.aspx?newsID=63702>.
2. Lee SS, Kwon HJ. A study on dental hygienists' job stress and their reactions upon them. *Chung-Ang J Nurs* 1998; 2(1): 121-41.
3. Yoo YC, Kim HJ, Kim CS. Effects of Mentoring Function on Career Development and Organizational Effectiveness in Private Security Service Organization. *J Korea contents Association* 2011; 11(6): 326-36. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.6.326>.

4. Choi BK, Mentoring, the essence of the great company, Seoul: New Proposition; 2004: 37-41.
5. Gwon MY, Study on the factors that affect the intent of changing occupation of Dental Hygienists, *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 2007; 7(4): 395-403.
6. Kim HY, Choi JO, Seong MG, The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists on the organizational commitment and turnover intention, *J Korean Soc Dent Hyg* 2012; 12(1): 213-23.
7. Go KH, One bottle of network dentist, members of the dental hygienist job stress and job satisfaction, impact on employee turnover[Master's thesis], Jinju: Univ. of Gyeongsang, 2013.
8. Kang YJ, Analysis on the recognition of occupational work training in new dental hygienists, *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 2007; 7(4): 365-79.
9. Jeong HM, Influence of new dental hygienists' job factors and job satisfaction on turnover intention[Master's thesis], Seoul: Univ. of Kyunghee, 2011.
10. Lee MK, A study of mentoring function's mediate effects in the relations with mentor's competency and organizational commitment, *J Voca Edu & Tra* 2008; 11(1): 169-90.
11. Kim HE, Lee JK, The role of mentorship in socializing new employees, *Korean Acad Soc Bus Admi* 1993; 22(2): 269-94.
12. MacGree RR, Costa PR, Updating norman's adequate taxonomy: intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires, *J Pers and Soc Psy* 1985; 49(3): 710-21, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.710>.
13. Heo SE, The effect of job stress on burn-out and intention to change a job for dental hygienists[Master's thesis], Gimhae: Univ. of Inje, 2010.
14. Kim SJ, The effect of self-efficacy of dental hygienists and nurse's aides on the job satisfaction, organizational commitment and turnover intention[Master's thesis], Seoul: Univ. of Kyunghee, 2007.
15. Noe RA, Women and mentoring: a review and research agenda, *Acad Mana Rev* 1988; 13: 65-78, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1988.4306784>.
16. Scandura TA, Mentorship and career mobility: An empirical investigation, *J Orga Beha* 1992; 13: 169-74, <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130206>.
17. Chao GT, Walz PM, Gardner PD, Formal and informal mentorships; a comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts, *Pers Psy* 1992; 45: 619-36, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00863.x>.
18. Watson WE, Kumar K, Michaelsen, LK, Cultural diversity's impact on interaction process and performance: comparing homogeneous and diverse task groups, *Acad Mana J* 1993; 36(3): 590-602, <http://dx.doi.org/10.2307/256593>.
19. Song YK, Organization as a mentor system and socialization strategies empirical study on organizational effectiveness: the case of S corporations[Master's thesis], Seoul: Univ. of Korea, 1999.
20. Lee SY, A study on the effects of role conflict of child care teacher on job satisfaction[Master's thesis], Seongnam: Univ. of Kyungwon, 2011.
21. Kim JH, The job stress and job satisfactions of social workers in-home care facilities for the elderly[Master's thesis], Jeju: Univ. of Tamra, 2008.
22. Kim HH, A study on married nurses' role conflict and their job satisfaction[Master's thesis], Daejeon: Univ. of Daejeon, 2001.
23. Choi HN, Lee JW, Cho YS, Factors associated with turnover intention of public health dental hygienist, *J Korean Soc Dent Hyg* 2011; 11(3): 343-51.
24. Choi HN, Lim SR, Cho YS, Factors associated with turnover intention of dental hygienist, *J Korean Soc Dent Hyg* 2010; 10(6): 973-81.
25. Jeong JY, The workplace and job turnover by a dental hygienist awareness activities, *Suwon Women's College Coll Lead Pape* 1998; 24: 127-48.
26. Kim HJ, An empirical study on effects and functions of monitoring in nursing organizations.: focusing on mentoring types[Master's thesis], Seoul: Univ. of Catholic, 2013.
27. Kim SH, Kwon SM, Yang HK, The effect of leadership and followership types of hotel employee on organizational commitment, job satisfaction and turnover intention, *Korean Acad Soc Hos Admi* 2009; 18(3): 81-97.