

치과위생사의 교육훈련, 자기효능감 및 사회적 지지가 직무몰입에 미치는 영향

정다이^{1,2} · 장세진² · 노희진³ · 정원균^{3†}

¹연세대학교 대학원 의학과, ²연세대학교 원주의과대학 예방의학교실 · 직업 및 환경의학 연구소,
³연세대학교 원주의과대학 치위생학과

Effects of Educational Training and Psychosocial Characteristics on Job Involvement in Dental Hygienists

Da-Yee Jeung^{1,2}, Sei-Jin Chang², Hie-Jin Noh³, and Won-Gyun Chung^{3†}

¹Department of Medicine, The Graduate School, Yonsei University, Seoul 03722, ²Department of Preventive Medicine, Institute of Occupational and Environmental Medicine, Yonsei University Wonju College of Medicine, Wonju 26426, ³Department of Dental Hygiene, Yonsei University Wonju College of Medicine, Wonju 26426, Korea

The purpose of this study was to investigate the effects of educational training and psychosocial characteristics such as self-efficacy and social support on job involvement in dental hygienists. A total of 418 dental hygienists who were working in S, I and G area were recruited in this study. A self-administered questionnaire was used to evaluate individual and job characteristics, educational training, self-efficacy and social support of the study subjects. Hierarchical regression analysis was performed to examine the relationship of individual and job characteristics, educational training, self-efficacy and social support to job involvement. All statistical analyses were performed using the IBM SPSS Statistics ver. 20.0 for Windows, and $p < 0.05$ was considered significant. The results show that learning experiences of liberal arts or social sciences as a part of college curriculum ($t = -2.406$), self-efficacy ($t = 3.728$) and social support at work ($t = 4.391$) were significantly associated with job involvement in dental hygienists. Dental hygienists who were having experiences of liberal arts or social sciences as a part of college curriculum, showing higher levels of self-efficacy, and receiving adequate social support from supervisors or coworkers at work were more likely to feel job involvement. They explained 17.4% of total variance of job involvement. This result suggests that experiences of liberal arts or social sciences as a part of college curriculum, higher levels of self-efficacy, and adequate social support from supervisors or coworkers at work might play an important role in increasing job involvement of dental hygienists. It is strongly required to develop individual and organizational program or training to promote a positive attitude to their job as a key professionals in the field of dental health, and to increase job involvement of dental hygienists.

Key Words: Dental hygienists, Educational training, Job involvement, Self efficacy, Social support

서론

근로자들의 삶의 질 향상, 직무만족도 및 직무생산성의 증가는 근로자 개인뿐만 아니라 조직적 측면, 나아가 국가 경쟁력 향상의 측면에서 중요한 의미를 갖는다. 직무성과

(job performance)의 대표적 지표인 직무몰입(job involvement)에 대한 연구는 보건의료계를 포함한 각계에서 최근 활발하게 수행되고 있다.

치과의료기관이 전문적으로 세분화되는 추세에 따라 보건의료직 종사자인 치과위생사는 국민의 구강건강증진 업

Received: July 11, 2015, Revised: July 27, 2015, Accepted: July 28, 2015

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

†Correspondence to: Won-Gyun Chung

Department of Dental Hygiene, Yonsei University Wonju College of Medicine, 20 Ilisan-ro, Wonju 26426, Korea
Tel: +82-33-741-0392, Fax: +82-33-735-0391, E-mail: wgchung@yonsei.ac.kr

Copyright © 2015 by the Korean Society 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.

무를 넘어 치과 의료서비스의 질을 결정하는 데 기여하는 전문직업인으로서의 역할과 비중도 커지고 있다¹⁾. 치과위생사 직종의 현재 직업분류는 전문가 및 관련종사자 내에 포함되어 있다²⁾. 그러나 치과위생사에 대한 사회적 인식과 전문가 치과위생사의 역할과 기능에 대한 치과의사의 인식이 부족할 뿐 아니라 치과위생사 자신도 직업에 대한 만족도가 낮아 보건의료인으로서의 직업에 대한 정체성이 아직 확립되지 않았다³⁾.

직업에 대한 정체성이 부족하면 낮은 자아상과 직무불만족을 초래할 수 있고 이직률을 증가시키며 양질의 의료서비스를 제공하는 능력을 감소시키기 때문에⁴⁾ 이에 대한 적절한 해결방법을 모색하여야 한다. 위의 현상들로 인하여 치과위생사의 직무성과(직무만족, 직무몰입, 조직몰입), 권한 부여(empowerment), 직무스트레스(감정노동, 직무요구, 직무자율성 결여, 보상부적절, 직업불안정), 이직의도, 건강문제(근골격계질환, 소진) 등에 대한 관심이 점차 증가하고 있고 이들 간의 관계를 규명하려는 다양한 연구가 진행되고 있다⁵⁻¹²⁾. 그러나 지금까지 수행된 대부분의 연구는 변수들 간의 관계를 단편적으로 분석한 것이었으며, 치과위생사의 개인적 요인을 비롯하여 직무성과에 영향을 줄 수 있는 학부 교육과정에서의 인문사회과목 수강경험이나 취업 후 보수교육과 같은 다양한 형태의 '교육훈련(educational training)'과 자기효능감(self-efficacy)이나 사회적 지지(social support)와 같은 '심리사회적 특성(psychosocial characteristics)'을 반영하여 분석한 연구는 아직 보고된 바 없었다.

이 연구의 목적은 치과위생사의 일반적 특성 및 직업특성, 대학 교육과정에서 수강한 인문사회교육 및 취업 후 보수교육과 훈련의 경험, 자신에 대한 긍정적 평가의 지표인 자기효능감, 직장 동료와 상사로부터 제공받는 사회적 지지가 직무몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

이 연구는 S, I 및 G지역의 치과 병·의원에서 1년 이상 근무경력이 있는 여성 치과위생사 418명을 최종 연구대상으로 하였다. 연구대상자의 권리, 안전, 복리를 보호하기 위하여 연세대학교 원주의과대학 연구윤리심의위원회의 승인을 받은 후 이 연구를 시행하였다(YWDR-14-2-019).

2. 조사변수

구조화된 자기 기입형 설문지(self-administered ques-

onnaire)를 사용하여 연구대상자의 일반적 특성(연령, 최종 학력)과 직업특성(근무연수, 고용형태, 주5일 근무여부, 의료기관 형태, 주업무 등)에 대한 자료를 수집하였다. 교육훈련은 '학부 인문사회과목 수강경험'과 '취업 후 보수교육 등의 참여 경험'에 대하여 '예'와 '아니오'로 응답하게 하였다. '학부 인문사회과목 수강경험'은 학부 시 의료윤리·의료정책 등 철학 관련 내용, 정치·사회·경제·문화 등 사회학과 행동과학 관련 내용, 글읽기·글쓰기·해석하기 등 문학 관련 내용, 대인관계·의사소통·인격함양 등 심리학 관련 내용, 세계의료·한국의료 등 역사 관련 내용의 교과목을 선정하였다. '취업 후 보수교육'은 임상진료·환자관리·보험청구 등 실무 관련 내용과 마케팅·회계 등 병원경영지원 관련 내용을 포함하여 인성개발 관련 내용, 직무스트레스 관련 내용 등의 보수교육에의 참여 여부에 대해 포괄적으로 질문하였다. 자기효능감과 사회적 지지의 평가는 각각 8개의 문항으로 구성된 자기효능감 척도¹³⁾(Cronbach' $\alpha=0.861$)와 사회적지지 척도¹⁴⁾(Cronbach' $\alpha=0.859$)를 사용하였고, 점수가 높을수록 자기효능감과 사회적 지지가 높음을 의미한다. 종속변수인 직무몰입에 대한 평가는 Job Involvement Questionnaire¹⁵⁾(Cronbach' $\alpha=0.885$)를 사용하였고, 점수가 높을수록 직무몰입 수준이 높음을 의미한다.

3. 통계분석

치과위생사의 일반적 특성과 직업특성, 교육훈련의 경험 여부, 자기효능감 수준, 직장 내 형성된 사회적 지지 정도 등의 독립변수들과 종속변수인 직무몰입 간의 관련성을 분석하기 위하여 단변량분석(t-검정, one-way ANOVA)과 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 시행하였다. 모든 통계분석은 IBM SPSS Statistics ver. 21.0 for Windows (IBM Co., Armonk, NY, USA)를 사용하여 분석하였고, 유의수준(significance level)은 $\alpha=0.05$ 로 하였고, $p<0.05$ 인 경우 유의한 것으로 판정하였다.

결 과

단변량분석 결과, 직무몰입과 유의한 관련성을 보인 변수는 최종학력($t=-2.808, p=0.005$), 주업무 내용($F=5.287, p=0.005$), 의료기관 형태($F=5.372, p=0.005$)였다. 4년제 이상 졸업자, 환자예방 및 처치/구강보건교육 업무 수행자, 치과병원 근무자의 직무몰입 수준이 유의하게 높았다(Table 1). 교육훈련 영역에서는 학부 인문사회과목 수강 경험자들이 비경험자에 비해 직무몰입이 유의하게 높았다($t=3.129, p=0.002$). 자기효능감과 사회적 지지는 삼분위수(tertile)을

이용하여 저, 중, 고로 구분하여 분산분석을 시행한 결과, 자기효능감(F=11.455, p<0.001)과 사회적 지지(F=12.297, p<0.001)의 수준이 높을수록 직무몰입이 유의하게 높았다

Table 1. Mean Values and Standard Deviations (SD) of Job Involvement by General and Job Characteristics

Characteristic	n	Mean±SD	F/t	p-value
Age (y)			0.019	0.982
≤29	304	20.92±4.025		
30~34	82	20.85±3.367		
≥35	31	21.00±3.568		
Educational level			-2.808	0.005
College	305	20.60±3.945		
University/graduate school	112	21.79±3.504		
Job content			5.287	0.005
Prevention/education	30	23.00±4.402		
Treatment support	287	20.64±3.849		
Counselling/management	100	21.08±3.561		
Type of dental organization			5.372	0.005
Clinic	309	20.58±3.776		
Hospital	73	22.11±4.377		
General hospital	36	21.64±3.146		
Work tenure (y)			0.968	0.381
≤4	232	21.06±4.065		
5~9	123	20.51±3.652		
≥10	62	21.16±3.474		

(Table 2).

독립변수들과 직무몰입 간의 관련성을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 모형 1에는 인구학적 특성과 직업 특성을 회귀모형에 투입하였다. 분석결과, 치과 위생사의 직무몰입에 유의한 관련성을 보인 변수는 주

Table 2. Mean Values and Standard Deviations (SD) of Job Involvement by Educational Training and Psychosocial Characteristics

Characteristic	n	Mean±SD	t	p-value
Learning experiences ^a			3.129	0.002
Yes	182	21.60±3.607		
No	236	20.42±4.008		
Participation in job training			-0.241	0.809
Yes	326	20.91±3.825		
No	92	21.02±4.087		
Self-efficacy			11.455	<0.001
Low	147	19.93±3.773		
Intermediate	185	21.08±3.368		
High	86	22.36±4.578		
Social support			12.297	<0.001
Low	114	19.76±3.877		
Intermediate	181	20.80±3.579		
High	121	22.19±3.961		

^aLearning experiences of liberal arts or social science.

Table 3. Result of Hierarchical Multiple Linear Regression on Job Involvement

Variable	Model 1			Model 2			Model 3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
Age	-0.136	-0.346	0.729	-0.134	-0.343	0.732	0.031	0.005	0.934
Marital status (0: married, 1: unmarried)	-0.208	-0.384	0.701	-0.137	-0.253	0.801	-0.032	-0.003	0.950
Employment type (0: regular, 1: irregular)	-0.465	-0.774	0.439	-0.493	-0.824	0.410	-0.754	-0.072	0.182
Type of dental organization ¹ (0: general hospital, 1: dental clinic)	-1.460	-1.889	0.060	-1.254	-1.619	0.106	-1.289	-0.146	0.077
Type of dental organization ² (0: general hospital, 1: dental hospital)	-0.080	-0.090	0.928	0.038	0.043	0.966	-0.212	-0.021	0.800
Job content ¹ (0: treatment support, 1: prevention/education)	2.101	2.747	0.006	1.864	2.389	0.017	1.093	0.071	0.142
Job content ² (0: treatment support, 1: counselling/management)	0.708	1.377	0.169	0.734	1.415	0.158	0.386	0.043	0.432
Learning experiences of liberal arts or social sciences (0: yes, 1: no)				-0.935	-2.406	0.017	-0.867	-0.111	0.018
Participation in job training (0: yes, 1: no)				-0.056	-0.117	0.907	0.296	0.032	0.518
Self-efficacy							0.245	3.728	<0.001
Social support							0.257	4.391	<0.001
Intercept		21.956			23.307			11.050	
F		2.841**			2.877**			7.591**	
R ²		0.047			0.061			0.174	
Significance of R ² change		0.007			0.056			<0.001	

**α=0.01.

업무로 진료지원 업무를 수행하는 집단에 비해 환자예방 및 교육을 담당하는 직업군의 직무몰입이 유의하게 높았다 ($t=2.747, p=0.006, R^2=0.047$). 모형 1에 교육훈련 변수를 추가하여 분석한 모형 2에서는 모형 1에서 유의했던 주 업무(예방/교육)와 함께 대학 교과과정에서 인문사회과목을 수강한 경험이 있는 자가 직무몰입 수준이 유의하게 높았다 ($t=-2.406, p=0.017, R^2=0.061$). 최종 모형인 모형 3의 분석 결과, 치과위생사의 직무몰입에 영향을 미치는 유의한 변수로는 학부 인문사회과목 수강 경험($t=-0.111, p=0.018$), 자기효능감($t=3.728, p<0.001$), 사회적 지지($t=4.391, p<0.001$)였다. 즉, 대학 교육과정에서 인문사회과목의 수강경험이 있을수록, 업무 수행능력에 대한 믿음인 자기효능감이 높을수록, 직장 내에서 상사와 동료로부터 적절한 사회적 지지를 제공받을수록 직무몰입이 유의하게 높았다. 이들 변수로 전체 직무몰입 총 변량의 약 17.4% ($R^2=0.174$)를 설명하였다(Table 3).

고찰

이 연구는 치과위생사의 일반적 특성, 직업특성, 교육훈련의 경험, 그리고 심리사회적 특성인 자기효능감과 사회적 지지 등이 직무성과의 대표적 지표인 직무몰입과 어떠한 관련성을 보이는가를 분석하고자 하였다. 분석 결과, 치과위생사들의 직무몰입에 영향을 주는 요인은 일반적 특성이나 직업특성보다는 대학 교육과정에서의 인문사회과학의 수강경험과 심리사회적 특성인 자기효능감, 사회적 지지였다.

대학 교육과정에서 인성을 함양하고 인문학적 소양을 넓힐 수 있는 과목인 인문사회과목의 수강경험이 치과위생사의 직무몰입을 향상시키는데 기여함을 확인함으로써 이 연구는 기존 연구와의 차별성을 갖는다. 다양한 형태의 교육과 훈련은 자신의 업무에 대한 동기부여(motivation)와 함께 직무에 대한 만족감(satisfaction)을 상승시키는 역할을 한다¹⁶⁾. 산업심리학자들은 직무동기를 ‘근로자로 하여금 행위를 유도하는 내적인 동력뿐 아니라, 행위를 조장시켜주는 외적인 동력으로도 간주하게 되고, 결과적으로 근로자의 직무동기가 높아질 경우 직무성과도 자연스럽게 향상되는 것’으로 보고 있다¹⁷⁾. 직무동기를 향상시키는 인성중심의 다양한 교과과정의 수강경험은 전문직업인으로서의 치과위생사의 자기 정체성(self-identity)을 높여준다. 이는 자신의 업무에 대한 이해도를 높িয়ে 되고 조직이 지향하는 목적에 동조할 수 있는 직무몰입의 수준을 향상시키게 되어 결과적으로 업무수행능력을 높일 수 있는 경쟁력 있고 성공적인 직무수행에 긍정적 역할을 하게 될 것이다.

최근, 긍정심리학(positive psychology)에서 대표적으로 논의되는 개념인 자기효능감과 사회적 지지는 다양한 측면에서 긍정적인 영향을 주는 심리사회적 완충요인이자 중재요인으로서 스트레스의 부정적 요인을 약화시키고 건강수준을 향상시키고, 직무성과나 직무만족도를 고취시킴으로써 궁극적으로 삶의 질을 향상시키는 요인으로 보고되고 있다. 한 개인이 기대하는 결과를 수행할 수 있는 능력에 대한 믿음으로 정의되는 자기효능감은 긍정심리학에서 빈번하게 언급되는 개념이다. 높은 자기효능감을 소유한 사람은 자신이 속한 조직의 목적에 순응하고 자신이 수행한 직무성과에 긍정적인 영향을 주며 외부적 저항에 부딪혔을 때에도 목적달성을 위한 일관성을 보이기도 한다¹⁸⁾. 자기효능감은 건강증진(health promotion)¹⁹⁾, 학업성취도(academic success)²⁰⁾, 경력개발²¹⁾, 그리고 직무성과와 관련성이 높고²²⁾, 실업 시 적절한 대응능력²³⁾과의 관련성도 확인되었다. 치과위생사 본인이 인지하는 자기효능감과 직무몰입 간의 관련성을 분석한 결과, 자기효능감이 높은 경우 그렇지 않은 경우에 비해 직무몰입 수준이 유의하게 높았다. 이는 자기효능감이 낮은 치과위생사에 비해 자기효능감이 높은 치과위생사가 치과위생사로서의 정체성, 자신의 업무에 대한 자존감, 직무몰입의 수준이 상대적으로 높다고 해석할 수 있다. 자기효능감은 선천적으로 부여받는 기질이라기보다 학습되고 변화가 가능하기 때문에 각 개인은 자기효능감을 향상시킬 수 있도록 노력해야 한다. 자기효능감은 기존의 익숙함을 극복하고 새로운 지식을 받아들여 실천할 수 있는 용기로서의 의미가 있으며 교육훈련의 동기부여에 영향을 준다²⁴⁾. 또한 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 성과 지향적인 행동을 보임으로써 개인성과를 예측하는 주요한 선행요인으로 해석될 수 있다²⁵⁾.

직장 내에서 상사나 동료로부터 적절한 사회적 지지를 제공하는 치과위생사의 경우 그렇지 않은 치과위생사에 비해 직무몰입 수준이 유의하게 높아 직장 내에서 상사와 동료로부터 받은 지지와 도움이 긍정적으로 작용한 것으로 보인다. 사회적 지지는 사람 또는 조직과 상호작용을 하는 과정에서 형성되고 제공되는 사회적 산물로서, 적절한 사회적 지지는 스트레스를 완화시키고²⁶⁻³⁰⁾, 심각한 사건 경험 후의 회복에 도움을 주며, 조직 내 구성원들 간의 긴밀한 접촉을 통해 소속감을 높이고 ‘감정적 전염(emotional contagion)³¹⁾’을 통해 조직 구성원들과의 행복하고 의미 있는 관계를 가능하게 해줌으로써 원만한 조직생활을 가능하게 해주는 기능을 한다. 또한 적절한 사회적 지지를 통해 형성되는 건강한 네트워크는 한 개인의 직무성과나 지위에 대한 전략적인 정보제공과 조언, 실제적인 도움, 방어와 피드백을 제공해

주는 순기능적인 역할을 하기도 한다³²⁾. 적절한 사회적 지지는 환자 응대과정에서 발생하는 다양한 형태의 스트레스나 긴장을 완화시키고 직장 동료로서의 귀속감과 연대감(embedding)을 강화시켜 직장 내의 화목하고 즐거운 분위기를 조성하는 데 기여하는 것으로 이해할 수 있다. 직장 내에서 상사와 동료들 간에 형성된 적절한 사회적 지지 네트워크는 개인학습능력(individual learning), 문제해결능력(problem solving), 실수관리능력(error management)을 향상시켜준다³³⁾. 이러한 조직문화의 공유는 근로자가 조직이 추구하는 목적을 이해하고 직무에 몰입할 수 있도록 하여 조직생산성 향상에 기여할 수 있는 구성원이 될 수 있도록 하는 역할을 한다.

치과위생사는 고객과의 치료 및 상담 과정에서 다양한 형태의 직무스트레스에 노출되게 되는 바, 자신의 업무에 대한 이해의 정도, 자신감이나 정체성을 제공해 줄 수 있는 ‘교육훈련’, 자기효능감이나 사회적 지지 등의 ‘심리사회적 특성’에 대한 관심과 접근이 필요하다. 치과위생사의 교육과 훈련의 경험이 업무 수행과정에서 어떤 양태로든지 영향을 줄 수 있고 업무수행과 관련된 자기역량의 수준과 그에 대한 믿음으로 평가되는 자기효능감, 그리고 직장 내 동료와 상사로부터 제공받는 정서적 정보적 지지가 직무만족도를 높이고 직무몰입을 향상시키는 데 영향을 주게 된다는 점에 주목할 필요가 있다.

결론적으로 치과위생사의 직무몰입은 대학 교육과정에서의 인문사회과목 수강경험, 전문직업인으로서의 정체성과 직업에 대한 자존감을 높이는 자기효능감, 직장 내 동료와 상사의 정서적 정보적 지지에 의해 영향을 받게 된다. 치과위생사의 직무몰입 향상을 위해 인성강화를 위한 대학 교육과정의 인문사회 교과목 편성의 제도적 보완, 자신의 업무역량을 강화시키고 업무에 대한 효능감을 향상시킬 수 있는 역량 강화, 자기개발 기회의 보장과 조성, 그리고 직장동료나 상사와의 다양한 정보 공유와 도움을 가능하게 해줄 수 있는 직장 내 멘토링 제도 등의 도입이 절실하게 필요하다.

직무몰입은 개인의 특성이 아닌 개인과 직무 상황 간의 상호작용에 따른 결과로 형성된다^{15,34)}. 이는 근로자의 상황적 요인들이 자신의 목표에 대한 성취와 보상, 그리고 욕구를 충족 시켜줄 수 있다고 인지될 때 직무몰입이 높아지고 직무몰입의 수준은 성과와 관련된 상황과 교육훈련의 경험을 통해 더욱 강화된다. 직무몰입은 조직의 목적을 이해하고 자신의 일에 대한 동기부여의 수준을 평가하는 대표적인 조직성과 지표로서 근로자 개인이 인지하는 업무수행에 대한 낙관적이고 긍정적인 믿음인 자기효능감과 직장 내에서 제공되는 다양한 형태의 사회적 지지에 의해 영향을 받는

다. 높은 직무몰입은 자신의 직무에 대한 정체성과 직무만족도를 향상시키는 데 긍정적인 역할을 하게 되고 업무 생산성을 증가시키며 근로자 개인의 삶의 질을 향상시키게 된다.

이 연구는 치과위생사의 직무몰입 관련요인을 직업특성 외에 교육훈련 참여경험과 심리사회적 특성을 중심으로 분석한 최초의 연구로서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 몇 가지 연구의 제한점이 논의될 수 있을 것이다. 첫째로, 교육훈련 및 심리사회적 특성과 직무몰입 간의 유의한 관련성이 입증되었지만 연구 설계상 이 연구는 단면적 연구이기 때문에 인과적 관계로 결론짓는 데는 제한점이 있다. 향후 전향적 추적연구를 통해 이들 요인 간의 인과적 관련성을 확인할 수 있는 후속연구가 요청된다. 둘째로, 연구대상이 S, I 및 G지역에서 근무하는 치과위생사들로 국한되어 있기 때문에 우리나라 전체 치과위생사들의 특성을 반영하지 못하였다. 향후 전국규모의 대표성 표본을 통한 전향적 연구가 요청된다. 셋째로, 응답자들의 기억 편의(recall bias)의 문제로, 과거의 기억에 의존하는 일부 설문(예: 학부 인문사회과목 수강경험)의 경우 정확성에 대한 문제를 간과할 수 없다.

요 약

이 연구는 치과위생사의 일반적 특성, 직업특성, 교육훈련의 경험, 그리고 심리사회적 특성인 자기효능감과 사회적 지지 등이 직무성과의 대표적 지표인 직무몰입과 어떠한 관련성을 보이는지를 분석하고자 하였다.

S, I, G지역의 치과 병·의원에서 1년 이상 근무경력이 있는 여성 치과위생사 418명을 최종 연구대상으로 하였고, 구조화된 자기 기입형 설문지를 사용하여 연구대상자의 일반적 특성, 직업특성, 교육훈련(학부 인문사회과목 수강경험, 취업 후 보수교육 등의 참여 경험), 심리사회적 특성(자기효능감, 사회적 지지) 등과 직무몰입 간의 관련성을 분석하였다.

분석 결과, 치과위생사들의 직무몰입에 영향을 주는 요인은 일반적 특성이나 직업특성보다는 대학 교육과정에서의 인문사회과목 수강경험과 심리사회적 요인인 자기효능감과 사회적 지지였다.

치과위생사의 직무몰입 향상을 위해 인성강화를 위한 대학 교육과정의 인문사회 교과목 편성의 제도적 보완, 자신의 업무역량을 강화시키고 업무에 대한 효능감을 향상시킬 수 있는 자기개발기회의 보장과 조성, 그리고 직장동료나 상사와의 다양한 정보 공유와 도움을 가능하게 해줄 수 있는 직장 내 멘토링 제도 등의 도입이 절실하게 필요하다.

References

1. Kang BW: A study on the relationship of empowerment, self-efficacy, and turnover intention of dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 1: 131-143, 2002.
2. Statistics Korea: Korean standard classification of occupations. Statistics Korea, Daejeon, 2012.
3. You MS. A study on the perception and preference of dental hygienist. Unpublished master's thesis, Chonbuk National University, Jeonju, 2003.
4. Geiger JWK, Davit SJ: Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nurs Manag* 19: 50-58, 1988.
5. Kim GY, Chung WG: Impact of human resource management and development on turnover intention of dental hygienist in Korean dental settings. *J Korean Acad Oral Health* 34: 505-515, 2010.
6. Kim JH: The relationship between cardiovascular disease risk factors and cardiovascular disease awareness and industrial worker's life style. Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon, 2011.
7. Lee SJ: Impact of the burnout, self-efficacy and social support of dental hygienists on organizational effectiveness. Unpublished master's thesis, Hanseo University, Seosan, 2013.
8. Kim JH, Chang SJ: The relation between job stress and health problem according to working condition. *Korean Assoc Health Med Sociol* 31: 5-24, 2012.
9. Jeong SB: The effect of emotional labor on burnout, job satisfaction and turnover intension among clinical dental hygienists. Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon, 2011.
10. Cha JL: Relationship of emotional labor, social support and self-esteem to burnout in dental hygienists. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon, 2012.
11. Choi MS: A study on relation to empowerment of dental hygienist and immersion of duty and devotion of organization. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, 2004.
12. Jeong KY, Han OS: A study on emotional labor, emotional burnout, turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 15: 280-286, 2015.
13. Chen G, Gilly MS, Edin D: Validation of a view general self-efficacy scale. *Organ Res Method* 4: 62-83, 2001.
14. Park JW: A study on the development a scale of social support. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 1985.
15. Kanugo RN: Measurement of job involvement. *J Appl Psychol* 67: 341-349, 1982.
16. Aamodt MG, Surrrette MA, Cohen D: Understanding statistics in industrial/ organizational psychology and human resource management. 2nd ed. Wadsworth Publishing, Belmont, 2010.
17. Locke EA, Latham GP: Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *Am Psychol* 57: 705-717, 2002.
18. Maddux JE, Gosselin JT: Self-efficacy. In: Leary MR, Tangney JP, eds. *Handbook of self and identity*. Guilford Press, New York, pp.198-224, 2003.
19. Bandura A: Health promotion by social cognitive means. *Health Educat Behav* 31: 143-164, 2004.
20. Caprara GV, Fida R, Vecchione M, et al.: Longitudinal analysis of the role of perceived self-efficacy for self-regulated learning in academic continuance and achievement. *J Educat Psychol* 100: 525-534, 2008.
21. Betz NE, Klein KL: Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *J Career Assess* 4: 285-298, 1996.
22. Stajkovic AD, Luthans F: Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychol Bul* 124: 240-261, 1998.
23. Creed P, Lehmann K, Hood M: The relationship between core self-evaluations, employment commitment, and well-being in the unemployed. *Personal Individ Differ* 47: 310-315, 2009.
24. Gist ME, Stevens K, Bavetta AG: Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills. *Pers Psychol* 44: 837-861, 1991.
25. Lindsley DH, Brass DJ, Thomas JB: Efficacy-performance spirals: a multi level perspective. *Acad Manage Rev* 29: 645-678, 1995.
26. Cohen S, Wills TA: Stress, social support, and buffering. *Psychol Bul* 8: 310-357, 1985.
27. Helgeson VS, Cohen S: Social support and adjustment to cancer: reconciling descriptive, correlational, and intervention research. *Health Psychol* 15: 135-148, 1996.

28. Hobfoll SE, Vaux A: Social support: social resource and social context. In: Goldberger L, Breznitz S, eds. Handbook of stress: theoretical and clinical aspects. 2nd ed. Free Press, New York, pp.685-705, 1993.
29. Ryff CD, Singer BH: Emotion, social relationships and health. Oxford University Press, New York, 2001.
30. Stroebe W, Sroobe M: The social psychology of social support. In: Higgins ET, Kruglanski AW, eds. Social psychology: handbook of basic principles. Guilford Press, New York, pp.597-621, 1996.
31. Schabracq MJ: The design of reality. about the relation between situations and persons. Meppel, Boom, 1991.
32. Schabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL: The handbook of work and health psychology. John Willy & Sons Ltd., New Jersey, pp.47-49, 2003.
33. Briner R, Hockey RJ: Operator stress and computer-based work. In: Cooper CL, Payne R, eds. Causes, coping and consequences of stress at work. John Wily & Sons Ltd., New Jersey, pp.115-140, 1988.
34. Brown SP: A meta analysis and review of organizational research on job involvement. Psychol Bul 120: 235-255, 1996.