



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

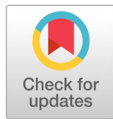
Original Article

치과위생사의 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성이 소진에 미치는 영향

장현아 · 한수진¹

가천대학교 보건대학원 치위생학전공 · ¹가천대학교 보건과학대학 치위생학과

Effect of role stress, resilience, and professional identity on burnout in dental hygienists



Received: July 31, 2018

Revised: September 17, 2018

Accepted: September 30, 2018

Hyun-Ah Jang · Su-Jin Han¹

Department of Dental Hygiene, Graduate School of Public Health, Gachon University

¹Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University

Corresponding Author: Su-Jin Han, Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University, 191 Hambakmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon, Korea, Tel: +82-10-6284-7868, +82-32-820-4373, Fax: +82-32-82-4370, E-mail: sjhan@gachon.ac.kr

Abstract

Objectives: This study aimed to identify measures that can improve the quality of dental hygienists' work by analyzing the effects of role stress, resilience, and professional identity on burnout. **Methods:** Self-report questionnaires were administered to 339 dental hygienists working in dental institutions located in Seoul, Incheon, and Gyeong-gi, South Korea from August 1 to September 30, 2017. **Results:** Out of a maximum of 5 points, role stress scored an average of 2.80, resilience scored 3.61, professional identity scored 3.27, and burnout scored 2.78. The factor that most affected the exhaustion of dental hygienists was professional identity ($\beta=-0.397$), followed by role stress ($\beta=0.251$), and resilience ($\beta=-0.150$). **Conclusions:** The results showed that the role stress, resilience, and professional identity of dental hygienists affected burnout. Efforts to reinforce the resilience and professional identity of dental hygienists may be needed alongside efforts to reduce role stress. Hence, resilience reinforcement programs alongside supplemental education programs that reinforce the work skills required of dental hygienists according to their clinical experience after graduation should be developed.

Key Words: Burnout, Professional identity, Resilience, Role stress

색인: 소진, 역할스트레스, 전문직정체성, 회복탄력성

서론

의료기관의 증가와 의료산업의 빠른 성장으로 인한 의료 환경의 급속한 변화로 병원 간의 경쟁은 점점 더 심화되고 있다. 특히 전문인력에 의존하여 양질의 서비스를 제공하는 의료기관에서는 경쟁력을 갖추기 위해 우수한 인력확보가 중요하다[1]. 치과의료기관의 주요 인력 중 하나인 치과위생사는 치과 의료서비스의 질을 결정하는데 그 역할이 점점 커지고 있다[2]. 또한 의료 환경의 변화로 인해 일반적으로 수행하던 업무에 새로운 지식과 기술을 배워야 하는 것을 요구 받고 있으며, 높은 긴장감과 주의력, 과중한 업무량, 불분명한 업무 분장 등의 문제로 직무를 수행하는 과정에서 상당한 스트레스를 받고 있는 실정이다[3]. 지속적인 스트레스는 개인의 정신적, 신체적 건강에 해로운 영향을 줄 뿐만 아니라, 업무수행능력을 감소시키고, 환자가 받는 의료서비스의 질에도 영향을 미치며[4], 신체적, 정신적인 탈진 상태인 소진까지 경험하게 한다[5]. 특히 직무스트레스 하위 구성요소 중 역할스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되어[6] 관심을 가질 필요가 있다. 또한 소진된 의료 인력의 정신적 손실은 개인적이라고 할 수 있으나 소진으로 인해 이직이 발생하는 경우 의료기관에 경제적 손실 및 의료서비스의 질 저하 등의 문제가 초래될 수 있으므로[7,8] 소진의 관리는 중요하며, 이를 위해 직무와 관련된 스트레스를 파악하는 것이 필요하다. 한편, 모든 사람이 동일한 환경과 상황에 놓여 있어도 누구나 동일한 강도로 스트레스를 지각하지는 않으며, 특정인은 스트레스를 효과적으로 극복함으로써 개인 성장의 기회로 활용하기도 한다[9]. 이와 같이 스트레스에 대해 유연하게 대처하는 개인의 특성을 회복탄력성[10]이라고 하는데, 소진에 긍정적인 영향을 주는 요인으로 회복탄력성이 높은 경우 소진은 감소된다고 보고[11]되고 있다. 회복탄력성은 치과위생사가 업무수행 중 경험하는 스트레스를 극복하게 함으로써 소진을 감소시키는 요인이라 할 수 있다. 또한 타인에 의한 평가가 아닌 스스로를 전문직업인으로 판단하는 주관적인 평가의 개념을 전문직 정체성[12]이라고 하는데, 이 또한 회복탄력성과 같이 긍정적인 요소로 작용하여 소진을 감소시키는 것으로 보고된다[13]. 치과 의료소비자들의 요구를 효율적으로 만족시키기 위해서 치과위생사에게 전문적이고 정확한 직무수행이 요구되는 상황에서 스스로를 전문인으로 인지하는 전문직 정체성이 수립된다면 치과위생사의 업무에 대한 자신감과 업무효율을 상승시켜줄 것이다[14]. 따라서 치과위생사가 인지하는 전문직 정체성의 수준을 파악하고, 치과위생사의 소진 등과의 관계를 확인하는 것이 필요하다. 그러나 치과위생사의 전문직 정체성에 대한 연구는 적었고, 소진과의 관련성을 보고한 연구는 없었다. 간호분야[5]에서는 역할스트레스와 함께 회복탄력성, 전문직정체성이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구가 보고되어 있다. 치위생분야에서도 소진에 대한 연구는 많이 보고되어 있지만, 주로 감정노동, 직무스트레스, 자아존중감, 사회적지지, 이직의도 등[8,15]을 다루고 있으며, 회복탄력성과 전문직정체성을 다룬 연구는 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 본 연구에서는 치과위생사를 대상으로 역할스트레스와 함께 회복탄력성, 전문직정체성이 소진에 미치는 영향을 분석하여 치과위생사의 소진 감소 전략에 필요한 정보를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 2017년 8월 1일부터 9월 30일까지 서울과 인천·경기 지역에 소재한 치과 의료기관에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 하였다. 연구대상자 수는 G*power 3.1.3 Software를 이용하여 산출하였으

며, 다중회귀분석에 필요한 효과크기 0.15, 유의수준 0.01, 검정력 80%로 207명이 산출되었고, 데이터 손실률을 고려하여 대상자 수를 350명으로 연구대상자 수를 구성하였다. 설문지는 총 350부 중 344부(98.2%)가 회수되었으나 무응답이 있는 5부를 제외하고 총 339부(96.8%)를 최종분석에 이용하였다.

2. 연구 방법

연구를 위해 2017년 7월 25일 G대학교 생명윤리심의 위원회의 승인을 받았으며(1044396-201707-HR-122-01), 수도권 소재 치과 의료기관에 전화 또는 직접 방문, 그리고 치과위생사 관련 커뮤니티를 활용하여 연구에 참여할 대상자를 모집했다. 먼저 연구의 목적, 내용과 참여 방법에 대해 자세히 설명하였고, 자발적으로 참여의사를 밝힌 대상자에게 직접방문 또는 우편, 전자우편 등의 방법으로 [연구 참여 설명서 및 동의서]에 서명을 받았고, 이후에 자기기입식 설문조사를 시행하였다.

3. 연구 도구

주요 변인을 측정하기 위한 도구는 각 요인별로 선행연구에서 신뢰도와 타당도가 입증된 도구들을 선정 후 연구자가 수정·보완하여 사용하였다. 측정은 5점 리커트 척도를 사용하였으며, 부정문으로 서술된 문항들은 분석과정에서 역으로 변환하여 사용하였다. 역할스트레스를 측정하기 위해 Rizzo등[16]이 개발한 역할갈등, 역할모호성의 측정도구를 임[17]이 치과위생사의 실정에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였으며, 9문항으로 구성하였다. 측정된 점수가 높을수록 역할 스트레스 수준이 높은 것을 의미하며, 본 연구에서 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값 0.872이었다. 회복탄력성을 측정하기 위해 신 등[18]이 개발한 도구를 사용하였으며, 총 27문항이었고, 도구의 Cronbach's α 값은 0.891이었다. 전문직정체성은 Hall[19]의 척도를 도입한 박[12]의 도구를 수정, 보완하여 사용한 김과 유[20]의 도구를 치과위생사의 실정에 맞게 수정하여 사용하였다. 총 25문항으로 측정 점수가 높을수록 전문직정체성이 높은 것을 의미하며, 도구의 Cronbach's α 값은 0.710이었다. 소진을 측정하기 위해 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory General Survey) 도구를 국내에 도입하여 변안, 수정한 신[21]의 도구를 사용하였다. 총 15문항으로 구성되었으며, 측정점수가 높을수록 소진이 높은 것으로 평가되고, Cronbach's α 값은 0.871이었다. 이외에 대상자의 일반적인 특성으로 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 고용형태, 급여수준, 근무경력, 근무기관, 업무영역, 현재 직위, 주당근무일수, 야간근무, 주당근무시간, 점심시간 휴식상태 14문항을 구성하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 대상자의 특성에 따른 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성, 소진의 차이를 분석하기 위해 t 검정(t-test)과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 시행하였고, 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다. 분석은 SPSS windows ver.23.0을 이용하였고, 통계적 유의성 판정을 위한 유의수준은 0.05로 고려하였다.

연구결과

1. 대상자 특성에 따른 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성, 소진

대상자의 일반적 특성에 따른 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성의 차이를 분석한 결과는 <Table

Table 1. Role stress, resilience, professional identity according to subject's characteristics

Characteristics	Division	N	Role stress	Resilience	Professional identity	Burnout
Marital status	Unmarried	202	2.88±0.75	3.58±0.42	3.24±0.38	2.90±0.58
	Married	137	2.68±0.73	3.66±0.37	3.30±0.30	2.60±0.50
t(p*)		2.381(0.018)	-1.790(0.074)	-1.502(0.134)	4.848(0.001)	
Age(yrs)	≤25	67	2.77±0.85	3.59±0.51	3.21±0.31	2.89±0.72 ^b
	26 - 30	112	2.85±0.76	3.59±0.39	3.25±0.38	2.84±0.53 ^b
	31 - 35	74	2.86±0.61	3.61±0.39	3.26±0.31	2.74±0.55 ^{a,b}
	>35	86	2.68±0.76	3.66±0.35	3.33±0.36	2.63±0.46 ^a
F(p*)		1.156(0.326)	0.501(0.681)	1.509(0.212)	3.542(0.015)	
Educational status	College	201	2.76±0.74 ^b	3.54±0.39 ^a	3.21±0.35 ^a	2.78±0.53 ^b
	University	110	2.94±0.73 ^b	3.65±0.38 ^a	3.28±0.32 ^a	2.84±0.65 ^b
	More than graduate school	28	2.45±0.81 ^a	4.00±0.37 ^b	3.59±0.35 ^b	2.53±0.49 ^a
F(p*)		5.313(0.005)	17.056(0.001)	14.995(0.001)	3.181(0.043)	
Medical institution	Dental clinic	245	2.84±0.75 ^b	3.58±0.40 ^a	3.26±0.36	2.78±0.54
	Dental hospital	54	2.50±0.76 ^a	3.71±0.42 ^a	3.29±0.31	2.65±0.43
	University & general hospital	40	2.95±0.66 ^b	3.70±0.41 ^a	3.29±0.34	2.91±0.82
F(p*)		5.508(0.004)	3.382(0.035)	0.312(0.732)	2.311(0.101)	
Position	Staff	199	2.79±0.77	3.58±0.42 ^a	3.20±0.34 ^a	2.86±0.57 ^b
	Team leader	38	2.82±0.67	3.77±0.36 ^b	3.36±0.27 ^b	2.53±0.56 ^a
	Head	102	2.80±0.75	3.63±0.37 ^a	3.35±0.37 ^b	2.70±0.53 ^{a,b}
F(p*)		0.026(0.974)	3.787(0.024)	8.034(0.001)	6.918(0.001)	
Monthly income (million won)	≤1.5	20	2.38±0.95	3.79±0.49 ^{bc}	3.28±0.36 ^a	2.76±0.33 ^b
	1.5 - 2.0	85	2.78±0.80	3.53±0.46 ^a	3.20±0.35 ^a	2.83±0.58 ^b
	2.0 - 2.5	124	2.87±0.69	3.56±0.35 ^a	3.21±0.34 ^a	2.83±0.49 ^b
	2.5 - 3.0	72	2.84±0.66	3.65±0.35 ^{a,b}	3.31±0.33 ^a	2.79±0.70 ^b
	>3.0	38	2.71±0.82	3.83±0.40 ^c	3.49±0.34 ^b	2.46±0.54 ^a
F(p*)		2.059(0.086)	5.197(0.001)	5.559(0.001)	3.526(0.008)	
Job career (years)	< 3	74	2.79±0.89	3.61±0.50	3.21±0.34 ^a	2.90±0.72 ^b
	3 - 5	53	2.85±0.67	3.59±0.42	3.24±0.37 ^a	2.84±0.53 ^b
	5 - 10	84	2.89±0.70	3.61±0.35	3.27±0.36 ^a	2.77±0.55 ^b
	10 - 15	82	2.74±0.70	3.60±0.41	3.24±0.32 ^a	2.76±0.49 ^b
	≥15	46	2.65±0.76	3.69±0.40	3.42±0.36 ^b	2.55±0.46 ^a
F(p*)		0.937(0.443)	0.426(0.790)	2.674(0.032)	2.838(0.024)	
Working days(weekly)	≤5	259	2.80±0.76	3.62±0.42	3.26±0.35	2.78±0.58
	> 5	80	2.79±0.73	3.59±0.36	3.29±0.35	2.77±0.53
t(p*)		0.038(0.970)	0.556(0.578)	-0.638(0.524)	0.205(0.838)	
Working hours (daily)	≤40	256	2.75±0.77	3.65±0.41	3.28±0.35	2.75±0.57
	>40	93	2.91±0.70	3.53±0.38	3.24±0.36	2.86±0.56
t(p*)		-1.676(0.095)	2.276(0.023)	0.913(0.362)	-1.585(0.114)	
Night shift	None	176	2.86±0.80	3.64±0.39	3.27±0.35	2.76±0.62
	Once a week	115	2.67±0.67	3.58±0.43	3.27±0.37	2.79±0.51
	≥Twice a week	47	2.86±0.72	3.62±0.39	3.23±0.31	2.82±0.53
F(p*)		2.355(0.097)	0.729(0.483)	0.254(0.776)	0.280(0.754)	
Employment type	Full time	317	2.83±0.74	3.60±0.40	3.27±0.35	2.79±0.57
	Part time	22	2.32±0.79	3.75±0.38	3.28±0.34	2.60±0.45
t(p*)		3.105(0.002)	-1.606(0.109)	-0.125(0.901)	1.460(0.145)	
Lunch break	Can't rest	55	3.24±0.70 ^c	3.55±0.47 ^a	3.22±0.33 ^a	3.11±0.66 ^c
	Average	121	2.88±0.66 ^b	3.57±0.37 ^a	3.22±0.32 ^a	2.83±0.49 ^b
	Enough rest	163	2.58±0.76 ^a	3.67±0.40 ^a	3.32±0.38 ^a	2.62±0.54 ^a
F(p*)		18.249(0.001)	3.216(0.041)	3.263(0.039)	16.868(0.001)	

*by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Duncan) for three or more groups
^{a,b,c}The same character indication shows that there is no statistical significance

Table 2. Multiple regression analysis for burnout

Independent variables	Model 1			Model 2		
	β	t	p^*	β	t	p^*
Role stress	0.306	7.032	<0.001	0.251	5.503	<0.001
Resilience	-0.153	-3.079	0.002	-0.150	-3.016	0.003
Professional identity	-0.408	-8.446	<0.001	-0.397	-8.229	<0.001
Marital status(Married vs unmarried)				-0.157	-2.970	0.003
Age(26-30 vs ≤ 25)				-0.059	-0.702	0.483
Age(31-35 vs ≤ 25)				-0.136	-1.325	0.186
Age(>35 vs ≤ 25)				-0.136	-1.159	0.247
Educational(University vs college)				0.049	1.096	0.274
Educational(More than graduate school vs college)				0.082	1.696	0.091
Position(Team leader vs staff)				-0.114	-2.483	0.014
Position(Head vs staff)				-0.025	-0.427	0.669
Monthly income(1.5-2.0 vs ≤ 1.5 million won)				-0.105	-1.223	0.222
Monthly income(2.0-2.5 vs ≤ 1.5 million won)				-0.099	-1.093	0.275
Monthly income(2.5-3.0 vs ≤ 1.5 million won)				-0.003	-0.029	0.977
Monthly income(>3.0 vs ≤ 1.5 million won)				-0.100	-1.294	0.197
Job career(3-5 vs <3 year)				0.026	0.396	0.692
Job career(5-10 vs <3 year)				0.127	1.384	0.167
Job career(10-15 vs <3 year)				0.138	1.252	0.211
Job career(≥ 15 vs <3 year)				0.095	0.936	0.350
Lunch break(Can't rest vs Enough rest)				0.162	3.445	0.001
Lunch break(Average vs Enough rest)				0.048	1.080	0.281
	F=77.208, $p<0.001$, adj. $R^2=0.403$			F=14.327, $p<0.001$, adj. $R^2=0.453$		

*by multiple linear regression

1>과 같다. 치과위생사의 역할스트레스와 관련이 있는 것으로 확인된 특성은 결혼상태, 학력, 근무기관, 고용형태, 점심시간 휴식이었고, 회복탄력성은 최종학력, 근무기관, 직위, 급여, 근무시간, 점심시간 휴식이었으며, 전문직정체성은 최종학력, 직위, 급여, 경력, 점심시간 휴식, 소진은 결혼여부, 연령, 최종학력, 직위, 급여, 경력, 점심시간 휴식과 관련이 있었다($p<0.05$).

2. 소진에 영향을 미치는 요인

소진에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하기 위해 1차로 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성을 독립변수로 투입하여 분석하였고, 2차로 단변량분석에서 소진과 관련성이 확인된 결혼여부, 연령, 최종학력, 직위, 급여, 경력, 점심시간 휴식을 더미변수로 변환하여 통제변수로 추가하였다. 통제변수를 추가로 투입한 모형2에서 소진에 대한 회귀계수 값을 확인한 결과, 전문직정체성($\beta=-0.397$)과 역할스트레스($\beta=0.251$), 회복탄력성($\beta=0.150$)의 순이었으며, 모형 2의 설명력은 45.3%였다<Table 2>.

총괄 및 고안

의료 환경이 변화되면서 치과위생사의 업무는 진료 영역에서 벗어나 의료 경영, 행정, 서비스 등의 영역까지 확대되었고, 이로 인해 다양한 역할이 요구되면서 치과위생사의 역할스트레스를 초래한다. 역할스트레스가 지속되면 신체적, 정신적 탈진 상태인 소진의 증가로 나타나고[22], 소진의 반복은 직무만족과

이직의도에 영향을 미치므로[23] 소진의 관리는 더욱 중요하다. 따라서 소진 감소와 더불어 소진을 악화시키는 역할스트레스를 완화할 수 있는 요인에 대한 탐색이 필요하다. 이에 치과위생사의 역할스트레스와 함께 회복탄력성과 전문직정체성을 파악하고, 이것이 소진에 미치는 영향을 분석하였다.

치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 전문직정체성($\beta=0.397$)의 영향이 가장 컸으며, 다음으로 역할스트레스($\beta=0.251$), 회복탄력성($\beta=0.150$)의 순이었다. 즉, 전문직정체성과 회복탄력성이 높고, 역할스트레스가 낮아질수록 소진은 감소되는 것으로 확인되었다. 이에 치과위생사의 전문직정체성 향상을 위한 노력이 우선적으로 필요하다고 사료된다.

치과위생사의 주요 업무 중 하나는 예방 영역이며, 치위생(학)과 학생들은 학교에서 다양한 교과목을 통해 예방 업무 수행에 필요한 교육을 받고 있으므로, 예방 업무 수행능력은 면허를 소지한 치과위생사가 당연히 갖추고 있는 기본능력이다. 그러나 치과위생사가 인식하는 예방치과진료에 대한 중요도(4.10)에 비해 수행 정도는 2.82로 큰 차이가 보고되고[24] 있다. 이와 같이 학교에서 배운 기본적인 업무임에도 불구하고 현장에서 수행할 기회가 적은 것은 치과위생사가 스스로를 전문직으로 인식하는데 방해요인으로 작용했을 것으로 추측된다. 학교에서 배운 지식과 기술들을 기반으로 임상에서 치과위생사의 고유업무를 수행할 수 있는 기회가 늘어난다면 전문직정체성 향상에 도움이 될 수 있을 것이다. 특히 세계적으로 기대수명의 증가로 심각한 치아 상실이 감소되는 추세이므로[25], 잔존 치아에 대한 예방과 관리는 앞으로 더욱 중요해질 것이다. 따라서 치과 의사와 치과위생사는 예방 진료의 중요성을 홍보하고, 적극적으로 예방 진료를 제공하는 의료환경을 조성할 필요가 있다[24]. 또한 학교에서의 직업교육은 치과위생사에게 전문 직업인으로서의 긍지를 심어줄 수 있으므로[26], 전공과 관련된 지식과 기술 중심의 교육뿐만 아니라 직업교육을 같이 제공하는 것도 도움이 될 것이다.

의료 현장은 빠르게 변화되고 있으므로 졸업 후에도 이에 대응하기 위한 꾸준한 노력이 필요하며, 이를 위해 치과위생사는 매년 보수교육을 이수하고 있다. 새로운 지식의 습득을 위한 보수교육도 물론 중요하고 필요한 부분이나, 치과위생사의 임상 경력에 따라 요구되는 분야와 수준 또한 상이할 수 있으므로, 이에 대한 요구수준을 충족할 수 있어야 할 것이다. 이에 임상치과위생사의 경력에 따라 요구 받는 전문적인 직무 능력에 대한 예측이 필요할 수 있으며, 이에 대해 (사)대한치과위생사협회의 노력과 관심이 필요할 것으로 사료된다.

회복탄력성 또한 소진의 감소에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 치과위생사의 회복탄력성이 높아진다면, 근무환경에서의 스트레스나 불안이 완화됨으로써 소진을 감소시킬 수 있는 결과로 해석된다. 회복탄력성은 개인이 가지는 특성이지만, 개인의 노력과 교육을 통해 변화될 수 있는 것이며[27], 스트레스 감소를 위한 MBSR(mindfulness based stress reduction) 프로그램을 개발 적용한 결과 간호사 및 조산사의 회복탄력성이 높아졌다는 보고[28]도 있다. 선행 연구에서 적용한 MBSR(mindfulness based stress reduction) 프로그램은 매일 20분간 8주 동안의 마음가짐 명상을 통해 스트레스를 완화시키는 것으로 치과위생사에게도 충분히 적용가능한 프로그램이다. 이러한 프로그램을 참고하여 참여자의 스트레스를 감소시키고 회복탄력성을 향상시키기 위한 프로그램을 치과위생사에게 적용한다면 치과위생사가 느끼고 있는 역할스트레스 감소에 도움이 될 것이고 결과적으로 소진을 낮추는 데까지 기여할 것으로 사료된다.

연구결과를 종합하면, 회복탄력성과 전문직정체성은 소진 감소에 기여하는 긍정적 요인이며, 역할스트레스는 소진 증가에 영향을 주는 부정적 요인임을 확인하였다. 따라서 치과위생사의 회복탄력성 향상을 위한 프로그램 도입과, 치과위생사가 고유 업무를 수행함으로써 직업에 대한 자부심을 가질 수 있도록 업

무환경개선과 업무능력 강화를 위한 노력이 필요하다. 이러한 다양한 노력으로 치과위생사의 전문직정체성이 향상되고 회복탄력성이 강화된다면 치과위생사의 역할스트레스와 소진을 감소시킬 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 서울, 인천, 경기 지역에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 결과를 우리나라 전체 치과위생사로 일반화하기에는 부족하다. 추후 더 광범위한 대상자를 선정하여 반복 연구가 필요하다. 둘째, 치과위생사를 위한 전문직정체성을 평가할 수 있는 도구가 부족하여, 다른 분야의 도구를 치과위생사의 실정에 맞게 수정, 보완하여 사용하였기에 치과위생사의 특성을 반영하기 부족할 수 있다. 다행히 본 연구가 시작된 이후로 치과위생사의 직업전문성 측정도구 개발에 대한 보고[29]가 확인되었다. 개발된 도구를 통해 추후 연구가 이루어질 필요가 있겠다. 셋째, 본 연구는 단면적 연구에 의해 진행되었기 때문에 각 요인들의 인과관계를 추적하기 어렵다. 따라서 후속연구를 통해서 각 요소들과 소진과의 인과관계를 밝히기 위한 연구방법 및 구성 요인의 추가가 고려되어야 할 것이다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 치과위생사 소진에 회복탄력성과 전문직정체성이 유효한 영향요인이라는 것을 파악함으로써, 치과위생사의 회복탄력성과 전문직정체성 향상을 통해 치과위생사의 소진 감소가 가능하다는 것을 밝혔으며, 치과위생사의 업무 질 개선에 유용한 정보를 제공했다는 데 의의를 둔다.

결론

본 연구는 치과위생사의 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성을 파악하고, 소진에 미치는 영향을 분석함으로써 치과위생사 업무의 질을 향상시키는데 필요한 정보를 제공하고자 하였다. 2017년 8월 1일부터 9월 30일까지 서울, 인천 및 경기 지역에 소재한 치과 의료기관에 근무하고 있는 치과위생사 339명을 대상으로 하였으며, 결론은 다음과 같다.

1. 치과위생사의 역할스트레스는 최대 5점 만점에 평균 2.80이었고, 회복탄력성은 3.61점이었으며, 전문직정체성은 3.27, 소진은 2.78이었다.
2. 치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인은 전문직정체성($\beta=0.397$), 역할스트레스($\beta=0.251$), 회복탄력성($\beta=0.150$) 순이었다.

연구결과, 치과위생사의 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성은 소진에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 치과위생사의 역할스트레스의 감소와 함께 회복탄력성과 전문직정체성을 강화시키기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다. 이를 위해 치과위생사를 위한 회복탄력성 강화프로그램 개발과 임상 경력에 따라 요구되는 업무능력을 강화하기 위한 보수교육프로그램의 개발 등이 필요하다.

References

- [1] Chun JR. The influence of management's leadership style on employee's turnover intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2011;12(12):5550-7. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.12.5550>
- [2] Kwon SJ, Bae SK. Analysis of impact factors of affective commitment in organization of dental hygienist in busan area-focused on quality of working life(QWL). *J Korea Contents Assoc* 2009;9(5):156-65.
- [3] Park EJ. Study on job stress and job satisfaction of dental hygienist[Master's thesis]. Jeonju: Univ. of Chonbuk National, 2003.
- [4] Jung JO, Song KS. A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists

- working in dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 2008;8(4):305-12.
- [5] Lim EJ, Lee YM. Influence of the job stress, resilience, and professional identity on burnout in operation room nurses. *J Korean Critical Care Nurs* 2017;10(1):31-40.
- [6] Jin YS. The study of the effect on work satisfaction for the social worker's stress and the control effect of social support. *Journal of Community Welfare* 2009;29:31-55.
- [7] Yoon GS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(4):507-16.
- [8] Kang MH, Jang SJ. Convergent relationship between emotional labor, burnout, job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists. *Journal of the Korea Convergence Society* 2017;8(8):95-103. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.8.095>
- [9] Kim SN, Yoo MS. Relationships between resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs* 2014;21(1):36-43.
- [10] Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing* 2007;60(1):1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [11] Kim MJ, Park YS, Kwon YH. The effects of clinical nurses' resilience and social problem-solving ability on burnout. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* 2015;16(2):1284-91. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1284>
- [12] Park JW. Study on the professional identity of social worker[Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Seoul national, 1994.
- [13] Kim JH, Ahn HY, Eom MR, Lee MY. A study of emergency room nurses' burn-out, nursing performance, and professional identity. *Korean J Occup Health Nurs* 2010;19(1):50-9.
- [14] Lee HS, Jang KA. Factors affecting clinical competence of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(5):331-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.5.331>.
- [15] Kim JY. Influence of emotional labor on job burnout in dental hygienists: the moderating effect of employee support. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(5):751-58. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.05.751>
- [16] Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 1970;150-63.
- [17] Lim KJ. A study on analyzing correlation among role conflicts, role confusions, work satisfaction, and customer-oriented character of dental hygienists[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyunghee, 2012.
- [18] Shin WY, Kim MG, Kim JH. Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity. *Studies on Korean Youth* 2009;20(4):105-31.
- [19] Hall RH. Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review* 1968;33(1):92-104.
- [20] Kim JS, Yu KL. A moderating effect of professional identity for the professional school counselors in the relationship between role conflict and burnout. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy* 2010;22(1):53-69.
- [21] Shin KH. The Maslach burnout inventory-general survey(MBI-GS): an application in South Korea. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology* 2003;16(3):1-17.
- [22] Lee JY. Effects of non-commissioned officers' role stress on burnout, depression, and turnover intention. *J Korea Contents Assoc* 2015;15(4):303-15. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.04.303>

- [23] Lee BH, Kim JS. Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists. *J Korea Contents Assoc* 2010;10(11):217-27. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2010.10.11.217>
- [24] Jung JY, Han SJ. Awareness and educational needs on preventive dental treatment among oral health workers. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17(5):875-87.
- [25] Kassebaum NJ, Bernabe E, Dahiya M, Bhandari B, Murray CJ, Marcenes W. Global burden of severe tooth loss: a systematic review and meta-analysis. *J Dent Res* 2014;93(7):20-8. <https://doi.org/10.1177/0022034514537828>
- [26] Yang SK. Vocational competency constituents affecting the professionalism of dental hygienists. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* 2015;16(10):6558-66. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6558>
- [27] Kim JH. Resilience. Goyang: wisdomhouse, 2011: 219-51.
- [28] Foureur M, Besley K, Burton G, Yu N, Crisp J. Enhancing the resilience of nurses and midwives: pilot of a mindfulnessbased program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemp Nurse* 2013;45(1):114-25. <https://doi.org/10.5172/conu.2013.45.1.114>
- [29] Kim HM, Cho YS. Validity and reliability of professional identity of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(6):533-42.