

치과위생사의 역경지수가 조직사회화에 미치는 영향

김영선 · 이정화*

대구보건대학교 치위생과

1. 서론

의료서비스의 한 영역을 담당하는 구강보건 분야는 과거에 비해 전문화, 세분화되고 있으며, 급격한 의료 수요의 증가로 인한 과도한 업무량, 의료분쟁의 증가, 병원 간의 경쟁 심화 등은 의료 종사자들에게 많은 스트레스를 야기시키고 있다¹⁾. 그 중에서도 치과위생사의 역할이 중요하게 대두되고, 치과 의료서비스의 질을 높이는데 큰 역할을 하고 있지만, 많은 업무량과 불분명한 업무의 분업화 등으로 많은 직무스트레스를 경험하고 있다²⁾. 점차 변화되고 있는 치과 근무환경 속에 전문적인 의료서비스를 제공하고 치과위생사의 업무를 효율적으로 수행하기 위해서는 업무에 대한 자율성과 직업에 대한 성취감을 느낄 수 있는 직장 내 분위기가 조성되어야 한다. 또한 업무수행 능력에 따른 관리자의 지지와 지원도 필요하다³⁾.

치과 의료기관의 경영혁신 방안 중에서 가장 중요한

과제는 의료기관에 근무하는 전문 인력의 효율적 관리이다⁴⁾. 치과위생사는 전문직이라는 특성으로 취업률이 높은 장점이 있음에도 불구하고 평균 직업수명 3년으로 직업 유지가 심각한 수준이다⁵⁾. 2016년 면허신고를 기준으로 국민건강보험 공단에 등록된 치과위생사는 33,392명으로 면허자의 54%가 의료기관에 근무하지 않은 것으로 파악되었다⁶⁾. 매년 면허를 취득한 치과위생사 수를 고려하면 공급이 과잉되고 있지만, 현장에서는 치과의료기관 73.1%가 인력 부족과 수급 문제를 겪고 있다⁷⁾. 효과적인 조직사회화는 개인의 태도 및 행동 변화를 유도하여 조직구성원의 적응능력을 향상시키고 조직의 성과를 높일 수 있으며⁸⁾, 적절히 유도된 조직사회화는 이직 의도도 낮출 수 있다⁹⁾.

치과위생사의 이직 및 퇴직은 해당 치과 의료기관에 새로운 구성원의 선발 및 훈련과 관련하여 경제적 부담을 주게 된다. 또한, 남아있는 동료들에게 스트레스와 업무량을 증가시켜서, 이것이 또 다른 이직 또는 퇴직 사유가 되는 부정적 영향을 미칠 수도 있다¹⁰⁾. 이처럼 치과종사자들의 직무만족을 높이기 위해서는 함께 근무하는 직원들 사이에 긍정적인 사고와 가치를 높여주는 조직문화와 공동체로 묶어주고 단결을 할 수 있도록 조직구조를 형성하기 위한 노력이 필요하다¹¹⁾.

접수일: 2020년 11월 27일 최종수정일: 2020년 12월 7일

게재 확정일: 2020년 12월 10일

교신저자: 이정화, (41453) 대구시 북구 영송로 15

대구보건대학교 치위생과

Tel: 053-320-1333, ***-****-****

Fax: 053-320-1340

E-mail: leejh0704@hanmail.net

반면 부정적인 요인들을 긍정적인 방향으로 개선하며 생산적으로 대응할 수 있는 개인의 역량을 갖추는 것이 강조¹²⁾되면서 역경에 대처하는 반응 지수로 알려진 역경지수가 주목받고 있다. 역경지수(Adversity Quotient, AQ)는 개인이 얼마나 역경을 잘 견디고 그 역경을 극복해 나갈 수 있는지에 대한 능력을 말한다. 이는 개인의 탄력성과 지속성을 예측 할 수 있으며 팀, 관계, 가족, 지역사회, 문화, 사회 및 조직의 효율성을 높이는데 사용될 수 있다¹³⁾. 선행연구에서 사무직 근로자, 군인, 간호사 등을 대상으로 역경지수가 직무스트레스를 낮추고 조직몰입과 직무만족을 높이는 조직사회화의 중요한 변수로 확인되었으나 치과위생사를 대상으로 진행된 연구는 극히 미진한 실정이다. 또한 조직사회화는 대부분 신입직원을 대상으로 연구되어 왔지만 경력 전반에 걸친 조직사회화에 관심을 가져야 한다. 이는 경력이 높아지면서 역할변화에 따른 새로운 리더십을 요구받거나 전문 지식에 대한 요구 등 또 다른 사회에 직면하게 된다. 경력자의 조직문화는 신입 구성원들에게 전달되고 유지되며 그들의 태도와 행동에 지속해서 역할을 미칠 수 있으므로 지속적인 재사회화 과정이 필요하다¹⁴⁾.

이에 치과위생사의 업무스트레스 및 이직율을 감소시키고, 효율적인 인적자원관리 및 조직사회화를 위한 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1. 연구대상자

본 연구의 대상자는 대구광역시 치과병·의원에서 근무 중인 현직 치과위생사들을 대상으로 연구의 목적과 내용을 충분히 설명하고, 이를 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자를 대상으로 실시하였다. 연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위하여 G power 3.1 프로그램으로 회귀분석에 필요한 유의수준 0.05, 중간 정도의 효과크기 0.15에 따라 최소 표본수가 178명인 것으로 산출되어 부적절한 설문 응답의 가능성과 탈

락률을 고려하여 200부를 배부하였고, 응답이 부정확하거나 완전하지 않은 설문지 17부를 제외한 총 183부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

2.2. 연구도구

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성 9문항과 Stoltz¹⁵⁾가 개발한 Adversity Quotient Profile(AQP)을 안지연 등¹⁶⁾이 번안한 역경지수 도구를 사용하였다. 개인의 통제력, 개인의 주도성, 상황의 영향범위, 상황의 지속성 등 영역별 5문항으로 총 20문항으로 구성되어 점수가 높을수록 역경지수가 높은 것을 의미한다. 조직사회화는 손인순 등¹⁷⁾이 신규간호사를 대상으로 개발한 도구를 치과위생사 직무에 맞게 일부 수정한 것으로 총 38문항이다. 개인적 특성(8문항), 단체적 특성(8문항), 직업정체성(3문항), 직무수행(5문항), 직무만족(4문항), 조직몰입(5문항), 소진(5문항) 등 7개 영역으로 점수가 높을수록 조직사회화 수준이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 역경지수 Cronbach's $\alpha=0.856$, 조직사회화 Cronbach's $\alpha=0.846$ 이었다.

3. 연구성적

3.1. 연구대상자의 일반적 특성 및

직무관련 특성

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 다음과 같다<Table 1>.

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 평균 연령은 28.4 ± 6.52 세로 25~29세가 67명(36.6%)으로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 131명(76.1%), 최종학력은 3년제 졸업이 136명(74.3%)으로 가장 많았다.

연구대상자의 직무관련 특성을 살펴보면, 근무병원으로는 치과병원 96명(52.5%), 치과의원 75명(41.0%), 종합병원 12명(6.6%)순이었고, 직위는 일반치과위생사 139명(76.0%), 근무경력은 평균 79.54 ± 74.55 개월로 3년 미만이 58명(31.7%)이 가장 많았다. 이직경험은 없

다가 122명(66.7%)이었고, 이직의도에 대해서는 가끔 생각한다 105명(57.4%), 전혀 아니다 43명(23.5%), 자주 그렇다 35명(19.1%) 순이었다. 업무강도는 보통이다 84명(45.9%), 강하다 74명(40.4%), 매우강하다 25명(13.7%) 순이었다.

3.2. 연구대상자의 역경지수와 조직사회화 수준

연구대상자의 역경지수와 조직사회화 및 하위영역별 수준의 결과는 다음과 같다<Table 2>.

역경지수는 총점 100점 만점에 평균 58.60 ± 9.16 점이었다. 하위영역별 평균은 각 25점 만점에 '개인의 주도성'이 16.58 ± 3.09 점으로 가장 높았으며, '개인의 통제력' 15.80 ± 2.98 점, '상황의 영향범위' 14.93 ± 3.76 점, '상황의 지속성' 13.86 ± 3.66 점 순이었다. 조직사회화는 총점 190점 만점에 평균 123.40 ± 12.82 점으로 나타났다. 하위영역별 평균은 각 40점 만점에 '개인적 특성'이 30.37 ± 3.71 점으로 가장 높았으며, '직업정체성'이 10.34 ± 1.94 로 가장 낮았다.

Table 1. General characteristics and job-related characteristics of the study subjects

Characteristics		N(%)		M±SD
Age(year)	<25	62	33.9	28.4±6.52
	25~29	67	36.6	
	30~34	24	13.1	
	35≤	30	16.4	
Marital status	Single	131	76.1	
	Married marriage	52	28.4	
Academic career	College	136	74.3	
	University	39	21.3	
	Graduate school	8	4.3	
Service hospital	Dental office	75	41.0	
	Dental Clinic	96	52.5	
	General hospital	12	6.6	
Position	General	139	76.0	
	Director's	15	8.2	
	Manager	29	15.8	
Work career(month)	<36	58	31.7	79.54±74.55
	37~72	50	27.3	
	73~108	30	16.4	
	108<	45	24.6	
Experience in turnover	Yes	61	33.3	
	No	122	66.7	
Degree of turnover	Often	35	19.1	
	Sometimes	105	57.4	
	No	43	23.5	
Work intensity	Normal	84	45.9	
	Strong	74	40.4	
	Very strong	25	13.7	

Table 2. Research subjects' adverse economic conditions and organizational socialization scores

Variable	Characteristics	Question	M ± SD	
			Total	Average
Adversity quotient		20	58,60 ± 9,16	2,93 ± 0,45
	Personal control power	5	15,80 ± 2,98	3,16 ± 0,59
	Individual initiative	5	16,58 ± 3,09	3,32 ± 0,62
	Situation impact range	5	14,93 ± 3,76	2,98 ± 0,75
	Situational sustainability	5	13,86 ± 3,66	2,77 ± 0,73
Organizational socialization		38	123,40 ± 12,82	3,25 ± 0,34
	Personal characteristics	8	30,37 ± 3,71	3,79 ± 0,34
	Group characteristic	8	28,64 ± 3,79	3,58 ± 0,47
	Occupational identity	3	10,34 ± 1,94	3,45 ± 0,64
	Performance of duties	5	16,91 ± 3,32	3,38 ± 0,66
	Job satisfaction	4	12,57 ± 2,34	3,14 ± 0,58
	Organizational immersion	5	13,97 ± 3,28	2,79 ± 0,65
	Exhaustion	3	13,56 ± 3,38	4,52 ± 1,12

3.3. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 역경지수와 조직사회화

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 역경지수 및 조직사회화 차이를 검정한 결과는 <Table 3>과 같다. 연구대상자의 역경지수는 최종학력에 따라 3년제 졸업자보다 대학원 이상에서 업무강도

가 낮을수록 이직의도가 가끔 있을수록 유의하게 높게 나타났다. 조직사회화에서는 연령과 학력이 높고, 종합병원일 때 유의하게 높았다. 직위가 높고 근무경력이 많을수록 높았고, 이직의도가 없고 업무의 강도가 낮은 경우 유의하게 높았다.

Table 3. A Study on the Reverse Index and Organizational Socialization according to the general characteristics and job-related characteristics of the study subjects

Characteristics	Adversity index		Organizational socialization		
	M ± SD	t/F(p)	M ± SD	t/F(p)	
Age(year)	<25	58,07 ± 8,80	2,374	121,50 ± 12,09 ^a	9,290
	25~29	56,97 ± 8,52	(0,072)	121,06 ± 11,51 ^a	(0,000) ^{***}
	30~34	60,56 ± 11,07		121,58 ± 10,25 ^a	
	35 ≤	61,75 ± 8,98		133,98 ± 14,15 ^b	
Marital status	Single	57,62 ± 8,73	2,123	121,78 ± 11,81	3,221
	Married marriage	61,05 ± 9,81	(0,147)	127,48 ± 14,40	(0,074)
Academic career	College	58,18 ± 8,96 ^a	3,112	122,46 ± 12,15 ^a	8,655
	University	58,45 ± 9,98 ^a	(0,047) [*]	123,05 ± 12,44 ^a	(0,000) ^{***}
	Graduate school	66,39 ± 4,43 ^b		141,07 ± 14,48 ^b	
Service hospital	Dental office	57,67 ± 9,902	0,986	123,82 ± 14,24 ^a	4,534
	Dental Clinic	58,98 ± 8,893	(0,375)	121,83 ± 10,97 ^a	(0,012) [*]
	General hospital	61,30 ± 5,594		133,33 ± 13,63 ^b	
Position	General	58,00 ± 9,17	1,274	121,74 ± 11,96 ^a	5,425
	Director's	59,93 ± 9,08	(0,282)	126,34 ± 14,48 ^b	(0,005) ^{**}
	Manager	60,77 ± 9,03		129,80 ± 14,04 ^c	

Characteristics	Adversity index		Organizational socialization		
	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	
Work career(month)	<36	58.18±9.34	1.187	121.38±12.06 ^a	5.320
	37~72	57.78±9.75	(0.316)	123.38±11.04 ^{ab}	(0.002)**
	73~108	57.48±6.91		118.61±12.10 ^a	
	108<	60.79±9.49		129.21±14.27 ^c	
Experience in turnover	Yes	58.09±8.81	0.719	122.29±12.05	3.611(0.059)
	No	59.60±9.81	(0.398)	125.61±14.08	
Degree of turnover	Often	54.33±10.60 ^a	5.196	113.10±9.52 ^a	22.935
	Sometimes	59.97±8.71 ^b	(0.006)**	123.81±10.06 ^b	(0.000)***
	No	58.75±8.03 ^a		130.78±15.61 ^c	
Work intensity	Normal	59.82±8.84	2.860	125.69±12.82 ^b	7.028
	Strong	58.48±8.32	(0.060)	123.59±11.42 ^b	(0.001)**
	Very strong	54.89±11.65		115.10±13.80 ^a	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

by the Independent one-way ANOVA test at $\alpha=0.05$

a, b, c, d Means followed by Scheffe' multiple comparison

3.4. 연구대상자의 역경지수와 조직사회화의 상관관계

연구대상자의 조직사회화는 역경지수($r=0.395$, $p<0.000$)와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 역경지수 하위영역별로는 개인의 주도성($r=0.465$, $p<0.000$), 개인의 통제력($r=0.406$, $p<0.000$), 상황의 지속성($r=0.183$, $p<0.013$)과 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

3.5. 연구대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 조직사회화를 종속변수로 하고 연령, 근무경력, 이직의도, 업무강도, 역경지수의 하위영역 변수를 독립변수로 투입하여 회귀분석을 시행한 결과 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 이직의도($\beta=0.300$, $p<0.000$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역경지수 중 개인주도성($\beta=0.255$, $p<0.000$)과 개인통제력($\beta=0.180$, $p<0.009$)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 변인의 총 설명력은 41.6%이었다.

Table 4. Correlation between the Reverse Index and Organizational Socialization of the Study Subjects

	Personal characteristics	Group characteristic	Occupational identity	Performance of duties	Job satisfaction	Organizational immersion	Exhaustion	Organizational socialization
Personal control power	.190*	.200**	.227**	.328**	.276**	.236**	.266**	.406**
Individual initiative	.010	.007	.002	.000	.000	.001	.000	.000
Situation impact range	.218**	.291**	.336**	.149*	.326**	.467**	.200**	.465**
Situational sustainability	.003	.000	.000	.045	.000	.000	.007	.000
Adversity quotient	.186*	-.067	-.009	.057	.033	.041	.188*	.102
	.012	.368	.899	.441	.659	.578	.011	.169
	.085	.018	.071	.123	.102	.180*	.200**	.183*
	.255	.807	.339	.097	.170	.015	.007	.013
	.242**	.145	.202**	.222**	.249**	.315**	.309**	.395**
	.001	.050	.006	.003	.001	.000	.000	.000

*p<0.05, **p<0.01

by the Pearson's correlation coefficient

Table 5. General and job-related characteristics, and factors that influence organizational socialization by adverse events index

	B	S.E	β	t	p
Constant	74.809	9.685		7.724	.000
Age	.380	.374	.190	1.018	.310
Experience in turnover	.007	.032	.042	.227	.821
Degree of turnover	5.970	1.282	.300	4.657	.000
Work intensity	-1.900	1.187	-.102	-1.601	.111
Personal control power	.788	.296	.180	2.662	.009
Individual initiative	1.083	.272	.255	3.982	.000
Situation impact range	-.010	.250	-.003	-.041	.967
Situational sustainability	.063	.263	.018	.238	.812

R² : 0.416, F(p) : 17.091(0.000)

by multiple liner regression analysis, 95% confidence interval

4. 고찰

본 연구는 치과위생사의 효율적인 인적자원관리 및 조직사회화를 위한 전략 개발을 위해 역경지수와 조직사회화를 분석하고, 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다.

치과위생사의 역경지수는 총점 100점 만점에 평균 58.60±9.16점(117.2±18.32)이었다. 하위영역별 평균은 각 25점 만점에 개인의 주도성이 16.58±3.09점으로 가장 높았으며, 개인의 통제력 15.80±2.98점, 상황의 영향범위 14.93±3.76점, 상황의 지속성 13.86±3.66점 순이었다.

손세진¹⁸⁾ 연구에서 간호사를 대상으로 한 결과는 200점 만점에 128±21.00점으로 나타나 간호사에 비해 역경지수가 낮았고, 하위영역별 점수는 개인의 주도성이 가장 높았고, 상황의 지속성이 가장 낮아 본 연구와 일치하였다.

안지연과 김혜진¹⁹⁾의 직장인을 대상으로 한 연구에서는 연구대상자의 역경지수가 141.51±18.61점(200점 만점)으로 상대적으로 높게 나타났다. Stoltz¹⁵⁾의 해석에 따르면 역경지수 총점이 95~134점일 때 직장 내에서 직면한 큰 장애나 역경 앞에서 대안을 마련하지 못하고 힘들어하는 유형으로 분류된다고 했다. 이 같은 결과는 보건의료직종의 특성과 직무관련 특성에서

이직의도가 자주 발생하고 업무강도가 강할수록 역경지수가 낮게 나타나 일부 특정인만의 문제가 아니라 전체 치과위생사들을 관리 수단으로 활용하는 것이 필요하다.

Thi²⁰⁾의 연구에서 역경지수는 직장의 직무수행을 가장 잘 설명하는 변수로 활용적 가치가 크다고 설명한 바 있고, Judge 등²¹⁾은 역경지수가 직무만족 및 조직적응 측면에서 단순한 도구이기보다는 신입 채용을 위한 선별도구, 교육모듈, 승진요건, 성과평가 등 실제로 다양하게 활용된다고 하였다. 또한 역경지수의 하부요인은 구체적인 역경극복 전략을 지시하고 있어 교육기관 및 기업 등에서 자기개발 콘텐츠로 활용되고 있다.

치과위생사의 조직사회화는 총점 190점 만점에 평균 123.40±12.82(3.24)점으로 나타났으며 하위영역에서는 개인적 특성이 3.79점으로 가장 높았고, 조직물입이 2.79점으로 가장 낮았다. 이는 임상 간호사를 대상으로 한 조직사회화 연구에서 김지미 등²²⁾의 3.41점과 송영신과 이미영¹⁴⁾의 3.27점보다는 낮았고, 조직물입은 송영신과 이미영¹⁴⁾의 2.86점과 비슷한 결과를 보였다. 조직사회화는 직업군 간의 전문성이나 업무범위에 따라 차이가 있을 수 있으며, 특히 간호사 조직사회화 과정은 그 조직에 투입되어 초기에 한 번 일어나는 과정이 아니라 조직 속에서 경험이 축적되는 와

중에 지속적으로 나타나는 과정이다¹⁴⁾. 따라서 근무 경력에 따른 조직사회화의 세부영역을 추가 조사하여 경력별 인력관리가 필요할 것으로 사료된다.

조직사회화는 개인이 조직의 구성원으로서 필요한 태도, 행동, 지식을 획득하는 것으로 실패한 조직사회화는 이직이라는 결과를 초래한다²³⁾. 또한 낮은 조직사회화는 업무의 효율성 감소, 갈등, 소진, 이직 등을 초래하며 결국엔 치과경영은 물론 낮은 의료서비스의 결과로 이어질 수 있다. 그러나 조직사회화의 정립은 조직구성원에게 긍정적인 시각을 갖게 하고, 직무 만족과 조직몰입을 증진시켜 조직성과를 향상시킬 수 있다.

연구대상자의 조직사회화는 역경지수($r=0.395, p<0.000$)와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 역경지수 하위영역별로 개인의 주도성($r=0.465, p<0.000$), 개인의 통제력($r=0.406, p<0.000$), 상황의 지속성($r=0.183, p<0.013$)과도 양의 상관관계를 보였다. 이는 간호사를 대상으로 한 손세진¹⁸⁾의 연구에서와 마찬가지로 역경지수가 조직사회화와 양의 상관관계를 나타낸 것은 낮은 역경지수로 다른 직업군에 비해 조직사회화 수준도 낮은 것으로 해석할 수 있다.

조직사회화를 강화시키기 위해서는 우선적으로 치과위생사 개인의 역경지수를 높일 수 있는 프로그램을 적용하고 정기적으로 역경지수를 측정하여 이를 강화시키기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다. 그리고 학력이 높고 이직의도와 업무강도가 낮을수록 역경지수가 높아 조직사회화를 높이기 위해 적절한 업무 분배와 자기계발을 위한 지지가 많은 도움이 될 것으로 사료된다.

마지막으로 연구대상자의 조직사회화를 종속변수로 회귀분석을 시행한 결과 조직사회화에 특히 역경지수 중 개인주도성($\beta=0.255, p<0.000$)과 개인통제력($\beta=0.180, p<0.009$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 역경지수에 따른 유형별 또는 하부영역 점수별 세부 전략은 직장인의 조직적응을 위한 교육 콘텐츠로 활용가치가 높으며, 역경지수 도구 사용으로 집단을 유형화할 경우 교육의 효율성은 상승할

수 있다. 교육은 학습자의 유형 분석과 유형에 따른 수준별 교육이 제공되었을 때 가장 효과적이다. 이에 역경지수에 따른 집단의 유형화로 일률적인 관리보다는 개인 맞춤형 관리가 보다 효과적인 결과를 초래할 수 있다.

연구결과 치과위생사의 개인의 역경지수가 조직사회화에 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있었다. 이에 치과위생사 관리자는 각 개인의 역경지수 확인을 통한 효율적인 인력관리를 위해서도 필요하지만 양질의 조직관리와 질 높은 의료서비스를 전달하기 위해서는 숙련된 치과위생사의 확보를 위한 노력도 병행되어야 한다.

또한 추후 연구에서는 신규 및 경력직 치과위생사의 조직사회화 증진에 도움을 줄 수 있는 다양한 영향요인에 대한 추가 분석을 통해 보다 발전된 치과 현장을 조성하기 위한 노력이 필요하다. 이 연구는 대구광역시 치과위생사를 대상으로 표본조사를 한 결과이므로 전국으로 일반화 하는데는 신중함이 요구되며, 각 도구의 항목 가운데 유사한 내용 들이 있어 표본 점수에 서로 영향을 미치고 있어 이러한 부분은 변수로 감안해야 할 것이다. 다만 치과위생사의 역경지수가 조직사회화에 미치는 영향에 대해 알아본 것은 처음일 뿐만 아니라 경력 치과위생사의 조직사회화를 높이기 위해 병원 차원에서 효율적인 인력관리와 차별화된 프로그램이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

5. 결론

본 연구는 대구지역 치과병·의원에서 근무 중인 치과위생사들을 대상으로 183부를 연구의 분석 자료로 이용하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 연구대상자의 역경지수는 총점 100점 만점에 평균 58.60 ± 9.16 점이었고, 개인의 주도성이 16.58 ± 3.09 점으로 가장 높았으며, 상황의 지속성 13.86 ± 3.66 점으로 가장 낮았다. 조직사회화

는 총점 190점 만점에 평균 123.40 ± 12.82 점으로 개인적 특성이 30.37 ± 3.71 점으로 가장 높았으며, 직업정체성이 10.34 ± 1.94 로 가장 낮았다.

2. 연구대상자의 역경지수는 대학원 이상($F=3.112, p<0.047$)에서 업무강도가 낮을수록($F=2.860, p<0.060$) 이직의도가 가끔 있을수록($F=5.196, p<0.006$) 유의하게 높게 나타났다. 조직사회화에서는 연령($F=9.290, p<0.000$), 학력($F=8.655, p<0.000$), 직위가 높을수록($F=5.425, p<0.005$) 근무병원은 종합병원($F=4.534, p<0.012$)일 때 유의하게 높게 나타났다. 직위가 높을수록($F=5.425, p<0.005$) 근무경력이 많을수록($F=5.320, p<0.002$), 이직의도가 없을수록($F=22.935, p<0.000$) 업무의 강도가 낮을수록($F=7.028, p<0.001$) 유의하게 높게 나타났다.
3. 연구대상자의 조직사회화는 역경지수($r=0.395, p<0.000$)와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 조직사회화를 종속변수로 하여 회귀분석을 시행한 결과 조직사회화에 이직의도($\beta=0.300, p<0.000$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역경지수 중 개인주도성($\beta=0.255, p<0.000$)과 개인통제력($\beta=0.180, p<0.009$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 이 변인의 총 설명력은 41.6%이었다.

이상의 연구결과를 보면 치과위생사의 역경지수가 높으면 조직사회화를 증가시키는 효과가 있음을 확인하였다. 치과위생사의 역경지수는 Average에 해당되며 순조로운 상황에서는 나름대로 원만한 삶을 살지만 큰 역경이 닥치면 필요이상으로 힘들어하는 경우로 나타났다. 또한 신입 치과위생사 뿐만 아니라 경력 있는 치과위생사의 조직사회화를 강화시키기 위해서도 우선적으로 치과위생사 개인의 역경지수를 높일 수 있는 맞춤형 프로그램이 적용되어야 하며, 정기적인 확인을 통한 인적관리 방안으로 활용하기를 제안한다.

ORCID ID

Jung-Hwa Lee, <https://orcid.org/0000-0001-8936-2988>

References

1. Lee HO et al. J 지역 치위생사의 직무스트레스 요인 분석. 한국치위생과학회지 2007;7(2):65-72.
2. 박은주. 치과위생사의 직무스트레스와 직무 만족에 관한 연구. 전북대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
3. Ryu HG. The Correlation between the Internal · External satisfaction and Organizational commitment of Dental Hygienist. J Kor soc Dent Hyg 2017;17(5):735-45. DOI : 10.13065/jksdh.2017.17.05.735
4. Song YS, et al. A study of the socio-demographic factors Influencing job satisfaction of dental hygienists. J Kor Acad Oral Health 1995;19(4):457-74.
5. Jeong HM. Influence of new dental hygienists' job factors and job satisfaction on turnover intention. Master's thesis. Kyunghee University, Seoul, 2011.
6. Yoon MS. Suggestions for settlement stable employment culture of dental hygienist. J Dent Hyg Sci 2017;17(6):463-71. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.6.463>
7. Kim JH, et al. A survey on working conditions and manpower among dental auxiliary personnel in dental clinics. J Korean Acad Dent Health 2008;32(4):540-50.
8. Yoo CS et al. Factors Related to Organizational Socialization of New Nurses. J Kor Clinical Nursing Research 2012;18(2):239-50.
9. Tomietto, M, et al. Nurses Organisational Socialisation and Turnover Intention during the First 2 Years of Employment. Journal of Nursing Management 2014;23(7):851-858.
10. Park SA, Lee JY. A literature review on measurement tools for dental hygienist turnover intention in Korea. J Korean Soc Dent Hyg 2019;19(1):1-17. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190001>

11. Yoon SU. Organizational Culture, Organizational Structure and Emotional Labor of Dental Workers Impact of Convergence on Job Satisfaction, *Journal of Convergence for Information Technology* 2020;10(1):187-94. DOI : <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.01.187>
12. 정은, 정미라. 임상간호사의 공감만족, 공감피로, 소진이 긍정심리자본에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지* 2018;18(3):246-55.
13. Phoolka ES, Kaur N. Adversity Quotient: A New Paradigm to Explore. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012;3(4):67-78.
14. 송영신, 이미영. 병원 간호사가 지각하는 성장욕구와 조직 분위기가 조직사회화에 미치는 영향, *임상간호연구* 2010;18(3):51-61.
15. P. Stoltz, *Adversity Quotient: turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley and Sons 144, 1997.
16. 안지연 등. 역경지수(Adversity Quotient Profile) 도구의 타당성 및 신뢰성 검증: 종합병원 간호사 중심으로. *한국산학기술학회논문지* 2014;15(4):2285-2294.
17. 손인순 등. 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발. *임상간호연구* 2008;14(1):85-97.
18. 손세진. 임상간호사의 역경지수가 조직사회화에 미치는 영향. *한양대학교 석사학위논문*, 2019. <https://repository.hanyang.ac.kr/handle/20.500.11754/109583>
19. 안지연, 김혜진. 직장인의 역경지수가 조직적응에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지* 2015;13(9):295-306.
20. E. Thi. *Adversity quotient in predicting job performance viewed through the perspective of the big five*. Unpublished master thesis, University of Oslo 2007.
21. Judge, TA, et al. Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct. *Journal of Personality and Social Psychology* 2002;83(3):693-710.
22. Kim MJ et al. 임상간호사의 조직 사회화와 조직시민 행동 간의 관계, *임상간호연구* 2012;18(3):413-423.
23. Conrad, C, Poole, M S. *Strategic organizational communication*. Orlando, Florida: Harcourt Brace College Publishers. 1998.
24. 정화영, 홍봉화. 자기주도적 학습을 위한 학습자 수준별 콘텐츠 구성. *한국콘텐츠학회논문지* 2009;9(7):402-410.

ABSTRACT

The Influence of adversity quotient on organizational socialization among dental hygienists

Young-Sun Kim · Jung-Hwa Lee*

Department of Dental Hygiene, Daegu Health College

This study analyzed 183 dental hygienists working at dental hospitals and clinics in Daegu to survey organizational socialization of them. The adversity index of the study subjects averaged 58.60 ± 9.16 points out of a total score of 100, with the highest individual initiative of 16.58 ± 3.09 points, and a low of 13.86 ± 3.66 points for continuity of the situation. Organizational socialization averaged 123.40 ± 12.82 points out of 190, with the highest personal characteristics of 30.37 ± 3.71 points, and the lowest occupational identity of 10.34 ± 1.94 . The adversity index of the participants was significantly higher in graduate school or higher ($F=3.112, p=0.047$), the lower the intensity of their work ($F=2.860, p=0.060$), and the more often the degree of turnover ($F=5.196, p<0.006$). In organizational socialization, age ($F=9.290, p<0.001$), educational background ($F=8.655, p<0.001$), and higher position ($F=5.425, p=0.005$) were significantly higher when working in hospitals ($F=4.534, p=0.012$). The higher the position ($F=5.425, p=0.005$), the higher the work experience ($F=5.320, p=0.002$), the lower the turnover ($F=22.935, p<0.001$), and the higher the intensity of the work ($F=7.02, p<0.001$). The study subjects' organizational socialization showed a significant correlation with the adverse event index ($r=0.395, p<0.000$). The regression analysis using organizational socialization as a dependent variable showed that the degree of turnover ($\beta=0.300, p<0.001$) had a significant effect on organizational socialization. The total explanatory power of this variable was 41.6%, with significant effects on individual initiative ($\beta=0.255, p<0.000$) and personal control ($\beta=0.180, p<0.009$) among the adverse events index. The above findings confirmed that a high adverse event index of dental hygienists has the effect of increasing organizational socialization. Dental hygienists' adversity index is average, meaning they live a smooth life in smooth conditions, however, when major adversity arises, organizational socialization is highly necessary. In addition, to strengthen the organizational socialization of new dental hygienists, as well as experienced dental hygienists, a customized program should be administered to raise the adverse index of dental hygienists, and provide a human management tool through regular confirmation of the program.

Keywords: Adversity quotient, Dental hygienists, Organizational socialization