

치과위생사의 회복탄력성과 조직몰입과의 관계

조명숙 · 이성숙¹ · 김진희수원여자대학교 치위생과 · ¹여주대학교 치위생과

Relationship of resilience and organizational commitment in dental hygienists

Myung-Sook Cho · Seong-Sook Lee¹ · Jin-hee KimDepartment of Dental Hygiene, Suwon Woman's University · ¹Department of Dental Hygiene, Yeosu Institute of TechnologyReceived : 31 July, 2014
Revised : 25 September, 2014
Accepted : 8 October, 2014

Corresponding Author

Myung-Sook Cho
Department of Dental Hygiene
Suwon Women's University
72 Onjeong-ro Kwonsun-gu
Suwon-si Gyeonggi-do
441-748, Korea.
Tel : +82-31-290-8126
Fax : +82-31-290-8042
E-mail : mscho@swc.ac.kr

ABSTRACT

Objectives : The purpose of this study was to investigate the relationship between the resilience and organizational commitment of dental hygienists for the improvement of organizational performance.**Methods** : A self-reported questionnaire was filled out by 323 dental hygienists from May 2 to June 5, 2014. The collected data were analyzed by a statistical package SPSS WIN 12.0.**Results** : The dental hygienists had the highest score in relationship(4.09), and had the lowest score in communicative competence(3.29). In organizational commitment, they had the highest score in affective commitment(3.20). There were statistically significant differences in that regard according to age(p<0.001), marital status(p<0.05) and career(p<0.001). The organizational commitment varied significantly with age(p<0.05) and career(p<0.01), and normative commitment significantly varied with the number of work days(p<0.05) and career(p<0.05). There was a significant correlation between the resilience and organizational commitment of the dental hygienists(p<0.001).**Conclusions** : The organizational commitment of the dental hygienists was better when they had a better resilience, and that resilience made a contribution to the improvement of organizational commitment in the clinical dental hygienists.**Key Words** : dental hygienists, organizational commitment, resilience**색인** : 조직몰입, 치과위생사, 회복탄력성

서론

최근 치과 의료기관의 인적자원관리는 조직의 생산성을 향상시키고 업무의 능률과 조직의 몰입도를 높이는 데 매우 중요한 요소로 작용하고 있다. 치과 의료기관에서 근무하는 전문 인력은 치과 의사, 치과위생사, 치과기공사로서 이 중에서도 치과위생사는 환자진료에 있어 가장 중심이 되는 역할을 하는 전문 인력이다.

치과위생사는 구강보건교육과 예방치과 처치, 치과진료협

조 업무를 담당하고 있으며, 조직 관리자의 동반자이며 협력자로서의 역할과 책임이 증대되고 있으나¹⁾, 열악한 근무환경 및 보상, 업무스트레스 등으로 인하여 조직몰입도가 낮고 이직률이 높은 실정이다. 또한 치과 진료실에서는 환자들의 다양한 요구와 전문성이 필요한 높은 집중도를 요구 받게 됨에 따라, 진료의 상황에 맞게 감정을 표출해야 하는 부담감이 있다. 따라서 업무스트레스로 인한 정신적인 고통과 갈등을 경험하게 되고, 이를 극복하기 위해 스스로 자신의 감정 통제를 요구하게 된다.

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.JKSDH is available at <http://www.jksdh.or.kr/> pISSN 2287-1705 / eISSN 2288-2294

조직 구성원으로서 스스로 환경을 통제하고 자신의 삶을 바람직한 방향으로 나아가도록 하는 능력인 회복탄력성은 치과위생사가 갖추어야 할 정신적 능력이라 할 수 있다. 회복탄력성(resilience)이란 스트레스나 어려움에 직면했을 때 외적 및 내적 자원을 효과적으로 활용, 극복하는 정신력이며²³⁾, 타고난 것이 아니라 매우 역동적이어서 다양한 환경 요인들의 상호작용에 의하여 영향을 받는다는 특징을 가지고 있다⁹⁾. 스트레스 상황에서 회복탄력성을 적용한 국내 연구로는 병원 종사자들을 대상으로 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향⁵⁾, 사회복지사⁶⁾와 유아교육기관 교사들⁷⁾을 대상으로 한 회복탄력성과 조직몰입에 대한 요인 등이 연구되어 왔으며, 회복탄력성과 조직몰입은 긍정적인 영향관계가 있음을 밝히고 있다. 그 밖에도 카지노 종사자⁸⁾, 청소년들에 관한 연구^{9,10)}에서 회복탄력성이 조직몰입에 중요한 영향 요인임을 밝히고 있으며, 회복탄력성은 고된 업무 환경 속에서도 조직에 대해 애착을 갖게 하고 조직몰입을 가능하게 한다고 볼 수 있다.

조직몰입은 조직구성원 자신이 속한 조직에 얼마만큼의 애착을 가지고 있는가를 의미하며, 조직에 대한 충성심이나 애착심으로 표현된다¹¹⁾. 또한 본인이 속한 조직에 대한 태도로서, 자신과 조직을 동일시하는 몰입의 상대적 정도를 의미하며 얼마나 일체감을 가지고 조직의 일에 몰두하는지를 나타낸다¹²⁾. 조직몰입은 조직의 목표에 대한 신뢰 및 애착의 정서적 몰입과, 조직의 구성원으로 지속적으로 남아 있으려는 의무감과 욕구 등의 계속적 몰입, 조직의 목표를 성취하기 위해 헌신과 노력해야 한다는 책임감의 규범적 몰입 등 세가지 측면으로 정의할 수 있다. 치과위생사의 조직몰입에 관한 연구로 직무특성에 따른 자기효능감, 직무만족, 조직몰입간의 관계를 연구하였고, 직무만족이 높을수록 조직몰입도에 긍정적인 효과와 상관관계가 있음을 밝히고 있다¹³⁾. 또한 근로생활의 질이 높을수록 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치며 치과위생사의 전문 직업성 및 조직몰입도와 이직의도의 관계를 연구하였다^{14,15)}. 그동안 치위생 분야에서는 조직몰입과 직무만족에 관한 연구는 진행되었으나 회복탄력성과 조직몰입간의 관련성을 분석한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 치과위생사의 조직몰입 수준을 높일 수 있는 요인들에 대한 연구가 필요하며, 본 연구는 회복탄력성 수준을 측정하고 조직몰입과의 관계를 파악하여 치과위생사의 조직몰입을 높일 수 있는 방안을 모색하고 향후 치과 임상현장의 제도적인 개선과 인적자원관리 전략을 수립하는 데 필요한 기초 자료를 제공하는 데 도움을 주고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2014년 5월 2일부터 2014년 6월 5일까지 공동개원형 치과의원(치과병원), 치과의원에 근무하는 임상치과위생사를 대상으로 실시하였다. 표본추출은 수도권 지역의 치과위생사를 대상으로 편의추출방법으로 선정하였고, 직접방문 및 우편을 이용하여 연구의 필요성과 목적에 대하여 설명한 후, 구조화된 설문지를 자기 기입방식으로 설문지를 작성하게 하였다. 배부된 설문지 350부 중 335부가 회수되었고, 이 중 응답이 부적절하여 분석에 사용될 수 없는 12부를 제외한 323명을 최종 분석대상으로 하였다.

2. 연구방법

치과위생사의 회복탄력성에 대한 척도는 신 등¹⁰⁾이 개발한 27문항의 설문지 도구를 사용하였다. 구체적인 설문 항목은 회복탄력성의 9가지 특성을 3개의 상위 유형에 포함되는 것으로 간주하여, 통제성요인에는 원인분석력, 감정통제력, 충동통제력 유형을, 긍정성요인에는 감사하기, 생활만족도, 낙관성을 사회성요인에는 관계성, 커뮤니케이션 능력, 공감능력을 포함시켰다. 9개 하위 영역으로 각각 3문항씩 구성된 총 27문항을 사용하였다. 각 문항마다 '매우 그렇다'에는 5점, '매우 그렇지 않다'는 1점으로 5점 리커트(Likert)척도를 사용하였다. 결과 처리 시 부정적인 내용의 문항은 역채점을 한 후 사용하였으며, 점수가 높을수록 치과위생사의 회복탄력성이 높다는 것을 의미한다. 조직몰입을 측정하는 도구는 임¹⁶⁾이 개발하고 구¹⁷⁾가 수정 보완한 조직몰입 측정도구의 설문 내용을 기초로 본 연구의 목적에 맞게 23개 문항으로 수정, 보완하여 사용하였다. 정서적 몰입(8문항), 규범적 몰입(8문항), 지속적 몰입(8문항) 등으로 구성된 총 23문항으로 이루어져 있으며, 5점 리커트(Likert)척도를 사용하였다. 각 문항마다 '매우 그렇다'가 5점, '매우 그렇지 않다'가 1점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용된 도구의 신뢰도 Cronbach 'α'는 회복탄력성 .870, 조직몰입 .836으로 비교적 높은 내적 일관성을 보였다.

3. 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 전산 부호화하여 SPSS 12.0 for Windows 프로그램을 이용하여 일반적인 특성은 빈도분석을 실시하였고, 각 변수의 평균과 표준편차를 산출하기 위하여 기술통계분석을 통해 요인별 특성에 따른 전반적인 경향을 분석하였다. 조사 대상자의 일반적인 특성과 회복탄력성과

Table 1. The general characteristics of the subjects (N=323)

| Division | Characteristics | N | % |
|--------------------------|-----------------|-----|------|
| Age | 20-25 yrs | 108 | 33.4 |
| | 26-30 yrs | 121 | 37.5 |
| | Above 30 yrs | 94 | 29.1 |
| Marital status | Single | 259 | 80.2 |
| | Married | 64 | 19.8 |
| Dental institutions size | Dental clinic | 233 | 72.1 |
| | Dental hospital | 90 | 27.9 |
| | Less 1 yrs | 60 | 18.6 |
| Career | 2-3yrs | 68 | 21.1 |
| | 4-5yrs | 63 | 19.5 |
| | 6-9yrs | 86 | 26.6 |
| | Over 10 yrs | 46 | 14.2 |
| | 5 days/week | 220 | 68.1 |
| Working days | 6 days/week | 69 | 21.4 |
| | Etc | 34 | 10.5 |

의 관련성을 분석하기 위해 t-test와 one-way ANOVA를 실시하였다. 그리고 회복탄력성과 조직몰입간의 상관관계 분석을 실시하였다.

연구결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연구 대상자의 연령은 20-25세가 108명(33.4%), 26-30세 미만은 121명(37.5%), 30세 이상은 94명(29.1%)이었다. 결혼여부는 미혼 259명(80.2%), 기혼 64명(19.8%)이었고, 의료기관 규모는 치과의원이 233명(72.1%), 치과병원이 90명(27.9%)이었다. 근무경력은 1년 미만인 60명(18.6%), 2-3년 68명(21.1%), 4-5년은 63명(19.5%), 6-9년 86명(26.6%), 10년 이상은 46명(14.2%)이었다. 근무일수는 주 5일 220명(68.1%), 주 6일 69명(21.4%), 기타 34명(10.5%)이었다.

2. 회복탄력성, 조직몰입 수준

대상자의 회복탄력성 수준의 하위영역은 <Table 2, 3>과 같다. 1점에서 5점으로 분석한 결과 통제성에서는 원인분석력이 3.66점으로 가장 높았고, 충동통제력 3.36점, 감정통제력 3.30점 순으로 조사되었고, 긍정성에서는 감사하기가 3.88점으로 가장 높았으며, 낙관성 3.73점, 생활 만족도 3.32점 순이었다. 사회성에서는 관계성이 4.09점으로 가장 높았고, 그다음은 공감능력 3.66점, 커뮤니케이션 능력 3.29점 순으로 나타났다.

조직몰입 수준은 정서적 몰입이 3.20점으로 가장 높았고,

Table 2. The resilience level

| Division | Characteristics | Mean±SD |
|------------|--------------------------|-----------|
| Control | Causal analysis | 3.66±0.03 |
| | Emotional control | 3.30±0.03 |
| | Impulse control | 3.36±0.03 |
| | Total | 3.44±0.03 |
| Positivity | Thank | 3.88±0.04 |
| | Life satisfaction | 3.32±0.04 |
| | Optimism | 3.73±0.04 |
| Sociality | Total | 3.64±0.04 |
| | Relationship | 4.09±0.04 |
| | Communicative commitment | 3.29±0.04 |
| | Empathy | 3.66±0.11 |
| Total | | 3.68±0.06 |

Table 3. The commitment level

| Division | Mean±SD |
|------------------------|-----------|
| Affective commitment | 3.20±0.03 |
| Normative commitment | 2.83±0.02 |
| Continuance commitment | 3.10±0.02 |
| Total | 3.04±0.02 |

지속적 몰입 3.10점, 규범적 몰입이 2.83점으로 가장 낮게 조사되었다.

3. 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이는 <Table 4>와 같다. 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이를 검증한 결과, 통제성요인에서는 연령에 따라 30세 이상에서 가장 높았고, 26-30세 미만, 20-25세 순으로 조사되어 통계적으로도 매우 높은 유의한 차이가 있었다($p<.001$). 결혼여부는 기혼이 높고, 미혼이 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다($p<.05$). 치과의료기관 규모에서는 치과의원과 치과병원에서 유의한 차이가 없었다. 근무경력에 따라 10년 이상에서 가장 높았으며, 6-9년, 4-5년, 2-3년, 1년 미만 순으로 근무 기간이 짧을수록 낮게 나타나 통계적으로도 높은 유의한 차이가 있었다($p<.001$). 주간 근무일수는 기타 시간제 근무 등이 가장 높았고, 주 5일, 주 6일 순으로 조사되어 유의한 차이를 보였다($p<.05$). 긍정성요인에서는 연령별, 결혼 여부, 치과의료기관 규모, 근무일수에서는 차이를 보이지 않았고, 근무경력에서만 10년 이상이 가장 높았고, 1년 미만, 6-9년, 4-5년, 2-3년 순으로 나타나 유의한 차이를 보였다($p<.01$). 사회성에서는 연령, 결혼 여부, 치과의료기관 규모, 근무경력, 근무일수 등 모든 항목에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

Table 4. Resilience difference by general characteristics

| Characteristics | | Control (Mean±SD) | t or F (p) | Positivity (Mean±SD) | t or F (p) | Sociality (Mean±SD) | t or F/p |
|--------------------------|-----------------|----------------------|---------------|-------------------------|---------------|------------------------|----------|
| Age | 20-25 yrs | 3.29±0.49 | 11.896*** | 3.63±0.57 | 0.802 | 3.62±0.59 | 2.265 |
| | 26-30 yrs | 3.45±0.41 | | 3.61±0.50 | | 3.80±1.09 | |
| | Above 30 yrs | 3.60±0.46 | | 3.70±0.60 | | 3.59±0.47 | |
| Marital status | Total | 3.45±0.45 | 4.135* | 3.65±0.56 | 3.379 | 3.67±0.72 | 0.356 |
| | Single | 3.39±0.43 | | 3.61±0.52 | | 3.68±0.86 | |
| | Married | 3.65±0.53 | | 3.78±0.65 | | 3.69±0.49 | |
| Dental institutions size | Total | 3.52±0.48 | 0.005 | 3.70±0.59 | 1.763 | 3.69±0.68 | 0.065 |
| | Dental clinic | 3.43±0.47 | | 3.62±0.54 | | 3.69±0.88 | |
| | Dental hospital | 3.48±0.46 | | 3.71±0.60 | | 3.65±0.53 | |
| Career | Total | 3.46±0.47 | 4.901*** | 3.67±0.57 | 4.135** | 3.67±0.71 | 0.564 |
| | Less 1 yrs | 3.27±0.52 | | 3.77±0.56 | | 3.58±0.47 | |
| | 2-3 yrs | 3.36±0.43 | | 3.50±0.53 | | 3.74±0.67 | |
| | 4-5 yrs | 3.46±0.39 | | 3.52±0.55 | | 3.75±1.46 | |
| | 6-9 yrs | 3.52±0.43 | | 3.65±0.51 | | 3.69±0.43 | |
| Working days | Over 10 yrs | 3.61±0.52 | 4.369* | 3.83±0.59 | 0.600 | 3.60±0.51 | 0.092 |
| | Total | 3.44±0.46 | | 3.65±0.55 | | 3.67±0.71 | |
| | 5 day/week | 3.45±0.45 | | 3.66±0.55 | | 3.69±0.90 | |
| | 6 day/week | 3.32±0.49 | | 3.58±0.53 | | 3.64±0.54 | |
| | Etc | 3.60±0.46 | | 3.67±0.61 | | 3.68±0.42 | |
| Total | 3.46±0.47 | 3.64±0.56 | 3.67±0.62 | | | | |

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Table 5. Commitment difference by general characteristics

| Characteristics | | Affective commitment (Mean±SD) | t or F (p) | Normative commitment (Mean±SD) | t or F (p) | Continuance commitment (Mean±SD) | t or F (p) |
|--------------------------|-----------------|--------------------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|--|---------------|
| Age | 20-25 yrs | 3.18±0.56 | 5.281* | 3.20±0.61 | 1.384 | 2.83±0.44 | 2.644 |
| | 26-30 yrs | 3.10±0.65 | | 2.87±0.39 | | 3.13±0.40 | |
| | Above 30 yrs | 3.37±0.59 | | 2.78±0.49 | | 3.03±0.43 | |
| Marital status | Single | 3.15±0.60 | 0.167 | 2.81±0.43 | 0.373 | 3.07±0.41 | 1.607 |
| | Married | 3.42±0.65 | | 2.93±0.46 | | 3.20±0.37 | |
| Dental institutions size | Dental clinic | 3.17±0.61 | 0.439 | 2.82±0.44 | 0.040 | 3.09±0.39 | 1.395 |
| | dental hospital | 3.29±0.62 | | 2.85±0.44 | | 3.12±0.44 | |
| | Less 1 year | 3.31±0.56 | | 2.90±0.47 | | 3.20±0.42 | |
| | 2-3 year | 3.04±0.52 | | 2.78±0.41 | | 3.01±0.43 | |
| Career | 4-5year | 3.03±0.72 | 5.037** | 2.76±0.46 | 1.103 | 3.02±0.37 | 2.724* |
| | 6-9 year | 3.27±0.61 | | 2.85±0.42 | | 3.12±0.39 | |
| | Over 10 year | 3.43±0.56 | | 2.87±0.47 | | 3.16±0.39 | |
| Working days | 5 day/week | 3.25±0.59 | 2.006 | 2.87±0.43 | 3.245* | 3.13±0.39 | 2.690 |
| | 6 day/week | 3.08±0.66 | | 2.72±0.46 | | 3.00±0.41 | |
| | Etc | 3.20±0.69 | | 2.83±0.47 | | 3.08±0.49 | |

*p<.05, **p<.01

4. 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 <Table 5>와 같다. 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이를 검증한 결과, 정서적 몰입에서는 연령에 따라 30세 이상에서 가장 높았고, 20-25세, 26-30세 미만 순으로 조사되어 통계적으로

도 유의한 차이가 있었다(p<.05). 근무경력에 따라 10년 이상에서 가장 높았으며, 1년 미만, 6-9년, 2-3년, 4-5년 순으로 나타났고, 높은 유의한 차이가 있었다(p<.01). 결혼 여부와 치과의료기관 규모, 근무일수 등에서는 유의미한 차이가 없었다. 규범적 몰입에서는 근무일수에서 주 5일 근무가 높았

Table 6. Correlation between resilience and commitment

| | Resilience(p) | Commitment(p) |
|------------|---------------|---------------|
| Resilience | 1.00 | |
| Commitment | .375*** | 1.00 |

***p<.001

고, 기타, 주 6일 순으로 조사 되어 유의한 차이가 있었으며 (p<.05), 연령, 결혼 여부, 근무경력 및 치과의료기관 규모에서는 차이를 보이지 않았다. 지속적 몰입은 근무경력에 따라 1년 미만에서 가장 높았으며, 10년 이상, 6-9년, 4-5년, 2-3년 순으로 나타나 유의한 차이가 있었으며(p<.05), 연령, 결혼 여부, 치과의료기관 규모, 근무일수에서는 차이가 없었다.

5. 연구대상자의 회복탄력성과 조직몰입 간의 상관관계

연구대상자의 회복탄력성과 조직몰입과의 상관관계는 (Table 6)과 같다. 회복탄력성과 조직몰입간의 상관관계는 통계적으로 매우 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

총괄 및 고안

개인이 스스로 환경을 통제하고 조직 구성원으로서 자신의 삶을 바람직한 방향으로 나아가도록 할 수 있는 능력인 회복탄력성은 고된 업무 환경 속에서도 조직에 대해 애착심을 갖게 하고 조직몰입을 가능하게 한다고 볼 수 있다. 최근 치과 의료기관 환경의 대내외적인 변화와 경영 합리화 등 복합적인 상황들이 작용하여 치과위생사들의 스트레스가 증가하고, 환자와 직접 대면을 통해 의료서비스를 제공하는 과정에서 자신의 실제 감정을 그대로 표출하기 어려운 실정으로 인해 조직몰입 수준은 낮아지고 있다.

본 연구는 어려움이나 스트레스를 극복하고 정신적으로 성숙해가는 회복탄력성과 조직의 목표와 가치를 수용하려는 강한 신념과 조직의 구성원으로서 헌신하며 조직에 남아 있으려는 애착심의 정도를 의미하는 조직몰입의 관계를 파악하여 치과위생사들의 조직몰입도를 높이기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

임상에 근무하는 치과위생사의 회복탄력성 수준을 조사한 결과 통제성요인에서 '어떠한 문제가 발생하면 신중하게 여러 가지 해결 방안을 생각한 후에 해결하려는 노력'과 '대부분의 상황에서 문제의 원인을 잘 파악한다고 생각'하는 원인분석역이 3.66점으로 가장 높았고, 충동통제력, 감정통제력 순으로 나타났다. 긍정성요인에서는 감사하기가 3.88점으로 가

장 높았으며, 낙관성, 생활 만족도 순이었다. 사회성요인에서는 '서로 도움을 주고 받는 친구나 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구' 등의 관계성이 4.09점으로 가장 높았고, 그 다음은 공감능력, 커뮤니케이션 능력 순으로 나타났으며, 김¹⁸⁾의 연구결과에서도 치과위생사의 사회성요인에서 관계성이 높게 나타난 것으로 보고되어 유사한 결과를 얻었다.

조직몰입 수준은 정서적 몰입이 3.20점으로 가장 높았고, 지속적 몰입 3.10점, 규범적 몰입이 2.83점으로 가장 낮게 조사되었고, 이러한 결과는 차¹⁹⁾의 연구에서도 정서적 몰입이 3.34로 가장 높았고, 지속적·규범적 몰입 순으로 조사되어 본 연구와 일치하였다. 그러나 이²⁰⁾의 연구에서는 조직몰입 수준은 지속적 몰입이 3.36으로 가장 높았고 정서적 몰입과 규범적 몰입 순으로 보고되어 다르게 나타났는데, 이러한 결과는 조사대상이 부산, 경남지역의 치과위생사를 대상으로 하였고, 본 연구는 서울, 인천, 경기지역의 수도권 치과위생사를 대상으로 조사되어 지역에 따른 치과위생사들의 성향, 근무환경 등이 다르므로 나타난 결과라고 사료된다.

일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이는 통제성요인에서 연령이 높을수록 높게 나타났고, 미혼보다 기혼이 높게 나타났다. 결혼여부, 근무경력, 주간 근무 일수에 유의한 차이를 보였다. 긍정성요인은 근무경력에서만 유의한 차이를 보였다. 치과위생사를 대상으로 한 김¹⁸⁾의 연구에서도 통제성에서 연령이 높을수록 높게 나타났으며, 권과 이²¹⁾의 연구에서도 연령이 높은 교사 집단에서 높은 통제력을 보였고, 기혼자일수록, 근무경력이 높을수록 높은 통제력을 보였으며, 본 연구와 유사하게 나타났다. 사회성요인은 유의미한 차이가 없는 것으로 조사 되었는데, '분위기나 대화 상대에 따라 대화를 잘 이끌어 갈 수 있으며, 사람들의 얼굴 표정을 보면 어떤 감정인지 알 수 있고, 서로 마음을 터놓고 얘기할 수 있는 친구관계' 등 사회성요인은 본인이 가지고 있는 타고난 성격과 개인적인 성향과 더 밀접한 영향 관계가 있다고 볼 수 있다.

일반적 특성에 따른 조직몰입간의 차이를 분석한 결과 정서적 몰입요인은 연령과 근무경력에서 유의한 차이를 보였고, 결혼 여부와 치과의료기관의 규모, 근무일수 등에서는 유의한 차이가 없었다. 최²²⁾의 병원 간호사들을 대상으로 한 연구에서 연령이 높고, 근무경력이 많을수록 높게 나타났으며, 김⁵⁾도 연령, 근무경력, 학력, 직급이 높을수록 높게 나타났고, 김 등²³⁾의 연구에서도 근무경력이 많을수록 정서적 몰입의 정도가 높은 것으로 보고되어 본 연구와 유사하게 나타났다. 이는 치과위생사가 업무를 수행하는 동안 다양한 성향의 환자들을 대면할 때 특정한 감정 상태를 보이도록 하는 감정억제요구가 있을 경우 연령이 높고, 근무경력이 많은 치과위생사가 감정 조절과 환자 대처능력이 능숙하여 상대적으로 높다고 볼 수

있다. 규범적 몰입요인은 근무일수에서 주 5일 근무가 높았으며 유의미한 차이를 보였다. 최근 주 5일 근무제 등의 도입이 점점 늘어나고 있는 추세이며, 김¹⁸⁾의 연구에서도 수도권 치과 위생사를 대상으로 조사한 결과에서 주당 근무일은 5일 이하 62.9%, 6일 이상 37.1%로 보고되었다. 치과 의료기관에서는 법정 근로시간을 근로기준법에 규정된 '주일에 40시간을 초과하지 못한다(근로기준법, 제67조)'는 규정을 준수하려고 노력해야하며, 향후 시간제 근무 등의 탄력적인 근무시간 제도를 도입하여 규범적몰입 요인을 높일 수 있도록 근무시간 및 여건을 개선해야 할 것으로 사료 된다.

지속적 몰입요인은 근무경력에만 유의한 차이를 보였는데 1년 미만에서 가장 높았고, 10년 이상, 6-9년, 4-5년, 2-3년 순으로 조사되었다. 고²⁴⁾와 홍²⁵⁾,과 김⁵⁾의 연구에서는 간호사, 병원 종사자의 연령이 증가할수록 조직몰입이 증가하였다는 보고와 다르게 조사되었다. 이처럼 치과 의료기관에서 1년 미만의 경력에서 지속적 몰입수준이 높게 나타난 이유로는 치위생과를 졸업하고 치과위생사로서 직장 생활을 처음 시작하는 단계로 열정이 충만하고 배우고자 하는 마음과 의욕이 높아 1년 미만의 경력에서 높게 나타난 것으로 사료된다. 따라서 치과 구성원의 조직몰입 향상은 치과병원의 발전과 생산성 증대에도 기여할 것으로 여겨지므로 치과 경영자는 치과 구성원들의 근무조건 및 복지제도의 개선을 통하여 치과위생사의 전문적인 일들이 자신의 발전과 삶의 가치에 대한 인식을 새롭게 하여 조직을 위해 기꺼이 노력하고 헌신할 수 있도록 애착심을 고취시켜 주어야 한다. 또한 2-3년의 근무 경력에서 조직 몰입이 가장 낮게 조사된 이유는 치과 조직의 특성상 승진이나 직급에 대한 상승의 기대를 예측하기 어렵고, 이직을 하더라도 업무가 유사하다고 생각하여 근무여건 및 복지제도가 좋은 곳을 찾아 쉽게 이직하는 요인으로 판단되므로 근무경력과 능력에 알맞은 적절한 임금 체계 및 인센티브(Insentive)제도 등을 도입하여 직무만족을 높일 수 있는 제도적인 개선과 분위기 조성이 필요하다.

회복탄력성과 조직몰입과의 상관관계는 매우 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이것은 치과위생사의 회복탄력성이 조직몰입의 중요한 조직심리변수임을 고려할 수 있을 것으로 판단되며, 이 등⁷⁾의 유아 교육기관 교사를 대상으로 한 선행 연구에서 회복탄력성이 조직몰입에 긍정적인 영향관계가 있다고 보고되었으며, 김²⁶⁾은 회복탄력성과 조직몰입이 유의한 정적상관계가 있음을 밝혔고, 회복탄력성이 높으면 조직몰입 정도가 높다고 보고되어, 본 연구에서 조사된 결과와 일치하였다.

이상의 연구결과를 볼 때 치과위생사의 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있으므로 치과위생사

들의 회복탄력성을 높이기 위해서는 임상 현장의 제도적인 개선 및 직무 환경요인 개선을 위한 적극적인 노력을 기울여야 한다. 또한 예측이 가능한 체계적이고 효율적인 조직문화를 만들어가기 위한 프로그램 개발과 실행 방안들이 제시되어야 하며, 치과위생사는 자기 발전을 위해 끊임없이 노력하고 긍정적인 생각으로 업무능력 향상과 전문직업인으로서 가치를 높이려는 자세가 요구된다.

본 연구의 제한점은 그동안 치과위생사의 분야에서 다루어 지지 않았던 회복탄력성이라는 개념을 측정하는 데 있어서 설문 문항이 미흡하므로 표준화된 측정문항 개발이 요구된다. 또한 연구대상이 서울, 경기, 인천 등 일부 지역에 국한되어 전체 치과위생사들에게 일반화하기 어렵고, 조직몰입과의 관계에서 제한된 설문문항 이외의 변수들을 측정할 수 없었으며, 개인의 성격, 목표 등 세부적 요인들을 다루지 못한 결과이므로 보다 정확한 연구를 위하여 이러한 한계점을 보완하여 체계적이고 지속적인 연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 치과위생사들의 회복탄력성과 조직몰입과의 관계를 분석하여 조직몰입에 긍정적인 효과를 높일 수 있는 방법을 모색하여 조직의 실무적인 시사점을 제시하는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 실시하였다. 2014년 5월 2일부터 2014년 6월 5일까지 수도권 지역의 치과위생사 323명을 대상으로 자기 기입방식으로 설문조사를 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 대상자의 회복탄력성 수준은 사회성요인의 하위영역에서 관계성이 4.09로 가장 높았고, 커뮤니케이션 능력이 3.29로 가장 낮았다.
2. 대상자의 조직몰입 수준은 정서적 몰입이 3.20으로 가장 높게 나타났고, 지속적, 규범적 몰입 순으로 나타났다.
3. 대상자의 일반적인 특성에 따른 회복 탄력성은 연령 ($p < .001$), 결혼상태($p < .05$), 근무경력($p < .001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다.
4. 대상자의 일반적인 특성에 따른 정서적 조직몰입은 연령 ($p < .05$), 근무경력($p < .01$)에서 유의한 차이가 나타났고, 규범적 몰입은 근무일수($p < .05$), 근무경력($p < .05$)에 따라 유의한 차이를 나타내었다.
5. 대상자의 회복탄력성과 조직몰입 간에는 유의한 상관관계가 있었다($p < .001$).

이상의 결과를 종합해 볼 때 치과위생사의 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있었으며, 회복탄력성이 임상치과위생사의 조직몰입을 높여주는 데 기여하는 만큼 치과 의료기관 경영자는 치과위생사들의 회복탄력성을 높이기 위한 임상 현장의 제도적인 개선 및 직무 환경요인을 개선하기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 생각한다.

References

- Oh JS, A study on the factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Korea [Doctoral dissertation], Kwangju: Univ. of Chosun, 2001.
- Rutter, M, Resilience in face of adversity: protective factors and resilience to psychiatric disorder, *J British Psych* 1985; 147: 598-611.
- Waters E, Sroufe LA, Social competence as developmental construct, *developmental review* 1983; 3: 79-97.
- Dyer JG, McGuinness TM, Resilience analysis of the concept, *Archives Psychiatric Nurs* 1996; 10(5): 276-82.
- Kim DY, Effects of resilience of hospital employees on job satisfaction and organizational commitment[Master' s thesis], Seoul: Univ. of Inje, 2011.
- Hong YH, (A)study on the effects of social worker's resilience on job satisfaction and organization commitment[Master' s thesis], Seoul: Univ. of Seoul, 2013.
- Lee JY, Cho SJ, Min HY, The influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers, *J Korean Home Management Assoc* 2012; 30(3): 59-67.
- Park JH, The effect of casino employees' resilience on their organizational commitment[Doctoral dissertation], Suwon: Univ. of Kyonggi, 2001.
- Lee HR, Jo HI, A study for development of the resilience scale of Korean adolescents, *Studies Korean Youth* 2005; 16(2): 161-206.
- Sin WY, Kim MK, Kim JH, Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity, *Studies Korean Youth* 2009; 20(4): 105-31.
- Allen NJ, Meyer JP, A three-component conceptualization of organization commitment, *Human Resource Manager review* 1991; 1(1): 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Lee HK, Kim MK, Lim YS, Dental hygienist the relationship between empowerment and organizational commitme, *J Korean Soc Dent Hyg* 2010; 10(4): 645-54.
- Jung MK, Self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment among dental workers according to their specified role type[Master' s thesis], Gimhae: Univ. of Inje, 2013.
- Kwon SJ, Bae SK, Analysis of impact factors of affective commitment in organization of dental hygienist in susan area -focused on quality of working life(QWL), *J Korea Cont Assoc* 2009; 9(5): 156-65.
- Yeon MR, Professionalism and organizational commitment with intention to change jobs among dental hygienists[Master' s thesis], Gyeonggi: Univ. of Ajou, 2014.
- Lim SO, (The)analysis of relationship between the perception of human resource strategy of organization members and organizational commitment and career commitment[Doctoral dissertation], Seoul: Univ of Korea, 2007.
- Koo KH, Prediction of job satisfaction and organizational commitment by building factors of learning organization[Master' s thesis], Seoul: Univ of Ewha, 2013.
- Kim MY, The effects of job satisfaction on the resilience of dental hygienists[Master' s thesis], Seoul: Univ of Chungang, 2013.
- Cha DH, The effect of transformational leadership on the empowerment and organizational commitment[Master' s thesis], Incheon: Univ. of Gachon, 2010.
- Lee MO, Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists [Doctoral dissertation], Gimha: Univ. of Inje, 2012.
- Kwon SH, Lee SY, Comparing kindergarten teacher's role conflict and its influence on performance in high and low resilience, *J International Early Childhood Edu* 2011; 31(2): 311-31.
- Choi WJ, The effect of hospitals nurse character and emotion control on organizational commitment[Master' s thesis], Seoul: Univ. of Inje, 2010.
- Kim HY, Choi JY, Sung MK, 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.
- Ko MS, A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses, *J Korean Soc Hospital Admin* 2004; 9(2): 23-45.
- Hong SA, An empirical study on the hospital employee' s commitment in labor union, *Seoul Ass Public Admin* 2005; 16(2): 77-96.
- Kim SN, Relationships between ICU nurses' resilience, job stress, and organizational commitment[Master' s thesis], Gyeonggi: Univ. of Ajou, 2014.

