

保健教育·健康增進學會誌 第17卷 2號(2000. 9)  
Journal of Korean Society for Health Education and Promotion, Vol.17, No.2(2000)

## 保健所 齒科衛生士의 스트레스에 影響을 미치는 要因

남 용 옥 · 나 윤 숙

\* 원광보건대학 치위생과 · 김제시 보건소

### 〈 목 차 〉

I. 서 론	V. 결론 및 제언
II. 연구 대상 및 방법	참고문헌
III. 연구결과	영문초록
IV. 고 찰	

### I. 서 론

우리 나라에서는 1956년 12월 13일 보건소법이 제정 공포되면서 최초로 시·도립 보건소가 설치되기 시작했으며 1978년 제정된 농어촌 보건의료를 위한 특별조치법으로 1979년 공중보건치과의사제도가 시행되어 보건소와 보건지소에 공중보건의사가 배치되었다(남용옥, 1999). 이에 따라 치과위생사의 필요성이 부각되어 1986년부터 배치되어 정규직이 아닌 임시직으로 치과진료보조업무를 수행하기 시작했다(장선희, 1999).

더불어 생활수준향상과 평균수명연장으로 구강병 발생이 증가하여 구강보건의 중요성에 대

한 인식도가 증가하여 전반적인 구강보건진료의 수요가 늘어나고 지역사회주민들의 관심도와 정부차원의 구강보건정책전환, 구조조정 등으로 치과위생사들이 스트레스를 받고 있는 실정이다.

스트레스는 인간의 생리적·심리적·사회 환경적 자극요인에 의해 경험하게 되며, 어느 정도까지는 생존과 안녕에 필요한 역동적인 힘으로 작용하지만, 감당하기 어려운 정도이거나, 그 상태가 오래 지속되면 부적응 상태가 되어 부정적인 결과를 낳게 된다. 신체적, 정신적, 사회적으로 통합된 인간은 끊임없이 환경과 상호작용의 결과는 다르게 나타난다. 즉, 동일한 스트레스 상황에서 어떤 사람은 신체적, 심리적, 사회적 기능의 변화를 경험하는 반면, 다른 사람은 유용한 자원을 동원하여 그 스트레스에 능동적

으로 대처한다(한금선, 1997; Han Selye, 1965).

그러나 인간생명에 직접 관여하는 의사나 간호사, 의료기사 등 의료종사자들은 다른 분야에서 일하는 사람에 비해 스트레스가 더 심각하다고 하였고 지나친 스트레스로 생산성감소 및 효율성의 감소를 초래하고 직업에 대한 불만을 증가시켜 양질의 업무의 수행이 어려워지게 된다(이종목, 1989). 우리 나라에서는 간호사를 대상으로 간호사의 업무스트레스에 관한 연구는 많이 보고되었으나, 치과위생사에 관한 국내 연구로는 김진범(1984), 남용옥과 이현옥(1988), 이광희와 김종배(1981) 그리고 이성숙(1998) 등에 의해 업무에 관한 조사 등이 실시된 바 있으나 보건소치과위생사의 스트레스에 관한 연구는 보고된 바가 거의 없다. 따라서 보건(지)소(의료원 포함)에 근무하는 치과위생사들이 스트레스를 적절히 관리하지 못할 경우 지역사회구강보건활동의 질적 향상과 근무의욕 그리고 직원간의 업무협조체제가 원활히 유지·추진될 수 없으므로 이에 필요한 자료를 이용하여 업무발전에 기여하고자 하는 것이 본 연구의 전반적인 목적이다.

## II. 연구 대상 및 방법

### 1. 대상 및 기간

전라북도에 소재 하는 보건(지)소(의료원 포함)에 근무하는 치과위생사 127명을 대상으로 하였다. 자료수집은 1999년 11월 10, 11일 전북 치과위생사 보수교육에 참여한 치과위생사들에게 연구의 취지와 설문지내용을 설명한 후 작성케 한 다음 회수하였다. 103매를 회수하여 비교

적 정확한 100명이 분석에 이용되었다.

### 2. 조사 방법

본 연구는 강부월(1999)의 설문지를 변형하여 사용했고, 방법은 자기 기입식 으로 하였다. 설문문의 주요 내용은 치과위생사의 일반적 특성, 스트레스 요인으로 구성되었고 각 요인은 업무에 대한 스트레스 요인, 근무환경에 대한 스트레스 요인, 사회적 지위에 대한 스트레스 요인, 인간관계에 대한 스트레스 요인을 각 10문항씩 구성하였다.

문항은 긍정적인 문항과 부정적인 문항으로 구성되어 있으며 스트레스 점수는 Likert type 5점 평점 척도를 사용하여 긍정적인 문항은 전혀 그렇지 않다 1점, 대체로 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점을 주었고 부정적인 문항은 전혀 그렇지 않다 5점, 대체로 그렇지 않다 4점, 보통이다 3점, 약간 그렇다 2점, 매우 그렇다 1점을 주어 점수화 하였으며 점수가 많을수록 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다.

### 3. 분석방법

본 연구의 설문조사에서 회수된 자료를 SPSS 9.0을 이용, 조사대상자의 일반적 특성에 대하여 빈도와 비율을 구하였고, 스트레스 문항들에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 실시하였고, 스트레스 각 요인에 대하여 문항의 내적합치도를 검정하기 위하여 Cronbach's Alpha 값을 이용한 신뢰도 분석을 하였고, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 각 요인별 스트레스의 평균치의 차이를 통계적으로 검정하기 위하여 oneway

ANOVA와 t-test방법을 이용하였고, 사후검정은 Scheffe test를 이용하였고 각 요인들간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

#### 4. 연구의 제한점

본 조사는 전북지역의 치과위생사를 중심으로 하였으므로 전국 치과위생사에게 일반화하여 확대해석 할 수 없다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성은 <표 1> 과 같다.

#### 2. 문항 요인 분석

업무에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 비슷한 문항 2, 1, 3은 업무량, 문항 6, 7, 5, 10, 4는 업무상 갈등, 문항 8, 9는 자유재량권이라는 요인으로 묶었다. 업무요인 전체에 대한 신뢰도는  $\alpha=0.6174$ 이고 각 요인에 대한 신뢰도는 0.7709, 0.7593, 0.6610으로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다 <표 2> .

근무환경에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 문항 4, 5, 2, 3은 신분보장, 문

항 9, 10은 운영체계, 문항 6, 7, 8은 불만해소라는 요인으로 묶었다. 근무환경 요인 전체에 대한 신뢰도는  $\alpha=0.6630$ 이고, 각 요인에 대한 신뢰도는 0.7811, 0.6127, 0.5839로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5보다 크게 나왔으므로 설문지에 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다 <표 3> .

사회적 지위에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 의한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 문항 5, 6, 5, 3은 공지와 자부심, 문항 9, 7, 8은 승진 및 보수체계, 문항 1, 2는 안정된 직업이라는 요인으로 묶었다 <표 4> .

인간관계에 대한 스트레스 문항에 대하여 Varimax 회전에 대한 요인분석을 하여 요인적재값을 본 결과 문항 6, 1, 7, 5, 9, 8은 대인관계, 문항 10, 3, 4, 2는 분위기라는 요인으로 묶었다. 인간관계 요인 전체에 대한 신뢰도는  $\alpha=0.8662$ 이고, 각 요인에 대한 신뢰도는 0.8455, 0.7067로 나왔다. 각 신뢰도가 0.5 보다 크게 나왔으므로 설문지 문항의 신뢰도는 만족한다고 할 수 있다 <표 5> .

#### 3. 요인항목별 스트레스

업무에 대한 스트레스 정도는 업무량의 스트레스가 2.91점으로 가장 높았고 업무상 갈등의 스트레스가 2.54점으로 낮았다.

근무환경에 대한 스트레스 정도는 운영체계의 스트레스가 3.49점으로 높았으며 불만해소의 스트레스가 2.37점으로 낮았다.

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

일반적 특성	구 분	빈도(명)	백분율(%)	일반적 특성	구 분	빈도(명)	백분율(%)	
연 령	만26~30세	5	4.9	근 무 처	보건소	30	29.1	
	만31~35세	73	70.9		보건지소	63	61.2	
	만36~40세	21	20.4		의료원	7	6.8	
	41세이상	1	1.0		무응답	3	2.9	
	무응답	3	2.9		계	103	100.0	
	계	103	100.0		5년미만	1	3.9	
최종학력	전문대졸	89	86.4	5년이상~	18	17.5		
	대졸	11	10.7	10년미만	10년 이	75	72.8	
	대학원이상	1	1.0	상~	15년미만	6	5.8	
	무응답	2	1.9	15년이상	3	2.9		
	계	100	100.0	무응답	3	2.9		
	계	100	100.0	계	103	100.0		
결혼여부	기혼	95	92.2	보건(지)소 (의료원포함) 의 근무경력	5년미만	4	3.9	
	미혼	5	4.9		5년이상~	29	28.2	
	기타 (사별,이혼,재 혼)	1	1.0		10년미만	10년 이	66	64.1
	무응답	2	1.9		상~	15년미만	1	1.0
	계	103	100.0		15년이상	3	2.9	
	계	103	100.0		무응답	3	2.9	
종 교	기독교	44	42.7	직 급	계	103	100.0	
	천주교	11	10.7		의기7급	4	3.9	
	불교	6	5.8		의기8급	91	88.3	
	기타	2	1.9		보건8급	4	3.9	
	없음	37	35.9		의기9급	2	1.9	
	무응답	3	2.9		무응답	2	1.9	
가계부담 정도	계	100	100.0	보건(지)소, 의료원 구성인력	계	103	100.0	
	전적으로 부 담	19	18.4		10명이하	61	59.2	
	절반정도 부 담	66	64.1		11~30명	10	9.7	
	약간부담	14	13.6		31~50명	11	10.7	
	전혀부담없음	2	1.9		51명이상	19	18.4	
	무응답	2	1.9		무응답	2	1.9	
계	100	100.0	계	100	100.0			

〈표 2〉 업무 요인분석과 신뢰도

문	항	업무량	업무상 갈 등	자유 재량권	신뢰도 ( $\alpha$ )
2.	나는 업무로 인하여 피로를 자주 느낀다.	0.884			
1.	나는 현재 맡고 있는 업무량이 과중하다고 생각한다.	0.841			0.7709
3.	나는 근무시간 이외에도 밀린 업무를 처리할 때가 있다.	0.717			
6.	내가 수행하고 있는 업무는 이론과 상당한 차이가 있다.		0.761		
7.	현재 내가 맡고있는 업무는 나의 능력발휘에 적합하지 않다.		0.752		
5.	나는 보건(지)소장의 지시로 인해 업무에 대한 갈등을 느낀다.		0.679		
10.	현 보건(지)소에서의 업무량과 업무분담은 내 의견이 무시된 채 보건(지)소장에 의해 결정된다.	0.589			0.7593
4.	나는 치과위생사의 전문적인 업무와 역행되는 업무를 하도록 강요받을 때가 있다.	0.543			
8.	현 보건(지)소에서는 전문적인 일을 성공적으로 미치는데 있어서 치과위생사의 자유재량(판단, 기술등)이 허용되고 있다.			0.836	0.6610
9.	현 보건(지)소에서는 치과위생사의 자율적인 환자관리를 허용한다.			0.812	
계					0.6174

〈표 3〉 근무환경 요인분석과 신뢰도

문	항	신분 보장	운영 체제	자 유 재량권	신뢰도 ( $\alpha$ )
4.	나는 공무원 신분보장제도에 만족한다.	0.839			
5.	나는 현 공무원 복지후생에 대해 만족한다.	0.811			
2.	나는 현재의 급여수준에 만족한다.	0.747			0.7811
3.	나는 보건(지)소 관리운영 방침에 대해 만족한다.	0.658			
9.	보건(지)소의 운영체제는 합리성보다는 형식이나 규정을 강조한다.		0.818		0.6127
10.	보건(지)소는 계급의식이 뚜렷하여 업무처리절차가 까다롭다.		0.809		
6.	현 보건(지)소는 직원들의 능력향상을 위한 기회(교육)가 많은 편이다.			0.716	
7.	보건(지)소의 보건(지)소장은 나의 불평, 불만, 고충등을 잘 파악하고 있다.			0.696	0.5839
8.	보건(지)소에서는 동료간에 업무처리에 도움을 주는 의견을 수시로 주고 받는다.			0.588	
계					0.6630

〈표 4〉 사회적 지위 요인분석과 신뢰도

문 항	공지와 자부심	승진 및 보수 체계	안정된 직업	신뢰도 (α)
5. 나는 충분한 경제적 여유가 있더라도 치과위생사로서 계속 근무할 의사가 있다.	0.788			
6. 나는 앞으로 치과위생사에 대한 인식이 더 좋아질거라고 생각한다.	0.758			0.7488
4. 나는 직무를 통하여 국민구강건강에 많은 공헌을 하고 있다고 생각한다.	0.738			
3. 치과위생사로 근무하는 것에 공지와 자부심을 느낀다.	0.694			
9. 현 보건(지)소의 승진에 따른 보수차등은 적절하다.		0.848		
7. 현 공무원 보수체계(연금, 각종수당, 상여금)가 적정하고 합리적이다.		0.768		0.6987
8. 나는 많은 직장들 중에서 이 보건(지)소가 나에게 가장 적합하고 좋은 일자리라고 생각한다.		0.641		
1. 현재 나의 직업은 주위로부터 부러움을 살 때가 많다.			0.874	
2. 치과위생사직은 여성의 직업으로서 미래가 보장되는 안정된 직업이라고 생각한다.			0.537	0.5565
계				0.7705

〈표 5〉 인간관계 요인분석과 신뢰도

문 항	대인관계	분위기	신뢰도 (α)
6. 나는 환자들의 요구 및 기대에 부응하여 환자들로부터 인정을 받고 있다.	0.728		
1. 나는 내 주위 직원들로부터 존경을 받고 있다.	0.707		
7. 나는 현 보건(지)소의 직원과의 관계에 만족한다.	0.706		0.8455
5. 나는 보건(지)소장으로부터 칭찬과 인정을 받고 있다.	0.697		
9. 보건(지)소장은 직원들의 편안함 및 상호간의 만족스러운 관계를 강조한다.	0.644		
8. 나는 현 보건(지)소장의 관계에 만족한다.	0.605		
10. 보건(지)소에서의 인간관계가 다른 직장의 인간관계보다 어렵다고 생각한다.		0.769	
3. 보건(지)소에서는 바쁘거나 어려운 일이 있을때 서슴없이 도와주고 격려한다.		0.607	0.7067
4. 현 보건(지)소는 친목을 도모할 수 있는 기회(회식, 야유회, 취미동우회 등)가 많은 편이다.		0.604	
2. 보건(지)소의 모든 직원은 가족처럼 화목하게 지낸다.		0.585	
계			0.8662

사회적 지위에 대한 스트레스 정도는 긍지와 자부심의 스트레스가 3.40점으로 높았고, 승진 및 보수체계의 스트레스가 2.77점으로 낮았다.

인간관계에 대한 스트레스 정도는 대인관계의 스트레스가 3.33점으로 분위기의 스트레스 2.28점 보다 다소 높았다 <표 6>

<표 6> 요인항목별 스트레스 정도

요 인	구 분	평균	표준편차
업무	업무량	2.91	0.89
	업무상갈등	2.54	0.84
	자유재량권	2.89	1.01
	신분보장	2.46	0.66
근무환경	운영체계	3.49	0.93
	불만해소	2.37	0.66
	긍지와 자부심	3.40	0.73
사회적지위	승진 및 보수체계	2.77	0.69
	안정된 직업	3.03	0.73
	대인관계	3.33	0.61
인간관계	분위기	2.28	0.68

#### 4. 근무처에 따른 스트레스

근무처에 따라 업무량의 스트레스(p=0.000)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정결과 보건소(평균 3.52)가 보건지소(평균 2.60)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

근무처에 따라 대인관계의 스트레스(p=0.028)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정결과 의료원(평균 3.84)이 보건소(평균 3.16)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

근무처에 따라 분위기의 스트레스(p=0.000)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정결과 의료원(평균 4.04)이 보건소(평균 2.96), 보건지소(평균 3.32)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다 <표 7> .

<표 7> 근무처에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	보건소	보건지소	의료원	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	3.52±0.63A	2.60±0.87B	3.10±0.74AB	13.80	0.000***
	업무상갈등	2.62±0.81	2.49±0.85	3.00±0.71	7	0.277
	자유재량권	3.07±0.90	2.79±0.99	2.64±1.44	0.941	0.394
	신분보장	2.45±0.69	2.47±0.63	2.54±0.86	0.047	0.954
근무환경	운영체계	3.53±0.83	3.43±1.00	3.83±0.88	0.554	0.577
	불만해소	2.52±0.59	2.26±0.69	2.56±0.54	1.752	0.179
	긍지와 자부심	3.36±0.70	3.40±0.76	3.57±0.43	0.245	0.783
사회적지위	승진및보수체계	2.60±0.62	2.80±0.68	3.29±0.87	3.028	0.053
	안정된 직업	2.98±0.59	3.00±0.75	3.29±1.04	0.523	0.595
	대인관계	3.16±0.37B	3.32±0.68AB	3.84±0.41A	3.714	0.028*
인간관계	분위기	2.96±0.39B	3.32±0.68B	4.04±0.62A	9.536	0.000***

\*p <0.05      \*\*\*p <0.001

※ Scheffe의 사후검정 : 같은 문자가 있는 열은 차이가 없다(P>0.05).

〈표 8〉 연령에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	26~30세	31~35세	36~40세	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	3.07±0.72	2.92±0.92	2.92±0.86	0.061	0.941
	업무상갈등	2.52±0.96	2.55±0.85	2.55±0.80	0.003	0.997
	자유재량권	2.38±0.48	2.95±0.99	2.64±0.88	1.394	0.253
근무환경	신분보장	2.81±0.24	2.46±0.66	2.37±0.71	0.757	0.472
	운영체계	3.25±0.96	3.55±0.94	3.24±0.97	0.988	0.376
사회적 지위	불만해소	2.50±0.79	2.33±0.63	2.41±0.76	0.231	0.795
	금지와 자부심	2.81±0.94	3.43±0.76	3.37±0.47	1.443	0.241
	승진 및 보수체계	2.92±0.69	2.79±0.73	2.62±0.59	0.573	0.566
인간관계	안정된 직업	2.50±0.58	3.10±0.75	2.76±0.60	2.921	0.059
	대인관계	3.21±0.58	3.30±0.63	3.30±0.52	0.047	0.954
	분위기	3.06±0.47	3.27±0.69	3.21±0.58	0.228	0.797

### 5. 연령에 따른 스트레스

연령에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체계, 불만해소, 금지와 자부심, 승진 및 보수체계, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적으로 차이가 없었고 안정된 직업 스트레스는 p값이 0.059로 나타났다 <표 8>.

### 6. 학력에 따른 스트레스

학력에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체계, 불만해소, 금지와 자부심, 승진 및 보수체계, 안정된직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적으로 차이가 없었고 승진 및 보수 보수체계의 스트레스 p값이 0.086으로 나타났다 <표 9>.

### 7. 치과위생사경력에 따른 스트레스

치과위생사의 경력에 따라 안정된 직업의 스트레스(p=0.013)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 10년 이상~15년 미만(평균 3.14)이 5년 이상~10년 미만(평균 2.64)과 15년 이상(평균2.67)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다 <표 10>.

### 8. 보건(지)소(의료원포함)의 근무경력에 따른 스트레스

보건(지)소(의료원포함)의 근무경력에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체계, 불만해소, 금지와 자부심, 승진 및 보수체계, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적으로 차이가 없다 <표 11>.



〈표 9〉 학력에 따른 스트레스

요 인	구 분	전문대졸	대졸	t값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.92±0.85	2.91±1.29	0.031	0.976
	업무상갈등	2.57±0.86	2.47±0.72	0.362	0.718
	자유재량권	2.84±1.00	2.91±0.77	-0.236	0.814
근무환경	신분보장	2.46±0.67	2.39±0.60	0.347	0.730
	운영체계	3.45±0.92	3.59±1.11	-0.453	0.652
	불만해소	2.36±0.68	2.27±0.49	0.531	0.603
사회적지위	금지와 자부심	3.39±0.70	3.39±0.85	-0.006	0.995
	승진 및 보수체계	2.81±0.71	2.42±0.45	1.736	0.086
	안정된 직업	3.03±0.74	2.91±0.58	0.513	0.609
인간관계	대인관계	3.30±0.57	3.36±0.85	-0.303	0.763
	분위기	3.27±0.62	3.23±0.96	0.202	0.840

〈표 10〉 치과위생사경력에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	5년이상~ 10년미만	10년이상~ 15년미만	15년이상	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.85±0.87	2.91±0.88	2.78±1.15	0.084	0.919
	업무상갈등	2.62±1.04	2.59±0.80	2.03±0.39	1.304	0.276
	자유재량권	2.58±0.88	2.89±1.01	3.25±1.13	1.204	0.305
근무환경	신분보장	2.25±0.66	2.51±0.65	2.33±0.68	1.239	0.294
	운영체계	3.44±1.00	3.50±0.94	3.42±0.97	0.041	0.960
	불만해소	2.04±0.68	2.41±0.63	2.56±0.62	2.742	0.070
사회적지위	금지와 자부심	3.13±0.88	3.45±0.68	3.63±0.52	1.787	0.173
	승진및보수체계	2.57±0.62	2.83±0.72	2.50±0.55	1.471	0.235
	안정된 직업	2.64±0.59B	3.14±0.73A	2.67±0.52AB	4.559	0.013*
인간관계	대인관계	3.08±0.87	3.37±0.52	3.25±0.55	1.650	0.197
	분위기	3.10±0.88	3.33±0.60	2.96±0.51	1.580	0.211

\*p < 0.05

※ Scheffe의 사후검정 : 같은 문자가 있는 열은 차이가 없다(P>0.05).

〈표 11〉 보건(지)소(의료원포함)의 근무경력에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	5년이상~	10년이상~	15년이상	F값	p값
		10년미만 평균±표준편차	15년미만 평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	3.25±0.88	2.89±0.92	2.93±0.89	0.292	0.748
	업무상갈등	2.10±0.93	2.61±0.98	2.56±0.79	0.629	0.535
	자유재량권	3.00±0.50	2.84±1.09	2.89±0.98	0.040	0.961
근무환경	신분보장	2.17±0.80	2.41±0.64	2.51±0.65	0.605	0.548
	운영체계	3.00±1.32	3.60±0.81	3.42±0.98	0.771	0.466
	불만해소	2.11±0.51	2.30±0.69	2.41±0.66	0.478	0.622
사회적지위	금지와 자부심	2.92±0.63	3.40±0.88	3.40±0.63	0.666	0.516
	승진 및 보수체계	2.33±0.88	2.69±0.68	2.84±0.69	1.080	0.344
	안정된 직업	2.50±0.87	2.95±0.72	3.08±0.72	1.105	0.335
인간관계	대인관계	3.33±0.29	3.26±0.81	3.34±0.50	0.173	0.842
	분위기	3.00±0.25	3.23±0.84	3.30±0.58	0.379	0.685

9. 결혼여부에 따른 스트레스

결혼여부에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체계, 불만해소, 금지와 자부심, 승진 및 보수체계, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적으로 차이가 없다 <표 12> .

10. 직급에 따른 스트레스

직급에 따라 금지와 자부심의 스트레스 (p=0.003)가 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 보건8급(평균 4.13), 의기8급(평균 3.40), 의기7급(평균 3.25),이 의기9급(평균 1.88)보다 스

〈표 12〉 결혼여부에 따른 스트레스의 정도

요 인	구 분	기혼	미혼	t값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.93±0.87	2.60±1.52	0.487	0.651
	업무상갈등	2.54±0.82	2.80±1.34	-0.677	0.500
	자유재량권	2.87±1.01	2.90±0.65	-0.072	0.943
근무환경	신분보장	2.47±0.63	2.60±0.91	-0.455	0.650
	운영체계	3.46±0.95	3.80±0.91	-0.789	0.432
	불만해소	2.38±0.66	2.13±0.73	0.812	0.419
사회적지위	금지와 자부심	3.38±0.70	3.50±0.94	-0.369	0.713
	승진 및 보수체계	2.75±0.63	3.27±1.46	-0.788	0.474
	안정된 직업	3.00±0.71	3.30±0.97	-0.898	0.371
인간관계	대인관계	3.33±0.56	3.20±1.20	0.233	0.827
	분위기	3.29±0.62	2.90±1.18	1.300	0.197

\*\*p <0.01

〈표 13〉 직급에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	의기7급	의기8급	보건8급	의기9급	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.25±0.69	2.90±0.88	3.83±0.84	3.33±0.94	2.393	0.073
	업무상갈등	2.10±0.89	2.56±0.85	2.60±0.94	3.00±0.28	0.571	0.635
	자유재량권	3.25±1.71	2.82±0.97	3.63±0.75	2.50±0.71	1.134	0.339
근무환경	신분보장	2.63±0.25	2.47±0.66	2.19±0.80	2.13±1.24	0.483	0.695
	운영체계	3.13±0.48	3.48±0.95	3.50±1.29	4.25±0.35	0.628	0.598
	불만해소	2.58±0.57	2.34±0.67	2.92±1.67	1.67±0.00	1.908	0.134
사회적 지 위	금지와 자부심	3.25±0.61A	3.40±0.68A	4.13±0.52A	1.88±0.53B	4.993	0.003**
	승진및보수체계	2.92±0.63	2.80±0.67	2.33±0.98	1.67±0.47	2.423	0.071
	안정된 직업	3.00±0.71	3.03±0.72	3.13±0.85	2.00±0.00	1.381	0.253
인간관계	대인관계	3.75±0.78	3.29±0.60	3.50±0.56	3.00±0.71	1.052	0.373
	분위기	3.56±0.72	3.26±0.66	3.38±0.63	2.75±0.00	0.717	0.545

\*\*p < 0.01

※Scheffe의 사후검정 : 같은 문자가 있는 열은 차이가 없다(P>0.05).

트레스가 높다는 결과가 나왔다 〈표 13〉.

### 13. 가계부담정도에 따른 스트레스

#### 11. 종교에 따른 스트레스

종교에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체계, 불만해소, 금지와 자부심, 승진 및 보수 체계, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적으로 차이가 없다 〈표 14〉.

#### 12. 보건(지)소, 의료원 구성인원에 따른 스트레스

보건(지)소, 의료원 구성인원에 따라 업무량의 스트레스(p=0.001)가 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 51명 이상(평균 3.49)이 10명 이하(평균 2.66)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다 〈표 15〉.

가계부담정도에 따라 업무량의 스트레스(p=0.007)가 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 전혀 부담 없음(평균 4.17)이 약간부담(평균 2.71)과 전적으로 부담(평균 2.44)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

가계부담정도에 따라 업무상 갈등의 스트레스(p=0.034)가 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 전혀 부담 없음(평균 4.10)이 절반정도부담(평균 2.59), 약간부담(평균 2.47), 전적으로 부담(평균 2.32)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

가계부담정도에 따라 불만해소의 스트레스(p=0.047)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 절반정도부담(평균 2.45)과 약간부담(평균 2.45)이 전혀 부담 없음(평균 1.67)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

〈표 14〉 종교에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	유 무		t값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	3.02±0.83	2.75±1.00	1.477	0.143
	업무상갈등	2.62±0.88	2.42±0.78	1.119	0.266
	자유재량권	2.92±1.01	2.79±0.97	0.620	0.537
	신분보장	2.44±0.67	2.48±0.64	-0.289	0.773
근무환경	운영체계	3.53±0.89	3.38±1.04	0.792	0.430
	불만해소	2.33±0.62	2.44±0.73	-0.773	0.441
	금지와 자부심	3.49±0.64	3.28±0.76	1.434	0.155
사회적지위	승진 및 보수체계	2.80±0.71	2.73±0.67	0.439	0.661
	안정된 직업	3.09±0.75	2.92±0.65	1.143	0.256
인간관계	대인관계	3.35±0.59	3.27±0.62	0.655	0.514
	분위기	3.23±0.71	3.34±0.56	-0.757	0.451

〈표 15〉 보건(지)소, 의료원 구성인원에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	10명이하	11~30명	31~50명	51명이상	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.66±0.86B	2.90±1.23AB	3.36±0.48AB	3.49±0.63A	5.953	0.001***
	업무상갈등	2.48±0.82	2.12±0.85	2.87±1.03	2.81±0.70	2.234	0.089
	자유재량권	2.80±0.97	3.25±1.16	2.91±0.83	2.86±1.10	0.603	0.615
	신분보장	2.41±0.65	2.65±0.65	2.55±0.53	2.45±0.77	0.440	0.725
근무환경	운영체계	3.43±1.01	3.35±0.88	3.77±0.82	3.53±0.80	0.473	0.702
	불만해소	2.31±0.71	2.47±0.53	2.27±0.51	2.53±0.64	0.625	0.600
	금지와 자부심	3.38±0.70	3.48±1.01	3.23±0.77	3.53±0.56	0.447	0.720
사회적 지 위	승진및보수체계	2.75±0.63	2.77±1.04	2.67±0.70	2.86±0.73	0.186	0.906
	안정된 직업	2.97±0.68	3.10±0.91	3.09±0.66	3.09±0.85	0.228	0.877
인간관계	대인관계	3.29±0.66	3.37±0.63	3.29±0.40	3.35±0.52	0.077	0.972
	분위기	3.30±0.66	3.28±0.86	3.00±0.43	3.28±0.66	0.661	0.578

\*\*\*p < 0.001

\*Scheffe의 사후검정 : 같은 문자가 있는 열은 차이가 없다(P>0.05).

가계부담정도에 따라 대인관계의 스트레스(p=0.022)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 절반정도부담(평균 3.41)과 전적으로 부담(평균 3.31)이 전혀 부담 없음(평균 2.58)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다.

가계부담정도에 따라 분위기의 스트레스(p=0.036)는 통계적으로 차이가 있다. 사후검정 결과 절반정도부담(평균 3.33), 전적으로 부담(평균 3.22), 약간부담(평균 3.18)이 전혀 부담 없음(평균 2.00)보다 스트레스가 높다는 결과가 나왔다 <표 16> .

#### 14. 각 스트레스 요인간의 상관관계

불만해소의 스트레스와 긍지와 자부심의 스트레스(p <0.001)간의 상관관계(r=0.399)가 있고, 불만해소의 스트레스와 승진 및 보수체계의 스

트레스(p <0.01)간의 상관관계(r=0.262)가 있고, 불만해소의 스트레스와 안정된 직업의 스트레스(p <0.05)간의 상관관계(r=0.203)가 있고, 불만해소의 스트레스와 대인관계의 스트레스(p <0.001)간의 상관관계(r=0.396)가 있고, 불만해소의 스트레스와 분위기의 스트레스(p <0.001)간의 상관관계(r=0.345)가 있다.

궁지와 자부심의 스트레스와 승진 및 보수체계의 스트레스(p <0.01)간의 상관관계(r=0.333)가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 안정된 직업의 스트레스(p <0.001)간의 상관관계(r=0.351)가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 대인관계 스트레스(p <0.001)간의 상관관계(r=0.423)가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 분위기 스트레스(p <0.01)간의 상관관계(r=0.279)가 있다 <표 17> .

<표 16> 가계부담정도에 따른 스트레스 정도

요 인	구 분	전적으로부담	절반정도부담	약간부담	전혀부담없음	F값	p값
		평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차	평균±표준편차		
업무	업무량	2.44±0.92B	3.06±0.83AB	2.71±0.90B	4.17±0.24A	4.304	0.007**
	업무상갈등	2.32±0.70B	2.59±0.82B	2.47±0.96B	4.10±0.42A	3.003	0.034*
	자유재량권	2.92±0.90	2.89±1.04	2.68±0.97	2.75±1.06	0.205	0.892
근무환경	신분보장	2.30±0.82	2.47±0.60	2.70±0.53	2.00±1.41	1.328	0.270
	운영체계	3.47±1.22	3.44±0.90	3.61±0.76	4.00±0.71	0.325	0.807
사회적 지 위	불만해소	2.05±0.65AB	2.45±0.64A	2.45±0.64A	1.67±0.94B	2.759	0.047*
	궁지와 자부심	3.28±0.71	3.46±0.76	3.30±0.45	3.00±1.06	0.649	0.586
	승진및보수체계	2.65±0.87	2.74±0.62	2.93±0.62	3.33±1.89	0.894	0.447
인간관계	안정된 직업	3.00±0.75	3.06±0.76	2.82±0.58	3.00±0.00	0.422	0.738
	대인관계	3.31±0.45AB	3.41±0.60A	2.96±0.36AB	2.58±2.00B	3.344	0.022*
	분위기	3.22±0.59A	3.33±0.65A	3.18±0.56A	2.00±1.41B	2.962	0.036*

\*p <0.05

\*\*p <0.01

※ Scheffe의 사후검정 : 같은 문자가 있는 열은 차이가 없다(P>0.05).

〈표 17〉 각 스트레스 요인 상관관계 분석

	업무량	업무상 갈 등	자 유 재량권	신분 보장	운영 체계	불만 해소	금지 와 자부심	승진 및 보수체계	안정된 직 업	대인 관계
업무상 갈 등	0.280**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
자 유 재량권	-0.007	-0.400***	-	-	-	-	-	-	-	-
신분보장	-0.138	-0.137	0.133	-	-	-	-	-	-	-
운영체계	0.008	0.148	-0.151	0.087	-	-	-	-	-	-
불만해소	0.105	-0.212*	0.330**	0.372***	0.020	-	-	-	-	-
금지 와 자부심	0.137	-0.251*	0.407***	0.015	-0.041	0.399***	-	-	-	-
승진 및 보수체계	-0.027	-0.070	0.081	0.564***	0.057	0.262**	0.333**	-	-	-
안정된 직 업	0.079	-0.063	0.079	0.241*	-0.064	0.203*	0.351***	0.360***	-	-
대인관계	-0.044	-0.180	0.202*	0.132	0.183	0.396***	0.423***	0.184	0.253*	-
분위기	-0.300**	-0.180	0.120	0.066	0.064	0.345***	0.279**	0.238*	0.171	0.662***

\* p < 0.05

\*\*p < 0.01

\*\*\* p < 0.001

## VI. 고 찰

스트레스는 인간 누구나가 경험하는 것으로 스트레스정도는 상황에 대해서 각자가 어떻게 지각하느냐에 따라 결정되며 그 상태가 지속되면 부적응상태가 되어 능률이 저하된다.

본 연구에서는 치과위생사의 업무량의 스트레스(평균 2.91)가 나타난 것은 연구대상자들의 업무로 인하여 피로를 느끼고 근무시간이외에도 밀린 업무를 맡게 되어 치과위생사의 역할에 갈등을 느끼고 있음을 지적하지 않을 수 없고, 운영체계의 스트레스(평균 3.49)가 다소 높은 것은 합리성보다는 형식이나 규율을 강조하고 계급의식이 뚜렷하여 업무처리가 까다롭기 때문일 것

이며, 금지와 자부심의 스트레스(평균 3.40)가 다소 높은 것은 직업에 대하여 부정적인 사고와 인식이 연구대상자들에게 심어져 있기 때문이며, 대인관계의 스트레스(평균 3.33)가 다소 높은 것은 친목을 도모할 수 있는 기회가 적고 환자들의 요구 및 기대에 부응하지 못하고 보건(지)소장과 직원과의 관계에 만족하지 못하기 때문일 것이다.

근무처에 따라 업무량의 스트레스(p=0.000)가 통계적 차이로 사후검정결과 보건소(평균 3.52)가 보건지소(평균 2.60)보다 스트레스가 높은 이유는 보건소는 시·군의 중심지역에 위치하기 때문에 내원하는 지역사회주민들이 많아 처리해야 할 업무량이 많기 때문일 것이며, 대인관계의 스트레스(p=0.028)가 통계적 차이로 사후검정결과 의료원(평균 3.84)이 보건소(평균 3.16)보

다 스트레스가 높은 이유는 의료원은 구성인원이 많고 보건소와 달리 사무적인 업무로 인간관계가 친숙하지 못하기 때문일 것이며, 분위기의 스트레스( $p=0.000$ )가 통계적 차이로 사후검정결과 의료원(평균 4.04)이 보건소(평균 2.96), 보건지소(평균 3.32)보다 스트레스가 높은 이유는 보건(지)소보다 의료원에서 바쁘거나 어려운 일이 있을 때 서슴없이 도와주지 못하고 가족처럼 화목하게 지내지 못하기 때문일 것이다.

연령에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체제, 불만해소, 공지와 자부심, 승진 및 보수체제, 대인관계, 분위기의 스트레스는 본 연구에서 통계적 차이가 없었고, 강말순(1997)의 연구는 같은 결과가 나왔으나 송윤신(1995), 이성숙(1998)의 연구에서는 연령에 따라 스트레스 차이가 있다고 보고했다.

학력에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체제, 불만해소, 공지와 자부심, 승진 및 보수체제, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적 차이가 없었고, 강말순(1997)의 연구와도 같은 결과가 나왔다.

치과위생사의 경력에 따라 안정된 직업의 스트레스( $p=0.013$ )는 통계적 차이가 있고 사후검정결과 10년 이상~15년 미만(평균 3.14)이 5년 이상~10년 미만(평균 2.64)과 15년 이상(평균 2.67)보다 스트레스가 높은 이유는 5년 이상~10년 미만은 직장분위기, 대인관계, 업무를 파악하느라, 15년 이상은 적응이 된 기간이라 스트레스를 느끼지 못하지만 10년 이상~15년 미만은 과도기기간으로 직업에 대한 회의감을 느끼기 때문일 것이다. 송윤신(1995), 이성숙(1998)의 연구에서는 사무직 여성근로자들이 근무년 수가 많을수록 스트레스가 증가한다고 했다.

결혼여부에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유

재량권, 신분보장, 운영체제, 불만해소, 공지와 자부심, 승진 및 보수체제, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적 차이가 없었고, 강부월(1999)의 연구와 같은 결과가 나왔으나 송윤신(1995), 이성숙(1998)의 연구에서는 상반된 연구결과가 나왔다.

직급에 따라 공지와 자부심의 스트레스( $p=0.003$ )가 통계적 차이로 사후검정결과 보건8급(평균 4.13), 의기8급(평균 3.40), 의기7급(평균 3.25), 의기9급(평균 1.88)보다 스트레스가 높은 이유는 의기9급은 근무경력이 짧아 업무과약으로 스트레스를 느낄 수 있는 심리적 여유가 없지만 근무경력이 많은 보건8급, 의기8급, 의기7급은 반복적인 업무로 인한 무력감, 타 직종에 비해 승진기회가 적어 스트레스를 받기 때문일 것이다. 나정숙(1998)의 연구에서는 직급에 따라 작업량의 과중이 가장 스트레스를 많이 받는다고 보고했다.

종교에 따라 업무량, 업무상 갈등, 자유재량권, 신분보장, 운영체제, 불만해소, 공지와 자부심, 승진 및 보수체제, 안정된 직업, 대인관계, 분위기의 스트레스는 통계적 차이가 없고 강부월(1999)의 연구와 같은 결과가 나왔으나 오현자(1989)의 연구와는 상반된 결과를 보였다.

보건(지)소, 의료원 구성인원에 따라 업무량의 스트레스( $p=0.001$ )가 통계적 차이로 사후검정결과 51명 이상(평균 3.49)이 10명 이하(평균 2.66)보다 스트레스가 높은 이유는 구성인원이 많음에 따라 상급기관이 개인에게 분배하는 업무량의 과다, 중복된 업무로 스트레스가 높기 때문일 것이다.

가계부담정도에 따라 업무량의 스트레스( $p=0.007$ )가 통계적 차이로 사후검정결과 전혀 부담 없음(평균 4.17)이 약간부담(평균 2.71)과 전적으로 부담(평균 2.44)보다 높은 이유는 가계부담

에 대한 책임감결여로 업무량이 많게 되면 조그마한 자극에도 스트레스를 받기 때문일 것이다.

가계부담정도에 따라 업무상 갈등의 스트레스( $p=0.034$ )가 통계적 차이로 사후검정결과 전혀 부담 없음(평균 4.10)이 절반정도부담(평균 2.59), 약간부담(평균 2.47), 전적으로 부담(평균 2.32)보다 스트레스가 높은 이유는 가계부담책임결여로 일에 대한 성취의욕이 없어 업무상 갈등을 겪게 되기 때문일 것이다.

가계부담정도에 따라 불만해소의 스트레스( $p=0.047$ )는 통계적 차이로 사후검정결과 절반정도부담(평균 2.45)과 약간부담(평균 2.45)이 전혀 부담 없음(평균 1.67)보다 스트레스가 높은 이유는 가계부담책임으로 불만해소에 소극적인 태도를 나타내기 때문일 것이다.

가계부담정도에 따라 대인관계의 스트레스( $p=0.022$ )는 통계적 차이로 사후검정결과 절반정도부담(평균 3.41)과 전적으로 부담(평균 3.31)이 전혀 부담 없음(평균 2.58)보다 스트레스가 높은 이유는 가계부담책임으로 대인관계에 있어서 심적인 부담을 느끼기 때문일 것이다.

가계부담정도에 따라 분위기의 스트레스( $p=0.036$ )는 통계적 차이로 사후검정결과 절반정도부담(평균 3.33), 전적으로 부담(평균 3.22), 약간부담(평균 3.18)이 전혀 부담 없음(평균 2.00)보다 스트레스가 높은 이유는 가계부담책임으로 직장분위기에 쉽게 적응하지 못하기 때문일 것이다. 가계부담정도가 클수록 인간관계에서 스트레스가 높고 가계부담정도가 적을수록 업무에 대한 스트레스가 높다.

불만해소의 스트레스와 궁지와 자부심의 스트레스( $p < 0.001$ )간의 상관관계( $r=0.399$ )가 있고, 불만해소의 스트레스와 승진 및 보수체계의 스트레스( $p < 0.01$ )간의 상관관계( $r=0.262$ )가 있고,

불만해소의 스트레스와 안정된 직업의 스트레스( $p < 0.05$ )간의 상관관계( $r=0.203$ )가 있고, 불만해소의 스트레스와 대인관계의 스트레스( $p < 0.001$ )간의 상관관계( $r=0.396$ )가 있고, 불만해소의 스트레스와 분위기의 스트레스( $p < 0.001$ )간의 상관관계( $r=0.345$ )가 있다. 불만을 해소시킬 수 있도록 해주면 다른 요인의 스트레스가 줄어들을 수 있다.

궁지와 자부심의 스트레스와 승진 및 보수체계의 스트레스( $p < 0.01$ )간의 상관관계( $r=0.333$ )가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 안정된 직업의 스트레스( $p < 0.001$ )간의 상관관계( $r=0.351$ )가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 대인관계 스트레스( $p < 0.001$ )간의 상관관계( $r=0.423$ )가 있고, 궁지와 자부심의 스트레스와 분위기 스트레스( $p < 0.01$ )간의 상관관계( $r=0.279$ )가 있다.

직업에 대하여 궁지와 자부심을 키워줄수록 스트레스가 줄어들을 수 있다.

## V. 결론 및 제언

전북지역의 보건소에 근무하는 치과위생사를 대상으로 설문 조사된 내용을 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 연구대상자의 근무환경에 대한 스트레스 중 운영체계의 스트레스가 3.49점이다.
2. 연구 대상자의 근무처에 따라 업무량의 스트레스( $p=0.000$ ), 대인관계의 스트레스( $p=0.028$ ), 분위기의 스트레스( $p=0.000$ )는 통계적으로 차이가 있다.
3. 연구 대상자의 치과위생사경력에 따라 안정된 직업의 스트레스( $p=0.013$ )는 통계적으로 차이가 있다.
4. 연구 대상자의 직급에 따라 궁지와 자부심



스트레스(p=0.003)에 따라 통계적으로 차이가 있다.

5. 연구 대상자의 보건(지)소, 의료원 구성인원에 따라 업무량의 스트레스(p=0.001)는 통계적으로 차이가 있다.
6. 업무량의 스트레스와 업무상 갈등의 스트레스(p < 0.01, r=0.280), 불만해소의 스트레스와 대인관계의 스트레스(p < 0.001, r=0.396), 긍지와 자부심의 스트레스와 대인관계의 스트레스(p < 0.001, r=0.423), 대인관계의 스트레스와 분위기의 스트레스(p < 0.001, r=0.662)간의 상관관계가 있다.

이상과 같이 연구결과 및 고찰을 통하여 제기된 문제의 해결책을 제시하고자 다음과 같은 몇 가지 제언을 한다.

첫째, 본 연구대상자를 지역별로 확대시켜 스트레스 정도를 비교하고 현재의 보건(지)소의 운영체계가 바람직한가를 규명하는 탐색적 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구대상자들이 긍지와 자부심을 가질 수 있도록 현실적인 급여수준을 만들고 복지후생에 만족할 수 있는 시설을 투자하고 신분보장제도에 긍정적인 생각을 할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

셋째, 인간관계의 스트레스를 줄이기 위해 보건(지)소(의료원포함)직원간의 친목을 도모할 수 있는 기회를 만들며 인정받을 수 있는 연구대상자본인들이 먼저 연구 노력해야 한다.

넷째, 타부서에 배치되어서 연구대상자들이 업무와 관련이 없는 일에 종사하는 경우 스트레스가 높으므로 제 위치에 배치되어 구강보건 의료서비스를 지역사회주민들에게 제공해야 한다.

## 참 고 문 헌

1. 강말순 : 간호조무사의 업무스트레스 및 직무만족도에 관한 연구, 진주간호보건전문대학논문집, 1997, Vol. 20(1), 12-40
2. 강부월 : 치과위생사의 조직몰입도 및 관련요인 연구, 경기대학교 대학원 행정학과 박사학위논문, 1999, 34-38
3. 김진범 : 지역사회 구강보건사업 개발을 위한 구강위생사의 역할, 대한치과위생사협회지, 1984, Vol. 6(1), 25-28
4. 남용옥, 이현옥 : 치과위생사의 업무 실재 및 의식구조에 관한 조사, 원광보건전문대학논문집, 1988, 제12권, 222-252
5. 나정숙 : 치과기공사의 근무 중에 느끼는 스트레스 요인에 대한 연구와 개선방안, 진주간호보건전문대학논문집, 1998, 제 21권, 1호, 199-215
6. 남용옥 : 「지역사회구강보건활동」, 서울:청구문화사, 1999, 13-14
7. 송윤신 : 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구, 대한구강보건학회지, 1995, Vol. 19(4), 467-469
8. 오현자 : 일부간호학생이 지각한 수간호사의 리더쉽 유형에 따른 스트레스정도에 관한 연구, 중앙의학, 1989, Vol. 54(1), 7-14
9. 이광희, 김종배 : 치위생사 업무실태와 의식구조 조사연구, 대한구강보건학회지, 1981, Vol. 5(1), 105-117
10. 이종목 : 「직무스트레스의 원인 결과 및 대책」, 성원사, 1989, 21-63
11. 이성숙 : 치과위생사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인 분석, 한국보건교육학회

18 保健教育·健康增進學會誌 第17卷 2號(2000. 9)

지, 1998, Vol. 15(1), 151-163

12. 장선희 : 보건소 구강보건실 치과위생사의 업무실태에 관한 조사연구, 원광대학교 산업대학원 석사학위논문, 1999, 1-19
13. 한금선 : 통합적 스트레스관리프로그램이 정신생리질환자의 스트레스증상에 미치는 영향, 대한간호학회지, 1997, 제27권, 제2호, 289-302
14. Hans Selye : The Stress and Syndrome, A.J.N. 1965, Vol. 65(3), 97-99

〈Abstract〉

## Factors Affecting Dental Hygienists's Stress at Public Health Center in Chonbuk Province

Young-Ok Nam\* · Yoon-Sook Na

\* Dept. of Dental Hygiene, Wonkwang Health Science College\*  
Public Health Center, in Kimje City

The purpose of this study was practiced to investigate factors affecting dental hygienists's stress. The results executed by percentage and Likert scale (on a scale of 5) producing a mean standard deviation, T-test, one way ANOVA and person correlation coefficient using SPSS according to purpose of study.

The results of study were as follows:

1. Mean point of stress from administration system dental hygienists's was 3.49
2. The dental hygienists's job place was significantly related to stress from duty volume ( $p=0.000$ ), stress from personal relation( $p=0.028$ ) and stress from atmosphere of job( $p=0.000$ ).
3. The dental hygienists's career was significantly related to stress from safe job.
4. The dental hygienists's grade in rank was significantly related to stress from pride & self-conceit.
5. The number of colleague worked public health center was significantly related to stress from duty volume.
6. There is a significant relationship between stress from duty volume and stress from conflict of job( $p < 0.01$ ,  $r=0.280$ ).

There is a significant relationship between stress from dissatisfaction and stress from personal relationship( $p < 0.001$ ,  $r=0.396$ ).

There is a significant relationship between stress from pride & self-conceit and stress from personal relationship( $p < 0.001$ ,  $r=0.423$ ).

There is a significant relationship between stress from personal relationship and stress from atmosphere of job( $p < 0.001$ ,  $r=0.662$ ).

Key words : Public Health Center, Stress, Dental Hygienist

## 설 문 지

### 전북지역의 보건소 치과위생사의 스트레스에 미치는 요인

※ 다음 귀하의 일반적 특성에 관한 문항입니다.

귀하께서 해당하는 괄호에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

1. 근무처	① ( ) 보건소 ② ( ) 보건지소 ③ ( ) 의료원
2. 귀하의 연령	① ( ) 만 26~30세    ② ( ) 만 31~35세 ③ ( ) 만 36~40세    ④ ( ) 만 41세 이상
3. 귀하의 최종학력	① ( ) 전문대졸 ② ( ) 대졸 ③ ( ) 대학원이상
4. 치과위생사로서의 총 경력	① ( ) 5년 미만 ② ( ) 5년 이상 ~ 10년 미만 ③ ( ) 10년 이상 ~ 15년 미만 ④ ( ) 15년 이상
5. 보건(지)소(의료원포함)의 근무경력	① ( ) 5년 미만 ② ( ) 5년 이상 ~ 10년 미만 ③ ( ) 10년 이상 ~ 15년 미만 ④ ( ) 15년 이상
6. 결혼	① ( ) 기혼 ② ( ) 미혼 ③ ( ) 기타(사별, 이혼, 재혼)
7. 직급	① ( ) 의기 7급    ② ( ) 보건 7급 ③ ( ) 의기 8급    ④ ( ) 보건 8급 ⑤ ( ) 의기 9급    ⑥ ( ) 보건 9급
8. 종교	① ( ) 기독교    ② ( ) 천주교 ③ ( ) 불교    ④ ( ) 기타 ⑤ ( ) 없음
9. 보건(지)소, 의료원 구성인원	① ( ) 10명 이하 ② ( ) 11~30명 ③ ( ) 31~50명 ④ ( ) 51명 이상
10. 가계부담정도	① ( ) 전적으로 부담 ② ( ) 절반정도 부담 ③ ( ) 약간 부담 ④ ( ) 전혀 부담 없음

귀하께서 평소 느껴오시던 느낌과 가장 가까운 칸에 표시 (V 또는 O)하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 내가 맡고 있는 업무량이 과중하다고 생각한다.					
2. 나는 업무로 인하여 피로를 자주 느낀다.					
3. 나는 근무시간 이외에도 밀린 업무를 처리할 때가 있다.					
4. 나는 치과위생사의 전문적인 업무와 역행되는 업무를 하도록 강요받을 때가 있다.					
5. 나는 보건(지)소장의 지시로 인해 업무에 대한 갈등을 느낀다.					
6. 내가 수행하고 있는 업무는 이론과 상당한 차이가 있다.					
7. 현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 능력발휘에 적합하지 않다.					
8. 현 보건(지)소에서는 전문적인 일을 성공적으로 미치는데 있어서 치과위생사의 자유재량(판단, 기술 등) 이 허용되고 있다.					
9. 현 보건(지)소에는 치과위생사의 자율적인 환자관리를 허용한다.					
10. 현 보건(지)소에서의 업무량과 업무분담은 내 의견이 무시된 채 보건(지)소장에 의해 결정된다.					

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 내가 맡고 있는 업무량이 과중하다고 생각한다.					
2. 나는 업무로 인하여 피로를 자주 느낀다.					
3. 나는 근무시간 이외에도 밀린 업무를 처리할 때가 있다.					
4. 나는 치과위생사의 전문적인 업무와 역행되는 업무를 하도록 강요받을 때가 있다.					
5. 나는 보건(지)소장의 지시로 인해 업무에 대한 갈등을 느낀다.					
6. 내가 수행하고 있는 업무는 이론과 상당한 차이가 있다.					
7. 현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 능력발휘에 적합하지 않다.					
8. 현 보건(지)소에서는 전문적인 일을 성공적으로 미치는데 있어서 치과위생사의 자유재량(판단, 기술 등)이 허용되고 있다.					
9. 현 보건(지)소에는 치과위생사의 자율적인 환자관리를 허용한다.					
10. 현 보건(지)소에서의 업무량과 업무분담은 내 의견이 무시된 채 보건(지)소장에 의해 결정된다.					

※ 근무환경에 관한 문항들입니다.

귀하께서 평소 느껴오시던 느낌과 가장 가까운 칸에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 보건(지)소 승진제도에 만족한다.					
2. 나는 현재의 급여수준에 만족한다.					
3. 나는 보건(지)소 관리운영 방침에 대해 만족한다.					
4. 나는 공무원 신분보장제도에 만족한다.					
5. 나는 현 공무원 복지후생에 대해 만족한다.					
6. 현 보건(지)소는 직원들의 능력향상을 위한 기회(교육)가 많은 편이다.					
7. 보건(지)소의 보건(지)소장은 나의 불평, 불만, 고충 등을 잘 파악하고 있다.					
8. 보건(지)소에서는 동료간에 업무처리에 도움을 주는 의견을 수시로 주고받는다.					
9. 보건(지)소의 운영체제는 합리성보다는 형식이나 규정을 강조한다.					
10. 보건(지)소는 계급의식이 뚜렷하여 업무처리 절차가 까다롭다.					

※ 사회적 지위에 관한 문항들입니다.

귀하께서 평소 느껴오시던 느낌과 가장 가까운 칸에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 현재 나의 직업은 주위로부터 부러움을 살 때가 많다.					
2. 치과위생사직은 여성의 직업으로서 미래가 보장되는 안정된 직업이라고 생각한다.					
3. 치과위생사로 근무하는 것에 긍지와 자부심을 느낀다.					
4. 나는 직무를 통하여 국민구강건강에 많은 공헌을 하고 있다고 생각한다.					
5. 나는 충분한 경제적 여유가 있더라도 치과위생사로서 계속 근무할 의사가 있다.					
6. 나는 앞으로 치과위생사에 대한 인식이 더 좋아질 거라고 생각한다.					
7. 현 공무원 보수체제(연급, 각종 수당, 상여급)가 적정하고 합리적이다.					
8. 나는 많은 직장들 중에서 이 보건(지)소가 나에게 가장 적합하고 좋은 일자리라고 생각한다.					
9. 현 보건(지)소의 승진에 따른 보수차등은 적절하다.					
10. 현 보건(지)소에서 나의 능력이나 경력에 따라 승진 또는 더 나은 지위로 옮겨갈 가능성이 많다.					



※ 인간관계에 관한 문항들입니다.

귀하께서 평소 느껴오시던 느낌과 가장 가까운 칸에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내 주위 직원들로부터 존경을 받고 있다.					
2. 보건(지)소의 모든 직원은 가족처럼 화목하게 지낸다.					
3. 보건(지)소에서는 바쁘거나 어려운 일이 있을 때 서슴없이 도와주고 격려한다.					
4. 현 보건(지)소는 친목을 도모할 수 있는 기회(회식, 야유회, 취미동우회 등)가 많은 편이다.					
5. 나는 보건(지)소장으로부터 칭찬과 인정을 받고 있다.					
6. 나는 환자들의 요구 및 기대에 부응하여 환자들로부터 인정을 받고 있다.					
7. 나는 현 보건(지)소의 직원과의 관계에 만족한다.					
8. 나는 현 보건(지)소장과의 관계에 만족한다.					
9. 보건(지)소장은 직원들의 편안함 및 상호간의 만족스러운 관계를 강조한다.					
10. 보건(지)소에서의 인간관계가 다른 직장의 인간관계보다 어렵다고 생각한다.					