

# The Effects of Optometrists' Job Stress on Professional Job Satisfaction and Turnover Intention: A Focus on Daegu and Gyeongbuk

Hye-Kyung Hwang<sup>1,a</sup> and Jeong-Yun Lee<sup>2,b,\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Ophthalmic Optics, Daegu Health College, Professor, Daegu 41453, Korea

<sup>2</sup>Dept. of Optometry, Sunlin University, Professor, Pohang 37560, Korea

(Received July 31, 2020: Revised August 11, 2020: Accepted August 13, 2020)

**Purpose:** This study aimed to provide baseline data for optometrists' welfare and improvement of working environment by grasping the effects of their job stress on professional job satisfaction and turnover intention. **Methods:** This study targeted 256 optometrists working at optician's shops in Daegu and Gyeongbuk and examined the correlations between job stress, professional job satisfaction, and turnover intention. A multiple regression analysis was carried out to identify the effects of job stress on professional job satisfaction and turnover intention. **Results:** Job stress showed a slightly high negative correlation with professional job satisfaction ( $p<0.01$ ), and a low positive correlation with turnover intention ( $p<0.01$ ). The job stress factors affecting professional job satisfaction were organizational system ( $=-0.159, p<0.05$ ) and the lack of reward ( $=-0.562, p<0.001$ ). The factor affecting turnover intention was the lack of reward ( $=0.431, p<0.001$ ). **Conclusions:** To enhance optometrist's professional job satisfaction and lower turnover intention, a legitimate reward system according to job performing capabilities and the organizational system improvement are required. Through a further study using various parameters, job stress improvement is judged to be necessary.

**Key words:** Optometrist, Job stress, Professional job satisfaction, Turnover intention, Job satisfaction

## 서 론

일정 수준의 스트레스가 동기 부여에 대한 자극이 되고 직무성과를 높이는 등 긍정적인 영향을 미치는 반면, 과도한 스트레스는 직무만족과 이직 등 부정적인 영향을 미친다.<sup>[1]</sup>

안경사는 타 보건·의료계열의 종사자와 달리 다양한 형태의 업무를 독립적으로 처리해야 하는 직업적 특성 때문에 업무수행에 있어서 스트레스로부터 자유로울 수 없다. 안경사의 주된 업무는 고객의 만족스러운 시생활을 위한 안경처방검사기술과 같은 보건·의료 서비스를 제공하며, 고객의 미적 요소를 만족시키고, 안경 및 콘택트렌즈를 판매한 이후에도 고객의 눈 건강상태를 지속적으로 관리하여야 한다. 따라서 안경사는 안경 및 콘택트렌즈에 대한 상품지식과 안경사로서의 전문지식 뿐만 아니라, 고객을 1:1로 응대하기 위한 서비스 정신 또한 갖추어야 한다.

안경사에게 필요한 다양한 업무능력과 안경사 직무에 대한 만족 수준은 직무스트레스의 원인이 되며 이는 전문적 직업 수준 만족 및 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

높은 수준의 직무만족은 개인이 직면하게 될 환경과 상황에 적극적이고 창의적으로 대처하므로 양질의 서비스를 제공하는 반면, 낮은 수준의 직무만족은 직무환경에 대해 부정적인 태도를 지니게 되므로 양질의 서비스 제공에 결정적인 영향을 미칠 수 있다. 다수의 선행연구에서 검증된 바와 같이 직무 불만족이 해결되지 못하면 조직구성원이 조직을 이탈하는 이직의도로 연결될 수 있다.<sup>[2,3]</sup> 안경사의 이직은 자기개발, 소득 증대, 기존 조직과 관계갈등 해소 등 긍정적인 면도 있지만<sup>[2]</sup> 안경원 측면에서는 신규 안경사 채용 비용의 발생, 고객의 이탈, 동료 안경사에게 미치는 심리적 영향 등 안경원에 부정적인 영향을 미치게 된다.<sup>[4]</sup>

따라서 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 분석함으로써 안경사 직업의 복지향상과 환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 대상 및 방법

### 1. 연구대상

표본 모집단은 본 연구의 목적을 설명한 후 참여에 동

\*Corresponding author: Jeong-Yun Lee, TEL: +82-54-260-5579, E-mail: lkmy17@hanmail.net

Authors ORCID: <sup>a</sup>https://orcid.org/0000-0003-4336-0471, <sup>b</sup>https://orcid.org/0000-0001-7951-030X

의한 대구, 경북지역 안경원에 근무하는 안경사 261명을 대상으로 2019년 9월부터 12월까지 자기기입식 설문지를 이용하여 실시하였다. 회수된 표본 중 응답 방법에 오류가 있거나 무응답이 많은 5부를 제외한 256부를 최종분석 자료로 사용하였다.

## 2. 연구방법

대상자의 일반적 특성은 총 8문항으로 성별, 연령, 근무경력, 근무장소, 근무시간, 급여만족도, 건강상태, 대인관계로 구성하였다.

직무스트레스 측정도구는 Chang 등<sup>[5]</sup>이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구를 사용하였다. 직무스트레스에 관련된 도구 총 43문항 중 본 연구에 맞게 수정·보완하여 35문항을 분석에 이용하였다. 4점 척도법을 사용하여 점수가 높을수록 직무스트레스를 높게 인식하며 직무스트레스의 전체 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.771이었다. 하위척도별 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 직무요구(8문항) 0.815, 관계갈등(4문항) 0.867, 직무불안정(6문항) 0.603, 조직체계(7문항) 0.852, 보상부적절(6문항) 0.765, 직장문화(4문항) 0.741로 나타났다.

전문적 직업 수준 만족 측정도구는 Slavitt 등<sup>[6]</sup>이 개발한 직무만족 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 최종적으로 5문항을 분석에 이용하였다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 각 문항별로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '약간 그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 배점하며, 점수가 높을수록 전문적 직업 수준 만족이 높은 것을 의미한다. 전문적 직업 수준 만족의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.740으로 나타났다.

이직의도는 Hackman 등<sup>[7]</sup>이 개발한 도구를 Park<sup>[8]</sup>이 수정한 Likert 5점 척도를 사용하였다. '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '약간 그렇다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점을 배점하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 이직의도의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.841로 나타났다.

## 3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS ver. 21.0 프로그램을 사용하여 조사 대상자의 일반적 특성과 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족 및 이직의도는 빈도분석과 기술통계로 산출하였다. 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 안경사의 직무스트레스와 전문적 직업 수준 만족에 미치는 영향과 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 이용하였다. 모든 분석에서 통계적 유의검정 수준은  $p < 0.05$ 로 하였다.

## 결과 및 고찰

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 특성은 성별, 연령, 근무경력, 근무장소, 근무시간, 급여만족, 건강상태, 대인관계 등으로 분류하였으며 결과는 Table 1과 같다.

성별은 여성 25.0%, 남성 75.0%이었으며, 연령분포는 21~30세 34.0%, 31~40세 24.2%, 41~50세 28.5%, 50세 이상 13.3%로 나타났다. 근무경력은 10년 이상이 48.8%로 조사대상자의 대부분을 차지하였으며, 1~3년 25.4%, 4~6년 14.8%, 7~9년 10.9%이었다. 근무장소는 프랜차이즈 안경원 49.2%, 개인 안경원 50.8%로 나타났으며, 근무시간은

Table 1. The subjects' general characteristics (n=256)

Characteristic	Categories	Frequency (%)
Gender	Male	192 (75.0)
	Female	64 (25.0)
Age (year)	21-30	87 (34.0)
	31-40	62 (24.2)
	41-50	73 (28.5)
	> 50	34 (13.3)
	1-3	65 (25.4)
Working duration (year)	4-6	38 (14.8)
	7-9	28 (10.9)
	> 10	125 (48.8)
Working place	Franchise optical shop	126 (49.2)
	Independent optical shop	130 (50.8)
Working hours (/d)	< 8 h	11 (4.3)
	9-10 h	68 (26.6)
	11-12 h	141 (55.1)
	> 13 h	36 (14.1)
Salary satisfaction	Very satisfied	20 (7.8)
	Satisfied	88 (34.4)
	Normal	107 (41.8)
	Unsatisfied	38 (14.8)
Health status	Very unsatisfied	3 (1.2)
	Very good	29 (11.3)
	Good	113 (44.1)
	Moderate	88 (34.4)
Human relationship	Poor	21 (8.2)
	Very poor	5 (2.0)
	Very harmony	31 (12.1)
	Harmony	146 (57.0)
Human relationship	Normal	64 (25.0)
	Disharmony	13 (5.1)
	Very disharmony	2 (0.8)

11~12시간이 55.1%로 가장 많은 부분을 차지하였다. 급여 만족은 '보통'이 41.8%로 가장 많았고, '만족' 34.4%, '불만족' 14.8%, '매우 만족' 7.8%, '매우 불만족' 1.2% 순이었다. 건강상태는 '좋음' 44.1%로 가장 많았고, '보통' 34.4%, '매우 좋음' 11.3%, '좋지 않음' 8.2%, '매우 좋지 않음' 2.0% 순이었으며, 대인관계는 '원만함' 57.0%로 가장 많았으며, '보통' 25.0%, '매우 원만함' 12.1%, '원만하지 못함' 5.1%, '매우 원만하지 못함 0.8%' 순으로 나타났다.

**2. 대상자의 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직 의도의 정도**

**1) 대상자의 직무스트레스**

대상자의 직무스트레스는 Table 2와 같다. 직무스트레스의 하위영역 중 보상부적절은 2.26±0.42점으로 가장 높았으며, 다음으로 직무불안정이 2.21±0.41점이었다. 직무요구는 2.15±0.45점, 조직체계는 2.12±0.44점, 관계갈등은 2.05±0.56점, 직장문화는 1.88±0.48점 순이었다. 직무스트레스의 전체 평균은 2.08±0.30점으로 나타났다. 이는 동일한 측정도구를 이용하여 안경사를 대상으로 한 Lee 등의 연구<sup>[9]</sup>에서 전체 스트레스 수준이 2.18±0.30점, 하위영역에서는 보상부적절이 2.39±0.44점, 산업보건 간호사를 대상으로 한 Park의 연구<sup>[10]</sup>에서 전체 스트레스가 2.48±0.29점, 하위영역에서는 보상부적절이 2.48±0.45점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 반면 치과기공사 3.57±0.66점, 치과위생사 3.57±0.66점, 응급실 간호사 3.00±0.34점에 비해 직무스트레스 정도가 낮은 것으로 나타났다.<sup>[11-13]</sup> 이는 타 보건·의료 종사자는 의사와 연계된 직무 특성과 다른 근무자와의 관계 협력이 원활하지 않아 직무스트레스가 높은 반면 안경사는 안경원에서 독립적인 형태로 근무하고 구성원 간의 갈등, 업무량 증가,<sup>[9,14]</sup> 물리적 환경에 대한 불만 등이 상대적으로 적어 직무스트레스가 낮은 것으로 판단된다.

**2) 대상자의 전문적 직업 수준 만족**

대상자의 전문적 직업 수준 만족은 Table 3과 같다. '내

Table 2. The subjects' job stress

Job stress	Mean±SD
Job demand	2.15±0.45
Interpersonal conflict	2.05±0.56
Job instability	2.21±0.41
Organizational system	2.12±0.44
Lack of reward	2.26±0.42
Occupational climate	1.88±0.48
Total	2.08±0.30

SD: Standard deviation

Table 3. The subjects' professional job satisfaction

Professional job satisfaction	Mean±SD
I think time goes quickly while I am working	3.45±0.85
I proudly talk about the job that I currently do to others	3.21±1.00
Optometrists are recognized as a professional job compared to other types of jobs	2.72±1.04
I think the job I carry out is important	3.86±0.81
I obtain intellectual stimulation and satisfaction through my work	3.36±0.87
Total	3.32±0.64

SD: Standard deviation

가 하는 일은 중요하다'가 3.86±0.81점으로 가장 높았으며, '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다' 3.45±0.85점, '나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다' 3.36±0.87점, '현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다' 3.21±1.00점, '타 직종과 비교 할 때 안경사는 전문직으로 인정받고 있다' 2.72±1.04점 순이었다. 전문적 직업 수준 만족의 전체 평균은 3.32±0.64점으로 나타났으며 이는 산업보건 간호사를 대상으로 전문적 직업 수준 만족을 측정한 Park의 연구<sup>[10]</sup>와 유사한 결과를 보였다. 선행연구와의 비교에 있어서 보건·의료계열 종사자의 전문적 직업 수준 만족과 관련한 연구가 미흡하고 직무만족 도구들의 하위영역이 본 연구와 다르므로 단순비교가 어려운 실정이지만 치과기공사, 치과위생사, 간호사를 대상으로 한 직무만족 연구보다는 본 연구의 결과가 높게 나타났다.<sup>[11,15,16]</sup> 이는 타 보건·의료에 비해 업무수행 과정에서 자기결정에 대한 자율성이 확보되므로 직무에 대한 성취감이 높아진 결과로 여겨진다.

양질의 보건·의료 서비스 제공과 고객 만족을 위해 직무만족은 필수적이라고 할 수 있으며<sup>[17]</sup> 특히 안경사는 고객의 눈 건강상태를 관리하고 1:1로 응대하므로 상호간의 지속적인 라포가 형성될 때 전문적 직업 수준의 만족이 향상될 것으로 생각된다.

**3) 대상자의 이직의도**

대상자의 이직의도는 Table 4와 같다. '보다 나은 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다'가 2.89±1.11점으로 가장 높았으며, '만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다' 2.68±1.04점, '나는 때때로 현직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다' 2.65±0.91점, '타 직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아서 실행하지 못하고 있다' 2.42±1.03점 순이었다. 이직의도의 전체 평균은 2.66±0.84점으로 나타났다. 이 결과는 안경사, 산업보건 간호사, 물리치료사, 치과위생사를 대상

Table 4. The subjects' turnover intention

Turnover intention	Mean±SD
I sometimes think I want to quit the current job	2.65±0.91
I would do another job if I had a choice	2.68±1.04
Although I think of changing to another type of job, I cannot do it, because of the unsuitable situation and conditions	2.42±1.03
I have a turnover intention at any time, if another better type of job is offered to me	2.89±1.11
Total	2.66±0.84

SD: Standard deviation

으로 한 연구보다는 낮은 것으로 나타났다.<sup>[9,10,18,19]</sup> 하지만 이직의도 요인 중 '보다 나은 타 직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다'가 높게 나타나 타 직종으로의 이탈이 우려되므로 이직의도의 주요 요인들을 파악하고 관리하여 이직을 최소화할 수 있는 노력이 필요할 것으로 여겨진다.

**5. 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 상관관계**

직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도의 상관관계를 알아보기 위한 분석결과는 Table 5와 같다. 직무스트레스와 전문적 직업 수준 만족은 다소 높은 음의 상관관계를 보였으며( $r=-0.514, p<0.01$ ), 이는 치기공사, 종합병원 간호사, 치과위생사, 및 의료기관 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 직무스트레스가 높을수록 직무만족이

낮다고 보고하였으므로<sup>[11,20-22]</sup> 본 연구의 결과를 뒷받침하고 있다. 직무스트레스와 이직의도는 낮은 양의 상관관계를 보였으며( $r=-0.308, p<0.01$ ), 이는 치과위생사를 대상으로 한 연구<sup>[3,21]</sup>와 간호사를 대상으로 한 연구<sup>[23]</sup>와도 유사한 결과를 보였다. 전문적 직업 수준 만족과 이직의도는 다소 낮은 음의 상관관계를 보였으며( $r=-0.249, p<0.01$ ), Lee 등과 Yang 등의 연구<sup>[24,25]</sup>에서도 유의한 음의 상관관계를 보였다. 결과적으로 직무스트레스가 높을수록 전문적 직업 수준 만족은 낮고 이직의도는 높으며, 전문적 직업 수준 만족이 낮을수록 이직의도는 높게 나타났다.

**6. 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족에 미치는 영향**

전문적 직업 수준 만족을 종속변수로 직무스트레스를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 회귀모형의 설명력은 39.5%이고 분석결과는 통계적으로 유의하였다( $F=28.762, p<0.001$ ). 전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스는 조직체계( $=-0.159$ )와 보상부적절( $=-0.562$ )이었다. 즉 조직체계와 보상부적절에 의한 스트레스가 높을수록 전문적 직업 수준 만족은 낮아지며 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안경사를 대상으로 한 Chung과 Mah의 연구<sup>[26]</sup>에서는 직업적 긍지, 보수 등의 요인에서 불만족스러운 결과를 보였으며, 여러 연구에서 급여가 높을수록 직무만족이 높게 나타난다고 보고하였다.<sup>[11,27,28]</sup> 그리고 응급실 간호사가 전문적 위치 요인에 높은 만족을 보였고, 승진기회와 작업환경 및 보수가 직무만족의 낮은 요인으로 나타난 결과<sup>[13]</sup>에 비추어 볼 때

Table 5. Correlations of job stress, professional job satisfaction and turnover intention

Variable	Job stress	Professional job satisfaction	Turnover intention
Job stress	1		
Professional job satisfaction	-0.514**	1	
Turnover intention	0.308**	-0.249**	1

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

Table 6. The effects of job stress on professional job satisfaction

Variable	Professional job satisfaction			
	B	SE	t	p-value
Job demand	0.042	0.083	0.506	0.613
Interpersonal conflict	0.029	0.068	0.430	0.668
Job instability	0.030	0.086	0.348	0.728
Organizational system	-0.234	0.108	-2.170	0.031
Lack of reward	-0.872	0.110	-7.911	0.000
Occupational climate	0.025	0.083	0.308	0.758
$R^2=0.409, \text{ adjusted } R^2=0.395, F=28.762 (p<0.001)$				

SE: standard error

By multiple linear regression analysis

Table 7. The effects of job stress on turnover intention

Variable	Turnover intention				
	B	SE		t	p-value
Job demand	0.109	0.130	0.058	0.843	0.400
Interpersonal conflict	-0.112	0.106	-0.075	-1.061	0.290
Job instability	-0.061	0.134	-0.030	-0.458	0.647
Organizational system	-0.035	0.168	-0.018	-0.211	0.833
Lack of reward	0.878	0.172	0.431	5.114	0.000
Occupational climate	0.002	0.129	0.001	0.017	0.986

R<sup>2</sup> =0.168, adjusted R<sup>2</sup>=0.147, F=8.351 (p<0.001)

SE: standard error

By multiple linear regression analysis

본 연구의 안경사는 조직체계와 보상부적절에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났으므로 인적자원, 공간, 장비 등의 업무 수행에 필요한 지원, 업무협조와 경력개발 등의 조직체계 개선, 조직 내에서의 존중과 신입 등에 대한 보상제도 개선이 우선되어야 할 것으로 여겨진다.

### 7. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

이직의도를 종속변수로 직무스트레스를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 7과 같다. 회귀모형의 설명력은 14.7%이고 분석결과는 통계적으로 유의하였다(F=8.351, p<0.001). 이직의도에 영향을 미치는 직무스트레스는 보상부적절(= 0.431)이었다. 이는 안경사의 보상부적절 스트레스가 이직의도와 가장 관련이 있으며, 보상부적절 스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 안경사를 대상으로 한 Lee 등의 연구<sup>[9]</sup>에서도 직무스트레스 하위영역 중 보상부적절이 가장 높게 나타나 공정하고 합리적인 보상체계 마련을 통해 보상부적절에 대한 스트레스 해소를 위한 노력이 필요하다고 보고하였으며, 치과위생사를 대상으로 한 연구에서도 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높으며 급여가 이직의도의 큰 요인으로 작용한다고 보고하였다.<sup>[12,29,30]</sup>

결과적으로 안경사의 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계와 조직체계의 개선은 안경사의 성취의욕을 높이고 안경사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 강력한 요인이 될 수 있으므로 업무와 경력에 따라 현실적이고 객관적인 급여 및 조직체계가 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 연구가 대구·경북지역의 안경원에 근무하고 있는 안경사를 대상으로 하였으므로 본 연구 결과를 모든 안경사에게 일반화시키는 데는 한계가 있다. 둘째, 본 연구는 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향 요인을 분석하는데 중점을 두었다. 따라서 선행연구<sup>[9]</sup>와 본 연구 간

의 분석 유사성은 직무스트레스 도구를 공통으로 사용한 것 이외에 이직의도는 전혀 다른 도구를 사용하였으며, 특히 전문적 직업 수준 만족까지 확대하여 연구를 진행하였다는데 의의가 있다.

### 결 론

이 연구는 대구, 경북지역 안경원에 근무하는 안경사를 대상으로 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 영향요인을 규명하여 전문적 직업 수준 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 직무스트레스 감소 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

직무스트레스는 전문적 직업 수준 만족과 다소 높은 음의 상관관계를 보였으며, 이직의도와는 낮은 양의 상관관계를 보였다. 전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 조직체계와 보상부적절로 나타났으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 보상부적절로 확인되었다.

본 결과를 통해 안경사의 전문적 직업 수준 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 안경사의 근무조건 및 환경 개선 등을 통한 복지향상과 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계와 조직체계의 개선이 요구되며, 향후 다양한 매개변수를 활용한 연구를 통해 직무스트레스의 개선이 필요할 것으로 사료된다.

### REFERENCES

- [1] Kim JH. In impacts of VTS operator's occupational stress and situation awareness on human error. MA Thesis. Pusan National University, Pusan. 2016;6-8.
- [2] Ye KH, Kim SJ, Park JH. Study on optician's job satisfaction and turnover. Korean J Vis Sci. 2012;14(4):323-330.
- [3] Heo SE, Ji JH. The mediating effects of burnout on the relationships between job stress and turnover intention for

- dental hygienists. *Korean Public Health Research*. 2010; 36(2):35-55.
- [4] Choi Y, Park IJ. A study on the factors affect on opticians' turnover intention. *Korean J Vis Sci*. 2018;20(3):227-239. DOI: <https://doi.org/10.17337/JMBI.2018.20.3.227>
- [5] Chang SJ, Koh SB, Kang D, et al. Developing an occupational stress scale for korean employees. *Korean J Occup Environ Med*. 2005;17(4):297-317.
- [6] Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, et al. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nurs Res*. 1978;27(2): 114-120.
- [7] Hackman RJ, Lawler EE, Porter LW. *Perspectives on behavior in organizations*, 2nd Ed. New York: McGraw-Hill, 1983;287-301.
- [8] Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. MS Thesis. Yonsei University, Seoul. 2002;18-19.
- [9] Lee KH, Park J, Choi SW, et al. Relationship between job stress and turnover intention in optometrists: Focusing on Gwangju and Jeollanam-do. *J Korean Ophthalmic Opt Soc*. 2019;24(4):335-343. DOI: <https://doi.org/10.14479/jkoos.2019.24.4.335>
- [10] Park YS. Job stress, job satisfaction, and turnover intention of occupational health nurses. MS Thesis. Chonnam National University, Gwangju. 2013;6-20.
- [11] Kwon EJ, Han MS, Choi E. The influence of job stress factors of dental technicians on job satisfaction. *The Journal of Korean Academy of Dental Technology*. 2019;41(4): 347-358. DOI: <https://doi.org/10.14347/kadt.2019.41.4.347>
- [12] Lee ML, Lee HC. The effect of job stress and turnover intention in dental hygienists. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*. 2017;11(3):249-258. DOI: <https://doi.org/10.21184/jkeia.2017.04.11.3.249>
- [13] Lee KM, Hong MS. A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses. *Chonnam Journal of Nursing Science*. 2003;8(1): 87-103.
- [14] Ye KH, Kim SJ, Choi KU, et al. Study on the effects of job characteristics on occupational stress and job satisfaction in opticians. *Korean J Vis Sci*. 2012;14(3):163-172.
- [15] Lee HJ, Ji MG. An analysis of the factors affecting job satisfaction in clinical dental hygienists: focusing on schoolwork and general. *J Converg Inf Technol*. 2020;10(5): 157-167. DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.05.157>
- [16] Choi EH, Kim JH, Lee HS, et al. The effect of the intramural marketing activities on nurses' job satisfaction and turnover intention. *J Korean Clin Nurs Res*. 2009;15(1): 29-41.
- [17] Min S, Kim HS, Ha YJ, et al. The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention. *Korean Journal of Business Administration*. 2011;24(1):1-21.
- [18] Wang JS, Kim YR. Analysis of relationship between job stress and turnover intention of physical therapists. *J Korea Acad Industr Coop Soc*. 2015;16(9):6112-6119. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.9.6112>
- [19] Kim YK, Choi MS. The influence of job stress of male and female dental hygienists on turnover intention. *J Kor Dent Hyg Sci*. 2017;19(2):67-78.
- [20] Lim YH, Cho YC. Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *J Korea Acad Industr Coop Soc*. 2018;19(6): 264-274. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- [21] Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. *J Korea Acad Industr Coop Soc*. 2016;17(7):629-640. DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>
- [22] Chae JA, Bae SW. A study on the effects of medical employees's emotional labor on turnover intention and customer orientation -mediated by job stress and job satisfaction-. *Journal of Marketing Management Research*. 2014;19(1):133-152.
- [23] Shin HR, Cho YC. Relationships between job stress and turnover intention among nurses in university hospitals. *J Korea Acad Industr Coop Soc*. 2013;14(8):3958-3970. DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3958>
- [24] Lee CS, Park SY, Park HM, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci*. 2012;12(6):666-674.
- [25] Yang NY, Park JH, Han DS, et al. A study on factors affecting the turnover intention of occupational therapists. *Korea J Occup Ther*. 2014;22(4):39-48. DOI: <http://doi.org/10.14519/jksot.2014.22.4.04>
- [26] Chung SJ, Mah KC. A survey on the job satisfaction of opticians in seoul and gyeonggi-do. *Korean J Vis Sci*. 2003;5(2):33-44.
- [27] Hwang HY, Kim HM, Kim IS, et al. A study on the job stress of opticians. *J Korean Ophthalmic Opt Soc*. 2013; 18(1):1-10. DOI: <https://doi.org/10.14479/jkoos.2013.18.1.001>
- [28] 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):305-312.
- [29] Ji MG. The effect of turnover intention on the job stress, burn out and organizational commitment-focused on new dental hygienists-. *Journal of Korea Entertainment Industry Association*. 2016;10(6):379-387. DOI: <http://doi.org/10.21184/jkeia.2016.12.10.6.379>
- [30] Yoon MS, Lee KH, Choi MS. A study on the turnover intention and job satisfaction of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci*. 2006;6(3):147-152.

## 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족 및 이직의도에 미치는 영향: 대구, 경북지역 중심으로

황혜경<sup>1</sup>, 이정윤<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>대구보건대학교 안경광학과, 교수, 대구 41453

<sup>2</sup>선린대학교 안경광학과, 교수, 포항 37560

투고일(2020년 7월 31일), 수정일(2020년 8월 11일), 게재확정일(2020년 8월 13일)

**목적:** 안경사의 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 안경사 직업의 복지향상과 환경 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. **방법:** 대구, 경북지역 안경원에 근무하는 안경사 256명을 대상으로 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도 간의 관계를 살펴보고 직무스트레스가 전문적 직업 수준 만족과 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. **결과:** 직무스트레스는 전문적 직업 수준 만족과 다소 높은 음의 상관관계를 보였으며( $p < 0.01$ ), 이직의도와는 낮은 양의 상관관계를 보였다( $p < 0.01$ ). 전문적 직업 수준 만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 조직체계( $= -0.159, p < 0.05$ )와 보상부적절( $= -0.562, p < 0.001$ )로 나타났으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 보상부적절( $= 0.431, p < 0.001$ )로 확인되었다. **결론:** 안경사의 전문적 직업 수준 만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 업무 수행능력에 따른 정당한 보상체계와 조직체계의 개선이 요구되며, 향후 다양한 매개변수를 활용한 연구를 통해 직무스트레스의 개선이 필요할 것으로 사료된다.

**주제어:** 안경사, 직무스트레스, 전문적 직업 수준 만족, 이직의도, 직무만족