

치과위생사의 이직관련 요인

고은정 · 조영하¹ · 윤희숙²

진주보건대학 치위생과, ¹인제대학교 보건대학원, ²대구보건대학 치위생과

색인 : 이직, 직무만족, 치과위생사

1. 서론

인력은 조직을 하나의 중간 매체로 하여 조직으로 유입되기도 하고 조직에서 유출되기도 한다. 오늘날 인력의 흐름이 조직에 새로운 활력을 줄 수 있다는 점에서 흐름의 관리를 재인식하게 되었다¹⁾. 치과 의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인적자원의 관리이며, 이러한 치과 의료기관의 인적자원을 잘 관리하여 활용하는 문제는 양질의 의료서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상에 밀접한 영향을 미치게 된다. 따라서 치과의사가 구강진료에 최대한으로 시간을 할애하면서도 구강진료 대상자에게 양질의 구강진료를 제공하는 분업구강진료에서 치과위생사의 인력관리는 매우 중요한 의미를 갖는다²⁾. 치과위생사는 치석제거 및 치아우식증 예방을 위한 불소도포 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사하며(의료기사 등에 관한 법률 시행령 제2조 제1항, 제6호), 원활하고 효율적인 치과진료, 예방, 교육을 담당한다고 법적으로 명시되어 있지만 실제 임상에서는

더 많은 업무를 처리하고 있는 실정이다³⁾. 치과위생사의 경우 직업에 대한 사회적인 인식부족과 긍정적 직업관의 결여, 치과의사들의 치과위생사에 대한 사회적인 인식부족과 긍정적 직업관의 결여, 치과의사들의 치과위생사에 대한 인식부족으로 인하여 본연의 업무를 수행하지 못하고 있으며, 치과의사들의 업무범위에 대한 인식부족과 업무의 규격화가 이루어지지 않아 치과위생사의 고유 업무를 수행하지 못하고, 진료보조 업무가 많은 부분을 차지하고 있는 실정이다⁴⁾. 특히 치과위생사가 법정업무인 예방치치 및 구강보건 교육 업무에 전념하지 못하고 있으며, 업무의 불확실성 때문에 이직률이 높은 것으로 보고하고 있다^{5,6)}. 2000년 이후 치과위생사의 수요에 비해 공급의 부족과 높은 이직률 등으로 구강진료 분담 인력 부족 현상이 지속되어 양질의 구강보건 서비스를 제공하는 데 어려움이 있어 왔으므로⁷⁾ 이직의 원인을 파악하는 것이 중요한 과제라 생각된다. 치과위생사의 이직에 관한 선행연구에서 보면 이직의 가장 큰 이유로 근무조건⁸⁾, 직무 만족도⁹⁾, 인간관계와 합당하지 못

한 대우⁶⁾ 등을 들고 있으며, 치과위생사 업무가 전문직임에도 불구하고 송¹⁰⁾의 연구에서 62.2%, 정⁶⁾의 연구에서 64.2%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 타 직종의 경우에도 이직 경험이 간호사 66.5%¹¹⁾, 치과기사 70.3%¹²⁾로 보고하고 있어 보건의료직의 이직률이 높음을 알 수 있다. 조직구성원의 이직은 그가 속한 조직에 많은 영향을 미치게 되는데 긍정적으로 볼 때 혁신이 일어나는 계기가 되며 조직의 변화를 촉진시켜 환경에 대한 적응성을 증진시킨다. 반면에 비용의 증가를 가져오고 인적자원관리의 긴장도를 증가시키며 조직의 통합성을 낮추어 잔류 직원의 만족도를 저하시키는 등 부정적인 결과도 초래한다¹³⁾. 개인의 이직 결정에 영향을 미치는 요인으로 간주될 수 있는 변수들은 성, 연령, 교육 수준, 결혼 여부와 같은 인구통계학적 특성, 직무관련 요인, 조직관련 요인, 취업관련 경험 요인 등 매우 다양하다. 이 외에도 전반적인 경제상황이나 노동시장의 상태도 이직에 많은 영향을 미치는 것으로 알려져 있다¹⁴⁾. 이직이란 행위변수의 측정을 위해서는 연구대상을 조직에서 이직한 근로자를 추적조사해야 하지만 연구진행상의 어려움으로 인해 이직 의도(intent to leave)라는 태도변수를 이직관련 요인의 종속변수로 설정하는 예가 많다. 이는 이미 이직한 근로자보다는 현재 근무하는 근로자를 대상으로 하여 향후의 이직을 방지할 수 있는 방안을 제시할 수 있기 때문에 또 다른 의미를 가지고 있다고 할 수 있다¹⁵⁾.

이에 본 연구는 효율적인 인력관리를 위해 이직에 영향을 미치는 요인을 찾아 이직을 사전에 예방하여 병원 경영의 손실을 막고, 치과위생사의 인력 활용 방안에 시사점을 제공하고자 실시하였다.

2. 연구방법

2.1. 연구대상

2009년 2월 1일부터 2009년 3월 15일까지 부산·경남지역 치과병원, 치과의원에 현재 근무 중인 치과위생사를 대상으로 300부의 설문지를 배부하였다. 회수된 282부의 설문지 중 응답방법에 오류가 있거나 무응답이 많은 2부를 제외한 280부를 대상으로 분석하였으며, 회수율은 93.3%였다.

2.2. 연구방법

본 연구의 도구로 사용된 설문 문항은 서¹⁵⁾, 김¹⁶⁾, 강¹⁷⁾의 이직 의도 영향 요인의 연구에 사용한 설문항목들을 치과위생사의 근무 여건에 맞게 재구성하였으며, 구조화된 자기기입식 설문지를 직접 방문하여 배포하거나 우편으로 발송하여 연구의 목적과 설문지 작성 요령을 설명한 후 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지는 크게 3부분으로 구성되어 있으며 일반적 특성 3문항, 근무의료기관 특성 7문항, 이직 경험 특성 4문항으로 이루어져 있다.

2.3. 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 부호화 과정을 거쳐 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 14.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성, 근무 의료기관 특성, 이직 경험 특성 등은 빈도분석을 하였으며, 일반적 특성, 근무의료기관 특성, 이직 경험 특성에 따른 직무 만족도, 이직 의도를 알아보기 위해 t-test, ANOVA를 실시하였다. 구조적 요인, 태도와 가치관, 직무 만족도, 이직 의도와 의 관계를 알아보기 위해 상관관계분석을 하였으며, 직무 만족도와 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 직무 만족도와 이직 의도를 각각 종속변수로 한 다중회귀분석(Multiple Regression

표 1. 측정도구의 구성과 신뢰도

| 변수 | 내용 | 문항수 | 척도 | Cronbach' α |
|------------|--|-----|----|--------------------|
| 일반적 특성 | 연령, 결혼상태, 학력 | 3 | | |
| 근무 의료기관 특성 | 의사의 수, 치과위생사의 수, 근무경력, 월 급여, 주 업무, 월차 여부, 1일 평균 환자 수 | 7 | | |
| 이직 경험 특성 | 이직 경험 유무, 이직 횟수, 이직 이유, 재취업까지 걸린 시간 | 4 | | |
| 구조적 요인 | 업무 고충 | 5 | 5 | 0.619 |
| | 보수의 공정성 | 4 | 5 | 0.853 |
| | 자기 성장성 | 3 | 5 | 0.789 |
| | 쾌적한 작업 환경 | 3 | 5 | 0.868 |
| | 치과위생사 직업에 대한 인식 | 4 | 5 | 0.684 |
| | 동료와의 관계 | 3 | 5 | 0.639 |
| 태도와 가치관 | 긍정적인 태도 | 2 | 5 | 0.715 |
| | 부정적인 태도 | 3 | 5 | 0.822 |
| 직무 만족도 | | 6 | 5 | 0.805 |
| 이직 의도 | | 3 | 5 | 0.811 |

Analysis)을 실시하였다. 직무 만족도가 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 단순회귀분석(Simple Regression Analysis)을 실시하였다.

2.4. 측정도구

설문지 구성은 일반적 특성 3문항, 근무 의료기관 특성 7문항, 이직 경험 특성 4문항으로 구성되어 있다(표 1). 구조적 요인은 업무 고충 5문항, 보수의 공정성 4문항, 자기 성장성 3문항, 쾌적한 작업환경 3문항, 치과위생사 직업에 대한 인식 4문항, 동료와의 관계 3문항으로 구성하였다. 모두 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '보통이다' 3점, '매우 그렇다' 5점)로 이루어져 있다. 각 영역의 신뢰도 Cronbach' α 는 업무 고충 0.619, 보수의 공정성 0.853, 자기 성장성 0.789, 쾌적한 작업환경 0.868, 치과위생사 직업에 대한 인식 0.684, 동료와의 관계 0.639였다. 태도와 가치관은 긍정적인 태도 2문항, 부정적인 태도 3문항이며, 모두 5점 척도로 이루어져 있다. 긍정적인 태

도의 신뢰도는 Cronbach' α =0.715이고 부정적인 태도의 신뢰도 Cronbach' α =0.822였다. 직무에 대한 만족도와 이직 의도는 각각 6문항으로 모두 5점 척도로 이루어져 있다. 각각의 신뢰도는 직무 만족도가 Cronbach' α =0.805, 이직 의도 Cronbach' α =0.811로 높은 편으로 나타났다.

3. 연구성적

3.1. 대상자의 일반적인 특징

본 연구의 조사대상 치과위생사는 총 280명이었으며, 연령별로는 25~30세가 50.2%로 가장 많았고, 24세 이하 27.6%, 31세 이상 22.2%의 순이었다. 결혼상태는 미혼이 81.8%로 기혼 18.2%보다 월등히 많았으며, 학력은 전문대학 졸업자가 76.4%로 가장 많았고, 4년제 대학교 졸업 19.6%, 대학원 졸업 3.9%의 순이었다(표 2).

3.2. 근무의료기관의 특성

조사대상 치과위생사의 근무하는 장소는 치과 의원이 58.6%로 치과병원의 41.4%보다 많았으며, 근무하는 의료기관의 의사 수는 3~4명이

44.8%로 가장 많았고, 5명 이상이 31.0%, 1~3명 24.2%의 순이었다<표 3>. 근무하는 의료기관의 치과위생사의 수는 21~30명이 29.5%로 가장 많았고, 11~20명 21.6%의 순이었다. 근무하는 치과

표 2. 연구대상자의 일반적 특성

| 특성 | 구분 | 빈도(명) | % |
|------|------------|-------|-------|
| 연령# | 24세 이하 | 77 | 27.6 |
| | 25~30세 | 140 | 50.2 |
| | 31세 이상 | 62 | 22.2 |
| 결혼상태 | 기혼 | 51 | 18.2 |
| | 미혼 | 229 | 81.8 |
| 학력 | 전문대학 졸업 | 214 | 76.4 |
| | 4년제 대학교 졸업 | 55 | 19.6 |
| | 대학원 졸업 | 11 | 3.9 |
| 계 | | 280 | 100.0 |

#무응답 제외

표 3. 조사대상 치과위생사가 근무하는 의료기관의 특성

| 특성 | 구분 | 빈도(명) | % |
|-------------|---------|-------|-------|
| 근무 의료기관 유형 | 치과병원 | 116 | 41.4 |
| | 치과의원 | 164 | 58.6 |
| 근무 의사 수# | 1~2명 | 60 | 24.2 |
| | 3~4명 | 111 | 44.8 |
| | 5명 이상 | 77 | 31.0 |
| 근무 치과위생사 수# | 1~5명 | 42 | 17.4 |
| | 6~10명 | 58 | 24.1 |
| | 11~20명 | 52 | 21.6 |
| | 21~30명 | 71 | 29.5 |
| | 31명 이상 | 18 | 7.5 |
| 1일 평균 환자 수# | 29명 이하 | 25 | 9.1 |
| | 30~49명 | 73 | 15.6 |
| | 50~99명 | 121 | 29.8 |
| | 100명 이상 | 56 | 25.1 |
| 월차 여부 | 있음 | 174 | 62.1 |
| | 없음 | 106 | 37.9 |
| 계 | | 280 | 100.0 |

#무응답 제외

병의원에 월차휴가가 있다고 응답한 사람이 62.1%였으며, 1일 평균 환자 수는 50명 이상 100명 미만인 29.8%로 가장 많았고, 100명 이상 25.1%, 30~49명 15.6% 등의 순이었다.

3.3. 조사대상 치과위생사의 근무관련 특성

〈표 4〉에서 보는 바와 같이 조사대상 치과위생사의 총 근무경력은 1년 이상~4년 미만이 32.3%, 4~7년 미만 31.9%, 1년 미만 19.4% 등의 순이었고, 현 근무지에서의 근무경력은 1~4년 미만이 42.3%로 가장 많았다. 월 급여는 100만 원 이상~150만 원 미만이 42.3%로 가장 많았고, 150~199만 원 36.6%, 200만 원 이상 16.1%의 순이었다. 현재 맡고 있는 주 업무는 진료협조가 62.5%로

가장 많았고, 그 다음은 상담 및 구강보건교육과 치석제거가 각각 12.7%, 11.6%였다.

3.4. 이직 경험과 관련된 특성

본 연구의 조사대상 치위생사들 중 이직 경험이 있는 사람이 51.6%로 과반수가 조금 넘었으며, 이직 경험이 있는 사람들 중 이직 횟수가 1회인 사람이 60.4%로 가장 많았고, 2회 20.8%, 3회 이상 18.8%의 순이었다(표 5). 이직 경험이 있는 치위생사로 이직의 이유로는 근무조건이 32.2%로 가장 많았고, 이어서 결혼 및 출산 10.5%, 급여조건 10.5%, 동료와의 관계 7.7%, 자아실현 7.7% 등의 순이었으며, 재취업까지 소요기간은 1개월이 56.9%로 가장 많았다.

표 4. 조사대상 치과위생사의 근무관련 특성

| 특성 | 구분 | 빈도(명) | % |
|-------------|-------------|-------|-------|
| 총 근무경력# | 1년 미만 | 54 | 19.4 |
| | 1~4년 미만 | 90 | 32.3 |
| | 4~7년 미만 | 89 | 31.9 |
| | 7년 이상 | 46 | 16.4 |
| 현 근무지 근무경력# | 1년 미만 | 100 | 36.2 |
| | 1~4년 미만 | 111 | 40.2 |
| | 4~7년 미만 | 47 | 17.0 |
| | 7년 이상 | 18 | 6.5 |
| 월 급여# | 100만 원 미만 | 14 | 5.0 |
| | 100~149만 원 | 118 | 42.3 |
| | 150~199만 원 | 102 | 36.6 |
| | 200만 원 이상 | 45 | 16.1 |
| 주 업무# | 진료협조 | 172 | 62.5 |
| | 상담 및 구강보건교육 | 35 | 12.7 |
| | 치석제거 | 32 | 11.6 |
| | 진료와 관련된 행정 | 19 | 6.9 |
| | 접수 및 진료비 수납 | 14 | 5.1 |
| | 보험청구 | 1 | 0.4 |
| | 기타 | 2 | 0.7 |
| 계 | | 280 | 100.0 |

#무응답 제외

표 5. 조사대상 치과위생사의 이직 경험과 관련된 특성

| 특성 | 구분 | 빈도(명) | % |
|----------|--------------|-------|-------|
| 이직 경험# | 있음 | 144 | 51.6 |
| | 없음 | 135 | 48.4 |
| | 소계 | 279 | 100.0 |
| 이직 횟수# | 1회 | 87 | 60.4 |
| | 2회 | 30 | 20.8 |
| | 3회 이상 | 27 | 18.8 |
| | 소계 | 144 | 100.0 |
| 이직 이유# | 근무조건 | 46 | 32.2 |
| | 결혼, 출산 | 15 | 10.5 |
| | 급여조건 | 15 | 10.5 |
| | 동료와의 관계 | 11 | 7.7 |
| | 자아실현 | 11 | 7.7 |
| | 보다 큰 기관으로 이동 | 9 | 6.3 |
| | 학업 | 6 | 4.2 |
| | 의사와의 관계 | 3 | 2.1 |
| | 건강 | 3 | 2.1 |
| | 여가선용 | 3 | 2.1 |
| | 가사 | 2 | 1.4 |
| | 기타 | 19 | 13.3 |
| | 소계 | 143 | 100.0 |
| 재취업까지 기간 | 1개월 | 82 | 56.9 |
| | 2~3개월 | 48 | 33.3 |
| | 4개월 이상 | 14 | 9.7 |
| | 소계 | 144 | 100.0 |

#무응답 제외

3.5. 이직 경험 특성에 따른 직무 만족도

〈표 6〉는 조사대상 치과위생사로 이직 경험과 관련된 특성에 따라 직무 만족도를 비교한 것으로서 이직 경험이 없는 군의 직무 만족도가 3.43점으로 이직 경험이 있는 군(3.36점)보다 약간 높았으나 통계적으로 유의하지 않았고, 이직 횟수에 따른 직무 만족도도 유의한 차이가 없었다. 이직 이유별로 보면 개인적 문제로 이직한 군의 만족도가 3.57점으로 근무여건 때문에 이직한 군의 3.24점보다 유의하게 높았으며($p=0.003$), 재취업까지의 기간별로 보면 4개월 이상인 군이 3.74

점으로 다른 군보다 더 높았다($p=0.001$).

3.6. 이직 경험관련 특성에 따른 이직 의도

조사대상 치과위생사들의 이직과 관련된 특성에 따라 이직 의도 점수를 비교해 보면 이직 경험이 있는 군과 없는 군 간에 이직 의도에 유의한 차이가 없었으며, 이직 경험이 있는 군중에서도 이직 횟수에 따른 직무 만족도에도 유의한 차이가 없었다(표 7). 그러나 이직 경험이 있는 군 중에서 이직 이유가 근무여건 때문인 군의 이직 의도 점수가 2.82점으로 개인적인 문제로 이직한 군의

표 6. 조사대상 치과위생사의 이직 경험과 관련된 특성에 따른 직무 만족도

| 항목 | 구분 | 평균±표준편차 | t/F | p |
|----------|--------|-----------|--------|-------|
| 이직 경험 | 있음 | 3.36±0.64 | -0.899 | 0.370 |
| | 없음 | 3.43±0.50 | | |
| 이직 횟수 | 1회 | 3.34±0.65 | 0.791 | 0.455 |
| | 2회 | 3.37±0.53 | | |
| | 3회 이상 | 3.51±0.74 | | |
| 이직 이유 | 근무 여건 | 3.24±0.62 | 3.046 | 0.003 |
| | 개인적 문제 | 3.57±0.63 | | |
| 재취업까지 기간 | 1개월 | 3.45±0.61 | 6.943 | 0.001 |
| | 2~3개월 | 3.13±0.68 | | |
| | 4개월 이상 | 3.74±0.41 | | |
| 계 | | 3.40±0.59 | | |

표 7. 조사대상 치과위생사의 이직 경험과 관련된 특성에 따른 이직 의도

| 항목 | 구분 | 평균±표준편차 | t/F | p |
|----------|--------|-----------|--------|-------|
| 이직 경험 | 있음 | 2.71±0.90 | -0.459 | 0.647 |
| | 없음 | 2.75±0.76 | | |
| 이직 횟수 | 1회 | 2.78±0.93 | 1.032 | 0.359 |
| | 2회 | 2.63±0.78 | | |
| | 3회 이상 | 2.51±0.91 | | |
| 이직 이유 | 근무 여건 | 2.82±0.86 | -2.262 | 0.025 |
| | 개인적 문제 | 2.48±0.91 | | |
| 재취업까지 기간 | 1개월 | 2.70±0.86 | 5.135 | 0.007 |
| | 2~3개월 | 2.90±0.93 | | |
| | 4개월 이상 | 2.07±0.82 | | |
| 계 | | 2.73±0.83 | | |

2.48점보다 유의하게 더 높았으며($p=0.025$), 재취업까지의 기간에 따라서 보면 4개월 이상인 군이 2.07점으로 가장 낮았다($p=0.007$).

3.7. 관련 요인 간의 상관관계

구조적 요인, 태도와 가치관, 직무 만족도, 이직 의도 간의 상관관계를 분석한 결과 직무 만족도는 구조적 요인, 태도와 가치관을 구성하는 모든 변수와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(표

8). 직무 만족도와 가장 높은 상관관계를 보인 변수는 보수 공정성이었고($r=0.612$) 치과위생사 직업에 대한 인식($r=0.573$), 작업환경($r=0.552$), 자기 성장성($r=0.531$), 긍정적 태도($r=0.421$) 등의 순이었다.

이직 의도의 경우에도 구조적 요인 및 태도와 가치관의 구성변수들과 직무 만족도와 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이 중 직무 만족도($r=-0.708$)와의 상관관계가 가장 높았

표 8. 구조적 요인, 태도와 가치관, 직무 만족도, 이직 의도간의 상관관계 피어슨 상관계수 r(p값)

| 변수 | 업무 고충 | 보수 공정성 | 자기 성장성 | 작업 환경 | 직업 인식 | 동료 관계 | 긍정적 태도 | 부정적 태도 | 직무 만족 | 이직 의사 |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------|
| 업무 고충 | 1.000 (0.000) | | | | | | | | | |
| 보수 공정성 | -0.231 (0.000) | 1.000 | | | | | | | | |
| 자기 성장성 | -0.200 (0.001) | 0.559 (0.000) | 1.000 | | | | | | | |
| 작업 환경 | -0.180 (0.002) | 0.480 (0.000) | 0.584 (0.000) | 1.000 | | | | | | |
| 직업 인식 | -0.338 (0.000) | 0.358 (0.000) | 0.409 (0.000) | 0.500 (0.000) | 1.000 | | | | | |
| 동료 관계 | -0.060 (0.315) | 0.127 (0.034) | 0.199 (0.001) | 0.052 (0.390) | 0.189 (0.002) | 1.000 | | | | |
| 긍정적 태도 | -0.145 (0.015) | 0.232 (0.000) | 0.234 (0.000) | 0.309 (0.000) | 0.422 (0.000) | 0.040 (0.501) | 1.000 | | | |
| 부정적 태도 | 0.246 (0.000) | -0.157 (0.000) | -0.109 (0.069) | -0.202 (0.001) | -0.238 (0.000) | 0.050 (0.400) | -0.401 (0.000) | 1.000 | | |
| 직무 만족도 | -0.246 (0.000) | 0.612 (0.000) | 0.531 (0.000) | 0.552 (0.000) | 0.573 (0.000) | 0.264 (0.000) | 0.421 (0.000) | -0.265 (0.000) | 1.000 | |
| 이직 의사 | 0.245 (0.000) | -0.482 (0.000) | -0.453 (0.000) | -0.362 (0.000) | -0.392 (0.000) | -0.157 (0.008) | -0.283 (0.000) | 0.226 (0.000) | -0.708 (0.000) | 1.000 |

으며, 이어서 보수 공정성($r=-0.482$), 자기 성장성($r=-0.453$), 치과위생사 직업에 대한 인식($r=-0.392$), 작업환경($r=-0.362$)의 순이었다.

3.8. 직무 만족도의 영향 요인

조사대상 치과위생사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 직무 만족도를 종속 변수로 하고, 연구모형에서 제시되었던 구조적 요인 및 태도와 가치관의 구성 요인 8개 변수를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 9>에서 보는 바와 같다. 직무 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 보수 공정성($\beta=0.347$, $p=0.000$)이었고, 치과위생사 직업에 대한 인식($\beta=0.235$, $p=0.000$), 쾌적한 작업환경($\beta=0.158$, $p=0.003$), 동료관계($\beta=0.150$, $p=0.000$), 긍정적

인 태도($\beta=0.142$, $p=0.002$)의 순이었다. 즉, 보수가 공정하다고 생각할수록, 치과위생사 직업에 대한 인식이 좋을수록, 동료와의 관계가 좋을수록, 긍정적인 태도를 지니고 있을수록, 쾌적한 작업환경일수록 직무에 대한 만족도가 높았으며, 이들 5개 독립변수의 직무 만족도에 대한 설명력은 58.0%였다.

3.9. 직무 만족도가 이직 의도에 미치는 영향

<표 10>에서 보는 바와 같이 직무 만족도가 이직 의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 직무 만족도는 이직 의도에 유의한 영향을 미치고 있었다($p=0.000$). 즉 직무 만족도가 낮을수록 이직 의도가 높았으며, 이직 의도에 대한 직무 만족도의 설명력은 49.9%나 되었다.

표 9. 조사대상 치과위생사의 직무 만족도에 영향을 미치는 요인

| 독립변수 | 회귀계수(B) | 표준오차(S.E) | 표준회귀계수(β) | t | p |
|--------|---------|-----------|-------------------|--------|-------|
| 업무 고충 | 0.003 | 0.039 | 0.004 | 0.089 | 0.929 |
| 보수 공정성 | 0.269 | 0.038 | 0.347 | 7.116 | 0.000 |
| 자기 성장성 | 0.051 | 0.034 | 0.079 | 1.488 | 0.138 |
| 작업환경 | 0.100 | 0.033 | 0.158 | 2.991 | 0.003 |
| 직업인식 | 0.202 | 0.044 | 0.235 | 4.653 | 0.000 |
| 동료관계 | 0.141 | 0.038 | 0.150 | 3.718 | 0.000 |
| 긍정적 태도 | 0.108 | 0.035 | 0.142 | 3.097 | 0.002 |
| 부정적 태도 | -0.045 | 0.030 | -0.066 | -1.509 | 0.133 |

F = 49.095(p=0.000), $R^2 = 0.592$, adjusted $R^2 = 0.580$

표 10. 조사대상 치과위생사의 직무 만족도가 이직 의도에 미치는 영향

| 독립변수 | 회귀계수(B) | 표준오차(S.E) | 표준회귀계수(β) | t | p |
|--------|---------|-----------|-------------------|---------|-------|
| 직무 만족도 | -1.027 | 0.061 | -0.708 | -16.706 | 0.000 |

F = 279.101(p=0.000), $R^2 = 0.501$, adjusted $R^2 = 0.499$

표 11. 조사대상 치과위생사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인

| 독립변수 | 회귀계수(B) | 표준오차(S.E) | 표준회귀계수(β) | t | p |
|--------|---------|-----------|-------------------|--------|-------|
| 업무 고충 | 0.084 | 0.072 | 0.063 | 1.161 | 0.247 |
| 보수 공정성 | -0.308 | 0.070 | -0.274 | -4.418 | 0.000 |
| 자기 성장성 | -0.187 | 0.064 | -0.199 | -2.936 | 0.004 |
| 작업환경 | 0.005 | 0.062 | 0.006 | 0.089 | 0.929 |
| 직업인식 | -0.165 | 0.080 | -0.132 | -2.050 | 0.041 |
| 동료관계 | -0.077 | 0.070 | -0.056 | -1.095 | 0.275 |
| 긍정적 태도 | -0.079 | 0.065 | -0.072 | -1.228 | 0.221 |
| 부정적 태도 | 0.090 | 0.056 | 0.090 | 1.621 | 0.106 |

F = 17.205(p=0.000), $R^2 = 0.337$, adjusted $R^2 = 0.317$

3.10. 이직 의도에 영향을 미치는 요인

이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 이직 의도를 종속변수로 하고, 구조적 요인 및 태도와 가치관의 구성 요인 8개 변수를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 유의하게 영향을 미치는 변수는 보수 공정성, 자기 성장성, 직업인식 등 3개 변수였으며, 이 3개 독립변수의 이직 의도에 대한 설명력은 31.7%였다. 그 중 가장

큰 영향을 미치는 변수는 보수 공정성($\beta = -0.274$, $p = 0.000$)이었고, 이어서 자기 성장성($\beta = -0.199$, $p = 0.004$), 치과위생사 직업에 대한 인식($\beta = -0.132$, $p = 0.041$)의 순이었다. 즉 보수가 공정하지 않다고 인식할수록, 자기 성장성이 낮을수록, 치과위생사 직업에 대한 인식이 나쁠수록 이직 의사가 더 큰 것을 알 수 있었다(표 11).

4. 충갈 및 고안

치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인관계 기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있으며, 의료기관 간 인력확보 경쟁도 심해지고 있다¹⁸⁾. 일반적으로 작업량이 많거나 작업 반복성이 높을수록 또는 역할 명료성이 낮을수록 이직률이 높은 것으로 알려져 있으며, 특히 전문직일수록 직무에 대한 집착력과 성취의욕이 높기 때문에 이에 불만족한 경우 이직의 가능성은 대단히 높은 것으로 알려져 있다¹⁹⁾. 조사대상 치과위생사 중에서 이직 경험이 있는 사람이 51.6%로 과반수 이상을 차지하였고, 이직 횟수는 1회인 경우가 60.4%로 가장 많았으며, 이직의 이유는 근무조건이 32.2%, 급여조건 10.5%, 결혼 및 출산 10.5%, 동료와의 관계 7.7% 등의 순으로서 과반수 이상이 근무여건과 관련된 사유로 이직을 한 것으로 나타났다. 선행 연구를 보면 강¹⁷⁾의 연구에서는 근무조건이 이직 사유의 32.0%를 차지하였고, 송¹⁰⁾의 연구에서도 근무환경 조건이 이직의 주된 사유로 제시되어 본 연구와 유사한 결과를 보여주었던 반면, 문 등²⁰⁾의 연구에서는 치과위생사 이직 사유로 임금관련 이유가 29.2%, 동료와의 문제 15.9%로 나타났고, 정⁵⁾, 강¹⁷⁾의 연구에서는 치과의사와의 불편한 관계가 이직의 주된 사유로 나타나 차이가 있었다. 본 연구의 조사대상 치과위생사들의 직무 만족도는 전체적으로는 3.40점 정도로 선행 연구인 강³⁶⁾의 연구에서 조사한 2.87점보다 높았으며, 배²¹⁾의 연구 3.25점, 윤 등²²⁾의 연구의 3.30점보다 약간 높았으나 거의 유사하였다. 연령별로는 24세 이하인 군과 31세 이상인 군의 직무 만족도가 높았던 반면, 25~30세인 치과위생사들의 만족도가 3.31점으로 가장 낮았는데 이러한 결과는 총 근무경력과

현 근무지에서의 근무경력이 모두 1년 미만인 군과 7년 이상인 군의 직무 만족도가 높은 것과도 일치하는 결과로 볼 수 있다. 이것은 처음 근무하는 치과위생사들의 만족도는 기대감으로 인해 높았으나 근무 환경과 맡겨진 일에 익숙해지면서 점차 만족도가 떨어졌다가 근무경력이 오래되면 다시 만족도가 상승하는 추세를 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 경력자인 경우 이직을 경험하기도 하고 현 직장에서 어느 정도의 대우를 받음으로서 신입 치과위생사보다는 직장에 대한 기대치를 낮게 설정하는 점도 작용하리라 생각된다. 송 등²³⁾은 치과위생사들의 직무 만족관련 요인들 중 전문적 지위 요인에 대한 만족도가 가장 높고, 보수 요인에 대한 만족도가 낮은 것으로 보고 하였으나 본 연구에서는 직무 만족에 대한 영향 요인은 보수 공정성, 치과위생사 직업에 대한 인식, 동료관계, 긍정적 태도, 쾌적한 작업환경 등의 순으로 조사되었다. 치과위생사는 치석제거 및 치아우식증 예방을 위한 불소도포, 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사하며(의료기사 등에 관한 법률시행령 제2조 제1항, 제6호), 원활하고 효율적인 치과진료, 예방, 그리고 교육을 담당한다³⁾고 규정되어 있지만 본 조사결과에 의하면 치과위생사의 주 업무는 진료협조 62.5%, 상담 및 구강보건교육 12.7%였다. 정⁵⁾의 연구결과 진료보조의 업무 72.7%, 구강보건교육 업무 10.8%와 비교할 때 치과위생사의 업무가 여전히 진료협조가 우선순위를 차지하는 것으로 보아 앞으로 전문적 인력을 활용할 수 있는 방안과 업무의 개발이 필요하다고 생각되며, 업무의 불확실성 때문에 이직률이 높다는 연구^{4,5)}와 결과가 일치한다. 캐나다 치과위생사의 업무 범위를 보면 임상 75%, 구강보건교육 20%, 구강보건교육 분야에서 학생교육 50%, 행정 20%, 연구와 상담 등 기타 업무 15% 등²⁴⁾으로 우리나라보다 업무의 법적 허용 범위가 넓고, 미국의 치과위생사는 치과의사의

지시와 감독하에 모든 시술을 시행하게 되어 있어 우리나라도 치과위생사 업무를 차별화하여 법적으로 업무의 확장이 필요한 실정이다²⁵⁾. 또한 선행 연구²⁶⁾에서도 '치과위생사들의 취업수명이 비교적 짧고 이직률 또한 높고 직업에 대한 책임의식이 낮으며 자긍심이 부족하다'라고 지적한 점은 앞으로 치과위생사의 사회적 수준을 높이기 위해서 협회나 대중매체를 통한 홍보가 필요하며 국가적 지원 또한 필요함을 시사한다.

이직 경험이 없는 군의 직무 만족도(3.43점)는 이직 경험이 있는 군(3.36점)보다 높았으나 유의하지 않았고, 이직 횟수에 따른 직무 만족도도 유의한 차가 없었다. 이직 이유에 따라서는 개인적 문제로 이직한 군의 만족도가 3.57점으로 근무여건이 이직 이유인 군의 3.24점보다 높게 나타났으며($p=0.003$), 재취업까지의 기간에 따라서는 4개월 이상이 3.74점으로 다른 군보다 높았다($p=0.001$). 이는 직업의 특성상 쉽게 취업할 수 있는 점과 충분한 휴식으로 인한 만족도라 생각된다.

이직 의도는 치과병원이 2.75점, 치과의원이 2.71점으로 높았으나, 통계적으로 유의하지는 않았다. 이직 경험이 있는 군의 이직 의도(2.75점)가 이직 경험이 없는 군(2.71)보다 높았으나 유의하지는 않았으며 이직 횟수에 따른 직무 만족도도 유의한 차가 없었다. 이는 병원들의 대형화로 치과의원도 다수의 치과의사와 치과위생사로 구성된 통합의 형태로 운영되는 치과의원이 많으므로 큰 차이가 없는 것으로 생각된다. 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로는 보수 공정성($p=0.000$), 자기 성장성($p=0.004$), 치과위생사 직업에 대한 인식($p=0.041$)의 순이었으며, 직무 만족도는 이직 의도에 유의한 영향($p=0.000$)을 미치는 것으로 조사되었다. 치과위생사들은 자신의 전문적 역할에 대한 회의, 과도한 업무, 환자와의 관계, 전문지식과 기술부족 및 장기적인 직업 안정성의 결여 등으로 인해 직무 만족도가 낮은 것을 볼 수 있다²⁷⁾.

본 연구의 제한점은 부산·경남 일부 지역에 한정되어 조사되었으며, 근무지 또한 치과병원과 치과의원에 근무하는 치과위생사들만 대상으로 하였고, 이직을 한 대상자를 추적하여 조사하지 못하였던 점 등을 들 수 있다. 지속적인 관리가 중요한 구강보건에 있어서 동일한 구강보건 인력이 지속적으로 구강건강관리를 제공하는 것은 매우 중요하고 효과적인 일이다. 그러나 치과위생사들의 높은 이직률은 이러한 효과적인 구강보건을 전달하는 과정에 장애요인이 된다²⁸⁾.

이상의 결과로 볼 때 치과위생사의 직무 만족도를 향상시켜 이직을 사전에 예방하고 직업수명 연장을 위한 근무지마다 특색 있는 근무여건이 필요하다고 사료된다.

5. 결론

부산·경남지역 치과 병의원에 재직 중인 치과위생사 280명을 대상으로 직무 만족도 및 이직 의도와 이에 영향을 미치는 요인을 파악한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 조사대상 치과위생사의 월 급여 수준은 100~150만 원이 42.3%로 가장 많았고, 주 업무는 진료협조가 62.5%로 가장 많았으며, 51.6%가 이직 경험이 있었으며, 이직 사유는 근무조건 때문이 32.2%로 가장 많았다.
2. 전반적인 직무 만족도는 5점 척도에서 3.4점 정도로 보통 이상의 긍정적인 수준이었으며, 직무 만족과 유의하게 관련된 특성은 연령, 학력, 총 근무경력, 현 근무지 근무경력, 월 급여 수준, 월차 여부, 1일 평균 환자수 등이었다. 구조적 요인 및 태도와 가치관의 구성 변수는 보수 공정성($r=0.612$), 치과위생사 직업에 대한 인

식($r=0.573$), 작업환경($r=0.552$), 자기 성장성($r=0.531$), 긍정적 태도($r=0.421$) 등의 순으로 직무 만족도와 유의한 상관관계를 나타내었다.

3. 전반적인 이직 의도 점수는 2.73점으로서 보통 수준보다 낮았으며, 연령, 결혼상태, 학력, 근무경력, 현 근무지의 근무경력, 월 급여 수준, 월차 여부, 1일 평균 환자수 등의 특성이 유의하게 관련이 있었다. 또한 이직 의도는 직무 만족도($r=-0.708$)와의 상관관계가 가장 높았으며, 이어서 보수 공정성($r=-0.482$), 자기 성장성($r=-0.453$), 치과위생사 직업에 대한 인식($r=-0.392$), 작업환경($r=-0.362$) 등의 순이었다.
4. 직무 만족도의 유의한 영향 요인으로서 보수가 공정하다고 생각할수록, 치과위생사 직업에 대한 인식이 좋을수록, 동료와의 관계가 좋을수록, 긍정적인 태도를 지니고 있을수록, 쾌적한 작업환경에서 근무할수록 직무에 대한 만족도가 높았다.
5. 직무 만족도는 이직 의도에 유의하게 영향을 미치며, 구조적 요인 중에서는 보수 공정성, 자기 성장성, 치과위생사 직업에 대한 인식 등의 순으로 이직 의도에 유의하게 영향을 나타내었다.

이상의 결과를 볼 때 치과위생사의 직무 만족도를 향상시켜 잦은 이직으로 인한 경제적 손실을 막고 전문직으로서의 적절한 보수체계의 마련과 직장에서의 성취의욕을 높일 수 있는 제도적인 장치의 마련이 필요할 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 김계정. 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 1986.
2. 이성숙. 치과위생사들의 직무스트레스의 대처 반응에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1996.
3. 배성숙. 전문치과위생사 확립을 위한 기초 조사 연구. 한국치위생교육학회지 2007;7(3): 301-316.
4. 김영경. 치과위생사의 인력공급에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문, 2000.
5. 정재연. 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 치과연구 1998;43(2): 47-57.
6. 양정승. 치과의원 근무 치과위생사의 직무 분석에 관한 조사연구. 광주보건대학 논문집 1993.
7. 오정숙, 김동기. 치위생사 직무만족 영향요인 분석. 치위생연구 2005.
8. 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.
9. 장윤희. 치과위생사의 이직 및 직업수명 연장에 관한 연구. 전북대 보건대학원 석사학위논문, 2005.
10. 송윤신. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1995.
11. 유창희. 간호사의 이직 의도에 관한 연구. 조선대 경영대학원 석사학위논문, 1998.
12. 권순석. 치과기공사의 이직에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발원 석사학위논문, 1998.
13. Price JL. The Study of Turnover. Ames, Iowa: Iowa State Univ. Press. 1977.
14. 배무기. 노동경제학 2판. 서울: 법문사; 1992.
15. 서영준. 병원근무자의 직장애착에 관한 연구: 한 인과모형의 검증을 중심으로. 보건행정학

- 회지 1995; 5(2): 223-229.
16. 김해숙. 병원급식 조리종사원의 직무만족과 이직 의도 영향요인. 강원·경기·충북지역 조리종사원을 중심으로. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문, 2003.
 17. 강옥희. 치과위생사의 이직 의도 영향요인 연구(서울. 경기지역 치과의원 중심으로). 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 2004.
 18. 강부월. 조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구. 치과위생사를 대상으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
 19. Edwin AL. Satisfiers and dissatisfiers among white colour and blue colour workers. *J Appl Psych* 1973;58:61-76.
 20. 문희정, 장미화, 신명숙. 치과위생사의 근무분야별 근무환경에 관한 연구. *한국치위생과학회지* 2007;7(1):37-47.
 21. 배지영. 치과위생사의 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. *월간치과연구* 2005;58(2): 63-75.
 22. 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치과위생사의 이직 의도와 직무 만족도에 관한 연구. *치위생과학회지* 2006;6(3):147-152.
 23. 송윤신, 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 연구. *대한구강보건학회지* 1995;19(4):457-474.
 24. 유봉현. 치과위생학개론. 서울: 연세대학교 출판부 2007:133.
 25. 신승철. 세계의 치과여행. 서울: 군자출판사; 1994: 135.
 26. 권혜숙. 치과위생사의 교육제도 개선에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 1997.
 27. 홍숙선, 정성화, 김혜영, 최연희, 송근배. 대구광역시 소재 치과병원에 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 직무만족도 비교. *대한구강보건학회지* 2005;29(5):173-179.
 28. 안용순, 신선정, 정세환, 이영수, 임도선. 치과의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석. *대한구강보건학회지* 2006;30(3):313-320.

Abstract

Relative factors intent to leave for dental hygienists

Eun-Jeong Go · Young-Ha Cho¹ · Hee-Suk Yoon²

Dept. of Dental Hygiene, Jinju Health College

¹*Dept. Graduate School of Public Health, Inje University*

²*Dept. of Dental Hygiene, Daegu Health College*

Key words : intent to leave, job satisfaction, dental hygienists

Objectives : This study was to find out the status of job satisfaction and intent to leave the job for dental hygienists, and those factors affecting their intent to leave, so as to prevent dental hygienists from leaving their jobs in advance, and to strive for extending the life span of the job, contributing to improve dental care services provided by dental hygienists.

Methods : The data were collected from 280 dental hygienists working in dental clinics or hospitals in Busan and Gyeongnam area by using a structured and self-administered questionnaire through mail, from February 1 to March 15, 2009, and were analyzed by using SPSS WIN 14.0 program.

Results :

First, It was the most prevalent for the dental hygienists surveyed to be between 100 to 149 thousand won in the level of monthly as 42.3%, and to be the assistance of dental examination and treatment for main duty as 62.5%. Leaving job was experience by 51.6% of the subjects, with work condition as the most common reason for 32.2%.

Second, the degree of job satisfaction was 3.4 points overall in the score of 5 point Likert's scale on the average, showing affirmative level above the average, and significantly different according to certain characteristics such as age, education level, total years of work career, years of work career in the current job, monthly salary level, whether to provide monthly paid leave, and the number of patients treated per day. It also was significantly correlated with some structural factors and variables consisting attitude and value, including equity in pay($r=0.612$), job perception as dental hygienist($r=0.573$), work environment($r=0.552$), self growth($r=0.531$), affirmative attitude($r=0.421$),

and so on.

Third, the mean score of intent to leave was 2.73 overall and lower than the average, showing significant relationship with some characteristics, such as age, marital status, education level, total years of work career, years of work career in the current job, monthly salary level, whether to provide monthly paid leave, and the number of patients treated per day. Intent to leave also showed the highest correlation with job satisfaction($r=-0.708$), followed by equity in pay($r=-0.482$), self growth ($r=-0.453$), job perception as dental hygienist($r=-0.392$), work environment($r=-0.362$), etc.

Forth, job satisfaction was significantly influenced by some factors including equity in pay, followed by job perception as dental hygienist, relationship with fellow colleagues, affirmative attitude and work environment, and so on.

Fifth, the intent to leave was significantly affected not only by job satisfaction but also by some structural factors including equity in pay, self growth and job perception as dental hygienist.

Conclusions : The above results showed that the equity in pay was the most important factor for the intent to leave the job as well as job satisfaction among dental hygienists, thus suggesting that systematic measures should be provided to improve the job satisfaction to prevent economic loss due to leaving job frequently, and to provide pertinent reward system as a profession to enhance the motivation for accomplishment on job for dental hygienists

접수일-2009. 08. 24 수정일-2009. 12. 12 게재확정일-2009. 12. 23