

보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

최하나 · 이지원¹ · 조영식

남서울대학교 치위생학과, ¹혜전대학 치위생과

Factors associated with turnover intention of public health dental hygienist

Ha-Na Choi · Ji-Won Lee¹ · Young-Sik Cho

Dept. of Dental Hygiene, Namseoul University

¹*Dept. of Dental Hygiene, Hyejeon College*

ABSTRACT

Objectives : The aim of this study was to investigate factors associated with turnover intention on public health dental hygienists.

Methods : A total 235 public health dental hygienist completed a questionnaire on attitudes related to their job position and sociodemographic status.

Results : In total 82.5% of the respondents have experienced a job transfer. Their children and job stress strongly affect turnover intention. Turnover intention was correlated with empowerment, organizational commitment, job satisfaction, burnout and job stress. Using multiple regression analysis, the effects of job stress, children, organizational commitment, job satisfaction, career were statistically significant.

Conclusions : The study showed strong relationship between turnover intention and job stress and their children. They had positive attitude for their job position and satisfied with their job. They experienced the stress on their job but had little turnover intention. (J Korean Soc Dent Hygiene 2011 ; 11(3) : 343-351)

Keywords : public health dental hygienist, turnover intention

색인 : 보건 치과위생사, 이직의도

1. 서론

우리나라의 공공 보건 조직은 1차 보건 진료기관인 보건소를 중심으로 지역사회의 보건의료 및 복지를 해결해주는 역할을 하고 있다¹⁾. 1979년 공중보건치과의사제도가 시행되어 보건(지)소에 공중보건의사가 배치되었고²⁾ 그 후 치과위생사의 필요성이 부각되어 1986년부터

임시직으로 치과위생사가 배치되어 치과진료보조업무를 수행하기 시작하였다³⁾.

보건 치과위생사는 보건(지)소에서 공중구강보건사업을 수행하는 치과위생사로서 지역사회주민의 구강건강 증진을 위한 중추적인 역할을 담당하고 있다. 주로 지역사회 초등학교학생들을 대상으로 실시하는 학교구강보건교육과 학교불소용액양치사업, 학교계속구강관리사업, 미취

학 아동집단의 구강보건교육, 장애인 및 노인을 위한 구강보건사업, 모자구강보건교육, 치아홈메우기사업, 노인 의치보철사업 등의 업무를 수행하고 있다⁴⁾. 2011년 현재 보건(지)소에 근무하고 있는 치과위생사는 1,211명으로 현업에 근무하는 치과위생사의 약 10%를 차지하고 있다.

치위생과 학생들을 대상으로 졸업 후 희망하는 취업기관에 대하여 조사한 결과 이⁵⁾, 신⁶⁾의 연구에서는 보건소에 취업하기를 가장 선호하는 것으로 나타났는데 이는 공무원이라는 직업의 특성 때문에 보건 치과위생사는 안정적인 직업이라는 인식이 높기 때문일 것이다. 하지만 보건 치과위생사의 직무태도나 이직에 대해서 근거가 될 만한 연구는 부족한 상황이다. 반면 임상에서 근무하는 치과위생사는 이직률이 높다는 연구 결과들이 많이 보고되고 있다. 의료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 진행한 안 등⁷⁾의 연구에서는 조사대상자의 72.8%가 이직을 경험했다고 보고하였고 김⁸⁾의 연구에서는 69.2%, 윤 등⁹⁾의 연구에서는 39.7%가 이직을 경험했다고 보고하였다.

치과위생사의 이직에 대한 국내 연구들은 의료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 이직의도와 직무관련 태도 요인의 관계를 규명한 연구들이 대부분이다. 주로 조직몰입과 이직의도¹⁰⁾, 직무만족과 이직의도^{11,12)}, 임파워먼트에 관한 연구¹³⁾, 소진과 이직의도¹⁴⁾, 스트레스와 이직의도¹⁵⁾와의 관계를 설명한 연구들이 있다. 하지만 일부 직무관련 태도와 이직의도와의 관계를 규명한 연구들이 대부분이며, 보건 치과위생사의 이직과 관련된 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 안정적인 직업이기 때문에 이직의도가 낮을 것이라고 인식하는 정도일 뿐 보건 치과위생사의 이직의도가 정확히 어느 정도인지 규명한 연구가 없다. 따라서 보건 치과위생사의 직무관련 태도가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하는 연구가 필요하다.

본 연구는 보건(지)소에 근무하고 있는 보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 보건 치과위생사의 효율적인 인력 활용과 효과적인 업무수행을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 이를 위해 사회인구학적 특성 및 경제수준, 급여만족도에 따른 이직의도의 차이를 비교 분석하고 직무관련 태도 및 이직의도의 상관관계와 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

2011년 현재 국내 보건(지)소에 근무 중인 치과위생사는 1,211명으로 이 가운데 397명을 편의추출하여 2010년 11월부터 12월까지 우편설문조사를 실시하였다. 그 결과 239명이 회신하여 응답률은 60.2%로 나타났고, 이 가운데 불성실하게 응답된 자료를 제외하고 총 235부를 분석 자료로 사용하였다. 이는 전체 보건치과위생사의 19.4%에 해당한다.

2.2. 연구방법

본 연구는 조사대상자의 일반적 특성 및 혼인관련 특성, 근무경력, 경제수준 만족도 및 급여만족도, 직무관련 태도에 대하여 측정하였다. 일반적 특성은 성별, 연령, 학력에 대한 내용으로 구성되었고, 혼인관련 특성은 배우자유무, 자녀유무에 대한 내용으로 구성되었다. 근무 경력은 근무기간, 근무기관 수, 이직유무로 구성되었으며, 경제수준만족도 및 급여만족도는 자신의 경제수준만족도, 급여만족도, 동료비교 급여만족도, 타직종비교 급여만족도로 구성되었다. 직무관련 태도 요인은 조직몰입(organizational commitment), 임파워먼트(empowerment), 직무만족(job satisfaction), 소진(burnout), 스트레스(stress), 이직의도(turnover intention) 등 총 6개로 구성되어 있다. 각 요인별로 3, 4개의 문항으로 구성되어 있으며 리커트 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1)' ~ '아주 그렇다(5)'의 다섯 가지의 응답범주로 구성되었다. 각 요인별로 점수가 높을수록 조직몰입, 임파워먼트, 직무만족, 소진, 스트레스, 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 사용된 도구의 신뢰도는 조직몰입의 Cronbach's $\alpha=0.705$, 임파워먼트의 Cronbach's $\alpha=0.785$, 직무만족의 Cronbach's $\alpha=0.684$, 소진의 Cronbach's $\alpha=0.768$, 스트레스의 Cronbach's $\alpha=0.742$, 이직의도의 Cronbach's $\alpha=0.824$ 이다.

2.3. 통계분석

수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도의 차이, 경제수준만족도 및 급여만

족도에 따른 이직의도의 차이를 알아보기 위하여 독립 표본 t검정, 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였고, 각 요인별 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였으며 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구성적

3.1. 사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도

사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도의 차이를 조사한 결과 연령, 배우자유무, 자녀유무, 근무경력에 따라 이직의도의 차이가 나타났다($p < 0.01$) (표 1).

연령은 34세 이하(2.52)가 35세 이상(1.89)보다 이직의도가 높고, 배우자가 없는 경우(2.41)가 배우자가 있는 경우(1.90)보다 이직의도가 높게 나타났다. 또한 자녀가 없는 경우(2.55)가 자녀가 있는 경우(1.87)보다 이직의도가 높게 나타나며, 근무경력이 10년 미만일 경우(2.50)가 10년 이상(1.88)일 경우보다 이직의도가 높게 나타났다.

표 1. 사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도 차이

특성	구분	빈도		P-value
		N(%)	이직의도 Mean(SD)	
연령	34세 이하	25(10.6)	2.52(0.93)	0.000
	35세 이상	210(89.4)	1.89(0.82)	
	합계	235(100.0)		
학력	전문학사	119(50.6)	1.98(0.90)	0.585
	학사 이상	116(49.4)	1.92(0.80)	
	합계	235(100.0)		
배우자유무	없다	23(9.8)	2.41(0.91)	0.007
	있다	212(90.2)	1.90(0.83)	
	합계	235(100.0)		
자녀유무	없다	29(12.3)	2.55(0.87)	0.000
	있다	206(87.7)	1.87(0.82)	
	합계	235(100.0)		
근무경력	10년 미만	26(11.1)	2.50(0.88)	0.001
	10년 이상	208(88.9)	1.88(0.82)	
	합계	234(100.0)		
근무 기관수	1	41(17.4)	1.89(0.79)	0.874
	2	139(59.2)	2.00(0.89)	
	3	37(15.7)	1.86(0.80)	
	4	14(6.0)	1.93(0.84)	
	5 이상	4(1.7)	1.83(0.58)	
	합계	235(100.0)	1.95(0.85)	
이직유무	이직경험 없음	41(17.5)	1.89(0.79)	0.627
	이직경험 있음	194(82.5)	1.97(0.86)	
	합계	235(100.0)		

3.2 경제수준 및 급여만족도에 따른 이직의도

보건 치과위생사의 경제수준 및 급여만족도에 따른 이직의도를 조사한 결과 급여만족도와 동료비교 급여만족도에 따라 이직의도에 차이가 있는 것으로 나타났다 ($p < 0.01$) (표 2).

급여 만족도는 ‘만족한다’ 1.83(0.83), ‘그저 그렇다’ 1.88(0.84), ‘불만족한다’ 2.39(0.81)로 나타나 급여에

불만족할수록 이직의도가 높게 나타났다.

동료비교 급여만족도는 ‘만족한다’ 1.83(0.83), ‘그저 그렇다’ 1.90(0.79), ‘불만족한다’ 2.56(0.82)로 나타나 동료와 비교하였을 때 자신의 급여에 불만족할수록 이직의도가 높게 나타났다.

급여만족도와 동료비교만족도에 대한 사후 집단 간 비교를 시행한 결과 Scheffe, Bonferroni 두 가지 방

표 2. 경제수준 및 급여만족도에 따른 이직의도 차이

특성	구분	빈도		이직의도	P-value
		N	%	Mean(SD)	
경제수준만족도	불만족	53	22.5	2.09(0.82)	0.154
	그저 그렇다.	93	39.6	2.00(0.92)	
	만족	89	37.9	1.82(0.78)	
	합계	235	100.0	1.95(0.85)	
급여만족도	불만족	44	18.8	2.39(0.81)	0.001
	그저 그렇다.	80	34.0	1.88(0.84)	
	만족	111	47.2	1.83(0.83)	
	합계	235	100.0	1.95(0.85)	
동료비교만족도	불만족	33	14.0	2.56(0.82)	0.000
	그저 그렇다.	74	31.5	1.90(0.79)	
	만족	128	54.5	1.83(0.83)	
	합계	235	100.0	1.95(0.85)	
타직종비교만족도	높다.	20	8.5	1.73(0.83)	0.424
	비슷하다.	121	51.5	2.00(0.86)	
	낮다.	94	40.0	1.94(0.84)	
	합계	235	100.0	1.95(0.85)	

표 3. 직무관련 태도 및 이직의도의 상관관계

	Mean(SD)	1	2	3	4	5	6
1. 이직의도	1.95(0.85)	1					
2. 조직몰입	3.74(0.69)	-0.214*	1				
3. 임파워먼트	4.06(0.56)	-0.214*	0.469*	1			
4. 직무만족	3.62(0.59)	-0.336*	0.416*	0.536*	1		
5. 소진	2.20(0.84)	0.336*	-0.357*	-0.325*	-0.411*	1	
6. 스트레스	2.30(0.72)	0.453*	-0.262*	-0.230*	-0.329*	0.557*	1

* $p < 0.01$

법 모두에서 만족도에 따른 차이가 $\alpha=0.05$ 에서 유의한 것으로 나타났다. 즉, 급여에 불만족할수록, 동료와 비교한 자신의 급여에 불만족할수록 이직의도가 높게 나타났다으며, 그 차이는 $\alpha=0.05$ 에서 유의하다.

3.3. 직무관련 태도 및 이직의도의 상관관계

이직의도와 직무관련 태도의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석을 한 결과 조직몰입, 임파워먼트, 직무만족, 소진, 스트레스 등 직무관련 태도 요인과 이직의도 사이에는 유의한 상관관계가 나타났다($p < 0.01$)〈표 3〉.

이직의도와 직무만족($r = -0.336, p = 0.000$), 조직몰입($r = -0.214, p = 0.001$), 임파워먼트($r = -0.214, p = 0.001$)는 유의한 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 이직의도와 스트레스($r = 0.453, p = 0.000$), 소진($r = 0.336, p = 0.000$)은 유의한 양(+)의 상관관계를 갖는다.

3.4. 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 종속변수를 이직의도로 하고 연령, 학력과 같은 사회인

표 4. 이직의도에 영향을 미치는 요인(동시입력방식)

	B	S.E.	β	t	유의확률	공차한계	VIF
상수	2.297	0.645		3.563	0.000		
연령	0.009	0.012	0.055	0.698	0.486	0.498	2.010
학력	-0.103	0.096	-0.061	-1.074	0.284	0.946	1.058
배우자유무	0.523	0.286	0.181	1.826	0.069	0.309	3.233
자녀유무	-0.845	0.268	-0.326	-3.150	0.002	0.285	3.510
근무기간	-0.417	0.210	-0.150	-1.984	0.048	0.531	1.882
이직경험유무	-0.059	0.126	-0.027	-0.470	0.639	0.950	1.052
조직몰입	-0.145	0.081	-0.118	-1.786	0.075	0.701	1.426
임파워먼트	0.022	0.103	0.015	0.214	0.830	0.648	1.543
직무만족	-0.179	0.102	-0.127	-1.758	0.080	0.589	1.696
소진	0.136	0.080	0.118	1.712	0.088	0.644	1.553
스트레스	0.348	0.080	0.294	4.344	0.000	0.667	1.500

R=0.573, R²=0.329, Adj. R²=0.295
F=9.799, p=0.000

표 5. 이직의도에 영향을 미치는 요인(단계입력방식)

	B	S.E.	β	t	유의확률	공차한계	VIF
상수	2.968	0.451		6.575	0.000		
스트레스	0.409	0.071	0.345	4.775	0.000	0.859	1.165
자녀유무	-0.404	0.157	-0.156	-2.572	0.011	0.836	1.196
조직몰입	-0.154	0.078	-0.125	-1.979	0.049	0.772	1.296
직무만족	-0.203	0.089	-0.143	-2.273	0.024	0.771	1.298
근무기간	-0.336	0.169	-0.121	-1.989	0.048	0.829	1.206

R=0.553, R²=0.306, Adj. R²=0.291
F=19.952, p=0.000

구학적 특성과 혼인관련 특성, 근무경력 특성을 독립변수로 하여 동시입력방식을 이용한 다중회귀분석을 시행한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다(표 4).

Tolerance(공차한계)와 VIF(분산팽창요인) 값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과 Tolerance가 0.10보다 크며 VIF 값이 10보다 작으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 모형의 설명력을 나타내는 결정계수(R^2)는 0.329으로 종속변수인 이직의도를 32.9% 설명하고 있으며 수정된 결정계수(R^2)는 0.295로 나타났다. 분산분석 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났고($F=9.799$, $p=0.000$) 이를 통해 회귀식이 종속변수를 설명하는 데 유용함을 알 수 있다.

자녀유무, 근무기간, 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다($p<0.05$). 자녀가 없는 경우 이직의도가 높으며, 근무기간이 짧을수록 이직의도가 높고, 스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이 가운데 자녀유무가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

단계입력방식을 이용하여 다중회귀분석을 한 결과 스트레스, 자녀유무, 조직몰입, 직무만족, 근무기간이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다($p<0.05$). 단계입력방식은 다른 변수들이 회귀식에 존재할 때 종속변수에 영향력이 있는 변수들만을 회귀식에 포함시키는 방식으로 설명력이 높은 변수의 순으로 회귀식에 포함된다. 이직의도를 설명하는 데 있어서 스트레스, 자녀유무, 조직몰입, 직무만족, 근무기간이 어느 정도 이상의 설명력을 갖고 있는 것이다.

동시입력방식에 의한 회귀분석결과 열 한 개의 독립변수로 구성된 회귀식을 발견하였으며, R^2 은 0.329이었다. 단계입력방식에 의한 회귀분석결과 종속변수에 대한 설명력이 낮은 변수들이 제외된 다섯 개의 독립변수로 구성된 회귀식을 발견하였으며 R^2 은 0.306이었다. 단계입력방식에 의한 분석의 경우 독립변수가 적으므로 R^2 이 더 작다.

4. 총괄 및 고안

본 연구는 보건(지)소에서 근무하는 보건 치과위생사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하여 보건

치과위생사의 효율적인 인력 활용과 효과적인 업무수행을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

보건 치과위생사의 이직의도는 1.95(0.85)로 나타났다. 이는 직무태도에 대하여 동일한 측정도구를 사용한 최 등¹⁶⁾의 연구에서 임상치과위생사의 이직의도가 2.95(0.90)로 보고되었던 것보다 낮은 것으로 보건 치과위생사의 이직의도가 임상치과위생사보다 낮다고 볼 수 있다. 물론 두 연구 모두 각 집단을 대표하지 못한다는 한계점을 가지고 있으나 동일한 측정도구로 진행하였다는 점에서 의미가 있다.

보건 치과위생사의 직무태도 요인에 대한 분석 결과 임파워먼트, 조직몰입, 직무만족 순으로 점수가 높았고 소진, 스트레스도 어느 정도 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 자신의 업무에 있어서 약간의 스트레스를 받지만 직무에 대한 긍정적인 태도가 강하고 업무에 만족하고 있어서 이직의도가 낮은 것이라 사료된다.

근무기관 수에 대한 조사 결과 59.1%가 현재 직장인 두 번째 직장이라고 응답하였다. 조사대상자의 절반 이상이 다른 곳에서 근무했던 경험을 갖고 있는 것이다.

조사대상자 중 배우자가 있는 사람이 90.2%, 자녀가 있는 사람이 87.7%, 근무경력이 10년 이상인 경우가 88.9%로 근무경력이 많고 기혼자이며 자녀가 있는 경우가 조사대상자의 대부분을 차지하였다. 이는 보건간호사를 대상으로 한 이의 연구와 유사한 결과이다¹⁷⁾.

배우자와 자녀가 있는 경우 이직의도가 낮게 나타났으며, 근무경력이 10년 이상(1.88)일 경우가 10년 미만일 경우(2.50) 보다 이직의도가 낮게 나타났다. 보건(지)소 근무자의 신분보장, 공무원연금, 퇴직금 등과 같은 평생직장으로서의 안정감이 있기 때문에 가정생활을 유지하며 직장생활을 하는 것이 중요한 유배우자, 유자녀인 경우 이직의도가 낮은 것이라 사료된다.

보건소에 근무하는 간호직 공무원을 대상으로 조사한 이¹⁸⁾의 연구에서는 보수와 직업적 긍지 및 근무환경이 간호직 공무원의 이직의사에 영향을 주는 요인이라고 보고하였다.

보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 분석 결과 자녀유무, 스트레스, 근무기간이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 의료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사한 연구에서는 치과위

생사가 이직을 하는 이유로 다니는 병원에 장래성이 없어서, 수입이 본인의 기대에 미치지 못해서, 결혼·임신·출산 등의 이유로 이직을 한다고 하였다¹⁹⁾. 이를 통하여 의료기관에 근무하는 치과위생사의 이직에는 주로 직장환경, 혼인 등의 요인이 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

본 연구에서는 혼인관련 요인 중 자녀유무가 보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미친다고 나타났다. 자녀가 없는 경우 이직의도가 높다고 나타났는데 이는 일반적으로 출산과 육아로 인하여 기혼여성의 경력단절이 이루어진다²⁰⁾고 알고 있는 것과는 다른 결과이다. 자녀가 있는 사람은 자녀가 없는 사람과 생활방식이나 생활환경 등에서 차이가 나타나기 때문에 시간과 경제적인 부담감이 클 수 있다. 그렇기 때문에 자녀가 있는 치과위생사들이 주 5일제 근무이며 비교적 업무시간이 명확한 보건(지)소에 많이 근무한다고 볼 수 있다. 또한 안정적인 근무환경에 따라 자녀가 있는 보건 치과위생사의 이직의도가 낮은 것이라 사료된다.

스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 임상에서 근무하는 치과위생사의 이직의도에 스트레스가 영향을 미친다고 보고하였던 최 등¹⁶⁾의 연구결과와 일치한다. 김과 김²¹⁾의 연구에 의하면 치과위생사들이 지각하는 스트레스는 비교적 높아 스트레스의 적절한 관리가 필요하다고 보고였으며, 이²²⁾의 연구에서는 치과위생사의 스트레스가 해소되지 않고 점차 축적되면 소진 즉 신체적, 정서적, 정신적 탈진상태에 빠지게 된다고 보고하였다. 또한 남과 나²³⁾의 보건소 치과위생사의 스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 연구에 의하면 타부서에 배치되어 자신의 업무와 관련이 없는 일에 종사하는 경우 스트레스가 높아진다고 보고하였다. 조²⁴⁾의 연구에서는 복지후생시설이 갖추어져 있지 않은 경우, 치과위생사로서 사회적 전망이 밝지 못하다고 느껴질 경우 스트레스 강도가 크다고 설명하였다.

스트레스의 강도가 커지게 되거나 그 상태가 오래 지속되면 직무에 대한 의욕이 감퇴될 뿐만 아니라 직업에 대한 부정적인 견해가 생기게 되어 이직에 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 이직의도를 낮추기 위하여 스트레스를 감소시키는 방안이 마련되어야 한다. 치과위생사는 함께 근무하는 상사와의 업무에 대한

의견일치가 중요하며 이를 위하여 우선 자신의 업무에 대한 명확한 이해가 필요하다. 또한 자신의 능력개발을 통하여 개인뿐만 아니라 집단적인 전문성을 인정받을 수 있도록 끊임없이 노력해야 할 것이다.

본 연구의 결과 보건 치과위생사의 이직의도가 높지는 않으나 자녀유무, 스트레스, 근무기간이 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용하는 것을 알 수 있으며 자녀유무와 스트레스가 비교적 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 보건 치과위생사의 이직의도 관련요인을 잘 파악하여 비교적 이직의도가 높을 것으로 나타난 근무경력이 짧은, 자녀가 없는 치과위생사들이 자신이 몸담고 있는 조직에 좀 더 오래 머무르고, 자신의 업무에 대한 보다 숙련된 기술을 발휘할 수 있도록 좋은 환경을 만드는 데 노력해야 할 것이다.

본 연구는 보건 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대하여 조사한 것으로 선행연구들에서 치과의료기관에 근무하는 치과위생사들을 대상으로 일부 요인과 이직의도와의 상관관계를 조사한 연구들이 대부분이었던 것과 달리 보건 치과위생사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 알려진 직무태도 요인을 총체적으로 분석한 연구라는 점에서 의미있다고 할 수 있다. 하지만 조사대상이 전체 보건 치과위생사를 대표하지 못하여 본 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 추후에 이런 점을 보완하여 보건 치과위생사의 대표성을 가진 집단을 통한 연구가 이루어진다면 보건 치과위생사의 인력관리를 위한 중요한 자료가 될 것이라 사료된다.

5. 결론

본 연구는 우리나라 보건(지)소에 근무하는 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 직무관련태도 요인을 알아보기 위하여 국내 보건(지)소에 근무 중인 치과위생사 1,211명 가운데 397명을 편의추출하여 우편조사를 실시하였고 235명을 최종 분석하였다. 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도의 차이, 경제수준만족도와 급여만족도에 따른 이직의도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t검정, 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였고, 각 요인별 상관관계를 알아보

기 위해 상관분석을 실시하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 이직의도를 종속변수로 하고 이직의도에 영향을 미치는 요인인 사회인구학적 요인 및 혼인 관련 요인, 직무태도 요인을 독립변수로 하여 중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 이직의도에 영향을 미치는 직무관련 태도 요인은 스트레스와 자녀유무인 것으로 나타났다. 스트레스가 높을수록 이직의도는 증가하며($\beta=0.294$, $t=4.344$, $p=0.000$), 자녀가 없는 경우 이직의도는 증가한다($\beta=-0.326$, $t=-3.150$, $p=0.002$). 모형의 결정계수(R^2)는 0.329이며 통계적으로 유의하다($F=9.799$, $p=0.000$).
2. 조직몰입, 임파워먼트, 직무만족, 소진, 스트레스 등 직무관련 태도 요인과 이직의도 사이에는 유의한 상관관계가 나타났다($p<0.01$). 이직의도와 직무만족($r=-0.336$, $p=0.000$), 조직몰입($r=-0.214$, $p=0.001$), 임파워먼트($r=-0.214$, $p=0.001$)는 유의한 음(-)의 상관관계를 가지며, 이직의도와 스트레스($r=0.453$, $p=0.000$), 소진($r=0.336$, $p=0.000$)은 유의한 양(+)의 상관관계를 갖는다.
3. 사회인구학적 특성 및 근무경력에 따른 이직의도는 연령($p=0.000$), 배우자유무($p=0.007$), 자녀 유무($p=0.000$), 근무경력($p=0.001$)에 따라 차이가 나타났다. 연령이 낮고, 근무경력이 짧고, 배우자와 자녀가 없는 경우에 이직의도가 높게 나타났다.
4. 경제수준 및 급여만족도에 따른 이직의도는 급여만족도($p=0.001$)와 동료비교만족도($p=0.000$)에 따라 차이가 나타났다. 자신의 급여에 불만족을 느낄수록, 동료의 급여와 비교하였을 때 불만족스럽게 느낄수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

결론적으로, 보건 치과위생사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무에 대한 스트레스이다. 보건 치과위생사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 이에 대한 대처 방안을 강구해야 할 것이라 사료된다.

참고문헌

1. 이종구. 지역보건법 시행에 따른 보건사업 방향. 보건간호소식 1997;6-21.
2. 남용옥. 지역사회구강보건활동. 서울:청구문화사;1999:13-14.
3. 장선희. 보건소 구강보건실 치과위생사의 업무실태에 관한 조사연구[석사학위논문]. 익산:원광대학교 산업대학원;1999.
4. 한국보건치과위생사 홈페이지. 검색일:2011. 4. 21.
5. 이미옥. 치위생과 학생들의 일반적 특성 및 전공에 대한 의식 조사 연구. 진주간호전문대학 논문집 1993;16(2):123-137.
6. 신선행. 일부 치위생 학생들의 전공학과에 대한 태도 및 진로 방향. 진주간호전문대학 논문집 1994;17(1):99-111.
7. 안용순, 신선정, 정세환, 이영수, 임도선. 치과의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직 현황 비교 분석. 대한구강보건학회지 2006;30(3):303-315.
8. 김민희. 조직구성원의 이직의도와 고의적인 지각, 조퇴 및 업무태업에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:경희대학교 경영대학원;2009.
9. 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치과위생사의 이직요인에 대한 조사연구. 치위생과학회지 2006;6(1):11-17.
10. 강부월. 치과위생사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 동남보건대학논문집 2002;20(1):83-91.
11. 주온주, 김경선, 이현옥. J지역 치과위생사의 직무만족과 이직의 상관관계 분석. 치위생과학회지 2007;7(4):251-256.
12. 정혜민. 신규 치과위생사의 직무요인과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향[석사학위논문]. 서울:경희대학교 행정대학원;2011.
13. 박향숙. 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:중앙대학교 사회개발대학원 보건학과;2003.
14. 이병호, 김정술. 치과위생사의 소진과 직무만족도 및 이직의도의 관련성. 한국콘텐츠학회논문지 2010;10(11):217-227.
15. 김지희, 김혜진. 치과위생사의 이직과 직무스트레스와의 관련성. 치위생과학회지 2011;11(1):47-53.
16. 최하나, 임순연, 조영식. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생학회지 2010;10(6):973-981.
17. 이성경. 보건간호사의 직무만족이 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:한양대학교 대학원;2007
18. 이순옥. 보건소 간호직 공무원의 직무만족도[석사학위논문]. 대구:경북대학교 보건대학원;1995.
19. 조영식, 윤홍철, 배현숙, 임순연, 이수영, 최하나, 황혜림, 우경지, 최미경. 치과위생사의 취업지속 및 재취업 관련 요인 조사. 서울:대한치과의사협회, 대한치과의료관리학회;2011.
20. 한국여성정책연구원. 경력단절여성의 취업육구조사 연구. 서울:여성부;2008.
21. 김경희, 김설악. 치과위생사의 스트레스 지각정도, 대처유형간의 관계 연구. 대한치과위생학회지 2000;2(2):123-135.
22. 이선미. 치과위생사의 업무스트레스 및 강인성과 소진에 관한 연구. 한국구강건강증진학회지 2000;1(1):95-108.
23. 남용옥, 나운숙. 보건소 치과위생사의 스트레스에 영향을 미치는 요인. 보건교육·건강증진학회지 2000;17(2):1-25.
24. 조애희. 보건소 치과위생사의 근무환경에 따른 직무스트레스 및 신체손상에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:연세대학교 보건과학대학원;2001.