

# 전북지역 일부 치과위생사의 자아존중감과 이직의도에 관한 연구

김정숙 · 원영순<sup>1</sup> · 박소영

주성대학교 치위생과 · <sup>1</sup>벽성대학 치위생과

## A study on self-esteem and turnover intention according to dental hygienists in part of Jeonbuk area

Jeong-Suk Kim · Young-Soon Won<sup>1</sup> · So-Young Park

*Dept. of Dental Hygiene, Juseong University*

<sup>1</sup>*Dept. of Dental Hygiene, Byuksung College*

---

### ABSTRACT

**Objectives** : This study is to make basic materials for an effective human resource management plan by understanding relationship between self-esteem and intention of transfer of dental hygienists who are working in dental diagnostic institutions and to contribute to human resource program development for promoting development into a dental hygienic profession.

**Methods** : This survey was carried out for dental hygienists who are engaging in dental diagnostic institutions in part of Cheonbuk Area by survey researchers for 10 days from September 14 to September 24, 2011 by visiting dental clinics after respondents replied to a questionnaire after listening to explanations of study purposes. Total 210 copies of questionnaire were retrieved and 201 copies were used as materials for the final analysis excluding 9 copies with insincere replies.

**Results** : 1. The total average grade for self-esteem of study objects was 32.83(±3.08) points. The total average of intention of transfer was found to be 32.91(±7.50) points. 2. Self-esteem by satisfaction on the current workplaces was shown to be high with 'very satisfactory' (p=0.028), which has significant difference statistically (p<0.05). 3. In the intention of transfer by general characteristics, 20-25 years (35.15±7.17) was higher than over 40 years old (23.44±3.47) by age to show significant difference statistically (p=0.000). As for married status, single (34.42±6.64) was found to have higher intention of transfer than married (30.28±8.11), which showed significant difference statistically (p=0.018). As for the education background, 3 year course college graduates (33.49±7.25) showed more intention of transfer than over undergraduate students (22.75±9.43) to show significance statistically (p=0.002) and in the working years 1~3 years (34.40±7.07) was found to have more intention of transfer than over 10 years (25.13±5.08) to be significant statistically (p=0.000). The annual income less than 25 million won (34.10±6.54) showed more intention of transfer than over 40 million won (21.00±0.00) (p=0.000). 4. Intention of transfer by satisfaction of current workplaces was found to be high in 'very unsatisfactory', which showed significant difference statistically (p<0.001). 5. Pure correlation between self-esteem and intention of transfer came into existence and intention of transfer was found to be higher as self-esteem is higher.

**Conclusions** : Through results as above, intention of transfer of dental hygienists was found to be higher as self-esteem

---

교신저자 : 원영순 우) 576-711 전북 김제시 공덕면 공덕리 51-25번지 벽성대학 치위생과

전화 : 063-540-2492, 010-4319-3166 FAX : 063-540-2493 E-mail : hygiea73@hanmail.net

접수일-2012년 2월 6일 수정일-2012년 4월 12일 게재확정일-2012년 4월 20일

is higher. Various follow-up studies which are to perform empirical verification by analyzing various factors which can affect intention of transfer based on this and using them as control variables are thought to be tried. (J Korean Soc Dent Hygiene 2012;12(2):307-315)

**Keywords** : dental hygienist, turnover intention, self-esteem

**색인** : 이직의도, 자아존중감, 치과위생사

## 1. 서론

과학기술의 발달, 고도의 경제성장과 의료시장 개방이라는 사회변화에 따라 국민의 구강건강에 대한 요구가 급진적으로 증가하여 수준 높은 전문화와 세분화, 서비스의 질적 향상이 요구되고 있다. 이에 따라 치위생업무도 급변하는 사회제도에 적응하면서 점점 더 세분화되고 전문화되어 가고 있으며 치과위생사의 교육수준도 향상되었다<sup>1)</sup>.

국민의 구강건강에 대한 서비스를 효율적으로 제공하고 그 기대의 상승에 부응하기 위해서는 무엇보다 치과위생사의 자아존중감이 업무에 있어서 바탕이 되어야 한다고 볼 수 있다. 자아존중감은 성공이나 실패의 경험, 타인과의 상호작용, 유전, 성숙도, 사회적 학습 등의 과정을 통해 발전되고 개인의 시각으로 확립되며, 통상적으로 자아존중감은 자아개념과 혼용하여 사용되고 있지만, 자아개념은 자아정체를 말하고 인지적인 측면이라면 자아존중감은 자기 자신에 대한 자아 안정감을 나타내며 자아개념에 기초한 개인적 가치로 감정적인 측면을 말한다<sup>2)</sup>. 자아존중감 수준이 높을수록 대인관계에서 긍정적인 태도를 보이며, 자아존중감이 높은 사람일수록 자기 자신에 대하여 긍정적이고 자신이 가치 있고 보람된 삶을 영위하고 있다<sup>3)</sup>고 하였으며, 낮은 자아존중감을 가진 사람은 우울과 염세주의로 나타나며 낮은 자아존중감은 친숙하고 별다른 노력을 요하지 않는 안전한 것을 추구하는 것으로서 낮은 자아존중감을 가진 사람은 대인관계를 하는데 더 우울하고 회피적이게 된다<sup>4)</sup>고 보고하였다. 치과위생사는 전문적인 업무를 수행하기 위해서 긍정적인 자아존중감이 바탕이 되어야 하며, 국민 구강건강증진의 일익을 담당하는 구강보건 전문가로서 중요한 역할을 맡고 있음에도 불구하고 짧은 근무기간과 높은 이직률을 보이고 있다<sup>5)</sup>. 치과위생사의 평균 근속년수는 5.7년으로 간호사의 평

균 근속년수인 6.4년, 의료기사의 평균 근속년수인 9.1년보다 근무기간이 훨씬 짧다<sup>6)</sup>. 치과위생사 업무가 전문직임에도 불구하고 송 등<sup>7)</sup>의 연구에서 62.2%, 정<sup>8)</sup>의 연구에서 64.2%, 고 등<sup>9)</sup>의 연구에서 51.6%, 안 등<sup>10)</sup>의 연구에서 72.8%, 백<sup>11)</sup>의 연구에서는 60.8%, 김<sup>12)</sup>의 연구에서는 69.2%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 타 직종의 경우에도 이직 경험이 간호사 66.5%<sup>13)</sup>, 치과기공사 70.3%<sup>14)</sup>로 보고되고 있어 보건의료직의 이직률이 높음을 알 수 있다. 이직이란, 고용주와 피고용인 간의 합의나 일방적인 의사표시 등에 의하여 고용계약이 파기되어 고용관계가 단절되는 것을 의미 한다<sup>15)</sup>. 개인의 상황의 변화, 직무 스트레스, 직무 불만족, 낮은 조직몰입 등의 간접적인 과정을 거친 뒤 실제 이직이 일어난다고 보고되고 있다. 이직의 주요 예측요소가 되는 이직의도는 직무불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 말한다. 이직의도가 이직에 직접적인 영향을 미치며 이직의도와 이직을 동일한 것으로 취급할 수는 없으나 이직의도는 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높아서 유용한 지표가 될 수 있으며, 실제 이직행동을 잘 설명하는 변수로 이직행동 자체를 연구하는 것보다 이직의도를 파악하는 것이 정확하고 비용면에서도 효과적이며, 이직의도에 영향을 미치는 변수의 변화를 통해 이직의 예방적 역할을 할 수 있는 장점이 있다<sup>16)</sup>. 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 성향을 이직의도라 할 때, 이직의도가 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 이직의 가장 강력한 예측변수로 확인되어 왔다<sup>17)</sup>. 치과위생사가 치위생 전문직으로서의 업무 수행에 중요한 요인으로 치과위생사들의 자아존중감과 이직의도와의 관계에 대한 연구들이 그리 많지 않은 편이다. 이에 본 연구는 치과위생사의 자아존중감과 이직의도와의 관계를 파악하여 효

올적인 인력관리 방안을 위한 기초 자료로 활용하고 더 나아가 치위생 전문직 발전으로 도모하기 위한 인력관리 프로그램개발에 도움이 되고자 연구를 시도하였다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1. 연구대상

본 연구는 전라북도 치과진료기관에 종사하는 치과위생사중 편의 추출에 의하여 전주시, 익산시, 군산시, 김제시의 4개 도시에 근무하는 치과위생사를 대상으로 하였다. 설문지는 설문조사원을 구하여 2011년 9월 14일부터 24일까지 10일간의 기간 동안 치과를 방문하여 연구 목적을 설명한 후 설문에 응하도록 하였으며 총 210부의 설문지를 회수하였다. 불성실하게 응답한 9부의 설문지를 제외한 201부를 이 연구의 최종 분석 자료로 사용하였다.

### 2.2. 연구도구

본 연구에서 사용한 문항 중 자아존중감을 측정하기 위해 사용한 문항은 Rosenberg<sup>18)</sup>가 개발한 Rosenberg Self-Esteem Scale을 전<sup>19)</sup>이 번안한 척도로 측정한 점수를 사용하였으며, 이 도구는 5점 척도의 총 10 문항으로 5개의 긍정적인 문항, 5개의 부정적인 문항으로 구성되어 있다. 점수의 총 범위는 10-50점까지이고 점수가 높을수록 자존감 정도가 높은 것을 의미한다. 이 직의도 측정도구는 이직의도 7문항, 이직의도 4문항을 사용한 김<sup>20)</sup>의 도구를 치과위생사 영역에 맞게 수정하여 사용하였으며, 총 11개의 문항으로 점수의 범위는 11점에서 55점까지이며, 총점이 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 측정도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.772$ 이었다.

### 2.3. 연구방법

수집된 설문지는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도분석하였으며, 자아존중감, 이직의도의 차이를 분석하기 위해서 t-test, ANOVA로 분석하였고, 자아존중감과 이직의도와의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

## 3. 연구성적

### 3.1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼 여부, 종교, 학력, 근무기관, 근무 년차로 분류하였으며 결과는 <표 1>과 같다.

대상자의 주 연령대는 26~30세(37.3%)가 가장 많았고, 20~25세(33.8%)가 다음 순이었다. 결혼 여부는 미혼

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

특 성	구 분	N(%)
연령	20~25세	68(33.8)
	26~30세	75(37.3)
	31~35세	29(14.4)
	36~40세	20(10.0)
	40세 이상	9( 4.5)
결혼 여부	미혼	128(63.7)
	기혼	73(36.3)
종교	기독교	71(35.3)
	불교	12( 6.0)
	천주교	22(10.9)
	무교	83(41.3)
	기타	13( 6.5)
학력	3년제 대학	178(88.6)
	4년제 대학	19( 9.5)
	대학원 재학 이상	4( 2.0)
근무기관	개인의원	157(78.1)
	네트워크	42(20.9)
	종합병원	2( 1.0)
근무년차	1년~3년차	99(49.3)
	4년~7년차	69(34.3)
	8년~10년차	18( 9.0)
	10년 이상	15( 7.5)
연봉	2500만원 미만	153(76.1)
	2500~3000만원	34(16.9)
	3000~3500만원	9( 4.5)
	3500~4000만원	4( 2.0)
	4000만원 이상	1( 0.5)

이 128명(63.7%), 종교는 83명(41.3%), 학력은 3년제 대학 졸업이 178명(88.6%)으로 가장 많은 순위를 나타냈다. 또한, 근무기관은 개인의원이 157명(78.1%)으로 가장 많았고, 근무 년차는 1년~3년차가 99명(49.3%)으로 가장 많았고 4년~7년차가 69명(34.3%)으로 다음 순이었다. 연봉은 2500만원 미만인 153명(76.1%)으로 가장 많았고 다음으로는 2500~3000만원이 34명(16.9%)이었다.

### 3.2. 연구대상자의 자아존중감, 이직의도 정도

연구대상자의 자아존중감과 이직의도 정도는 <표 2>와 같다. 연구결과 자아존중감의 전체평균 평점은 32.83(±3.08)점이었다. 이직의도의 전체평균 평점은 32.91(±7.50)점으로 나타났다.

### 3.3. 일반적 특성에 따른 자아존중감

일반적 특성에 따른 자아존중감을 살펴보면 연령, 결혼여부, 종교, 학력, 근무기관, 근무차, 연봉에 따른 자아존중감은 통계적으로 유의하지 않은 결과가 나타났으나, 근무기관에서 대학병원 근무하는 치과위생사가 자아존중감이 높게 나타났다<표 3>.

표 2. 연구 대상자의 자아존중감, 이직의도 정도

변 수	M±SD	측정범위
자아존중감	32.83±3.08	27.0-47.0
이직의도	32.91±7.50	11.0-53.0

표 3. 일반적 특성에 따른 자아존중감

특 성	구 분	M±SD	t/F	p
연령	20~25세	33.00±2.70	1.043	0.386
	26~30세	32.65±2.97		
	31~35세	33.62±4.10		
	36~40세	32.00±3.18		
	40세 이상	32.22±2.54		
결혼 여부	미혼	32.83±2.99	0.123	0.726
	기혼	32.83±3.25		
종교	기독교	32.73±3.46	0.285	0.888
	불교	32.67±2.15		
	천주교	33.41±2.52		
	무교	32.84±3.10		
	기타	32.38±2.57		
학력	3년제 대학	32.80±3.18	0.065	0.937
	4년제 대학	33.05±2.20		
	대학원 재학 이상	33.00±2.71		
근무기관	개인의원	32.83±2.97	1.527	0.220
	네트워크	32.62±3.44		
	종합병원	36.50±2.12		
근무년차	1년~3년차	32.89±2.88	0.418	0.741
	4년~7년차	32.69±3.17		
	8년~10년차	33.47±4.00		
	10년 이상	32.38±2.94		
연봉	2500만원 미만	32.90±2.82	0.503	0.733
	2500~3000만원	32.91±4.18		
	3000~3500만원	32.22±2.68		
	3500~4000만원	31.50±3.11		
	4000만원 이상	30.00±0.00		

### 3.4. 현 근무지 만족도에 따른 자아존중감

현 근무지 만족도에 따른 자아존중감은 현 근무지 만족도에서 '매우 만족' (p=0.028)이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다(표 4).

### 3.5. 일반적 특성에 따른 이직의도

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령, 결혼 여부, 학력, 근무 년차, 연봉에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(표 5).

표 4. 현 근무지 만족도와 자아존중감

특 성	구 분	M±SD	t/F	p
현 근무지 만족도	매우 만족하지 못함	32.38±2.20	2.784	0.028*
	만족 못함	32.67±2.20		
	보통	32.51±2.62		
	만족	33.20±3.61		
	매우 만족	38.00±7.94		

\* p<0.05

표 5. 일반적 특성에 따른 이직의도

특 성	구 분	M±SD	t/F	p
연령	20~25세	35.15±7.17	9.148	0.000***
	26~30세	33.73±5.68		
	31~35세	32.07±8.49		
	36~40세	27.65±9.02		
	40세 이상	23.44±3.47		
결혼 여부	미혼	34.42±6.64	5.683	0.018*
	기혼	30.28±8.11		
종교	기독교	31.99±8.23	1.005	0.406
	불교	33.42±6.24		
	천주교	32.23±5.05		
	무교	34.07±7.59		
	기타	31.15±7.13		
학력	3년제 대학	33.49±7.25	6.475	0.002**
	4년제 대학	29.53±7.47		
	대학원 재학 이상	22.75±9.43		
근무기관	개인의원	33.23±7.65	1.400	0.249
	네트워크	31.45±6.91		
	종합병원	38.00±2.83		
근무년차	1년~3년차	34.40±7.07	7.803	0.000***
	4년~7년차	32.79±7.45		
	8년~10년차	32.18±7.88		
	10년 이상	25.13±5.08		
연봉	2500만원 미만	34.10±6.54	5.842	0.000***
	2500~3000만원	30.62±9.29		
	3000~3500만원	25.78±8.15		
	3500~4000만원	25.75±7.68		
	4000만원 이상	21.00±0.00		

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

분석결과, 연령에 따른 이직의도에서 20-25세(35.15±7.17)가 40세 이상(23.44±3.47)보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p=0.001). 결혼 여부는 미혼(34.42±6.64)이 기혼(30.28±8.11)보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(p=0.018). 학력에서는 3년제 대학(33.49±7.25)이 대학원재학 이상(22.75±9.43)보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의하게 나타났다(p=0.002), 근무 년차는 1년-3년차(34.40±7.07)가 10년 이상(25.13±5.08)보다 이직의도가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(p=0.001). 연봉에서도 연봉이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 연봉이 2500만원 미만(34.10±6.54)이 연봉 4000만원 이상(21.00±0.00)보다 이직의도가 높게 나타났다(p=0.001).

### 3.6. 현 근무지 만족도에 따른 이직의도

현 근무지 만족도에 따른 이직의도는 현 근무지 만족도에서 '매우 만족하지 못함' 이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p=0.001)〈표 6〉.

### 3.7. 이직의도와 자아존중감

이직의도와 자아존중감을 살펴보면, '매우 옮기고 싶다' (p=0.015)에서 자아존중감이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다〈표 7〉.

### 3.8. 연구대상자의 자아존중감과 이직의도와의 상관관계

연구대상자의 자아존중감과 이직의도의 상관관계는 〈표 8〉과 같다. 자아존중감과 이직의도 간에는 순상관 관계가 성립하였고, 자아존중감이 높을수록 이직의도도 높은 것으로 나타났다.

표 6. 현 근무지 만족도에 따른 이직의도

특 성	구 분	M±SD	t/F	p
현 근무지 만족도	매우 만족하지 못함	40.68±2.71	1.870	0.000***
	만족 못함	37.56±4.70		
	보통	31.45±4.61		
	만족	25.32±5.57		
	매우 만족	18.18±0.00		

\*\*\* p<0.001

표 7. 이직의도와 자아존중감

특 성	구 분	M±SD	t/F	p
근무지 변경의사	매우 옮기고 싶지 않다	32.17±2.48	3.183	0.015*
	옮기고 싶지 않다	33.00±2.77		
	보통	32.53±2.61		
	옮기고 싶다	32.82±3.42		
	매우 옮기고 싶다	37.40±5.68		

\* p<0.05

표 8. 연구대상자의 자아존중감 · 이직의도와의 상관관계

구 분	이직의도	r(p)
자아존중감		0.197(0.012*)

\* p<0.05

## 4. 총괄 및 고안

오늘날의 가변적이고 불확실한 환경의 변화뿐 아니라 사회, 경제, 문화의 발전은 조직구성원의 욕구 수준을 높이고 행동동기를 더욱 복잡하게 만들어서 인력 자원의 확보, 활용, 개발에 더 높은 관심을 불러일으키고 구성원의 자율적 행동, 능력개발, 자아실현이 강조됨으로써 인력관리의 중요성이 한층 높아지게 되었다. 이에 본 연구는 치과위생사가 치위생 전문직으로서의 업무 수행에 있어 중요한 요인인 자아존중감이 이직의사에 미치는 영향을 알아보려고 실시하였다.

연구대상자의 자아존중감과 이직의도의 정도에서 자아존중감의 전체 평균평점은 32.83(±3.08)점이었다. 이는 간호사를 대상으로 자아존중감을 조사한 박<sup>21)</sup>의 연구와 미혼 여성을 대상으로 한 김 등<sup>22)</sup>의 연구보다 낮게 나타났고, 간호사를 대상으로 연구한 편<sup>23)</sup>과 이와 윤<sup>24)</sup>의 연구보다 높게 나타났다. 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감을 연구한 김과 김<sup>25)</sup>의 자아존중감은 치과위생사가 간호조무사보다 자아존중감이 높게 나타났다. 치과기공사를 대상으로 연구한 고<sup>26)</sup>의 연구에서는 미혼이 기혼보다 자아존중감이 높게 나타났다. 이와 같이 간호사를 대상으로 여러 가지 연구가 선행되고 있는 것에 반하여 치과위생사를 대상으로 한 연구가 적어 자아존중감에 영향을 미치는 다양하고 구체적인 요인을 설정하여 지속적인 비교 연구가 필요할 것으로 사료된다. 연령에 따른 자아존중감은 통계적으로 유의하지 않아 간호사를 대상으로 한 연구들 박<sup>21)</sup>과 이와 윤<sup>24)</sup>의 결과와 동일하게 나타났다. 결혼 여부, 종교, 학력, 근무기관, 근무 년차, 연봉의 일반적인 특성에서도 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 암환자를 간호하는 간호사의 경우 종교와 직위에서 자아존중감이 유의한 차이가 있다는 연구<sup>24)</sup>와 차이가 있었다. 현 근무지 만족도에 따른 자아존중감은 '매우 만족'이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p=0.028$ ). 이직의도 전체 평균평점은 간호사를 대상으로 연구한 편<sup>23)</sup>의 연구결과보다 낮고, 암환자를 돌보는 간호사의 이직의도에 관한 김<sup>11)</sup>의 연구결과보다는 다소 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 이직의도에서 연령에 따른 이직의도에서 연령이 낮을수록 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p=0.001$ ).

이는 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 연구한 최 등<sup>5)</sup>과 권<sup>27)</sup>의 연구결과와 일치하였고, 또한 간호사를 대상으로 하는 선행논문 중 윤과 김<sup>28)</sup>의 연구결과와 일치하였으나 편<sup>23)</sup>의 연구결과와는 일치하지 않았다. 학력에 다른 이직의도는 학력이 높아질수록 이직의도가 낮게 나타났으며, 이는 치과위생사를 대상으로 연구한 최 등<sup>5)</sup>의 연구결과와 일치하였다. 근무 년차에서는 1년-3년차가 10년 이상보다 이직의도가 통계적으로 유의하게 나타났다( $p=0.001$ ). 치과위생사를 대상으로 연구한 최 등<sup>5)</sup>의 연구결과에서도 근무 년차가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났으며, 간호사를 대상으로 연구한 연구결과도 비슷하게 나타났다<sup>20,28-30)</sup>. 이는 년차가 높을수록 조직에 점차 적응하고 직장 내에서 책임 있는 구성원으로서 인정을 받고 있기 때문에 다른 조직으로의 이직의도가 낮게 조사된 것으로 사료된다. 결혼 여부에서는 미혼이 기혼보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는 다른 누군가와 상의하고 책임져야 하는 가족이 있는 기혼자들에 비하여 이직의도가 높게 나타난 결과로 사료되며, 이는 치과위생사를 대상으로 연구한 최 등<sup>5)</sup>과 권<sup>27)</sup>의 연구결과와 일치하였으나, 간호사를 대상으로 연구한 편<sup>23)</sup>과 윤과 김<sup>28)</sup>의 결과와는 일치하지 않았다. 현 근무지 만족도에 따른 이직의사에서는 '매우 만족하지 못함'이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p=0.001$ ). 이러한 결과는 설문에 응답한 연구대상자의 연령과 근무 년차가 적은 치과위생사가 많고 현재 근무하고 있는 곳의 적응기간이 적은 년차 수의 치과위생사가 많은 결과로 보여지며, 현 근무지 만족도에 관한 조사항문의 영역을 넓히고 변수요인을 적게 하여 지속적으로 연구가 이루어져 현 근무지에서의 만족도를 높여 이직의사를 줄일 수 있는 방안이 필요하다고 사료된다. 연구대상자의 이직의도와 자아존중감의 상관관계에서는 자아존중감이 높을수록 이직의도가 높게 나타나 간호사를 대상으로 하는 박<sup>21)</sup>의 연구결과와 일치하였다. 자아존중감과 이직의도와 비슷한 연구인 자기효능감이 신규간호사의 이직의도와 유의한 역상관계가 있다는 한 등<sup>31)</sup>의 연구와 일치하지 않는다. 자아존중감이 높다고 스스로 평가하는 사람은 자기 자신의 모든 생활을 가치 있고 보람 있다고 생각하면서 자신 있게 행동하기 때문에 원만한 사회생활을 영위함과 아울러 진취적이고도 활력 있는 삶을 전개

한다고 하였다<sup>18)</sup>. 따라서 자신이 스스로를 유능하고 가치 있는 사람이라고 생각하는 자아존중감을 가진 사람이 그렇지 못한 사람보다 일을 잘하게 되어 있다. 본 연구의 연구대상이 년차가 적은 치과위생사들의 응답률이 높아서 직업에 대한 자아개념이 높지 않아서 이러한 결과가 나타난 것으로 사료되며, 또한 현재 우리나라의 경제적 상황을 반영하여 나타난 결과가 아니기에 이직의도를 이직으로 구체화되기 어렵고, 직장 내에서의 여러 직무 요인과 직무 만족요인을 파악하고 지속적으로 자아존중감과 직무만족요인을 분석하여 치과위생사들의 이직에 미치는 영향을 조사할 필요가 있다고 사료된다.

본 연구의 결과는 치과위생사를 대상으로 자아존중감과 이직의도와의 관계를 분석하여 구강건강관리를 책임지고 있는 치과 병·의원의 인력관리 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하는 데 의의가 있다. 본 연구의 제한점은 일부지역의 치과위생사를 대상으로 확보된 자료를 분석하여 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다. 또한 치과위생사들의 이직의 영향요인들에 대한 조사를 마친 후 일정기간이 경과한 뒤에 이직여부를 검토하는 방법이 있으나, 현재 연구에서는 한 시점에서의 조사연구인 관계로 그 과정을 거치지 못하여서 이직의도에 영향을 줄 수 있는 직무태도 요인 등 여러 요인을 분석하여 실증적 검증이 이루어진 다양한 후속연구들이 시도되어야 할 것으로 사료된다.

## 5. 결론

본 연구는 치과진료기관에 근무하고 치과위생사의 자아존중감과 이직의도와의 관계를 파악하여 효율적인 인력관리 방안의 기초자료로 활용하고자 전라북도 일부지역 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 자아존중감의 전체평균 평점은 32.83(±3.08)점이었다. 이직의도의 전체평균 평점은 32.91(±7.50)점으로 나타났다.
2. 현 근무지 만족도에 따른 자아존중감은 현 근무지 만족도에서 '매우 만족' ( $p=0.028$ )이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령에 따른 이직의도에서 20~25세( $35.15 \pm 7.17$ )가 40세 이상( $23.44 \pm 3.47$ )보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 결혼여부는 미혼( $34.42 \pm 6.64$ )이 기혼( $30.28 \pm 8.11$ )보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의하게 나타났으며, 학력에서는 3년제 대학( $33.49 \pm 7.25$ )이 대학원 재학 이상( $22.75 \pm 9.43$ )보다 이직의도가 높게 나타나 통계적으로 유의하게 나타났다. 근무년차는 1년-3년차( $34.40 \pm 7.07$ )가 10년 이상( $25.13 \pm 5.08$ )보다 이직의도가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 연봉에서도 연봉이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 연봉이 2500만원 미만( $34.10 \pm 6.54$ )이 연봉 4000만원 이상( $21.00 \pm 0.00$ )보다 이직의도가 높게 나타났다.

4. 현 근무지 만족도에 따른 이직의사는 현 근무지 만족도에서 '매우 만족하지 못함'이 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

5. 자아존중감과 이직의도 간에는 순상관관계가 성립하였고, 자아존중감이 높을수록 이직의도도 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 치과위생사들의 자아존중감이 높을수록 이직의도가 높음을 알 수 있었다. 이를 토대로 이직의사도 영향을 줄 수 있는 여러 직무요인을 분석하여 심층적이고 실증적 검증이 이루어진 다양한 후속연구들이 시도되어야 할 것으로 사료된다.

## 참고문헌

1. 김경선, 유미선. 치과위생사의 전문직 자아개념과 업무수행과의 관계연구. 치위생과학회지 2004;4(3): 111-115.
2. 남인숙. 파동림예방을 위한 자아존중감의 유용성. 한국사회이론학회지 2008;33:105-135.
3. 이용택. 자기주장훈련프로그램이 대인불안 감소 및 자아존중감에 미치는 효과[석사학위논문]. 춘천:강원대학교 대학원;2009.
4. 박지연. 자아존중감이 청소년의 대인관계에 미치

- 는 영향[석사학위논문]. 서울:이화여자대학교 대학원:2008.
5. 최하나, 임순연, 조영식. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생학회지 2010;10(6): 973-981.
  6. 전국보건의료산업노동조합. 보건의료노동자 실태 조사보고서. 2010.
  7. 송윤신, 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 대한구강보건학회지 1995;19(4):457-474.
  8. 정재연. 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 치과연구 1998;43(2):47-57.
  9. 고은정, 조영하, 윤희숙. 치과위생사의 이직관련 요인. 한국치위생교육학회지 2009;9(4):644-658.
  10. 안용순, 신선정, 정세환, 이영수, 임도선. 치과의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석. 대한구강보건학회지 2006; 30(3):303-315.
  11. 백수민. 치과 병의원 내부마케팅 요인이 치과위생사의 이직의도에 미치는 영향[석사학위논문]. 서울: 중앙대학교 사회개발대학원:2009.
  12. 김민희. 조직구성원의 이직의도와 고의적인 지각, 조퇴 및 업무태업에 관한 연구[석사학위논문]. 서울: 경희대학교 경영대학원:2008.
  13. 유창희. 간호사의 이직 의도에 관한 연구[석사학위논문]. 광주: 조선대 경영대학원:1998.
  14. 권순석. 치과기공사의 이직에 관한 연구. 대한치과기공학회지 1998;20(1):61-89.
  15. 박옥분. 병원간호사의 직무특성 및 조직몰입과 이직의도와의 관계[석사학위논문]. 서울:서울대학교 대학원:2007.
  16. Wright, TA, & Bonett, DG. Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management* 2007;33:141-160.
  17. 김미란. 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2007;13(3): 335-344.
  18. Rosenberg, M. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ; Princeton University Press; 1965.
  19. 전병제. 자아 개념 측정가능성에 관한 연구. 연세논총 1974;11(1):107-130.
  20. 김영란. 암환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구[석사학위논문]. 광주:전남대학교 대학원:2007.
  21. 박은주. 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인-성격유형과 자아존중감을 중심으로[석사학위논문]. 수원:아주대학교 대학원:2000.
  22. 김옥수, 김애경, 김선화, 백성희. 미혼 흡연 여성들의 불안, 우울 및 자아 존중감이 흡연량 및 니코틴 의존도에 미치는 영향. 성인간호학회지 2001;13(4):509-516.
  23. 편미수. 간호사의 대인불안, 자아 존중감, 이직의도와 의 관계[석사학위논문]. 서울:이화여자대학교 대학원:2010.
  24. 이강오, 윤현정. 암환자를 돌보는 간호사의 자아 존중감, 영적안녕, 우울 및 삶의 질과의 관계 연구. 조선의대논문집 2004;31(2):85-99.
  25. 김경미, 김창희. 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감에 관한 연구. 한국치위생과학회 2003; 3(2):71-76.
  26. 고영주. 치과기공사에 있어서 직무만족도와 삶의 질이 관련성[석사학위논문]. 서울:명지대학교 대학원:2002.
  27. 권미영. 치과위생사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 2007;7(4):395-402.
  28. 윤금숙, 김숙영. 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2010; 16(4):507-516.
  29. 박현숙. 간호사가 인지하는 역할 명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계[석사학위논문]. 서울:연세대학교 대학원:2002.
  30. 이해정, 황선경. 간호사의 이직의도 판별예측인자. 간호행정학회지 2002;8(3):381-392.
  31. 한상숙, 손인숙, 김남은. 신규간호사의 이직의도와 영향요인. 대한간호학회지 2009;39(6):878-887.