



Original Article

신입 치과위생사의 재직의도 관련요인: 근무환경을 중심으로

이다솜¹ · 최은미² · 한경순^{1,3}

¹가천대학교 일반대학원 치위생학과 · ²경동대학교 치위생학과 · ³가천대학교 보건과학대학 치위생학과

Factors related to retention intention of new dental hygienists : focusing on working environment

Da-Som Lee¹ · Eun-Mi Choi² · Gyeong-Soon Han^{1,3}

¹Department of Dental Hygiene, Graduate School of Gachon University

²Department of Dental Hygiene, Kyungdong University

³Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University

Corresponding Author: Gyeong-Soon Han, Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University, 191 Hambakmoero, Yeonsu-dong, Yeonsu-gu, Incheon-si, 21936, Korea. Tel: +82-32-820-4372, Fax: +82-32-820-4370, E-mail: gshan@gachon.ac.kr

ABSTRACT

Objectives: This study aimed to identify the level of occupational and organizational retention intention and related factors among new dental hygienists. **Methods:** The participants were 195 dental hygienists employed for less than 24 months. A t-test and one-way analysis of variance were conducted to determine the level of intention to stay according to an individual's major-related characteristics and work environment awareness level. Pearson's correlation analysis was performed for each item, and stepwise multiple regression was performed for factors related to retention intention. **Results:** In the work environment, the organizational support network had the highest occupational retention intention ($\beta=0.513$). Organizational retention intention ($\beta=0.351$), working infrastructure ($\beta=0.293$), cooperation relationship ($\beta=0.165$), and management justice ($\beta=0.151$) were factors related to organizational retention intention ($p<0.001$). Employment at the practice hospital was related to occupational ($\beta=0.167$) and organizational retention intention ($\beta=0.138$), and satisfaction with clinical practice was related to occupational retention intention ($\beta=0.327$). **Conclusions:** New dental hygienists are expected to be actively utilized for long-term tenure in both occupations and organizations by actively reflecting on the results obtained through this study in the curriculum and working environment of dental hygienists.

Key Words: New dental hygienist, Retention intention, Working environment

색인: 신입 치과위생사, 재직의도, 근무환경

서론

치과의료서비스 환경이 빠르게 변화하는 상황에서 2022년에는 전년 대비 901개의 치과의료기관이 증가하였다[1]. 치과위생사 역시 매년 4천여 명 이상의 신규 면허 취득자가 배출되고 있으나[2] 활동하는 치과위생사의 비율은 면허를 취득한 치과위생사의 절반 이하로[3], 부족현상이 심화되는 실정이다. 이는 치과위생사의 직무 특성상 신체적 정신적 소진수준이 높고, 직무스트레스에 지속적으로 노출되며[4], 업무 자율성과 역량에 상응하는 보수만족 수준이 낮아[5] 잦은 이직과 사직으로 이어지기 때문이다.

치과위생사가 전문적이고 숙련된 업무를 수행하기 위해서는 최소한의 직무경력이 필요하고, 치과의료기관별 특징을 반영하여 효율적인 역량을 발휘하기 위해서는 최소한의 동일기관 재직경력이 필수조건이 된다. 그러나 많은 수의 신입 치과위생사가 조기 이직을 경험하고 있다[6]. 신입 치과위생사의 조기이직은 개인적인 측면에서는 직업 정체성과 업무 전문성을 갖추기에 부적절한 요인이 될 수 있다. 치과의료기관 측면

에서는 인적 구성요소의 불균형을 초래하여 일정 기간 동료 치과위생사의 업무 가중과 사기 저하를 유발하며, 이직 분위기를 형성하는데 영향을 줄 수 있다[7]. 또한 효율적인 치과의료서비스를 제공하는 데 어려움을 겪게 되어 결과적으로 치과의료기관의 경영손실을 초래하게 된다[8]. 따라서 양질의 치과의료서비스를 제공하고 치과의료기관의 경영 효율성을 높이기 위해 역량을 갖춘 치과위생사가 조직에 머무르도록 하는 일에 대한 중요성이 절실해지는 실정이다.

이러한 치과의료현장의 문제점을 개선하고자 이직과 이직의도에 대한 다양한 연구가 진행되어왔다[9-12]. 또한 조직과 해당기관에 잔류하여 일원으로서 역할을 계속하려는 재직의도에 대한 연구도 이루어지고 있으나 아직은 다양한 요인에 관한 검토가 부족한 실정이다. 재직의도는 이직의도와 비교할 때 단순히 양면적인 의미로 해석하는 데에는 한계가 있다. 각각의 선상에서 문제 인식과 욕구 충족 수준에 따라 발현되는 태도가 각기 다른 요인에 영향을 받을 수 있으므로 구분해야 한다[13]. 재직의도는 치과위생사가 다른 직업이나 직장을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 업무에 머무르려는 의도로 정의할 수 있다[14]. 따라서 재직의도를 증가시킬 수 있는 긍정적 요인을 확인하여 이를 강화할 때 치과위생사의 대체 비용을 줄이고 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 재직의도를 강화하는 것이 효과적일 수 있다.

그동안의 선행연구[15,16]에서 치과위생사의 근무환경은 재직의도에 중요한 역할을 하는 것으로 파악되었다. 근무환경은 치과위생사가 환자에게 양질의 구강보건서비스를 제공할 수 있도록 지원하는 물리적인 환경, 개인 간의 상호작용[15], 조직이나 기관, 정책적인 환경, 근무형태와 임금 및 복지[17]까지 포괄한다[18]. 따라서 근무환경이 좋을수록 치과위생사 재직의도가 높아지는 것이다. 그러나 재직의도에 있어서 직업을 계속 유지할 것인가와 직장에 계속 남아있을 것인가는 다른 의미임에도 불구하고 하나의 개념으로 간주되었다. 직업을 유지한다는 것은 직장변경을 포함하여 해당 직업군이 속한 동일한 노동시장 내에 존재하는 것을 의미하고, 직장을 유지한다는 것은 현재 소속된 직장을 변경하지 않고 머무르는 것을 의미하므로 개념을 분명히 구분할 필요가 있다. 때문에 재직의도를 파악할 때 직업과 직장을 동일한 개념으로 포괄하여 하나로 파악하는 것에는 상호 상충하는 오류가 포함될 가능성이 높다.

따라서 본 연구에서는 치과위생사의 재직의도에서 직업과 직장을 구분하여 새로운 관점에서 각각의 영향요인을 파악해보고자 한다. 근무환경 하위요인들을 중심으로 어떤 요인이 치과위생사를 직업 또는 직장에 남게 하는지에 대한 이해와 속성을 검토하고자 한다. 이를 통해 치과위생사의 노동시장과 관련이 있는 단체들에게 치과위생사의 직업 및 직장의 재직의사를 높이기 위해 변화하고 실천해야 할 요인을 제시하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 가천대학교 생명윤리심의위원회의 승인(1044396-202301-HR-017-01)을 받았다. 면허취득 후 수도권지역의 치과병원에 처음 취업한 지 24개월 이내의 신규치과위생사를 대상으로 연구의 취지를 설명하고 동의한 참여자를 대상으로 하였다. 연구대상 표본 수의 근거는 G*power 3.1을 이용하여, 다중회귀분석을 위한 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 중간 효과크기 0.15로 최소 표본수가 181명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 200명을 편의 추출하였고, 2022년 11월 1일부터 2022년 11월 30일까지 설문조사를 실시한 후 분석에 불충분한 자료를 제외한 195명의 자료를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

본 연구참여자의 인구사회학적 특성은 학제, 연령, 임상실습 만족, 임상실습기관 취업, 근무기간, 희망 진료부서, 업무수행 영역으로 구성된 7문항이었다. 근무환경은 Moorman[19]이 개발한 절차공정성과 상호작용공정성 측정도구를 Yi와 Yoo[20]가 수정한 도구와 Lake[21]가 개발하고 Cho 등[22]이 검증한 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 4개의 하위영역으로 구분한 19개의 문항이었다. 재직의도 측정도구는 Tourangeau 등[23]이 간호사를 면담하여 분석한 재직의도 관련 측정도구와 Cowin[14]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim[24]이 한글로 표준화한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 직업 재직의도는 18문항, 직장 재직의도는 17문항으로 구성하였다. 측정도구는 5점 척도로 '1점 매우 동의하지 않는다, 2점 동의하지 않는다, 3점 보통이다, 4점 동의한다, 5점 매우 동의한다'로, 점수가 높을수록 동의수준이 높음을 의미한다. 내적일관성을 나타내는 근무환경 전체 문항의 Cronbach's α 는 0.908이었고, 하위항목의 Cronbach's α 는 경영공정성 0.715, 조직 지지망 0.803, 업무 기반성 0.790 관계 협력성 0.746이었다. 직업 재직의도 Cronbach's α 는 0.902, 직장 재직의도는 0.896이었다.

3. 자료분석

본 수집된 자료는 IBM SPSS program (ver 22.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 근무환경에 대한 인식과 재직의도는 평균분석을 하였고, 참여자 특성에 따른 재직의도는 t-test와 one way ANOVA를, 군 간 차이는 Tukey's multiple comparison을 실시하였다. 근무환경과 재직의도를 구성하는 하위항목 간의 관련성은 Pearson's 상관분석을, 재직의도 관련요인은 Stepwise multiple regression을 시행하였으며, 통계적 유의성은 0.05로 설정하였다.

연구결과

1. 근무환경에 대한 인식

참여자의 근무환경에 대한 인식 평균은 3.38점이었다. 가장 높은 점수를 나타낸 하위항목은 관계 협력성으로 3.80점이었고, 조직 지지망은 3.41점, 경영 공정성은 3.34점, 업무 기반성이 2.97점으로 가장 낮았다. 근무환경 구성 요인에서 “치과의사와 치과위생사는 협력관계를 형성하고 있다”가 3.88점으로 가장 높았고, “치위생 프로그램을 제공할 수 있는 기반이 구성되어 있다”가 2.70점으로 가장 낮았다<Table 1>.

Table 1. Awareness of working environment (N=195)

Variables	Mean ±SD
Management justice	
All members are affected by the decision.	3.51±1.08
Decision-making procedures are made fairly based on accurate information.	3.47±1.12
Gather the opinions of members affected by decisions.	3.39±1.00
I may appeal the decision.	3.15±1.07
The distribution of remuneration corresponding to career, professionalism, effort, and achievement is appropriate.	3.19±0.96
Sub total	3.34±0.77
Organizational support network	
Dental hygienist managers have administrative and instructional skills.	3.58±0.99
Receive appropriate feedback according to the performance of the work.	3.56±0.87
Collaborative relationships are formed with colleagues.	3.45±0.92
I can get help from the supervisor in the process of performing your works.	3.39±1.03
Organizations have people who understand their difficulties.	3.35±1.03
Opportunities for professional development are provided.	3.12±1.06
Sub total	3.41±0.70
Working infrastructure	
There are enough manpower resources to perform the task.	3.17±1.17
The same patient assignment can ensure continuity of work.	3.04±1.15
There is a preceptor program for new dental hygienist work guidance.	2.98±1.23
There are foundation for providing dental hygiene programs is constructed.	2.70±1.24
Sub total	2.97±0.88
Cooperation relationship	
Dentists and dental hygienists are forming partnerships.	3.88±0.79
Managers protect and help me in work matters.	3.86±0.83
We are forming work partnerships with our colleagues.	3.79±1.01
We have the conditions and environment for work-related discussions.	3.68±1.16
Sub total	3.80±0.67
Total	3.38±0.64

2. 참여자의 재직의도

연구참여자의 직업 재직의도 평균은 3.29점이었다. 구성 요인에서 “아픈 사람을 도울 수 있는 직업이어서 좋다”가 3.78점으로 가장 높았고, “업무에 대한 보수가 적당하다”가 2.07점으로 가장 낮았다. 직장 재직의도는 3.27점으로 “직장 내에서 능력을 인정받고 있다”가 4.33점으로 가장 높았으며, “전문성을 개발할 수 있는 기회가 제공된다”가 2.70점으로 가장 낮았다<Table 2>.

Table 2. Retention intention of participants

(N=195)

Variables	Mean±SD
Occupational retention intention	
It is good because it is a job that can help someone who is sick.	3.78±0.89
As a dental hygienist, I have a high professional belief.	3.74±0.86
The work of a dental hygienist becomes the vitality of life.	3.65±0.94
I am very interested in the clinical application of dental hygiene theory.	3.64±0.95
I take pride in my job.	3.61±0.97
I want to be a leader in dental hygiene.	3.58±1.14
I quickly learn and adapt to the work of a dental hygienist.	3.45±1.07
Giving up my career and position is hard.	3.41±0.85
I am recognized as a dental hygienist by patients and guardians.	3.33±1.03
I would like to continue working as a dental hygienist.	3.33±1.03
I can perform all duties as a dental hygienist.	3.30±1.09
A dental hygienist job is suitable for me.	3.30±1.02
I am completely satisfied with my occupation.	3.24±0.99
Major is useful for work.	3.21±1.06
I like the dynamic of meeting other patients every day.	3.15±1.11
I will work as a dental hygienist as long as possible.	2.89±1.19
I think it has more meaning than any other job.	2.60±1.15
The remuneration for the work is reasonable.	2.07±1.08
Total	3.29±0.63
Organizational retention intention	
I am recognized for my ability in the workplace.	4.33±0.85
I am satisfied with the support from my seniors and colleagues.	3.77±0.94
I like working at my current workplace.	3.50±0.97
There is an opportunity to be recognized for a career in the workplace.	3.49±0.91
I hope to remain at my current workplace.	3.44±1.07
Salary helps financially.	3.44±0.96
I participate in a number of programs at workplace.	3.38±1.04
I am proud of my current workplace.	3.37±0.98
I am satisfied with the welfare.	3.29±1.06
I can take appropriate breaks.	3.18±1.33
My retirement life is guaranteed.	3.18±1.08
I am getting paid according to my abilities.	3.16±1.21
I have plans to work harder at work.	3.06±1.05
I can use my personal time appropriately.	3.05±1.24
Working hours are helpful in life.	2.78±1.17
The criteria for promotion or preparation for the next step are clear.	2.75±1.10
Opportunities for professional development are provided.	2.70±1.23
Total	3.27±0.66

3. 참여자 특성에 따른 재직의도

직업 및 직장 재직의도에서 임상실습 만족 요인은 만족이 각각 3.56점과 3.52점, 보통이 3.31점과 3.09점, 불만족이 2.78점과 3.00점이었다($p<0.001$, $p<0.01$). 임상실습기관에 취업한 경우 각각 3.54점과 3.66점으로 아닌 경우의 3.23점과 3.20점보다 높았으며($p=0.01$, $p<0.001$), 희망 진료부서가 일치하는 경우가 3.44점과 3.49점으로 불일치하는 경우의 3.18점과 3.14점보다 높았다($p<0.01$, $p<0.001$). 이외에도 직장 재직의도는 연령에서 21세 3.55점, 22세 3.35점, 23세 3.16점, 24세 이상이 3.14점이었고($p<0.01$), 업무수행 영역은 1영역인 경우가 3.55점, 2-3영역이 3.33점, 4개 이상 영역이 3.16점이었다($p<0.01$)<Table 3>.

Table 3. Retention intention according to characteristics of participants

Characteristics	N	(%)	Occupation		Organization	
			Mean±SD	<i>p</i> [*]	Mean±SD	<i>p</i> [*]
Educational level				0.069		0.068
3 years diploma	93	(47.7)	3.20±0.60		3.28±0.57	
Bachelor's degree	102	(52.3)	3.30±0.64		3.29±0.64	
Age (yr)				0.192		0.005
21	47	(24.1)	3.46±0.64		3.55±0.67 ^a	
22	59	(30.3)	3.20±0.51		3.35±0.48 ^a	
23	37	(19.0)	3.23±0.51		3.16±0.57 ^b	
24	52	(26.7)	3.26±0.78		3.14±0.77 ^b	
Satisfaction with clinical practice				<0.001		<0.001
Satisfaction	93	(47.4)	3.56±0.54 ^a		3.52±0.68 ^a	
Neutral	76	(39.0)	3.31±0.62 ^b		3.09±0.50 ^b	
Unsatisfaction	26	(13.3)	2.78±0.47 ^c		3.00±0.69 ^b	
Employment at the practice hospital				0.01		<0.001
Yes	34	(17.4)	3.54±0.62		3.66±0.61	
No	161	(82.6)	3.23±0.62		3.20±0.64	
Employment period (month)				0.083		0.962
<12	138	(70.7)	3.24±0.55		3.28±0.61	
12-24	57	(29.3)	3.41±0.78		3.29±0.77	
Desired department status				0.004		<0.001
Yes	79	(40.5)	3.44±0.53		3.49±0.61	
No	116	(59.5)	3.18±0.66		3.14±0.65	
Fields of dental treatment				0.474		0.002
1	48	(24.6)	3.37±0.56 ^a		3.55±0.52	
2-3	34	(17.4)	3.32±0.66 ^{ab}		3.33±0.63	
More than 4	114	(57.9)	3.24±0.64 ^b		3.16±0.68	
Total	195	(100.0)	3.29±0.63		3.28±0.66	

^{*}by t-test or one way ANOVA

^{a,b,c}The same characters was not significant by Tukey's multiple comparison.

4. 근무환경과 재직의도와와의 관련성

근무환경의 하위항목인 경영 공정성과 조직 지지망, 업무 기반성, 관계 협력성은 상호 유의한 양의 상관관계였고($p<0.001$), 직업 및 직장 재직의도와도 양의 상관관계를 나타냈다($p<0.001$). 직업 및 직장 재직의도 상호 간도 유의한 양의 상관관계를 나타냈다($p<0.001$)<Table 4>.

Table 4. Correlation between working environment and retention intention

Variables	Working environment				Retention intention	
	MJ	OSN	WI	CR	Oc	Or
Working environment						
MJ	1.000					
OSN	0.560*	1.000				
WI	0.671*	0.783*	1.000			
CR	0.466*	0.669*	0.618*	1.000		
Retention intention						
Oc	0.362*	0.583*	0.535*	0.442*	1.000	
Or	0.636*	0.800*	0.794*	0.656*	0.648*	1.000

* $p < 0.001$ by the Pearson's correlation coefficient

MJ: Management justice; OSN: Organizational support network; WI: Working infrastructure; CR: Cooperation relationship; Oc: Occupation; Or: Organization

5. 재직의도 관련요인

근무환경 하위항목과 학제, 연령, 임상실습 만족, 실습병원 취업, 근무기간, 희망 진료부서, 업무수행 영역을 독립변수로 하고, 직업 재직의도와 직장 재직의도를 각각 종속변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 직업 재직의도 회귀모형 설명력은 46%였으며, 조직 지지망($\beta=0.513$)이 높은 관련성을 나타냈고, 임상실습 만족($\beta=0.327$), 실습병원 취업($\beta=0.167$)이 주요 요인이었다. 직장 재직의도 회귀모형 설명력은 75%였다. 조직 지지망($\beta=0.351$)이 관련성이 가장 높았고, 업무 기반성($\beta=0.293$), 관계 협력성($\beta=0.165$) 경영 공정성($\beta=0.151$)과 실습병원 취업($\beta=0.138$)이 주요 영향요인이었다<Table 5>.

Table 5. Related factors influencing retention intention

Variables	Occupational retention intention ^a					Organizational retention intention ^b				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
Working environment										
OSN	0.460	0.049	0.513	9.386	<0.001	0.330	0.059	0.351	5.560	<0.001
WI	-	-	-	-	-	0.250	0.056	0.293	4.456	<0.001
CR	-	-	-	-	-	0.163	0.049	0.165	3.299	0.001
MJ	-	-	-	-	-	0.113	0.036	0.151	3.094	0.002
Subject characteristics										
SCP	0.293	0.049	0.327	5.989	<0.001	-	-	-	-	-
EPH	0.231	0.073	0.167	3.153	0.002	-0.240	0.064	-0.138	-3.732	<0.001
F=55.342, R ² =0.465, adjusted R ² =0.457						F=116.272, R ² =0.755, adjusted R ² =0.748				

SE: Standard Error

^aDependent variables: Occupational retention intention; Excluded variables: Educational level, Age, Employment period, Desired department status, Fields of dental treatment, Management justice, Working infrastructure, Cooperation relationship^bDependent variables: Organizational retention intention; Excluded variables: Educational level, Age, Satisfaction of clinical practice, Employment period, Desired department status, Fields of dental treatment

Dummy variables: Educational level (0=3 years diploma, 1=Bachelor's degree), Satisfaction with clinical practice (0=unsatisfaction, 1=satisfaction, neutral), Employment at practice hospital (0=no, 1=yes), Employment period (0=<12, 1=12-24), Desired department status (0=no, 1=yes), Fields of dental treatment (0=1, 1=2, 2-3, more than 4)

OSN: Organizational support network; WI: Working infrastructure; CR: Cooperation relationship; MJ: Management justice; SCP: Satisfaction of clinical practice; EPH: Employment at practice hospital

총괄 및 고안

본 연구는 신입 치과위생사의 전공 경험 특성과 직장의 연계성 등 인구사회학적 특성을 포함하여 재직의도 주요 요인인 근무환경에 대한 인식을 4개의 항목으로 정리한 후 직업 및 직장 재직의도와 관련성과 요인을 확인하였다.

연구 참여자의 근무환경에 대한 인식은 5점 만점에서 평균 3.38로 보통수준을 상회하는 수준이었다. 근무환경 중에서 관계 협력성(3.80점)을 가장 긍정적으로 인식하고, 양질의 업무를 수행하기 위한 업무 기반성(2.97점)은 상대적으로 가장 낮게 인식하고 있었다. 평균값은 3.38점으로 연구도구를 달리한 Kim 등[25]의 결과에서 제시한 평균 3.37점과 유사하여 근무환경에 대한 치과위생사의 일반적인 인식수준이 유사함을 알 수 있었다. 근무환경 인식에서 가장 높은 3.88점을 나타낸 요인은 “치과의사와 치과위생사는 협력관계를 형성하고 있다”였다. 이는 치과의사와 치과위생사를 대상으로 한 Kim과 Lee[26]의 치과의사 3.83점, 치과위생사 3.49점보다는 높았으나 전반적으로 치과의료인력은 상호 협력적인 관계로 인식함을 알 수 있다. 이와 달리 가장 낮은 점수를 나타낸 요인은 “치위생 프로그램을 제공할 수 있는 기반이 구성되어 있다”로 2.70점을 나타냈다. 이는 치위생과정 기반의 임상 치위생 교육을 받은 신입 치과위생사들이 기대하는 업무가 실제 임상 환경에서 수행하는 직무와는 상당한 차이가 있기 때문이다. 따라서 치위생 전공으로 주요하게 학습한 치위생과정 기반의 전문 역량을 현장에서 적용하고 발전시킬 수 있도록 환경을 개선하는 것이 재직의도를 높이는 데 영향을 줄 것으로 사료된다. 또한 “신규 치과위생사 업무지도를 위한 프리셉터 프로그램이 있다” 요인도 2.98점으로 낮은 업무 기반성에 기여하므로 치과의료기관에서 신규 치과위생사의 업무지도를 위한 전담인력과 노력이 필요할 것으로 파악된다.

연구 참여자의 직업 재직의도는 3.29점이었고, 직장 재직의도는 3.27점으로 유사하였다. 직업 재직의도의 구성요인 중 가장 높은 점수를 나타낸 요인은 “아픈 사람을 도울 수 있는 직업이어서 좋다”로 3.78점이었다. 이는 3.74점을 나타낸 “치과위생사로서의 직업적 신념이 높다” 요인과 직결되어 사람을 대상으로 의료를 제공하는 직업적 소명 실현에 큰 의미를 두고 있는 바람직한 결과로 해석된다. 이와 반대로 가장 낮은 점수를 나타낸 요인은 “업무에 대한 보수가 적당하다”로 2.07점을 나타냈고, “어떤 직업보다도 의미 있는 직업이라고 생각한다”가 2.60점을 나타냈다. 이와 관련하여 Wool[27], Won과 Park[28]은 보수 또는 인센티브와 같은 급여 요인이 좋을수록 재직의도가 높아진다고 하였다. 노력에 상응하지 못한 보수로 인식하면서도 직업을 유지하는 경우는 일에 대한 자부심과 애착이 높거나 미래를 위해 현재를 투자하는 경우에 해당할 것이다. 따라서 신입 치과위생사가 의미 있는 직업으로 인식하기 위해서 업무 전문성을 발휘할 수 있는 환경을 개선하고, 업무에 상응하는 보수가 제공될 수 있도록 하는 것이 직업적 재직의도를 높일 수 있는 방법이라고 사료된다.

직장 재직의도에서 가장 높은 점수를 나타낸 요인은 “직장 내에서 능력을 인정받고 있다”로 4.33점을 나타냈고, “직장 선배와 동료로부터의 지지에 만족한다”가 뒤를 이어 3.77점을 나타냈다. Choi와 Jung[29]은 치과의료기관 내에서 업무의 독립성 보장, 동료나 상사로부터 지지와 수행업무에 대한 능력을 인정받을 때 조직으로부터 존중과 인정을 받는 것으로 인식한다고 하였다. 따라서 능력을 인정받고 상호 지지하는 분위기는 직장 재직의도를 높이는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다. 반면 가장 낮은 점수를 나타낸 요인은 “전문성을 개발할 수 있는 기회가 제공된다”로 2.70점을 나타냈다. 이는 치과위생사의 업무실태를 조사한 Kim과 Shin[30], You와 Han[31]의 결과에서 주된 업무가 진료 협조업무로 확인되어 치과위생사 본인의 업무와 전문성을 개발할 수 있는 기회를 매우 부족하게 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 “승진이나 다음 단계를 대비할 수 있도록 기준이 명확하다”가 2.75점이었다. 치과위생사로서 발전해야 할 목표가 분명하게 제시된다면 업무에 대한 열정과 의미, 장기재직에 대한 동기유발이 더 높아질 것이므로 치과의료기관 경영에서 반드시 반영하고 변화시켜야 할 부문이라고 사료된다.

참여자의 전공관련 경험 특성과 직장의 연계성 등 인구사회학적 특성에 따른 직업 및 직장 재직의도에서 유의한 차이를 나타낸 공통요인은 임상실습 만족, 실습병원 취업, 희망 진료부서로 확인되었다. 임상실습을 경험하면서 만족했던 군이 47.4%로 가장 높았으며, 직업 재직의도가 3.56점, 직장 재직의도 3.52점으로 가장 높은 점수를 나타냈다. 직업 및 직장 재직의도는 임상실습에서 보통에서 불만족(2.28점과 3.00점)으로 갈수록 낮아졌으며, 군 간 유의한 차이를 나타냈다. 직업 재직의도를 종속변수로 한 회귀분석 결과에서도 유의한 관련요인으로 확인되었다. 이를 통해 치위생 전공학생으로의 임상실습 만족에 대한 경험이 긍정적인 치과위생사 이미지 형성과 직업 정체성 확립으로 이어질 수 있음을 예측할 수 있었다. 실습병원에 취업한 경우 ‘예’라고 응답한 참여자는 17.4%로 낮았으나, 직업 및 직장 재직의도는 각각 3.54점과 3.66점으로 ‘아니오’라고 대답한 경우의 3.23점과 3.20점보다 유의하게 높았다. 회귀분석 결과에서도 실습병원 취업 요인은 직업 재직의도($\beta=0.167$)와 직장 재직의도($\beta=0.138$) 모두 공통적으로 주요한 영향 요인이었다. 이는 신입 치과위생사들이 임상실습을 통해 해당 의료기관에 대해 긍정적으로 수용했기 때문에 취업했을 것이고, 이미 환경에 익숙하여 현장에서 빠른 적응을 할 수 있기 때문이라고 생각된다. 따라서 학과에서는 다양하고 공정한 평가 기준을 적용하여 신중하게 임상실습기관을 선정할 필요가 있다. 또한 취업으로 이어질 수 있도록 학과와 기관이 상호 협조하는 것이 직장은 물론 직업 재직의도를 높이는 데에도 기여할 것으로 사료된다. 참여자가 희망 진료부서에서 업무를 수행하는 경우가 40.5%였고, 원하지 않는 진료부서에서 업무를 수행하는 경우가 59.5%를 나타냈다. 희망 진료부서가 일치하는 군의 직업 및 직장 재직의도는 3.44점과 3.49점으로 불일치하는 군의 3.18점과 3.14점보다 유의하게 높았다. Sin 등[32]의 연구에서도 희망부서로 배치되지 못한 경우 직무스트레스가 높아져 재직의도가 감소하는 결과를 확인할 수 있었다. 임상실습기관에 취업하고 희망 진료부서에서 근무하는 경우와 그렇지 않은 경우를 비교했을 때 재직의도는

직장이 직업보다 더 큰 차이를 나타내, 직업 자체보다도 직장에서의 더 낮은 가능성을 나타냈다. 이외에도 직장 재직의도는 연령과 업무수행 영역 요인에서 유의한 차이를 나타냈다. 연령이 적을수록 직장 재직의도는 높게 나타났으며 유의한 차이를 나타냈고, 직업 재직의도는 일관성이나 유의한 차이를 나타내지 않았다. Won과 Park[28], Park과 Cho[33]는 연령이 많을수록, Woo[27]는 연령이 적을수록 재직의도가 높았다고 하여 상이한 결과를 보고한 바 있다. 본 연구 참여자는 24개월 이내의 경력자로 연령이 고르게 분포하고 있으나 수도권 지역의 치과의료기관 근무자이므로 본가에 거주하지 않으며 미혼의 비율이 높을 수 있다. 때문에 연령이 적을 경우 쉽게 이직을 생각하지 않을 가능성이 있다. 따라서 연구 대상에 따라 다르게 반응할 확률이 있으므로 광범위한 지역을 대상으로 연구 참여자를 확장하여 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 신입과 경력, 다양한 경험 등에 대한 변수가 상호 포함될 가능성이 있으므로 재직의도에 대한 연령의 영향은 기존 연구를 검토한 체계적 고찰과 메타 분석을 통해 정확히 파악할 필요성이 있다. 업무수행 영역에서는 1영역에 대한 업무를 맡은 군이 24.6%로 직장 재직의도에서 3.55점을 나타내 가장 점수가 높았고, 4영역 이상의 업무를 맡은 군이 57.9%로 가장 많았으나 점수는 3.16점으로 가장 낮아 업무 영역이 적을수록 직장 재직의도가 높아짐을 알 수 있었다. 이는 신입 치과위생사의 경우 새로운 직장의 다양한 업무와 시스템에 적응하기 어렵고, 기술을 습득해 나가는 단계에서 어려움을 느끼기 때문일 것으로 생각된다. 더구나 근무환경에서 신규 치과위생사 업무지도를 위한 프리셉터 제도가 부족하기 때문에 적응하는데 상당한 어려움을 겪고 있으므로 직장 재직의도를 높이기 위한 치과의료기관의 적절한 대처가 요구되었다.

근무환경의 각 하위항목과 직업 및 직장 재직의도는 상호 간 모두 유의한 양의 상관관계를 나타내 근무환경이 재직의도와 밀접한 관련성이 있음을 확인할 수 있다. 특히 근무환경의 하위항목인 조직 지지망은 직업 재직의도($\beta=0.513$)와 직장 재직의도($\beta=0.351$) 모두에서 가장 연관성이 높은 요인이었다. 따라서 재직 초기에 지지적 상호관계에 중점을 두는 것이 재직의도를 높이는 전략이 될 수 있으며, 신입 치과위생사의 업무수준을 빠르게 향상시킬 수 있을 것으로 예측되었다. 이외에도 근무환경의 업무 기반성($\beta=0.293$)과 관계 협력성($\beta=0.165$), 경영 공정성($\beta=0.151$)은 직장 재직의도와 유의한 관련요인으로 확인되어 치과의료기관에서 치과위생사의 재직의도를 높이기 위한 주요한 방안으로 활용해야 할 것으로 판단되었다.

본 연구는 단면조사로 수도권 지역에 한정하였으므로 일반화하는데 신중해야 하며, 광범위한 지역을 대상으로 표본을 확대한 후속연구가 필요할 것이다. 그러나 치위생 전공학생으로의 임상실습 경험과 취업으로의 연계 등 요인을 인구사회학적 특성에 포함하여 중요한 재직의도 관련 요인임을 파악하였다. 무엇보다도 직업 재직의도와 직장 재직의도가 명백히 다름에도 불구하고 하나의 개념으로 간주되었던 부분을 구분하여 새로운 관점에서 각각의 관련요인을 파악했다는 점에서 본 연구의 가치가 있다고 사료된다. 따라서 본 연구의 관점을 통해 치과위생사가 직업과 직장을 장기 재직할 수 있도록 치위생전공 교육과정과 치과위생사 근무환경에 대한 지속적인 관심으로 후속연구가 이루어지길 기대한다.

결론

본 연구는 치과위생사의 이직이 심화되는 시대적 상황에서 신입 치과위생사 195명을 대상으로 전공과정의 경험적 특성과 근무환경 인식 수준, 직업 및 직무 재직의도 수준을 파악하고, 재직의도와 관련요인을 분석하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 임상실습 만족과 임상실습기관 취업, 희망 진료부서 요인은 직업 및 직장 재직의도에서 차이가 있었고($p<0.01$), 연령과 업무수행 영역은 직장 재직의도에서 차이를 나타냈다($p<0.01$). 실습병원 취업은 직업($\beta=0.167$) 및 직장 재직의도($\beta=0.138$) 관련요인이었고, 임상실습 만족은 직업 재직의도($\beta=0.327$) 관련 요인이었다.

2. 근무환경 인식에서 관계 협력성은 3.80점, 조직 지지망은 3.41점, 경영 공정성은 3.34점, 업무 기반성은 상대적으로 매우 낮은 2.97점이었고, 평균은 3.38점이었다. 조직 지지망은 직업($\beta=0.513$) 및 직장 재직의도($\beta=0.351$)에 가장 영향력 있는 요인이었고, 직장 재직의도 관련요인은 업무 기반성($\beta=0.293$), 관계 협력성($\beta=0.165$), 경영 공정성($\beta=0.151$)이었다($p<0.001$).

3. 직업 재직의도 평균은 3.29점, 직장 재직의도는 3.27점으로 상호 간 관련성이 높았고($p<0.001$), 근무환경의 하위항목들과도 유의한 상관관계를 나타냈다($p<0.001$).

본 연구를 통해 얻은 결과를 치위생전공 교육과정과 치과위생사 근무환경에 적극 반영하여 신입 치과위생사가 직업과 직장 모두 장기 재직하는데 적극 활용되기를 기대한다.

Conflicts of Interest

The authors declare no conflicts of interest.

www.kci.go.kr

Authorship

Conceptualization: DS Lee, GS Han; Data collection: EM Choi, GS Han; Formal analysis: GS Han; Writing-original draft: DS Lee, GS Han; Writing-review&editing: DS Lee, EM Choi, GS Han

References

1. Korean Statistical Information Service [Internet]. Status of health care institutions by city, county, and district[cited 2023 Jan 26]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4B&conn_path=12.
2. Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. news [Internet]. Korea Health Personnel Licensing Examination Institute[cited 2023 Jan 26]. Available from: https://www.kuksiwon.or.kr/news/brd/m_54/view.do?seq=495&&itm_seq_1=0&&itm_seq_2=0.
3. Health Policy Institution. 2021 Year Book of the Korean Dentistry [Internet]. Health Policy Institute[cited 2023 Jan 26]. Available from: http://hpikda.or.kr/3_publish/yearly/index.asp?kind=0&page=1&search=&searchstr.
4. Kim JH, Kim HJ. Relationship between turnover and job stress of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(1):47-53.
5. Lee ML, Lee HC. The effect of job stress and turnover intention in dental hygienists. *J Korea Ent Ind Asso* 2017;11(3):249-58. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2017.04.11.3.249>
6. Korean Dental Hygienists Association. 2011 Employment trend of dental hygienist. Seoul: Korean Dental Hygienists Association; 2011: 2-3.
7. Ju OJ, Kim KS, Lee HO. Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists in the region of J. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(4):251-6.
8. Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(6):941-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>
9. Kim GY, Chung WG. Impact of human resource management and development on turnover intention of dental hygienist in Korean dental settings-focusing on the moderating effect of career commitment. *J Korean Acad Oral Health* 2010;34(4):505-15.
10. Lee JH, Kim HE, Choi JS. The relationship between role stress and turnover among dental hygienists: mediating effects of commitment. *J Korean Acad Oral Health* 2015;39(2):119-26. <http://doi.org/10.11149/jkaoh.2015.39.2.119>
11. Min HH, Kim YS. Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1047-55. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047>
12. Kim YK, Choi MS. The influence of job stress of male and female dental hygienists on turnover intention. *J Korean Dent Assoc* 2017;19(2):67-78.
13. Cho SM, Choi MS. The impact of organizational justice, perceived organizational support, and leader-member exchange on the intention to leave. *JHRMR* 2010;17(2):1-27.
14. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
15. Yoon MH, Kim YJ, Moon SE, Kim SY, Cho HE, Kang HJ. Factors affecting intention to remain in long-term dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(2):159-70. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210016>
16. Kim HJ, Moon SE, Kim YJ, Kim SY, Cho HE, Kang HJ. A study on retention intention of dental hygienists: focusing on the labor standards act. *J Korean Soc Dent Hyg* 2022;22(3):199-207. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220022>
17. Kang HS, Jung YR, Cho YY. Survey on the working environment of national clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(6):863-78. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180074>
18. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *J Korea Cont Asso* 2019;19(5):532-41. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
19. Moorman RH. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *J Appl Psychol* 1991;76(6):845-55. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
20. Yi CH, Yoo MS. Influence of self-expression and perception of justice on the organizational socialization of nurses. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs* 2016;23(1):53-61. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2016.23.1.053>
21. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Res Nurs Health* 2002;25(3):176-88. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>

22. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *J Korean Acad Nurs* 2011;41(3):325-32. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
23. Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *J Adv Nurs* 2010;66(1):22-32. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05190.x>
24. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention[Master's thesis]. Seoul: Hanyang University, 2006.
25. Kim NS, Yoon NN, Kim YH, Park JH, Kim HJ, Lee JH. The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(2):153-64. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
26. Kim MY, Lee HJ. Correlation between the recognition of cooperation and organizational performance of dentists and dental hygienists in Busan. *J Korean Oral Health Sci* 2019;7(1):1-7. <https://doi.org/10.33615/jkohs.2019.7.1.1>
27. Woo NR. The relationships among emotional labor, job stress, and intention to stay in dental hygienists[Master's thesis]. Jinju: Gyeongsang University, 2016.
28. Won YS, Park AR. The convergence relationship on emotion, emotional labor, happiness index, and retention intention in dental hygienists. *JCIT* 2019;9(7):135-44. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.7.135>
29. Choi HJ, Jung KI. Concept analysis of hospital nurses' job-esteem. *J Korean Acad Nurs Adm* 2019;25(4):302-16. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.302>
30. Kim YS, Shin MW. A study on the current state and weight of dental hygienists' works. *J Korean Soc Dent Hyg* 2008;8(3):161-75.
31. Yoo EM, Han HJ. A study on the work and turnover of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(1):41-6.
32. Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.292>
33. Park JH, Cho YS. Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(1):95-106. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200010>