



Original Article

# 치과위생사의 회복탄력성과 주관적 경력성공이 근속의사와의 관계에 미치는 영향 분석

박수옥<sup>1b</sup>

남서울대학교 치위생학과

## Analyzing the effect of dental hygienists' resilience and subjective career success on their relationship with intention to stay

Soo-Auk Park<sup>1b</sup>

Department of Dental Hygiene, Namseoul University

**Corresponding Author:** Soo-Auk Park, Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan-si, 31020, Korea. Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2926, E-mail: sooaok5555@hanmail.net

### ABSTRACT

**Objectives:** We assessed the effects of dental hygienists' resilience and subjective career success on their intentions to stay.

**Methods:** An online survey was conducted on 200 clinical dental hygienists. In order to determine the differences in resilience, subjective career success, and intention to stay according to general characteristics, t-test and one-way analysis of variance, and Scheffe test was used as a post-hoc test. Pearson's correlation analysis was used for correlations between variables, and multiple regression Analysis was performed to determine the factors affecting intention to stay. **Results:** There were significant differences in the differences in resilience, subjective career success, and intention to stay according to general characteristics in age, total work experience, number of job changes, and monthly salary ( $p < 0.05$ ). There was a significant correlation between the three variables ( $p < 0.05$ ), and the factors affecting intention to stay were resilience and subjective career success (adj.  $R^2 = 0.916$ ,  $p < 0.01$ ).

**Conclusions:** External factors can contribute toward fostering long-term employment among dental hygienists, but ultimately, managing and improving psychological factors affecting individual dental hygienists is more effective.

**Key Words:** Dental hygienist, Intention to stay, Resilience, Subjective career success

**색인:** 치과위생사, 근속의사, 회복탄력성, 주관적 경력성공

### 서론

치과위생사는 공급 증가에도 불구하고 활동인력 부족, 수도권 지역 편중, 법적 업무와 실제 업무의 괴리 등으로 인해 직무소진과 이직률 문제가 지속되고 있다[1]. 한국고용정보원 보고서에서 근속기간 짧은 직업 하위 30개에 치과위생사가 포함된 바 있다[2]. 치과의료정책 연구에서는 치과의사 1인당 치과위생사 2.5명이 이상적인 인력 비율이지만[3], 치과의원에서 근무하는 치과의사(25,405명)와 치과위생사(46,303명) 비율은 1:1.8로[4], 치과위생사의 인력난이 여전히 해결되지 못하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 치과위생사가 장기간 근속할 방안을 위한 연구가 지속해서 이루어지고 있다[5,6].

치과위생사의 근속연수가 짧은 이유로는 낮은 연령, 연봉, 대인관계 갈등, 근무조건 등이 연구되었으며, 주로 외적 요인인 근무환경에 대해

www.kci.go.kr

지적해왔다[7,8]. 그러나 치과위생사의 인력수급 문제가 여전히 해결되지 못하고 있는 시점에서 치과위생사의 장기근속을 위한 방안을 마련하기 위한 근무환경, 복지, 급여, 보상과 같은 외부적 요인은 근속률을 단기적으로 높일 수 있지만, 장기근속을 위한 동기부여에는 한계가 있다[9,10]. 외부 조건이 동일한 직장이라도 각자 느끼는 만족감, 성취감 등의 심리적 요인에 따라 근속의사가 달라질 수 있다[11]. 따라서 치과위생사의 근속단절 문제를 더 이상 조직의 측면이나 외부요인이 아닌 개인의 심리적인 내부요인에서 탐색해야 한다.

심리적 요인 중 회복탄력성(Resilience)은 다양한 실패를 발판삼아 더 높이 성장하는 마음의 근력을 의미한다[12]. 즉, 크고 작은 역경과 환경에 적응하여 정신적으로 극복할 수 있는 능력을 발휘한다[13]. 따라서 회복탄력성이 낮으면 이직의도가 높아진다[14]. 이 외에도 회복탄력성은 직무스트레스나 소진, 주관적 경력성공에 긍정적인 변화를 유도하는 것으로 보고된다[15,16]. 주관적 경력성공(Subjective career success)은 자신의 직업과 일에 대한 성취와 만족을 주관적으로 평가하는 긍정적인 성취감을 나타내는 심리상태를 의미한다[17]. 개인의 경력성공은 승진, 연봉 인상 등이 있지만 이는 객관적인 기준이며, 주관적으로는 지식과 기술의 발전으로 전문성 향상, 업무에 대한 만족감, 일과 삶의 균형, 자기효능감, 조직에 기여한 정도, 고용의 안정 등이 기준이 되며, 이는 개인의 가치관, 목표에 따라 달라질 수 있다[11]. 이러한 주관적 경력성공은 이직의도를 낮추는데 유의미한 영향을 미친다[18,19]. 이처럼 개인의 긍정심리요인인 회복탄력성과 주관적 경력성공이 이직의도와 관계가 있음을 알 수 있다.

그동안의 치과위생사 관련 선행연구[20]로는 주로 이직의도가 연구되었는데, 이직의도는 조직구성원이 조직을 떠나려는 마음이지만, 근속의사는 조직에 오래 남아있으려는 마음으로, 유사하지만 전혀 다른 개념이다. 개개인이 구성원으로서 조직을 떠나려는 마음과 남아있으려는 마음은 같을 수 있지만, 다를 수도 있기 때문이다. 이처럼 회복탄력성과 주관적 경력성공이 이직의도와와의 관계는 일부 연구되고 있으나, 치과위생사를 대상으로 회복탄력성과 주관적 경력성공, 근속의사와의 관계를 분석한 연구가 아직까지는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 치과위생사의 심리적 요인인 회복탄력성과 주관적 경력성공이 근속의사와의 관계에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이를 통해 치과위생사가 한 직장에서 장기간 근속할 방안을 모색하고 근무환경을 개선하기 위한 기초자료가 될 것이다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2024년 8월 1일부터 2024년 8월 10일까지 전국의 치과병의원에서 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 편의표본추출 방법을 이용하여, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적인 참여를 동의한 자를 대상으로 인터넷 조사를 시행하였다. 인터넷 조사는 응답자가 URL을 통한 설문지 링크에 접속하여 자기보고식으로 응답하는 방식이다. 본 연구를 위해 필요한 대상자 수의 산정은 G\*power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 표본 크기는 중간 정도의 효과 크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 독립변수 최대 12개를 고려하여 필요한 적정 표본 수는 184명이나, URL을 통한 비대면 설문조사이므로 불성실한 응답과 10%의 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 정하였다. 수집 결과, 설문에 응답한 200명의 자료를 최종 분석자료로 사용하였다. 남서울대학교 생명윤리심의위원회의 연구승인(1041479-HR-202404-001)을 받았다.

### 2. 연구도구

본 연구의 도구는 회복탄력성(9문항), 주관적 경력성공(9문항), 근속의사(16문항), 일반적 특성(10문항)으로 총 44문항으로 구성하였다. 일반적 특성은 개인 특성인 연령, 성별, 학력, 혼인 여부와 근무경력 특성인 직위, 총 근무경력, 현 근무지 근무경력, 이직 횟수, 근무기관 유형, 세전 월급으로 구성하였다.

#### 1) 회복탄력성(Resilience)

회복탄력성은 Shin 등[12]의 회복탄력성 도구(KRQ-53)를, Park과 Cho[11]가 타당도와 신뢰도를 검증하고 간소화한 도구를 사용하였다. 하위요인은 통제성, 사회성, 긍정성으로 구성된다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.760$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.704$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도('매우 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점)로 측정되며, 산출된 점수가 높을수록 역경과 고난을 이겨내는 힘이 높음을 의미한다.

#### 2) 주관적 경력성공(Subjective career success)

주관적 경력성공은 Park과 Cho[17]가 치과위생사용으로 개발한 단축형 주관적 경력성공 도구(DH-SCS; Dental hygienist subjective

career success)를 그대로 사용하였다. 하위요인은 경력만족, 직무만족, 고용가능성으로 구성된다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.880$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.723$ 으로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도('매우 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점)로 측정되며, 산출된 점수가 높을수록 자신의 경력에 대해 성공했다고 느끼는 주관적 성취감이 높음을 의미한다.

### 3) 근속의사(Intention to stay)

근속의사는 총 16문항으로 Yang 등[5]의 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고, 하위요인은 조직만족, 직업정체성, 직무연계성, 대인관계로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점)로 응답하였고, 점수가 높을수록 현재 직장에서 계속 근속할 의사가 높은 것으로 판단하였다. 선행연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.734-0.864였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.835로 나타났다.

## 3. 자료분석

연구대상자의 일반적 특성은 빈도분석과 기술통계분석을 시행하였으며, 이때 독립변수 중 연속형 변수에 대한 집단 구분은 데이터 탐색을 통해 평균값을 확인한 후, 정규분포를 따르는지 여부를 고려하여 적절한 집단 기준을 설정하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-test와 one-way ANOVA를 시행하였으며, 사후검정은 Scheffe test를 이용하였다. 이때, 성별과 혼인 여부는 집단 간 비율 차이가 미미하여, 집단 간 차이를 비교하는 데 있어 적합하지 않다고 판단하여 제외하였다. 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사의 상관관계는 Pearson's correlation analysis를 이용하였다. 종속변수인 근속의사에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 입력(Enter) 방법을 이용하여 실시하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Program (ver 23.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하였으며, 통계적 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 설정하였다.

## 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 개인 특성과 근무경력 특성으로 구분되며, <Table 1>과 같다.

개인 특성에서 연령은 평균 28.41세로, 28세 이상(57.5%)이 많았고, 성별은 여성(93.5%)이 남성(6.5%)보다, 결혼여부는 미혼(97.5%)이 많았다. 학력은 전문대(53.0%)가 대학교 이상(47.0%)보다 많았다. 근무경력 특성에서 직위는 대부분 진료실 직원(94.0%)이었으며, 총 근무경력 평균 4.09년으로, 4년 미만(61.5%)이 많았다. 현 근무지 경력은 평균 2.68년으로, 2년 7개월 미만(59.0%)이 많았다. 이직 횟수는 0회(46.5%), 1회(34.0%), 2회 이상(19.5%) 순으로 나타났고, 근무기관 유형은 5인 미만 치과의원(37.5%), 5인 이상 치과의원(32.5%), 치과병원급(30.0%) 순이었다. 세전 월급은 250만원 미만(40.5%), 300만원 이상(30.0%), 250만원 이상 300만원 미만(29.5%) 순으로, 평균 269만원이었다.

### 2. 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사의 차이

일반적 특성에 따른 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사의 차이는 <Table 2>와 같다.

회복탄력성은 연령, 직위, 총 근무경력, 현 근무지 경력, 이직 횟수, 월급에서 유의미한 차이가 나타났다( $p<0.05$ ). 연령은 28세 미만( $4.53\pm 0.30$ ), 직위는 진료실 직원( $4.39\pm 0.35$ ), 총 근무경력이 4년 미만( $4.47\pm 0.29$ ), 현 근무지 경력이 2년 7개월 이상( $4.42\pm 0.37$ )인 경우보다 회복탄력성이 더 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 이직 횟수는 2회 미만인 집단이 2회 이상인 집단보다 회복탄력성이 높게 나타났으며( $p<0.001$ ), 월급은 300만원 미만이 300만원 이상인 집단보다 회복탄력성이 높았다( $p<0.001$ ).

주관적 경력성공은 연령, 학력, 총 근무경력, 이직 횟수, 근무기관 유형, 월급에서 유의미한 차이가 나타났다( $p<0.05$ ). 연령은 28세 미만( $4.51\pm 0.35$ ), 학력은 대학교 이상( $4.38\pm 0.36$ ), 총 근무경력 4년 미만( $4.41\pm 0.36$ )에서 주관적 경력성공이 더 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 이직 횟수는 2회 미만인 집단이 2회 이상인 집단보다 주관적 경력성공이 높게 나타났으며( $p<0.001$ ), 근무기관은 5인 미만 치과의원이 가장 높았으며( $p<0.01$ ), 월급은 300만원 미만이 300만원 이상인 집단보다 주관적 경력성공이 높았다( $p<0.001$ ).

근속의사는 연령, 직위, 총 근무경력, 현 근무지 경력, 이직 횟수, 근무기관 유형, 월급에서 유의미한 차이가 나타났다( $p<0.05$ ). 연령은 28세 미만( $4.51\pm 0.29$ ), 직위는 진료실 직원( $4.33\pm 0.38$ ), 총 근무경력 4년 미만( $4.42\pm 0.31$ ), 현 근무지 경력이 2년 7개월 이상( $4.39\pm 0.34$ )인 경우가

근속의사가 더 높았다( $p<0.05$ ). 이직 횟수는 2회 미만인 집단인 경우가 높게 나타났고( $p<0.001$ ), 근무기관은 5인 미만 치과의원이 가장 높았으며( $p<0.01$ ), 월급은 300만원 미만인 집단이 근속의사가 더 높았다( $p<0.001$ ).

### 3. 회복탄력성, 주관적 경력성공 및 근속의사의 상관성

연구대상자의 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사 간의 상관관계를 분석한 결과, 상호간 유의한 상관관계를 보였다( $p<0.05$ ). 회복탄력성( $r=0.789, p<0.01$ )과 주관적 경력성공( $r=0.955, p<0.01$ )은 근속의사와 유의한 정적(+인) 상관관계를 나타냈다<Table 3>.

### 4. 근속의사에 영향을 미치는 요인

근속의사를 종속변수로 하고, 일반적 특성 중 연속형 변수(연령, 총 근무경력, 현 근무지 경력, 이직 횟수, 급여)와 더미 변환된 범주형 변수(성별, 혼인여부, 학력, 직위, 근무기관 유형), 회복탄력성, 주관적 경력성공을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다<Table 4>. Durbin-watson 검정을 한 결과 1.786으로 2에 근접하여 다중회귀모형에 적합하다고 판단하였다. 또한 모든 변수의 공차한계(Tolerance)와 분산팽창인자(VIF; Variance Inflation Factor)는 0.1이상 10미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었고, 회귀모형이 유의하였다( $F=168.694, p<0.001$ ).

분석결과, 일반적 특성은 모두 유의미하지 않게 나타났으며, 회복탄력성( $\beta=0.119, p<0.01$ )과 주관적 경력성공( $\beta=0.819, p<0.001$ )이 근속의사에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(adj.  $R^2=0.916, p<0.01$ ). 즉, 회복탄력성과 주관적 경력성공이 높을수록 근속의사가 높아지는 것으로 나타났다.

**Table 1.** General characteristics

(N=200)

Characteristics		Division	N	%	Mean±SD
Individual	Age (yr)	<28	85	42.5	28.41±2.97
		≥28	115	57.5	
	Gender	Male	13	6.5	
		Female	187	93.5	
	Married	No	195	97.5	
		Yes	5	2.5	
	Education	College	106	53.0	
		≥University	94	47.0	
Career	Position	Dental staff	188	94.0	
		Team leader/head	12	6.0	
	Total work experience (yr)	<4	123	61.5	4.09±1.85
		≥4	77	38.5	
	Years at current job	<2.7	118	59.0	2.68±1.39
		≥2.7	82	41.0	
	Number of job changes	0	93	46.5	0.83±1.00
		1	68	34.0	
		≥2	39	19.5	
	Type of workplace	Dental clinic (<5)	75	37.5	
		Dental clinic (≥5)	65	32.5	
		Dental hospital	60	30.0	
	Monthly salary (10,000 KRW)	<250	81	40.5	269.00±46.49
		<300	59	29.5	
		≥300	60	30.0	

**Table 2.** Differences in Resilience, subjective career success, Intention to stay according to general characteristics

Characteristics	Division	Resilience		Subjective career success		Intention	
		Mean±SD	t/F(p <sup>*</sup> )	Mean±SD	t/F(p <sup>*</sup> )	Mean±SD	t/F(p <sup>*</sup> )
Age (yr)	<28	4.53±0.30	6.358	4.51±0.35	6.114	4.51±0.29	6.565
	≥28	4.23±0.36	(<0.001)	4.17±0.41	(<0.001)	4.17±0.40	(<0.001)
Education	College	4.31±0.36	-1.850	4.25±0.46	-2.147	4.27±0.41	-1.927
	≥University	4.41±0.37	(0.066)	4.38±0.36	(0.033)	4.37±0.37	(0.055)
Position	Dental staff	4.39±0.35	3.862	4.33±0.41	2.056	4.33±0.38	2.474
	Team leader/head	3.92±0.41	(0.002)	4.03±0.50	(0.062)	4.05±0.52	(0.014)
Total work experience (yr)	<4	4.47±0.29	6.080	4.41±0.36	4.202	4.42±0.31	4.894
	≥4	4.18±0.40	(<0.001)	4.16±0.46	(<0.001)	4.15±0.45	(<0.001)
Years at current job	<2.7	4.31±0.36	-2.003	4.26±0.46	-1.937	4.26±0.42	-2.191
	≥2.7	4.42±0.37	(0.047)	4.38±0.33	(0.054)	4.39±0.34	(0.030)
Number of job changes	0	4.45±0.31 <sup>a</sup>	32.655	4.41±0.29 <sup>a</sup>	45.682	4.42±0.28 <sup>a</sup>	49.500
	1	4.45±0.24 <sup>a</sup>	(<0.001)	4.45±0.29 <sup>a</sup>	(<0.001)	4.44±0.25 <sup>a</sup>	(<0.001)
	≥2	3.99±0.43 <sup>b</sup>		3.83±0.52 <sup>b</sup>		3.86±0.48 <sup>b</sup>	
Type of workplace	Dental clinic (<5)	4.39±0.29	1.310	4.43±0.30 <sup>a</sup>	5.302	4.43±0.29 <sup>a</sup>	5.177
	Dental clinic (≥5)	4.30±0.37	(0.272)	4.25±0.41 <sup>b</sup>	(0.006)	4.26±0.35 <sup>b</sup>	(0.006)
	Dental hospital	4.39±0.44		4.23±0.52 <sup>b</sup>		4.24±0.50 <sup>b</sup>	
Monthly salary (10,000 KRW)	<250	4.42±0.24 <sup>a</sup>	24.122	4.40±0.32 <sup>a</sup>	16.582	4.39±0.27 <sup>a</sup>	20.584
	<300	4.52±0.34 <sup>a</sup>	(<0.001)	4.44±0.33 <sup>a</sup>	(<0.001)	4.46±0.32 <sup>a</sup>	(<0.001)
	≥300	4.12±0.41 <sup>b</sup>		4.07±0.51 <sup>b</sup>		4.07±0.48 <sup>b</sup>	

\*by t-test or one-way ANOVA

<sup>ab</sup>The same letter indicates no significant difference at α=0.05 by Scheffe multiple comparison test (p<0.05).**Table 3.** Correlations between resilience, subjective career success, and intention to stay

Coefficients	Resilience	Subjective career success	Intention to stay
Resilience	1.000		
Subjective career success	0.778 <sup>***</sup>	1.000	
Intention to stay	0.789 <sup>***</sup>	0.955 <sup>***</sup>	1.000

<sup>\*\*\*</sup>p<0.01, by person's correlation coefficient**Table 4.** Factor related to intention to stay

Factor	B	SE	β	t	p <sup>*</sup>	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
(constant)	0.562	0.220		2.549	0.012		
General characteristics							
Age	-0.002	0.004	-0.018	-0.518	0.605	0.367	2.721
Gender (male <sup>**</sup> )	0.003	0.037	0.002	0.094	0.925	0.783	1.276
Married (no <sup>**</sup> )	0.051	0.056	0.020	0.908	0.365	0.828	1.207
Education (college <sup>**</sup> )	0.015	0.018	0.019	0.809	0.419	0.797	1.255
Position (dental staff <sup>**</sup> )	-0.049	0.043	-0.029	-1.139	0.256	0.627	1.595
Total work experience	-0.003	0.010	-0.015	-0.315	0.753	0.187	5.350
Years at current job	0.005	0.011	0.018	0.444	0.658	0.267	3.745
Number of job changes	-0.013	0.018	-0.033	-0.720	0.473	0.201	4.987
Type of workplace (<5 <sup>**</sup> )	0.027	0.022	0.034	1.232	0.220	0.559	1.790
Type of workplace (≥5 <sup>**</sup> )	0.009	0.022	0.010	0.403	0.688	0.619	1.615
Monthly salary	0.000	0.000	-0.027	-1.003	0.317	0.593	1.685
Resilience	0.127	0.039	0.119	3.291	0.001	0.320	3.121
Subjective career success	0.768	0.036	0.819	21.588	<0.001	0.292	3.424

R<sup>2</sup>=0.922, adj.R<sup>2</sup>=0.916, F=168.694, p<0.001, Durbin-watson=1.786<sup>\*</sup>by multiple regression analysis at α=0.05, <sup>\*\*</sup>dummy variable references

## 총괄 및 고안

본 연구는 현재 임상에서 재직 중인 치과위생사 200명을 대상으로, 심리요인인 회복탄력성과 주관적 경력성공을 조사하여 근속의사와의 관계를 확인하고자 하였다.

연구 참여자의 일반적 특성 중 연령, 총 근무경력, 이직 횟수, 월급이 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사에서 집단 간 유의한 차이를 나타내는 공통 요인이었다. 연령과 총 경력이 낮고, 이직경험이 1회 이하, 월급이 300만원 미만인 경우에서 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사가 모두 높게 나타났는데, 이는 대부분의 선행연구에서 연령, 총 근무경력, 이직 횟수, 급여가 높을수록 회복탄력성과 주관적 경력성공, 근속의사가 높다는 결과와 상반되었다[11,20,21]. 본 연구는 근무지역을 조사하지 않았고, 이 외에도 조직의 상황 등 외적인 변수의 영향을 받았을 것으로 판단되어 연구마다 다른 결과가 나타났을 가능성이 있다. 또한, 본 연구 참여자는 총 근무경력이 평균 약 4년이고, 현 근무지 경력은 약 2년 7개월이라는 점을 보아, 연구 참여자의 전반적인 경력이 낮은 특성이 있으며, 이직경험이 없거나 1회인 경우가 80%이므로, 이미 만족도가 높고, 근속의사가 높은 집단이 연구에 참여했을 것으로 판단된다.

마지막으로 근속의사에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 다중회귀분석 한 결과는 91.6%의 설명력으로, 회복탄력성과 주관적 경력성공이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서 회복탄력성이 근속의사나 재직의도에 유의한 영향을 미쳤는데[22,23], 본 연구결과와 유사하였다. 국내 연구에서는 근속의사와 재직의도를 혼용하는데, 둘 다 영어로는 Intention to stay로 같은 개념으로 사용된다. 국외 연구에서도 회복탄력성이 Intention to stay에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난다[24]. 반면, 주관적 경력성공을 근속의사나 재직의도와 의 관계를 직접적으로 다룬 연구는 아직까진 부족하므로 비교하는데 한계가 있다. 그러나 주관적 경력성공의 하위요소인 직무만족은 근속의사[20]나 재직의도[25]에 유의한 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다. 그런데 일부 연구에서는 주관적 경력성공이 이직의도에 영향을 미치지 않았으나[26], 근속의사와 이직의도는 개념적으로 차이가 있어, 후속 연구를 통해 추가적인 분석이 필요하다. 이 외에도 다양한 심리요인이 근속의사에 영향을 미칠 수 있으므로, 향후 근속의사에 영향을 미치는 다양한 심리적 요인을 탐색하는 연구를 추가적으로 고려할 필요가 있다.

한편, 회귀분석에서 일반적 특성은 근속의사에 유의한 영향을 미치지 않았는데, 이는 선행연구에서 외적인 요인보다는 심리적 요인이 근속의사에 더 중요하게 작용한다는 결과를 뒷받침한다[27]. 이는 외적인 조건은 일정 시간이 지나면 당연하게 여기는 경향이 생길 수 있어 동기부여 효과가 감소할 수 있는데 반면, 심리적 요인은 개인의 정서에 긍정적인 영향을 미쳐 태도와 행동의 변화를 유도하여[28], 근속 동기가 지속될 수 있는 영향력을 가진다. 그런데 본 연구의 t-test/one-way ANOVA에서는 일부 일반적 특성 요인이 각 종속변수에 유의한 영향을 미친다는 결과가 있었다. 이는 집단 간 평균 차이만을 비교하기 때문에 다른 혼란변수의 영향을 통제할 수 없는데, 다중회귀분석은 여러 독립변수를 동시에 복합적으로 고려하여 종속변수에 미치는 영향을 분석하므로, 분석방법에 따라 결과에 차이가 있을 수 있다.

또한, 본 연구의 회귀모형의 설명력이 91.6%로 상당히 높았는데, 이는 모형이 데이터를 잘 설명하고 있음을 의미할 수도 있지만, 다중공선성 문제를 일으킬 가능성이 있다. 그러나 본 연구에서 VIF가 10 이하라 다중공선성 문제는 없었다. 그런데 상관분석을 확인해보면, 특히 주관적 경력성공과 근속의사의 상관계수가 0.955로 높았다. 이때 두 변수의 하위요인 간 상관계수를 비교했을 때도 높다면, 변수 간에 중복된 정보가 있어 상호작용할 가능성이 있으므로 확인이 필요하다. 이에 본 저자는 추가적으로 주관적 경력성공의 3가지 하위요인과 근속의사의 4가지 하위요인의 상관성을 분석한 결과, 상관계수가 0.429-0.703 범위로 나타난 것을 확인하였고, 각 변수들이 독립적으로 존재하여 회귀모형에 문제되지 않는 것으로 판단하였다. 결과적으로 본 연구의 회귀모형은 안정적이고 신뢰할 수 있는 결과로 해석된다.

본 연구의 한계점은 다양한 경력, 지역 등의 요인을 고려하지 않아 일반화하기에는 제한이 있을 수 있다. 또한 이 연구는 단면연구로서 현시점에서 장기간 근속하고자 하는 의도를 통해 장기근속을 예측하기에, 실제 장기간 근속할지에 대한 여부는 확인이 어렵다는 한계가 있다. 따라서 추후 연구에서는 종단연구를 통해, 한 직장에서 5년 이상, 10년 이상 장기간 근속하는 치과위생사를 대상으로 연구할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 치과위생사의 심리적 요인인 회복탄력성과 주관적 경력성공이 근속의사에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다는 점에 의의가 있다. 치과위생사의 잦은 이직은 환자들에게 치과의료 서비스의 질을 저하시킬 뿐만 아니라, 기존에 근무하고 있는 치과위생사의 업무 부담을 증가시켜 스트레스로 이어져 또다시 이직의도가 높아지는 악순환이 발생할 수 있다. 따라서 치과위생사가 치과에 장기간 근속할 수 있는 방안을 지속적인 관심을 가지고 마련하는 것이 중요하다.

## 결론

본 연구는 임상 치과위생사의 회복탄력성과 주관적 경력성공이 근속의사와의 관계에 미치는 영향을 확인하려는 목적이 있다. 주요 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 주관적 경력성공, 근속의사의 집단 간 평균 차이는 공통적으로 연령, 총 근무경력, 이직 횟수, 월급에서 유의한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ).
2. 근속의사에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성( $\beta = 0.119, p < 0.01$ )과 주관적 경력성공( $\beta = 0.819, p < 0.001$ )으로 나타났다(adj.  $R^2 = 0.916, p < 0.01$ ). 이상의 결과를 통해 심리적 요인인 회복탄력성과 주관적 경력성공이 근속의사에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 따라서 치과위생사의 장기근속을 유지하기 위해서는 급여나 복지와 같은 외부적 환경요인의 개선도 중요하지만, 근본적으로는 치과위생사 개인의 심리적 요인을 관리하고 개선하는 것이 더욱 효과적이다.

## Notes

### Author Contributions

The author fully participated in the work performed and documented truthfully.

### Conflicts of Interest

The author declared no conflicts of interest.

### Funding

None.

### Ethical Statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Namseoul University (IRB No. NSU-1041479-HR-202404-001).

### Data Availability

Data can be obtained from the corresponding author.

### Acknowledgements

None.

## References

1. Lee HJ, Shin SJ, Bae SM, Shin BM. Issues and challenges of dental hygienist workforce policy in Korea. *Jour. of KoCon.a* 2019;19(2):409-23. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.02.409>
2. Korea Employment Information Service. Korea network for occupations and workers [Internet]. KNOW; 2017[cited 2025 Mar 07]. Available from: <https://www.keis.or.kr/keis/ko/proj/113/pblc/detail.do?categoryIdx=131&pubIdx=5188>.
3. Korean Dental Association. Solution to the Shortage of Dental Workforce: Utilization of Inactive Workforce [Internet]. Institute for Dental Policy Research; 2021[cited 2025 Feb 09]. Available from: [http://hpikda.or.kr/3\\_publish/issue/view.asp?id=37&page=2&search=&searchstr](http://hpikda.or.kr/3_publish/issue/view.asp?id=37&page=2&search=&searchstr).
4. Statistics Korea. Healthcare Workforce Survey [Internet]. Statistics Korea; 2022[cited 2025 Feb 09]. Available from: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT\\_117110\\_T003&conn\\_path=12](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117110_T003&conn_path=12).

5. Yang JA, Lim SR, Cho YS. Development of scale of long-term employment intention for dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17(6):1025-35. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2017.17.06.1025>
6. Jeong TY, Kim JH, Kim KS, Kang JY. A proposal of a dental hygienist supply and demand index in Korea using principal component analysis. *JITR* 2024;29(1):35-41. <https://doi.org/10.29279/jitr.2024.29.1.35>
7. Park SA, Lee JY. A literature review on measurement tools for dental hygienist turnover intention in Korea. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(1):1-17. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190001>
8. Park YN, Choi YK, Ryu DY. Influence of organizational communication satisfaction on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: focused on the mediated effects of interpersonal stress. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):797-804. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.797>
9. Chun BY, Cho WO, Jung JC. A study on the incremental effect of intrinsic- and extrinsic motivation on creativity performance. *JCI* 2022;45(1):149-63. <https://doi.org/10.22778/jci.2022.45.1.149>
10. Ji SH, Song HJ. The effect of intrinsic and extrinsic motivation on perceived performance and turnover intention: focusing on the moderating role of perceived organizational politics and difference in generation. *KPPAR* 2021;20(4):121-53.
11. Park SA, Cho YS. Effect of psychological resources on subjective career success and subjective well-being in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(3):255-69. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210025>
12. Shin WY, Kim MG, Kim JH. Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity. *Studies on Korean Youth* 2009;20(4):105-31.
13. Kim HO, Seo SS. The influence of job-related stress and resilience on work-life balance in male employees in their thirties and forties. *The Korean Journal of Developmental Psychology* 2016;29(4):1-22.
14. Jung JY, Park MJ. The effects of emotional labor, resilience, and nursing work environment on turnover intentions of comprehensive nursing care medical service nurses. *J Digit Converg* 2019;17(3):281-90. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.3.281>
15. Cho YB, Ha TY. A study on the effects of career-planning on career-satisfaction and commitment: the mediating effects of individual psychological characteristic. *KCMR* 2010;17(4):171-95.
16. Kang JS, Lim JY. Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *Jour. of KoCon.a.* 2015;15(11):262-73. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
17. Park SA, Cho YS. Validity and reliability of simplified subjective career success inventory for dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(2):171-82. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210017>
18. Kwag SH. A study on relationship between career barriers and turnover intention. *JHRMR* 2007;14(3-1):1-23.
19. Park JC, Kwon BH. Structural relationship between career plateau, organizational career development support, subject career success, and turnover intention of hotel enterprise employees. *Journal of Hotel & Resort* 2019;18(4):63-81.
20. 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>
21. Bae EJ, Kim KY. The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *JKAIS* 2018;19(11):662-71. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
22. Kim YH, Song EJ. Effects of resilience, and organizational commitment, workplace violence on nurses' intention to stay. *The Journal of Social Convergence Studies* 2023;7(3):1-13. <https://doi.org/10.37181/JSCS.2023.7.3.001>
23. Byun SW, Ha YO. Factors influencing nurses' intention to stay in general hospitals. *Korean J Occup Health Nurs* 2019;28(2):104-13. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
24. Liu X, Ju X, Liu X. The relationship between resilience and intent to stay among Chinese nurses to support Wuhan in managing COVID-19: the serial mediation effect of post-traumatic growth and perceived professional benefits. *Nursing Open* 2021;8(5):2866-76. <https://doi.org/10.1002/nop2.874>
25. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *Jour. of KoCon.a* 2019;19(5):532-41. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
26. Park HY, Kim HS. The impact of the work-life balance (WLB) of flight attendants on organizational commitment, subjective career success, and turnover intention. *J Digit Converg* 2020;18(4):211-9. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.4.211>
27. Park SA. Effect of dental hygienist's achievement motivation on intention to stay. *J Korean Soc Dent Hyg* 2024;24(1):35-43. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20240005>
28. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *J Korean Acad Nurs Adm* 2017;23(2):181-90. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>