

울산지역 치과위생사의 이직의사요인에 관한 연구

김 지 영

울산과학대학 치위생과

색인: 이직의사, 치과위생사

1. 서론

건강은 인간의 기본요구인 의식주와 함께 큰 비중을 차지하고 있다. 다른 무엇보다 건강을 중요하게 생각하고 이를 위해 시간과 돈을 아낌없이 투자하는 등 건강에 대한 관심이 증가되고 있다. 그 중에서도 사회 환경의 급속한 변화와 치의학의 발전에 따라 구강건강에 대한 관심과 중요성의 인식이 증대하면서 구강진료에 대한 수요가 엄청나게 증가되었고 환자의 요구 또한 높아지면서 구강건강관리를 위한 전문가적인 치과위생사의 역할이 확대되고 있다¹⁾. 치과위생사는 구강질환을 예방하고 교육하는 자로서, 구강질환이 발생하기 전에 예방처치를 수행하는 임상술식가이며, 구강보건향상 및 구강위생관리를 위한 교육을 하는 구강보건교육자이다²⁾. 그러나 이처럼 치과진료에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 치과위생사의 대다

수가 업무과다, 낮은 임금, 열악한 근무환경 등으로 인하여 신체적으로나 정신적으로 스트레스를 이기지 못하여 이직을 하고 있는 것으로 나타났다³⁾. 이러한 이직은 구강보건인력관리에 있어 가장 큰 재정적 손실을 초래하며, 동료의 업무량을 증가시키고 반복적으로 신규치과위생사를 채용하는 원인으로 작용하여 치위생업무의 질적인 저하를 초래하는 동시에 환자관리의 연속성에도 영향을 미쳐 치과진료의 성패가 좌우될 수 있다. 따라서 조직이 보유하고 있는 가장 중요한 자원이라 할 수 있는 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용할 수 있느냐에 따라 조직경영의 성과는 판가름된다.

국내에 치과위생사의 이직에 대한 정확한 통계는 아직 없으나 한 연구결과⁴⁾에 의하면 가장 능숙한 치과위생사로서의 간호를 제공할 시기인 5~7년의 경력자가 이직자의 84%를 차지해 숙련된 치과위생사의 업무중단의 문제가 심각

하였고, 또한 대한치과위생사 협회⁵⁾가 조사한 자료에 의하면 현재 우리나라에 취업중인 치과 위생사중 76.04%가 치과병의원 등의 임상분야에 근무하고 있는 것으로 나타나 구강보건교육자로서의 업무나 구강병 예방분야의 업무보다는 진료의 협력자로서의 역할에 치중하고 있다는 현실이 정⁶⁾의 연구결과에서 이직의 가장 큰 사유가 치과위생사 업무에 보람을 느끼지 못하고 있다는 결과를 뒷받침하고 있다. 치과위생사들은 이런 여러 열악한 사회적 여건속에서 전문적인 기술을 가지고 있으면서도 잦은 이직과 직업적 자긍심을 가지지 못하였고, 그 결과 치과위생사들의 평균 직업수명은 3년으로 단축되어 치과위생사의 수요에 비해 공급이 부족하다는 보도가 되고 있는 것이 현실이 되었다.

이에 따라 국내외에서 관련분야에 대한 많은 연구조사가 시행되고 있지만 치과위생사의 업무실태⁶⁻⁹⁾와 직무만족도^{3,10)}에 대한 조사만이 대부분을 차지하고 있어 직접적으로 치과위생사가 근무지를 옮기는 요인을 분석하는 연구가 부족한 실정이다. 치과위생사가 직장을 그만 두거나 이직을 고려하는 이유를 분석하기 위한 구체적인 노력을 통해서 치과위생사의 이직율을 감소시켜 치과위생사의 인력수급문제를 해결하는 것이 아닌 단순히 치과위생사의 증원만으로는 이러한 현실적인 문제가 해결되는 어렵다고 생각한다.

따라서 본 연구는 울산지역 치과위생사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인을 규명하여 이것을 기초로 치과위생사들의 근무여건의 개선 및 사회적 위상을 제고할 수 있는 방향을 모색하고, 또한 치과병의원의 효율적인 인력관리가 이루어질 수 있는 기초자료를 제공함과 동시에 치과위생사의 이직율을 감소시키는데 도움이 되고자 본 연구조사를 시행하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구는 2005년 7월 현재 울산광역시 소재 치과병·의원에서 근무하고 있는 치과위생사 100여명을 대상으로 2005년 7월 1일부터 7월 30일까지 1개월 동안 자기기입식 설문지를 이용한 직접방문조사를 시행하여 총 80부의 면접 자료를 수집하였다. 수집된 자료 중 응답내용이 부실한 3명의 자료를 제외한 77부의 자료를 최종분석 대상으로 하였으며 설문응답률은 80.2%(77/96)이었다.

2.2. 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 치과위생사의 이직의사요인에 영향을 주는 것으로 알려진 관련요인들, 그리고 인구통계학적 특성 및 직업관련특성 등을 측정할 수 있는 문항으로 구성하였다. 이직의사 관련요인은 지금까지 간호사들의 이직의사요인을 측정한 선행연구¹¹⁻¹⁴⁾에서 사용된 설문지를 참조하여 이직의사와 관련이 있는 것으로 고려되는 6개 요인, 19문항을 재개발하여 선정하였다. 이직의사 관련요인으로는 보수(3문항), 인간관계(3문항), 자율성(3문항), 업무요구량(3문항), 근무시간(4문항), 자기발전(3문항)을 포함하였고, 각 설문항은 각 항목에 대한 자신의 견해를 5점 리커트척도(매우 그렇다, 그렇다, 보통이다, 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)로 구성하여 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 하고 이직의사점수가 높을수록 이직의사가 많음을 의미하였다. 또한 부정으로 구성된 문항들에 대해서는 응답점수를 역환산하여 점수가 높을수록 이직의사가 낮은 것으로 해석하였으며, 설문지의 신뢰도 Cronbach's α 값은 0.94이었다.

표 1. 문항의 신뢰도 분석 결과

변수	문항	Cronbach's
직무관련요인		
보수	3	.7479
인간관계	3	.8009
자율성	3	.7627
업무요구량	3	.7382
외부환경요인		
근무시간	4	.7875
자기발전	3	.8146
전체	19	.9372

표 2. 연구대상자의 이직요인 점수

변수	평균	표준편차
직무관련요인		
보수	3.47	1.13
인간관계	3.02	1.21
자율성	3.37	1.10
업무요구량	3.45	1.08
외부환경요인		
근무시간	3.08	1.27
자기발전	3.30	1.12

2.3. 통계분석

이직의사요인과 이직의사요인 관련 각 세부 요인별 점수는 각 문항별 응답점수를 합산하여 이를 문항수로 나눈 산술평균으로 계산하였다. SPSS 11.5를 이용하여 치과위생사의 인구통계학적 특성에 따른 이직의사요인의 차이를 t-검정 및 분산분석법(one-way ANOVA)을 이용하여 검정하였고, 분산분석 결과 군간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우에 Duncan의 다중비교방법을 이용한 사후검정을 실시하였다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 이직여부간의 차이는 교차분석을 시행하였고, 각 세부요인별 이직의사요인간의 관계를 알아보하고자 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

3. 연구성적

3.1. 연구대상자의 이직요인

〈표 2〉는 연구대상자의 이직요인점수를 나타낸 것이다. 직무관련요인으로는 보수, 인간관계, 자율성 및 업무요구량을 외부환경요인으로는 근무시간과 자기발전을 항목으로 하여 직무관련요인에서는 보수가 3.47점으로 이직의사의 주요인으로 나타났고, 업무요구량도 3.45점으로 이직의사가 높은 요인으로 조사되었다. 또한 외부환경요인에서는 자기발전이 3.30점, 근무시간이 3.08점으로 나타났다.

3.2. 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 이직유무

〈표 3〉은 인구통계학적 특성에 따른 대상자의 이직유무의 차이를 나타낸 결과이다. 연령이 25세 이하인 군과 26세 이상 30대 이하인 군은 각각 87.8%와 77.3%가 이직경험이 없다고 한 반면 31세 이상인 군에서는 23.1%만이 이직경험이 없다고 하여 통계적으로 유의한 차이가 나타났고($p=0.000$), 결혼여부에서는 미혼의 14.8%가 이직경험이 있다고 하였으나 기혼에서는 73.3%가 이직경험이 있다고 대답해 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.000$). 또한 월급여가 많을수록(200만원 이상 250만원미만) 이직경험이 높게(85.7%) 나타났고($p=0.000$), 근무지가 치과병원인 경우에는 5.3%만이 이직경험을 했을 뿐 치과의원의 66.7%의 이직경험보다 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다($p=0.016$). 경력이 1년 미만과 1년 이상 3년 미만에서는 이직경험이 각각 11.1%와 16.7%로 낮게 나타났으나 3년 이상 경력이 높아질수록 이직경험은 41.2%로 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p=0.028$). 그러나 학력에서는 전문대졸과 대재

표 3. 연구대상자의 인구통계학적 특성에 따른 이직이유

특성	구분	이직유무		N(%)	p
		없다	있다		
연령	25세 이하	36(87.8)	5(12.2)	41(100)	0.000
	26세이상 30대 이하	17(77.3)	5(22.7)	22(100)	
	31세 이상	3(23.1)	10(76.9)	13(100)	
결혼여부	미혼	52(85.2)	9(14.8)	61(100)	0.000
	기혼	4(26.7)	11(73.3)	15(100)	
학력	전문대졸	45(70.3)	19(29.7)	64(100)	0.123
	대재이상	11(91.7)	1(8.3)	12(100)	
월급여	100만원이상150만원미만	44(86.3)	7(13.7)	51(100)	0.000
	150만원이상 200만원미만	8(57.1)	6(42.9)	14(100)	
	200만원이상 250만원미만	1(14.3)	6(85.7)	7(100)	
근무지	치과병원	18(94.7)	1(5.3)	19(100)	0.016
	치과의원	38(66.7)	19(33.3)	57(100)	
경력	1년미만	16(88.9)	2(11.1)	18(100)	0.028
	1년이상 3년미만	20(83.3)	4(16.7)	24(100)	
	3년이상	20(58.8)	14(41.2)	34(100)	
구성원	치위생사만	36(81.8)	8(18.2)	44(100)	0.059
	간호조무사와 같이근무	20(62.5)	12(37.5)	32(100)	

이상 모두 이직경험이 없다는 응답(70.3%, 91.7%)이 높게 나타났고, 구성원에서도 치과위생사만 근무하는 경우와 간호조무사와 같이 근무한다는 군 모두 이직경험이 없다는 응답이 각각 81.8%와 62.5%로 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다($p > 0.05$).

3.3. 연령별 이직요인 차이

〈표 4〉는 대상자의 연령별 이직요인의 차이를 나타낸 것이다. 직무관련요인 중에서 보수, 인간관계, 자율성 모두 연령이 25세 이하인 군에서는 각각 3.33점, 2.86점, 3.21점에서 31세 이상인 군에서는 각각 3.64점, 3.45점, 3.76점으로 연령이 많을수록 이직의사 점수가 점점 더 높아지는 경향은 보였으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다($p > 0.05$). 그리고 외부환경요인인 근무시간에서는 25세 이하인군과 26~30세 이하인군이 모두 2.97점, 자기발전에서는

각각 3.16점, 3.32점으로 점수가 나타났으나 31세 이상인 군에서 근무시간이 3.59점, 자기발전이 3.67점으로 연령이 많을수록 이직의사가 높았지만 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다($p > 0.05$).

3.4. 결혼상태별, 경력별, 학력별 이직요인 차이

〈표 5〉~〈표 7〉은 대상자의 결혼상태별, 경력별, 학력별 이직요인의 차이를 나타낸 것이다. 결혼상태가 기혼인 경우에 이직요인 6개 항목 모두 미혼인 경우보다 이직의사 점수가 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 볼 수 없었고($p > 0.05$), 경력에서도 경력이 1년 미만인 군보다 3년 이상인 군이 모두 이직의사 점수가 높게 나타났고, 학력별에서도 전문대졸에서보다 대재이상인군에서 이직요인 6개 항목 모두 점수가 높게 나타났으나 이 또한 통계학적으로

표 4. 연령별 이직요인 차이

이직요인 영역	영역연령별(Mean±S.D)			p
	25세 이하	26~30세	31세 이상	
직무관련 요인				
보수	3.33±0.70	3.62±1.38	3.64±1.68	0.507
인간관계	2.86±0.57	3.05±1.59	3.45±1.81	0.293
자율성	3.21±0.60	3.41±1.41	3.76±1.57	0.267
업무요구량	3.28±0.61	3.70±1.30	3.55±1.64	0.315
외부환경요인				
근무시간	2.97±0.74	2.97±1.64	3.59±1.74	0.256
자기발전	3.16±0.63	3.32±1.43	3.67±1.63	0.354

표 5. 결혼상태별 이직요인 차이

이직요인 영역	영역결혼상태(Mean±S.D)		p
	미혼	기혼	
직무관련 요인			
보수	3.44±1.00	3.58±1.58	0.650
인간관계	2.95±1.05	3.31±1.73	0.285
자율성	3.30±0.97	3.65±1.50	0.258
업무요구량	3.42±0.94	3.54±1.53	0.692
외부환경 요인			
근무시간	2.97±1.13	3.50±1.66	0.138
자기발전	3.22±0.99	3.58±1.54	0.258

표 6. 경력별 이직요인 차이

이직요인 영역	경력별(Mean±S.D)			p
	1년미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상	
직무관련 요인				
보수	3.43±0.68	3.29±0.72	3.61±1.50	0.569
인간관계	2.96±0.66	2.69±0.58	3.28±1.65	0.191
자율성	3.41±0.58	3.07±0.64	3.55±1.47	0.252
업무요구량	3.28±0.59	3.42±0.60	3.55±1.47	0.676
외부환경 요인				
근무시간	2.99±0.59	2.77±0.85	3.34±1.67	0.222
자기발전	3.19±0.63	3.15±0.74	3.46±1.49	0.533

유의한 차이는 나타나지 않았다($p>0.05$).

3.5. 월 급여별, 근무지별 이직요인 차이

〈표 8〉은 월 급여에 따른 이직요인의 차이를 나타낸 것이다. 보수, 인간관계, 자율성, 업무요구

량, 근무시간, 자기발전 모두 월급여가 100만원 이상 150만원 미만인 군과 150만원 이상 200만원 미만인 군보다 200만원 이상 250만원 미만인 군에서 이직의사 점수가 더 높게 나타났다. 그중에서도 인간관계, 자율성, 자기발전항목에서

표 7. 학력별 이직요인 차이

이직요인 영역	학력(Mean±S.D)		p
	전문대졸	대재이상	
직무관련 요인			
보수	3.36±0.95	4.03±1.81	0.062
인간관계	2.93±1.06	3.53±1.81	0.117
자율성	3.30±0.92	3.75±1.78	0.192
업무요구량	3.42±0.92	3.58±1.76	0.633
외부환경 요인			
근무시간	3.06±1.14	3.19±1.87	0.754
자기발전	3.22±0.97	3.75±1.74	0.131

표 8. 월급여별 이직요인 차이

이직요인 영역	월급여(Mean±S.D)			p
	100만원이상 150만원미만	150만원이상 200만원미만	200만원이상 250만원미만	
직무관련 요인				
보수	3.32±0.68	3.40±0.79	3.88±2.17	0.318
인간관계	2.84±0.54 ^A	3.02±0.91 ^A	3.92±2.31 ^B	0.015
자율성	3.26±0.55 ^A	3.98±0.67 ^A	4.25±1.97 ^B	0.003
업무부담	3.31±0.60	3.19±0.64	4.04±2.05	0.067
외부환경 요인				
근무시간	2.89±0.80	3.21±0.84	3.81±2.17	0.058
자기발전	3.18±0.63 ^A	3.12±0.64 ^A	4.08±2.01 ^B	0.023

^{A, B}Duncan의 사후검정에 의한 군 분류변수. 같은 문자일 경우 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 차이가 없음.

는 200만원 이상 250만원 미만인 군이 각각 이직의사 점수가 3.92, 4.25, 4.08로 나타나 100만원 이상 150만원 미만인 군의 각각의 이직의사 점수 2.84, 3.26, 3.18보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($p=0.015, 0.003, 0.023$).

〈표 9〉는 근무지에 따른 이직요인의 차이를 나타낸 것이다. 근무지가 치과의원인군보다 치과병원인 군에서 6개 항목 모두 이직의사가 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하게 높지는 않았다($p>0.05$).

3.6. 각 이직요인간의 상관관계

〈표 10〉은 이직요인들간의 상관관계를 알아보기 위하여 피어슨 상관분석을 실시하였는데

보수요인은 인간관계($r=.70$), 자율성($r=.72$), 업무요구량($r=.75$), 근무시간($r=.67$), 자기발전($r=.75$) 모두 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였고, 인간관계요인과 자율성 요인은 자기발전($r=.78, r=.75$)이 가장 큰 유의한 정의 상관관계를 보였으며, 다른 요인들도 모두 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 업무요구량 요인은 보수($r=.75$)가 가장 큰 유의한 정의 상관관계를, 근무시간 요인은 업무요구량($r=.75$)이, 마지막으로 자기발전 요인은 인간관계($r=.78$)가 가장 강한 정의 상관관계를 보였으며 모든 나머지 요인들도 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 나타내었다.

표 9. 근무지별 이직요인 차이

이직요인 영역	근무지(Mean±S.D)		p
	치과병원	치과의원	
직무관련 요인			
보수	3.77±1.41	3.37±1.02	0.180
인간관계	3.16±1.54	2.98±1.10	0.576
자율성	3.44±1.47	3.34±0.96	0.749
업무부담	3.68±1.40	3.37±0.95	0.269
외부환경 요인			
근무시간	3.55±1.58	2.93±1.12	0.061
자기발전	3.37±1.44	3.28±1.01	0.758

표 10. 이직요인에 대한 상관분석

	보수요인	인간관계요인	자율성 요인	업무부담요인	근무시간요인	자기발전요인
보수요인	1					
인간관계 요인	.702 (p=0.000)	1				
자율성 요인	.715 (p=0.000)	.708 (p=0.000)	1			
업무요구량 요인	.745 (p=0.000)	.670 (p=0.000)	.674 (p=0.000)	1		
근무시간 요인	.666 (p=0.000)	.715 (p=0.000)	.644 (p=0.000)	.749 (p=0.000)	1	
자기발전 요인	.748 (p=0.000)	.782 (p=0.000)	.747 (p=0.000)	.686 (p=0.000)	.612 (p=0.000)	1

4. 증괄 및 고인

조직구성원의 이직은 조직에 큰 영향을 미친다. 이직의 증가는 비용의 증가를 가져오며, 인적자원 관리의 긴장도를 증가시키고, 조직의 통합도를 낮추고 잔류 동료의 만족도를 저하시키는 등 부정적인 결과를 낳는다¹⁵⁾. 따라서 구강보건의 향상을 위한 의료서비스의 제공이라는 공공성과 경영성과를 달성해야 할 치과병·의원에서는 인력관리가 중요한 비중을 차지한다. 이에 본 연구에서는 우리나라 치과병·의원의 구강보건보조인력인 치과위생사의 이직의사요인을 분석함으로써 이들의 직무환경개선을 통

해 치과의료의 효율성을 높일 수 있는 기초 자료를 제시하고자 하였다.

울산광역시에 근무하는 치과위생사의 경우 연령은 25세 이하가 53.2%, 미혼이 79.2%, 근무경력은 3년 이상이 45.5%, 그리고 월급여는 100만원~150만원 미만이 69.9%로 가장 많았다. 이를 우리나라 치과위생사를 대상으로 한 선행연구와 비교해보면 박¹⁶⁾의 연구에서는 연령은 24~27세가, 미혼이 72.1%, 근무경력은 5년 이상이 월평균 보수는 100만원 미만이 가장 많았으며, 최¹⁷⁾의 연구에서는 연령은 25세 이하, 미혼이 73.7%, 근무경력은 2~5년 이하가 월평균 보수는 100~140만원 미만이 가장 많은 것으로 나

타나 본 연구와 부분적인 일치를 나타내었다. 그러나 보다 안정된 여건에서 근무하고 있는 보건소 치과위생사에 대한 연구에서는 연령은 30대 후반, 근무경력은 10년 이상이 많은 분포를 이루고 있어 치과병·의원에 종사하는 치과위생사들이 보건소에 근무하는 치과위생사들보다 직업수명이 짧다는 것을 알 수 있었다.

연구대상자들의 이직의사관련 각 세부요인들의 점수를 살펴보면 보수가 3.47점으로 가장 높았고, 업무요구량 3.45점, 자율성 3.37점, 자기발전 3.30점, 근무시간 3.08점 및 인간관계가 3.02로 나타나 보수와 관련해서 이직의사가 가장 높은 것으로 나타났다. 직무만족도를 조사한 박¹⁶⁾의 연구에서 직무만족 세부요인별 만족도는 인간관계가 가장 높고, 보수는 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구에서 가장 큰 이직의사요인인 보수와 가장 낮은 이직의사요인인 인간관계가 일치되는 결과를 보였다. 이직경험유무에서는 연령이 많아질수록, 기혼자일수록, 월급여가 많을수록, 근무지가 치과의원일 때, 경력이 3년 이상일수록 이직경험이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 정⁴⁾의 연구에서도 기혼자일수록, 월급여가 많을수록, 연령이 많아질수록 이직경험이 통계적으로 유의하게 높게 나왔다는 내용과 일치된다. 연령이 많아질수록 이직경험 있는 것은 고용자의 업무제한의 영향을 더 많이 받는 것으로 해석되며 앞으로 효과적인 치과위생사의 인력수급을 위해서는 결혼의 여부나 연령에 대한 제약은 배제되어야 한다고 생각된다. 또한 근무경력이 많고 월급여가 많을수록 이직경험이 있다는 결과는 근무경력이 많아질수록 자신의 업무에 대한 중요성과 책임감을 느끼지만 업무량과 경력에 비추어 적당한 보수를 받지 못하는 근무환경에 불만을 가진다고 보고한 권³⁾의 연구결과에서 일부 설명될 수 있겠다. 그러나 연령별, 결혼상태별, 경력별, 학력별,

근무지별로 본 이직의사점수는 이직경험유무와 같은 경향은 보였으나, 즉 연령이 많을수록, 기혼일수록, 그리고 경력이 높을수록 이직의사점수도 점점 높아지는 경향만 보였을 뿐 통계학적으로 유의한 차이는 볼 수 없었다. 그러나 월급여별 이직의사점수는 인간관계, 자율성 및 자기발전에서 월급여가 많을수록 통계학적으로 유의한 차이가 나타났는데, 월급여가 많다는 것은 근무경력이 많다는 것을 의미한다고 생각했을 때 이들은 업무에 있어서 전문인으로서의 자격을 인정 받아 누릴 수 있는 자율성과 자기발전에 더 큰 비중을 두어 이직의사요인으로 크게 작용한 것으로 해석된다. 각 세부요인별 이직의사요인에 대한 상관성은 각 세부요인들 모두가 강한 정의 상관관계를 보여 어느 특정한 요인 한가지만으로 이직의사가 발생하는 것이 아닌 복합적으로 요인들이 작용했을 때 이직은 발생한다는 사실로 설명된다.

치과위생사들의 가장 큰 이직의사요인이 보수와 업무 요구량이라는 이상의 연구결과를 종합해 볼 때 보수는 노력에 대한 보상의미로서 치과위생사의 안정적인 사회생활을 유지할 수 있게 한다. 따라서 근무경력에 따른 차별화된 보수제도를 만들어 근무연한을 연장시키고, 치과병의원이 일시적 직장이 아닌 전문적 직업인이라는 긍지와 자부심을 가지게 해야 할 것이다. 또한 치과위생사가 본연의 업무보다는 아직도 진료협력자로서의 업무에 치중하고 있는 현실을 감안할 때 보다 안정된 인력의 활용과 수급을 위해서는 직종간의 업무가 세분화 또는 규격화 되고 구분되어 치과위생사가 본연의 업무인 구강병 예방과 치면세마, 구강보건교육을 수행할 수 있게 해야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 이 조사가 어느 한 시점에서의 조사대상자들의 특성을 파악하는 횡단면 연구에 의해 결과를 유도함으로써 개념

들 간의 인과관계를 추론할 수 없다는 점을 들 수 있으며, 사용된 설문도구가 치과위생사들의 이직의사를 측정하기 위한 설문도구로 개발이 된 것이 아니기 때문에 치과위생사들의 이직의사를 정확히 반영할 수 있는가 하는 문제가 있을 수 있다. 또한 비 응답자들의 특성을 파악하지 못한 것과 울산광역시 지역의 치과위생사를 대상으로 한 조사이기 때문에 연구결과가 편향되었을 가능성이 있으며, 연구대상자들의 선정이 무작위로 이루어지지 못하여 우리나라 전체의 치과위생사를 대표하는 표본이라고 할 수 없겠다. 그러나 이러한 제한점에도 불구하고 본 조사는 울산광역시에서 치과위생사를 대상으로 그들의 이직에 대한 요인을 실증적으로 파악한 최초의 연구인 점에 그 의의를 둘 수 있겠다. 이를 바탕으로 앞으로 우리나라 전체의 치과위생사를 대상으로 폭넓은 연구를 전향적으로 시행하여 단지 현재 재직 중에 있는 치과위생사를 대상으로 한 연구가 아닌 실제로 이직한 치과위생사나 퇴직한 치과위생사를 대상으로 하여 이들의 이직에 대한 경험을 탐구하는 것이 치과위생사의 이직을 총체적으로 이해하는 데 도움이 될 것이라고 사료된다.

5. 결 론

본 연구는 울산광역시 치과위생사의 이직의사요인을 파악하기 위해서 치과위생사 100여명을 대상으로 구조화된 자기기입식 설문지를 이용한 직접방문조사를 시행하여 총 77부의 자료를 수합하였다. SPSS 11.5를 이용하여 치과위생사의 인구통계학적 특성 및 이직경험 유무, 각 이직의사 세부요인들 간의 차이와 각 이직의사 세부요인들 간의 관련성을 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 연령은 25세 이하가 53.2%, 미혼이 79.2%, 근무경력은 3년 이상이 45.5%, 그리고 월급여는 100만원~150만원 미만이 69.9%로 가장 많았다.
2. 연령이 많을수록, 기혼일 때, 월급여가 많을수록 그리고 근무지가 치과의원보다 치과병원일때, 경력이 많을수록 이직경험이 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$).
3. 연령, 결혼상태, 경력, 학력, 근무지에 따른 이직의사점수는 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았으나 월 급여에 따라서는 월급여가 많을수록 이직의사점수도 통계적으로 유의하게 높게 나타났다($p < 0.05$).
4. 각 세부이직의사요인들은 모두 강한 정적 상관관계를 가지고 있었다.

참고문헌

1. 김종배. 치학개론. 고문사, 1990.
2. 정재연. 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사 연구. 월간 치과연구 1998;43(2):47-57.
3. 권순복. 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문 1995.
4. 정연화. 치과위생사의 이직결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 2003;3(2):183-196.
5. 대한치과위생사협회자료. 치과위생사취업현황. 2002.1.7일 기준
6. 정순희. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 연구. 치아사랑 1993;14:18-23.

7. 남용옥, 이현옥. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 조사연구. 원광보건대학 논문집 1988;12:225-252.
8. 변계영. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 연구. 치아사랑 1991;3:14-17.
9. 김진범, 황윤숙. 보건소 구강위생사 업무실태 및 의식구조에 관한 연구. 신구대학논문집 1990;8:307-321.
10. 안금선. 보건(지)소 치과위생사의 업무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문 1995.
11. 오미정. 임상간호사의 이직경험. 기본간호학회지 1998;8(1):441-464.
12. 김문석, 최후남, 김영미. 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 산업개발연구 1994;3:189-231.
13. 이명선, 김원옥, 김덕희, 고문희, 이경숙, 김중임. 병원간호사들의 이직결정 과정. 성인간호학회지 2003;15(4):531-541.
14. 윤미숙, 김진선, 류소연, 김기순. 간호사의 이직의도와 관련요인. 조선대학교의대논문집 2002;27(1):27-32.
15. Price JL. The study of turnover. Iowa State Univ Press, 1977.
16. 박향숙. 치과위생사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문 2003.
17. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직애착에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문 2001.

Abstract

A study on the factors of the turnover intention of dental hygienists : in Ulsan city

Ji-Young Kim

Dept. of Dental Hygiene, Ulsan Science College

Key words : dental hygienist, turnover intention

Objectives: The purpose of this study was to investigate turnover intention of dental hygienist who were employed at the private dental clinic in Ulsan, Korea.

Methods: The data obtained from 100 dental hygienists during 1 month. The survey was performed by a face-to-face interview questionnaire consisting of 19 items and the 5 point Likert type response format. The respondents were 77 from dental hygienists . The adjusted response rate was 80.2%(77/96). Data were analyzed using frequency distribution, independent t-tests, ANOVA, chi-square and correlation. All statistical analyzed were conducted using Statistical Package for SPSS 11.5.

Results: There was experiences of turnover the longer the professional career, the higher income, married personnel. Turnover intention was a statistically correlated with income.

Conclusions: The findings suggest that dental hygienists who remain in the workforce are positively influenced mainly by self-development. Employer of dental hygienists should be aware of these factors in employing process.