

치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구

윤미숙 · 이경희* · 최미숙¹

신흥대학 치위생과

¹극동정보대학 치위생과

A Study on the Turnover Intention and Job Satisfaction of Dental Hygienists

Mi-Sook Yoon, Kyung-Hee Lee* and Mi-Sook Choi¹

Department of Dental Hygiene, Shin-heung college, Uijeongbu-City 480-701, Korea

¹Department of Dental Hygiene, Keuk-dong college, Icheon-City 570-750, Korea

ABSTRACT The purpose of this study was to help decrease turnover and to make full use of dental hygienists and to help improve management by managers. After relevant literature and data were reviewed, a survey was conducted on dental hygienists, who worked at dental institutes in different areas, for about four months from September through December, 2004, to find out their turnover intention and job satisfaction level. When the collected data were analyzed, the following findings were given: 1. The collective average of the dental hygienists investigated in job satisfaction was 3.30 ± 0.70 . By area, they expressed the best satisfaction at a clear role factors with a mean of 3.53 ± 0.73 , and they were pleased with wages factors and promotion factors the least with an average of 3.14 ± 0.70 and 3.18 ± 0.80 . 2. The collective average of the dental hygienists investigated in turnover intention was 3.23 ± 0.77 . As for connections between general characteristics and turnover intention, By age, those who aged in 21 and 25 were most intended ($p < 0.001$). The unmarried dental hygienists were more intended than the married ones ($p < 0.001$). By type of hospital, those who worked at dental clinics were most intended ($p < 0.01$). By career, those who had worked at one to three years were intended the most ($p < 0.001$), and as to the length of service at current work places, those who had worked at their current work places for one to three years were intended the most ($p < 0.001$). By monthly mean pay, those whose pay ranged from 1.3 to 1.6 million won found their turnover most intended ($p < 0.01$). 3. Regarding correlation among turnover intention and job satisfaction were both inversed relationship, and wages factor ($r = -0.249, p < 0.01$) and interrelationship factors ($r = -0.218, p < 0.01$) had a strong correlation to turnover intention, and clear role factors had a strong correlation to job contents factors by job satisfaction ($r = 0.612, p < 0.01$), and job satisfaction factors had a strong correlation to job contents factors ($r = 0.759, p < 0.01$).

Key words Turnover intention, Job satisfaction

서 론

치과위생사는 치과 병·의원, 지역보건소 및 보건지소, 국공립 의료기관, 산업체 의무실, 연구기관 등에서 지역주민과 치과질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육과 예방치과처치, 치과진료 협조, 경영관리 지원 등 구강건강증진을 돕는 전문직업인¹⁾, 오늘날 국민경제수준의 향상과 의학기술의 발달에 따라 역할이 매우 증대되고 있다. 그러나 치과위생사는 전문직임에도 불구하고 단기간에 이직하는 경우가 많고, 특히 치과의원에 근무하는 치과위생사의 경우에는 더욱 높은 이직률을 나타내고 있는 실정이다. 송 등²⁾의 연구에서는 치과위생사의 이직률이 62.2%로 나타났고, 이³⁾의 연구에서는 70%가 이직경향이 있는 것으로 나타났으며, 윤 등⁴⁾의 연구에서는 82.8%가 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 현재 이러한 이직현상

은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익 및 병원의 생산성과 기술수준의 향상에 저해요인으로 작용하고 있는 실정이다. 또한 지방대학 출신의 신규 치과위생사들이 복지조건이 우수한 수도권의 병원들을 찾아 취업함으로써 특히 지방 중소의원들의 인력난은 점차 가중되고 있는 실정이다. 따라서 이러한 사회적 여건의 변화 속에서 치과위생사들의 직무만족과 이직에 관한 연구가 재 시도될 필요가 있다고 생각된다.

이직은 조직에 있어서 무능력자를 제거하거나 조직의 분위기를 쇄신할 수 있고, 개인의 입장에서 본다면 자유로운 이동에 의해서 보다 나은 대우와 작업조건을 찾게 해주기도 하지만, 이직에 의하여 구성원이 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 이들의 모집, 채용, 훈련에 따르는 막대한 비용의 손실을 초래하게 되며, 조직체 내적인 낭비는 물론, 나아가서는 사회·경제적으로 지대한 영향을 끼치므로 중요한 문제가 아닐 수 없다⁵⁾. 그러므로 직무 불만족의 직접적인 표출 중의 하나인 이직과 직무만족간의 관계를 분석하여, 이직 행동으로 옮겨지기 전 단계에서 그 원인을 규명하고 그 해결방안을 모색한

*Corresponding author

Tel: 031-870-3487

Fax: 031-870-3489

E-mail: noh3898@hanmail.net

다면 보다 효율적인 조직관리가 될 것이라고 생각된다.

이에 본 연구는 현직에 종사하는 치과위생사를 대상으로 직무만족과 이직성향간의 관계를 검토해 봄으로써 기존의 치과위생사 인력의 이직을 줄이고 유효 치과위생사 인력을 많이 활용할 수 있는 방안을 마련함과 동시에 경영주체들의 경영개선을 위한 기초 자료로 제공 하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 2004년 9월부터 12월까지 약 4개월 동안 실시 하였으며, 각 지역의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였다. 본 연구의 자료 수집은 설문지를 통하여 조사되었으며, 설문지는 총 500부를 배부하여 353부를 회수하였고, 이 중에서 기재가 누락되거나 모순이 발견된 5부를 제외한 348부가 최종 분석에 사용되었다.

치과위생사의 직무만족도와 이직의도는 5개의 영역별로 Likert 척도를 사용하여 매우 그렇다에 5점, 전혀 그렇지 않다에 1점을 부여하여 측정하여 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다.

2. 측정도구의 신뢰도

본 연구의 직무만족도 요인의 신뢰도를 검정한 결과는 Table 1과 같이 Cronbach α 가 0.85로 나타난 것을 볼 때, 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있다.

Table 1. The reliability of job satisfaction measuring tools

division	the number of sentence	Alpha
job satisfaction	21	0.85

3. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 10.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성 및 이직 관련 요인을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 대상자의 직무만족도와 이직의도를 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 구하였다. 또한 일반적인 특성에 따른 이직의도 수준을 살펴보기 위해 t-test(검증), 그리고 One-way ANOVA(일원변량분석)을 실시하였고, 직무만족도와 이직 관련 요인에 관한 상관관계를 파악하기 위해 Pearson'의 상관계수를 구하였다.

결 과

1. 연구대상의 일반적인 특성

본 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 2). 연령은 21-25세가 52.3%로 가장 많았고 26-30세가 35.1%로 나타났으며, 결혼여부는 미혼이 82.8%, 기혼이 17.2%로 나타났다.

근무지역은 대도시가 79.3%로 가장 많았고, 중소도시가 19.5%로 나타났으며, 병원형태는 치과병원이 35.6%로 가장 많았고, 치과의원이 33.9%, 치과대학병원 25.9% 순으로 나타났다.

직급별로는 평직원이 79.3%로 가장 많았으며, 근무경력은 1년

Table 2. The general characteristics of the subjects

	Division	Frequency (persons)	Percentage (%)
An Age	the ages of 21 and 25	182	52.3
	the ages of 26 and 30	122	35.1
	the ages of 31 and 35	30	8.6
	the ages of 36 and 40	14	4.0
Marital status	unmarried	288	82.8
	married	60	17.2
A service area	a metropolis	276	79.3
	a city	68	19.5
	the out skirts	4	1.1
Type of service	a dental university hospital	90	25.9
	a dental hospital	124	35.6
	a dental clinic	118	33.9
	a public center	16	4.6
The class of position	a junior member	276	79.3
	a leader	24	6.9
	a section chief	34	9.8
	the others	14	4.0
Career	less than 1 year	104	29.9
	1-3 years	92	26.4
	4-6 years	100	28.7
	7-9 years	30	8.6
	more than 10years	22	6.3
The length of service at current work places	less than 1 year	128	36.8
	1-3 years	174	50.0
	4-6 years	30	8.6
	7-9 years	16	4.6
Monthly mean pay	less than 1,000,000 won	16	4.6
	1,000,000-1,300,000 won	118	33.9
	1,300,000-1,600,000 won	70	20.1
	1,600,000-1,900,000 won	94	27.0
	1,900,000-2,200,000 won	22	6.3
	2,200,000-2,500,000 won	10	2.9
more than 2,500,000 won	18	5.2	
Preferred pay	less than 1,000,000 won	2	0.6
	1,000,000-1,300,000 won	22	6.3
	1,300,000-1,600,000 won	102	29.3
	1,600,000-1,900,000 won	86	24.7
	1,900,000-2,200,000 won	66	19.0
	2,200,000-2,500,000 won	32	9.2
more than 2,500,000 won	38	10.9	
Monthly pay satisfaction	high	26	7.5
	middle	236	67.8
	low	68	19.5
	no response	18	5.2
Educational background	finish at college	296	85.1
	finish at university	38	10.9
	finish at graduate school	14	4.0
Total		348	100.0

미만이 29.9%, 4-6년 28.7%, 1-3년 26.4% 순으로 나타났다.

현 직장에서의 근무연수는 1-3년이 50.0%로 가장 많았고, 1년 미만이 36.8%로 나타났으며, 월 평균급여는 100-130만원이 33.9%로 가장 많았고, 160-190만원 27.0%, 130-160만원 20.1% 순으로 나타났다.

희망하는 급여는 130-160만원이 29.3%로 가장 많았고, 160-190만원 24.7%, 190-220만원 19.0%순로 나타났으며, 급여액에 대한 만족도는 '중'이라고 응답한 경우가 67.8%로 대부분을 차지했고, 교육정도는 전문대졸이 85.1%로 가장 많았다.

2. 직무만족도의 요인별 수준

직무만족도의 요인별 수준을 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 3).

직무만족도의 전체 평균은 3.30±0.70점으로 나타났으며, 각 영역별로 살펴보면 역할명료성요인이 3.53±0.73점으로 가장 높은 만족 수준을 보였고, 다음으로 직무내용요인이 3.43±0.74점, 집단과의 상호관계요인과 직무만족도요인이 3.40±0.69점으로 나타났으며, 임금요인이 3.14±0.70점, 승진요인이 3.18±0.80점으로 낮은 만족 수준을 보였다.

3. 이직의도의 문항별 수준

이직의도의 문항별 수준을 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 4).

이직의도 수준의 전체 평균은 3.23±0.77점으로 나타났으며, 각 문항별로 살펴보면 "다른 곳으로 옮기고 싶다고 생각한 적이 있다"의 문항이 3.32±1.01점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, "다른 근무지를 찾는 것은 쉬운 일이다"의 문항이 3.14±1.01점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였다.

4. 일반적인 특성에 따른 이직의도 수준

일반적인 특성에 따른 이직의도 수준을 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 5).

연령별로는 21-25세가 3.34±0.82점으로 가장 높은 이직의도

수준을 보였고, 26-30세가 3.24±0.66점으로 나타났으며, 36-40세가 2.68±0.73점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보여, 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.001).

결혼여부별로는 미혼이 3.30±0.76점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 기혼이 2.88±0.75점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였으며, 결혼여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.001).

병원형태별로는 치과외원이 3.36±0.66점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 치과대학병원이 2.95±0.76점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였으며, 병원형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.01).

근무경력별로는 1-3년이 3.59±0.80점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 10년 이상이 2.68±0.65점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였으며, 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.001).

현 직장에서의 근무연수별로는 1-3년이 3.43±0.73점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 4-6년이 2.82±0.80점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였으며, 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.001).

월 평균 급여별로는 130-160만원이 3.39±0.84점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 250만원 이상이 2.72±0.81점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였으며, 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.01).

5. 이직의도와 직무만족도와의 상관성

이직의도와 직무만족도와의 상관관계를 살펴본 결과는 다음과 같다.

Table 6에서 나타난 바와 같이 직무만족에 영향을 미치는 각 요인들은 p<0.05, p<0.01 수준의 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

이직의도와 직무만족도 요인은 모두 역상관관계를 나타내고 있고, 특히 임금요인(r=-0.249, p<0.01)과 상호관계요인(r=-0.218, p<0.01)에서 비교적 높은 상관관계를 보였다. 따라서 임금이 높을수록, 집단과의 상호관계가 좋을수록 이직의도가 낮아진다고 볼 수 있었다.

직무만족도에 관한 요인에서는 역할명료성 요인과 직무내용요인이 높은 상관관계를 보이고(r=0.612, p<0.01), 만족도 요인과는 직무내용요인이 높은 상관관계를 보였다(r=0.759, p<0.01). 따라서 업무경계가 명확할수록 자신의 업무를 중요하다고 인식하고, 업무를 중요하게 인식할수록 직무에 대한 만족도도 커지는 것을 알 수 있었다.

고 찰

인간이 조직에 참여하는 목적은 개인의 목표를 달성하고자 하는 것이 그 첫째이며, 나아가 조직의 목표가 달성됨으로써 자신도 조직의 구성원으로서 성취감을 얻고자 하는 것에 있다. 따라서 구성원 개인의 목표와 조직의 목표가 합치할 때 개인의 만족감과 조직의 유효성은 제고될 것이며, 조직이 직무의 실체와 종업원들의 직무기대를 조화시키지 못하면 종업원은 직무에 불만을 나타내게 되며 그 일부는 조직을 이탈하기도 한다⁶⁾. 이 같은 이탈, 즉 이직이 중요시되는 이유는 그것이 그

Table 3. The level of job satisfaction factors

Division	Number of item	Mean	SD
Promotion factors	2	3.18	0.80
Wages factors	3	3.14	0.70
Interrelationship factors	3	3.40	0.69
Decision of intention factors	2	2.98	0.78
A clear role factors	2	3.53	0.73
Job contents factors	2	3.43	0.74
Job satisfaction factors	3	3.40	0.69
Total	21	3.30	0.73

Table 4. The level of turnover intention factors

No	division	Mean	SD
1	Sometimes I have hope to quit dental hygienist	3.29	1.07
2	I have thought that hope to change another work places	3.32	1.01
3	I hope to change another work places even now	3.17	1.14
4	It is easy to hunt for another work places	3.14	1.01
	Total	3.23	0.77

Table 5. The level of turnover intention by the general characteristics

division	frequency (persons)	turnover intention		F(t)	p	
		Mean	SD			
An Age	the ages of 21 and 25	182	3.34	0.82	6.958***	0.000
	the ages of 26 and 30	122	3.24	0.66		
	the ages of 31 and 35	30	2.80	0.64		
	the ages of 36 and 40	14	2.68	0.73		
Marital status	unmarried	288	3.30	0.76	3.997***	0.000
	married	60	2.88	0.75		
Type of service	a dental university hospital	90	2.95	0.76	5.772**	0.001
	a dental hospital	124	3.31	0.85		
	a dental clinic	118	3.36	0.66		
	a public center	16	3.22	0.64		
Career	less than 1 year	104	3.14	0.78	10.650***	0.000
	1-3 years	92	3.59	0.80		
	4-6 years	100	3.21	0.62		
	7-9 years	30	2.90	0.75		
	more than 10years	22	2.68	0.65		
The length of service at current work places	less than 1 year	128	3.09	0.75	9.864***	0.000
	1-3 years	174	3.43	0.73		
	4-6 years	30	2.82	0.80		
	7-9 years	16	2.94	0.75		
Monthly mean pay	less than 1,000,000 won	16	2.91	0.55	3.126**	0.005
	1,000,000-1,300,000 won	118	3.34	0.76		
	1,300,000-1,600,000 won	70	3.39	0.84		
	1,600,000-1,900,000 won	94	3.19	0.70		
	1,900,000-2,200,000 won	22	3.00	0.90		
	2,200,000-2,500,000 won	10	3.15	0.36		
	more than 2,500,000 won	18	2.72	0.81		

** p<0.01, *** p<0.001

Table 6. Correlation among turnover intention and job satisfaction

Division	Turnover intention	Promotion	Wages	Interrelationship	Decision of intention	A clear role	Job contents	Job satisfaction
Turnover intention	1.000	-0.112*	-0.249**	-0.218**	-0.021	-0.054	-0.135*	-0.099
Promotion	-0.112*	1.000	0.557**	0.539**	0.494**	0.320**	0.483**	0.508**
Wages	-0.249**	0.557**	1.000	0.507**	0.431**	0.302**	0.489**	0.551**
Interrelationship	-0.218**	0.539**	0.507**	1.000	0.435**	0.526**	0.573**	0.551**
Decision of intention	-0.021	0.494**	0.431**	0.435**	1.000	0.545**	0.513**	0.521**
A clear role	-0.054	0.320**	0.302**	0.526**	0.545**	1.000	0.612**	0.548**
Job contents	-0.135*	0.483**	0.489**	0.573**	0.513**	0.612**	1.000	0.759**
Job satisfaction	-0.099	0.508**	0.551**	0.551**	0.521**	0.548**	0.759**	1.000

*p < 0.05, **p < 0.01

조직의 상태를 반영하고 있기 때문이다. 높은 노동이동을 보이는 조직은 종업원들에 의해서나 또는 사회에 의해서 좋은 조직으로 평가받지는 못할 것이다⁷⁾. 따라서 본 연구는 치과위생사들의 이직의 직접적인 원인이 되는 직무만족도와 이직의도와 의 상관성을 파악하여 이에 대한 대안을 마련하기 위해 직무만족도의 요인별 수준을 살펴본 결과, 직무만족도의 전체 평균

은 5점 만점에 3.30점으로 나타났다. 이 결과는 치과위생사를 대상으로 조사한 강⁸⁾의 3.77점 보다는 낮은 수준이고 송 등²⁾의 3.0보다는 높은 수준이었으며, 임상간호사들을 대상으로 조사한 윤⁹⁾의 3.02점, 박¹⁰⁾의 2.88점 보다는 높은 수준으로 전반적으로 임상간호사들에 비해서는 높은 수준으로 나타났다. 서¹¹⁾는 전문적이고 다양한 진료업무가 치과위생사들의 직무만족

도를 높일 수 있으며 이러한 근무환경을 제공할 수 있는 치과 의원이 이직의도를 낮출 수 있다고 주장한 바 있는데, 본 연구에서는 직무만족도의 각 요인 중에서 역할명료성요인이 3.53점으로 가장 높은 만족수준을 보여 치과위생사의 업무도 급변하는 사회제도에 적응하면서 점점 더 세분화되고 전문화되고 있는 추세로 빠르게 변화함에 따라 업무의 역할에 대한 만족수준이 높아진 것으로 사료되었다. 또한 본 연구에서 가장 낮은 직무만족 수준을 보인 요인으로는 임금요인과 승진요인으로 각각 3.14, 3.18점으로 나타나 이에 대한 평가와 대안이 요구되었다. 현재 병원에서 환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분은 치과위생사에 의해 제공되는 것으로 질적으로 높은 수준의 서비스가 필수적이어야 하나 치과위생사들의 만족도가 높지 못하다는 것은 구강보건 서비스의 질과 전문성에 영향을 주게 되고, 이러한 서비스의 질과 전문성의 문제는 서비스의 직접적 수혜자인 환자들에게 어떠한 형태로는 영향을 미치게 된다. 따라서 효율적인 업무수행과 서비스의 질을 향상시키기 위해서는 타 보건직군과 비교하여 전문인력인 치과위생사의 역할에 맞는 새로운 보수체제가 마련되어야 하며, 한 병원에서 4-5년의 경력을 가지고도 승진이 어려운 현 시스템의 개선 등으로 직무만족도를 향상시킬 필요가 있다고 사료되었다.

이직의도의 문항별 수준을 살펴본 결과, 이직의도 수준의 전체 평균은 3.23점으로 나타났다. 이는 치과위생사를 대상으로 조사한 강⁸⁾의 3.10점보다 약간 높은 수준이었으며, 임상간호사들을 대상으로 조사한 윤⁹⁾의 3.12점보다 더 높은 수준으로 나타났다. 의사직, 간호직, 의료기사직 등의 의료전문직의 이직률은 매우 높은 것으로 보고 되어지는데, 1997년 한국보건의료관리연구원¹²⁾의 자료에 의하면 간호직은 32.0%, 의사직은 29.1%로 나타났다. 그러나 이와 비슷한 시기에 이루어진 송²⁾과 이³⁾의 연구에 의하면 치과위생사의 경우 62.2%와 70%가 이직경험이 있는 것으로 나타나 비교적 이직률이 높은 다른 의료전문직에 비해서도 높은 이직률을 가졌던 것을 알 수 있었다. 그렇지만 2006년에 조사한 윤⁹⁾의 조사에 의하면 이직률이 39.7%로 나타나 점차 감소해가는 추세인 것을 알 수 있어 치과위생사의 공급이 예전보다 증가되어 이직하는데 있어서 취업의 불확실성이 증가된 것과 밀접한 관련이 있을 것으로 사료할 수 있었다. 그러나 여전히 40%에 달하는 이직률은 이는 우리나라 전체 산업계의 이직률인¹³⁾ 39%에 비하여 높은 것을 알 수 있어 이에 대한 연구는 계속되어야 한다고 사료되었다.

일반적인 특성에 따른 이직의도 수준을 살펴본 결과, 연령별로는 21-25세가 3.34점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 26-30세가 3.24점으로 나타났으며, 36-40세가 2.68점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보였는데($p < 0.001$), 이 결과는 21-25세가 통상적으로 치과위생사 면허를 취득한 직후부터 3년 이내의 연령층이기 때문에 직장에 안정적으로 적응할 때까지의 초기 이동이 가장 많은 시기이기 때문이고, 36-40세의 경우 조사대상의 가장 연장층으로 어느 정도 현 직장에서의 위치를 가지게 된 연령층이기 때문에 이직의도가 낮아진 것으로 사료되었다. 결혼여부별로는 미혼이 3.30점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고, 기혼이 2.88점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보여($p < 0.001$), 강⁸⁾의 3.30점과 2.85점과 거의 유사한 수준을 보였으며, 간호사를 대상으로 조사한 김¹⁴⁾의 결과와도

유사한 것으로 미루어 보아 결혼여부가 이직에 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 병원형태별로는 치과의원이 3.36점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보여 현재도 치과위생사의 공급부족현상을 가장 많이 갖고 있는 치과의원들의 체제 및 근무환경 개선이 절실히 요구되었고, 치과대학병원이 2.95점으로 가장 낮은 이직의도 수준을 보여($p < 0.01$), 황¹⁵⁾의 연구에서 치과위생사가 가장 이직을 희망하는 기관이 보건소인 것에 비하여 이직의도는 치과대학병원이 가장 낮은 것으로 나타났다. 그러나 이 결과는 본 연구의 조사대상의 4.6%만이 보건소에 근무하는 치과위생사에 불과하여 조사대상의 편중이 심한 것과도 관련지어 생각할 수 있어 후속연구를 통해 이를 보완해야 할 필요성을 느꼈다. 근무경력별로는 1-3년이 3.59점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였는데($p < 0.001$), 이는 21-25세의 연령층이 가장 높은 이직의도 수준을 보였던 것과 관련지어 생각할 수 있었고, 간호사의 경우도 1-4년이 가장 높은 것으로 나타나 이 시기의 치과위생사들에 대응할 수 있는 대책이 마련된다면 이직의 감소를 예상할 수 있으리라 사료된다. 현 직장에서의 근무연수별로는 1-3년이 3.43점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였고 ($p < 0.001$), 월 평균 급여별로는 130-160만원이 3.39점으로 가장 높은 이직의도 수준을 보였으며($p < 0.01$), 이 결과도 마찬가지로 1-3년의 근무경력을 가진 치과위생사가 이직의도가 가장 높았던 것과 관련지어 생각할 수 있었다.

이직의도와 직무만족도와 상관을 살펴본 결과, 이직의도와 직무만족도 요인은 모두 역상관관계를 나타내고 있어 직무만족도가 높을수록 이직은 감소되는 것을 알 수 있었으며, 특히 임금요인($r = -0.249$, $p < 0.01$)과 상호관계요인($r = -0.218$, $p < 0.01$)에서 비교적 높은 상관을 보여 임금이 높을수록, 집단과의 상호관계가 좋을수록 이직의도가 낮아진다고 볼 수 있었다. 직무만족도에 관한 요인에서는 역할명료성 요인과 직무내용요인이 높은 상관을 보여($r = 0.612$, $p < 0.01$), 업무경계가 명확할수록 자신의 업무를 중요하다고 인식하고, 업무를 중요하게 인식할수록 직무에 대한 만족도도 커지는 것을 알 수 있었다.

이상의 연구결과를 볼 때, 이직의도를 낮추기 위해서는 의료기관 자체의 체제 개선을 통하여 보다 나은 근무환경과 처우와 근무연한에 따른 숙련도를 인정하는 제도의 정착과 보상체제가 마련되어야 할 것이다. 또한 1-3년의 근무경력을 가진 치과위생사가 이직의도가 가장 높았던 것과 관련하여 취업 후 일방적이 아닌 상호 수평적인 의사소통 체제를 통하여 긍정적인 조직문화를 형성함으로써 본인이 속한 기관에 소속감을 심어주어 이직의도를 낮추어갈 필요성이 있다고 사료된다.

요 약

기존 치과위생사 인력의 이직을 줄이고 유효 치과위생사 인력을 많이 활용할 수 있는 방안을 마련함과 동시에 경영주체들의 경영개선을 위한 노력에 일조가 될 수 있는 기초 자료로서 활용하고자 문헌과 자료를 조사하고 각 지역의 구강진료기관에 종사하는 치과위생사를 대상으로 2004년 9월부터 12월까지 약 4개월 동안 이직의도와 직무만족간의 관계에 대한 설문 조사를 실시하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 직무만족도의 전체 평균은 3.30 ± 0.70 점으로 나타났으며, 각 영역별로 살펴보면 역할명료성요인이 3.53 ± 0.73 점으로 가장 높은 만족 수준을 보였고, 임금요인이 3.14 ± 0.70 점, 승진요인이 3.18 ± 0.80 점으로 낮은 만족 수준을 보였다.
2. 이직의도의 전체 평균은 3.23 ± 0.77 점으로 나타났으며, 일반적인 특성에 따른 이직의도 수준을 살펴본 결과, 연령별로는 21-25세가 가장 높은 이직의도 수준을 보였고($p < 0.001$), 결혼여부별로는 미혼이 가장 높은 이직의도 수준을 보였으며($p < 0.001$), 병원형태별로는 치과외원이 가장 높은 이직의도 수준을 보였고($p < 0.01$). 근무경력별로는 1-3년이 가장 높은 이직의도 수준을 보였고($p < 0.001$), 현 직장에서의 근무연수별로는 1-3년이 가장 높은 이직의도 수준을 보였으며($p < 0.001$), 월 평균 급여별로는 130-160만원이 가장 높은 이직의도 수준을 보였고($p < 0.01$).
3. 이직의도와 직무만족도와의 상관관계를 살펴본 결과, 이직의도와 직무만족도 요인은 모두 역 상관관계를 나타내고 있고, 특히 임금요인($r = -0.249$, $p < 0.01$)과 상호관계요인($r = -0.218$, $p < 0.01$)에서 비교적 높은 상관관계를 보였으며, 직무만족도에 관한 요인에서는 역할명료성 요인과 직무내용요인이 높은 상관관계를 보였고($r = 0.612$, $p < 0.01$), 직무만족도 요인과는 직무내용요인이 높은 상관관계를 보였고($r = 0.759$, $p < 0.01$).

참고문헌

1. Kang HS et al.: An Introduction of Dental Hygiene, Kyungmoonsa Books Co., Ltd., pp.3, 2006.
2. Song YS, Son HK, Kwon HK: A study of the socio-demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists. The Journal of Korean Academy of Dental Health 19(4): 457-474, 1995.
3. Lee SM: A study on the job satisfaction of the dental hygienists by types of working places. The Journal of Dongnam Health College 16(2): 141-150, 1998.
4. Yoon MS, Lee KH, Choi MS: Dental hygienists' Turnover Intention and its Related Factors. Journal of Dental Hygiene Science 6(1): 11-18, 2006.
5. Shin YK: Human Management Theory, Kyungmoon Books Co., Ltd., pp.545, 1991.
6. Shin YK: Organizational Behavior Theory, Dasan Books Co., Ltd., pp.207, 1991.
7. Kim HR: A Study on the impacts of job satisfaction upon the propensity to turnover. A Master's Thesis of Kwangwoon Graduate School of Business Administration, 1993.
8. Kang OH: The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. A Master's Thesis of Yonsei Graduate School of Health Environment, 2004.
9. Yoon MS: The Attempt of turnover by a general hospital nurses and its related factors. A Master's Thesis of Chosun Graduate School of Health Environment, 2002.
10. Park SH: A Study of the Nurses' Intention of Leaving the Job in General Hospital. A Master's Thesis of Kyunghee Graduate School of Public Administration, 1998.
11. Seo YJ: Organizational Commitment of Hospital Employee, Testing a Corsal Model in Korean Hospital. Korean Journal of Health Policy & Administration 5(2): 173-201, 1995.
12. Korea Institute of Health medical care: An Analysis of Hospital Management in 1995, 1997.
13. Jang SI: A study on the influencetial factors on turnover intention. A Master's Thesis of Kyunghee Graduate School of Business Administration, 1997.
14. Kim JH: A Study on the Job Satisfaction and Turnover Intention of Clinical Nurses. A Master's Thesis of Kosin Graduate School of Public Health, 1996.
15. Whang YS, Jeong JY, Kim YK: A study on the manpower supply and application methods of the dental hygienist. A Transaction of Korean Dental Higiениst Association, 2002.

(Received August 21, 2006; Accepted September 15, 2006)

