

J 지역 치과위생사의 직무만족과 이직의 상관관계 분석

주은주 · 김경선¹ · 이현옥²

목포과학대학 치위생과

¹전북대학교 치과대학 치과생체재료학교실

²원광보건대학 치위생과

Analysis of the Correlation of Job Satisfaction to Turnover Among Dental Hygienists in the Region of J

On-Ju Ju[†], Kyeong-Seon Kim¹ and Hyun-Ok Lee²

Dept. of Dental Hygiene, Mokpo scienceCollege, Mokpo-City 530-730, Korea

¹Dept. of Dental Biomaterials School of Dentistry, Chonbuk National University, Jeonju 561-756, Korea,

²Dept. of Dental Hygiene, Wonkwang Health Science College, Iksan-City 570-750, Korea

ABSTRACT The purpose of this study was to examine what induced dental hygienists to take up another employment and whether their job satisfaction had anything to do with it in an attempt to help curtail their turnover rate. The subjects in this study were approximately 200 dental hygienists who worked in dental institutions. A survey was conducted from July 24 through September 24, 2006, by using structured, self-administered questionnaires. For data analysis, SPSS 11.5 program was employed to see if their turnover experience was linked to their general characteristics, why they took up another employment, how long they wanted to do that and how their job satisfaction was related to that. The findings of the study were as follows: 1. In regard to turnover experience by age, marital status and career, those who had ever changed their employment accounted for 36.2 percent of the age group from 24 to 26, 83.0 percent of the unmarried ones and 50.0 percent of those whose career was less than one to three years ($p < 0.001$). By monthly mean income, 50.0 percent of the dental hygienists whose monthly mean income ranged from 1.0 to 1.29 million won had that experience ($p < 0.05$). The gap between these groups and the others was statistically significant. 2. As for the reason of turnover, working environments were cited most often (28.1%), followed by possibilities (18.0%), relationship with supervisors and colleagues (12.4%), and compensation (4.5%). 3. Concerning a preferred new workplace, 66.2 percent of the dental hygienists who worked in dentist's offices hoped to be newly hired by public dental clinics ($p < 0.001$). By education, 64.3 percent of the college-educated dental hygienists wanted to work at public dental clinics as well ($p < 0.01$). 4. The change of employment was under the greatest influence of the possibilities of workplace, followed by workload, pay and relationship with colleagues. All the factors had a negative impact on their turnover. Those who were less satisfied sought new employment more often, and job satisfaction made a statistically significant difference to that. The job satisfaction factors made a prediction of their turnover intention ($R^2 = .254$).

Key words Dental hygienists, Job satisfaction, Turnover

서 론

이직이란 근로자가 자신이 속한 조직체로부터 이탈하여 고용 관계를 종료하는 것을 의미한다. 보편적으로 사용하고 있는 이직(turnover)이라는 개념은 지금까지 여러 학자들의 연구에 의하여 여러 가지로 표현되어 왔다. Mobley 등¹⁾은 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 구성원으로서의 역할을 포기하는 것”으로 정의하였고, 이²⁾는 “개인

이 조직을 떠나 조직외부로 이동하는 것”으로 정의하였다. 이직은 사회이동의 동태적인 모습으로, 개인적인 측면에서 볼 때 보다 나은 보수와 근무조건에서 종사할 수 있는 기회가 주어진다는 긍정적인 견해가 있으나 적정이직 수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 치위생을 제공할 수 없다는 부정적인 측면이 있다. 즉 이직은 남아있는 동료의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시키며, 새로운 인력을 모집하여 선발하고 교육하는데 막대한 비용을 지출해야 하므로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 실수와 사고가 많기 마련이므로 실질적인 직원대체 비용은 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용보다 훨씬 상회하게 된다³⁾.

[†]Corresponding author

Tel: 061-270-2738

Fax: 061-270-2540

E-mail: onjusrang@hanmail.net

한편, 직무 환경과 업무의 내용이 다양해진 치과의료기관에서 치과위생사의 직무 불만족은 이직과 관련하여 주목할 만한 문제라고 할 수 있다. 직무에 대한 불만이 계속적으로 쌓이게 되면 스트레스가 유발되어 고혈압, 동맥경화증, 소화불량 등 신체에까지 영향을 미칠 수 있고, 조직으로서는 조직성고가 저하되며 나아가서 사회적 효율성과 통합에도 부정적으로 작용하게 될 뿐만 아니라 개인적으로도 삶의 기쁨을 느낄 수 없어⁴⁾ 결국 직업에 대한 불만이 증가하여 직장을 떠나게 될 것이다.

치과위생사는 전문직임에도 불구하고 직업수명이 1998년 조사결과에 의하면 5년 이상 10년 이하의 근무자가 전체 조사자의 32.3%로 과거 직업수명 3년에서 상당히 증가한 것으로 보고되었으나⁵⁾ 가장 능숙한 치과위생사로서의 치위생을 제공할 시기인 5~7년 경력자가 이직자의 84%를 차지해 숙련된 치과위생사의 업무중단의 문제가 심각하였고⁶⁾, 송⁷⁾의 연구에서는 62.2%가 이직경험이, 이⁸⁾의 연구에서는 조사대상의 70%가 이직 경험이 있는 것으로 나타나 우리나라 전체 산업계의 이직률인 39%에 비하여 높은 이직률을 보여 준다⁹⁾. 이러한 높은 이직률은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익과 병원의 생산성 및 기술수준의 향상에 저해요인으로 작용되고 있어 그동안 많은 연구자들이 이직에 관련된 문제에 관심을 갖고 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 수편의 유사한 연구를 수행하였다. 그러나 아직 이직의 요인이 분명하게 밝혀지지 않고 있으며 만족스런 해결책도 거의 제시되지 못하고 있는 실정에서 치과위생사의 이직률은 변함이 없다. 물론 치과위생사들이 직장을 그만두는 데에는 여러 가지 요인들이 매우 복잡하게 혼합되어 있으며 기관에 따라 다를 것이다. 그러므로 이직문제를 중요과제로 다루어 이직을 막음으로서 병원경제의 손실과 능력 있는 치과위생사를 보유하여 환자에게 질적인 치위생이 제공될 수 있도록 해야 한다고 사료된다.

이에 본 연구에서는 치과위생사들의 이직요인을 찾아보고, 이직과 직무만족의 상관관계 등을 살펴봄으로써 치과위생사들의 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 2006년 7월 24일부터 9월 24일까지 전라북도의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 무작위표본추출에 의한 방법을 이용하였고, 자료 수집은 조사요원 10명에게 사전 교육 후 예비조사를 실시한 후 설문 문항을 수정 보완하여 방문 및 우편조사를 통해 조사하였다. 설문지는 총 220부를 배부해 180부(81.8%)가 회수되었다.

2. 설문도구

사용한 도구로는 치과위생사의 직무만족과 이직의 상관관계를 알아보기 위하여 조사대상자의 사회학적 특성은 9문항으로 구성하였으며, 이직에 관한 설문 문항은 이직사유 및 의도를 포함한 6문항으로 윤 등¹⁰⁾과 안 등¹¹⁾의 설문지를 수정 보완하여 작성하였고, 치과위생사의 직무만족도를 알아보기 위해서는 오¹²⁾, 정 등¹³⁾의 설문지를 수정 보완하여 작성하였다. 직무만족 관련 요인으로 보수요인, 자율성요인, 장래성요인, 동료관계요인,

업무량요인, 환경요인 등 총 6개 요인 21문항으로 구성하였고, 설문문항은 각 항목에 대한 자신의 견해를 정리하여 Likert 5점 척도를 사용하였으며 ‘매우 만족’에 5점, ‘만족’에 4점, ‘보통’ 3점, ‘불만족’에 2점, ‘매우 불만족’을 1점으로 하여 점수가 높을수록 만족도가 큰 것으로 해석하였다. 또한 직무만족 관련요인에 대해 만족도는 비슷한 개념을 여러 개의 문항으로 측정하여 측정의 신뢰도를 높일 수 있도록 구성하였다.

3. 신뢰도 검증

직무만족도의 신뢰성을 측정하기 위하여 Cronbach's Alpha (α) test를 실시한 결과, Table 1과 같이 설문항목 중 5점 척도로 구성된 항목에서 자율성요인으로 구성된 4개 항목의 신뢰도를 분석한 결과, 크론바하 알파(α)계수가 0.848로 나타났으며, 장래성요인의 경우는 4개 항목에서 0.850, 보수요인은 0.802, 동료관계요인은 0.730, 업무량요인은 0.522, 환경요인은 0.532로 나타나 본 연구에 사용된 설문문항들의 신뢰도가 높음을 확인 하였다.

4. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 먼저 Excel을 이용하여 데이터베이스화하였으며, 그 중 20개의 입력 자료를 무작위 추출하여 입력오차를 확인한 후 SPSS(Statistical Package for the Social Science Version 12.0) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석 기법으로 이직사유는 빈도와 백분율로 산출하였고, 연구대상자의 이직경험 유무에 따른 일반적 특성, 일반적 특성에 따른 이직 희망 근무기관을 파악하기 위해 카이제곱검정을 실시하였다. 또한 직무만족과 이직의 상관관계를 파악하기 위해서는 Pearson's의 상관관계계수와 선형회귀분석 중 다중회귀분석을 실시하였다.

결 과

1. 이직경험 유무에 따른 일반적 특성

이직경험 유무에 따른 일반적 특성은 Table 2와 같이 연령별에서 24~26세의 36.2%와 27~29세의 25.5%는 이직경험이 있는 것으로 나타났으며 33세 이상의 38.5%는 이직경험이 없는 것으로 나타났다. 결혼 상태로는 미혼의 83.0%는 이직경험이 있었으며, 기혼의 51.9%는 이직경험이 없다고 응답하여 연령별과 결혼 상태에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($p < 0.001$).

치과위생사로서의 총 경력별로는 1~3년 미만의 50.0%가 이직 경험이 있다고 응답하였고, 9년 이상의 32.4%와 6~9년 미만의 31.4%는 이직경험이 없는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 월 평균 소득별에서는 100~129만원의 50.0%와 70~99만원의 10.9%는 이직 경험이 있었으며 130~149만원의 28.8%는 이직경험이 없는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.01$).

Table 1. Believability verification result of main variable

Division	The number of answering	Cronbach's alpha(α)
Job satisfaction factors	22	.826

Table 2. General characteristics by turnover

	Division	Turnover		p
		Yes	No	
An age	Less than 23 years old	7(14.9)	1(1.0)	0.000***
	24 and 26	17(36.2)	23(22.1)	
	27 and 29	12(25.5)	19(18.3)	
	30 and 32	6(12.8)	21(20.2)	
	More than 33 years old	5(10.6)	40(38.5)	
	Total	47(100.0)	104(100.0)	
Marital status	Unmarried	39(83.0)	51(48.1)	0.000***
	Married	8(17.0)	55(51.9)	
	Total	47(100.0)	106(100.0)	
Type of service	A dental clinic	42(89.4)	92(86.8)	0.300
	A dental hospital	-	5(4.7)	
	A dental university hospital	5(10.6)	9(8.5)	
	Total	47(100.0)	106(100.0)	
Total career as dental hygienist	Less than 1~3 year	23(50.0)	12(11.4)	0.000***
	Less than 3~6 year	7(15.2)	26(24.8)	
	Less than 6~9 year	10(21.7)	33(31.4)	
	More than 9 years	6(13.0)	34(32.4)	
	Total	46(100.0)	105(100.0)	
Educational background	Finish at college	42(91.3)	93(88.6)	0.214
	More than finish at university	4(8.7)	12(11.4)	
	Total	46(100.0)	105(100.0)	
Monthly mean pay	700,000~ 990,000 won	5(10.9)	5(4.8)	0.003**
	1,000,000~1,290,000 won	23(50.0)	25(24.0)	
	1,300,000~1,490,000 won	8(17.4)	30(28.8)	
	1,500,000~1,690,000 won	-	14(13.5)	
	1,700,000~1,890,000 won	6(13.0)	13(12.5)	
	More than 1,900,000 won	4(8.7)	17(16.3)	
	Total	46(100.0)	104(100.0)	

** : p < 0.01 *** : p < 0.001

2. 이직 사유

이직 사유에 대해 Table 3과 같이 근무환경이라는 응답이 28.1%로 가장 높게 나타났으며, 발전가능성은 18.0%, 상사 및 동료와의 관계는 12.4%, 일에 대한 보상 체계는 4.5%로 나타났으며 기타의 의견으로는 전문직으로서의 갈등, 교통편의 불편 등 이었다.

3. 일반적 특성에 따른 이직 희망 근무기관

일반적 특성에 따른 이직 희망 근무기관은 Table 4와 같이 연령별에서 23세 미만의 37.5%와 24~26세의 63.9%, 27~29세의 59.3%, 30~32세의 65.4%, 33세 이상은 63.8%가 이직희망 기관으로 보건(지)소를 가장 선호하고 있는 것으로 나타났다.

결혼 상태별에서는 미혼의 63.4%와 기혼의 59.4%도 보건(지)소라고 응답하였으나 연령과 결혼 상태별에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

현 근무지별로는 개인치과의원에 근무하고 있는 치과위생사의 66.2%가 보건(지)소, 11.5%는 치과대학병원으로의 이직을

Table 3. Turnover reason

Division	N	%
Working environment	25	28.1
Development possibility	16	18.0
Relation with boss and companion	11	12.4
Compensation about work	4	4.5
Monthly pay	1	1.1
Etc..	32	36.0
Total	89	100.0

희망하고 있는 것으로 나타났고 치과병원에 근무하고 있는 치과위생사의 50.0%는 보건(지)소를 희망하고 있는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었으며(p < 0.001), 최종학력에서는 대학 졸업의 64.3%가 보건(지)소를 11.6%는 치과대학병원을 희망하고 있었고, 대학교 졸업 이상에서는 각각 33.3%가 보건(지)소와 교육기관으로의 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이가 있었다(p < 0.001).

Table 4. Turnover federal by the general characteristics

Division		Dentist's office university hospital	A dental clinic	A public health center	An education institution	A medical office of business	Etc.	p
An age	Less than 23 years old	2(25.0)	3(37.5)	3(37.5)	-	-	-	0.251
	24 and 26	5(13.9)	3(8.3)	23(63.9)	-	2(5.6)	3(8.3)	
	27 and 29	2(7.4)	3(11.1)	16(59.3)	3(11.1)	-	3(11.1)	
	30 and 32	4(15.4)	2(7.7)	17(65.4)	2(7.7)	-	1(3.8)	
	More than 33 years old	1(2.1)	4(8.5)	30(63.8)	5(10.6)	1(2.1)	6(12.8)	
Total		14(9.7)	15(10.4)	89(61.8)	10(6.9)	3(2.1)	13(9.0)	
Marital status	Unmarried	10(12.2)	10(12.2)	52(63.4)	4(4.9)	2(2.4)	4(9.4)	0.302
	Married	5(7.8)	5(7.8)	38(59.4)	6(9.4)	1(1.6)	9(14.1)	
Total		15(10.3)	15(10.3)	90(61.6)	10(6.8)	3(2.1)	13(8.9)	
Type of service	A dental clinic	15(11.5)	14(10.8)	86(66.2)	7(5.4)	1(0.8)	7(5.4)	0.000***
	A dental hospital	-	-	2(50.0)	1(25.0)	-	1(25.0)	
	A dental university hospital	-	1(8.3)	2(16.7)	2(16.7)	2(16.7)	5(41.7)	
	Total	15(10.3)	15(10.3)	90(61.6)	10(6.8)	3(2.1)	13(8.9)	
Total career as dental hygienist	Less than 1~3 year	6(18.2)	5(15.2)	19(57.6)	-	1(3.0)	2(6.1)	0.429
	Less than 3~6 year	2(6.7)	2(6.7)	20(66.7)	2(6.7)	1(3.3)	3(10.0)	
	Less than 6~9 year	6(13.4)	5(11.9)	26(61.9)	3(7.1)	-	2(4.8)	
	More than 9 years	2(2.5)	3(7.5)	24(60.0)	5(12.5)	1(2.5)	6(15.0)	
	Total	15(10.3)	15(10.3)	89(61.4)	10(6.9)	3(2.1)	13(9.0)	
Educational background	Finish at college	15(11.6)	14(10.9)	83(64.3)	5(3.9)	3(2.3)	9(7.0)	0.000***
	More than finish at university	-	1(6.7)	5(33.3)	5(33.3)	-	4(26.7)	
	Total	15(10.4)	15(10.4)	88(61.1)	10(6.9)	3(2.1)	13(9.0)	
Monthly mean pay	700,000~ 990,000 won	3(37.5)	1(12.5)	3(37.5)	-	-	1(12.5)	0.302
	1,000,000~1,290,000 won	4(9.1)	7(15.9)	27(61.4)	2(4.5)	2(4.5)	2(4.5)	
	1,300,000~1,490,000 won	4(10.8)	4(10.8)	24(64.9)	2(5.4)	-	3(8.1)	
	1,500,000~1,690,000 won	2(13.3)	-	12(80.0)	-	-	1(6.7)	
	1,700,000~1,890,000 won	-	2(10.5)	10(52.6)	4(21.1)	-	3(15.8)	
	More than 1,900,000 won	2(9.5)	1(4.8)	13(61.9)	1(4.8)	1(4.8)	3(14.3)	
Total		15(10.4)	15(10.4)	89(61.8)	9(6.3)	3(2.1)	13(9.0)	

***: p < 0.001

4. 직무 만족요인과 이직의 상관관계

직무 만족요인과 이직 간의 상관관계는 Table 5와 같이 보수요인은 r=-0.299, 자율성 요인 r=-0.230, 장래성 요인 r=-0.193, 동료요인 r=-0.284, 업무량요인 r=-0.327, 환경요인 r=-0.207로 보수요인, 자율성요인, 장래성요인, 동료요인, 업무량요인, 환경요인 등 모든 직무만족 요인들이 이직의도와 음의 관계로 나타나 직무만족 요인들의 만족수준이 낮을수록 이직의도는 높은 것을 알 수 있었으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다(p < 0.001, p < 0.05).

5. 직무만족요인들이 이직에 미치는 영향

각 직무만족 요인들이 이직에 미치는 영향을 알아보기 위하여 직무만족요인을 독립변수로 이직을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 Table 6과 같다.

독립변수로 각각의 직무만족요인들이 단계로 입력되었을 때 장래성요인이 이직에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로 업무량요인, 급여요인, 동료관계요인 순으로 나타났다고, 이러한 모든 요인들이 음(-)의 영향을 미쳐 장래성요인, 업무량요인, 급여요인, 동료관계요인들의 만족수준이 낮을수

Table 5. Correlation between factors of job satisfaction and turnover

	Turnover	Pay factor	Freedom factor	Possibilities factor	Comradeship factor	Work load factor	Environ-ment factor
Turnover	1						
Pay factor	-0.299**	1					
Freedom factor	-0.230**	0.094	1				
Possibilities factor	-0.193*	-0.113	0.174*	1			
Comradeship factor	-0.284**	0.164*	0.216**	0.001	1		
Work load factor	-0.327**	0.104	0.209**	0.353**	0.127	1	
Environment factor	-0.207**	0.112	0.224**	0.261**	0.072	0.220**	1

* p < 0.05, **: p < 0.01

Table 6. Effect that job satisfaction gets in turnover

Independent variable	B	SD		p
Possibilities factor	-0.238	0.080	-0.235	0.004**
Work load factor	-0.422	0.121	-0.264	0.001**
Pay factor	-0.216	0.085	-0.189	0.012*
Comradeship	-0.207	0.097	-0.169	0.034*

F = 12.019, p < 0.001, R² = .254

** : p < 0.01, * : p < 0.05
dependent variable : Turnover

록 이직은 높아짐을 알 수 있었고, 장래성요인과 업무량요인은 $p < 0.01$ 에서 급여요인과 동료관계요인은 $p < 0.05$ 에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족요인들이 이직에 미치는 영향을 설명하는 $R^2 = .254$ 로 나타났다.

고 찰

직무만족은 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직업을 둘러싸고 있는 환경적인 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해 영향을 받으며, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높아지면 불만족 시 생기는 이직율, 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있다¹⁴⁾.

Wolf⁵⁾는 직무에 불만족한 것이 직업을 떠나게 하는 가장 근본적인 원인이 된다고 하였으며, Curry¹⁶⁾는 이직에 대한 행정가와 학자들의 공통된 신념은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 준다는 것이다. Brief⁷⁾는 인력관리에서 가장 큰 재정적 손실의 원인이 이직이라고 하였으며 특히 자질 있는 인력의 이직은 환자관리에 있어 심각한 문제를 초래할 것이라고 하였다. 그러나 전문 인력인 치과위생사를 배출하는 치위생(학)과에서는 해마다 늘어나는 졸업생과 숙련된 전문 인력의 양성에도 불구하고 지방대학 출신의 신규 치과위생사들이 보수 및 근무환경이 우수한 수도권의 병원들을 찾아 취업함으로써 지방에서는 아직도 인력난을 호소하고 있는 실정이다. 현재 전라북도 경우 4개 대학에서 2008년도에 230여명의 치위생과 졸업자를 배출할 예정이지만 대부분의 학생들은 대도시로의 취업을 희망하고 있었으며, 이유로는 보수가 37.5%로 가장 높게 나타났다¹⁸⁾. 전주시의 치과의원 177개를 조사한 결과, 치과위생사가 267명, 간호조무사가 185명, 기타 보조 인력이 50명으로 조사되었다. 그 중에서 44개의 치과에서는 치과위생사가 한 명도 없다는 조사결과가 나왔다¹⁹⁾. 전주시 치과의원에서는 해마다 구직난을 호소하고 있지만, 근본적인 원인을 찾기보다는 2003년에 전라북도 2개 대학에 치위생과를 신설하는 방안으로 문제를 해결하였다. 이러한 치위생과의 신설은 치과위생사의 부족 현상을 다소 해소할 수는 있으나, 일본과 미국 등의 국가에서의 치과의사대 치과위생사의 비율을 보면 1대 0.4~0.6미만인 것으로 보아 오히려 현재의 공급이 과잉이 될 가능성도 있다²⁰⁾. 그러므로 앞으로는 치과위생사의 인력 수급을 단순히 수적인 문제로 다룰 것이 아니라 그 활용 즉 업무의 문제도 함께 논의가 되어야 한다. 즉 주어진 업무와 이직, 평균 직업수명 등이 서로 상관관계를 가지므로 치과병원에서 치과위생사를 활용하고 있는 정도를 파악하여 인력공급을 예측할 필요성이 절실한 실정이다⁵⁾. 이에 본 연구에서는 치과위생사들의

이직요인을 찾아보고, 직무만족과 이직과의 상관관계 등을 살펴봄으로써 치과위생사들의 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 실시하였다.

안 등¹¹⁾의 연구에서 치과위생사의 72.8%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났고, 본 연구에서는 연령별로 24~26세가 36.2%로 이직 경험이 가장 많은 것으로 나타났으나 윤 등¹⁰⁾의 연구에서는 31~35세의 66.7%가 이직경험이 가장 많은 것으로 나타나 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 그러나 본 연구결과 치과위생사로서의 총 경력에서 1~3년 미만인 경우의 50.0%가 이직 경험이 가장 많은 것으로 나타나 본 연구 결과의 연령과 치과위생사로서의 총 경력 기간에는 연관성이 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 신입 치과위생사로서 처음 1년 동안은 치과위생사의 업무에 대해 배워가는 단계로 일에 대한 열정과 흥미가 최고점에 달해 있는 시점이다. 그러나 2~3년 정도가 되면 어느 정도 업무가 능숙해지면서 치과위생사로서 역할감이나 사회적 지지, 자아성취감 등 여러 부분에서 갈등을 겪게 되며, 결국 불만이 증가되고 이직이 발생되어 본 연구결과가 나타난 것이라 사료된다. 이직 사유에 대해서는 근무환경이 28.1%로 가장 높게 나타났고, 윤 등¹⁰⁾의 연구에서는 근무조건이 66.7%, 안 등¹¹⁾의 연구에서는 자기개발시간의 부족이 16.7%로 나타나 각 연구마다 약간씩의 차이는 있었다. 본 연구에서 근무환경이 이직 사유로 가장 높게 나타난 것은 치과가 국제시장의 개방화, 대형화 되어 가고 있는 추세이기는 하지만 아직도 전라북도에는 낙후된 근무환경을 가지고 있는 치과가 많이 있다고 해석해 볼 수 있다. 또한 본 연구에서는 이직 사유에서 보수가 1.1%로 가장 낮게 나타나 선행연구에서 윤 등¹⁰⁾, 오¹²⁾ 권과 정²¹⁾, 권²²⁾과 문 등²³⁾은 급여가 이직의도의 큰 요인으로 작용한 연구결과와 다소 차이가 있었다. 일반적으로 보수가 많을수록 더 많은 치과위생사가 업무에 매력을 느낄 것을 예측할 수 있으나 치과위생사와 같은 전문인들은 복잡한 가치관과 많은 교육으로 인하여 업무에 있어서 동기과 기대를 단순히 보수에만 연관시키지 않고 여러 요인들이 복잡하게 작용되고 있음을 보여주는 결과라고 사료된다. 그러므로 이제는 치과위생사의 높은 이직율을 논의하기 위해서는 경제적 차원을 넘어설 필요가 있다고 사료된다.

이직 희망 기관으로는 연령별, 결혼상태, 현 근무지별, 치과위생사로서 총 경력별, 최종 학력별, 월 평균 소득에서 보건소가 가장 높게 나타났으며 안 등¹⁰⁾과 윤 등¹¹⁾의 연구에서도 보건소가 가장 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였다.

본 연구의 최종학력에서 대학졸업은 64.3%가 보건소를 희망한 반면 대학교 졸업이상에서는 보건소와 교육기관이 33.3%로 나타났다. 이는 대학교 졸업 이상인 경우 실제적으로 앞으로 보건소에서 공중보건의의 부족으로 인하여 치과위생사의 인력 채용 문제가 야기될 것이라는 문제점을 여러 부분에서 접해봄으로써 보건소로의 취업이 힘들다는 현실을 직시하고 있기 때문일 것이라 생각된다.

직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향에서 장래성요인이 이직에 가장 크게 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이 등²⁴⁾은 치과위생사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추며, 직무스트레스를 줄이기 위해서는 개인의 능력에 대한 보상 체계를 만들어 직업에 대한 자부심과 긍지를 가질 수 있도록 해야 한다고 하였다. 즉, 모든 직장에서는 보상이나 승진의 기회가

주어질 때 업무에 대해 적극적으로 대처할 수 있으며 더 큰 성과와 보람을 느낄 수 있다. 그러나, 치과위생사직의 가장 큰 문제점이 승진의 기회에 한계가 있다는 것이다. 물론 치과가 대형화 되어감에 따라 승진의 기회가 늘어나고 있는 있지만 아직도 대부분의 치과에서는 보상이나 승진체계가 미흡하여 실제적으로 치과위생사로서의 근무경력이 많다 하더라도 신입 치과위생사와 별반 차이가 없는 대우를 받고 있는 경우도 많다. 앞으로 치과위생사의 이직을 감소를 위해서는 진료협조의 확립된 업무가 아닌 구강보건교육 및 예방, 경영, 상담 등 전문인으로서 업무 확장과 더불어 승진기회를 비롯한 보상체계의 확립과 여기에 더불어 치과위생사 스스로 전문인으로서의 자긍심과 노력이 갖추어질 때 치과위생사의 밝은 미래가 보장될 수 있을 것이라 사료된다.

본 연구의 제한점으로 조사대상자가 전국 규모가 아니고, 일부 지역에 국한이 되어 있어 본 결과를 전체화시키기에는 무리가 있으며, 또한 설문문항수가 적어 치과위생사들의 이직의사를 정확히 반영하였다고 결론 내리기에 미흡하다. 따라서 향후 연구에서는 설문문항의 보강이 이루어져 전국적 규모로 현재 재직 중에 있는 치과위생사의 이직뿐만 아니라 퇴직한 치과위생사의 이직 경험을 바탕으로 한 연구도 의미가 있을 것이라 사료된다.

요 약

본 연구는 치과위생사들의 이직요인을 찾아보고, 직무만족과 이직과의 상관관계 등을 살펴봄으로써 치과위생사들의 이직을 감소를 위한 기초자료를 제공하고자 2006년 7월 24일부터 9월 24일까지 전라북도의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 180명을 대상으로 구조화된 자기기입식 설문지를 이용하였다. 분석방법으로는 SPSS 12.0을 이용하여 치과위생사의 이직 경험유무에 따른 치과위생사의 일반적 특성 및 이직 사유, 이직희망기관, 직무만족과 이직과의 상관관계 등을 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 이직경험은 연령별에서 24~26세의 36.2%, 미혼 83.0%, 경력별로는 1~3년 미만의 50.0%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 월 평균 소득별에서도 100~129만원의 50.0%가 이직경험이 있는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).
2. 이직 사유는 근무환경이 28.1%로 가장 높게 나타났으며, 발전가능성은 18.0%, 상사 및 동료와의 관계는 12.4%, 일에 대한 보상 체계는 4.5%로 나타났다.
3. 이직 희망 근무기관은 개인치과원에 근무하고 있는 치과위생사의 66.2%가 보건(지)소로 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났으며, 최종학력에서는 대학 졸업자의 64.3%가 보건(지)소로 이직을 희망하고 있는 것으로 나타났다($p < 0.001$).
4. 직무만족 요인 중 장래성요인이 이직에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다음으로 업무량요인, 급여요인, 동료관계요인 순으로 나타났고, 이러한 모든 요인들이 음(-)의 상관관계로 나타나 만족수준이 낮을수록

이직은 높아짐을 알 수 있었으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족요인들이 이직의도에 미치는 영향을 설명하는 $R^2 = .254$ 로 나타났다.

참고문헌

1. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT: An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Apply Psychol* Aug 63(4): 408-414, 1978.
2. 이성윤: 사회복지사의 직무만족과 이직의사. *동국대학교 대학원 석사학위논문*, 1999.
3. Norman RF: *Pshychology in Industrial Organizations*. Boston; Houghton Mifflin Company, 1973.
4. 강부월: 임상치과위생사의 직무만족 인과요인에 관한 연구. *동남보건대학논문집* 21(1): 115-121, 2003.
5. 황윤숙, 정재연, 김영경: 치과위생사의 인력수급 및 활용방안에 관한 연구. *대한치과위생사협회 연구보고서*, 2002.
6. 정연화: 치과위생사의 이직결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국치위생교육학회지* 3(2): 183-196, 2003.
7. 송윤신: 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. *연세대학교 보건대학원 석사학위논문*, 1995.
8. 이선미: 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 연구. *동남보건대학논문집* 16(2): 141-150, 1998.
9. 장성일: 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한양대학교 경영대학원 석사학위논문*, 1997.
10. 윤미숙, 이경희, 최미숙: 치과위생사의 이직요인에 대한 연구. *치위생과학회지* 6(1): 11-17, 2006.
11. 안용순, 신선정, 정세환, 이영수, 임도선: 치과의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석. *대한구강보건학회지* 30(3): 303-314, 2006.
12. 오정숙: 한국 치과위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구. *조선대학교 대학원 박사학위논문*, 2001.
13. 정성화, 서영규, 손은영, 최연희, 송근배: 치과의료보조인력의 직무만족도와 관련요인 분석. *대한구강보건학회지* 29(3): 281-292, 2006.
14. Longest BB: Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting. *Journal of Nursing Administration* 5(18): 46-52, 1974.
15. Wolf GA: Nursing Turnover Some Causes and Solution. *Nursing Outlook* 29(4): 233-236, 1981.
16. Curry JP, Wakefield DS, Price JL, Mueller CW, McCloskey JC: Determinants of Turnover among Nursing Department Employees. *Research in Nursing and Health* 8(2): 397-411, 1985.
17. Brief AP: Turnover among Hospital Nurses. A Suggested Model *Journal of Nursing Administration* 6(10): 55-58, 1976.
18. 주은주, 이현옥: W대학 치위생(학)과 학생들의 진로의식에 관한 연구. *치위생과학회지* 6(2): 119-125, 2006.
19. 장윤희: 치과위생사의 이직 및 직업수명 연장에 관한 연구. *전북대학교 보건대학원 석사학위논문*, 2005.
20. 강부월, 이선미: 구강보건인력의 수급 및 대책에 관한 고찰. *동남보건대학논문집* 16(1): 135-142, 1997.
21. 권미영, 정미희: 치과위생사의 스트레스 정도와 적응 방법에 관한 연구. *치위생과학회지* 4(3): 133-140, 2004.
22. 권순복: 치과위생사의 근무지별 직무 만족도에 관한 조사연구. *단국대학교 행정대학원 석사학위논문*, 1995.
23. 문희경, 장미화, 신명숙: 치과위생사의 근무분야별 근무환경에 관한 연구. *치위생과학회지* 7(1): 37-47, 2007.
24. 이현옥, 주은주, 김영임: J지역 치과위생사의 직무스트레스 요인 분석. *치위생과학회지* 7(2): 65-72, 2007.

(Received November 19, 2007; Accepted December 7, 2007)

