

치과위생사의 자기효능감과 이직의도와의 관련 조사

박소영¹ †, 김정숙²

¹원광대학교 치과대학 예방치과학교실, ²충북보건과학대학교 치위생과

A Study on the Self-Efficacy and Turnover Intention of Dental Hygienists

So-Young Park¹ †, Jeong-Suk Kim²

¹*Department of Preventive and Public Health Dentistry, College of Dentistry, Wonkwang University,*

²*Department of Dental Hygiene, Chungbuk Health & Science University*

<Abstract>

This study aimed to explore possible relationships between self-efficiency and intention to leave in dental hygienists so as to provide basic data for developing solutions to effectively manage dental hygienist man power. A total of 206 dental hygienists from different dental care institutions in Cheonbuk Province were chosen as subjects by a convenience sampling method. Data were collected through a self-reported survey.

The results were as follows. The self-efficiency was higher among dental hygienists who were more than 36 years of age, had graduated university, were at their cuurent job longer than 11 years, and reported their annual income to be more than 25 million won. As their age was younger and their education and income levels were lower, their intention to leave was stronger. Also subjects who were unmarried, did not feel satisfaction with their current job, and did not want to stay any longer at the location where they were currently working tended to have higher intention to leave. The higher their self-efficiency, the lower their turnover intention. An examination of the three factors offered by a factor analysis on self-efficiency, 1) sense of competence, 2) sense of confidence, and 3) strong drive, revealed that the higher their sense of competence, the lower their turnover intention. It was also revealed that their self-efficiency had a significant influence on their turnover intention and the most influential factor was their sense of competence.

Key Words : Dental Hygienist, Self-Efficacy, Turnover Intention

†Corresponding author(1101so-young@hanmail.net)

I. 서론

치과위생사는 지역주민과 치과질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육, 예방치과처치, 치과진료협조 및 경영관리를 지원하여 국민의 구강건강증진의 임무를 담당하는 전문직업인이다. 의료기사 등에 관한 법률 시행령 제2조 제6항에 따르면 치과위생사는 치과의사의 지도하에 '치석제거 및 치아우식증 예방을 위한 불소도포, 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사한다. 이 경우 의료법 제32조의 2제1항의 규정에 의한 안전관리 기준에 적합하여 진단용방사선발생장치를 설치한 보건기관, 의료기관에서 구내진단용방사선 촬영업무를 할 수 있다고 명시되어 있다[1].

치과위생사는 전문직업인으로서 전문화 추세가 강조되고 그에 따른 역할이 확대되고 있으나 치과위생사는 단기간에 이직을 하거나 직무에 불만을 느끼는 경우가 많다. 치과위생사의 이직실태 조사에 따르면, 이직율이 51.9%[2]와 55.5%[3]로 보고된 바 있으며, 그들의 이직의 사유는 치과 내 인력간에 갈등으로 이직하는 경우 27.0%로 가장 많았으며, 보수, 자기개발 시간 부족, 근무시간, 출퇴근 거리 및 업무, 거주문제의 순이었다[2]. 이렇듯 여러가지 이유들로 인해 치과위생사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어 치과 병·의원의 치과위생사 확보에 어려움을 겪고 있을 뿐 아니라 치과위생사 개인의 신뢰도를 저하시키는 요인이 될 수 있다. 또한 치과위생사의 잦은 이직은 국민의 구강건강 향상을 저해하는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 치과위생사의 인적자원 관리는 구강보건의료서비스의 질적 향상을 위해 매우 중요하다 할 수 있다[4]. 간호사의 이직과 관련된 조사를 실시한 정정희 등[5]에 의하면 간호사의 이직 증가는 양질의 간호 인력을 확보, 유지하기 어려움은 물론 조직 관리적 측면에서 부정적인 영향을 미치고 새로운 인력을 모집하고 선발하며 교육시키는 비용

의 지출로 재정적인 면에서도 문제가 발생되면서 병원 경영자들은 간호 인력 유지와 이직에 많은 관심을 갖게 되었다고 하였다. 이러한 상황에서 치과 병·의원의 인력부족 현상을 줄이기 위해 할 수 있는 가장 효과적인 방법은 기존 인력의 이직요인을 파악하여 이들의 이직을 최소화하는 것이라 할 수 있다.

자기효능감은 어떤 결과를 얻기 위해서 성공적으로 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 신념을 뜻한다. 자기효능감이 행동과 환경의 선택에 영향을 미쳐서 자신이 특정 상황을 처리할 수 있는 능력이 없다고 여길 때는 그 상황을 회피하지만, 자신이 그 상황을 처리할 수 있다고 여길 때에는 자신감을 가지고 대처행동을 수행한다고 하였다[6]. 자기효능감은 직무 만족을 향상시켜 이직률을 줄이게 되어 치과의 경쟁력과 생산성을 높일 수 있는 중요한 방안으로 제안 될 수 있다[7]. 하지만 치과위생사의 자기효능감과 이직과의 관계에 대한 연구는 거의 없는 편이다. 이러한 점에서 치과위생사들의 자기효능감과 이직에 관한 연구가 시도될 필요가 있다고 생각한다.

이에 본 연구에서는 치과위생사의 자기효능감과 이직의도와의 관계를 파악하고, 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 조사 분석하여 효율적인 치과위생사의 인력관리 방안 마련 및 이직을 감소시킬 수 있는 기초자료로 활용하고자 연구를 시행하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상

연구대상은 편의표본추출법으로 선정한 전라북도 지역 소재의 치과의료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 하였으며, 조사기간은 2011년 9월 5일부터 9월 21일까지였다. 배부된 설문지는 250부

였으나, 그 중에서 210부가 회수되었고, 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 4부를 제외한 206부를 최종 분석자료로 이용하였다.

2. 연구내용 및 방법

조사방법은 자기기입식 설문조사법으로 시행하였으며, 본 연구의 도구는 구조화된 설문지로 자기효능감 15문항, 이직의도 11문항, 일반적 특성 6문항, 근무지 만족도 및 현재 근무지에서 계속 근무의 희망정도의 2문항으로 총 34문항으로 구성되었다. 자기효능감의 측정도구는 Sherer 등[10]이 개발한 척도를 홍혜영[11]이 번안하고 보완한 것을 본

연구의 목적에 맞게 구성하여 사용하였다. '매우 그렇지 못하다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 구성되었으며, 부정문항은 채점시 역전시켜 환산한 후, 각 문항의 점수를 합산하여 이용하였다. 자기효능감은 15개의 설문 문항에 대해 베리맥스기법을 통해 요인분석을 실시한 결과 3개의 요인으로 추출되었으며, <Table 1>과 같이 요인1은 유능성, 요인2는 자신감, 요인3은 추진력으로 명명하였고, 각각의 신뢰도는 0.813, 0.713, 0.610이었다. 이직의도의 측정도구는 이직의도 7문항, 이직요인 4문항을 사용한 김영란[12]의 도구를 치과위생사 영역에 맞게 수정하여 사용하였으며, 설문의 신뢰도는 Cronbach Alpha 계수가 0.87로 나타났다.

<Table 1> Factor analysis results of General Self-efficacy

Items	Sense of competence	Sense of confidence	Strong drive
I give up before I even try to finish up.	.767		
When I face difficulties I choose to avoid them.	.745		
If something seems difficult, I never dare to do it.	.720		
When I try to learn something new and there is no hope for a quick and sure success, I give up before long.	.670		
I have little confidence of my ability to do things.	.543		
I give up too easily.	.506		
With most of challenges in my life, I lack any ability to tackle.	.463		
When I set up a plan, I have a strong sense of confidence to realize it.		.742	
If I cannot finish something at one time, I try to continue till I finish it.		.643	
Even when I have to do what I do not like to do, I put focus on it till I am done with it.		.639	
If I make a decision to do something, I start to do it at once.		.592	
I am a person full of strong confidence.		.579	
Failure only makes me stronger.		.360	
When unexpected things happen, I cannot handle them smoothly.			.718
When something new seems hard for me, I never dare to do it.			.709
Eigen value	4.753	1.755	1.023
Variance(%)	31.683	11.702	6.817
Variance(%)	31.683	43.386	50.203
Cronbach Alpha	0.813	0.713	0.610

3. 통계분석

수집된 자료는 SPSS Window Program 19.0 version(IBM, United States)을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따라 자기효능감의 요인1, 요인2, 요인3과 이직의도와와의 차이를 검토하기 위하여 t-test와 ANOVA를 사용하였다. 자기효능감과 이직의도의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 이직의도에 미치는 효과는 회귀분석을 통하여 검토하였다.

계적으로 유의한 차이를 보였다. 이직의도의 경우 연령은 20~25세(p=0.000), 결혼 상태는 미혼(p=0.001), 교육수준에서는 전문학사 졸업(p=0.002), 5년 미만의 근무경력자(p=0.000), 연봉이 2,500만원 미만(p=0.000), 현 근무지의 만족도에서는 불만족하고 있는 경우(p=0.000), 현 근무지에서 계속 근무하기를 희망하지 않는 경우(p=0.000)에서 높게 나타났다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 26-30세가 37.4%로 가장 많은 분포를 보였고, 결혼 상태는 미혼이 64.1%로 과반수 이상을 차지하고 있었다. 교육수준은 전문학사가 88.3%, 근무기관은 개인치과의원이 78.6%, 근무경력은 5년 미만이 48.1%로 각 영역별 높은 분포를 보였다. 현 근무지의 만족도에서는 보통이 52.4%, 만족이 33.5%, 불만족이 14.1%의 순서를 보였다. 현 근무지에서 계속 근무하기를 희망하는지에 대한 질문에 대한 답변으로 보통이 43.7%, 계속 근무를 희망하는 경우가 34.5%, 희망하지 않은 경우가 21.8%로 나타났다<Table 2>.

2. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전체 자기효능감과 이직의도

일반적 특성에 따라 전체 자기효능감, 이직의도 별로 살펴본 결과는 <Table 3>과 같다. 먼저 전체 자기효능감의 경우 연령은 36세 이상(p=0.003), 교육수준에서는 4년제 대학교 졸업(p=0.000), 11년 이상의 근무경력자(p=0.029), 연봉이 2,500만원 이상(p=0.020)인 경우에서 높게 나타났으며 모두 통

<Table 2> The General Characteristics of the Subjects

Variables	N	%
Age		
20 ~ 25	70	34.0
26 ~ 30	77	37.4
31 ~ 35	31	15.0
> 36	28	13.6
Marital Status		
Unmarried	132	64.1
Married	72	35.0
Others	2	1.0
Education level		
College	182	88.3
University	24	11.7
Workplace		
Dental clinic	162	78.6
Network Dental Clinic	42	20.4
University hospitals & General hospitals	4	1.0
Working career		
< 5	99	48.1
5~10	59	28.6
≥ 11	48	23.3
Annual income		
< 2,500,000	156	75.7
≥ 2,500,000	50	24.3
Workplace Satisfaction		
Dissatisfaction	29	14.1
Neutral	108	52.4
Satisfaction	69	33.5
Hoping to keep working at the current workplace		
No	45	21.8
Neutral	90	43.7
Yes	71	34.5
Total	206	100.0

<Table 3> Overall Self-efficacy and Turnover Intention According to the General Characteristics

Variables	Mean±Std.			
	Overall Self-efficacy	t/ F	Turnover Intention	t/ F
Age		4.790(0.003)		10.975(0.000)
20 ~ 25	3.35±0.42		3.18±0.65	
26 ~ 30	3.28±0.42		3.05±0.52	
31 ~ 35	3.31±0.49		2.90±0.75	
> 36	3.64±0.54		2.40±0.73	
Marital Status		0.556(0.574)		7.616(0.001)
Unmarried	3.33±0.43		3.12±0.60	
Married	3.39±0.50		2.75±0.73	
Others	3.57±0.80		2.64±1.41	
Education level		-3.771(0.000)		3.120(0.002)
College	3.31±0.43		3.04±0.65	
University	3.68±0.56		2.59±0.72	
Working career		3.593(0.029)		9.487(0.000)
< 5	3.35±0.43		3.13±0.63	
5~10	3.25±0.40		3.03±0.63	
≥ 11	3.49±0.56		2.64±0.72	
Annual income		-2.348(0.020)		6.065(0.000)
< 2,500,000	3.31±0.44		3.09±0.59	
≥ 2,500,000	3.49±0.51		2.65±0.81	
Workplace Satisfaction		2.182(0.115)		76.468(0.000)
Dissatisfaction	3.27±0.35		3.84±0.45	
Neutral	3.32±0.45		3.08±0.48	
Satisfaction	3.45±0.51		2.48±0.59	
Hoping to keep working at the current workplace		2.274(0.105)		95.031(0.000)
No	3.31±0.43		3.71±0.45	
Neutral	3.30±0.42		3.06±0.46	
Yes	3.45±0.52		2.44±0.54	

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 요인별 자기효능감과 이직의도

요인분석을 통하여 자기효능감을 유능성, 자신감, 추진력으로 분류하여 일반적 특성별로 검토한 결과는 <Table 4>와 같다.

먼저 유능성의 경우 연령은 36세 이상(p=0.029), 교육수준에서는 4년제 대학교 졸업(p=0.002), 11년 이상의 근무경력자(p=0.039)의 경우에서 높게 나타났으며 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 자신감의 경우 연령은 36세 이상(p=0.003), 교육수준

에서는 4년제 대학교 졸업(p=0.001), 연봉이 2,500만원 이상(p=0.021)에서 높았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였으나, 추진력은 모두 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 연구대상자의 자기효능감과 이직의도와의 상관관계

전체 자기효능감 및 요인별 자기효능감과 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 전체 자기효능감과 이직의도는 부의(-) 상관

관계를 보여 전체 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으며(p=0.011), 요인별 자기효능감 중 유능성이 높을수록 이직의도가 낮았다(p=0.003).

5. 이직의도에 영향을 미치는 요인

<Table 6>은 전체 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과와 요인별 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 전체 자기효능감은 이직의도에 영향을 미치고 있었으며(p=0.011), 3개의 요인 중 유능성만이 이직의도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(p=0.005).

<Table 4> Effect of Self-efficacy and Turnover Intention According to the General Characteristics

Variables	Sense of competence	t/ F	Sense of confidence	t/ F	Strong drive	t/ F
Age						
20 ~ 25	3.45±0.54		3.26±0.49		3.25±0.65	
26 ~ 30	3.38±0.54	3.079	3.17±0.49	4.761	3.23±0.71	0.458
31 ~ 35	3.42±0.63	(0.029)	3.22±0.60	(0.003)	3.21±0.68	(0.712)
> 36	3.75±0.61		3.61±0.64		3.39±0.66	
Marital Status						
Unmarried	3.42±0.55	0.918	3.25±0.51	0.328	3.28±0.70	0.215
Married	3.51±0.59	(0.401)	3.30±0.61	(0.721)	3.22±0.63	(0.807)
Others	3.79±0.91		3.42±0.59		2.25±1.06	
Education level						
College	3.41±0.55	-3.191	3.22±0.52	-3.361	3.23±0.66	-1.558
University	3.80±0.61	(0.002)	3.61±0.60	(0.001)	3.46±0.77	(0.121)
Working career						
< 5	3.44±0.52	3.285	3.28±0.51	2.223	3.23±0.64	0.807
5~10	3.34±0.55	(0.039)	3.16±0.49	(0.111)	3.21±0.69	(0.448)
≥ 11	3.62±0.66		3.37±0.66		3.37±0.74	
Annual income						
< 2,500,000	3.42±0.54	-1.559	3.22±0.52	-2.331	3.21±0.66	-1.727
≥ 2,500,000	3.57±0.65	(0.121)	3.42±0.58	(0.021)	3.40±0.72	(0.086)
Workplace Satisfaction						
Dissatisfaction	3.32±0.45	1.779	3.23±0.42	1.793	3.24±0.62	0.551
Neutral	3.44±0.55	(0.171)	3.22±0.54	(0.169)	3.22±0.66	(0.577)
Satisfaction	3.55±0.64		3.37±0.59		3.33±0.73	
Hoping to keep working at the current workplace						
No	3.39±0.55	2.152	3.26±0.52	0.813	3.19±0.62	1.613
Neutral	3.40±0.51	(0.119)	3.22±0.51	(0.445)	3.20±0.68	(0.202)
Yes	3.57±0.64		3.33±0.60		3.37±0.70	

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 5> Relationship between Self-efficiency and Turnover intention

	Turnover Intention	Sense of competence	Sense of confidence	Strong drive	Overall Self-efficacy
Turnover Intention	1				
Sense of competence	-0.210(0.003)	1			
Sense of confidence	-0.094(0.178)	0.446(0.000)	1		
Strong drive	-0.054(0.440)	0.506(0.000)	0.259(0.000)	1	
Overall Self-efficacy	-0.176(0.011)	0.887(0.000)	0.781(0.000)	-0.054(0.440)	1

<Table 6> Factors Influencing Turnover Intention

	B	SE	β	t	P-value
Overall Self-efficacy	-0.258	0.101	-0.176	-2.555	0.011
Constant = 3.853 F = 6.527 R ² = 0.031					
	B	SE	β	t	P-value
Sense of competence	-0.288	0.102	-0.243	-2.828	0.005
Sense of confidence	-0.005	0.095	-0.004	-0.052	0.958
Strong drive	0.070	0.080	0.070	0.877	0.382
Constant = 3.772 F = 3.361 R ² = 0.048					

IV. 고찰

본 연구는 최근 증가하고 있는 치과위생사의 이직과 관련된 문제를 해결하고자 이들의 자기효능감과 이직의도의 관계를 조사함으로써 이직율을 최소화는 방안 및 효율적인 인력관리를 위한 방안 모색의 기초자료로 활용하기 위하여 수행하였으며, 그 결과에 대해 논의해보고자 한다.

치과위생사들의 일반적 특성에 따른 전체 자기효능감의 차이를 분석한 결과 연령, 교육수준, 근무경력, 연봉에 따라 유의미한 차이를 보였다. 윤미숙 등[13]과 김혜영 등[14]의 연구결과에 따르면 연령이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 조사되었다. 또한 치위생과 학생과 간호대학생들을 대상으로 실시한 자기효능감과 관련된 연구[15][16]에

서는 통계적으로 유의하지는 못하였지만 같은 결과를 보였다. 자기효능감은 주어진 문제의 해결에 대한 자신의 생각 특히 구체적 상황에서의 자신감이라고 할 때[17], 연령이 증가할수록 다양한 사회경험을 통하여 자신감이 증가된 결과일 것이라 생각된다. 정효경 등[18]의 연구 결과에 따르면 교육정도가 높을수록, 월수입이 많을수록 자기효능감이 높은 결과를 보였으며, 본 연구의 결과와 일치하였다. 교육수준이 높은 것은 자기 자신이 가지고 있는 능력에 대한 확신이 높다는 것을 의미하는 것이라 생각되어진다. 이러한 결과를 바탕으로 치과위생사들을 대상으로 자기효능감을 증진시켜 줄 수 있는 프로그램이 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 연령이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났으며 권미영[19]의 연구와 간호사를 대상[20]으로 조

사한 연구결과와 일치하였다. 또한 치과종사자들을 대상으로 실시한 연구[21]에서는 통계적으로 유의성은 검증되지 못하였으나 연령이 낮을수록 이직의도가 높은 결과와는 유사하였다. 이는 학교를 졸업한지 얼마되지 않은 저연령층의 치과위생사들의 경우 직무에 대한 기대를 가지고 있으나, 그 기대에 미치지 못하면 실망감을 가지고 이직을 쉽게 생각하는 수가 있을 것이라 사료된다.

교육수준이 높아질수록 이직의도가 낮아지는 것을 확인할 수 있었으며, 고은정[22]의 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 고학력자가 자신이 선택한 조직에 대한 높은 애착심을 가지고 있기 때문일 것이다. 근무경력이 5년 미만과 연봉이 2,500만원 미만인 경우에서 높은 수준의 이직의도를 보였으며 윤미숙 등[23]의 연구 결과와 일치하였다. 이는 근무경력이 낮은 경우는 대체로 직장에 적응이 쉽지 않아 이동이 잦은 시기라 볼 수 있지만, 5년 이상의 근무경력이면 직장에 적응을 하고 안정된 시기이기 때문에 이직의도가 높지 않았던 것으로 사료된다. 또한 근무경력이 낮은 경우는 연봉이 높지 않아 이직시의 부담이 적기 때문에 나타난 결과라 사료된다. 본 연구에서 살펴본 일반적 특성에서 검토되지 못한 적성과 인성 등도 이직과 관련이 있을 수 있기 때문에, 향후에 이루어지는 연구에서는 다양한 요인들을 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

자기효능감과 이직의도의 상관성을 살펴본 결과, 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮았으며, 요인별 자기효능감 중에서 유능성만이 이직의도와 관계가 있는 것으로 나타났다. 임상 간호사의 자기효능감과 이직의도와의 관계를 검토한 조사[8]에서는 서로 관련성이 없는 것으로 나타났다. 민순 등[7]은 높은 자기효능감을 가진 간호사들이 다른 조직으로 이직할 가능성이 높다고 보고하여 본 연구와 상반되는 결과를 보였다. 간호사의 경우 자기효능감은 간호직 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수

있을 것으로 기대하며 연구를 실시하고 있지만 [24], 그 관련성을 입증하는 연구가 부족하여 간호사의 이직의도와 관련성을 규명하는 후속연구가 필요하다고 하였다[8]. 간호사를 대상으로 했을 때 보다 치과위생사 대상의 연구가 부족하므로 향후 자기효능감과 이직의도와의 관련성 연구가 계속 진행되어, 자기효능감과 이직의도의 관련성을 명확히 파악해야 할 것이라 사료된다.

전체 자기효능감이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 자기효능감이 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하여 살펴본 김원규[25]의 연구에서는 집단간에 약간의 차이는 보였지만 이직의도에 영향을 미친다고 하여 본 연구 결과와 유사하였다. 요인별 자기효능감의 3가지 요인 중에서 유능성만이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 자기효능감과 이직의도의 관련성 연구가 부족한 상황에서 향후 더 많은 연구를 통해 검토되어야 할 부분이라고 생각된다. 특히 자기효능감 중에서도 유능성이 이직의도와 관련이 있으며 영향을 준다는 것은, 치과위생사들의 업무 분담을 할 때 본인이 잘 해낼 수 있는 분야에서 일 할 수 있는 기회가 제공된다면 이직의도를 감소시킬 수 있는 좋은 방안이 될 수 있을 것이라 사료된다.

이 연구의 제한점으로는 연구 대상자가 일부 지역의 치과위생사들을 대상으로 실시하여 모집단을 대표하기에는 다소 부족한 점이 있으나, 치과위생사의 이직에 관한 논의시 기초자료를 제시할 수 있으며, 특히 자기효능감을 요인별로 나누어 살펴 보았다는 점에서 의미 있는 자료라고 사료된다. 하지만 자기효능감 및 이직의도의 측정 도구를 치과위생사들에게 적합하게 수정 및 보완이 되어야 할 것이며, 향후 추가적인 연구를 통하여 본 연구의 미진한 부분을 완성하여야 할 것이다.

V. 결론

본 연구는 전라북도 지역의 치과의료기관에 근무하는 치과위생사를 편의표본 추출하여 206명을 대상으로 실시하였다. 치과위생사의 자기효능감과 이직의도에 관한 조사 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

1. 자기효능감이 높은 치과위생사들은 36세 이상이며, 4년제 대학교를 졸업하였고, 치과의원의 근무 경력이 11년 이상이며, 연봉이 2,500만원 이상인 것으로 나타났다. 치과위생사들은 연령, 교육 수준, 근무경력, 연봉이 모두 낮을수록, 기혼자보다 미혼인 경우와 현재 근무지에서 불만족하고 있으며 현 근무지에서 계속 근무하기를 희망하지 않는 경우에서 이직의도가 높았다.

2. 요인분석을 통하여 자기효능감을 유능성, 자신감, 추진력으로 분류하여 살펴본 결과, 유능성이 높을수록 연령, 교육수준 및 근무경력이 높았으며, 자신감이 높을수록 연령, 교육수준 및 연봉이 높았다.

3. 자기효능감이 높을수록 이직의도가 낮았으며, 유능성이 높을수록 이직의도가 낮았다.

4. 자기효능감은 이직의도에 유의한 영향을 미치며, 유능성만이 이직의도에 영향을 미치고 있었다.

REFERENCES

1. Korean dental hygienists association, <http://www.kdha.or.kr/>
2. Korean dental hygienists association(2002), A study on Dental Hygienists of The Supply & Demand and application plan(research report), pp.13-23.
3. Y.H. Jang(2005), A study on the turnover and extension of work-life for dental hygienist, The Graduate School of Chonbuk National University, pp.10-19.
4. W.J. Choi(2012), Factors Affecting Employment Separation Intentions Dental Hygienists, The Graduate School of Gachon University, pp.1-19.
5. J.H. Jeong, J.S. Kim, K.H. Kim(2008), The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses, J Korean Acad Nurs Admin, Vol.14(1);35-44.
6. A. Bandura(1986), Social Foundation of Thought and Action:A social cognitive theory, Englewood Cliffs. 1st ed. Prentice-Hall, pp.87-98.
7. S. Min, H.S. Kim, Y.J. Ha, E.A. Kim, H.Y. Kim, H.J. Kim, Y.J. Kim(2011), The Controlling Effect of the Self-Efficacy in the Job Stress of Hospital Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention, Daehan Journal of Business, Vol.24(1);1-21.
8. M.I. Sung, E.J. Keum, H.J. Roh, M.H. Song(2013), The Relationship among Job Overload, Self-efficacy, Emotional Exhaust and Turnover Intention in Clinical Nurses, Korean J Occup Health Nurs, Vol.22(2);130-139.
9. I.S. Kim(2009), The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses, The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.15(4);515-526.
10. M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R.W. Rogers(1982), The self-efficacy scale:Construction and validation, Psychological reports Vol.51;663-671.
11. H.Y. Hong(1995), The Relationships of Perfectionism, Self-efficacy and Depression, The Graduate School of Ewha Womans University, pp.63-70.
12. Y.R. Kim(2007), A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse, The Graduate School Chonnam National University, pp.54-61.
13. J.A. Yoon, Y.S. Yoon(2011), Comparing with

- self-efficacy and knowledge, attitudes about radiation safety management of dental hygienists and students at department of dental hygiene, J Korea Soc Dent hyg, Vol.11(5);729-739.
14. H.Y. Kim, J.O. Choi, M.G. Seong(2012), The effect of self-efficacy and job satisfaction of Dental Hygienists' on the organizational commitment and turnover intention, J Korean Soc Dent hyg, Vol.12(1);213-223.
15. Y.H. Jung, H.J. Lim(2012), A Survey about Self-Efficacy and Consciousness on the Use of Radiation, Knowledge and Attitude for Student at Department of Dental Hygiene, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.6(2);81-89.
16. N.H. Kim, K.W. Kim(2011), Self-Efficacy, Self-Concept of Professional Nursing, and Clinical Practice Satisfaction to Clinical Practice Education in Nursing Students, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.5(4);41-51.
17. M.J. Kim,(2003), Relationships among parental child-rearing attitudes perceived by children, self-efficacy, and stress coping behaviors, The Graduate School of Sungshin Womans University, pp.4-17.
18. H.K. Jung, S.C. Kim(2010), The relationship between self-efficacy and job satisfaction of dental technicians, J Korean Acad Oral Health, Vol.34(4);533-561.
19. M.Y. Gwon(2007), Study on the factors that affect the intent of changing occupation of Dental Hygienists, J Korean Soc Dent hyg, Vol.7(4);395-402.
20. G.S. Yoon, S.Y. Kim(2010), Influences of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses, J Korean Acad Nurs Admin, Vol.16(4);507-516.
21. H.M. Park(2013), Analysis of the Job Satisfaction, Work-Family Conflict and Turnover Intention of Dental Health Care Worker, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.7(2);191-203.
22. E.J. Go(2009), Factors Affecting Intent to Leave for Dental Hygienists, The Graduate School of Inje University, pp.21-23.
23. M.S. Yoon, K.H. Lee, M.S. Choi(2006), A Study on the Turnover Intention and Job Satisfaction of Dental Hygienists, J Dent Hyg Sci, Vol.6(3);147-152.
24. Y.K. Ko, K.H. Kang(2006), A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff, J Korean Acad Nurs Adm, Vol.12(2);276-286.
25. W.K. Kim,(2012), The Effects of Organizational Silence on Turnover Intention of Hospital Employees, The Graduate School of Kyungshin University, pp.39-51.

접수일자 2013년 8월 10일

심사일자 2013년 8월 13일

게재확정일자 2013년 10월 8일