

기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인

이경진 · 배현숙[†]

남서울대학교 치위생학과

The Factors Affecting the Intention of Career Discontinuity of a Married Women Dental Hygienist

Kyoung-jin Lee and Hyun-Sook Bae[†]

Department of Dental Hygiene, Namseoul University, Cheonan 31020, Korea

The purpose of this study to find out factors that affect intention of career discontinuity among dental hygienists. The data was collected from 300 dental hygienists working at dental clinics. The total of 281 copies were used for analysis. Statistical analysis was performed using PASW Statistics 18.0 at the 5% significance level. T-test, ANOVA, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, hierarchical regression analyses were applied in this analysis. The results were as follows: 1. As for intention of career discontinuity by general characteristics, there were statistically significant difference according to age, duration of employment, children, children age and monthly income ($p < 0.05$). 2. As for intention of career discontinuity by job awareness, there were statistically significant difference according to turnover, work-life, retirement age of dental hygienist, duration of job maintenance and re-employment of dental hygienist ($p < 0.05$). 3. As for hierarchical regression analysis of the factors affecting the intention of career discontinuity, the support from employer had most significant influence on intention of career discontinuity ($p < 0.05$). In order to decrease the career discontinuity among dental hygienists, plans that can increase the work-environment should be implemented by improving support from employer.

Key Words: Career discontinuity, Dental hygienist, Support from employer

서론

소득향상과 삶의 질에 대한 관심이 높아지면서, 구강위생과 구강건강에 대한 욕구도 증가하고 있다. 국민들에게 원활한 양질의 진료를 제공하기 위해서는 치과의사와 함께 치과위생사의 전문성이 더욱 요구되며, 구강보건 향상을 위해 의료서비스 제공이라는 공공성과 경영성과를 달성해야 할 치과 병·의원에서는 인력관리가 중요한 비중을 차지한다¹⁾.

대한치과의사협회²⁾의 조사에 의하면 간호조무사만 근무하는 기관이 5,128개소로 전체 의료기관의 1/3이 이에 해당된다고 하였다. 이처럼 치과위생사의 인력 부족으로 간호조

무사만을 채용하는 병원이 많아지고, 이로 인해 숙련되지 않은 인력을 통한 치과 의료서비스 제공으로 국민의 구강건강 저하와 같은 국가적 차원의 손실을 야기하기도 한다³⁾.

2015년 5,396명이 치과위생사 면허시험에 응시하여 그 중 88.9%인 4,798명이 면허를 취득하여 치과위생사로 배출되었고⁴⁾, 치과의원에 근무하는 치과위생사는 2013년에 1만 4,400명, 2014년에 2만 242명으로, 치과위생사의 인력 공급이 5,842명이나 증가했다⁵⁾. 인력 추계 상으로는 공급과잉이지만 현실은 인력이 부족하여 심각한 구인난을 겪고 있다^{6,7)}. 2015년 현재까지 치과위생사 면허자 수는 65,744명이지만, 2014년 말 기준으로 치과 병·의원에 근무하는 치과

Received: October 26, 2015, Revised: November 16, 2015, Accepted: November 17, 2015

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Hyun-Sook Bae

Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea

Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2927, E-mail: cute6579@hanmail.net

This article is based on a part of the master's thesis from Namseoul University.

Copyright © 2015 by the Korean Society of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

위생사는 24,181명에 그치고 있다⁵⁾. 이는 치과위생사의 공급이 부족해서가 아니라 임상을 이탈하는 치과위생사가 많기 때문임을 알 수 있으며, 임상에서는 치과위생사의 부족으로 환자에게 양질의 구강건강 서비스를 제공하지 못하고 있다. 따라서 신규 치과위생사의 인력 공급을 늘리는 것보다 유휴 치과위생사를 활용할 수 있는 방안을 개발하는 것이 필요하다⁸⁾.

생애주기(life-cycle)란 인간의 보편적 삶의 과정을 나타내는 용어로, 여성의 생애과정 중 노동시장 행위에 중요한 의미를 지닌 생애사건들은 첫 노동시장 진입, 결혼, 첫 자녀 출산과 막내자녀의 양육 종료 등인데, 이 중 가장 중요한 것은 출산력으로 알려져 있다^{9,10)}. 일반적으로 기혼 여성의 경제활동은 미혼 여성이나 남성과는 달리, 결혼으로 인한 임신, 출산, 양육, 가사 등의 환경에 영향을 받아 경력이 단절되고 경제활동이 급격히 저하되었다가 다시 재취업이 이루어지는 M자형 분포로 나타난다. 특히 가장 적극적이고 활발하게 경제활동을 하는 30세부터 49세 사이의 경력단절 여성 비율이 높게 나타난다¹¹⁾. 이렇게 여성들은 생애주기에 따라 경제활동 상태가 민감하게 변화되기 때문에, 노동력 공급자로서의 여성들은 잦은 '경력단절자'로 인식되고 있다¹²⁾. 여성의 경력단절은, 사회생활 이후 숙련도가 높아지는 시점에서 그 동안의 경력이 앞으로의 삶과 단절되기 때문에¹³⁾ 전체 국가로서도 큰 경제적 손실이 아닐 수 없다¹⁴⁾. 이는 경력단절 여성의 일부인 치과위생사에게도 해당되는 내용이며, 출산·양육 등으로 인해 경력이 단절되지 않게 할 효율적인 방법을 연구해야 할 것이다.

따라서 본 연구는 기혼 치과위생사의 경력단절 의사 요인을 파악하여, 재직 중인 기혼 치과위생사의 취업지속과 경력단절 방지를 위한 해결방안을 제시하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구대상자는 전국의 치과 의료기관에서 재직 중인 기혼 여성 치과위생사를 대상으로 하였다. 조사기간은 2015년 6월 27일부터 7월 26일까지였으며, 300부의 설문지를 배부하여 자기기입식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 그 중 연구 자료로 부적합한 자료를 제외하고 281부를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

1) 일반적 특성

일반적 특성은 Choi³⁾, Han¹⁴⁾의 연구를 참고하여 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 변수로는 연령, 근무지, 근무연수, 학력, 자녀수, 막내자녀연령, 월 급여가 포함된다.

2) 직업 인식 관련 요인

직업인식은 Choi³⁾의 연구를 참고하여 본 연구에 맞게 수정·보완하였다. 변수로는 이직 여부, 이직횟수, 직업수명, 치과위생사의 정년 나이, 본인의 취업지속 시기, 경력단절 경험, 치과위생사의 재취업에 대한 인식 관련 문항 등이 포함된다.

3) 근무환경, 가정환경, 직무만족도, 경력단절 의사

근무환경, 가정환경, 경력단절 의사는 Han¹⁴⁾의 연구를 참고하여 본 연구에 맞게 수정·보완하였고, 직무만족도는 Kim¹⁵⁾의 설문도구를 수정·보완하였다. 측정도구는 근무환경, 가정환경, 직무만족도, 경력단절 의사 총 4개로 구성하였다. 직무만족도만을 단일 요인으로 사용하였고, 각각의 도구들은 다시 2개의 잠재요인들로 구성하였다. 따라서 총 4개의 척도, 7개의 잠재요인들로 구성하였다. Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 보통이다(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5)의 다섯 가지 응답 범주로 구성하였다.

근무환경은 고용주의 지지(6문항), 조직 내 관계(4문항)의 2개의 잠재요인 총 10문항으로 구성하였으며, 점수가 높을수록 경력단절 의사 정도가 낮음을 의미한다. 근무환경의 신뢰도는 Cronbach's α 0.846이다. 가정환경은 가족 지지(3문항), 배우자의 지지(3문항)의 2개 잠재요인 총 6문항으로 구성하였으며, 점수가 높을수록 경력단절 의사 정도가 낮음을 의미한다. 가정환경의 신뢰도는 Cronbach's α 0.755이다. 직무만족도는 총 10문항으로 구성하였으며, 점수가 높을수록 경력단절 의사가 낮음을 의미한다. 직무만족도의 신뢰도는 Cronbach's α 0.917이다. 경력단절 의사는 직업정체성(5문항), 경력단절 의사요인(5문항)의 2개의 잠재요인 총 10문항으로 구성하였으며, 직업정체성은 독립변수로 사용하였다. 직업정체성의 점수가 높을수록 경력단절 의사 정도가 낮음을 의미하며, 신뢰도는 Cronbach's α 0.780이다. 경력단절 의사요인의 점수가 높을수록 경력단절 의사 정도가 높음을 의미하며, 신뢰도는 Cronbach's α 0.676이다.

3. 통계분석

수집된 자료는 PASW Statistics for Windows ver. 18.0

(IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하여 통계분석을 하였고, 유의검정 수준은 0.05를 기준으로 하였다. 수집된 자료의 일반적 특성과 직업인식에 따른 경력단절 의사의 차이를 알아보기 위해 독립표본 T-검정, 일원배치 분산분석을 하였고, 사후분석을 위해 Scheffe's test를 하였다. 각 요인별 요인분석과 신뢰도분석, 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관분석을 하였고, 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 하였다.

결 과

1. 일반적 특성에 따른 경력단절 의사

기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 조사한 연구 대상자의 일반적 특성에

서 연령은 '30~34세'가 총 281명 중 100명(35.6%)으로 가장 많았다. 자녀수는 '1명'이라고 응답한 응답자가 95명(33.8%)으로 가장 많았고, '2명 이상'이 105명(37.4%), '없음'이 81명(28.8%)으로 그 뒤를 따랐다. 자녀연령은 자녀가 없다고 응답한 응답자를 제외한 총 199명 중 '미취학 아동'이 145명(72.9%)으로 가장 많았고 그 다음으로 '초등학생'이 35명(17.6%)으로 나타났다.

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 경력단절 의사에 대해 조사한 결과 연령, 근무연수, 자녀수, 자녀연령, 월 급여에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($p < 0.05$, Table 1). 연령별 경력단절 의사 점수는 '30세 미만'이 가장 높고, '35~39세', '30~34세', '40세 이상'의 순으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 근무연수에 따른 경력단절 의사 점수는 '5년 이하'가 가장 높고, '6~10년', '11~15년'과 '16년 이상'의

Table 1. Intention to Career Discontinuity according to General Characteristics

Classification	Frequency	Intention to career discontinuity	p-value
Age (y)			< 0.001***
< 30	57 (20.2)	3.75±0.69 ^b	
30~34	100 (35.6)	3.43±0.61 ^a	
35~39	62 (22.1)	3.46±0.60 ^{ab}	
≥40	62 (22.1)	3.21±0.63 ^a	
Duration of employment (y)			0.003**
≤5	55 (19.6)	3.61±0.70 ^b	
6~10	118 (42.0)	3.50±0.62 ^b	
11~15	54 (19.2)	3.48±0.66 ^{ab}	
≥16	54 (19.2)	3.17±0.60 ^a	
Educational level			0.056
College	181 (64.4)	3.49±0.65	
University	61 (21.7)	3.50±0.63	
Graduate school	39 (13.9)	3.22±0.63	
Children			0.008**
None	81 (28.8)	3.53±0.67 ^{ab}	
One	95 (33.8)	3.56±0.68 ^b	
More than two	105 (37.4)	3.30±0.68 ^a	
Children age			0.012*
Preschool children	145 (72.9)	3.50±0.65 ^b	
Elementary students	35 (17.6)	3.16±0.63 ^a	
More than middle students	19 (9.5)	3.28±0.53 ^{ab}	
Monthly income (10,000 KRW)			0.004**
< 150	18 (6.4)	3.26±0.79 ^a	
150~199	70 (24.9)	3.61±0.54 ^b	
200~249	115 (40.9)	3.52±0.69 ^{ab}	
≥250	78 (27.8)	3.26±0.62 ^a	

Values are presented as number (%) or mean±standard deviation.

KRW: Korean Won.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

^{a,b}The same characters were not significant by Scheffe's test at=0.05.

Data was analysed by t-test and ANOVA amongs groups.

순으로 유의한 차이가 있었다($p=0.003$). 자녀수는 ‘1명’이 가장 높고, ‘없음’, ‘2명 이상’의 순으로 유의하게 나타났으며($p=0.008$), 자녀연령별 경력단절 의사 점수는 ‘미취학 아동’이 가장 높게 나타났다($p=0.012$). 월 급여에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘150~199만 원’이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.004$).

연령에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과 30세 미만 집단은 30~34세, 40세 이상 집단보다 경력단절 의사가 유의하게 높았고, 근무연수에 따른 경력단절 의사의 사후검정

결과 16년 이상 집단이 10년 이하 집단보다 경력단절 의사가 낮은 것으로 나타났다. 자녀수에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과는 1명이 2명 이상 집단보다 경력단절 의사가 유의하게 높았고, 자녀연령에서 미취학 아동 집단이 초등학생 집단보다 경력단절 의사가 유의하게 높았다. 월 급여에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과는 150~199만 원 집단이 150만 원 미만과 250만 원 이상 집단보다 유의하게 높았다.

Table 2. Intention to Career Discontinuity according to Job Awareness

Classification	Frequency	Intention to career discontinuity	p-value
Turnover			0.015*
Yes	235 (83.6)	3.47±0.67	
No	46 (16.4)	3.40±0.53	
Work-life			< 0.001***
Short	188 (66.9)	3.64±0.58	
Long	93 (33.1)	3.07±0.62	
Retirement age of dental hygienist			< 0.001***
Until marriage·pregnancy	20 (7.2)	3.77±0.72 ^{bc}	
Before childbirth	36 (12.8)	3.87±0.53 ^c	
Until 40s	120 (42.7)	3.48±0.57 ^{bc}	
After 50s	70 (24.9)	3.22±0.61 ^{ab}	
Depends on one's intention	18 (6.4)	2.91±0.75 ^a	
Others	17 (6.0)	3.59±0.70 ^{bc}	
Duration of job maintenance (not re-employment)			< 0.001***
Until pregnancy	20 (7.1)	3.73±0.57 ^b	
Before childbirth	26 (9.2)	3.62±0.54 ^{ab}	
When achieve financial stability	82 (29.2)	3.71±0.59 ^{ab}	
Until retirement age (in one's opinion)	125 (44.5)	3.24±0.63 ^a	
Others	28 (10.0)	3.31±0.73 ^{ab}	
Career discontinuity experience			0.085
Yes	179 (63.7)	3.51±0.64	
No	102 (36.3)	3.36±0.67	
Necessary period of re-employment			0.300
Less than 3 month	29 (16.2)	3.48±0.65	
Less than 3~6 month	27 (15.1)	3.70±0.68	
Less than 6 month~1 year	25 (14.0)	3.62±0.50	
Less than 1~2 year	38 (21.2)	3.40±0.66	
More than 2 year	60 (33.5)	3.51±0.64	
Re-employment of dental hygienist			< 0.001***
Whenever	26 (9.3)	3.00±0.69 ^a	
When you bring down the conditions	82 (29.2)	3.44±0.62 ^b	
Whenever unless there is pressure within an organization	150 (53.4)	3.45±0.60 ^b	
Difficult to re-employment	23 (8.2)	4.02±0.65 ^c	

Values are presented as number (%) or mean±standard deviation.

KRW: Korean Won.

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

^{a~c}The same characters were not significant by Scheffe's test at=0.05.

Data was analysed by t-test and ANOVA amongs groups.

2. 직업 인식에 따른 경력단절 의사

연구 대상자의 281명 중 ‘치과위생사의 직업수명이 짧다’고 생각하는 응답자가 188명(66.9%)이었고, ‘길다’는 93명(33.1%)으로 나타났다. ‘짧다’고 생각한 이유로 ‘경력이 많으면 취직이 어렵다’, ‘나이에 제한이 있다’ 등이 있었다. 치과위생사의 정년은 ‘40대까지’라고 응답한 응답자가 120명(42.7%)으로 가장 많았고, 치과위생사 취업 지속은 ‘본인이 생각하는 정년까지’라고 125명(44.5%)이 가장 많이 응답하였으며, 그 외에 기타 의견에 ‘고용주에 따라서’, ‘직원관계·원장의 배려’, ‘출산 후 자연스럽게’ 등의 의견이 있었다.

경력단절 경험 여부에 ‘있다’라고 179명(63.7%)이 응답하였고, 102명(36.3%)은 ‘없다’라고 응답하였으며, 경력단절 경험 이유로 ‘출산·육아’가 가장 많았다. 치과위생사의 재취업은 ‘조직 내 기혼자에 대한 부담감이 없다면 언제든지 가능하다’라고 가장 많은 150명(53.4%)이 응답하였고, ‘본인 기준의 조건을 낮추면 가능하다’가 82명(29.2%), ‘언제든 가능하다’가 26명(9.3%), ‘재취업이 어렵다’가 23명(8.2%)으로 나타났다. 재취업이 어려운 이유는 저연차 고용 위주, 고용주의 기혼자에 대한 부담감, 육아에 따른 근무시간 조절 등의 어려움 등이 있었다.

연구 대상자의 직업 인식에 따른 경력단절 의사에 대해 조사한 결과 이직 경험, 직업수명, 치과위생사의 정년, 취업 지속시기, 치과위생사의 재취업의 인식에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($p < 0.05$, Table 2). 이직경험에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘있다’가 ‘없다’보다 높게 나타났다($p = 0.015$), 직업수명에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘짧다’가 ‘길다’보다 높게 나타났다($p < 0.001$). 치과위생사의 정년에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘출산 전까지’가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘결혼·임신하면’이 나타났다($p < 0.001$). 취업지속 시기에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘임신할 때까지’가 가장 높게 나타났고, ‘경제적으로 안정될 때’,

‘출산 전까지’ 순으로 나타났다($p < 0.001$). 치과위생사의 재취업에 따른 경력단절 의사 점수는 ‘재취업이 어렵다’가 가장 높게 나타났고, ‘조직 내 기혼자에 대한 부담이 없다면 언제든지 가능하다’, ‘조건을 낮추면 가능하다’, ‘언제든 가능하다’의 순으로 나타났다($p < 0.001$).

치과위생사의 정년에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과 요인의 수준별로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. ‘출산 전까지’ 집단이 ‘50대 이후’, ‘본인 의지’ 집단보다 경력단절 의사가 유의하게 높았고, 취업지속 시기에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과 ‘임신할 때까지’ 집단이 ‘본인이 생각하는 정년까지’ 집단보다 경력단절 의사가 유의하게 높았다. 치과위생사의 재취업에 따른 경력단절 의사의 사후검정 결과는 ‘재취업이 어렵다’고 응답한 집단이 유의하게 높았고, ‘언제든 가능하다’고 응답한 집단이 경력단절 의사가 가장 낮게 나타났다.

3. 각 요인별 상관분석

경력단절 의사와 관련 있는 요인들 간의 상관관계를 조사한 결과는 Table 3과 같다. 경력단절 의사와 직업정체성($r = -0.335$), 고용주의 지지($r = -0.522$), 조직 내 관계($r = -0.306$), 배우자의 지지($r = -0.211$), 직무만족도($r = -0.384$)는 $p < 0.01$ 수준에서 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났고, 경력단절 의사와 가족지지($r = -0.132$)는 $p < 0.05$ 수준에서 음(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직업정체성과 고용주의 지지($r = 0.756$), 조직 내 관계($r = 0.349$), 가족지지($r = 0.321$), 배우자의 지지($r = 0.276$), 직무만족도($r = 0.421$)는 $p < 0.01$ 수준에서 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 고용주의 지지와 조직 내 관계, 가족지지, 배우자의 지지, 직무만족도는 통계적으로 양(+)의 상관관계를 보인다. 또한 조직 내 관계와 가족지지, 배우자의 지지, 직무만족도는 통계적으로 양(+)의 상관관계를 보였다. 즉, 직업정체

Table 3. Correlation between the Factors

	Mean±SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Intention of career discontinuity	3.45±0.65	1						
2. Job identity	3.26±0.68	-0.335**	1					
3. Support from employer	3.18±0.62	-0.522**	0.756**	1				
4. Relationship in organization	3.31±0.66	-0.306**	0.349**	0.468**	1			
5. Support from family	3.82±0.66	-0.132*	0.321**	0.407**	0.158**	1		
6. Support from spouse	3.60±0.80	-0.211**	0.276**	0.313**	0.235**	0.321**	1	
7. Job satisfaction	2.94±0.70	-0.384**	0.421**	0.573**	0.475**	0.268**	0.298**	1

SD: standard deviation.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Table 4. The Factors Affecting the Intention of Career Discontinuity

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4		
	SE	β	t	SE	β	t	SE	β	t	SE	β	t
Age	0.006	-0.240	-4.127	0.011	-0.454	-4.553	0.011	-0.469	-4.735	0.010	-0.409	-4.488
Duration of employment			<0.001***	0.001	0.259	2.575	0.001	0.282	2.767	0.001	0.296	3.180
Work life			<0.001***	0.074	-0.413	-7.740	0.075	-0.390	-7.234	0.073	-0.250	-4.738
Career discontinuity experience			<0.000***	0.075	-0.113	-2.050	0.075	-0.106	-1.909	0.070	-0.073	-1.414
Turnover			0.041*	0.097	0.001	0.015	0.097	0.013	0.229	0.089	0.040	0.783
Support from family			0.988	0.097	0.005	0.080	0.057	0.005	0.080	0.055	0.113	2.039
Support from spouse				0.046	-0.137	-2.450	0.046	-0.137	-2.450	0.043	-0.073	-1.377
Job satisfaction										0.058	-0.052	-0.838
Job identity										0.072	0.159	2.139
Support from employer										0.093	-0.499	-5.621
Relationship in organization										0.056	-0.038	-0.668

F=17.029***, R²=0.058, Adj R²=0.054 F=17.930***, R²=0.246, Adj R²=0.232 F=13.930***, R²=0.263, Adj R²=0.244 F=15.998***, R²=0.395, Adj R²=0.371

Durbin-Watson=1.978

SE: standard error, Adj: adjusted.
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

성, 고용주의 지지, 조직 내 관계, 가족지지, 배우자의 지지, 직무만족도가 높을수록 경력단절 의사가 낮음을 의미한다.

4. 기혼여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인

기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 경력단절 의사에 미치는 요인 및 가장 큰 영향을 주는 요인을 파악하고자 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 종속변수는 경력단절 의사이고, 독립변수는 일반적 특성(연령, 근무연수), 직업인식(직업수명, 경력단절 경험, 이직경험), 직업정체성과 근로환경(고용주의 지지, 조직 내 관계), 가정환경(가족지지, 배우자의 지지), 직무만족도의 11개 변수로 설정하였다.

위계적 회귀분석 결과 모델 4의 설명력이 37.1%로 나타나 가장 설명력이 좋은 것으로 나타났고, 연령(p<0.001), 근무연수(p=0.002), 직업수명(p<0.001), 가족 지지(p=0.042), 직업정체성(p=0.033), 고용주의 지지(p<0.001)가 통계적으로 유의하게 나타났다.

경력단절 의사에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 고용주의 지지($\beta = -0.499$)이고, 그 다음으로 영향력을 보이는 변수는 연령($\beta = -0.409$)으로 나타났다. 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성 문제가 없고, Durbin-Watson은 1.978로 기준 값이 2에 매우 근접하며 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단되어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

고 찰

치과위생사의 인력난이 매년마다 해결되지 않아 국민의 구강건강과 치과 병·의원 시스템에 많은 문제점이 발생한다. 본 연구에서 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사 수준은 평균점수 5점 중 3.45±0.65로 나타났다. 이는 응답자에게 경력단절 의사가 어느 정도 있는 것으로 고려된다.

일반적인 특성에 따른 경력단절 의사 수준을 살펴보면 연령 분포에서 '30세 미만'이 평균 3.75로 가장 높았으며, 근무연수는 '5년 이하'가 평균 3.61로 가장 높게 나타났는데, 이는 여성의 경제활동이 중단되는 M자형 한국 여성 노동력의 특징과 일치하며, 결혼과 임신, 출산, 그리고 자녀양육이 여성의 경제활동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다¹⁶⁾. 자녀수는 '1명'이 평균 3.56, 자녀 연령은 '미취학 아동'이 평균 3.50으로 가장 높았다. 이는 결혼, 출산, 어린 자녀의 존재와 같은 요인들이 경력단절의 요인으로 작용함을 알 수 있으며¹¹⁾, 출산과 육아 책임이 있는 30대 초반 치과위생사

의 취업상태가 자녀 유무에 따라 차이가 있음을 알 수 있다⁶⁾. 즉 부모의 돌봄이 필요한 자녀를 둔 경우 경력단절 의사가 높음을 알 수 있다. 결혼, 임신, 출산과 같은 여성들의 생애 과정 요인들이 경력단절의 결정요인으로 작용하므로 기혼 여성들의 경력단절을 낮추지는 못 한다¹⁷⁾. 다만 사회적, 제도적으로 기혼자에 대한 인식이 변화하고 활용 가능한 사회적 제도가 뒷받침 해준다면 어느 정도는 해소될 것이다.

치과위생사의 수명은 응답자의 절반 이상이 '짧다'라고 응답하였고 평균 3.64로 나타났다. 또한 치과위생사의 정년을 '출산 전까지'라고 생각하는 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사가 가장 높게 나타났다. Kim¹⁸⁾의 선행연구에서는 여성의 취업이 출산이라는 생애 사건과 밀접한 관계가 있다고 하였다. 출산으로 인한 육아의 부담과 책임이 여성에서 부여되고, 그 시기에 취업지속의 어려움이 있음을 짐작해볼 수 있다. 치과위생사의 정년이 40대까지라고 생각하는 응답자가 42.7%이고, 본인의 취업지속 시기는 '본인이 생각하는 정년까지'라고 응답한 것으로 미루어 보아, 기혼 여성 치과위생사의 임상 이탈 시점이 40대 정도라고 유추할 수 있다. 또한, 이직 경험에 있을수록 경력단절의 의사 차이가 있는 것으로 보아 치과위생사의 짧은 임상활동이 구인난의 원인으로 작용하고 있을 것이다.

기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과 고용주의 지지($\beta = -0.499$)가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 고용주의 지지가 낮을수록 경력단절 의사가 높음을 나타낸다. 그만큼 기혼 치과위생사들의 취업 지속이 기혼자에 대한 고용주의 경영 마인드의 영향을 받을 수 있다. 또한 가족 지지가 경력단절 의사에 영향을 주는 요인에 유의한 차이를 보였다. 이는 가족 차원에서 배우자의 태도가 여성 경력 지속과 관계가 있다는 선행연구와 일치한다^{19,20)}.

기혼 치과위생사의 시간 선택제 근무가 치과위생사의 구인난 해소에 도움이 될 것으로 기대했지만, 절차가 복잡하고 국민연금이 의무화되면서 시간 선택제 근무를 선택하는 사람이 많지 않다. Park¹²⁾의 선행연구에서도 한국 사회에서 임시·일용·시간제가 여성들의 취업 연속성을 증대시켜주는 방향으로는 전혀 작용하고 있지 않았다고 하였다. 기혼 여성의 시간 선택제가 제도적으로 체계화되어 인력난의 해결 방안이 되어야 하며, 경력단절 여성들이 재취업을 위하여 다시 노동시장으로 진입한다 하여도 육아·가사와 같은 과거 경력단절이 발생한 근본적인 원인이 해결되지 않는다면 재이탈의 위험이 여전히 존재함²¹⁾ 고려해야 할 것이다.

본 연구는 치과위생사의 경력단절로 인한 인력손실을 예

방하고자, 현재 재직 중인 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 대해 조사 연구하였다. 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 조사는 전체 기혼 여성 치과위생사를 대표하지 못하기 때문에 연구의 결과를 일반화하기는 한계가 있었다.

기혼 여성 치과위생사가 경력단절이 되지 않기 위해서는 치과위생사를 위한 전문 교육은 물론, 치과위생사 스스로가 자기개발에 노력하고 전문 직업성을 가져야 한다.

국가정책으로는 출산, 육아, 양육에 대한 국가적인 지원이 확대되었지만 사회적인 제도가 뒷받침되어야 하며, 치과에서는 근무환경을 다양하게 운영하여 기혼 여성 치과위생사가 일할 수 있는 근무환경, 복지서비스 등을 개선한다면 질적인 의료서비스 향상을 기대할 수 있을 것이다.

요 약

본 연구는 재직 중인 기혼 여성 치과위생사 281명을 대상으로 기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인에 대해 알아보고자 수행되었다. 설문지를 이용하여 2015년 6월 27일부터 7월 26일까지 자료를 수집하였고, 다음과 같은 연구 결과를 얻었다.

연구 대상자의 66.9%가 치과위생사의 수명은 '짧다'라고 응답하였고, 짧은 이유로 '경력이 많으면 취직이 어렵다', '나이에 제한이 있다' 등이 있었다. 연구 대상자의 42.7%가 치과위생사의 정년은 '40대까지'라고 응답하였고, 53.4%가 치과위생사의 재취업은 '조직 내 기혼자에 대한 부담감이 없다면 언제든 가능하다'라고 응답하였다.

일반적 특성 따른 경력단절 의사는 연령($p < 0.001$), 근무연수($p = 0.003$), 자녀수($p = 0.008$), 자녀연령($p = 0.012$), 월급여($p = 0.004$)가 유의하게 나타났고, 직업인식에 따른 경력단절 의사는 이직경험($p = 0.015$), 직업수명($p < 0.001$), 치과위생사의 정년($p < 0.001$), 취업지속 시기($p < 0.001$), 치과위생사의 재취업($p < 0.001$)에서 유의하게 나타났다.

상관분석 결과는 $p < 0.01$ 수준에서 직업정체성, 고용주의 지지, 배우자의 지지, 직무만족도가 높을수록 경력단절 의사는 낮은 것으로 나타났고, $p < 0.05$ 수준에서 가족지지가 높을수록 경력단절 의사는 낮은 것으로 나타났다.

경력단절 의사에 영향을 주는 요인을 위계적 방법으로 분석한 결과 모델 4에서 설명력이 37.1%로 가장 설명력이 좋은 것으로 나타났다. 연령, 근무연수, 직업수명, 가족지지, 직업정체성, 고용주의 지지가 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였고, 고용주의 지지($\beta = -0.499$)가 경력단절 의사에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

조직 내 고용주와 직원들은 기혼자에 대한 편견을 버리

고, 직장 내에서의 출산휴가, 육아휴직에 대한 배려와 치과계에서의 제도적 방안을 마련함과 더불어 시간제 근로방법을 이용한다면 구인난 해결에 도움이 될 것이다. 신규 인력의 증가보다 기혼 치과위생사들이 취업을 지속함으로써 구인난을 해결할 수 있는 방안을 고려해야 할 것이다.

References

1. Choi JH, Yu MS: A study of factors influencing turnover solution of dental hygienists in some areas. *J Dent Hyg Sci* 11: 115-122, 2005.
2. Korean Dental Association: Dental hygienists deficiency. Retrieved September 15, 2015, from: [http://www.kda.or.kr/kda/kdaNews/kdaNewsIntro/intro_index.kda\(2014, October 16\)](http://www.kda.or.kr/kda/kdaNews/kdaNewsIntro/intro_index.kda(2014, October 16)).
3. Choi HN: Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 10: 973-981, 2010.
4. National Health Personnel Licensing Examination Board: National examination pass rate by year. Retrieved September 30, 2015, from: [http://www.kuksiwon.or.kr/Publicity/ExamStatistic.aspx?SiteGnb=5&SiteLnb=\(2015, January 31\)](http://www.kuksiwon.or.kr/Publicity/ExamStatistic.aspx?SiteGnb=5&SiteLnb=(2015, January 31)).
5. Korean Dental Hygienists Association: Supply of dental hygienist. Retrieved December 30, 2015, from [http://www.kdha.or.kr/news/notice.aspx\(2014, February 28\)](http://www.kdha.or.kr/news/notice.aspx(2014, February 28)).
6. Cho YS, Yoon HC, Bae HS, et al.: Factors of dental hygienist's employment continuance and re-employment. 1st ed. Korean Academy of Dental Administration, Cheonan, pp.8,39, 2011.
7. Shin SJ, Son JH, Choi YK, Ryu DY, Ma DS: A study on the estimation of the number of dental hygienist and their practice. *J Dent Hyg Sci* 7: 25-30, 2007.
8. Yoon MS, Lee KH, Choi MS: Dental hygienists' turnover intention and its related factors. *J Dent Hyg Sci* 6: 11-17, 2006.
9. Lee JS: Determinants of return to work that influence type of work (part-time/full-time) desired among career-interrupted women. Unpublished doctoral dissertation, Baekseok University, Cheonan, 2014.
10. Park HS: A comparative study on factors influencing job acquisition between married and single motherson ecosystemic perspectives. Unpublished doctoral dissertation, Cheongju University, Cheongju, 2009.
11. Kim SB: A study about factors affecting career-interrupted women's desire for re-employment. Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Gyeongsan, 2014.
12. Park SM: The longitudinal research on the korean women's second labor market transition. *Korean Assoc Womens Stud* 26: 43-80, 2003.
13. Lee JC: Study on the introduction of smart work in order to address the career severance among women : focused on work type which works from home and. Unpublished master's thesis, Dankook University, Gyeong-gi, 2011.
14. Han AR: A study of effects of married women work's work-home environment on risk of career disconnection. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul, 2014.
15. Kim SJ: The effect of self-efficacy of dental hygienists and nurse's aides on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul, 2006.
16. Moon RY: A study on the reemployment process of the career-interrupted women employing the grounded theory. Unpublished doctoral dissertation, Dongsin University, Naju, 2013
17. Kwon SY, Lee YJ: Women' career-interrupted determine factors and reentry into the labor market. *Econ Res Inst* 39: 46-57, 2010.
18. Kim JK: Factors that decide the job continuity of young mothers. *J Korean Home Econ Assoc* 42: 91-104, 2004.
19. Jung MH: A qualitative study on middle-aged married women's job career continuance process. Unpublished doctoral dissertation, Honam University, Gwangju, 2012.
20. Jang SY: The qualitative research on the reentry process of highly-educated housewives to their job market. *Korean Womens Dev Inst* 74: 79-104, 2008.
21. Song ES: A study on career interrupted woman's determinants of career interruption and perception of vocational educational programs. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae, 2011.