www.jksdh.or.kr

Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

# 일부 임상치과위생사의 이직의도 영향요인

최혜정 · 정정화[1] · 주금미[1]

대구보건대학교 치위생과 · [1]수원여자대학교 치위생과

# Influencing factors on turnover intention in clinical dental hygienist

Hye-Jung Choi · Jung-Hwa Jung[1] · Geum-Mi Joo[1]

Department of Dental Hygiene, Daegu Health College

[1]Department of Dental Hygiene, Suwon Women's University

**Corresponding Author:** Jung-Hwa Jung, 72, Onjeong-ro, Gwonseon-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, 16632, Korea, Tel: +82-31-290-8286, Fax: +82-31-290-8248, E-mail: godokorea@hanmail.net

**Received:** October 12, 2018
**Revised:** November 26, 2018
**Accepted:** November 26, 2018

## Abstract

**Objectives:** The purpose of this study is to provide a reference material for improving the work environment to reduce the turnover intention of clinical dental hygienists in the future by identifying the problem of the turnover phenomenon of clinical dental hygienists in Seoul and Gyeonggi-do. **Methods:** The method of this study used the raw data of 'A Survey on the Current Work Environment of Clinical Dental Hygienists' from August 29 to September 28, 2017, and 2,974 clinical dental hygienists in Seoul and Gyeonggi-do were finally selected as the study subjects. **Results:** The results showed that excessive workload, inadequate pay, and hierarchical organizational culture of a workplace were the main factors influencing the turnover intention of clinical dental hygienists, and the lack of welfare system, low wage and practical experience also affected their turnover intention. **Conclusions:** In order to reduce the turnover intention of clinical dental hygienists, it is important to create a working atmosphere where the members of an organization can freely share and communicate suggestions and improvements, and to pay their salary appropriate to the duties and roles of dental hygienists, and accordingly they will be able to carry out the duties with responsibility for a long time without moving to another organization.

**Key Words :** Clinical dental hygienist, Turnover intention, Working environment

**색인:** 근무환경, 이직의도, 임상치과위생사

J Korean Soc Dent Hyg 2018;18(6):1057-66 https://doi.org/10.13065/jksdh.20180091 pISSN : 2287-1705 eISSN : 2288-2294
Copyright © 2018 by Journal of Korean Society of Dental Hygiene. 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.

# 서론

현대사회는 급변하는 의료기술의 발달과 소득 및 교육수준의 향상으로 통상적인 급성질환의 치료보다 예방적 차원의 보건과 전반적인 건강관리에 더 많은 관심과 신경을 쓰는 편이다. 국민은 보다 나은 삶의 질의 향상을 추구하고 건강한 삶을 살고자 하는 욕구도 높아져 의료서비스에 대한 기대도 증가하고 있다[1]. 이렇게 빠르게 변화하는 보건의료현장에서 국민의 구강건강증진의 일익을 담당하고 국민의 구강건강에 중추적인 역할을 담당하고 있는 치과위생사는 치과 의료서비스 만족도에 직접적인 영향을 미치는 매우 중요한 위치에 있다[2]. 그럼에도 불구하고 다른 보건의료 직종 또는 선진국의 치과위생사에 비해 임금, 후생복지, 휴가 및 승진 등과 같은 복지조건이 좋지 않은 편이며 짧은 근무기간과 높은 이직률을 보이고 있다[3].

선행연구에 의하면[4], 치과위생사의 평균 근속기간은 약 8년으로 의료전문직의 9.5년보다 짧았으며, 치과위생사의 이직경험은 약 45.0%에 달하는 것으로 보고되었다[5-7]. 최근 전국 임상치과위생사를 대상으로 진행된 연구에서도 연구대상자의 약 70.0%가 이직을 경험한 것으로 조사되었으며, 약 50.0%는 현재 이직을 고민 중인 것으로 보고하였다[8].

이직의도는 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려 하는 것으로 다른 직장에 대한 탐색 및 이직에 대한 생각과 행위를 모두 포함하는 개념으로[9] 이직의도와 이직률이 동일하지는 않지만 이직의도는 실제 이직으로 이어질 확률이 매우 높다[10]. Cotton과 Tuttle[11]은 이직의 선행 변수를 크게 직무관련 요인, 개인특성 요인, 외부환경 요인 세 가지로 구분하였다. 먼저 직무관련 요인은 급여, 업무성과, 직무만족, 상사 및 동료에 대한 만족, 개인특성 요인은 연령, 근속연수, 성별, 교육, 이직의도 등을 포함하며, 외부환경 요인은 고용에 대한 의지, 취업 가능성, 동조합의 유무 등으로 분류하였다.

선행연구에서도 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 임금, 부적절한 업무 및 업무량 과다, 자기개발시간의 부족, 복지조건, 근무환경 불만족, 낮은 직무만족 등의 요인으로 직무관련 요인, 개인특성 요인, 외부환경 요인 모두 영향을 미치는 것으로 조사되었다[7,8,9]. 치과위생사는 이와 같은 다양한 이유로 이직을 결정하거나, 직장생활을 중단하는 경우도 적지 않아 전문직 종사자로서 직업수명은 비교적 짧다고 할 수 있다. 치과위생사의 이직 및 직장생활의 중단은 치과위생사 면허 취득을 위해 교육에 투자한 시간과 비용 등 개인적인 손실뿐만 아니라 새로운 인력의 확보, 교육에 지출되는 비용 및 교육시간, 적응기간 등 해당 의료기관의 손실도 함께 동반되는 사회적 손실로 이어진다[3]. 또한 치과위생사는 구강의료서비스를 직접적으로 소비자에게 전달하는 역할을 하고 있어 의료소비자 만족도와 밀접한 관련이 있으므로 숙련되지 않은 치과 의료서비스 제공은 나아가 국민의 구강건강 저하에도 영향을 미칠 수 있는 국가적 차원의 손실도 우려하지 않을 수 없다[13].

2018년 현재 우리나라 치과위생사 면허소지자는 8만 여명에 이르렀다[14]. 이미 치과위생사의 이직현상과 관련된 연구는 다수 이루어졌으나, 여전히 치과계의 인력수급 불균형 상태 및 직업에 대한 낮은 만족도와, 이직현상에 대한 심각한 문제는 해소 되지 않고 있는 실정이다. 국민의 구강건강에 직접적인 영향을 미치는 치과위생사의 높은 이직률은 직역 간에 얽혀 있는 복잡한 법적, 제도적인 근본 문제해결을 위해 정부 및 보건의료 정책차원에서 중요한 관심의 대상이 되어야 하며, 치과 의료기관의 조직적 차원에서도 인력관리의 핵심 주제가 되어야 한다.

따라서 본 연구는 치과위생사의 분포 중 가장 밀집 현상이 높은 서울 및 경기 지역 임상치과위생사들[15]의 이직현상에 대한 문제점을 파악하여 향후 임상 치과위생사의 이직의도를 낮추기 위한 중재전략방안과 근무환경 개선방안 마련을 위한 참고자료를 제공하고자 시도되었다.

https://doi.org/10.13065/jksdh.20180091

# 연구방법

## 1. 연구대상

본 연구는 2017년 08월 29일부터 9월 28일까지 대한치과위생사협회 홈페이지에 연구목적과 취지, 응답의 비밀보장 등 설문에 대한 구체적인 설명 후, 자발적으로 연구 참여에 동의한 치과임상분야 치과위생사를 대상으로 시행된 '임상치과위생사의 근무환경 실태조사' 원시자료를 활용하여 진행되었다. 원시자료는 공용기관생명윤리위원회 심의[IRB:P01-201703-22-005]를 통과하였다. 원시자료 중 무응답 결과가 있는 응답자의 설문결과는 본 연구의 최종 분석대상에서 모두 제외하였으며, 모든 설문문항에 성실히 응답한 자료 중 서울 및 경기지역에 근무하는 치과위생사 2,974명의 응답 자료를 추출하여 최종 연구대상으로 정하였다.

## 2. 연구도구

연구도구는 '2006년 임상치과위생사의 근무환경에 관한 조사연구[15]' 수행에 사용된 설문지를 본 연구의 목적과 취지에 맞게 수정 및 보완한 후, 일부 치과위생사를 대상으로 예비설문조사 과정을 거쳐 본 연구에 활용하였다. 종속변수는 현재의 이직의도를 묻는 1개 문항으로 구성하였고, 독립변수로 연구대상자의 일반적인 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력 및 임상실무경력을 묻는 5개 문항으로 구성하였다. 근무기관의 근무환경은 급여의 적절성, 연간급여인상정도, 주당근무시간, 업무량 4개 문항으로 구성하고, 복지제도는 인센티브 제공 유무, 자기개발 및 학술행사 참여기회 제공 유무, 연차 · 월차 · 출산 및 육아휴직제도 시행여부에 대한 5개 문항으로 구성하였다. 이중 업무량은 '매우 그렇다' 1점에서 '전혀 그렇지 않다' 4점까지의 4점 척도로 구성하고 역산출하여 중위값을 기준으로 3-4점은 업무량 적절, 1-2점은 업무량 과다로 재분류 하였다. 이직경험(이직횟수)은 1개 문항으로 구성하였고, 조직문화는 조직 내에서 자유로운 의견제시 및 반영정도, 근무기관의 치과의사와 치과위생사와의 수평적 관계를 묻는 3개 문항으로 구성하여, '매우 그렇다' 1점에서 '전혀 그렇지 않다' 4점까지의 4점 척도로 구성하고 역산출하여 합산하였으며, 중위수를 기준으로 총 합산점수가 8점 미만은 위계적, 8점 이상은 수평적 조직문화로 재분류 하였다.

## 3. 자료 분석

SPSS(SPSS 20.0 for windows, SPSS Inc, Chicago, USA)를 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 빈도분석을 실시하였고, 인구사회학적 특성, 근무환경 및 복지제도, 조직문화 및 이직경험 관련 특성에 따른 이직의도의 차이를 비교하기 위해 Chi-square test를 실시하였다. 또한, 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 multiple regression analysis를 실시하였다.

# 연구결과

## 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 이직의도 차이

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 이직의사 여부를 분석한 결과<Table 1>, 연령에서는 30세 미만(35.2%)이 30세 이상(14.8%)의 치과위생사보다 이직할 의사를 더 많이 갖고 있는 것으로 분석되었고, 결혼상태에 있어서는 기혼(10.8%)보다 미혼(39.3%)의 대상자가 이직의사를 갖고 있는 것으로 조사되었다. 최종학력은 전문학사(32.6%)의 치과위생사가 학사(15.7%), 석사이상(1.8%)의 치과위생사보다 이직할 의사를 갖

고 있다고 응답하였으며, 임상실무경력에 있어서는 6년 이하의 치과위생사가 7년 이상의 치과위생사보다 이직할 의사를 더 많이 갖고 있는 것으로 응답하였으며 통계학적으로 유의미한 결과를 보였다($p$<0.05).

**Table 1.** The difference in turnover intention according to the sociodemo graphic characteristics of the subjects Unit: N(%)

| Characteristics | Division | Turnover intention | No turnover intention | Total | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Gender | Female | 1,418(47.7) | 1,419(47.7) | 2,837(95.4) | 0.346 |
| | Male | 72(2.4) | 65(2.2) | 137(4.6) | |
| Age | Under 30 years old | 1,048(35.2) | 835(28.1) | 1,883(63.3) | 63.706* |
| | 30-39 years old | 370(12.4) | 535(18.0) | 905(30.4) | |
| | 40-49 years old | 59(2.0) | 95(3.2) | 154(5.2) | |
| | Over 50 years old | 13(0.4) | 19(0.6) | 32(1.1) | |
| Marital status | Single | 1,168(39.3) | 1,054(35.4) | 2,222(74.7) | 21.347* |
| | Married | 322(10.8) | 430(14.5) | 752(25.3) | |
| Academic Background | College | 970(32.6) | 908(30.5) | 1,878(63.1) | 6.499* |
| | Bachelor's degree | 466(15.7) | 502(16.9) | 968(32.5) | |
| | More than a master's degree | 54(1.8) | 74(2.5) | 128(4.3) | |
| Clinical experience | Less than 3 years | 518(17.4) | 416(14.0) | 934(31.4) | 66.466* |
| | 3-6 years | 508(17.0) | 407(13.7) | 915(30.6) | |
| | 7-9 years | 238(8.0) | 275(9.3) | 513(17.3) | |
| | More than 10 years | 226(7.6) | 356(13.0) | 612(20.6) | |
| Total | | 1,490(50.1) | 1,484(49.9) | 2,974(100.0) | |

*$p$<0.05 by Chi-square test

## 2. 근무기관의 근무환경 및 복지제도에 따른 이직의도 차이

근무기관의 근무환경 및 복지제도에 따른 이직의도 차이 분석결과<Table 2>, 본인이 받는 급여가 적절하다고 인식하는 경우(12.5%)보다 부적절하다고 생각하는 경우(37.6%)에 이직의사를 갖고 있다고 응답하였다. 주당근무시간이 40시간 미만인 경우(13.9%)보다 40시간이상인 경우(16.4%)에, 업무량이 적절하다고 인식하는 경우에 이직할 의사가 없음이 33.9%였으나, 업무량이 과다하다고 인식하는 경우에 이직할 의사가 있음이 30.2%로 조사되었다. 복지제도에 있어서는 인센티브가 제공되는 경우(16.4%)보다 미제공 되는 경우(33.7%)에, 자기개발 및 학술행사 등에 참여기회가 제공되는 경우보다 제공되지 않는 경우에 이직할 의사가 있다는 응답이 많았다. 또한, 연차·월차제도는 시행하는 경우에 이직의사 없음이 31.5%로 높았고, 미시행하는 경우에 이직의사 있음이 24.1%로 높은 응답을 보였으며, 출산·육아휴직제도가 시행되는 경우 이직의사 있음이 19.7%였으나, 미시행 되는 경우 30.4%가 이직할 의사 있음으로 응답하였으며 통계학적으로 유의미한 결과를 보였다($p$<0.05).

## 3. 연구대상자의 이직횟수 및 조직문화에 따른 이직의도 차이

연구대상자의 이직횟수 및 조직문화에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과<Table 3>, 이직횟수가 3회 미만인 경우 이직의사 있음이 40.1%로 높았으나 3회 이상의 이직경험이 있는 경우 이직의사 없음이 13.6%로 높은 결과를 보였다. 조직문화가 수평적인 경우 이직의사 없음이 38.8%로 높았고, 조직문화가 위계적일수록 이직의사 있음이 25.4%로 높은 응답을 보였으며, 통계학적으로 유의미한 결과를 보였다($p$<0.05).

**Table 2.** Difference in turnover intention according to work environment and welfare system of work organization Unit: N(%)

| Characteristics | Division | Turnover intention | No turnover intention | Total | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Appropriateness of salary | Appropriate | 371(12.5) | 721(24.2) | 1,092(36.7) | 179.509* |
| | Not Appropriate | 1,119(37.6) | 763(25.7) | 1,882(63.3) | 179.509* |
| Annual salary increase | Less than 1.2 million won a year | 598(20.1) | 601(20.2) | 1,199(40.3) | 0.159 |
| | 1.2-2.39 million won a year | 775(26.1) | 772(26.0) | 1,547(52.0) | 0.159 |
| | More than 2.4 million won a year | 117(3.9) | 111(3.7) | 228(7.7) | 0.159 |
| Working hours per week | Less than 40 hours | 414(13.9) | 525(17.7) | 939(31.6) | 34.005* |
| | 40 hours | 588(19.7) | 601(20.2) | 1,189(39.9) | 34.005* |
| | More than 40 hours | 489(16.4) | 357(12.0) | 846(28.4) | 34.005* |
| Workload | Appropriate | 593(19.9) | 1,007(33.9) | 1,600(53.8) | 235.496* |
| | Excessive workload | 897(30.2) | 477(16.0) | 1,374(46.23) | 235.496* |
| Incentive system | Provide incentives | 487(16.4) | 541(18.2) | 1,028(34.6) | 4.674* |
| | No incentives | 1,003(33.7) | 943(31.7) | 1,946(65.4) | 4.674* |
| Opportunity for self-improvement | Provide | 149(5.0) | 380(12.8) | 529(17.8) | 5.464* |
| | Not provide | 966(32.4) | 1,479(49.8) | 2,445(82.2) | 5.464* |
| Providing opportunities for participation in academic events | Provide | 185(6.2) | 377(12.7) | 562(18.9) | 10.917* |
| | Not provide | 1,067(35.8) | 1,345(45.3) | 2,412(81.1) | 10.917* |
| Annual & Monthly leave system | Enforce a system | 772(26.0) | 937(31.5) | 1,709(57.5) | 39.034* |
| | Not enforce a system | 718(24.1) | 547(18.4) | 1,265(42.5) | 39.034* |
| Childbirth & maternity leave system | Enforce a system | 587(19.7) | 757(25.5) | 1,344(45.2) | 40.495* |
| | Not enforce a system | 903(30.4) | 727(24.4) | 1,630(54.8) | 40.495* |
| Total | | 1,490(50.1) | 1,484(49.9) | 2,974(100.0) | |

*$p$<0.05 by Chi-square test

**Table 3.** Difference in turnover intention frequence according to the number of turnover and organizational culture Unit: N(%)

| Characteristics | Division | Turnover intention | No turnover intention | Total | $\chi^2$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Number of job transfers | Less than 3 times | 1,188(40.1) | 1,074(36.3) | 2,262(76.4) | 22.108* |
| Number of job transfers | More than 3 times | 296(10.0) | 403(13.6) | 699(23.6) | 22.108* |
| Organizational culture | Horizontal relationship | 735(24.7) | 1,153(38.8) | 1,888(63.5) | 258.073* |
| Organizational culture | Hierarchical relationship | 755(25.4) | 331(11.1) | 1,086(36.5) | 258.073* |
| Total | | 1,490(50.1) | 1,484(49.9) | 2,974(100.0) | |

*$p$<0.05 by Chi-square test

## 4. 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

<Table 4>는 치과위생사의 연령, 실무경력, 급여적절성, 업무량, 인센티브 제공, 자기개발 및 학술행사 등에 참여기회 제공, 조직문화를 독립변수로 하여 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 관련요인을 다중회

귀 분석한 결과이다. 분석결과, 연령(ß=0.024, $p$<0.05)과 실무경력(ß=0.038, $p$<0.001)이 많고, 급여가 적절하다고 인식할수록(ß=0.175, $p$<0.001), 근무기관에서 자기개발의 기회를 제공하고(ß=0.046, $p$<0.05), 근무기관의 조직문화가 위계적(ß=0.074, $p$<0.001)이지 않을수록 이직의도가 낮은 결과를 보였다. 최종 모형의 설명력은 17.7%이며, 수정된 설명력은 17.5%로 분석되었다.

**Table 4.** Factors affecting turnover intention of study subjects

| Independent variable | B | S.E. | ß | t | $p$* | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (Constant) | 1.414 | 0.070 | | 20.153 | <0.000 | 0.175 | 90.938 |
| Age | -0.024 | 0.010 | -0.056 | -2.327 | 0.020 | 0.175 | 90.938 |
| Clinical experience | -0.038 | 0.011 | -0.084 | -3.512 | <0.000 | 0.175 | 90.938 |
| Appropriateness of salary | -0.175 | 0.018 | -0.168 | -9.783 | <0.000 | 0.175 | 90.938 |
| Incentive system | 0.008 | 0.018 | 0.008 | 0.460 | 0.645 | 0.175 | 90.938 |
| Providing opportunities for participation in academic events | -0.021 | 0.012 | -0.039 | -1.790 | 0.074 | 0.175 | 90.938 |
| Opportunity for self-improvement | -0.046 | 0.013 | -0.075 | -3.439 | 0.001 | 0.175 | 90.938 |
| Organizational culture | -0.074 | 0.005 | -0.271 | -15.010 | <0.000 | 0.175 | 90.938 |

Dependent variable=Subjective turnover intention Adjusted $R^2$=0.175, F=($p$<0.001)
*by multiple regression analysis

## 총괄 및 고안

국민의 구강건강 및 치과 의료기관의 의료생산성과 직결되어 있는 우리나라 임상치과위생사의 이직의도에 대한 관련요인들을 파악하고 조정 가능한 요인들을 확인하여 중재하는 일은 무엇보다 중요하며, 이를 통해 치과위생사 인력이 효율적으로 관리될 수 있다[16]. 관리에 있어 가장 핵심적인 과제는 양질의 의료서비스 제공과 치과 의료의 생산성 향상이라고 할 수 있으며, 이를 위해서는 경쟁력 있는 우수한 인력자원의 확보와 유지가 우선되어야 한다[8]. 본 연구는 수도권(서울・경기)지역의 임상치과위생사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써, 향후 임상 치과위생사의 이직의도를 낮추기 위한 중재전략방안과 근무환경 개선방안 마련을 위한 참고자료를 제공하고자 시도되었다.

임상치과위생사의 이직 의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상실무경력에서 유의한 차이를 보였다. 연령이 30세 미만이고 미혼인 경우에, 전문학사의 최종학력을 갖고 있으며 임상실무경력이 6년 미만인 경우 이직할 의사를 더 많이 갖고 있는 것으로 분석되었다. 선행연구에서도 연령이 20~29세이고, 최종학력이 전문대졸이며 미혼인 경우에 이직의도가 높다고 보고한 연구결과와 유사한 결과를 보였다[17]. 취업 후 초반기에는 새로운 환경에 적응하는 기간으로 자신에게 맞는 직장을 찾아 경험 및 탐색활동이 많기에 30세 미만의 시기에 이직률이 높고, 연령과 경력이 증가할수록 맡은 직무에 대한 책임감이 높아지고, 결혼을 하게 되면서 경제적 심리적 안정이 이루어져 이직의도가 낮아지는 것으로 사료된다. 선행연구에서도 결혼한 치과위생사의 경우 미혼자보다 주도적이고 능동적이며, 직무활동에 대해 긍정적인 사고를 갖고 있다고 하였다[16]. 호주 빅토리아주 치과위생사 조사대상자 중 94.0%가 현직에서 일하고 있고 평균 28.7시간을 일하고 44.8%가 출산과 육아로 인한 경력단절의 경험이 있었고 경력단절 기간은 평균 20.1개월이었지만 대부분 재취업하였다[18]. 외국 치과위생사의 현황과 동시 비교가 어려운 면이 있지만 한국 치과위생사의 현황과는 다름을 알 수 있다. 따라서 선진국의 재취업을 위한 다양한 방안을 면밀히 조사하여 기혼 치과위생사와 경력 단절 치과위생사의 고용을 확대하고 육아문제에 대한 해결안을 고민하여 재취업을 활성화 시킬 수 있는 제도적 지원이 강화되어야 한다.

임상치과위생사가 본인이 받는 급여가 부적절하고 주당 근무시간이 40시간 이상이며 업무량이 과다하다

고 인식하는 경우에, 연차 · 월차제도와 출산 · 육아휴직 제도를 미시행하는 근무환경인 경우에 이직할 의사를 갖고 있었다. 선행연구에서도 낮은 보수, 부적절한 업무, 자기개발시간 부족, 근무환경 불만족 등의 이유로 이직을 고려한다고 보고되었으며, 직원복지가 좋고, 업무시간이 적절하며 직무만족도가 높을수록 이직의도가 낮다고 보고되었다[16,19,20]. Bader와 Sams[21]의 연구에서는 근무시간, 근무환경의 안정성, 월급에 대한 만족, 업무지시 스타일이 치과위생사의 업무 만족에 영향을 주는 것으로 보고하여, 본 연구의 이직의도를 낮추는 결과를 뒷받침해주고 있다. 그러므로 치과위생사에 대한 적정한 대우와 양질의 근무환경은 외국과 한국 치과위생사가 오랫동안 직장생활을 하는데 중요한 요인임을 알 수 있다. 치과위생사의 잦은 이직 및 휴직은 치과위생사의 개인적 손실뿐만 아니라 해당 치과 의료기관의 손실로 이어지고 이는 사회적 손실로 귀착된다[22]. 따라서 국민의 구강건강에 영향을 미치는 치과위생사의 높은 이직률은 국가 및 보건의료 정책 차원에서 관심의 대상이 되어야 하며, 치과 의료기관 차원에서 인력관리의 핵심 주제가 되어야 한다[17].

이직횟수 및 조직문화에 따른 이직의도의 차이분석결과, 이직횟수가 3회 미만이고, 근무기관의 조직문화가 위계적일수록 이직의사가 높은 것으로 분석되어, 이직횟수가 적을수록 이직을 쉽게 선택하고 실행할 가능성이 높아짐을 알 수 있다. 임상 치과위생사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 원장과 치과위생사, 선배와 후배 치과위생사가 서로 자연스럽게 조언을 구할 수 있는 근무분위기가 조성되어야 한다. 또한, 직장 내 구성원 모두가 동등한 위치에서 같은 목표를 향해 가는 동료라는 인식을 갖게 할 때 장기근속이라는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 사료된다[8].

앞서 확인된 바와 같이 임상치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 요인은 근무기관의 위계적인 조직문화, 부적절한 업무량과 급여였다. 더불어 부족한 복지제도, 낮은 연령과 실무경력도 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 이와 서[23]의 연구에서도 간호사의 연령, 간호사와 의사의 협력관계가 이직이도 영향요인으로 나타나 본 연구와 일치한다. 조직 구성원들 간의 활발한 의사소통을 통해 건의사항이나 개선사항에 대한 의견을 상사에게 자유롭게 전달할 수 있는 유연한 근무분위기를 형성하고, 부서 간 활발한 정보교환과 문제해결방안 모색과정에서 치과위생사의 의견을 신뢰하는 조직문화로 형성되어야 한다. 또한, 치과위생사의 경력과 업무능력에 부합한 업무분장과 그 역할에 맞는 적절한 급여를 제공하는 것이 임상치과위생사의 이직의도를 낮추는데 무엇보다 필요하다. 미국은 간호인증센터(American Nurses Credentialing Center)에서 근무환경이 좋아서 우수한 간호사를 확보하고 보유하며, 환자에게 질 좋은 간호서비스를 제공하는 기관에게 마그넷 병원이라는 인증을 주고 있다[24]. 마그넷 병원 인증을 받은 기관은 높은 간호사대 환자비율, 유동적 근무시간, 분권화된 행정, 참여적 관리, 의사결정에서의 자율성, 승진기회 등이 있는 특성을 가지고 있어서 현저히 간호사 확보수준이 높고 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다[25,26]. 이에 국내 치과 의료기관에서 주요업무를 관장하고 있는 치과위생사가 오래도록 책임을 가지고 직무에 몰입할 수 있고 만족할 수 있는 근무 환경 제공을 통해[20], 치과위생사의 이직의도를 낮추고 치과 의료생산성을 향상시키기 위해서는 정책적이고 규범화된 제도안에서의 변화가 필수적인 요소이며 가장 효과적인 방법으로 사료된다.

본 연구의 제한점으로 대한치과위생사협회 연구보고서는 실태조사 위주의 설문 문항으로 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수를 추출하는데 한계가 있음으로 본 연구에서는 이직의도를 폭넓게 평가하는 것에는 제한이 있었다. 그러나, 서울 및 경기지역에 근무하는 임상치과위생사가 2,974명의 많은 응답자를 조사한 본 연구결과가 의미가 있다고 생각된다. 이에 후속연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 포괄적인 변수를 구체화하여 임상치과위생사의 근무경력과 근무기관별 중재방안 마련을 통해 이직을 감소시키기 위한 연구들이 추가적으로 진행되어야 할 것이다.

## 결론

본 연구는 수도권(서울・경기)지역의 임상치과위생사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써, 향후 임상 치과위생사의 이직의도를 낮추기 위한 중재전략방안과 근무환경 개선방안 마련을 위한 참고자료를 제공하고자 시도되었다. 이를 위해 서울 및 경기지역 임상치과위생사 2,974명의 자료를 SPSS Program Version 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 본 연구를 통해 도출된 결과는 다음과 같다.

1. 임상치과위생사가 30세 미만이고 미혼인 경우, 학력은 전문학사이며 6년 이하의 임상실무경력자일수록 이직할 의사를 더 많이 갖고 있었다.

2. 임상치과위생사가 본인이 받는 급여가 부적절하고 주당 근무시간이 40시간 이상으로 업무량이 과다하다고 인식하는 경우에, 연차·월차제도와 출산·육아휴직 제도를 미시행하는 근무환경인 경우에 이직할 의사를 갖고 있었다.

3. 임상치과위생사의 이직 경험 횟수가 3회 미만이며, 근무기관의 조직문화가 위계적일수록 치과위생사의 이직의도가 높았다.

4. 임상치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 요인은 근무기관의 위계적인 조직문화와 부적절한 급여였다. 더불어 부족한 복지제도, 낮은 연령과 임상 실무경력, 자기개발의 기회제공 정도도 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다.

조직 구성원들 간 건의사항이나 개선사항을 자유롭게 공유 및 전달할 수 있는 유연한 근무분위기를 형성하고, 치과위생사의 경력과 그 역할에 맞는 적절한 급여를 제공하는 것이 임상치과위생사의 이직의도를 낮추는데 무엇보다 필요한 요소라 할 수 있다. 이를 통해 치과 의료기관에서 주요업무를 관장하고 있는 치과위생사의 직무 몰입도를 높이고, 타 근무기관으로의 이직 없이 오래도록 책임을 가지고 맡은 직무를 수행할 수 있을 것이다.

## Acknowledgements

본 연구는 2017년도 대한치과위생사협회 연구지원에 의해 수행되었음.

## References

[1] Cho YS, Park MS, Han GS. Dental hospital management sciences. Seoul:Komoonsa. 2003:22-50.
[2] Kim YS, Park HS. A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbukdo. J Dent Hyg Sci 2012;12(6):600-6.
[3] Yoo JH, Noh HJ. The relationship between the factors of job selection and movement -Based on dental hygienists who graduated college in metropolitan area. J Korean Acad Dent Health 2009;33(4):665-73.
[4] A research on the actual condition of healthcare worker. Seoul:National Health and Medical Industry Labor Union; 2015: 5-6.
[5] You HS. Influence factors on dental hygienists' turnover intention[Master's thesis]. Seoul:Univ.of Kyunghee, 2008.
[6] Go EJ. Factors affecting intent to leave for dental hygienists[Master's thesis]. Gimhae:Univ.of Inje, 2009.
[7] Bae SM, Kim HK. A status of determinant of the intention to turnover for dental

hygienists. JKAIS 2012;13(12):5986-92.
[8] Kang HS, Moon KS, Kang BW, Kim NH, So MH, Song KS, et al. Survey on environment of clinical dental hygienist. Seoul: KDHA; 2018 :1-110.
[9] Noor S, Maad N. Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in pakistan. Int J Health Econ Manag 2008;3(11):93-102.
[10] Carr JC, Boyar SL, Gregory BT. The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes and turnover behavior. J Manage 2008;34(2):244-62.
[11] Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. Acad Manage J 1986;1(1):55-70.
[12] Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. JKAIS 2016;17(7):629-40.
[13] Lim HK. A study on the turnover of dental hyginist with reference to seoul and kyunggi province [Master's thesis]. Seoul:Univ.of Kyunghee, 2001
[14] Korean Dental Hygienists Association. A study on the manpower supply and utilization planning of dental hygiene[Internet]. Korean Dental Hygienists Association; 2002.[cited 2018 Oct 11]. Available from:http://www.kdha.or.kr/news/ReportView.aspx
[15] Ryu JS, Kim YN, Moon HJ, Shin MS, Jang MH, Han KS. A study on the working environment of dental hygienist in 2006. Seoul:Korean Association of Dental Hygiene Professors 2006: 1-45
[16] Lee YJ. The Effects of occupations and work experience on trust in leader and followership among dental hygienists. J Psy Behav 2015;7(1):47-59.
[17] Choi HN, Lim SR, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. J Korean Soc Den Hyg 2010;10(6):973-81.
[18] Hopcraft M, McNally C, Ng C. Working practices and job satisfaction of Victorian dental hygienists. Aust Dent J 2008;53(1):61-6.
[19] Ahn YS, Shin SJ, Jung SH, Lee YS, Lim DS. Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assitant nurses in dental clinics. J Korean Acad Oral Health 2006;30(3):303-15.
[20] Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SI, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. J Den Hyg Sci 2012;12(6):666-74.
[21] Bader JD, Sams DH. Factors associated with job and career satisfaction among dental hygienists. J Public Health Dent 1992;52(2):43-51.
[22] Yoo JH, Noh HJ. The relationship between the factors of job seletion and movement-Based of dental hygienists who graduated college in metropolitan area. J Korean Acad Oral Health 2009;33(4):664-73.
[23] Lee YJ, Seomun GA. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. J Digi Conv 2016;14:355-62.
[24] Aiken LH, Havens DM, Sloane DM. The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospital. Am J Nurs 2000;100(3):26-35.
[25] Cimiotti JP, Quinlan PM, Larson EL, Pastor DK, Lin SX, Stone PW. The magnet process and the perceived work environment of nurses. Nurs Res 2005;54(6):384-90.
[26] Lake ET, Friese CR. Variations in nursing practice environments relation to staffing and

hospital characteristics. Nurs Res 2006;55(1):1-9.

https://doi.org/10.13065/jksdh.20180091