

## 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

류혜겸<sup>1</sup>, 김주엽<sup>2</sup>, 박정빈<sup>1</sup>

<sup>1</sup>마산대학교 치위생과, <sup>2</sup>라온치과병원

### The factors affecting turnover intention of dental hygienists

Hae-Gyum Ryu<sup>1\*</sup>, Ju-Yeob Kim<sup>2</sup>, Bin-Jeong Park<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Masan University

<sup>2</sup>Raon Dental Hospital

(Received September 22, 2020; Revised October 05, 2020; Accepted October 20, 2020)

#### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to identify the factors affecting turnover intention of dental hygienists and to find ways to prevent turnover in advance.

**Methods:** The subjects of this study were dental hygienists working in dental hospitals in Busan and Gyeongnam. from 1 July 2019 to 30 August 2019 a number of total 203. The structured questionnaire was surveyed and analyzed by self- entry. The collected data were analyzed using an IBM SPSS ver. 20.0.

**Results:** Night work 'none' and 'at least twice a week' was higher a job grievance( $p<0.001$ ), The work environment( $p<0.001$ ), job cognition( $p<0.001$ ), duty satisfaction( $p<0.05$ ) and external environment( $p<0.001$ ) of 'none' and 'once a week' was higher. The number of patient of 'less then 40' and 'over 80 groups' was high a job grievances( $p<0.001$ ). '60-79 groups' was higher a work environment( $p<0.05$ ), '40-59 groups' and '60-79 groups' was higher a job cognition( $p<0.001$ ), duty satisfaction( $p<0.001$ ), and external environment( $p<0.001$ ), coworker relationship( $p<0.05$ ), were high in 'over 80 groups'. The factors affecting turnover intention was investigated a job cognition ( $\beta = -0.384$ ), coworker relationship ( $\beta = -0.174$ ), and job grievances ( $\beta = -0.172$ ). the turnover intention was higher in ' lower the job cognition', 'lower job grievances', ' bad coworker relationship'

**Conclusions:** In order to raise the job cognition of dental hygienists, it is necessary to have a legislative provision for the practical work of dental hygienists, a stable job security and pride in the job, a sense of achievement in the work. also that is necessary to have program development for communication of coworker.

**Keyword :** Coworker Relationship, Job Cognition, Turnover Intention

---

\*Corresponding author : [ryu8102@masan.ac.kr](mailto:ryu8102@masan.ac.kr)

## 1. 서론

현대사회의 조직은 수와 규모가 지속적으로 확대되어 가고 있으며, 병원조직 또한 과거보다 질적이고 수준 높은 건강서비스를 제공하는 복합적 조직구조로 변화되어 가고 있다<sup>1)</sup>. 조직의 인적자원을 관리하는데 있어서 인력의 흐름이 자연스럽게 유지되도록 하는 것은 매우 중요하다<sup>2)</sup>. 보건의료현장에서 국민의 구강건강증진의 일익을 담당하고 국민의 구강건강에 중추적인 역할을 담당하고 있는 치과위생사는 치과의료서비스 만족도에 직접적인 영향을 미치는 매우 중요한 위치에 있다<sup>3)</sup>. 그러나 다른 보건의료직종에 비해 급여체계, 후생복지, 다른 직종과의 업무분담 및 승진기회 등과 같은 복지조건이 좋지 않은 것으로 인해 근무기간이 적고 또한 높은 이직률을 보이고 있다<sup>4)</sup>.

이직의도는 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나려 하는 것으로 다른 직장에 대한 탐색 및 이직에 대한 생각과 행위를 모두 포함하는 개념이고<sup>5)</sup>, 이직의도와 이직률이 동일하지는 않지만 이직의도는 실제 이직으로 이루어질 확률이 매우 높다<sup>6)</sup>.

최근 전국 치과위생사를 대상으로 진행된 연구에서 대상자의 약 70%가 이직을 경험한 것으로 조사되었으며, 약 50%는 현재 이직을 고민 중인 것으로 보고하였다<sup>7)</sup>. 2000년 이후 치과위생사의 수요에 비해 공급의 부족과 높은 이직률 등으로 구강진료 분담 인력 부족 현상이 지속되어 양질의 구강보건 서비스를 제공하는데 어려움이 있다<sup>8)</sup>.

치과위생사의 이직의도와 관련된 선행 연구로 Go<sup>8)</sup>와 Choi<sup>9)</sup>, Choi et al<sup>7)</sup>, Hae and Kim<sup>10)</sup>의 연구가 있으며, 그 외 이직관련 연구는 꾸준히 이루어지고 있다.

치과위생사의 이직은 개인적으로는 치과위생사가 면허를 취득하기까지 교육에 투자한 비용과 노력, 시간적 손실을 가져오며 조직적으로는 신규인력확보와 교육비용과 적응기간 등의 손실을 야기한다. 또한 숙련된 인력의 잦은 이직은 치과의료서비스 제공에 있어서 질적 저하는 물론 국민구강건강에 영향을 미치고 더 나아가 국가적 차원의 손실을 가져올 수 있다<sup>4)</sup>. 따라서 본 연구는 치과

위생사들의 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이직요인에 대하여 사전에 예방할 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1. 연구대상

본 연구는 2019년 7월 1일부터 8월 30일까지 부산·경남지역의 치과병의원을 편의표본 추출하여 근무하는 치과위생사를 대상으로 연구의 목적과 취지를 설명하고 이에 동의한 대상자에게 구조화된 설문지에 자기기입방식으로 설문지를 작성하였다.

본 연구의 최종분석으로 다중회귀분석을 수행하는데 적합한 표본의 크기는 G\*power3.1.9.2프로그램을 이용하여 산출하였다. 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 유의수준 0.05, 그룹의 수를 7개로 하였을 때, 다중회귀분석에 필요한 최소표본의 크기는 153명 이었고, 중도탈락률을 고려하여 203명을 최종분석대상으로 하였다.

### 2.2. 연구방법

본 연구에 사용된 치과위생사 이직에 영향을 미치는 요인과 관련된 설문은 Go<sup>8)</sup>와 Kang<sup>4)</sup>의 연구에서 사용된 도구를 본 연구실정에 맞게 수정·보완 하였다. 설문지의 일반적 특성은 하위 영역을 2영역으로 분류하여 인구사회학적 특성 4문항, 직업적 특성 5문항으로 총 9문항으로 구성하였고 이직의도 특성은 3문항, 직장만족도 특성은 하위영역을 7영역으로 분류하여 업무고충 4문항, 보수의 공정성 4문항, 직장환경 4문항, 직업에 대한 인식 3문항, 동료와의 관계 5문항, 직무만족도 6문항, 외부환경 3문항으로 총 29문항으로 구성하였다. 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 5점으로 리커트(Likert) 5점 척도이며 점수가 높을수록 직장만족도가 높은 것으로 해석된다. 직장만족도의 Cronbach's  $\alpha=0.853$  이고, 이직의도의 Cronbach's  $\alpha=0.790$ 으로 나타났다.

### 2.3. 자료 분석

본 연구의 수집된 설문 자료는 IBM SPSS Win 20.0 통계 프로그램을 이용하였다. 연구대상자의 인구사회학적 특성, 직업적 특성, 직장만족도와 이직의도는 빈도분석 및 기술통계를 이용하여 분석하였고, 직업적 특성에 따른 직장만족도는 일원배치 분산분석(One-Way ANOVA)과 Scheffe 사후검정을 하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1. 연구 대상자의 인구 사회학적 특성

연구대상자의 인구 사회학적 특성은 (Table 1)과 같다. 성별은 여자가 188명(92.6%), 연령은 25~30세가 92명(45.3%), 결혼 상태는 미혼이 166명(81.8%)으로 가장 많았으며, 학력은 전문대 졸업이 155명(76.4%)으로 가장 많이 조사되었다.

Table 1. General characteristics of subject N=203

Characteristics	Division	N(%)
Gender	Male	15(7.4)
	Female	188(92.6)
ages	Under 25 years	69(34.0)
	25~30 years old	92(45.3)
	Over 31 years old	42(20.7)
Marital status	Married	37(18.2)
	Single	166(81.8)
Academic background	College	155(76.4)
	Bachelor's degree	45(22.1)
	More than master's degree	3(1.5)

### 3.2. 직업적 특성

연구 대상자의 직업적 특성은 (Table 2)와 같다. 연구 대상자의 의료기관 유형은 치과의원이 137명(67.5%)으로 가장 많았고, 경력은 1년 미만이

75명(36.9%) 이었고, 야간근무는 없다가 89명(43.8%), 주 5일은 그렇다 138명(68.0%), 하루 평균 환자 수는 40~59명이 68명(33.5%)으로 가장 많이 조사되었다.

Table 2. Characteristics of job N=203

Characteristics	Division	N(%)
Clinical type	Dental clinic	137(67.5)
	Dental hospital	58(28.6)
	Others	8(3.9)
Clinical experience	Less than one year	75(36.9)
	1~3 years	53(26.1)
	4~7 years	45(22.2)
	More than 8 years	30(14.8)
Number of night workday	None	89(43.8)
	Once a week	79(38.9)
	Over twice a week	35(17.3)
5 workday a week	Yes	138(68.0)
	No	65(32.0)
Number of patient a day	Less than 40	44(21.7)
	40~59	68(33.5)
	60~79	54(26.6)
	Over 80	37(18.2)

### 3.3. 이직 의도

연구 대상자의 이직 의도는 (Table 3)과 같다. 이직 경험은 없다 112명(55.2%), 이직 횟수는 1회 54명(59.3%), 재취업 소요기간은 1개월 미만 42명(46.2%)으로 가장 많이 조사되었다.

Table 3. Turnover intention of subject N=203

Characteristics	Division	N(%)
Turnover experience	Yes	91(44.8)
	No	112(55.2)
Number of turnover	Once	54(59.3)
	Twice	18(19.8)
	Over three	19(20.9)
Reemployment lead time	Less than one month	42(46.1)
	1-2 months	30(33.0)
	More than 3 months	19(20.9)

### 3.4. 직장 만족도와 이직의도 수준

직장만족도의 전체 평균은 3.30점으로 조사되었으며, 하위요인으로 외부환경 4.16점, 직업인식 3.53점, 만족도 3.41점으로 전체평균보다 높게 나타났다. 동료관계와 직장환경은 3.29점, 보수공정성 3.09점, 업무고충 2.91점으로 직장만족도 전체 평균 3.30점 보다 낮게 조사되었다. 이직의도의 평균은 2.66점으로 조사되었다(Table 4).

Table 4. Job satisfaction and turnover intention level

Characteristics	Division	Mean±SD
		3.30±0.40
Job satisfaction	External environment	4.16±0.89
	Job cognition	3.53±0.79
	Duty satisfaction	3.41±0.46
	work environment	3.29±0.64
	Coworker relationship	3.29±0.59
	Salary process	3.09±0.72
	Job grievances	2.91±0.76
Turnover intention		2.66±0.79

### 3.5. 직업적 특성에 따른 직장 만족도

연구 대상자의 직업적 특성에 따른 직장 만족도를 분석한 결과 근무지에서 치과의원과 치과병원 집단에 비해 기타 집단이 업무고충( $p<0.001$ ), 직장환경( $p<0.034$ )에서 높게 나타나 집단 간 통계적으로 유의하게 나타났으며, Scheffe의 사후검증결과 집단별  $p<0.05$  수준의 평균 차에 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

경력에서 1-3년 미만 집단에 비해 3-7년 미만, 7

년 이상의 집단에서 업무고충( $p<0.03$ )이 높았고, 1년 미만 집단에 비해 3-7년 미만, 7년 이상 집단에서 보수공정( $p<0.001$ ), 직장환경( $p<0.001$ ), 직업인식( $p<0.001$ )이 높았고, 1년 미만 집단에 비해 7년 이상 집단에서 만족도( $p<0.001$ ), 외부환경( $p<0.001$ )에서 높게 나타나 집단 간 통계적으로 유의하게 나타났다. 업무고충, 보수공정, 직장환경, 직업인식, 만족도, 외부환경은 Scheffe의 사후검증결과 집단별  $p<0.05$  수준의 평균 차에 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

야간 근무에서는 주 1회 집단에 비해 없다와 주 2회 이상 집단이 업무 고충( $p<0.001$ )에서 높았고, 없거나, 주 2회 이상 집단에 비해 업타와 주 1회 집단에서 직장환경( $p<0.001$ ), 직업인식( $p<0.001$ ), 만족도( $p<0.003$ ), 외부환경( $p<0.001$ )이 높게 나타나 집단 간 통계적으로 유의하게 나타났다. 업무고충, 직장환경, 직업인식, 만족도, 외부환경은 Scheffe의 사후검증결과 집단별  $p<0.05$  수준의 평균 차에 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

환자 수에서는 60-79명 집단에 비해 40명 미만, 80명 이상 집단에서 업무고충( $p<0.001$ )이 높았고, 80명 이상 집단에 비해 60-79명 집단에서 직장환경( $p=0.021$ )이 높았고, 80명 이상 집단에 비해 40-59명, 60-79명 집단에서 직업인식( $p<0.001$ ), 만족도( $p<0.001$ )가 높았고, 동료관계( $p<0.009$ )는 40명 미만 집단에 비해 80명 이상 집단이 높았고, 외부환경( $p<0.001$ )은 40명 미만 집단에 비해 40-59명, 60-79명, 80명 이상 집단에서 높게 나타났다. 업무고충, 직장환경, 직업인식, 동료관계, 만족도, 외부환경은 Scheffe의 사후검증결과 집단별  $p<0.05$  수준의 평균 차에 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Job satisfaction according to the job characteristics

Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	Job grievances	Salary process	Work environment	Job cogniton	Coworker relationship	Duty satisfaction	external environment
Clinical type	Dental clinic	2.95±0.72 <sup>a</sup>	3.08±0.74	3.36±0.64 <sup>ab</sup>	3.53±0.76	3.26±0.60	3.42±0.46	4.16±0.89
	Dental hospital	2.69±0.75 <sup>a</sup>	3.06±0.69	3.10±0.60 <sup>a</sup>	3.52±0.85	3.33±0.51	3.42±0.45	4.20±0.92
	Others	3.81±0.88 <sup>b</sup>	3.38±0.63	3.43±0.78 <sup>b</sup>	3.58±1.06	3.35±0.94	3.25±0.57	3.88±0.62
	t(p)	8.806 (0.001)	0.679 (0.508)	3.448 (0.034)	0.020 (0.980)	0.308 (0.735)	0.506 (0.603)	0.474 (0.623)
Clinical experience	Less than one year	2.81±0.77 <sup>ab</sup>	2.91±0.65 <sup>a</sup>	3.06±0.63 <sup>a</sup>	3.34±0.88 <sup>a</sup>	3.29±0.64	3.27±0.43 <sup>a</sup>	3.95±0.91 <sup>a</sup>
	1~3 years	2.76±0.77 <sup>a</sup>	2.99±0.86 <sup>ab</sup>	3.27±0.64 <sup>ab</sup>	3.52±0.72 <sup>ab</sup>	3.17±0.57	3.37±0.49 <sup>ab</sup>	4.09±0.95 <sup>ab</sup>
	4~7 years	3.09±0.79 <sup>b</sup>	3.20±0.67 <sup>b</sup>	3.39±0.59 <sup>b</sup>	3.53±0.83 <sup>b</sup>	3.32±0.61	3.47±0.47 <sup>bc</sup>	4.26±0.76 <sup>ab</sup>
	More than 8 years	3.16±0.58 <sup>b</sup>	3.55±0.42 <sup>b</sup>	3.74±0.46 <sup>b</sup>	4.04±0.27 <sup>b</sup>	3.43±0.42	3.76±0.24 <sup>c</sup>	4.68±0.67 <sup>b</sup>
t(p)	3.304 (0.030)	6.928 (<0.001)	9.724 (<0.001)	6.117 (0.001)	1.377 (0.251)	9.637 (<0.001)	5.448 (0.001)	
Number of night workday	None	3.13±0.77 <sup>b</sup>	3.12±0.69	3.43±0.58 <sup>b</sup>	3.57±0.77 <sup>b</sup>	3.25±0.66	3.46±0.44 <sup>b</sup>	4.10±0.94 <sup>b</sup>
	Once a week	2.63±0.69 <sup>a</sup>	3.16±0.72	3.33±0.66 <sup>b</sup>	3.76±0.63 <sup>b</sup>	3.29±0.52	3.47±0.45 <sup>b</sup>	4.48±0.73 <sup>b</sup>
	Over twice a week	2.99±0.71 <sup>b</sup>	2.85±0.76	2.86±0.59 <sup>a</sup>	2.92±0.89 <sup>a</sup>	3.37±0.55	3.17±0.48 <sup>a</sup>	3.60±0.77 <sup>a</sup>
	t(p)	10.201 (<0.001)	2.398 (0.094)	10.858 (<0.001)	15.760 (<0.001)	0.450 (0.638)	5.999 (0.003)	13.759 (<0.001)
5 workday a week	Yes	3.00±0.76	3.06±0.74	3.31±0.68	3.54±0.80	3.37±0.55	3.40±0.48	4.18±0.90
	No	2.72±0.72	3.15±0.68	3.25±0.55	3.51±0.79	3.12±0.63	3.43±0.42	4.12±0.87
	t(p)	2.413 (0.017)	-0.885 (0.377)	0.732 (0.465)	0.236 (0.813)	2.867 (0.813)	-0.519 (0.604)	0.435 (0.664)
Number of patient a day	Less than 40	3.15±0.86 <sup>b</sup>	3.07±0.76	3.22±0.64 <sup>ab</sup>	3.42±0.83 <sup>ab</sup>	3.25±0.66 <sup>a</sup>	3.37±0.41 <sup>ab</sup>	3.89±0.88 <sup>a</sup>
	40~59	2.88±0.70 <sup>ab</sup>	3.19±0.58	3.37±0.63 <sup>ab</sup>	3.66±0.76 <sup>b</sup>	3.18±0.58 <sup>ab</sup>	3.48±0.45 <sup>b</sup>	4.38±0.88 <sup>b</sup>
	60~79	2.57±0.63 <sup>a</sup>	3.16±0.73	3.43±0.58 <sup>b</sup>	3.76±0.65 <sup>b</sup>	3.25±0.53 <sup>ab</sup>	3.55±0.43 <sup>b</sup>	4.42±0.76 <sup>b</sup>
	Over 80	3.20±0.74 <sup>b</sup>	2.81±0.84	3.04±0.68 <sup>a</sup>	3.10±0.83 <sup>a</sup>	3.57±0.53 <sup>b</sup>	3.15±0.48 <sup>a</sup>	3.71±0.84 <sup>a</sup>
t(p)	7.468 (<0.001)	2.420 (0.067)	3.322 (0.021)	6.475 (<0.001)	3.932 (0.009)	6.607 (<0.001)	8.371 (<0.001)	

SD: standard deviation

The data were analysed by ANOVA; \*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

<sup>a,b,c</sup>By Scheffed posteriori test means with same letters are not significantly defferent(p<0.05)

### 3.6. 각 변수들의 상관성

이직의도와 직장만족도 하위요인 변수간의 상관관계 분석결과 이직의도와 보수공정(r=0.423), 직장

환경(r=-0.453), 직업인식(r=-0.564), 동료관계(r=-0.219), 직무만족도(r=-0.441), 외부환경(r=-0.363) 간에는 부적상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 6).

Table 6. The correlation of variables

	Turnover intention	Job grievances	Salary process	Work environment	Job cognition	Coworker relationship	Duty environment	External environment
Turnover intention	1							
Job grievances	-0.123	1						
Salary process	-0.423**	0.108	1					
Work environment	-0.453**	0.150*	0.596**	1				
Job cognition	-0.564**	-0.173*	0.448**	0.541**	1			
Coworker relationship	-0.291**	0.371**	0.138	0.134	0.113	1		
Duty satisfaction	-0.441**	-0.173*	0.465**	0.556**	0.666**	0.059	1	
External environment	-0.363**	-0.394**	0.374**	0.401**	0.577**	-0.100	0.526**	1

The data were analysed by Pearson correlation; \*p<0.05, \*\*p<0.01

### 3.7. 이직의도에 영향을 미치는 요인

치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석한 결과 독립변수에 의한 설명력은 40.9%이였으며, 공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 판단되며, Durbin-Watson은 1.683으로 기준값인 2에 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차

들 간에 상관관계는 없는 것으로 판단된다. 따라서 회귀모형이 적합하다고 해석 할 수 있다.

이직의도에 영향을 미치는 변인은 직업인식( $\beta=-0.384$ ), 동료관계( $\beta=-0.174$ ), 업무고충( $\beta=-0.172$ )으로 조사되었다. 즉, 직업인식이 낮을수록, 동료관계가 좋지 않을수록, 업무고충이 낮을수록 이직의도가 높아진다고 할 수 있다(Table. 7).

Table 7. The factors affecting of turnover intention

	B	S.E	$\beta$	t	p	Tolerance
Invariable	6.675	0.444		15.029	0.000	
Job grievances	-0.178	0.071	-0.172	-2.504	0.013	0.620
Salary process	-0.111	0.077	-0.102	-1.445	0.150	0.591
Work environment	-0.059	0.097	-0.048	-0.609	0.543	0.474
Job cognition	-0.382	0.081	-0.384	-4.732	0.000	0.444
Coworker relationship	-0.232	0.080	-0.174	-2.915	0.004	0.824
Duty satisfaction	-0.098	0.135	-0.057	-0.726	0.469	0.468
External environment	-0.123	0.067	-0.139	-1.836	0.068	0.512
R <sup>2</sup> =0.429 adjusted R <sup>2</sup> =0.409 F=20.940*** Durbin-Watson=1.683						

\*by multiple regression analysis

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## 4. 고찰

이직이란 일반적으로 조직과 종업원의 고용관계에 대한 단절을 의미하며, 이직을 부정적으로 보는 견해가 지배적이긴 하지만 이직이 부정적인

영향만 있는 것이 아니다. 보다 나은 보수와 근무 조건에서 종사 할 수 있는 기회가 주어진다면 오히려 종사자 입장에서는 합리적인 선택일 수 있다. 그러나 높은 이직률은 인력관리 측면에서 큰 재정적 손실을 초래하고, 직원의 이직으로 인한

부재는 결국 고객들에게 적절한 서비스를 제공함에 있어서 지장을 초래 할 수 있다<sup>11)</sup>.

치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서 현재는 예방업무, 환자교육, 대인관계 기술, 병원경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환되고 있는 실정이며, 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있다<sup>11)</sup>. 이에 치과위생사의 이직의도에 따른 이직은 치과의료기관의 입장에서는 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래하고 치과위생사 개인으로는 지속적인 능력향상과 전문성 저하, 사회적인 이미지에도 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 조사하였다.

본 연구에서 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로 첫 번째 직업인식이 적을수록 이직의도가 높은 것으로 조사되었다. 직업인식에 대한 조사항목으로 직업에 대한 자부심, 미래가 보장되는 안정된 직업, 경제적 여유와 상관없이 근무할 의사의 항목으로 구성되어있다.

Go<sup>8)</sup>의 연구에서는 이직의도에 가장 큰 영향력을 미치는 직무만족도 하위요인으로 보수공정성으로 조사된 반면 본 연구는 직업인식으로 조사되었는데, Go<sup>8)</sup>의 연구는 2009년에 실시가 되었고, 본 연구는 2019년으로 10년이라는 기간에 의해 치과위생사의 복지나 처우에 많은 변화가 생겼으리라 생각된다.

치과위생사는 의료기사 등에 관한 법률 시행령 제2조 제1항 제 6호 ‘치과위생사는 치석 등 침착물 제거, 불소도포, 임시충전, 임시부착물 장착 및 부착물 제거, 인상채득, 교정용 호선의 장착 및 제거, 그밖의 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사 한다 고 규정되어있다. Choi<sup>12)</sup>의 연구에서 직무내용요인 중 ‘치과위생사는 본인이 하는 업무에 대해 명확히 설명할수 있다’ 는 문항의 평균점수가 높게 나타났다. 반면 Ryu<sup>13)</sup>의 연구에서 현재 근무기관에서 수행하는 다빈도 업무로 ‘치과진료 시 보조업무’ ‘구강보건교육 및 상담업무’ ‘예방처치 업무’ 순으로 치과진료 시 보조업무가 여전히 많은 비중을 차지하고 있어서 직업에 대한 자부심에 지장을 주고, 치과위생사 전문

성에 대한 치과위생사의 인식부족이라는 연구는 미래가 보장되는 안정된 직업이라는 인식에 지장을 주어 본 연구결과의 의미와 일치하였다. Kim<sup>14)</sup>과 Jeong<sup>15)</sup>의 업무의 불확실성 때문에 이직의도가 높다는 연구 또한 본 연구결과와 일치하였다.

따라서 치과위생사의 이직의도에 큰 영향을 미치는 직업에 대한 인식을 높이기 위해서는 치과위생사의 안정된 직업보장과 직업에 대한 자부심을 높이기 위해 치과위생사 실제적 업무에 대한 조속한 법제화는 치과위생사 직업인식을 향상 시킬 수 있는 가장 기본적인 사항이라 사료된다.

두 번째 이직의도에 영향력을 미치는 요인으로 동료관계가 좋지 않을수록 이직의도는 높은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 Choi<sup>12)</sup>의 연구에서 이직이유로 인간관계로 조사되었고, 반면 직장선택시 원장이나 직장동료와의 조화가 직장선택의 중요한 요소로 작용하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 근무기관의 위계적인 조직문화라는 연구는 본 연구결과와 일치하였다. 하루 중 가장 많은 시간을 직장에서 보내는 치과위생사는 치과위생사나 직장동료, 환자와의 관계가 원만하지 않을 경우 많은 스트레스를 받으며 이로 인해 이직의도가 발생하기 때문에 치과 내에서 동료 간의 관계가 상호소통 될 수 있는 기회가 향시 마련되어야 하겠다.

세 번째 이직의도에 영향력을 미치는 요인으로 업무고충이 적을수록 이직의도가 높은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 본 연구 직업적 특성에 따른 직장만족도 조사와 연관되는데 하루 평균 환자수가 40명 미만에서 업무고충이 높게 나타났는데 이직은 일반적으로 작업량이 많거나 작업반복성이 높을수록 또는 역할에 대한 명료성이 낮을수록 이직률이 높은 것으로 알려져 있으며, 특히 전문직일수록 직무에 대한 집착력과 성취의욕이 높기 때문에 이에 불만족한 경우 이직의 가능성은 높은 것으로 알려져 있다<sup>16)</sup>고 하였다. 업무가 너무 없는 경우 치과위생사로서의 역할, 직업을 통한 성취감이나 성취의욕을 가질 기회가 적은 이유로 업무고충이 높게 나타났다고 유추할 수 있다. 전문직으로서 치과위생사의 역할이 충분히 주어지면서 성취감이나 성취의욕을 느낄 수 있는 직장

이라면 치과위생사의 이직에 대한 고민은 해소될 것이라 사료된다.

본 연구의 제한점으로 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 조사한 것이므로 연구결과를 전체 치과위생사로 대표할 수 없으며, 이직의도와 직무만족도와 관련된 설문문항이 많지 않고 자기기입방식의 설문작성에 의해 정확성 결여로 인한 연구결과에 대한 신뢰성이 다소 부족하다. 이에 후속연구에서는 이직의도와 직무만족도와 관련된 추가 문항 구성과 지역별 다양한 근무조건에 근무하는 치과위생사를 대상으로 한 연구가 필요하다.

## 5. 결론

본 연구는 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 사전에 이직을 예방 할 수 있는 방안을 모색하기 위해 실시되었다. 연구대상은 부산·경남지역 치과병의원에 근무하는 치과위생사 총 203명을 대상으로 2019년 7월 1일부터 8월 30일까지 구조화된 설문지를 자기기입방식으로 조사 분석하였다.

야간 근무에서 없다와 주 2회 이상 집단이 업무고충( $p<0.001$ )에서 높았고, 없다와 주 1회 집단에서 직장환경( $p<0.001$ ), 직업인식( $p<0.001$ ), 직무만족도( $p<0.003$ ), 외부환경( $p<0.001$ )이 높게 나타났다.

환자 수에서 40명 미만, 80명 이상 집단에서 업무고충( $p<0.001$ )이 높았고, 60-79명 집단에서 직장환경( $p=0.021$ )이 높았고, 40-59명, 60-79명 집단에서 직업인식( $p<0.001$ ), 직무만족도( $p<0.001$ ), 외부환경( $p<0.001$ )이 높았고, 80명 이상 집단에서 동료관계( $p<0.009$ )가 높게 나타났다.

이직의도에 영향을 미치는 변인은 직업인식( $\beta=-0.384$ ), 동료관계( $\beta=-0.174$ ), 업무고충( $\beta=-0.172$ )의 순으로 조사되었다. 즉, 직업인식이 낮을수록, 동료관계가 좋지 않을수록, 업무고충이 낮을수록 이직의도가 높았다.

이상의 결과에서 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 치과위생사의 직업에 대한 인식을 높이기 위해서는 치과위생사의 실제적 업무에 대한 조속한 법제화로 안정된 직업보장과 직업에 대한 자부심과 업무에 대한 성취감을 느낄 수 있는 방안이 필요하고, 동료 간 원활한 의사소통이 이루어질 수 있는 관련 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

## References

1. Na JJ. Study on the Organizational Commitment and Turnover Intention of Nurses. Unpublished master's thesis, Chosun University, 2001.
2. Kim GJ. Empirical study on the turnover decision process model. Unpublished master's thesis, Korea University, 1986.
3. 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):600-606
4. Kang OH. The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. *J Dent Hyg Sci.* 2006;6:107-111.
5. Noor S, Maad N. Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intention among marketing executive in pakistan. *Int J Health Econ Manag.* 2008;3(11):93-102.
6. Carr JC, Boyar SL, Gregory BT. The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organization attitudes and turnover behavior. *J Manage.* 2008;34(2): 244-62.
7. Choi HJ, Jung JH, Joo GM. Influencing factors on turnover intention in clinical dental hygienist *J Korean Soc Dent Hyg.* 2018;18(6):1057-1066.  
<https://doi.org/10.13065/jksdh.20180091>.
8. Go EJ. Factors affecting intent to leave for dental hygienists. Unpublished master's thesis,



- Inje University, 2009.
9. Choi WJ. Factors affecting employment separation intentions dental hygienists. Unpublished master's thesis, Gachon University 2012.
  10. Hae SM, Kim HK. A status of determinant of the intention to turnover for dental hygienists. J Kore Acad-Industrial cooperation society. 2012;13(12): 5986-5992. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.12.5986>.
  11. Kim SH. A Study on Organization Commitment and Turnover of social Workers, Unpublished master's thesis, Ewha University, 2000.
  12. Choi WJ. Factors affecting employment separation intention dental hygienists. Unpublished master's thesis, Gachon University, 2012.
  13. Ryu HG. The opinions of some local clinical dental hygienists on medical personnel of dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg. 2018;18(6):1067-1077.
  14. Kim YK. Study on manpower supply of dental hygienists. Unpublished master's thesis. Dankook University, 2000.
  15. Jeong JY. A study on the turnover and job activities of dental hygienists. The research. 1993;43(2):47-57.
  16. Edwin AL. Satisfiers and dissatisfiers among white colour and blue colour workers. J Apple Psych, 1973;58:61-76.