



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article 장기근속 치과위생사들의 재직의도 영향 요인

윤명희^{ID} · 김윤정^{ID} · 문상은^{ID} · 김선영^{ID} · 조혜은^{ID} · 강현주^{ID}

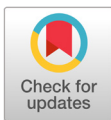
광주여자대학교 치위생학과

Factors affecting intention to remain in long-term dental hygienists

Myung-Hee Yoon^{ID} · Yun-Jeong Kim^{ID} · Sang-Eun Moon^{ID} · Seon-Yeong Kim^{ID} · Hye-Eun Cho^{ID} · Hyun-Joo Kang^{ID}

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

Corresponding Author: Yun-Jeong Kim, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 201, Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju, 62396, Korea. Tel : +82-62-950-3845, Fax : +82-62-950-3841, E-mail : tokyj@kwu.ac.kr



Received: March 22, 2021

Revised: April 04, 2021

Accepted: April 07, 2021

ABSTRACT

Objectives: This study aimed to investigate factors for retention intention among long-term employed dental hygienists and to provide basic data for improving the long-term service (working) environment. **Methods:** A total of 202 dental hygienists with more than five years' work experience at dental hospitals and clinics located in Seoul, Gwangju, and Jeonnam Province, South Korea, were surveyed. The data were analyzed for each factor using exploratory factor analysis, and differences according to the general characteristics of the participants were analyzed using an independent sample t-test, one-way ANOVA and a hierarchical multiple regression analysis. **Results:** At the current workplace, a better working environment, and higher job satisfaction were associated with higher retention intention. However, lower professionalism in dental hygiene as a subdomain of the professional self-concept domain was associated with higher retention intention. **Conclusions:** To increase retention intention among dental hygienists, it is necessary to improve the working environment in which dental hygienists can perform professional roles and seek ways to establish their identity as professionals in dental healthcare settings.

Key Words: Dental hygienist, Intention to remain, Job satisfaction, Long service, Professional self-concept, Work environment

색인: 업무환경, 장기근속, 재직의도, 전문직 자아개념, 직무만족, 치과위생사

서론

의료 환경은 빠른 속도로 변하고 있고 국민의 권리 의식 향상과 질적인 의료서비스 제공에 대한 요구가 증가하고 있다. 이에 따라 병원조직에서는 새로운 변화를 모색하고, 차별화된 서비스로 경쟁 우위 확보, 능력 향상과 효율성 증대 등 병원 환경을 주도할 수 있는 리더의 역할이 부각되고 있다[1]. 또한 치과 의료계에서는 전문적이고 양질의 구강보건 의료서비스 제공을 통해 환자들의 향상된 보건의식수준을 만족시키기 위해 노력해 왔고, 구강보건 의료서비스의 생산성과 만족도 향상을 위해서는 장기근속하는 치과위생사의 경험과 숙련도가 중요시되고 있다[2].

치과위생사는 환자와 가장 밀접한 위치에 있으며 직접적이고 질적인 치과서비스를 제공하는 중추적인 역할을 수행하고 있으나[3], 보건의료직 중 평균 근무 연수가 3년으로 가장 짧고, 근속 연수가 4년 미만에서는 36.8%, 4년 이상에서는 86.0%가 이직을 경험하고 있다[2]. 치과의료현장에서는 당면한 현실적인 문제들을 고려하지 않은 채, 단순한 인력 공급 방안인 치위생(학)과의 신설 및 증원의 방법을 선택하여 근본적인 해결책은 외면하고 있다. 치과위생사 인력을 적절하게 확보하는 것과 치과위생사 인력의 질적 유지 및 활용은 치과 병·의원 인력의 효율적인 관리에 있어서 중요하다[3]. 뿐만 아니라, 치과 의료의 전문성을 높이고 차별화된 양질의 치위생 서비스를 제공할 수 있기 때문에 치과위생사들의 장기근속을 위한 다양한 방안 모색이 요구되고 있다. 따라서 치과위생사의 자긍심과 직무만족도를 높여 장기근속할 수 있는 환경이 조성되어야 할 것이다[4].

장기근속은 개인에게는 생활에 안정을 주고 자기 발전의 기회를 제공하며 직무 만족감과 근속의지를 높일 뿐만 아니라[5], 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 평가받고 있다[6]. 장기근속자들이 갖고 있는 재직의도는 조직에 남고자 하는 긍정적인 태도이며, 이직의도와 함께 이직을 예측할 수 있다[7]. 또한 장기근속자들에게 조직에 계속 남아있도록 하는 변수를 확인 가능한 중요한 요인으로 기본적으로 부정적인 태도를 예측하는 이직의도보다 중요하게 다루어지고 있다[8].

선행연구들에서 밝혀진 장기근속 환경과 밀접한 요인들은 직무만족도[9,10], 감정노동[11], 자기효능감[9,12] 등이 있으나 이직의도를 낮추는 장기근속을 설명하기에는 한계가 있고[13], 치과위생사를 대상으로 한 장기근속 영향요인을 보고한 연구는 충분하지 않은 실정이다. 따라서 본 연구는 현재 근무기관에서 5년 이상 장기근속 치과위생사의 재직의도 관련 요인을 파악하여 장기근속 근로(업무)환경 개선을 위한 기초자료 제시하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 연구의 윤리성과 연구대상자의 윤리적인 보호를 위해 00대학의 생명윤리심의위원회의 승인을 받았다(IRB승인번호: 1041485-202005-HR-001-10). 2020년 7월 1일부터 2020년 9월 11일까지 서울·광주·전남지역의 치과 병·의원에 현 근무기관에서 5년 이상 장기근속하는 치과위생사를 대상으로 시행하였다. 조사방법은 각 치과 의료기관의 책임자에게 연구목적을 설명하고 동의를 받은 후 진행하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1 프로그램을 사용하여 선정하였으며, 다중회귀분석을 위한 중간크기 효과(E_s)=0.15[8], 유의수준(α)=0.05, 검정력(power)=0.95, 예측변수 11개로 표본 크기를 산출한 결과 178명으로 산출되었다. 응답의 누락 또는 이중 표기한 불성실한 응답자 등 탈락률 20%를 고려하여 214부를 배부하였고, 그 중 누락 또는 이중 표기하거나 불성실한 응답자 12부를 제외한 202부를 최종 자료로 분석하여 활용하였다.

2. 연구도구

1) 업무환경

업무환경을 측정하기 위해서는 선행연구[1,5,14,15]의 측정도구를 보완하여 사용하였다. 3개의 하위영역으로 조직분위기(5문항), 상사·동료와의 관계(8문항), 인력·물질적 지원(4문항)으로 총 17문항으로 구성하였고, 각 문항은 Likert 5점 척도인 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 업무환경이 좋음을 의미한다. 요인분석 결과 0.5 미만인 3문항을 삭제하였고, 3가지 요인으로 도출되어 각각 대인관계, 인적 지원, 물질적 지원으로 명명하였다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 각각 0.893, 0.821, 0.848이었다.

2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념을 측정하기 위해서는 김[14]과 윤[15]의 도구를 수정 및 보완하여 사용하였다. 하위영역은 사회적 인식(4문항), 치위생전문성(6문항), 전문적 실무(7문항), 만족도(2문항)로 구성되어 총 19문항으로 구성하였고, 각 문항은 Likert 5점 척도인 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 좋음을 의미한다. 요인분석 결과 0.5 미만인 4문항을 삭제하였고, 3가지 요인으로 도출되어 각각 치위생전문성, 전문적 실무, 사회적 인식으로 명명하였다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 각각 0.883, 0.768, 0.743이었다.

3) 직무만족

직무만족을 측정하기 위해서는 선행연구[1,15,16]의 도구를 수정 및 보완하여 사용하였다. 4개의 하위영역으로 업무만족(8문항), 조직만족(6문항), 경제보상(2문항), 병원근무자부심(4문항)으로 총 20문항으로 구성하였고, 각 문항은 Likert 5점 척도인 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 요인분석 결과 0.5 미만인 5문항을 삭제하였고, 4가지 요인으로 도출되어 각각 보상, 업무만족, 근무환경만족, 조직만족으로 명명하였다. 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 각각 0.862, 0.816, 0.755, 0.624이었다.

4) 재직의도

재직의도는 선행연구[2,9]를 참조하여 4문항으로 구성하였고, 각 문항은 Likert 5점 척도인 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였고, 점수가 높을수록 장기근속의도가 높음을 의미한다. 요인분석 결과 0.5 미만인 1문항을 삭제하였고, 재직의도로 명명하였고, 도구의 신뢰도인 Cronbach’s α 값은 0.823이었다.

3. 분석방법

수집된 자료의 분석은 SPSS for Window version 22.0 (IBM Co, Armonk, NY, USA) 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 업무환경, 전문직 자아개념, 직무만족, 재직의도의 비교는 독립표본 t-검정과 분산분석을 실시하였고, 집단 간의 차이는 Scheffe’s test로 검정하였다. 장기근속 치과위생사의 재직의도 영향요인은 위계적 회귀분석을 실시하였고, 통계적인 유의성 검정은 0.05로 하였다.

연구 결과

1. 일반적 특성에 따른 업무환경 비교

일반적 특성에 따른 업무환경의 요인인 대인관계, 인적 지원, 물적 지원영역을 비교한 결과, 대인관계영역에서는 이직경험($p=0.008$), 결혼상태($p=0.035$), 최종 학력($p=0.031$), 근무기관의 치과위생사 수($p=0.038$)에 따라, 인적 지원영역에서는 이직경험($p=0.014$)과 현 직위($p=0.005$)에 따라, 물적 지원영역은 최종 학력($p=0.046$)에 따라서 유의한 차이가 있었다<Table 1>.

Table 1. Work environment according to general characteristics Unit : Mean±SD

Characteristics	Division	N(%)	Interpersonal relationship	Human support	Material support
Age (yrs)	≤30	103(51.0)	3.72±0.67	3.87±0.57	2.66±0.88
	≥31	99(49.0)	3.75±0.68	3.87±0.60	2.85±0.78
	t/F (p^*)		-0.273(0.785)	-0.244(-0.807)	-1.658(0.099)
Marital status	Married	57(28.2)	3.58±0.68	3.73±0.57	2.91±0.78
	Unmarried	145(71.8)	3.80±0.66	3.91±0.59	2.69±0.85
	t/F (p^*)		-2.119(0.035)	-1.944(0.053)	1.643(0.102)
Education level	College	102(50.5)	3.65±0.63	3.78±0.56	2.67±0.83
	University	87(43.1)	3.87±0.70	3.95±0.61	2.90±0.82
	Graduate school	14(6.4)	3.47±0.67	3.81±0.53	2.38±0.85
	t/F (p^*)		3.542(0.031)	1.881(0.155)	3.123(0.046)
Career in the currency workplace	≤7	125(61.9)	3.70±0.65	3.83±0.59	2.73±0.84
	≥8	77(38.1)	3.79±0.71	3.90±0.58	2.80±0.84
	t/F (p^*)		-0.796(0.427)	-0.781(0.436)	-0.585(0.559)
Type of dental institution	Dental hospital	72(35.6)	3.85±0.68	3.88±0.60	2.77±0.78
	Dental clinic	130(64.4)	3.67±0.67	3.85±0.58	2.74±0.87
	t/F (p^*)		1.843(0.067)	0.263(0.793)	0.260(0.795)
Number of staff members	≤10	97(48.0)	3.64±0.66	3.84±0.64	2.72±0.88
	≥11	105(52.0)	3.83±0.67	3.88±0.54	2.78±0.80
	t/F (p^*)		-2.085(0.038)	-0.541(0.589)	-0.557(0.578)
Department of working	Clinic team	152(75.2)	3.78±0.70	3.90±0.61	2.75±0.86
	Other	50(24.8)	3.61±0.57	3.76±0.49	2.75±0.77
	t/F (p^*)		1.510(0.133)	1.399(0.163)	0.056(0.955)
Current position	Staff	85(42.1)	3.69±0.68	3.84±0.54 ^b	2.66±0.88
	Team leader	104(51.5)	3.81±0.64	3.93±0.56 ^b	2.84±0.82
	Etc	13(6.4)	3.35±0.71	3.38±0.76 ^a	2.61±0.54
	t/F (p^*)		2.992(0.052)	5.374(0.005)	1.268(0.284)
Turnover experience	No	78(38.6)	3.90±0.60	3.99±0.52	2.69±0.84
	Yes	124(61.4)	3.64±0.70	3.78±0.61	2.80±0.84
	t/F (p^*)		2.681(0.008)	2.467(0.014)	-0.866(0.388)

^{*}by t-test or one-way ANOVA

^{a,b} Same letters indicate statistically indifferent by Scheffe's multiple comparison

2. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 비교

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 요인인 치위생전문성, 전문적 실무, 사회적 인식영역을 비교한 결과, 치위생전문성영역에서는 근무기관의 형태($p=0.049$), 근무기관의 치과위생사 수($p=0.009$), 이직경험($p=0.016$)에 따라, 전문적 실무영역에서는 현재 근무기관의 경력($p=0.041$)과 근무기관의 치과위생사수($p=0.045$)에 따라, 사회적 인식영역에서는 근무기관의 치과위생사수($p=0.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

Table 2. Professional self-concept according to general characteristics Unit : Mean \pm SD

Characteristics	Division	Dental hygienist professionalism	Professional practice	Social recognition
Age (yrs)	≤ 30	3.63 \pm 0.57	3.65 \pm 0.59	2.87 \pm 0.736
	≥ 31	3.70 \pm 0.55	3.76 \pm 0.50	2.93 \pm 0.67
	t/F (p^*)	-0.914(0.362)	-1.326(0.186)	-0.591(0.555)
Marital status	Married	3.65 \pm 0.62	3.75 \pm 0.56	2.88 \pm 0.70
	Unmarried	3.67 \pm 0.54	3.69 \pm 0.55	2.90 \pm 0.71
	t/F (p^*)	-0.275(0.784)	0.611(0.542)	-0.238(0.812)
Education level	College	3.60 \pm 0.52	3.65 \pm 0.57	2.86 \pm 0.71
	University	3.74 \pm 0.61	3.76 \pm 0.54	2.94 \pm 0.71
	Graduate school	3.58 \pm 0.42	3.75 \pm 0.33	2.82 \pm 0.70
	t/F (p^*)	1.595(0.205)	1.076(0.343)	0.409(0.665)
Career in the currency workplace	≤ 7	3.62 \pm 0.61	3.69 \pm 0.59	2.89 \pm 0.76
	≥ 8	3.73 \pm 0.47	3.74 \pm 0.48	2.90 \pm 0.60
	t/F (p^*)	-1.373(0.171)	-0.590(0.041)	-0.069(0.945)
Type of dental institution	Dental hospital	3.77 \pm 0.60	3.69 \pm 0.58	3.02 \pm 0.69
	Dental clinic	3.61 \pm 0.53	3.72 \pm 0.56	2.82 \pm 0.69
	t/F (p^*)	1.981(0.049)	-0.392(0.695)	1.924(0.056)
Number of staff members	≤ 10	3.56 \pm 0.61	3.71 \pm 0.60	2.78 \pm 0.80
	≥ 11	3.77 \pm 0.50	3.71 \pm 0.50	3.0 \pm 0.60
	t/F (p^*)	-2.647(0.009)	-0.043(0.045)	-2.206(0.001)
Department of working	Clinic team	3.67 \pm 0.56	3.71 \pm 0.54	2.91 \pm 0.70
	Other	3.66 \pm 0.58	3.71 \pm 0.57	2.90 \pm 0.71
	t/F (p^*)	0.166(0.868)	0.043(0.966)	0.340(0.735)
Current position	Staff	3.62 \pm 0.52	3.67 \pm 0.55	2.93 \pm 0.72
	Team leader	3.72 \pm 0.56	3.74 \pm 0.55	2.87 \pm 0.68
	Etc	3.50 \pm 0.69	3.61 \pm 0.54	2.84 \pm 0.71
	t/F (p^*)	1.422(0.244)	0.561(0.572)	0.212(0.809)
Turnover experience	No	3.77 \pm 0.45	3.70 \pm 0.53	3.00 \pm 0.65
	Yes	3.60 \pm 0.61	3.71 \pm 0.56	2.86 \pm 0.74
	t/F (p^*)	2.080(0.016)	-0.234(0.902)	0.939(0.363)

*by t-test or one-way ANOVA

3. 일반적 특성에 따른 직무만족 비교

일반적 특성에 따른 직무만족의 요인인 보상, 업무만족, 근무환경만족, 조직만족영역을 비교한 결과, 보상영역은 근무기관의 주 근무부서($p=0.043$)에 따라, 업무만족영역은 연령($p=0.027$), 현재 근무기관의 경력($p=0.008$), 근무기관의 치과위생사수($p=0.001$)에 따라, 근무환경만족영역은 근무기관 형태($p=0.041$)와 이직경험($p=0.019$)에 따라, 조직만족영역은 근무기관의 형태($p=0.015$)와 이직경험($p=0.036$)에 따라 유의한 차이가 있었다<Table 3>.

Table 3. Job satisfaction according to general characteristics

Unit : Mean \pm SD

Characteristics	Division	Rewards	Task satisfaction	Satisfaction with work environment	Organizational satisfaction
Age (yrs)	≤ 30	2.89 \pm 0.79	3.65 \pm 0.61	3.00 \pm 0.78	3.87 \pm 0.60
	≥ 31	2.98 \pm 0.68	3.83 \pm 0.53	3.15 \pm 0.77	3.94 \pm 0.65
	t/F (p^*)	-0.849(0.397)	-2.232(0.027)	-1.368(0.176)	-0.854(0.394)
Marital status	Married	2.99 \pm 0.65	3.79 \pm 0.51	3.12 \pm 0.73	3.81 \pm 0.61
	Unmarried	2.91 \pm 0.77	3.72 \pm 0.60	3.06 \pm 0.79	3.94 \pm 0.63
	t/F (p^*)	0.652(0.515)	0.835(0.405)	0.527(0.599)	-1.346(0.599)
Education level	College	2.89 \pm 0.76	3.68 \pm 0.61	3.02 \pm 0.80	3.89 \pm 0.62
	University	3.02 \pm 0.73	3.81 \pm 0.55	3.15 \pm 0.77	3.96 \pm 0.62
	Graduate school	2.72 \pm 0.51	3.71 \pm 0.43	3.02 \pm 0.64	3.64 \pm 0.64
	t/F (p^*)	1.253(0.288)	1.199(0.304)	0.628(0.535)	1.519(0.222)
Career in the currency workplace	≤ 7	2.93 \pm 0.75	3.70 \pm 0.64	3.02 \pm 0.79	3.84 \pm 0.63
	≥ 8	2.94 \pm 0.71	3.80 \pm 0.45	3.16 \pm 0.75	4.01 \pm 0.60
	t/F (p^*)	-0.025(0.980)	-1.244(0.008)	-1.238(0.217)	-1.883(0.061)
Type of dental institution	Dental hospital	3.00 \pm 0.75	3.80 \pm 0.49	3.22 \pm 0.85	4.05 \pm 0.54
	Dental clinic	2.90 \pm 0.73	3.71 \pm 0.62	3.00 \pm 0.72	3.82 \pm 0.65
	t/F (p^*)	0.875(0.383)	1.063(0.289)	1.190(0.041)	2.442(0.015)
Number of staff members	≤ 10	2.88 \pm 0.73	3.69 \pm 0.68	2.98 \pm 0.84	3.84 \pm 0.64
	≥ 11	2.99 \pm 0.74	3.79 \pm 0.46	3.17 \pm 0.70	3.96 \pm 0.61
	t/F (p^*)	-1.034(0.302)	-1.190(0.001)	-1.757(0.080)	-1.431(0.154)
Department of working	Clinic team	2.93 \pm 0.77	3.73 \pm 0.59	3.06 \pm 0.80	3.94 \pm 0.66
	Other	2.95 \pm 0.62	3.77 \pm 0.54	3.12 \pm 0.71	3.78 \pm 0.47
	t/F (p^*)	-0.147(0.043)	-0.437(0.662)	-0.461(0.645)	1.574(0.117)
Current position	Staff	2.92 \pm 0.78	3.68 \pm 0.58	3.03 \pm 0.77	3.87 \pm 0.56
	Team leader	2.95 \pm 0.72	3.78 \pm 0.58	3.11 \pm 0.79	3.95 \pm 0.66
	Etc	2.93 \pm 0.59	3.78 \pm 0.55	3.10 \pm 0.77	3.74 \pm 0.72
	t/F (p^*)	0.027(0.973)	0.744(0.476)	0.270(0.764)	0.791(0.455)
Turnover experience	No	2.99 \pm 0.73	3.75 \pm 0.50	3.24 \pm 0.79	4.05 \pm 0.51
	Yes	2.90 \pm 0.74	3.73 \pm 0.62	2.98 \pm 0.75	3.81 \pm 0.67
	t/F (p^*)	0.855(0.394)	0.120(0.905)	2.357(0.019)	2.695(0.036)

*by t-test or one-way ANOVA

4. 일반적 특성에 따른 재직의도 비교

일반적 특성에 따른 재직의도를 비교한 결과, 현재 근무기관의 경력에 따라 유의한 차이가 있었다 ($p=0.032$)<Table 4>.

Table 4. Intention to remain according to general characteristics Unit : Mean±SD

Characteristics	Division	Intention to remain
Age (yrs)	≤30	2.94±0.88
	≥31	3.16±0.73
	t/F (p^*)	-1.949(0.053)
Marital status	Married	3.22±0.67
	Unmarried	2.98±0.86
	t/F (p^*)	1.899(0.059)
Education level	College	3.12±0.78
	University	3.01±0.82
	Graduate school	2.71±1.02
	t/F (p^*)	1.590(0.207)
Career in the currency workplace	≤7	2.95±0.84
	≥8	3.21±0.75
	t/F (p^*)	-2.165(0.032)
	Type of dental institution	Dental hospital
Dental clinic		3.05±0.79
t/F (p^*)		0.014(0.989)
Number of staff members		≤10
	≥11	3.09±0.83
	t/F (p^*)	-0.792(0.429)
	Department of working	Clinic team
Other		3.12±0.78
t/F (p^*)		-0.717(0.474)
Current position		Staff
	Team leader	3.16±0.76
	Etc	3.07±0.74
	t/F (p^*)	2.132(0.121)
Turnover experience	No	3.10±0.81
	Yes	3.02±0.82
	t/F (p^*)	0.719(0.473)

*by t-test or one-way ANOVA

5. 재직의도에 영향을 미치는 요인

장기근속 치과위생사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성, 업무환경, 직무만족, 전문직 자아개념을 순차적으로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다<Table 5>. 독립변수에 대한 다중회귀분석 가정을 검증한 결과로는 독립성 검증에서 Durbin-Watson의 지수가 1.847로 2에 가까우므로 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 1.037~2.452로 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 모형의 설명력은 38.8%이었고, 현 근무기관의 경력이 많고, 업무환경이 좋으며, 직무만족(보상과 근무환경에 대한 만족)이 높을수록 재직의도가 높았으나, 전문직 자아개념영역의 치위생전문성은 낮을수록 재직의도가 높았다.

Table 5. Related factors of the intention to remain

Variables	Model I			Model II			Model III			Model IV		
	B	β	t(p [*])	B	β	t(p [*])	B	β	t(p [*])	B	β	t(p [*])
(Constant)	-0.119	-	-1.345 (0.180)	-0.096	-	-1.311 (0.192)	-0.104	-	-1.456 (0.147)	-0.105	-	-1.488 (0.138)
Career in the current workplace	0.313	0.152	2.179 (0.030)	0.253	0.123	2.120 (0.035)	0.274	0.133	2.333 (0.021)	0.275	0.134	2.384 (0.018)
Work environment				0.299	0.299	5.166 (<0.001)	0.205	0.205	2.723 (0.007)	0.251	0.251	3.321 (0.001)
				0.152	0.152	2.629 (0.009)	0.091	0.091	1.314 (0.190)	0.155	0.155	2.109 (0.036)
				0.453	0.453	7.828 (<0.001)	0.202	0.202	2.378 (0.018)	0.272	0.272	3.149 (0.002)
Job satisfaction							0.333	0.333	3.953 (<0.001)	0.321	0.321	3.806 (<0.001)
							0.013	0.013	0.219 (0.827)	0.092	0.092	1.126 (0.262)
							0.115	0.115	1.741 (0.083)	0.166	0.166	2.102 (0.037)
							0.039	0.039	0.520 (0.604)	0.095	0.095	1.249 (0.213)
Professional self-concept										-0.249	-0.249	-2.911 (0.004)
										-0.024	-0.024	-0.309 (0.758)
										-0.038	-0.038	-0.545 (0.586)
F (p [*])	4.748(0.030)			25.408(<0.001)			15.482(<0.001)			12.585(<0.001)		
R ²	0.023			0.340			0.391			0.421		
R ² change	0.023			0.317			0.051			0.030		
Adj. R ²	0.018			0.327			0.366			0.388		

*by hierarchial multiple regression analysis

총괄 및 고안

본 연구는 현 근무기관에서 5년 이상 장기근속 치과위생사를 대상으로 재직의도와 관련된 요인을 분석하고, 해결 방안을 제시해 봄으로써 장기근속 근로(업무)환경 개선을 위한 기초자료로 제공하기 위해 진행한 연구이다. 일반적 특성에 따른 각각의 설명변수를 비교한 결과 업무환경에서는 이직경험, 결혼상태, 최종학력, 근무기관의 치과위생사 수, 현 직위에 따라 유의한 차이가 있었고, 선행연구[1,17]와 부분적으로 일치하는 결과이다. 이 중 이직을 경험한 경우에서 대인관계영역과 인적지원영역이 낮게 나타났다. 선행연구에서도 상사와 동료의 배려행위[18]와 상사의 리더십[19]의 영역이 재직에 영향을 미친다고 보고하여 본 연구결과를 뒷받침하였다.

전문직 자아개념에서는 근무기관의 형태, 근무기관의 치과위생사 수, 이직경험, 현 근무기관의 경력에 따라 유의한 차이가 있었고, 선행연구[9]와 부분적으로 일치하는 결과이다. 경력이 쌓이면서 자신감과 전문성이 높아져 전문직 자아개념이 높아지는 특성이 있으므로, 경력의 상승은 업무와 관련 있는 기술과 능력 및 숙련도를 높이고, 독자적으로 판단할 기회나 성취감 경험의 증가와 함께 전문직업성의 발달로 이어진다는 것이다[20]. 연차가 낮은 경우에는 주로, 현실적으로 자율성을 발휘할 수 있는 업무나 전문적 지식을 근거로 한 독자적 전문영역의 업무보다는 그 이외의 업무들이 주어지고 있어서 이직률이 높은 것으로 보고되고 있다[17].

직무만족에서는 4가지 하위영역 중 근무환경만족과 조직만족영역에서 근무기관의 형태에 따라 유의한 차이가 나타났고 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높았다. 이는 최 등[21]의 연구에서는 근무조건이나 환경이 이직의도의 영향요인으로 보고한 바 있고, 권[22]의 연구에서는 직장선택과 이직에 있어서 우선순위가 모두 근무조건이라고 보고한 바 있다. 따라서 본 연구결과로 직무만족이 재직의도의 직접적인 영향요인으로 규명하기는 어려우나, 근무환경과 조직에 대하여 만족할수록 재직의도는 높아질 것으로 사료된다.

장기근속의 영향요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석으로 단계별로 투입한 설명변수는 업무환경, 직무만족, 전문직 자아개념이었고, 그 결과 단계별로 더 설명력이 높아져 이는 하나의 요인이 아닌 업무환경, 직무만족, 전문직 자아개념의 요인들이 재직의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 일반적 특성 중에서는 현 근무기관의 경력이 재직의도와 관련이 높게 나타났고, 현 근무기관의 경력이 높아질수록 치과위생사의 재직의도가 높아짐을 알 수 있었다. 간호사의 재직에 영향을 주는 경력요인을 메타 분석한 박과 이[17]의 연구에서는 간호사의 경력이 6년 이상에서 재직의도가 유의하게 높게 나타나 연령이 높고 경력이 많은 간호사의 활용을 강조하였다. Barbara[23]의 연구에서는 6년 이상의 경력 간호사의 재직의도 영향요인이 다르다고 하였고, 본 연구에서는 장기근속의 기준을 5년 이상으로 제시한 양[4]의 연구에 따라서 장기근속 대상자를 5년으로 선정하여 연구를 진행하였다. 따라서 경력별로 재직의도에 차이를 나타내는 근본적인 원인에 대한 후속 연구의 필요성을 제기한 선행 연구[17]와 같이 치과위생사의 경력에 따른 장기근속 요인을 파악하여 관련 논의와 합의가 지속적으로 이루어져야 할 것으로 생각된다.

장기근속의 영향요인 중 일반적 특성 외에 다른 설명변수를 살펴보면, 업무환경이 좋을수록, 직무만족도가 높을수록 재직의도가 높았고, 전문직 자아개념의 하위영역인 치위생전문성은 낮을수록 재직의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 많은 치과 의료기관에서 치과위생사가 전문적 역할 수행을 할 수 있는 업무환경의 제공이 원활하지 않고, 치과위생사가 전문 업무를 수행할 수 있는 업무환경을 추구하는 데에서 기인한 결과가 사료된다. 그러므로 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해서는 무엇보다도 치과위생사가 전문적 역할을 수행할 수 있는 적극적이고 체계적인 업무환경에 대한 개선 노력이 뒤따라야 할 것으로 보인다. 한편, 후속연구에서는 재직의도의 영향요인을 직무만족과 근무환경으로 보고한 김[14]의 연구와 같이 근무환경과 전문직 자아개념 등의 다양한 요인을 고려한 심층적인 연구와 함께 치과위생사의 재직의도를 측정하기에 적합한 도구 개발연구가 요구된다.

이상의 결과를 종합해보면, 치과위생사의 재직의도를 높여 장기근속하게 하기 위해서는 업무환경을 개선하고 전문직 자아개념을 확고히 하며, 직무만족을 높일 수 있는 대책이 필요하다고 볼 수 있다. 치과위생사가 근무하는 근무기관에서는 업무환경을 개선시킬 수 있는 적절한 인력 배치와 인센티브제를 통한 보상 등을 통하여 효율적인 업무수행을 할 수 있는 체계적인 개선 노력이 요구된다. 또한 기관에서는 지속적으로 교육을 제공하고, 그에 따라 교육 참여 기회가 확대되는 등의 치과위생사의 전문성과 직업적 정체성을 확립하고자 하는 노력을 기울여야 할 것이다. 이로써 치과위생사의 재직의도를 높일 수 있고, 치과 의료서비스의 질적 향상 및 조직의 효과성에도 기여가 가능할 것으로 사료된다.

본 연구는 현 근무기관에서 5년 이상 장기근속하는 치과위생사를 대상으로 장기근속 영향요인을 파악하여 장기근속 영향요인에 대한 이해를 증진시켰고, 치과위생사의 5년 이상의 경력이 장기근속 영향요인으로 확인하였다는데 의의가 있다. 그러나 설명변수들과 재직의도 사이의 연관성에 대한 연구설계를 통하여 후속 연구가 필요하며, 서울·광주·전남 일부 지역의 편중으로 일반화하기에는 한계가 있을 수 있다.

결론

본 연구는 서울·광주·전남지역 치과 병·의원에 5년 이상 장기근속하는 치과위생사 202명을 대상으로 재직의도 관련 요인을 파악한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 업무환경의 하위영역 중 대인관계영역은 결혼상태, 최종학력, 근무기관의 치과위생사 수, 이직경험에 따라서 유의한 차이가 있었고, 인적 지원 영역은 현 직위와 이직경험에 따라서, 물적 지원 영역은 최종 학력에 따라서 유의한 차이가 있었다.

2. 전문직 자아개념의 하위영역 중 치위생전문성영역은 근무기관의 형태, 근무기관의 치과위생사 수, 이직경험에 따라서, 전문적 실무영역은 현재 근무기관의 경력, 근무기관의 치과위생사 수에 따라서, 사회적 인식영역은 근무기관의 치과위생사 수에 따라서 유의한 차이가 있었다.

3. 직무만족의 하위영역 중 보상영역은 근무기관의 주 근무부서에 따라서, 업무만족영역은 연령, 현재 근무기관의 경력, 근무기관의 치과위생사 수에 따라서 유의한 차이가 있었고, 근무환경만족영역은 근무기관의 형태와 이직경험에 따라서, 조직만족영역은 근무기관의 형태와 이직경험에 따라서 유의한 차이가 있었다.

4. 재직의도는 현재 근무기관의 경력에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

5. 장기근속 치과위생사의 재직의도는 현 근무기관의 경력, 업무환경, 직무만족, 전문직 자아개념을 단계적으로 투입한 결과 38.8% 설명하는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통해 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해 전문적 역할을 수행할 수 있는 업무환경의 개선과 치과의료현장의 전문가로서 정체성을 확립할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 사료된다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

Conceptualization: MH Yoon, YJ Kim, SE Moon, SY Kim, HE Cho, HJ Kang; Data collection: MH Yoon, YJ Kim; Formal analysis: MH Yoon, YJ Kim; Writing - original draft: MH Yoon, YJ Kim; Writing - review & editing: MH Yoon, YJ Kim, SE Moon, SY Kim, HE Cho, HJ Kang

References

- [1] Kim BH. (The) investigation relationship between job satisfaction and the type of work, job title of the nurses with long tenure[Master's thesis]. Asan: Univ. of Soonchunghang, 2013.
- [2] Yang JA. Development and evaluation of scale of long-term employment for dental hygienist[Doctoral dissertation]. Cheonan: Univ. of Namseoul, 2019.
- [3] Lee HS, Jang KA. Factors affecting clinical competence of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(5):331-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.5.331>
- [4] Yang JA, Lim SR, Cho YS. Development of scale of long-term employment intention for dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17(6):1025-35. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2017.17.06.1025>
- [5] Choi MS, Lee IK. Three leaf clovers to build happiness : exploring the factors to support job tenure for people with intellectual disability. *J Special Educ* 2010;17(1):129-55.
- [6] Lee JU. The effect of job demand and education/skill-job matches on job satisfaction among older workers in S. Korea. *J Vocational Education & Training* 2011;14(1):125-49.
- [7] Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- [8] Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(3):234-44. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- [9] Kim HY, Choi JO, Seong MG. The effect of self-efficacy and satisfaction of dental hygienist' on the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(1):213-23.
- [10] Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygiesists. *J Korea Academia-Industrial Coopersation Soc* 2016;17(7):629-40. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>
- [11] Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(3):234-44. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- [12] Park SY, Kim JS. A study on the self efficacy and turnover intention of dental hygienists. *J Korea Health Service Management* 2013;7(4):23-32. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2013.7.4.023>
- [13] Han YS, Moon HJ, Cho YS. Reliability and validity of the Korean version of job embeddedness for measurement tool of dental hygienist. *J Korea Soc Dent Hyg* 2016;16(1):18-25. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.1.18>
- [14] Kim JH, Hwang TY. Development of job performance assessment tool for dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(5):713-25. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.05.713>
- [15] Yoon JM. The effects of nursing professionalism, self-efficacy on job satisfaction in psychiatric nurses[Master's thesis]. Gongju: Univ. of Gongju National, 2017.
- [16] Kim YH. The relation of nursing professionalism, teamwork and organizational culture on nurses' intention of retention[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyunghee, 2019.
- [17] Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(2):139-48. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>

- [18] Kong MY, Kim JH. Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *J Korean Acad Nurs Adm* 2017;23(2):191-200. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.191>
- [19] Cowden T, Cummings G, Profetto-Mcgrath J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. *J Nurs Manag* 2011;19(4):461-77. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209>
- [20] Kim YS, Park KY. The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013;19(4):536-43. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>
- [21] Choi HN, Lee JW, Cho YS. Factors associated with turnover intention of public health dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(3):343-51.
- [22] Gwon MY. Study on the factors that affect the intent of changing occupation of dental hygienists. *J Korean Acad Dental Hygiene Education* 2007;4(2):395-403.
- [23] Barbara JD. Novice to expert: An exploration of how professionals learn. *Adult Education Quarterly* 1999;49(4):133-47. <https://doi.org/10.1177/074171369904900401>