

치과위생사의 이직실태와 이직결정 요인에 관한 연구

배수명¹, 김희경^{2*}

¹강릉원주대학교 치과대학 치위생학과 및 구강과학연구소, ²대원대학교 치위생과

A Status of Determinant of the Intention to Turnover for Dental Hygienists

Soo-Myoung Bae¹ and Hee-Kyoung Kim^{2*}

¹Department of Dental hygiene, College of Dentistry & Research Institute of Oral Science,
Gangneung-Wonju National University

²Department of Dental hygiene, Daewon University College

요 약 본 연구는 치과위생사의 이직실태를 파악하고 이직에 영향을 주는 요인들을 분석하고자 수행하였다. 대한치과위생사협회 및 각 지회의 보수교육에 참여한 치과위생사를 대상으로 설문지와 설문조사의 안내문을 직접 배포하여 자기기입식으로 작성하게 하고 회수하였다. 불성실한 설문지를 제외하고 1,955명의 설문결과를 분석대상으로 하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따라 이직 경험현황, 이직 횟수, 이직 이유와 취업된 기관을 미 선택한 이유의 현황은 교차분석 하고, 카이검정으로 유의성을 확인하였다. 유의수준은 5% 이내에서 검증하였다.

이직 경험이 있는 치과위생사는 45.8%로 절반 수준이었고, 년 소득이 많을수록, 학력수준이 높을수록 근무경력이 많을수록 이직경험이 높게 나타났다. 이직횟수는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 총 근무경력이 많을수록 그리고 기혼자일 경우 많았다. 이직요인은 야간업무나 업무영역 등 근무환경이 23.7%, 개인사유가 19.1%, 연봉 등 근무조건이 14.6% 순으로 높게 나타났다. 치과위생사의 직업수명을 연장하기 위한 다양한 대책마련이 필요하다고 판단된다.

Abstract This study purpose is assessment to intention of turnover for dental hygienists. The study population was dental hygienists who registered at conference of Korean Dental Hygienists Association. Finally 1,955 among 2,040 were finished the question and response(response rate 95.8%). Statistical analysis conducted using SPSS 18.0K for Windows. The difference on the distribution of independent variables related with experience of turnover analyzed with Chi-square test. The results of this research could be summarized as follows: The rate of the dental hygienists experienced of turnover was 46.8%. The unmarried dental hygienists were more intended than the married ones($p<0.001$). More higher education group, more higher working experience group, more higher income group, more aged group had more turnover($p<0.001$). The reason of turnover were environment of employment(night work, 23.7%), personal reasons(19.1%), conditions of employment(14.6%). In conclusion, this study suggests that set up a strategy of career life for dental hygienists in dental clinic.

Key Words : Dental Hygienist, Turnover intention

1. 서론

의료수준의 발달과 더불어 국민소득 수준의 향상은 건강에 대한 관심과 요구가 날로 높아져가고 있으며 국민

들은 보다 전문적이고 양질의 구강보건진료를 제공받기를 원한다[1]. 특히 구강보건진료는 다양한 구강보건 전문 인력의 협동과 협조 하에 생산되는 노동집약적 서비스를 제공하기 때문에 구강보건진료를 효율적으로 생산

*Corresponding Author : Hee-Kyoung Kim (Daewon University)

Tel: +82-43-649-3325 e-mail: freshhk@naver.com

Received November 14, 2012 Revised December 3, 2012 Accepted December 6, 2012

하기 위해서는 구강보건인력 관리가 중요하다[2]. 구강보건진료를 일선에서 제공하고 있는 치과 병·의원에서는 인적자원의 관리가 핵심이며 합리적이고 효율적인 인적자원 관리를 통하여 구강진료 대상자들에게 양질의 의료 서비스를 제공할 수 있을 뿐만 아니라 치과 의료의 생산성 향상에 지대한 영향을 미칠 수 있다[3].

치과위생사는 치과병·의원의 구강보건 전문 인력 중 약 60%를 차지하고 있는 구강보건 전문 인력으로[4] 치과 병·의원, 지역보건소 및 보건지소, 국공립 의료기관, 산업체 의무실, 연구기관 등에서 지역주민과 치과질환을 가진 사람을 대상으로 구강보건교육과 구강건강증진을 위한 계속구강건강관리, 예방치과처치업무를 수행하거나, 치과진료 협조와 경영관리 지원 등 진료실이 원활히 수행되도록 조정하는 업무를 담당하고 있다[5]. 그러나 이처럼 치과진료에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 치과위생사의 72%가 자기개발의 어려움, 원장이나 직장 동료 사이의 갈등, 낮은 급여, 부적절한 업무 등의 이유로 이직한 경험이 있는 것으로 조사되었다[2].

치과위생사의 이직 및 퇴직은 직접적으로 치과위생사의 개인적인 손실이며 더 나아가서는 사회적 및 경제적 손실로 이행할 수 있으며, 해당 치과 의료기관에는 새로운 구성원의 선발과 훈련에 많은 시간과 비용을 지출해야 하기 때문에 손실을 야기할 수 있다. 따라서 치과위생사들의 이직을 감소시키기 위해 이직실태를 조사하고 이직과 관련한 요인들을 파악하여 이를 조정하기 위한 노력을 지속해야 할 것이다.

치과위생사의 이직과 관련한 선행연구로는 일부지역의 치과위생사를 대상으로 이직의도를 결정하는 요인과 환경적, 심리적, 구조적, 매개적인 변수와의 연관성에 관한 연구[6], 간호조무사와 치과위생사의 업무현황과 이직경험의 비교 연구[2], 직장 선택 요인과 이직과의 관련성[7], 직무만족도[8] 및 직무스트레스와 이직의도와와의 관련성[9]에 관한 연구가 수행된 바 있다. 그러나 전국 규모의 치과위생사들의 이직실태 및 이직결정에 직접적인 영향을 미치는 요인을 파악한 연구는 진행된 바 없다.

이에 본 연구는 치과위생사 인력활용 및 인력관리방안을 도출하는 데 필요한 기초자료를 확보할 목적으로, 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 치과위생사의 이직실태를 파악하고 실제 이직을 결정하고 수행하게 된 요인을 파악하고자 수행하였다.

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 자료수집

2008년 7월~2009년 3월까지 대한치과위생사협회 및 각 지회의 보수교육에 참여한 치과위생사를 대상으로 설문지와 설문조사의 안내문을 직접 배포하여 자기기입식으로 작성하게 하고 회수하였다. 본 설문에 응답한 치과위생사는 2,040명 중 본 응답이 불성실한 45부를 제외하고 1,955명의 설문결과를 분석대상으로 하였다(응답률 95.8%).

2.2 연구도구

연구대상자의 이직 현황과 이직 이유를 파악하기 위해 이직 경험, 이직 이유, 취업이 되었을 때 해당 기관을 선택하지 않은 경험과 이유 등 이직현황에 관한 설문 4문항과 통계분석을 위해 대상자의 근무기관의 지역, 연령, 결혼여부, 최종학력, 년 평균소득, 치과위생사로서 임상에 근무한 총 근무경력 등 일반적 현황 6문항으로 설문지를 구성하였다.

2.3 통계처리 및 분석

연구대상자의 일반적 특성에 따라 이직 경험현황, 이직 횟수, 이직 이유와 취업된 기관을 미선택한 이유의 현황은 교차분석 하고, 카이검정으로 유의성을 확인 하였다. 통계분석은 PASW Statistics 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 사용하였으며, 무응답을 제외하고 분석하여 유의수준은 5% 이내에서 검증하였다.

3. 연구결과 및 고찰

3.1 조사 대상자의 일반적 특성

설문에 응답한 치과위생사의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 광역시에 근무하는 치과위생사의 비율이 44.5%로 가장 높았고, 30세 미만과 미혼이 각각 70.2%, 71.6%로 대부분을 차지하였다. 년 소득은 1,500만원-2,000만원 미만이 36.0%로 가장 많았고, 학력은 전문학사가 65.3%, 학사과정 및 졸업자가 27.3%, 대학원 과정 및 졸업자가 7.4%였다. 총 근무경력은 2년 이하가 32.1%로 가장 많았으며, 3-5년 26.6%, 6-10년 23.1%, 11년 이상 18.2% 순이었다.

[Table 1] The participant's general characteristics

(N=1,955)

Variables		N	%
Area	Seoul city	337	17.2
	Metropolitan	869	44.5
	Province	749	38.3

Age	≤24 year	657	33.6
	25~29 year	736	37.6
	30~34 year	251	12.8
	≥35 year	311	15.9
Marriage	Unmarried	1400	71.6
	Married	555	28.4
Income per year	10,000,000~15,000,000	212	10.8
	15,000,000~20,000,000	703	36.0
	20,000,000~25,000,000	523	26.8
	25,000,000~	517	26.4
Education level	Graduated from college	1277	65.3
	Graduated from University	533	27.3
	Postgraduate course or graduation	145	7.4
Total career	≤2 year	628	32.1
	3~ 5 year	520	26.6
	6~ 10 year	452	23.1
	≥11 year	355	18.2
Total		1955	100.0

3.2 치과위생사의 이직 경험 현황

연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직 경험 현황은 Table 2와 같다. 이직 경험이 있는 치과위생사는 45.8%로 절반 수준이었고, 지역에 따라서는 특별시, 시도, 광역시에 근무하는 순으로 이직경험이 많은 것으로 나타났다($p<0.001$). 연령에 따라서는 30세 이상에게서, 결혼 상태에 따라서는 기혼자에게서 이직경험이 60.0% 이상으로 나타났으며($p<0.001$), 년 소득이 많을수록, 학력수준이 높을수록 근무경력에 많을수록 이직경험이 높게 나타났으며 이는 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$).

[Table 2] Experience of turnover by general characteristics (N=1,955)

Variables		Yes	No	χ^2
Area	Seoul city	237(70.3)	100(29.7)	124.246***
	Metropolitan	305(35.1)	564(64.9)	
	Province	353(47.1)	396(52.9)	
Age	≤24 year	148(22.5)	509(77.5)	254.094***
	25~29 year	377(51.2)	359(48.8)	
	30~34 year	169(67.3)	82(32.7)	
	≥35 year	201(64.6)	110(35.4)	
Marriage	Unmarried	527(37.6)	873(62.4)	132.584***
	Married	368(66.3)	187(33.7)	
Income per year	10,000,000~15,000,000	68(32.1)	144(67.9)	162.215***
	15,000,000~20,000,000	217(30.9)	486(69.1)	
	20,000,000~25,000,000	280(53.5)	243(46.5)	
	25,000,000~	330(63.8)	187(36.2)	
Education level	Graduated from college	495(38.8)	782(61.2)	87.423***
	Graduated from University	295(55.3)	238(44.7)	
	Postgraduate course or graduation	105(72.4)	40(27.6)	
Total career	≤2 year	139(22.1)	489(77.9)	267.157***
	3~ 5 year	235(45.2)	285(54.8)	
	6~ 10 year	289(63.9)	163(36.1)	
	≥11 year	232(65.4)	123(34.6)	
Total		895(45.8)	1060(54.2)	1955(100.0)

*** $p<0.001$

3.3 치과위생사의 이직 횟수

이직경험이 있는 치과위생사 895명 중 무응답을 제외하고 일반적 특성에 따른 이직 경험 횟수를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 이직 경험이 있는 치과위생사 중 46.9%가 1회의 이직 경험이 있었고, 대상자의 일반적 특성에 따라서도 이직 경험이 1회가 가장 많았으며, 연령, 결혼상태, 학력, 총 근무경력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.05$, $p<0.001$).

[Table 3] Number of turnover by general characteristics (N=880)

Variables		once	twice	thrice over	χ^2
Area	Seoul city	114(50.2)	60(26.4)	53(23.3)	2.746
	Metropolitan	138(45.4)	89(29.3)	77(25.3)	
	Province	161(46.1)	90(25.8)	98(28.1)	
Age	≤24 year	99(67.3)	39(26.5)	9(6.1)	91.527***
	25~29 year	189(50.5)	110(29.4)	75(20.1)	
	30~34 year	49(29.5)	44(26.5)	73(44.0)	
	≥35 year	76(39.4)	46(23.8)	71(36.8)	
Marriage	Unmarried	285(54.8)	139(26.7)	96(18.5)	44.058***
	Married	128(35.6)	100(27.8)	132(36.7)	
Income per year	10,000,000~15,000,000	30(49.2)	13(21.3)	18(29.5)	7.972
	15,000,000~20,000,000	110(51.4)	62(29.0)	42(19.6)	
	20,000,000~25,000,000	121(43.2)	80(28.6)	79(28.2)	
	25,000,000~	152(46.8)	84(25.8)	87(27.4)	
Education level	Graduated from college	234(48.0)	135(27.7)	119(24.4)	12.550*
	Graduated from University	144(49.7)	78(26.9)	68(23.4)	
	Postgraduate course or graduation	35(34.3)	26(25.5)	41(40.2)	
Total career	≤2 year	94(68.1)	29(21.0)	15(10.9)	90.515***
	3~ 5 year	134(57.8)	69(29.7)	29(12.5)	
	6~ 10 year	99(34.6)	89(31.1)	98(34.3)	
	≥11 year	86(38.4)	52(23.2)	86(38.4)	
Total		413(46.9)	239(27.2)	228(25.9)	880(100.0)

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

3.4 치과위생사의 이직 이유

이직경험이 있는 치과위생사 895명의 일반적 특성에 따른 이직 경험 이유는 Table 4와 같다. 이직 이유는 야간 업무나 업무영역 등 근무환경이 23.7%, 개인사유가 19.1%, 연봉 등 근무조건이 14.6% 순으로 높게 나타났다.

연령과 결혼유무에 따라서는 30세 이상과 기혼자는 개인사유를 30세 미만과 미혼자는 야간업무나 업무영역 등 근무환경을 이직 이유로 가장 많이 선택하였다($p<0.001$). 년 소득의 차이에 따라서는 모두 근무환경이 가장 큰 이직이유로 응답하였고, 년 소득이 적을수록 근무환경에 대한 불만이 있는 것으로 나타났으며($p<0.001$), 학력과 관련하여서도 대학원 과정 및 졸업의 경우만 개인사유를 가장 큰 이직이유로 응답하였고, 그 외는 모두 근무환경이 가장 큰 이직 이유라고 응답하였다($p<0.001$). 근무경력에 따라서도 경력이 많을수록 개인사유가, 경력

이 적을수록 근무조건이나 근무환경에 대한 사유로 이직을 하는 것으로 나타났다(p<0.001).

[Table 4] Reason of turnover by general characteristics (N=895)

Variables	Condition s of employ ment	Environ ment of employ ment	Trouble with co-work er	Operati on part	School work	Private reason	Self-real ization	Transfer to great agency	Time of going or leaving office	χ^2
Area	Seoul city (14.3)	56 (23.6)	12 (5.1)	10 (4.2)	8 (3.4)	28 (11.8)	24 (10.1)	42 (17.7)	23 (9.7)	31.357**
	Metropolitan (16.3)	72 (23.5)	26 (8.5)	10 (3.3)	12 (3.9)	56 (18.3)	22 (7.2)	34 (11.1)	24 (7.8)	
	Province (13.3)	47 (23.7)	23 (6.5)	18 (5.1)	8 (2.3)	88 (24.9)	25 (7.1)	31 (8.8)	30 (8.5)	
Age	≤24 year (9.4)	44 (29.5)	18 (12.1)	7 (4.7)	7 (4.7)	17 (11.4)	10 (6.7)	17 (11.4)	15 (10.1)	66.421***
	25~29 year (18.0)	92 (24.3)	25 (6.6)	16 (4.2)	13 (3.4)	46 (12.2)	32 (8.5)	53 (14.0)	33 (8.7)	
	30~34 year (16.0)	30 (17.8)	9 (5.3)	5 (3.0)	5 (3.0)	43 (25.4)	16 (9.5)	18 (10.7)	16 (9.5)	
	≥35 year (10.9)	22 (22.9)	46 (4.5)	9 (1.5)	10 (1.5)	66 (32.8)	13 (6.5)	19 (9.5)	13 (6.5)	
Marriage	Unmarried (16.1)	136 (25.7)	44 (8.3)	28 (5.3)	19 (3.6)	60 (11.3)	45 (8.5)	65 (12.3)	47 (8.9)	54.738***
	Married (12.5)	76 (20.7)	17 (4.6)	10 (2.7)	9 (2.4)	112 (30.4)	26 (7.1)	42 (11.4)	30 (8.2)	
Income per year	10,000,000 ~15,000,000 (13.2)	24 (35.3)	10 (14.7)	2 (2.9)	8 (11.8)	6 (8.8)	5 (7.4)	2 (2.9)	2 (2.9)	81.972**
	15,000,000 ~20,000,000 (13.8)	30 (23.9)	15 (6.9)	12 (5.5)	12 (2.3)	47 (21.6)	7 (3.2)	27 (12.4)	23 (10.6)	
	20,000,000 ~25,000,000 (18.9)	64 (22.8)	28 (10.0)	10 (3.6)	4 (1.4)	49 (17.4)	20 (7.1)	26 (9.3)	27 (9.6)	
	25,000,000~ (11.8)	39 (21.8)	8 (2.4)	14 (4.2)	11 (3.3)	70 (21.2)	39 (11.8)	52 (15.8)	25 (7.6)	
Educati on level	Graduated from college (17.3)	118 (23.8)	37 (7.5)	15 (3.0)	8 (1.6)	111 (22.4)	27 (5.4)	42 (8.5)	52 (10.5)	64.042**
	Graduated from University (12.8)	75 (23.3)	20 (6.8)	13 (4.4)	11 (3.7)	40 (13.1)	33 (11.1)	49 (16.6)	17 (5.7)	
	Postgraduate course or graduation (6.7)	19 (18.1)	4 (3.8)	10 (9.5)	9 (8.6)	10 (20.0)	11 (10.5)	16 (15.2)	8 (7.6)	
Total career	≤2 year (5.7)	41 (29.3)	18 (12.9)	9 (6.4)	6 (4.3)	20 (14.3)	11 (7.9)	10 (7.1)	17 (12.1)	66.580***
	3~5 year (19.1)	58 (24.6)	14 (5.9)	10 (4.2)	9 (3.8)	31 (13.1)	10 (4.2)	37 (15.7)	22 (9.3)	
	6~10 year (17.3)	61 (21.1)	13 (4.5)	11 (3.8)	11 (2.8)	54 (18.7)	33 (11.4)	38 (13.1)	21 (7.3)	
	≥11 year (12.1)	28 (22.4)	16 (6.9)	8 (3.4)	5 (2.2)	67 (28.9)	17 (7.3)	22 (9.5)	17 (7.3)	
Total	131 (14.6)	212 (23.7)	61 (6.8)	38 (4.2)	28 (3.1)	171 (19.1)	71 (7.9)	107 (12.0)	76 (8.5)	885 (100.0)

*** p<0.001

3.5 취업기관 미선택 이유

취업 면접 후 취업이 되었음에도 불구하고 취업기관을 선택하지 않은 경험이 있는 치과위생사 675명의 미선택 이유를 분석한 결과는 Table 5와 같다. 미선택 이유는 야간업무나 업무영역 등 근무환경이 37.9%, 연봉 등 근무조건이 31.9%가 가장 높게 나타났다. 연령에 따라서는 24세 이하 41.0%, 25-29세 40.1%, 35세 이상 39.4%에서 근무조건이 취업되었던 기관을 거절할 가장 큰 이유라고 하였고, 30-34세에서는 근무환경이 가장 큰 이유라고 응답하였다(p<0.001). 결혼상태와 관련하여서는 근무조건이 가장 큰 거절이유라고 응답하였으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다(p>0.05). 년 소득은 2,500만원 이상인 경우에서만 34.7%에서 근무환경이 가장 큰 이유라고 하였고(p<0.001), 학력은 전문학사인 경우 42.6%에서 근무

조건을, 학사과정 및 졸업, 대학원 과정 및 졸업인 경우 35.3%와 45.3%에서 근무환경이 가장 큰 거절이유라고 응답하였고(p<0.001). 근무경력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이를 확인할 수 없었다(p>0.05).

[Table 5] The reason of non-selected the employed dental clinic by general characteristics (N=675)

Variables	Condi tions of employ ment	Environ ment of employ ment	Operati on	Area	Popula rity of dental clinic	Owner Mind	Etc	χ^2
Area	Seoul city (30.9)	79 (38.7)	4 (2.0)	12 (5.9)	3 (1.5)	28 (13.7)	15 (7.4)	32.957**
	Metropolitan (43.5)	103 (31.2)	11 (4.6)	13 (5.5)	2 (0.8)	28 (11.8)	6 (2.5)	
	Province (38.7)	62 (26.4)	8 (3.4)	29 (12.3)	7 (3.0)	21 (8.9)	17 (7.2)	
Age	≤24 year (41.0)	47 (25.7)	3 (1.6)	29 (15.8)	4 (2.2)	15 (8.2)	10 (5.5)	42.130***
	25~29 year (40.1)	96 (34.7)	8 (2.9)	14 (5.1)	5 (1.8)	26 (9.4)	17 (6.1)	
	30~34 year (26.2)	41 (38.3)	6 (5.6)	5 (4.7)	2 (1.9)	21 (19.6)	4 (3.7)	
	≥35 year (39.4)	31 (28.4)	6 (5.5)	6 (5.0)	1 (0.9)	15 (13.8)	7 (6.4)	
Marriage	Unmarried (39.7)	144 (31.1)	12 (2.6)	39 (8.4)	8 (1.7)	51 (11.0)	25 (5.4)	4.727
	Married (34.3)	71 (33.3)	11 (5.2)	15 (7.0)	4 (1.9)	26 (12.6)	13 (6.1)	
Income per year	10,000,000 ~15,000,000 (38.3)	18 (6.0)	4 (6.7)	7 (11.7)	1 (1.7)	6 (10.0)	1 (1.7)	36.495**
	15,000,000 ~20,000,000 (42.1)	82 (32.3)	3 (2.1)	4 (11.3)	22 (2.6)	5 (5.1)	10 (4.6)	
	20,000,000 ~25,000,000 (40.0)	66 (29.3)	6 (2.7)	6 (7.1)	5 (2.2)	26 (11.6)	16 (7.1)	
	25,000,000~ (31.6)	68 (34.7)	9 (4.6)	9 (6.0)	1 (0.5)	35 (17.9)	12 (6.1)	
Educati on level	Graduated from college (42.6)	114 (27.9)	14 (3.4)	37 (9.1)	6 (1.5)	37 (9.1)	26 (6.4)	31.071***
	Graduated from University (29.9)	72 (35.3)	6 (2.9)	6 (7.4)	6 (2.9)	36 (17.6)	8 (3.9)	
	Postgraduate course or graduation (34.4)	29 (45.3)	3 (4.7)	2 (3.1)	0 (0.0)	5 (6.3)	4 (6.3)	
Total career	≤2 year (41.1)	48 (28.6)	3 (1.8)	18 (10.7)	3 (1.8)	16 (9.5)	11 (6.5)	21.764
	3~5 year (39.4)	64 (34.0)	4 (2.1)	18 (9.6)	5 (2.7)	15 (8.0)	5 (4.3)	
	6~10 year (38.2)	73 (31.9)	8 (4.2)	10 (5.2)	2 (1.0)	24 (12.6)	13 (6.8)	
	≥11 year (31.8)	41 (32.6)	8 (6.2)	8 (6.2)	2 (1.6)	22 (17.1)	6 (4.7)	
Total	256 (37.9)	215 (31.9)	2 (3.3)	54 (8.0)	12 (1.8)	77 (11.4)	38 (5.6)	675 (100.0)

p<0.01, *p<0.001

4. 고찰

국민의 구강건강 증진을 위해서 제공되는 구강보건 의료서비스는 구강보건을 전달하는 인력간의 상호 협조 체제와 효율적인 이루어야 양질의 구강보건서비스를 전달할 수 있다. 구강보건인력은 구강진료를 전담하는 치과위

생사와 구강병 예방업무와 환자의 교육업무를 담당하는 치과위생사, 그리고 구강진료를 보조하는 치과진료조무사를 지칭하며, 구강보건생산에 가장 큰 비중을 차지한다 [2]. 구강보건 전문 인력 중 하나인 치과위생사의 이직과 퇴직은 개인적인 손실뿐만 아니라 시간적, 경제적, 사회적 손실을 야기한다. 따라서 국민에게 양질의 구강보건서비스를 제공하기 위해서는 이직 및 퇴직률을 감소시키는 등 인적 자원을 효율적으로 확보하고 관리하는 체계를 확립할 필요가 있다.

본 연구는 증가하고 있는 치과위생사의 이직과 관련된 인력문제를 해결하고자 이직실태를 파악하고 이직에 영향을 주는 요인들을 분석하여 이직률을 최소화하는 방안을 모색하고자 수도권과 광역시 및 시·도 단위의 치과병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 본 연구를 시행하였다.

조사대상 치과위생사의 직업관련 특성을 보면 연령은 25-29세가 37.6%, 미혼이 71.6%, 년 평균소득은 1,500-2,000만원이 36.0%, 전문학사 65.3%, 총 근무경력이 2년 이하가 32.1%로 가장 많았다. 이번 연구결과를 우리나라 치과위생사들을 대상으로 한 연구들과 비교해 보면 정 등[1]의 연구에서는 연령은 24-26세, 미혼이 72.1%, 근무경력은 3-6년 미만이 월평균보수는 100-150만원 미만이 가장 많았으며, 유 등[10]의 연구에서는 26-30세, 총 근무경력은 2-4년 미만이 가장 많았고, 고 등[11]의 연구에서는 25-30세, 미혼이 81.8%, 총 근무기간이 1-4년 미만이 32.3%, 월 평균보수는 100-149만원이 가장 많아 본 연구와 부분적으로 유사한 결과를 나타냈다. 정[12]은 총 근무경력이 낮거나, 미혼여성이 많은 비율을 나타내는 것은 연령구조에 기인한 것으로 자녀 양육문제, 가사노동의 부담 등의 이유로 많은 기혼 치과위생사들이 조기 퇴직하기 때문이라고 보고한 바 있다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이직의 우선순위가 육아 및 가사에 있다고 보고한 것과 유사한 결과를 보였다. 따라서 기혼자가 사회생활을 지속하는데 있어 가사 및 자녀 양육문제가 가장 큰 과제 중의 하나이며 기혼자의 사회생활을 지속할 수 있도록 치과 병의원에서 탄력적인 근무시간조정과 양육에 관한 정부차원에서의 정책마련이 필요할 것이라고 생각된다.

조사대상 치과위생사의 이직경험이 있는 사람이 45.8%로 2명 중에 1명꼴로 이직을 경험하였고, 이직횟수는 1회의 경우가 46.9%로 가장 많았다. 근무경력이 높을수록, 연령이 많을수록 이직횟수가 많은 것으로 조사되었다. 이는 김 등[9]의 연구, 고 등[11]의 연구, 김 등[13]의 연구와 유사한 결과이다. 이 등[14]은 임상경력이 많아질수록 어느 정도 업무에 대해 능숙해지면서 조직과 구강

보건 전문인으로서의 사회적지지 등에 대한 불만이 증가되어 이직을 할 가능성이 크다고 보고하였다. 김 등[3]은 경력증가에 따른 이직의도를 낮출 수 있는 방법으로 자신이 종사하고 있는 기관에서 경력에 유익한 정책을 지원하고, 지식습득과 기술개발을 집중할 수 있는 인사관리 시스템을 마련할 것을 권고하였다. 따라서 근속연수 증가나 연령증가에 따른 이직률을 감소시키기 위해서는 지속적인 자기개발을 할 수 있도록 지원해주고, 구강보건전문가로서 직업적 자부심을 갖도록 업무의 차별화와 승진기회를 비롯한 보상체계를 확립시켜야 할 필요성이 있을 것이다.

이직경험이 있는 치과위생사의 이직사유는 야간업무나 업무영역의 불균형 등 근무환경이 23.7%로 가장 높게 나타나, 고 등[11]의 연구와, 송[15]의 연구에서도 근무환경 조건이 이직의 주된 사유로 제시되어 본 연구와 유사한 결과를 확인할 수 있었다. 반면, 안 등[2]의 연구에서는 자기개발시간 부족이 이직의 가장 큰 이유로 나타났으며, 문 등[16]의 연구에서는 급여 및 근무조건의 이유가 가장 높게 나타나 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 그 다음 이직 사유로는 개인사유와 근무조건, 내부갈등의 순으로 조사되었다. 치과위생사의 이직은 야간진료 등 부적절한 근무환경, 업무와 경력에 합당하지 못하는 근무조건, 원만하지 못한 인간관계가 이직의 중요한 요인이며, 이는 문 등의 연구결과[16]와 일치해 보였다. 또한 취업 면접 후 취업이 되었음에도 불구하고 취업기관을 선택하지 않은 사유로는 근무환경이 37.9%며, 연봉 등 근무조건이 31.9%로 가장 높게 나타났다. 이는 이직의 이유가 근무환경의 불만족과 근무조건의 불만족으로 인한 이직사유가 큰 것과 연관될 것이다. 따라서 치과위생사의 이직률을 낮추고, 현 직장에서의 직무만족도를 높이기 위해서는 적절한 보상을 통해 조직몰입도, 직업적 긍지, 내재적 동기부여 수준을 높일 수 있는 근무환경을 구축해야 할 것이다. 또한 치과위생사의 안정적인 근무환경의 개선을 통해 이직률을 감소시켜 결과적으로 치과의료 서비스의 질적 향상을 달성하여 국민의 구강건강증진에 일익을 담당할 것이다.

구강보건진료기관에서 구강보건진료를 생산하고 분배하는 일은 국민의 구강건강을 증진시키고 유지시키는 데에 매우 중요하다. 특히 구강보건인력은 노동집약적인 서비스를 제공하는 구강보건 진료 분야에 가장 중요한 위치를 차지한다. 이러한 구강보건 전문 인력의 높은 이직률은 양질의 구강보건을 국민에게 전달함에 있어 큰 장애요인이 된다. 따라서 치과위생사의 이직률을 감소시켜 효과적으로 구강보건을 생산해내기 위해서는 근무환경의 개선과 근로조건의 개선 등 복지지원에 대한 근거를 구

체적으로 마련해야 할 것이며, 치과위생사의 직업수명을 연장하기 위한 다양한 대책마련이 필요하다고 판단된다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사의 이직률을 최소화하는 방안을 모색하고자 수도권과 광역시 및 시·도 단위의 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사의 이직실태를 파악하고 이직에 영향을 주는 요인들을 분석하고자 하였다.

- 1) 이직 경험이 있는 치과위생사는 45.8%로 절반 수준 이었고, 30세 이상과 기혼자에게서 이직경험이 60.0% 이상으로 나타났으며($p < 0.001$), 년 소득이 많을수록, 학력수준이 높을수록 근무경력이 많을수록 이직경험이 높게 나타났다($p < 0.001$).
- 2) 이직경험이 있는 치과위생사 중 46.9%가 1회의 이직 경험이 있었고, 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 총 근무경력이 많을수록 그리고 기혼자일 경우 이직 횟수가 많았다($p < 0.05$, $p < 0.001$).
- 3) 이직경험이 있는 치과위생사의 이직 이유는 야간업무나 업무영역 등 근무환경이 23.7%, 개인사유가 19.1%, 연봉 등 근무조건이 14.6% 순으로 높게 나타났다. 30세 이상과 기혼자는 개인사유를, 30세 미만과 미혼자는 야간업무나 업무영역 등 근무환경을 이직 이유로 가장 많이 선택하였다($p < 0.001$). 년 소득이 적을수록 근무환경에 대한 불만이 있는 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 대학원 과정 및 졸업자나 총 근무경력이 11년 이상인 치과위생사는 개인사유를 가장 큰 이직이유로 응답하였고, 그 외는 근무조건이나 근무환경에 대한 사유로 이직을 하는 것으로 나타났다($p < 0.001$).
- 4) 취업 면접 후 취업이 되었음에도 불구하고 취업기관을 선택하지 않은 이유는 야간업무나 업무영역 등 근무환경이 37.9%, 연봉 등 근무조건이 31.9%가 가장 높게 나타났다.

References

- [1] Seong-Hwa Jeong, Yong-Kyu Seo, Eun-Young Son, Youn-Hee Choi, Keun-Bae Song, Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries, Journal of Korean Academy of Oral Health, 29, 3, pp.281-292, 2005.
- [2] Yong-Soon Ahn, Sun-Jung Shin, Se-Hwan Jung, Young-Soo Lee, Do-Sun Lim, Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics, Journal of Korean Academy of Oral Health, 30, 3, pp.303-315, 2006.
- [3] Gi-Young Kim, Won-Gyun Chung, Impact of human resource management and development on turnover intention of dental hygienist in Korean dental settings-Focusing on the moderating effect of career commitment, Journal of Korean Academy of Oral Health, 34, 4, pp.505-515, 2010.
- [4] Ji-Hyun Kim, Hae-Young kim, Sun-Kyoung Lee, Young-Sik Cho, Yong-Duk Park. A survey on working conditions and manpower among dental auxiliary personnel in dental clinics, Journal of Korean Academy of Oral Health, 32, 4, 540-550, 2008.
- [5] Korean Dental Hygienists Association, Reports on the extension of the dental hygienists description, pp.5-93, Korean Dental Hygienists Association, 2004.
- [6] Ok-Hee Kang, The determinations of intent to leave of dental hygienists at dental clinics, Journal of Dental hygiene Science, 6, 2, pp.107-111, 2006.
- [7] Ja-Hea Yoo, Hie-Jin Noh, The relationship between the factors of job selection and movement -Base on dental hygienists who graduated college in metropolitan area, Journal of Korean Academy of Oral health, 33, 4, pp.664-672, 2009.
- [8] Mi-Sook Yoon, Kyung-Hee Lee, Mi-Sook Choi, A study on the turnover intention and job satisfaction of dental hygienists, Journal of Dental hygiene Science, 6, 3, pp.147-152, 2006.
- [9] Ji-Hee Kim, Hye-Jin Kim, Relationship between turnover and job stress of dental hygienists, Journal of Dental hygiene Science, 11, 1, pp.47-53, 2011.
- [10] Een-Mi Yoo, Hwa-Jin Han, A study on the work and turnover of clinical dental hygienist, Journal of Dental hygiene Science, 11, 1, pp.41-46, 2011.
- [11] Eun-Jeong Go, Young-Ha Cho, Hee-Suk Yoon, Relative factors intent to leave for dental hygienists, Journal of Korean academy dental hygiene education, 9, 4, pp.644-658, 2009.
- [12] Jae-Yeon Jung, A study on the work and turnover of dental hygienists, Dental research, 43, 2, pp.49-50, 1998.
- [13] Hye-Young Kim, Jung-Ok Choi, Mi-Gyung Seong, The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists' on the organizational commitment and turnover intention, Korean Society of Dental Hygiene, 12, 1, pp.213-223, 2012.

- [14] Byung-Ho Lee, Jung-Sool Kim, Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists, The Korea Contents Association, 12, 1, pp.213-223. 2012. [Article\(CrossRefLink\)](#)
- [15] Yoon-Shin Song, Heong-Kyu Son, Ho-Kwen Kwon, A study of the socio-demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists, Journal of Korean Academy of Oral Health, 19, 4, pp.457-474, 1995.
- [16] Hee-Jung Moon, Mi-Hwa Jang, Myung-Suk Shin, A study on working environment of dental hygienists by their work division, Journal of Dental hygiene Science, 7, 1, pp.37-47, 2007.
-

김 희 경(Hee-Kyoung Kim)

[정회원]



- 2006년 2월 : 강릉원주대학교 대학원 치의학과(치의학 석사)
- 2012년 2월 : 강릉원주대학교 대학원 치의학과(치의학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 대원대학교 치위생과 교수

<관심분야>
치위생학, 보건학

배 수 명(Soo-Myoung Bae)

[정회원]



- 2004년 2월 : 연세대학교 보건대학원 건강증진학(보건학 석사)
- 2009년 2월 : 강릉원주대학교 대학원 치의학과(치의학 박사)
- 2005년 3월 ~ 2011년 2월 : 해전대학 치위생과 교수
- 2011년 3월 ~ 현재 : 강릉원주대학교 치위생학과 교수

<관심분야>
치위생학, 보건학