

치과위생사의 이직결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

정연화

여주대학 치위생과

색인: 근무이유, 이직이유, 치과위생사

1. 서론

치과위생사의 직장 변경과 관련된 문제는 치과 의사가 적절한 치과위생사 수요에 관심을 가지게 따라 최근에 관심을 얻고 있다. 치과위생사를 확보하는 것이 불확실한 시대에 이직에 관심을 가지는 것은 놀라운 일이 아니며, 치과 시술에서 치과위생사의 이직은 환자 관리의 연속성에 영향을 줄 수 있다.

이직에 관한 관심이 높아지면서 관련분야의 다양한 연구가 실시되었다. Rubenstein 등의 연구에서 임상업무의 스트레스와 육체적 긴장이 치과위생사의 주된 불만족의 원인으로 제시되었고, 졸업한 지 6년 이내에 치과위생사의 약 반정도가 이직할 것을 고려한다고 보고되었다¹⁾. Deckard 등의 연구에서는 보수 및 복지에 대한 불만족과 함께, 지루한 업무, 스트레스, 피로 등이 이직이유로 나타났다²⁾. 치과위생사를 중단하

는 이유에 대한 연구도 시행되었다. Miller³⁾는 부적절한 임금과 지루함을 주된 중단 이유로 들었고, 결정권의 부족과 근무지 안전도에 대한 염려도 언급되었다.

치과위생사를 그만두는 것에 대한 관심이 증가되면서 장기근속에 대한 연구도 이루어졌는데, 이는 치과위생사에서만 나타나는 것은 아니었다⁴⁾. 실제로, 유사한 요인들이 간호사 노동인구에서 나타났고^{5, 6)}, 의료 보조 인력을 대상으로 이루어진 많은 연구보고도 있었다⁷⁻¹⁰⁾. 직무만족도는 노동시장에서 보건의료인들이 계속 근무하도록 하는데 있어서 중요한 요인으로 작용한다고 보고되었고^{8, 9)}, 보수, 복지제도, 환자와의 관계, 유동적인 업무 환경 및 결정권에 참여도 장기근속에 큰 영향을 주는 것으로 언급되었다¹⁰⁾. 장기근속을 유도하는 인자를 밝혀내기 위한 노력으로 이직률에 대한 조사도 시행되었다. Loiacono에 의한 연구는 고용 전략에

더 많은 관심을 가지면서, 의사소통 및 작업환경을 향상시키면 이직률이 감소될 수 있다고 보고하였다¹¹⁾. 이는 Arizona State University에서 실시한 연구조사의 결과인 사람과 근무환경간의 조화가 잘 될수록 이직률이 감소한다는 사실을 확신시켜주었다¹²⁾.

국내외에서 관련분야에 대한 많은 연구조사가 시행되고 있으나, 최근의 연구보고는 대부분 치과위생사의 직무만족도에 관한 내용을 다루고 있으며¹³⁻¹⁸⁾, 치과위생사가 근무지를 옮기는 요인을 분석하는 연구가 부족한 실정이다. 치과위생사들 중 일부 치과위생사 면허취득자들은 일시적으로나 영구적으로 치과위생사를 그만두거나 다양한 이유로 직장을 옮기거나 다른 직장을 구하는 경우가 있다. 치과위생사의 수요에 비해 공급이 부족하다는 보도가 되고 있는 현실이지만, 치과위생사의 노동인구를 감소시키는 이직이나 직장을 그만두는 이유를 분석하기 위한 구체적인 노력 없이 치과위생사의 증원만으로는 이러한 현실적 문제가 해결되기 어렵다고 생각한다.

본 연구는 치과위생사의 이직 결정에 영향을 주는 이직이유와 치과위생사로 근무하는 이유들을 분석하기 위하여 현직에 근무하는 치과위생사들을 대상으로 조사를 실시하였다. 치과위생사 교육자, 치과위생사 고용인 및 치과에 종사하는 구성원들에게 환자의 구강예방시술을 담당하는 치과위생사를 확보하기 위해 이러한 연구가 필요하다고 생각되며, 치과위생사의 이직율을 감소시키는데 도움이 되는 정보를 제공하고자 본 연구조사를 시행하게 되었다.

2. 연구대상 및 연구방법

2.1. 연구대상

본 연구조사는 서울·경기, 부산·경남, 전북,

제주 지역의 치과위생사를 대상으로 2003년 3월부터 6월까지 이루어졌으며, 치과위생사 면허소지자 중에서 직접 치과위생사 업무를 수행하고 있는 회원 671명에게 설문지를 배포하여, 회수된 설문지 528부 중 응답이 누락되었거나 부적절한 것으로 판단되는 67부를 분석대상에서 제외한 461부를 최종분석에 사용하였다.

2.2. 연구도구

본 연구에 사용되는 설문문항은 Johns와 Bader 등의^{4, 19)} 설문을 기초로 하되 한국 실정을 고려하여, 연구의 모형에 적합하게 문항의 일부를 수정하였거나 보다 타당성 있는 문항을 연구자가 새로 개발하였다. 설문 문항은 인구통계학적 정보 4문항, 근무환경 및 조건 5문항, 근무경력, 이직경험을 묻는 3문항을 포함한 일반적 특성 12문항, 치과위생사로 근무하는 이유 8문항, 이직 원인 21문항을 포함한 총 41문항으로 구성하였다.

2.2.1. 일반적 특성을 조사하는 항목

인구통계학적 정보와 근무조건을 묻는 항목 이외에 응답자들에게 현 직장 근무연한, 총 근무연한 및 이직경험을 물었다.

2.2.2. 이직원인 조사항목

이직 이유를 묻는 항목은 Bader 등이¹⁹⁾ 이용한 내용을 변형한 21개 항목을 포함하였다. 응답자는 가장 주된 이직원인과 두 번째 중요한 이직원인을 표시하도록 하였다.

2.2.3. 치과위생사로 근무하는 이유 조사항목

치과위생사로 근무하는 이유를 측정하는 문항은 Johns 등⁴⁾이 이용한 도구를 수정, 보완하여 사용하였다. 세부적으로는 만족스러운 보수,

가족에 대한 책임감, 치과의사 및 스텝과의 협조가 잘됨, 업무의 다양성, 결정에 참여, 복지후원이 좋은 경우, 안전한 작업환경, 자기발전의 8개 문항으로 구성되었고, 해당 항목에 표시하도록 하였다.

2.3. 자료분석방법

Statistical Package for Social Scientists (SPSS V.10, Chicago, Illinois)를 사용하여 자료를 분석하였다. 일반적 특성, 이직경험, 이직이유 및 치과위생사로 근무하는 이유에 대한 자료의 빈도를 분석하였다. 인구통계학적 특성과 근무조건에 따른 이직경험과 치과위생사를 하는 이유 차이는 독립 t-검정과 카이제곱검정을 이용하여 통계학적 유의성이 검사되었다.

3. 연구성적

3.1. 일반적 특성

결혼 여부는 미혼이 75.1%, 평균 연령은 27.6세였고, 근무처는 치과의원이 58.1%로 가장 많았다. 평균 근무시간은 8.8시간이었고, 통근시간은 30분 이내가 57.9%, 스텝수 10명 이상이 34.5%, 환자수 40명 이상이 41.2%, 보수는 100~119만원이 24.3%로 가장 많았고, “이직경험이 있음”이 52.5%이었다<표 1>.

현 직장의 근무연한은 1년 이하가 31.5%, 총 근무연한은 1년에서 2년 사이가 21.9%로 가장 많았고, 근무처에 따른 현 직장 근무연한은 10년 이상인 경우가 보건소는 76.5%인 반면, 치과의원은 0.4%로 나타났고, 환자수가 10명 이하인 경우 10년 이상 근무경력인자가 53.8%로 높은 반면, 40명 이상인 경우 3.2%로 나왔다.

표 1. 일반적 특성

특성	구분	수(%)
결혼여부	미혼	346(75.1)
	기혼	115(24.9)
나이	23세 이하	72(15.6)
	24~26세	189(41.0)
	27~29세	78(16.9)
	30~33세	60(13.0)
	34~38세	39(8.5)
	39세 이상	23(5.0)
교육정도	전문대학 졸업자	398(86.3)
	대학교 졸업자	45(9.8)
	대학원 졸업자	18(3.9)
근무처	치과의원	281(61.0)
	치과병원	128(27.8)
	보건소	34(7.4)
	교육기관	2(0.4)
	종합병원	16(3.5)
근무시간	4~6시간	8(1.7)
	7~8시간	167(36.2)
	9~10시간	264(57.3)
	11시간 이상	22(4.8)
통근시간	30분 이내	267(57.9)
	30~50분	115(24.9)
	50~70분	52(11.3)
	70~90분	17(3.7)
	90분 이상	10(2.2)
스텝수	1~2명	71(15.4)
	3~4명	102(22.1)
	5~7명	81(17.6)
	8~10명	48(10.4)
	10명 이상	159(34.5)
	환자수	10명 이하
10~20명		85(18.4)
20~30명		80(17.4)
30~40명		80(17.4)
40명 이상		190(41.2)
보수	80만원 미만	3(0.7)
	80~99만원	51(11.1)
	100~119만원	112(24.3)
	120~139만원	103(22.3)
	140~169만원	97(21.0)
	170~199만원	49(10.6)
200만원 이상	46(10.0)	
이직경험	있음	242(52.5)
	없음	219(47.5)

표 2. 이직경험

특성	구분	이직경험 있음		이직경험 없음		p
		수 (%)	수 (%)	수 (%)	수 (%)	
결혼여부	미혼	156(45.1)	190(54.9)			0.000*
	기혼	86(74.8)	29(25.2)			
교육정도	전문대학 졸업자	197(49.5)	201(50.5)			0.001*
	대학교 졸업자	29(64.4)	16(35.6)			
	대학원 졸업자	16(88.9)	2(11.1)			
근무처	치과의원	147(52.3)	134(47.7)			0.101
	치과병원	63(49.2)	65(50.8)			
	보건소	17(50.0)	17(50.0)			
	종합병원	13(81.3)	3(18.8)			
	교육기관	2(100)	0(0)			
통근시간	30분 이내	130(48.7)	137(51.3)			0.089
	30~50분	70(60.9)	45(39.1)			
	50~70분	24(46.2)	28(53.8)			
	70~90분	12(70.6)	5(29.4)			
	90분 이상	6(60.0)	4(40.0)			
보수	80만원 미만	1(33.3)	2(66.7)			0.000*
	80~99만원	18(35.3)	33(64.7)			
	100~119만원	40(35.7)	72(64.3)			
	120~139만원	52(50.5)	51(49.5)			
	140~169만원	65(67.0)	32(33.0)			
	170~199만원	28(57.1)	21(42.9)			
	200만원 이상	38(82.6)	8(17.4)			
스텝수	1~2명	41(57.7)	30(42.3)			0.004*
	3~4명	66(64.7)	36(35.3)			
	5~7명	46(56.8)	35(43.2)			
	8~10명	23(47.9)	25(52.1)			
	10명 이상	66(41.5)	93(58.5)			
환자수	10명 이하	13(50.0)	13(50.0)			0.249
	10~20명	40(47.1)	45(52.9)			
	20~30명	51(63.8)	29(36.3)			
	30~40명	40(50.0)	40(50.0)			
	40명 이상	98(51.6)	92(48.4)			

*p<0.01

3.2. 이직경험

기혼자의 이직경험 있음이 74.8%로 미혼자의

45.1%보다 높게 나타났고, 결혼여부에 따른 이직경험의 비율은 통계학적으로 유의성있는 차

표 3. 근무연한과 이직경험

특성	구분	이직경험 있음	이직경험 없음	합계
		수 (%)	수 (%)	수 (%)
현 직장 근무연한	1년 이하	73(50.3)	72(49.7)	145(31.5)
	1~2년	54(44.3)	68(55.7)	122(26.5)
	2~3년	30(55.6)	24(44.4)	54(11.7)
	3~4년	17(54.8)	14(45.2)	31(6.7)
	4~5년	17(60.7)	11(39.3)	28(6.1)
	5~7년	21(84.0)	4(16.0)	25(5.4)
	7~10년	13(76.5)	4(23.5)	17(3.7)
	10년 이상	17(43.6)	22(56.4)	39(8.5)
총 근무연한	1년 이하	6(7.8)	71(92.2)	77(16.7)
	1~2년	34(33.7)	67(66.3)	101(21.9)
	2~3년	36(61.0)	23(39.0)	59(12.8)
	3~4년	23(60.5)	15(39.5)	38(8.2)
	4~5년	33(73.3)	12(26.7)	45(9.8)
	5~7년	22(84.6)	4(15.4)	26(5.6)
	7~10년	30(85.7)	5(14.3)	35(7.6)
	10~13년	28(90.3)	3(9.7)	31(6.7)
	13~16년	12(66.7)	6(33.3)	18(3.9)
	16년 이상	18(58.1)	13(41.9)	31(6.7)

이를 보여주었다. 교육정도에 있어서는 대학원 졸업자의 이직경험 있음이 88.9%, 대학교 졸업자 64.4%, 전문대학 졸업자 49.5% 순이었고, 보수가 높을수록 이직경험의 빈도가 높게 나왔으며, 통계학적으로 유의한 차이를 나타냈다. 근무처에 따라서는 치과병원 근무자의 이직경험비율이 49.2%로 가장 낮았고, 환자수는 20~30명인 경우 이직경험비율이 63.8%로 가장 높았으나, 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았다 <표 2>.

이직경험이 있는 군과 없는 군간의 나이와 근무시간의 차이를 독립 t-test를 이용하여 분석한 결과, 이직경험이 있는 군의 나이는 29.13세로 없는 군의 25.84세보다 많았고, 통계학적으로 유의성있는 차이를 보여주었다(pE0.01). 근무시간은 이직경험이 없는 군에서 8.95시간으로

이직경험 있는 군의 8.74시간보다 많았으며 통계학적으로 유의한 차이를 나타냈다(pE0.05). 근무연한에 따라서는 현 직장 근무연한이 5~7년인 치과위생사의 이직경험이 84.0%로 가장 높았으며, 총 근무연한은 10~13년에서 이직경험이 90.3%로 가장 높았다<표 3>.

3.3. 이직이유

첫 번째 이직이유는 “더 좋은 근무조건이 제시되는 경우”가 43.8%로 가장 높게 나왔고, 그 다음은 보수불만, 치과의사와의 마찰 순이었다<표 4>. <표 5>에서는 두 번째 이직이유를 보여주며, 보수불만, 근무조건, 복지후원이 3가지 주된 이유였다. 이직경험이 없는 219명 중에서 첫 번째, 두 번째 이직이유에 대해 각각 125명, 137명이 응답하지 않았다.

표 4. 첫 번째 이직이유

구분	수(%)
더 좋은 근무조건이 제시되는 경우	147(43.8)
보수에 대한 불만족	27(8.0)
원거리나 교통불편	21(6.3)
치과의사와의 마찰	21(6.3)
복지후원이 잘 되지 않는 경우	19(5.7)
치과의사와 협조가 되지 않는 경우	17(5.1)
치과의사의 제한으로 인한 자율성 부족	13(3.9)
임신 및 자녀양육	11(3.3)
스텝과의 마찰	11(3.3)
과도한 업무	11(3.3)
업무의 다양성 부족	9(2.7)
단순하게 반복되는 업무	8(2.4)
근무시간	7(2.1)
배우자의 직장으로 인한 이사	6(1.8)
학업을 계속하기 위하여	5(1.5)
개인적 질병	2(0.6)
결정기회의 부족	1(0.3)
합계	336(100)

첫 번째 이직이유로 근무조건을 주된 이유로 응답한 사람의 24.5%가 보수불만을, 두 번째 이유로 응답하였고, 보수불만, 치과의사와의 마찰, 교통불편 및 복지후원을 주된 이유로 대담한 응답자는 근무조건을 두 번째 이유로 답하였다 <표 6>.

결혼여부에 따라서는 첫 번째 이직이유 중 근무조건이 미혼 46.7%, 기혼 37.2%로 가장 많았으나, 그 다음 순위는 미혼에서는 보수불만이 9.4%, 기혼자는 임신양육이 10.3%로 차이를 보여주었다. 두 번째 이직이유는 미혼, 기혼 모두에서 각각 17.6%, 14.1%가 보수불만을 주된 이유로 답하였지만, 그 다음 이유로 미혼자는 근무조건에 14.3%, 기혼자는 임신양육 11.5%로 답하여 임신양육이 기혼자에서 주된 이직이유 중의 하나로 나타났다. 교육정도에 따른 분석에서 모두 첫 번째 이직이유로 근무조건을 가장

표 5. 두 번째 이직이유

구분	수(%)
보수에 대한 불만족	55(17.0)
더 좋은 근무조건이 제시되는 경우	45(13.9)
복지후원이 잘 되지 않는 경우	29(9.0)
과도한 업무	25(7.7)
치과의사와 협조가 되지 않는 경우	24(7.4)
단순하게 반복되는 업무	23(7.1)
스텝과의 마찰	20(6.2)
치과의사의 제한으로 인한 자율성 부족	18(5.6)
원거리나 교통불편	16(4.9)
임신 및 자녀양육	14(4.3)
근무시간	14(4.3)
치과의사와의 마찰	13(4.0)
학업을 계속하기 위하여	10(3.1)
업무의 다양성이 없는 경우	7(2.2)
배우자의 직장이동으로 인한 이사	4(1.2)
결정기회의 부족	3(0.9)
성적인 학대	2(0.6)
해고	1(0.3)
개인적 질병	1(0.3)
합계	324(100)

주된 이직이유로 응답하였으나, 전문대학 졸업자는 보수불만, 대학교 졸업자는 자율성 부족, 대학원 졸업자는 치과의사와의 협조가 안됨을 그 다음 이직이유로 대답하였다. 종합병원 근무자는 더 좋은 근무조건 다음으로 자율성 제한을 이직이유로 응답하여 다른 근무처의 보수불만과 차이를 보여주었다. 보수에 따른 이직이유의 차이를 분석한 결과 모두에서 더 좋은 근무조건이 주된 이직이유였으며, 보수가 139만원 이하인 경우 보수불만이 그 다음 이직이유였고, 140만원에서 199만원 사이의 보수를 받는 경우 복지후원, 200만원 이상인 경우 자율성 부족을 근무조건 다음 이직이유로 들었다. 근무경력이 5년 이하인 경우 근무조건 다음으로 보수불만을 이직이유로 표시하였으나, 5년 이상인 근무

표 6. 첫 번째 이직이유 중에서 발생빈도가 높은 5가지 두 번째 이직이유

단위: %

구분	첫 번째 이직이유						
	근무조건 (n = 147)	보수불만 (n = 27)	치과의사와 마찰(n = 21)	교통불편 (n = 21)	복지후원 (n = 19)	기타 (n = 101)	
두 번째 이직이유	보수불만	24.5	-	14.3	9.5	5.3	11.9
	근무조건	-	29.6	23.8	28.6	21.1	20.8
	복지후원	12.2	14.8	-	-	-	5.9
	과도한 업무	-	-	14.3	-	-	9.9
	협조가 안됨	6.8	11.1	-	9.5	10.5	-
	단순한 업무	8.2	7.4	-	-	-	6.9
	스텝과 마찰	7.5	-	14.3	-	-	-
	자율성 부족	-	7.4	-	-	-	-
	교통불편	-	-	9.5	-	-	-
	임신, 자녀양육	-	-	-	9.5	10.5	-
	근무시간	-	-	-	14.3	15.8	-

자는 근무조건 다음으로 치과의사와의 마찰, 임신 및 자녀양육, 자율성 부족, 치과의사와 협조 부족을 이직이유로 응답하였다.

3.4. 치과위생사를 계속하는 이유

현 직장에서 치과위생사를 계속하는 이유는 자기발전, 치과의사 및 다른 스텝과의 협조가 잘됨, 가족 부양 순이었고, 치과위생사를 계속하는 이유로는 자기발전, 가족부양, 안전한 작업환경 순으로 응답하여 모두에서 자기발전이 치과위생사를 하는 주된 이유로 나타났다<표 7>.

미혼자는 자기발전, 치과의사 및 스텝과의 협조가 잘됨, 업무의 다양성 순으로 응답한 반면, 기혼자는 자기발전, 가족부양, 치과의사와 스텝과의 협조가 잘됨 순으로 답하여 기혼자의 경우 가족부양이 근무이유로 더 중요하게 나타났다. 현 직장 근무이유 중에서 가족부양과 결정에 참여로 응답한 비율은 결혼여부에 따라 통계학적으로 유의성 있는 차이를 보였다<표 8>.

교육정도에 따라서 전문대학 졸업자 및 대학교 졸업자에 비해 대학원 졸업자는 결정참여에 더 큰 비중을 두었고, 보수에 따라서 200만원

표 7. 치과위생사를 하는 이유

	현 직장 근무이유 수(%)	치과위생사를 하는 이유 수(%)
만족스러운 보수	67(14.5)	65(14.1)
가족 부양	114(24.7)	112(24.3)
치과의사 및 스텝과 협조가 잘됨	120(26.0)	46(10.0)
업무의 다양성	101(21.9)	71(15.4)
결정에 참여	49(10.6)	38(8.2)
복지후원이 좋은 경우	59(12.8)	36(7.8)
안전한 작업환경	104(22.6)	107(23.2)
자기발전	156(33.8)	173(37.5)

표 8. 결혼여부와 현 직장 근무이유

	미혼 수(%)	기혼 수(%)	P
만족스러운 보수	42(12.1)	25(21.7)	0.011
가족 부양	69(19.9)	45(39.1)	0.001*
치과의사 및 스텝과 협조가 잘됨	92(26.6)	28(24.3)	0.635
업무의 다양성	79(22.8)	22(19.1)	0.406
결정에 참여	29(8.4)	20(17.4)	0.007*
복지후원이 좋은 경우	45(13.0)	14(12.2)	0.817
안전한 작업환경	77(22.3)	27(23.5)	0.786
자기발전	107(30.9)	49(42.6)	0.022

*p<0.01

이상을 받는 경우 만족스러운 보수가 주된 근무이유로 나타났다. 스텝수의 경우 3~4명의 스텝이 있는 경우 치과의사 및 스텝과 협조가 잘 되어 현 직장에서의 근무한다는 응답률이 가장 높았다. 기타 치과위생사를 하는 이유로 편리한 출퇴근, 치과위생사의 전문성 및 안정된 직업 등을 언급하였다.

4. 총괄 및 고안

본 연구는 치과위생사의 이직이유와 치과위생사를 하는 이유를 분석한 연구로 일반특성과의 관계를 조사한 연구결과를 중심으로 살펴보고자 한다. 이직현상이 중요시되는 이유는 바로 이직이 조직의 상태를 반영하고 있기 때문이며, 이직률이 높을수록 조직에 대한 소속감이 저하되고 구성원들의 사기저하는 물론 조직목표 달성을 저해하여 결국 조직의 생산성 달성에 지장을 초래하는 것으로 보고되었다²⁰⁾.

이직경험이 있는 군의 근무시간이 더 적은 것으로 보아 이직경험이 없는 군에서 근무시간이 많은 것은 과도한 근무시간이 이직원인 중의 하나로 작용할 수 있음을 시사해 주었다. 근

무처별로 10년 이상의 현 직장 근무경력을 비교한 결과 보건소는 76.5%인 반면, 치과의원은 0.4%로 나타나 큰 차이를 보였고 이는 장기근속에 따른 보수나 복지후원 등의 차이 때문으로 생각되며 이를 위한 세부적인 연구조사가 필요한 것으로 사료되어진다. 또한 환자수가 많은 경우보다 적을수록 근무연한이 증가하는 것으로 나타나 환자수의 증가로 인한 과도한 업무와 환자를 위한 진료시간의 단축이 이직사유 중의 하나로 작용할 수 있음을 생각할 수 있다.

Arizona Department of Health Services, Office of Oral Health에서 시행된 연구에서 더 좋은 근무조건, 부적절한 임금 및 이득, 고용인과 협조부족으로 치과위생사가 직장을 옮긴다고 하였다²¹⁾. 본 연구에서도 첫 번째 이직이유로 더 좋은 근무조건이 가장 많았고 그 다음 이유가 보수불만이였다. 두 번째 이직이유로 보수불만이 가장 주된 이유로 나타났고, 보수가 높을수록 이직경험의 빈도가 높은 것은 보수불만이 이직원인의 주된 이유 중의 하나임을 뒷받침해주었다. Miller²²⁾의 보고에서도 보수불만과 복지후원이 잘 되지 않는 경우가 이직의 두 번째와 세 번째 원인으로 나타났으며, Loiacono는 근속기간에 따른 차별화된 보수제도를 만들어

재정적 보상금을 줌으로서 근무연한을 연장시킬 수 있다고 보고하였다¹¹⁾. 보수와 복지후원의 문제는 치과위생사를 계속하거나 중단하는 것을 고려할 때 중요하게 작용하며, 치과위생사가 일시적 직장보다 전문적 직업이라고 한다면 같은 직장에서 장기 근속하는 것에 대한 격려금 (incentives)이 도움이 된다고 하였다⁴⁾.

기혼은 미혼에 비해 임신 및 자녀양육이 더 많은 이직이유로 작용하는 것으로 나타났다. 출산 연령의 응답자는 비출산 연령보다 보육시설 기회가 부족하여 더 많이 이직하는 것으로 나타났다¹⁹⁾. 복귀할 의사가 있는 실직 치과위생사를 대상으로 한 연구에서, 직장을 그만두는 응답자에 의해 언급된 가장 주된 이유로 가족 부양이 포함되었다²³⁾. 반면 치과위생사로 복귀할 의사가 없는 경우 보수나 복지후원에 대한 불만이 직장 중단의 주된 이유로 나타났다²²⁾. 이는 가족부양은 영구적인 이직이유보다 일시적인 이직이유 중의 하나임을 뒷받침해주었다.

Miller의 연구에서는 결정 기회 부족과 고용자와 협조 부족이 중요한 이직이유였다²²⁾. 본 연구에서는 대학원 졸업자의 경우 전문대학 졸업자에 비해 치과의사와 협조가 안 되는 것이 중요한 이직이유 중의 하나로 언급되었으며, 대학원 졸업자는 결정참여에 더 큰 비중을 두는 것으로 나타났다. 연구조사를 통해, 치과위생사에 의해 결정이 일어나고^{24, 25)}, 치과의사와 치과위생사간에 협조가 있음을 보여주었으나^{26, 27)}, 결정 수준과 자율성은 여전히 불분명하고, 협조의 정도가 밝혀지지 않았다. 치과의사와 치과위생사가 하는 결정과 치과의사와 치과위생사간의 협조에 관련되는 특정인자를 밝혀내고 분석해주는 연구조사가 필요한 것으로 생각되어진다.

나이가 많은 응답자는 이직결정에 있어서 젊은 응답자보다 고용자의 업무 제한의 영향을

더 많이 받는 것으로 나타났으며²²⁾, 본 연구에서도 근무경력이 10년 이상인 경우 업무제한이 10년 이하의 경력자보다 더 많은 이직이유로 응답되었다.

본 연구에서는 지루한 업무가 첫 번째 이직이유 중 25%로 적었지만, Miller의 연구에서는 치과위생사를 중단하는 주된 이유로 나타났다²²⁾. 치과위생사 업무를 덜 지루하게 해주기 위한 노력이 필요하며, Loiacono는 치과위생사 업무에서 더 많은 책임감과 도전은 치과위생사의 근속기간을 증가시키는데 도움이 될 수 있음을 제시하였고¹¹⁾, 다양한 업무와 치료계획에 참여하는 것이 치과위생사가 지루함을 극복하는데 도움이 된다고 하였다⁴⁾.

Johns 등은 치과위생사의 장기 근속에 영향을 주는 가장 주된 요인이 만족스러운 보수라고 하였고, 그 외 가족 부양, 업무의 다양성, 결정에 참여, 협조가 잘됨, 복지후원, 안전한 작업환경을 언급하였다⁴⁾. 본 연구에서는 자기발전이 주된 근무 이유로 응답되었고, 치과의사와의 협조, 가족부양, 안전한 작업환경, 업무다양성 순으로 나타났다. Nelson과 Newell은 전문성 개발 및 직업 관리를 도와주는 치과위생사를 위한 직무관리 계획 교육(career planning workshops)이 치과위생사의 장기근속 및 치과위생사의 복귀에 도움을 준다고 하였으며²⁸⁾, 이는 자기발전에도 도움이 될 것이다. 임금은 후보자가 전문직업에 매력을 느끼고, 치과위생사를 장기적으로 근무하게 하는 중요한 요인으로 발견되었고²⁹⁾, 본 연구에서도 200만원 이상을 받는 경우 만족스러운 보수가 주된 근무이유로 나타났다.

근무하는 작업환경의 긍정적인 변화는 치과를 떠나는 치과위생사 수를 감소시켜줄 뿐만 아니라, 현재 근무하는 치과위생사의 근무기간을 증가시켜줄 것이다. 치위생과 학생들의 취업

을 지도할 때 장기근속에 도움이 되는 요인들을 잘 알아두면 도움이 될 것이다. 치과위생사의 이직을 줄이고 장기근속을 도와주는 요인들에 대해 치과의사협회와 치과위생사협회간의 지속적인 의사소통이 필요하며, 치위생과 교육자들은 학생들에게 현실적인 직업 기대감을 키워주어야 할 것이다. 본 연구에서 언급된 이직이유를 개선하기 위해서는 치과위생사의 업무 상황을 분석하기 위한 연구가 필요한 것으로 사료되어진다.

5. 결 론

본 연구는 치과위생사의 이직원인을 분석하기 위하여 치과위생사를 대상으로 설문 조사하였으며, SPSSWIN 10.0을 이용하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 이직경험의 비율은 나이, 결혼여부, 교육정도, 보수 및 스텝수(pE0.01), 근무시간(pE0.05)에서 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다.
2. 첫 번째 이직이유는 근무조건, 보수 불만족, 치과의사와의 마찰 순이었고, 두 번째 이직이유는 보수 불만족, 근무조건, 복지 불만족 순으로 나타났다.
3. 결혼여부에 따라 첫 번째 이직이유에 미혼자는 근무조건 46.7%, 보수불만 9.4% 순으로 대답하였고, 기혼자는 근무조건 37.2%, 임신양육 10.3% 순으로 응답하였다. 두 번째 이직이유로 미혼자는 보수불만 17.6%, 근무조건 14.3% 순이었고, 기혼자는 보수 불만 14.1%, 임신양육 11.5%이었다. 교육 정도에 따른 첫 번째 이직이유에 대한 응답으로 근무조건이 주된 이유였으나 그 다

음이유로 전문대학 졸업자는 보수불만, 대학교 졸업자는 자율성 부족, 대학원 졸업자는 치과의사와 협조가 안 되는 것을 들었다. 보수가 139만원 이하인 경우 근무조건 다음으로 보수불만이 이직이유였으나, 140만원~199만원인 경우 복지후원에 대한 불만, 200만원 이상인 경우 자율성 부족을 그 다음 이직이유로 대답하였다.

4. 현 직장에서 근무하는 이유는 자기발전, 치과의사 및 다른 스텝과의 협조가 잘됨, 가족 부양 순이었고, 치과위생사를 계속하는 이유는 자기발전, 가족부양, 안전한 작업환경 순으로 나타나 모두에서 자기발전이 치과위생사를 하는 주된 이유로 나타났다.
5. 결혼여부에 따라 현 직장 근무이유로 기혼자는 자기발전 다음으로 가족부양, 미혼자는 치과의사 및 다른 스텝과의 협조에 응답하였고, 현 직장 근무이유로 가족부양과 결정에 참여에 응답한 비율은 기혼자에서 더 높았으며 통계학적으로도 유의성 있는 차이를 보여주었다(pE0.01).

참고문헌

1. Rubenstein LK, May TM. Stress in the training and practice of dental hygiene. Dent Hyg 1986;60:166-169.
2. Deckard GJ, Rountree B. Burnout in dental hygiene. Dent Hyg 1984;58:307-313.
3. Miller DL. Determinants for leaving dental hygiene practice and factors influencing consideration for reentry. ADHA Report 1988 June.
4. Johns GH, Gutmann ME, DeWald JP,

- Nunn ME. Career Retention in the Dental Hygiene Workforce in Texas. *J Dent Hyg* 2001;75:135-148.
5. Irvine DM, Evans MG. Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. *Nurs Res* 1995;44:246-253.
 6. Mesrirow MK, Klopp A, Olson LL. Improving certified nurse aide retention. *J Nurs Adm* 1998;28(3):56-61.
 7. Rose MA. Factors affecting nurse supply and demand: An exploration. *J Nurs Adm* 1982;12(2):31-34.
 8. Tonges MC, Rothstein H, Carter KH. Sources of satisfaction in hospital nursing practice. *J Nurs Adm* 1998;28(5):47-60.
 9. Cumbey DA, Alexander JW. The relationship of job satisfaction with organization variables in public health nursing. *J Nurs Adm* 1998;28(5):39-46.
 10. Yoder LH. Staff nurses' career development relationships and self reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay. *Nurs Res* 1995;44:290-297.
 11. Loiacono C. Manager's guide to reducing dental hygiene turnover. *J Dent Hyg* 1989;63:328-334.
 12. Griffeth RS, Hom PW. Locus of control and delay of gratification as moderators of employee turnover. *J Appl Social Psychol* 1988;18:1318-1333.
 13. Body KL. Dental hygiene job and career satisfaction. *Dent Hyg* 1988;62:170-175.
 14. Boyer EM. Job satisfaction among dental hygienists. *J Dent Hyg* 1990;64:235-238.
 15. 최은영. 치과위생사의 직무만족 및 조직에 착에 관한 연구. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문 2001.
 16. 송윤신. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 연세대학교 보건의대학원 석사학위논문 1995.
 17. 권순복. 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문 1995.
 18. 신명숙. 치과위생사의 조직전념도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문 1999.
 19. Bader JD, Sams DH. Reasons for changing employment positions among practicing North Carolina dental hygienists. *J Dent Hyg* 1992;66:27-33.
 20. 강부월, 이선미. 치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와의 관계 연구. *한국치위생교육학회지* 2002;2(2):131-143.
 21. Arizona Department of Health Services, Office of Oral Health. Survey of dental hygienists in Arizona's work force. 1997 June.
 22. Miller DL. An investigation into attrition of dental hygienists from the work force. *J Dental Hyg* 1991;65:25-31.
 23. Miller DL. Reentry: manpower issues related to nonpracticing dental hygienists. *J Dent Hyg* 1990;64:226-234.
 24. Nielsen NJ. Decision making associated with dental hygiene practice. *Dent Hyg* 1983;57:24-31.

25. Rubinstein L, Miller SS. Dental hygiene practice behaviors and perceived decision making. *Dent Hyg* 1985;59:404-408.
26. Benicewicz D, Metzger C: supervision and practice of dental hygienists: Report of ADHA survey. *J Dent Hyg* 1989;63:173-180.
27. Hicks MJ, Devore CH, Duckworth JE. Developing the periodontal cotherapist: New directions for dental hygiene education. *Dent Hyg* 1987;61:126-130.
28. Nelson MJ, Newell KJ. The effect of a career planning workshop on graduate dental hygienists. *J Dent Hyg* 1993;67:388-397
29. Dadian T. Dental hygienists' career promotional behavioral and attitudes. *J Dent Hyg* 1993;67:318-325

Abstract

The study on determinants for changing employment positions among dental hygienists

Yun-Hoa Jung

Department of Dental Hygiene, Yeojoo Institute of Technology

Key words: Changing a job, Dental hygienist, Intent to stay

Purpose: This study sought to identify factors associated with dental hygienists' decisions to leave one dental office and commence practice in another. In addition to, the reasons dental hygienists stay in the profession were investigated. Demographic descriptors, including education level, marital status and age, and employment setting were also examined.

Methods: Currently practicing dental hygienists in Korea were surveyed from March to May 2003. Data were collected through a questionnaire. The survey collected information concerning the 461 respondents' personal characteristics and reasons associated with changing positions and staying. Data were analyzed using frequency distributions, independent t-tests and chi-square analyses. All statistical analyses were conducted using the Statistical Package for Social Scientists(SPSS v.10, Chicago, Illinois).

Results: The primary reasons for taking up another employment were found to be better offer, inadequate salary and personal conflict with dentist. Secondary reasons stated for changing their job revealed additional factors including inadequate salary, better offer, and lack of benefits. The primary influence in deciding to remaining in the practice of dental hygiene was self-development. Family responsibility, safe environment and professional collaboration were also important factors in deciding to remain in workforce.

Conclusion: The position changes of dental hygienists are primarily influenced by better offer. Inadequate salary and conflict with dentist were also important factors in deciding to change employment positions. The findings suggest that dental hygienists who remain in the workforce are positively influenced mainly by self-development. Employers of dental hygien-

ists should be aware of these factors in employing process. If more hygienists could remain longer in their positions, the manpower situation would be affected positively.