



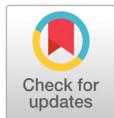
# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

## 치과위생사의 조직후원인식과 조직애착 및 이직의도의 관련성

유은지<sup>1</sup>• 민희홍<sup>1</sup>

조은플러스치과 • <sup>1</sup>대전보건대학교 치위생(학)과



## Relationship between perceived organizational support, organizational attachment, and turnover intention of dental hygienists

Received: October 28, 2019

Revised: November 29, 2019

Accepted: November 30, 2019

Eun-Ji You<sup>1</sup> • Hee-Hong Min<sup>1</sup>

Joeun Plus Dental Clinic

<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

**Corresponding Author:** Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, 21, Chungjeong-ro, Dong-gu, Daejeon, 34504, Korea. Tel: +82-42-670-9194, FAX: +82-42-670-5886, E-mail: hhmin1@hanmail.net

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of this study was to investigate the effects of dental hygienists' recognition of sponsorship on their organizational attachment and turnover and to improve their attachment affinity according to the working environment. **Methods:** Dental hygienists working at dental clinics distributed 220 questionnaires from the date of approval to October 31, 2019, at the dental hygienist maintenance training site and online. Data were analyzed using the IBM SPSS Statistics 20.0 program with a significance level of 0.05. **Results:** Dental hygienists' perception of sponsorship, organizational attachment, and turnover intention were 2.97, 2.86, and 3.43, respectively. The turnover intention was higher when participants were unmarried, had high work intensity, a clinical career of 4-6 years, low organizational attachment, and a 53.7% explanation. **Conclusions:** To reduce the turnover intention, it is necessary to make appropriate compensations according to the long-term root of the experienced person, to adjust the work intensity, and to make efforts to increase the workers' attachment so that workers and organizations have the same values.

**Key Words:** Dental hygienist, Organizations, Turnover intention

**색인:** 이직의도, 조직, 치과위생사

## 서론

최근 병원은 의료기관의 대형화, 경쟁적 의료 서비스 제공, 의료장비 및 재료의 고가화 등으로 인한 의료 원가 상승과 의료보험 수가, 의료비 삐감 등 병원경영에 불리한 의료 제도 등의 환경 변화를 겪고 있다. 이에 병원은 경쟁력 확보를 위한 의료경영관리에 관심을 기울이게 되었고, 치과 의료기관에 있어서는 인적자원관리를 통한 양질의 의료서비스 제공 및 치과 의료의 생산성 향상이 영향을 미치고 있다[1]. 따라서 양질의 의료서비스 제공을 통한 목표달성을 타 병원 간의 경쟁력 우위를 확보하기 위해 병원 내 구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 인사관리 전략이 요구되고 있다[2]. Adams[3]는 공정성이론을 통해 구성원이 얼마나 공정하게 대우를 받는지 느끼는 것이 조직운영에 매우 중요하다는 점을 강조하였다. 즉, 조직의 인사관리에서 구성원의 수행 과정과 결과에 대한 공정성, 특히 구성원의 노력을 평가받고, 유무형의 보상으로 반드시 돌아온다는 것을 인지하도록 하는 환경을 만드는 것은 중요하다[4].

Eisenberger[5]는 사회적 교환이론에 기초하여 종업원에게 몰입하는 정도를 나타내는 조직후원인식이라는 개념을 제시하였다. 조직후원인식이란, 조직이 종업원의 공헌을 가치 있게 여기고 그들의 복지에 관심을 보이는 정도에 따라서 종업원에게 형성되는 조직에 대한 총체적인 믿음을 말한다. 이는 조직의 목표달성을 위하여 구성원의 태도를 결정짓는 중요한 영향요인으로 중요성이 점차 부각되고 있다[2]. 김과 신[6]은 조직후원인식과 역할 과부하 및 정서적 소진의 관계에서 조직후원에 대한 종사원의 인식이 높으면 역할 과부하를 줄일 수 있다고 하였고, 조직후원인식은 정서적 소진과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다고 하였다. 조직에 대한 근무자의 믿음을 향상시키기 위해서는 조직후원인식을 파악하는 것이 필요하다. 조직애착은 종사원이 조직에 대한 강한 신뢰를 지각하면서 적극적인 충성심을 가지고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구이다[7]. 최 등[8]은 조직애착이 이직의도에 부정적인 영향을 미친다고 하였고, 직무와 조직에 대한 애착을 높게 느끼는 종사원일수록 이직의도가 감소한다고 하였다. 2018년 건강보험심사평가원 보고[9]에 따르면 치과병원(3,814명)과 치과의원(30,002명)에 근무하는 치과위생사가 33,816명으로 나타났고, 2017년 보건의료노동자 실태조사[10]에서 치과위생사는 낮은 임금, 열악한 근무조건, 출산 및 육아 등을 이유로 이직을 고려한 적이 있다고 하였다. 선행연구에서 오[11]는 소진이 높을수록, 최와 지[12], 정과 한[13]은 감정노동수준이 높을수록 이직의도가 높게 나타났다고 하였다. 김 등[14]은 직무만족과 직무몰입이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다고 하였고, 지[15]는 조직몰입이 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높게 나타났다고 하였다. 이와 같이 타 직종에서는 이직의도에 관련된 연구로 조직후원인식, 조직애착에 대한 변수를 사용한 연구가 인력관리에 활용이 되고 있지만, 치위생 분야에서는 미비한 실정이다.

본 연구는 치과위생사의 조직후원인식에 따른 조직애착 및 이직의도를 파악하여, 치과위생사의 업무의 질을 향상시키고 이직의도를 낮추어 효율적인 인적관리와 구성원들의 근무환경을 개선하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집 절차

본 연구는 공용기관생명윤리위원회 승인(IRB No: P01-201902-23-002)을 받아 서울·경기·충청·경상 지역의 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사를 대상자로 선정하였다. 자료 수집은 승인일로부터 2019년 10월 31일까지 치과위생사 보수교육 장소 및 온라인에서 편의추출하여 본 연구목적을 설명하고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본 크기는 G\*power 3.1.9.2 program을 이용하였고 회귀분석에 필요한 중간크기의

효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수를 16개로 하였을 때, 최소 표본크기는 204명이었다. 탈락자를 고려하여 220명에게 설문지를 배부하였고, 최종 분석 연구대상자는 220명이었다.

## 2. 연구도구

연구도구의 일반적 및 직무특성 13문항은 김 등[16]의 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 조직후원인식은 17문항으로 Eisenberger 등[17]이 개발하고, 이[18]가 사용한 도구를 본 연구목적에 맞게 수정하여 사용하였고, 세부문항은 정서적 후원 10문항, 수단적 후원 7문항이었다. 조직애착 15문항은 서[19]가 개발한 연구도구를 본 연구목적에 맞게 보완하여 사용하였다. 이직의도 9문항은 Mobley[20]와 Becker[21]가 개발하고, 김과 박[22]이 사용한 연구도구를 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도로 하였고, 점수가 높을수록 조직후원인식, 조직애착, 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.6 이상이었다<Table 1>.

## 3. 자료분석

자료분석은 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은 0.05로 정하였다. 연구대상자의 조직후원인식, 조직애착, 이직의도에 따른 기술통계를 산출하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직후원인식, 조직애착, 이직의도는 t-검정과 일원분산분석을 하였고, 사후검정은 Duncan으로 실시하였다. 각 요인별 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson's correlation을 실시하였고, 치과위생사의 조직후원인식과 조직애착 및 이직의도의 관련성을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

# 연구결과

## 1. 연구대상자의 변수의 특성

치과위생사의 조직후원인식은 2.97점이었고, 조직애착은 2.86점이었으며, 이직의도는 3.43점이었다<Table 1>.

**Table 1.** Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Minimum	Maximum	Mean±SD	Cronbach's $\alpha$
Organizational sponsorship recognition	220	17	1.00	4.94	2.97±0.82	0.600
Organizational attachment	220	15	1.47	4.27	2.86±0.57	0.820
Turnover intention	220	9	1.00	5.00	3.43±0.92	0.914

## 2. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 변수별 차이

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직후원인식은 연령( $p=0.012$ ), 결혼상태( $p=0.044$ ), 월 급여( $p=0.003$ )에서 차이가 있었다. 결혼상태는 '기혼'에서, 연령은 '30세 이상'에서, 월급여는 '250만원 이상'에서 높게 나타났다. 조직애착은 연령( $p=0.031$ ), 결혼상태( $p=0.004$ ), 교육수준( $p=0.011$ ), 월급여( $p=0.008$ )에서 차이가 있었다. 결혼상태는 '기혼'에서, 교육수준은 '4년제 이상'에서, 연령은 '30세 이상'에서, 월급여는 '200만원 미만'과 '200-250만원'에서 높게 나타났다. 이직의도는 연령( $p=0.009$ ), 결혼상태( $p=0.002$ ), 교육수준( $p=0.023$ ), 월급여 ( $p=0.008$ )에서 차이가 있었다. 결혼상태는 '미혼'에서, 교육수준은 '3년제 졸업'에서, 연령은 '25-29세'에서, 월급여는 '200-250만원'에서 높게 나타났다<Table 2>.

**Table 2.** Level of scales according to general characteristicsUnit: Mean $\pm$ SD

Characteristics	Division	N	Organizational sponsorship recognition	t or F (p*)	Organizational attachment	t or F (p*)	Turnover intention	t or F (p*)
Age(yr)	<24	44	3.02 $\pm$ 0.68 <sup>ab</sup>	4.475	2.81 $\pm$ 0.53 <sup>ab</sup>	3.536	3.30 $\pm$ 0.88 <sup>a</sup>	4.769
	25-29	92	2.78 $\pm$ 0.80 <sup>a</sup>	(0.012)	2.76 $\pm$ 0.52 <sup>a</sup>	(0.031)	3.66 $\pm$ 0.85 <sup>b</sup>	(0.009)
	$\geq$ 30	84	3.14 $\pm$ 0.87 <sup>b</sup>		2.98 $\pm$ 0.63 <sup>b</sup>		3.26 $\pm$ 0.98 <sup>a</sup>	
Married	Yes	65	3.14 $\pm$ 0.84	-2.028	3.03 $\pm$ 0.58	-2.923	3.15 $\pm$ 0.85	3.143
	No	155	2.90 $\pm$ 0.80	(0.044)	2.78 $\pm$ 0.55	(0.004)	3.55 $\pm$ 0.93	(0.002)
Educational level	College	148	2.91 $\pm$ 0.81	-1.454	2.79 $\pm$ 0.57	-2.570	3.53 $\pm$ 0.93	2.293
	$\geq$ University	72	3.08 $\pm$ 0.82	(0.147)	3.00 $\pm$ 0.54	(0.011)	3.23 $\pm$ 0.89	(0.023)
Monthly income (KRW10,000)	<200	63	2.97 $\pm$ 0.81 <sup>ab</sup>	6.000	3.32 $\pm$ 0.93 <sup>a</sup>	4.919	3.32 $\pm$ 0.93 <sup>ab</sup>	4.919
	200-250	97	2.80 $\pm$ 0.78 <sup>a</sup>	(0.003)	3.64 $\pm$ 0.88 <sup>a</sup>	(0.008)	3.64 $\pm$ 0.88 <sup>b</sup>	(0.008)
	>250	60	3.25 $\pm$ 0.83 <sup>b</sup>		3.21 $\pm$ 0.92 <sup>b</sup>		3.21 $\pm$ 0.92 <sup>a</sup>	

<sup>a,b</sup>by the t-test for two groups or one-way ANOVA (post-test Duncan) for three groups<sup>a,b</sup>The same character indication shows that there is no statistical significance

### 3. 연구대상자의 직무 특성에 따른 변수별 차이

연구대상자의 직무 특성에 따른 조직후원인식은 근무형태( $p=0.024$ ), 치과유형( $p=0.036$ ), 직위( $p=0.003$ ), 근무강도( $p=0.001$ )에서 차이가 있었다. 근무형태는 ‘주5일 근무’에서, 치과유형은 ‘의원’에서, 직위는 ‘있다’에서, 근무강도는 ‘정상’일 때 높게 나타났다. 조직애착은 직위( $p=0.006$ ), 근무강도( $p=0.001$ )에서 차이가 있었고, 직위는 ‘있다’에서, 근무강도는 ‘정상’에서 높게 나타났다. 이직의도는 휴가기간( $p=0.029$ ), 임상경력( $p=0.015$ ), 진료과( $p=0.031$ ), 근무강도( $p=0.001$ )에서 차이가 있었다. 휴가기간은 ‘10일 미만’에서, 임상경력은 ‘4-6년’에서, 근무강도는 ‘매우 힘들 때’에서 높게 나타났다<Table 3>.

**Table 3.** Level of scales according to general characteristicsUnit: Mean $\pm$ SD

Characteristics	Division	N	Organizational sponsorship recognition	t or F (p*)	Organizational attachment	t or F (p*)	Turnover intention	t or F (p*)
Vacation period (day)	<10	107	2.86 $\pm$ 0.81	-1.836	2.81 $\pm$ 0.58	-1.142	3.57 $\pm$ 0.98	2.197
	$\geq$ 10	113	3.07 $\pm$ 0.82	(0.068)	2.90 $\pm$ 0.57	(0.255)	3.30 $\pm$ 0.85	(0.029)
Turnover of experience	Yes	127	3.04 $\pm$ 0.87	-1.571	2.88 $\pm$ 0.62	-0.721	3.43 $\pm$ 1.01	0.039
	No	93	2.87 $\pm$ 0.74	(0.118)	2.82 $\pm$ 0.50	(0.471)	3.44 $\pm$ 0.80	(0.969)
Working form (day)	$\leq$ 5	120	3.08 $\pm$ 0.82	2.280	2.90 $\pm$ 0.56	1.340	3.45 $\pm$ 0.93	0.358
	>5	100	2.83 $\pm$ 0.80	(0.024)	2.80 $\pm$ 0.58	(0.181)	3.41 $\pm$ 0.93	(0.721)
Career (yr)	<3	71	3.01 $\pm$ 0.76	1.683	2.80 $\pm$ 0.56	2.213	3.32 $\pm$ 0.92 <sup>a</sup>	4.262
	4-6	54	2.79 $\pm$ 0.80	(0.188)	2.77 $\pm$ 0.54	(0.112)	3.75 $\pm$ 0.79 <sup>b</sup>	(0.015)
	$\geq$ 7	95	3.04 $\pm$ 0.86		2.95 $\pm$ 0.59		3.34 $\pm$ 0.97 <sup>a</sup>	
Dental office type position	Clinic	181	3.02 $\pm$ 0.82	2.145	2.88 $\pm$ 0.57	1.139	3.40 $\pm$ 0.92	-1.199
	Hospital	39	2.72 $\pm$ 0.78	(0.036)	2.76 $\pm$ 0.59	(0.256)	3.60 $\pm$ 0.95	(0.236)
	No	145	2.85 $\pm$ 0.78	-2.986	2.78 $\pm$ 0.55	-2.778	3.49 $\pm$ 0.93	1.173
	Yes	75	3.20 $\pm$ 0.85	(0.003)	3.00 $\pm$ 0.58	(0.006)	3.33 $\pm$ 0.91	(0.242)
Medical subjects	No general	92	2.91 $\pm$ 0.87	-0.835	2.90 $\pm$ 0.61	0.876	3.28 $\pm$ 0.86	-2.169
	General	128	3.01 $\pm$ 0.78	(0.405)	2.83 $\pm$ 0.55	(0.382)	3.55 $\pm$ 0.95	(0.031)
Working intensity	Normal	127	3.25 $\pm$ 0.75 <sup>c</sup>	29.038	3.04 $\pm$ 0.54 <sup>c</sup>	21.721	3.12 $\pm$ 0.91 <sup>c</sup>	24.443
	Hard	71	2.75 $\pm$ 0.68 <sup>b</sup>	(0.001)	2.68 $\pm$ 0.51 <sup>b</sup>	(0.001)	3.72 $\pm$ 0.71 <sup>b</sup>	(0.001)
	Too Hard	22	2.06 $\pm$ 0.78 <sup>a</sup>		2.35 $\pm$ 0.47 <sup>a</sup>		4.30 $\pm$ 0.79 <sup>a</sup>	

<sup>a,b,c</sup>by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Duncan) for three groups<sup>a,b,c</sup>The same character indication shows that there is no statistical significance

#### 4. 연구대상자의 조직후원인식, 조직애착, 이직의도와의 상관관계

연구대상자의 조직후원인식, 조직애착, 이직의도와의 상관분석을 시행한 결과, 조직후원인식( $r=0.564$ ), 조직애착( $r=0.656$ )은 이직의도와 부(-)의 상관관계가 있었고, 독립변수들 간의 상관관계는 조직후원인식은 조직애착( $r=0.745$ )과 정(+)의 상관관계가 있었다<Table 4>.

**Table 4.** Correlation of organizational sponsorship recognition, organizational attachment, turnover intention

Variables	Turnover intention	Organizational sponsorship recognition	Organizational attachment
Turnover intention	1		
Organizational sponsorship recognition	-0.564*	1	
Organizational attachment	-0.656*	0.745*	1

\*\* $p<0.01$  by pearson's correlation analysis

#### 5. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 독립변수들은 결혼상태( $t=2.465, p=0.015$ ), 근무강도( $t=3.428, p=0.001$ ), 임상경력( $t=2.718, p=0.007$ ), 조직애착( $t=7.347, p=0.001$ )은 이직의도에 부(-)적 영향을 주었다. Durbin-Watson 검정계수는 1.888로 자기상관성의 문제가 없었고 공차한계는 1.0이하로 나타나 위 모형은 유의한 모형이었고( $F=34.106, p<0.001$ ), VIF는 1.218-2.289로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 이직의도를 종속변수로 하고, 일반적 특성, 직무특성, 조직후원인식, 조직애착을 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 일반적인 특성과 직무특성은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 결혼( $\beta=0.131$ ), 근무강도( $\beta=0.182$ ), 임상경력( $\beta=0.198$ ), 조직애착( $\beta=0.511$ )에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 미혼일 때, 근무강도는 힘들 때, 임상경력은 4-6년일 때, 조직애착이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고, 설명력은 53.7%이었다<Table 5>.

**Table 5.** Influencing factors of turnover intention

Variables	B	SE	$\beta$	t	$p^*$	Tolerance	VIF
(constant)	6.573	0.227		28.956	0.001		
Married (yes/no)	-0.265	0.108	-0.131	-2.465	0.015	0.821	1.218
Working intensity (normal/hard)	-0.336	0.098	-0.182	-3.428	0.001	0.819	1.221
Career (yr) (<3/4-6)	-0.388	0.143	-0.198	-2.718	0.007	0.437	2.289
Organizational attachment	-0.813	0.111	-0.511	-7.347	0.001	0.478	2.090

R=0.553, Adjusted R<sup>2</sup>=0.537, F=34.106( $p<0.001$ ), Durbin-Watson: 1.888

\*by stepwise multiple regression analysis at  $\alpha=0.05$

#### 총괄 및 고안

본 연구는 치과위생사의 조직후원인식에 따른 조직애착 및 이직의도를 파악하여, 치과위생사의 업무의 질을 향상시키고 이직의도를 낮추어 효율적인 인적관리와 구성원들의 근무환경을 개선하는데 기초자료로 제공하기 위해 실시하였다. 치과위생사의 조직후원인식은 2.97점으로 나타났고, 김[23]은 2.88점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 보건계열의 근무자를 대상으로 한 연구에서는 비슷하였으나 타 직종의 연구인 고와

서[24]는 3.18점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 이는 보건계열 근무자들의 조직후원인식이 타 직종에 비해 낮다는 것을 보여주는 연구결과로, 병원은 조직의 목표달성을 위하여 조직후원인식을 높이기 위한 지속적인 지지와 복지 등 제도적 지원이 필요하다고 사료된다. 조직애착은 2.86점이었고, 이 등[25]은 3.12점으로 본 연구에서 낮게 나타났다. 이러한 결과는 연구대상자의 병원규모와 젊은 치과위생사의 사고방식의 차이, 병원의 근무환경에 따라 근무환경에 따라 복지제도가 달라서 나타난 것으로 보인다. 이직의도는 3.43점으로 나타났고, 고와 김[26]은 3.24점으로 본 연구에서 높게 나타났다. 이는 본 연구 대상자의 특성에서 이직경험이 많고, 근무일 5일 이상인 근무자가 많으며, 치과의원에 근무하는 치과위생사 분포가 많아서 나타난 특성이 작용한 것으로 보여지며, 추후 반복 연구를 통하여 본 결과에 대한 재확인이 요구된다.

연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직후원인식은 연령이 '24세 미만', '30세 이상'일 때, 월급여가 '250만 원 이상'일 때 높게 나타났다. 김[23]은 월급여가 많을수록, 임상경력은 '1년 미만'과 '10년 이상'에서 높게 나타났다. 이는 연령과 임상경력에 비례한 급여상승이 조직후원인식을 높여주는데 도움이 되는 것으로 생각되고, 민과 김[27]은 임상경력이 낮은 치과위생사는 업무에 적응하고 배우는 시기라고 생각하고 근무하기 때문에 이직의도가 낮다고 하였고, 30세 이상은 직책을 맛고 있는 책임치과위생사로 조직후원인식이 높게 나타난 것으로 사료된다. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 조직애착은 결혼상태가 '기혼'일 때, 월급여가 '250만 원 이상'일 때 높게 나타났다. 최[28]는 '기혼'일 때, 월급여가 높을수록 조직에 대한 애착이 높게 나타나 본 연구 결과를 지지하였다. 이는 치과위생사의 능력에 따른 적절한 보상이 주어질 때 근무자는 조직에 대한 강한 애착을 가지고 직무를 수행하는 것으로 생각된다. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도를 보면, 결혼 상태가 '미혼'일 때, 교육수준은 '3년제 졸업'일 때, 연령은 '25-29세'가 높게 나타났다. 이는 연령, 학력이 높을 수록 이직의도의 감소를 보고한 최 등[29]의 연구 및 신규치과위생사는 직무를 배우는 시기로 이직의도가 낮게 나타났다고 보고한 민과 김[27]의 연구 결과와 일치하였다.

연구대상자의 직무 특성에 따른 조직후원인식은 근무형태가 '주5일 근무'일 때 높게 나타났다. 「근로기준법」 제50조에 따르면, 법정근로시간이 정해져있고, 근로시간 외 본인의 여가활동을 중요시 여기는 사람이 많아지고 있다. 이에 병원은 근무형태의 변화를 통해 조직후원인식을 높이고, 조직과 근무자가 모두 발전할 수 있는 근무환경을 만들기 위해 노력해야 한다. 연구대상자의 직무 특성에 따른 조직애착은 근무강도가 '보통' 일 때 높게 나타났다. 하지만 본 연구결과를 뒷받침 할 수 있는 조직애착과 근무강도에 관련성에 대한 선행연구가 부족하여 비교분석에 어려움이 있었다. 따라서 추후 반복적인 연구를 통해 본 결과의 검증이 필요하다. 이직의도를 보면, 휴가기간은 '10일 미만'일 때, 임상경력은 '46년'이 높게 나타났다. 민 등[30]은 임상경력이 '3-5년'일 때 이직의도가 높게 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이는 신규치과위생사보다 임상경력 '46년'의 치과위생사가 업무수행능력이 증가되면서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 병원을 찾는 근무자가 많아서 나타난 것으로 생각된다. 또한, 휴가기간이 보장됨으로써 반복적인 일상에서 벗어나 자신만의 여가생활 및 문화생활을 보낼 수 있고, 이를 통해 다시 직장에 집중하여 의욕적인 근무를 할 수 있을 것으로 생각된다.

치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 결혼, 근무강도, 임상경력, 조직애착에서 유의한 관련성이 나타났다. 즉 미혼일 때, 근무강도는 힘들 때, 임상경력은 46년일 때, 조직애착이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고, 설명력은 53.7%이었다. 최 등[29]의 연구에서 '미혼'일 때, 임상경력이 '2-5년'일 때 이직의도가 높게 나타나 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 근무강도와 조직애착을 요인으로 둔 기존연구가 부족하여 비교분석에 어려움이 있었다. 추후 본 결과의 검증이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점은 편의표본추출로 연구대상자를 수집하였고, 연구대상자의 교육수준이 3년제 편중됨에 따라 전체 치과위생사에게 적용하여 일반화시키기에 어려움이 있다. 또한, 선행연구가 부족하여 연구결과에

대한 비교 분석하는데 어려움이 있었다. 하지만 현재까지 치과위생사의 조직후원인식에 따른 조직애착 및 이직의도의 관련성에 대한 연구가 이루어지지 않은 시점에서 연구를 시행하였다는데 의의가 있다. 따라서 추후 치과위생사의 조직후원인식에 대한 관심이 필요해 보이며, 조직후원인식을 높이기 위한 지속적인 연구를 통해 본 연구를 뒷받침해주는 연구결과가 필요하다.

## 결론

치과위생사의 조직후원인식에 따른 조직애착 및 이직의도를 파악하여 치과위생사의 업무의 질을 향상시키고 이직의도를 낮추어 병원과 직원의 효율적인 근무환경을 구성하는데 필요한 기초자료로 활용하고자 승인일로부터 2019년 10월 31일까지 서울·경기·충청·경상 지역 현재 치과 병·의원에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 편의추출하여 자기기입식 방법으로 설문지를 작성하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 치과위생사의 조직후원인식은 2.97점이었고, 조직애착은 2.86점이었으며, 이직의도는 3.43점이었다.
2. 일반적인 특성에 따른 조직후원인식은 연령은 ‘24세 미만’, ‘30세 이상’일 때, 월급여는 ‘250만원 이상’이 높게 나타났다. 조직애착은 ‘기혼’에서, 월급여는 ‘250만원 이상’일 때 높게 나타났고, 이직의도는 ‘기혼’에서, 교육수준은 ‘3년제 졸업’에서, 연령은 ‘25-29세’에서, 월급여는 ‘200-250만원’에서 높게 나타났다( $p<0.05$ ).
3. 직무 특성에 따른 조직후원인식은 근무형태는 ‘주5일 근무’, 근무강도는 ‘정상’에서 높게 나타났고, 차이가 있었다( $p<0.05$ ). 조직애착은 직위는 ‘있다’에서, 근무강도는 ‘정상’에서 높게 나타났고, 차이가 있었다 ( $p<0.05$ ). 이직의도는 휴가기간은 ‘10일 미만’에서, 임상경력은 ‘4-6년’이 높게 나타났으며, 조직후원인식, 조직애착, 이직의도는 세 집단 간에 차이가 있었다( $p<0.05$ ).
4. 치과위생사의 이직의도에 영향 요인은 결혼, 근무강도, 임상경력, 조직애착에서 유의한 관련성이 있었고, 설명력은 53.7%이었다.

이상의 결과, 결혼 상태는 미혼일 때, 근무강도는 힘들 때, 임상경력은 4-6년일 때, 조직애착이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 이직의도를 감소시키기 위해서는 경력자의 장기근속에 따른 적절한 보상이 필요하고, 근무강도를 조절하여야 하며, 근무자와 조직이 동일한 가치관을 가질 수 있도록 조직애착을 높이기 위한 노력이 필요하다.

## Conflict of interest

The authors declared no conflicts of interest.

## Authorship

Conceptualization: EJ You; Data collection: HH Min, EJ You; Formal analysis: HH Min; Writing - original draft: EJ You; Writing - review & editing: HH Min

## References

- [1] Lee BH, Kim JS. Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists. J Kor Contents Assoc 2010;10(11):217-27. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2010.10.11.217>
- [2] Lee KH. Effects of ethical leadership on perceived organizational support and

- organizational commitment of nurses in a hospital-mediating role of perceived organizational support. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(4):419-27.
- [3] Adams JS. Towards an understanding of inequity. *J Abnorm Psychol* 1963;67(5):422-36. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- [4] Koo JM. Human resource management to overcome the crisis during the depression. *Crisisnomy* 2018;14(10):1-17. <https://doi.org/10.14251/crisisnomy.2018.14.10.1>
- [5] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *J Appl Psychol* 1986;71(3):500-7.
- [6] Kim YS, Shin SH. The relationships among perceived organizational support, role overload and emotional exhaustion in hotel corporations. *Journal of Tourism and Leisure Research* 2016;28(7):115-30.
- [7] Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press 1982; 1-253.
- [8] Choi HJ, Jung JH, Joo GM. Influencing factors on turnover intention in clinical dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(6):1057-66. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180091>
- [9] Health Insurance Review & Assessment Service-Healthcare bigdata hub. Medical statistics information 2018. <https://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapMdclRcStatsInfo.do>
- [10] Korean Health and Medical Workers Union. A study on the actual condition of healthcare workers. Seoul: KHMWU; 2017: 58.
- [11] Oh HS. Relationship between emotional labor, burnout and turnover intention in the dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(4):641-8. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.04.641>
- [12] Choi MS, Ji DH. The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists. *J Korea Converg Soc* 2015;6(6):27-34. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.6.027>
- [13] Jeong KY, Han OS. A study on emotional labor, emotional burnout, turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(3):280-6. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.3.280>
- [14] Kim HY, Choi JO, Seong MG. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienistson the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(1):213-23.
- [15] Ji MK. The effect of turnover intention on the job stress, burn out and organizational commitment -focused on new dental hygienists-. *Journal of Korea Entertainment Industry Association* 2016;10(6):379-87. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2016.12.10.6.379>
- [16] Kim NS, Yoon NN, Kim YH, Park JH, Kim HJ, Lee JH. The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(2):153-64. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
- [17] Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *J Appl Psychol* 1990;75(1):51-9.
- [18] Lee KH. A study on effect of organizational trust on organizational citizenship behavior - the moderating influences of perceived organizational support[Doctoral dissertation]. Yongin: Univ. of Dankook, 2010.
- [19] Seo YJ. Organizational commitment of hospital employees: testing a causal model in Korean hospitals. *J Korean Health Policy and Management* 1995;5(2):173-201.

- [20] Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Acad Manage Rev* 1982;7(1):111-6.
- [21] Becker TE. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal* 1992;35(1):32-44. <https://www.researchgate.net/publication/246208329>
- [22] Kim NH, Park JS. The factors affecting on turnover intention of nurses working in rehabilitation hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* 2015;16(6):4077-85. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.6.4077>
- [23] Kim MS. Effects of hospital nurses' perceived organizational support on job involvement and organizational citizenship behavior. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013; 19(4):480-90. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.480>
- [24] Koh HS, Seo JH. The effect of the transformational leadership, perceived organizational support and the individuals needs for achievement on the organizational commitment: focused on the role of self-leadership. *Korean Journal of Business Administration* 2012;25(1):435-59.
- [25] Lee SH, Moon MJ, Kim JM. Effects of internal marketing, organizational commitment and business performance: focused on the nurses. *J Kor Contents Assoc* 2011;11(8):300-10. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.8.300>
- [26] Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(3):279-91. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279>
- [27] Min HH, Kim YS. Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1047-55. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047>
- [28] Choi EY. A study on the job satisfaction and organizational commitment of the dental hygienist [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Yonsei, 2001.
- [29] Choi HN, Lim SR, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(6):973-81.
- [30] Min HH, Jeon JH, Kim YS. Influencing factors of turnover intention in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):831-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.831>