



Original Article

# 신입 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 자아탄력성 중심으로

한정민<sup>1</sup>, 조은덕<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup>서울선치과병원, <sup>2</sup>가천대학교 의과대학 치위생학과, <sup>3</sup>사과나무치과병원

## Determinants of turnover intentions in new dental hygienists: focusing on resilience

Jung-Min Han<sup>1</sup>, Eun-Deok Jo<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup>Seoul SUN Dental Hospital

<sup>2</sup>Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University

<sup>3</sup>Apple Tree Dental Hospital

**Corresponding Author:** Eun-Deok Jo, Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University, 191 Hambakmoe-ro, Yeonsu-dong, Yeonsu-gu, Incheon-si, 21936, Korea. Apple Tree Dental Hospital, Apple Tree Building, 105 Gilju-ro, Wonmi-gu, Bucheon-si, 14542, Korea. Tel: +82-10-7626-2336, E-mail: jeundeok@gmail.com

### ABSTRACT

**Objectives:** This study aimed to explore the relationship between resilience and turnover intention among new dental hygienists and to identify its key influencing factors. **Methods:** This study included 285 dental hygienists who had been employed for <24 months at dental clinics. Data were collected through self-report surveys using the Korean version of the Connor–Davidson Resilience Scale and a modified turnover intention scale. The statistical analyses included t-tests, one-way ANOVA, and Pearson’s correlation for variable comparisons. Stepwise multiple regression was conducted to identify the factors influencing turnover intention. **Results:** The average resilience score was 3.47, with “support” scoring the highest (3.86). Turnover intention was found to be significantly associated with workplace satisfaction ( $\beta=-0.277$ ), age ( $\beta=0.240$ ), assignment to the desired department ( $\beta=0.237$ ), support from others ( $\beta=0.185$ ), and optimism ( $\beta=-0.168$ ). The regression model explained 31.1% of the variance ( $R^2=0.311$ ;  $p<0.001$ ). **Conclusions:** The findings suggest that improving workplace satisfaction, fostering optimism, and enhancing organizational support can effectively reduce turnover intention among new dental hygienists. Therefore, these strategies are critical for stabilizing the dental workforce and ensuring quality care delivery.

**Key Words:** New dental hygienists, Resilience, Turnover intention

**색인:** 신입 치과위생사, 자아탄력성, 이직의도

### 서론

치과위생사는 치과의료서비스의 품질을 유지하고 발전시키는데 필수적인 역할을 한다[1,2]. 특히, 환자 치료의 연속성과 조직 내 생산성을 유지하기 위해서는 전문성을 갖춘 치과위생사의 안정적인 확보가 중요하다. 그러나 신규 치과위생사의 높은 이직률은 치과의료기관의 인력 안정성을 저해하고, 이는 조직의 생산성과 환자 치료의 연속성을 약화시키는 주요 원인으로 지적된다[3].

높은 이직률은 치과의료기관의 생산성을 저하시킬 뿐만 아니라, 환자 만족도와 치료 결과에도 부정적인 영향을 미친다. 이는 채용·교육 비용 증가, 환자와의 신뢰 약화, 조직 내 경험 단절 및 팀워크 저해로 이어져 조직 사기를 저하시킨다. 또한 지속적인 인력 유출은 재정적 부담을 가중시키며, 장기적으로 치과의료서비스의 질적 향상을 저해할 수 있다[4-6]. 따라서 이직률을 낮추는 것은 조직의 지속 가능성을 보장하고, 환

자 치료의 질을 향상시키기 위해 필수적이다. 이를 위해 직원들의 직무 만족도를 높이고, 긍정적인 조직 문화를 조성하는 등의 노력이 필요하다.

특히, 신입 치과위생사는 직무 초기에 높은 수준의 직무 스트레스와 조직 적응의 어려움을 경험하면서 이직 의도가 증가하는 경향이 있다. 이는 단순한 개인적 불만족이 아니라, 직무 만족도, 조직 지원, 동료 관계와 같은 다양한 요인에 영향을 받는 복합적인 현상이다[7-9]. 또한, 조직 문화, 근무 환경, 복지 제도의 부족과 같은 외부적 요인도 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고된다[3]. 기존 연구들은 주로 치과위생사의 이직의도를 직무 만족도와 조직 몰입과 같은 외부 요인을 중심으로 설명해왔다. 그러나 이러한 접근은 개인의 심리적 특성, 특히 스트레스 상황에서의 대처 능력과 같은 내재적 요인을 충분히 고려하지 못하는 한계를 가진다.

자아탄력성(Resilience)은 개인이 직무 스트레스나 도전에 직면했을 때 이를 극복하고 긍정적으로 적응할 수 있도록 돕는 중요한 심리적 자원이다. 기존 연구에서는 자아탄력성이 높은 개인일수록 업무 몰입과 조직 적응이 높다고 보고되고 있다[10-13]. 이는 자아탄력성이 높은 개인이 스트레스 상황에서도 감정적 균형을 유지하며, 문제 해결을 위한 적극적인 태도를 보이고, 심리적 회복력을 발휘하여 부정적인 상황을 극복하기 때문이다[14,15]. 그러나 신입 치과위생사의 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 규명한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 신입 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 영향을 분석하여, 보다 포괄적인 이해를 제공하고 조직 차원의 실질적인 개입 방안을 마련하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 자아탄력성의 구성 요소와 직무 관련 특성이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 신입 치과위생사의 직무 적응을 효과적으로 지원하며 이직률을 감소시키기 위한 구체적인 전략을 제시하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 가천대학교 생명윤리심의위원회의 승인(1044396-202308-HR-148-01)을 받았다. 2023년 10월 16일부터 2023년 11월 30일까지 임의 추출된 수도권 소재 치과병원에 취업한 지 24개월 이내의 신규 치과위생사를 대상으로 연구의 취지를 설명하고 동의를 얻은 참여자를 대상으로 하였다. 표본 크기의 적절성은 수집된 자료의 통계법을 반영하여 G\*power 3.1 program (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Düsseldorf, Germany)을 사용해 중간 정도 효과 크기 0.25, 유의수준 0.05, 검정력 0.95로 252부가 산출되었다. 연구자들이 직접 기관을 방문하여 연구 목적과 절차를 설명하고 자발적으로 동의한 대상자에게 총 293부의 설문지를 배부한 후 직접 기입하도록 하였다. 회수한 설문지 중 응답이 누락된 자료를 제외하여 285명의 응답을 분석하였다.

### 2. 연구도구

연구 참여자의 직무 관련 특성은 연령, 학력(3년제, 4년제), 근무기간, 직업만족도(1-5점), 직장 만족도(1-5점), 희망 부서 배치 여부(예, 아니오, 상관없음), 동료와의 관계성(1-5점), 타인의 지지도(1-5점)로 구성하였다. 본 연구의 주된 평가 도구인 자아탄력성은 Connor와 Davidson[16]이 개발한 회복력 척도를 Baek 등[17]이 한글로 표준화한 Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC)를 사용하였다. 자아탄력성은 25개의 문항으로 5개의 하위 요인으로 나뉜다. 하위 요인에는 강인함 9문항, 지속성 8문항, 낙관성 4문항, 지지력 2문항, 영성 2문항으로 구성되었다. 이를 Likert 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 자아탄력성이 높은 의미이며, 이 도구의 신뢰도인 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.886이었다. 이직의도의 평가 도구는 Yeun과 Kim[18]이 간호사를 대상으로 개발한 측정 도구를 실정에 맞게 수정 보완하여 10문항으로 구성하였다. 이를 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 평가하였다. 이 도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.891이었다.

### 3. 자료분석

자료는 IBM SPSS program (ver. 21.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무 관련 특성에 따른 자아탄력성과 이직의도의 차이는 t-검정과 일원분산분석을 통해 분석하였으며, 이때 직업만족도, 직장만족도, 동료와의 관계, 타인의 지지는 정규성이 충족되지 않아 집단 간의 균형을 확보하기 위해 중위수를 기준으로 구분하였다. 집단 간 차이는 Scheffe's 검정을 활용하여 사후 검증하였다. 참여자의 자아탄력성에 따른 이직의도의 차이는 t-검정을 실시하였으며, 이직의도 관련 요인 분석은 단계적 다중 회귀분석을 통해 수행하였다. 통계적 유의수준은 0.05로 설정하였다.

## 연구결과

### 1. 자아탄력성 수준

참여자들의 자아탄력성 수준은 <Table 1>과 같다. 자아탄력성의 평균 점수는 3.47점으로, 척도의 중간값보다 높은 수준이었다. 하위 영역별 점수는 지지력(3.86점), 지속성(3.71점), 낙관성(3.46점), 영성(3.38점), 강인성(3.20점) 순으로 나타났다. 세부 항목에서는 ‘스트레스를 받을 때 도움을 줄 수 있는 가까운 관계가 있다’(3.99점)가 가장 높은 점수를, ‘명확한 해결책이 없을 때 신앙이나 운명이 도움이 될 수 있다’(2.92점)가 가장 낮은 점수를 보였다.

**Table1.** K-CD-RISC score

(N=285)

Variables	Mean±SD
Support	
2. I have at least one close and secure relationship that helps me when I'm stressed.	3.99±0.88
13. I know who to ask for help when I'm under stress or in a crisis.	3.74±0.81
Sub total	3.86±0.72
Persistence	
5. Past successes give me confidence in dealing with new challenges and hardships.	3.94±0.72
10. I give my best effort no matter the outcome.	3.88±0.70
11. I believe I can achieve my goals, even if there are obstacles.	3.81±0.65
12. I don't give up, even when there seems to be no hope.	3.27±0.91
21. I have a strong sense of purpose in life.	3.70±0.99
22. I feel in control of my life.	3.48±0.96
24. I move forward to achieve my goals, regardless of any obstacles I encounter.	3.72±0.74
25. I take pride in my achievements.	3.88±0.82
Sub total	3.71±0.51
Optimism	
6. When things look bleak, I try to find the fun side of the situation.	3.29±1.01
7. I believe that I can become stronger through stress recovery.	3.55±0.97
8. I tend to bounce back after illness, injury, or other hardships.	3.49±1.07
9. I believe that most things happen for a reason, good or bad.	3.52±1.21
Sub total	3.46±0.75
Spirituality	
3. Sometimes faith or fate can help when clear solutions are not available.	2.92±1.09
20. Sometimes when dealing with life's problems, I have to act on instinct without reason.	3.84±0.73
Sub total	3.38±0.67
Toughness	
1. I can adapt when changes occur.	3.54±0.81
4. I can deal with whatever comes my way.	2.96±0.91
14. I maintain focus and think clearly under stress.	3.11±1.09
15. I prefer to take the lead in problem-solving rather than letting others make all the decisions.	3.35±1.05
16. I don't easily lose courage because of failure.	3.04±0.91
17. I consider myself a strong person when dealing with life's challenges and hardships.	3.28±1.02
18. I can make difficult decisions that others may not agree with, if necessary.	3.34±0.94
19. I can handle unpleasant or painful feelings like sadness, fear, and anger.	3.02±0.95
23. I enjoy challenges.	3.19±0.94
Sub total	3.20±0.59
Total	3.47±0.48

K-CD-RISC= Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale

## 2. 직무 관련 특성별 자아탄력성

<Table 2>는 직무 관련 특성별 자아탄력성을 분석한 결과를 보여준다. 참여자들의 자아탄력성 평균 점수는 3.47점으로, 모든 직무 관련 특성에서 유의한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ). 연령별로는 23세 그룹(3.61점)이 22세 그룹(3.36점)보다 유의하게 높았고( $p < 0.01$ ), 학력별로는 4년제 졸업자(3.56점)가 3년제 졸업자(3.39점)보다 유의하게 높았다( $p < 0.01$ ). 근무기간별로는 10-12개월 근무자(3.80점)와 13-15개월 근무자(3.61점)가 7개월 미만 근무자(3.35점)보다 유의하게 높았다( $p < 0.001$ ). 직업 만족도가 3.5점 이상인 그룹(3.71점)은 3.5점 미만인 그룹(3.21점)보다 유의하게 높았으며( $p < 0.001$ ), 직장 만족도에서도 3.35점 이상인 그룹(3.65점)이 3.35점 미만인 그룹(3.29점)보다 유의하게 높았다( $p < 0.001$ ). 희망 부서에 배치된 그룹(3.59점)은 그렇지 않은 그룹(3.17점)보다 유의하게 높았고( $p < 0.001$ ), 동료와의 관계 점수가 4.0점 이상인 그룹(3.61점)이 4.0점 미만인 그룹(3.32점)보다 유의하게 높았다( $p < 0.001$ ). 타인의 지지에서도 3.5점 이상인 그룹(3.55점)이 3.5점 미만인 그룹(3.35점)보다 유의하게 높았다( $p < 0.01$ ).

**Table2.** K-CD-RISC score according to the characteristics Unit: Mean ± SD

Characteristics	N(%)	K-CD-RISC					
		Toughness	Persistence	Optimism	Support	Spirituality	Total
<b>Age (yr)</b>							
21	67(23.5)	3.31±0.54 <sup>a</sup>	3.71±0.54 <sup>ab</sup>	3.68±0.64	3.96±0.64 <sup>a</sup>	3.76±0.59 <sup>a</sup>	3.56±0.48 <sup>ab</sup>
22	104(36.5)	3.02±0.63 <sup>b</sup>	3.60±0.57 <sup>b</sup>	3.40±0.83	3.91±0.62 <sup>ab</sup>	3.22±0.68 <sup>bc</sup>	3.36±0.53 <sup>b</sup>
23	43(15.1)	3.40±0.55 <sup>a</sup>	3.90±0.38 <sup>a</sup>	3.34±0.88	4.05±0.52 <sup>a</sup>	3.50±0.61 <sup>ab</sup>	3.61±0.39 <sup>a</sup>
≥24	71(24.9)	3.25±0.51 <sup>ab</sup>	3.73±0.42 <sup>ab</sup>	3.50±0.63	3.58±0.92 <sup>b</sup>	3.18±0.59 <sup>c</sup>	3.46±0.39 <sup>ab</sup>
F/p <sup>**</sup>		5.972/0.001	3.616/0.014	1.514/0.211	5.268/0.002	13.309/<0.001	4.356/0.005
<b>Education</b>							
College	158(55.4)	3.14±0.57	3.65±0.55	3.33±0.76	3.69±0.79	3.39±0.69	3.39±0.48
University	127(44.6)	3.28±0.61	3.78±0.45	3.63±0.71	4.06±0.55	3.36±0.63	3.56±0.46
t/p <sup>*</sup>		-1.998/0.047	-2.189/0.029	-3.446/0.001	-4.554/<0.001	0.330/0.742	-2.977/0.003
<b>Employment period (month)</b>							
<7	167(58.6)	3.09±0.62 <sup>b</sup>	3.61±0.52 <sup>b</sup>	3.24±0.75 <sup>b</sup>	3.70±0.77 <sup>b</sup>	3.29±0.62 <sup>b</sup>	3.35±0.47 <sup>b</sup>
7-9	43(16.5)	3.34±0.56 <sup>ab</sup>	3.73±0.54 <sup>b</sup>	3.62±0.71 <sup>ab</sup>	4.07±0.52 <sup>ab</sup>	3.53±0.73 <sup>ab</sup>	3.58±0.49 <sup>ab</sup>
10-12	33(11.6)	3.42±0.41 <sup>a</sup>	4.03±0.43 <sup>a</sup>	3.89±0.56 <sup>a</sup>	4.36±0.53 <sup>a</sup>	3.82±0.32 <sup>a</sup>	3.80±0.36 <sup>a</sup>
13-15	38(13.3)	3.34±0.49 <sup>ab</sup>	3.81±0.38 <sup>ab</sup>	3.88±0.61 <sup>a</sup>	3.85±0.54 <sup>b</sup>	3.21±0.79 <sup>b</sup>	3.61±0.35 <sup>a</sup>
F/p <sup>**</sup>		5.148/0.002	7.418/<0.001	14.587/<0.001	10.400/<0.001	7.915/<0.001	12.009/<0.001
<b>Job satisfaction †</b>							
<3.5 points	136(47.7)	2.91±0.53	3.49±0.44	3.13±0.58	3.61±0.76	3.16±0.67	3.21±0.38
≥3.5 points	149(52.3)	3.47±0.51	3.91±0.49	3.76±0.77	4.08±0.59	3.57±0.59	3.71±0.42
t/p <sup>*</sup>		-9.044/<0.001	-7.497/<0.001	-7.743/<0.001	-5.718/<0.001	-5.358/<0.001	-10.418/<0.001
<b>Workplace satisfaction †</b>							
<3.35 points	142(49.8)	3.01±0.57	3.49±0.46	3.34±0.75	3.81±0.56	3.14±0.65	3.29±0.43
≥3.35 points	143(50.2)	3.39±0.55	3.92±0.47	3.58±0.74	3.91±0.84	3.62±0.59	3.65±0.46
t/p <sup>*</sup>		-5.801/<0.001	-7.527/<0.001	-2.736/0.007	-1.211/0.227	-6.465/<0.001	-6.773/<0.001
<b>Assignment to desired department</b>							
Yes	122(42.8)	3.29±0.61	3.88±0.52 <sup>a</sup>	3.56±0.67	3.94±0.86 <sup>a</sup>	3.49±0.71 <sup>a</sup>	3.59±0.51 <sup>a</sup>
No	18(6.3)	3.12±0.41	3.25±0.31 <sup>b</sup>	3.15±0.73	3.47±0.69 <sup>b</sup>	2.81±0.48 <sup>b</sup>	3.17±0.29 <sup>b</sup>
Indifferent	145(50.9)	3.14±0.58	3.62±0.47 <sup>a</sup>	3.42±0.81	3.84±0.56 <sup>ab</sup>	3.36±0.61 <sup>a</sup>	3.41±0.44 <sup>ab</sup>
F/p <sup>**</sup>		2.568/0.078	17.785/<0.001	2.921/0.056	3.547/0.030	8.767/<0.001	9.046/<0.001
<b>Relationship with colleagues †</b>							
<4.0 points	140(49.1)	3.07±0.52	3.56±0.49	3.21±0.76	3.76±0.61	3.31±0.65	3.32±0.41
≥4.0 points	145(50.9)	3.32±0.62	3.85±0.49	3.70±0.67	3.96±0.80	3.45±0.67	3.61±0.49
t/p <sup>*</sup>		-3.589/<0.001	-4.897/<0.001	-5.668/<0.001	-2.346/0.019	-1.836/0.067	-5.241/<0.001

**Table 2.** To be continued

Unit: Mean ± SD

Characteristics	N(%)	K-CD-RISC					Total
		Toughness	Persistence	Optimism	Support	Spirituality	
Support from others <sup>†</sup>							
<3.5 points	108(37.9)	3.08±0.60	3.67±0.44	3.24±0.67	3.59±0.85	3.20±0.67	3.35±0.45
≥3.5 points	177(62.1)	3.28±0.57	3.73±0.55	3.60±0.77	4.02±0.56	3.49±0.64	3.55±0.48
t/p <sup>*</sup>		-2.654/0.009	-0.961/0.337	-3.881/<0.001	-4.604/<0.001	-3.570/<0.001	-3.485/0.001
Total	285(100.0)	3.20±0.59	3.71±0.51	3.46±0.75	3.86±0.72	3.38±0.67	3.47±0.48

\* by t-test, \*\* by one-way ANOVA

<sup>a,b,c,d</sup> by Scheffe's post-hoc analysis. Different superscripts indicate statistically significant differences at  $p<0.05$ .<sup>†</sup> divided by median

### 3. 직무 관련 특성에 따른 이직의도

<Table 3>은 직무관련 특성에 따른 이직의도 수준을 보여준다. 참여자의 이직의도 평균은 3.35점이었다. 연령, 근무 기간, 직업 및 직장 만족도, 동료와의 관계, 희망 부서 배치 여부에 따라 이직의도에는 유의미한 차이가 나타났으나( $p<0.05$ ), 학력과 타인의 지지에서는 차이가 없었다. 연령에서 21세 그룹의 이직의도 점수는 2.90점으로, 22세(3.49점) 및 24세 이상(3.61점)보다 유의하게 낮았다( $p<0.001$ ). 근무 기간이 13-15개월인 그룹이 3.93점으로 가장 높았고, 7개월 미만(3.39점), 7-9개월(3.10점), 10-12개월(2.83점) 순으로 낮았다( $p<0.001$ ). 직업 만족도가 3.5점 미만인 그룹(3.46점)이 3.5점 이상인 그룹(3.25점)보다 유의하게 높았고( $p<0.035$ ), 직장 만족도에서도 3.35 미만인 그룹(3.71점)이 3.35 이상인 그룹(2.99점)보다 유의하게 높았다( $p<0.001$ ). 희망 부서 배치 여부에 따라 무관심한 그룹(3.69점)이 희망 부서에 배치된 그룹(2.98점)과 배치되지 않은 그룹(3.13점)보다 유의하게 높았다( $p<0.001$ ). 동료와의 관계 점수가 4.0 미만인 그룹(3.49점)이 4.0 이상인 그룹(3.22점)보다 유의하게 높았다( $p<0.01$ ).

**Table 3.** Turnover intention level according to the job-related characteristics

Unit: Mean ± SD

Characteristics	N(%)	Turnover intention	t/p
Age (yr)			
21	67(23.5)	2.90±1.13 <sup>b</sup>	9.934/<0.001 <sup>**</sup>
22	104(36.5)	3.49±0.80 <sup>a</sup>	
23	43(15.1)	3.26±0.75 <sup>ab</sup>	
≥24	71(24.9)	3.61±0.52 <sup>a</sup>	
Education			
College	158(55.4)	3.30±0.78	-1.044/0.297 <sup>*</sup>
University	127(44.6)	3.41±0.96	
Employment period (month)			
<7	167(58.6)	3.39±0.64 <sup>b</sup>	12.097/<0.001 <sup>**</sup>
7-9	43(16.5)	3.10±0.87 <sup>bc</sup>	
10-12	33(11.6)	2.83±1.52 <sup>c</sup>	
13-15	38(13.3)	3.93±0.54 <sup>a</sup>	
Job satisfaction <sup>†</sup>			
<3.5 points	136(47.7)	3.46±0.51	2.118/<0.035 <sup>*</sup>
≥3.5 points	149(52.3)	3.25±1.09	
Workplace satisfaction <sup>†</sup>			
<3.35 points	142(49.8)	3.71±0.55	7.645/<0.001 <sup>*</sup>
≥3.35 points	143(50.2)	2.99±0.97	
Assignment to desired department			
Yes	122(42.8)	2.98±1.03 <sup>b</sup>	25.591/<0.001 <sup>**</sup>
No	18(6.3)	3.13±0.29 <sup>b</sup>	
Indifferent	145(50.9)	3.69±0.59 <sup>a</sup>	

**Table 3.** To be continued

Characteristics	N(%)	Turnover intention	Unit: Mean±SD t/p
Relationship with colleagues <sup>†</sup>			
<4.0 points	140(49.1)	3.49±0.57	2.596/0.010*
≥4.0 points	145(50.9)	3.22±1.07	
Support from others <sup>†</sup>			
<3.5 points	108(37.9)	3.33±0.39	-0.237/0.813*
≥3.5 points	177(62.1)	3.35±1.06	
Total	285(100.0)	3.35±0.87	

\*by t-test, \*\*by one-way ANOVA, †divided by median

<sup>a,b,c</sup>by Scheffe's post-hoc analysis. Different superscripts indicate statistically significant differences at  $p<0.05$ .

### 4. 자아탄력성에 따른 이직의도

<Table 4>는 자아탄력성 점수에 따른 이직의도 수준을 보여준다. 자아탄력성 총점이 3.44점 미만인 그룹의 이직의도 수준은 3.52점으로, 3.44점 이상인 그룹(3.21점)보다 유의하게 높았다( $p<0.01$ ). 자아탄력성의 하위 항목 중 지속성, 낙관성, 지지력, 영성 항목에서 이직의도에 유의한 차이를 보였다. 지속성 점수가 3.75점 미만인 그룹(3.57점)이 3.75점 이상인 그룹(3.17점)보다 유의하게 높았고( $p<0.001$ ), 낙관성 점수가 3.5점 미만인 그룹(3.62점)이 3.5점 이상인 그룹(3.16점)보다 유의하게 높았다( $p<0.001$ ). 지지력 점수가 4.0점 미만인 그룹(3.49점)이 4.0점 이상인 그룹(3.27점)보다 유의하게 높았으며( $p<0.015$ ), 영성 점수가 3.5점 미만인 그룹(3.54점)이 3.5점 이상인 그룹(3.17점)보다 유의하게 높았다( $p<0.001$ ).

**Table 4.** Turnover intention level according to K-CD-RISC score

Variables	N(%)	Turnover intention	Unit: Mean±SD t/p*
K-CD-RISC total <sup>†</sup>			
<3.44 points	128(44.9)	3.52±0.52	3.222/0.001
≥3.44 points	157(55.1)	3.21±1.06	
Toughness <sup>†</sup>			
<3.22 points	123(43.2)	3.36±0.92	0.152/0.879
≥3.22 points	162(56.8)	3.34±0.83	
Persistence <sup>†</sup>			
<3.75 points	125(43.9)	3.57±0.56	4.132/<0.001
≥3.75 points	160(56.1)	3.17±1.01	
Optimism <sup>†</sup>			
3.175	120(42.1)	3.62±0.55	4.885/<0.001
≥3.5 points	165(57.9)	3.16±0.99	
Support <sup>†</sup>			
<4.0 points	104(36.5)	3.49±0.53	2.452/0.015
≥4.0 points	181(63.5)	3.27±0.99	
Spirituality <sup>†</sup>			
<3.5 points	135(47.4)	3.54±0.63	3.695/<0.001
≥3.5 points	150(52.6)	3.17±1.01	
Total	285(100.0)	3.35±0.87	

\*by t-test, †divided by median

### 5. 이직의도와 관련된 주요 요인 분석

이직의도와 관련된 주요 요인 분석은 <Table 5>와 같다. 독립변수 간 다중공선성을 확인한 결과, 분산팽창지수(VIF) 값은 1.079-1.390으로 10 미만이었으며, 공차한계는 0.719-0.926으로 0.1 이상으로 나타나 다중공선성이 없었다. 오차의 독립성을 검증한 Durbin-Watson 통계량은

1.614로 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 본 회귀모형의 설명력은 약 31.1% ( $R^2=0.311$ , adj.  $R^2=0.299$ )였으며, 모형의 적합성은 유의미하였다( $F=25.198$ ,  $p<0.001$ ). 이직의도에 주요한 영향을 미치는 요인은 직장 만족도( $\beta=0.277$ ,  $p<0.001$ ), 연령( $\beta=0.240$ ,  $p<0.001$ ), 희망 부서 배치 여부( $\beta=0.237$ ,  $p<0.001$ ), 타인으로부터의 지지( $\beta=0.185$ ,  $p=0.001$ ), 자아탄력성의 낙관성( $\beta=0.168$ ,  $p=0.002$ ) 순으로 나타났다. 이들 변수 중 직장 만족도, 타인으로부터 지지, 자아탄력성의 낙관성은 부적 영향을, 연령과 희망 부서 배치 여부는 정적 영향을 미쳤다.

**Table 5. Factors influencing the turnover intention**

(N=285)

Variables	B	SE	$\beta$	t	$p^*$	Tolerance	VIF
(Constant)	3.697	0.358		9.605	<0.001		
Workplace satisfaction	-0.481	0.102	-0.277	-4.720	<0.001	0.719	1.390
Age	0.190	0.041	0.240	4.642	<0.001	0.926	1.079
Assignment to desired department	0.214	0.049	0.237	4.327	<0.001	0.825	1.211
Support from others	-0.332	0.095	-0.185	-3.477	1.001	0.873	1.145
Optimism	-0.305	0.098	-0.168	-3.102	1.002	0.842	1.187

$R^2=0.311$ , adj.  $R^2=0.299$ ,  $F=25.198$ ,  $p<0.001$ , Durbin-Watson=1.614

\*by stepwise multiple regression analysis

Excluded variables: education, employment period, job satisfaction, relationship with colleagues, toughness, persistence, support, spirituality

## 총괄 및 고안

본 연구는 신입 치과위생사의 자아탄력성과 직무 관련 요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 이를 통해 신입 치과위생사의 장기 재직을 위한 지원 방안을 모색하기 위해 수행되었다.

연구 결과, 신입 치과위생사의 자아탄력성 평균 점수는 3.47점으로 비교적 양호한 수준이었으며, 하위 요인 중 지지력(3.86점)이 가장 높고, 강인성(3.20점)이 가장 낮은 특성을 보였다( $p<0.05$ ). 이는 신입 치과위생사가 스트레스 상황에서 개인적 대처 역량보다는 동료 및 상사의 정서적 지지에 크게 의존하는 경향을 보인다는 의미로 해석된다. Ahn과 Park[19], Kim과 Jung[20]의 연구에서도 자아탄력성이 직무소진을 완화하고 직무몰입을 높이는 데 중요한 요인으로 작용하며, 이 과정에서 사회적 지지가 자아탄력성 강화를 위한 핵심 요인으로 작용함을 보고한 바 있다. 특히, Yoon[21]의 연구에서는 경찰을 대상으로 한 분석에서 사회적 지지가 자아탄력성 향상과 직무 열의를 높이는 핵심 요인으로 나타났으며, 이는 팀워크와 상호 협력이 중요한 치과진료 환경에서도 동료 및 조직의 지지적 환경이 신입 치과위생사의 심리적 안정과 직무적응에 중요한 역할을 한다는 점을 뒷받침한다. 따라서, 신입 치과위생사의 자아탄력성 강화를 위해서는 개별 역량 개발뿐만 아니라, 조직 차원의 정서적 지지 체계 구축이 함께 이루어져야 한다.

반면, 강인성이 가장 낮게 나타난 점은 Park[22]이 응급실 간호사를 대상으로 한 연구 결과와 차이를 보였다. 응급실 간호사의 경우, 반복되는 위기 상황 대응을 통해 강인성이 강화될 가능성이 높지만, 신입 치과위생사는 비교적 정형화된 진료 환경에서 근무하며, 예측 불가능한 상황에서의 스트레스 대처 경험이 부족한 경험적 차이가 강인성 점수에 반영된 것으로 보인다. 이는 신입 치과위생사의 강인성 강화를 위해 심리적 회복력 증진 및 스트레스 관리 교육과 같은 체계적인 프로그램 운영이 필요함을 시사한다.

이직의도와 관련해서는 연령과 학력, 직업 및 직장 관련 요인들(근무 기간, 직업 및 직장 만족도, 동료 관계, 희망 부서 배치 여부)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p<0.05$ ). 특히, 연령이 높을수록 이직의도가 증가하는 경향이 나타났으며, 23세 그룹의 이직의도는 3.61점으로 22세 그룹(3.36점)보다 유의하게 높았다( $p<0.05$ ). 이는 Min과 Kim[23]의 연구에서도 확인된 바와 같이, 연령이 높아질수록 직무 환경에 대한 기대와 현실의 괴리를 인식하게 되고, 더 나은 근무 조건을 탐색하는 과정에서 이직의도가 높아지는 경향과 일치한다. 또한, 4년제 졸업자의 이직의도(3.56점)는 3년제 졸업자(3.39점)보다 높게 나타났으며( $p<0.05$ ), 이는 Go[24]의 연구에서도 나타난 바와 같이, 학력이 높은 치과위생사가 자신의 역량과 기대 수준에 맞는 직무 환경과 경력개발 기회를 적극적으로 모색하는 경향을 반영된 결과로 해석된다. 따라서, 학력과 경력 수준을 고려한 맞춤형 직무 배치 및 경력개발 기회 제공이 신입 치과위생사의 장기 재직 유도에 필요하다.

이와 함께, 근무 기간, 직업 및 직장 만족도, 동료 관계, 희망 부서 배치 여부로 구성된 직업 및 직장 관련 요인들도 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤다. 특히, 10-12개월 근무자의 이직의도(3.80점)는 7개월 미만 근무자(3.35점)보다 유의하게 높았으며( $p<0.05$ ), 근무 초기 기대감 이후 누적되는 직무 스트레스와 경력 정체 인식이 이직의도 증가로 이어지는 과정이 확인되었다[25]. 본 연구에서 직업 및 직장 만족도가 높은 그룹의 이

직의도는 각각 3.25점과 2.99점으로, 만족도가 낮은 그룹(3.46점, 3.71점)보다 유의하게 낮았다( $p < 0.05$ ). 이는 직업 및 직장 만족도가 높을수록 업무에 대한 성취감과 조직에 대한 소속감이 강화되면서, 장기 재직 의지가 높아지는 경향을 보여주는 결과로, Choi와 Jung[26]의 연구에서 제시한 조직 내에서 자신의 역량과 성과를 인정받는 경험이 재직의도 강화로 이어진다는 결과와도 일치한다. 또한, You와 Han[27]의 연구에서는 전문성 개발 기회 부족이 치과위생사의 주요 불만 요인으로 작용하며, 이를 장기 재직을 저해하는 요인으로 보고하였다.

다중 회귀분석 결과, 이직의도에 가장 큰 영향을 미친 요인은 직장 만족도( $\beta = -0.277$ )로 확인되었다( $p < 0.05$ ). 이는 신입 치과위생사가 조직 내에서 자신의 역할과 성과를 인정받고, 근무환경에 만족할수록 이직의도가 낮아지는 경향을 의미하며, 이는 Choi와 Jung[26]의 연구 결과와도 일치한다. 이와 함께, 연령( $\beta = 0.240$ )과 희망 부서 배치 여부( $\beta = 0.237$ )는 이직의도에 정적 영향을 미쳤으며, 이는 경력이 쌓이면서 직무 환경과 자신의 기대 사이의 불일치를 경험할 가능성과, 희망 부서에 배치되지 않았을 때의 직무 스트레스가 이직의도에 반영된 결과로 해석된다. 반면, 타인의 지지( $\beta = -0.185$ )는 이직의도를 낮추는 보호요인으로 작용하였으며( $p < 0.05$ ), 이는 Ahn과 Park[19], Yoon[21]의 연구에서 보고된 사회적 지지가 직무 만족도와 조직 몰입을 높이는 주요 요인이라는 결과와 일치한다. 또한, 자아탄력성의 하위 요인 중 낙관성( $\beta = -0.168$ ) 역시 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤다( $p < 0.05$ ). 이는 신입 치과위생사가 직무 환경에서 긍정적 태도를 유지하고, 변화 상황에도 유연하게 대처할수록 이직의도가 낮아지는 중요한 심리적 보호 요인으로 확인되었다. 이는 Kim과 Jung[20]의 연구에서 보고된 낙관적 태도가 스트레스를 완화하고 직무몰입을 높이는 요인이라는 결과와도 일치한다.

이런 점을 고려할 때, 본 연구는 신입 치과위생사의 재직의도를 향상시키기 위해 다음과 같은 전략적 방안을 제안한다. 첫째, 프리셉터 프로그램과 멘토링 제도를 통해 신입 치과위생사의 초기 직무 적응을 돕고, 직무 스트레스 완화와 동료 및 상사의 정서적 지지를 강화해야 한다[28]. 둘째, 자아탄력성 강화를 위한 심리적 회복력 증진 프로그램을 운영하여, 스트레스 관리 능력을 높이고, 긍정적 직무 태도를 형성할 수 있도록 지원해야 한다[29]. 마지막으로, 전문성 개발 기회 확대 및 공정한 보상체계 확립을 통해, 경력개발 기회를 제공하고, 장기적인 성장 경로를 인식할 수 있도록 지원해야 한다[30]. 이러한 전략적 접근은 신입 치과위생사의 조직 적응을 촉진하고, 치과의료기관 내 인력 안정성과 서비스 품질 향상에 실질적인 도움을 줄 것으로 기대된다.

본 연구는 수도권 소재 치과병의원을 대상으로 실시되어, 연구 결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 또한, 자가보고식 설문조사의 특성상 응답자의 주관적 개입될 가능성이 있으며, 단면적 연구 설계로 인해 신입 치과위생사의 이직의도가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 파악하기 어려웠다. 따라서 향후 연구에서는 다양한 지역과 규모의 치과의료기관을 포함한 확장된 표본을 대상으로, 종단적 연구를 통해 이직의도 변화 양상과 영향 요인을 보다 심층적으로 분석할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 신입 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 자아탄력성과 직무 관련 요인을 실증적으로 분석하고, 이를 토대로 조직 차원의 개입 방안을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 치과의료기관의 지속 가능성과 서비스 품질 향상을 위해서는 신입 치과위생사의 조직 적응을 지원하고, 안정적인 근속을 유도할 체계적인 방안이 필요하며, 본 연구는 이를 위한 기초자료로서 실질적인 근거를 제공하였다. 본 연구가 치과위생사 인력 관리 및 정책 수립에 기여하고, 궁극적으로 치과의료기관의 조직 안정성 강화와 치과 의료서비스의 질 향상에 도움이 되기를 기대한다.

## 결론

본 연구는 신입 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 자아탄력성과 직무 관련 요인을 분석하고, 이를 바탕으로 조직적 차원의 개입 방안을 제시하는 데 목적을 두었다. 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 도출하였다.

1. 신입 치과위생사의 자아탄력성 평균 점수는 3.47점으로, 자아탄력성이 높을수록 이직의도가 낮았으며( $p < 0.05$ ), 특히 낙관성( $\beta = -0.168$ ,  $p = 0.002$ )이 이직의도를 낮추는 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

2. 직무 관련 특성에서 직장 만족도( $\beta = -0.277$ ,  $p < 0.001$ )가 낮거나 타인의 지지( $\beta = -0.185$ ,  $p = 0.001$ )를 충분히 받지 못한 경우 이직의도가 높아졌으며, 반면 희망 부서에 배치된 경우( $\beta = 0.237$ ,  $p < 0.001$ )에는 상대적으로 이직의도가 낮아졌다.

이러한 결과는 신입 치과위생사의 이직을 줄이기 위해 조직 차원의 적극적인 개입이 필요함을 시사한다. 프리셉터 및 멘토링 프로그램과 자아탄력성 강화 교육이 초기 직무 및 조직 적응을 돕는 효과적이 전략이 될 수 있다. 또한, 동료 및 상사의 지지 체계를 강화하여 직무 스트레스 관리를 지원하는 것이 중요하다.

## Notes

### Author Contributions

Conceptualization: ED Jo, JM Han; Data collection: ED Jo, JM Han; Formal analysis: ED Jo; Writing-original draft: ED Jo, JM Han; Writing-review&editing: ED Jo, JM Han

### Conflicts of Interest

The authors declare no conflict of interests for this article.

### Funding

None.

### Ethical Statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Gachon University (IRB No. 1044396-202308-HR-148-01).

### Data Availability

The data and materials of this article are included within the article. The data supporting the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request.

### Acknowledgements

None.

## References

1. Yu HJ. Determinants of patient satisfaction at dental clinics[Master's thesis]. Wonju: Yonsei University, 2015.
2. Moon SE, Hong SH, Lee BR, Kim NY. A qualitative research on the dentists' perception of scope of practice of dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(6):685-93. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210067>
3. 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>
4. Kang OH. The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 2006;6(2):107-11.
5. Lee HJ, Min HH. Factor affecting retention intention of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2024;24(1):27-33. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20240004>
6. Go EJ, Cho YH, Yoon HS. Relative factors intent to leave for dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2009;9(4):644-58.
7. Lee DS, Choi EM, Han GS. Factors related to retention intention of new dental hygienists: focusing on working environment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2023;23(1):63-72. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230007>
8. Lee ML, Lee HC. The effect of job stress and turnover intention in dental hygienists. *Journal of KOEN* 2017;11(3):249-58. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2017.04.11.3.249>
9. Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(6):941-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>
10. Oh SH, Kwon YH. Structural correlations among director's servant leadership, teacher's ego-resilience and organizational commitment in early childhood education center. *The Korean Journal of Child Education* 2017;13(1):1-17. <https://doi.org/10.14698/jkce.2017.13.01.001>
11. Yu CS, Sohn YW, Park IJ. Structural relationships of ego-resilience, affect experience, meaning in life, and job satisfaction: the moderating effects of transformational leadership. *Korean J Ind Organ Psychol* 2016;29(2):175-201. <https://doi.org/10.24230/ksiop.29.2.201605.175>

12. Cho OH, Hwang KH. The influences between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. *J Korea Content Assoc* 2014;14(7):291-301. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.291>
13. Kim EH, Park HS. The impacts of organizational job stress factors on organizational commitment-focusing on the effects of ego-resilience-. *KGR* 2010;17(1):1-28. <https://doi.org/10.17089/kgr.2010.17.1.001>
14. Shin WY, Kim MG, Kim JH. Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity. *Studies on Korean Youth* 2009;20(4):105-31.
15. Kim NM, Kim SS. Mediation effects of social support and resilience between life stress and psychological well-being among Korean college students. *Korea Journal of Counseling* 2013;14(2):1125-44. <https://doi.org/10.15703/kjc.14.2.201304.1125>
16. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety* 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
17. Baek HS, Lee KU, Joo EJ, Lee MY, Choi KS. Reliability and validity of the Korean version of the connor-davidson resilience scale. *Psychiatry Investig* 2010;7(2):109-15. <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
18. Yeun EJ, Kim HJ. Development and testing of a nurse turnover intention scale. *J Korean Acad Nurs* 2013;43(2):256-66. <https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
19. Ahn BB, Park SY. The effect of ego-resilience and perception of social support on job satisfaction and burnout. *Korean J Ind Organ Psychol* 2014;27(3):497-517. <https://doi.org/10.24230/ksiop.27.3.201408.497>
20. Kim BY, Jung KS. The mediating effects of resilience in the relationship between social support, job burnout and job engagement of employees. *The Journal of Lifelong Education and HRD* 2020;16(2):1-22. <https://doi.org/10.35637/klehrd.2020.16.2.001>
21. Yoon HS. The mediating effect of social support on the relationship between ego-resiliency and job enthusiasm in the police. *The Journal of Police Policies* 2017;31(3):311-50. <https://doi.org/10.35147/knpsi.2018.31.3.311>
22. Park KA. The psychosocial stress, hardiness, burnout and turnover intention of emergency department room nurses[Master's thesis]. Gimhae: Inje University, 2012.
23. 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>
24. Go EJ. Factors affecting intent to leave for dental hygienists[Master's thesis]. Gimhae: Inje University, 2009.
25. Ryu HG, Kim JY, Park BJ. The factors affecting turnover intention of dental hygienists. *Journal of Korean Clinical Health Science* 2020;8(2):1408-16. <https://doi.org/10.15205/kschs.2020.12.31.1408>
26. Choi HJ, Jung KI. Concept analysis of hospital nurses' job-esteem. *J Korean Acad Nurs Adm* 2019;25(4):302-16. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.302>
27. Yoo EM, Han HJ. A study on the work and turnover of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(1):41-6.
28. Yun HK, Choi MS, Choi GY. Effect of mentoring function on job satisfaction, organization commitment, and turnover intention in the newly employed dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(1):69-75. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.01.69>
29. You EJ, Lee HJ. The effects of dental hygiene students' interpersonal ability and resilience on clinical practice stress. *J Korean Oral Health Sci* 2023;11(3):91-7. <https://doi.org/10.33615/jkohs.2023.11.3.91>
30. Kim YS, Shin MW. A study on the current state and weight of dental hygienists' works. *J Korean Soc Dent Hyg* 2008;8(3):161-75.