

치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도 결정요인

강 옥 희
극동정보대학 치위생과

The Determinants of Intent to Leave of Dental Hygienists at Dental Clinics

Ok-Hee Kang

Department of Dental Hygiene, Keukdong College, 154-1 Danpyung-ri, Gangok-mun, unsung-gun, chanbuk 369-850, Korea.

ABSTRACT This study purports to investigate the determinants of intent to leave of dental hygienists working at dental clinics. The sample used in this study consisted of 356 dental hygienists selected from nationwide Korea. The independent variables contain three groups of determinants: 6 structural variables, 2 psychological variables and one environmental variable. Job satisfaction and organizational commitment were included in the model as intervening variables. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using path analysis. The results of the path analysis indicate that the following variables have significant total effects on the intent to leave of dental hygienists: organizational commitment, supervisory support, job satisfaction, alternative job opportunity, positive affectivity, role conflict and job autonomy. The results imply that the administrators of dental clinics should make an effort to motivate dental hygienists by redesigning their work process, to provide them with more autonomy in doing their work, and to develop their job knowledge and skills through continuous training and education.

Key words Dental hygienist, Job satisfaction, Organizational commitment, Intent to leave

서 론

오늘날 건강의 개념은 포괄적으로 파악되고 있으며 사회적 변화와 더불어 생활의 기본요소로 취급됨에 따라 건강에 대한 요구와 관심이 증가되고 있고, 건강의 일부인 구강건강에 대한 관심 역시 증가하고 있는 실정이다¹⁾.

이러한 현상은 구강보건 분야에서도 예외는 아니며 구강건강에 대한 요구가 급진적으로 증대되면서 수준 높은 전문화와 세분화 및 서비스의 질적 향상을 추구하고 있다. 이에 치위생업무도 급변하는 환경에 적응하면서 보건영역 뿐만 아니라 진료 영역에서도 변화에 부응하기 위해 구강병의 예방과 관리 방법, 그리고 관리경영 등에 대한 전문적인 업무를 담당할 수 있는 치과위생사의 활동에 대한 요구가 높아지고 있다. 또한 치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인관계 기술, 경영 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있으며, 의료기관간 인력확보경쟁도 심해지고 있다. 치과위생사를 포함한 보건 의료 기술직 구성원들이 환자에게 형식적 마음가짐이나 태도가 아닌

올바른 이해와 애정이 담긴 헌신적 노력과 태도가 직무와 조직에 영향을 미치고, 직무와 조직에 대한 애착심과 책임감을 느낄 때, 진정으로 환자에게 최선을 다할 수 있는 것이다²⁾.

그러나 치과위생사의 업무가 전문직임에도 불구하고 치과의원에 종사하는 치과위생사들은 단기간에 이직하는 경우가 많고, 평균 직업수명은 3년에 불과하며 송³⁾의 연구에서는 62.2%가 이직경험이, 이⁴⁾의 연구에서는 조사대상의 70%가 이직 경험에 있는 것으로 나타나 우리나라 전체 산업계의 이직률인 39%에 비하여 높은 이직률을 보여준다. 이러한 높은 이직률은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익과 병원의 생산성 및 기술수준의 향상에 저해요인으로 작용되고 있다.

선행연구에서 치과위생사들이 양적 증가에도 불구하고 활용은 극히 저조하여 면허 취득자 중 33%만이 치과분야에 종사하고 있으며⁵⁾, 업무 또한 규격화 되지 않고 치과위생사의 고유 업무인 예방치치 및 구강보건교육에 전념하지 못하고 있다고 보고되었다⁶⁾. 이런 이유에 의해 치과의원에 근무하는 치과위생사들이 잦은 이직을 하고, 직업의 평균 수명이 매우 짧아진다고 하였다. 그러나 치과위생사라는 직업에도 많은 변화가 생겨 1997년도 조사 자료에 의하면 치과위생사의 취업률이 총 면허자의 55.1%로 증가되어 1992년 보다 20% 이상 증가 추세를 보이고 있고, 치과위생사의 작업수명 또한 1998년 조사 결과에 의하면 5년 이상 10년 이하의 근무자가 전체 조사 대

†Corresponding author

Tel: 043-879-3411

Fax: 043-879-3411

E-mail: okioki214@dreamwiz.com

상자의 32.3%로 과거 작업수명 3년에서 상당히 증가한 것으로 보고되었다⁷⁾.

이러한 변화에도 불구하고 보건소, 종합병원, 혹은 치과병원에 비해 치과의원급에 종사하는 치과위생사는 부족한 실정이다. 이러한 현상은 치과위생사 인력의 공급부족에 기인하기 보다는 공급된 인력의 높은 이직률과 과다한 휴직 중의 치과위생사 인력에 더 큰 원인이 있다고 할 수 있다. 따라서 치과위생사 인력의 부족현상을 해결하기 위해서 치과위생사 인력의 공급을 늘리는 방안보다는 치과위생사 인력의 이직을 줄이고 휴직중인 치과위생사 인력을 활용할 수 있는 방법을 개발하는 것이 필요하며 이를 위해 치과위생직의 이직성향에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것이 필요하였다.

따라서 본 연구는 치과위생사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 인과모형의 분석을 통해 밝혀내는 것이다. 치과위생사는 구강보건활동의 내용과 질뿐만 아니라 치과 의료서비스의 질과 효율을 향상시키는데 중요한 역할과 책임이 있다. 이러한 현실에서 직무활동의 불만족으로 인한 이직으로 발생하는 병원 경제의 손실과 구강진료의 생산성 저해요인의 발생을 예방하고 효율적인 인력활용 방안의 기초 자료로 활용하고자 시도하였다.

본 연구에서 설정한 연구 모형을 보면 종속변수는 이직의도(intent to leave)이다. 연구가 이직연구임을 감안한다면 종속변수가 이직이어야 하지만, 서와 고⁸⁾의 연구를 통해 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수로 검증되었고, 이직이란 변수의 측정을 위해서는 이직한 치과위생사를 추적 조사해야 하는 연구 진행상의 어려움으로, 종속변수는 현재 치과의원에 근무하고 있는 치과위생사의 이직의도로 설정하였다.

또한, 연구의 모형은 이직연구의 개념적 모형 중 사회학적 모형에 바탕을 두고 있다. 연구에 포함된 독립변수에는 환경적 변수, 심리적 변수, 구조적 변수가 있으며, 매개변수에는 직무만족도와 조직몰입도 그리고, 종속변수는 이직의도이다. 각 독립변수들이 매개변수를 통해서 간접적으로 종속변수에 영향을 미치는 경우와 독립변수들이 직접적으로 종속변수에 영향을 미치는 두 가지 경우를 동시에 가정하여 정(+)과 부(-)의 인과관계를 설정하였다(Fig 1).

연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 조사방법

본 연구의 대상은 대한치과위생사협회에 등록된 치과위생사 중 서울·경기 지역의 치과의원에 근무하는 치과위생사로 선정하였고, 표본의 선출은 각 지역(군, 구)별 동일 비율로 총 1,000명을 임의로 추출하였다.

자료조사는 2004년 2월 1일부터 3월 10일까지 40일 동안 진행되었으며, 우편설문에 의한 자기기입식 설문조사를 통해 이루어졌다. 총 1,000부의 설문지를 배포하여 이중 356부가 회수되어 회수율은 35.6%였다.

2. 측정도구 및 신뢰도

본 연구의 도구로 사용된 설문 항목들은 직무만족 및 이직의도 연구⁸⁾에 사용하였던 설문지를 치과의원 근무 치과위생사에 맞게 수정·보완하여 재구성하였고, 조사대상자의 일반적 사항으로는 연령, 근무지, 결혼 여부, 교육수준, 총 근속년수, 현

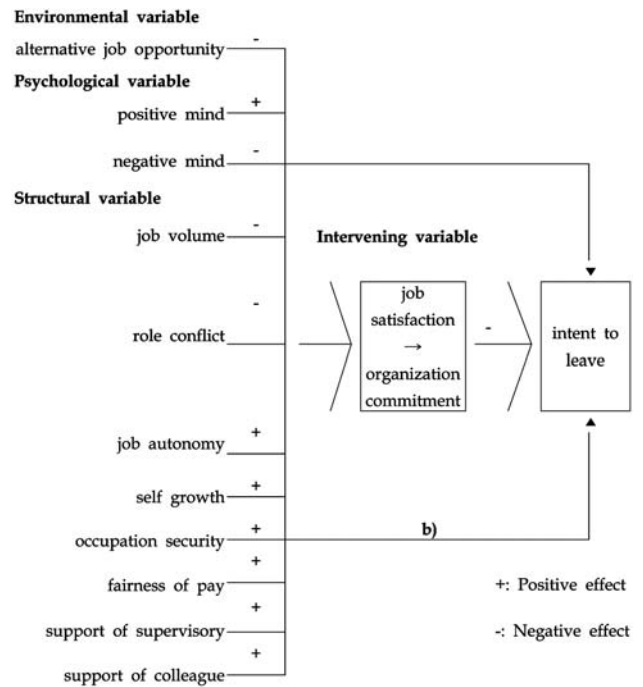


Fig. 1. Study model of Intent to leave

기관에서의 근속년수, 현 급여 및 희망급여, 희망업무 등을 조사하였다.

본 연구에 사용된 변수들은 조직론 연구에서 널리 이용되는 척도들을 사용하여 측정되었고, 응답자들의 응답(self-report)에 기초하여 변수들을 측정하였고, 측정 도구의 내적 일관성을 검증하기위해 Cronbach's α 값을 이용하여 신뢰도를 측정하였다. 변수들의 신뢰도를 Cronbach's 측정한 결과 직무의 갈등만 0.58로 낮게 나타났고, 나머지 변수들은 모두 0.60 이상의 신뢰도를 보여 주었다.

3. 자료의 처리

수집된 자료는 SPSS Ver. 11.0 Program을 사용하여 조사대상자들의 일반적 사항에 대한 빈도와 백분율을 구하기 위해 기술통계 분석과 분산분석을 실시하였으며, 각 독립변수들과 직무만족도, 조직몰입, 이직의도간의 관계를 살펴보기 위해 상관 및 회귀분석(Correlation & Multiple Regression Analysis)을 실시하였다. 또한 이직의도에 영향을 주는 요인들의 직접, 간접 및 총 효과를 알아보기 위하여 다 변수 통계기법인 경로 분석(Path analysis)을 실시하였다.

결 과

1. 응답자의 인구사회학적 특성

본 연구의 대상자는 서울·경기 지역의 치과의원에 근무하는 치과위생사 356명으로 응답자들의 인구사회학적 특성을 살펴보면 Table 1과 같다.

응답자의 연령분포는 20세 이상 25세 미만 45.8%로 가장 많았고, 25세 이상 30세 미만 43.5%, 30세 이상 10.7%로 조사되었다. 근무지로는 서울 지역 48.5%, 경기 지역이 51.5%였다.

Table 1. Sociodemographic characteristics of Respondent

Variable	Category	Man(%)
Age	20 ~ 25	163(45.8)
	25 ~ 30	155(43.5)
	30 ~	38(10.7)
	Total	356(100.0)
Marriage	unmarried	277(77.8)
	married	79(22.8)
	Total	356(100.0)
Educational background	college	320(89.9)
	above university	36(10.1)
	Total	356(100.0)
Total career	~ 3	137(38.4)
	3 ~ 5	136(38.1)
	5 ~	84(23.5)
	Total	356(100.0)
Presently career	~ 3	277(77.8)
	3 ~ 5	48(13.5)
	5 ~	31(8.7)
	Total	356(100.0)
Income	~ 1,200,000	75(21.0)
	1,200,000 ~ 1,400,000	119(33.3)
	1,400,000 ~ 1,600,000	103(28.9)
	1,600,000 ~	60(16.8)
	Total	356(100.0)

결혼 여부는 미혼자 77.8%로 대부분이 아직 미혼으로 나타났으며, 기혼자는 22.8%로 조사되었다. 교육수준은 전문대졸 89.9%, 4년제 대졸 이상이 10.1%로 조사되었고, 근속년수는 3년 미만이 38.4%, 3년 이상 5년 미만이 38.1%, 5년 이상은 23.5%로 조사되었다. 현 근무지에서의 근속년수는 3년 미만이 77.8%, 3년 이상 5년 미만이 13.5%, 5년 이상 8.7%로 조사되었다. 현재 소득수준으로는 120만원 미만 21.0%, 120만원 이상 140만원 미만 33.3%, 140만원 이상 160만원 미만 28.9%, 160만원 이상이 16.8%로 조사되었다.

Table 2. Correlation analysis of Study model

variable	Correlation figures		
	Job satisfaction	Organization commitment	Intent to leave
Intervening variable	job satisfaction	.280***	-.201***
	organization commitment		-.711***
Structural variable	job volume	-.037	.097
	role conflict	.008	.313***
	self growth	.029	-.399***
	job autonomy	.282***	-.274***
	occupation security	.136*	-.305***
	fairness of pay	.041	-.544***
	support of supervisory	.178**	-.400***
	support of colleague	.138**	.054
Environmental variable	alternative job opportunity	.069	.402***
Psychological variable	positive mind	.432***	.014
	negative mind	-.336***	-.071

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

2. 상관관계 분석

직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 이들에 영향을 미치는 독립변수들 간의 상관관계는 Table 2에 제시되어 있다.

독립변수와 매개변수 직무만족도간의 상관관계를 살펴보면, 구조적 변수에서 직무의 자율성(0.282), 의원장의 지원(0.178), 동료의 지원(0.138), 직업 안정성(0.136) 등이, 심리적 변수에서는 긍정적 심성(0.432)과 부정적 심성(-0.336)이 직무만족도와 상관관계가 있는 것으로 조사되었다.

독립변수와 매개변수 조직몰입도간의 상관관계를 살펴보면, 직무만족도(0.280), 보상의 공정성(0.568), 의원장의 지원(0.539), 자기 성장성(0.443), 직업 안정성(0.431), 직무의 자율성(0.291), 직무 갈등(-0.228), 외부취업기회(-0.420)등에서 조직몰입도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

독립변수와 종속변수 이직의도와 상관관계를 살펴보면, 매개변수인 조직몰입도(-0.711), 직무만족도(-0.201)가 예상대로 이직의도와 부(-)의 상관관계를 보였고, 구조적 변수에서는 보상의 공정성(-0.544), 의원장의 지원(-0.400), 자기 성장성(-0.399), 직무 갈등(0.313), 직업 안정성(-0.305), 직무의 자율성(-0.274) 등이 유의한 관계를 보였고, 환경적 변수인 외부취업기회(0.402)는 이직의도와 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다.

3. 경로분석

경로분석 상 직접효과와 간접효과 및 총 효과 분석은 이들 효과에 대한 유의도 검증을 할 수 없다는 문제점이 있다. 따라서 기존문헌에 의거하여 직접효과와 간접효과를 합한 총 효과가 절대 값 0.1을 넘는 경우에만 종속변수인 이직의도에 대한 각 독립변수들의 총 효과가 유의미한 영향을 미치는 것으로 간주하여 Table 3에 제시하였다.

각 독립변수들과 매개변수 직무만족도 및 조직몰입의 이직의도에 대한 영향력을 총 효과 측면에서 연구모형의 정(+)과 부(-)의 인과관계로 살펴보면, 외부취업기회(0.229), 직무갈등(0.142) 등이 이직의도에 정(+)의 총 효과를 가지며, 조직몰입

Table 3. Analyzed using path analysis

	Variable	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Intervening variable	job satisfaction	-.201	-.056	-.257
	organization commitment	-.711		-.711
Structural variable	job volume	.016	.010	.026
	role conflict	.150**	-.008	.142
	self growth	.118*	.014	-.104
	job autonomy	-.078	-.028	-.106
	occupation security	-.013	-.011	-.024
	fairness of pay	-.041	-.007	-.048
	support of supervisory	-.296***	-.010	-.306
	support of colleague	-.022	-.005	-.027
Environmental variable	alternative job opportunity	.241***	-.012	.229
Psychological variable	positive mind	-.133**	-.063	-.196
	negative mind	-.061	.032	-.029

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

도(-0.711), 의원장의 지원(-0.306), 직무만족도(-0.257), 긍정적 심성(-0.196), 직무의 자율성(-0.106), 자기 성장성(-0.104) 등의 변수가 이직의도에 부(-)의 총 효과를 가지는 것으로 분석되었다.

고 찰

본 연구 결과 총 효과의 측면을 연구모형에 비추어 보았을 때 치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 조직몰입도, 의원장의 지원, 직무만족도, 외부취업기회, 긍정적 심성, 직무 갈등, 직무의 자율성, 자기 성장성 등 8개의 변수가 파악되었다.

첫째, 환경적 변수 중에서는 외부취업기회가 이직의도에 유의한 총 효과를 미치는 것으로 나타나 임⁹⁾의 연구와 같이 근무조건이 좋고 보다 큰 기관으로의 이동이 가능하면 치과위생사의 입장에서는 이직하려는 생각을 쉽게 가지게 될 가능성이 높다는 것과 일치하였다.

둘째, 심리적 변수인 긍정적 심성에 대하여 Brief¹⁰⁾는 스트레스와 같은 외부 자극에 대해 긍정적인 기질을 가진 사람은 부정적인 기질을 가진 사람보다 덜 자극 받고, 직무 수행과정에 있어서 직무만족도나 조직에 대한 몰입도가 높다고 주장하였는데, 본 연구결과와도 일치하였다.

셋째, 구조적 변수 중 의원장의 지원, 직무갈등, 직무의 자율성 그리고 자기 성장성 등이 치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 정⁷⁾의 연구와 같이 합당하지 못한 대우와 상급자와의 불편한 관계, 고유 업무를 수행하지 못함과 업무의 불확실성에 의해 이직률이 높아지는 결과와 일치하였다. 또한 직무의 수행과정 중에서 가지는 재량권, 즉 직무의 자율성의 범위가 커지면서 Price & Mueller¹¹⁾의 가설에서 입증한 바와 같이 직무만족도와 조직몰입도가 커져 이직의도를 낮추는데 도움이 된다는 것을 시사하고 있다. 자기 성장성은 전문지식과 기술을 개발하고 그에 따른 보상을 기대할 수 있는 정도로 황 등¹²⁾은 치과위생사들이 일일 평균 근무시간이 9.28시간으로 법정근무시간인 8시간을 초과하고 있고, 자기개발 시간의 부족과 근무시간에 대한 불만이 생기면서 잦은 이직을 야기 시킨다고 하였다.

넷째, 매개변수로 이용된 직무만족도와 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치는 매우 중요한 변수로 나타났다. Price & Mueller¹¹⁾는 직무만족은 직무에 만족하고 좋아하는 정도를 나타내고, 조직몰입은 자기가 속해있는 조직에 대해 가지는 개인적 가치관과 동기부여의 정도를 나타내주는 긍정적인 태도를 의미하며, 이는 직장인의 결근율 및 이직률과 역상관계를 갖는다고 역설하여 치과위생사들이 자기 직무에 대해 만족하고 좋아하는 정도가 직장생활의 질뿐만 아니라 삶의 질에도 영향을 미치고, 조직몰입도와와의 관련성에서도 중요성이 강조되는 것과 일치하였다. 따라서 본 연구에서 직무만족도와 조직몰입에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 파악된 각 독립변수들에 대해서도 관심이 요망된다.

이상의 결과들을 살펴볼 때 병원의 내부여건을 개선하여 외부취업기회에 쉽게 흔들리지 않도록 배려해주고, 취업 후 지속적인 인성교육으로 긍정적인 조직문화를 만들도록 노력할 필요가 있다. 또한 조직원들과 유대를 강화하여 의원의 목표가 곧 우리의 목표로 생각하도록 소속의식을 고취시켜야 할 것이다. 이에 근무연한의 증가에 따른 전문성과 숙련도를 인정하는 제도의 정착과 미래에 대한 설계를 할 수 있는 직업의 전망이 제시되어야 한다. 이를 위해 일정 이상의 경력자들에 대한 교육프로그램 및 분야별 전문화 과정교육을 통해 지속적으로 자기개발을 할 수 있도록 적극 지원해 준다면 이직의도를 낮추는데 도움이 될 것이라 생각한다.

요 약

본 연구는 치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 유의한 변수들을 향후 치과위원회의 이직으로 인한 치과위원회의 경제적 손실과 구강진료의 생산성 저하요인의 발생을 예방하고 효율적인 인력활용 방안의 기초 자료로 활용하고자 시도 되었다.

자료 분석에 있어서는 SPSS Ver. 11.0을 이용하였으며, 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 독립변수와 이직의도간의 상관관계를 살펴 본 결과, 매개변수인 조직몰입도(-0.711)가 가장 유의성이 높았고, 보상의 공정성(-0.544), 외부취업기회(0.402), 의원장의 지원

(-0.400), 자기 성장성(-0.399), 직무갈등(0.313), 직업 안정성(-0.305) 등의 변수가 유의한 상관관계를 보였다. 유의한 상관관계를 보인 모든 변수들은 연구모형에서 예측한 정(+)과 부(-)의 인과관계가 모두 일치하였다.

2. 경로분석의 결과, 조직몰입도(-0.711), 의원장의 지원(-0.306), 직무만족도(-0.257), 외부취업기회(0.229), 긍정적 심성(-0.196), 직무갈등(0.142), 직무자율성(-0.106) 등이 유의한 총효과를 가지는 것으로 나타났다.

참고문헌

1. 김중배: 공중구강보건학. 고문사, 서울, pp. 2, 1987.
2. 강부월: 조직몰입도 인과요인에 대한 실증적 연구. 치과위생사를 대상으로, 경기대학교 대학원 박사학위논문, 1999.
3. 송윤신: 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1995.
4. 이선미: 치과위생사의 자아개념과 전문직 태도와의 관계 연구. 월간 치과연구 47(2): 59, 2000.
5. 신승철: 구강보건 인력의 바람직한 활용방안. 단국대학교 치과대학 예방치과 세미나집 6(1): 211-218, 1992.
6. 김영경: 치과위생사의 인력공급에 관한 연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
7. 정재연: 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 월간 치과연구 43(2): 52, 1998.
8. 서영준, 고종욱: 의약분업 이후 종합병원 의사들의 이직의도 결정요인. 보건행정학회지 12(4): 70-73, 1995.
9. 임해경: 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.
10. Brief AP, Burke MJ, Atieh JM, Robinson BS, Webster J: Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. Journal of Applied Psychology 73(2): 193-198, 1988.
11. Price JL, Mueller CW: A Causal Model of Turnover of Nurses, Academy of Management Journal 3(3): 545-550, 1981.
12. 황윤숙, 정재연, 김영경: 치과위생사의 인력수급 및 활용방안에 관한 연구. 대한치과위생사협회 연구보고서, pp. 52, 2002.

(Received, May 9 2006; Accepted, June 23 2006)

