

치과위생사의 이직요인에 대한 조사연구

윤미숙[†] · 이경희 · 최미숙¹

신흥대학 치위생과

¹극동정보대학 치위생과

Dental Hygienists' Turnover Intention and its Related Factors

Mi-Sook Yoon[†], Kyung-Hee Lee and Mi-Sook Choi¹

Department of Dental Hygiene, Shin-heung college, Uijeongbu-City 480-701, Korea

¹Department of Dental Hygiene, Keuk-dong college, Icheon-City 570-750, Korea

ABSTRACT The purpose of this study was to help prevent the turnover of competent dental hygienists in a bid to boost the efficiency of personnel management for dental health care workers and provide higher-quality oral health services. After relevant literature and data were reviewed, a survey was conducted on dental hygienists, who worked at dental institutes, for approximately four months from September to December 2004 to identify what affected their turnover. The findings of the study were as below: 1. Regarding turnover experience, 39.7 percent of the dental hygienists investigated had such an experience. As to turnover frequency, those who took up another employment once made up the largest group(28.2%), followed by twice(8.0%) and three times(2.9%). The most dominant turnover reason was working conditions(66.7%), followed by seeking being hired by larger institutes(36.2%), pay(21.7%), relationship with dentists(11.6%) and commuting distance(11.6%). 2. As for their hope for turnover, 82.8 percent hoped to take up another employment, and working conditions were cited as the most common reason(44.4%), followed by pay(33.3%), commuting distance(18.1%), marriage(13.2%), health/use of leisure time(11.8%), and commuting time(10.4%). 3. Concerning preference for future workplace, 38.5 percent, the largest group, wanted to work at public health clinics. As to a preferred term of working as dental hygienists, 50.0 percent, the greatest group, hoped to serve as dental hygienists until they are financially secure. 34.5 percent, the second largest group, intended to keep working until they reach the age limit. In regard to their responsibility for family economy, 47.7 percent, the greatest percentage, shouldered the partial responsibility for that, and 31.6 percent assumed no responsibility. 4. As to their intention to quit working as dental hygienists, 61.5 percent were willing to do that, and marriage(29.0%) was singled out as the most frequent reason, followed by working conditions(27.1%), child birth(22.4%), health/housework(18.7%), pay(15.9%) and learning/use of free time(15.0%).

Key words Job separation, Employment

서 론

오늘날 국민경제수준의 향상과 의학기술의 발달에 따라 건강에 대한 다양한 욕구는 더욱 증가하며 국민들은 보다 양질의 의료서비스를 제공받고자 한다. 또한 치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 한정되지 않고, 예방, 교육, 대인관계기술, 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있으며, 이에 따른 의료기관간의 인력확보 경쟁도 심해지고 있다¹⁾. 그러나 많은 치과위생사들이 개인적, 직업적 여러가지 이유들로 병원을 떠나고 있고, 이로 인해 치과위생사가 부족하게

되어 업무가 가중되고 스트레스가 증가하고 있다. 송²⁾에 의하면 치과위생사의 62.2%가 이직경험이 있는 것으로 나타났고, 이³⁾의 연구에서는 70%가 이직 경험이 있는 것으로 나타나, 이는 우리나라 전체 산업계의 이직률인⁴⁾ 39%에 비하여 현저히 높은 것을 알 수 있다. 이러한 높은 이직율은 재정적 측면에서 뿐만 아니라 서비스의 질과 환자를 위한 능력 및 인력 활용에 많은 장애를 초래하여 심각한 문제가 되고 있다. 또한 치과위생사의 부족현상이 보건소, 종합병원, 치과병원에 비해 치과의원에서 심각한 것으로 나타나, 늘어나는 종합병원과 치과병·의원 대형화 추세에 따라 많은 치과위생사들의 이직이 우려된다⁵⁾. 따라서 기존과 같이 무작정 치과위생사 인력의 공급을 늘리는 방안 보다는 기존의 치과위생사 인력의 이직을 줄이고 유효 치과위생사 인력을 많이 활용할 수 있는 방안을 개발하는 것이 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 치과위생사를 대상으로 실질적으로 이직에

[†]Corresponding author

Tel: 019-543-0690

Fax: 031-870-3485

E-mail: yoongamja@hanmail.net

영향을 미치는 요인을 파악하여 유능한 치과위생사의 이직을 예방하여 구강보건 인력관리에 효율성을 증가시키고, 양질의 구강보건서비스를 제공하는 데 기초 자료를 제공하고자 실시하였다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 2004년 9월부터 12월까지 약 4개월 동안 실시하였으며, 각 지역의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였다. 본 연구의 도구는 설문지로, 치과위생사의 이직의도와 관련된 각종 문헌을 조사하고 선행논문을 참고하여 작성하였으며, 설문지는 총 500부를 배부하여 353부를 회수하였고, 이 중에서 기재가 누락되거나 모순이 발견된 5부를 제외한 348부가 최종 분석에 사용되었다.

2. 측정도구의 신뢰도

본 연구의 직무만족도 요인의 신뢰도를 검증한 결과는 Table 1과 같이 Cronbach a가 0.77로 나타난 것을 볼 때, 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있다.

3. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 10.0 program을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 일반적 특성 및 이직 관련 요인을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 또한 일반적인 특성에 따른 이직 관련 요인을 살펴보기 위해 χ^2 (Chi-square) 검증을 실시하였다.

결 과

1. 연구대상자의 일반적인 특성

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다 (Table 2)..

연령은 21~25세가 52.3%로 가장 많았고, 26~30세가 35.1%로 나타났으며, 결혼여부는 미혼이 82.8%, 기혼이 17.2%로 나타났다.

근무지역은 대도시가 79.3%로 가장 많았고, 중소도시가 19.5%로 나타났으며, 병원형태는 치과병원이 35.6%로 가장 많았고, 치과대학병원 25.9% 순으로 나타났다.

직급별로는 평직원이 79.3%로 가장 많았으며, 근무경력은 1년 미만이 29.9%, 4~6년 28.7%, 1~3년 26.4% 순으로 나타났다.

현 직장에서의 근무년수는 1~3년이 50.0%로 가장 많았고, 1년 미만이 36.8%로 나타났으며, 월 평균급여는 100~130만원이 33.9%로 가장 많았고, 160~190만원 27.0%, 130~160만원 20.1% 순으로 나타났다.

Table 1. The reliability of causes of job separation

division	the number of sentence	Alpha
causes of job separation	11	0.77

Table 2. The general characteristics of the subjects

	division	frequency (persons)	percentage (%)
an Age	21 and 25	182	52.3
	26 and 30	122	35.1
	31 and 35	30	8.6
	36 and 40	14	4.0
marital status	unmarried	288	82.8
	married	60	17.2
a service area	a metropolis	276	79.3
	a city	68	19.5
	the out skirts	4	1.1
type of service	a dental university hospital	90	25.9
	a dental hospital	124	35.6
	a dental clinic	118	33.9
	a public health center	16	4.6
the class of position	a junior member	276	79.3
	a leader	24	6.9
	a section chief	34	9.8
	the others	14	4.0
career	less than 1 year	104	29.9
	1-3 years	92	26.4
	4-6 years	100	28.7
	7-9 years	30	8.6
	more than 10years	22	6.3
the length of service at current work places	less than 1 year	128	36.8
	1-3 years	174	50.0
	4-6 years	30	8.6
	7-9 years	16	4.6
monthly mean pay	less than 1.0 million won	16	4.6
	1.0-1.3 million won	118	33.9
	1.3-1.6 million won	70	20.1
	1.6-1.9 mmillion won	94	27.0
	1.9-2.2 million won	22	6.3
	2.2-2.5 million won	10	2.9
	more than 2.5 million won	18	5.2
preferred pay	less than 1.0 million won	2	0.6
	1.0-1.3 million won	22	6.3
	1.3-1.6 million won	102	29.3
	1.6-1.9 million won	86	24.7
	1.9-2.2 million won	66	19.0
	2.2-2.5 million won	32	9.2
	more than 2.5 million won	38	10.9
monthl pay satisfaction	high	26	7.5
	middle	236	67.8
	low	68	19.5
	no response	18	5.2
educational background	finish at college	296	85.1
	finish at university	38	10.9
	finish at graduate school	14	4.0
	Total	348	100.0

희망하는 급여는 130~160만원이 29.3%로 가장 많았고, 160~190만원 24.7%, 190~220만원 19.0%순로 나타났으며, 급여액에 대한 만족도는 '중'이라고 응답한 경우가 67.8%로 대부분을 차지했고, 교육정도는 전문대졸이 85.1%로 가장 많았다.

2. 치과위생사의 이직경험

1) 이직 경험

치과위생사의 이직 경험에 대하여 살펴본 결과, Table 3과 같이 이직경험이 없는 경우가 60.3%로 나타났고, 있는 경우는 39.7%로 나타났다.

이직의 횟수는 없는 경우가 60.3%로 가장 많았고, 1회가 28.2%, 2회가 8.0%, 3회가 2.9%로 나타났다.

이직 경험이 있는 치과위생사를 대상으로 이직의 원인에 대하여 살펴본 결과는 근무조건이 66.7%로 가장 많았고, 다음으로 큰 기관으로의 이동 36.2%, 급여수준 21.7%, 치과외사와의 관계 11.6%, 출퇴근거리 11.6%, 건강 8.7%, 결혼 및 동료관계, 학업 등이 5.8%로 나타났다 (Table 5).

2) 일반적인 특성에 따른 이직 경험

일반적인 특성에 따른 치과위생사의 이직 경험에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 4).

연령별로는 31~35세가 66.7%로 이직경험이 가장 많았고, 21~25세가 20.9%로 이직경험이 가장 적었으며, 연령에 따라

Table 3. experiences of job separation (*a plural answer)

	division	frequency (persons)	percentage (%)
experiences of job separation	yes	138.0	39.7
	no	210.0	60.3
a number of job separation	no	210.0	60.3
	one time	98.0	28.2
	two times	28.0	8.0
	three times	10.0	2.9
	four times	2.0	0.6
causes of job separation	marriage	8.0	5.8
	health	12.0	8.7
	level of pay	30	21.7
	working condition	92	66.7
	relationship of pear group	8.0	5.8
	relationship of dentist	16.0	11.6
	school work	8.0	5.8
	leisure activity	2.0	1.4
	transfer to great federal	50.0	36.2
	commute time	4.0	2.9
	commute distance	16.0	11.6
	total	246.0*	178.3
	total	348.0	100.0

Table 4. experiences of job separation by the general characteristics

	division	yes (%)	no (%)	total (%)	X ² (df)	p
an Age	21 and 25	38 (20.9)	144 (79.1)	182 (100.0)	56.860***	0.000
	26 and 30	72 (59.0)	50 (41.0)	122 (100.0)		
	31 and 35	20 (66.7)	10 (33.3)	30 (100.0)		
	36 and 40	8 (57.1)	6 (42.9)	14 (100.0)		
marital status	unmarried	102 (35.4)	186 (64.6)	288 (100.0)	12.540**	0.001
	married	36 (60.0)	24 (40.0)	60 (100.0)		
type of service	a dental university hospital	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)	14.183**	0.003
	a dental hospital	38 (30.6)	86 (69.4)	124 (100.0)		
	a dental clinic	54 (46.0)	64 (54.0)	118 (100.0)		
	a public health center	2 (12.5)	14 (87.5)	16 (100.0)		
career	less than 1 year	16 (15.4)	88 (84.6)	104 (100.0)	67.715***	0.000
	1-3 years	26 (28.3)	66 (71.7)	92 (100.0)		
	4-6 years	62 (62.0)	38 (38.0)	100 (100.0)		
	7-9 years	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100.0)		
	more than 10years	12 (54.5)	10 (45.5)	22 (100.0)		
preferred pay	less than 1.0 million won	0 (0.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	34.733***	0.000
	1.0-1.3 million won	6 (27.3)	16 (72.7)	22 (100.0)		
	1.3-1.6 million won	20 (19.6)	82 (80.4)	102 (100.0)		
	1.6-1.9 million won	40 (46.5)	46 (53.5)	86 (100.0)		
	1.9-2.2 million won	36 (54.5)	30 (45.5)	66 (100.0)		
	2.2-2.5 million won	20 (62.5)	12 (37.5)	32 (100.0)		
	more than 2.5 million won	16 (42.1)	22 (57.9)	38 (100.0)		
	total	138 (39.7)	210 (60.3)	348 (100.0)		

** p < 0.01, *** p < 0.001

통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$).

결혼여부별로는 기혼이 60.0%로 이직경험이 많았고, 미혼이 35.4%로 이직경험이 적었으며, 결혼여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$).

병원형태별로는 치과대학병원이 48.9%로 이직경험이 가장 많았고, 보건(지)소가 12.5%로 이직경험이 가장 적었으며, 병원형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$).

근무경력별로는 7~9년이 73.3%로 이직경험이 가장 많았고, 1년 미만이 15.4%로 이직경험이 가장 적었으며, 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$).

희망하는 급여별로는 220~250만원이 62.5%로 이직경험이 가장 많았고, 130~160만원이 19.6%로 이직경험이 가장 적었으며, 희망하는 급여에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$).

3. 이직희망

1) 이직희망여부 및 원인

이직 희망 여부에 대하여 살펴본 결과, Table 5와 같이 이직을 희망하고 있는 경우가 82.8%로 나타났으며, 희망하지 않는 경우는 17.2%로 나타났다.

이직을 희망하는 원인으로는 근무조건이 44.4%로 가장 많았고, 다음으로 급여수준 33.3%, 출퇴근 거리 18.1%, 결혼 13.2%, 건강 및 여가선용 11.8%, 출퇴근 시간 10.4% 순으로 나타났다.

Table 5. whether or not hope and causes of job separation (* a plural answer)

division		frequency (persons)	percentage (%)
whether or not hope to job separation	yes	288	82.8
	no	60	17.2
	Total	348	100.0
causes in hope to job separation	marriage	38	13.2
	delivery	16	5.6
	health	34	11.8
	level of pay	96	33.3
	household chores	8	2.8
	working condition	128	44.4
	relationship of pear group	24	8.3
	relationship of dentist	18	6.3
	school work	28	9.7
	leisure activity	34	11.8
	transfer to great federal	22	7.6
	commute time	30	10.4
	commute distance	52	18.1
Total	528*	183.3	

2) 일반적인 특성에 따른 이직 희망여부
일반적인 특성에 따른 치과위생사의 이직 희망 여부에 대하여 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 6).

Table 6. whether or not hope and causes of job separation by the general characteristics

division	yes (%)	no (%)	total (%)	χ^2 (df)	p	
an Age	21 and 25	152 (83.5)	30 (16.5)	182 (100.0)	14.978**	0.002
	26 and 30	108 (88.5)	14 (11.5)	122 (100.0)		
	31 and 35	20 (66.7)	10 (33.3)	30 (100.0)		
	36 and 40	8 (57.1)	6 (42.9)	14 (100.0)		
marital status	unmarried	244 (84.7)	44 (15.3)	288 (100.0)	4.514*	0.034
	married	44 (73.3)	16 (26.7)	60 (100.0)		
type of service	a dental university hospital	66 (73.3)	24 (26.7)	90 (100.0)	15.718**	0.001
	a dental hospital	100 (80.6)	24 (19.4)	124 (100.0)		
	a dental clinic	110 (93.2)	8 (6.8)	118 (100.0)		
	a public health center	12 (75.0)	4 (25.0)	16 (100.0)		
career	less than 1 year	80 (76.9)	24 (23.1)	104 (100.0)	30.094***	0.000
	1-3 years	86 (93.5)	6 (6.5)	92 (100.0)		
	4-6 years	90 (90.0)	10 (10.0)	100 (100.0)		
	7-9 years	18 (60.0)	12 (40.0)	30 (100.0)		
	more than 10years	14 (63.6)	8 (36.4)	22 (100.0)		
preferred pay	less than 1.0 million won	2 (100.0)		2 (100.0)	25.875***	0.000
	1.0-1.3 million won	14 (63.6)	8 (36.4)	22 (100.0)		
	1.3-1.6 million won	96 (94.1)	6 (5.9)	102 (100.0)		
	1.6-1.9 million won	70 (81.4)	16 (18.6)	86 (100.0)		
	1.9-2.2 million won	56 (84.8)	10 (15.2)	66 (100.0)		
	2.2-2.5 million won	26 (81.3)	6 (18.8)	32 (100.0)		
	more than 2.5 million won	24 (63.2)	14 (36.8)	38 (100.0)		
total	288 (82.8)	60 (17.2)	348 (100.0)			

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

연령별로는 26-30세가 88.5%로 이직희망 정도가 가장 높았고, 36-40세가 57.1%로 이직희망 정도가 가장 낮았으며, 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$).

결혼여부별로는 미혼이 84.7%로 이직희망 정도가 높았고, 기혼이 73.3%로 이직희망 정도가 낮았으며, 결혼여부에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

병원형태별로는 치과의원이 93.2%로 이직희망 정도가 가장 높았고, 보건(지)소가 75.0%로 이직희망 정도가 가장 낮았으며, 병원형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.01$).

근무경력별로는 1~3년이 93.5%로 이직희망 정도가 가장 높았고, 7~9년이 60.0%로 이직희망 정도가 가장 낮았으며, 근무 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$).

희망하는 급여별로는 100만원 미만이 100.0%로 이직희망 정도가 가장 높았고, 250만원 이상이 63.2%로 이직희망 정도가 가장 낮았으며, 희망하는 급여에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$).

4. 이직 관련 요인

치과위생사의 이직 관련 요인에 대하여 살펴본 결과는 Table 7과 같다.

이직 희망기관으로는 보건(지)소가 38.5%로 가장 많았고, 다음으로 종합병원치과가 21.3%, 희망하지 않은 경우가 17.2%, 치과의원 및 교육기관이 9.2% 순으로 나타났다.

치과위생사로서 취업을 희망하는 기한에 대해서는 경제적으로 안정될 때까지가 50.0%로 가장 많았고, 다음으로 정년 때까지가 34.5%, 출산 전까지가 6.9%, 결혼 전까지가 5.2% 순으로 나타났다.

본인소득이 가정경제에 미치는 책임정도에 대해서는 일부 책임이 있다고 응답한 경우가 47.7%로 가장 많았고, 책임이 없

Table 7. job separation-related factors

division		frequency (persons)	percentage (%)
federal of hope to job separation	hopeless	60	17.2
	a dental clinic	32	9.2
	a dental hospital	74	21.3
	a public health center	134	38.5
	an educational institution	32	9.2
	a medical office of business	16	4.6
a period of hope to employment	till before marriage	18	5.2
	till before delivery	24	6.9
	till after delivery	12	3.4
	till be stable for economy	174	50.0
	till retirement age	120	34.5
Influences of an income of the person himself on domestic economy	responsibility for the person himself	72	20.7
	responsibility for a portion	166	47.7
	irresponsibility	110	31.6
	total	348	100.0

Table 8. possibility and causes for drop out of dental hygienist in the hereafter (*a plural answer)

division		frequency (persons)	percentage (%)
possibility for drop out of dental hygienist	yes	214	61.5
	no	134	38.5
total		348	100.0
causes in drop out of dental hygienist	marriage	62	29.0
	delivery	48	22.4
	health	40	18.7
	level of pay	34	15.9
	household chores	40	18.7
	working condition	58	27.1
	relationship of pear group	2	0.9
	relationship of dentist	8	3.7
	school work	32	15.0
	leisure activity	32	15.0
	transfer to great federal	16	7.5
commute time	6	2.8	
commute distance	16	7.5	
total		394*	184.1

다고 응답한 경우가 31.6%, 전부 본인 책임이라고 응답한 경우가 20.7%로 나타났다.

5. 향후 치과위생사를 그만 둘 가능성

1) 향후 치과위생사를 그만 둘 가능성 및 원인

향후 치과위생사를 그만 둘 계획이 있는지에 대하여 살펴본 결과, Table 8과 같이 있다고 응답한 경우가 61.5%로 나타났고, 없다고 응답한 경우가 38.5%로 나타났다.

원인에 대하여 살펴본 결과, 결혼이 29.0%로 가장 많았고, 다음으로 근무조건 27.1%, 출산 22.4%, 건강 및 가사 18.7%, 급여수준 15.9%, 학업과 여가선용 15.0% 순으로 나타났다.

고 찰

이직이란 고용주와 피고용인간의 합의나 일방적인 의사표시 등에 의하여 양자의 고용계약이 완전히 파기되어 그 고용관계가 단절되는 것을 말한다. 이직을 사회이동의 동태적 모습으로 바라본 현상으로 보는 긍정적인 견해도 있으나, 부정적인 측면을 더욱 많이 찾아볼 수 있다. 우선 구성원의 이탈로 인해 양질의 인력확보가 위협받게 되고, 새로운 인력을 모집하여 선발하고 교육하는데 막대한 비용을 지출해야 하며, 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 실수와 사고가 많기 때문에 생산성의 저하를 가져올 수 있다⁶⁾. 또한 조직구성원이 계속 바뀌게 되어 구성원간의 협동심, 역할 구분 및 상호 지지적 분위기 등을 저해 받을 수 있다⁷⁾. 따라서 이직률이 적정 이직수준을 벗어 나면 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 가져오며 질적으로 우수한 서비스를 제공할 수 없다⁸⁾. 더불어 조직원의 높은 이직률은 조직 내에 심각한 문제가 있다는 것을 의미하며, 이직에 대한 대책으로 단순히 다른 직원으로 대체하는 것은 새로운 직원도 똑같은 문제에 빠지지 않으리란 보장이 없기 때문에 바람직하지 못하다. 따라서 치과위생사를 대상으로 실질적

으로 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하여 유능한 치과위생사의 이직을 예방하여 구강보건 인력관리에 효율성을 증가시키고, 양질의 구강보건서비스를 제공하는 데 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

치과위생사의 이직 경험에 대하여 살펴본 결과, 이직경험이 있는 경우는 39.7%로 나타나 송²⁾의 62.2%와 이³⁾의 70%보다 이직 경험이 적어진 것을 알 수 있었다. 이는 급속한 치위생과 증원 및 신설로 인해 치과위생사의 공급이 증가되어 예전에 비하여 이직하는데 있어서 취업의 불확실성이 증가된 것과 밀접한 관련이 있을 것으로 사료되었고, 조사대상의 치과위생사로서의 근무경력이 3년 미만인 경우가 56.3%로 치중된 것과 관련지어 생각할 수 있었다.

이직 경험이 있는 치과위생사를 대상으로 이직의 원인에 대하여 살펴본 결과, 근무조건이 66.7%로 가장 많았고, 다음으로 큰 기관으로의 이동이 36.2%로 나타났다. 이는 강⁹⁾의 조사결과와 유사한 경향을 나타내어 치과위생사의 능력과 업무에 비해 낮은 사회적 대우와 능력발휘에 부적절한 업무의 부과로 인하여 잦은 이직을 유발하는 것으로 사료할 수 있었다.

이직을 희망하는 치과위생사를 대상으로 이직 희망 여부에 대하여 살펴본 결과, 이직을 희망하고 있는 경우가 82.8%로 나타났으며, 희망하지 않는 경우는 17.2%로 나타나, 현재의 여러 가지 여건에 의해 이직은 하지 못하더라도 조건이 부합되면 이직을 하겠다는 치과위생사가 많은 것을 알 수 있었다.

이직을 희망하는 원인으로서는 근무조건이 44.4%로 가장 많았고, 다음으로는 급여수준이 33.3%로 나타났다. 이는 임⁵⁾의 근무조건 32.0%와 보다 큰 기관으로의 이동 20.8%에 비해 근무조건과 급여수준을 더 고려하는 것을 알 수 있었으며, 따라서 치과위생사의 이직을 줄이기 위해서는 역량에 맞는 근무조건과 급여수준이 주어져야 한다고 사료된다.

이직 희망기관으로는 보건(지)소가 38.5%로 가장 많았고, 종합병원치과가 21.3%, 치과의원 및 교육기관이 9.2% 순으로 나타났다. 이는 황¹⁰⁾의 보건(지)소 31.0%와 유사한 결과로 현재 치과의원의 치과위생사 부족현상과 관련지어 생각할 수 있었고, 이를 해결하기 위해서는 무작정 치과위생사의 인력의 공급을 늘리는 방안보다는 근무조건과 처우 개선 등을 통하여 기존인력의 이직을 줄이는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 사료된다.

치과위생사로서 취업을 희망하는 기한에 대해서는 경제적으로 안정될 때까지가 50.0%로 가장 많았고, 정년 때까지 34.5%, 출산 전까지 6.9%, 결혼 전까지 5.2% 순으로 나타났다. 따라서 계속적으로 치과위생사로서의 취업을 희망하는 경우가 34.5%로 한정되어 본인의 직업에 대한 사명감과 애착심이 부족한 것으로 사료되었고, 학교에서부터 자신의 직업에 대한 사명감을 고취시킬 수 있는 교육프로그램이 마련되어야 할 것으로 사료되었다.

본인소득이 가정경제에 미치는 책임정도에 대해서는 일부 책임이 있다고 응답한 경우가 47.7%로 가장 많았고, 책임이 없다고 응답한 경우가 31.6%, 전부 본인 책임이라고 응답한 경우가 21.7%로 나타나, 취업의 목적 중에서 경제적인 책임이 많은 비중을 차지하는 것을 알 수 있었다.

향후 치과위생사를 그만 둘 계획이 있는지에 대하여 살펴본 결과, 있다고 응답한 경우가 61.5%로 나타났고, 없다고 응답

한 경우가 38.5%로 나타났다. 이는 치과위생사의 부족현상이 인력의 공급부족에 기인하는 것이 아니라 유효 치과위생사의 증가로 인한 것임을 알 수 있었고, 이에 대한 대책마련이 필요하다 사료되었다. 원인으로서는 결혼이 29.0%로 가장 많았고, 다음으로 근무조건 27.1%, 출산 22.4%, 건강 및 가사 18.7% 순으로 나타났다. 현재 치과위생사는 대부분이 여성으로 출산이나 가사 등을 부담해야 하는 경우가 많으며, 본 연구에서도 결혼, 출산, 가사 등이 치과위생사를 그만두게 하는 원인에서 많은 비중을 차지하였다. 따라서 결혼 후에도 출산이나 육아 등에 대한 직장의 배려가 필요하다고 사료되며, 현실에 맞는 정부의 정책이 마련되어야 한다고 사료된다.

본 연구의 제한점으로 대상지역이 대도시에 79.3%가 편중되어 있고, 조사대상이 현재 근무하고 있는 치과위생사로 제한되어 전체 치과위생사의 이직성향을 대표하기에 부족한 점이 많다고 사료된다. 따라서 앞으로 향후 다양한 지역의 대상으로 추가검증을 실시하고, 연구기간을 보다 길게 하여 변수들 간의 인과관계를 입증할 수 있는 종단연구를 시도한다면, 치과위생사의 이직율을 낮추는 것은 물론 양질의 구강보건서비스를 제공할 수 있을 것으로 사료된다.

요 약

유능한 치과위생사의 이직을 예방하여 구강보건 인력관리에 효율성을 증가시키고, 양질의 구강보건서비스를 제공하는 데 기초자료로 활용하고자 문헌과 자료를 조사하고 각 지역의 구강진료기관에 종사하는 치과위생사를 대상으로 2004년 9월부터 12월까지 약 4개월 동안 치과위생사의 이직에 실질적으로 영향을 미치는 요인을 파악하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 이직 경험에 대하여 살펴본 결과, 이직경험이 있는 경우는 39.7%로 나타났고, 이직의 횟수는 1회가 28.2%, 2회가 8.0%, 3회가 2.9% 순으로 나타났다. 이직의 원인은 근무조건이 66.7%로 가장 많았고, 다음으로 큰 기관으로의 이동 36.2%, 급여수준 21.7%, 치과의사와의 관계 11.6%, 출퇴근거리 11.6% 순으로 나타났다.
2. 이직 희망 여부에 대하여 살펴본 결과, 희망하고 있는 경우가 82.8%로 나타났으며, 원인으로서는 근무조건이 44.4%로 가장 많았고, 다음으로 급여수준 33.3%, 출퇴근거리 18.1%, 결혼 13.2%, 건강 및 여가선용 11.8%, 출퇴근 시간 10.4% 순으로 나타났다.
3. 이직 희망기관으로는 보건(지)소가 38.5%로 가장 많았고, 치과위생사로서 취업을 희망하는 기한에 대해서는 경제적으로 안정될 때까지가 50.0%로 가장 많았고, 다음으로 정년 때까지가 34.5%로 나타났다. 본인소득이 가정경제에 미치는 책임정도에 대해서는 일부 책임이 있다고 응답한 경우가 47.7%로 가장 많았고, 책임이 없다고 응답한 경우가 31.6%로 나타났다.
4. 향후 치과위생사를 그만 둘 계획이 있는지에 대하여 살펴본 결과, 있다고 응답한 경우가 61.5%로 나타났고, 원인으로서는 결혼이 29.0%로 가장 많았고, 다음으로 근무조건 27.1%, 출산 22.4%, 건강 및 가사 18.7%, 급여수준 15.9%, 학업과 여가선용 15.0% 순으로 나타났다.

참고문헌

1. Kang BW: A study on the causal factors of the organizational commitment : Korean dental hygienists case. A doctoral thesis of Kyonggi university, 1999.
2. Song YS, Son HK, Kwon HK: A study of the socio-demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists. The Journal of Korean academy of dental health 19(4): 457-474, 1995.
3. Lee SM: A study on the job satisfaction of the dental hygienists by types of working places . The Journal of Dongnam health college 16(2): 141-150, 1998.
4. Jang SI: A study on the influencetial factors on turnover intention. a master's thesis of Kyunghee graduate school of business administration, 1997.
5. Lim HK: A study on the turnover of dental hygienist with reference to Seoul and Kyunggi province. a master's thesis of Kyunghee graduate school of administration, 2001.
6. Kim MS: A study of factors influencing turnover hospital nurses. a master's thesis of Ewha womans graduate school of education, 1993.
7. Chi SA, Jeon CY, Kim HJ: the science of nursing management in hospital. Soomoon Books Co., Ltd., Seoul, pp.41-43, 1992.
8. Curry JP: Departments of turnover among nursing department employees. Research in Nursing and Health 8(2): 397-411, 1985.
9. Kang OH: The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. a master's thesis of Yonsei graduate school of health environment, 2004.
10. Whang YS, Jeong JY, Kim YK: A study on the manpower supply and application methods of the dental hygienist. A transaction of Korean Dental Higienist Association, 2002.

(Received January 16, 2006; Accepted March 7, 2006)

