



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **신규치과위생사의 이직의도와 영향요인**

민희홍 · 김영숙¹

대전보건대학교 치위생(학)과 · ¹영동대학교 치위생학과

Factors influencing turnover intention in new dental hygienists

Hee-Hong Min · Young-Suk Kim¹

Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

¹Department of Dental Hygiene, U1 University

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: +82-42-670-9586, E-mail: hhmin1@hanmail.net

Received: 24 October 2016
Revised: 25 December 2016
Accepted: 26 December 2016

ABSTRACT

Objectives: The purpose of the study was to investigate the factors influencing turnover intention in new dental hygienists. **Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 202 new dental hygienists in Gyeonggido, Chungcheongdo, Jeollado, and Gyeongsangdo from March 1 to April 24, 2016. Data were analyzed using SPSS WIN 19.0 program. The questionnaire consisted of general characteristics of the subjects (7 items), job-related characteristics (6 items), turnover intention (7 items), burnout (6 items), job satisfaction (13 items), job stress (10 items), organizational commitment (6 items), and critical thinking disposition (8 items). **Results:** Turnover intention was 2.92 points and burnout was 3.26 points. Each of job satisfaction, organizational commitment, and critical thinking disposition was 3.27, 2.95, and 3.32, respectively. **Conclusions:** The factors influencing turnover intention included age, job stress, job satisfaction, job burnout, and organizational commitment. Among them, job burnout had the highest impact on turnover intention.

Key Words: Burnout, Job satisfaction, New dental hygienist, Turnover intention

색인: 소진, 신규치과위생사, 이직의도, 직무만족

서론

신규치과위생사는 치과위생사 면허를 취득하고 치과임상에 근무하고 있는 1년 미만의 치과위생사를 의미하고, 치과 병·의원에서 근무하면서 치위생 업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 동료들 간의 대인관계, 환자 및 보호자와 대인관계에서 스트레스를 받게 되며, 이러한 결과는 이직의도에 영향을 준다.

이직의도는 조직구성원이 조직을 자발적으로 떠나려는 것을 의미하는 것으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 직장의 탐색, 이직을 하는 행위를 모두 포함하는 개념이다[1]. 치과위생사는 국민의 구강건강증진을 담당하는 전문직업인이고[2], 매년 국가고시를 통하여(2016년 1월 5일 기준 4,539

명) 배출되었다[3]. 2014년 건강보험심사평가원 보고[4]에 의하면 의료기관에 근무하는 치과위생사 28,708명 중 92.4%가 치과 병·의원에 근무하고 있으며, 전문적인 업무를 수행하지만 이직률이 높다[5]. 경력 치과위생사의 이직경험자는 28.7%이고[6], 신규치과위생사 중 이직의도를 생각한 경우가 70.1%로 잠재적 이직 의도자 비율이 높았고, 이직의도 이유는 근무조건이 가장 중요한 이유였다[7]. 병원의 경력간호사는 18.5%이고, 신규간호사의 이직률은 전체 이직자의 35%로 경력간호사보다 1.5배 이상 높았다[8]. 치과위생사의 높은 이직률은 치위생의 질적, 양적인 변화로 조직 구성원이 바뀌어 직업으로 흥미를 잃고, 비유동적이 되며 동료에게 악영향을 준다.

치과위생사의 이직의도에 영향을 주는 선행연구에서 조직몰입, 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족, 감정노동 등이 영향 요인이었고[6,7,9-11], 신규치과위생사의 이직의도에 영향을 주는 정[7]의 선행연구는 신규치과위생사의 직무요인과 직무만족이 이직의도에 영향을 준다고 하였고, 김 등[12]은 신규치과위생사의 직무교육이 조직사회화에 영향이 있고, 윤 등[13]은 멘토의 기능이 신입 치과위생사의 이직의도에 미치는 영향을 연구하였다. 신규치과위생사의 이직의도 및 관련요인에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

본 연구는 신규치과위생사의 이직의도와 영향요인을 파악하여 신규치과위생사의 이직의도를 낮추고 치과 병·의원 인력관리에 기초자료로 활용하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 대전보건대학교 기관생명윤리위원회(IRB No: 1041490-20151210-HR-001)의 승인을 받은 후 진행하였다. 자료 수집은 2016년 3월 1일부터 2016년 4월 24일까지 경기·충청·전라·경상지역에 근무기간이 1년 이하 신규치과위생사 220명을 편의추출 하였고 연구의 필요성과 연구 목적을 설명한 후 서면 동의서에 서명한 후 자기기입식 방법으로 작성 하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.9 program을 이용하였으며, 분석에 사용할 회귀분석에 대한 효과크기 0.15 (0.02), 유의수준 0.05, 검정력 0.95 (0.90)를 설정하였다. 최소 연구대상자 수는 202명이었고, 탈락률을 고려하여 220명을 연구대상으로 하였고, 설문조사결과 불성실한 자료 18부를 제외하고 202부(회수율 91.8%)를 분석하였다.

2. 연구방법

연구도구는 일반적인 특성 7문항, 직무특성 관련 특성 6문항, 이직의도 7문항은 서와 고[14]의 연구도구, 직무소진 6문항은 신[15]의 연구도구, 직무만족 13문항과 직무스트레스 10문항은 정[16]의 연구도구, 직무몰입 6문항은 유[17]의 연구도구, 비판적 사고성향 8문항은 윤[18]의 연구도구를 주 성분 분석을 이용한 요인분석을 하였다. 각 변수는 모두 5점 리커트 척도로 구성하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 Table 1에 있다<Table 1>.

3. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 19.0 program을 이용하여 연구대상자의 일반적인 특성과 근무특성은 백분율을 실시하였고, 주성분 분석을 이용한 요인분석을 실시하였다. 연구 대상자의 일반적 특성과 근무특성에 따른 이직의도, 업무스트레스, 직무소진, 조직몰입, 직무만족, 이직의도, 비판적 사고성향은 t-test, ANOVA로 분석하였으며, ANOVA 분석 후 평균비교는 Scheffé로 분석하였다. 또한, 각 요인별 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson 상관분석을 실시하였고, 신규치과위생사의 이직의도와 영향 요인은 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 이직의도와 관련 요인들의 평균점수

이직의도 관련요인들의 차이를 보면, 신규치과위생사의 이직의도는 2.92점, 직무소진은 3.26점, 직무만족은 3.27점, 직무스트레스는 3.48점, 조직몰입은 2.95점, 비판적 사고성향은 3.32점으로 나타났다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Scales	N	Item	Mean±SD	Range	Cronbach's α
Turnover intention	202	7	2.92±0.82	5	0.911
Burnout	202	6	3.26±0.52	5	0.736
Job satisfaction	202	13	3.27±0.49	5	0.820
Job stress	202	10	3.48±0.59	5	0.793
Organizational commitment	202	6	2.95±0.51	5	0.809
Critical thinking disposition	202	8	3.32±0.50	5	0.715

2. 대상자의 일반적인 특성에 따른 척도별 차이

일반적인 특성에 따른 척도별 차이를 보면, 이직의도는 연령이 많을수록, 교육수준은 높을수록, 월급은 적을수록, 치과유형은 의원급일 때, 학생 때 실습 만족도는 보통일 때, 실습병원 입사는 입사했을 때, 높게 나타났다. 직무소진은 치과유형($p=0.041$)이 치과의원일 때 높게 나타났고, 직무만족도는 월급($p=0.001$)이 많을수록, 학생 때 일상실습 만족도($p=0.010$)는 불만족할수록 높았으며, 직무스트레스는 월급($p=0.039$)이 적을수록 높았고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

3. 대상자의 직무특성에 따른 척도별 차이

직무특성에 따른 척도별 차이를 보면, 이직의도는 근무시간이 길수록, 진료영역은 '보철과'와 '일반진료'를 담당할 때, 환자 수는 적을수록, 근무강도는 힘들수록, 작업형태는 '서서 일할 때' 높게 나

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean±SD

Scales	Categories	N	Turnover intention	t or F p-value*	Burnout	t or F p-value*	Job satisfaction	t or F p-value*	Job stress	t or F p-value*	Organizational commitment	t or F p-value*	Critical thinking disposition	t or F p-value*
Age (year)	≤21	82	2.83±0.86	0.747	3.32±0.50	2.944	3.34±0.51	1.276	3.45±0.63	0.365	3.03±0.64	1.038	3.33±0.55	1.055
	22	72	2.92±0.83	(0.475)	3.30±0.47	(0.055)	3.21±0.52	(0.282)	3.53±0.53	(0.695)	2.90±0.58	(0.323)	3.27±0.47	(0.350)
	≥23	48	3.01±0.78		3.12±0.52		3.31±0.42		3.46±0.64		3.04±0.59		3.40±0.16	
Educational level	College	134	2.88±0.86	0.239	3.28±0.51	0.040	3.27±0.50	0.165	3.44±0.61	1.189	3.01±0.60	0.982	3.31±0.55	3.891
	≥University	68	2.95±0.79	(0.591)	3.24±0.49	(0.575)	3.32±0.50	(0.512)	3.56±0.55	(0.150)	2.94±0.63	(0.473)	3.35±0.41	(0.583)
Monthly income (KRW10,000)	<150	103	3.01±0.88	2.091	3.29±0.57	4.150	3.18±0.48	0.103	3.56±0.57	0.045	2.96±0.61	0.316	3.32±0.54	1.693
	≥150	99	2.79±0.76	(0.057)	3.24±0.43	(0.510)	3.40±0.48	(0.001)	3.39±0.61	(0.039)	3.01±0.60	(0.568)	3.33±0.47	(0.939)
Dental office type	Clinic	150	2.98±0.84	1.820	3.31±0.47	2.054	3.26±0.50	-1.447	3.50±0.61	0.837	2.95±0.61	-1.423	3.28±0.51	-1,936
	Hospital	52	2.72±0.80	(0.070)	3.15±0.60	(0.041)	3.26±0.50	(0.149)	3.42±0.54	(0.404)	3.09±0.60	(0.156)	3.44±0.47	(0.054)
Clinic practice satisfaction	Satisfied	34	2.82±0.87	1.014	3.34±0.43	0.609	3.24±0.54	4.722	3.32±0.64	1.622	3.03±0.58	0.381	3.25±0.58	2.789
	Usual	88	3.00±0.77	(0.365)	3.28±0.50	(0.545)	3.19±0.47 ^a	(0.010)	3.53±0.49	(0.200)	2.95±0.56	(0.683)	3.26±0.49	(0.059)
	Unsatisfied	80	2.84±0.87		3.23±0.54		3.41±0.48 ^b		3.49±0.67		3.01±0.67		3.43±0.47	
Enter the hospital lab	yes	65	3.03±0.89	0.618	3.30±0.54	2.422	3.20±0.45	0.168	3.58±0.63	0.361	2.95±0.64	1.216	3.40±0.46	0.975
	no	137	2.85±0.80	(0.140)	3.26±0.49	(0.574)	3.34±0.51	(0.061)	3.43±0.57	(0.111)	3.00±0.59	(0.568)	3.29±0.52	(0.124)
A period of probation (M)	≤3	92	2.85±0.86	2.113	3.22±0.54	1.136	3.30±0.46	1.031	3.51±0.56	0.188	2.96±0.62	1.515	2.85±0.86	0.925
	≥3	81	2.86±0.77	(0.124)	3.29±0.462	(0.323)	3.33±0.54	(0.358)	3.46±0.57	(0.829)	3.07±0.58	(0.222)	2.86±0.77	(0.398)
(M)	no	29	3.20±0.86		3.37±0.507		3.17±0.47		3.44±0.77		2.86±0.63		3.20±0.86	

*by t-test or one way ANOVA, ab≠a≠b: scheffe' post hoc test

Table 3. Level scales according to clinical practice characteristics

Unit: Mean±SD

Scales	Categories	N	Turnover intention	t or F p-value	Burnout	t or F p-value	Job satisfaction	t or F p-value	Job stress	t or F p-value	Organizational commitment	t or F p-value	Critical thinking disposition	t or F p-value*
Duty hours (hour)	≤8	106	2.88±0.94	7.406	3.26±0.56	4.520	3.33±0.52	0.935	3.44±0.63	0.032	3.05±0.63	0.344	3.38±0.50	0.023
	≥9	96	2.93±0.70	(0.652)	3.28±0.44	(0.790)	3.25±0.47	(0.256)	3.52±0.55	(0.313)	2.92±0.58	(0.118)	3.26±0.50	(0.093)
Department	Prosthetics	125	3.00±0.84	1.709	3.33±0.46	2.591	3.38±0.64	0.554	3.45±0.65	0.812	3.01±0.65	0.781	3.30±0.53	0.294
	Surgery, Implant	13	2.59±0.94	(0.134)	3.05±0.64	(0.027)	3.26±0.51	(0.735)	3.42±0.56	(0.543)	2.92±0.68	(0.564)	3.39±0.59	(0.916)
	Pediatric dentistry	26	2.77±0.85		3.06±0.64		3.48±0.65		3.48±0.47		2.99±0.40		3.38±0.47	
	Orthodontic	8	2.57±0.70		3.54±0.48		3.30±0.45		3.59±0.54		3.08±0.46		3.39±0.45	
	General part	23	3.00±0.68		3.30±0.44		3.38±0.46		3.67±0.45		2.80±0.63		3.36±0.41	
Other	7	2.38±0.84		3.03±0.29		3.28±0.41		3.26±0.59		3.24±0.29		3.20±0.49		
Employment period (month)	≤2	66	2.97±0.78	1.237	3.22±0.48	0.621	3.37±0.46	0.922	3.42±0.59	1.237	2.99±0.53	0.235	3.26±0.47	1.170
	3	77	2.79±0.81	(0.292)	3.28±0.59	(0.538)	3.28±0.50	(0.399)	3.56±0.589	(0.293)	3.02±0.64	(0.791)	3.39±0.47	(0.311)
	≥4	59	2.99±0.91		3.32±0.40		3.36±0.56		3.43±0.60		2.94±0.65		3.31±0.57	
Number of patients (1 day)	≤20	45	2.99±0.91	0.637	3.11±0.57	2.097	3.23±0.48	0.452	3.44±0.64	0.374	3.01±0.58	0.127	3.32±0.51	0.100
	21-30	45	2.96±0.93	(0.592)	3.32±0.48	(0.102)	3.35±0.53	(0.716)	3.49±0.62	(0.772)	2.96±0.66	(0.944)	3.36±0.51	(0.960)
	31-50	55	2.78±0.81		3.28±0.46		3.28±0.53		3.44±0.59		3.01±0.61		3.30±0.52	
	≥51	57	2.92±0.71		3.34±0.49		3.30±0.46		3.54±0.54		2.96±0.59		3.32±0.49	
Strength of work	Normal	82	2.64±0.81 ^a	12.666	3.04±0.50 ^a	21.167	3.42±0.46 ^a	6.623	3.27±0.56 ^a	12.357	3.20±0.52 ^a	14.357	3.31±0.50	0.862
	Hard	90	2.96±0.74 ^b	(0.000)	3.35±0.41 ^b	(0.001)	3.25±0.48	(0.000)	3.56±0.56 ^b	(0.000)	2.93±0.57 ^b	(0.000)	3.33±0.53	(0.940)
	Too hard	30	3.47±0.87 ^{ab}		3.64±0.50 ^{ab}		3.06±0.55 ^b		3.82±0.59 ^b		2.57±0.69 ^{ab}		3.35±0.43	
Working posture	Stand up	170	2.94±0.83	0.007	3.27±0.52	0.909	3.26±0.50	0.908	3.48±0.58	0.707	2.97±0.61	0.001	3.33±0.51	1.002
	Sit down	32	2.72±0.82	(0.167)	3.25±0.42	(0.844)	3.45±0.44	(0.041)	3.48±0.67	(0.979)	3.08±0.60	(0.355)	3.28±0.49	(0.567)

*by t-test or one way ANOVA, ab≠a≠b: scheffe' post hoc test

타났다. 근무강도($p=0.000$)는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무소진을 보면 진료영역($p=0.027$)은 ‘교정과’에서 근무할 때, 근무강도($p=0.000$)는 힘들수록 높았고, 유의한 차이가 있었다. 직무만족을 보면 근무강도는 ‘정상일 때’($p=0.000$), 근무유형은 ‘앉아서 일할 때’($p=0.041$)가 높았고, 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 근무강도가 약할수록 낮았고, 조직몰입은 직무강도가 약할수록 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.000$)<Table 3>.

4. 이직의도와 관련요인 간의 상관관계

이직의도와외의 상관관계를 보면, 직무소진($r=0.540, p<0.001$), 직무 스트레스($r=0.439, p<0.001$)는 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 직무만족도($r=-0.491, p<0.001$), 직무몰입($r=-0.468, p<0.001$)은 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관성을 보면 직무소진과 직무만족($r=-0.217, p<0.01$), 직무소진과 조직몰입($r=-0.219, p<0.01$), 직무만족도와 직무스트레스($r=-0.266, p<0.001$), 직무스트레스와 직무몰입($r=-0.313, p<0.001$)은 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 직무소진과 직무스트레스($r=0.402, p=0.01$), 직무만족도와 직무몰입($r=0.558, p<0.01$), 직무만족도와 비판적 사고성향($r=0.221, p<0.01$), 직무스트레스와 비판적 사고성향($r=0.169, p<0.05$)은 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다<Table 4>.

Table 4. Correlations among variables

Variables	Turnover intention	Burnout	Job satisfaction	Job stress	Organizational commitment	Critical thinking disposition
Turnover intention	1					
Burnout	0.540***	1				
Job satisfaction	-0.491***	-0.217***	1			
Job stress	0.439***	0.402***	-0.266***	1		
Organizational commitment	-0.468***	-0.219**	0.558***	-0.313***	1	
Critical thinking disposition	0.009	0.080	0.221**	0.169*	0.101	1

*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$, by pearson’s correlation analysis

5. 신규치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

신규치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 준 독립변수들은 연령($t=2.172, p=0.031$), 직무스트레스($t=2.285, p=0.024$), 직무소진($t=6.432, p=0.000$)이 이직의도에 정(+)적 영향을 주었고, 직무만족도($t=-3.942, p=0.000$), 조직몰입($t=-2.140, p=0.034$)이 이직의도에 부(-)적 영향을 주었다. 오차항에 대한 기본 가정을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.998로 자기상관이 없으므로, 위 모형은 유의한 모형이었으며($F=2.708, p<0.001$), 분산팽창지수(VIP)는 1.314~1.899로 10을 넘지

않아 문제가 없었다. 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adj. R^2)는 .515로 설명력은 51.5%이었고, 신규치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무소진($\beta=0.402$), 직무만족도($\beta=-0.275$), 직무스트레스($\beta=0.140$), 조직몰입($\beta=-0.135$), 연령($\beta=0.126$) 순이었고, 가장 영향을 주는 요인은 직무소진이었다<Table 5>.

Table 5. Influencing factors of turnover intention

Dependent variables	Independent variables	B	SE	β	t	p-value*	VIF
Turnover intention	(constant)	1.926	0.580		3.319	0.001	
	Year	0.135	0.062	0.126	2.172	0.031	1.314
	Job stress	0.196	0.086	0.140	2.285	0.024	1.477
	Job satisfaction	-0.464	0.118	-0.275	-3.942	0.000	1.899
	Burnout	0.662	0.103	0.402	6.432	0.000	1.530
	Organizational commitment	-0.186	0.087	-0.135	-2.140	0.034	1.813

R=0.528, $R^2=0.515$, F=2.708, $p<0.001$, Durbin-Watson 1.998

*by multiple regression analysis

총괄 및 고찰

본 연구는 신규치과위생사의 이직의도와 영향요인을 파악하여 신규치과위생사의 이직의도를 낮추고 치과 병·의원 인력관리에 기초자료로 활용하고자 한다. 연구대상자에 사용한 척도의 결과는 모두 5점 만점으로 측정되었고, 이직의도는 2.92점, 직무소진은 3.26점, 직무만족은 3.27점, 직무스트레스는 3.48점, 조직몰입은 2.95점, 비판적 사고성향은 3.32점으로 나타났다. 신규치과위생사의 이직의도는 낮게 나타났고, 정[7]의 연구(2.78점)에서도 낮게 나타나 본 연구를 지지하였다. 신규치과위생사의 이직의도는 경력 치과위생사의 이직의도(3.02점)보다 낮게 나타났다[6]. 이러한 결과는 신규치과위생사는 치과업무수행이 익숙하지 않아서 취업 후 1년은 치과업무를 배우는 시기임으로 이직의도가 낮게 나타난 결과로 사료된다. 또한 본 연구에서 신규치과위생사의 직무 스트레스는 높게 나타나 헤[19]의 연구와 동일한 결과를 보였다.

일반적인 특성에 따른 척도별 정도를 보면, 이직의도는 연령은 많을수록, 교육수준은 높을수록, 월급은 적을수록, 치과유형은 의원급일 때, 학생 때 실습 만족도는 보통일 때, 실습병원을 입사했을 때, 수습기간은 없을 때 이직의도가 높게 나타났다. 치과위생사의 교육수준은 증가하였지만 졸업한 학생들의 취업분야가 한정되어 있어서 나타난 결과이며, 치과 의료기관의 근무환경 개선과 능력개발의 기회를 제공하여 신규치과위생사의 이직의도를 감소시키는 것이 중요하다. 정[7]의 연구에서는 연령과 교육수준이 낮고, 치과유형은 병원 급일 때 이직의도가 높게 나타나 본 연구와 상이한 결과를 보였다. 또한 실습했던 병원에 입사 시, 수습기간이 없을 때 이직의도가 높게 나타난 이유는 실습생과 직업인의 현실 충격이며, 일정기간의 수습을 통하여 치과업무에 익숙해질 수 있도록 수습기간이 필요하다. 직무만족도는 월급($p=0.001$)이 많을수록, 학생 때 임상실습 만족도($p=0.010$)는 불만족할수록 높게 나타났고, 직무스트레스는 월급($p<0.039$)이 적을 때 불만족이 커서, 유의한 차이가

있었다. 따라서 치과위생사들의 교육연한의 증가로 인하여 다양한 요건을 갖춘 학생들이 배출되고 있는 상황에서 치과위생사의 복지수준에 대한 지원이 필요하다.

직무특성에 따른 척도별 정도를 보면, 이직의도는 근무시간이 길수록, 진료영역은 ‘보철과’와 ‘일반진료’에서 근무할 때, 환자 수는 적을수록, 근무강도($p=0.000$)는 힘들수록, 작업형태는 ‘서서 일할 때’ 높게 나타났다. 이러한 결과는 경력 치과위생사를 대상으로 연구한 민 등[6]의 연구와도 비슷한 결과를 보였다. 환자 수가 적을수록 이직의도가 높게 나타난 결과는 신규치과위생사로서 다양한 환자 진료지원업무를 통하여 임상업무를 익혀야 하는 시기여서 나타난 결과이다. 직무소진을 보면, 진료영역($p=0.027$)은 ‘교정과’에서 근무할 때, 근무강도($p=0.000$)는 ‘매우 힘들수록’ 높게 나타났다. 직무소진은 업무가 과중할 때 발생하는 탈진상태로 힘들게 일할 때 나타나고, 직무만족 및 조직몰입의 저하, 직무 및 고객에 대한 부정적인 태도를 증가시키는데 영향을 준다[20]고 보고한 결과와 같이 치과 진료 중 ‘구강악안면외과’와 ‘임플란트’ 진료는 수술에 관련된 업무로 타 진료과에 비해서 근무강도가 강해서 나타난 결과로 사료된다. 신규간호사를 대상으로 연구한 한 등[21]의 연구와도 동일한 결과를 보였다.

직무만족을 보면 근무강도는 ‘정상일 때’($p=0.000$)에서, 근무유형은 ‘앉아서 일할 때’($p=0.041$)에서 높게 나타났고, 직무스트레스는 근무강도가 ‘약할수록’ 낮게 나타났고, 조직몰입은 직무강도가 ‘약할수록’ 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.000$). 경력 치과위생사를 대상으로 연구한 민 등[6]의 연구와 비슷한 결과를 보였다. 신규치과위생사는 임상현장에서 업무 미숙으로 인해 스트레스를 받는다. 따라서 새로운 환경에 도전하여 적응할 수 있는 유능한 치과위생사로 거듭나기 위해 프리셉터 프로그램의 시행이 필요하고, 개인적 특성을 고려한 동료 치과위생사들의 세심한 배려를 통하여 치과업무에 적응할 수 있도록 배려해야 한다.

신규치과위생사의 이직의도에 유의한 영향을 준 모형의 설명력은 51.5%이었고, 이직의도에 영향을 주는 요인은 직무소진($\beta=0.402$), 직무만족($\beta=-0.275$), 직무스트레스($\beta=0.140$), 조직몰입($\beta=-0.135$), 연령($\beta=0.126$) 순이었으며, 직무소진이 이직의도에 가장 큰 영향요인이어서 선행 연구와 다른 결과를 보였다. 정[7]의 연구에서는 직무요인 중 직장과 자원공급이 이직의도에 유의한 영향을 주었다. 경력 치과위생사를 대상으로 연구한 민 등[6]의 연구에서는 직무스트레스, 직무소진, 조직몰입이 영향 요인들이었고, 그 중에 조직몰입이 가장 큰 영향을 주어 신규치과위생사와 경력 치과위생사의 이직의도는 차이가 있었다. 또한 윤[13] 등은 신규치과위생사의 직무스트레스가 낮을수록 이직의도는 낮아진다고 보고하였다. 한 등[21]은 신규간호사의 이직의도와 관련이 있는 유의한 변수는 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 등이라고 보고하였고, 그 중 가장 큰 영향은 조직몰입으로 연구자마다 다른 결과를 보였다. 따라서 신규치과위생사의 이직의도에 관한 연구는 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 신규치과위생사의 이직의도 및 영향요인을 파악하기 위하여 실시한 연구기간이 짧고, 신규치과위생사라는 모집단의 특성으로 자료수집에 어려움이 있었으며, 기존 연구가 부족하여 도구를 선택해서 연구하는데 어려움이 있었다. 다양한 연구도구를 사용하여 전국에 근무하는 신규치과위생사를 대상으로 이직의도 및 영향요인을 찾고자 시도하였는데 의의가 있다. 추후

에는 충분한 연구기간을 가지고 지속적인 연구를 실시하여 신규 치과위생사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악하여 치과인력수급 체계에 기여하여야 할 것으로 나타났다.

결론

신규치과위생사 이직의도 및 영향 요인을 파악하기 위하여 2016년 3월 1일부터 2016년 4월 24일 까지 경기·충청·전라·경상지역에 근무하는 치과위생사 중 근무기간이 1년 이하 신규치과위생사 202명을 편의추출하여 자기기입식 방법으로 설문 조사 후 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 신규치과위생사의 이직의도는 2.92점, 직무소진은 3.26점, 직무만족은 3.27점, 직무스트레스는 3.48점, 조직몰입은 2.95점, 비판적 사고성향은 3.32점이었다.
2. 일반적인 특성에 따른 이직의도는 연령은 많을수록, 교육수준은 높을수록, 월급은 적을수록, 치과유형은 의원급일 때, 학생 때 실습 만족도는 보통일 때, 실습병원 입사는 입사했을 때, 수습기간은 없을 때 높았다.
3. 직무특성에 따른 이직의도는 근무시간이 길수록, 진료영역은 ‘보철과’와 ‘일반진료’에서 작업할 때, 근무시간은 길수록, 환자 수는 적을수록, 근무강도는 힘들수록, 작업형태는 ‘서서 일할 때’ 높았다.
4. 신규치과위생사의 이직의도와 영향요인은 연령, 직무스트레스, 직무만족도, 직무소진, 조직몰입에서 영향을 미치는 것으로 나타났고, 모형의 설명력은 51.5%였다.

이상의 결과, 신규치과위생사는 가지고 있는 이론을 임상에서 적용하는데 어려움을 겪으면서 이직의도를 갖게 된다. 신규치과위생사의 이직의도와 영향요인에 대한 지속적인 연구와 이직의도를 낮출 수 있는 제도적 지원이 필요하다.

Acknowledgements

본 연구는 2015년도 대전보건대학교의 학술지원비 지원으로 이루어졌음.

References

- [1] Yoon GS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(4):507-16.
- [2] Korean Dental Hygienists Association. Dental Hygienists Introduce[Internet]. [cited 2016 Oct 02]. Available from: <http://www.kdha.or.kr/introduce/dentalhygienist.aspx#introduce>
- [3] Korea Health Personnel Licensing Examination Institute. <http://www.kuksiwon.or.kr/Examination/Default.aspx>. <http://www.kuksiwon.or.kr/Publicity/Default.aspx> [Internet]. [cited 2016 Oct 02]. Available from: <http://www.kuksiwon.or.kr/Publicity/ExamStatistic.aspx?SiteGnb=5&SiteLnb=2>
- [4] Health Insurance Review & Assessment Service. Medical examination and evaluation guides. Seoul: Health Insurance Review & Assessment Service; 2014: 16.
- [5] Korean Health and Medical Workers Union. Reports to health and medical workers. Seoul: KHMWU; 2010: 5-6.

- [6] Min HH, Jeon JH, Kim YS. Influencing factors of turnover intention in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dental Hygiene* 2015;15(5):831-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.831>
- [7] Jeong HM. Influence of new dental hygienists' job factors and job satisfaction on turnover intention[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyung Hee, 2011.
- [8] Lee SY, Oh EJ, Sung KM. The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research* 2013;19(2):168-76. www.ewnri.or.kr <https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [9] Kim HY, Choi JO, Seong MG. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists on the organizational commitment and turnover intention. *J Dent Hyg Sci* 2012; 12(1):213-23. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2012.12.1.213>
- [10] Jeong SB, Choi EM, Choi JS. The effects of emotional labor on burnout, turnover intention, and job satisfaction among clinical dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2014;38(1): 50-8. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2014.38.1.50>
- [11] Lee BH, Kim JS. Analysis of the correlation of burnout, job satisfaction and turnover of dental hygienists. *J Korean Cont Soci* 2010;10(11):217-27. <https://doi.org/10.5392/jkca.2010.10.11.217>
- [12] Kim HY, Kim HM, Lee JS, Lee SY. The influence of inservice training on organizational socialization of new dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):560-8. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2014.38.1.50>
- [13] 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 Dental Hygiene* 2016;16(1):69-75. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.01.69>
- [14] Seo YJ, Ko JW. Determinants of intent to leave among physicians working at general hospitals after the separation program of prescribing and dispensing. *Health Policy and Management* 2002;12(4):68-90. <https://doi.org/10.4332/KJHPA.2002.12.4.068>
- [15] Shin KH. The maslach burnout inventory-general survey (MBI-GS): an application in south Korea. *Korean J Indus Organ Psychol* 2003;16(3):1-17.
- [16] Jung ES. Effects of clinical nurses job stress and emotional labor on job satisfaction[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Catholic, 2014.
- [17] Yoo MJ. The influence of trait anger expressions caused by job stress of clinical nurses on job satisfaction, organizational commitment, and organizational performance[Master's thesis]. Chungbuk: Univ. of Konkuk, 2011.
- [18] Yoon J. Development of an instrument for the measurement of critical thinking disposition: in nursing[doctoral dissertation]. Seoul; Univ. of Catholic, 2004.
- [19] Heo SE. The effect of job stress on burnout and intention to change a job for dental hygienists [Master's thesis]. Busan: Univ. of Inje, 2010.
- [20] Maslach C, Schaifeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol* 2001;52(1):397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [21] Han SS, Sohn IS, Kim NE. New nurse turnover intention and influencing factors. *J Korean Acad Nurs* 2009;39(6):878-87. <https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>