

근속연수에 영향을 미치는 직무만족요인에 관한 연구: 서울지역 치과위생사를 중심으로

김효정* · 김윤지* · 김명희[†]

을지대학교 보건과학대학 치위생학과

A Study of Factors Related to Job Satisfaction Affecting Service Year: A Dental Hygienist in Seoul

Hyo-Jung Kim*, Yun-Ji Kim* and Myoung-Hee Kim[†]

Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Eulji University, Seongnam 461-713, Korea

Despite the high demand for dental care professionals, high turnover of dental hygienists have been reported, especially among workers in the dental clinics. This study aimed to examine job satisfaction factors affecting dental hygienist's service year in Seoul using cross-sectional data. The questionnaire survey was conducted from August 26, 2013 to September 13, 2013. Data were collected from 296 employees of dental clinics and hospitals located in Seoul. Logistic regression analysis was applied for parameter estimates, using PASW Statistics 18.0 and R software version 3.0.3. The Cronbach's α for the total job satisfaction factors was 0.922. In descriptive statistics, the group (that less than four years of working and over four years of working) had a statistically significant difference in age, religion, experience of turnover and autonomous factor among job satisfaction factors. In multiple logistic regression model, autonomy in job satisfaction was an important factor to predict the length of service in dental hygienist (odds ratio, 2.65; 95% confidence interval, 1.06 ~ 6.60). Autonomous factor was a significant predictor of length of service for dental hygienist. This study encourages future investigations of the role of job satisfaction of service year using better analytical frameworks.

Key Words: Job satisfactions, Personal autonomy, Service year

서론

급변하는 보건의료시장에서의 구강보건의식수준의 향상은 보다 전문적이고 양질의 구강보건의료 서비스에 대한 욕구를 증가시키고 있다. 양질의 구강보건진료제공이라는 목표로 실행되고 있는 근본적이며 정책적인 제도 중 하나는 보건인의 면허관리제도이다. 이 중 치과위생사는 의료기사 등의 법률에 따라 소정의 국가시험을 거쳐 면허를 취득한 후, 국민의 구강건강에 이바지할 수 있는 연구기관 및 병의원에서 주로 그 역할을 담당하고 있다. 역할 중 많은 비율을

차지하고 있는 임상에서는 진료와 진료협조, 조직 관리의 역할을 수행하고 있으며, 과거와 같이 단순한 기술이나 기능뿐만 아니라 점차적으로 예방, 교육, 대인관계 기술, 경영 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환됨에 따라 치과위생사에 대한 사회적 역할의 다양성이 요구되고 있다^{1,2)}. 이러한 변화되는 요구들을 충족시키기 위한 능력의 원천은 단기간에 형성되는 것이 아니라 지속적인 역할 수행을 통한 경험의 축적으로 얻어진다.

직무특성상 이러한 높은 전문적 필요성에도 불구하고 단기간에 이직하는 비율이 여전히 높고, 특히 치과의원에 근

Received: September 26, 2014, Revised: November 16, 2014, Accepted: November 17, 2014

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Myoung-Hee Kim

Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Eulji University, 553, Sanseong-daero, Sujeong-gu, Seongnam 461-713, Korea

Tel: +82-31-740-7492, Fax: +82-031-740-7352, E-mail: mhee0327@gmail.com

*Hyo-Jung Kim and Yun-Ji Kim contributed equally to this work and should be considered co-first authors.

Copyright © 2014 by the Korean Society of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

무하는 치과위생사의 경우에는 보다 높은 이직률을 보이고 있다³⁾. 1995년 연구에서 치과위생사의 평균 직업수명은 3년에 불과하다고 보고된 바 있으나⁴⁾, 이후 2002년 Moon 등⁵⁾의 연구에서는 응답자의 49.2%가 3년 이상의 직업수명을 보였고 이 중 21.4%는 7년에서 15년의 경력으로 응답하였다. 또한 과거 시점을 기준으로 31세 이상 치과위생사의 활동인구 분율을 살펴보면, 1990년에는 31세 이상이 1.7%에 불과하였으나⁶⁾, 2007년 연구에서는 31세 이상이 약 18%로 보고하여⁷⁾ 평균 연령이 상향되고 있음을 짐작할 수 있다.

과거 연구를 기초로 한 이런 증가추세에도 최근 한 연구에서는 치과위생사의 평균 근속년수를 5.7년으로 보고한 바 있으며, 이는 간호사의 평균 근속년수인 6.4년, 의료기사의 평균 근속년수인 9.1년보다 근무기간이 짧은 것으로 나타났다⁸⁾. 더불어 가장 활발한 업무를 제공할 시기인 5~7년 경력자가 이직자의 84%를 차지해, 숙련된 치과위생사의 업무 중단 문제를 시대적 변화와 함께 살펴볼 필요성이 요구된다⁹⁾.

보고되고 있는 조기퇴직 혹은 이직의 요인들로는 기혼여성의 자녀 양육문제, 가사노동의 부담, 그리고 근무조건 등이 열거되고 있다⁷⁾. 이러한 요인들은 직무만족도와 직결되며, 직무만족도가 높을수록 이직의도가 감소된다는 연구와 함께³⁾, 치과위생사에 대한 보다 정교한 직무만족 연구의 필요성을 재조명하는 단초가 될 수 있을 것이다.

본 연구에서는 설문조사를 기초로 한 유사한 주제의 기왕의 연구들에 비해 보다 큰 표본수를 획득하여 정교한 분석을 시행하고자 노력하였으며, 근속연수를 결과변수로 하여 분석한 연구는 없기에 적절한 통계적 방법을 이용하여 그 관계를 살펴보고자 하였다.

이러한 배경 하에 본 연구의 목적은 현재 임상에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 그들의 직무만족도 요인별로 근속연수에 미치는 영향을 정량적으로 밝혀냄으로써 치과위생사가 장기근속을 할 수 있는 환경을 만들어 궁극적으로 보다 나은 의료서비스를 제공할 수 있는 기초적인 자료를 제공하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 서울시 7개 구의 구강진료기관에 근무하는 치과위생사를 대상으로 하였다. 2013년 8월 26일부터 2013년 9월 13일까지 약 3주간 자기기입방식의 설문을 실시하였다. 각 구별 구강진료기관 선정은 접근의 용이성과 설문수거의 용이성을 기준으로 편의추출하였다. 통계의 측정오차

를 줄이기 위해 조사자인 치위생학과 재학생 21명은 사전에 조사방법을 교육 받았고, 각 구에 3명씩 배치되어 직접 방문 조사를 실시하였다. 각 대상자에게 연구목적을 설명한 후 조사에 응한 대상자에게 설문지를 배부하고 며칠 뒤 방문하여 직접 회수하는 방식으로 진행하였다. 설문지는 총 490부 중 371부를 회수하여 약 76%의 회수율을 보였고, 이 중 응답이 불성실한 것과 본 연구에서 사용된 변수들의 누락정보를 포함하여 75부를 제외한 296부를 최종 분석대상으로 하였다.

2. 연구도구

본 연구에 사용된 설문문항은 선행 연구에서 사용된 설문을 바탕으로 연구 취지에 맞게 재구성하였다^{10,11)}. 일반적인 특성의 7문항과 보수영역, 자율성영역, 장래성영역, 근무환경영역으로 구분된 직무만족 관련요인 20문항으로 설문지가 구성되었다. 보수요인은 자신의 보수에 대한 만족도이며 장래성영역은 사회적 지위와 경제적 전망, 승진 가능성, 자기발전가능성을 포함한다. 자율성영역은 업무를 행함에 있어서 적극적, 자율적으로 의사결정을 할 수 있는 자유와 양심에 반하는 일을 하지 않을 수 있는 자유 그리고 상사로부터의 자율성으로 구성되었다. 근무환경영역은 근무하는 병원의 정책, 복지 및 안전시설 등에 대한 만족도로 구성되었다. 내적일관성을 측정하기 위해 Cronbach's α 검정을 실시한 결과, 전반적인 직무만족도에서는 0.922로 나타났으며 각각의 하위문항은 0.85에서 0.89의 범위를 보였다(보수요인: 0.89, 자율성요인: 0.88, 장래성요인: 0.85, 근무환경요인: 0.89). 직무만족 관련요인은 Likert 5점 척도를 사용하였으며 '매우 그렇다'에 5점, '매우 그렇지 않다'에 1점을 부여하여 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다.

3. 자료변환

직무만족 관련요인 중 질문이 부정형인 문항들은 동일요인 내에서의 같은 해석을 위해 '매우 그렇다'를 1점, '매우 그렇지 않다'를 5점으로 역산 처리하였다. 학력은 전문대졸업, 대학교재학, 대학교졸업, 대학원재학, 대학원졸업, 그리고 기타의 총 6개 범주로 조사하였지만 대학교 재학 이상의 학력을 가진 이가 적어 전문대와 대학교재학 이상으로 재분류하였다. 결혼여부에서 기타의 범주는 1명에 그쳐 통계분석에서 제외하였다. 본 연구에서 종속변수에 해당하는 근속연수는 개월 수로 조사하였지만, 최종분석의 활용을 위하여 이분법적 형태로 재분류하였다. 정규성 여부를 살펴본 후, 상위 5% 이상치 절삭 후에 중위수를 기준으로 4년을 기준으로 4년 미만과 4년 이상으로 구분하였다. 본 연구에서의

장기근속 여부는 분석대상자의 중위수를 기준으로 조작적인 정의를 하였다. 직무만족 관련요인은 각 요인별로 합산한 연속변수형태로서 분석에 활용하였다.

4. 통계분석

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율 및 평균과 표준편차를 산출하였고, 근속연수의 이분형 범주에 따른 각 독립변수요인들의 통계적 차이를 알아보기 위해 t-test와 chi-square 검정을 실시하였다. 설문도구의 신뢰성을 측정하기 위하여 Chronbach's α 를 측정하였다. 또한 연속변수 형태의 근속연수와 직무만족 요인들 간의 선형의 상관 정도를 살펴보기 위해 Pearson의 상관계수를 구하였다.

최종분석에서는 종속변수인 근속연수를 이분형(dichotomous)의 범주로 구분하여 다른 독립변인들을 보정한 로지스틱 다중회귀분석을 이용하였다. 전체적인 제1종 오류수준은 0.05로 적용하였고, 통계패키지로는 PASW Statistics 18.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)과, 로지스틱 다중회귀분석을 위해 R software version 3.0.3 (R Development Core Team, Vienna, Austria)을 사용하였다.

결 과

1. 일반적 특성 및 직무만족요인

전체 응답자의 평균연령은 28세였고, 종교는 무교가 153명으로 51.7%를 차지하였으며, 그 다음으로 기독교가 28%였다. 학력은 '전문대졸업'이 응답자의 80.7%를 차지하였고, 결혼 상태는 미혼자가 84.5%였다. 대상자의 약 3분의 2가 이직 경험이 있다고 응답하였다(65.2%). 직무만족요인 중에서 보수영역의 평균 점수는 2.82점으로 가장 낮았고, 반면 자율성요인은 3.17점으로 가장 높게 나타났다(Table 1). 근속연수의 평균은 5.2년이었으며, 중앙값은 4년으로 나타났다.

2. 근속연수에 따른 일반적 특성 및 직무만족요인의 비교

중위수를 기준으로 한 근속연수 4년 미만과 4년 이상의 집단은 각각 125명(42.2%), 171명(57.8%)이었다. 근속연수 4년 미만 집단의 평균은 24.6세이며, 4년 이상 집단은 30.5세로 두 집단 간 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 종교유형으로는, 근속연수 4년 미만 집단에서 무교가 56.0%로 가장 높고 그 다음 기독교(24.8%), 불교(12.0%),

Table 1. Descriptive Statistics of Sociodemographic and Job Satisfaction according to Length of Service (< 4 Years vs. ≥ 4 Years) (n=296)

Variable	Total	The length of service		p-value ^a
		< 4 years (n=125)	≥ 4 years (n=171)	
Age (y)	28.03 \pm 4.27	24.63 \pm 2.50	30.52 \pm 3.53	< 0.001
Religion				0.244
Christianity	83 (28.0)	31 (24.8)	52 (30.4)	
Buddhism	30 (10.1)	15 (12.0)	15 (8.8)	
Catholicism	30 (10.1)	9 (7.2)	21 (12.3)	
None	153 (51.7)	70 (56.0)	83 (48.5)	
Educational attainment (y)				0.035
College (≤ 15)	239 (80.7)	108 (86.4)	131 (76.6)	
University (> 15)	57 (19.3)	17 (13.6)	40 (23.4)	
Marital status				< 0.001
Unmarried	250 (84.5)	122 (97.6)	128 (74.9)	
Married	46 (15.5)	3 (2.4)	43 (25.1)	
Turnover				< 0.001
Yes	193 (65.2)	46 (36.8)	147 (86.0)	
No	103 (34.8)	79 (63.2)	24 (14.0)	
Job satisfaction				
Income factor	2.82 (0.82)	2.78 (0.86)	2.85 (0.80)	0.425
Autonomous factors	3.17 (0.66)	3.02 (0.59)	3.27 (0.69)	0.001
Potential factors	3.02 (0.67)	3.08 (0.67)	2.97 (0.66)	0.148
Working environment factors	3.06 (0.73)	3.07 (0.76)	3.05 (0.71)	0.867

Values are presented as n (%) for categorical variables or mean \pm standard deviation for continuous variables.

^aAssociations with the length of service were estimated by Student's t-test for continuous variables, or chi-square test for categorical.

Table 2. Pearson Correlation Coefficients for All Variables Including Sociodemographic and Job Satisfaction

Variable	The length of service	Age	Income factor	Autonomous factors	Potential factors	Working environment factors
The length of service	1					
Age	0.681**	1				
Income factor	0.047	0.041	1			
Autonomous factors	0.185**	0.178**	0.342**	1		
Potential factors	-0.084	-0.066	0.332**	0.561**	1	
Working environment factors	-0.01	-0.035	0.414**	0.569**	0.491**	1

**p<0.01.

천주교(7.2%) 순으로 나타났다. 근속연수 4년 이상 집단에서는 무교(48.5%), 기독교(30.4%), 천주교(12.3%), 불교(8.8%) 순이었다. 종교유형과 장기근속여부와의 연관성은 통계적으로 유의하지 않았다(p=0.244). 반면 교육수준과 장기근속여부는 유의한 통계적 연관성이 있었다(p=0.035). 근속연수 4년 미만 집단에서는 3명만이 기혼자(2.4%)였고, 4년 이상의 집단에서는 171명 중 43명, 즉 25.1%가 기혼자로 나타나 이러한 집단 간 분율의 차이는 통계적으로 유의했다(p<0.001).

이직 경험여부에서는 4년 미만 집단 125명 중 46명이 ‘그렇다’로 응답하여 36.8%의 이직경험률을 보였으며, 4년 이상 집단에서는 약 86.0%가 이직을 경험한 것으로 나타났다(p<0.001). 직무만족 요인에서는 자율성요인에서만 집단 간 유의한 평균차이를 보였는데(p=0.001), 4년 미만의 집단에 비해 근속연수 4년 이상 집단에서 높은 만족도를 보였다(Table 1).

3. 일반적 특성 및 직무만족요인과 근속연수의 상관관계

Table 2는 연령을 포함하여 직무만족요인들과 근속연수와의 상관관계를 보여준다. 종교유형 및 일반적 특성을 나타내는 범주형 변수들은 상관관계 분석에서 제외되었다. 연령은 근속연수와 유의한 양의 상관관계를 보였다(r=0.68, p<0.001). 근속연수와 직무만족요인들 간의 상관관계는 보수요인과 자율성요인에서 약한 양의 상관관계를 보였고, 이중 자율성요인만이 통계적으로 유의하게 나타났다(r=0.185, p<0.001). 반면, 잠재성요인과 근무환경요인은 근속연수와 음의 상관관계를 보였다. 근무만족요인들 간에는 r=0.33에서 r=0.57로 약하거나 중등도(weak or moderate)의 상관계수 범위를 보이며, 이는 통계적으로 유의했다.

4. 일반적 특성 및 직무만족요인들이 근속연수에 미치는 영향

대상자의 일반적 특성과 각 직무만족요인들이 장기근속

Table 3. Adjusted Odds Ratio (95% Confidence Interval) of Factors Predicting the Length of Service ≥4 Years

Variable	The length of service (<4 years=0, ≥4 years=1)	p-value
Age (y)	2.48 (1.94 ~ 3.18)	<0.001
Religion		
Christianity	0.72 (0.26 ~ 1.98)	0.531
Buddhism	0.66 (0.15 ~ 2.83)	0.580
Catholicism	4.19 (1.05 ~ 16.63)	0.041
None	Ref.	
Educational attainment (y)		
College (≤15)	1.38 (0.46 ~ 4.14)	0.555
University (>15)	Ref.	
Marital status		
Unmarried	0.67 (0.10 ~ 4.23)	0.677
Married	Ref.	
Turnover		
Yes	3.49 (1.44 ~ 8.43)	0.005
No	Ref.	
Job satisfaction		
Income factor	1.30 (0.72 ~ 2.34)	0.376
Autonomous factors	2.65 (1.06 ~ 6.60)	0.036
Potential factors	0.51 (0.22 ~ 1.17)	0.114
Working environment factors	0.78 (0.37 ~ 1.62)	0.506

Ref.: reference category.

연수에 미치는 영향을 알아보기 위하여 로지스틱 다중회귀 분석을 실시하였다(Table 3). 결과는 adjusted odds ratio (aOR)와 그에 따른 신뢰구간(95% confidence interval, 95% CI)으로 보여진다. 연령의 증가는 장기근속확률을 증가시키며(aOR, 2.48; 95% CI, 1.94 ~ 3.18), 이는 통계적으로 유의하였다(p<0.001). 종교유형에서는 무교에 비하여 천주교가 4년 이상 근속할 aOR이 4.19로 나타났다(p=0.041). 또한 이직경험이 없는 대상자에 비해 이직경험이 있는 대상자가 4년 이상 근속할 aOR이 3.49로, 이는 통계적으로 유의하였다(p=0.005). 직무만족요인에서는 모든 요인을 보정하고 자율성요인만이 유의하였는데 자율성 한

단위 증가에 따라 4년 이상 근속할 aOR이 2.65 (95% CI= 1.06~6.60)로 나타났다(p=0.036).

고 찰

본 연구는 치과위생사의 근속연수에 영향을 미치는 인구 사회학적 변인들과 직무만족도의 여러 요인들을 분석하고 자 서울시 7개구의 구강진료기관을 선정하여 자기기입방식의 설문 분석을 실시하였다. 최종분석결과 인구사회학적 변인 중에는 연령, 종교유형, 이직경험이, 직무만족도의 4가지 요인 중에서는 자율성요인만이 통계적으로 유의하게 치과위생사의 장기 근속연수에 영향을 미쳤다.

우리의 연구에서 통계적 유의성은 보이지 않았지만, 보수 영역에서 4년 미만 근무한 집단과 4년 이상 근속한 집단의 평균이 각각 2.78점과 2.85로 장기근속 하는 집단에서 만족도가 다소 높게 조사되었는데 이는 총 경력이 많을수록 보수에 대한 만족도가 높다는 기왕의 연구와 유사한 결과를 보였다¹¹⁾. 직무만족요인 중 자율성영역은 가장 높은 평균점수를 보였고(3.17), 집단구분으로는 4년 이상 장기근무 집단에서 3.27점으로 조사되었다. 이러한 수치는 Shim과 Lee¹²⁾의 연구에서, 근무경력 10년 이상 대상자에서의 자율성요인 만족도 점수인 3.53점으로 조사된 것과 큰 차이를 보이지 않았다. 기술 통계만으로 보았을 때, 장래성영역의 평균점수는 4년 미만과 4년 이상 집단에서 각각 3.08점과 2.97점으로 장기 근속한 집단에서 더 낮은 점수를 보였는데, 이는 총 근무 경력이 많을수록 장래성요인 만족도가 높다는 기왕의 연구와 반대되는 결과이다¹¹⁾. 그러나 본 연구진의 견해는 근속 연수가 짧을수록 앞으로 남은 경력을 더욱 희망적으로 보고 장기 근속자들은 미래에 대해 고정적이거나 비의욕적으로 바라보는 것으로 생각된다.

모든 독립변인을 보정한 다중 로지스틱 회귀분석결과에서 직무만족영역을 제외한 인구사회학적 요인 중에서는 연령, 종교유형, 이직경험여부가 통계적으로 유의하였다. 본 연구에서의 연령이 증가와 장기근속과의 통계적 유의성은 기왕의 연구결과로도 유추해 볼 수 있는데, Lee 등¹⁾의 연구에서 연령이 증가할수록 자율성이 증가한다는 결과와, 또 다른 연구¹¹⁾에서 연령이 증가할수록 환자관계, 동료관계 만족도가 높아진다는 결과가 그것이다. 즉, 연령의 증가에 따라 자율성 및 사회성이 증가되며, 이는 곧 장기근속요인의 한 부분으로 작용할 수 있는 것이다.

장기근속에 영향을 주는 요인 중 흥미로운 변수는 이직 경험여부이다. 다른 변인을 보정하고도 이직을 한 번이라도 경험해본 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 4년 이상 근속할

확률이 높은 것으로 나타났다(OR, 3.49; p=0.005). 이 결과는 다각적으로 해석해 볼 수 있다. 이전 직장의 실패로 인해 자신이 추구하는 만족도요인을 충족하게 되는 과정 혹은 결과의 산물로 해석할 것인지, 아니면 단순히 기간의 증가에 따라 이직의 횟수가 함께 증가하는 것인지를 함께 고려해 볼 필요가 있다. 실제 이직경험여부가 장기근속에 영향을 주는 것인지, 장기근속자들에서 이직경험자가 나올 확률이 큰 것인지를 인과관계여부는, 조사설계 단계에서의 이직의 경험횟수를 조사하지 못한 것과 단면조사의 특성을 가지고 있는 본 데이터의 한계점으로 여겨진다.

로지스틱 다중회귀분석결과, 직무만족도 중에서 장기근속에 유의한 영향을 미친 요인은 자율성이었다(OR, 2.65; p=0.036). 본 연구에서는 다른 연구¹³⁾에서의 복지혜택과 유사한 맥락의 근무환경영역은 장기근속에 유의한 영향을 주지 않았고, 보수 역시 장기근속에는 유의한 영향을 주지 않았다. 오히려 보수, 근무환경적인 요인보다는 본인이 좀 더 자율적으로 업무를 행하는 것이 장기근속에 영향을 주었다. 이 결과는, 근속연수에 영향을 미치는 요인들에 대한 유사한 연구방법의 부재로 직접 비교는 어려우나, 자율성 요인 만족도가 높을수록 이직의도가 낮다는 단순선형관계를 밝힌 기왕의 연구결과¹⁴⁾가 본 연구의 개연성을 뒷받침해주고 있다.

치과위생사의 자율성을 주제로 연구한 Kim 등¹⁵⁾의 연구에서는 실제 임상현장에서 의료진들과 관계 속에서 치과위생사들의 의사결정권이 현실적으로 한계가 많음을 지적하였다. 이것은 자율성이 직무만족과 유기적인 관계가 있음을 보여주고 있고, 이는 곧 장기근속여부에 유의한 영향을 미친다고 유추할 수 있다. 자율성의 증가는 임상적 의사결정 참여의 기회를 상승시키고 근속연수를 증가시킴으로써 치과위생사가 숙련된 치과 서비스를 제공할 수 있는 보다 나은 환경을 만들게 된다. 이를 위해서 교육과 세미나에 의한 꾸준한 자기계발을 통해 역량을 함양하고 능동적 변화를 주도할 수 있도록 의료기관내의 제도적인 뒷받침이 수반되어야 할 것이다.

본 연구에서는 치과위생사의 요인별 만족도와 근속연수와의 연관성을 밝혀 구강보건에서의 의의를 찾고자 하였다. 그러나 본 연구에 사용된 자료는 앞서 설명했듯 횡단조사 결과로서 근무만족도 요인과 근속연수의 인과관계를 밝혀 내기에는 둔감하다. 또한 조사 대상자가 일부 지역에 국한되어 있어 본 결과를 일반화시키기에는 무리가 있다. 이에 후속 연구로, 신뢰성과 타당성이 입증된 한국적 맥락에 맞는 치과위생사의 근무만족도에 관련한 측정도구의 개발에 관한 연구가 수행되어야 할 것으로 보인다. 더불어 횡단

조사 자료의 한계성을 뛰어넘는 대표성 있는 자료 사용 및 종단자료의 사용으로 인과관계를 보다 더 정량적으로 밝히기 위한 노력이 요구된다.

치과위생사의 잦은 이직과 퇴직은 직·간접적으로 치과 의료서비스의 질에 영향을 미치며, 환자가 의료기관에 갖는 신뢰도에 영향을 준다. 이를 위해 환자와 접점에 있는 치과 위생사의 근무만족도에 영향을 주는 요인을 찾아내어, 관리하고 절충하는 효율적인 인적자원관리가 필요한 시점이다.

요 약

본 연구는 치과위생사의 근속연수에 영향을 끼치는 인구사회학적 독립변인들과 직무만족도의 여러 요인들을 분석하고자 서울시 7개구의 구강진료기관을 선정하여 자기기입 방식의 설문을 실시하였다. 로지스틱 다중 회귀분석 결과 직무만족요인 중 자율성요인이, 인구사회학적 요인으로는 연령, 종교유형 및 이직경험여부가 통계적으로 유의하게 치과위생사의 장기 근속연수에 영향을 미쳤다.

전체 응답자의 평균연령은 28세였고, 대상자의 약 3분의 2가 이직 경험이 있다고 응답하였다(65.2%). 중위수를 기준으로 한 근속연수 4년 미만과 4년 이상의 집단은 각각 125명(42.2%), 171명(57.8%)이었고, 각 집단의 평균은 24.6세와 30.5세를 보였다. 또한 중위수(4년)를 기준으로 한 장기 근속여부는 연령($p < 0.001$), 결혼여부($p < 0.001$), 교육수준($p = 0.035$), 그리고 이직경험여부($p < 0.001$)에서 통계적으로 유의한 연관성을 보였다. 직무만족요인 중, 자율성요인은 근속연수 4년 미만 집단과 4년 이상 집단에서 각각 3.02점, 3.27점으로, 두 집단 평균차이가 통계적으로 유의했다($p = 0.001$). 로지스틱 다중회귀분석결과, 인구사회학적 변인 중에는 연령, 종교유형, 이직경험이, 직무만족도의 4가지 요인 중에서는 자율성요인만이 통계적으로 유의하게 치과위생사의 장기 근속연수에 영향을 미쳤다(OR, 2.65; $p = 0.036$).

References

1. Lee HO, Lim CH, Ju OJ, Kim YI, Lee HK: A study on factors related to the job satisfaction of dental hygienists in J region. *J Dent Hyg Sci* 6: 285-293, 2006.
2. Kang OH: The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 6: 107-111, 2006.
3. Yoon MS, Lee KH, Choi MS: A study on the turnover intention and job satisfaction of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 6: 147-152, 2006.
4. Lee JH: The dental hygiene education system in Korea. Korean Dental Hygienists Association, Seoul, pp.57-69, 1995.
5. Moon KS, Hwang YS, Kim YK, Jung JY: A study on the work of dental hygienists by service area. *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 2: 63-83, 2002.
6. Byeon GY: The research for the actual work condition and the perception of dental hygienists. Korean Dental Hygienists Association, Seoul, pp.14-24, 1991.
7. Gwon MY: Study on the factors that affect the intent of changing occupation of dental hygienists. *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 7: 395-403, 2007.
8. Choi HN, Lim SR, Cho YS: Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 10: 973-981, 2010.
9. Jung JY, Hwang YS, Kim YK: A study of measures for the manpower supply and utilization of dental hygienists. *J Suwon Women Coll* 28: 75-112, 2002.
10. Lee BH, Kim JS: The relationship between coaching behaviors of dental managers, job satisfaction and job performance of dental hygienists. *Korean J Health Serv Manag* 6: 121-130, 2012.
11. Youn HJ, Park YN, Ha MO: A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Gwangju. *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 9: 699-714, 2009.
12. Shim HS, Lee HN: A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *J Korean Soc Dent Hyg* 10: 555-565, 2010.
13. Hwang YS, Park JR, Jung JY, Choi EJ: A study on the perception of dental hygiene students about employment. *J Hanyang Women Univ* 30: 501-520, 2007.
14. Ju OJ, Kim KS, Lee HO: Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists in the region of J. *J Dent Hyg Sci* 7: 251-256, 2007.
15. Kim HJ, Lee SJ, Ko HJ: The relationship between autonomy and decision-making ability in clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 13: 925-932, 2013.