



Original Article

치과위생사의 재직의도에 관한 연구: 근로기준법을 중심으로

김희정¹ · 문상은¹ · 김윤정¹ · 김선영¹ · 조혜은¹ · 강현주¹

광주여자대학교 치위생학과

A study on retention intention of dental hygienists : focusing on the labor standards act

Hui-Jeong Kim¹ · Sang-Eun Moon¹ · Yun-Jeong Kim¹ · Seon-Yeong Kim¹ · Hye-Eun Cho¹ · Hyun-Joo Kang¹

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

Corresponding Author: Sang-Eun Moon, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 201 Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: +82-62-950-3840, Fax: +82-62-950-3841, E-mail: semoon@kwu.ac.kr

ABSTRACT

Objectives: The objectives of this study were to find the influential factors of dental hygienists' work environment and level of perception of rights on their retention intention, and to provide basic data for protecting their rights and interests and improving their employment rate. **Methods:** From June 6 to July 24, 2021, a questionnaire survey was conducted among 214 dental hygienists via an online link. After questionnaire collection, IBM SPSS program (ver. 21.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA) was used to conduct frequency analysis, t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis. **Results:** The significant and positive influential factors of dental hygienists' retention intention were married individuals ($p=0.022$), fewer working hours ($p<0.001$, $p=0.007$), good work environment ($p=0.002$), higher wages ($p<0.001$, $p<0.001$), higher education ($p=0.032$), and perception of rights in a mid-level ($p=0.038$). **Conclusions:** It is necessary to consider wages and welfare equivalent to dental hygienists' work intensity and workload. By regularly educating dental hygienists to increase their perception of rights, expanding an opportunity of participation, and improving their work environment, it will be possible to increase their retention intention and efficiently establish manpower in dental clinics.

Key Words: Dental hygienist, Employment, Labor standards act, Personnel turnover, Workforce

색인: 근로, 근로기준법, 이직, 재직, 치과위생사

서론

경제 발전과 국민의 보건 의식 수준이 높아짐에 따라 의료 및 치과의료 서비스에 대한 수요가 증가되었으며, 더불어 구강건강 관리 전문 인력 양성에 대한 필요성이 대두되면서 전문지식과 실무능력을 갖춘 치과위생사의 역할이 중요시되고 있다[1]. 이러한 관점에서 치과위생사의 안정적인 근무환경 조성 및 직무만족도를 유지하고 향상시키는 것은 매우 중요하다[2].

치과위생사는 구강보건교육, 치과진료 협조, 예방치과 처치, 경영관리 등을 지원하여 국민의 구강건강증진을 담당하는 전문 직업인으로서 구강건강을 증진시키는 치과계 전문 인력이다[3]. 각 기관에 고용되어 종사하고 있는 치과위생사들은 근로기준법에 근거한 근로자로서 사용자와 근로계약을 체결하여 근로기준법 내에서 보호를 받아야 한다[4].

근로기준법은 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키는 헌법으로 근로계약, 근로시간, 임금 등의 근로자 보호를 위한 조항들이 제시되어 있다[5]. 근로기준법의 적용을 받지 못하는 치과 의료기관에 종사하거나 근로 중 피해를 받게 되었을 시 구제받을 방법을 생각해야 하지만 60.2% 정도의 치위생(학)과 학생들이 노동법 관련 교육을 받지 못하고 있는 것으로 보고되고 있다[6]. 이러한 상황을 고려할 때 노동법(근로기준법) 관련 교육이나 지원체계에 치과위생사들이 적극적으로 접근하기는 쉽지 않은 현실이다.

치과위생사의 적절한 인력 확보와 질적 유지 및 전문역할 활용은 효율적인 치과 병·의원 인력의 관리에도 중요하다[7]. 그러나 한국의 치과 병·의원에 종사하고 있는 치과위생사들은 과중한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 그에 대한 적절한 근무환경과 근무조건이 제공되지 않아, 직무에 대한 만족도가 낮은 것으로 보고되었다[8].

최근 전국 임상 치과위생사를 대상으로 수행된 연구에서 대상자의 약 70%가 이직을 경험했고, 약 50%는 이직을 고민하는 것으로 나타났다[9]. 이는 치과위생사의 인력 확보에 어려움을 초래하여 치과의료 서비스의 질을 저하시키고, 임상에서 종사하고 있는 치과위생사의 업무에 대한 부담을 가중시켜 스트레스와 사기 저하 및 업무에 대한 불만족으로 이어져 또다시 이직의도가 높아지며[10], 재직의도는 낮아지는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 재직의도를 파악하고 재직률을 증가시켰을 때 이직으로 인한 직원 대체 비용을 줄임으로써 조직의 유효성이 증가되는 것은 매우 중요하다[11]. 현재까지 치과위생사의 이직의도에 관한 연구는 일부 이루어지고 있으나 실제 근로기준법을 기준으로 근로자의 근무환경, 권리인식 수준에 따른 치과위생사의 재직의도에 대한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 근로기준법을 중심으로 치과위생사의 근로실태를 파악하고, 권리인식 수준, 근무환경, 직무만족도, 재직의도와와의 관련성을 확인하여 치과위생사의 권리인식 향상 및 권익 보호를 위한 제도 개선과 직무만족도 및 재직의도를 높일 수 있는 방안 마련에 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 00대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후(IRB승인번호:1041465-202103-HR-001-12) 서울·경기, 대전·충청, 광주·전남지역 소재 치과의원에서 1년 이상 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 연구목적에 대해 이해하고 자발적으로 동의한 치과위생사를 대상으로 온라인 설문조사로 자료를 수집하였다. 자료 수집 기간은 2021년 6월 6일부터 7월 24일까지 진행하였으며, 표본의 크기는 G*power 3.1 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 위한 중간 효과크기인 0.15[12], 유의수준은 0.05, 검정력 0.95를 적용하여 산출된 최종 연구대상자수는 184명으로 산출되었다. 이중 표기한 불성실한 응답자 또는 응답의 누락 등 탈락률 약 15%를 고려하여 214부를 배부하였고, 이 중 불충분한 응답 12부를 제외하고 202부를 최종 자료 분석에 포함하였다.

2. 연구도구

치과위생사의 근무환경을 측정하기 위해 김[13]과 이[14]의 연구 도구를 바탕으로 곽[15]이 재구성한 측정도구를 사용하였다. 근무환경은 24 문항으로 '전혀 아니다', '아니다', '보통이다', '그렇다', '정말 그렇다'의 1~5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 근무환경이 좋다는 것을 의미한다. 개발도구의 당시 Cronbach's α 값은 0.763이었고, 본 연구의 Cronbach's α 값은 0.849이었다.

2019년에 개정된 근로기준법을 기초로 하여 권리인식 수준을 측정하기 위해 유[16]가 개발한 측정도구를 사용하였다. 권리인식 수준은 22문항으로 5점 척도로 구성하였다. 개발도구의 당시 Cronbach's α 값은 0.937이었고, 본 연구의 Cronbach's α 값은 0.872이었다.

권리보장 실태는 2019년에 개정된 근로기준법을 기초로 하여 권리보장 실태를 파악하기 위해서 유[16]가 개발한 측정 도구를 수정하여 사용하였다. 권리보장은 22문항으로 권리보장 실태 여부를 확인하기 위하여 '예', '아니오'로 구성하였다.

재직의도를 측정하기 위해서 Cowin[17]이 개발하고 김[18]이 한국어로 번역한 재직의도 측정 도구를 수정하여 사용하였다. 재직의도는 6문항으로 7점 Likert 척도를 5점 Likert 척도로 재범주화 하였다. 김[18]의 연구에서는 Cronbach's α 0.888, 본 연구의 Cronbach's α 값은 0.890이었다.

3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS program(ver. 21.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA) 프로그램을 이용하여 분석하였고, 통계적 유의성 검증을 위한 유의수준은 0.05로 하였다. 일반적인 특성 및 직무 관련 특성에 따른 치과위생사의 근무환경, 권리인식 수준, 재직의도의 차이를 보기 위해 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석을 이용하여 분석하였고, 집단 간의 차이는 Scheffé's test를 사용하였다. 재직의도에 미치는 영향은 다중 회귀분석을 이용하여 산출하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 근무환경

연구대상자의 근무환경의 전체 평균 점수는 3.36점으로 나타났고, 근무환경 개별 문항별로는 '국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험이 가입되어 있다'가 4.18점으로 가장 높게 나타났으며, '같은 학력 소지자로서 타 직종의 종사자에 비해 급여가 적다고 생각한다', '기회가 된다면 급여가 많은 직업으로 전직하고 싶다'가 2.34점으로 가장 낮게 나타났다<Table 1>.

Table 1. Work environment of study subjects

No.	Characteristics	Mean \pm SD
1	I keep my working hours.	3.58 \pm 1.04
2	I am always paid overtime.	2.82 \pm 1.25
3	My pay is equivalent to my work, ability, and workload.	3.25 \pm 1.01
4	A level of pay is fair in consideration of education, career, and competency.	3.22 \pm 1.15
5	The present pay is spent for living expenditures, and some is saved for my future.	3.65 \pm 1.08
6	I think that my pay is less than that of an employee in a different profession, who has the same education level.	2.34 \pm 1.08
7	If I am given an opportunity, I want to change to a job that offers more pay.	2.34 \pm 1.15
8	Service rules of work are observed well.	3.64 \pm 1.00
9	Four insurances-National Pension, National Health Insurance, Employment Insurance, and Industrial Accident Compensation Insurance-are offered to me.	4.18 \pm 1.00
10	Weekly 40-hour work system is settled well.	3.89 \pm 1.13
11	The rules of annual leave, sick leave, etc. are observed well.	3.45 \pm 1.14
12	I am able to take maternity leave and child-care leave.	3.37 \pm 1.17
13	I am able to get my leave, if necessary.	3.25 \pm 1.36
14	The rules of congratulations and condolences are observed well.	3.42 \pm 1.13
15	There is a rest area for employees.	3.42 \pm 1.18
16	I am able to do work after getting married.	3.78 \pm 1.09
17	I am given an opportunity of education for improving my job ability.	3.37 \pm 1.11
18	When I am given an opportunity of education for improving my job ability, the cost for the education is supported at workplace.	3.16 \pm 1.22
19	Dental hygienists cooperate well with each other regardless of their position.	3.61 \pm 1.00
20	My superior at work listens intently to my opinion and encourages me.	3.43 \pm 1.00
21	My superior at work is skilled in letting employees work together.	3.32 \pm 1.06
22	My superior at work helps to complete my work.	3.46 \pm 1.11
23	My superior at work reduces my complaints after listening to my opinions.	3.22 \pm 1.11
24	Members at workplace communicate smoothly.	3.51 \pm 1.00
Total		3.36 \pm 0.53

2. 연구대상자의 권리보장실태

권리보장 실태를 분석한 결과, 근로계약 체결, 취업규칙, 근무·휴게시간, 연차·유급휴가 항목은 2문항을 제외하고 모두 '예'가 '아니오'보다 높은 응답률을 보였다. 취업규칙 항목 (2·2문항)과 연차·유급휴가 항목 (4·3문항) 각각 '아니오' 응답률이 58.1%, 57.4%로 '예' 응답률보다 높게 나타났다. 임신부 근로자, 요양·보상, 해고 항목은 1문항을 제외하고 모두 '아니오'가 '예'보다 높은 응답률을 보였다<Table 2>.

Table 2. The actual state of guarantee of the study subjects' rights

Characteristics	Yes	No
1. Signing employment contract		
1-1 Did you sign an employment contract stipulating the terms and conditions of pay, working hours, holidays, annual leave, and paid leave?	173 (85.6)	29 (14.4)
1-2 Is the signed employment contract (rules of employment) observed well?	169 (83.7)	33 (16.3)
2. Rules of employment		
2-1 Are the rules of employment written in documents? and Is it possible to read the documents freely? (If 'No' in the question 2-1, go to the question No. 3.)	72 (52.9)	64 (47.1)
2-2 When a rule of employment is written or changed, is the agreement reached by more than a majority of dental hygienists received?	57 (41.9)	79 (58.1)
2-3 Did the signed contract meet the work conditions that reach the criteria given in the rules of employment?	92 (67.6)	44 (32.4)
3-1 Is the daily 8 - hour work and weekly 40 - hour work system kept well?	165 (81.7)	37 (18.3)
3-2 Is your overtime labor within 12 hours a week?	143 (70.8)	59 (29.2)
3-3 Is your break time guaranteed? (30 - minute break for 4 - hour work; 1 - hour break for 8 - hour work)	170 (84.2)	32 (15.8)
3-4 Are you paid overtime when you work overtime, at night, or on holidays?	143 (70.8)	59 (29.2)
4. Annual leave and paid leave		
4-1 Does a dental hygienist, who has attendance over 80% for one year, receive a 15 - day holiday?	138 (68.3)	64 (31.7)
4-2 Does an employee with less than one year of continuous service or with less than 80% of attendance for one year receive 1 - day paid leave if attending without missing a single day in one month?	135 (66.8)	67 (33.2)
4-3 Do you request and receive one - day menstruation leave every month?	86 (42.6)	116 (57.4)
5. Pregnant worker		
5-1 Is ninety-day leave offered before or after your child birth (120 - day leave in case of the pregnancy of more than two babies)?	38 (52.1)	35 (47.9)
5-2 In the case where a pregnant worker requests leave on account of miscarriage, etc., is it possible to take maternity leave at any time before child birth and to have 45 - day leave?	29 (39.7)	44 (60.3)
5-3 Is a pregnant worker able to request the time for regular health examination?	26 (35.6)	47 (64.4)
5-4 Is a female worker who has an infant aged less than one year able to have paid breast - feeding time of over 30 minutes twice a day if she makes a request?	20 (27.4)	53 (72.6)
6. Recuperation and compensation		
6-1 If you has an injury or disease at work, is it possible to take necessary recuperation and receive a compensation cost?	42 (33.1)	85 (66.9)
6-2 Is your leave for any injury or disease at work accepted as your attendance?	57 (44.9)	70 (55.1)
7. Dismissal		
7-1 Have you ever experienced any dismissal, layoff, suspension, pay cut, or others without just cause?	14 (17.7)	65 (82.3)
7-2 Did an employee receive a notice of dismissal 30 days earlier from his or her employer?	7 (8.9)	72 (91.1)
7-3 Did an employee receive a written notice of the reason and time of dismissal from his or her employer?	4 (5.1)	75 (94.9)
7-4 Does an employee who faces unfair dismissal apply for remedy to Labor Relations Committee?	4 (5.1)	75 (94.9)

3. 연구대상자의 일반적인 특성 및 직무관련 특성에 따른 재직의도

일반적인 특성에 따른 재직의도를 분석한 결과, 재직의도에 차이를 보이는 특성은 나이, 결혼 여부, 최종학력이었다. 나이는 ‘34세 이상’(4.21)이 ‘28-33세’(3.84), ‘24-27세’(3.24) 보다 높았고, 결혼 여부는 ‘기혼’(4.11)이 ‘미혼’(3.44)보다 높았으며, 최종학력은 ‘4년제 이상 대학 졸업’(3.95)이 ‘3년제 대학 졸업’(3.34)보다 높게 나타났다($p < 0.001$).

직무 관련 특성에 따른 재직의도를 분석한 결과 총 근무경력은 ‘5-7년 차’(3.94)가 ‘1-4년 차’(3.46), ‘8년 차 이상’(3.86)보다 높았고, 이직경험은 ‘있다’(3.85)가 ‘없다’(3.44)보다 높게 나타났다($p < 0.01$). 주 근무시간은 ‘주 40시간’(3.96)이 ‘주 40시간 미만’(3.47)과 ‘주 40시간 초과’(3.03)보다 높고($p < 0.001$), 평균 급여는 ‘300만원 이상’(4.16)과 ‘250-299만원’(4.13)이 ‘250만원 미만’(3.25)보다 높았으며($p < 0.001$), 권리보장 유무에서 ‘있다’(3.92)가 ‘없다’(3.28)보다 높게 나타났다($p < 0.001$)<Table 3>.

Table 3. Employment retention intention according to general characteristics and job-related characteristics of the study subjects

Characteristics	Division	Retention intention		
		Mean \pm SD	t/F (p^*)	
General characteristics	Age (yrs)	24 - 27	3.24 \pm 0.83 ^a	20.125 (< 0.001)
		28 - 33	3.84 \pm 0.91 ^b	
		\geq 34	4.21 \pm 0.82 ^c	
	Marital status	Single	3.44 \pm 0.85	-5.487 (< 0.001)
	Married	4.11 \pm 0.90		
Education status	College	3.34 \pm 0.83	-4.530 (< 0.001)	
	\geq University	3.95 \pm 0.92		
Job - related characteristics	Career (yrs)	\leq 4	3.46 \pm 0.82 ^a	5.468 (0.005)
		5 - 7	3.94 \pm 0.99 ^b	
		\geq 8	3.86 \pm 0.92 ^{ab}	
	Weekly working hours	< 40	3.47 \pm 1.05 ^a	14.354 (< 0.001)
		40	3.96 \pm 0.87 ^b	
		> 40	3.03 \pm 0.62 ^a	
	Turnover experience	Yes	3.85 \pm 0.92	2.580 (0.011)
		No	3.44 \pm 0.94	
	Monthly income (10,000 won)	< 250	3.25 \pm 0.83 ^a	28.083 (< 0.001)
		250 - 299	4.13 \pm 0.84 ^b	
\geq 300		4.16 \pm 0.81 ^b		
Guarantee of rights	Yes	3.92 \pm 0.90	4.417 (< 0.001)	
	No	3.28 \pm 0.90		

^{a,b,c} denotes the same sub group by Scheffe’s test

*by t-test or one-way ANOVA

4. 재직의도에 미치는 영향 요인

재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 일반적인 특성, 직무 관련 특성, 근무환경, 권리인식 수준을 독립변수로 하고, 재직의도를 종속변수로 하여 분석한 결과, 독립성 검증에서 Durbin-Watson 지수가 2.085로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났다. VIF(분산팽창 인자)가 모두 10보다 크지 않아 모든 독립변수는 다중공선성의 문제가 없었다.

분석된 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=14.513, p < 0.001$), 회귀모형의 설명력은 35.0%로 나타났고, 결혼여부에서 기혼, 근무시간은 주 40시간 이하, 근무환경은 좋음, 월평균 급여가 250만원 이상, 최종학력이 4년제 이상 대학 졸업자, 권리인식 수준이 보통에서 재직의도에 유의하게 정(+)의 영향을 미쳤다<Table 4>.

Table 4. Factors influencing employment intention

Variables		B	SE	β	t	p^*
(Constant)		2.592	0.207		12.521	< 0.001
Marital status (Single = 0)	Married	0.306	0.132	0.164	2.314	0.022
Education status (College = 0)	\geq University	0.266	0.124	0.132	2.156	0.032
Monthly income (10,000 won)	250 ~ 299	0.578	0.135	0.305	4.280	< 0.001
(< 250 = 0)	\geq 300	0.604	0.169	0.236	3.572	< 0.001
Weekly working hours (> 40 = 0)	40	0.711	0.172	0.351	4.130	< 0.001
	< 40	0.550	0.203	0.227	2.705	0.007
Work environment (Not good = 0)	Good	0.368	0.114	0.191	3.219	0.002
Right awareness (Low = 0)	Normal	0.269	0.129	0.128	2.084	0.038

F = 14.513, $p < 0.001$, $R^2 = 0.376$, adj. $R^2 = 0.350$, Durbin-Watson = 2.085

*by multiple regression analysis

Excluded variable: Age, Career, Total working experience, Turnover experience, Presence of guarantee of rights

The 5-point Likert scale on working environment and right recognition was converted into good, normal, and bad.

총괄 및 고안

치과위생사가 전문 직업인으로서 갖는 직무에 대한 만족은 본인의 만족뿐만 아니라 환자 진료에도 많은 영향을 준다[19]. 따라서 치과 병·원에서 효율적이고 긍정적인 업무를 수행하기 위해서는 치과위생사 스스로 직무에 만족해야 하며, 이를 위해서는 근무환경도 좋아야 한다. 근무환경은 직무에 대한 만족과 밀접한 연관성을 가지고 있으며, 근무환경이 충족되지 않을 때 직장을 이직하는데 결정적인 요소로 작용한다[20].

이에 본 연구는 근로기준법을 중심으로 입장에서 중시하는 치과위생사의 권리보장 실태를 파악하고 근무환경, 권리인식 수준, 재직의도를 조사 분석하여 치과위생사의 근무환경과 권리인식 수준이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

근무환경의 전체평균은 3.36점으로 치과위생사를 대상으로 한 김[21]의 연구결과와 유사하게 나타났다. 세부항목에서 초과수당 지급과 타 직종에 비해 적은 급여에 대한 문항이 2.34점으로 가장 낮게 나타났다. 이에 근무시간과 업무량에 상응하는 급여체계에 대한 방안마련이 필요할 것이다.

권리보장 실태에 대한 분석에서는 근로계약 체결, 취업규칙, 근무·휴게시간, 연차·유급휴가 항목에서는 긍정적인 응답이 높게 나타났으나, 임신부 근로자 항목과 요양·보상 및 해고 항목에서는 부정적인 응답이 높게 나타났다. 김 등은 임신, 출산 관련 정책 개선방안 연구에서 정규 인력이 부족하여 업무량이 과부하 상태이며, 근로자를 위한 임신·출산 보호 관련 제도에 관한 정보제공 및 교육을 실시하지 않는 것으로 보고하였다. 또한, 우리나라의 모성보호에 관한 법령은 산발적으로 규정되어 있어, 모성보호와 관련된 규정을 하나의 통일된 법령으로 구축할 필요가 있다고 하였다[22]. 본 연구에서도 치과위생사의 권리인식 수준 및 권리보장 실태 분석 결과, 임신부 근로자 항목에서 낮은 점수와 부정적인 응답률이 높게 나타났으며, 임신부 근로자에 대한 권리인식 수준이 낮고, 보장이 제대로 이루어지지 않는 것으로 확인되었다. 김 등[23]의 연구에서 민간조직보다 공공조직에서 출산휴가, 육아휴직 등의 제도가 더 많이 지원되고 있는 것으로 나타났으며, 출산휴가, 육아휴직 등의 제도가 잘 이루어질수록 일 초래 갈등을 완화시켜준다고 하였다. 따라서 주로 소규모로 운영되는 치과위원회의 특성상 고용인인 치과의사나 피고용인인 치과위생사 입장에서 모두 임신에 대한 부담감을 가질 수 있을 것으로 생각된다. 이에 임신부에 대한 보다 적극적인 관심과 배려 및 제도적인 뒷받침이 필요할 것이다. 또한, 치과위생사 스스로 임신부에 대한 근로기준법을 정확히 숙지하고 이에 대한 권리를 당당하게 찾는 것 또한 필요할 것으로 생각된다. 이에 근로기준법상 보장받을 수 있는 임신부 근로자를 위한 제도에 대한 정확한 정보 제공 및 교육이 필요할 것이며, 치과 의료기관은 임신부 처우 개선 및 육아 휴직 시 발생하는 인력 손실에 대한 구체적인 대안 마련이 필요하다.

일반적인 특성에 따른 재직의도는 나이, 결혼 여부, 학력에서 차이가 있었다. 나이가 많을수록, 학력이 높을수록 재직의도가 높게 나타나 원 등[24]의 연구와 일치한 결과를 보였고, 간호사를 대상으로 한 김 등[25]의 연구와는 나이, 최종학력에서 부분적으로 일치하였다. 이는 나이와 학력이 높을수록 치위생 업무에 대한 지식과 실무에 대한 자신감이 높아지고, 기혼자일수록 이직 시 고려해야 할 사항이 많고 경제적인 부담 등이 작용했을 것으로 생각된다.

직무 관련 특성에 따른 재직의도에서는 근무경력, 근무시간, 이직경험, 급여, 권리보장에 따라 차이가 있었다. 선행연구[26,27]에서도 근무경력, 급여에 따라 재직의도가 높아 본 연구결과와 일부 일치하였다. 근무경력이 5~7년 차인 경우 재직의도가 높게 나타나, 근무경력이 8년 차이 상인 경우에 높게 나타난 윤[28]의 연구와 일치하였다. 이는 임상 근무경력이 5년 정도가 되면 치위생업무가 익숙해지고 숙련도가 높아져 업무에 적응하고 업무 만족도가 증가하여 재직의도가 높아지고 반면에 연차가 낮을수록 새로운 업무를 배우고 수행하는 과정에서 시행착오에 따른 어려움이 있어 재직의도가 낮아지는 것으로 생각된다. 따라서 치과의원에서는 신입 치과위생사의 재직의도를 높일 수 있는 실무 업무에 대한 교육의 체계화 및 고도화 등의 방안 마련이 필요하며, 교육기관에서는 임상이 연계교육을 통해 임상에 대한 이해력을 높임으로써 치과위생사의 재직의도를 높여 효율적인 인력구축이 가능할 것이다.

재직의도에 미치는 영향요인을 분석한 결과 재직의도는 기혼자, 주 40시간, 좋은 근무환경, 월평균 급여가 250만원 이상, 4년제 이상 대학 졸업, 권리인식 수준이 보통에서 재직의도가 높게 나타나, 선행연구[24,27]와 부분적으로 일치하였다. 또한, 요양병원 간호사를 대상으로 진행한 박 등[29]의 연구에서도 미혼자에서 이직의도가 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 기혼자는 육아·교육 및 주거지 거리 등을 고려하여 선택한 치과의원에 대한 재직의도가 높을 것으로 생각된다. 또한, 삶의 질을 고려한 근무환경과 복지, 대학원이나 자기계발을 할 수 있는 기회가 주어질수록 만족도가 높아 재직의도도 높은 것으로 생각된다. 따라서 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해서는 근무환경 개선과 권리인식 수준 향상을 비롯한 다각적인 분석 및 심도 있는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합해보면, 치과의원에 종사하고 있는 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해서는 근무환경 개선 및 권리인식 수준을 높이고, 권리보장이 이루어질 수 있도록 체계적인 방안 마련이 필요하다. 치과 의료기관은 근무환경을 개선할 수 있는 적절한 근무강도와 업무량 및 범위에 대한 고민이 필요하고, 관련 협회 및 학회, 교육기관에서는 교육자료 연구 및 개발을 통해 권리인식 수준을 높여야 한다. 또한 정기적인 교육 제공과 참여 기회 확대를 통해 치과위생사의 권익보호를 위한 노력이 필요할 것이다. 이를 통해 치과위생사의 재직의도를 높일 수 있고, 양질의 치과 의료서비스 제공과 조직의 효율적인 인력구축에도 기여할 것으로 생각된다.

본 연구의 의의는 치과위생사의 약 85%가 치과의원에 종사[30]하고 있는 현실에서 선행연구에서는 다루어지지 않았던 근로기준법을 중심으로, 치과의원에 종사하고 있는 치과위생사들의 근무환경과 권리인식 수준 및 권리보장 실태를 파악하고, 근무환경과 권리인식 수준에 따른 재직의도와 관련성을 분석했다는 것이다. 그러나 일부 지역의 치과위생사만을 대상으로 한 표본조사로 전체 치과위생사의 의견으로 확대 해석하기에는 주의가 필요하고, 설문지의 구성이 학위논문의 도구만을 사용하여 신뢰도에 대한 한계점이 있을 수 있으며, 향후 전국적으로 확대한 치과위생사 관련 근무실태에 대한 양적연구 및 심도 있는 질적 연구가 필요할 것이다.

결론

본 연구는 근로기준법을 중심으로 치과의원에 종사하는 치과위생사의 근무환경과 권리인식 수준이 재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 근무환경 전체평균은 3.36점으로 나타났고, 권리보장 실태에서 임신부 근로자, 요양·보상, 해고 항목은 부정적 응답률이 높게 나타났다.
2. 일반적인 특성에 따른 재직의도는 34세 이상, 기혼자, 4년제 이상 대학 졸업자에서 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 직무관련 특성에 따른 재직의도에서는 연차가 높을수록($p < 0.01$), 근무시간이 적절할수록($p < 0.001$), 이직경험이 있고($p < 0.05$), 월평균 급여가 높을수록($p < 0.001$), 권리보장이 있을수록($p < 0.001$) 유의한 차이가 나타났다.
3. 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 기혼($p = 0.022$), 근무시간이 주 40시간 이하($p < 0.001$, $p = 0.007$), 좋은 근무환경($p = 0.002$), 높은 월평균 급여($p < 0.001$, $p < 0.001$), 최종학력이 높고($p = 0.032$), 권리인식 수준($p = 0.038$)이 보통에서 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통해 치과위생사의 근무환경과 권리인식 수준에 따른 재직의도를 높일 수 있는 방안 마련의 기초자료로 활용될 것으로 기대되며, 치과의원의 근무환경 개선 및 치과위생사의 권리인식 수준을 높이기 위한 구체적인 방안 마련이 필요하다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Authorship

Conceptualization: HJ Kim, SE Moon, YJ Kim, SY Kim, HE Cho, HJ Kang; Data collection: HJ Kim, SE Moon; Formal analysis: HJ Kim, SE Moon; Writing - original draft: HJ Kim, SE Moon; Writing - review & editing: HJ Kim, SE Moon, YJ Kim, SY Kim, HE Cho, HJ Kang

References

1. So MH, Kim SS. The effects of behavior of preventive treatment on job satisfaction in dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(6):951-9.
2. Jönsson S. Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians - a follow-up study. *Scand J Caring Sci* 2012;26(2):236-44. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00924.x>
3. Korean dental hygienists association. introduction to KDHA, Related Sites[Internet]. KDHA.[cited 2021 Apr 13]. Available from: <http://www.kdha.or.kr/introduce/dentalhygienist.aspx#introduce>.
4. Yoo MH. Korean dental hygienist's consciousness of legal rights in labor[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Yonsei, 2020.
5. Korea ministry of government legislation. Labor Standards Act[Internet]. [cited 2021 Apr 13]. Available from: <http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?dt=20201211&subMenuId=15&menuId=1&query=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95#undefined>.
6. Won YA, Noh HJ, Mun SJ, Chung WG, Park BY, Sim EB, et al. Development of human rights indicators for dental hygiene students: a focus on the clinical practice at dental clinics. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(3):291-300. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210028>
7. Lee Hs, Jang KA. Factors affecting clinical competence of dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(5):331-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.5.331>
8. Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SI, et al. Influential job - related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(6):666-74.
9. Kang HS, Jung YR, Cho YY. Survey on the working environment of national clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(6):863-78. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180074>
10. Kim YK, Kwon HJ. The influence of job stress and job satisfaction on turnover intention for male dental hygienists. *J Den Hyg Sci* 2016;16(2):142-9. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.2.142>
11. Wilson AA. Impact of management development on nurse retention. *Nurs Adm Q* 2005;29(2):137-45. <https://doi.org/10.1097/00006216-200504000-00008>
12. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(3):234-44. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
13. Kim US. The effect of reduction in working hours on management of hospitals in Korea [Doctoral dissertation]. Gimhae: Univ. of Inje, 2006.
14. Lee MS. How 40 hours per week working system effects nurses' life quality improvement [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyunghee, 2006.
15. Kawk MH. The effect of work environment on the turnover in dental hygienists [Master's thesis]. Gyeongsan: Univ. of Daegu catholic, 2010.
16. Yu HY. Level of childcare teachers' awareness of rights and status of rights guarantee: focused on the Labor Standards Act [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyunghee, 2020.
17. Cowin LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an australian perspective. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
18. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Hanyang, 2006.
19. Kim YS, Park HS. A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk - do. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(6):600-6.
20. Shim HS, Lee HN. A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(4):555-65.
21. Kim NS, Lee JH. Impact of working environment on job satisfaction of dental hygienists in Busan. *AJMAHS* 2018;8(6):745-54. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.6.069>
22. Kim YT, Lee IS, Chung JJ, Yoo HK. Policy agenda on industrial safety and health as well as national health insurance on pregnancy and delivery of female workers. *KWDI* 2016: 1-210.
23. Kim HY, Oh HG, Park SM. An empirical study on the effects of family friendly policies on work - family conflict in public and private organizations: with a focus on a moderating role of instrumental and emotional support from family. *KPAQ* 2015;27(2):483-511.
24. Won YS, Oh HN. The effects of dental hygienists' sense of calling and emotional labor on retention intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(5):707-16. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180061>

25. Kim NS, Yoon NN, Kim YH, Park JH, Kim HJ, Lee JH. The effect of dental hygienist's work environment on job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(2):153-63. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2018.18.02.153>
26. Won YS, Park AR. The convergence relationship on emotion, emotional labor, happiness index, and retention intention in dental hygienists. *JCIT* 2019;9(7):135-44. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.7.135>
27. Choi HJ, Lee SE. Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *Korean J Health Service Manage* 2018;12(3):27-39. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
28. Yoon MH, Kim YJ, Moon SE, Kim SY, Cho HE, Kang HJ. Factors affecting intention to remain in long - term dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(2):159-70. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210016>
29. Park MK, Kim IH. The effects of job characteristics, personal - organizational fit and emotional labor on turnover intention of nurses in geriatric hospitals. *J Digit Converg* 2020;18(12):303-13. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.303>
30. KOSIS[Internet]. [cited 2021 Dec 13]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4A&conn_path=12.