

치과위생사의 경력변경의도 영향요인에 관한 구조모형

김현진^{1†}, 김형미^{2†}, 배현숙²¹삼산앞선치과의원, ²남서울대학교 치위생학과

Structural model on factors influencing career withdrawal intention of dental hygienists

Hyunjin Kim^{1†}, Hyeongmi Kim^{2†}, Hyunsook Bae²¹Absun Dental Clinic, Ulsan, ²Department of Dental Hygiene, Namseoul University, Cheonan, Korea**Received:** August 20, 2021
Revised: September 16, 2021
Accepted: September 24, 2021**Corresponding Author:** Hyunsook Bae
Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea
Tel: +82-41-580-2562
Fax: +82-41-580-2927
E-mail: bhs@nsu.ac.kr
https://orcid.org/0000-0003-1763-2277

*이 논문은 김현진의 박사학위논문을 재구성한 것임.

†These authors contributed equally to this work.

Objectives: This study aimed to identify the factors that influence career withdrawal intention among dental hygienists.**Methods:** The subjects of this study were 448 dental hygienists working at dental offices in Daegu, Busan, and Ulsan. The contents of the survey were job fitness, job autonomy, career plateau, job challenge, growth opportunity, career satisfaction, career commitment, and career withdrawal intention. The collected data were analyzed using statistical methods such as frequency analysis, independent sample t-test, one-way ANOVA, structural model analysis, and bootstrapping using SPSS 18.0 and AMOS 21.0.**Results:** The groups with low career withdrawal intention were those who were over 30 years old, married, had a master's degree or higher, and had more than 8 years of clinical experience. The group with low career withdrawal intention generally showed high job autonomy. It was found that job autonomy, growth opportunity, and career plateau indirectly affected career withdrawal intention by mediating career satisfaction and career commitment. The higher the job autonomy and growth opportunity, the lower the career withdrawal intention, and the higher the career plateau, the higher the career withdrawal intention. The factor that had a direct effect on career withdrawal intention was career commitment; the higher the career commitment, the lower the career withdrawal intention.**Conclusions:** To reduce dental hygienists' career withdrawal intention, we propose expanding their job autonomy within the legal scope, developing a career development model, and finding ways to improve their career commitment.**Key Words:** Career commitment, Career plateau, Growth opportunity, Job autonomy, Turnover intention

서론

구강건강에 대한 패러다임이 치료 위주에서 예방 중심으로 전환되면서 예방치치 및 구강건강 교육을 수행하는 치과위생사의 수요는 증가하고 있지만, 치과위생사 구인난은 치과계가 오랫동안 해결하지 못한 당면과제이다. 매년 배출되는 신규 치과위생사의 수는 부족하지 않지만¹⁾, 많은 치과병·의원이 치과위생사 구인난을 호소하고 있다²⁾. 치

과위생사는 의료기사 등에 관한 법률에 근거하여 국가가 국민의 구강 건강증진을 위하여 면허를 부여하고 관리하는 직종이지만, 보건의료 인력 중 직업수명이 가장 짧은 것으로 밝혀졌다³⁾. 치과위생사의 이직이나 경력변경은 전문화된 치과위생사 확보를 어렵게 하고, 이는 치과 의료서비스의 질 저하로 이어질 수 있다. 국민에게 양질의 치과의료서비스를 제공하기 위해서는 치과위생사의 직업수명 연장을 통한 치과 의료전달체계 확립방안을 모색할 필요가 있다.

치과위생사의 이탈 현상을 방지하기 위해 치과위생사의 이직의도에 대한 다양한 연구가 수행되고 있지만, 보다 심각성이 높은 경력변경의도에 대한 연구도 필요하다. 이직의도는 소속되어 있는 조직의 구성원을 포기하고 떠나려는 것으로⁴⁾, 자신의 경력을 유지하면서 조직을 변경하는 개념이다. 반면, 경력변경의도는 자신이 현재 수행하고 있는 경력분야를 떠나고자 하는 경향으로⁵⁾, 자신이 쌓아놓은 경력분야의 성과 및 혜택과 이에 대한 애착심까지 모두 포기하고 가는 손해를 감수하고 이행하고자 하는 의도이다. 이직의도보다 심각한 수준에서 관리되어야 하는 개념이지만 치과위생사의 경력변경의도에 대해 다른 연구는 매우 부족한 실정이다.

경력변경의도는 하나의 요인으로만 발생하지 않는다. 치과위생사의 경력변경의도를 감소시키려면 경력변경의도에 영향을 미치는 요인을 밝혀내고, 그 요인들을 중점적으로 정책을 시행해야 한다. 간호사, 호텔종사원, 스포츠 지도자 등 종사자 등을 대상으로 한 경력변경의도 선행연구에서 경력변경의도에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 것은 직무스트레스⁶⁾, 직무만족⁷⁾, 직무적합성 및 직무전문성⁸⁾, 개인-조직적합성 개인-직무 적합성⁹⁾, 경력정체¹⁰⁾, 경력만족^{8,11)}, 경력몰입^{8,11)} 등이다. 그 중에서도 경력만족과 경력몰입은 다른 특성들과 경력변경의도 사이에서 매개변수 역할을 하기도 하였다¹²⁾. 타 직업을 대상으로 한 선행 연구를 참고하여 치과위생사의 경력변경의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 밝혀낼 필요가 있다.

본 연구는 치과위생사의 경력변경의도 수준을 파악하고, 경력변경의도에 영향을 미치는 요인을 규명하여 그 요인 간 관계를 밝혀내는 것이다. 본 연구의 결과는 향후 치과위생사의 이탈현상을 방지하기 위한 인력관리방법에 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

연구대상 및 방법

1. 연구설계

본 연구는 치과위생사의 경력변경의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 설문조사 방식으로 수행된 횡단면 조사연구이다. 본 연구는 남서울대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 심의를 거쳐 승인을 받은 후 진행하였으며(NSU-170315-02), 헬싱키 선언의 지침을 준수하였다.

2. 연구대상

본 연구는 설문조사 시점인 2017년 9월 4일부터 30일에 대구광역시, 부산광역시, 울산광역시의 치과병·의원에서 근무 중인 치과위생사 448명을 대상으로 하였다. 구조모형분석의 권장 표본크기는 관측변수의 10-20배이고¹³⁾ 본 연구의 관측변수는 40개이므로 본 연구에서 필요한 표본크기는 400-800명으로 예측되었다. 연구자가 치과병·의원에 직접 방문하거나 전화하여 연구의 취지를 설명한 후 참여에 동의한 자가 500명이 될 때까지 편의추출법으로 연구대상자를 선정하여 방문, 우편 또는 이메일로 설문지를 배부하였다. 그중 464명이 설문에 응답하였으나(응답율 92.8%), 관측변수에 결측치가 나타난 12명의 설문과 10개 이상 연속된 문항에 동일한 번호로 응답한 4명의 설문은 불성실한 응답으로 간주하고 연구대상에서 제외하였다.

연구대상자의 성별은 전원 여성이었고, 연령은 25세 미만이 54.5%로 가장 많았다. 미혼자가 82.4%이었고, 전문학사 졸업생이 78.8%이었다. 총 임상경력(56.0%)과 현재 근무 중인 치과외기관에서의 임상경력(76.8%)은 4년 미만이 가장 많았고, 이직을 한 번도 하지 않은 응답자가 52.2%로 가장 많았다.

3. 연구도구

본 연구의 구조모형에서 예측변수는 직무적합성, 직무자율성, 직무도전성 등 직무 특성과 경력정체감, 성장기회인식 등이고, 매개변수는 경력몰입도와 경력만족도이며, 결과변수는 경력변경의도이다.

3.1. 예측변수

본 연구의 예측변수는 직무적합성, 직무자율성, 직무도전성, 경력정체감, 성장기회인식 등 다섯 가지이다. 직무적합성은 '치과위생사 본인이 치과병·의원에서 수행하고 있는 직무가 본인의 전공과 일치하는 수준'으로, 측정도구는 Jang¹⁴⁾이 개발한 도구를 사용하였다. Jang¹⁴⁾의 연구에서 문항 수는 4개였으나, 본 연구에서 구성타당도가 확보된 문항 수는 3개였다(요인적재값 .798, .797, .759). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무적합성이 높다고 인지하고 있는 것으로 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Jang¹⁴⁾의 연구에서 .89로 나타났고 본 연구에서 .79로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

직무자율성은 '치과위생사의 업무에 있어 판단 기준, 수행 방법, 직무계획 수립 등을 치과위생사가 결정하도록 하는 재량권의 수준'으로, Breaugh¹⁵⁾가 개발하고 Choi¹⁶⁾가 수정한 측정도구를 사용하였다. Choi¹⁶⁾의 연구에서 문항 수는 5개였고, 본 연구에서도 5개 문항을 모두 사용하였다(요인적재값 .891, .876, .745, .745, .612). 본 연구에서 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무자율성이 높다고 인지하고 있는 것으로 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Choi¹⁶⁾의 연구에서 .84로 나타났고 본 연구에서 .89로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

직무도전성은 '치과위생사가 자신의 직무개발을 위해 새로운 직무에 도전하려고 노력하는 수준'으로, Mayer & Allen & Smith¹⁷⁾이 개발하고 Lee¹⁸⁾가 수정한 측정도구를 사용하였다. Lee¹⁸⁾의 연구에서 문항 수는 5개였으나, 본 연구에서 구성타당도가 확보된 문항 수는 3개였다(요인적재값 .809, .677, .666). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무도전성이 높다고 인지하고 있는 것으로 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Lee¹⁸⁾의 연구에서 .85로 나타났고 본 연구에서 .80로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

경력정체감은 '치과위생사가 자신의 직무에 숙달되어 더이상 성장하기 어렵거나 배울 게 없다고 인식하는 수준'이다. 경력 정체는 구조적 경력 정체와 내용적 경력 정체로 구분되지만¹⁹⁾ 치과위생사의 대다수는 직급 구조가 간단한 치과의원에 근무하기 때문에²⁰⁾, 본 연구에서는 구조적 경력 정체에 대한 내용은 다루지 않았다. 측정도구는 Milliman²¹⁾이 개발하고 Moon²²⁾이 수정한 도구를 본 연구의 대상자에 맞춰 문항을 재수정하여 사용하였다. Moon²²⁾의 연구에서 문항 수는 5

개였고, 본 연구에서도 5개 문항을 모두 사용하였다(요인적재값 .844, .811, .792, .773, .661). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력정체감이 높다고 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Moon²²⁾의 연구에서 .81로 나타났고 본 연구에서 .88로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

성장기회인식은 '치과위생사가 전문지식 향상, 업무역량 향상, 승진 등 전반적으로 본인이 성장할 기회가 있다고 인지하는 수준'으로, Iverson²³⁾이 개발하고 Choi²⁴⁾가 수정한 측정도구를 본 연구의 대상자에 맞춰 문항을 재수정하여 사용하였다. Choi²⁴⁾의 연구에서 문항 수는 5개였으나, 본 연구에서 구성타당도가 확보된 문항 수는 4개였다(요인적재값 .930, .801, .727, .722). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 치과위생사 본인이 업무능력을 유지 및 성장시킬 기회가 많다고 인지하는 것으로 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Choi²⁴⁾의 연구에서 .85로 나타났고 본 연구에서 .80으로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

3.2. 매개변수

본 연구의 매개변수는 경력만족도와 경력몰입도 등 두 가지이다. 경력만족도는 '치과위생사 개인이 본인의 경력에 대해 갖는 태도나 가치가 경력에 부합하여, 본인의 경력에 대해 만족하는 수준'으로, Greenhaus & Parasuraman & Wormley²⁵⁾이 개발하고 Moon²²⁾이 번안한 측정도구를 연구자가 치과위생사 특성에 맞도록 재수정하여 사용하였다. Moon²²⁾의 연구에서 문항 수는 5개였으나, 본 연구에서 구성타당도가 확보된 문항 수는 3개이다(요인적재값 .803, .792, .672). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력에 만족하는 수준이 높다고 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Moon²²⁾의 연구에서 .84로 나타났고 본 연구에서 .75로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

경력몰입도는 '치과위생사가 본인의 업무 또는 경력에 애착을 가지고 치과위생사의 업무를 일생동안 영위하고자 하는 수준'으로, Blau²⁶⁾가 개발하고 Moon²²⁾이 번안한 측정도구를 연구자가 치과위생

Table 1. Convergent validity among constructs

Construct	Item	Estimate	Standard error	Critical ratio	Standardized estimate	P	Average variance extracted	Construct reliability
Job fitness	f4	1			.786		.616	.829
	f3	1.091	.07	15.583	.806	<.001		
	f1	1.045	.069	15.172	.762	<.001		
Job autonomy	a7	1			.885		.612	.886
	a6	.893	.048	18.546	.753	<.001		
	a5	.736	.052	14.134	.625	<.001		
	a8	.974	.039	25.264	.871	<.001		
	a9	.863	.047	18.395	.749	<.001		
Job challenge	g14	1			.687		.517	.761
	g13	1.034	.081	12.778	.762	<.001		
	g12	1.086	.093	11.669	.705	<.001		
Career plateau	p8	1			.796		.607	.885
	p7	.959	.05	19.338	.836	<.001		
	p6	.811	.055	14.827	.668	<.001		
	p9	.864	.05	17.22	.77	<.001		
	p10	.9	.05	18.154	.813	<.001		
Growth opportunity	t3	1			.745		.642	.877
	t2	1.406	.078	17.949	.913	<.001		
	t1	1.282	.079	16.283	.797	<.001		
	t5	.897	.057	15.681	.738	<.001		
Career satisfaction	s1	1			.82		.575	.801
	s2	1.032	.07	14.643	.771	<.001		
	s5	.851	.065	13.011	.677	<.001		
Career commitment	c3	1			.812		.547	.893
	c2	.906	.049	18.305	.766	<.001		
	c1	1.083	.06	18.078	.774	<.001		
	c4	.957	.059	16.236	.702	<.001		
	c5	1.011	.053	19.246	.796	<.001		
	c6	.849	.058	14.599	.643	<.001		
	c7	.87	.058	14.963	.667	<.001		
Career withdrawal intention	i1	1			.691		.651	.881
	i2	1.416	.083	17.145	.884	<.001		
	i3	1.234	.078	15.881	.821	<.001		
	i4	1.198	.075	15.896	.82	<.001		

$\chi^2=1388.940$, $df=509$, $RMR=.031$, $RMSEA=.062$, $CFI=.902$, $TLI=.892$, $AGFI=.814$.

사 특성에 맞도록 재수정하여 사용하였다. Moon²²⁾의 연구에서 문항 수는 7개였고, 본 연구에서도 7개 문항을 모두 사용하였다(요인적재 값 .835, .821, .790, .729, .713, .647, .608). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력에 몰입하는 수준이 높다고 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Moon²²⁾의 연구에서 .88로 나타났고 본 연구에서 .89로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

3.3. 결과변수

본 연구의 결과변수는 경력변경의도로, 흔히 전직의도라고 일컬어지기도 하는 '치과위생사가 자신의 현재 경력분야를 다른 분야로 변경하고자 하는 의도의 수준'을 말한다. 측정도구는 Blau²⁰⁾가 개발하고 Choi²⁴⁾가 수정한 도구를 연구자가 치과위생사 특성에 맞도록 다시 재수정하여 사용하였다. Choi²⁴⁾의 연구에서 문항 수는 4개였고, 본 연구에서도 4개 문항을 모두 사용하였다(요인적재 값 .910, .811, .802, .686). 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 경력변경의도가 높다고 해석한다. 본 측정도구의 Chronbach's alpha 값은 Choi²⁴⁾의 연구에서 .86으로 나타났고 본 연구에서 .88로 나타나, 신뢰도가 높은 수준으로 확보되었다.

4. 통계분석방법

통계분석에 앞서 변수의 정규성을 검증하기 위하여 왜도와 첨도를 분석하였고, 변수의 타당성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석과 상관분석을 실시하였다. 직무적합성, 직무자율성, 직무대전성, 경력정체감, 성장기회인식, 경력만족도, 경력몰입도, 경력변경의도의 구조적 관계를 분석하기 위하여 구조모형분석을 실시하였고, χ^2 , df, RMR, RMSEA, CFI, TLI, AGF 등의 지수를 확인하여 모형의 적합도를 검증하였다. 모형의 직접효과, 간접효과, 총효과는 부트스트래핑을 실시하여 파악하였다. 이상의 통계방법은 SPSS ver. 18.0 프로그램과 AMOS

ver. 21.0 (Amos Development Co., Crawfordville, FL, USA) 프로그램을 사용하였고, 통계학적 유의검정 수준은 .05로 하였다.

연구 성적

1. 변수의 정규성과 타당성

본 연구에서 사용된 모든 관측변수의 정규성을 검증한 결과, 왜도는 -1.580 부터 $+1.573$ 까지의 범위로 나타났고, 첨도는 -1.069 부터 1.321 까지의 범위로 나타났다. 이는 약한 비정규성을 보이는 결과이지만, 왜도의 절대값이 3을 넘지 않고, 첨도의 절대값이 10을 넘지 않아 구조모형분석에 큰 문제가 되지 않는 수준으로 나타났다.

본 연구에서 사용된 모든 잠재변수의 집중타당성과 판별타당성은 우수한 수준으로 나타났다. 집중타당성을 검증하기 위해 평균분산추출지수(Average Variance Extracted: AVE)와 개념신뢰도(Construct Reliability)를 산출한 결과, 평균분산추출지수는 .517-.651로 산출되어 모두 .5 이상으로 나타났고, 개념신뢰도는 .761-.893로 산출되어 모두 .7 이상으로 나타나 집중타당성이 확보되었다(Table 1). 판별타당도를 검증하기 위해 잠재변수 간 상관계수의 제곱 값과 평균분산추출지수를 비교한 결과, 모든 잠재변수 간 상관계수의 제곱 값이 평균분산추출(AVE)보다 크게 나타나 판별타당성도 확보되었다(Table 2).

2. 모형의 적합도

초기모형인 확인적요인분석 모형의 적합도는 $\chi^2=1388.940$, $df=509$ 로 나타났지만, $RMR=.031$, $RMSEA=.062$, $CFI=.902$, $TLI=.892$, $AGFI=.814$ 등으로 적합도가 우수한 수준으로 나타났다(Table 3). 통계적으로 유의한 관계만 제시한 최종 구조모형의 적합도는 $\chi^2=1064.503$, $df=340$, $RMR=.032$, $RMSEA=.069$, $CFI=.906$, $TLI=.896$, $AGFI=.822$ 등으로 나타나, 초기모형의 적합도와 유사한 수준에서 우수한 적합도를 보이는 것으로 나타났다.

Table 2. Discriminant validity among constructs

Construct	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Job fitness	.616*							
2 Job autonomy	.04	.612*						
3 Job challenge	.11	.09	.517*					
4 Career plateau	.13	.05	.29	.607*				
5 Growth opportunity	.04	.02	.04	.11	.642*			
6 Career satisfaction	.09	.1	.05	.08	.03	.575*		
7 Career commitment	.06	.09	.11	.22	.09	.15	.547*	
8 Career withdrawal intention	.06	.07	.06	.16	.07	.15	.64	.651*

*Average variance extracted.

R was taken using pearson's correlation analysis.

All correlation coefficients were significant at the .05 level.

Table 3. Model fit

	χ^2	df	RMR	RMSEA	CFI	TLI	AGFI
Study model	1388.940	509	.031	.062	.902	.892	.814
Final model	1064.503	340	.032	.069	.906	.896	.822

Table 4. Standardized direct effect, indirect effect, and total effect in the model

Regression paths		Direct effect	P	Indirect effect	P	Total effect	P
Job fitness	→ Career satisfaction	.23	.01	0		.235	.01
Job autonomy	→	.279	.01	0		.219	.01
Career plateau	→	-.182	.143	0		-.144	.143
Job challenge	→	-.049	.593	0		-.052	.593
Growth opportunity	→	.041	.527	0		.032	.527
Job fitness	→ Career commitment	-.031	.587	.067	.01	.046	.519
Job autonomy	→	.102	.096	.081	.01	.179	.01
Career plateau	→	-.339	.01	-.053	.144	-.387	.01
Job challenge	→	.025	.663	-.014	.593	.014	.787
Growth opportunity	→	.147	.01	.012	.528	.156	.013
Career satisfaction	→	.291	.01	0		.362	.01
Job fitness	→ Career withdrawal intention	-.063	.091	-.04	.454	-.121	.1
Job autonomy	→	-.008	.71	-.177	.01	-.169	.01
Career plateau	→	-.01	.936	.369	.01	.332	.01
Job challenge	→	.071	.123	-.009	.804	.077	.36
Growth opportunity	→	.023	.434	-.149	.013	-.115	.019
Career satisfaction	→	-.026	.707	-.27	.01	-.345	.01
Career commitment	→	-.927	.01	0		-.869	.01

$\chi^2=1064.503$, $df=340$, $RMR=.032$, $RMSEA=.069$, $CFI=.906$, $TLI=.896$, $AGFI=.822$.

3. 경력변경의도에 영향을 미치는 요인

경력변경의도에 영향을 미치는 요인에 대해 직접효과, 간접효과 및 총효과를 분석 결과(Table 4), 직무자율성과 경력정체는 경력만족, 경력몰입을 거쳐 경력변경의도에 간접적인 효과가 있었다. 직무자율성이 높다고 인식할수록 경력변경의도가 낮게 나타났다($P=.01$), 경력정체감이 높다고 인식할수록 경력변경의도가 높게 나타났다($P=.01$). 성장기회인식과 경력만족은 경력몰입을 거쳐 경력변경에 간접적인 효과가 있었다. 성장기회가 많다고 인식할수록 경력변경의도가 낮게 나타났다($P=.019$), 경력만족도가 높을수록 경력변경의도가 낮게 나타났다($P=.01$). 경력몰입은 경력변경의도에 직접적인 효과가 나타났고, 경력몰입도가 높을수록 경력변경의도가 낮게 나타났다($P=.01$). 통계적으로 유의한 관계만으로 구현된 최종 구조모형은 직무자율성, 경력정체감, 성장기회인식 등을 예측변수로 하고, 경력몰입도와 경력만족도를 매개변수로 하며 경력변경의도를 결과변수로 하는 모형이다.

고 안

치과위생사의 단순 이직은 치과병·의원과 치과위생사의 상호 간 시간과 비용의 소모가 나타난다면²⁷⁾, 경력변경의도는 업무에 종사하는 치과위생사의 수가 감소된다는 점에서 치과위생사 양성에 투입되는 국가적 행정력이 낭비되고 치과의료서비스 및 구강건강서비스를 제공받기 어려워지는 문제를 야기한다. 따라서 치과위생사의 경력변경을 방지하기 위하여 다각적인 노력이 필요하다.

본 연구결과에 근거하여 치과위생사의 경력변경의도를 감소시키기 위한 방법 세 가지를 고안하고자 한다. 첫째, 법적인 범위 안에서 치과위생사의 직무자율성을 향상시킬 필요가 있다. 직무자율성은 경력만족도와 경력몰입도를 매개로 하여 경력변경의도에 간접적인 영향

을 미치는 것으로 나타났고, 이는 일반적 특성에 따른 경력변경의도의 평균 차이에서도 유사하게 나타났다. 전문직 종사자를 대상으로 한 Lee¹⁸⁾의 연구에서 직무자율성은 경력몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀져 본 연구결과를 지지하였다. 직무자율성은 단일차원이 아니라 업무에 있어 판단 기준, 수행 방법, 직무계획 수립 등에 대한 재량권으로 구분할 수 있는데¹⁵⁾, 이 중 판단기준에 대한 자율성은 진단에 대한 부분이 포함될 수 있으므로 이를 제외한 업무방법에 대한 자율성과 일정조율에 대한 자율성 등을 향상시키는 것이 바람직하다.

둘째, 치과위생사의 성장기회인식수준을 향상시키고 경력정체감을 감소시킬 수 있는 경력개발모형을 개발하여야 한다. 성장기회인식수준과 경력정체감은 경력만족도와 경력몰입도를 매개로 하여 경력변경의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 성장기회가 많다고 인식할수록 경력변경의도가 낮아졌으며, 경력정체감이 높을수록 경력변경의도도 높아지는 것으로 나타났다. 사회복지사를 대상으로 한 Kang¹⁰⁾의 연구에서도 경력정체감은 경력몰입에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 치과위생사의 48.4%가 수도권에서 근무하고 있는 현실은²⁸⁾ 성장기회가 많다고 인식되는 수도권을 선호하는 현상이 반영된 것이라 할 수 있다.

셋째, 치과위생사의 경력몰입도를 향상시킬 수 있는 다각적인 방법을 모색해야 한다. 본 연구에서 경력몰입도는 경력변경의도에 직접적인 영향을 미치는 유일한 변수로 나타났다. 호텔종사원¹²⁾, 전문직 종사자¹⁸⁾ 등 다양한 직업군에서 경력몰입도가 향상되면 경력변경의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 경력몰입에 영향을 미치는 요인은 본 연구에서 밝혀진 직무자율성, 경력정체감, 성장기회인식 외에도 자기효능감^{29,30)}과 사회적지지²⁹⁾ 등으로 밝혀진 바 있다. 경력정체감, 자기효능감 등은 개인의 내적변인들이므로 교육을 통해서 향상이 가능하다³⁰⁾. 실제로 대학 교육과정에서 인문사회과목을 수강한 경우 치과위생사의

직무 몰입을 향상시킨다는 보고가 있다²⁹⁾. 직무자율성과 사회적지지 등은 조직적인 차원의 접근이 필요하다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 실제로 경력을 변경한 치과위생사들을 대상으로 조사할 필요가 있다. 본 연구는 현재 치과병·의원에서 근무 중인 치과위생사들을 대상으로 경력변경의도 영향요인에 대해 예측한 연구이다. 실제로 경력을 변경한 치과위생사들을 대상으로 조사한다면, 실제 경력변경에 영향을 미치는 요인을 찾을 수 있을 것이다. 둘째, 다양한 치과위생사 그룹을 대상으로 반복 조사할 필요가 있다. 본 연구는 대구광역시, 부산광역시, 울산광역시 지역의 치과위생사를 편의표집하여 조사한 것이므로 본 연구결과를 치과위생사 전체에 대한 결과로 일반화할 수 없다는 한계가 있다. 다른 지역에서 근무하거나 연령이 많거나 임상경력이 긴 치과위생사를 대상으로 한다면 다른 연구결과가 나올 수 있다. 셋째, 치과위생사만의 특수한 경력변경의도 영향요인이 있는지 규명할 필요가 있다. 본 연구는 타 직업을 대상으로 한 선행연구를 고찰하여 가설을 설정하고 구조모형을 개발하였기 때문에, 치과위생사만의 특수한 경력변경의도 영향요인은 밝혀내지 못했다는 한계가 있다. 그럼에도 본 연구는 치과위생사의 이직의도에 대한 연구에서 확장된 개념인 경력변경의도의 영향요인을 규명하여 기초자료를 제시했다는 데에 의의가 있다.

결론

본 연구의 목적은 치과위생사의 경력변경의도에 영향을 미치는 요인과 요인 간 관계를 규명하는 것이다. 대구광역시, 부산광역시, 울산광역시의 치과병·의원에 근무 중인 치과위생사 448명을 대상으로 직무적합성, 직무자율성, 직무도전성, 경력정체감, 성장기회인식, 경력몰입도, 경력만족도, 경력변경의도에 대해서 설문조사하였다. 수집된 자료를 빈도분석, 독립표본 t-test, 일원배치분산분석, 구조모형 분석, 부트스트래핑 등의 통계방법으로 분석하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 경력변경의도가 낮은 경우는 연령이 30세 이상인 경우, 기혼자인 경우, 최종학력이 석사 이상인 경우, 총 임상경력이 8년 이상인 경우 등으로 나타났다. 경력변경의도가 낮은 집단은 대체적으로 직무자율성이 높은 경향을 보였다.

2. 직무자율성, 성장기회인식수준 및 경력정체감은 경력만족도와 경력몰입도를 매개로 하여 경력변경의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무자율성과 성장기회인식 수준이 높아질수록 경력변경의도가 낮아지고, 경력정체감이 높아질수록 경력변경의도가 높아지는 것으로 나타났다.

3. 경력변경의도에 직접적인 영향을 미치는 요인은 경력몰입도로 나타났고, 경력몰입도가 높아질수록 경력변경의도가 낮아지는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 바탕으로 치과위생사의 경력변경의도를 감소시키기 위하여 법적인 범위 안에서 치과위생사의 직무 자율성을 향상시키고, 치과위생사의 성장기회인식 수준을 향상시키면서 경력정체감을 감소시킬 수 있는 경력개발모형을 개발할 것을 제언한다. 또한, 치과위생사의 경력몰입도를 향상시키는 다양한 사회적 및 정책적 지원도

치과위생사의 경력변경의도를 감소시키는 데 기여할 것이다. 본 연구의 결과가 치과의료서비스의 질 향상을 위해 치과위생사의 경력변경의도를 감소시키는 데 기초자료로 활용되기를 기대한다.

ORCID

Hyunjin Kim, <https://orcid.org/0000-0001-5424-771X>

Hyeongmi Kim, <https://orcid.org/0000-0001-5502-7460>

References

- Oh YH. Study on mid-to long-term supply and demand of health-care workforce: 2015-2030. Sejong: Korea Institute for Health & Social Affairs; 2014:306-324.
- Kim JH, Kim HY, Lee SK, Cho YS, Park YD. A survey on working conditions and manpower among dental auxiliary personnel in dental clinics. J Korean Acad Dent Health 2008;32:540-50.
- Kim SH, Shin JS, Lim DJ. An analysis on the utilization and employment structure of national licenses in the field of health and medicine. Policy Dev Res 2014;14:147-167.
- Meyer JP, Allen NJ. Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations. J Appl Psychol 1984;69:372-378.
- Bedeian AG, Kemery ER, Pizzolatto AB. Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. J Vocat Behav 1991;39:331-343.
- Lee JK, Kim MW, Jeong HS, Um BH, Youm JH, You IY. The impact that a duty stress factor of a golf caddie influences on the career change intention besides the turnover intention. J Korean Phys Soc 2008;13:69-80.
- Kim YH, Jun HW. A study on the correlations between the job characteristics of hotel employees and their job satisfaction, career commitment, turnover intention, and career withdrawal intention. Korean Journal of Tourism Research 2009;24:65-86.
- Choi HJ. Structural equation modeling for career satisfaction, career commitment and career withdrawal intention in clinical nurses. J Korean Clin Nurs Res 2014;20:236-245.
- Kim TH, Chang KR. Influence of person organization fit and person job fit on intentions to leave an employer and intentions to leave a profession among instructors in sport centers. Kasetsart J Soc Sci 2007;18:197-207.
- Kang JS. The effects of career plateaus perceived by social workers on their job attitudes and career turnover intention. Social Welfare Policy 2008;33:159-184.
- Lee BK, Park CK. Study on the career factors and career withdrawal intention of the employees in sports centers. Korean J Phy Educ 2004;43:665-675.
- Lee SK, Choi WS. The effect of career commitment on the job performance and employee attitude in hotel employee. Korean J Hotel Admin 2006;35:557-577.
- Mitchell RJ. Path Analysis. In: Scheiner S.M., Gurevitch J.. Design and analysis of ecological experiments. 2nd ed. New York:Oxford University Press;2001:217-234.
- Jang JY. The Effect of Congruence in Educational Level of R&D Professionals with their Supervisors on their Organizational and Professional Commitment. Korean J Ind Organ Psychol 1997;10:79-103.
- Breaugh JA. The measurement of work autonomy. Hum Relat 1985;38:551-570.
- Choi HS. A study of influence on career satisfaction and career

- commitment of hotel employees through career management of individual and organization[dissertation]. Seoul:Sejong University;2005. [Korean].
17. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component to organization. *J Appl Psychol* 1993;78:538-551.
 18. KE Lee, SJ Choi, KK Park. Determinants and Consequences of Career Commitment. *Hum Resour Organization Res* 2001;9:177-214.
 19. Bardwick JM. The plateauing trap: How to avoid it in your career and your life. 1st ed. New York:Amacom Books;1986.
 20. Noh HJ, Bae SS, Kim SK, Mun SJ, Han SY, Cho HS, et al. Survey on organizational structures of clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17:169-79.
 21. Milliman JF. Cause, consequences and moderating factor of career plateauing[dissertation]. California:University of Southern California;1992. [English].
 22. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *J Korean Acad Nurs Adm* 2010;16:180-189.
 23. Iverson RD. Employee to intent to stay: An empirical test of a revision of the price and Mueller model[dissertation]. Iowa:University of Iowa;1992. [English].
 24. Choi HJ. Structural equation modeling for career satisfaction, career commitment and career withdrawal intention in clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2014;20:236-245.
 25. Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Acad Manag Ann* 1990;33:64-86.
 26. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *J Occup Psychol* 1985;58:277-288.
 27. Choi HN, Lim SR, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10:973-981.
 28. Yang JY. A geographic information system-based analysis for the supply-side policy of dental hygienists in South Korea. *J Dent Hyg Sci* 2015;15:836-844.
 29. Jeung DY, Chang SJ, Noh HJ, Chung WG. Effects of educational training and psychosocial characteristics on job involvement in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15:465-471.
 30. HY Kim, JO Choi, MG Seong. The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists' on the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12:213-223.