

## 치과의료 종사자들의 연봉제 실시에 관한 의식도 조사연구

윤미숙<sup>†</sup> · 이경희<sup>1</sup>  
동우대학 치위생과  
<sup>1</sup>원광보건대학 치위생과

### A Study on the Awareness of the Yearly Income System among Dental Personnels

Mi-Sook Yoon<sup>†</sup> and Kyung-Hee Lee<sup>1</sup>

Department of Dental Hygiene, Dong-u College, Sokcho City, Kangwon-Do 217-711, Korea  
<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Wonkwang Health Science College, Iksan-City 570-750, Korea

**ABSTRACT** The purpose of this study was to examine how medical personnels in the field of dentistry perceived the introduction of the yearly income system in an effort to determine some of the right directions for that and find out in which way that could be vitalized. For that purpose, literature concerned and relevant materials were reviewed, and a survey was conducted on 95 medical personnels, who were working at dental hospitals and clinics throughout the nation, for approximately five months from April through August 2002. After the collected data were analyzed, the following findings were acquired; (1) Regarding their awareness of the yearly income system by the type of institute, the workers from the dental hospitals found the yearly income system, more than the others from the dental clinics did, to enlarge their sense of involvement in management ( $p<.001$ ), further work productivity ( $p<.01$ ), awake their target-oriented sense of mission ( $p<.01$ ) and make them feel uneasy about their future ( $p<.05$ ). (2) As to differences between the dentists and dental hygienists, the former group had a higher opinion about that system ( $p<.01$ ) and its effect on impartial performance appraisal ( $p<.01$ ), encouraging medical personnels to deploy their abilities ( $p<.01$ ), furthering work productivity ( $p<.001$ ), intensifying a target-oriented sense of mission ( $p<.001$ ). (3) Concerning their perception by career, those who had longer experience to work in that field considered it to strengthen work severity ( $p<.05$ ) more than the others who had shorter experience did, and the former group thought that system was more likely to concentrate on a short-term achievement ( $p<.05$ ). The workers who had been working for three to five years were more conscious of change in office hours ( $p<.01$ ), and those who had been working for two or less years viewed that system most favorably ( $p<.05$ ). (4) In order for that system to be successful, impartial performance appraisal was most widely called for (31.6%), followed by trust between labor and management (26.3%), worker's positive attitude toward that system (16.8%), CEO's firm belief in that (12.3%), and setting up a feasible target. The workers from the dental hospitals put more stress on medical personnel's favorable attitude toward that system ( $p<.05$ ) than the others from the dental clinics did. And the dentists placed more stock in setting up a feasible target, which was a criteria of determining the amount of annual income, than the dental hygienists did.

**Key words** Wage system, Yearly income system, Dental personnels

## 서 론

연공급을 근간으로 한 기업의 임금체계에 연봉제라는 새로운 형태의 임금체계가 1990년대 이후부터 도입되기 시작하였다. 특히 최근에는 산업의 고도화, 기술혁신, 저 경제 성장, 고학력, 고 인건비의 증대, 생활수준의 향상, 가치관 등의 변화에 의해 국내외 경영여건의 많은 변화를 가져왔으며, 이와 함께

국제화, 개방화, 정보화의 진전에 따라 기업의 경쟁력 강화를 위한 하나의 방안으로 유능한 인력의 동기를 유발시킬 수 있고 직무의 성격 및 개인의 능력, 경영성과와 임금관리의 체계가 연결될 수 있는 직무성과급 제도인 연봉제에 대한 관심이 고조되고 있다<sup>1-3)</sup>.

최근 치과계에서도 일반 사기업 및 병원들의 영향을 받아 성과급제인 연봉제 도입이 논의되고 있는 실정이며 일부 병원 및 의원에서는 이미 연봉제를 실시하고 있는 실정이다. 의료환경이 악화되고 거대자본에 의한 대형 병원의 등장으로 병원간의 경쟁은 더욱 심해지고 있으며 병원간 경쟁이 심할수록 이러한 추세는 더욱 가속화될 전망이다. 이런 상황을 극복하기

<sup>†</sup>Corresponding author  
Tel: 011-292-2677  
Fax: 033-639-0670  
E-mail: yoonms@duc.ac.kr

위해서는 경쟁력의 핵심인 고객의 만족을 높이기 위하여<sup>49)</sup> 인적 자원의 질을 높이고 직무 동기를 부여하지 않고는 21세기의 새로운 환경에서 생존하기 어려울 것이다<sup>10-11)</sup>. 따라서 이와 같은 추세와 날로 어려워져 가는 경영 압박 속에서 병원들은 성과급제인 연봉제에 커다란 관심을 보이고 있는 것이다<sup>12,13)</sup>. 하지만 연봉제는 연공제 임금체계와는 달리 그 실시 상에 어려움이 있는데, 이는 능력 및 성과에 대한 공정한 평가가 어렵기 때문이다. 실제로 한 조사에 따르면 연봉제 실시의 문제점으로 '공정한 평가의 어려움'과 '연봉 삭감시 사기저하'를 들고 있다<sup>12,14)</sup>. 따라서 병원에서 선불리 성과급 체계인 연봉제를 도입하여 임금을 차등화 하게 된다면 상대적으로 불이익을 받는 근로자들의 불만이 커지게 될 것이고, 이는 다시 환자서비스의 질 저하 및 의료의 질 저하로 이어져 오히려 병원의 생산성 향상에 역효과를 가져올 수도 있다<sup>15)</sup>.

이에 본 연구는 치과 병, 의원이라는 특수 상황에서 연봉제를 적용하기 위한 타당성 조사의 관점에서 직접 수혜 대상자인 치과의료 종사자의 직무에 적합한 임금형태가 무엇인지 알아보고, 연봉제가 성과를 거두기 위한 바람직한 방향설정과 활성화 방안을 모색할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상 및 기간

2002년 4월부터 8월까지 전국 치과 병, 의원 종사자 95명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(표 1).

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

구 분	빈도(명)	백분율(%)	
병원형태	치과병원	53	55.8
	치과의원	42	44.2
직종구분	치과의사	23	24.2
	치과위생사	72	75.8
경 력	2년 이하	40	42.1
	3~5년	33	34.7
	6년 이상	22	23.2
연 령	25세 이하	35	36.8
	26~30세	41	43.2
	31세 이상	19	20.0
계	95	100.0	

병원형태별로는 치과병원이 55.8%로, 치과의원 44.2%보다 많았다. 직종별로는 치과위생사가 75.8%로 대부분을 차지하였으며, 치과의사는 24.2%로 나타났다. 근무경력별로는 2년 이하가 42.1%로 가장 많았으며, 다음으로 3~5년 34.7%, 6년 이상 23.2% 순으로 나타났다. 연령별로는 26~30세가 43.2%로 가장 많았으며, 다음으로 25세 이하 36.8%, 31세 이상 20.0% 순이었다.

### 2. 측정도구의 신뢰도

본 연구의 측정도구의 신뢰도를 검증한 결과는 표 2와 같이

Cronbach  $\alpha$ 가 0.84로 나타났다. 따라서, 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있다.

표 2. 신뢰도 검증

구 분	문항수	Alpha
연봉제에 대한 인식도	12	0.84

### 3. 자료처리

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 조사대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였고, 치과종사자들의 연봉제에 대한 인식과 연봉제 실행과 도입 전망에 대한 인식을 살펴보기 위해  $\chi^2$ (Chi-square) 검증과 빈도분석, t-test 검증, 그리고 One-way ANOVA(일원변량분석)를 실시하였다.

## 결과 및 고찰

### 1. 연봉제에 대한 인식

#### 1) 병원의 형태에 따른 연봉제에 대한 인식

근무하는 병원의 형태에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과는 표 3과 같다.

연봉제의 선호와 성과평가의 공정성에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 연봉제 실시로 인한 경영참여 의식의 제고에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $t=2.67, p<.001$ ). 연봉제 실시로 인한 능력발휘 풍토 조성에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으나 근무하는 병원의 형태에 따른 유의미한 차이는 없었다.

연봉제 실시로 인한 업무생산성의 향상( $t=3.90, p<.01$ )과 목표달성에 대한 사명감 인식의 고취( $t=3.22, p<.01$ )에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으며, 근무하는 병원형태에 따라 유의미한 차이를 보였다. 업무의 엄격성 강화 정도에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 장래에 대한 불안감에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으며, 근무하는 병원의 형태에 따라 유의미한 차이를 보였다( $t=2.33, p<.05$ ).

근무시간 변화 정도와 단기 업적주의 치중 가능성 정도, 조직내 인간관계 중 동료관계의 불편, 임금수준의 향상 가능성에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 연봉제에 대해서는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다.

이상에서 근무하는 병원의 형태에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과, 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 연봉제 실시로 인한 경영참여 의식과 업무생산성의 향상, 목표달성에 대한 사명감, 장래에 대한 불안감에 대해 더 높은 인

표 3. 병원의 형태에 따른 연봉제에 대한 인식

구 분	치과병원 (n=53)		치과의원 (n=42)		전체 (n=95)		t	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
연공임금제와 연봉제의 비교	3.34	0.88	3.24	0.96	3.29	0.91	0.54	0.592
성과평가의 공정성 인식	3.02	0.93	2.71	0.92	2.88	0.93	1.59	0.114
경영참여의식	3.51	0.87	3.02	0.90	3.29	0.91	2.67**	0.009
능력발휘 풍토변화 인식	3.51	0.89	3.14	0.95	3.35	0.93	1.93	0.056
업무생산성의 향상	3.62	0.71	3.02	0.78	3.36	0.80	3.90***	0.000
목표달성에 대한 사명감 인식	3.60	0.66	3.07	0.95	3.37	0.84	3.22**	0.002
업무의 엄격성 강화정도	3.60	0.72	3.26	0.96	3.45	0.85	1.92	0.059
장래에 대한 불안감 인식	3.47	1.03	3.00	0.91	3.26	1.00	2.33*	0.022
근무시간 변화정도	3.08	0.96	2.74	1.08	2.93	1.02	1.61	0.111
단기 업적주의 치중가능성 정도	3.66	0.88	3.33	1.07	3.52	0.98	1.60	0.114
조직내 인간관계인식	3.30	1.05	3.21	0.92	3.26	0.99	0.43	0.671
임금수준의 향상가능성	3.40	0.84	3.33	0.90	3.37	0.86	0.35	0.726
연봉제에 대한 인식 전체	3.07	0.49	3.00	0.57	3.04	0.53	0.68	0.501

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

식을 보였다.

2) 직종구분에 따른 연봉제에 대한 인식

연봉제에 대한 치과의사와 치과위생사의 인식을 살펴본 결과는 표 4와 같다.

연봉제의 선호에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 성과평가의 공정성에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다(t=3.13, p<.01). 연봉제 실시로 인한 경영참여 의식에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

연봉제 실시로 인한 능력발휘 풍토변화(t=2.66, p<.01)와 업무생산성의 향상(t=3.77, p<.001), 목표달성에 대한 사명감(t=5.09, p<.001)에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 업무의 엄격성 강화 정도에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다

높은 인식을 보였으나 큰 차이는 아니었다.

장래에 대한 불안감에 대해서는 치과위생사가 치과의사보다 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 근무시간 변화에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 단기 업적주의 치중 가능성과 조직내 인간관계 중 동료관계의 불편에 대해서는 치과위생사가 치과의사보다 높은 인식을 보였으나 커다란 차이를 보이지 않았다. 임금수준의 향상 가능성에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 연봉제에 대해서는 치과의사가 치과위생사보다 높은 인식을 보였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다(t=3.15, p<.01).

이상에서 연봉제에 대한 치과의사와 치과위생사의 인식을 살펴본 결과, 치과의사가 치과위생사보다 연봉제 실시로 인한 성과평가의 공정성과 능력발휘 풍토변화, 업무생산성의 향상, 목표달성에 대한 사명감, 그리고 연봉제에 대해 높은 인식을 보

표 4. 직종구분에 따른 연봉제에 대한 인식

구 분	치과의사(n=23)		치과위생사(n=72)		전체 (n=95)		t	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
연공임금제와 연봉제의 비교	3.61	0.89	3.19	0.90	3.29	0.91	1.93	0.057
성과평가의 공정성 인식	3.39	0.89	2.72	0.89	2.88	0.93	3.13**	0.002
경영참여의식	3.61	0.84	3.19	0.91	3.29	0.91	1.93	0.057
능력발휘 풍토변화 인식	3.78	0.85	3.21	0.92	3.35	0.93	2.66**	0.009
업무생산성의 향상	3.87	0.76	3.19	0.74	3.36	0.80	3.77***	0.000
목표달성에 대한 사명감 인식	3.96	0.56	3.18	0.83	3.37	0.84	5.09***	0.000
업무의 엄격성 강화정도	3.61	0.78	3.40	0.87	3.45	0.85	1.01	0.313
장래에 대한 불안감 인식	3.22	1.13	3.28	0.97	3.26	1.00	-0.25	0.803
근무시간 변화정도	3.04	0.98	2.89	1.04	2.93	1.02	0.63	0.531
단기 업적주의 치중가능성 정도	3.48	0.99	3.53	0.98	3.52	0.98	-0.21	0.834
조직내 인간관계인식	3.00	0.90	3.35	1.01	3.26	0.99	-1.47	0.145
임금수준의 향상가능성	3.57	0.95	3.31	0.83	3.37	0.86	1.26	0.211
연봉제에 대한 인식 전체	3.29	0.38	2.96	0.55	3.04	0.53	3.15**	0.003

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

표 5. 근무경력에 따른 연봉제에 대한 인식

구 분	2년 이하(n=40)		3~5년(n=33)		6년 이상(n=22)		전체(n=95)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
연공임금제와 연봉제의 비교	3.43	0.64	3.09	1.21	3.36	0.79	3.29	0.91	1.31	0.275
성과평가의 공정성 인식	3.13	0.79	2.70	1.10	2.73	0.83	2.88	0.93	2.38	0.098
경영참여의식	3.50	0.85	3.09	1.04	3.23	0.75	3.29	0.91	1.95	0.149
능력발휘 풍토변화 인식	3.60	0.63	3.09	1.26	3.27	0.70	3.35	0.93	2.91	0.060
업무생산성의 향상	3.45	0.71	3.18	0.98	3.45	0.60	3.36	0.80	1.24	0.295
목표달성에 대한 사명감 인식	3.53	0.64	3.24	1.12	3.27	0.63	3.37	0.84	1.22	0.300
업무의 엄격성 강화정도	3.20	0.76	3.52	1.00	3.82	0.59	3.45	0.85	4.18*	0.018
장래에 대한 불안감 인식	3.20	.91	3.42	1.06	3.14	1.08	3.26	1.00	0.68	0.511
근무시간 변화정도	2.70	0.94	3.39	1.03	2.64	0.95	2.93	1.02	5.85**	0.004
단기 업적주의 치중가능성 정도	3.20	1.02	3.70	0.88	3.82	0.91	3.52	0.98	3.94*	0.023
조직내 인간관계인식	3.15	0.92	3.52	0.97	3.09	1.11	3.26	0.99	1.68	0.192
임금수준의 향상가능성	3.45	0.78	3.36	1.03	3.23	0.75	3.37	0.86	0.47	0.628
연봉제에 대한 인식 전체	3.22	0.44	2.85	0.57	3.00	0.51	3.04	0.53	4.83*	0.010

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

이고 있음을 알 수 있다.

### 3) 근무경력에 따른 연봉제에 대한 인식

근무경력에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과는 표 5와 같다.

연봉제 선호에 대해서는 2년 이하 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 3~5년 종사자가 6년 이상 종사자보다 낮은 인식을 보였으나 근무경력에 따른 유의미한 차이는 없었다. 성과평가의 공정성에 대해서는 2년 이하 종사자가 3년 이상 종사자보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 경영참여의식과 능력발휘 풍토변화, 업무생산성 향상에 대해서는 2년 이하 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 3~5년 종사자가 6년 이상 종사자보다 낮은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

목표달성에 대한 사명감에 대해서는 2년 이하 종사자가 3년 이상 종사자보다 높은 인식을 보였으나 유의미한 차이는 아니었다. 업무의 엄격성 강화 정도에 대해서는 근무경력이 오래될수록 높은 인식을 보였으며, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(F=4.18, p<.05). 장래에 대한 불안감에 대해서는 3~5년 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 6년 이상 종사자가 2년 이하 종사자보다 낮은 인식을 보였으나 근무경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

근무시간 변화에 대해서는 3~5년 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 6년 이상 종사자가 2년 이하 종사자보다 낮은 인식을 보였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다(F=5.85, p<.01). 단기 업적주의 치중 가능성 정도에 대해서는 근무경력이 오래될수록 높은 인식을 보였으며, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(F=3.94, p<.05).

조직내 인간관계 중 동료관계의 불편에 대해서는 3~5년 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 6년 이상 종사자가 2년 이하 종사자보다 낮은 인식을 보였으나 근무경력에 따른 유의미한 차이는 없었다. 임금수준의 향상 가능성에 대해서는 근무경력이 낮을수록 높은 인식을 보였으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 연봉제에 대해서는 2년 이하 종사자가 가장 높은 인식을 보였고, 3~5년 종사자가 6년

이상 종사자보다 낮은 인식을 보였으며, 근무경력에 따라 유의미한 차이를 보였다(F=4.83, p<.05).

이상에서 근무경력에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과, 근무경력이 오래될수록 업무의 엄격성 강화 정도와 단기 업적주의 치중 가능성에 대해 높은 인식을 보였으며, 3~5년 종사자가 다른 종사자보다 근무시간의 변화에 대해 높은 인식을 보였고, 2년 이하의 종사자가 연봉제에 대해 가장 높은 인식을 보이고 있음을 알 수 있다.

## 2. 연봉제가 성과를 거두기 위한 전제조건

연봉제가 성과를 거두기 위한 전제조건에 대해 살펴본 결과는 표 6과 같이 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 평가결과의 공정성이 전제되어야 한다고 인식하는 치과종사자가 31.6%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 노사 상호간의 이해와 신뢰구축 26.3%, 연봉제의 구성원들에 대한 긍정적인 태도 16.8%, 연봉제에 대한 최고경영자(주체)의 확고한 신념 12.3%, 연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성가능 10.5% 순으로 나타났다.

치과의사의 능력과 성과 평가 기준으로 '환자만족도 조사결과가 고려되어야 한다'가 21.5%로 가장 많았고, 치과위생사의 능력과 성과 평가 기준으로는 '근무태도 및 성실성이 고려되어야 한다'가 27.9%로 가장 많았으며, 간호조무사의 능력과 성과 평가 기준도 '근무태도 및 성실성이 고려되어야 한다'는 답변이 29.0%로 가장 많았다.

근로자 능력평가 방식에 대해 살펴본 결과 근로자 능력평가로 단위 부서와 개인별 평가를 병행하여 종합평가 하는 것이 좋다고 인식하는 치과종사자가 52.6%로 가장 많았으며, 적합한 연봉제 형태에 대해 살펴본 결과는 능력과 직책, 근무년수, 직무의 난이도 등을 종합적으로 고려한 연봉제가 적합하다고 인식하는 치과종사자가 86.3%로 대부분을 차지하였다.

병원형태별로는 치과병원 종사자가 치과의원 종사자보다 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 평가결과의 공정성이 전제되어야 한다고 인식하였고, 치과의원 종사자는 치과병원 종사자보다 연봉제의 구성원들에 대한 긍정적인 태도가 전제되어야 한

표 6. 연봉제가 성과를 거두기 위한 전제조건

구분	제도의 단순성과 현실성	노사 상호간의 이해와 신뢰구축	연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성가능	연봉제의 구성원들에 대한 긍정적인 태도	제도에 대한 홍보와 교육	연봉제에 대한 최고경영자(주체)의 확고한 신념	평가 결과의 공정성	계	$\chi^2$ (df)	p	
병원 형태	치과병원	1 (1.9)	13 (24.5)	8 (15.1)	3 (5.7)	1 (1.9)	9 (17.0)	18 (34.0)	53 (55.8)	15.02* (6)	0.020
	치과의원	-	12 (28.6)	2 (4.8)	13 (31.0)	-	3 (7.1)	12 (28.6)	42 (44.2)		
직종 구분	치과의사	1 (4.3)	2 (8.7)	7 (30.4)	3 (13.0)	-	3 (13.0)	7 (30.4)	23 (24.2)	18.73** (6)	0.005
	치과위생사	-	23 (31.9)	3 (4.2)	13 (18.1)	1 (1.4)	9 (12.5)	23 (31.9)	72 (75.8)		
경력	2년 이하	1 (2.5)	8 (20.0)	5 (12.5)	8 (20.0)	-	5 (12.5)	13 (32.5)	40 (42.1)	15.08 (12)	0.237
	3~5년	-	10 (30.3)	5 (15.2)	4 (12.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	12 (36.4)	33 (34.7)		
	6년 이상	-	7 (31.8)	-	4 (18.2)	-	6 (27.3)	5 (22.7)	22 (23.2)		
	계	1 (1.1)	25 (26.3)	10 (10.5)	16 (16.8)	1 (1.1)	12 (12.3)	30 (31.6)	95 (100.0)		

\*p<.05, \*\*p<.01

다고 인식하였으며, 근무하는 병원형태에 따라 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2=15.02$ ,  $p<.05$ ).

직종별로는 치과의사가 치과위생사보다 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성 가능성이 전제되어야 한다고 인식하였고, 치과위생사는 치과의사보다 노사 상호간의 이해와 신뢰구축이 전제되어야 한다고 인식하였으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $\chi^2=18.73$ ,  $p<.001$ ). 근무경력별로는 근무경력이 오래될수록 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 노사 상호간의 이해와 신뢰구축이 전제되어야 한다고 인식하였고, 6년 이상 종사자가 5년 이하 종사자보다 연봉제에 대한 최고경영자(주체)의 확고한 신념이 전제되어야 한다고 인식하였으나 근무경력에 따른 유의미한 차이는 없었다.

본 연구에서는 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 평가결과의 공정성이 전제되어야 한다고 인식하는 치과 종사자가 가장 많았으며, 이러한 결과는 윤<sup>16)</sup>의 30.4%와 유사한 결과를 보였으며, 연봉제 실시의 문제점으로 ‘공정한 평가의 어려움’을 보고한 도<sup>12)</sup>의 연구와 연봉제 도입시 평가제도의 설계가 70%의 비중을 차지한다고 주장한 최<sup>14)</sup>의 보고 보다는 낮게 나타났다. 치과의원 종사자가 치과병원 종사자보다 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 연봉제의 구성원들에 대한 긍정적인 태도가 전제되어야 한다고 인식하였고, 치과의사가 치과위생사보다 연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성가능이 전제되어야 한다고 인식하였다.

이상과 같이 연봉제도 하에서는 각 평가를 통해서 개인의 임금이 산정되고 평가 결과가 직접적인 개인의 임금 액이 됨으로, 평가의 공정성 확보가 매우 중요한 요인이라고 하겠다. 따라서 연봉제를 효과적으로 운영하기 위해서는 연봉제의 기초가 되는 평가절차와 결과가 공정하고 납득 가능한 수준으로 이루어져야 한다.

## 요 약

치과의료 종사자의 연봉제 도입에 대한 의식 고찰을 통하여 연봉제에 대한 바람직한 방향 설정과 활성화 방안을 모색하는 계기를 마련하고자 문헌과 자료를 조사하고, 전국 치과 병, 의원에 종사하는 구성원 95명을 대상으로 2002년 4월부터 8월까지 약 5개월 동안 설문조사를 실시하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 근무하는 병원의 형태에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과, 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 연봉제 실시로 인한 경영참여의식( $p<.001$ )과 업무생산성의 향상( $p<.01$ ), 목표달성에 대한 사명감( $p<.01$ ), 장래에 대한 불안감( $p<.05$ )에 대해 더 높은 인식을 보였다.
2. 연봉제에 대한 치과의사와 치과위생사의 인식을 살펴본 결과, 치과의사가 치과위생사보다 연봉제 실시로 인한 성과평가의 공정성( $p<.01$ )과 능력발휘 풍토변화( $p<.01$ ), 업무생산성의 향상( $p<.001$ ), 목표달성에 대한 사명감( $p<.001$ ), 그리고 연봉제에 대해 높은 인식( $p<.01$ )을 보이고 있음을 알 수 있다.
3. 근무경력에 따라 연봉제에 대한 인식을 살펴본 결과, 근무경력이 오래될수록 업무의 엄격성 강화정도( $p<.05$ )와 단기 업적주의 치중 가능성( $p<.05$ )에 대해 높은 인식을 보였으며, 3~5년 종사자가 다른 종사자보다 근무시간의 변화( $p<.01$ )에 대해 높은 인식을 보였고, 2년 이하의 종사자가 연봉제에 대해 가장 높은 인식( $p<.05$ )을 보이고 있음을 알 수 있다.
4. 연봉제가 성과를 거두기 위한 전제조건으로 평가결과의 공정성이 전제되어야 한다고 인식하는 치과의료 종사자가 31.6%로 가장 많았으며, 다음으로 노사 상호간의 이해와

신뢰구축 26.3%, 연봉제의 구성원들에 대한 긍정적인 태도 16.8%, 연봉제에 대한 최고경영자(주체)의 확고한 신념 12.3%, 연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성가능 10.5% 순으로 나타났다. 또한 치과의원 종사자가 치과병원 종사자보다 연봉제가 성과를 거두기 위해서는 연봉제의 구성원에 대한 긍정적인 태도( $p<.05$ )가 전제되어야 한다고 인식하였고, 치과의사가 치과위생사보다 연봉산정의 기준이 되는 목표치의 달성가능( $p<.001$ )이 전제되어야 한다고 인식하였다.

### 참고문헌

1. 김병태: 한국 기업의 연봉제 도입현황과 개선에 관한 연구. 숭실대학교 석사학위 논문, 1995.
2. 안희탁: 연봉제는 선택이 아닌 필수입니다. 인사관리, 46, 1996.
3. 백광현: 국립대학교병원 직원들의 연봉제 도입에 관한 의식조사. 충남대학교 보건대학원 석사학위 논문, 1999.
4. 한국생산성본부: 평가시스템 구축 및 연봉제 설계를 위한 컨설팅 보고서, 210-235, 1999.
5. 도유탉: 연봉제 도입. 한국능률협회, 48-75, 1997.
6. 유정섭: 연봉제의 효과적 운영에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국과학기술원, 145, 1996.
7. Heneman RL: Merit Pay Research. Research in Personnel and Human Resources Management 8: 203-263, 1990.
8. 양병무: 연봉제 도입실태와 문제점 및 개선방안. 임금연구: 4-21, 1994.
9. Watson MR, Roth PL, et al.: Incentive System : Success by Design. Personnel, May: 63-68, 1989.
10. 서영준: 21세기 병원전망과 간호관리자의 역할. 카톨릭병원연구소, 17, 1999.
11. 윤성희, 오재건: 이공계 출연 연구기관의 연봉제 도입 타당성 조사 연구. 과학기술정책 관리연구소, 5, 1998.
12. 도유탉: 연봉제 도입운영실무 매뉴얼. 한국능률협회: 47, 1997.
13. 한현: 병원연봉제 도입에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사논문, 2001.
14. 최용환: 병원인력의 연봉제 도입에 따른 근무성적평정지표 개발에 관한 사례연구. 원광대학교 대학원 석사논문, 2001.
15. 양병무: 한국형 연봉제 도입방안. 노동경제연구원, 1996.
16. 윤미숙, 이경희: 치과 병, 의원의 연봉제 도입전망과 과제에 관한 연구. 치과연구, 53(1): 59-76, 2003.

(Received May 7, 2003; Accepted June 11, 2003)

