

치과위생사의 근무분야별 근무환경에 관한 연구

문희정[†] · 장미화¹ · 신명숙²

[†]여주대학 치위생과

¹수원여자대학 치위생과

²동남보건대학 치위생과

A Study on Working Environment of Dental Hygienists by Their Work Division

Hee-Jung Moon[†], Mi-Hwa Jang¹ and Myung-Suk Shin²

[†]Department of Dental Hygiene, Yeojoo Institute of Technology, Yeojoo, 469-705, Korea

¹Department of Dental Hygiene, Suwon Women's College, Suwon, 441-748, Korea

²Department of Dental Hygiene, Dongnam Health College, Suwon, 440-714, Korea

ABSTRACT Targeting dental hygienists who work in clinical division and public dental health division, this study was to investigate and analyze their working environment by work division, so that it could make basic material available in the interest of efficiently employing technical manpower specializing in public health and their better work environment in the future. 1. In terms of the sociodemographic characteristics of respondents, it was found that employees in public health were married in higher percentage and had higher age with longer career than those in clinical division, and it was noted that the former group had higher percentage in longer academic career than the latter group. 2. In terms of working days and hours, it was found that dental hygienists employed in public health worked 5 days a week(95.8%), while those in clinical division worked 6 days a week(70.3%). That is, the latter group worked longer days a week than the former group. 3. In terms of annual regular holidays, it was found that dental hygienists in public health division mostly took 11 to 20 days off a year, while those in clinical division mostly took 1 to 3 days off a year. That is, the former group is significant different in annual holidays from the latter group. 4. In terms of pay and allowances, it was found that most of public health group(89.4%) got monthly pay, while most of clinical group(65.4%) got the pay in annual salary. 5. In terms of reorientation experiences, it was found that 63.5% of total respondents didn't have any opportunity of domestic and overseas reorientation. And in terms of financial sponsorship for reorientation, it was noted that 54.0% of total respondents were financially supported for their reorientation by the institution they work for. 6. In terms of in-house welfare environment for married employees, it was found that 85.5% respondents ever faced no discrimination in job opportunities. In terms of the availability of maternity leave, it was noted that 69.2% respondents used the maternity leave, and 74.8% respondents used the maternity leave during 3 months. 7. In terms of quitting job, it was found that 46.8% respondents had ever left their job(public health group: 53.8%, clinical group: 45.8%), while the remaining 53.2% respondents(public health group: 46.2%, clinical group: 54.2%) had never left their job. Here, it is found that the employees in public health accounted for somewhat higher percentage in quitting job than those in clinical division. In terms of the number of leaving job, it was noted that most(50.8%) respondents left their job once, and there were similar distributions in quitting job between these both groups. In terms of the reason for quitting job, it was found that 29.2% respondents left their job due to desire for better pay(allowance) and working conditions.

Key words Working environment, Public health division, Clinical division

서 론

의학의 발달과 지속적인 경제 성장으로 노령 인구가 증가하고, 웰빙(well being)에 대한 국민들의 욕구가 팽배해짐에 따라 보건 의료 분야에 요구되는 의료서비스의 수준도 날로 상승되고 있다. 보건의료의 궁극적인 목표는 국민건강의 증진이

며, 국민경제 수준의 향상과 함께 삶의 질을 향상시키기 위해 건강에 대한 관심과 노력도 지속적으로 증대되고 있다. 이에 구강건강도 예외는 아니며, 연령이 증가함에 따라 그 중요성은 더욱 절실히 느끼고 있다¹⁾. 또한 의료소비자의 구강건강에 대한 질 높은 의료서비스의 요구를 효율적으로 충족시키고 국민의 구강건강을 유지·증진시키기 위해 구강보건전문인력으로서의 치과위생사의 역할과 책임은 더욱 중요시되고 있다.

한국직업능력개발원은 국가의 구강보건정책이 치료위주의 진료에서 예방위주의 진료로 전환되면서 구강질환의 예방처치자이자 구강보건교육 전문가인 치과위생사의 수요가 꾸준한 증가세

[†]Corresponding author

Tel: 031-880-5380

Fax: 031-885-9110

E-mail: mhj5380@hanmail.net

를 보일 것으로 전망하고 있어 향후 치과위생사의 고용이 증가될 것으로 예상하고 있다²⁾.

조직발전의 성패는 인력관리의 효율성에 크게 의존하므로 조직은 유능한 조직구성원을 참여시키고 조직 내의 고용을 안정시켜 생산성의 향상을 기할 수 있을 것이다. 즉 근무환경의 안정은 고용의 안정을 유도하게 될 것이다. 특히 근무환경 중 임금 및 승진이 미치는 효과에 대한 기대/예상치(expectancy/valence)이론에 의하면 종업원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 이직을 결정하게 된다. 직장의 과도한 노동이동은 근로자의 권익과 조직의 생산성 및 기술수준의 향상에 저해요인이 된다. 직무만족의 중요성에 대하여 논하는 가장 큰 이유는 직무만족이 결국 이직에 강한 상관성을 갖고 있기 때문이다. 또한 높은 결근율과 이직률은 집단의 생산성, 직원의 사기(staff morale), 직무의 성과(performance)를 감소시킨다고 보고하고 있다³⁾.

치과위생사의 직무만족과 이직에 관한 선행연구에서 임상분야에 근무하는 치과위생사의 근무경력에 대해 정⁴⁾과 권⁵⁾은 평균 직업수명이 비교적 짧고 임⁶⁾, 정⁷⁾, 이⁸⁾의 연구에서는 이직경험이 높다고 보고하였다. 또한 임⁹⁾은 치과위생사들의 이직요인으로 근무조건이 큰 원인으로 작용하고 있다고 보고하였다.

이상의 문헌을 고찰해 보면 임금, 승진, 휴가, 근로시간 등의 근무환경은 직무에 대한 만족도와 상관성이 있으며, 직무만족도는 이직을 결정하는 중요한 요인이 된다. 즉, 근무환경은 직무만족도 및 이직과 상호 밀접한 관계가 있음을 시사한다.

따라서 치과위생사의 역할변화에 따른 중장기 수급관리와 인력개발 방안을 위해 근무환경에 대한 현황파악이 필요하다 사료된다. 이에 본 연구는 치과위생사의 근무환경의 분석을 통해 문제점을 발견하고 개선함으로써 직무에 대한 만족도 및 복지과 권익을 향상시켜 이직률을 감소시키고 구강보건분야의 생산성 저해요인과 경제적 손실을 예방하여 보다 나은 근무환경을 조성하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 2006년 6월 13일부터 8월 13일까지 우편 또는 직접 방문을 통하여 자기기입식 방법으로 설문을 실시하였다. 연구대상은 2006년도 대한치과위생사협회 회원명부에 등록된 미취업자 및 소재불명의 회원을 제외하고 보건분야와 임상분야를 포함한 치과치료분야에 근무하고 있는 8,400명 중 각 지역별로 20%의 비율로 조사되었다. 이 중 약 10%는 무작위추출로 우편조사를 하였으며, 그 외 10%는 2006년 종합학술대회와 시도별 보수교육에 참가한 회원을 대상으로 직접 회수하였다. 회수율을 높이기 위한 방법으로 대학과 대한치과위생사협회 시·도회별 지부의 협조요청과 그 외 대한치과위생사협회의 홈페이지, 전화, e-mail, 공문 발송 등의 방법으로 자료를 수집하였다.

설문회수는 1,681부 중 1,203부가 회수되어 총 71.6%의 회수율을 보였으며, 이 중 응답이 불성실하거나 연구에 이용할 수 없는 36부를 제외한 1,167부를 분석에 사용하였다.

2. 연구도구 및 자료 분석

연구도구는 1998년 정⁴⁾의 치과위생사의 이직 및 직무활동에

관한 연구에 사용되었던 설문지를 본 연구의 목적에 맞춰 수정·보완 후 예비조사과정을 거쳐 본 연구에 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS win 12.0 program을 사용하여 빈도 분석과 교차분석(Chi-Square Test)을 실시하였다.

결 과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성은 Table 1과 같다. 연령별 분포는 24~26세가 29.1%로 가장 많았고, 다음으로 21~23세가 28.0%, 27~29세는 16.7%였으며, 이 중 보건분야 치과위생사는 40세 이상이 46.2%, 35~39세가 35.7%였으며, 임상분야 근무자는 24~26세가 32.1%로 가장 많았고, 21~23세는 31.5%의 비율을 보여 보건분야 근무자의 평균연령이 높은 것으로 조사되었다.

학력은 3년제 전문대학 졸업자가 71.5%, 2년제 전문대학 14.8%, 대학교 8.8%, 대학원 4.4%, 의학기술원 0.5% 순의 비율이었고, 근무기관별로 살펴보면 보건분야 근무자는 2년제 전문대학 졸업자가 53.5%로 가장 많았고, 대학교가 23.9%, 3년제 전문대학이 13.4%, 대학원졸 9.2%이었으며, 임상분야는 3년제 전문대학 졸업자가 79.6%로 가장 많았고, 2년제 전문대학 9.4%, 대학교 6.7%, 대학원졸 3.7%, 의학기술원 0.6%로 순으로 조사되었다.

결혼유무는 전체대상자 중 미혼이 71.2%였으며, 보건분야 근무자에서는 기혼이 86.0%, 임상분야에서는 미혼이 79.2%의 비율을 보여 보건분야와 임상분야에서의 차이가 있었다.

총 근무경력은 1~3년 근무경력이 41.4%로 가장 많았고, 다음으로 4~6년 25.1%, 11~20년 17.4%, 7~10년 13.6%, 21년 이상은 2.6%로 가장 적었다. 근무기관별로 살펴보면 보건분야 근무자는 11~20년 근무경력이 70.7%로 가장 많았고, 21년 이상이 12.9%였으며, 임상분야 근무자에서는 1~3년 근무경력이 47.3%로 가장 많았고, 4~6년이 28.8%로 임상분야 근무자보다 보건분야 근무자에서 근무경력이 더 많은 것으로 조사되었다.

2. 근무분야별 근무환경 특성

1) 근무일수 및 근무시간

조사대상자의 분야별 근무일수 및 근무시간은 Table 2와 같다. 조사대상자의 1주일동안 근무일수는 6일 근무가 62.2%로 가장 많았고, 5일이 37.0%, 4일 이하가 0.5%였고, 기관별 근무일수를 살펴보면 보건분야에서는 95.8%가 5일 근무를 하였으나 임상분야에서는 6일 근무가 70.3%, 5일이 28.8%로 조사되어 임상분야에서의 근무일수가 더 많은 것으로 조사되었다.

1일 근무시간은 8시간 근무가 43.1%로 가장 많았고, 10시간 이상 24.4%, 7시간 이하 3.5%였으며, 근무기관별로 살펴보면 보건분야에서는 8시간 근무가 81.1%로 가장 많았고, 9시간은 16.1%였으며, 임상분야에서는 8시간 37.8%, 9시간 30.8%, 10시간 이상 27.4%로 나타나 임상분야와 보건분야에서 차이가 있었다($P < 0.001$).

조사대상자의 주간 근무일수는 6일근무가 62.2%로 가장 많았고, 5일이 37.0%, 4일이하가 0.5%였고, 기관별 근무일수를 살펴보면 보건분야에서는 95.8%가 5일 근무를 하였으나 임상분야에서는 6일근무가 70.3%, 5일이 28.8%로 조사되어 임상

Table 1. Sociodemographic characteristics of respondents

Classification	Total		Public heath div.		Clinical div.		
	N	%	N	%	N	%	
Age	21~23	327	28.0	4	2.8	323	31.5
	24~26	340	29.1	11	7.7	329	32.1
	27~29	195	16.7	3	2.1	192	18.8
	30~34	118	10.1	8	5.6	110	10.7
	35~39	102	8.7	51	35.7	51	5.0
	Over 40	85	7.3	66	46.2	19	1.9
	Subtotal	1,167	100.0	143	100.0	1,024	100.0
Academic career	Medical academies	5	0.5	0	0	6	0.6
	2-year technical college	172	14.8	76	53.5	96	9.4
	3-year technical college	834	71.5	19	13.4	815	79.6
	University	103	8.8	34	23.9	69	6.7
	Graduate School	51	4.4	13	9.2	38	3.7
	Subtotal	1,166	100.0	142	100.0	1,024	100
Marital status	Unmarried	830	71.2	20	14.0	810	79.2
	Married	336	28.8	123	86.0	213	20.8
	Subtotal	1,166	100.0	143	100.0	1,023	100.0
Total working career(years)	1~3 years	405	41.4	9	6.4	396	47.3
	4~6 years	245	25.1	4	2.9	241	28.8
	7~10 years	133	13.5	10	7.1	123	14.7
	11~20 years	170	17.4	99	70.7	71	8.5
	Over 21 years	25	2.6	18	12.9	7	0.8
	Subtotal	978	100.0	140	100.0	838	100.0

+무응답 제외

Table 2. Working days and hours

Classification	Total		Public heath div.		Clinical div.		
	N	%	N	%	N	%	
Working days / week	Below 4 days	6	0.5	-	-	6	0.6
	5 days	432	37.0	137	95.8	295	28.8
	6 days	726	62.2	6	4.2	720	70.3
	Over 7 days	3	0.3	0	0	3	0.3
	Subtotal	1,167	100.0	143	100.0	1,024	100.0
Working hours*** / day	Below 7 hours	41	3.5	-	-	41	4.0
	8 hours	503	43.1	116	81.1	387	37.8
	9 hours	338	29.0	23	16.1	315	30.8
	Over 10 hours	285	24.4	4	2.8	281	27.4
	Subtotal	1,167	100.0	143	100.0	1,024	100.0
Night & holiday duty	Yes	508	43.6	43	30.1	465	45.5
	Not at all	658	56.4	100	69.9	558	54.5
	Subtotal	1,166	100.0	143	100.0	1,023	100.0
Overtime pay for night & holiday duty	Available	324	63.4	36	83.7	288	61.5
	Unavailable	187	36.6	7	16.3	180	38.5
	Subtotal	511	100	43	100.0	468	100.0

+무응답 제외, ***P < 0.001

분야에서의 근무일수가 더 많은 것으로 조사되었다.
 야간 및 공휴일 근무 유무에 관한 조사에서는 근무를 한다고 응답한 경우가 43.6%였다. 기관별로 살펴보면 보건분야에서는 30.1%가 야간 및 공휴일 근무를 한다고 응답하였고, 임상분야에서는 45.5%가 야간 및 공휴일 근무를 한다고 응답하여 보건분야보다 임상분야에서 야간 및 공휴일 근무가 많은 것으로 조사되었다. 야간 및 공휴일 근무시 수당을 지급받는 경우는 63.4%였고, 기관별로 살펴보면 보건분야에서는 83.7%,

임상분야에서는 61.5%로 임상분야에서보다 보건분야에서 수당을 지급하는 비율이 높은 것으로 조사되었다.

2) 임금

임금의 형태는 Table 3과 같다. 급여를 연봉으로 지급하는 비율은 58.7%였고, 월급 41.2%였다. 근무분야별로 살펴보면 보건분야에서는 월급으로 지급한 경우가 89.4%로 연봉으로 지급하는 경우보다 월등히 높은 비율을 보였으나 임상분야에서는

Table 3. Pay considerations

Classification		Total		Public health div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Pay system	Annual salary	683	58.7	15	10.6	668	65.4
	Monthly pay	480	41.2	127	89.4	353	34.5
	Daily pay	1	0.1	-	-	1	0.1
	Subtotal	1,164	100	142	100.0	1,022	100.0
Employment contract	Concluded	458	65.4	12	80.0	446	65.1
	Not concluded	242	34.6	3	20.0	239	34.9
	Subtotal	700	100.0	15	100.0	685	100.0
Retirement pay	Available	394	80.9	103	80.5	291	81.1
	Not available	84	17.2	25	19.5	59	16.4
	Not determined	9	1.8	-	-	9	2.5
	Subtotal	487	100.0	128	100.0	359	100.0
Retirement pay rate(%)	Below 99%	4	1.5	-	-	4	1.5
	100 to 199%	263	97.4	14	100.0	253	97.3
	Over 200%	3	1.1	-	-	3	1.2
	Subtotal	270	100.0	14	100.0	260	100.0

+무응답 제외

연봉으로 지급받는 비율이 65.4%로 높게 나타났다.

근로계약서 작성은 보건분야에서는 80%가 작성하였고, 임상분야에서는 65.1%에서 작성하여 보건분야에서의 작성비율이 높게 나타났다.

퇴직금 관련사항으로는 월급으로 급여를 지급받는 경우 80.9%에서 퇴직금을 지급하였으며 보건분야와 임상분야에서 비슷한 비율을 보여 월급으로 급여를 받는 경우 대부분 퇴직금을

지급하는 것으로 조사되었다. 퇴직금은 73.4%의 무응답 자를 제외하고 100~199% 지급하는 경우가 97.4%로 가장 많았다.

3) 휴가

휴가관련사항은 Table 4와 같다. 정기휴가가 있는 경우는 83.0%로 대부분 정기휴가가 있는 것으로 조사되었다. 휴가기간 결정권은 진료기관의 대표 스케줄에 따라 결정되는 경우가

Table 4. Holiday considerations

Classification		Total		Public health div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Regular holidays	Available	969	83.0	126	88.1	843	82.3
	Not available	135	11.6	14	9.8	121	11.8
	Irregular	61	5.2	2	1.4	59	5.8
	No answer	2	0.2	1	0.7	1	0.1
	Subtotal	1,167	100.0	143	100.0	1,024	100.0
Who decides holidays***	Employees	265	24.9	92	69.7	173	18.6
	By director's schedule	412	38.8	1	0.8	411	44.1
	Senior staffs	58	5.5	3	2.3	55	5.9
	By discussions among staffs	227	21.4	7	5.3	220	23.6
	Others	101	9.5	29	22.0	72	7.7
Subtotal	1,063	100.0	132	100.0	931	100.0	
Total number of annual holidays***	1~3 days	405	41.4	9	6.4	396	47.3
	4~6 days	245	25.1	4	2.9	241	28.8
	7~10 days	133	13.6	10	7.1	123	14.7
	11~20 days	170	17.4	99	70.7	71	8.5
	Over 21 days	25	2.6	18	12.9	7	0.8
	Subtotal	1,167	100.0	143	100.0	1,024	100.0
Annual & monthly leave of absence	All available	355	30.4	57	39.9	298	29.1
	Only annual	143	12.3	37	25.9	106	10.4
	Only monthly	332	28.5	5	3.5	327	32.0
	Not determined	76	6.5	10	7.0	66	6.5
	Unavailable	210	18.0	26	18.2	184	18.0
	Others	50	4.3	8	5.5	42	4.0
Subtotal	1,166	100.0	143	100.0	1,023	100.0	

+무응답 제외, ***P < 0.001

38.8%로 가장 많았고 그 다음으로 스텝간 논의가 21.4%였다. 근무분야별로 보건분야에서는 본인이 결정하는 경우가 69.7%로 가장 많았으나 임상분야에서는 진료기관의 대표 스케줄에 따라 결정되는 경우가 44.1%로 나타나 임상분야와 보건분야에서 차이가 있었다($P < 0.001$).

정기휴가 일수는 1~3일이 41.4%로 가장 높은 비율을 보였고, 4~6일은 25.1%, 11~20일은 17.4%였다. 근무분야별로 살펴보면 보건분야에서는 11~20일이 70.7%로 높은 비율을 보였으나 임상분야에서는 1~3일이 47.3%로 나타나 임상분야보다 보건분야에서 정기휴가 기간이 긴 것으로 조사되었다($P < 0.001$).

연월차 제도가 모두 있다는 응답이 30.4%로 가장 높았고, 그 다음으로 월차만 있다는 28.5%, 없다는 18.0%였다. 연차만 있는 경우는 12.3%였고, 연월차 있으나 지켜지지 않는다는 6.5%로 가장 낮은 비율을 보였다. 기관별로 살펴보면 보건분야에서는 연월차 모두 있는 경우가 39.9%로 높은 비율을 보였고, 임상분야에서는 월차만 있는 경우가 32.0%로 조사되었다.

연수 참여에 관해서는 Table 5와 같다. 국내외 연수기회를 제공하는 경우가 36.6%, 기회제공이 없다는 63.5%였다. 기관에 따른 차이를 살펴보면 보건분야에서는 연수기회 제공이 44.7% 이었으나 임상분야에서는 35.4%로 나타나 임상분야보다 보건분야에서 연수제공 비율이 높게 나타났다.

연수 참여의 자율성 조사에서는 자율적이다 라고 응답한 비율이 59.2로 높은 비율을 보였고, 근무분야별로 살펴보면 임상분야보다 보건분야에서 약간 높게 나타났다.

자기개발 기회부여 조사에서는 자기개발 기회가 부여된다는 50.2%였고 부여되지 않는다는 49.8%로 비슷한 비율을 보였으며, 근무분야별로 살펴보면 보건분야에서는 61.7%에서 자기개발의 기회가 부여되었고 임상분야에서는 48.6%의 비율을 보여 임상분야보다 보건분야에서 자기개발 기회제공이 높게 나타났다.

연수참여비는 근무기관에서 지원되는 경우가 54.0%로 높은 비율을 보였고, 자비부담27.4%, 기타 18.6%였다.

5) 기혼자의 복지환경

기혼자의 복지환경은 Table 6과 같다. 기혼자 취업에 있어서 취업차별이 없다가 85.5%의 비율로 높게 나타났고, 근무기

관별로 살펴보면 보건분야에서는 93.0%, 임상분야에서는 84.4%로 보건분야에서 다소 높은 비율을 보였다.

출산휴가 조사에서 69.2%가 출산휴가가 있었으며, 근무분야별로 살펴보면 보건분야에서는 91.6%로 높은 비율을 보였고, 임상분야에서는 66.0%를 보여 임상분야보다 보건분야에서 출산휴가가 있는 비율이 높게 나타났다.

출산휴가 기간은 3개월이 74.9%로 가장 많았고, 2개월이 18.8%였다. 근무분야별로 살펴보면 보건분야에서는 3개월 휴가 기간이 95.4%였으나 임상분야에서는 70.7%로 나타나 보건분야에서의 비율이 높게 나타났다($P < 0.05$). 출산휴가 형태로 유급휴가가 59.7%, 무급휴가 31.5%로 유급휴가의 비율이 높았고, 근무분야별로 살펴보면 보건분야 87.8%, 임상분야 54.1%로 임상분야보다 보건분야에서의 유급휴가의 비율이 높게 나타났다.

6) 4대 보험 가입

4대 보험가입 관련사항은 Table 7과 같다. 4대 보험이 가입되어 있는 경우가 94.1%로 높게 나타났다. 근무기관별 차이를 보면 임상분야에서는 96.8%가 가입되었고, 보건분야에서는 74.8%가 가입되어 임상분야에서의 보험 가입비율이 높았다 ($P < 0.001$).

근무기관별 건강보험 가입률은 임상분야에서는 98.8%, 보건분야에서는 95.9%의 비율을 보였고, 산재보험 가입률은 임상분야 97.3%, 보건분야 59.6%였으며, 고용보험 가입률은 임상분야 98.5%, 보건분야 61.3%, 국민연금 가입률은 임상분야 99.2%, 보건분야에서는 87.1%의 비율을 보여 보건분야보다 임상분야에서의 비율이 높게 나타났다($P < 0.001$).

7) 보상제도(인센티브)

보상제도(인센티브) 지급 관련사항은 Table 8과 같다. 인센티브가 없는 경우가 66.7%로 높은 비율을 보였고, 보건분야나 임상분야에서 비슷하게 나타났다. 보상제도 제공형식에서 월진료수입에 따라 지급되는 경우가 85.1%로 가장 높았고, 그 다음으로 정기적인 지급이 8.6%였다. 기관별로는 보건분야에서는 월진료수입에 따라 지급되는 경우가 78.4%였고, 임상분야에서

Table 5. Actual profile of reorientation - comparison by institutions

Classification		Total		Public heath div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Opportunities of domestic & overseas reorientation	Available	423	36.6	63	44.7	360	35.4
	Not available	734	63.5	78	55.3	656	64.6
	Subtotal	1,157	100.0	141	100.0	1,016	100.0
Voluntary participating in reorientation	Yes	685	59.2	90	63.8	595	58.5
	No	473	40.8	51	36.2	422	41.5
	Subtotal	1,158	100.0	141	100.0	1,017	100.0
Opportunities for self-development	Yes	582	50.2	87	61.7	495	48.6
	No	577	49.8	54	38.3	523	51.4
	Subtotal	1,159	100.0	141	100.0	1018	100.0
Who gives financial supports for reorientation	Institution	235	54.0	42	66.7	193	51.9
	Employees	119	27.4	7	11.1	112	30.1
	Others	81	18.6	14	22.2	67	18.0
	Subtotal	435	100.0	63	100.0	372	100.0

+무응답 제외

Table 6. In-house welfare environment of married employees

Classification		Total		Public health div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Employment barrier against married persons	Available	104	8.9	7	4.9	97	9.5
	Not available	995	85.5	133	93.0	862	84.4
	Others	65	5.6	3	2.1	62	6.1
	Subtotal	1164	100.0	143	100.0	1021	100.0
Maternity leave	Available	802	69.2	131	91.6	671	66.0
	Unavailable	210	18.1	8	5.6	202	19.9
	Irregular	19	1.6	1	0.7	18	1.8
	Others	128	11.0	3	2.1	125	12.3
	Subtotal	1159	100.0	143	100.0	1016	100.0
Duration of maternity leave***	1 month	33	4.2	2	1.5	31	4.8
	2 months	146	18.8	3	2.3	143	22.1
	3 months	582	74.9	125	95.4	457	70.7
	4-6 months	8	1.0	-	-	7	1.1
	7-12 months	7	0.9	-	-	7	1.1
	Over 24 months	1	0.1	-	-	1	0.2
	Subtotal	777	100.0	131	100.0	646	100.0
Type of maternity leave	Paid leave	469	59.7	115	87.8	354	54.1
	Unpaid leave	247	31.5	15	11.5	232	35.5
	Others	69	8.8	1	0.8	68	10.4
	Subtotal	785	100.0	131	100.0	654	100.0

+무응답 제외, ***P<0.001

는 월 매출액에 따라 지급되는 경우가 86.1%로 임상분야에서 더 높은 비율을 보였다.

보상제도 제공형식은 포상금 지급이 95.6%로 가장 높게 나타났다, 기관에 따른 차이를 보면 보건분야에서는 86.7%, 임상분야에서는 96.9%로 보건분야 보다 임상분야에서 포상금 지급이 비율이 높았고, 포상금 지급 이외에 연수기회 확대는 보건분야에서는 6.7%를 보였으나 임상분야에서는 0.3%로 나타났다.

포상금으로 인센티브를 지급하는 경우 지급방법으로 총수입에 따른 스텝 균등제공이 60.4%로 가장 높게 나타났고 능력

별 차등지급은 30.5%를 보였다. 기관에 따른 차이를 보면 보건분야에서는 능력별 차등지급이 46.7%, 스텝별 균등제공이 44.4%로 능력별 차등제공이 약간 높은 비율을 보였으나 임상분야에서는 총수입에 따른 스텝균등 제공이 62.8% 능력별 차등제공은 28.0%를 보여 지급방법에 있어서 보건분야와 임상분야에서 차이를 보였다.

8) 이직경험 및 이직사유

조사대상자의 이직경험 및 이직사유에 대해서는 Table 9와

Table 7. Whether to carry 4 major social insurances

Classification		Total		Public health div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Whether to carry 4 major social insurances***	Yes	1,095	94.1	107	74.8	988	96.8
	No	34	2.9	21	14.7	13	1.3
	Not all	22	1.9	6	4.2	16	1.6
	Others	13	1.1	9	6.3	4	0.4
	Subtotal	1,164	100.0	143	100.0	1021	100.0
Health insurance***	Yes, I carry	967	98.5	94	95.9	873	98.8
	No, I don't	15	1.5	4	4.1	11	1.2
	Subtotal	982	100.0	98	100.0	884	100.0
Industrial accident compensation insurance ***	Yes, I carry	912	93.6	56	59.6	856	97.3
	No, I don't	62	6.4	38	40.4	24	2.7
	Subtotal	974	100.0	94	100.0	880	100.0
Employment insurance***	Yes, I carry	925	95.0	57	61.3	868	98.5
	No, I don't	49	5.0	36	38.7	13	1.5
	Subtotal	974	100.0	93	100.0	881	100.0
National pension***	Yes, I carry	956	98.0	81	87.1	895	99.2
	No, I don't	19	1.9	12	12.9	7	0.8
	Subtotal	975	100.0	93	100.0	882	100.0

무응답 제외, ***P < 0.001

Table 8. In-house compensation system(incentives)

Classification		Total		Public heath div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Compensation available	Yes	330	28.5	43	30.5	287	28.2
	No	773	66.7	92	65.2	681	66.9
	Irregular	56	4.8	6	4.3	50	4.9
	Subtotal	1,159	100.0	141	100.0	1,018	100.0
Time to take compensation	By monthly sales	228	85.1	29	78.4	199	86.1
	By scaling results	6	2.2	1	2.7	5	22.2
	On regular basis	23	8.6	2	5.4	21	9.1
	Others	11	4.1	5	13.5	6	2.6
	Subtotal	168	100.0	37	100.0	231	100.0
Type of compensation	Premium	325	95.6	39	86.7	286	96.9
	More holidays	4	1.2	1	2.2	3	1.0
	More opportunities of reorientation	4	1.2	3	6.7	1	0.3
	Others	7	2.1	2	4.4	5	1.7
	Subtotal	340	100.0	45	100.0	295	100.0
How to make premium available	Given uniformly to staffs by total revenue	204	60.4	20	44.4	184	62.8
	Given differently by individual capabilities	103	30.5	21	46.7	82	28.0
	Others	31	9.2	4	8.9	27	9.2
	Subtotal	338	100.0	45	100.0	293	100.0

+무응답 제외

같다. 이직경험이 있는 경우는 46.8%였고, 근무기관별로 살펴 보면 보건분야에서는 53.8%, 임상분야에서는 45.8%가 이직경험이 있다고 응답하여 보건분야에 근무하는 치과위생사가 이직경험이 높은 것으로 나타났다. 이직횟수는 1회 50.8%, 2회 25.7%, 3회 16.0%, 4회 이상 7.5%였고, 보건분야와와 임상분야에서 비슷한 분포를 보였다.

이직사유로 임금관련사항으로 이직했다는 응답한 비율이 29.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 17.0%는 자기개발을 위해 이직하는 것으로 조사되었다. 근무기관별 차이를 살펴보면 임상분야에서는 임금관련사항으로 이직했다는 응답이 30.3%로 보건분야의 22.4% 보다 높게 나타났다. 치과의사 및 동료와의 문제로 이직하는 경우는 임상분야에서 17.46%, 보건분야에서는 6.9%로 임상분야에서 치과의사 동료와의 문제로 이직하는 비율이 높았다. 자기개발로 이직하는 경우는 임상분야에서는 18.3%, 보건분야에서는 8.6%로 임상분야에서 높은 비율을 보였고, 거리 및 거주상의 문제로 이직하는 비율은 보건분야 17.2%, 임상분야 11.7%로 보건분야에서의 비율이 임상분야보다 높았다. 결혼과 출산휴가 및 진료시간에서는 기관별로 별다른 차이가 나타나지 않았다.

고 찰

조사대상자의 인구사회학적 특성에서 근무분야별로 보건분야와 임상분야로 구분하여 살펴본 결과 연령분포, 학력, 근무경력 등에서 확인한 차이가 있었다.

보건분야는 40세 이상(46.2%)이 가장 많은 비중을 차지하였으며 근무경력도 11~20년이상(70.7%)인 것에 반해 임상근무자에서는 24~26세(32.1%), 근무경력도 1~3년(47.3%)로 임상분야보다 보건분야 치과위생사의 근무경력이 많은 것으로 조사되었

다. 정⁴⁾의 연구에서도 임상분야 치과위생사가 2년 이상 5년 이하가 35.8%, 권⁵⁾의 4년 이상 6년 이하가 30.3%로 가장 많은 비중을 차지하는 것과 유사한 결과였다.

결혼여부는 보건분야 근무자는 86.0%가 기혼자였고, 임상분야 근무자는 79.2%가 미혼자로 뚜렷한 차이를 보여 권 등⁸⁾과 김 등⁹⁾의 임상분야에 근무하는 방사선사를 대상으로 한 연구 결과와 유사하였다.

치과위생사의 근무분야별 인구사회학적인 특성을 비교해 보았을 때 임상분야에 비해 보건분야 근무자가 연령 및 근무경력이 높고 기혼인 경우가 많으며, 학위취득자의 비율도 높은 것으로 나타나, 근무환경이 학위취득에도 영향을 미쳤음을 시사한다.

임상분야 근무자에서 경력이 낮거나 기혼자의 비율이 적은 것은 연령구조에 기인한 것으로 자녀 양육문제, 가사노동의 부담 등의 이유로 조기 퇴직하거나⁴⁾ 치과위생사로 현재 재직 중 이면서 이직 의도를 가진 경우 가장 큰 이유가 가사문제라는 보고⁶⁾와 관련지어 볼 때 여성의 경우 특히 임상분야의 기혼자는 사회생활을 지속하는데 가사 및 자녀 양육문제 등이 가장 큰 과제 중 한 가지라고 해석되며, 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이직의 우선순위가 육아 및 가사에 있다고 보고되고 있다¹⁰⁾.

근무분야별 근무환경을 살펴보면 첫째, 근무일수 및 근무시간에서 치과위생사의 1주일간 근무일수는 6일(62.2%)이 가장 많았다. 근무기관별로는 보건분야가 대부분 5일 근무(95.8%)인데 비해 임상분야에 근무하는 치과위생사는 주로 6일(70.3%)인 것으로 조사되어 임상분야에서의 근무일수가 많은 것으로 조사되었다.

최근 우리나라는 개정근로법에 의해 주5일 근무제를 단계별로 시행하고 있다. 즉 공기업·금융업·보험업 및 1,000인 이상

Table 9. Experiences in quitting job and why to do it

Classification		Total		Public heath div.		Clinical div.	
		N	%	N	%	N	%
Quit job ever	Yes	546	46.8	77	53.8	469	45.8
	No	620	53.2	66	46.2	554	54.2
	Subtotal	1,166	100.0	143	100.0	1,023	100.0
Number of quitting job	Once	279	50.8	40	50.6	239	50.9
	Twice	141	25.7	21	26.6	120	25.5
	3 times	88	16.0	13	16.5	75	16.0
	4 times or more	41	7.5	5	6.4	36	7.6
	Subtotal	549	100.0	79	100.0	470	100.0
Reasons for quitting job	For better pay	119	29.2	13	22.4	106	30.3
	For self-development	69	17.0	5	8.6	64	18.3
	For troubles with dentist and co-workers	65	15.9	4	6.9	61	17.4
	For distance (from home)	51	12.5	10	17.2	41	11.7
	For marriage & maternity purpose	40	9.8	4	6.9	36	10.3
	For in-house matters of institution(hospital)	11	2.6	0	0.0	11	3.1
	For working hours	7	1.7	1	1.7	6	1.7
	For other reasons	46	11.3	21	36.2	25	7.2
Subtotal	408	100.0	58	100.0	350	100.0	

사업장은 2004년 7월부터 시행하였고, 이후 20인 이상 사업장은 2008년 7월부터 20인 미만 사업장은 2011년을 기점으로 정하도록 되어 있다. 그러므로 현재 공공보건조직에 근무하고 있는 치과위생사는 대부분 주5일 근무제를 적용받고 있는 것으로 보이며, 향후 임상분야에 근무하는 치과위생사도 5일근무제로 근무환경으로 전환될 것으로 기대된다.

또한 1일 평균 근무시간은 8시간 근무가 가장 높게 나타났으나 9시간과 10시간 이상 근무하는 경우도 30%정도로 조사되었다. 보건분야에서는 8시간 근무가 81.1%로 가장 많은데 비해 임상분야에서는 9시간이상 근무자가 58.2%로 나타나 1일 근무시간은 유의한 차이를 보였다($P < 0.001$). 이는 이와 전¹¹⁾, 정⁴⁾, 배와 은¹²⁾, 신¹³⁾의 연구결과와 일치하는 것으로 근무시간은 과거와 비교해서 크게 줄어들지 않은 것으로 조사되었다.

야간 및 공휴일 근무가 있는지에 대한 조사에서는 보건분야(30.1%)보다 임상(45.5%)에서 다소 높게 조사되었다. 이는 최근 경제위기 및 국민들의 라이프스타일의 변화와 치과병원의 경쟁력 증대를 위해 야간 및 공휴일 진료를 시행하는 결과라 사료된다. 다만 5일 근무를 주로 하는 보건분야에서 공휴일 근무가 있다고 응답(30.1%)한 것은 조직 내 당직 근무의 경우를 말함으로 사료된다. 그러나 야간 및 공휴일 근무수당 지급에 있어서는 근무를 더 많이 하는 임상분야(61.5%)에서보다는 보건분야(83.7%)에서 더 높게 지급하고 있었다. 특히 임상분야의 경우는 야간 및 공휴일 진료를 함에도 불구하고 38.5%는 수당지급이 없는 것으로 나타나 사용자는 연장근로 단서의 규정에 의하여 '연장된 시간의 근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여야 한다.'는 근로기준법 제4장 제55조 규정에 반하는 것으로 나타났다.

둘째, 휴가관련사항으로서 응답자의 83.0%가 대다수 정기휴

가가 있다고 응답하였다. 정기휴가 일수는 보건분야에서는 11~20일이, 임상분야에서는 1~3일이 가장 높게 나타나 임상분야보다 보건분야에서 크게 높아 유의한 차이를 보였다($P < 0.001$).

연·월차 제도가 모두 있는 경우는 30.4%에 불과하였고 연·월차가 있으나 지켜지지 않는다가 6.5%로 나타나 연·월차 제도가 정착되어 있지 않음을 시사한다. 기관별로는 연·월차 모두 있는 경우와 연차만 있는 경우가 임상분야보다 보건분야에서 높았고, 월차만 있는 경우는 보건분야보다 임상분야에서 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었다. 이는 정⁴⁾의 '월차는 없다 43.1%', '있으나 지켜지지 않는다 18.5%'로 결국 월차가 없는 경우가 대부분이었다는 보고와는 다소 차이가 있었으며 사회적으로 근무환경이 변화하고 있음을 반영한다고 판단된다.

휴가기간을 정할 때 결정권은 누구에게 있는지를 묻는 항목에 대해서는 보건분야에서는 본인의 의사에 따라, 임상분야에서는 기관 대표자에 의해 결정된다는 응답이 많아 근무분야에 따라 유의한 차이를 보였다($P < 0.001$). 휴가결정은 서로 상의하여 결정한다는 비율이 가장 높게 나타났다는 정⁴⁾의 보고와는 다소 차이를 보였으며 이는 공공보건조직인 보건(지)소와 민간부문인 임상의 조직체계 및 인력구성의 차이에 기인한 것으로 보인다.

셋째, 임금에 관한 내용으로서 급여는 어떠한 형식으로 제공되는가에 대해서 연봉으로 지급된다(58.7%)는 경우가 많았다. 이 중 보건분야는 주로 월급(89.4%)으로 임상분야에서는 연봉(65.4%)으로 지급하는 경우가 다소 높게 나타났다. 최근 국제 경쟁력이 강화되고 개인의 창의성 발휘와 가치창조를 통한 기업성과의 극대화가 요구됨에 따라 임상에서도 연봉제도가 도입되어 능력과 실적으로 직원들에게 동기를 부여하고 의욕을 고취시켜 조직을 활성화하고 더불어 복잡한 임금체계와 임금지급

구조를 단순화시켜 임금관리의 효율성을 증대시키고자 연봉제의 도입이 증가되었다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 월급제와 연봉제의 형태를 비교해 볼 때 전체적인 임금상승률의 가시적인 효과로 인해 실질적인 임금상승의 효과가 줄어들지 않도록 주의할 필요가 있을 것으로 사료된다.

임금에 관한 항목에서는 전체 조사대상자의 52.1% 만이 응답하였고, 지역별로도 응답수가 고르지 않아 일반화하는 데는 한계가 있는 것으로 판단된다.

근로기준법 제18조¹⁴⁾에 의하면 임금이란 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품이라고 정의하고 있다. 임금은 조직의 관점에서 볼 때 조직 속에서 개개인들이 보다 바람직한 행동을 하도록 유도하는 유인요인 혹은 자극요인의 역할하기 때문에 다른 의료관련 직종과 비교하여 업무량과 경력에 대한 현실적인 보수의 개선으로 근무자의 근무환경에 대한 불만을 감소시키고 직무만족을 향상시켜야 할 것으로 사료된다.

넷째, 연수와 관련한 내용으로서 국내 및 해외 연수의 기회에 대해서는 없는 경우가 63.5%로 연수기회가 적은 것으로 나타났다. 희망하는 각종 연수와 교육 및 학술대회 참석이 자율적인가에 대한 항목에서는 자율적이라고 응답한 비율이 59.2%에 불과하였고, 자기개발에 대한 기회의 부여의 유무비율은 비슷하게 조사되었으며, 이는 임상분야보다는 보건의 분야에서 다소 높게 나타나 근무분야별 근무환경의 차이가 있었다.

직무와 관련된 다양한 연수 및 교육훈련은 전문직업인으로서 새로운 지식과 기술을 습득을 통해 능력을 개발하고 이는 업무능력의 향상 및 영역확대를 이루어낼 수 있다. 따라서 치과 위생사는 스스로 직무능력에 대한 지속적인 노력과 더불어 교육과 훈련에 참여할 수 있도록 기관의 적극적인 관심과 배려가 요구된다.

다섯째, 보험관련사항으로 4대 사회보험에 가입되어 있는 경우가 94.1%로 높게 나타났다. 근무기관별로는 보건의료(74.8%)보다 임상분야(96.8%)에서의 가입비율이 높았다($P < 0.001$). 4대 사회보험 중 보건의료와 임상분야 모두 건강보험 가입률이 가장 높고, 산재보험 가입률이 가장 낮았다. 그러나 실제 공공분야의 경우 사회보험이 모두 실시되고 있으나 치과위생사의 관심과 인식이 부족하여 인지율은 낮은 것으로 판단된다. 현행법상 상시근로자 1인 이상 고용하는 사업주는 근로자 1인 이상을 사용하는 시점부터 4대 사회보험에 가입하도록 되어 있으며, 이는 선택사항이 아니라 각각의 법률에 의하여 의무적으로 가입하여야 하는 강제 및 의무사항이다. 그러므로 치과 의료계에서도 인식을 제고하여 고용에 대한 안정성 및 업무와 관련하여 발생할 수 있는 산업재해에 대해서도 치과위생사 뿐만 아니라 치과계 모든 종사자가 보장받을 수 있도록 사회보험의 가입률을 높여 근무환경을 개선해야 할 것으로 사료된다.

여섯째, 기혼자의 복지환경에 있어서는 근무하는 기관에서 기혼자에 대한 취업기회의 차별이 있는가하는 질문에 대부분 없다(85.5%)라고 응답하였다. 그러나 조사대상자 중 '아직 기혼자가 없어 현황을 모르겠다'고 응답한 자도 다수(65명) 있었으며, 임상보다는 보건의료에서 차별이 없다라고 응답한 비율이 높았다.

출산휴가 유무에 대해서는 있다고 응답한 비율이 69.2%였고, 기관별로는 임상분야(70.7%)보다는 보건의료(95.4%)가 높게 나

타났으며 출산휴가 기간은 3개월이 74.8%로 가장 높았다. 그러나 임상분야에서는 26.9%정도가 1~2개월의 출산휴가를 받는 것으로 응답하였고, 평균 출산휴가 기간도 2.86개월로 나타나 근로기준법 제72조의 '사용자는 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다'는 기준에는 부족한 실정이다.

출산휴가 형태는 근로기준법 제72조 3항 '출산휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.'는 규정에 반해 유급휴가가 59.7%로 보건의료분야에서는 대부분 유급휴가가 이루어지는 반면 임상분야에서는 무급휴가(35.5%)의 비율도 상당히 높았다.

이와 같이 기혼자의 복지환경은 취업기회의 차별, 출산휴가 유무, 출산휴가기간 모두에서 임상분야보다는 보건의료가 높게 나타났는데, 이는 1986년부터 보건(지)소에 치과위생사가 배치된 이후 공공보건기관으로서 개선된 복지환경과 안정된 평생직장으로 정착된 결과로 볼 수 있을 것이다. 전문인력의 낭비와 교육의 낭비를 막기 위해서는 연령과 결혼에 따른 제약 조건을 줄이고 근무연한의 증가에 따른 전문성과 숙련도를 인정하는 제도 정착과 미래에 대한 설계를 할 수 있는 직업의 미래상이 제시되어야 할 것으로 사료된다.

일곱째, 이직관련 문항에서는 전체 대상자 중 이직경험이 있다(46.8%)라고 응답한 비율보다 없다(53.2%)라고 응답한 비율이 높았다. 이는 송¹⁵⁾, 정⁴⁾, 임⁶⁾, 황¹⁶⁾, 이¹⁷⁾등의 연구에서 이직경험이 있다고 응답한 비율이 높은 것으로 보고한 내용과는 다른 결과를 보였으며, 향후 정착되어야 할 바람직한 결과라고 사료된다. 그러나 이직경험이 있다는 응답도 과반수에 가깝게 나타나 우리나라 전체 산업계의 이직율인 39%와 비교해보면 높은 이직율을 보인다고 할 수 있다. 이러한 이직율은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 아니라 치과위생사 개인의 권익과 치과의료계의 생산성 및 의료서비스의 향상에 저해요인으로 작용되고 있다.

그리고 이직경험이 있다고 응답한 경우 임상분야 근무자(45.8%)보다 보건의료 근무자(53.8%)에서 이직경험이 다소 높은 것으로 나타났으며 이직희망 기관으로는 보건(지)소(26.4%)에 대한 근무선호도가 가장 높은 것으로 조사되었다. 임⁶⁾도 치과의원에 재직 중인 33.6%의 치과위생사가 보건(지)소로 이직을 희망한다고 보고하였다. 현재 보건(지)소에 근무하는 치과위생사는 대부분 일정기간 임상에서 근무한 후 보건(지)소로 이직하는 경우가 대부분이며 이를 위해 이직하였다라고 응답하였다.

이직횟수는 1회가 50.8%로 가장 높게 나타났으며, 보건의료와 임상분야에서 비슷한 분포를 보였다. 이는 이직횟수 없이 현 직장이 첫 번째 직장이라고 응답한 비율이 가장 높았다는 신¹⁸⁾과 배 와 은¹²⁾의 결과와 이직횟수가 2회~3회가 가장 많았다는 정⁴⁾의 결과와는 다소 차이를 보였고, 1회의 이직횟수가 가장 높았다는 임⁶⁾과 황¹⁶⁾의 연구결과와는 일치하였다.

이직 사유로는 급여 및 근무조건의 이유가 29.2%로 가장 높게 나타나, 치과기공사를 대상으로 한 민¹⁹⁾, 치과위생사를 대상으로 한 전²⁰⁾, 임⁶⁾, 정²¹⁾, 간호사를 대상으로 한 김¹⁰⁾등의 연구결과와 일치를 보였고, 불편한 인간관계나 인력간 갈등이 가장 높은 이유였다고 보고한 정⁴⁾, 강²²⁾, 황¹⁶⁾과는 다소 차이가 있었다. 그 다음 이직 사유로는 기타를 제외한 치과의사,

동료와의 문제가 15.2%였다. 결국 치과위생사의 이직에 있어서 합당하지 못한 급여와 근무조건, 원만하지 못한 인간관계가 이직의 중요한 원인으로 작용함을 알 수 있다. 그 외에도 업무분야별에서의 이직 특징을 고려해 볼 때 선호하는 업무를 현재 근무기관에서 수행하기 어렵거나 승진 등이 이직의 사유에 포함될 수 있을 것으로 사료된다. 배¹²⁾는 직장이동 횟수와 스트레스 요인과의 관계에서 전문지식 및 기술, 치과의사와의 업무상 갈등, 부적절한 대우 및 보상, 직원간의 관계로 유의한 차이가 있다고 보고하였고, 정²¹⁾은 첫 번째 이직이유로 더 나은 근무조건이라고 하였다. 근무기관별로 비교해보면 급여 및 근무조건, 치과의사 및 동료와의 문제, 자기개발, 결혼 및 출산의 사유에서 모두 보건분야보다 임상분야가 높게 나타났고, 계약만료나 개인사정 등의 기타이유와 거리(거주지) 때문에 이직했다는 사유에서 보건분야가 높게 나타났다. 이직사유에 있어서 보건분야와 임상분야에서의 두드러지는 차이는 치과의사 및 동료와의 문제로 이직하는 경우(15.9%)였으며 이는 근무환경의 특성에 따른 차이로 생각된다. 결국 치과위생사의 이직에 있어서 합당하지 못한 임금 및 근무조건 인간관계가 이직의 중요한 원인으로 작용함을 알 수 있다. 따라서 치과위생사의 직무만족을 높이기 위해서는 임금체계에 대한 개선이 우선 되어야 하며 치과의사와 스태프 간의 상호 신뢰회복 및 존중이 필요할 것으로 사료된다.

이상의 치과위생사의 근무환경에 대한 연구를 종합한 결과, 치과위생사의 근무환경은 시대적 상황에 부응하지 못하고 있다고 사료된다. 전문직업인으로서 긍지를 가지고 국민들에게 보다 양질의 구강보건서비스를 제공하기 위해서는 법정 규정에 준하는 기준 및 적절한 보상과 격려를 통해 지속적인 동기유발이 가능한 근무환경이 이루어져야 할 것이다. 또한 치과위생사의 안정적인 근무환경의 개선을 통해 이직사유와 장기근무가 어려운 이유를 파악하여 적극적으로 해결하려 노력함으로써 치과위생서비스의 질적 향상을 통한 국민의 구강건강증진의 목적을 달성할 수 있을 것이다.

치과위생사의 이직의도를 감소시키고 평균 근무경력을 증진시키기 위해서는 치과위생사의 처우를 개선하기 위한 노력의 일환으로 임금과 복지제도의 조정이 시급히 이루어져야 한다. 또한 연수 및 자기개발의 결과를 고려하여 교육기회제공이 필요하다. 이는 치과위생사들이 직무에 대한 심화, 보수교육을 통해 전문가로서 성장하기 위한 조건으로서 이를 위한 재교육 과정의 기회에 적극 참여할 수 있도록 검토되어야 할 것이다.

요 약

본 연구는 임상분야와 공중구강보건분야에서 활동하는 치과위생사를 대상으로 근무분야별 근무환경을 조사분석함으로써 구강보건전문인력의 효율적인 활용과 향후 치과위생사의 보다 나은 근무환경을 위한 기초자료로 제공하고자 본 연구를 실시하였다.

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성에서는 임상분야 근무자에 비해 보건분야 근무자가 연령 및 근무경력이 높고 기혼인 경우가 많으며 고학력자의 비율도 높은 것으로 분석되었다.
2. 근무일수 및 근무시간에서는 보건분야에 근무하는 치과위

생사는 5일(95.8%), 임상분야에서는 6일(70.3%)인 것으로 조사되어 임상분야에서의 근무일수가 많은 것으로 나타났다.

3. 정기휴가 일수는 보건분야에서는 11~20일, 임상분야에서는 1~3일이 가장 높게 나타나 임상분야와 보건분야에서 유의한 차이를 보였다.
4. 임금지급방식은 보건분야에서는 월급으로 지급되는 경우가 89.4%였고, 임상분야에서는 연봉으로 지급되는 경우가 65.4%였다.
5. 연수관련사항으로는 국내 및 해외 연수기회가 없는 경우가 63.5%였고, 연수참가비 주체에 대해서는 근무기관에서 지원되는 경우가 54.0%였다.
6. 기혼자의 복지 환경에서는 취업기회 차별이 없는 경우가 85.5%였고, 출산휴가유무에서는 출산휴가가 있다고 응답한 비율이 69.2%였으며, 출산휴가기간은 3개월이 74.8%로 나타났다.
7. 이직관련 사항으로는 이직경험이 있는 경우가 46.8%(보건 53.8%, 임상 45.8%), 없는 경우가 53.2%(보건 46.2%, 임상 54.2%)로 나타나 임상분야 근무자보다 보건분야 근무자에서 이직경험이 다소 높았다. 이직횟수는 1회 이직이 50.8%로 가장 높았고, 보건분야와 임상분야에서 비슷한 분포를 보였다. 이직사유는 급여 및 근무조건이 29.2%로 가장 높게 나타났다.

참고문헌

1. 최정수, 정세환: 구강건강증진을 위한 전략개발 연구. 한국보건사회연구원, 2000.
2. 한국직업능력개발원, <http://www.careernet.re.kr/career/data/fusion2005/>.
3. 강희정: 대학병원 직원의료기사의 직무환경 및 직무만족도에 관한 연구 -대전광역시를 중심으로-. 대전대학교 경영행정·사회복지대학원 석사학위논문, 2002.
4. 정재연: 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 월간치과연구 43(2): 49-50, 1998.
5. 권순복: 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995.
6. 임혜경: 치과위생사의 이직에 관한 연구-서울 및 경기도를 중심으로-. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.
7. 이선미: 치과위생사의 근무지별 만족도에 관한 연구. 동남보건대학 논문집 16(2): 147, 1998.
8. 권대철, 장명미, 장윤희, 정경모, 박중신: 중소병의원 근무환경 실태조사. 방사선기술과학 28(1): 55-65, 2005.
9. 김창호, 유승흡, 이선희, 손태용, 정원미: 방사선사의 직무만족에 관련된 요인분석. 한방기학지 20(1): 77-84, 1997.
10. 김영미: 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문, 1995.
11. 이현옥,전주연: 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구. 원광보건대학 논문집 15: 255-266, 1992.
12. 배지영,윤정화: 치과위생사의 업무스트레스와 자아개념과의 관계 연구. 한국치위생교육학회지 4(2): 209-221, 2004.
13. 신민우: 치과병의원에 근무하는 치과위생사의 직무만족도와 피로자각증상. 충남대학교 보건바이오산업기술대학원 석사학위논문, 2006.
14. 근로기준법 제18조.
15. 송윤신: 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1995.
16. 황윤숙: 치과위생사의 인력수급에 관한 연구. 구강진료분담인력양

- 성 및 활용에 대한 심포지엄 자료집 pp31, 2002.
17. 이선미: 치과위생사가 지각하는 파워와 임파워먼트, 자기효능감과 의 관계 연구. 한국치위생교육학회지 5(1): 80, 2005.
 18. 신명숙: 치과위생사의 조직전념도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문, 1999.
 19. 민병국: 치과기공사의 이직에 관한 실태 조사. 대한치과기공사학회지 12(1): 18, 1990.
 20. 전주연: 치과위생사의 임금수준에 관한 연구. 원광대학교 산업대학원 석사학위논문, 1991.
 21. 정연화: 치과위생사의 이직결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 3(2): 187, 2003.
 22. 강재경: 치과위생사의 직업의식 수준에 관한 연구. 치과연구 45(4): 47-57, 1999.

(Received February 28, 2007; Accepted march 24, 2007)

