

성과급(인센티브)제 도입에 대한 치위생(학)과 학생들의 인식

박성옥, 안용순[†]

을지대학교 보건과학대학 치위생학과

국문초록

연구목적 : 치과계에 종사하게 될 치위생(학)과 학생들을 대상으로 치과의 성과급제 도입에 대한 인식을 알아보고, 성과급제 도입에 따른 대응방안 및 대학교육의 방향 설정을 위한 기초자료를 제공하고자한다.

연구방법 : 2011년 9월부터 10월까지 수도권에 위치한 치위생(학)과 재학생 565명의 설문지를 분석하였다.

연구결과 : 급여방식차이 인지여부를 알아본 결과 모르는 학생이 알고 있는 학생의 약2배이고, 저학년에서 고학년으로 올라갈수록 급여방식 차이를 알고 있는 학생비율이 높아졌다. 치과위생사 업무에 적합한 임금체계로는 연봉제가 가장 높았다. 치과위생사의 동기부여, 근무의욕상승, 사기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계는 성과급제로 나타났다. 성과급제에 필요한 자질은 전문적인 업무능력이 가장 높게 나타났으며, 성과급제 전제조건에서는 결과평가 공정성이 가장 높게 나타났다. 성과급제 적용이 적합한 규모는 치과병원이 가장 높았다.

결 론 : 치위생(학)과 학생들이 치과위생사 업무에 적합하다고 생각하는 것은 연봉제이고, 성과급제 도입을 위한 전제조건으로는 평가의 공정성을 가장 큰 문제점으로 인식하고 있었다.

색 인 어 : 치위생(학)과 학생, 연봉제, 성과급(인센티브)제, 임금체계

[†] 투고일: 2014. 4. 29. 논문심사일: 2014. 5. 9. 논문확정일: 2014. 5. 15

교신저자: 안용순, (461-713) 경기도 성남시 수정구 삼성대로 553 을지대학교 보건과학대학 치위생학과
전화: 82-31-740-7228, E-mail: ahnys56@eulji.ac.kr

I. 서론

우리나라 의료계는 국제화, 개방화, 정보화, 대형화, 전문화 등의 환경 변화 속에서 위기 의식이 팽배해졌고, 이러한 변화에 대응하기 위해 병원경영에 많은 관심을 가지게 되었다. 병원경영 중에서 단일동기 유발요인으로 가장 효과적인 것으로 알려져 있는 임금체계 개선 항목에 대한 관심이 고조되고 있으며(장재운, 2004), 임금체계 개선 방안의 일환으로 능력과 성과에 따라 지급되는 성과급제가 점차 확대, 정착화 되고 있다.

임금체계는 연공급제, 연봉제, 성과급제로 나눌 수 있다. 연공급제는 개개인의 학력, 자격, 연령 등을 감안하여 근속연수에 따라 임금수준을 결정하는 임금체계이며, 연봉제는 개별 구성원의 능력과 실적 및 조직 공헌도 등을 평가해 계약에 의해 연간 임금액을 결정하는 임금 체계이다. 성과급제는 인센티브제라고도 하며, 개인 별 직무 성과에 따라 급여를 차등 지급 하는 임금체계이다.

Weitman 등(1990)은 성과급제가 직원들의 태도개선과 생산성 향상, 조직의 성과증대에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였으며, Soslow 등(1976)의 연구에서는 성과급제가 직원들 간 업무협력을 증대시키고, 커뮤니케이션이 개선되었으며, 참여가 증대되었다고 보고하였다. 이러한 성과급제의 다양한 장점을 바탕으로 현재 의료계에서도 성과급제가 빠른 속도로 확대 되고 있다.

정성완(1995)의 연구를 살펴보면, 병원에서의 성과급제 적용여부를 묻는 설문조사 결과, 응답병원의 25.5%가 이미 성과급제를 도입하였고, 56.5%는 향후 도입 의향이 있는 것으로 나타났으며, 문영전(2011) 등의 연구에서는 일부직종이라도 성과급제를 실시하고 있는 병원이 전체의 74.2%라고 보고 하였다. 이와 같은 의료계의 성과급제 확대 및 정착 추세에 따라 치과계 또한 성과급제가 빠르게 도입 되고 있다.

성과급제는 능력과 성과에 따라 임금을 지급 받을 수 있어 확실한 동기부여가 된다는 장점이 있지만, 개인의 능력과 성과에 대한 공정한 평가가 어려운 단점 등이 있다.

이에 본 연구는 앞으로 치과계에 종사하게 될 치위생(학)과 학생들을 대상으로 치과의 성과급제 도입에 대한 인식을 알아봄으로써 앞으로 성과급제 도입에 따른 대응방안 및 대학교육의 방향 설정을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

II. 연구대상 및 방법

1) 연구대상 및 방법

수도권에 위치한 치위생(학)과 재학생 600명을 대상으로 2011년 9월부터 10월 까지 조사 하였다. 조사방법은 본 연구의 취지를 설명한 후 연구에 동의한 학생들을 대상으로 자기기입

식 설문조사를 실시하였고, 이 중 응답이 미비한 35부를 제외한 총 565명의 설문지를 분석 자료로 이용하였다.

2) 연구도구

연구대상자의 일반적 특성 3문항(성별, 교육과정, 학년), 임금체계에 따른 인식에 관한 12 문항, 성과급제에 대한 6문항을 자기기입 방식으로 설문지를 작성하였다.

3) 분석 및 통계

SPSS ver.17.0 프로그램(SPSS Inc., Chicago, IL, USA)을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 성과급제에 대한 일반적인 인식을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 일반적 특성에 따른 급여방식차이 인지여부, 적합한 임금체계 견해, 성과급제 관련견해는 Chi-square검증을 실시하였다.

III. 연구결과

1) 연구대상자의 일반적 특성

성별은 남자가 1.8%, 여자가 98.2%로 나타났다. 교육과정은 3년제가 65.3%, 4년제가 34.7%로 나타났으며, 학년별로는 1학년이 34.5%, 2학년이 31.5%, 3·4학년을 고학년으로 간주하여 같은 그룹으로 보았으며 34.0%로 나타났다(표 1).

표 1. 일반적 특성

		n	%
성 별	남자	10	1.8
	여자	555	98.2
교육과정	3년제	369	65.3
	4년제	196	34.7
학 년	1학년	195	34.5
	2학년	178	31.5
	3·4학년	192	34.0
계		565	100

2) 급여방식차이 인지여부

일반적 특성에 따른 급여방식차이 인지여부는 표 2와 같다. 전체적으로는 급여방식 차이를 알고있다 33.3%, 모른다 66.7%로 급여방식차이를 모르는 학생이 알고 있는 학생보다 2 배 정도가 많았다. 교육과정별로는 3년제 교육과정에 재학 중인 학생의 경우 급여방식 차이를 알고있다가 34.7%, 모른다가 65.3%이었다. 4년제 교육과정에 재학 중인 학생은 알고있다가 30.6%, 모른다가 69.4%로 나타났다. 학년별로 1학년에서는 급여방식차이를 알고있다가 24.1%, 모른다가 75.9%, 2학년은 알고있다가 32.6%, 모른다가67.4%, 3·4학년은 알고있다가 43.2%, 모른다가56.8%로 나타났으며, 저학년에서 고학년으로 올라갈수록 급여방식 차이를 알고 있는 학생 비율이 높아지는 것을 알 수 있으며, 학년별로 유의한 차이가 있었다.

표 2. 일반적 특성에 따른 급여방식차이 인지여부

			알고있다	모른다	p
전체		565	188(33.3)	377(66.7)	
교육과정	3년제	369(65.3)	128(34.7)	241(65.3)	0.328
	4년제	196(34.7)	60(30.6)	136(69.4)	
학년	1학년	195(34.5)	47(24.1)	148(75.9)	0.000
	2학년	178(31.5)	58(32.6)	120(67.4)	
	3·4학년	192(34.0)	83(43.2)	109(56.8)	

3) 적합한 임금체계에 관한 견해

적합한 임금체계에 관한 견해는 표 3과 같다. 치과(병)의원에 적합한 임금체계에 관한 견해는 두 개 교육과정 모두 연봉제, 연공급제, 성과급제 순으로 나타났고, 학년별로는 3·4학년에서 연봉제63.0%, 연공급제24.5%, 성과급제12.5%순으로 나타났으며, 학년 간 유의한 차이가 있었다. 치과위생사 업무에 적합한 임금체계의 경우 교육과정별로는 3년제는 연봉제 56.9%, 성과급제23.9%, 연공급제19.2%, 4년제는 연봉제45.4%, 연공급제29.6%, 성과급제 25.0% 순으로 적합하다고 하였으며 유의한 차이가 있었다. 학년별로는 1학년에서는 연봉제 55.9%, 성과급제26.2%, 연공급제17.9%순이었으며, 3·4학년은 연봉제54.2%, 연공급제 25.5%, 성과급제20.3%순이었다. 치과위생사의 동기부여, 근무의욕상승, 사기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계가 무엇인가라는 질문에는 교육과정과 학년에 따라 유의한 차이 없이 성과급제가 높게 나타났다.

표 3. 일반적 특성에 따른 적합한 임금체계 견해

		치과(병)의원에 적합한 임금체계				치과위생사 업무에 적합한 임금체계				치과위생사의 동기부여, 근무의욕상승, 자기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계				
		연공급제	연봉제	성과급제	p	연공급제	연봉제	성과급제	p	연공급제	연봉제	성과급제	p	
교육과정	3년제	369 (65.3)	77 (20.9)	219 (59.3)	73 (19.8)	0.015	71 (19.2)	210 (56.9)	88 (23.9)	0.01	27(7.3)	93 (25.2)	249 (67.5)	0.061
	4년제	196 (34.7)	64 (32.7)	97 (49.5)	35 (17.9)		58 (29.6)	89 (45.4)	49 (25.0)		13(6.6)	33 (16.8)	150 (76.6)	
학년	1학년	195 (34.5)	41 (21.0)	112 (57.5)	42 (21.5)	0.017	35 (17.9)	109 (55.9)	51 (26.2)	0.055	11(5.6)	50 (25.6)	134 (68.8)	0.94
	2학년	178 (31.5)	52 (29.2)	84 (47.2)	42 (23.6)		45 (25.3)	86 (48.3)	47 (26.4)		15(8.4)	34 (19.1)	129 (72.5)	
	3·4학년	192 (34.0)	47(24.5)	121 (63.0)	24 (12.5)		49 (25.5)	104 (54.2)	39 (20.3)		14(7.3)	42 (21.9)	136 (70.8)	

4) 성과급제 관련 견해

성과급제에 필요한 자질에서 교육과정과 학년 간 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 전체적으로 전문적인 업무능력이 39.8%로 가장 높게 나타났으며, 근무태도 성실성, 환자응대 능력, 상담능력, 사회성 순으로 나타났다. 성과급제 전제조건에서도 교육과정, 학년 간 유의한 차이가 없었으며, 전체적으로 결과평가 공정성이 49.9%로 가장 중요한 요인으로 나타났으며, 긍정적 태도, 신뢰형성, 목표달성가능, 제도단순, 현실성 순으로 나타났다(표 4).

표 4. 일반적 특성에 따른 성과급제 관련 견해

		성과급제에 필요한 자질					p	성과급제 전제조건					
		전문적인 업무능력	근무태도, 성실성	환자응대 능력	상담능력	사회성		결과평가 공정	긍정적 태도	신뢰형성	목표달성 가능	제도단순, 현실성	p
전체	565	225 (39.8)	197 (34.9)	89 (15.8)	45 (8.0)	9 (1.5)	0.377	282 (49.9)	93 (16.5)	88 (15.6)	51 (9.0)	51 (9.0)	0.592
교육과정													
3년제	369(65.3)	145 (39.3)	137 (37.1)	54 (14.6)	29 (7.9)	4 (1.1)	0.366	185 (50.1)	61 (16.5)	62 (16.8)	32 (8.7)	29 (7.9)	0.419
4년제	196(34.7)	80 (40.8)	60 (30.6)	35 (17.9)	16 (8.2)	5 (2.5)		97 (49.5)	32 (16.3)	26 (13.3)	19 (9.7)	22 (11.2)	
학년													
1학년	195(34.5)	82 (42.1)	72 (36.9)	23 (11.8)	14 (7.2)	4 (2.0)	0.366	100 (51.3)	30 (15.4)	26 (13.3)	22 (11.3)	17 (8.7)	0.419
2학년	178(31.5)	63 (35.4)	75 (42.1)	31 (17.4)	6 (3.4)	3 (1.7)		97 (54.5)	33 (18.5)	24 (13.5)	9(5.1)	15 (8.4)	
3·4학년	192(34.0)	80 (41.7)	50 (26.0)	35 (18.2)	25 (13.0)	2 (1.1)		85 (44.3)	30 (15.6)	38 (19.8)	20 (10.4)	19 (9.9)	

5) 성과급제 도입에 대한 인식

치과병의원에 성과급제 도입이 바람직하다가 45.5%이었으며, 그 이유로는 동기부여·근무 의욕상승, 근무태도 및 자세변화, 능력에 따른 대우, 생산성·능률향상, 환자서비스 개선, 경쟁력 강화 순으로 나타났다. 치과병의원에 성과급제 도입이 바람직하지 않다는 54.5%로, 과잉진료를 유발시킨다는 이유가 가장 높게 나타났다. 성과급제 적용이 적합한 규모는 치과병원 50.3%, 종합병원 30.6%, 치과의원19.1%순이었으며, 적절한 성과급제 시행방식에서는 병원별 35.6%, 개인별 34.0%, 부서별 30.4%순으로 나타났다(표 5)

표 5. 성과급제 도입에 대한 인식

	n	%	
	바람직하다	257	45.5
	동기부여·근무의욕상승	133	23.5
	근무태도 및 자세변화	58	10.3
	능력에 따른 대우	33	5.8
	생산성, 능률향상	17	3.0
	환자서비스 개선	10	1.8
치과병·의원 성과급제 도입	경쟁력 강화	6	1.1
	바람직하지 않다	308	54.5
	과잉진료유발	93	16.5
	직원간의 경쟁·불화	59	10.4
	심신의 과로	57	10.1
	평가공정성 확실하지 않음	51	9.0
	실적위주	48	8.5
	치과의원	108	19.1
성과급제 적용 적합한 규모	치과병원	284	50.3
	종합병원(대학병원 포함)	173	30.6
	개인별	192	34.0
적절한 성과급제 시행방식	부서별	172	30.4
	병원별	201	35.6

IV. 고 찰

최근 치과계 의료 환경의 변화와 함께 상당수 치과병(의)원들이 경영난을 겪고 있는 현실에서 많은 치과병(의)원에서 새로운 경영방식의 도입 즉, 성과급제도를 도입하여 병원들의 수익성 향상과 경쟁력을 도모하고 있다(서영준, 1999). 성과급제도의 실행으로 많은 병원들이 병원의 효율성 극대화와 경쟁력 강화, 의료서비스의 질적 향상을 기대하고 있다. 이에 본 연구는 앞으로 치과계에 종사하게 될 치위생(학)과 학생들을 대상으로 치과 성과급제 도입에 대한 인식을 조사하여 바람직한 성과급제 도입 방향을 제시하기 위해 실시되었다.

급여방식차이 인지여부에서 전체적으로 살펴보면 급여방식 차이를 알고 있는 학생보다 모르고 있는 학생이 약 2배가 많았다. 그리고 학년별로 살펴보면 저학년에서 고학년으로 올라갈수록 급여방식 차이를 알고 있는 학생 비율이 높아졌지만 곧 졸업하여 임상에 진출 할 3·4학년의 경우도 모르는 학생의 비율이 절반 이상 이었다. 이런 결과로 볼 때 좀 더 조기에 치위생(학)과 학생들을 대상으로 임상에서의 급여 방식에 대한 정보를 제공하고 이를 위해 관련 교과목 개설이 필요하겠고, 용이하지 않을 경우 특강형식의 정보제공이 필요할 것으로 생각된다.

치과(병)의원에 적합한 임금체계는 연봉제, 연공급제, 성과급제 순으로 나타났고, 치과위생사 업무에 적합한 임금체계는 연봉제가 가장 높게 나타났으며, 치과위생사의 동기부여·근무의욕상승·사기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계에서는 성과급제가 가장 높게 나타났다. 이는 치과위생사의 동기부여·근무의욕상승·사기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계로 성과급제가 필요하다고 인식은 하고 있으나, 치과병의원과 치과위생사 업무에 적합한 임금체계는 성과급제보다 더 안정적인 연공급제를 선호하고 있는 것으로 보아, 필요하다고 느끼는 임금체계와 선호하는 임금체계가 차이가 있는 것을 알 수 있다.

성과급제에 필요한 자질에서 교육과정과 학년 간 유의한 차이 없이 전문적인 업무능력이 가장 높게 나타났으며, 성과급제 전제조건에서도 교육과정과 학년 간 유의한 차이 없이 결과평가의 공정성이 가장 높게 나타났다. 이는 직무성과급 일종인 연봉제가 성과를 거두기 위해서 평가결과의 공정성이 전제되어야 한다고 인식하는 치과종사자가 가장 많은 것으로 나타난 윤미숙(2003)의 연구와 유사하게 나타났다. 성과급제 시행 시 나타난 문제점으로 업무실적에 대한 객관적인 평가기준이 미비하다고 응답한 병원이 가장 많이 나타나, 향후 객관적이고 공정한 평가기준의 개발이 필요한 것으로 나타난 문영전(2011)의 연구와 연봉제 실시 문제점으로 '공정한 평가의 어려움'을 보고한 도유탉(1997)의 연구와 같은 맥락이다. 또한 성과급제 평가의 기준으로 기존의 매출과 병원환자 수 위주의 평가보다 환자만족도, 재내원율 등의 새로운 평가기준을 확립할 필요가 있다고 생각된다.

성과급제 도입에 대한 인식을 살펴보면, 아직까지 치위생(학)과 학생들은 치과(병)의원 성과급제 도입이 바람직하다보다는 바람직하지않다라고 더 많이 인식하고 있어, 본인의 근무일상이 급여와 가장 직결되는 성과급제에 대한 거부감이 있는 것으로 생각된다. 따라서 앞으로

임상환경에서 점차 확대되는 성과급제에 대한 인식변화에 대처능력을 높여 성과급제에 대한 자신감을 심어줄 필요가 있다.

성과급제 적용에 적합한 규모는 치과병원이 가장 적합하다고 나타났으며, 이는 치과병원의 종사자가 치과의원의 종사자보다 연봉제 선호와 성과평가의 공정성에 대해서 더 높은 인식을 보인 윤미숙(2003)등의 연구와 유사하다.

이상의 결과로 볼 때, 치위생(학)과 학생들이 급여방식 중 가장 선호하는 것은 성과급제이지만, 평가 공정성의 문제로 아직은 성과급제 도입이 바람직하지 않다고 인식하고 있다. 성과급제의 단점을 최소화하고 능률향상 및 환자 서비스 개선의 장점을 최대한 활용하기 위해서는 성과결과가 공정하게 평가되어야 하며, 그 평가 기준으로는 전문적인 업무능력과 근무태도가 가장 적합하다고 생각되며 새로운 평가기준에 대한 추후 연구가 필요하다.

본 연구는 설문대상자가 수도권 지역학생을 대상으로 설문조사를 시행하였기에 대상자가 일부지역에 편중된 한계가 있으며 차후 치과계 성과급제에 대한 추가적인 연구와 치과 병(의)원별 특성에 맞는 성과급제 모형개발이 필요하다.

V. 요 약

앞으로 치과계에 종사하게 될 치위생(학)과 학생들을 대상으로 치과의 성과급제 도입에 대한 인식을 알아보기 위하여 수도권지역에 위치한 치위생(학)과 재학생을 대상으로 2011년 9월부터 10월까지 설문조사를 실시하고 총 565부를 분석하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1) 급여방식차이 인지여부를 알아본 결과 급여방식차이를 알고 있다가 33.3%, 모른다가 66.7%로 모르는 학생이 알고 있는 학생의 약2배이며, 저학년에서 고학년으로 올라갈수록 급여방식 차이를 알고 있는 학생비율이 유의하게 높아졌다.

2) 적합한 임금체계에 관한 견해에서 치과위생사 업무에 적합한 임금체계는 연봉제가 적합하다는 비율이 높게 나타났으나, 치과위생사의 동기부여, 근무의욕상승, 사기증진을 시킬 수 있는 적합한 임금체계는 성과급제로 나타났다.

3) 성과급제에 필요한 자질에서는 교육과정과 학년에 차이 없이 전문적인 업무능력이 39.8%로 가장 높게 나타났으며, 성과급제 전제조건에서는 결과평가 공정성이 49.9%로 가장 높게 나타났다.

4) 성과급제 도입이 바람직하지 않은 이유로는 과잉진료유발이 가장 높았고, 성과급제 적용이 적합한 규모는 치과병원이 가장 높았다.

참 고 문 헌

- 기호익. 한국기업의 연봉제 도입에 관한 연구. 경기전문대학 논문집 1999;27:133-146.
- 도유탉. 연봉제 도입. 한국능률협회 1997;48-75
- 문영전, 박재산, 안인환. 병원의 성과급제 운영실태 및 활성화 전략. 보건의료산업학회지 2011;5(1):31-44.
- 백광현. 국립대학교병원 직원들의 연봉제 도입에 관한 의식조사[석사학위 논문]. 대전: 충남대학교 보건대학원;1999.
- 서영준. 21세기 병원전망과 간호관리자의 역할. 카톨릭병원연구소 1999;17.
- 윤미숙, 이경희. 치과병,의원의 연봉제 도입전망과 과제에 관한 연구. 치과연구 2003;53(1) :59-76.
- 윤미숙, 이경희. 치과의료 종사자들의 연봉제 실시에 관한 인식도 조사연구. 치위생과학회지 2003;3(1):5-10.
- 안희탁. 연봉제는 선택이 아닌 필수입니다. 한국인사관리협회 1996:45-48.
- 양병무. 한국형 연봉제 도입방안. 노동경제연구원 1996.
- 유정섭. 연봉제의 효과적 운영에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국과학기술원1996;145.
- 이수화. 연봉제도입에 대한 인식과 종업원의 역량과의 관계[석사학위 논문]. 서울: 서울시립대학교 경영대학원;2011
- 장재윤, 심원술. 성과급제 도입 효과; 내적 동기이론과 공정성이론의 적용. 한국인사·조직학회 발표논문집 2004; 230-258.
- 정성완. 종합병원의 성과급제도 도입실태에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 한양대학교 행정대학원;1995.
- 조군제. 연봉제의 도입실태와 개선방안에 관한 연구. 한국국제회계학회 2004;11:103-121.
- 최용환. 병원인력의 연봉제 도입에 따른 근무성적평정지표 개발에 관한 사례연구[석사학위 논문]. 익산: 원광대학교 대학원;2001.
- 한국생산성본부. 평가시스템 구축 및 연봉제 설계를 위한 컨설팅보고서. 1999;210-235.
- 한현. 병원연봉제 도입에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 중앙대학교 대학원;2001.
- Heneman RL. Merit pay research. Rawland(Ed), Research in personnel and human resources management, 1990.
- Soslow NG. The national commission on productivity and work quality. Journal of Food Distribution Research, 1976;7(1):19-27.
- Weitzman ML, Kruse DL. Profit sharing and productivity. In: Blinder a paying for Productivity. Brookings;1990:95-142.

Abstract

**Perception about Introduction of
Incentive payment system among Dental Hygiene Students**

Seong-ok Park, Yong-soon Ahn[†]

Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Eulji University.

The purpose of this study was to survey dental hygiene students' basic perception about introduction of incentive payment system. A survey was conducted on the residents in capital region from September 2011 to October 2011.

Data were collected from total 565 subjects, using questionnaire, and analyzed using frequency, percentage, Chi-square by SPSS ver. 17.0 program(SPSS Inc., Chicaco, IL, USA).

As a result of surveying the recognition about difference of salary system, the respondents who have not known is almost twice of who have known, and the students who know salary system difference increased as they become senior from freshman.

The proportion that the annual salary system is appropriate to the work of dental hygienist was high. The appropriate salary system that increase morale, motivation, service was a incentive payment system.

In the qualification that is necessary for incentive payment system, a professional work ability was highest.

Fairness of estimation was most important for introduction of incentive payment system, and Incentive system was the most suitable for the dental clinic.

Keywords : Dental hygiene students, incentive system, annual salary system, a wage system

[†] Coreespondence to Yong-soon Ahn

Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Eulji University. 553, Sanseong-daero, Sujeong-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do, Korea.
Tel: 82-31-740-7228, E-mail: ahnys56@eulji.ac.kr