



# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **일부대학 치위생과 졸업생의 근무경력, 근무기관별 취업 시  
고려사항 및 임상치위생계의 개선사항**

이선미 · 전미경<sup>1</sup> · 이정화<sup>2</sup>

동남보건대학교 치위생과 · <sup>1</sup>연세대학교 치과대학 예방치과학교실 · <sup>2</sup>동의대학교 치위생학과

## Considerations in work years and dental institution types among some dental hygiene graduates, and ways to improve the clinical dental hygiene society

Sun-Mi Lee · Mi-Kyoung Jun<sup>1</sup> · Jung-Hwa Lee<sup>2</sup>

Department of Dental Hygiene, Dongnam Health University

<sup>1</sup>Department of Preventive Dentistry & Public Oral Health, College of Dentistry, Yonsei University

<sup>2</sup>Department of Dental Hygiene, College of Nursing and Healthcare Sciences, Dong-Eui University

**Corresponding Author: Jung-Hwa Lee**, Department of Dental Hygiene, College of Nursing and Healthcare Sciences, Dong-Eui University, Busan 47340 Korea, Tel: +82-51-890-4239, Fax: +82-51-249-6500 E-mail: yamako93@deu.ac.kr

Received: 24 November 2017

Revised: 19 February 2018

Accepted: 27 February 2018

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of this study was to provide basic data on the current status and ways to improve the dental hygiene society by investigating working conditions, working experience, dental institution types among some dental hygienists, and ways to improve the dental hygiene society. **Methods:** This study conducted an online survey to 450 graduates of the department of dental hygiene in colleges in Gyeonggi, Jeolla and Gangwon Provinces. This study got some help in securing the list of graduates from the heads of the departments. SPSS WIN 23.0 was used to analyze the data. **Results:** To questions on what is the most important thing in considering to apply for jobs, the highest proportion (39.1%) of respondents designated employee welfare, followed by improvement of clinical dental hygiene (34.0%), of welfare related contents (26.0%), and salary (19.5%). In the relationship between employee welfare and dental institution type and between employee welfare and work experience, employee welfare tend to rise with the increase of work years. In the relationship between the director and staff members, it was found that as work years accumulate, the relationship tends to decrease. The dental clinic with no more than five staff members showed the best relationship between the leader and co-workers, while employee welfare was the highest in the other types of clinics, and the differences were statistically significant. **Conclusions:** Dental hygienists need to make various efforts to improve their statuses as professionals. In order to secure a part of professionalism, it is necessary for them to make more efforts to realize the health-care professionals being promoted by the Dental Hygienists Association of Korea.

**Key Words:** Dental institution type, Employment, Hygienist

색인: 근무경력, 치과위생사, 취업

## 서론

현대사회는 다변화, 정보화, 전문화, 국제화 시대라 불리는 만큼 직업세계도 날로 복잡해지고 전문화됨에 따라, 일의 세계가 요구하는 직업능력과 근로자의 가치관 또한 끊임없이 변화되고 있으며[1], 직업은 개인의 사회적 역할을 규정하고 나아가 인간 삶의 의미를 결정해 주는 중요한 요소가 되므로 진로 선택에 있어 인간은 여러 요인의 영향을 받게 된다[2].

우리나라에서는 전체 치위생학과 82개 대학교에서 치과위생사를 양성하고 있으며, 치과위생사 면허취득자는 2016년 기준 71,276명이 배출되었다[3]. 그러나 2000년 이후 치위생(학)과가 점차적으로 신증설됨에 따라 졸업생 수는 증가하고 있으나, 치과위생사의 수요에 비해 공급 부족과 높은 이직률 등으로 인하여 치과위생사의 인력 부족현상이 지속되고 있는 실정이다[4].

치과위생사는 국민의 구강건강을 효과적으로 증진시키고 양질의 구강보건진료를 제공하고자 예방진료 및 구강보건교육 분야의 전문인력 개발 요구에 의해 양성되었다[5]. 치과위생사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능에 절대적인 가치를 두는 것에서부터 예방, 교육, 대인관계 기술까지를 포함하는 등 경영의 동반자로서의 역할로 폭넓게 전환이 되는 등 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있으며 의료기관간 인력확보 경쟁도 심해지고 있다[6].

치위생 교육의 목적은 전문적인 치과위생사로서 사회가 요구하는 을 갖추고, 올바른 가치관을 형성하여 전문 직업인으로서 사명감과 책임감을 소유한 구강보건전문인력을 양성하는 것이며, 전문직으로서 역동적이고 변화해가는 사회에 적응할 수 있는 역량을 가진 치과위생사로 교육시키기 위해서는 치위생(학)과 학생들에게 동기를 부여하고 치위생학에 확신을 가질 수 있도록 준비시키는 것이다[7].

또한 치위생 학문은 직업가치에 따라 자신의 분야에서 일련의 직업 활동과정을 통해 긍정적인 의미를 찾고 직업만족으로 행복한 삶을 누리게 하며, 직업적 불만족 등의 부적응을 최소화하여 훗날 이직과 경력 단절 등의 형태로써 제기될 수 있는 치과계의 인력 손실을 최소화 할 방안들을 예측하고, 사회적으로는 자신의 능력을 향상시키고 전문적이고 역동적인 구강보건 전문 인력으로서의 사회적 기여에 이바지하도록 학문적 가치를 두고 교육하고 있다[2].

그러나 이러한 교육을 받고 실제 임상 현장에 배출되는 치과위생사를 대상으로 한 직업만족도에 대한 다양한 연구들의 만족도 평균을 보면 박[8] 3.12점, 정[9] 2.99점, 심과이[10] 3.26점, 이 등[11] 3.05, 김과 박[12] 3.30점으로 최저 2.99점에서 최고 3.30점으로 보통 수준 정도로 만족도가 크게 높지 않은 것을 알 수 있다.

그리고 기존의 선행 연구를 살펴보면 치과위생사의 근무여건 및 개선방안[12,13], 직무만족도 제고 방안[14-17]등에 중점을 둔 연구는 있으나 취업 시 고려사항 및 임상치위생계의 개선사항에 대한 연구는 미흡한 실정이므로 이에 본 연구에서는 치위생(학)과 졸업생들의 취업현황을 조사하고, 치과위생사 근무경력별·근무기관별 고려사항 및 개선사항을 확인하고자 하였다. 향후 치위생계의 현황과 임상치위생계의 개선사항에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

D대학교 기관생명윤리위원회로부터 심의 승인(IRB No. DIRB-201608-HR-E-024)을 거쳐 연구를 진행하였다. 연구대상자는 임의 표본추출 방법으로 경기도, 전라도, 강원도에 소재하고 있는 치위생(학)과의 학과장의 도움을 받아 졸업생 450명을 대상으로 연구의 목적을 설명하고 참여에 동의한 대상자에게 온라인 설문조사를 시행하였다. 표본의 크기는 G\*power 3.1.9.2를 이용하여 유의수준 0.05, 중간 효과크기 0.30, 검정력 0.95수준으로 산출하여 398명이 도출된 결과를 반영하였다. 본 연구는 회수된 설문 중 자료 처리에 부적합한 설문을 제외한 412부가 분석에 이용되었다.

### 2. 연구방법

본 연구에 사용된 도구는 본 연구자가 연구목적에 맞게 설문을 구성하였고, 치위생 분야의 전문가 자문에 의해 내용타당도를 검증한 후 최종 완성된 설문은 총 6문항으로 일반적 특성 3문항(근무경력, 근무기관별, 취업상태), 미취업이유 1문항, 취업시 고려사항 1문항, 임상치위생계 개선사항 1문항으로 구성하였으며, 온라인 방식으로 설문조사를 실시하였다.

### 3. 통계분석

수집된 자료의 통계분석은 SPSS (PASW statistics) 23.0 통계프로그램을 이용하여 처리하였다. 조사된 자료의 특성에 따라 일반적 특성, 취업시 고려사항 및 임상치위생계 개선사항은 빈도와 퍼센트(백분율)로, 일반적 특성(근무경력과 근무기관별)에 따른 취업시 고려사항은  $\chi^2$ 검정을 이용하였으며, 일반적 특성(근무경력과 근무기관별)에 따른 임상치위생계 개선사항은 다중응답분석에 의한 교차분석으로 분석하였다. 유의성 판정을 위한 유의수준은 0.05로 하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 졸업 후 근무경력은 1-2년이 31.3%로 가장 높게 나타났고, 3-4년 30.8%, 5-6년 19.4%, 7-8년 11.7%, 9년 이상 6.8% 순으로 나타났으며, 근무기관별은 직원 5인 이상 치과의원이 58.1%로 가장 높게 나타났고, 직원 5인 이하 치과의원 22.6%, 치과병원 8.6%, 대학병원 5.5%, 기타(보건소, 공직 등) 5.2% 순으로 나타났다.

취업상태는 취업 79.4%, 미취업 20.6%를 보였으며, 미취업 이유로는 육아중인 경우가 44.7%로 가장 높게 나타났으며, 휴직 중인 경우가 12.9%, 동종 또는 타 직종으로 이직 준비 중인 경우가 각각 9.4%의 분포를 보였다<Table 1>.

Table 1. General characteristics of the subjects

| Characteristics            | Divisions   | N (%)       |
|----------------------------|---|-------------|
| Working career             | 1-2 years   | 129 ( 31.3) |
|                            | 3-4 years   | 127 ( 30.8) |
|                            | 5-6 years   | 80 ( 19.4)  |
|                            | 7-8 years   | 48 ( 11.7)  |
|                            | ≥9 years  | 28 ( 6.8)   |
|                            |   | 412 (100.0) |
| Type of dental institution | Dental clinic with less than 5 employees                | 74 ( 22.6)  |
|                            | More than 5 employees dental clinic                     | 190 ( 58.1) |
|                            | Dental hospital   | 28 ( 8.6)   |
|                            | University hospital                                     | 18 ( 5.5)   |
|                            | Etc (public health center, public office dental clinic) | 17 ( 5.2)   |
|                            |   | 327 (100.0) |
| Employment status          | Employment  | 327 ( 79.4) |
|                            | Unemployment  | 85 ( 20.6)  |
|                            |   | 412 (100.0) |
| Reason for unemployment    | Child care  | 38 ( 44.7)  |
|                            | Preparing to leave the same clinic                      | 8 ( 9.4)    |
|                            | Preparing to leave the other clinic                     | 8 ( 9.4)    |
|                            | On leave  | 11 ( 12.9)  |
|                            | Etc   | 20 ( 23.5)  |
|                            |   | 85 (100.0)  |

## 2. 취업 시 고려사항 및 임상치위생계의 개선사항

취업 시 고려사항으로는 직원복지가 39.1%로 가장 높았으며, 원장 및 동료직원과의 호흡 22.6%, 연봉수준 19.2%, 출퇴근 거리 9.0%, 발전가능성 8.7% 순으로 나타났으며, 임상치위생계에서 개선되어야 할 부분으로는 복수응답에 대한 결과로 전문성과 관련된 내용으로 권익향상 및 인식개선, 업무범위, 간호조무사와의 체계 정립, 의료인화, 치과위생사협회 파워 향상 등이 34.0%로 가장 높았으며, 복지와 관련된 내용은 근무시간, 휴가제도, 교육프로그램 등이 26.0%, 연봉 19.5%, 기타 사항으로는 원장과의 소통, 감염관리, 과잉진료 척결, 노동강도 등이 18.2%로 나타났다<Table 2>.

Table 2. Considerations for employment and improvements in clinical dental hygiene department

| Characteristics                          | Divisions                                      | N (%)       |
|--|--|-------------|
| Consideration factors                    | Pay amount                                     | 79 ( 19.2)  |
|  | Employee welfare                               | 161 ( 39.1) |
|  | Communication with the director and co-workers | 93 ( 22.6)  |
|  | Commuting distance                             | 37 ( 9.0)   |
|  | Growth potential                               | 36 ( 8.7)   |
|  | Etc  | 6 ( 1.5)    |
|  |  | 412 (100.0) |
| Improvement factors (multiple responses) | Pay  | 90 ( 19.5)  |
|  | Professionalism                                | 157 ( 34.0) |
|  | Welfare  | 120 ( 26.0) |
|  | Career break                                   | 11 ( 2.4)   |
|  | Etc  | 84 ( 18.2)  |

### 3. 근무경력 및 근무기관별에 따른 취업 시 고려사항

근무경력 및 근무기관별에 따른 취업 시 고려사항은 근무경력에 있어서 모든 근무경력에서 직원 복지에 대한 부분이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 1-2년과 3-4년은 원장 및 동료직원과의 호흡이, 5-6년, 7-8년은 연봉수준이, 9년 이상에서는 발전가능성이 두 번째로 높은 것으로 나타나 차이가 있는 것을 알 수 있었다. 직원복지에 있어서는 근무경력이 많아질수록 높아지는 경향을 원장 및 동료직원과의 호흡에 있어서는 근무경력이 높아질수록 낮아지는 양상을 보였으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

근무기관별에 따른 차이에 있어서는 그룹에 있어 치과병원과 대학병원을 합한 후 분석한 결과 직원 5인 이하 치과의원에 근무하는 경우는 원장 및 동료직원과의 호흡이 가장 높았으며, 직원 5인 이상 치과의원, 치과병원·대학병원, 기타인 경우는 직원복지가 가장 높게 나타났다. 근무기관별에 있어서도 통계적으로 집단 간의 차이를 확인할 수 있었다( $p < 0.001$ ) <Table 3>.

Table 3. Considerations according to employment by year and type of dental institution

| Characteristics            | Divisions   | 1         | 2         | 3         | 4         | 5         | Total       | $\chi^2$ (p*)      |
|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------------|
| Working career             | 1-2 years   | 16 (12.7) | 45 (35.7) | 39 (31.0) | 17 (13.5) | 9 ( 7.1)  | 126 (100.0) | 26.793<br>(0.044)  |
|                            | 3-4 years   | 26 (20.8) | 50 (40.0) | 28 (22.4) | 11 ( 8.8) | 10 ( 8.0) | 125 (100.0) |                    |
|                            | 5-6 years   | 16 (20.3) | 34 (43.0) | 15 (19.0) | 6 ( 7.6)  | 8 (10.1)  | 79 (100.0)  |                    |
|                            | 7-8 years   | 16 (33.3) | 19 (39.6) | 8 (16.7)  | 2 ( 4.2)  | 3 ( 6.3)  | 48 (100.0)  |                    |
|                            | ≥9 years  | 5 (17.9)  | 13 (46.4) | 3 (10.7)  | 1 ( 3.6)  | 6 (21.4)  | 28 (100.0)  |                    |
| Type of dental institution | Dental clinic with less than 5 employees                | 7 ( 9.5)  | 25 (33.8) | 26 (35.1) | 13 (17.6) | 3 ( 4.1)  | 74 (100.0)  | 77.257<br>(<0.001) |
|                            | More than 5 employees dental clinic                     | 39 (20.5) | 82 (43.2) | 43 (22.6) | 18 ( 9.5) | 8 ( 4.2)  | 190 (100.0) |                    |
|                            | Dental hospital, university hospital                    | 12 (26.7) | 17 (37.8) | 3 ( 6.7)  | 1 ( 2.2)  | 12 (26.7) | 45 (100.0)  |                    |
|                            | Etc (public health center, public office dental clinic) | 2 (11.8)  | 7 (41.2)  | 0 ( 0.0)  | 0 ( 0.0)  | 8 (47.1)  | 17 (100.0)  |                    |

1. Pay amount, 2. Employee welfare, 3. Communication with the director and co-workers, 4. Commuting distance, 5. Growth potential  
\*by Fisher's exact test

### 4. 근무경력 및 근무기관별에 따른 임상치위생계에서 개선되어야 할 부분

근무경력 및 근무기관별에 따른 임상치위생계에서 개선되어야 할 부분은 근무경력에 있어서 1-2년, 3-4년, 9년 이상에서는 전문성 부분이 가장 높았고, 5-6년, 7-8년에서는 복지에 대한 부분이 가장 높게 나타났다. 세부적으로 보면 1-2년은 전문성, 기타, 복지, 연봉 순이며, 3-4년은 전문성, 연봉, 복지, 기타, 5-6년과 7-8년은 복지, 전문성, 연봉, 기타, 9년 이상은 전문성, 복지 · 기타, 연봉 순으로 근무경력마다 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

근무기관별에 따른 의견으로는 모두 전문성에 대한 부분이 가장 높은 것으로 나타났고 그 다음으로 복지, 연봉 순으로 나타났다 <Table 4>.

**Table 4.** Improvements in clinical dental hygiene department according to employment by year and type of dental institution (Multiple responses)

| Characteristics            | Divisions   | 1         | 2         | 3         | 4       | 5         |
|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|
| Working career             | 1-2 years   | 23 (17.8) | 51 (39.5) | 27 (20.9) | 4 (3.1) | 36 (27.9) |
|                            | 3-4 years   | 37 (29.1) | 51 (40.2) | 32 (25.2) | 3 (2.4) | 19 (15.0) |
|                            | 5-6 years   | 20 (25.3) | 26 (32.9) | 33 (41.8) | 0 (0.0) | 15 (19.0) |
|                            | 7-8 years   | 8 (16.7)  | 18 (37.5) | 19 (39.6) | 3 (6.3) | 5 (10.4)  |
|                            | ≥9 years  | 2 ( 7.1)  | 11 (39.3) | 9 (32.1)  | 1 (3.6) | 9 (32.1)  |
| Type of dental institution | Dental clinic with less than 5 employees                | 9 (12.3)  | 30 (41.1) | 19 (26.0) | 0 (0.0) | 20 (27.4) |
|                            | More than 5 employees dental clinic                     | 49 (25.8) | 69 (36.3) | 56 (29.5) | 2 (1.1) | 41 (21.6) |
|                            | Dental hospital, university hospital                    | 12 (26.1) | 20 (43.5) | 15 (32.6) | 1 (2.2) | 4 ( 8.7)  |
|                            | Etc (public health center, public office dental clinic) | 3 (17.6)  | 10 (58.8) | 6 (35.3)  | 0 (0.0) | 2 (11.8)  |

1. Pay, 2. Professionalism, 3. Welfare, 4. Career break, 5. Etc

## 총괄 및 고안

최근 구강건강관리에 대한 관심이 증가하고 환자들의 요구도가 높아지면서 치과 의료기관도 대형화 및 전문화 되는 추세로 치과위생사의 역할이 점점 증가하고 있다[18]. 따라서 전문직으로서 임상현장에서 업무를 수행하기 위해서 직업에 대한 뚜렷한 사명감과 긍지가 더욱 요구되어지고 있다. 이에 본 연구는 실제 졸업생들의 실태를 파악하고, 취업 시 고려사항 및 임상치위생계의 개선사항에 대해 살펴보고자 하였다.

일반적 특성 중 졸업 후 근무경력은 1-2년이 31.3%로 가장 많았으며, 3-4년 30.8%, 5-6년 19.4%, 7-8년 11.7%, 9년 이상 6.8% 순으로 나타났으며, 근무기관별은 직원 5인 이상 치과의원 58.1%로 가장 많았으며, 직원 5인 이하 치과의원 22.6%, 치과병원 8.6%, 대학병원 5.5%순으로 최와 김[1]의 치위생과 학생들의 취업기대에 관한 연구에서 치과병원(32.3%)을 가장 선호하는 것으로 나타난 것과 실제 취업현황과는 차이가 있는 것을 알 수 있었다.

취업상태는 취업 79.4%, 미취업 20.6%를 보였으며, 미취업인 경우 이유로는 육아 44.7%, 휴직 12.9%, 동종 또는 타 직종으로 이직 준비가 각각 9.4%의 분포를 보였다. 이는 최근 관심이 되고 있는 경력단절 인력에 대한 부분을 한번쯤 고민해 볼 만한 것으로 경력단절과 관련된 연구에서 경력단절 영향요인으로 결혼, 임신, 출산과 같은 여성들의 생애과정 요인[19]을 지적한 부분과 본 연구결과 미취업 이유 중 육아중인 경우가 가장 많은 분포를 보인 것과 비슷한 결과로 보여진다. 따라서 경력단절로 이어지는 것을 막을 수 있는 방법을 모색해 보는 것도 필요하겠다.

경력단절과 관련된 선행연구인 박[20]의 연구에서 한국 사회에서 임신·일용, 시간제가 여성들의 취업 연속성을 증대시켜주는 방향으로 전혀 작용하고 있지 않았다고 하였고, 이와 배[21]의 연구에서도 경력단절 인력의 활용방안으로 기존 치과위생사의 시간선택제 근무가 치과위생사의 구인난 해소에 도움이 될 것으로 기대했지만, 절차가 복잡하고 국민연금이 의무화되면서 시간선택제 근무

를 선택하는 사람이 많지 않다고 보고하였다. 따라서 육아·가사와 같은 이유로 경력단절이 발생한 경우 근본적인 원인이 해결되지 않는다면 재이탈의 위험이 여전히 존재함을 고려해야 할 것이다. 또한 사회적, 제도적으로 기혼자에 대한 인식이 변화하고 활용 가능한 사회적 제도가 뒷받침되어야 할 것이다. 인력에 대한 부분은 치과계에서 항상 고민하는 부분으로 이를 해결할 수 있는 대책 마련에도 다양한 각도에서 연구가 필요하겠다.

취업 시 고려사항으로는 직원복지가 39.1%로 가장 높았으며, 원장 및 동료직원과의 호흡 22.6%, 연봉수준 19.2%, 출퇴근 거리 9.0%, 발전가능성 8.7% 순으로 나타나, 장과 김[22]의 연구에서 직장 선택의 조건으로 근무조건이 좋은 직장 48.8%, 인간관계가 좋은 직장 24.6%, 보수가 많은 직장 13.1% 발전 가능성이 있는 직장 8.3%, 일에 보람을 느낄 수 있는 직장 5.2% 순으로 나타난 결과와 일치하였다. 직업을 개인적 차원에서 이상적인 것 보다는 현실적인 것에 더 비중을 두고 있음을 알 수 있고, 경제적인 것도 중요하지만 전반적인 복지에 대한 관심이 더 크다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 유와 노[23]의 연구에서 치과위생사가 직장을 선택할 때 주로 고려하는 사항으로는 연봉, 직원 복지, 자택과의 거리, 병원의 규모, 관심분야, 동료 간 분위기의 순으로 본 연구결과와는 차이가 있었다.

또한 손과 송[24]의 연구에서 학생은 직업을 선택할 때 교육, 보수, 지역, 병원의 크기, 복지의 비중이 크다고 한 부분은 차이가 있지만, 치과위생사는 복지, 보수, 직장간 거리, 원장님의 성별이나 원장님 출신학교 등을 보는 것으로 보고한 결과와는 비슷하였다.

그리고 연봉수준 보다도 동료직원과의 호흡이 더 높게 나타난 점은 전문직 태도요인을 연구한 장과 김[2]의 연구에서 ‘동료와의 화목한 관계필요’가 4.49점으로 가장 높게 나타난 결과와 김[25]의 연구에서 직업가치관 요인 중 사회적 요인을 중요시한 결과와 비슷한 양상을 보였다. 강과 김[26]의 연구에서도 ‘동료와의 화목한 관계’가 우선순위로 나타난 것과 같은 양상을 보였으며, 한 등[27]의 연구 역시 취업 선택 시 영향을 주는 요인은 직원들 간의 인간관계가 4.81로 가장 높게 조사되어 직원들 간의 인간관계가 취업 선택에 있어서 중요한 요인임을 알 수 있었다. 인간관계와 관련해서는 취업 선택 시도 중요한 요인이 되지만 아직요인에도 중요한 영향요인이 될 수 있기 때문에 구성원들 간의 원만한 인간관계를 유지하는 데는 서로의 노력과 배려가 필요할 것으로 생각된다.

그리고 한 등[27]의 취업자와 미취업자 간의 취업 선택 시 영향 요인을 비교한 연구 결과를 보면 취업자와 미취업자간의 차이를 확인할 수 있는데 보수의 경우 미취업자(4.41)가 취업자(4.25)보다 더 중요한 요인으로 생각하였고 복지혜택(세미나, 연수, 보수교육참여 등), 결혼 후 근무여부, 성과제도의 경우 취업자가 미취업자보다 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 이는 취업 전에는 보수가 취업선택의 중요 요인으로 작용할 수 있지만 취업 후에는 장기적으로 자신의 발전을 위해서 필요한 복지혜택(세미나, 연수, 보수교육참여 등)과 결혼 후 경제적 사정을 고려한 결혼 후 근무여부, 일을 하면서 자기성취감을 줄 수 있는 성과제도에 더 비중을 두는 것으로 보고한 내용을 볼 때 본 연구의 전반적인 결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있겠다.

임상치위생계에서 개선되어야 할 부분으로는 복수응답에 대한 결과로 전문성이 34.0%로 가장 높았으며, 복지 26.0%, 연봉 19.5%, 기타 18.2%로 순으로 나타나, 이는 정[18]의 연구에서 전문직에 합당한 근무조건 및 환경 개선이 필요하다고 지적한 부분과 비슷한 결과를 보였으며, 치과위생사들의 전문성은 단순한 기술적 측면에서 키워지는 것이 아니라 치과위생사들의 직업적 소명의식에서

비롯되어야 하며, 이러한 소명의식은 전문적인 책임의식과 올바른 윤리적 성향의 정립을 통해 자신의 직무에 높은 만족감을 줄 수 있을 때 발현될 수 있다고 보고한 천 등[28]의 연구결과와도 같은 개념에서 이해할 수 있겠다. 근무경력 및 근무기관별에 따른 취업 시 고려사항은 직원복지에 있어서는 근무경력이 높아질수록 높아지는 경향을, 원장 및 동료직원과의 호흡에 있어서는 근무경력이 높아질수록 낮아지는 양상을 보였으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 지속적인 직장생활을 유지하면서 직원복지에 대한 부분이 취업 시 중요한 요인으로 생각하게 되어 나타난 결과로 사료되며, 근무경력이 높아지면서 원장 및 동료직원과의 호흡을 중요하지 않게 생각한다기 보다는 어느 정도 노하우가 생겨 대처할 능력이 생기게 되면서 나타난 결과로 보여진다.

근무기관별에 따른 차이에 있어서는 직원 5인 이하 치과의원에 근무하는 경우는 원장 및 동료직원과의 호흡이, 직원 5인 이상 치과의원, 치과병원-대학병원, 기타인 경우는 직원복지가 가장 높게 나타나 통계적으로도 집단 간의 차이를 확인할 수 있었다. 이는 규모가 작은 병원일수록 원장 및 동료직원과의 호흡이 일하는 데 있어 중요한 요소라고 생각하며, 규모가 큰 병원인 경우는 복지부분에 대한 체계가 어느 정도는 체계화 되어 있다고 판단하고 이를 취업 시 고려한다는 것으로 생각된다.

근무경력 및 근무기관별에 따른 임상치위생계에서 개선되어야 할 부분에 있어 근무경력, 근무기관별 모두 전문성에 대한 부분이 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음으로 복지, 연봉 순으로 나타났다. 전문적 교육을 이수한 인력들이 사회에 진출하여 각자의 역할에 알맞은 전문적 업무 수행은 매우 중요한 부분으로 이는 치위생계가 계속 해결해 나가야 할 중요한 문제로 전문직으로서 전문성을 인정받을 수 있는 외부환경 조성과 함께 치과위생사로서 각자가 올바른 직업의식을 갖도록 하는 것이 필요하겠다.

또한 직원복지에 있어 지역별, 기관별 편차는 클 것으로 생각되나 전문직업인으로 기본적으로 누려야 하는 복지에 대한 부분을 향후 연구를 통해 구체적으로 제안할 수 있는 대안을 모색해 볼 필요가 있으며, 연봉수준 역시 년차별, 지역별, 기관별 차이를 감안해서 적절한 가이드라인을 제시할 수 있는 향후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

결과적으로 치과위생사들이 전문직으로서 올바른 직업 활동을 하기 위해서는 직업적 활동에 대한 가치인식과 직업윤리에 대한 의식강화도 필요할 것이며, 전문성에 대한 부분을 확고히 하기 위해서는 최근 대한치과위생사협회에서 추진하고 의료인화가 현실화 될 수 있도록 더욱 더 노력해야 할 것이다.

본 연구는 연구설계상 설문문항 수가 적기는 하였으나 의도하고자 하는 연구목적에 부합하는 설문문항이라고 판단하였으며, 따라서 치위생(학)과 졸업생들의 취업현황을 확인하고, 취업 시 고려사항과 임상치위생계에서 개선되어야 할 사항에 대해 확인함으로써 치위생계의 현황을 파악할 수 있는 기초자료를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일부 지역의 치위생(학)과 졸업생을 편의 추출하여 측정하였으므로 연구결과를 일반화하기에는 제한점이 있고, 단면조사의 제한점으로 인하여 인과관계를 설명하기에는 무리가 있을 수 있다. 또한 추후 연구에서는 임상치위생계에서 개선되어야 할 내용을 구체적으로 설문문항을 보강하여 각각의 내용에 대한 구체적 해결 방안을 제시할 연구가 이루어져야 할 것이다.



## 결론

본 연구는 일부 치위생(학)과 졸업생들의 취업현황을 확인하고, 취업 시 고려사항과 임상치위생계에서 개선되어야 할 내용에 대해 살펴보고자 실시되었으며, 경기도, 전라도, 강원도에 소재하고 있는 치위생(학)과의 학과장의 도움을 받아 졸업생 450명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였고, 총 412명의 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성으로 졸업 후 근무경력은 1-2년 근무경력이 31.3%, 근무기관별은 직원 5인 이상 치과의원이 58.1%로 가장 많았으며, 취업상태는 취업 79.4%, 미취업 20.6%로 미취업인 경우 이유는 육아 44.7%로 휴직 12.9%, 이직 준비 9.4%의 순으로 나타났다.
2. 취업 시 고려사항으로 직원복지가 39.1%로 가장 높았으며, 원장 및 동료직원과의 호흡 22.6%, 연봉수준 19.2%, 출퇴근 거리 9.0%, 발전가능성 8.7% 순으로 나타났다.
3. 임상치위생계의 개선사항으로는 복수응답에 대한 결과로 전문성과 관련된 내용이 34.0%로 가장 높았으며, 복지관련 내용 26.0%, 연봉 19.5%, 기타 사항으로는 원장과의 소통, 감염관리, 과잉진료 척결, 노동강도 등이 18.2%로 나타났다.
4. 근무경력 및 근무기관별에 따른 취업시 고려사항은 직원복지에 있어서는 근무경력이 높아질수록 높아지는 경향을, 원장 및 동료직원과의 호흡에서는 근무경력이 높아질수록 낮아지는 경향을 보였고, 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 근무기관별에 있어 직원 5인 이하 치과의원에 근무하는 경우는 원장 및 동료직원과의 호흡이, 그 외의 집단에서는 직원복지가 가장 높게 나타났고, 통계적으로도 유의한 차이를 보였다.
5. 근무경력 및 근무기관별에 따른 임상치위생계에서 개선되어야 할 부분에 있어 근무경력, 근무기관별 모두 전문성에 대한 부분이 가장 높은 것으로 나타났고 그 다음으로 직원복지, 연봉 순으로 나타났다.

임상 치과위생사들이 직업 활동을 하는 데 있어 가장 중요한 부분인 전문성은 스스로 직업에 대한 자부심을 갖고 활동할 수 있는 가치인식에 대한 정립 필요와 치과계가 함께 성장할 수 있도록 치과위생사들의 근무환경에 대한 근본적인 대책마련이 필요할 것이다.

## Acknowledgments

본 연구는 동남보건대학교 연구비 지원에 의해서 수행된 것임.

## References

- [1] Choi EY, Kim SA. Dental hygiene students' expectation toward employment. J Korean Acad Dent Hyg 2004;6(1):111-23.
- [2] Jeong EY, Kim SH, Kim JK. A study on work value factors and professional attitude factors of dental hygiene students in parts. J Korean Soc Dent Hyg 2013;13(3):439-48. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.3.439>

- [3] Park MS, Kim J, Kim HJ, Bae SM, Yoon MS, Jang YJ, et al. Dental hygiene. Seoul: Daehan Narae; 2016: 64-72.
- [4] Jeong SH, Seo YK, Son EY, Choi YH, Song KB. Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries. *J Korean Acad Dent Health* 2005;29(3):281-92.
- [5] Ahn YS, Shin SJ, Jung SH, Lee YS, Lim DS. Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics. *J Korean Acad Dent Health* 2006;30(3):303-15.
- [6] Kang BW. A study on causal relationships between antecedent and outcome variables of organizational commitment among dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health Promotion* 2001; 1(1):1-22.
- [7] Lee SM, Kim SC, Han SJ. A study of work values on the students of dental hygiene department. *J Dent Hyg Sci* 2005;5(4):239-44.
- [8] Park SS. A study on the relationship of characteristics to job satisfaction among dental hygienists. *J Korean Acad Dental Hyg Educ* 2008;8(1):45-57.
- [9] Jung JO. Seoul some dental hygienist in the factors affecting job satisfaction study. *J Korean Acad Dental Hyg Educ* 2009;9(3):392-402.
- [10] Shim HS, Lee HN. A study factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in part areas. *J Dent Hyg* 2010;10(4):555-65.
- [11] Lee CS, Lim SH, Han JH. The effect of the intramural marketing activities in dental hygienist' on job satisfaction and turnover intention in dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(1): 15-22.
- [12] 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.
- [13] Moon AE. The relationship between working environment factors and stress and musculoskeletal disorders in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(4):472-9. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.4.472>
- [14] Youn HJ, Park YN, Ha MO. A study on factors affecting the job satisfaction of dental hygienists in Gwangju. *J Korean Acad Dent Hyg Educ* 2009;9(4):699-714.
- [15] Lee SS. Professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013; 13(4):535-42. <https://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>
- [16] Cho HE, Moon IB. The effects of job satisfaction by the optimism, self-efficacy and job stresses of dental hygienists. *Korean Public Health Res* 2014;40(4):121-32.
- [17] Han SY, Cho YC. Covariance structure analysis on the impact of job stress, fatigue symptoms and job satisfaction on turnover intention among dental hygienists. *J Korea Acad Coop Soc* 2016;17(7):629-40. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.629>
- [18] Chung KY. The influence of dental hygienist images and career advice among high school teachers. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(2):108-15. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.108>
- [19] Kwon SY, Lee YJ. Women' career-interrupted determine factors and reentry into the labor market. *Econ Res Inst* 2010;39:46-57.
- [20] Park SM. The longitudinal research on the Korean women's second labor market transition. *Korean Assoc Womens Stud* 2003;26:43-80.
- [21] Lee KJ, Bae HS. The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(6):786-93.
- [22] Jang SY, Kim HK. The satisfaction with study majors and professionalism of newly admitted students of dental hygiene. *J Korean Acad Dent Hyg* 2015;17(1):21-9.
- [23] Yoo JH, Noh HJ. The relationship between the factors of job selection and movement - based on dental hygienists who graduated college in metropolitan area. *J Korean Acad Dent Health* 2009;33(4):664-72.
- [24] Son EG, Song KH. Comparison of job selection criteria between dental hygienists and students.

- J Korean Acad Dent Hyg 2014;16(1):33-42.
- [25] Kim HS. A study on the types of work values of radiologic technology students. J Korea Soc Rad Sic 2007;30(3):271-7.
- [26] Kang JK, Kim KM. Study on the professional attitude and the image of dental hygienist in the dental hygiene students. J Dent Hyg Sci 2006;6(4):263-9.
- [27] Han SJ, Lee SM, Lim MH. A survey on preliminary dental hygienists' senses of employment. J Korean Acad Dental Hyg Educ 2007;7(4):583-94.
- [28] Cheon SH, Lee HY, Cho MS. The relationship between vocational calling and ethical inclination in clinical dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2014;14(6):813-30. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2014.14.06.813>