

광주지역 근무기관별 치과위생사의 근무환경에 관한 연구

심형순[†] · 이향님
광주보건대학 치위생과

A Study on the Working Environment of Dental Hygienists Residing in the Gwangju Area

Hyung-Soon Shim[†] and Hyang-Nim Lee

Dept. of dental hygiene, Gwangju health college, Gwangsan-Gu, Gwangju 683-3, Korea

Abstract This study generally was examined and grasped the working environment of dental hygienist working dental hospitals(clinics) located in the Gwangju area. The findings of the research were listed in the following: First, regarding the total work experience of subjects, less than 36 month accounted for the most percentage(39.9%). According to a working place, more than 61 month accounted for 50.0% in general hospitals, less than 36 month for 51.3% in dental hospitals and less than 36 month for 39.9% in dental clinics($p < 0.001$). Secondly, regarding working day by working place, 5 days accounted for 95.0% in general hospitals and for 82.1% in dental hospitals and more than 6 days for 97.7% in dental clinics. Regarding a working hour, more than 9 hours accounted for 85.0% in general hospitals, 92.1% in dental hospitals, and 63.2% in dental clinics($p < 0.001$). Thirdly, regarding special and differential treatment for long-term workers by working place, giving an allowance accounted for 50.0% in general hospitals, opportunities for holiday, travel and promotion opportunity for 56.4% in dental hospitals, and no special and differential treatment for 56.8% in dental clinics($p < 0.001$). Fourthly, regarding monthly net pay associated with the total working years, less than 1.10 million won accounted for 60.6% in less than 36 month, 1.31~1.60 million won for 41.5% in 37~60 month, 1.31~1.60 million won for 42.0% in more than 61 month($p < 0.001$).

Key words Working environment, Dental hygienist

서 론

최근 치과계는 치료중심에서 예방중심으로 진료 추세가 변화되고 있으며, 시대에 발맞춰 치과위생사의 역할도 확대 및 다양화되기 시작하고 있다. 치과조직은 치과의사와 스텝으로 구성되어 있으며 과거에는 치과의사와 치과위생사가 수직적인 관계였다면 고도성장시대를 벗어나는 현재에는 수평의 관계로 서로 돕는 협력자로 함께 발전을 모색하고 있다. 조직은 보다 큰 힘을 발휘하기 위하여 두 사람 이상으로 구성되어 계획된 조합체이다. 이러한 조직 안에서의 활동은 자신의 역할을 숙지하고 성실히 수행하기 위한 일정한 권리를 주장함과 동시에 의무를 다해야 한다는 책임도 수반되어야 한다.

오늘날 어디에서나 인재의 중요성을 깨닫고 유능한 핵심인재를 확보하기 위해 치열한 경쟁을 벌이고 있다. 또

한 유능한 인재를 발굴하여 채용하는 것도 중요하지만 이에 못지않게 그 사람이 갖고 있는 잠재능력을 제대로 발휘할 수 있도록 돕는 것 역시 중요하다. 치과조직도 이에 상응하여 근무조건과 환경을 개선하여 인력 확보에 총력을 기울이고 있다.

치석제거 및 치아우식증의 예방을 위한 불소도포 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생업무를 담당하는 치과위생사는 국민의 구강건강증진을 위해 구강보건관리, 환자관리 및 구강건강유지와 증진을 위한 예방적 서비스의 제공과 올바른 구강건강관리에 대한 교육적 측면을 담당하고 있는 구강보건전문인력으로서 역할을 수행하고 있다¹⁾. 그러나 치과진료의 특성으로 인하여 여러 보건의료 직종 가운데에서도 환자와의 관계, 진료만족도, 직원간의 관계, 수입, 진료환경 등의 원인으로 육체적·정신적 스트레스를 가장 많이 받는 직종에 속한다²⁾. 이러한 스트레스로 인한 근무환경은 직무만족도 및 이직과 상호 밀접한 관계가 있으며, 직무만족도는 이직을 결정하는 중요한 요인이 된다. 치과위생사의 직무만족과 이직에 관한 선행연구에서 임³⁾과 권⁴⁾은 치과위생사들의 이직요인으로 근무조건이 큰 원

[†]Corresponding author
Tel: 062-958-7363
Fax: 062-958-7635
E-mail: shshim@mail.ghc.ac.kr

인으로 작용하고 있다고 하였으며, 정⁵⁾과 권⁶⁾은 평균직업수명이 비교적 짧다고 하였다. 또한 문 등⁷⁾은 치과위생사의 이직에 있어서 합당하지 못한 급여와 근무조건, 원만하지 못한 인간관계가 이직의 중요한 원인으로 작용한다고 보고하였다.

이와 관련된 치과위생사의 근무환경에 관한 연구는 전국적인 조사와 일부 지역을 대상으로 조사되었으나 광주지역에 관한 자료는 거의 없는 실정이다. 따라서 이 지역의 치과위생사의 근무환경에 관한 전반적인 내용을 조사하고 문제점을 파악하여 치과위생사의 효율적인 관리와 더불어 향후 치과위생사의 보다 나은 근무환경의 개선방안을 제시하고자 본 연구를 시작하게 되었다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 방법

광주지역의 치과병·의원에서 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 사전에 교육시킨 치위생과 재학생 10명에게 치과를 직접 방문하여 응답목적 및 기록방법을 설명한 후 설문지를 회수하는 방법을 이용하였다. 2007년 8월 27일부터 9월 8일까지 조사하여 347부 중에 부실한 31부를 제외한 316부를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

본 검사 도구는 문 등⁷⁾이 작성한 설문지를 참고하여 광주지역에 위치하고 있는 20개 치과의원을 대상으로 2007년 8월 2일부터 4일까지 예비조사를 실시한 후 수정·보완하여 본 설문지를 작성하였다. 일반적인 특성 3문항, 근무경력 2문항, 근무기관 2문항, 근무조건 4문항, 급여 3문항, 휴가 3문항, 보상제도와 장기근무자 2문항, 이직경험 2문항으로 구성되었다.

3. 자료분석

SPSS 12.0을 이용하여 근무기관에 따른 일반적인 특성과 근무경력, 근무일수 및 근무시간, 급여, 휴가, 보상제도, 장기근무자, 이직에 관한 연관성 검정과 근무경력에 따른 급여에 관한 검정은 Pearson's Chi-Square Test를 실시하였으며, 기대빈도가 5이하인 셀이 전체 셀 중 20%이상 차지하는 문항에 대해서는 Fisher's Exact Test를 실시하여 분석하였다.

결 과

1. 일반적인 특성

연구대상자의 총 근무경력은 '36개월 이하'가 39.9%로 가장 많았고, 현재 근무기관에서 근무자의 경력은 '36개월 이하'가 66.1%, 연령은 '25세 이하'가 46.2%, 학력은 '3년제 졸'이 86.4%, 결혼여부는 '미혼'이 75.0%로 가장 많았다. 근무기관에 따른 총 근무경력은 종합병원이 '61개월 이상'이 50.0%, 치과병원은 '36개월 이하'가 51.3%, 치과의원은 '36개월 이하'가 38.9%로 가장 많았다. 현재 근무기관에서의 경력은 '36개월 이하'가 종합병원은 50.0%, 치과병원은 59.0%, 치과의원 68.5%이었으나 상호 변수간에는 뚜렷하게 유의한 차이는 없었다. 근무자의 연령은 종합병원은 '25세 이하'와 '30세 이상'이 각각 45.0%, 치과병원은 '25세 이하'가 64.1%, 치과의원은 '25세 이하'가 43.6%로 가장 많았으며 상호변수간의 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다. 근무자의 학력은 '3년제 졸업자'가 종합병원은 65.0%, 치과병원은 82.1%, 치과의원은 88.7%로 상호변수간의 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다(p < 0.05). 근무자의 결혼여부는 종합병원은 60.0%, 치과병원은 89.9%, 치과의원은 73.9%로 모두 미혼자의 비율이 높게 나타나 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다(p < 0.05, Table 1).

Table 1. The general characteristics by working place

Unit: N(%)

Characteristics	Classification	Working place			Total	p
		General hospital	Dental hospital	Dental clinic		
Total career [†]	Less than 36 month	6(30.0)	20(51.3)	100(38.9)	126(39.9)	0.289
	37-60 month	4(20.0)	10(25.6)	61(23.7)	75(23.7)	
	More than 61 month	10(50.0)	9(23.1)	96(37.4)	115(36.4)	
Present career [†]	Less than 36 month	10(50.0)	23(59.0)	176(68.5)	209(66.1)	0.172
	37-60 month	3(15.0)	9(23.1)	41(16.0)	53(16.8)	
	More than 61 month	7(35.0)	7(17.9)	40(15.6)	54(17.1)	
Age*	Less than 25	9(45.0)	25(64.1)	112(43.6)	146(46.2)	0.003
	26-29	2(10.0)	12(30.8)	83(32.3)	97(30.7)	
	More than 30	9(45.0)	2(5.1)	62(24.1)	73(23.1)	
Educational background*	3 college	13(65.0)	32(82.1)	228(88.7)	273(86.4)	0.008
	More than 4 university	7(35.0)	7(17.9)	29(11.3)	43(13.6)	
Marriage status*	Unmarried	12(60.0)	35(89.7)	190(73.9)	237(75.0)	0.029
	Married	8(40.0)	4(10.3)	67(26.1)	79(25.0)	
Subtotal		20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)	316(100.0)	

* : Pearson's Chi-Square Test, † : Fisher's Exact Test

2. 근무기관별 근무환경의 특성

1) 근무일수 및 근무시간에 관한 사항

연구대상자의 근무일수는 ‘6일 이상’이 82.0%로 가장 많았고, 근무시간은 ‘9시간 이상’이 68.2%, 야간근무는 ‘없다’가 57.0%, 야간근무기관에서 야간수당이 ‘있다’가 77.2%로 가장 많았다. 근무기관에 따른 근무일수는 종합병원과 치과병원은 ‘5일’이 각각 95.0%, 82.1%이었으며, 치과의원은 ‘6일 이상’이 97.7%로 가장 많았으며 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다(p < 0.001). 근무시간의 경우 ‘9시간 이상’이 종합병원은 85.0%, 치과병원은 92.1%, 치과의원은 63.2%로 가장 많았다. 야간근무의 유무에 관한 조사에서는 종합병원의 경우 ‘있다’가

85.0%, 치과병원은 ‘있다’가 92.3%, 치과의원은 ‘없다’가 67.7%로 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다(p < 0.001). 야간근무를 하는 기관에서 야간수당의 유무 조사에서 ‘있다’가 종합병원은 94.1%, 치과병원은 88.9%, 치과의원은 68.7%로 가장 많았으며 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다(p < 0.05, Table 2).

2) 급여 및 보상제도에 관한 사항

연구대상자의 급여형식은 ‘연봉’이 53.5%로 가장 많았으며, 월평균 실 수령액은 ‘110만원 이하’가 29.5%, 퇴직금이 ‘있다’가 79.2%, 보상제도의 유무조사에서 ‘없다’가 74.3%, 장기근무자에 대한 우대의 경우 ‘없다’가 49.1%로

Table 2. Working day and working hour by working place

Unit: N(%)

Characteristics	Classification	Working place			Total	p
		General hospitals	Dental hospital	Dental clinic		
Working day/week*	5 days	19(95.0)	32(82.1)	6(2.3)	57(18.0)	0.000
	more than 6 days	1(5.0)	7(17.9)	251(97.7)	259(82.0)	
Working hour/day†	Less than 8 hours	3(15.0)	3(7.9)	92(36.8)	98(31.8)	0.000
		3(15.0)	3(7.9)	92(36.8)	98(31.8)	
	more than 9 hours	17(85.0)	35(92.1)	158(63.2)	210(68.2)	
Night duty*	Yes	17(85.0)	36(92.3)	83(32.3)	136(43.0)	0.000
	No	3(15.0)	3(7.7)	174(67.7)	180(57.0)	
Subtotal		20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)	316(100.0)	
Overtime pay for night*	Yes	16(94.1)	32(88.9)	57(68.7)	105(77.2)	0.011
	No	1(5.9)	4(11.1)	26(31.3)	31(22.8)	
Subtotal		17(100.0)	36(100.0)	83(100.0)	136(100.0)	

* : Pearson's Chi-Square Test, † : Fisher's Exact Test

Table 3. Pay consideration by working place

Unit: N(%)

Characteristics	Classification	Working place			Total	p
		General hospitals	Dental hospital	Dental clinic		
Pay system*	Annual salary	3(15.0)	26(66.7)	140(54.5)	169(53.5)	0.001
	Monthly pay	17(85.0)	13(33.3)	117(45.5)	147(46.5)	
	Subtotal	20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)	316(100.0)	
Monthly mean pay†	Less than 110 million won	6(46.2)	2(9.5)	44(31.0)	52(29.5)	0.000
	111-130 million won	0(0.0)	5(23.8)	41(28.9)	46(26.1)	
	131-160 million won	1(7.7)	6(28.6)	42(29.6)	49(27.8)	
	More than 161 million won	6(46.2)	8(38.1)	15(10.6)	29(16.5)	
	Subtotal	13(100.0)	21(100.0)	142(100.0)	176(100.0)	
Retirement pay*	Yes	13(65.0)	32(84.2)	203(79.6)	248(79.2)	0.217
	No	7(35.0)	6(15.8)	52(20.4)	65(20.8)	
Compensation available (incentives)†	Yes	1(5.0)	11(28.2)	69(26.8)	81(25.6)	0.150
	No	19(95.0)	28(71.8)	188(73.2)	235(74.3)	
Complimentary about a long period worker*	Allowance payment	10(50.0)	12(30.8)	31(12.1)	53(16.8)	0.000
	Opportunities for holiday, travel & promotion	6(30.0)	22(56.4)	80(31.1)	108(34.2)	
	Unavailable	4(20.0)	5(12.8)	146(56.8)	155(49.1)	
	Subtotal	20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)	316(100.0)	

* : Pearson's Chi-Square Test, † : Fisher's Exact Test

가장 많았다. 근무기관에 따른 급여형식의 경우 종합병원은 ‘월급’이 85.0%, 치과병원은 ‘연봉’이 66.7%, 치과의원은 ‘연봉’이 54.5%로 가장 많았다($p < 0.001$). 월평균 실 수령액의 경우 종합병원은 ‘110만원 이하’와 ‘161만원 이상’인 경우가 각각 46.2%이었으며, 치과병원은 ‘161만원 이상’인 경우가 38.1%, 치과의원은 ‘110만원 이하’인 경우가 31.0%로 가장 많았으며 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 퇴직금의 경우 ‘있다’가 종합병원은 65.0%, 치과병원은 84.2%, 치과의원은 79.6%로 나타났으나 뚜렷하게 유의한 차이는 없었다. 장기근무자에 대한 우대조사에서 종합병원은 ‘수당지급’이 50.0%, 치과병원은 ‘휴가, 여행 및 승진기회제공’이 56.4%, 치과의원은 ‘없다’가 56.8%로 가장 많았으며 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$, Table 3).

3) 휴가에 관한 사항

연구대상자의 정기휴가에 관한 유무조사에서는 ‘있다’가 87.3%, 휴가일의 경우 ‘3일 이하’가 44.0%, 연월차의 경우 ‘없거나 있으나 지켜지지 않는다’가 41.8%로 가장 많았다. 근무기관에 따른 휴가일수의 경우 종합병원은 ‘8일 이상’이 75.0%, 치과병원은 ‘4~7일’이 50.0%, 치과의원은 ‘3일 이하’가 46.6%로 가장 많았으며 유의한 차이가

있었다($p < 0.001$). 연월차에 대한 조사에서 종합병원은 ‘연차만 있다’가 70.0%, 치과병원과 치과의원은 ‘없거나 있으나 지켜지지 않는다’가 35.9%와 45.5%로 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$, Table 4).

4) 이직경험 및 횟수에 관한 사항

연구대상자의 이직경험 유무조사에서 ‘없다’가 50.6%, 이직횟수의 경우 ‘1회’가 51.9%로 가장 많았다. 근무기관별 이직경험을 살펴보면 종합병원은 ‘있다’가 70.0%, 치과병원은 ‘없다’가 84.6%, 치과의원은 ‘있다’가 52.9%로 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 이직횟수의 경우 종합병원은 ‘1회’가 64.3%, 치과병원은 ‘2회 이상’이 66.7%, 치과의원은 ‘1회’가 51.5%로 가장 많았으나 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이는 없었다 (Table 5).

3. 총 근무 년 수에 따른 월평균 실 수령액

총 근무 년 수에 따른 월평균 실 수령액은 36개월 이하에서는 ‘110만원 이하’가 60.6%, 37-60개월인 경우는 ‘131-160만원’이 41.5%, 61개월 이상인 경우 ‘131-160만원’이 42.2%로 가장 많아 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$, Table 6).

Table 4. Holiday consideration by working place

Unit: N(%)

Characteristics	Classification	Working place			Total	p
		General hospitals	Dental hospital	Dental clinic		
Regular holidays [†]	Yes	16(80.0)	38(97.4)	222(86.4)	276(87.3)	0.059
	No	4(20.0)	1(2.6)	35(13.6)		
	Subtotal	20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)		
Total holidays*	Less than 3 days	2(12.5)	16(42.1)	102(46.6)	120(44.0)	0.000
	4-7 days	2(12.5)	19(50.0)	83(37.9)	104(38.1)	
	More than 8 days	12(75.0)	3(7.9)	34(15.5)	49(17.9)	
	Subtotal	16(100.0)	38(100.0)	219(100.0)	273(100.0)	
Annual & monthly leave of absence [†]	All available	1(5.0)	10(25.6)	21(8.2)	32(10.1)	0.000
	Only annual	14(70.0)	4(10.3)	11(4.3)	29(9.2)	
	Only monthly	4(20.0)	11(28.2)	108(42.0)	123(38.9)	
	Unavailable & Not determined	1(5.0)	14(35.9)	117(45.5)	132(41.8)	
	Total	20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)	316(100.0)	

* : Pearson's Chi-Square Test, † : Fisher's Exact Test

Table 5. Experiences job separation and a number of job separation by working place

Characteristics	Classification	Working place			Total	p
		General hospitals	Dental hospital	Dental clinic		
Experiences job separation*	Yes	14(70.0)	6(15.4)	136(52.9)	156(49.4)	0.000
	No	6(30.0)	33(84.6)	121(47.1)		
	Subtotal	20(100.0)	39(100.0)	257(100.0)		
A number of job separation [†]	One time	9(64.3)	2(33.3)	70(51.5)	81(51.9)	0.453
	More than two times	5(35.7)	4(66.7)	66(48.5)		
	Subtotal	14(100.0)	6(100.0)	136(100.0)		

* : Pearson's Chi-Square Test, † : Fisher's Exact Test

Table 6. Regarding monthly mean pay associated with the total working years

Charac- teristics	Classification	Total working years			Total	p
		Less than 36 month	37-60 month	More than 61 month		
Monthly mean pay*	Less than 110 million won	43(60.6)	6(14.6)	3(4.7)	52(29.5)	0.000
	111-130 million won	21(29.6)	13(31.7)	12(18.8)	46(26.1)	
	131-160 million won	5(7.0)	17(41.5)	27(42.2)	49(27.8)	
	More than 161 million won	2(2.8)	5(12.2)	22(34.4)	29(16.5)	
	Subtotal	71(100.0)	41(100.0)	64(100.0)	176(100.0)	

* : Pearson's Chi-Square Test

고 찰

국민경제 수준의 향상과 의학기술의 발달은 건강을 유지 및 증진시키려는 관심과 노력을 증대시키고 있으며, 최근에 치과진료의 패러다임도 예방중심으로 전환되고 있다. 또한 웰빙에 대한 관심 증가와 더불어 구강건강에 대한 관심 및 기대치의 증가로 서비스에 대한 요구수준이 높아지고 있다. 이에 부합하기 위해 가장 중요한 인적자원의 서비스 향상이 요구된다. 하지만 육체적·정신적인 스트레스를 가장 많이 받는 직종에 속하는 치과위생사는 타 직종에 비하여 이직률이 높다. 이직은 직무만족도와 상관관계가 있으며 또한 근무환경과 상호밀접한 관계가 있다. 따라서 이직으로 발생하는 병원경제의 손실과 구강진료의 생산성 저해요인을 예방하고 효율적인 인력활용을 모색하기 위하여 광주지역의 치과위생사의 근무환경에 대한 기초 자료를 마련하기 위하여 본 연구를 시작하게 되었다.

연구대상자의 총 근무경력은 '3개월 이하'가 39.9%로 강⁸⁾의 서울, 경기지역을 대상으로 한 연구에서 '3년 미만'이 38.4%와는 유사하였으나 이 등⁹⁾의 전북지역을 대상으로 한 연구에서는 '6-9년 미만'이 28.6%로 가장 많았던 것과는 약간의 차이가 있었다. 근무자의 연령은 '25세 이하'가 46.2% 및 결혼여부는 '미혼'이 75.0%로 가장 많은 것으로 나타나 권⁴⁾과 강⁸⁾의 서울, 경기지역을 대상으로 한 연구와 문 등⁷⁾의 전국 치과위생사의 근무환경에 관한 연구와 유사하였다. 근무자의 학력은 '3년제 졸업자'가 종합병원은 65.0%, 치과병원은 82.1%, 치과의원은 88.7%로 가장 많았으며($p < 0.05$), '4년제 졸업자' 및 '대학원 재학 중이거나 졸업자 예정자'인 경우는 종합병원에서는 35.0%, 치과병원은 17.9%, 치과의원은 11.3%로 근무기관에 따라 학력이 뚜렷하게 유의한 차이가 나타난 것은 근무기관의 분위기가 학문탐구와 밀접한 관련이 있거나 자기계발과 자아성장을 위한 동기를 적극적으로 부여함과 더불어 충분한 연·월차 휴가에 관한 근무조건에 따른 차이로 생각된다($p < 0.01$).

연구대상자의 근무일수는 '6일 이상'이 82.0%, 근무시간은 '9시간 이상'이 68.2%로 문 등⁷⁾의 '6일'이 70.3%와

'9시간이상' 58.2%와 약간 차이는 있었으나, 문 등⁷⁾과 박 등¹⁰⁾의 연구와 같이 근무기관별 근무일과 근무시간이 통계적으로 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 야간근무 유무조사에서 종합병원과 치과병원은 '있다'가 각각 85.0%, 92.3%로 나타난 반면 치과의원은 '없다'가 67.7%이었으며, 야간근무를 하는 기관에서 야간수당이 '있다'가 종합병원은 94.1%, 치과병원은 88.9% 및 치과의원은 68.7%로 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다. 이는 최근 경제위기 및 국민의 라이프스타일의 변화와 치과병원의 경쟁력 증대를 위한 야간 및 공휴일 진료를 시행하는 결과이며, 근무시간이외의 야간근무를 함에도 불구하고 종합병원은 5.9%, 치과병원은 11.1%, 치과의원에서는 31.3%가 수당지급이 되지 않는 것으로 나타나 문 등⁷⁾의 연구결과와 야간수당이 '지급되지 않는다'가 38.5%보다는 적은 결과를 나타냈다. 하지만 '사용자는 연장근로 단서의 규정에 의하여 연장된 시간의 근로와 야간 근로 또는 휴일 근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여야 한다'는 근로기준법 제4항 제55조¹¹⁾ 규정에 위반된다.

연구대상자의 급여형식은 '연봉'이 53.5%로 문 등⁷⁾(65.4%)과 약간 차이가 있었으며, 근무기관별 급여형식은 종합병원은 '월급'으로 지급되었으며 치과병원과 치과의원은 '연봉'의 형식이었다($p < 0.001$). 이는 최근 시대적인 변화에 민감하게 대응하는 치과병의원도 치과경영의 효율성을 높이기 위한 방안으로 직원들에게 능력과 실적으로 동기를 부여하고 의욕을 고취시켜 조직을 활성화하는 성과급제와 연봉제도가 도입되어 복잡한 임금체계와 임금지급 구조를 단순화시켜 임금관리의 효율성을 증대시키고자 연봉제의 도입으로 인한 결과로 생각된다. 하지만 현재 근무기관에서 보상제도의 유무는 '없다'가 74.4%로 나타나 문 등⁷⁾과 유사하였으나 근무기관에 따라 뚜렷하게 유의한 차이는 나타나지 않았다.

월평균 실 수령액은 '110만원 이하'가 29.5%로 가장 많았으나, 종합병원은 근무자의 경력이 많은 경우와 인턴제도 및 계약직으로 인하여 '110만원 이하'와 '161만원 이상'인 경우가 각각 46.2%로 가장 많이 나타났으며, 치과병원은 '161만원 이상'인 경우가 38.1% 및 치과의원은

‘110만원 이하’인 경우가 31.0%로 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 그러나 총 근무경력이 ‘5년 이하인 경우’가 치과병원은 76.9%, 치과의원은 62.6%로 나타났으며, 근무자 경력이 ‘5년 이상인 경우’가 더 많은 치과의원(37.4%)을 치과병원(23.1%)과 비교하였을 때 월평균 실 수령액이 더 적게 나타난 결과는 근무기관에 따른 근무년수에 대비한 급여조건의 차이로 생각된다. 총 근무년수에 따른 월평균 실 수령액은 36개월 이하에서는 ‘110만원 이하’가 60.6%, 37-60개월과 61개월 이상인 경우가 ‘131-160만원’이 각각 41.5%, 42.2%로 가장 많아 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었으나 총 근무경력이 3-5년 이하인 경우에 ‘160만원 이하’가 87.8%이고, 5년 이상인 경우에도 ‘160만원 이하’가 65.7%로 나타났다. 이는 문 등⁷⁾의 2006년도 조사에 의하면 서울지역 초임은 1,501,800원, 경기지역 1,441,700원, 충청지역 1,423,300원에 비하여 매우 낮은 상태였으며, 2003년 전국병원노동조합연맹의 전국 50개 병원을 대상으로 한 연구에 따르면 의료기사의 월평균 초임금은 남자는 1,501,778원, 여자는 1,509,072원에 비하여 4년 전 임금수준과 비교하였을 때보다 더 낮은 수준으로 나타나 적정한 급여 조정이 절실하게 필요하다. 근로기준법 제18조에 의하면 임금이란 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 여하한 명칭으로 지급하는 일체의 금품이라고 정의하고 있다. 장과 이¹²⁾는 직무만족도와 상관관계가 가장 높게 나타난 요인이 보수요인이라고 하였고, 보수가 갖는 의미가 안정적인 사회생활을 할 수 있는 중요한 요인인 뿐만 아니라 개인의 능력에 대한 보상이다¹³⁾라고 하였다. 임금은 조직의 관점에서 볼 때 조직 속에서 개개인들이 보다 능력을 발휘할 수 있도록 자극요인의 역할을 하기 때문에 다른 의료관련 직종과 비교하여 업무량과 경력에 대한 차별화된 보수체계를 만들어 현실적인 보수의 개선이 필요하다.

연구대상자의 정기휴가는 ‘있다’가 87.3%, 휴가일수는 ‘3일 이내’가 44.0%로 가장 많이 나타나 문 등⁷⁾의 연구와 같이 정기휴가는 ‘있다’가 83.0%, 휴가일은 ‘1~3일’이 41.4%와 유사하였다. 근무기관별 휴가일수는 종합병원은 ‘8일 이상’, 치과병원은 ‘4~7일’, 치과의원은 ‘3일 이내’가 가장 많았으며 상호변수간에 뚜렷하게 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 이는 종합병원에서 근무하는 치과위생사는 근무경력을 기준으로 법적인 휴가일수와 연,월차 휴가 일수를 적용한 반면 연,월차 휴가가 ‘없거나 있으나 지켜지지 않는다’라고 응답한 자가 치과병원에서는 35.9%, 치과의원은 45.5%로 나타난 결과 근로기준법 제59조 제1항¹⁴⁾에서 “사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9월 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야 한다” 규정에 크게 부족한 실정이므로 시급하게 개선되어야 한다.

근무기관별 장기근무자에 대한 우대는 종합병원은 ‘수

당지급’이 50.0%, 치과병원은 ‘휴가 또는 여행 및 승진’이 56.4%인 반면, 치과의원은 ‘없다’가 56.8%로 가장 많았다($p < 0.001$). 이 결과 치과위생사가 취업 시에 직업에 대한 장래성과 안정성을 충족시키는 종합병원과 대형치과병원을 선호하게 되는 반면 직업에 대한 미래상의 제시 부재와 안정성의 결여로 일부 치과의원을 기피하는 현상으로 나타나게 되고 이로 인하여 심각한 인력난의 악순환이 되풀이 되어 현재 경력이 3년 미만인 경우가 68.5%로 가장 많은 결과를 초래하게 된 것으로 생각된다. 홍 등¹⁵⁾에서 경력이 많을수록 직무만족도에서 환자에 대한 만족도가 높다는 연구 결과와 같이 오랜 시간 축적한 기술을 가진 인력에게 적절한 근무조건을 보완하고 환경 개선의 대안책을 마련하여 결혼과 출산 등의 이유로 직업전선을 떠나게 하는 일들을 최소화시키고 파트 타임제를 도입하여 장기근무자가 가지고 있는 장점들을 최대한 활용하면 인력난의 어려움도 해소되리라 사료된다.

연구대상자의 이직경험은 ‘없다’가 50.6%로 나타나 임³⁾, 정⁵⁾의 연구에서 이직경험이 있다고 응답한 비율이 높은 것과는 다른 결과를 보였으며 향후 정착되어야 하는 바람직한 결과로 생각된다. 그러나 한국노동연구원¹⁶⁾의 자료에서 우리나라 직장인들의 평균이직률이 1998~2001년에는 22.2%로 나타난 결과와 비교해볼 때 2배가 넘는 높은 이직률은 치과 의료계의 인력활용에 장애를 초래할 뿐만 아니라 생산성 및 의료서비스의 질적 저하와 사회·경제적 손실로 작용되고 있다고 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 광주지역 치과병원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 한 조사이며, 급여에 관한 항목은 조사대상자 중 176명인 약 60%정도가 응답한 내용이기 때문에 일반화하기는 어렵다. 그러나 광주지역을 대상으로 처음 실시되었던 조사인 점에서 의의를 둘 수 있다. 이를 바탕으로 지역사회에서 상호 협조체계를 마련할 수 있도록 지속적인 관심과 서로 윈윈의 관계를 형성하기 위한 노력이 필요하다고 사료된다.

요 약

광주지역 치과위생사의 근무환경에 관한 전반적인 내용을 조사하고 문제점을 파악하여 전문인력의 효율적인 관리와 향후 치과위생사의 보다 나은 근무환경의 개선방안을 제시할 목적으로 회수된 설문지를 이용하여 분석한 결과다.

1. 연구대상자의 총 근무경력은 ‘36개월 이하’가 39.9%로 가장 많았으며, 근무기관에 따라 종합병원은 ‘61개월 이상’이 50.0%, 치과병원과 치과의원은 ‘36개월 이하’가 각각 51.3%, 39.9%로 가장 많았다.
2. 근무기관별 근무일수는 종합병원과 치과병원은 ‘5일’이 각각 95.0%, 82.1%, 치과의원은 ‘6일 이상’이 97.7%이었으며, 근무시간의 경우 ‘9시간 이상’이 중

합병원은 85.0%, 치과병원은 92.1%, 치과의원은 63.2%로 가장 많았다($p < 0.001$).

3. 근무기관별로 장기근무자에 대한 우대조사에서 종합 병원은 ‘수당지급’이 50.0%, 치과병원은 ‘휴가, 여행 및 승진기회제공’이 56.4%, 치과의원은 ‘없다’가 56.8%로 가장 많았다($p < 0.001$)
4. 총 근무 년 수에 따른 월평균 실 수령액을 살펴보면 36개월 이하에서는 ‘110만원 이하’가 60.6%, 37-60개월인 경우는 ‘131-160만원’이 41.5%, 61개월 이상인 경우 ‘131-160만원’이 42.2%로 가장 많았다 ($p < 0.001$).

광주광역시 치과위생사의 근무환경에 대한 연구를 종합한 결과 질 높은 의료서비스 창출을 위하여 치과위생사에 대한 적절한 보상과 동기를 부여함으로써 근로의욕을 고취시키고 장기 근무자에 대한 처우대책 및 복리후생증진을 도모하여 병원 경영을 관리 및 운영한다면 인력난의 문제뿐만 아니라 치과의료 서비스의 질적 향상을 통한 국민의 구강건강증진의 목적을 달성할 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

1. Park SJ: A study on the continuing education of dental hygienist. Masters Thesis of Graduate School of Dankook University, 2000.
2. Jo YS, Park MS, Han GS, Han YG, Wun MS, Jung WG: Dental Hospital and Clinic Management. 1st. Komoonsa, Seoul, pp.81-83, 2003.
3. Lim HG: A study on the changing occupation of the dental hygienists in Seoul and Kyonggi. Masters Thesis of Graduate School of Kyunghee University, 2001.
4. Gwon MY: A study on the factors that affect the intent of changing occupation of dental hygienists. J Korean Acad of Dental Hygiene Education 7(4): 395-403, 2007.
5. Jung JY: A study on the changing occupation and job activity of the dental hygienists. Monthly Publication Dental Research 43(2): 49-50, 1998.
6. Gwon SB: A study on the job satisfaction of types working places of the dental hygienists. Masters Thesis of Graduate School of Dankook University, 1995.
7. Moon HJ, Jang MH, Shin MS: A study on the working environment of dental hygienists by their work division. Journal of Dental Hygiene Science 7(1): 37-47, 2007.
8. Kang OH: The determinants of intent to leave of dental hygienists at dental clinics. Journal of Dental Hygiene Science 6(2): 107-111, 2006.
9. Lee HO, Lim CH, Ju OJ, Kim YI, Lee HK: A study on factors related to the satisfaction of dental hygienists in J region Korean. Journal of Dental Hygiene Science 6(4): 285-293, 2006.
10. Park JR, Ru JS, Choi BG, Han SG, Heo SS, Hang SH: A study on the work expansion of the dental hygienists. Report of Korean Dental Hygienists Association pp.24-25, 2004.
11. The Labor Standard ACT. 4th, 55Clause. Administrative business data publisher, pp.207, 2005.
12. Jang GW, Lee GR: A study on the job satisfaction of the dental hygienists in Ulsan Korean. Journal of Dental Hygiene Science 6(1): 35-39, 2006.
13. Se BG: A study on the professional self concept and job satisfaction of the nurse. Masters Thesis of Graduate School of Ewha Womans University, 1995.
14. The Labor Standard ACT. 59th, 1Clause. Administrative business data publisher, pp.218, 2005.
15. Hong SS, Jeong SH, Kim HY, Choi YH, Song KB: Comparison of job satisfaction between dental hygienist and assistant nurses in Daegu Korea. J Korean Acad Dent Health 29(2): 172-183, 2005.
16. Hwang DS, Jen DS, Go S: Analysis of Job movement insured person's uses unemployment insurance DB. The Korea Labor Institute, Seoul, pp.82, 2004.

(Received July 10, 2008; Accepted September 11, 2008)

