

임상 치과위생사의 업무 및 이직요인 연구

유은미[†] · 한화진
극동정보대학 치위생과

A Study on the Work and Turnover of Clinical Dental Hygienists

Eun-mi Yoo[†] and Hwa-jin Han

Department of Dental Hygiene, Keukdong College, Eumseong 369-703, Korea

Abstract The purpose of this study was to examine the work and turnover of dental hygienists in a bid to find out problems with them and feasible reform measures. The subjects in this study were 383 dental hygienists, on whom a self-administered survey was conducted in May and June, 2010. Concerning the work of the dental hygienists by the type of dental institution, the largest group placed importance on treatment cooperation as the major duty. Both of the dental clinic(54.3%) and the dental hospital employees(30.0%) faced the most difficulties in providing treatment counseling. As to the work awareness of the dental hygienists by career, the greatest group gave weight to treatment cooperation as the major duty, and the gaps in that aspect were statistically significant ($p < .05$). In dental clinics, working conditions (27.2%) and in dental hospitals, salary increase (37.1%) should be given top priority for improvement. The most common reasons for which dental hygienists changed their jobs were significantly different between dental clinics and dental hospitals: discord with supervisors (39.3%) in dental clinics and dissatisfaction with the salary (28.6%) in dental hospitals. The difference between the two results were statistically significant ($p < .05$). These findings indicate that independent working and improvement in working conditions of dental hygienists are urgently needed.

Key words Dental hygienist, Work, Turnover

서 론

치과위생사는 국민의 구강건강 증진을 위해 구강보건관리 및 환자관리, 구강건강유지와 증진을 위한 예방적 서비스의 제공 및 올바른 구강건강관리에 대한 교육적 측면을 담당하고 있다¹⁾. 또한 의료소비자의 요구를 효율적으로 충족시키고 국민의 구강건강을 유지 증진시키기 위해 노력하고 있으며, 그로 인한 치과 위생사의 역할과 책임은 더욱 중요시 되고 있다²⁾. 사회적으로 치과 의료의 수요가 증가함에 따라 보건의료기술의 발전과 함께 전문적이고 체계적인 훈련을 받은 치과의료인력이 필요하게 되었고 이러한 사회적 관심과 요구로 인하여 구강진료 분야에서 치과위생사의 업무와 역할은 더욱 다양화, 세분화 및 전문화를 추구하게 되었다³⁾.

치과위생사는 구강병 예방을 위한 업무 및 치석제거, 구강보건 교육을 담당하는 인력으로 교육되지만 실제 임

상에서는 업무가 규격화되지 않고 치과위생사의 고유 업무인 예방처치 및 구강보건교육에 전념하지 못하고 있다⁴⁾. 전문 직업인으로서 치과위생사가 직무에 대하여 갖는 만족은 환자의 진료에 상당한 영향을 미치며⁵⁾, 치과위생사들이 그들의 직무에 만족하는 것은 환자에게 구강보건에 대한 정보를 제공하거나 업무를 독립적으로 하는 것이며, 직무에 있어서 만족도가 낮은 것으로는 업무의 반복성, 다양성의 부족, 신체적·정신적인 요구도가 낮은 것, 승진의 기회가 적거나 거의 없다는 것이다⁶⁾.

외국의 경우 치과위생사는 치과 의료보조 인력으로서 치의사의 지휘, 감독 하에 제한된 진료행위를 하며 구강질환의 예방업무에 종사하는 자로서 국가별로 법적지위, 교육과정, 기능에 따라 매우 다양한 양상을 보이고 있다⁷⁾. 대부분의 선진국의 경우 치과위생사는 예방과 구강보건 교육이라는 전문적인 목표를 갖고 활동하고 있는데 비해 우리나라의 경우 아직도 진료보조역할이 많은 부분을 차지하고 있는 업무한계의 틀을 벗어나지 못하고 있는 경우가 많다는 점이 우리나라 치과위생사들의 현실임에 틀림없다.

우리나라의 치과위생사 제도는 4년제 학부의 신설등 양

[†]Corresponding author
Tel: 043-879-3412
Fax: 043-879-3411
E-mail: silby4545@hanmail.net

질의 구강보건인력 양성을 위한 제도적 변화가 있었고, 구강보건실과 학교구강보건실 설치 등 치과위생사의 공중구강보건 분야의 활동에 대한 요구가 증대되고 있다. 또한 치과위생사의 전문성과 새로운 지식축적을 위한 다양한 학회 구성 및 활동 등 변화된 의료환경에 적응하려는 변화의 움직임이 있다⁸⁾. 국민의 구강건강 증진을 위해서 제공되는 구강보건의료서비스와 양질의 구강보건진료를 생산하기 위해서는 구강보건인력구조가 매우 중요한 부분을 차지하며 전문적 교육을 체계적으로 받은 치과위생사들이 직업에 대한 자긍심을 가지고 일할 때 효율적으로 전달될 수 있다.

최근 교육과학기술부는 대한치과의사협회와 치과조무인력 양성을 위한 업무협력약정(MOU)을 체결했다고 보도했다. 이는 무분별한 인력수급 정책추진이며 인력 간 업무혼선을 가중시키고 아울러 치과 의료서비스의 질적 저하로 인한 국민구강건강의 위협성을 내포하고 있다. 국민들에게 적법하고 원활한 치과의료 서비스를 제공하기 위해서는 치과위생사 업무현실화가 반영된 법규 개정을 최우선적으로 집행하여 치과위생사 면허인력의 적법한 업무활동을 보장해야 하며, 현업 종사인력인 치과위생사 면허인력의 이직요인 및 수행 업무 등 현실적인 내용을 기초로 한 조사가 필요하다.

이에 본 연구는 임상현장에서 근무하는 치과위생사의 업무 및 이직요인에 대한 조사를 함으로써 치과위생사 업무내용을 분석하고 효율적인 인력활용 방안과 보다 나은 근무환경을 위한 기초자료로 활용함을 목적으로 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기, 인천지역에 소재한 치과 병(의)원에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 2010년 5월부터 2010년 6월까지 총 397부의 설문지를 배포하여 자기기입식 설문조사를 하였으며 이 중 불성실하게 응답하거나 결과분석이 곤란한 14명을 제외한 총 383명을 최종 분석의 대상으로 하였다.

2. 연구도구

연구도구로는 김⁹⁾의 연구에서 사용된 설문지를 수정 보완하여 작성하였으며, 자기기입식 설문지를 이용하였고, 설문문항은 총 10문항으로 일반적 사항 4문항, 업무에 대한 내용 4문항, 치과위생사의 이직요인에 대한 내용 2문항으로 구성하였다. 설문문항은 30부의 예비조사를 실시한 후 설문지를 수정·보완하여 자료를 수집하였다. 본 연구의 Cronbach's α 는 0.764이었다.

3. 자료분석

수집된 자료의 통계분석은 SPSSWIN 12.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 처리하였다. 대상자의 일반적 특성에 대한 사항은 빈도분석 하였고, 업무내용과 이직요인에 대한 견해는 근무기관별, 경력별 차이를 비교 분석하기 위해 교차분석을 실시하였다.

결 과

1. 연구대상자의 일반적 특성

Table 1에 의하면 조사대상자의 연령은 25세 미만 29.2%, 26세-30세 48.6%, 31-35세 16.4%, 36세 이상 5.7%로 26-30세가 가장 많았고, 총 근무경력은 2년 미만 20.9%, 2년 이상-4년 미만 29.8%, 4년 이상-7년 미만 28.2%, 7년 이상 21.1%로 2년 이상-4년 미만이 가장 많았다. 학력은 전문대졸 90.3%, 대졸 9.7%로 조사되었고 근무지별로는 치과의원 81.7%, 치과병원 18.3%로 조사되었다.

2. 근무기관별 치과위생사의 업무

Table 2에 의하면 근무기관별 치과위생사의 업무에 대한 견해를 살펴보면 치과의원에서 근무하는 치과위생사의 주 업무는 진료협조(54.0%)가 가장 많았고, 치과병원에 근무하는 치과위생사도 진료협조(52.9%)가 가장 많았다. 치과위생사가 가장 힘들어 하는 업무에 대해서는 치과의원(54.3%)과 치과병원(30.0%) 모두 진료상담으로 조사되었다($p < .05$).

또한 주력해야 할 업무에 대해서 치과의원에서는 예방처치업무가 35.5%로 가장 많았으며 치과병원에서도 가장 주력해야 할 업무가 예방처치업무(50.2%)로 조사되었다. 개선분야에 대한 조사에서 치과의원에서는 근무환경 개선(27.2%)이 가장 높게 답하였으며, 치과병원에서는 급여 인상(37.1%)이 가장 높게 조사되었다.

Table 1. Demographic characteristics

| Characteristics | Classification | Number(%) |
|-----------------------|-----------------|------------|
| Age | Under 25 | 112(29.2) |
| | 26-30 years | 186(48.6) |
| | 31-35 years | 63(16.4) |
| | Over 36 years | 22(5.7) |
| Total work experience | Under 2 | 80(20.9) |
| | 2-4 years | 114(29.8) |
| | 4-7 years | 108(28.2) |
| | Over 7 years | 81(21.1) |
| Education | College | 346(90.3) |
| | University | 37(9.7) |
| Work organization | Dental clinic | 313(81.7) |
| | Dental hospital | 70(18.3) |
| Total | | 383(100.0) |

Table 3. Work of the dental hygienists by career

Unit : N(%)

| Classification | | Under 2 (N=80) | 2-4 years (N=114) | 4-7 years (N=108) | Over 7 years (N=81) | Total (N=383) | p [†] |
|--------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|------------------------|------------------|----------------|
| Main task | Treatment assistant | 55(68.8) | 62(54.4) | 56(51.9) | 33(40.7) | 206(53.8) | 0.044* |
| | Reception | 3(3.8) | 6(5.3) | 11(10.2) | 6(7.4) | 26(6.8) | |
| | Preventative work | 11(13.8) | 18(15.7) | 16(14.8) | 17(21.0) | 62(16.2) | |
| | Patient counseling | 6(7.5) | 20(17.5) | 21(19.4) | 22(27.2) | 69(18.0) | |
| | Oral health education | 4(5.0) | 6(5.3) | 3(2.8) | 3(3.7) | 16(4.2) | |
| Hard task | Treatment assistant | 23(28.8) | 27(23.7) | 13(12.0) | 7(8.6) | 70(18.3) | 0.144 |
| | Preventative work | 11(13.8) | 15(13.2) | 23(21.3) | 13(16.0) | 62(16.2) | |
| | Patient counseling | 36(45.0) | 52(45.6) | 59(54.6) | 44(54.3) | 191(49.9) | |
| | Oral health education | 10(12.5) | 18(15.8) | 12(11.2) | 14(17.2) | 54(14.1) | |
| Need to focus work | Treatment assistant | 10(12.5) | 19(16.7) | 12(11.1) | 13(16.0) | 54(14.1) | 0.246 |
| | Preventative work | 36(45.0) | 45(39.4) | 42(38.9) | 23(28.4) | 146(38.1) | |
| | Patient counseling | 14(17.6) | 10(8.8) | 19(17.6) | 22(27.1) | 65(17.0) | |
| | Oral health education | 19(23.8) | 38(33.3) | 34(31.5) | 22(27.1) | 113(29.5) | |
| Things to improve | Expansion of work | 11(13.8) | 25(21.9) | 16(14.8) | 11(13.6) | 63(16.4) | 0.201 |
| | Part-time Expansion | 8(10.1) | 9(7.9) | 11(10.2) | 11(13.6) | 39(10.2) | |
| | Re-entry of married person | 11(13.8) | 25(21.9) | 23(21.3) | 21(25.9) | 80(20.9) | |
| | Salary increases | 27(33.8) | 32(28.1) | 26(24.1) | 17(21.0) | 102(26.6) | |
| | Improving working conditions | 22(27.5) | 23(20.2) | 32(29.6) | 19(23.5) | 96(25.1) | |

[†]p-value determined by chi-square test
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Table 2. Work of the dental hygienists by the type of dental institution

Unit: N(%)

| Classification | | Dental clinic (n=313) | Dental hospital (n=70) | Total (n=383) | p [†] |
|--------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------|----------------|
| Main task | Treatment assistant | 169(54.0) | 37(52.9) | 206(53.8) | 0.468 |
| | Reception | 20(6.4) | 6(8.6) | 26(6.8) | |
| | Preventative work | 47(15.0) | 15(21.4) | 62(16.2) | |
| | Patient counseling | 61(19.5) | 8(11.4) | 69(18.0) | |
| | Oral health education | 16(5.8) | 4(5.7) | 16(4.2) | |
| Hard task | Treatment assistant | 50(16.0) | 20(28.6) | 70(18.3) | 0.002** |
| | Preventative work | 44(14.1) | 18(25.7) | 62(16.2) | |
| | Patient counseling | 170(54.3) | 21(30.0) | 191(49.9) | |
| | Oral health education | 45(14.4) | 9(12.8) | 54(14.1) | |
| Need to focus work | Treatment assistant | 41(13.1) | 13(18.6) | 54(14.1) | 0.060 |
| | Preventative work | 111(35.5) | 35(50.2) | 146(38.1) | |
| | Patient counseling | 59(18.8) | 6(8.6) | 65(17.0) | |
| | Oral health education | 98(31.3) | 15(21.4) | 113(29.5) | |
| Things to improve | Expansion of work | 51(16.3) | 12(17.1) | 63(16.4) | 0.172 |
| | Part-time Expansion | 30(9.6) | 9(12.8) | 39(10.2) | |
| | Re-entry of married person | 68(21.7) | 12(17.1) | 80(20.9) | |
| | Salary increases | 76(24.3) | 26(37.1) | 102(26.6) | |
| | Improving working conditions | 85(27.2) | 11(15.7) | 96(25.1) | |

[†]p-value determined by chi-square test
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3. 경력별 치과위생사의 업무

Table 3에 의하면 경력별로 치과위생사의 업무에 대한 견해에서 주 업무에 대해서 전체적으로 진료협조라고 가

장 많이 응답하여 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 (p<.05), 가장 힘든 업무에 대해서는 진료상담이 가장 높게 나타났다. 주력해야 할 업무에 대해서 전체적으로 예

방치치 업무가 가장 많았고 개선사항에 대한 조사에서는 2년 미만과 2년 이상-4년 미만은 급여인상, 4년 이상-7년 미만은 근무환경개선, 7년 이상은 기혼자재취업이 가장 높게 나타났다.

4. 근무기관별 치과위생사의 이직요인

Table 4에 의하면 직장선택기준에 대해 치과의원과 치과병원 모두 급여가 각각 28.8%, 31.4%로 가장 높게 나타났다. 치과위생사의 이직이유에 대해서 치과의원에서는 직장상사와의 불화가 39.3%로 가장 많았으며 치과병원에는 급여 불만족이 28.6%로 가장 높게 조사되어 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.05$).

5. 경력별 치과위생사의 이직요인

Table 5에 의하면 경력별 치과위생사의 직장선택기준에 대한 조사에서 2년 미만, 2년 이상-4년 미만, 4년 이상-7년 미만, 7년 이상은 급여가 가장 높게 조사되었으며, 2년

이상-4년 미만은 자기발전이 31.6%로 가장 높게 조사되었다. 이직이유에 대해서는 전체 경력 군에서 직장상사와의 불화가 가장 높게 나타났다.

고 찰

치과위생사들은 구강병 예방을 위한 업무 및 치석제거, 구강보건교육을 담당하는 인력으로 교육되지만 졸업 후 임상에서의 수행업무와는 차이가 많은 것으로 조사되었으며, 이로 인한 치과위생사의 낮은 직무만족과 잦은 이직은 교육적 낭비와 국가적 손실이라는 사회적 비용을 증가시키고 있으므로 치과위생사의 직무만족을 고취시키는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다¹⁰⁾. 이에 본 연구는 임상 치과위생사를 대상으로 근무경력과 근무기관에 따른 업무와 이직요인에 대한 조사를 함으로써 치과위생사의 업무내용을 분석하고 효율적인 인력활용과 보다 나은 근무환경을 위한 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

Table 4. Turnover reason of the dental hygienists by the type of dental institution

Unit: N(%)

| Classification | | Dental clinic (n=313) | Dental hospital (n=70) | Total (n=383) | p [†] |
|-------------------------|---|--------------------------|---------------------------|------------------|----------------|
| Job selection criterion | Salary | 90(28.8) | 22(31.4) | 112(29.2) | 0.646 |
| | Recommendation | 17(5.4) | 7(10.0) | 24(6.3) | |
| | The possibility of the development work | 71(22.7) | 17(24.3) | 88(23.0) | |
| | Self Development | 73(23.3) | 13(18.6) | 86(22.5) | |
| | Welfare | 59(18.8) | 11(15.7) | 80(18.3) | |
| Turnover reason | Salary dissatisfaction | 74(23.8) | 20(28.6) | 94(24.7) | 0.035* |
| | Disagreement with boss | 123(39.5) | 14(20.0) | 137(36.0) | |
| | Excessive workload | 35(11.3) | 13(18.6) | 48(12.6) | |
| | Self Development | 34(10.9) | 12(17.1) | 46(12.1) | |
| | Welfare dissatisfaction | 41(13.2) | 11(15.7) | 52(13.7) | |

[†]p-value determined by chi-square test

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

Table 5. Turnover reason of the dental hygienists by career

Unit: N(%)

| Classification | | Under 2 (N=80) | 2-4 years (N=114) | 4-7 years (N=108) | Over7 years (N=81) | Total (N=383) | p [†] |
|-------------------------|---|-------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Job selection criterion | Salary | 23(28.8) | 29(25.4) | 35(32.4) | 25(30.9) | 112(29.2) | 0.234 |
| | Recommendation | 6(7.5) | 6(5.3) | 10(9.3) | 2(2.5) | 24(6.3) | |
| | The possibility of the development work | 17(21.3) | 23(20.2) | 27(25.0) | 21(25.9) | 88(23.0) | |
| | Self Development | 18(22.5) | 36(31.6) | 17(15.7) | 15(18.5) | 86(22.5) | |
| | Welfare | 15(18.8) | 20(17.5) | 19(17.6) | 16(19.8) | 70(18.3) | |
| Turnover reason | Salary dissatisfaction | 25(31.3) | 22(19.6) | 23(21.3) | 24(29.6) | 94(24.7) | 0.492 |
| | Disagreements with boss | 27(33.8) | 46(41.1) | 36(33.3) | 28(34.6) | 137(36.0) | |
| | Excessive workload | 12(15.0) | 15(13.4) | 15(13.9) | 6(7.4) | 48(12.6) | |
| | Self Development | 9(11.3) | 15(13.4) | 14(13.0) | 8(9.9) | 46(12.1) | |
| | Welfare dissatisfaction | 7(8.8) | 12(10.7) | 20(18.6) | 13(16.0) | 52(13.7) | |

[†]p-value determined by chi-square test

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

본 연구에서 조사된 근무기관별, 경력별 치과위생사의 업무에 대한 인식을 살펴보면 치과의원, 치과병원 모두 주 업무로 진료협조(53.8%)가 가장 많은 것으로 조사되었으며 각 경력별로도 진료협조가 높게 조사되었다. 이는 김과 신¹¹⁾의 연구에서 치과위생사의 수행업무 중 치과 진료 협조업무(59.1%)가 가장 높게 조사된 것과 일치하며 국민의 생활수준 향상과 구강에 대한 관심이 증가되는 가운데 구강병 예방과 관리에 대한 다양한 전문적 업무를 담당할 수 있는 치과위생사의 역할이 증대되었음에도¹²⁾ 여전히 치과위생사의 주요업무가 진료협조라는 것을 알 수 있으며 치과위생사의 전문성 확보를 위해 체계적인 업무범위 확대방안이 필요할 것으로 사료된다.

힘든 업무로는 근무기관별, 경력별 모두 진료상담이 높게 조사되었는데, 이는 각각의 다른 성향과 차이를 가진 환자들을 동기유발 시키고 환자들의 요구를 충족시켜주는 것이 매우 어려움을 시사한다. 따라서 상담에 대한 기법이나 여러 가지 상담에 유용한 스킬 등을 교육하는 기회가 치과위생사들에게 많이 제공될 필요가 있음을 알 수 있다.

근무기관 별 주력해야 할 업무로는 치과의원(35.5%), 치과병원(50.2%)이 예방치과처치로 조사되었으며, 경력별 주력해야 할 업무도 2년 미만(45.0%), 2년 이상-4년 미만(39.4%), 4년 이상-7년 미만(38.9%) 7년 이상(28.4%)은 예방치과 업무라고 높게 대답했는데 이는 김과 신¹¹⁾의 연구에서 구강보건교육업무(34.7%)와 예방치과처치 업무(29.0%)가 주력해야 할 치과위생사의 업무로 높게 응답된 것과 다른 결과를 보이고 있다. 전문적이고 다양한 업무가 치과위생사의 직무만족도를 높일 수 있음을 고려할 때 치과위생사의 업무도 급변하는 사회제도에 맞춰 좀 더 세분화되고 전문화 되는 것이 필요하며 이러한 근무환경이 제공될 때 치과위생사의 이직율도 낮출 수 있다고 사료된다.

개선분야에 있어서 치과의원은 근무환경개선(27.2%), 치과병원은 급여인상(37.1%)이 우선시되어야 한다는 것으로 조사되었는데, 7년 이상의 경력을 가진 치과위생사들에게서는 기혼자 재취업(25.9%)이 높게 조사되었다. 실제로 대부분의 치과위생사가 여성임을 고려할 때 여성들은 결혼과 더불어 임신, 육아 등의 문제로 인하여 결혼 후 직업을 그만두는 경우가 많다. 이는 기혼자가 직장생활을 유지하는 데 가장 큰 장애요인이 되는 바 적절한 법정 근무시간이나 육아 등 근무환경의 개선은 기혼자의 재취업이라는 문제와 함께 치과위생사가 장기 근속할 수 있는 중요한 고려사항이 될 것이며 치과위생사 인력난 해소에도 도움이 될 것이라 사료된다.

한편, 치과의원에서 치과위생사들의 이직이유는 직장상사와의 불화(39.5%)가 높게 조사되었다. 박¹³⁾의 연구에 따르면 인간관계에 대한 만족이 높을수록 직무만족도가 높다는 결과가 나왔는데, 직장상사와의 불화는 치과위생

사들로 하여금 직무만족도를 떨어뜨리고 이직을 하게 되는 결과를 초래하는 만큼 이직이유로 직장상사와의 불화가 높게 나타난 본 연구의 결과는 치과위생사의 직무만족도가 낮음을 의미한다. 이에 강¹⁴⁾은 우리 사회에서 치과위생사의 정체성을 찾고 사회적 이미지를 보다 강화시키기 위해서는 치과위생사로서의 독자적 업무수행이 가능해야 하며, 직업적 수명을 조절하고 그것의 자율성을 유지할 수 있는 전략이 모색되어야 할 것이라는 의견을 제시했다.

또한 높은 이직율은 치과위생사의 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐 만 아니라 치과위생사의 환자에 대한 의료서비스와 병원의 생산성 및 기술수준의 향상에 저해요인으로 작용하고 있다. Price & Mueller¹⁵⁾는 직무만족은 직장인의 이직률과 역상관계를 갖는다고 역설하였는데 윤 등¹⁶⁾의 연구에서 제시한 것처럼 이직의도를 낮추기 위해서는 치과 의료기관 자체의 근무환경개선을 통해 직무만족을 높이고 효율적인 의사소통을 조성함으로써 긍정적인 조직문화 형성이 필요함을 시사한다.

그러므로 치과 위생사의 인력부족현상을 해결하기 위해서 치과위생사의 공급을 늘리기 보다는 치과위생사의 업무 확대와 치과 의료기관의 근무환경개선을 통해 기존 치과위생사의 직무만족도를 높임으로써 이직률을 줄이고¹⁷⁾ 휴직중인 치과위생사 인력을 많이 활용할 수 있는 방안을 개발하는 것이 보다 효율적인 인력활용방안이 되리라 생각된다.

본 연구의 제한점은 설문지를 이용하여 자기기입식 방법을 이용하였기 때문에 응답편의가 개제될 위험성이 있으며 서울, 경기, 인천 지역의 일부 치과위생사만을 연구 대상으로 하였기 때문에 전체 치과위생사로의 확대 해석은 신중을 기할 필요가 있다. 향후 지속적인 연구를 통해 표준화된 측정도구를 개발해야 하고 치과위생사들의 직업에 관한 다양한 후속 연구는 보다 다양한 영역에서의 치과위생사의 활동에 매우 중요한 자료가 될 것이라 사료된다.

요 약

본 연구는 치과위생사의 업무 및 이직요인에 대한 연구를 통해 그에 따른 문제점을 파악하고 개선방향을 제시하기 위해서 서울, 경기, 인천지역에 소재한 치과 병(의)원에 근무하고 있는 치과위생사 383명을 대상으로 자기기입식 설문지를 이용해 조사 후 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 근무기관별 치과위생사의 업무에 대한 견해를 살펴보면 주 업무는 진료협조가 가장 많았고, 치과위생사가 가장 힘들어 하는 업무에 대해서는 치과의원(54.3%)과 치과병원(30.0%) 모두 진료상담으로 조사되었다.
2. 경력별로 치과위생사의 업무에 대한 견해에서 주 업

무에 대해서 전체적으로 진료협조라고 가장 많이 조사되어 통계적으로 유의한 차이를 보였으며($p < .05$), 가장 힘든 업무에 대해서는 진료상담이라고 가장 높게 조사되었다.

3. 근무기관 별 주력해야 할 업무로는 치과의원(35.5%), 치과병원(50.2%)가 예방치과처치 업무로 조사되었으며, 경력별 주력해야 할 업무도 2년 미만, 2-4년, 4-7년, 7년 이상 모두 예방치과처치업무가 높게 조사되었다.
4. 개선분야에 있어서 치과의원은 근무환경개선(27.2%), 치과병원은 급여인상(37.1%)이 우선시되어야 한다는 것으로 조사되었는데, 7년 이상의 경력을 가진 치과위생사들에게선 기혼자 재취업(25.9%)이 높게 조사되었다.
5. 근무기관별 치과위생사의 이직이유에 대해서 치과의원에서 직장상사와의 불화(39.3%)가 가장 많았으며 치과병원에서는 급여 불만족(28.6%)이 가장 높게 조사되어 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < .05$).

참고문헌

1. 박순주: 치과위생사의 보수교육에 관한 연구[석사학위논문]. 단국대학교 행정법무대학원, 경기도, 2000.
2. 류정숙, 김영남, 한경순: 치과위생사의 근무환경 연구. 한국치위생교육학회지 7(2): 135-148, 2007.
3. 김경선: 치과위생사의 전문적 자아개념과 업무수행과의 관계연구[석사학위논문]. 전북대학교 보건대학원, 전라북도, 2002.
4. 양정승: 치의원근무 치과위생사의 직무분석에 관한 조사연구. 광주보건대학논문집 18: 273-290, 1993.
5. 이현옥, 전주연: 치과위생사의 직무만족도에 관한 연구. 원광보건전문대학 논문집 15: 255-266, 1992.
6. 정정옥: 서울시 일부 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생교육학회지 9(3): 392-402, 2009.
7. 박정란 등: 치과위생사의 업무확장에 관한 연구. 서울: 대한치과위생사협회 연구보고서, 2004.
8. 문경숙 등: 치과위생사의 근무지별 업무실태에 관한 조사연구. 한국치위생교육학회지 2(1): 63-83, 2002.
9. 김영숙: 치과위생사의 업무범위 및 분장에 관한 연구[석사학위논문]. 단국대학교 행정법무대학원, 경기도, 2008.
10. 오정숙: 한국치과위생사의 직무만족요인에 관한 실증적 연구[석사학위논문]. 조선대학교 대학원, 광주, 2001.
11. 김영숙, 신민우: 치과위생사의 업무 실태 및 비중에 관한 연구. 한국치위생교육학회지 8(3): 161-173, 2008.
12. 황미영: 치과위생사 통합교육과정 모형개발을 위한 탐색[석사학위논문]. 성신여자대학교 대학원, 서울, 2002.
13. 박성숙: 치과위생사의 특성에 따른 직무만족도에 관한 조사연구. 한국치위생교육학회지 8(1): 45-55, 2008.
14. 강부월: 치과환자 및 보호자가 인지한 치과위생사 이미지. 한국치위생교육학회지 7(2): 205-208, 2007.
15. Price JL, Mueller CW: A Causal Model of Turnover of Nurses, *Academy of Management Journal* 3(3):545-550, 1981.
16. 윤미숙, 이경희, 최미숙: 치과위생사의 이직의도와 직무만족도에 관한 연구. 한국치위생과학회지 6(3): 147-152, 2006.
17. 강옥희: 치과의원에 근무하는 치과위생사의 이직의도 결정요인. 한국치위생과학회지 6(2): 107-111, 2006.

(Received December 31, 2010; Revised February 16, 2011; Accepted February 24, 2011)

