

치과위생사의 근무지별 업무실태에 관한 조사 연구

문경숙, 황윤숙¹, 김영경², 정재연³

대한치과위생사협회장, 극동정보대학 치위생과¹, 동주대학 치위생과², 수원여자대학 치위생과³

색인: 치과위생사, 업무실태

1. 서 론

1906년경 미국의 A.C. Fones는 치과의료에서의 예방치치 개념과 방법의 도입에 대한 필요성을 주장하였고, 1913년에 Connecticut 주의 Bridgeport에서 Mrs. Irene Newman에게 예방치과치치와 구강보건교육을 가르쳐 최초의 치과위생사를 양성하였다.

우리나라는 1965년 지헌택 박사에 의해 치과위생사 교육제도가 도입되어 연세대학교 의과대학부속 의학기술수련원에서 최초의 치과위생사 교육이 시작되었고¹⁻³⁾, 2002년 현재 전국에 3년 과정의 27개 대학과 1개의 4년 과정의 대학에서 치과위생사를 교육시키고 있다.

1974년 최초의 면허시험이 이루어진 이래 현재까지 2만 여 명⁴⁾이 넘는 치과위생사를 배출하여 양적인 성장을 이루었고, 1986년 시·군의 보건소와 읍·면 지역의 보건지소에 구강보건

인력으로 배치되었다. 최근 국민구강건강증진을 위한 국민건강증진법이 제정·시행되어 건강에 대한 관심이 치료위주에서 예방으로, 개인관리에서 집단관리로 전환되어가고 있으며, 1999년 7월부터는 국가적인 차원에서 전국 15개 초등학교에 학교구강보건실이 시범 운영⁵⁾을 시작으로 2001년은 77개로 확대 운영되어 그 결과에 대한 기대가 주목되고 있는 실정이다.

치과위생사는 보건복지부 장관의 면허를 받아 치석제거 및 치아우식증의 예방을 위한 불소도포 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사하는 인력으로⁶⁾ 구강건강증진과 구강보건교육을 통한 예방치치 활동으로 국민구강보건에 큰 영향을 주는 인력이지만 우리나라의 경우 미국에서 시작된 치과위생사 제도가 일본을 통해서 도입되었기에 교육제도나 업무 및 활동상이 일본의 제도와 흡사하다. 즉 일본과 우리나라는 치과위생사의 업무가 구

연락처: 정재연 우 441-350 경기도 수원시 권선구 오목천동 산 1-6번지 수원여자대학 치위생과

전화: 031-290-8123 E-mail: sealady@suwon-c.ac.kr

▶ 본 논문은 대한치과위생사협회 학술연구비 지원에 의해 수행되었음.

강보건교육과 예방진료, 치과진료보조업무로 대별되지만 미국 등 서방 국가에 있어서는 구강보건교육과 예방처치의 두 가지 업무가 주 업무로 되어 있다⁷⁾. 현재 우리나라의 취업중인 치과위생사 중 76.04%가⁸⁾ 치과병·의원 등의 임상분야에 근무하고 있으며, 구강보건교육자의 업무나 구강병 예방분야의 업무보다는 진료의 협력자로서의 역할에 치중하고 있다.

현대 치과의료분야에 있어서 치과위생사의 역할은 구강보건관리에서부터 환자관리의 계획, 구강건강 유지와 증진을 위한 예방적 서비스의 제공 및 올바른 구강보건관리 습관을 갖도록 유도하는 교육적 측면의 역할까지도 담당하면서 전문 직업인으로서의 자질 향상에 대한 계속적인 노력이 요구되고 있다⁹⁾.

치과위생사들은 그간 직업에 대한 사회적인 인식부족과 긍정적 직업관의 결여, 치과의사들의 치과위생사에 대한 인식부족으로 인하여 본연의 업무를 수행하지 못하고 있으며¹⁰⁾ 치과의사들의 업무범위에 대한 인식부족과 업무의 규격화가 되지 않아 치과위생사의 고유업무 즉 예방처치와 구강보건교육에 전념하지 못하고 주로 진료보조의 역할을 수행할 수밖에 없는 현실이다¹¹⁾. 이런 여러 열악한 사회적인 여건 속에서 전문적인 기술을 가지고 있으면서도 잦은 이직과 직업적 자긍심을 가지지 못하였고, 그 결과 치과위생사들의 평균 직업수명은 3년의 짧은 기간으로 단축시켰다¹²⁾.

최근 우리나라의 치과위생사 제도는 2년의 수업과정이 3년으로 연장되고, 또 4년제 학부의 신설 등 양질의 구강보건인력 양성을 위한 제도적 변화가 있었고, 구강보건실과 학교구강보건실 설치 등 치과위생사의 공중구강보건 분야의 활동에 대한 요구가 증대되고 있다. 또한 치과위생분야의 전문성과 새로운 지식 축적을 위한 다양한 학회 구성 및 활동 등 변화된 의료환

경에 적응하려는 변화의 움직임이 있다.

전문적 교육을 체계적으로 받은 치과위생사들이 직업에 대한 자긍심을 가지고 일할 때 교육의 낭비도 막고 국민구강보전도 향상될 것이다.

그 동안 치과위생사의 역할과 우리나라의 실정에 알맞은 치과위생사의 업무를 개발하기 위하여 치과위생사의 업무실태에 대한 조사^{10,13-15)} 업무만족도^{7,16-17)}와 직무분석¹¹⁾ 및 치과의사의 의식구조^{18,19)} 이직요인분석^{20,21)}에 대하여 연구가 이루어졌으나 자료들이 일부 지역 또는 일부분에 국한되거나, 과거의 연구들로 최근 치과위생사들의 업무 및 의식변화를 알아보기에는 충분한 자료가 되지 못하고 있다.

이에 근무지별로 치과위생사들의 업무실태와 의식구조를 분석함으로써 효율적으로 인력을 활용함은 물론이고, 차후 보수교육 방향 설정의 기초자료로 활용하고자 근무지별로 업무실태를 조사 분석한 바 그 결과를 보고하는 바이다

2. 조사대상 및 방법

2.1. 조사대상

2001년 9월의 치과위생사협회 종합학술대회에 참가한 치과위생사 면허 소지자 1,400명에게 설문지를 배부하여 그중 547 부를 회수하였으며, 이중 치과위생사 업무에 종사하지 않거나, 조사자료로 사용할 수 없는 불성실한 응답 10부를 제외한 537부를 연구의 자료로 사용하였다.

2.2. 조사방법

대한치과위생사협회 종합학술대회에 참석한 치과위생사 면허소지자들 중 현재 치과위생사 업무를 수행하는 자만을 대상으로 설문지를 이

용하여 조사하였다.

설문에 사용된 도구는 김²²⁾의 도구와 문²³⁾의 도구를 참고로 수정·보완하여 사용하였다. 설문도구는 임상분야에 종사하는 치과위생사와 공중구강보건분야 업무에 종사하는 치과위생사의 업무적 특성이 상이함을 감안하여 일반적 사항 6문항과 보수교육 실태 및 협회에 대한 의견 4문항은 공통으로 사용하고 임상분야의 치과위생사들의 업무실태에 관해 13문항, 공중구강보건분야 치과위생사들의 업무실태 8문항을 사용하였다.

설문지의 내용은 다음과 같다.

(1) 일반적 사항

조사대상자의 근무지역, 근무기관, 결혼여부, 임상경력, 연봉, 치과위생사의 정년에 대한 의견 등으로 구성되었다.

(2) 보수교육 실태 및 협회에 대한 의견

근무기관별 보수교육 이수시간 및 이수기관, 보수교육 미이수 사유, 협회가 주력할 분야에 대한 의견 등으로 구성되었다.

(3) 임상분야 근무자 용

근무기관별 근무인력 구성 및 일일평균 내원 환자 수, 일일 평균 근무시간, 현행 업무 및 희망업무, 재교육 희망분야와 재교육 담당기관, 이직경험, 이직사유 및 이직 희망기관 등으로 구성되었다.

(4) 공중구강보건분야 근무자용

현행 업무 및 가장 어려운 문제, 차별화된 보수교육 희망여부, 희망하는 분야, 희망하는 교육기관 등으로 구성되었다.

조사된 자료는 부호화(coding) 작업을 거쳐

각 문항별로 SPSS/PC version 8.0 을 이용하여 빈도분석, 교차분석(Chi-square test), T-test, ONE-Way ANOVA를 실시하였다.

3. 조사성적

3.1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 표 1과 같았다.

먼저 근무지역을 살펴보면 시 지역 근무자가 47.5%, 특별시 및 광역시 근무자가 34.2%, 군 지역 18.3%로 조사대상자의 대다수가 대도시에 근무하고 있었다. 근무기관은 응답자 중 42.5%가 보건소 및 공직에 근무하고 있었고, 치과의원은 37.2%, 대학 및 종합병원은 15.9%, 치과병원 4.3% 순이었다.

결혼여부는 기혼자가 51.6%, 미혼자가 48.4%이었다.

조사대상자의 임상경력은 3년 미만인 자가 50.8%, 3년 이상 7년 미만인 자가 23.3%, 7년 이상 15년 미만인 자 21.4%, 15년 이상인 자가 4.5%이었다.

연봉은 1,200만원 이상 1,600만원 미만인 자가 40.7%, 1,600만원 이상 2,000만원 미만 25.5%, 1,200만원 미만이 16.7%, 2,400만원이 11.1%, 2,000만원 이상 2,400만원 미만이 6.0% 순이었다.

치과위생사의 정년에 대해서는 본인 의사에 따라 결정해야 한다고 응답한 자가 94.2%로 가장 많았고 연령제한을 해야 한다가 2.2%, 임신 전까지라고 응답한 자가 1.6%, 그 외 결혼 전까지(0.8%) 출산 전까지(0.4%) 순이었다.

3.2. 근무기관별 보수교육 이수실태

근무기관별 보수교육 이수시간 및 이수기관, 미이수 사유에 대한 실태는 표 2와 같았다.

표 1. 응답자의 일반적 특성

항 목		빈 도(%)
근무 지역	특별시 및 광역시	179(34.2)
	시	249(47.5)
	군	96(18.3)
	합계	524(100.0)
근무 기관	대학 · 종합병원	84(15.9)
	치과병원	23(4.3)
	치과의원	197(37.2)
	보건소, 공직	225(42.5)
	합계	537(100.0)
결혼여부	미혼	259(48.4)
	기혼	276(51.6)
	합계	535(100.0)
임 상 경 력	3년 미만	157(50.8)
	3년 이상~7년 미만	72(23.3)
	7년 이상~15년 미만	66(21.4)
	15년 이상	14(4.5)
	합계	309(100.0)
연봉	1,200만원 미만	36(16.7)
	1,200만원 이상 1,600만원 미만	88(40.7)
	1,600만원 이상 2,000만원 미만	55(25.5)
	2,000만원 이상 2,400만원 미만	13(6.0)
	2,400만원 이상	24(11.1)
	합계	216(100.0)
치과위생사의 정년	본인 의사에 따라	469(94.2)
	연령제한	11(2.2)
	임신 전까지	8(1.6)
	결혼 전까지	4(0.8)
	기타	4(0.8)
	출산 전까지	2(0.4)
	합계	498(100.0)

(1) 보수교육을 연 8시간 미만 이수하는 경우는 치과의원 근무자가 21.8%로 가장 많았고, 대학 및 종합병원(19.4%), 치과병원(6.7%) 순이었다.

연 8시간 이수하는 경우는 62.2%로 치과의원이 가장 높았고 보건소 및 공직, 대학 및 종합병원, 치과병원 순이었다. 연 8시간 이상 보수교

육을 이수하는 경우는 치과병원, 보건소 및 공직, 대학 및 종합병원, 치과의원 근무자 순이었다. 보수교육 평균 이수시간은 8.18시간으로 치과병원이 9.20시간으로 가장 많았고, 치과의원이 7.24시간으로 가장 적었으며 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(2) 보수교육 이수기관으로는 협회나 지회

표 2. 근무기관별 보수교육 이수실태

(%)

		Total	대학 · 종합병원	치과병원	치과의원	보건소, 공직
보수교육시간*	8시간 미만	51(12.4)	13(19.4)	1(6.7)	26(21.8)	11(5.2)
	8시간	207(50.2)	26(38.8)	5(33.3)	74(62.2)	102(48.3)
	8시간 이상	154(37.4)	28(41.8)	9(60.0)	19(16.0)	98(46.4)
	평균이수시간**	8.18±2.59	7.82±3.32	9.20±1.47	7.24±2.72	8.75±2.10
	합계	412(100.0)	67(100.0)	15(100.0)	119(100.0)	211(100.0)
보수교육 이수 기관 +	협회나 지회	458(73.2)	65(60.2)	19(63.3)	162(72.3)	212(80.3)
	학 회	134(21.4)	38(35.2)	7(23.3)	50(22.3)	39(14.8)
	대 학	29(4.6)	4(3.7)	3(10.0)	10(4.5)	12(4.5)
	기 타	5(0.8)	1(0.9)	1(3.3)	2(0.9)	1(0.4)
	합 계	626(100.0)	108(100.0)	30(100.0)	224(100.0)	264(100.0)
보수교육 미이수 사유 +	필요성을 느끼지 못해	24(14.1)	3(10.3)	2(25.0)	18(14.2)	1(16.7)
	불이익이 없어서	21(12.4)	2(6.9)	1(12.5)	18(14.2)	-
	근무지에서 비 협조적	36(21.2)	6(20.7)	1(12.5)	25(19.7)	4(66.7)
	도움이 안 되어서	26(15.3)	5(17.2)	2(25.0)	19(15.0)	-
	비 용 부 담	40(23.5)	12(41.4)	1(12.5)	27(21.3)	-
	거리가 멀어서	23(13.5)	1(3.4)	1(12.5)	20(15.7)	1(16.7)
	합 계	170(100.0)	29(100.0)	8(100.0)	127(100.0)	6(100.0)

*X² = 48.206 df = 6 p = 0.000

**ONE-Way ANOVA F = 10.631 df = 3 p = 0.000

+ 복수응답임.

주관 보수교육을 이수하는 경우가 가장 많았고 학회, 대학 순이었다. 근무기관별로는 협회나 지회 주관 보수교육에 참여하는 경우가 보건소 및 공직 근무자, 치과의원, 치과병원, 대학 및 종합병원 근무자 순이었다. 학회에 참여하는 경우는 대학 및 종합병원 근무자, 치과병원, 치과의원, 보건소 및 공직 근무자 순이었다. 대학 보수교육에 참여하는 경우는 치과병원, 치과의원, 보건소 및 공직, 대학 및 종합병원 근무자 순이었다.

(3) 보수교육을 이수하지 않는 이유에 대해서는 비용부담, 근무지의 비 협조, 도움이 안되어서, 필요성을 느끼지 못해서, 거리가 멀어서 불이익이 없어서 순이었다. 근무기관별로 대학

및 종합병원 근무자는 비용부담, 근무지에서 비 협조적, 보수교육이 도움이 안 되어서, 필요성을 느끼지 못해서, 불이익이 없어서, 거리가 멀어서 순이었다. 치과병원 근무자는 보수교육 필요성을 느끼지 못해서와 도움이 안 되어서, 불이익이 없어서와 근무지의 비협조 그리고 비용부담과 거리가 멀어서 순이었다. 치과의원은 비용부담, 근무지의 비 협조, 거리가 멀어서, 도움이 안 되어서, 필요성을 느끼지 못해서와 불이익이 없어서 순이었다. 보건소 및 공직 근무자는 근무지에서 비 협조, 거리가 멀어서와 필요성을 느끼지 못해서 순이었다.

표 3. 근무기관별 협회가 주력할 분야에 대한 의견

(%)

	보수교육이수기관	합계	대학·종합병원	치과병원	치과의원	보건소, 공직
협회가 주력 할 분야	권익보호	339(37.8)	52(34.4)	11(26.2)	123(32.0)	153(47.7)
	지식과 기술의 보급	297(32.1)	47(31.1)	17(40.5)	125(32.6)	108(33.6)
	국제교류	114(12.7)	29(19.2)	6(14.3)	52(13.5)	27(8.4)
	취업정보제공	70(7.8)	13(8.6)	6(14.3)	44(11.5)	7(2.2)
	홍보	49(5.5)	6(4.0)	-	20(5.2)	23(7.2)
	친목도모	29(3.2)	4(2.6)	2(4.8)	20(5.2)	3(0.9)
	합계	898(100.0)	151(100.0)	42(100.0)	384(100.0)	321(100.0)

복수응답임.

3.3. 근무기관별 협회가 주력할 분야에 대한 의견

근무기관별 협회가 주력할 분야에 대한 의견은 표 3과 같았다.

협회가 주력해야 할 분야에 대해서는 회원의 권익보호, 새로운 지식과 기술보급, 국제교류, 취업정보 제공, 치과위생사에 대한 홍보, 회원간의 친목도모 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원 근무자는 권익보호, 새로운 지식과 기술보급, 국제교류, 취업정보 제공, 홍보활동, 친목도모 순이었고, 치과병원 근무자는 새로운 지식과 기술보급, 권익보호, 취업정보 제공과 국제교류, 친목도모이었으며, 치과의원 근무자는 새로운 지식과 기술보급, 권익보호, 국제교류, 취업정보 제공, 친목도모와 홍보 순이었고, 보건소 및 공직 근무자는 권익보호, 새로운 지식과 기술보급, 국제교류, 홍보, 취업정보 제공, 친목도모 순이었다.

3.4. 임상분야 근무자의 업무실태

3.4.1. 근무기관별 근무인력구성 및 일일평균 내원환자수, 일일 평균 근무시간

근무기관별 근무인력구성 및 일일평균 내원

환자수, 일일 평균 근무시간은 표 4와 같았다.

(1) 근무기관별 치과의사 수는 대학병원 및 종합병원이 16.82명, 치과병원 6.14명, 치과의원 1.78명이었고 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$). 또한 대학 및 종합병원의 치과의사 수는 8개과로 분류되어 있고 수련의가 있는 대학병원과 종합병원이 함께 혼합되어 있어 표준편차가 평균을 상회하고 있다.

(2) 치과위생사 수는 대학병원 및 종합병원 15.36명, 치과병원 9.57명, 치과의원 3.36명이었고 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(3) 조무사 수는 대학병원 및 종합병원 12.71명, 치과병원 1.36명, 치과의원 1.02명이었고 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(4) 무자격자, 치과기사, 리셉션니스트, 코디네이터 등의 기타 인력 수는 대학병원 및 종합병원 2.36명, 치과병원 5.91명, 치과의원 1.07명이었고 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(5) 치과의사 1인당 내원환자 수는 대학병원 및 종합병원 11.89명, 치과병원 16.87명, 치과의원 28.29명이었고 근무지별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(6) 근무시간은 대학병원 및 종합병원 8.59시간, 치과병원 9.00시간, 치과의원 9.60시간이었고 근무지별로 차이가 없었다($P > 0.05$).

표 4. 근무기관별 의료인력 및 내원환자, 근무시간

	근무기관	빈도	평균	표준편차	F	df	p
치과의사 수	대학·종합병원	76	16.82	30.86	25.113	2	0.000
	치과병원	22	6.14	3.56			
	치과의원	197	1.78	1.48			
	합 계	295	5.98	16.96			
치과위생사 수	대학·종합병원	80	5.36	4.88	22.273	2	0.000
	치과병원	21	9.57	5.60			
	치과의원	197	3.36	3.99			
	합 계	298	4.33	4.67			
조무사 수	대학·종합병원	78	2.71	5.50	7.899	2	0.000
	치과병원	22	1.36	3.24			
	치과의원	197	1.02	1.47			
	합 계	297	1.48	3.26			
기타 인력 수	대학·종합병원	77	2.36	8.02	12.017	2	0.000
	치과병원	22	5.91	4.47			
	치과의원	197	1.07	2.01			
	합 계	296	1.77	4.73			
치과의사 1인당 내원환자 수	대학·종합병원	72	11.89	7.79	50.675	2	0.000
	치과병원	19	16.87	8.35			
	치과의원	188	28.29	13.66			
	합 계	279	23.28	14.11			
근무 시간	대학·종합병원	81	8.59	0.82	1.436	2	0.240
	치과병원	23	9.00	1.21			
	치과의원	192	9.60	5.60			
	합 계	296	9.28	4.56			

3.4.2. 근무기관별 현행 업무 및 희망 업무

근무기관별로 치과위생사의 현재 업무 및 희망하는 업무는 표 5와 같았다.

(1) 치과위생사의 현행 업무로는 환자관리업무, 예방업무, 진료보조, 병원관리 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원 근무자는 환자관리업무, 진료보조, 병원관리, 예방업무 순이었으며 치과병원은 환자관리업무, 예방업무와 진료보조업무, 병원관리 순이었으며 치과의원은 예방업무, 환자관리업무, 진료보조업무, 병원관리

순이었다.

(2) 치과위생사가 희망하는 업무로는 환자관리업무, 예방업무, 병원관리, 진료보조업무 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원과 치과병원 근무자는 환자관리업무, 예방업무, 병원관리, 진료보조업무 순이었으며 치과의원 근무자는 예방업무, 환자관리업무, 병원관리, 진료보조업무 순이었다.

3.4.3. 근무기관별 재교육에 관한 의견

재교육 희망분야와 재교육 담당기관에 대한

표 5. 근무기관별 현행 업무 및 희망업무

(%)

		합계	대학 · 종합병원	치과병원	치과의원
현행 업무	환자관리업무	271(25.7)	78(27.6)	20(26.7)	173(24.9)
	예방업무	262(24.9)	62(21.9)	18(24.0)	182(26.1)
	진료보조업무	259(24.6)	71(25.1)	18(24.0)	170(24.4)
	병원관리	256(24.3)	69(24.4)	18(24.0)	169(24.3)
	기타	6(0.6)	3(1.1)	1(1.3)	2(0.3)
	합계	1,054(100.0)	283(100.0)	75(100.0)	696(100.0)
희망하는 업무	환자관리업무	248(28.3)	72(30.9)	17(27.4)	159(27.3)
	예방업무	245(27.9)	62(26.6)	16(25.8)	167(28.7)
	병원관리	208(23.7)	53(22.7)	15(24.2)	140(24.1)
	진료보조업무	174(19.8)	46(19.7)	14(22.6)	114(19.6)
	기타	2(0.2)	-	-	2(0.3)
	합계	877(100.0)	233(100.0)	62(100.0)	582(100.0)

복수응답임.

응답자의 의견은 표 6과 같았다.

(1) 재교육 희망분야는 환자관리, 임플란트, 심미, 전산 및 정보화, 치주, 치과기공과정 순이었다. 근무기관별로 대학 및 종합병원 근무자

는 환자관리, 임플란트, 전산 및 정보화, 심미, 치주, 치과기공과정 순이었고 치과병원은 환자관리, 심미, 임플란트와 전산 및 정보화, 치주, 치과기공과정 순이었으며 치과의원은 환자관리,

표 6. 치과임상 근무자의 근무기관별 재교육에 관한 의견

(%)

		합계	대학 · 종합병원	치과병원	치과의원
재교육 희망분야	환자관리	158(24.4)	42(24.9)	13(24.5)	103(24.2)
	임플란트	143(22.1)	39(23.1)	9(17.0)	95(22.3)
	심미관련	133(20.5)	29(17.2)	12(22.6)	92(21.6)
	전산 및 정보화	91(14.0)	30(17.8)	9(17.0)	52(12.2)
	치주관련	70(10.8)	16(9.5)	6(11.3)	48(11.3)
	치과기공과정	49(7.6)	13(7.7)	3(5.7)	33(7.7)
	기타	4(0.6)	-	1(1.9)	3(0.7)
	합계	648(100.0)	169(100.0)	53(100.0)	426(100.0)
재교육 담당	협회 및 지회	164(45.8)	44(43.1)	11(39.3)	109(47.8)
희망교육기관	대학	69(19.3)	25(24.5)	5(17.9)	39(17.1)
	사설교육단체	60(16.8)	11(10.8)	9(32.1)	40(17.5)
	학회	58(16.2)	19(18.6)	3(10.7)	36(15.8)
	기타	7(2.0)	3(2.9)	-	4(1.8)
	합계	358(100.0)	102(100.0)	28(100.0)	228(100.0)

복수응답임.

임플란트, 심미, 전산 및 정보화, 치주, 치과기공 과정 순이었다.

(2) 재교육을 담당할 교육기관에 대해서는 협회나 지회, 대학, 사설교육단체, 학회 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원 근무자는 협회나 지회, 대학, 학회, 사설교육단체 순이었고 치과병원과 치과의원은 협회나 지회, 사설교육단체, 대학, 학회 순이었다.

3.4.4. 임상경력 및 근무기관에 따른 이직경험

임상경력 및 근무기관에 따른 응답자의 이직경험은 표 7과 같았다.

(1) 임상경력에 따른 이직경험은 3년 미만인 자가 없다. 1회, 2회, 3회 이상의 이직경험 순이었고, 3년 이상 7년 미만인 자는 없다. 1회와 2회, 3회 이상 순이었으며, 7년 이상 15년 미만인 자는 3회 이상, 1회, 2회, 없다 순이었고, 15년 이상인 자는 3회 이상, 없다, 1회, 2회 순이었다. 임상경력에 따라 차이가 있었다 ($p < 0.001$).

(2) 근무기관에 따른 이직경험은 대학 및 종합병원 근무자의 경우 없다, 1회, 2회, 3회 이상 순이었고, 치과병원은 없다와 1회, 3회 이상, 2

회 순이었고, 치과의원은 없다, 1회, 2회, 3회 이상 순이었다. 근무기관에 따라 차이가 없었다 ($p > 0.05$).

3.4.5. 근무기관별 이직사유 및 이직 희망기관

근무기관별 이직사유와 이직 희망기관은 표 8과 같았다.

(1) 응답자의 이직사유는 인력 간 갈등, 자기개발 시간 부족, 보수, 출퇴근 거리, 업무, 근무시간, 거주문제 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원 근무자는 자기개발 시간부족, 보수와 인력 간 갈등, 근무시간, 업무, 출퇴근 거리, 거주문제 순이었고, 치과병원은 자기개발 시간부족, 보수, 인력 간 갈등, 업무와 근무시간 거주문제 순이었으며, 치과의원은 인력 간 갈등, 보수, 출퇴근 거리, 자기개발 시간부족, 업무, 거주문제, 근무시간 순이었다.

(2) 이직 희망기관에 대해서는 보건소, 교육기관, 대학병원, 타 직종, 종합병원, 치과병원, 치과의원 순이었다. 근무기관별로는 대학 및 종합병원 근무자는 보건소, 교육기관, 타 직종, 대학병원, 종합병원, 치과병원, 치과의원 순이었고, 치과병원은 교육기관, 대학병원과 종합병원, 타

표 7. 임상경력 및 근무기관에 따른 이직경험

(%)

	임상경력					현재 근무기관			
	합계	3년 미만	3년 이상 ~7년 미만	7년 이상 ~15년 미만	15년 이상	합계	대학·종합병원	치과병원	치과의원
없다	145(49.2)	105(70.0)	24(33.8)	13(20.6)	3(27.3)	147(49.2)	33(40.2)	8(34.8)	106(54.6)
1회	66(22.4)	30(20.0)	19(26.8)	15(23.8)	2(18.2)	68(22.7)	23(28.0)	8(34.8)	37(19.1)
2회	45(15.3)	11(7.3)	19(26.8)	14(22.2)	1(9.1)	45(15.1)	16(19.5)	3(13.0)	26(13.4)
3회 이상	39(13.2)	4(2.7)	9(12.7)	21(33.3)	5(45.5)	39(13.0)	10(12.2)	4(17.4)	25(12.9)
합계	295(100.0)	150(100.0)	71(100.0)	63(100.0)	11(100.0)	299(100.0)	82(100.0)	23(100.0)	194(100.0)
		$X^2 = 84.482$ df = 9 p = 0.000					$X^2 = 8.987$ df = 6 p = 0.174		

복수응답임.

표 8. 근무기관별 이직사유 및 이직 희망기관

(%)

		합계	대학·종합병원	치과병원	치과의원
이직사유	인력간 갈등	46(24.1)	10(16.7)	2(11.8)	34(29.8)
	자기개발 시간부족	44(23.0)	21(35.0)	6(35.3)	17(14.9)
	보수	33(17.3)	10(16.7)	4(23.5)	19(16.7)
	출퇴근거리	23(12.0)	3(5.0)	2(11.8)	18(15.8)
	업무	20(10.5)	7(11.7)	1(5.9)	12(10.5)
	근무시간	14(7.3)	8(13.3)	1(5.9)	5(4.4)
	거주문제	11(5.8)	1(1.7)	1(5.9)	9(7.9)
	합계	191(100.0)	60(100.0)	17(100.0)	114(100.0)
이직희망기관	보 건 소	90(28.6)	23(31.5)	2(8.0)	65(30.0)
	교육기관	74(23.5)	21(28.8)	6(24.0)	47(21.7)
	대학병원	40(12.7)	8(11.0)	5(20.0)	27(12.4)
	타 직 종	37(11.7)	14(19.2)	3(12.0)	20(9.2)
	종합병원	29(9.2)	3(4.1)	5(20.0)	21(9.7)
	치과병원	28(8.9)	2(2.7)	1(4.0)	25(11.5)
	치과의원	11(3.5)	1(1.4)	1(4.0)	9(4.1)
	기타	6(1.9)	1(1.4)	2(8.0)	3(1.4)
	합계	315(100.0)	73(100.0)	25(100.0)	217(100.0)

복수응답임.

직종, 보건소, 치과병원과 치과의원 순이었으며, 치과의원은 보건소, 교육기관, 대학병원, 치과병원, 종합병원, 타 직종, 치과의원 순이었다.

3.4.6. 근무기관별 임상경력 및 연봉

근무기관별 임상경력 및 연봉, 임상경력에 따른 연봉은 표 9와 같았다.

(1) 근무기관별 평균 임상경력은 대학·종합병원 근무자가 5.96년, 치과병원 4.48년, 치과의원 3.86년이었고 근무기관별로 차이가 있었다($p < 0.01$).

(2) 근무기관별 평균 연봉은 대학·종합병원 근무자가 1,909만원이었고, 치과병원 근무자가 1,732만원, 치과의원은 1,436만원이었으며 근무기관별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

(3) 임상경력에 따른 평균 연봉은 3년 미만

근무자 1,290만원, 3년 이상 7년 미만인 자가 1,596만원, 7년 이상 15년 미만 근무자 1,956만원, 15년 이상 근무자 2,563만원이었고 근무기관별로 차이가 있었다($p < 0.001$).

3.5. 공중구강보건 업무 담당자의 업무 실태

3.5.1. 현행 업무 및 가장 어려운 문제

(1) 공중구강보건업무 종사자의 현재 업무 부서는 치과진료실, 구강보건실, 일반행정업무, 학교구강보건실 순이었다.

(2) 현재 가장 어려운 문제로는 업무, 승진, 육아문제, 인력간의 문제, 근무지와의 거리 순이었다.

3.5.2. 보수교육에 관한 의견

보수교육에 관한 의견은 표 11과 같았다.

표 9. 근무기관별 임상경력 및 연봉

		빈도	임상경력	표준편차	F	df	p
근무기관	대학·종합병원	82	5.96	4.33	7.06	2	0.001
	치과병원	22	4.48	5.35			
	치과의원	190	3.86	4.06			
	합계	294	4.49	4.33			
근무기관에 따른 연봉		빈도	연봉	표준편차	22.1	2	0.000
	대학·종합병원	47	1,909	557.56			
	치과병원	17	1,732	443.87			
	치과의원	147	1,436	390.94			
임상경력에 따른 연봉	합계	211	1,565	479.19	79.95	3	0.000
		빈도	연봉	표준편차			
	3년 미만	104	1,290	253.74			
	3년 이상~7년 미만	53	1,596	315.61			
임상경력에 따른 연봉	7년 이상~15년 미만	46	1,956	481.41			
	15년 이상	12	2,563	355.92			
	합계	215	1,579	485.78			

표 10. 현 업무부서 및 가장 어려운 문제 (%)

	항목	빈도
업무 부서	치과진료실	148(70.1)
	구강보건실	39(18.5)
	일반행정업무	15(7.1)
	학교 구강보건실	9(4.3)
	합계	211(100.0)
현재의 가장 어려운 문제*	업무	62(26.5)
	승진	35(20.9)
	육아문제	43(18.4)
	인력 간의 문제	41(17.5)
	근무지와의 거리	33(14.1)
	기타	6(2.6)
	합계	234(100.0)

*복수응답임.

표 11. 보수교육에 관한 의견 (%)

	항목	빈도
차별화된 보수교육	예	189(87.1)
	아니오	28(12.9)
	합계	217(100.0)
보수교육 희망 분야*	행정	99(27.7)
	공중구강보건	86(24.1)
	구강보건교육	63(17.6)
	구강보건교육매체	44(12.3)
	신임상지식 및 기술	34(9.5)
	보건통계	31(8.7)
	합계	357(100.0)
보수교육 희망 교육기관*	대학	91(36.7)
	협회 및 지회	86(34.7)
	국가기관	37(14.9)
	사설교육단체	18(7.3)
	학회	16(6.5)
	합계	248(100.0)

*복수응답임.

(1) 보수교육시에 치과임상 근무자와 차별화된 교육을 희망하는지에 대해서 87.1%가 분리해서 교육받기를 원했고 상관없다고 응답한 경우는 12.9% 이었다.

(2) 보수교육 희망분야에 대해서는 행정, 공중구강보건, 구강보건교육, 구강보건교육매체, 새로운 임상지식 및 기술, 보건통계 순이었다.

(3) 보수교육 희망기관으로는 대학, 협회 및 지회, 국가기관, 사설교육단체, 학회 순이었다.

3.5.3. 담당업무별 어려운 문제 및 보수교육에 관한 의견

현재 담당업무별 문제 및 보수교육에 관한

의견은 표 12와 같았다.

(1) 구강보건실 근무자의 가장 어려운 문제는 업무, 승진, 인력 간의 문제, 육아문제 순이었고, 치과진료실 근무자는 육아문제, 업무, 승진, 근무지와의 거리 순이었으며, 학교구강보건실 근무자는 인력 간의 문제, 승진, 육아문제와 근무지와의 거리, 업무 순이었고, 일반행정 근무자는 업무, 인력간의 문제, 업무, 육아문제와 근무지와의 거리 순이었다.

(2) 담당업무별 보수교육 희망분야에 대해서 구강보건실 근무자는 공중구강보건, 구강보건교육매체, 구강보건교육, 보건통계, 행정, 새로운 임상지식 및 기술 순이었고, 치과진료실은 공중

표 12. 담당업무별 어려운 문제 및 보수교육에 관한 의견

(%)

		합계	구강보건실	치과진료실	학교구강보건실	일반행정업무
현안문제	업 무	58(26.0)	16(37.2)	33(21.7)	1(8.3)	8(50.0)
	승 진	49(22.0)	13(30.2)	31(20.4)	3(25.0)	2(12.5)
	육아문제	41(18.4)	3(7.0)	35(23.0)	2(16.7)	1(6.3)
	인력 간의 문제	40(17.9)	9(20.9)	23(15.1)	4(33.3)	4(25.0)
	근무지와의 거리	30(13.5)	-	27(17.8)	2(16.7)	1(6.3)
	기 타	5(2.2)	2(4.7)	3(2.0)	-	-
	합 계	223(100.0)	43(100.0)	152(100.0)	12(100.0)	16(100.0)
보수교육 희망분야	공중구강보건	101(29.2)	25(31.6)	63(27.5)	6(35.3)	7(33.3)
	구강보건교육매체	90(26.0)	20(25.3)	63(27.5)	4(23.5)	3(14.3)
	구강보건교육	86(24.9)	17(21.5)	59(25.8)	4(23.5)	6(28.6)
	행정	31(9.0)	6(7.6)	23(10.0)	-	2(9.5)
	보건통계	21(6.1)	7(8.9)	10(4.4)	2(11.8)	2(9.5)
	신임상지식 및 기술	16(4.6)	4(5.1)	10(4.4)	1(5.9)	1(4.8)
	기타	1(0.3)	-	1(0.4)	-	-
	합 계	346(100.0)	79(100.0)	229(100.0)	17(100.0)	21(100.0)
보수교육 희망 교육기관	대 학	87(36.7)	16(33.3)	58(36.7)	5(35.7)	8(47.1)
	협회 및 지회	82(34.6)	15(31.3)	56(35.4)	6(42.9)	5(29.4)
	국가기관	37(15.6)	11(22.9)	22(13.9)	3(21.4)	1(5.9)
	사설교육단체	17(7.2)	2(4.2)	13(8.2)	-	2(11.8)
	학 회	14(5.9)	4(8.3)	9(5.7)	-	1(5.9)
	합 계	239(100.0)	48(100.0)	158(100.0)	14(100.0)	17(100.0)

복수응답임.

구강보건과 구강보건교육매체, 구강보건교육, 행정, 보건통계와 새로운 임상지식 및 기술 순이었으며, 학교 구강보건실은 공중구강보건, 구강보건교육매체와 구강보건교육, 보건통계, 새로운 임상지식 및 기술 순이었고, 일반행정업무 담당자는 공중구강보건, 구강보건교육, 구강보건교육매체, 행정과 보건통계, 새로운 임상지식 및 기술 순이었다.

(3) 보수교육 희망기관에 대해서 구강보건실 근무자는 대학, 협회 및 지회, 국가기관, 학회, 사설교육단체 순이었고, 치과실료실은 대학, 협회 및 지회, 국가기관, 사설교육단체, 학회 순이었으며, 학교 구강보건실은 협회 및 지회, 대학, 국가기관 순이었고, 일반행정업무 담당자는 대학, 협회 및 지회, 사설교육단체, 학회 및 국가기관 순이었다.

4. 고 인

오늘날 현대 사회는 전문 기술을 바탕으로 한 과학적이고 능률적인 산업사회로서 각 분야별로 분업화된 고도의 전문기술을 필요로 한다¹¹⁾.

국민의 구강건강을 증진 유지시킴으로써 모든 국민이 구강병으로 인한 고통이나 장애를 겪지 않도록 구강병을 최대한으로 예방하고 초기에 발견하여 치료하여야 한다. 그러기 위해서는 구강보건진료가 생산되어야 하고 구강보건진료를 생산하는 데 필요한 인적자원인 전문인력을 구강보건전문인력이라고도 한다. 세계보건기구는 구강보건인력을 구강보건관리인력인 치의사와 진료실 진료분담 구강보건보조인력인 구강위생사와 진료실 진료비분담 구강보건보조인력인 구강진료보조원 및 기공실 진료비분담 구강보건보조인력인 치과기공사로 분류하였다.

이중 진료실에서 진료를 담당하는 진료구강보건 보조인력이 치과위생사이다²⁴⁾. 이들 인적 자원의 적절한 활용 능력에 합당한 업무가 주어졌을 때 구강보건진료의 생산성이 증대되고 질적 향상을 기대할 수 있다.

최근 치과임상분야와 공중보건분야에서 국민 구강보건의 향상을 위해 치과위생사의 역할이 차지하는 비중이 증가되고 기대치 또한 높아지고 있는 현실에서 보다 효율성 있게 인력을 활용할 수 있도록 근무지별 치과위생사들의 의식구조를 분석하고 더 나은 발전을 위한 요구를 파악하여 인력활용의 기초자료가 될 수 있도록 하는 연구는 매우 의미 있는 일이라 하겠다.

본 연구는 2001년 대한치과위생사협회 종합 학술대회에 참가한 치과위생사를 대상으로 근무지별로 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 대한 설문조사 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째 보수교육과 연관지어 살펴보면 학술대회에 참가한 치과위생사는 보건소·공직에 근무하는 인원이 가장 많았으며 치과의원, 종합병원 등의 순이었다. 보수교육 이수시간은 표 3과 같이 근무기관별로 많은 편차를 보이고 있다. 응답자들의 50.2%가 법정 이수시간인²⁵⁾ 8시간을 이수하고 있었으나 치과의원의 경우 가장 적은 시간 보수교육을 이수하는 것으로 조사되었으며, 또한 보수교육 미이수의 주된 사유로 비용부담과 근무지에서 비 협조적이라고 응답하였다. 박⁹⁾의 연구에서도 대학병원과 보건소의 근무자들의 보수교육 참석률이 높았고 지식습득, 승진과 평점을 위해 보수교육에 참석하며, 보수교육 불참의 이유를 개인적 사정과 근무시간중이어서라고 보고하였다. 현재 치과위생사들의 69.45%가 치과의원에 근무⁸⁾하고 있는 현 인력구조로 살펴볼 때 공중구강 보건분야나 규모를 갖춘 종합병원급 이상의 규모의 경우 보수

교육 이수 여부나 재교육 등이 승진이나 평점에 가산되고, 보수교육 참여시 정당한 출장 처리나 개인에게 주어진 휴가를 신청할 수 있는 반면 치과의원의 경우 근무기관 관리자의 사고에 따라 보수교육의 참가 여부가 좌우되기 때문이라 사료된다. 박⁹⁾의 보고에서도 치과의원 근무자의 경우 근무시간으로 인한 불참률(58.2%)이 가장 높았다. 보수교육은 보다 나은 치과위생업무를 위한 재교육의 장으로 졸업 후 새로운 기술과 정보의 습득의 유일한 창구이므로 적극적으로 참여하여 새로운 지식을 받아들여야 한다. 치과위생사 본인들은 물론이거니와 관리자들에 대한 보수교육의 필요성에 대한 홍보가 강화되어야 한다고 사료된다.

보수교육 이수기관에 관해서는 73.2%의 회원이 협회나 지회를 통한 보수교육에 참여하고 있으며, 앞으로 희망 보수교육 담당기관으로 임상분야의 근무자들은 협회나 지회, 대학 순이라고 응답하였고, 공중보건분야 근무자들은 대학과 협회나 지회의 순이라고 응답하였다. 보수교육 희망분야로 임상분야의 근무자들은 환자관리, 임플란트, 심미 등의 내용이라고 응답한 반면 공중보건분야 근무자들은 임상분야 근무자와 교육내용에 차별화를 두는 교육을 희망했으며, 내용으로는 보건행정과 공중구강보건업무, 구강보건교육 순이었다.

대학의 기능은 교육과 연구 및 봉사의 기관이다. 지역사회 보건소들은 학교 구강보건실의 설치와 함께 날로 그 중요성이 증대되는 공중보건분야의 업무를 수행하기 위한 지식과 기술을 필요로 하고 있다. 대학과 공중구강보건분야가 서로 연계하여 공중구강보건사업의 프로그램을 개발하고, 특히 학점 은행제를 운영하여 과거 2년 과정에 교육받은 치과위생사들에게 부족하였던 구강보건교육과 연관된 학점을 이수토록 하여 최근 협회가 추진중인 구강보건교

육사에 적합한 자격을 갖추는 기회가 제공되어야 한다고 사료된다.

둘째로 치과위생사들의 직업수명에 대하여 살펴보면 응답한 자의 49.2%가 3년 이상 근무하고 있다고 응답하였고, 이중 21.4%는 7년에서 15년의 경력자들이었다. 1990년¹⁴⁾ 31세 이상 1.7%, 1992년¹⁰⁾ 30세 이상 5.0%, 1998년²⁰⁾ 31세 이상 22.6%로 치과 위생사의 근무연한과 활동인구의 평균 연령이 꾸준히 상향되고 있는 것으로 조사되어 치과위생사의 평균 근무연한이 3년에 불과하다는 연구¹²⁾와는 차이가 있었다. 경력이 많은 치과위생사의 비율은 치과위생사의 역사가 길어지고 배출되는 인력이 많아질수록 계속 증가할 것이다. 강⁵⁾은 치과위생사의 근속연수가 높아질수록 조직몰입도, 직업적 긍지, 내재적 동기부여 수준이 높아지고 이직의도는 낮아진다고 보고하여 치과위생사의 근무연수 연장은 직무의 숙련도나 부족한 인력수급의 측면에서도 긍정적인 현상으로 근무경력이 높은 치과위생사들이 임상에 근무할 수 있는 여러 제반조건들, 즉 승진의 기회나 경력에 합당한 대우, 업무의 차별화 등의 방안이 모색되어야 할 것으로 사료된다. 또한 응답자의 51.6%가 기혼이고, 94.2%가 본인의 의사에 따라서 정년을 결정한다고 응답하였다. 이런 결과들은 과거 90년에 실시된 변¹⁴⁾의 보고에서는 종신토록(44.0%), 1992년¹⁰⁾ 연구결과 치과위생사 일을 하고 싶지 않을 때까지(56.2%)와 일치하며 정년은 본인의 의지에 따라 결정되고 결혼이나 자녀의 출산 육아문제 등이 정년에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다. 그러나 김²²⁾의 연구에서 소수의 의견이지만 20.7%의 치과의사들이 결혼이나 출산 또는 연령 등에 제약을 두는 것으로 보고되었다. 대부분 기혼인 공중보건분야 근무자들은 업무 외에 가장 관심사는 육아 문제였다. 기혼자의 경우 직무활동에

대해 미혼자보다 긍정적인 사고를 보인다고 하였고²⁰⁾, 강⁵⁾ 또한 치과위생사의 연령이 적고 미혼일수록 조직몰입도가 낮고 이직의도가 높으므로 빈번한 이직에 대한 해결 방안은 같은 지역사회 내에 거주하는 기혼 치과위생사를 고용하는 방안을 권고하였다. 송⁷⁾도 기혼여성을 활용하여 인력난 해소와 함께 안정감 있는 역할을 기대할 수 있도록 기혼여성들의 육아문제에 도움을 주는 국가적인 배려가 필요하다고 하였다. 앞으로 효과적인 치과위생사의 인력수급을 위해서는 결혼의 여부나 연령에 대한 제약은 배제되어야 하고 기혼여성들이 활동할 수 있는 육아 등의 문제에 대한 정부의 노력이 필요하다고 사료된다.

셋째로 치과위생사들의 평균 연봉은 1,200만원에서 1,600만원이(40.7%) 가장 많았다. 임상 근무기관별, 임상경력별 평균 연봉을 살펴보면 치과원의 경우 평균 연봉이 1,436만원이었고, 경력 3년 미만인 경우는 1,290만원이었다. 1995년 송⁷⁾의 연구 81만원 이상(34.3%), 1998년 정²⁰⁾의 연구 91~100만원(28.7%)과 1998년 한²⁶⁾의 연구 81~100만원(46.5%)과는 다소 차이를 보였으나, 2000년 박⁹⁾의 연구 1,200만원 이하(54.5%)와는 비슷한 수준이었다. 이와 같이 표면적으로 보이는 임금 인상 결과는 한국 경제의 사회적 인플레이션 요인과 연봉제라는 특수성, 월 급여 외의 제 수당이 포함된 금액이며, 또 본 연구 조사대상자들의 58.4%가 공중보건 업무분야와 종합병원 근무자로 다소 안정된 임금체계를 가지고 있는 집단인 점 등의 이유라고 사료된다. 하지만 선행의 연구들이 경력과 근무지를 분류하지 않고 일반적인 수입만으로 보고된 바 차후 연봉제 등의 도입 등을 고려하여 치과위생사들의 임금에 대한 세분화된 기준, 즉 경력, 규모, 근무지역 및 노동시간에 대한 자료분석을 통한 임금의 수준의 연구가 필요하다고

사료된다.

넷째 대한치과위생사 협회의 역할에 대하여 회원의 권익보호와 지식과 기술의 보급을 가장 원하고 있었다. 특히 종합병원과 보건소·공직 근무자들은 권익보호, 치과병원 근무자들은 새로운 지식의 보급을 희망하여 근무지 간의 차이가 있었다. 1990년 보건소 치과위생사들을 대상으로 한 김과 황¹⁵⁾은 대정부 활동, 변¹⁴⁾의 대정부 활동(37.9%)과 대민홍보 활동(30.4%), 정¹⁰⁾의 치과위생사활동(55.5%)에 비해 본 연구에서는 5.5%만이 국민홍보를 희망하였다. 김과 황¹⁵⁾, 변¹⁴⁾의 연구는 그 연구 시점이 보건소에서 치과위생사의 지위가 안정되지 않은 상황으로 협회의 대정부 활동을 희망하였던 것으로 사료되고, 그 후 치과위생사의 배출 인원이 증가되고 사회적 인식도 많이 변화하여 직업에 대한 인식이 높아진 결과 홍보나 대정부 활동에 대한 바램은 감소하였다. 협회는 회원들에게 새로운 지식의 보급을 위하여 보수교육 등에 내실을 기하고 치과위생사의 업무나 고용구조의 불합리 및 타 인력의 고유업무 침해 등에 대하여 협회가 대표성을 가지고 활동해 주어야 할 것으로 사료된다.

다섯째 업무를 살펴보면 치과임상분야에 근무하는 응답자들이 현재 실행하고 있는 업무와 희망하는 업무는 모두 환자관리업무로 조사되었고, 공중보건분야 근무자들은 치과진료실 업무를 담당하는 자가 가장 많았다. 변¹⁴⁾의 진료보조, 구강보건교육, 정¹⁰⁾의 진료보조, 예방업무와는 다른 견해를 보였고 한²⁶⁾의 연구결과와 일치하였다. 특히 진료보조업무의 경우 가장 희망하지 않는 업무인 것으로 조사되었다. 앞으로 희망하는 업무가 환자관리업무인 경향은 표 6에서와 같이 재교육을 희망하는 분야가 환자관리업무가 가장 높게 나타났다는 점에서도 확인된다. 황과 박¹⁹⁾의 연구에서 치과의사들은 치위

생과 교육에서 인성교육과 함께 진료보조교육이 중요하다고 응답하였고, 강¹⁸⁾의 연구에서 치과의사들은 치과위생사의 업무에서 직업의식과 환자관리 능력이 부족하다 하였으며, 치과위생사의 주요 업무가 환자관리와 진료보조이고 이들 업무를 현재 수행하고 있다고 보고하였다. 치과위생사들은 구강병 예방을 위한 인력으로 치석제거 및 예방업무, 구강보건교육을 담당하는 인력으로^{2~3)} 교육되고 있지만, 그 업무의 특성상 치과의사의 지도 감독을 받아야 하므로²⁷⁾ 지도 치과의사의 치과위생사 업무에 대한 의지가 중요하다 하겠다. 구강병이란 질병이 발생되기 이전에 관리하는 것이 원칙이고²⁴⁾ 구강병 예방을 위한 치과위생사들의 활약이 중요하다. 그러기 위해서는 치과위생사를 지도하는 치과의사들의 구강병 예방에 대한 인식 전환과 함께 치과위생사들이 진료보조나 환자관리의 인력이 아님을 인식하고 국민구강건강 수준 향상을 위해 치과위생사들을 구강병 예방을 위한 인력으로 활용하여야 할 것이라 사료된다.

여섯째 이직에 대하여는 치과임상에 근무자들의 49.2%가 이직에 대한 경험이 없었고, 특히 3년 미만의 경우 70.0%가 이직경험이 없는 것으로 조사되었고, 7년 이상인 경우는 근무경력 증가와 함께 이직 횟수가 증가되는 것으로 조사되었다. 이직의 사유로는 자기개발 시간의 부족과 인력 간의 갈등이라고 응답하였다. 치과병원과 종합병원의 근무자들은 자기개발 시간 부족이 이직의 사유였고, 치과의원은 인력 간의 갈등이 주된 이유였다. 정¹⁰⁾은 직장에 대한 불만족 요인을 치과위생사 업무에 보람을 느끼지 못함과 여가선용 시간이 없음을 주된 요인으로 보고하였다. 강²⁸⁾은 직장이동 이유가 인간관계라 하였고, 정²⁰⁾은 이직의 이유를 상급자와의 불편한 인간관계와 비합당한 대우라 하였으며, 아직 이직 경험이 없는 자들 중에서도 합당하

지 못한 대우와 상급자와의 불편한 관계, 고업무 비 수행 등을 이유로 이직을 고려한다고 하였다. 치과위생사들은 부적절한 대우와 치과의사와의 업무상 갈등이 스트레스가 높았고²⁹⁾ 보건소에 비해 치과 병·의원에 근무자들이 상급자와의 관계가 원만하지 못해 이직하는 비율이 높았다²¹⁾. 치과위생사들의 일일 평균 근무시간이 9.28시간으로 법정 근무시간인 8시간을 초과하고 있으며, 업무의 특성상 진료 외에 마무리 시간이 소요되고, 최근 야간진료로 인한 근무시간이 더 연장된다. 이러한 이유들이 자신을 개발할 시간의 부족하다는 불만족 요인이 되었으며, 치과의원의 경우 일일 평균 9.6시간을 5~6명이 서로 협력하여 진료에 임하여야 한다는 특수성을 가지고 있다. 또한 각 인력 간의 정확한 업무 구분 없이 진행되는 일상은 인력 간의 갈등을 유발하고 치과위생사들의 직업에 대한 사기를 저하시키며 결국 잦은 이직으로 귀결된다. 그러므로 치과위생사들의 이직률을 줄이고 장기근무를 유도하기 위해서는 정²⁰⁾이 제시한 보수개선과 원만한 인간관계 개선을 위한 상호 신뢰 회복과 존중뿐만 아니라 직종 간의 정확한 업무분장으로 갈등의 요인을 줄이고 배우고자 하는 욕구를 충족시켜주는 배려 등이 필요하다고 사료된다.

이상의 연구결과를 종합해 보면 과거에 비하여 치과위생사의 업무실태 및 의식구조는 변화하고 있었다. 치과위생사들은 지식의 습득이나 권익보호에 관심을 가지고 있고 지식과 기술의 습득을 위하여 보수교육에 참여를 희망하나 근무지의 비협조로 참여에 어려움을 겪고 있었다. 치과위생사들은 자신의 직업수명을 나이나 결혼 여부와는 상관없이 자신이 결정한다고 응답하였고, 이직이 없이 비교적 안정적으로 근무를 하고 있었다. 하지만 업무면에서는 치과위생사의 본연의 업무보다는 아직도 진료 협력자로서

의 업무에 치중하고 있었다. 근무지별로 공중보건분야 근무자와 임상분야 근무자들은 보수교육의 내용과 보수교육의 희망기관 등에서 이견을 보였고, 임상분야 근무자들은 근무지에 따라 임금과 보수교육 미이수 사유, 보수교육 희망분야, 이직의 사유와 이직 희망분야에 이견을 보였다. 보다 안정된 인력의 활용과 수급을 위해서는 직종 간의 업무가 세분화 또는 규격화되고 구분되어 치과위생사가 본연의 업무인 구강병예방과 치면세마, 구강보건교육을 수행할 수 있어야 할 것이다. 이를 위해 치과의사들의 치과위생사 업무에 대해 명확히 이해하고 활용에 대한 인식변화가 필요하다고 사료된다.

이 연구는 종합학술대회에 참석한 한정된 조건, 즉 시간과 거리 및 협회에 등록된 회원들을 대상으로 한 연구로 전체 치과위생사의 업무실태로 보기엔 다소 미흡한 감이 있다. 면허를 가진 전체 치과위생사에 대한 후속 연구가 요망되었다.

5. 결 론

치과위생사들의 업무실태와 의식구조를 근무지별로 분석함으로써 시대적·환경적인 변화에 따른 치과위생사의 업무를 분석하고 그 활용을 비교 평가하여 더욱 효율적인 치과위생사 활용과 보수교육의 방향 설정의 기초자료로 활용하고자 대한치과위생사협회 종합학술대회에 참석한 537명을 대상으로 직접 설문법을 이용하여 조사, 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째 응답자들의 50.2%가 법정 이수시간인 8시간을 이수하고 있었고, 치과의원 근무자의 보수교육 이수시간이 타 기관 근무자에 비해 적은 것으로 조사되었으며, 보수교육 미이수의 주

된 사유로 비용부담과 근무지에서 비협조적이라고 응답하였다. 보수교육 이수기관에 관해서는 현재 73.2%의 보수교육이 협회나 지회를 통해 이수하고 있었고, 희망하는 보수교육 담당기관은 임상분야의 근무자들은 협회나 지회, 대학순이었고 공중보건분야 근무자들은 대학과 협회나 지회의 순이라고 응답하였다. 임상분야 근무자들은 환자관리, 임플란트, 심미 등의 임상분야의 내용을 공중보건분야 근무자들은 보건행정과 공중구강보건업무, 구강보건교육을 희망하며 임상분야 근무자들과는 다른 교육을 받기를 희망하고 있었다.

둘째로 치과위생사들의 직업수명은 응답자의 49.2%가 3년 이상 근무하고 있다고 응답하여 치과위생사의 근무연한과 활동인구의 평균 연령이 꾸준히 상향되고 있고, 정년은 본인의 의사에 따라서 정년을 결정하겠다고 하였다.

셋째로 치과위생사들의 평균 연봉은 1,200에서 1,600만원이(40.7%) 가장 많았다. 치과의원의 경우 평균 연봉이 1,436만원이었고, 경력 3년 미만인 경우는 1,290만원이었다.

넷째 대한치과위생사 협회의 역할에 대하여 회원의 권익보호와 새로운 지식과 기술의 보급을 가장 원하고 있었다.

다섯째 임상분야 근무자들이 현재 하고 있는 업무와 희망하는 업무는 모두 환자 관리업무로 조사되었고, 공중보건분야 근무자들은 치과진료실 업무를 담당하는 자가 가장 많았다.

여섯째 임상분야에 근무자들의 이직경험률을 살펴보면 49.2%가 이직에 대한 경험이 없었고, 특히 3년 미만의 경우 70.0%가 이직경험이 없는 것으로 조사되었다. 이직의 사유로는 자기개발시간의 부족과 인력간의 갈등이었다. 치과병원과 대학 및 종합병원의 근무자들은 자기개발시간 부족이 이직의 사유였고, 치과의원은 인력간의 갈등이 주된 이유였다.

이상의 연구결과를 종합해 보면 과거에 비하여 치과위생사들의 업무실태 및 의식구조는 변화하고 있었다. 근무지별로 공중구강보건분야 근무자와 임상분야 근무자들은 보수교육의 내용과 보수교육의 희망기관 등에서 이견을 보였고, 임상분야 근무자들은 근무지에 따라 임금과 보수교육 미이수 사유, 보수교육 희망분야, 이직의 사유와 이직 희망분야에 이견을 보였다. 보다 안정된 인력의 활용과 수급을 위해서는 직종간의 업무가 세분화 또는 규격화되고 구분되어 치과위생사가 본연의 업무인 구강병예방과 치면세마, 구강보건교육을 수행할 수 있어야 할 것이다. 이를 위해 치과의사들의 치과위생사 업무에 대해 명확히 이해하고 활용에 대한 인식변화가 필요하다고 사료된다.

참고문헌

- 강부월, 권현숙, 남용옥 외 4인. 치과위생학개론. 개정판. 서울:청구문화사, 2000; 51-55
- 이은숙. 치과위생학개론. 서울:고문사, 1996; 12-21
- 김숙향. 치과위생총론. 서울:의치학사, 1985; 1-7
- 대한치과위생사협회자료. 연도별면허취득 현황. 2001
- 강부월. 조직몰입도 인과요인에 관한 실증적 연구-한국치과위생사를 대상으로. 경기대학교 대학원 박사학위논문. 1999
- 의료기사등에관한법률시행령 제2조1항6호
- 송윤신. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문. 1995
- 대한치과위생사 협회 자료. 치과위생사취업현황. 2002년 1월 7일 기준
- 박순주. 치과위생사의 보수교육에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문. 2000; 1-80
- 정순희. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 연구. 치아사랑. 1993; 14:18-23, 15:18-23
- 양정승. 치의원근무 치과위생사의 직무분석에 관한 조사 연구. 광주보건전문대학 논문집. 1993; 18:273-290
- 이재현. 치과위생사의 교육제도. 치아사랑. 1995; 20:2-5
- 남용옥, 이현옥. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 조사연구. 원광보건전문대학 논문집. 1988; 12:225-252
- 변계영. 치과위생사의 업무실태 및 의식구조에 관한 연구. 치아사랑. 1991; 3:14-17, 4:22-24
- 김진범, 황윤숙. 보건소 구강위생사 업무실태 및 의식구조에 관한 조사연구. 신구전문대학논문집. 1990; 8:307-321
- 안금선. 보건(지)소 치과위생사의 업무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문. 1995
- 권순복. 치과위생사의 근무지별 직무만족도에 관한 조사연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문. 1995
- 강재경. 치과위생사의 업무에 대한 치과의사의 의식구조에 관한 연구. 동우보건전문대학 논문집. 1994; 6:1-21
- 황윤숙, 박명숙. 임상실습 수행시 치위생과 학생의 업무에 대한 지도 치과의사의 의식구조에 관한 연구. 월간 치과연구. 1998; 44(2):61-74
- 정재연. 치과위생사의 이직 및 직무활동에 관한 조사연구. 월간 치과연구. 1998;

- 43(2):47-57
21. 정재연. 치과위생사의 근무지별 이직 및 직무활동에 관한 인식. 수원여자대학논문집. 1998; 24: 127-148
22. 김영경. 치과위생사의 인력 공급에 관한 연구. 단국대학교 행정대학원 석사학위논문. 2000
23. 문혁수. 치과의사수급의 적정성에 관한 연구. 대한구강보건학회지. 1994;18(1):339-363
24. 김종배, 최유진, 문혁수 외 4인. 공중구강보건학. 8 판. 서울:고문사, 2000; 460-523
25. 의료기사등에관한법률 시행규칙 제18조
26. 한경순. 치과위생사의 업무 및 전문화에 대한 치과의사의 의식구조에 관한 연구. 월간치과연구. 1998; 44(5):55-67
27. 의료기사등에관한법률 제1조
28. 강재경. 치과위생사의 직업의식 수준에 관한 연구. 월간 치과연구. 1999; 45(4): 47-60
29. 이영애. 일부지역 치과위생사의 업무성스트레스 경험정도. 월간 치과연구. 1997;

Abstract

A Study on the Work of Dental Hygienists by Service Area

Kyung-Sook Moon, Yoon-Sook Hwang¹,
Young-Kyung Kim², Jae-Yeon Jung³

Korean Dental Hygienists' Association President

Department of Dental Hygiene, Keuk Dong College¹

Department of Dental Hygiene, Dong Ju College²

Department of Dental Hygiene, Suwon Women's College³

Key words: Dental Hygienists, Work

The purpose of this study was to serve as a basis for more efficient dental hygienist human resources utilization and for determining some of the right directions for supplementary education for dental hygienists, by examining how they actually worked and what they thought of job-related things. The subjects in this study were 537 dental hygienists who participated in a seminar by the Korea Dental Hygienist Association. After a survey was conducted, the following findings were given:

1. 50.2% of the dental hygienists investigated completed legally required eight-class education. Those who worked in clinics took less supplementary education classes than the others in the other types of dental institutions. The main reason they didn't receive supplementary education was financial burden and uncooperative employers. 73.2% took supplementary education at the association or its branches. The association was most favored by those in clinical sector as a place that provides supplementary education, followed by its branch and university in the order named. And the dental hygienists in public health sector preferred university most, and the next best favored one was the

association and its branch in the order named. Those in clinical sector hoped to acquire clinical information on patient management, implant or aesthetics, and the dental hygienists in public health sector wanted to learn about health administration, public oral health operations and oral health education, which were different from what those in clinical sector wanted.

2. Regarding the period of service, 49.2% had worked for three years or more. This fact suggested that their service term and average age continued to grow. And they thought they would decide the retirement time on their own.
3. The most common yearly income ranged from 12 million won to 16 million won(40.7%). For those in clinics, yearly income was 14.36 million won, and that of the dental hygienists who had worked for less than 3 years was 12.90 million won.
4. The Korea Dental Hygienist Association was most required to protect the rights and interests of the members and offer new knowledge and technology.
5. The largest group of them were engaged in patient management, and this type of job also was the most favored one for them to do. The greatest number of the dental hygienists in public health sector were in charge of dental treatment.
6. Concerning their turnover rate, 49.2% had never changed their occupation. Specifically, 70.0% of the respondents who had worked for less than 3 years had have no experience to do that. The time constraints for self-development and conflicts with other workers were the cause of their turnover. Those in dental hospital and general hospital changed their occupation chiefly due to the lack of time for self-development, and for the dental hygienists in clinics, the conflicts with other workers were the main reason.

The above-mentioned findings suggested that the way the dental hygienists looked at things was undergoing change. The service area made a difference to their preference for the type of supplementary education and institution in charge of it, as those in public health and clinical sectors had a different opinion. And the dental hygienists in clinical sector had a different opinion as well, according to service area, about salaries, reason of not taking supplementary education, preferred type of supplementary education, cause of turnover, and type of occupation to which they hoped to change employment. To utilize and supply human resources in a more stabilized manner, job description should be more segmented, standardized and classified clearly, and dental hygienists should be motivated to perform their substantial jobs, including oral disease prevention, oral prophylaxis and oral health education. To make it happen, it seems that dentists are required to have a clear understanding of dental hygienist job and to change the way they look at it.