Original Article
Journal of Korean Society of Dental Hygiene 2016; 16(5): 741-50
http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.05.741
ISSN 2287-1705(Print)
ISSN 2288-2294(Online)
JKSDH 한국치위생학회

경력이 단절된 치과위생사의 직무 복귀에 대한 치과의사의 의견

박귀옥 · 장영은 · 김선일[1] · 박지은[2] · 이선미[3] · 김남희[4]
연세대학교 일반대학원 치위생학과 · [1]강릉원주대학교 치과대학 예방치학교실 및 구강과학연구소 · [2]이화여자대학교 목동병원 · [3]동남보건대학교 치위생과 · [4]연세대학교 원주의과대학 치위생학과

Dentists' opinions on return to work of career interrupted dental hygienists

Kui-Ok Park · Young-Eun Jang · Sun-Il Kim[1] · Ji-Eun Park[2] · Sun-Mi Lee[3] · Nam-Hee Kim[4]
Graduate School Of Dental Hygiene, Yonsei University · [1]Department of Preventive & Public Oral Health Dentistry, College of Dentistry, Gangneung-Wonju National University · [2]Ehwa Womans University Mokdung Hospital Dental Center · [3]Department of Dental Hygiene, Dongnam Health University · [4]Department Of Dental Hygiene, Wonju College Of Medicine, Yonsei University

***Corresponding Author: Nam-Hee Kim,** Department of Dental Hygiene, Wonju College of Medicine, Yonsei University, 20 Ilsanro, Wonju, Gangwondo, 220-701, Republic of Korea, Tel: +82-33-741-0391, Fax: +82-33-735-0391, E-mail: nami71@yonsei.ac.kr
Received: 14 August 2016; Revised: 20 October 2016; Accepted: 21 October 2016

ABSTRACT

Objectives: This study aims to identify dentists' opinions about the return to work of the dental hygienists with career interrupted. Convenience sampling was made of 22 dentists with the clinical experience (about 0.25%) of the 4,944 members of Gyeonggi-do Dental Association. Data were collected through an electronic survey using e-mails and telephone interviews and analyzed using the constant comparison method.
Methods: Open coding was assigned to the initial data from the survey in an explicit language, and focusing on the types of their employment, working conditions, etc. Summarization and conceptualization were made of the second data in an implicit language.
Results: Most of the dentists were found to have positive attitudes toward the return to work of career interrupted dental hygienists and hope to adjust their wages based on their job performance or after their probational period expires. Most of the dentists were found to have positive attitudes towards the hygienists' flexible working although their concerns about work efficiency and hospital atmosphere. This study is a qualitative study that describes dentists' opinions and presents the need for the career interrupted dental hygienists to return to work.
Conclusions: The study proposed that the educational institutions should take into account the hygienists' opinions when implementing the programs for promoting their return to work and their evaluative studies.

Key Words: career interruption, dental hygienist, dentist, return to work
색인: 경력단절, 직무복귀, 치과위생사, 치과의사

서론

최근 보건의료 환경이 치료중심에서 예방중심으로 변화하고 있다. 보건복지부는 고령화로 인해 건강한 삶과 생명연장을 위한 맞춤형 건강 서비스 요구가 증가될 것으로 전망하여 관련 의료인력 공급에 대한 대책을 논의하고 있다

Copyright©2016 by Journal of Korean Society of Dental Hygiene
This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in medium, provided the original work is properly cited.

[1]. 그러나 우리나라는 꾸준한 의료인력의 증가에도 불구하고 의료 분야에 따라 과잉과 부족에 대한 우려가 끊임없이 지속되고 있다. 2014년 건강보험 통계연보에 따르면 대부분의 의료기관이 수도권지역에 밀집 되어 있고 의료기관에 종사하는 의사의 48.4%가 서울・경기 지역에 분포하고 있었다. 또한 OECD Health Data에 따르면 우리나라 의료인력들은 꾸준히 증가하는 추세지만 인구 천 명당 활동 의사는 2.2명 간호사수는 5.2명으로 주요 선진국에 비해 매우 적은 수준이었다. 특히 여성이 대부분을 차지하는 의료인력의 경우 결혼과 출산 그리고 육아문제 등으로 인해 그 직무를 오래 지속하지 못하고 경력단절이 생기게 되면서 인력의 부족 현상이 두드러지고 있다[2,3].

여성이 대부분인 간호사의 경우 대한간호사협회와 관련 교육기관 등은 경력단절에 대한 문제를 해결하기 위해서 2011년부터 재취업 지원 사업을 시행하였고, 약 3년 동안 3,500명 이상에게 취업 서비스를 제공하였다. 이 결과로 53% 이상 재취업 성공률을 달성하였으며, 결혼 후 출산, 육아 등으로 인한 경력단절을 줄이고 경력몰입을 장려하기 위한 재취업 프로그램 지원 사업을 시행하였다[4,5]. 그리고 인적자원 데이터와 병원 인사시스템을 연결할 수 있는 구인구직 연계시스템 연구가 활발히 진행되고 있다. 이러한 네트워크 구축은 경력단절 간호사의 인력이동과 결원을 파악할 수 있어, 재교육 참여율과 재취업 유지에 유용한 방법이라고 할 수 있다. 또한 재취업 적응능력을 키우기 위한 전문성과 현장성을 높이는 교육프로그램 지원을 아끼지 않고 있으며, 직장 내 보육시설 검토, 근로 시간, 근로 형태 등을 다양화 하여 일과 가정 두 가지에서 제 역할을 잘 해낼 수 있도록 끊임없는 노력을 기울이고 있다[5,6]. 그러나 아직까지 치과위생사 인력은 이들의 경력유지와 직무복귀를 위한 교육프로그램과 제도적인 장치가 부족한 실정이다.

치과위생사는 전문직임에도 불구하고 평균적인 근무 연수가 3년으로 무척 짧으며, 이직 경험이 45%에서 62%까지 매우 높은 편이었다[7,8]. 이직횟수는 연령이 많을수록, 학력이 높을수록, 총 근무경력이 많을수록 그리고 기혼자일 경우가 많았다. 이직요인은 야간업무나 업무영역 등 근무환경, 개인사유, 연봉과 같은 근무조건 등으로 나타났다[9]. 이러한 이직경험들은 경력이 단절되는 원인이 되기도 한다. 또한 치과위생사 대부분이 여성으로 우리나라 여성의 경력단절 양상과 같은 결혼(45.9%), 출산(21.2%), 자녀교육(3.7%)등으로 인한 경력단절도 하나의 원인이 되고 있다[1,3]. 치과위생사는 오랫동안 직업을 유지할 수 있는 고유한 전문영역을 가지고 있지만 경력단절은 심각한 수준이다. 따라서 치과위생사의 직업수명을 연장하기 위한 다양한 대책마련이 필요하다.

대한치과위생사협회에서 보고한 2016년 기준 치과위생사면허 보유자는 71,280명이다. 그러나 실제 현장에서 직무를 수행하고 있는 치과위생사는 면허 신고자를 기준으로 면허보유자의 30% 정도에 그치고 있고[9], 협회에 면허신고를 하지 않는 인원까지 감안한다고 해도 전체 면허자 중 실제 현장직무를 수행하고 있는 인력이 매우 적은 것이 사실이다. 의료인력을 양성하기 위해 들이는 시간과 노력에 견주어 보았을 때 매우 큰 사회적 낭비와 손실이라고 볼 수 있다. 의료인력 공급을 위해 새로운 의료인력을 배출하는 것도 방법이나, 이제는 이미 배출된 인력을 어떻게 효율적으로 배치하여 활용할 것인지 그 방안을 찾아보는 일이 필요한 시기라 생각한다. 그리고 경력단절 치과위생사의 직무복귀는 경력단절 치과위생사의 의견 뿐 아니라 경력단절 치과위생사가 직무복귀 시 함께 일할 치과의사와 현재 임상현장에서 일하고 있는 치과위생사의 의견이 중요하다. 따라서 이 연구는 치과의사의 의견을 정리하여 경력단절 치과위생사의 추후 연구에 대한 기초자료를 얻고자 하였다. 이에 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀의 필요성에 대한 근거를 제시하고, 직무복귀 시 필요한 업무 요구와 필요성에 대한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구방법

1. 연구대상

연구의 대상자는 현재 임상에서 3년 이상 경력을 가진 치과의사 22명을 대상으로 하였다. 본 연구자는 추후 연구 데이터를 양적으로 수집하고자 연구 대상자의 조건을 정하였다. 첫째, 대상자는 연구자가 연구수집에 유리한 서울, 경기(인천)로 한정하여 지역적 조건을 고려하였다. 둘째, 경기도 치과위생사협회의 임원에게 자문을 구하고 추전을 받아 의도표집을 하였다. 셋째, 사전에 본 연구자로부터 연구의 목적과 연구절차에 대한 설명을 듣고 연구 참여에 동의한 치과의사를 대상으로 하였다. 대상자들은 경기도 치과의사협회 회원명부에 기재된 전체 치과의사 4,944명 중 약 0.25%에 해당하였다[10].

대상자의 윤리적 보호를 위해 연구자가 소속되어 있는 연세대학교 원주의과대학 연구윤리위원회의 승인을 받은 후 (IRB No. YWDR-15-2-101) 연구를 진행하였다.

2. 연구도구

본 연구는 간호학의 선행 문헌고찰 후[4-6,11,12] 관련 문항을 추출하였다. 또한 이연구의 사실적 가치를 확보하기 위해 1차적으로 이 문항의 내용타당도를 4차례에 걸쳐 검토하고 수정하였다. 2차는 치위생학 교수 1인에게 자문을 구하여 최종적으로 연구도구를 구성하였다. 연구도구의 일관성을 높이기 위하여 자료수집 및 분석과정을 자세히 기술하였고, 중립성을 유지하기 위하여 연구자가 가지고 있는 편견이나 가치관 등을 의도적으로 의식하고 분리하여 연구에

Table 1. Instrument of questionnaires

Categories	Subcategories	Contents
Employment	- Employment status	- Do you want to work with 'Career-interrupted' dental hygienist?
	- Limitation	- What's the limitation of career interrupted dental hygienist?
	- A period of career interruption	- How many years are the proper duration for career interruption?
Role	- A service part	- What do you want to provide a service to them by in the field of dental hygiene?
		- Can it recognize their career?
Salary	- A standard of pay	- Is it should be to evaluate with a personal ability?
		- Is it need a probationary period?
Working time	- A flexible work system	- What is an affirmative aspects of flexible work system?
		- What is a negative aspects of flexible work system?
Other	- Education	- Can they take a retraining for employment?
	- Proposal	- Are they possible to advancement in elderly care service facility?
	- Support	- Is it possible a support of government policy for career interrupted dental hygienists?

영향을 미치지 않도록 하였다. 수집된 자료는 자료 분석 순서대로 모두 문서화한 후 체계화하고 분류하여 정리하였다.

경력단절 간호사는 간호사 면허증을 보유하고 있으면서 6개월 이상 간호활동을 하지 않는 자로 정의하고 있었다[11]. 그러나 치과위생사의 경우 경력단절에 대한 명확한 정의가 없었다. 이에 본 연구에서는 치과위생사의 면허증을 소유하고 있지만 현재 임상에서 치과위생사활동을 하고 있지 않은 치과위생사로 정의하였다.

주요 설문 내용은 일반적 특성 5문항, 경력단절 치과위생사 고용여부 관련 4문항, 경력단절 치과위생사에게 원하는 업무관련 1문항, 급여 관련 2문항, 근무시간 관련 2문항, 기타의견 1문항으로 총 15문항으로 구성하였다.<Table 1>

3. 연구방법

본 연구는 개방형 질문(Open ended question)을 이용한 단면연구이다. 개방형 질문이란 미리 답 항을 주지 않고 응답자의 자유로운 판단에 따라 개진되는 자료를 얻도록 하는 질문 유형으로 응답의 자율성을 주어 질적인 면을 더 깊게 알아볼 수 있는 방법이다. E-mail을 통해 수집된 자료에서 응답이 명확하지 않거나 이해하기 힘든 내용은 전화인터뷰를 통해 의미를 구체화 하였고 1차 기록은 24시간 이내에 사실적 언어로 Microsoft Excel 2013을 이용하여 분류하였다. 2차 기록은 직접 작성한 원 자료(Raw data)를 유사한 주제끼리 서로 묶어서 자료의 유사성에 따라 소분류를 정한 뒤 의미 있는 주제별로 중분류 하여 내용을 치과의사의 근무형태, 조건 등에 초점을 맞추어 반복적으로 여러 번 읽으면서 주제에 따라 대분류로 정리하여 유형화하였다.

유형화한 자료는 1)경력단절 치과위생사 직무복귀에 대한 의견, 2)업무분야, 3)적정 급여, 4)탄력근무제 여부, 5)기타 의견 등으로 연구자의 해석과 함께 기록하고 조직하였다. 의미 부여는 참여 대상자가 진술한 단어를 그대로 사용하거나 자료를 접하면서 연구자가 자연스럽게 인지한 개념으로 해석하여 서술하였다.

연구결과

1. 응답한 치과의사의 특성

의견을 준 치과의사 22명 중 남성이 19명으로 많았고, 나머지는 모두 여성이었다. 30대가 10명이었고, 40대와 50대는 각각 6명이었다. 병원의 규모는 1인 개인치과의원이 12곳이었고, 2인 이상 공동 치과의원이 8곳이었으며, 치과병원과 네트워크 치과는 2곳이었다. 총 22명중 18명이 병원의 책임을 맡고 있거나 인사를 담당하는 책임자이었다. 이들의 근무경력은 16-20년이 8명으로 가장 많았으며, 5-10년은 7명이었고, 11-15년은 3명이었으며, 21년 이상은 4명이었다.

2. 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 대한의견

2.1. 경력단절 치과위생사와 함께 일하고 싶은 이유

치과의사들에게 경력단절 치과위생사의 단절된 경력이 입사여부에 영향을 주는지에 대한 질문에 '예, 아니요' 로 표기 한 뒤 각각에 따른 이유를 자유롭게 서술하게 하였고, 13명이'영향이 없다'라고 응답하였고, 그에 따른 이유는 다음과 같이 서술하였다.

치과위생사 충원이 쉽지 않기 때문에 구인난을 해결할 수 있는 방안 중 하나라고 생각한다.

경력단절 재취업 교육 홍보를 통해 인력수급이 원활해졌으면 한다.

대개의 경우 결혼이나 육아로 인할 것 같고 이정도면 어

느 정도 안정기일 것 같다.

경력단절이 됐더라도 몸으로 익힌 부분이 많기 때문에 신규보다는 일하기가 수월 할 거라고 생각한다.

경력단절의 기간은 큰 의미가 없고, 단절 기간 동안 잃었던 감각을 빨리 회복할 수 있을 것 같다.

재취업을 적극적으로 권장하고 싶다. 경력단절 치과위생사를 환영하고 매우 필요하다.

기간이 길던 짧던 본인의 능력에 따라 임금을 책정하여 근무할 수 있으면 좋겠다고 생각한다.

2.2. 경력단절 치과위생사의 제한점

경력단절 치과위생사의 단절된 경력이 입사여부에 영향을 주는지에 대한 질문에서 '영향이 있다,' 라고 응답한 이유를 크게 두 가지 맥락인 연봉협상과 근무조건의 어려움으로 응답 하였으며 그 이유에 관하여 각각 다음과 같이 서술하였다.

연봉협상에서 이견이 있을 거 같다.

높은 급여에 비해 일에 대한 사명감이 높지 않거나, 좋지 않는 진료환경에 장시간 노출된 경우 타의 모범보다는 안 좋은 영향을 미칠 수도 있을 거 같다.

나이와 희망연봉에서 협의가 어려울 수 있다고 생각한다.

육아문제로 일에 지장을 줄 것 같다.

치과 진료의 특성상 재료나 치료방법의 변화가 빠른데 이를 습득하고 있지 못하면 상당한 불편이 초래될 것으로 예상된다.

병원 내의 포지션과 직원들과의 관계가 걱정된다.

3. 경력단절 치과위생사에게 원하는 직무역할

경력단절 치과위생사에게 원하는 직무역할에 대해 자유스럽게 서술하도록 하였는데 원하는 직무에 관하여 진료실 내·외 업무로 구분되었고 각각 이유에 대해서는 다음과 같았다.

3.1. 진료실 외 업무

경력단절 치과위생사에게 원하는 직무역할은 치과의사 중 8명이 상담업무, 불만환자 관리, 고객응대, 후배교육이라고 응답했으며, 그 이유는 다음과 같았다.

경력이 제일 필요한 업무가 상담이나 불만환자 관리 그리고 후배들 교육이라 생각한다.

신입보다 쌓여진 노하우로 환자에게 전달되는 내용이 많고, 실수나 실패의 횟수가 줄고 환자에게 편안함을 줄 수 있을 것 같다.

풍부한 사회경험이 대인 응대 업무에는 유리할 것 같다.

경험자로서 아래 연차들에게 잘 알려줄 수 있을 거 같다.

3.2. 진료실 내 업무

경력에 상관없이 진료실 일은 해야 한다고 생각 한다.

진료실 업무는 경력치과위생사와 그렇지 않는 자의 업무분야 차이는 없다고 생각한다.

경력이 있으신 선생님들은 치과 전체의 흐름을 더 많이 몸으로 익히고 알고 계시기 때문에 진료에 있어 수월하다고 생각한다.

3.3. 모든 업무 고려

몇 개월 간 같이 근무하면 모든 전문적인 업무 파악이 가능할거 같다.

높은 급여를 들여서 채용했을 때 그 정도의 능력은 있어야 된다고 생각한다.

기본적인 진료실 보조와 데스크 수납업무는 해야 한다고 생각한다.

4. 적정급여

적정급여에 관하여 자연스럽게 서술하게 하였는데 대부분 경력과 능력을 고려한 급여책정을 언급하였으며 경력보다 능력이 더 중요하다고 응답하였고, 각각의 의견은 다음과 같이 서술하였다.

경력기간에 따라 차등하되 경력단절기간 또한 고려하여 필요 시 책정하여야 한다고 생각한다.

본인의 경력보단 능력에 의한 급여책정을 해야 한다고 생각한다.

수습기간 후 급여를 조정하는 것도 방법이라고 생각한다.

기존근무 연수와 경력단절 기간을 반영하여 +-로 임금을 임시로 정하고 실제 근무과정에서 조정하는 방법이 가장 좋을 거 같다.

경력과 능력도 중요하지만, 진료참여에 따른 차등정책이 되어야 한다고 생각한다.

5. 탄력근무제 여부(Flexible working)에 관한의견

5.1. 탄력근무제를 찬성하는 이유

치과의사 중 12명은 탄력근무제를 찬성하였는데, 직무복귀를 원하는 경력단절 치과위생사의 탄력근무제가 필요한 경우 시간과 요일선택이 가능하며, 탄력근무 시 업무에 책임감이 필요함을 언급하였다. 또한 탄력근무에 적합한 급여협상이 된다면 치과의사에게도 긍정적인 방법이라고 응답하였다.

적극적으로 찬성한다. 하지만 본인의 편의만 생각하는 시간배정은 곤란하고 병원이 집중적으로 바쁠 때 나와서 근무해주는 탄력근무는 매우 바람직하다고 생각한다.

탄력근무는 필요하고 진료에 책임감도 필요하다고 생각한다.

요일별 탄력근무제도 환영한다.

간헐적으로 아르바이트 형식으로 채용하여 일한 경험이 있는데 육아로 인해 약간 늦은 출근과 조기퇴근으로 업무의 효율성이 있었다.

탄력적인 근무시간을 적극 활용하여 오전반 오후반 야간반으로 일정 인원이 함께 일하는 방법도 가능하다고 생각한다.

5.2. 탄력근무제를 반대하는 이유

치과의사 중 10명은 피크타임과 휴가대체 등에 탄력근무제가 활용될 수 있으나, 진료기관 특성상 탄력도는 높지 않을 것이며, 기존의 풀타임 근무자들의 박탈감 등을 고려할 때, 부정적인 방법이라고 응답하였다.

조직 형평성과 친화력 및 유대관계가 떨어지고 교육이나 회의 참여가 어려울 거 같다.

근무의 특성상 집중과 연속성이 단절 된다면 근무효율이 떨어질 것 같다.

4대 보험과 퇴직연금을 고려할 때 많이 부담된다.

현실적으로 불가능하다고 생각한다.

6. 기타의견

마지막 질문으로 경력단절 치과위생사들을 위하여 구조화된 질문 외에 직무복귀 시 추가적인 의견을 구하였는데 치과의사 중 10명이 진심어린 제언과 지지를 보냈으며 구체적인 내용은 다음과 같았다.

6.1. 재교육의 중요성

치과의사들은 경력단절을 겪은 치과위생사가 아무런 준비 없이 직무복귀를 할 경우 임상현장적응의 어려움이 있지만 직무복귀전 재교육이 시행된다면 직무수행에 어려움 없이 원활한 직무복귀가 될 수 있을 것 이라고 생각하였다.

단절의 기간도 채용에 고려하게 되어서 경력단절 치과위생사의 재교육이 반드시 필요하다.

재교육을 하면 경력단절의 최대기간은 중요하지 않다고 생각한다.

재취업 전 임상 update를 위한 자료를 협회 등에서 제공할 수 있으면 도움이 될 거 같다. 특히 장기간 경력이 단절된 경우 공인된 학습 기회를 얻을 수 있다면 더 좋겠다.

6.2. 노인 장기요양 시설기관 진출여부

치과의사들은 치과위생사의 노인 장기요양 시설기관 진출은 사회각층의 구강관리영역에 대한 맞춤 서비스 요구가 반영된 것으로 구강위생관리의 다양한 근무형태와 조건을 개발하여 전문영역 확대방안을 위해 노력하기를 바라는 의견이었다.

노인 장기요양시설에 촉탁치과의사제도가 실시되는 것으로 알고 있다. 거동이 불편하신 재가노인을 대상으로 방문 간호지시서를 발부받아 직접 방문하여 구강위생관리를 할 수 있는 방안도 있다. 치과위생사협회 차원에서 치과의사협회등과 협의하여 다양한 근무형태와 조건을 개발하여 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 했으면 한다.

6.3. 정부 정책지원

치과의사들은 전문 인력을 활용할 수 있는 경력단절 치과위생사 직무복귀에 대해 긍정적인 기대도 하였지만, 치과위생사 대부분이 여성이고 결혼이나 육아로 인한 이직률과 퇴직률이 높기 때문에 개인적인 해결 방안이 아닌 정부차원의 중장기적인 대책을 원하였다.

어떤 진료형태든 재취업에 대한 국가의 제도적인 뒷받침이 있었으면 좋겠다.

현재 치과의 가장 큰 문제 중 하나는 인력수급의 문제인데, 인력수급이 힘든 이유 중 하나가 육아에 따른 치과위생사들의 경력단절도 큰 요인인 것 같다. 그래서 경력단절 치과위생사가 적극적으로 치과에 나올 수 있다면 좋은 현상이라고 생각한다. 하지만 그런 상황에서 시간과 급여부분을 치과에서만 담당해야 한다면 그 또한 반가운 일은 아닐 거 같다. 만약 정책이 필요하다면 정부에서 치과위생사의 육아에 대한 대책이 필요하다고 생각한다. 치과의 진료시간이 대체로 7시까지는 이루어지기 때문에 일반인들의 시간과는 차이가 있을 수 있기 때문이다.

경력단절 치과위생사뿐 아니라 치위생학과 정원을 늘리는 등의 방법으로 인력수급이 원활해졌으면 한다.

총괄 및 고찰

이 연구는 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 대한 기초자료를 제공할 목적으로 수행하였다. 우리나라 간호사와 치과위생사의 경우 면허보유자수 대비 경력을 유지하는 비율이 낮다[9]. 치과위생사는 결혼, 육아 등으로 경력단절을 겪은 후 여러 가지 요인으로 직무복귀를 원하지만 직무복귀에 대한 정보나 지원체계가 없어 직무복귀가 쉽지 않다[13]. 또한 치과 임상현장에서는 치과위생사의 인력부족에 대한 목소리가 계속 언급되고 있다. 이러한 의료인력부족현상의 원인은 경력단절로 인해 더 심화되고 있어 치과위생사의 경력유지가 시급한 과제이다. 그러나 간호사의 경우 치과위생사와 같이 여성이 대부분이지만 치과위생사보다 역사가 길어 다양한 시장성을 확보하고 있고 선행연구가 많이 진행되었

다. 그 결과 경력단절 간호사에 대한 연구를 통해 다양한 정보와 근거자료로 경력단절 후 직무복귀에 대한 해결방법을 체계적으로 제시하고 있었다[12,14]. 그러나 치과위생사에 대한 선행연구는 임상에 재직하고 있는 1-3년차를 대상으로 진행한 연구가 많은 편이고, 상대적으로 경력이 단절된 치과위생사에 대한 연구결과가 부족하였다. 선행연구 고찰결과 현장경력이 단절되고 유지되지 못하는 이유와 관련된 연구는 이직과 직무만족 등이 주를 이루고 있었다[13,15-18]. 또한 치과의사의 의견을 묻는 연구는 업무범위 등 한정적인 주제에 따른 연구만 있어 치과의사의 의견을 수렴하기에 부족하였다[19,20]. 이는 치과위생사가 임상현장에 복귀하기 위한 해결방안을 모색하기에 근거가 부족한 실정으로 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 따른 준비사항에 관한 기초자료 연구가 시급하다. 따라서 이 연구는 먼저 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 관한 임상현장의 협업 대상자인 치과의사의 의견을 진솔하게 듣고자 하였다. 치과의사의 의견을 개방형 질문으로 서술하게 하여 임상현장에서 느끼는 다양한 의견들을 있는 그대로 보고하여 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 실질적인 도움을 주고자 하였다. 이를 토대로 경력단절 치과위생사의 직무복귀 시 필요한 여러 가지 고려사항에 관한 기초정보를 얻고자 하였다. 이에 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀에 대한 치과의사의 의견을 도출하여 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 대한 근거를 마련하고 이 현안에 대한 치과의사와 치과위생사의 소통과 이해를 돕고자 하였다.

연구결과 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀에 대해 치과의사는 긍정적인 기대를 가지고 많은 관심과 지지를 보내는 것을 알 수 있었다. 그 이유는 치과위생사 구인난을 해결하기 위한 해결방안으로 생각하고 있는 면도 있었고, 경력이 많은 치과위생사의 경험적 노하우가 치과병원 서비스에 도움이 될 것이라는 기대도 있었다. 그러나 경력에 따른 급여보상과 다른 직원과의 조화 등을 우려하는 걱정의 목소리도 있었다.

본 연구는 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀에 관한 치과의사의 의견 그리고 기대하는 직무역할, 급여, 시간, 기타 의견의 순으로 결과를 정리서술 하였다. 첫 번째, 경력단절 치과위생사 직무복귀에 대한 질문에서 치과의사의 반응은 대부분 긍정적이었다. 부족한 의료인력 보완에 대한 기대로 간호학의 선행논문에서 임상현장의 부족한 의료인력 심각성을 언급한 결과와 일치하였으며[1,2,5] 여러 가지 경험의 노하우가 진료나 후배교육 등에서 신입 직원들보다 수월할 것이라는 기대의 결과와 같았다[21]. 그러나 경력단절 특성상 정확한 기준이 없는 급여에 대한 의견 차이(나이는 많은데 경력이 적은 경우, 경력이 있지만 몇 년의 경력단절 상태인지 등)로 인한 반대의견과 육아로 인한 업무지장 및 소극적인 태도 등의 이유로 인해 경력단절 치과위생사를 고용하지 않는다고 응답하였다. 또한 치과위생사를 고용할 경우 치과의사가 선호하는 치과위생사의 경력에 대한 질문에 1-2년 경력의 신입 치과위생사라고 18명이 응답하였다. 그리고 경력이 단절된 치과위생사의 경우 경력단절 기간에 대해 10명이 상관없다고 하였고, 9명이 그 기간으로 3-4년이 적당하다고 하였다. 나머지는 5-6년까지의 경력단절 기간을 이해하고 허용할 수 있다는 의견을 주었다.

이와 연결된 질문으로 단절된 경력이 고용여부에 영향이 있는지에 대해 11명이 '영향이 없다'라고 응답하였다. 그러나 구체적인 최대 경력단절기간에 대한 질문에서 11중 8명이 무응답 하였다. 이는 경력단절에 관한 정확한 정의가 필요한 것으로 해석되며 경력이 단절된 치과위생사에 대한 서로의 입장과 '경력단절'의 기간에 대한 이해와 개념의 차이를 명확하게 밝힐 필요가 있겠다. 면허를 취득한 이후 몇 년간의 현장직무 경력이 있고, 그 이후에 얼마의 기간에 경력이 단절된 경우를 '경력단절'로 이해하고 명명하는 것이 옳은지 이 부분에 대한 체계적이고 심도 있는 논의와 이해가 필요할 것으로 생각하였다[15].

한편 경력단절 기간이 '영향이 없다'라고 응답한 치과의사는 경력단절 원인을 대부분 육아나 결혼 등으로 생각하였고, 치과위생사 특성상 전문직으로서 일했던 경험들은 경력이 단절되었더라도 직무복귀에 도움이 될 것이라고 응답하였다. 반대로 경력단절 기간이 '영향이 있다'라고 응답한 이유는 경력단절로 인해 최근 진료방법이나 진료실 분위기에 익숙하지 않을 수 있으며 급여협상에 관한 의견 차이와 직원들과의 관계를 우려하였다. 또한 경력단절 치과위생사 고용 시 필요한 직무역할에 대한 응답에서 경력이 필요한 직무역할과 경력에 상관없이 치과위생사라면 누구나 해야 하는 직무 등으로 구분하였다. 간호의 경우 경력이 단절된 간호사를 신규간호사의 적응과 학습을 위해 1:1 후배 매칭 교육으로 돕고 있는 프리셉터로 활용하여 긍정적인 성과를 도출하였다[21]. 이와 비슷한 사례로 윤[22]등의 연구에 의하면 치과위생사의 직무역할에서도 신입 치과위생사에게 멘토 역할로 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 연구결과가 있었으며 이는 경력에 따른 능력이 인정되는 결과로 본 연구에서도 적합한 직무로 상담, 불만환자 관리, 고객응대, 후배교육 등을 원한다고 응답하였다. 그러나 치과위생사의 주 업무로 구강보건교육과 예방진료를 주 업무로 권장한 기존의 연구와 달리[20], 본 연구에서는 치과위생사는 경력에 상관없이 누구나 구강예방분야, 스케일링 업무 등을 포함하여 기본적으로 진료실 업무를 주 업무로 수행해야 한다고 생각하고 있었다. 대상자들은 치과위생사가 어떤 업무를 하던 진료실 근무는 기본바탕이 되는 업무 라고생각 하였다. 그러나 우리나라 치과위생사의 경우 주 업무와 보조업무를 구분 지을 필요가 있겠다. 현재 우리나라 의료인력은 의료서비스 영역이 의료기관에서 지역사회로 변화하면서 의료서비스의 역할범위가 확대되고 있다. 이에 의료서비스에 대한 의료인력 부족이 심화되면서 치과에서는 치과위생사뿐 아니

라 간호조무사, 코디네이터 등 비 의료인력 등이 함께 일하고 있다[23]. 임상현장의 적합성이나 상황을 고려하여 치과위생사가 아닌 다른 인력이 필요하다는 것이다. 이로 인해 현재 치과계는 인력부족을 해결한다는 이유로 치과간호조무사 인증 시험을 시행하고 있다. 치과간호조무사 인증시험은 대한치과의사협회와 대한간호조무사협회가 주관하고, 대한구강보건협회가 시험 관리를 위탁받아 진행하고 있다. 그러나 간호사의 경우 간호사의 질서비스 저하를 우려하여 간호사와 간호조무사간의 업무중복과 역할혼란의 문제발생에 대해 간호 관련 단독법에 기반을 두어 간호인력 양성을 위한 교육과정 및 간호법제정에 힘쓰고 있다[24]. 치과위생사는 국민의 구강건강증진을 책임지고 있다. 국민의 높은 구강건강 서비스를 책임질 수 있도록 치과위생사의 업무분담 및 치과위생사 활용방안을 위한 법률안이 필요하다.

다른 의견으로 경력단절 치과위생사는 전반적인 업무 총괄과 모든 업무를 다 고려하고 있다고 하였는데 그 이유는 신입 치과위생사에 비해 높은 급여에 맞는 능력이 있어야하기 때문이라고 응답하였다. 이는 대상자들이 경력단절 치과위생사의 경력에 관하여 일부 인정하는 것으로 해석된다. 따라서 경력단절 치과위생사는 경력에 맞는 능력이 필요하다. 경력단절 후 직무복귀 시 경력으로 인한 대우를 바라기 전에 경력을 인정받을 수 있도록 직무복귀전에 반드시 재교육을 받을 필요가 있겠다. 이는 치과의 최신 진료시스템과 치과 진료의 빠른 흐름에 대한 대처로 재교육이 반드시 필요하기 때문이다.

두 번째, 급여 기준에 대한 질문에서 급여는 이직률의 원인으로 나타나기도 하여[14-16] 공급과 수요의 의견차이가 충분히 있을 수 있는 부분으로 개방형 질문으로 서술하게 하여 폭넓게 의견을 듣고자 하였다. 연구 결과 치과의사들은 경력뿐 아니라 능력에 따른 차등책정, 몇 개월간 협업 후 급여 조정 등, 급여협상에 관하여 치과의사 간에도 여러 가지 의견이 분분하였는데 이는 적절한 급여 책정에 대한 어려움을 예상할 수 있었다. 가장 많은 답변으로 경력과 능력에 따른 책정을 선호하였는데 경력보다 능력을 기준으로 평가하기를 원하였다. 이는 능력에 따른 급여 책정을 시사하고 있었고, 다른 의견은 수습기간을 가지고 재조정이 필요 할 것이라는 신중한 태도를 보이기도 하였다. 그러나 그 '능력'을 평가하는 기준은 매우 주관적으로 해석될 수 있다. 치과위생사가 인지하고 있는 능력과 치과의사가 기대하는 능력은 다를 수 있기 때문이다. 대한간호협회에 따르면 간호사의 경우 200병상 미만 평균 초임연봉이 2,733만원으로 제시되어 있다[12]. 그러나 치과위생사의 경우 학력, 업무시간, 업무량, 체어규모, 환자수 대비에 따른 정확한 급여기준이 없다. 미국이나 일본의 경우 오랫동안 경력을 유지하는 치과위생사가 있지만 우리나라의 경우 오랫동안 직업을 유지하는 치과위생사가 많지 않다. 급여의 문제는 전문의료인력에 맞는 대우가 필요한 것으로 이 부분 또한 누가보아도 객관적으로 타당한 평가기준이 필요한 것으로 생각하였다.

세 번째, 탄력근무제에 대한 의견은 대부분 긍정적이었다. 외국의 경우 탄력근무의 효율적인 시행으로 긍정적인 결과의 보고가 도출되고 있으며 최근 우리나라도 여성의 경력유지를 위한 해결방안으로 탄력근무제 확대를 위해 심혈을 기울여 추진하고 있어 이는 탄력근무제의 활용으로 부족한 인력보완 해결방안을 기대한 결과였다[2,25,26]. 그러나 아직까지는 일의 분야별에 따른 체계적인 논의와 근거가 부족하여 모든 부처에 적용하기는 시기상조일 것이라는 우려가 있듯이 본 연구에서도 부정적인 의견으로 임상 현장에서 일어날 수 있는 현실적인 어려움(직원들과의 친화력, 책임감 감소, 유대관계 어려움 등)을 언급하였다. 이것은 탄력근무제도의 장단점에 관한 각각의 다른 의견이었다.

탄력근무제는 경력단절 여성의 경제활동 촉진계획의 일환으로 2008년부터 여성부가 시행하고 있는 탄력적인 근무형태(Flexible working)로 근로자의 요구를 고려하여 근무시간 및 고용형태를 자유롭게 선택할 수 있는 근무형태이다. 최근 우리나라도 이[26]의 연구결과 등을 통해 성공적인 해외사례와 탄력근무제도 활성화를 위한 정책 추진으로 여성 취업률제고와 안정화를 위해 노력하고 있다. 또한 선행연구가 많이 진행된 간호에서도 경력단절을 줄이고 일자리 확대 방안을 위한 대안으로 지금까지 이행되었던 관행이 아닌 탄력근무제를 일부 시행하고 있으며, 더 넓게 적용 할 수 있는 새로운 방안을 모색하고 있다. 그러나 계약직 및 시간제 근무 확산은 질 낮은 일자리를 양산하고 동시에 후속세대인 젊은이들의 사회 진출에 장벽으로 작용할 수 있다. 이는 탄력근무제의 경우 시간제로 일하는 비정규직을 양산할 수 있는 우려가 있기 때문이다[25,26]. 때문에 치과위생사의 탄력근무를 실행한다면 탄력근무에 관련한 연구들을 고찰하여 우리의 실정에 맞는 탄력근무제를 신중하게 고려해봐야 할 것이다.

마지막으로 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 대한 의견을 자유롭게 서술하게 하였다. 연구결과 치과의사가 제안한 기타의견은 부족한 임상 현장의 인력수급 대책마련으로 현실적인 문제 해결을 바라는 진솔한 응답을 주었다. 인력수급의 해결 방안으로 치과 의료와 구강보건에 대한 사회적 수요를 충족시키기 위해 2015년 기준 전국 82개 대학에 치위생(학)과가 개설 되었다[9]. 치과위생사의 인력수급에 관한 기존의 정책적 입장은 치과위생사 인력이 더 증가해야 하며 치위생(학)과를 신설 또는 증설해야 한다는 것이었다. 그러나 2015년 건강보험 통계연보와 기존연구에서 치과위생사의 지리적 불균등 현상을 언급 하였는데 치위생(학)과를 신·증설한다고 해서 치과위생사의 인력수급을 해결할 수 없음을 분명하게 보여 준다[3,27]. 따라서 인력수급의 문제는 인력확충이 아니라 인력을 활용할 수 있는 방안이 필요하다고 하겠다. 현재 우리나라에서 시행되고 있는 고용노동부와 기관의 협약을 통해 재취업을 지원하는 방법은 재교육을 쉽게 받음으로써 직무복귀를 원활하게 도와주고 있다.

이처럼 직무복귀를 개인적인 문제가 아닌 국가와 기관이 협력한다면 경력단절 치과위생의 직무복귀에 많은 도움이 될 것이다. 또한 기혼자인 경력단절 치과위생사의 직무복귀는 대부분 거주지와 멀리 떨어지지 못하므로 거주 지역 주변의 직무복귀가 수월할 것이다. 이는 기혼자인 경력단절 치과위생사의 경력을 유지 할 수 있고 지역별 편차가 심한 의료인력에 대해 보완책이라고 할 수 있다. 따라서 구인과 구직을 원하는 사람들을 연결해 주는 연결망을 기관과 기관을 통해 체계적으로 구축한다면 직무복귀에 대한 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

그리고 요즘 많은 이슈가 되고 있는 노인장기요양시설의 구강관리 영역은 치과의사들에게도 관심이 많은 분야라는 것을 알 수 있었다. 직무에 복귀하는 치과위생사가 임상뿐 아니라 노인 장기 요양시설 진출에 대해 고려하기를 바라는 의견이었다. 구강관리에 대한 선행연구에서 치과위생사의 중재가 효과적이라는 연구결과는 향후 노령인구 증가에 대비할 수 있는 하나의 방편으로 앞으로 치과위생사가 노력해야할 업무영역으로 향후 체계적 준비와 전문적인 교육에 대한 연구가 필요 할 것으로 진술하였다[28,29].

이 연구는 경력단절 치과위생사의 직무복귀에 대한 치과의사의 의견을 개방형 설문조사를 통해 서술하여 정리한 것으로 치과의사와 치과위생사 서로의 생각을 알고 소통하고자 하였다. 또한 경력단절 치과위생사 직무복귀에 대한 동기를 유발하고 표준화된 직무복귀 프로그램에 대한 기초자료를 제공하고자 하는 의의가 있었다.

그러나 경기지역 치과의사 중 일부를 연구자의 편의로 표본을 추출하였기 때문에 적은 표본수로 전체 치과의사 의견으로 일반화 할 수 없다는 단점과 치과의사의 역량에 미치는 여러 선행 및 결과변인들을 고려하지 못했다. 예를 들면 대상자들의 치과규모나 경력, 함께 일하는 치과위생사의 인원은 경력단절 치과위생사에 대한 의견이 달라질 수 있기 때문이다. 또한 대상자들의 기타 인식도, 주요업무 등의 인지도의 관계를 알 수가 없었다. 마지막으로 이 연구를 주관하는 연구자가 치과위생사이기 때문에 치과의사가 응답을 할 때 일부 긍정적인 방향으로 해석했을 가능성도 있다. 이는 추후 두 인력을 관장하는 공신력이 있는 기관에서 공동주관으로 기획하여 보다 객관적인 자료를 수집하여 체계적인 의견을 도출할 필요가 있다고 판단된다.

몇 가지 한계에도 불구하고 이 연구가 의미 있는 이유는 개방형 설문지를 이용하여 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀에 대하여 응답자의 다양하고 질적인 응답을 얻을 수 있었다. 또한 치과의사의 의견을 그대로 서술하여 정리함으로써 직무복귀를 준비하고 있는 치과위생사에게 실질적인 도움을 주고자 하였다. 추후 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀를 위한 교육 프로그램과 활용방안에 대한 체계적인 접근이 필요함을 제기하였다. 무엇보다 경력이 많은 치과위생사의 직무복귀와 관련된 연구는 신임 치과위생사나 예비 치과위생사들에게 시사하는 바가 클 것으로 기대한다. 따라서 향후 경력이 단절된 치과위생사 그리고 그들과 함께 일할 치과의사와 동료 치과위생사의 의견을 확보하기 위한 대표성이 있는 대규모의 양적연구가 필요하다.

결론

이 연구는 경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀에 관한 치과의사의 의견을 개방형 질문으로 도출된 연구로 결론은 다음과 같았다.

1. 경력단절 치과위생사 직무복귀에 대한 치과의사의 의견은 대부분 긍정적이었다. 급여에 관한 조율은 능력을 중시하거나 수습기간을 가지고 조정하기를 바랐다.
2. 탄력근무제에 대한 치과의사의 의견은 업무 효율성과 병원 분위기를 우려한 반대도 있었지만, 대부분 긍정적이었다.
3. 경력단절 치과위생사의 업무는 상담 및 후배교육과 진료실 업무를 언급하였는데 치과의 최신진료 시스템과 진료의 특성상 원활한 직무복귀를 위해 재교육의 필요성을 언급하였다.

경력이 단절된 치과위생사의 직무복귀는 한 개인의 경제활동 재기를 넘어 의료인력 공급과 효율적 활용의 측면에서 바라봐야 할 시기이다. 이에 치과의사와 치과위생사의 권익을 도모하는 두 기관에서 함께 협력하여 이 문제를 치과의료 인력의 효율적 활용이라는 사회적 관점에서 풀어나가야 할 것이다.

Acknowledgements

이 연구는 2016년 (사)대한치과위생사협회 경기도회에서 연구비(과제번호: 2016-51-0015)를 지원받아 수행하였습니다.

References

1. Park JS, Lee EY. Korea Health Industry Development Institute (KHIDI). Medical services industry trends analysis 2015 [Internet]. [cited 2016, Jul 01]. Available from: http://www.khidi.or.kr/board/view?pageNum=1&rowCnt=10&no1=22&linkId=162845&menuId=MENU00085&maxIndex=00001769749998&minIndex=00001002979998&schType=1&schText=의료서비스&boardStyle=&categoryId=&continent=

&country=.
2. Kim HJ. Gender critical analysis about work-family balance policy. Women's Studies Forum 2011; 21(2): 113-52.
3. Ministry of Health & Welfare, Statistical year book 2015. Seoul: Ministry of Health &Welfare; 2015:61[Intrenet]. [cited 2015 october 14]. Available from: http://www.mohw.go.kr/front_new/sch/index.jsp.
4. Soun EJ, Eom JH, Nam ES, Chae YR, Kil MS, Park EH. The stress experience of nurses who are reemployed. The Korea Academia-Industrial cooperation Society 2016; 17(5): 125-36. http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.5.125.
5. Lee GJ, Hwang SW. Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program. The Journal of the Korea Contents Association 2015; 15(5): 386-402. http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.05.386.
6. Hwang SW, Lee GJ. Analysis of turnover status of reemployed nurses who had experienced career interruption. Perspectives in Nursing Science 2015; 27(1): 35-49.
7. Song YS, Kyu SH, Kwen KH. A study of the socio-demographic factors influencing job satisfaction of dental hygienists. J Korean Acad Oral Health 1995; 19(4): 457-72.
8. Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SH, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2012; 12(6): 666-74.
9. Korean dental hygienist association. Current status of dental hygienists & legal revision of health care technicians[Internet]. [cited 2016 Jul 01]. Available from: http://kdha.or.kr/news/OldMagazineView.aspx.
10. Stasis korea. Korea statistical information system (KOSIS), Statistics DB3, health workforce[Internet]. [cited 2016 Jul 01]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4T&vw_cd=&list_id=&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path=#.
11. Kim SJ. An action research study on measures to mobilize inactive nurses. J Korean Acad Nurs Adam 1997; 27(4): 880-91.
12. Lee GJ. Ministry Of Health And Welfare, Policy Research Information Service & Management[Internet]. [cited 2016 Jul 01]. Available from: http://www.prism.go.kr/homepage/origin/retrieveOriginDetail.do?cond_research_name=&cond_research_start_date=&cond_research_e9]nd_date=&cond_organ_id=1351000&research_id=1351000-201500321&pageIndex=1&leftMenuLevel=120.
13. Jung JS, Cha YN, Kim GG, Park SY. The development and management of a re-entry program for inactive registered nurses. J Korean Acad Soc Nurs Edu 2008; 14(2): 232-43.
14. Lee KJ, Bea HS. The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. J Dent Hyg Sci 2015; 15(6): 786-93. http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.6.786.
15. Kim HY, Choi JO, Seong MJ. The effect of self-efficacy and job satisfaction of Dental hygienists' on the organizational commitment and turnover intention. J Korean Soc Dent Hyg 2012; 12(1): 213-23. http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2012.12.1.213.
16. Choi HN, Lee JW, Cho YS. Factors associated with turnover intention of public health dental hygienist. J Korean Soc Dent Hyg 2011; 11(3): 343-51.
17. Jung JO, Song KS. A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics. J Dent Hyg Sci 2008; 8(4): 305-12.
18. Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. J Korean Soc Dent Hyg 2013; 13(6): 941-9. http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941.
19. Park JH, Kim MS, Cho JC. Dentists' opinions for dental hygienists' roles in Korea. J Korean Acad Oral Health 2010; 34(1): 88-97.
20. Lim MH, Han SJ, Jung JY. A study on dentists' awareness about dental hygienists' works and duty division. J Korean Soc Dent Hyg 2004; 6(1): 71-86.
21. Kim SY, Kim JG, Park GO. The role experience of preceptor nurses in hospitals. J Korean Acad Nurs Adm 2012; 18(1): 33-45.
22. Yun HK, Choi MS, Choi GY. Effect of mentoring function on job satisfaction, organization commitment, and turnover intention in the newly employed dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2016; 16(1): 69-75. http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.01.69.
23. Lee SJ, Cho HY. Work reality of dental assistant. Korea Convergence Society 2015; 6(4):153-9. http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.4.153.
24. Kim JH. A reasonable nursing resources reorganization plan through enactment of nurse act. Ilkam Law Review 2015; 32: 215-61.
25. Kim YH, Yang YO, Cho GY. An action research study on flexible shift of nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2005; 11(3): 275-88.
26. Lee HI. A study on the laws and policies related to women's employment : focusing on the flexible working arrangements in Korea. Ilkam Law Review 2015; 8(1): 117-40.
27. Yang JY. A geographic information system-based analysis

for the supply-side policy of dental hygienists in south korea. J Dent Hyg Sci 2015; 15(6): 836- 44. http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.6.836.

28. Park SS, Park, SH. A study on recognition of dental health care in caregiver. J Soc Occup Ther Aged Dement 2010; 4(1): 1-9.

29. Baek JH, Lee HJ, Choi HJ, Choi JH, Kim NK, Kwag JM, et al. Content analysis of daily tooth cleaning service records by caregivers in along-term care facility. J Korean Soc Dent Hyg 2014; 14(6): 903-13. http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2014.14.06.903.