

구인 사이트에 나타난 치과규모별 치과위생사 근무조건의 비교

오은주 · 황수정[†]

건양대학교 의과대학 치위생학과

Comparison of the Working Conditions of Dental Hygienists Using Data from Online Job Sites

Eun-Ju Oh and Soo-Jeong Hwang[†]

Department of Dental Hygiene, College of Medical Science, Konyang University, Daejeon 35365, Korea

The shortage of dental hygienists has been a long-standing problem in Korea. Small-scaled dental clinics suffer from a lack of dental hygienists, who seem to prefer working at large-scaled dental clinics. The purpose of this study was to confirm the differences in the working conditions according to the scales of dental clinics. We collected the working information registered via job advertisements through the web-sites of Korean Dental Hygienists Association, Dental Jobs, and Nurse Jobs from July to August 2016. The results were as follows: 96.7% of the advertisements wanted regular workers, while the proportion of part-time workers was the highest (34.8%) in the group with less than 3 employees. The average workdays per week was 5.32 ± 0.55 days, and the group with less than 3 employees had significantly longer workdays than the other groups. The daily working time was 8.99 ± 0.44 hours, and there was no difference among the groups. Night overtime hours were needed by 54.4%, 45.0%, and 31.3% of the groups with of the groups with 4~7 employees, more than 8 employees, and less than 3 employees, respectively. Information regarding annual leave (60.5%), monthly leave (63.9%), half a day off (32.4%) and vacations (43.1%) were presented in the job advertisements, and these proportions were significantly higher by the group with more than 8 employees. Information on overtime pay (14.4%), night-work pay (13.4%), incentives (34.1%), lunches (60.2%), vacation bonuses (33.8%), and self-development (20.4%) were presented in job advertisements. The group with 4~7 employees had significantly higher proportions in severance pay, vacation bonuses, self-development, and major national insurance. It is necessary to consider the improvement of working conditions, diversity of working styles, and welfare of dental hygienists, and it is suggested that small dental clinics provide more precise working conditions.

Key Words: Dental hygienists, Internet, Job application

서론

2016년 보건복지부 보건복지 통계연보에 따르면, 2015년도 치과 의사 면허인력은 28,953명이고 치과위생사 면허인력은 65,787명이다¹⁾. 2015년 기준으로 치과위생사 활동인력은 34,896명으로 2015년 기준 면허인력대비 활동인력은 51.4%이다. 2017년 현재 치위생(학)과의 입학정원은 3년제 54개교, 4년제 28개교로 총 5,055명이고, 2016년 치과위생

사 국가시험에 5,305명이 응시해 4,603명이 합격했다²⁾. 치과 의사 입학정원인 750명과 비교하였을 때 치과위생사의 입학정원은 6.74배 높다. 매해 5천명이 넘는 치과위생사가 배출된 지 여러 해가 지났음에도 불구하고, 개원가에서는 여전히 치과위생사 부족 현상을 겪는 아이러니한 상황은 수치적으로만 보았을 때는 이해가 되지 않는 부분이다.

최근 치과병의원 구인난의 주된 원인은 치과위생사의 이직 때문이라 추측되고 있으며 그와 관련 논문들이 출판되었

Received: September 18, 2017, Revised: October 9, 2017, Accepted: October 16, 2017

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Soo-Jeong Hwang

Department of Dental Hygiene, College of Medical Science, Konyang University, 158 Gwanjeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea
Tel: +82-42-600-6381, Fax: +82-42-600-6565, E-mail: denthwang@konyang.ac.kr

Copyright © 2017 by Journal of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

다. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 자녀 유무, 진료보조업무 격차, 급여만족도가 영향을 미쳤으며, 그 중 급여만족도의 영향력이 가장 컸다³⁾. 치과위생사의 직무스트레스는 한국인 직무스트레스의 상위 2 사분위군에 속하며 그 중 가장 높은 것은 관계 갈등, 물리환경, 조직체계, 직무요구, 보상 부적절 순으로 나타났다⁴⁾. 선행연구들^{3,4)}에서 이직의 원인으로 급여에 관한 문제점을 지적하고 있는 바와 같이, 대한치과위생사협회는 인력수급난을 해소하기 위해서는 정부에서 제시하고 있는 평균 임금에 근접한 수준으로 치과위생사의 치과병의원 채용조건이 개선되어야 한다고 단언한 바 있다.

치과병의원 구인난의 또 다른 원인은 치과위생사 인력의 수도권 쏠림 현상과 규모 있는 병원을 선호하는 경향이라는 의견이 있다^{5,6)}. 치위생(학)과 학생들을 대상으로 한 연구를 살펴보면 해당 의견을 지지하고 있는데, 치위생(학)과 학생들의 취업희망지역은 서울지역이 65.7%로 가장 높게 조사되었고, 취업을 희망하는 근무처를 묻는 문항에서 치과병원, 대학병원, 종합병원 순이었으며 치과의원은 7%로 가장 낮게 나타났다⁷⁾. 다른 연구에서는 희망 취업기관이 치과병원 36.3%로 가장 많았고, 치과의원 30.6%, 종합병원 및 대학병원 치과 18.2% 순으로 나타났다⁸⁾. 2015년 기준 치과의원급 취업자 25,714명, 치과병원 2,731명, 병원 126명, 종합병원 918명으로¹⁾ 대부분의 치과위생사가 치과의원에 취업하고 있는 것을 고려할 때 취업 희망지와 실제 취업지는 상당한 차이를 보인다. 의원에 비해서 병원급이나 네트워크 치과를 선호하는 이유는 높은 연봉, 복지혜택, 인지도 때문으로 파악하고 있지만^{8,9)}, 실제로 병원급과 네트워크 치과가 이러한 사항이 높은지 검증된 바는 없다. 따라서 치위생(학)과의 희망 취업기관에 대한 정보 수집 경로는 인터넷이 가장 많았기 때문에⁸⁾ 치과위생사 근무조건을 알아보기 위해 구인 사이트에서 제공하는 정보를 분석할 필요가 있다고 판단되었다. 본 연구는 인터넷 구인 사이트에 등록된 치과위생사 구인정보를 중심으로 치과규모별 근무조건에 대한 차이를 파악하고자 하였으며 이를 바탕으로 치과위생사의 근무정보에 관한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 대한치과위생사협회, 덴탈잡, 널스잡의 인터넷 홈페이지를 통하여 2016년 7~8월에 치과위생사 구인으로 등록된 정보를 수집하였다. 인터넷 구인 사이트의 특성상 구인정보가 일정기간만 게시되어 이전 정보는 확인할 수 없

어서 해당기간에 등록된 구인 정보만을 대상으로 하였으며, 중복 등록되는 경우는 확인하여 한 개만을 입력하였다. 해당 사이트에서 치과병의원의 근무조건 자료가 분명하지 않은 경우 사이트에 등록된 각 치과 홈페이지나 블로그를 통해 자료를 추가하였다. 구인에 관련된 제공 자료와 치과에 대한 현황자료가 미흡한 경우 표본에서 탈락시켰다.

Table 1과 같이, 최종적으로 분석에 포함된 구인정보는 299개였으며 치과의원 265개(88.6%), 치과병원 31개(10.4%), 대학병원 2개(0.7%), 보건소 1개(0.3%)였다. 홈페이지를 보유한 치과병의원은 188개(62.9%), 블로그를 보유한 치과병의원은 97개(32.4%), 온라인상담을 하는 치과병의원은 108개(36.1%)였다.

2. 수집정보

구인 사이트에서 수집한 정보는 구인 치과위생사의 계약 상태(정규직, 비정규직, 시간제), 업무(진료실, 경영지원 등), 수습기간, 근무와 관련된 정보—근무시간(점심시간 포함), 야간진료 및 횡수, 월차 제도, 반차 제도, 연차 제도, 자체 교육, 자체 세미나, 월급과 관련된 정보—시간외 수당, 야간수당, 식대, 인센티브, 휴가비, 자기 계발비, 세미나비, 경조사비, 명절비, 포상비 등, 직원 지원관련 기타 정보—워크숍, 기숙사 제공, 단합회, 동호회, 통근버스, 유니폼 제공 등에 대해 조사하였다. 치과정보로는 치과규모(의원, 병원, 대학병원, 보건소), 치과의사를 제외한 직원수 등을 조사하였다. 구인 치과위생사 연봉도 수집하려 했으나 해당정보를 고지한 구인정보수가 적어 제외하였다. 해당 항목에 중복 정보가 고지되어 있는 경우 중복응답으로 처리하였다.

Table 1. Characteristics of the Samples in Online Job Sites

Variable	n (%)
Type of dental clinic	
Dental office	265 (88.6)
Dental hospital	31 (10.4)
University hospital	2 (0.7)
Health center	1 (0.3)
Numbers of employees in the clinic (except dentists)	
≤3	80 (26.8)
4~7	79 (26.4)
≥8	140 (46.8)
Other information delivery	
Homepage	188 (62.9)
Web log	97 (32.4)
Etc.	108 (36.1)
Total	299 (100.0)

3. 통계분석

치과위생사의 일반적 근무조건을 관찰하기 위해 수집된 구인정보는 해당 항목별로 빈도분석을 실시하였다. 치과규모에 따라 치과위생사 근무조건이 차이가 있을 것으로 생각되어 해당 치과병원에서 치과 의사를 제외한 직원수를 기준으로 치과규모를 직원 3명 이하군 80개, 4~7명군 79개, 8명 이상군 140개로 분류하였다. 직원수가 구인정보에 포함되어 있지 않는 경우, 해당 치과병원의 홈페이지나 블로그 등을 통해 확인하였다. 구인정보에서 수집된 변수들을 종속변수로 하고 치과규모에 따른 차이를 chi-square test와 일원배치분산분석(ANOVA)을 이용하여 분석하였다. Chi-square test가 될 수 없는 경우에는 Fisher's exact test를 이용하였다. 기타 정보로 분류된 변수는 정보제공률이 낮아 빈도분석만 실행하였다. 통계분석은 IBM SPSS Statistics ver. 20.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하였고, 유의성 검정은 $p < 0.05$ 로 하였다.

결 과

1. 구인 사이트에서 관찰된 치과위생사의 근무조건 정보

Table 2에서와 같이, 구인정보에서 관찰된 치과위생사의 근무조건은 수습기간이 있는 치과병원이 93.3%를 차지하였으며 계약형태로는 중복응답으로 정규직 289개(96.7%), 계약직 및 비정규직 63개(21.1%), 아르바이트 104개(34.8%)였다. 주 업무는 진료업무 184개(61.5%), 환자상담 및 경영지원 61개(20.4%), 표기하지 않음 54개(18.1%)였다. 평균 주당 5.32±0.55일 근무하고 1일 근무시간은 점심시간 포함하여 8.99±0.44시간이었다. 야간진료가 있다고 정보를 제공한 치과병원은 131개(43.8%)였으며 야간진료 횟수는 주 1회가 77개(25.8%), 주 2회 이상이 37개(12.4%)를 차지하였다. 월차가 있다고 정보를 제공한 치과병원은 63.9%, 반차는 32.4%, 연차는 60.5%, 휴가는 43.1%, 경조휴가는 8.4%로 나타났다. 자체 교육이 있다고 한 치과병원은 23.4%, 자체 세미나는 17.4%로 나타났다.

직원수에 따라서 나눈 그룹에 따라 유의한 차이를 보이는 변수는 시간제 계약, 주당 근무일수, 야간진료 여부, 월차, 반차, 연차, 휴가, 자체 교육이었다. 직원 3인 이하 군이 시간

Table 2. The Informations of Working Condition of Dental Hygienists in Online Job Sites

Informations of working condition	Presence of information	Total (n=299)	Group 1 (n=80)	Group 2 (n=79)	Group 3 (n=140)	P*
Probation	Yes	279 (93.3)	72 (90.0)	74 (93.7)	133 (95.0)	0.357
Job position	Permanent**	289 (96.7)	76 (95.0)	79 (100.0)	134 (95.7)	0.134
	Temporary	63 (21.1)	19 (23.8)	18 (22.8)	26 (18.6)	0.624
	Part-time	104 (34.8)	36 (45.0)	30 (38.0)	38 (27.1)	0.022
Major duty	Treatment	184 (61.5)	54 (67.5)	54 (68.4)	76 (54.3)	0.475
	Management	61 (20.4)	16 (20.0)	23 (29.1)	22 (15.7)	0.475
Working time	Days a week	5.32±0.55	5.65±0.62 ^a	5.23±0.44 ^b	5.13±0.43 ^b	<0.001
	Hours a day	8.99±0.44	9.03±0.45	8.99±0.46	8.98±0.42	0.718
Night overtime	Yes	131 (43.8)	25 (31.3)	43 (54.4)	63 (45.0)	0.012
Numbers of night overtime (a week)	1	77 (25.8)	16 (20.0)	29 (36.7)	32 (22.9)	0.856
	≥2	37 (12.4)	8 (10.0)	12 (15.2)	17 (12.1)	
Monthly leave	Yes	191 (63.9)	44 (55.0)	43 (54.4)	104 (74.3)	0.002
Half a day off	Yes	97 (32.4)	9 (11.3)	11 (13.9)	77 (55.0)	<0.001
Annual leave	Yes	181 (60.5)	27 (33.8)	46 (58.2)	108 (77.1)	<0.001
Vacation	Yes	129 (43.1)	24 (30.0)	31 (39.2)	74 (52.9)	0.003
Family event leave	Yes	25 (8.4)	8 (10.0)	8 (10.1)	9 (6.4)	0.526
Own training	Yes	70 (23.4)	7 (8.8)	12 (15.2)	51 (36.4)	<0.001
Own seminar	Yes	52 (17.4)	9 (11.3)	20 (25.3)	23 (16.4)	0.059

Values are presented as n (%) or mean±standard deviation.

Group 1: the dental clinic or hospital with less than 3 employees, Group 2: the dental clinic or hospital with 4~7 employees, Group 3: the dental clinic or hospital with more than 8 employees.

*Chi-square test or ANOVA with post-hoc Tukey analysis. **Fisher's exact test.

^{a,b}The same letter indicates no significant difference by Scheffe post-hoc analysis.

제 계약(p=0.024), 주당 근무일수(p<0.001)가 가장 높았고, 직원 4~7인 군은 야간진료 여부(p=0.012)에서 가장 높았으며, 직원 8인 이상군은 월차(p=0.002), 반차(p<0.001), 연차(p<0.001), 휴가(p=0.003), 자체 교육(p<0.001)에서 비율이 가장 높았다.

2. 구인 사이트에서 관찰된 치과위생사의 수당 관련 정보

Table 3에서와 같이, 시간외 수당이나 야간수당에 관한 정보를 제공한 치과병의원은 14.4%, 13.4%에 지나지 않았으며, 퇴직금은 50.8%, 4대보험은 57.5%만이 관련 정보를 제공하고 있었다. 식대는 60.2%가 제공한다고 하였으며 인센티브는 34.1%, 휴가비는 33.8%, 자기 계발비는 20.4%, 세미나비는 8.7%, 경조사비는 39.5%, 명절비는 38.8%가 준다고 정보를 제공하였다.

직원수에 따라서는 나눈 그룹에 따라 유의한 차이를 보이는 변수는 퇴직금, 4대보험, 식대, 인센티브, 휴가비, 자기 계발비,

명절비였다. 직원 4~7인 군은 퇴직금(p=0.036), 4대보험(p=0.001), 휴가비(p=0.005), 자기 계발비(p=0.001)에서 가장 높은 비율을 보였으며 직원 8인 이상군은 식대(p<0.001), 인센티브(p=0.001), 명절비(p=0.005)에서 가장 높은 비율을 보였다.

3. 구인 사이트에서 관찰된 기타 정보

Table 4에서 보는 바와 같이, 워크숍은 23개(7.7%), 동호회는 3개(1.0%), 단합회는 4개(1.3%), 통근버스 3개(1.0%)였으며 대부분 치과위생사 8인 이상군이였다. 유니폼 제공 정보를 제공한 치과병의원은 32개(10.7%), 기숙사는 38개(12.7%)로 나타났다.

고 찰

치과위생사의 이직에 관한 선행논문을 살펴보면, Lee 등¹⁰⁾

Table 3. The Informations of Additional Pay of Dental Hygienists in Online Job Sites

Informations of additional pay	Presence of information	Total (n=299)	Group 1 (n=80)	Group 2 (n=79)	Group 3 (n=140)	p*
Overtime pay	Yes	43 (14.4)	7 (8.8)	15 (19.0)	21 (15.0)	0.177
Night work pay	Yes	40 (13.4)	7 (8.8)	16 (20.3)	17 (12.1)	0.087
Severance pay	Yes	152 (50.8)	37 (46.3)	50 (63.3)	65 (46.4)	0.036
4 major national insurances	Yes	172 (57.5)	49 (61.3)	57 (72.2)	66 (47.1)	0.001
Cost of lunch	Yes	180 (60.2)	32 (40.0)	51 (64.6)	97 (69.3)	<0.001
Incentive	Yes	102 (34.1)	17 (21.3)	22 (27.8)	63 (45.0)	0.001
Vacation bonus	Yes	101 (33.8)	17 (21.3)	36 (45.6)	48 (34.3)	0.005
Self improvement cost	Yes	61 (20.4)	7 (8.8)	26 (32.9)	28 (20.0)	0.001
Seminar fee	Yes	26 (8.7)	4 (5.0)	9 (11.4)	13 (9.3)	0.339
Cash gift for family event	Yes	118 (39.5)	29 (36.3)	40 (50.6)	49 (35.0)	0.060
Holiday bonus	Yes	116 (38.8)	21 (26.3)	28 (35.4)	67 (47.9)	0.005

Values are presented as n (%).

Group 1: the dental clinic or hospital with less than 3 employees, Group 2: the dental clinic or hospital with 4~7 employees, Group 3: the dental clinic or hospital with more than 8 employees.

*Chi-square test.

Table 4. The Informations of Other Support of Dental Hygienists in Online Job Sites

Informations of other support	Presence of information	Total (n=299)	Group 1 (n=80)	Group 2 (n=79)	Group 3 (n=140)
Workshop	Yes	23 (7.7)	0 (0.0)	3 (3.8)	20 (14.3)
Club	Yes	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.1)
Union meeting	Yes	4 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.9)
Commuting bus	Yes	3 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.3)	2 (1.4)
Uniform	Yes	32 (10.7)	3 (3.8)	11 (13.9)	18 (12.9)
Dormitory	Yes	38 (12.7)	0 (0.0)	4 (5.1)	34 (24.3)

Values are presented as n (%).

Group 1: the dental clinic or hospital with less than 3 employees, Group 2: the dental clinic or hospital with 4~7 employees, Group 3: the dental clinic or hospital with more than 8 employees.

은 직무만족도에 복리후생, 의사소통이 양의 영향을 미쳤으며 이직의도에는 교육훈련과 보상제도가 음의 영향을 미쳤다고 하였다. Choi와 Choi³⁾는 직무만족도에 진료보조업무, 급여만족도와 월차 유무가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이직의도에도 급여만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다. Choi와 Choi³⁾는 이직의도와 관련된 요인으로 연령, 교육수준, 급여수준, 근무경력, 1일 환자수, 근무일수, 야간근무로 나타났다고 하였다. Jeong과 Han¹¹⁾은 이직의도에 영향을 미치는 요인은 임상경력이 5년 이하인 경우, 5일제 근무를 하지 않는 경우, 감정소진이 많은 경우가 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다고 하였다. 이상의 연구들을 살펴보았을 때 급여, 근무일수와 야간근무, 복지혜택, 임상경력, 직무 부분이 이직에 영향을 끼친다고 할 수 있다. 본 연구의 정보는 한정되어 있기는 하지만 그 결과와 비교해볼 때 직원수가 적은 치과일수록 근무일수가 많고 복지혜택이 부족하여 이직의도가 생길 수 있고, 직원수가 4~7인인 경우에는 야간근무로 인한 이직의도가 생길 수 있다고 생각되었다.

국의 논문을 살펴보면, 치위생(학)과에 지원하거나 재학 중인 학생들은 치과위생사를 전문직이고 미래 전망이 밝고 책임성이 있고 근무시간이 탄력적이고 월급이 좋은 편이라고 받아들이지만¹²⁾ 치과간호사(dental nurse)에 비해 치과위생사가 더 많은 업무 부담을 가지고 있는데 반해 월급이 적은 것에 대한 불만이 있다고 하였다¹³⁾. 치과위생사의 직무만족도는 직무의 다양함, 분배정의, 의사소통, 결속력, 임금, 노동량 순으로 양의 영향력을 보였으며, 교육수준, 치과규모는 음의 영향력을 보였다고 하였고 계속 일할 의도에는 직무만족도와 헌신 순으로 양의 영향력을 보였고, 외부 기회는 음의 영향력을 보였다¹⁴⁾. Bader와 Sams¹⁵⁾는 치과위생사 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 근무시간, 근무환경의 안정성, 월급에 대한 만족, 업무지시 스타일이라고 하였다. 외국 치과위생사의 직무만족도 또한 국내 연구 결과와 비슷함을 알 수 있다. 호주 전월지역에서 치과치료사(dental therapist) 모집이 어려움을 겪고 있는데 이를 유도하기 위해서 월급의 상향조정(71.9%), 재정적 보조(31.6%), 증가된 지원(27.7%), 통근 지원(26.9%), 연수 지원(20.1%), 근무유연성(13.4%)이 필요하다고 하였다¹⁶⁾. 구인란을 겪고 있는 국내 또한 위와 같은 제안 적용이 필요하다고 하겠다. 한국 치과위생사는 미국과 일본 다음으로 세계에서 3번째로 많으며 치과의사 대비 1:1이고, 지역사회인구 대비 1:1,494이지만 면허취득자 대비 59%만 일하고 있으며 주당 근무시간은 50시간으로 타 국가 대비 가장 많은 시간을 일하고 있다¹⁷⁾. 호주 빅토리아주 치과위생사 조사대상자 중 94.0%가

현직에서 일하고 있고 평균 28.7시간을 일하고 44.8%가 출산과 육아로 인한 경력단절의 경험이 있었고 경력단절 기간은 평균 20.1개월이었지만 대부분 재취업하였다¹⁸⁾. 외국 치과위생사의 상황과 동시 비교가 어려운 면이 있지만 한국 치과위생사의 근무시간은 상당히 길고 재취업 상황은 열악하다고 할 수 있다. 따라서 구인란을 해결하기 위해서 이러한 근무환경에 대한 전반적인 개선이 필요하다.

온라인 구인구직 사이트는 기업, 학원 등 다양한 구인업체들의 일자리 공고를 모아볼 수 있는 전문 사이트이다. 구직자들은 사이트에 업로드된 일자리 공고를 통해 채용조건을 확인한 후 입사 지원할 수 있다. 구인업체 또한 구인구직 사이트에 업로드된 입사 지원자의 이력서를 살펴보고, 학력과 스펙 등을 꼼꼼히 따져 서류합격 여부를 결정한다. 최근 추세이자 가장 많이 활용하는 온라인 구인구직 사이트의 자료를 본 연구에 이용하고자 하였다. 본 연구의 자료를 조사하면서 대한치과위생사협회, 덴탈잡, 널스잡의 각 구인 사이트의 특성을 알 수 있었다. 대한치과위생사협회에서는 홈페이지, 고용형태, 급여, 근무시간, 우대사항 등의 공통 작성란이 있었고 그 외에는 구인하는 치과에서 따로 정보를 기입하는 형태로써 치과에서 정보를 얼마만큼 기입하느냐에 따라 자료를 수집할 수 있는 양이 달라졌고, 치과에 따라 기입하는 형식이 제각각으로 구직자들이 자료를 비교 분석하기에 어려움이 있을 것으로 생각되었다. 또한 덴탈잡과 널스잡과 달리 치과의 규모를 판단할 수 있는 기관의 분류란이 존재하지 않았다. 덴탈잡에서는 따로 정보를 기입하지 않고 담당업무, 근무형태, 급여, 자격요건, 세부사항에는 복리후생, 근무환경 등의 작성란이 존재하기 때문에 구직자들이 자료를 수집하고 정리함에 있어 가장 편리할 것으로 생각되었다. 널스잡에서는 홈페이지, 고용형태, 업무분야, 복리후생 등 덴탈잡과 비슷한 형태였지만, 대한치과위생사협회와 마찬가지로 치과에서 따로 정보를 기입하는 란이 존재하여 자료를 비교 분석하기에 어려움이 있을 것으로 생각되었다. 대한치과위생사협회에 비해 덴탈잡과 널스잡에서는 구성원 수를 나타내는 정보가 대부분 기입되어 치과의 규모를 알 수 있는 항목에 대한 자료 수집에 유리할 것으로 판단되었다.

본 연구의 한계점은 구인 사이트에 올린 정보가 충분하지 않은 경우 표본에서 탈락시켰는데 규모가 크지 않은 치과의원에서 탈락률이 높았다. 또한 규모가 크지 않은 치과의원의 경우 인터넷 구인 사이트를 통해 직원을 구인하기 보다는 베희시장이나 교차로와 같은 지역사회 구인지를 이용하여 광고를 많이 하기 때문에 본 연구에 수집된 표본의 수를 비교해 보면 직원이 8명 이상인 군이 가장 많아서 정보가 편

향되어 있다고 판단된다. 구인 치과위생사의 근무경력에 관한 정보와 연봉 또한 조사하려고 했으나 급여부분은 기입하지 않은 경우가 많고 해당 치과병의원 홈페이지에서도 확인할 수가 없었고 조사시점이 7~8월이다 보니 근무경력 또한 특정 짓지 않는 경우가 많아서 정보에서 배제하였다. 신규 치과위생사 배출 시점 등 특정 기간에서는 구인 치과위생사의 근무경력에 관한 정보 또한 차이가 있을 것으로 예상되므로 연간 지속적인 구인 사이트 방문을 통해서 기간에 따른 정보의 차이 또한 수집해야 할 가치가 있을 것으로 판단되었다. 또한 본 연구는 구인 사이트에 입력되어 있는 정보만을 사용하여 분석하였기 때문에 실제 상황과는 다를 수 있다. 실행하고 있음에도 불구하고 입력되어 있지 않을 수도 있는데, 4대보험 같은 경우 모든 치과병의원에서 직원이 일정기간 이상 근무하게 되면 무조건적으로 가입하게 됨에도 불구하고 입력되어 있는 정보의 차이가 존재하였다. 따라서 구직자들이 좀 더 정확하게 판단할 수 있도록 정확한 정보를 제공할 수 있는 구인 사이트의 정보체계 개발이 필요할 것으로 생각되었다.

요 약

본 연구는 치과위생사 구인정보를 중심으로 치과규모별 근무조건의 차이를 파악하고자 대한치과위생사협회, 덴탈잡, 널스잡의 인터넷 홈페이지를 통하여 2016년 7~8월에 구인으로 등록된 299건의 구인정보를 바탕으로 근무정보를 수집하였다. 치과의를 제외한 직원수를 기준으로 치과규모를 세 군을 분류하여 chi-square test와 일원배치분산분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 채용공고에서 96.7%가 정규직을 채용하고 있었으며 시간제를 모집하는 비율은 직원 3명 이하군에서 가장 많았다(34.8%). 주당 근무일수는 평균 5.32±0.55일이었으며 직원 3명 이하군이 직원 4명 이상군에 비해 유의하게 많았고(p<0.001) 1일 근무시간은 8.99±0.44시간이고 군 간의 차이는 없었다. 야간근무의 비율은 직원 4~7명군(54.4%), 직원 8명 이상군(45.0%), 직원 3명 이하군(31.3%) 순이었다. 연차(60.5%), 월차(63.9%), 반차(32.4%), 휴가(43.1%)에 관한 정보제공 정도가 높지 않았다. 휴가(p=0.003), 연차(p<0.001), 월차(p=0.002), 반차(p<0.001)제도와 치과자체 직무훈련(p<0.001), 명절수당(p=0.005), 인센티브(p=0.001)에 대한 정보제공은 직원 8명 이상군이 다른 군에 비해 유의하게 많았다. 퇴직금(p=0.036), 휴가비(p=0.005), 자기 개발비(p=0.001)에 대한 정보제공은 직원 4~7명군이 유의하게 가장 많았다. 직원 8명 이상군에서 워크숍, 동호회, 기숙사 제공의 비율이 높았다. 이상의 결

과로 판단하였을 때 직원 3인 이하 규모의 치과가 긴 근무시간에 비해 복지혜택에 관한 정보제공이 부족하다고 사료되었다. 따라서 치과위생사 구인란을 해소기 위해서는 전반적인 치과위생사의 근무조건의 개선, 근무형태의 다양성, 직원 복지 등에 대한 고려가 필요하며, 규모가 작은 치과일수록 구인 경쟁력을 갖추기 위해서 근무조건에 대한 정확한 정보제공이 필요하다.

References

1. Ministry of Health and Welfare: 2016 Health welfare statistics. Retrieved September 1, 2017, from http://www.mohw.go.kr/front_new/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=337672&page=1(2017, February 6).
2. Gunchi News: Dental manpower shortage. Retrieved September 1, 2017, from <http://www.gunchinews.com/news/articleView.html?idxno=43556>(2017, August 11).
3. Choi JH, Choi JS: Effect of mediating variable on the relationship between job stress and stress response among clinical dental hygienists. J Dent Hyg Sci 14: 114-122, 2014.
4. Lee SY, Yu BC: Relationship between occupational stress and work-related factors in dental hygienists. J Dent Hyg Sci 11: 553-562, 2011.
5. Daily Dental News: Where are so many dental hygienists? Retrieved September 1, 2016, from <http://www.dailydental.co.kr/news/article.html?no=95368>(2016, August 30).
6. Dental News: Normalization of abnormal situation. Retrieved September 3, 2017 from <http://www.dentalnews.or.kr/mobile/article.html?no=18472>(2017, May 25).
7. Kim KM, Jung YR, Han HJ: A study on the job values and job preference of dental hygiene students. J Korean Soc Dent Hyg 9: 1-12, 2009.
8. Yang SY, Son GY, Cho MS, Oh SH: Awareness towards employment in the dental hygiene students. J Korean Soc Dent Hyg 15: 613-621, 2015.
9. Hwang JY, Yang SY, Son GY, Won BY, Oh SH: Employment preparation and job preference of dental hygiene majoring student. J Korean Soc Dent Hyg 13: 677-684, 2013.
10. Lee CS, Lim SH, Han JH: The effect of the intramural marketing activities in dental hygienist' on job satisfaction and turnover intention in dental hygienist. J Dent Hyg Sci 12: 15-22, 2012.

11. Jeong KY, Han OS: A study on emotional labor, emotional burnout, turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 15: 280-286, 2015.
12. DeAngelis S, Dean K, Pace C: Career choice and perceptions of dental hygiene students and applicants. *J Dent Hyg* 77: 97-104, 2003.
13. Candell A, Engström M: Dental hygienists' work environment: motivating, facilitating, but also trying. *Int J Dent Hyg* 8: 204-212, 2010.
14. Mueller CW, Boyer EM, Price JL: Employee attachment and noncoercive conditions of work: the case of dental hygienists. *Work Occup* 21: 179-212, 1994.
15. Bader JD, Sams DH: Factors associated with job and career satisfaction among dental hygienists. *J Public Health Dent* 52: 43-51, 1992.
16. Kruger E, Smith K, Tennant M: Non-working dental therapists: opportunities to ameliorate workforce shortages. *Aust Dent J* 52: 22-25, 2007.
17. Johnson PM: International profiles of dental hygiene 1987 to 2006: a 21-nation comparative study. *Int Dent J* 59: 63-77, 2009.
18. Hopcraft M, McNally C, Ng C, et al.: Working practices and job satisfaction of Victorian dental hygienists. *Aust Dent J* 53: 61-66, 2008.