

치과위생사의 전문직 정체성에 관한 연구

이선미

동남보건대학 치위생과

색인 : 전문직 정체성, 치과위생사

1. 서론

사회 구조의 급격한 변화와 함께 개인의 욕구가 더욱 복잡하고 다양해지면서 오늘날의 사회는 각 직업영역에서 더 높은 전문성을 요구하고 있다. 사회적 변화와 요구에 부합하느냐 부합하지 않느냐는 해당 전문직이 계속 존재할 수 있느냐 없느냐에 대한 근본적인 존재 가치에 대한 문제와 결부되는 것이기 때문에, 각 전문직 영역은 자신의 전문성을 높이기 위해서 다양한 노력을 기울이고 있을 뿐만 아니라¹⁾, 그에 맞는 정체성을 찾기 위한 노력들을 하고 있다.

전문직은 학문이나 과학분야에서 장기적으로 습득되는 전문적인 지식, 교육, 수련, 그리고 경험을 요하는 직업으로서 이론적이고 전문적인 지식을 바탕으로 특정한 정보나 기술을 고객에게 서비스하는 일련의 직업을 전문직으로 정의하며²⁾ 전문 직업인들은 직업에 대한 소명의식과 전문성을 바탕으로 의사결정에서 자율성을 가짐으로써 전문직

인 권위를 부여받는다.

사회에서 전문직이라고 인정되고 있는 직업에는 그 집단 구성원들만이 갖는 독특한 특성이 있고, 그 전문직 종사자들은 자신의 직업에 대한 전문직 정체성을 강하게 가지고 있다¹⁾. 정체성이란 자기다움의 사상으로 사회과학적 의미에서 '나는 누구인가'라는 질문의 대답을 의미한다³⁾. 이는 타자와 구별되는 자기의식이며 '나다움'과 관련된 감성과 성향, 무의식이며, 역사적으로 형성되는 자신과 자신의 집단에 대해 가지는 감정적 동일시이다. 그러므로 정체성은 항상 타자와의 관계 속에서 형성된다⁴⁾.

그리고 전문직 정체성이란 전문직에 종사하는 사람이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적 평가라고 할 수 있다⁵⁾. 전문직 정체성이 확립되면 직무만족은 높아지게 될 것이며, 이로 인해 전문직 개인에게나 조직의 효율성에도 중요한 영향을 미치게 될 것이다.

이처럼 급변하는 사회적 변화에 능동적으로 대

치하기 위해 전문직 확립에 대한 새로운 방향 설정의 필요성이 제기되고 있으며, 전문직 형성에 영향을 주는 요인들에 대한 종합적인 연구가 필요할 것이라 생각되는 시점에서 치위생 전문직 정체성에 대한 논문은 거의 없는 실정이다.

치위생직에 대한 정체성을 가지는 것은 치과위생사들이 전문직업인으로서의 자부심을 갖고 업무를 수행할 수 있도록 도와줌으로써 업무수행능력을 높이고 궁극적으로 환자들에게 효과적이고 효율적인 서비스를 제공하는 데 도움을 줄 수 있다는 측면에서 치위생 전문직의 정체성 형성에 영향을 주는 요인을 파악하는 것은 중요하다고 할 수 있겠다.

이에 본 연구에서는 치위생 전문직 정체성 정도와 전문직 정체성 형성에 영향을 미치는 요소들을 파악하여 치위생 전문직 정체성을 강화할 수 있는 방안을 제시하는 데 기초자료로 활용하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

본 연구의 대상자는 2009년 현재 대한치과위생사협회에 등록된 회원으로서 서울과 경기지역의 치과의원, 종합병원 및 보건소에 근무하는 치과위생사 300명을 임의 추출하여 설문조사를 실시하였고, 이 중 자료처리에 부적합한 31부를 제외한 269부를 자료분석에 사용하였다.

2.2. 연구방법

본 연구는 서울, 경기지역의 치과위생사를 대상으로 2009년 2월 1일부터 30일까지 한 달간 실시되었다. 연구의 취지를 설명한 후 동의한 대상에 대해 우편을 통해 전달하였고, 높은 회수율을 위해 직접 방문하여 회수하였다. 설문도구는 기존의

설문지^{2,6)}를 참고하여 치과위생사 실정에 맞게 수정 보완하였고, 예비조사를 통해 신뢰도를 확인한 후 최종 완성하였다. 설문내용으로는 대상자의 일반적 사항 5문항, 전문직 정체성 15문항, 전문직 태도 6문항, 직무만족 6문항으로 구성하였으며, Likert 5점 척도로서 매우 긍정에 5점, 매우 부정에 1점을 부여하였다. 도구의 신뢰도는 전문직 정체성 Cronbach's $\alpha=.748$, 전문직 태도 Cronbach's $\alpha=.826$, 직무만족 Cronbach's $\alpha=.793$ 이었다.

2.3. 자료분석 방법

모든 통계적 분석은 통계분석용 소프트웨어인 SPSS(SPSS 15.0 for Windows, SPSS Inc, USA)를 이용하였다. 조사된 자료의 특성에 따라 일반적 특성에 대한 내용은 빈도와 퍼센트로 요약하여 기술하였고, 전문직 정체성, 전문직 태도, 직무만족도 수준은 평균과 표준편차로, 일반적 특성에 따른 집단간 차이의 유의성 여부는 독립집단간 t-검정과 ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 분산분석에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 경우 Duncan's new multiple range test를 이용하여 사후검정하였다. 각 변수들간의 상관관계를 알아보기 위해서는 Pearson's correlation coefficient로 분석을 하였으며, 전문직 정체성에 영향을 미치는 변수들을 알아보기 위해 단계적 중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. 통계적 유의성 판정을 위한 유의수준은 0.05로 고려하였다.

3. 연구성적

3.1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 연령분포는 24세 이하가 36.6%로 가장 높았고, 최소 20세부터 최대 47세까지 분포되었으며, 평균연령은 28.74세였다. 근무경력 3

년 미만이 42.5%로 가장 높은 빈도를 보였고, 평균 근무경력은 5.9년으로 나타났으며, 구체적인 대상자의 특성은 <표 1>과 같다.

근무지에 있어 치과의원이 38.8%로 많은 분포를 보였으며, 보건소 23.9%, 종합병원 23.1%, 치과병원 14.2% 순이었다. 결혼상태는 기혼이 30.2%, 미혼이 69.8%로 미혼이 높았다. 업무분야에 있어 67.9%가 진료담당업무를 하고 있었고, 기타 10.8%, 접수 7.5%, 업무구분 없음 7.1%, 직원관리 6.7% 순이었으며, 기타 영역에 있어서는 행정업무, 지역사회구강보건업무, 구강보건사업 등을 열거한 것으로 볼 때 보건소 근무 치과위생사들의 업무로 추정된다.

3.2. 연구변수에 대한 기술적 통계

연구변수에 대한 수준은 <표 2>와 같다. 각 변수에 대한 수준은 총 5점 만점으로 전문직 정체성은 평균 3.44점으로 비교적 높게 나타났고, 세부 영역별로 보면 자율성에 대한 신념이 3.84점으로 가장 높게 나타났고, 전문조직의 활용이 3.20점으로 낮게 나타났다. 전문직 태도는 3.81점으로 높게 나타났으며, 직무만족도는 3.46점으로 나타났다.

3.3. 일반적 특성에 따른 전문직 정체성, 전문직 태도 및 직무만족 정도

연구대상자의 특성에 따른 전문직 정체성, 전문직 태도 및 직무만족도와는 <표 3>과 같다.

표 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

구분	특성	명(%)
연령	24세 이하	98(36.6)
	25~29세	86(32.1)
	30~34세	31(11.6)
	35~39세	13(4.9)
	40세 이상	40(14.9)
근무경력	3년 미만	114(42.5)
	3년 이상~6년 미만	51(19.0)
	6년 이상~9년 미만	38(14.2)
	9년 이상~12년 미만	16(6.0)
	12년 이상	49(18.3)
근무지	치과병원	38(14.2)
	치과의원	104(38.8)
	종합병원	62(23.1)
	보건소	64(23.9)
결혼상태	기혼	81(30.2)
	미혼	187(69.8)
업무분야	진료담당	182(67.9)
	접수	20(7.5)
	직원관리	18(6.7)
	업무구분 없음	19(7.1)
	기타	29(10.8)
계		268(100.0)

표 2. 연구변수에 대한 수준 정도

	변수	평균	표준편차
전문직 정체성	전문조직의 활용	3.20	.59
	서비스에 대한 신념	3.35	.52
	직업에 대한 소명의식	3.37	.59
	자율성에 대한 신념	3.84	.53
	정체성	3.44	.41
전문직 태도		3.81	.53
직무만족도		3.46	.57

먼저 전문직 정체성을 살펴보면, 모든 일반적 특성에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다. 연령에 있어 40세 이상이 3.79점으로 가장 높았고 연령이 증가할수록 높아지는 것을 알 수 있었으며, 근무경력 역시 12년 이상이 3.65점으로 가장 높았고, 근무경력이 많을수록 높았다. 근무지에 있어 보건소가 3.63점으로 가장 높았으며, 결혼상태에서는 기혼이 3.63점으로 미혼 3.35점보다 높게 나타났다. 업무분야에 있어서는 직원관리 3.63점, 기타 3.62점, 업무구분 없음 3.51점 순으로 나타났다.

전문직 태도와의 차이를 살펴보면, 연령에서 40세 이상이 4.14점으로 가장 높았고, 근무경력에서는 12년 이상이 4.09점으로 높아, 연령이 증가할수록 근무경력이 많을수록 전문직 태도도 높아짐을 알 수 있었으며, 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다. 결혼상태에서도 기혼이 4.01점으로 미혼보다 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 그러나 근무지와 업무분야에 있어서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무만족도와 차이는 연령에 있어서는 35~39세와 40세 이상 모두 3.65점으로 가장 높았고, 근무경력에서도 12년 이상이 3.77점으로 높아 연령이 증가할수록 근무경력이 많을수록 통계적으로 매우 유의한 차이를 나타냈다. 근무지에서는 보건소가 3.61점으로 치과의원 3.36점보다 유의하게

높았고, 결혼상태는 기혼이 3.72점으로 미혼 3.34점보다 유의하게 높았으며, 업무분야에서는 직원관리 3.79점이 업무구분 없음 3.38점보다 유의하게 높게 나타났다.

3.4. 전문직 정체성, 전문직 태도, 직무만족도와 상관계

전문직 정체성 세부영역, 전문직 태도, 직무만족도의 상관관계를 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

각 변수들간의 상관관계가 모두 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 특히 전문직 태도와 직무만족도와는 가장 높은 상관관계($r=.713$)를 나타냈으며, 다음으로 자율성에 대한 신념과 전문직 태도($r=.664$), 직업에 대한 소명의식과 직무만족도($r=.653$)의 순서를 나타냈고, 낮은 상관관계를 보인 항목은 전문직 정체성 세부항목 중 전문조직의 활용과 서비스에 대한 신념($r=.222$), 직무만족도와 서비스에 대한 신념($r=.267$), 직업에 대한 소명의식과 서비스에 대한 신념($r=.324$)의 순서로 나타났다. 따라서 전문직 정체성이 높을수록 전문직 태도 및 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있었다.

표 3. 일반적 특성에 따른 전문직 정체성, 전문직 태도 및 직무만족도

특성	구분	전문직 정체성			전문직 태도			직무만족도		
		M±D	F or t	P	M±D	F or t	P	M±D	F or t	P
연령	24세 이하	3.29±.37 ^a			3.68±.49 ^a			3.28±.54 ^a		
	25~29세	3.43±.36 ^{ab}			3.82±.56 ^{ab}			3.50±.52 ^{ab}		
	30~34세	3.49±.41 ^{bc}	9.730	.000**	3.88±.56 ^{abc}	3.796	.005**	3.56±.62 ^{ab}	4.241	.002**
	35~39세	3.65±.34 ^{cd}			3.96±.42 ^{bc}			3.65±.87 ^b		
	40세 이상	3.79±.63 ^d			4.14±.65 ^c			3.65±.52 ^b		
경력	3년 미만	3.32±.38 ^a			3.74±.54 ^{ab}			3.33±.57 ^a		
	3년 이상~6년 미만	3.33±.34 ^a			3.67±.48 ^a			3.45±.42 ^a		
	6년 이상~9년 미만	3.57±.38 ^b	8.920	.000**	3.91±.55 ^{abc}	3.578	.007**	3.55±.60 ^{ab}	3.699	.006**
	9년 이상~12년 미만	3.61±.44 ^b			3.94±.46 ^{bc}			3.60±.60 ^{ab}		
	12년 이상	3.65±.40 ^b			4.09±.61 ^c			3.77±.67 ^b		
근무지	치과병원	3.33±.38 ^a			3.73±.50			3.59±.40 ^{bc}		
	치과의원	3.34±.39 ^a	7.804	.000**	3.78±.55	1.476	.221	3.36±.59 ^a	3.476	.017*
	종합병원	3.46±.40 ^a			3.78±.56			3.38±.55 ^{ab}		
	보건소	3.63±.39 ^b			3.93±.48			3.61±.60 ^c		
결혼상태	기혼	3.63±.36	-5.359	.000**	4.01±.46	-4.053	.000**	3.72±.55	-5.079	.000**
	미혼	3.35±.40			3.72±.54			3.34±.54		
업무분류	진료담당	3.38±.39 ^a			3.77±.52			3.40±.53 ^a		
	접수	3.38±.34 ^a			3.69±.59			3.49±.61 ^{ab}		
	직원관리	3.63±.50 ^b	3.663	.006**	4.11±.71	2.324	.057	3.79±.71 ^b	2.850	.024*
	업무구분 없음	3.51±.47 ^{ab}			3.82±.45			3.38±.62 ^a		
	기타	3.62±.37 ^{ab}			3.94±.45			3.64±.58 ^{ab}		

*p<0.05, **p<0.01

※ a, b, c는 사후검정결과임

3.5. 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인

전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 전문직 정체성을 종속변수로 하고 일반적 특성 및 전문직 태도, 직무만족도를 독립변수로 하는 단계적 중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 이 회귀식은 분산분석 결과 통계적으로 유의하게 나타났다으며, 회귀식의 유효성을 평가하는 결정계수

는 0.557로 전문직 정체성을 설명하는 독립변수의 설명력이 55%로 나타났다. 전문직 정체성은 전문직 태도와 근무경력, 직무만족도가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 이상의 결과로 중회귀 모델은 다음과 같이 표시할 수 있다.

$$\text{전문직 정체성} = 1.316 + 0.402^*(\text{전문직 태도}) + 0.012^*(\text{근무경력}) + 0.150^*(\text{직무만족도})$$

표 4. 변수들간의 상관관계

	전문조직의 활용	서비스에 대한 신념	직업에 대한 소명의식	자율성에 대한 신념	전문직 태도	직무만족도
전문조직의 활용	1.000					
서비스에 대한 신념	.222 (P = .000**)	1.000				
직업에 대한 소명 의식	.386 (P = .000**)	.324 (P = .000**)	1.000			
자율성에 대한 신념	.384 (P = .000**)	.375 (P = .000**)	.519 (P = .000**)	1.000		
전문직 태도	.384 (P = .000**)	.378 (P = .000**)	.627 (P = .000**)	.664 (P = .000**)	1.000	
직무만족도	.334 (P = .000**)	.267 (P = .000**)	.653 (P = .000**)	.541 (P = .000**)	.713 (P = .000**)	1.000

**p<0.01

표 5. 전문직 정체성을 종속변수로 한 단계적 중회귀분석

	B	SE B	Beta	T	Sig	
상수	1.316	.122		10.770	.000	R ² = .557 F = 113.012 Sig = .000
전문직 태도	.402	.044	.526	9.045	.000	
근무경력	.012	.003	.188	4.526	.000	
직무만족도	.150	.042	.210	3.597	.000	

4. 충갈 및 고안

오늘날 현대사회는 전문기술을 바탕으로 한 과학적이고 능률적인 산업사회로서 각 분야별로 분업화된 전문기술을 소지한 전문직종이 각광을 받고 있으며, 치과보건의료기관이라는 특수조직에 종사하면서 국민구강보건증진에 일익을 담당하고 있는 전문직업인으로서의 치과위생사 역할 역시 중요하게 대두되고 있다⁷⁾.

이에 본 연구는 치과위생사들의 전문직 정체성 수준과 전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 알아본 결과를 고찰해 보면 다음과 같다.

대상자의 연령분포는 24세 이하가 36.6%로 가

장 높았고, 평균연령은 28.7세였으며, 근무경력은 3년 미만이 42.5%로 가장 높은 빈도를 보였고, 평균 근무경력은 5.9년으로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 69.8%로 기혼보다 높았다. 근무지에 있어서는 치과의원이 38.8%, 보건소 23.9%, 종합병원 23.1%, 치과병원 14.2% 순이었으며, 주 업무 분야는 67.9%가 진료담당업무를 하고 있었다.

이러한 치과위생사의 일반적 특성에 대한 분포는 여러 연구⁸⁻¹³⁾결과 약간의 차이는 있으나 비슷한 수준을 확인할 수 있었다. 즉 연령은 25세 이하, 근무경력 3년 이하가 가장 많은 분포를 보인 것은 공통적인 특성이나 최근 연구로 갈수록 연령 및 근무경력이 많은 40세 이상 및 12년 이상

의 경력을 가진 치과위생사들의 비율이 높아짐을 알 수 있었다. 이러한 결과는 연구대상자의 근무지 비율이 보건소가 높았을 경우 연령 및 근무연수에 일부 영향을 준 것으로 검토되나, 현재 치과위생사의 위상이나 역할로 미루어 볼 때 전문직으로서 치과위생사의 위치가 어느 정도 자리를 잡고 있는 것으로 판단할 수 있겠다.

각 변수에 대한 수준은 총 5점 만점으로 전문직 정체성에 대한 세부영역 중 자율성에 대한 신념이 3.84점으로 가장 높게 나타났으나, 전체 전문직 정체성에 대한 평균은 3.44점으로 직종은 다르지만 최²⁾의 연구에서 3.78점, 조⁶⁾의 연구에서 3.47점보다는 낮게 나타났다. 전문직 태도는 3.81점으로 이¹⁴⁾의 연구에서 전문직 태도가 3.63점으로 나타난 것보다 더 높게 나타나, 연구대상자들이 전문직에 대한 의식 수준에 있어서는 이미 전문직 위상을 확고히 하고 있는 다른 여타 전문직과 동일한 정도의 전문직 종사자로서의 준비를 갖추고 있음을 확인할 수 있었다.

직무만족도는 3.46점 수준으로 보건(지)소 치과위생사들을 대상으로 한 연구¹⁵⁾의 직무만족도 3.44점과는 비슷한 수준이었으나, 임상치과위생사를 대상으로 한 연구에서 2.93점¹⁶⁾, 박 등¹⁷⁾의 연구에서 3.04점으로 나타난 것보다는 높은 수준을 보였다. 다른 연구결과와 비교해서 전반적으로 보건소 치과위생사들의 직무만족도가 일반 임상치과위생사들보다 높은 경향을 보이고 있음을 알 수 있었다. 이는 공무원으로서 안정적인 위치에서 역할을 수행할 수 있는 여건과 관련되어 나타난 결과로 보인다.

일반적 특성에 따른 전문직 정체성, 전문직 태도, 직무만족도를 살펴보면 전문직 정체성과, 직무만족도에 있어서는 모든 일반적 특성 즉 연령, 근무경력, 근무지, 결혼상태, 업무분야에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 전문직 태도에서는 연령, 근무경력, 결혼상태 영역에서 통계적

으로 유의한 차이를 보였다.

결과적으로 연령이 증가할수록, 근무경력이 많을수록, 기혼인 경우, 근무지가 보건소인 경우, 주 업무분야가 직원관리인 경우가 전문직 정체성, 전문직 태도, 직무만족도가 높을 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 연령이나 근무경력이 많아질수록 직무수행에 있어 의사결정 권한이나 자율성이 많아지게 되고, 자신의 직업이나 직무에 대해 갖는 가치관이 뚜렷해지며 숙련된 기술과 경험으로 일에 대한 자신감 등이 생김으로써 나타난 결과로 판단된다.

이는 서¹⁰⁾의 연구에서 일반적으로 연령이 많을수록 경력이 많다고 볼 수 있는데 근무경력이 많을수록 숙련된 기술 및 일에 대한 자신감이 증가되고 아울러 직무수행 능력의 향상을 불러올 수 있다고 보고한 것과 강⁸⁾의 연구에서 연령이 높아질수록 직업에 대한 자긍심이 생기고 숙련이나 경력에 따른 대우가 보장되며, 직무분야도 주로 관리직으로 변화되는 데서 오는 결과라고 지적한 점과 같은 맥락에서 이해할 수 있겠다.

각 변수들과의 상관관계에서 보면 전문직 정체성이 높을수록 전문직 태도 및 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있었는데, 조⁶⁾의 연구에서도 조직 및 직무특성이 높을수록 전문직업적 정체성도 높아지는 것으로 나타났다. 결과적으로 치위생 전문직에 대한 긍정적인 태도와 자신의 직업에 대한 만족도가 높다는 것은 결국 전문직 정체성과도 연관이 있음을 알 수 있다.

전문직 정체성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 전문직 정체성을 종속변수로 하는 단계적 중회귀분석을 실시한 결과는 55%의 설명력으로 전문직 태도, 근무경력, 직무만족도가 전문직 정체성에 영향을 미치는 요소로 나타났다. 이는 직종은 다르나 조¹⁸⁾의 의사의 전문직업성에 영향을 미치는 변수들간의 관계를 규명하는 연구에서 경력이 전문직 정체성과 많은 관련이 있다는 결과와

비슷하였다. 또 다른 연구에서는²⁾ 전문직 정체성에 가장 많은 영향을 미치는 요소는 소외감으로 나타났는데, 이는 많은 교육 및 훈련기간을 거쳐 고도의 전문지식을 다루는 전문직종에 종사하는 이들은 자신의 일과 조직에서 느끼는 소외감이 적을수록 일의 능률이 높아진다고 보고하였다.

결론적으로 전문직 정체성에 있어 치과위생사들에게 치위생직에 대한 긍정적인 측면, 즉 일에 대한 흥미, 치과위생사에 대한 신념 등을 부각시키고 스스로 전문성을 추구하는 치과위생사가 될 수 있도록 독려함으로써 정체성 혼란을 극복할 수 있도록 해야 할 것으로 사료된다.

또한 전문직 정체성과 관련하여 치과위생사들이 참여할 수 있는 모임이 활성화되어 전문적인 모임을 통하여 동료간의 피드백을 나누고 정확한 정보제공을 통해 치위생 전문직에 대한 자긍심 고취가 필요할 것이다.

마지막으로 교육현장에서는 전문직의 가치와 사명에 대한 교육이 강화되어 자신의 전문직 정체성 확립에 대한 필요성을 환기시키고, 전문직으로서의 치위생직에 대한 관심과 자긍심을 강화시킬 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이며, 따라서 정체성이 확실한 치과위생사를 배출할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 표본을 선정함에 있어 표본추출의 제한성을 가진다는 점과 일부 서울, 경기지역에 한정된 관계로 전체 치과위생사에게 일반화하는 데는 어려움이 있다.

5. 결론

본 연구는 치위생 전문직 정체성에 영향을 주는 요소들을 파악하여 치위생 전문직 정체성 확립에 대한 필요성을 환기시키고, 전문직으로서의 치위생직에 대한 관심과 자긍심을 강화시킬 수 있는 방안을 제시하는 데 기초자료를 제시하고자 서울, 경기지역 치과위생사 268명을 대상으로 조사 분석하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 전문직 정체성은 3.44점, 전문직 태도 3.81점, 직무만족도 3.46점으로 나타났다.
2. 일반적 특성에 따른 전문직 정체성과의 차이는 연령이 높을수록, 근무경력이 많을수록, 보건소에 근무하는 경우, 기혼인 경우에 있어 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.
3. 일반적 특성과 전문직 태도에 있어서는 연령, 근무경력, 결혼상태가, 직무만족도에 있어서는 연령, 근무경력, 근무지, 결혼상태, 업무분야에서 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다.
4. 각 변수들과의 상관관계는 전문직 정체성이 높을수록 전문직 태도 및 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있었다.
5. 전문직 정체성에 영향을 주는 요인으로는 전문직 태도가 높을수록, 근무경력이 많을수록, 직무만족도가 높을수록 영향을 미치는 것으로 나타났다으며, 55%의 설명력을 보였다.

참고문헌

1. 전진호. 사회복지 전공학생들의 전문직 정체성에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문 2000.
2. 최윤경. 한국 상담자의 전문직 정체성과 전문업무에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문 2003.
3. 김정동. 현대의 사회학. 서울:박영사;1993:111-120.
4. 정준영. 정체성 논의에 대한 Norbert Elias의 문명화과정론의 사회학적 함의. 서울대학교 대학원 석사학위논문 1998.
5. 조수민. 실습 경험이 사회복지전공생의 전문직 정체성에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문 2006.
6. 조연주. 정신보건사회복지사의 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인. 한남대학교 일반대학원 석사학위논문 2008.
7. 강부월. 치과위생사의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 한국건강증진학회지 2000;1(1):1-22.
8. 강부월. 치과위생사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 동남보건대학논문집 2002;20(1):83-91.
9. 김양균, 최문실, 정기택, 김영훈. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 병원경영학회지 2003;8(5):76-110.
10. 서영규. 치과의료보조인력의 직업만족도 관련 구조모형. 경북대학교 대학원 석사학위논문 2004.
11. 김정술. 치과위생사의 이직의도 및 이직행위의 결정적 요인. 한국위생과학회지 2007;13(1):101-105.
12. 김영선, 윤희숙. 임상치과위생사들의 직무소진과 대처행동. 한국치위생과학회지 2007;7(4):225-233.
13. 심수현, 서영준. 치과위생사의 직업몰입 영향요인 연구. 병원경영학회지 2008;13(1):84-102.
14. 이선미. 치과위생사의 자아개념과 전문직태도와의 관계 연구. 치과연구 2000;47(2):51-62.
15. 이선미, 황윤숙. 보건(지)소 근무 치과위생사의 직무만족 요인분석. 동남보건대학논문집 2006;24(2):59-71.
16. 강부월. 임상치과위생사의 직무만족 인과요인에 관한 연구. 동남보건대학논문집 2003;21(1):115-121.
17. 박향숙, 최미혜. 치과위생사가 자각하는 임파워먼트와 직무만족에 관한 연구. 중앙간호논문집 2003;12:67-76.
18. 조병희. 한국의사집단의 전문직업성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문 1982.

Abstract

A study on the professional identity of dental hygienists

Sun-Mi Lee

Dept. of Dental Hygiene, Dongnam Health University

Key words : professional identity, dental hygienist

The purpose of this study was to examine factors affecting the professional identity of dental hygienists in an attempt to raise awareness of the necessity of professional identity building for dental hygienists, to spread awareness of dental hygienist as one of professions, and to boost the pride of dental hygienists. The subjects in this study were 268 dental hygienists in Seoul and Gyeonggi Province. After a survey was conducted, the collected data were analyzed. The findings of the study were as follows:

1. The dental hygienists investigated got a mean of 3.44, 3.81 and 3.46 on professional identity, professional attitude and job satisfaction respectively.
2. In regard to the relationship of the general characteristics to professional identity, those who were older, whose career was longer, who worked in public dental clinics and who were married were statistically significantly ahead of their counterparts in that aspect.
3. Concerning connections between the general characteristics and professional attitude, age, career and marital status made statistically significant differences to that. As to links between the general characteristics and job satisfaction, there were statistically significant intergroup gaps according to age, career, service area, marital status and the field of job.

4. As for the correlation of the variables, better professional identity led to better professional attitude and higher job satisfaction.
5. In relation to factors affecting professional identity, better professional attitude, longer career and higher job satisfaction had a better impact on professional identity. Those factors made a 55% prediction of that.

접수일-2009. 3.27 수정일-2009. 6.8 게재확정일-2009. 6.15