

치과병의원에서 요구하는 치위생과 졸업생들의 직업능력에 관한 연구

김정 · 엄준영¹

수원여자대학 치위생과, ¹21세기경제사회연구소 선임연구원

색인 : 핵심자질, 직업능력

1. 서론

우리 사회의 지식기반사회로 전환은 경영환경은 물론 인적자원과 직업능력의 내용에도 변화를 가져오고 있어 노동시장은 지속적인 자기개발과 학습, 창의적이고 유연한 사고와 효과적인 행동을 통한 조직의 목표달성에 기여하는 질 높은 인적자원을 요구하고 있다.

그러나 최근 직업교육을 담당하고 있는 전문대학은 날로 새로워지는 지식과 정보 그리고 기술을 갖춘 인력에 대한 산업체의 요구에도 불구하고 시대에 뒤떨어진 교육과정, 그리고 낮은 기술과 저임금 중심의 직업에 필요한 인력만을 육성함에 따라, 소위 '2류 인생'을 양성하는 교육으로 인식되어 우수 학생의 유입에도 상당한 어려움을 겪고 있다¹⁾. 더불어 직업교육은 직업에서 필요한 창의성과 환경변화에의 적응을 위한 지속적 학습능력을 길러내지 못하였으며, 직업과 사회의 개선을

위한 비판적 사고능력을 육성하지 못하였다는 비난도 제기되고 있다.

2003년 전국경제인연합회와 2005년 한국경영자총협회의 조사에 의하면, 대졸 신입사원들의 자질과 소양은 기업에서 요구하는 수준의 26%에 불과한 것으로 나타났다²⁾. 또한 2004년 교육부가 실시한 조사에서 기업의 CEO들은 '대학교육의 효과성'을 6점 만점에서 평균 3.93점으로 평가하였다³⁾. 실제로 기업들은 대졸 신입사원들을 채용하여 이들의 능력을 업무 현장의 요구수준까지 끌어올리기 위하여 상당한 시간과 비용을 투자하고 있다.

이런 결과는 직업세계에서 요구하는 능력요인과 대학에서 이루어지는 학습내용이 일치하지 않는 현실에서 기인된 것이다. 특히 이러한 불일치가 새로운 것에 적응하고 학습하는 능력이나 유연하고 창의적으로 사고하는 능력, 사람들과 함께 일하는 능력, 효과적으로 문제를 해결하는 능력

등과 같은 직업기초능력의 영역에서 발생한다는 것이다.

직업기초능력의 개념에 관한 국내의 선행연구들을 종합해 보면, 직업기초능력의 개념을 '직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는 데 공통적으로 필요한 지식·기술·태도·경험 등을 포함하는 능력'으로 정의할 수 있다. 그리고 직업기초능력의 영역과 하위요소로는 정철영 외(1998)가 제시한 '9개 영역 57개 요소'가 일반적으로 합의를 얻고 있다⁴⁻⁸⁾.

이러한 사회적 현상과 맞물려 치위생(학)과의 현실을 살펴보면 적성보다는 고등학교 성적에 따른 지원으로 전반적인 수학능력이 저하되고 있으며 전문교과 외에도 실업계 학생들의 경우 접하거나 배우지 못한 일부 교과 부분까지 학습해야 하는 등 내용과 범위에 대한 부담이 가중되고 있다. 이로 인해 학교생활의 흥미감소와 중도탈락자 증가, 치과위생사 직무에 대한 불만족 등의 악순환이 거듭되고 있다. 물론 이러한 현상에서 가장 중요한 관점으로 보아야 하는 것이 바로 공급자 위주의 경직된 교육이다. 외부의 환경, 즉 교육정책 및 패러다임은 '공통점'의 강조에서 '다양성'의 강조로 바뀌어 가고 있음에도 불구하고⁹⁾ 수요자의 특성과 요구를 반영한 획기적인 교육과정의 운영의 예를 치위생(학)과 내에서는 찾아보기 힘든 실정이다. 현재 치위생과의 교육과정은 대체로 지식, 즉 면허취득 혹은 기능(역할) 중심의 교육과정으로 가고 있어 인간의 내적 특성들을 개발하는데에는 한계가 있다.

그러므로 대학 졸업자들이 보유하고 있는 직업기초능력과 업무현장에서 필요로 하는 직업기초능력 간의 차이가 발생할 수 밖에 없으므로 본 연구에서는 지식중심의 교육과정이 가진 한계를 극복하고 업무현장의 요구수준까지 끌어올리기 위한 직업기초능력을 일부 도출하여 산업체에서의 치위

생과 학생들의 적응능력을 증진시키는 데 기여하고자 한다. 또한 직업세계를 준비하는 치위생과 학생들이 성공적으로 직무를 수행하게 함으로써 전문직업인으로서의 치과위생사에 대한 사회적 보상시스템 구축에 일부분 기여하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

자료 수집을 위한 설문 조사는 주로 서울·경기 지역에 근무하고 있는 치과의사 200명을 대상으로 2008년 11월 1일부터 2008년 12월 10일까지 실시하였으며 총 200부를 배부하여 내용이 불충분하거나 불성실하게 답한 12부를 제외한 188부를 연구대상으로 하였다.

2.2. 연구방법

조사 도구는 직업기초능력 및 역량에 관한 연구는 선행연구^{2,3,10)}를 검토하여 측정준거를 재구성하였다. 전문가 집단 및 치과병의원 원장들을 통하여 조사도구의 타당도를 검증하였으며, Cronbach's α 계수를 통해 신뢰도를 검증하였다.

또한 핵심자질에 관한 연구는 조¹¹⁾가 제시한 공통기초능력, 직업기초능력, 직무수행능력 중 치과병의원에서 요구되는 인재상에 초점을 맞추어 핵심자질을 선정하였다.

2.3. 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 먼저 Excel을 이용하여 데이터베이스화하였으며, 그 중 20개의 입력자료를 무작위 추출하여 입력오차를 확인한 후, SPSS-WIN 12.0을 이용하여 빈도분석과 요인분석, 기술통계, 신뢰성 분석, 회귀분석 등을 이용하였다¹²⁾.

3. 연구성적

3.1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상 치과병원의 종업원 수는 39.4%의 응답자는 6~15명에 응답한 것으로 나타났고, 5명 이하에 응답한 응답자는 21.3%의 비율을 보였으며, 31명 이상에 해당하는 업체는 30.8%였다. 업체 소재지의 경우는 응답자의 31.9%가 서울에 거주하는 것으로 응답을 했으며, 수원에 응답한 응답자의 비율은 27.7%를 보였으며, 기타 경기지역에 응답한 응답자의 비율은 16.0%로 나타났으며, 안산·광명은 9.6%의 응답자가 응답한 것으로 나

타났으며, 6.4%의 응답자는 안양·군포에 응답한 것으로 나타났고, 성남과 서울·경기 외 지역에 응답한 응답자의 비율은 4.3%의 순으로 나타났다. 한해 평균 졸업생 채용인원은 응답자 중에서 가장 많은 분포를 차지하는 58.5%의 응답자가 1~3명으로 응답을 하였으며, 16명 이상에 응답한 응답자는 16.0%의 비율을 보였고, 4~6명은 14.9%의 비율을 보였다. 5.3% 비율의 응답자는 7~9명에 응답하였으며, 3.2%의 응답자는 13~15명에 응답했고, 2.1%의 응답자는 10~12명에 응답한 것으로 나타났다. 현장실습생 채용경험은 응답자의 79.8%가 있다에 응답한 것으로 나타났으며,

표 1. 설문 응답자의 일반 사항

구분	인구 통계적 변수	빈도	비율(%)
종업원 수	5명 이하	40	21.3
	6~15명	74	39.4
	16~30명	16	8.5
	31~50명	58	30.8
	합계	188	100.0
산업체 소재지	서울	60	31.9
	수원	26	27.7
	안산·광명	18	9.6
	안양·군포	12	6.4
	성남	8	4.3
	기타 경기지역	30	16.0
	서울·경기 외 지역	8	4.3
	합계	188	100.0
한해 평균 채용인원	1~3명	110	58.5
	4~6명	28	14.9
	7~9명	10	5.3
	10~12명	4	2.1
	13~15명	6	3.2
	16명 이상	30	16.0
	합계	188	100.0
현장실습생 채용경험	있다	150	79.8
	없다	38	20.2
	합계	188	100.0

표 2. 치과병의원 채용방법 및 채용기준

구분	내용	빈도	비율(%)
채용방법	대학의 공식 취업 창구	22	11.7
	대학교수의 개인 추천	40	21.3
	현장실습	22	11.7
	취업정보 사이트	66	35.1
	자체 사이트	24	12.8
	일간지 구인광고	6	3.2
	생활정보지	4	2.1
	지인	4	2.1
	합계	188	100.0
채용기준	전공지식 및 적응능력	60	31.9
	정보활용능력	14	7.4
	의사소통능력	4	2.1
	인간관계능력	32	17.0
	리더십	4	2.1
	예절 및 인성능력	64	34.0
	기타	10	5.3
	합계	188	100.0

없다에 응답한 응답자의 비율은 20.2%로 나타나 실질적으로 현장실습이 채용으로 연계되는 경우가 많음을 알 수 있었다.

3.2. 치과위생사의 채용방법

치과위생사들의 채용방법에 대한 질문에서는 취업정보 사이트 35.1%, 대학교수의 추천 20개소 21.3%, 치과병의원 자체 사이트 12.8%, 대학의 공식 취업 창구 11.7% 등의 순으로 나타나 졸업생들의 채용방법으로는 공개채용을 선호하고 있는 것으로 나타났다.

치과위생사들의 채용기준에 대해서는 예절 및 인성능력 34%, 전공지식 및 적응능력 31.9%, 인간관계능력 17%, 정보활용능력 7.4% 순으로 나타났다. 큰 차이는 없으나 인성이 전공보다 중시되는 측면에서 주목할 필요가 있다. 기타 내용으로는 시사 및 일반상식, 자격증, 컴퓨터응용능력, 외국어능력 등이 나왔으면 특이할 만한 사항은 심리

테스트 검사(MBTI 등)를 통한 채용방법도 활용하고 있는 것으로 나타났다.

3.3. 산학협력의 목적

산학협력의 주요 목적을 묻는 질문에 대해 실습 현장 제공을 통한 대학의 인재양성에 협력 1.65(± 0.772), 산업체가 요구하는 수준의 인력양성 및 확보 1.86(± 0.837), 직원의 역량개발 기회 제공 2.24(± 0.900), 사회와 대학에 대한 기여 2.60(± 0.780), 자사의 경영 컨설팅 기회 확보 2.84(± 0.931) 등의 순으로 나타났다.

물론 위에서 언급한 모든 측면이 산학협력의 목적이 될 수 있지만, 산업체에서는 협력관계를 바탕으로 학생들에게 현장기반에 근거한 실무교육을 유도함으로써 인적자원의 확보를 강화함에 목적을 두고 있는 반면, 산학협력을 통한 기업에의 직접적인 도움에 대해서는 다소 열위에 두고 있음을 알 수 있었다.

표 3. 산학협력 목적

직무수행 항목	평균	표준편차
1. 산업체가 요구하는 수준의 인력 양성 및 확보	1.86	.837
2. 직원의 역량개발 기회 제공	2.24	.900
3. 자사의 경영 컨설팅 기회 확보	2.84	.931
4. 사회와 대학에 대한 기여	2.60	.780
5. 실습현장 제공을 통한 대학의 인재양성에 협력	1.65	.772

표 4. 대학 교육에서 개발해야 할 직업기초능력에 관한 과목

구분	평균	표준편차
1. 대인관계능력	1.69	.704
2. 자기관리 및 개발능력	1.66	.665
3. 정보능력	2.14	.837
4. 성취지향성*	1.96	.761
5. 직업 소명의식 교육	1.46	.667
6. 문제해결능력	1.68	.643

*성취지향성 : 업무에 대한 욕구와 의지, 동기 등을 포함하는 개인의 내적 특성의 하나

표 5. 치위생과 졸업생의 핵심자질에 대한 요구도

요인명	항목	평균	표준편차
핵심자질	1. 기본 인성 및 직업의식	2.16	.677
	2. 어학능력	2.91	.616
	3. 전산능력	2.96	.687
	4. 대인관계능력	2.42	.768
	5. 셀프리더십	2.71	.709
	6. 의사전달 및 표현능력	2.38	.777
	7. 문제해결능력	2.65	.667
	8. 현장적응능력	2.31	.748
	9. 전공 관련 지식의 이해능력	2.19	.723
	10. 전공 관련 지식의 응용능력	2.44	.741
	11. 작업의 숙련도	2.54	.757
	12. 창의적 문제해결능력	2.84	.708
	13. 일을 계획하고 조직하는 능력	2.91	.650
	14. 의견조정 및 최종 의사결정능력	2.81	.766
	15. 타인과 조화롭게 생활하는 능력	2.32	.779
	16. 직업에 대한 도전의식	2.55	.742
	17. 자격증 취득 등의 능력개발 향상 능력	2.43	.729

3.6. 핵심자질에 대한 만족도

산업체의 지위생과 졸업생들의 갖추어야 될 핵심자질에 대하여 다음의 표에서 제시하였듯이 중요도가 가장 높은 자질은 기본 인성과 직업의식 2.16($\pm$.677), 전공 관련 지식의 이해능력 2.19($\pm$.723), 현장적응능력 2.31($\pm$.748), 타인과 조화롭게 생활하는 능력 2.32($\pm$.799), 대인관계능력 2.42($\pm$.768), 자격증 취득 등의 능력개발 향상 능력 2.43($\pm$.729)의 순으로 높게 나타났다. 그러나 직무에 대한 창의적인 부분의 핵심자질에 대해서는 비교적 중요하다는 인식을 하지 않고 있는 것으로 나타났다.

표 6. 핵심자질과 졸업생만족도의 요인분석과 신뢰성 분석

요인명	직무수행 항목	요인 적재치	Eigen 값	누적 분산비율	cronbach α 계수	
졸업생 만족도	1. 전공 관련 현장실무 수행능력	.858				
	2. 대인관계능력	.750				
	3. 의사전달 및 표현능력	.744				
	4. 전산능력	.719	3.778	54.978	.854	
	5. 업무보조능력	.706				
	6. 문제해결능력	.697				
	7. 기본 인성 및 직업의식	.651				
핵심 자질	조직 관리 능력	5. 셀프리더십	.793			
		4. 대인관계능력	.781	2.842	18.944	.831
		6. 의사전달 및 표현능력	.759			
		1. 기본 인성 및 직업의식	.601			
	전문 능력	9. 전공 관련 지식의 이해능력	.834			
		10. 전공 관련 지식의 응용능력	.757	2.752	37.293	.847
		11. 작업의 숙련도	.662			
	자기 관리 능력	14. 의견조정 및 최종 의사결정능력	.812			.919
		17. 자격증 취득 등의 능력개발 향상 능력	.703			
		13. 일을 계획하고 조직하는 능력	.676	2.738	55.547	.850
		16. 직업에 대한 도전의식	.596			
		12. 창의적 문제해결능력	.544			
	창조 & 논리 능력	15. 타인과 조화롭게 생활하는 능력	.816			
7. 문제해결능력		.745	2.364	71.303	.781	
8. 현장적응능력		.638				

표 7. 핵심자질과 졸업생만족도의 회귀분석

변수	분석	B	Beta	T	sig T
(상수)		.937		4.539	.000
① 조직관리능력		.158	.197	1.769	.080
② 전문능력		.302	.419	3.447	.001
③ 자기관리능력		.134	.163	1.353	.179
④ 창조 & 논리능력		-.056	-.072	-.671	.504
R square = .406 df 1 = 4 df 2 = 86 F = 14.702 signif F = .000					

회귀분석에 의한 핵심자질과 졸업생만족도의 검정을 위하여 졸업생들의 각 핵심자질 요인들 중에서 어느 독립변수가 종속변수인 졸업생만족도에 영향을 미치는가를 분석하였다. 이 분석에서는 다중회귀분석을 하였으며 분석모형에 사용된 독립변수로는 ① 조직관리능력, ② 전문능력, ③ 자기관리능력 ④ 창조 & 논리능력 등의 4개 요인들을 사용하였다.

회귀분석의 결과는 <표 7>에서와 같이 독립변수의 종속변수에 대한 전체 설명력(R square)은 40.6%로 나타났다. 또한 회귀식에 대한 통계적 유의성을 검정하는 F 통계량 값은 14.702이고 이에 대한 유의도가 0.000이다. 따라서 유의도 $0.000 < \alpha = 0.05$ 이므로 이 회귀식은 통계적으로 유의성이 있는 것으로 볼 수 있다.

각 독립변수의 통계적 유의성을 판단하기 위하여 독립변수마다 t 값을 산출하였다. t 값의 유의도에 의해 서비스 품질에 영향을 미치는 직무만족의 변수로는 ② 전문능력 변수만이 유의한 변수로 판명되었다.

또한 졸업생만족도에 영향을 미치는 변수 중 ② 전문능력 β 계수의 절대값이 0.419로 가장 크게 나타나, ② 전문능력 변수가 가장 설명력이 높은 변수임을 나타내고 있으며 졸업생만족도에 의미 있는 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

4. 총괄 및 고안

산업체는 산업구조의 변화와 기술의 발달에 대응하기 위하여 전문대학 졸업생들에게 지식기반사회에 적응할 수 있는 능력과 다양하고 전문적인 직무를 수행할 수 있는 능력을 요구하고 있으나 교육 자원의 질과 기대하는 교육 산출과의 간격은 오히려 커지고 있는 것이 현실이다. 이런 결과는 새로운 것에 적응하고 학습하는 능력이나 유연하고 창의적으로 사고하는 능력, 사람들과 함께 일하는 능력, 효과적으로 문제를 해결하는 능력 등과 같은 직업기초능력의 영역에서 발생한다는 것이 문제이다.

최근 중소형의 치과의원이 점차 대형화되면서 치과위생사들의 업무도 확대되고 있어 조직의 효과성을 높이기 위해 치과병의원에서는 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 치과위생사 개인의 지속적인 성장을 추구하고 구강보건 활동의 내용과 질 뿐만 아니라 치과의료 서비스의 질과 효율을 향상시키기 위해 노력하고 있다. 그러나 그에 비해 치과위생사들의 업무에 대한 만족도는 낮고 이직의사가 높아 지속적으로 고용불안정의 위기를 겪게 되는 경우가 많아지고 있다.

이에 본 연구에서는 서울·경기권 지역의 병의원을 대상으로 치과위생사들의 직무수행과 관련한 직업기초능력과 졸업생들에게 요구하는 핵심자질

의 세부요인들을 만족도와 연계하여 성과에 긍정적인 영향을 주는 자질을 파악함으로써 대학 교육에 수요자의 특성과 요구를 반영하고자 한다.

우리가 일반적으로 이야기하는 직업기초능력이란 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는 데 공통적으로 필요한 지식·기능·태도 경험 등을 말하는 것으로서 전문적인 직무수행능력과 대비되는 개념이며, 역량의 관점에서 보면, 개인의 직무수행에 영향을 미치는 일반역량이라고 할 수 있다.

그러나 본 연구에서 나타난 바와 같이 병의원 관리자들은 대학에서 배운 기술만이 치과위생사들의 업무 만족도에 의미 있는 영향을 미친다고 응답하였다. 이는 변화에 대한 융통성을 강조하는 지금의 사회적 현상과 가치분별력, 합리적인 태도, 심미적 감상력과 창조적 사고력을 요구하는 지식정보화 시대의 측면으로 접근하고 있는 시점에서 치과병의원 관계자들은 심각히 고려해야 할 문제라 사료된다. 또한 치위생과에 요구하는 교육이 전공교육보다 인성교육이 중요하다고 응답하고 있으나, 실제적으로 치과의사들의 치과위생사들에 만족도에는 의미가 없는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 현상은 치과의사들만의 문제로만 볼 것이 아니라 그 속에서 직무를 수행하고 있는 치과위생사들의 생각과 사고의 틀이 변화되지 않는 이상 치과의사들의 의식도 변화되지 않을 것으로 본다.

분명한 것은 우리나라의 교육체제가 선진국의 직업교육 트렌드와는 달리 학문중심교육과 직업교육중심대학으로 가지 못하는 현실에 치위생과가 교육경쟁력과 학생들의 취업경쟁력을 강화하기 위해서는 반드시 전공수행능력과 더불어 직업기초능력을 배양할 수 있는 교육체제가 구축되어야 할 것으로 본다. 이를 위해 교육과정 안에 모든 학생들이 필수적으로 이수해야 하는 '기본 과정'과 '심화시켜 개발해야 할 능력'은 학생들의 직무군이 치과위생사뿐만 아니라 이를 활용한 또 다른

직업군 형성을 위해 학생의 희망 진로를 고려하여 '심화과정'을 편성하는 것이 바람직하다. 물론 방법론적 측면에는 보다 심도 있는 연구가 필요하다.

그러나 모두 정규교과목으로 편성하는 것은 현실적이지도 않고 바람직하지도 않으므로 유연하고 혁신적이 사고의 전환이 필요하다. 예를 들어 성취지향성과 자기관리 및 개발능력을 함양하기 위해서는 코칭시스템이나 멘토링시스템을 도입하는 것이 효과적일 수 있다. 또 다른 예로 문제해결능력을 개발하기 위해서는 문제해결기법을 다루는 기본 과정으로서의 교과목을 이수토록 한 후, 심화단계에서는 개별교과목이 아닌 기존의 전공 교과목 내에서 프로젝트 수행과 같은 적용학습을 통해 문제해결능력을 심화시키는 방법이 보다 효과적일 수 있을 것으로 본다.

본 연구의 제한점으로는 CEO적 측면과 실무에서 일하고 있는 인사관리자, 그리고 실무진을 구분하여 좀 더 세분화시키지 못했다는 점과 서울과 경기지역만을 대상으로 했다는 것이다. 이러한 제한점을 보완하여 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

5. 결론

본 연구는 지식중심의 교육과정이 가진 한계를 극복하고 업무현장의 요구수준을 파악하여 산업체에서의 치위생과 졸업생들의 현장적응능력을 향상시킬 뿐만 아니라 직업세계를 준비하는 치위생과 학생들이 성공적으로 직무를 수행하기 위한 갖추어야 할 핵심역량에 대해서 조사하였다.

1. 치과위생사들의 채용방법으로는 취업정보 사이트와 대학교수의 추천을 통한 방법이 각각 35.1%와 21.3%로 나타났으며, 채용방법에 따라 산업체의 만족도는 유의한 차이가 있었다.

참고문헌

2. 치과병의원에서의 산학협력의 목적은 현장중심 교육실현을 통한 인적자원 확보에 가장 큰 목적을 두고 있었다.
 3. 임상실습 병의원과 취업과는 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 조사되었으므로 대학의 교육경쟁력과 학생들의 취업경쟁력을 강화하기 위해서는 현장실습 병의원을 체계적으로 관리할 수 있는 체제가 구축되어야 한다.
 4. 직무수행관련 중요한 직업기초능력 순위는 직업소명의식>자기관리 및 개발능력>대인관계능력>문제해결능력 등의 순으로 도출되었다.
 5. 치위생과 졸업생들의 갖추어야 될 핵심자질에 대하여 기본 인성과 직업의식 $2.16(\pm.677)$, 전공 관련 지식의 이해능력 $2.19(\pm.723)$, 현장적응능력 $2.31(\pm.748)$, 타인과 조화롭게 생활하는 능력 $2.32(\pm.799)$, 대인관계능력 $2.42(\pm.768)$, 자격증 취득 등의 능력개발 향상 능력 $2.43(\pm.729)$ 의 순으로 나타났다.
- 졸업생들에 대한 만족도에 영향을 미치는 것으로는 핵심자질 중 전공 관련 전문능력만이 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 물론 우수한 인적자원의 핵심역량인 전공지식과 기술능력은 직무의 전문성과 밀접하게 관련된 능력이므로 국제화시대와 무한경쟁시대에 있어서 매우 중요한 영역이다. 그러나 치과위생사 개인의 능력을 최대한 활용하기 위한 능동성, 자율성, 창조성을 강화하여 개인의 지속적인 성장을 추구할 수 있는 직업기초능력 또한 중요한 것으로 판단된다.
1. 안승준. 인적자원개발을 위한 직업교육과 기업의 연계. 한국직업능력개발원 제7차 KRIVET HRD 정책포럼 발표;2001.
 2. 전국경제인연합회. 기업이 바라는 대학 교과과정 조사결과 및 이의 활용방안. 조사연구자료 ECO 2003:15.
 3. 한국인력개발본부. 기업 CEO들 대학교육 만족도 그만저만. 산업교육 2005:121.
 4. 이무근. 직업능력인증제 도입을 위한 정책연구. 교육부 정책연구과제 보고서, 1997.
 5. 정철영, 나승일, 서우석 외 2인. 직업기초능력의 영역분류 및 하위요소추출. 직업교육연구 1998;17:15-38.
 6. 강경중, 이진남. 직업기초능력 함양을 위한 전문대학 교양교육과정개발 방안. 한국직업능력개발원. 직업교육연구 2003;22:79-113.
 7. 배은영. 직업기초능력 함양을 위한 교육과정 개편방향에 관한 연구. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 2003.
 8. 이정표, 박윤희, 홍선이. 기업의 직업기초능력 교육훈련 실태와 과제. 한국직업능력개발원, 2004.
 9. 전성연, 이혼정. 교육과정의 이해. 학지사; 2002.
 10. 정철영, 나승일, 서우석 외 2인. 직업기초능력에 관한 국민 공통 기본교육과정 분석. 한국직업능력개발원;1998.
 11. 조정윤. 국가직무능력표준 사업과 전문대학 교육. 한국전문대학교육연구학회 2002년도 하계학술대회 2002:15-45.
 12. 이학식, 임지훈. SPSS 12.0 매뉴얼. 법문사; 2008.

Abstract

The study about occupational ability of dental hygiene department students required of the dental clinics

Jung Kim · June-Young Um¹

Dept. of Dental hygiene, Suwon Women's College

¹21st Century Econmy & Society Institute, Researcher in Charge/Ph.D

Key words : core competencies, occupational ability

Objectives : This study is aimed to help the dental hygiene department students to improve their adaptive ability to the field work by letting them know the performing levels required of the job world, by renovating the knowledge-centered curriculum, and by finding out the core competencies needed for successfully performing their duties and tasks in the work field.

Methods : The survey tool was recomposed through the examination of the preceeding studies on basic vocational competences and skills, and the survey has been done to 200 dentists in Seoul and Gyunggi province.

Results :

1. As for the job-getting routs, 35.1% of them finds their jobs through the job portal sites, and 21.3% through the recommendation by professors. So we can see the meaningful difference in the employment ways.
2. Dental hygiene clinics think that the purpose of their cooperation with the colleges is mainly to secure human resources by requiring the colleges to give field-centered education the colleges through.
3. The clinics for dental hygienic students' field learning have a great power for hiring the students. So it is necessary to set up a good management system of the clinics for dental hygienic students' field learning in order to reinforce the students' competitive power in getting jobs.

4. The priorities in basic working abilities needed for the task performance are in the order of vocational responsibility, self-managing & developing ability, interpersonal skill, and problem solving ability.
5. The core competencies required of those who graduate from dental hygiene school show the following scores by Likert measurement; good personality and vocational consciousness 2.16(± 0.677), understanding power of major-related knowledge 2.19(± 0.723), field adapting ability 2.31(± 0.748), get-along-with ability 2.32(± 0.799), interpersonal skill 2.42(± 0.768), and self-development ability such as getting certificates 2.43(± 0.729). Among the core competencies, the only meaningful factor which influences on their satisfaction measurement has been identified as the professional ability related to the major.

Conclusions : The results suggest that the knowledge and skill related to the major are core competencies of able human resources and closely related with the professionalism of the job, and so they are very important. However, job basic abilities are also proved to be important, which reinforce the students' activeness, self-regulation, and creativeness, and help them to pursue their lasting growth in their abilities.

접수일-2009. 05. 25 수정일-2009. 12. 21 게재확정일-2009. 12. 23