

치과위생사의 전문직업적 정체성과 관련 요인

박정은 · 김설악¹ · 박용덕경희대학교 치과대학 예방/사회치과학교실 · ¹여주대학교 치위생과

Professionalism identity and related factors of dental hygienists

Jung-Eun Park · Seol-Ak Kim¹ · Yong-Duk ParkDepartment of Preventive and Social Dentistry, School of Dentistry, Kyung Hee University · ¹Department of Dental Hygiene, Yeosu Institute of Technology

*Corresponding Author: Yong-Duk Park, Department of Preventive and Social Dentistry, School of Dentistry, Kyung Hee University, 26 Kyunghee-daero, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea, Tel: +82-2-961-0344, Fax: +82-2-964-2002, E-mail: je3207@khu.ac.kr
Received: 7 December 2015; Revised: 18 August 2016; Accepted: 22 August 2016

ABSTRACT

Objectives: The purpose of the study was to investigate the professionalism identity and related factors in dental hygienists.

Methods: A self-reported questionnaire was completed by 347 dental hygienists from March 5 to May 31, 2015. Except incomplete 39 answers, data were analyzed by frequency analysis, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis using SPSS 22.0. The questionnaire comprised 25 items including professionalism scale by Hall, Snizek, and Anderson by Likert 5 point scale.

Results: Professionalism scale revealed self-regulation(3.65±0.58), service conviction(3.64±0.62), skills and training(3.21±0.70), sense of professional vocation(3.20±0.65), and thought about professional group(3.08±0.78). The professionalism identity by general characteristics showed significant differences and there were positive correlations in main factors. The identity level was influenced by internal factors rather than economic compensation.

Conclusions: There were positive correlation in main factors. The identity level was influenced by internal factors.

Key Words: dental hygienists, professionalism, professional role

색인: 전문직, 전문직업의식, 치과위생사

서론

치과위생사는 의료기사법 시행령 제2조 1항 6호에 따라 치석제거 및 치아우식증의 예방을 위한 불소도포, 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사한다[1]. 우리나라의 치과위생사 제도는 50년의 역사를 가지며 치과위생사 관련 단체 등은 치과위생사의 위상 강화와 권익보호

및 구강보건 전문가로서 인식을 높이기 위한 노력이 계속되고 있다.

2009년 한국고용정보원 자료에 따르면 치과위생사의 평균 연령은 하위 6위로서 평균 27.6세로 낮게 조사되었으며 [2], 2010년 전국보건의료산업노동조합에 따르면 보건의료직 중 치과위생사의 이직률이 높은 편이다[3]. 치과위생사의 다양한 업무와 역할을 통한 감정노동과 소진은 직무만족에 부정적인 영향을 미치며[4,5] 이에 따라 잦은 이직과 경력단절로 인하여 치과위생사의 인력부족이 문제가 된다 [6,7]. 따라서 치과위생사 개인의 전공유지와 직업적 수명을 개선하려면 전문직업적 정체성이 확립되어야 한다.

‘전문직업적 정체성’이란 스스로 인식한 전문 직업인이라

고 내리는 주관적인 평가를 말하며[8], 학자마다 다양하게 해석한다. 전문직업적 정체성은 전공이론에 대한 지식, 그 지식을 관련 근무지에서 적용하는 기술, 자신의 전문직에서 요구하는 것과 일치하는 자아개념[9]이며, 개인의 생계와 삶을 위하여 현대사회에서 중요한 부분을 차지한다. 전문직업적 정체성은 직업에 대한 조직몰입 및 직무만족과 관련이 있다는 것은 치과위생사 직업과 타 직업의 선행연구에서도 확인되었다[10,11]. 전문직의 여부는 직업자체라기 보다는 구성원의 태도로 보는 경우라고 주장[12] 하는 바도 있으며, 전문직업적 정체성의 정의는 연구자마다 다양하다[13].

치과위생사의 전문직업적 정체성의 확립은 개인의 삶의 만족과도 연결될 수 있으며, 광의적으로도 보다 나은 질적 진료와 의료서비스를 제공하기 때문에 의료기관의 효율성이나 생산적인 측면에서도[14] 중요한 작용을 할 것이다.

전문직업적 정체성 연구는 치위생 분야에서 드물게 진행되고 있으며, 서비스 직업 군 등의 다양한 학문분야에서 연구되고 있다. 치과위생사에 대한 전문직업적 정체성은 치위생 학계의 변화에 맞춰서 지속적인 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 치과위생사의 전문직업적 정체성 정도와 정체성과 관련된 요인을 알아보고 치과위생사의 전문직업적 정체성을 높이기 위한 방안을 찾는 데 그 목적이 있다.

연구방법

1. 연구대상

설문지는 연구자 판단에 의한 표본 추출로 수도권 지역의 치과위생사 보수교육장에서 치과위생사 347명을 대상으로 설문지를 배부하고, 2015년 3월 5일부터 2015년 5월 31일까지 자기기입방식으로 조사하였다. 불충분한 39부를 제외하고 308부를 분석에 이용하였다.

2. 연구도구

전문직업적 정체성은 치과위생사 자신의 서비스에 대한 신념, 치과위생사의 기술 및 훈련, 소명의식, 전문직 단체에 대한 사고, 자체규제 등으로 구성되었으며 측정도구는 Hall[15]에 의해 개발된 전문 직업성 척도(professionalism scale),

Snizek[16]척도, Anderson[17]의 척도를 치과위생사의 전문 직업적 정체성과 실정에 맞게 수정 보완하여 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 정체성이 높은 것을 의미한다.

2.1. 연구도구의 기술통계

전문직업적 정체성에 대한 신뢰도 분석결과<Table 1>과 같다. 전문직업적 정체성 주요요소에 대한 항목은 총 25 문항으로 구성되었으며 각 하위요인에 대한 신뢰도 Chronbach's alpha 계수 평균은 0.892로 분석되었다. 전문직업적 정체성 주요요소에 따른 기술통계 결과 자체규제 3.65, 서비스 신념이 3.64, 기술 및 훈련 3.21, 소명의식이 3.20, 전문직 단체에 대한 사고가 3.08순으로 높게 분석되었다.

3. 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 22.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)를 이용하여 통계분석을 실시하였으며, 일반적 특성과 전문직업적 정체성에 대한 점수를 검토하기 위하여 빈도분석을, 일반적 특성에 따른 치과위생사의 정체성은 ANOVA 분석을 실시하였다. 각 변수들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 전문직 정체성에 영향을 미치는 치과위생사의 근무지 선택요인들을 알아보기 위하여 질적 변수를 지시변수로 변환한 후 다중회귀분석을 실시하였다. 통계적 유의수준은 0.05로 고려하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 평균연령은 27.6세이며, 분포는 24세 이하가 38.0%, 25-29세가 33.1%, 30-39세가 22.7% 순이었다. 거주 지역은 경기 및 인천이 42.2%로 가장 높았으며, 서울시가 33.4%를 차지하였다. 근무기관 종별은 치과의원급이 45.1%로 가장 높았으며, 주요업무분야는 협조업무가 63.0%로 가장 높았다. 이외의 구체적인 연구대상자의 특성은 <Table 2>와 같다.

Table 1. Professionalism level of respondent

Divisions	Mean±SD	α
Service conviction	3.64±0.62	0.697
Skill and training	3.21±0.70	0.720
A sense of professional vocation	3.20±0.65	0.760
Thought about professional groups	3.08±0.78	0.902
Self regulation	3.65±0.58	0.671
Cronbach's α=0.892		

2. 일반적 특성에 따른 치과위생사의 전문직업적 정체성

연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업적 정체성에 대한 결과는<Table 3>과 같다. 연령, 학력, 업무분야, 의료기관 종별 및 경력에 따라 전문직업적 정체성의 정도가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 거주 지역에 따른 정체성 점수는 부분적으로 유의한 차이가 있었다.

먼저 연령이 높을수록 정체성의 종합적도의 점수가 높았는데, 24세 이하인 경우 총 정체성 평균이 3.21인 반면 40세 이상인 경우 3.96점으로 차이가 있어 연령이 높을수록 치과위생사의 정체성이 높았다. 거주 지역에 따른 정체성은 인천이 3.53점으로 가장 높았으며, 경기도가 3.28로 가장 낮았다. 학력에서도 차이가 있었는데 전문학사의 경우 3.22점, 대학원졸업 이상의 대상자는 3.89점으로 학력과 정체성이 비례함을 보였다. 병원경영 업무를 주로 하고 있는 대상자의 경우 전반적으로 정체성 점수가 높았다. 총 경력이 3-5년 미만인 경우 3.15점으로 조사되었으며, 10년 이상 대상자의 경우 3.78점으로 높았고 총 경력과 정체성이 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 연구대상자의 치과위생사 관련 제도에 대한 질문

연구대상자의 치과위생사 관련 제도 및 이직에 대한 설문 결과는<Table 4>와 같다. 치과위생사가 제도적으로 바라는 점에 대한 설문에서 49.3%로 치과위생사의 독립적이고 다양한 분야로 진출을 위한 제도 확립에 대한 요구도가 가장 높았다. 타 직종간의 명확한 업무범위의 이행의 요구가 두 번째로 21.8%를 차지하였다. 현재 종사하는 의료기관에서 명찰 패용은 72.4%가 실시하고 있었고, 이를 강제적으로 의무화하는 법안에 대한 의견은 강제로 실시하는 것을 찬성한다는 의견이 92.2%로 높았다.

4. 전문직업적 정체성 주요요소 간의 상관성

치과위생사의 전문직업적 정체성 주요요소 간의 상관성을 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석한 결과는<Table 5>와 같다. 각 변수들 간의 상관성이 모두 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 나타냈다. 그중에서도 총 정체성은 모든 변수들 간에서 높은 상관성($r=0.618$)을 나타내었다.

Table 2. General characteristics of the subjects

Characteristics	Divisions	Mean(N)	Percent(%)
Age in years	≤ 24	117	38.0
	25-29	102	33.2
	30-39	70	22.7
	≥ 40	19	6.1
		103	33.4
Region	Seoul	130	42.2
	Gyeonggi · Incheon	75	24.4
	Others	210	68.2
		49	15.9
Education level	College	17	5.5
	University	32	10.4
	Graduate	7	2.3
	Graduation from graduate school	25	8.1
		109	35.4
Type of hospital	Community health center	139	45.1
	University · Dental hospital	28	9.1
	Group dental clinic	194	63.0
	Private dental clinic	33	10.7
	Others	42	13.6
		9	2.9
Working position	Cooperation of medical treatment	30	9.7
	Preventive treatment	31	10.1
	Receptionist	95	30.8
	Management	51	16.6
	Etc	88	28.6
		43	14
Working career	<1 years	308	100.0

Table 3. Differences between by the general characteristics service conviction, skill and training, a sense of professional vocation, thought about professional groups, and self regulation Unit: Mean±SD

Variable		PI ¹	PI ²	PI ³	PI ⁴	PI ⁵	PI ⁶
Age(years)	≤24	3.52±0.51	2.92±0.58	3.03±0.55	3.06±0.78	3.54±0.55	3.21±0.40
	25-29	3.54±0.61	3.27±0.62	3.13±0.67	2.86±0.73	3.62±0.59	3.28±0.43
	30-39	3.82±0.63	3.48±0.75	3.39±0.61	3.27±0.74	3.78±0.59	3.55±0.49
	≥40	4.26±0.49	3.87±0.78	3.84±0.69	3.80±0.58	4.02±0.41	3.96±0.48
	p-value*	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Region	Seoul	3.66±0.68	3.37±0.72	3.21±0.74	3.08±0.79	3.73±0.55	3.41±0.52
	Gyeonggi	3.58±0.60	3.16±0.69	3.11±0.62	3.00±0.78	3.55±0.60	3.28±0.47
	Incheon	3.63±0.55	3.50±0.45	3.30±0.49	3.39±0.71	3.86±0.72	3.53±0.36
	Others	3.69±0.52	2.98±0.70	3.24±0.62	3.08±0.78	3.60±0.49	3.32±0.44
	p-value*	0.611	<0.001	0.427	0.134	0.028	0.038
Education level	College	3.56±0.55	2.97±0.63	3.08±0.62	2.90±0.76	3.58±0.53	3.22±0.41
	intensive course	3.49±0.63	3.31±0.63	3.18±0.67	2.99±0.73	3.49±0.64	3.29±0.48
	University	3.70±0.58	3.26±0.56	3.21±0.52	3.32±0.74	3.70±0.55	3.44±0.42
	Graduate	3.66±0.87	3.86±0.70	3.30±0.76	3.44±0.88	3.78±0.75	3.61±0.53
	Graduation from graduate school	4.10±0.50	3.97±0.56	3.70±0.67	3.59±0.53	4.07±0.47	3.89±0.40
Type of hospital	p-value*	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	Community health center	4.00±0.60	3.50±0.94	3.32±0.70	3.30±0.88	3.76±0.71	3.57±0.51
	University • Dental hospital	3.86±0.54	3.25±0.60	3.40±0.83	3.16±0.80	3.50±0.77	3.43±0.54
	General Hospital	3.53±0.73	3.71±0.68	3.43±0.81	3.40±0.56	3.82±0.64	3.58±0.56
	Group dental clinic	3.53±0.55	2.99±0.72	3.06±0.58	2.90±0.72	3.62±0.51	3.22±0.43
Working position	Private dental clinic	3.63±0.60	3.19±0.62	3.16±0.63	3.09±0.83	3.64±0.62	3.34±0.47
	Etc	3.92±0.60	3.82±0.49	3.60±0.60	3.52±0.61	3.74±0.44	3.72±0.36
	p-value*	0.005	<0.001	<0.001	0.005	0.745	<0.001
	Cooperation of medical treatment	3.52±0.56	3.06±0.64	3.06±0.61	2.96±0.74	3.58±0.53	3.23±0.41
	Preventive treatment	3.90±0.45	3.56±0.82	3.47±0.63	3.41±0.73	3.80±0.79	3.63±0.52
Career	Receptionist	3.63±0.73	3.26±0.70	3.19±0.67	3.01±0.85	3.71±0.63	3.36±0.54
	Management	4.18±0.37	3.52±0.79	3.83±0.68	3.79±0.83	4.25±0.49	3.92±0.49
	Etc	3.98±0.53	3.75±0.56	3.60±0.55	3.43±0.67	3.68±0.47	3.69±0.33
	p-value*	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	<1years	3.77±0.55	3.28±0.43	3.24±0.53	3.58±0.59	3.73±0.51	3.52±0.33
	1 to <3 years	3.48±0.53	2.94±0.60	2.99±0.59	2.98±0.69	3.57±0.54	3.19±0.39
	3 to <5 years	3.43±0.59	3.03±0.66	3.03±0.65	2.77±0.83	3.50±0.57	3.15±0.45
	5 to <10 years	3.70±0.58	3.38±0.73	3.23±0.61	2.94±0.75	3.61±0.59	3.37±0.45
	10 years ≤	3.98±0.66	3.61±0.76	3.70±0.66	3.60±0.68	4.00±0.56	3.78±0.51
	p-value*	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

*by One-way ANOVA.

PI: Professionalism identity; PI¹: service conviction; PI²: skill and training; PI³: a sense of professional vocation;PI⁴: thought about professional groups; PI⁵: self regulation; PI⁶: summative scale

5. 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 요인

전문직업적 정체성에 영향을 미치는 치과위생사의 근무지 선택요인을 검토하기 위하여 종속변수는 전문직업적 정체성으로 하고 독립변수는 치과위생사의 근무지 선택요인에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 6과 같다.

8개의 변수 중 기준이 되는 변수는 보수이다. 8개의 변

수 중에서도 치과위생사로서 발전가능성 여부를 선택하는 요인이 0.566으로 가장 높게 정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음 의료기관이 소통이 잘되는 분위기가 0.372, 관심분야 업무가 가능한지의 여부가 0.200의 순으로 나타났으며 이는 통계적으로 모두 유의했다. 치과위생사의 전문직업적 정체성의 수준은 보수보다 치과위생사로서 발전이 가능한지에 대한 여부, 소통이 잘되는 분위기 또는 관심

Table 4. Questions about related system of dental hygienists

Variables	Questions	Mean(N)	%
Desired systems	Publicity of the job, dental hygienist	41	13.3
	Advancement to independent and various fields	152	49.3
	Fulfillment of clear working range with other jobs	67	21.8
	Development of working range of dental hygienists	48	15.6
Wearing of name tag	Y	223	72.4
	N	85	27.6
Wearing of name tag	Suppose the forced fulfillment	284	92.2
	Oppose the fulfillment	24	7.8

Table 5. Correlation among each variables

Variable	PI ¹	PI ²	PI ³	PI ⁴	PI ⁵	PI ⁶
PI ¹	1.000					
PI ²	0.418*	1.000				
PI ³	0.539*	0.476*	1.000			
PI ⁴	0.371*	0.431*	0.413*	1.000		
PI ⁵	0.311*	0.353*	0.274*	0.366*	1.000	
PI ⁶	0.718*	0.755*	0.749*	0.747*	0.618*	1.000

*p<0.001 by Pearson's correlation coefficient.

PI: Professionalism identity; PI¹: service conviction; PI²: skill and training; PI³: a sense of professional vocation;PI⁴: thought about professional groups; PI⁵: self regulation; PI⁶: summative scale

Table 6. Influencing factors of job choice and professionalism identity

Dependent variable	Independent variable	B	β	t	p-value*	VIF
Professionalism identity	Criteria independent variable: Wages (Constant)	2.973		42.244	<0.001	
	Possibility of the development as a dental hygienist	0.581	0.566	6.971	<0.001	2.354
	Welfare allowances	0.130	0.193	2.699	0.007	1.828
	Career development of dental hygienists	0.129	0.200	3.182	0.002	1.402
	Organization of dental professional manpower	0.098	0.176	2.905	0.004	1.308
	Atmosphere of good communication	0.085	0.372	4.825	<0.001	2.123
	Distance of commuting to work	0.064	0.128	2.236	0.026	1.169
	Childbirth and child care benefit	0.099	0.164	2.972	0.003	1.086
		F=7.336	R ² =0.165	Adj R ² =0.142		

*by multiple regression analysis.

분야의 업무가 가능한지에 대한 여부가 정체성에 더 크게 작용하였다.

총괄 및 고안

직업 전문성은 개인 차원에서 평생고용가능성을 결정하고 있으며 조직 차원에서는 특별한 지식, 서비스 등의 생산을 가능하게 하는 조직의 역량이다[18]. 구강보건전문 인력인 치과위생사는 국민의 구강건강증진을 도모하는 의료기사로서 더 나은 의료서비스 제공과 개인의 삶에 대한 만족을 위하여 직업전문성 정체성이 확립되어야 한다.

본 연구는 치과위생사의 전문직업적 정체성 수준과 정체성에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 연구대상자의 일반적인 특성은 평균연령이 27.6세로 국가고용정보원[2]의 치과위생사 평균연령과 동일한 연령층으로 조사되었다. 거주지는 경기·인천지역의 대상자가 42.2%로 수도권이 다수인 것으로 조사되었다. 설문지의 지역구분시 서울, 경기, 인천 및 기타로 구분한 이유는 서울시 지역의 학술대회장에서 설문지 배부 및 회수를 사전에 계획하여 그 이외의 지역을 기타로 설정하였다. 또한 학력에서는 55.2%가 전문학사를 졸업한 대상자가 가장 많았으며, 업무 분야는 협조업무가 63.0%로 높았다.

치과위생사의 전문직업적 정체성 주요요소에 따른 점수

는 5점 만점으로 ‘자체규제’가 3.65점으로 가장 높았으며 ‘서비스 신념’이 3.64점, ‘기술 및 훈련’이 3.21점, ‘소명의식’이 3.20점, ‘전문직 단체에 대한 사고’는 3.08점의 순으로 조사되었다. 이로써 본 연구의 치과위생사 정체성에 대한 종합적도 점수는 3.36 ± 0.48 로 분석되었다. 본 연구는 이[11]의 연구 3.44점과 이[19]의 연구의 3.42점보다 총 정체성이 낮게 조사되었으며, 민[20]의 연구 3.06점 보다 높은 것으로 조사되었다. 정체성의 주요요소인 자체규제가 주요 요소에서 가장 점수가 높은 것은 이[19]의 연구와 일치하였다. 이[11]의 연구에서 보다 본 연구와 이[19]의 연구에서 서비스에 대한 신념이 높으며 소명의식과 전문직 단체에 대한 사고는 연구보고서 시간이 경과할수록 감소하였음을 확인하였지만, 사전연구들과 연구대상자가 동일하지 않기 때문에 이 결과를 일반화할 수는 없다.

전문직 단체에 대한 사고가 본 연구에서는 3.08점으로 가장 낮게 조사되었는데, 연구 대상자의 2015년부터 시행된 의료기사 면허신고제도의 영향이 있을 것이다. 본 연구대상자들의 치과위생사협회의 가입여부에 따르면 가입을 한 치과위생사는 200명으로 64.9%였으며, 면허신고를 한 치과위생사는 228명으로 74.0%로 조사되었다. 2015년 6월 30일 기준으로 전국 치과위생사 면허 신고율이 21%임을 감안하였을 때[21], 본 연구대상자들의 면허신고율이 전국 평균보다 높게 조사되었다. 연구대상자들이 치과위생사 직업에 대한 관심과 치위생 관련학회 및 단체에서 정보교류를 하지만 기존에 없던 새로운 제도가 생겨남으로서 전문직 단체에 대한 사고의 점수에 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

이러한 결과는 치과위생사 뿐만이 아닌 타 직업의 전문직업적 정체성에 대한 연구에서도 전문조직의 활용에 대한 이해 및 점수는 가장 낮은 점수를 차지하였기[11,19] 때문에 단지 의료기사 면허신고제도 도입의 영향이라고 단정 지을 수 없다.

치과위생사의 정체성은 연령, 학력, 의료기관 종별, 업무분야 및 경력에 따라 유의한 차이가 있었는데 연령과 학력이 높을수록 정체성의 정도가 높았다. 또한 임상경력이 10년 이상일 때 정체성이 가장 높았는데, 이는 연령과 경력이 증가하면서 직위가 높아짐에 따라 치과위생사의 독립적이고 자율적인 업무를 할 기회가 다양해져 정체성에 긍정적인 영향을 주었을 것이다. 종합병원, 보건소 및 대학병원에서 근무하는 치과위생사가 병원급과 의원급에서 근무하는 치과위생사 보다 상대적으로 정체성이 높게 조사되었으며 병원경영, 예방치치 등의 업무를 하는 치과위생사에게서 정체성이 높았다. 경력은 3-5년 미만의 치과위생사가 정체성이 가장 낮았는데, 이는 중간연차로 접어들면서 직무범위의 변화에 따른 자신의 역할에 대한 혼란에 기인했을 것으로 예상된다. 문[22]의 연구에서 전문직 정체성은 역할갈등, 역할모호성과 역 상관관계가 있다고 하여, 전문직 정체성이 높아질수록 역할갈등이 낮아지는 것으로 나타났다.

또한 치과위생사의 희망제도에 대한 질문에 치과위생사의 독립적이고 다양한 분야로 진출이 가능한 제도에 대한 요구가 가장 많았다. 이는 대부분의 치과위생사가 치과의사에게 고용되며, 치과의사의 감독 및 지시 하에 치과진료가 이루어져 제한된 진급과 반복되는 업무에 따른 희망사항일 것이다.

본 연구에서는 치과위생사의 전문직업적 정체성과 주요 변수들과 상관관계를 분석한 결과 정체성과 주요요소들은 유의한 정의 상관관계가 있었다.

치과위생사의 전문직업적 정체성 수준을 종속변수로 치과위생사의 근무지 선택요인은 보수보다도 치과위생사로서 발전이 가능한지에 대한 여부, 소통이 잘되는 분위기 또는 관심분야의 업무가 가능한지의 여부가 정체성에 더 크게 작용하였다. 이전 연구에서도 치과위생사가 보수에 대한 스트레스는 있지만[23], 본 연구에서 전문직업적 정체성에 영향을 주는 것은 보수보다 직업적으로 발전가능성이 있는 기관에서 근무를 하고 싶고 소통이 잘 되는 분위기 등의 내적인 조건충족이 치과위생사의 전문직업적 정체성에 작용한 것을 볼 수 있다.

Geiger와 Davit[24]는 직업에 대한 정체성이 부족하면 자아상과 직무의 만족이 낮아져 이직률이 증가시킨다고 하였다. 치과위생사의 정체성을 확립을 보다 높여 이직률을 감소하고 개인의 직무 만족을 높이기 위하여 치과위생사 개인의 노력이 필요할 뿐만이 아니라 관련 사회적 제도가 함께 마련이 되어야 할 것이다.

본 연구는 표본을 선정함에 있어 국내의 일부 치과위생사들을 대상으로 한 설문조사로 제한성을 가지며, 국내의 전체 치과위생사의 전문직업적 정체성으로 일반화하기에는 한계가 있다.

결론

본 연구는 치과위생사의 전문직업적 정체성과 관련 요인을 Hall에 의해 개발된 전문 직업성 척도(professionalism scale)를 바탕으로 구성된 설문지를 이용하여 308명의 치과위생사를 대상으로 설문조사하였으며 결론은 다음과 같다.

1. 치과위생사의 전문직업적 정체성의 주요요소 중에서 자체규제가 3.65 ± 0.58 , 서비스 신념이 3.64 ± 0.62 이며, 기술 및 훈련 3.21 ± 0.70 , 직업적 소명의식이 3.20 ± 0.65 , 전문직 단체에 대한 사고가 3.08 ± 0.78 로 분석되었으며, 이에 따른 전문직업적 정체성의 종합적도는 3.36 ± 0.48 이었다.
2. 일반적 특성에 따른 전문직업적 정체성은 연령 및 학력이 높을수록 정체성이 높았다. 의료기관 종별, 업무분야와 총 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 거주지에 따라서는 부분적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 정체성과 정체성의 주요요소들은 유의한 정의 상관관계가 있었다.
4. 치과위생사의 전문직업적 정체성의 수준은 치과위생사로써 발전이 가능한지에 대한 여부와 관련된 내적인 요인이 정체성에 크게 작용하였다.

이상의 결과를 볼 때, 치과위생사의 정체성을 제고하기 위하여 치과위생사의 자기개발 등의 개인적인 노력뿐만 아니라, 치과위생사협회 및 치과위생사 관련 단체를 통하여 정체성에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 대안을 모색해야 할 것이다. 본 연구는 일부 치과위생사를 대상으로 전문직업적 정체성과 관련요인을 연구하였으며 치과위생사 관련 연구의 기초자료로 활용이 가능할 것이다.

References

1. Nam YO. Dental hygieology. 2nd ed. Seoul: Cheonggu Publishing; 2011: 125.
2. Korea Employment Information Service. Press release, occupational employment statistics (OES) [Internet]. Korea Employment Information Service.[cited 2015 Oct 05]. Available from: <http://www.keis.or.kr/user/extra/main/966/publication/reportNewList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=131&search=&column=>.
3. Korean Health and Medical Workers Union. Reports to health and medical workers. Seoul: Korean Health and Medical Workers Union; 2010: 5-6.
4. Jeong KY, Han OS. A study on emotional labor, emotional burnout, turnover intention of dental hygienist. J Dent Hyg Sci 2015; 15: 280-6.
5. Oh HS. Relationship between emotional labor, burnout and turnover intention in the dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2015; 15: 641-8. <http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.04.641>.
6. Bae SM, Kim HK. A status of determination of the intention to turnover for dental hygienists. J Korea Acad Industr Coop Soc 2012; 13: 5986-92. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.12.5986>.
7. Lee KJ, Bae HS. The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. J Dent Hyg Sci 2015; 15: 786-93.
8. Park JW. Study on the professional identity of social worker[Unpublished Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Seoul national, 1994.
9. Choe YK. Professional identity and tasks of counselors in Korea[Unpublished Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Yonsei, 2003.
10. Heo JI, Park JM. Work and job satisfaction of military emergency medical technicians. Kor J of Emerg Med Ser 2015; 19(3): 33-49. <http://dx.doi.org/10.14408/KJEMS.2015.19.3.033>.
11. Lee SM. A study on the professional identity of dental hygienists. J Korean Soc Hyg 2009; 9: 1-12.
12. Gross E. Working class In: Work and society. 5th ed. New York: Crowell; 1958: 80-6.
13. Kang YK. Research on the factors which affect the organizational commitment of professional officers of the ROK Army with the mediating effect of professional identity [Unpublished Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Seoul national, 2013.
14. Kim JS, Kim HJ. The influence of organizational characteristics of hospitals on the professional identity of nurses. J Health Social Sci 1997; 4: 89-126.
15. Hall RH. Professionalization and bureaucratization. American Sociological Review 1968; 33: 90-104.
16. Snizek WE. Hall's Professionalism Scale: an empirical reassessment. American Sociological Review 1972; 37: 109-15.
17. Anderson WA, Martin PY. Bureaucracy and professionalism in the social services: a multi-dimensional approach to the analysis of conflict and congruity. J Soc Serv Res 1982; 5: 33-50.
18. Oh HS, Sung EM. Trend analysis of expert society through changing profession. J Vocat Educ Res 2010; 29: 205-23.
19. Lee JY. A study on the influential factors of the dental hygienist's professionalism. J Dent Hygiene Sci 2011; 11: 573-81.
20. Min HH. Influencing factors on happiness index in clinical dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2015; 15: 1-9.
21. National Health Personnel Licensing Examination Board. [Internet] [cited 2015 Dec 02]. Available from: 2015 <http://www.ddsnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=2296>.
22. Moon YJ. Latent means analysis of mentor of role stress, professional identity and job performance for public social workers. Kor J Soc Welf stud 2007; 35: 93-115.
23. Kim JH, Kim HJ. Relationship between turnover and job stress of dental hygienists. J dental hygiene Sci 2011; 11: 47-53.
24. Geiger JWK, Davit JS. Self-image and job satisfaction in varied settings. Nurs Manage 1988; 19: 50-8.