



# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **일부지역 임상치과위생사의 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계**

이혜경

전주비전대학교 치위생과

## Correlation between the self-concept of clinical dental hygiene professionals and organizational socialization

Received: 23 January 2017

Revised: 24 February 2017

Accepted: 4 March 2017

Hye-Kyung Lee

Department of Dental Hygiene, Vision college of Jeonju

**Corresponding Author: Hye-Kyung Lee**, Department of Dental Hygiene, Vision college of Jeonju, Cheonjam-ro (St), 235 Beon-gil(Rd), Wansan-gu, Jeonju-si 55069, Korea, Tel: +82-63-220-4102, Fax: +82-63-220-4109, E-mail: hglee@jvision.ac.kr

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of this study was to review the correlation between self-concept and organization of socialization in professional settings among dental hygienists. **Methods:** Statistical analysis was carried out on the collected data to identify any correlation between frequency and percentages. Cronbach's alpha value and one-way ANOVA were conducted. SPSS 12.0 was used to conduct a correlation analysis on self-concept and socialization in professional settings. Validity of the research tools was also confirmed. **Results:** There was a correlation between the identity and job satisfaction, with the figures showing great variance. Satisfaction was correlated with the nature of the corporation and job performance. In addition, communication had a negative correlation between job characteristics and identities, job performance, while, organizational commitment and positive correlation showed a statistically significant difference. **Conclusions:** The study reviewed the impact on organizational socialization. The dental hygienist is believed to be on going research into developing more effective and systematic training programs so that they can be effectively socialized society organizations to improve the professional self-concept.

**Key Words:** Dental hygienists, Professional self-concept, Socialization

색인: 전문직 자아개념, 조직사회화, 치과위생사

## 서론

최근 대형 의료기관의 시설 첨단화, 건강보험제도의 변화, 병원간의 경쟁심화 등과 함께 국민들의 구강건강관리에 대한 기대가 높아짐에 따라 보다 높은 수준의 의료서비스가 실행되어야만 이 무한 경쟁시대에서 살아 남을 수 있다[1]. 이러한 변화 속에서 치과위생사는 대상자에게 직접 치과의료서비스를 제공하는 핵심전문인력으로서 치위생업무 및 생산성에 지대한 영향을 미치므로 조직의 경쟁

력 향상을 위하여 치위생 직무에 대한 긍지와 만족감을 가지고 양질의 구강보건서비스를 제공할 수 있어야 하겠다. 아울러 오늘날 치과병원 내 전문분야의 세분화는 새로운 지식습득과 여러 직종들 간의 팀워크, 과도한 업무량 등으로 치과위생사의 업무 부담이 높아지고 기대 역시 사회적으로 높아지고 있다[2].

전문직이란 자신의 일에 대한 독점적 권한을 갖고 있어 일의 내용이나 조건에 관해 외적인 간섭이나 통제를 받지 않는 특수한 직업의 범주로 인정되는 것으로써 독점과 자율성으로 표현되는데, 독점은 집단의 일원이 되었을 때 어떤 일을 할 수 있는 권리를 주는 것이며, 자율성은 내적인 일이나 개인의 업무행위에 있어서 사회적 통제로부터 자유로움을 의미한다[3]. 따라서 치과병·의원 내에서 일원으로 활동하는 치과위생사는 치위생 직무에 있어서는 독점과 자율성을 갖는 전문직이라 할 수 있다.

치과위생사가 전문직업인으로서 조직에 잘 적응하고 생산적인 업무 수행능력을 발휘하기 위해서는 치위생 직종에 대한 확고한 신념과 태도인 전문적 자아개념을 갖는 것이 중요하다[4]. 자아개념은 중요 타인과의 상호작용을 통해서 발달하고 환경 내에서 경험을 통해 형성되므로 중요 타인과 환경적 강화는 개인의 자아개념 형성에 영향을 주는 주요 요인이 되고 개인에게 형성된 자아개념은 다시 개인의 행동에 영향을 미치게 된다[5]. 자아개념이 낮은 경우 우울이나 절망감 등의 심리사회학적 스트레스를 경험하기 때문에 긍정적인 자아개념을 형성하는 것은 개인이 환경에 적응하여 생활하는데에 필수적인 역할을 하게끔 도와준다. 또한, 강[6]은 치과위생사의 전문직 자아개념이 높을수록 업무수행 능력이 향상됨으로써 전문직 자아개념과 관련성이 있다고 할 수 있다.

대졸 신입사원의 25.2%가 1년 이내에 첫 직장에서 퇴사하고 그 퇴사이유의 41.8%가 조직과 직무 적응의 실패라고 하였으며[7], 조직 및 직무적응은 조기퇴사의 중요한 요인으로 밝혀지고 있다. 사회심리학, 경영학 및 간호학 등의 분야에서는 신입사원의 이직 및 조기퇴사를 예방하기 위하여 ‘조직사회화’에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있으나 치과위생사를 대상으로 한 이직 및 조기퇴사 요인에 대한 선행연구는 미흡한 편이다[8].

조직사회화란 조직구성원에게 요구되는 조직의 규범과 가치의 학습 및 역할수행에 필요한 지식과 기술을 학습해가는 과정을 일컫는 용어로[9], 효과적인 조직사회화는 조직원들 사이에 강한 유대감을 형성하고, 기업 내 여러 문제해결이나 성과달성에 있어 결정적인 역할을 한다[10]. 따라서 치과위생사가 조직사회에서 긍정적이 자아개념을 형성함과 동시에 조직원들의 강한 유대감을 형성하여 직장 내 여러 문제해결을 통하여

효과적인 조직 내 자신의 역할을 정확하게 이해하고 효율적으로 직무를 수행 할 수 있다. 또한, 조직 및 직무만족, 조직 및 직무몰입, 내적 동기, 성과와 재임기간, 일체감, 역할모호성의 감소, 업무처리 능력 향상, 조직에 남아 있는 것 등에 긍정적인 결과를 보이는 것으로 나타났다[11,12].

치과위생사의 전문적 자아개념과 조직사회화 관련 연구가 미비하기 때문에 국내 치과의 조직관리 측면에서 치과위생사의 업무수행 능력을 향상시키고 전문적 자아개념과 조직사회화에 대한 연구가 매우 필요하다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 치과위생사의 전문적 자아개념과 조직사회화의 상관성을 확인해봄으로써 치과위생사의 조직체계 및 인적자원관리에 필요한 정책과 전략개발에 기초자료를 제공하고자 연구하였다.

## 연구방법

### 1. 연구대상 및 절차

본 연구는 J지역 치과의료기관에 재직 중인 치과위생사를 대상으로 연구에 대한 취지를 설명한 후에 서면으로 동의한 대상자를 대상으로 하여 비확률적 표본추출방법(nonprobability sampling method)으로 연구하였다. 조사 시기는 2016년 5월 10일부터 6월 30일까지로 하였으며, 자기기입식 설문조사법을 이용하여 분석하였다. 설문지는 총 236부였으며, 본 연구에 대한 적합한 표본수를 확인하기 위해 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 0.05, 검정력 95%를 설정하여 응답이 불성실하거나 오류가 있는 불충분한 설문지 28부(11.9%)를 제외한 208 (88.1%)의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 본 연구는 J대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(IRB No. jJIRB-160315-HR-2016-0305)을 받아 진행되었다.

### 2. 연구도구

본 연구에서 사용하는 설문지의 구성은 일반적 특성 및 전문직 자아개념 문항 27개, 조직사회화 39개의 문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도는 Cronbach's alpha 값으로 조사 되었다.

#### 1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념 측정도구는 Arthur[13]가 개발하고, 송과 노[14]가 번안하여 사용한 27개 도구를 사용하였고, 전문적 실무, 만족감, 의사소통 3개 영역으로 구성되어 있으며, 전문적 실무는 전문직 종사자가 스스로가 다른 사람들의 행동을 지도하고 인도하는 지도력, 간호업무를 유능하게 수행하는 기술, 그리고 상황 및 자원 활용에 대하나 융통성 등을 의미하며, 만족감은 자신의 업무수행의 모든 면에서 느끼는 즐거움과 만족에 대한 자아인식을 나타낸다. 또한, 의사소통은 업무수행과정에 있어서 다른 사람과 공감하며 열린 마음에 대한 자아인식과 환자와 동료로부터 자신의 이해심과 관심 및 자기주장에 대한 자기 자신의 느낌과 견해를 나타낸다. 각 문항은 리커트 4점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 전문직 자아개념 문항의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 0.707으로 조사되었다.

#### 2) 조직사회화

손 등[15]이 수정·보완한 39개 문항을 사용하였고, 이 도구는 개인적 특성, 단체적 특성, 직업정체성, 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진 등의 7개 영역으로 구성되었다. 개인적 특성은 자기효능감과 대인관계를 포함하였으며, 단체적 특성은 상호신뢰성과 응집력을 포함한다. 또한, 전문직관을 포함한 직업정체성, 지식 및 기술을 포함한 직무수행, 병원행정과 자율성을 포함한 직무만족, 이직과 동일시를 포함한 조직몰입, 감정적 소진을 포함한 소진을 의미한다. 본 척도는 4점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 점수가 높을수록 조직사회화 점수가 높다는 의미한다. 본 연구의 신뢰도 계수(Cronbach Alpha)는 0.690으로 조사되었다.

### 3) 자료분석

수집된 자료의 통계분석은 SPSS 12.0 통계패키지 프로그램을 이용하여 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였으며, 측정 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha value를 이용하였다. 대상자의 일반적 특성 및 전문직태도에 따른 전문직 자아개념과 조직사회화는 one-way ANOVA, 전문직 자아개념과 조직사회화의 하위영역간의 관계는 상관분석을 시행하였으며 통계적 유의성 판정은 0.05를 기준으로 검정하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령분포는 22-26세가 58.7%로 높게 나타났으며, 결혼유무는 미혼이 75.0%, 기혼 23.1%로 나타났다. 종교는 무교가 57.7%, 기독교 36.5%로 조사되었으며 교육정도는 3년제 졸업이

**Table 1.** General characteristics of the subjects

Unit: N (%)

Characteristics	Division	N	%
Age (y)	22-26 years	122	58.7
	27-29 years	46	22.1
	30-35 years	28	13.5
	36 years ≤	12	5.8
Marital status	Single	156	75.0
	Married	48	23.1
	Others	4	1.9
Religion	Christianity	76	36.5
	Catholic	4	1.9
	Buddhism	4	1.9
	Others	4	1.9
	No religion	120	57.7
Education	College (3 y)	184	88.5
	University (4 y)	12	5.8
	Graduate school	12	5.8
Carrier	<1 years	90	43.3
	1-2 years	20	9.6
	3-4 years	42	20.2
	5-9 years	36	17.3
	10 years ≤	20	9.6
Professional attitude	Life's work	24	11.5
	The economic job security	40	19.2
	Until marriage potential job	88	42.3
	Possible, I want to leave home dental hygienist	56	26.9
Total		208	100.0

www.kci.go.kr

88.5%로 높게 나타났고, 4년제 졸업 및 대학원 이상이 5.8%로 조사되었다. 근무경력은 1년 이하가 43.3%, 3-4년이 20.2%로 나타났으며, 전문직태도에 관하여는 결혼 전까지 잠정적 직업이라고 응답한 대상자가 42.3%로 높게 조사되었다<Table 1>.

## 2. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령이 36세 이상에서 전문적실무가 2.98으로 가장 높게 나타났고, 연령이 높을수록 만족감 및 의사소통, 전문적실무가 높게 조사되었으며 통계적으로 유의하였다( $p<0.01$ ,  $p<0.05$ ). 결혼유무는 기혼이 미혼보다 의사소통이 2.69로 높게 나타났고, 만족감, 의사소통, 전문적실무는 미혼보다 높게 조사되었고, 만족감은 통계적으로 유의하였다( $p<0.05$ ). 종교는 천주교가 3.29로 만족감이 높게 나타났으며, 교육정도는 대학원 이상은 전문직 자아개념의 하위영역이 모두 높게 조사되었고, 만족감은 유의한 차이가 나타났다. 근무경력에 따라서는 10년 이상에서 전문적실무가 2.92로 가장 높게 조사되었으며 통계적으로 유의하였다( $p<0.01$ )<Table 2>.

**Table 2.** Countermeasures against the stress and self-leadership

Unit: Mean±SD (N=208)

Characteristics	Division	Satisfaction			Communication			Professional practice		
		N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)
Age (y)	22-26 years	122	2.32±0.30 <sup>b</sup>	12.043	122	2.59±0.30 <sup>b</sup>	7.312	122	2.69±0.30 <sup>b</sup>	5.247
	27-29 years	46	2.42±0.43 <sup>b</sup>	(<0.001)	46	2.60±0.25 <sup>b</sup>	(<0.001)	46	2.70±0.39 <sup>b</sup>	(0.002)
	30-35 years	28	2.45±0.25 <sup>b</sup>		28	2.82±0.22 <sup>a</sup>		28	2.84±0.16	
	36 years≤	12	2.90±0.31 <sup>a</sup>		12	2.88±0.25 <sup>b</sup>		12	2.98±0.09 <sup>a</sup>	
Marital status	Single	156	2.34±0.32	8.350	156	2.59±0.31	2.504	156	2.70±0.32	2.161
	Married	48	2.56±0.41	(<0.001)	48	2.69±0.23	(0.084)	48	2.80±0.29	(0.118)
	Others	4	2.57±0.00		4	2.50±0.00		4	2.79±0.00	
Religion	Christianity	76	2.36±0.42 <sup>b</sup>	7.768	76	2.64±0.24 <sup>b</sup>	3.202	76	2.69±0.33 <sup>b</sup>	2.117
	Catholic	4	3.29±0.00 <sup>a</sup>	(<0.001)	4	3.00±0.00 <sup>a</sup>	(0.014)	4	3.09±0.00 <sup>a</sup>	(0.080)
	Buddhism	4	2.43±0.00 <sup>b</sup>		4	2.75±0.00		4	2.57±0.00 <sup>b</sup>	
	Others	4	2.57±0.00 <sup>b</sup>		4	2.75±0.00		4	2.60±0.00 <sup>b</sup>	
Education	No religion	120	2.38±0.28 <sup>b</sup>		120	2.57±0.32 <sup>b</sup>		120	2.74±0.30 <sup>b</sup>	
	College (3 y)	184	2.36±0.31 <sup>b</sup>	18.720	184	2.61±0.30	3.202	184	2.72±0.26	2.454
	University (4 y)	12	2.38±0.14 <sup>b</sup>	(<0.001)	12	2.58±0.12	(0.751)	12	2.63±0.28 <sup>b</sup>	(0.088)
Carrier	Graduate school	12	2.95±0.60 <sup>a</sup>		12	2.67±0.33		12	2.90±0.15 <sup>a</sup>	
	<1 years	90	2.28±0.23 <sup>bc</sup>	14.979	90	2.59±0.27 <sup>ac</sup>	0.899	90	2.63±0.30 <sup>b</sup>	4.741
	1-2 years	20	2.26±0.30 <sup>bc</sup>	(<0.001)	20	2.80±0.44 <sup>ab</sup>	(0.245)	20	2.74±0.32 <sup>b</sup>	(0.001)
	3-4 years	42	2.37±0.38 <sup>c</sup>		42	2.40±0.17 <sup>bc</sup>		42	2.78±0.39 <sup>b</sup>	
	5-9 years	36	2.52±0.42 <sup>ac</sup>		36	2.72±0.28 <sup>a</sup>		36	2.75±0.19	
10 years≤	20	2.83±0.27 <sup>ab</sup>		20	2.70±0.19 <sup>a</sup>		20	2.92±0.21 <sup>a</sup>		

\*by the one-way ANOVA

<sup>a,b,c</sup>The same characters are not significant by Duncan test at  $\alpha=0.05$

## 3. 전문직태도에 따른 전문직 자아개념

전문직태도에 따른 전문직 자아개념은 만족감, 의사소통, 전문적실무에서 평생직업으로 인지하는 것이 높게 나타났으며, 만족감과 의사소통은 유의한 차이가 나타났다( $p<0.01$ ,  $p<0.001$ ). 또한, 전

Table 3. Professional self-concept of the professional attitude

(N=208)

Characteristics	Division	Satisfaction			Communication			Professional practice		
		N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)
Professional attitude	Life's work	24	2.88±0.40 <sup>ab</sup>	29.125	24	2.71±0.27 <sup>a</sup>	5.157	24	2.84±0.26 <sup>a</sup>	1.833
	The economic job security	40	2.49±0.44 <sup>bc</sup>	(<0.001)	40	2.63±0.33	(0.002)	40	2.76±0.28	(0.142)
	Until marriage potential job	88	2.27±0.19 <sup>bc</sup>		88	2.52±0.23 <sup>b</sup>		88	2.70±0.28 <sup>b</sup>	
	Possible, I want to leave home dental hygienist	56	2.31±0.26 <sup>bc</sup>		56	2.69±0.33 <sup>a</sup>		56	2.69±0.38 <sup>b</sup>	

\*by the one-way ANOVA

<sup>a,b,c</sup> The same characters are not significant by Duncan test at  $\alpha=0.05$ 

문적실무는 전문직태도에 따라 대체적으로 높게 나타났고, 결혼 전까지 잠정적인 직업으로 인지하는 대상자들의 만족감, 의사소통, 전문직실무에 대한 전문직 자아개념은 낮게 조사되었다<Table 3>.

#### 4. 일반적특성에 따른 조직사회화

일반적특성에 따른 조직사회화는 개인적특성에서는 불교를 믿는 대상자가 2.80으로 가장 높게 나타났고, 단체적특성은 연령과 교육정도에서 36세 이상과 대학원 이상에서 3.00으로 높게 조사되었으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 직업정체성은 연령에서 36세 이상은 2.78로 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ). 직무수행은 1년 이하의 근무경력에서 2.39로 가장 높게 조사되어 직무에 수행정도가 높게 조사되었으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 조직만족은 천주교에서 3.00으로 가장 높게 조사되었고, 근무경력이 10년 이상이 높게 조사되었으며, 일반적특성에 따른 조직만족도는 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ), 조직몰입도는 근무경력이 1년 이하에서 2.46으로 가장 낮게 나타났으며 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 소진은 4년제 졸업에서 가장 낮게 나타났으며, 종교를 제외하고 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ )<Table 4>.

#### 5. 전문직태도에 따른 조직사회화

전문직태도에 따른 조직사회화는 개인적특성에서 결혼 전까지 잠정적인 직업으로 응답한 대상자가 2.50으로 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ). 단체적특성은 평생직업으로 응답한 대상자가 2.94로 가장 높았으며 유의한 차이를 나타냈으며( $p<0.001$ ), 직업정체성은 경제적으로 보장된 직업이라고 응답한 대상자가 가장 높았던 반면, 직무수행에서는 가능하면 치과위생사직을 떠나고 싶다고 응답한 대상자가 2.36으로 높게 조사되었으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05$ ). 조직만족에서는 평생직업이 2.73으로 가장 높았으며, 조직몰입은 가능하면 치과위생사직을 떠나고 싶다고 응답한 대상자가 2.86으로 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 소진은 평생직업으로 응답한 대상자가 2.47로 가장 낮게 조사된 반면 가능하면 치과위생사직을 떠나고 싶다고 응답한 대상자가 2.76으로 가장 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ )<Table 5>.



**Table 4. Organizational socialization of the general characteristics**

Characteristics	Division	Personal characteristic		Corporately characteristic		Professional identity		Performanceone's duty		Organization satisfaction		Organizational commitment		Exhaustion								
		N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)						
Age (y)	22-26 years	122	2.44±0.28	0.312	122	2.75±0.24 <sup>ac</sup>	9.361	122	2.61±0.33 <sup>b</sup>	2.805	122	2.33±0.30 <sup>bc</sup>	6.563	122	2.57±0.41	2.408	122	2.68±0.26 <sup>c</sup>	9.882			
	27-29 years	46	2.42±0.22	(0.816)	46	2.60±0.30 <sup>bc</sup>	(<0.001)	46	2.52±0.26 <sup>b</sup>	(0.041)	46	2.21±0.37	(0.104)	46	2.33±0.48 <sup>bc</sup>	(<0.001)	46	2.71±0.23	(0.068)	46	2.66±0.33 <sup>a</sup>	(<0.001)
	30-35 years	28	2.48±0.19		28	2.75±0.18 <sup>ac</sup>		28	2.57±0.15 <sup>b</sup>		28	2.11±0.26 <sup>b</sup>		28	2.37±0.25 <sup>c</sup>		28	2.66±0.26		28	2.54±0.36 <sup>b</sup>	
Marital status	36 years ≤	12	2.48±0.11		12	3.00±0.11 <sup>ab</sup>		12	2.78±0.16 <sup>b</sup>		12	2.40±0.34 <sup>a</sup>		12	2.67±0.36 <sup>b</sup>		12	2.73±0.20		12	2.60±0.34 <sup>a</sup>	
	Single	156	2.44±0.25	1.107	156	2.58±0.25	5.979	156	2.58±0.31	0.835	156	2.26±0.40	0.869	156	2.46±0.36	3.577	156	2.62±0.39	0.935	156	2.69±0.28 <sup>a</sup>	14.656
Married	Married	48	2.48±0.25	(0.333)	48	2.64±0.29	(0.003)	48	2.64±0.22	(0.435)	48	2.23±0.37	(0.421)	48	2.58±0.33 <sup>a</sup>	(0.030)	48	2.65±0.22	(0.394)	48	2.43±0.35 <sup>b</sup>	(<0.001)
	Others	4	2.30±0.00		4	2.67±0.00		4	2.67±0.00		4	2.00±0.00		4	2.20±0.00 <sup>b</sup>		4	2.40±0.00		4	2.40±0.00 <sup>b</sup>	
Religion	Christianity	76	2.44±0.23 <sup>b</sup>	2.209	76	2.72±0.29	2.198	76	2.54±0.22 <sup>b</sup>	5.130	76	2.42±0.38	6.408	76	2.43±0.35 <sup>b</sup>	2.896	76	2.61±0.25	1.457	76	2.62±0.36	0.326
	Catholic	4	2.40±0.00 <sup>b</sup>	(0.069)	4	3.00±0.00 <sup>b</sup>	(0.070)	4	3.00±0.00 <sup>b</sup>	(0.001)	4	2.00±0.00	(<0.001)	4	3.00±0.00 <sup>b</sup>	(0.023)	4	3.00±0.00	(0.217)	4	2.60±0.00	(0.861)
Buddhism	Buddhism	4	2.80±0.00 <sup>a</sup>		4	2.63±0.00 <sup>b</sup>		4	2.67±0.00 <sup>b</sup>		4	2.20±0.00		4	2.40±0.00 <sup>b</sup>		4	2.80±0.00		4	2.80±0.00	
	Others	4	2.47±0.00 <sup>b</sup>		4	2.50±0.00 <sup>b</sup>		4	3.00±0.00 <sup>b</sup>		4	2.20±0.00		4	2.60±0.00 <sup>b</sup>		4	2.60±0.00		4	2.60±0.00	
No religion	No religion	120	2.43±0.26 <sup>b</sup>		120	2.75±0.00		120	2.61±0.32 <sup>b</sup>		120	2.15±0.38		120	2.40±0.37 <sup>a</sup>		120	2.62±0.42		120	2.62±0.30	
	College (3 y)	184	2.44±0.26	0.056	184	2.72±0.25 <sup>b</sup>	7.976	184	2.61±0.29	1.924	184	2.27±0.41	1.997	184	2.48±0.34 <sup>bc</sup>	17.741	184	2.61±0.36 <sup>b</sup>	3.075	184	2.67±0.27 <sup>ab</sup>	36.841
University (4 y)	University (4 y)	12	2.54±0.21	(0.812)	12	2.63±0.11 <sup>b</sup>	(<0.001)	12	2.44±0.16	(0.149)	12	2.07±0.10	(0.138)	12	2.13±0.10 <sup>bc</sup>	(<0.001)	12	2.60±0.17 <sup>b</sup>	(0.048)	12	2.00±0.34 <sup>bc</sup>	(<0.001)
	Graduate school	12	2.41±0.10		12	3.00±0.32 <sup>a</sup>		12	2.56±0.33		12	2.13±0.20		12	2.93±0.26 <sup>ab</sup>		12	2.87±0.36 <sup>a</sup>		12	2.47±0.10 <sup>ac</sup>	
Carrier	<1 years	90	2.55±0.24 <sup>ab</sup>	16.470	90	2.73±0.23	1.310	90	2.56±0.28 <sup>b</sup>	1.782	90	2.39±0.46 <sup>b</sup>	6.492	90	2.32±0.27 <sup>b</sup>	6.031	90	2.46±0.26 <sup>bc</sup>	15.993	90	2.66±0.21 <sup>ac</sup>	14.812
	1-2 years	20	2.25±0.24 <sup>bc</sup>	(<0.001)	20	2.70±0.22 <sup>b</sup>	(0.268)	20	2.60±0.50	(0.134)	20	2.04±0.24 <sup>b</sup>	(<0.001)	20	2.32±0.25 <sup>b</sup>	(<0.001)	20	3.00±0.50 <sup>ac</sup>	(<0.001)	20	2.84±0.38 <sup>ab</sup>	(<0.001)
3-4 years	3-4 years	42	2.27±0.22 <sup>ac</sup>		42	2.70±0.34 <sup>b</sup>		42	2.63±0.27		42	2.15±0.31 <sup>b</sup>		42	2.30±0.49 <sup>bc</sup>		42	2.78±0.36 <sup>ac</sup>		42	2.74±0.32 <sup>a</sup>	
	5-9 years	36	2.51±0.16 <sup>a</sup>		36	2.74±0.28		36	2.56±0.23 <sup>b</sup>		36	2.18±0.20 <sup>b</sup>		36	2.53±0.36 <sup>b</sup>		36	2.62±0.26 <sup>ac</sup>		36	2.36±0.35 <sup>bc</sup>	
10 years ≤	20	2.40±0.15 <sup>ac</sup>		20	2.85±0.15 <sup>a</sup>		20	2.73±0.14 <sup>a</sup>		20	2.12±0.36 <sup>b</sup>		20	2.64±0.30 <sup>a</sup>		20	2.64±0.24 <sup>ac</sup>		20	2.48±0.21 <sup>bc</sup>		

\*by the one-way ANOVA

ab,c The same characters are not significant by Duncan test at  $\alpha = 0.05$

**Table 5. Organizational socialization of the professional attitude**

Characteristics	Division	Personal characteristic		Corporately characteristic		Professional identity		Performanceone's duty		Organization satisfaction		Organizational commitment		Exhaustion								
		N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)	N	Mean±SD	t (p*)						
Professional attitude	Life's work	24	2.44±0.16	3.782	24	2.94±0.24 <sup>a</sup>	7.305	24	2.56±0.32	0.451	24	2.13±0.33 <sup>ab</sup>	2.691	24	2.70±0.26 <sup>ac</sup>	17.325	24	2.47±0.19 <sup>bc</sup>	7.899			
	The economic job security	40	2.36±0.27 <sup>b</sup>	(0.012)	40	2.75±0.33 <sup>b</sup>	(<0.001)	40	2.63±0.24	(0.717)	40	2.22±0.31	(0.047)	40	2.58±0.29 <sup>ac</sup>	(<0.001)	40	2.48±0.30 <sup>bc</sup>	(<0.001)	40	2.68±0.30 <sup>a</sup>	(<0.001)
Until marriage potential job	Until marriage potential job	88	2.50±0.25 <sup>a</sup>		88	2.72±0.22 <sup>b</sup>		88	2.58±0.28		88	2.21±0.36		88	2.47±0.31 <sup>ac</sup>		88	2.51±0.32 <sup>bc</sup>		88	2.55±0.29 <sup>b</sup>	
	Possible, I want to leave home dental hygienist	56	2.41±0.24		56	2.66±0.22 <sup>b</sup>		56	2.61±0.34		56	2.36±0.48 <sup>a</sup>		56	2.32±0.39 <sup>bc</sup>		56	2.86±0.35 <sup>ab</sup>		56	2.76±0.35 <sup>ab</sup>	

\*by the one-way ANOVA

ab,c The same characters are not significant by Duncan test at  $\alpha = 0.05$

## 6. 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계

전문직 자아개념과 조직사회화 하위영역의 상관분석을 실시한 결과, 전문직실무는 개인적특성과 음의 상관관계를, 직업정체성과 조직만족은 양의 상관관계를 나타냈으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p<0.05, p<0.01$ ). 또한, 만족감은 단체적특성 및 조직만족과 양의 상관관계를 직무수행과 소진에서는 음의 상관관계를 나타냈으며 유의한 차이를 보였다( $p<0.01$ ). 또한, 의사소통은 단체적특성과 음의 상관관계를 직업정체성 및 직무수행, 조직몰입과 양의 상관관계를 보였고 통계적으로 유의한 차이가 나타냈다( $p<0.05, p<0.01$ )<Table 6>.

## 총괄 및 고안

본 연구는 임상치과위생사의 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계를 연구함으로써, 치과위생사의 업무수행 능력을 향상시키고 치과병·의원의 인력관리에 활용함으로써 치위생조직의 인적 자원관리에 필요한 정책과 전략개발에 활용하고자 연구하여 검증하였다.

대상자들은 연령이 높을수록 전문직 자아개념(만족감, 의사소통, 전문직실무)이 높게 조사되었으며 통계적으로 유의하였고( $p<0.01, p<0.05$ ), 교육정도는 대학원 이상이 전문직 자아개념 하위 영역이 모두 높게 조사되었으며, 만족감에서는 유의한 차이가 나타났다. 또한, 10년 이상 근무경력을 가진 대상자는 전문직실무가 2.92로 높게 조사되었으며 유의한 차이를 보였다. 이는 김 등[16]과 성[17]의 연구와 같은 결과로서 전문직 자아개념에서 이해 및 공감 등의 의사소통 면에서 능숙함이 부족한 것이 특징이며, 연령이 많고 학력이 높고 기혼자, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 높다는 결과와 일치한다. 즉, 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로 경력, 의료기술 발달에 지각 및 정도, 교육정도라고 할 수 있다.

**Table 6.** Correlation between self-concept and organization of professional socialization

Variables	Professional practice	Satisfaction	Communication	Personal characteristic	Corporately characteristic	Professional identity	Performance of one's duty	Organization satisfaction	Organizational commitment	Exhaustion
Professional practice	1									
Satisfaction	0.116	1								
Communication	-0.058	-0.056	1							
Personal characteristic	-0.137*	-0.124	0.261	1						
Corporately characteristic	0.079	0.289**	-0.145*	-0.491**	1					
Professional identity	0.361**	0.127	0.297*	-0.339**	0.134	1				
Performance of one's duty	-0.037	-0.279**	0.247**	0.334**	-0.228**	0.079	1			
Organization satisfaction	0.307**	0.305**	0.122	0.198**	0.191**	0.278**	0.262**	1		
Organizational commitment	-0.126	-0.126	0.512**	-0.045	-0.203**	0.278**	0.012	-0.122	1	
Exhaustion	0.015	-0.184**	-0.043	-0.215**	-0.137**	0.179**	0.026	-0.086	0.227**	1

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , by pearson's correlation coefficient



전문직 자아개념 하위 영역 만족감, 의사소통, 전문적실무에서 전문직 태도를 평생직업으로 높게 인식하고 있었으며, 만족감과 의사소통은 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $p < 0.01$ ,  $p < 0.001$ ). 이는 성 등[18]의 연구에서 전문직 자아개념을 확고하게 정립한다면 동료 및 상사와의 관계에서 발생하는 갈등을 해결함으로써 자존감과 자신감 및 자신에 대한 자아개념이 향상되어 치과위생사의 전문적 업무를 능률적으로 수행할 수 있으며 아울러 직무 만족도가 증가하게 될 것이다. 따라서 치과위생사의 치위생 업무수행능력을 향상시키고 이들의 직무만족을 유도하기 위해서는 치과위생사의 전문직 자아개념을 향상시킬 필요가 있다.

일반적특성에 따른 조직사회화의 조직만족은 연령이 높고, 기혼자이며, 종교가 있는 대학원 이상의 교육을 이수한 근무경력이 높을수록 높게 조사되었으며 유의한 차이가 나타났다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.001$ ). 이는 정과 송[19]의 연구와 같이 연령이 높고 대학원 이상의 교육을 이수하고 근무경력이 높을수록 조직몰입 및 직무만족도가 높아져 직무에 대한 효율성이 높고 자신의 직무에 책임감이 높아져 조직사회에서의 조직만족도 영역이 높게 나타난 결과로 사료된다. 또한 결혼여부에서 안정적인 결혼상태를 유지하는 기혼자와 종교가 있는 대상자들은 이 등[20]의 연구와 같이 심리적으로 편안하고 책임감이 크며, 일반적으로 연령과 근무경력이 많아 오랜 시간 숙련된 기술과 전문적 지식이 쌓여 업무에 대한 자신감이 반영된 결과로 사료된다.

전문직태도에서 평생직업이라고 응답한 대상자들의 조직사회화의 단체적특성이 2.94로 가장 높게 조사되었으며, 개인적특성, 단체적특성, 직무수행, 조직만족, 조직몰입, 소진은 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.001$ ). 이는 전문직 태도에 대해 평생직업으로 인식하는 긍정적인 직업의식을 가진 대상자가 조직사회 속에서 변화하는 가치에 빠르게 적응하여 역할을 수행함으로써 유의한 결과를 제공하여 조직성과를 높이고 직장 내에서의 화합력이 향상 시킨 결과로 사료된다. 따라서 치위생 학문은 치과위생사에 대해 바람직한 직업가치관을 함양하고 전문직업인으로서 자존감 인식을 확장시켜 활동 현장에서 가치 있는 인력으로 역량을 발휘하도록 도울 필요가 있다.

전문적실무는 개인적특성과 음의 상관관계를, 직업정체성과 조직만족은 양의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). 만족감은 단체적특성 및 조직만족과는 양의 상관관계를 직무수행 및 소진은 음의 상관관계를 보였으며 유의한 차이를 나타냈다( $p < 0.01$ ). 또한, 의사소통은 단체적특성과 음의 상관관계를 직업정체성, 직무수행, 조직몰입과 양의 상관관계를 보였고 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). 이는 곽[4]의 연구와 일치되지 않는 결과로 치과를 구성함에 있어 전문직 자아개념과 조직사회화에 대한 다각적 연구를 통해 전문직 자아개념을 향상시키고 치위생계의 내·외적인 상황을 고려하여 치과위생사의 조직에 대한 만족감을 높이고 의사소통과 전문적 실무에 대한 차별화된 교육프로그램을 개발하여 체계적이고 지속적인 사회화 전략을 실행해야겠다. 이 결과를 토대로 치과위생사가 치과 조직 내에서 긍정적인 의사소통으로 갈등을 최소화하고, 자기효능감과 만족감이 증가되어 활발하게 자기 역할을 함으로써 직무에 몰입하고, 치위생 실무 능력을 향상시킴으로써 유능한 치과위생사로 자리매김할 수 있는 기반을 마련해 주기 위한 노력과 연구가 필요할 것으로 사료된다.

이상의 결과는 임상치과위생사를 대상으로 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계를 연구하

였다. 선행연구가 부족하고 연구대상자가 일부지역의 치과위생사로 국한되어 있기 때문에 우리나라 전체 치과위생사의 경우로 일반화하여 해석하기에는 한계가 있다. 또한 치과위생사의 전문직 자아개념과 조직사회화 측정도구를 개발한 것이 아니라 간호사의 측정도구를 수정·보완하여 사용함으로써 두 직종간의 직업환경, 직제 등 전문직에 영향을 줄 요소들이 많이 다름에도 불구하고 이를 비교하여 연구한 것은 한계가 있었다는 아쉬움이 있다. 따라서 후속연구에서는 치과위생사의 전문직 자아개념과 조직사회화 측정도구를 개발한다면 보다 연구결과의 정확성을 기할 수 있을 것이다. 또한 전문직 자아개념과 조직사회화의 하위 영역간의 탐색을 통하여 치과위생사의 바람직한 직업가치관을 함양하고 전문직업인으로서 자존감을 확대시켜 치과위생사의 역량을 향상시킬 수 있으리라 사료된다.

## 결론

본 연구는 J지역 치과의료기관에 근무 중인 치과위생사를 대상으로 2016년 5월 10일부터 6월 30일까지 208명을 대상으로 하여 전문직 자아개념과 조직사회화의 관계를 연구하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

1. 연령이 높을수록 전문직 자아개념(만족감, 의사소통, 전문적실무)이 높게 조사되었으며 통계적으로 유의하였다( $p < 0.01$ ,  $p < 0.05$ ). 또한, 교육정도는 대학원 이상에서 전문직 자아개념 하위 영역이 모두 높게 조사되었으며, 만족감에서는 유의한 차이를 보였다. 10년 이상 근무경력을 가진 대상자는 전문적실무가 2.92로 높게 조사되었으며 유의한 차이가 나타났다.
2. 전문직 자아개념 만족감, 의사소통, 전문적실무 하위 영역에서 전문직 태도를 평생직업으로 높게 인식하고 있었으며, 만족감과 의사소통은 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $p < 0.01$ ,  $p < 0.001$ ).
3. 일반적특성에 따른 조직사회화의 조직만족은 연령이 높고, 기혼자이고, 종교가 있으며 대학원 이상의 교육을 이수하고 근무경력이 높을수록 높게 조사되었으며 유의한 차이가 보였다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.001$ ).
4. 전문직태도에서 평생직업이라고 응답한 대상자에서 조직사회화의 단체적특성이 2.94로 가장 높게 조사되었으며, 개인적특성, 단체적특성, 직무수행, 조직만족, 조직몰입, 소진은 통계적으로 유의한 차이가 보였다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.001$ ).
5. 전문적실무는 개인적특성과 음의 상관관계를, 직업정체성과 조직만족과 양의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). 만족감은 단체적특성과 조직만족에서 양의 상관관계를 보였으며, 직무수행과 소진에서는 음의 상관관계를 나타냈으며 유의한 차이를 보였다( $p < 0.01$ ). 또한, 의사소통은 단체적특성과 음의 상관관계가 나타났으며, 직업정체성 및 직무수행, 조직몰입은 양의 상관관계가 조사되었으며 통계적으로 유의한 차이가 보였다( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ).

이상의 연구결과를 따라 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관성을 확인할 수 있었으며, 치과위생사가 전문직 자아개념을 높여 조직사회에서 바람직한 직업가치관을 함양하고 전문직업인으로서 자존감 인식을 확장시켜 치과위생사의 역량증진에 기여할 수 있으리라 사료된다.

## References

- [1] Kim CH, Lee HO, Lee SM. Clinical dental hygienist's ethical dilemma and professionalism. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(3):345-52.
- [2] Yun HK, Kim HG. Effect of role function and personality characteristics of mentor on role stress and organization effectiveness of newly appointed dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2014;14(2):213-21. <https://doi.org/10.13065/jdhs.2014.14.02.213>
- [3] Chi SA, Yoo HS. Concept analysis of professional nurse autonomy. *J Korean Acad Nurs* 2001; 31(5):781-92.
- [4] Kwak MH. Professional self-concept and organizational socialization of new nurse[Master's thesis]. Naju: Univ. of Dongshin, 2014.
- [5] Wi YM. Relationships between self-concept and achievement motivation of the middle school students[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Konkuk, 2003.
- [6] Kang YJ. A study on the professional self-concept of dental hygiene students and their satisfaction level with clinical practice. *J Korean Acad Dent Hyg Edu* 2009;9(1):73-84.
- [7] The Korea Employers Federation: New recruits college graduates work capacity assessment survey. The Korea Employers Federation, Seoul, 2014;1-12.
- [8] Kim HY, Kim HM, Lee JS, Lee SY. The influence of inservice training on organization socialization of new dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(5):560-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.560>
- [9] Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm* 2003;9(4):19-30.
- [10] Kim WT, Kim IH. A study on the role of organizational subculture and leadership in the effectiveness of corporate culture through organizational socialization. *Rev Bus Hist* 1999; 14(1):193-223.
- [11] Kim MS, Choe SO. Conceptual analysis of the organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm* 2003;9(3):19-30.
- [12] Oh HY, Jin KN. A study on emotional labor and burnout in dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2013;13(1):71-6.
- [13] Arthur D. The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses[Master's thesis]. Australia: Univ. of Newcastle, 1990.
- [14] Song CH, Noh CH. An Analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *J Korean Acad Nurs* 1996;26(2):94-106.
- [15] Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2008; 14(3):84-97.
- [16] Kim SS, Noh CH, Han YS, Jeong KH. A study of the relationship between professional self concept and the opinion. Attitudes above the specialization regarding Korean nurses. *J Korean Acad psychiatr Ment Health Nurs* 1996;5(1):5-18.
- [17] Sung KW. A comparative study on main role, professional self concept and job satisfaction of public health nurses and clinical nurses. *J Korean Acad Nurs* 2002;32(2):219-30.
- [18] Sung MH, Kim YA, Ha MJ. The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *J Koran Acad Fundam Nurs* 2011;18(4):547-55.
- [19] 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.
- [20] Lee MJ, Kim YN, Lee SY. A study on factors affecting emotional labor of clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(2):113-8. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.560>