

# 치과위생사의 직업선택 동기에 따른 직업 정체성과 직업유지의 관련성

김유린

신라대학교 치위생학과 교수

## The Relationship between Job Identity and Job Retention according to the Dental Hygienist's Job Selection Motivations

Yu-Rin Kim

Professor, Department of Dental Hygiene, Silla University

**요약** 본 연구는 치과위생사의 직업 정체성이 직업유지에 미치는 영향을 파악하고자 경남 부산 지역 내 치과위생사 155명을 대상으로 연구 윤리 심의위원회에서 심의를 받고 설문 조사를 시행하였다(1041449-201912-HR-003). 자료 분석은 직업 정체성의 3가지 세부항목이 직업유지에 미치는 영향을 단계별로 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였으며 그 결과, 직업 정체성 세부항목 중 직업에 대한 감정이입( $\beta=.358, p<.001$ ), 직업과 개인의 연관( $\beta=.562, p<.001$ ), 직업과 일체감( $\beta=.734, p<.001$ )의 순으로 직업유지에 영향력이 있었다. 따라서 치위생(학)과의 교육 기관에서 조금 더 포괄적인 의미의 직업 정체성에 대한 수업을 시행한다면 직업유지에 도움이 될 것으로 판단한다.

**주제어** : 동기, 삶, 직업, 직업가치관, 치과위생사

**Abstract** This study conducted a questionnaire survey on 155 dental hygienists in Busan, Gyeongnam to understand the effect of dental hygienists' job identity on job retention. The study was conducted after being reviewed by the Research Ethics Review Committee (1041449-201912-HR-003). For data analysis, hierarchical regression analysis was carried out to check the effect of three details of job identity on job retention step by step. As a result, among the details of job identity, there was an influence on job retention in the order of empathy for the job ( $\beta=.358, p<.001$ ), relationship between job and individual ( $\beta=.562, p<.001$ ), and work and unity ( $\beta=.562, p<.001$ ). Therefore, it is judged that it would be helpful to maintain a job if the educational institution with the Department of Dental Hygiene conducts classes on occupational identity in a more comprehensive sense.

**Key Words** : Motivation, Life, Work, Work value, Dental hygienists

### 1. 서론

치과 의료계는 1990년대 이후 치과 의료기관의 수적인 증가와 대형화, 서비스 경쟁 강화, 전문화 및 세분화 등의 급격한 환경 변화를 겪고 있다. 그뿐만 아니라 의료소비자의 욕구가 다양해지고 치과 장비와 재료의 수가 높아짐으로 인한 원가 상승은 치과 의료계의 경영난을 더욱 심화시키고 있다. 제도적인 측면에서도 의료

보험의 저수가, 의료비 삭감, 의료제도의 이용자 위주 개편 등으로 경영이 심각한 수준이다[1]. 이러한 치과 의료 환경에 대처하기 위해 경영관리에 관심을 기울이고 있다. 치과 의료기관의 경영혁신 방안 중에서 가장 중요한 과제는 의료기관에 근무하는 전문 인력의 효율적 관리이다[2]. 그중에서도 치과위생사는 환자와 가장 많은 접점을 가지고 있으며, 환자의 구강관리를 위해 매우 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 요구에 맞추어 때

\*Corresponding Author : Yu-Rin Kim(dbfls1712@hanmail.net)

Received May 28, 2020  
Accepted July 20, 2020

Revised June 20, 2020  
Published July 28, 2020

해 5,000여 명의 신규면허 취득자를 배출하고 있지만 [3], 총 75,833명의 치과위생사 면허자 중에서 치과에 근무하는 치과위생사는 33,392명 정도의 절반에 미치지 못하는 수준이다[4]. 이러한 치과위생사는 전문직이라는 특성으로 취업률이 높은 장점이 있음에도 불구하고 평균 직업수명 3년으로 직업 유지가 심각한 수준이다[5]. 이러한 직업 유지를 향상시키기 위해서는 치위생학 전공 학생들의 정체성 확립이 무엇보다 중요하다[6]. 또한, 치위생(학)과의 특성상 전공과 직업이 일치하기 때문에 이러한 직업을 선택하는 동기가 자신의 적성과 흥미에 맞아서 선택했는지, 타인에 의해 선택됐는지에 따라 직업유지에 영향을 주는 것으로 알려져 있다[7].

직업은 소득 보장의 중요한 수단으로 생존과 직접 연결될 뿐만 아니라 사회 구성원으로 자신이 속해 있는 사회의 존속과 발전을 위한 역할을 담당한다[8]. 따라서 직업을 통해 지역사회에서 생산적인 일을 할 때 자신의 역할에 대한 정체성이 확립되고, 타인과 상호작용을 함으로써 전반적인 삶의 질이 향상될 수 있다[9]. 이러한 직업 정체성은 자신과 자신의 집단에 대한 감정을 동일시하는 것으로 직무 종사자가 느끼는 주체성과 동일하다[10]. Hall [11]은 직업 정체성을 직무 종사자가 자신의 일을 보는 태도라고 하였다. 직업 정체성이 강할수록 직업적으로 성공하고, 사회적으로 적응력이 뛰어나며 심리적인 안정감을 주기 때문에 개인에게 중요한 개념이라 할 수 있다[12].

직업 정체성의 세부항목 중 감정이입은 직업 몰입과 경력 몰입과 유사한 것으로 자신이 선택한 직업의 가치에 대한 개인의 신념과 수용 그리고 자신의 직업을 계속해서 유지하고자 하는 의지를 의미한다[13]. 개인-직업 부합은 개인이 자신의 직업에서 개인의 필요와 능력, 흥미를 채울 수 있는지를 나타내는 것으로 자신의 직업이 가치관, 성격, 이미지와 얼마나 잘 맞는지의 의미이다[14]. 일체감은 직업 동일시와 유사한 개념으로 자신과 직업과의 일체감을 가지고 그 직업과 공동 운명체라고 지각하는 것으로 직업에 대한 강한 소속감을 의미한다[15]. 이러한 직업 정체성은 전문직 정체성과의 차이가 있으며 대다수의 연구가 전문직 개념에서 접근하여 전문 직업성, 전문직 정체성, 전문직 태도 등으로 사용되고 있다[16]. 하지만 전문직 정체성은 전문직 종사원에게 초점을 맞추고 있다는 한계성을 가지고 있으

므로 보다 넓은 의미의 직업을 가지고 있는 모든 사람에게 적용될 수 있는 직업 정체성으로 치과위생사의 직업유지와 관련하여 확인할 필요가 있고[17], 직업을 선택하는 동기에 따라 직업 정체성과 직업유지의 차이를 확인해 볼 필요가 있다. 지금까지 치과위생사의 직업유지 및 직업 수명에 관한 다양한 연구들이 있지만 직업 정체성의 세부항목에 따라 직업 유지를 확인한 연구와 직업 선택 동기에 따라 직업 정체성과 직업유지를 확인한 연구는 아직 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 치과위생사의 직업선택 동기 여부에 따라 직업 정체성 세부항목과 직업유지의 관련성을 파악하여 직업 유지를 연장시키기 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 2020년 1월부터 4월까지 경남 부산지역 치과위생사를 대상으로 연구 윤리 심의위원회에서 심의를 받고 수행되었다(1041449-201912-HR-003). 표본 수의 적절성을 확인하기 위하여 G-power3.1.3 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)를 이용하여 유의수준 5%(양측), 80% power, 중간 정도 효과의 표본은 150명이었다. 총 160명의 치과위생사를 대상으로 자료를 수집하였고, 응답이 미비한 5부를 제외한 155부를 최종 분석하였다.

### 2.2 연구 방법

유 등[17]의 연구에서 사용된 설문지를 수정 보완하여 직업 정체성은 감정이입, 개인, 일체감 각 3문항씩 총 9문항으로 구성되었다. 선행연구[7,18,19]에서 사용된 설문지를 수정, 보완하여 직업선택 동기는 자의와 타의로 구분하였으며, 직업유지는 5문항으로 구성되었고, 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하여 점수가 높을수록 직업 정체성과 직업유지가 높음을 의미한다. 평가 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 값은 직업 정체성의 항목 중 감정이입은 0.923, 개인은 0.897, 일체감은 0.796 이었고, 직업유지는 0.634이었다.

### 2.3 분석방법

자료의 분석은 IBM SPSS ver. 25.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)를 이용하였으며, 직업선택 동기에

따른 직업정체성과 직업유지 평균 비교는 T-test 시행하였고, 직업정체성의 3가지 세부항목과 직업유지의 상관관계는 Pearson correlation analysis를 시행하였다. 직업정체성의 3가지 세부항목이 직업유지에 미치는 영향을 단계별로 확인하기 위해 Baron과 Kenny[20]의 3단계 절차를 따라 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)을 시행하였고, 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 하였다.

### 3. 연구 결과

#### 3.1 직업선택 동기에 따른 인구학적 특성

직업선택 동기에 따라 인구사회학적 특성을 확인한 결과는 Table 1과 같다. 근로형태와 직급은 자의로 직업을 선택한 그룹과 타의로 직업을 선택한 그룹의 유의한 차이는 없었다. 연령은 타의로 직업을 선택한 그룹보다 자의로 직업을 선택한 그룹이 더 많았고, 두 그룹 간 유의한 차이가 있었다.

Table 1. Demographic characteristics according to job selection motivation (N=155)

Variable		One's own will (n=70)	Another person's will (n=85)	p
Work place	Dental clinic (n=116)	54 (46.6)	62 (53.4)	0.075
	Dental hospital (n=6)	0 (00.0)	6 (100.0)	
	Public health center (n=33)	16 (48.5)	17 (51.5)	
Work position	Staff (N=86)	38 (44.2)	48 (55.8)	0.982
	Team manager (n=32)	15 (46.9)	17 (53.1)	
	General manager (n=27)	12 (44.4)	15 (55.6)	
	Director (n=10)	5 (50.0)	5 (50.0)	
Age <sup>†</sup>		35.14±11.16	29.07±6.71	$p<0.001$

by chi-squared test, <sup>†</sup>independent t-test

#### 3.2 직업선택 동기에 따른 직업 정체성

직업선택 동기에 따른 직업 정체성을 확인한 결과는 Table 2와 같다. 세부항목 중 직업에 대한 감정어는 문항 1을 제외한 문항 2와 3에서 유의한 차이가

있었다. 직업과 개인의 연결에서는 3문항 모두 자의로 직업을 선택한 그룹이 높은 유의한 차이가 있었고, 직업과 일체감에서도 3문항 모두 자의로 직업을 선택한 그룹이 높은 유의한 차이가 있었다.

Table 2. Job identity according to job selection motivation

(N=155) (M±SE)

Variable		One's own will (n=70)	Another person's will (n=85)	p
Empathy for the job	1. I feel as good as myself when someone else praises my job.	4.13±0.98	3.85±1.09	0.095
	2. I feel personally insulted when I hear criticism about my job..	3.83±0.98	4.15±0.84	0.030
	3. I feel bad when the media criticize my job, it seems to blame me.	4.27±0.95	3.98±0.89	0.047
Relationship between job and individual	1. My job fits well with my values.	3.93±1.03	3.15±0.91	$p<0.001$
	2. My job fits well with my personality.	3.76±0.99	2.93±0.99	$p<0.001$
	3. My job fits my image well.	3.60±0.94	3.00±0.89	$p<0.001$
Work and unity	1. I can't think of anything that separates me from my job.	3.06±1.15	2.40±1.07	$p<0.001$
	2. I feel a strong sense of belonging to my job.	3.99±0.97	3.02±0.91	$p<0.001$
	3. I feel like the problem of my job is my problem.	4.21±0.82	3.29±0.99	$p<0.001$

by independent t-test

#### 3.3 직업선택 동기에 따른 직업유지

직업선택 동기에 따른 직업유지를 확인한 결과는 Table 3과 같다. 문항 2, 3에서 자의로 직업을 선택한 그룹보다 타의로 직업을 선택한 그룹이 더 높았으며

유의한 차이는 없었고, 문항 1, 4, 5에서 타의로 직업을 선택한 그룹보다 자의로 직업을 선택한 그룹이 더 높았으며 유의한 차이가 있었다.

Table 3. Job maintenance according to job selection motivation

(N=155) (M±SE)

Variable	One's own will (n=70)	Another person's will (n=85)	p
1. I've been working where I'm working for more than three months, and I'm working hard.	4.59±0.77	3.96±1.15	p<0.001
2. I'm satisfied with where I'm working now, and even if I have the chance to change jobs, I'm not going to change jobs.	3.21±1.26	3.49±1.24	0.167
3. I want to keep working where I'm working now.	3.49±1.16	3.76±1.03	0.116
4. I will keep my job as a dental hygienist.	3.97±0.96	3.38±1.19	0.001
5. I think the job of a dental hygienist is a lifelong job.	3.39±1.27	2.92±1.33	0.027

by independent t-test

3.4 직업 정체성과 직업유지의 관련성

직업 정체성의 3가지 세부항목과 직업유지의 관련성을 확인한 결과는 Table 4와 같다. 직업유지는 직업에 대한 감정이입(r=0.358, p<0.001)과 직업과 개인의 연결(r=0.568, p<0.001), 직업과 일체감(r=0.724, p<0.001)에 유의한 상관관계가 있었고, 직업과 일체감은 직업에 대한 감정이입(r=0.509, p<0.001)과 직업과 개인의 연결(r=0.790, p<0.001)도 유의한 상관관계가 있었다. 또한 직업에 대한 감정이입과 직업과 개인의 연결(r=0.620, p<0.001)도 유의한 상관관계가 있었다.

01)에 유의한 상관관계가 있었고, 직업과 일체감은 직업에 대한 감정이입(r=0.509, p<0.001)과 직업과 개인의 연결(r=0.790, p<0.001)도 유의한 상관관계가 있었다. 또한 직업에 대한 감정이입과 직업과 개인의 연결(r=0.620, p<0.001)도 유의한 상관관계가 있었다.

Table 4. The correlation between job identity and job maintenance

Variable	Empathy for the job	Relationship between job and individual	Work and unity	Job maintenance
Empathy for the job	1			
Relationship between job and individual	0.620**	1		
Work and unity	0.509**	0.790**	1	
Job maintenance	0.358**	0.568**	0.724**	1

by correlation analysis, \*\*p<0.01

3.5. 직업 정체성 세부 항목에 따른 단계별 직업유지에 미치는 영향

직업 정체성 세부 항목에 따라 직업유지에 미치는 영향을 3단계 회귀분석에 따라 검증한 결과는 Table 5와 같다. 모델 1에서 직업에 대한 감정이입이 직업유지에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다(β=0.358, p<0.001). 모델 1에 직업과 개인의 연관을 투입한 모델 2에서는 직업에 대한 감정이입은 직업유지에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았지만, 직업과 개인의 연관은 통계적으로 유의한 영향을 확인하였다(β=0.562, p<0.001). 모델 2에 직업과 일체감을 투입한 모델 3에

서는 직업에 대한 감정이입과 직업과 개인의 연관이 직업유지에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았고, 직업과 일체감은 통계적으로 유의한 영향을 확인하였다(β=0.734, p<0.001). 따라서 직업유지에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직업 정체성 3가지 세부항목 중 직업과 일체감이었다. Durbin-Watson 지수는 1.527로 잔차의 자기 상관이 없음을 확인하였고, 공차한계(Tolerance)는 모두 0.1 이상이었고, 분산팽창계수(VIF)도 모두 10 미만으로 확인되어 다중공선성의 문제는 없었다(p<0.001).

Table 5. The effect on job maintenance by stage according to the details of job identity

Variable	Model 1				Model 2				Model 3			
	β	t	p	VIF	β	t	p	VIF	β	t	p	VIF
Empathy for the job	0.358	4.737	p<0.001	1.000	0.009	0.110	0.913	1.624	-0.013	-0.183	0.855	1.626
Relationship between job and individual					0.562	6.605	p<0.001	1.624	-0.004	-0.043	0.966	3.211
Work and unity									0.734	8.009	p<0.001	2.667

by hierarchical regression analysis, \*\*p<0.01, \*p<0.05  
 Model 1: R<sup>2</sup> =0.128, Model 2: R<sup>2</sup> =0.322, Model 3: R<sup>2</sup> =0.515

#### 4. 논의

치과위생사라는 직업은 치아뿐만 아니라 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무를 담당하는 의료기사로 치과에서 중요한 역할을 담당하고 있다[21]. 대학생 전공별 취업률 분석 자료에 따르면 치료 보건의 78.1%, 간호는 87.4%로 보건계열의 전공에서 높은 수준의 취업률을 나타내고 있지만[22], 높은 이직과 퇴직률로 인하여 치과 의료계에 직. 간접적인 악영향을 끼치고 있다[23]. 직업은 단순히 생계를 이어가는 것이 아니라 인간의 삶을 표현해 주는 다양한 방법이고, 사회적인 관계 속에서 자아를 완성시켜 주는 의미이다[24]. 따라서 자신의 직업 활동을 통하여 재능과 능력을 인정받고, 성취감을 얻음으로써 자신의 정체성을 실현하고자 한다[25]. 이러한 직업을 대하는 태도가 업무 수행과 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 치과 의료계는 전문 인력인 치과위생사의 직업 정체성과 직업유지와의 관계를 확인해볼 필요가 있다[26]. 또한 직업을 선택하는 동기는 직무만족이나 이직 의도에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변수가 되므로[27], 치과위생사의 직업선택 동기에 따라 직업 정체성 세부항목과 직업유지의 관련성을 분석하여 이를 연장하기 위한 대안 마련이 시급함을 강조하고자 하였다.

치과위생사와 치위생(학)과의 재학생의 전공선택 동기를 구분한 남과 유[28]의 연구에서는 치과위생사의 경우 타의로 구분되는 주변의 권유에 의함이 가장 높고, 자의로 구분되는 재능과 소질에 의한 선택 가장 낮았다고 보고하였다. 치위생(학)과 재학생의 경우 타의로 구분되는 성적에 맞추어 선택이 가장 높았고, 자의로 구분되는 재능이나 소질에 의한 선택 항목이 가장 낮았다고 보고하였다. 치위생(학)과 재학생을 조사한 신[27]의 연구에서도 자의로 구분되는 개인적 동기가 타의로 구분되는 사회적 동기보다 낮았다.

본 연구에서 자의로 직업을 선택한 70명과 타의로 직업을 선택한 85명을 구분하여 직업선택 동기에 따라 인구사회학적 특성을 확인한 결과, 근로형태와 직급은 자의로 직업을 선택한 그룹과 타의로 직업을 선택한 그룹의 유의한 차이는 없었지만, 연령은 자의로 직업을 선택한 그룹이 유의하게 많았다. 이는 자의로 직업을 선택한 사람이 치과에서 더 오래 근무하기 때문인 것으로 생각된다. 또한, 직업선택 동기에 따른 직업

정체성을 확인한 결과, 세부항목 중 직업에 대한 감

정이입은 문항 1 '타인이 내 직업을 칭찬하면 나 자신이 칭찬받는 것처럼 기분이 좋다.'를 제외한 문항 2 '내 직업에 대해 비난을 들으면 개인적인 모욕감을 느낀다.'와 문항 3 '대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘다.'에서 유의한 차이가 있었고, 직업과 개인의 연결, 직업과 일체감에서는 모든 문항에서 자의로 직업을 선택한 그룹이 높은 유의한 차이가 있었다. 이는 자신이 스스로 직업을 선택하는 것이 자신의 가치관과 성격, 이미지와 잘 맞는다는 직업과 개인 부합의 직업 정체성과 직업에 대한 강한 소속감을 의미하는 일체감의 직업 정체성이 높아짐을 확인하였다. 이는 직업선택 동기가 높을수록 직업 정체성이 높아지는 연구[28]와 일치하나 직업선택 동기를 자의와 타의로 구분한 것이라 아니라 단순히 직업선택 동기가 높음을 나타내므로 본 연구와 비교하기는 어렵다고 생각된다.

직업유지는 문항 2 '나는 지금 일하고 있는 곳에서 만족하고 있으며, 이직할 생각이 없다.'와 문항 3 '나는 지금 일하고 있는 곳에서 계속 일하고 싶다.'에서 자의로 직업을 선택한 그룹보다 타의로 직업을 선택한 그룹이 더 높았지만 유의한 차이는 없었다. 또한, 문항 1 '나는 지금 일하고 있는 곳에서 3개월 이상 열심히 근무하고 있다.'와 문항 4 '나는 치과위생사라는 직업을 계속 유지할 것이다', 문항 5 '나는 치과위생사라는 직업이 평생 직업이라고 생각한다.'에서 자의로 직업을 선택한 그룹이 더 높았으며 유의한 차이가 있었다. 이는 현재 근무지에 대하여 이직할 생각이 없다고 생각하는 것은 타의로 직업을 선택하였을 때 더 높은 점수를 보였지만, 치과위생사라는 직업 자체를 유지하고 평생 직업이라고 생각하는 것은 자의로 직업을 선택하였을 때 더 높은 점수를 나타냈다. 치과위생사의 희망 근무 연수가 10년에서 14년이 가장 높은 것에 비해 치위생(학)과 재학생들의 희망 근무 연수는 31년 이상으로[28] 학생일 때는 치과위생사라는 직업에 대한 직업유지를 희망하지만 졸업 후에는 차츰 희망 근무연수가 줄어들다가 실제 치과에서 근무하는 연수가 평균 3년[5]이라고 한 것을 보면 치과위생사의 직업유지를 위해 실질적인 대안이 필요할 것이라 생각된다.

직업 정체성의 세부항목과 직업유지의 관련성을 확인해보면 직업유지는 직업에 대한 감정이입( $r=0.358$ ,  $p<0.001$ )과 직업과 개인의 연결( $r=0.568$ ,  $p<0.001$ ),

직업과 일체감( $r=0.724, p<0.001$ )에 대해 서로 관련성이 있었고, 직업과 일체감은 직업에 대한 감정이입( $r=0.509, p<0.001$ )과 직업과 개인의 연결( $r=0.790, p<0.001$ )이 서로 관련성이 있었다. 또한 직업에 대한 감정이입과 직업과 개인의 연결( $r=0.620, p<0.001$ ) 역시 서로 관련성이 나타났다. 이와 배의 연구[29]에서도 근무연수, 가족지지, 직업 정체성, 고용주의 지지가 직업 유지에 영향을 미친다고 하여 본 연구와 일치한다. 이러한 직업유지와 직업 정체성의 관련성은 직업 수명연장과 관련하여 치위생(학)과 학생들의 정체성 확립이 중요함을 강조한 지와 허의 의견과 동일하다[30]. 치과위생사의 직업이 유지가 될 수 있도록 교육기관에서는 전문직 정체성, 직업윤리뿐만 아니라 직업 정체성에 대한 교과과정이 이루어져 학생 때부터 직업에 대한 정체성을 키워야 할 필요가 있다고 생각된다.

직업 정체성의 세부항목들 중에서 직업유지에 미치는 영향을 단계별로 확인해보면, 모델 1의 직업에 대한 감정이입이 직업유지에 미치는 영향( $\beta=0.358, p<0.001$ )보다는 모델 2의 직업과 개인의 연관이 직업유지에 미치는 영향( $\beta=0.562, p<0.001$ )이 더 영향력이 있었으며, 모델 2보다는 모델 3의 직업과 일체감이 직업유지에 미치는 영향( $\beta=0.734, p<0.001$ )이 더 영향력이 있었다. 따라서 직업유지에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직업 정체성 세부항목 중 직업과 일체감이므로 치과위생사라는 직업과 일체감을 느낄 수 있도록 교육 프로그램을 계획한다면 직업을 유지하는 것에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 생각된다. 본 연구를 바탕으로 치과위생사의 직업유지와 직업 정체성의 관련성을 확인하였다. 추가적인 연구를 통하여 직업유지를 연장하기 위한 구체적인 방법에 대한 논의가 필요할 것이라 생각된다.

## 5. 결론

본 연구는 치과위생사의 경력단절과 낮은 직업 수명으로 어려움을 겪고 있는 치과 의료계 전체에 해결방안으로 치과위생사의 직업 정체성과 직업유지의 관련성을 연구하는데 그 의의가 있다고 판단된다. 이에 치과위생사는 직업 유지를 연장하기 위하여 직업선택 동기와 더불어 직업 정체성의 세부항목을 파악하여 직업유지를 위한 효율적인 관리 방안을 마련하여 모색해야 할 것으로 판단된다. 아울러 자의로 직업을 선택하는 것

직업과 일체감을 높이는 것이 직업유지와 관련이 있으므로 직업에 대한 가치관이 생기기 시작하는 학생 때부터 직업 정체성에 대한 교육이 시행되어야 할 것이라 생각된다. 본 연구의 제한점으로 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 하여 일반화의 한계가 있으므로, 후속 연구를 통하여 타 지역의 치과위생사를 대상으로 직업유지를 위한 다양한 요인을 검토할 필요가 있을 것으로 생각된다. 그럼에도 불구하고, 치과위생사의 직업 정체성의 세부항목과 직업유지의 관련성에 대한 전반적 연구가 부족한 실정에서, 치과위생사의 직업선택 동기와 직업 정체성, 직업유지, 직업 정체성의 세부항목과 직업유지의 관련성을 보고하였다는 데 의의가 있다고 판단되며, 치과위생사의 직업유지를 연장시키기 위한 기초자료로 제공하는데 활용하고자 한다.

## REFERENCES

- [1] E. S. Lyu, S. M. Lee & K. Y. Hyh. (1995). A study on the current of hospital practices in clinical dietetics. *Journal of the Korean Dietetic Association*, 1(1), 10-20.
- [2] Y. S. Song, H. K. Son & H. K. Kwon. (1995). A study of the socio - demographic factors Influencing job satisfaction of dental hygienists. *Journal of Korean Academy of Oral Health*, 19(4), 457-474.
- [3] J. H. Lee, J. W. Yoon, K. A. Jang, Y. H. Lee & M. S. Choi. (2019). A study on the changes in the dental hygiene and education and dental hygienists in the future with the change of dental medical environment. Korea. *Korean association of dental hygiene professors*. (pp. 17-18). Seoul : Sehwa Publishing. DOI : 10.978.8992184/816
- [4] National health insurance service (2020). *Status of dental hygienist workforce by type of medical institution in 2017*. [http://www.nhis.or.kr/retrieveHomeMain.xx\(2017\)](http://www.nhis.or.kr/retrieveHomeMain.xx(2017))
- [5] H. M. Jeong. (2011). *Influence of new dental hygienists' job factors and job satisfaction on turnover intention*. Master's thesis. Kyunghee University, Seoul.
- [6] K. H. Park & H. J. Choi. (2015). Correlations of self-esteem, major satisfaction and career identity in dental hygiene students. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 15(2), 279-286.

DOI : 10.13065/jksdh.2015.15.02.279

- [7] Y. J. Han. (2013). *The study on the relationship between the degree of instruction participation and major satisfaction and the employment preparation behavior by the major selection motive and their work values of university students*. Doctoral dissertation. Kyunsung University, Busan.
- [8] S. D. Park & D. S. Song. (2006). The study on the attitudes toward job maintenance among workers with visually handicapped at vocational rehabilitation facilities. *Korean Society Of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 51-77.
- [9] J. S. Strauss, C. M. Harding, M. Siverman, A. Eichler & M. Liberman. (1988). *Work as treatment for psychiatric disorder: a puzzle in pieces*. In: Ciardiello JA, Bell MD, eds. Vocational Rehabilitation of Persons with Prolonged Psychiatric Disorders. (pp. 47-55). Baltimore : MD Johns Hopkins Press.
- [10] E. H. Erikson. (1959). *Identity and the life cycle: Selected papers, with a historical introduction by David Rapaport*. New York : International University Press.
- [11] D. T. Hall & D. E. Chandler. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 155-176. DOI : 10.1002/job.301
- [12] V. B. Skorikov & F. W. Vondracek. (2011). Occupational identity. In: S. J. Schwartz, K. Luyckx and V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research*. (pp. 693-714) New York : Springer.
- [13] R. J. Vandenberg & V. Scarpello. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitment to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- [14] A. L. Kristof-Brown & R. P. Guay. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *American Psychological Association handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 3-50). Washington DC : American Psychological Association.
- [15] Y. H. Kim. (2009). *Understanding organizational psychology and behavior*. Seoul : Sigmappress.
- [16] D. Y. Kim. (2002). *A study on the influence of home helper training effectiveness on home helper's professionalism*. Master's thesis. Yonsei University, Seoul.
- [17] H. J. Yoo, T. Y. Yoo, T. I. Chung, S. H. Bae & A. R. Jo. (2014). Scale development of occupational identity and testing model of antecedents and outcome variables of occupational identity. *Korean Society for Industrial and Organizational Psychology*, 27(4), 617-645.
- [18] J. H. Lee. (2011). A study on job selection reasons and choice motives of major for college students in culinary and food service in Busan. *J Regional Studies*, 19(2), 69-85.
- [19] Y. K. Au, D. I. Kim, J. Y. Lee & Y. J. Chung. (2011). The development and validity of employment preparation behavior test for college students. *The Korea Educational Review*, 17(3), 267-291.
- [20] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. DOI : 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- [21] S. Y. Park. (2001). *A study on the turnover of dental hygienist with reference to Seoul and Kyunggi province*. Master's thesis. Kyunghee University, Seoul.
- [22] Korean educational statistics service. (2019). *employment rate[Internet]. Education statistics research center*. <http://kess.kedi.re.kr/index>
- [23] H. J. Lee, S. J. Shin, S. M. Bae & B. M. Shin. (2019). Issues and challenges of dental hygienist workforce policy in Korea. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(2), 409-23. DOI : 10.5392/JKCA.2019.19.02.409
- [24] Y. M. Kim, B. C. Park, E. J. Park, H. G. Lee & H. S. Choi. (2009). *Profession and ethics*. Gyeongbuk : Shinji Seowon Publishing.
- [25] C. H. Ryu. (2010). *A study on the relationship between professional identity and job attitudes of police women in Korea*. Doctoral dissertation. Dongguk University, Seoul.
- [26] Y. K. Kang, W. Lee & Y. S. Im. (2015). The effects of organizational perception on commitment of ROK professional army officers : The mediating effect of professional Identity. *Korean Journal of Military Art and Science*, 71(3), 127-156. DOI : 10.31066/kjmas.2015.71.3.006
- [27] S. H. Shin. (2017). A study on employment preparation behavior based on motive to select dental hygiene as major and their work value

among dental hygiene students. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 17(5), 853-864.

DOI : 10.13065/jksdh.2017.17.05.853

- [28] N. S. Heo & Y. H. Lee. (2020). A study on the work life of dental hygienists : for dental hygienists and dental hygiene students. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 20(2), 209-220. DOI : 10.13065/jksdh.20200020
- [29] K. J. Lee & H. S. Bae. (2015). The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. *Journal of dental hygiene science*, 15(6), 786-793. DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.6.786
- [30] J. H. Ji & S. E. Heo. (2019). The effects of work value and major satisfaction of dental hygiene students on career decision self-efficacy. *Journal of Convergence for Information Technology*, 9(6), 186-193. DOI : 10.22156/CS4SMB.2019.9.6.183

김 유 린(Yu-Rin Kim)

[정회원]



- 2010년 8월 : 인제대학교 보건대학원 보건관리학과(보건학석사)
- 2015년 6월 : 인제대학교 대학원 보건학과(보건학박사)
- 2011년 3월 ~ 2013년 6월 : 마산대학교 치위생과 겸임교수

- 2013년 8월 ~ 현재 : 신라대학교 조교수
- 관심분야 : 임상치위생학, 예방치위생학
- E-Mail : dbfls1712@hanmail.net