

치과기공사의 전문성 인식이 자기개발 및 전문성 향상 활동에 미치는 영향

이혜은

경동대학교 치기공학과

Effect of dental technicians' perception of professionalism on self-development and professionalism improvement activities

Hye-Eun Lee

Department of Dental Technology, Kyungdong University, Wonju, Korea

Article Info

Received August 10, 2021

Revised August 26, 2021

Accepted September 2, 2021

Corresponding Author

Hye-Eun Lee

Department of Dental Technology, Kyungdong University, 815 Gyeonhwon-ro, Mumak-eup, Wonju 26495, Korea

E-mail: hyelee@kduniv.ac.kr

https://orcid.org/0000-0001-5816-6036

*This study was supported with a grant from Kyungdong University in 2021.

Purpose: In this study, an attempt was made to identify the extent of dental technicians' perception of professionalism and examine to what extent the perception of professionalism impacts self-development and professionalism improvement activities.

Methods: An online survey was conducted for 391 dental technicians for 20 days (i.e., from October 20 to November 10, 2020). Pearson's correlation analysis was performed to examine the correlation between the independent variable and the dependent variable, and multiple regression analysis was performed to analyze the degree of influence of independent variables on self-development and professionalism improvement activities.

Results: As a result of examining the impact of dental technicians' perception of professionalism on self-development and professionalism improvement activities, it was revealed that all four subareas of the perception of professionalism, i.e., professional qualification, professional autonomy, social perception, and the sense of calling, were positively impacted.

Conclusion: (1) It is necessary to compare and analyze the differences in the perception of professionalism among various dental technologist groups, prepare programs to improve them, and endeavor to ensure the growth of organizational operating system. (2) Self-development and professionalism improvement activities need to be supported so that dental technologists can immerse themselves in their duties with affections for the organization and contemplate and provide educational programs to workers.

Key Words: Effect, Improvement, Perception, Professionalism, Self development

INTRODUCTION

치과기공사는 치과 의사의 진료에 필요한 치과기공물을 제작하는 전문기능인으로 치과기공물을 전산설계(computer-aided design/computer-aided manufacturing, CAD/CAM), 삼차원(three-dimensional) 프린터 또는 주조기 등을 이용해 디자인, 제작, 수리 또는 가공하는 업무에 종사하는 의료기사이다[1]. 양질의 치과보철물을 제작하는 것이 구강의료서비스 제공에 중요한 한 부분이라 보았을 때,

치과기공사들의 업무능률 향상을 유도하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해서는 개인의 직무수행에 관한 태도를 좌우하는 복잡한 심리상태와 인간관리가 중요하게 다루어져야 한다. 특히 치과기공 직종은 전문직으로 기술력의 의존도가 높은 노동집약적인 산업으로 치과기공 직무종사자의 효율적 관리와 활용을 위해 역할에 대한 만족과 직업에 대한 자부심은 중요한 요소가 아닐 수 없다[2].

오늘날 의료환경은 대형화, 전문화 등 경쟁이 심해지고 있으며, 이러한 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 전문적 지식은 물론 기술적

행정적 능력을 요구함과 동시에 긍정적인 직업관이 뒤따라야 한다. 전문직이란 전문성을 가진 직업 혹은 그 직업에 종사하는 사람들의 집단을 의미한다. 전문성은 직업구성원들이 사후적으로 느끼는 자신의 직업에 대한 태도이자 이데올로기이며, 일반직과 전문직을 구분하는 의식으로 자신의 직업에 대해 느끼는 가치와 태도로 볼 수 있다[3]. 다시 말해 전문성 인식은 전문인으로 자기직업에 대한 의지, 사상, 견해 등 재의식과 함께 '자신의 직업을 자율적이고 독점적 권위를 가지는 전문직으로 인식하는 정도와 일에 대한 소명의식과 공익을 추구하는 봉사심, 자기통제에 대해서 믿음을 갖는 태도'이다[1]. 직업의 정체성에 대한 혼란은 낮은 수준의 직무만족과 전문성 인식을 가져올 수 있다[4]. 치과기공사를 전문인력으로 발전시켜야 하는 궁극적인 목표를 바탕으로 이에 맞는 전문성 인식을 확보해야 할 필요가 있다.

치과기공사는 치과 의사의 진료에 필요한 치과기공물을 제작하는 전문기능인으로 양질의 보철물 제작을 위해서는 우수한 치과기공사의 확보가 중요한 과제라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 면허제도 기반이 우수한 인재 유입의 특징을 갖는다고 하더라도 치과기공사가 실제 업무 속에서 직면하는 다양한 문제를 능동적으로 해결하기에는 여러 어려움이 있다. 그렇기에 산업현장의 도전과제에서 요구되는 능력을 개발하기 위한 전문성 신장 노력이 수반되어야 한다. 자기개발이란 자기 스스로 자기 업무의 목표달성에 대해 부족한 점을 파악하여 보강해 가는 방법이라 할 수 있다[5]. 고객들의 다양한 요구 등 지속적인 변화와 더불어 경쟁력을 가지기 위해 탄력적(resilient)이고, 변화지향적인 조직원을 필요로 함에 따라 자기개발(self-development)의 중요성이 더욱 높아지고 있다[5].

최근 의료기사 직종의 전문 직업성[6], 의무기록사의 직업 전문성 인식[7], 치과위생사의 전문직 역할 인식[8] 등 전문직 인식에 관한 연구가 지속적으로 증가하고 있으나 치과기공사의 전문직 인식과 계속교육, 자기개발, 전문성 향상에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 이에 치과기공사의 전문성 인식이 자기개발 및 전문성 향상 활동에 미치는 영향을 살펴 전문성 인식의 중요성을 규명할 필요가 있다.

MATERIALS AND METHODS

1. 연구대상 및 절차

본 설문은 2020년 10월 기준 대한치과기공사협회에 등록된 14,015

명의 치과기공사를 연구 대상으로 온라인 설문방법을 택하여 실시하였다. 2020년 10월 20일부터 11월 10일까지 20일간 대상자들에게 연구에 대한 취지를 밝히고, 설문에 동의 여부를 물어 조사를 실시하였다. 회수된 405명의 설문 중 응답 자료의 결측치가 많은 14명의 자료를 최종분석에서 제외한 후 391명의 자료를 이용하여 분석하였다.

2. 연구도구

본 연구는 일반적 특성 7문항, 전문성 인식 관련 13문항, 자기개발 및 전문성 향상 활동 3문항으로 구성하였다. 전문성 인식과 자기개발 및 전문성 향상 활동은 Hall [9], Kang [10], Lim [11], Kwon [12]의 연구에서 활용된 도구를 연구의 의도에 맞게 수정 보완하여 5점 Likert 척도로 구성하였다. 전문성 인식은 전문적 자질 3문항, 전문적 자율성 3문항, 사회적 인정 3문항, 소명의식 4문항으로 구성하였다.

도구의 신뢰도를 분석해 본 결과 항목별 Cronbach's α 값은 0.587~0.869 수준으로 나타났다(Table 1).

3. 통계분석

측정값과 설문 자료는 SPSS 14.0 (SPSS, Chicago, IL, USA)을 사용하고 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 를 구하였다. 연구대상자들의 일반적 배경을 파악하려 빈도와 백분율을 산출하였으며, 일반적 특성과 전문성 인식 및 자기개발 및 전문성 향상 활동의 차이검증은 t-test, one-way ANOVA로 분석하였다. 측정된 변인 간 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석에서 유의미한 결과를 보인 독립변수가 자기개발 및 전문성 향상 활동에 미치는 영향의 정도를 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

RESULTS

1. 일반적 특성에 따른 전문성 인식

치과기공사의 전문성 인식을 분석한 결과 전문적 자질 4.38 ± 0.60 , 전문적 자율성 4.09 ± 0.61 , 소명의식 3.77 ± 0.96 , 사회적 인정 3.64 ± 0.75 순으로 나타났으며, 자기개발 및 전문성 향상 점수는 3.84 ± 0.75 로 나타났다(Table 1).

일반적 특성에 따른 전문성 인식을 살펴본 바, 남성이 여성보다 전문

Table 1. Composition and Cronbach's α of research tools

Variable	Number of questions	Cronbach's α
Perceptions of professionalism	Professional qualification	0.869
	Professional autonomy	0.587
	Social perception	0.595
	Sense of calling	0.858
Self-development and improvement activities for professionalism	3	0.750

Table 2. Perceptions of professionalism and Self-development and professional improvement activities according to general characteristics

Variables	N	Perceptions of professionalism				Self-development and improvement activities for professionalism
		Professional qualification	Professional autonomy	Social perception	Sense of calling	
Sex						
Male	332 (94.9)	4.43±0.57	4.12±0.61	3.66±0.76	3.81±0.98	3.90±0.73
Female	59 (5.1)	4.11±0.69	3.92±0.58	3.62±0.70	3.55±0.84	3.50±0.82
t/F (p)		3.79 (p<0.001)	2.33* (0.020)	1.28 (0.200)	1.93 (0.054)	3.79 (p<0.001)
Age						
20~29 ^a	56 (14.3)	4.25±0.57	3.94±0.65	3.46±0.78	3.34±0.103	3.57±0.78
30~39 ^b	108 (27.6)	4.30±0.59	3.98±0.63	3.55±0.78	3.61±0.98	3.73±0.77
40~49 ^c	102 (26.1)	4.49±0.62	4.14±0.56	3.70±0.74	4.00±0.91	3.96±0.74
50≤ ^d	125 (32.0)	4.41±0.58	4.21±0.59	3.74±0.71	3.92±0.87	3.97±0.69
t/F (p)		2.71* (0.044)	4.21** (0.006)	2.60 (0.052)	7.94 (p<0.001)	5.34** (0.001)
Scheffe			b<d		a<c<d	a<c<d
Career (yr)						
≤1 ^a	2 (0.5)	4.33±0.94	4.50±0.70	4.16±1.17	5.00±0.00	4.50±0.70
1~5 ^b	37 (9.5)	4.17±0.79	3.81±0.68	3.51±0.66	3.23±1.01	3.43±0.93
6~10 ^c	64 (16.4)	4.28±0.60	4.02±0.69	3.46±0.91	3.56±1.11	3.65±0.80
11~15 ^d	63 (16.1)	4.37±0.58	3.95±0.56	3.61±0.73	3.73±0.97	3.79±0.71
16< ^e	225 (57.5)	4.44±0.56	4.19±0.57	3.71±0.71	3.92±0.86	3.97±0.68
t/F (p)		2.31 (0.057)	4.64** (0.001)	1.99 (0.095)	6.22 (p<0.001)	6.20 (p<0.001)
Scheffe			b<e		b<e	b<e
Job position						
Manager ^a	208 (53.2)	4.43±0.57	4.17±0.59	3.72±0.73	3.94±0.87	3.98±0.66
Charge ^b	79 (20.2)	4.52±0.51	4.12±0.59	3.64±0.76	3.73±0.99	3.88±0.72
Staff ^c	81 (20.7)	4.16±0.58	3.87±0.58	3.43±0.79	3.34±0.99	3.48±0.78
Assistant ^d	5 (1.3)	3.20±1.26	3.40±1.01	3.20±0.76	3.26±0.10	3.13±1.23
Other ^e	6 (1.5)	4.33±0.59	3.94±0.38	3.33±0.84	4.11±1.02	3.61±0.80
Professor ^f	12 (3.1)	4.55±0.62	4.25±0.66	3.88±0.55	4.05±1.12	4.11±1.14
t/F (p)		7.89 (p<0.001)	4.58 (p<0.001)	2.57* (0.025)	5.54 (p<0.001)	6.93 (p<0.001)
Scheffe		a>c>d b>c>d	a>c	a>c	a>c	a>b>c
Work department						
Porcelain	106 (27.1)	4.40±0.59	4.09±0.63	3.72±0.69	3.68±0.91	3.82±0.70
Crown	22 (5.6)	4.36±0.61	3.89±0.65	3.50±0.62	3.45±1.21	3.39±0.99
Denture	91 (23.3)	4.32±0.58	4.15±0.58	3.63±0.80	3.84±1.02	3.86±0.76
Orthodontics	18 (4.6)	4.57±0.56	4.37±0.63	3.59±0.60	3.98±0.77	3.61±0.76
CAD/CAM	144 (36.8)	4.37±0.60	4.02±0.60	3.62±0.80	3.81±0.94	3.94±0.72
Other	10 (2.6)	4.46±0.44	4.40±0.40	3.46±0.77	3.86±0.81	4.00±0.86
t/F (p)		0.61 (0.690)	2.22 (0.051)	0.53 (0.752)	0.99 (0.424)	2.56* (0.027)
Place of work						
Dental lab	329 (84.2)	4.34±0.60	4.08±0.61	3.62±0.75	3.75±0.95	3.81±0.75
General hospital dental lab	12 (3.1)	4.58±0.42	4.22±0.60	3.77±0.67	3.83±0.85	4.00±0.69
Dental hospital lab	31 (7.9)	4.62±0.50	4.15±0.63	3.70±0.84	3.83±1.08	4.04±0.72
Company	4 (1.0)	4.25±0.87	3.83±0.79	3.41±0.73	3.16±1.34	3.41±1.31
Colleague & research	11 (2.8)	4.51±0.63	4.27±0.69	3.93±0.55	4.30±0.76	4.36±0.78
Other	4 (1.0)	4.50±0.43	4.00±0.27	3.33±0.98	4.16±0.88	3.50±0.63
t/F (p)		1.660 (0.143)	0.534 (0.751)	0.693 (0.629)	1.178 (0.319)	2.102 (0.064)
Working hours						
≤8	63 (16.1)	4.44±0.58	4.16±0.57	3.71±0.68	3.80±0.98	3.89±0.74
9~10	215 (55.0)	4.33±0.60	4.09±0.61	3.67±0.77	3.83±0.90	3.87±0.73
11≤	113 (28.9)	4.43±0.60	4.04±0.64	3.54±0.75	3.65±1.05	3.77±0.80
t/F (p)		1.432 (0.240)	0.796 (0.452)	1.440 (0.238)	1.224 (0.295)	0.730 (0.483)
Total		4.38±0.60	4.09±0.61	3.64±0.75	3.77±0.96	3.84±0.75

Values are presented as number (%) or mean±standard deviation.

*p<0.05, **p<0.01.

적 자질($p<0.001$), 전문적 자율성($p<0.05$)이 유의미하게 높게 나타났다. 연령이 증가할수록 전문적 자질($p<0.05$), 전문적 자율성($p<0.01$), 소명의식($p<0.001$)이 유의미하게 높게 나타났으며, 사후분석을 통해 살펴본 바, 전문적 자율성은 50세 이상이 30~39세 보다 유의미하게 낮고, 소명의식은 20~29세, 40~49세, 50대 이상의 순으로 높게 나타났다.

경력에 따라 전문적 자율성($p<0.01$), 소명의식($p<0.001$)이 유의미한 차이를 보였는데, 사후분석 결과, 1~5년차 보다 16년 이상의 경력 집단이 전문적 자율성과 소명의식이 높게 나타났다.

직위가 낮을수록 전문적 자질($p<0.001$), 전문적 자율성($p<0.001$), 사회적 인정($p<0.05$), 소명의식($p<0.001$) 영역이 유의미하게 낮게 나타났다. 사후분석 결과, 소장(Manager)이나 실장(Charge), 일반기사(Staff), 보조기사(Assistant)의 순으로 전문적 자질이 유의미하게 낮게 나타났으며, 전문적자율성, 사회적 인정, 소명의식 항목에서는 소장(Manager)보다 보조기사(Assistant)가 유의미하게 낮게 나타났다.

일반적 특성에 따라 자기개발 및 전문성 향상 활동의 차이를 살펴본 바, 남성이 여성($p<0.001$)보다 높게 나타났으며, 20~29세, 40~49

세, 50대 이상 순으로 자기개발 및 전문성 향상 활동이 높게 나타났다($p<0.01$). 경력에 따라서는 16년 이상의 경력집단이 1~5년차 경력 집단보다 자기개발 및 전문성 향상활동이 높게 나타났으며($p<0.001$), 소장(Manager), 실장(Charge), 일반기사(Staff)의 순으로 자기개발 및 전문성 향상활동이 높게 나타났다($p<0.001$). 업무영역의 경우 교수직이 포함된 기타 영역을 제외했을 때, CAD/CAM 영역, Denture 영역, Porcelain 영역 순으로 자기개발 및 전문성 향상 활동이 유의미하게 높게 나타났다($p<0.05$) (Table 2).

2. 전문성 인식과 자기개발 및 전문성 향상 활동과의 상관관계

전문성 인식의 4개 하위요인 (전문적 자질, 전문적 자율성, 사회적 인정, 소명의식)과 자기개발 및 전문성 향상 활동 요인 간 상관관계 분석을 실시하였다(Table 3).

자기개발 및 전문성 향상 활동에 전문적 자질, 전문적 자율성, 사회적 인정, 소명 의식 간의 유의미한 정(+)적 상관관계가 나타났다($p<0.001$).

Table 3. The Correlation between variable

Variables	Professional qualification	Professional autonomy	Social perception	Sense of calling
Professional autonomy	0.575 ($p<0.001$)			
Social perception	0.350 ($p<0.001$)	0.430 ($p<0.001$)		
Sense of calling	0.346 ($p<0.001$)	0.433 ($p<0.001$)	0.388 ($p<0.001$)	
Self-development and improvement activities for professionalism	0.441 ($p<0.001$)	0.462 ($p<0.001$)	0.402 ($p<0.001$)	0.506 ($p<0.001$)

Table 4. The affecting variables of self-development and professional improvement activities

Variable	B	SE	Beta	t	p-value	R ²	F/p
(Constant)	0.54	0.24		1.29	0.195	0.41	15.70 ($p<0.001$)
Sex	-0.11	0.10	-0.05	-1.10	0.268		
Age	-0.03	0.03	-0.09	-1.16	0.245		
Career	0.07	0.05	0.10	1.31	0.191		
Manager	0.19	0.24	0.13	0.79	0.429		
Charge	0.18	0.25	0.09	0.72	0.468		
Staff	0.09	0.26	0.05	0.35	0.720		
Assistant	0.44	0.31	0.10	1.43	0.151		
Etc.	0.10	0.38	0.01	0.27	0.786		
Porcelain	-0.10	0.08	-0.06	-1.33	0.184		
Crown	-0.40	0.14	-0.12	-2.90	**0.004		
Denture	-0.10	0.08	-0.06	-1.33	0.183		
Orthodontics	-0.43	0.15	-0.12	-2.86	**0.004		
CAD/CAM	-0.07	0.19	-0.01	-0.35	0.724		
Professional qualification	0.22	0.06	0.17	3.40	**0.001		
Professional autonomy	0.19	0.06	0.15	2.92	**0.004		
Social perception	0.13	0.04	0.13	2.94	**0.003		
Sense of calling	0.23	0.03	0.29	6.36	$p<0.001$		

Dummy variables: 1) Sex: male (0), female (1); 2) Job position: professor (0); 3) Work department: other (0).

CAD/CAM: computer-aided design/computer-aided manufacturing.

* $p<0.05$, ** $p<0.01$.

3. 자기개발 및 전문성 향상 활동에 영향을 미치는 요인

조사대상의 자기개발 및 전문성 향상 활동에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 매개효과를 검증하기 전 종속변수의 자기상관을 검토한 결과 Durbin-Watson 지수가 2.02로 나타나 자기상관 없이 독립적으로 회귀분석을 하기에 적합한 것으로 생각된다($F=15.70$, $p<0.001$). 투입된 변수들의 설명력은 41%였다(Table 4).

자기개발 및 전문성 향상 활동에 영향을 미치는 일반적 특성 요인에는 더미변수 처리한 업무영역인 관교영역(Crown)과 교정(Orthodontics)에서 기타(Other)영역 보다 유의미하게 낮은 자기개발 및 전문성 향상 활동이 나타났다($p<0.01$).

전문성 인식의 모든 영역(전문적 자질[$p<0.01$], 전문적 자율성[$p<0.01$], 사회적 인정[$p<0.01$], 소명의식[$p<0.001$])에서 자기개발 및 전문성 향상 활동과 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

DISCUSSION

종사자의 직업에 대한 태도의 추이가 관련 직종의 미래를 예측하는데 중요한 지표가 될 것으로 예측해 보았을 때[13], 치과기공사들을 대상으로 자신의 직업에 대한 가치와 태도 등을 포함하는 전문성 인식을 알아보고, 전문성 인식이 자기개발 및 전문성 향상 활동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

치과기공사는 전문성 인식은 전문적 자질 4.38 ± 0.60 , 전문적 자율성 4.09 ± 0.61 , 소명의식 3.77 ± 0.96 , 사회적 인정 3.64 ± 0.75 순으로 나타났다. 의료기사를 대상으로 한 Lim [6]의 연구에서 직무수행 능력과 직무 의미성이 3.50 ± 0.53 , 직무에 대한 열정 3.39 ± 0.61 , 직무 자율성 3.20 ± 0.66 , 직무에 대한 영향력 3.16 ± 0.70 으로 본 연구 결과보다 낮게 나타났다. 연구대상이 물리치료사, 방사선사, 임상병리사, 작업치료사였던 것을 감안하면, 치과기공사의 전문성 인식이 타 의료기사보다 높다고 할 수 있다. 한편 치과기공사의 사회적 인정 점수가 3.64 ± 0.75 로 가장 낮은 점수를 나타낸 것은, 치과기공사의 처우와 근무환경 등의 외부적 요인으로 인해 치과기공사는 구강보건 향상을 위해 중요한 직종으로 인정받고 있다거나, 사회적으로 전문직으로 인정받고 있다는 질문에 강한 긍정 의견을 내지 못한 결과가 아닌가 생각된다.

일반적 특성에 따른 전문성 인식의 차이 분석 결과, 여성이 남성보다, 연령과 경력, 직위가 낮은 집단이 그렇지 않은 집단보다 전문성 인식이 낮게 나타났다. 이 같은 연구결과는 의무기록사를 대상으로 한 연구[14,15], 미용사를 대상으로 한 Cho [16]의 연구, 보육교사를 대상으로 한 Kang [17]의 연구, 의료기사를 대상으로 한 Lim [6]의 결과와 유사한 결과를 나타냈다. 또한 Jin 등[18]의 연구에서 역시 연령이 증가할수록 사회 경제적 지위가 높을수록 전문성 인식도가 높다고 보고하

여 본 연구와 맥이 같다. Yoo 등[19]은 성별, 연령, 근무경험은 전문성 인식을 구분 짓는 중요한 변인으로 언급한 바 있다. 전문성에 의한 경험을 인과적 조건으로 볼 때 경력이 높을수록 전문성은 높으며, 조직의 성공에 기여 할 기회가 많다[20]. 경력과 지위가 높은 종사자는 소득도 높을 가능성이 높으며[21], 많은 근무경험은 전문성 전체에 긍정적 영향을 미쳐 전문성 인식에 긍정적 요인으로 작용했을 가능성이 있다.

치과기공사의 자기개발 및 전문성 향상 활동에 미치는 영향을 살펴본 결과 전문성 인식의 하위 영역인 전문적 자질, 전문적 자율성, 사회적 인식, 소명의식 네 개 모두의 영역이 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lim [11]의 연구에서 자기개발 및 전문성 향상 활동은 조직몰입에 정(+)적 영향을 미쳤으며, 이는 개인과 조직 간의 결합적 관계를 유지하고자 종사자 스스로가 직무역할을 위한 행위적 의지를 나타낸 것이라 언급하였다. 또한 Lim [6]은 조직과의 일치감 노력이 직장에 대한 애착에 긍정적인 영향을 미치는 요인이라 언급하였다. Crosby 등[22]에서 서비스 제공자가 고객에게 바람직한 영향력을 행사하는 가장 중요한 속성은 전문지식이라 하였다. 치과의료분야에서 국민의 구강건강 향상의 한 분야에 대한 역할을 담당하고 있는 치과기공사는 양질의 치과보철물 제작에 있어 지속적인 학술연마와 새로운 기술습득으로 인한 고도의 전문적 기술이 요구되고 있다[23]. 자기개발은 자기에게 필요한 지식이나 기술을 의욕적으로 공부해 나가는 일이다[24]. 자신의 능력향상이나 자기 성장을 위하여 자신의 강점과 약점을 파악하여 강점을 살리고 약점을 보완하여 개인의 목적을 성취함과 동시에 조직의 효과성에 대해 그들의 충분한 잠재력을 활용하도록 하는 작업이다. Kwak과 Hong [25]은 기업의 인적자원개발의 영역에서의 자기개발을 개인의 자기성장을 위한 학습활동으로 전문성을 신장시키고 자신의 인생목표를 실현시키기 위한 교육 및 학습활동이라 정의하고 있다. 이런 관점에서 치과기공사의 자기개발 및 전문성 인식을 고취할 수 있는 방안 마련을 위한 다각적인 노력이 필요한 때라 생각 된다.

본 연구는 치과기공사의 전문성 인식을 살펴 자기개발 및 전문성 향상 활동의 증진을 모색했다는데 의의가 있다. 하지만 연구대상이 391명으로 치과기공사들을 대표하기에는 다소 무리가 있다. 또한 근무지역에 따른 자기개발 및 전문성 향상 활동의 접근이 제한 될 수 있다는 점을 간과한 부분은 연구의 한계점으로 생각된다. 추후 연구에서는 자기개발 동기유형과 자기개발 활동과의 관련성을 살펴보는 연구가 진행되어야 할 것이다.

CONCLUSIONS

본 연구는 치과기공사의 전문성 인식 수준을 파악하고, 전문성 인식이 자기개발 및 전문성 향상활동에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 시도되었다. 연구결과 다음과 같은 결론이 도출되었다.

1. 치과기공사의 자기개발 및 전문성 향상 활동에 미치는 영향을 살펴본 결과 전문성 인식의 하위 영역인 전문적 자질, 전문적 자율성, 사

회적 인식, 소명 의식 네 개 모두의 영역이 정적(+인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 다양한 치과기공사 집단의 전문성 인식의 차이를 비교 분석하고 이를 향상시킬 수 있는 프로그램을 마련하여 조직운영 체계가 성장할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

3. 치과기공사가 조직에 대한 애착심을 가지고 직무에 몰입할 수 있도록 자기개발 및 전문성 향상 활동을 지원하고, 필요로 하는 교육 프로그램을 구상하고 제공해야 할 것이다.

REFERENCES

1. Korean Law Information Center. Enforcement decree, article 2 paragraph 1 <asterisk 1> [Internet]. Sejong: Korea Ministry of Government Legislation; 2019 [cited 2021 Aug 1]. Available from: <https://www.law.go.kr/LSW/lsBylInfoPLinkR.do?lsiSeq=205867&lsNm=%EC%9D%98%EB%A3%8C%EA%B8%B0%EC%82%AC+%EB%93%B1%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0+%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9&bylNo=0001&bylBrNo=00&bylCls=BE&bylEfYd=20181220&bylEfYdYn=Y>.
2. Park NG, Seo YJ, Park NS, Jin KN. Job stress and organizational effectiveness of dental technicians. *Korean J Occup Environ Med.* 2003;15:84-94.
3. Shin TH, Choi YJ, Im DH. Effect of care workers' awareness of professionalism on the service quality. *J Korea Contents Assoc.* 2016;16:297-307.
4. Moon AS. The research on the professional consciousness of recuperation nursing care worker [master's thesis]. Seosan: Hanseo University, 2011.
5. Shin YG. Human resource management. Seoul: Kyungmoon Publishing, 1982.
6. Lim JD. The medical professionalism and organizational performance of medical technician in hospital. *J Korea Contents Assoc.* 2013;13:910-920.
7. Shin ES. Professional job perception and its related factors among medical recorders engaged in general hospitals. *J Digit Converg.* 2016;14:229-240.
8. Song HY. The professional role perception of dental hygienists on the inclusion of dental hygienists in the category of medical personnel [master's thesis]. Gwangju: Kwangju Women's University, 2019.
9. Hall RH. Professionalization and Bureaucratization. *Am Sociol Rev.* 1968;33:90-104.
10. Kang WK. Effects of professional recognition and job characteristics on organizational commitment and organizational effectiveness in sport for all coaches [master's thesis]. Gwangju: Chosun University, 2011.
11. Lim DJ. Professionalism recognition of hotel cooks affects organization effectiveness measuring both job satisfaction and organizational commitment [master's thesis]. Suwon: Kyonggi University, 2014.
12. Kwon YM. The perception of the speciality on the child-care teachers and the relationship between social supporting and job satisfaction [master's thesis]. Kyungsan: Yeungnam University, 2014.
13. Ki EH. Clinical nurses' ethical dilemma and professionalism [master's thesis]. Seoul: Hanyang University, 2008.
14. Kim SD. Job satisfaction and job performance of advanced practice nurses. *JKAIS.* 2013;14:6146-6154.
15. Shin TS, Cho YC. Professional job perception and job satisfaction, and its related factors among medical recorders engaged in general hospitals. *JKAIS.* 2014;15:4258-4271.
16. Cho SM. Professional job perception, job stress and job satisfaction of hairdressers practicing in beautician shops [doctoral dissertation]. Daejeon: Chungnam National University, 2005.
17. Kang RH. A study of the child care teacher's professional recognition and self-efficacy on job satisfaction. *J Vocat Educ Res.* 2006;25:71-88.
18. Jin DG, Kam S, Kang YS, Cho YK, Lee SW, Kim JY, et al. Professional job perception, job stress and job satisfaction of doctors practicing in local clinic in Daegu city. *Korean J Prev Med.* 2003;36:153-162.
19. Yoo EJ, Juong SH, Shim SN. A study on the effects of job-related variables on job satisfaction and professionalism among beauty salon workers. *J Digit Converg.* 2017;15:435-444.
20. Van Der Heijde CM, Van Der Heijden BIJM. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Hum Resour Manag.* 2006;45:449-476.
21. Lee HJ. The influence of recognition of professionalism and social support on job satisfaction of hair care professionals [master's thesis]. Seoul: Seokyeong University, 2014.
22. Crosby LA, Evans KR, Cowles D. Relationship quality in

- services selling: an interpersonal influence perspective. *J Mark.* 1990;54:68-81.
23. Kwon EJ, Choi Esther, Han MS. Analysis of the effect of dental technicians' job satisfaction factor on turnover intention. *J Tech Dent.* 2020;42:272-280.
24. Park SO. Educational needs analysis for corporate employee's self-development education program development: focusing on S company [master's thesis]. Seoul: Korea University, 1999.
25. Kwak IS, Hong SH. The effect of human resource development on employed workers' job satisfaction and wage. *JFBL.* 2008;26:107-120.