

# 치과위생사의 전문직 자아개념과 조직사회화의 관련성

김영선 · 조명숙 · 이정화\*

대구보건대학교 치위생과

## 1. 서론

치과 의료계에서는 전문적이고 양질의 구강보건의료서비스 제공을 통해 환자들의 향상된 보건의식수준을 만족시키기 위해 노력해왔고, 구강보건의료서비스의 생산성과 만족도 향상을 위해서는 장기근속하는 치과위생사의 경험과 숙련도가 중요시되고 있다<sup>1)</sup>. 치과위생사는 국내 의료기사 중 면허등록자가 가장 많은 직종으로 교육기관의 외형적 성장뿐만 아니라 양적으로도 성장하였다<sup>2)</sup>. 하지만 이직경험이 전체 근무인력의 75.6%였고, 이직 횟수는 31.7%가 1회, 28%가 2회, 20.6%가 3회였다. 이직 이유는 낮은 보수수준, 과중한 업무량, 열악한 근무환경, 조직생활문제 등 조직문화 순으로 나타나 처우와 근무환경에 대한 불만이 이직의 가장 큰 원인이었다. 이처럼 치과위생사의 처우 등에 대해 개선되지 못하는 악순환이 계속되면 구강보건의 핵심 전문인력의 부족으로 환자에게 양질의 구강건강 서비스를 제공하지 못하고 진료환경이

나빠질 수 있어 다양한 방안 모색이 요구되고 있다.

치과위생사가 전문 직업인으로서 조직에 잘 적응하고 생산적인 업무 수행능력을 발휘하기 위해서는 치위생 직종에 대한 확고한 신념과 태도인 전문직 자아개념을 갖는 것이 중요하다<sup>4)</sup>. 전문직 자아개념이란 전문 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각으로써, 전문직업적 지식과 가치, 기술에 관한 자기평가를 통해 구성된다<sup>5)</sup>. 긍정적 자아개념을 가진 사람은 자신을 정확히 평가하고 적응력이 좋으며 능동적이고, 현실과 이상의 조화를 이루며 모든 일에 있어서 적극적이며 성취가능성이 높다<sup>6)</sup>. 선행연구를 살펴보면 김경선<sup>7)</sup>은 전문직 자아개념이 높을수록 조직에 적응을 빠르게 하고 이는 자신감 있는 직무수행으로 이어짐으로써 업무의 효율이 증가하고 조직에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 오수희<sup>8)</sup>는 전문직 자아개념이 높을수록 직무 만족, 역할수행, 자기 효능감, 간호업무 수행정도, 조직몰입이 높아지고 상대적으로 소진, 이직 의도는 낮아져서 결과적으로 조직사회화가 높아진다고 했다.

한편 조직사회화는 한 개인이 조직의 가치와 신념을 내면화하여 규범 및 생활양식 습득, 업무능력 함양, 지지적 상호관계 유지를 통해 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정이다<sup>9)</sup>. 효과적인 조직사회화는

접수일: 2021년 8월 25일 최종수정일: 2021년 9월 15일

게재 확정일: 2021년 9월 23일

교신저자: 이정화, (41453) 대구광역시 북구 영송로 15

대구보건대학교 치위생과

Tel: 053-320-1333 Fax: 053-320-1340

E-mail: leejh0704@hanmail.net

개인의 태도 및 행동 변화를 유도하여 조직구성원의 적응능력을 향상시키고 조직의 성과를 높일 수 있으며<sup>10)</sup>, 적절히 유도된 조직사회화는 이직 의도도 낮출 수 있다<sup>11)</sup>. 그러나 조직사회화에 대한 연구는 주로 신규 직원에게 초점이 맞추어져 있고, 년차별 및 치과의 다양한 업무에 적응해야 하는 상황의 경력 치과위생사에게 있어서 조직사회화의 작용에 대한 연구는 매우 제한적이어서 이에 대한 파악이 필요하다.

이에 본 연구는 경력 치과위생사의 전문직 자아개념에 따른 조직사회화의 상관관계와 전문직 자아개념의 정도에 따른 조직사회화의 영향을 분석해봄으로써 효율적인 인력관리방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

## 2. 연구대상 및 방법

### 2.1. 연구대상

본 연구의 대상자는 편의추출로 일부 지역, 병의원에 소속된 현직 치과위생사로 연구의 목적과 내용을 이해하고 참여에 동의한 자이다. 연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위하여 G power 3.1 프로그램으로 회귀분석에 필요한 유의수준 0.05, 중간 정도의 효과 크기 0.15에 따라 최소 표본 수가 178명인 것으로 산출되었다. 부적절한 설문 응답의 가능성과 탈락률을 고려하여 200부를 배부하였고, 응답이 부정확하거나 완전하지 않은 설문지 21부를 제외한 총 179부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

### 2.2. 연구도구

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성 9문항, Arthur<sup>12)</sup>가 개발한 전문직 자아개념 측정도구를 노와

송<sup>13)</sup>이 번역한 도구를 사용하였다. 융통성(7문항), 기술(5문항), 지도력(4문항), 만족감(7문항), 의사소통(4문항)으로 총 27문항으로 구성되어 점수가 높을수록 자아개념이 높은 것을 의미한다. 조직사회화는 손 등<sup>14)</sup>이 신규간호사를 대상으로 개발한 도구를 치과위생사 직무에 맞게 일부 수정한 것으로 총 38문항으로 개인적 특성(8문항), 단체적 특성(8문항), 직업 정체성(3문항), 직무수행(5문항), 직무 만족(4문항), 조직몰입(5문항), 소진(5문항) 등 7개 영역으로 점수가 높을수록 조직사회화 수준이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 전문직 자아개념 Cronbach's  $\alpha=0.859$ , 조직사회화 Cronbach's  $\alpha=0.840$ 이었다.

## 3. 연구결과

### 3.1. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 평균 연령은  $28.56 \pm 6.49$ 세였고, 25~29세가 58명(32.4%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 127명(70.9%)이었고, 최종학력은 3년제 졸업이 132명(73.7%)으로 가장 많았다.

연구대상자의 직무 관련 특성을 살펴보면, 근무병원은 치과의원 74명(41.3%), 직위는 일반이 135명(75.4%)으로 가장 많았고, 근무경력은 평균 6.8년( $81.23 \pm 74.50$ 개월)로 나타났다. 이직경험은 없다가 119명(66.5%)이었고, 이직 의도는 '가끔 생각한다' 105명(58.7%), '전혀 아니다' 39명(21.8%), '자주 그렇다' 35명(19.6%) 순이었다. 업무 강도는 '보통이다' 81명(45.3%), '강하다' 73명(40.8%), '매우 강하다' 25명(14.0%) 순이었다.

Table 1. General characteristics and job-related characteristics of the study subjects (N=179)

characteristics		N(%)	M±SD	
Age(year)	<25	37	20.7	28.56±6.49
	25-29	58	32.4	
	30-34	30	16.8	
	35-39	38	21.2	
	40≤	16	8.9	
Marital status	Single	127	70.9	
	Married marriage	52	29.1	
Academic career	College	132	73.7	
	University	39	21.8	
	Graduate school	8	4.5	
Service hospital	Dental office	74	41.3	
	Dental Clinic	93	52.0	
	General hospital	12	6.7	
Position	General	135	75.4	
	Director's	15	8.4	
	Manager	29	16.3	
Work career(year)	<1	23	12.8	81.23±74.50
	1-3	31	17.3	
	4-9	50	27.9	
	10-14	30	16.8	
	15-19	22	12.3	
	20≤	23	12.8	
Experience in turnover	Yes	60	33.5	
	No	119	66.5	
Degree of turnover	Often	35	19.6	
	Sometimes	105	58.7	
	No	39	21.8	
Work intensity	Normal	81	45.3	
	Strong	73	40.8	
	Very strong	25	14.0	

### 3.2. 연구대상자의 전문직 자아개념과 조직사회화 수준

연구대상자의 전문직 자아개념은 총 135점에 평균 62.67±8.45점이었다. 하위영역별 평균은 융통성이 19.28±2.46점으로 가장 높았으며, 의사소통이 9.69±

1.44점으로 가장 낮았다. 조직사회화는 총점 190점 만점에 평균 123.40±12.82점으로 나타났다. 하위영역별 평균은 각 40점 만점에 개인적 특성이 30.37±3.71점으로 가장 높았으며, 직업 정체성이 10.34±1.94로 가장 낮았다(Table 2).

Table 2. Research subjects' professional self-concept and organizational socialization scores

Variables	Characteristics	Question	M±SD		Min	Max
			Total	Average		
Professional job	Total 135 Point	27	62.67±8.45	2.32±0.31		
Self-concept	Flexibility	7	19.28±2.46	2.75±0.35	12.43	27.71
	Skill	5	13.82±2.17	2.76±0.43	7.80	20.40
	Leadership	4	10.04±1.89	2.51±0.47	5.75	16.00
	Satisfaction	7	17.59±4.02	2.51±0.57	6.29	30.71
	Communication	4	9.69±1.44	2.42±0.36	6.25	15.00
	Organizational socialization	Total 190 Point	38	123.40±12.82	3.25±0.34	
Organizational socialization	Personal characteristics	8	30.34±3.70	3.79±0.46	17.00	40.00
	Group characteristic	8	28.63±3.81	3.58±0.47	18.00	38.00
	Occupational identity	3	10.34±1.96	3.45±0.65	5.00	15.00
	Performance of duties	5	17.04±3.22	3.41±0.64	10.00	25.00
	Job satisfaction	4	12.57±2.36	3.14±0.59	6.00	19.00
	Organizational immersion	5	13.91±3.28	2.78±0.66	6.00	25.00
	Exhaustion	4	13.51±3.38	3.38±0.84	5.00	20.00

### 3.3. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 전문직 자아개념과 조직사회화

연구대상자의 전문직 자아개념은 연령이 높을수록 ( $F=30.89, p<0.000$ ), 기혼( $F=10.22, p<0.002$ ), 대학원 이상 1( $F=9.16, p<0.000$ ), 직위가 높을수록( $F=20.62, p<0.000$ ), 근무경력이 높을수록( $F=22.66, p<0.000$ ), 이직 의도가 있을 때( $F=8.05, p<0.000$ ) 유의하게 높았다.

조직사회화는 연령( $F=7.89, p<0.000$ ), 학력( $F=8.02, p<0.000$ ) 및 직위가 높을수록( $F=5.12, p<0.007$ ) 높았고, 종합병원 근무가( $F=4.50, p<0.012$ ) 유의하게 높게 나타났다. 근무경력이 많을수록( $F=7.450, p<0.000$ ), 이직 의도가 없고( $F=24.46, p<0.000$ ), 업무의 강도가 낮을수록( $F=7.915, p<0.001$ ) 유의하게 높게 나타났다 (Table 3).

### 3.4. 연구대상자의 전문직 자아개념과 조직사회화의 상관관계

연구대상자의 조직사회화는 전문직 자아개념

( $r=0.721, p<0.000$ )과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 하위영역별로 직무수행과 기술( $r=0.615, p<0.000$ ), 조직몰입과 만족감( $r=0.610, p<0.000$ )이 높은 양의 상관관계를 보였다(Table 4).

### 3.5. 연구대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 조직사회화를 종속변수로 하고 근무경력, 이직 의도, 전문직 자아개념의 하위영역 변수를 독립변수로 투입하여 회귀분석을 시행한 결과, 이직 의도( $\beta=0.213, p<0.000$ )가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 전문직 자아개념 중 지도력( $\beta=0.168, p<0.05$ )과 만족감( $\beta=0.483, p<0.000$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 변인의 총 설명력은 62.7%이었다.

**Table 3. Professional self-concept and organizational socialization according to the general characteristics and job-related characteristics of persons subject to research**

characteristics	Professional job Self-concept		Organizational socialization			
	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)		
Age(year)	<25	37	11,43±1,20 <sup>a</sup>	30,89(0,000)	122,59±12,34 <sup>a</sup>	7,89(0,000)
	25–29	58	12,08±1,18 <sup>a</sup>		126,06±11,28 <sup>a</sup>	
	30–34	30	12,19±1,27 <sup>a</sup>		122,33±12,67 <sup>a</sup>	
	35–39	38	13,41±1,43 <sup>b</sup>		127,23±12,57 <sup>a</sup>	
	40≤	16	15,29±1,67 <sup>c</sup>		141,44±13,03 <sup>b</sup>	
Marital status	Single	127	12,04±1,32	10,217(0,002)	124,66±12,05	3,218(0,075)
	Married marriage	52	13,73±1,88		130,46±14,64	
Academic career	College	132	12,38±1,55 <sup>a</sup>	19,16(0,000)	125,41±12,46 <sup>a</sup>	8,02(0,000)
	University	39	12,39±1,45 <sup>a</sup>		125,95±12,75 <sup>a</sup>	
	Graduate school	8	15,83±1,69 <sup>b</sup>		143,75±14,16 <sup>b</sup>	
Service hospital	Dental office	74	12,55±1,99	0,776(0,462)	126,78±14,45 <sup>a</sup>	4,502(0,012)
	Dental Clinic	93	12,45±1,48		124,69±11,26 <sup>a</sup>	
	General hospital	12	13,09±1,08		136,41±13,67 <sup>b</sup>	
Position	General	135	12,13±1,36 <sup>a</sup>	20,623(0,000)	124,66±12,20	5,124(0,007)
	Director's	15	13,28±2,26 <sup>b</sup>		129,13±15,04	
	Manager	29	14,04±1,79 <sup>b</sup>		132,72±14,23	
Work career(month)	<1	23	11,59±1,23 <sup>a</sup>	22,663(0,000)	121,47±13,11 <sup>a</sup>	7,450(0,000)
	1–3	31	11,89±1,41 <sup>a</sup>		126,19±11,50 <sup>a</sup>	
	4–9	50	12,19±1,23 <sup>ab</sup>		126,42±11,27 <sup>a</sup>	
	10–14	30	12,05±1,15 <sup>ab</sup>		121,30±12,26 <sup>a</sup>	
	15–19	22	13,24±1,49 <sup>b</sup>		124,54±12,71 <sup>a</sup>	
	20≤	23	15,03±1,55 <sup>c</sup>		139,56±12,32 <sup>b</sup>	
Experience in turnover	Yes	60	12,31±1,57	2,623(0,107)	125,10±12,24	3,446(0,065)
	No	119	12,98±1,82		128,80±14,41	
Degree of turnover	Often	35	11,62±1,11 <sup>a</sup>	8,057(0,000)	115,71±9,84 <sup>a</sup>	24,467(0,000)
	Sometimes	105	12,63±1,64 <sup>b</sup>		126,82±10,23 <sup>b</sup>	
	No	39	13,10±1,92 <sup>b</sup>		134,58±15,94 <sup>c</sup>	
Work intensity	Normal	81	12,64±1,70	0,424(0,655)	128,85±12,96 <sup>b</sup>	7,915(0,001)
	Strong	73	12,49±1,53		126,63±11,68 <sup>b</sup>	
	Very strong	25	12,30±2,09		117,40±13,98 <sup>a</sup>	

by the Independent one-way ANOVA test at  $\alpha=0,05$

a, b, c: by Scheffe' multiple comparison

**Table 4. Correlation between professional self-concepts and organizational socialization of the Study Subjects**

	Personal characteristics	Group characteristic	Occupational identity	Performance of duties	Job satisfaction	Organizational immersion	Exhaustion
Flexibility	.277**	.325**	.381**	.448**	.218**	.233**	.103
Skill	.325**	.242**	.470**	.615**	.243**	.230**	.055
Leadership	.270**	.346**	.350**	.533**	.203**	.272**	.149*
Satisfaction	.302**	.347**	.481**	.294**	.460**	.610**	.527**
Communication	.204**	.129	.149*	.233**	.095	.246**	.202**

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

by the Pearson's correlation coefficient

Table 5. Factors affecting organizational socialization of the subjects in the study

Variables	B	SD	$\beta$	t	p
Constant	50.660	6.641		7.629	.000
Work career	-.021	.011	-.120	-1.963	.051
Degree of turnover	4.322	1.078	.213	4.009	.000
Flexibility	.578	.382	.109	1.513	.132
Skill	.901	.472	.149	1.910	.058
Leadership	1.160	.522	.168	2.220	.028
Satisfaction	1.572	.191	.483	8.239	.000
Communication	.594	.463	.065	1.282	.202

F=41.091,  $p < 0.001$ , Adjusted  $R^2 = 0.627$

by multiple liner regression analysis, 95% confidence interval

## 4. 고찰

본 연구는 경력 치과위생사의 효율적인 인적자원관리 및 조직사회화를 위한 전략 개발을 위해 전문직 자아개념과 조직사회화를 분석하고, 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 실시하였다. 경력 치과위생사의 전문직 자아개념은 2.75점으로, 성과 최<sup>15)</sup>의 3.31점, 장과 이<sup>16)</sup>의 연구 3.39점보다 낮게 나타났다. 이는 추후 반복되는 연구에 검증이 필요하겠지만 연구 대상자들이 이직의도가 나타날 수 있는 경력 치과위생사들이 영향을 미친 것으로 사료된다.

전문직 자아개념은 연령이 높을수록( $F=30.89, p < 0.000$ ), 기혼( $F=10.22, p < 0.002$ ), 대학원 이상( $F=9.16, p < 0.000$ ), 직위가 높을수록( $F=20.62, p < 0.000$ ), 근무경력이 높을수록( $F=22.66, p < 0.000$ ), 이직 의도가 없을 때( $F=8.05, p < 0.000$ ) 유의하게 높았다. 이는 성과 최<sup>15)</sup>의 연구에서도 연령이 높을수록, 기혼, 월수입이 높을 때 전문직 자아개념이 높게 나타났고, 이의 연구에서도 연령이 높을수록, 급여가 많을수록 전문직 자아개념이 높아 본 연구와 비슷한 결과를 나타냈다. 경력의 상승은 업무와 관련 있는 기술과 능력, 숙련도를 높여 전문 직업성의 발달로 이어진다고 한 김과 박<sup>17)</sup>의 연구와도 일치한다. 이러한 결과는 연령이 증가함에 따라 직책이 주어지고 경력이 올라가 그에 따른 월수입도 증가하면서 나타난 결과라 사료된다.

치과 병의원에서는 환자의 진료와 구강건강의 향상을 위한 의료서비스의 제공을 통하여 건강을 지키는 공익적 역할과 경영성과를 달성하는데 있어서 치과위생사의 안정적인 역할 수행은 중요한 요소라 할 수 있다<sup>18)</sup>. 그 중 전문직 자아개념은 의료서비스의 생산성과 서비스의 질에 매우 중요하며<sup>19)</sup> 치과위생사의 전문직 자아개념이 높을수록 업무수행 능력이 향상시킬 수 있는 중요한 인적관리의 요소라 할 수 있다<sup>20)</sup>.

조직사회화는 연령( $F=7.89, p < 0.000$ ), 학력( $F=8.02, p < 0.000$ ) 및 직위가 높을수록( $F=5.12, p < 0.007$ ), 종합병원 근무자가( $F=4.50, p < 0.012$ ) 높았고, 근무경력이 많을수록( $F=7.450, p < 0.000$ ), 이직 의도가 없고( $F=24.46, p < 0.000$ ), 업무의 강도가 낮을수록( $F=7.915, p < 0.001$ ) 유의하게 높게 나타났다. 이는 정과 송<sup>21)</sup>의 연구에서도 연령이 높고 대학원 이상의 교육을 이수하고 근무경력이 높을수록 조직몰입 및 직무만족도가 높아져 조직사회화에 영향을 미친 것과 같은 결과를 보였다. 이는 연령과 근무경력이 많고 높은 직위 및 보다 안정적인 위치에 근무하는 치과위생사가 조직에 대한 만족도가 높고 효율적으로 직무를 수행할 수 있다고 사료되며, 치과위생사 스스로도 전문적인 직업에 대한 확신과 책임감을 가지고 장기근속 등을 통해 자신의 역할을 쌓아야 한다고 본다.

조직사회화는 전문직 자아개념( $r=0.721, p < 0.000$ )와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 특히 직무수행과



기술( $r=0.615, p<0.000$ ), 조직몰입과 만족감( $r=0.610, p<0.000$ )이 높은 양의 상관관계를 보였다. 이는 연구대상자가 신규 치과위생사가 아닌 경력 치과위생사로 직업적 기술이 높은 상태로 직무수행과 조직몰입을 높여 만족감을 향상시킨 것이라 사료된다. 신규 간호사들을 대상으로 한 곽<sup>4)</sup>의 연구에서도 직종에 대한 확고한 신념과 태도를 갖는 것이 전문직업인으로서 조직에 잘 적응하고 생산적인 업무 수행능력을 발휘할 수 있어 이 연구를 뒷받침하고 있다.

조직사회화에 영향을 미치는 요인은 이직 의도( $\beta=0.213, p<0.000$ )와 전문직 자아개념 중 지도력( $\beta=0.168, p<0.05$ )과 만족감( $\beta=0.483, p<0.000$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직 자아개념은 조직사회화와 높은 상관관계를 보였다. 치과위생사의 직무 만족감과 전문직 자아개념이 확고하게 정립될 때 치과위생사의 전문성은 더욱 강화될 것이고 재직의도에 영향을 준다고 하였고<sup>22)</sup>, 지속적인 사회화 전략을 실행해서 조직에 대한 만족감을 높이는 것이 필요하다고 했다<sup>4)</sup>. 따라서 경력 치과위생사들이 이직 의도를 갖지 않도록 조직 내 의사소통을 활발하기 위한 문화생활이나 복지 등의 처우 개선에도 노력해야 하고, 경력별 치과위생사 업무에 대한 책임감을 부여하여 그에 대한 보상이 충분하다면 전문직업인으로서 만족감을 가질 것이라 생각된다. 그리고 년차별 세분화된 업무를 부여하여 책임감과 성취감을 동시에 가질 수 있도록 조직 내 업무분장의 매뉴얼화를 제안한다. 또한 개인의 능력 발휘에 대한 보상이 제대로 이루어질 수 있는 승진제도 부분에도 개선이 필요할 것으로 사료된다. 이상으로 치과위생사의 전문직 자아개념이 높으면 조직사회화를 증가시키는 결과를 확인하였다. 그중에서 의사소통 부분이 가장 낮게 나타나 이러한 약점을 보완하기 위해서는 대학교육과정의 반영 및 보수교육 등을 통한 지속적인 교육프로그램에 참여할 수 있도록 기회를 제공하여야 한다. 그리고 신입 치과위생사의 조직사회화를 강화하기 위해서는 직업 정체성을 향상할 수 있도록 병원 관리자나 선배 치과위생사의 지원 속에 표준화된 교육을 하고 개인의 의사소통 역량을 높이는 전략이 필요할 것으로 사료된다. 마지막으로 성공적인 조직사회화를 위해 정기적인 확

인을 통한 인적관리 방안으로 제안하며 이는 결국 치과의료 서비스의 질을 향상하는 것으로 귀결될 수 있을 것으로 사료 된다.

본 연구의 제한점은 편의추출을 통해 대구광역시의 치과위생사를 대상으로 표본조사를 한 결과이므로 전국으로 일반화하는데 신중함이 요구되며, 각 도구의 항목 가운데 유사한 내용 들이 있어 표본 점수에 서로 영향을 미치는 부분은 변수로 감안해야 할 것이다. 다만 치과위생사의 전문직 자아개념의 하부 요인 중 지도력과 만족감이 조직사회화에 미치는 영향에 대해 알아본 것은 처음일 뿐만 아니라 경력 치과위생사의 조직사회화를 높이기 위해 병원 차원에서 효율적인 인력 관리와 차별화된 프로그램이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다.

## 5. 결론

본 연구는 대구지역 치과 병·의원에서 근무 중인 치과위생사들을 대상으로 179부를 연구의 분석 자료로 이용하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 연구대상자의 전문직 자아개념은 총 135점에 평균  $62.67 \pm 8.45$ 점이었다. 하위영역별 평균은 융통성이  $19.28 \pm 2.46$ 점으로 가장 높았으며, 의사소통이  $9.69 \pm 1.44$ 점으로 가장 낮았다. 조직사회화는 총점 190점 만점에 평균  $123.40 \pm 12.82$ 점으로 나타났다. 하위영역별 평균은 각 40점 만점에 개인적 특성이  $30.37 \pm 3.71$ 점으로 가장 높았으며, 직업 정체성이  $10.34 \pm 1.94$ 로 가장 낮았다.
2. 연구대상자의 전문직 자아개념은 연령이 높을수록( $F=30.89, p<0.000$ ), 기혼( $F=10.22, p<0.002$ ), 대학원 이상( $F=9.16, p<0.000$ ), 직위가 높을수록( $F=20.62, p<0.000$ ), 근무경력이 높을수록( $F=22.66, p<0.000$ ), 이직 의도가 없을 때 ( $F=8.05, p<0.000$ ) 유의하게 높았다. 조직사회화는 연령( $F=7.89, p<0.000$ ), 학력( $F=8.02, p<0.000$ ) 및 직위가 높을수록( $F=5.12, p<0.007$ ) 높

았고, 종합병원 근무( $F=4.50, p<0.012$ )가 유의하게 높게 나타났으며 근무경력이 많을수록( $F=7.450, p<0.000$ ), 이직 의도가 없고( $F=24.46, p<0.000$ ), 업무의 강도가 낮을수록( $F=7.915, p<0.001$ ) 유의하게 높게 나타났다.

- 연구대상자의 조직사회화는 전문직 자아개념( $r=0.721, p<0.000$ )과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 하위영역별로 직무수행과 기술( $r=0.615, p<0.000$ ), 조직몰입과 만족감( $r=0.610, p<0.000$ )이 높은 양의 상관관계를 보였다.
- 연구대상자의 조직사회화를 종속변수로 하고 근무경력, 이직 의도, 전문직 자아개념의 하위영역 변수를 독립변수로 투입하여 회귀분석을 시행한 결과, 이직 의도( $\beta=0.213, p<0.000$ )가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 전문직 자아개념 중 지도력( $\beta=0.168, p<0.05$ )과 만족감( $\beta=0.483, p<0.000$ )이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 변인의 총 설명력은 62.7%이었다.

이상의 연구결과를 종합해보면 치과위생사의 전문직 자아개념이 높으면 조직사회화를 증가시키는 결과를 확인하였다. 그 중 의사소통이 가장 낮게 나타나 이러한 약점을 보완하기 위해서는 대학교육과정의 반영 및 보수교육 등을 통한 지속적인 교육프로그램에 참여할 수 있도록 기회를 제공하여야 한다. 그리고 신입 치과위생사의 조직사회화를 강화하기 위해서는 직업 정체성을 향상할 수 있도록 병원 관리자나 선배 치과위생사의 지원 속에 표준화된 교육을 하고 개인의 의사소통 역량을 높이는 전략이 필요할 것으로 사료된다. 마지막으로 성공적인 조직사회화를 위해 정기적인 확인을 통한 인적관리 방안으로 제안하며 이는 결국 치과의료 서비스의 질을 향상하는 것으로 귀결될 수 있다.

#### ORCID ID

Jung-Hwa Lee, <https://orcid.org/0000-0001-8936-2988>

## 참고문헌

- Yang JA. Development and evaluation of scale of long-term employment for dental hygienist. Unpublished doctoral dissertation, Namseoul University, Cheonan, 2019.
- Statistics Korea: Trade Union Organization Rate in each country. Retrieved July 23, 2021, from [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=TX\\_11824\\_A010&checkFlag=N](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=TX_11824_A010&checkFlag=N)
- Ministry of Health and Welfare: Survey on the actual condition of health care personnel. Retrieved August 16, 2021, from [https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=03&MENU\\_ID=032901&CONT\\_SEQ=352714](https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=352714)
- Kwak MH. Professional self-concept and organizational socialization of new nurse. Unpublished master's thesis, Dongshin University, Naju, 2014.
- Geiger J.W.K, Davit J.S. Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nursing Management* 1988;19(12):50-54.
- Sarah K, Nancy C. The professional self-concept of new graduate nurses. *Nurse Education in Practice* 2007;7(5):332-337.
- Kim KS, Yu MS. A study of the relation between the professional self-concept and the practice performance as dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2004;4(3):111-115.
- Oh SH. The effects of nurses' caring perception and professional self concept on organizational socialization. Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Daejeon, 2017.
- Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *J Korean Acad Nurs Adm* 2003;9(4):19-30.
- Yoo CS et al. Factors related to organizational socialization of new nurses. *J Kor Clinical Nurs Res* 2012;18(2):239-250.



11. Tomietto M et al. Newcomer nurses' organisational socialisation and turnover intention during the first 2 years of employment. *Journal of Nursing Management* 2015;23(7):851–858.
12. Arthur D. Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument. *Nurse Educ Today* 1995;15(5):328–335. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(95\)80004-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(95)80004-2)
13. Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *J Korean Acad Fund Nurs* 1997;4(1):61–71.
14. Sohn IS et al. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2008;14(1):85–97.
15. Sung JH, Choi GB. Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists. *Journal of Convergence for Information Technology* 2021;11(2):146–152. DOI : <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.02.146>
16. Jang KA, Lee HS. Factors affecting the self esteem of a convergence dental hygienist. *J Korea Converg Soc* 2015;6(4):177–186. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.4.177>.
17. Kim YS, Park KY. The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013;19(4):536–543.
18. Kim HY et al. The effect of self-efficacy and job satisfaction of Dental Hygienists' on the organizational commitment and turnover intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(1):213–223.
19. Kim SH, Kim NH. The effects of rehabilitation hospital nurses' professional autonomy and self-efficacy on professional self-concept. *J Korean Acad Ind* 2016;17: 165–174. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.165>
20. 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.
21. 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):305–312.
22. Kim SW et al. Satisfaction with major and view of profession among dental hygiene students. *The Korea Contents Society* 2012;12(8):248–255. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.08.248>

## ABSTRACT

## The relationship between the professional self-concept of dental hygiene and organizational socialization

Young-Sun Kim · Myung-Sook Cho · Jung-Hwa Lee\*

Department of Dental Hygiene, Daegu Health College

**Background:** Based on the individualistic approach of experienced dental hygienists, this study attempted to provide basic data to find effective measures of human resource management by analyzing the correlation between organizational socialization and professional self-concept.

**Methods:** Dental hygienists currently working in the Daegu area were evaluated. Nine questions related to duties, twenty-seven questions related to professional self-concept, and thirty-eight questions related to organizational socialization were included in the study. The reliability was professional self-concept (Cronbach's  $\alpha = 0.859$ ) and organizational socialization (Cronbach's  $\alpha = 0.840$ ).

**Results:** Of the total 135 points for professional self-concept, the mean score of the participants was  $62.67 \pm 8.45$  points. In the sub-area, flexibility was the highest at  $19.28 \pm 2.46$  points, and communication was the lowest at  $9.69 \pm 1.44$  points. Of 190 points, organizational socialization averaged at  $123.40 \pm 12.82$  points. In the sub-area, personal characteristics were the highest at  $30.37 \pm 3.71$  points, and occupational identity was the lowest at  $10.34 \pm 1.94$ . Higher age ( $F=30.89, p<0.000$ ), marital status ( $F=10.22, p<0.002$ ), graduate or higher educational qualification ( $F=9.16, p<0.000$ ), were associated with a higher position ( $F=20.62, p<0.000$ ) and work experience ( $F=22.66, p<0.0000$ ), when there was no intention to turnover ( $F=8.05, p<0.000$ ). Organizational socialization was higher in participants with higher age ( $F=7.89, p<0.000$ ), educational qualification ( $F=8.02, p<0.000$ ), and position ( $F=5.12, p<0.007$ ); higher work experience in general hospital ( $F=4.50, p<0.012$ ); no intention to turnover ( $F=7.450, p<0.000$ ); and no intention to turnover ( $F=24.46, p<0.000$ ). Organizational socialization showed a significant positive correlation with professional self-concept ( $r=0.721, p<0.000$ ); job performance and skills ( $r=0.615, p<0.000$ ) and organizational commitment and satisfaction ( $r=0.610, p<0.000$ ) showed a high positive correlation. Turnover intention ( $\beta=0.213, p<0.000$ ) was found to have a significant effect on organizational socialization. Leadership ( $\beta=0.168, p<0.05$ ) and satisfaction ( $\beta=0.483, p<0.000$ ) were found to have a significant effect. The total explanatory power of this variable was 62.7%.

**Conclusion:** To ensure successful organizational socialization, human resource management should be performed through regular verification, which can result in improved quality of dental care services.

**Keywords:** Dental hygienists, Organizational socialization, Professional self-concept