

## 치과위생사의 직업역량, 핵심자기평가의 수행업무와의 관계

이혜진, 김수진, 김영삼, 전재규, 장기완

전북대학교 치의학전문대학원 예방치학교실 및 구강생체과학연구소

## Relationship between job competency, core self-evaluation, and job performance in dental hygienists

Hae-Jin Lee, Su-Jin Kim, Young-Sam Kim, Jae-Kyu Jeon, Kee-Wan Chang

Department of Preventive &amp; Community Dentistry, Institute of Oral-bio Science, Chonbuk National University Dental School, Jeonju, Korea

Received: August 18, 2013

Revised: September 27, 2013

Accepted: September 28, 2013

Corresponding Author: Kee-Wan Chang

Department of Preventive & Community  
Dentistry, Institute of Oral-bio Science,  
Chonbuk National University Dental  
School, 567 Baekje-daero, Deokjin-gu,  
Jeonju 561-756, Korea  
Tel: +82-63-270-4034  
Fax: +82-63-270-4035  
E-mail: prevdent@chonbuk.ac.kr**Objectives:** This study evaluates the relationship between job competency, job performance, and core self-evaluation in dental hygienists.**Methods:** The subjects were registered and working dental hygienists in dental clinics. Two surveys were conducted. The first survey was conducted at an academic conference, and the second was via post. The conference participants were 200 dental hygienists, and 156 questionnaires were returned. Another 200 dental hygienists received the questionnaire via mail, and 123 returned the questionnaires. There were 279 questionnaires returned in total; however, only 269 questionnaires were included in the analysis. The collected data were analyzed using SPSS 12.0.**Results:** Job performance was classified into oral health education, prevention treatment, and dental assisting. Competency was classified into achievement and behavior, personal leverage, and recognition specialty. All competency of dental hygienists was similarly taken, but the factors influencing each competency differed from the contents of job performance. Thus, appropriate education and training programs are needed by dental hygienists. Factors such as recognition specialty competency, age, and core self-evaluation influenced oral health education. Recognition specialty competency and core self-evaluation influenced prevention treatment. Moreover, academic ability and core self-evaluation influenced concentration of treatment.**Conclusions:** These results indicate that the dental hygienists who have a more positive attitude have better job performance. Thus, dental hygienists require continuous evaluation to enhance their professional qualities.**Key Words:** Core self-evaluation, Job competency, Job performance

## 서론

오늘날 급변하는 의료 환경과 대형 병원의 증가 등으로 의료 기관 간의 경쟁이 치열해지고 있다. 이에 경쟁력을 갖추기 위해서 비용 효과적이면서 차별화된 서비스 제공이 필수적으로 요구되는 상황이다<sup>1)</sup>. 이러한 변화는 치과에서도 예외가 아니다. 한 의

료기관 경영진이 질적이며 경쟁력 있는 병원을 구축하기 위해서는 무엇보다도 새로운 관리적 사고와 강력한 변화의 의지가 있어야 하며, 이러한 변화는 바로 조직 내부의 자원인 조직 구성원에 대한 새로운 인식과 활용으로 연계되어야 한다<sup>2)</sup>. 조직구성원들의 역량개발 및 동기화를 위해 수행업무 측정이 주요 전략으로 사용될 수 있으며<sup>3)</sup>, 개인이 새로운 환경에 적응하고 상급의 전문적 실

무를 수행하는데 실무능력이 중요하다<sup>4)</sup>. 역량이란 본래 직업 교육이나 훈련 분야, 혹은 성인교육 분야에서 논의되어 왔으며, 숙달하고자 하는 직무나 업무를 성공적으로 수행해내는 것과 관련된 개념으로 그것이 사용되는 맥락이나 사용하는 사람에 따라 다른 의미와 목적으로 활용되고 있다<sup>5)</sup>. 역량의 체계적인 관리는 직무요건에 대한 이해를 조직구성원에게 이해시키기 위한 도구로도 사용되며, 인력 육성에 집중해야 하는 역량 도출의 가능성을 증대시킨다<sup>6)</sup>. 서비스 대상자에게 양질의 서비스를 제공하기 위하여 서비스 제공자의 역량강화가 중요한 요인이라는 주장도 있다<sup>7)</sup>. 역량강화는 문제에 당면한 개인·조직·지역을 포함한 당사자들이 그들의 문제를 스스로 해결하기 위한 방법에 대하여 배우고 학습하는 것이며, 본질적으로 타인에 의해서가 아니라 문제해결을 위해 역량이 필요한 당사자의 과제가 된다. 즉 역량강화는 자기 자신의 문제 상황에 대한 책임의식에 대한 인식이라고 할 수 있다<sup>8)</sup>. 역량이 강화된 조직 구성원은 조직에 헌신적이며, 자신의 능력을 향상시킨다. 또한 자신의 업무를 수행하는데 있어 발생하는 여러 가지 문제들을 해결하기 위해서 가능성 있는 접근을 할 뿐만 아니라 변화에 적극적으로 참여하고, 그렇게 함으로써 창의적이 된다<sup>9)</sup>. 이러한 역량 강화에 앞서 역량 측정이 선행되어야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 치과위생사들에게 필요한 직업역량이 무엇인지 알아보고 이러한 직업역량이 실제 수행업무에 영향을 미치는지를 측정하고자 한다.

또한 측정된 직업역량 및 수행업무에 대한 핵심자기평가를 측정하고자 한다. 자기평가에 대한 개념은 다양하게 정의되고 있다. 자기 평가는 학습에 대한 자발성, 학습 관심, 동기, 의욕, 학습하는 즐거움 등의 정의적 측면, 학습 목적, 의의, 필요성, 학습 목표의 달성도 등의 인지적 측면, 학습의 계획성, 학습의 방법과 기능, 학습 습관 등의 기능적, 습관적 측면 등의 세 가지 점을 스스로 평가할 수 있다<sup>10)</sup>. 자기평가는 자신을 평가할 수 있는 전문가로 인정해 줌으로서 자신의 사기를 높여주고 본인의 업무에 대해 동료와 의논하도록 해주기 때문에 실효성이 높은 편이며, 직무수행과 직무성과와 관련된 정보의 양이 풍부하다는 강점이 있다. 동기부여를 할 수 있고 자아충족의 효과를 기대할 수 있으므로, 평가의 경제적 인 측면에서도 자기평가는 가장 강력한 수단이 될 수 있다. 또한 자신의 장단점을 알고 변화를 가져올 수 있으므로, 전문적 책무성의 관점에서도 자기평가는 중요하다<sup>11)</sup>. 자기평가는 개인이 자기 자신과 다른 사람들, 그리고 현실에 대하여 잠재의식적으로 평가하는 감정 상태로서 자기평가의 수준이 높은 개인들은 자신의 능력에 대해 자신감을 가지고 자신의 업무를 효율적으로 수행한다<sup>4)</sup>. 이러한 사람들은 직무의 우선순위를 정하여 혁신적으로 문제를 해결하려고 노력하며 자신의 업무 이외의 행동에 있어 자신이 가지고 있는 아이디어를 지지하기 위해 효과적으로 직무를 수행한다<sup>12)</sup>. 따라서 직업역량과 수행업무에 대하여 자기평가 정도가 높은 치과위생사의 행동은 서비스 질에 영향을 미칠 것으로 예상되며 자기평가 측정은 의미 있을 것이다.

이에 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 치과위생사의 직업 역량(competency)을 파악한다.

둘째, 치과위생사의 직업역량과 수행업무의 관계를 규명한다.  
셋째, 치과위생사의 핵심자기평가를 분석한다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상

#### 1.1. 연구대상자의 선정

본 연구는 치과병(의)원에 근무하는 치과위생사 면허를 소지하고 있는 치과위생사를 대상으로 하였다. 구체적으로 일부 지역 치과병(의)원에 근무하고 있는 치과위생사 면허 소지자 200명, 학회에 참여한 치과위생사 면허소지자 200명 총 400명을 대상으로 하였다. 연구대상에 대한 조사는 2012년 7월 1일부터 7월 6일 일부지역 치과위생사에게 사전조사를 실시하였고, 분석을 통해 문항을 수정 후 본 조사를 실시하였다. 본조사는 학회장 조사의 경우 200부를 배포하였고, 156부 회수하였다(회수율 78%). 일부 지역의 경우 2012년 7월 10일부터 7월 31일까지 조사되었으며, 치과 의사협회에 등록되어 있는 치과(병)의원 중에 지역 소재 시·군별로 50%에 해당하는 치과(병)의원을 무작위 추출하였다. 설문지 배포 전에 전화동의를 받고 우편을 통해 자기기입식 방법으로 총 200부를 반송용 봉투를 동봉하여 배포하였다. 총 3차까지 회수하였으며, 마감결과 200부를 배포하여 총 123부를 회수하였다(회수율 62%). 학회장에서 회수한 156부와 우편조사에서 회수한 123부 중 279부 중 설문응답이 불충분하여, 분석에 사용하기 어려운 설문지 10부를 제외한 269부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

본 연구는 연구대상자들로부터 동의 서명을 받은 후 설문조사를 실시하였기 때문에 별도로 연구윤리심의위원회의 심의를 거치지 않고 실시하였다.

Table 1. Distribution and characteristics of study participants

Variables	Classification	Frequency	Percent (%)
Age (yrs)	25>	53	19.7
	25≤ to 30>	92	34.2
	30≤ to 40>	80	29.7
	40≤	44	16.4
	Total	269	100.0
Education	College	196	72.9
	University≤	71	26.4
	Total	269	100.0
Career (yrs)	5>	114	42.4
	5≤ to 10>	65	24.2
	10≤ to 20>	64	23.8
	20≤	25	9.3
Total		269	100.0

college: 2, 3 years, university: more than 4 years (included graduate school).

## 1.2. 연구대상자의 일반적 사항

연구대상자의 분포 및 특성은 Table 1과 같다. 연령에서는 총 269명의 연구대상자 중 25세 이상 30세 미만(34.2%) 가장 많았다. 학력에서는 2, 3년제 전문대 졸업자가 72.9%로 연구대상자의 대부분을 차지하였고, 4년제 대학 이상 졸업자는 26.4%였다. 분석과정에서 2, 3년제 전문대 졸업자 외에 전공 심화 과정이나 학점 은행제 졸업자, 4년제 대학 졸업자, 대학원 졸업자로 분류하였으나 전체 표본수가 30%미만으로 표본수가 적어 4년제 대학 이상 졸업자로 묶어서 분석하였다. 경력에서는 5년 미만이 가장 많았다(42.4%).

## 2. 연구방법

### 2.1. 설문지 작성

본 연구에서 역량에 대한 문항은 영업직 여성인력의 핵심 역량과 일반 역량 모델을 기본으로 하고 대인서비스직의 일반 역량모델을 접목하여 만든 Shin<sup>13)</sup>의 도구를 수정 후 이용하였다. 사전 조사 설문지를 작성하여 배포 및 회수하여 신뢰도를 측정하였다. 그 결과 직업역량 수준의 4개 하위 역량분야 중 Cronbach's Alpha 값이 0.6이하로 내적 일관성을 확보하지 못한 개인 효과성 역량분야에 관한 문항을 삭제하고 분석하였다. 수행업무에 대한 문항은 한국보건직료인 국가시험원의 직무기술서<sup>14)</sup>를 참조하여 수정 보완한 도구를 이용하였다. 핵심자기평가에 대한 문항은 Judge 등<sup>15)</sup>이 개발한 핵심자기평가 문항을 수정, 보완한 도구로 측정할 것을 이용하였다. 핵심자기평가에 관한 문항은 5문항이었으나 사전 조사 결과 내적 일관성을 확보하기 위하여 5문항을 추가해 10문항으로 수정 후 조사도구를 사용하였다.

모든 문항은 5점 리커트척도로 구성되었으며, 각 하위 영역별 검사 문항 번호 및 신뢰도는 Table 2와 같다. 본 연구에 문항별 신

뢰도는 표시하지 않았으나 문항별 신뢰도에서 치과위생사의 수행업무 문항 구강보건교육 5문항, 치과예방처치 5문항, 치과진료협조 5문항으로 총 15문항이다. 15개의 모든 문항은 업무별로 구분되지 않고 섞여 있으며, 이 중 부정문항 두 문항이 구강보건교육에 1문항, 치과예방처치에 1문항이 배치되었다. 구강보건교육의 부정문항 대 긍정문항(0.775 : 0.799), 치과예방처치의 부정문항 대 긍정문항(0.631 : 0.671)의 신뢰도는 차이가 없었다. 따라서 응답자가 충실하게 응답하였다고 해석할 수 있다. 핵심자기평가의 경우 문항이 긍정형 문항과 부정형 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 부정형 문항을 긍정형 문항으로 변환하여 분석하였다.

### 2.2. 통계분석

수집된 자료는 SPSS 12.0 (SPSS Inc, Chicago, IL, USA)을 이용하여 통계분석을 실시하였다.

첫째, 치과위생사의 역량, 수행업무, 핵심자기평가에 대한 요소별 신뢰도와 타당도를 분석하기 위해 Cronbach's Alpha 계수를 이용하였다. 둘째, 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 셋째, 치과위생사의 직업역량, 사회경제적 배경, 핵심자기평가, 수행업무의 상관관계를 분석하였다. 마지막으로 상관관계가 있다고 나타난 변수들은 수행업무, 사회경제적 배경, 직업역량, 핵심자기평가의 하위분야에 대한 중다회귀분석을 실시하였고 영향력을 분석하였다.

## 연구성적

### 1. 연구대상자의 변수별 하위영역에 대한 평균 비교

치과위생사의 역량의 하위분야에 대한 5점 리커트 평균점수를 기준으로 분석한 결과는 Table 3과 같다. 역량의 하위영역 중 대인영향력역량이 3.59로 가장 높았고, 인지전문성 역량, 성취와 행동역량 순이었다. 수행업무의 하위분야에 대한 5점 리커트 평

Table 2. Reliability analysis result of questionnaire by variable

Variable	Subfields	Questions	Group by Cronbach's α
Job competency	(Subtotal)	24	0.746
	Achievement & behavior	9	0.767
	Personal leverage	6	0.714
	Recognition	9	0.758
Job performance	(Subtotal)	15	0.657
	Oral health education	5	0.775
	Preventive treatment	5	0.631
	Dental clinical assisting	5	0.567
Core self-evaluation	(Subtotal)	10	0.764
	Positive question	4	0.724
	Negative question	6	0.804
Total		49	0.718

Negative questions calculated inverse coding with positive questions.

Table 3. Licker's scale score distribution of job competency, job performance and core self-evaluation subfields

Variable	Subfields	Mean
Job competency	(Subtotal)	3.52
	Achievement & behavior	3.44
	Personal leverage	3.59
	Recognition	3.54
Job performance	(Subtotal)	3.85
	Oral health education	4.07
	Prevention treatment	3.63
	Dental assisting	3.83
Core self-evaluation	(Subtotal)	3.40
	Positive question	3.78
	Negative question	3.15

Core self-evaluation was composed of positive and negative questions. Negative questions calculated inverse coding with positive questions.

균점수를 기준으로 분석한 결과 구강보건교육이 4.07로 가장 높게 나타났고, 치과진료협조, 치과예방처치 순이었다. 핵심자기평가의 경우 긍정문항과 부정문항으로 구성되어 있으며, 5점 리커트

평균점수를 기준으로 분석한 결과 3.40으로 보통 이상의 긍정도를 나타냈다.

**Table 4.** Multiple regression for social background, job competency and core self-evaluation requisites by job performance

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	mo.-R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> difference
JP	Constant	2.882	0.225		12.808 <sup>†</sup>			
	Core SE	0.284	0.065	0.257	4.337 <sup>†</sup>	0.066	0.063	0.066
	JC	0.205	0.092	0.149	2.229*	0.084	0.077	0.017
	Age	-0.079	0.038	-0.132	-2.094*	0.099	0.088	0.015
	Career			0.102	0.950			
	Education			0.011	0.171			

JP, Job performance; Core SE, Core self-evaluation; JC, Job competency.

List by variable was presented chronological order to go into the model.

\* $P < 0.05$ , <sup>†</sup> $P < 0.01$ .

**Table 5.** Multiple regression for social background, job competency and core self-evaluation subfields by job performance(stepwise)

Subfields of job performance (dependent variable)	Subfields of each requisite (independent variable)	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	mo.-R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> differ.
Oral health education	Constant	2.636	0.347		7.59 <sup>†</sup>			
	Recognition	0.407	0.097	0.250	4.19 <sup>†</sup>	0.062	0.059	0.062
	Age	-0.112	0.047	-0.145	2.37*	0.082	0.075	0.020
	Education	0.239	0.104	0.140	2.29*	0.100	0.089	0.018
	Core SE	0.179	0.091	0.127	1.97*	0.113	0.099	0.013
	Career			0.157	1.48			
	A&B			-0.004	-0.04			
	PL			-0.034	-0.36			
Prevention treatment	Constant	2.187	0.271		8.06 <sup>†</sup>			
	Core SE	0.423	0.079	0.313	5.36 <sup>†</sup>	0.098	0.094	0.098
	Recognition	0.316	0.097	0.202	3.24 <sup>†</sup>	0.132	0.126	0.035
	Age			0.016	0.27			
	Career			0.047	0.78			
	Education			0.032	0.52			
	A&B			0.028	0.31			
	PL			-0.056	-0.61			
Dental assisting	Constant	4.089	0.136		30.14 <sup>†</sup>			
	Education	-0.200	0.101	-0.120	-1.97*	0.014	0.011	0.014
	Core SE	0.203	0.085	0.149	2.39*	0.035	0.028	0.021
	Age			-0.122	-1.94			
	Career			-0.094	-1.49			
	A&B			0.050	0.70			
	PL			-0.027	-0.41			
	Recognition			0.049	0.72			

Core SE, Core self-evaluation; A&B, Achievement & behavior; PL, Personal leverage.

List by variable was presented chronological order to go into the model.

\* $P < 0.05$ , <sup>†</sup> $P < 0.01$ .



## 2. 변수별 수행업무에 대한 중다회귀분석

치과위생사들이 그들의 업무를 수행하는데 영향을 미치는 많은 요인 중 사회경제적 배경, 직업역량, 핵심자기평가에 대한 영향력을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 치과위생사의 수행업무를 종속변수로 하였고, 사회경제적 배경, 직업역량, 핵심자기평가를 독립변수로 하였다. 모든 독립변수를 동시에 투입한 결과 통계적으로 유의하였다. 분석 결과는 Table 4와 같다. 치과위생사가 업무를 수행하는데 핵심자기평가, 직업역량, 연령이 수행업무의 9.9%를 설명하는 것으로 나타났다. 표준화회귀계수( $\beta$ )는 종속변수를 예측하는데 있어 독립변수들의 상대적 중요도를 나타낸다. 핵심자기평가의 경우  $\beta$ 값이 0.257, 직업역량이 0.149, 연령이 -0.132로 통계적으로 유의하였다. 경력과 학력은 유의하지 않은 것으로 나타났다.

## 3. 수행업무별 변수의 하위분야에 대한 중다회귀분석

Table 5에서는 치과위생사들의 업무로 크게 구강보건교육, 치과예방치치, 치과진료협조가 있고 이것들을 종속변수로 하였다. 독립변수로는 첫 번째 사회경제적 배경의 하위분야인 연령, 학력, 경력이다. 두 번째 직업역량의 하위분야인 성취와 행동, 대인영향력, 인지전문성 역량이다. 마지막으로 핵심자기평가를 독립변수로 하여 중다회귀분석을 실시하였다. 수행업무의 하위분야인 구강보건교육, 치과예방치치, 치과진료협조에 대하여 모든 독립변수를 동시에 투입한 결과 구강보건교육과 치과예방치치, 치과진료협조 모두 통계적으로 유의하였다.

수행업무의 첫 번째 하위분야인 구강보건교육의 경우 독립변수들을 단계별로 투입한 결과 Table 5에 제시한 바와 같이 인지전문성 역량의  $\beta$ 값이 0.252, 연령이 -0.130, 핵심자기평가는 0.137의 순서로 통계적으로 유의하였다. 설명력( $R^2$ )은 인지전문성 역량, 연령, 핵심자기평가가 구강보건교육 업무 9.4%를 설명하는 것으로 나타났다. 수행업무의 두 번째 하위분야인 치과예방치치의 경우 독립변수들을 단계별로 투입한 결과 핵심자기평가의  $\beta$ 값이 0.315 인지전문성 역량이 0.194로 통계적으로 유의하였다. 설명력( $R^2$ )은 핵심자기평가와 인지전문성 역량이 치과예방치치 업무 13.2%를 설명하는 것으로 나타났다. 수행업무의 마지막 하위분야인 치과진료협조의 경우 독립변수들을 단계별로 투입한 결과 학력의  $\beta$ 값이 -0.120, 핵심자기평가가 0.149로 통계적으로 유의하였다. 설명력( $R^2$ )은 학력과 핵심자기평가가 치과진료협조 업무 3.5%를 설명하는 것으로 나타났다.

본 연구는 연구대상이 전국적인 분포를 보이는 것은 아니기 때문에, 일반화를 시키기에는 일정 부분 한계가 있음에도 불구하고 핵심자기평가를 새롭게 분석하였다는 점에서 다소 이 분야의 연구에 기여할 수 있었다.

## 고 안

표본 집단의 특성 중 학력의 경우 최근 증가한 4년제 치위생학 과정에서 졸업자들이 배출됨에 따라 표에 제시하지 않았으나 전공

심화나 학점은행제 보다 앞서는 것을 볼 수 있었다. 이와 관련하여 Cheon과 Lee<sup>16)</sup>의 직무 만족도에 관한 연구에서 치과위생사는 대학원 졸업자가 업무 능력에 대한 직무 만족도가 가장 높았다고 보고되었다. Lee와 Han<sup>17)</sup>의 연구에서는 학력이 높을수록 전문직업성이 높다고 보고되었는데 2, 3년제 졸업자들이 전공 심화나 학점 은행제를 통해 전문직업성을 갖추려는 노력을 하고 있다고 검토되었다. 이러한 결과로 미루어 보아 향후 치과위생사들의 대학원 진학이 활발해 질 것이라고 검토되었다.

신뢰도 검사에서 수행업무의 하위분야 중 치과진료협조가 0.567로 나타났다. 이것은 치과위생사들이 치과진료협조를 많이 하지 않는 것으로 추측할 수 있다. 한 연구에서 치과병(의)원에서 연령이 증가할수록 구강보건교육, 치과예방치치, 치과진료협조 세 업무 중 구강보건교육 업무를 가장 많이 하는 것으로 나타났다. 반면 치과진료협조 업무는 연령이 증가할수록 낮게 수행하고 있는 것으로 나타났다<sup>18)</sup>. 우리나라 치과병(의)원에서 실장급의 직책을 갖는 치과위생사의 주 업무는 구강보건교육이나 보험 청구, 치과 인력 관리, 환자관리 업무 등을 들 수 있다. 또한 경력과 연령이 증가할수록 실장급 직책을 맡고 있는 실정이다. 따라서 이와 같은 결과는 실장급 치과위생사들이 많이 대답하여 나타난 현상이라고 해석되었다.

치과위생사의 직업역량은 성취와 행동역량, 대인영향력 역량, 인지전문성 역량의 세 가지로 분류된다. 이 세 가지 하위분야에 대한 5점 리커트 점수 평균점수를 기준으로 분석한 결과 모두 보통 이상의 수준으로 나타났다. 또한 성취와 행동, 대인영향력, 인지전문성 역량의 평균을 비교해 보았을 때 크게 차이가 없는 것으로 검토되었다. 따라서 직업역량의 모든 하위분야가 업무를 수행하는데 있어 모두 활용되고 있을 것이라고 해석되었다. 그러나 조사 결과 업무를 수행하는데 인지전문성 역량만이 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 치과위생사들이 업무를 잘 수행하기 위해서는 직업역량의 모든 하위분야 즉, 성취와 행동, 대인영향력, 인지전문성 역량 모두가 활용되어 업무 수행에 도움이 될 수 있어야 한다. 치과위생사의 직업역량이 활용되었을 때 직무만족도도 높아질 것이다. 또한 이러한 결과는 Jeong 등<sup>19)</sup>의 연구에서 직업역량의 일 부분에 포함되는 전문직 지지, 치과조직, 직업의 장래성 및 환자관계 요인이 유의한 양의 직접효과를 나타내어 이들 요인에 대한 만족도가 클수록 직무에 대한 만족정도가 향상되는 것으로 보고된 것과 일치한다. 그러기 위해서 학교에서부터 예비 치과위생사들의 직업역량을 향상시키고, 향상된 직업역량을 활용할 수 있는 교육 및 교육 프로그램 개발 방안이 강구되어야 할 것으로 해석되었다.

업무수행 내용의 하위분야인 구강보건교육, 치과예방치치, 치과진료협조에 대한 5점 리커트 점수 평균점수를 분석한 결과 구강보건교육 분야가 가장 높게 나타났다. 다음은 치과진료협조, 치과예방치치 순이었다. 치과위생사의 주 업무로는 구강보건교육과 치과예방치치를 들 수 있다. 그러나 치과진료협조가 치과예방치치보다 높게 나타났으며 이 같은 결과는 Ahn 등<sup>20)</sup>의 연구에서 치과위생사의 법정 업무인 구강병 예방업무를 절반도 시행하지 않

고 있다고 보고한 것과 일치한다. Park 등<sup>21)</sup>의 연구에서는 대다수의 치과의사가 치과위생사에게 구강보건교육 업무와 치과예방치치 업무 위임을 원하는 것으로 보고되었다. 하지만 이 같이 치과위생사들이 주 업무인 치과예방치치 업무를 제대로 수행할 수 없다는 것은 이를 위한 방안이 아직도 해결되지 않았다는 증거이며, 해결 방안으로 치과보조 인력 양성이 시급하다고 해석되었다.

사회경제적 배경, 직업역량, 핵심자기평가 등의 요소가 업무 수행에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과 긍정적 사고방식을 가진 치과위생사가 업무 수행을 잘 하는 것으로 나타났다. 핵심자기평가 결과를 자기 자신에 대해 긍정적인 사고방식을 가지고 있다고 해석하는데 무리가 없을 것이다. 또한 직업역량과 연령도 업무를 수행하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 치과위생사들이 업무를 잘 수행할 수 있도록 직업역량을 향상시킬 수 있는 교육 및 교육 프로그램 개발 방안이 강구되어야 한다고 해석되었다.

수행업무 하위분야 즉, 구강보건교육, 치과예방치치, 치과진료협조에 대하여 사회경제적 배경, 직업역량, 핵심자기평가 등의 요소가 미치는 영향을 중다회귀분석한 결과 업무를 수행하는데 있어 가장 많은 영향을 미치는 요소는 다음과 같았다. 수행업무의 첫 번째 하위분야인 구강보건교육 업무의 경우 인지전문성 역량, 연령, 학력, 핵심자기평가의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수행업무의 두 번째 하위분야인 치과예방치치 업무의 경우 핵심자기평가와 인지전문성 역량 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수행업무의 마지막 하위분야인 치과진료협조 업무의 경우 학력과 핵심자기평가 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 업무를 수행하는데 있어 직업역량의 하위분야 모두가 영향을 미치는 것이 아니라 인지전문성 역량만이 영향을 미치는 것으로 직업역량이 불균형으로 활용되고 있다고 해석되었다. 이에 반하여 핵심자기평가는 치과위생사가 업무를 수행하는데 전반적으로 영향을 미치는 것으로, 업무를 수행하는데 있어 중요한 요소로 작용하고 있다고 해석되었다.

## 결론

치과위생사들이 업무를 수행하는데 있어 직업역량을 파악하고, 직업역량과 수행업무의 관계를 규명하며, 치과위생사의 핵심자기평가를 측정하고자 하였다. 치과(병)의원에 근무하는 종사자 중 면허를 소지하고 있는 치과위생사 400명을 대상으로 조사하였으며, 총 279부를 회수하여, 분석에는 269부를 사용하였다. 자료를 분석하여 얻은 결론은 다음과 같다.

치과위생사들이 가지고 있는 역량은 성취와 행동, 대인영향력, 인지전문성 세 가지 하위분야별로 비슷하였으나, 실제로 업무를 수행하는데 있어 영향을 미치는 역량의 세 하위분야는 차이가 있었다. 또한 치과위생사들이 자신에 대한 긍정적 사고가 치 업무를 수행하는데 가장 많은 영향을 미치는 요소로 확인되었다.

총괄하여, 치과위생사들은 자기 자신의 업무수행활동을 분석하고 평가하는 시간이 필요하다고 검토되었다.

## 참고문헌

1. Sung YH, Jeong JH. Defining the core competencies of the nurses in a tertiary hospital and comparing different units based on their respective characteristics. *J Korean Nurs Adm Acad Soc* 2006;12:76-93.
2. Lee GR. The study of factors related to clinical competency in dental hygienist. *J Dent Hygie Sci* 2005;5:155-163.
3. Queen VA. Performance evaluation: building blocks for credentialing and career advancement. *Nurs Manage* 1995;26:52-55.
4. Zhang Z, Luk W, Arthur D, Wong T. Nursing competencies: Personal characteristics contributing to effective nursing performance. *J Adv Nurs* 2001;33:467-474.
5. So KH. Competency' in the context of schooling : It's meaning and curricular implications. *J Curriculum Studies* 2007;25:1-21.
6. Noh HR, Choi MN. The development of the teaching competency model for HRD (Human Resources Development). *J Voc Educ Train* 2004;7:1-28.
7. Babakus, E, Yavas U, Karatepe OM, Avci T. The effect of management commitment to service quality on employees' affective and performance outcomes. *J Acad Marketing Sci* 2003;31:272-287.
8. Cho SH. A survey of the empowerment of the self-awareness effects on the quality of service the self-evaluation -Focused on chungcheongnam-do of the workers in the long-term care facility for the elderly-. *J Welfare for the Aged* 2010;50:353-376.
9. Laschinger HK, Havens DS. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice-Conditions for work effectiveness. *J Nurs Adm* 1996;26:27-35.
10. Kim MS. An Inquiry into the Need and Possibility to the Evaluation of The Adult Education. *J Res Edu* 1997;9:307-335.
11. Lee BH, Kim SN. A study on the application methods of multi-source assessment system of teacher. *J Edu Adm* 2004;22:163-186.
12. Bono JE, Judge TA. Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Acad Manage J* 2003;46:554-571.
13. Shin HS. An analysis of core competency importance recognition and educational needs of nurses [master's thesis] Suwon:Major of Geography Education Graduate School of Ajou University;2010 [Korean].
14. National Health Personnel Licensing Examination Board, Information Study Notice List [Internet]. [cited 2013 Dec 02]. Available from: <http://kuksiwon.or.kr/main.aspx>.
15. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personal Psychology* 2003;56:303-331.
16. Cheon HW, Lee HS. Job satisfaction according to the management system of dental auxiliaries - dental hygienist, nurse's aide, consultant and coordinator, administrative management. *J Korean Acad Oral Health* 2010;34:72-82.
17. Lee SJ, Han GS. The ethical propensity, professionalism and ethical job behavior of clinical dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2012;36:238-248.
18. Hong SH. A study on the self-evaluation of job performance, creativity and organizational climate [master's thesis]. Gwangju: Department of Public Health Graduate School of Health Science, Chosun University;2009 [Korean].
19. Jeong SH, Seo YK, Son EY, Choi YH, Song KB. Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries. *J Korean Acad Oral Health* 2005;29:281-292.
20. Ahn YS, Shin SJ, Jung SH, Lee YS, Lim DS. Comparison of job description and turnover trend among dental hygienists and assistant nurses in dental clinics. *J Korean Acad Oral Health* 2006;30:303-315.
21. Park JH, Kim MS, Cho JW. Dentists' opinions for dental hygienists' roles in Korea. *J Korean Acad Oral Health* 2010;34:88-97.