



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2009년 2월

2009년 2월  
석사학위논문

석사학위논문

치과위생사 직무와 개인의 창의성과  
조직의 분위기에 의한 자기평가  
조사연구

홍  
선  
화

# 치과위생사 직무와 개인의 창의성과 조직의 분위기에 의한 자기평가 조사연구

조선대학교 보건대학원

보건학과

홍 선 화

치과위생사 직무와 개인의 창의성과  
조직의 분위기에 의한 자기평가  
조사연구

A Study on the Self-Evaluation of Job Performance,  
Creativity and Organizational Climate  
of Dental Hygienist

2009년 2월 25일

조선대학교 보건대학원

보건학과

홍 선 화

치과위생사 직무와 개인의 창의성과  
조직의 분위기에 의한 자기평가  
조사연구

지도교수 김 동 기

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2008년 11월 일

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

홍 선 화

홍선화의 석사학위 논문을 인준함.

위원장 조선대학교 교수 박상학 인

위원 조선대학교 교수 김동기 인

위원 전남과학대학 교수 오정숙 인

2008년 12월 일

조선대학교 대학원

# 목 차

ABSTRACT .....	iv
I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 이론적 배경 .....	3
3. 연구 목적 .....	6
II. 연구대상 및 방법 .....	7
1. 연구 대상 .....	7
2. 연구 방법 .....	7
3. 자료 분석 .....	9
III. 연구 결과 .....	10
3.1. 연구대상자 일반적 특성 .....	10
3.2. 업무 분야별 수행여부 분석 .....	12
3.2.1. 구강보건교육분야 수행여부 분석결과 .....	12
3.2.2. 예방진료행위분야 수행여부 분석결과 .....	12
3.2.3. 진료협조분야 수행여부 분석결과 .....	13
3.2.4. 3대 업무분야별 수행여부 분석결과 .....	14
3.2.5. 일반적 특성에 따른 3대 업무분야별 수행여부 .....	15
3.3. 자기진단평가 요인 영역별 분석 .....	17
3.3.1. 개인의 창의성 요인 하위영역별 분석결과 .....	17
3.3.2. 조직의 분위기 요인 하위영역별 분석결과 .....	17
3.3.3. 자기진단평가 순위 분석결과 .....	19
3.4. 자기진단평가 점수 집단별 3대 업무수행비교 .....	21

3.5. 주요 관리업무별 자기진단평가 비교 .....	23
3.5.1. 주요 관리업무별 개인의 창의성 비교 .....	23
3.5.2. 주요 관리업무별 조직의 분위기 비교 .....	25
3.6. 자기진단점수와 3대 수행업무와의 상관관계 .....	26
IV. 총괄 및 고안 .....	28
V. 결론 .....	35
참고문헌	
부록	

## 표 목 차

표 1. 연구방법에 따른 설문 문항 구성 .....	8
표 2. 문항별 신뢰도 분석 .....	9
표 3. 일반적 특성에 따른 분석결과 .....	11
표 4. 구강보건교육요인 수행여부 .....	12
표 5. 예방진료행위요인 수행여부 .....	13
표 6. 진료협조요인 수행여부 .....	14
표 7. 3대 업무분야별 수행여부 .....	14
표 8. 일반적인 특성에 따른 업무분야별 수행여부 비교 .....	16
표 9. 개인의 창의성 요인 하위영역별 분석 .....	18
표 10. 조직의 분위기 요인 하위영역별 분석 .....	19
표 11. 개인의 창의성 순위별 진단점수 .....	20
표 12. 조직의 분위기 순위별 진단점수 .....	20
표 13. 자기진단평가 점수 집단별 3대 업무 수행비교 .....	22
표 14. 주요관리업무별 개인의 창의성의 하위영역별 3대 업무와의 비교 .....	24
표 15. 주요관리업무별 조직의 분위기의 하위영역별 3대 업무와의 비교 .....	26
표 16. 자기진단점수와 3대 업무와의 상관관계 .....	27
부록 1. 전국 치과의료기관 분포 .....	39
부록 2. 조사대상 치과의원과 치과위생사 분포 .....	39



# ABSTRACT

## *A Study on the Self-Evaluation of Job Performance, Creativity and Organizational Climate of Dental Hygienist*

Sun-hwa Hong, B.S.

Advisor : Prof. Dong-kie Kim, D.D.S., M.S.D., Ph.D

Department of Health,

Graduate School of Health, Chosun University.

**Objectives;** The awareness of health care need increasing attention from the public along with changing professional human-resources activity. As there are increasing social demand for the roles and professionalism of dental hygienists, the purpose of this study was to examine the job performance, creativity and organizational climate of dental hygienists by their own self-diagnostic evaluation in an attempt to help enhance their work ability.

**Material and Methods;** According to the data released as August 2008 by the Dental Association and public health centers in Gwangju, 735 dental hygienists worked at 425 dental clinics. The subjects in this study were 156 dental hygienists at 85 dental clinics who were selected by proportionate sampling method the dental hygienists. After an interview

survey was conducted in person, the answer sheets from 132 respondents were analyzed except 24 incomplete ones. The questionnaire used in this study consisted of 49 items. Out of the items, 19 items were extracted from the National Health Personnel Licensing Examination Board's dental hygienist job description, and self-diagnostic evaluation of 23 items were utilized, which covered 16 individual creativity and 7 organizational climate items. A five-point Likert scale (zero to 4 scores) was used and SPSS 12.0 program was analyzed the data.

### ***Results;***

1. As a result of checking the types of works, oral health education often(45%) and treatment cooperation(54%) were high-frequency works performed by the dental hygienists investigated. They weren't responsible for preventive treatment(42%).
2. When they made a self-diagnostic evaluation of creativity and organizational climate, they put the highest value on their autonomy (2.21), followed by positive attitude(2.10). Out of seven organizational climate, challenging spirits(2.81) ranked highest, followed by reliability(2.66).
3. The group of dental hygienists who found themselves not to be creative cooperated with dentists during treatment often, and those who deemed themselves to have a positive attitude(2.53) and to be autonomous(2.55) offered oral health education frequently. The dental hygienists who considered themselves to have a good interpersonal

relationship and to take a negative attitude were mainly responsible for treatment cooperation. Those whose organizational climate was better were mainly in charge of treatment cooperation(2.41), and those whose organizational climate was worse were responsible for treatment cooperation(2.51) as well.

4. According to the results of the self-diagnostic evaluation, the dental hygienists who were mainly in charge of health insurance affairs and patient management offered oral health education the most, and those who were mainly responsible for duties related to treatment room mostly cooperated with dentists during treatment.
5. As for individual creativity, the dental hygienists who rated themselves as having a good interpersonal relationship and autonomous were mainly in charge of oral health education, and those who didn't were mostly responsible for treatment cooperation. As for organizational climate, the dental hygienists were mostly in charge of treatment cooperation, no matter whether their organizational climate was good or bad.

**Conclusion;** Relationship of Job's role and self-evaluation of dental hygienists should be more develop to study systematically.

**keyword;** Dental Hygienist, Self-Evaluation, Creativity, Organizational Climate

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

국민의 생활수준 향상과 의료시장의 개방등 사회적으로 건강에 대한 관심이 증가하고 의료기술의 발전도 놀라울 정도로 빠르게 진행되고 있다. 구강보건 분야도 예외는 아니다. 기존의 질병 치료 위주에서 예방에 관심을 보이며, 의료서비스에 대한 요구는 최상의 질적 향상을 추구하고 있다. 이에 구강보건 전문인력이 필요하며, 치과의사 위주의 치료만으로는 국민의 요구를 충족시키기에는 역부족하다. 구강병을 적절히 관리하고, 양질의 구강보건진료를 효율적으로 제공하기 위해서는 보다 전문화, 세분화된 치과위생사의 역할이 절실히 필요하다.

치과위생사 교육은 1913년 미국의 Dr. Alfred. C. Fones에 의해 처음 실시되었으며, 구강보건교육과 예방치과처치를 중심으로 한 구강보건인력을 양성함이 목적이다. 또한 치과의사와 함께 구강질환을 예방하고 교육하는 자로서, 구강질환이 발생하기 전에 예방치과처치업무를 수행하는 임상술사<sup>1)</sup>가이며, 구강보건 향상 및 구강위생 관리를 위한 교육을 하는 구강보건교육자<sup>1)</sup>라 정의하고 있다. 현행 의료기사 등에 관한 법률 시행령 제2조 제6항에 “치과위생사는 치과의사의 지도하에 치석제거 및 치아우식증의 예방을 위한 불소도포 기타 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무에 종사한다. 이 경우 의료법 제32조 제1항의 규정에 의한 안전관리기준에 적합하게 진단용 방사선발생장치를 설치한 보건기관 또는 의료기관에서 구내 진단용 방사선촬영 업무를 할 수 있다.” 라고 명시 되어 있다.<sup>2)</sup> 이러한 정의와 법적근거에도 불구하고 여전히 고유업무인 예방치과처치자, 구강보건교육자에 전념하지 못하고 주로 진료보조업무만이 수행되어지고 있으며, 많은 치과위생사들이 현 직장에서 만족하지 못하고 이직 또는 전직을 고려하고 있다.

안<sup>3)</sup>은 치의원에 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석에서 현재 치과위생사, 간호조무사의 주된 업무항목이 동일하며, 구강진료보조인력의 역할과 업무범위가 매우 불분명하여 대부분 현 직장에서 만족하지 못하고 이직 희망한다고 하였으며, 최<sup>4)</sup>는 일부지역 치과위생사의 이직대책에 관한 연구에서 치과위생사는 본연의 고유업무 보다 진료협력자 역할만을 수행하고 있으며 업무요구량의 불만족으로 이직율이 높아지고 있다고 보고 하였다. 서<sup>5)</sup>는 업무성과란 기능을 얼마나 잘 수행하는가를 평가하는 것으로 의사소통, 직무만족도, 조직의 특성에 따라 영향을 받는다고 하였으며, Roelen<sup>6)</sup>은 조직의 생산성과 효율성을 높이기 위해서는 치과의료기관 종사자의 직무만족 및 조직몰입을 높이는 전략이 필요하다고 하였다. 박<sup>7)</sup>은 보건영양사의 직무만족도와 자기진단평가에서 직무만족과 자기진단평가와의 상관관계를 비교한 결과, 자기진단평가 점수는 직무만족과 관련성이 있으며, 업무에 대해 확신을 갖고 전문적인 가치 실현을 이루는 보람된 것이라고 생각 할 때 자신감과 실행 능력이 증대 될 것이며, 자신의 업무능력이 양호하게 판단된다고 보고하였다. 그러나 자기진단평가를 통한 치과위생사의 직무와의 상관관계에 관한 연구 보고가 매우 부족한 실정이다.

이 연구는 보다 전문화된 치과위생사의 역할이 필요함을 인식하여 수행업무를 조사하고, 자기진단평가를 통한 개인의 창의성과 조직의 분위기와 상호 관련성을 조사 분석하여 고유 업무의 활성화와 영역 확대의 방안제시 및 직장 내 밝은 일터분위기 조성과 치과경영의 효율을 높이는 기초자료를 제공하고자 연구를 수행하였다.

## 2. 연구의 이론적 배경

### 2.1. 개인의 창의성과 조직 분위기 이론적 배경

박<sup>8)</sup>은 창의성 개발을 위한 초인지-사칙연산적 사고법에서 창의성이란 독창적인 산출물을 얻기 위한 사고 과정, 즉 둘 이상의 기존 정보를 결합하여 독창적인 정보를 만들어 내는 힘으로 사고 과정뿐 아니라 개인이 가지고 있는 기존지식이나 태도, 욕구, 가치관 등을 포함하며 이들은 사고의 방향 및 방법에 영향을 주고 창의적 사고에 모습을 결정 한다고 보고하였다.

이<sup>9)</sup>는 개인의 특성과 창의적 행동간 집단특성의 조절 효과에서 창의적 행동의 발현은 특정 직무 영역에서 직면하는 문제의 유형에 따라 결정되며, 분야에 따라 창의적 행동은 다양한 성격으로 나타난다. 또한 집단 혹은 조직적 차원의 요인, 사회적 특성인 문화 등의 복합적인 상호작용의 결과물이다. 개인의 창의적 성격특성과 창의적 인지 형태는 행동유발에 긍정적 영향을 미치고 있으며, 구성원이 지각하는 집단 특성이 양자의 관계를 조절하는 역할을 하고 있는 것으로 보고되었다.

권<sup>10)</sup>은 개인, 집단, 조직창의성의 발현 및 제고를 위한 창의적 경영 시스템에서 기업의 창의성은 개인, 집단, 조직의 창의성으로 구분하였다. 조직의 창의성 기본 토대는 개인 창의성으로부터 출발하며, 개인의 창의성이 전제되지 않으면 집단 창의성, 조직 창의성도 이루어지기 어렵다고 하였으며, 또한 개인의 창의성은 개인의 문제를 감지하고, 이를 해결하기 위한 아이디어를 창출하여, 실행에 옮기는 것을 말하며, 집단 창의성은 집단 구성원들이 각자의 개별 창의성을 바탕으로 상호작용하며, 이를 통해 창의적 아이디어를 도출하고, 문제 해결을 위해 실행에 옮기는 것이며, 조직의 창의성은 개인 창의성, 집단 창의성, 조직이 처한 상황적 조건의 결합으로 정의하였다.

최<sup>11)</sup>는 개인과 조직의 분위기와 위험감수성 진단을 통한 업무수행방식의 예측에 관한 연구에서 조직의 분위기이란 개인의 창의성을 투입요소로 하여 상황요인과 환경요인들 간 상호작용을 통해 나타난 결과를 의미하며, 조직의 창의성은 개인의 창의성만으로 이루어지지 않으며, 창의적인 아이디어를 낼 수 있는 조직 환경이 구비 되어있어야 개인의 창의성이 조직 수준의 창의성과 연결 될 수 있다. 즉 개인의 창의성과 조직의 창의성은 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

## 2.2 치과위생사 수행업무에 관한 이론적 배경

김 등<sup>12)</sup>은 직무분석을 통한 치과위생사 국가시험 문항개발 기준연구에서 임상현장에서 치과위생사의 진료부분에 대한 역할은 치과진료분담 보다는 진료보조에 치중하고 있다고 보고 하였으며, 신<sup>13)</sup>은 치과위생사 인력추계와 업무범위에 관한 고찰 보고에서 주로 진료보조업무를 수행하고 있으며, 구강보건협력인력과 역할 혼란을 초래하고 있다고 하였다. 또한 현재 수행 하고 있는 업무는 법정업무 뿐 아니라 비 법적업무 수행 비율도 높은 것으로 보고하였다.

안<sup>3)</sup>은 치의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교 분석 결과, 치과위생사의 52%가 진료보조업무에 종사하며 대부분 자신의 업무에 만족하지 못하고 업무의 불확실, 자기개발시간 부족, 구강진료보조인력 역할과 업무범위 불분명 등으로 치과위생사 3/4이상, 간호조무사 1/3이상이 1회 이상 이직을 경험하였으며, 현 직장에서 이직을 희망하는 것으로 나타났다.

박<sup>14)</sup>의 치과위생사의 특성에 따른 직무만족도에 관한 조사연구 결과, 치과위생사의 전문성에 대한 만족도는 높은 반면 상하관계와 지원부서와의 관계에서 낮은 만족도 보였으며, 송<sup>15)</sup>의 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구에서 만족도를 구성하고 있는 요인 중 보수에 관한 사항은

낮게 나타났으며, 직무만족도에 영향을 주는 요인은 근무처 요인으로 급여체계, 근무처요인 개선을 통한 만족도를 높일수 있는 방안 연구가 필요하다고 보고하였다.

간호사의 경우 박<sup>16)</sup>은 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에서 파워와 임파워먼트는 조직 내 구성원의 태도와 행위에 긍정적인 변화를 가져올수 있는 요인으로 작용하며, 공식적, 비공식적 파워를 가짐으로써, 임파워 되어 스스로 직무에 만족할수 있다고 하였다.

서<sup>5)</sup>는 일반간호사의 조직 내 의사소통유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관련성 연구에서 의사소통과 직무만족은 상호 관련이 있으며, 상위 그룹일수록 적절한 의사소통은 직무만족도와 업무성과를 활발하게 이루어 낼수 있다고 하였다.

전<sup>17)</sup>은 조직 내 갈등이 조직구성원의 직무 태도에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직구성원들의 조직 내 지각하는 관계 갈등이 높을수록 직무만족과 조직에 남으려는 의도는 낮고, 과업갈등과의 관계가 높게 지각될수록 이직의도는 높아진다고 보고하였다.



### 3. 연구 목적

본 연구는 치과위생사 직무기술서<sup>18)</sup>의 내용을 바탕으로 현재 치의원에서 수행하고 있는 업무를 조사하고, 최<sup>11)</sup>의 자기진단평가에 관한 설문지를 이용하여 개인의 창의성과 조직의 분위기를 평가하여, 자기진단평가 점수와 업무 수행과의 관련성을 분석 하고 다음과 같은 연구 목적을 달성하고자 한다.

첫째. 기존에 보고된 치과위생사 수행업무를 참조하여 연구에 활용한다.

둘째. 자기진단을 통한 개인의 창의성과 조직의 분위기를 조사 분석한다.

셋째. 수행업무와 자기진단평가와의 관련성을 분석한다.

넷째. 치과위생사의 업무능력이 향상되면서 조직에 기여하는데 필요한 기초 자료로 활용한다.

## II. 연구대상 및 방법

### 1. 연구 대상

통계청<sup>19)</sup> ‘인구주택총조사’와 ‘의료기관실태’ 보고, 광주광역시치과의사회<sup>20)</sup> 회원명부를 통하여 치과 의료기관수를 조사한 결과, 광주광역시 소재 치과의원은 425개소, 근무 중인 치과위생사는 735명이었다. 각 구별 비례층화추출(proportional stratified sampling)법을 이용하여 85개소 치과의원을 최종 추출하였으며, 2008년 10월 6일부터 10월 15일까지 85개소 치과의원에 근무하는 치과위생사 156명 대상으로 설문지를 배부하였다. 회수 건은 152부로 97% 였으며, 이 중 불성실한 응답자 20부를 제외한 132명을 최종 대상으로 선정 하였다.

### 2. 연구 방법

표본 선정 치과의원을 직접 방문하여 연구 취지를 설명하고, 설문법을 이용하여 조사하였다. 설문문항은 직무기술서<sup>18)</sup>, 최<sup>11)</sup>을 참조하여 수정 보완 하였다. 본 조사 2달 전 예비조사를 실시하여, 현재 수행하고 있는 업무와, 희망업무를 조사하였다. 본 조사시 일반적 특성과 수행업무, 개인의 창의성과 조직의 분위기가 포함된 자기진단평가로 구성하였다.

설문내용으로는 일반적 특성 7문항, 치과위생사 3대 수행업무 19문항(구강보건교육-5문항, 예방진료행위-6문항, 치과진료협조-8문항), 자기진단평가(개인의 창의성-16, 조직의 분위기-7)23문항 등 49문항으로 구성하였다(표 1).

각 문항의 점수는 Likert 5점 척도로 최소 0점, 최대 4점으로 하였다. 수행여부-전혀 안함 0점, 안함 1점, 보통 2점, 수행함 3점, 매우 자주 수행함 4점, 자기진단점수- 매우 그렇지 않다 0점, 그렇지 않다 1점, 보통 2점, 그렇다 3점, 매우 그렇다 4점으로 점수가 높을수록 수행여부, 진단평가 점수는 높은 것을 의미한다. 일반적 특성을 제외한 신뢰도 계수는 0.764였다(표 2).

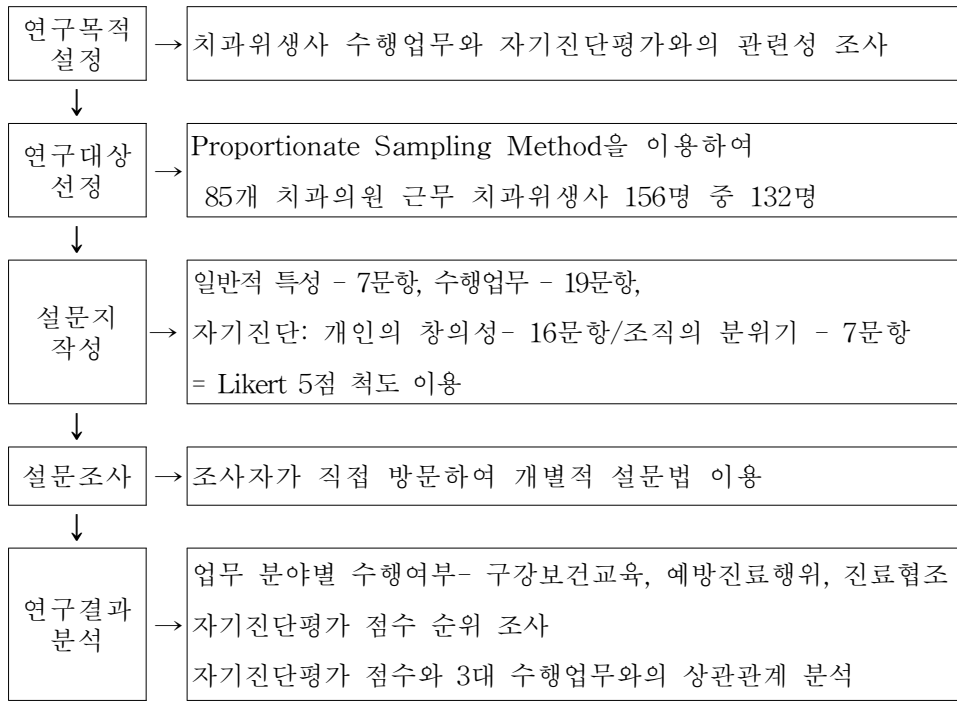


그림 1. 연구 진행 과정

표 1. 연구방법에 따른 설문문항 구성

분 류	내 용	질문 형태	문항
일반적인 특성	연령, 결혼 여부, 최종 학력, 치과의사 수 현 치과에서 근무기간, 치과근무 총 기간 주요관리업무	폐쇄형	7문항
수행 업무	구강보건교육	폐쇄형(5점 척도)	5문항
	예방진료행위	폐쇄형(5점 척도)	6문항
	치과진료협조	폐쇄형(5점 척도)	8문항
자기진단평가	개인 창의성	폐쇄형(5점 척도)	16문항
	조직 분위기	폐쇄형(5점 척도)	7문항

표 2. 문항별 신뢰도 분석

분 류	문항 내용	문항 수	Cronbach's $\alpha$
수행 업무	구강보건교육	5	0.853
	예방진료행위	6	0.656
	진료협조	8	0.802
자기진단평가	개인 창의성	16	0.642
	조직 분위기	7	0.564
합계		42	0.764

### 3. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 각 문항은 기술통계적으로 빈도분석 하였다.
- 2) 치과위생사 수행업무와 자기진단평가(개인/조직의 분위기)는 5점 척도로 기술통계적으로 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 수행업무와 자기진단평가와의 관계성을 알아보기 위해 oneway ANOVA, 독립 t-test를 이용하여 유의수준 95%에서 검정하였다.
- 4) 자기진단평가 점수와 3대 업무수행 과의 관계는 pearson 상관분석법을 이용하여 유의성 검정을 하였다.

### III. 연구 결과

#### 3.1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성에 대한 결과는 다음과 같다. 연령층은 26세-30세 61명(46.2%)으로 가장 많았으며, 21세-25세 39명(29.5%), 31세-35세 22명(16.7%), 36세 이상 10명(7.6%) 순으로 나타났다(표 3).

결혼 여부로 미혼이 86명(65.2%), 기혼이 46명(34.8%)이었다. 최종학력은 치위생과 3년제 졸업자 110(83.3%), 4년제 졸업 이상자는 22명(16.7%)으로 나타났다(표 3).

치과의사 수는 단독개원형 83명(62.9%), 공동개원형(2인-5인 미만)가 41명(31.1%), 공동개원형(5인 이상) 8명(6.1%)으로 대부분 단독개원형 이었다.

현 치과에서 근무기간으로 1-5년 미만 97명(73.5%), 근무기간 5년 이상 35명(26.5%)으로 1-5년 미만 근무경력자가 가장 많았고, 치과근무 총 근무기간으로는 1-5년 미만 82명(62.1%), 5년 이상 50명(37.9%)이었다(표 3).

치과에서 주요 관리업무별로 진료실험조 주 업무자는 57명(43.2%), 접수 및 보험관리 주 업무자 44명(33.3%), 진료실 총괄 주 업무자 31명(23.5%)으로 주로 진료실험조 업무자로 나타났다(표 3).

표 3. 일반적 특성에 따른 분석결과

단위: 명, %

분 류	구 분	명	백분율
연령	21 - 25세	39	29.5
	26 - 30세	61	46.2
	31 - 35세	22	16.7
	36세 이상	10	7.6
결혼 여부	미혼	86	65.2
	기혼	46	34.8
최종 학력	3년제 대학	110	83.3
	4년제 졸업이상	22	16.7
치과의사 수	단독개원	83	62.9
	공동개원(2인-5인 미만)	41	31.1
	공동개원(5인 이상)	8	6.1
현 치과에서 근무기간	1년 - 5년 미만	97	73.5
	5년 이상	35	26.5
치과근무 총 기간	1년 - 5년 미만	82	62.1
	5년 이상	50	37.9
주요관리업무	진료실협조 업무	57	43.2
	접수 및 보험관리 업무	44	33.3
	진료실 총괄업무	31	23.5

### 3.2. 업무 분야별 수행여부 분석

#### 3.2.1. 구강보건교육분야 수행여부 분석결과

치과위생사 업무분야별 수행여부를 분석한 결과, 잇솔질 기본사항을 교육하고 있는 경우가 2.51로 가장 높게, 다음으로 대상자별 잇솔질 교육을 수행하고 있는 경우 2.25로 나타났다. 치간칫솔 사용법을 교육하고 있는 경우 2.36, 치실 사용법을 교육하고 있는 경우 2.27로 가장 낮게 나타났다(표 4).

표 4. 구강보건교육요인 수행여부

	M±SD
내 용	수행여부
나는 잇솔질 기본사항을 교육 하고 있다.	2.51±1.04
나는 대상자별 잇솔질 교육을 수행하고 있다.	2.25±1.18
나는 치주질환 예방법을 교육하고 있다.	2.48±1.14
나는 치간칫솔 사용법을 교육하고 있다.	2.36±1.26
나는 치실 사용법을 교육하고 있다.	2.27±1.01

5점 척도

#### 3.2.2. 예방진료행위분야 수행여부 분석결과

예방진료행위 수행여부 분석결과, 치석제거를 주로 수행하고 있는 경우가 2.89로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 개인의 전신질환 병력 및 치과병력을 조사하고 있는 경우 2.57, 치주질환 예방처치 후 교육을 하고 있는 경우 2.54로 나타났다. 반면 치아우식활성검사를 실시하고 있는 경우는 0.70로 가장 낮게 나타났다(표 5).

표 5. 예방진료행위요인 수행여부

내 용	M±SD 수행여부
나는 치석제거를 주로 하고 있다.(수기구, 초음파 제거)	2.89±1.27
나는 개인의 전신질환 병력및 치과병력을 조사하고 있다.	2.57±1.33
나는 치주질환 예방처치 후 교육을 하고 있다.	2.54±1.09
나는 치아우식증 예방처치 후 교육을 하고 있다.	2.23±1.16
나는 유치열, 혼합치열기 관리를 하고 있다.	1.30±1.31
나는 치아우식활성검사를 실시하고 있다.	0.70±1.20

5점 척도

### 3.2.3. 진료협조분야 수행여부 분석결과

진료협조분야 수행여부를 분석한 결과, 발치준비 및 발치 후 주의사항을 설명 하는 경우 3.23로 가장 높게, 다음으로 아말감, 레진시멘트, 임시충전제 등 혼합 준비를 하고 있는 경우 2.97, 근관치료, 충전 준비를 하는 경우 2.89, 치근관 촬영, 필름현상, 정리및 관리를 하고 있는 경우 2.83, 석션을 주로 하는 경우 2.83으로 나타났다. 심폐소생술, 응급처치등 신속하게 대처할 수 있는 경우 0.68로 가장 낮게 나타났다(표 6).



표 6. 진료협조요인 수행여부

내 용	M±SD
	수행여부
나는 발치준비 및 발치 후 주의사항을 설명하고 있다.	3.23±1.04
나는 아말감, 레진시멘트, 임시충전제, 접합제, 혼합 준비를 하고 있다.	2.97±1.22
나는 근관치료, 충전 준비를 하고 있다.	2.89±1.28
나는 주로 치근단촬영, 필름 현상, 정리 및 관리를 하고 있다.	2.83±1.23
나는 석션을 주로 실시 하고 있다.	2.83±1.26
나는 기본기구(에이프론, 컵 등), 술자보호, 환자 진료 준비를 하고 있다.	2.80±1.23
나는 치은자가이식술을 준비하고 있다.	1.23±1.32
나는 심폐소생술, 응급처치등 신속하게 대처 할 수 있다.	0.68±1.09

5점 척도

### 3.2.4. 3대 업무분야별 수행여부 분석결과

3대 업무분야별 수행여부 분석결과, 구강보건교육 분야는 보통 60(45%), 자주함 44(35%), 안함 28(20%), 예방진료행위 안함 56(42%), 자주함 47(36%), 보통 29(22%)이었고 진료협조 분야는 자주함 71(54%), 안함 39(29%), 보통 22(17%) 순으로 조사되었다(표 7).

표 7. 3대 업무 분야별 수행여부

수행 업무	수행여부		
	안함	보통	자주함
구강보건 교육	28(20)	<b>60(45)</b>	44(35)
예방진료행위	<b>56(42)</b>	29(22)	47(36)
진료협조	39(29)	22(17)	<b>71(54)</b>

n=132(100)

### 3.2.5. 일반적 특성에 따른 3대 업무분야별 수행여부

일반적 특성에 따른 업무수행여부를 알아보기 위해 연령층별로 나누어 조사한 결과, 진료협조는 21-25세에서 2.76, 26-30세에서 2.46로 가장 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 구강보건교육은 31-35세에서 2.30, 36세 이상에서 2.70으로 나타났다(표 8).

결혼 여부에 따라 미혼은 2.65로 진료협조업무를( $p<0.05$ ) 기혼은 2.37로 구강보건교육업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타났다(표 8).

최종 학력에 따라 진료협조업무는 2.48로 대부분 3년제 치위생과를 졸업한 치과위생사로 나타났고, 구강보건교육업무는 2.30으로 4년제 졸업 이상자로 나타났다(표 8).

치과의사 수에 따라 단독개원형에서 구강보건교육업무를 2.40로 가장 많이 수행하고 있으며, 공동개원형으로 2인-5인 미만에서 2.72로 진료협조업무를 5인 이상에서 2.73으로 주로 진료협조업무를( $p<0.05$ ) 수행하고 있는 것으로 나타났다(표 8).

현 치과에서 근무기간에 따른 업무 수행여부를 분석한 결과, 진료협조업무로 1-5년 미만에서 2.49, 5년 이상에서 2.26로 나타났다. 치과근무 총 기간에 따라 1-5년 미만에서 2.64로 진료협조업무를( $p<0.05$ ), 5년 이상에서는 2.38로 구강보건교육업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다(표 8).

주요 관리업무에 따라 접수 및 보험관리 주 업무자인 경우 2.27으로 구강보건교육업무를 수행하며, 진료협조 업무는 진료실총괄 주 업무자 2.36, 진료실협조 주 업무자의 경우 2.90으로 나타났다( $p<0.05$ )(표 8).

표 8. 일반적인 특성에 따른 업무분야별 수행여부 비교

분 류	구 분	3대 업무		
		구강보건교육	예방진료행위	진료협조
**연령	21-25세	2.47±0.85	2.02±0.73	2.76±0.5 <sup>a</sup>
	26-30세	2.29±0.91	2.00±0.72	2.46±0.81 <sup>ab</sup>
	31-35세	2.30±1.01	1.99±0.89	1.97±0.87 <sup>b</sup>
	36세 이상	2.70±0.73	2.42±0.62	2.00±0.74 <sup>b</sup>
	p값	0.489	0.425	<b>0.000</b>
*결혼 여부	미혼	2.38±0.91	1.96±0.72	2.65±0.71
	기혼	2.37±0.88	2.18±0.77	2.03±0.77
	p값	0.644	0.728	<b>0.000</b>
*최종 학력	3년제 졸업	2.40±0.91	2.05±0.76	2.48±0.75
	4년제 졸업 이상	2.30±0.84	1.97±0.70	2.20±0.92
	p값	0.494	0.426	0.163
**치과 의사 수	단독개원	2.40±0.85	2.06±0.73	2.26±0.82 <sup>a</sup>
	공동(2-5인 미만)	2.33±1.06	1.99±0.77	2.72±0.67 <sup>b</sup>
	5인 이상	2.45±0.35	2.10±0.88	2.73±0.51 <sup>ab</sup>
	p값	0.907	0.863	<b>0.005</b>
*현 치과에서 근무 기간	1-5년 미만	2.48±0.79	2.14±0.69	2.49±0.76
	5년 이상	2.05±1.08	1.76±0.82	2.26±0.85
	p값	0.011	0.009	0.133
*치과근무 총 기간	1-5년 미만	2.37±0.81	2.02±0.72	2.64±0.65
	5년 이상	2.38±1.04	2.06±0.80	2.09±0.87
	p값	0.923	0.761	<b>0.000</b>
**주요관리 업무	접수및 보험관리	2.27±0.93	2.03±0.77	1.87±0.81 <sup>a</sup>
	진료실 총괄	2.27±0.94	2.19±0.85	2.36±0.73 <sup>b</sup>
	진료실험조	2.51±0.84	1.96±0.66	2.90±0.42 <sup>c</sup>
	P값	0.325	0.380	<b>0.000</b>

5점 척도, \*독립t-test, \*\*oneway ANOVA, a,b,c: scheffe 동일집단군, p<0.05

### 3.3. 자기진단평가 요인 영역별 분석

#### 3.3.1 개인의 창의성 요인 하위영역별 분석결과

자기진단평가 중 개인의 창의성 요인의 하위영역별 분석결과, 대인과의 관계에 있어 다른 사람들에게 내 약점을 드러낸다가 2.37로 높게, 다른 사람들이 나에게 기대하는 것을 하지 않아도 개의치 않는다가 1.70으로 낮게 나타났다. 부정적 태도 분야에서 정직이 항상 최선의 정책은 아니라고 생각한다가 2.05로 낮게, 위험한 모험을 좋아 한다가 1.48로 낮게 나타났다. 긍정적 태도 분야에서 대체로 긍정적인편이다 라고 생각하는 경우가 2.48로 높게 성과가 결코 완벽하다고 할 수 없을 때에도 편안함을 느낀다가 1.61로 낮게 나타났다. 자율성 분야에서 주위상황과악을 잘하는 편이다가 2.56으로 높게, 결과가 어떻게 되든 자유롭게 내 의견을 제안 한다. 낯선 사람에게 우호적이든 비우호적이든 내 감정을 자유롭게 드러낸다. 각 1.98 로 낮게 나타났다(표 9).

#### 3.3.2. 조직의 분위기 요인 하위영역별 분석 결과

자기진단평가 중 조직의 분위기 요인 하위 영역별 분석결과, 업무에 있어 열의 및 도전 의식을 가지고 있다(도전의식)가 2.81로 가장 높게, 다음으로 신뢰성 즉 정서적으로 안정된 이해관계를 가지고 있다가 2.66이었다. 반면 새로운 아이디어를 고안해 내는데 사용/ 투자하는 시간이 많은 편 이다는 1.94로 가장 낮게 나타났다(표 10).

표 9. 개인의 창의성 요인 하위영역별 분석

하위영역	내 용	M±SD
대인 관계	다른 사람들과의 관계에서 내 약점을 드러낸다.	2.37± 0.78
	타인과의 관계에 있어 확실하고 분명 하다고 느낀다.	2.17± 0.76
	다른 사람들이 나에게 기대하는 것을 하지 않아도 개의치 않는다.	1.70± 0.85
부정적 태도	정직이 항상 최선의 정책은 아니라고 생각한다.	2.05± 0.93
	다른 사람을 속이기 좋아한다.	1.83± 0.94
	옳다고 생각하는 말이나 행동을 하기 위해서 우정이 깨질 위험도 감수할 수 있다.	1.67± 0.81
	오늘 해야 할 일을 내일로 미루는 편이다.	1.56± 0.92
	위험한 모험을 좋아한다.	1.48± 0.98
긍정적 태도	대체로 긍정적인 편이다.	2.48± 0.91
	약점이나 실수를 받아들일 줄 안다.	2.27± 0.81
	다른 사람을 항상 기쁘게 하지 않더라도 기분 좋게 지낼 수 있다.	2.03± 0.86
	성과가 결코 완벽하다고 할 수 없을 때에도 편안함을 느낀다.	1.61± 0.84
자유성	주위 상황과악을 잘하는 편이다.	2.56± 0.84
	내가 원하는대로 또 나의 기호와 가치관에 따라 사는 편이다.	2.31± 0.83
	결과가 어떻게 되든 자유롭게 내 의견을 제안한다.	1.98± 0.78
	낮선 사람에게 우호적이든 비우호적이든 내 감정을 자유롭게 드러낸다.	1.98± 0.30

5점 척도

표 10. 조직 분위기 요인 하위영역별 분석

하위영역	내 용	M±SD
도전	업무에 있어 열의 및 도전 의식을 가지고 있다.	2.81±0.79
신뢰성	정서적으로 안정된 이해관계를 가지고 있다.	2.66± 0.84
활력/생동	병원 내 생동감이 넘치는 편이다.	2.65± 0.84
자율적	직원들 간 업무나 행동을 함에 있어 독립적이고 자율적이다.	2.58± 0.79
갈등/ 마찰	직장 내 에서 개인적, 감정적인 마찰이 많은 편이다.	2.35± 0.94
아이디어 지원	새로운 의견들이 잘 받아지고 있다.	2.16± 0.88
아이디어 공유	새로운 아이디어를 고안해 내는데 사용/투자하는 시간이 많은 편이다.	1.94± 0.84

5점 척도

### 3.3.3. 자기진단평가 순위 분석결과

자기진단평가점수 중 개인의 창의성 순위 조사결과, 하위영역 자율성은 2.21로 1순위, 긍정적 태도는 2.10으로 2순위, 대인 관계는 2.08로 3순위, 부정적 태도는 1.39로 4순위로 나타났다. 조직의 분위기 하위영역으로 도전은 2.81로 1순위, 신뢰성은 2.66으로 2순위로 높게 나타났으며, 아이디어 지원에 관한 사항은 2.16으로 6순위, 토론/아이디어 공유는 1.94로 7순위로 나타나 도전이나 신뢰성에 관한 점수는 높은 반면, 조직간 아이디어 지원, 공유, 토론 등은 낮게 나타났다(표 11, 12).

표 11. 개인의 창의성 순위별 진단점수

			M±SD
분 류	하위 영역 문항	순위	진 단 점수
개인의 창의성	자율성	1	2.21±0.58
	긍정적 태도	2	2.10±0.50
	대인 관계	3	2.08±0.39
	부정적 태도	4	1.39±0.48

5점 척도

표 12. 조직의 분위기 순위별 진단점수

			M±SD
분 류	하위 영역 문항	순위	진 단 점수
조직의 분위기	도전	1	2.81±0.79
	신뢰성	2	2.66±0.84
	활력/생동	3	2.65±0.84
	자율	4	2.58±0.79
	갈등/ 마찰	5	2.35±0.94
	아이디어 지원	6	2.16±0.88
	토론/아이디어공유	7	1.94±0.84

5점 척도

### 3.4. 자기진단평가 점수 집단별 3대 업무 수행 비교

개인의 창의성과 조직의 분위기 평가점수에 따라 평균값 이상인 경우를 높은 집단으로, 이하인 경우를 낮은 집단으로 구분하여 업무분야별 차이를 비교한 결과, 개인의 창의성분야에서 하위영역 대인 관계는 높은 집단에서 2.51로 진료협조업무가 가장 높게, 예방진료행위는 2.09로 낮게 나타났다. 낮은 집단에서 진료협조업무가 2.38으로 높게, 예방진료행위는 2.00으로 가장 낮게 나타났다. 대인관계에서 양의 수 0.13으로 진료 협조에서 평균값 차이가 많았다. 부정적 태도가 높은 집단에서 진료협조업무를 2.44로 가장 높게, 예방진료행위는 2.18로 낮게 나타났다. 낮은 집단에서도 2.43으로 진료협조가 가장 높게, 예방진료행위는 1.20으로 낮게 나타났다. 긍정적 태도가 높은 집단에서 구강보건교육업무로 2.53으로 가장 많이 높게, 낮은 집단에서 진료협조로 2.47로 높게 나타났다. 긍정적 태도에서는 음의 수 -0.17로 진료행위에서 평균값 차이가 많았다. 자율성 영역에서는 높은 집단에서 2.55로 구강보건교육업무를 가장 많이 수행하고 있으며, 2.08로 예방진료행위의 수행도는 낮게 나타났다. 낮은 집단에서 2.35로 진료협조에서 가장 높게, 1.99로 예방진료행위에서 낮게 나타났다. 자율성은 구강보건교육에서 양의 수 0.38로 평균값의 차이가 많았다. 조직의 분위기가 좋은 집단에서 2.41로 진료협조업무를 2.03으로 예방진료행위의 수행도는 낮게 나타났다. 조직의 분위기가 나쁜 집단에서 2.51로 진료협조업무를 가장 많이 수행하고 있으며, 예방진료행위에서 2.07로 수행도는 낮게 나타났다. 집단 간 차이는 진료협조에서 음의 수 -0.10으로 평균값의 차이가 많은 것으로 나타났다(표 13).



표 13. 자기진단평가 점수 집단별 3대 업무 수행 비교

			M±SD		
분 류	하위 영역	구 분	구강보건교육	예방진료행위	진료협조
개인 창의성	대인 관계	높은 집단	2.36±0.93	2.09±0.85	2.51±0.75
		낮은 집단	2.37±0.88	2.00±0.67	2.38±0.81
		차이	-0.01	0.009	0.13
	부정적 태도	높은 집단	2.34±0.93	2.18±0.64	2.44±0.81
		낮은 집단	2.39±0.89	1.20±0.77	2.43±0.78
		차이	-0.05	0.98	0.01
	긍정적 태도	높은 집단	2.53±0.99	2.09±0.62	2.30±0.83
		낮은 집단	2.25±0.80	1.20±0.84	2.47±0.75
		차이	0.28	0.89	-0.17
자율성	높은 집단	2.55±0.88	2.08±0.75	2.50±0.84	
	낮은 집단	2.17±0.88	1.99±0.74	2.35±0.72	
	차이	0.38	0.09	0.15	
조직 분위기	좋은 집단	2.38±0.94	2.03±0.75	2.41±0.81	
	나쁜 집단	2.37±0.74	2.07±0.75	2.51±0.69	
	차이	0.01	-0.04	-0.10	

5점 척도

### 3.5. 주요 관리업무별 자기진단평가 비교

#### 3.5.1. 주요 관리업무별 개인의 창의성 비교

주요 관리업무를 개인의 창의성 점수에 따라 평균값 이상인 경우를 높은 집단으로, 이하인 경우를 낮은 집단으로 구분하여 업무분야별 차이를 비교한 결과, 구강보건교육업무는 점수 및 보험관리를 주로 수행하는 집단에서 대인관계가 높은 집단 2.20, 낮은 집단 2.32, 부정적 태도가 높은 집단 2.33, 낮은 집단 2.26, 긍정적 태도가 높은 집단 2.51, 낮은 집단 1.99로 높게 나타났다. 자율성분야에서는 높은 집단에서 2.57, 낮은 집단에서 1.94이었다(표 14).

진료실총괄을 주 업무로 하는 집단에서는 부정적 태도의 높은 집단과 긍정적 태도가 낮은 집단을 제외한 대인관계가 높은 집단 2.40, 낮은 집단 2.31, 부정적 태도가 낮은 집단 2.55, 긍정적 태도가 높은 집단 2.41, 자율성이 높은 집단 2.39, 낮은 집단 2.32로 주로 진료협조업무를 수행하고 있으며, 긍정적 태도가 낮은 집단에서는 2.46으로 예방진료행위, 부정적 태도가 높은 집단에서 예방진료행위로 2.30이었다(표 14).

진료실협조업무를 주 업무로 하는 집단에서 진료협조로 대인관계가 높은 집단에서는 2.86, 낮은 집단에서는 2.92이었고, 부정적 태도가 높은 집단에서 2.97, 낮은 집단에서 2.88이었다. 긍정적 태도에서는 높은 집단에서 2.85, 낮은 집단에서 2.94, 자율성이 높은 집단에서 2.97, 낮은 집단에서 2.81으로 나타났다(표 14).

표 14. 주요관리 업무별 개인의 창의성의 하위영역별 3대 업무와의 비교

주 관리업무	하위 영역	구 분	구장보건교육	예방진료행위	진료협조
접수 보험 관리 (실장급)	대인관계	높은 집단	2.20±0.83	2.11±0.80	2.15±0.84
		낮은 집단	2.32±0.99	1.96±0.75	1.69±0.75
		*차이	-0.12	0.15	0.46
	부정적 태도	높은 집단	2.33±0.78	2.30±0.48	2.04±0.72
		낮은 집단	2.26±0.96	1.98±0.80	1.85±0.83
		*차이	0.07	0.32	0.19
	긍정적 태도	높은 집단	2.51±0.81	2.19±0.54	1.96±0.87
		낮은 집단	1.99±0.99	1.83±0.95	1.77±0.75
		*차이	0.52	0.36	0.19
	자율성	높은 집단	2.57±0.86	2.13±0.72	1.93±0.93
		낮은 집단	1.94±0.90	1.91±0.82	1.80±0.68
		*차이	0.63	0.22	0.13
진료실 총괄 업무 (팀장급)	대인관계	높은 집단	2.29±0.98	2.26±1.05	2.40±0.78
		낮은 집단	2.25±0.93	2.14±0.64	2.31±0.69
		*차이	0.04	0.12	0.09
	부정적 태도	높은 집단	2.03±1.02	2.30±0.76	2.09±0.84
		낮은 집단	2.44±0.87	2.11±0.92	2.55±0.59
		*차이	-0.41	0.21	-0.46
	긍정적 태도	높은 집단	2.08±1.23	1.87±0.77	2.41±0.90
		낮은 집단	2.42±0.61	2.46±0.84	2.32±0.58
		*차이	-0.34	-0.59	0.09
	자율성	높은 집단	2.35±0.96	2.23±0.98	2.39±0.79
		낮은 집단	2.17±0.94	2.14±0.70	2.32±0.67
		*차이	0.18	0.09	0.07
진료실 협조 업무 (스텝급)	대인 관계	높은 집단	2.56±0.97	1.96±0.75	2.86±0.46
		낮은 집단	2.47±0.77	1.96±0.62	2.92±0.40
		*차이	0.09	0	-0.06
	부정적 태도	높은 집단	2.64±0.87	1.99±0.58	2.97±0.52
		낮은 집단	2.47±0.84	1.95±0.69	2.88±0.39
		*차이	0.17	0.04	0.09
	긍정적 태도	높은 집단	2.82±0.92	2.10±0.58	2.85±0.44
		낮은 집단	2.30±0.74	1.87±0.70	2.94±0.41
		*차이	0.52	0.23	-0.09
	자율성	높은 집단	2.63±0.86	1.97±0.63	2.97±0.77
		낮은 집단	2.35±0.81	1.95±0.71	2.81±0.79
		*차이	0.28	0.02	0.16

5점 척도, M±SD, \*높은 집단-낮은 집단= 차이

### 3.5.2. 주요 관리 업무별 조직의 분위기 비교

주요 관리업무를 조직의 분위기 점수에 따라 평균값 이상인 경우를 높은 집단으로, 이하인 경우를 낮은 집단으로 구분하여 업무분야별 차이를 비교한 결과, 접수 및 보험관리를 주로 하는 집단에서 구강보건교육업무를 조직의 분위기 좋은 집단에서 2.29, 나쁜 집단에서 2.16으로 가장 많이 수행하고 있는 것으로 나타났다(표 15).

진료실 총괄업무를 주로 하는 집단에서 좋은 집단 2.54로 주로 진료협조 업무, 나쁜 집단에서 2.50으로 예방진료협조 업무로 나타났다(표 15).

진료실 협조 업무를 주로 하는 집단에서 진료협조 업무로 좋은 집단에서 2.85, 나쁜 집단에서 3.05로 높게 나타났으며, 예방진료행위는 좋은 집단에서 2.03, 나쁜 집단에서 1.75로 낮게 나타났다(표 15).

표 15. 주요관리 업무별 조직의 분위기의 하위영역별 3대 업무와의 비교

		M±SD			
주관리업무	하위 영역	구 분	구강보건교육	예방진료행위	진료협조
접수	조직 분위기	좋은 집단	2.29±0.97	2.01±0.80	1.86±0.85
보험 관리		나쁜 집단	2.16±0.50	2.13±0.55	1.95±0.49
(실장급)		*차이	0.13	-0.12	-0.09
진료실		좋은 집단	2.33±1.12	2.05±1.12	2.54±0.76
총괄 업무		나쁜 집단	2.14±0.39	2.50±0.39	1.99±0.49
(팀장급)		*차이	0.19	-0.45	0.55
진료실		좋은 집단	2.48±0.16	2.03±0.67	2.85±0.43
협조 업무		나쁜 집단	2.59±0.24	1.75±0.62	3.05±0.38
(스텝급)		*차이	-0.11	0.28	-0.2

5점 척도, \*좋은 집단-좋은 못한 집단= 차이

### 3.6. 자기진단점수와 3대 수행업무와의 상관관계

자기진단평가 점수의 개인의 창의성과 조직의 분위기와 3대 수행업무와의 상관관계를 분석한 결과, 개인의 창의성 4개의 하위항목 중 긍정적 태도와 자율성 두 항목에서 정적인 상관관계를 보였으며, 긍정적 태도와 구강보건교육업무 수행에서( $p<0.05$ ), 자율성과 구강보건교육업무 수행에서( $p<0.005$ ) 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 긍정적 태도와 자율성이 높을수록 구강보건교육 업무의 수행도는 높은 것으로 나타났다(표 16).

표 16. 자기진단점수와 수행업무와의 상관관계

		M±SD			
분 류	하위 영역		구강보건교육	예방진료행위	진료협조
개인의 창의성	대인 관계	r	-.036	-.019	.062
		p	.680	.830	.482
	부정적 태도	r	-.072	-.009	-.040
		p	.411	.914	.651
	긍정적 태도	r	.171*	.141	-.023
		p	.050	.106	.797
	자율성	r	.282	.152	.091
		p	.001	.081	.297
	조직의 분위기	r	.052	-.033	.050
		p	.557	.703	.572

pearson 상관분석, \*P<0.05

## IV. 총괄 및 고안

국민의 생활수준 향상으로 삶의 질에 관한 관심이 증가하면서 구강건강관리  
의 중요성이 인식되고 있다. 구강보건분야에서 가장 중요한 인력 중 하나  
인 치과위생사를 대상으로 안<sup>3)</sup>, 최<sup>4)</sup>, 박<sup>14)</sup>, 송<sup>15)</sup>, 양<sup>25)</sup>, 김<sup>26)</sup> 등 직무와 관련된 연  
구 보고는 되어 지고 있지만 치과위생사 자신의 자기 평가를 통한 수행업무  
능력과의 관련된 연구가 필요한 바, 본 연구를 시행 하였다.

사전 예비조사를 통해 현재 수행하고 있는 업무 빈도, 주로 수행하는 업무  
분야와 희망업무 분야, 이직의사 여부를 조사한 결과, 진료협조 업무분야를  
주로 수행하고 있으며, 구강보건교육업무 분야를 가장 많이 선호하고 있는  
것으로 나타났다. 또한 근무 경력 1-3년 이하에서 업무에 만족 하지 못하고  
이직을 희망하는 것으로 나타났다. 이와 같은 사항을 참조하여 치과위생사의  
직무와 개인의 창의성과 조직의 분위기에 의한 자기평가와의 관련성을 조사  
하고자 설문조사 항목에 최<sup>11)</sup>의 자기진단평가지를 참조하여 일반적 특성 7문  
항, 업무분야로 치과위생사 수행업무관련 직무기술서<sup>18)</sup>에서 구분된 구강보건교육,  
예방치과처치, 치과진료협조, 공공보건사업, 경영관리지원, 전문성 향상 등 6개의 항  
목 중 에서 구강보건교육, 예방치과처치, 진료협조 3개 항목을 추출하여 조사한 바,  
향후 3개 항목을 포함하여 6개 문항을 조합한 자기진단평가와 관련된 연구가 필요  
하다고 생각된다.

연구대상 치과의원선정은 통계청<sup>19)</sup> ‘인구주택총조사’ 와 ‘의료기관실태보고’  
를 통해 전국 치과의료기관 분포를 조사 하여 서울특별시를 제외한 인구밀도  
대비 치과의료기관 수가 가장 많은 광주광역시를 선정하였다(부록 1). 광주광  
역시치과의사회<sup>20)</sup>에서 발행한 회원명부 중 광주광역시 소재 치과의료기관 수  
430개소 중 대학치과병원 2개소, 네트워크 타입 치과병원 2개소, 집단 개원형

치과의원 1개소 등, 5개 치과의료기관을 제외한 치과의원 425개소를 구별 비례층화추출법(proportional stratified sampling)을 이용하여 85개소 치과의원을 선정하였다. 선정된 치과의원에서 근무 하고 있는 치과위생사분포는 광주광역시 5개구 보건소의 협조로 분석하여 735명중에서 85개소 156명을 추출하였다. 조사기간은 2008년 10월 6일부터 10월 15일까지 추출법에 따라 각 구별 치과의원을 직접 방문하여 개별 면접법을 이용하여 156명중에서 152부를 회수하여 불성실한 응답자 20부를 제외한 132명을 대상으로 조사하였다(부록 2).

일반적 특성을 조사 분석한 결과, 26-30세에서 46.2%로 21-25세(29.5%)보다 16.7%가 많았다. 결혼 여부는 미혼이 65.2%로 기혼 보다 30.4% 많았으며 단독으로 개원하고 있는 치과의원에서의 근무가 62.9%였다. 현재 근무하고 있는 해당치과에서의 근무 기간은 1년-5년 미만이 73.5%로 5년 이상인 26.5%보다 47%가 많았다. 치과위생사로서의 전체 근무 기간으로는 1년-5년 미만이 62.1%로 조사대상자의 5년 이상인 경우 보다 24.2%가 많았다. 치과의원에서의 주된 직무는 진료실 협조업무가 43.2%로 가장 많았다(표 3). 송<sup>15)</sup>, 심<sup>21)</sup>의 연구와 유사하게 나타났다. 근무 중인 대부분의 치과위생사는 미혼으로 통계청<sup>22)</sup>의 1998년과 2002년에 조사된 가사분담 실태조사 결과, 가사분담은 부인이 주도한다는 의견이 각 1998년(92.0%), 2002년(88.9%)으로 보고되었다. 결과적으로 여전히 여성의 가사 분담율은 높은 것으로 나타났다으며, 이<sup>23)</sup>는 취업을 한 기혼여성의 경우 가정에 대한 책임 뿐 아니라, 직장에서의 역할까지 이중부담이 크기 때문에 전업주부나 남성 보다 많은 어려움을 경험한다고 하였다. 기혼여성의 취업은 과거에 비해 큰 비중을 차지하고 있으며, 전문직으로서 사회에 많은 기여를 하고 있음에도 불구하고 여전히 직업을 포기해야만 하고 결국 경쟁력 있는 인재가 손실되고 있는 실정이다. 오랜 경쟁력 있는 인재 양성 및 원활한 활용과 경력자 인력수급난 해결방안을 위해 기혼자 가사분담, 육아문제해결 등 방안제시



통해 사회 역할을 개선시킬 수 있는 방안을 모색 하여야 할 것으로 사료된다(표 3).

업무분야별 수행여부결과를 고찰하면 우선 구강보건교육 분야에서는 잇솔질 기본사항과 관련된 잇솔질의 선택이나 보관, 시기등의 교육이 2.51로 가장 높게 나타났다. 다음으로 치주질환 예방법 교육이 2.48이었다(표 4). 예방진료 행위분야에서는 치석제거술 시행이 2.89로 가장 높았고, 내원 환자 전신및 구강 질환의 병력조사가 2.57, 치주병 예방교육이 2.54였으나, 치아우식활성검사 업무가 0.7로 가장 낮았다.(표 5). 진료협조 분야에서는 치은자가이식술 준비와 응급처치등 요인을 제외하고 나머지 항목이 2.8 이상이였다(표 6). 이상과 같은 업무수행 여부를 3대 업무로 크게 구분 하여 이행여부를 분석한 바, 구강보건교육 이행은 보통이 45%(자주함 35%)였고, 예방진료행위 이행은 안하고 있다가 42%(자주함 36%)로 가장 많았다. 진료협조 이행은 자주함이 54%(안함 29%)로 가장 많았다. 황<sup>24)</sup>은 진료실내에서 가장 하고 싶은 업무로 환자관리가 44%, 예방업무가 24.6%라고 하였다. 양<sup>25)</sup>의 연구에서 치과위생사로서 구강보건교육가, 예방진료처치에 임하지 못하고 있어 대부분 현재 진료협조에만 치중하고 있다고 하였고, 김<sup>26)</sup>등의 연구결과 치과위생사의 절반이상인 진료실에서 진료협조업무에 치중하고 있다고 보고하는 등 이번 연구와 유사한 순위를 나타낸 바, 기존의 문헌 보고와 같이 현재에 비해 크게 업무비율이 변하지 않은 것으로 사료 되었다(표 7).

3대 업무와 일반적 특성을 비교 분석한 결과, 36세 이상에서 구강보건교육을 2.70( $P>0.05$ ), 현 근무기간 1-5년 미만에서 2.48( $P<0.05$ )이었고, 진료협조가 주된 직무인 경우 2.51( $P>0.05$ )인 것으로 분석 되었다. 예방진료행위분야를 일반적 특성과 비교한 경우 36세 이상에서 2.42( $P>0.05$ )로 분석되었다. 진료협조 분야를 일반적 특성과 비교한 경우, 21-25세에서 2.76, 26-30세에서 2.46으로 통계학적으로 유의한 차이가 있었다( $P<0.05$ ). 또한 미혼인 경우 2.65, 근무 기간이 1-5년 미만인 경우가 2.64( $P<0.05$ ) 진료실 협조가 주된 직

무인 경우 2.90으로 가장 많았다( $P < 0.05$ )(표 8). 이상과 같은 분석 결과, 연령이 낮을수록, 미혼이면서 주된 직무가 진료실 협조이고 근무기간이 5년 미만인 경우에서 전반적으로 진료협조업무를 수행한다고 분석되었다( $P < 0.05$ )(표 8). 자기진단평가요인 영역별 분석결과, 개인의 창의성 요인의 하위영역을 대인관계, 부정적 태도, 긍정적 태도, 자율성등 4가지로 구분하였고, 개인의 창의성 요인에서는 대인관계에서 다른 사람들이 나에게 기대하지 않아도 내가 개의치 않는다가 1.70으로 가장 낮았다. 부정적 태도에서 위험한 모험을 좋아한다가 1.48로 가장 낮게, 오늘 해야 할 일을 내일로 미루는 편이다가 1.56으로 나타났다. 다음으로 옳다고 생각하는 말이나 행동을 하기 위해서 우정이 깨질 위험도 감수할 수 있다가 1.76이었다. 긍정적 태도에서는 대체로 긍정적이다가 2.48로 가장 높게 나타났고, 다음으로 약점이나 실수를 받아들일 줄 안다가 2.27이었다. 자율성에서 주위 상황을 잘 하는 편이다가 2.56으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 내가 원하는 대로 또 나의 기호와 가치관에 따라 사는 편이다가 2.31로 나타났다(표 9).

자기진단평가요인 영역별 분석결과, 조직의 분위기 요인의 하위영역은 도전과 신뢰성등 7개의 영역으로 구분되며, 업무에 있어 열의 및 도전을 가지고 있느냐(도전 영역)에서 2.81로 가장 높았고, 다음으로 정서적으로 안정된 이해관계를 가지고 있느냐(신뢰성 영역)는 2.66이었다. 새로운 의견들이 잘 받아 지고 있느냐(아이디어 지원영역)는 2.61로 낮았고, 새로운 아이디어를 내는데 사용/투자를 많이 하는 편이냐(아이디어공유)은 1.94로 가장 낮았다(표 10). 이상과 같은 연구 성적에서 자기진단평가에서 개인의 창의성분야의 하위영역 순위는 2.21인 자율성이 1순위 였고, 2.10인 긍정적 태도 순위였다. 자기진단평가에서 조직의 분위기분야의 하위영역 순위는 2.81로 도전이 1순위였고, 다음으로 2.66인 신뢰성, 2.65인 활력/생동 순위였다. 마지막 순위는 1.94인 토론/아이디어 공유였다(표 11, 12). 즉 업무를 수행함에 있어 개인의 창의성에 자율성이나 긍정적 태도는 높은 반면, 조직에 있어 하고자 하는 도전의식이나 신뢰성은 높으나 직원 간 직무 외에는 토론이나 아이디어 공유

등은 이루어 지지 않고 있는 것으로 나타났다. 자기 진단 점수 집단별 3대 수행업무를 개인의 창의성과 조직의 분위기의 평균값을 이용하여 높은 집단과 낮은 집단으로 나누어 조사한 결과, 대인관계는 양의 수 0.13으로 긍정적 태도는 음의 수 -0.17로 진료 협조 행위에서 평균값 차이가 가장 많았고, 부정적 태도영역에서는 예방진료행위에서 0.98로 자율성 영역에서는 구강보건교육업무 0.38로 평균값의 차이가 가장 많았다. 조직의 분위기에서 집단 간의 차이가 진료협조에서 -0.10으로 평균값의 차이를 보였다. 즉 자기진단평가결과 예방진료행위분야에서 대부분이 낮게 나타났으며, 안<sup>3)</sup>, 최<sup>4)</sup>, 박<sup>14)</sup>의 연구와 유사하게 치과위생사의 전문 업무를 제대로 수행하고 있지 못하는 것으로 나타났다. 향후 자기평가 점수를 높이면서 예방업무를 활성화와 전문 업무를 향상 시킬 수 있는 방안을 모색할 필요성이 있을 것으로 생각된다. 자기진단평가점수를 평균값으로 나누어 높은 집단과 낮은 집단을 구분하여 비교한 결과, 개인의 창의성이 낮은 집단에서 진료협조의 업무의 수행도가 높게 나타났으며, 조직의 분위기는 업무수행과 관계없이 좋은 집단, 좋지 못한 집단 모두에서 진료협조의 수행도가 높게 나타났다. 현재 주로 수행하고 있는 업무에 따라 환자 및 보험관리, 진료실 총괄업무, 진료실 협조 업무자로 나누어 자기진단점수 집단별 업무 수행도 관계와 비교 결과, 일반적 특성에 따른 수행도 비교 결과와 동일하게 환자 관리 및 보험 청구를 주로 수행하는 집단에서 구강보건교육업무를 진료실 총괄업무 및 진료실 협조업무를 주로 담당하는 치과위생사는 진료협조의 수행도가 가장 높은 것으로 나타났다(표 14, 15). 자기진단점수와 업무수행과의 상관관계를 분석한 결과, 개인의 창의성 중 긍정적 태도, 자율성과 구강보건교육업무와의 관계에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 박<sup>7)</sup>의 연구 외 치과위생사의 자기진단평가를 통해 업무수행 능력과의 관계성을 비교한 연구보고는 되어 지고 있지 않은 바 본 연구결과와 비교하지 못하였다. 추후 연구들을 통하여 치과위생사의 실정에 맞게 보다 전문화된 자기진단지를 개발하여 평가해 봄으로서 직무를 만족시키면서 업무능력을 향상시키고 또한 병원 경영 활성화를 이루는 방안을 제시하여 전

문구강보건인력으로 자리매김을 위한 끊임없는 발전과 노력이 필요 할 것이라 생각된다.

본 연구의 결과들을 토대로 제한점은 다음과 같다.

1. 광주지역 치과의원에 근무하는 치과위생사만을 대상으로 하였기 때문에 전체를 대표 할 수 없으며, 작성 당시 조사자의 상황이나 감정, 기분을 고려 하지 않았기 때문에 설문지법만으로 전체의 업무량을 표현할 수 없다.
2. 한국보건의료인국가시험원에 연구된 치과위생사 직무기술서의 일의 요소가 업무전체를 대표할 수 없으며, 구강보건교육, 예방진료행위, 진료협조 업무만을 사용하였고, 단순히 수행여부만 조사하였기 때문에 하루, 한 달, 분기별, 년별 등 기간을 나누어 장기간 조사하고, 소요되는 시간까지 조사 해봄으로써 업무에 관한 세밀한 조사결과를 얻을 수 있을 것으로 사료된다.
3. 개원가에서 치과보험수가 항목에 예방진료 항목이 전혀 없으며, 보험 급여의 문제 이유로 개원가에서 예방적교육 보다는 치료위주의 업무를 주로 시행한다고 응답한 바, 예방진료 보험화등이 해결되어 전문인으로서 예방진료와 구강보건교육의 수행도가 높이는 방안 제시가 필요할 것으로 사료된다.
4. 개인의 창의성과 조직의 분위기 문항은 치과위생사 대상이 아닌 일반 직장인을 위한 설문지를 인용하였기 때문에 치과위생사 실정에 맞게 체계적이고 전문화된 설문지를 개발하여 자기진단평가를 통해 업무능력과의 관련성을 조사할 필요성이 있다.

5. 치위생사를 대상으로 직무와 자기진단과의 평가에 관한 선행연구가 매우 부족하여 본 조사와 비교 하지 못한 바, 추후 자기 진단평가에 관한 연구가 필요하며 개인의 창의성과 조직의 분위기 점수가 낮은 집단에서 진료협조 업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타난 바, 창의성을 높이고 근무환경의 개선을 통해 높은 집단으로 유도 시킬 수 있는 방안을 제시하여 치과위생사로서 본인의 직무에 만족하고 근무 할 수 있는 이직과 전직을 감소시킬 수 있는 보다 구체적인 방안을 모색할 필요성이 있다.
  
6. 개인의 창의성과 조직의 분위기의 각 세부적 특징을 파악하고 분석을 통해 자기진단 모형개발 지침에 관한 조사가 필요한 것으로 사료된다.

## V 결 론

급격한 의료기술의 발전과 근무환경의 변화로 인하여 치과위생사에게 요구되는 직무 내용이 다양해지고 있다. 현재 근무하고 있는 치과위생사의 수행업무와 개인의 창의성과 조직의 분위기를 통한 자기진단평가를 위해 한국보건의료원 국가시험원에서 연구된 치과위생사 직무기술서의 일부 내용과 자기진단평가지를 바탕으로 광주광역시 치과의원에 근무하고 있는 치과위생사 132명 대상으로 조사한 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자 1인 평균 자주 수행하는 업무 분석 결과, 구강보건교육 분야 보통 수행함(45%), 예방분야 수행 안함(42%), 진료협조 분야 자주 수행함(54%)로 분석되었다.
2. 자기진단평가를 통한 개인의 창의성의 4가지 항목 중에서 자율성은 2.21 1순위, 긍정적 태도는 2.10으로 2순위로 나타났고, 조직의 분위기의 7개 항목 중에서 도전 의식(2.81) 1순위, 신뢰성(2.66) 2순위로 조사되었다.
3. 개인의 창의성 하위영역 중 긍정적 태도가 높은 집단에서 2.53, 자율성이 높은 집단에서 2.55으로 구강보건교육업무를 주로 수행하고 있으며, 대인관계가 높은 집단에서 2.51, 낮은 집단에서 2.38, 부정적 태도가 높은 집단에서 2.44, 낮은 집단에서 2.43으로 진료협조업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타났으며, 조직의 분위기가 좋은 집단에서 2.41, 나쁜 집단에서 2.51으로 진료협조업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타났다.

4. 자기진단평가 결과, 환자관리 및 보험 관리를 주 업무로 하는 집단에서 구강 보건교육업무를 가장 많이 수행하고 있으며, 진료실총괄 업무를 주로하는 집단에서는 부정적 태도가 높은 집단에서 2.30, 긍정적 태도가 낮은 집단에서 2.46으로 예방진료행위업무를 주로 수행하고 있으며, 대인관계, 부정적 태도가 낮은 집단, 긍정적 태도 높은 집단, 자율성의 모든 집단에서 주로 진료협조업무를 주로 수행하고 있는 것으로 나타났다. 진료실협조 업무를 주로 하는 높은 집단, 낮은 집단 모두에서 진료협조 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다.

## 참고문헌

1. 이은숙외. 치과위생학개론. 제4판. 서울;고문사: 2003 3,1-3.
2. 임창선, 김평옥, 손승룡, 송현철, 설광옥. 의료관계법규. 청구문화사;2007:164
3. 안용순, 신서정, 정세환, 이영수, 임도선. 치의원에서 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 업무 및 이직현황 비교분석. 대한구강보건학회 2006;30(3):303-315.
4. 최경희, 유미선. 일부지역 치과위생사의 이직대책에 관한 연구. 한국치위생과학회지 2005;11(1):115-122.
5. 서이아, 박경민, 이병숙. 일반간호사의 조직 내 의사소통유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계성. 한국보건간호학회지 2003;17(2):317-332.
6. Roelen CA, Koopmans PC, Groothoff JW. Which work factors determine job satisfaction work. 2008;30(4):433-439.
7. 박혜련, 권지영. 보건영양사의 직무만족 및 자기진단평가. 대한지역사회영양학회지 1994;4(1):83-94.
8. 박영태. 창의성 개발을 위한 초인지-사칙연산적 사고법. 동아대학교 동아논문집 2000;12:61-86.
9. 이문선, 박세현. 개인특성과 창의적 행동간의 집단특성의 조절효과. 한양대학교 논문집 2002;12(14):19-30.
10. 권상순. 개인, 집단, 조직창의성의 발현 및 제고를 위한 창의적 경영시스템. 사회과학논문집 2000;3:20-57.
11. 최윤식. 개인과 조직 창의성과 위험감수성 진단을 통한 업무수행방식의 예측에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사논문 2001.
12. 김숙향외. 직무분석을 통한 치과위생사 국가시험 문항개발 기준 연구. 보건의료교육평가 2005;2(1):59-74.
13. 신선정, 손정희, 최용금, 류다영, 마득상. 치과위생사 인력추계와 업무



- 범위에 관한 고찰. 한국치위생과학회 2007;7(1):25-30.
14. 박성숙. 치과위생사의 특성에 따른 직무만족도에 관한 조사연구. 한국치위생교육학회지 2008;8(1):45-57.
  15. 송운신. 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 대한구강보건학회지 1995;19(4):457-474.
  16. 박현희, 박경숙, 염영희, 김경희. 임상간호사의 파위와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 대한간호학회지 2006;36(2):244-254.
  17. 전무경, 김정환, 한권희, 남궁일성. 조직 내 갈등이 조직 구성원의 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 대한심리학회지 2006;19(1):159-180.
  18. 한국보건의료인 국가시험원. 직무기술서. 서울;2000.
  19. 통계청. <http://www.nso.go.kr/> 인구주택총조사, 의료기관실태보고. 2008.9.27.
  20. 광주광역시치과의사회. 회원명부. 광주: 광주광역시 치과의사회; 2008
  21. 심수현, 황운숙. 치과위생사의 수행업무에 대한 인식도및 실태조사. 한국치위생교육학회지 2007;7(2):153-165.
  22. 통계청. 통계로 보는 여성의 삶. 서울 : 통계청; 2004.7
  23. 이기영. 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 한국가정관리학회지 1992;10(2):99-112.
  24. 황미영. 치위생과 교과과정 연구. 동남보건대학 논문집 2002;20(2):123-142.
  25. 양정승. 치의원 근무 치과위생사의 직무분석에 관한 조사연구. 광주보건대학 논문집 1993;11:273-290.
  26. 김영선, 윤희옥. 임상치과위생사들의 직무소진과 대처행동. 한국치위생과학회지 2007;7(4):225-233.

## 부 록

### 부록 1. 전국 치과의료기관 분포

단위: 명(%)

행정구역	인구 밀도(A)	치과 의료기관수(B)	% 비교(B-A)
서울특별시	9,820,171 (20.8)	3930 (31.1)	+10.3
부산광역시	3,523,582 (7.5)	968 (7.7)	+0.2
대구광역시	2,464,547 (5.2)	670 (5.3)	+0.1
인천광역시	2,531,280 (5.4)	583 (4.6)	-
<b>광주광역시</b>	<b>1,417,716 (3.0)</b>	<b>415 (3.3)</b>	<b>+0.3</b>
대전광역시	1,442,856 (3.1)	380 (3.0)	-
울산광역시	1,049,177 (2.2)	262 (2.1)	-
경기도	10,415,399 (22.0)	2641 (20.9)	-
강원도	1,464,559 (3.1)	286 (2.3)	-
충청북도	1,460,453 (3.1)	250 (2.0)	-
충청남도	1,889,495 (4.0)	354 (2.8)	-
전라북도	1,784,013 (3.8)	402 (3.2)	-
전라남도	1,819,819 (3.8)	313 (2.5)	-
경상북도	2,607,641 (5.5)	473 (3.7)	-
경상남도	3,056,356 (6.5)	585 (4.6)	-
제주도	531,887 (1.1)	131 (1.0)	-
전국	47,278,951 (100.0)	12643 (100.0)	-

출처 : 통계청 2005년 기준 (<http://www.kosis.kr>)

### 부록 2. 조사대상 치과의원과 치과위생사 분포

단위: 명(%)

구분	조사지역 모집단		조사지역 표본추출	
	치과 의료기관수	치과위생사수	치과의원*	치과위생사
동구	52(12.2)	47( 6.4)	10(11.8)	16(10.3)
서구	101(23.8)	190(25.9)	20(23.5)	38(24.3)
남구	62(14.6)	121(16.5)	12(14.1)	21(13.5)
북구	133(31.3)	239(32.5)	27(31.8)	50(32.0)
광산구	77(18.1)	138(18.8)	16(18.8)	31(19.9)
합계	425(100)	735(100)	85(100)	156(100)

\* Proportionate Sampling법을 이용한 각 구별 치과의원 수

## - 설 문 지 -

안녕하십니까?

본 설문지는 치과위생사의 직무관련 자기진단평가를 위한 것으로서 일부 치과위생사들을 대상으로 자기진단평가를 통해 개인의 창의성 및 조직의 분위기를 진단하고, 개인 창의성 수준과 업무 수행능력과의 관련성을 평가하여 업무활성화와 나아가 영역확장 방안 제시를 위한 기초자료를 제공하는데 목적을 두고 있습니다. 설문 내용은 모두 무기명으로 통계처리 되며 학문적인 연구 목적이외에는 타 용도로 사용되지 않을 것이며, 체크되지 않은 문항이 있으면 연구 자료로 사용할 수 없으므로 하나도 빠진 문항 없이 기입해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

2008 년 9 월 일  
조선대학교 보건대학원  
구강보건전공 석사과정  
홍선화 드림

◆ 일반적 특성 입니다. 체크해 주시기 바랍니다.

- |                  |             |                 |               |          |
|------------------|-------------|-----------------|---------------|----------|
| 1. 귀하의 연령        | ① 21-25세    | ② 26-30세        | ③ 31세-35세     | ④ 36세 이상 |
| 2. 결혼 여부         | ① 미혼        | ② 기혼            |               |          |
| 3. 최종 학력         | ① 3년제 졸     | ② 4년제 졸 또는 이상   |               |          |
| 4. 치과의사 수        | ① 단독 개원     | ② 공동개원(2-5인 미만) | ③ 공동개원(5인 이상) |          |
| 5. 현 치과에서 근무 기간  | ① 1-5년 미만   | ② 5년 이상         |               |          |
| 6. 치과 전체 총 근무 기간 | ① 1-5년 미만   | ② 5년 이상         |               |          |
| 7. 주요 관리업무       | ① 접수및 보험 관리 | ② 진료실 총괄 업무     | ③ 진료실협조 업무    |          |

◆ 다음은 3대 업무분야의 수행 여부에 관한 내용입니다.

구강보건교육

직무 내용	수행도				
	전혀 안함	보통 안함	자주	매우 자주	
나는 잇솔질 기본사항을 교육 하고 있다. (잇솔선택, 보관, 시기, 횟수, 교환시기)	0	1	2	3	4
나는 대상자별 잇솔질 교육을 수행하고 있다. (회전법, 바스법, 스틸맨법, 폰즈법 등)	0	1	2	3	4
나는 치실 사용법을 교육하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 치주질환 예방법을 교육하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 치간칫솔 사용법을 교육하고 있다.	0	1	2	3	4

예방치과처치

직무 내용	수행도				
	전혀 안함	보통 안함	자주	매우 자주	
나는 치석제거를 하고 있다. (수기구, 초음파 치석제거기)	0	1	2	3	4
나는 치주질환 예방처치 후 교육을 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 개인, 전신, 치과병력을 조사하고 있다.	0	1	2	3	4
치아우식증 예방처치 후 교육을 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 치아우식활성검사를 실시하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 유치열, 혼합치열기 관리를 하고 있다.	0	1	2	3	4

치과진료협조

직무 내용	수행도				
	전혀 안함	보통 안함	자주	매우 자주	
나는 C.P.C.R, 응급처치등 신속하게 대처할수 있다	0	1	2	3	4
나는 아말감, 레진시멘트, 임시충전제, 이장제, 접합제 혼합 준비를 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 발치준비 및 발치 후 주의사항을 설명하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 근관치료, 충전 준비를 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 주로 석선을 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 주로 기본기구, 술자보호, 환자진료 준비를 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 주로 치근단촬영, 필름 현상, 정리 및 관리를 하고 있다.	0	1	2	3	4
나는 치은자가이식술을 준비하고 있다.	0	1	2	3	4

◆ 다음은 자기진단평가내용 입니다.

조직의 분위기

문항	내용	전혀 없다	없다	그저 그렇다	있다	항상 있다
도전심	업무이나 목표에 대해 한번 해보겠다는 열의 및 도적의식을 가지고 있다.	0	1	2	3	4
자율	직원들의 업무와 행동에 있어서 독립 및 자율적 이다.	0	1	2	3	4
활력	직장 내 분위기는 생동감이 있는 편이다.	0	1	2	3	4
신뢰감	정서적으로 안정된 이해관계를 가지고 있다.	0	1	2	3	4
아이디어시 간	새로운 아이디어를 고안해 내는데 사용/투자하는 시간이 많은 편이다.	0	1	2	3	4
갈등/마찰	직장내 에서 개인적, 감정적인 마찰이 많은 편이다.	0	1	2	3	4
아이디어 지원	새로운 의견들이 잘 받아지고 있다.	0	1	2	3	4

개인의 창의성

문항		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇 지 않다	매우 그렇지 않다
대인 관계	나는 다른 사람들이 나에게 기대하는 것을 하지 않아도 개의치 않는다.	4	3	2	1	0
	나는 다른사람 들과의 관계에서 약점을 드러내는 편이다.	4	3	2	1	0
	나는 타인과의 관계에 있어 확실하고 분명하다고 느낀다.	4	3	2	1	0

부 정 적 태 도	나는 오늘 해야 할 일을 미루는 편이다.	4	3	2	1	0
	옳다고 믿는 것을 말하거나 행동에 옮기기 위 해서라면 우정을 깨질 위험도 감수 할 것이다.	4	3	2	1	0
	나는 가끔 다른 사람을 속이기도 한다.	4	3	2	1	0
	나는 위험한 모험을 좋아한다.	4	3	2	1	0
	나는 정직이 항상 최선의 정책은 아니라고 생각한다.	4	3	2	1	0

긍 정 적 태 도	나는 나의 약점을 잘 받아들이는 편이다.	4	3	2	1	0
	나는 대처로 긍정적인 편이다.	4	3	2	1	0
	다른 사람은 기쁘지 않더라도 나는 기분 좋게 지낼 수 있다.	4	3	2	1	0
	성과가 결코 완벽하다고 할 수 없을 때에도 나 는 편안함을 느낀다.	4	3	2	1	0

자 율 성	나는 주위의 상황과악을 잘하는 편이다.	5	3	2	1	0
	나는 내가 원하는 대로, 또 나의 기호와 가치 관에 따라 사는 편이다.	5	3	2	1	0
	나는 결과가 어떻게 되든지 간에 나는 자유롭게 내 의견을 제안 한다.	5	3	2	1	0
	낯선 사람에게 우호적이든 비우호적이든 내 감정을 자유롭게 나타내는 편이다.	5	3	2	1	0

설문에 참여해 주셔서 감사합니다.♥

## 저작물 이용 허락서

학 과	보건학과	학 번	20078627	과 정	석사
성 명	한글 : 홍선화    한문 : 洪善化    영문 : Hong, sun hwa				
주 소	광주광역시 북구 운암동 443-31번지				
연락처	E-MAIL: sunhwacjstk@hanmail.net				
논문 제목	한글 : 치과위생사 직무와 개인의 창의성과 조직의 분위기에 의한 자기평가 조사연구 영문 : A Study on the Self-Evaluation of Job Performance, Creativity and Organizational Climate of Dental Hygienist				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(    )    반대( ○ )

2009년    2월    일

저작자: 홍선화    (서명 또는 인)

**조선대학교 총장 귀하**