한국임상치위생학회지 제4권 2호 (2016. 8) pp. 41~48
Korean Journal of Clinical Dental Hygiene, Vol. 4 Iss. 2 (Aug. 2016)

국내 5개 네트워크 치과의 연령, 연차, 급여소득 및 학력에 따른 직장학습의 차이

노지연[1], 구은주[2*]

[1] 연세대학교 원주의과대학 치위생학과, [2] 사과나무치과병원

Differences in Workplace-Learning According to Age, Experience, Salary and Education in Five Korea-Network Dental Hospitals/Clinics

Ji-Yeon Roh[1], Eun-Ju Ku[2*]

[1]*Department of Dental Hygiene, Yonsei University Wonju College of Medicine, Wonju, Gangwon-Do, 26426, Korea*

[2]*Apple tree Dental Hospital, 1573, Jungang-ro, Ilsanseo-gu, Goyang-si, Gyeonggi-do, Korea*

ABSTRACT

Professional obligation demand a continuous studying in practice and workplace improvements to create a higher quality of care. In this study, we investigated the relationship among general factors (age, experience, salary, education) and workplace-learning for the career commitment. A questionnaire was conducted to 256 dental hygienists at the five Korean-network hospitals from April to June 2011 . The age, experience, salary and education were conducted in frequency analysis and the realationship between those and workplace-learning were analyzed by Independent t-test, One-way ANOVA and Kruskal Wallis H. From the results, there were the highest in 'Under 23 years old'(34.4%), 'Under 2 years experiment'(37.5%) and '2~3 years college'(78.1%). The workplace learning in network dental hospital was 84.89 scores in total (minimum in 44 and maximum in 120 score). Among the workplace learning, the informal learning was the highest score. In the significance with workplace learning and general factors, the age was the highest and experiment and salary in order. From this study, the age, experiment and salary showed significant results in workplace working and it could be related to career commitment. Although, this questionnaire was conducted only in 5 selected network dental hospitals, the result could be expandable to the other medical institutions.

교신저자: 구은주
우편번호 10381 경기도 고양시 일산서구 중앙로 1573 (대화동)
Tel: (031) 635-1335, Fax: (033) 735-0931, E-mail: juelce@hanmail.net
투고일: 2016. 07. 19. 심사일: 2016. 07. 25. 게재확정일: 2016. 08. 05.

Key words : Career commitment, Dental hygienist, Informal learning, Workplace-learning
색 인 : 경력몰입, 비형식교육, 직업교육, 치과위생사

1. 서 론

전문가가 수행하는 직무는 국민의 건강, 안전 그리고 삶의 질에 중요한 영향을 미친다. 국가는 고도로 전문화된 직업에 종사하는 전문가를 관리하게 되고, 이와 관련된 면허 제도를 관장한다. 그러나 급변하는 지식기반 사회에서 폭발하는 새로운 지식을 면허 취득 후에도 지속적으로 습득하기가 어렵다. 그러므로 전문가의 직무 수행능력이 이런 변화에 조응할 수 있도록 지속적인 재교육 및 보수교육이 필요하다(1).

계속전문교육은 급변하는 환경에 가장 많은 영향을 받는데, 이는 치위생(학)계도 예외는 아니다(2). 특히, 임상에서는 새로운 재료 및 장비에 대해서 지속적으로 교육을 받고 숙련이 되어야 실제 환자에게 안전하게 적용할 수 있다. 일반적으로 계속전문교육과 인적자원개발은 직장에서 이루어지는 학습을 바탕으로 이루어지는데, 일반 직장에서는 전문직 의료기관 보다 더 체계적으로 직장학습을 제공하고 있다. 그러나 이는 초기 교육 훈련을 위한 목적에 초점이 맞춰져 있고, 이런 교육 훈련이 조직의 능률을 높이는 비용효과적인 수단이라는 인식이 확립이 잘 되었고, 이에 대한 연구도 있다(3). 하지만 기업 환경이 급변할수록 최고의 기업 경쟁력 강화 전략은 학습하는 기업을 만드는 것이라는 인식이 늘었고, 훈련에서 학습으로 중대한 패러다임의 전환이 일어나고 있다(4). 전통적인 교육 훈련은 적시에 이루어질 수 없는 한계가 있고, 그 결과 교육이 실제 업무에 전이되는 수준이 낮다는 문제가 지속 제기되면서, 형식적인 학습과 더불어 비형식적인 학습이 함께 포함하는 직장 학습이라는 개념에 주목하기 시작하였다(5-7). 더불어 직장 자체가 학습의 장이라는 직장학습은 훈련 중심의 한계를 극복하고 성과를 지원할 수 있는 실천성이 있는 대안으로 부상하게 되었다(8). 전문직 의료기관에서도 기업과 같은 초기 교육 훈련과 일부 면허 유지를 위한 보수교육을 제공하고 있고, 전문가 집단에서의 간호학 분야에서 수행한 단일 사례의 연구에서도 직장학습의 비형식 한습만 다루어 아직 이에 대한 연구가 많이 부족한 상황이다(9). 치위생(학)계에서 직업의 전문성을 제고하기 위해 교육과 학습에 많은 노력을 기울이고 직장의 임상교육과 대한치과위생사협회의 보수교육을 제공하지만 막상 임상업무를 하는 과정에서 도움을 받지 못한다는 이유와 근무지의 여건 등으로 참여율이 절반 가량에 미치지 못하는 수준이다(10).

전문가 직종의 경우는 지속적인 직장 학습의 제공이 경력몰입을 돕는 주요한 요인 중 하나일 것이라 생각이 되고, 이에 영향을 주는 여러 요인들 중, 가장 직접적이며 현실적인 요인들을 선정 하였

다. 임상 적응단계에서는 직장 내의 교육 훈련을 추구하여 빠른 적응을 선호할 것이며, 연차가 지남에 따라 다양한 정보를 습득하기 위한 전문 직업교육에 몰입을 할 것이라 생각 되었다. 직장 내에서의 급여소득 수준에 따라서도 자기개발 등 다양한 분야에 대한 학습에 관심을 가질 수 있고, 일부는 학력에 따라서 또 다른 미래설계를 위한 다양한 직장학습을 추구할 수도 있을 것이라 생각 되었다.

전문가의 경력몰입이 전문성에 큰 영향을 미칠 것이라는 가정 하에, 경력 몰입을 위한 직장 학습에 대한 관심이 고도 되었고, 치위생(학)계에 직장학습에 영향을 주는 일부 환경요인들과의 관계를 설명하고 분석하기로 하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 자료수집

이 연구의 자료는 2011년 4월 1일부터 6월 10일까지 수집하였다. 전국의 68개 치과 네트워크 명부에서 대한네트워크병원협회 가입되어 있는 6개의 네트워크 중 네트워크와 명칭을 통합하고 다양한 진료과를 포함하는 2개의 네트워크(예 네트워크와 고운미소 네트워크)와 협회에 가입되어있지 않지만 조건에 부합하는 3개의 네트워크치과(모아치과 네트워크, 미르 네트워크, 사과나무 치과그룹)를 선택하였다. 네트워크별로 치과위생사 50명씩 총 250명을 연구대상으로 계획하였고, 최종 해당기관에 근무하는 치과위생사 256명을 대상으로 시행하였다. 각 치과(병)의원에 설문조사에 대한 동의를 구하기 위하여, 각 치과(병)의원에 미리 전화연락을 하였다. 해당기관의 원장 또는 관리자급 치과위생사에게 본 연구의 목적과 설문의 내용 및 작성방법에 대해 설명하였고, 이에 대해 더 자세한 정보를 원하는 경우에는 팩스로 설문지를 송부하였다. 설문에 동의를 구한 후 직접방문과 우편조사를 병행하여 자료를 수집하였다. 직접방문의 경우에는 미리 설명을 들은 관리자급 치과위생사가 해당기관에서 근무하는 치과위생사를 모아 설문지 작성방법에 대해 설명하고, 회수하는 방법을 이용하였다. 우편조사의 경우에는 설문지 작성방법에 대한 설명글을 함께 송부하였고, 관리자급 치과위생사가 회수하는 방법을 이용하였다. 이 연구에서는 치과위생사 전수를 연구대상으로 분석하는 것을 목표로 하였기 때문에 각 네트워크 별로 계획하였던 50부에 맞추거나 50부가 넘는 기관에는 해당기관의 치과위생사의 수에 맞춰 총 293부의 설문지를 배포하였다. 회수된 설문지는 총 272부로 회수율은 92.8%이었다. 이 가운데 한 개의 문항이라도 응답이 누락되거나 불성실하게 응답한 자료 16부(5.5%)를 제외한 256부를 최종분석에 사용하여 유효자료율은 87.4%이었다.

2.2. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 12.0K program for Windows를 이용하여 다음과 같이 통계처리 하였다. 치과위생사의 일반적인 특성(연령, 연차, 급여소득, 학력)을 알아보기 위해 빈도분석을 수행하였다. 그리고 치과위생사의 일반적 특성에 따른 직장학습의 차이

를 분석하기 위해 Independent t-test와 One-way ANOVA, Kruskal Wallis H 분석을 수행하였다. 1종 오류는 0.05로 설정하였다.

3. 연구 결과

3.1. 응답자의 일반적 특성(연령, 연차, 급여소득, 학력)

설문에 최종적으로 응답한 치과(병)의원은 총 13개, 해당기관 내에서 설문에 응답한 치과위생사는 총 256명이었다. 응답자의 일반적인 특성은 〈표 1〉과 같다. 응답자의 연령은 23세 이하(34.4%), 연차는 2년차 이하(37.5%)가 가장 많았다. 교육연한에서는 2~3년제 교육과정을 마친 전문학사 여성(78.1%)이 가장 많았다.

〈표 1〉 일반적 특성

분류		N(%)
전체		256(100)
연령		
	23세 이하	88(34.4)
	24~26세	81(31.6)
	27~29세	45(17.6)
	30세 이상	42(16.4)
연차		
	2년차 이하	96(37.5)
	3~5년차	77(30.1)
	6~9년차	52(20.3)
	10년차 이상	31(12.1)
급여소득		
	150만 원 미만	102(39.8)
	150-200만 원	107(41.8)
	200-250만 원	35(13.7)
	250만 원 이상	12(4.7)
학력		
	전문학사	200(78.1)
	전문학사 취득 후 학사	22(8.6)
	학사	27(10.5)
	석사	7(2.7)

3.2. 치과(병)의원에서 근무하는 치과위생사의 직장학습

3.2.1. 직장학습 수준

치과(병)의원에서 근무하는 치과위생사들이 응답한 직장학습 수준은 〈표 2〉와 같다. 이 연구에서 사용한 직장학습 수준 검사도구는 6점 리커트 척도로 전체 20개 문항으로 되어 있으며, 반응 가능한 범위는 20점~120점이다. 전체 직장학습 수준은 최소값 44점, 최대값 120점, 총점 평균은 84.89점으로 나타났으며, 이를 6점으로 환산한 결과 4.24점이었다. 한편 직장학습의 유형별 수준을 알아본 결

〈표 2〉 치과위생사의 직장학습 수준

구분	평균	표준편차	문항수	6점 환산 평균	최소값	최대값
직장학습	84.89	16.34	20	4.24	44	120
형식적 학습	25.71	6.12	6	4.28	10	36
비형식적 학습	33.31	6.79	8	4.17	14	48
우연적 학습	25.87	4.92	6	4.31	12	36

주 : 반응가능범위 - 전체 직장학습 : 20~120점, 형식적 학습 : 6~36점, 비형식적 학습 : 8~48점, 우연적 학습 : 6~36점, 6점 환산평균은 6점 척도로 이루어진 직장학습 평균을 문항수로 나눈 것임

과 형식적 학습 수준은 최소값 10점, 최대값 36점, 총점 평균은 25.71점으로 나타났으며, 이를 6점으로 환산한 결과 4.28점이었다. 비형식적 학습 수준은 최소값 14점, 최대값 48점, 총점 평균은 33.31점으로 나타났으며, 이를 6점으로 환산한 결과 4.17점이었다. 우연적 학습 수준은 최소값 12점, 최대값 36점, 총점 평균은 25.87점으로 나타났으며, 이를 6점으로 환산한 결과 4.31점이었다.

3.2.2. 일반적 특성에 따른 직장학습 수준 차이

전체 직장학습 수준과 유의한 차이가 나타난 변수는 연령, 연차, 급여소득이었다. 30세 이상의 연령, 10년차 이상의 연차, 250만 원 이상의 급여소득에 해당하는 치과위생사가 전체 직장학습 수준이 높은 것으로 나타났다($p<0.05$). 형식적 학습 수준

〈표 3〉 일반적 특성에 따른 직장학습의 차이

단위 : 평균(표준편차)

분류	N	전체 직장학습	형식적 학습	비형식적 학습	우연적 학습
연령†					
23세 이하	88	85.24(15.81)	25.61(5.92)	33.74(6.54)	25.89(4.79)
24~26세	81	82.16(15.08)	25.20(5.89)	31.93(6.53)	25.04(4.63)
27~29세	45	83.58(19.36)	25.31(6.97)	32.67(7.95)	25.60(5.63)
30세 이상	42	90.83(15.25)	27.31(5.95)	35.76(5.85)	27.76(4.55)
p-value		0.042**	0.303	0.021**	0.333
연차†					
2년차 이하	96	86.81(15.62)	26.25(5.71)	34.21(6.43)	26.35(4.91)
3~5년차	77	80.45(15.66)	24.34(6.16)	31.35(6.94)	24.77(4.53)
6~9년차	52	84.33(17.98)	25.69(6.54)	33.12(7.10)	25.52(5.39)
10년차 이상	31	90.90(15.10)	27.45(6.08)	35.71(5.89)	27.74(4.28)
p-value		0.010**	0.067	0.007**	0.022**
급여소득§					
150만 원 미만	102	85.09(16.57)	25.25(6.26)	33.70(6.87)	26.14(4.87)
150-200만 원	107	81.82(14.73)	25.07(5.97)	31.78(6.05)	24.97(4.29)
200-250만 원	35	89.97(17.22)	27.37(5.42)	35.57(7.29)	27.03(6.03)
250만 원 이상	12	95.75(19.04)	30.33(6.07)	37.08(7.90)	28.33(5.73)
p-value		0.005**	0.010**	0.00**	0.015***
학력†					
전문학사	200	84.34(16.47)	25.35(6.19)	33.15(6.88)	25.85(4.86)
전문학사 취득 후 학사	22	17.47(3.73)	27.09(6.27)	34.36(6.90)	26.09(6.08)
학사	27	85.67(15.86)	26.52(5.54)	33.41(6.07)	25.74(4.88)
석사	7	89.29(11.80)	28.57(4.83)	34.14(4.88)	26.57(3.82)
p-value		0.714	0.281	0.863	0.976

† One-way ANOVA **$p<0.05$

§ Kruskal Wallis H 분석 ***$p<0.05$

과 급여소득은 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 그 중, 250만 원 이상의 급여소득에 해당하는 치과위생사가 형식적 학습 수준이 높은 것으로 나타났다($p<0.05$). 비형식적 학습 수준과 유의한 차이가 나타난 변수는 연령, 연차, 급여소득이었다. 30세 이상의 연령, 10년차 이상의 연차, 250만 원 이상의 급여소득에 해당하는 치과위생사가 비형식적 학습 수준이 높은 것으로 나타났다($p<0.05$). 우연적 학습 수준과 유의한 차이가 나타난 변수는 연차, 급여소득이었다. 10년차 이상의 연차, 250만 원 이상의 급여소득에 해당하는 치과위생사가 우연적 학습 수준이 높은 것으로 나타났다($p<0.05$).

4. 고 안

치위생직이 전문직으로 발전하기 위해서는 치과위생사의 경력몰입이 매우 중요하며 빠르게 변하는 사회에서 치위생(학)계도 지속적인 재교육을 통해서 전문성을 키워야한다. 본 연구는 치과위생사의 연차, 급여소득 등과 같은 일반적인 상황이 직장학습에 어떤 영향을 미치는지 경력몰입과 연관 지어 관계를 규명하고자하였다.

다양한 일반적 요인이 경력몰입과 직장학습에 연관이 있을 것이라는 가정 하에, 직장교육과 가장 관련이 있을 것 같은 특성들을 고려하여 다양한 설문을 조사하였다. 응답자의 일반적인 특성은 〈표 1〉에 나와 있는 것과 같이 연령은 23세 이하(34.4%), 연차는 2년차 이하(37.5%)가 가장 많았다. 교육연한에서는 2~3년제 교육과정을 마친 전문학사 여성(78.1%)이 가장 많았다. 그리고 일반적인 특성과 경력몰입을 분석한 결과, 연령을 제외한 연차, 급여소득, 학력이 경력몰입을 하는데 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다($p<0.05$)(11).

치과위생사들이 응답한 직장 학습의 결과는 〈표 2〉에 주어져 있다. 치과 병의원에서 근무하는 치과위생사들이 인식한 전체 직장학습수준은 6점 환산 시 4.24로 이론적 평균보다 높은 점수를 보였으나, 이는 Rowden의 연구와 비교하면 상대적으로 낮게 나왔다. 유형별 직장학습 수준에서는 우연적 학습 4.31, 형식적 학습 4.28, 비형식적 학습 4.17로 나타났는데(7), 이는 문세연의 연구에서도 우연적 학습이 3.78로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 형식적 학습이 3.70, 비형식적 학습 3.64로 나타나 이를 지지하는 결과로 해석할 수 있다(8). 그러나 우연적 학습 4.69, 비형식적 학습 4.66, 형식적 학습 3.98 순으로 나타났던 Rowden의 연구와는 형식적 학습과 비형식적 학습 사이에서 다른 양상을 보였다(7). 우리나라에서는 아직까지 비형식적 학습보다 상대적으로 익숙한 형식적 학습을 강조하기 때문에 나타난 결과라 여겨지며, 비형식적 학습체계를 구축하고 이를 조직적으로 지원하는 데에는 초기에 많은 시간과 비용이 소모되기 때문에 치과(병)의원에서 이를 실천하기가 쉽지 않다는 점도 비형식적 학습 수준이 상대적으로 낮은 이유 중 하나로 여겨진다.

전체 직장학습에 유의한 영향이 있는 변수는 연

령, 연차, 급여소득이었다. 연령이 높을수록 직장학습에 유의한 영향이 있었고, 형식적 학습, 비형식적 학습, 우연적 학습에서 비형식적 학습에서 유의한 값을 보였다. 일반적으로 연차가 높은 치과위생사일수록 오랜 경험과 노하우를 가지고 있다. 따라서 이들은 직장에서 다양한 학습자원을 활용하는 데에 익숙하고, 오랜 기간 다져진 네트워크를 통해 원하는 지식을 보다 쉽게 획득하고 학습할 수 있다고 설명할 수 있다. 또한 연차가 높을수록 일반적으로 연령이 높고, 소득수준 또한 높아지기 때문에 연령, 연차, 급여소득이 함께 전체 직장학습 수준에 유의한 영향을 주는 것으로 생각된다. 급여소득의 직장학습은 형식, 비형식 그리고 우연적 학습 모두 영향이 있었다고 분석 되었다. 그러나 학력에 따른 직장학습의 유의한 값의 영향은 없었다.

준 전문직에 해당하는 치위생직이 전문직으로 발돋움하기 위해서는 치과위생사의 경력몰입을 저해하는 요인을 밝히고, 경력몰입을 높일 수 있는 방안에 대한 고민과 연구가 필요하다. 경력몰입을 돕는 최신의 경향 중의 하나는 직장학습이었고, Aryee등과, 박수성 및 최우성의 선행연구에서 치과병의원에서 근무하는 치과위생사들이 인식한 전체 직장학습수준과 경력 몰입 사이에 유의한 상관관계가 있다고도 보고하였다(12, 13). Lee 등은 77개 경력관련 논문에 대해 메타분석을 시행한 결과 경력몰입의 선행변수로서 연령, 성별, 근속년수(경력), 교육연한(학력) 등의 일반적 변수들이 상관되지 않거나 매우 약한 상관관계에 있다고 보고하였으나, 본 연구에서는 일부 상반된 결과를 보였다(14). 일반적으로 연차가 높을수록 급여소득수준과 직급이 높아지기 때문에 연차, 급여소득, 직급이 높은 치과위생사일수록 경력몰입 수준이 높다고 해석할 수 있다. 또한 학력이 석사인 치과위생사, 그 다음으로 학력이 전문학사 취득 후 학사를 취득한 치과위생사가 경력몰입 수준이 높게 나타난 것은 학력을 높이는 과정에서 경력몰입 수준이 향상되었다고 해석할 수도 있고, 반대로 이미 높은 경력몰입 수준을 갖고 있었기 때문에 학력을 높이고자했다고도 이해할 수 있을 것이다.

이 연구는 치과위생사의 계속교육의 장으로서 직장에서 이루어지는 학습에 대해 다루었다는 점에서 주목받을 만하다. 치과위생사의 계속교육의 두 축인 보수교육과 직장학습 중 보수교육에 대한 연구는 그간 여러 차례 이루어졌으나 실질적으로 치과위생사의 계속교육의 가장 큰 비중을 차지한다고 볼 수 있는 직장학습에 대한 연구는 부족한 상태이다. 앞으로는 치과위생사의 학교교육, 보수교육과 더불어 직장학습에 대한 많은 연구가 이루어져야 할 것이다. 그러나 우리나라 5개의 네트워크치과에서 근무하는 치과위생사만을 대상으로 하였기에 모든 치과위생사에게 일반화할 수 없으므로, 이에 대한 후속 연구를 진행할 때는 다양한 의료기관 종별 차이를 두어도 의미 있는 값이 될 것이라 사료된다.

5. 결 론

본 연구에서는 치과위생사의 연령, 연차, 급여소

득과 학력의 일반적 특성과 직장학습과의 상관관계를 분석한 결과, 연령, 연차 그리고 급여소득에서 유의한 통계적 값을 보였다. 이 세 가지 일반적 특성을 고려한 맞춤형 직장학습을 제공한다면 경력몰입을 하도록 도움을 줄 것이라 생각된다. 경력몰입은 치과위생사의 낮은 구인률 및 높은 이직률을 도울 수 있는 개선 방법 중의 하나로도 연관 지어 생각해 볼 수 있는 요인이라 본다.

참고문헌

1. 조정윤, 이동임, 배을규, 최돈민. 전문직 자격취득자의 계속전문교육 개선방안 연구. 세종시: 한국직업능력개발원; 2009:1-301.
2. Ronald M. Cervero, ALW. Power in Practice: Adult Education and the Struggle for Knowledge and Power in Society. Jossey-Bass; 2001:185-288
3. 강순희. 경력개발지원이 기업성과에 미친 영향: 교육훈련에 대한 보완 효과. 노동정책연구;2010:10(2): 35-65.
4. 임재원, 이찬. 중소기업 근로자의 일터학습과 경력몰입 및 조직몰입의 관계. 농업교육과 인적자원개발 2010;42(4):223-248.
5. Kaldenberg, DO., Becker BW, Zvonkovic A. Work and commitment among young professionals: a study of male and female dentists. Hum Relat 1995;48(11): 1355-1377.
6. Sargant N. A North-South divide among adult learners in Europe, in Adult learning(England) ERIC 2001; 12(9):7-10.
7. Rowden RW. The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. Human Resource Development Quarterly 2002;13(4):407-425.
8. 문세연. 중소제조업 종사자의 일터학습과 관련변인 [석사학위논문]. 서울: 서울대학교 농업생명과학대학 농산업교육과;2006.
9. 김혜영, 이희수. 간호사들의 무형식학습 양상에 관한 사례연구. 직업교육연구 2009;28(3):181-207.
10. 안세연 치과위생사 보수교육에 관한 인식도와 만족도 조사[석사학위논문] 서울: 단국대학교 행정법무대학원:2005.
11. 구은주. 치과(병)의원의 직장학습이 치과위생사의 경력몰입에 미치는 영향[석사학위논문] 원주: 연세대학교 대학원:2011.
12. Aryee S, Chay YW, Chew J. An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. J Vocat Behav 1994;44(1):1-16.
13. 박수성, 최우성. 호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 한국관광레저학회지 2007;19(3):107-127.
14. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. J Appl Psychol, 2000;85(5):799-811.