

〔原著論文〕

## 歯科衛生士のジェンダー意識、仕事価値観と 職務継続意思および支配管轄意識との関連

中村 昌代<sup>1</sup>・淀川 尚子<sup>1</sup>・徳永 淳也<sup>1</sup>

### 【要 旨】

〔目的〕我が国では、1948年（昭和23年）に保健所における歯科の業務、特に予防処置と早期治療の担い手として歯科衛生士が設けられたが、歯科医師の従属的補助者として女性に割り当てられた職業であり、ジェンダー秩序の維持がなされてきた。一方で口腔領域に関わる他専門職間における支配管轄権の競合が専門職化過程に内在している。歯科衛生士のジェンダー意識と、仕事価値観が支配管轄意識、職務継続意志に与える影響について分析することを目的とする。

〔方法〕熊本県歯科衛生士会会員569名を対象として支配管轄意識、職務継続意志、仕事価値観、ジェンダー特性（BSRI：Bem Sex Role Inventory）、平等主義的性役割態度（SESRA-S: the short-form of the Scale of the Egalitarian Sex Role Attitudes）について自記式質問紙調査を行い、115名について重回帰分析を行い有意な影響をおよぼす要因を明らかにした。

〔結果〕ジェンダー特性では、アンドロジニー型が仕事価値観や支配管轄意識が高いことが示唆された。また、職務継続意志を高める要因として仕事価値観の「組織への貢献」とSESRA-Sの「職業観」が影響しており、報酬や労働条件整備だけでなく組織貢献に関する意識を高めるための取り組みも必要であると考えられる。支配管轄意識に対しては、BSRI 男性性、仕事価値観の「自己の成長」「社会的評価」が有意な影響を及ぼしていた。

〔考察〕支配管轄意識には、BSRI「男性性」、仕事価値観の「自己の成長」「社会的評価」が有意に影響しており、支配管轄意識を高めるためには男性性の特徴である合理性、自己主張、積極性の獲得や専門職として自己の成長を描くことが必須の要因となることが示唆された。歯科衛生士が専門職としての裁量権を発揮していく上では、ジェンダー特性の男性性の獲得を促すとともに歯科衛生士の支配管轄意識に着目していくことが重要であると考えられる。

**キーワード：歯科衛生士、ジェンダー意識、仕事価値観、支配管轄意識、職務継続意志**

### 【緒言】

20世紀初頭にアメリカで養成が開始された歯科衛生士は、歯科医師が自身の従属的補助者として女性に割り当て創出した職業<sup>1)</sup>とされている。我が国では、1948年（昭和23年）に保健所における歯科の業務、特に予防処置と早期治療の担い手として歯科衛生士が設けられたが、歯科医師と歯科衛生士の序列関係や業務の相違を明確にするために、歯科衛生士

法案には歯科医師の「直接」の指導の下にない独立業務の禁止が盛り込まれた。保健所法の下、公衆衛生の向上および増進を図る機関である保健所において、歯科衛生士の業務は、保健所制度の理念（保健所は元来、予防・保健指導の使命に徹する）ならびに開業歯科医師と保健所の支配管轄権<sup>1)</sup>序列関係の調整のなかで誕生した<sup>2)</sup>とされている。支配管轄権とは、専門職に与えられた一定の職務範囲を支配する権限である。

<sup>1</sup>九州看護福祉大学看護福祉学部 口腔保健学科

医療分野における専門職は、近年その種類と従事者数が格段に増加しており、それぞれの活動領域における当該専門職の支配管轄権の確立と専門職間の競合という問題を抱えつつ、各専門職が自らの専門化を推進する、専門職として目的や役割を持つ存在であり社会的地位の達成を目標とすることである「専門職プロジェクト」<sup>1, 3)</sup>が行われていくこととなる。歯科衛生士の業務においては、歯科疾患の治療なのか予防なのかという問題から、口腔保健や歯科医療において歯科医師の治療業務とは異なる独自の支配管轄権をめぐる、口腔衛生の専門家なのか。また、歯科医師の円滑な診療のための診療補助業務との境界線に関する論争がみられた<sup>1)</sup>。1955年(昭和30年)に歯科診療所における診療の補助業務追加時に見られた、歯科医師の診療補助業務が歯科医師の補助役とされ、口腔衛生の専門家として認識されないこと、また男子の歯科診療における業権侵害を防止し女子の適職として位置づける目的で行われた「歯科衛生婦」への名称変更の議論は、その典型的事例として捉えられる<sup>1)</sup>。歯科衛生士の専門職プロジェクトに、歴史的に歯科衛生士を取り巻く歯科専門職団体や他の立法関係者の強い規定力が作用してきたことを示すとともに、女性専門職の従属化をはかり、女性性を歯科衛生士に強く期待し、規定するというジェンダー体制<sup>4)</sup>(特定の状況や社会的場面において、性別カテゴリーと活動・行動を結びつける、成文化されたあるいは社会慣習上の規定)の構築ならびにその安定化とジェンダー秩序<sup>4)</sup>(男女間の権力関係、社会レベルでの利害葛藤)の維持がなされてきたことを表す証左であると考えられる。

歯科衛生士資格と業務が我が国よりも早い段階で社会的認知を得ていたカナダでも、ジェンダー関係によって構造化された歯科衛生士の専門職としての地位獲得プロセスの事例研究が明らかにされており<sup>5)</sup>、男性的な側面の合理性や指導力を獲得するとともに、女性的側面であるケア、意思疎通力<sup>6-8)</sup>も歯科医師からの独立の戦略として、歯科衛生士が重用してきたことが考えられる。このように、歯科衛生士と歯科医師間のジェンダー関係は、専門職としての活動領域における支配管轄権ならびにその認識に大きく影響しており、専門職団体が国家や隣接職域に対してより高い自律性を獲得し、他者に対する支配力を増すことで特権的な地位を安定させる過程として捉

えられる<sup>9)</sup>ことから、歯科衛生士自身の支配管轄権に対する意識を把握することは、自律的な専門職プロジェクト推進のためにも極めて重要である。これまでに、女性が多数を占める看護職においてはジェンダー研究の蓄積がなされ、職務領域でのジェンダー体制や職務特性による性役割についての研究が実施されているが<sup>10, 11)</sup>、歯科衛生士のジェンダーに関する研究<sup>12)</sup>は散見されるものの、そのジェンダー意識(性別分類や性別分業)、性役割や歯科医師を含めた他職種が競合する職務環境下における専門職プロジェクト推進の上で必須となる支配管轄意識に関する報告はない。

一方で、性役割はその様態に関して類型化を試みる性役割タイプ分類に関する研究の蓄積がなされており<sup>7, 8)</sup>、Bem SLの考案したBem Sex Role Inventory(ベム性役割、以下、BSRIとする)を用いた研究では、男性性・女性性を同時に得点化する両性性という視点から分析が行われている<sup>8)</sup>。両得点が共に高い者(両性具有型またはアンドロジニー型)は最も望ましいパーソナリティ特性を持ち、自尊感情や自己概念が高く、社会的・心理的適応が良好であるとされ<sup>13, 14)</sup>、状況に応じて男性役割も女性役割も自由に選択でき、最適な役割を遂行できるとする報告も見られる<sup>7)</sup>。また、平等主義的な性役割態度に関する研究では、性役割志向が平等志向的であるほど有意に仕事継続や仕事を重視する傾向が認められたことや<sup>15)</sup>、転職、離職をせずに同一組織で就労継続している女性や管理職の女性は平等志向性のレベルが高いことなど<sup>16)</sup>が示されている。

近年、歯科衛生士には本来の業務として期待されていた健康教育、健康相談、保健指導が、予防理念の重視・拡大と共に社会から待望されており、保健医療福祉の多領域でその活動の場を広げている。

しかし、人間関係の困難さ、業務内容や診療管理における権限(リーダーシップ)の貧弱さなど<sup>17)</sup>により離職者が多く、勤務年数も5年未満者が約37.7%と雇用期間が短い者が多いことが報告されている<sup>18)</sup>。一般的に、家事や育児は女性の役割という性役割分業認識や職業生活に関する価値観の影響が、女性と労働の関係を規定する要因として示されてきた<sup>19)</sup>。歯科衛生士においても、離職や就業継続の背景にある性役割や業務における行動決定、ストレスフルな状況認知に関連する個人要因である労働価値

観の把握は極めて重要である。従前より、離職に関する研究は、職務環境の整備や経済的労働条件<sup>17)</sup>、専門職としての自律とその保証などの医療管理学的諸要因との関連<sup>20)</sup>に焦点を絞り研究がなされてきたが、仕事の価値観との関連や職務継続に与える影響については検討されていない。

歯科衛生士は、歯科医師に対して従属的な役割が期待されてきたが、専門職として口腔領域に関わる他専門職間の支配管轄権の競合という問題を、その専門職化過程に内在している<sup>1)</sup>。この過程においては、資格付与と同時に専門職としての自律性発揮を背景<sup>21)</sup>とする支配管轄権の確保が重要な条件であり、他職種との競合・共存をはかる上でも、歯科衛生士のジェンダー意識と労働価値観や支配管轄意識、離職や職務継続に与える影響や関連要因の詳細な分析が必要であると考えられる。そこで、本研究では歯科衛生士における性役割の認識や性役割態度、仕事価値観の特徴を明らかにした上で、支配管轄意識、職務継続意志との関連を検討し、これらの要因に影響をおよぼす性役割意識や性役割態度の特徴を分析することを目的とする。

## 【方法】

### I. 対象者および調査方法

調査期間は平成26年9月～10月であった。熊本県歯科衛生士会に所属する全会員569名を対象とし、調査依頼文、質問紙、返信用封筒を同封した。自記式質問紙を郵送にて回収後、未回答項目のない115名（有効回答率20.2%）となり、結果として女性のみを分析対象とした。自記式質問紙による横断研究デザインにより調査を実施した。

### II. 調査項目

#### 1. 基本属性

対象者の年齢、性別、婚姻状況、就学前の子供の有無、歯科衛生士免許取得後の年数、歯科衛生士養成教育課程の種別（1年生課程、2年生課程・専門学校、2年生課程・短期大学、3年生課程、大学卒業以上・編入も含む）就業先（診療所、病院、高齢者施設、保健所、教育関係、その他）、雇用形態（常勤、日常勤、その他、無回答）職位（役職なし、役職あり、無回答）について情報収集した。

#### 2. 性役割の認識

（両性性尺度 BSRI: Bem Sex Role Inventory）

Bem SLが開発したBSRIの日本語版を使用した<sup>6-8)</sup>。男性らしさを表す男性性特性（20項目）、女性らしさを表す女性性特性（20項目）、社会的に望ましいとされる（20項目）の60項目で構成されている。先行研究<sup>6)</sup>では男性性因子得点および女性性因子得点の中央値を用いて算出されているが、平均値を用いて分析した。男性性得点のみが平均値以上の者を男性性優位型、女性性得点のみが平均値以上の者を女性性優位型、両得点共に平均値以上はアンドロジニー型（両性具有型）とし、両得点共に平均値よりも低値を示す者は未分化型と4分類した。なお、各質問項目の選択肢は、1：「全くあてはまらない」2：「あてはまらない」3：「ややあてはまらない」4：「どちらともいえない」5：「ややあてはまる」6：「あてはまる」7：「よくあてはまる」の7件法で回答を求めた。

#### 3. 性役割態度

（平等主義的性役割態度スケール短縮版 SESRA-S: the short-form of the Scale of the Egalitarian Sex Role Attitudes）

男女の性的役割態度における平等志向性、伝統志向性レベルを客観的に測定するものであり短縮版は<sup>22)</sup>、個人レベルにおける男女平等という狭義の平等主義の概念を定量化したものである。SESRA-Sは、「結婚・男女観」（男女の関係と役割分担に関する態度）、「教育観」（子供をもつこと・育児・子供の教育に対する態度）、「職業観」（女性の就労に対する態度）の3領域から構成されており、項目得点の単純集計（15～75点）得点が高いほど性役割について平等志向を重んじる態度を示し、逆に得点が低くければ性役割について伝統志向性な態度をとる傾向をあらわすとされており、各質問項目の選択肢は1：「全く同意できない」2：「同意できない」3：「どちらともいえない」4：「同意できる」から5：「非常に同意できる」の5件法で回答を求めた。選択肢は点数として扱い得点化した。

#### 4. 仕事価値観

江口、戸梶が開発された労働価値観尺度改訂版38項目版を使用した<sup>23, 24)</sup>。仕事価値観尺度（労働価値



観尺度)の開発において「自己の成長」(自分のために働くこと)、「達成感」(精いっぱい働いた)という感じを持つために働くこと)、「社会評価」(多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと)、「経済的報酬」(人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと)「所属組織への貢献」(所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと)から構成されており、選択肢は、1:「全く重要でない」2:「重要でない」3:「どちらかといえば重要でない」4:「どちらかという」と重要である」5:「重要である」6:「非常に重要である」の6件法で回答を求めた。選択肢は点数として扱い得点化し、得点が高いほど仕事価値観の高さを示すものとした。

#### 5. 支配管轄意識

専門職性達成度評価尺度(Social Work Proficiency Inventory for Students)<sup>25, 26)</sup>に関する5領域(使命感、倫理性、自律性、知識・理論、専門的技術)30項目の尺度項目中の自律性を測定する下位領域における6項目を使用した。自身の自律性を測定することにより、特権的な地位を安定させる過程として捉えられる<sup>9)</sup>ことから、歯科衛生士の職務状況に適合させるため、質問項目の文言を修正し使用した。(例:他職種と共同するときの場合によっては裁量権を発揮したいと思う)なお選択肢は、1:「あてはまらない」2:「あまりあてはまらない」3:「どちらともいえない」4:「ややあてはまる」5:「かなりあてはまる」の5件法であった。選択肢は点数として扱い得点化、高得点となるほど支配管轄意識の高さを示すものとした。

#### 6. 職務継続意志

訪問看護師の仕事負担感や職務継続意志と業務と特性との関連に関する先行研究を参考に<sup>27)</sup>、現職場にかかわらず歯科衛生士の仕事を今後も継続しようと思うか否かについて調査した。選択肢は、1:「できるだけ続けたい」2:「しばらく続けたい」3:「どちらでもよい」4:「機会があれば他の仕事に変わりたい」5:「ぜひ他の仕事に変わりたい」の5件法であった。選択肢は点数として扱い得点化、高得点となるほど職務継続意志は低い傾向を示すものとした。

### Ⅲ. 分析方法

表1において基本統計量を記述統計によって明らかにした後、ジェンダー意識、仕事価値観、職務継続意思、支配管轄意識の関連性を明らかにするために、これらの変数間の関連について表2において各尺度および変数間をPearsonの積率相関係数を算出し関連性を検討し、各尺度の信頼性について検討するためCronbachの $\alpha$ 係数について算出した。また、表3においてBSRIの4群(男性性優位型群、女性性優位型群、両性具有型群、未分化型群)における仕事価値観、SESRA-S、支配管轄意識、職務継続意志各得点の差を検討するために一元配置分散分析とその後の多重比較検定(Tukey法)にて分析を行った。最後に、表4において職務継続意志、支配管轄意識におよぼすBSRIやSESRA-Sに関する各要因を明らかにするために、各変数を説明変数とするステップワイズ法による職務継続意思および支配管轄意識を目的変数とする重回帰分析を行い、有意な影響をおよぼす変数や要因を明らかにした。有意水準は10%未満とした。統計分析には、IBM SPSS Statistics Version20を使用した。

### Ⅳ. 研究における倫理的配慮

熊本県歯科衛生士会に対して調査趣旨や研究計画、倫理的配慮について説明し承認を得た後、各会員へ郵送にて質問紙を配布した。なお、調査対象者向けの説明文書には、調査参加は個人の自由意思によるもので強制ではないこと、回答内容により対象者がいかなる不利益を受ける危険性はないこと、データは、一連の調査研究報告の終了後、ただちにシュレッダー処理により破棄することを記載し、回答・投函をもって同意を得られたこととした。調査依頼文、質問紙、返信用封筒を送付し、回答後に返信用封筒により質問紙を郵送にて回収を行った。

なお、本研究は九州看護福祉大学倫理委員会の承認を得た。(平成26年9月17日:承認番号26-011)

### 【結果】

対象者の基本属性と関連指標を表1に示す。熊本県歯科衛生士会会員569名のうち181名から回答を得た。未回答のない者を有効回答数として115名(有効回答率20.2%)となった。仕事価値観の下位尺度

では「自己の成長」 $47.5 \pm 6.8$ の平均値が高く、「社会的評価」 $30.0 \pm 7.6$ 、「社会への貢献」 $27.0 \pm 4.6$ の順となっていた。BSRI 女性性の平均得点 $92.5 \pm 11.3$ が男性性の平均得点 $77.7 \pm 14.2$ よりも高いという結果であり、社会的望ましさの平均点は $85.0 \pm 8.9$ であった。また、BSRI の性役割タイプでは、アンドロジニー型29名 (25.2%)、女性型29名 (25.2%)、男性型24名 (20.8%)、未分化型33名 (28.6%) であった。性役割態度の SESRA-S では結婚・男女観の平均値 $28.2 \pm 3.4$ が高く、次に職業観 $17.9 \pm 2.7$ であった。また本調査で使用した仕事価値観、職務継続意思、SESRA-S の下位尺度の Cronbach の  $\alpha$  係数は、一部の項目を除いて概ね高いことが確認された。

表 1. 基本属性および関連指標の各統計値 (n =115)

項目	統計値	クロンバークのα係数	
年齢	40.3±11.1		
婚姻状態	1. 既婚 2. 未婚	69(60.0%) 46(40.0%)	
就学前(小学校入学前)の子供の有無	1. 有 2. 無 3. 無回答	15(13.0%) 98(85.2%) 2(1.7%)	
歯科衛生士免許取得後の年数	19.6±11.2		
歯科衛生士教育	1. 1年生課程(専門学校) 2. 2年生課程(専門学校) 3. 2年生課程(短期大学) 4. 3年生課程(専門学校) 5. 大学卒業以上(編入も含む)	7(6.1%) 86(74.8%) 4(3.5%) 13(11.3%) 5(4.3%)	
就業先	1. 診療所 2. 病院 3. 高齢者施設 4. 保健所 5. 教育関係 6. その他 7. 無回答	51(44.3%) 24(20.9%) 3(2.6%) 10(8.7%) 8(7.0%) 17(14.8%) 2(1.7%)	
雇用形態	1. 常勤 2. 非常勤 3. その他	73(63.5%) 35(30.4%) 7(6.1%)	
職位	1. 役職なし 2. 役職あり(主任以上) 3. 無回答	87(75.7%) 27(23.5%) 1(0.9%)	
職務継続意思	1. できるだけ続けたい 2. しばらく続けたい 3. どちらでもない 4. 機会があれば他の仕事に変わりたい 5. ぜひ他の仕事に変わりたい	79(68.7%) 19(16.5%) 8(7.0%) 8(7.0%) 1(0.9%)	
仕事価値観	自己の成長 (10 項目) 社会的評価 (9 項目) 社会への貢献 (6 項目) 同僚への貢献 (4 項目) 経済的報酬 (3 項目) 達成感 (3 項目) 組織への貢献 (3 項目)	47.5±6.8(26-60) 30.0±7.6 (10-49) 27.0±4.6 (13-36) 15.2±3.5 (4-24) 13.7±2.4 (6-18) 12.3±2.5 (6-18) 11.7±2.5 (4-18)	0.933 0.930 0.888 0.870 0.855 0.813 0.828
BSRI	男性性 (20 項目) 女性性 (20 項目) 社会的望ましさ (20 項目)	77.7±14.2 (51-116) 92.5±11.3 (65-128) 85.0±8.9 (60-110)	0.869 0.863 0.724
BSRI (性役割タイプ)アンドロジニー型=両性異有型	女性型 男性型 未分化型	29(25.2%) 29(25.2%) 24(20.8%) 33(28.6%)	
SESRA-S	結婚・男女観 (7 項目) 教育観 (3 項目) 職業観 (5 項目)	28.2±3.4 (21-35) 9.8±2.03 (5-15) 17.9±2.7 (9-25)	0.696 0.614 0.647
支配管轄意識		19.8±3.9 (9-30)	0.751

基本属性の年齢、資格取得後年数は、平均値 $\pm$ 標準偏差を示す。仕事価値観、BSRI、SESRA-S、支配管轄意識は、平均値 $\pm$ 標準偏差(最小値-最大値)を表し、支配管轄意識の質問項目の選択肢は、1～5 の 5 件法であり、6 項目の合計得点の平均値 $\pm$ 標準偏差は、支配管轄意識の高さを表す。

た。BSRI、仕事価値観、SESRA-S の下位尺度間の相関係数を算出した結果を表 2 に示す。

BSRI の「女性性」ならびに「社会的望ましさ」は、「経済的報酬」を除く全ての仕事価値観に関する下位尺度ならびに支配管轄意識と有意な相関を示していたが、SESRA-S の各下位尺度および職務継続意思とは相関は確認されなかった。仕事価値観の下位尺度である「自己の成長」、「社会への貢献」、「達成感」、「組織への貢献」は、SESRA-S の職業観との間に有意な正の相関を示した。SESRA-S の「結婚・男女観」、「教育観」は支配管轄意識との間に有意な相関は示されなかったが、「職業観」は支配管轄意識ならびに職務継続意思との間に相関がみられた。

表 3 は、仕事価値観尺度の下位 7 領域、SESRA-S の下位 3 領域、支配管轄意識、職務継続意思における BSRI の性役割タイプに関するアンドロジニー型、男性型、女性型、未分化型の平均値を、多重比較検定 (Tukey 法) により比較した結果を示した。「自己の成長」と「社会への貢献」では、アンドロジニー型と男性型は未分化型よりも有意に高い得点を示しており、男性性および女性性の両得点が高く両性性を持つことは、「達成感」以外の領域における仕事価値観が高いことが示された。さらに、支配管轄意識においても、仕事価値観と同様、アンドロジニー型は男性型、女性型、未分化型よりも有意に平均値が高く、両性性を持つことは高い自律性や業務に関する支配管轄意識を持っているという結果であったが、SESRA-S や職務継続意思では、有意差はみられなかった。

表 4 は、「職務継続意思」、「支配管轄意識」を目的変数とし、BSRI、仕事価値観、SESRA-S の各下位領域を説明変数とするステップワイズ法による重回帰分析の結果である。「職務継続意思」に対しては、仕事価値観の「経済的報酬」が有意な正の関連を示しており経済的報酬に関して仕事価値を見出すほど、職務継続意思は低くなることが観察された。また、仕事価値観の「組織への貢献」ならびに SESRA-S の「職業観」は職務継続意思得点を有意に低下させる変数として選択されており、職務上の組織貢献を価値付けるほど、職業観における性役割の平等志向が高いほど、職務継続意思を向上させることが示された。

さらに、「支配管轄意識」に対しては、BSRI 男性性、仕事価値観の「自己の成長」、「社会的評価」が有意な正の影響を与える変数として選択されており、BSRI 女性性も影響を与える傾向を示してい

た。

年齢、職位も有意な影響を与える変数となっており、年齢が高くなるほど、職位が高くなるほど、いずれも支配管轄意識を高める影響をおよぼすことが

表2. 各尺度および変数間の相関係数 (n=115)

	BSRI		仕事価値観							SESRA-S				支配管轄意識	職務継続意志
	男性性	女性性	社会的望ましき	自己の成長	社会的評価	社会への貢献	同僚への貢献	経済的報酬	達成感	組織への貢献	結婚男女観	教育観	職業観		
BSRI	男性性	0.278**	0.581**	0.279**	0.235**	0.198*	0.154	0.189*	0.194*	0.184*	0.095	-0.005	0.067	0.493**	-0.044
	女性性		0.693**	0.491**	0.332**	0.447**	0.376**	0.090	0.269**	0.395**	0.073	-0.001	0.142	0.382**	-0.132
	社会的望ましき			0.432**	0.295**	0.360**	0.366**	0.207*	0.308**	0.236*	0.160	0.031	0.077	0.417**	-0.024
仕事価値観	自己の成長				0.481**	0.780**	0.581**	0.253**	0.625**	0.647**	0.152	0.119	0.322**	0.432**	-0.252**
	社会的評価					0.509**	0.668**	0.302**	0.630**	0.559**	-0.031	0.035	0.234*	0.369**	-0.284**
	社会への貢献						0.642**	0.240**	0.560**	0.631**	0.085	0.66	0.309**	0.405**	-0.214*
	同僚への貢献							0.244**	0.687**	0.658**	-0.011	-0.023	0.143	0.211*	-0.177
	経済的報酬								0.223*	0.244**	0.124	-0.061	0.000	0.113	0.178
	達成感									0.584**	0.110	0.139	0.323**	0.253**	-0.235*
	組織への貢献										-0.086	-0.009	0.261**	0.233*	-0.361**
SESRA-S	結婚・男女観											0.429**	0.474**	0.254**	0.052
	教育観												0.373**	0.123	-0.35
	職業観													0.278**	-0.331*
支配管轄意識															-0.105

p<0.10, \*:p<0.05, \*\*:p<0.01

表3. BSRI 群間の仕事価値観、職務継続意志、SESRA、支配管轄権における一元配置分散分析と多重比較 (n=115)

		アンドロジニー	男性性	女性性	未分化	総平均値	p値	F値	多重比較
仕事価値観	自己の成長	50.83±6.903	49.17±5.575	46.08±7.253	44.18±5.913	47.51±6.848	0.000	6.642	アンドロジニー > 女性性** アンドロジニー > 未分化** 男性性 > 未分化*
	社会的評価	33.24±8.175	29.83±6.280	29.46±8.531	27.70±6.912	30.00±7.647	0.037	2.920	アンドロジニー > 未分化*
	社会への貢献	28.86±4.612	28.48±3.641	26.00±5.039	25.00±4.486	27.06±4.679	0.002	5.393	アンドロジニー > 未分化** 男性性 > 未分化*
	同僚への貢献	16.59±3.869	15.62±2.908	14.54±4.118	14.33±3.089	15.27±3.562	0.055	2.615	アンドロジニー > 未分化†
	経済的報酬	13.97±2.260	13.90±2.582	14.42±1.998	12.88±2.713	13.73±2.468	0.102	2.120	アンドロジニー > 未分化†
	達成感	12.93±2.520	12.45±2.667	12.79±2.904	11.58±2.250	12.39±2.595	0.164	1.733	—
	組織への貢献	12.79±2.274	12.14±2.279	11.50±3.148	10.58±2.194	11.72±2.574	0.005	4.559	アンドロジニー > 未分化**
SESRA-S	結婚・男女観	28.52±2.811	28.48±3.345	28.04±3.770	28.00±3.857	28.26±3.434	0.906	0.186	—
	教育観	10.00±1.753	9.62±2.211	10.00±1.668	9.88±2.395	9.87±2.037	0.888	0.212	—
	職業観	18.93±2.789	17.55±2.733	17.50±2.874	17.91±2.662	17.99±2.780	0.186	1.633	—
支配管轄意識		22.90±3.820	19.38±3.468	19.79±3.064	17.45±3.447	19.80±3.981	0.000	12.817	アンドロジニー > 男性性、女性性、未分化**
職務継続意志		1.38±0.775	1.69±0.967	1.54±1.141	1.58±0.969	1.55±0.957	0.673	0.515	—

アンドロジニー・男性性・女性性・未分化・総平均値±標準偏差、( ) は、最小値-最大値を表す。†: p<0.10, \*:p<0.05, \*\*:p<0.01



表 4. 職務継続意思および支配管轄意識を目的変数とする重回帰分析 (n=115)

	職務継続意思			支配管轄意識		
	$\beta$	t値	p値	$\beta$	t値	p値
年齢	0.044	0.461	0.646	0.192	2.343	0.021
婚姻	0.211	2.271	0.025	-0.004	-0.046	0.964
雇用形態	-0.100	-1.007	0.316	-0.048	-0.538	0.592
職位	-0.018	-0.214	0.831	0.177	2.329	0.022
$R^2$ (F値)	0.012 (1.359)			0.080 (3.553)		
BSRI 男性性				0.355	4.638(1)	<0.001
BSRI 女性性				0.155	1.884	0.062 †
仕事価値観 自己の成長				0.273	3.599(2)	<0.001
仕事価値観 社会的評価				0.177	2.312(3)	0.023
仕事価値観 経済的報酬	0.183	1.921	0.057 †			
仕事価値観 組織への貢献	-0.253	-2.867(1)	<0.001			
支配管轄意識				—	—	—
職業観	-0.253	-2.867(2)	0.005			
$R^2$ (F値)	0.210 (6.235)			0.383 (11.485)		

t 値における( )内の数字はモデルに投入されたステップを表す。—はモデルに投入されていない変数を示している。

p 値は有意な項目( $p < 0.05$ )のみ掲載しているが、 $p < 0.1$ の変数は†で表している。 $\beta$ : 標準偏回帰係数、t: t 値、 $R^2$ : 自由度調整済決定係数

示された。

以上の重回帰分析においては、年齢、婚姻、雇用形態、職位の基本属性のみをコントロール変数とし、投入した時点での決定係数 ( $R^2$ ) は、それぞれ「職務継続意思」(0.012)、「支配管轄意識」(0.080)であったが説明変数の投入後の最終モデルにおける  $R^2$  は、「職務継続意思」(0.210)、「支配管轄意識」(0.383)であった。上記の目的変数を説明するため説明変数を重回帰モデルに投入したことによる説明力は有に上昇しており、目的変数を説明する重回帰モデルは1%水準で有意であった。

### 【考察】

本研究では、歯科衛生士のジェンダーに関する性役割意識や性役割態度と仕事価値観や支配管轄意識、職務継続意思との関連を検討した。分析対象者の結果から、日本歯科衛生士会の実態調査報告<sup>18)</sup>においては、加入者の年齢構成は40歳代が多く、常勤55.6%、主任以上の役職者9.1%と報告されていることから、本研究の対象集団は日本歯科衛生士会に所

属する歯科衛生士と類似する基本属性を持つ集団と推察される。

BSRI の性役割タイプにおいて仕事価値観、職務継続意思、SESRA-S、支配管轄意識について一元配置分散分析とその後の多重比較検定によって平均値の比較を行ったが、仕事価値観の「達成感」を除く全ての領域でアンドロジニー型の者が、有意に高いことを示し、支配管轄意識においてもアンドロジニー型の平均値は男性型、女性型、未分化型よりも有意に高いことが示された。アンドロジニー型に分類された集団は最も望ましいパーソナリティー特性を持ち、自尊感情や自己概念が高く、社会的・心理的適応が良好なことが示されており、未分化型の集団においては、最も不適応<sup>7, 8)</sup>であることが報告されている。また、アンドロジニー型は男性に多く、女性では女性型が多い<sup>28)</sup>との報告もあることから、家庭に入り家事を行うという女性に対するステレオタイプ化された性役割があり、アンドロジニー型の集団と比較して社会的不適応を起こしやすい<sup>29)</sup>とされている。女性の歯科衛生士を本研究対象としたが、対象集団全体の BSRI 得点は女性性得点の平均値が

他領域と比較して高いことから、女性性が高い傾向の職能集団であると推察され、対象集団は歯科衛生士の専門職業業務を歯科医師の従属的役割を担い、女性に割り当てられている職業と認識し職業選択していると考えられた。同じ女性割合が高い看護師において女性看護師はアンドロジニー型が高い傾向が示されており<sup>28)</sup>、本研究とは異なる結果が報告されている。このことは、看護師が女性の職業と考えられてきた歴史の中で看護師が対象をケアすることから、女性性が高いことが考えられていたが高等教育が本格化し、専門職者の素地を作る教育が実践されてきたことや本格的な研究活動が展開されていること、また看護の専門的な知識と技術を臨床現場に還元する役目である専門看護師の育成が行われるなど<sup>29)</sup>、専門職化に向け自律した活動に努めてきたことが、男性性（合理性、自己主張、積極性など）と女性性（ケア、意思疎通力など）の両方を兼ね備えていることの現れであると考えられる。

本研究で使用した仕事価値観、BSRI、SESRA-S、支配管轄意識は、信頼性や妥当性が確認されている場合でも信頼性係数を算出し、各尺度の内部一貫性を予め検討した上で統計的分析を行った。

## I. 職務継続意志に影響を与えた要因

本研究では、職務継続意志において1. 出来るだけ続けたい79名（68.7%）、2. しばらく続けたい19名（16.5%）と回答しており、8割が歯科衛生士として仕事を続けたいと考えていることが示された。職務継続意志を目的変数とする重回帰分析の結果において、仕事価値観の「経済的報酬」に対して仕事価値をおく傾向があれば、職務継続意志は逆に低くなること（ $p$  値 $<0.10$ ）が示された。本研究で使用した仕事価値観の経済的報酬は、よい生活をするために十分な賃金を稼ぐことを示すが、Super によれば、何のために人は働くかという問いに対して仕事観の経済的報酬<sup>30)</sup>があげられており、「経済的報酬」が生活維持するために必要であり職務継続と「経済的報酬」は不可分であることは自明である。<sup>30)</sup>すなわち、「経済的報酬」を重視するほど日頃から、より高い報酬を求める欲求が維持され、転職の可能性を探る行動に繋がると考えられることから職務継続意志は低下するものと考えられる。

さらに男性は「社会」価値を重視する傾向が見ら

れるのに対し、女性は、「経済」価値を重視する<sup>31)</sup>傾向が見るように、本研究の対象者は女性であるために「経済的報酬」を重視する傾向があったものとも考えられ、その結果、職務継続意志が低くなる方向に影響を与えることが示されたことは、先行研究と一致すると考えられる。

しかし、先行研究における生物学的女性と本研究の性役割の「女性性」とは別の概念であり、BSRI（女性性）は職務継続意志へ影響をあたえる要因として選択されていなかったとも考えられるが、ジェンダー意識と職務継続との関連については、今後詳細な研究が必要と考えられる。

また、「組織への貢献」に関する仕事価値観を重視すれば、職務継続意志が有意に高められる結果を示した。所属する組織に自分を捧げ、組織貢献を重視して働くという態度を持てば、組織への忠誠度合いは高いことが予想され、職務継続意志も強くなることが示されたものと考えられる。歯科衛生士は離職率が高く、5年未満の勤務者割合が多い<sup>32)</sup>とされているが、看護職者の職務継続意志に関する研究では、継続意志あり群が重要な要素として上げている要因に労働条件や福利厚生がある<sup>33)</sup>ことから、快適で安心できる職務環境の整備も雇用の継続にとって重要であると考えられる。しかし、上述したように経済的報酬への仕事価値を付与する個人の傾向は、逆に職務継続意志を減弱させる効果も可能性として考えられるように、労働条件整備だけでなく組織への貢献に関する意識を高めるための組織理念の共有をはかるような雇用者側の取り組みも必要であると考えられる。

SESRA-Sの「職業観」が職務継続意志に対して影響をおよぼしていることが示された。職業観は女性の就労やその継続を重要と捉える程度についての概念であり<sup>27)</sup>、就労継続と性役割態度における平等志向性は正の関連を示す傾向があることが報告されている<sup>15)</sup>。女性と労働の関係について、ジェンダーと社会的分業についての研究<sup>16)</sup>にみられるようにジェンダー意識の偏在を取り上げるだけでなく、人生における仕事価値観や職業観との関連からも議論する必要性が示唆されたと考えられる。

## II. 支配管轄意識に関連する要因

支配管轄意識を目的変数とする重回帰分析の結果



より、BSRI「男性性」傾向を持つことや、仕事価値観の「自己の成長」、「社会的評価」を重要と捉えている歯科衛生士は、支配管轄意識は高い傾向にあることが示された。BSRIの性役割分類で支配管轄意識について多重比較により平均値を比較検討した結果、アンドロジニー型は、男性型や女性型、未分化型より有意に得点が高い傾向にあった。BSRIの「男性性」が支配管轄意識に影響を与えていたが、その特性として指導力、決断力など<sup>6)</sup>が高く自律的、主体的な活動実施を重んじるという傾向を男性性を持つものと推察される。自らの職務に対して自律的に主導権を持って掌握し、積極的に遂行していくという支配管轄意識が高められるという機序を持つものと考えられる。フリードソンは専門職を支配や自律性という観点から定義している<sup>9)</sup>ことから、伝統的な男性役割に対する期待が、他職種との競合関係の中で業務を行う場合には求められる場合も多いと考えられ、支配管轄権の行使には不可欠の性質と考えられる。

さらに、女性性得点も正の影響をおよぼす傾向を示したことを考慮すれば、両性性の得点が高いアンドロジニー型の傾向を持つ者が、高い支配管轄意識を持つことも推測され、本研究では行えなかったBSRI性役割タイプにおける分析も性役割意識と支配管轄意識の関連の詳細について有益な知見を与えるものと考えられる。

「自己の成長」が有意な影響をおよぼす変数として選択されていたが、専門職に与えられた一定の職務範囲を支配する権限である支配管轄権を例え、他職種との連携・協働関係が求められる状況下でも自律的かつ主体的に十分に行使できることが専門職としての成長を描く際には必須の要因となっていることを示すものであると考えられる。

自己の成長を実感するための方策として、学会や専門職団体に所属し教育、研鑽を積み重ねていく事<sup>33)</sup>により専門職としての能力を高めるなども有効と考えられ、自己成長を十分達成できる環境整備も必要と考えられる。また、「社会的評価」は、尊敬してもらうために働く、他の人々から認められるために働く、高い地位と名声を得るために働くという項目から構成されており、社会的に専門職としての地位や役割を獲得し、存在意義を見だしていくことを価値付けするものであると考えられる。「社会的評価」

は、社会がその職業をどの程度専門職としてみなしているかについての指標<sup>21)</sup>という指摘もあり歯科衛生士においても社会に認められ、自律した専門職として行動すると言う意識が支配管轄意識を高める結果を示したものと考えられる。看護職自身が自分の仕事が社会に役立っているという社会的意義を認識し、看護独自の機能や役割を認識する事ができること<sup>20)</sup>が報告されており、看護における診療の補助が自律的に取り組まれている<sup>20)</sup>ように歯科衛生士においても患者の状態や反応を分析し、安全・安楽な歯科治療を受けるための主体的支援と考え、専門職として自律した業務と意識することが重要であると考ええる。また、ジェンダー関係から自律した口腔領域の健康教育、健康相談、保健指導の専門家としての地位獲得を可能とする具体的な行動が必要と考えられる。社会的役割を果たすという意識を持つことが自律的に支配管轄権を行使することに繋がると推察される。最後に年齢が高く、職位が高くなるほど支配管轄意識を高める傾向を示していることは、専門職としての経験が蓄積され職位が高くなるほど、職務を自律的に遂行し仕事に対しての責任を果たすという意識が生じると考えられる。看護師を対象とした研究においても、専門的自律性の要因の一つとして、経験年数が高いほど専門的自律性が高い<sup>34)</sup>ことが示されており、職種にかかわらず歯科衛生士にも同様の結果が得られることが推察された。

本研究は、歯科衛生士の支配管轄意識を測定するためにソーシャルワーカー専門性自己評価尺度における自律性を測定する質問バッテリーの6項目を使用し、内容妥当性に基づいて支配管轄意識として取り扱った。尺度の項目内容である、他職種との協働時の裁量権や主導権を発揮すること、支援者への判断を自分自身の判断で決定すること、業務に対して判断に責任を伴うなどの場面は、歯科衛生士業務においても日常的に見られ対処が求められる事項であり、他職種との競合時にそのような支配管轄権に位置づけられ、判断と行為が求められる事項であると考えられる。本研究では尺度の定量的な比較検討を行うことができなかったが、内容に基づいて操作的に定義した支配管轄権に関する定義の精緻化と共に、既存の尺度を用いて歯科衛生士の専門職として支配管轄意識に関する、今後詳細な検討を加える必要があると考えられる。

今回は、調査対象集団の学歴の偏りのため、教育課程での差を比較することが出来なかった。教育課程の異なる歯科衛生士が臨床や教育現場で業務を行う際に、性役割意識などについてのジェンダー意識と支配管轄意識や職務継続との関連が観察されるのかについても検討を行う必要があると考えられる。今後は、歯科衛生士が支配管轄権の境界線を密に接している歯科医療関係者である歯科医師や歯科技工士も対象とすることで、相互の支配管轄意識を把握し、独立業務である予防や保健指導を通じた口腔保健の専門職としての確立と専門職プロジェクトの方向性を探る契機とすることができると考えられる。

### 【結論】

- I. 歯科衛生士のジェンダー特性において、女性性、男性性の両特性を持ち社会的、心理的適応が良好とされるアンドロジニー型が自己の成長、社会的評価、社会への貢献、組織への貢献などの仕事価値観や支配管轄意識が高いことが示唆された。
- II. 歯科衛生士の職務継続意志を高めるためには、報酬や労働条件整備だけでなく歯科衛生士の職務特性を踏まえた職業観について涵養していくことが重要であることが示された。また、支配管轄意識を高めるためには男性性の特徴である合理性、自己主張、積極性の獲得や専門職として自己の成長を描くことが必須の要因となることが示唆された。
- III. 歯科衛生士がジェンダー関係といった外的要因が存在する環境において、さらに専門職としての主導権を掌握し、裁量権を発揮して専門職化プロジェクトを進めていく上では、ジェンダー特性の男性性の獲得を促すとともに歯科衛生士の支配管轄意識に着目していくことが重要であると考えられる。

### 【謝辞】

調査協力をご快諾いただきました熊本県歯科衛生士会の皆様には、多大なるご協力を賜り、心より感謝の意を表します。

本研究に関連して開示すべき利益相反はありません。

### 【文献】

- 1) 宝月理恵. 戦後日本における歯科衛生士の専門職化－口腔医療をめぐる支配管轄権の変容から－. 保健医療社会学論集. 2012 ; 23 (1) : 85-95.
- 2) Abbott, A. The system of professions, an essay on the division of expert labor, The University of Chicago Press, Chicago and London 1988 ; p.59-85.
- 3) Witz, A. Professions and Patriarchy, First published in 1992 by Routledge.London, 2012 ; p.73-103. p.128-167.
- 4) 江原由美子. ジェンダー秩序. 東京：勁草書房 ; 2001. p.59. p.191.
- 5) Adams, TL. Attitudes to Independent dental hygiene practice－Dentists and Dental Hygienists in Ontario－. Journal of the Canadian Dental Association, 2004 ; 70 (8) : 535-538.
- 6) 加藤知加子. BSRI 日本語版による性役割タイプの分類. 広島県立保健福祉短期大学紀要. 1999 ; 4 (1) : 7-11.
- 7) 三井宏隆. 心理的両性具有とは何か－Bem, S. L. の考え方とアプローチを中心にして－. 実験社会心理学研究. 1989 ; 28 (2) : 163-169.
- 8) Bem, S. L. The Measurement of Psychological Androgyny, Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1974 ; 42 (2) : 155-162.
- 9) エリオット・フリードソン. (進藤雄三・宝月誠訳) 医療と専門家支配. 東京：恒星社厚生閣 ; 1992. p.118-124.
- 10) 西村純子. 看護短大生のジェンダー意識と職業継続意識の関連性に関する実証研究. 日本看護学会論文集. 看護教育. 2016 ; 46 : 95-98.
- 11) 出口睦雄. 男性看護師の職務ジェンダー意識と職務満足の関係. 日本看護研究学会雑誌. 2009 ; 32 (4) : 59-65.
- 12) 田口ななこ. 歯科衛生士学校養成所における学生募集と男子受け入れ状況－男子学生募集拡大の可能性－. 日衛学誌. 2014 ; 8 (2) : 92-100.
- 13) 湯川隆子, 石田勢津子. ジェンダー認知の変容と

- その測定方法の検討. 奈良大学紀要. 2005 ; 33 : 81-93.
- 14) 湯川隆子. 児童心理学の進歩日本児童研究所 (編). 東京金子書房. 第8章態度・価値－女性の視点から－. 1995. p.166-193.
  - 15) 鈴木淳子. 若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について－就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン－. 社会心理学研究 ; 1996 ; 11 (3) : 149-158.
  - 16) 鈴木淳子. 現代日本女性の性役割態度に関する社会心理学的研究－尺度開発と比較・文化的検討を中心にして－. 学位論文 (博士・文学). 1999 ; 150-162.
  - 17) 大平章子, 小黒章. 歯科衛生士の就業継続に関わる要因－新潟県における調査－明倫歯誌. 2002 ; 5 (1) : 21-29.
  - 18) 公益社団法人日本歯科衛生士会. 歯科衛生士の勤務実態調査報告書. 2011. 3.
  - 19) 鈴木淳子. ジェンダー役割不平等のメカニズム－職場と家庭－. 心理学評論. 2017 ; 60 (1) : 62-80.
  - 20) 滝下幸栄, 岩脇陽子, 松岡知子. 専門職として看護の現状と課題. 京府医大誌. 2011;120 (6) : 437-444.
  - 21) 草刈淳子. 専門職 (プロフェッション) の概念と専門職化が進み始めた看護婦. インターナショナル ナーシング レビュー. 1995 ; 18 (1) : 4-10.
  - 22) 鈴木淳子. 平等主義的役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成、心理学研究. 1994 ; 65 (1) : 34-41.
  - 23) 江口圭一, 戸梶亜紀彦. 労働価値観測定尺度開発のための展望. 広島マネジメント研究. 2005 ; 5 : 147-152.
  - 24) 江口圭一, 戸梶亜紀彦. 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発. 理学研究会心. 2009 ; 49 (1) : 84-92.
  - 25) 南彩子, 武田加代子. 学生のソーシャルワーク専門職性到達度とその要因の分析. 天理大学学報. 2005 ; 210 : 17-29.
  - 26) 南彩子. 学習・体験・対象者観がソーシャルワーク専門職性形成に及ぼす影響－共分散構造分析の手法を用いて－. 天理大学社会福祉学研究室紀要. 2006 ; 8 : 5-18.
  - 27) 光本いづみ, 松下年子, 大浦ゆう子. 訪問看護師の仕事負担感や就業継続と業務特性との関連. 産業医科大学雑誌. 2008 ; 30 (2) : 85-196.
  - 28) 大植崇, 森山美知子, 中谷隆. 病棟における看護師において性差とジェンダータイプのどちらがストレスとバーンアウトの知覚に影響するか. 広島大学保健学ジャーナル. 2010 ; 9 (1) : 7-14.
  - 29) 土肥伊都子. ジェンダーに関する自己概念の研究. 男性性・女性性の規定因とその機能. 東京都. 多賀出版. 第1番. 第1刷発. 1997. p.109-119.
  - 30) 全米キャリア発達学会 (仙崎武・下村英雄 編訳). D・E・スーパーの生涯と理論. キャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべて. 東京都. 株式会社図書文化社. 初版第1刷発行. 2013. p.44-46. p.126-127.
  - 31) 曾我祥子, 秋葉英則, 白井利明, 瀧野揚三, 伊藤美奈子, 中村淳子, 鳥山平三, 柄尾順子, 橋本茂美. 青年の価値観と親の養育態度および個人の行動特性との関係. 大阪教育大学紀要IV (教育科学). 1995 ; 43 (2) : 1. p.45-160.
  - 32) 加藤栄子, 尾崎フサ子. 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討. 日本看護管理学会誌. 2011 ; 15 (1) : 7-56.
  - 33) 辻ちえ, 竹田千佐子, 伊良部優子. 看護の専門職的自律性に関与する要因. 聖隷クリストファー大学看護学部紀要. 2004 ; 12 : 27-38.
  - 34) 奥田のり美, 桶川華代. 看護師の専門職的自律性と基本属性との関係. 聖泉看護学研究. 2012 ; 1 : 63-72.



[Original Article]

## Association of dental hygienists' gender role attitudes and work values on their intention to continue working and jurisdictional awareness

Masayo Nakamura<sup>1</sup>, Takako Yodogawa<sup>1</sup>, Junya Tokunaga<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Department of Oral Health Sciences, Kyushu University of Nursing and Social Welfare*

[Abstract]

Gender roles are the norm among dental hygienists. The professionalization of dental hygienists requires them to develop strong jurisdictional awareness; however, jurisdictional conflicts in professions related to oral care are inherent to the professionalization process. Thus, this study aimed to analyze the impact of dental hygienists' gender role attitudes and work values on their jurisdictional awareness and intention to continue working.

A self-administered questionnaire survey was conducted among 115 members of the Kumamoto Dental Hygienists' Association. Responses to the questions regarding jurisdictional awareness, the intention to continue in the occupation, and work values were collected and analyzed using the Bem Sex-Role Inventory (BSRI) and the short-form version of the Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes (SESRA-S). Multiple regression analysis was conducted using jurisdictional awareness and the intention to continue working as the objective variables.

Respondents with higher levels of BSRI (androgynous) characteristics had higher work values and increased jurisdictional awareness. Additionally, the work value "contributing to the organization" and the SESRA-S element "view of occupation" positively influenced the intent to continue working. These findings indicate that efforts to raise awareness of the organizational contribution, in addition to compensation and working conditions, are necessary to increase the willingness to continue working. BSRI masculinity and the work values "personal growth" and "social evaluation" significantly affected jurisdictional awareness. These findings suggest that masculine characteristics, such as rationality, assertiveness, and proactiveness, and a view of personal growth as caught up in professional growth could increase jurisdictional awareness.

In order for dental hygienists to exercise their discretionary authority as professionals and promote professionalization projects, we believe that promoting the acquisition of masculine characteristics is essential. This will likely enhance the jurisdictional awareness among dental hygienists.

**Keywords:** dental hygienists, gender role attitudes, work values, jurisdictional awareness, continue working

---

\* Corresponding author.