



Original Article

# 치과위생사의 성격유형에 따른 전문직 정체성과 회복탄력성 및 직무만족도 연구

조혜은<sup>1b</sup> · 이지연<sup>1b</sup>

광주여자대학교 치위생학과

## A study on professional identity, resilience, and job satisfaction according to the personality types of dental hygienists

Hye-Eun Cho<sup>1b</sup> · Ji-Yeon Lee<sup>1b</sup>

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

**Corresponding Author:** Hye-Eun Cho, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 201 Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: +82-62-950-3796, Fax: +82-62-950-3841, E-mail: cho1995@kwu.ac.kr

### ABSTRACT

**Objectives:** This study analyzes professional identity, resilience, and job satisfaction based on the personality types of dental hygienists, and identifies factors that impact job satisfaction. The aim was to provide basic information for developing customized education programs for each personality type, which consequently contribute toward improvement of job satisfaction in dental hygienists. **Methods:** A total of 215 dental hygienists working at dental hospitals and clinics in the Seoul and Gyeonggi provinces were asked to fill an online survey from June 20 to 30, 2022; of these, 214 surveys were considered for statistical analysis. **Results:** The professional identity of dental hygienists was correlated with resilience ( $r=0.750$ ) and job satisfaction ( $r=0.452$ ), and resilience was correlated with job satisfaction ( $r=0.539$ ) ( $p<0.001$ ). The factor affecting job satisfaction of dental hygienists was resilience ( $\beta=0.495$ ) ( $p<0.001$ ). **Conclusions:** In order to improve the job satisfaction of dental hygienists, it is necessary to implement a test that can identify individual characteristics. Accordingly, it will be necessary to develop a customized education program to improve professional identity and resilience.

**Key Words:** Identity, Job satisfaction, Personality type, Professional, Resilience

**색인:** 성격유형, 전문직, 정체성, 직무만족도, 회복탄력성

### 서론

병원의 대형화와 의료서비스에 대한 요구도 증가, 그리고 의료기관 인증제의 도입 등 다양한 의료계의 변화에 따라 병원의 인적자원관리의 중요성이 높아지고 있다[1]. 치과의료기관 또한 대형화와 전문화되어감에 따라 치과위생사의 업무 및 역할의 요구도는 보다 높아져 업무에 대한 정신적, 육체적 긴장과 부담감이 커지는 상황이다. 장과 한[2]의 연구에서도 치과의 규모가 커질수록, 그리고 치과위생사의 위치가 높아질수록 역할 스트레스가 높아진다고 하여, 건강한 사회활동을 위해 개인의 감정이나 성격 등을 확인하고 관리할 필요가 있다. MZ세대(밀레니얼 세대와 Z세대의 합성어)의 사회활동에서는 개인의 성격을 더욱 상세하게 묘사하는 성격유형검사가 주목을 받고 있다[3]. 성격유형검사는 개인이 가진 성격의 다양성을 설명하고 자기 인식을 돕는 도구[4]로 코로나 19로 인한 비대면 생활이 확대되면서 개개인의 심리적인 고립감이 커져, 사회 속에서 개인의 정체성을 확인하고자 하는 욕구에 의해 많이 활용된다[3]. 성격은 개인이 다른 사람과 구별되는 개인적인 특징으로 감정, 사고 및 행동양식을 포함하고 있어[5], 인간관계를 형성하는데 중요한 요소이다. MBTI성격유형검사를 개발한 Katherine과 Isable은 자신

의 성격유형을 인지함으로써 자기인식과 함께 자신을 통제하고 주체적으로 결정하게 할 수 있다고 하였으며[4], 조직에서 구성원의 성격을 인지할 경우 성격유형에 따른 직무만족, 조직풍토, 근무동기 등을 파악할 수 있어 조직의 목표달성에도 도움을 줄 수 있다고 하였다[6]. Frienman과 Rosenman[7]은 개인의 성격을 A형과 B유형으로 분류하였고, A유형 성격의 경우 B유형에 비해 포부와 성취수준이 높고 시간에 대한 압박감, 분노나 적대감 등의 행동적 특징을 보인다고 하였다. 또한 B유형에 비해 쉽게 수면에 들지 못하여 수면시간도 짧고 수면 시 스트레스도 더 받는 것으로 보고되고 있다[8]. A/B 성격유형을 활용한 선행연구[9]에서도 병원 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 A형 성격이 주요 요인으로 나타나 직장 내에 성격유형별 관리가 필요함을 시사한다.

빠르게 변화하는 의료 환경 변화 속에서 치과위생사의 전문성이 더욱 요구되고 있으며[10], 개인의 정체성 확인과 더불어 전문직으로서의 정체성을 확립하는 것이 필요하다. 전문직 정체성은 체계적인 학식과 장기간의 교육과 경험을 통해 전문적 직업을 가진 자가 사회에서 개인의 전문성을 주관적으로 평가하는 것이고[11], 전문직 정체성이 직무만족도와 상관성을 가지거나, 영향을 주는 요인으로 다수의 연구에서 보고되고 있다[11,12]. 또한, 전문직 정체성이 높을수록 회복탄력성도 높아져 스트레스나 소진이 감소된다는 보고도 있다[2].

회복탄력성이란 개인이 역경에 직면하였을 때 이에 적응하고 성장하게 하는 개인의 특성을 의미하며[13], 회복탄력성이 높을수록 스트레스에 적극적으로 대처하고 스트레스 상황에 대한 적응력이 높으며 긍정적인 신념을 유지할 수 있다[14]. 회복탄력성이 높은 치과위생사는 어려움이 생길 때 개인이 가지고 있는 내·외적 자원을 적극적으로 활용하여 극복해내고 더욱 성장한다고 하였고[15], 치과 진료의 질 향상과 직무만족도에도 긍정적 영향을 미친다고 하였다[14,16]. Kutlukturkan 등[17]은 회복탄력성은 훈련 및 교육을 통해 후천적 습득이 가능하다고 하여 회복탄력성 향상을 통한 치과위생사의 전문직 정체성과 직무만족도를 높일 수 있는 방안마련이 필요할 것이다.

이러한 연구 결과를 종합해볼 때 전문직 정체성과 회복탄력성이 강화되면 스트레스가 감소되면서 직무만족도가 높아지는 것을 확인할 수 있었고, 조직구성원의 성격에 대한 정보를 인지하여 맞춤형 교육 및 관리가 이루어진다면 직무만족도를 향상시켜 조직의 성과에도 긍정적 기여를 할 것이다.

치과위생사의 이전 연구 결과로는 직무만족도 영향요인으로 직무스트레스와 자아개념을 밝힌 연구[18], 전문직업성과 직무만족도의 상관성 연구[19], 전문직 정체성 관련 요인 연구[20], 회복탄력성 영향요인으로 직무만족도를 보고한 연구[14,16]가 있다. 하지만 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 밝혀진 회복탄력성과 전문직 정체성을 변수로 조사된 연구가 부족한 실정이다. 특히 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도를 조사한 연구[1]에서 부정적 성격유형을 가진 간호사는 직무만족도가 낮고 이직의도도 3.41배 더 높다고 하여, 치과위생사의 성격유형에 따른 직무만족도 연구가 필요한 시점이다.

이에 본 연구는 치과위생사를 대상으로 성격유형, 전문직 정체성, 회복탄력성, 직무만족도를 조사하여 성격유형에 따른 차이를 분석하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 밝혀 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 맞춤형 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

## 연구방법

### 1. 연구대상 및 방법

본 연구는 00대학교 생명윤리심의위원회 승인(IRB승인번호: 1041465-202205-HR-001-15)을 받은 후, 2022년 6월 20일부터 2022년 6월 30일까지 서울·경기 소재의 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사 215명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 자료를 분석하였다. 연구대상자의 표본 수는 G\*power 3.19.7 프로그램을 이용하여, 다중회귀분석을 위해 중간크기 효과( $E_s$ )=0.15, 유의수준( $\alpha$ )=0.05, 검정력(power)=0.95, 예측변수 12개로 표본 크기를 산출한 결과 최소표본의 크기는 최소 184명으로 산출되었다. 본 연구대상자 수는 회수가 되지 않거나 불성실한 응답자 등 탈락률 10%를 고려하여 215부를 배부하였고, 불성실한 응답자 1부를 제외한 214부를 최종 자료로 분석하여 활용하였다.

### 2. 연구도구

연구도구는 일반적 특성 9문항, 성격유형 10문항, 전문직 정체성 15문항, 회복탄력성 27문항, 직무만족도 19문항으로 구성하였다. 성격유형은 Girdano 등[21]의 Hart type A 척도를 장과 강[22]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 10문항의 4점 척도로 구성되었으며 응답의 범위는 ‘매우 그렇다(1점)’에서 ‘전혀 그렇지 않다(4점)’까지 최저 10점에서 최고 40점까지의 범위를 지닌다. 점수의 범위에서 10-23점은 A유형의 특성을, 24-40점은 B유형의 특성을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =0.734이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ =0.520이었

다. 전문직 정체성은 김과 조[23]의 도구를 사용하였고, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.832$ 이었고, 본 연구에서도 Cronbach's  $\alpha=0.832$ 로 동일하였다. 회복탄력성은 신 등[24]의 연구에서 사용된 도구를 사용하였으며, 동일한 도구를 사용한 장과 한[2]의 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.891$ 이었고 본 연구의 신뢰도도 Cronbach's  $\alpha=0.891$ 로 동일하였다. 직무만족도는 미네소타 만족설문지(Minnesota satisfaction questionnaire)를 최[25]가 수정한 도구를 치과위생사에 맞는 어휘로 수정 및 보완하여 사용하였다. 동일한 도구를 사용한 박[26]의 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.94$ 이었고 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.794$ 이었다.

### 3. 자료분석

수집된 자료의 분석은 IBM SPSS program(ver. 22.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA) 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성과 성격유형에 따른 전문직 정체성, 회복탄력성 및 직무만족도의 차이는 독립표본 t-검정과 일원배치분산분석을 이용하여 분석하였고, 집단 간의 차이는 Scheffe's test로 검정하였다. 연구대상자의 전문직 정체성, 회복탄력성, 및 직무만족도의 관련성은 Pearson's 상관분석을 이용하였고, 연구대상자의 직무만족 영향요인은 다중회귀분석으로 분석하였고, 유의수준( $\alpha$ )은 0.05로 하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 성격유형 및 일반적 특성

연구대상자의 성격유형은 B유형 84.6%(181명)이 높았고, 일반적 특징은 29세 이하 38.3%(82명), 기혼 46%(98명), 4년제 대학 졸업 71.5%(153명), 총근무경력 6년 이하 37.1%(79명), 치과병원 근무 51.9%(111명), 근무자 수 2명 이하 39.7%(85명), 진료실 근무 77.1%(165명), 팀원급 81.3%(174명), 월 소득 310만원 이상 42.5%(91명)에서 높았다<Table 1>.

**Table 1.** Personality types and General characteristics of subjects

Characteristics	Division	N	%
Personality type	A type	33	15.4
	B type	181	84.6
Age (yrs)	≤ 30	60	28.0
	31 - 33	82	38.3
	34 ≤	72	33.6
Marital status	Unmarried	95	44.4
	Married	98	46.0
Educational level	College	50	23.4
	University	153	71.5
	graduate school	11	5.1
Career (yrs)	≤ 6	73	34.1
	7 - 8	70	32.7
	9 ≤	71	33.2
Dental office type	Dental clinic	103	48.1
	Dental hospital	111	51.9
Number of staff	≤ 2	85	39.7
	3 - 4	66	30.8
	5 ≤	63	29.4
Department of working	Clinic team	165	77.1
	Reception	23	10.7
	Management and administration	26	12.1
Current position	Staff	174	81.3
	Manager	40	18.7
Monthly income	≤ 250	59	27.6
	260 - 300	64	29.9
	310 ≤	91	42.5

## 2. 연구대상자의 성격유형과 일반적 특성에 따른 전문직 정체성과 회복탄력성 및 직무만족

연구대상자의 성격유형에 따른 차이는 회복탄력성에서만 A유형 성격이 B유형보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p<0.05$ ).

전문직 정체성은 대학원 졸업 4.25, 치과의원 근무 3.83, 상담 및 경영업무 3.89, 관리자급 4.01로 높았고, 사후분석 결과 전문대학 졸업과 대학원 졸업, 4년제 대학 졸업과 대학원 졸업, 근무자 수 2명 이하와 5명 이상, 3-4명과 5명 이상, 진료실 업무와 상담 및 경영업무에서 유의한 차이가 있었다( $p<0.05$ ).

회복탄력성은 성격유형은 A유형 3.75, 30세 이하 3.67, 미혼 3.62, 대학원 졸업 4.10, 치과의원 근무 3.76, 근무자 수 5명 이상 3.90, 상담 및 경영업무 3.84, 관리자급 3.97로 높았으며, 사후분석 결과 30세 이하와 31-33세, 전문대학 졸업과 대학원 졸업, 4년제 대학 졸업과 대학원 졸업, 근무자 수 2명 이하, 3-4명, 5명 이상, 진료실 업무와 상담 및 경영업무에서 유의한 차이가 있었다( $p<0.05$ ).

직무만족도는 치과의원 근무 3.55, 근무자 수 5명 이상 3.62로 높았으며, 사후분석 결과 근무자 수 2명 이하와 5명 이상, 3-4명과 5명 이상에서 유의한 차이가 있었다( $p<0.05$ )<Table 2>.

**Table 2.** Professional identity, resilience, and job satisfaction according to the personality types and general characteristics of the study subjects  
Unit: Mean±SD

Characteristics	Division	Professional identity	Resilience	Job satisfaction
Personality type	A type	3.76 ± 0.52	3.75 ± 0.63	3.47 ± 0.57
	B type	3.57 ± 0.49	3.47 ± 0.52	3.45 ± 0.47
Age (yrs)	t/F ( $p^*$ )	1.964 (0.051)	2.738 (0.007)	0.217 (0.829)
	≤ 30	3.69 ± 0.55	3.67 ± 0.60 <sup>b</sup>	3.48 ± 0.59
	31 - 33	3.52 ± 0.45	3.40 ± 0.47 <sup>a</sup>	3.43 ± 0.43
	34 ≤	3.62 ± 0.50	3.52 ± 0.55 <sup>ab</sup>	3.46 ± 0.46
Marital status	t/F ( $p^*$ )	2.015 (0.136)	4.191 (0.016)	0.218 (0.804)
	Unmarried	3.67 ± 0.55	3.62 ± 0.61	3.44 ± 0.56
	Married	3.55 ± 0.45	3.43 ± 0.47	3.46 ± 0.42
Educational level	t/F ( $p^*$ )	1.679 (0.095)	2.495 (0.013)	-0.275 (0.784)
	College	3.77 ± 0.53 <sup>a</sup>	3.72 ± 0.65 <sup>a</sup>	3.47 ± 0.67
	University	3.50 ± 0.45 <sup>a</sup>	3.41 ± 0.47 <sup>a</sup>	3.43 ± 0.41
	Graduate school	4.25 ± 0.45 <sup>b</sup>	4.10 ± 0.38 <sup>b</sup>	3.65 ± 0.45
Career (yrs)	t/F ( $p^*$ )	17.297 (< 0.001)	14.703 (< 0.001)	1.055 (0.360)
	≤ 6	3.56 ± 0.53	3.53 ± 0.58	3.49 ± 0.55
	7 - 8	3.57 ± 0.46	3.45 ± 0.48	3.40 ± 0.44
	9 ≤	3.68 ± 0.51	3.57 ± 0.57	3.46 ± 0.46
Dental office type	t/F ( $p^*$ )	1.382 (0.253)	0.895 (0.410)	0.544 (0.581)
	Dental clinic	3.83 ± 0.50	3.76 ± 0.57	3.55 ± 0.61
	Dental hospital	3.39 ± 0.39	3.29 ± 0.40	3.36 ± 0.30
Number of staff	t/F ( $p^*$ )	7.277 (< 0.001)	7.030 (< 0.001)	2.806 (0.005)
	≤ 2	3.40 ± 0.24 <sup>a</sup>	3.26 ± 0.25 <sup>a</sup>	3.39 ± 0.28 <sup>a</sup>
	3 - 4	3.57 ± 0.55 <sup>a</sup>	3.48 ± 0.64 <sup>b</sup>	3.37 ± 0.58 <sup>a</sup>
	5 ≤	3.92 ± 0.55 <sup>b</sup>	3.90 ± 0.51 <sup>c</sup>	3.62 ± 0.56 <sup>b</sup>
Department of working	t/F ( $p^*$ )	23.997 (< 0.001)	32.372 (< 0.001)	5.504 (0.005)
	Clinic team	3.56 ± 0.45 <sup>a</sup>	3.45 ± 0.52 <sup>a</sup>	3.45 ± 0.44
	Reception	3.61 ± 0.53 <sup>ab</sup>	3.62 ± 0.58 <sup>ab</sup>	3.37 ± 0.57
	Management and administration	3.89 ± 0.69 <sup>b</sup>	3.84 ± 0.57 <sup>b</sup>	3.56 ± 0.64
Position	t/F ( $p^*$ )	5.166 (0.006)	6.585 (0.002)	0.929 (0.397)
	Staff	3.51 ± 0.46	3.41 ± 0.50	3.43 ± 0.45
	Manager	4.01 ± 0.46	3.97 ± 0.48	3.55 ± 0.60
Monthly income	t/F ( $p^*$ )	-6.241 (< 0.001)	-6.372 (< 0.001)	-1.497 (0.136)
	≤ 250	3.64 ± 0.59	3.57 ± 0.61	3.53 ± 0.61
	260 - 300	3.58 ± 0.44	3.51 ± 0.55	3.36 ± 0.47
	310 ≤	3.60 ± 0.48	3.48 ± 0.49	3.46 ± 0.39
	t/F ( $p^*$ )	0.220 (0.803)	0.505 (0.605)	1.885 (0.154)

\*by t-test or one-way ANOVA

<sup>a,b,c</sup>The same characters was not significant by Duncan's post-hoc analysis

### 3. 전문직 정체성과 회복탄력성, 직무만족도의 상관관계

치과위생사의 전문직 정체성과 회복탄력성 및 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과, 전문직 정체성과 회복탄력성( $r=0.750$ ), 직무만족도( $r=0.452$ ) 간의 양의 상관관계를 보였고, 회복탄력성과 직무만족도( $r=0.539$ ) 간에도 양의 상관관계를 보였다( $p<0.001$ )<Table 3>.

**Table 3.** Correlation between professional identity, resilience, and job satisfaction

Characteristics	Professional identity	Resilience	Job satisfaction
Professional identity	1.000		
Resilience	0.750***	1.000	
Job satisfaction	0.452***	0.539***	1.000

\*\*\* $p<0.001$ , by Pearson's correlation coefficient

### 4. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직무만족도 영향요인 분석을 위해 일반적 특성에서 유의미한 변수 중 근무기관 유형, 근무자 수를 더미변수 처리하였고 전문직 정체성, 회복탄력성, 직무만족도와 함께 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 검정계수 1.859로 잔차의 독립성 가정에 위배되지 않고, 공차한계는 0.402-0.629로 유의한 모형이었으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.514-2.487로 10을 넘지 않아 위배되지 않았다. 분석된 회귀모형은 통계적으로 유의하였고( $F=18.858$ ,  $p<0.001$ ) 회귀모형의 설명력은 29.5%이었으며, 회복탄력성( $\beta=0.495$ ,  $p<0.001$ )이 직무만족도에 영향을 미치는 요인이었다<Table 4>.

분석된 회귀모형은 통계적으로 유의하였고( $F=18.858$ ,  $p<0.001$ ) 회귀모형의 설명력은 29.5%이었으며, 회복탄력성( $\beta=0.495$ ,  $p<0.001$ )이 직무만족도에 영향을 미치는 요인이었다<Table 4>.

**Table 4.** Factors affecting job satisfaction

Variable	Division	B	SE	$\beta$	t	$p^*$	VIF
(Constant)		1.427	0.266		5.375	< 0.001	
Dental office type (dental hospital = 1)	Dental clinic	-0.022	0.069	-0.023	-0.327	0.744	1.514
Number of staff ( $5 \leq =1$ )	$\leq 2$	0.109	0.082	0.110	1.327	0.186	2.081
	3 - 4	-0.028	0.076	-0.027	-0.367	0.714	1.590
Professional identity		0.123	0.087	0.127	1.425	0.156	2.401
Resilience		0.442	0.081	0.495	5.453	< 0.001	2.487

$F=18.858$ ,  $p<0.001$ ,  $R^2=0.312$ , adj.  $R^2=0.295$ , DW=1.859

\*by multiple regression analysis

## 총괄 및 고안

치과의료기관이 전문화·대형화됨에 따라 치과위생사의 높아지는 역할 요구도는 스트레스를 높여 직무만족도를 낮추는 결과[18]를 초래한다. 직무만족도와 관련이 있는 회복탄력성[14,16]과 전문직 정체성[19]은 개인의 성격에 따라 수준이 상이하므로[1] 조직에서는 개인별 성격을 파악하여 관리할 필요가 있다.

이에 본 연구는 치과위생사를 대상으로 성격유형, 전문직 정체성, 회복탄력성, 직무만족도를 조사하여 성격유형에 따른 차이를 분석하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 밝혀 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 성격유형에 따른 맞춤형 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

치과위생사의 성격유형은 B유형이 84.6%로 A유형에 비해 높았다. 윤과 남[8]의 연구에서는 B유형이 34%로 A유형 보다 낮아 본 연구 결과와 상이하였는데, 본 연구에서 연구대상자의 연령이 31세 이상 71.9%이었고, 윤과 남[8]의 연구에서는 30세 이상이 28.2%로 조사 연령의 차이와 조사 시점의 차이로 인한 것으로 사료된다.

치과위생사는 최종학력이 높을수록, 치과병원급보다 의원급에서, 직원의 수가 많을수록 그리고 상담 및 경영업무를 담당하는 관리자급 이상일수록 전문직 정체성이 높은 결과를 보였다. 박 등[20]과 김과 조[23]의 연구에서 치과위생사의 전문직 정체성은 최종학력이 높을수록 전문직

정체성이 높았고, 박 등[20]의 연구에서도 병원경영 업무를 주로 하고 있는 경우 전문직 정체성이 높다고 하여 본연구결과를 지지하였다. 이러한 결과는 보다 심화 된 전문교육으로 직업에 대한 전문성과 정체성을 높이고, 상담과 경영업무 등의 주체적 업무를 통해 전문직 정체성을 보다 높게 느끼는 결과로 보인다.

치과위생사의 회복탄력성은 성격유형 A유형에서 높았으며, 일반적 특성은 나이가 어릴수록, 학력이 높을수록, 치과의원급에서, 직위 수가 많을수록, 상담 및 경영업무 담당에서, 관리자급 이상에서 높았다. 치과위생사의 회복탄력성을 연구한 한 장과 한[2]의 연구에서도 학력이 높을수록, 경력이 많을수록, 관리자급 이상일수록 회복탄력성이 높다고 하여 치과위생사의 회복탄력성을 높이기 위해 지속적 교육의 기회 제공이나 근무 인원의 충분한 확보도 필요할 것이다. A유형의 성격에서 회복탄력성이 높은 결과는, 항상 무엇을 할 준비가 되어있고 남보다 더 빠르게 일을 잘하려고 서두르는 A유형을 완벽주의 성향과 유사하다고 볼 때 완벽주의 성향일수록 회복탄력성이 낮다고 밝힌 고 등[27]의 연구와 A/B 성격유형에 따른 회복탄력성은 유의한 차이가 없다고 밝힌 이와 김[28]의 연구와는 다른 결과를 보였다. 이는 각각 간호사와 간호 대학생을 대상으로 조사되어 연구대상이 상이한 점과 고 등[27]의 연구에서 사용된 성격유형 도구가 다른 결과로 사료된다.

조직에서 구성원의 성격을 파악할 경우 성격유형에 따른 직무만족도 정도를 파악할 수 있어 조직의 목표 달성에 도움이 될 수 있다[6]. 본 연구와 동일한 A/B 성격유형 도구를 사용한 남과 이[29]의 연구에서 대학병원 종사자 중 A유형의 성격이 직무만족도가 높았는데, 본연구결과에서도 통계적으로 유의하지는 않았으나, A유형의 성격이 B유형보다 직무만족도와 전문직 정체성이 높은 결과로 나타나 B유형 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 맞춤형 관리가 필요함을 시사한다. 치과위생사를 대상으로 한 성격유형에 따른 비교연구가 많지 않아 고찰이 부족한바 새로 개발되고 대중화된 성격유형검사를 통해 지속적 후속 연구가 이루어질 필요가 있겠다.

치과위생사의 전문직 정체성은 회복탄력성과 직무만족도와 상관성이 있었고, 회복탄력성은 직무만족도와 상관성이 있었다. 이는 전문직 정체성과 회복탄력성의 상관성을 보고한 임과 이[15]의 연구, 전문직 정체성과 직무만족도 간의 상관성을 밝힌 최와 성[11]의 연구, 회복탄력성과 직무만족도 간의 상관성을 밝힌 다수의 연구[16,30-32]와 일치하여 본연구결과를 지지하였다. 이러한 결과를 통해 치과위생사의 전문직 정체성이 높을수록 회복탄력성을 높여 결국 직무만족도에 영향을 준다고 해석할 수 있겠다.

본 연구에서 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인이 회복탄력성이었고, 치과의료기관에서 근무하는 치과위생사들의 직무만족도를 높이기 위한 방안으로 회복탄력성 관리의 중요성을 확인하였다. 김과 김[14]의 연구에서도 치과위생사의 직무만족도의 영향 요인은 회복탄력성이라 하였고, 간호사를 대상으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인 연구[30-31]에서도 회복탄력성이 요인이라고 밝혀 본 연구결과와 일치하였다. 이 밖에도 장과 한[2]의 연구에서는 치과위생사의 낮은 회복탄력성이 소진의 주요 요인이라고 밝혀 근무환경에서 회복탄력성을 높이기 위한 방안 마련이 필요할 것이다. 또한, 본 연구 결과에서 치과위생사의 전문직 정체성이 높아질수록 직무만족도도 높아지는 상관관계 결과를 나타낸바 치과위생사의 직무만족도 향상을 위해 전문직 정체성과 회복탄력성을 높일 수 있는 교육프로그램 개발이 필요할 것이다. 직무만족도는 치과위생사의 이직의도에도 영향을 주는 것으로 나타내[32], 직무만족도 관리는 조직 차원에서도 매우 중요하다. 치과의료기관에서 치과위생사의 직무만족도를 높이기 위해서는 본 연구 결과를 근거로 개별 성격을 파악할 수 있는 검사 등을 적용할 필요가 있다. 또한 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인을 회복탄력성으로 밝힌 본 연구를 토대로 치과위생사의 회복탄력성을 종속변수로 하여 치과위생사의 회복탄력성을 높일 수 있는 방안 마련을 위한 후속연구가 이루어질 필요가 있겠다.

본 연구는 성격유형 검사 중 선행연구로 많이 사용되지 못했던 A/B 유형 검사 도구를 적용하여 연구 결과를 비교·고찰하는데 어려움이 있었고, 조사지역을 서울·경기 지역으로 한정된 점이 연구의 한계점이다. 그러나 성격유형을 중요시하는 MZ세대 치과위생사의 근무환경 개선을 위해 성격유형별 전문직 정체성, 회복탄력성, 직무만족도를 분석하여 맞춤형 교육프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공했다는 점에서 연구의 의의가 있다고 하겠다. 또한 다양한 성격유형 검사를 분석하여 현시점의 사회 환경에 가장 적합한 검사를 선별하여 적용하고, 연구대상자의 범위도 넓혀 보다 세부적인 연구가 이루어질 필요가 있다.

## 결론

본 연구는 2022년 6월 20일부터 2022년 6월 30일까지 서울·경기 소재 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사 215명을 대상으로 성격유형별 전문직 정체성, 회복탄력성, 직무만족도를 분석하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 밝혀 치과위생사의 직무만족도 향상을 위한 성격유형에 따른 맞춤형 교육프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 수행되었으며, 결론은 다음과 같다.

1. 치과위생사의 전문직 정체성은 대학원 졸업(4.25), 치과의원급(3.83), 상담 및 경영업무(3.89), 관리자급 (4.01)에서 높았고, 회복탄력성은 A성격유형(3.75), 30세 이하(3.67), 대학원 졸업(4.10), 치과의원급(3.76), 근무자수 5명 이상(3.90), 상담 및 경영업무(3.84), 관리자급 이상(3.97)에서 높았으며, 직무만족도는 치과의원급(3.55), 근무기관 치과위생사 수 5명 이상(3.62)에서 높았다( $p < 0.05$ ).

2. 치과위생사의 전문직 정체성은 회복탄력성( $r=0.750$ )과 직무만족도( $r=0.452$ )와 양의 상관관계를 보였고, 회복탄력성은 직무만족도( $r=0.539$ )와 양의 상관관계를 보였다( $p<0.001$ ).

3. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성( $\beta=0.495$ )이었다( $p<0.001$ ).

이상의 연구 결과를 통해 치과위생사의 전문직 정체성이 높을수록 회복탄력성도 높아져 결국 직무만족도를 높이는 결과를 보였고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성임을 확인하였다. 치과위생사의 직무만족도 향상을 위해 개별 성격을 파악할 수 있는 검사를 적용할 필요가 있고, 검사로 인지된 성격유형을 토대로 전문직 정체성과 회복탄력성 향상을 위한 교육 및 상담 등의 개별 맞춤형 프로그램 개발이 필요하다.

## Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

## Acknowledgements

This research was supported by the Kwangju Women's University research grants in 2022 (KWUI22-058).

## Authorship

Conceptualization: HE Cho; Data collection: HE Cho, JY Lee; Formal analysis: HE Cho, JY Lee; Writing - original draft: HE Cho; Writing - review & editing: HE Cho, JY Lee

## References

1. Song HS, Lim SH, Min JS. Comparison of job satisfaction, nursing professionalism, turnover intention by nurse's personality type. *AJMAHS* 2019;9(2):687-96. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.2.067>
2. Jang HA, Han SJ. Effect of role stress, resilience, and professional identity on burnout in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(5):683-91. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180059>
3. Yonhap new agency. Korea's MZ generation falling into MBTI... CNN's psychological reliance' lights[Internet]. Yonhap news. [cited 2022 Jul 23]. Available from: <http://www.yna.co.kr/view/AKR20220723024800009>.
4. Merve E. The personality brokers. Seoul: Rokmediabooks; 2003: 6-9.
5. Yu HK, Kim MY, Chung HK. Employees' big 5 personality, perceived organizational support, and customer performance in food service corporations. *KJHA* 2007;16(5): 201-19.
6. Kim CS, An JY, Kim B. A empirical study I on the relationship between the railway employs' personality types and the work satisfaction. *JKSR* 2006;11:7-18.
7. Frienman M, Rosenman RH. Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *JAMA* 1959;169(12):1286-96. <https://doi.org/10.1001/jama.1959.03000290012005>
8. Yoon SU, Nam IS. Relations between emotional labor and sleep health according to the personality types of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(3):243-9.
9. Nam MH, Lee SH. Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works. *Korean J Occup Environ Med* 2003;15(1):1-11. <https://doi.org/10.35371/kjoem.2003.15.1.1>
10. Lim MH, Yoo JS, Lee SM, Han JY, Won YS, Ahn SY. Clinical dental hygiene curriculum developed on the basis of dental hygienist job description. *J Kor Acad Dent Admin* 2016;4(1):55-66. <https://doi.org/10.22671/JKADA.2016.4.1.55>
11. Choi SI, Sung MH. Relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in emergency department (ED). *JKAIS* 2014;15(6):3725-33. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3725>
12. Yoo SH, Kim MS, Park HS. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. *J Health Info Stat* 2019;44(4):339-48. <https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.4.339>

13. Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *J Adv Nurs* 2007;60(1):1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
14. Kim JH, Kim MY. The effects of job satisfaction on the resilience of dental hygienists. *Korean J Health Commun* 2014;9(1):1-10. <https://doi.org/10.15715/kjhcom.2014.9.1.1>
15. Lim EJ, Lee YM. Influence of the job stress, resilience, and professional identity on burnout in operation room nurses. *J Korean Crit Care Nurs* 2017;10(1):31-40.
16. Park SH, Kang HK. Factors affecting the resilience of dental hygienists' interpersonal relationships, job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(6):983-92. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190084>
17. Kutlurkan S, Sozeri E, Uysal N, Bay F. Resilience and burnout status among nurses working in oncology. *Ann Gen Psychiatry* 2016;15(1):1-9. <https://doi.org/10.1186/s12991-016-0121-3>
18. Sung JH, Choi GB. Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists. *JCIT* 2021;11(2):146-52. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2021.11.02.146>
19. Lee SS. Professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(4):535-42. <https://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>
20. Park JE, Kim SA, Park YD. Professionalism identity and related factors of dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(4):609-15. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.04.609>
21. Girdano DA, Everly GS, Dusek DE. Controlling stress and tension: a holistic approach. New jersey: Prentice Hall; 1979: 1-242.
22. Jang HG, Kang SG. Stress and mental health. Seoul: Hakjisa; 1996: 143-56.
23. Kim HM, Cho YS. Validity and reliability of professional identity of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(6):533-42. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.6.533>
24. Shin WY, Kim MG, Kim JH. Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity. *Studies on Korean Youth* 2009;20(4):105-31.
25. Choi YJ. The analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses[Master's thesis]. Gimhae: Univ. of Inje, 2003.
26. Park JH. The effects of self - esteem and job stress on the job satisfaction of mental health workers. *Jour. of KoCon.a* 2021;21(6):598-608. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.06.598>
27. Ko E, Kim HY, Kim GS, Kim RS, So HS. Burnout amongst nurses in cancer wards: impact of nursing professionalism, perfectionism, and resilience. *Asian Oncol Nurs* 2018;18(4):214-23. <https://doi.org/10.5388/aon.2018.18.4.214>
28. Lee JK, Kim WJ. The effects of resilience and personality types on major satisfaction of nursing students. *JKAIS* 2021;22(6):100-7. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.6.100>
29. Nam MH, Lee SH. Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works. *Ann Occup Environ Med* 2003;15(1):1-11.
30. Park EJ, Lee YM. Effect of professional autonomy, communication satisfaction, and resilience on the job satisfaction of intensive care unit nurses. *J Korean Crit Care Nurs* 2018;11(2):63-74.
31. Jeong JE, Choi HK. Mediating effect of resilience on the relationship between emotional labor and job satisfaction of nurses in long - term care hospitals. *J Kyungpook Nursing Sci* 2020;24(1):12-21. <https://doi.org/10.38083/jkns.24.1.202002.12>
32. Lee JH, Yoon NN. Analysis of the factors of turnover intention of dental hygienists in dental hospitals. *J Korean Acad Oral Health* 2021;45(2):92-9. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2021.45.2.92>