

치과위생사의 장기근무 가능성과 근무지속 가능성의 MBTI유형별 차이

이정우*†

서울대학교 치의학전문대학원 치과경영정보학교실

국문초록

연구목적: 급변하는 경영환경에서 인력관리는 매우 중요한 문제이다. 치과위생사의 이직문제는 아직 명확한 해결책이 없는 상태이다. 이 연구는 치과위생사들의 장기근속과 근무지속 가능성에 대한 지수 개발과 관련한 연구로 성격유형변수를 도입 적용한 것이다.

연구방법: 수도권지역 치과네트워크에 근무 중인 치과위생사를 대상으로 MBTI성격유형분석을 시행하였고, 그들의 근무 상태를 분석하여 장기근속 가능성함수

$$(Y_1 = \frac{\text{가장 긴 근속년수} \times \text{연령지수}}{\text{총 근무년수} \times \text{경험 직장수}}) \text{와 근무지속 가능성함수}$$

$$(Y_2 = \frac{\text{직업만족도} \times \text{직무만족도} \times \text{연령지수}}{\text{경험 직장수}}) \text{를 정의하고 그 결과값을 분석하였다.}$$

연구결과: 전통주의자로 알려진 SJ유형의 장기근속 성향이 다른 그룹들에 비해 차이가 있는 것이 확인되었고, Y_1 값이 더 높은 것으로 나타났다.

결론: 첫째, 연구자가 설정한 두 함수는 일정한 분포를 나타냈다. 둘째, Y_1 함수의 경우 MBTI 성격 유형에 따라 유의한 분포로 차이가 발견되었다. 셋째, Y_2 함수의 경우 성격유형별 차이는 크지 않은 것으로 나타났으며, 이는 채용 이후의 교육훈련 과정이 직원의 장기 근속을 유도하기 위해 중요하게 다루어져야 함을 의미한다.

색인어: 치과위생사, 장기근속, 근무지속, MBTI

투고일 : 2012. 12. 21. 논문심사일 2013. 1. 13. 논문확정일 : 2013. 1. 30.

* 교신저자 : 이정우, (403-839) 인천시 부평구 산곡동 310-107 동심빌딩 2층 UIC시카고치과
Tel: 032.508.6677, e-mail: dentmast@lycos.co.kr

I. 서 론

급변하는 병원 경영환경 하에서 인력 관리는 매우 중요한 문제이다. 병원조직은 다양한 인력들로 이루어져 있고, Shortell(1991)은 이들간의 의사소통문제가 모든 관계형성에서 핵심이라고 하였다. 그러나 현실적인 어려움으로 인해 간호직종의 인력부족과 높은 이직률은 오래전 연구에서도 문제점으로 지적되어 왔다(Kalisch et al, 1981). 국내 치과계 현실도 마찬가지여서 치과 위생사 인력의 공급은 큰 개선의 여지가 보이지 않고 있는 상황이다(김윤관, 2002). 이들 인력은 훈련 및 양성에 일정시간의 기간을 필요로 하고, '의료 기사 등에 관한 법률'이나 기타 법적 면허 및 자격을 통하여 국가가 이들에게 독점력을 부과하고 있기 때문에, 수요의 증가에 따른 충분한 인력을 공급하지 못하고 있는 것이다.

과거에 비해 치과위생사의 수가 많이 증가 하긴 하였지만 이들의 이직률은 줄어들지 않고 있다. 2006년 12월 현재 면허받은 치과위생사의 51.4%만이 근무를 하고 있으며, 더구나 이 수치는 2002년의 58%보다도 더 줄어든 추세라는 점에서 심각하게 생각해 보아야 할 문제이다(김윤관, 2002) 선행연구에 의하면 치과위생사들은 단기간에 이직하는 경우가 많고 평균 직업수명은 3년에 불과하다(이재현, 1995). 또한 이들의 이직경험률은 62.2%, 70% 그리고 61.0% 등으로 보고되는 등 매우 높은 수준임을 알 수 있다(송운신,1995; 강부월과 이선미, 1998; 임해경, 2001). 이러한 점에서 이들의 이직률을 낮추는 것은 인력수급을 해결하기 위한 중요한 과제로 여겨져 왔다.

병원에 근무하는 여러 직종 중 간호, 진료팀의 높은 이직률은 치과병의원만의 문제가 아니다. 김영배 등(1999)과 김태수 등(2004)은 간호직종 분석에서 30세 이하, 전문대이하 교육, 미혼, 5년 미만의 경력자인 경우 등에서 높은 이직률을 보인다고 보고하였고, 이직 요인으로 직무자체의 성취감과 가치를 느끼지 못하는 경우, 임금, 상사의 감독 스타일, 승진, 동료와의 관계 등을 지적하였다. 이러한 연구 결과는 병원 행정직원의 이직의사를 연구한 손태용과 김영배(1997)의 연구에서도 비슷한 원인을 지적하고 있다. 서영준과 고종욱(1997)은 특히 병원 간호직의 이직률이 높음을 지적하였고, 여성이 대부분인 이들에게 고용안정을 확보해 주는 것이 이직률을 낮추고 장기근속성향을 높이는데 도움이 될 것이라 지적하였고 그러나 경영 안정을 위해서는 무조건적 고용보장이 아닌 능력에 따른 탄력적인 고용보장제도를 제안하였다.

치과 위생사의 이직문제 해결은 아직도 명확한 해결책이 없는 상황이다. 이직의 원인에 대한 과거 연구들에서는 원인 요인으로 업무부적합, 사회적으로 낮은 치과위생사의 이미지, 급여조건, 조직 내 인간관계 등을 지적하고 이를 개선하는 것이 이직률을 낮추는 방법으로 제시하였다(임해경, 2001; 김설악과 최은영, 2003; 최은영, 2003; 김태수 등, 2004). 또한 치과위생사의 임파워먼트 향상을 통해 직무와 조직에 몰입할 환경을 조성해 줄 것을 제시하거나(강부월과 이선미, 2002; 김양균 등, 2003), 치과관리자인 원장의 리더쉽 개선을 제안하

기도 하였다(엄미란, 2003; 윤영숙과 정영희, 2003; 김용태 등, 2006; 박재산, 2006). 이직의도를 낮추기 위한 선행 연구들로는 내재적 보상제도를 제공할 것, 업무 헌신도를 높일 것, 근무환경을 개선할 것, 의료의 질을 향상시킬 것, 희생에 대한 보상 개념으로 급여를 생각할 것, 급여를 높여줄 것, 급여 인상 과정을 공정하게 할 것 등을 제시하였다(Weisman et al, 1981; Martin, 1982; Holmas, 2002; Tekleab et al, 2005; Spetz and Adams, 2006; Frijters et al, 2007). 그러나 이러한 많은 연구에도 불구하고 아직도 높은 이직률은 개선되지 않고 있다.

이직문제의 해결을 위해서는 생각의 전환이 필요하다. Laser(1980)는 적절한 채용, 공식화된 교육, 업무수행의 개선 등을 함께 다루어야 함을 지적하면서 문제해결의 시작점은 채용단계임을 지적하였다. 또한 McConnell(2007)은 채용방식의 개선, 교육의 개선, 보상과 복지정책의 개선, 조직 내 의사소통의 개선, 기존 이직자 분석 등을 지적하였다. 국내 연구에서는 서영준과 고종욱(1997)의 연구에서 부정적 성격 요인은 취업 전 이미 결정되며 개선이 어려우므로 채용 시 근로자의 인성을 정확히 평가할 수 있는 효과적인 평가도구의 개발이 필요함을 지적하였다. 박개성(2006)은 “경영을 하게 되면 처음에는 경영학으로 출발하지만, 정치학을 거쳐 심리학에 관심을 갖게 된다”고 하였고, 이는 경영이 근본적으로 ‘사람’의 문제를 다룬다는 점에서 출발하기 때문이다. 이러한 관점에서 심리학적 도구인 성격유형검사를 기업들은 이미 인사관리, 시장분석, 채용과정, 평가 등에 활용하고 소개하고 있다(OConnor and Shewchuk, 1993; 김영복, 1999; Berr et al, 2000; Kennedy, 2004; Kamineni, 2005; Rothstein and Goffin, 2006; Adams, 2006; Briggs et al, 2007). 그러나 의료계에서는 의사와 병원관리자 분석, 응급실 의사의 특정 유형 분석연구, 간호 분야에서 정신간호적용, 직무만족도, 자아존중감 및 정신건강, 방어기제, 직무스트레스 대처 방식이나, 간호사 및 간호학과 학생, 간호사관생도 등에 대한 유형분석을 통해 여러 응용을 시도하였을 따름이다(정순영, 1994; 박영숙 등, 2001; 황승숙과 김은주, 2002; 이광자, 2002; 김봉정, 2002; 김희숙, 2003; 임숙빈과 김경의, 2005, 송근혜, 2005; 오현수, 2005; Boyd and Brown, 2005).

MBTI는 많은 기업과 교육분야에서 활용하고 있는 자기발견 및 개발 도구이다. 1980년대 이후 수많은 심리치료 및 상담 이론과 모델, 도구 등이 소개되었고, 그 중 대중적인 인기를 얻게 된 것이 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)인데, 이는 심리학자이자 철학자인 Jung의 심리유형이론(psychological type)에 깊이 영향을 받은 것으로 Briggs와 그녀의 딸인 Myers에 의해 개발되어 1941년 출간되었다(Myers and McCaulley, 2006). 우리나라에서는 1988년부터 심혜숙, 김정택에 의해 한국판 MBTI 표준화 작업이 완성된 이래 현재까지 다양한 분야에서 연구가 활발히 이루어지고 있다(황임란, 2005).

이 연구는 장기근속과 근무지속가능성에 대한 지수 개발과 관련한 연구이다. 장기근속 가능성과 그 지속 가능성에 대한 함수를 개발하였고, 그것을 MBTI 성격유형을 도입, 적용하여 본 것이다. 이 연구 결과는 치과 위생사의 채용에 참고자료로 활용이 가능할 것이라 생각하며, 이직 방지에 기여함으로써 병원 경영의 전반적 성과 향상을 도모하는데 도움이 될 것으로 기대한다.

II. 연구대상 및 연구방법

1. 연구대상 및 자료 수집

본 연구는 2008년 1월 현재 수도권 지역 A치과, B치과 네트워크에 근무 중인 치과위생사들 총 452명을 대상으로 하였다. 이들 치과 병의원은 전국적인 규모의 치과 네트워크 조직을 가지고 있고, 규모면에서 큰 가장 큰 치과네트워크 치과병의원이며 많은 치과위생사들이 취업을 선호하고 규모나 인건비 등의 경영 특성에서 비슷한 특성을 보이는 병원이다.

먼저, 연구자와 조사자가 각 네트워크 대표병원을 방문하여 연구목적 및 방법을 설명하고 설문협조 공문을 받은 후, 조사요원이 병원별로 직접 방문하여 행정실장에게 조사의 취지 및 방법을 설명하였고 성격유형분석 프로그램 사용법을 교육하였다. 성격 유형 검사 결과를 바로 컴퓨터상에서 보여주어, 이것이 병원에서 직접 활용을 할 수 있음을 설명하여 협조율을 높이도록 하였다. 조사 결과를 치위생사 본인에게 확인 시킨 후, 내용에 대해 '거의 유사하다(5)'부터 '거의 맞지 않다(1)'까지 Likert 5점 척도로 평가하도록 하였다. 실제 연구에 협조하지 않았거나 참여했지만, 답변이 불성실한 것을 제외하여 최종 166명의 자료를 분석에 사용하였다.

2. 변수의 정의와 측정

1) 용어의 정의 및 측정

(1) 근속년수

근속년수는 현재 근무하고 있는 병원에 근무하고 있는 해수로 정의한다. 치과위생사의 평균 근속년수가 3년 정도이므로 본고에서는 한 병원에서 최소 만 3년을 초과하여 근무한 자(현 병원 근속년수 4년차 이상)를 장기 근속자라고 지칭한다(이재현, 1995; 강옥희, 2004).

(2) 경험 직장수

경험 직장수는 현재 근무하고 있는 병원에 이르기까지 몇 번의 직장 이동이 있었는지를 의미한다. 선행 연구에서 이직경험률이 60% 이상으로 나타난 바, 본 연구에서는 첫 직장인 경우부터 8번째 직장인 경우까지 나타났다.

(3) 장기근속 가능성 함수(Y_1)

$$Y_1 = \frac{\text{가장 긴 근속년수 } X \text{ 연령지수}}{\text{총 근무년수 } X \text{ 경험 직장수}}$$

장기근속 가능성 함수는 조사대상자들의 일차적인 통계를 바탕으로 대상자의 장기근속

가능성을 나타내주는 지표를 만들려고 개발하였다. 이는 0보다 크며, 최고 1인 값을 가지도록 연령을 고려할 때 25세 이하(0.3), 26~29세(0.7), 30세 이상(1.0)으로 나누어 그룹별로 가중치를 부여하였다.

(4) 근무 지속 가능성 함수(Y_2)

$$Y_2 = \frac{\text{직업만족도} \times \text{직무만족도} \times \text{연령지수}}{\text{경험 직장수}}$$

직업과 담당 업무에 만족할수록 이직의 가능성이 낮아진다는 것은 이미 많은 연구를 통해 밝혀졌다. 따라서 근무지속 가능성 함수를 개발할 때 이들을 고려하였고, 연령자수의 가중치를 부여하였다. 이 함수의 값도 0 이상에서부터 최고 1까지의 값을 가지도록 설계한 것이다.

2) MBTI 유형 분류

심리유형이론에서 가장 핵심적으로 보는 인간은 누구나 감각(Sensing), 직관(Intuition), 사고(Thinking), 감정(Feeling)이라 불리는 네 가지의 기본적인 정신적 기능(Functions) 또는 과정(Processes)을 사용한다(조윤희, 1996).

융의 심리유형론을 경험적으로 검증하여, 실생활에 적용하기 위해 만들어진 것이 MBTI이다. MBTI에서는 인식과정을 감각(S:Sensing)과 직관(N:iNtuition)으로 구분하여 사물, 사람, 사건 생각들을 인식하게 될 때 나타나는 차이점을 이해할 수 있도록 해주며, 판단과정은 사고(T:Thinking)와 감정(F:Feeling)으로 구분하여 우리가 인식한 바에 의거해서 결론을 이끌어내는 방법들 간의 차이점을 이해할 수 있도록 해준다. 그리고 이러한 기능을 사용할 때 어떤 태도를 취하는가에 따라 외향(E:Extraversion)과 내향(I: Introversion) 및 판단(Judging)과 인식(Perceiving)으로 구분하여 심리적으로 흐르는 에너지의 방향 및 생활양식들을 이해할 수 있도록 해준다. MBTI는 E(외향)-I(내향), S(감각)-N(직관), T(사고)-F(감정), J(판단)-P(인식) 중 각 개인이 선호하는 네 선호 지표를 알파벳으로 표현되기 때문에, MBTI의 성격 유형은 총 16가지 유형으로 나타날 수 있다(Hirsch and Kummerow, 1996). 그러나 본고에서는 16가지 유형 중, 기질 유형에 따라, SJ, SP, NF, NT 유형으로 MBTI 유형을 분류하였고 각 유형에 대한 정의는 다음과 같다.

(1) SJ형

현실적이고 책임감이 강한 특성의 전통주의자로 정의된다. 이들은 진지하고, 공손하고 예의바르며 정중하다. 합리성과 효율성을 중시한다. 안정된 직장에서 진지한 동료와 일하는 것을 선호하는 특징을 보인다.

(2) SP형

자유롭고 현실에 충실한 특성의 경험주의자로 정의된다. 느긋하고 태평한 모습이며, 다양하고 변화가 많아 새롭고 다른 도전거리를 만날 수 있는 직업에서 만족감을 얻는다.

(3) NF형

예술가의 혼을 지닌 이상주의자로 정의된다. 다른 사람과의 관계를 매우 소중히 여기며 조화로운 관계를 중시한다. 긴장감이 없는 업무환경을 선호하는 경향을 보인다.

(4) NT 형

독립적이고 미래지향적인 특성의 관념주의자로 정의된다. 경쟁력이 중요한 가치관으로 완벽주의를 지향한다. 논리적, 분석적, 객관적이며 비전을 제시하는 전략적 기획가로 복잡한 문제를 다루는데 능력을 발휘한다.

4. 자료분석방법

설문 내용을 1차적으로 엑셀로 정리한 자료를 조사요원으로부터 받아, 이를 변환하여 사회과학 통계조사 패키지인 SPSS v12.0을 이용하여 분석하였다. 정의된 바에 따라 장기근속과 지속가능성 변수를 계산하였고, 이를 성격유형별로 분석하기 위하여 분산분석과 분포를 비교하여 보았다.

Ⅲ. 연구성적

1. 연구대상자 인구통계학적 자료

본 연구에 참여한 연구대상자의 구체적인 배경분포는 아래 표1과 같다.

연령은 대체로 고르게 분포한 편이었는데, 그 가운데 30대 이상이 가장 많았다.

연구 대상자 대부분이 전문대 및 대졸 학력자고, 진료팀원 직책을 가진 자가 가장 많았다. 총 근무년수는 4년 이상의 장기근속자가 4년 미만의 단기근속자보다 많은 반면, 현병원 근무년수는 4년 미만의 단기근속자가 4년 이상의 장기근속자보다 많았다. 또한, 임상진료를 담당하는 대상자가 가장 많았다.

표 1. 연구대상자의 인구통계 자료

단위 : 명, %

배경변인	빈도	비율
연령		
25세 이하	51	30.7
26~29세	67	40.4
30세 이상	48	28.9
계	166	100.0
직책		
진료실장	35	21.1
진료팀장	26	15.7
진료팀원	105	63.3
계	166	100.0
총근무년수		
4년 미만	67	40.4
4년 이상	99	59.5
계	166	100.0
현직장 근무년수		
3년 미만	86	51.8
3년 이상	80	48.2
계	166	100.0

2. 장기근무 가능성과 근무지속 가능성 함수의 결과값.

조사대상자들 166명의 장기근무 가능성과 지속 가능성의 분포는 그림 1, 2에서 보여준다. 그림 1은 장기근무 가능성에 대한 분포를 보여주는데, 일부 예외적으로 함수값이 높은 사람들을 제외하고는 거의 일정형태의 분포를 이루고 있다. 그림 2는 근무지속 가능성 함수의 결과를 보여주고 있으며, 거의 정규 분포를 보이고 있음을 알 수 있다.

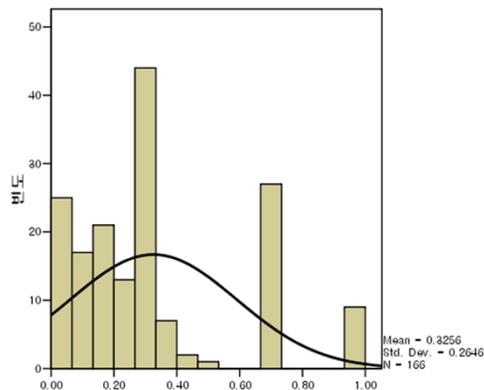


그림 1. 장기근무 가능성 함수의 표본 분포(N=166).

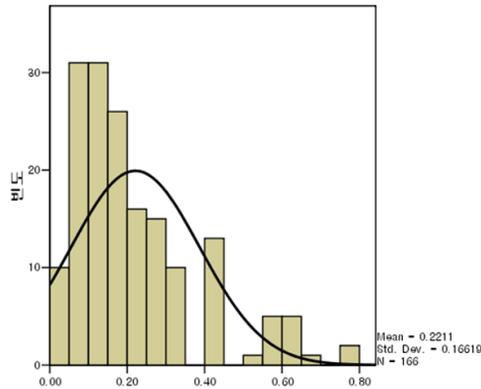


그림 2. 근무지속 가능성 함수의 표본 분포(N=166).

〈표 2〉는 MBTI 성격 유형별로 장기근무 가능성과 근무지속 가능성의 통계량을 보여준다. 평균과 표준편차, 그리고 분산분석 결과를 보여주는데, 유의한 차이는 나타나지 않고 있다.

표 2. 연구대상자의 장기근무 가능성과 근무 지속가능성의 통계값

		N	Mean	sd	F	p
장근가능성	SJ	57	0.3958	0.2934	2.413	0.069
	SP	29	0.2656	0.2652		
	NF	68	0.3071	0.2408		
	NT	12	0.2412	0.1865		
	Total	166	0.3256	0.2646		
지속가능성	SJ	57	0.2433	0.1856	0.704	0.551
	SP	29	0.2011	0.1757		
	NF	68	0.2178	0.1522		
	NT	12	0.1821	0.1174		
	Total	166	0.2211	0.1662		

3. 장기근무 가능성과 근무지속 가능성의 MBTI 성격유형별 차이.

〈표 3〉은 조사대상자들 중 3년 이상 근무 경험이 있는 직원들을 분석해 본 것이다. 평균과 표준편차, 그리고 분산분석 결과를 보여주는데, 전체 표본에서는 나타나지 않던 유의한 차이가 장기근무 가능성에서는 나타나고 있다. 이는 이 함수의 정의가 장기근속 가능성을 보여주는 것이기 때문에 더 잘 나타나고 있다고 생각되며, 이정우 등(2010)의 연구에서 나타났던 결과를 다시 확인시켜주는 결과이다.

표 3. 3년이상 장기근속자들의 장기근무 가능성과 근무 지속가능성 통계값

		N	Mean	sd	F	p
장근가능성	SJ	31	0.5472	0.2851	2.743	0.049*
	SP	14	0.4127	0.3108		
	NF	31	0.3813	0.2479		
	NT	4	0.2568	0.1374		
	Total	80	0.4449	0.2802		
지속가능성	SJ	31	0.3391	0.1918	1.246	0.299
	SP	14	0.2944	0.2124		
	NF	31	0.2658	0.1670		
	NT	4	0.1959	0.1075		
	Total	80	0.2957	0.1845		

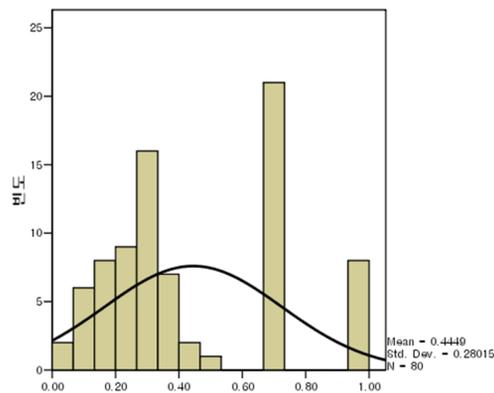


그림 3. 3년이상 장기근무자들의 장기근무 가능성 함수의 표본 분포(N=80).

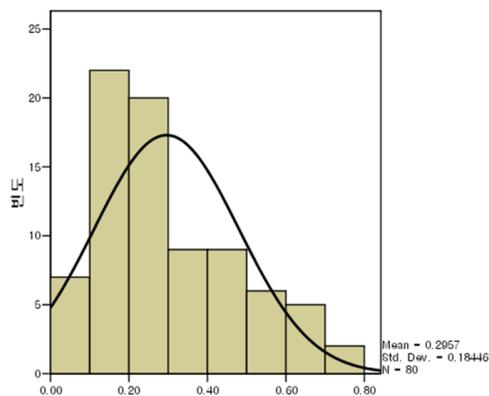


그림 4. 3년이상 장기근무자들의 근무지속 가능성 함수의 표본 분포(N=80).

〈그림 3〉은 3년 이상 장기근무자들의 장기근무 가능성을 보여준다. 이들의 분포를 보면 특이한 사실을 발견할 수 있다. 즉, 함수값이 아주 높은 그룹과 낮은 그룹이 일정한 분포를 가지고 모여있는 양상이다. 예외적으로 함수값이 높은 그룹을 제외하면 일정한 분포를 따르고 있음을 알 수 있다.

〈그림 4〉는 3년 이상 장기근무자들의 근무지속 가능성을 보여준다. 이들은 일정한 분포를 따르고 있음을 알 수 있다. 이러한 분포는 성격유형별로도 큰 차이를 보이지 않고 있다.

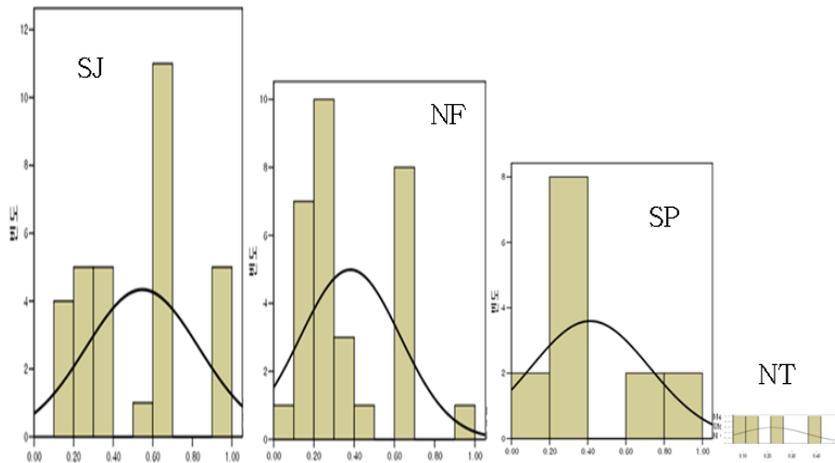


그림 5. 3년 이상 장기근무자들의 성격유형별 분포의 차이

〈그림 5〉는 3년 이상 장기근무자들의 분포의 차이를 보여준다. 표본의 수가 다르기 때문에 직접적 비교는 어렵지만, 분포의 양상이 조금 다름을 알 수 있다. SJ 유형의 경우 전체 평균보다 높은 함수값을 가지는 표본의 수가 더 많고, NF와 SP 유형의 경우 낮은 함수값을 가지는 표본이 더 많이 분포함을 알 수 있다.

IV. 고 찰

본 연구는 이정우와 김명기(2010)의 연구 결과를 재해석한 논문이다. 기존의 연구에서도 나타났듯 SJ 유형의 경우에 장기근속 성향이 다른 그룹들에 비해 차이가 있는 것이 확인되었고, 그 가능성 함수를 정의하여 분석해 본 결과 실제로 SJ 유형의 경우 함수값이 높은 것으로 결과가 나타났다.

이는 치과 위생사를 채용할 때 인성을 확인할 수 있는 자료로 활용할 수 있는 지표를 제공한다는데 그 의의를 찾을 수 있다. 본 연구 결과에서 나타났듯이 장기근무 가능성은 성격

유형별로 유의한 차이가 있었다. 이는 채용시에 SJ유형이 더 선호할만한 인성임을 의미하는 것이다. 다만, 근무지속 가능성에서는 유의한 차이가 나타나지 않고 있음을 주의해야 한다. 즉, SJ유형이 장기근무 가능성이 더 높기는 하지만 근무지속 가능성이 특별히 더 높은 것이 아니므로, 채용 이후에 교육과 훈련 등 지속적인 인사관리 활동이 필요함을 의미하는 것이기도 하다.

본 연구는 치과에 근무중인 치과위생사들을 실증 분석하여 장기근속과 그 지속에 관한 함수를 개발하고, 향후 채용에 활용할 수 있도록 하기 위한 것이다. 채용 과정에서 인성을 파악하기 위한 간접적 도구로 활용되는 MBTI에 대하여 본 연구의 함수를 이용하여 분석해 보았다. MBTI는 이미 많은 연구를 통해 그 가치가 학술적으로도 인정되었고, 기업체에서도 인사관리 분야에 널리 활용되고 있다(OConnor and Shewchuk, 1993; 김영복, 1999; Berr et al, 2000; Kennedy, 2004; Kamineni, 2005; Rothstein and Goffin, 2006; Adams, 2006; Briggs et al, 2007). 그러나 의료 분야의 이직예방과 채용 등 인사 관리에 부분에 대해서는 연구되지 않았다는 점에서 이번 연구 결과는 의료분야의 인사관리에 활용가능하다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 점에서 몇 가지 한계를 지적할 수 있다.

첫째, 직접 방문 면접조사를 시행하였음에도 166명이라는 적은 인원은 설명력의 한계가 있다. 초기 452명 인원을 전수 조사하고자 목표 하였으나, 현장에서 근무하고 있는 치과위생사에게 성격유형분석이라는 조사를 직접 많은 시간을 가지고 공인된 MBTI 94문항 설문지 및 연구논문용 설문지를 함께 이용해 조사한다는 것은 현실적으로 협조를 얻기 어려웠다(김정택과 심혜숙, 2006).

둘째, 이를 극복하기 위해 사용한 간이 설문 프로그램은 공인된 설문지는 아니라는 점이다. 연구자 본인이 MBTI 공식 연수프로그램에 직접 참여하였고 충분한 이론적 배경을 가지고 공인 설문지 문항 중 현실적인 문항으로 최소화하여 MBTI 설문 프로그램을 제작하여 이용하였다(김정택과 심혜숙, 2006). 또한 응답자들이 대부분 결과에 대해 보통 이상의 결과상 일치도를 나타낸다고 반응하여 주었기 때문에 어느 정도 결과의 신뢰성은 확보되었다고 할 수 있으나 설문지 자체가 공인된 것을 이용한 것은 아님을 밝혀 둔다.

셋째, 이직 요인에 관한 다양한 변수 통제를 위해 수도권지역, 네트워크 치과라는 특성으로 병원규모, 급여수준, 원장의 성향 등 기타 변수의 영향을 최소화하도록 조절을 시도하였으나 이것만으로는 완벽한 통제가 이루어졌다고 볼 수는 없다. 이직에 영향을 주는 요인으로는 원장의 리더십 스타일, 급여, 근무조건, 결혼 여부 등의 여러 다른 변수들을 존재하지만, 이번 연구에서는 이러한 부분을 통제하지는 못하였다(손태용과 김영배, 1997; 김영배 등, 1999; 김태수 등, 2004). 이러한 점에서 이직에 영향을 미치는 다양한 변수를 통제하여 성격 유형에 따른 이직 의도를 파악하는 연구가 향후에는 이루어져야 할 것이다.

V. 결 론

이 연구는 장기근속 가능성과 그 지속가능성에 대한 함수를 개발하고, MBTI유형에 따라 나타나는 분포를 살펴본 것이다. 채용 과정에서 사전에 이러한 직원에 대한 자료가 있다면 직원의 채용을 고려할 때 직간접적으로 활용할 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 본 연구는 널리 사용되고 있는 성격유형분석 도구인 MBTI를 통해 특정 성격유형이 장기근속 가능성과 지속가능성에 관련이 되어 있는지를 살펴보았다. 연구의 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 연구자가 설정한 장기근속 가능성 함수와 지속가능성 함수는 몇몇 예외적인 경우를 제외하고는 일정한 분포를 보였다.

둘째, 장기근속 가능성을 나타내는 Y_1 함수의 경우 MBTI 유형에 따라 유의한 분포의 차이가 발견되었다. 전통주의자로 알려진 SJ유형의 경우 전반적으로 장기근속의 가능성이 높은 편이고, 유의한 차이로 나타났다.

셋째, 근무지속 가능성 함수 Y_2 의 경우 유형별 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 이는 채용 이후의 교육 훈련 과정이 직원의 장기근속을 유도하기 위하여 중요하게 다루어져야 함을 의미한다.

참고 문헌

- 강부월, 이선미. 치과위생사의 근무지별 만족도에 관한 연구. 수원:동남보건대학논문집 1998;16(2): 141-150.
- 강부월, 이선미. 치과위생사의 임파워먼트와 자기효능감, 이직의도와의 관계 연구. 서울:한국 치위생교육학회지 2002;2(2):131-141.
- 강옥희. 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구:서울,경기지역 치과의원 중심으로. 석사학위논문 서울:연세대학교 보건환경대학원:2004.
- 김봉정. 간호사관생도의 MBTI성격 유형과 혼용성적 및 학업 성취도와의 관계. 국군간호사관 학교 논문집 대전:국군간호사관학교 군진간호연구소 2002;21:240-269.
- 김설악, 최은영. 치과위생사의 구조적 근속성향에관한 연구. 서울:대한치과위생학회지 2003;5 (1):17-28.
- 김양균, 최문실, 정기택, 김영훈. 치과위생사의 임파워먼트와 직무몰입, 조직몰입과의 관계에 관한 연구. 서울:병원경영학회지 2003;8(4):76-110.
- 김영배, 김원중, 황인경, 이기효, 손태용. 병원직종별 이직의도에 관련된 영향요인. 서울:병원 경영학회지 1999;4(1):21-40.
- 김영숙. 치과위생사의 업무범위 및 분장에 관한 연구. [석사학위논문] 용인:단국대학교 행정법 무대학원:2008.
- 김용태, 김양균, 송상호. 구성원의 Followership 유형과 원장의 Leadership 요인이 구성원 직무만 족에 미치는 영향에 관한 연구 -치과 의료기관 중심-. 서울:대한치과의사협회지 2006;44(1):31-44.
- 김윤관. 만성적 구인난 “숫자 늘려 해결하자” 서울:대한치과의사협회지 2002;40(11):870-875.
- 김정택, 심혜숙 MBTI GS형 Form G 자가채점용 설문지 서울:한국심리검사연구소:2006
- 김태수, 박연희, 윤태형, 한동운. 의료기관 종사자의 교육수요와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 한국보건행정학회 후기 학술대회 연세집 서울:한국보건행정학회 2004;22:203-204
- 김희숙. 간호대학생의 성격유형, 자아존중감 및 정신건강과의 관계. 서울:정신간호학회지 2003;12(4):385-393.
- 박개성. 병원장은 있어도 경영자는 없다. 서울:엘리오 헬스케어팀;2006:쪽51.
- 박영숙, 박경민, 박정숙, 고효정, 권영숙, 김명애 외5인. 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무 만족도와의 관련성(MBTI이용). 서울:한국보건간호학회지 2001;15(2):301-313.
- 박재산. 병원 CEO리더십 스타일이 조직구성원의 직무만족과 이직 의도에 미치는 영향. 서울: 보건행정학회지 2006;16(3):1-18.
- 서영준, 고종욱. 병원간호직 근무자의 근속성향 결정요인. 서울:병원경영학회지 1997;2(1):137-161.

- 손태용, 김영배. 병원 행정직원의 이직의사와 관련된 요인 분석. 서울:한국병원경영학회 1997 추계학술대회 연제집. 서울:한국병원경영학회 1997:157-180.
- 송근혜. 의료인의 성격유형에 따른 스트레스 대처 방식에 관한 연구[석사학위 논문] 서울 : 건국대학교 교육대학원; 2005.
- 송윤신. 치과위생사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:연세대학교 보건대학원 :1995.
- 엄미란. 치과원장의 리더십 유형이 치과위생사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구.[석사학위논문] 서울:단국대학교 행정법무대학원:2003.
- 오상환. 진료파트 치과위생사의 업무. 서울:치과임상 2007;27(5):599-602.
- 윤미숙, 이경희, 최미숙. 치위생사의 이직요인에 대한 연구. 서울:한국치위생과학회지 2006;6(1):11-17.
- 윤영숙, 정영희. 치과병의원 관리자의 리더십 유형에 따른 직무만족 및 직무성공에 관한 연구. 서울:한국치위생과학회지 2003;3(2):51-57.
- 이재현. 치과위생사의 교육제도. 서울: 치과위생사협회.[치아사랑] 1995;20:5
- 임숙빈, 김경의. 간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대처 방식. 서울:정신간호학회지 2005;14(4):390-399.
- 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구[석사학위논문]. 서울:경희대학교 행정대학원 :2001.
- 정순영. 간호사관생도 성격유형에 관한 연구 -MBTI 검사를 통해-. 서울:정신간호학회지 1994;3(2): 74-79.
- 조윤희, 성격 유형에서의 전형성과 자존감이 행동예언에 미치는 영향, [석사학위 논문] 서울 : 한양대학교 대학원; 1996.
- 최은영. 치과위생사의 환경, 심리적 근속성향에 관한 연구. 서울:대한치과위생학회지. 2003;5(1):75-84.
- 황승숙, 김은주. 간호대학생의 MBTI성격유형과 방어기제의 관계연구. 서울:대한간호학회지 2002;32(4):447-458.
- Berr SA., Church AH., Waclawski J. The right relationship is everything. HRD Quarterly 2000;11(2):133-157.
- Boyd R, Brown T. Pilot study of MBTI personality profiling in emergency department senior medical staff. Emergency Medicine Australasia 2005;17:200-203.
- Briggs SP., Copeland S., Haynes D. Accountants for 21st century, where are you? Critical Perspectives on Accounting. 2007;18:511-537.
- Frijters P., Shields MA., Price SW. Investigating the quitting decision of nurses. Health Economics 2007;16:57-73.

- Hirsch, S. & Kummerow, J. 심혜숙 & 이승환 역, 성격 유형과 삶의 양식. 서울: 한국심리검사연구소; 1996), 쪽75-95.
- Holmas T. Keeping nurses at work: a duration analysis. *Health Economics* 2002;11:493-503.
- Kalisch BJ., Kalisch PA., Clinton J. An analysis of news flow on the nation's nurse shortage. *Medical Care* 1981;19(9):938-950.
- Kennedy RB., Kennedy DA. Using the Myers-Briggs type indicator in career counseling. *Journal of employment counseling* 2004;41:38-41.
- Laser SA. Dealing with the problem of employee turnover. *Human Resource Management* 1980:17-21.
- Martin TN. Predictors of nursing personnel's intent to leave. *Medical Care* 1982;20(11):1147-1153.
- May JH., Bazzoli GJ., Gerland AM., Hospital's responses to nurse staffing shortages. *Health Affairs* 2006;25(1):316-323.
- McConnell CR. Analysis and control of employee turnover. *The Health Care Manager* 2007;26(1):84-94.
- Myers IB., McCaulley MH. MBTI theory, Psychometrics application. 김정택, 심혜숙, 제석봉(역음). MBTI 개발과 활용. 서울:한국심리검사연구소;2006 쪽199-232.
- OConnor SJ, Shewchuk RM. Enhancing administrator-clinician relationships: The role of psychological type. *Health Care Management Review* 1993;18(2):57-65.
- Rothstein MG., Goffin RD. The use of personality measures in personnel selection. *Human Resource Management Review*. 2006;16:155-180.
- Sachau DA Resurrecting the Motivation-Hygiene theory *Human Resource development Review* 2007;6:377-393.
- Shortell SM. cited from *Effective Hospital-Physician Relationship*. Ann Arbor, Mich. Health Administration Press. 1991.
- Spetz J., Adams S. How can employment-based benefits help the nurse shortage? *Health Affairs* 2006;25(1):212-218.
- Tekleab AG., Bartol KM., Liu W. Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover? *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26:899-921.
- Weisman S., Alexander CS., Chase GA. Determinants of hospital staff nurse turnover. *Medical Care*. 1981;19(4):431-443.

Abstract

Differences among Dental Hygienists in Job Retainment Possibility and Job Maintenance Possibility according to MBTI Personality Type

Jeong-Woo Lee†

Department of Dental Management and Informatics, School of Dentistry, Seoul National University

Objective

Human-resources management is very crucial in fast-changing business environments, and there aren't yet any evident solutions for the turnover of dental hygienists. The purpose of this study was to develop indicators for the possibility of job retainment and job maintenance among dental hygienists in consideration of a personality type variable.

Method

One was for job retainment possibility

$$(Y_1 = \frac{\text{the longest years of service} \times \text{age indicator}}{\text{total years of service} \times \text{the number of companies for which one have ever worked}}),$$

and the other was for job maintenance possibility

$$(Y_2 = \frac{\text{occupational satisfaction} \times \text{age indicator} \times \text{job satisfaction}}{\text{the number of companies for which one have ever worked}}).$$

The subjects in this study were the dental hygienists who worked in dental clinics in the metropolitan area. Their MBTI personality type was analyzed, and their working state was also analyzed to generate two different functions. One was for job retainment possibility (the longest years of service, age indicator, total years of service, the number of companies for which one have ever worked), and the other was for job maintenance possibility (occupational satisfaction, job satisfaction, age indicator, the number of companies for which one have ever worked). In addition, the two kinds of possibility were calculated according to the functions.

Results

The dental hygienists of SJ type who were known as traditionalists were found to be different from the other groups in job retainment disposition, and their Y_1 value was higher than that of the other groups.

Conclusion

First, there was a regular form of distribution in each of the two functions generated in this study. Second, there were significant differences in Y_1 function according to MBTI personality types. Third, there weren't large disparities in Y_2 function according to MBTI personality types. It signifies that in order to ensure the job retainment of employees, continuing education and training should be considered important.

Key words: dental hygienists, job retainment, job maintenance, MBTI