

치과위생사의 그릿에 대한 융합적 연구

원영순

원광보건대학교 치위생과 부교수

Convergence Study about Grit among Dental hygienist

Young-Soon Won

Associate Professor, Department of Dental Hygiene, Wonkwang Health Science University

요약 본 연구는 치과위생사의 그릿, 사회적 지지, 소진을 살펴보고, 치과위생사 그릿의 영향 요인을 확인하기 위해 시도하였다. 자료 수집은 서울, 경기, 전북 지역 소재 치과의료기관에 근무하고 있는 치과위생사 248명을 대상으로 설문조사 하였다. SPSS statistics 19.0 프로그램을 사용하여 기술통계, T-test, Anova, 위계적 회귀분석으로 분석 처리하였다. 연구 결과, 그릿의 평균은 3.43점, 사회적 지지는 3.69점, 소진은 2.92점으로 나타났다. 그릿의 영향 요인은 결혼상태($\beta=.130$), 사회적 지지($\beta=.239$), 소진($\beta=-.275$)인 것으로 확인되었고, 가장 큰 영향을 주는 것은 소진이었다. 본 연구결과를 근거로 치과위생사의 그릿 향상을 위해 소진을 감소시키는 프로그램 개발이 필요하며, 후속 연구의 필요성을 제안하였다.

주제어 : 그릿, 사회적 지지, 소진, 치과위생사, 융합연구

Abstract The purpose of this study was identify the effect of the grit, social support, burnout on dental hygienists' grit. The study involved 248 hygienists from different dental institutions. The participants in the study were 248. It was analyzed by T-test, ANOVA, hierarchical regression analysis by using SPSS version 19.0 program. The average for grit was 3.43, it was 3.69 for social support, it was 2.92 for burnout. The influencing factors of grit were marital status($\beta=.130$), social support($\beta=.239$), and burnout($\beta=-.275$). The variable that exerted the largest influence on the grit of the dental hygienists was burnout. Conclusively, it is necessary to develop a burnout treatment program to increase the grit in dental hygienists. And proposed the necessity of follow-up research.

Key Words : Grit, Social support, Burnout, Dental hygienist, Convergence study

1. 서론

문화체육관광부의 보도자료에 의하면, 직장생활과 관련된 키워드 중에서 이직과 퇴사가 큰 부분을 차지하고 있으며, 특히 1~3년의 근무경력이 있는 직장인들 사이에서 퇴사에 대한 많은 고민을 하고 있다고 한다 [1]. 특히 최근 대학을 졸업한 신입 간호사들은 육체적, 정신적인 어려움 등을 이겨내지 못하고 이직을 쉽게 하

는 것이 문제가 되면서 간호사의 핵심역량으로 끈기가 요구되고 있다[2]. 개인의 목표를 향한 노력을 지속적으로 발휘할 수 있는 힘인 그릿은 다양한 분야에서 높은 성취를 이루어낸 사람들이 공통적으로 가진 특성이라는 것이 밝혀지면서 심리학, 교육계, 의료계, 일반인의 관심이 대두되고 있다[3].

그릿은 목표를 이루어 나가는 과정에서 역경과 실패에 직면해도 포기하지 않고 과제를 꾸준히 계속해 나가

*Funding for this paper was provided by Wonkwang Health Science University year 2021

*Corresponding Author : Young Soon Won(hygiea73@wu.ac.kr)

Received October 18, 2021
Accepted January 20, 2022

Revised November 9, 2021
Published January 28, 2022

는 것이다. 즉, 장기적인 목표를 위하여 참고 견디는 것과 환경에 적응하기 위해 스스로 자신의 반응을 바꾸고 과제 수행에 장애가 될 수 있는 인지와 정서 및 행동을 변화시키는 것을 포함하는 개념이다[3]. 이렇듯 그것은 타인의 삶에 영향을 주는 목적성을 가지며 일에서의 의미를 찾으려는 속성이 있기 때문에 그것은 목표를 성취함에 있어 중요한 심리적인 변수로 주목받고 있다[4]. 선행연구에 의하면, 그것이 높은 교사는 근무환경이 열악하거나 고난과 역경이 닥쳐오는 상황을 오히려 성장의 기회로 삼아 자신이 이루고자 하는 목표를 위해 끊임없이 노력하지만, 그것이 낮은 교사는 닥쳐온 시련에 좌절하고 높은 스트레스 상태에서 견디지 못한다고 하였다[5]. 또한 간호사의 그것은 열악한 근무환경에서도 자신의 업무를 능동적이고 긍정적으로 지향해 나가도록 도전하는 힘이며[6], 이직의도를 감소시킨다고 하였다[7]. 이러한 그것은 현재의 상황에서 포기하지 않고 전문 직업인이라는 장기적인 목표 달성을 위해 꾸준히 노력해야 하는 점에서 그것이 중요하다[7]. 그렇기 때문에 치과위생사들의 그것과 관련된 특성을 살펴보기 위한 노력이 요구된다.

사회적 지지는 개인과 관계를 맺고 있는 사람들과의 정서적인 지원에 대한 상호작용을 의미하며, 자신이 속한 조직으로부터 사회적 지지를 받고 있다고 인식하게 되면 소속감이 높아지고 안정감을 느끼게 된다[8]. 또한 높은 수준의 사회적 지지는 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미치며, 개인적으로는 업무와 관련되는 스트레스에 대항할 수 있는 훌륭한 방안이 될 수 있다[9]. 선행연구에서, 사회적 지지는 치과위생사들의 직무만족도가 낮아지는 것을 완화시키는 역할을 할 뿐 아니라[10], 치과위생사의 정신건강에 긍정적인 영향과 관련이 있다고 하였다[11]. 이렇듯 직무의 특성상 다양한 대상과 만나 관계를 맺어야 하는 치과위생사에게 사회적 지지는 주요 자원이 될 수 있기에 치과위생사가 스스로 생각하는 사회적 지지를 살펴보는 것은 의미 있는 시도가 될 수 있을 것이다. 특히 그것을 향상시키기 위해 타인의 지지와 격려가 필요하며[12], 그것의 관련 변인으로서 사회적 지지가 확인된 바 있다[13].

소진은 조직의 구성원이 기대하던 보상을 받지 못하는 원인과 생활방식 그리고 인간관계 등에 과몰입함으로 발생하는 피로감이다[14]. 빠르게 변화하는 보건의료 환경에서 보건의료 종사자들이 경험하는 심리적인

압박감은 매우 크며, 이에 따라 보건의료 종사자들이 경험하는 소진의 정도가 높다[15]. 특히 열악한 근무환경과 노동 강도 등에 따라 치과위생사의 직업수명은 짧아지고, 직업의 전문성, 직업의 만족도 역시 낮아져 직무적인 소진 현상이 나타난다. 이러한 결과로 이직이 잦아지거나 다른 진로를 모색하기 위해 휴직을 선택하는 현상이 증가하고 있다[16]. 선행연구[17]에서 간호사가 경험하는 소진이 그것의 영향 요인 중 하나라는 것이 확인된 바 있어, 소진이 치과위생사들의 그것에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

그것은 간호사들이 병원에서 경험하는 신체적·정신적 어려움을 극복하기 위해 필요한 핵심역량으로 강조하고 있어[18], 그것의 영향 요인에 대한 연구가 활발히 진행되고 있다. 하지만 치과위생사의 그것에 대한 국내 연구는 여러 개의 독립변수 중 하나로 살펴본 연구 한 편만을 찾을 수 있었다[19]. 치과위생사는 급변하는 임상 현장에서 여러 어려움에 직면하게 될 때, 열정과 끈기를 가지고 스스로 문제를 찾고 해결해야 하므로 그것의 영향 요인에 대해 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 임상 현장에 근무하고 있는 치과위생사들의 그것, 사회적 지지, 소진을 살펴보고, 치과위생사의 사회적 지지와 소진이 그것에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 궁극적으로는 치과위생사의 직업적인 성장에 기여하기 위한 기초 자료 뿐 아니라 치과위생사의 인적 자원 관리의 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시행하였다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2021년 5월 한 달 동안 서울, 경기, 전북 지역 소재 치과외로기관에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 편의 표본추출방법을 이용하여 조사하였다. 설문지와 온라인 구글 설문지를 이용하였으며, 회수율을 높이기 위해 설문 작성에 참여한 경우에는 소정의 상품을 전달하였다. 표본의 크기를 산출하기 위해 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 사용하였다. 선행연구[17]를 참고하여 회귀분석을 위한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변인 12개를 기준으로 할 때 필요한 표본의 수는 184명이었다. 수집된 설문지는 총 248개였으나, 불성실하게 응답한 자료를 제외한 234

명이 최종 연구대상자이다.

2.2 연구도구

2.2.1 연구대상자의 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 연령, 근무경력, 결혼 상태, 최종학력, 급여수준, 근무강도, 거주지역, 취미생활 유무, 휴식공간 유무 등 총 9개 문항을 통해 조사하였다.

2.2.2 그릿

Lee와 Kwon[20]이 변안한 도구를 사용하여 그릿을 측정하였다. 총 12문항으로 끈기의 의미를 갖는 노력의 꾸준함(8문항)과 열정의 의미를 갖는 관심의 지속성(4문항)의 두 개의 하위요인으로 구분되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점으로부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 5점 척도로 구성되어 있어, 점수가 높을수록 치과위생사의 그릿 수준이 높은 것을 의미한다. 그릿의 신뢰도는 Cronbach's Alpha= .783이었고, 노력의 꾸준함은 Cronbach's Alpha= .682, 관심의 지속성 Cronbach's Alpha= .637이었다.

2.2.3 사회적 지지

본 연구에서 측정된 사회적 지지는 총 24개 문항으로 상사의 지지, 동료의 지지, 가족 및 친구의 지지의 3개의 하위요인으로 구분된다. House 등[21]에 의해 개발된 도구를 Jeong[22]이 수정 및 보완한 도구를 사용하였다. 측정도구는 Likert 5점 척도로 되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 사회적 지지의 신뢰도는 Cronbach's Alpha= .925이었고, 하위요인의 Cronbach's Alpha 값은 상사의 지지 .908, 동료의 지지 .895, 가족 및 친구의 지지 .890이었다.

2.2.4 소진

본 연구에서 소진은 Pines 등[23]이 개발한 측정도구를 Peek[24]이 변안한 도구를 사용하였다. 신체적 소진(6문항), 정서적 소진(7문항), 정신적 소진(7문항)의 3개의 하위요인으로 구분되며, 총 20문항으로 되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 되어 있고, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Cronbach's Alpha 값은 .916이었고, 하위요인의 Cronbach's Alpha 값은 신체적 소진

.809, 정서적 소진 .860, 정신적 소진 .764이었다.

2.3 분석방법

SPSS version 19.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA)으로 연구대상자의 그릿과 사회적 지지, 소진을 기술통계 하였다. 연구대상자의 특성에 따른 그릿과 사회적 지지, 소진의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용해 분석하였고, 사후분석은 Ducan을 이용하였다. 치과위생사 그릿의 영향 요인을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 이용하였다. 분석시 독립변수간 다중공선성은 공차(tolerance)와 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)를 사용하여 확인하였다.

3. 연구결과

3.1 그릿, 사회적 지지, 소진의 기술통계

Table 1은 각 변수의 기술통계의 결과이다. 그릿은 5점을 기준으로 평균 3.43점이었고, 하위요인인 노력의 꾸준함은 3.29점, 관심의 지속성은 3.51점이었다. 사회적 지지는 평균 3.69점을 보였고, 하위요인인 상사의 지지는 3.51점, 동료의 지지는 3.30점, 가족 및 친구의 지지는 3.79점이었다. 소진은 2.92점이었고, 하위요인인 신체적 소진은 3.64점, 정서적 소진은 2.62점, 정신적 소진은 2.58점이었다.

Table 1. Descriptive statistics of the variables (N=234)

Variables		Mean	SD
Grit	Perseverance	3.29	0.44
	Passion	3.51	0.49
	Subtotal	3.43	0.47
Social support	Supervisor support	3.51	0.78
	Peer support	3.30	0.53
	Family and friend support	3.79	0.62
	Subtotal	3.69	0.53
Burnout	Physical burnout	3.64	0.65
	Emotional burnout	2.62	0.67
	Psychological burnout	2.58	0.59
	Subtotal	2.92	0.57

3.2 연구대상자의 특성에 따른 그릿

연구대상자의 특성에 따른 그릿에 대한 분석 결과는 Table 2와 같다. 연령이 31세 이상일 경우(p=.016), 기혼자인 경우(p=.013), 학력이 높을수록(p=.022), 인

지하는 근무강도에 문제가 없는 경우(p=.004), 근무기관에 휴식공간이 있는 경우(p=.005)에서 그릿이 높은 것으로 확인되었다. 그릿을 하위요인으로 구분하여 살펴본 결과는 다음과 같다. 31세 이상일 경우(p=.018), 기혼자인 경우(p=.026), 학력이 높을수록(p=.045), 근무강도에 문제가 없는 경우(p=.007), 휴식공간이 있는 경우(p=.001)에서 노력의 꾸준함이 높았다. 31세 이상일 경우(p=.011), 10년 이상의 근무경력이 있는 경우(p=.030), 기혼자인 경우(p=.031), 학력이 높을수록(p=.007), 근무강도에 문제가 없는 경우(p=.026)에서 관심의 지속성이 높았다.

에 대한 분석 결과이다. 학력이 높을수록(p=.030), 인지하는 근무강도에 문제가 없는 경우(p<.001), 취미생활이 있는 경우(p=.042)에서 사회적 지지가 높았다. 사회적 지지 역시 하위요인으로 구분하여 살펴보았는데, 학력이 높을수록(p=.050), 근무강도에 문제가 없는 경우(p<.001), 취미생활이 있는 경우(p=.011)에서 상사의 지지가 높았다. 동료의 지지는 근무강도에 문제가 없는 경우(p=.001)에서만 유의미하게 높았다. 연령이 25세 이하인 경우(p=.006), 2년 미만의 근무경력이 있는 경우(p=.001)에서 가족 및 친구의 지지가 높았다.

3.3 연구대상자의 특성에 따른 사회적 지지

Table 3은 연구대상자의 특성에 따른 사회적 지지

Table 2. Grit according to general characteristics

Variables	Classification	N(%)	Perseverance		Passion		Grit	
			MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)
Age	≤25	113(48.3)	3.30±0.41 ^a	4.085	3.50±0.49 ^a	4.570	3.42±0.47 ^a	4.241
	26-30	80(34.2)	3.21±0.44 ^a	(.018)	3.42±0.47 ^a	(.011)	3.34±0.45 ^a	(.016)
	≥31	41(17.5)	3.45±0.47 ^b		3.70±0.47 ^b		3.60±0.46 ^b	
Working Career (yrs)	<2	98(41.9)	3.28±0.40	0.982	3.54±0.47 ^{ab}	3.036	3.43±0.44	1.313
	2-4	60(25.6)	3.26±0.43	(.402)	3.40±0.51 ^a	(.030)	3.38±0.48	(.271)
	5-9	44(18.8)	3.27±0.51		3.44±0.48 ^a		3.39±0.50	
	≥10	32(13.7)	3.41±0.45		3.69±0.50 ^b		3.57±0.47	
Marital Status	Single	186(79.5)	3.26±0.43	-2.235	3.47±0.49	-2.165	3.39±0.47	-2.510
	Married	48(20.5)	3.42±0.45	(.026)	3.64±0.47	(.031)	3.58±0.43	(.013)
Education	Junior college	188(80.3)	3.26±0.43	-2.014	3.46±0.49	-2.727	3.39±0.46	-2.314
	≥University	46(19.7)	3.41±0.45	(.045)	3.68±0.46	(.007)	3.57±0.47	(.022)
Monthly Income (million won)	≤199	110(47.0)	3.27±0.40	1.285	3.47±0.50	0.683	3.39±0.45	1.054
	200-249	77(32.9)	3.27±0.45	(.279)	3.55±0.50	(.506)	3.43±0.47	(.350)
	≥250	47(20.1)	3.38±0.50		3.53±0.45		3.51±0.49	
Working Condition	No problem	65(27.8)	3.42±0.38 ^b	5.041	3.63±0.43 ^b	3.691	3.58±0.39 ^b	5.729
	Tolerable	116(49.6)	3.27±0.43 ^a	(.007)	3.49±0.52 ^{ab}	(.026)	3.39±0.47 ^a	(.004)
	Hard	53(22.6)	3.18±0.50 ^a		3.39±0.46 ^a		3.31±0.50 ^a	
Working Area	Seoul	60(25.6)	3.30±0.47	0.101	3.51±0.54	0.014	3.44±0.53	0.051
	Gyeonggi	62(26.5)	3.27±0.46	(.904)	3.51±0.51	(.986)	3.41±0.49	(.094)
	Jeonbuk	112(47.9)	3.30±0.41		3.50±0.45		3.43±0.41	
Hobby	Yes	136(58.1)	3.33±0.43	1.694	3.54±0.48	1.226	3.47±0.45	1.745
	No	98(41.9)	3.24±0.45	(.092)	3.46±0.50	(.221)	3.36±0.48	(.082)
Break area	Yes	170(72.6)	3.35±0.43	3.302	3.54±0.49	1.530	3.48±0.46	2.848
	No	64(27.4)	3.14±0.43	(.001)	3.43±0.50	(.127)	3.29±0.45	(.005)

^aby independent t-test or one way ANOVA(post-test Duncan(a(b)) test at α=0.05

Table 3. Social support according to general characteristics

Variables	Classification	Supervisor support		Peer support		Family & friend support		Social support	
		MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)
Age	≤25	3.47±0.74	0.568	3.34±0.50	1.653	3.90±0.57 ^b	5.263	3.73±0.50	1.922
	26-30	3.50±0.77	(.568)	3.21±0.56	(.194)	3.62±0.63 ^a	(.006)	3.60±0.55	(.149)
	≥31	3.62±0.89		3.35±0.54		3.83±0.66 ^b		3.76±0.56	
Working Career (yrs)	<2	3.47±0.84	0.168	3.32±0.60	0.139	4.00±0.56 ^b	5.327	3.74±0.54	.641
	2-4	3.53±0.75	(.918)	3.29±0.51	(.936)	3.57±0.66 ^a	(.001)	3.62±0.55	(.590)
	5-9	3.57±0.59		3.27±0.51		3.73±0.59 ^{ab}		3.68±0.49	
	≥10	3.50±0.89		3.27±0.50		3.79±0.63 ^{ab}		3.67±0.51	
Marital Status	Single	3.51±0.78	-0.050	3.29±0.54	-0.626	3.79±0.63	-0.242	3.68±0.55	-0.447
	Married	3.51±0.76	(.960)	3.34±0.49	(.532)	3.81±0.55	(.809)	3.72±0.47	(.655)
Education	Junior college	3.46±0.75	-1.971	3.27±0.53	-1.844	3.77±0.62	-1.168	3.65±0.53	-2.179
	≥University	3.71±0.85	(.050)	3.42±0.50	(.067)	3.89±0.63	(.244)	3.84±0.51	(.030)
Monthly Income (million won)	≤199	3.42±0.75	1.966	3.30±0.50	0.028	3.86±0.56	1.922	3.68±0.51	0.379
	200-249	3.52±0.76	(.142)	3.31±0.59	(.972)	3.68±0.63	(.149)	3.66±0.56	(.685)
	≥250	3.69±0.86		3.28±0.51		3.80±0.70		3.75±0.53	
Working Condition	No problem	3.88±0.62 ^c	14.008	3.43±0.47 ^b	7.597	3.84±0.57	0.360	3.88±0.49 ^c	8.797
	Tolerable	3.45±0.75 ^b	(<.001)	3.33±0.53 ^b	(.001)	3.78±0.67	(.698)	3.68±0.53 ^b	(<.001)
	Hard	3.18±0.84 ^a		3.07±0.52 ^a		3.75±0.56		3.48±0.51 ^a	
Working Area	Seoul	3.51±0.86	0.010	3.32±0.60	1.706	3.71±0.70	0.687	3.67±0.63	0.349
	Gyeonggi	3.52±0.86	(.990)	3.39±0.48	(.184)	3.83±0.62	(.504)	3.74±0.51	(.706)
	Jeonbuk	3.50±0.69		3.24±0.51		3.81±0.57		3.67±0.49	
Hobby	Yes	3.62±0.78	2.550	3.31±0.51	0.596	3.84±0.65	1.365	3.75±0.52	2.041
	No	3.36±0.76	(.011)	3.27±0.55	(.552)	3.73±0.58	(.173)	3.61±0.53	(.042)
Break area	Yes	3.54±0.67	1.135	3.30±0.49	0.226	3.76±0.60	-1.075	3.69±0.48	0.185
	No	3.41±1.00	(.257)	3.28±0.63	(.821)	3.86±0.67	(.283)	3.68±0.64	(.853)

^aby independent t-test or one way ANOVA(post-test Duncan(a(b)) test at $\alpha=0.05$

3.4 연구대상자의 특성에 따른 소진

Table 4는 연구대상자의 특성에 따른 소진에 대한 분석 결과이다. 20세 중반의 연령인 경우($p=0.001$), 5-9년의 근무경력이 있는 경우($p=0.002$), 학력이 낮을수록($p=0.008$), 급여가 적을수록($p<.001$), 인지하는 근무강도가 힘들수록($p<.001$), 취미생활이 없는 경우($p<.001$), 근무기관에 휴식공간이 없는 경우($p<.001$)에서 소진이 높았다. 소진의 하위요인으로 구분하여 살펴본 결과, 연령이 낮을수록($p<.001$), 2년 미만의 근무경력이 있는 경우($p<.001$), 미혼인 경우($p=.022$), 학력이 낮을수록($p=.022$), 급여가 적을수록($p<.001$), 근무강도가 힘들수록($p<.001$), 전북지역 근무자의 경우($p=.018$), 취미생활이 없는 경우($p<.001$), 근무기관에 휴식공간이 없는 경우($p<.001$)에서 신체적 소진이 높았다. 20세 중반의 연령인 경우($p=.001$), 5-9년의 근

무경력이 있는 경우($p=.002$), 학력이 낮을수록($p=.009$), 급여가 적을수록($p<.001$), 근무강도가 힘들수록($p<.001$), 취미생활이 없는 경우($p<.001$), 근무기관에 휴식공간이 없는 경우($p=.003$)에서 정서적 소진이 높았다. 20세 중반의 연령인 경우($p=.041$), 학력이 낮을수록($p=.038$), 급여가 적을수록($p=.017$), 근무강도가 힘들수록($p<.001$), 취미생활이 없는 경우($p<.001$), 근무기관에 휴식공간이 없는 경우($p=.001$)에서 정신적 소진이 높았다.

Table 4. Burnout according to general characteristics

Variables	Classification	Physical burnout		Emotional burnout		Psychological burnout		Burnout	
		MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)	MD±SD	t or F (p-value)
Age	≤25	3.79±0.60 ^b	11.165	2.65±0.64 ^b	7.115	2.59±0.61 ^b	3.234	2.97±0.54 ^b	7.521
	26-30	3.63±0.67 ^b	(.001)	2.75±0.72 ^b	(.001)	2.67±0.61 ^b	(.041)	2.99±0.60 ^b	(.001)
	≥31	3.26±0.56 ^a		2.28±0.57 ^a		2.39±0.48 ^a		2.61±0.46 ^a	
Working Career (yrs)	<2	3.82±0.60 ^b	7.149	2.67±0.65 ^b	5.134	2.64±0.61	1.972	3.00±0.54 ^b	5.017
	2-4	3.58±0.57 ^b	(.001)	2.58±0.68 ^b	(.002)	2.53±0.62	(.119)	2.86±0.56 ^b	(.002)
	5-9	3.64±0.75 ^b		2.83±0.65 ^b		2.67±0.56		3.02±0.60 ^b	
	≥10	3.25±0.59 ^a		2.26±0.61 ^a		2.39±0.52		2.60±0.49 ^a	
Marital Status	Single	3.69±0.65	2.300	2.65±0.69	1.561	2.61±0.63	1.265	2.95±0.58	1.900
	Married	3.46±0.61	(.022)	2.49±0.60	(.120)	2.49±0.42	(.207)	2.78±0.47	(.059)
Education	Junior college	3.69±0.62	2.306	2.68±0.65	2.640	2.62±0.57	2.087	2.96±0.54	2.658
	≥University	3.45±0.71	(.022)	2.39±0.73	(.009)	2.42±0.64	(.038)	2.72±0.63	(.008)
Monthly Income (million won)	≤199	3.80±0.62 ^b	11.801	2.79±0.63 ^b	9.445	2.70±0.56 ^b	4.170	3.06±0.53 ^b	10.050
	200-249	3.65±0.55 ^b	(.001)	2.58±0.74 ^b	(.001)	2.52±0.66 ^{ab}	(.017)	2.88±0.58 ^b	(.001)
	≥250	3.28±0.70 ^a		2.30±0.53 ^a		2.43±0.51 ^a		2.64±0.57 ^a	
Working Condition	No problem	3.31±0.57 ^a	27.422	2.27±0.53 ^a	42.357	2.30±0.48 ^a	33.426	2.60±0.44 ^a	46.951
	Tolerable	3.62±0.60 ^b	(.001)	2.54±0.54 ^b	(.001)	2.52±0.52 ^b	(.001)	2.86±0.47 ^b	(.001)
	Hard	4.11±0.57 ^c		3.23±0.70 ^c		3.07±0.57 ^c		3.44±0.55 ^c	
Working Area	Seoul	3.48±0.75 ^a	3.0748	2.56±0.79	1.055	2.53±0.67	0.580	2.82±0.67	1.615
	Gyeonggi, Incheon	3.63±0.58 ^{ab}	(.018)	2.56±0.63	(.350)	2.57±0.58	(.561)	2.88±0.51	(.201)
	Jeonbuk	3.74±0.61 ^b		2.69±0.62		2.63±0.56		2.98±0.53	
Hobby	Yes	3.52±0.63	-3.709	2.47±0.61	-4.072	2.47±0.54	-3.619	2.78±0.52	-4.322
	No	3.82±0.62	(.001)	2.82±0.70	(.001)	2.75±0.62	(.001)	3.10±0.58	(.001)
Break area	Yes	3.55±0.65	-3.566	2.54±0.59	-3.027	2.50±0.51	-3.492	2.83±0.51	-3.780
	No	3.88±0.57	(.001)	2.83±0.81	(.003)	2.80±0.73	(.001)	3.14±0.64	(.001)

^aby independent t-test or one way ANOVA(post-test Duncan(a(b(c))) test at $\alpha=0.05$

Table 5. The result of hierarchical regression analysis by Grit

Variables		Model1					Model2					Model3				
		β	t	p	Multicollinearity		β	t	p	Multicollinearity		β	t	p	Multicollinearity	
					Tolerance	VIF				Tolerance	VIF				Tolerance	VIF
General characteristics	Marital Status (single)	.157	2.145	.033	.988	1.012	.159	2.351	.020	.994	1.006	.130	1.997	.047	.984	1.016
	Working Condition (no problem)	-.108	-2.539	.012	.939	1.065	-.064	-1.008	.314	.871	1.149	.064	.967	.335	.721	1.387
	Break area (yes)	-.140	-2.074	.039	.943	1.061	-.176	-2.860	.005	.994	1.006	-.098	-1.691	.092	.935	1.070
Social support							.336	6.510	<.001	.999	1.001	.239	4.543	<.001	.883	1.133
Burnout												-.275	-5.538	<.001	.870	1.149
Constant				3.628				2.218						3.190		
F				6.832***				19.523***						28.064***		
R ²				0.082				0.203						0.272		

3.5 그릿의 영향요인

그릿의 영향 요인을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였고, 결과는 Table 5와 같다. 회귀모형은 공차한계(tolerance)가 0.721~0.999로 0.1 이상이었고, 분산팽창요인(VIF)도 1.001~1.387로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 모형의 설명력은 모형1은 8%, 모형2는 20.3%, 모형3은 27.2%였고, 3개의 모형 모두가

통계적으로 유의하였다($p<.001$). 연구대상자의 일반적인 특성만을 포함하는 모형1에서는 결혼상태($\beta=.157$), 근무강도($\beta=-.108$), 휴식공간 여부($\beta=-.140$)가 치과위생사의 그릿에 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었으며, 회귀모형의 적합성은 6.832이었다. 사회적 지지를 포함하여 분석한 모형2는 결혼상태($\beta=.159$), 휴식공간 여부($\beta=-.176$), 사회적 지지($\beta=.336$)가 그릿의 영향 요

인으로 확인되었으며, 회귀모형의 적합성은 19.523이었다. 소진을 포함한 모형3은 결혼상태($\beta=.130$), 사회적 지지($\beta=.239$), 소진($\beta=-.275$)이 그릿의 영향 요인으로 확인되었으며, 회귀모형의 적합성은 28.064였다. 요약하면, 결혼상태가 기혼자인 경우, 사회적 지지가 높을수록, 소진이 낮을수록 그릿이 높았다.

4. 논의

본 연구는 치과위생사의 그릿, 사회적 지지, 소진에 대해 살펴보고, 그릿의 영향 요인을 확인하였다.

첫째, 치과위생사의 그릿, 사회적 지지, 소진의 일반적인 경향을 살펴본 결과이다. 그릿의 평균은 3.23점으로, 동일한 측정도구를 사용한 선행연구[17]에서 3.11점으로 5점 척도를 기준으로 할 때 본 결과 연구와 유사하여 보건계열 종사자의 그릿 수준은 보통 정도로 해석할 수 있다. 그릿 수준이 보통이라는 것은 자신의 목표를 향해 관심과 열정을 가지고 오랜시간 인내하고 노력하는 꾸준함이 치과위생사들에게 조금 더 필요하다는 것으로 유추해볼 수 있다. 그릿을 하위요인으로 구분하여 살펴본 결과, 인내에 해당하는 노력의 꾸준함은 3.29점이었고, 열정에 해당하는 관심의 지속성이 3.51점으로 관심의 지속성이 좀 더 높았다. 간호사 대상의 선행연구[12,17]의 경우 관심의 지속성 보다 노력의 꾸준함이 더 높아 본 연구 결과와 차이를 보였다. 이는 직종에 따른 차이 때문에 나타난 결과라고 생각되며 치과위생사와 간호사들의 그릿 정도는 유사하지만, 치과위생사들은 열정이 더 높은 반면에, 간호사들은 인내가 더 높다고 유추해볼 수 있다. 하지만 치과위생사 대상 그릿과 관련된 연구가 없기 때문에 추후 반복연구를 통한 확인이 필요하다.

사회적 지지는 3.69점이었고, 하위요인은 동료의 지지 3.30점, 상사의 지지 3.51점, 가족 및 친구의 지지 3.79점의 순으로 나타났다. 선행연구[12,25]의 사회적 지지는 평균 3.78점과 3.63점으로 본 연구 결과와 유사하였다. 사회적 지지는 간호사들의 업무와 관련되는 스트레스와 정신적 긴장의 대처방안으로 중요하다고 하였다[9]. 이러한 이유에서 육체적으로나 정신적으로 스트레스를 많이 받고 있는 직종 중 하나[26]인 치과위생사들에게도 사회적 지지는 직업을 계속적으로 건강하게 유지하기 위해 큰 힘이 될 수 있을 것으로 생각된다. 그렇기 때문에 조직에서의 인간관계에도 관심을 기

울여야 하는 이유가 될 수 있으며, 직장내 상사와 동료 간의 긍정적인 관계 유지를 위한 노력이 필요하다고 생각된다. 치과위생사들은 가족 및 친구의 지지가 가장 높았으며, 기혼 간호사 대상의 연구[27]에서도 유사한 결과를 보였다.

소진은 2.92점이었고, 하위요인의 신체적 소진 3.64점, 정서적 소진 2.62점, 정신적 소진 2.58점으로 신체적 소진이 가장 높은 것으로 확인되었다. 다른 측정도구[28]를 사용한 치과위생사의 소진의 정도는 유사하였지만, 간호사의 소진[17]은 본 연구의 결과보다 높았다. 소진의 정도는 직종별 차이가 있다고 볼 수 있으며, 근무 현장에서 경험하게 되는 업무에 따른 스트레스 정도의 차이 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 소진은 직종에 상관없이 근무 의욕을 떨어뜨려 의료서비스의 질을 저하시킬 수 있기 때문에 치과위생사들의 소진을 감소시키기 위한 노력이 요구된다.

둘째, 연구대상자의 특성에 따른 세 변수의 차이를 분석한 결과이다. 그릿은 연령이 높을수록, 기혼자일 경우, 학력이 높을수록, 근무강도에 문제가 없는 경우, 근무처에 휴식공간이 있는 경우에서 높은 것으로 확인되었다. 간호사 대상의 선행연구들에서는 연령이 높을수록[12], 학력이 높을수록[7] 그릿이 높다고 하여 본 연구 결과와 유사하였다. 이는 학력이 높을수록 자신감이나 성취감 등이 높아질 수 있을 것이고, 이에 따라 그릿이 높아지는 것과 관련이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 개인적인 발전과 더 나아가 조직 성과를 향상시키기 위해 학위 취득을 장려[17]하는 것도 그릿 향상을 위한 긍정적인 방안이 될 수 있을 것이다.

사회적 지지는 학력이 높을수록, 근무강도에 문제가 없는 경우, 취미생활이 있는 경우에서 높은 것으로 확인되었다. 선행연구[28]의 결과를 살펴보면, 학력에 따른 사회적 지지 수준의 유의미한 차이가 없어 본 연구의 결과와 차이를 보였다. 선행연구의 경우 총정도 지역에 국한된 조사였지만, 본 연구는 서울, 인천, 전북 지역을 대상으로 조사한 연구로 지역에 따른 차이 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 사회적 지지와 관련된 연구 역시 비교할 연구가 많지 않아 추가 연구를 통한 확인이 필요하다.

소진은 연령이 20대 후반인 경우, 5-9년의 근무경력이 있는 경우, 학력이 낮을수록, 급여가 적을수록, 근무강도가 힘들수록, 취미생활이 없는 경우, 근무기관에 휴

식공간이 없는 경우에서 높았다. 선행연구를 살펴보면 연령이 낮을수록 소진이 높았고[28], 61명의 치과위생사를 대상으로 한 연구[29]에서는 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 없었다. 이는 연구 대상자들의 평균 연령과 대상자의 수 그리고 측정도구의 차이 때문에 연구마다 다른 경향을 보여주고 있는 것으로 생각된다. 유아교사들의 과중한 업무와 적은 보수는 소진을 경험하게 한다는 연구[30]와는 유사한 결과를 보였다. 소진은 다른 요인과의 관련되어 나타날 수 있는 현상이므로 추가적인 연구를 통해 소진에 긍정적인 영향을 미칠 다양한 변수를 확인해야 할 것이다. 특히 다수의 연구에서 연령은 소진과 관련성이 있으며, 나이가 어릴수록 높은 소진을 경험한다고 하였다[31]. 그러한 이유로 소진을 줄일 수 있는 연령별에 따른 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

셋째, 그릿의 영향 요인은 결혼상태($\beta=.130$), 사회적 지지($\beta=.239$), 소진($\beta=-.275$)인 것으로 확인되었다. 단계적으로 변수를 추가하여 회귀분석 함에 따라 모형의 설명력은 상승하는 결과를 보였으나 비교적 낮은 설명력이었고, 선행연구[17]도 낮았다. 이는 그릿에 영향을 주는 요인들을 충분히 포함시키지 못한 결과라고 추론할 수 있으며, 향후 추가 반복 연구를 통해 확인해야 할 것이다.

본 연구에서 치과위생사의 그릿에 영향을 미치는 첫 번째 요인은 소진이었다. 치과위생사 그릿 관련 연구가 없어 직접적인 비교가 어려웠지만, 간호사 대상의 연구[17]에서도 소진이 크게 영향을 미치는 변수라고 하여 본 연구 결과와 유사하였다. 그릿은 실패나 어려움 등과 같은 부정적인 요소에 대한 완충작용을 하기 때문에 그릿이 높을수록 소진을 완화시킨다고 하였다[32]. 또한 그릿이 높은 사람은 급변하는 상황에서도 안정적으로 목표를 향하여 정진함으로 심리적 안정감을 느끼고 그릿을 향상시켜 소진을 감소시킬 수 있다[9]. 보건계열 종사자의 소진은 의료서비스의 질과 환자의 안전 등에 영향을 미치기 때문에[15] 소진을 감소시킬 수 있는 지속적인 관리가 필요하다.

사회적 지지가 그릿에 영향을 미치는 두 번째 요인으로 확인되었다. 지속적인 관심과 열정은 지지자들을 통한 자극과 격려 등이 있을 때 증진된다고 하여[33], 본 연구의 결과를 지지한다. 간호사의 일과 삶의 균형은 간호사들의 조직을 안정적으로 유지하여 전문적 성

장에 기여한다고 하였다[34]. 직종은 다르지만 사회적 지지와 그릿이 높을수록 일과 삶의 균형이 높아진다고 한 연구[12]를 토대로 치과위생사들의 사회적 지지와 그릿이 높을수록 치과위생사 직종을 전문적으로 성장할 수 있는 긍정적인 역할을 할 것으로 기대한다. 이에 함께 근무하는 치과위생사들끼리 공감하고 소통할 수 있는 시간을 마련하여 직장 내 원만한 관계를 유지하도록 노력한다면 사회적 지지가 높아지게 되고, 결과적으로 그릿에 좋은 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

그릿에 영향을 주는 세 번째 요인은 일반적 특성 중 결혼상태였다. 결혼 생활이 유지되기 위해서는 가족 구성원들 간에 인내와 노력이 필요한데, 이는 그릿의 의미와도 유사하기 때문에 도출된 결과로 유추할 수 있다. 하지만 결혼이 영향 요인으로 확인된 연구를 찾지 못해, 추후 연구를 통해 살펴보아야 할 것이다.

결과를 종합해볼 때, 치과위생사의 그릿을 위한 중재 전략으로 소진과 사회적 지지를 우선순위로 고려하게 된다면 그 효과를 극대화시킬 수 있을 것으로 생각된다. 그릿을 향상시킬 수 있다면 어떤 어려움과 역경, 슬럼프가 있더라도 치과위생사 업무를 성공적으로 이끌어 내려고 부단히 노력할 것이다. 더불어 그릿의 향상을 위해서 자신 스스로 흥미를 느끼는 일을 찾는 것이 최우선적으로 이루어져야 하며, 본인 스스로가 좋아하는 일을 결정하고 계속 진행할 때 흥미가 열정으로 발전할 수 있다고 하였다[33]. 또한 그릿은 세계화 시대에 학력을 넘어 인적자원에게 꼭 필요한 개념으로 교육의 목적이 되어야 한다고 주장하기도 하였다[35]. 그러한 이유로 미래에 치과위생사가 될 학생들에게 그릿과 직업적인 신념을 함께 기를 수 있도록 선행적으로 지도한다면 그릿 향상에 많은 도움이 될 것이라고 생각한다.

하지만 본 연구와 유사한 주제로 치과위생사를 대상으로 한 연구가 시도된 적이 없어 연구 결과의 정확한 비교는 어려웠기 때문에 반복 연구와 확장성 있는 연구의 필요성을 다시 한번 강조하고자 한다. 특히 치과위생사 직종에 적합한 그릿과 관련된 척도 개발이 필요하다.

이상의 연구 결과들을 근거로 본 연구의 한계점은 연구대상자의 표본을 임의표본으로 추출하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 주의가 필요하다. 또한 연구에 이용한 독립변수 외에 변수들은 고려하지 않았기 때문에 또 다른 변수들에 의해 그릿이 영향을 받을 수 있을 가능성을 배제할 수 없다. 이러한 이유로 후속 연구

에서는 광범위하게 표본을 추출하고, 그릿에 영향을 미치는 다양한 요인을 규명하기 위한 후속 연구가 필요함을 제언하고자 한다.

이상의 논의에서 본 연구는 치과위생사를 대상으로 그릿의 영향 요인을 확인한 첫 연구로써 사회적 지지와 소진 그리고 결혼상태가 중요한 변수라는 것을 확인하였다. 치과위생사의 직업적인 성장에 기여하기 위한 기초자료를 확보하였다는데 연구의 의의가 있다.

REFERENCES

- [1] Ministry of Culture, Sports, and Tourism. (2017). *Reports on 2030 Generations' Lifestyle and Perceived Work Opportunities*. Ministry of Culture, Sports, and Tourism. https://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=16477.
- [2] S. K. Lee, S. M. Park & S. H. Jeong. (2012). Nursing Core Competencies Needed in the Fields of Nursing Practice for Graduates in Nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 460-473. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.460
- [3] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews & D. R. Kelly. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. DOI : 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- [4] J. S. Choi, S. R. Lee & Y. W. Sohn. (2021). Understanding Grit in the Workplace: Based on Work Orientation. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 34(1), 1-25. DOI : /10.24230/kjiop.v34i1
- [5] Y. O. Shin, M. J. Koo & D. E. Park. (2018). The Mediating Effect of Childcare Teacher's Job Stress on the Relationship Between Grit and Turnover Intention. *Korean journal of child studies*, 39(2), 15-26. DOI: 10.5723/kjcs.2018.39.2.15
- [6] C. A. Sung, (2018). *Factors Related to Nursing Performance among Intensive Care Unit Nurses*, Master's thesis. Ewha womans university, Seoul.
- [7] J. Y. Jeong et al. (2019). The Influence of Grit on Turnover Intention of University Hospital Nurses: The Mediating Effect of Job Involvement. *Journal of Korean academy of nursing*, 49(2), 181-190. DOI : 10.4040/jkan.2019.49.2.181
- [8] S. Ashida & C. A. Heaney. (2008). Differential Associations of Social Support and Social Connectedness with Structural Features of Social Networks and the Health Status of Older Adults. *Journal of Aging and Health*, 20(7), 872-893. DOI: 10.1177/0898264308324626
- [9] A. S. Lee, C. G. Yoon & J. K. Park. (2012). Effects of Social Support and Ego-resilience on Nursing Performance of Hospital Nurses. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 283-289. DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.36.283
- [10] M. S. Choi & D. H. Ji. (2015). The Comparative Study on Changes in Job Satisfaction and Turnover Intention According to the Convergence Mediating Factors and the Level of Emotional Labor in Dental Hygienists. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(6), 27-34. DOI: 10.15207/JKCS.2015.6.6.027
- [11] H. H. Lee & S. J. Han. (2020). Convergence Study of Social support, Self-esteem, and Type of Anger Expression in Dental Hygienists. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(4), 79-86. DOI : 10.15207/JKCS.2020.11.4.079
- [12] S. Lee & Y. H. Shin. (2020). Social Support, Grit, Health Status, and Work-life Balance of Nurses. *Korean Journal of Health Promotion*, 20(4), 194-202. DOI : 10.15384/kjhp.2020.20.4.4.194
- [13] H. J. Lim & H. S. Ha. (2017). The Effects of Grit, Goal Perception, Academic Work-family Conflict and Social Support on Academic Adjustment among Female Adult Learners in a Distance University. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 31(1), 59-81. DOI : 10.17286/KJEP.2017.31.1.03
- [14] S. N. Yoo & S. R. Lee. (2007). The Relationship between Emotional Labour and Burnout in Airline Call Center. *Journal of Tourism Management Research*. 30(0), 99-117.
- [15] L. N. Dyrbye et al. (2017). Burnout among Health Care Professionals: A Call to Explore and Address this Underrecognized Threat to Safe, Highquality Care. *National Academy of Medicine, discussion paper*. 2017 Jul 5. 1-11. DOI : 10.31478/201707b
- [16] H. J. Lee, S. J. Shin, S. M. Bae & B. M. Shin. (2019). Issues and Challenges of Dental Hygienist Workforce Policy in Korea. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(2), 409-423. DOI : 10.5392/JKCA.2019.19.02.409

- [17] E. Jeong & M. R. Jung. (2020). Effect of Work-life Balance, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Grit of Clinical Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(3), 448-446.
DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.3.438
- [18] S. H. Cho & M. H. Park. (2019). Relationships among Grit, Job Satisfaction, and the Intention to Stay of Clinical Nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293.
DOI : 10.22650/JKCN.2019.25.3.285
- [19] S. A. Park & Y. S. Cho. (2021). Effect of Psychological Resources on Subjective Career Success and Subjective Well-being in Dental Hygienists. *Journal Korean Society of Dental Hygiene*, 21(3), 255-269.
DOI : 10.13065/jksdh.20210025
- [20] J. L. Lee & D. H. Kwon. (2016). An Analysis of Structural Relationship among Locus of Control, Mindset, Grit, and Academic Achievement. *Korean Journal of Youth Studies*, 23(11), 245-264.
DOI : 10.21509/KJYS.2016.11.23.11.245
- [21] J. M. Larocco, J. S. House & J. R. P. French. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *American Sociological Association*, 21(3), 202-218.
- [22] H. C. Jeong. (2008). *Study on the Job Stress of Workers at Social Welfare Center*, Master's thesis. Kangnam university, Yongin.
- [23] A. M. Pines, E. Aronson & D. Kafry. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York : Free Press.
DOI : 10.1177/104438948106201007
- [24] E. H. Peek. (1983). *A Study of the Correlation between Burnout and Job Satisfaction Levels among Nurses*, Master's thesis. Yonsei university, Seoul.
- [25] E. H. Park & H. J. Park. (2020). An Influence of Emotional Labor, Emotional Intelligence, and Social Support of Emergency Room Nurse on Turnover Intention. *Korean Journal Health Communication*, 15(1), 53-60.
DOI : 10.15715/kjhcom.2020.15.1.53
- [26] M. A. Kim & H. J. Seo. (2012). Dental Hygienists Work on the Impact of Factors Associated with Musculoskeletal Pain. *Journal of dental hygiene science*, 12(6), 558-565.
- [27] I. Y. Lee & Y. K. Ko. (2021). The Relationship among Social Support, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment of Married Nurses. *Korea Journal of Hospital Management*, 26(1), 26-41.
- [28] Y. K. Han & H. H. Kim. (2014). The Relationship among Burnout, Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction and Social Support of Clinical Dental Hygienists. *Journal of dental hygiene science*, 14(2), 256-263.
- [29] Y. Y. Park et al. (2019). A study on Dentist and Dental Hygienist Burnout. *Journal of Korean Academy of Oral Health*, 43(2), 100-108.
DOI : 10.11149/jkaoh.2019.43.2.100
- [30] S. H. Kwon. (2015). A Review of Literature on Early Childhood Teachers' Resilience. *Early Childhood Education & Care*, 10(2), 31-53.
DOI : 10.16978/ecec.2015.10.2.002
- [31] P. Singh, D. S. Aulak, S. S. Mangat & M. S. Aulak. (2016). Systematic Review: Factors Contributing to Burnout in Dentistry. *Occupational medicine*, 66(1), 27-31.
DOI : 10.1093/occmed/kqv119
- [32] A. Salles, G. L. Cohen & C. M. Mueller. (2014). The Relationship between Grit and Resident Well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251-254.
DOI : 10.1016/j.amjsurg.2013.09.006
- [33] A. Duckworth. (2016). *Grit: the Power of Passion and Perseverance*. New York: Scribner.
- [34] E. H. Kim & C. W. Kim. (2017). Effects of Social Class on Subjective Happiness According to the Balance of Work and Life. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 32(7), 1-24.
DOI : 10.21719/IJTMS.32.7.1
- [35] B. Hokanson & R. M. Karlson. (2013). Borderlands: Developing Character Strengths for a Knowmadic World. *On the Horizon*, 21(2), 107-113.
DOI : 10.1108/10748121311323003
- [35] H. K. Lee & J. H. Kim. (2001). Effects of Role Acceptance on Empathy. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 13(1), 15-29.

원 영 순(Won Young Soon)

[정회원]



- 2012년 2월 : 단국대학교 대학원 보건학과(보건학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 치위생과 부교수
- 관심분야 : 치위생, 보건
- E-Mail : hygiea73@wu.ac.kr