

## 치과위생사의 근무환경 및 조직 내 갈등수준이 이직에 미치는 영향

장지언, 정선락‡  
수성대학교 치위생과

### Work Environment and Conflict Level of Dental Hygienists Affect Turnover

Ji-Eon Jang, Sun-Rak Jeong‡  
*Department of Dental Hygiene, Suseong College*

#### <Abstract>

**Objectives** : The purpose of this study was to understand how work environment and conflict level of dental hygienists affect turnover for the efficive manpower management of dental hygienists. **Methods** : Dental hygienists in dental (hospital)clinics near Daegu were randomly selected as the subjects of this study, and the followings analysis results are from 249 questionnaires: which were collected from March 2 to March 31 2011. **Results** : Among the 249 dental hygienists surveyed, 33.7% experienced turnover and 59.0% had turnover intention. From the analysis of the demographic, working environment and levels of conflict, dental hygienists had significantly higher turnover experiences based on following factors: older age, employment at a dental clinic rather than a dental hospital, longer working hours, longer total career as a dental hygienist, and longer of length of time at their current job. Furthermore, dental hygienists had significantly higher turnover intentions based on the following factors: younger age, more ignorant and higher level of discomfort due to conflict levels. **Conclusions** : Therefore, the working environment of dental hygienists has to be improved to inspire motivation, and conflict management has to be taught within an organization to allow free communication and active participation in decision-making.

---

**Key Words** : Dental Hygienists, Organizational Conflict Level, Turnover, Work Environment

‡ Corresponding author : Sun-Rak Jeong(jbjbj0429@hanmail.net) Department of Dental Hygiene, Suseong College

• Received : Jul 22, 2015

• Revised : Aug 25, 2015

• Accepted : Aug 31, 2015

## I. 서론

치과위생사는 치과병원조직을 구성하는 인력의 대부분을 차지하며 환자진료에 있어 중추적인 역할을 하는 전문 인력으로서 구강보건의 향상을 위한 의료서비스의 제공이라는 공공성과 경영성과를 달성해야 하는 치과병의원에서는 치과위생사의 효율적인 인력관리방안은 중요한 과제라고 할 수 있다[1].

치과위생사의 업무는 전문직임에도 불구하고 평균 근속 수명은 3년에 불과하며 보건의료직 중 근속년수가 가장 짧고 이직률이 높은 편이어서 양질의 의료서비스 제공의 어려움과 조직 관리적인 측면에서 부정적인 영향을 준다[2].

치과위생사의 이직의 원인으로는 개인특성요인, 개인업무 부적합, 사회적으로 낮은 치과위생사의 이미지, 급여조건, 조직 내 인간관계, 작업환경요인 등을 지적하고 해결방안으로써 치과위생사의 임파워먼트 향상을 통해 직무와 조직에 몰입할 환경을 조성할 것, 내재적 보상제도를 제공할 것, 업무 헌신도를 높일 것, 근무환경을 개선할 것 등을 제시하였다[3]. 특히 근무환경 중 임금이나 승진의 공정성이 결여되었거나 기대감이 충족되지 않는 경우 이직을 결정된다고 한다[4].

병원조직은 다양하면서 이질적인 구성원으로 이루어져 있어 다른 조직에 비하여 학력, 성별, 연령, 지식 등에 심한 차이를 보이고 있고 일반조직과는 달리 심각한 갈등을 내재하고 있으며 인간생명과 관련된 사회적인 생활을 수행하고, 한 부문의 비협조에 의해 전체의 기능이 마비될 수 있는 만큼 조직 내 갈등현상은 우려되는 바가 크다[5]. 갈등이 조직이나 조직 속의 집단이나 개인에게 미치는 부정적 영향은 조직의 생산성 감소, 집단과 개인 성과의 감소, 창의성 저하 등 다양할 뿐만 아니라 조직몰입 및 직무만족이 감소하는 반면 이직의도가 증가하는 것으로 알려져 있다[6].

최근 치과위생사의 잦은 이직은 시대가 발전할 수록 다양한 형태의 인간관계적 요소인 팀원 간의 마찰, 불신 등이 영향을 주기 때문에 조직 내의 갈등관리가 치과조직의 효율성 측면에서 중요한 문제로 부각되고 있다[7].

치과위생사의 이직과 관련한 선행연구로는 이직에 관한 실태조사[8]와 직무만족도와 이직의 관련성에 관한 연구[9][10]가 주로 이루어져 왔으며 최근에는 치과위생사의 성격분석 유형이 이직에 미치는 영향에 관한 조사[3]와 인적자원의 관리 및 개발이 이직에 미치는 영향[11] 및 감정노동이 이직의도에 주는 영향에 관한 연구[12]가 시도되었다. 이와 같이 이직에 관한 부분적 실태조사와 직무만족 및 직무스트레스가 이직에 주는 영향에 관한 연구는 많이 이루어졌지만 치과병(의)원에서 조직내 갈등수준이 이직에 미치는 영향은 거의 이루어지지 않은 실정이다.

이에 본 연구는 치과위생사의 효율적인 인력관리를 위해 근무환경의 특성 및 갈등수준의 하위요인인 의견마찰, 간섭·협조, 비협조, 불신, 무시·불쾌, 정보제공기피로 세분화하여 이직에 미치는 영향을 파악하여 치과위생사의 이직을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하여 조직의 효율성을 향상시키는 데 기여하고자 시도되었다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

대구 인근 지역의 치과병(의)원을 임의로 선정하여 2011년 3월 2일부터 3월 31일까지 치과위생사를 대상으로 직접 근무처를 방문하여 설문지를 배부하고 자기 기입방식으로 조사하여 회수한 249부를 분석대상으로 하였다.

## 2. 연구방법

설문지의 구성은 인구학적 및 근무환경 특성에 관한 10문항, 갈등수준의 측정도구는 Kwon[13]과 Jang[14]이 사용한 설문지를 참고하여 '의견마찰' 3문항, '간섭·협조' 3문항, '비협조' 2문항, '불신' 4문항, '무시불쾌' 4문항, '정보제공기피' 4문항으로 총 20개 문항으로 구성되었다. 각각의 문항을 Likert 5점 척도를 이용하여 '매우 그렇다'를 5점, '그렇다'를 4점, '보통이다'를 3점, '그렇지 않다'를 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 갈등이 높은 것으로 해석하였다. 각 세부요인별 내적 일치도는 의견마찰 요인 0.74, 간섭·협조 요인 0.72, 비협조 요인 0.60, 불신 요인 0.62, 무시불쾌 요인 0.72, 정보제공기피 요인 0.53 으로 정보제공기피 요인을 제외한 모든 요인들의 신뢰도 계수가 0.60 이상으로 본 설문도구의 내적 일치도가 높음을 볼 수 있었다.

## 3. 분석방법

수집한 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0(IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하여 전산통계 처리였으며, 대상자의 인구학적 및 업무환경 특성에 따른 분포와 이직 경험과 이직 의도에 관한 분포는 빈도분석을 실시하였고, 갈등수준 세부영역별 점수는 일표본 T-test, 치과위생사의 근무환경 및 갈등수준이 이직경험과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

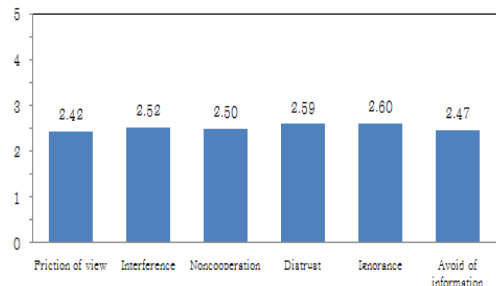
## III. 연구결과

### 1. 대상자의 인구학적 및 근무환경 특성에 관한 분포

연령은 25-29세 40.6%로 가장 많았으며 ≤24세 35.7%, 30-34세 15.7%, 35세 ≤ 8.0%순이었으며 결혼상태는 미혼 78.7%로 기혼 21.3%보다 많았고, 최종 학력은 전문대졸 77.9%로 가장 많았으며 대졸 17.7%, 대학원졸 4.4%순이었다. 월 소득은 159만원 이하 46.6%로 가장 많았으며 160-219만원 39.4%, 220만원 ≤35%순이었으며 총 경력은 6년 이상 38.6%로 가장 많았으며 1-3년 23.7%, 4-6년 22.1%, <1년 15.7%순이었고 현재경력은 1-3년 34.1%로 가장 많았으며 6< 24.1%, 4-6년 22.1%, <1년 19.7%순이었다. 근무시간은 <10시간 92.4%로 10시간 ≤7.6%보다 많았으며 직위는 일반치과위생사 69.9%로 가장 많았으며 실장이상 16.5%, 책임급 13.7%순이었고 직원 수는 21명 이상 56.2%로 가장 많았으며 ≤10명 26.1%, 11-20명 17.7%순이었으며 근무기관은 병원 65.1%로 의원 34.9%보다 많았다<Table 1>.

### 2. 치과위생사의 갈등수준 요인별 점수

치과위생사의 갈등수준과 관련된 각 세부요인별 점수는 무시·불쾌 요인이 2.60으로 가장 높았고, 의견마찰 요인이 2.42로 가장 낮았으며 다른 요인들의 점수는 2.47-2.59으로 평균 2.53 중간이하의 갈등수준을 나타내었다<Figure 1>.



<Figure 1> Conflict level score of dental hygienist (Mean±S.E. 5 score)

<Table 1> Demographics and work environment

Variables	N	%
Age		
≤24	89	35.7
25-29	101	40.6
30-34	39	15.7
35≤	20	8.0
Marital status		
Single	196	78.7
Married	53	21.3
Education		
College	194	77.9
University	44	17.7
Graduate school	11	4.4
Monthly income		
≤159	116	46.6
160-219	98	39.4
220≤	35	14.1
Total career		
<1	39	15.7
1-3	59	23.7
4-6	55	22.1
6<	96	38.6
Current working career		
<1	49	19.7
1-3	85	34.1
4-6	55	22.1
6<	60	24.1
Working hours		
<10	230	92.4
10≤	19	7.6
Position		
Supervisor	41	16.5
Responsibility	34	13.7
Staff	174	69.9
Number of employees		
≤10	65	26.1
11-20	44	17.7
21≤	140	56.2
Medical institution		
Clinics	87	34.9
Hospital	162	65.1
Total	249	100.0

### 3. 이직 경험과 이직 의도에 관한 분포

이직경험이 없는 경우가 66.3%로 있는 경우 33.7%보다 많았으며 이직의도가 있는 경우가 59.0%로 없는 경우 41%보다 많았다<Table 2>.

<Table 2> Turnover experience and turnover intentions

Variables	N	%	
Turnover experience	Yes	84	33.7
	No	165	66.3
Turnover intentions	Yes	147	59.0
	No	102	41.0

### 4. 이직 경험과 인구학적 및 근무환경, 세부요인별 갈등수준간의 관련성

인구학적 및 근무환경과 관련된 특성과 세부요인별 갈등수준이 치과위생사들의 이직경험에 미치는 영향을 분석한 결과 연령에서 연령이 높을수록, 총경력에서 경력이 높을수록, 현근무기관 경력에서 경력이 낮을수록, 근무시간에서 근무시간이 높을수록, 근무기관에서 치과의원일수록 이직경험에 통계학적으로 유의하게 영향을 주었으며 그 중에서도 총경력이 상대적으로 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며 경력이 높을수록 이직경험이 13배가 높았다<Table 3>.

### 5. 이직 의도와 인구학적 및 근무환경, 세부요인별 갈등수준간의 관련성

인구학적 및 근무환경과 관련된 특성과 세부요인별 갈등수준이 치과위생사들의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 연령에서 연령이 높을수록 이직의도가 1.38배 낮았으며, 갈등수준 하위요인 중 무시·불쾌가 높을수록 이직의도가 0.79배 높게 나타나 이직의도에 통계학적으로 유의하게 영향을 주었다<Table 4>.

&lt;Table 3&gt; Demographics, working conditions and conflict levels impact on turnover experience

Variables	Unstandardized coefficients		p	Odds ratio	95% Confidence interval
	B	S.E			
Age	1.02	0.32	0.00	2.77	1.47, 5.23
Total career	2.58	0.51	0.00	13.18	4.84, 35.88
Number of years at current job	-2.29	0.49	0.00	0.10	0.04, 0.27
Working hours	1.41	0.72	0.04	4.10	1.01, 16.67
Medical institution	-0.93	0.44	0.03	0.39	0.17, 0.93

&lt;Table 4&gt; Demographics, working conditions and conflict levels impact on turnover intention

Variables	Unstandardized coefficients		p	Odds ratio	95% Confidence interval
	B	S.E			
Age	0.32	0.15	0.03	1.38	1.03, 1.85
Ignorance	-0.23	0.05	0.00	0.79	0.71, 0.88

#### IV. 고찰 및 결론

치과의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인력자원의 관리이며, 이러한 치과의료기관의 인적자원을 잘 관리하여 활용하는 문제는 양질의 의료서비스제공과 치과의료의 생산성 향상에 밀접한 영향을 미친다[15]. 따라서 본 연구는 치과위생사의 근무환경의 특성 및 갈등수준이 이직에 미치는 영향을 알아보고 치과위생사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하여 치과조직의 효율성을 향상시키는 데 기여하고자 시도되었다.

치과위생사의 갈등수준과 관련된 각 세부요인별 점수는 최저 2.42에서 최고 2.60으로 평균 2.53 중 간접무적인 이하의 갈등수준을 나타내어 노인요양시설 요양보호사의 갈등에 관한 연구[16]의 3.53보다 낮았다. 이는 업무의 대상이 전신질환을 앓고 있으며 의사소통이 원활하지 않은 노인을 케어하는 요양보호사의 특성과 근무환경적 상이함에서 나타나는 차이로 보인다.

이직경험이 있는 경우가 33.7%로 Kim & Jung의 연구[11]에서 61.3%, Bae & Kim[8]에서 45.8%

보다는 낮았으나 Kim et al.의 연구[1]에서 24.5%보다 높았고 이직의도가 있는 경우는 59.0%로 Ahn et al.의 연구[17]에서 31.9%보다 높았다. 이는 조사 대상자의 지역적 치과산업환경적 특성과 조사방법 과정상의 상이함, Lee & Kim의 연구[3]에서 치과위생사를 대상으로 MBTI의 성격유형을 분류하여 조직에 잘 적응하는 특성을 지닌 SJ유형이 다른 그룹에 비해 장기근속 성향을 보여 이직의도가 낮은 것으로 보고한 것과 같이 응답자의 성격 등 여러 요인으로 인해 차이가 나는 것으로 간주된다.

인구학적 및 근무환경과 관련된 특성과 세부요인별 갈등수준이 치과위생사들의 이직경험에 미치는 영향을 분석한 결과 연령과 총경력이 높을수록 유의하게 이직 경험이 높았는데, 이는 Yoon et al.의 연구[18]와 Yoo & Noh 연구[19]의 결과와 유사한 것으로 연령과 경력이 높은 사람은 오랜기간 동안 치과에서 근무를 하였기 때문에 상대적으로 연령과 경력이 낮은 사람에 비해 이직경험이 많은 것은 당연한 결과로 간주된다. 현근무기관 경력에서 경력이 낮을수록 유의하게 이직경험이 높았는데

데, 이는 Yoo & Noh 연구[19]의 결과와 동일한 것으로 이직 경험이 있다 보니 현직장에서의 경력이 적을 수 밖에 없는 것이다. 근무시간에서 근무시간이 높을수록 이직경험이 유의하게 높았는데, 이는 Nam & Jang의 연구[20]에서 근무시간이 높을수록 치과위생사의 직업병 증상과 통증 발생에 유의한 영향을 주었고 Kim et al.[21]는 하루 평균 근무시간이 높을수록 전신의 불편함이 높게 나타나며, 이러한 근무환경은 치과위생사의 정서적 조직몰입에 부(-)의 영향을 주기 때문에 이직 문제로 이어질 수 있기 때문이다[7]. Bae & Kim[8]은 야간 업무 등의 근무환경이 이직의 가장 큰 이유로 지적하였다. 치과위생사의 근무기관은 치과병원보다 치과의원일수록 이직경험에 통계학적으로 유의하게 영향을 주었는데, 이는 Yoon et al.[18]의 연구결과와 일치하였다. Yoo & Noh[19]는 일반적으로 규모가 큰 기관의 경우 직원복지와 연봉체계 등 근무환경이 작은 규모의 진료기관에 비해 안정감이 있기 때문에 이직의도가 낮을 뿐만 아니라 가능하다면 규모가 큰 기관에서 근무하기를 원하는 추세라고 지적한다. 이직 경험이 있는 치과위생사들을 대상으로 이직의 원인에 대한 연구에서 야간 업무나 업무영역의 불균형 등 근무환경, 업무와 경력에 합당하지 못하는 근무조건이 주요한 이유이며, 직장선택시 우선순위도 근무조건이어서 근무조건이나 근무환경은 이직을 최소화하는데 매우 중요하다고 할 수 있다[1]. 이는 이직의 이유가 근무환경의 불만족과 근무조건에 불만족으로 인한 것이기 때문에 치과위생사의 이직률을 낮추고 현 직장에서의 직무만족도를 높이기 위해서는 적절한 보상을 통해 조직몰입도, 직업적 긍지, 내재적 동기부여 수준을 높일 수 있는 근무환경을 구축해야 할 것이다[18]. 이직경험에 영향을 주는 독립변수 중에서도 총경력이 상대적으로 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며 경력이 높을수록 이직경험이 13배가 높았는데, 이는 경력몰입수준이 높은 구

성원일수록 직장으로부터 자신의 경력에 유의한 정책적 지원을 받는다고 인지할 때 직무에 더욱 몰입하고, 이에 관련된 지식습득과 기술개발에 집중하기 때문이라고 지적한다[11].

인구학적 및 근무환경과 관련된 특성과 세부요인별 갈등수준이 치과위생사들의 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 연령이 높을수록 이직의도가 1.38배 낮았는데, 이는 Lee et al.의 연구[2]와 일치하였으며 연령이 높을수록 업무를 결정할 수 있는 권한이 많아지며 치과의사들의 치과위생사에 대한 인정 및 신뢰도도 높기 때문이다[22]. 또한 연령이 높을수록 근무경력이 높아 이직경험도 많을 뿐만 아니라 책임감이 크므로 심리적인 안정감과 직무만족이 높기 때문인 것으로 보인다.

갈등수준 하위요인 중 무시·불쾌가 많을수록 이직의도가 0.79배 높게 나타나 이직의도에 통계학적으로 유의하게 영향을 주었는데, 이는 Yoo & Han의 연구[23]에서 치과의원에서 치과위생사의 이직이유는 직장상사와의 불화로 나타난 것과 Park et al.의 연구[16]에서 개인간 갈등이 심할수록 이직의도는 높아지는 정(+)의 상관관계를 나타낸 것과 일맥상통한다. 또한 Kim의 연구[24]에서 상사 및 동료와의 갈등수준이 높아질수록 조직원의 이직의도에 정의 영향을 준 것과 유사하며, Choi[5]는 조직내 갈등이 증가할수록 조직몰입이 감소하여 이직의도를 증가시키기 때문에 갈등을 줄이기 위해서는 상향적, 수평적, 비공식적 커뮤니케이션이 활발해야 함을 제시한다.

이상의 결과로 볼 때 근무환경 중 연령, 경력, 근무시간, 근무기관과 갈등수준 중 무시·불쾌가 이직에 영향을 준다는 것을 알 수 있으며, 이러한 치과위생사의 이직은 치과조직에서는 일정기간 교육과 훈련을 시키는데 많은 비용이 지출되므로 재정적으로도 심각한 문제를 발생시킬 뿐만 아니라 국민의 구강건강 향상을 저해하는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 치과위생사의 인적자원관리는

구강보건의료서비스의 질적 향상을 위해 매우 중요하다[25].

따라서 이직을 예방하고 감소시키기 위해서는 문제 발생에 대해 모든 스태프들과 함께 동일한 목표로 책임과 인정, 자기성장을 위한 기회를 제공하고 적극적인 참여를 독려해야만 하며, 동기부여와 보람을 갖고 일할 수 있는 보다 나은 근무환경을 조성할 뿐만 아니라 한쪽으로 치우친 과중한 업무부담이 있어서는 안 된다. 그리고 상사와 하급자의 관계에서 일방적인 지시와 명령보다는 상향적, 수평적인 관계로 의사소통이 이루어질 수 있도록 병원경영자는 관리해야 하고 갈등 당사자들도 문제발생시 대화로 해결할 수 있는 기술을 습득하고 실천할 필요가 있다.

본 연구는 이직에 영향을 주는 요인으로 조직내 갈등수준을 독립변수로 하여 연구를 시도해 봄으로써 의의를 지니지만 제한점으로는 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 하여 일반화하기에 무리가 있을 뿐만 아니라 근무환경과 갈등수준의 측정도구를 다소 제한적으로 규정하고 있으므로 향후 이를 보완한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

## REFERENCES

1. H.Y. Kim, J.O. Choi, M.G. Seong(2012), The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction of Dental Hygienists on the Organizational Commitment and Turnover, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.12(1);213-223.
2. S.M. Lee, W.J. Choi, G.S. Han, C.H. Kim(2013), Influencing Factors of Turnover Intention of Dental Hygienists Using by the Path Analysis, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.13(6);941-949.
3. J.W. Lee, M.K. Kim(2010), The Effects of Personality Types on Turnover Intention and Job Retention, *Journal of Korean Dental Association*, Vol.48(10);738-752.
4. H.J. Moon, M.H. Jang, M.S. Shin(2007), A Study on Working Environment of Dental Hygienists by Their Work Division, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.7(1);37-47.
5. J.Y. Choi(2008), The Influence of the Communication and the Organizational Conflict on Job Attitude, Unpublished master's thesis, Seoul National University, pp.65-74.
6. E.G. Han, B.R. Bae(2012), A Path Analysis of Interpersonal Conflicts in Hospital Organizations, *Journal of Gyeong-In Association for Public Administration*, Vol.12(4);631-657.
7. S.J. Kwon, S.K. Bae(2009), Analysis of Impact Factors of Affective Commitment in Organization of Dental Hygienist in Busan Area, *Journal of Korea Contents Association*, Vol.9(5);156-165.
8. S.M. Bae, H.K. Kim(2012), A Status of Determinant of the Intention to Turnover for Dental Hygienists, *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.13(12);5986-5992.
9. O.J. Ju, K.S. Kim, H.O. Lee(2007), Analysis of the Correlation of Job Satisfaction to Turnover Among Dental Hygienists in the Region of J, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.7(4);251-256.
10. B.H. Lee, J.S. Kim(2010), Analysis of the Correlation of Burnout, Job Satisfaction and Turnover of Dental Hygienists, *Journal of Korea Contents Association*, Vol.10(11);217-227.
11. G.Y. Kim, W.G. Chung(2010), Impact of Human Resource Management and Development on Turnover Intention of Dental Hygienist in Korean Dental Settings, *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol.34(4);505-515.

12. S.B. Jeong, E.M. Choi, J.S. Choi(2014), The Effects of Emotional Labor on Burnout, Turnover Intention, and Job Satisfaction among Clinical Dental Hygienists, *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol.38(1);50-58.
13. D.I. Kwon(2001), A Research on the Conflicts among Members in Social Welfare Organization, Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, pp.50-64.
14. G.Y. Jang(2006), A Study on the Influence of the Employees' Conflict Level upon their Job Satisfaction and Commitment at Sanatoriums for the Aged, Unpublished master's thesis, Silla University, pp.61-70.
15. S.M. Lee(2000), A Study on Job Stress and Burnout and Toughness of Dental Hygienists, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.1(1);1-12.
16. K.I. Park, J.A. Kwon, J.K. Kim(2014), Influence the Elderly Caregivers' Conflict and Care Attitudes in Elderly Nursing Homes on Their Turnover Intention, *Journal of Welfare for the Aged*, Vol.63;149-173.
17. Y.S. Ahn, S.J. Shin, S.H. Jung, Y.S. Lee, D.S. Lim(2006), Comparison of Job Description and Turnover Trend among Dental Hygienists and Assistant Nurses in Dental Clinics, *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol.30(3);303-315.
18. M.S. Yoon, K.H. Lee, M.S. Choi(2006), Dental Hygienists' Turnover Intention and its Related Factors, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.6(1);11-17.
19. J.H. Yoo, H.J. Noh(2009), The Relationship between the Factors of Job Selection and Movement-Based on Dental Hygienists who Graduated College in Metropolitan Area, *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol.33(4);664-672.
20. Y.S. Nam, J.Y. Jang(2011), A Research Study on the Relationship of Work Environments to Occupational Diseases in Dental Hygienists, *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.11(4);581-593.
21. S.G. Kim, N.R. Oh, M.A. Jeong(2012), Factor Analysis on Subjective Symptom of Musculoskeletal Diseases in Dental Hygienists, *Journal of Korea Contents Association*, Vol.12(4);273-281.
22. Y.S. Kim, H.S. Park(2012), A Study on Work Environment and Job Satisfaction of Dental Hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.12(6);600-606.
23. E.M. Yoo, H.J. Han(2011), A Study on the Work and Turnover of Clinical Dental Hygienists, *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.11(1);41-46.
24. Y.K. Kim(2010), Impact of IS Employees' Interpersonal Conflict on Turnover Intention, *Journal of the Korea Industrial Information Systems Society*, Vol.15(4);71-81.
25. S.Y. Park, J.S. Kim(2013), A Study on the Self-Efficacy and Turnover Intention of Dental Hygienists, *Journal of Health Service Management*, Vol.7(4);23-32.