

치과위생사의 소진이 직무몰입에 미치는 영향: 경상도 지역을 중심으로

이재철*, 노효련**
강원대학교 식품영양학과*, 강원대학교 물리치료학과**

Influence of Burnout on Job Commitment in Dental Hygienists: in the Gyeongsang-do region

Jae-Cheol Lee*, Hyo-Lyun Roh**
Dept. of Food and Nutrition, Kangwon National University*
Dept. of Physical Therapy, Kangwon National University**

요 약 본 연구는 치과위생사들의 소진이 직무몰입에 주는 영향에 대해 알아보려고 실시하였다. 조사대상자는 치과 위생사 156명이며 구조화된 설문조사를 실시하였다. 소진은 Maslash Burnout Inventory 척도, 직무몰입은 강중수의 도구를 사용하였다. 분석결과 치과위생사들의 소진은 정서적 고갈, 성취감 감소, 비인간화의 3요인으로 분류되었고 직무몰입은 조직몰입, 경력몰입, 작업몰입의 3요인으로 분류되었다. 치과위생사들의 소진은 7점 만점 중 3.77점, 몰입은 5점 만점에서 3.53점으로 나타났다. 임상경력이 5년 미만이며 동료 인원이 적을수록 소진이 높았다. 임상경력이 높을수록 경력몰입이 높았으며, 경력과 연봉이 많을수록 조직몰입이 높게 나타났다. 치과위생사의 경력몰입과 작업몰입은 정서적 고갈과, 조직몰입은 성취감 감소와 음의 영향을 받고 있어서 소진이 높을수록 직무몰입 정도가 낮아지고 있었다. 그러므로 치과위생사들의 소진감소와 직무몰입도 증진을 위하여 경력을 유지하고 연봉을 높일 수 있는 방안 마련이 필요하다.

주제어 : 소진, 경력몰입, 조직몰입, 작업몰입, 치과위생사

Abstract The purpose of this study was to examine the effects of the burnout of dental hygienists on their job commitment. The subjects were 156 dental hygienists. Structured questionnaire surveys were conducted. Maslash Burnout Inventory scale and the tool developed by Kang was used. The burnout and job commitment was each divided into three factors; emotional depletion, accomplishment decrease and dehumanizing and organizational commitment, career commitment, and work commitment. The dental hygienists' burnout score was 3.77 points and commitment score was 3.53 points. Burnout was higher among those with clinical careers shorter than five years and smaller numbers of colleague. Those with higher burnout showed higher career involvement and those with longer careers and higher salaries showed higher organizational commitment. Dental hygienists' career that higher burnout was associated with lower degrees of job commitment. Therefore, efficient manpower management should be ways to maintain of their carrer and increase the salary.

Key Words : Burnout, Career commitment, Job commitment, Dental hygienist, Organizational commitment

Received 14 April 2016, Revised 5 August 2016
Accepted 20 September 2016, Published 28 September 2016
Corresponding Author: Hyo-Lyun Roh
(Kangwon National University)
Email: bustryagain@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

최근 구강건강에 대한 요구가 증대되면서 수준 높은 치과의료의 전문화 및 서비스의 질적 향상을 추구하고 있다. 구강보건의 향상을 위한 의료서비스의 제공이라는 공공성과 경영성과를 달성해야 하는 치과 병·의원에서 치과위생사의 효율적인 활용방안은 중요한 과제이다[1]. 의료서비스 분야는 노동집약적인 동시에 다양한 전문 인력의 협조가 함께 이루어져야 한다는 특징을 가지고 있어서 의료서비스 분야의 인력관리는 특히 중요하다 [2,3]. 이러한 측면에서 치과 병·의원 조직의 성장과 발전에 중요한 요소는 치과위생사라고 할 수 있다. 특히 노동집약적이며 숙달성이 요구되는 치과위생사들의 직무 몰입은 치과 병·의원 조직의 성장과 발전에 미치는 영향이 높다.

치과의원에서의 의사, 간호사, 간호조무사, 치과위생사, 행정요원 간 상호협업체 속에 직무수행과정에서 다양한 요인이 복합적으로 발생하여 이에 따른 불안이나 갈등이 누적되어 여러 가지 문제가 발생할 수 있다[1]. 또한 최근에는 융복합 시대가 도래하면서 최첨단 보건의료 기술 및 환경의 변화로 의료서비스 분야의 역할과 업무는 보다 양적, 질적으로 다양하게 확대되고 있고[4] 사용하는 각종 기기의 급속한 디지털화는 새로운 지식의 습득과 활용을 요구하고 있다. 이러한 갈등과 환경의 변화에 대한 부적응은 직무소진을 발생시켜 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 주며, 재정적 손실과 동료의 사기저하를 가져와 결과적으로 조직의 목표달성에 차질을 초래하게 된다[5,6].

직무소진(job burnout)이란 만성적인 스트레스의 산물로서 스트레스의 독특한 유형으로 여겨지며[4], 개인에 대한 강한 정서적 요구가 장기화되어 발생하는 육체적, 정서적, 정신적 고갈상태를 의미한다[7]. 소진은 직업상 스트레스에 대한 장기적이고 복합적 반응이자 결과를 지칭하는 용어로서, 간호사, 교사 등 사람을 대상으로 돌봄을 제공하는 다양한 휴먼서비스 전문직에서 발생하는 업무관련 증후군이다[4]. 직무소진의 주요증상은 정서적 소진, 비인격화, 개인성취감 감소이다[8]. 직무소진을 개인차원에서 발생하는 심리적 육체적으로 부정적 결과와 피로, 불면증, 우울증을 초래하는 원인이라는 관점에서 최근에는 직무소진이 구성원들의 근태비율 증가, 생산성 감소와 같은 업무성과와 더불어 직무만족의 감소와 이직

의 증가 등 직무태도에도 영향을 준다는 관점으로 변화하였다[6]. 또한, 높은 감염성으로 인하여 직무소진을 경험한 사람이 동료에게 까지 영향을 주어서 집단전체가 소진되는 결과를 가져오는 심각한 문제로 발전되기도 하므로 직무소진은 조직 관리 측면에서 주요하게 다루어져야 할 부분이다[9].

의료보건계열의 소진 관련된 선행연구를 살펴보면 간호사의 소진 관련 연구로는 김신향과 양윤서의 소진과 관련된 변인의 메타분석[4], 오윤정과 최영희의 간호사의 감정노동과 직무스트레스와 소진을 살펴본 연구[6], 조영문의 자율성, 관계성과 소진에 대한 연구[10], 김영수 등의 간호사의 감정노동이 직무스트레스, 소진, 직무만족에 관한 연구[11] 등이 있다. 치과위생사 관련 소진 연구로는 김영선과 윤희숙의 직무소진과 대처행동에 관한 연구 [12], 정수빈 등의 소진, 이직의도와 감정노동에 관한 연구[13], 김영선과 윤희숙의 소진과 조직유효성에 관한 연구[14]가 있다. 직무몰입에 대한 연구로는 김혜영 등의 치과위생사들의 자기효능감과 직무만족과 조직몰입에 관한 연구[1]와 박인화 등의 수도권 의료기관 종사자의 직무만족과 조직몰입에 대한 연구[15]가 있다. 이처럼 치과위생사들을 대상으로 한 소진과 몰입에 관한 연구는 일부 지역에서 제한적으로 이루어지고 있어서 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다.

이에 본 연구에서는 숙달성이 요구되는 노동집약적인 특성을 가지고 있는 치과위생사들의 직무 몰입이 소진에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고자 한다. 이를 통하여 고도의 디지털, 빅데이터 시대에 맞는 치과 조직의 생산성 향상을 위한 방안을 알아보하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구대상 및 기간

본 연구의 참가자는 경상남북도의 종합·대학병원 및 개인치과에서 현재 치과위생사로 근무하고 있는 재직자이며, 조사기간은 2014년 9월부터 12월까지 세달 간이었다. 자료수집은 비확률 표집의 무작위 편의표집법에 따라 우편 및 현장 방문조사를 통해 조사의 취지 및 동의여부를 확인한 다음에 배포하여 본인이 직접 무기명으로 기입하는 구조화된 자기기입식 설문지를 사용하였다. 본

연구는 강원대학교 생명연구윤리위원회의 승인을 받았다. 현장 방문조사는 사전에 치과위생사의 책임자에게 허락을 받은 후 쉬는 시간이나 점심시간을 이용하여 설문지를 수거하였다. 총 190부를 배포하여 161부를 회수하였으며(회수율 84.7%), 다만 회수된 설문지 중에서 일관된 중간값을 보이거나 무응답이 많은 5부를 제외한 156부를 최종 분석에 사용하였다. G power 프로그램을 통해 효과크기(effect size) 0.15, 다중회귀분석으로 설정하였을 때 표본 크기는 119명으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용한 156부는 연구를 진행하는 무리가 없다고 하겠다.

2.2 측정도구

본 연구에서 사용한 변수의 조작적 정의와 측정 도구는 다음과 같다. 치과위생사가 경험하는 소진은 Maslach, Jackson이 개발한 Maslach burnout inventory(MBI) 척도를 일부 수정하여 사용하였고[8] 직무몰입은 강중수의 연구에서[16] 제시한 경력몰입에 대한 척도를 사용하였다. MBI는 직장인의 소진을 측정하기 위해 가장 널리 쓰이는 도구로서, 휴면서비스 종사자를 대상으로 한 많은 선행연구들에서 그 타당도와 신뢰도가 확인된 바 있다. 이 척도는 치과위생사가 느끼는 비인간화, 성취감 감소 그리고 정서적 고갈이라는 세 가지 하위구성요인으로 개념화되어 있고, 다만 성취감 감소요인은 역점수 처리하였다. 측정도구는 정서적 고갈에 관한 6문항, 비인간화에 관한 4문항 및 성취감 감소에 관한 5문항의 총 15문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 치과위생사가 경험하는 소진 수준에 따라 1='전혀 없다' 부터 2='1년에 한 번', 3='1달에 한 번', ~ 7='매일'의 7점 리커트(likert) 척도로 측정하였으며, 평균의 합으로 복합지표(composite index)화하여 점수가 높을수록 소진의 정도가 높음을 의미한다.

다음으로 직무몰입에 대한 척도는 경력몰입 6문항, 조직몰입 9문항, 직무몰입 3문항의 세 가지 하위구성요인으로 개념화되어 있다. 모든 문항은 치과위생사가 경험하는 직무몰입 수준에 따라 1='전혀 아니다' 부터 5='정말 그렇다'의 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 평균의 합으로 복합지표(composite index)화하여 점수가 높을수록 몰입의 정도가 높음을 의미한다.

2.3 측정도구의 타당성

본 연구에서는 요인분석 방법으로 주성분분석을 실시하였으며, 요인 적재치는 0.50 이상의 것을 사용하였고, 요인 적재치를 높이기 위해 베리맥스 회전을 하였다.

2.3.1 소진 요인분석 결과

소진 변수에 대해 요인분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다.

총 15개의 변인이 추출되었으며, 3개의 요인으로 묶였다. 이 중 요인 1(문항 1번, 2번, 3번, 4번, 5번, 6번)은 정서적 고갈로, 요인 2(문항 11번, 12번, 13번, 14번, 15번)은 성취감 감소로, 요인 3(문항 7번, 8번, 9번, 10번)은 비인간화로 명명하였다. 신뢰도를 검증한 결과는 Cronbach α 가 정서적 고갈은 0.92, 성취감 감소는 0.82, 비인간화는 0.84로 나타나서 본 연구의 측정도구는 신뢰할만한 수준임을 알 수 있다.

<Table 1> Burnout factor analysis

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Burnout	Emotional depletion	Accomplishment decrease	Dehumanizing
	1,2,3,4,5,6	11,12,13,14,15	7,8,9,10
Proper value	4.329	3.505	2.817
Variable rate	28.858	23.369	18.778
Accumulation rate	28.858	52.228	71.006
Cronbach alpha	0.92	0.82	0.84

2.3.2 몰입 요인분석 결과

몰입 변수에 대해 요인분석을 실시한 결과는 <Table 2>와 같다.

총 18개의 변인이 추출되었으며, 3개의 요인으로 묶였다. 이 중 요인 1(문항 6번, 7번, 8번, 9번, 10번, 11번, 12번, 13번, 14번, 15번)은 조직몰입으로, 요인 2(문항 1번, 2번, 3번, 4번, 5번)은 경력몰입으로, 요인 3(문항 16번, 17번, 18번)은 작업몰입으로 명명하였다. 변량기여율은 요인 1이 33.6%, 요인 2는 22.6%, 요인 3은 17.2%이었으며, 누적기여율은 73.4%이었다.

신뢰도를 검증한 결과는 Cronbach α 가 경력몰입 0.91, 조직몰입 0.94, 작업몰입 0.87로, 모두 0.80 이상으로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정도구는 신뢰할만한 수준임을 알 수 있다.

<Table 2> Commitment factor analysis

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Commitment	Organizational commitment	Career commitment	Work commitment
	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	1,2,3,4,5	16,17,18
Proper value	6.050	4.074	3.096
Variable rate	33.609	22.634	17.202
Accumulation rate	33.609	56.243	73.446
Cronbach alpha	0.94	0.91	0.87

2.4 자료 분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 분석기법은 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였고, Cronbach α 를 산출하였다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였다.

셋째, 치과위생사들의 일반적 특성에 따라 소진과 경력몰입, 조직몰입, 그리고 직업몰입을 살펴보기 위해 One-way ANOVA(일원변량분석)와 t-test(검증)을 실시하였다.

넷째, 치과위생사의 일반적 특성이 소진과 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

다섯째, 치과위생사의 소진이 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

여섯째, 사후검증으로는 Duncan 검증을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 연구 대상자

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 3>과 같다. 총 156명 중 연령별로는 25~29세가 37.8%로 가장 많았으며, 혼인 여부별로는 미혼이 76.3%로 높은 분포를 보였다. 종교에서는 기타가 51.3%로 절반 이상을 차지하였으며, 총 임상경력에서는 3년 미만이 37.8%로 가장 많았으며, 3~5년 미만 22.4%, 5~10년 미만과 10년 이상 19.9% 순이었다. 현 근무지 경력별로는 3년 미만이 49.4%로 가장 높은 분포를 보였으며, 연봉총액별로는

2,000만원 미만이 31.4%로 가장 많았으며, 학력별로는 전문대졸이 73.1%로 대부분을 차지하였다. 일일 담당환자 수별로는 10~20명 미만이 39.7%로 가장 많았으며, 동료 치과위생사 수별로는 10명 미만이 31.4%로 가장 높은 분포를 보였다. 근무기관별로는 재활병원이 36.5%로 가장 많았다.

3.2 소진과 몰입

3.2.1 소진

치과위생사들의 일반적 특성에 따른 소진 정도에 대해 살펴본 결과는 <Table 3>과 같이 7점 만점 중 전체 평균이 3.77점으로, 소진이 높지 않은 것으로 나타났다.

연령별로는 30~34세인 치과위생사가 소진이 가장 높았고, 35세 이상은 다른 치과위생사보다 소진이 낮았으며, 연령에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=4.88, p<.01). 미혼이 기혼인 치과위생사보다 소진이 높았으며, 혼인 여부에 따라 유의미한 차이를 보였다(t=2.35, p<.05). 총 임상경력별로는 5년 미만인 치과위생사가 소진이 가장 높았고, 10년 이상이 다른 치과위생사보다 소진이 낮았으며, 총 임상경력에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.90, p<.05).

기독교/천주교인 치과위생사가 소진이 가장 높았으나 통계학적으로 유의미한 차이는 아니었다. 현 근무지 경력에서는 3년 미만인 치과위생사가 소진이 가장 높았고, 5~10년 미만인 치과위생사는 다른 치과위생사보다 소진이 낮았으며, 현 근무지 근무경력에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.84, p<.05). 연봉총액별로는 2,000~2,500만원 미만인 치과위생사가 소진이 가장 높았고, 3,000만원 이상은 다른 치과위생사보다 소진이 낮았으며, 연봉총액에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=6.23, p<.01).

학력에서는 전문대졸이 대졸 이상인 치과위생사보다 소진이 높았으나 학력에 따른 통계학적인 유의미한 차이는 없었다. 일일 담당환자 수별로는 10명 미만이 소진이 가장 높았고, 20~30명 미만인 치과위생사는 다른 치과위생사보다 소진이 낮았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 동료 치과위생사가 적을수록 소진이 높았으며, 동료 치과위생사 수에 따른 소진은 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=5.06, p<.01).

<Table 3> Comparison of Burnout on subject general characteristic

Classification		N(%)	Burnout (M±SD)	t(F)	Duncan
Age (year)	≤24	53(34.0)	3.90±1.03	4.88**	B
	25~29	59(37.8)	3.86±0.78		B
	30~34	23(14.7)	3.92±1.16		B
	35≤	21(13.5)	3.03±0.90		A
Marital status	Single	119(76.3)	3.88±0.93	2.35*	
	Married	37(23.7)	3.42±1.07		
Total duration of clinical career (year)	<3	59(37.8)	3.92±0.99	2.90*	B
	3~5	35(22.4)	3.92±0.91		B
	5~10	31(19.9)	3.75±0.80		AB
	10≤	31(19.9)	3.33±1.11		A
Religion	Christian/Catholic	32(20.5)	3.87±0.99	0.54	
	Buddhism	8(5.1)	3.83±0.97		
	Others	36(23.1)	3.69±0.99		
Duration of current career (Year)	<3	80(51.3)	3.97±0.96	2.84*	B
	3~5	77(49.4)	3.76±1.00		AB
	5~10	29(18.6)	3.43±0.79		A
	10≤	29(18.6)	3.50±1.14		AB
Average annual compensation (Korean Won)	<20,000,000	21(13.5)	3.99±1.01	6.23**	B
	20,000,000~25,000,000	49(31.4)	4.00±0.90		B
	25,000,000~30,000,000	46(29.5)	3.79±1.04		B
	30,000,000≤	20(12.8)	3.24±0.98		A
Education	College	41(26.3)	3.86±0.99	1.98	
	University	114(73.1)	3.52±0.94		
Patient/day	<10	30(19.2)	3.97±1.08	1.14	
	10~20	12(7.7)	3.67±0.93		
	20~30	39(25.0)	3.65±0.89		
	30≤	62(39.7)	3.94±1.11		
Number of dental hygienist	<10	38(24.4)	4.13±0.85	5.06**	C
	10~20	17(10.9)	3.83±1.02		BC
	20~30	49(31.4)	3.60±0.88		AB
	30≤	35(22.4)	3.28±1.12		A
Type of employment	General hospital	47(30.1)	3.77±1.03	0.51	
	Rehabilitation hospital	25(16.0)	3.66±0.99		
	Private hospital	46(29.5)	3.86±1.05		
	Others	57(36.5)	3.91±0.87		
Sum		22(14.1)	3.77±0.98		
		31(19.9)			
		156(100)			

근무기관에서는 기타에 근무하는 치과위생사가 소진이 가장 높았고, 재활병원에 근무하는 경우가 소진이 낮았으나 통계학적으로 유의미한 차이는 아니었다.

이상과 같이 치과위생사들은 소진이 높지 않았으며, 연령이 30~34세이고 총 임상경력이 5년 미만인 치과위생사, 현 근무지 근무경력이 3년 미만인 경우와 연봉총액이 2,000~2,500만원 미만인 경우, 그리고 동료 치과위생사가 적을수록 다른 치과위생사보다 소진이 높았다.

3.2.2 경력 몰입

치과위생사들의 일반적 특성에 따라 경력몰입에 대해

살펴본 결과는 <Table 4>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.53점으로, 치과위생사들은 경력몰입이 다소 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 35세 이상인 치과위생사가 경력몰입이 가장 높았고, 24세 이하에서는 다른 치과위생사보다 경력몰입이 낮았으며, 연령에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(F=8.22, p<.001). 혼인 여부별로는 기혼이 미혼인 치과위생사보다 경력몰입이 높았으며, 혼인여부에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다(t=-3.01, p<.01).

총 임상경력별로는 총 임상경력이 많을수록 경력몰입이 높았으며, 총 임상경력에 따라 통계학적으로 유의미

<Table 4> Comparison of career, organization and work commitments

		Career commitment		Organizational commitment		Work commitment	
Classification		M±SD	t(F)	M±SD	t(F)	M±SD	t(F)
Age (Year)	≤24	3.25±0.70	8.22***	2.61±0.67	20.04***	2.64±0.95	2.36
	25~29	3.55±0.68		3.18±0.61		2.40±0.82	
	30~34	3.55±0.77		3.33±0.48		2.51±0.89	
	35≤	4.14±0.68		3.78±0.72		2.98±0.92	
Marital status	Single	3.43±0.73	-3.01**	2.95±0.72	-4.81***	2.55±0.89	-0.62
	Married	3.84±0.74		3.54±0.62		2.66±0.94	
Total clinical career	<3	3.23±0.68	8.33***	2.59±0.65	22.66***	2.58±0.93	1.36
	3~5	3.56±0.69		3.19±0.52		2.46±0.76	
	5~10	3.57±0.67		3.41±0.56		2.43±0.91	
	10≤	4.00±0.78		3.60±0.72		2.84±0.97	
Religion	Christian/Catholic	3.61±0.70	0.50	3.32±0.75	3.02	2.58±0.78	1.46
	Buddhism	3.56±0.79		2.92±0.72		2.79±0.90	
	Others	3.47±0.76		3.05±0.72		2.48±0.95	
Duration of current employment	<3	3.23±0.68	9.44***	2.70±0.65	18.69***	2.52±0.90	0.36
	3~5	3.75±0.70		3.38±0.58		2.66±0.92	
	5~10	3.85±0.64		3.51±0.60		2.55±0.99	
	10≤	3.86±0.79		3.51±0.68		2.71±0.80	
Average annual compensation (Korean Won)	<20,000,000	3.19±0.71	10.63***	2.54±0.65	27.17***	2.50±0.92	2.75*
	20,000,000~25,000,000	3.42±0.65		3.03±0.52		2.44±0.81	
	25,000,000~30,000,000	3.67±0.70		3.40±0.69		2.38±0.85	
	30,000,000≤	3.98±0.69		3.65±0.58		2.91±0.89	
Education	College	3.43±0.74	-2.70**	2.99±0.72	-2.92**	2.57±0.89	-0.10
	University	3.78±0.71		3.37±0.73		2.59±0.93	
Patient per day	<10	3.46±0.77	0.19	3.07±0.81	0.75	2.44±1.00	0.86
	10~20	3.53±0.81		3.06±0.76		2.69±0.89	
	20~30	3.57±0.67		3.04±0.69		2.60±0.92	
	30≤	3.59±0.69		3.34±0.61		2.41±0.60	
Number of dental hygienist	<10	3.47±0.69	3.65*	3.00±0.62	5.88**	2.48±0.82	0.93
	10~20	3.38±0.72		3.13±0.69		2.50±0.94	
	20~30	3.47±0.68		2.88±0.64		2.60±0.88	
	30≤	3.96±0.89		3.59±0.96		2.83±1.03	
Type of employment	General hospital	3.54±0.68	1.39	3.01±0.73	1.13	2.74±0.98	1.53
	Rehabilitation hospital	3.60±0.76		3.22±0.82		2.54±0.94	
	Private hospital	3.64±0.75		3.10±0.62		2.68±0.81	
	Others	3.29±0.80		2.95±0.66		2.31±0.72	
Sum		3.53±0.75		3.09±0.74		2.57±0.90	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

한 차이를 보였다($F=8.33$, $p<.001$). 종교별로는 통계학적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 현 근무지 근무 경력별로는 현 근무지 근무경력이 많을수록 경력몰입이 높았으며, 현 근무지 근무경력에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=9.44$, $p<.001$).

연봉총액별로는 연봉총액이 많은 치과위생사일수록 경력몰입이 높았으며, 연봉총액에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=10.63$, $p<.001$). 학력별로는 대졸 이상인 치과위생사가 전문대졸보다 경력몰입이 높았으며, 학력에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-2.70$, $p<.01$). 일일 담당환자 수에 따른 통계학적인

유의미한 차이는 없었다. 동료 치과위생사 수별로는 30명 이상인 치과위생사가 경력몰입이 가장 높았고, 10~20명 미만은 다른 치과위생사보다 경력몰입이 낮았으며, 동료 치과위생사 수에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=3.65$, $p<.05$). 근무기관별로는 사설치료기관에 근무하는 치과위생사가 경력몰입이 가장 높았고, 기타에 근무하는 치과위생사는 다른 치과위생사보다 경력몰입이 낮았으나 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상과 같이 치과위생사들은 경력몰입이 다소 높은 편이었으며, 연령이 35세 이상, 기혼, 총 임상경력이 많은

치과위생사일수록, 현 근무지 근무경력이 많고, 연봉총액이 많은 치과위생사일수록, 학력이 대졸인 이상인 치과위생사 그리고 동료 치과위생사가 많을수록 다른 치과위생사보다 경력몰입이 높았다.

3.2.3 조직 몰입

치과위생사들의 일반적 특성에 따라 조직몰입에 대해 살펴본 결과는 <Table 4>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 3.09로, 치과위생사들은 조직몰입이 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 연령별로는 연령이 많은 치과위생사일수록 조직몰입이 높았으며, 연령에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=20.04$, $p<.001$).

혼인 여부별로는 기혼이 미혼인 치과위생사보다 조직몰입이 높았으며, 혼인여부에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($t=-4.81$, $p<.001$). 총 임상경력별로는 총 임상경력이 많은 치과위생사일수록 조직몰입이 높았으며, 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=22.66$, $p<.001$). 종교별로는 기독교/천주교인 치과위생사가 조직몰입이 가장 높았고, 불교인 치과위생사는 다른 치과위생사보다 조직몰입이 낮았으나 종교에 따른 유의미한 차이는 없었다.

현 근무지 근무경력별로는 5년 이상이 조직몰입이 가장 높았고, 3년 미만은 다른 치과위생사보다 조직몰입이 낮았으며, 현 근무지 근무경력에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=18.69$, $p<.001$). 연봉총액별로는 연봉총액이 높을수록 조직몰입이 높았으며, 연봉총액에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=27.17$, $p<.001$). 학력별로는 대졸 이상이 전문대졸인 치과위생사보다 조직몰입이 높았으며, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다($t=-2.92$, $p<.01$). 일일 담당환자 수별로는 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 동료 치과위생사 수별로는 30명 이상인 치과위생사가 조직몰입이 가장 높았고, 20~30명 미만인 치과위생사는 다른 치과위생사보다 조직몰입이 낮았으며, 동료 치과위생사 수에 따라 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=5.88$, $p<.01$).

근무기관별로는 재활병원에 근무하는 경우가 조직몰입이 가장 높았고, 기타에 근무하는 치과위생사는 다른 치과위생사보다 조직몰입이 낮았으나 통계학적으로 유의미한 차이는 아니었다. 이상과 같이 치과위생사들은

조직몰입이 그다지 높지 않았으며, 연령이 많은 치과위생사일수록, 기혼, 총 임상경력이 많으며, 현 근무지 근무경력이 5년 이상인 치과위생사, 연봉총액이 많은 치과위생사일수록, 학력이 대졸인 이상 그리고 동료 치과위생사가 30명 이상인 치과위생사가 다른 치과위생사보다 조직몰입이 높았다.

3.2.4 작업 몰입

치과위생사들의 작업몰입 정도는 <Table 4>와 같이 5점 만점 중 전체 평균이 2.57로 작업몰입이 그다지 높지 않은 것으로 나타났다.

작업 몰입에서는 연봉총액에서만 통계학적으로 유의미한 차이를 보였다($F=2.75$, $p<.05$). 3,000만원 이상인 치과위생사가 작업몰입이 가장 높았고, 2,500~3,000만원 미만인 치과위생사는 다른 치과위생사보다 낮았다. 연령, 혼인여부, 총 임상경력, 종교, 학력, 일일 담당환자 수, 동료 치과위생사 수, 근무기관별에 따른 통계학적인 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

통계학적인 차이가 나타나지 않았지만 35세 이상인 경우가 작업몰입이 가장 높았고, 25~29세인 치과위생사가 작업몰입이 가장 낮았다. 혼인 여부별로는 기혼이 미혼인 치과위생사보다 작업몰입이 높았다. 총 임상경력별로는 10년 이상이 가장 높았고, 5~10년 미만인 치과위생사가 작업몰입이 가장 낮았다. 경력별로는 10년 이상인 치과위생사, 종교가 불교인 경우가 작업몰입이 가장 높았고, 현 근무지 근무경력이 높을수록 작업경력이 높았다. 대졸 이상인 치과위생사가 전문대졸인 경우보다 높았다. 일일 담당환자 수가 10~20명 미만인 치과위생사가 가장 작업몰입이 가장 높았고, 30명 이상인 치과위생사는 가장 낮았다. 동료 치과위생사 수가 많을수록 작업몰입이 높았으며, 종합/대학병원에 근무하는 치과위생사가 작업몰입이 가장 높았고, 기타에 근무하는 치과위생사가 가장 낮았다.

3.3 연구대상자의 특성이 소진과 직무몰입에 미치는 영향

일반적 특성 중 일원변량분석에서 통계적인 유의성이 나타나고 순서척도인 경우의 변수를 선택하여 다중회귀분석을 실시하였다.

<Table 5> Influence of subject character on burnout

Classification	Emotional depletion			Accomplishment decrease			Dehumanizing		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t
Age	-.003	-.021	-.153	-.019	-.153	-1.115	.031	.260	1.843
Total duration of clinical career	-.013	-.069	-.418	.076	.413	2.481*	-.034	-.184	-1.075
Duration of current career (Year)	.012	.052	.419	-.006	-.026	-.203	-.016	-.071	-.546
Average annual compensation (Korean Won)	.000	-.149	-1.380	1.179E-05	.017	.158	9.425E-05	.140	1.244
Number of dental hygienist	-.019	-.273	-3.131**	.003	.048	.541	-.002	-.031	-.346
Constant	5.68		1.677	.050		.144	-0.708		-2.018
R ²	0.120			0.098			0.045		
F	3.832**			3.067*			1.137		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3.3.1 일반적 특성이 소진에 미치는 영향

치과위생사의 일반적 특성이 소진에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과는 <Table 5>와 같다.

치과위생사들의 일반적 특성이 소진에 미치는 영향은 정서적 고갈이 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤고(p<.01) 성취감 감소는 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다(p<.05). 따라서 동료 치과위생사들의 수가 많을수록 정서적 고갈(β =-.273)이 낮음을 알 수 있었는데 설명력은 약 12.0%(R²=.120)로 나타났고 총 임상 경력(β =.413)이 많을수록 성취감이 높아지는 것으로 나타났는데 설명력은 약 9.8%(R²=.098)로 낮은 설명력을 보였다. 비인간화에 영향을 미치는 연구대상자의 일반적 인 특성은 나타나지 않았다.

3.3.2 일반적 특성이 직무몰입에 미치는 영향

치과위생사의 일반적 특성이 직무몰입에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과는 <Table 6>와 같다.

총 임상경력이 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤고(p<.05), 조직몰입은 동료 치과위생사의 수가 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다(p<.05). 따라서 총 임상경력이 많을수록 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났는데 설명력은 약 23.2%(R²=.232)로 나타났다. 동료 치과위생사들의 수가 많을수록 조직몰입(β =2.288)에 영향을 주는 것으로 나타났다. 설명력은 약 29.4%(R²=.294)로 나타났다. 작업몰입에 미치는 영향을 미치는 연구대상자의 일반적인 특성은 나타나지 않았다.

<Table 6> Influence of subject character on commitment

Classification	Career commitment			Organizational commitment			Work commitment		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t
Age	.013	.112	.877	.004	.254	.800	-.008	-.066	-.463
Total duration of clinical career	.060	.325	2.107*	.003	.082	.935	.041	.222	1.274
Duration of current career (Year)	-.006	-.025	-.214	.015	.529	.597	-.027	-.121	-.914
Average annual compensation (Korean Won)	5.565	.082	.810	7.421	1.001	.318	-9.058	-.132	-1.160
Number of dental hygienist	.005	.066	.809	.014	2.288	.024*	.001	.019	.207
Constant	5.68		-2.539*	-.488		-1.421	.273		.754
R ²	0.232			0.294			.023		
F	7.061***			2.208*			.550		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 7> Influence of burnout on career commitment

Classification	Career commitment			Organizational commitment			Work commitment		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t
Emotional depletion	-0.261	-0.481	-6.684***	-0.201	-0.374	-4.983***	-0.294	-0.451	-5.685***
Depersonalization	0.014	0.023	0.333	0.028	0.048	0.652	0.005	0.007	0.092
Accomplishment decrease	-0.197	-0.332	-5.118***	-0.237	-0.404	-5.967***	-0.148	-0.207	-2.898**
Constant	5.419		28.914***	4.822		24.912***	4.460		17.929***
R ²	0.421			0.369			0.297		
F	36.899***			29.618***			21.415***		

p<.01, *p<.001

3.4 소진이 몰입에 미치는 영향

3.4.1 소진이 경력몰입에 미치는 영향

치과위생사의 소진이 경력몰입과 조직몰입, 작업몰입에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과는 <Table 7>과 같다.

치과위생사들은 정서적 고갈과 성취감 감소가 높을수록 경력몰입이 낮음을 알 수 있다. 치과위생사의 경력몰입에는 정서적 고갈($\beta=-.481$)이 성취감 감소($\beta=-.332$)보다 큰 영향을 미쳤다. 약 36.9%($R^2=.369$)의 설명력을 지니며, 치과위생사의 조직몰입에는 정서적 고갈($p<.001$)과 성취감 감소($p<.001$)가 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤다. 따라서 치과위생사들은 정서적 고갈과 성취감 감소가 높을수록 조직몰입이 낮음을 알 수 있다.

치과위생사의 조직몰입에는 성취감 감소($\beta=-.404$)가 정서적 고갈($\beta=-.374$)보다 큰 영향을 미쳤다. 약 29.7%($R^2=.297$)의 설명력을 지니며, 치과위생사의 작업몰입에는 정서적 고갈($p<.001$)과 성취감 감소($p<.01$)가 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤다. 따라서 치과위생사들은 정서적 고갈과 성취감 감소가 높을수록 작업몰입이 낮음을 알 수 있다. 치과위생사의 작업몰입에는 정서적 고갈($\beta=-.451$)이 성취감 감소($\beta=-.207$)보다 큰 영향을 미쳤다.

4. 고찰

본 연구는 치과위생사의 직무 몰입이 소진에 어떠한 영향을 주는지 살펴봄으로서 치과조직의 생산성 향상을 위한 방안을 알아보고자 실시하였다. 직무소진은 각종 스트레스성 질환을 초래하는 등 심리적, 육체적으로 다

양한 부정적인 결과를 초래한다[11]. 또한 구성원들의 이직 및 근태율의 증가와 생산성의 감소, 직무만족 및 조직몰입의 저하 등을 통하여 조직효과성에도 매우 부정적인 영향을 미칠 수 있다[12, 13, 17].

본 연구에서 소진은 전체평균이 3.77(7점 만점)로 나타나서 치과위생사들은 소진이 높지 않은 것으로 나타났다. 김영선과 윤희숙의 연구[12]에서도 치과위생사들의 소진은 2.82(5점 만점)의 높지 않은 수준이라 하여 본 연구의 결과와 유사하게 나타났다. 경력이 5년 미만인 경우와 현재 직장의 근무 경력이 3년 미만인 경우에 소진이 높은 것으로 나타나서 경력이 소진에 주요하게 작용하는 것으로 나타났다[12, 13].

또한 연봉이 2500만원 미만인 경우와 동료 위생사가 많을수록 소진이 낮아지는 경향을 보였다. 일일 담당 환자수에서는 환자가 10명 미만의 적은 경우가 많은 환자인 경우보다 소진 정도가 높아서 담당하는 환자의 수가 치과위생사의 소진을 영향을 주는 요인은 아니다. 본 연구에서 기혼보다 미혼에서 근무 경력이 3년 미만인 경우에 소진이 유의하게 높게 나타나서 연령이 낮을수록 미혼에서 소진이 높다고 한 김영선과 윤희숙[12]의 연구 결과와도 일치한다.

경력몰입 정도는 5점 만점 중 전체 평균이 3.53이었고 조직몰입은 3.09, 직무몰입은 2.57로 나타나서 치과위생사들의 직무몰입이 그다지 높지 않았고 경력 몰입이 다소 높은 것으로 나타났다. 김양균 등[18]의 연구에서는 조직몰입은 24.26이었고 작업몰입 정도는 19.64 정도로 나타나서 치과위생사들의 작업몰입이 높지 않게 나타났다. 본 연구에서 연령에 따라 몰입정도가 유의미한 차이를 보였는데 35세 이상에서 경력몰입과 조직몰입이 가장 높았고 연령이 많은 치과위생사일수록 조직몰입이 높았

다. 김양균 등[18]은 치과위생사들은 총 근무년수와 주요 업무, 희망업무, 전문성에 따라 직무몰입에 영향을 받는다고 하였다. 주 등[19]에 의하면 신입인 경우 업무를 배워가는 단계에서 일에 대한 열정과 흥미가 최고점에 달해 있지만 3년 정도가 되면 어느 정도 업무가 능숙해지면서 치과위생사로서 역할감등이나 사회적지지, 자아성취감 등 여러 부분에서 갈등을 겪게 된다하여 본 연구의 결과와 상이하게 나타났다.

본 연구에서 연봉총액이 많은 치과위생사일수록 몰입 정도가 높았고 총 임상경력이 많을수록 경력몰입과 성취감이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Jang과 Lee[20]는 보수가 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다고 하여 본 연구의 결과를 지지하였다. 즉, 경력이 많을수록 연봉총액이 올라가므로 본 연구에서 연령이 많은 치과위생사일수록 몰입이 높아진 것으로 보인다. 그러므로 보수가 몰입도를 결정하는 주요한 요인으로 보인다. 전체적인 개인의 업무량과 능력에 따른 차별화된 보수체제를 만들어 직업에 대한 자부심과 긍지를 가질 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 하였다[20].

본 연구에서 치과위생사들은 정서적 고갈과 비인간화, 성취감 감소, 그리고 소진이 높을수록 경력몰입, 조직몰입, 작업몰입이 낮음을 알 수 있다. 또한 치과위생사의 경력몰입과 작업몰입에는 정서적 고갈이 조직몰입에는 성취감 감소가 상대적으로 영향을 더 많이 미쳤다. 직무소진의 세 가지 하위요소인 정서적소진과 비인격화를 높게 지각하면 조직몰입은 낮아지는 것으로 나타난다고 하여 [4] 본 연구의 결과와 동일하게 나타났다. 본연구에서 동료 치과위생사들의 수가 많을수록 정서적 고갈이 낮아졌고 조직몰입은 높아지는 것으로 나타났다. 이는 동료 치과위생사들끼리 서로를 지지해주어서 정서적 건전한 조직을 이끌어가는 것으로 보인다. 반면 직무소진을 높게 경험하고 있는 조직구성원의 경우 만성적인 직무스트레스로 인해 좀 더 안정적인 직장을 찾으려고 하는 태도가 나타나며 자신이 속해있는 조직에 대한 신뢰와 직무에 대한 만족도는 낮아지게 된다고 할 수 있다[21, 22]. 직무소진은 직무부담과 직무태도간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다[23]. 정서적 소진은 역할과부하가 직무만족 조직몰입에 미치는 영향을 완전히 매개하였으며, 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향에는 부분적으로 매개하는 것으로 나타났다[24, 25]. 그리고 비인격화는 역할갈등이

이직의도에 미치는 영향을 완전히 매개하는 요인이었다. 개인적 성취감 감소는 직무부담과 직무태도 간의 관계에 있어서는 매개하지 못하는 것으로 나타났다[1].

본 연구결과를 통해 직무소진이 많이 일어날 것으로 예상되는 치과위생사들의 몰입과 직무소진이 몰입에 어떻게 영향을 미치는가를 규명함으로써 조직의 지속적인 경쟁우위를 위해 조직구성원의 직무소진에 대한 관심과 개선이 필요함을 지적하고자 하였다 또한 본 연구에서는 기존의 직무소진의 논의대상중 하나인 직무소진을 단일 요인으로 보지 않고 세 가지의 개별요인으로 분류하여 몰입와의 관계를 고찰하였는데 특히 직무소진의 하위요소 중 정서적 고갈이 몰입에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고 비인간화는 몰입에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 즉 정서적 고갈은 몰입 중 경력몰입과 작업몰입에 큰 영향을 미침으로 조직구성원들이 정서적 고갈에 빠져들지 않도록 실무적인 차원에서 심리상담 지원을 제공할 필요가 있을 것이다[1].

조직은 그 구성원들이 자신에게 주어진 직무에 열정과 최선의 노력을 기울이며 스스로의 직무에 만족하여 깊은 몰입상태를 유지하기를 바라며 구성원들은 조직이 보다 나은 환경을 뒷받침해 주고 적절한 포상을 제공하기를 바란다. 조직과 그 구성원 간의 서로의 상호보완을 바탕으로 조직 내에서 효율적인 인력관리를 통해 숙련된 기술을 발휘하여 안정된 직무특성을 갖추었을 때 고객에게 보다 우수한 의료 환경 및 질을 제공하게 될 것이다[26].

본 연구의 제한점은 일정한 시점에서 조사한 단면연구이며, 연구대상자가 일부지역에 편중되어 있어 그 결과를 일반화하기에는 다소 한계가 있다는 것이다. 그러므로 앞으로 넓은 지역의 치과위생사를 대상으로 하여 직무몰입에 직접적으로 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것이 필요한 것으로 보인다. 또한, 치과위생사들의 소진과 직무몰입에 영향을 주는 변인들에 대한 다양한 연구를 통해 효율적인 인력관리 방안의 모색이 필요하다고 보여진다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사들의 직무 몰입이 소진에 어떠한 영향을 주는지 살펴봄으로서 치과 조직의 생산성 향

상을 위한 방안을 알아보고자 실시하였다.

결과를 토대로 하여 살펴보면 첫째, 소진이 높을수록 경력몰입, 조직몰입, 작업몰입이 낮아짐을 알 수 있었다 둘째, 치과위생사의 경력몰입과 작업몰입에는 정서적 고갈이 성취감 감소보다 큰 영향을 미쳤다. 셋째, 치과위생사들의 조직몰입에는 성취감감소가 정서적 고갈보다 큰 영향을 미쳤다. 넷째, 경력이 높을수록 연봉이 높을수록 몰입정도가 높아지는 것으로 나타났다.

REFERENCES

- [1] H. Y. Kim, J. O. Choi, M. G. Seong, "The effect of self-efficacy and job satisfaction of dental hygienists' on the organizational commitment and turn over intention." *The Journal of Korean Academy of Dental Hygiene Education*, Vol. 12, No. 1, pp. 213-223, 2012.
- [2] B. Poland, M. Dooris, "A green health future: The settings approach to building health, equity and sustainability." *Critical Public Health*, Vol. 20, Issue. 3, pp. 281-298, 2010.
- [3] S. H. Jeong, Y. K. Seo, E. Y. Son, Y. H. Choi, K. B. Song, "Analysis of job satisfaction and related factors of dental auxiliaries." *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol. 29, No. 3, pp. 281-292, 2005.
- [4] S. H. Kim, Y. S. Yang, "A meta analysis of variables related to burnout of nurse in Korea." *Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 13, No. 8, pp. 387-400, 2015.
- [5] A. P. Brief, "Turnover among hospital nurses—a suggested model." *Journal of Nursing Administration*, Vol. 6, No. 8, pp. 5-58, 1976.
- [6] Y. J. Oh, Y. H. Choi, "Effects of emotional labor, job stress and burnout on somatization in nurses: In convergence area." *Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 13, No. 10, pp. 415-424, 2015.
- [7] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study." *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 3, pp. 293-315, 2004.
- [8] Maslach. C, Jackson. S. E, "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behavior*", Vol. 2, pp. 99-113, 1981.
- [9] Cordes. C. L, Dougherty. T. W, "A review and an integration of research on job burnout." *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp. 621-656, 1993.
- [10] Y. M. Cho, "The influence of autonomy, competency, relatedness on burnout among nurses." *Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 12, No. 6, pp.491-500, 2014.
- [11] Y. S. Kim, E. Y. Chung, J. Na. Kim, Y. J. Seo. "The effect of emotional labor on job stress, burnout and job satisfaction of hospital nurses." *Korean Public Health Research*, Vol. 40, No. 4, pp. 75-88, 2014.
- [12] Y. S. Kim, H. S. Yoon, "Burnout among clinical dental hygienists and its coping behaviors." *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol. 7, No. 4 pp. 225-233, 2007.
- [13] S. B. Jeong, E. M. Choi, J. S. Choi. "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, No. 1, pp. 50-58, 2014.
- [14] Y. S. Kim, H. S. Yoon, "A study on burnout and organizational effectiveness of dental hygienists." *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol. 8, No. 4 pp. 291-297. 2008.
- [15] I. H. Park, J. H. Yoon, H. E. Kim, B. I. Kim, H. K. Kwon, "Factors affecting the job satisfaction and the organizational commitment of a employee work in for dental institutes in the Seoul metropolitan area." *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol. 32, No. 3, pp. 339-349, 2008.
- [16] J. S. Kang, "A study of interrelationships, and effects on withdrawal intention of social workers' commitment forms." *Korean Journal of Social Welfare studies*, Vol. 37, pp. 267-294, 2008.
- [17] S. J. Lee, H. Y. Cho, "Work reality of dental assistant." *Journal of the Korea Convergence*

Society, Vol. 6, No. 4, pp. 153-159, 2015.

- [18] Y. G. Kim, M. S. Choe, G. T. Jeong, Y. H. Kim, "A study on relation to empowerment of dental hygienist and immersion of duty and devotion of organization." Korean Journal of Hospital Management, Vol. 8, No. 4, pp. 76-110, 2003.
- [19] O. J. Ju, K. S. Kim, H. O. Lee, "Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists in the region of J". Journal of Dental Hygiene Science, Vol. 7, No. 4, pp. 251-256, 2007.
- [20] G. W. Jang, G. R. Lee, "A study on the job satisfaction of the dental hygienists. Journal of Dental Hygiene Science", Vol. 6, No. 1, pp. 35-39, 2006.
- [21] I. S. Lee, M. S. Park, M. G. Jeong, "A Study on the effect of job burnout - based on the professions working in financial companies." Korean Journal of Hospital Management, Vol. 20, No. 6, pp. 2879-2900, 2007.
- [22] J. Y. Han, E. M. Choi, K. Y. Ji, "A study on the strategy to develop human resources in the green health industry." The Journal of Digital Policy & Management, Vol. 10, No. 4, pp. 297-306, 2012.
- [23] S. J. Oh, H. S. Yang, "A study on related to test and evaluation of nursing information system." The Journal of Digital Policy & Management, Vol. 11, No. 9, pp. 45-54, 2013.
- [24] S. J. Lee, G. Y. Cho, S. H. Song, J. S. Jang, K. I. Lee, T. R. Lee, "Solution for efficient vital data transmission and storing in m-health environment." Journal of Digital Policy & Management, Vol. 13, No. 5, pp. 227-235, 2015.
- [25] G. Y. Cho, "Research on a method for efficient u-healthcare data transmission in M2M environment." Journal of Digital Policy & Management, Vol. 12, No. 4, pp. 251-257, 2014.
- [26] K. A. Jang, H. S. Lee, "Factors Affecting the Self Esteem of a Convergence Dental Hygienist", Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 4, pp. 177-186, 2015.

이 재 철(Lee, Jae Cheol)



- 1991년 2월 : 영남대학교 대학원 화학과(이학박사)
- 1995년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 식품영양학과 교수
- 관심분야 : 화학, 식품영양
- E-Mail : jcleee033@kangwon.ac.kr

노 효 련(Roh, Hyo Lyun)



- 2006년 3월 : 대구대학교 재활과학 대학원 물리치료학과 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 2009년 2월 : 영동대학교 작업치료학과 전임강사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 물리치료학과 교수
- 관심분야 : 신경계 물리치료, 아동치료, 지역사회 물리치료, 융복합적 접근

근

- E-Mail : withtry@kangwon.ac.kr