

원 저

일부 치과위생사의 직장만족도 관련 요인

오상환¹, 이 진¹, 채수민¹, 황수정^{2†}

¹건양대학교 치위생학과, ²둔산병원

Factors related to job satisfaction of some dental hygienists

Sang-Hwan Oh¹, Jin-Lee¹, Su-Min Chae¹, SooJeong Hwang^{2†}

¹Department of Dental Hygiene, Konyang University, ²Dunsan Hospital

Abstract

Although Korea produces more than 5,000 dental hygienists in a year, less than half of the licensed population is working as a dental hygienist, and medical institutions are still reporting a shortage of dental hygienists. The purpose of this study was to investigate factors associated with job satisfaction among dental hygienists to create conditions for dental hygienists' retention. An online survey was conducted using some online communities mainly used by dental hygienists, and the final 110 responses were analyzed. The survey content consisted of general characteristics, working environment, employment selection factors, job change factors, desired working environment, and job satisfaction. 68.2% of the subjects said they got a job through online job sites, and relationships with the dentists and colleagues, salary, and commuting distance were mainly considered. 54.5% had experience of changing jobs. The reasons for changing jobs were relationships with coworkers (24.5%), salary conditions (20.0%), relationships with dentists (13.6%), commuting distance (12.7%), and working hours (12.7%). As a result of analyzing the factors affecting job satisfaction using logistic regression analysis, those who opted for relationships with employees were 4,816 times more likely to be satisfied based on those who opted for salary as the reason for job satisfaction. This study suggests that it is necessary to apply a human resource management program to improve employee relationships or create a positive organizational culture to increase the work satisfaction of dental hygienists and encourage them to work at dental clinics for a long period.

Key Words: Dental hygienists, Employment, Job satisfaction

Received: November 29, 2024 **Revised:** December 10, 2024 **Accepted after revision:** December 11, 2024

†Correspondence to SooJeong Hwang

Dunsan Hospital, 568 Gyeryong-ro, Seo-gu, Daejeon 35269, Korea

Tel: +82-42-484-9300, **Fax:** +82-42-488-4676, **E-mail:** denthwang@daum.net

I. 서론

한국의 치과위생사 인력난은 여전히 치과계가 해결해야 할 문제이다. 2024년 치과위생사의 면허자 수는 106,737명이며 2023년 3/4분기 기준으로 의료기관과 보건기관에 근무하는 치과위생사는 48,099명으로 확인된다(<https://news.kdha.or.kr/news/articleView.html?idxno=11759>, 2024). 매년 5천명 이상의 치과위생사의 인력 배출되고 있지만(Yoon et al, 2023) 치과위생사의 이직률이 다른 의료기사나 간호사에 비해 비교적 높은 수준이다(Lee et al, 2012). 치과위생사 면허소지자의 절반만 일하는 현실은 치과위생사의 근무만족도가 기대보다 낮고 근무 강도는 높은 편이기 때문이다(<https://www.dentalirang.com/news/articleView.html?idxno=38803>, 2023). 2017년도 치과위생사 구인광고를 분석한 연구(Oh and Hwang, 2017)에서는 치과위생사가 하루 평균 8.99시간 근무하는 것으로 나타나기도 하였으며 치과의료기관의 절반 정도는 야간진료를 실시하고 있고(Yoon et al, 2024) 치과에서 다양한 형태의 의료분쟁 및 폭언 등의 사회적 문제도 증가하고 있다(Yang et al, 2015; Lee et al, 2021).

치과위생사가 장기간 근무할 수 있는 양질의 직무 조건에 부합하는 근무환경은 치과 조직의 안정성과 치과업무의 효율성을 높일 수 있다(Lee et al, 2012). 양질의 일자리 개념은 시대, 국가, 업종에 따라 다를 수 있지만, 일반적으로는 고용윤리, 소득, 복리후생, 근로시간, 일과 가정의 양립, 고용안정, 사회적 보호, 기술개발, 지속적 교육, 직장 내 대인관계 등이 일자리의 질을 측정하는 데 사용할 수 있는 요소이다(OECD, 2019). 치과의사와 치과위생사 간 양질의 직업 조건에 대한 인식의 차이가 있었는데 소득과 근로시간은 두 군에서 모두 우선적으로 중요하다고 여기고 있었지만 치과위생사가 치과의사보다 휴가지원 및 복지, 인간관계, 개인적 발전가능성을 더 높게 평가하고 있었다(Yoon and Park, 2023).

대한치과의사협회와 대한치과위생사협회는 치과위생사 부족 문제에 대해 지속적으로 논의해 왔지만 신규 치과위생사의 수를 늘리는 것만으로는 여전히 해결되지 않고 있다. 따라서, 치과위생사의 부족 및 이직 문제를 해결하기 위해 치과위생사들이 생각하는 양질의 일자리에 대해 알아볼 필요가 있다. 또한, 시기에 따라 근로조건들이 변화하기 때문에 해당 연구는 지속적으로 필요하다고 사료된다. 본 연구는 2024년도 치과위생사의 직장만족도에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 온라인 설문조사를 실시하였으며 그 결과를 통해 치과위생사들이 생각하는 양질의 일자리에 대한 조건을 제안하고자 한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 방법

2024년 7월 19일부터 2024년 7월 29일까지 치과위생사를 대상으로 한 인터넷 카페, 치과위생사 커뮤니티(치즈톡, 명품 치과위생사) 등에 연구목적 및 필요성을 공지한 후 네이버 폼 온라인 설문조사를 실시하였다. 치과위생사는 총 112명을 조사하였고 불성실한 응답 2부를 제외하였으며 최종 110부를 통계분석하였다. 해당 연구는 건양대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No. KYU-2024-03-019-004) 후 시행하였다.

2. 연구도구

설문지의 내용은 일반적 특성, 근무환경, 취업지 선택요인, 이직요인, 희망 근무환경, 직장만족도로 구성되었다. 일반적 특성은 연령, 총 근무 경력, 현재 근무하는 치과에서의 근무 경력, 결혼 여부, 최종학력, 출신 대학 위치 6문항이며 근무환경은 현재 근무 지역, 근무 기관 종류, 급여, 근무지 구성원, 야간 근무 유무, 주 5일제 여부, 주 업무 7문항으로 구성하였다. 취업

지 선택요인은 취업경로와 직장 선택 시 가장 중요하게 선택하는 요인 최대 3가지를 묻는 문항으로 구성하였다. 이직 요인은 이직 여부, 이직 횟수, 이직 이유로 구성하였으며 희망 근무환경은 선호하는 기관과 희망 업무에 대해 묻는 2개 문항을 조사하였다. 직장만족도는 매우 만족한다(5), 만족한다(4), 보통이다(3), 만족하지 않는다(2), 매우 만족하지 않는다(1)로 5점 리커트 척도를 사용하여 조사하였다.

3. 자료분석

연구대상자의 일반적 특성, 근무환경, 취업지 선택 요인, 이직요인, 희망 근무환경, 직장만족도에 관해 각 빈도와 평균을 산출하였고, 직장만족도를 종속변수로 하여 T 검정과 일원배치분석을 실시하여 통계적 유의성을 검증하였다. 독립변수들이 명목변수이기 때문에 직장만족도의 5점 리커트 척도를 4점 이상과 3점 이하로 이분형으로 다시 코딩하였고 T 검정과 일원배치 분석에서 유의성이 검증된 변수를 독립변수로 입력하여 각 변수와 만족도와의 관계를 이분형 로지스틱 회귀분석으로 분석하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 29.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 통계적 유의성을 판정하기 위한 유의수준은 양측 검정 0.05를 기준으로 하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

Table 1은 연구대상자의 일반적 특성을 보여주고 있다. 치과위생사 연령은 25~30세가 41명(37.3%), 25세 미만은 36명(32.7%), 31~35세 20명(18.2%) 순이었다. 총 근무 경력은 1년 미만이 31명(28.2%), 1~3년 28명(25.5%) 순이었다. 현 치과 근무경력은 1년 미만이 51명(46.4%), 1~3년이 36명(32.7%) 순이었다. 미혼인 경우가 90명(81.8%)으로 많았고, 최종학

Table 1. 연구대상자의 일반적 특성

특성	분류	N (%)
연령	25세 미만	36 (32.7)
	25~30세	41 (37.3)
	31~35세	20 (18.2)
	36~40세	10 (9.1)
	41세 이상	3 (2.7)
총 근무경력	1년 미만	31 (28.2)
	1~3년	28 (25.5)
	4~6년	17 (15.5)
	7~9년	18 (16.4)
	10년 이상	16 (14.5)
현 치과 근무경력	1년 미만	51 (46.4)
	1~3년	36 (32.7)
	4~6년	13 (11.8)
	7~9년	8 (7.3)
	10년 이상	2 (1.8)
결혼 여부	미혼	90 (81.8)
	기혼	20 (18.2)
최종학력	3년제 졸업	58 (52.7)
	4년제 졸업	49 (44.5)
	대학원 재학 중	2 (1.8)
	석사 이상	1 (0.9)
출신대학 위치	수도권(서울, 경기)	32 (29.0)
	광역시	39 (35.5)
	도	39 (35.5)

력은 3년제 졸업이 58명(52.7%), 4년제 졸업이 49명(44.5%)이었다.

2. 연구대상자의 취업경로 및 이직경험

Table 2는 취업경로와 이직경험, 이직이유를 보여주고 있다. 연구대상자의 68.2%는 온라인 취업사이트를 통해 취업하였다고 하였으며 이직경험은 54.5%가 있었으며 이직 이유는 동료와의 관계 24.5%, 급여 조건 20.0%, 치과의사와의 관계 13.6%, 출퇴근거리 12.7%, 근무시간이 12.7% 순으로 나타났다.

3. 연구대상자의 일반적 특성과 직장만족도의 관계

Table 3에서 보는 바와 같이, 연구대상자의 연령,

Table 2. 연구대상자의 취업경로 및 이직경험

특성	분류	N (%)
취업경로	취업사이트(덴탈잡, 사람인 등)	75 (68.2)
	인터넷 광고	1 (0.9)
	교내포스터	3 (2.7)
	치과위생사 커뮤니티(치즈톡, 명품치과 위생사 등)	4 (3.6)
	임상실습 병의원	8 (7.3)
	지인 소개	12 (10.9)
	기타	7 (6.4)
이직 유무	한 적 없음	50 (45.5)
	1회	19 (17.3)
	2회	16 (14.5)
	3회	10 (9.1)
	4회	5 (4.5)
	5회	10 (9.1)
이직이유	결혼, 출산, 가사	9 (8.2)
	근무시간	14 (12.7)
	급여조건	22 (20.0)
	동료와의 관계	27 (24.5)
	치과의사와의 관계	15 (13.6)
	학업	7 (6.4)
	여가활동	1 (0.9)
	보다 큰 의료기관으로 이동	8 (7.3)
	자아실현	8 (7.3)
	위임진료	8 (7.3)
	폐업	6 (5.5)
	출퇴근 거리	14 (12.7)
	교통편의성	7 (6.4)
	기타	7 (6.4)

총 근무경력, 현 직장 근무경력, 결혼, 학력, 출신대학 지역이 직장만족도에 영향을 미치는지 t 검정이나 일원배치분산분석으로 분석한 결과 유의한 변수가 없는 것으로 나타났다.

4. 연구대상자의 근무환경과 직장만족도의 관계

Table 4에서 보는 바와 같이, 연구대상자의 근무환경 중 주 5일 근무($p=0.033$)와 만족이유($p=0.018$)가 종속변수인 직장만족도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. T 검정에 의해 주 5일 근무를 하는 자보다 그렇지 않은 자가 직장만족도가 더 높았으며 만족

Table 3. 연구대상자의 일반적 특성과 직장만족도의 관계

특성	분류	N (%)	M±SD	p*
연령	25세 미만	36 (32.7)	3.58±0.69	0.565
	25~30세	41 (37.3)	3.46±0.87	
	31~35세	20 (18.2)	3.60±0.94	
	36~40세	10 (9.1)	3.10±1.20	
	41세 이상	3 (2.7)	3.67±0.58	
총 근무경력	1년 미만	31 (28.2)	3.42±0.77	0.647
	1~3년	28 (25.5)	3.39±0.92	
	4~6년	17 (15.5)	3.65±0.79	
	7~9년	18 (16.4)	3.72±0.75	
현직장 근무경력	10년 이상	16 (14.5)	3.44±1.09	0.212
	1년 미만	51 (46.4)	3.41±0.83	
	1~3년	36 (32.7)	3.42±0.94	
학력	3년제	58 (52.7)	3.43±0.94	0.593
	4년제	49 (44.5)	3.59±0.76	
	대학원	3 (2.7)	3.33±0.58	
	재학 이상			
출신대학 지역	수도권	32 (29.0)	3.50±0.88	0.138
	광역시	39 (35.5)	3.69±0.77	
	도	39 (35.5)	3.31±0.89	

*t-test or ANOVA.

이유에서는 일원배치분산분석에 의해 직원들과의 관계를 선택한 자가 평균 3.86점으로 가장 직장만족도가 높았다.

5. 연구대상자의 직장선택 요인과 직장만족도와의 관계

Table 5에서 보는 바와 같이, 직장선택 요인 중 희망업무만 직장만족도에서 유의한 차이가 보였으며 ($p=0.002$) T 검정에서 진료업무를 희망하는 자의 직장만족도는 3.41점으로 상담, 보험청구, 마케팅 업무를 희망하는 자의 3.94점보다 유의하게 낮았다.

Table 4. 연구대상자의 근무환경과 직장만족도의 관계

특성	분류	N (%)	M±SD	p*
근무지역	수도권(서울, 경기)	59 (63.6)	3.47±0.94	0.163
	광역시	31 (28.2)	3.71±0.78	
	도	20 (18.2)	3.25±0.64	
근무기관	1인 치과의사 의원	42 (38.2)	3.43±0.89	0.162
	2인 이상 치과의사 의원	49 (44.5)	3.47±0.87	
	치과병원	12 (10.9)	3.92±0.67	
	종합병원	6 (5.5)	3.67±0.52	
	기타	1 (0.6)	2.00±0.00	
세후 급여	200만원 이하	8 (7.3)	2.75±1.17	0.095
	201~250만원	54 (49.1)	3.57±0.74	
	251~300만원	29 (26.4)	3.45±0.78	
	301~400만원	13 (11.8)	3.62±1.12	
	400만원 초과	6 (5.4)	3.82±0.75	
야간근무	있음	71 (64.5)	3.44±0.89	0.296
	없음	39 (35.5)	3.62±0.78	
주 5일 근무	그렇다	96 (87.3)	3.44±0.86	0.033
	아니다	14 (12.7)	3.93±0.73	
간호조무사	없음	54 (49.1)	3.63±0.77	0.118
	있음	56 (50.9)	3.38±0.93	
치과기공사	없음	74 (67.3)	3.47±0.88	0.636
	있음	36 (32.7)	3.56±0.81	
기타인력	없음	96 (87.3)	3.51±0.84	0.543
	있음	14 (12.7)	3.36±0.93	
주업무	진료업무	100 (90.9)	3.50±0.87	1.000
	상담, 보험청구, 관리, 마케팅 등	10 (9.1)	3.50±0.71	
만족이유	급여	20 (18.2)	3.25±0.97	0.018
	복지	33 (30.0)	3.64±0.70	
	체계화	16 (14.5)	3.06±0.85	
	직원들과의 관계	29 (26.4)	3.86±0.79	
	주변환경	7 (6.4)	3.14±1.07	
	기타	5 (4.5)	3.40±0.55	

*t-test or ANOVA.

6. 직장만족도에 영향을 미치는 요인

Table 6에서와 같이, 연구대상자의 직장만족 여부에 영향을 미치는 요인을 로지스틱 회귀분석으로 조사한 결과 희망업무, 직장만족이유, 주 5일 근무 여부로 나타났다. 희망업무가 진료업무를 기준으로 상담, 보험청구, 마케팅 업무인 경우가 만족할 가능성이 12.486배로 나타났으며 만족이유에서 급여를 기준으

로 직원들과의 관계가 만족할 가능성이 4.816배 높았고 주 5일 근무인 자를 기준으로 아닌 자가 만족할 가능성이 7.863배로 나타났다.

IV. 고찰 및 결론

본 연구의 대상자들은 직장선택 요인으로 치과의사 및 동료와의 관계, 급여, 출퇴근거리를 주로 고려하였

Table 5. 연구대상자의 직장선택 요인과 직장만족도와의 관계

특성	분류	N (%)	M±SD	p*
직장선택 요인	높은 임금	선택 70 (63.6) 비선택 40 (36.4)	3.57±0.83 3.38±0.90	0.248
	직장의 안정성	선택 22 (20.0) 비선택 88 (80.0)	3.68±0.84 3.45±0.86	0.266
원장, 동료와의 관계	선택 81 (73.6) 비선택 29 (26.4)	3.48±0.87 3.55±0.83	0.706	
	복지	선택 60 (54.5) 비선택 50 (45.5)	3.58±0.74 3.40±0.97	0.276
업무 체계성	선택 18 (16.4) 비선택 92 (83.6)	3.33±0.84 3.53±0.86	0.368	
	직장 규모와 환경	선택 13 (11.8) 비선택 97 (88.2)	3.69±0.86 3.47±0.86	0.390
교육과 비전	선택 7 (6.4) 비선택 103 (95.6)	3.14±1.07 3.55±0.80	0.208	
	소속감	선택 3 (2.7) 비선택 107 (97.3)	3.33±1.16 3.50±0.85	0.734
출퇴근 거리	선택 50 (45.5) 비선택 60 (54.5)	3.42±0.86 3.57±0.85	0.372	
	취업선호기관	1인 치과의사 의원 41 (37.3)	3.32±1.01	0.321
2인 이상 치과의사 의원 36 (32.7)		3.53±0.77		
치과병원 17 (15.5)		3.71±0.69		
종합병원 8 (7.3)		4.00±0.76		
보건소 6 (5.5)		3.33±0.52		
희망업무	기타 2 (1.8)	3.50±0.71	0.002	
	진료업무 92 (83.6)	3.41±0.88		
	상담, 보험청구, 마케팅 18 (16.4)	3.94±0.54		

*t-test or ANOVA.

Table 6. 직장만족도에 영향을 미치는 요인

특성	분류	오즈비	p*	95% 신뢰구간
희망업무	진료업무	Ref		
	상담, 보험청구, 마케팅	12.486	0.006	2.085~74.771
만족이유	급여	Ref		
	복지	3.251	0.065	0.931~11.357
	체계화	0.516	0.405	0.108~2.453
	직원들과의 관계	4.816	0.019	1.293~17.943
	주변환경	0.124	0.123	0.009~1.755
주 5일 근무	기타	0.171	0.203	0.011~2.598
	그렇다	Ref		
	아니다	7.863	0.031	1.213~50.959

*logistic regression analysis.

으며, 이직 이유에서도 동료와의 관계, 급여조건, 치과의사와의 관계, 출퇴근거리, 근무시간 순으로 나타났다. 따라서 연구대상자들은 직장 내 관계를 가장 중요시 하는 것으로 보이며 급여가 높으며 출퇴근 거리가 적절한 치과를 양질의 일자리로 고려하고 있다 할 수 있다. 타 연구에서도 양질의 직업조건으로 급여를 중요하게 여기고 있었는데(Yoon and Park, 2023) 급여가 300만원 이상인 군에서 직무만족도가 더 높았던 연구도 있다(Yoon et al, 2023). 그러나, 본 연구의 단변량 분석에서는 급여에 따른 직장만족도의 차이는 없었으며 로지스틱 회귀분석에서도 급여를 기준으로 직원들과의 관계를 선택한 대상자가 직장에 만족할 가능성은 더 높게 나타났다. Noh(2023)도 치위생 업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 관계지향 문화라고 하여 본 연구와 유사한 연구결과를 나타내었다.

직장에서 치과의사 및 동료와의 관계는 직장만족도를 높이기 위해서 주요한 요인 중 하나라고 할 수 있다. Lee(2007)는 직장 내의 인간관계는 심리적 환경적 측면 뿐 아니라 생산성의 향상, 직장의 사회적 책임 이행 등 윤리경영의 성격도 가지고 있고 '상대방을 존중해야 한다'는 윤리적 명제가 내면화되면 직장 내 문제가 발생할 때마다 적용할 수 있으며 직장 내의 인간관계가 윤리적 관계가 중심이 되어야 한다고 주장하고 있다. Lee 등(2021)은 직장 내에서 반말, 강압적인 명령조의 말, 외모나 신체상에 대해 비꼬는 말, 성격에 대해 비난하는 말, 능력을 무시하는 말, 살벌할 분위기를 조성하는 말, 다른 직원에 대한 험담 등이 언어폭력이라고 하였으며 이는 서로 존중하는 분위기가 아닌 아랫사람으로 대하는 문화와 관련이 있다고 하였다. Kim(2003)은 기업의 윤리적 실천과 건전한 기업 문화 형성을 위해 직장 내에서의 친사회적 행동은 중요해지고 있으며 긍정 공감의 타인에게 이로운 영향을 끼치고 있다고 하였다.

직장만족도의 향상을 위해서는 심리적 개선, 동료간 관계 개선 등이 중요한 요인이다. 자기효능감, 회복

력, 낙천주의 등 긍정적 심리자본이 직무만족에 양의 상관관계를 가지며 부분매개효과를 가지고 있다고 하였고(Han, 2023) 스트레스를 낮추는 전략으로 자기를 인식하고 정서적 치유의 과정을 경험하며 신체의 감각을 자각하는 훈련을 통해 조절하는 포커싱적 태도가 직무수행능력에 영향을 미친다고 하였다(Noh, 2022). 긍정적 업무태도와 행동을 할 수 있는 동기를 유발하고 업무를 수행할 때 중요한 의사결정을 하고 자신감 있게 행동하는 심리적 임파워먼트가 근무환경과 조직몰입에 양의 관계가 있고 부분매개효과가 있다고 하였다(Jang and Kwon, 2023). 치위생학과 학생에서도 자기 자신의 내적 사고나 감정에 주의를 기울이고 타인에게 영향을 주는 사회적 대상으로서 자기를 인식하는 자기인식이 치위생학과 대학생활 적응에 유의한 변수였다고 하였다(Lee, 2023). 긍정적 심리자본, 포커싱적 태도, 심리적 임파워먼트, 자기인식 등을 개선시키기 위한 조직문화를 형성하고 인력자원 관리 프로그램을 적용하거나 개발한다면 직장만족도를 높이고 이직률을 낮출 수 있을 것이라 예상한다.

본 연구는 설문조사 기간이 짧고 대상자 수가 적고 미혼인 치과위생사의 비율이 높아 치과위생사의 의견에 대표성을 가지고 있다고 할 수 없다. 또한 설문조사 시 답가지로 인해 명확한 해석을 하기 힘든 경우도 있었는데 주 5일 근무에 대해 이분형 답가지였기 때문에 주 5일 근무가 아닌 대상자가 유의하게 만족도가 높았지만 이상적인 근무일 수를 제안하지는 못하였다. 이러한 한계에도 불구하고 치과위생사의 직장만족도에 대한 요인을 추출할 수 있었고 이를 토대로 치과위생사 인력자원 프로그램을 적용하거나 치과 조직문화를 형성해 간다면 치과위생사의 이직률을 낮추고 장기간 근무할 수 있는 토대를 만들 수 있을 것이다. 본 연구는 치과위생사의 근무만족도를 높여 장기간 치과에 근무하도록 하기 위해서 직원들의 관계개선을 위한 인력자원 관리 프로그램을 적용하거나 긍정적인 조직 문화가 필요하다고 제안한다.

V. 참고문헌

- Han YS. The effect of emotional labor on job satisfaction in dental hygienists: focusing on the mediation effects of positive psychological capital. *J Dent Hyg Sci* 2023;23(3):199-207.
- Jang SO, Kwon JY. Effect of dental hygienists' work environment on organizational commitment: mediating effect of psychological empowerment. *J Kor Dent Hyg Sci* 2023;6(2):37-50.
- Kim SK. The relationship between positive empathy and prosocial behaviors at work : the moderated mediating role of perceived prosocial impact and negative empathy [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2023.
- Lee CS, Park SY, Park HM, You Y, Shin EK, Chae SI, et al. Influential job-related characteristics for the job satisfaction and turnover possibility of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2012;12(6):666-74.
- Lee JY. The effect of self-awareness and other-awareness on college life adjustment in dental hygiene students. *J Kor Dent Hyg Sci* 2023;6(2):161-72.
- Lee MJ, Lee HJ, Cheon YS, Kwon SJ, Kwon SH. The effect of verbal violence experienced by dental hygiene students during clinical practice on their self-esteem and career identity. *J Kor Dent Hyg Sci* 2021;4(2):19-30.
- Lee SC. A view of the professional ethics on the desirable human relationship in the workplace. *J Ethic* 2007;1(66):105-41.
- Noh EM. The effect of focusing manner on job performance by clinical dental hygienists. *J Kor Acad Dent Admin* 2022;10(1):76-83.
- Noh EM. The effect of organizational culture on job performance in dental hygienists. *J Kor Acad Dent Admin* 2023;11(1):62-9.
- Oh EJ, Hwang SJ. Comparison of the working conditions of dental hygienists using data from online job sites. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(6):501-7.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). OECD employment outlook 2019: the future of work. OECD employment outlook 2019. Paris: OECD Publishing; 2019.
- Yang EM, Park SJ, Kim HJ. The experience of medical conflict and the educational needs of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(3):361-8.
- Yoon MS, Kim GE, Cho HA. The association of dual job on dental hygienists' job satisfaction. *J Kor Dent Hyg Sci* 2023;6(2):51-64.
- Yoon MS, Kim YE, Cho HA. The association between working overtime and job performance for dental hygienists. *J Kor Dent Sci* 2024;7(1):39-52.
- Yoon MS, Park BY. Differences in perception of quality dental job conditions and job satisfaction between dentists and dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2023;23(4):361-8.