

치과위생사의 직무만족도, 의사소통 능력이 조직 내 의사소통에 미치는 영향

한수연¹, 임애정¹, 임희정^{2*}

¹해전대학교 치위생과, ²을지대학교 보건과학대학 치위생학과

Effects of dental hygienist's job satisfaction and communication ability on communication within the organization

Soo Yeoun Han¹, Ae-Jung Im¹, Hee-Jung Lim^{2*}

¹Department of Dental Hygiene, Hyejeon College, Hongseong, Republic of Korea

²Department of Dental Hygiene, Graduate School of Public Health Science, Eulji University, Seongnam,
Republic of Korea

요약 본 연구는 치과위생사의 직무만족도와 의사소통능력을 살펴보고 그에 따른 조직 내 의사소통에 영향을 주는 요인을 규명하고, 이를 통해 임상현장에서 치과위생사의 효율적인 의사소통을 통하여 직무만족 향상에 도움을 줄 수 있는 의사소통능력 개발교육에 활용하는 기초자료를 제공하고자 시행하였다. 연구 대상은 서울과 경기지역 치과 병. 의원에서 근무하고 있는 치과위생사 200명을 대상으로 2019년 5월 18일부터 6월 12일까지 설문 조사하였다. 직무만족도와 의사소통, 조직 내 의사소통의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's 상관관계 분석을 시행하였고 직무만족도와 의사소통이 조직 내 의사소통에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행하였다. 연구 결과 직무만족도($r=0.193$, $p<0.05$)와 의사소통능력($r=0.404$, $p<.001$)은 조직 내 의사소통과 유의한 양의 상관관계로 나타났으며, 개인의 의사소통능력($\beta=0.461$, $p<.001$),이 조직 내 의사소통에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 치과 위생사의 의사소통능력을 향상시키기 위해 전문 직업인으로 업무에 대한 자부심을 갖도록 직무만족을 높이고, 명확한 자기의사표현과 효과적인 의사소통이 이루어 질 수 있도록 치과 기관 내 교육과 관련 내용의 보수교육 참여 기회를 확대 제공하는 등의 노력이 필요 할 것이다.

Abstract In this study, we set the occupational satisfaction and communication ability of clinical dental hygienists as the main variables, and investigated the factors that affect communication within the organization to improve the work of dental hygienists. Self-reporting questionnaires were administered to 200 dental hygienists working in dental hospitals and dental clinics in Seoul and Gyeonggi Province from May 18, 2019 to June 12, 2019. We analyzed the data with Pearson correlation analysis and multiple regression analysis. The significance level was set at 0.05. Research results: Job satisfaction ($r=0.193$, $p<0.05$) and communication ability ($r=0.404$, $p<.001$) showed a significant positive correlation with intra-organizational communication, and individual communication ability ($\beta=0.461$, $P<.001$), which was found to have a significant effect on communication within this organization. Therefore, in order to improve the communication skills of dental hygienists, they should be proud of their work as professionals, enhance their job satisfaction, and be able to have a clear expression of their own intentions and effective dialogue. Efforts should be made to provide opportunities such as opening related lectures during internal education and maintenance education.

Keywords : Communication, Communicative Competence, Dental Hygienist, Job Satisfaction, Organizational Communication

*Corresponding Author : Hee-Jung Lim(Eulji Univ.)

email: cindy-1109@hanmail.net

Received May 6, 2020

Revised June 3, 2020

Accepted August 7, 2020

Published August 31, 2020

1. 서론

1.1 연구 필요성

인간은 사회적 동물로서 사회 구성원들 간의 조직적이고 상호 의존적인 관계를 맺으며 살아가고 있다[1]. 특히, 의료는 전문성을 가진 사람들에 의해 이루어지는 인간적 행위로 효과적인 상호 작용을 위해서는 원만한 의사소통 능력이 필요하다[2]. 이에 의료계에서는 과거 치료 중심에서 환자와의 의사소통에 대한 관심이 높아지기 시작하였고, 현재는 환자와의 의사소통뿐만 아니라 의료 인력 간의 의사소통에 대한 관심이 높아지고 있으며 그 중요성과 효율성에 대해서 입증되고 있다[3]. 또한 의사소통은 조직의 목표 성취에 매우 중요한 기능을 하고, 조직 구성원의 역할을 이해하고 하위체계들을 통합하는 중요한 요소가 된다[4]. Kong [5]의 연구에 의하면 병원조직 구성원들 각각의 의사소통 능력이 조직 내 갈등상황에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Jang [6]의 연구에서는 병원 조직 내의 의사소통 만족도가 높을수록 업무 스트레스가 낮고 직무만족도가 높다는 결과를 보였다. 이러한 의료 인력간의 의사소통은 치과 분야의 치과 의료 인력 간에도 중요하게 대두되고 있다. 특히 치과위생사는 환자들이 올바른 의사결정을 할 수 있도록 정보를 제공하고, 환자와의 관계를 형성 함에 있어 직접적인 의사소통 비중이 치과의사보다 더 높아 치과위생사의 의사소통능력은 중요하다[7]. 따라서 치과위생사는 치과의료 소비자에게 질 높은 의료서비스를 충족시켜야 할 책임이 있고, 이를 위해서는 치과위생사들이 자신의 직업에 대한 만족도를 높이는 것이 우선되어야 한다[8]. 직무만족도가 높으면 환자를 대하는 태도가 보다 안정적이고 긍정적이므로 치과위생사 업무의 효율성을 높이고 조직 내 상호관계를 조정할 수 있는 의사소통능력도 향상되어 병원 내 성과와 발전을 도모할 수 있다[9]. 치과분야에서 의사소통 능력에 대해 일부 연구가 진행된 바 있으나 이는 치과위생사를 비롯한 치과진료인력의 의사소통 능력 수준이나 개선방안에 대한 연구[8, 10]로 진행되었고, 직무만족과 의사소통 능력의 관계를 규명한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 치과위생사의 직무만족도와 의사소통 능력을 파악하여 조직 내 의사소통에 어떠한 연관성이 있는지 파악하는 연구는 중요한 의의가 있다고 할 것이다.

이에 본 연구는 치과위생사의 직무만족도와 의사소통 능력을 살펴보고 그에 따른 조직 내 의사소통에 영향을 주는 요인을 규명하고자 한다. 이를 통해 임상현장에서 치과위생사 효율적인 의사소통을 통하여 직무만족 향상

에 도움을 줄 수 있는 의사소통능력 개발교육에 활용하는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2019년 5월 18일부터 6월 12일까지 서울. 경기지역의 치과 병·의원에서 근무하고 있는 치과위생사를 임의표본 추출하였다. 연구대상자 수는 G-Power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 0.05, 검정력 80%, 효과 크기는 0.15로 하여 다중회귀분석에 필요한 최소 표본크기 총 189명이었다. 데이터 탈락률을 고려하여 230명을 연구대상자 수로 구성하였다. 회수된 설문지는 215부였으며 응답이 부족하고 불성실한 15부를 제외한 총 200부를 최종 연구 자료로 사용하였다. 연구 대상자에게 연구의 목적과 응답에 대한 비밀보장에 대해 충분히 설명하고, 해당 내용에 자발적으로 동의한 대상자에게 직접방문, 전자우편으로 연구 참여 설명서 및 동의서에 자필로 서명을 받은 후 자기기입식 설문지를 배포하여 작성하도록 하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 설문도구의 인구사회학적 특성은 10문항으로 성별(남, 여), 연령대(20대, 30대, 40대 이상), 결혼여부(미혼, 기혼), 최종학력(전문학사, 학사, 대학원재학 이상), 근무경력(1~3년 미만, 3~6년, 6년 이상), 직장 연봉(2000만원 미만, 2000만원~3000만원, 3000만원이상), 직원 수(5명 미만, 5~10명, 10명 이상), 평균 환자 수(15명 미만, 15~30명, 30~45명, 45명 이상), 이직 경험(있다, 없다), 주관적 본인 성향(외향적, 내향적)으로 구성하였다.

직무만족도와 조직 내 의사소통은 Lee [11]의 설문도구를 치과위생사에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. Lee [11]의 설문도구 신뢰도 값은 직무만족도 Cronbach's α =0.87, 조직 내 의사소통 Cronbach's α =0.89이었다. 본 연구에서는 직무만족도는 16문항, 조직 내 의사소통은 9문항으로 재구성하였고, 신뢰도 검증결과는 직무만족도 Cronbach's α =0.91, 조직 내 의사소통 Cronbach's α =0.79 이다. 개인의 의사소통 능력은 Lee [12]의 설문 도구(Cronbach's α =0.87)를 본 연구에 맞게 12문항으로 수정, 보완하였고, 신뢰도 검증결과는

Cronbach's $\alpha=0.85$ 이다. 직무만족도, 의사소통 능력, 조직 내 의사소통의 각 문항은 리커트 5점 척도로 “매우 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)”로 측정하였고, 척도의 점수가 높을수록 직무만족도, 의사소통 능력, 조직 내 의사소통이 높은 것을 의미한다.

2.3 자료분석

수집된 자료는 SPSS 20.0(IBM SPSS Statistics 20.0, USA)을 이용하여 분석하였고, 유의성 검정은 유의수준 <0.05 로 설정하였다. 연구 대상자의 인구사회학적 특성 따른 직무만족도, 의사소통, 조직 내 의사소통의 차이를 알아보기 위해서 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정으로 Duncan test를 하였다. 또한 직무만족도와 의사소통, 조직 내 의사소통의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's 상관관계 분석을 시행하였고 직무만족도와 의사소통이 조직 내 의사소

통에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도, 의사소통능력, 조직 내 의사소통의 차이

연구 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도, 의사소통 능력, 조직 내 의사소통의 차이를 살펴본 결과는 (Table. 1)과 같다. 직무만족도의 평균 점수는 높을수록 긍정적이며, 총점 5점 만점에 2.94점으로, 최종학력에서 대학원 재학 이상에서 가장 높았고($p<0.001$), 근무경력은 1년~3년($p<0.05$)에서 가장 높았다. 직원은 10명 이상($p<0.001$), 내원 환자 수는 30명~45명($p<0.05$), 이

Table 1. Differences in job satisfaction, communication ability, and in-house communication according to demoesial characteristics

| Variables | N | Job satisfaction | | Communication ability | | Communication within the organization | | |
|-------------------------|---------------------|------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--------------------|
| | | M±SD | p-value | M±SD | p-value | M±SD | p-value | |
| Age | 20's | 143 | 2.96±0.69 | .228 | 3.51±0.47 | .418 | 3.42±0.56 ^a | .001 ^{**} |
| | 30's | 38 | 2.82±0.45 | | 3.56±0.43 | | 3.44±0.49 ^a | |
| | ≥ 40's | 19 | 3.12±0.48 | | 3.64±0.40 | | 3.92±0.45 ^b | |
| Marital Status | Unmarried | 151 | 2.94±0.69 | .536 | 3.49±0.46 | .025 [*] | 3.40±0.56 | .001 ^{**} |
| | Married | 49 | 2.99±0.46 | | 3.65±0.42 | | 3.71±0.47 | |
| Education | College graduate | 129 | 2.79±0.49 ^a | $<.001^{**}$ | 3.46±0.44 ^a | $<.001^{**}$ | 3.46±0.56 | .157 |
| | University graduate | 38 | 2.85±0.56 ^a | | 3.54±0.53 ^a | | 3.61±0.56 | |
| | Graduate graduation | 33 | 3.69±0.71 ^b | | 3.78±0.30 ^b | | 3.35±0.51 | |
| Work experience (years) | 1~3y | 96 | 3.06±0.73 ^b | .021 [*] | 3.50±0.44 ^{ab} | $<.001^{**}$ | 3.34±0.53 ^a | .001 ^{**} |
| | 3~6y | 36 | 2.73±0.51 ^a | | 3.38±0.46 ^a | | 3.48±0.45 ^{ab} | |
| | ≥ 6y | 68 | 2.91±0.53 ^{ab} | | 3.78±0.30 ^b | | 3.66±0.59 ^b | |
| Salary | < 2,000 | 47 | 2.83±0.61 | .365 | 3.33±0.41 | .255 | 3.43±0.50 ^a | .045 [*] |
| | 2,000~3,000 | 106 | 2.98±0.72 | | 3.55±0.47 | | 3.41±0.55 ^a | |
| | ≥3,000 | 47 | 2.99±0.42 | | 3.68±0.46 | | 3.65±0.58 ^b | |
| Number of employees | < 5 | 60 | 2.71±0.62 ^a | $<.001^{**}$ | 3.54±0.48 | .703 | 3.59±0.55 ^a | .002 [*] |
| | 5~10 | 64 | 2.88±0.44 ^a | | 3.49±0.44 | | 3.56±0.58 ^a | |
| | ≥ 10 | 76 | 3.19±0.71 ^b | | 3.55±0.43 | | 3.30±0.50 ^a | |
| Daily patient | < 15 | 24 | 2.82±0.57 ^a | .004 [*] | 3.46±0.38 | .866 | 3.51±0.48 ^{ab} | .001 ^{**} |
| | 15~30 | 53 | 2.88±0.46 ^{ab} | | 3.56±0.45 | | 3.69±0.58 ^b | |
| | 30~45 | 30 | 2.67±0.58 ^a | | 3.52±0.53 | | 3.55±0.52 ^{ab} | |
| | ≥ 45 | 93 | 3.11±0.72 ^b | | 3.53±0.45 | | 3.31±0.53 ^a | |
| Turnover Experience | No | 101 | 3.04±0.73 | .047 [*] | 3.46±0.45 | .029 [*] | 3.40±0.52 | .061 |
| | Yes | 99 | 2.86±0.52 | | 3.60±0.45 | | 3.55±0.59 | |
| Character | Extrovert | 118 | 3.12±0.67 | $<.001^{**}$ | 3.65±0.44 | $<.001^{**}$ | 3.55±0.56 | .014 [*] |
| | Introvert | 82 | 2.70±0.50 | | 3.36±0.42 | | 3.36±0.54 | |
| Work satisfaction | Not satisfied | 109 | 2.56±0.45 | $<.001^{**}$ | 3.39±0.46 | $<.001^{**}$ | 3.30±0.53 | $<.001^{**}$ |
| | Satisfaction | 91 | 3.41±0.52 | | 3.69±0.39 | | 3.68±0.51 | |

Values are presented as mean ± standard deviation.

p-value was determined from t-test or one-way ANOVA. * $p<0.05$, ** $p<0.01$

^{ab}Post hoc test was conducted from duncan test, ^{ab}Different letters denote there are significant difference between groups (a(bc)).

직 경험이 없는 그룹($p<0.05$)에서 가장 높았다. 개인 성향은 외향적인 그룹, 현재 근무기관에 만족하는 그룹에서 높게 나타났다($p<0.001$). 의사소통 능력의 평균 점수는 높을수록 긍정적이며, 총점은 5점 만점에 3.52점으로, 결혼여부는 기혼자($p<0.05$), 최종학력은 대학원 재학 이상, 근무 경력은 6년 이상에서 가장 높았다($p<0.001$). 이직 경험 있는 그룹($p<0.05$), 개인성향은 외향적인 그룹에서 높았고, 현 근무기관에 만족하는 그룹에서 의사소통 능력이 높게 나타났다($p<0.001$). 조직 내 의사소통의 평균 점수는 높을수록 긍정적이며, 총점은 5점 만점에 3.47점으로 연령은 40대 이상, 결혼 여부는 기혼자에서 높았다($p<0.001$). 근무경력은 6년 이상($p<0.001$), 연봉은 3000만원 이상, 직원 수는 5명 미만에서 높았고($p<0.05$), 일일 내원 환자 수는 15명~30명에서 높았다($p<0.001$). 개인 성향으로는 외향적인 성향이 높았고($p<0.05$), 현 근무기관에 만족하는 그룹에서 조직 내 의사소통 능력이 높게 나타났다($p<0.001$).

3.2 직무만족도와 의사소통능력 및 조직 내 의사소통의 상관관계

직무만족도와 의사소통 능력 및 조직 내 의사소통의 상관관계는 (Table. 2)와 같다. 직무만족도와 의사소통능력 및 조직 내 의사소통은 유의한 양의 상관관계를 보이며 직무만족도($r=0.193$ $p<0.05$), 의사소통 능력($r=0.404$, $p<0.001$)이 높을수록 조직 내 의사소통과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Correlation between job satisfaction, communication ability, and internal communication

| Variables | Job satisfaction | Communication ability | Communication within the organization |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Job satisfaction | 1 | | |
| Communication ability | .336** | 1 | |
| Communication within the organization | .193** | .404** | 1 |

p-value was calculated by Spearman correlation coefficient. $p<0.05$, ** $p<0.01$

3.3 직무만족도와 의사소통 능력이 조직 내 의사소통에 미치는 영향

직무만족도와 개인의 의사소통 능력이 조직 내 의사소

통에 미치는 영향을 살펴본 결과(Table. 3), 개인의 의사소통 능력이 조직 내 의사소통에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=0.461$, $p<0.001$), 설명력은 16.2%이었다.

Table 3. Effects of job satisfaction and communication ability on communication within an organization

| Variables | Communication within the organization | | | | |
|---|---------------------------------------|------|---------|-------|---------|
| | B | SE | β | t | p-value |
| Job satisfaction | .078 | .295 | .089 | 1.303 | .194 |
| Communication ability | .461 | .461 | .379 | 5.497 | <.001 |
| R ² =.171, Adjusted R ² =.162, F=20.269 | | | | | |

p-value was calculated by multiple regression analysis. B: unstandardized coefficients, SE: standard error.

4. 논의 및 결론

치과 병의원 내에서 이루어지는 의사소통은 직장 내 인력간의 상호관계를 조정하고 구성원들의 업무성과와 직무만족도를 향상시키고[13], 치과 조직 내 목표 달성 및 발전과 더불어 의료소비자의 지각에 결정적인 영향을 주기도 한다[14]. 이에 본 연구는 임상 치과위생사의 직무만족도와 의사소통능력을 주요 변인으로 설정하고 조직 내 의사소통에 영향을 주는 요인을 규명하여 치과위생사 업무를 향상시키기 위한 기초적인 근거자료를 마련하고자 시행하였다.

치과위생사의 직무만족도는 5점 만점 중 2.94점으로 중간보다 다소 높게 나타났으나, 이는 Jeong & Jang [15]의 연구에서 3.13점, Noh 등[16]의 3.14점, 임상치과위생사의 전문 직업성과 직무만족도의 연구[17]에서의 3.34점 보다 낮게 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 치과위생사의 직무만족을 높이기 위한 방안과 처우 개선에 대한 관심이 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무만족도는 대학원 이상, 1~3년 미만, 직원 수는 10명 이상 외향적인 성향이 높게 나타났다. 이는 연령과 경력이 증가함에 따라 직무만족도가 증가하는 Jeong 등 [18]과 Kim & Kwon [19], Koh 등 [20]의 선행연구와는 상반된 결과로 나타났다. 이는 연구자마다 직무만족도의 측정 내용과 방법이 다를 뿐만 아니라 연구 대상자의 거주 지역 및 근무 특성, 조사기간

등 다양한 환경으로 다소 차이가 있을 것으로 생각된다. 따라서 향후에는 좀 더 포괄적이며 다양한 치과위생사를 대상으로 한 연구가 시도되어야 할 것으로 생각된다.

개인의 의사소통능력은 5점 만점 중 3.52점으로 나타났다. 기혼자이며, 연령이 높고, 임상경력은 6년 이상, 외향적인 성향의 그룹에서 높게 나타났다. 이는 Koh 등 [20], Kang 등 [21]의 결과와 일치하였다. 이러한 결과를 볼 때 연령과 경력이 증가할수록 숙련된 업무로 자신감과 전문성이 향상되고 환자와의 상담업무를 수행할 가능성이 높아짐에 따라 사람들과의 상호작용에서 원활한 의사소통과 갈등 대처능력, 이 향상됐다고 인지함을 유추할 수 있다. 또한 이러한 결과를 볼 때 6년 차 이하 및 저 연차 치과위생사를 위한 의사소통 향상을 위한 프로그램 개발의 필요함을 알 수 있다.

치과 내 의사소통은 5점 만점 중 3.47점으로 나타났으며, 이는 Gwon & Han [22]의 결과와 유사하였다. 또한 조직 내 의사소통에 미치는 영향은 개인의 의사소통이 높을수록 조직 내 의사소통에 영향을 주는 요인으로 나타났다. 치과위생사는 진료실 전체적인 업무 수행은 물론 환자와의 소통을 담당하고 의료 인력 간의 중개자 역할을 하고 있다[23]. 이에 팀원 간의 효과적인 의사소통으로 팀워크 향상 및 환자에게는 질 높은 의료가 제공될 수 있도록 함은 매우 중요하다.

따라서 조직차원에서는 직장 내 의사소통의 관련 교육이 적극적으로 시행하고, 대외적으로 협회의 보수교육, 세미나 등 다양한 교육의 을 통한 참여기회를 제공해야 한다. 더불어 개인차원에서는 Kang [10]의 제안처럼 의사소통능력 향상에 관련된 도서 및 TV 매체 등 접근이 용이한 방법 등으로 치과위생사의 의사소통 향상을 위해 노력해야 한다. 이를 통해 치과위생사의 직무만족도와 의사소통 능력이 높아지면 조직 내 의사소통이 향상되어 조직 내 갈등을 감소시키고 조직 통합 및 협력이 잘 이루어져 업무의 효율성을 높이는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 한계점으로는 서울 및 경기지역 치과위생사만을 선정하였기에 대상을 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 설문조사만을 수행하여 결정된 독립변수 외에 기타 외생 변인의 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 향후 관련 변수들을 심도 있게 고려한 다각적 연구가 필요하다. 아울러 의사소통 프로그램 및 교육 방법 등을 이용한 비교 연구도 필요하다고 생각된다. 이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 치과 내부 의사소통에 초점을 맞추어, 개인의 일반적 특성을 비교 연구했다는 점에서 그 의미가 있다.

References

- [1] JL Applegate & GB Leichty. "Managing Interpersonal Relationships : Social Cognitive and Strategic Determinants of Competence. In R. N. Bostrom (Ed.), *Competence in Communication: A Multidisciplinary Approach*", Beverly Hills, pp. 33-56. 1984.
- [2] R. J. Landar. "Assessment of Social Communication Skills in Preschoolers", *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*. Vol.11, No.3 pp.247-52, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1002/mrdd.20079>
- [3] H. H. Han, S. Kim. "Trends of Communication Skills Education in Medical Schools", *Korean Journal of Medical Education*, vol 21, No.1, pp.35-41, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.3946/kjme.2009.21.1.35>.
- [4] S. H. Park, "A Study on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Pilots Maintenance Soldiers via Communication Style", Master's thesis, Yonsei University's Graduate School of Economics and Economics, Seoul, Korea, 2005.
- [5] J. Y. Kong, "The Communication abilities & Organizational Conflict of Hospital Employees", Master's thesis, Yonsei University Department of Health Administration, Seoul, Korea, 2005.
- [6] H. S. Jang, "Effect of Communication Satisfaction in Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Nurses in Hospital", Master's thesis, Kong Ju National University Department of Nursing Graduate School, Kong Ju, Korea. 2009.
- [7] S. K. Lee, K. S. Hwang, Y. D. Park, K. C. Beom. "The Relationship between Factors Influencing Smooth Communication among Dental Workers", *Journal of Korean Academy of Oral Health*, Vol.35 No.1, pp.85-92, 2011.
- [8] J. Y. LEE, Y. J. KANG, "A Study on Factors Affecting Job Satisfaction of Dental Hygienist", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.19 No.7, pp.478-488, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.478>
- [9] E. M. Hong, "A study on hospital nurses' level of communications and their perception of the organizational activities", Master's thesis, Kyung Hee University Department of Graduate School of Public Major in Administration, Seoul, Korea, 2007.
- [10] J. H. Kang. "Improvement Plan on Communication Skills of Dental Hygienists in Korea", Master's thesis, Wonkwang University Graduate School of Health and Environment Iksan, Korea, 2013.
- [11] J. H. Lee. "The Multiple Commitment and Organizational Effectiveness among Clinical Dental Hygienists", Master's thesis, Gachon University Graduate School of Public Health, Seongnam Seoul, Korea, 2014.

- [12] S. M. Lee. "Influencing Effect of Self-esteem and Communication Competence on the Job Satisfaction of Nurses", Master's thesis, Ajou University Graduate School, Suwon, Korea. 2015.
- [13] I. S. Kim, M. H. Lee, N.S. Ha, K. S. Jang, E. M. Houg, T. H. Lee, J. S. Kim, K. H. Kang "Nursing Management", Hyeonmun, Korea, 2009
- [14] E. J. Sullivan, "Men in Nursing: The Importance of Gender Diversity", *Journal of Professional Nursing*, Vol.5, No.16, pp.253-254, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1053/jpnu.2000.9455>
- [15] S. R. Jeong, J. E. Jang, "The Correlation between Conflict Level within the Organization and Job Satisfaction of the Dental Hygienist", *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.15, No.1, pp.38-45, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.1.38>
- [16] S. M. Noh, H. J. Lim, M. H. Kim, A. J. Im, D. S. Lim, "Factors Affecting the Turnover Intention of Dental Hygienists: Emotional Labor, Job Satisfaction, and Social Support", *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.18, No.5, pp.271-279, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.17135/jdhs.2018.18.5.271>
- [17] S. S. Lee, "Professionalism and job satisfaction in dental hygienists", *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.13, No.4, pp.535-542, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>
- [18] 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.
- [19] Y. K. Kim, H. J. Kwon, "The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists", *Journal of Dental Hygiene Science*, Vol.16, No.2, pp.142-149, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.2.142>
- [20] M. G. Koh, M. H. Kim, D. S. Lim, Y. S. Ahn, "The Emotional Labor and Job Satisfaction of Clinical, Dental Hygienists, in Some Area of Korea", *The Journal Korean Academy of Dental Hygiene*, Vol.18, No.1, pp.1-14, 2016.
- [21] G. A. Kang, J. W. Yoon, M. S. Lee, Y. J. Lee, N. S. Heo, M. S. Cho, "A Study of Influential Factors on Dental Hygienists' Duties and Their Job Satisfaction", *Journal Korean Academy of Dental Hygiene*, Vol.13, No.4, pp.427-37, 2011.
- [22] A. R. Gwon, S. J. Han, "Effect of Communication Competence on the Organizational Effectiveness in Dental Hygienists", *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, Vol.15, No.6, pp.1009-1017, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.06.1009>
- [23] Y. N. Park, K. J. Park, S. H. Oh, S. H. Kim, "Dental Office Manager Current Conditions by Scale of Korean Dental Clinic", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.10, No.10, pp.267-273, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.10.10.267>

한 수 연(Soo Yeoun Han)

[정회원]



- 2009년 8월 : 중앙대학교 보건학 (보건학석사)
- 2016년 8월 : 원광대학교 보건학 (보건학박사)
- 2008년 8월 ~ 현재 : 혜전대학교 겸임교수

<관심분야>

치위생학, 보건학

임 애 정(Ae-Jung Im)

[정회원]



- 2011년 8월 : 단국대학교 보건행정학 (보건행정석사)
- 2017년 8월 : 단국대학교 보건학 (보건학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 혜전대학교 겸임교수

<관심분야>

치위생학, 보건학

임 희 정(Hee-Jung Lim)

[정회원]



- 2010년 8월 : 단국대학교 보건행정학 (보건행정석사)
- 2017년 8월 : 이화여자대학교 보건관리학 (보건학박사)
- 2012년 3월 ~ 2017년 8월 : 을지대학교 치위생학과 초빙교수
- 2017년 9월 ~ 현재 : 을지대학교 치위생학과 조교수

<관심분야>

치위생학, 보건학