

치과위생사의 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 영향

김영임
전주비전대학교 치위생과

The influence of dental hygienists job embeddedness on dental hygiene performance

Young-Im Kim
Division of Dental Hygiene, Jeonju Vision College

요약 본 연구는 치과위생사의 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구기간은 2021년 10월 부터 12월까지 전라북도에 근무하는 치과위생사 173명을 대상으로 실시하였다. 직무배태성과 치위생 업무성과의 상관관계를 분석한 결과 직무배태성이 높을수록 치위생 업무성과가 유의하게 높게 나타났다. 치과위생사의 치위생 업무성과는 Model 1에서는 $F(p)=3.697(p<0.001)$, Model 2에서는 $F(p)=13.541(p<0.001)$ 로 나타나 본 연구의 모형이 적합함을 확인하였다. Model 1에서 일반적 특성을 중심으로 영향력을 분석한 결과 총 직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Model 2에서는 치위생업무성과에 영향을 주는 요인은 직무배태성, 업무수행능력, 업무수행태도가 연계로 나타났다. Model 2의 설명력은 49%로 Model 1의 설명력 18%에 비해 31%의 설명력이 증가했으며 이 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 치과위생사를 대상으로 치위생 업무역량을 향상할 수 있는 프로그램을 개설하여 직무배태성을 강화하고 치과병·의원의 바람직한 문화를 만들기 위한 체계를 마련하여야 한다.

Abstract This study analyzed the effect of the job placement of dental hygienists on their work performance. The study conducted from October to December 2021 involved 173 dental hygienists working in Jeollabuk-do. An analysis of the correlation between the job position and dental hygiene work performance showed that higher positions displayed significantly higher work performance. The analysis of the study models resulted in an $F(p)=3.697$ ($p<0.001$) in Model 1 and $F(p)=13.541$ ($p<0.001$) in Model 2, confirming that these are suitable. As a result of analyzing the influence based on general characteristics in Model 1, total job satisfaction was found to have an effect, and in Model 2, job attitude, job performance, and job performance attitude were seen to be linked. The explanatory power of Model 2 was 49%, an increase of 31% compared to Model 1's explanatory power of 18%, and thus Model 1 was found to be statistically significant. The results of the above study thus showed that job placement was related to dental hygiene work performance. In the future, therefore, a system should be established to strengthen job placements and create a desirable culture in dental hospitals and clinics by implementing programs to improve dental hygiene work capabilities.

Keywords : Clinical, Dental Hygienists, Dental Hygiene Performance, Job Embeddedness, Job Performance

*Corresponding Author : Young-Im Kim(Jeonju Vision College)

email: yikim@jvision.ac.kr

Received January 20, 2022

Accepted April 1, 2022

Revised March 11, 2022

Published April 30, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

4차산업혁명의 변화에 따라 디지털 치과의료환경과 다양한 대상자가 존재하는 치과의료현장에서 치과위생사에 대한 요구가 맹 높아지고 있다. 인성과 전문성을 함께 갖춘 휴먼케어의 전문성을 요구하고 있으며[1], 동시에 질 높은 치과 의료서비스를 제공하기 위한 조직 구성원의 능력 강화[2]와 인적관리 등 조직경쟁력 강화가 필요하다. 특히, 최근의 대상자 중심의 치과 의료서비스 환경에서 대상자의 치료율뿐 아니라 대상자의 만족도 및 질적 의료에 관한 관심이 증가하고 있고, 양질의 병원 전문인력 요구는 더욱 증가하고 있는 현실이다[3]. 이러한 현실적인 치과의료 환경으로 인해 직무배태성을 고려해보아야 한다. 직무배태성이란 개인이 직무와 같은 연관성을 가지고 깊이 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하며, 이직 발생과정 보다 이직이 발생하지 않도록 하는 원인 과정을 확인하는 것으로 조직원들이 왜 조직에 남아있는가를 이해하기 위한 새로운 접근방법이며 조직 내 잔류를 매개해 주는 핵심 개념이다[4]. 치과위생사가 수행업무에 집중하게 되면 이직과 이직의도가 낮아지고, 치과위생사의 직무배태성을 높일 수 있다[5].

치과위생사는 면허가 있는 전문인으로서 구강질환관리와 구강건강 증진을 위해 총체적인 구강건강을 지원하는 예방, 교육, 치료에 관한 서비스를 지원하는 임상술식가이며, 치위생업무의 치위생 교육의 국제적 표준인 치위생 사정, 진단, 계획, 수행, 평가의 치위생과정을 통해, 근거기반의 치위생 지식과 업무의 체계적 접근법으로 인간과 사회에 대한 이해를 중요하게 두고 구강건강증진과 예방은 물론 대상자의 행동변화를 목표로 추구하는 역할을 함양하고 있다[6]. 또한, 양질의 의료서비스를 제공하는 기본 업무 외에도 다양한 치위생 업무 역할요구와 급변하는 의료 환경에 따른 구강건강문제에 대해 적극적인 자세를 취하고 높은 지적 수준과 전문교육을 통하여 유능한 전문 직업인으로 대상자의 구강건강을 향상시켜 삶의 질에 영향을 미치는 결정에 핵심 인력[7]이다. 이에 치과위생사의 대상자에 대한 이해를 바탕으로 직무배태성을 높이는 것은 치위생 업무성과에 중요한 요소가 될 것이다. 그러나, 치위생 분야에서는 직무배태성에 관한 연구가 모두 3건으로 초기단계였으며[5,8,9], 직무배태성과 치위생 업무성과 간의 관련성을 분석한 연구는 없는 실정이다. 이에 본 연구에서는 치과위생사의 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 영향요인을 파악하

여, 추후 치과위생사의 질 높은 업무역량을 높이는 방안을 구축하는데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 치과위생사를 대상으로 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 영향을 분석하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과를 분석한다.

둘째, 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과 간의 상관관계를 확인한다.

셋째, 치과위생사의 치위생 업무성과에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 본론

2.1 연구대상

본 연구는 온라인 설문조사 사이트 프로그램을 활용하여 치과위생사 커뮤니티를 비롯한 SNS에 연구의 취지와 목적에 관해 설명하고, 대상자의 윤리보호 및 익명성의 보장 등을 동의하는 경우에만 설문에 참여할 수 있는 URL을 배포하였다. 연구대상자 수는 G*POWER 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중회귀 분석에서 예측 요인의 수 3개, 중간효과 크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95를 기준으로 150명이 필요하였으나 탈락률을 고려해 200부를 실시하였다. 이 중 무응답 및 불성실한 응답을 보인 17명을 제외한 대상자 173명(회수율 87%)을 최종적으로 연구 분석에 사용하였다.

2.2 연구도구

본 연구는 치과위생사의 직무배태성은 18문항, 치위생 업무성과는 14문항, 일반적 특성 6문항으로 총 38문항을 조사하였다.

2.2.1 직무배태성

직무배태성(Job embeddedness)은 조직 내 잔류 현상으로 정의되며, '어느 한 곳에 뿌리를 내린다.'라는 의미이다[4]. 직무배태성의 측정도구는 Mitchell 등[4]이 개발한 도구를 Kim[5]이 타당도 검증을 통해 사용한 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 본 도구는 지역사회와 조직의 적합성 7문항, 연계성 4문항, 희생

성 7문항으로 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim[5]의 연구에서의 신뢰도 분석을 시행한 결과, Cronbach's α 값은 0.90이었고, 본 연구의 Cronbach's α 값은 0.83으로 나타났다.

2.2.2 치위생 업무성과

치위생 업무성과는 Ko 등[10]이 개발한 측정 도구를 연구자가 치과위생사 실정에 맞게 수정, 보완하여 치위생 업무수행능력 7문항, 치위생 업무수행태도 4문항, 치위생 업무수준향상 3문항으로 총 14문항으로 구성하였다. 각 도구는 Likert 5점 척도로 측정되어 점수가 높을수록 치위생 업무성과가 높음을 의미한다. Ko 등[10]의 연구에서의 신뢰도 분석을 시행한 결과, Cronbach's α 값은 0.92이었다. 본 연구의 Cronbach's α 값은 0.82이었다.

2.3 통계분석

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1. 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
2. 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과는 T-test, ANOVA, 사후검정은 Scheffe test를 시행하였다.
3. 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
4. 치과위생사의 치위생 업무성과에 영향을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)를 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과

치과위생사의 직무배태성은 3.34점이었으며, 하위요인으로 지역사회와 조직의 적합성은 3.48점, 연계성은 3.26점, 희생성은 3.14점으로 나타났다.

치위생 업무성과는 평균 3.51점이었으며, 하위요인으로 치위생 업무수행능력이 3.78점으로 가장 높았으며 치위생 업무수준향상 3.57점, 업무수행태도 3.39점 순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. Job embeddedness and dental hygiene performance

Classification	Division	M	SD
Job embeddedness	Suitability	3.48	0.70
	Connectivity	3.26	0.54
	Sacrifice	3.14	0.17
	All	3.34	0.45
Dental hygiene performance	Work performance ability	3.78	0.49
	Work performance attitude	3.39	0.56
	Work level improvement	3.57	0.51
	All	3.51	0.81

3.2 일반적 특성에 따른 직무배태성과 치위생 업무성과의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성과 치위생 업무성과의 차이는 표 2에 제시하였다. 직무배태성에서는 총 직업만족도가 만족, 불만족, 보통 순으로 나타났으며 (F=4.69, p=0.001), 결혼상태는 기혼에서 높게 나타났으며(t=0.25, p=0.023) 집단별 유의한 차이가 있었다. 치위생 업무성과의 경우 총 근무년수가(F=3.45, p=0.009) 높을수록, 직업만족도(F=7.76, p=0.001)에 만족할수록, 최종학력 (F=3.61, p=0.029)이 높을수록 치위생 업무성과가 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Differences between job embeddedness on dental hygiene performance according to the General Characteristics of the Study Subjects

Classification	Job embeddedness		
	Mean±SD	t or F (p)	
Gender	Male	3.50±0.54	0.60 (0.570)
	Female	3.58±0.50	
Age(y)	≤25	3.68±0.47	1.67 (0.174)
	26-30	3.49±0.47	
	31-35	3.63±0.57	
	36-40	3.52±0.58	
	>40	3.42±0.51	
Work career(y)	< 1	3.57±0.49	0.69 (0.593)
	2-5	3.62±0.46	
	6-10	3.55±0.51	
	11-15	3.43±0.57	
	>15	3.69±0.71	
Job satisfaction	Satisfied	3.76±0.49	4.69 (0.001)
	Common	3.42±0.43	
	Dissatisfied	3.69±0.72	
Education level	College	3.53±0.46	1.98 (0.140)
	University	3.67±0.63	
	Above university	3.83±0.18	
Marital status	Single	3.55±0.61	0.25 (0.023)
	Married	3.58±0.47	

Classification		Job performance	
		Mean±SD	t or F (p)
Gender	Male	3.82±0.59	1.43 (0.885)
	Female	4.06±0.55	
Age(y)	≤25	4.00±0.58	0.70 (0.589)
	26-30	4.00±0.54	
	31-35	4.16±0.62	
	36-40	4.15±0.66	
	>40	4.10±0.53	
Work career(y)	< 1	3.81±0.49	3.45 (0.009)
	2-5	4.03±0.56	
	6-10	4.09±0.57	
	11-15	4.28±0.51	
	>15	4.30±0.90	
Job satisfaction	Satisfied	3.97±0.71	7.76 (0.001)
	Common	3.83±0.51	
	Dissatisfied	4.32±0.51	
Education level	College	3.98±0.53	3.61 (0.029)
	University	4.21±0.62	
	Above university	4.31±0.32	
Marital status	Single	3.97±0.55	-3.02 (0.801)
	Married	4.25±0.53	

* by t-test one-way ANOVA (***) p<0.001, * p<0.05)

3.3 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과와의 상관관계

치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과의 상관관계를 분석한 결과 직무배태성이 치위생 업무성과와 유의한 양의 상관관계(r=.419, p<.001)로 직무배태성이 높을수록 치위생 업무성과가 유의하게 높게 나타났다. 치위생 업무성과의 하위영역인 업무수행능력(r=.604, p<.001), 업무수행태도(r=.678, p<.001), 업무수준향상(r=.412, p<0.05)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

Table 3. The Relationship between dental hygienist of job embeddedness and dental hygiene performance

	x1	x2	x3	x4	x5
x1	1				
x2	.419**	1			
x3	.604**	.284**	1		
x4	.678**	.309**	.446**	1	
x5	.412*	.594**	.556*	.456**	1

* : p<.05, ** : p<.001

x1: Job embeddedness x2: Performance x3: Ability x4: Attitude x5: Work level improvement

3.4 치과위생사의 치위생 업무성과에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 요인을 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는

Table 4와 같다. Model 1에서는 F(p)=3.697(p<0.001), Model 2에서는 F(p)=13.541(p<0.001)로 나타나 본 연구의 모형이 적합함을 확인하였다. Model 1에서는 일반적 특성에 대한 변수를 dummy 변수로 처리하여 분석하였고, Model 2에서는 Model 1에 직무배태성, 하위요인인 업무수행능력, 업무수행태도, 업무수준향상의 변수를 추가로 투입하였다.

회귀분석의 가정이 충족되는 여부를 확인한 결과 각 변수들의 공차한계(tolerance)는 0.075-0.886으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 미만으로 독립변수들 간의 다중공산성 문제는 없는 것으로 나타났다.

Model 1에서 일반적 특성을 중심으로 영향력을 분석한 결과 총 직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Model 2에서는 일반적 특성을 통제한 상태에서 직무배태성, 치위생 업무수행능력, 업무수행태도, 업무수준 향상을 추가로 투입했을 때 치위생업무성과에 영향을 주는 요인은 직무배태성, 업무수행능력, 업무수행태도가 연계로 나타났다. Model 2의 설명력은 49%로 Model 1의 설명력 18%에 비해 31%의 설명력이 증가했으며 이 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=13.541, p<0.001).

Table 4. Factors affecting dental hygiene performance

Classification	Model 1				Model 2			
	B	SE	β	p	B	SE	β	p
Job satisfaction (ref. Dissatisfied)								
Common	0.343	0.141	0.218	0.005	0.286	0.074	0.216	0.001
Satisfied	0.452	0.194	0.332	0.001	0.299	0.164	0.259	0.001
Embeddedness					0.642	0.174	0.424	0.000
Ability					0.604	0.082	0.526	0.001
Attitude					1.070	0.225	0.544	0.000

Model 1: F(p)=3.697**, R²: 0.246, adj R²: 0.184,

Model 2: F(p)=13.541***, R²: 0.563, adj R²: 0.491.

4. 논의

본 연구는 치과위생사의 직무배태성을 증진시키고 치위생 업무성과를 향상시켜서 질 높은 업무역량을 높이기 위한 효율적인 전략을 구축하고자 시도되었다. 연구의 주요 분석 결과를 요약하고, 논의하면 다음과 같다.

첫째, 치과위생사의 직무배태성의 평균은 3.34점이었으며, 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee[11]의 연구에서는 3.06점, Mun과 Hwang의 연구[12]에서는 2.88점, Kim 등[13]의 연구에서 3.02점과 비교했을 때 높게 나

타났다. 치과위생사의 직무배태성은 간호사에 비해 높게 나타났으며 이것은 직무를 수행하고 있는 능력이 치위생 업무에 잘 맞는다고 지각할수록 조직에 오래 근무할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 치위생 업무성과는 평균 3.51점이었으며, 하위요인으로 치위생 업무수행능력이 3.78점으로 가장 높았으며 치위생 업무수준향상 3.57점, 업무수행태도 3.39점 순으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Choi 등[14]의 연구에서는 3.69점, Kwon 등[15]의 연구에서는 3.56점으로 높게 나타났다. 치과위생사를 대상으로 한 치위생 업무성과의 연구가 없어 구체적인 비교는 어려움이 있었다. 치과위생사의 업무의 전문화와 질적인 발전을 위하여 치위생 업무성과는 매우 중요한 부분이므로 치과위생사 스스로 능동적인 자세로 치위생 업무성과를 증진시키려는 노력이 필요하다. 따라서 치과위생사의 치위생 업무성과 영역의 향상을 위하여 각 영역별 효율적인 업무가 운영될 수 있는 방안 마련이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 치과위생사의 직무배태성과 치위생 업무성과의 상관관계를 분석한 결과 직무배태성이 높을수록 치위생 업무성과가 유의하게 높게 나타났다. 현재 치위생 분야에서 직무배태성과 치위생 업무성과와의 관계를 밝힌 선행연구가 없어서 본 연구결과와 직접 비교하기에 제한이 있다. 현재 치위생 분야에서의 직무배태성에 대한 연구는 초기 단계로 앞으로 직무배태성을 높일 수 있는 조직에 대한 소속감과 자긍심을 높이고 긍정적인 신념을 가질 수 있는 다양한 프로그램을 개발하여 지속적인 교육이 이루어진다면 치위생 업무성과를 향상시킬 수 있다고 사료된다.

셋째, 치과위생사의 치위생 업무성과에 영향을 미치는 요인은 직업만족도에서 유의한 영향요인으로 나타났다. 치위생 업무성과에 영향을 주는 요인은 직무배태성, 치위생 업무성과의 하위요인인 업무수행능력과 업무수행태도가 연계로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구가 없어 직접적인 비교분석은 어려움이 있으나, Lee와 Seomun[16]의 연구에서는 간호사의 업무성과에 목표구체성과 직무몰입, 측정가능성 순으로 나타났으며, 간호업무성과의 25.9%를 설명하였다. Yoo와 Chung[17]의 연구결과에서는 간호사의 질 관리에 대한 인식과 간호업무성과 간의 높은 상관관계가 있다고 보고하였으며, 업무성과에 직무만족도 상당히 높은 영향요인임을 파악하였다는데 의의가 있다[18]. 본 연구결과를 통해서 치위생 업무성과를 높이는데 직무만족도의 비중이 상당히 높다는 것을 확인하게 되었다. 이에 치위생 업무성과에 영향을 미치

는 요인에 다양한 변수들의 차이를 더 분석할 필요가 있다. 특히 임상에 근무하고 있는 치과위생사들의 이직률이 증가하고 있어 이에 대한 대응으로 치과병원의 환경과 제도의 개선에 대한 방안 절실히 필요하다. 따라서 치과위생사의 직무배태성이 높아질수록 치위생 업무성과를 높일 수 있으므로 치위생 업무성과를 높이기 위해서는 직무배태성을 파악하는 것도 포함하여, 다양하게 접근할 수 있는 방안을 모색함으로써 질 높은 치위생 서비스를 제공하는데 기초자료로 활용할수 있는 전략이 마련되었으면 한다.

본 연구의 제한점은 치과위생사의 치위생 업무성과에 관련된 구체적인 연구가 없어 객관적으로 설명하는 것에 제한이 있었으며, 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 자료를 수집하였으므로, 연구결과를 전체로 확대하기에는 다소 무리가 있다. 연구결과와 치위생 업무성과에 영향을 미치는 요인의 일반화를 위해 반복연구가 필요할 것으로 사료된다. 치과위생사를 대상으로 치위생 업무역량을 향상할 수 있는 프로그램을 개설하여 직무배태성을 강화하고 치과병원의 바람직한 문화를 만들기 위한 체계를 마련하여야 한다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사를 대상으로 직무배태성이 치위생 업무성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 시행하였다.

1. 치과위생사의 직무배태성은 3.34점이었으며, 하위요인으로 지역사회와 조직의 적합성은 3.48점, 연계성은 3.26점, 희생성은 3.14점으로 나타났다. 치위생 업무성과는 3.51점이었으며, 하위요인으로 치위생 업무수행능력이 3.78점으로 가장 높았으며 치위생 업무수준향상 3.57점, 업무수행태도 3.39점 순으로 나타났다.
2. 치과위생사의 직무배태성이 높을수록 치위생 업무성과가 유의하게 높게 나타났다.
3. 치과위생사의 치위생 업무성과에 관련요인으로 직업만족도와 치위생 업무성과 중에서 치위생 업무수행능력과 업무수행태도가 유의한 영향요인으로 나타났다.

본 연구결과는 치과위생사의 직무배태성이 치위생 업무성과와 유의한 관계가 있음을 알 수 있었다. 앞으로 치과위생사의 직무배태성을 향상시켜 치위생 업무성과를 높이는 효율적인 치위생 업무전략을 구축하고자 한다.

References

- [1] M.J. Kim, C.Y. Lim, J.R. Son. "Effect of emotional labor on somatization among dental hygienists in an area", *Dent Hyg Sci*, Vol.19, No.2, pp.113-121, 2019. <http://dx.doi.org/10.17135/jdhs.2019.19.2.113>
- [2] S.K. Lee, D.J. Lee, E.Y. Jang. "A study on the relationships between self-leadership and organizational citizenship behavior according to styles of leadership", *J Digit. Converg*, Vol.8, No.4, pp.123-136, 2010.
- [3] J.H. Jeon, Y.H. Yom. "Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.20, No.3, pp.302-312, 2014. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [4] T.R. Mitchell, B.C. Holtom, T.W. Lee, C.J. Sablinski, M Erez. "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, Vol.44, No.6, pp. 1102-1121, 2017. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- [5] Y.I. Kim, Y.J. Jang. "Factors affecting the job embeddedness of clinical dental hygienists", *J Korean Soc Dent Hyg*, Vol.18, No.6, pp879-889, 2018. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180075>
- [6] J.Y. Kwon, S.Y. Lee. "Relationship of between task performance, job satisfaction, and organizational contribution of dental hygienists", *J Dent Hyg Sci*, Vol.16, No.4, pp.302-309, 2016. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.4.302>
- [7] M.S. Kim, H.W. Kim, K.H. Cha, "Analyses on the construct of psychological well-being (PWB) of Korean male and female adults", *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol.15, No.2, pp.19-39, 2001.
- [8] K.H. Min, H.H. Min. "Relationships between job embeddedness, organizational citizenship behavior, and turnover intention in clinical dental hygienist.", *J Korean Soc Dent Hyg*, Vol.19, No.5, pp835-843, 2019. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190071>
- [9] H.H. Min. "Influences of organizational commitment, positive psychological capital on job embeddedness of clinical dental hygienists.", *J Korean Acad Oral Health*, Vol.45, No.3, pp156-160, 2021. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2021.45.3.156>
- [10] Y.K. Ko, T.W. Lee, J.Y. Lim. "Development of a performance measurement scale for hospital nurses", *J Korean Acad Nurs*, Vol.37, No.3, pp. 286-294, 2007.
- [11] E.H. Kim, E.J. Lee. "Mediation and moderation effects of job embeddedness between nursing performance and turnover intention of nurses". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.8, pp.5042-5052, 2014. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.5042>
- [12] M.Y. Mun, S.Y. Hwang. "Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses". *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.22, No.4, pp.313-322, 2016. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- [13] E.H. Kim, E.J. Lee, H.J. Choi. "Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses". *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.18, No.4, pp.394-401, 2012. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
- [14] K.L. Choi, S.E. Heo, D.H. Moon. "Convergence study on the influence of job stress of shift work nurses on nursing performance". *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.7, No.4, pp. 107-121, 2016. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.107>
- [15] S.B. Kwon, M.J. Park, H.M. Song, J.S. Moo, "Effects of job embeddedness and emotional intelligence on performance of nurses in medium and small sized hospital", *The Korean Journal of Health Service Management* Vol.11 No.1 pp.55-66, 2017. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.055>
- [16] Y. H. Lee, G.A. Seomun. "Effects of MBO and job commitment on nursing performance in operating room nurses". *Journal of Digital Convergence*, Vol.15, No.4, pp.309-316, 2017. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.4.309>
- [17] M.S. Yoo, M.S. Chung. "The relationships among the perception of quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.14, No. 3, pp.260-267, 2008.
- [18] E.Y. Kim, K.S. Lim, "The research about factors affecting the nursing performance in hospital". *AJMAHS*, Vol.8, No.11, pp.307-318, 2018.

김 영 임(Young-Im Kim)

[정회원]



- 2007년 8월 : 원광대학교 보건환경대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2013년 8월 : 원광대학교 대학원 치의학과 (치의학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 전주비전대학교 치위생과 교수

〈관심분야〉

치위생, 보건학