

## 멘토의 기능이 신입 치과위생사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

윤현경 · 최미숙 · 최규일<sup>1</sup>안동과학대학교 치위생과 · <sup>1</sup>충청대학교 치위생과

### Effect of mentoring function on job satisfaction, organization commitment, and turnover intention in the newly employed dental hygienists

Hyun-Kyung Yun · Mi-Sook Choi · Gyu-Yil Choi<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Andong Science College · <sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Chungcheong College

\*Corresponding Author: Gyu-Yil Choi, Department of Dental Hygiene, Chungcheong University, 38 Wolgok-Gil, Gangnae-Myeon, Heungdeok-Gu, Cheongju-Si, Chungcheongbuk-Do, 363-792, Korea, Tel: +82-43-230-2475, Fax: +82-43-230-2669, E-mail: edugy@hanmail.net

Received: 24 April 2015; Revised: 11 February 2016; Accepted: 12 February 2016

#### ABSTRACT

**Objectives:** The objective of this study was to examine the effect of mentoring function on job satisfaction, organization commitment, and turnover intention in the newly employed dental hygienists.

**Methods:** Two hundred and fourteen dental hygienists in Daegu and Gyeongbuk completed a self-reported questionnaire from January to May 2013. The instrument for the questionnaire consisted of mentoring function, mentoring personality, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The data were analyzed by frequency analysis, ANOVA, correlation analysis, and multiple regression analysis.

**Results:** The longer duration of the mentoring for the newly employees strengthened job satisfaction and organization commitment. The mentoring function had a positive effect on job satisfaction and organization commitment, and decreased turnover intention. The higher quality of personality overcome the turnover intention.

**Conclusions:** The mentoring is very important to enhance the job satisfaction and organization commitment in the newly employees. Loner duration of work( $\beta=0.268$ ,  $p=0.008$ ) explained higher job satisfaction. Higher quality of personality( $\beta=0.279$ ,  $p<0.001$ ) also had higher job satisfaction. The explanation power of the model was 36.5% and the revised model explanation was 35.6%. The effective mentoring is closely related to job satisfaction and organization commitment and it can reduce turnover intention.

**Key Words:** dental hygienist, mentoring function, turnover intention, organization commitment, job satisfaction

**색인:** 멘토의 기능, 이직의도, 조직몰입, 직무만족, 치과위생사

#### 서론

급변하는 의료 환경 속에서 치과 의료기관들은 경영성과를 높이기 위해 경쟁력 있는 인적자원의 확보 및 활용은 생산성 향상 및 양질의 구강보건의료서비스 제공에 직접적인 영향을 미치는 요소이므로 우수한 인적자원을 확보하는 것에 많은 관심을 기울이고 있다[1]. 이에 대한 방안의 하나로

인적자원의 역량 향상과 우수한 인적자원의 이직 감소, 개인의 역량까지 개발해줄 수 있는 멘토링(Mentoring)이라 할 수 있다[2]. 멘토링(Mentoring)을 통해 멘토는 멘티에게 미치는 직접효과 및 나아가 조직에도 영향을 주는 간접효과와 영향을 미칠 수 있다[3]. 직접효과는 멘토가 멘티의 경력기능에 도움을 주고 조직사회화에 필요한 각종 정보를 제공함으로써 심리적 안정과 적응을 지원하며 멘티가 멘토를 통해 다양한 역할 행동을 배울 수 있도록 한다[4], 간접효과는 멘티의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등과 같은 심리적 부분을 측정하게 된다. 즉, 멘토의 기능이 멘티에게 미치는 직접효과는 간접효과인 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미쳐 나아가 조직의 경영성과에 긍정적인 영향을 준다고 할 수 있을 것 이다[5].

치과위생사는 전문직임에도 불구하고 근속연수가 5.7년으로 다른 보건의료직종에 비해 짧은 것으로 나타났다[6]. 이러한 현상은 인력부족 및 인력활용에 많은 장애를 초래할 뿐만 아니라, 양질의 구강보건의료서비스 제공의 어려움과 조직의 경영측면에서 부정적인 영향을 미치게 된다[7]. 이는 구성원의 이직으로 인해 병원 내부 구성원간의 협동심 및 유기적인 분위기 등을 저해 받게 되며, 환자측면에서도 치과위생사가 자주 바뀌게 된다면 계속구강건강관리에 심리적 불안으로 인해 환자들의 타 병원으로 이동 등을 초래하게 될 것이다[8]. 즉 높은 이직률은 조직의 경영성과에도 손실을 가져오게 된다[9]. 이에 구강서비스를 제공하는 치과위생사의 인적자원의 관리는 치과 의료기관 관리에 있어서 가장 핵심적인 문제이며 무엇보다도 중요한 과제라고 할 수 있다[10].

현장경험이 부족한 신입 치과위생사들은 대학에서 임상실습을 경험하지만 졸업 직후 치과위생사로서 독립적으로 업무를 수행할 준비는 부족한 것이 현실이다. 해당 치과 병·의원에서는 필요한 전문기술을 습득할 수 있도록 적합한 직무교육을 실시하고 있다. 이러한 직무교육은 신입 치과위생사의 업무능력 향상은 물론 소속감과 만족감을 극대화시켜 조직 적응력을 높일 수 있어야 할 것이다[11]. 치과임상 환경은 선후배 관계가 체계적이며 선배가 멘토가 되어 지도하고, 후배인 멘티는 멘토의 지도를 따르고 배우는 것이 현실이다. 따라서 멘토의 역량에 따라 멘티의 경력기능 및 직무만족, 조직몰입 등 조직 적응력이 달라 질 수 있다[12]. 지난 2003년 미국의 'Fortune'이 선정한 500대 기업 중 75%가 멘토링을 활용하고 있으며, 인적 관리에 있어서 멘토링이 우수한 효과가 있음을 강조하였다[13]. 그러나 치과위생사의 멘토링에 대한 관심은 저조하며 연구도 미흡한 실정이다. 다만 신입 치과위생사를 중심으로 연구한 강[11]의 연구에서 치과위생사의 이직의도에 미치는 영향을 분석했고, 이 등[9]의 연구에서는 이직요인에 대한 분석은 있지만, 치과위생사의 멘토의 기능에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 3년 미만의 신입 치과위생사

들을 대상으로 멘토의 기능이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하여, 효율적인 인적 관리를 위한 멘토링 도입에 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 2013년 1월부터 5월까지 대구·경북 지역을 중심으로 근무경력이 3년 미만의 신입 치과위생사를 대상으로 하였다. 연구대상자에게 본 연구목적과 방법을 설명한 후 연구 참여에 동의한 신입 치과위생사 214명을 최종 분석 자료로 사용하였다.

### 2. 연구도구

#### 2.1. 멘토의 기능

본 연구에서 사용된 설문지는 이[14], 김과 이[15]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구목적에 맞게 수정·보완하였다. 설문 내용으로는 경력기능, 사회 심리적 기능 총 26문항으로 구성하였다. 설문 도구의 신뢰도는 경력기능 16문항 Cronbach's  $\alpha=0.943$ , 사회심리적 기능 10문항 Cronbach's  $\alpha=0.932$ 로 조사되었다.

#### 2.2. 멘토의 인성

본 연구에서 사용된 설문지는 MacGree와 Costa[16]의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구목적에 맞게 수정·보완하였다. 설문 내용으로는 지각성, 수용성, 개방성, 외향성 총 30문항으로 구성하였다. 설문 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.949$ 로 조사되었다.

#### 2.3. 직무만족, 조직몰입, 이직의도

본 연구에서 사용된 설문지는 김[17]의 연구에서 사용된 설문지를 수정·보완하였다. 설문 내용으로는 직무만족, 조직몰입, 이직의도 총 28문항 구성하였다. 설문 도구의 신뢰도는 직무만족 14문항 Cronbach's  $\alpha=0.891$ , 조직몰입 8문항 Cronbach's  $\alpha=0.873$ , 이직의도 6문항 Cronbach's  $\alpha=0.781$ 로 조사되었다.

### 3. 자료 분석

수집된 자료는 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석을 실시하였으며, 신입 치과위생사의 멘토링의 기간에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이는 ANOVA로 검정하였고, 멘토링의 기간에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 상관관계분석, 멘토링의 기간에 따

른 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향은 다중회귀 분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다. 성별에 따라 ‘여자’가 99.1%, ‘남자’가 0.9%로 조사되었고, 학력은 ‘전문대 졸’이 90.7%, ‘대졸’ 7.5% 순이었으며, 근무형태는 ‘치과병원’이 59.8%로 가장 많았다. 멘토링 기간은 ‘1년 이하’가 51.9%, ‘1년 이상-2년 이하’는 28.5%, ‘2년 이상-3년 미만’은 19.6% 순으로 조사되었다.

### 2. 멘토링 기간에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이

멘토링 기간에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차

이를 알아본 결과는 다음 <Table 2>와 같다. 멘토링 기간과 직무만족은 ‘2년 이상-3년 미만’에서 가장 높아 다른 군들과 유의미한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 즉 직무만족은 멘토링 기간이 ‘2년 이상-3년 미만’에서 다른 군보다 높게 나타나 멘토링 기간이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 멘토링 기간과 조직몰입은 ‘2년 이상-3년 미만’에서 가장 높아 다른 군들과 유의미한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 즉 조직몰입은 멘토링 기간이 ‘2년 이상-3년 미만’에서 다른 군보다 높게 나타나 멘토링 기간이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다. 이직의도는 유의미한 차이가 없었다.

### 3. 멘토의 기능과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 상관관계

멘토의 기능과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 경력기능과 사회심리, 인성요인, 직무만족, 조직몰입은 정적(+)관계로 나타났고, 경력기능과 이직의도는 부적(-)관계로 나타났다. 사회심리기능과

Table 1. Demographic characteristics of the subjects

Characteristics	Variables	N	%
Gender	Male	2	0.9
	Female	212	99.1
Education Background	College	194	90.7
	University	16	7.5
	Graduate School	4	1.9
Type of Work	General hospital of university	5	2.3
	Dental hospital	128	59.8
	Clinic	80	37.4
	Oral health center of public health center	1	0.5
Mentoring Period	Less than 1 year	111	51.9
	Over 1 year ~ Less than 2 years	61	28.5
	Over 2 years ~ Less than 3 years	42	19.6
Total		214	100.0

N, number of subjects

Table 2. Difference in job satisfaction, organization commitment, and turnover intention, depending on mentoring period

Mentoring Period		M	SD	p-value*
Job satisfaction	Over 2 years ~ Less than 3 years	43.80	7.39	0.035
	Over 1 year ~ Less than 2 years	41.77	7.09	
	Less than 1 year	40.92	6.39	
Organization commitment	Over 2 years ~ Less than 3 years	28.09	4.52	0.013
	Over 1 year ~ Less than 2 years	26.95	4.65	
	Less than 1 year	25.93	4.30	
Turnover intention	Over 2 years ~ Less than 3 years	17.40	4.20	0.877
	Over 1 year ~ Less than 2 years	17.28	3.42	
	Less than 1 year	17.11	2.96	
Total		17.25	3.53	

\*by one-way ANOVA

Table 3. Correlation of mentoring function with job satisfaction, organization commitment, and turnover intention

	Career function	Socio-psychological function	Personality characteristics	Job satisfaction	Organization commitment	Turnover intention
Career function	1					
Sociopsychological function	0.820**	1				
Personality characteristics	0.660**	0.658**	1			
Job satisfaction	0.555**	0.528**	0.538**	1		
Organization committment	0.530**	0.473**	0.493**	0.781**	1	
Turnover intention	-0.255**	-0.223**	-0.276**	-0.504**	-0.459**	1

\*\*p<0.001 by pearson's correlation analysis

Table 4. Effect of mentoring function on job satisfaction

	B	S.E	$\beta$	t	p-value*
	14.537	2.579		5.638	<0.001
Career function	0.201	0.075	0.268	2.692	0.008
Socio-psychological function	0.123	0.098	0.125	1.254	0.211
Personality characteristics	0.147	0.040	0.279	3.679	<0.001
$R^2 = 0.365$ , $R_{adj}^2 = 0.356$ , $F=40.544$ ( $p<0.0001$ )					

\*by multiple regression analysis

Table 5. Effect of mentoring function on organization committment

	B	S.E	$\beta$	t	p-value*
	10.312	1.733		5.949	<0.001
Career function	0.166	0.050	0.342	3.307	0.001
Socio-psychological function	0.019	0.066	0.029	0.284	0.776
Personality characteristics	0.085	0.027	0.248	3.158	0.002
$R^2=0.317$ , $R_{adj}^2 = 0.307$ , $F=32.809$ ( $p<0.0001$ )					

\*by multiple regression analysis

인성요인, 직무만족, 조직몰입은 정적(+관계)로 나타났고, 이직 의도와는 부적(-)관계로 나타났다. 인성요인과 직업만족, 조직 몰입은 정적(+관계)를, 이직의도( $r=-0.276$ )와는 부적(-)관계로 나타났다. 직무만족과 조직몰입은 정적(+관계)를, 이직의도 ( $r=-0.504$ )와는 부적(-)관계를 나타냈고, 조직몰입과 이직의도 와는 부적(-)관계를 나타냈다.

#### 4. 멘토의 기능이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

##### 4.1. 멘토의 기능이 직무만족에 미치는 영향

멘토의 기능이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 경력기능이 높을수록( $\beta = 0.268$ ,  $p=0.008$ ) 직무만족은 높은 것으로 나타났다. 또한 인 성요인이 높을수록( $\beta=0.279$ ,  $p=0.000$ ) 직무만족은 높은 것 으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 36.5%였고, 수정된

설명력은 35.6%로 나타났다.

##### 4.2. 멘토의 기능이 조직몰입에 미치는 영향

멘토의 기능이 조직몰입에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 경력기능이 높을수록( $\beta = 0.342$ ,  $p=0.001$ ) 조직몰입은 높은 것으로 나타났다. 또한 인성요인이 높을수록( $\beta=0.248$ ,  $p=0.002$ ) 조직몰입은 높은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 31.7%였고, 수정된 설명력은 30.7%로 나타났다.

##### 4.3. 멘토의 기능이 이직의도에 미치는 영향

멘토의 기능이 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과는 다음 표<Table 6>과 같다. 인성요인이 높을수록( $\beta = -0.1978$ ,  $p=0.031$ ) 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 8.6%였고, 수정된 설명력은 7.3%로 나타났다.

Table 6. Effect of mentoring function on turnover intention

	B	S.E	$\beta$	t	p-value*
Career function	24.108	1.557		15.484	<0.001
Socio-psychological function	-0.055	0.045	-0.146	-1.221	0.223
Personality characteristics	0.013	0.059	0.027	0.223	0.824
	-0.052	0.024	-0.197	-2.171	0.031

( $R^2 = 0.086$ ,  $R_{adj}^2 = 0.073$ ,  $F = 6.626$ ( $p < 0.0001$ ))

\*by multiple regression analysis

### 총괄 및 고안

본 연구는 멘토의 기능이 신입 치과위생사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 정도를 파악하여 이직률을 줄이고, 효율적인 인적 관리를 위한 치과위생사 멘토링 프로그램 개발의 기초자료로 제공하고자 실시하였다.

멘토링 기간과 직무만족, 조직몰입은 '2년 이상-3년 미만'에서 가장 높아 다른 군들과 유의미한 차이가 있었다 ( $p < 0.05$ ). 즉 멘토링 기간이 높을수록 직무만족과 조직몰입은 높게 나타났다. 이는 연차가 낮을수록 새로운 환경과 환자와의 관계 및 업무에 대한 두려움과 불안감으로 인해 직무만족이나 몰입이 낮은 반면, 멘토의 직무교육 등에 따라 개인역량 강화로 업무의 권한과 자율성이 높아지면서 조직 내 역할과 직무의 숙련도에 따른 자신감과 만족감에 기인한 것으로 사료된다.

멘토의 기능과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와는 상관관계를 분석한 결과 멘토의 기능 하위요인인 경력기능, 사회심리기능, 인성요인과 직무만족, 조직몰입은 정적(+)관계로 나타났고, 이직의도와는 부적(-)관계로 나타났다. 이는 Noe[18], Scandura[19]의 연구에서도 멘토의 기능은 멘티의 직무만족, 조직몰입과 정적(+) 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 긍정적인 인성을 가진 멘토일수록 멘티의 조직몰입과 정적(+)관계를 보여 본 연구결과를 지지하였다. 또한 경호경비를 대상으로 한 유 등[20]의 연구에서도 멘토링 기능은 직무만족과 조직몰입, 이직의도와 높은 상관관계가 있는 것으로 조사되어 멘토의 기능의 정도가 높을수록 직무만족과 조직몰입은 높아지고 이직의도는 낮아진 본 연구결과와 일치한다. 신입 치과위생사와 같이 업무에 대한 짧은 경험과 낮은 전문성은 성공적인 병원생활을 하고 있는 멘토와의 관계 형성을 통하면 신입 치과위생사의 조직몰입은 증대될 것이고, 멘토의 기능을 통하여 지속적인 동기부여를 준다면 직무만족 또한 증대될 것으로 사료된다.

멘토의 기능이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석한 결과 첫째, 멘토의 기능 중 경력기능과 인성요인이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 임상경험이 부족한 신입 치과위생사인 경우 입사 후 긍정적인 사고를 가진 멘토로부터 경력기능과 관련된 지

도와 조언을 받음으로써, 개인이 느낄 수 있는 치과위생사로서의 비전과 가치관 강화와 함께 직무만족에 큰 도움을 줄 수 있다. 이에 업무에 대한 전문적인 지식과 노하우를 전해줄 수 있는 멘토링 기능을 잘 활용할 수 있도록 제도화 되어져야 할 것이다[20].

둘째, 멘토의 기능 중 경력기능과 인성요인이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 멘티가 멘토로부터 경력기능과 관련된 전문적인 지식과 노하우를 통하여 조직 내에서 자신의 경력에 대한 경로와 방법을 보여줄 수 있는 멘토가 존재한다면 조직에 더 몰입할 수 있다는 것으로 의미한다[2].

셋째, 멘토의 인성요인이 높을수록 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 멘토의 인성부분에서 부정적이 아닌 긍정적인 성향을 가진 사람이라면 멘티의 이직을 감소시킬 수 있다는 것이다. 이직의 원인을 정[21]과 강[22]의 연구에서도 인간관계라고 보고하고 있으며, 고[23]의 연구에서도 근무환경 요인 중 상급자와의 관계를 이직 결심의 가장 큰 이유로 나타나 본 연구의 결과를 지지하였다. 멘토링 기간이 대부분 제한적이고 충분한 멘토와 멘티 관계를 형성하기 전에 교육이 이루어지므로, 낯선 조직사회에 조화를 이루지 못하는 멘티에게 신뢰와 친근감을 주며 신입 치과위생사가 잘 적응할 수 있도록 친밀감을 바탕으로 관계형성 또한 중요하다 할 수 있다.

이상의 결과를 토대로 볼 때, 멘토의 기능은 신입 치과위생사의 직무만족과 조직몰입, 이직의도에서 매우 중요한 변수로 작용하고 있는 것으로 조사되었다.

본 연구의 한계점은 연구대상자가 대구·경북 지역의 신입 치과위생사들로 이루어져 본 연구의 결과를 일반화하기에는 다소 한계가 있다. 그러나 멘토의 기능이 신입 치과위생사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치고 있다는 결과에 의의를 두고 후속연구에서는 치과위생사를 중심으로 한 체계적인 멘토링 프로그램을 개발하여 임상에서 적용시키는 것이 필요하다.

### 결론

본 연구는 2013년 1월부터 5월까지 대구·경북 지역을

중심으로 3년 미만의 신입 치과위생사를 대상으로 멘토의 기능과 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 대해 조사한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 멘토링 기간과 직무만족과 조직몰입은 '2년 이상-3년 미만'에서 가장 높아 다른 군들과 유의미한 차이가 있었다( $p < 0.05$ ). 즉 직무만족과 조직몰입은 멘토링 기간이 높을수록 직무만족과 조직몰입은 높게 나타났다.

둘째, 멘토의 기능과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 의 상관관계를 분석한 결과 멘토의 기능 하위요인인 경력기능, 사회심리기능, 인성요인은 직무만족과 조직몰입은 정적(+)관계로 나타났고, 이직의도와는 부적(-)관계로 나타났다.

셋째, 멘토의 기능이 직무만족에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과, 경력기능이 높을수록( $\beta = 0.268$ ,  $p = 0.008$ ) 직무만족은 높은 것으로 나타났다. 또한 인성요인이 높을수록( $\beta = 0.279$ ,  $p = 0.000$ ) 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 36.5%였고, 수정된 설명력은 35.6%로 나타났다.

넷째, 멘토의 기능이 조직몰입에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과, 경력기능이 높을수록( $\beta = 0.342$ ,  $p = 0.001$ ) 조직몰입은 높은 것으로 나타났다. 또한 인성요인이 높을수록( $\beta = 0.248$ ,  $p = 0.002$ ) 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 31.7%였고, 수정된 설명력은 30.7%로 나타났다.

다섯째, 멘토의 기능이 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀로 분석한 결과, 인성요인이 높을수록( $\beta = -0.1978$ ,  $p = 0.031$ ) 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 최종 모델의 설명력은 8.6%였고, 수정된 설명력은 7.3%로 나타났다.

이상의 결과에서 멘토의 기능이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신입 치과위생사의 이직률을 줄이고 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 효과적인 멘토링 프로그램 개발이 필요함을 제언한다.

## References

- Kim JM, Park JS. Literature review on organizational predictors of workplace learning. *Train Dev J* 2011; 23: 27-52.
- Song MC, Kim JM. The mediating effect of organizational socialization in the relationship between mentoring functions and organizational effectiveness in formal mentoring programs of large corporations. *J Agricultural Education and Human Resource Development* 2013; 45(1): 103-24.
- Noe RA, Greenberger DB, Wang S. Mentoring: What we know and where we knew and where we might go. *Research in personnel Human Resource Management* 2002; 21(3): 129-73.
- Ilies R, Scott BA, Judge TA. The interactive effects of personal traits and experienced states on intra individual patterns of citizenship behavior. *Acad Management J* 2006; 49(3): 561-75.
- Min J. A review of conceptualizations and re-conceptualizations of organizational effectiveness. *Korean Pub Admi Rev* 2003; 16(2): 83-104.
- Korean Dental Association[internet]. [cited 2015 March 23]. Available from: <http://club.kda.or.kr/kda/modules/kdanews/news/newsview2.aspx?newsID=63702>.
- Korean Health and Medical Workers Union. Reports to health and medical workers. Seoul: KHMWU; 2010: 5-6.
- Curry JP, Warefield DS, Price JL, Mueller CW, Mc Closkey JC. Determinants of turnover among nursing department employees. *Res Nurs Health* 1985; 8(2): 397-411.
- Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013; 13(6): 941-9. <http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>.
- Lee SS, Kwon HJ. A study on dental hygienists' job stress and their reactions upon them. *Chung-Ang J Nurs* 1998; 2(1): 121-41.
- Kang YJ. Analysis on the recognition of occupational work training in new dental hygienists. *J Korean Acad Dent Hyg Edu* 2007; 7(4): 365-79.
- Yun HK, Kim HG. Effect of role function and personality characteristics of mentor on role stress and organization effectiveness of newly appointed dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2014; 14(2): 213-21. <http://dx.doi.org/10.13065/jksdh.2014.14.02.213>.
- Gwon MY. Study on the factors that affect the intent of changing occupation of Dental Hygienists. *J Korean Acad Dent Hyg Edu* 2007; 7(4): 395-403.
- Lee MK. A study of mentoring function's mediate effects in the relations with mentor's competency and organizational commitment. *J Voca Edu&Tra* 2008; 11(1): 169-90.
- Kim HE, Lee JK. The role of mentorship in socializing new employees. *Korean Acad Soc Bus Admi* 1993; 22(2): 269-94.
- MacGree RR, Costa PR. Updating norman's adequate taxonomy: intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *J Pers and Soc Psy* 1985; 49(3): 710-21. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.710>.

17. Kim SJ. The effect of self-efficacy of dental hygienists and nurse's aides on the job satisfaction, organizational commitment and turnover intention[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Kyunghee, 2007.
18. Noe RA. Women and mentoring: a review and research agenda. *Acad Mana Revi* 1988; 13: 65-78. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1988.4306784>.
19. Scandura TA. Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *J Orga Beha* 1992; 13: 169-74. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030130206>.
20. Yoo YC, Kim HJ, Kim CS. Effects of mentoring function on career development and organizational effectiveness in private security service organization. *J Korea Cont Assoc* 2011; 11(6): 326-36. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.6.326>.
21. Jung JY. A study on the work and turnover of dental hygienist. *Dent research* 1998; 43(2): 52-4.
22. Kang JK. A study on the professionalism of dental hygienists. *Dent research* 1999; 45(4): 37-52.
23. Go KH. One bottle of network dentist, members of the dental hygienist job stress and job satisfaction, impact on employee turnover[Master's thesis]. Jinju: Univ. of Gyeongsang, 2013.