



# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

## Original Article 임상치과위생사의 소진에 영향 요인

윤미혜<sup>1</sup> · 민희홍<sup>1</sup>

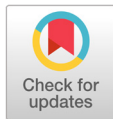
유니나치과 · <sup>1</sup>대전보건대학교 치위생(학)과

## Factors influencing burnout in clinical dental hygienists

Mi-Hae Yun<sup>1</sup> · Hee-Hong Min<sup>1</sup>

Unina Dental clinic

<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology



**Received:** September 24, 2019

**Revised:** October 21, 2019

**Accepted:** October 21, 2019

**Corresponding Author:** Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology, 21, Chungjeong-ro, Dong-gu, Daejeon, 34504, Korea. Tel: +82-42-670-9194, FAX: +82-42-670-5886, E-mail: hhmin1@hanmail.net

## ABSTRACT

**Objectives:** This study aims to serve as basic data for improving human resource management and the quality of work at dental hospitals and clinics by examining the relationship among clinical dental hygienists' emotional labor, job stress, and turnover intention. **Methods:** A self-reported questionnaire was completed by 220 dental hygienists in hospitals and clinics from March 11 to April 26, 2019. Data were analyzed using SPSS 20.0. For participants' burnout, job stress, emotional labor, and turnover intention based on general and occupational characteristics were analyzed using a t-test and one-way ANOVA. After performing a one-way ANOVA, a Duncan test was performed for mean comparison. Pearson's correlation analysis was conducted to determine correlations between variables, and stepwise multiple regression was performed to examine the factors that affect burnout. **Results:** Clinical dental hygienists' mean burnout was 3.05 points, and the factors that affect such burnout were turnover intention, job stress, and emotional labor. Burnout was higher when job satisfaction was low, turnover intention was low, and emotional labor was high, with a 29.3% explanatory power. **Conclusions:** For effective human resource management of dental hygienists, it is necessary to develop and implement programs that can reduce emotional labor and burnout.

**Key Words:** Burnout, Emotional labor, Job stress, Turnover intention

**색인:** 감정노동, 소진, 이직의도, 직무스트레스

## 서론

최근 의료 환경의 경쟁이 심화되어 환자 중심의 의료서비스로 변화되었고 이는 의료종사자에게 환자의 입장과 감정을 우선적으로 배려하고 일방적으로 수용하는 감정적인 노력이 요구되는 환경으로 변화되었다 [1,2]. 병원 내에서 의료종사자의 절대적인 감정노동을 요구하는 환경은 개인 노동자에게 요구되는 감정 표현이 실제 감정과 다른 감정의 부조화를 느끼게 되고 이는 심신건강에 부정적인 영향을 미치게 된다[2].

치과위생사는 환자에게 다양한 구강보건의료서비스를 제공하며, 병원조직 내에서는 상담자, 경영의 동반자, 진료협조자 등 여러 역할을 수행하고 직무스트레스로 인한 소진을 경험하게 된다[3]. 소진은 조직 구성원이 기대되는 보상을 받지 못하는 원인, 생활방식, 인간관계 등에 과하게 몰입해 생겨난 피로감이다[4]. 과도한 직무에 대한 요구는 부정적인 감정으로 인한 신체의 이상을 나타내고 결국 정서적, 신체적 고갈상태에 이르게 하는 등 여러 복합적 요인으로 작용하여 소진을 초래하게 된다[3,4]. 2015년 한국고용정보원은 국내 730개의 주요 직업종사자 2만 5,550명을 대상으로 감정 노동 강도를 비교 조사하였고, 임상치과위생사는 다른 사람과 접촉이 많은 직업순위에서 3위, 감정노동이 많은 직업순위에서 14위를 차지하였다[5]. 또한 최근 2019년 치과종사자의 소진 현황과 관련 요인에 대해서 조사한 박 등[6]은 우리나라 치과종사자가 타 국가의 종사자에 비해 소진 수준이 높으며, 소진은 치과 종사자의 업무 수행에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 실질적으로 임상치과위생사는 업무를 수행하면서 당사자의 실제 감정을 숨기거나 왜곡하기도 하는 직업군에 속한다[6-8]. 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 보면, 감정노동, 이직의도, 직무스트레스, 소진, 직무만족도, 소진 현황 등의 변수를 사용한 연구가 있었다[7-12]. 그 중 감정노동은 직무스트레스의 한 요인으로 보고되었으며, 감정노동이 증가할수록 직무스트레스 또한 높아지며 직무만족도가 낮아진다고 하였다[9-10]. 강과 정[11]의 연구에서 소진의 반복은 직무만족에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 박 등[6]은 치과종사자의 소진은 업무 수행에 큰 지장을 준다고 하였고, 민 등[12]은 소진이 이직의도에도 영향을 미친다고 하였다. 이에 임상치과위생사의 소진을 감소시키기 위하여 사회적 지지와 행·재정적 정책이 필요하다. 임상치과위생사를 대상으로 한 감정노동, 직무스트레스에 중점을 둔 연구는 많이 진행되고 있으나, 감정노동, 직무스트레스, 이직의도 등 각각 소진에 영향을 미친다고 보고된 요인들을 함께 분석하여 비교한 연구는 없었다.

이에 본 연구는 임상치과위생사의 감정노동, 직무스트레스, 이직의도와와의 관계를 파악하고 소진에 미치는 영향을 파악하여 치과 병·의원의 인력관리 및 업무의 질을 높이는 기초자료로 활용하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 공공기관생명윤리위원회 승인(IRB No: P01-201901-23-002)을 받아 시행하였다. 서울·경기·충청·전라·경상 지역 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사 중 연구에 동의한 사람을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2019년 3월 11일부터 4월 26일까지 자기기입식 설문지를 배포하여 수집하였다. 표본의 크기는 G\*power 3.1.9.2 program을 이용하여 효과크기 0.15(0.02), 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수 13개로 하였을 때 최소인원은 189명이었고, 최종분석은 220명을 하였다.

### 2. 연구도구

일반적인 4문항, 직무 특성 5문항, 소진 20문항은 Pines 등[13]이 개발한 도구를 사용하였고, 감정노동 9문

www.kci.go.kr

항은 Morris와 Feldman[14]이 개발하고 이[15]가 사용한 도구를 사용하였으며, 이직의도 7문항은 이[16]가 개발하고, 이와 임[17]이 사용한 도구를 수정 보완하여 사용하였다. 직무스트레스 24문항은 장 등[18]이 개발한 도구를 본 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 하였고, 점수가 높을수록 소진, 직무스트레스, 감정노동, 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.6이상이었다<Table 1>.

### 3. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 정하였다. 대상자의 일반적 및 직무 특성에 따른 소진은 t-검정, one-way ANOVA를 실시하였고, 사후검정은 Duncan test를 이용하였다. 변수 간 상관관계는 Pearson's 상관분석을 실시하였고, 소진에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자에게 사용한 변수의 특성

연구대상자의 소진은 3.05점이었고, 직무스트레스는 3.12점이었으며, 감정노동은 3.18점이었고, 이직의도는 3.35점이었다<Table 1>.

**Table 1.** Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Mean $\pm$ SD	Cronbach's $\alpha$
Burnout	220	18	3.05 $\pm$ 0.38	0.727
Job stress	220	23	3.12 $\pm$ 0.35	0.614
Emotional labor	220	9	3.18 $\pm$ 0.79	0.894
Turnover intention	220	3	3.35 $\pm$ 0.95	0.789

### 2. 연구대상자의 일반적·직무특성에 따른 소진의 정도

일반적인 특성에 따른 소진은 연령( $p=0.004$ ), 임상경력( $p=0.003$ ), 치과유형( $p=0.002$ ), 직무만족도( $p=0.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 연령은 '25-29세', '30세 이상'에서 높게 나타났고, 임상경력은 '4-9년'에서 높게 나타났다. 치과유형은 '치과의원'근무자가 '치과병원'근무자보다 높게 나타났고, 직무만족도는 '불만족'에서 높게 나타났다<Table 2>.

### 3. 소진, 직무스트레스, 감정노동, 이직의도와 의 상관관계

임상치과위생사의 소진과의 상관관계를 보면, 직무스트레스( $r=0.191$ ), 감정노동( $r=0.459$ ), 이직의도( $r=0.376$ )는 소진과 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 독립변수들 간의 상관관계를 보면, 직무스트레스와 감정노동( $r=0.243$ ), 이직의도( $r=0.147$ )와 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 감정노동과 이직의도( $r=0.425$ )는 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다<Table 3>.

**Table 2.** Burnout according to characteristics

Characteristics	Division	N	Mean±SD	t or F(p <sup>^</sup> )
Age(year)	≤24	68	2.92±0.34 <sup>a</sup>	5.774 (0.004)
	25-29	80	3.08±0.35 <sup>b</sup>	
	≥30	72	3.12±0.42 <sup>b</sup>	
Married	Yes	165	3.04±0.39	-0.108 (0.914)
	No	55	3.05±0.37	
Educational level	College	133	3.07±0.34	0.978 (0.329)
	University	87	3.01±0.43	
Monthly income (KRW10,000)	<200	78	2.98±0.34	2.477 (0.086)
	200-300	117	3.10±0.41	
	>300	24	2.99±0.35	
Career(year)	≤3	96	2.95±0.34 <sup>a</sup>	6.112 (0.003)
	4-9	86	3.15±0.39 <sup>b</sup>	
	≥10	38	3.06±0.41 <sup>ab</sup>	
Dental office type	Clinic	132	3.31±0.84	3.183 (0.002)
	Hospital	88	2.99±0.67	
Position	Staff	169	3.04±0.37	-0.141 (0.888)
	Executive	51	3.05±0.42	
Department of medicine	General	144	3.05±0.36	0.004 (0.997)
	Special	106	3.05±0.40	
Job satisfaction	No-satisfaction	20	3.40±0.33 <sup>a</sup>	16.720 (0.001)
	Normal	113	3.09±0.34 <sup>b</sup>	
	Satisfaction	87	2.91±0.38 <sup>c</sup>	

\* by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Dunca) for three or more groups  
<sup>a,b,c</sup> The same character indication shows that there is no statistical significance

**Table 3.** Correlation of burnout, job stress, emotional labor, turnover intention

Variables	Burnout	Job stress	Emotional labor	Turnover intention
Burnout	1			
Job stress	0.191 <sup>**</sup>	1		
Emotional labor	0.459 <sup>**</sup>	0.243 <sup>**</sup>	1	
Turnover intention	0.376 <sup>**</sup>	0.147 <sup>**</sup>	0.425 <sup>**</sup>	1

\*\* $p < 0.01$  by pearson's correlation analysis

#### 4. 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인

임상치과위생사의 소진에 유의한 영향을 준 독립변수들은 직무스트레스( $t=3.118$ ,  $p=0.002$ ), 이직의도( $t=2.396$ ,  $p=0.017$ ), 감정노동( $t=4.045$ ,  $p=0.001$ )이 소진에 정(+)적 영향을 주었다. 잔차의 독립성에서는 Durbin-Watson 검정계수는 1.704로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계는 1.0이하로 나타났으므로 위 모형은 유의한 모형이었으며( $F=6.015$ ,  $p<0.001$ ), 분산팽창지수(VIF)는 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 소진을 종속변수로 하고, 일반적 및 직무관련 특성, 직무스트레스, 이직의도, 감정노동을 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 일반적인 및 직무관련 특성은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인은 이직의도( $\beta=0.157$ ), 직무스트레스( $\beta=0.191$ ), 감정노동( $\beta=0.284$ )에서 유의한 관련성이 나타났고, 설명력은 29.3%이었다<Table 4>.

**Table 4.** Influencing factors of burnout

Variables	B	SE	$\beta$	t	$p^*$	Tolerance	VIF
(constant)	2.086	0.230		9.087	0.001		
Job stress	0.251	0.081	0.191	3.118	0.002	0.863	1.158
Turnover intention	0.063	0.026	0.157	2.396	0.017	0.755	1.325
Emotional labor	0.135	0.033	0.284	4.045	0.001	0.660	1.515

R=0.351, Adjusted R<sup>2</sup>=0.293, F = 6.015( $p<0.001$ ), Durbin-Watson: 1.704

\* by stepwise multiple regression analysis at  $\alpha=0.05$

## 총괄 및 고안

임상치과위생사의 소진은 개인의 불안감과 우울, 자신감의 저하를 비롯하여 심할 경우 심장병, 스트레스성 질환 등의 부정적인 결과로 이어지게 된다[2]. 더 나아가 전염이 높아서 이를 경험한 사람으로 시작하여 다른 직장동료에게 부정적인 영향을 주고 직장집단 전체가 소진되는 심각한 문제로 나타나기도 한다[19,20]. 소진은 개인 건강과 밀접한 관련이 있고 업무성과와도 관련성이 있는 것으로 밝혀졌다[20]. 이에 본 연구는 임상치과위생사의 소진에 미치는 영향 요인을 파악하여 치과 병·의원의 인력관리 및 업무의 질을 향상시키고 기초자료로 활용하기 위해 실시하였다. 본 연구에 사용된 도구는 5점 만점으로 소진은 3.05점으로 나타났고, 김과 윤[20]은 3.26점, 김[21]은 3.44점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 소진의 반복은 치과 구성원들의 직무스트레스를 유발하고 직무만족에 부정적 영향을 미치게 되므로 소진을 감소시키기 위한 조직적 차원의 복지시스템을 통한 지원과 관리가 필요하다. 직무스트레스는 3.12점이고 정과 송[22]은 3.46점이며, 남자 치과위생사를 대상으로 연구한 김과 권[23]은 3.05점으로 연구자마다 다양한 결과를 보였다. 직무스트레스는 임상치과위생사의 업무 능력에 중요한 요인이라고 하였다. 정[2]의 연구에서는 직무스트레스 관리가 치과위생사들로부터 소진이 되기 이전에 긍정적인 업무성과를 이끌 수 있는 요소라고 하였다. 감정노동은 3.18점으로 나타나 민과 민의[24] 연구에서는 3.15점으로 본 연구결과를 지지하였다. 윤과 김[25]은 직무스트레스를 줄이기 위해서는 감정노동 관리를 잘 해야 한다고 하였다. 감정노동은 조직에서 개인이 직무를 수행할 때 자신의 내·표면 행위가 조직의 규범에 의해 요구되는 감정표현과 차이가 있을 때 이를 조절하고자 하는 노력이다[2,3]. 따라서 감정노동이 증가하면 직무수행과 조직의 성과에 부정적인 영향을 미친다. 이직의도는 3.35점으로 나타났고, 최 등[26]은 2.95점, 민 등[27]은 3.02점으로 본 연구에서 높게 나타났다. 최근 심화되는 의료기관의 경쟁으로 임상치과위생사의 업무가 진료뿐만 아니라 서비스 차원에서도 요구도가 증가하고 있으며, 감정의 자제 및 업무에 대한 스트레스 등의 감정노동으로 직무만족이 낮아지고 이는 이직으로 이어져 이직이 높게 나타난 것으로 사료된다.

일반적인 특성에 따른 소진은 연령, 임상경력, 치과유형, 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 연령은 '25-29세', '30세 이상'이 높게 나타났고, 민 등[27]의 연구에서도 '25-29세'에서 높게 나타났다. 이러한 결과는 24세 미만의 치과위생사는 업무미숙으로 자신감이 결여되고, 30세 이상은 직책이 주어지면서 책임감이 부여되어서 나타난 것으로 사료된다. 임상경력은 '4-9년'에서 높게 나타났다. 이는 업무미숙 및 적응할 시기를 지나 임상경력과 자신감 증가로 이직의도가 높게 나타난다고 보고한 이 등[28]의 연구결과와 관련이 있는 것으로 사료된다. 치과유형에서는 '의원급'이 '병원급'보다 높게 나타났고, 정과 한[29]은 '병원급'에서 높게 나타나 본 연구와 다른 결과를 보였다. 이는 조직체계 및 분담이 잘 되어 있는 병원급보다는 복합적인 일을 처리하는 의원급에서 소진이 높게 나타난 것으로 사료되어 이를 해결할 수 있도록 조직의 지원이 요구된다. 직무만족도는 '불만족'에서 높게 나타났다. 이는 정 등[8]의 연구에서는 직무만족도가 높을 때 소진이 낮게 관찰되어 본



연구를 지지하였다.

임상치과위생사의 소진과의 상관관계를 보면, 직무스트레스, 감정노동, 이직의도는 소진과 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 정과 한[29]은 감정노동은 소진과 이직의도와 양의 상관관계를 보였고 본 연구를 지지하였다.

임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인은 이직의도, 직무스트레스, 감정노동에서 유의한 관련성이 나타났고 가장 큰 영향을 미치는 요인은 감정노동이었다. 오와 진[7]의 연구결과 감정노동이 소진에 큰 영향을 미친다고 하여 본 연구결과와 일치하였으나 설명력은 29.3%이었다. 김[21]의 연구에서는 자신의 감성이 해, 감성활용, 타인의 감성이해가 소진에 큰 영향을 미친다고 하였고, 설명력은 54.3%으로 본 연구보다 높게 나타났다. 허와 지[30]는 직무스트레스가 가장 큰 요인이라고 보고하는 등 연구자마다 다른 결과를 보여 지속적인 연구가 필요하다.

본 연구는 편의표본추출로 대상자를 수집하여 나타난 결과이므로 전체 임상치과위생사에게 일반화하기에는 어려움이 있다. 또한 소진에 영향을 주는 많은 요인 중 일부들만 적용하였다는 제한점이 있다. 하지만 이전 연구들과 다르게 연구대상자를 전국 대상으로 확대하였고, 임상치과위생사를 대상으로 소진의 영향 요인에 대한 연구가 미흡한 시점에서 본 연구를 시행한 것은 의의가 있다. 따라서 추후 연구에서는 임상치과위생사를 대상으로 서비스 개념의 변화에 걸맞은 다양한 요인을 적용하여 연구하여야 하고 표준화된 연구 도구를 활용한 연구가 필요하며, 소진의 영향 요인인 감정노동을 감소시킬 수 있는 프로그램 적용이 필요하다.

## 결론

본 연구는 임상치과위생사의 감정노동과 직무스트레스 이직의도와와의 관계를 파악하고 소진에 미치는 영향을 알아봄으로 치과 병·의원의 인력관리 및 업무의 질을 향상시키는데 기초자료로 활용하기 위해서 설문지를 배포였으며, 설문작성은 자가기입식 방법으로 자료를 수집·분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상치과위생사의 소진은 3.05점이었고, 직무스트레스는 3.12점, 감정노동은 3.18점이었으며, 이직의도는 3.35점으로 나타났다.

2. 일반적인·직무 특성에 따른 소진은 연령이 '25-29세', '30세 이상'일 때 높게 나타났고, 임상경력은 '4-9년'이 치과유형은 '의원급'에서 높게 나타났고, 직무만족도는 '불만족'에서 높게 나타났고, 세 집단 간에 유의한 차이가 있었다.

3. 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인은 이직의도, 직무스트레스, 감정노동에서 유의한 관련성이 나타났다.

이상의 결과, 임상치과위생사의 소진에 영향을 미치는 요인은 이직의도, 직무스트레스, 감정노동이었고, 가장 영향을 미치는 요인은 감정노동으로 나타났다. 따라서 치과위생사의 효율적인 인력관리를 유지하기 위해서는 감정노동과 소진을 감소시킬 수 있는 프로그램 개발과 적용이 필요하다.

## Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

## Authorship

Conceptualization: YR Kim; Data collection: HK Kang; Formal analysis: HH Min; Writing - original draft: MH Yun; Writing - review & editing: HH Min

## References

- [1] Kim YS, Chung EY, Kim JN, Seo YJ. The effect of emotional labor on job stress, burnout and job satisfaction of hospital nurses. *Korean Public Health Research* 2014;40(4):75-88.
- [2] Jung EK. Relationship between emotional labor and burnout among dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(1):53-9.
- [3] Han JW. The effects of personality and emotional labor stress on job satisfaction. *J Secretarial Sci* 2005;14(1):145-67.
- [4] Yoo SN, Lee SR. The relationship between emotional labour and burnout in airline call center. *J Tour Manag Res* 2007;11:99-117.
- [5] <https://www.keis.or.kr>. Emotional labor occupation using KNOW characterization and policy implications[Internet]. Korea Employment Information Service.[cited 2019 Sept 19]. Available from: <https://www.keis.or.kr/search.do>.
- [6] Park YY, Lee JH, Bae SH, Lee KC, Lee SH, Jang SJ, et al. A study on dentist and dental hygienist burnout. *J Korean Acad Oral Health* 2019;43(2):100-8. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2019.43.2.100>
- [7] Oh HY, Jin KN. A study on emotional labor and burnout in dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2013;13(1):71-6.
- [8] Jeong SB, Choi EM, Choi JS. The effects of emotional labor on burnout, turnover intention, and job satisfaction among clinical dental hygienists. *J Korea Acad Oral Health* 2014;38(1):50-8. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2014.38.1.50>
- [9] Park MM, Han SJ. Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *J Korean Acad Community Health Nurs* 2013;24(1):51-61.
- [10] Lee JY, Chi MW. Relation among emotional labors's job stress, role conflict, ego-resilience and job turnover. *J Korea Contents Assoc* 2012;12(6):191-200. <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.06.191>
- [11] Kang MH, Jang SJ. Convergent relationship between emotional labor, burnout, job satisfaction and turnover intention in the dental hygienists. *J Korea Converg Soc* 2017;8(8):95-103.
- [12] Min HH, Kim YS. Factors influencing turnover intention in new dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1047-55. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.06.1047>
- [13] Pines AM, Aronson E, Kafry D. Burnout: from tedium to personal growth. New York: The Free Press; 1981: 202-22.
- [14] Morris JA, Feldman DC. The dimension, antecedents, and consequences of emotional labor. *A cade my of Manag Review* 1996;21(4):986-1010.
- [15] Li Yang. The effect of emotional labor and job stress in organization on turnover intention of hotel employees[Master's thesis]. Kyonggi: Univ. of Suwon, 2015.
- [16] Lee SR. The effect of job stress, turnover of safeguard on job satisfaction[Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Yonsei, 2004.

- [17] Lee YH, Lim WK. Effects of the long-term caregivers' job stress on psychological burnout and organizational effectiveness and the moderating role of social support. *J Contents Assoc* 2011;11(9):414-28.
- [18] Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean J Occup Environ Med* 2005;17(4):297-317.
- [19] Cordes CL, Dougherty TW. A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review* 1993;18(4):621-56.
- [20] Kim YS, Yoon HS. Burnout among clinical dental hygienists and its coping behaviors. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(4):225-33.
- [21] Kim YI. Factors affecting clinical dental hygienist emotional intelligence on burnout. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2018;19(8):410-6.
- [22] Jung JO, Song KS. A study on job stress and job satisfaction of dental hygienists working in dental clinics. *J Dent Hyg Sci* 2008;8(4):305-12.
- [23] Kim YK, Kwon HJ. The influence of job stress and job satisfaction on turnover intention for male dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(2):142-9. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.2.142>
- [24] Min KH, Min HH. Factors influencing job embeddedness in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(1):45-54. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190013>
- [25] Yoon SU, Kim JS. Relations between emotional labor and job stress among some dental hygienists. *J Korea Soc Dent Hyg* 2011;11(2):179-88.
- [26] Choi HN, Lim JW, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2010;10(6):973-81.
- [27] Min HH, Jeon JH, Kim YS. Influencing factors of turnover intention in the clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):831-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.831>
- [28] Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH. Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. *J Dent Hyg Sci* 2013;13(6):941-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.06.941>
- [29] Jeong KY, Han OS. A study on emotional labor, emotional burnout, turnover intention of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(3):280-6.