

원 저

치과위생사의 조직문화가 치위생업무성과에 미치는 영향

노은미[†]

춘해보건대학교 치위생과

The effect of organizational culture on job performance in dental hygienists

Eun-Mi Noh[†]

Department of Dental Hygiene, Choonhae College of Health Science

Abstract

This study aims to identify the impact of organizational culture on the work ability of dental hygienists and to analyze the factors that affect dental hygiene work ability. The survey was conducted from August 1 to August 30, 2022, and involved 193 dental hygienists from U and D cities. The data analysis method was conducted using the SPSS 18.0 software. The analysis revealed that age, work experience, and position were the demographic and sociological characteristics with statistically significant differences in dental hygiene work ability. Relationship-oriented culture ($\beta=0.446$), career ($\beta=-0.439$), age ($\beta=0.358$), position ($\beta=0.280$), and work-oriented culture ($\beta=0.167$) were the most influential factors in dental hygiene work performance. Therefore, it is necessary to work for an extended period to enhance dental hygiene work capabilities and to cultivate a culture focused on relationships.

Key Words: Dental hygienist, Organizational culture, Job performance, Career

Received: November 26, 2023 **Revised:** December 11, 2023 **Accepted after revision:** December 15, 2023

[†]**Correspondence to** Eun-Mi Noh

Department of Dental Hygiene, Choonhae College of Health Sciences, Daehak-Gil 9, Ungchon-myeon, Ulju-gun, Ulsan 44965, Korea

Tel: +82-52-270-0295, **Fax:** +82-52-225-0239, **E-mail:** molar@ch.ac.kr

I. 서론

최근 치과 의료기관은 최신 기술과 최첨단 장비 도입으로 양적·질적으로 큰 성장을 이루었고 교통의 편리성으로 의료기관 접근성이 증가하여 치과들 간의 경쟁이 심화되고 있다. 치과의료 소비자들은 기존의 치료 중심에서 예방 중심으로 치아건강에 대한 인식이 변화됨에 따라 치과의료 환경은 빠르게 변화되고 있다.

이러한 변화의 흐름에 따라 조직의 경쟁구도에 맞는 합리적인 인적자원의 관리와 긍정적이고 건강한 치과조직문화형성에 대한 중요성이 강조되고 있다(Cho, 2011). 치과위생사는 치과 의료기관의 특수한 조직에서 존립과 성장을 이끌어 갈 수 있는 매우 중요한 인적자원이며(Park and Lee, 2017) 치과의사와 함께 국민의 구강건강 향상에 중요한 역할을 수행하는 전문직업인이다. 치과 의료기관에 근무하는 다양한 인적 자원 중 치과 전반적인 이미지를 결정하고 치과 의료서비스와 질적 향상을 위해 가장 중요한 역할을 수행하고 있는 치과위생사의 업무 효율성을 향상시키는 것은 병원의 전반적인 업무 효율성과도 직결되어 있어 매우 중요하다(Kim and Han, 2016). 치위생업무성과는 구강건강전문가로서 전문적인 지식 습득과 실무자로서의 기술을 바탕으로 역할을 제대로 수행하여 조직의 목표를 제대로 수행하였는가를 의미한다(Son et al, 2012). 치과위생사는 전문성을 바탕으로 자율성과 창의성을 스스로 발휘하여 치위생 계획을 수립하고 치위생업무성과를 향상시킬 수 있으므로 이를 통해 조직 목표를 달성할 수 있게 된다(Kim et al, 2004).

치과위생사들의 조직문화는 병원 조직의 경영의 효율성을 위해 중요하다. 치과위생사 구성원 간에 비전과 가치관을 공유하고 응집력을 갖게 하여 긍정적이고 발전하는 체계를 만들어 조직성과에 중요한 요소가 된다(Lee et al, 2011). 치과조직문화 유형은 위계지향적문화, 혁신지향적 문화, 관계지향적문화, 업무

지향적문화 등 4가지로 분류된다(Kim et al, 2004). 관계지향문화는 변화와 융통성을 강조하고 조직 내 인간관계 유지에 초점을 둔다. 혁신지향문화도 변화와 융통성을 강조하지만 외부 환경의 변화에 대한 적응성, 즉 환자의 만족에 초점을 둔다는 점이 관계지향문화와의 차이점이다. 위계지향문화는 조직 내부의 효율성을 안정적인 기반 위에서 추구하므로 규제와 질서를 강조한다. 업무지향문화는 환자 중심의 안정성을 추구하는 문화로 명확한 목표 설정과 구성원 간의 경쟁을 통해 조직의 생산성을 강조한다.

과거 치과조직은 수직적이고 위계적이었으나 최근에는 환자 중심적이고 직원 간의 배려 등의 인간관계를 중요시하며 상황에 따라 융통성을 발휘하고 개인의 창의성에 중점을 둔 인적 개발 등 궁극적으로 조직의 성과를 극대화시키는 방향으로 조직문화의 변화가 요구된다(Han et al, 2020). 치위생 조직문화는 모든 구성원들이 공유하는 신념, 가치, 관습, 이념, 규범, 상징, 전통, 지식 및 기술체계 등을 말하며 인간의 행동에도 영향을 미친다(Gu et al, 2017). 긍정적인 조직문화는 능동적인 업무를 수행하고 조직구성원의 만족도를 향상시켜 성장이라는 업무성과를 이루게 하고 수준 높은 의료서비스를 환자들에게 제공하여 조직의 효율성을 높이는 요인이 된다(Kim, 2019). 따라서 긍정적인 치과조직문화를 관리하고 창출하는 것이 병원의 발전에 직결되기 때문에 치과조직문화를 이해하는 것이 중요하다.

한편 치위생업무성과는 조직적 차원과 개인적 차원의 요인으로 복합적으로 영향을 받게 되어(Choi et al, 2014) 치위생업무성과 향상을 위해서는 조직적이며 개인적인 차원의 영향요인을 확인하는 것이 중요하다(Gu et al, 2017).

치과기관의 조직문화에 대한 인식을 바르게 하고 구성원에게 표준행동에 대한 이해도를 향상시킴으로써 성과지향적인 행동과 의사결정을 조정시킬 수 있다(Yun and Yoo, 2017).

치위생업무성과는 치과위생사의 전반업무를 전

문성을 바탕으로 그 역할을 합리적으로 수행하여 치위생 조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이며 (Yoon, 2020) 치위생업무성과 저하는 생산성과 효율성이 낮아져 치위생 조직의 발전을 저해하고 환자들에게도 좋지 않은 업무결과를 가져온다(Kim, 2013). 실무 경험이 많은 치과위생사가 치위생 업무를 능숙하게 수행하여 치위생업무성과가 높으며(Gu et al, 2017), 셀프리더십, 조직유효성, 의사소통능력 등이 치위생업무성과와 관련이 높은 것으로 보고되어 있다 (Lim and Park, 2019).

이에 본 연구는 치과위생사의 조직문화의 유형을 알아보고 이러한 조직문화 유형이 치위생업무성과에 어떠한 미치는 영향을 파악하여 치위생업무성과를 향상시키는데 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

이 연구는 치과의료기관에 종사하는 치과위생사를 대상으로 하였으며, 편의 표집 방법으로 선정하였다. 대상자에게 연구목적, 익명성 및 비밀보장, 참여의 자율성을 설명하였으며, 이에 동의한 치과위생사에게 구글 폼을 이용한 온라인 설문조사를 시행하였다. 자료 수집은 2022년 8월 1일부터 8월 30일까지 실시하였고 총 212부 중 부적합한 19부를 제외하고 193부를 최종 자료로 활용하였다.

2. 연구도구

조직문화는 Kim 등(2004)이 개발한 간호조직문화 측정도구를 치과위생사에 맞게 수정, 보완하였으며 측정하였다. 치위생 조직문화는 총 20문항으로 관계지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 업무지향문화 4문항의 4개의 하부요인으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 하였고 답변문

항에서 높은 점수일수록 대상자의 그 문화유형을 높게 지각하고 있음을 뜻한다. 조직문화 문항의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.881$ 이었고 각 하부영역별 신뢰도는 관계지향문화 0.87, 혁신지향문화 0.82, 위계지향문화 0.80, 업무지향문화 0.78이었다.

치과위생사의 업무능력을 측정하기 위해 Kim(2021)의 연구에서 활용한 설문지를 수정·보완하여 사용하였다. 총 26문항으로 구성하였고, Likert 5점 척도에서 높은 점수를 보이면 치위생업무능력이 높음을 나타내고 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.919$ 였다.

3. 통계분석방법

수집한 자료는 SPSS Window Ver 18.0 Program (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 유의성 검정은 제 1종 오류수준 0.05를 기준으로 하였으며 측정도구에 대한 신뢰도는 Cronbach's α 를 사용하였다. 일반적 특성에 따른 조직문화와 치위생업무능력의 관계를 알기 위해 t-test, One way ANOVA를 분석하였으며 사후 검증을 위해 Duncan 방법을 활용하였다. 조직문화와 치위생업무능력의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석

Table 1. General characteristics (N=193)

Characteristics	Division	N (%)
Age (y)	20-25	86 (44.6)
	26-30	70 (36.3)
	≥31	37 (19.2)
Career (y)	1-3	66 (34.2)
	4-6	35 (18.1)
	7-9	65 (33.7)
	≥10	27 (14.0)
Number of dental hygienist	1-5	40 (20.7)
	6-10	66 (34.2)
	11-20	40 (20.7)
	≥21	47 (24.4)
Position	Staff	156 (80.8)
	Team leader	10 (5.2)
	General manager	27 (14.0)

하였으며, 치위생업무능력에 미치는 요인을 알아보기 위해 multiple regression을 실시하였다.

이상 27명(14%), 팀장 10명(5.2%)으로 나타났다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

연구대상자의 20~25세가 86명(44.6%), 26~30세 70명(36.3%), 31세 이상이 37명(19.2%)이었다. 근무경력 은 3년 미만인 66명(34.2%)으로 가장 많았고 5~10년 미만 65명(33.7%), 3~5년 미만 35명(18.1%), 10년 이상 27명(14%)순이었으며 동료치과위생사수는 6~10명 이하가 66명(44.2%), 5명 이하 40명(20.7%), 11~20명 이하 40명(20.7%)이었다. 현재 치과에서의 직위는 일반치과위생사 156명(80.8%)으로 가장 많았고 실장

2. 대상자의 특성에 따른 조직문화와 치위생업무성과 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직문화와 치위생업무성과는 Table 2와 같다. 조직문화의 관계지향문화는 경력이 10년 이상이 4.10점으로 가장 높았고 1~3년이 3.48점으로 가장 낮았으며 직위가 실장 이상 4.60점, 팀장 3.99점, 일반치과위생사 3.57점으로 직위가 높을수록 관계지향문화가 높은 것으로 나타났다($p < 0.001$). 혁신지향문화는 경력이 4~6년이 3.85점, 10년 이상 3.54점, 1~3년 3.40점으로 중간연차일 때 혁신지향문화가 높은 것으로 나타났다($p < 0.05$), 직위는 실장 이상 4.16점, 팀장 3.86점, 일반치과위생사 3.51점으로 직위가 높을수록 혁신지향문화가 높은 것

Table 2. Difference between organizational culture and dental hygiene job performance accordance to characteristics (N=193)

Characteristics	Division	N	Organizational culture				Dental hygiene job performance (mean ± SD)
			Relationship oriented culture	Innovation oriented culture	Hierarchy oriented culture	Task oriented culture	
Age (y)	20~25	86	3.78 ± .910	3.74 ± .790	3.33 ± .363 ^a	2.82 ± .496	4.12 ± .361 ^a
	26~30	70	3.52 ± .329	3.50 ± .637	3.62 ± .563 ^{ab}	3.01 ± .329	4.01 ± .355 ^a
	≥31	37	3.77 ± .698	3.45 ± .803	3.18 ± .829 ^b	2.81 ± .433	4.29 ± .395 ^b
	p-value		.085	.049	.000	.134	.001
Career (y)	1~3	66	3.48 ± .810 ^a	3.40 ± .768 ^a	3.34 ± .426	2.65 ± .632 ^a	4.03 ± .315 ^a
	4~6	35	4.02 ± .731 ^a	3.85 ± .459 ^{ab}	3.57 ± .588	3.10 ± .633 ^b	4.44 ± .326 ^b
	7~9	65	3.53 ± .681 ^b	3.66 ± .754 ^{ab}	3.41 ± .556	2.96 ± .639 ^b	3.89 ± .240 ^c
	≥10	27	4.10 ± .515 ^b	3.54 ± .293 ^b	3.37 ± .372	3.01 ± .696 ^b	4.43 ± .372 ^c
	p-value		.000	.026	.286	.003	.000
Number of dental hygienist	1~5	40	3.45 ± .622	3.47 ± .622 ^a	3.07 ± .495 ^a	2.84 ± .680 ^a	4.12 ± .177
	6~10	66	3.75 ± .849	3.61 ± .880 ^a	3.41 ± .573 ^b	2.56 ± .634 ^b	4.07 ± .357
	11~20	40	3.62 ± .446	3.41 ± .578 ^{ab}	3.42 ± .422 ^b	3.12 ± .681 ^c	4.08 ± .409
	≥21	47	3.85 ± .891	3.84 ± .730 ^b	3.68 ± .619 ^c	3.18 ± .437 ^c	4.18 ± .489
	p-value		.068	.039	.000	.000	.467
Position	Staff	156	3.57 ± .754 ^a	3.51 ± .764 ^a	3.47 ± .567 ^a	2.77 ± .620 ^a	4.03 ± .334 ^a
	Team leader	10	3.99 ± .547 ^b	3.86 ± .655 ^{ab}	3.10 ± .316 ^{ab}	3.20 ± .628 ^c	4.57 ± .324 ^b
	General manager	27	4.60 ± .421 ^a	4.16 ± .325 ^b	3.18 ± .619 ^b	3.87 ± .131 ^b	4.40 ± .376 ^b
	p-value		.000	.004	.012	.000	.000

^{a,b,c}Duncan.

으로 나타났다($p < 0.01$). 위계지향문화는 나이에 따라 26~30세에서 3.62점으로 높았고 31세 이상이 3.18점으로 낮았으며 치과위생사수가 21명 이상일 때 3.84점으로 높았고 1~5명일 때 3.07점으로 낮아 유의미한 차이가 있었다($p < 0.001$). 업무지향문화는 경력이 10년 이상 3.01점, 7~9년 2.96점, 1~5년 2.84점으로 경력이 오래될수록 높은 점수를 보였으며, 치과위생사의 수가 21명 이상 3.18점으로 높았고 1~5명 2.84점으로 가장 낮아 치과위생사의 수가 많을수록 업무지향문화에 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 치위생업무성과는 경력이 4~6년 4.44점, 10년 이상 4.43점, 1~3년 4.03점, 7~9년 3.89점 순이었고 직위가 팀장 4.57점, 실장 이상 4.40점, 일반치과위생사 4.03점으로 직위가 높을수록 업무성과가 높은 것으로

나타나 유의미한 차이를 보였다($p < 0.001$).

3. 조직문화의 하위요인과 치위생업무성과의 상관관계

Table 3은 치위생업무성과와 조직문화의 하위요인들의 관련성을 알아보기 위해 피어슨 상관관계를 실시하였다. 치위생업무성과는 조직문화의 관계지향문화($r=0.510$), 혁신지향문화($r=0.429$), 업무지향문화($r=0.194$)와 유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며, 위계지향문화($r=-0.171$)와 음의 상관관계를 보였으며 유의한 수준을 나타냈다.

Table 3. Correlations between organizational culture and job performance

Characteristic	Organizational culture				Dental hygiene job performance
	Relationship oriented culture	Innovation oriented culture	Hierarchy oriented culture	Task oriented culture	
Relationship oriented culture	1				
Innovation oriented culture	.749**	1			
Hierarchy oriented culture	-.026	-.210**	1		
Task oriented culture	.030	.189**	-.020	1	
Dental hygiene job performance	.510**	.429**	-.171*	.194**	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ by Pearson's correlation analysis.

Table 4. Factors affecting dental hygiene job performance

Variable	B	SE	β	t	p-value
Constant	2.803	.227		12.326	.000
Age	.179	.051	.358	3.485	.000***
Career	-.153	.036	-.439	-4.207	.000***
Number of dental hygienist	-.019	.023	-.055	-.835	.405
Position	.149	.039	.280	3.817	.001**
Relationship oriented culture	.223	.046	.446	4.885	.000***
Innovation oriented culture	.056	.049	.112	1.157	.249
Hierarchy oriented culture	-.029	.044	-.044	-.662	.509
Task oriented culture	.095	.037	.167	2.590	.010*
Adjusted R ² =0.592 F=16.500 ($p < 0.001$)					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

4. 치위생업무성공에 영향을 미치는 요인

치과위생사의 치위생업무성공에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 각 하위요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석의 결과는 Table 4와 같다. 치위생업무성공에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 관계지향문화($\beta=0.446, p<0.001$), 경력($\beta=-0.439, p<0.001$), 나이($\beta=0.358, p<0.001$), 직위($\beta=0.280, p<0.01$), 업무지향문화($\beta=0.167, p<0.05$)순으로 나타났다. 치위생업무성공에 대한 다중회귀모형의 설명력(adjusted R^2)은 변수들의 설명력은 59.2%이며 모형의 타당성은 통계적으로 유의하였다($F=16.500, p<0.001$).

IV. 고찰

본 연구는 치과위생사의 치위생 조직문화와 치위생 업무능력의 관계를 규명하여 치과 의료기관에서 의료 서비스의 질을 제공하는 주요 인적자원인 치과위생사의 업무능력을 개선하고 향상시키는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구에서는 치과위생사의 일반적 특성에 따라 조직문화는 나이, 근무경력, 동료치과위생사수, 직위에 따라 유의한 차이가 있었다. 관계지향문화는 근무경력이 오래되고 동료치과위생사의 수가 많고 치과위생사의 직위가 실장 이상으로 높을 때 높은 점수를 보였다. 이는 Gu et al(2017)의 연구결과와 일치한다. 동료치과위생사수가 많을수록 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 치과의원보다 치과병원에서 규칙과 질서와 절차를 중요하게 생각하는 대형 의료기관의 조직의 특성이 반영되어 조직문화가 잘 형성되어 있는 것으로 생각된다.

치과위생사의 업무능력은 나이가 많을수록, 근무경력이 오래될수록, 동료치과위생사의 수가 많을수록 높은 점수를 보였다. 이는 근무경력이 오래될수록 간호업무성공이 높다는 Sung(2018)과 Lee와

Jang(2016)의 연구 결과와 일부 일치하였다. 이는 근무 시 함께 일하는 치과위생사 수가 많은 경우 사회적 지지가 형성되어 치위생업무능력이 높아진 것으로 추론할 수 있다(Jeong, 2017; Han, 2019). 그리고 근무경력이 오래되고 나이가 많을수록 치위생업무에 대한 지식이 높아지고 입상의 다양한 경험으로 여러 사례를 접하면서 업무 기술이 향상되어 업무에 대한 전문성과 자신감이 더해진 결과로 사료된다. 또한 조직에 대한 관심과 소속감이 증가됨에 따라 치위생업무능력이 높아진 것으로 생각된다.

치과위생사의 업무성공은 조직문화의 관계지향문화($r=0.510$), 혁신지향문화($r=0.429$), 업무지향문화($r=0.194$)와 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였다. 치과위생사의 업무수행에는 조직 구성원들의 관계를 매우 중요하게 생각해야 하며 이는 선행연구에서 간호조직문화가 간호서비스의 질을 향상시키고 관계지향문화와 혁신지향문화, 업무지향문화가 간호업무성공에 약한 순 상관관계를 나타냈다는 결과와 일치한다(Yun and Yoo, 2017).

다중회귀분석 결과 관계지향문화, 경력, 나이, 직위, 업무지향문화가 치과위생사의 업무성공에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. Jang et al(2011)의 연구 결과 치과 의료기관 종사자의 조직문화는 관계지향적인 문화가 가장 높게 나타났고 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 삶의 만족도는 관계지향문화 일수록 높다는 연구결과와 일부 일치한다. 이는 치과위생사의 업무 수행에 있어 조직구성원들의 관계가 매우 중요시되고 있음을 확인할 수 있다. 조직문화는 조직에서 관리자가 의도하는 행위 등으로 구성원들에게 전달되므로 치과 의료기관에서 관리자는 다양한 문화적인 특성들을 이해하기 위해 노력해야 하고 조직구성원의 창의적인 생각, 혁신적인 행동과 적극적인 참여가 조화를 이룰 수 있도록 치과조직문화 조성을 위해 많은 노력을 해야 한다.

본 연구는 치과위생사의 조직문화가 업무성공에 미치는 영향을 알아보는 것에 의미가 있는 연구라 할 수

있다. 그러나 일부지역 치과위생사를 대상으로 한 결과로 치과조직문화를 일반화시키기에 제한점을 가지고 있다. 그러나 그동안 연구가 미비하였던 치과위생사 조직문화가 치위생업무성공에 미치는 영향을 파악함으로써 관계지향문화와 업무지향문화를 유도하는 한편 위계지향문화를 감소시키는 것이 치과위생사의 업무성공을 향상시키기 위한 전략이 될 수 있다는 것을 시사한다. 따라서 치위생 교육과 치과 의료기관에서 치과조직문화와 치위생업무능력을 향상시키기 위한 교육과정 개발 및 효과적인 프로그램을 개발할 필요가 있다.

V. 결론

본 연구는 치과의료기관에 종사하는 치과위생사 193명을 대상으로 조직문화가 치위생업무성공에 미치는 영향을 확인하고 변인 간의 관계를 규명하여 조직문화를 강화시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 치과위생사의 업무능력을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공하고자 실시하였으며 결론을 요약하면 다음과 같다.

1. 관계지향문화는 근무경력이 오래되고 직위가 높을수록 높은 점수를 보였고($p < .001$), 업무지향문화는 동료치과위생사 수가 많고 직위가 높을수록 높은 점수를 보였으며($p < .001$), 치위생업무성공과는 나이가 많을수록, 직위가 팀장일 때 높은 점수를 보여 유의미한 결과를 보였다($p < .01$).

2. 치위생업무성공과 조직문화의 하위 요인은 관계지향문화($r=0.510$), 혁신지향문화($r=0.429$), 업무지향문화($r=0.194$)와 유의미한 정(+)의 상관관계를 보였고, 위계지향문화($r=-0.171$)와 음의 상관관계를 나타냈다.

3. 치위생업무성공에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 관계지향문화($\beta=0.446$), 경력($\beta=-0.439$), 나이($\beta=0.358$), 직위($\beta=0.280$), 업무지향문화($\beta=0.167$) 순

으로 나타났다.

VI. 감사의 글

본 논문은 2022년도 춘해보건대학교 교내 학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임.

VII. 참고문헌

- Cho YS. Clinical dental hygiene education and practice based on dental hygiene process. *J Dent Hyg Sci* 2011;11(3):135-54.
- Choi S, Jang I, Park S, Lee H. Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(2):206-14.
- Gu JY, Lim SR, Lee SY. Effects of organizational culture of dental office and professional identity of dental hygienists on organizational commitment. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(6):516-22.
- Han JE, Park NH, Cho J. Influence of gender role conflict, resilience, and nursing organizational culture on nursing work performance among clinical nurses. *J Korean Acad Soc Nurs Educ* 2020;26(3):248-58.
- Han S. The effects of grits on organizational commitment and job performance [dissertation]. Seoul: Chung-Ang University; 2019.
- Jang JH, Lee YS, Moon AE. The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness in oral health professional. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(3):395-404.
- Jeong EJ. Influence of small and medium-sized hospital nurse with violence experiences, social support and resilience on nurse job performance [dissertation]. Gwangju: Nambu University; 2017.

- Kim IH. The effect of work environment, grit, job embeddedness on nursing performance of hospital nurses [dissertation]. Pocheon: CHA University; 2021.
- Kim JH. Development of job performance assessment tool for dental hygienists [dissertation]. Gyeongsan: Yeungnam University; 2013.
- Kim JH, Han SJ. The effect of self-leadership on organizational effectiveness and job performance in dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(6):1079-92.
- Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *J Korean Acad Nurs Adm* 2004;10(2):175-84.
- Kim S. Relationships among workplace bullying, organizational culture and nursing performance in nurses [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2019.
- Lee HS, Jang KA. Factors affecting clinical competence of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(5):331-8.
- Lee JH, Jin SJ, Ju HJ. Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health Soc Sci* 2011;30:199-224.
- Lim SR, Park JH. A systematic literature review on job satisfaction of dental hygienist. *J Converg Inf Technol* 2019;9(1):123-35.
- Park JH, Lee YH. Influence of dental hygienists' core competencies on job performance. *J Dent Hyg Sci* 2017;17(2):142-9.
- Son YJ, Park SK, Kong SS. Impact of internal marketing activity, emotional labor and work-family conflict on turn-over of hospital nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2012;18(3):329-40.
- Sung C. Factors related to nursing performance among intensive care unit nurses [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2018.
- Yoon S. Organizational culture, organizational structure and emotional labor of dental workers impact of convergence on job satisfaction. *J Converg Inf Technol* 2020;10(1):187-94.
- Yun YM, Yoo MS. Effects of emotional competence, learning organization, and nursing organization culture among nursing performance of clinical nurses. *Korean J Health Serv Manag* 2017;11(4):29-40.