

# 치과기공사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인

- 대구, 경북 지역을 중심으로 -

김 정 숙, 이 종 도, 박 광 식  
대구보건대학교 치기공과

## Factors influencing Turnover Intention and job satisfaction of dental technician in Daegu, Gyeongbuk Region

Jeong-Sook Kim, Jong-Do Lee, Kwang-Sig Park  
Department of Dental Technology, Daegu Health College

**[Abstract]**

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the factors affecting turnover and job satisfaction, to reduce turnover rate of dental technician.

**Methods:** Subjects included dental technicians in the metropolitan areas of the cities of Daegu and Gyeong-buk. Surveys were filled out by consenting dental technicians. Statistical analysis was done using the Statistical Package for Social Sciences version 18.0 for Windows. We determined frequencies and percentage, calculating means, and standard deviations, and determining statistical significance using t-tests, analysis of variance.

**Results:** Job satisfaction showed differences in General characteristics associated with gender, age, monthly salary, education. Turnover intention showed differences in General characteristics associated with age, monthly salary. Job satisfaction showed differences in dental laboratory characteristics associated with Career, Working time. Turnover intention showed differences in dental laboratory characteristics associated with working time.

**Conclusion:** In order to reduce turnover rate of dental technician, Job satisfaction of dental technicians have to find ways to improve. The comprehensive and reliable research which measures job satisfaction of dental technician is necessary.

◉ **Key words** : dental technician, job satisfaction, turnover intention

교신저자	성명	김 정 숙	전화	053-320-1325	E-mail	kachusa@dhc.ac.kr	
	주소	대구광역시 북구 태전동 산7번지 대구보건대학교 치기공과					
접수일	2011. 10. 7		수정일	2011. 12. 9		확정일	2011. 12. 28

## I. 서론

우리나라는 지속적인 경제 성장과 양질의 보건의료서비스에 대한 기대에 부응하여 국민들 삶의 질 향상은 물론 건강요구도도 날로 증가하고 있다(권혁형, 2007). 이러한 현상은 구강보건 분야에서도 예외는 아니며 구강건강에 대한 요구가 급진적으로 증대되면서 수준 높은 전문화와 세분화 및 서비스의 질적 향상을 추구하고 있다(강옥희, 2004).

구강보건의료수요에 대한 증가와 함께 치과의료기관도 증가되었고, 일반 의료와 마찬가지로 고가의 시설, 전문화된 인력을 필요로 하고 있으며, 치과기공사에게 필요한 능력도 과거와 같이 단순한 기술이나 기능뿐만 아니라 폭넓은 역할로 전환 되는 등 치과기공사에 대한 사회적 요구가 다양하게 변화되고 있다(최은영, 2001).

복잡해진 직무환경 속에서 다양해진 업무를 수행하고 있는 치과기공사가 받는 스트레스는 주목해야할 문제로 인간생명에 직접 관여하는 의사나 간호사, 의료기사 등 의료종사자들은 다른 전문분야에서 일하는 사람들에 비해 스트레스가 더 심각하다고 하였으며(이경순, 1982), 민병국(1989)의 연구에서는 치과기공사의 대다수가 업무과다, 낮은 임금, 열악한 근무환경 등으로 인하여 신체적으로나 정신적으로 스트레스를 이기지 못하여 이직을 하고 있는 것으로 보고되었고, 박종희(1992)의 연구에서는 치과기공사의 장래성은 희박하며, 사회적 인식이 좋지 못하다고 생각하여 절대다수가 치과기공사직에 대해 불만족하고 있으며, 이직의사를 갖고 있다고 하였다. 최재우(2003)의 연구에서는 직업의 장래성이 희박한 것으로 인하여 직무만족도가 낮았고, 치과기공사의 사회적 인식 역시 좋지 않게 인지하고 있는 것으로 보고되었고, 이해은(2007)의 연구에서는 치과기공사들은 현재 열악한 작업환경과 과도한 근무시간, 낮은 임금 등을 이유로 치과기공계를 떠나는 사례가 빈번히 발생하고 있으며, 보다 좋은 시설과 작업환경을 갖춘 미국, 캐나다 등 선진국으로 이민을 원하는 경우도 많은 실정이다(이해은, 2007).

이직은 사회 이동의 동태적 모습으로서 바람직한 현상으로 보는 긍정적인 견해가 있으나, 적정 이직 수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 초래

하고(Curry, 1985), 새로운 인력의 모티브 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 궁극적으로 조직에 손실을 초래하게 되고, 또한 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 사고나 실수의 가능성이 높고 실질적인 직원 대체 비용이 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 된다(Maier, 1973).

이에 본 연구는 치과기공사들의 직무만족도와 이직과 관련된 요인을 파악하여, 직무만족도를 높이고 이직을 예방하며 기공소의 효율성을 높이며 치과기공사의 근무여건 개선 및 사회적 위상을 제고하기 위한 방향모색을 기본 목적으로 연구를 시행하였다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상은 우리나라 대구지역과 경북지역의 치과기공소 250개소에 근무하는 치과기공사 400명을 편의추출하였다. 조사기간은 2011년 5월 1일부터 8월 30일까지 우편발송 및 직접배부를 실시하여, 배부된 설문지 중 382매가 회수(회수율 95.5%)되었으며, 이 중 답변이 불명확하거나 기재 누락 및 신뢰성이 없다고 판단되는 설문지 11매를 제외한 371매를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다.

### 2. 연구 도구

본 연구에 이용된 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin(1969)이 개발한 척도를 이수진(1994), 오정숙(2001), 최영진(2003), 이남숙(2007)이 사용한 설문지 도구를 수정·보안하여 사용하였으며, 설문지 내용은 일반적인 특성 5문항, 근무관련 사항 5문항, 직무만족도 19문항, 이직의도 4문항으로 총 33문항으로 구성하였다.

설문지의 신뢰성을 검증하기 위해 Chronbach's를 이용하여 신뢰도 분석을 실시한 결과, 모든 항목의 신뢰계수가 0.6보다 높게 나타났다(Table 1).

Table 1. Chronbach's alpha coefficient of the questionnaire

	characteristics	category	chrobach's alpha
jop Satisfaction	working environment	6	.693
	comradeship	6	.613
	working conditions	7	.743
	turnover intention	4	.642

3. 연구 방법

이 연구에서 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Sciences) 18.0 for windows를 이용하여 처리하였으며, 자료 분석을 위해 사용한 통계분석 방법은 다음과 같다.

본 연구에 사용된 도구들의 신뢰도 검증을 위해 Chronbach's alpha coefficient를 이용한 신뢰도 분석을 사용하였고, 연구대상자의 일반적인 사항, 근무관련 관한

사항을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 사용하였고, 연구대상자의 직무만족도와 이직의도를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 사용하였고, 연구대상자의 일반적인 특성과 근무 관련특성에 따른 직무만족도와 이직의도 차이를 알아보기 위해 t-test 및 F-test를 사용하였다. 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석 방법을 사용하였다.

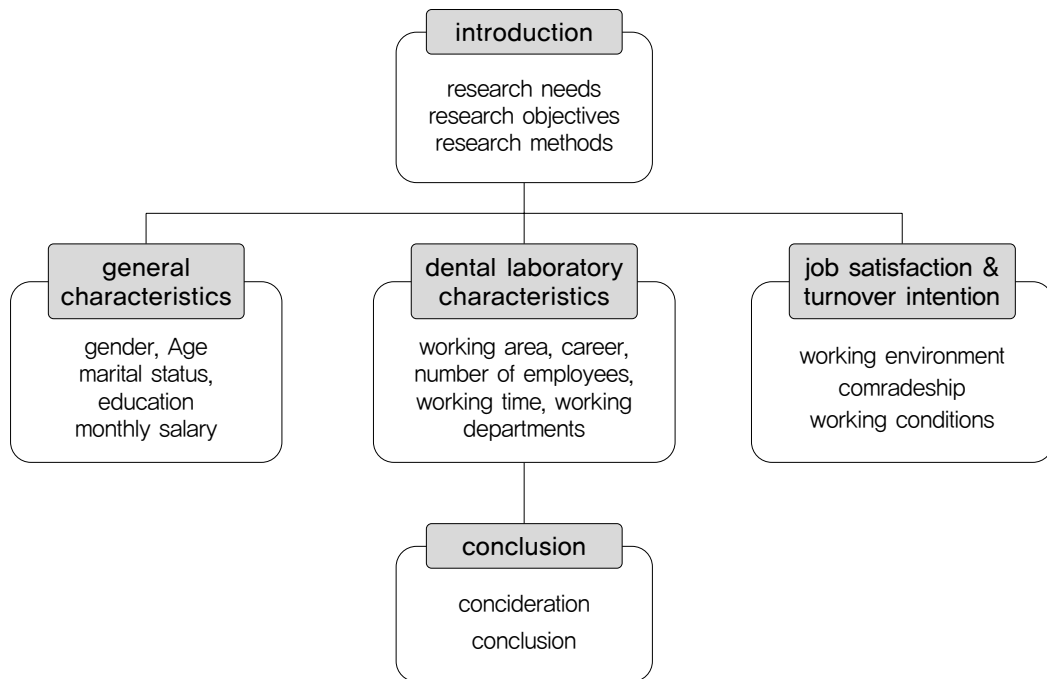


Fig 1. Research flowchart

### III. 결 과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 성별은 남성이 264명(71.2%), 여성이 107명(28.8%)으로 나타났다. 나이는 40~49세가 111명(29.9%), 30~39세가 107명(28.8%), 50대 이상이 81명(21.8%), 20~29세가 72명(19.5%)이었

다. 결혼상태는 기혼이 242명(65.2%), 미혼이 122명(32.9%), 기타가 7명(1.9%)이었다. 교육정도는 전문대졸이 252명(67.9%), 대졸이 78명(21.0%), 대학원 이상이 41명(11.1%)이었다. 월급여는 300~400만원이 141명(38.0%), 200~300만원이 89명(24.0%), 400~500만원이 75명(20.2%), 200만원 미만이 37명(10.0%), 500만원 이상이 29명(7.8%)이었다(Table 2).

Table 2. General characteristics

			N=371
	characteristic	number	percent
gender	male	264	71.2
	female	107	28.8
age(year)	20~29	72	19.5
	30~39	107	28.8
	40~49	111	29.9
	50 over	81	21.8
marital status	unmarried	122	32.9
	married	242	65.2
	other	7	1.9
education	vollege(2~3 years)	252	67.9
	university	78	21.0
	graduated school	41	11.1
monthly salaray (10,000Won)	under 200	37	10.0
	200~300	89	24.0
	300~400	141	38.0
	400~500	75	20.2
	500 over	29	7.8

#### 2. 근무관련 사항

연구대상자의 근무관련 사항은 근무지는 대도시가 221명(59.6%)으로 가장 많이 나타났고, 중소도시가 129명(34.8%), 기타 21명(5.6%)이었다.. 근무경력은 6~10년이 173명(46.6%), 11년 이상 112명(30.2%), 2~5년 86명(23.2%)이었다. 직원의 수는 1~4명이 224명(60.4%),

5~9명 110명(29.6%), 10명 이상이 37명(10.0%)이었다. 근무시간은 8~10시간이 176명(47.4%), 8시간 미만이 133명(35.8%), 11시간 이상이 62명(16.8%)이었다. 근무부서는 Porcelain 98명(26.4%), Denture 98명(26.4%), Crown 97명(26.1%), Implant 50명(13.5%), Other 28명(7.6%)이었다(Table 3).

Table 3. Dental laboratory characteristics

N=371

	characteristic	number	percent
working area	metropolis city	221	59.6
	small and middle City	129	34.8
	other	21	5.6
career(year)	2~5	86	23.2
	6~10	173	46.6
	11 over	112	30.2
number of employees	1~4	224	60.4
	5~9	110	29.6
	10 over	37	10.0
working time (hour)	under 8	133	35.8
	8~10	176	47.4
	11 over	62	16.8
working departments	crown	97	26.1
	porcelain	98	26.4
	denture	98	26.4
	implant	50	13.5
	other	28	7.6

3. 연구대상자의 직무만족도와 이직의도

연구대상자의 직무만족도 중 근무환경이 3.21점으로 가

장 높았고, 근무조건은 3.18점, 동료관계는 3.06점 순으로 나타났고, 이직의도는 3.44점으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Job satisfaction and turnover intention

	characteristic	m	sd
job satisfaction	working environment	3.21	.466
	comradeship	3.06	.420
	working conditions	3.18	.463
	job satisfaction	3.25	.449
	turnover intention	3.44	.440

4. 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족도와 이직의도

연구대상자의 일반적 특성이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 결과는 Table 5과 같다.

분석결과 근무환경은 일반적 특성 중 성별, 나이, 월급여에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 이를 구체적으로 살펴보면 성별은 여성(p<.01), 나이가 많을수

록(p<.01), 월급여가 많을수록 근무환경이 좋다고 인식하는 것으로 나타났고(p<.05). 동료관계, 근무조건, 이직의도는 일반적 특성 중 나이, 월급여에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 이를 구체적으로 살펴보면 나이가 많을수록(p<.01), 월급여가 높을수록 동료관계와 근무조건이 높은 것으로 나타났고(p<.01), 이직의도가 낮은 것으로 나타났고(p<.01).

Table 5. Difference of job satisfaction and turnover intention according to the general characteristics

characteristic	job satisfaction			turnover intention	
	working environment	comradeship	working conditions		
gender	male	3.16±.48	3.16±.48	3.15±.45	3.46±.44
	female	3.33±.38	3.33±.38	3.26±.47	3.39±.43
	p	.000	.082	.875	.971
age(year)	20~29	3.09±.51	2.78±.30	2.84±.41	3.72±.40
	30~39	2.88±.48	2.81±.36	2.85±.27	3.66±.35
	40~49	3.42±.27	3.27±.37	3.36±.27	3.23±.36
	50 over	3.45±.28	3.36±.22	3.68±.32	3.18±.37
	p	.000	.000	.000	.000
marital status	unmarried	3.20±.45	3.06±.42	3.19±.45	3.42±.41
	married	3.20±.46	3.07±.41	3.17±.47	3.45±.45
	other	3.43±.55	3.00±.54	3.24±.45	3.50±.45
	p	.445	.445	.892	.768
education	college(2~3 years)	3.19±.47	3.08±.43	3.08±.43	3.42±.43
	university	3.20±.46	2.98±.36	2.98±.36	3.48±.49
	graduated school	3.33±.42	3.16±.41	3.16±.41	3.45±.32
	p	.179	.059	.067	.591
monthly salary	under 200	3.08±.43	3.04±.37	3.19±.47	3.47±.44
	200~300	3.08±.47	2.98±.36	3.06±.40	3.57±.44
	300~400	3.21±.45	3.01±.42	3.18±.45	3.48±.42
	400~500	3.27±.47	3.08±.39	3.16±.49	3.35±.41
	500 over	3.58±.22	3.59±.29	3.58±.37	3.01±.26
	p	.000	.000	.000	.000

5. 치과기공소 특성에 따른 직업만족도와 이직의도

연구대상자의 치과기공소 특성이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 결과는 <Table 6>과 같다.

분석결과 근무환경은 치과기공소 특성 중 근무경력, 근무시간에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 이를 구체적으로 살펴보면 근무경력이 높을수록(p<.001),

근무시간이 적을수록 근무환경이 좋다고 인식하는 것으로 나타났다(p<.001). 동료관계, 근무조건, 이직의도는 치과기공소 특성 중 근무시간에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 이를 구체적으로 살펴보면 근무시간이 적을수록 동료관계와 근무조건이 높고, 이직의도가 낮은 것으로 나타났다(p<.001).

Table 6. Difference of the job satisfaction and turnover intention according to the Dental laboratory characteristics

characteristic	job satisfaction			turnover intention	
	working environment	comradeship	working conditions		
working area	metropolis city	3.23±.45	3.07±.43	3.20±.45	3.43±.42
	small and middle city	3.18±.48	3.05±.38	3.15±.49	3.45±.45
	other	3.17±.45	3.05±.44	3.21±.35	3.45±.47
	p	.613	.873	.616	.875
career(year)	2~5	3.04±.47	3.10±.43	3.13±.46	3.41±.47
	6~10	3.15±.45	3.05±.40	3.17±.46	3.43±.41
	11 over	3.42±.39	3.05±.42	3.23±.45	3.47±.45
	p	.000	.617	.319	.606
number of employees	1~4	3.20±.44	3.04±.40	3.17±.45	3.45±.44
	5~9	3.17±.50	3.11±.44	3.21±.47	3.41±.43
	10 over	3.36±.45	3.08±.43	3.17±.50	3.43±.45
	p	.096	.311	.743	.758
working time	under 8	3.24±.44	3.10±.43	3.10±.43	3.35±.45
	8~10	3.27±.46	3.10±.41	3.10±.41	3.42±.43
	11 over	2.95±.42	2.88±.36	2.88±.36	3.66±.35
	p	.000	.001	.000	.000
working departments	crown	3.27±.44	3.05±.41	3.21±.45	3.43±.46
	porcelain	3.23±.47	3.04±.41	3.20±.47	3.42±.38
	denture	3.17±.44	3.13±.40	3.18±.43	3.51±.44
	implant	3.22±.49	3.09±.47	3.17±.53	3.33±.46
	other	3.02±.50	2.92±.41	3.04±.45	3.45±.48
	p	.126	.210	.210	.194

6. 연구대상자의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 이직의도를 종속변수로 하고, 근무환경, 동료관계, 근무조건을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석결과 모형의 결정계수는 0.273로 모형을 통한 연구대

상자의 이직의도의 설명력은 27.3%로 나타났으며, 모형에서 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 동료관계, 근무조건으로 나타났다. 동료관계에 따라 추정된 회귀계수는 -0.274이었으며, 근무조건에 따라 추정된 회귀계수는 -0.262로 나타났다(Table 7).

Table 7. Job satisfaction which affect on Turnover intention

characteristics	B	SE	$\beta$	t	p
working environment	-.084	.050	.050	-1.676	.095
comradeship	-.274	.058	.058	-4.756	.000
working conditions	-.262	.054	.054	-4.868	.000
constant	5.379	.169		31.863	

$R^2=0.278$   
 adjusted  $R^2=0.273$   
 $p=.000$

#### IV. 고 찰

이직의 영향은 양면성을 띠는데 긍정적인 영향은 근로자의 관점에서는 자신의 지위와 임금, 근로조건을 향상시킬 수 있는 좋은 기회가 되고, 기업의 관점에서는 고용 합리화의 계기와 신기술의 도입을 가능하게 하고, 부정적인 영향은 이직율이 높으면 근로자의 관점에서는 조직 내의 소속감과 직문의 안정성을 저하시키며, 개인의 발전을 위한 기술축적이 저해되므로 기업의 관점에서는 인력 비용의 증가와 더불어 타 기업과 구인경쟁으로 임금만 높이는 결과를 낳으므로 이직율을 낮추기 위해서는 근로자의 이직 행동에 영향을 미치는 제반 요인을 이해하려는 노력이 절대적으로 필요하다(오선미, 2003).

본 연구에서는 치과기공사가 직장에서 근무하면서 느끼는 직무 만족도와 이직 의도를 조사하고, 이들의 직무만족도를 높일 수 있는 방안과 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 이직경험이 높은 치과기공사의 이직의도를 줄일 수 있는 바람직한 근무환경을 형성할 수 있는 방안의 강구 및 효율적인 인적자원관리 방안을 모색하고자 연구를 시행하였다. 그러나 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 조사 도구에 있어서 본 연구에서는 설문지법만 이용하였는데 이 방법은 실제 사람의 감정적 측면을 Likert 5점 척도로 측정하는 데는 부족한 면이 있고, 설문지의 내용과 응답자의 반응 태도에 따라, 조사결과가 좌우된다는 것을 완전하게 통제 할 수 없다는 한계가 있다. 둘째, 직무만족과 이직 의도는 본 연구에서 제시한 요인뿐만 아니라 다양한 요인들에 의해 영향을 받을 수 있으므로 이를 정확하게 분석하고 신뢰도와 타당성이

높은 도구의 개발이 필요하다. 셋째, 효과적인 연구를 위해서는 광범위한 표본의 선정 및 충분한 자료가 준비되어야 함에도 불구하고, 대구광역시와 경상북도 소재의 일부 치과기공사에 편중되어 그 조직의 구성원 특성이 강하게 반영될 수 있는 한계를 가지고 있다. 연구결과를 고찰해보면 다음과 같다.

연구대상자의 직무만족도는 5점 만점에 3.25점으로 보통 이상으로 나타났고, 이주호(2001) 3.20점, 최현자(2001) 3.07점 보다 더 높게 나타났다. 일반적인 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 나이와 월급여가 많을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 유승희(2010)의 연구와 일치하였다. 치과기공소 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 근무경력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

연구대상자의 이직의도는 5점 만점에 3.44점으로 보통 이상으로 나타났고, 권은자(2003) 3.06점 보다 더 높게 나타났다. 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이를 살펴보면 나이와 월급여가 많을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 치과기공소 특성에 따른 이직의도의 차이를 살펴보면 근무시간이 적을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 이는 오선미(2003)의 연구와는 불일치하였다.

근무환경은 성별, 나이, 월급여, 근무경력, 근무시간에 따라 유의한 차이를 보였고, 나이가 적을수록, 월급여가 낮을수록, 근무경력이 적을수록, 근무시간이 많을수록 근무환경이 낮게 나타났다.

동료관계, 근무조건, 이직의도는 나이, 월급여, 근무시간에 따라 유의한 차이를 보였고, 나이가 적을수록, 월급여가 낮을수록 근무시간이 많을수록 동료관계와 근무조



건은 낮게 나타났고, 이직의도는 높게 나타났다. 이주희 (2003)의 연구에서는 직위, 근무경력이 유의한 차이가 있었고, 직위가 낮을수록, 근무경력이 적을수록 이직의도가 높게 나타났다.

향후 연구자들은 보다 포괄적이고 신뢰성이 있는 치과기공사의 직무만족 요인을 측정할 수 있는 조사 도구의 개발과 다양한 조사 방법의 활용, 연구 대상의 확대가 이루어져야 할 것이다.

## V. 결 론

본 연구의 대상은 대구광역시와 경상북도 소재 치과기공소(실)에 근무하는 치과기공사 400명을 편의적으로 선정하였으며, 조사기간은 2011년 5월 1일부터 8월 30일까지 우편발송 및 직접배부를 실시하여 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식 조사를 실시하였다. 배부된 설문지 중 382매가 회수(회수율 95.5%)되었으며, 이 중 답변이 불명확하거나 기재 누락 및 신뢰성이 없다고 판단되는 설문지 11매를 제외한 371매를 본 연구의 분석 자료로 사용하였다. 이 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 for windows를 이용하여 처리하였으며, 분석기법으로는 빈도와 백분율, T-test, F-test분석(ANOVA), 중다회귀분석을 하였으며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 일반적 특성에 따른 직무만족도와 이직의도에 대한 분석결과, 근무환경은 일반적 특성 중 성별, 나이, 월급여에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 동료관계는 일반적 특성 중 나이, 교육정도, 월급여에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 근무조건, 이직의도는 일반적 특성 중 나이, 월급여에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

2. 치과기공소 특성에 따른 직무만족도와 이직의도에 대한 분석결과, 근무환경은 치과기공소 특성 중 근무경력, 근무시간에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 동료관계, 근무조건, 이직의도는 치과기공소 특성 중 근무시간에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다.

3. 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 모형의 결정계수는 0.273로 모형을 통한 연구대상자의 이직의도의 설명력은 27.3%로 나타났으며, 모형에서 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 동료관계, 근무조건으로 나타났다.

이러한 연구결과를 종합해 보면, 치과기공사의 직무만족도를 높이고 이직의도를 완화를 위해서는 내부여건을 개선하여 외부취업기회에 쉽게 흔들리지 않도록 배려해 주고, 취업 후에도 인성교육을 계속적으로 시키고 긍정적인 조직문화를 만들도록 노력할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

강옥희. 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문, 2004.

권은자. 치과기공사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 식품산업연구지, 4(1), 1-10, 2003.

권혁형. 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 요인. 포천중문 의과대학교 보건복지대학원 석사학위논문, 2007.

민병국. 서울, 경기지역 치과기공소장의 전문대학 치기공과 출신 치기공사에 대한 만족도 조사. 대한치과기공학회지, 11(4), 14-25, 1989.

박종희. 한국 치과기공사의 직무만족에 대한 조사연구. 대한치과기공학회지, 14(1), 83-90, 1992.

오선미. 치과기공사의 조직몰입도와 이직의도에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문, 2003.

오정숙. 한국 치과위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2001.

옥승희. 치과기공사의 직무스트레스와 소진이 직무만족도에 미치는 영향. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2010.

이경순. 간호원의 스트레스 요인에 관한 분석연구: 서울시내 종합병원을 중심으로. 연세대학교대학원 석사학위논문, 1982.

- 이남숙. 치과위생사의 직무만족에 미치는 요인. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 2007.
- 이수진. 사회복지사의 직무만족에 관한 연구: 서울지역을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1994.
- 이주호. 서울시에 근무하는 치과기공사의 직무만족도. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위 논문, 2001.
- 이주희. 일부 치과기공사의 임파워먼트와 자기효능감 이직의도와와의 관계연구. 대한치과기공학회지, 25(1), 187-201, 2003.
- 이혜은. 치과기공사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 2007.
- 최영진. 간호사의 직무만족도 관련요인 분석. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2003.
- 최은영. 초등학교 사회과 통합 운영에 대한 교사의 인식에 관한 연구. 인천교육대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001.
- 최재우. 수도권 치과 기공사의 이직요인. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 2003.
- 최현자. 치과기공사의 직무만족과 사회적 지원에 관한 연구. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위 논문, 2001.
- Curry JP. Determinant of Turnover among Nursing Department Employees. *Research in Nursing and Health*, 8(2), 397-411, 1985.
- Maier NR. *Psychology in industrial Organization*. 5th ed. Houghton Mifflin Company, Boston, 52-68, 1973.
- Price JL. *The study of turnover*. 1th ed. Iowa state Univ Press, Ames, 13-27, 1997.
- Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. 1th ed. ILL: Rand McNally Co, Chicago, 8-12, 1969.