



Original Article

임상 치과위생사의 재직 의도에 미치는 영향

이혜진¹ · 민희홍²

¹호원대학교 치위생학과 · ²대전보건대학교 치위생학과

Affecting factors of clinical dental hygienists' intention on retention

Hye-Jin Lee¹ · Hee-Hong Min²

¹Department of Dental Hygiene, Howon University

²Department of Dental Hygiene, Daejeon Health University

Corresponding Author: Hee-Hong Min, Department of Dental Hygiene, Daejeon Health University, Chungjeong-ro, Dong-Gu, Daejeon-si, 54504, Korea. Tel: +82-42-670-9194, Fax: +82-42-670-9586, E-mail: hmin1@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study was to examine factors affecting the retention intention of clinical dental hygienists.

Methods: A total of 190 clinical dental hygienists were recruited as participants. Data were collected from March to May, 2023 and then analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression through PASW Statistics 26.0.

Results: Mean scores for job crafting, job satisfaction, positive psychological capital and retention intention were 3.22, 3.46, 3.57 and 3.46 respectively. Retention intention showed a significant relationship with positive psychological capital ($r=0.299$), job crafting ($r=0.214$), and job satisfaction ($r=0.649$). The results of the multiple regression analysis indicated that job satisfaction was the strongest predictor of retention intention, explaining 24.1% of the total variance ($F=4.550$, $p<0.001$). **Conclusions:** Variables that can affect the retention intention of clinical dental hygienists were identified, with job satisfaction emerging as a significant factor affect retention intention.

Key Words: Job crafting, Job satisfaction, Positive psychological capital, Retention intention

색인: 잡 크래프팅, 직무만족도, 긍정심리자본, 재직 의도

서론

의료기술 및 정보통신의 발달, 생활수준의 향상 등으로 인해 건강에 관한 관심과 요구가 높아져 환자들은 전문적이고 양질의 의료서비스를 요구하고 있다. 이에 병원의 생산성과 서비스에 영향을 미치는 의료인력 관리는 병원경영에 있어 매우 중요하므로 치과의료기관에서 병원의 경쟁력과 효율성 증진에 영향을 미치는 주요 인력인 치위생인력의 관리는 매우 중요하다[1]. 하지만 보건의료인력 실태조사에 따르면, 비활동 치과위생사의 수가 2018년 25,578명에서 2019년 26,918명, 2020년 27,684명으로 증가하고 있으며 평균 이직률 또한 27.4%로 매우 높다[2]. 이러한 의료인력의 이직은 병원과 조직에 경제적 손실을 유발하고 신규인력으로 대체 시 정상적 업무를 수행하기까지 공백이 발생하여 의료서비스 제공에 차질이 발생할 수 있으므로 유능한 인력의 확보를 위해 치과위생사가 조직을 떠나지 않고 남아있게 하는 재직 의도를 파악하고 이를 높이는 방안에 대한 연구가 필요하다[3].

재직 의도란 새로운 직업 또는 직장을 찾는 노력을 멈추거나 현 조직에 남으려는 의도를 말하며 재직을 위한 긍정적 동기요인으로 작용하므로 부정적인 의미인 이직의도보다 재직 의도를 파악하는 것이 인력 유지에 실제적이며 효율적 접근이다[4,5]. 조직구성원들의 높은 재직 의도는 조직 및 직무에 대해 긍정적 태도를 갖게 하고 조직목표 달성에 기여하며 근무환경 조성에 긍정적인 영향을 미치나 낮은 재직 의도는 신규

채용에 대한 비용을 발생시킬 뿐만 아니라 의료서비스의 질 저하를 초래하므로 재직의도 향상을 위한 노력이 필요하다[6]. 재직 의도에 관한 선행연구[6-8]를 살펴보면 조직몰입, 전문직 자아개념, 직무만족, 긍정적 심리자본, 회복탄력성, 잡 크래프팅, 간호업무수행, 역할갈등, 소진, 직무스트레스 등이 영향을 미친다고 보고되었다. 하지만 이러한 변수들이 치과위생사의 재직의도에 미치는 영향을 보고한 논문은 부족하므로 이에 대한 지속적 연구가 필요하다.

직무만족이란 자신이 속한 환경에서 업무수행과정 및 수행결과에 관한 긍정적 정서상태를 말한다[9-12]. 직무만족이 높으면 주어진 업무에 긍정적 태도를 갖게 하고 조직 내 충성도 및 업무성고가 높으며 이직을 감소시키고 재직 의도를 높인다[6,9-12]. 치과위생사를 대상으로 한 선행연구[13]에서도 직무만족도가 높을수록 치과의료 생산성이 높고 이직률을 감소시키며 환자에게 양질의 의료서비스를 제공한다고 보고되어 직무만족은 치위생 인력관리에 중요한 요인이라 할 수 있다.

잡 크래프팅 또한 재직 의도를 설명하는 중요한 요인이다[8]. 잡 크래프팅은 전통적 직무수행의 틀에서 벗어나 조직구성원들이 스스로 자신의 욕구, 선호도와 직무특성 간의 적합도를 높여 주어진 직무를 효율적으로 변화시킴으로써 직무만족도를 높이는 주도적이고 자발적인 행동을 의미한다[14,15]. 잡 크래프팅은 불확실성이 높은 상황에서 조직을 혁신적으로 견인해주며 업무 시 개인의 능력을 지속가능한 방향으로 이끌어 직무만족도를 높여 직무성과에 긍정적 영향을 준다[16]. 선행연구에서 잡 크래프팅과 재직 의도는 양의 상관관계를 나타내었고 잡 크래프팅은 재직 의도에 영향을 미치는 요인이며 직무만족, 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다고 보고하였다[8,14-16].

긍정심리자본이란 회복력, 희망, 자기효능감, 낙관주의를 통합하는 상위개념으로 네 가지 심리적 변수가 상호작용을 통해 하나로 통합된 개인의 긍정적 심리상태이다[17,18]. 긍정심리자본이 높으면 직무 소진이 감소하고, 조직몰입이 높으며 조직의 성과를 높인다고 하였다[19,20]. 또한 긍정심리자본은 훈련으로 향상될 수 있으며 조직적응력을 향상시키고 재직 의도를 높일 수 있으므로 치과위생사의 긍정심리자본을 강화하여야 한다[20,21].

이상의 선행 연구에서 직무만족, 잡 크래프팅, 긍정심리자본은 재직 의도에 영향을 미치는 요인이나 치과위생사의 재직 의도에 미치는 영향에 대해 검증한 연구는 미흡한 실정이다. 병원의 경쟁력 증진과 효율성에 영향을 미치는 주요 인력인 치과위생사의 이직을 낮추기 위해 치과위생사의 재직의도에 대한 연구는 매우 중요하다. 따라서 본 연구에서는 각 요인들의 정도를 파악하고 재직 의도와 변수들 간의 관계 및 재직 의도에 미치는 영향요인을 확인함으로써 치과위생사의 재직 의도를 높일 수 있는 중재방안을 모색하기 위해 실시하였다.

본 연구는 임상 치과위생사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적 목적은 아래와 같다.

첫째, 대상자의 재직의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 정도를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 재직의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구대상

자료 수집은 2023년 3월 1일부터 2023년 5월 31일까지 서울·전라·충청·경상·경기지역 치과의원과 치과병원에 재직 중인 치과위생사를 임의 표본추출 후 직접 설문지를 배포하여 연구목적에 대해 설명한 후 동의한 자를 대상으로 자기기입식 설문을 통해 작성하였다. 대상자 수는 G*power 3.1.9.7 program으로 대상자 수를 산정한 결과 중간 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수 11개(재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도, 일반적 특성 7문항)로 산정하여 산출하였을 때 최소 표본크기는 178명이고, 탈락률을 고려하여 190명을 연구 대상으로 하여 최종 190부를 분석에 사용하였다. 연구는 대전보건대학교 기관생명윤리위원회 승인(IRB No: 1041490-20230214-HR-004)을 받고 연구대상자의 사전 동의 후 시행되었다.

2. 연구도구

일반적 특성 7문항, 재직 의도 6문항, 긍정심리자본 24문항, 잡 크래프팅 15문항, 직무만족도 5문항으로 구성되었다. 재직 의도는 Cowin[4]

이 개발한 도구를, 긍정심리자본은 Luthans 등[17]이 개발하고, Lim[18]이 번역한 도구를 사용하였다. Slemp와 Vella-Brodrick[14]의 도구를 Lim 등[15]이 검증한 한국형 잡 크래프팅 도구를 사용하였다. 직무만족도는 선행연구[9-12]에서 개발한 도구와 Jung[22]이 번역하여 사용한 도구를 수정하여 사용하였다. 모든 도구는 Likert 5점 척도로 재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도 점수가 5점에 가까울수록 높음을 나타내고, 신뢰도 Cronbach's α 는 재직 의도 0.886, 긍정심리자본 0.926, 잡 크래프팅 0.854, 직무만족도는 0.826이었다.

3. 자료분석

자료분석은 IBM SPSS program (ver. 26.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하였다. 임상 치과위생사의 재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 수준을 알아보기 위해 기술통계분석을 하였다. 일반적 특성에 따른 재직 의도의 수준은 t-검정, ANOVA, 사후검정 Scheffé로 검증하였다. 재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도 간의 상관관계는 피어슨 상관분석, 다중회귀분석을 이용하여 재직 의도에 미치는 영향요인을 분석하였고 유의수준은 0.05로 두었다.

연구결과

1. 변수의 평균점수

임상 치과위생사의 재직 의도는 3.46점이었고, 긍정심리자본은 3.57점, 잡 크래프팅은 3.22점, 직무만족도는 3.46점이었다<Table 1>.

Table 1. Degree of the variables

Variables	Item	Min	Max	Mean \pm SD	Cronbach's α
Retention intention	6	1.50	5.00	3.46 \pm 0.79	0.886
Positive psychological capital	24	2.12	5.00	3.57 \pm 0.58	0.926
Job crafting	15	1.15	4.62	3.22 \pm 0.53	0.854
Job satisfaction	5	1.60	5.00	3.46 \pm 0.71	0.826

2. 일반적 특성에 따른 재직 의도의 정도

일반적 특성에 따른 재직 의도의 수준은 직책($p=0.030$), 근무강도($p=0.006$)에서 유의한 것으로 나타났다<Table 2>. 직책은 '없다' 보다 '있다' 에서, 근무강도는 '힘들다'보다 '견딜만하다'에서 통계적으로 유의하게 높게 나타났다.

Table 2. Retention intention according to general characteristics

Characteristics	Division	N	Resilience	Unit: Mean±SD
				t /F(p [*])
Age (yr)	≤25	53	3.45±0.82	1.093
	26-29	62	3.36±0.75	(0.337)
	≥30	75	3.56±0.81	
Marital status	Single	134	3.43±0.78	-0.929
	Married	56	3.55±0.82	(0.354)
Educational level	College	108	3.44±0.76	0.985
	University	55	3.41±0.76	(0.375)
	≥Graduate school	27	3.66±0.97	
Career (yr)	≤3	58	3.41±0.79	0.471
	4-6	46	3.56±0.70	(0.625)
	≥7	85	3.47±0.83	
Monthly income (KRW10,000)	≤249	71	3.40±0.84	2.145
	250-299	68	3.39±0.68	(0.096)
	300-349	34	3.77±0.80	
	≥350	17	3.40±0.94	
Position	General hygienist	139	3.39±0.78	-2.180
	Senior hygienist	51	3.67±0.81	(0.030)
Work intensity	Hard	45	3.27±0.89 ^a	5.176
	Stand	92	3.40±0.72 ^{ab}	(0.006)
	Bearable	53	3.75±0.77 ^b	

* $p < 0.05$, by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffé) for three or more groups

^{a,b}The same character indication shows that there is no statistical significance

3. 변수 간의 상관관계

재직 의도는 긍정심리자본($r=0.299$), 잡 크래프팅($r=0.214$), 직무만족도($r=0.492$)는 양의 상관관계가 있었다. 독립변수 간의 상관관계는 긍정심리자본과 잡 크래프팅($r=0.649$), 직무만족도($r=0.510$), 잡 크래프팅과 직무만족도($r=0.436$)는 유의한 양의 상관관계가 있었다<Table 3>.

Table 3. Correlation of compassion

Variables	Retention in tention	Positive psychological capital	Job crafting	Job satisfaction
Retention intention	1.000			
Positive psychological capital	0.299 ^{**}	1.000		
Job crafting	0.214 ^{**}	0.649 ^{**}	1.000	
Job satisfaction	0.492 ^{**}	0.510 ^{**}	0.436 ^{**}	1.000

^{**} $p < 0.01$, by Pearson's correlation coefficient

4. 대상자의 재직 의도에 미치는 영향요인

재직 의도를 종속변수로 하고, 일반적 특성, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도를 설명변수로 하여 다중회귀분석을 수행하였다. 일반적 인 특성은 더미변수로 전환하였고, 일반적인 특성에 따른 재직의도 차이에서 유의성이 있는 변수를 투입하여 분석하였다. Durbin-Watson 검 정계수는 2.049로 기준치인 10 이하로 자기상관성의 문제가 없었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.085-1.963, 공차 한계는 0.509-0.922로 나타났다 ($F=11.003$, $p < 0.001$). 연구대상자의 재직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족도($\beta=0.460$, $p < 0.001$)에서 유의하였고, 설명력은 24.1%이었 다<Table 4>.

Table 4. Influencing factors of retention intention

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	1.412	0.360		3.922	<0.001		
Position (General hygienist)	0.076	0.118	0.043	0.644	0.520	0.922	1.085
Work intensity (Hard)	0.134	0.134	0.072	0.997	0.320	0.769	1.301
Work intensity (Stand)	0.221	0.123	0.126	1.805	0.073	0.831	1.204
Positive psychological capital	0.112	0.122	0.082	0.919	0.359	0.509	1.963
Job crafting	-0.071	0.126	-0.048	-0.560	0.576	0.555	1.802
Job satisfaction	0.510	0.091	0.460	5.615	<0.001	0.599	1.670

$R^2=0.265$, adj. $R^2=0.241$, $F=11.003$, $p<0.001$, $DW=2.049$

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

총괄 및 고안

재직 의도는 현재 조직에서 고용상태를 지속하고자 하는 개인의 결정으로 현재 직장에 머무르고자 하는 의도로서[1], 본 연구는 임상 치과위생사의 재직 의도에 영향요인을 파악하여 인적자원 관리 방안에 기초자료로 활용하고자 한다. 재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 정도를 확인한 결과 재직 의도는 3.46점이었다. 재직 의도를 측정된 선행연구에서 Min[23]은 3.11점, Won과 Park[24]은 2.96점, Lee 등[25]은 3.27점으로 나타나 연구자에 따라 다양한 연구결과를 나타냈다. 이와 같은 결과는 코로나 19 시기에 연구된 결과이고 연구 대상자가 달라서 나타난 결과로 생각된다. 임상 속에서 개인의 발전을 추구하는 긍정적인 심리상태인[14] 긍정심리자본은 3.57점이었고, 3.52점인 Min[15]의 연구와 유사한 결과를 보였다. 조직 구성원이 자신에게 주어진 직무를 변화시켜 업무를 자신의 것으로 변화시키는 잡 크래프팅은 3.22점이었고, Han[26]은 3.55점을 보여서 본 연구에서 낮게 나타났다. 잡 크래프팅을 높이기 위해 워크숍, 사례발표회, 코칭 등을 통해서 조직학습의 기회를 부여하는 것이 필요하다.

임상 치과위생사의 재직 의도 영향요인 중 가장 영향력이 높은 요인은 직무만족도였다. 본 연구의 직무만족도는 3.46점이었고, 선행연구를 보면 Min[23]은 3.15점, Lee와 Kang[27]은 3.19점으로 나타나 본 연구에서 선행연구보다 높게 나타났다. 직무만족을 충족하는 외적인 요인은 급여와 전문직에 대한 직위와 연관되고, 내적인 요인은 자율성과 연관되므로 직무성공에 대한 평가기준의 개발과 직무에 대한 보람 및 승진 등의 다양한 보상제도가 필요하다[28].

일반적 특성에 따른 재직 의도 수준은 직책이 있고, 근무강도는 '견딜만하다' 에서 높게 나타났으며 유의한 차이를 보였다. Yoon 등[28]은 재직 의도가 입사 초기에는 낮고 치과위생사로서 경력이 쌓이면서 높아진다고 하였고, Chun과 Park[29]은 40대 이상이고, 상근직 근무자이며, 임상경력이 높을수록, 근무하는 부서에 만족할수록 재직 의도가 높게 나타난다고 하여 연령과 임상경력이 재직 의도에 유의한 영향을 끼친다고 한 선행연구와 상이한 결과를 보였다. 선행연구[28,29]에서 제시한 결과와 다른 이유는 본 연구 시점이 코로나 19 팬데믹 시기에 수행된 연구결과에서 기인한 것으로 보이므로 반복 검증이 요구된다. 또한 치과위생사들의 전문 직업성을 높이기 위해서 직업에 대한 성취감을 느끼도록 하는 동기부여가 중요하고 치과위생사직에 대한 자부심과 만족도를 향상시킬 수 있도록 주기적인 교육을 제공하여야 한다. 치과 의료기관에서도 치과위생사의 이미지 제고 및 동기부여 강화 등의 지속적인 관리가 필요하다. 재직 의도는 긍정심리자본($r=0.299$), 잡 크래프팅($r=0.214$), 직무만족도($r=0.492$)는 양의 상관관계가 있었다. 이는 Han[15]의 연구에서도 유사한 결과를 보였다. 치과위생사직에 대한 긍정적인 의미를 찾도록 하는 것과 직무만족도를 높여주는 것이 재직 의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

연구대상자의 재직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족이 높을수록 재직 의도가 높게 나타났고, 설명력은 24.1%이었다. Min[23]의 연구에서는 양육 스트레스, 직무만족, 직무몰입이 영향을 주는 요인으로 나타났고, 설명력은 41.9%이었다. 장기근속 치과위생사를 대상으로 실시한 연구에서는 현 근무장소에서 근무경력이 많을수록, 업무환경과 직무만족이 높을수록 재직 의도가 높게 나타났다[26]. Won과 Park[24]의 연구에서는 기혼인 경우, 긍정적인 정서일수록, 감정표현의 빈도가 낮을수록, 삶의 만족 및 심리적 행복지수가 높을 때 치과위생사의 재직 의도가 높은 결과를 보였고 설명력은 44.7%이었다. 이와 같이 연구자마다 직무만족이 높을수록 재직 의도가 높게 나타나 부분적으로 일치한 결과를 보였고, 직무만족을 높이기 위한 개인의 노력 및 치과의료기관의 지원과 관리가 필요하다. 또한 선행연구[23,24]와 다른 결과를 보인 본 연구에 대한 검증을 위하여 연구대상자를 대상으로 추가적인 연구가 필요하다.

본 연구는 임상 치과위생사의 재직 의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다는 것에 의의가 있다. 하지만 재직 의도에 영향을 미치는 요인이

선행연구와 부분적으로 다르게 나타나 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있어 추후 반복연구를 통한 연구결과에 대한 검증이 필요하고, 치과 위생사의 지역별, 규모별, 근무지별 재직 의도에 대한 후속연구가 필요하다. 또한, 임상 치과위생사의 재직 의도를 높이기 위해서는 치과위생사 스스로의 업무능력을 높이기 위한 노력과 치과의료기관의 지속적이고 체계적인 관리가 필요하다.

결론

본 연구는 임상 치과위생사의 재직 의도, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족도의 정도를 파악하고 서로 관계를 파악하여 재직 의도 제고를 위한 프로그램 개발 및 적용에 기초자료로 활용하고자 임상 치과위생사 190명을 분석하였으며 결론은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 재직 의도는 3.46점이었고, 긍정심리자본은 3.57점, 잡 크래프팅은 3.22점, 직무만족도는 3.46점이었다.
2. 일반적 특성에 따른 재직 의도의 수준은 직책과 근무강도에서 유의한 차이를 보였다($p<0.05$).
3. 재직 의도는 긍정심리자본($r=0.299$), 잡 크래프팅($r=0.214$), 직무만족도($r=0.492$)는 양의 상관관계가 있었다.
4. 연구대상자의 재직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족도($\beta=0.460$, $p<0.001$)에서 유의하였고, 설명력은 24.1%이었다.

이상의 결과, 치과위생사가 소속감을 가지고 치과의료기관에 오랫동안 근무할 수 있도록 직무 환경개선을 통한 직무만족을 높일 수 있는 치과의료기관의 지속적이고 체계적인 관리가 필요하며, 아울러 치과위생사직에 대한 성취감을 높일 수 있도록 직업윤리, 직업적 소명의식에 대한 직업교육 및 보수교육을 통해 직업존중감을 향상 시키려는 노력이 필요하다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Authorship

Conceptualization: HH Min; Data collection: HH Min, HJ Lee; Formal analysis: HH Min; Writing-original draft: HJ Lee; Writing-review&editing: HH Min, HJ Lee

References

1. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *Jour. of KoCon.a* 2014;14(6):598-609. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
2. Korea Institute for health and social affairs. Measures to improve the working environment and treatment of health workforce. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2021: 661-77.
3. Hyun MS. Structural relationship between nurses' occupational motivation and effectiveness based on the job crafting model. *J Korean Acad Nurs Adm* 2020;26(3):192-204. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.192>
4. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention. *JONA* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
5. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention of emergency department nurse. *J Korean Acad Fundam Nurs* 2012;19(2):244-52. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
6. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *JAN* 2006;55(4):497-509. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
7. Lim JY, Shin JA, Kim SK, Lee EM, Kim SH. Influencing factors on nurse's intention to stay: systematic review and meta correlation analysis. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs* 2019;26(3):265-77. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
8. Lee EA. Effects of positive psychological capital, job crafting and job satisfaction on intention of retention in general hospital nurses[Master's thesis]. Jinju: Kyungsang University, 2022.
9. Lauver KJ, Kristof-Brown A. Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior* 2001;59(3):454-70. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>

10. Shafer WE. Ethical pressure, organizational-professional conflict and related workout comes among management accountants. *Journal of Business Ethics* 2002;38(3):261-73. <https://doi.org/10.1023/A:1015876809254>
11. Viswesvaran C, Deshpande SP, Joseph J. Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior. *Journal of Business Ethics* 1998;17(4):365-71. <https://doi.org/10.1023/A:1017956516324>
12. Wheeler AR, Gallagher VC, Brouer RL, Sablynski CJ. When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover :the moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology* 2007;22(2):203-19. <https://doi.org/10.1108/02683940710726447>
13. 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.
14. Slemp GR, Vella-Brodrick DA. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *IJW* 2013;3(2):126-46.
15. Lim MK, Ha YJ, Oh DJ, Sohn YW. Validation of the Korean version of job crafting questionnaire (JCQ-K). *KCMR* 2014;21(4):181-206.
16. Lee SH, Ko SH, Moon TW. Relationship between organizational virtue perceived by organizational members and job performance -focusing on the mediating effect of positive psychological capital-. *Management & Information Systems Review* 2016;35(5):81-108. <https://doi.org/10.29214/damis.2016.35.5.005>
17. Luthans Fred. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *AMP* 2001;16(1):57-75. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
18. Lim TH. Validation of the Korean version of positive psychological capital. *JCD* 2014;16(3):157-66.
19. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *J Korean Acad Nurs Adm* 2017;23(2):181-90. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
20. Min HH. Influences of organizational commitment, positive psychological capital on job embeddedness of clinical dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2021;45(3):156-60. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2021.45.3.156>
21. Jeon KJ, Park MJ. The influence of emotional labor, positive psychological, capital, and rewards on the retention intention among coronavirus disease 2019 ward nurses in regional public hospitals. *J Korean Acad Fundam Nurs* 2022;29(2):181-90. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2022.29.2.181>
22. Jung HS. A study on the effects of employees' business ethics awareness and practice in food service industry upon person-organization fit, job satisfaction, turnover intent and organization performance[Doctoral dissertation]. Seoul: Kyunghee University, 2007.
23. Min KH. Influencing factors of retention intention in the married clinic dental hygienists. *Journal of SCVK* 2018;6(2):95-101. <https://doi.org/10.22716/sckt.2018.6.2.036>
24. Won YS, Park AR. The convergence relationship on emotion, emotional labor, happiness index, and retention intention in dental hygienists. *JCIT* 2019;9(7):135-44. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.7.135>
25. Lee DS, Choi EM, Han GS. Factors related to retention intention of new dental hygienists: focusing on working environment. *J Korean Soc Dent Hyg* 2023;23(1):63-72. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230007>
26. Han SJ. Effect of nursing work environment, job crafting and organizational commitment on nurses' job satisfaction. *J Korean Acad Nurs Adm* 2022;28(1):9-19. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.1.9>
27. Lee JY, Kang YJ. A study on factors affecting job satisfaction of dental hygienist. *Jour. of KoCon.a* 2019;19(7):478-88. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.478>
28. Yoon MH, Kim YJ, Moon SE, Kim SY, Cho HE, Kang HJ. Factors affecting intention to remain in long-term dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(2):159-70. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210016>
29. Chun KM, Park HJ. The influence of organizational justice, positive psychological capital, working as meaning on hospital nurses' retention intention. *JKAIS* 2023;24(4):503-12. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2023.24.4.503>