



Original Article

치과위생사의 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과

김주연¹, 김선영²

광주여자대학교 치위생학과

The effect of dental hygienist work cooperation and compensation satisfaction on job embeddedness: mediating effect of positive psychological capital

Ju-Eon Kim¹, Seon-Yeong Kim²

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

Corresponding Author: Seon-Yeong Kim, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 40 Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: +82-62-950-3995, Fax: +82-62-950-3841, E-mail: bible750@kwu.ac.kr

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study is to identify the effects of dental hygienists' cooperation and compensation satisfaction on job embeddedness through positive psychological capital, and to provide basic data on ways to improve the welfare of dental hygienists and the quality of medical services. **Methods:** From July 1 to 20, 2023, a questionnaire survey was administered to 206 dental hygienists via an online link. SPSS Statistics ver. 22.0 was used to conduct the frequency analysis, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis and hierarchical multiple regression. **Results:** Factors influencing dental hygienists' job embeddedness were type of compensation satisfaction ($\beta=0.362, p<0.001$), intangible compensation satisfaction ($\beta=0.190, p<0.001$), cooperation between dental hygienists ($\beta=0.178, p<0.05$), and age ($\beta=0.112, p<0.05$). Positive psychological capital was found to have a complete mediating effect on work cooperation in the effect of dental hygienists' job embeddedness ($p>0.05$), and partial mediating effect on compensation satisfaction ($p<0.01$). As a result of the Sobel test, it was confirmed that it was statistically significant as dental hygienist work cooperation ($Z=2.339, p=0.019$), dentist work cooperation ($Z=1.985, p=0.047$), intangible compensation satisfaction ($Z=2.286, p=0.022$), and type compensation satisfaction ($Z=1.980, p=0.048$). **Conclusions:** In order to improve the work environment of dental hygienists, develop programs to improve positive psychological capital, secure access to education, and various related studies are needed.

Key Words: Compensation satisfaction, Cooperation, Job embeddedness, Positive psychological capital

색인: 긍정심리자본, 보상 만족도, 업무 협력, 직무착근도

서론

치과위생사는 치과 의사의 협력자로 예방 치과 처치, 구강보건교육, 치과 진료 협조, 기자재 관리 및 전반적인 경영관리를 지원한다. 그뿐만 아니라 국민의 구강 건강증진 및 회복을 돕는 전문직업인으로[1] 치과에서 필수적인 구강 보건전문인력이다. 치과위생사는 보건의료직 중 평균 근무 연수가 3년으로 짧은 편에 속하며, 근속 연수가 4년 미만은 36.8%, 4년 이상은 86.0%로 이직을 경험하고 있다[2]. 높은 이직률은 환자 관리와 진료 체계에 문제를 일으키며, 치과위생사의 전문성과 관련이 깊은 치과 의료서비스 질에도 심각한 문제로 이어진다고 하였다[3]. 이

www.kci.go.kr

에 조직을 이탈할 수 있는 이유가 있음에도 불구하고 긍정적 요인을 찾아 남아있으려는 장기근속과 관련된 직무착근도가 대두되고 있으며[4], 직무착근도를 높이는 것이 이직의도를 낮추는 중요한 요소이자 효율적 방안이라 하였다[5]. 치과위생사의 직무착근도를 측정하는 도구에 관한 연구[4]가 보고된 바 있으나 아직 치과위생사의 직무착근도에 대한 연구는 미흡한 수준이다. 따라서 직무착근도에 미치는 영향요인으로 사회 조직 요인, 환경적 요인, 개인적 요인 등의 다양한 연구가 필요하다.

치과위생사와 치과 의사의 의료 협력에 대한 커뮤니케이션은 치과 의료서비스의 질에 중요한 요소이다[6]. 하지만 진료실 내에서 치과 의사, 치과위생사 등과의 갈등, 불편한 인간관계, 부적절한 대우는 이직의 가장 큰 원인으로 보고되고 있다[7]. 같은 보건의료직인 간호사 역시 의사와 간호사 간의 협력이 좋을수록 직무만족감이 높으며, 충성심과 소속감이 커져 조직에 오래 남아있다고 하였다[8]. 보상의 만족은 조직에 대한 긍정적인 태도를 가져오고, 자신의 업무에 대한 적절한 대우, 인정 등의 특권적 보상은 직장 내 안정감을 통해 재직을 유지할 수 있다[9]. Choi와 Hwang[10]은 직무착근도를 높이는 방안으로 의료혜택, 퇴직 혜택, 고용 혜택 등 근무와 관련된 보상의 필요성을 보고한바 있으며 이를 바탕으로 인적 자원 관리시스템에 노력을 기울일 필요가 있다고 하였다[11]. 또한, 치과위생사는 보건의료서비스를 제공하는 직종으로 여러 형태의 스트레스에 노출되어 스스로 어려움을 극복하는 상황으로 긍정적인 심리상태의 유지가 중요하다. 인간의 긍정성을 기초한 심리적 잠재력으로 성과를 향상시키고, 목표를 달성할 수 있도록 하는 긍정심리자본은 조직원의 직무 태도와 조직의 성과에 영향을 줄 뿐 아니라 최종적으로 조직의 경쟁력과 성과를 높이는 것에 이바지한다고 하였다[12].

따라서 본 연구는 치과위생사의 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고, 실무현장에서 치과위생사의 장기근속을 위한 복리증진과 의료서비스 질 향상을 위한 개선방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 현재 광주·전라권 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 광주여자대학교 생명윤리위원회의 승인을 받은 후 (IRB 승인 번호: 1041465-202305-HR-001-09) 2023년 7월 1일부터 2023년 7월 20일까지 온라인 설문조사로 자료를 수집하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 위한 중간 효과 크기인 0.15, 유의수준은 0.05, 검정력 0.95를 적용하여 산출한 결과 최소표본의 크기는 184명으로 산출되었다. 불성실한 응답자 또는 응답의 누락 등 탈락률 약 10%를 고려하여 210부를 배부하였고, 이 중 불충분한 응답 4부를 제외하고 206부를 최종 자료 분석에 포함하였다.

2. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성 7문항, 치과위생사 간의 업무 협력 21문항, 치과위생사와 치과 의사와의 업무 협력 23문항, 보상 만족도 9문항, 직무착근도 13문항, 긍정심리자본 24문항으로 총 97문항으로 구성되었고 모든 설문 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

1) 치과위생사 간의 업무 협력

치과위생사 간의 업무 협력을 측정하기 위하여 Dougherty와 Larson[13]이 개발한 도구를 Lee와 Hwang[14]이 한국어로 수정 번역한 도구를 사용하였고, 본 연구에 맞게 수정·보완하여 치위생학과 교수 5인과 10년차 이상의 임상가 6인의 자문을 통해 타당도를 검증받았으며, CVI 0.8 이상의 문항을 사용하였다. Cronbach's $\alpha = 0.909$ 이었다.

2) 치과위생사와 치과 의사와의 업무 협력

치과위생사와 치과 의사의 업무 협력을 측정하기 위하여 Ushiro[15]가 개발한 간호사-의사 협력 도구를 Lee와 Hwang[14]이 한국어로 수정 번역한 도구를 사용하였고 본 연구에 맞게 수정·보완하여 치위생학과 교수 5인과 10년 차 이상의 임상가 6인의 자문을 통해 타당도를 검증받았으며, CVI 0.8 이상의 문항을 사용하였다. Cronbach's $\alpha = 0.917$ 이었다.

3) 보상 만족도

보상 만족도를 측정하기 위해 선행 연구의 도구[16]를 본 연구에 사용하였다. 2개의 하위영역으로 무형 보상 만족도(5문항), 유형 보상 만족도(4문항) 총 9문항으로 구성되었고, Cronbach's α 값은 각각 0.923, 0.931이었다.

4) 직무착근도

직무착근도를 측정하기 위해 선행 연구의 도구[4]를 본 연구에 사용하였다. Cronbach's $\alpha=0.912$ 이었다.

5) 긍정심리자본

긍정심리자본을 측정하기 위해 선행 연구의 도구[17]를 본 연구에 사용하였고, 3번, 8번, 19번 문항은 역 문항 처리하였다. Cronbach's $\alpha=0.915$ 이었다.

3. 자료분석

수집된 자료의 통계분석은 IBM SPSS Program (ver. 25.0; IBM corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 치과위생사의 업무 협력, 보상 만족도, 직무착근도, 긍정심리자본의 정도는 평균과 표준편차를 산출하였고, 빈도분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 각 변수 간의 차이를 독립표본 t-검정과 일원 배치 분산분석으로 분석하고 Scheffé의 사후검정을 시행하였고, 각 변수 간의 관련성을 확인하기 위해 상관 분석을 실시하였다. 직무착근도에 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 업무 협력 및 보상 만족도와 직무착근도의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하기 위해서 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 매개효과와 통계적 유의성을 검증하고자 Sobel test를 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

치과위생사의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 나이는 30세 이상 35세 미만이 47.6%으로 가장 많고, 미혼이 70.4%으로 나타났다. 의료기관 유형은 6인 이상의 치과의원 45.1%, 직급은 사원 73.3%, 5년 차 미만이 40.8%으로 나타났다. 학력은 학사졸업 이상이 54.9%, 월 수입은 300만 원 이상 37.4%으로 나타났다<Table 1>.

대상자의 주요변수에 대한 평균값과 표준편차를 분석하였다<Table 2>. 결과는 치과위생사의 간의 업무 협력은 3.87점, 치과의사와의 업무 협력은 3.90점, 무형 보상 만족도는 3.85점, 유형 보상 만족도는 3.60점, 직무착근도의 평균은 3.74점, 긍정심리자본의 평균은 3.70점으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of subject

Characteristics	Division	N	%
Marital status	Married	61	29.6
	Unmarried	145	70.4
Medical service provide	Dental clinic (5 or more members)	72	35.0
	Dental clinic (5 or more members)	93	45.1
	Dental hospital	41	19.9
Age (yr)	<30	70	34.0
	30-34	98	47.6
	≥35	38	18.4
Current position	Staff	151	73.3
	Intermediary manager	55	26.7
Career (yr)	<5	84	40.8
	5-9	83	40.3
	≥10	39	18.9
Education level	College	93	45.1
	University / Graduate school	113	54.9
Income / per month (million won)	≤250	56	27.2
	251-300	73	35.4
	≥301	77	37.4

Table 2. Characteristics of the main variables

Characteristics	Item	Mean±SD
Cooperation	Cooperation between dental hygienists	3.87±0.53
	Cooperation with dentists	3.90±0.53
Compensation	Intangible compensation satisfaction	3.85±0.63
	Type compensation satisfaction	3.60±0.75
Job embeddedness		3.74±0.58
Positive psychological capital		3.70±0.51

2. 주요변수 간 상관관계

주요변수 간의 관련성을 확인하기 위하여 상관분석을 하였으며 결과는 다음과 같다<Table 3>.

치과위생사 간의 업무 협력, 치과의사와의 업무 협력, 무형 보상 만족도, 유형 보상 만족도, 직무착근도, 긍정심리자본은 모두 양의 상관관계가 있었다($p<0.01$).

Table 3. Correlation between variables

No.	Variables	1	2	3	4	5	6
1	Cooperation between dental hygienists	1.000					
2	Cooperation with dentists	0.857 ^{***}	1.000				
3	Intangible compensation satisfaction	0.721 ^{***}	0.673 ^{***}	1.000			
4	Type compensation satisfaction	0.693 ^{***}	0.607 ^{***}	0.590 ^{***}	1.000		
5	Job embeddedness	0.757 ^{***}	0.694 ^{***}	0.692 ^{***}	0.775 ^{***}	1.000	
6	Positive psychological capital	0.804 ^{***}	0.750 ^{***}	0.709 ^{***}	0.663 ^{***}	0.739 ^{***}	1.000

^{***} $p<0.001$, by Pearson's correlation coefficient

3. 업무 협력 및 보상 만족도와 직무착근도의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

업무 협력 및 보상 만족도가 직무착근도에 영향을 미치는데 있어 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 위해 분석한 결과, 1단계($F=131.187$, $p<0.001$), 2단계($F=143.904$, $p<0.001$), 3단계($F=120.173$, $p<0.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 독립변수의 영향력을 보아 치과위생사 간의 업무 협력과 치과의사와의 업무 협력이 직무착근도에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본은 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다($p>0.05$), 무형 보상 만족도와 유형 보상 만족도가 직무착근도 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다($p<0.01$)<Table 4>. 또한, 매개효과에 대한 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test 결과, 치과위생사간의 업무 협력($Z=2.339$, $p=0.019$), 치과의사와의 업무 협력($Z=1.985$, $p=0.047$), 무형 보상 만족도($Z=2.286$, $p=0.022$), 유형 보상 만족도($Z=1.980$, $p=0.048$)로 유의하게 나타났다<Table 5>.

Table 4. Mediating effect of positive psychological capital in the relationship between cooperation and compensation satisfaction and job attachment

Level	Model	B	SE	β	t	p^*
1	Cooperation between dental hygienists	0.345	0.079	0.358	4.356	<0.001
	Cooperation with dentists	0.202	0.071	0.208	2.847	0.005
	Intangible compensation satisfaction	0.182	0.045	0.223	3.999	<0.001
	Type compensation satisfaction	0.099	0.035	0.148	2.822	0.005
	→ Positive psychological capital					
F=131.187, $p<0.001$, $R^2=0.705$, adj. $R^2=0.699$, DW=2.030						
2	Cooperation between dental hygienists	0.219	0.088	0.198	2.493	0.013
	Cooperation with dentists	0.121	0.079	0.109	1.534	0.127
	Intangible compensation satisfaction	0.211	0.051	0.224	4.168	<0.001
	Type compensation satisfaction	0.335	0.039	0.434	8.573	<0.001
	→ Job embeddedness					
F=143.904, $p<0.001$, $R^2=0.723$, adj. $R^2=0.718$, DW=1.655						
3	Cooperation between dental hygienists	0.149	0.090	0.134	1.646	0.101
	Cooperation with dentists	0.079	0.079	0.071	1.006	0.316
	Intangible compensation satisfaction	0.173	0.052	0.185	3.363	0.001
	Type compensation satisfaction	0.314	0.039	0.407	9.030	<0.001
	Positive psychological capital	0.205	0.074	0.178	2.776	0.006
→ Job embeddedness						
F=120.173, $p<0.001$, $R^2=0.733$, adj. $R^2=0.727$, DW=1.655						

*by Baron & Kenny's method

Table 5. Sobel test

Paths between variable variables	Z	p^*
Cooperation between dental hygienists → Positive psychological capital → Job embeddedness	2.339	0.019
Cooperation with dentists → Positive psychological → Job embeddedness	1.985	0.047
Intangible compensation satisfaction → Positive psychological → Job embeddedness	2.286	0.022
Type compensation satisfaction → Positive psychological → Job embeddedness	1.980	0.048

*by Sobel test

총괄 및 고안

본 연구는 치과위생사의 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고, 실무현장에서 치과위생사의 장기근속을 위한 복리증진과 의료서비스 질 향상을 위한 개선방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 수행하였다.

본 연구에서 치과위생사 간의 업무 협력을 확인한 결과 3.87점이었고, 치과의사와의 업무 협력은 3.90점으로 치과의사와의 업무 협력이 더 높게 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Jeong 등[18]의 연구에서는 간호사 간의 협력은 3.65점, 의사와의 협력은 3.29점으로 간호사 간의 업무 협력 점수가 더 높게 나타났다. 이는 연구대상자의 차이, 업무 특성, 업무량 또는 근무 시스템과 같은 조직적 특성으로 인한 결과로 생각된다. 또한, 치과 의료기관에서는 치과위생사 간의 협력을 높일 수 있는 노력이 필요하다. 무형 보상 만족도를 확인한 결과 3.85점이었고, 유형 보상 만족도는 3.60점이었다. 간호사를 대상으로 한 Jeong[19]의 연구에서는 직무적 보상인 무형 보상 만족도는 3.25점, 금전적 보상인 유형 보상 만족도는 2.35점이었다. 무형 보상 만족도에 비해 유형 보상 만족도가 낮음을 확인할 수 있었고 이에 유형 보상 체계에 대한 보완이 필요하다.

치과위생사의 업무 협력, 보상 만족도, 직무착근도, 긍정심리자본의 상관관계를 확인한 결과 모두 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 간호업무환경 실태조사 보고서에서도 협력이 낮을수록 업무 만족과 조직몰입이 낮아져 이직의도로 이어진다고 보고하여 [20] 업무 협력의 중요성을 확인할 수 있었다. 치과위생사의 이직요인 조사연구 결과 근무조건이 66.7%, 큰 기관으로의 이직 36.2%, 급여 21.7%로 나타났다. 이러한 결과는 치과위생사의 능력과 업무에 비해 낮은 사회적 대우, 능력 발휘에 부적절한 업무와 낮은 급여 수준으로 인한 결과로 보고하였다[21]. 따라서 치과위생사의 직무착근도를 향상하기 위해 병원에서 협력관계를 위한 갈등 및 위기 상황의 대처방식에 대한 시뮬레이션 교육, 상담, 정책이나 프로그램 개발 등이 필요하다고 생각된다. 또한, 유형 보상 만족도를 기반으로 무형 보상 만족도에 대한 사회적

제도나 시스템을 구축하고, 치과위생사가 지각하는 보상 만족도를 확인하여 이를 향상할 수 있는 전략적 방안 마련이 필요하다. 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과 검증한 결과 치과위생사의 업무 협력이 직무착근도에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 완전 매개하는 것을 확인하였다. 간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee[22], Lim과 Park[23] 연구에서 조직문화가 재직의도, 직무만족에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개 역할을 확인할 수 있어 본 연구와 유사하다. 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향에 있어서 긍정심리자본이 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보상 만족도가 높아질수록 긍정심리자본이 높아지고 이에 따라 직무착근도가 높아짐을 알 수 있다. 간호사를 대상으로 한 Kim[24]의 연구 결과 긍정심리자본이 근무환경에 부분적으로 매개하여 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타나 본 연구와 유사성을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 문제를 해결하는 것에 있어 긍정적인 경험을 토대로 문제해결을 할 수 있는 핵심적인 역할을 지지한다. 또한, 업무 협력이 낮아 관계로부터 불안감 혹은 업무를 하는 동안의 보상에 대한 스트레스로 이직의도가 발생할 수 있음에도 개인의 요소인 긍정심리자본에 따라 그 이상의 기회를 얻거나 재도약하는 힘을 통해 문제를 극복하고 조직에 남아있으려 노력하는 것으로 생각된다. 따라서 치과위생사의 체계적인 업무 관계와 보상체계, 조직적 인정 등의 유형 및 무형의 보상이 모두 적절하게 제공되고, 심리치료, 멘토링 활동 등의 다양한 프로그램 및 교육을 제공하여 긍정심리자본을 증진한다면 직무착근도가 높아질 것으로 생각한다.

본 연구는 업무 협력, 보상 만족도, 직무착근도, 긍정심리자본의 실태와 변수 간의 복합적인 관계를 파악하고 긍정심리자본을 매개효과로 검증한 부분에 있어 의의가 있으나 연구의 대상자를 일부 지역 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 연구를 수행하여 연구 결과를 치과위생사 전체로 일반화하기에는 한계점이 있다. 또한, 업무 협력, 보상 만족도, 직무착근도, 긍정심리자본의 관련성을 다룬 선행 연구가 많지 않아 직접적인 분석과 비교에 대한 어려움이 있었다. 따라서 대상자의 지역 확대를 통해 연구 결과에 대한 일반화와 변수 간의 다양한 후속 연구가 필요하다.

결론

본 연구는 임상에서 근무하는 치과위생사 206명을 대상으로 치과위생사의 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과를 확인한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 직무착근도와 주요 변수와의 상관관계는 치과위생사 간의 업무 협력($r=0.757, p<0.001$), 치과의사와의 업무 협력($r=0.694, p<0.001$), 무형 보상 만족도($r=0.692, p<0.001$), 유형 보상 만족도($r=0.775, p<0.001$), 긍정심리자본($r=0.739, p<0.001$)과 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다.
2. 치과위생사의 직무착근도에 영향을 주는 요인으로는 유형 보상 만족도($\beta=0.362, p<0.001$), 무형 보상 만족도($\beta=0.190, p<0.001$), 치과위생사 협력($\beta=0.178, p<0.05$), 나이($\beta=0.112, p<0.05$)였다.
3. 치과위생사의 직무착근도에 미치는 영향에서 긍정심리자본은 업무 협력에 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났으며($p>0.05$), 보상 만족도에서는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다($p<0.01$). Sobel test 결과 치과위생사 간의 업무 협력($Z=2.339, p=0.019$), 치과의사와의 업무 협력($Z=1.985, p=0.047$), 무형 보상 만족도($Z=2.286, p=0.022$), 유형 보상 만족도($Z=1.980, p=0.048$)로 통계적으로 유의미함을 확인하였다.

이상의 결과를 통해 업무 협력과 보상 만족도가 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 긍정심리자본의 매개효과가 있음을 확인하였다. 따라서 치과위생사의 직무착근도 향상을 위해 조직 간의 협력 및 치과위생사의 유·무형 보상과 관련된 근무환경 개선이 필요하며, 긍정심리자본 향상을 위한 마음 교육, 심리치료, 멘토링 활동 등의 다양한 프로그램 개발 및 교육 접근성의 확보와 다각적 관련 연구가 필요함을 제언한다.

Notes

Author Contributions

Conceptualization: JE Kim, SY Kim; Data collection: JE Kim, SY Kim; Formal analysis: JE Kim, SY Kim; Writing-original draft: JE Kim, SY Kim; Writing-review&editing: JE Kim, SY Kim

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Funding

None.

Ethical Statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Kwangju Women's University (IRB No. 1041465-202305-HR-001-09).

Data Availability

Data can be obtained from the corresponding author.

Acknowledgements

None.

References

1. Korean Dental Hygienists Association. about KDHA introduction KDHA [Internet]. Korean dental hygienists association[cited 2023 Dec 18]. Available from: <https://www.kdha.or.kr/introduce/dentalhygienist.aspx#introduce>.
2. Yang JA. Development and evaluation of scale of long-term employment for dental hygienist [Doctoral dissertation]. Cheonan: Namseoul University, 2019.
3. Hong HS, Choi YH, Ji YG, Lee SG, Kwon HJ. The effects of the service quality of the dental hygienist on patients' satisfaction and their intentions to revisit and recommend of dental care services. *J Korean Acad Oral Health* 2006;30(2):130-40.
4. Han YS, Moon HJ, Cho YS. Reliability and validity of the Korean version of job embeddedness for measurement tool of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(1):18-25. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.1.18>
5. Kim YN. Influences of fatigue, emotional labor and job embeddedness on nurses turnover intention. *KJOHSM* 2017;11(1):67-78. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.067>
6. Kim MY, Lee HJ. Correlation between the recognition of cooperation and organizational performance of dentists and dental hygienists in Busan. *J Korean Oral Health Sci* 2019;7(1):1-7. <https://doi.org/10.33615/jkoks.2019.7.1.1>
7. Gwon MY. Study on the factors that affect the intent of changing occupation of dental hygienists. *J Korean Acad Dent Hyg* 2007;7(4):395-403.
8. Lee MH, Park MH. The impact of collaboration among health care professionals on the organizational commitment of nurses in an operating room. *J Korean Soc Nurs Ethics* 2023;3(2):11-21. <https://doi.org/10.51462/jksne.2023.3.2.11>
9. Cho SJ, Lim SJ. Effects of positive psychological capital, reward on retention intention of hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2020;26(5):563-73. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.563>
10. Choi AR, Hwang JI. Effects of job embeddedness, professional self-concept, and work-life balance on clinical nurses' intention to stay. *J Korean Acad Nurs Adm* 2023;29(4):353-62. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.353>
11. Kim KY, Lee DM. The effect of reward system on embeddedness and turnover intention. *Ordo Economics Journal* 2013;16(4):177-95.
12. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior* 2008;29(2):219-38. <https://doi.org/10.1002/job.507>
13. Dougherty MB, Larson EL. The nurse-nurse collaboration scale. *KJOHSM* 2010;40(1):17-25. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181c47cd6>
14. Lee YJ, Hwang JI. Relationships of nurse-nurse collaboration and nurse-physician collaboration with the occurrence of medical errors. *J Korean Acad Nurs Adm* 2019;25(2):73-82. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.73>
15. Ushiro R. Nurse-physician collaboration scale: development and psychometric testing. *J Adv Nurs* 2009;65(7):1497-508. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05011.x>

16. Kim MJ, Kim JY, Ryu SW. Effect of self-determination motivation on job engagement and the moderating effect of compensation satisfaction in dental hygienists. *KSIM* 2022;10(3):173–84. <https://doi.org/10.15268/ksim.2022.10.3.173>
17. Park JH, Jang KA. The effects of verbal violence on stress among dental hygienists and mediating effects of positive psychological capital. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(2):241-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190024>
18. Jeong SH, Jeong SH, Lee MH, Kim HK. Effects of perceived collaboration with nurses and physicians on nursing performance in perioperative nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2018;24(3):253-64. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.253>
19. Jeong BJ. Effects of reward perception on the job satisfaction and the turnover intention in Korean organization. *The Korean Journal of Human Resource Development* 2002;4(2):52-69.
20. Jeon KJ, Eun Y, Chou HJ. Pubic policy institute for people for people: a survey on the actual condition of nursing work environment for patient safety and nurse health. Asan Medicle Center: Soonchunhyang University; 2010: 2-116.
21. Yoon MS, Lee KH, Choi MS. Dental hygienists' turnover intention and its related factors. *J Dent Hyg Sci* 2006;6(1):11-7.
22. Lee MH, Lee JY. Mediation effects of positive psychological capital in the relationship between nurse organization culture and retention intention. *AJMAHS* 2018;8(8):255-68. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.8.025>
23. Lim MR, Park YS. Effects of the organizational culture on the nurse's job satisfaction and the mediating effects of the positive psychological capital. *AJMAHS* 2018;8(1):483-94. <https://doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.01.07>
24. Kim MJ. The effect of nursing practice environment and shared leadership in clinical nurses on turnover intention: focusing on the mediating effect of job embeddedness and moderated mediating effect of positive psychological capital [Doctoral dissertation]. Seoul: Sahmyook University, 2020.