

Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

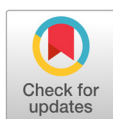
임상 치과위생사의 감성지능과 자기효능감이 혁신행동에 미치는 영향

최미현¹ · 민희홍¹삼성온가족치과의원 · ¹대전보건대학교 치위생(학)과

Emotional intelligence and self-efficacy on innovative behavior of clinical dental hygienists

Mi-Hyun Choi¹ · Hee-Hong Min¹

Samsung Family Dental Clinic

¹Department of Dental Hygiene, Daejeon Health Institute of Technology

Received: February 24, 2020

Revised: March 16, 2020

Accepted: March 17, 2020

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: +82-42-670-9586 E-mail: hhmin1@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study was to identify causal factors for continuous innovative behavior and devise a plan for effective member management by improving continuous innovative behavior. **Methods:** A self-reported questionnaire was filled out by 190 clinical dental hygienists from June 1 to July 31, 2019. Data were analyzed using SPSS 22.0. The independent *t*-test, one-way analysis of variance, Scheffe's post-hoc test, and Pearson's correlation coefficient analysis were performed, and a stepwise multiple regression analysis was conducted. **Results:** Dental hygienists scored 3.43 points in innovative behavior. Variables influencing innovative behavior were emotional intelligence, self-efficacy, and educational level. These factors had a variance of 47.5% among clinical dental hygienists. **Conclusions:** It is necessary to develop a regular program aimed at improving the emotional intelligence and self-efficacy of clinical dental hygienists to exert a positive work effect and improve their innovative behavior rather than assigning them simple tasks.

Key Words: Dental hygienist, Emotional intelligence, Innovative behavior, Self-efficacy

색인: 감성지능, 자기효능감, 치과위생사, 혁신행동

서론

4차 산업혁명 시대를 맞이하면서 사회적으로 혁신에 대한 중요성이 강조되고 있으며, 현재의 조직들은 혁신을 중요한 미래의 동력으로 인식하고 있다[1]. 빠르게 변화하는 주변 환경 속에서 조직은 단순히 변화를 수용하는 것이 아닌 조직 내 목적을 위한 혁신이 이루어 져야 한다. 이러한 혁신행동을 이끌어 나가는 것은 조직 구성원들의 역할이 중요하다. 구성원의 감성을 잘 조절하는 것은 조직 성장에 필수조건이라 여기고 대부분의 조직에서 그에 맞는 프로그램을 실시하고 있다[2]. 이는 조직 구성원들이 어떻게 사고하고 행동하는지에 따라 조직 발전을 좌우하는 것이다.

감성지능은 자신의 감성을 관리하고 조절할 줄 아는 것뿐만 아니라 타인의 감성을 공감하고 인간관계에서 도움이 되는 능력이다[3]. 감성지능이 높은 사람은 자신 스스로의 자원을 활용할 수 있고, 임무에 대한 동기부여가 되며 근무 경력에 대한 긍정적인 태도를 형성하여 경력만족을 느끼게 된다[4]. 자기효능감은 자신의 업무능력에 대한 믿음으로 맡겨진 업무를 성공할 수 있다는 자신감을 나타내고, 구성원의 행동을 이해하는 중요한 변수이며 업무 태도에 많은 영향을 미친다[5,6]. 임상치과위생사를 대상으로 자기효능감에 대한 연구를 보면, 자기효능감이 직무몰입에 영향을 준다고 하였다[7]. 또한 가치 중심의 빠른 변화로 인해 새로운 패러다임이 요구되고 있으므로 지속 성장을 위해서 직무몰입을 향상시키고 혁신능력을 강화하여 능동적으로 대처해야 한다[8]. 병원에서도 간호사를 포함한 구성원들에게 창의적 사고와 혁신을 통해 빠르게 변화하는 환경에 적응하고 그에 맞는 성과를 창출할 것을 요구하고 있다[1]. 이와 같이 여러 일반 분야뿐만 아니라 의료 분야에서도 구성원들이 변화하는 환경에 맞는 행동을 원하고 있다. 하지만 현재 많은 치과 의료기관에서는 일괄적인 매뉴얼로만 처리하고 있고 개인에 대한 이해가 부족하다. 앞에서 설명한 것과 같이 변화하는 환경에 맞춰 가치지향적인 목표를 설정하고 발전하기 위해서는 개개인의 성향에 따른 조직 구성원의 감성, 업무에 대한 자신감을 향상시켜야 할 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 감성지능 요인과 자기효능감이 혁신 행동 간의 영향 요인을 확인하고, 감성지능 향상과 지속적인 혁신 행동을 위한 효율적인 구성원 관리에 대한 방안을 모색하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

자료 수집은 2019년 6월 1일부터 7월 31일까지 서울시·경기도·충청도·경상도·전라도 지역의 치과 병·의원에 근무하는 임상 치과위생사를 편의추출하여 자기기입식 설문방법으로 작성하였고 연구대상자에게 연구 목적에 대해 설명 후 동의한 대상자만 진행하였다. 표본 크기는 G*power 3.1.9.4에 의거 양측검정 유의 수준 0.05, 검정력 0.95, 회귀분석에서의 중간 효과크기인 0.15, 예측변수(감성지능, 자기효능감, 혁신행동, 일반적 특성)를 10개로 하였을 때, 최소 표본크기는 178명이었고, 최종 분석은 190부(95%)를 하였다. 연구대상자의 윤리적 고려를 위해 00대학교 기관생명윤리위원회 승인(IRB No:1041490-20190429-HR-002)을 받은 후 시행하였다.

2. 연구도구

연구도구는 일반적 특성 7문항, 감성지능 16문항, 자기효능감 17문항, 혁신행동 8문항으로 구성하였다. 감성지능은 Wong과 Law[3]가 개발하고 김[9]이 사용한 연구도구로 감성이해, 감성조절, 감성활용 3가지 하위요인으로 구성된 도구를 사용하였다. 자기효능감에서는 Sherer 등[10]이 개발하고 김과 박[11]이 사용한 도구를 사용하였다. 혁신행동은 Amo[12]의 연구에서 사용한 12개 문항을 수정·보완하여 한 등[13]이 사용한 연구도구로 일반직원 혁신행동, 관리자 혁신행동 2가지 하위요인으로 구성된 도구를 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도이고, 점수가 높을수록 감성지능, 자기효능감, 혁신행동이 높은 것으로 평가한다. Cronbach's α 는 감성지능 0.825, 자기효능감 0.904, 혁신행동 0.844였다<Table 1>.

3. 자료분석

자료는 PASW Statistics ver. 22.0(IBM Co., Armonk, NY, USA) 프로그램으로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 감성지능, 자기효능감, 혁신행동의 차이는 t-검정, one-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe'로 하였다. 연구대상자의 감성지능, 자기효능감, 혁신행동의 상관관계는 Pearson's correlation을 실시하였고, 연구대상자의 감성지능과 자기효능감, 혁신행동과의 영향 요인은 단계적 다중회귀분석을 실시하였고, 유의수준은 $\alpha=0.05$ 로 정하였다.

연구결과

1. 연구대상자에게 사용한 감성지능, 자기효능감, 혁신행동의 특성

임상 치과위생사의 감성지능은 3.14점이었고, 자기효능감은 3.54점이었으며, 혁신행동은 3.43점으로 나타났다<Table 1>.

Table 1. Reliability of instrument scales

Variables	N	Item	Mean	SD	Cronbach's α
Emotional intelligence	190	16	3.14	0.42	0.825
Self-efficacy	190	17	3.54	0.46	0.904
Innovative behavior	190	8	3.43	0.51	0.844

2. 일반적 특성에 따른 변수별의 차이

일반적 특성에 따른 감성지능 차이를 보면, 교육수준($p=0.004$)은 '대학원 이상'에서 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 자기효능감 차이를 보면, 교육수준($p=0.001$)은 '대학원 이상'에서, 급여($p=0.023$)는 '250만원 이상'에서, 직위($p=0.016$)는 '있을때'에서 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다. 혁신행동 차이를 보면, 교육수준($p=0.001$)은 '대학원 이상'에서, 직위($p=0.049$)는 '있을때'에서 높게 나타났고, 유의한 차이가 있었다<Table 2>.

3. 감성지능, 자기효능감, 혁신행동 간의 상관관계

혁신행동과의 상관관계를 보면, 자기효능감($r=0.581$), 혁신행동($r=0.636$)은 유의한 양의 상관관계가 있었다. 독립변수들 간의 상관관계는 자기효능감과 혁신행동($r=0.557$)은 양의 상관관계가 있었다<Table 3>.

4. 감성지능, 자기효능감이 혁신행동과의 영향 요인

혁신행동을 종속변수로 하고, 일반적 특성, 감성지능, 자기효능감을 독립변수로 설정하여 단계적 다중 회귀분석을 실시하였다. Durbin-Watson 검정계수는 2.056로 자기상관성의 문제가 없었고 공차한계는 0.647-0.919로 위 모형은 유의한 모형이었고($F=57.686$, $p<0.001$), VIF는 1.088-1.545로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 자기효능감($\beta=0.448$, $t=6.870$, $p<0.001$), 감성지능($\beta=0.246$, $t=3.738$, $p<0.001$), 교육수준_더미2(대학교/대학원 이상)($\beta=0.180$, $t=3.264$, $p<0.001$)에서 유의한 관련성이 나타났고 설명력은 47.5%이었다<Table 4>.

Table 2. Level of scales according to general characteristics

Unit: Mean $\pm$ SD

Characteristics	Division	N	Emotional intelligence	t or F (p^*)	Self efficacy	t or F (p^*)	Innovative behavior	t or F (p^*)
Age (yrs)	<25	80	3.41 $\pm$ 0.39	1.023	3.50 $\pm$ 0.44	2.451	3.46 $\pm$ 0.45	2.287
	25-29	66	3.36 $\pm$ 0.41	(0.362)	3.51 $\pm$ 0.43	(0.089)	3.33 $\pm$ 0.52	(0.104)
	≥ 30	44	3.48 $\pm$ 0.46		3.68 $\pm$ 0.49		3.54 $\pm$ 0.57	
Married	Single	151	3.40 $\pm$ 0.41	-0.623	3.51 $\pm$ 0.43	-1.638	3.40 $\pm$ 0.48	-1.420
	Married	39	3.45 $\pm$ 0.43	(0.536)	3.66 $\pm$ 0.52	(0.108)	3.55 $\pm$ 0.61	(0.162)
Educational level	College	129	3.38 $\pm$ 0.39 ^a	5.594	3.48 $\pm$ 0.40 ^a	7.981	3.35 $\pm$ 0.47 ^a	13.918
	University	47	3.39 $\pm$ 0.40 ^a	(0.004)	3.60 $\pm$ 0.46 ^a	(0.001)	3.46 $\pm$ 0.48 ^a	(0.001)
	>University	14	3.76 $\pm$ 0.54 ^b		3.96 $\pm$ 0.63 ^b		4.07 $\pm$ 0.54 ^b	
Dental type	Dental clinic	128	3.43 $\pm$ 0.43	1.289	3.55 $\pm$ 0.43	0.288	3.43 $\pm$ 0.52	-0.004
	Dental hospital	62	3.35 $\pm$ 0.38	(0.200)	3.53 $\pm$ 0.49	(0.774)	3.43 $\pm$ 0.48	(0.997)
Career (yrs)	<3	62	3.47 $\pm$ 0.39	1.571	3.52 $\pm$ 0.45	0.990	3.48 $\pm$ 0.47	1.089
	3-6	61	3.34 $\pm$ 0.39	(0.211)	3.50 $\pm$ 0.40	(0.373)	3.35 $\pm$ 0.49	(0.339)
	≥ 7	67	3.42 $\pm$ 0.44		3.61 $\pm$ 0.49		3.46 $\pm$ 0.56	
Monthly income (KRW10,000)	<200	61	3.47 $\pm$ 0.42	1.967	3.54 $\pm$ 0.45 ^{ab}	3.832	3.47 $\pm$ 0.54	2.690
	200-249	87	3.35 $\pm$ 0.40	(0.143)	3.48 $\pm$ 0.43 ^a	(0.023)	3.35 $\pm$ 0.45	(0.071)
	≥ 250	42	3.47 $\pm$ 0.43		3.71 $\pm$ 0.48 ^b		3.57 $\pm$ 0.58	
Position	General hygienist	138	3.39 $\pm$ 0.42	-1.077	3.49 $\pm$ 0.42	-2.456	3.38 $\pm$ 0.49	-1.995
	Senior hygienist	51	3.46 $\pm$ 0.40	(0.284)	3.68 $\pm$ 0.48	(0.016)	3.56 $\pm$ 0.55	(0.049)

* by t-test or ANOVA

^{a,b} The same characters were not significant by scheffe's test at $\alpha=0.05$

Table 3. Correlation of emotional intelligence, self-efficacy, innovative behavior

Variables	Emotional intelligence	Self-efficacy	Innovative behavior
Emotional intelligence	1		
Self-efficacy	0.581 ^{**}	1	
Innovative behavior	0.636 ^{**}	0.557 ^{**}	1

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

Table 4. Influencing factors of innovative behavior

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	0.537	0.254		2.112	0.036		
Educational level dummy2 (university / > university)	0.352	0.108	0.180	3.264	0.001	0.919	1.088
Emotional intelligence	0.280	0.075	0.246	3.738	0.001	0.647	1.545
Self-efficacy	0.551	0.080	0.448	6.870	0.001	0.656	1.525

$R^2=0.483$, Adjusted $R^2=0.475$, $F=57.686$ ($p<0.001$), Durbin-Watson: 2.056

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

총괄 및 고안

혁신행동은 조직 구성원이 조직의 성과향상에 기여하는 일련의 활동으로 긍정적인 영향을 미치도록 하여 업무 결과를 높이기 위한 행동이다. 최근 복잡하고 역동적인 작업환경은 치과 병·의원 조직에서도 엄청난 도전을 만들어냈다[14,15]. 본 연구는 감성지능 요인과 자기효능감이 혁신행동 간의 영향 요인을 확인하고, 감성지능 향상과 지속적인 혁신행동을 위한 효율적인 구성원 관리에 대한 방안을 모색하고자 한다. 연구대상자의 감성지능은 5점 기준에 평균 3.14점이었고, 치과위생사를 대상으로 한 김[16]의 연구에서는 3.43점, 임상간호사를 대상으로 연구한 전과 고[17]의 연구에서는 3.44점, 김[18]은 3.66점, 이와 송[19]은 3.41점으로 본 연구보다 높게 나타났고 연구자마다 다양한 결과를 보였다. 이러한 결과만을 가지고 치과위생사의 감성지능 평균을 단정 짓기에는 치과위생사 대상 연구가 많이 부족하여 추후 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다. 자기효능감은 3.54점이었고, 윤과 윤[20]은 3.54점으로 본 연구와 동일하게 나타났으며 민과 민[21]은 2.70점, 학업을 병행하는 임상치과위생사를 대상으로 연구한 민 등[22]은 3.80점으로 나타났다. 이는 개인의 심리적인 변수이기 때문에 같은 직종이라도 직업 환경 및 직무에 대한 적극성 차이가 있었을 것으로 생각된다. 혁신행동은 3.43점이었고, 종합병원 구성원을 대상으로 한 김과 강[23]은 3.15점, 고 등[1]은 3.19점, 요양병원 간호사를 대상으로 연구한 권[24]은 3.88점으로 나타났다. 이러한 결과는 연구 대상자 특성과 근무 환경이 연구에 반영된 것으로 생각되고, 추후 지속적인 연구를 통하여 요인을 파악해야 한다고 사료된다.

일반적 특성에 따른 감성지능 차이는 교육수준에서 유의한 차이가 있었고, '대학원 이상'에서 높게 나타났다. 김[16]은 연령이 많을수록, 기혼일 때, 교육수준은 높을수록 높게 나타났고, 본 연구결과와 부분적으로 일치한 결과를 보였다. 이러한 결과는 학업에 대한 적극적이고 긍정적인 자세로 인하여 감성지능이 높게 나타난 것으로 생각된다. 자기효능감 차이를 보면, 교육수준은 '대학원 이상'에서, 급여는 '250만원 이상'에서, 직위는 '있을 때'에서 높게 나타났다. 민과 민[21]은 연령이 '21~24세'이고, 임상경력이 '5년 미만'에서 자기효능감이 높게 나타났다. 본 연구와는 상반된 결과로 치과위생사를 대상으로 한 자기효능감을 사용한 연구가 미흡하다 보니 추후 자기효능감에 대한 지속적인 연구가 필요하다. 혁신행동 차이를 보면, 교육수준은 '대학원 이상'에서, 직위는 '있을 때'에서 높게 나타났다. 김과 강[23]은 직위에서 유의한 차이가 보였을 뿐만 아니라 성별, 연령, 교육정도, 직종, 급여수준, 근무기간에서도 유의한 차이가 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치하는 결과를 보였다. 권[24]은 연령, 임상경력, 급여가 많을수록, '기혼'일 때, 직위가 '있을 때' 혁신행동 정도가 높게 나타났다. 권[24]은 셀프리더십을 통해 자율적으로 업무를 수행하기 위하여 혁신행동을 발전시킬 수 있는 셀프리더십 프로그램이 필요하다고 하였다. 고 등[1]은 연령, 결혼유무, 교육정도, 직위에서 유의한 차이가 있었고, 기혼일 때, 교육정도가 높을수록, 근무경력이 높을수록, 직위가 높을수록 높게 나타났다. 따라서 선행연구들은 대부분 유사한 결과를 보여서 임상경력이 많을수록 업무에 대한 전문적 기술과 지식을 가지고 있을 가능성이 높고, 애착과 열의를 가지고 집중적이고 연관된 문제들을 다루고 있어서 영향 요인으로 작용하는 것으로 사료된다.

혁신행동에 영향을 미치는 요인은 감성지능, 자기효능감, 교육수준에서 유의한 관련성이 나타났고 설명력은 47.5%이었다. 김과 강[23]은 조건적 보상, 혁신 지향적 문화, 교육정도, 직종이 영향을 미쳤고, 설명력은 31.7%이었고, 권[24]의 연구에서는 셀프리더십, 결혼, 직위가 영향을 미쳤고, 설명력은 42.0%로 나타나 다른 독립변수와의 영향보다 본 연구에서 높게 나타났다. 이는 감성지능, 자기효능감과 같이 개인 심리적인 요인이 혁신 행동과 같이 긍정적이고 빠른 변화 대응 행동에 영향을 미쳤을 것으로 사료된다.

본 연구는 임상 치과위생사를 편의추출하여 실시하였기 때문에 연구결과를 전체 임상치과위생사에게 일반화하는데 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 임상 치과위생사의 감성지능과 자기효능감이 혁신행동에 미치는 영향에 대한 연구를 시도하고, 영향 요인을 확인하였다는데 의의가 있다. 조직 구성원의 심리성향을 파악하는 테스트 후 개인의 성향에 따른 구성원 관리 매뉴얼이나 지속적인 세미나를 통해 업무에 대한 자신감을 높이고 적극적인 참여를 할 수 있도록 관리하는 것이 필요하다. 추후 연구에서는 근무 장소 및 형태에 따라 혁신행동에 영향을 주는 관련 요인을 찾아내어 치과 병·의원과 임상 치과위생사가 함께 발전하는데 뒷받침이 될 수 있는 연구가 필요한 것으로 나타났다.

결론

본 연구는 감성지능 요인과 자기효능감이 혁신 행동 간의 영향 요인을 확인하고, 감성지능 향상과 지속적인 혁신 행동을 위한 효율적인 구성원 관리에 대한 방안을 모색하고자 2019년 6월 1일부터 7월 31일까지 서울시·경기도·충청도·경상도·전라도 지역의 치과 병·의원에 근무하는 임상치과위생사를 편의추출하여 분석한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 임상 치과위생사의 감성지능은 3.14점이었고, 자기효능감은 3.54점이었으며, 혁신행동은 3.43점이었다.
2. 일반적 특성에 따른 감성지능 정도는 교육수준에서 유의한 차이를 보였고, 자기효능감 차이는 교육수준, 급여, 직위에서 통계적으로 유의하였으며, 혁신행동 차이는 교육수준, 직위에서 통계적으로 유의하였다 ($p<0.05$).
3. 임상치과위생사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인은 감성지능, 자기효능감, 교육수준으로 나타났고, 설명력은 47.5%이었다.

이상의 결과, 임상치과위생사의 혁신행동은 감성지능, 자기효능감, 교육수준이 관련성이 있었고, 자기효능감이 가장 큰 영향 요인으로 나타났다. 따라서 감성지능과 자기효능감을 높일 수 있는 정기적인 프로그램을 실시하여 긍정적인 업무 효과를 높이고 혁신 행동을 향상 시킬 수 있는 매뉴얼 개발 및 적용이 요구된다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

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

References

- [1] Ko YK, Yu SY, Kang KH. Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of general hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2015;21(2):223-31. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.223>
- [2] Han SJ. Influence of clinical nurses' emotional intelligence on their career commitment and turnover intention: moderating role of career commitment. Jour. of KoCon.a 2011;11(7):418-25. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.7.418>

- [3] Wong C, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *Leadersh Q* 2002;13(3):243-74.
- [4] Lim SY, Park DS, Lee JM. The impact of team leader`s leadership style on the career commitment and turnover intention of team members: moderating role of team members` emotional intelligence. *Korean Corporation Management Review* 2010;17(3):1-22.
- [5] Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev* 1977;84(2):191.
- [6] Kim SH, Yang IS, JO MN. The Effects of the emotional intelligence of airline cabin crew on self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Journal of Tourism Sciences* 2015;39(7):163-81.
- [7] Jeung DI, Jang SJ, Noh HJ, Chung WG. Research article: effects of educational training and psychosocial characteristics on job involvement in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(4):465-71. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.4.465>
- [8] Seo DG. The influence of coaching leadership on the employees' job commitment and innovative behavior[Mater's thesis]. Seoul: Univ. of Hanyang, 2011.
- [9] Kim JY. Convergence effects of empathy ability, emotional intelligence on emotional labor in some dental hygienists. *J Korea Converg Soc* 2018;9(5):53-60. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.5.053>
- [10] Sherer M, Maddux JE, Mcrcandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep* 1982;51:663-71.
- [11] Kim JH, Park EO. The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(2):134-44. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.134>
- [12] Amo BW. Employee innovation behaviour in health care: the influence from management and colleagues. *Int Nurs Rev Sep* 2006;53(3):231-7.
- [13] Han YJ, Lee SG, Kwon HJ. Influence of organizational culture type and job satisfaction on nurses' innovation behavior in a university hospital. *Korean Journal of Hospital Management* 2010;15(4):63-77.
- [14] Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behavior. *J Occup Organ Psychol* 2000;73(3):287-302.
- [15] Shim DS, Ha SW. A study on the relationship between job characteristics and innovative behavior: the mediating effect of self-efficacy. *The Journal of Industrial Innovation* 2013;29(3):95-124.
- [16] Kim YI. Factors affecting clinical dental hygienist emotional intelligence on burnout. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 2018;19(8):410-6. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.8.410>
- [17] Jeon KD, Koh MS. Comparative study of emotional Intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(4):446-54.
- [18] Kim SJ. Moderating effect of emotional intelligence and self-efficacy on the relationship between career commitment and career performance[Master's thesis]. Gyeongsan: Univ. of Yeungnam, 2007.
- [19] Lee KH, Song JS. The effect of emotional intelligence on self-efficacy and job stress of nurses-mediating role of self-efficacy. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(1):17-25.
- [20] Yoon JA, Yoon YS. Comparing with self-efficacy and knowledge, attitudes about radiation safety management of dental hygienists and students at department of dental hygiene. *J Korean Soc Dent Hyg* 2011;11(5):729-39.

- [21] 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>
- [22] Min HH, Choi MH, Yun MH. Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork. J Korean Soc Dent Hyg 2019;19(2):231-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190025>
- [23] Kim HS, Kang KH. Influence of types of leadership and organizational culture on innovative behavior of professional staff of a general hospital. J Korean Acad Nurs Adm 2015;21(4):447-56. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.447>
- [24] Kwon JO. Nursing performance and innovative behavior as factors affecting the self-leadership of geriatric hospital nurses. The Korean Journal of Health Service Management 2016;10(1):53-66. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.053>