www.jksdh.or.kr

Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article

치과위생사의 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향

조미숙[1] · 장경애[2] · 박정현[3]

[1]춘해보건대학교 치위생과 · [2]신라대학교 치위생학과 · [3]대구보건대학교 치위생과

Impact of dental hygienist's positive psychological capital on job satisfaction and job performance

Mi-Sook Cho[1] · Kyeung-Ae Jang[2] · Jung-Hyun Park[3]

[1]Department of Dental Hygiene, Choonhae College of Health Sciences

[2]Department of Dental Hygiene, Silla University

[3]Department of Dental Hygiene, Daegu Health College

Corresponding Author: Kyeung-Ae Jang, Department of Dental Hygiene, Silla University, 140, Baegyang-daero 700 beon-gil, Sasang-gu, Busan, 46958, Korea. Tel : +82-51-999-5707, Fax : +82-51-999-5745, E-mail : jka@silla.ac.kr

Received: May 04, 2021
Revised: June 07, 2021
Accepted: June 09, 2021

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study was to understand the effect of positive psychological capital on job satisfaction and job performance for dental hygienists. **Methods:** A survey was conducted from August to October 2020 among dental hygienists from a dental clinic in Busan, South Korea, and a total of 162 valid responses were analyzed. The statistical tool used for analysis was SPSS 25.0 (IBM Crop, Armonk, USA) and the significance level was 0.05. **Results:** The results of this study showed the relationships between job satisfaction with positive psychological capital (r=0.85, p<0.01), as well as job performance with positive psychological capital (r=0.88, p<0.01). There was a positive correlation between positive psychological capital and job satisfaction (r=0.85, p<0.01); and the contributing factors for the same were hope (p<0.05) and optimism (p<0.001). Further, positive psychological capital and job performance were positively correlated (r=0.88, p<0.01); the influencing factors for the same were hope (p<0.01), dynamic stability (p<0.05), and optimism (p<0.001). **Conclusions:** It is necessary to develop various intervention programs and strategies to strengthen the positive psychological capital in dental hygienists since it affects their job satisfaction and job performance.

Key Words: Dental hygienist, Hope, Jop performance, Job satisfaction, Optimism, Positive psychological capital

색인: 긍정심리자본, 낙관주의, 직무만족, 직무성과, 치과위생사, 희망

Copyright © 2021 by Journal of Korean Society of Dental Hygiene. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License(http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0)

서론

최근 우리나라는 최첨단 보건의료기술 및 의료 환경의 변화로 의료서비스 분야의 역할과 업무는 보다 양적, 질적으로 다양하게 확대되고 있다[1]. 의료서비스 종사자들은 더 복잡하고 높은 수준의 직무능력을 요구하는 의료 환경 변화에 적극적이고, 긍정적으로 대처하는 자세가 중요하다.

긍정성은 불확실한 변수가 많을수록 새로운 것을 수용하고 적응하며, 유연한 대처에 중요하다. 한편, 건강하고 안전한 삶에 대한 국민의 관심이 높아지면서 의료종사자들은 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 여러 형태의 스트레스에 노출됨에도 불구하고 스스로 극복하고 조절해야 하는 것이 현실이다. 그리고 의료종사자는 자신의 실제 감정과 직업적인 역할 수행을 위하여 요구되는 감정 간의 갈등상태인 감정 부조화에 만연하게 노출되어 있다[2]. 이러한 감정 부조화는 스트레스를 극복하지 못하는 정서적 소진상태가 되면 직무만족도 저하시키며[3], 소진의 부정적인 영향은 업무의 불만족을 유발할 뿐만 아니라 조직성과에도 악영향을 미칠 수 있다[4]. 그래서 의료계 종사자는 무형의 의료서비스를 제공하는 과정에서 늘 긴장과 주의력이 필요하므로 긍정적인 심리를 유지하는 것이 매우 중요하다[5].

긍정심리자본은 4가지 하위요소로 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감의 긍정적 심리상태의 자원으로 구성되어 있으며, 이러한 요인들이 독립적으로 작용하기보다는 서로 복합적으로 작용할 때 효과가 나타난다[6]. 선행 연구에 의하면 상황을 낙관적으로 바라보고 원래의 상태로 복원하려는 긍정심리자본이 있으면 직무만족을 높일 수 있다[7]. 정서적 소진과 감정노동의 정도가 낮고 긍정심리자본이 높을수록 직무만족이 높다고 하였다[8]. 또한, 낙관성은 직무만족도를 높여 궁극적으로 이직의도를 낮출 수 있으며[5], 긍정적인 정서일수록, 행복지수가 높을수록 재직의도를 높일 수 있다고 하였다[9]. 회복 탄력성은 스트레스로 인한 신체적, 정신적 탈진 상태의 소진 감소에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다[10].

업무환경에서 직무만족과 직무성과를 높이기 위해 스트레스 요인을 제거하는 것도 중요하지만, 좌절 상황에서 스스로 동기부여를 하고 극복하려는 의지와 자신감, 긍정성을 가지는 것이 중요하다. 따라서 치과위생사의 긍정심리자본은 직무만족과 직무성과에 영향을 미칠 것으로 생각되며, 긍정심리자본의 하부요인 중 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 요인을 밝혀 치과위생사 인력관리 측면에서 조직이 개입할 요소를 확인할 수 있을 것이다. 최근에 구성원들의 정서적 건강과 조직 관리의 효율성을 향상하는데 필요한 긍정심리자본에 관한 연구가 여러 분야에서가 활발하게 이루어지고 있으나, 치과위생사를 대상으로 긍정심리자본에 대한 연구는 시작수준이며 직무만족과 직무성과의 관계를 규명한 연구는 미비한 실정이다. 그래서 본 연구는 치과위생사의 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 확인하고, 이들 간의 관계를 규명하여 치과위생사의 직무만족과 직무성과를 높이는 방안을 마련하는 데 도움이 되고자 실시하였다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 연구자가 소속된 대학의 생명윤리심의위원회의 승인(IRB-1041449-202006-HR-012)을 받아 실시하였다. 부산, 경남, 대구, 울산지역의 대학병원, 종합병원과 치과병·의원에 근무 중인 치과위생사를 대상으로 임의 표본 추출방법으로 조사하였다. 표본의 크기는 G*power 3.1.3 프로그램을 사용하였으며 유의수준 0.05, 효과 크기 0.15, 검정력 0.80의 조건에 153명이나 탈락율을 고려하여 200명으로 조사하였다.

연구대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구 시작 전 조사대상인 치과위생사들에게 연구목적 및 방법을 설명한 후 연구 참여 동의서의 내용을 읽고 동의한 분에 한하여 설문지 조사를 시행하였다. 2020년 8월 10일부터 10월 31일까지 회수된 200명의 설문지 중 성실히 답변한 162명을 대상으로 최종 분석하였다.

2. 연구도구

본 연구의 설문내용은 일반적 특성과 긍정심리자본, 직무만족과 직무성과로 구성하였다. 긍정심리자본은 Luthans와 Youssef[11]가 개발한 연구를 바탕으로 이와 최[12]가 사용한 연구도구를 사용하여 총 24문항으로 하위요인은 희망 6문항, 복원력 6문항, 낙관주의 6문항, 자기효능감 6문항으로 구성되었다. 직무만족은 Smith 등[13]이 개발한 연구를 바탕으로 가와 남[14]의 연구에서 사용한 도구를 수정 보완하여 총 12문항으로 구성하였고, 하위요인은 업무자체 4문항, 보수수준 2문항, 대인관계 3문항, 승진기회 3문항으로 구성되었다. 직무성과는 Tseng과 Fan[15]이 개발한 연구를 바탕으로 김과 한[16]의 연구에서 사용한 도구를 치과위생사에 맞게 일부 수정하여 총 14문항으로 구성하였고, 하위요인은 개인성과 10문항, 단체성과 4문항으로 구성하였다. 각 문항의 응답은 5점 Likert 척도로 작성되었고, 점수가 높을수록 긍정적인 영향을 주는 것을 의미하였다.

3. 자료분석

자료 분석은 SPSS version 25.0(IBM Crop, Armonk, USA)을 이용하였으며, 유의수준은 0.05에서 검정하였다. 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고, 긍정심리자본, 직무만족과 직무성과 정도는 기초통계로 평균과 표준편차를 구하였고, 긍정심리자본, 직무만족과 직무성과의 관계를 알아보기 위해 pearson's 상관분석을 하였다. 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 직무만족과 직무성과를 종속변수로 하고, 긍정심리자본의 하위요인인 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 하였다. 설문지 타당도 검증은 탐색적 요인 분석을 사용하여 Barlett의 요인분석 시 적합성 여부를 나타내는 구형성검증과 KMO 값은 표본 적합도를 나타내는 값으로 0.5 이상인 문항으로 선택하였다. 본 연구의 Cronbach's α 계수는 긍정심리자본의 하위요인 중 희망 0.889, 복원력 0.883, 낙관주의 0.928, 자기효능감 0.880로 나타났고, 직무만족 0.950, 직무성과 0.960으로 신뢰도 계수가 0.9 이상으로 나타나 설문도구의 내적 일치도가 높다는 것을 알 수 있었다.

연구결과

1. 일반적 특성

일반적 특성의 결과는 <Table 1>과 같다. 성별은 여자 96.3%, 남자 3.7%로 나타났고, 최종학력은 전문대졸 49.4%, 대졸 38.9%, 대학원 졸 12.1% 순으로 나타났다. 근무지는 치과의원 57.4%, 치과병원 29.6%, 대학병원 13.0%로 나타났고, 업무영역은 진료협조 50.0%, 환자관리 및 상담 31.5%, 직원관리 및 경영 9.3% 순으로 나타났다.

Table 1. General characteristics

Characteristics	Division	N (%)
Sex	Male	6 (3.7)
	Female	156 (96.3)
Final education	College graduate	80 (49.4)
	University graduate	63 (38.9)
	Graduate school	19 (12.1)
Work	Dental clinic	93 (57.4)
	Dental hospital	48 (29.6)
	University hospital	21 (13.0)
Work area	Consultation	81 (50.0)
	Staff management and management	15 (9.3)
	Patient management and counseling	51 (31.5)
	Etc	15 (9.3)
Total		162 (100.0)

2. 긍정자본심리, 직무만족과 직무성과의 정도

긍정자본심리, 직무만족과 직무성과의 정도는 <Table 2>와 같다. 긍정심리자본의 평균은 3.49점, 직무만족은 3.53점, 직무성과 3.45점으로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인은 복원력 3.56점, 낙관주의 3.51점, 희망 3.50점, 자기효능감 3.44점 순으로 나타났다. 직무만족의 하위요인은 업무 자체 3.80점, 대인관계 3.62점, 승진기회 3.43점 순으로 나타났고, 직무성과의 하위요인은 개인성과 3.49점, 단체성과 3.34점으로 나타났다.

Table 2. The degree of positive capital psychology, job satisfaction, work performance

Variables	Division	Mean±SD
Positive capital psychology	Hope	3.50±0.81
	Dynamic stability	3.56±0.79
	Optimism	3.51±0.84
	Self-efficacy	3.44±0.78
	Total	3.49±0.77
Job satisfaction	Work itself	3.80±0.85
	Remuneration level	3.04±1.04
	Human relationship	3.62±0.90
	Promotion opportunity	3.43±1.05
	Total	3.53±0.85
Work performance	Personal performance	3.49±0.78
	Group performance	3.34±0.88
	Total	3.45±0.78

3. 긍정심리자본, 직무만족과 직무성과의 상관관계

긍정심리자본의 하위요인, 직무만족과 직무성과의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 희망은 자기효능감(r=0.897, p<0.01), 직무성과(r=0.846, p<0.01), 직무만족(r=0.783, p<0.01)에 양의 상관관계가 있었다. 복원력은 자기효능감(r=0.922, p<0.01), 직무성과(r=0.849, p<0.01), 직무만족(r=0.807, p<0.01)에 양의 상관관계가 있었다. 낙관주의는 자기효능감(r=0.870, p<0.01), 직무만족(r=0.864, p<0.01), 직무성과(r=0.857, p<0.01)에 양의 상관관계가 있었다. 자기효능감은 직무성과(r=0.837, p<0.01)와 직무만족(r=0.791, p<0.01)에 양의 상관관계가 있었고, 직무만족은 직무성과(r=0.850, p<0.01)에 양의 상관관계가 있었다.

Table 3. Correlations between each variables

Variables	Positive psychological capital				Job satisfaction	Job performance
	Hope	Dynamic stability	Optimism	Self-efficacy		
Hope	1.000					
Dynamic stability	0.859**	1.000				
Optimism	0.845**	0.901**	1.000			
Self-efficacy	0.897**	0.922**	0.870**	1.000		
Job satisfaction	0.783**	0.807**	0.864**	0.791**	1.000	
Job performance	0.846**	0.849**	0.857**	0.837**	0.850**	1.000

**p<0.01, by pearson's correlation coefficient

4. 긍정심리자본이 직무만족에 영향을 미치는 요인

긍정심리자본이 직무만족에 영향을 미치는 요인은 <Table 4>와 같다. 독립변수의 적합성을 판단하기 위하여 다중 공선성 분석 결과, 모든 변인의 분산팽창요인계수(VIF; Variation Inflation Factor)가 10이하로 나타났고, 회귀모형의 설명력은 65.9%로 통계적으로 유의한 모형 적합도로 나타났다(p<0.05). 독립변수인 긍정심리자본의 하위요인 중 희망(p<0.05)과 낙관주의(p<0.001)에서 유의한 수준으로 나타났다.

Table 4. The effects of positive psychological capital on job satisfaction

Independence variable	B	S.E	β	t	p^*	VIF
Constant	0.346	0.157		2.197	<0.05	
Hope	0.229	0.101	0.222	2.274	<0.05	6.001
Dynamic stability	0.032	0.131	0.030	0.245	0.807	9.438
Optimism	0.667	0.097	0.661	6.860	<0.001	5.844
Self-efficacy	0.016	0.138	0.014	0.113	0.910	9.871
Durbin-Watson's=1.961, F=119.52, p<0.05, Adjusted R^2=0.752						

*by multiple regression analysis, Dependence variable: job satisfaction

5. 긍정심리자본이 직무성과에 영향을 미치는 요인

긍정심리자본이 직무성과에 영향을 미치는 요인은 <Table 5>와 같다. 독립변수의 적합성을 판단하기 위하여 다중 공선성 분석 결과, 모든 변인의 VIF 계수가 10이하로 나타났고, 회귀모형의 설명력은 79.4%이었고, 통계적으로 유의한 모형 적합도로 나타났다(p<0.05). 독립변수인 긍정심리자본 하위요인 중 희망(p<0.01), 복원력(p<0.05)과 낙관주의(p<0.001)에서 유의한 수준으로 나타났다.

Table 5. The effects of positive psychological capital on work performance

Independence variable	B	S.E	β	t	p^*	VIF
Constant	0.261	0.136		1.913	<0.05	
Hope	0.307	0.087	0.317	3.520	<0.01	6.001
Dynamic stability	0.229	0.113	0.229	2.025	<0.05	9.438
Optimism	0.325	0.084	0.343	3.858	<0.001	5.844
Self-efficacy	0.045	0.120	0.044	0.372	0.710	9.871
Durbin-Watson=1.989, F=146.62, p<0.05, Adjusted R^2=0.789						

*by multiple regression analysis, Dependence variable: work performance

총괄 및 고안

본 연구에서는 치과위생사의 긍정심리자본을 구성하는 다양한 특성이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 파악하고, 치과위생사를 대상으로 한 긍정자본심리를 파악한 선행연구가 미비하여 이들 간의 관계를 규명하여 치과위생사의 직무만족과 직무성과를 높일 방안을 마련하는 데 도움이 되고자 실시하였다.

본 연구에서 긍정자본심리, 직무만족과 직무성과 정도를 5점 척도로 본 결과 긍정심리자본은 3.49점, 직무만족은 3.53점, 직무성과 3.45점으로 나타났다. 최근에 치과위생사를 대상으로 한 긍정심리자본에 대한 연구가 시작되는 단계라서 직접적인 비교는 힘들지만 임상 간호사를 대상으로 긍정심리자본 정도를 비교한 김 등[17]의 연구에서 긍정심리자본이 3.32점으로 나타나 유사한 수준을 보였다. 그리고 긍정심리자본의 세부 하부요인과 유사한 의미를 내포한 심리적 안녕감에 대한 김[18]의 연구에서 치과위생사의 심리적 안녕감이 3.04점으로 나타났는데 이는 본 연구의 결과를 간접적으로 뒷받침할 수 있다고 여겨진다. 그리고 류[19]의 연구에서 치과위생사의 내적 직업만족도가 3.41점, 김과 한[16]의 연구에서 직무성과가 3.39점으로 나타났는데 이는 본 연구의 직무만족과 직무성과 수준보다 다소 낮지만 3점대로 유사한 수준으로 여겨진다.

긍정심리자본의 하부요인인 희망, 복원력, 낙관주의, 자기효능감이 직무만족과 직무성과에 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 최와 이[12]의 연구에서 긍정심리자본은 인지된 직무 과부하와 직무 불만족으로 인한 이직의도와 상관관계를 보고하였고, 성 등[20]은 부정적 감정조절은 직무만족과 상관관계가 있다고 하였으며, 김과 신[5]은 낙관성과 직무만족이 상관관계가 있다고 보고하였다. 그리고 임과 박[21]의 연구에서 직무만족은 긍정심리자본과 상관관계가 나타난다고 보고하여 본 연구의 결과와 유사하다고 할 수 있다. 이러한 결과들은 긍정심리자본이 높을수록 직무만족과 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 해석되어지므로 치과위생사의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발과 전략 모색이 이루어져야 할 것이다.

치과위생사의 긍정심리자본의 하위요인 중 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 요인은 희망과 낙관주의가 나타났으며, 직무성과에 영향을 미치는 요인은 희망, 복원력, 낙관주의로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인 중 희망은 특정한 목표를 향한 긍정적인 동기부여와 에너지가 되며, 낙관주의는 미래에 긍정적인 결과가 나타날 것이라는 성공에 대한 기대를 의미하고, 복원력은 역경을 극복하고 더 나은 상황으로 진전할 수 있게 만드는 심리적 역량을 의미한다[22]. 정[23]의 간호사를 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본의 하위요인 중 희망이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 치과위생사로 대상으로 한 연구에서는 낙관성과 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높게 나타난다고 보고하였다[24]. 류[19]는 행복의 하위요인 긍정적인 정서가 높은 경우의 순서로 직무만족도가 높았고, 부정적 정서가 높은 경우 직무만족

도가 낮았고 보고하였다. 이는 본 연구의 결과와 직접 비교할 수 없지만, 희망과 낙관성이 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 요소임을 확인하였음에 그 의의가 있다고 할 수 있다. 그리고 간호사를 대상으로 한 연구에서 개인적 심리특성인 긍정심리자본이 높은 간호사가 직무소진이 감소하여 현장에서 더욱 높은 수준의 의료서비스를 제공할 수 있고[25], 긍정심리자본이 높은 간호사일수록 조직 몰입도를 증가시킨다고 하였다[26]. 또한 지[27]는 임상치과위생사의 조직 몰입도에 영향을 미치는 요인 중 하나가 정서적 소진으로 보고하였다. 그리고 자신의 감정을 잘 조절하고 운용하며, 다른 사람의 감정을 읽고 효과적으로 대처하는 감성통솔력은 직무성과와 상호관련성이 있다고 보고하였다[28]. 이는 스스로 부정적인 감정을 조절하고, 긍정적인 마인드로 자신이 처한 일에 대처함으로써 직무에 대한 성과를 높이고 이는 직무만족으로 이어질 수 있을 것이다. 반면 부정적인 감정과 정서적 소진은 업무에 효율성과 자신감을 떨어뜨리고, 자신의 직무에 대한 만족도가 낮아질 것이다.

앞에서 제시한 선행연구들은 대부분 타 직종군의 연구결과이고, 치과위생사를 대상으로 한 긍정심리자본에 대한 연구가 시작 단계이라서 본 연구 결과와 직접적인 비교는 할 수 없지만, 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 중요한 요소임을 직·간접적으로 뒷받침하고 있다. 또한, 긍정심리자본의 하위 개념인 낙관주의, 복원력, 희망의 개념에서 볼 때 앞서 제시한 연구 결과들이 본 연구와 유사한 맥락을 가진다고 할 수 있다.

본 연구의 제한점은 치과위생사를 대상으로 한 단면조사로 일반화하기에는 어려움이 있고, 치과위생사를 대상으로 한 긍정심리자본에 관한 연구가 시작 단계여서 논의를 전개하는데 뒷받침 할 수 있는 자료가 매우 부족하였다. 그리고 치과위생사의 일반적 특성인 연령, 근무지, 근무경력과 긍정심리자본의 관련성을 조사하여 비교 분석할 필요가 있을 것으로 여겨진다. 앞으로 치위생 분야에서 긍정심리자본과 다양한 변인들과의 후속 연구들이 활발하게 이루어져 연구결과가 축적된다면 더 깊이 있는 논의가 가능할 것이다.

이상의 결과를 종합해볼 때 치과위생사의 긍정심리자본은 직무만족과 직무성과에 영향을 미치며, 긍정심리 하부요인 중 희망과 낙관주의는 직무만족과 직무성과 모두에 영향요인으로 나타났으며, 복원력은 직무성과에 영향요인으로 나타났다. 따라서 치과위생사의 긍정심리자본을 강화하고, 직무만족과 직무성과를 증진할 수 있는 다양한 중재프로그램 개발 및 전략을 마련하여 임상현장에 적용해야 할 것이다.

결론

본 연구는 부산, 경남, 대구, 울산지역의 치과위생사로 대학병원, 종합병원과 치과 병·의원에서 근무 중인 치과위생사를 대상으로 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 파악하고자 실시하였다.

1. 대상자의 긍정심리자본 평균 점수는 3.49점, 직무만족은 3.53점, 직무성과는 3.45점으로 나타났다.

2. 긍정심리자본의 하위요인, 직무만족과 직무성과의 상관관계를 알아본 결과 희망은 직무성과($r=0.846$, $p<0.01$), 직무만족($r=0.783$, $p<0.01$)에 양의 상관관계가 있었고, 복원력은 직무성과($r=0.849$, $p<0.01$), 직무만족($r=0.807$, $p<0.01$)에 양의 상관관계가 있었다. 그리고 낙관주의는 직무만족($r=0.864$, $p<0.01$), 직무성과($r=0.857$, $p<0.01$)에 양의 상관관계가 있었고, 자기효능감은 직무성과($r=0.837$, $p<0.01$)와 직무만족($r=0.791$, $p<0.01$),에 양의 상관관계가 나타나, 긍정심리자본의 하부요인들이 직무만족과 직무성과에 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 치과위생사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향 요인은 긍정심리자본의 하위요인 중 희망($p<0.05$)과 낙관주의($p<0.001$)에서 유의하게 나타났다.

https://doi.org/10.13065/jksdh.20210026

4. 치과위생사의 긍정심리자본이 직무성과에 미치는 영향 요인은 긍정심리자본의 하위요인 중 희망(p<0.01), 복원력(p<0.05)과 낙관주의(p<0.001)에서 유의하게 나타났다.

이상의 결과를 토대로 치과위생사의 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향을 살펴본 결과 긍정심리 하부요인 중 희망과 낙관주의는 직무만족과 직무성과 모두에 영향요인으로 나타났으며, 복원력은 직무성과에만 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는 긍정심리자본을 강화할 수 있는 다양한 중재프로그램 개발 및 전략을 마련하여 임상현장에 적용해야 할 것이다.

Acknowledgements

This research was supported by Choonhae College of Health Sciences (2020 year).

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

Conceptualization: MS Cho, KA Jang, JH Park; Data collection: MS Cho, KA Jang, JH Park; Formal analysis: MS Cho, KA Jang, JH Park; Writing - original draft: MS Cho, KA Jang, JH Park; Writing - review & editing: MS Cho, KA Jang, JH Park

References

[1] Kim SH, Yang YS. A meta analysis of variables related to burnout of nurse in Korea. J Digit Converg 2015;13(8):387-400. https://doi.org/10.14400/JDC.2015.13.8.387

[2] Andela M, Truchot D. Emotional dissonance and burnout: The moderating role of team reflexivity and reevaluation. Stress and Health 2017;33(3):179-89. https://doi.org/10.1002/smi.2695

[3] Kim CR, Choi JS. Mediating effects of burnout and moderating effects of organizational support on the relationship between emotional dissonance and job satisfaction in dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2018;18(4):489-99. https://doi.org/10.13065/jksdh.20180050

[4] Choi HK, Yang SK, Ha YM. Relationships among emotional labor, self efficacy, and burnout of employees in public health centers. Korean J Occup Health Nurs 2016;25(1):75-82. https://doi.org/10.5807/kjohn.216.25.1.75

[5] Kim YW, Shin SY. Exploring antecedent factor that influence dental hygienist's job satisfaction and turnover intention. JKAIS 2019;20(3):329-37. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.3.329

[6] Seligman ME. Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York: Free Press; 2002: 30-83.

[7] Jun SY. Influences of burnout, emotional labor, and positive psychological capital on job satisfaction of nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2017;23(2):201-10. https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.201

[8] Kim S, Wang MA. A study on emotional labor, positive resources and job burnout in clinical nurse. JKAIS 2015;16(2):1273-83. https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1273

[9] 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

[10] Jang HA, Han SJ. Effect of role stress, resilience, and professional identity on burnout in dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2018;18(5):683-91. https://doi.org/10.13065/jksdh.20180059
[11] Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. JOM 2007;33(1):321-49. https://doi.org/10.1177/0149206307300814
[12] Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. KBR 2010;39(1):1-28.
[13] Smith HC, Kendal HM, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work retirement: a strategy for the study of attitudes. 8th ed. Chicago: Rand Mcnally: 1969; 169-76.
[14] Ga SY, Nam SH. The effect of organizational culture, self-efficacy and job satisfaction on the self-leadership. KJPS 2018;18(1):125-46.
[15] Tseng FC, Fan YJ. Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. Journal of Business Ethics 2011;101(1):325-42. https://doi.org/10.1007/s10551-010-0725-5
[16] Kim YJ, Han GS. Relationships among emotional leadership, commitment, patient orientation, and job performance in dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2015:15(5):551-9. https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.5.551
[17] Kim IS, Seo RB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2015;21(1):10-9. https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10
[18] Kim YI. The effect of clinical dental hygienist psychological well-being on emotional intelligence in an area. JKAIS 2020;1(7):504-9. https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.21.7.504
[19] Ryu HG. Relationship between happiness and job satisfaction of dental hygienists. J Dent Hyg Sci 2017;7(2):168-74. https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.168
[20] Sung MH, Choi WJ, Chun HK. The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. J Korean Acad Fundam Nurs 2011;18(2):258-66.
[21] Lim ML, 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/10.35873/ajmahs.2018.8.1.049
[22] Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: beyond human and social capital. Business Horizons 2004;47(1):45-50.
[23] Jung EH. The effect of positive psychological capital on the communication competence and job satisfaction of geriatric hospital nurses. Journal of KOEN 2019;13(1):235-43. https://doi.org/10.21184/jkeia.2019.1.13.1.235
[24] Cho EC, Moon IB. The effects of job satisfaction by the optimism, self-efficacy and job stresses of dental hygienists. J Korean Pubilc Health Nurs 2014;40(4):121-32. https://doi.org/10.22900/kphr.2014.40.4.010
[25] Lee HR, Shin MK. Factors affecting post traumatic stress disorder of the verbal violence experienced nurses. J Health Info Stat 2013;38(1):15-25.
[26] Lee SH, Park JY, Lee KM, Shin EH, Park JM, Nan HA, et al. The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout. J Digit Converg 2016;14(6):335-45. https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.335
[27] Ji MG. The effects of emotional burnout, resilience and job embeddedness on organizational commitment in clinical dental hygienists. JCIT 2020;10(10):236-45. https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.10.236
[28] Lee HK. The effect of emotional leadership of dental hygienist on job satisfaction. JKAIS 2019;20(12):708-14. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.708