

임상치과위생사의 긍정심리자본과 직무열의 간의 관계

김한홍
해전대학교 치위생과

Relationship between Positive Psychological Capital and Job Engagement of Clinical Dental Hygienists

Han Hong Kim
Department of Dental Hygiene, Hyejeon College

요약 본 연구는 임상에서 근무하고 있는 치과위생사들의 긍정심리자본과 직무열의의 정도 및 관계를 파악하고자 수행되었다. 연구 대상자는 D광역시와 C도의 치과병·의원에 근무하는 170명의 치과위생사로 2019년 5월부터 2022년 11월까지 수행되었다. 자료 분석을 위해 IBM SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 independent t-test, one-way ANOVA, 사후검정은 Scheffé test, Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 연구 결과, 긍정심리자본 평균은 3.27점 이었고, 하위 요인별 평균 점수는 희망 3.33점, 복원력 3.30점, 자기효능감 3.25점, 낙관주의 3.19점 순으로 나타났다. 직무열의의 평균은 3.07점이었으며, 하위 요인별 평균 점수는 몰두 3.35점, 헌신 3.02점, 활력 2.85점 순으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무열의의 정도는 나이, 결혼상태, 최종학력, 직위, 근무년수에 따라 유의한 차이를 보였다. 직무열의는 긍정심리자본과 정적인 관계를 보였다($r=0.68, p<.001$). 긍정심리자본의 하위영역은 복원력 ($r=0.67, p<.001$), 낙관주의($r=0.59, p<.001$), 자기효능감($r=0.49, p<.001$), 희망($r=0.44, p<.001$) 순으로 유의한 상관 관계를 보였다. 따라서 치과위생사들을 대상으로 부정적인 직무 환경에 대처할 수 있는 긍정심리 요소들을 통해 임상에서 근무하는 치과위생사의 효율적인 인력자원관리를 강화하기 위한 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료 된다.

Abstract This study was conducted to determine the degree of relationship between positive psychological capital and dental hygienist job engagement in clinical settings. The study subjects were 170 dental hygienists working in dental hospitals and clinics in metropolitan city D and province C. The study was conducted from May 2019 to November 2022. IBM SPSS 20.0 was used to analyze data using the independent t-test, one-way ANOVA, and the post-hoc test using the Scheffé test and Pearson's correlation coefficients. Job engagement was found to be positively related to positive psychological capital ($r=0.68, p<.001$). In addition, the sub-factors of positive psychological capital that showed that significant factors, in descending order, were resilience ($r=0.67, p<.001$), optimism ($r=0.59, p<.001$), self-efficacy ($r=0.49, p<.001$), and hope ($r=0.44, p<.001$). The study demonstrates that a program utilizing positive psychological factors is required to strengthen the resource management of dental hygienists working in clinical practice to help hygienists cope with negative work environments.

Keywords : Clinical, Correlation, Dental Hygienists, Job Engagement, Positive Psychological Capital

*Corresponding Author : Han Hong Kim(Hyejeon College)

email: hhkim@hj.ac.kr

Received May 14, 2024

Accepted June 7, 2024

Revised June 5, 2024

Published June 30, 2024

1. 서론

최근 의료현장 및 의료기술은 의료기기, 디지털헬스, 차세대진단, 의료영상 및 정보, 제약 등 다양한 분야들이 성장하고 있으며 이에 생성형 AI를 기반으로 의료 기술 성장 및 서비스를 제공하는 전략을 수립하고 있다[1]. 이와 동시에 양질의 서비스를 제공하기 위하여 병원조직은 병원경영과 고객 확보를 위해 유능한 인적자원 확보 및 조직원의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위한 관리 활동은 필수적이다[2].

치과위생사는 병원조직의 다양한 구성 인력 중 치과 서비스의 질을 결정하고 조직의 성장을 이끄는 핵심 인적 자원이다[3]. 진료 보조 업무뿐 아니라 예방진료, 구강병관리, 감염관리, 문서관리 등 임상에서 이루어지는 치과 의사의 치료 업무를 제외한 모든 업무를 수행하고 있어 노동 강도가 강하고 감정노동 및 직업스트레스가 높는데 비해 임금이 타 보건 의료직종에 비해 낮은 수준이다[4]. 이에 치과위생사의 직업수명은 짧아지고 직업만족도가 낮아짐에 따라 직무에 대한 소진이 빨리 나타나면서 이직이 잦거나 휴직 현상이 증가하고 있다[5]. 즉 업무를 수행하고자 하는 의지인 직무열의를 상실하게 하는 부정적인 결과를 초래한다[6]. 따라서 구강보건인력의 확보 및 이직을 줄이기 위해 치과위생사들을 동기부여시켜 줄 수 있는 긍정적인 직무태도를 강화하기 위한 방안이 필요한 시점이다. 그러나 지금까지는 치과위생사들의 소진 및 이직 의도와 같은 부정적인 결과에 영향을 주는 요인을 파악하는 연구가 주로 수행되었고, 치과위생사에게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 변수인 직무열의에 관한 연구는 미비한 실정이다. 치과위생사들의 직무에 대한 열의는 구강건강진료의 질과 조직의 효율성에 영향을 주는 필수 속성으로 병원조직뿐 아니라 구강인력조직 측면에서도 매우 중요한 개념으로 이에 관한 연구가 필요하다.

직무열의는 업무에 대하여 긍정적이고 활력이 있으며 헌신을 다하는 마음의 상태로 업무에 대해 시간과 노력을 기울이고, 강한 집중력과 긍정의 마음을 가지며, 강력한 에너지를 발휘하여 몰두하는 상태이다[7]. 직업과 관련된 긍정적이고 성취적인 마음의 상태를 말하므로 직무열의가 높은 치과위생사는 일 자체를 건강하고 행복한 상태에서 수행하게 된다[8].

긍정심리자본은 개인의 긍정적인 인지 상태로 과업 성취에 대한 자신감과 성공에 대한 희망적인 시각으로 어려움을 극복하고, 필요할 때 목표를 재설정하여 희망을

갖고, 어려움에 부딪혔을 때 좌절로부터 이를 뛰어넘는 복원력 등을 포괄하는 복합적이고 긍정적인 심리상태를 말한다[9]. 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 복원력을 상위 영역으로 하는 긍정심리자본은 직무열의와 정의 관계를 가지고 있다[10]. 긍정심리자본은 한 개인이 강점을 발휘하며 행복과 만족을 제공하며 업무환경에서 스트레스를 유발할 수 있는 요인들을 최소화하고 긍정성을 높인다[11].

이에 본 연구는 치과위생사들의 긍정심리자본과 직무열의 정도 및 관계를 확인하여 임상에서 근무하는 치과위생사의 효율적인 인력자원관리 전략을 수립하는데 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 임상치과위생사의 긍정심리자본과 직무열의의 정도를 파악한다.

둘째, 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무열의와의 차이를 파악한다.

셋째, 임상치과위생사의 긍정심리자본과 간의 상관관계를 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 C도 및 D광역시에 소재한 치과병·의원에 근무 중인 임상치과위생사로 연구 목적을 이해하고 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본의 크기는 G*POWER 3.1.9.2 프로그램(Erdfelder, Faul & Buchner, 1996)을 이용하여 유의수준 0.05, 통계적 검정력 0.95, 효과 크기 0.15, 예측변수 8개로 계산하였을 때 최소 표본 수가 160명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 171부의 설문지를 배부하였고, 응답 내용이 미비한 설문지 1부를 제외한 170부를 최종 분석에 사용하였다.

2.2 연구 도구

2.2.1 긍정심리자본

본 연구에서는 Luthans 등[9]이 개발하고 Lee & Choi[12]가 번역한 긍정심리자본 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 자기효능감 6문항, 낙관주의 6문항, 희망 6문항, 복원력 6문항의 하위 항목으로 총 24문항(5점 척도)으로 구성되었다. 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 선행 연구[12]에서의 Cronbach's α = 0.93였으며, 본 연구는 0.90로 나타났다.

2.2.2 직무열의

본 연구에서는 Schaufeli 등[13]이 개발하고 Yi 등[14]이 번역한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 측정 도구는 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항의 하위 항목으로 총 17문항(5점 척도)으로 구성되었다. 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 선행 연구[14]에서 Cronbach's $\alpha=0.85$ 였으며, 본 연구는 0.87로 나타났다.

2.3 자료 수집

본 연구는 연구 대상자의 윤리적인 면을 보호하기 위해 IRB 심의 승인 후 자료수집이 시행되었으며 (1041490-201805-HR-010), 2019년 5월부터 2022년 11월까지 조사를 실시하였다. 자료수집을 위해 의료기관을 직접 방문하여 연구 목적, 익명성과 비밀보장, 참여의 자율성, 조사내용은 연구의 목적 외에는 사용되지 않는다는 내용을 대상자에게 설명하고, 서면 동의한 대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지는 자기기입방식으로 이루어졌다.

2.4 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS 20.0(IBM Co. Armonk, NY, USA)을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 긍정심리자본 및 직무열의의 정도는 기술통계로 분석하였고, 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 직무열의의 차이를 알아보기 위해 Independent t-test, one-way ANOVA를 실시하고, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 긍정심리자본과 직무열의 간의 관계를 알아보기 위하여 Pearson's correlation coefficients를 사용하여 분석하였다. 통계학적 유의검정 수준은 0.05를 기준으로 하였다.

3. 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1에서 보는 바와 같이, 평균 연령은 28.71세로 30세 미만인 62.4%였고, 미혼이 64.7%, 전문대학 졸업이 72.9%로 가장 많았다. 근무기관 형태는 의원급 74.7%로 가장 많았으며, 직위는 사원 72.3%, 팀장 15.3%, 실장 12.4% 순으로 나타났다. 근무년수는 5년 이하가 52.9%로 가장 높게 나타났다.

Table 1. General characteristics Unit: Number(%)

Characteristics	Categories	N(%)
Age	<30	106(62.4)
	30~40	55(32.3)
	>40	9(5.3)
Marital status	Single	110(64.7)
	Married	60(35.3)
Education	College	124(72.9)
	University	36(21.2)
	Graduate school	10(5.9)
Type of work	Clinical	127(74.7)
	Hospital	43(25.3)
Clinical Position	Staff	123(72.3)
	Part leader	26(15.3)
	Manager	21(12.4)
Total years of work	≤5	90(52.9)
	6~10	51(30.0)
	11~15	15(8.9)
	≥16	14(8.2)
All		170(100.0)

3.2 대상자의 긍정심리자본 및 직무열의의 정도

대상자의 긍정심리자본, 직무열의의 정도는 Table 2에서 보는 바와 같이, 긍정심리자본 평균은 5점 만점 중 3.27 ± 0.41 점이었고, 하위 요인별 평균 점수는 희망 3.33 ± 0.62 점, 복원력 3.30 ± 0.43 점, 자기효능감 3.25 ± 0.53 점, 낙관주의 3.19 ± 0.50 점 순으로 나타났다. 직무열의의 평균은 5점 만점 중 3.07 ± 0.59 점 이었으며, 하위 요인별 평균 점수는 몰두 3.35 ± 0.63 점, 헌신 3.02 ± 0.62 점, 활력 2.85 ± 0.54 점 순으로 나타났다.

Table 2. The scores of variables (N=170)

Variables	M±SD†
Positive Psychological	3.27±0.41
Self Efficacy	3.25±0.53
Optimism	3.19±0.50
Hope	3.33±0.62
Resilience	3.30±0.43
Job Engagement	3.07±0.59
Vigor	2.85±0.54
Absorption	3.02±0.62
Dedication	3.35±0.63

† Mean±SD: Mean±Standard Deviation

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무열의 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무열의 정도의 차이는 Table 3에서 보는 바와 같이, 나이, 결혼상태, 최종학력, 직위, 근무년수에 따라 유의한 차이를 보였다.

Table 3. Differences of Positive psychological capital and Job engagement on the General characteristics (N=170)

Characteristics	Categories	Positive Psychological	Job Engagement
		M±SD [†]	M±SD [†]
Age	<30	3.18±0.38 ^a	3.04±0.44 ^a
	30~40	3.37±0.42 ^{a,b}	3.29±0.49 ^a
	>40	3.66±0.34 ^b	3.66±0.39 ^b
<i>p-value</i>		<0.001 ^{***}	<0.001 ^{***}
Marital status	Single	3.20±0.40	3.07±0.47
	Married	3.39±0.39	3.34±0.46
<i>p-value</i>		0.005 ^{**}	0.001 ^{**}
Education	College	3.21±0.40 ^a	3.12±0.48 ^a
	University	3.36±0.41 ^a	3.16±0.48 ^a
	Graduate school	3.67±0.27 ^b	3.56±0.29 ^b
<i>p-value</i>		0.001 ^{**}	0.022 [*]
Type of work	Clinical	3.28±0.43	3.17±0.51
	Hospital	3.24±0.35	3.15±0.38
<i>p-value</i>		0.552	0.800
Clinical Position	Staff	3.17±0.37 ^a	3.04±0.43 ^a
	Part leader	3.37±0.39 ^a	3.30±0.45 ^a
	Manager	3.69±0.40 ^b	3.68±0.45 ^b
<i>p-value</i>		<0.001 ^{***}	<0.001 ^{***}
Total years of work	≤5	3.18±0.37 ^a	3.08±0.46 ^a
	6~10	3.31±0.43 ^a	3.12±0.43 ^a
	11~15	3.26±0.41 ^a	3.18±0.44 ^a
	≥16	3.64±0.34 ^b	3.77±0.41 ^b
<i>p-value</i>		0.001 ^{**}	<0.001 ^{***}

[†] Mean±SD: Mean±Standard Deviation

^{a, b} Values are significantly different using the Scheffé method at $\alpha=0.05$

^{*}p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001, statistically significant by t-test, one way ANOVA

3.4 긍정심리자본과 직무열의 간의 관계

연구 대상자의 긍정심리자본과 직무열의 간의 상관관계는 Table 4에서 보는 바와 같이, 긍정심리자본과 직무열의는 정적 관계를 보였고, 긍정심리자본 하위요인에서는 복원력, 낙관주의, 자기효능감, 희망 순으로 유의한 상관관계를 보였다.

Table 4. Correlation between positive psychological and Job engagement (N=170)

Variables	Job Engagement r(p)
Positive Psychological	0.68(<.001)
Self Efficacy	0.49(<.001)
Optimism	0.59(<.001)
Hope	0.44(<.001)
Resilience	0.67(<.001)

4. 고찰

본 연구는 일부 지역의 의료기관에 근무하는 치과 위생사를 대상으로 긍정심리자본과 직무열의의 정도 및 관계를 확인하여 임상에 근무하는 치과위생사의 효율적인 인력자원관리 전략을 수립하는데 기초자료를 제공하기 위하여 실시하였다.

본 연구대상자의 긍정심리자본 평균점수는 5점 만점 중 3.27점으로 나타났다. 치과위생사를 대상으로 연구한 이와 한[15]의 연구에서 3.30점, 조 등[16]의 연구에서 3.49점, 간호사를 대상으로 연구한 정과 정[17]의 연구에서 3.33점, 신과 최[18]의 연구에서 3.27점으로 다른 선행 연구와 비슷한 수준의 결과를 보였다. 긍정심리자본은 조직의 목표 달성을 위한 긍정적 감정으로 후천적 학습을 통해 변화 가능하며 개인의 잠재력을 극대화할 수 있다[9]. 이에 임상에 근무하는 치과위생사의 긍정심리자본의 유지 및 강화를 위한 관리 활동 프로그램을 인적자원관리에 포함시켜야 할 것이다. 또한 본 연구에서 긍정심리자본의 하위영역으로 희망 3.33점, 복원력 3.30점, 자기효능감 3.25점, 낙관주의 3.19점 순으로 나타났다. 이와 한[15]의 연구에서 희망이 3.33점으로 높았으며 복원력이 3.28점으로 가장 낮았다. 신과 최[18]의 연구에서는 3.39점으로 낙관주의가 가장 높았으며 3.11점으로 자기효능감이 낮게 나왔다. 광과 양[19]의 연구에서는 6점 만점으로 비교에 한계는 있지만 4.28점으로 희망이 가장 높았으며 3.69점으로 회복 탄력성이 낮게 나타났다. 이는 긍정심리자본은 개인적 특성 및 조직적 특성에 따라 상이하게 나타날 수 있어 향후 이를 확인하기 위한 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 직무열의의 평균점수는 5점 만점 중 3.07점으로 간호사를 대상으로 연구한 신과 최[18]의 3.07점, 강과 권[20]의 3.06점, 광과 양[19]의 3.03점과 비슷한 수준이지만 근무 여건 등 직무자원 정도에 따라 약간의

차이가 발생하였을 것으로 생각된다. 다른 선행연구에서 직무열의가 높으면 업무 자체를 즐겁게 인식하고 업무 수행에 몰두하고 조직에 도움이 되는 업무라고 인식이 되면 적극적으로 개입한다고 하였다[8,21]. 그러므로 다양한 근무 여건 및 환경에서도 열정을 가지고 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 직무열의를 높일 필요가 있다. 또한 본 연구에서 직무열의 하위 요인 중 몰두 3.35점, 헌신 3.02점, 활력 2.85점 순으로 나타났다. 광과 양[19]의 연구는 헌신과 몰입이 3.04점, 활력이 3.00점, 강과 권[20]의 연구는 헌신 3.24점, 몰두 3.08점, 활력 2.89점을 보였고, 송 등[22]의 연구는 7점 만점으로 비교에 한계는 있지만 몰두 4.10점, 헌신 3.91점, 활력 3.33점을 보여 활력이 가장 낮게 나타난 본 연구 결과와 일치한다. 활력 요인은 직무에 대한 높은 수준의 에너지로서 어려움에 대한 인내심, 노력하려는 의지, 정신적 회복력 등을 의미한다[23]. 직무열의는 치과위생사들에게 긍정적인 영향을 주는 결과 요인으로 고된 임상 현장에서 이를 극복하고 회복하려는 의지를 가질 수 있도록 치과위생사를 지지하고 지원하는 프로그램을 개발하여 현장에 적용해야 할 것이다.

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무열의 정도는 나이, 결혼상태, 최종학력, 직위, 근무년수에 따라 유의한 차이를 보였다. 이는 연령, 결혼상태, 임상경력에서 유의한 차이가 있는 선행연구[18,20]과 비슷한 결과이다. 나이가 적을수록, 근무경력이 적을수록 업무에 대한 부담감이 많고 자신감이 적어 낮게 나타난 것으로 생각된다. 반면에 직위가 높고 근무년수가 많은 치과위생사는 업무에 대한 숙련도가 높고 상황에 대한 대처가 가능하므로 직무열의가 높게 나타난 것으로 생각된다.

본 연구의 상관분석 결과에서, 대상자의 긍정심리자본은 모든 요인에서 직무열의와 정적 상관관계를 보였으며, 복원력, 낙관주의, 자기효능감, 희망 순으로 유의한 상관관계를 보였다. 이는 긍정심리자본이 높을수록 직무열의가 높다는 강과 권[20], 신과 최[18], 고 등[24]의 연구 결과를 지지한다. 긍정심리자본은 업무를 수행하는데 목표 달성을 위한 긍정적 감정과 강한 동기를 부여함으로써 업무에 부정적인 감정 소모를 감소시키며, 하위요소는 개별적으로 생각하기보다는 통합적으로 해석될 때 시너지 효과가 나타난다[11]. 그러므로 어려운 근무 환경에서도 스스로 행복과 가치를 증진시킨다[25]. 긍정심리자본을 강화시키기 위하여 관리자가 치과위생사의 적극적으로 동기를 부여하고, 조직환경에 대한 지원이 필요하다. 동기부여, 역량 강화 등과 관련된 교육 프로그램의

개발 및 현장에 적용하고 실제적인 조직환경 개선이 이루어진다면 직무열의를 더욱 강화시킬 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 근거로 치과위생사들을 대상으로 부정적인 영향을 미치는 직무 환경에 대처할 수 있는 복원력을 강화시킬 수 있는 전략적 방법에 대한 분석이 필요하다고 사료된다. 특히, 치과위생사에 대한 긍정심리학과 직무에 대한 연구는 부족한 실정으로 향후 직무를 지속시킬 수 있는 긍정심리자본을 향상시키는 중재프로그램 개발이 필요함을 제안한다.

그러나 본 연구는 연구대상자들의 주관적인 평가에 따라 결과가 달라질 수 있어 반복적인 연구가 필요하며, 구조화된 설문지만을 통해서 결과를 분석하였기에 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 질적 연구를 접목한 후속 연구도 필요하겠다.

References

- [1] J. Y. Kim, 2024 Mediacl Technology Industry Outlook, Global Trend Report, National Biotech Policy Research Center, Korea, pp.1-11.
- [2] Y. S. Lee, S. H. Park, J. K. Kim, "A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, pp.596-609, Oct. 2014. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
- [3] Y. S. Kim, H. S. Park, "A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do", *J Dent Hyg Sci*, Vol.12, No.6, pp.600-606, Dec. 2012.
- [4] H. J. Choi, H. J. Bang, E. Y. Chung, Y. J. Seo, "Factors that affect the level of emotional labor in dental hygienists", *J Dent Hyg Sci*, Vol.14, No.3, pp.295-301, Sep. 2014.
- [5] H. J. Lee, S. J. Shin, S. M. Bae, B. M. Shin, "Issues and challenges of dental hygienist workforce policy in korea", *Jour. of KoCon.a*, Vol.19, No.2, pp.409-423, Feb. 2019. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.02.409>
- [6] H. J. Kim, Y. G. Lee, M. S. Yoo, "The relationship between experience of verbal abuse, compassion fatigue, and work engagement in emergency nurses", *J Korean Acad Soc Home Care Nurs*, Vol.26, No.3, pp.300-308, Dec. 2019. DOI: <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.300>
- [7] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, A. B. Bakker, "The measurement of engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach",

- Journal of Happiness Studies*, Vol.3, pp.71-92, Mar. 2002
DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [8] M. H. Lee, J. C. Jung, M. J. Oh, "The effect of authentic leadership on the change oriented organizational citizenship behavior through mediator of psychological capital and job engagement", *Korean Corporation Management Review*, Vol.22, No.3, pp.23-44, Jun. 2015.
- [9] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol.60, No.3, pp.541-572, Sep. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1111/i.1744-6570.2007.00083.x>
- [10] D. Sweetman, F. Luthans, Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, p.224, Psychology Press, 2010, pp.54-68
DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [11] F. Luthans, C. M. Youssef, "Emerging positive organizational behavior", *Journal of Management*, Vol.33, No.3, pp.321-349, Jun. 2007.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- [12] D. S. Lee, Y. D. Choi, "A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations", *Korean Management review*, Vol.39, No.1, pp.1-28, Feb. 2010.
- [13] D. Bellini, T. Ramaci, M. Bonaiuto, "The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work enagement", *Journal of Human resource and Sustainability Studies*, Vol.3, No.3, pp.124-135, Sep. 2015.
DOI:<https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.33017>
- [14] R. Yi, W. S. Gim, K. H. Shin, "The role of emotional labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement: Call center employees case", *Korean J. Ind. Organ. Psychol.*, Vol.19, No.4, pp.573-596, Nov. 2006.
- [15] H. O. Lee, Y. S. Han, "The effect of work environment and positive psychological capital on Job embeddedness in dental hygienists", *J Korean Soc Dent Hyg*, Vol.22, No.1, pp.47-54, Jan. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220006>
- [16] M. S. Cho, K. A. Jang, J. H. Park, "Impact of dental hygienist' positive psychological capital on job satisfaction and job performance", *J Korean Soc Dent Hyg*, Vol.21, No.3, pp.271-279, Jun. 2021.
DOI: <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210026>
- [17] M. R. Jung, E. Jeong, "Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention", *J Digital Converg*, Vol.16, No.2, pp.277-285, Feb. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.277>
- [18] H. K. Shin, H. R. Choi, "The influences of hospital nurses' grit and positive psychological capital on job engagement", *J Digital Converg*, Vol.20, No.3, pp.497-505, Mar. 2022.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.3.497>
- [19] H. J. Kwag, N. Y. Yang, "Influence of work environment, job engagement, and positive psychological capital on job embeddedness of hospital nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.9, No.2, pp.109-118, Mar. 2023.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2023.29.2.109>
- [20] J. M. Kang, J. O. Kwon, "A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospital nurses", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.4, pp.89-99, Apr. 2017.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
- [21] I. Setti, P. Argentero, "Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers", *Nurs Health Sci*, Vol.13, No.4, pp.425-432, Sep. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1111/i.1442-2018.2011.00636.x>
- [22] E. J. Song, M. J. Kim, M. S. Koh, "Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, Vol. 25, No.3, pp.167-174, Jun. 2019
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.167>
- [23] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, M. Salanova, "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study", *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66, No.4, pp.701-716, Aug. 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [24] J. O. Ko, S. K. Park, M. H. Lee, "Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.19, No.2, pp.304-314, Mar. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.304>
- [25] M. E. Seligman, T. A. Steen, N. Park, C. Peterson, "Positive psychology progress: empirical validation of intervention", *Am Psychol*, Vol.60, No.5, pp.410-421, Aug. 2005.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

김 한 흥(Han Hong Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 충남대학교 보건대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2013년 8월 : 충남대학교 보건대학원 보건학과 (보건학박사)
- 2019년 9월 ~ 현재 : 혜전대학교 치위생과 교수

<관심분야>

치위생학, 건강증진