

치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인에 관한 융합연구

오한나¹, 김지현^{2*}

¹원광보건대학교 치위생과 교수, ²고려대학교 보건학협동과정 박사

Analysis of th Factors related to the Happiness Index of Dental Hygienists on Convergence Study

Han Na Oh¹, Ji Hyun Kim^{2*}

¹Department of Dental Hygiene, Wonkwang Health Science University

²Graduate Studies of Public Health Graduate school, Korea University

요 약 본 연구는 치과위생사를 대상으로 행복지수에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 연구 자료는 구조화된 설문지를 이용하였으며, 2017년 10월 1일부터 2017년 11월 1일까지 전북지역(전주, 익산, 군산)에 소재한 치과위생사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료분석은 t-test, ANOVA, 다중회귀분석을 사용하였다. 연구결과 근무경력이 많을수록, 급여가 많을수록, 인간관계가 좋을수록 사회경제적수준의 행복지수가 증가하였으며, 연령이 낮을수록, 급여가 많을수록, 인간관계가 좋을수록 심리적 안녕감의 행복지수가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 인센티브 등과 같은 경제적 보상과 인간관계에서 의사소통 상황 중 가장 어려움이 확인 된 사례의 의사소통 방법에 대한 교육이 선행된다면 행복한 직장생활로 인해 환자에게 제공하는 의료 서비스의 질도 향상될 것이다.

주제어 : 융합, 행복지수, 치과위생사, 요인분석, 사회·경제적수준, 심리적안녕감

Abstract This study was conducted to provide basic data on the dental hygienists Happiness Index and identify factors influencing dental hygienists A self-administered questionnaire survey was conducted dental hygienists in Jeollabuk-do(Jeonju, Iksan, Gunsan) from October to November 2017. Data were analyzed using t-test, ANOVA and multiple regression. As the result of study, Happiness Index of socioeconomic level has increased when the more work career, and more monthly wage, and better interpersonal relationship. Happiness Index of psychological well-being has increased when younger group and more monthly wage, and better interpersonal relationship. Therefore, in order to increase the happiness index of dental hygienists, economic compensation such as incentives and if the education of the communication method of the cases where the most difficulty case of the communication situation in the human relationship is confirmed is preceded, the quality of the medical service provided to the patient due to the happy working life will be improved.

Key Words : Convergence, Happiness Index, Dental Hygienists, Factor analysis, Socioeconomic level, Psychological well-being

*This paper was supported by Wonkwang Health Science University in 2017

*Corresponding Author : Ji Hyun Kim (muchicchun@naver.com)

Received September 5, 2018

Revised October 15, 2018

Accepted December 20, 2018

Published December 28, 2018

1. 서론

행복이란 자신의 삶에 대한 개인적인 주관적 평가로 정서나 감정을 반영하고, 개인의 잠재 가능성을 발현하는 자아실현적인 삶과 삶의 의미를 발견하여 구현하는 것이다[1]. 또한 행복은 개인적 차원에서 긍정적인 영향을 주며, 개인이 속한 환경에도 긍정적 영향을 미치므로 직장에서나 공동체내에서 행복은 개인이 속한 조직에 긍정적인 영향을 준다[2]. 2017년 OECD의 발표에 따르면 한국인의 행복지수는 35개의 OECD 국가 중 29위로 주어, 시민참여, 교육, 기술, 직업과 기업소득은 OECD 평균 이상이지만 개인소득과 재산, 복지, 환경의 질, 건강상태, 사회 유대적 관계, 개인의 보안, 그리고 직업의 균형에서는 평균이하를 받은 것으로 평가 되었다[3]. 한국의 연평균 근로시간은 2024시간으로 멕시코와 코스타리카에 이어 3위로 나타나 하루의 많은 시간을 직장에서 보내는 것으로 조사되었다[4]. 조사결과를 보면 알 수 있듯이 개인의 삶에서 직장에서의 영역이 큰 비중으로 자리 잡고 있어, 행복에 대한 연구를 개인의 삶뿐만 아니라 직장에서의 삶으로도 확장해야 할 필요가 있다고 본다.

직장에서의 행복은 일반적인 행복논의에 기반 하면서도 직장 내에서 발생하는 여러 요소들에 의하여 영향을 받는다[5]. 또한 직업만족도, 정신건강, 생산성에도 영향을 미쳐, 구성원 개개인의 행복지수가 높은 경우 직장 내에서의 생산성과 창의성을 증진시킨다[6,7].

치과위생사는 다양한 인간관계를 중심으로 의료서비스를 제공함과 동시에 업무를 하는 동안 환자에게 신뢰와 안정감을 주기위해 잦은 감정적 교류를 해야 하는 육체적, 정신적 스트레스를 많이 받는 직종이며[8], 정서적 만족감에 대한 환자의 요구도가 증가하면서 환자와 관련된 다양한 문제들을 복합적으로 해결해야 하는 높은 수준의 서비스를 요구 받고 있다[9]. 치과위생사가 직장 내에서 환자들에게 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서는 본인의 직무에 만족해야 하며, 스스로 행복감을 느껴야 업무를 잘 수행할 수 있으리라 본다. 또한 직장 내에서 치과위생사가 지각하는 행복은 하나의 가치만이 아닌 여러 가지 포괄적인 요인들로 나타나기 때문에 국민의 구강 건강향상을 위해 진료실 내에서 구강보건교육, 예방처치, 환자관리, 진료보조와 같은 중요한 업무를 담당하고 있는 치과위생사의 행복감과 관련 있는 요인들을 파악하는 것은 중요하다.

치과위생사의 행복에 대한 연구가 진행되고는 있지만 다른 직종에 비해 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 치과위생사를 대상으로 행복감에 영향을 미치는 요인을 파악하여 행복감을 증진시키고 의료서비스의 질을 향상시키기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구자료 및 대상

본 연구를 위한 조사는 2017년 10월 1일부터 2017년 11월 1일까지 전북지역(전주, 익산, 군산)에 소재한 치과병·의원에서 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 시행하였으며, 편의표본추출법을 이용하여 대상자를 선정하였다. 조사방법은 치과에 직접 방문하여 연구대상자에게 연구 목적을 설명하였고, 동의한 대상자에게만 자기기입식으로 응답하게 한 후 수거하였다. 총 300부 중 응답이 불충분한 설문지 39부를 제외한 261부를 연구에 사용하였다. 본 연구는 원광대학교 생명윤리위원회의 승인(WKIRB-201710-SB-075)을 받은 후 진행하였다.

2.2 변수정의

본 연구의 종속변수인 행복지수는 Nam 등[10]의 선행 연구와 Suh 등[11]의 연구의 도구를 활용하였고, 모든 설문항목은 리커트 5점 척도로 측정하였다. 최종적으로 전체 13개의 문항으로, 사회경제적 수준(6문항), 심리적 안녕감(7문항)으로 구성되었다.

독립변수는 인구사회학적 특성으로 연령, 학력, 결혼상태, 종교를 조사하였고, 직무특성에서는 근무경력, 이직경험, 급여, 주요업무, 평균환자수, 야간근무, 주5일 근무, 휴가일수를 조사하였다. 근무환경은 12개 문항으로 요인분석 결과, 3개 요인으로 분류되었으며, 인간관계(4문항), 보수만족도(4문항), 후생복지(4문항)으로 구성되었다. 인간관계는 .843, 보수만족도는 .658, 후생복지는 .728로 높은 수준의 신뢰도가 나타났다.

2.3 분석방법

자료분석은 SPSS version 19.0를 이용하였다. 연구대상자의 행복지수를 종속변수로 하고, 이에 관련 요인으로서 인구사회학적 특성 요인, 직무특성 및 근무환경을

단변량으로 분석하였다. 본 연구에서 행복지수 설문도구가 타당성이 있는지를 파악하기 위하여 문항 13개에 대해 탐색적 요인분석을 실시하여 분류타당성을 확인하였으며, 주성분분석을 실시하였다. 고유값 1을 요인추출의 기준으로 하였으며, 베리맥스 요인회전방식을 사용하였다. 또한 연구대상자의 행복지수에 영향을 미치는 요인과 그 영향정도를 파악하기 위해 행복지수를 종속변수로 하여 분석결과에 차이가 있는 요인들에 대한 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 행복지수에 대한 요인분석

연구대상자의 행복지수에 대한 요인분석 결과, 전체 2 요인이 추출되었으며, 추출된 문항의 내용에 따라 지수1, 지수2으로 명명하였다. 이 때 1개 문항이 요인분석 결과 특정 요인으로 분류되지 못하여 제외하였다. 본 연구에서 사용한 행복지수의 신뢰도를 검증한 결과 전체 Cronbach's α 값은 .909이었고, 각 요인별로 사회경제적 수준의 행복지수는 .829, 심리적 안녕감의 행복지수는 .883로 높은 수준의 신뢰도가 나타났다. Table 1

Table 1. Results of factor analysis

Questionnaire items	Factor 1	Factor2
Q1 I am satisfied with my residence	.458	.191
Q2 I am satisfied with my income	.782	.174
Q3 I am satisfied with my job	.728	.268
Q4 I am satisfied with my communication	.669	.325
Q5 I am satisfied with my education	.696	.350
Q6 I am satisfied with my environment	.756	.267
Q8 I am satisfied with my health.	.391	.596
Q9 I am satisfied with my happiness	.408	.620
Q10 I am satisfied with my safety	.239	.677
Q11 I am satisfied with the balance of work and life.	.427	.639
Q12 I am satisfied with my character.	.200	.806
Q13 I am satisfied with my personal achievements	.222	.835
Q14 I am satisfied with my group.	.265	.731
Q7 I am satisfied with my civic engagement	.263	.083
% Variance	28.36	25.59
% Accumulated	28.36	53.95
Cronbach's α	.829	.883

3.2 인구학적 특성에 따른 행복지수 차이 분석결과

인구학적 특성에 따른 행복지수에 차이가 있는지 파악한 결과는 Table 2와 같다. 연령에 따른 분석에서 연령

이 증가할수록 사회경제적 수준의 행복지수가 유의하게 높게 나타났다($p=.042$). 학력은 높을수록 심리적 안녕감의 행복지수가 유의하게 높게 나타났다($p=.020$). Table 2

Table 2. Happiness index by demographic characteristics

Variable	n	(%)	Happiness index				
			Socio-economic level		Psychological well-being		
			M	SD	M	SD	
Age	≤24	127	(48.7)	17.30	3.17	21.39	3.90
	25-29	95	(36.4)	17.68	4.04	21.25	5.37
	≥30	39	(14.9)	18.92	3.12	22.03	3.68
	p-value			0.042		0.652	
Education level	College(3yr)	223	(85.4)	17.50	3.58	21.12	4.45
	Bachelor(4yr)	28	(10.7)	18.36	3.13	23.18	4.07
	Graduate school	10	(3.8)	19.90	2.73	23.60	4.14
	p-value			0.061		0.020	
Marital status	Married	50	(19.2)	17.44	4.52	20.70	4.77
	Unmarried	211	(80.8)	17.74	3.27	21.61	4.37
	p-value			0.591		0.196	
Religion	Christianity	81	(31.0)	17.57	3.99	21.40	4.50
	Catholicism	13	(5.0)	17.85	2.23	23.85	3.67
	Buddhism	8	(3.1)	16.50	5.29	21.25	6.27
	Others	159	(60.9)	17.79	3.29	21.26	4.38
	p-value			0.768		0.256	

* $p<.05$

3.3 직무특성에 따른 행복지수 차이 분석결과

직무특성에 따른 행복지수에 차이가 있는지 파악한 결과는 Table 3과 같다. 근무경력은 사회경제적 수준의 행복지수에서($p=.022$) 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 근무경력이 37개월 이상인 경우에서 사회경제적 수준의 행복지수가 가장 높았다. 급여의 경우 사회경제적 수준의 행복지수($p<.001$)와 심리적 안녕감의 행복지수($p=.053$) 모두에서 유의한 차이가 있었으며, 급여가 증가할수록 행복지수가 증가하는 것으로 나타났다. 평균 환자수는 사회경제적 수준의 행복지수에서 경계역 유의성을 나타냈으며($p=.055$), 평균 환자수가 30-39명인 경우에서 행복지수가 가장 높았다. Table 3

Table 3. Happiness index by job characteristics

Variable	n	(%)	Happiness index				
			Socio-economic level		Psychological well-being		
			M	SD	M	SD	
Work career (month)	≤12	89	(34.1)	17.87	3.19	21.81	3.60
	13-36	82	(31.4)	16.83	3.44	20.65	4.90
	≥37	90	(34.5)	18.28	3.82	21.78	4.74
	p-value			.022		.155	

Experience of turnover	No	144	(55.2)	17.67	3.81	21.76	4.75
	Yes	117	(44.8)	17.70	3.19	21.03	4.05
	p-value			.938		.184	
Monthly wage (10,000 won)	≤150	75	(28.7)	16.45	3.77	20.47	4.37
	151~200	134	(51.3)	17.87	3.26	21.67	4.62
	>200	52	(19.9)	18.98	3.36	22.21	3.96
p-value			<.001			.053	
Main task	Treatment	226	(86.6)	17.59	3.57	21.35	4.59
	Counseling & patient care & reception	35	(13.4)	18.26	3.33	22.00	3.46
	p-value			.302		.419	
The number of patients per day	<30	91	(34.9)	16.98	2.91	21.47	3.44
	30~39	70	(26.8)	18.21	3.20	21.90	3.48
	≥40	100	(38.3)	17.95	4.15	21.07	5.71
p-value			.055		.488		
Night duty	No	123	(47.1)	17.56	3.70	21.33	4.72
	Yes	138	(52.9)	17.79	3.39	21.52	4.22
	p-value			.603		.734	
The 5days workweek	Yes	132	(50.6)	17.86	3.45	21.63	4.09
	No	129	(49.4)	17.50	3.63	21.23	4.81
	p-value			.422		.474	
Vacation days per year	≤10	80	(30.7)	16.99	3.24	21.01	3.93
	11~20	117	(44.8)	17.97	3.43	21.54	4.49
	>20	64	(24.5)	18.02	4.00	21.77	5.00
p-value			.108		.569		

*p<.05

3.4 근무환경과 행복지수의 상관분석

행복지수의 하위요인인 심리적 안녕감의 행복지수, 근무환경 요인인 인간관계, 보수만족도, 후생복지와 사회경제적 수준의 행복지수의 상관계수는 각각 .681, .313, .260으로 나타났다. 인간관계, 후생복지와 심리적 안녕감의 행복지수와의 상관계수는 각각 .379, .204로 나타났으며, 보수만족도, 후생복지와 인간관계의 상관계수는 각각 .201, .453으로 나타났다. 후생복지와 보수만족도의 상관계수는 .103으로 유의수준 .001 수준에서 유의하였으며, 양의 상관관계를 나타냈다. Table 4

Table 4. Correlation analysis

	Socio-economic level	Psychological well-being	Interpersonal relationship	Wage satisfaction level	Welfare
Socioeconomic level	1				
Psychological well-being	0.681**	1			
Interpersonal relationship	0.313**	0.379**	1		
Wage satisfaction level	0.039	0.076	0.201**	1	
Welfare	0.260**	0.204**	0.453**	0.103	1

**p<.001

3.5 행복지수에 영향을 주는 요인

행복지수 요인인 각 행복지수의 총합점수를 종속변수로 하여 각각의 독립변수가 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

본 연구결과 사회경제적 수준의 행복지수에 영향을 주는 요인은 근무경력 이 길수록 행복지수는 경계역 유의성을 보이며 감소하였으며(p=.065), 급여가 높을수록(p=.003), 인간관계가 좋을 수록(p<.001), 사회경제적 수준의 행복지수는 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감의 행복지수에 영향을 주는 요인은 연령이 높을수록 행복지수는 유의하게 감소하였으며(p=.040), 급여가 높을수록(p=.009), 인간관계가 좋을수록(p<.001) 행복지수는 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. Table 5

Table 5. The result of multiple regression analysis by hapiness index

Variables	Hapiness index					
	Socioeconomic level			Psychological well-being		
	β	s-e	p-value	β	s-e	p-value
Constant	10.17	1.91		12.89	2.28	
Age	0.12	0.43	.782	-0.96	0.46	.040
Work career	-0.63	0.34	.065			
Monthly wage (10,000 won)	1.25	0.41	.003	1.30	0.49	.009
The number of patients per day	0.35	0.25	.169	0.58	0.10	
Interpersonal relationship	0.33	0.08	<.001	-0.01	0.16	<.001
Wage satisfaction level	-0.01	0.13	.944	0.02	0.10	.948
Welfare	0.10	0.08	.215			.879
F-value			7.634			10.33
Adj. R ²			0.152			0.152

*p<.05

4. 고찰

건강한 조직은 행복한 조직원들이 만들고, 이러한 조직과 조직원들이 행복하고 건강한 사회를 만든다[12]. 행복은 인간의 삶에 있어 궁극적인 목표 중 하나로서, 아주 예외적인 경우를 제외하고 사람들은 행복한 삶을 원한다. 직장 내에서 치과위생사가 지각하는 행복은 하나의 가치만이 아닌 여러 가지 포괄적인 요인들로 나타나기 때문에 국민의 구강 건강향상을 위해 중요한 업무를 담당하고 있는 치과위생사의 행복감과 관련 있는 요인들을 파악하는 것은 중요하다. 따라서 본 연구는 치과위생사의

인구 사회학적 특성과, 직무특성, 근무환경을 파악하여 치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 치과위생사의 행복감을 증진시키기 위한 기초자료를 마련하기 위해 실시되었다. 대상자의 인구학적 특성에 따른 행복지수를 분석한 결과 연령이 증가할수록 행복지수의 하위 요인인 사회경제적 수준이 유의하게 높았다. 이는 치과위생사를 대상으로 한 다른 연구결과 [13,14]와 비슷한 양상을 보였고, 임상간호사를 대상으로 한 Ju 등[15]의 결과와도 일치하였다. 일반적으로 연령이 증가할수록 경력 상승으로 인한 급여가 증가하여 사회경제적 수준의 행복지수가 높아진 것으로 생각된다. 또한 학력이 높을수록 심리적 안정감의 행복지수가 유의하게 높은 결과는 Min[14]의 결과와 일치하는 반면 Moon 등[16]의 결과와는 상이하였다. Moon 등[16]의 연구에서는 전문대 졸업자가 대학졸업자보다 사회생활을 먼저 시작하여 경제생활을 빨리 시작하기 때문에 학력이 낮을수록 행복지수가 높다고 하였지만, 본 연구에서는 높은 교육정도에 따라 개인의 자존감 향상과 자기만족이 높아 행복하다고 느끼는 것으로 생각된다. 직무특성에 따른 행복지수를 분석한 결과는 경력이 많고 급여가 많을수록 행복지수의 하위 요인인 사회경제적 수준이 유의하게 높았다. 이는 경력이 많을수록 임상경험이 풍부해지면서 업무 숙련도가 증가하고 이에 따른 급여 증가로 인해 행복지수가 높아지는 것으로 생각된다. 행복지수에 영향을 미치는 요인을 파악한 결과는 급여가 많고, 인간관계가 좋을수록 사회경제적 수준의 행복지수가 높아지는 경향을 보였다. 이는 소득이 높을수록 삶의 만족이 높다는 Suh 등[11]의 연구와 일치하였다. 급여가 많을수록 급여에 대한 만족도가 높고, 경제적으로 여유가 있게 되기 때문으로 생각된다. 직장 내에서 인간관계 역시 원만해야 업무에 몰입할 수 있고, 일의 능률도 오르며, 이에 따른 다양한 긍정적 효과들이 상승하여 사회적으로 행복감을 느끼게 되는 것으로 생각된다. 심리적 안정감의 행복지수에 영향을 미치는 요인으로는 연령이 적을수록, 급여가 많을수록, 인간관계가 좋을수록 행복지수가 높아지는 경향을 보였다. 연령이 높으면 일반적으로 기혼자가 많고 가정과 직장 모두에 신경을 써야 하는 부담감이 높아 지는데 반해, 연령이 낮을수록 미혼인 경우가 많아 심리적 안정감과 같은 행복지수가 높은 것으로 생각된다. 급여가 많을수록 행복지수가 높은 경우는 Moon 등[16]의 연구결과와 일치하였으며, 급여가 많은 집단이 적은 집

단에 비해 업무수행에 있어 숙련성이 높아 어려움을 덜 느끼고, 수행정도가 여유로워 행복지수가 높은 것으로 생각된다. 인간관계가 좋을수록 행복지수가 높은 것은 Chin 등[5]과 Jeong 등[17]의 연구결과와 일치한다. 특히 Jeong 등[17]의 연구에서 치과 의료기관 종사자는 관계 지향적 문화가 가장 높게 나타나 업무수행에 대해 구성원들 간의 관계가 매우 중요시 되고 있다고 보고 하였다. 이처럼 치과는 혼자서 일을 하는 근무형태가 아니라 최소 2인 이상 근무하는 형태이기 때문에 구성원들끼리의 업무 수행에 있어 협업이 필요한 경우가 대다수이다. 따라서 조직 내의 원만한 인간관계형성을 위해 공감대를 형성할 수 있는 소모임 활동 등을 통해 업무외의 일로 서로 좋은 관계를 유지할 수 있는 활동이 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과에서 치과위생사의 행복지수를 향상시키는 요인은 행복지수의 하위 요인인 사회경제적 수준과 심리적 안정감 모두에서 급여와 인간관계로 나타났다. 따라서 직장 내에서 치과위생사는 원만한 인간관계를 위한 노력과 환경조성에 대한 지원이 필요할 것이며, 업무 등에 대한 적절한 보상체계가 이루어져야 할 것이다. 나아가 치과위생사의 행복지수가 높아진다면 행복한 직장 생활로 인한 환자에게 제공하는 의료 서비스의 질도 향상될 것으로 기대된다. 그러나 본 연구의 제한점은 첫째, 회귀분석 결과에서 여러 요인들이 유의한 관련성이 있음에도 불구하고 설명력이 낮다는 한계를 가지고 있으며, 이는 표본수가 적었기 때문인 것으로 생각된다. 따라서 향후 표본수를 증가시켜 심층적인 연구를 해야 할 것이다. 둘째, 연구대상을 일부 지역에 국한해서 조사했기 때문에 본 연구결과를 일반화하기에는 신중한 접근이 요구된다.

5. 결론 및 제언

치과위생사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 사회경제적 수준의 행복지수에 영향을 주는 요인은 급여가 높을수록($p=.003$), 인간관계가 좋을수록($p<.001$) 행복지수가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 심리적 안정감의 행복지수에 영향을 주는 요인은 연령이 높을수록 행복지수는 유의하게 감소하였으며($p=.040$), 급여가 높을수록($p=.009$), 인간관계가 좋

을수록($p<.001$) 행복지수는 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 인센티브 등과 같은 경제적 보상과 인간관계에서 의사소통 상황 중 가장 어려움이 확인된 사례의 의사소통 방법에 대한 교육이 선행된다면 행복한 직장생활로 인해 환자에게 제공하는 의료 서비스의 질도 향상될 것이다

REFERENCES

- [1] J. H. Shin. (2011). The effect of senior citizens' participation in leisure activities on wellness and subjective happiness. *Korean Journal of Sports Science*, 20(3), 877-887.
- [2] S. J. Lee. (2013). *Happiness index of secondary school teachers, personality strength, the relationship between job satisfaction* Master's thesis. Korea University, Seoul.
- [3] OECD. (2017). OECD Better Life Index. OECD. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/>
- [4] OECD. (2017). OECD.stat .OECD. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#>
- [5] H. Chin, E. M. Chang & J. I. Ye. (2016). Happiness at the Workplace - An Analysis on the Two Distinct Paths of Job and Organization. *Korean Academy Of Human Resource Management*, 23(3), 79-98.
- [6] S. M. Kwon. (2008). *Positive psychology*, Seoul : Hakjisa.
- [7] K. N. Kang. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- [8] Y. S. Cho, M. S. Park, G. S. Han. (2003). *Dental hospital management*, Seoul : Komoonasa.
- [9] Y. J. Kim, G. S. Han. (2015). Relationships among emotional leadership, commitment, patient orientation, and job performance in dental hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 15(5), 551-559. DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.551
- [10] M. H. Nam & Y. C. Kwon. (2013). Factors Influencing Happiness Index of Hospital Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 19(3), 329-339.
- [11] E. M. Suh, J. S. Koo, D. G. Lee, T. Y. Jung & I. C. Choi. (2010). Korean happiness index and meaning.. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 2010(1), 213-232.
- [12] Gavin, J. H & Mason, R. O. (2004), The virtuous organization: The value of happiness in the workplace, *Organizational Dynamics*, 33(4), 379 - 392. DOI : 10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- [13] H. G. Ryu. (2017). Relationship between Happiness and Job Satisfaction of Dental Hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 17(2), 168-174. DOI : 10.17135/jdhs.2017.17.2.168
- [14] H. H. Min. (2015). Influencing factors on happiness index in clinical dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 15(1), 1-9. DOI : 10.13065/jksdh.2015.15.01.1
- [15] E. J. Ju, Y. C. Kwon & M. H. Nam. (2015). Influence of Clinical Nurses' Work Environment and Emotional Labor on Happiness Index. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(2), 212-222. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.2.212
- [16] S. J. Moon, K. H. Ka, I. Y. Ku & E. H. Kim . (2017). A Research on Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Happiness Index of Dental Hygienists in Rural Areas. *Journal of Korean island*, 29(2), 113-132.
- [17] J. H. Jeong, Y. S. Lee & A. E. Moon. (2011). The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness in oral health professional. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 11(3), 395-404.

오 한 나(Oh Han Na)

[정회원]



- 2009년 2월 : 전남대학교 치의학 석사
- 2013년 2월 : 전남대학교 치의학 박사
- 2013년 3월 ~ 현재 : 원광보건대학교 치위생과 교수

· 관심분야 : 예방치학, 치위생

· E-Mail : ohn26@wu.ac.kr

김 지 현(Kim, Ji Hyun)

[정회원]



- 2008년 8월 : 고려대학교 보건학 석사
- 2016년 8월 : 고려대학교 보건학 박사
- 관심분야 : 역학

· E-Mail : muchicchun@naver.com