



Original Article

치과위생사의 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향

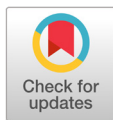
박수옥^{ORCID} · 조영식^{ORCID}

남서울대학교 치위생학과

Effect of psychological resources on subjective career success and subjective well-being in dental hygienists

Soo-Auk Park^{ORCID} · Young-Sik Cho^{ORCID}

Department of Dental Hygiene, Namseoul University



Received: April 28, 2021

Revised: June 04, 2021

Accepted: June 06, 2021

Corresponding Author: Soo-Auk Park, Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91, Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan, 31020, Korea. Tel : +82-41-580-2560, Fax : +82-41-580-2926, E-mail : sooauk5555@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: Subjective well-being is a representative indicator of quality of life. Work and life are not separated, and work itself is a part of life. The purpose of this study was to confirm the effect of psychological resources such as self-esteem, self-efficacy, GRIT, and resilience on the subjective career success and subjective well-being in dental hygienists. **Methods:** From November 12, 2020 to December 30, 2020, an online survey was conducted on 650 dental hygienists, and data from 630 were analyzed. For the analysis, independent two-sample t-test and one-way ANOVA were performed, and the confirmatory factor analysis and measurement model, construct validity, construct reliability, convergent validity, and discriminant validity were confirmed. This was verified using a structural equation model. SPSS 18.0 and AMOS 18.0 were used for the statistical analyses; $p < 0.05$ were considered statistically significant. **Results:** The final model fit was found to be suitable. There was no significant difference in subjective career success with respect to the personal characteristics and career characteristics, except for total career and number of turnovers. There was no significant difference in subjective well-being according to personal characteristics and career characteristics. Psychological resources such as self-esteem, self-efficacy, GRIT, and resilience were significant for subjective career success ($p < 0.05$, $R^2 = 0.637$). Subjective career success was significant for subjective well-being ($p < 0.05$, $R^2 = 0.378$). Among the psychological resources, self-esteem had both direct and indirect effects on subjective well-being ($p < 0.05$). **Conclusions:** Positive psychological resources, rather than external conditions, are an important prerequisite for subjective career success and subjective well-being. Thus, it is proven that work is a part of life.

Key Words: GRIT, Resilience, Self-efficacy, Self-esteem, Subjective career success, Subjective well-being

색인: 그릿, 자기효능감, 자아존중감, 주관적 경력성공, 주관적 웰빙, 회복탄력성

서론

현대인들은 육체적·정신적 건강의 조화를 이루는 몸과 마음의 편안함과 행복한 삶을 추구하고 있다[1]. 현재 OECD 등 국제기구와 여러 나라 정부에서 경제적 측면, 삶의 질, 지속가능성을 모두 포괄하는 지표 체계를 개발하여 측정하고 있다[1].

주관적 웰빙(Subjective well-being)은 스스로 느끼고 있는 행복이나 삶의 만족을 의미하며, 개인 수준에서 삶의 질을 측정하는 대표적인 지표이다[1]. 주관적 웰빙은 새롭게 주목을 받기 시작한 긍정심리학의 핵심 연구주제이다.

긍정심리학은 과학적인 방법으로 ‘과거에 대한 만족감’, ‘현재에 대한 행복감’, ‘미래에 대한 낙관성’ 등 ‘긍정적 웰빙’을 연구한다[2]. Gillhama 등[3]은 전통적 심리학이 부정적 정서에 초점을 맞추고 있다고 비판하면서 창의성, 용기, 열정, 자기통제 등 ‘긍정적 품성’을 고양해야 한다고 제안하였고, 개인과 사회를 번영시키는 강점과 미덕을 연구하며, 적극적으로 개인의 행복을 증진시킬 수 있는 방법을 개발하고 있다. Hobfoll[4]은 심리학에서 사람들의 심리적 자원이 스트레스 저항과 웰빙에 미치는 영향을 탐구해야 한다고 주장하였고, Luthans 등[5]은 긍정조직행동학 관점에서 ‘심리적 자원’과 ‘자본’의 개념을 통합하여 경제적, 인적, 사회적 자본과 같은 ‘심리적 자본’으로 이론화하였다. 긍정심리자본(Positive psychological capital)은 개별적인 심리적 자원을 포함하는 다차원적 상위 개념이며, 희망(Hope), 자기효능감(Self-efficacy), 회복탄력성(Resilience), 낙관주의(Optimism)로 구성된다[5]. 긍정심리자본은 조직의 관점에서 개인의 긍정 정서와 삶의 질을 향상시키며, 직무와 관련된 태도와 행동에 긍정적인 영향을 주고, 긍정적인 조직 변화를 유도한다[6]. 그동안 선행연구에서는 긍정심리자본이 국내외 여러 분야 종사자의 직무만족도와 웰빙에 미치는 영향에 대해 보고되고 있다[7]. 이때 직무만족은 현재까지 치위생학 분야에서 많이 연구된 구성개념으로, 선행요인은 자기효능감, 자아존중감, 직무스트레스, 대인관계능력, 소진 등이며, 결과요인은 삶의 만족, 이직의도, 감정노동 등이 주제로 연구되었다[8].

‘경력’은 한 개인이 일생에 걸쳐 직업과 일을 통하여 얻게 되는 총체적 경험이며, ‘경력성공’은 기업과 조직 관점인 직무만족을 ‘개인의 직업과 일’의 생애사적 관점으로 확장시킨 개념으로[9], 주관적 경력성공(Subjective career success; SCS)과 객관적 경력성공(Objective career success)으로 구성된다[10]. 주관적 경력성공(SCS)은 자신의 경력에 대한 성공 여부를 주관적으로 평가한 긍정적인 심리상태로, 하위요인은 경력만족, 직무만족, 고용가능성으로 구성된다[9]. 이는 자신의 직업과 일에 대한 ‘과거의 만족감’, ‘현재의 만족감’, ‘미래의 낙관성’에 대한 자각을 의미한다고 볼 수 있다.

‘국민 삶의 질 2020 보고서[1]’에 따르면 상대적으로 젊은 세대들이 자존감이 낮고, 여성이 우울감이 높다고 보고되었다. 그런데 치과위생사는 대부분 젊은 여성이고, 감정노동과 스트레스가 많은 직업으로 심리적인 면에서 매우 취약한 환경에 있는 직종이다. 이에 치과위생사의 일과 삶에서 심리적인 부분을 다루는 심도 있는 연구가 필요하다.

심리적 요인으로 자아존중감(Self-esteem)은 자신을 유능하고 가치있는 존재로 소중하게 생각하며 존중하는 의식 수준을 측정한다[11]. 자기효능감(Self-efficacy)은 사회학습이론에서 유래한 구성개념으로 특정 상황에서 원하는 결과를 실현하기 위하여 특정 행위를 얼마나 성공적으로 잘 수행해 낼 수 있는지에 대한 자신의 능력에 대한 개인의 판단과 신념이다[12]. 그릿(Growth mindset, Resilience, Intrinsic motivation, Tenacity, GRIT)은 장기적인 목표달성을 위한 지속적으로 노력하는 열정과 집념으로 정의된다[13]. 그릿은 스스로 성장과 발전할 수 있는 신념과 자발적 열정으로 끝까지 노력하는 능력이다. 우리나라에서는 끈기, 인내, 불굴의 정신 등으로 번역되기도 하였으며, 김[14]은 그릿(GRIT)을 다른 용어로 해석

하기보다 ‘그릿’ 그대로 사용하여 본래의 뜻을 유지하되 맥락을 확장하는 의미로 재구성하였다. 회복탄력성(Resilience)은 역경이나 고난을 이겨내는 긍정적인 힘으로써 한국어로는 복원력, 회복력, 탄력성 등으로 번역되어 사용되었고, 김 등[15]은 원래대로 되돌아온다는 개념인 ‘회복’과 정신적으로 저항하는 힘을 의미하는 ‘탄력성’을 합쳐 회복탄력성으로 명명하였다.

여러 분야에서 심리적 자원, 주관적 경력성공, 주관적 웰빙 등과 관련된 주제의 연구가 진행되고 있다. 선행연구에 따르면 개인 차원에서 경력성공은 삶의 만족을 유의하게 향상시키며[16], 긍정심리자본은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 준다고 하였으며[17], 자기효능감, 자아존중감, 회복탄력성이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미쳤다[18]. 또한 긍정심리자본은 웰빙에 영향을 미친다고 보고되었다[19].

위와 같이 심리적 자원, 경력성공, 웰빙은 서로 밀접한 관계가 있으나, 기존 연구들은 주로 기업과 조직의 관점에서 긍정심리자본, 직무만족도, 이직의도 등을 주제로 수행되었다. 그러나 일과 삶은 분리될 수 없으며, 일도 삶의 한 부분으로서 삶의 질의 중요한 요소이다. 이 때문에 일-삶 균형(Work-life balance) 이론에서 ‘일’과 ‘삶’을 대립된 개념으로 보는 ‘균형’보다는 ‘조화(Harmonizing)’라는 용어가 적합하다는 주장이 제기되고 있다[20]. 따라서 ‘일’의 측면인 ‘주관적 경력성공’이 총체적 ‘삶’의 측면인 ‘주관적 웰빙’에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다. 또한 삶의 질이라는 관점에서 ‘현재’의 직무만족도보다는 ‘과거’, ‘현재’, ‘미래’의 일에 대한 주관적 경력성공이 적합하다. 또한 개인의 관점에서 긍정심리자본이라는 용어보다는 ‘심리적 자원’이 적절하며, 다양한 심리적 요인들을 탐색할 수 있는 가능성을 열어두고 있다. 특히 긍정심리자본에 포함되지 않으나 자존감은 웰빙의 중요 예측요인이며 욕구단계이론의 기본 욕구이며, 그릿은 최근에 개발된 성취동기 요인으로서 두 요인이 경력성공에 미치는 영향을 탐구할 필요가 있다. 한편 심리적 자원과 주관적 경력성공 및 주관적 웰빙 간의 관계를 통합적 구조방정식 모형을 통해 직접효과와 간접효과를 확인한 연구는 아직 없다.

따라서 본 연구는 치과위생사를 대상으로 자아존중감, 자기효능감, 그릿, 회복탄력성 등 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향을 파악하여, 치과위생사 개인의 행복과 삶의 질 증진에 기여하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 치과위생사의 사회인구학적 및 경력 특성에 따른 주관적 경력성공과 주관적 웰빙의 차이를 확인하여 개인 및 경력특성이 성공과 행복에 영향을 미치는지 파악한다. 둘째, 치과위생사의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 심리적 자원을 탐색한다. 셋째, 구조방정식 모형으로 치과위생사의 심리적 자원과 주관적 경력성공, 주관적 웰빙의 관계를 평가한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 치과의료기관에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 편의 추출하여 2020년 11월 12일부터 2020년 12월 30일까지 온라인 설문으로 조사하였다. 연구대상자 인원수는 총 문항 수의 5~10배의 대상자가 적절하다[21]는 근거와 탈락률 등을 고려하여 총 650명을 모집하였고, 조사내용 일부가 누락되거나 불성실하게 응답한 것으로 판단된 20부를 제외하고 630부를 최종 분석에 사용하였다. 00대학교 생명윤리심의위원회의 연구승인(202006-014)을 받았다.

2. 연구도구

본 연구는 자기보고식 질문지로서 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향을 측정하기 위한 내용으로 이루어져 있다. 질문지는 총 61문항이며, 각각의 문항 수는 일반적 특성 10문항, 심리적 자원(자아존중감 9문항, 자기효능감 9문항, 그릿 9문항, 회복탄력성 9문항) 36문항, 주관적 경력성공 9문항, 주관적 웰빙 6문항으로 구성하였다.

1) 일반적 특성(General characteristics)

일반적 특성은 총 10문항으로 개인특성과 경력특성으로 구분하였다. 개인특성은 만 연령, 성별, 혼인상태, 최종학력이고, 경력특성은 직위, 총 경력 년 수, 현 근무지 경력 년 수, 이직 횟수, 근무기관 유형, 연봉으로 구성하였다.

2) 주관적 경력성공(Subjective career success)

주관적 경력성공은 박 등[10]이 치과위생사용으로 개발한 주관적 경력성공 도구(DH-SCS; Dental Hygienist Subjective Career Success)를 그대로 사용하였다. 하위요인은 경력만족, 직무만족, 고용가능성으로 구성된다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=0.841$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.880$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며 산출된 점수가 높을수록 자신의 경력에 대해 성공했다고 느끼는 주관적 성취감이 높음을 의미한다.

3) 주관적 웰빙(Subjective well-being)

주관적 웰빙은 갤럽 세계여론조사에서 사용하는 지수를 번역·수정하여 치과위생사 대상으로 연구한 정 등[22]의 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 하위요인은 긍정경험지수와 부정경험지수로 구성된다. Likert 10점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 10점으로 측정되며, 부정경험지수는 역환산 처리하였으므로 산출된 점수가 높을수록 주관적인 안녕감과 행복감 지수가 높음을 의미한다. 신뢰도는 선행연구에서 긍정경험지수 Cronbach's $\alpha=0.945$ 이고, 부정경험지수 Cronbach's $\alpha=0.915$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.844$ (긍정경험지수 0.872, 부정경험지수 0.842)로 나타났다.

4) 자아존중감(Self-esteem)

심리적 자원인 자아존중감은 Rosenberg[11]가 개발한 Self-Esteem Scale (RSE)를 전[23]이 번역한 도구를 수정·보완하여 단일차원 척도로 사용하였다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=0.85$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.817$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 산출된 점수가 높을수록 자신에 대한 자존감이 높음을 의미한다.

5) 자기효능감(Self-efficacy)

심리적 자원인 자기효능감은 Sherer 등[24]의 척도를 정[25]이 재구성한 도구를 수정·보완하여 정서적 자기효능감 문항을 사용하였다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=0.904$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.655$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 산출된 점수가 높을수록 자신의 능력에 대한 자신감이 높음을 의미한다.

6) 그릿(GRIT)

심리적 자원인 그릿은 Duckworth 등[13]이 개발한 Original Grit Scale (Grit-O)을 이 등[26]이 번안하고 타당도와 신뢰도를 확보한 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 하위요인은 흥미의 일관성(열정), 노력의 지속성(집념)으로 구성된다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=0.79$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.717$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며 역문항은 역환산 처리하였다. 산출된 점수가 높을수록 장기적 목표를 달성하기 위한 열정과 집념이 높음을 의미한다.

7) 회복탄력성(Resilience)

심리적 자원인 회복탄력성은 김 등[15]이 한국형으로 개발한 회복탄력성(KRQ-53) 도구를 수정·보완하여 사용하였다. 하위요인은 통제성, 사회성, 긍정성으로 구성된다. 신뢰도는 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=0.624-0.799$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.760$ 로 나타났다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 산출된 점수가 높을수록 역경과 고난을 이겨내는 힘이 높음을 의미한다.

3. 자료분석 및 연구가설모형

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 기술통계량 분석을 하였다. 일반적 특성이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향을 확인하기 위해 Independent two-sample t-test와 One-Way ANOVA를 시행하였고, 사후검정은 Scheffe Test를 이용하였다. 주관적 경력성공에 영향을 미치는 심리적 자원을 탐색하기 위해 확인적 요인분석 및 측정모형 분석으로 각 잠재변인의 구성타당도를 평가하였고, 측정모형의 적합도를 검증하기 위해 집중타당도, 판별타당도, 개념 신뢰도를 확인하였다. 마지막으로 구조방정식 모형으로 심리적 자원과 주관적 경력성공, 주관적 웰빙의 관계를 평가하였다. 수집된 자료는 SPSS (IBM Co., Armonk, NY, USA, ver. 18.0)와 AMOS (IBM Co., Armonk, NY, USA, ver. 18.0)를 이용하였고, 통계적 유의수준은 0.05를 기준으로 분석하였다. 본 연구의 연구가설모형은 아래와 같다<Fig. 1>.

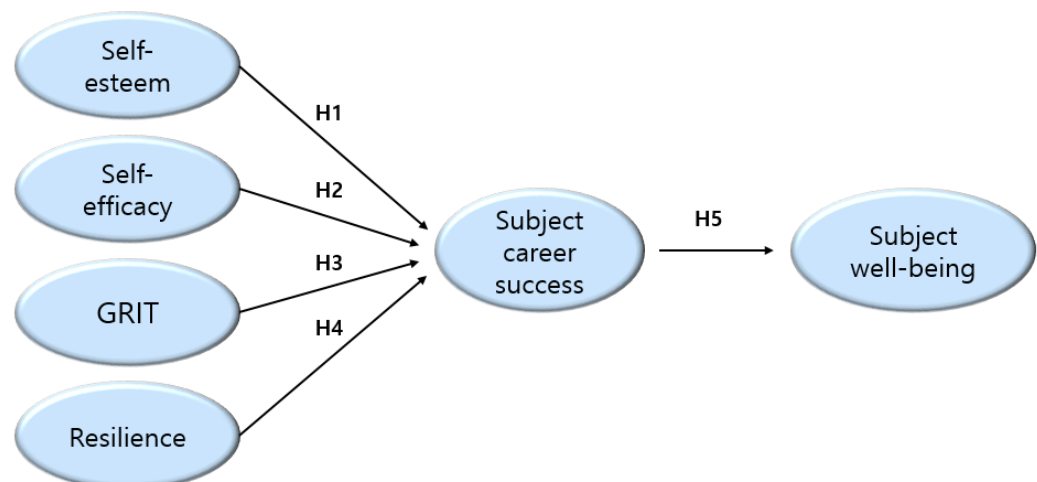


Fig. 1. Conceptual framework

연구결과

1. 일반적 특성에 따른 주관적 경력성공, 주관적 웰빙의 차이

일반적 특성을 개인특성과 경력특성으로 구분하여 주관적 경력성공과 주관적 웰빙의 차이를 비교하였다(Table 1). 개인특성에서는 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에서 유의하지 않았다($p>0.05$). 경력특성에서는 직위, 현 근무지 경력, 근무지유형, 급여에서 유의한 차이가 없었으며($p>0.05$), 총 경력과 이직횟수만 주관적 경력성공에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

Table 1. Differences in subjective career success, subjective well-being according to general characteristics

| Characteristics | Division | N (%) | Subjective career success | | Subjective well-being | |
|------------------------------|----------------------|-------------|---------------------------|---------|-----------------------|---------|
| | | | Mean±SD | t/F (p) | Mean±SD | t/F (p) |
| Individual characteristics | | | | | | |
| Age (yrs)* | ≤25 | 135 (21.4) | 3.36±0.62 | 0.651 | 3.35±0.81 | 0.846 |
| | 26-29 | 216 (34.3) | 3.41±0.72 | | 3.30±0.89 | |
| | 30-34 | 156 (24.8) | 3.39±0.69 | | 3.34±0.90 | |
| | ≥35 | 123 (19.5) | 3.46±0.66 | | 3.39±0.88 | |
| Sex† | Man | 24 (3.8) | 3.44±0.68 | 0.814 | 3.11±0.82 | 0.168 |
| | Woman | 605 (96.0) | 3.40±0.68 | | 3.35±0.88 | |
| Marital status† | Single | 415 (65.9) | 3.39±0.66 | 0.450 | 3.35±0.86 | 0.587 |
| | Married | 215 (34.1) | 3.43±0.71 | | 3.31±0.90 | |
| Education† | College | 331 (52.5) | 3.42±0.68 | 0.481 | 3.32±0.92 | 0.565 |
| | ≥University | 299 (47.5) | 3.38±0.68 | | 3.36±0.83 | |
| Career characteristics | | | | | | |
| Position† | Staff | 438 (69.5) | 3.40±0.66 | 0.706 | 3.37±0.84 | 0.140 |
| | ≥Team leader or head | 192 (30.5) | 3.42±0.72 | | 3.26±0.96 | |
| Total career (yrs)* | 1-4 | 265 (42.1) | 3.34±0.64 ^a | 0.037 | 3.29±0.82 | 0.056 |
| | 5-9 | 254 (40.3) | 3.49±0.71 ^b | | 3.44±0.90 | |
| | ≥10 | 111 (17.6) | 3.37±0.69 ^{ab} | | 3.23±0.94 | |
| Current work career (yrs)* | 1 | 170 (27.0) | 3.39±0.61 | 0.981 | 3.40±0.93 | 0.206 |
| | 2-3 | 252 (40.0) | 3.40±0.74 | | 3.37±0.81 | |
| | ≥4 | 208 (33.0) | 3.40±0.66 | | 3.25±0.90 | |
| Turnover (no.)* | 0 | 174 (27.6) | 3.27±0.64 ^a | 0.010 | 3.25±0.83 | 0.274 |
| | 1-2 | 262 (41.6) | 3.45±0.65 ^b | | 3.38±0.82 | |
| | ≥3 | 194 (30.8) | 3.46±0.74 ^b | | 3.36±0.98 | |
| Type of workplace† | Dental clinic | 462 (73.3) | 3.42±0.68 | 0.329 | 3.32±0.89 | 0.437 |
| | ≥Dental hospital | 168 (26.7) | 3.36±0.67 | | 3.38±0.84 | |
| Income (10,000 KRW) (n=615)* | <2,500 | 95 (15.1) | 3.42±0.77 | 0.573 | 3.28±0.88 | 0.267 |
| | 2,500 - <3,000 | 168 (26.7) | 3.46±0.58 | | 3.46±0.91 | |
| | 3,000 - <3,500 | 214 (34.0) | 3.39±0.68 | | 3.30±0.82 | |
| | ≥3,500 | 138 (21.9) | 3.35±0.74 | | 3.31±0.94 | |
| Total | | 630 (100.0) | | | | |

*by repeated measure ANOVA test at $\alpha=0.05$

†by independent two-sample t-test

^{a,b}The same letter indicates no significant difference at $\alpha=0.05$ by Scheffe multiple comparison test.

총 경력은 1~5년차 미만의 집단보다 5~10년차 미만의 집단에서 주관적 경력성공이 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 이직횟수는 이직경험이 없는 집단과 이직경험을 1회 이상 해본 집단에서 유의한 차이가 나타났다으며, 이직을 경험해본 집단일수록 주관적 경력성공이 높게 나타났다($p<0.05$).

2. 측정모형

각 잠재변인의 확인적 요인분석을 시행하고 측정모형을 평가하였다. 검정 결과는 $\chi^2=481.155$, CMIN/DF=5.406, GFI=0.912, AGFI=0.865, NFI=0.889, IFI=0.908, CFI=0.907, TLI=0.875, RMR=0.035, RMSEA=0.084이다. 모형의 적합도는 모든 결과값을 함께 비교했을 때 기준치에 만족하였으므로 적합하다고 판단하였다.

구성개념 신뢰도(Construct reliability)는 각각 0.853, 0.759, 0.821, 0.780, 0.843, 0.725로 모두 기준치 0.7 이상을 넘어 높은 신뢰성이 확인되었다. 집중타당도는 평균분산추출(AVE; average variance extracted)을 통해 잠재변인과 측정변인의 관계성을 살펴보았다. 자아존중감의 AVE는 0.660, 자기효능감은 0.514, 그릿은 0.699, 회복탄력성은 0.545, 주관적 경력성공은 0.644, 주관적 웰빙은 0.570으로 기준치 0.5 이상을 만족하여 내적일관성이 확인되었다. 판별타당도를 검증하기 위해 요인별 AVE값과 각 요인 간 상관제공값을 비교하였다. 이때 상관계수의 제공값이 AVE값보다 작으면 판별타당도가 있다고 본다. 모든 요인의 상관계수 제공값이 AVE값보다 작게 나타나 판별타당도가 확인되었다<Table 2>.

상관분석 결과 모든 잠재변인은 상호 간 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p<0.01$)<Table 3>.

Table 2. Measurement model fit index

| Path | | Estimates | S.E | C.R | <i>p</i> | SMC | AVE | Construct reliability | |
|-----------|------------------|-----------|-------|--------|----------|-------|-------|-----------------------|-------|
| SEs1 | ← Self-esteem | 1.000 | | | | 0.511 | 0.660 | 0.853 | |
| SEs2 | ← | 1.373 | 0.071 | 19.412 | *** | 0.743 | | | |
| SEs3 | ← | 1.176 | 0.067 | 17.623 | *** | 0.582 | | | |
| SEf1 | ← Self-efficacy | 1.000 | | | | 0.471 | 0.514 | 0.759 | |
| SEf2 | ← | 0.942 | 0.071 | 13.252 | *** | 0.390 | | | |
| SEf3 | ← | 0.948 | 0.077 | 12.316 | *** | 0.329 | | | |
| CI | ← GRIT | 1.000 | | | | 0.430 | 0.699 | 0.821 | |
| PE | ← | 0.938 | 0.068 | 13.793 | *** | 0.637 | | | |
| Con | ← Resilience | 1.000 | | | | 0.367 | 0.545 | 0.780 | |
| Soc | ← | 1.151 | 0.075 | 15.328 | *** | 0.457 | | | |
| Pos | ← | 0.902 | 0.073 | 12.406 | *** | 0.267 | | | |
| CS | ← Subjective | 1.000 | | | | 0.612 | 0.644 | 0.843 | |
| JS | ← career success | 1.018 | 0.063 | 16.100 | *** | 0.441 | | | |
| EA | ← | 0.986 | 0.052 | 18.941 | *** | 0.606 | | | |
| PE | ← Subjective | 1.000 | | | | 0.551 | 0.570 | 0.725 | |
| NE | ← well-being | 0.971 | 0.089 | 10.932 | *** | 0.470 | | | |
| Model fit | χ^2 | GFI | AGFI | NFI | IFI | CFI | TLI | RMR | RMSEA |
| | <0.001 | 0.912 | 0.865 | 0.889 | 0.908 | 0.907 | 0.875 | 0.035 | 0.084 |

Measured variable: abbreviations for each items or sub-factors

*** $p<0.001$

Table 3. Correlation coefficients between constructs

| Paths | Mean±SD | SEs | SEf | GRIT | Res | SCS | SWB |
|--|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| Self-esteem ¹ | 3.63±0.78 | 1.000 | | | | | |
| Self-efficacy ¹ | 3.40±0.66 | 0.552** | 1.000 | | | | |
| GRIT ¹ | 3.34±0.57 | 0.398** | 0.520** | 1.000 | | | |
| Resilience ¹ | 3.50±0.53 | 0.699** | 0.611** | 0.598** | 1.000 | | |
| Subjective career success ¹ | 3.40±0.68 | 0.559** | 0.562** | 0.492** | 0.658** | 1.000 | |
| Subjective well-being ² | 5.42±0.92 | 0.411** | 0.269** | 0.240** | 0.422** | 0.408** | 1.000 |

¹1~5 score, ²1~10 score, ** *p*<0.01

3. 제안모형

제안모형을 평가하기 위해 외생변인은 자아존중감, 자기효능감, 그릿, 회복탄력성으로 구성하였고, 외생변인은 주관적 경력성공과 주관적 웰빙으로 정하였다<Table 4><Fig. 2>.

모형의 적합도는 $\chi^2=515.177$, CMIN/DF=5.540, GFI=0.943, AGFI=0.912, NFI=0.930, IFI=0.966, CFI=0.965, TLI=0.954, RMR=0.058, RMSEA=0.056이었다. 전체적으로 적합도 기준치에 만족하였으므로 모형이 적합하다고 판단하였다.

Table 4. Structural equation model

| Path | Estimates | S.E | C.R | <i>p</i> | H | R ² |
|--|-----------|-------|--------|----------|---------|----------------|
| H1 Subjective career success ← Self-esteem | 0.629 | 0.174 | 3.622 | *** | adopted | 0.650 |
| H2 Subjective career success ← Self-efficacy | 0.571 | 0.170 | 3.358 | *** | adopted | 0.650 |
| H3 Subjective career success ← GRIT | 0.509 | 0.170 | 2.990 | 0.003 | adopted | 0.650 |
| H4 Subjective career success ← Resilience | 0.795 | 0.349 | 2.275 | 0.023 | adopted | 0.650 |
| H5 Subjective well-being ← Subjective career success | 0.757 | 0.069 | 10.941 | *** | adopted | 0.356 |

| Model fit | χ^2 | GFI | AGFI | NFI | IFI | CFI | TLI | RMR | RMSEA |
|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | <0.001 | 0.907 | 0.863 | 0.881 | 0.901 | 0.900 | 0.871 | 0.039 | 0.085 |

****p*<0.001

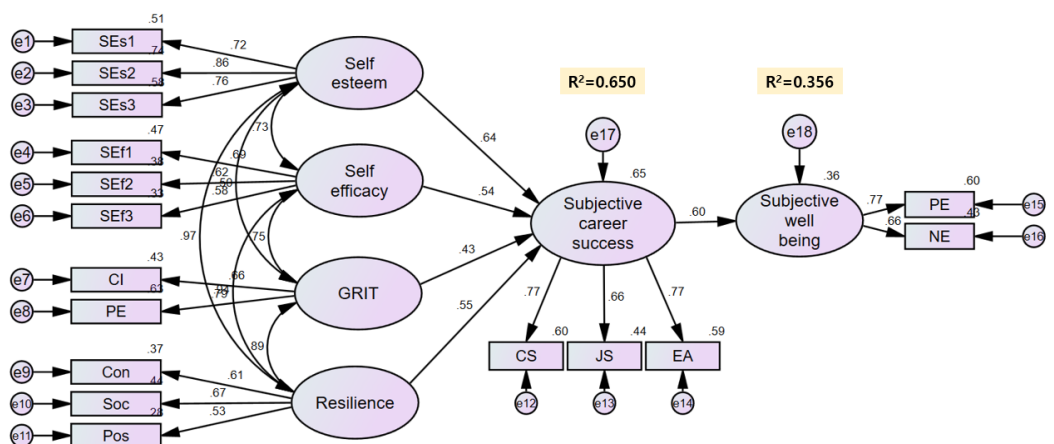


Fig. 2. Research model

구조방정식 모형평가 결과, 외생변인인 자아존중감($p<0.001$), 자기효능감($p<0.001$), 그릿($p=0.003$), 회복탄력성($p=0.023$)은 모두 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미쳤다($R^2=0.650$). 또한, 주관적 경력성공은 주관적 웰빙에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다($p<0.001$)($R^2=0.356$).

4. 수정모형

기존모형에서 고려하지 않은 경로 중 모형의 적합도를 좋게 하는 경로가 있는지 보기 위해 수정지수(M.I)를 확인한 결과, 자아존중감에서 주관적 웰빙으로의 경로값이 표시되었다(M.I=9.375, Par Change=0.150). 이에 수정모형은 자아존중감에서 주관적 웰빙으로 경로를 추가하여 수정된 모형을 평가하였다<Table 5><Fig. 3>.

모형적합성은 $\chi^2=491.609$, CMIN/DF=5.344, GFI=0.909, AGFI=0.866, NFI=0.887, IFI=0.906, CFI=0.905, TLI=0.876, RMR=0.036, RMSEA=0.083이었다. 모든 값을 함께 비교하여 기준치에 만족하였으므로 모형이 적합하다고 판단하였다.

수정된 구조방정식 모형평가 결과, 자아존중감($p<0.001$), 자기효능감($p<0.001$), 그릿($p=0.004$), 회복탄력성($p=0.024$)은 모두 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미쳤다($R^2=0.637$). 또한, 자아존중감($p<0.001$)과 주관적 경력성공($p<0.001$)은 모두 주관적 웰빙에 유의한 영향을 미쳤다($R^2=0.378$).

Table 5. Structural equation model for modification indices

| Path | Estimates | S.E | C.R | <i>p</i> | H | R ² |
|---|-----------|-------|-------|----------|---------|----------------|
| Subjective career success ← Self-esteem | 0.571 | 0.170 | 3.358 | *** | adopted | 0.637 |
| Subjective career success ← Self-efficacy | 0.622 | 0.168 | 3.694 | *** | adopted | 0.637 |
| Subjective career success ← GRIT | 0.479 | 0.168 | 2.858 | 0.004 | adopted | 0.637 |
| Subjective career success ← Resilience | 0.754 | 0.334 | 2.254 | 0.024 | adopted | 0.637 |
| Subjective well-being ← Subjective career success | 0.368 | 0.093 | 3.964 | *** | adopted | 0.378 |
| Subjective well-being ← Self-esteem | 0.452 | 0.093 | 4.885 | *** | adopted | 0.378 |

| Model fit | χ^2 | GFI | AGFI | NFI | IFI | CFI | TLI | RMR | RMSEA |
|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | <0.001 | 0.909 | 0.866 | 0.887 | 0.906 | 0.905 | 0.876 | 0.036 | 0.083 |

*** $p<0.001$

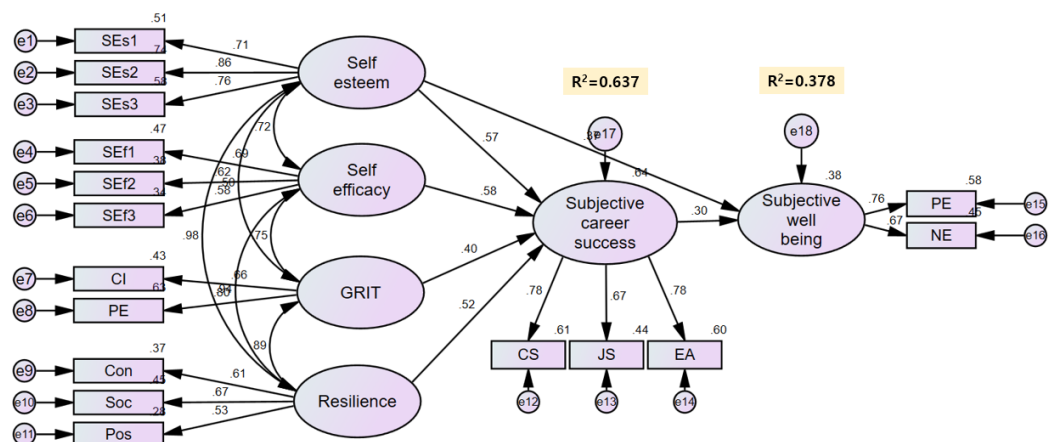


Fig. 3. Final model

자아존중감의 경우, 주관적 웰빙에 직접적으로 영향을 미치는지에 대해 살펴보았다. 그 결과, 자아존중감은 주관적 경력성공을 통해 간접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 주관적 웰빙에 직접적인 영향도 미치는 것으로 나타났다(Direct effect=0.369, Indirect effect=0.172, Total effect=0.541)($p<0.05$).

5. 연구가설 검증

연구모형의 적합성이 검증되었기 때문에 연구모형을 통해 추정된 표준화 경로계수를 통해 본 연구의 가설을 검증하였다(Table 5)(Fig. 3). 각 표준화된 모수추정치를 통해 자아존중감이 주관적 경력성공과 통계적으로 유의미하게 정적인 관계를 지니는 것을 알 수 있다($\beta=0.574$, $p<0.001$, $R^2=0.637$). 이를 통해 자아존중감이 증가할수록 주관적 경력성공이 증가한다는 것을 알 수 있다. 즉, ‘자아존중감이 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미칠 것이다(H1)’라는 가설이 지지되었다. 마찬가지로 ‘자기효능감과 주관적 경력성공($\beta=0.577$, $p<0.001$), 그릿과 주관적 경력성공($\beta=0.403$, $p=0.004$), 회복탄력성과 주관적 경력성공($\beta=0.516$, $p=0.024$)도 유의미하게 정적인 관계’를 나타냈다($R^2=0.637$). 즉, 가설 H2, H3, H4가 지지되었으며, 자기효능감이 높을수록, 그릿이 높을수록, 회복탄력성이 높을수록 주관적 경력성공이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 주관적 경력성공이 주관적 웰빙과 통계적으로 유의미하게 정적인 관계를 나타냈으며($\beta=0.299$, $p<0.001$, $R^2=0.378$), ‘주관적 경력성공이 주관적 웰빙에 영향을 미칠 것이다(H5)’라는 가설도 지지되었다. 즉, 주관적 경력성공이 높을수록 주관적 웰빙도 높아진다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설1, 가설2, 가설3, 가설4, 가설5는 모두 채택되었다. 추가적으로 수정지수를 통해 자아존중감에서 주관적 웰빙으로 설정된 경로는 유의미한 정적인 관계를 나타냈다($\beta=0.369$, $p<0.001$, $R^2=0.378$).

총괄 및 고안

과거에는 소득증가가 삶의 중요한 목표였지만 최근에는 경제적인 측면을 넘어 삶의 질 개선과 행복의 추구가 국민적인 관심으로 등장했다. 주관적 웰빙은 행복감이나 삶의 만족감 관련 연구들에 주로 포함되어 있다. 본 연구의 목적은 치과위생사의 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향을 보고자 하였다. 구체적으로는 주관적 경력성공에 영향을 미치는 심리적 자원을 탐색하고, 주관적 경력성공이 실제로 개인의 행복에 영향을 미치는지 확인하고자 구조방정식 모형을 설계하여 분석하고 평가하였다.

우선 일반적 특성에 따른 주관적 경력성공과 주관적 웰빙의 차이에서는 개인특성인 연령, 성별, 결혼, 학력이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 경력특성에서는 총경력과 이직횟수를 제외하고는 직위, 현근무지 근무경력, 근무기관 유형, 급여가 유의한 영향을 미치지 않았다(Table 1). 이는 치과위생사를 대상으로 한 경력성공의 객관적 기준 연구에서 대다수가 급여를 가장 중요하다고 하였으며, 이 외에도 업무능력, 직위, 총 경력 등에 따라 경력성공을 평가하는 기준으로 중요하다고 인식하였는데[27], 본 연구에서는 이러한 객관적인 요소들이 실제 주관적인 경력성공과 행복에는 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. 한편 총 경력과 이직횟수는 주관적 경력성공에서 유의한 차이를 보였는데($p<0.05$), 총 경력은 높은 연차가 아닌 낮은 연차와 중간 연차에서 유의한 차이가 나타났다. 이는 기술습득과 고용기회 측면에서 해석하면 일정기간 본인의 기술이 습득되었다고 판단되면 더 좋은 조건으로 이직을 하려고 하는 것처럼 고용기회가 많다는 점 등으로 주관적 경력성공에서 차이가 났을 것이라고 판단된다. 낮은 연차는 아직 기술이 부족하여 업무가 미숙하고, 높은 연차는 기술습득은 충분하지만 상대적으로 고용기회가 부족하여 불안정하다고 스스로 판단하기 때문이라고 추측된다. 이직횟수는 이직을 경험하지 않은 집단과 1회 이상 이직을 경험해본 집단에서 유의한 차이가 있었는데, 이직할수록 주관적 경력성공이 높았다($p<0.05$).

한편 주관적 웰빙은 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 없었는데, 이는 긍정심리학에서 행복은 연령과 성별이 관련이 없다는 결과와 같은 맥락이었다[2]. 또한 성별, 연령, 급여 등과 같은 객관적인 외부요인보다는 심리적 자원이 주관적 웰빙에 가장 큰 영향을 미친다는 연구결과와 유사하였다[22]. 결국 외적요소로는 행복이 좌우되지 않는다는 것을 알 수 있다.

각 잠재변인의 확인적 요인분석을 시행하고, 잠재변인 간 측정모형을 평가하였다<Table 2>. 모형적합도는 기준치에 만족하여 모형이 적합하다고 판단하였으며, 구성개념 신뢰도, 집중타당도, 판별타당도까지 확인되었다. 각 잠재요인 간 상관관계도 모두 유의하였다($p < 0.01$)<Table 3>. 그다음 외생변인과 내생변인의 구조모형을 평가하였는데 모형적합도를 기준치와 비교했을 때 수용가능한 수준이므로 모형이 적합하다고 판단하였다<Table 4><Fig. 2>. 제안모형에서 수정지수(M.I)를 통해 자아존중감에서 주관적 웰빙으로의 경로를 추가하여 수정된 모형을 평가하였다<Table 5><Fig. 3>. 모형적합도는 적합하였으며, 수정모형과 제안모형을 비교했을 때 수정모형의 GFI, AGFI, NFI, IFI, CFI, TLI가 초기모형의 해당지수보다 높고, RMR, RMSEA는 초기모형의 해당지수보다 낮았다. 따라서 수정된 최종모형은 초기모형보다 우수한 모형이라고 할 수 있다. 최종모형 평가결과, 자아존중감, 자기효능감, 그릿, 회복탄력성은 모두 주관적 경력성공에 64%의 설명력으로 유의한 영향을 미쳤으며($p < 0.05$), 자아존중감과 주관적 경력성공도 주관적 웰빙에 38%의 설명력으로 유의한 영향을 미쳤다($p < 0.001$). 선행연구에서 자기효능감과 회복탄력성이 주관적 경력성공에 유의하다는 결과와 일치하였다[28]. 또 자기효능감과 자아존중감이 경력만족에 유의한 영향을 미쳤다는 결과와 유사하였다[18]. 본 연구에서도 자기효능감, 자아존중감, 회복탄력성, 그릿 순으로 주관적 경력성공에 영향을 미쳤으나 서로 간의 큰 차이는 없었다. 치위생학 분야에서 처음 그릿을 사용하여 성취동기를 측정하는 연구에서 성취동기에 그릿이 굉장히 중요한 영향을 미치는 새로운 심리적 자원으로 밝혀졌다[29]. 또한 경력성공과 행복감이 관련이 있다는 연구결과와 유사하였다[16].

한편 심리적 자원 중 자아존중감은 주관적 웰빙에 직접·간접적인 효과가 있었다(Direct effect=0.369, Indirect effect=0.172, Total effect=0.541)($p < 0.05$). 주관적 안녕감에 자아존중감이 결정적인 영향을 한다는 결과와 일치하였다[30]. 결국 주관적 웰빙을 높이려면 주관적 경력성공도 높아야 하고 자존감도 높아야 한다. 행복한 사람들의 공통적 특징은 높은 자존감이었는데[2], 이를 통해 높은 자존감은 행복에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 자아존중감은 인본주의 심리학과 Maslow의 인간욕구위계이론에서 나온 심리적 변인으로, 사람의 욕구(needs) 중 하나인 자존감을 의미한다. 자아존중감만 유일하게 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 동시에 영향을 미치는 선행요인이다. 즉, 자아존중감은 주관적 경력성공의 선행요인임과 동시에 주관적 웰빙에서도 강력한 선행요인으로 나타났다. 따라서 자아존중감은 성공과 행복에서 중요한 심리적 자원요인이다.

반면 자기효능감, 그릿, 회복탄력성은 주관적 경력성공을 통해 주관적 웰빙에 간접적인 영향을 미쳤는데, 긍정심리요인이 웰빙에 영향을 미친다는 결과와 유사하였다[19]. 결국 자기효능감이 높다고, 그릿이 높다고, 회복탄력성이 높다고 행복감을 느끼는 게 아니다. 즉 심리적 자원이 높음과 동시에 주관적 경력성공이 함께 높아야 행복감을 느낄 수 있다는 것이다.

최종적으로 처음 연구모형에서 제시한 연구가설은 모두 채택되었다<Fig. 3>. 자아존중감, 자기효능감, 그릿, 회복탄력성의 4가지 심리적 자원만 가지고 주관적 경력성공을 64%인 굉장히 높은 수치로 설명해냈다. SMC값(R^2)은 외생변인들이 내생변인을 설명하는 설명력으로, 나머지 36%를 설명할 수 있는 외생변인들만 찾아내면 주관적 경력성공을 거의 설명해낼 수 있다는 의미로 볼 수 있다.

주관적 웰빙은 주관적 경력성공만으로도 36%를 설명해냈고, 자아존중감이 더해졌을 때 38%를 설명해냈다. 행복을 결정하는 요인은 매우 다양하고 광범위하기 때문에 한두 가지로 행복을 설명하기 어렵다. 그 중에서도 직업과 일에 대한 부분은 아주 작은 영역이므로 설명력이 낮을 수밖에 없는 게 당연하지만, 그럼에도 불구하고 상당히 높게 나온 편이다. 그만큼 행복에 있어서 일이 많은 부분을 차지하고 있다는 것을 알 수 있고, 일이 주는 의미가 삶의 행복에 영향을 많이 미친다는 것을 입증하였다. 따라서 일과 삶은 따로 구분하기보다는 하나로 보고, 개인의 삶의 질을 향상시키려면 일의 영역에서도 충분한 만족이나 성공을 느껴야 할 것이다. 또한 심리적 자원들이 성공과 함께 행복에도 중요하게 작용한다. 결과적으로 조직과 개인은 치과위생사의 심리적 자원들을 향상시켜주면서 동시에 일에 대한 성공감을 높여준다면 스스로 행복감을 느끼며 삶의 질이 상당 부분 나아질 것이다.

본 연구에서 치과위생사의 주관적 웰빙 수준은 평균 5.42점/10점으로 중간이상의 수준이었다. 2015년 치과위생사를 대상으로 한 정과 조[22]의 연구와 비교했을 때 평균 5.77점/10점으로 약간 낮은 수치를 알 수 있다. ‘국민 삶의 질 2020’보고서[1]에서 2017~2019년 OECD 36개국의 주관적 웰빙 평균은 6.7점/10점이고, 한국은 5.9점/10점으로 많이 낮은 수준이었는데, 본 연구에서 치과위생사의 주관적 웰빙은 더 낮은 수준이었다. 국가별로도 매우 낮은 수치이지만 한국에서도 치과위생사의 주관적 웰빙 수준은 매우 낮으므로 현시점에서 치과위생사의 주관적 웰빙 수준을 향상할 방안 마련이 시급하다.

본 연구는 그릿, 경력성공, 주관적 웰빙, 회복탄력성에 대한 치위생학 분야의 선행연구가 없거나 부족하여 연구를 설계하는 데 어려움이 있었고, 치과위생사의 직업 특수성 때문에 다른 직종과의 연구결과를 비교하고 분석하는데 한계가 있었다. 또한 치과위생사를 대상으로 한 자기기입식 설문으로, 동일 시점에서 이루어진 횡단 연구라는 한계가 존재한다. 개인의 심리적 자원과 일에 대한 성공과 삶의 행복은 개인의 상황과 시간의 흐름, 내·외적 환경 등에 따라 변화할 수 있는 내재적인 심리상태이기 때문에 종단적 연구를 수행한다면 의미가 있을 것이다. 또한 치과위생사의 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 영향을 미치는 다른 심리적 자원들이 있을 수 있으므로 향후 다양한 심리적 자원들을 추가하여 검증해 볼 필요가 있다. 또한 주관적 경력성공은 객관적 경력성공보다 개념특성상 다차원적이고 복잡하여 혼자만 경험할 수 있기 때문에 양적연구와 질적연구를 병행하여 경력과 직업관에 관한 치과위생사의 깊은 내면을 심도있게 다룰 필요도 있다.

그러나 본 연구는 치과위생사를 조직의 관점이 아닌 치과위생사 개인의 관점에서 일과 삶을 다루었다는 점에서 의의가 있다. 그런 의미에서 긍정심리자본을 심리적 자원이라는 용어로 변경하였고, 자아존중감과 그릿을 하위요인으로 대체하여 재구성하였다. 향후 치과위생사의 삶의 행복과 주관적 경력성공을 높이기 위한 영향력 있는 심리적 자원을 찾는 다양한 노력이 필요할 것이다. 나아가 이러한 연구들이 치과위생사 개인의 일과 삶의 균형과 행복 향상에 이바지하게 될 것이다.

결론

본 연구는 치과위생사의 자아존중감, 자기효능감, 그릿, 회복탄력성 등 심리적 자원이 주관적 경력성공과 주관적 웰빙에 미치는 영향을 확인하기 위해 구조방정식 모형을 검증하고 수정모형을 제시하였다.

1. 객관적 경력성공의 주요 기준인 임금과 직위에 따른 주관적 경력성공과 주관적 웰빙의 차이는 나타나지 않았다($p>0.05$). 연령, 성별 등 개인특성과 직위, 연봉 등 경력특성에 따른 내생변인들의 차이를 분석한 결과, 주관적 경력성공은 개인특성에 따른 유의한 차이가 없었고($p>0.05$), 경력특성에서는 총 경력과 이직횟수를 제외하고는 유의한 차이가 나타나지 않았다($p<0.05$). 주관적 웰빙은 개인특성과 경력특성에 따른 유의한 차이가 없었다($p<0.05$).

2. 자아존중감에서 주관적 웰빙으로 향하는 직접적 경로가 추가되었고($\beta=0.369, p<0.001$), 수정모형의 적합도는 $\chi^2=491.609$, GFI=0.909, AGFI=0.866, NFI=0.887, IFI=0.906, CFI=0.905, TLI=0.876 등으로 적합하다고 판단하였다.

3. 심리적 자원인 자아존중감($\beta=0.574, p<0.001$), 자기효능감($\beta=0.577, p<0.001$), 그릿($\beta=0.403, p=0.004$), 회복탄력성($\beta=0.516, p=0.024$)은 주관적 경력성공에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤고, 설명력도 높았다($R^2=0.637$). 자기효능감, 자아존중감, 회복탄력성, 그릿 순으로 주관적 경력성공에 영향을 미쳤으나 큰 차이는 없었다. 따라서 긍정심리자본의 희망과 낙관성을 대체한 자아존중감과 그릿이 주관적 경력성공의 중요한 선행요인임을 확인하였다.

4. 자아존중감은 주관적 웰빙에 대하여 직접·간접효과가 있었다(Direct effect=0.369, Indirect effect=0.172, Total effect=0.541, $p<0.05$). 자아존중감은 심리적 자원 중 유일하게 주관적 경력성공의 선행요인임과 동시에 주관적 웰빙의 강력한 선행요인으로 나타났다. 따라서 자아존중감은 성공과 행복에 모두 영향을 미치는 중요한 심리적 자원요인이다.

5. 주관적 경력성공이 주관적 웰빙에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다($\beta=0.369, p<0.001, R^2=0.378$). 주관적 경력성공이 주관적 웰빙의 예측요인으로 차지하는 비중이 크다. 따라서 일도 삶의 일부분이라는 관점을 입증하였다.

결론적으로 기존 연구에서 상대적으로 경시되었던 심리적 요인이 경력성공의 강력한 예측요인임을 확인하였다. 또한 일과 삶 균형 이론에서 일과 삶을 대립 개념으로 접근한 전통적 입장보다는 일을 삶의 일부로서 바라보는 ‘일과 삶 조화’라는 새로운 관점이 바람직하다고 볼 수 있다.

앞으로 치위생 교육에서 정규 교과나 비교과 과정을 통해 긍정적인 자질과 심리적 역량을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요하다. 또한 치과위생사 개인 차원에서 자신의 긍정적 자질과 역량에 관심을 가지고 노력함으로써 삶에 대한 행복감과 만족감을 증진시킬 수 있을 것이다. 치과 의료기관에서도 치과위생사의 심리적 자원을 향상시킬 수 있는 기회와 심리적 지원을 제공해야 할 것이다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Authorship

Conceptualization: YS Cho, SA Park; Data collection: SA Park; Formal analysis: YS Cho, SA Park; Writing - original draft: YS Cho, SA Park; Writing - review & editing: YS Cho, SA Park

References

- [1] Statistics Korea. Quality of life indicators in Korea 2020 [Internet]. Statistics Korea; 2020.[cited 2021 Apr 11]. Available from: http://kostat.go.kr/sri/srikor/srikor_ntc/1/index.board?bmode=read&bSeq=21054&aSeq=388562&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt.
- [2] Myers DG, DeWall CN. Psychology. 11th ed. Edited by Shin HJ, Kim BA: Seoul: Sigma Press; 2020: 237-71.
- [3] Gillhama JE, Seligman MEP. Footsteps on the road to a positive psychology. Behav Res Ther 1999;37:163-73. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(99\)00055-8](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(99)00055-8)

- [4] Hobfoll SE. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 2002;6:307-24. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- [5] Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons* 2002;47:45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- [6] Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *J Korean Acad Nurs Adm* 2017;23(2):181-90. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
- [7] Lee BY, Jung HM. Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *J Korean Clin Nurs Res* 2019;25(3):221-36. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.221>
- [8] Lim SR, Park JH. A Systematic literature review on job satisfaction of dental hygienist. *JCIT* 2019;9(1):123-35. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.1.123>
- [9] Park SA, Cho YS. Validity and reliability of simplified subjective career success inventory for dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21:171-82. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210017>
- [10] Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Acad Manage J* 1990;33(1):64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- [11] Rosenberg M. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press; 1965: 1-325.
- [12] Bandura A. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *J Soc Clin Psychol* 1986;4:359-73. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- [13] Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Personal Soc Psychol* 2007;92:1087-101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- [14] Kim JH. *GRIT*. 1st ed. Edited by Kim EG: Seoul: Sam & Parkers; 2013: 1-304.
- [15] Shin WY, Kim MG, Kim JH. Developing measures of resilience for Korean adolescents and testing cross, convergent, and discriminant validity. *Studies on Korean Youth* 2009;20:105-31.
- [16] Boehm JK, Lyubomirsky S. Does happiness promote career success? *J Career Assess* 2008;16:101-16. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- [17] Kim HW, Kang YS. Mediating effect of positive psychological capital between career learning and subjective career success. *JTIR* 2017;37:15-26. <https://doi.org/10.24907/jtir.2017.08.37.3.15>
- [18] Cho YB, Ha TY. A study on the effects of career-planning on career-satisfaction and career-commitment: the mediating effects of individual psychological characteristic. *KCMR* 2010;17:171-95.
- [19] Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *J Occup Health Psychol* 2010;15:17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- [20] Poelmans SAY, Kalliath T, Brough P. Achieving work-life balance: current theoretical and practice issues. *JMO* 2008;14:227-38.
- [21] Lee EO, Im NY, Park HA, Lee IS, Kim JI, Bae JL, et al. *Nursing research and statistical analysis*. 4th ed. Edited by Lee GA: Paju: Soomoonsa; 2009: 572-8.
- [22] Joung SY, Cho YS. Factors related to subjective well-being of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2015;15:736-45. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.6.736>
- [23] Jon BJ. Self-esteem: a test of its measurability. *Yonsei Journal* 1974;11:107-29.
- [24] Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychol Rep* 1982;51:663-71. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [25] Chung MJ. A study on the effects of service training on self-efficacy and service orientation: centering on students of department of airline service. *JANT* 2011;15:1082-97. <https://doi.org/10.12673/jant.2011.15.6.1082>

- [26] Lee SR, Sohn YW. What are the strong predictors of academic achievement? deliberate practice and grit. *Korean J Sch Psychol* 2013;10:349-66. <https://doi.org/10.16983/kjsp.2013.10.3.349>
- [27] Park SA, Cho YS. Relationship between career success perception and protean career management behavior in clinical dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2021;21:28-37. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2021.21.1.28>
- [28] Lim CK, Chung TY. Study on the influence of career planning on subjective career success of employee: meditating effect of self-efficacy and resilience. *KACP* 2018;2:63-78. <https://doi.org/10.51457/kjcp.2018.12.2.2.63>
- [29] Park SA, Cho YS. The impact of grit on university student's core competency in dental hygiene students. *J Dent Hyg Sci* 2019;19:170-80. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2019.19.3.170>
- [30] Yoo SH, Park BK, Doh HS. Pathways from peer relationships to subjective well-being through self-esteem in late childhood. *KJCS* 2015;36:55-74. <https://doi.org/10.5723/KJCS.2015.36.2.55>