



Original Article

치과위생사의 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십이 재직의도에 미치는 영향

조혜은^{ID} · 이지연^{ID}

광주여자대학교 치위생학과

Impact of dental hygienists' positive psychological capital, growth mindset, and self-leadership on retention intention

Hye-Eun Cho^{ID} · Ji-Yeon Lee^{ID}

Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University

Corresponding Author: Ji-Yeon Lee, Department of Dental Hygiene, Kwangju Women's University, 61 Yeodae-gil, Gwangsan-gu, Gwangju-si, 62396, Korea. Tel: +82-62-950-3796, Fax: +82-62-950-3841, E-mail: jiyeon_1219@naver.com

ABSTRACT

Objectives: This study was conducted to analyze the factors influencing the positive psychological capital, growth mindset, and self-leadership of dental hygienists in the Seoul and Gyeonggi regions with regard to their retention intention. The findings would serve as basic data for improving the retention intention. **Methods:** The methods espoused for analysis comprised independent sample t-test and ANOVA for group comparisons, Pearson's correlation analysis for examining the correlation between variables, and multiple regression analysis for identifying factors affecting retention intention. **Results:** Positive psychological capital was higher among those under the age of 27 and employed in dental clinics. Growth mindset was higher among those with less than three years of work experience and those working in clinics. Self-leadership was higher among those aged 28–31, and retention intention was higher among those under the age of 27 and with less than three years of work experience ($p < 0.05$). A correlation was observed between positive psychological capital and self-leadership ($r = 0.760$), self-leadership and retention intention ($r = 0.514$), positive psychological capital and retention intention ($r = 0.505$), positive psychological capital and growth mindset ($r = 0.337$), and growth mindset and self-leadership ($r = 0.245$) ($p < 0.001$). Factors influencing the intention to stay at work were self-leadership ($\beta = 0.309$) and positive psychological capital ($\beta = 0.242$) ($p < 0.05$). **Conclusions:** In order to improve dental hygienists' retention intention, it is necessary to devise strategies for improving positive psychological capital and self-leadership.

Key Words: Dental hygienist, Growth mindset, Positive psychological capital, Retention intention, Self-leadership

색인: 치과위생사, 성장마인드셋, 긍정심리자본, 재직의도, 셀프리더십

서론

의료기관은 인적서비스에 대한 의존도가 높은 편으로 우수한 인적자원을 확보하고 유지하는 것이 매우 중요하다. 하지만 치과계는 치과위생사의 인력 부족 현상으로 인한 어려움을 계속하여 호소하고 있다. 최근 이를 해결하기 위해 치위생(학)과 개설 대학이 늘어남에 따라 신규 치과위생사의 수도 매년 증가하고 있으나, 실제 임상에서 활동하는 치과위생사의 비율은 매년 50% 이하로, 점차 감소하는 추세를 보인다[1]. 이처럼 임상을 이탈하는 치과위생사의 수가 증가한다면 구강보건인력의 소실로 구강의료서비스의 질 약화를 초래할 수 있으므로 경력 치과위

생사의 이탈을 최소화하기 위한 인적관리가 필요하다. 지속적인 치과위생사 인력 공급에도 불구하고 증가하는 인력 부족 현상에 대한 원인 규명이 필요하며, 치과위생사의 인력유지를 위한 방안마련이 필요한 시점이다.

재직의도란 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직장 또는 직업에 머무르려는 의도를 의미한다[2]. 재직의도에 영향을 주는 요인으로 행복지수, 직무만족 등 개인의 심리상태[3-5]와 소명의식, 동기부여, 직무몰입 등의 신념[3-4,6]과 셀프리더십[7]이 보고되고 있다. 최근까지 치과위생사의 재직의도에 관한 선행연구는 부족하지만 재직의도와 관련 있는 이직의도[8-10], 직무배태성[11], 직무착근도[12], 직무만족[13] 등의 연구가 꾸준히 진행되고 있다.

이직의도란 현재 직장에 대한 불만족으로 직업이나 근무지를 떠나고 싶어 하는 의도로, 재직의도를 낮추는 개념으로 이해되며 치과위생사의 이직의도 관련요인으로 긍정심리자본, 자기성장성이 제시되었다[8]. 선행연구가 다소 부족한 재직의도에 대해 이와 의미와 맥락이 유사한 직무배태성과 직무착근도의 의미와 선행연구를 고찰해볼 필요가 있다. 직무배태성이란 조직구성원을 조직에 계속 근속하게 만드는 통합된 영향력을 말하고, 직무착근도는 이직하려는 기회에 있음에도 조직에 남아있으려는 애착정도를 말한다. 선행연구[11-12]에서 밝힌 직무배태성과 직무착근도의 공통된 영향요인은 긍정심리자본으로, 이는 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태로써 리더십 개발에 기초가 되는 자본이다[13]. 재직의도의 주요 영향요인으로 밝혀진 직무만족도는[4] 평생교육교사를 대상으로 한 선행연구에서 직무만족과 성장마인드셋의 유의한 정적 상관관계를 보고하였다[14].

성장마인드셋은 치과위생사가 임상에서 일어나는 다양한 상황에 무엇이든 배울 수 있다고 믿으며, 인내를 통해 어려움을 극복하는 긍정적인 태도이다[15]. 유아교사를 대상으로 한 탁[16]의 연구에서 성장마인드셋이 높은 유아교사는 긍정심리자본이 높으며, 이는 주관적 경력성공에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 사회복지관 종사자를 대상으로 한 Kim과 Seo[17]의 연구에서는 조직의 내부마케팅으로 성장마인드셋의 수준에 맞춘 교육 및 훈련을 했을 때 조직성과에 긍정적인 영향을 주었고, 이러한 주관적 경력성공과 조직성과는 조직에 대한 애착과 몰입으로 이어져 재직의도를 높일 수 있다.

치과위생사의 직무수행에서 감정노동이 심한 직업군으로 이는 재직의도에 영향을 미쳐 결국 인적자원의 소실로 이어질 수 있다고 하였다[3]. Won과 Oh[3]의 연구에서 치과위생사는 감정노동으로 인한 다양한 스트레스 요인을 관리하는 것이 중요하며, 이를 위해 스스로 동기부여를 하고 극복하려는 의지와 긍정적인 심리를 갖는 것, 즉 긍정심리자본의 중요성을 밝혔다. Lee와 Han[12]의 연구에서 긍정심리자본이 높을수록 조직에 잔류하려는 직무착근도가 높다고 하였고, Min과 Min[11]의 연구에서도 긍정심리자본은 조직몰입과 조직구성원이 조직에 머무르는 직무배태성의 영향요인으로 보고하여 재직의도와와의 연관성을 밝혔다.

셀프리더십은 긍정적인 감정과 태도를 형성하여 임상에서 창의력 개발과 동기개발을 확대될 수 있도록 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하는 것이다[18]. Park[7]의 연구에서 간호사의 셀프리더십과 재직의도는 유의미한 상관관계가 있었고, Kwon과 Park[19]의 연구에서 간호사의 긍정심리자본과 셀프리더십이 조직몰입과 유의한 상관관계가 있다고 하였다.

최근에 조명되고 있는 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십은 환경에 의한 것이 아닌, 스스로 동기부여를 하고 극복하려는 의지와 자신감을 가지며 자기 자신에게 영향력을 발휘하는 것이다[13]. 따라서 선행연구의 결과를 종합해볼 때 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십과 재직의도와의 관련성을 확인할 수 있었으며, 이와 관련된 추가 연구를 통해 변수 간 관련성과 영향요인을 보다 명확히 규명할 필요가 있다. 현재까지 치과위생사의 이직의도에 관한 연구는 활발하게 이루어지고 있으나, 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십과 재직의도와의 관계를 밝힌 연구가 없는바 본 연구에서는 치과위생사의 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도 정도를 파악하여 관련성을 분석하고 재직의도 영향요인을 밝혀 치과위생사의 재직의도를 향상시키는 인적자원관리 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 연구자가 소속된 대학의 생명윤리심의위원회 승인(IRB-1041465-202306-HR-001-14)를 받아 실시하였다. 서울·경기 병·의원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 연구목적을 설명하고 동의를 받은 후, 자료 수집을 진행하였다.

표본의 크기는 G*power 3.19.7 프로그램을 사용하였으며 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 독립변수 13개일 때 다중회귀분석에 필요한 대상자 수는 189명을 산출하였다. 그러나 본 연구대상자 수는 누락 또는 이중 표기한 불성실한 응답자 등 탈락률 약 10%를 고려하여 215부를 배부하였다.

연구목적을 설명한 후 이에 자발적으로 동의한 치과위생사를 대상으로 온라인 설문조사로 자료 수집을 하였고, 온라인 설문조사의 특성상 전자파일을 이용한 동의절차로 진행하였다. 자료 수집 기간은 2023년 7월 24일부터 2023년 7월 31일까지로 이 중 불성실한 5부를 제외한 210부를 최종 분석하였다.

2. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 긍정심리자본 24문항, 성장마인드셋 6문항, 셀프리더십 18문항, 재직의도 6문항으로 구성하였다.

1) 긍정심리자본

본 도구는 치과위생사의 긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans와 Youssef[20]가 기존 측정 문항들을 조직적 상황에 맞게 수정한 긍정심리자본척도(Psychological Capital Questionnaire; PCQ)를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위 영역으로 구분되며 희망, 자기효능감, 복원력, 낙관주의 각 6문항씩 총 24개의 문항으로 구성되어있다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였고, 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.93$ 이었다

2) 성장마인드셋

본 도구는 치과위생사의 성장마인드셋을 측정하기 위해 Dweck[21]이 개발한 척도를 Lee 등[15]이 수정·번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6문항으로, 지능이 변할 수 있다고 믿는 신념을 측정하는 3개의 문항과 성격이 변할 수 있다고 믿는 3개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였고 점수가 높을수록 성장마인드셋이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.80$ 이었다.

3) 셀프리더십

본 도구는 치과위생사의 셀프리더십을 측정하기 위해 Manz[18]가 개발한 설문지를 Kim[22]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 하위 영역으로 구분되어 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고 각 3문항씩 총 18개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였고 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.85$ 이었다.

4) 재직의도

본 도구는 치과위생사의 재직의도를 측정하기 위해 Cowin[23]이 개발한 설문지를 Kim[24]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 문항으로 각 문항을 Likert 5점 척도를 사용하였고 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.79$ 이었다.

3. 자료분석

자료분석은 SPSS Program (ver. 25.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 통계적 유의성 검정을 위한 유의수준은 0.05로 하였다. 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고, 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십, 재직의도는 독립표본 t검정과 일원배치분산분석을 이용하여 분석하였다. 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십, 재직의도 간의 관계는 Perason's 상관분석을 이용하였고, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 28-31세 41.0%(86명), 미혼 84.3%(177명), 최종학력 학사 이상 졸업 65.7%(138명), 근무경력 3년 이하 41.0%(86명), 치과의원 근무 57.1%(120명), 진료실 근무 80.0%(168명), 팀원급 82.4%(173명), 월 소득 251만원 이상 58.1%(122명)로 높았다<Table 1>.

Table 1. General characteristics of subjects

Characteristics	Division	N(%)
Age (yr)	≤27	51(24.3)
	28-31	86(41.0)
	32≤	73(34.8)
Marital status	Unmarried	177(84.3)
	Married	33(15.7)
Educational level	College	72(34.3)
	University≤	138(65.7)
Career (yr)	≤3	86(41.0)
	4-5	73(34.8)
	6≤	51(24.3)
Dental office type	Dental clinic	120(57.1)
	Dental hospital	90(42.9)
Department of working	Clinic team	168(80.0)
	Reception and management	42(20.0)
Current position	Staff	173(82.4)
	Manager	37(17.6)
Monthly income	≤250	88(41.9)
	251≤	122(58.1)

2. 연구대상자의 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도의 정도

연구대상자의 긍정심리자본은 3.75점, 성장마인드셋은 3.27점, 셀프리더십은 3.62점, 재직의도는 3.94점이었다<Table 2>.

Table 2. Degree of positive psychological capital, growth mindset, self-leadership and retention intention subjects

Variables	Mean±SD
Positive psychological capital	3.75±0.69
Growth mindset	3.27±0.90
Self-leadership	3.62±0.63
Retention intention	3.94±0.79

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도

연구대상자의 긍정심리자본은 27세 이하 3.87점, 치과의원 근무 3.84점으로 높았고, 사후분석 결과 27세 이하와 32세 이상에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 성장마인드셋은 근무경력 3.46점, 진료실 근무 3.34점으로 높았고, 사후분석 결과 근무경력 3년 이하와 6년 이상에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 셀프리더십은 28-31세 3.73점으로 높았고, 사후분석 결과 28-31세와 32세 이상에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 재직의도는 27세 이하 4.11점, 근무경력 3년 이하 4.11점으로 높았고, 사후분석 결과 27세 이하와 32세 이상, 근무경력 3년 이하와 4-5년에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$)<Table 3>.

Table 3. Positive psychological capital, growth mindset, self-leadership, and retention intention according to general characteristics Unit: Mean $\pm$ SD

Characteristics	Division	Positive psychological capital	Growth mindset	Self-leadership	Retention intention
Age (yr)	≤ 27	3.87 ± 0.55^b	3.26 ± 1.08	3.70 ± 0.47^{ab}	4.11 ± 0.7^b
	28-31	3.84 ± 0.66^{ab}	3.40 ± 0.93	3.73 ± 0.6^b	4.00 ± 0.79^{ab}
	$32 \leq$	3.56 ± 0.77^a	3.13 ± 0.69	3.45 ± 0.72^a	3.75 ± 0.80^a
	t/F(p)	4.485(0.012)	1.787(0.170)	4.601(0.011)	3.723(0.026)
Marital status	Unmarried	3.76 ± 0.70	3.26 ± 0.91	3.63 ± 0.63	3.95 ± 0.79
	Married	3.71 ± 0.66	3.30 ± 0.83	3.59 ± 0.64	3.84 ± 0.80
	t/F(p)	0.347(0.729)	-0.230(0.818)	-0.230(0.717)	0.746(0.457)
Educational level	College	3.83 ± 0.63	3.34 ± 0.90	3.63 ± 0.56	3.84 ± 0.72
	University $\leq$	3.70 ± 0.72	3.23 ± 0.90	3.62 ± 0.67	3.99 ± 0.82
	t/F(p)	1.269(0.206)	0.818(0.414)	0.113(0.910)	-1.230(0.220)
Career (yr)	≤ 3	3.86 ± 0.62	3.46 ± 0.94^b	3.73 ± 0.56	4.11 ± 0.72^b
	4-5	3.61 ± 0.75	3.21 ± 0.89^{ab}	3.54 ± 0.70	3.69 ± 0.84^a
	$6 \leq$	3.76 ± 0.69	3.04 ± 0.78^a	3.58 ± 0.63	4.00 ± 0.73^{ab}
	t/F(p)	2.739(0.067)	3.800(0.024)	1.994(0.139)	6.186(0.002)
Dental office type	Dental clinic	3.84 ± 0.63	3.28 ± 0.88	3.64 ± 0.60	3.96 ± 0.85
	Dental hospital	3.62 ± 0.75	3.26 ± 0.93	3.6 ± 0.67	3.91 ± 0.70
	t/F(p)	2.319(0.021)	0.199(0.843)	0.311(0.756)	0.446(0.656)
Department of working	Clinic team	3.76 ± 0.68	3.34 ± 0.91	3.62 ± 0.62	3.98 ± 0.77
	Reception and management	3.68 ± 0.74	2.99 ± 0.80	3.63 ± 0.67	3.76 ± 0.85
	t/F(p)	0.676(0.500)	2.258(0.025)	-0.091(0.928)	1.621(0.106)
Current position	Staff	3.70 ± 0.72	3.31 ± 0.92	3.59 ± 0.66	3.92 ± 0.82
	Manager	3.87 ± 0.59	3.18 ± 0.84	3.72 ± 0.55	3.98 ± 0.71
	t/F(p)	-1.638(0.103)	0.922(0.358)	-1.411(0.160)	-0.480(0.632)
Monthly income	≤ 250	3.76 ± 0.74	3.32 ± 0.99	3.64 ± 0.67	3.99 ± 0.87
	$251 \leq$	3.74 ± 0.66	3.24 ± 0.83	3.61 ± 0.61	3.90 ± 0.73
	t/F(p)	0.220(0.826)	0.651(0.516)	0.298(0.766)	0.792(0.429)

*by t-test or one-way ANOVA

^{ab}The same characters was not significant by Scheffe's post-hoc analysis

4. 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도의 상관관계

연구대상자의 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도의 상관성을 분석한 결과, 긍정심리자본과 셀프리더십($r=0.760$), 셀프리더십과 재직의도($r=0.514$), 긍정심리자본과 재직의도($r=0.505$), 긍정심리자본과 성장마인드셋($r=0.337$), 성장마인드셋과 셀프리더십($r=0.245$)간의 양의 상관관계를 보였다($p<0.001$)<Table 4>.

Table 4. Correlation between positive psychological capital, growth mindset, self-leadership and retention intention

Characteristics	Positive psychological capital	Growth mindset	Self-leadership	Retention intention
Positive psychological capital	1.000			
Growth mindset	0.337**	1.000		
Self-leadership	0.760**	0.245**	1.000	
Retention intention	0.505**	0.127	0.514**	1.000

*** $p<0.001$, by Pearson's correlation coefficient

5. 재직의도에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 재직의도 영향요인을 분석하기 위해 나이 27세 이하, 근무경력 3년 이하를 더미변수로 처리 후, 일반적 특성과 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십을 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=14.165$, $p<0.001$), 회귀모형의 설명력은 30.6%로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 검정계수 1.795로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공정성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 재직의도에 영향요인으로 셀프리더십($\beta=0.309$, $p<0.05$), 긍정심리자본($\beta=0.242$, $p<0.05$), 근무경력 4-5년($\beta=0.143$, $p<0.05$) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다<Table 5>.

Table 5. Factors influencing retention intention

Variables	Division	B	SE	β	t	p^*	VIF
(Constant)		1.342	0.321		4.174	<0.001	
Age (yr)	28-31	0.087	0.121	0.055	0.721	0.472	1.728
($\leq 27=1$)	32 $\leq$	0.207	0.150	0.125	1.380	0.169	2.486
Career (yr)	4-5	0.235	0.112	0.143	2.097	0.037	1.392
($\leq 3=1$)	6 $\leq$	0.076	0.148	0.042	0.517	0.605	1.963
Positive psychological capital		0.275	0.106	0.242	2.598	0.010	2.605
Growth mindset		0.034	0.055	0.039	0.617	0.538	1.184
Self-leadership		0.384	0.111	0.309	3.462	0.001	2.399

$F=14.165$, $p<0.001$, $R^2=0.329$, adj. $R^2=0.306$, DW=1.795

*by multiple regression analysis

총괄 및 고안

매년 치과 임상현장에서 활동하는 치과위생사 수의 감소에 따라 치과위생사 이직 원인을 밝히고자 선행연구가 다수 진행되었고[8-10], 치과 임상현장에서도 관련 영향요인을 분석하여 이직률을 줄이고자 노력하고 있다. 간호사를 대상으로 Han[25]의 연구에서는 재직의도를 파악하는 것이 지속적 근무에 긍정적 영향을 줄 수 있다고 하여 이직의도를 파악하는 것보다 더 효과적이라 하였다. 이에 본 연구에서는 치과위생사의 재직의도를 파악하고자 긍정심리자본, 성장마인드셋, 셀프리더십을 조사하여 치과의료기관의 인적 자원 관리를 위한 기초자료로 활용되고자 수행하였으며, 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

개인의 직무에 대한 태도 및 행동, 수행에 대한 긍정적 변화와 함께 조직의 변화까지 유도할 수 있는 긍정심리자본은 임상에서도 조직성과를 향상하게 시키는 것으로 연구[26]되어 치과계에서도 중요하게 관리되어야 할 요인으로 주목받고 있다. 본 연구에서 치과위생사의 긍정심리자본은 3.75점으로 Lee와 Han[12]의 연구 3.30점, Park와 Jang[27]의 연구 3.33점보다 높았다. 연구대상자 중에서는 27세 이하에서 3.87점으로 연령이 낮을수록 높았고, 근무지는 치과의원급 3.84점으로 병원급보다 긍정심리자본이 높았다. 간호사를 대상으로 연구한 Kwon과 Park[19]의 연구에서는 연령이 높을수록 긍정심리자본이 높다고 하여 본 연구와 상이한 결과를 보였으나, 연구대상자가 종합병원에 근무하는 간호사라는 점에서 대상자와 근무지의 차이로 인한 것으로 사료된다. 또한, 의원급에서 근무하는 치과위생사일수록 긍정심리자본이 높은 결과는 저 년차 치과위생사의 입지가 다소 부족한 치과임상현장에서 의원급은 병원급보다 직원들과의 관계가 밀접하고 담당업무 비중이 높은바 업무수행 등의 만족감을 통해 긍정심리자본이 더 높게 나타난 것으로 보인다.

본 연구에서 치과위생사의 성장마인드셋은 3.27점으로 나타났는데, 사회복지사를 대상으로 조사한 Kim과 Seo[17]의 연구에서는 3.95점, 유아교사를 대상으로 한 Tak[16]의 연구에서는 4.17점으로 치과위생사의 성장마인드셋 보다 모두 높았다. 치과위생사의 근무경력이 3년 미만(3.46점)인 경우와 진료실 근무(3.34점)에서 성장마인드셋이 높았는데, 치과위생사를 대상으로 성장마인드셋을 조사한 선행연구가 없어 객관적 비교는 어려우나, 진료실 근무가 주를 이루는 저 년차 치과위생사의 앞으로 성장 가능성에 대한 믿음과 열정에서 비롯된 결과라 여겨진다. 그러나 타 직군보다 성장마인드셋이 비교적 낮은 연구결과를 고려하여 치과위생사의 성장마인드셋 향상을 위한 연차별 교육이 필요할 것이다.

치과위생사의 직무만족도와 직무수행능력을 높일 수 있다고 보고되어[28,29] 직무의 성과를 결정하는 중요한 변수로 밝혀진 셀프리더십은

본 연구에서 3.62점으로, Ji[28]의 연구결과 3.32점에 비해 높았다. 연구대상자의 연령 중 28-31세(3.73점)에서 셀프리더십이 가장 높았는데, Ji[28]에서는 30세 이상이 높다고 하였고, Choi와 Choi[29]의 연구에서도 28-31세에서 가장 높다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 치과 위생사의 연령이 낮을수록 셀프리더십이 낮다는 공통의 연구결과에 따라 저년차에 대한 셀프리더십 강화 프로그램 제공이 필요함을 시사한다.

치과위생사가 지속해서 근무하려는 의도인 재직의도 조사 결과 3.94점으로 Min[4]의 연구 3.11점보다 낮았고, 연령은 27세 이하(4.11점)와 근무경력 3년 미만(4.11점)에서 높은 재직의도를 보였다. Won과 Oh[3]의 연구에서는 연령이 높을수록 재직의도가 높았고, Yoon 등[30]의 연구에서도 근무기간이 8년 이상의 경우에서 재직의도가 높아 본 연구결과와 상이하였다. Yoon 등[30]의 연구에서는 연구대상자가 장기근속 치과위생사로 임상경력 5년 이상 대상자를 조사한 결과로 연구대상자 연령 차이로 인한 결과로 해석된다. 그러나 간호사의 재직의도를 조사한 연구에서도 경력이나 연령이 높을수록 재직의도가 높게 나타나[17] 본 연구와 다른 결과를 보고하였기에 결과의 객관화를 위해 추가 연구가 필요할 것이다.

치과위생사의 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도의 상관성을 분석한 결과, 긍정심리자본과 셀프리더십($r=0.760$), 셀프리더십과 재직의도($r=0.514$), 긍정심리자본과 재직의도($r=0.505$), 긍정심리자본과 성장마인드셋($r=0.337$), 성장마인드셋과 셀프리더십($r=0.245$) 간의 양의 상관관계를 보였다. 간호사를 대상으로 한 긍정심리자본과 셀프리더십의 상관성($r=0.71$) 연구[17], 셀프리더십과 재직의도의 상관성($r=0.29$) 연구[16], 긍정심리자본과 재직의도 상관성($r=0.165$) 연구[9], 긍정심리자본과 성장마인드셋의 상관성($r=0.60$) 연구[11]와 간호대학생을 대상으로 한 성장마인드셋과 셀프리더십의 상관성($r=0.343$) 연구[31]를 통해 본 연구에서 밝힌 변수 간 상관관계를 지지하였다.

본 연구에서 치과위생사의 재직의도 영향요인은 셀프리더십($\beta=0.309$, $p<0.05$), 긍정심리자본($\beta=0.242$, $p<0.05$), 근무경력 4-5년($\beta=0.143$, $p<0.05$)이었다. 간호사를 대상으로 한 재직의도 연구[16]에서 셀프리더십은 유의한 영향요인은 아니었으나 셀프리더십과 재직의도의 상관관계에서는 양의 상관성을 보였다. 이러한 연구 결과를 통해 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해 셀프리더십 관리도 중요하며, 치과 내에서 관련 교육이나 독서 등의 권고를 통해 셀프리더십을 높이는 방안 마련이 필요할 것이다.

치과위생사의 이직 및 재직과 관련하여 직무착근도를 조사한 연구[12]와 직무배태성을 조사한 연구[11]에서 모두 영향요인으로 밝힌 긍정심리자본 요인은 간호사를 대상으로 재직의도를 연구한 선행연구[31]에서도 주요한 변수로 보고하여 치과위생사의 재직의도를 높이기 위해 체계적으로 관리할 필요가 있다. 또한, 4-5년 근무경력이 재직의도의 영향요인으로 조사되었는데, 치과위생사의 재직의도를 조사한 선행연구[4,30]에서 경력이 높을수록 재직의도가 높다고 하여 본 연구결과와 다소 차이가 있었는데, 연구대상자의 연령분포 차이 등에 따른 결과로 보이며, 이후 추가적인 연구를 통해 객관화할 수 있는 결과를 도출할 필요가 있었다.

본 연구에서는 연구대상자의 다양한 연령의 확보와 한정된 지역에 국한되어 조사된 부분과 투입변수로 연구한 선행연구가 많지 않아 본 연구 결과와 객관적 비교분석이 어려웠다는 점에서 연구의 한계가 있었다. 그러나 치과위생사의 재직의도의 새로운 요인을 밝혀 치과 의료계에서 치과위생사의 이직률을 낮추는 방안 마련에 기초자료를 제공했다는 점에 연구의 의의가 있다.

이상의 연구결과를 통해 치과위생사의 성장마인드셋이 높을수록 긍정심리자본과 셀프리더십이 높아 결국 재직의도를 높이는 결과를 보였고, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본과 셀프리더십임을 확인하였다. 치과의료기관에서는 치과위생사의 긍정심리자본과 셀프리더십 향상을 위한 근무환경 변화 및 프로그램 제공을 위한 방안모색이 필요하며, 치과위생사 보수교육의 주제선정 시 임상진료스킬 향상뿐만이 아닌 치과위생사 스스로 내면을 탐색하고 인성을 함양할 수 있는 다방면의 교육 제공도 고려할 필요가 있다.

결론

본 연구는 2023년 7월 24일부터 2023년 7월 31일까지 서울·경기 병·의원에 근무하는 치과위생사 210명을 대상으로 긍정심리자본과 성장마인드셋, 셀프리더십 및 재직의도의 정도 파악하고 관련성을 분석하였다. 또한, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 밝혀 치과위생사의 재직의도 향상을 위한 인적자원관리 개발에 기초자료를 제공하고자 수행하였으며, 결론은 다음과 같다.

1. 치과위생사의 긍정심리자본은 3.75점, 성장마인드셋은 3.27점, 셀프리더십은 3.62점, 재직의도는 3.94점이었다.
2. 치과위생사의 긍정심리자본은 27세 이하(3.87), 치과의원 근무(3.84)가 높았고, 사후분석 결과 27세 이하와 32세 이상에서 유의한 차이가 있었다. 성장마인드셋은 근무경력(3.46), 진료실 근무(3.34)가 높았고, 사후분석 결과 근무경력 3년 이하와 6년 이상에서 유의한 차이가 있었다. 셀프리더십은 28-31세(3.73)가 높았고, 사후분석 결과 28-31세와 32세 이상에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 재직의도는 27세 이하(4.11), 근무경력 3년 이하(4.11)가 높았고, 사후분석 결과 27세 이하와 32세 이상, 근무경력 3년 이하와 4-5년에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$).

3. 치과위생사의 긍정심리자본과 셀프리더십($r=0.760$), 셀프리더십과 재직의도($r=0.514$), 긍정심리자본과 재직의도($r=0.505$), 긍정심리자본과 성장마인드셋($r=0.337$), 성장마인드셋과 셀프리더십($r=0.245$)간의 양의 상관관계를 보였다($p<0.001$).

4. 치과위생사의 재직의도에 영향요인은 셀프리더십($\beta=0.309$), 긍정심리자본($\beta=0.242$)이었다($p<0.05$).

이상의 연구를 통해 치과위생사의 성장마인드셋이 높을수록 긍정심리자본과 셀프리더십이 높아져 결국 재직의도를 높였고, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본과 셀프리더십이었다. 치과위생사의 재직의도 향상을 위해 긍정심리자본과 셀프리더십 향상을 위한 근무환경 변화 및 관련 프로그램 제공이 필요하며, 치과위생사 보수교육의 주제 선정 시 임상진료스킬 향상뿐만이 아닌 치과위생사 스스로 내면을 탐색하고 인성을 함양할 수 있는 다방면의 교육 제공도 고려할 필요가 있다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Acknowledgements

This paper was supported (in part) by Research Funds of Kwangju Women's University in 2023 (KWU23-061).

Authorship

Conceptualization: HE Cho; Data collection: JY Lee; Formal analysis: JY Lee; Writing-original draft: HE Cho, JY Lee; Writing-review&editing: HE Cho, JY Lee

References

1. Dailydental. Dental hygienist [Internet]. Dailydental.[cited 2022 Mark 16]. Available from: <https://www.dailydental.co.kr/news/article.html?no=119012>.
2. Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Taunton RL. Manager's leadership and critical care nurses' intent to stay. *Am J Crit Care* 1999;8(6):361-71.
3. Won YS, Oh HN. The effects of dental hygienists' sense of calling and emotional labor on retention intention. *J Korean Soc Dent Hyg* 2018;18(5):707-16. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20180061>
4. Min KH. Influencing factors of retention intention in the married clinic dental hygienists. *The Society of Convergence Knowledge Transactions* 2018;6(2):95-101. <https://doi.org/10.22716/sckt.2018.6.2.036>
5. 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>
6. Doe YJ, Ji MG, Lee HJ. A study on the convergence relationship between motivation and organizational fairness and retention intention of clinical dental hygienist's. *JCIT* 2019;9(9):210-8. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.9.210>
7. Park HS. Impact of self-leadership and organizational commitment on the intention of psychiatric mental health nurses to remain in the profession. *J Korean Acad Psych Mental Health Nurs* 2016;25(4):409-17. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.409>
8. Lee DS, Hong HK, Han GS. Turnover intention among dental hygienists in Korea : a systematic review and meta-analysis. *J Korean Soc Dent Hyg* 2022;22(4):259-72. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220029>
9. Park JH, Cho YS. Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(1):95-106. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200010>
10. Yoon NN, Lee JH. Model analysis among variables related to turnover intention of dental hygienists working in dental clinics. *J Korean Soc Dent Hyg* 2020;20(6):925-36. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20200085>
11. Min KH, Min HH. Relationships between job embeddedness, organizational citizenship behavior, and turnover intention in clinical dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(5):835-43. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190071>

12. Lee HO, Han YS. The effect of work environment and positive psychological capital on job embeddedness in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2022;22(1):47-54. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20220006>
13. Cho MS, Jang KA, Park JH. Impact of dental hygienist's positive psychological capital on job satisfaction and job performance. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(3):271-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210026>
14. Kim JW, Lee CS. The influence of protean career attitude and career commitment on job satisfaction of lifelong education instructors: moderated mediation effect of growth mindset. *APJCRI* 2023;9(6):317-29. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2023.06.25>
15. Lee CS, You EK, Jang HY. A study on the variables affecting self-directed learning of workers: focusing on hope and growth mindset. *Journal of Digital Convergence* 2018;16(9):29-37. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.9.029>
16. Tak JH. The relationship between teacher efficacy and subjective career success with the mediating effect of positive psychological capital and the moderated mediating effect of growth mindset in early childhood teachers. *J Cogn Enhanc Interv* 2020;11(4):151-73. <https://doi.org/10.21197/JCEI.11.4.8>
17. Kim MH, Seo DH. A study on the relationship between growth mindset and organizational performance of social welfare center workers: focusing on the moderating effect of internal marketing. *KPPAR* 2022;21(4):121-41.
18. Manz CC. Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Acad Manag Rev* 1986;11(3):585-600. <https://doi.org/10.2307/258312>
19. Kwon SN, Park HJ. Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Adm* 2020;26(3):241-50. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
20. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 2007;33(3):321-49. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
21. Dweck CS. *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random Hous; 2006
22. Kim HS. The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools[Master's thesis]. Seoul: Soongsil University, 2002.
23. Cowin L. The effects of nurses's job satisfaction on retention: an australian perspective. *J Nurs Adm* 2002;32(5):283-91. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
24. Kim JA. Impact of nursing professionalism and decision making competency on retention intention and turnover impulse among hospital nurses[Master's thesis]. Seoul: Hanyang University, 2014.
25. Han SJ. Effect of nursing organizational culture, organizational silence, and organizational commitment on the intention of retention among nurses: applying the PROCESS Macro Model 6. *Korean J Occup Health Nurs* 2022;31(1):31-41. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2022.31.1.31>
26. 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>
27. Park JH, Jang KA. The effects of verbal violence on stress among dental hygienists and mediating effects of positive psychological capital. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(2):241-9. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190024>
28. Ji MG. Relationship between self-leadership, psychological empowerment and job satisfaction of clinical dental hygienists. *JCIT* 2019;9(12):198-207. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.12.198>
29. Choi KS, Choi CH. Professional self-concept, self-leadership, job stress and fatigue on clinical competence of dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2023;47(1):3-8. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2023.47.1.3>
30. Yoon MH, Kim YJ, Moon SE, Kim SY, Cho HE, Kang HJ. Factors affecting intention to remain in long-term dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(2):159-70. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210016>
31. Lee MH, Lee JY. Mediation effects of positive psychological capital in the relationship between nurse organization culture and retention intention. *AJMAHS* 2018;8(8):255-68. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.8.025>