



Original Article

치과위생사의 성취동기가 근속의사에 미치는 영향

박수옥¹

남서울대학교 치위생학과

Effect of dental hygienist's achievement motivation on intention to stay

Soo-Auk Park¹

Department of Dental Hygiene, Namseoul University

Corresponding Author: Soo-Auk Park, Department of Dental Hygiene, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan-si, 31020, Korea. Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2926, E-mail: sooaok5555@hanmail.net

ABSTRACT

Objectives: Previous research on turnover has been conducted from the organization's perspective. However, for the long-term retention of dental hygienists, it is necessary to conduct research from an individual's perspective. The purpose of this study is to examine the impact of achievement motivation on the intention to stay of dental hygienists. **Methods:** This study conducted an online survey targeting dental hygienists working in dental healthcare institutions, using convenience sampling from September, 2023. The analysis included 152 participants with long-term work experience and 121 participants with shorter work experience. Multiple regression analysis was conducted to identify factors influencing retention intentions (PASW Statistics ver. 23.0, $p < 0.05$). **Results:** Factors influencing intention to stay for long-term dental hygienists included the number of dental hygienists and achievement motivation (responsibility, challenge, task orientation), with a significant impact (adj. $R^2 = 0.317$). For shorter-term dental hygienists, achievement motivation (challenge, task orientation) demonstrated a significant impact (adj. $R^2 = 0.164$). **Conclusions:** It was observed that intrinsic factors, particularly achievement motivation, had a significant impact on intention to stay. Consequently, exploring strategies to satisfy intrinsic motivation, such as achievement motivation, is deemed necessary.

Key Words: Achievement motivation, Dental hygienist, Intention to stay

색인: 성취동기, 치과위생사, 근속의사

서론

치과위생사는 평균 이직률이 27.4%로 보건의료인력 21종 중 1급 응급구조사(30.0%), 물리치료사(28.1%) 다음인 세 번째로 이직률이 높은 직종으로 보고되고 있다[1]. 고용노동부에 의하면 2020년 기준 치과위생사 면허를 가진 인력 수는 88,422명으로 보고되며, 이 중 의료기관에서 근무하는 치과위생사는 46,303명으로 약 52%만이 근무하고 있다[2]. 치과위생사들의 이직 및 경력단절에 대한 원인을 찾고, 장기근속 할 수 있는 방안을 모색하기 위한 다양한 연구가 이루어지고 있다.

기존의 이직 관련 연구들은 조직을 떠나려는 의도를 확인하는 관점에서 연구되었다[3]. 치과위생사의 이직 관련 문헌을 고찰한 연구에서 이직 원인 요인으로 직무스트레스, 직무소진, 직무환경, 감정노동, 인간관계 등이 높은 비중으로 나타났다[3]. 이러한 요인들은 치과위생사를 조직의 관점에서 보는 외재적 요인들이다. 한편, 치과위생사 개인의 관점에서 내재적인 심리 요인을 연구한 Park과 Cho[4]는 개인의 행복과 삶의 질에서 일이 차지하는 비중이 높으며, 개인의 내재적 요인들이 일과 삶의 질에 중요한 영향을 미친다고 주장하였다. 내재적 동기충족은 조

www.kci.go.kr

직구성원의 직무열의를 높이고 이직의도를 낮추는 반면, 외재적 동기충족은 이직의도에는 유의미한 영향을 미치지 않음을 밝혀냈다[5]. 이처럼 장기근속을 위해서는 내재적 요인에 대한 탐색이 중요하다.

동기(Motivation)는 외재적 동기와 내재적 동기로 구분되며, 조직 내 구성원의 행동과 태도를 예측하는 중요한 변수이다[6]. 외재적 동기(Extrinsic motivation)는 어떤 보상을 얻을 수 있거나 처벌을 회피할 수 있다고 인지할 때 유발되는 동기로, 수단적인 이유로 발생된다[7,8]. 대표적으로 보수, 성과급, 복지, 고용안정성 등이 있다. 내재적 동기(Intrinsic motivation)는 외부적, 물질적 보상이 없음에도 자신의 일에 대한 만족감이나 즐거움을 느끼면서 발생된다[9].

성취동기(Achievement motivation)는 어려운 과업을 달성하는 과정에서 성취 만족을 느끼고, 목표를 가급적 신속하게, 지속적으로 달성하기 위해 전력을 다해 매진하는 내적인 의욕 또는 성향이다[10]. 즉 자신의 능력을 최대한 발휘하여 고난을 극복하고 가급적 성공적으로 목표를 달성하려는 동기이다. 성취동기가 높은 사람은 미래에 이루어 놓은 업적과 성취에 대한 만족을 미리 기대하면서 현재의 역경과 고통을 끈기 있게 극복하려는 특징이 있다[11].

근속의사(Intention to stay)는 한 근무지에서 장기간 근속을 유지하려는 의도이다[12]. 관련 선행연구로는 상반된 개념인 조직을 떠나고자 하는 이직의도와 유사 개념인 조직에 계속 남고자 하는 직무착근도, 잔류의도, 근속의지, 재직의도 등에 관한 연구가 있다[13-15]. 선행연구에 의하면 내재적 동기가 이직의도를 감소시킨다고 주장했다[13]. 승무원을 대상으로 한 연구에서는 직무성고가 높을수록 잔류의도가 높은 것으로 나타났다[14]. 보건의료분야에서는 간호 분야에서 간호사의 직무착근도가 이직의도에 부의 영향을 미쳤다고 보고한 바 있다[15].

치과위생사 대상 선행연구로는 이직 관련 연구가 대부분이었고[3], 장기근속 관련 연구는 주로 직무만족과 함께 연구되었다[16-18]. Park과 Cho[16]는 치과위생사의 장기근속의사에 미치는 영향으로 좋은 동료관계, 좋은 환자관계, 높은 소득 등 직무만족이 전반적으로 높은 경우라고 주장하였다. Kim 등[17]은 직무만족의 4가지 하위요인(보수, 자율성, 장래성, 근무환경) 중 장기근속에 영향을 미치는 요인은 자율성이었으며, 오히려 보수나 근무환경 요인은 장기근속에 유의한 영향을 미치지 않음을 밝혀냈다. 5년 이상 근속하고 있는 치과위생사를 대상으로 한 연구에서는 현 근무기관에서의 경력, 업무환경, 직무만족, 전문직 자아개념이 재직의도에 영향을 미친다고 보고하였다[18]. 아직까지 치위생 분야에서 장기근속에 관한 연구는 이직의도에 비해 미비한 실정이며, 독립변수는 주로 외재적 요인이 사용되었다. 이제는 치과위생사의 외재적 요인보다는 내재적 요인이 장기근속에 영향을 미치는지 확인하는 것이 중요하다. 또한 근무경력에 따른 치과위생사 간 장기근속 의사를 비교하는 실질적인 연구가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 치과위생사의 내재적 요인인 성취동기가 장기근속에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이에 장기간 근무하고 있는 경력자와 경력이 낮은 저년차의 근속의사를 비교하여 연관성이 있는지 확인하고자 한다. 이를 통해 치과위생사의 이직률을 낮추고 장기적으로 근속할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

본 연구는 치과의료기관에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 고년차는 현재 재직 중인 치과병원에서 5년 이상 장기근속 중인 치과위생사로 선정하였고, 저년차는 자신의 총 근무경력이 3년 미만인 치과위생사로 선정하였다. 온라인 설문으로 편의 추출하여 2023년 9월 21일부터 2023년 9월 30일까지 조사하였다. 연구대상자 수는 G*power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 다중선행회귀분석을 위해 필요한 표본크기는 중간 정도의 효과 크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 독립변수 1개를 감안하여 필요한 적정 표본 수는 89명이나 탈락률 10-20%를 고려하고, URL을 통한 비대면 설문조사이므로 불성실하게 응답하거나 응답률이 낮을 수 있는 점을 반영하여 고년차, 저년차 각각 120명을 대상으로 총 240명으로 선정하였다. 그러나 온라인 응답자 수가 목표대상자 수인 120명 이상이 모집되어 불성실한 응답 등을 검토하여 최종 분석에는 고년차는 152명, 저년차 121명의 모집된 자료를 사용하였다. 남서울대학교 생명윤리심의위원회의 연구승인(1041479-HR-202307-005)을 받았다.

2. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성 10문항, 성취동기 15문항, 근속의사 13문항으로 총 38문항으로 구성하였다. 일반적 특성은 총 10문항으로 개인특성인 연령, 성별, 학력, 혼인여부와 근무경력 특성인 직위, 총 근무기간, 현 근무지 근무기간, 이직횟수, 근무기관 정보(유형, 직원 수), 소득으로 구성하였다.

1) 성취동기

성취동기는 총 15문항으로 Kim[11]의 도구를 치과위생사에 맞게 문항을 수정·보완하여 사용하였고, 하위요인은 책임감, 모험심, 도전의식, 직업지향성으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도(‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점)로 응답하였고, 점수가 높을수록 성취동기가 높다고 판단하였다. 선행연구에서는 Cronbach’s α 는 0.870였으며, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 0.698로 나타났다.

2) 근속의사

근속의사는 총 13문항으로 Yang 등[12]의 도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고, 하위요인은 조직만족, 직업정체성, 직무연계성으로 구성하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도(‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점)로 응답하였고, 점수가 높을수록 근속의사가 높다고 판단하였다. 선행연구에서는 Cronbach’s α 는 0.734-0.864였으며, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 0.956로 나타났다.

3. 자료분석

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 하였다. 일반적 특성이 성취동기와 장기근속에 미치는 영향을 확인하기 위해 독립표본 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 시행하였고, 사후검정은 Scheffé test를 이용하였다. 종속변수인 장기근속에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 다중선행회귀분석을 실시하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS program (ver. 23.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하였고, 통계적 유의수준은 0.05를 기준으로 분석하였다.

연구결과

1. 장기근속 치과위생사의 성취동기와 근속의사의 차이

현재 근무지에서 5년 이상 장기근속하고 있는 치과위생사의 일반적 특성에 따른 성취동기와 근속의사의 차이를 비교하였다<Table 1>. 일반적 특성에 따른 성취동기는 학력과 직위에서 유의한 차이가 있었다($p<0.01$). 학력에서는 4년제 졸업이 전문대 졸업보다 성취동기가 높았고, 직위에서는 직원이 실장 및 팀장급보다 성취동기가 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 근속의사는 연령, 치과의사 수에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 연령에서는 40세 미만과 40세 이상에서 유의미한 차이가 있었으며($p<0.05$), 40세 미만이 40세 이상보다 근속의사가 높게 나타났다. 치과의사 수에서는 3인 미만과 3인 이상에서 유의미한 차이가 있었으며($p<0.001$), 치과의사가 3인 미만인 근무지에서 근속의사가 높게 나타났다.

Table 1. Differences between achievement motivation and intention to stay of long-term dental hygienists

Characteristics	Division	N(%)	Achievement motivation		Intention to stay	
			Mean±SD	t/F(p ^a)	Mean±SD	t/F(p ^a)
Age (yr)	25-29	46(30.3)	3.33±0.49	1.921(0.129)	3.51±0.55 ^a	3.052(0.030)
	30-34	44(28.9)	3.42±0.53		3.52±0.64 ^a	
	35-39	38(25.0)	3.48±0.53		3.68±0.52 ^a	
	≥40	24(15.8)	3.19±0.39		3.24±0.47 ^b	
Sex	Man	8(5.3)	3.57±0.33	1.579(0.354)	3.81±0.69	1.159(0.403)
	Woman	144(94.7)	3.36±0.51		3.50±0.56	
Marriage	Single	61(40.1)	3.33±0.49	-0.811(0.323)	3.52±0.56	0.106(0.730)
	Married	91(59.9)	3.40±0.52		3.51±0.58	
Graduate	College	72(47.4)	3.28±0.40	-2.047(0.001)	3.44±0.58	-1.511(0.937)
	≥University	80(52.6)	3.45±0.58		3.58±0.55	

Table 1. To be continued

Characteristics	Division	N(%)	Achievement motivation		Intention to stay	
			Mean±SD	t/F(p ^a)	Mean±SD	t/F(p ^a)
Position	Staff	79(52.0)	3.44±0.60	1.689(0.001)	3.53 ± 0.60	0.418(0.373)
	≥Team leader or head	73(48.0)	3.30±0.36		3.49±0.53	
Total career (yr)	<10	92(60.5)	3.38±0.51	0.391(0.661)	3.55±0.59	1.034(0.616)
	≥10	60(39.5)	3.35±0.50		3.46±0.53	
Current workplace career (yr)	<7	88(57.9)	3.40±0.56	0.829(0.057)	3.52±0.58	0.051(0.795)
	≥7	64(42.1)	3.33±0.43		3.51±0.56	
Turnover (N)	0	38(25.0)	3.30±0.47	0.604(0.548)	3.52±0.94	0.438(0.646)
	1-2	68(44.7)	3.42±0.49		3.47±0.70	
	≥3	46(30.3)	3.36±0.56		3.57±0.08	
Type of workplace	Dental clinic	103(67.8)	3.35±0.49	-0.548(0.253)	3.57±0.55	1.627(0.968)
	≥Dental hospital	49(32.2)	3.40±0.54		3.40±0.60	
Dentist (N)	1	56(36.8)	3.38±0.47	1.374(0.256)	3.61±0.07 ^a	10.377(<0.001)
	2	38(25.0)	3.46±0.60		3.75±0.07 ^a	
	≥3	58(38.2)	3.29±0.47		3.27±0.08 ^b	
Dental hygienist (N)	1-3	47(30.9)	3.37±0.58	0.043(0.958)	3.60±0.09	2.653(0.074)
	4-6	47(30.9)	3.39±0.43		3.60±0.07	
	≥7	58(38.2)	3.36±0.51		3.38±0.08	
Income (10,000 KRW) (N=147)	<3,500	85(55.9)	3.47±0.54	2.856(0.110)	3.68±0.52	3.995(0.333)
	≥3,500	62(40.8)	3.24±0.43		3.31±0.58	

^aby t-test or one-way ANOVA^{a,b}The same letter indicates no significant difference at $\alpha=0.05$ by Scheffé test ($p<0.05$).

2. 저년차 치과위생사의 성취동기와 근속의사의 차이

총 근무경력이 3년 미만인 저년차 치과위생사의 일반적 특성에 따른 성취동기와 근속의사의 차이를 비교하였다<Table 2>. 일반적 특성에 따른 성취동기는 총 경력, 치과의사 수에서 유의한 차이가 있었다($p<0.05$). 총 경력에서는 2년차가 1년차보다 성취동기가 높았으며, 치과의사 수에서는 성취동기에 유의한 차이가 나타났으나, 집단 간 차이는 없는 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 근속의사는 연령, 학력에서 유의한 차이가 있었다. 연령에서는 25세 미만이 25세 이상보다 근속의사가 높았고($p<0.05$), 학력에서는 전문대 졸업이 4년제 졸업보다 근속의사가 높게 나타났다($p<0.01$).

Table 2. Differences between achievement motivation and intention to stay of dental hygienists with lower years of experience

Characteristics	Division	N(%)	Achievement motivation		Intention to stay	
			Mean±SD	t/F(p ^a)	Mean±SD	t/F(p ^a)
Age (yr)	<25	63(52.1)	3.25±0.42	-1.486(0.288)	3.49±0.77	0.881(0.044)
	≥25	58(47.9)	3.37±0.50		3.37±0.63	
Sex	Man	4(3.3)	3.33±0.33	0.163(0.298)	2.67±0.47	-3.241(0.343)
	Woman	117(96.7)	3.31±0.47		3.46±0.70	
Marriage	Single	107(88.4)	3.30±0.45	-0.142(0.221)	3.42±0.71	-0.401(0.647)
	Married	14(11.6)	3.33±0.53		3.50±0.66	
Graduate	College	68(56.2)	3.27±0.44	-0.904(0.495)	3.51±0.79	1.459(0.008)
	≥University	53(43.8)	3.35±0.49		3.33±0.57	

Table 2. To be continued

Characteristics	Division	N(%)	Achievement motivation		Intention to stay	
			Mean±SD	t/F(p ^a)	Mean±SD	t/F(p ^a)
Position	Staff	119(98.3)	3.30±0.46	-1.119(0.466)	3.44±0.71	3.407(0.226)
	≥Team leader or head	2(1.7)	3.56±0.31		2.83±0.24	
Total career (yr)	1	54(44.6)	3.30±0.54	-0.134(0.042)	3.44±0.70	0.081(0.503)
	2	67(55.4)	3.31±0.39		3.43±0.72	
Current workplace career (yr)	1	71(58.7)	3.33±0.50	0.739(0.297)	3.50±0.72	1.318(0.432)
	2	50(41.3)	3.27±0.40		3.33±0.67	
Turnover (N)	0	87(71.9)	3.23±0.44	-2.841(0.949)	3.39±0.67	-0.871(0.060)
	≥1	34(28.1)	3.50±0.47		3.53±0.80	
Type of workplace	Dental clinic	87(71.9)	3.35±0.47	1.862(0.488)	3.43±0.68	0.010(0.973)
	≥Dental hospital	34(28.1)	3.19±0.42		3.43±0.77	
Dentist (N)	1	43(35.5)	3.40±0.44 ^a	3.542(0.032)	3.52±0.69	0.710(0.494)
	2	41(33.9)	3.15±0.42 ^a		3.35±0.65	
	≥3	36(29.8)	3.36±0.49 ^a		3.38±0.75	
Dental hygienist (N)	1-3	36(29.8)	3.22±0.44	1.083(0.342)	3.43±0.47	0.017(0.983)
	4-6	37(30.6)	3.38±0.36		3.45±0.78	
	≥7	48(39.7)	3.32±0.54		3.42±0.80	
Income (10,000 KRW) (N=118)	<2,500	53(43.8)	3.23±0.52	-1.427(0.111)	3.43±0.68	-0.268(0.927)
	≥2,500	65(53.7)	3.36±0.41		3.46±0.68	

^aby t-test or one-way ANOVA

^{a,b}The same letter indicates no significant difference at $\alpha=0.05$ by Scheffé test ($p<0.05$).

3. 장기근속 치과위생사의 근속의사에 미치는 영향 요인

5년 이상 장기근속하고 있는 치과위생사의 근속의사에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 근속의사를 종속변수로 하고, 일반적 특성의 연속형 변수들과 성취동기의 하위요인을 독립변수로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였다<Table 3>. Durbin-Watson 검정을 한 결과 1.395로 2에 근접하여 다중회귀모형에 적합하다고 판단하였으며, 모든 변수의 공차한계(Tolerance)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor; VIF)는 0.1이상 10미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

분석결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=7.154, p<0.001$), 일반적 특성은 치과위생사 수, 성취동기의 하위요인에서는 책임감, 도전의식, 과업지향이 장기근속에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(adj. $R^2=0.317$).

Table 3. Factors influencing intention to stay of long-term dental hygienists

Characteristics	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	P [*]	Multicollinearity	
	B	SE	β			Tolerance	VIF
(constant)	1.529	0.490		3.120	0.002		
Age	-0.007	0.012	-0.074	-0.603	0.547	0.313	3.195
Total career	-0.015	0.026	-0.122	-0.573	0.567	0.104	9.605
Current workplace career	0.030	0.025	0.208	1.223	0.223	0.162	6.167
Turnover	0.015	0.039	0.034	0.377	0.707	0.570	1.755
Number of dentist	-0.005	0.003	-0.155	-1.781	0.077	0.621	1.609
Number of dental hygienist	-0.007	0.003	-0.204	-2.611	0.010	0.768	1.303
Income	2.833	0.000	0.039	0.425	0.671	0.543	1.842
Achievement motivation							
Responsibility	0.214	0.068	0.241	3.154	0.002	0.800	1.250
Adventure	0.015	0.057	0.022	0.269	0.788	0.703	1.422
Challenge	0.207	0.077	0.257	2.692	0.008	0.514	1.947
Task-oriented	0.179	0.078	0.193	2.294	0.023	0.663	1.507

$R^2=0.368$, adj. $R^2=0.317$, $F=7.154$, $p<0.001$, $DW=1.395$

^{*}by multiple regression

4. 저년차 치과위생사의 근속의사에 미치는 영향 요인

총 근무경력이 3년 미만인 저년차 치과위생사의 근속의사에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 근속의사를 종속변수로 하고, 일반적 특성의 연속형 변수들과 성취동기의 하위요인을 독립변수로 하여 다중선형회귀분석을 실시하였다<Table 4>. Durbin-Watson 검정 결과 1.979로 2에 근접하여 다중회귀모형에 적합하다고 판단하였으며, 다중공선성의 문제도 없는 것으로 확인되었다.

분석결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F=3.061, p<0.001), 성취동기의 하위요인에서 도전의식, 과업지향이 근속의사에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(adj. R²=0.164).

Table 4. Factors influencing the intention to stay of dental hygienists with lower years of experience

Characteristics	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	p*	Multicollinearity	
	B	SE	β			Tolerance	VIF
(constant)	1.463	0.798		1.833	0.007		
Age	-0.005	0.021	-0.023	-0.235	0.815	0.763	1.310
Total career	0.047	0.159	0.042	0.293	0.770	0.347	2.884
Current workplace career	-0.058	0.141	-0.057	-0.412	0.681	0.379	2.640
Turnover	0.012	0.096	0.014	0.126	0.900	0.574	1.742
Number of dentist	-0.005	0.026	-0.022	-0.208	0.836	0.616	1.624
Number of dental hygienist	0.003	0.005	0.057	0.513	0.609	0.578	1.729
Income	3.822	0.000	0.018	0.183	0.855	0.747	1.339
Achievement motivation							
Responsibility	0.005	0.086	0.006	0.062	0.951	0.779	1.284
Adventure	0.004	0.084	0.004	0.046	0.964	0.824	1.214
Challenge	0.196	0.099	0.234	1.988	0.049	0.522	1.916
Task-oriented	0.406	0.114	0.341	3.550	0.001	0.783	1.277

R²=0.243, adj. R²=0.164, F=3.061, p<0.001, DW=1.979

*by multiple regression

총괄 및 고안

본 연구는 치과위생사가 장기간 근속할 수 있는 방안을 모색하기 위해 경력차이에 따른 성취동기가 근속의사에 미치는 영향을 파악하고자 한 근무지에서 5년 이상 장기근속하고 있는 치과위생사 152명과 총 근무경력이 3년 미만인 저년차 121명을 대상으로 비교하였다.

일반적 특성에 따른 성취동기에서 고년차는 학력과 직위, 저년차는 총경력과 치과의사 수에서 차이가 나타났다. 이는 고년차와 저년차 치과위생사가 각각 경험하고 배운 것들이 서로 다른 시기이기 때문으로 보인다. Kwon과 Lee[19]의 연구에서 고년차일수록, 직급이 있는 경우 업무만족이 높았는데, 본 연구 결과는 고년차 집단에서 스텝이 성취동기가 더 높다는 결과와 상반되었다. 이는 직급이 없는 경우, 책임감보다는 자율성과 독립성이 크게 나타나 성취동기가 높아지는 것으로 사료된다. Ha와 Choi[20]의 연구는 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 직무만족이 높았는데, 본 연구결과에서는 40대 이상 보다 40대 미만에서 성취동기가 높았다는 결과와는 상반되었으나, 학력이 높을수록 성취동기가 높다는 결과와는 유사하였다. 개인의 목표와 동기가 직무에 대한 성취동기를 형성하는 데 중요한 역할을 한다[5]. 고년차 치과위생사는 전문성 향상이나 리더십에 중점을 둘 수 있고, 저년차 치과위생사는 경력과 기술 습득에 중점을 둘 수 있다고 사료된다. 이러한 이유들은 특정 집단의 성취동기에 차이가 나타날 수 있으며, 추가적인 연구가 필요하다고 사료된다.

일반적 특성에 따른 근속의사의 차이에서 고년차는 연령과 치과의사 수, 저년차는 연령과 학력에서 차이가 나타났다. Park과 Cho[16]의 연구에서 고년차일수록, 치과의사 수 4명이상일 때 근속의사가 높게 나타났는데, 본 연구는 치과의사 수가 적을수록 근속의사가 높게 나타나 상반된 결과였다. 이는 대상자 모집과정에서 근무지역이나 근무기관형태 등을 통제하지 않고 무작위로 선정한 점이 연구에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 또한, 본 연구에서는 고년차와 저년차 모두 공통적으로 연령에서 유의한 차이가 나타났는데, 선행연구에서 연령이 직무만족, 가족계획, 노후계획 등 더 나은 생활을 위해 안정된 직장에 머무르려는 경향이 근속의사에 영향을 미칠 수 있다는 결과로 해석될 수 있다[21]. 근속의사는 급여, 조직의 업무 환경, 복지 혜택, 전문성 개발 기회 등과 관련이 있을 수 있다[22]. Kim 등[23]의 연구에서 연령은 20-25세에서 이

직의도가 높게 나타났으며, Choi 등[24]은 20-29세에서 가장 높고, 40세 이상에서 가장 낮았다고 주장하였다. 본 연구에서 고년차, 저년차 두 집단 모두 공통적으로 연령이 낮을수록 근속의사가 높았는데, 이는 고년차 입장에서는 상대적으로 유연성과 빠른 적응력을 가지고 있기에 변화에 대한 긍정적인 태도와 새로운 도전에 대한 열린 마음이 근속의사를 높일 수 있을 것이라 사료된다. 반면 저년차 입장에서는 조직에서의 성장 기회와 전문적인 발전을 더 중요하게 생각할 수 있다. 전문성을 쌓고 경력을 쌓는 단계라 새로운 경험과 기술을 습득하며 자신의 역량을 향상시키는 과정에서 근속의사가 높아질 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 각각의 조직의 상황에 따라 차이가 있을 수 있으므로 추후 다양한 연구가 필요할 것이다.

근속의사에 미치는 영향 요인으로 고년차는 일반적 특성(치과위생사 수), 성취동기의 하위요인(책임감, 도전의식, 과업지향)이었으며, 저년차는 성취동기의 하위요인(도전의식, 과업지향)이었다. 결과적으로 고년차와 저년차의 두 집단 차이는 책임감과 치과위생사 수이다. 고년차는 저년차에서 없는 책임감이 근속의사에 유의한 영향을 미쳤는데, 이는 저년차에 비해 높은 업무 강도, 치과의사의 기대 등이 책임감으로 작용했을 것으로 사료된다. 선행연구에 의하면 책임감 및 권한강장은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 하였다[25]. 책임감이 너무 강해서 발생하는 긴장은 오히려 개인의 성취감을 떨어뜨리고 정서적인 탈진으로 이직을 결심하는 것으로 보인다. 반면 본 연구에서 고년차는 책임감 덕분에 장기간 근속하려는 경향을 보였는데, 저년차는 책임감이 근속의사에 영향을 미치지 않았다. 아무래도 저년차는 전문성을 쌓아가는 단계에 있으므로 무리한 책임을 가지기보다는 새로운 지식을 습득하고 향상시키며 성장하는 과정에 중점을 두어야 한다고 사료된다. 또한 고년차에서 치과위생사 수가 적을수록 근속의사가 높은 것으로 나타났는데, 고년차 치과위생사는 팀 내 협력과 조화가 더욱 중요하게 여겨지는 환경에서 근무하게 되어 장기간으로 보면 인원이 적을수록 팀과의 긍정적인 협력을 유지하는데 영향이 더 크게 나타날 수 있기 때문에 치과위생사 수가 근속의사에 영향을 미쳤을 것으로 해석된다. 근속의사에 미치는 영향 요인 중에서 고년차와 저년차 두 집단 모두에서 모험심은 유의하지 않았는데, 이는 치과위생사의 직무가 안정적이고 철저한 전문성이 요구되기 때문에 모험심이 필요하지 않은 업무 특성을 갖추고 있기 때문으로 사료된다.

마지막으로 성취동기는 근속의사에 있어서 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 외재적 요인인 일반적 특성보다는 내재적 요인인 성취동기가 근속의사에 영향을 미치는 것을 확인하였다. Park과 Cho[4]의 연구에서도 내재적 요인이 주관적인 생각에 더욱 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 외부에서 제공되는 자극보다 개인의 심리적인 상태와 내부적인 성취동기가 근속의사에 더 큰 영향을 미친다는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

본 연구는 일반화하는데 제한점이 있으며, 경력 간 집단 차이 검증에 위해 연령, 혼인, 학력, 직급별에 따라 다양한 분석이 필요할 것이다. 치과위생사의 장기근속 근무기간을 5년 이상으로 한정하였던 점이 한계가 있다. 추후 10년 이상의 장기근속 집단과 저년차와의 집단 간 차이를 비교할 필요성이 있다. 또한 정규직, 비정규직처럼 고용형태 등이 성취동기와 근속의사에 영향을 미칠 수 있기에 통제하거나 다양한 변수들을 고려하여 세분화된 조사의 필요성을 가진다.

그럼에도 불구하고 경력 간 성취동기를 비교하여 치과위생사의 장기근속을 위한 기초자료의 제공에 기여했다는 점에서 의미가 있다. 추후 연구에서는 치과위생사의 성취동기를 유발시킬 수 있는 요인들과 장기간 근속할 수 있는 다른 내재적 요인들이 있는지 모색해야 할 것으로 나타났다.

결론

본 연구는 현재 근무지에서 5년 이상 장기근속하고 있는 치과위생사와 자신의 총 근무경력이 3년 미만인 저년차 치과위생사를 대상으로 내재적 요인인 성취동기가 근속의사에 미치는 영향을 경력에 따른 두 집단을 비교·분석하고자 하였다. 그 결과는 다음과 같다.

1. 장기근속 치과위생사의 일반적 특성에 따른 성취동기와 장기근속의 차이에서 성취동기는 학력과 직위에서 유의한 차이가 있었고, 근속의사는 연령, 치과의사 수가 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).
2. 저년차 치과위생사의 일반적 특성에 따른 성취동기와 장기근속의 차이에서 성취동기는 총 경력, 치과의사 수에서 유의한 차이가 있었고, 근속의사는 연령, 학력에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).
3. 장기근속 치과위생사의 근속의사에 미치는 영향 요인으로는 치과위생사 수와 성취동기의 하위요인인 책임감, 도전의식, 과업지향이 장기근속에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(adj. $R^2 = 0.317$).
4. 저년차 치과위생사의 근속의사에 미치는 영향 요인으로는 성취동기의 하위요인에서 도전의식과 과업지향이 장기근속에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(adj. $R^2 = 0.164$).

이상의 연구 결과를 통하여 치과위생사의 내재적 요인인 성취동기가 근속의사에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력에 따른 치과위생사의 근속의사에 미치는 영향요인에 약간의 차이가 있음을 확인하였다. 따라서 치과위생사가 장기근속하기 위해 경력 간 차이를 이해하고, 내재적 동기인 성취동기를 만족시킬 수 있도록 노력하고, 근속의사에 영향을 미칠 다른 내재적 요인을 모색해야한다.

Conflicts of Interest

The author declared no conflicts of interest.

References

1. Ministry of Health and Welfare. Korea institute for health and social affairs [Internet]. Ministry of Health and Welfare: 2022[cited 2023 Dec 28]. Available from: https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10411010200&bid=0019&act=view&list_no=373498.
2. Ministry of Employment and Labor. Survey on employment conditions by employment type [Internet]. Statistics Korea; 2022[cited 2023 Dec 08]. Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_PAYM41&conn_path=12.
3. Park SA, Lee JY. A literature review on measurement tools for dental hygienist turnover intention in Korea. *J Korean Soc Dent Hyg* 2019;19(1):1-17. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20190001>
4. Park SA, Cho YS. Effect of psychological resources on subjective career success and subjective well-being in dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2021;21(3):255-69. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20210025>
5. Park BY, Cho YJ. The effects of motivation fulfillment on job engagement and turnover intention: focusing on us federal employees. *Korean Society and Public Administration* 2022;32(4):1-39. <https://doi.org/10.53865/KSPA.2022.2.32.4.1>
6. Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty first century. *Annu Rev Psychol* 2005;56:485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
7. Leonard NH, Beauvais LL, Scholl RW. Work motivation: the incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations* 1999;52(8):969-98. <https://doi.org/10.1023/A:1016927507008>
8. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 2000;55(1):68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
9. Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Perspectives in Social Psychology*. Edited by Elliot Aronson: New York: Plenum; 1985: 1-570.
10. Brunstein JC, Heckhausen H. Achievement motivation. *Motivation and action*. Edited by Heckhausen & H. Heckhausen: Cham: Springer; 2018: 221-304. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_6
11. Kim EJ. The relation amon employees' tendency for perfectionism and goal orientation and their affects on achievement motivation[Master's thesis]. Seoul: Kookmin University, 2009.
12. Yang JA, Lim SR, Cho YS. Development of scale of long-term employment intention for dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2017;17(6):1025-35. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2017.17.06.1025>
13. Do MR, Seong SK, Shim HS. Firefighter organizational commitment and turnover intention: role of perceived quality of fire-fighting equipment. *The Korean Governance Review* 2016;23(3):251-74. <https://doi.org/10.17089/kgr.2016.23.3.010>
14. Han SY. Effects of flight attendants' job performance on intention to stay: focusing on the mediating effect of affective commitment. *IJTHR* 2017;31(5):155-67. <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2017.05.31.5.155>
15. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2012;18(4):394-401. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
16. 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>
17. Kim HJ, Kim YJ, Kim MH. A study of factors related to job satisfaction affecting service year: a dental hygienist in Seoul. *J Dent Hyg Sci* 2014;14(4):510-5. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2014.14.4.510>
18. 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>

19. Kwon JY, Lee SY. Relationship of between task performance, job satisfaction, and organizational contribution of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2016;16(4):302-9. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2016.16.4.302>
20. Ha NS, Choi J. An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(3):286-94. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
21. Song KB, Jeong SH, Chung SY, Park YD, Kwon HK, Choi YH. Attitude and planning for retirement by Korean dentist. *J Korean Acad Oral Health* 2010;34(2):139-49.
22. Oh JD, Kim KH. A study on the effects of job embeddedness on turnover intention of social worker's. *Journal of Korean Social Welfare Administration* 2013;15(1):83-104.
23. Kim JS, Won YS, Park SY. A study on self-esteem and turnover intention according to dental hygienists in part of Jeonbuk area. *J Korean Soc Dent Hyg* 2012;12(2):307-15. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2012.12.2.307>
24. Choi HN, Lim SR, Cho YS. Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2010;10(6):973-81.
25. Sung HJ, Gweon HS. A comparative study on the relationship among job-related tension, burnout, and turnover intentions between public and private social workers. *Institute of Social Sciences Chungnam National University* 2013;24(3):361-83. <https://doi.org/10.16881/jss.2013.07.24.3.361>