

치과위생사의 한국어판 직무착근도 측정도구의 타당도와 신뢰도

한예슬[†] · 문학진 · 조영식

남서울대학교 일반대학원 치위생학과

Reliability and Validity of the Korean Version of Job Embeddedness for Measurement Tool of Dental Hygienist

Ye-Seul Han[†], Hak-Jin Moon, and Young-Sik Cho

Department of Dental Hygiene, Graduate School, Namseoul University, Cheonan 31020, Korea

The purpose of this study was to investigate a reliability and validity of the Korean version for measuring tool the job embeddedness of dental hygienists. The survey was modified and revised to fit into Korean culture. A survey was conducted with 274 dental hygienists in dental clinics. The data was used for the analysis of the study, using PASW Statistics 18.0 and IBM SPSS AMOS 7.0. The factor analysis showed that the job embeddedness of the dental hygienists was composed of three elements, namely 'organization fit', 'job connectivity', and 'personnel relationships'. The validity of the model examined by a confirmatory factor analysis satisfied most of the relevant requirements. All of the factors had the conceptual reliability and variant extracted index above the minimum requirements, ensuring reliability and concentrated validity. The Cronbach's alpha shows a good reliability. In conclusion, it was proven that dental hygienist's job embeddedness measurement tool has high validity and reliability. Further, this study could be used to improve dental hygienist's long term working, and the growth stage of dental clinic.

Key Words: Dental hygienists, Job embeddedness, Long term employment

서론

치과위생사의 수요가 증가함에도 불구하고 임상 현장에서는 치과위생사의 부족을 호소하는 구인난 현상이 나타나고 있다. 최근 보고에 따르면 치과위생사의 재직 수명은 평균 3년에 불과하며 보건의료계 직종 중 근속년수가 가장 짧고 이직률이 높은 편에 속한다¹⁾. 치과위생사의 높은 이직률은 치과 진료 체계와 환자 관리의 질적 저하를 초래하며 치과위생사의 전문성에 심각한 문제를 일으킬 수 있다. 그러므로 의료기관에서 조직 구성원의 이직을 관리하는 것이 중요하며, 실제 치과병·의원에서도 직원 복지 관리 프로그램이 등장하고 있다.

치과위생사의 이직과 사직의 비율은 낮아지고 있지 않

며, 이를 해소하기 위한 수많은 이직의도에 관한 연구^{2,3)}가 진행되고 있다. 이직의도에는 직무만족²⁾, 정서적 반응³⁾, 조직몰입⁴⁾ 등이 영향을 미친다는 결론을 내리고 있지만, 직무만족과 조직몰입과 같은 직무태도 변수들이 이직에 영향을 미치긴 하나 상대적으로 적은 영향을 미친다고 보고되었다⁵⁾. Kim 등⁵⁾은 이직을 이해하기 위해 직무만족, 조직몰입, 직무대안 이외의 요인을 파악해야 한다고 주장하였으며 이직 현상에 대해 다른 접근 방식의 필요성을 설명하였다. 이직의사는 기본적으로 부정적인 태도를 예측하며 관련 요인의 해소가 지속적으로 조직에 근속하는 요인을 모두 설명하기에는 한계가 있다. 이와 다른 측면으로 조직에 남으려는 근속의사는 다른 차원의 긍정적인 태도로 볼 수 있으며 최근 이를 위한 구성개념으로 직무착근도가 언급되고 있다.

Received: November 12, 2015, Revised: December 8, 2015, Accepted: December 8, 2015

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Ye-Seul Han

Department of Dental Hygiene, Graduate School, Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea
Tel: +82-41-580-2560, Fax: +82-41-580-2927, E-mail: yeseul0710@hanmail.net

Copyright © 2016 by the Korean Society of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

직무착근도는 이직이 발생하는 과정이 아닌 이직이 발생하지 않도록 하는 원인을 확인하는 것으로 최근 간호⁵⁾, 경영⁶⁾, 관광⁷⁾ 학계에서 언급되고 있다. 직무착근도는 2001년 미국 경영학 및 심리학 박사인 Mitchell 등⁸⁾에 의해 개발되었으며, 조직구성원이 조직을 이탈할 수 있는 기회가 있음에도 조직에 남으려는 애착과 지역사회에 대한 적합성 정도로서 개인의 조직잔류를 매개해 주는 핵심 개념으로 정의되고 있다⁸⁾. 직무착근도는 조직 구성원이 조직에 남아있게 하는 데 영향을 주는 여러 요인을 포괄하는 것이다. 한 개인의 삶 속에는 인간관계나 주변 환경이 서로 얽혀있으며 이러한 개인과 조직 사이의 내부적 및 외부적 요인이 다양하게 연관되어 있을수록 조직에 남으려는 태도를 말한다⁸⁾. Mitchell은 직무착근도를 적합성(fit), 연계(link), 희생(sacrifice)의 3가지 하위차원으로 제시하였다. 적합성은 구성원이 지각하는 직무, 조직, 지역사회와의 적합함 및 편안함 정도를 의미하고 연계는 다른 사람, 팀, 조직과의 심리적, 사회적, 재정적 연결 관계를 뜻하며 희생은 직무를 떠나게 될 경우 상실할 수 있는 물질적, 심리적 손실로 설명하였다. 이 척도는 직무태도 변수 중 조직몰입과 유사해 보이지만 개념적으로 다른 의미를 뜻한다. 조직구성원의 직무에 대한 긍정적인 애착에 대해 조직몰입은 감정적 반응을 반영한다면 직무착근도는 인지된 믿음으로서 비감정적인 판단을 반영한다⁷⁾. 직무착근도는 조직행동의 중요한 선행변수라고 보고되었으며⁸⁾, 이직의도와 잔류의사에 영향을 미치는 매개변수로서의 직무착근도의 역할에 대한 연구가 수행되고 있다^{5,6)}. 그러나 특정 문화권에서 개발된 척도를 다른 문화권에 적용할 때 언어와 문화적 차이로 인해 발생하는 부적절한 문제점을 목과할 수 없다⁹⁾. 치과위생사를 대상으로 직무착근도 척도를 개발하기 위하여 일반 직무착근도 문항의 타당도 및 신뢰도의 평가가 필요하다.

따라서 이번 연구는 직무착근도의 척도를 국내 실정에 적절하게 적용할 수 있도록 수정 보완하여, 치과위생사의 직무착근도를 평가할 수 있는 도구를 개발하고 타당도와 신뢰도를 평가하고자 한다. 또한 직무착근도라는 새로운 매개변수의 등장으로 치과위생사라는 직업의식과 조직에 대한 애착을 높여 자발적인 행동을 촉진시키기 위한 경영전략적인 시사점을 제시하고자 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

서울, 대전, 전북 지역의 치과 및 치과병원에 근무하고 있는 치과위생사 300명을 편의 추출하여 2015년 8월 10일부터

8월 21일까지 설문조사를 실시하였다. 300부 가운데 무성의한 응답이나 불성실한 자료를 제외하고 274부(91.3%)의 응답 자료를 분석하였다.

2. 연구도구

1) 직무착근도

Mitchell 등⁸⁾의 직무착근도 측정도구는 3개의 영역 25문항으로 적합성 8문항, 연계 7문항, 희생 10문항으로 구성되어 있다. 각 항목당 Likert형 5점 척도(1: 전혀 아니다, 2: 아니다, 3: 그저 그렇다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)를 사용하여 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것으로 평가한다. 이 연구에서는 Mitchell의 직무착근도 측정도구를 번역하고 국내 치과위생사 실정에 맞게 수정 보완을 거쳐 사용하였다.

3. 연구절차

1) 직무 착근도 측정도구의 한글 번역

Mitchell 등⁸⁾의 척도 총 25문항은 영어권에서 대학교육을 받고 캐나다에서 8년 거주한 전문가와 국내 영문학을 전공한 고등학교 교사가 한글로 번역하였다.

2) 내용 분석

내용 분석은 한국어로 수정된 직무착근도 측정도구의 문항을 치과위생사 대상에 맞게 수정하는 과정이다. 치위생학과 교수 1인과 치위생학 박사과정 2인이 치과위생사에게 적합한 용어 및 내용으로 문항을 수정하였다.

3) 내용 타당도 검증

수정된 문항의 내용 타당도 검증을 위해 임상경력 10년 이상의 치과위생사 17명과 치위생(학)과 교수 3명 등 총 20명으로 전문가 그룹을 구성하였다.

이번 연구자는 각 전문가 집단에게 치과위생사 대상에 대한 적절성, 불명확한 문항, 수정해야 할 부분에 대한 의견을 적도록 하였으며, 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 배부하였다. 각 문항의 타당도는 ‘매우 적절하다(4점)’, ‘적절하다(3점)’, ‘적절하지 않다(2점)’, ‘전혀 적절하지 않다(1점)’로 평가하였으며 그 결과는 Content Validity Index (CVI) 계수로 산출하여 확인하였다. 전문가 10명인 경우 80% 이상의 합의가 이루어져야 하나, 20명의 임상전문가의 각 항목에 대한 다양한 견해와 이해 차이로 합의 차이를 70%로 선정하였으며¹⁰⁾, 총 25문항에서 8문항

을 삭제하였다.

4) 최종 문항 선정

이번 연구에서는 치과위생사의 직무착근도를 측정하기 위한 도구로 번역 및 내용 분석과 내용타당도 검증을 통하여 총 17문항으로 적합성 8문항, 연계 5문항, 희생 4문항으로 구성하였다(Table 1).

Table 1. Job Embeddedness of the Final Measuring Tool

Variable	Item
Fit	I like the members of my work group. (R)
	My coworkers are similar to me. (NC)
	My job utilizes my skills and talents well. (NC)
	I feel like I am a good match for this company. (R)
	I like the authority and responsibility I have at this company. (R)
	My values are compatible with the organization's values. (NC)
	I can reach my professional goals working for this organization. (NC)
	I feel good about my professional growth and development. (NC)
	Link
How long have you worked for this company? (R)	
How long have you worked in the [grocery/hospital] industry? (R)	
How many coworkers do you interact with regularly? (NC)	
How many coworkers are highly dependent on you? (NC)	
How many work teams are you on? (D)	
Sacrifice	How many work committees are you on? (D)
	I have a lot of freedom on this job to decide how to pursue my goals. (NC)
	The perks on this job are outstanding. (D)
	I feel that people at work respect me a great deal. (NC)
	I would sacrifice a lot if I left this job. (D)
	My promotional opportunities are excellent here. (D)
	I am well compensated for my level of performance. (NC)
	The benefits are good on this job. (NC)
	The health-care benefits provided by this organization are excellent. (D)
The retirement benefits provided by this organization are excellent. (D)	
The prospects for continuing employment with this company are excellent. (D)	

D: deleted, NC: no changed, R: revised.

4. 자료 분석

수집된 자료는 PASW Statistics ver. 18.0 K for Windows (IBM Co., Armonk, NY, USA)과 IBM SPSS AMOS ver. 7.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA) 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 도구의 신뢰도와 타당도 검증을 위한 연구 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.

탐색적 요인분석은 요인의 추출방법으로 주성분 분석을 이용하였으며, 신뢰도 검증은 Cronbach's α 계수로 내적 일관성을 분석하였다. 확인적 요인분석을 실시하여 측정모형의 적합도를 검증하고 개념 신뢰도, 집중타당성, 판별타당도를 검토하였다.

결 과

1. 일반적 특성

조사 대상자의 일반적 특성 중 연령 분포는 114명(41.6%)이 30~39세 미만이었으며, 197명(71.9%)이 미혼인 것으로 나타났다. 최종학력은 213명(77.7%)이 전문대를 졸업한 것으로 나타났으며, 근무형태는 치과의원이 245명(89.4%)으로 나타났다. 경력은 1~4년차가 147명(53.6%)으로 가장 많았다(Table 2).

2. 타당도와 신뢰도 검증

1) 탐색적 요인분석

착근도 측정도구의 17문항에 대한 요인분석 적합도를 알아보기 위한 Kaiser-Meyer-Olkin 값은 0.83이었으며, Bartlett 구형성 검정 근사 카이제곱(χ^2) 값은 1769.231 ($p < 0.001$)으로 나타났다. 이 같은 수치는 문항 간의 상관관

Table 2. General Characteristics

Characteristic	Classification	n (%)
Age (y)	20~29	68 (24.8)
	30~39	114 (41.6)
	≥ 40	92 (33.6)
Marriage	Unmarried	197 (71.9)
	Married	77 (28.1)
Education	Junior college graduate	213 (77.7)
	University graduate	49 (17.9)
	Over graduate school graduate	12 (4.4)
Work	Dental clinic	245 (89.4)
	Dental hospital	29 (10.6)
Career (y)	1~4	147 (53.6)
	5~9	81 (29.6)
	≥ 10	46 (16.8)

계가 다른 변수에 의해 잘 설명되고 있으며 상관관계 행렬이 단위행렬이 아닌 것을 의미하는 것으로, 요인분석에 적합한 자료인 것으로 판단하였다. 주성분 분석과 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax rotation)을 선택하였다. 각 요인별 요인적재량은 모든 문항에서 최소 0.5 이상을 기준으로 하였다.

주성분 분석 결과, 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인은 3개였으며, 누적 설명률은 65.6%였다. 요인 적재량이 0.4 이하인 4개의 문항은 삭제하였다. 첫 번째 요인은 Mitchell 등⁸⁾의 직무착근도 측정도구가 명명한 3개의 적합성, 연계, 희생 요인들로부터 추출된 문항들이 혼합되어 구성되어 있는 것으로 나타났다. 즉, 기존 연구에서는 내용에 따라 각기 다른 요인으로 구분되어 있었지만, 한국판에서는 구분 없이 하나의 요인으로 묶여졌다. 이 요인에 해당하는 문항으로는 “나는 치과에서 가지고 있는 나의 권위와 책임에 만족한다.”, “나의 가치관과 치과의 가치관이 일치한다.”, “나는 치과에서 일함으로 나의 전문적인 목표를 이룰 수 있다.”, “나는 치과에서 일함으로 나의 직업상 전문적인 성장과 발전에 만족한다.”, “나는 치과에서 여러 팀 또는 부서에 소속되어 있다.”, “나는 치과에서 나의 목표를 달성하기 위한 과정이 자유롭다.”, “나는 치과에서 급여 외 성과금을 상당히 받는다.”의 7개 문항으로 구성되었다. 이 요인은 치과에 대한 개인 또는 조직에 대한 적합성을 나타내므로 “조직 적합성”이라고 명명하였다.

두 번째 요인은 기존의 Mitchell 등⁸⁾의 직무착근도 측정도구에서 “연계”라고 명명한 3개의 문항들만 구성되었다.

이 요인에 해당하는 문항으로는 “나는 치과에서 맡은 직책으로 근무한 기간이 오래되었다.”, “나는 현재 치과를 위해 근무한 기간이 오래되었다.”, “나는 치과위생사로서 치과에 종사한지 오래되었다.”로 구성되었으며 이 요인은 기존의 “연계”와 유사하므로 이번 연구에서는 “직무 연계성”으로 명명하였다.

마지막으로 세 번째 요인은 Mitchell 등⁸⁾의 직무착근도 측정도구가 명명한 2개의 적합성, 연계 요인이 혼합되어 나타났다. 이 요인에 해당하는 문항으로는 “나는 치과에서 함께 일하는 모든 구성원(치과의사, 치과위생사, 간호조무사 등)을 좋아한다.”, “나는 함께 일하는 구성원들과 비슷한 공감대를 형성한다.”, “나는 치과에서 직장동료들과 자주 소통한다.”로 3개의 문항으로 구성되었다. 이 요인은 직원 간 인간관계를 평가하는 공통적 특성이 나타나 “직원 관계성”으로 명명하였다(Table 3).

2) 확인적 요인분석

이번 연구의 탐색적 요인분석에서 얻은 결과를 참고로 제 1하위요인은 ‘조직 적합성(organization fit)’, 제2하위요인은 ‘직무 연계성(job connectivity)’, 제3하위요인은 ‘직원 관계성(personnel relationships)’으로 명명하였으며 관련된 13개의 문항을 지정하였다. 이와 같이 설정한 2개의 하위요인과 각 요인에 지정된 문항들 간의 관계를 평가하기 위해 일차 확인적 요인분석을 실행하였다(Fig. 1).

모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 검증을 실시하였으나 $\chi^2=257.394$ (degree of freedom [df]=62, $p < 0.001$)로

Table 3. Factor Analysis of the Job Embeddedness

Item	Factor 1 ^a	Factor 2 ^b	Factor 3 ^c	Communalities
A7	0.811	0.066	0.065	0.611
A16	0.799	-0.062	0.175	0.676
A8	0.763	0.127	0.089	0.577
A17	0.739	-0.047	0.013	0.576
A6	0.712	0.094	0.247	0.666
A5	0.627	0.145	0.403	0.606
A14	0.561	0.287	0.319	0.868
A9	0.079	0.923	0.101	0.840
A10	0.091	0.904	0.119	0.837
A11	0.049	0.902	0.141	0.560
A2	0.197	0.094	0.793	0.498
A1	0.340	-0.012	0.704	0.673
A12	0.003	0.260	0.702	0.549
Eigen value	3.809	2.699	2.029	
Ratio of total variance explained (%)	29.303	20.761	15.607	
Cumulative ratio (%)	29.303	50.064	65.672	

^aOrganization fit, ^bjob connectivity, ^cpersonnal relationships.

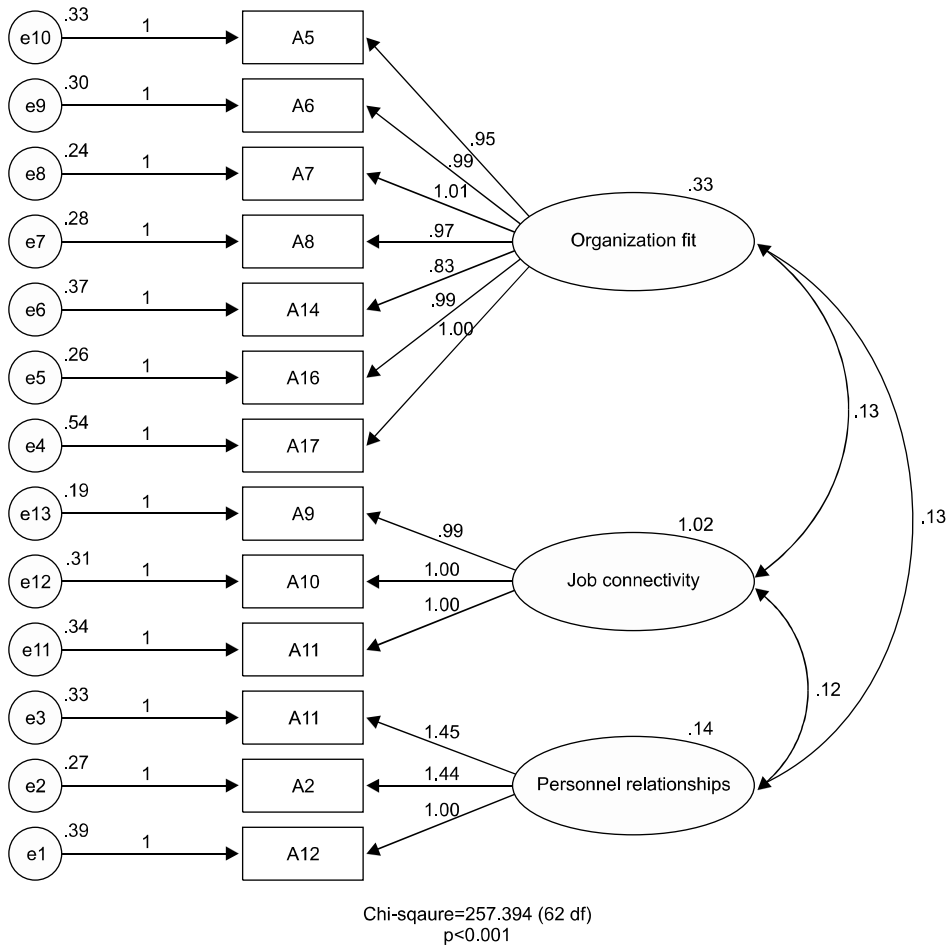


Fig. 1. Confirmatory factor analysis.

Table 4. Modification Model Fit Index

p	df	χ^2	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI
<0.001	62	257.394	0.870	0.810	0.059	0.107	0.857	0.888	0.858	0.887

df: degree of freedom, GFI: goodness of fit index, AGFI: adjusted GFI, RMR: root mean-squared residual, RMSEA: root mean square error of approximation, NFI: normed fit index, IFI: incremental fit index, TLI: Turker-Lewis index, CFI: comparative fit index.

일반적인 기준치($p > 0.05$)를 충족하지 못하였다. 하지만 χ^2 의 유의확률은 표본의 크기와 측정변수의 수에 민감하기 때문에 모형 평가하는 것이 부적절해지는 경향이 있고 해석상의 모호함이 있어 다른 적합지수들을 선정해 모형을 평가하고 결과를 제시하였다. 적합도 지수 결과는 root mean-squared residual (RMR)=0.059, root mean square error of approximation (RMSEA)=0.107, comparative fit index (CFI)=0.887, goodness of fit index (GFI)=0.870, adjusted GFI (AGFI)=0.810, normed fit index (NFI)=0.857, incremental fit index (IFI)=0.888, Turker-Lewis index (TLI)=0.858로 기준에 근접하여 대체로 적합도 기준을 충족한다고 볼 수 있다(Table 4).

Table 5. Reliability of the Assessment Tool for Measuring Job Embeddedness

Variable	Items	Cronbach's α
Job embeddedness		
Organization fit	7	0.866
Job connectivity	3	0.916
Personnel relationships	3	0.669

3) 신뢰도 검증

구성타당도가 확인된 착근도의 총 13개 문항의 내적 일관성을 검증한 결과 Cronbach's α 는 착근도의 하위요인인 조직 적합성 0.866, 직무 연계성 0.916, 직원 관계성 0.669로 나타났다. 따라서 이번 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수

준임을 알 수 있다(Table 5).

고 찰

치과 의료기관에서 구강보건 인력 중 하나인 치과위생사의 이직과 근속 여부는 개인적 손실뿐만 아니라 경제적, 사회적 손실의 원인이 된다^{2,11}). 치과 내의 인력자원 문제를 해소하기 위해 치과위생사의 이직의사에 대한 연구^{2,4,11-13})는 다양하게 진행되어 왔으나 이와 관련된 요인들은 이직의도를 낮추고 장기근속을 설명하는 데 한계가 있다. 따라서 이번 연구에서는 근속의사의 매개역할을 하는 직무착근도 개념을 도입하여 치과위생사의 직무착근도를 평가할 수 있는 도구를 개발하고 일반 착근도 차원의 문항을 통해 타당도와 신뢰도를 검증하였다.

이번 연구에서는 Mitchell 등⁸)의 직무착근도 측정도구 총 25문항을 전문가 번역을 시행하고 그 번역 정확도를 검증하였다. 또한 치의학과 치과위생학을 전공한 전문가가 문항의 적절성을 검토하고 전문 용어로 수정하였다. 치과위생사에게 적합하지 않다고 판단되는 문항은 삭제하고 일반 용어는 치과 전문 용어로 수정·보완 하였다. 내용타당도 검정을 통해 CVI를 시행하여 0.7 이하인 8문항을 삭제하고 5문항을 수정하여, 최종 직무착근도 도구는 적합성 8문항, 연계 5문항, 희생 4문항인 총 17문항으로 재구성하였다.

재구성된 치과위생사를 위한 직무착근도 측정도구의 구성타당도를 알아보기 위해 치과위생사 274명을 대상으로 요인분석한 결과 기존 일반 직무착근도의 3가지 하위차원과 다르게 3개의 구성요인으로 도출되었다.

측정 도구의 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석 결과 최종 문항을 선정하기 위한 예비조사에서 개념이 불분명하여 내용타당도가 낮은 평가를 받았던 ‘나는 치과 구성원들이 나를 존중해 주고 있다는 것을 느낀다’ 문항이 추출되지 않았다. 이 문항은 기존의 일반 직무착근도에서 희생 요인으로 설명되고 있었으며, 치과 의료계 조직 내에서는 치과위생사들과 동료·선배·타 직원들 간에서 나타나는 의료진 존중 심리보다 환자에게 제공하는 존중 심리가 더욱 강하게 작용하고 있는 결과로 볼 수 있다. 따라서 치과위생사가 임상에 잔류하려는 직무착근도에는 설명력을 갖지 못한 것으로 나타났다.

기존의 일반 직무착근도 도구는 조직 구성원이 조직에 적합한 정도의 인식을 의미하는 적합성, 구성원과 구성원 또는 구성원과 조직과의 연결정도를 의미하는 연계, 구성원이 조직과 맡은 임무를 행하지 않고 이직할 경우 느끼는 희생으로 총 3개의 하위 요인에 따라 정의하였다. 이번 연구 결

과 치과위생사를 위한 직무착근도 도구는 다른 차원의 하위 요인으로 설명되었다. 결과에 따른 3개의 하위요인은 자기 자신에 따른 ‘조직 적합성’, ‘직무 연계성’, ‘직원 관계성’의 요인으로 나타났다. 이는 간호사⁵), 호텔종사자¹⁴), 사회복지사¹⁵), 초등학교 교사¹⁶) 등과 근무 체제나 상황이 다른 치과위생사에게는 일반 직무착근도의 개념으로는 설명이 미흡하여 새로 구축된 모형으로 생각된다.

첫 번째 하위요인은 나와 내가 속해있는 근무기관의 관계를 의미하는 ‘조직 적합성’ 요인으로서 치과위생사의 ‘조직 내 본인 책임의 만족’, ‘조직과의 가치관 일치’, ‘조직을 통한 자기 목표 성취’, ‘조직을 통한 자기 성장 만족’, ‘조직 내 소속감’, ‘조직 내 자유도’, ‘조직 내 성과급 만족’인 7문항으로 이루어져 있다. 이 문항들은 기존 도구에서 각각 다른 요인에 속해 있던 문항들이었으나 이번 연구 결과에서는 개인과 개인이 소속되어 있는 조직 간의 관계로서 통합되어 설명된다. Lee 등²)의 연구에 따르면 조직 내 환경, 임금, 근무조건 등에 따라 직무 만족에 영향을 미쳤으며, 치과 의료기관이 좋은 근무환경과 능력 기회를 제공할수록 치과위생사가 장기적인 근무를 선택하게 될 것이라고 보고하였다. 근무하는 동안 개인이 조직으로부터 얻을 수 있는 만족감, 가치관, 소속감, 자유도 등과 같은 정신적인 측면과 자기 개발, 목표 성취, 인센티브 등과 같은 물질적인 측면을 통해 조직으로부터 제공받는 편익을 파악하여 조직을 이직하는 것을 포기하고 조직 내 잔류를 선택하는 것으로 보인다.

두 번째 하위요인인 나와 업무를 뜻하는 ‘직무 연계성’ 요인으로서 Cronbach's α 0.916으로 3개의 하위 요인 중 가장 높은 신뢰도를 보였다. 이 요인의 문항은 ‘현 직책으로 장기간 근무’, ‘현 조직 내 장기간 근무’, ‘현 직종으로 장기간 근무’로 총 3문항이었다. 이는 기존 측정도구의 ‘연계’ 요인에 속하는 문항에서 추출되었다. 조직 내에서 구성원들은 개인과 직무간의 연관이 있을 때 조직에 잔류하려는 심리가 더욱 견고해지게 된다¹⁷). 치과위생사라는 직종으로 치과라는 조직 내에서 보건의료인으로서의 윤리 정신을 통해 장기간 근무하는 것은 본인의 업무가 어느 정도 적합하고 만족한다는 의미로서 근속의사에 영향을 미치는 요인으로 설명된다.

세 번째 하위요인 ‘직원 관계성’ 요인은 ‘조직 내 구성원의 만족’, ‘조직 내 구성원과의 공감대’, ‘조직 내 구성원과의 소통’인 3문항으로 구성되었다. 치과병·의원이라는 조직 내에는 치과의사, 동료 치과위생사, 선임 치과위생사 뿐만 아니라 타 직종 보건의료인 및 의료기사와 함께 생활하게 된다. Choi⁴)의 연구에 따르면 치과위생사 이직경험 조사에서 ‘인간관계’가 이직의 이유로 가장 높은 응답률을 보였다. 치과위생사의 생활권 안에 존재하는 조직 내 구성원들과의

긍정적인 관계는 근속의사를 일으킬 수 있다.

이번 연구의 결과로 인해 도출된 ‘조직 적합성’, ‘직무 연계성’, ‘직원 관계성’이라는 세 가지 차원의 직무착근도 측정도구는 치과위생사의 근무지속 의사를 평가할 수 있으며 기존 조직 및 산업 심리학의 견해와 일치하는 것으로 나타났다. 또한, 이번 연구에서 신뢰도와 타당도가 검증된 치과 위생사의 직무착근도 측정도구는 원 도구와 비교 분석했을 때, 전체적인 장기근속을 설명하는 항목들과 일부 일치하였지만, 국내 실정과 치과위생사라는 특정 직종에 적합하도록 수정·보완되었다. 따라서 치과위생사의 장기근속 요인을 파악하기 위해 적합한 도구가 될 것이라 생각된다. 그러나 일부 지역의 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사들을 대상으로 조사하여 이번 연구 결과를 일반화하기에 어려움이 있을 수 있다. 또한 4년차 이하의 임상 경력이 적은 치과위생사들의 응답률이 높아 장기근속의 영향 요인을 응답하는 데 부족함이 있다는 제한점을 가지고 있다. 따라서 연차가 높은 치과위생사들을 대상으로 직무착근도를 측정하여 장기근속의 원인을 파악하고 이직 원인 해소 방안을 구축할 필요가 있다. 또한 치과 의료기관의 이직 및 퇴직을 해결하고 장기근속을 촉진시켜 구강건강 증진 및 병원 경영에 도움이 될 수 있는 측정도구로서 추후 활발한 연구가 계속되어야 한다고 생각된다.

요 약

이번 연구는 직무착근도의 척도를 국내 실정에 적절하게 적용할 수 있도록 수정 보완하여, 치과위생사의 직무착근도를 평가할 수 있는 도구를 개발하고 타당도와 신뢰도를 평가하고자 시행하였다. 직무착근도 원 도구 25문항을 번역한 후 내용분석 및 내용 타당도 검증을 통하여 8문항을 삭제하고 5문항을 수정하여 총 17문항을 분석하였다.

연구 결과 탐색적 요인분석에 의해 요인 적재량이 0.4 이하인 4개의 문항은 삭제되었으며, 도구의 적합성, 연계, 회생 요인들로부터 추출된 문항들이 새롭게 혼합되어 구성되었다. 치과위생사를 위한 직무착근도의 하위요인으로는 ‘조직 적합성’, ‘직무 연계성’, ‘직원 관계성’으로 구분되었다. 또한 확인적 요인분석을 통한 모형의 적합도는 대체로 기준을 충족하였다($\chi^2=257.394$ [df=62, $p<0.001$], RMR=0.059, RMSEA=0.107, CFI=0.887, GFI=0.870, AGFI=0.810, NFI=0.857, IFI=0.888, TLI=0.858).

내적일관성을 검증한 결과 Cronbach's α 는 착근도의 하위요인인 조직 적합성 0.866, 직무 연계성 0.916, 직원 관계성 0.669로 나타나 신뢰할 만한 수준의 측정도구임을 나타

냈다.

이상의 결과에 따라 치과위생사의 직무착근도 측정도구의 타당도와 신뢰도는 적합하다고 검증되었다. 향후 우리나라 치과 내 조직원들의 이직 및 장기근속에 대한 연구에 활용되어 의료기관의 병원 경영 및 직원 관리에 보탬이 될 것으로 생각된다.

References

1. Korean Health and Medical Workers Union: Reports to health and medical workers. KHMWU, Seoul: pp.5-6, 2010.
2. Lee SM, Choi WJ, Han GS, Kim CH: Influencing factors of turnover intention of dental hygienists using by the path analysis. J Dent Hyg Sci 13: 941-949, 2013.
3. Lee JH, Choi JM, Lee YA: The help of experienced dental hygienists turnover verbal abuse and emotional reaction, and the resulting relationship. J Dent Hyg Sci 14: 563-570, 2014.
4. Choi WJ: Factors affecting employment separation intentions dental hygienists. Unpublished master's thesis, Gachon University, Incheon, 2012.
5. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ: Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover interntion in hospital nurses. J Korean Acad Nurs Adm 18: 394-401, 2012.
6. Kwon KJ: A study on structural relationship between predictors and dependent variables of job embeddedness on employees of hotel F&B division. Acad Cust Satisf Manag 14: 21-40, 2012.
7. Shin JY: A study on the relationship between airlines' internal service quality and job embeddedness using Kono model. Unpublished master's thesis, Sejong University, Seoul, 2013.
8. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M: Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Acad Manage J 44: 1102-1122, 2001.
9. Custers JWH, Hoijsink H, Vander NJ, Helder PJM: Cultural differences in functional status measurement: analyses of person fit according to the research model. Qual Life Res 9: 571-578, 200.
10. Youk SY: Nursing competency and indicator development by emergency nurse's clinical ladder. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2003.
11. Lee SH, Kwon HJ: A study on dental hygienist's job stress and

- reactions up on them. *J Chung-Ang Nursing*. 2: 121-141, 1998.
12. Choi HN, Lim SR, Cho YS: Factors associated with turnover intention of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 10: 973-981, 2010.
 13. Kim JH, Kim HY: Relationship between turnover and job stress of dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 11: 47-53, 2011.
 14. Jeon YM: The effects of hotel culinary employee's job embeddedness on job satisfaction, career commitment and turnover intention. *Korean J Culinary Res* 20: 41-55, 2014.
 15. Kim EK: The impacts on the intension of turnover by job emdeddedness of social workers: Focused on the residential facilities and the non-residential facilities in Daegu. Unpublished master's thesis, Catholic University of Daegu, Daegu, 2009.
 16. Min BJ: Influence of job embeddedness and job stress on the elementary school teachers burnout mediated by job attitude. *J Educ Adm* 31: 25-48, 2013.
 17. Holtom BC, Indrrieden EJ: Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *J Manag Issues* 18: 435-452, 2006.