치과기공소 근무자의 직무관련 요인과 직무만족 및 조직몰입과의 상관관계

신흥전문대학 치기공과
한 창 식

목 차

국문요약
Ⅰ. 서 론
1. 연구배경
2. 연구목적
Ⅱ. 이론적 배경
1. 직무만족
2. 조직몰입
Ⅲ. 연구방법
1. 연구분석의 틀
2. 조사대상 및 표본추출
3. 변수의 선정 및 운용적 정의
4. 설문지 작성
5. 자료수집 및 분석방법
Ⅳ. 결 과
1. 대상자의 일반적 특성
2. 직무관련 요인의 현상
3. 직무만족의 현상
4. 조직몰입의 현상
5. 일반특성별 직무만족 수준과 조직몰입 수준
6. 상관관계
7. 정준상관관계
Ⅴ. 고 찰
1. 연구설계
2. 분석방법
3. 연구결과
Ⅵ. 결론 및 제언
1. 결 론
2. 제 언
참고문헌

국 문 요 약

치과기공소 근무자들의 직무관련 요인과 직무만족 및 조직몰입간의 상관관계를 구명하고저 대한 치과기공사 협회에 가입된 치과기공소에서 1987년 2월 6일부터 2월 27일 사이에 종사한 근무자 504명을 대상으로 우편을 이용한 설문조사 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성 요인군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.48로 통계학적으로 유의하였으나, 일반적 특성요인군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.37로 통계학적으로 유의하지 않았다.
2. 직무관련 요인군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.69로 높았으며, 직무관련 요인 중 급여적정성, 승진기회, 부가급부 적정성등이 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 요인이었다.
3. 직무관련 요인군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.61로 높았으며, 직무관련 요인 중 급여 적정성, 기술습득기회, 업무중요성등이 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 요인이었다.
4. 직무만족에 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 직무관련 요인은 일반특성에 따라 달랐다. 즉 연령, 경력, 직무 등의 경우 급여 적정성으로 동일하였으나 성, 재직기간, 자격증 유무의 경우에서는 부가급부 적정성, 거래처와의 관계로 직무관련 요인이 달랐다.
5. 조직몰입에 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 직무관련 요인은 남자의 경우 급여 적정성인 반면 여성의 경우 부가급부 적정

성, 30세 미만 근무자의 경우 업무중요성인 반면 30세 이상 근무자의 경우 급여 적정성, 경력은 5년 미만 근무자의 경우 급여 적정성인 반면 5년 이상 근무자의 경우 단조로움 등으로 일반특성에 따라 달랐다.

6. 치과기공소 근무자의 직무만족 및 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 직무관련 요인은 급여 적정성이었다.

Ⅰ. 서 론

1. 연구배경

오늘날 현대 산업사회는 전문기술을 바탕으로 한 과학적이고 능률적인 산업사회로서 각 분야별로 분업화되고 고도의 전문적인 기술이 요구되는 바, 이러한 사회형태의 급속한 변화는 치과기공소에 종사하는 근무자 역시, 역할의 중요성과 책임의 증가를 뒤따르게 하고 있다. 더구나 치과기공사는 대부분 치과기공소에 소속되어 치과진료에 필요한 치과기공물, 충전물, 교정장치의제작·수리 또는 가공, 기타 치과기공업무를 수행함으로써 국민구강보건 증진사업에 일익을 담당하고 있다.

그러나 치과기공소의 난립과 인건비 상승 등으로 치과기공소 경영에 심한 압박을 받고 있는 시점에서 치과기공요금의 덤핑행위가 심화되어 가자 종래의 구태의연한 경영관리 방식으로는 치과기공소의 존립마저 어려운 시점에 도달하게 되었다.(치과연구, 1985) 아울러 치과기공물의 질적 저할로 인해 국민 구강보건증진사업에 지장을 초래하는 사태가 발생하였다. 따라서 치과기공물의 질적 향상을 도모하고 경영난을 해소하기 위해서는 무엇보다도 이들이 종사하는 치과기공소의 경영관리상 문제점을 해결해 나가는 것이 급선무라 하겠다.

여기에서 경여의 성패는 인적자원의 유효한 활용정도에 따라 결정된다는 점을 감안할 때 경영자는 인적자원에 대한 과학적 관리에 관심을 두어야 경영자가 원하는 목표에 용이하게 도달하리라는 것은 자명한 사실이다.

치과기공소 근무자들이 갖는 여러 가지 태도 중에서, 경영상의 관점에서 볼 때 가장 중요한 것은 조직에 대하여 호의적인 태도를 갖도록 동기를 부여해 주는 것이다. 그리고 이러한 근무자들의 태도를 조직유효성과 관련해서 볼 때 특히 중요하는 가장 오랜역사를 지니고 있는 것이 개인의 직무만족이며(신유근, 1986), 그 중요성 인식이 과거에 비하여 월등히 높아가고 있다.(Love, 1977; Mart, 1977; McMahon 등, 1977) 유병위(1983)는 직무만족이 사회적 윤리적 측면에서 뿐만 아니라 관리적 측면에서도 매우 중요하다고 하였다.

또한 최근에는 직무보다도 포괄적으로 조직에 대한 태도를 나타내주는 지표로 부각되고 있는 것이 조직몰입이라는 주제로 통일되고 있다.(신유근, 1986) March와 Simon(1958)은 동기이론에서 고도로 몰입된 조직구성원들은 조직을 위해 자발적이며 창조적인 행위를 하게 되고 조직의 내외부적 환경에 대처해서 유연하게 적응할 수 있는 능력이 높다고 했으며, Dubin 등(1974)의 연구결과에서는 조직몰입이 높은 종업원은 조직몰입이 낮은 종업원보다 직무수행을 잘 할 수 있다는 것을 암시했다.

그러나 그동안 우리나라에서는 의료기사를 대상으로 한 직무만족에 대한 연구(김도희, 1980; 김혜은, 1985; 민병옥, 1985)등이 있으나 치과기공사를 포함한 포괄적인 연구가 수행되지 않았으며 조직몰입에 관한 연구는 거의 수행되지 않았다.

이 연구에서는 직무만족과 조직몰입의 두가지 지표를 이용해서 치과기공소 근무자에 대한 갱인지표를 이용해서 치과기공소 근무자에 대한 개인태도를 분석코저 하는데, 그 구체적인 이유는 다음과 같다.

첫째, 치과기공소는 소속된 종업원에 의해 움직이고 이 조직내의 많은 문제는 인간문제이기 때문에 이 문제의 해결이 치과기공소의 유효성과 효율에 큰 영향을 미치며 아울러 국민 구강보건 증진사업에 기여할 수 있다는 것과,

둘째, 치과기공소 근무자와 경영자간의 관계가 호혜적 관계가 유지되어야 하는데, 이를 위해서는 조직 구서원인 치과기공소 근무자의 노동생활의질(Quality of Work Life ; QOWL) 향상을 통해 양측의 목표가 양립될 수 있는 치과기공소 운영방안을 모색해 나가야 한다는 것이다.

2. 연구목적

이 연구는 치과기공소 근무자의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 개인·직무에 관련된 변수들을 사용하여 직무만족과 조직몰입에 영향을 크게 미치는 요인을 구명하고저 시도

하였다.

구체적인 목적은,

첫째, 치과기공소 근무자의 일반적 특성요인과 직무만족 및 조직몰입간의 상관관계를 구명하고,

둘째, 직무관련 용인과 직무만족 요인군 및 조직몰입 요인군간의 상관관계를 구명하며,

셋째, 치과기공소 근무자의 직무관련 요인 중에서 직무만족 및 조직몰입에 가장 영향을 크게 미치는 요인을 구명하는데 있다.

이러한 연구결과는 치과기공소 관리분야에서 조직의 내·외적 환경변화에 적응할 수 있는 치과 기공소 근무자의 태도를 기르기 위한 교육훈련의 기초 자료로서 치과기공소 관리에 도움이 될 것으로 사료된다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족

직무만족이란 한 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 지굼에 대한 자신의 태도로서 직무만족의 정의는 다양하나(Locke, 1969; Smith와 Kaluzny, 1975; Luthans, 1985), 여러 견해들을 종합해 보면 한 개인이 직무나 직무경험 평가시에 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태라고 할 수 있다. Locke(1976)는 직무만족에 관한 여러 이론들을 내용이론과 과정이론으로 구분하고 있다. 내용이론(Content theory)이란 직무만족에 영향을 미치는 특정욕구나 가치가 무엇인가를 밝히려는 이론으로 Maslow(1943)의 욕구위계이론(need hierarchy theory)과 Herzberg(1959)의 동기-위생이론(motivation-hygiene theory)을 포함한다. 그리고 그 이후의 이론을 과정이론의 모델로 구분하고 있는데, 과정이론(process theory)이란 직무만족의 원인으로 관련된다고 판단되는 여러 변수(욕구, 가치, 기대, 지각등)를 암시하는 것을 물론, 이러한 변수들이 전체 직무만족을 결정하는데 어떻게 결합하는가에 관심을 두는 이론으로 비교 이론과 형평이론 등이 있다.

직무만족에 영향을 주는 요인으로 Fournet등(1966)은 개인적 특성과 직무의 특성으로 크게 두 요소로 구분하고 다시 세부항목으로 분류하고 있다.

1) 개인적 특성 : 연령, 교육과 지능, 성, 직업수준등.

2) 직무의 특성 : 조직과 관리, 직속상사의 감독, 사회적 환경, 의사소통, 안정성, 단조로움, 임금 등이다.

또한 Locke(1976)는 직무만족의 영향요인으로 9가지를 들어 설명하고 있다.

1) 작업(Work) : 본질적인 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 성공에 대한 기회, 작업속도와 벙법에 대한 통제 등을 포함.

2) 임금(pay) : 임금액, 공정성, 임금지급 방법 등을 포함

3) 승진(promotion) : 승진기회, 공정성, 기초적인 체제 등을 포함

4) 인정(recognition) : 성취에 대한 칭찬, 수행한 일에 대한 신망, 비판 등

5) 부가급부(benefits) : 연금, 의료해택, 연가, 유급휴가 등.

6) 작업조건(working condition) : 작업시간, 휴식시간, 시설, 온도, 습도, 통풍, 입지, 배치 등

7) 감독(supervision) : 감독유형과 영향력을 포함

8) 동료(Co-workers) : 유능하며 도움을 줄 수 있으면서 우호적인가를 포함

9) 회사의 관리(company&management) : 임금과 부가급부 정책, 종업원에대한 괸심 등이 포함된다.

오래전부터 종업원들이 자신의 일이나 자신이 속해있는 조직에 대한 호의 적인 태도는 조직의 유효성을 향상시킨다는 사실이 알려져 왔다. 집단의 이직율은 사기(morale)수준이나 직무만족 수준이 낮을수록 더 높다는 연구결과(Giese와 Ruter, 1949; Fleishman et al., 1955)도 있으며, 직무만족 측정치와 결근율 사이에 역상관 관계가 있다는 연구결과도 보고된 바 있다.(Kornhauser와 Sharp, 1932; Fleishman et al., 1955)

또한 Armstrong(1971)은 직무순준이 높은 집단이낮은 집단보다 만족도가 높은 경향이 있다고 하였으며, Werther(1981)등은 연령, 직위, 조직규모등은 직무만족과 분명한 상관관계가 있다고 지적하였다.

2. 조직몰입

조직몰입이란 어떤 조직과 개인이 일체감을 갖는 것으로서 조직몰입의 정의는 다양하나(Keyner,1965; Mowday등,1982), 이와같은 여러 견해등을 종합해 보면 개인이 특정한 조직에 대해 일체감을 가지며 조직에 깊이 관여하는 상대적인 힘이라 할 수 있다.

조직몰입 이론으 연구접근방법은 크게 심리학파와 사회학파로 구분할 수 있다. 심리학파는 March와 Simon으로 대표되는 고전동기학파, Festing로 대표되는 자이심리학파 또는 인지부조화학파가 있고, 사회학파에는 Homans가 대표하는 사회교환이론학파와 Katz와 Kahn의 사회역할이론학파가 있다.(허철부,1983)

고전동기 이론학파에서는 만족도와 애착만을 다루나, 현대학파인 인지부조화론 학파나 사회교환이론학파, 사회역활 이론학파에서는 만족도를 다루지 않고 몰입의 3대 요인인 근속, 애착, 동일화를 다룬다. 조직몰입의 유형을 Angle과 Perry는 두 가지로 나누는데,

1) 근속몰입(commitment to stay) : 조직구성원의 조직 잔류의사에 관한 개념으로서 이는 March와 Simon의 참가결정 개념과 Katz가 제시한 조직에 남아 있으려는 행위의 개념이다.

그러나, 근속몰입은 조직에 대한 애정감과 애착의 개념은 다루지 않고 단지 조직에의 근속의사가 있는지의 여부를 고려하는 것이다.

2) 가치몰입(value commitment) : 조직에 대해 자부심을 느끼고 조직의 목표를 수용하며 조직을 위해서 고도의 노력을 경주하려는 의사를 가진 상태의 몰입이다. 이는 Stebbins의 가치몰입 개념과 일맥상통하며, Katz가 제시한 것과 같이 종업원이 규정된 역할 이상의 창조적이고 자발적인 활동을 할 의사가 있다는 개념을 포함하고 있다.

Bucanan은 조직몰입의 구성요인을 세가지로 구분하는데,

1) 동일화 : 조직의 목표와 가치관을 조직구성원 자신의 목표와 가치관으로 받아들이는 것.

2) 관여 : 종업원들이 작업역할에 관한 활동에 심리적으로 몰두하는 것.

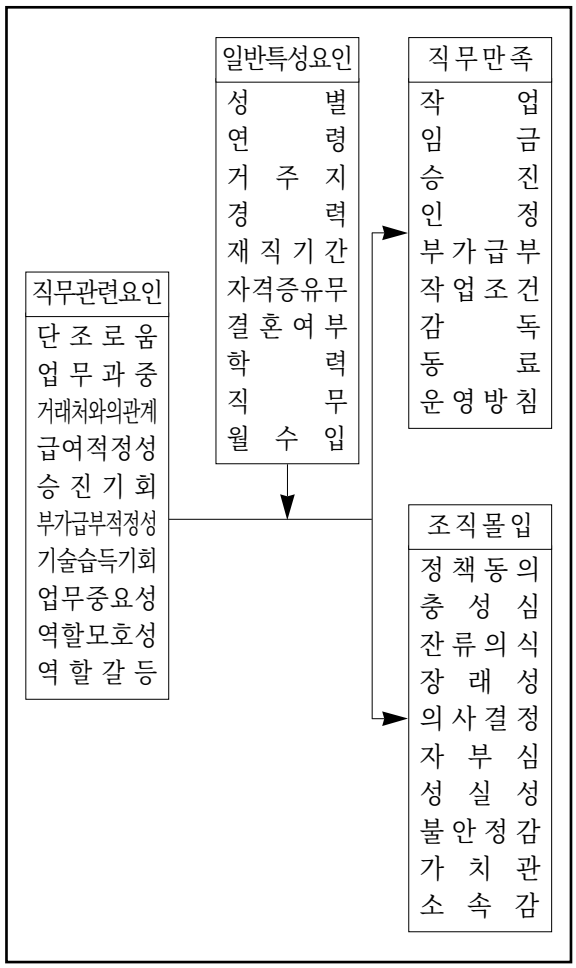
3) 충정심 : 조지겡 대한 안정과 애착심을 갖는 것.

Steers(1984)는 조직몰입의 결과가 결근율의 저하, 직무몰입의 증대, 직무능력, 잔류의도 등에 영향을 준다고 보았으나 조직 유효성과의 관계는 아직 불분명하며, 최근 조직몰입은 구성원의 성과를 결정하는 가장 강력한 변수로 부각되기 시작하였다.(이용호,1986)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구분석의 틀

연구분석의 모형을 그림으로 제시하면 다음과 같다.



2. 조사대상 및 표본추출

우리나라에 개설된 치과기공소 중 1987년 1월 30일 현재, 치과기공사 협회에 가입된 치과기공소 482개소에서 조사기간(1987년 2월 6일~2월 27일)에 근무하고 있는 치과기공소 근무자를 모집단으로 선정하였다. 이 중 15%(72개소)를 집락표본추출(cluster sampling) 하였다.

3. 변수의 선정 및 운용적 정의

종속변수는 직무만족과 조직몰입으로 정하였다. 독립변수는 주로 개인, 직무관련 용인 중에서 종족수와 관련되어 다루어졌던 변수를 선정하였다.

1) 종속변수의 운용적 정의

(1) 직무만족 : 조직구성원이 직무를 수행해 나가는 과정에서 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응.

(2) 조직몰입 : 조직구성원이 조직의 목표와 가치관을 수용하고 시뇌하며, 조직의 목표달성을 위해 자발적으로 노력을 기울이려는 의도 및 조직에 잔존하려는 욕망에 대한 지각된 반응.

4. 설문지 작성

설문지는 크게 4부로 나누어, 1부에서는 개인의 성을 나타내는 인적사항 변수, 2부에서는 직무관련 요인 , 3부에서는 직무만족, 4부에서는 조직몰입등 총 40문항으로 구성하였다. 응답형식은 리플트형의 5점 척도로 본인이 지각한 반응정도를 지시하도록 하였으며, 각 문항은 연구자의 의도에 반응, 또는 반발할 수 있는 편견(bias)을 방지하고 보다 정확히 파악하고저 긍정적인 척도에 반대되는 내용을 포함시켰다.

직무만족을 측정하는 문항은 Locke의 직무만족 영향요인 아홉가지를 요인으로 설정하였다. 그리고 설문의 설계는 비교이론을 토대로 하였다. 조직몰입을 측정하는 문항은 Angle과 Perry가 사용한 사항 중 일부(10문항)를 설정하였다.

5. 자료수집 및 분석방법

자료수집은 선다형 설문지를 작성하여 우편을 이요한 설문조사 방법을 사용하였다. 선정된 치과기고송(72개소)에 1987년 2월 6일 504부를 배포하여 그 후 서신, 방문 및 전화를 이용 3차례에 걸쳐 접촉하였으나 2월 27일까지 55개소 303매(회수율:60%)가 회수되었고 이중 불충실한 응답지 13매를 분석과정에 들어가기 전에 제외시켜 실제 분석대상이 된 설문지는 290매였다.

일반적 특성에 따른 조사대상자들의 분포상태를 알아보기 위해 χ^2-test를 하였고, 직무관련 요인의 현상, 직무만족의 현상, 조직몰입의 현상을 파악하기 위해 평균값, 표준편차를 구하였다. 직무만족 요인간의 상관성, 조직몰입 요인간의 상관성, 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 상관성 및 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 상관성 및 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 상관성을 측정하기 위해 비모수통계 분석방법인 Spearman의 순위상관관계로 측정하였다.

일반적 특성 요인군 및 직무관련 요인군에 대한 직무만족 요인군, 조직몰입 요인군의 상관관계를 알아보고 그중에서 가장 크게 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 정준상관관계 분석(canonical correlation analysis)에 의한 통계처리를 하였다.

Analysis Program작성은 SPSS X(Norusis, 1986)를 이용하였다.

Ⅳ. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성으로 성, 연령, 경력, 재직기간, 직무, 월수입, 학력, 자격증 유무를 조사하였다.

1) 성 · 연령별 분포

남자가 235명으로 81%를 차지하였고, 이중 30세 미만이 146명(62.1%)이었으며, 여자는 55명으로 19%를 차지하였으나 이 중 30세 미만이 52명(94.5%)으로 대부분이었다. 성별 연령간의 대상자 분포는 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(표 1).

표 1. 성 · 연령별 분포

단위 : 명(%)

성 별	연령		합	x^2-test
	30세 미만	30세 이상		
남	146(62.1)	89(37.9)	235(100.0)	21.62**
여	52(94.5)	3(5.5)	55(100.0)	
합	198(68.3)	92(31.7)	290(100.0)	

** P<0.01

2) 연령 · 경력 · 재직기간별 분포

30세 미만이 198a명으로 68.3%를 차지하였고, 이 중 재직기간이 5년 이상인 근무자도 22명(11.1%)있었으며, 30세 이상은 92명으로 31.7%를 차지하였으나 이중 재직기간이 5년 이상이 40명(43.5%)이었다. 경력은 5년 이상이 158명(54.5%)이었으며 5년 미만이 132명(45.5%)으로 5년 이상 경력자가 약간 많았다.

현 근무지의 재직기간은 5년 미만이 228명(78.6%)으로 가장 많았고 5년 이상 근무자는 62명(21.4%)이었다. 연령 · 경력별 재직기간의 대상자 분포는 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(표 2).

3) 경력 · 직무 · 월수입별 분포

경력이 5년이상인 근무자 158명(54.5%) 중 33명(20.9%)이 한달에 30만원 미만을 받았으며 5년 미만인 근무자 132명(45.5%)중 19명(14.45)은 30 만원 이상의 월수입을 올렸다. 치과기공소의 경영자는 42명으로 응답자의 14.5%를 차지하였으며 월수입이 30만원 미만인 경영자는 전혀 없었다.

월 수입은 30만원 미만이 146명(50.3%), 30만원 이상이 144명(49.7%)으로 거의 비슷한 분포였다. 경력 · 직무별 월수입간의 대상자 분포는 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(표 3).

4) 학력 · 자격증 유무별 분포

전문대졸 이상이 197명(69.4%), 고졸 이하가 87명(30.6%)으로 전문대졸 이상 근무자가 만항T다. 자격증 소지자가 187명(65.8%)으로 많았으나

표 2. 연령 · 경력 · 재직기간별 분포

단위 : 명(%)

특 성	재직기간		합	x^2-test
	5년 미만	5년 이상		
연령				
30세 미만	176(88.9)	22(11.1)	198(100.0)	39.15**
30세 이상	52(56.5)	40(43.5)	92(100.0)	
경력				
5년 미만	131(99.2)	1(0.8)	132(100.0)	61.30**
5년 이상	97(61.4)	61(38.6)	158(100.0)	
합	228(78.6)	62(21.4)	290(100.0)	

** P<0.01

표 3. 경력 · 직무 · 월수입별 분포

단위 : 명(%)

특 성	월 수 입		합	x^2-test
	30만원 미만	30만원 이상		
경력				
5년 미만	113(85.6)	19(14.4)	132(100.0)	120.50**
5년 이상	33(20.9)	125(79.1)	158(100.0)	
직무				
경 영	0(0.0)	42(100.0)	42(100.0)	49.80**
종 업 원	146(58.9)	102(41.1)	248(100.0)	
합	146(50.3)	144(49.7)	290(100.0)	

** P<0.01

무자격자가 97명(34.2%)으로 치과기공사 자격을 취득하지 않고 종사하는 인원으로 전체 대상자의 1/3가량을 차지했다. 고졸 이하로 치과기공사 자격증을 소지한 근무자 14명(16.1%)은 보건사회부에서 지정한 병원에서 근무한 경력을 인정받아 국가고시 응시자격을 얻은 후 시험을 거쳐 자격증을 취득한 것으로 사료된다. 학력별 자격증 유무간의 대상자 분포는 통계학적으로 유의한 차이가 있었다(표 4).

2. 직무관련 요인의 현상

직무관련 요인에 대한 근무자의 반응을 10개의 요인으로 분류하여 측정 분석한 결과는 표 5와 같다. 전반적으로 치과기공소 근무자의 직무관련 요인수준은 2.97로서 거의 중간수준에 도달하였다.

요인별로 보면 기공물을 의뢰하는 치과의사와의 관계는 3.04로서 중간수준보다 약간 높아 원만한 것을 알 수 있었고, 단조로움, 기술습득, 기회, 업무에 대한 중요성 인식 등은 중간 이상 수준이었으며, 부가급부에 대한 적정성 및 역할모호성은 평균점수가 2.5 이하로 상당히 낮았다.

따라서, 전체 직무관련 요인의 평균 점수에 부가급부 적정성이 상당히 크게 작용되어 전반적인 직무관련 요인수준에 큰 영향을 미치는 것으로 판단된다.

또한 직무관련 요인 중 업무중요성이 3.65로 가장 높아 국민의 구강보건증진사업의 일익을 담당하는 치과기공사는 맡은 바 업무를 중요하게 인식하고 있다고 사료된다.

3. 직무만족의 현상

직무만족에 대한 근무자들의 반응을 9개의 요인으로 분류하여 측정 분석한 결과는 표 6과 같다. 직무만족 수준은 2.77로서 치과기공소에 근무하는 근무자들은 치과기공업무에 만족하는 정도가 중간 수준보다 약간 낮았다.

표 4. 학력 · 자격증 유무별 분포

단위 : 명(%)

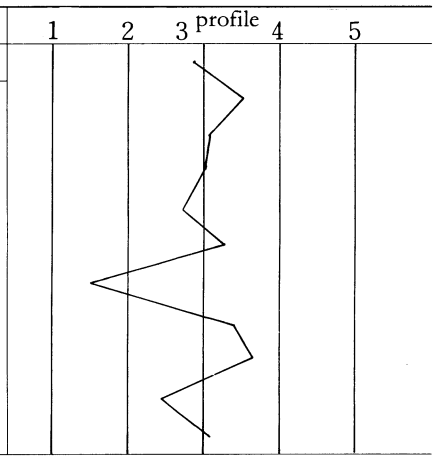
학 력	자 격 증		합	x^2-test
	유	무		
고졸 이하	14(16.1)	73(83.9)	87(100.0)	138.05**
전문대졸 이상	173(87.8)	24(12.2)	197(100.0)	
합	187(65.8)	97(34.2)	284(100.0)	

** P<0.01

표 5. 직무관련 요인 수준

(n=290)

	X	S.D.
직무관련요인	2.97	1.17
단조로움	3.43	1.20
업무과중	3.10	1.25
거래처와의관계	3.04	1.29
급여적정성	2.72	1.06
승진기회	3.20	1.33
부가급부적정성	1.68	1.07
기술습득기회	3.39	1.20
업무중요성	3.65	1.03
역할모호성	2.41	1.10
역할갈등	3.10	1.15



요인별로 보면 직장 동료간의 우애는 중간 수준보다 높아 동료간의 사이는 원만한 것을 알 수 있었고, 인정, 상급자의 감독방식, 직장의 운영방침등은 중간 수준이었으며, 임금, 부가급부, 작업조건등은 중간수준보다 낮았다. 특히 부가급부에 대한 만족수준은 상당히 낮아 직무만족에 큰 영향을 미치는 것으로 판단된다.

4. 조직몰입의 현상

조직몰입에 대한 근무자들의 반응을 10개의 요인으로 분류하여 측정분석한 결가는 표 7곽 타다. 전반적으로 치과기공소 근무자의 조직몰입 수준은 3.00로서 중간수준이었다.

요인별로 보면 경영층 정책에 대한 동의, 성실성, 불안정감, 소속감등은 중간 수준보다 높았고, 잔류의식, 장래성, 자부심 등은 중간수준이었으며, 직장에 대한 충성심, 직장선택의 의사결정, 가치관 등은 중간수준보다 낮았다.

따라서 충성심, 의사결정, 가치관 등이 조직몰입 전체 수준을 낮추는 주요 요인으로 작용하였다.

5. 일반특성별 직무만족 수준과 조직몰입 수준

치과기공소 근무자들의 일반적 특성에 따른 직무만족 수준과 조직몰입 수준은 표 8과 같다.

표 6. 직무만족 요인 수준

(n=290)

	X	S.D.
직무만족	2.77	0.96
작 업	2.85	0.96
임 금	2.58	0.96
승 진	2.78	0.99
인 정	2.98	0.87
부가급부	1.86	1.00
작업조건	2.44	1.04
감 독	2.86	0.95
동 료	3.57	0.95
운영방침	2.99	0.95

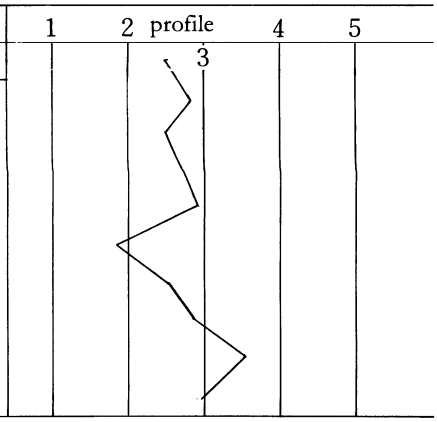
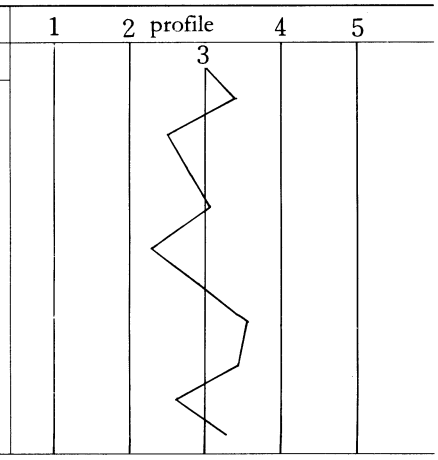


표 7. 조직몰입 요인 수준

(n=290)

	X	S.D.
조직몰입	3.00	1.19
정책동의	3.43	1.02
충 성 심	2.52	1.09
잔류의식	2.82	1.34
장 래 성	3.03	1.28
의사결정	2.37	1.31
자 부 심	2.87	1.22
성 실 성	3.57	1.16
불안정감	3.42	1.21
가 치 관	2.66	1.10
소 속 감	3.26	1.15



1) 일반특성별 직무만족 수준

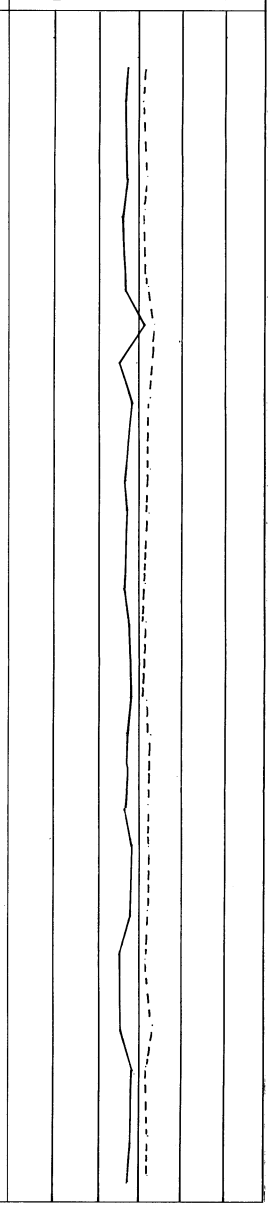
직무만족 수준은 성, 연령, 경력, 월수입에 따라 별로 차이가 없었으나 거주지, 재직기간, 학력, 자격증, 결혼, 직무에서는 차이가 있었다. 거주지별로는 충청도가 3.05로 가장 높았고 전라도는 2.62로 제일 낮았다. 재직기간은 5년이상 근무자(2.81)가 5년 미만 근무자(2.76)에 비해 높았으며, 고졸이하(2.81)가 전문대졸 이상(2.75)보다 높았다.

자격증이 없는 근무자(2.84)가 자격증이 있는 근무자(2.74)보다 높았다. 또한 미혼자(2.83)가 기혼자(2.67)보다 높았고 종업원(2.79)이 경영자(2.63)보다 직무만족 수준이 더 높았다.

표 8. 일반 특성별 직무만족 수준과 조직몰입 수준

(n=290)

	직무 만족		조직 몰입		profile
	X	S.D.	X	S.D.	1 2 3 4 5
성					
남	2.78	0.63	3.12	0.70	
여	2.74	0.62	3.06	0.66	
연령					
30세 미만	2.78	0.53	3.12	0.64	
30세 이상	2.74	0.80	3.09	0.79	
거주지					
서울·경기·강원	2.70	0.56	3.11	0.60	
충청도	3.05	0.38	3.18	0.50	
전라도	2.62	1.04	2.95	1.18	
경상·제주도	2.84	0.66	3.14	0.74	
경력					
5년 미만	2.77	0.55	3.13	0.63	
5년 이상	2.77	0.68	3.10	0.74	
재직기간					
5년 미만	2.76	0.59	3.11	0.66	
5년 이상	2.81	0.75	3.11	0.80	
학력					
고졸이하	2.81	0.57	3.09	0.66	
전문대졸이상	2.75	0.65	3.13	0.70	
자격증					
유	2.74	0.64	3.13	0.70	
무	2.84	0.59	3.11	0.65	
결혼					
미 혼	2.83	0.54	3.13	0.64	
기 혼	2.67	0.72	3.07	0.77	
직무					
경 영	2.63	0.85	3.22	0.92	
종업원	2.79	0.55	3.09	0.64	
월수입					
30만원 미만	2.78	0.52	3.12	0.65	
30만원 이상	2.76	0.70	3.10	0.74	



—직무만족 ···조직몰입

2) 일반 특성별 조직몰입 수준

조직몰입 수준은 일반적 특성에 따라 별로 차이가 없었으나 성, 주거지, 결혼, 직무에서 약간의 차이가 있었다. 남자(3.12)가 여자(3.06)보다 약간 높았으며 거주지별로는 충청도가 3.18로 가장 높았고 전라도가 2.95로 제일 낮았다.

미혼자(3.13)가 기혼자(3.07)에 비해 약간 높았으며 경영자(3.22)가 종업원(3.09)에 비해 조직몰입 수준이 높았다.

6. 상관관계

상관분석은 조직차원에서의 연관관계(relationship)를 평가하는데 사용되는 중요한 방법이다.

1) 직무관련 요인간의 상관관계

직무관련 요인간의 상관관계는 표 9와 같다.

전반적으로 요인들간의 상관계수는 r=0.30이하로 낮았으나 이중 승진기회와 기술습득의 상관관계수는 r=0.2870으로 정(+)의 낮은 상관이 있었으며 기술습득 기회와 급여 적정성의 상관관계수는 r=0.159로 정(+)의 미소한 상관이 있었다. 단조로움은 업무과중과 r=0.2680으로 낮은 상관이 있었으나 급여 적정성, 승진기회와는 통계학적으로 유의하지 않았다.

기술습득기회는 역할모호성과 r=-0.2584로 부(-)의 낮은 상관이 있었으나 역할갈등과는 r=-0.0929로 아주 미소한 상관이 있었다.

2)직무만족 요인간의 상관관계

모든 요인들간에 정(+)의 상관이 있었고 부가급부와 동료간의 상관성을 제외하고는 5%의 유의수준에서 통계학적으로 유의하였다. 이들 요인중 작업과 승진의 상관계수는 r=0.4920으로 정(+)의 중위상관이 있었고 임금과 승진도 r=0.4787로 중위상관이 있었다. 인정도 위의 두 요인보다는 적었지만 r= 0.3752로 승진과 정(+)의 상관관계가 있었다.

부가급부는 임금과 r=0.4233으로 정(+)의 중위상관이 있었으며 작업조건과 감독과의 상관계수도 r=0.3699로 정(+)의 상관이 있었다. 운영방침은 감독과 r=0.4597로 다른 요인에 비해 상관정도가 높았으나 부가급부와는 r=0.1932로 미소한 상관이 있었다.(표 10)

3) 조직몰입 요인간의 상관관계

요인들 중 불안정감을 제외하고는 모두 정(+)의 상관이 있었으며 불안정감과 다른 요인들간의 상관계수는 r=-0.20이하로 미소한 상관성이 있었다. 조직몰입 요인중 잔류의식과 장래성의 사오간계수는 r=0.5537로 정(+)의 중위상관이 있었고, 잔류의식과 의사결정도 r =0.4690으로 중위상관이 있었다. 소속감도 위의 두 요인보다 직었지만 r=0.3676으로 정(+)의 상관이 있었다. 장래성은 의사결정과 r=0.4959로 다른 요인에 비해 상관정도가 높았으나 불안정감과는 r=-0.1219로 부(-)의 미소한 상관이 있었다. 자부심과 성실성간에도 r=0.3404로 정(+)의 상관이 있었다.(표 11)

표 9. 직무관련 요인간의 상관관계 행렬

	V_{12}	V_{13}	V_{14}	V_{15}	V_{16}	V_{17}	V_{18}	V_{19}	V_{29}
V_{13}	0.2680**								
V_{14}	−0.1434**	−0.1399**							
V_{15}	0.0505	−0.1428**	0.1037*						
V_{16}	0.0404	−0.0937*	0.0725	0.1334*					
V_{17}	−0.1029*	−0.0224	0.1045*	0.2261**	0.0594				
V_{18}	−0.1295*	−0.2078**	0.1478**	0.1159*	0.2870**	0.0950*			
V_{19}	−0.1252*	0.0013	0.0645	−0.0213	0.0265	−0.0838	0.2018**		
V_{20}	−0.1665**	0.1147*	−0.1496**	−0.0615	−0.0994*	0.0545	−0.2584**	−0.1331*	
V_{21}	0.1389	0.1508**	−0.0177	−0.1004*	−0.0158	−0.0782	−0.0929*	0.0531	0.0992*

V_{12} : 단조로움
V_{13} : 업무과중
V_{14} : 거래처와의 관계
V_{15} : 급여적정성
V_{16} : 승진기회
V_{17} : 부가급부 적정성
V_{18} : 기술습득기회
V_{19} : 업무중요성
V_{20} : 역할모호성
V_{21} : 역할갈등

*P<0.05 **P<0.01

표 10. 직무만족 요인간의 상관관계 행렬

	V_{23}	V_{24}	V_{25}	V_{26}	V_{27}	V_{28}	V_{29}	V_{30}
V_{24}	0.4792**							
V_{25}	0.4920**	0.4787**						
V_{26}	0.3118**	0.2831**	0.3752**					
V_{27}	0.2604**	0.4233**	0.3043**	0.1760**				
V_{28}	0.2429**	0.3486**	0.3386**	0.1716**	0.3637**			
V_{29}	0.2531**	0.2696**	0.3346**	0.2544**	0.2631**	0.3699**		
V_{30}	0.1162*	0.1006**	0.2648**	0.1733**	0.0399	0.1806**	0.1793**	
V_{31}	0.2180**	0.2321**	0.3612**	0.2966**	0.1932**	0.3062**	0.4597**	0.3407**

V_{23} : 작업 V_{26} : 인정 V_{29} : 감독
V_{24} : 임금 V_{27} : 부가급부 V_{30} : 동료
V_{25} : 승진 V_{28} : 작업조건 V_{31} : 운영방침

*P < 0.05 **P < 0.01

표 11. 조직몰입 요인간의 상관관계 행렬

	V_{33}	V_{34}	V_{35}	V_{36}	V_{37}	V_{38}	V_{39}	V_{40}	V_{41}
V_{34}	0.2830**								
V_{35}	0.1089*	0.3280**							
V_{36}	0.1403**	0.2925**	0.5537**						
V_{37}	0.1470	0.2936**	0.4690**	0.4959**					
V_{38}	0.4480	0.1049*	0.3144**	0.3546**	0.4632**				
V_{39}	0.0624	0.3072**	0.3415**	0.3353**	0.3119**	0.3404**			
V_{40}	−0.1198*	−0.0674	−0.0453	−0.1219*	−0.1298*	−0.1926**	0.0595		
V_{41}	0.1239**	0.2297**	0.3583**	0.3505**	0.3228**	0.3671**	0.3716**	−0.1153*	
V_{42}	0.0670	0.3427**	0.3676**	0.3804**	0.4534**	0.4865**	0.4516**	−0.1646**	0.5312**

V_{33} : 정책동의 V_{37} : 의사결정 V_{41} : 가치관
V_{34} : 충성심 V_{38} : 자부심 V_{42} : 소속감
V_{35} : 잔류의식 V_{39} : 성실성
V_{36} : 장래성 V_{40} : 불안정감 *P < 0.05 **P < 0.01

4) 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 상관관계

직무관련 요인 중 단조로움, 업무과중, 역할모호성, 역할갈등의 요인과 직무만족간에는 부(-)의 상관이 있었다. 이 요인들이 높아짐에 따라 직무만족 수준은 낮아지고 이 요인들이 낮아지면 직무만족 수준은 높아진다. 부가급부 적정성과 부가급부간의 상관계수는 r=0.4674로 중위상관이 있었으며 급여 적정성과 임금간의 상관계수도 r=0.4605로 중위상관이 있었다.

그러나 나머지 요인들간의 상관계수는 r=0.40 이하로 낮은 상관관계를 보였다. 급여 적정성과 승진간의 상관계수는 r=0.3014로 정(=)의 상관을 가지며 통계학적으로 유의하였다 따라서 지급받는 급여가 적정하다고 느낄수록 승진에 대한 만족도는 높아진다. 기술습득기회와 운영방침간의 상관계수는 r=0.2964로 정(+)의 상관을 가지며 통계학적으로 유의하다. 그러므로 기술습득기회가 많을수록 운영방침에 대한 만족도는 높아진다.(표 12)

5) 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 상관관계

직무관련 요인 중 단조로움, 업무과중, 역할모

호성, 역할갈등의 요인과 조직몰입 요인간에는 부(-)의 상관이 있었고, 조직몰입 요인 중 불안정감은 단조로움, 급여 적정성, 승진기회, 부가급부 적정성과 부(-)의 상관이 있었으며 나머지 직무관련 요인간의 상관관계는 통계학적으로 유의하지 않았다. 기술습득기회는 성실성과 의 상관계수가 r=0.3351로 정(+)의 상관을 가지고 소속감과도 r=0.3241로 정(+)의 상관을 가지며 통계학적으로 유의하였다.따라서 기술습득기회가 많을수록 성실도와 소속의식은 높아진다.

표 12. 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 상관관계 행렬

	V_{23}	V_{24}	V_{25}	V_{26}	V_{27}	V_{28}	V_{29}	V_{30}	V_{31}
V_{12}	−0.1603**	−0.1697**	−0.1648**	−0.1243*	−0.1693**	−0.1196*	−0.0976*	0.0338	−0.1487**
V_{13}	−0.1000*	−0.1519**	−0.1885**	−0.1993**	−0.1512**	−0.1808**	−0.1171*	−0.1314*	−0.1563**
V_{14}	0.2512**	0.2184**	0.2552**	0.1247*	0.2523*	0.1899**	0.2114**	0.2627**	0.2584**
V_{15}	0.2776**	0.4605**	0.3041**	0.2306**	0.2593**	0.2314**	0.2518**	0.1525**	0.2303**
V_{16}	0.1029*	0.0064	0.3381**	0.1447**	0.0203	0.0543	0.0751	0.0644	0.0470
V_{17}	0.2218**	0.2811**	0.1776**	0.0253	0.4674**	0.2204*	0.1642**	−0.0455	0.1092*
V_{18}	0.2165**	0.1348*	0.3230**	0.2503**	0.1321*	0.1448**	0.2364**	0.0971*	0.2694**
V_{19}	0.1467**	0.0270	0.1242*	0.1125*	0.0261	0.0873	0.0741	0.0809	0.1217*
V_{20}	−0.1435**	−0.2253**	−0.2245**	−0.1417**	−0.0354	−0.1838**	−0.1815**	−0.1686**	−0.2277**
V_{21}	−0.0785	−0.1830**	−0.0454	−0.0853	−0.0518	−0.0693	−0.1433**	−0.0388	−0.0669

V_{12} : 단조로움 V_{17} : 부가급부 적정성 V_{23} : 작업 V_{28} : 작업조건
V_{13} : 업무과중 V_{18} : 기술습득기회 V_{24} : 임금 V_{29} : 감독
V_{14} : 거래처와의 관계 V_{19} : 업무중요성 V_{25} : 승진 V_{30} : 동료
V_{15} : 급여적정성 V_{20} : 역할모호성 V_{26} : 인정 V_{31} : 운영방침
V_{16} : 승진기회 V_{21} : 역할갈등 V_{27} : 부가급부

*P <0.05 **P <0.01

표 13. 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 상관관계 행렬

	V_{33}	V_{34}	V_{35}	V_{36}	V_{36}	V_{37}	V_{38}	V_{39}	V_{41}	V_{42}
V_{12}	−0.1767**	−0.2347**	−0.1428**	−0.1487**	−0.1741**	−0.0610	−0.1430**	0.1301*	−0.1528**	−0.1363**
V_{13}	−0.1606**	−0.2169**	−0.0681	0.0259	−0.0699	−0.0464	−0.1627**	−0.0287	−0.1641**	−0.1049*
V_{14}	0.1083*	0.1978**	0.1741**	0.1427**	0.2076**	0.2051**	0.1619**	−0.0624	0.1430**	0.1050*
V_{15}	0.1543**	0.2241**	0.1520**	0.0836	0.1213*	0.1422**	0.1231*	−0.1634**	0.2197**	0.1864**
V_{16}	−0.0228	0.0496	0.1327*	0.1424**	0.1477**	0.1470**	0.1572**	−0.1244*	0.1166*	0.2143**
V_{17}	0.1828**	0.1392**	0.1157*	0.1277*	0.0702	0.1843**	0.1085**	−0.1985**	0.2286**	0.1723**
V_{18}	0.0763	0.2156**	0.2129**	0.2157**	0.2557**	0.1952**	0.3351**	−0.0398	0.2656**	0.3241**
V_{19}	−0.0782	0.1158*	0.1638**	0.0452	0.1499**	0.0834	0.2202**	−0.0419	0.1099*	0.2728**
V_{20}	−0.1284*	−0.3065	−0.2162**	−0.1881**	−0.2488**	0.0165	−0.0941*	0.0474	−0.0862	−0.1328*
V_{21}	−0.1943**	−0.1158*	−0.0275	−0.0715	−0.1099*	−0.0577	−0.0681	−0.0052	−0.1059*	−0.1084*

V_{12} : 단조로움 V_{17} : 부가급부 적정성 V_{33} : 정책동의 V_{38} : 자부심
V_{13} : 업무과중 V_{18} : 기술습득기회 V_{34} : 충성심 V_{39} : 성실성
V_{14} : 거래처와의 관계 V_{19} : 업무중요성 V_{35} : 잔류의식 V_{40} : 불안정감
V_{15} : 급여적정성 V_{20} : 역할모호성 V_{36} : 장래성 V_{41} : 가치관
V_{16} : 승진기회 V_{21} : 역할갈등 V_{37} : 의사결정 V_{42} : 소속감

*P <0.05 **P <0.01

급여적정성은 충성심과의 상관계수가 r=0.2241로 정(+)의 상관이 있었으나 불안정감과는 r=-0.1634로 부(-)의 상관이 었었고, 장래성과는 통계학적으로 유의하지 않았다. 업무중요성은 성실성과의 상관계수가 r=0.2202로 정(+)의 상관이 있어으며 소속감과도 r=0.2728로 정(+)의 상관이 있었다. 그러므로 업무에 대한 중요성 인식이 높을수록 성실도와 소속의식이 높아져 조직에 대한 몰입도가 높아진다.(표 13)

7. 정준상관관계

1) 직무만족·조직몰입에 대한 정준상관관계

(1) 일반적 특성 요인군과 직무만족 요인군 사이에는 뚜렷한 관계가 있었고, 특히 한 개의 유의미한 정준상관관계를 지녔다. 첫 번째 유의미한 정준상관관계(Rc=0.48, P<0.01)에서 월수입, 직무, 연령 요인은 임금, 인정, 작업조건 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(표 14)

(2) 일반적 특성 요인군과 조직몰입 요인군 사이의 정준상관계 (Rc=0.37, P=0.417)는 통계학적으로 유의하지 않았다.(표 15)

(3) 직무관련 요인군과 직무관련 요인군 사이에는 뚜렷한 관계가 있었고 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계를 지녔다. 첫 번째 유의미한 정준상관관계(Rc=0.69, P<0.01)에서 급여 적정성 요인이 임금요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 두 번째 유의미한 정준상관계(Rc=0.47, P<0.01)에서 승진기회, 부가급부 적정성 요인이 임금, 승진, 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(표 16)

(4) 직무관련 요인군과 조직몰입 요인군 사이에는 뚜렷한 관계가 있었고, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계를 지녔다. 첫 번째 유의미한 정준상관관계(Rc=0.61, P<0.01)에서 급여 적정성, 기술습득기회 요인이 정책동의, 충정심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 두 번째 유의미한 정준상관관계(Rc=0.42,P<0.05)에서 업무중요성, 역할모호성, 승진기회, 기술습득기회 요인이 성실성, 충성심, 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(표 17)

2) 일반특성별 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 정준상관관계

일반 특서에 따른 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 정준상관관계 분석결과는 전반적으로 급여 적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 특성별 세부사항은 다음과 같다.

(1) 성

여성 근무자가 남성 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 여성 근무자(Rc=0.87, P<0.01)는 부가급부 적정성요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 남성 근무자(Rc=0.66, P<0.01)는 급여적정성 용니이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 두 번째 유의미한 정준상관관계에서 여성 근무자(Rc=0.78, P<0.01)는 부가급부 적정성 요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 남성 근무자(Rc=0.42, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 1)

(2) 연령

30세 이상인 근무자가 30세 미만인 근무자에 비해 두 요인군간에 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 30세 이상 근무자(Rc=0.77, P<0.01)는 급여적정성 요인이 작업 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 30세 미만인 근무자(Rc=0.67, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 30세 미만인 근무자(Rc=0.54, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록1)

(3) 경력

경력이 5년 미만인 근무자가 5년 이상인 근무자에 비해 두 여인군간의 약간 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 경력이 5년 미만인 근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 운영방침 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 이상인 근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 운영방침 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 이상인 근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 부가급부 요인에 통계학적으

로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 경력이 5년 미만인 근무자(Rc=0.55, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 이상인 근무자(Rc=0.51, P<0.01)는 역할모호성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

(4) 재직기간

현재 소속된 치과기공소에 재직한 기간이 5년 이상인 근무자가 5년 미만인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 재직기간이 5년 이상인 근무자(Rc=0.85, P<0.05)는 부가급부 적정성 요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 미만인 근무자(Rc=0.68, P<0.01)는 급여적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 두 번째 유의미한 정준상관관계에서 재직기간이 5년 미만인 근무자(Rc=0.52, <0.01)는 승진기회 요인이 승진요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 2)

(5) 학력

고졸 이하인 그눔자가 전문대졸 이상인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가

표 14. 치과기공소 근무자의 일반적 특성군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계

Canonical Correlation	0.48	0.38	0.29
Eigen Value	0.23	0.15	0.09
Chi-square	152.53	86.41	47.46
df	99	80	63
probability	.000	.296	.925
	CANVAR 1	CANVAR 2	CANVAR 3
SET 1 일반적특성			
성	0.16	0.21	0.23
연 령	0.35*	0.02	0.23
거 주 지	0.19	0.71	-0.11
경 력	0.22	-0.10	0.66
재 직 기 간	0.06	0.66	0.13
가격증유무	0.04	-0.02	-0.47
총 직 원 수	-0.13	0.27	-0.29
결 혼 여 부	-0.33	-0.33	0.48
학 력	0.05	0.24	-0.24
직 무	0.59*	0.22	-0.15
월 수 입	0.97*	-0.32	-1.13
SET 2 : 직무만족요인			
작 업	-0.01	-0.18	0.05
임 금	1.02*	-0.44	-0.08
승 진	-0.32	0.36	-0.29
인 정	-0.39*	-0.15	-0.39
부 가 급 부	0.22	0.40	-0.02
작 업 조 건	-0.35*	0.40	0.47
감 독	0.02	-0.28	-0.43
동 료	0.18	0.53	-0.66
운 영 방 침	0.23	0.31	0.68

표 15. 치과기공소 근무자의 일반적 특성군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계

Canonical Correlation	0.37	0.30	0.26
Eigen Value	0.14	0.09	0.07
Chi-square	112.63	75.85	51.90
df	110	90	72
probability	.417	.856	.962
	CANVAR 1	CANVAL 2	CANVAL 3
SET 1 : 일반적특성			
성	-0.57	0.24	0.13
연 령	-0.03	0.31	0.42
거 주 지	0.36	0.20	-0.34
경 력	-0.56	0.12	-0.13
재 직 기 간	-0.17	-0.69	-0.36
자격증유무	0.24	0.43	-0.13
총 직 원 수	0.44	0.11	0.32
결 혼 여 부	0.07	0.52	-0.85
학 력	0.33	0.70	-0.32
직 무	0.47	-0.18	-0.10
월 수 입	0.78	0.10	-0.04
SET 2 : 조직몰입요인			
정 책 동 의	-0.14	-0.40	-0.41
충 성 심	0.14	0.01	-0.57
잔 류 의 식	-0.32	-0.02	0.04
장 래 성	-0.18	0.49	0.43
의 사 결 정	0.43	0.35	-0.24
자 부 심	0.37	0.26	0.06
성 실 성	0.50	-0.02	-0.25
불 안 정 감	-0.40	-0.58	0.36
가 치 관	0.08	-0.07	-0.23
소 속 감	0.40	-0.62	0.75

있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관과계에서 고졸 이하인근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 전문대졸 이상인 근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서고졸 이하인 근무자(Rc=0.60, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 전문대졸 이상인 근무자(Rc=0.50, P<0.01)는 부가급부 적정성 요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 3)

(6) 자격증

치과기공사 자ㅈ증이 있는 근무자와 자격증이 없는 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 자격증이 있는 근무자(Rc=0.72, P<0.01)는 급여적정성요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 자격증이 없는 근무자(Rc=0.70, P<0.01)는 거래처와의 관계 요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 자격증이 있는 근무자는 부가급부 적정성 요인이 부가급

부 요이에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 3)

(7) 결혼

기혼자가 미혼자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 기혼자(Rc=0.79, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 미혼자(Rc=0.68, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 운영방침 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 미혼자(Rc=0.59, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영형을 미쳤다.(부록 4)

(8) 직무

치과기공소 경영자의 종업원에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 경영자(Rc=0.93, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 종업원(Rc=0.67, P<0.01)은 급여 적정성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 종업원(Rc=0.49, P<0.01)은 승진기회 요인이 승진 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 4)

표 16. 치과기공소 근무자의 직무관련 요인군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계

Canonical Correlation	0.69	0.47	0.42
Eigen Value	0.48	0.22	0.17
Chi-square	321.78	161.61	99.64
df	90	72	56
probability	.000	.000	.000
	CANVAR 1	CANVAR 2	CANVAR 3
SET 1 : 직무관련요인			
단조로움	0.17	0.03	−0.13
업무과중	0.16	0.06	−0.06
거래처와의 관계	−0.32	0.01	0.16
급여적정성	−0.58*	0.12	−0.42
승진기회	0.10	−0.70*	0.40
부가급부적정성	−0.24	0.47*	0.61
기술습득기회	−0.17	−0.16	0.17
업무중요성	−0.09	−0.23	0.03
역할모호성	0.22	0.26	0.45
역할갈등	0.04	−0.04	0.29
SET 2 : 직무만족요인			
작업	−0.15	0.08	0.43
임금	−0.43*	0.46*	−0.85
승진	−0.12	−0.88*	0.47
인정	−0.04	−0.33	−0.25
부가급부	−0.25	0.57*	0.76
작업조건	−0.06	−0.18	−0.05
감독	−0.06	0.06	−0.32
동료	−0.08	0.03	−0.22
운영방침	−0.33	−0.03	−0.01

표 17. 치과기공소 근무자의 직무만족 요인군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계

Canonical Correlation	0.61	0.42	0.32
Eigen Value	0.38	0.18	0.10
Chi-square	225.54	109.62	61.27
df	100	81	64
probability	.000	.017	.579
	CANVAR 1	CANVAR 2	CANVAR 3
SET 1 : 직무관련요인			
단조로움	0.27	0.32	−0.17
업무과중	0.14	0.00	0.68
거래처와의 관계	−0.23	−0.14	−0.10
급여적정성	−0.35*	−0.09	−0.08
승진기회	−0.05	0.36*	0.41
부가급부적정성	−0.22	−0.04	−0.06
기술습득기회	−0.34*	0.36*	−0.14
업무중요성	−0.16	0.70*	0.12
역할모호성	0.24	0.50*	−0.66
역할갈등	0.13	0.01	0.04
SET 2 : 조직몰입요인			
정책동의	−0.35*	−0.33	−0.35
충성심	−0.36*	−0.57*	−0.03
잔류의식	−0.10	0.13	0.18
장래성	0.11	−0.11	0.58
의사결정	−0.23	−0.12	0.34
자부심	−0.09	−0.06	−0.72
성실성	−0.26	0.75*	0.32
불안정감	0.14	−0.07	−0.18
가치관	−0.29	−0.16	−0.26
소속감	0.04	0.53*	0.51

(9) 월수입

월수입이 30만원이상인 근무자가 30만원 미만인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 월 수입이 30만원 이상인 근무자(Rc=0.75, P<0.01)는 급여적정성요인이 부가급부 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 30만원 미만인 근무자(Rc=0.69, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 승진요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 월 수입이 30만원 이상인 근무자(Rc=0.56, P<0.05)는 역할모호성 요인이 임금 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 30만원 미만인 근무자(Rc=0.57, P<0.01)는 승진기회 요인이 승진요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 5)

3) 일반 특성별 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 정준상관관계

일반 특성에 따른 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 정준상관관계 분석결과는 전반적으로 업무중요성, 급여 적정성 요인이 충성심, 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤으며, 특성별 세부사항은 다음과 같다.(표 19)

(1) 성

여성근무자가 남성 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 여성 근무자(Rc=0.82, P<0.01)는 부가급부 적정성 요인이 자부심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 남성 근무자(Rc=0.60, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 정책동의 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 여성 근무자(Rc=0.78, P<0.05)는 승진기회 요인이 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 남성근무자(Rc=0.45, P<0.01)는 업무중요성 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 6)

(2) 연령

30세 이상인 근무자가 30세 미만인 근무자에 비해 두 요인군간 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 하내의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

30세 이상인 근무자(Rc=0.78, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 정책동의 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 30세 미만인 근무자(Rc=0.60, P<0.01)는 업무 중요성 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 6)

(3) 경력

경력이 5년 이상인 근무자가 5년 미만인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 한 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

5년 이상인 근무자(Rc=0.66, P<0.01)는 단조로움 요인이 충성심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 미만인 근무자(Rc=0.62, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

(4) 재직기간

현재 소속된 치과기공소에 재직한 기간이 5년 이상인 근무자가 5년 미만인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히

표 18. 일반 특성별 직무관련 요인과 직무만족 요인간의 정준상관관계

구분		CANVAR 1		CANVAR 2		비고
		독립변수	종속변수	독립변수	종속변수	
성	남	급여적정성	임금	승진기회	승진	
	여	부가급부적정성	부가급부	부가급부적정성	부가급부	
연령	30세미만	급여적정성	승진	승진기회	승진	
	30세이상	급여적정성	작업	-	-	〈부록 1〉
경력	5년미만	급여적정성	운영방침	승진기회	승진	
	5년이상	급여적정성	부가급부	역할모호성	임금	
재직기간	5년미만	급여적정성	임금	승진기회	승진	
	5년이상	부가급부적정성	부가급부	-	-	〈부록 2〉
학력	고졸이하	급여적정성	임금	승진기회	승진	
	전문대졸이상	급여적정성	임금	부가급부적정성	부가급부	
자격증	유	급여적정성	임금	부가급부적정성	부가급부	
	무	거래처와의관계	부가급부	-	-	〈부록 3〉
결혼	미혼	급여적정성	운영방침	승진기회	승진	
	기혼	급여적정성	임금	-	-	
직무	경영	급여적정성	승진	-	-	
	종업원	급여적정성	임금	승진기회	승진	〈부록 4〉
월수입	30만원미만	급여적정성	승진	승진기회	승진	
	30만원이상	급여적정성	부가급부	역할모호성	임금	〈부록 5〉

*독립변수 : 직무관련 요인, 종속변수 : 직무만족 요인

한 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

5년 이상인 근무자(Rc=0.78, P<0.05)는 업무중요성 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 5년 미만인 근무자(Rc=0.63, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 충성심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 7)

(5) 학력

고졸 이하인 근무자가 전문대졸 이상인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의마한 정준상관관계에서 고졸 이하인 근무자(Rc=0.68, P<0.01)는 업무과중 요인이 충성심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 전문대졸 이상인 근무자(Rc=0.62, P<0.01)는 급여 적정성 요인이 정책동의 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정준상관관계에서 전문대졸 이상이 근무자(Rc=0.44, P<0.05)는 업무과중 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 8)

(6) 자격증

치과기공사 자격증이 없는 근무자가 자격증이 있는 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 자격증이 없는 근무자(Rc=0.67, P<0.01)는 급여적정성 요인이 충성심 요인에 통계학적으로 유의미한 영향을 미치는 반면, 자격증이 있는 근무자(Rc=0.63, P<0.01)는 부가급부 적정성 요인이 정책동의 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의마한 정준상관관계에서 자격증이 있는 근무자(Rc=0.45, P<0.05)는 업무중요성 요인이 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 8)

표 19. 일반특성별 직무관련 요인과 조직몰입 요인간의 정준상관관계

구 분	CANVAR 1		CANVAR 2		비 고
	독립변수	종속변수	독립변수	종속변수	
남	급여적정성	정책동의	업무중요성	성실성	
여	부가급부적정성	자부심	승진기회	소속감	
30세 미만	업무중요성	성실성	–	–	
30세 이상	급여적정성	정책동의	–	–	〈부록 6〉
5년 미만	급여적정성	성실성	–	–	
5년 이상	단조로움	충성심	–	–	
5년 미만	급여적정성	충성심	–	–	
5년 이상	업무중요성	성실성	–	–	〈부록 7〉
고졸이하	업무과중	충성심	–	–	
전문대졸이상	급여적정성	정책동의	업무과중	성실성	
유	부가급부적정성	정책동의	업무중요성	소속감	
무	급여적정성	충성심	–	–	〈부록 8〉
미혼	업무중요성	소속감	–	–	
기혼	기술습득기회	성실성	–	–	
경영	역할갈등	소속감	부가급부적정성	의사결정	
종업원	기술습득기회	충성심	업무중요성	성실성	〈부록 9〉
30만원 미만	업무중요성	소속감	–	–	
30만원 이상	단조로움	정책동의	–	–	〈부록10〉

*독립변수 : 직무관련 요인, 종속변수 : 조직몰입 요인

(7) 결혼

기혼자가 미혼자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 한 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

기혼자(Rc = 0.70, P<0.01)는 기술습득기회 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 미혼자(Rc = 0.65, P<0.01)는 어무중요성 요인이 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 9)

(8) 직무

치과기공소 경영자가 종업원에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 두 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

첫 번째 유의미한 정준상관관계에서 경영자(Rc = 0.93, P<0.01)는 역할갈등 요인이 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 종업원(Rc = 0.61, P<0.01)은 기술습득 기회 요인이 충성심 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

두 번째 유의미한 정중상관관계에서 경영자(Rc = 0.88, P<0.05)는 부가급부 적정성 요인이 의사결정 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 종업원(Rc = 0.46, P<0.01)은 업무 중요성 요인이 성실성 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 9)

(9) 월수입

월수입 30만원 미만인 근무자가 30만원 이상인 근무자에 비해 두 요인군간에 더 높은 상관관계를 지녔으며, 특히 한 개의 유의미한 정준상관관계가 있었다.

30만원 미만인 근무자(Rc = 0364, P<0.01)는 업무중요성 요인이 소속감 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미치는 반면, 30만원 이상인 근무자(Rc = 0.63, P<0.01)는 단조로움 요인이 정책동의 요인에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.(부록 10)

Ⅴ. 고 찰

1. 연구설계

이 연구는 치과기공소 근무자를 대상으로 직무만족 및 조직몰입을 파악하였으며 직무만족과 조직몰입에 영향을 크게 미치는 요인들을 구명하고자 시도하였으나, 연구의 설계에 있어서 다음과 같은 제한점이 있다.

첫째, 이 연구는 표본대상은 전국 72개 치과기공소에 종사하는 근무자에 국한된 것이므로 본 연구결과는 종합병원이나 병원급에 근무하는 치과기공사에게까지 일반화할 수 없다.

둘째, 이 연구에 상용된 직무만족과 조직몰입 요인들은 객관적 척도에 의해 측정하지 못하고 조직구성원의 지각된 반응인 주관적 측정방법에 의존하였다. 따라서 이 연구결과가 반영하고 있는 직무만족과 조직몰입에 대한 응답자들의 지각이 실제상황을 어느정도 정확하게 반영해 주고 있는지에 관해서는 비판의 여지가 있다.

셋째, 이 연구는 측정도구로서 설문지 조사 방법에만 의존하고 있어 표본설정과 변수조작, 일률적인 척도에 의한 측정 문제 뿐만 아니라 응답자의 반응세트나 특성 등이 연구결과를 오염시켰을 기능성이 있다. 따라서 조사결과의 정확도를 높이기 위해서는 면접법과 관찰법 등을 병행하는 것이 필요하다고 사료된다.

넷째, 설문작성은 주로 국내외에서 개발사용되었던 문항을 근거로 수정보완하여 주로 보건의료분야에서 많이 사용되었던 문항 중 내적 신뢰도가 높은 것을 사용하였지만, 치과기공 분야에 적합한 표준문항이 없기 때문에 신뢰도의 문제가 남는다.

다섯째, 이 연구는 횡단적 연구(Cross-sectionamethod)에만 의존하고 있어 과거와 현재 및 미래의 경향을 설명하지 못하고 있다.

2. 분석방법

이 연구에 사용한 설문 문항에 대한 응답형식은 응답자의 지각된 반응을 서열척도로 측정하였기 때문에 변수간의 상관성은 비모수 통계분석 방법인 Spearman의 순위상관관계 방법을 사용하였고, 변수 집단간의 관계 규명은 정준상관관계(Canonical correlation)분석 방법을 이용하였다.

정준상관관계 분석 방법은 사회과학 분야에서 활용되고 있는 분석방법으로 변수집단간의관계 및 변수간의영향을 측정할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 즉 정준상관관계 분석방법은 다변인분석(multivarite analysis)방법 중의 하나로, 한 개이상의 변수들로 구성된 두 변수집단간의 최적선형결합(maximum liner combination)을 만들어내는 기법이다. 또한 앞의 정준변량(Canonical variates)들에서 표현되지 못하고 남은 상관관계를 최대화하는 가중값을 구하여 두 번째의 선형결합을 구해낸다. 이때 정준변량의 수는 변수가

작은 쪽의 변수의 수를 넘지 못한다. 하지만, 일반적으로 첫 번째(carvar 1) 또는 두 번째(carver 2) 정준변량까지만 의미를 부여할 수 있고 그 이상은 상관관계가 극히 작거나 설명하기 곤란한 경우가 대부분이다.

3. 연구결과

대상자의 일반적 특성은 일부 대도시지역의 치과기공사를 대상으로 직업만족도를 실시한 이태정(1984)의 보고와 유사한 경향을 보였으나, 연령이 30세 미만의 경험이 적은 근무자가 68.3%로, 김은혜(1985)의 연구에서 보고한 임상병리사 46.2% 및 타 의료기사(방사선사, 물리치료사, 치과위생사)43.8%에 비해 더 많음을 알 수 있다.

이러한 경향은 숙련된 기술과 많은 경험을 요하는 치과기공 전문직으로서는 발전상에 저해요소가 된다고 생각된다.

경력이 5년 이상인 근무자가 54.5%인데 비해 재직기간이 5년 이상인 근무자는 21.4%로 많은 차이가 있는 것은 치과기공소 근무자의 이직율이 높음을 시사해 주고 있다.

또한 정준상관관계 분석결과를 종합하여 요약하면, 일반 특성요인에 따라 직무관련 요인이 직무만족과 조직몰입에 따라 직무관련 요인이 직무만족과 조직몰입에 유의적인 영향을 미친다는 것이다. 이러한 결론은 최소한 두가지 이유에서 중요한 의미를 갖는다.

첫째, 직무만족과 조직몰입은 하나의 태도로서 일반특성 요인에 따라 영향을 받는다는 점이다.

이와 같은 연구결과는 병원근무자를 대상으로 실시한 고성진(1985)의 연구에서 성별, 연령, 직업, 근무기간과 같은 일반특성요인에 따라 직무만족도가 달랐다는 연구결과와 유사하며, Steers(1984)의 조직몰입 요인에서 개인적 요인이 조직몰입에 영향을 준다는 보고와 일치한다.

둘째로, 이 연구결과는 독립변수로 설정된 직무관련 요인들이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향의 상대적 크기를 이해하는데 보다 유용한 정보를 제시해 준다.

Penser(1969)는 봉급에 대한 만족은 개인의 지각특성에 따라 달라진다고 하였고, Adams(1065)는 부족하게 보상받음으로써 공정성을 느끼는 개인의 직무만족은 높게 되는 반면에 불공정성은 느끼는 개인은 그것이 과도한 보상때문이든, 부족한 보상때문이든간에 공정성을 느끼는 개인보다 직무만족이 낮아진다고 하였다.

아울러 사회에서는 전문화에 따른 전문직종에 대한 직급의 세분화가 일어나고 있으나, 치과기공사직에는 직급의 구분이 없이 단계적인 승진기회가 두렷이 없으므로 답답함을 느끼는 치과기공사가 많고 심지어 서양에서는 장래성이 없는 직업이라고까지 했다.(Broski, 1982)

이러한 점을 고려할 때 승진기회에 관한 문제도 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 근본적인 중요 문제이므로 치과기공계에서도 기능이나 경력에 따른 직급제도가 모색되어야 한다고 생각된다.

이상과 같이 치과기공소 근무자의 직무만족과 조직몰입은 치과기공소의 유효성과 노동생활의 질에 밀접한 관련이 있기 때문에 근무자에 대한 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 노력이 절실히 요구되며, 특히 급여적정성, 승진기회, 부가급부 적정성, 기술습득기회, 업무중요성 등이 중요한 요인으로 대두됐으므로, 이에 대한 중점관리가 필요하다고 사료된다.

Ⅵ. 결론 및 제언

1. 결 론

치과기공소 근무자들의 직무관련 요인과 직무만족 및 조직몰입간의상관관계를 구명하고저 대한치과기공사협회에 가입된 치과기공소에서 1987년 2월 6일부터 2월 27일 사이에 종사한 근무자 504명을 대상으로 우편을 이용한 설문조사 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성요인군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.48로 통계학적으로 유의하였으나, 일반적 특성 요인군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.37로 통계학적으로 유의하지 않았다.
2. 직무관련 요인군과 직무만족 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.69로 높았으며, 직무관련 요인 중 급여적정성, 승진기회, 북가급부 적정성 등이 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 요인이었다.(P<0.05)
3. 직무관련 요인군과 조직몰입 요인군간의 정준상관관계는 Rc = 0.61로 높았으며, 직무관련 요인 중 급여 적정성, 기술습득기회, 업무중요성 등이 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 요인이었다.(P<0.05)
4. 직무만족에 통계학적으로 유의하게 영향을

미치는 직무관련 요인은 일반 특성에 따라 달랐다. 즉 연령, 경력, 학력, 직무 등의 경우 급여 적정성으로 동일하였으나 성, 재직기간, 자격증 유무의 경우에서는 부가급부 적정성, 거래처와의 관계로 직무관련 요인이 달랐다.

5. 조직몰입에 통계학적으로 유의하게 영향을 미치는 직무관련 요인은 남자의 경우 급여 적정성인 반면 여자의 경우 부가급부 적정성, 30세 미만 근무자의 경우 업무중요성인 반면 30세 이상 근무자의 경우 급여 적정성, 경력은 5년 미만 근무자의 경우 급여적정성인 반면 5년 이상 근무자의 경우 단조로움 등으로 일반 특성에 따라 달랐다.
6. 치과 기공소 근무자의 직무만족 및 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 직무관련 요인은 급여 적정성이었다.

2. 제 언

이 연구의 결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고저 한다.

1. 직무만족과 조직몰입의 측정도구가 일반화되었다 하더라도, 치과기공소 근무자에게 적합한 도구가 개발되어 앞으로 구체적인 연구가 시도됨으로써, 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 요인들을 좀 더 구체적으로 파악하는 방안이 필요하다.
2. 타 의료기사직 분야와 치과기공사 분야의 비교연구가 필요하다.

참 고 문 헌

고성진, 우리나라 병원의 조직구조와 직종별 동기부여 정도. 연세대학교 대학원, 1985.

김경주외 3, spss를 이용한 통계자료 분석, 박영사,

김남현(역), 조직행동론. 경문사, 1985. 1987.

김남현(역), 경영조직론, 경문사, 1985.

김도희, 임상병리사의 근무실태와 직무만족에 관한 조사 연구, 연세대학교 보건대학원, 1980.

김해동, 조사방법론, 법문사, 1986.

김혜은, 임상병리사와 타 의료기사간의 직무만족도 비교 연구, 연세대학교 대학원, 1985.

대한치과기공사 협회, 치과기공사 회원 명부, 1987.

박순조, 모티베이숀 관리에 관한 연구, 동아대학교 대학원, 1981.

박은희, 텔레비젼 시청동기와 시청패턴과의 상관관계에 관한 연구, 서강대학교 대학원, 1985.

신유근, 한국기업의 전통 문화적 특성과 조직유효성에 관한 연구, 경영논집 1979: 13(3.4) 1−50, 28−78.

신유근, 인사관리, 경문사, 1986.

신유근, 조직행위론, 다산출판사, 1986.

오성희, 보건행정자의 자격배경 및 지도력 유형에 따른 보건간호원의 만족도와 직무만족도에 대한 조사 연구, 연세대학교 보건대학원, 1986.

오세철, 조직행동, 박영사, 1985.

오택섭, 사회과학 데이타 분석법, 나남, 1986.

유승흠(역), 병원관리, 수문사, 1985.

유승흠, 보건기획기법론, 연세대학교 출판부, 1984.

유병위, 직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구, 고려대학교 대학원, 1983.

이동우, 보건통계학방법, 신광출판사, 1983.

이병기, 한국 치과기공사의 인력수급. 연세대학교 보건대학원, 1985.

이용호, 병원의 조직성과 결정요인. 연세대학교 대학원, 1986.

이종태, 조직구조적 요인이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원, 1986.

이청옥, 간호원의 병원내 근무부서 이동과 직무 만족도와의 관계 연구. 한양대학교 행정대학원, 1986.

이태정, 이명곤, 일부 대도시지역 치과기공사의 직업 및 만족도에 관한 조사 연구. 지산간호보건전문대학 논문집 1984; 2: 147−160

이학종, 조직행동, 세경사, 1985.

전응섭, 조직몰입이 조직유효성에 미치는 영향. 성균관 대학교 대학원, 1985.

치과연구, 1985; 17(4): 87

한덕웅, 조직행동의 동기이론, 법문사, 1983.

허철부, 조직 코미트멘트에 관한 연구: 이론적 배경과 경험주의적 방법론을 중심으로. 중앙대학교 대학원, 1983.

Davis K. Human relation's in business. McGraw-Hill Book, New York, 1959.

- Abstract -

Relationship among Job Characteristics, Jod Satisfaction and Organizational Commitment of Dental Technicians

Chang-sik Han

Graduate School of
Health Science and Management
Yonsei University

(Directed by Professor Seung Hum M.D., PH.D., Dr.P.H.)

This study relates to the procedures and the attitude of dental technicians.

In order to identify the attitude factors which have influence on the job satisfaction and the organizational commitment, self-administered questionnares were distributed by mail to 504 technicians randomlyselected from 482 dental laboratories registered in Korean Dental Lab. Association from February 6 to February 27, 1987.

The following results were obtained:

1. Canonical correlation between the group of general variables and the group of job satisfactional variables was significant statistically as Rc=0.48. But canonical correlation between the group of general variables and the group of organizational commitment variables was insignificant statistically as Rc=0.37.
2. Canonical correlation between the group of job characteristic variables and the group of job satisfactional variables was highly significant statistically as Rc=0.69.
   Wage propriety, promotion opportunity and benefits propriety were highly influential factors among the job characteristic variables.
3. Canonical correlation between the group of job characteristic variables and the group of organizational commitment variables was highly significant statistically as Rc=0.61.
   Wage propriety, promotion opportunity of acquiring technique and duty importance were highly influential factors among the job characteristic variables.
4. The job characteristic variables which had influence on the job satisfaction varied statistically according to the general variables. in case of age, technical career, academic career and duty, the job characteristic variable was wage propriety and the business relations.
5. The job characteristic variables which had influence on the organizational commitment varied statistically according to the general variables. The case of male was applicable to wage propriety, the case of female was applicable to benefits propriety, the case of dental technicians who were less than 30 years old was applicable to wage propriety, the case of dental technicians who had more than 5 years technical career was applicable to monotonousness.
6. The most influential factor was wage propriety among job characteristic variables which influenced on the job satisfaction and the organizational commitment of dental technicians.