

치과기공사의 이직에 관한 연구

혜전대학 치기공과, 전자상거래과*
권은자, 배상목*

[Abstract]

A Study on the Job Transfer of Dental Technicians

Eun-Ja, Kwon · Sang-Mok, Bae*

Dept. of Dental Technology, Hyejeon College, Dept. of Electronic Business, Hyejeon College

This study mainly intends to determine the factors for which dental technicians are satisfied with their jobs and how much the resulting job transfer rate is and thus to identify the correlation between them.

For these purpose, 200 subjects were sampled out of dental technicians in Seoul and Incheon, and the survey was performed from July 19, 2002 to August 15 (for 25 days) with self-administered questionnaire. Out of all collected questionnaires, 131 pieces(65.5%) were addressed for this study.

As for the tools for this study, the structured questionnaire was used with its proven reliability and feasibility, and the contents of questionnaire consisted of 32 questions on the basis of related references.

The contents of questionnaire were categorized into 3 sections: General attribute of subjects; Factors for which dental technicians are satisfied with their jobs; and their intention of job transfer.

The questionnaire consisted of total 32 questions which included general attribute of subjects(10 questions), factors of their satisfaction with jobs(17 questions) and intention of job transfer(5 questions).

The data analysis was processed by computerized system with SPSS(Statistical Package for Social Sciences). Statistical analysis techniques included frequency, percentage, T-test, F-test analysis and regression analysis. As a result of those analyses, the conclusion can be summarized

교신
저자

•성명 : 권은자 •전화 : 041)630-5307 •E-mail : rnis2804@hanmail.net
•주소 : 충남 홍성군 홍성읍 남장리 산16 혜전대학 치기공과

as follows:

1. As a result of analyzing the factors for which the subjects were satisfied with their jobs, it was found that there were significant differences in career and job title out of question items($P < 0.001$).

It was also shown that the factors of subjects' satisfaction averaged 3.43, which was considerably higher value than I expected. It was found that job and management factors were major job satisfaction factors.

2. As a result of analyzing the intention of subjects to decide their job transfer, it was found that there were significant differences in job title and marital status out of question items($P < 0.001$).

It was shown that the total average of the intention of their job transfer amounted to 3.06. It was shown that dental technicians have relatively higher intention of job transfer from their current work place.

3. It was found that there was inverse correlation between the factors of subjects' satisfaction with their jobs and their intention of job transfer($r = -0.490$, $P < 0.05$). Likewise, it was also found that there was inverse correlation mostly between the evaluation value for each independent variable region in term of each factor of job satisfaction and the value for the intention of job transfer. In view of these correlations, it was concluded that higher job satisfaction likely led to lower job transfer.

4. As a result of regression analysis so as to determine the influences of job satisfaction factors on the intention of job transfer, it was found that the highest influential factor was management factor. And it was shown that the test values of model were statistically significant and its explanatory power amounted to 54.6%.

• key words : job transfer, job satisfaction, dental technician

I. 서 론

인간은 사회와 조직 속에서 스트레스와 같이 생활하고 있다고 할 수 있으며 이러한 사회환경 속의 조직 내에서 생활하는 구성원은 대부분 직무와 연관된 스트레스를 자주 경험하게 된다. 또한 조직의 인적자원을 관리하는데 있어서는 인력의 흐름이 자연스럽게 유지되도록 하는 것이 매우 중요하다(나정자, 2002).

조직 구성원들이 내부요인 혹은 외부환경의 변화로 직장에 만족하지 못하고 직장을 이동하는

현상을 이직 및 전직이라고 한다. 적절한 이동은 조직이나 근로자를 위하여 바람직한 측면도 있지만 과도한 이동은 근로자의 권익과 조직의 생산성 및 기술수준의 향상에 저해요인이 된다.

우리나라 기업의 이직율은 월 평균 7~8%로 나타났으며, 전 산업에 종사하는 1년 미만자의 이직율이 55.4%이고, 1년~2년 미만자는 31.3%로 이직을 경험한 종업원의 86.7%가 2년 미만에 이직을 한다고 나타났다(임병철, 1989).

치과기공사의 업무는 치과 의사로부터 의뢰 받은 보철물을 주로 금속재료, 유기재료, 무기재료

를 사용하여 제작, 가공, 수리하는 것으로 작업은 대부분 수작업에 의해 이루어진다(김지환, 1995). 이러한 업무는 치과 의료행위의 일부분으로서 국민의 구강 건강에 직접적인 영향을 미치므로 고도의 전문지식과 기술을 지닌 치과기공사가 사회적으로 많이 요구된다.

이러한 치과기공사를 대상으로 한 연구에서 치과기공사의 장래성 희박, 열악한 작업환경, 불만족한 급여 등 사회적 인식이나 대우 면에서 낮은 직무만족도를 나타내어 절대다수가 타 직종으로의 전직 의사를 갖고 있었다(박중희, 1992).

치과기공사의 이직율이 급증하는 이유는 과도한 근무시간, 업무에 비해 낮은 임금, 직원간의 인간관계 등 근무의욕과 사기저하에서 오는 현상으로도 나타났다(최운재, 1996).

치과기공사의 이직 및 잔류의도에 가장 많은 영향을 주는 요인은 가족부양책임이라 볼 수 있으며 그와 연관된 낮은 임금과 많은 근무시간이 합리적인 수준으로 향상되는 것이 치과기공사의 이직을 줄이기 위해 먼저 해결되어야 할 원인으로 나타났다(권순석, 1998).

이에 본 연구는 치과기공사의 직무만족 정도와 이직의도와의 관계를 파악함으로써 이직방지 대책을 위한 기초 자료를 제공하여 효율적인 인력활용에 도움이 되고자 시도되었다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 모집단은 서울시와 인천시에 근무하는 일반 치과기공사들이다. 조사대상자 선정에 있어서 설문 응답의 효율성과 답변의 편이성

및 정확성 때문에 치과기공소 및 병·의원 32개소에 근무하는 치과기공사 200명을 편의 추출(Convenient Sampling)하였다. 그리고 치과기공사의 이직원인을 파악하기 위해 자기기입식 설문지조사(self administered questionnaire survey)방법을 통하여 조사하였다.

본 연구의 자료수집기간은 2002년 7월 19일에서 7월 25일까지 우편배부를 통하여 200부를 배부하고, 8월 15일까지 약 25일간 실시하여 회수하는 형식을 취하였다. 회수된 설문지는 135부(67.5%)였으며, 그 중 불성실하고 미흡하게 응답하여 결과 분석에 사용할 수 없는 4부를 제외한 131부(65.5%)를 본 연구의 분석대상으로 하였다. 연구대상자들의 설문 응답률 및 정확한 답변의 유도를 위하여 해당 치과기공소(실)의 소장 및 실장에게 조사의 취지를 전화로 설명하고 직원들에게 전달 및 독촉 해줄 것을 부탁하였으며 동봉한 반송용 봉투를 이용해 작성된 설문지를 회수하였다.

2. 연구도구

본 연구에 사용된 설문지는 신뢰성과 타당성이 입증된 설문지를 사용하였으며 설문 문항들은 여러 관련 문헌들을 참조하여 전체 32문항으로 구성하였다. 설문지의 내용을 분류해 보면 크게 대상자의 일반적인 특성, 치과기공사의 직무만족요인, 이직의도 등의 3가지 내용으로 구성되어 있다.

첫째, 일반적인 특성은 성별, 연령, 근무경력, 월수입, 근무지, 담당직위, 담당직무, 근무시간, 결혼상태, 학력 등의 총 10개 항목으로 구성하였다.

둘째, 치과기공사의 직무만족요인을 측정하기 위한 도구는 총 17문항으로 승진 요인 2문항, 임

금 요인 3문항, 관리자 요인 3문항, 상호작용 요인 2문항, 역할명료성 요인 2문항, 직무내용 요인 2문항, 직무만족도 요인 3문항으로 구성하였다. 점수는 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 직무만족 정도를 파악하기 위한 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 계수를 구했으며 계수 값은 0.8650으로 나타났다.

셋째, 치과기공사의 이직의도 측정을 위한 도구는 총 5문항으로 구성하였다. 점수는 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이 도구의 Cronbach's alpha 신뢰도계수 값은 0.7234로 나타났다.

3. 분석방법

자료의 분석은 SPSS(Statistical Package for Social Sciences)를 이용하여 전산처리 하였다.

1. 기술 통계를 이용하여 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 표시하였고, 직무만족요인과 이직의도에 대한 문항별 점수는 평균과 표준편차를 이용하였다.

2. 분석통계 방법으로 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족요인, 이직의도에 대한 차이검증은 변수의 특성에 따라 t-test 또는 F-test(ANOVA)를 이용하였으며 유의수준 .05에서 유의한 차이가 있는 변수들은 Duncan's Multiple Range test를 하여 사후 검증을 하였다. 또한 직무만족요인과 이직의도를 상관분석을 하였으며, 두 변수의 관련 정도는 Pearson 적률 상관 계수(Pearson's Correlation Coefficient)로 나타내었다.

3. 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향은

회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사 대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사 대상자들의 일반적인 특성을 본 결과는 <표 1>과 같다.

성별로는 남자가 97명(74.0%)이고, 여자가 34명(26.0%)으로 나타났다.

연령 분포는 30세~35세가 43명(32.8%)으로 가장 많은 빈도를 차지하였고, 26세~29세가 35명(26.7%), 21세~25세가 33명(25.2%), 36세 이상이 20명(15.3%)으로 나타났다.

근무 경력은 3년~7년 미만이 31명(23.7%), 1년~3년 미만이 28명(21.4%), 10년 이상이 27명(20.6%), 7년~10년 미만이 25명(19.1%), 1년 미만이 20명(15.3%)으로 나타났다.

월수입은 200만원 이상이 44명(33.6%), 100~150만원 미만이 37명(28.2%), 150~200만원 미만이 35명(26.7%), 100만원 미만이 15명(11.5%)으로 나타났다.

근무지는 치과 기공소 119명(90.8%)으로 가장 많은 빈도를 차지하였고, 기타가 12명(9.2%)으로 나타났다.

담당직위는 일반 기사 85명(64.9%), 주임 기사 14명(10.7%), 실장 13명(9.9%), 소장 12명(9.2%), 기타 7명(5.3%)으로 나타났다.

담당 직무는 관·교의치 부서가 50명(38.2%), 도재 부서가 47명(35.9%), 국부 및 총의치 부서가 14명(10.7%) 기타가 13명(9.9%), 교정 부서가 7명(5.3%)으로 나타났다.

근무 시간은 11시간 이상이 55명(42.0%), 10

시간이 44명(33.6%), 8시간이 18명(13.7%), 9시간이 14명(10.7%), 10시간이 44명(42.0%)으로 나타났다. 학력은 전문대졸 이하가 118명(90.1%), 4년제 결혼 상태는 미혼이 76명(58.0%), 기혼이 55명(42.0%)으로 나타났다. 대졸 이상이 13명(9.9%)으로 나타났다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

N=131

특 성	구 분	실 수 (N)	백 분 율 (%)
성 별	남	97	74.0
	여	34	26.0
연 령	21 ~ 25세	33	25.2
	26 ~ 29세	35	26.7
	30 ~ 35세	43	32.8
	36세 이상	20	15.3
경 력	1년 미만	20	15.3
	1 ~ 3년 미만	28	21.4
	3 ~ 7년 미만	31	23.7
	7 ~ 10년 미만	25	19.1
	10년 이상	27	20.6
월 수 입	100만원 미만	15	11.5
	100 ~ 150만원 미만	37	28.2
	150 ~ 200만원 미만	35	26.7
	200만원 이상	44	33.6
근 무 지	치과기공소	119	90.8
	기 타	12	9.2
담 당 직 위	소 장	12	9.2
	주임기사	14	10.7
	일반기사	85	64.9
	실 장	13	9.9
	기 타	7	5.3
직 무	총전, 관교의치 제작	50	38.2
	도재제작	47	35.9
	국부 및 총의치 제작	14	10.7
	교정장치물 제작	7	5.3
	기 타	13	9.9
근 무 시 간	8 시간	18	13.7
	9 시간	14	10.7
	10 시간	44	33.6
	10 시간 이상	55	42.0
결 혼 상 태	미 혼	76	58.0
	기 혼	55	42.0
최 종 학 력	전문대졸 이하	118	90.1
	4년제 이상	13	9.9
총 계		131	

2. 조사 대상자의 특성별 차이검증

1) 조사 대상자의 특성과 직무만족요인

일반적 특성 중 경력 항목에서 유의한 차이가 있었다($P < 0.01$). 1년 미만인 3.62로 가장 높았고 7년~10년 미만이 3.57, 10년 이상이 3.50, 3년~7년 미만이 3.34, 1년~3년 미만이 3.24순으로 나타났다.

담당직위 항목에서도 유의한 차이가 있었다($P < 0.001$). 소장이 3.98로 가장 높게 나타났고 기

타가 3.71, 실장이 3.50, 주임기사가 3.38, 일반기사가 3.34 순으로 나타났다.

이들 그룹 중에서 치과기공 경력 1년 미만인 그룹과 관리자 위치에 있는 소장 그룹에게서 직무만족 정도가 높았다.

그 밖의 성별, 연령, 월수입, 근무지, 직무, 근무시간, 결혼상태, 최종학력 항목에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족요인 차이검증

N=131

특 성	구 분	N	M	SD	t or F	p	DMR
성 별	남	97	3.44	.43			
	여	34	3.43	.49			
연 령	21 ~ 25세	33	3.44	.37			
	26 ~ 29세	35	3.34	.43			
	30 ~ 35세	43	3.47	.49			
	36세 이상	20	3.52	.46			
경 력	1년 미만	20	3.62	.31	3.575	.008	A B B C C
	1 ~ 3년 미만	28	3.24	.37			
	3 ~ 7년 미만	31	3.34	.46			
	7 ~ 10년 미만	25	3.57	.39			
	10년 이상	27	3.50	.53			
월 수 입	100만원 미만	15	3.45	.46	1.999		
	100 ~ 150만원 미만	37	3.36	.37			
	150 ~ 200만원 미만	35	3.36	.41			
	200만원 이상	44	3.56	.49			
근 무 지	치과기공소	119	3.44	.44	-.122		
	기 타	12	3.45	.43			
담 당 직 위	소 장	12	3.98	.41	7.644	.000	C A A AB BC
	주임기사	14	3.38	.28			
	일반기사	85	3.34	.43			
	실 장	13	3.50	.38			
	기 타	7	3.71	.21			
직 무	총전, 관교의치 제작	50	3.39	.42	1.469		
	도재제작	47	3.38	.49			
	국부 및 총의치 제작	14	3.56	.43			
	교정장치물 제작	7	3.60	.25			
	기 타	13	3.62	.38			

특 성	특 성	N	M	SD	t or F	p	DMR
근무시간	8 시간	18	3.39	.44	.524	.666	
	9 시간	14	3.37	.52			
	10 시간	44	3.50	.37			
	10 시간 이상	55	3.42	.48			
결혼상태	미 혼	76	3.39	.41	-1.377	.171	
	기 혼	55	3.50	.48			
최종학력	전문대졸 이하	118	3.44	.42	-.013	.989	
	4년제 이상	13	3.44	.61			
총 계		131					

2) 직무만족요인의 영역별 분석

조사 대상자의 직무만족요인 정도를 분석한

결과 치과기공사의 직무만족요인 영역별 평균과 표준편차는 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무만족요인 문항별 점수

문 항 내 용	평 균	표준편차	순 위
1. 나의 근무지는 승진 가능성이 있다	3.39	.86	1
2. 승진을 위한 근무평가는 합리적이고 공정하다	3.28	.75	2
승진 요인 소계	3.33	.73	
3. 급여 또는 보수개선의 가능성이 있다	3.50	.75	1
4. 현재 보수는 다른 근무지와 비교 시 적당하다고 생각한다	3.17	.93	2
5. 현재 보수는 노력의 대가로 합당하다고 생각한다	3.05	.89	3
임금 요인 소계	3.24	.69	
6. 상사는 내가 잘 할 수 있게 조언 및 기술적 지식을 주고있다	3.72	.74	1
7. 소장 또는 동료와의 관계가 원만하다	3.66	.75	2
8. 상사는 일에 대한 나의 능력을 정확히 평가하고 있다	3.60	.65	3
관리자 요인 소계	3.65	.55	
9. 업무수행 중 의사결정 권한이 나에게 있다	3.24	.86	2
10. 나의 의사가 수용돼서 업무 효율성이 증가할 때가 종종 있다	3.31	.80	1
상호작용 요인 소계	3.27	.73	
11. 내가 하는 업무에 대해 상세히 설명할 수 있다	3.77	.69	1
12. 근무지에서 맡은 일은 내가 가장 잘 할 수 있다	3.54	.75	2
역할명료성 요인 소계	3.65	.62	
13. 현재 업무가 나의 능력을 발휘하는데 적당하다고 생각한다	3.43	.68	2
14. 현재 나의 업무를 중요하게 생각한다	3.92	.69	1
직무 내용 요인 소계	3.67	.58	
15. 타인으로부터 나의 직업을 인정받는다	3.34	.82	1
16. 현재 수행하고 있는 나의 업무에 만족한다	3.27	.85	2
17. 현재의 근무지가 나에게 가장 적합하다고 생각한다	3.24	.81	3
직무 만족도 요인 소계	3.28	.68	
직무만족요인 전체	3.43	.44	

이와 같이 치과기공사들의 직무만족요인 정도의 평균치는 3.48로 나타났다. 각 요인별 직무만족요인을 살펴보면, '현재 나의 업무를 중요하게 생각한다' (M=3.92)로 가장 높았고, '현재 하는 업무에 대해 상세히 설명할 수 있다' (M=3.77), '상사는 내가 잘할 수 있게 조언 및 기술적 지식을 주고있다' (M=3.72), '상사 또는 동료와의 관계가 원만하다' (M=3.66) 순으로 나타났다.

직무만족요인 영역별 평균을 살펴보면 '직무내용 요인' (M=3.67)이 가장 높았고, '역할명료성 요인' (M=3.65)과 '관리자 요인' (M=3.65)의 평균은 같게 나타났으며 '승진 요인' (M=3.33), '만족도 요인' (M=3.28) '상호작용 요인' (M=3.27), '임금 요인' (M=3.24) 순으로 나타났다.

3) 조사대상자의 특성과 이직의도

일반적 특성 중에서 담당직위 항목에서 유의한 차이가 있었다(P<0.001). 주임기사가 3.29로 가장 높았고 실장이 3.14, 일반기사가 3.13, 기타가 2.83, 소장이 2.83순으로 나타났다.

결혼상태 항목에서도 유의한 차이가 있었다(P<0.05). 미혼이 3.16로 높았고, 기혼이 2.93으로 나타났다.

이들 그룹 중에서 담당직위가 주임기사인 그룹과 미혼인 그룹에게서 이직의도 정도가 강하게 나타났다.

그 밖의 성별, 연령, 경력, 월수입, 근무지, 직무, 근무시간, 최종학력 항목에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이검증

N=131

특 성	구 분	N	M	SD	t or F	p	DMR
성 별	남	97	3.03	.63	-1.170	.244	
	여	34	3.17	.54			
연 령 (세)	21 ~ 25세	33	3.10	.56	2.146	.098	
	26 ~ 29세	35	3.21	.52			
	30 ~ 35세	43	3.05	.60			
	36세 이상	20	2.79	.78			
경 령 (년)	1년 미만	20	2.89	.48	2.058	.090	
	1 ~ 3년 미만	28	3.15	.49			
	3 ~ 7년 미만	31	3.28	.65			
	7 ~ 10년 미만	25	2.99	.54			
	10년 이상	27	2.93	.74			
월 수 입 (만원)	100만원 미만	15	3.03	.47	.691	.559	
	100 ~ 150만원 미만	37	3.14	.61			
	150 ~ 200만원 미만	35	3.13	.65			
	200만원 이상	44	2.97	.63			
근 무 지	치과기공소	119	3.04	.61	-1.303	.195	
	기 타	12	3.28	.59			

없다' (M=2.54) 순으로 나타났다.

5) 직무만족요인과 이직의도간 상관관계
연구 대상자의 직무만족요인과 이직의도간 상

관 관계를 피어슨 상관관계 (Pearson's Correlation Coefficient)로 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 직무만족 요인과 이직의도간 상관관계

요 인	이 직 의 도
직무만족요인 전체	-.490*
승진 요인	-.219*
임금 요인	-.315*
관리자 요인	-.514*
상호작용 요인	-.367*
역할 명료성 요인	-.125
직무내용 요인	-.324*
직무만족도 요인	-.369*

* p<0.05

각 독립변수와 이직의도간의 상관관계를 크기 순으로 살펴보면, 대부분 변수가 유의한 역 상관관계로 나타났다. 상관관계가 가장 높은 변수는 관리자 요인(r= -0.514)이었고, 직무만족도 요인(r= -0.369), 상호작용 요인(r= -0.367), 직무내용 요인(r= -0.324), 임금 요인(r= -0.315), 승진 요인(r= -0.219)등 이었다. 역할

명료성 요인은 이직의도와 유의한 상관관계를 나타내지 못했다.

6) 회귀분석

직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 이직의도를 종속변수로 하고 모형에 포함된 변수들을 독립변수로 회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향(stepwise method)

영 역 내 용	B	Beta	t	p
(constant)	5.394	.	16.917	.000*
관리자 요인	-.476	-.437	-5.440	.000*
직무내용 요인	-.178	-.200	-2.485	.014*

R²=.546, F=27.212, p=0.000*

직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향은 관리자 요인, 직무내용 요인으로 나타났다.

그 중 영향을 높게 미치는 요인은 관리자 요인으로 나타났고, 모형의 검정값은 통계학적으로 유의하였으며 모형의 설명력은 54.6% 였다.

IV. 고찰 및 논의

경제가 발전하고 사회가 변화함에 따라 고용의 증대와 노동시장이 확대 될 때 이직을 두드러지게 나타낸다(정환상, 1991).

이직의 긍정적인 영향은 근로자의 관점에서는 자신의 지위와 임금, 근로조건을 향상시킬 수 있는 좋은 기회가 되고, 기업의 관점에서는 고용 합리화의 계기와 신기술의 도입을 가능하게 한다. 하지만 이직율이 높으면 근로자의 관점에서는 조직내의 소속감과 직무의 안정성을 저하시키며, 개인의 발전을 위한 기술축적이 저해된다. 기업의 관점에서는 인력 비용의 증가와 더불어 타 기업과 구인경쟁으로 임금만 높이는 결과를 낳는다(이승길, 1989).

이와 같이 이직의 영향은 양면성을 나타내므로 이직율을 낮추기 위해 근로자의 이직 행동에 영향을 미치는 제반 요인을 이해하려는 노력이 절대적으로 필요하다.

본 연구는 치과기공사의 직무만족 요인과 이직의도간의 관계를 알아보기 위해 서울시와 인천시내 치과기공사를 대상으로 자기 기입식 설문지를 이용하여 조사하였다.

본 연구 결과에서 조사 대상자의 직무만족요인 평균값은 3.43으로 상당히 높게 나타나 비교적 직무에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

직무만족요인 영역 중 경력과 담당직위 항목에서 유의한 차이를 보였다. 이들 그룹 중에서 치과기공 경력 1년 미만인 그룹과 관리자 위치에 있는 소장 그룹에게서 직무만족 정도가 높았다.

직무만족요인 영역 중에서 조사 대상자가 자각하는 가장 큰 직무만족요인은 '직무내용 요인' (M=3.67)이 가장 높았고, '관리자 요인' (M=3.65), '역할명료성 요인' (M=3.65), '승진 요인' (M=3.33), '직무만족도 요인' (M=3.28), '상호작용 요인' (M=3.27), '임금 요인' (M=3.24) 순으로 나타나 '직무내용 요인' 과 '관

리자 요인' 이 직무만족 정도의 주된 요인으로 나타났다.

또한, 각 문항별 직무만족요인을 살펴보면 '직무내용 요인' 영역에서 '현재 나의 업무를 중요하게 생각한다' (M=3.92), '역할명료성 요인' 영역에서 '내가 하는 업무에 대해 상세히 설명할 수 있다' (M=3.77), '관리자 요인' 영역에서 '나의 상사는 내가 잘할 수 있게 조언 및 기술적 지식을 주고 있다' (M=3.72), '임금 요인' 영역에서 '급여 또는 보수개선의 가능성이 있다' (M=3.50)로 나타났다.

이직의도는 담당직위와 결혼상태 항목에서 유의한 차이가 있었다. 이들 그룹 중에서 담당직위가 주임기사인 그룹과 미혼인 그룹에게서 이직의도 정도가 높았다.

이직의도의 전체 평균은 3.06으로 조사대상자가 현재의 근무지에서 이직하고자 하는 이직의도는 비교적 강한 것으로 나타났다. 각 문항 중 '같은 직종의 다른 근무지를 찾는 것은 쉬운 일이다' 가 평균 3.31로 가장 높게 나타나 이직에 대한 어려움이나 실직에 대한 두려움을 제고하지 않고 비교적 쉽게 이직을 결심하는 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 조사 대상자를 서울시와 인천시에만 국한 시켰으므로 전국의 모든 치과기공사에게 연구결과를 일반화시키는데 한계가 있을 것이다.

둘째, 치과기공사는 구강보건을 책임지는 전문인의 한사람으로 자신이 보유한 능력과 기술을 최대한으로 발휘하고 주어진 환경에 도전하

여 이를 극복하는 가운데 성취감과 현재 근무지에서 직무만족도를 높이기 위한 끊임없이 노력하는 자세가 필요하다.

셋째, 치과기공사의 인력수급방안 정책의 연구와 더불어 치과기공사를 대상으로 이직원인과 이직대책에 대한 장기적이고 지속적인 연구가 필요하다.

V. 결 론

본 연구는 치과기공사의 직무만족요인과 그에 따른 이직의도 정도를 알아보고 그 상관관계의 파악을 주목적으로 진행되었다. 이러한 연구목적 을 위해 서울시와 인천시내 치과기공사를 대상으로 200명을 선정하고 자기 기입식 설문지를 이용하여 2002년 7월19일에서 8월 15일 까지 25 일간 조사를 실시하였으며 회수된 설문지 중 131 부(65.5%)를 본 연구의 분석대상으로 하였다.

연구도구는 신뢰성과 타당성이 입증된 구조화된 설문지를 사용하였으며 설문 문항들은 여러 관련 문헌들을 참조하여 전체 32문항으로 구성 하였다. 설문지의 내용을 분류해 보면 크게 대상자의 일반적인 특성, 치과기공사의 직무만족 요인, 이직의도 의 3가지 내용으로 구성되어 있다. 일반적 특성 10개 문항, 직무만족요인 17개 문항, 이직의도 측정 5개 문항 등 총 32개 문항으로 작성하였다.

자료의 분석은 SPSS(Statistical Package for Social Sciences)를 이용하여 전산처리 하였으며, 빈도와 백분율, T-test, F-test 분석, 회귀분석 등의 통계기법으로 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 조사 대상자의 직무만족요인을 분석한 결과 경력과 담당직위 항목에서 유의한 차이를 보였다($P<0.001$). 조사 대상자의 직무만족 요인 평균 값은 3.43으로 상당히 높게 나타났으며, 직무내용 요인과 관리자 요인이 주요 직무만족 요인으로 조사되었다.

2. 조사 대상자의 이직의도를 분석한 결과 담당직위와 결혼상태 항목에서 유의한 차이가 있었다($P<0.001$). 이직의도의 전체 평균은 3.06으로 나타나 현재의 근무지에서 이직하고자 하는 이직의도는 비교적 강한 것으로 보여진다.

3. 직무만족 요인과 이직의도간 상관관계는 역 상관관계가 있는 것으로 나타났으며($r=-0.490$, $P<0.05$), 각 직무만족 요인의 각 독립변수 영역 별 평점과 이직의도 평점과도 대부분 역 상관관계가 있는 것으로 나타나 직무만족 정도가 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다.

4. 직무만족 요인이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 한 결과, 영향을 높게 미치는 요인은 관리자 요인으로 나타났고, 모형의 검정값은 통계학적으로 유의하였으며 모형의 설명력은 54.6% 였다.

참 고 문 헌

- 권순석. 치과기공사의 이직에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1998.
- 권은자. 치과기공사의 업무스트레스에 관한 연구. 대한치과기공학회지, 23(2), 2002.
- 김지환. 서울시 치과기공사의 예방적 건강행위 실천도에 영향을 미치는 요인분석. 연

- 세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1995.
- 나정자. 간호사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 조선대학교 경영대학원 석사학위 논문, 2002.
- 박종희. 한국 치과기공사의 직무만족도에 대한 조사연구. 대한치과기공학회지, 14(1), 1992.
- 이승길. 관광호텔 종사원의 이직에 관한 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문, 1989.
- 이주희, 민병국. 일부지역 치과의원 환자만족도에 관한 영향요인 연구. 동남보건대학 논문집, 2001.
- 임병철. 한국 치과기공사의 직무만족과 직장이동에 관한 연구. 대한치과기공학회지, 11(1), 1989.
- 임해경. 치과위생사의 이직에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2001.
- 정환상. 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위 논문, 1991.
- 최운재. 한국 치과기공소 운영상 문제점과 개선방안에 관한 조사 연구. 대한치과기공학회지, 18(1), 1996.
- 한국 경영자 총협회. 『노동경제연감』. 99, 1981.
- Aaron Cohen. On the Discriminant Validity of the Meyer and Allen Measure of Organizational Commitment: How Does it fit with Work Commitment Construct?. Educational & Psychological Measurement, 56, 1996.
- Natalie JA, John PM. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1990.
- William HM. Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. J App Psychol, 62, 1977.