

치과기공사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

권은자, 최에스더, 한민수
혜전대학교 치기공과

The effect of dental technician's organizational commitment on the turnover intention

Eun-Ja Kwon, Min-Soo Han, Esther Choi

Department of Dental Laboratory Technology, Hyejeon College

[Abstract]

Purpose: This study was carried out in order to examine organizational commitment in dental technicians and turnover intention level according to it, and to analyze its effects.

Methods: A self-reported questionnaire survey was carried out by having convenience sampling as 200 dental technicians. An analysis of the collected data was computationally processed by using SPSS Win 19.0 program. An analytical technique was made by using statistical techniques such as frequency & percentage, t-test, One-way ANOVA analysis. The following are the analytical results of the collected materials.

Results: In consequence of analyzing organizational commitment level in research subjects, there was a significant difference in the items for age, task field, job position in charge, career in dental laboratory technology, and monthly income($p < .05$). The average of the item for organizational commitment level stood at 3.29, thereby having been indicated to be high. As a result of analyzing turnover intention level in research subjects, there was a significant difference in the items for task field, job position in charge, career in dental laboratory technology, and monthly income($p < .05$). The average of the item for turnover intention reached 3.04, thereby having appeared to be relatively high. As for a correlation between organizational commitment and turnover intention, all variables were shown to have inverse correlation at a significant level. In consequence of conducting regression analysis in order to analyze the influence of organizational commitment upon turnover intention, a factor of having the most impact on turnover intention appeared to be normative commitment. The test value of the model was statistically significant. The explanation power about this was indicated to be 26.9%.

Conclusion : In the above findings, the dental technicians are considered to need to be immersed in work with a sense of mission in performing job in charge, to strive to possibly have an opportunity of achievement and self-growth, and to perform a research and development in a manpower management strategy such as turnover prevention.

◎ **Key words:** Dental technicians, Organizational commitment, Turnover intention

Corresponding author	Name	권 은 자	Tel.	041-630-5285	E-mail	rnjs2804@hj.ac.kr	
	Address	충남 홍성군 홍성읍 대학길25 혜전대학교 치기공과					
Received	2017. 9. 30		Revised	2017. 11. 18		Accepted	2017. 12. 20

1. 서론

보건의료직업은 국민보건을 보호하는 직업으로서 항상 사회적 책임감을 가지고 업무에 임해야 한다. 치과 기공사는 국민구강건강 향상의 한 분야를 담당하고 있으며, 이에 따라 치과기공사의 학문적 학술 연구와 치과 기공업무 수행에 관한 전문적인 기술에 대한 요구가 증가하고 있다(차상환, 2014). 이에 치과기공사는 자신이 보유한 능력과 기술을 최대한 발휘하고 효율적인 직무 수행을 위해 주어진 환경에 도전하여 이를 극복해야 하며, 조직구성원의 조직몰입도를 높이기 위해 리더의 끊임없이 노력하는 자세가 필요하다(오선미, 2004).

조직몰입은 조직과 구성원들과의 연결이라는 인식하에 전개되며 자기들의 필요에 의해 조직을 떠나지 않고 계속 근무한다는 의미이며(이용경, 2009), 조직몰입에 대한 이해관계가 필요한 이유는 조직구성원들이 조직에 대한 몰입으로 인해 조직 내에서 많은 성과를 내고 이직, 업무태도에 대한 예측지표가 될 수 있기 때문이다(박나혜, 2009). 이와 같은 조직구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입은 연구의 관심이 되어왔으며, 조직을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜 조직의 유효성을 제고해야 한다(박지원, 2002).

문제덕(2011)의 연구에서는 치과기공 직무특성 중 과업정체성, 과업중요성, 기능다양성, 피드백이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였고, 차상환(2014)은 근면하고 일에 대해 성취감과 긍지를 느끼며, 시간활용을 잘하고, 동료와의 좋은 인간관계를 형성하는 것이 조직몰입이 높다고 하였으며, 신유근(1991)은 조직몰입은 성과, 이직, 결근 등을 결정하는 변수로써 간주되어 조직몰입에 대한 관심이 높아지고 있다고 하였다.

이직의도는 특정한 상황에서 구성원이 조직을 이탈하려고 하는 개인의 심리적 반응 상태를

의미하며, 실질적인 이직 행동에서부터 일시적 생각에 이르기까지의 모든 심리적, 행위적 상태이다(Chiu et al., 2006). 이러한 이직의도는 실질적 이직행동을 잘 설명하는 변수이기 때문에 이직의도에 관한 연구는 이직행동 자체를 연구하는 것에 비해 많은 장점을 가지

고 있다(표용태, 1999).

이직은 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분되며, 관리대상이 되는 이직은 스스로의 의사에 의한 이직을 뜻하는 자발적 이직이다. 이직의 원인에는 환경 요인, 조직 요인, 직무 요인, 인간적 요인, 개인적 요인 등이 있으며, 자발적 이직을 감소시키기 위하여 구성원들에게 조직에 대한 애착심을 길러주고 직무불만의 요인이 되는 승진, 급여문제 등을 원만히 해결하여야 한다(강지연, 2010). 이직에 대한 대책과 관리의 기대효과는 기업 내에서 고용의 안정화와 조직구성원에게 이직에 대한 심리적 안정감을 주며, 이를 통해 업무기술에 대한 숙련도를 높이고 생산성 향상을 가져올 수 있다는 것이다(나정자, 2002).

다수의 연구자들은 조직구성원의 이직에 대한 원인을 규명하기 위하여 이직과 그 선행 변수에 대한 분석을 시도하였고, 이직의 직전단계인 이직의도는 행동변수인 이직의 예측을 위한 지표로 사용되고 있다(오선미, 2004). 선행의 치과기공사 이직의도에 대한 연구 결과(오선미, 2004; 권은자, 2010; 김정숙, 2011; 박혜진, 2017) 이직의도가 비교적 높게 나타나고 있어 치과기공사의 이직원인과 인적관리의 대책에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

치과기공사의 높은 이직률은 경영진과 직원간의 신뢰성 저하와 근로자 상호간 기술전수의 어려움 및 치과 기공계의 인력난을 가중시키는 등의 문제점을 발생시킨다(권은자, 2010) 치과기공 조직은 인력의존도가 높은 특성이 있어 조직원의 조직몰입정도는 기술의 연장과 안정성에 영향을 많이 기여 할 수 있으므로, 치과기공사의 조직몰입을 높이는 것이 치과기공업무의 효율성 증가와 업무 수행을 용이하게 한다(문제덕, 2011).

이에 본 연구는 현재 치과기공사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변인 중 조직몰입 정도와 이직의도와의 관련성을 파악함으로써 치과기공사의 효율적인 인력관리 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 2017년 8월 25일부터 9월 15일까지 서울시, 인천시, 제주시, 충청도 내에 근무하는 치과기공사 220명을 대상으로 설문응답의 효율성과 답변의 정확성을 위해 편의 추출하여 자기기입식 설문지조사를 통하여 실시하였으며, 회수된 182부의 설문지 중 부적절한 응답을 하여 신뢰성이 없다고 판단된 설문지를 제외한 177부(80.5%)를 분석 자료로 사용하였다. 설문지는 연구대상자의 정확한 답변유도를 위하여 설문지에 대한 설명 후 직접 배부하고 회수하거나 우편발송을 실시하였으며 동봉한 반송용 봉투를 이용해 작성된 설문지를 회수하였다.

2. 연구도구

본 연구의 검사 도구는 오선미(2004), 권은자(2010), 차상환(2014) 등이 사용한 설문지 도구를 관련 자료들을 참조하여 수정·보완 후 작성하여 사용하였다.

1) 일반적인 특성 측정도구

일반적인 특성 설문문항은 성별, 담당직위, 치과기공경력, 1일 근무시간, 월수입 등 총 9문항으로 구성하였다.

2) 조직몰입 정도 측정도구

설문문항은 정서적 몰입 5문항, 근속 몰입 4문항, 규범적 몰입 4문항 등 총 13문항으로 구성하였으며, 점수는 5점 리커트 척도(Likert scales)를 사용하였다. 이 도구의 Cronbach's alpha 신뢰도계수 값은 0.9376로 나타났다.

3) 이직의도 측정도구

설문문항은 총 9문항으로 구성하였다. 점수는 5점 리커트 척도(Likert scales)를 사용하였고, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 이직의도를 파악하기 위한 이 도구의 Cronbach's alpha 신뢰도계수 값은

0.8279로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입, 이직의도에 대한 차이검증은 변수의 특성에 따라 t-test 및 일원변량분석(One-way ANOVA)을 사용하여 $P < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 Duncan's Multiple Range test를 하여 사후 검증을 실시하였다. 조직몰입, 이직의도 정도에 대한 문항별 점수는 평균과 표준편차를 산출하였으며, 이직의도 간 상관관계는 Pearson 적률 상관관계를 사용하였다. 또한 이직의도 등에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

III. 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 연구 대상자들의 일반적인 특성의 결과는 Table 1과 같다.

성별로는 남자가 65%, 연령 분포는 21세~29세가 37.9%, 학력은 전문대학 졸업이 80.2%로 가장 높게 나타났다, 결혼상태는 미혼이 55.4%, 업무분야는 도재기공이 33.3%, 담당직위는 일반기사가 46.9%, 치과기공 경력은 10년 이상이 33.3%, 1일 근무시간은 8~10시간 미만이 49.2%, 월수입은 200~300만원 미만이 30.5%로 가장 많이 나타났다.

2. 조직몰입, 이직의도 영역별 분석

1) 조직몰입의 영역별 분석

연구대상자의 조직몰입 정도를 측정한 결과 영역별 평균과 표준편차는 Table 2와 같다. 조직몰입 정도의 세 부문항별 분석을 살펴보면, 정서적 몰입요인의 경우 '현

Table 1. General characteristics of Study Subjects (N=177)

Characteristics	Classification	N	%
Gender	Male	115	65.0
	Female	62	35.0
Age	21 ~ 29	67	37.9
	30 ~ 39	62	35.0
	40 ~ 49	30	16.9
	50 ~	18	10.2
Education	Graduation from college	142	80.2
	Graduation from university	23	13.0
	Graduation as master/doctor	12	6.8
Marital status	Unmarried	98	55.4
	Married	79	44.6
Task field	Dental porcelain	59	33.3
	Crown and bridge	29	16.4
	Partial denture	35	19.8
	Orthodontics	8	4.5
	Overall task	46	26.0
Job position in charge	Chief	23	13.0
	Head technician	29	16.4
	General technician	83	46.9
	Section chief	24	13.6
	Other	18	10.2
Career in dental technician (Year)	Under ~ 1	21	11.9
	1 ~ Under 5	50	28.2
	5 ~ Under 10	47	26.6
	10 ~	59	33.3
Working hours a day (Hour)	Under 8	11	6.2
	8 ~ under 10	87	49.2
	10 ~ under 12	56	31.6
	12 ~	23	13.0
Monthly income (10,000 won)	100 ~ Under 200	53	29.9
	200 ~ under 300	54	30.5
	300 ~ under 400	39	22.0
	400 ~ under 500	11	6.2
	500 ~	20	11.3

재의 직장에서 오랫동안 근무할 생각이다.’(3.47±.92), ‘현재 직장은 나에게 개인적으로 커다란 의미를 가진다.’(3.32±.96) 항목이 높게 나타났다. 근속 몰입요인은 ‘현재 직장에 계속 다니는 것은 다녀야할 필요성이 있기 때문이다.’(3.66±.81), ‘한 직장에서 오랫동안 근무 시 많은 이점이 있다고 생각한다.’(3.51±.86) 항목이 높았고, 규범적 몰입요인은 ‘직장의 발전이 곧 나의 발전이라고 생각한다.’(3.39±.84) 항목이 가장 높았다. 조직몰입 정도의 영역별 평균은 정서적 몰입요인 3.30, 근속 몰입요인 3.37, 규범적 몰입요인 3.19로 나타났으며, 조직몰입 영역별 전체평균은 3.29로 측정되어 치과기공사의 조직에 대한 조직몰입 정도는 비교적 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Item-based score in organizational commitment (N=177)

Scope	Classification	M	SD
Affective Commitment	1. I think I will work at the current workplace for a long time.	3.47	.92
	2. I think that a problem of current job is my problem indeed.	3.30	.99
	3. I have a feeling of the current workplace like a family.	3.21	.91
	4. The present work has a great significance individually as for me.	3.32	.96
	5. I am proud of being an employee of the present work site.	3.24	.88
Subtotal		3.30	.79
Continuance Commitment	6. Many parts of life are confusing given deciding to quit the current job.	3.13	.95
	7. A reason that I continuously work at the present workplace is because there is necessity of working.	3.66	.81
	8. I will not leave the present work site even if receiving an offer of turnover.	3.21	.94
	9. I think there are many advantages given working at one workplace for a long time.	3.51	.86
Subtotal		3.37	.72
Normative Commitment	10. It is not fair to leave the present workplace immediately even if benefiting me.	3.19	.88
	11. A reason that I do not change jobs is because of a sense of duty to the work.	3.17	.87
	12. I think that the development in job is directly my progress.	3.39	.84
	13. I am regarding this job as a lifetime workplace.	3.02	1.07
Subtotal		3.19	.77
Total		3.29	.69

2) 이직의도 영역별 분석

연구대상자의 이직의도를 측정한 결과 영역별 평균과 표준편차는 Table 3과 같다. 각 문항별 이직의도 정도를 살펴보면, ‘치과기공사라는 직업을 그만두고 싶을 때가 있다.’ (3.57±.94), ‘현재의 근무지에서 다른 곳으로 옮기고 싶다고 생각한 적이 있다.’(3.42±.87) 항목은 높게 나타났으며, ‘현재 근무지에서 수행하고 있는 나의 업무에 만족하지 못한다.’(2.68±.79), ‘현재의 근무지에서 강한 소속감을 느끼지 못한다.’(2.64±.84) 항목은 낮게 나타났다. 이직의도의 전체평균은 3.04로 분석되었다.

Table 3. Item-based score in turnover intention (N=177)

Classification	M	SD
1. I sometimes desire to quit a job dubbed dental technician.	3.57	.94
2. I ever thought that I want to transfer the current workplace to another place.	3.42	.87
3. It is very easy to decide on quitting the present job right now.	2.75	1.05
4. I'd like to move to another place even now if conditions are right.	3.17	.97
5. It is easy to seek another workplace in the same profession.	3.25	.99
6. There are few benefits to me given continuing to work at the present work site.	2.79	.80
7. I fail to feel a strong sense of membership at the current workplace.	2.64	.84
8. I fail to be satisfied with my task that I am performing at the present work site.	2.68	.79
9. I have a doubt about future guarantee in the occupation type of dental technician.	3.12	.95
Total	3.04	.59

3. 연구 대상자의 특성별 차이검증

1) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도

일반적 특성에 따른 조직몰입 차이를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 일반적 특성의 성별, 연령, 결혼상태, 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 연령의 경우 조직몰입은 연령이 상대적으로 높을수록 조직몰입 정도가 높아지는 경향을 보였으며, 21~29세 이하 그룹과 그 이상 그룹에서 유의한 차이가 있었다. 업무분야는 전반적인 업무 3.52, 관교의치 3.38, 국부의치 3.30, 교정 3.19, 도재 3.09 순으로 나타났으며, 교정, 도재의 두 그룹과 관교의치, 국부의치, 전반적인 업무그룹 세 그룹과의 그룹 간 유의한 차이가 있었다. 담당직위는 소장 4.09, 실장 3.47, 주임기사 3.33, 기타 3.26, 일반기사 3.02 순으로 나타나, 일반기사가 소장, 실장보다 조

Table 4. Verification of differences in the Organizational Commitment according to general characteristics (N=177)

Characteristics	Classification	N	M	SD	t or F	p	DMR
Gender	Male	115	3.42	.73	3.290	.001*	
	Female	62	3.07	.56			
Age	21 ~ 29	67	2.94	.59	13.495	.000*	A
	30 ~ 39	62	3.42	.62			B
	40 ~ 49	30	3.50	.75			B
	50 ~	18	3.84	.61			B
Education	Graduation from college	142	3.29	.71	1.468	.233	
	Graduation from university	23	3.15	.58			
	Graduation as master/doctor	12	3.57	.65			
Marital status	Unmarried	98	3.08	.65	-4.873	.000*	
	Married	79	3.56	.66			
Task field	Dental porcelain	59	3.09	.65	2.749	.030*	A
	Crown and bridge	29	3.38	.80			B
	Partial denture	35	3.30	.61			B
	Orthodontics	8	3.19	.53			A
	Overall task	46	3.52	.72			B
Job position in charge	Chief	23	4.09	.57	14.672	.000*	C
	Head technician	29	3.33	.63			AB
	General technician	83	3.02	.55			A
	Section chief	24	3.47	.66			B
	Other	18	3.26	.78			AB
Career in dental technician (Year)	Under ~ 1	21	3.30	.51	16.587	.000*	B
	1 ~ Under 5	50	2.84	.59			A
	5 ~ Under 10	47	3.30	.59			B
	10 ~	59	3.68	.69			C
Working hours a day (Hour)	Under 8	11	3.22	.50	1.305	.274	
	8 ~ under 10	87	3.22	.72			
	10 ~ under 12	56	3.33	.68			
	12 ~	23	3.53	.69			
Monthly income (10,000 won)	100 ~ Under 200	53	2.92	.59	16.157	.000*	A
	200 ~ under 300	54	3.17	.53			AB
	300 ~ under 400	39	3.54	.61			C
	400 ~ under 500	11	3.43	.72			BC
	500 ~	20	4.08	.69			D

* $p < .05$

직물입도가 낮은 것으로 분석되었으며, 소장, 실장, 일반기사 그룹 세 그룹 간 유의한 차이가 있었다. 치과기공경력은 10년 이상 3.68, 5~10년 미만 3.30, 1년 미만 3.30, 1~5년 미만 2.84 순으로 나타났으며, 1~5년 미만 그룹과 1년 미만, 5~10년 미만그룹, 10년 이상 그룹 세 그룹 간 유의한 차이가 있었다. 대체로 경력이 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 월수입은 500만원 이상 4.08, 300~400만원 미만 3.54, 400~500만원 미만 3.43, 200~300만원 미만 3.17, 100~200만원 미만 2.92 순으로 나타났다. 100~200만원 미만 그룹, 300~400만원 미만 그룹, 500만원 이상의 세 그룹 간 유의한 차이가 있었으며, 대체적으로 월수입이 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 분석되었다.

2) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도는 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한

차이가 있었다($P < .05$). 업무분야는 도재 3.31, 교정 2.99, 국부의치 2.95, 관교의치 2.92, 전반적인 업무 2.86 순으로 나타났다. 도재업무 그룹과 관교, 국부의치, 전반적인 업무 그룹 간에는 유의한 차이가 있었으며, 교정업무 그룹은 중간정도의 이직의도를 보이고 있어 나머지 그룹과 유의한 차이가 없었다. 담당직위는 주임기사 3.25, 실장 3.11, 일반기사 3.09, 기타 3.07, 소장 2.53 순으로 나타났으며, 소장 그룹과 나머지 그룹과의 유의한 차이가 있었으나, 나머지 그룹 간에는 유의한 차이가 없었다. 치과기공 경력은 1~5년 미만 3.21, 5~10년 미만 3.13, 10년 이상 2.90, 1년 미만 2.84 순으로 나타났으며, 1년 미만 그룹과 1~5년 미만 그룹 간에 유의한 차이가 있었다. 월수입은 400~500만원 미만 3.14, 300~400만원 미만 3.14, 200~300만원 미만 3.11, 100~200만원 미만 3.08, 500만원 이상 2.51 순으로 나타났다. 500만원 이상의 그룹과 500만원 미만 나머지 그룹과의 유의한 차이가 있었으며, 나머지 그룹 간에는 유의한 차이가 없었다(Table 5).

Table 5. Verification of differences in the Turnover Intention according to general characteristics

(N=177)

Characteristics	Classification	N	M	SD	t or F	p	DMR
Gender	Male	115	2.98	.60	-1.881	.062	
	Female	62	3.16	.58			
Age	21 ~ 29	67	3.12	.60	.687	.561	
	30 ~ 39	62	3.03	.59			
	40 ~ 49	30	2.96	.62			
	50 ~	18	2.95	.59			
Education	Graduation from college	142	3.03	.58	2.300	.103	
	Graduation from university	23	3.25	.64			
	Graduation as master/doctor	12	2.81	.58			
Marital status	Unmarried	98	3.07	.62	.673	.502	
	Married	79	3.01	.57			
Task field	Dental porcelain	59	3.31	.54	4.927	.001*	B
	Crown and bridge	29	2.92	.70			A
	Partial denture	35	2.95	.53			A
	Orthodontics	8	2.99	.34			AB
	Overall task	46	2.86	.57			A
Job position in charge	Chief	23	2.53	.50	6.002	.000*	A
	Head technician	29	3.25	.56			B
	General technician	83	3.09	.54			B
	Section chief	24	3.11	.61			B
	Other	18	3.07	.66			B
Career in dental technician (Year)	Under ~ 1	21	2.84	.54	3.710	.013*	A
	1 ~ Under 5	50	3.21	.54			C
	5 ~ Under 10	47	3.13	.64			BC
	10 ~	59	2.90	.58			AB
Working hours a day (Hour)	Under 8	11	3.06	.53	.325	.807	
	8 ~ under 10	87	3.03	.58			
	10 ~ under 12	56	3.09	.62			
	12 ~	23	2.95	.63			
Monthly income (10,000 won)	100 ~ Under 200	53	3.08	.55	4.968	.001*	A
	200 ~ under 300	54	3.11	.54			A
	300 ~ under 400	39	3.14	.60			A
	400 ~ under 500	11	3.14	.60			A
	500 ~	20	2.51	.63			B

* $p < .05$

4. 조직몰입과 이직의도 간 상관관계

조직몰입과 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과 모든 변수가 유의한 수준의 역 상관관계를 보였으며($r = -.512, p < .05$), 규범적 몰입($r = -.492, p < .05$), 정서적 몰입($r = -.477, p < .05$), 근속 몰입($r = -.419, p < .05$) 순으로 높은 상관성을 보이고 있다(Table 6).

Table 6. Correlations between Organizational Commitment and Turnover Intention

Classification	Turnover Intention
Organizational Commitment Total	-.512*
Affective Commitment	-.477*
Continuance Commitment	-.419*
Normative Commitment	-.492*

* $p < .05$

5. 회귀분석

조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 실시한 회귀분석결과는 Table 7과 같다. 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향은 규범적 몰입과 정서적 몰입으로 나타났고, 모형의 검정값은 통계학적으로 유의하였으며 이에 대한 설명력은 26.9%로 나타났다.

Table 7. Regression analysis of the Organizational Commitment and Turnover Intention

Classification	B	Beta	t	p
(Constant)				
Normative Commitment	4.411		25.127	.000*
Affective Commitment	-.236	-.306	-3.133	.002*
Continuance Commitment	-.186	-.248	-2.539	.012*

$R^2 = .269, F = 32.022, p = .000^*$

* $p < .05$

IV. 고찰

조직구성원의 이직은 잔류구성원에게 빈자리로의 승진기회나 근로조건을 향상시킬 수 있는 좋은 기회가 되

고, 새로운 인재를 채용하여 새로운 기술과 노하우를 접할 수 있는 긍정적인 기능도 있으나, 이직의 증가는 조직 내 잔류구성원의 소속감과 안정성을 저하시키고, 생산성 저하, 경력자 상실비용, 신규인력의 채용과 교육 훈련비용 등 경제적 비용의 증가와 인적자원 관리의 긴장도를 증가시키고 조직의 통합도를 낮추는 등 부정적인 결과를 가져온다(최재우 2003; 강지연, 2010). 이직은 개인의 직무 스트레스, 조직의 특성, 조직 몰입, 직무 만족도 등 여러 요인들의 복합적인 영향으로 나타나므로(정혜윤, 2016), 이직율을 낮추기 위해서 이직행동에 영향을 미치는 요인들을 파악하려는 노력이 필요하다.

이에 본 연구는 이직의 여러 가지 요인 중 조직몰입과 이직의도와의 관련성을 파악함으로써 치과기공사의 인적자원관리 방안을 모색하고자 시도되었다

본 연구결과 조직몰입 정도를 분석한 결과 성별, 연령, 결혼상태, 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .05$). 나이가 많을수록, 직위가 높을수록, 경력이 많을수록, 월수입이 많을수록 조직몰입도가 높게 나타나 문혜덕(2011)의 나이, 근무경력, 월수입은 많을수록, 근무시간은 적을수록 조직몰입이 높다는 연구와 일치하는 것으로 나타났다. 조직몰입 정도의 영역 중 정서적 몰입 요인 3.30, 근속 몰입요인 3.37, 규범적 몰입요인 3.19로 높게 나타나 오선미(2004)의 정서적 몰입요인 2.68, 근속 몰입요인 2.76, 규범적 몰입요인 2.86의 결과보다 높은 조직몰입 정도를 보였으며, 권은자(2003)의 정서적 몰입 3.31, 규범적 몰입 3.15, 근속 몰입 3.08, 점수와는 비슷한 결과를 나타냈다. 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향은 정서적 몰입과 규범적 몰입으로 나타나, 권은자(2003)와 오선미(2004)의 연구 결과와 비슷한 결과로 나타났다. 또한 세부 문항 중 ‘현재 직장에 계속 다니는 것은 다녀야할 필요성이 있기 때문이다’ 항목이 3.66, ‘현재 직장은 나에게 개인적으로 커다란 의미를 가진다’ 항목이 3.50으로 가장 높게 나타난 결과는 권은자(2003) 연구에서 각각 3.59, 3.50와 비슷한 결과를 보여 치과기공사가 현재의 직장에 가지는 긍정적인 평가에 대한 의미 있는 결과라고 생각된다. 연구 대상자 조직몰입 정도의 전체평균은 3.29로 나타나 오선미

(2004)의 2.76 보다는 다소 높았으나 권은자(2003)의 3.19, 이주희(2003)의 3.36 연구결과와 비슷한 결과로 나타나 현재 치과기공사의 조직몰입 정도는 비교적 높은 것을 알 수 있다.

연구대상자의 이직의도 정도를 분석한 결과 이직의도 정도는 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한 차이가 있었다($P < .05$). 김정숙(2011)의 연구에서는 연령, 월급여, 근무시간에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이주희(2003)는 담당직위, 근무경력에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도의 전체평균은 3.04로 나타나 오선미(2004)의 2.90, 권은자(2010)의 2.85 보다는 높았고, 김정숙(2011)의 3.44, 박혜진(2017)의 3.24의 연구결과 보다는 낮았으나 여전히 치과기공사의 이직에 대한 의도가 비교적 높은 것으로 나타났다. 문항 중 ‘치과기공사라는 직업을 그만두고 싶을 때가 있다’ 항목이 3.57로 가장 높게 나타난 것은 오선미(2004)의 2.51과는 차이가 있으나, 권은자(2003)의 3.27과 비슷한 결과로 나타났다. 연구결과를 보면 조직몰입 정도가 높게 나타났음에도 불구하고 이직의도 또한 높게 나타났다. 특히 주임기사 그룹과 월수입 400~500만원 미만의 그룹에서 이직의도가 높게 나타난 것은 조직 내 경력자 이직관리 등 조직 경력관리가 부족하다는 문제의 결과로써 개선되어야 할 과제로 사료된다.

치과기공사의 이직에 대한 연구는 계속되어지고 있으나 연구결과를 보면 이직의도는 항상 비교적 높은 수준의 결과를 나타내고 있다. 일반적으로 조직몰입이 증가할수록 조직에서 담당하는 업무전문성이 높아져 이직의도를 감소시키며, 조직 구성원들은 경영자에 대한 신뢰감과 조직에 일체감을 느껴 조직에 계속 남고자하는 의지가 강해지므로, 이를 위해서는 경영진에 대한 신뢰감 향상과 미래에 대한 비전 제시, 이직의 원인과 대책에 대한 관리프로그램 등의 개발 등 해결방안 마련이 시급히 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 연구대상자가 일부 지역으로 한정되어 있어 연구결과를 일반화하기에 한계가 있으므로 앞으로 보다 많은 지역의 대상으로 연구를 시행하여 연구결과를 일반화시키고, 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대해 더 연구할 필요가 있다. 치과기공사의 효율적

인 인력관리를 위하여 치과기공사의 이직 관리 및 대책 방안 마련 등에 관한 계속적인 연구와 노력이 정책적으로 시행되어야 할 것으로 판단된다.

V. 결론

본 연구는 치과기공사의 조직몰입과 그에 따른 이직의도 정도를 알아보고 그 영향을 분석하기 위해 2017년 8월 25일부터 9월 15일까지 서울시, 인천시, 제주도, 충남도 내에 근무하는 치과기공사 220명을 대상으로 자기기입식 설문지조사를 통하여 실시하였다.

연구도구는 신뢰성과 타당성이 입증된 구조화된 설문지를 사용하였으며 일반적 특성 측정 9문항, 조직몰입 측정 13문항, 이직의도 측정 9문항 등 총 31개 문항으로 작성하였다. 수집된 자료의 분석은 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 전산처리 하였으며, 분석기법으로는 빈도와 백분율, T-test 및 일원변량분석(One-way ANOVA), 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 수집된 자료의 결론은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 조직몰입 정도를 분석한 결과 연령, 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 조직몰입 정도 문항 평균은 3.29로 높게 나타났다.
2. 연구대상자의 이직의도 정도를 분석한 결과 업무분야, 담당직위, 치과기공경력, 월수입 항목에서 유의한 차이가 있었다($P < .05$). 이직의도의 문항 평균은 3.04로 비교적 높게 나타났다.
3. 조직몰입과 이직의도의 상관관계는 모든 변수가 유의한 수준의 역 상관관계로 나타났으며, 규범적 몰입이 가장 높은 상관관계로 나타났다.
4. 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 이직의도에 가장 영향을 미치는 요인은 규범적 몰입으로 나타났고, 모형

의 감정값은 통계학적으로 유의하였으며 이에 대한 설명력은 26.9%로 나타났다.

이상의 연구결과에서 치과기공사는 담당직무를 수행함에 있어 사명감으로 업무에 몰입해야하며, 전문적 자아개념을 높여 조직몰입을 증가시킴으로써 성취감과 자기성장의 기회를 가질 수 있도록 노력하고 이직 방지 등 인력관리 전략의 연구와 개발이 필요할 것으로 사료된다.

REFERENCES

- Cha SH. The Impact of Dental Technicians Work Ethic Level on the Organizational Effectiveness. Masters Thesis of Graduate School of Yeungnam University, 2014.
- Chiu C, Chien C, Lin C, Hsiao CY. Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions on a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Management Development*, 24(10), 837–855, 2006.
- Choi JW. Factors related to Intent to Leave Job of Dental Technologist in the Metropolitan Area. Masters Thesis of Graduate School of Inje University, 2003.
- Jeoung HY. Effects of Nursing Professionalism and Job Involvement on Turnover Intention among New Graduate Nurses. Masters Thesis of Graduate School of Changwon University, 2016.
- Kang JY. The Effect of Interpersonal Conflict in Hospital Organization on Organization Immersion and Turnover Intention. Masters Thesis of Graduate School of Keimyung University, 2010.
- Kim JS. Factors influencing Turnover Intention and job satisfaction of dental technician in Daegu, Gyeongbuk Region, *J Korean Acad Dent Tech*, 33(4), 529–538, 2011.
- Kwon EJ, Bae SM. A Study on the Job Transfer of Dental Technicians. *J Korean Acad Dent Tech*, 25(1), 173–185, 2003.
- Kwon EJ, Han MS, O SM. Effect of Dental Laboratory's Working Environment on the Turnover Intention. *J Korean Acad Dent Tech*, 32(3), 211–220, 2010.
- Lee JH, Lee DH. A Study of the Relationship of Empowerment Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Dental Technicians. *Bulletin of Dongnam Health College*, 21(1), 2003.
- Lee YK. The Relationship between Korean Teachers' Recognition of Work Ethic and Organizational Effectiveness. Graduate school Sang ji universty, Doctoral degree, 2009.
- Moon JD. A Study of Dental Technologists' Job Characteristics and Sociological Characteristics of Population to Influence Organizational Efficiency. Masters Thesis of Graduate School of KyungHee University, 2011.
- Na JJ. A Study on the Organizational Commitment and Turnover Intention of Nurses. Masters Thesis of Graduate School of Chosun University, 2002.
- Oh SM. A study on the Organizational Commitment Turnover Intention of Dental Technicians. Masters Thesis of Graduate School of Dankook University, 2004.
- Park JW. A Study of Organizational Commitment and Burnout of Clinical Nurse. Masters Thesis of Graduate School of Kyunghee University, 2002.
- Park NH. The Effects of Tourism Experience on Psychological Burnout and The

Organizational Effectiveness of Tourism Industry Employees. Masters Thesis of Graduate School of Daegu University, 2009.

Park HJ. The Effect of Job Stress Factors on Turnover Intention of Dental Technicians. Masters Thesis of Graduate School of Yeungnam University, 2017.

Phyo YT. A Study on The Relationship Between Leadership style, Organizational Commitment, Cohesiveness, And Turnover Intention. Masters Thesis of Graduate School of Kyonggi University, 1999.

Shin YG. Organizational Behavior, Dasan publisher, 1991.