

치과기공사의 개인역량이 조직몰입에 미치는 영향

한민수^{1*}, 권은자¹, 이주연¹
¹혜전대학교 치기공과

Effect of Dental Technician's Individual Competency on Organizational Commitment

Min-soo Han^{1*}, Eun-Ja Kwon¹ and Ju-Yeon Lee¹

¹Dept. of Dental Laboratory technology, Hyejeon College

요약 본 연구는 치과기공사의 개인역량과 조직몰입 정도를 분석하고 그 상관관계를 알아보기 위해 서울시, 경기도, 충청남지역의 치과기공사 200명을 선정하고 자기 기입식 설문지를 이용하여 2012년 4월 28일부터 5월 25일까지 조사를 실시하였다. 연구도구는 신뢰성과 타당성이 입증된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성, 개인역량, 조직몰입도 등 총 46문항으로 작성하였다. 수집된 자료의 분석은 SPSS ver 18.0 프로그램을 이용하였으며, 분석기법으로는 빈도와 백분율, T-test, F-test 등의 통계기법을 사용하여 분석하였다. 수집된 자료의 분석결과 연구대상자의 개인역량은 연령, 결혼상태, 근무지, 경력, 담당직위, 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 개인역량 평균은 3.68로 높게 나타났다. 연구대상자의 조직몰입 정도를 분석한 결과 성별, 연령, 결혼상태, 근무지, 경력, 담당직위, 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었으며($p < 0.05$), 조직몰입도의 평균은 3.46으로 높게 나타났다. 개인역량과 조직몰입도의 상관관계는 높은 정(+)상관관계를 보였고, 대부분의 변수가 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 종합할 때, 치과기공사의 개인역량은 직무성과인 조직몰입과 관련이 있는 것을 알 수 있었다.

Abstract The purpose of this study was to analyze dental technician's individual competency and organizational commitment level and to examine its correlation. 200 dental technicians in Seoul, Incheon, and Chungchungnamdo area were selected. Survey was carried out from April 28, 2012 to May 25, 2012 by using self-administered questionnaire. 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 46 questions on the basis of related references. The subjects completed questionnaire regarding general characteristics, individual competency and organizational commitment. The data analysis was processed by computerized system with SPSS 18.0. Statistical analysis techniques included frequency, percentage, T-test, F-test analysis and regression analysis. As a result of analyzing the research subjects' individual competency level, there was significant difference in the item of age, marital status, residence area, carrier, job position, education($P < 0.05$). The average in the individual competency was indicated to be high with 3.68. As a result of analyzing the research subjects' organizational commitment level, there was difference in the item of gender, age, marital status, residence area, carrier, job position, education($P < 0.05$). The average of organizational commitment was indicated to be high with 3.46. Correlation between individual competency and organizational commitment, most of variables were indicated to have correlation, thereby having been shown that the more individual competency leads to the more organizational commitment.

Key Words : Dental technician, Individual competency, Organizational commitment

1. 서론

최근 우리나라는 지식정보화 사회를 맞이하여 빠른

속도로 변화해 가고 있다. 이러한 변화에 대응하기 위해 많은 조직들이 다양한 변화와 혁신을 통해 변신을 추구하고 있으며, 이를 통해 조직의 지속과 생존, 발전을 이

*Corresponding Author : Min-soo Han(Hyejeon College)

Tel: +82-11-271-7526 email: ceramic2002@hj.ac.kr

Received April 3, 2013

Revised May 9, 2013

Accepted June 7, 2013

루어 나가고 있다[1]. 특히 이에 필요한 우수한 인적자원의 확보와 그들의 역량개발 및 육성이 중요한 과제로 부각되고 있는데[2], 개인의 기술, 지식, 개인 심리 특성과 동기요인에 해당하는 역량(competency)에 관심이 집중되고 있다[3].

최근 선진 기업에서는 탁월한 업무성과를 달성하는데 필요한 핵심지식과 기술, 그리고 개인이 보유한 역량을 파악하고 그 결과를 인적자원관리 활용에 많은 자원을 투자하고 있다[4]. 조직의 성과를 향상시키고 발전시키기 위해 무엇보다 중요한 것이 조직 구성원의 역량강화이기 때문이다[5].

치과기공사 역시 마찬가지이다. 국민의 구강보건에 일익을 담당하고 있는 치과기공사는 그 역할이 날이 커지고 있다. 그러나 열악한 작업환경과 잦은 이직으로 인해 자기 성장과 발전을 저해하고 인력 부족 현상을 빚어내고 있기 때문에 장기적인 관점에서 볼 때 치과기공계의 발전에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 치과기공사의 경쟁력을 강화하여 치과기공계의 발전을 도모해야 할 필요성이 있다.

한편, 조직을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜 조직의 유효성을 제고해야 한다. 따라서 조직구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입은 연구의 관심이 되어왔다[6]. 조직몰입이란 현 조직에 계속 남아 있으려는 경향으로 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 애착심을 나타내는 것이다[7]. 조직몰입은 조직의 목표달성과 구성원의 직장생활 만족에 큰 영향을 미치기 때문에 조직 내에서 개인의 욕구 충족을 위한 전제가 된다[8].

치과기공사의 경우 조직몰입의 정도에 따라 몰입의 정도가 높으면 직무에 대하여 적극적이고 의욕적이며 활동적인 반면, 조직몰입의 정도가 낮은 직원일수록 근무 태만과 결근, 의욕저하 및 사고 발생을 증가 등 조직 내의 생산성을 저해시킨다[9]. 그러나 치과기공사의 직무만족에 관한 연구는 활발히 진행되고 있으나, 조직몰입에 관한 연구는 미비한 실정이다.

지금까지 국내에 수행된 연구를 살펴보면 역량과 관련된 연구[2,4,10-12]와 조직몰입에 관한 연구[6,9,13-19]가 다수 있었으나 치과기공사의 개인역량과 조직몰입에 관련된 선행연구는 찾아볼 수 없었다. 치과기공사 개인뿐만 아니라 치과기공계의 발전과 경쟁력을 높이기 위해서는 역량을 기반으로 한 인적관리 및 조직성과와의 관계 등과 같은 연구가 필요하다.

따라서 치과기공사의 개인역량인 지식, 기술, 능력, 도덕성 등의 내재적인 인적 특성에 대한 인식의 정도를 파악하고 조직의 성과 요인인 조직몰입에 미치는 영향

을 파악하여 효율적인 인적자원관리와 역량을 기반으로 한 교육과정 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구는 2012년 4월 28일부터 5월 25일까지 서울특별시, 경기도 및 충청남도 내에서 근무하는 치과기공사를 대상으로 200명을 편의표본추출하여 설문지 조사를 통하여 실시하였다.

총 200부를 배부하여 회수된 설문지는 183(91.5%)부 이었고 이 가운데 불명확하게 응답한 자료를 제외하여 총 182부(91%)를 분석 자료로 사용하였다.

2.2 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 오선미(2003), 박호득(2008) 등이 활용하여 신뢰성과 타당성이 입증된 설문지를 여러 문헌들을 참조하여 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 최종 문안으로 사용하였다.

2.2.1 일반적 특성 측정도구

일반적인 특성으로는 성별, 연령, 결혼상태, 근무지, 근무경력, 담당직위, 최종학력, 근무처 및 근무시간 등 총 9문항으로 구성하였다.

2.2.2 개인역량 측정도구

설문문항은 지식역량 6문항, 기술역량 5문항, 능력역량 5문항, 자기결정역량 3문항, 도덕성역량 5문항 등 총 24문항으로 구성하였다. 점수는 5점 리커트 척도(Likert scale)를 사용하였고, 총점은 25점에서 120점의 범위를 가지며, 각 문항을 합한 점수가 높을수록 개인역량이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 총점에 대한 평균값을 대표값으로 사용하였다. 이 도구의 Cronbach's alpha 계수는 0.9506으로 나타났다.

2.2.3 조직몰입도 측정도구

설문문항은 정서적 몰입요인 5문항, 규범적 몰입요인 4문항, 계속적 몰입요인 4문항 등 총 13문항으로 구성하였다. 점수는 5점 리커트 척도(Likert scale)를 사용하였고, 총점은 13점에서 65점의 범위를 가지며, 각 문항을 합한 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 총점에 대한 평균값을 대표값으로 사용하였다. 이 도구의 Cronbach's alpha 계수는 0.9370으로

나타났다.

2.3 분석방법

본 연구에서 자료의 처리와 결과의 분석은 통계분석 프로그램 SPSS ver 18.0을 사용하였다. 연구대상자의 일반적 특성 및 개인역량, 조직몰입도에 대한 문항별 점수는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하여 분석하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 개인역량, 조직몰입도에 대한 차이검증은 F-test를 실시하였으며, $p < 0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 Duncan's Multiple Range test를 하여 사후검정을 실시하였다.

개인역량과 조직몰입 간 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 사용하였고, 개인역량이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀 분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 성별은 남자가 73.1%로 여자 26.9%보다 더 높게 나타났고, 연령 분포는 26~30세, 31세~35세가 26.9%로 동일하게 높은 빈도를 차지하였다. 결혼 상태는 기혼이 54.4%, 근무지는 충청남도가 52.2%, 경력은 10년 이상이 37.9%, 담당직위는 일반기사가 42.9%, 학력은 전문학사가 74.7%, 근무처는 치과기공소가 91.2%, 근무시간은 8~10시간 미만이 40.7%로 가장 높게 나타났다[Table 1].

[Table 1] Research subject's general characteristics and relevant features (N=182)

Characteristics	Classification	N	Percentage(%)
Gender	Male	133	73.1
	Female	49	26.9
Age	~ 25	11	6.0
	26 ~ 30	49	26.9
	31 ~ 35	49	26.9
	36 ~ 40	29	15.9
	41 ~ 45	24	13.2
	46 ~	20	11.0
Marital status	Unmarried	83	45.6
	Married	99	54.4
Residence area	Seoul	76	41.8
	Gyeonggido	11	6.0
	Chungnamdo	95	52.2
Carrer in dental technician (Year)	Under 1	13	7.1
	1 ~ Under 4	37	20.3
	4 ~ Under 7	35	19.2
	7 ~ Under 10	28	15.4

	10 ~	69	37.9
Job position in charge	Chief	39	21.4
	Head technician	40	22.0
	General technician	78	42.9
	Section chief	21	11.5
	Others	4	2.2
Education	College grade	136	74.7
	Bachelor's grade	24	13.2
	Master's grade	5	2.7
	Others	17	9.3
Institution	Dental laboratory	166	91.2
	Clinic laboratory	7	3.8
	Hospital laboratory	9	4.9
Working hours a day (Hour)	Under 8	7	3.8
	8 ~ Under 10	74	40.7
	10 ~ Under 12	68	37.4
	12 ~	33	18.1

3.2 개인역량의 영역별 분석

조사대상자의 개인역량의 영역별 평균과 표준편차는 Table 2와 같다. 지식역량의 경우 자신의 업무에서 가장 핵심적으로 필요한 지식이 무엇인지 인지할 수 있다는 항목이 4.04로 가장 높게 나타났다. 기술역량은 자신의 보유기술과 업무와의 연계성이 높다고 생각한다는 항목이 3.97로 가장 높았고, 능력역량은 업무수행 시 어느 정도 권한을 가진다는 항목이 3.72로 가장 높았다. 또한 자기결정역량의 경우 업무 수행의 방법을 결정하는데 자율성을 가진다는 항목이 3.60으로 가장 높았고, 도덕성 역량에서는 자신이 정직한 사람이라고 생각한다는 항목이 3.74로 가장 높게 나타났다. 전체 개인역량의 평균은 3.68로 중간 이상의 역량을 가진 것으로 나타났으며, 영역별로는 지식역량이 3.89로 가장 높게 나타났다.

[Table 2] Individual competency level (N=182)

	Classification	M	SD
Knowledge competency	1. I am very much aware of what my know-how is.	3.77	.90
	2. I can utilizing knowledge for my current task.	3.83	.86
	3. I can improve knowledge through work.	3.76	.97
	4. I can accurately describe my task.	4.02	.92
	5. I can draw the department's work-progress chart.	3.95	.95
	6. I recognize the core knowledge that is necessary for my task.	4.04	.86
	Subtotal	3.89	.7
Technical competency	7. I tend to continuously acquire knowledge that is necessary for my task.	3.48	.97
	8. I have a strong desire for acquiring techniques.	3.66	.96
	9. Techniques that I possess are strongly related to my tasks.	3.97	.83

	10. I already possess sufficient amounts of diverse techniques.	3.52	1.00
	11. I tend to continuously acquire techniques that are required for tasks.	3.49	.96
	Subtotal	3.62	.77
	12. I can do anything well.	3.66	.91
	13. I am just as capable as others.	3.66	.94
	14. I have a certain amount of authority when determining the task performance.	3.72	1.01
Ability competency	15. I am confident about and have skills for my task performance.	3.66	.91
	16. I feel a sense of accomplishment when it comes to performing the task.	3.60	.94
	Subtotal	3.66	.77
	17. I have some autonomy when determining the method of task performance.	3.60	1.04
Self-determination competency	18. I make my own decisions when performing the task.	3.58	1.09
	19. I have a sense of independence when performing the task.	3.54	1.05
	Subtotal	3.57	1.00
	20. A strong personality of keeping myself well-kept in any circumstances.	3.47	.96
	21. I am cheerful and lively.	3.36	1.03
Moral competency	22. I am satisfied about my moral behaviors.	3.69	.88
	23. I possess very moral thoughts and attitude.	3.69	.97
	24. I think I am an honest person.	3.74	.95
	Subtotal	3.58	.82
	Total	3.68	.65

3.3 조직몰입도 영역별 분석

조사대상자의 조직몰입도의 영역별 평균과 표준편차는 Table 3과 같다. 정서적 몰입요인의 경우 현재 직장의 문제를 자신의 문제처럼 생각한다는 항목이 3.52로 가장 높았고, 규범적 몰입요인은 이득이 되더라도 당장 직장을 떠나는 것은 옳지 않다고 생각한다는 항목이 3.51로 높게 나타났다. 계속적 몰입요인은 현재 직장에 계속 다니는 이유는 다녀야 할 필요성이 있기 때문이라는 항목이 3.83로 가장 높게 나타났다.

전체 조직몰입도의 평균은 3.46으로 중간이상으로 나타났다으며, 영역별로는 계속적 몰입요인이 3.54로 가장 높게 나타났다.

[Table 3] Organizational commitment level (N=182)

Classification	M	SD	
Emotional commitment factor	1. I want to spend the rest of my career at my current job.	3.50	1.11
	2. I actually think of the current workplace's issues as my issues.	3.52	1.13

	3. I feel a strong sense of belonging to my current job.	3.49	1.20
	4. I feel like I'm a member of a family at my current job.	3.49	1.07
	5. My current job personally feels very rewarding.	3.35	1.06
	Subtotal	3.47	1.01
	6. Even if it benefits me immediately, leaving my current job right now is wrong.	3.51	1.11
	7. I think I will feel a sense of guilt if I leave my job right now.	3.25	1.20
Normative commitment factor	8. I will not leave my current job right now because of my sense of duty to my colleagues at work.	3.46	1.13
	9. I am benefiting greatly from my current job.	3.34	1.13
	Subtotal	3.38	1.00
	10. I continue to work at my current job because I need to.	3.83	1.07
	11. Leaving my job right now is very difficult.	3.74	1.11
Continuous commitment factor	12. Many parts of my life will become confusing if I quit my current job.	3.48	1.19
	13. One of the negative things about quitting my current job is that there aren't many jobs available.	3.14	1.26
	Subtotal	3.54	.96
	Total	3.46	.85

3.4 조사대상자의 특성별 차이검증

3.4.1 조사대상자의 일반적 특성에 따른 개인역량 정도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 개인역량 정도는 연령, 결혼상태, 근무지, 근무경력, 담당직위, 최종학력 항목이 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

사후 검정 결과 각 항목별로 살펴보면, 연령의 경우 25세 이하, 26~30세, 31~35세 세 연령대 간의 유의한 차이가 없었고, 마찬가지로 36~40세, 41~45세, 46세 이상 세 연령대 간의 유의한 차이는 없었다. 그러나 전체 연령대 중 35세 이하 그룹과 36세 이상 그룹 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 그 중 46세 이상이 평균 4.02로 가장 높은 개인역량을 나타냈다.

근무지의 경우 서울특별시, 경기도, 충청남도 세 그룹 간의 유의한 차이가 있었고, 충청남도에 근무하는 치과 기공사가 3.85로 개인역량이 가장 높은 것으로 나타났다.

근무경력을 살펴보면, 1년 미만, 1~4년 미만, 4~7년 미만 그룹간의 유의한 차이는 없었고, 7~10년 미만, 10년 이상 그룹 간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 전

체 근무경력 중 7년 미만 그룹과 7년 이상 그룹 사이에는 유의한 차이가 있었고, 10년 이상 근무경력이 있는 치과기공사가 3.94로 개인역량이 가장 높았다.

담당직위는 소장, 주임기사, 실장 간의 유의한 차이가 없었고, 일반기사와 기타 간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 소장, 주임기사, 실장 그룹과 일반기사, 기타 그룹 간에는 유의한 차이가 있었고, 그 중 소장 그룹이 4.00으로 가장 높게 나타났다.

또한 최종학력의 경우 전문학사가 통계적으로 유의하게 나타났으며, 학사와 석사, 기타 세 그룹 간에는 유의한 차이가 없었다. 그러나 전문학사와 나머지 그룹 간에는 유의한 차이가 있었고, 학사 그룹이 4.03으로 개인역량이 가장 높은 것으로 나타났다(Table 4).

[Table 4] Verification of difference in the individual competency level according to the research subject's general characteristics

Characteristics	Classification	N	M	SD	t or F	p	DM R
Gender	Male	133	3.73	.65	1.395	.165	
	Female	49	3.57	.65			
Age	~ 25	11	3.00	.47	7.202	.000*	A
	26 ~ 30	49	3.44	.75			A
	31 ~ 35	49	3.71	.51			A
	36 ~ 40	29	3.96	.62			B
	41 ~ 45	24	3.85	.55			B
	46 ~	20	4.02	.50			B
Marital status	Unmarried	83	3.39	.66	-6.091	.000*	
	married	99	3.93	.54			
Residence area	Seoul	76	3.48	.72	7.637	.001*	A
	Gyeonggi	11	3.68	.71			B
	Chungcheongnamdo	95	3.85	.54			C
Carrier in dental technician (Year)	Under 1	13	3.18	.33	8.499	.000*	A
	1 ~ Under 4	37	3.39	.77			A
	4 ~ Under 7	35	3.55	.62			A
	7 ~ Under 10	28	3.87	.49			B
	10 ~	69	3.94	.58			B
Job position in charge	Chief	39	4.00	.55	14.251	.000*	A
	Head technician	40	3.95	.53			A
	General technician	78	3.33	.63			B
	Section chief	21	3.99	.49			A
	Others	4	3.42	.32			B
Education	College grade	136	3.60	.67	3.694	.013*	A
	Bachelor's grade	24	4.03	.58			B
	Master's grade	5	3.90	.46			B
	Others	17	3.83	.48			B
Institution	Dental laboratory	166	3.67	.66	1.089	.339	
	Clinic laboratory	7	4.01	.59			
	Hospital laboratory	9	3.80	.43			
Working hours a day (Hour)	Under 8	7	3.56	.84	.564	.639	
	8 ~ Under 10	74	3.73	.57			
	10 ~ Under 12	68	3.71	.63			
	12 ~	33	3.57	.83			

* p<0.05

3.4.2 조사대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도는 개인역량과 마찬가지로 성별, 연령, 결혼상태, 근무지, 근무경력, 담당직위, 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었다(p<0.05).

사후 검정 결과 각 항목별로 살펴보면, 연령의 경우 25세 이하, 26~30세, 31~35세 세 연령대 간의 유의한 차이가 없었고, 마찬가지로 36~40세, 41~45세, 46세 이상 세 연령대 간의 유의한 차이는 없었다. 그러나 전체 연령대 중 35세 이하 그룹과 36세 이상 그룹 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 그 중 36~40세가 평균 3.84로 가장 높은 조직몰입을 나타냈다.

근무지의 경우 충청남도는 통계적으로 유의하였고, 서울특별시와 경기도 간에는 유의한 차이가 없었다. 그러나 서울특별시, 경기도 그룹과 충청남도 그룹 간에는 유의한 차이가 있었고 충청남도에 근무하는 치과기공사가 3.85로 조직몰입이 가장 높은 것으로 나타났다.

근무경력을 살펴보면, 1년 미만, 1~4년 미만 두 그룹 간의 유의한 차이는 없었고, 4~7년 미만, 7~10년 미만, 10년 이상 그룹 간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 전체 근무경력 중 4년 미만 그룹과 4년 이상 그룹 사이에는 유의한 차이가 있었고, 10년 이상 근무경력이 있는 치과기공사가 3.73으로 가장 높은 조직몰입을 보였다.

담당직위는 소장, 실장, 기타 그룹 간의 유의한 차이가 없었고, 주임기사와 일반기사와 간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 소장, 실장, 기타 그룹과 주임기사, 일반기사 그룹 간에는 유의한 차이가 있었고, 그 중 기타 그룹이 4.00으로 가장 높게 나타났다.

또한 최종학력은 전문학사와 학사 그룹 간에 유의한 차이가 없었고, 석사와 기타 그룹 간에도 유의한 차이가 없었다. 그러나 전문학사, 학사 그룹과 석사, 기타 그룹 간에는 유의한 차이가 나타났으며, 그 중 기타 그룹이 3.96으로 조직몰입이 가장 높은 것으로 나타났다(Table 5).

[Table 5] Verification of difference in the organizational commitment level according to the research subject's general characteristics (N=182)

Characteristics	Classification	N	M	SD	t or F	p	DM R
Gender	Male	133	3.56	.87	2.528	.012*	
	Female	49	3.21	.76			
Age	~ 25	11	3.10	.69	4.374	.001*	A
	26 ~ 30	49	3.12	.94			A
	31 ~ 35	49	3.43	.71			A
	36 ~ 40	29	3.84	.75			B
	41 ~ 45	24	3.68	.84			B
	46 ~	20	3.82	.89			B

Marital status	Unmarried	83	3.15	.84	-4.808	.000*
	married	99	3.73	.79		
Residence area	Seoul	76	3.05	.87	25.426	.000*
	Gyeonggi	11	3.01	.61		
	Chungcheongnamdo	95	3.85	.68		
Carrier in dental technician (Year)	Under 1	13	3.10	.62	3.069	.018*
	1 ~ Under 4	37	3.23	.95		
	4 ~ Under 7	35	3.40	.92		
	7 ~ Under 10	28	3.40	.60		
	10 ~	69	3.73	.85		
Job position in charge	Chief	39	3.99	.70	7.862	.000*
	Head technician	40	3.30	.83		
	General technician	78	3.20	.85		
	Section chief	21	3.72	.74		
Education	Others	4	4.00	.69	2.823	.040*
	College grade	136	3.42	.87		
	Bachelor's grade	24	3.30	.82		
	Master's grade	5	3.89	.67		
Institution	Others	17	3.96	.67	.837	.435
	Dental laboratory	166	3.45	.86		
	Clinic laboratory	7	3.88	.71		
Working hours a day (Hour)	Hospital laboratory	9	3.48	.92	1.422	.238
	Under 8	7	4.02	.60		
	8 ~ Under 10	74	3.48	.84		
	10 ~ Under 12	68	3.48	.90		
	12 ~	33	3.30	.83		

* p<0.05

3.5 개인역량과 조직몰입간의 상관관계

개인역량과 조직몰입의 세부 영역별로 상관관계를 살펴보면, 대부분의 변수가 정(+)상관계를 보여($r=.449$, $p<0.001$) 개인역량이 높으면 조직몰입 역시 높은 것으로 나타났다. 그 중에서 특히 개인역량이 높으면 조직몰입 중 정서적 몰입이 가장 높은 것으로 나타났고($r=.537$, $p<0.001$), 개인역량 중 기술역량이 높으면 정서적 몰입도 높은 것으로 나타났다($r=.510$, $p<0.001$). 나머지 영역에서는 상관관계가 중위의 상관관계를 가지거나 낮은 상관관계를 보였다(Table 6).

[Table 6] Correlation between individual competency and organizational commitment

	Organizational Commitment	Emotional	Normative	Continuous
		commitment factor	commitment factor	commitment factor
Individual Competency	.449***	.537***	.332***	.250***
Knowledge competency	.395***	.448***	.327***	.215**
Technical competency	.402***	.510***	.309***	.174*
Ability competency	.371***	.468***	.247***	.202**
Self-determination competency	.357***	.401***	.279***	.217**
Moral competency	.276***	.325***	.169*	.196**

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

3.6 개인역량이 조직몰입에 미치는 영향

개인역량이 조직몰입에 미치는 영향은 Table 7과 같다. 개인역량이 조직몰입 중 정서적 몰입요인에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 표준화 계수 Beta의 크기는 .627로서 높은 편이었으며, 이에 대한 설명력은 29.6%이었다. 나머지 영역에서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

[Table 7] Effect of research subject's individual competency on organizational commitment

	B	S.E	Beta(β)	t	p
Emotional commitment	.406	.060	.627	6.764	.000*
Normative commitment	-.081	.064	-.126	-1.270	.206
Continuous commitment	.021	.054	.003	.041	.967

R²=.296, F=24.924, p=.000*

* p<0.05

4. 고찰

개인의 역량 수준은 직무만족과 조직몰입 그리고 직무성과에 영향을 미치는 중요한 요소이다[20]. 특히 치과기공 업무는 섬세한 기능을 요구하는 것이니 만큼 개인의 역량과 심리상태가 일의 완성도에 지대한 영향을 미친다[21]. 즉, 직무에 대한 만족과 조직몰입, 그리고 보철물의 질을 높여 환자가 만족할 수 있는 치과의료서비스를 제공하기 위해서는 치과기공사의 개인역량이 매우 중요하다. 이에 본 연구는 치과기공사의 개인역량이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 서울시, 경기도, 충청남도 지역 치과기공사를 대상으로 자기 기입식 설문지를 이용하여 조사하였다.

본 연구 결과, 조사대상자의 개인역량은 평균 3.68로 나타나났으며, 영역별로는 업무에 대한 인식, 업무지식 활용, 필요한 지식과 향상을 위한 인식 등을 나타내는 지식역량이 3.89로 가장 높게 나타나 치과기공사의 지식에 대한 높은 인식수준을 보여주었다. 일반 근로자를 대상으로 같은 연구도구를 사용한 박호득 (2008)의 연구에서는 개인역량이 3.58로 조사되었고, 지식역량은 3.68로 조사되어 본 연구 결과보다 다소 낮게 나타났다. 이는 치과기공사의 경우 보철물 제작 시 업무에 대한 지식이 매우 중요한 역할을 하기 때문에 타 직종보다 더 민감한 것이라 판단된다.

치과기공사의 조직몰입 정도를 살펴보면, 본 연구 결

과 평균 3.46으로 나타났고, 영역별로는 조직에 계속 남아있으려는 계속적 몰입요인이 3.54로 가장 높게 나타났다. 조직몰입도는 자신이 소속되어 있는 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도를 말한다. 즉, 조직몰입도가 높으면 직무에 만족하고 업무성과가 높으며 이직률이 낮은 경향을 보인다. 전문병원 간호사를 대상으로 한 고유미(2011)의 연구에서는 조직몰입도가 평균 3.13으로 나타나 본 연구 결과보다 다소 낮은 것으로 조사되었다[19]. 임상간호사를 대상으로 한 박지원(2002)의 연구에서는 3.02, 오숙희(2004)의 연구에서는 2.90이었으며, 이병숙(2002)의 연구에서는 3.17, 권영희(2003)의 연구에서는 3.15, 안혜경과 강인순(2006)의 연구에서는 3.30, 김종경(2007)의 연구에서는 3.34로 나타나 본 연구에서 조사된 3.46보다 낮은 것으로 조사되었다[6,22,23-26]. 치과기공사를 대상으로 같은 연구도구를 사용한 오선미(2004)의 연구 결과에서는 조직몰입도가 평균 2.76으로 나타났고, 계속적 몰입요인이 2.76으로 가장 낮게 조사되어 본 연구결과와 차이를 나타냈다[9]. 이는 치과기공사의 장래에 대한 비전과 직업에 대한 안정성, 작업환경 개선 등으로 예전에 비해 치과기공사들이 조직에 대한 애착심이 높아졌음을 의미한다[27]. 즉, 구조적인 면에서 계속적으로 업무환경이 개선된다면 조직몰입이 더욱 증대되고, 결과적으로 조직에 대한 헌신, 충실도가 더욱 향상될 것으로 판단된다[28].

일반적 특성에 따른 개인역량과 조직몰입도의 연구결과를 살펴보면, 연령, 근무지, 경력, 담당직위 및 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 개인역량과 조직몰입도는 각각 전체 평균이 3.68, 3.46으로 높게 나타났으며, 연령, 경력 및 학력이 증가하면 개인역량과 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 개인의 역량이 직무성공에 미치는 영향에서 성별, 연령, 경력, 직위에 따라 개인역량 수준에 유의미한 차이가 있다고 보고한 이영민(2006)의 연구 결과와 유사하였다[29]. 그러므로 낮은 연령층과 경력이 비교적 적은 치과기공사들을 대상으로 직무를 성공적으로 수행할 수 있도록 목표를 선택, 과업수행이 노력과 지속성을 갖도록 한다면 치과기공사의 역량을 강화할 수 있을 뿐만 아니라 직무성공을 높일 수 있을 것이다[30]. 또한 조직몰입에 대한 치과기공사의 일반적 특성에 따른 차이는 성별, 연령, 결혼유무, 근무지, 경력, 담당직위, 최종학력에서 모두 유의하게 나타났는데, 이 중 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 더 높게 나타나 김원경(2007), 김정엽(2010), 지미자(2003)의 연구와 일치하였다[14,18,31]. 일반적으로 직위는 연령, 근속기간, 근무경력 및 밀접한 관계가 있고 조직의 핵심에 접근할 기회가 많아서 조직몰입 수준이 높다

고 하였다[31]. 본 연구 결과 경력 10년 이상이 가장 높은 조직몰입도를 보였고 담당직위가 일반기사에 비해 소장이 더 높은 조직몰입도를 보였다. 이러한 결과로 보아 결혼을 하고 생활이 안정되면서 조직몰입이 높아질 수 있고, 경력이 쌓이고 직위가 올라가면 조직의 핵심에 참여할 기회가 많아지고 직무성공에 대한 만족이 높아져 조직몰입이 높아졌을 것으로 보여진다[19]. 이는 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 치과기공사의 경쟁력을 강화시키고 치과기공계의 발전을 높일 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 연구대상자가 지역적으로 제한되어 있어 일반화에 한계가 있었다. 따라서 더 많은 지역에서 보다 많은 치과기공사를 대상으로 하여 구체적으로 분석함이 필요하다. 또한 개인역량이 직무성공에 미치는 영향으로 조직몰입뿐만 아니라 직무만족, 자아개념 등 다양한 요인들의 특성에 대해 고려하여 역량을 기반으로 한 인적관리 및 조직성과와의 관계 등과 같은 연구가 필요할 것으로 사료된다.

5. 결론

본 연구는 치과기공사의 개인역량과 조직몰입 정도를 분석하고 그 상관관계를 알아보기 위해 서울시, 경기도, 충남지역의 치과기공사 200명을 선정하고 자기 기입식 설문지를 이용하여 2012년 4월 28일부터 5월 25일까지 조사를 실시하였다.

연구도구는 오선미(2003), 박호득(2008) 등의 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성 측정 9문항, 개인역량 측정 24문항, 조직몰입도 측정 13문항 등 총 46문항으로 작성하였다. 수집된 자료의 분석은 SPSS ver 18.0 프로그램을 이용하였으며, 분석기법으로는 빈도와 백분율, T-test, F-test 등의 통계기법을 사용하여 분석하였다. 수집된 자료의 분석결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 개인역량을 분석한 결과 연령, 결혼상태, 근무지, 경력, 담당직위, 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 개인역량 평균은 3.68로 높게 나타났으며, 영역별로는 지식역량이 3.89로 가장 높게 나타났다.
2. 연구대상자의 조직몰입 정도를 분석한 결과 성별, 연령, 결혼상태, 근무지, 경력, 담당직위, 최종학력 항목에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 조직몰입도의 평균은 3.46으로 높게 나타났으며, 영역별로

는 계속적 몰입요인이 3.54로 높게 나타났다.

3. 개인역량과 조직몰입도의 상관관계는 높은 정(+) 상관관계를 보였고, 대부분의 변수가 상관관계가 있는 것으로 나타나 개인역량이 높으면 조직몰입도 높은 것으로 나타났다.
4. 개인역량이 조직몰입에 미치는 영향은 조직몰입요인 중 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합할 때, 치과기공사의 개인역량은 직무성과인 조직몰입과 관련이 있다. 빠르게 변화하는 사회에 대처하고 발전하려면 치과기공사의 역량강화는 필수적이다. 따라서 치과기공사의 지식, 기술, 전문성 등 역량 강화를 위한 방안 마련을 위해 지속적이고 반복적인 연구가 필요할 것이라 사료된다.

References

- [1] J. K. Kim, "The Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture of the Type on the Organizational Commitment", Masters Thesis of Graduate School of Korea University, 2011.
- [2] J. H. Jin, "Standard Competency Model Development", Masters Thesis of Graduate School of Sungshin women's University, 2006.
- [3] Rothwell W, Lindholm J. E., "Competency identification modeling and assessment in USA", International Journal of Training and Development, 3(2), pp. 90-105, 1999.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2419.00069>
- [4] H. D. Park, "The Effect of Medium and Small Company Employee's Individual Capacity on the Degree of Job Satisfaction", Masters Thesis of Graduate School of Dongeui University, 2008.
- [5] W. S. Park, "Competency-Based HRM" Korea Labor Institute, 2002.
- [6] J. W. Park, "A Study of Organizational Commitment and Burnout of Clinical Nurse", Masters Thesis of Graduate School of Kyunghee University, 2002.
- [7] Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W., "The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior", 14, pp. 224-247, 1979.
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [8] Y. G. Shin, "Human-Oriented Management", Dasanbooks, Seoul, 1997.
- [9] S. M. Oh, "Study on the Organizational Commitment Turnover Intention of Dental Technicians", Masters Thesis of Graduate School of DanKook University, 2003.
- [10] T. G. Kim, "A Study on the Core Competence of Automobile Salesperson", Masters Thesis of Graduate School of Yonsei University, 2005.
- [11] W. S. Lim, Y. J. Kim, "Analysis of the Professor's Core Lecture Competency", The Journal of Korean Educational Administration Society, 25(4), pp. 413-434, 2007.
- [12] J. Y. Jeon, "A Study on the Effect of Family Restaurants' Core and Individual Competency on the Job Satisfaction and Organizational Commitment", Doctors Thesis of Graduate School of Sejong University, 2010.
- [13] D. H. Jeong, "The Relationships among Professional Self-concept, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Sports for All Leader", The Journal of Korean Physical Education, 8(2), pp. 327-355, 2001.
- [14] W. K. Kim, "The Relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Clinical Nurses", Masters Thesis of Graduate School of Nambu University, 2007.
- [15] Y. S. Yang, "ICU New Nurses' Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention", Masters Thesis of Graduate School of Ewha womans University, 2008.
- [16] J. H. Won, "The Professional Self-concept Organizational Commitment Organizational Socialization of Operating Room Nurses by Communication Styles", Masters Thesis of Graduate School of Korea University, 2008.
- [17] Y. J. Choi, "A Study on the Related Factors of Organizational Commitment in Hospital Nurses", Doctors Thesis of Graduate School of Hanyang University, 2009.
- [18] J. Y. Kim, "The Relationship between Professional Self-concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Medical Insurance Review Nurses", Masters Thesis of Graduate School of Pusan University, 2010.
- [19] Y. M. Goh, "Professional Self-concept and Organizational Commitment of Nurses in Special Hospitals", Masters Thesis of Graduate School of Yonsei University, 2011.
- [20] S. H. Im, "The Practical Study and Correlations on How "Empowerment" can have the Positive Impact on Job Satisfaction. Job Involvement and Job

Performance in the Organization", Masters Thesis of Graduate School of Yonsei University, 2003.

[21] D. H. Lee, J. H. Lee, "A Study of the Relationship of Empowerment Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Dental Technicians", Dongnam Health Collage, 21(1), pp. 69-83, 2003.

[22] S. H. Oh, "A Correlational Study between Internal Marketing Factor and Job Satisfaction, Organizational Commitment among Hospital Nurses", Masters Thesis of Graduate School of Chosun University, 2004.

[23] B. S. Lee, "Organizational Commitment and Job Satisfaction on Perception of Nursing Organizational Culture on Clinical Nurses", The Journal of Korean Nurse Association, 41(6), pp. 67-81, 2002.

[24] Y. H. Kwon, "A Study on the Effect of Charge Nurse's Empowerment on the Staff Nurse's Self-efficacy and Organizational Commitment", Masters Thesis of Graduate School of SungKyunKwan University, 2003.

[25] H. G. An, I. S. Kang, "Factors Influencing Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 12(4), pp. 94-106, 2006.

[26] J. K. Kim, "A Study of Relationships Among Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on General Hospitals", The Journal of Korea Academy of Nursing Administration, 13(4), pp. 421-430, 2007.

[27] E. J. Kwon, M. S. Han, S. M. Oh, "Effect of Dental Laboratory's Working Environment on the Turnover Intention", The Journal of Korea Academy Dental Technology, 32(3), pp. 127-136, 2010.

[28] H. S. Park, H. S. Choi, "The Study on the Relation of Empowerment of Dental Hygienists and Job Satisfaction, Immersion in the Organization", The Journal of Korean Environmental and Hygienic Science, 11(1), pp. 175-183, 2005.

[29] Y. M. Lee, "The Effect of the Individual Competence on Job Performance", Masters Thesis of Graduate School of Konkuk University, 2006.

[30] H. K. Jung, K. H. Chang, N. G. Park, "Dental Technician Empowerment Level", The Journal of Korean Environmental and Hygienic Science, 15(2), pp. 199-130, 2009.

[31] M. J. Ji, "The Relationship between the Fitness of

Organizational Support and Job Involvement Organizational Commitment of Clinical Nurses", Masters Thesis of Graduate School of DanKook University, 2003.

한 민 수(Min-Soo Han)

[정회원]



- 2002년 2월 : 명지대학교 도자기 기술학과 (공학석사)
- 2008년 8월 : 공주대학교 식품공학과 (공학박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 해전 대학교 치기공과 교수

<관심분야>

치과기공, 생체재료, 치과재료, 식품공학

권 은 자(Eun-Ja Kwon)

[정회원]



- 2000년 2월 : 단국대학교 보건행정학과 (보건행정학 석사)
- 2007년 8월 : 배재대학교 재료공학과 (공학 박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 해전대학교 치기공과 교수

<관심분야>

치과기공, 생체재료, 치과재료

이 주 연(Ju-Yeon Lee)

[정회원]



- 2012년 8월 : 고려대학교 보건대학원 환경보건과학과 (보건학 석사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 해전 대학교 치기공과 겸임교수

<관심분야>

치과기공, 생체재료, 환경보건