대한치과기공학회지 제29권 제2호 2007년 12월
J Kor Aca Den Tech 29(2) : 181~196, 2007

치과기공사의 조직문화와 직무만족도간의 관계연구

나 정 숙 · 유 낙 근*
(진주보건대학 치기공과, 경상대학교 정치행정학부*)

Abstract

A Study on Relations between Dental Technicians' Organizational Culture and Job Satisfaction

Jung-Sook Nah · Nak-Kuen Yoo*

Dept. of Dental Technology, Jinju Health College
*Dept. of Public Administration, Gyeongsang National University**

The purpose of this study is to investigate relations between the organizational culture and job satisfaction of ordinary dental technicians who are serving at dental laboratories. Findings of the study are summarized as follows.

Ordinary dental technicians' job satisfaction as a whole was measured 3.40 in average score. In detail, those dental technicians were highest in satisfaction about their work, followed by their work conditions, organizational relations and occupation itself in order, but showed some dissatisfaction in terms of their self-realization.

Regarding relations between the organizational culture and job satisfaction of ordinary dental technicians, the former was found significantly affecting the latter. Those dental technicians' job satisfaction was being most positively influenced by innovation-orientation as one of their organizational culture styles, followed by task-orientation.

In regard to relations between sub-areas of the satisfaction and styles of the culture, ordinary dental technicians' organizational relations were being significantly, positively affected by such styles of their organizational culture as relation-orientation and task-orientation. Those technicians' occupational satisfaction, self-realization and work conditions were being strongly influenced by

교신저자	성 명	나 정 숙	전 화	055-740-1860	E-mail	http://www.chc.ac.kr/
	주 소	경상남도 진주시 상봉서동 1142				

one of their organizational culture styles, that is, innovation-orientation. Originary dental technicians' work satisfaction was not being significantly affected by any of the organizational culture styles.

The more relation- or task-orienting ordinary dental technicians were in organizational culture, the stronger their organizational relations were. The more innovation-orienting ordinary dental technicians were in organizational culture, the more those dental technicians' satisfaction regarding their occupation, self-realization and work conditions is likely to positively change.

These findings indicate that ordinary dental technicians are even more orienting both relation and task in organizational culture, while being afraid of innovation and that their organizational culture as a whole is somewhat strict hierarchically.

• Key word : Hierarchically, Innovation-orientation, Job satisfaction, Organizational culture, Relation-orientation, Task-orientation

Ⅰ. 서 론

조직문화에 대한 관심은 기본적으로 조직문화가 기업경쟁력의 한 원천이 됨으로서 조직성과를 향상시키는 중요한 요인이 된다는 인식에서 비롯되었다(반병길, 2006).

조직문화에 대한 연구는 점차 증가하고 있으며 많은 연구에서 조직문화는 직무만족이나 조직몰입 등에 주요한 요소라고 주장하고 있다. 특히 조직문화가 어떻게 형성되고 개발되느냐에 따라 조직구성원의 직무만족이나 조직몰입이 결정되며 조직의 성장을 가름할 수 있는 중요한 척도가 된다는 결과를 보이고 있다. 따라서 조직문화는 개별조직을 사회문화적인 관점에서 이해하는데 가장 중심이 되는 연구주제가 되고 있다(Schein, 1987; 이병옥, 2002).

조직문화의 중요성은 조직문화가 조직 속에서 다양한 기능을 수행하기 때문이며 그것은 문화가 가지고 있는 상징적 역할에 힘입고 있어 그 상징성은 조직구성원을 변화시키는 변형능력(transfomative potential)을 가지고 있다고 할 수 있다. 그리고 조직문화는 조직구성원들에게 행위기준 및 행동방향을 설정해 주기 때문에 그들의 행위나 태도에 강력한 영향을 미친다고 하였다(이상진, 2003).

조직문화에 대한 연구를 보면, 이종두(1996)는 공 · 사 조직을 대상으로 조직문화 유형으로 적극적 문화, 소극적 문화를 중심으로 측정하였는데 조직문화와 직무만족 간에는 높은 정적인 상관관계를 보이며 조직문화가 직무만족과 관련이 높다고 하였다.

이명하(1998)는 간호사를 대상으로 조직문화 유형으로 친화적 문화, 진취적 문화, 보수 · 위계적 문화, 과업적 문화를 중심으로 측정하였는데 병원조직의 문화패턴 가운데 진취적 문화가 매우 우세한 문화적 양상을 지닌 병원이 간호사의 조직몰입과 직무만족, 외래환자 증가율과 입원

한자 증가율 등의 조직유효성이 가장 높다고 하였다.

박성자(2002)는 행정조직을 중심으로 한 조직문화 유형으로 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 과업지향 문화를 중심으로 측정하였는데 과업지향 문화유형을 제외한 세 가지 문화유형에 따른 조직효과성의 차이를 검증한 결과 관계지향 문화와 혁신지향 문화가 직무만족 및 조직몰입에 대하여 정(+)의 관계가 입증되었으며, 반면 위계지향 문화는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 보고하고 있다.

이런 관점에서 볼 때 조직문화란 조직구성원들이 공유하는 행동양식이나 가치관을 의미함으로 조직자체의 종류에 따라 다른 문화를 갖게 된다고 할 수 있다. 예를 들어, 군대조직이나 경찰조직은 어떤 국가에 속하든지 내부질서가 존중되고 물리적인 강제수단이 용납되는 조직이며, 학교조직과 교회조직은 규범과 도덕이 중요시되는 조직이다. 기업조직은 공리성이 강조되는 반면 행정조직은 내부의 계층제와 서열을 강조하고 일반시민에 대한 서비스를 중요시하는 조직이라고 하였다(이상진, 2003).

이렇게 조직에 따라 독특한 문화를 갖고 있는 것처럼 치과기공사 조직도 그 나름의 독특한 문화를 가지고 있다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 치과기공사를 대상으로 다양한 조직문화 유형 중 치과기공사의 조직문화와 가장 밀접하다고 판단되는 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 과업지향 문화를 중심으로 살펴보고 이러한 조직문화가 조직구성원들의 직무만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 분석하여 직무만족을 높일 수 있도록 하는데 있다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구목적을 달성하기 위하여 조직문화의 유형을 설정하기 위해 기존문헌을 참고하였다. 그리고 조직문화는 이론연구를 토대로 4개의 조직문화(관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 과업지향 문화)로 구성하였으며, 직무만족도는 기존연구를 토대로 재구성된 설문지를 사용하였다. 지역은 전국적인 지역을 대상으로 하기에는 현실적으로 어려움이 있어 경상남도, 부산광역시, 울산광역시에 한정하여 진행하였으며 연구의 대상은 치과기공소에 근무하는 소장이나 주임 치과기공사를 고려해 볼 수 있으나 일반 치과기공사로 한정하였다. 조직문화와 직무만족도 변수들 간의 관계를 실증적으로 검증하고자 2007년 8월 20일부터 9월 30일까지 일반 치과기공사 110명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 15.0 for Windows를 이용하여 t 검정과 일원변량분석 그리고 피어슨의 상관관계분석과 다중회귀분석을 사용하였다.

2. 측정변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과

본 연구에 이용된 조직문화와 직무만족도에 대한 측정도구에 대한 타당도와 신뢰도를 알아보았다. 타당도는 주성분 분석에 의한 요인분석을 중심으로 실시하였으며 고유치 1.0이상의 요인으로 추출되었으며, 조직문화는 이론연구를 토대로 4개의 조직문화를 구성하여 확인적인 요인분석을 실시하였으며 29개 문항에서 부적절

한 3개의 문항을 제거시켰다, 직무만족도는 기존연구를 토대로 재구성된 설문지인 관계로 요인분석을 통하여 5개의 요인을 추출하였다. 그 결과 〈표 1〉에서는 조직문화에 대한 요인분석 결과, 관계지향은 7개의 문항이 전체변량의 64.923%를 설명하며, 혁신지향은 7개의 문항이 전체변량의 65.930%를 설명하였다. 위계지향은 5개의 문항이 전체변량의 55.121%를 설명하며, 과업지향은 7개의 문항이 전체변량의 52.107%를 설명하는 것으로 나타나 이 설문지의 신뢰도는 관계지향은 .907, 혁신지향은 .913, 위계지향은 .783, 과업지향은 .844로 매우 높은 신뢰도를 나타내었다.

직무만족도에 대한 요인분석 결과에서는 5개

〈표 1〉 조직문화에 대한 요인분석 결과

	문항번호	요인적 재치	고유치	분산의 %	Alpha
관계지향	58	.900	4.545	64.923	.907
	59	.904			
	60	.839			
	61	.787			
	62	.828			
	63	.687			
	64	.661			
혁신지향	65	.728	4.615	65.930	.913
	66	.867			
	67	.815			
	68	.871			
	69	.870			
	70	.751			
	71	.768			
위계지향	72	.829	2.756	55.121	.783
	73	.877			
	74	.774			
	75	.669			
	76	.502			
과업지향	78	.786	3.647	52.107	.844
	79	.625			
	80	.695			
	81	.735			
	83	.772			
	84	.805			
	85	.609			

의 요인이 전체변량의 56.029%를 설명하는 것으로 나타났으며 전체 설문지의 신뢰도는 Cronbach's Alpha=.947이었다〈표 2〉.

각 요인별로는 조직관계는 .918, 직업만족은 .901, 자아실현은 .890, 작업환경은 .867, 업무만족은 .692로 매우 높은 신뢰도를 나타내었다. 그리고 요인분석 결과에서 제시된 바와 같이 57개 문항 중 일부 부적절한 13개의 문항은 제거되었다.

〈표 2〉 치과기공사의 직무만족도에 대한 요인분석 결과

	문항번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
조직관계	28	.705	.114	.176	.296	−.117
	29	.768	.096	.261	.276	.037
	30	.700	.173	.257	.210	−.016
	31	.755	.170	.240	.174	−.030
	32	.627	.355	.317	.100	−.110
	33	.722	.076	.194	.029	.239
	35	.441	.083	.196	.153	.265
	37	.506	.331	.040	.183	.211
	39	.569	.042	.065	−.137	.168
	40	.543	.281	.180	−.180	.196
	41	.562	.138	.022	.081	.159
	43	.514	.214	.129	.195	.113
	44	.581	.016	.352	.294	−.007
	45	.413	.077	−.005	.025	.251
	46	.676	.154	.246	.130	.060
	48	.604	.218	−.003	−.007	.147
직업만족	3	.202	.500	.320	.162	.338
	26	.200	.434	.206	.208	.294
	49	.269	.646	.216	.016	.265
	50#	−.090	.692	.138	.143	.096
	51	.279	.759	−.035	−.114	−.071
	52	.181	.665	.255	.067	.103
	53	.230	.781	.202	.074	.157
	54	.314	.557	.239	−.104	.254
	55	.206	.715	.263	.178	.012
	57	.177	.743	.166	.107	.038

→ 계속

← 계속

	문항번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
자아실현	5#	.129	.257	.464	.042	−.237
	10	.187	.261	.697	.291	.126
	11	.054	.204	.627	−.205	.383
	12	.183	.004	.776	.080	.126
	13	.145	.066	.736	.101	.077
	14	.260	.238	.738	.133	.009
	15	.058	.241	.663	.116	−.109
	16	.307	.245	.696	−.061	.112
	25	.319	.244	.530	.050	.062
	27	.180	.385	.404	.392	−.211
작업환경	6	.165	.150	.181	.826	.029
	7	.236	.191	.152	.813	.082
	8	.280	−.038	−.003	.727	.360
업무만족	1	.149	.085	−.059	.042	.709
	2	.129	.371	.276	.031	.642
	18	.208	.263	−.031	.238	.549
	20	.139	.017	.058	.035	.606
고유치		7.210	5.727	5.403	2.942	2.811
분산의 %		16.766	13.318	12.566	6.842	6.538
누적분산의 %		16.766	30.084	42.650	49.491	56.029
Alpha		.918	.901	.890	.867	.692

#역산문항, Cronbach's Alpha=.947

3. 조직문화 유형과 직무만족도 설문구성

조직문화 유형과 직무만족도 설문구성은 〈표 3〉, 〈표 4〉과 같다.

〈표 3〉 조직문화 유형의 설문구성

	문 항 내 용
관계지향 문화	• 화목한 조직분위기, 동료직원과 원만한 인간관계 • 인간적인 배려와 관심, 일체감 · 소속감 · 팀워크 중시 • 지식공유, 업무상의 어려움 협조, 동료들의 도움

→ 계속

← 계속

	문 항 내 용
혁신지향 문화	• 창의적이고 혁신적인 사고존중, 새로운 방법의 모색과 실행에 대한 도전의식, 환경변화에 신속한 대응, 변화와 혁신강조 • 조직을 결속시키는 쇄신과 혁신에 대한 몰입 • 장비투자와 기술개발을 위한 활동지원, 이미지쇄신을 위한 노력
위계지향 문화	• 상하간의 서열과 위계질서 존중 • 직무에 대한 공식적인 절차와 규칙중시, 업무처리과정 통제 • 전임자의 업무처리방식 준수, 기존의 관리관행 유지 • 업무능력보다 근무 년 한 위주 승진
과업지향 문화	• 직무수행능력과 실적 중심으로 평가, 전문지식과 능력 중시 • 절차보다 합리적인 목표달성우선시, 수행결과평가 강조 • 과업지향중시, 직원 평가, 효과적인 업무수행활동 • 교육의 업무와의 연계성, 업무의 구분

〈표 4〉 직무만족도의 설문구성

	문 항 내 용
조직관계	상사와의 관계, 의사소통의 원활성 / 동료와의 관계
직업만족	직업만족
자아실현	승진, 보수, 사회적 인식, 자아실현
작업환경	작업환경
업무만족	업무만족

Ⅲ. 연구 결과

1. 조사 대상자의 인구통계학적 특성

본 연구의 조사대상자들의 인구통계학적 특성은 〈표 5〉와 같다. 성별로 보면 남자는 71명(64.5%), 여자는 39명(35.5%)으로, 연령별로는 26-30세가 39.1%로 가장 높게 나타났다. 근무경력은 3년 이하가 43.6%로 가장 많고, 현 직장 근무 년 수는 3년 이하가 70.0%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 결혼 여부는 미혼이 61.8%로 나타났고, 월 급여는 100~150이 39.1%로 가장 많으며, 학력은 3년제 전문대졸이 73.6%로, 2년제 전문대졸은 19.1%로 나타나며, 직원 수는 5~9명이 가장 많은 것으로 나타났다.

2. 치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 조직문화의 차이

치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 조직

〈표 5〉 인구통계학적 특성별 분포도

특 성	구 분	N	%
성 별	남 자	71	64.5
	여 자	39	35.5
연 령	21~25세	16	14.5
	26~30세	43	39.1
	31~35세	35	31.8
	36~40세	6	5.5
	40세 이상	10	9.1
근무 경력	3년 이하	48	43.6
	4~6년	30	27.3
	7~9년	15	13.6
	10~15년	7	6.4
	16년 이상	10	9.1
현 직장 근무 년수	3년 이하	77	70.0
	4~6년	23	20.9
	7~9년	5	4.5
	10~15년	3	2.7
	16년 이상	2	1.8
결혼여부	기 혼	42	38.2
	미 혼	68	61.8
월 급여 (만원)	100이하	12	10.9
	100~150	43	39.1
	150~200	18	16.4
	200~300	30	27.3
	300이상	7	6.4
학 력	2년제 전문대	21	19.1
	3년제 전문대	81	73.6
	대 졸	8	7.3
직원 수	4명 이하	21	19.1
	5~9	40	36.4
	10~19	31	28.2
	20명 이상	18	16.4
전 체		110	100.0

문화의 차이를 살펴보면 〈표 6〉에서 제시된 바와 같다. 그리고 본 분석에서는 연령, 근무경력, 현 직장 근무 년 수, 월평균급여에 대해서는 그룹을 통합하여 분석 적용하였다. 조직문화수준은 관계지향은 평균 3.30, 혁신지향은 평균 3.04, 위계지향은 평균 3.31, 과업지향은 평균

3.43으로 치과기공사는 과업지향성이 가장 강하며 다음으로 위계지향, 관계지향이었으며 혁신지향은 보통정도의 수준이었다.

인구통계학적 특성에 따른 조직문화수준의 차이를 살펴보면, 모든 조직문화는 학력에 따라서는 전혀 유의한 인식차이가 없는 것으로 나타났다. 관계지향은 연령이 높을수록(p<.01), 근무경력이 10년 이상인 경우(p<.01), 현 직장에서 4년 이상 근무한 경우(p<.05), 급여가 높을수록(p<.01), 직원 수가 적을수록(p<.05) 관계지향이 높은 것으로 나타났다. 혁신지향은 남자일수록(p<.001), 연령이 높을수록(p<.001), 근무경력이 10년 이상인 경우(p<.001), 기혼인 경우(p<.001), 급여가 높을수록(p<.05), 직원 수가 적을수록(p<.01) 혁신지향이 높은 것으로 나타났다.

위계지향은 근무경력이 10년 이상인 경우(p<.01), 기혼인 경우(p<.05) 위계지향이 높은 것으로 나타났다. 과업지향은 남자이거나(p<.05), 근무경력이 10년 이상인 경우(p<.01), 현 직장에서 4년 이상 근무한 경우(p<.05), 기혼인 경우(p<.01) 과업지향이 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 인구통계학적 특성에 따른 조직문화의 차이

특 성	구 분	N	관계지향		혁신지향		위계지향		과업지향	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성 별	남 자	71	3.39	.62	3.22	.73	3.33	.63	3.53	.64
	여 자	39	3.14	.83	2.70	.75	3.28	.63	3.24	.55
	t(p)		1.635 (.107)		3.608*** (.000)		.376 (.707)		2.352* (.020)	
연 령	21~25세	16	2.86	.78	2.47	.82	3.13	.41	3.18	.39
	26~30세	43	3.32	.65	2.99	.65	3.29	.66	3.38	.56
	31~35세	35	3.28	.68	3.10	.70	3.26	.67	3.46	.73
	36세 이상	16	3.75	.63	3.59	.83	3.68	.53	3.73	.62
	F(p)		4.668** (.004)		6.560*** (.000)		2.415 (.071)		2.336 (.078)	
근무경력	3년 이하	48	3.07	.70	2.83	.74	3.25	.57	3.27	.52
	4~6	30	3.53	.56	3.16	.57	3.25	.62	3.56	.54
	7~9	15	3.09	.80	2.70	.73	3.11	.72	3.23	.81
	10년 이상	17	3.73	.62	3.71	.82	3.78	.56	3.81	.65
	F(p)		5.960** (.001)		7.858*** (.000)		4.177** (.008)		4.464** (.005)	

→ 계속

← 계속

특 성	구 분	N	관계지향		혁신지향		위계지향		과업지향	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성 별	3년 이하	77	3.19	.72	2.96	.77	3.25	.61	3.33	.60
	4~6년	23	3.56	.68	3.15	.80	3.34	.69	3.60	.63
	7년 이상	10	3.57	.47	3.37	.69	3.74	.50	3.77	.60
	t(p)		3.374* (.038)		1.586 (.210)		2.790 (.066)		3.474* (.035)	
결혼여부	기 혼	42	3.46	.63	3.36	.72	3.49	.59	3.65	.60
	미 혼	68	3.20	.74	2.84	.74	3.21	.64	3.29	.60
	t(p)		1.870 (.064)		3.648*** (.000)		2.304* (.023)		3.132** (.002)	
월 급여 (만원)	100 이하	12	2.86	.78	2.76	.78	3.12	.51	3.05	.48
	100~150	43	3.16	.74	2.82	.75	3.26	.63	3.31	.60
	150~200	18	3.47	.58	3.13	.71	3.22	.70	3.47	.71
	200 이상	37	3.53	.62	3.32	.74	3.48	.62	3.66	.56
	F(p)		4.088** (.009)		3.646* (.015)		1.507 (.217)		4.059** (.009)	
학 력	2년제 전문대	21	3.41	.94	3.25	.97	3.34	.72	3.48	.82
	3년제 전문대	81	3.33	.62	3.02	.71	3.31	.60	3.44	.58
	대 졸	8	2.73	.73	2.64	.73	3.30	.79	3.13	.42
	F(p)		2.998 (.054)		1.903 (.154)		.029 (.971)		1.051 (.353)	
직원 수	4명 이하	21	3.54	.50	3.46	.57	3.36	.73	3.54	.60
	5~9	40	3.44	.66	3.11	.67	3.34	.49	3.47	.57
	10~19	31	3.06	.82	2.63	.86	3.10	.60	3.26	.69
	20명 이상	18	3.11	.71	3.07	.77	3.57	.75	3.48	.61
	F(p)		3.049* (.032)		5.703** (.001)		2.332 (.078)		1.054 (.372)	
전 체		110	3.30	.71	3.04	.77	3.31	.63	3.43	.62

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이

치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면 〈표 7〉에서 제시된 바와 같다.

치과기공사의 직무만족도는 조직관계는 평균 3.46, 직업만족은 평균 3.24, 자아실현은 평균 2.65, 작업환경은 평균 3.68, 업무만족은 평균 3.97이며, 전체적인 직무만족도수준은 평균 3.40으로 업무에 대한 만족도가 가장 크며 다음으로 작업환경, 조직관계, 직업에 대한 만족도가 높았으며, 자아실현에 대해서는 비교적 불만족스러운 경향이었다.

치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 살펴보면, 조직관계는 연령이 높을수록($p<.05$), 근무경력이 높을수록($p<.01$), 기혼인 경우($p<.01$), 월 급여가 높을수록($p<.05$) 조직관계수준이 높았다. 직업만족은 36세 이상의 연령이 높을수록($p<.01$), 10년 이상의 근무경력인 경우($p<.001$), 기혼인 경우($p<.05$), 월 급여가 200만 원 이상의 많을수록 ($p<.01$), 2년제 전문대인 경우($p<.01$) 직업만족도가 높았다. 자아실현은 남자인 경우($p<.01$), 36세 이상의 연령이 높을수록($p<.01$), 10년 이상의 근무경력인 경우($p<.001$), 현 직장 근무 년 수가 7년 이상인 경우($p<.01$), 기혼인 경우($p<.001$), 월 급여가 200만 원 이상의 많을수록($p<.001$), 학력이 2년제 전문대인 경우($p<.01$), 직원 수가 적을수록($p<.01$) 자아실현 수준이 높았다.

작업환경은 10년 이상의 근무경력인 경우($p<.01$) 작업환경 수준이 높았으며, 업무만족은 36세 이상의 연령이 높을수록($p<.01$), 10년 이상의 근무경력인 경우($p<.001$), 월 급여가 200만 원 이상의 많을수록($p<.05$), 학력이 2년제 전문대인 경우($p<.01$) 업무만족 수준이 높았다. 따라서 전체적인 직무만족도에서는 36세 이상의 연령이 높을수록($p<.001$), 10년 이상의 근무경력인 경우($p<.001$), 기혼인 경우($p<.01$), 월 급여가 200만 원 이상의 많을수록($p<.01$), 학력이 2년제 전문대인 경우($p<.01$) 직무만족도 수준이 높았다.

〈표 7〉 치과기공사의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도의 차이

특성	구 분	N	조직관계		직업만족		자아실현		작업환경		업무만족		전 체	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성 별	남 자	71	3.51	.55	3.22	.77	2.79	.75	3.73	.83	4.01	.65	3.45	.54
	여 자	39	3.37	.60	3.26	.59	2.39	.58	3.57	.93	3.90	.46	3.30	.43
	t(p)		1.204 (.231)		−.274 (.785)		2.898** (.005)		.928 (.356)		1.060 (.291)		1.540 (.126)	
연 령	21~25세	16	3.14	.64	3.10	.70	2.28	.62	3.58	1.03	3.83	.43	3.19	.48
	26~30세	43	3.48	.50	3.12	.71	2.43	.63	3.65	.85	3.88	.55	3.31	.47
	31~35세	35	3.43	.54	3.15	.60	2.77	.67	3.57	.87	3.90	.63	3.36	.41
	36세 이상	16	3.78	.58	3.86	.68	3.36	.62	4.06	.67	4.50	.51	3.91	.52
	F(p)		3.715* (.014)		5.450** (.002)		10.434*** (.000)		1.326 (.270)		5.765** (.001)		8.300*** (.000)	

→ 계속

← 계속

특 성	구 분	N	조직관계		직업만족		자아실현		작업환경		업무만족		전 체	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
근 무 경 력	3년 이하	48	3.32	.59	3.07	.65	2.33	.62	3.63	.91	3.81	.52	3.23	.45
	4~6년	30	3.56	.47	3.25	.67	2.69	.57	3.73	.71	3.88	.57	3.42	.37
	7~9년	15	3.23	.47	3.03	.56	2.63	.61	3.07	.86	3.98	.62	3.19	.37
	10년 이상	17	3.85	.55	3.86	.75	3.50	.63	4.25	.61	4.56	.43	4.01	.50
	F(p)		5.344** (.002)		6.458*** (.000)		15.728*** (.000)		5.823** (.001)		8.464*** (.000)		14.890*** (.000)	
현 직장 근무 년수	3년 이하	77	3.38	.58	3.16	.71	2.52	.69	3.64	.89	3.93	.59	3.33	.48
	4~6년	23	3.67	.50	3.38	.72	2.85	.69	3.83	.67	4.07	.69	3.56	.54
	7년 이상	10	3.59	.47	3.49	.69	3.16	.71	3.63	1.12	4.08	.31	3.59	.54
	F(p)		2.683 (.073)		1.540 (.219)		4.984** (.009)		.437 (.647)		.645 (.527)		2.746 (.069)	
결혼 여부	기 혼	42	3.64	.48	3.45	.66	3.02	.72	3.71	.79	4.02	.63	3.57	.50
	미 혼	68	3.35	.59	3.11	.71	2.42	.63	3.66	.91	3.94	.56	3.29	.48
	t(p)		2.719** (.008)		2.506* (.014)		4.585*** (.000)		.301 (.764)		.745 (.458)		2.840** (.005)	
월 급여 (만원)	100 이하	12	3.30	.61	2.83	1.03	2.08	.44	4.06	.87	3.96	.53	3.24	.53
	100~150	43	3.31	.54	3.08	.52	2.38	.60	3.53	.92	3.81	.51	3.22	.39
	150~200	18	3.52	.58	3.33	.69	2.83	.70	3.70	.77	3.85	.71	3.45	.51
	200 이상	37	3.65	.54	3.51	.71	3.06	.68	3.70	.82	4.22	.57	3.63	.53
	F(p)		2.918* (.038)		4.253** (.007)		11.813*** (.000)		1.180 (.321)		3.673* (.015)		5.256** (.002)	
학 력	2년제 전문대	21	3.59	.73	3.70	.67	3.06	.76	3.90	.68	4.32	.62	3.72	.56
	3년제 전문대	81	3.46	.52	3.15	.69	2.58	.68	3.62	.91	3.90	.54	3.34	.46
	대 졸	8	3.12	.46	2.88	.49	2.24	.60	3.67	.85	3.75	.71	3.13	.47
	F(p)		2.070 (.131)		6.562** (.002)		5.545** (.005)		.924 (.400)		5.220** (.007)		6.305** (.003)	
직원 수	4명 이하	21	3.58	.50	3.37	.78	3.09	.63	3.70	.75	3.89	.56	3.53	.48
	5~9	40	3.50	.60	3.22	.73	2.73	.74	3.65	.90	3.91	.69	3.40	.58
	10~19	31	3.26	.51	3.06	.62	2.33	.60	3.66	.81	4.06	.46	3.27	.37
	20명 이상	18	3.55	.62	3.43	.72	2.52	.68	3.74	1.05	4.04	.61	3.46	.54
	F(p)		1.886 (.136)		1.294 (.280)		5.757** (.001)		.055 (.983)		.551 (.648)		1.168 (.325)	
전 체		110	3.46	.57	3.24	.71	2.65	.72	3.68	.86	3.97	.59	3.40	.51

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4, 치과기공사의 조직문화와 직무만족도간의 관계

치과기공사의 조직문화와 직무만족도간의 상관관계를 피어슨의 상관계수를 통하여 알아보았다. 〈표 8〉에서 제시된 바와 같이 전체적인 직무만족도는 혁신지향이 가장 강한 연관성을 미치며(r=.658), 위계지향이 가장 상관성이 낮은 것으로 나타났다(r=.426).

각 직무만족도의 세부변수에 따라서 살펴보면, 조직관계에 대해서는 관계지향이 가장 강한 상관성을 나타내며(r=.665), 다음으로 과업지향(r=.650), 혁신지향(r=.622)의 순으로 조직관계와 강한 정의 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 직업만족에 대해서는 혁신지향이 가장 강한 상관성을 나타내며(r=.521), 다음으로 과업지향(r=.449), 혁신지향(r=.417)의 순으로 직업만족과 강한 정의 상관성을 가지는 것으로 나타났다.

자아실현에 대해서는 혁신지향이 가장 강한 상관성을 나타내며(r=.656), 다음으로 관계지향(r=.550), 과업지향(r=.499)의 순으로 자아실현과 강한 정의 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 작업환경에 대해서는 혁신지향이 가장 강한 상관성을 나타내며(r=.392), 다음으로 과업지향(r=.332)이 작업환경과 낮은 정의 상관성을 가지는 것으로 나타났다. 업무만족에 대해서는 과업지향이 가장 강한 상관성을 나타내며(r=.275), 다음으로 혁신지향(r=.224), 위계지향(r=.221)의 순으로 업무만족과 낮은 정의 상관성을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 치과기공사의 조직문화와 직무만족도간의 상관관계

	조직관계	직업만족	자아실현	작업환경	업무만족	전 체
관계지향	.665***	.417***	.550***	.225*	.214*	.549***
혁신지향	.622***	.521***	.656***	.392***	.224*	.658***
위계지향	.473***	.370***	.317**	.218*	.221*	.426***
과업지향	.650***	.449***	.499***	.332***	.275**	.591***

Pearson's Linear Correlation Coefficient
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

이상의 결과에서는 조직문화는 직무만족도에 매우 유의한 영향력을 부여하는 것으로 나타났으며 다중회귀분석을 통하여 직무만족도의 하위변수에 대한 영향력을 살펴보면 〈표 9〉에서 제시된 바와 같다. 직무만족도에 대한 조직문화의 각 변수의 영향력을 살펴보면, 혁신지향(β=.409, p<.001)이 가장 강한 정의 영향력을 미치며 다음으로 과업지향(β=.245, p<.05)이 유의한 영향력을 주는 것으로 나타났다.

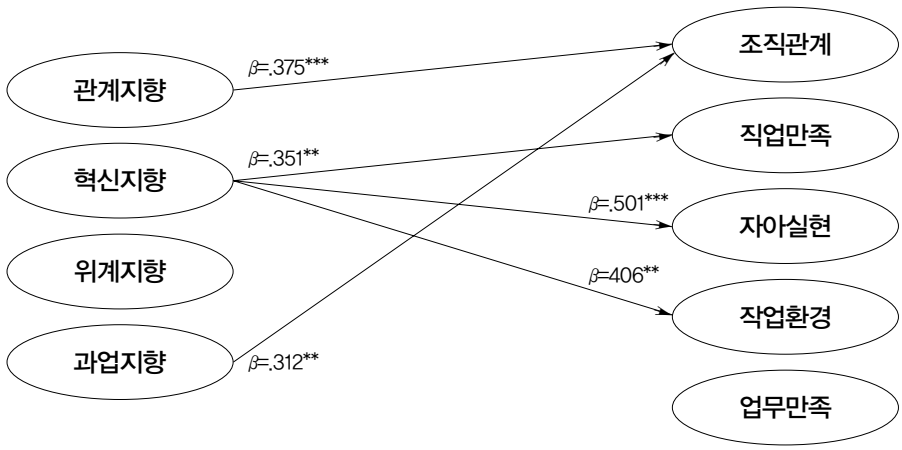
직무만족도의 하위변수에 대해서 살펴보면 조직관계에는 관계지향(β=.375, p<.001), 과업지향(β=.312, p<.01)이 유의한 정의 영향력을 미치며, 직업만족, 자아실현, 작업환경은 혁신지향(β=.351, p<.01; β=.501, p<.001; β=.406, p<.01)이 강한 영향력을 미치며, 업무만족에 대해서는 모든 조직문화가 유의한 영향력을 미치지 못하

는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 치과기공사의 조직문화에 따른 직무만족도의 영향력

	조직관계		직업만족		자아실현		작업환경		업무만족		전 체	
	ρ	ρ	ρ	β	ρ	β	ρ	β	ρ	β	ρ	β
(상수)	.976		1.184		.465		2.203		2.918		1.549	
관계지향	.300	.375***	.046	.046	.132	.130	−.197	−.162	.054	.065	.067	.094
혁신지향	.076	.103	.323	.351**	.466	.501***	.454	.406**	.020	.027	.268	.409***
위계지향	.087	.096	.118	.105	−.056	−.050	−.024	−.018	.076	.081	.040	.050
과업지향	.285	.312**	.155	.135	.152	.131	.241	.173	.164	.173	.199	.245
R	.749		.549		.671		.420		.292		.698	
R^2(Adj.R^2)	.562(.545)		.301(.274)		.450(.429)		.176(.145)		.085(.051)		.487(.467)	
F	33.620***		11.299***		21.487***		5.620***		2.454*		24.884***	

b: 비표준화회귀계수, β : 표준화 회귀계수
*p<.05, **p<.01, ***p<.001



〈그림 1〉 치과기공사의 조직문화에 따른 직무만족도의 영향력

즉, 〈그림 1〉에서 보는 바와 같이 치과기공사는 관계지향과 과업지향이 강한 조직일수록 조직의 관계가 강화되며 그리고 혁신을 지향하는 조직일수록 직업에 대한 만족이나 자아실현, 작업환경에 대한 만족도를 더욱 긍정적으로 변화할 수 있는 것으로 나타났다.

Ⅳ. 고 찰

치과기공사를 대상으로 다양한 조직문화 유형 중 치과기공사의 조직문화와 가장 밀접하다고 판단되는 관계지향 문화, 혁신지향 문화, 위계지향 문화, 과업지향 문화를 중심으로 살펴보았으며 이러한 조직문화가 조직구성원들의 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지 분석하였다.

치과기공사의 조직문화의 차이를 살펴보면 조직문화수준은 관계지향이 평균 3.30, 혁신지향은 평균 3.04, 위계지향은 평균 3.31, 과업지향은 평균 3.43으로 나타나고 있어 치과기공사는 과업지향성이 가장 강하며 다음으로 위계지향, 관계지향이었으며 혁신지향은 보통정도의 수준으로 나타났다. 따라서 관계지향은 연령이 높을수록, 근무경력이 10년 이상이며, 현 직장에서 4년 이상 근무하고, 급여가 높을수록, 직원 수가 적을수록 관계지향이 높은 것으로 나타났다. 혁신지향은 남자이고, 연령이 높을수록, 근무경력이 10년 이상이며, 기혼이며, 급여가 높을수록, 직원 수가 적을수록 혁신지향이 높은 것으로 나타났다. 위계지향은 근무경력이 10년 이상이며, 기혼인 경우 위계지향성이 높은 것으로 나타났다. 과업지향은 남자이고, 근무경력이 10년 이상이며, 현 직장에서 4년 이상이며, 기혼인 경우 과업지향이 높은 것으로 나타났다.

그리고 전체적인 직무만족도 수준은 평균 3.40으로 업무만족이 가장 크며 다음으로 작업환경, 조직관계, 직업만족이 높았으며, 자아실현에 대해서는 비교적 불만족스러운 경향이었다. 그러므로 전체적인 직무만족도에서는 36세 이상의 연령이 높을수록, 10년 이상의 근무경력인 경우, 기혼이며, 월평균급여가 200만원 이상의 많을수록, 학력이 2년제 전문대인 경우 직무만족도 수준이 높았다.

치과기공사의 직무만족도에 대한 조직문화의 각 변수의 영향력을 살펴보면, 혁신지향이 가장 강한 정의 영향력을 미치며 다음으로 과업지향이 유의한 영향력을 주는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도의 하위변수에 대해서 살펴보면 조직관계에는 관계지향, 과업지향이 유의한 정의 영향력을 미치며, 직업만족, 자아실현, 작업환경은 혁신지향이 강한 영향력을 미치며, 업무만족에 대해서는 모든 조직문화가 유의한 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

그러므로 관계지향과 과업지향이 강한 조직일수록 조직의 관계가 강화되기 때문에 일반 치과기공사인 경우, 근무경력이 짧고 상사나 동료와의 인간관계가 원만하지 못하고 업무가 어려운 경우가 많으므로 근무처의 화목한 분위기가 조성되고, 업무상의 어려움을 호소해올 경우 동료들의 도움이 필요하다고 생각된다. 특히 동료 간의 관심이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 그리고 조직에 대한 일체감과 소속감을 느끼게 되면 업무에 대한 만족도가 높아지게 될 것이며 더구나 효과적인 업무수행을 할 수 있게 해주는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 또한 혁신을 지향하는 조직일수록 직업에 대한 만족이나 자아실현, 작업환경에 대한 만족도를 더욱 긍정적으로 변화할 수 있는 것으로 나타난 것으로 보아 일반 치과기공사인 경우, 상사와의 관계가 위계지향적인 경우 업무처리과정이 통제될 수 있기 때문에 이에 대한 원만한 인간관계 형성이 필요하며

근무처의 환경변화의 모색이 중요시 되어야 할 것으로 생각된다.

그리고 본 연구는 일부지역을 대상으로 하였기에 전체대상을 일반화하는데 한계가 있으며 향 후 전체 치과기공사를 대상으로 한 후속연구가 기대된다.

V. 결 론

치과기공소에 근무하는 일반 치과기공사를 대상으로 조직문화와 직무만족도간의 관계를 알아본 결과 다음과 같은 결과를 얻었다. 전체적인 직무만족도 수준은 평균 3.40으로 업무에 대한 만족도가 가장 크며 다음으로 작업환경, 조직관계, 직업에 대한 만족도가 높았으며, 자아실현에 대해서는 비교적 불만족스러운 것으로 나타났다.

조직문화와 직무만족도와의 관계를 보면 조직문화는 직무만족도에 매우 유의한 영향력을 부여하는 것으로 나타났으며, 직무만족도에 대한 조직문화의 각 변수의 영향력은 혁신지향이 가장 강한 정의 영향력을 미치며 다음으로 과업지향이 유의한 영향력을 주는 것으로 나타났다.

직무만족도의 하위변수에 대해서는 조직관계에는 관계지향, 과업지향이 유의한 정의 영향력을 미치며, 직업만족, 자아실현, 작업환경은 혁신지향이 강한 영향력을 미치며, 업무만족에 대해서는 모든 조직문화가 유의한 영향력을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

그러므로 관계지향과 과업지향이 강한 조직일수록 조직의 관계가 강화되며 그리고 혁신을 지향하는 조직일수록 직업에 대한 만족이나 자아실현, 작업환경에 대한 만족도를 더욱 긍정적으로 변화할 수 있는 것으로 생각된다.

그리고 치과기공사의 조직문화는 관계와 과업을 매우 지향하고 있으며, 혁신을 두려워하고, 또한 위계적인 면에서는 다소 엄격한 조직특성을 나타내고 있다.

참 고 문 헌

박성자. 조직문화 유형에 따른 조직문화 효과성의 차이에 관한 연구. 제주대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002.

반병길. 조직문화와 생산성의 관계. 경상대학교대학원 박사학위논문, 2006.

이명하. 병원의 조직문화 유형과 조직유효성의 관계. 충남대학교 대학원 박사학위논문, 1998.

이상진. 조직행위론. 도서출판 금정, 77-84, 2003.

이종두. 조직문화와 직무만족의 관련성에 관한 논문. 충북대학교 대학원 박사학위논문, 1996.

Schein. E. H. *Organizational Culture and Leadership,* San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 10, 1987; 이병옥. 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 2002. 재인용.