

## 치과기공사의 직업윤리의식 수준이 조직유효성에 미치는 영향 - 대구 지역을 중심으로 -

차상환, 김한곤

영남대학교 보건학과, 영남대학교 사회학

## The Impacts of Dental Technicians Work Ethic Level on the Organizational Effectiveness in Daegu Area

Sang-hwan Cha, Han-Gon Kim

Doctoral Thesis Department of Health, Graduate school, Yeungnam University,  
Department of Sociology, Yeungnam University

### [Abstract]

**Purpose:** The main purposes of this study are to describe the organization effectiveness and to investigate the effects of dental technicians' work ethic on job satisfaction, organization citizen's action, and organizational commitment.

**Methods:** A total of 300 dental technicians working at dental laboratories in the Daegu area were randomly selected and surveyed, 298 of them were used for the statistical analysis.

**Results:** The work ethic sub-items, such as industry, work centrality, morality, time save, independence, and relation with co-worker are independent variables. The organization effectiveness sub-items, such as job satisfaction, organization citizen's action, and organizational commitment are dependent variables. Socio-demographic variables are used for control variables. Findings are as follows: First, in terms of dental technicians' work ethic, the level of relation with coworker was the highest, and work centrality was the lowest. Second, in terms of dental technicians' organization effectiveness, the level of citizen's organizational action was the highest followed by organizational commitment and job satisfaction in order. Third, the effects of industry, work centrality, time save, relation with coworker, and morality showed statistically significant relationships with organizational effectiveness. Fourth, the effects of industry, work centrality, time save, relation with co-worker, and morality statistically significant relationships with job satisfaction. Fifth, in terms of organization citizen's action, the effects of industry, work centrality, and time save were statistically significant. Sixth, work centrality, time save, relation with coworker, and independence were statistically significant with organizational commitment.

**Conclusion:** Some policy implications for the improvement of organizational effectiveness are introduced and discussed. Dental technicians are required to have vocation and work ethic for themselves and the organization, and by doing so, they may contribute to the improvement of national oral health. Policies and educational programs, which can support them may be necessary.

○Key words : Key words: dental technicians; work ethic; organization effectiveness

\* 본 논문은 영남대학교 환경보건대학원 보건학 석사 학위 논문을 수정 및 보완하여 작성되었습니다.

교신저자	성명	김 한 곤	전화	053-810-2255	E-mail	hgkim@yu.ac.kr	
	주소	경북 경산시 대학로 280 영남대학교					
접수일	2015. 4. 22		수정일	205. 6. 16		확정일	2015. 6. 23

## I. 서 론

현대사회에 접어들면서 의학기술의 발전과 더불어 교육 수준이 향상됨으로써 인간의 기대수명이 연장되고 건강 증진에 대한 양질의 의료서비스 기대에 많은 관심이 증가되고 있다. 이에 인간은 생활습관의 변화와 함께 개인의 건강향상에 지대한 노력과 관심을 가지게 되었고 그에 발맞추어 인간의 식생활에도 많은 변화가 이루어지고 있다. 이러한 변화와 함께 구강건강에도 많은 관심을 보이며 스스로 건강관리에 노력하고 있다.

치과 의료에서도 양질의 구강보건 의료서비스의 요구가 증대되며 전문적이며 숙련도 높은 기술자가 필요하게 되었다. 특히 치과 치료중 보철물 치료 비중은 77.2% 이상으로 그 비중을 차지하고 있어(김정숙, 2008) 보철물의 질적인 완성도가 치과치료의 성패에 큰 영향을 주게 되어 보철물 제작에 참여하는 치과기공사는 치과 의료서비스에서 차지하는 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다.

국민의 구강건강향상에 한 분야를 담당하고 있는 치과기공사는 양질의 보철물 제작에 있어 학문적 학술 연마에 항상 노력하고 새로운 기술습득은 물론 최신이론까지 꾸준한 개인적 노력이 요구된다고 할 수 있다. 이러한 학술적 연마와 학문적 노력은 자기 자신의 발전과 자아실현의 궁극적 목표로 삼고 나아가 자신이 속한 조직의 발전에도 그 영향을 미치며 조직의 발전이 나 자신의 발전이라는 사명감을 가지고 업무에 임하는 자세가 필요하다. 또한 조직의 발전을 위한 근무환경 개선 및 직무에 대한 만족과 조직 환경에 대한 대처능력, 조직에 대한 몰입도 등 조직의 유효성을 높이는 마음자세를 가져야 한다고 생각한다.

이처럼 모든 직업에서 개인이 가지고 있는 직업적 사명감과 윤리의식이 시대의 흐름에 관계없이 계속 제기되어 왔으며 현대사회에서도 그 중요성은 아주 중요하게 여겨지고 있다. 직업윤리는 생업으로서의 측면과 사회적 역할 분담 및 자아실현이라는 측면에서 동시에 균형을 갖추어야 충족되며 이러한 요소가 불균형을 이룰 때 문제가 초래되며 이 문제를 해결하기 위한 행동 규칙이 요구된다.

조직의 유효성을 증진시키기 위해서는 치과기공사의 엄격한 윤리의식이 요구되며 직업윤리는 조직유효성을 향

상시키고 자아실현과 생산성 향상 및 국민구강 건강증진에 기여한다. 조직유효성은 목표를 달성하는 능력이나 목표의 달성 정도로서 조직의 활동이 매우 복잡해지고 외부 환경과 상호작용이 활발해져 대부분 조직이 주어진 목표를 효과적으로 달성하기 어려워진 최근에 다시 강조되고 있다(오동섭, 2009).

치과기공사의 엄격한 직업윤리의식은 무엇보다도 보철물 제작함에 있어서 학술적 향상과 기술적 연마는 필수적인 요소이다. 국민 구강 건강에 일익을 담당한다는 자부심과 긍지, 사명감으로 보철물 제작에 힘써야 한다. 이와 더불어 그 조직에 맞는 기술습득과 조직에 적응할 수 있는 대처능력을 키워 조직발전에 기여하여야 한다.

개인의 직업윤리와 조직유효성의 중요성이 부각되고 있고 직업윤리와 조직유효성을 향상시키는 연구가 논의되고 있다(권보경과 윤수걸, 2007; 배성현과 김미선, 2006; Porter, 2004).

직업윤리 중에서 근면, 여가축소, 시간절약, 도덕성, 일중심성, 자립 만족연기 등에서 조직유효성에 영향을 준다고 하였다(이용경, 2008; Miller 등, 2002). 타 영역에서 간호사(정태숙, 2011)를 대상으로 한 연구에서 직업윤리가 조직유효성의 하나인 조직시민행동과 관계가 있으며, 교사의 경우(안관영과 이용경, 2008; 문승태, 2007; 이승배, 1994) 직업윤리가 조직유효성 중 직무만족, 조직몰입 혹은 조직시민행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 치과기공사를 대상으로 한 연구에서는 치과기공사의 직무특성 및 인구사회학적 특성이 조직유효성에 영향을 있다고 보고 되어있고(문제덕, 2011), 직업윤리가 조직유효성과의 관련성은 현재까지 미비한 상태이다.

직업윤리는 특정한 직업에 종사하는 사람들이 지켜야 하는 행동규범 즉 직업윤리강령으로 협의의 미로 일과 관련된 도덕성을 말하며 광의의 의미로 직업이나 노동, 일, 여가 등에 대한 다양한 의식, 가치관이나 태도를 말한다(이용경, 2008). 직업윤리의 하위요인은 근면, 여가축소, 일중심성, 도덕성, 시간절약, 자립, 만족연기, 동료와의 조화로운 관계 등 8개이다. 그러므로 직업윤리는 직업인으로서 반드시 지켜야 할 가치관과 규범을 뜻하며 사람 상호간 일정 유형의 도덕적 관계를 규정하는 도리나 사회적으로 기대되는 행위 규범이라 할 수 있다.

조직유효성이란 조직이 얼마나 효과적으로 일을 하고 있는가 하는 성과 평가의 기준이며 희소하고 귀중한 자원을 획득하기 위해 환경을 개선하는 조직력의 능력으로도 정의된다. 또한 사회의 한 시스템으로서의 조직이 그 수단과 자원의 오용함이 없이 조직 구성원에 대한 부당한 강압을 초래하지 않고 조직의 목표를 달성하는 것이다(곽인정, 2004; 문제덕, 2011).

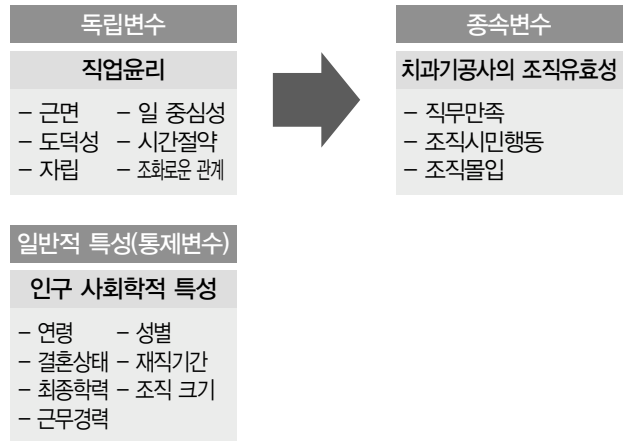
이에 본 연구는 치과기공사의 직업윤리의식 수준을 파악하여 조직유효성에 미치는 영향에 대해 분석하고 치과기공사의 윤리의식 수준이 조직에 대한 직무 만족 및 조직시민행동, 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 치과기공사의 인적관리와 조직구성을 모색하는데 기초자료로 활용하고자 수행하였다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 대구광역시 소재 치과기공소 및 치과기공실에 근무하는 치과기공사 300명을 대상으로 하여 2014년 2월 3일~3월 10일 동안 실시하였다. 자료 수집은 대구시 내 치과기공사를 대상으로 임의 선정하여 우편 또는 직접 방문하여 연구의 목적과 내용 및 취지를 설명 후 연구 참

여에 동의한 치과기공사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자가 기입 방식으로 실시하였다. 회수된 설문지 298부를 최종 분석 자료로 사용하였다.



### 2. 연구도구

연구에 이용된 측정도구는 인구사회학적 특성 7문항, 직업윤리 6개 하위요인의 25문항, 직무만족 16문항, 조직시민행동 12문항, 조직몰입 14문항으로 구성 되어있다.

설문지의 신뢰성을 검정하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 이용하여 신뢰도 분석을 실시한 결과, 도덕성의 경우, 5문항(9-13번)에 대해서 알파 계수가 0.418로 신뢰도가 떨어져 이변수를 제거하고 분석한 결과를 나타낸 문항 9를 제외하고 분석하였다(Table 1).

Table 1. Test of reliability and validity

		Question	Cronbach's alpha
Independent variables	Work ethic	24	.884
	Including industry	4	.861
	Work centrality	4	.724
	Morality	4	.778
	Time save	4	.680
	Independence	4	.824
	Relation with coworker	4	.846
Dependent variables	Organization effectiveness	42	.949
	Including job satisfaction	16	.864
	Organization citizen's action	12	.841
	Organizational commitment	14	.946

### 3. 통계분석방법

본 연구에서는 자료의 통계분석을 위해 수집된 자료를 측정하기 위한 변인들의 신뢰도 분석 및 연구문제 해결을 위해서 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 주요변수의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's Alpha 계수를 확인하였다.

둘째, 연구대상자의 특성을 알아보기 위하여 일반적 특성에 대한 빈도분석을 통해, 빈도와 백분율을 산출하였다.

셋째, 연구대상자의 주요변수에 대한 전반적인 정보를 확인하기 위하여 기술통계량을 제시하였다.

넷째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업윤리의식과 조직유효성의 차이를 검증하기 위해 일반적 특성의 범주가 2개인 경우 독립 t-test를 실시하였으며, 범주가 3개 이상인 경우 일원배치분산분석(ONE-WAY ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정으로 Duncan의 방법을 이용하였다.

다섯째, 주요 변수간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다.

여섯째, 일반적 특성을 통제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식이 종속변수인 조직유효성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

## III. 결 과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구 대상에 포함된 전체 298 명의 치기공사 만30-34세가 28.2%, 만35-39세가 20.1%로 높게 나타났다. 또한 남성이 73.8%, 미혼이 54.7%인 것으로 나타났다. 최종학력에 대해서는 전문대학 졸업이 89.3%로 많은 부분을 차지하였고, 현재재직기간은 4년 이하가 67.1%로 가장 높게 나타났다. 기공소의 크기는 2-5인이 39.9%, 6-10인이 28.9%의 순이고 근무경력은 4년 이하가 36.9%, 5-9년이 28.2%로 것으로 나타났다(Table 2).

Table 2. General characteristics of study subjects

unit: person(%)

characterisitcs	classification	person(%)	
age	under 24	45	15.1
	25-29	71	23.8
	30-34	84	28.2
	35-39	60	20.1
	Over 40	38	12.8
sex	Male	220	73.8
	Female	78	26.2
married	Not Married	163	54.7
	Married	135	45.3
Education level	Junior college	266	89.3
	University	23	7.7
	Graduate school	9	3.0
the present term	Under 4 year	200	67.1
	5-9 year	50	16.8
	10-14 year	27	9.1
	15-19 year	13	4.4
	Over 20 year	8	2.7
laboratory size	Under 2 persons	2	.7
	2-5 persons	119	39.9
	6-10 persons	86	28.9
	11-19 persons	43	14.4
	Over 20 persons	48	16.1
Career	Under 4 year	110	36.9
	5-9 year	84	28.2
	10-14 year	55	18.5
	15-19 year	24	8.1
	Over 20 year	25	8.4
Total		298	100.0

### 2. 독립변수 및 종속변수의 기술통계

연구대상자들의 직업윤리와 조직유효성의 주요변수에 대한 평균과 표준편차를 알아보기 위하여 각 주요변수는 리커트 5점 척도로 조사되었으며, 점수가 높을수록 해당 변수에 대한 경향이 높은 것을 나타낸다. 먼저 독립변수인 직업윤리는 전체적으로 보았을 때는 평균 3.80 (SD=0.45)로 나타나며, 직업윤리의 하위 변수에 대한 기

술 통계량을 살펴보면, 동료와의 관계가 가장 높게 나타났고(M=4.14, SD=0.56), 그 다음으로 도덕성, 시간절약, 자립, 근면 순으로 나타났고, 일중심성(M=3.56, SD=0.83)이 가장 낮게 나타났다. 종속변수인 조직유효성은 전체적으로 보았을 때는 평균 3.42(SD=0.50)로 나타나

며, 조직유효성의 하위 변수에 대해서는 조직시민행동(M=3.51, SD=0.46)이 가장 높게 나타났고, 조직몰입(M=3.44, SD=0.63), 직무만족(M=3.33, SD=0.58) 순으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Independent variables and Dependent variables of descriptive statistic

(N=298)

		M ± SD
Independent variables	Work ethic	3.80 ± 0.45
	Including industry	3.60 ± 0.73
	Work centrality	3.56 ± 0.83
	Morality	4.09 ± 0.57
	Time save	3.74 ± 0.60
	Independence	3.65 ± 0.70
	Relation with coworker	4.14 ± 0.56
Dependent variables	Organization effectiveness	3.42 ± 0.50
	Including job satisfaction	3.33 ± 0.58
	Organization citizen's action	3.51 ± 0.46
	Organizational commitment	3.44 ± 0.63

### 3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업윤리의식과 조직유효성

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업윤리의식과 조직유효성의 차이를 알아보기 위하여, 2범주를 가지는 성별, 결혼 상태에 대해서는 독립 t 검정을 실시하였고, 2범주 이상을 가지는 연령, 최종학력, 현재재직기간, 기공소 크기, 근무경력에 대해서는 일원배치분산분석(ONE-WAY ANOVA)를 실시하였으며, 이에 따른 사후분석으로 Duncan의 방법을 고려하였다. 기공소 크기에 대해서는 2인 이하의 범주가 2명밖에 없어 2-5인 범주와 합쳐서 5인 이하로 재범주화 하여 분석하였다.

### 1) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업윤리의식의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직업윤리의식의 차이 분석 결과, 근면에 있어서는 연령, 최종학력, 근무경력에 따른 유의미한 차이가 나타났고, 일중심성에 대해서는 연령, 결혼상태, 기공소 크기에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 도덕성에 있어서는 연령, 근무경력에서 유의미한 차이가 나타났으며, 시간절약에 대해서는 연령, 결혼상태, 기공소 크기에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 또한 자립에 대해서는 기공소 크기에만 유의미한 차이가 나타났고, 동료와의 관계에 대해서는 근무경력에서만 유의미한 차이가 나타났다.

Table 4-1. Differences in professional ethics, by general characteristics (1)

(N=298)

Division	work ethic Including industry		Work centrality		Morality		
	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	
Age	under 24	3.91±0.67 <sup>c</sup>		3.44±0.8 <sup>ab</sup>		4.22±0.45 <sup>bc</sup>	
	25-29	3.54±0.72 <sup>ab</sup>		3.5±0.78 <sup>ab</sup>		4.05±0.53 <sup>a</sup>	
	30-34	3.43±0.76 <sup>a</sup>	3.82 <sup>**</sup>	3.39±0.79 <sup>a</sup>	3.88 <sup>**</sup>	3.9±0.68 <sup>a</sup>	4.93 <sup>***</sup>
	35-39	3.58±0.68 <sup>ab</sup>		3.86±0.96 <sup>c</sup>		4.19±0.53 <sup>bc</sup>	
	Over 40	3.75±0.69 <sup>bc</sup>		3.76±0.67 <sup>bc</sup>		4.3±0.46 <sup>c</sup>	
Sex	Male	3.61±0.73	0.49	3.59±0.83	1.07	4.06±0.58	-1.88
	Female	3.56±0.71		3.48±0.81		4.2±0.56	
Married	Not Married	3.57±0.74	-0.66	3.45±0.82	-2.58 <sup>*</sup>	4.09±0.61	-0.01
	Married	3.63±0.71		3.7±0.82		4.09±0.53	
Education level	Junior college	3.56±0.73 <sup>a</sup>	3.98 <sup>*</sup>	3.53±0.82	1.63	4.08±0.57	0.74
	university	3.99±0.64 <sup>b</sup>		3.82±0.91		4.14±0.66	
	graduate school	3.75±0.41 <sup>ab</sup>		3.81±0.6		4.31±0.48	
The present term	Under 4 year	3.61±0.73	0.63	3.52±0.8	1.08	4.06±0.6	0.73
	5-9 year	3.53±0.75		3.55±0.76		4.15±0.52	
	10-14 year	3.51±0.83		3.78±1.22		4.18±0.6	
	15-19 year	3.81±0.56		3.85±0.67		4.25±0.35	
	Over 20 year	3.78±0.36		3.72±0.54		4.16±0.35	
Laboratory size	Under 2 persons	3.71±0.78	1.78	3.8±0.82 <sup>b</sup>	6.21 <sup>***</sup>	4.19±0.52	2.15
	6-10 persons	3.57±0.75		3.4±0.79 <sup>a</sup>		4.04±0.7	
	11-19 persons	3.53±0.68		3.49±0.81 <sup>a</sup>		3.99±0.52	
	Over 20 persons	3.45±0.54		3.33±0.8 <sup>a</sup>		4.03±0.45	
Career	Under 4 years	3.74±0.7 <sup>b</sup>	3.6 <sup>**</sup>	3.52±0.79	1.52	4.15±0.51 <sup>a</sup>	2.8 <sup>*</sup>
	5-9 years	3.37±0.79 <sup>b</sup>		3.43±0.75		3.93±0.68 <sup>c</sup>	
	10-14 years	3.61±0.67 <sup>ab</sup>		3.73±1.07		4.1±0.6 <sup>a</sup>	
	15-19 years	3.56±0.73 <sup>ab</sup>		3.63±0.76		4.17±0.43 <sup>a</sup>	
	Over 20 years	3.75±0.55 <sup>b</sup>		3.76±0.62		4.28±0.41 <sup>b</sup>	

주: 사후검증(Duncan) 결과, 동일집단군은 동일한 알파벳(a, b, c)로 묶어서 표기  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Table 4-2. Differences in professional ethics, by general characteristics (2)

(N=298)

Division	Work ethic Time save		Independence		Relation with coworker		
	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	
Age	under 24	3.72±0.59 <sup>ab</sup>		3.59±0.8		4.29±0.51	
	25-29	3.71±0.51 <sup>ab</sup>		3.58±0.72		4.14±0.53	
	30-34	3.6±0.66 <sup>c</sup>	2.85*	3.61±0.68	0.89	4.02±0.63	1.9
	35-39	3.89±0.61 <sup>p</sup>		3.75±0.62		4.13±0.49	
	Over 40	3.89±0.55 <sup>p</sup>		3.78±0.67		4.21±0.56	
Sex	Male	3.71±0.6	-1.41	3.65±0.7	0.13	4.12±0.56	-1.07
	Female	3.82±0.58		3.64±0.7		4.2±0.55	
Married	Not Married	3.66±0.61	-2.68**	3.62±0.76	-0.93	4.18±0.57	1.54
	Married	3.84±0.57		3.69±0.62		4.08±0.54	
Education level	Junior college	3.72±0.59		3.65±0.71		4.13±0.54	
	university	3.9±0.73	1.13	3.57±0.61	0.48	4.1±0.66	1.21
	graduate school	3.86±0.57		3.83±0.64		4.42±0.68	
The present term	Under 4 year	3.72±0.59		3.62±0.74		4.14±0.58	
	5-9 year	3.79±0.69		3.7±0.63		4.12±0.55	
	10-14 year	3.81±0.62	0.31	3.71±0.62	0.94	4.15±0.52	0.18
	15-19 year	3.83±0.4		3.63±0.56		4.25±0.5	
	Over 20 year	3.72±0.43		4.06±0.42		4.06±0.12	
Laboratory size	Under 5 persons	3.83±0.59 <sup>b</sup>		3.79±0.63 <sup>b</sup>		4.22±0.57	
	6-10 persons	3.76±0.65 <sup>ab</sup>	2.67*	3.56±0.74 <sup>ab</sup>	2.85*	4.02±0.57	2.2
	11-19 persons	3.6±0.5 <sup>a</sup>		3.49±0.81 <sup>a</sup>		4.13±0.5	
	Over 20 persons	3.6±0.57 <sup>a</sup>		3.62±0.63 <sup>ab</sup>		4.14±0.54	
Career	Under 4 years	3.72±0.58		3.59±0.76		4.27±0.52 <sup>b</sup>	
	5-9 years	3.67±0.66		3.7±0.65		3.99±0.63 <sup>c</sup>	
	10-14 years	3.75±0.59	1.27	3.66±0.68	0.4	4.08±0.53 <sup>ab</sup>	3.39**
	15-19 years	3.94±0.53		3.68±0.54		4.07±0.53 <sup>ab</sup>	
	Over 20 years	3.87±0.53		3.71±0.72		4.24±0.4 <sup>ab</sup>	

주: 사후검증(Duncan) 결과, 동일집단군은 동일한 알파벳(a, b, c)로 묶어서 표기  
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

구체적으로 살펴보면, 근면은 만24세 이하일 때, 4년제 대학 재·졸업하였을 때, 4년 이하이거나 20년 이상일 때가 유의미하게 더 높게 나타났으며, 일중심성은 만35-39세 일 때, 기혼일 때, 기공소 크기는 5인 이하일 때 유의미하게 더 높게 나타났다. 도덕성은 만40세 이상일 때, 근무 경력은 20년 이상일 때 유의미하게 더 높게 나타났으며,

시간절약은 만35-39세이거나 만40세 이상일 때, 기혼일 때, 기공소의 크기가 5인 이하일 때 유의미하게 더 높게 나타났다. 자립은 기공소의 크기가 5인 이하일 때 더 높게 나타났으며, 동료와의 관계는 4년 이하일 때 더 높게 나타났다(Table 4-1, 4-2).

2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 조직유효성의 차이분석 결과, 전체 조직유효성에 대해서는 연령, 기공소의 크기, 근무경력에 따른 차이가 유의하게 나타났으며, 이때, 조직유효성은 연령은 만24세 이하 이거나 만40세 이상일 때 높게 나타났으며, 기공소의 크기는 19인 이하일 때 더 높게 나타났고, 근무경력은 20년 이상일 때 더 높게 나타났다.

조직유효성의 하위변수에 대해서 살펴보면, 직무만족의 경우 연령, 기공소의 크기, 근무경력에서 차이가 유의하였고, 조직시민행동은 연령, 기공소의 크기, 근무경력에서

의 차이가 유의하였으며, 조직몰입은 연령, 기공소 크기, 근무경력에서의 차이가 유의하였다.

구체적으로 살펴보면, 직무만족은 연령은 만24세 이하일 때, 기공소의 크기는 5인 이하 이거나 11-19인일 때, 근무경력은 4년 이하이거나 20년 이상일 때가 더 높은 것으로 나타났고, 조직시민행동은 연령에선 만29세 이하이거나 만35세 이상일 때, 기공소 크기는 19인 이하일 때, 근무경력은 20년 이상일 때 더 높은 것으로 나타났으며, 조직몰입은 연령에서 만40세 이상일 때, 기공소 크기는 19인 이하일 때, 근무경력은 20년 이상일 때 더 높은 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Differences in organization Effectiveness, by general characteristics

(N=298)

Division	Organization effectiveness		Including job satisfaction		Organization citizen's action		Organizational commitment		
	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	
Age	under 24	3.53±0.58 <sup>b</sup>		3.53±0.59 <sup>b</sup>		3.58±0.55 <sup>b</sup>		3.5±0.74 <sup>a</sup>	
	25-29	3.44±0.52 <sup>ab</sup>		3.34±0.6a <sup>b</sup>		3.54±0.46 <sup>b</sup>		3.48±0.69 <sup>a</sup>	
	30-34	3.27±0.43 <sup>a</sup>	3.81**	3.21±0.53 <sup>a</sup>	2.66*	3.35±0.43 <sup>a</sup>	3.94**	3.26±0.49 <sup>a</sup>	4.52**
	35-39	3.41±0.5 <sup>ab</sup>		3.29±0.6 <sup>a</sup>		3.58±0.42 <sup>b</sup>		3.4±0.62 <sup>a</sup>	
	Over 40	3.59±0.4 <sup>b</sup>		3.44±0.52 <sup>ab</sup>		3.61±0.42 <sup>b</sup>		3.75±0.53 <sup>b</sup>	
Sex	Male	3.43±0.48	0.79	3.33±0.57	-0.2	3.53±0.45	1.39	3.47±0.62	1.3
	Female	3.38±0.53		3.35±0.61		3.45±0.49		3.36±0.64	
Married	Not Married	3.38±0.55	-1.48	3.29±0.62	-1.37	3.5±0.51	-0.47	3.38±0.68	-1.83
	Married	3.46±0.43		3.38±0.52		3.52±0.4		3.51±0.55	
Education level	Junior college	3.4±0.49		3.31±0.57		3.5±0.47		3.41±0.62	
	university	3.59±0.56	2.21	3.59±0.69	2.72	3.56±0.42	0.45	3.64±0.64	2.37
	graduate school	3.6±0.4		3.47±0.46		3.63±0.33		3.73±0.72	
The present term	Under 4 year	3.42±0.5		3.34±0.57		3.5±0.47		3.44±0.62	
	5-9 year	3.39±0.58		3.29±0.65		3.51±0.55		3.4±0.71	
	10-14 year	3.39±0.45	0.28	3.3±0.6	0.29	3.5±0.33	0.36	3.41±0.62	0.39
	15-19 year	3.53±0.33		3.47±0.58		3.6±0.26		3.55±0.55	
	Over 20 year	3.5±0.24		3.27±0.27		3.66±0.23		3.65±0.36	
Laboratory size	Under 5 persons	3.54±0.48 <sup>b</sup>		3.46±0.58 <sup>b</sup>		3.58±0.47 <sup>b</sup>		3.6±0.6 <sup>b</sup>	
	6-10 persons	3.38±0.45 <sup>b</sup>	7.37***	3.26±0.5a <sup>b</sup>	5.72***	3.5±0.46 <sup>b</sup>	4.32**	3.42±0.57 <sup>b</sup>	7.81***
	11-19 persons	3.44±0.52 <sup>b</sup>		3.4±0.63 <sup>b</sup>		3.55±0.44 <sup>b</sup>		3.4±0.62 <sup>b</sup>	
	Over 20 persons	3.16±0.51 <sup>a</sup>		3.09±0.57 <sup>a</sup>		3.31±0.43 <sup>a</sup>		3.11±0.68 <sup>a</sup>	



Division	Organization effectiveness		Including job satisfaction		Organization citizen's action		Organizational commitment		
	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	M±SD	F/t	
Career	Under 4 years	3.51±0.54 <sup>ab</sup>		3.46±0.61 <sup>b</sup>		3.57±0.48 <sup>ab</sup>		3.51±0.69 <sup>b</sup>	
	5-9 years	3.29±0.47 <sup>a</sup>		3.19±0.52 <sup>a</sup>		3.4±0.52 <sup>a</sup>		3.3±0.56 <sup>a</sup>	
	10-14 years	3.32±0.46 <sup>a</sup>	4.29**	3.22±0.57 <sup>ab</sup>	3.61**	3.45±0.4 <sup>ab</sup>	2.77*	3.31±0.59 <sup>b</sup>	4.25**
	15-19 years	3.51±0.46 <sup>ab</sup>		3.42±0.63 <sup>ab</sup>		3.59±0.35 <sup>ab</sup>		3.54±0.63 <sup>ab</sup>	
	Over 20 years	3.62±0.34 <sup>b</sup>		3.46±0.44 <sup>b</sup>		3.66±0.29 <sup>b</sup>		3.79±0.49 <sup>b</sup>	

주: 사후검증(Duncan) 결과, 동일집단군은 동일한 알파벳(a, b, c)로 묶어서 표기

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

#### 4. 연구대상자의 직업윤리의식과 조직유효성의 상관관계

연구대상자의 직업윤리의식과 조직유효성의 상관관계를 살펴보기 위하여 상관계수를 산출한 결과, 전체적인 조직유효성은 자립을 제외한 모든 직업윤리의식의 하위변수와 유의한 양의 상관관계를 가지며, 특히 시간절약(r=0.560), 근면(r=0.525)과의 상관정도가 높게 나타났다.

조직유효성의 하위변수를 살펴보면, 직무만족은 자립을 제외한 모든 직업윤리의식의 하위변수와 유의한 양의 상관관계를 가지며, 특히 근면(r=0.540)과의 상관정도가 높게 나타났다. 조직시민행동은 모든 직업윤리의식의 하위변수가 유의한 양의 상관관계를 가지며, 특히 시간절약

(r=0.535)과의 상관정도가 높게 나타났다.

조직유효성의 하위변수를 살펴보면, 직무만족은 자립을 제외한 모든 직업윤리의식의 하위변수와 유의한 양의 상관관계를 가지며, 특히 근면(r=0.540)과의 상관정도가 높게 나타났다. 조직시민행동은 모든 직업윤리의식의 하위변수가 유의한 양의 상관관계를 가지며, 특히 시간절약(r=0.535)과의 상관정도가 높게 나타났다. 조직몰입의 경우 또한 자립을 제외한 모든 직업윤리의식의 하위변수가 유의한 양의 상관관계를 가지며, 다른 변수들 보다 시간절약(r=0.489), 일중심성(r=0.455), 근면(r=0.422)과의 상관관계가 높은 것으로 나타났다(Table 6).

Table 6. Correlation analysis of work ethic level and organization effectiveness

(N=298)

	Organization effectiveness	Including job satisfaction	Organization citizen's action	Organizational commitment	Including industry	Work centrality	Morality	Time save	Independence	Relation with coworker
Organization effectiveness	1									
Including job satisfaction	.926**	1								
Organization citizen's action	.809**	.620**	1							
Organizational commitment	.910**	.761**	.638**	1						
Including industry	.525**	.540**	.413**	.422**	1					
Work centrality	.483**	.430**	.401**	.455**	.379**	1				
Morality	.342**	.255**	.413**	.285**	.372**	.413**	1			
Time save	.560**	.486**	.535**	.489**	.344**	.411**	.513**	1		
Independence	.101	.043	.208**	.060	.141*	.182**	.376**	.216**	1	
Relation with coworker	.393**	.336**	.395**	.333**	.318**	.344**	.619**	.415**	.351**	1

5. 연구대상자의 직업윤리의식이 조직유효성에 미치는 영향

연구대상자의 직업윤리의식이 조직유효성에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 I에서는 통제변수인 일반적 특성 변수만을 고려하였고, 모형 II에서는 독립변수인 직업윤리의식 변수를 추가하였다. 이때, 통제변수의 경우, 모두 범주형으로 나타나 있어, 3범주 이상의 통제변수에 대해서는 해석의 용이와 모형의 간편성을 위하여 연구대상자들의 분포정도를 고려하여 이분형 변수로 재범주화 하였다. 연령은 만30세 미만(38.9%)과 만30세 이상(61.1%), 최종학력은 전문대학졸업(89.3%)와 4년제 이상(10.7%), 현재재직기간은 5년 미만(67.1%)과 5년 이상(32.9%), 기공소 크기는 5인 이하(40.6%)와 6인 이상(59.4%), 근무경력은 5년 미만

(36.9%)과 5년 이상(63.1%)로 재범주화 하였다.

1) 연구대상자의 직업윤리의식이 조직유효성에 미치는 영향

연구대상자의 직업윤리의식이 전체적인 조직유효성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 I의 경우 통제변수만을 고려하였고, 결혼상태, 기공소의 크기, 근무경력이 조직유효성에 유의한 영향을 주었다. 즉, 통제변수만을 고려하였을 때, 설명력은 10%정도로 나타나며, 미혼보다는 기혼일 때(=.24), 기공소의 크기가 6인 이상일 때보다 5인 이하일 때(=-.19), 근무경력이 5년 이상일 때보다 5년 미만 일 때(=-.25) 조직유효성은 높아진다는 것을 알 수 있다.

Table 7. Multiple regression analysis of work ethic level on the organization effectiveness

(N=298)

	Model I			Model II		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
(Invariable)	3.81	.00	18.66***	1.53	.00	6.13***
Age	-.21	-.12	-1.19	-.11	-.11	-1.43
Sex	-.08	-.07	-1.19	-.08	-.07	-1.69
Married	.24	.24	3.38***	.09	.09	1.64
Education level	.18	.11	2.00*	.04	.03	.60
The present term	.06	.05	.83	.03	.03	.64
Laboratory size	-.19	-.19	-3.43***	-.09	-.08	-1.96
Career	-.25	-.25	-2.56*	-.10	-.09	-1.29
Including industry				.19	.28	5.95***
Work centrality				.12	.20	4.1***
Morality				-.12	-.13	-2.26*
Time save				.32	.38	7.47***
Independence				-.05	-.07	-1.54
Relation with coworker				.14	.16	2.82**
Modified R <sup>2</sup>		.099			.502	
F		5.64***			24.00***	

주: 연령(0=만30세 미만, 1=만30세 이상), 성별(0=남성, 1=여성), 결혼상태(0=미혼, 1=기혼), 최종학력(0=전문대학졸업, 1=4년제 이상), 현재재직기간(0=5년미만, 1=5년 이상), 기공소크기(0=5인이하, 1=6인 이상), 근무경력(0=5년미만, 1=5년 이상)

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

모형 II의 경우, 통제 변수를 고려하여 일반적 특성을 통제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식 변수를 함께 고려하였다.

그 결과, 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계는 조직유효성에 유의미한 정(+)적 영향을 미치며, 도덕성은 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤다. 즉, 통제변수를 고려하였을 때, 직업윤리의식의 하위 변수가 조직유효성에 미치는 영향은 설명력은 약 50%로 나타나며, 근면(=.28)할수록, 일중심성(=.20)이 높을수록, 시간절약(=.38)을 할수록, 동료와의 관계(=.16)가 좋을수록 조직유효성이 높아지며, 도덕성(=-.13)이 높을수록 조직유효성은 낮아진다는 것을 알 수 있다(Table 7).

2) 연구대상자의 직업윤리의식이 직무만족에 미치는 영향  
 연구대상자의 직업윤리의식이 전체적인 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 I의 경우 통제변수만을 고려하였고, 결혼상

태, 최종학력, 기공소의 크기, 근무경력이 직무만족에 유의한 영향을 주었다. 즉, 통제변수만을 고려하였을 때, 설명력은 10%정도로 나타나며, 기혼일 때(=.25), 최종학력이 4년제 이상 일 때(=.12), 기공소의 크기가 5인 이하일 때(=-.17), 근무경력은 5년 미만일 때(=-.29) 직무만족은 높아진다는 것을 알 수 있다.

모형 II의 경우, 통제 변수를 고려하여 일반적 특성을 통제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식 변수를 함께 고려하였다. 그 결과, 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계는 직무만족에 유의미한 정(+)적 영향을 미치며, 도덕성은 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤다. 즉, 통제변수를 고려하였을 때, 직업윤리의식의 하위 변수가 직무만족에 미치는 영향은 설명력 약 46%로 나타나며, 근면(=.35)할수록, 일중심성(=.18)이 높을수록, 시간절약(=.33)을 할수록, 동료와의 관계(=.15)가 좋을수록 직무만족이 높아지며, 도덕성(=-.21)이 높을수록 직무만족은 낮아진다는 것을 알 수 있다(Table 8).

Table 8. Multiple regression analysis of work ethic level on the job satisfaction

(N=298)

	Model I			Model II		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
(Invariable)	3.65	.00	15.43***	1.42	.00	4.71***
Age	-.09	-.08	-.79	-.08	-.06	-.83
Sex	-.01	-.01	-.17	.00	.00	.04
Married	.30	.25	3.55***	.12	.11	1.88
Education level	.23	.12	2.21*	.06	.03	.75
The present term	.05	.04	.57	.03	.03	.53
Laboratory size	-.20	-.17	-3.12**	-.10	-.08	-1.85
Service career	-.35	-.29	-3.03**	-.17	-.14	-1.85
Including industry				.28	.35	7.08***
Work centrality				.13	.18	3.49***
Morality				-.21	-.21	-3.42***
Time save				.32	.33	6.16***
Independence				-.08	-.09	-1.93
Relation with coworker				.16	.15	2.68**
Modified R <sup>2</sup>		.101			.456	
F		5.74***			20.14***	

주: 연령(0=만30세 미만, 1=만30세 이상), 성별(0=남성, 1=여성), 결혼상태(0=미혼, 1=기혼), 최종학력(0=전문대학졸업, 1=4년제 이상), 현재재직기간(0=5년미만, 1=5년 이상), 기공소크기(0=5인이하, 1=6인 이상), 근무경력(0=5년미만, 1=5년 이상)

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

3) 연구대상자의 직업윤리의식이 조직시민행동에 미치는 영향

연구대상자의 직업윤리의식이 전체적인 조직시민행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 I의 경우 통제변수만을 고려하였고, 기공소 크기만이 조직시민행동에 유의한 영향을 주었다. 즉, 통제변수만을 고려하였을 때, 설명력은 4%정도로 나타나며, 기공소 크기가 6인 이상 일 때보다 5인 이하일 때(=-.12) 조직시민행동은 높아진다는 것을 알 수 있다.

모형 II의 경우, 통제 변수를 고려하여 일반적 특성을 통제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식 변수를 함께 고려하였다. 그 결과, 근면, 일중심성, 시간절약이 조직시민행동에 유의미한 정(+)적 영향을 미쳤다. 즉, 통제변수를 고려하였을 때, 직업윤리의식의 하위 변수가 조직시민행동에 미치는 영향은 설명력 약 38%로 나타나며, 근면(=.17)할수록, 일중심성(=.12)이 높을수록, 시간절약(=.37)을 할수록 조직시민행동이 높아진다는 것을 알 수 있다(Table 9).

Table 9. Multiple regression analysis of work ethic level on the organization citizen's action

(N=298)

	Model I			Model II		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
(Invariable)	3.89	.00	19.84***	1.63	.00	6.31***
Age	-.10	-.10	-.98	-.09	-.09	-1.1
Sex	-.11	-.10	-1.75	-.14	-.13	-2.75**
Married	.12	.12	1.67	.00	.00	-.06
Education level	.06	.04	.74	-.03	-.02	-.44
The present term	.10	.10	1.53	.06	.07	1.18
Laboratory size	-.11	-.12	-2.08*	-.01	-.01	-.24
Career	-.17	-.18	-1.82	-.05	-.06	-.69
Including industry				.11	.17	3.22**
Work centrality				.07	.12	2.27*
Morality				.03	.03	.48
Time save				.29	.37	6.5***
Independence				.02	.04	.73
Relation with coworker				.08	.10	1.60
Modified R <sup>2</sup>		.036			.379	
F		2.61*			14.97***	

주: 연령(0=만30세 미만, 1=만30세 이상), 성별(0=남성, 1=여성), 결혼상태(0=미혼, 1=기혼), 최종학력(0=전문대학졸업, 1=4년제 이상), 현재재직기간(0=5년미만, 1=5년 이상), 기공소크기(0=5인이하, 1=6인 이상), 근무경력(0=5년미만, 1=5년 이상)

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

4) 연구대상자의 직업윤리의식이 조직몰입에 미치는 영향

연구대상자의 직업윤리의식이 전체적인 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모형 I의 경우 통제변수만을 고려하였고, 결혼상태, 최종학력, 기공소의 크기가 조직몰입에 유의한 영향을

주었다. 즉, 통제변수만을 고려하였을 때, 설명력은 9%정도로 나타나며, 미혼보다는 기혼일 때(=.24), 최종학력이 전문대학졸업일 때보다 4년제 이상일 때(=.11), 기공소의 크기가 6인 이상 일 때보다 5인 이하일 때(=-.20) 조직몰입은 높아진다는 것을 알 수 있다.

모형 II의 경우, 통제 변수를 고려하여 일반적 특성을 통

제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식 변수를 함께 고려하였다. 그 결과, 근면, 일중심성, 시간 절약, 동료와의 관계는 조직몰입에 유의미한 정(+)적 영향을 미치며, 자립은 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤다. 즉, 통제변수를 고려하였을 때, 직업윤리의식의 하위 변수가 조직몰입에 미치

는 영향은 설명력 약 39%로 나타나며, 근면(=.19)할수록, 일중심성(=.22)이 높을수록, 시간절약(=.33)을 할수록, 동료와의 관계(=.15)가 좋을수록 조직몰입이 높아지며, 자립(=-.10)정도가 높을수록 조직몰입은 낮아진다는 것을 알 수 있다.

Table 10. Multiple regression analysis of work ethic level on the organizational commitment

(N=298)

	Model I			Model II		
	B	$\beta$	t	B	$\beta$	t
(Invariable)	3.93	.00	15.18***	1.56	.00	4.47***
Age	-.18	-.14	-1.41	-.17	-.14	-1.63
Sex	-.13	-.09	-1.61	-.14	-.10	-2.03*
Married	.30	.24	3.28**	.14	.11	1.76
Education level	.23	.11	2.01*	.08	.04	.88
The present term	.03	.02	.32	.99	.00	.04
Laboratory size	-.26	-.20	-3.64***	-.14	-.11	-2.35*
Career	-.21	-.16	-1.66	-.04	-.03	-.41
Including industry				.16	.19	3.58***
Work centrality				.17	.22	4.03***
Morality				-.13	-.12	-1.79
Time save				.35	.33	5.83***
Independence				-.09	-.10	-1.97*
Relation with coworker				.17	.15	2.43*
Modified R <sup>2</sup>		.090			.385	
F		5.22***			15.31***	

주: 연령(0=만30세 미만, 1=만30세 이상), 성별(0=남성, 1=여성), 결혼상태(0=미혼, 1=기혼), 최종학력(0=전문대학졸업, 1=4년제 이상), 현재재직기간(0=5년미만, 1=5년 이상), 기공소크기(0=5인이하, 1=6인 이상), 근무경력(0=5년미만, 1=5년 이상)

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

모형 II의 경우, 통제 변수를 고려하여 일반적 특성을 통제하였을 때, 독립변수인 직업윤리의식 변수를 함께 고려하였다. 그 결과, 근면, 일중심성, 시간 절약, 동료와의 관계는 조직몰입에 유의미한 정(+)적 영향을 미치며, 자립은 유의미한 부(-)적 영향을 미쳤다. 즉, 통제변수를 고려하였을 때, 직업윤리의식의 하위 변수가 조직몰입에 미치는 영향은 설명력 약 39%로 나타나며, 근면(=.19)할수록, 일중심성(=.22)이 높을수록, 시간절약(=.33)을 할수록, 동료와의 관계(=.15)가 좋을수록 조직몰입이 높아지며, 자립(=-.10)정도가 높을수록 조직몰입은 낮아진다는

것을 알 수 있다(Table 10).

#### IV. 고 찰

치과기공사의 조직유효성에 미치는 요인을 논의하기 전에 치과기공사의 직업윤리에 대해 언급하고 직업윤리 하위요인을 논하고 직업윤리가 조직유효성에 미치는 요인에 관해 먼저 논의 하고자 한다.

직업윤리 하위요인에 대해서는 교사(이용경, 2008), 스

포츠 지도자(박경혜, 2005), 비서(윤지영, 2005), 요양보호사(구병창, 2011), 간호사(정태숙, 2011) 등을 대상으로 연구가 이루어 왔다. 본 연구에서 교사의 직업윤리 측정 요인인 10개 항목을 바탕으로 간호사를 대상으로 사용한 10개요인 중 구성타당도가 적합한 근면, 여가축소, 일중심성, 도덕성, 시간절약, 자립, 만족연기, 조화로운 관계 등 8개 영역을 치과기공사에 맞게 근면, 일중심성, 도덕성, 시간절약, 자립, 동료와의 조화로운 관계의 6개 요인으로 구성하였다.

치과기공사의 직업윤리 정도는 평균 3.80(SD=0.45)로 나타났으며, 직업윤리의 하위 변수로 동료와의 관계가 가장 높게 나타났고(M=4.14, SD=0.56), 그 다음으로 도덕성, 시간절약, 자립, 근면 순으로 나타났고, 일중심성(M=3.56, SD=0.83)이 가장 낮게 나타났다. 동료와의 관계와 도덕성이 다른 요인에 비해 높은 점수를 나타낸 것은 교사와 간호사를 대상으로 한 연구결과 도덕성과 조화로운 관계의 점수가 가장 높게 나타나(안관영, 이용경, 2008; 정태숙, 2011) 본 연구와 유사한 결과를 얻었다. 이는 치과기공사라는 직업의 특성상 동료와의 원활한 유대관계와 의사소통을 통하여 작업과정의 역할을 분담하는데 따른 상호간의 의사소통이 치과보철물 제작에 있어서 오차를 줄이고 나아가 질적인 향상에 많은 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 또한 동료와의 조화로운 관계에서 도덕성에 기초하여 작업환경의 향상과 근무환경에서 오는 스트레스를 줄여 치과보철물 질적 향상에 영향을 미쳐 나아가 국민구강 보건향상에 이바지하는 것으로 볼 수 있다.

일반적으로 도덕성이 높을수록 조직유효성이 높아지지만 본 연구대상자들의 경우 도덕성이 높을수록 조직유효성이 낮은 것으로 나타났다. 이는 직업윤리의식의 하위변수 모두를 독립변수로 고려한 모형의 경우 나타나는 회귀계수는 통제 변수와 함께 해당 독립변수를 제외한 나머지 직업윤리의식의 효과를 조정한 후, 해당 독립변수에 대해 조직유효성에 미치는 영향을 알아본 것이라 할 수 있다. 즉, 해당 독립변수가 통제변수와 함께 다른 직업윤리의식에 의하여 조직유효성이 조정된 후에 조직유효성에 대한 해당 독립변수의 공헌도를 나타낸 것이다. 실제로 통제변수와 함께 도덕성만을 고려한 경우 통제변수를 고려하였을 때, 도덕성은 조직유효성에 유의한 정(+)적 효과를 나

타낸다. 하지만, 본 분석에서 살펴본 것과 같이, 통제 변수와 함께 다른 직업윤리의식의 하위변수를 다 함께 고려한 경우, 도덕성에 대한 값은 -0.13으로 도덕성이 다른 직업윤리의식에 의해 보정된 조직유효성에 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다고 볼 수 있다

직업윤리가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 직업윤리 하위요인 중 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사를 대상(안관영, 이용경, 2008)으로 연구한 결과 근면, 여가축소, 일중심성, 시간절약, 유교적 역동성이 긍정적인 영향을 미친다와 유사하게 나타났다. 따라서 치과기공사의 직무만족도를 높이기 위해서는 열심히 일하는 것이 가치 있는 것이며, 일에 대한 가치감을 갖도록 하며, 시간 계획을 수립하여 시간을 유용하게 사용하며, 동료와의 조화로운 관계를 유지하는 것이 바람직한 직업윤리임을 인식시키는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

직업윤리가 조직시민행동에 미치는 영향을 분석한 결과 직업윤리 하위요인 중 근면, 일중심성, 시간절약이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사를 대상(안관영, 이용경, 2008)으로 연구한 결과 근면, 일중심성, 시간절약, 자립, 조화로운 관계, 유교적 역동성이 긍정적인 영향을 미친다와 간호사를 대상(정태숙, 2011)으로 연구한 결과 8개 하위요인 중 6개요인(근면, 일중심성, 시간절약, 자립, 만족연기, 조화로운 관계)이 조직시민행동에 영향을 미쳤고 그중 시간절약, 일중심성, 자립, 조화로운 관계 순으로 나타났다고 유사하게 나타났다. 따라서 치과기공사가 조직시민행동을 하기 위해서는 열심히 일을 하고, 그 일을 함으로써 보람을 느끼며, 시간계획을 수립하여 낭비되는 시간이 없이 효율적으로 사용하는 것이 바람직한 직업윤리임을 인식시켜야 할 것이다.

직업윤리가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 직업윤리 하위요인 중 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교사를 대상(안관영과 이용경, 2008)으로 연구한 결과 근면, 일중심성, 도덕성, 만족연기, 집단주의, 유교적 역동성이 긍정적인 영향을 미친다와 유사하게 나타났다. 따라서 치과기공사의 조직몰입도를 높이기 위해

서는 열심히 일하고, 일을 중시하며, 시간 계획을 수립하여 시간을 유용하게 사용하며, 동료와의 조화로운 관계를 유지하는 것이 바람직한 직업윤리임을 인식시키는 것이 필요하다고 하겠다.

직업윤리가 조직유효성 전체에 미치는 영향을 분석한 결과 직업윤리 하위요인 중 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 타 영역의 연구(문승태, 2007; 안관영과 이용경, 2008; Cohen, 1999; Miller 등, 2002)에서 직업윤리가 직무만족과 조직몰입에 정적인 영향을 나타내고 있고, 직업윤리가 조직유효성을 향상시키며(권보경과 윤수걸, 2007; 배성현과 김미선, 2007), 간호사(정태숙, 2011)를 대상으로 연구한 결과 직업윤리가 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 근면, 일중심성, 시간절약, 동료와의 관계의 직업윤리는 조직유효성에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

따라서 치과기공사의 조직유효성을 향상시키기 위해선 힘든 일도 마다하지 않고 열심히 일하는 적극적인 태도인 근면과, 항상 직업을 갖고 일을 하려고 하고 또 일을 해야 보람을 느끼는 태도인 일중심성과, 직장에서 낭비되는 시간이 없도록 시간계획을 세워 시간을 효율적으로 사용하는 태도를 의미하는 시간절약과, 직업과 관련해서 만나는 사람과 조화로운 관계를 이루려 하고 나아가 다양한 환경요소들 사이에서 균형을 이루려는 태도인 동료와의 관계를 유지하는 것이 바람직한 직업윤리임을 인식시키는 것이 필요하다.

## V. 결 론

치과기공사의 일반적 특성과 직업윤리의식, 조직유효성 정도를 조사하고 직업윤리의식이 조직유효성에 미치는 영향을 모색하기 위하여 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 연구에 사용된 측정도구의 신뢰성 검증을 위하여 척도의 신뢰도 분석을 실시하였다. 이 연구에서 다음과 같은 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

첫째, 치과기공사는 자신이 열심히 일을 함으로써 어려

움을 극복하고 더 나은 삶을 위해 열심히 일을 함으로써 성취감은 물론 보람과 긍지를 느끼는 것으로 나타났다.

둘째, 치과기공사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 어려움을 극복하고 삶의 질을 높일 수 있도록 열심히 일 하는 것, 계획적인 하루의 시간을 잘 활용 하는 것, 동료와 조화로운 관계망 형성에서 직무만족을 높이는 것이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 치과기공사의 조직시민행동에 영향을 미치는 요인으로 어려움을 극복하고 자신의 삶의 질을 높일 수 있도록 열심히 일 하는 것과 일을 함으로써 성취감과 보람을 느끼며, 자신에게 일이 있다는 데 대한 것과 계획적인 하루의 시간을 잘 활용하는 것이 조직시민행동을 높이는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 치과기공사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 어려움을 잘 극복하고 자신의 삶의 질을 높일 수 있는 열심히 일하는 것, 일을 함으로써 얻을 수 있는 성취감, 보람과 긍지를 느끼게 하는 주어진 일이 있다는 것과 계획적인 하루의 시간을 잘 활용 하는 것, 동료와 조화로운 관계망을 형성하여 겸손하고 타인의 명예와 명성을 존중하여 좋은 인관관계를 형성하는 것이 조직몰입을 높이는 데 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구를 종합해 보면 치과기공사는 자신의 삶의 질 향상과 조직의 목표달성을 위하여 직업적 소명의식과 투철한 전문 직업윤리의식을 함양시켜 국민 구강 보건 건강향상에 이바지한다는 사명감으로 업무에 몰입해야 한다. 이를 위해서 사회적 제도의 뒷받침이 필요하며 전문 직업윤리의식 향상을 위한 교육프로그램 마련이 필요하다.

본 연구의 제한점으로는 조사대상자가 대구지역 일부에 국한되어 있어 우리나라 전체 치과기공사를 대표할 수 없다는 점을 들 수 있으며, 향후 후속 연구를 위해서는 더 넓은 지역을 대상으로 연구대상자를 추출하여 보다 적합한 측정 도구를 이용한 체계적인 연구를 수행할 필요가 있다.

## REFERENCES

An gy, Lee yk, The Effects of work ethic on Job

- satisfaction and Organizational commitment, Vocational Education; 27(4), 107-127, 2008.
- Bae sh, Kim ms, 「Influence of Organizational Justice and Commitment on Organizational Citizenship Behaviors of Nurses」, The journal of korean nursing, 13(4), 481-491, 2007.
- Goo bc, The Influence of Care Managers' Professional Ethics on Job Satisfaction, Deague universty, Unpublished master's thesis, 2011.
- Gwak ij, Study on the Relationship between Mentor's Personality, Mentoring and Organizational Effectiveness, Choong nam universty, Unpublished master's thesis, 2012.
- Jeong ts, the influence of Nurses' work ethic on the organizational citizenship behavior, Kyoung hee universty, Unpublished master's thesis, 2011.
- Kim js, A Cognitive Degree on the Operative Dentistry, Prosdontis, The journal of korean academy of dental technology, 18(1), 23-33, 2008.
- kweon bk, yoon sg, Corporate ethics and ethical leadership system of the Research Executive impact on organizational citizenship Row East, POSRI Business Research, 7(3), 70-86, 2007.
- Lee sb, An Empirical Study on Work Values impact on job satisfaction, Kyoung hee universty, Unpublished master's thesis, 1994.
- Lee yk, The Relationship between Korean Teachers' Recognition of Work Ethic and Organizational Effectiveness, Graduate school Sang ji universty, Doctoral degree, 2008.
- Moon jd, A Study of Dental Technologists' Job Characteristics and Sociological Characteristics of Population to Influence Organizational Efficiency, Kyoung hee university, Unpublished master's thesis, 2011.
- Moon st, Yang bm, Teachers working in schools in accordance with professional ethics: a causal relationship between organizational commitment and organizational effectiveness, Agricultural Education and Human Resource Development, 39(4), 143-166, 2007.
- Oh ds, DiSC Action Type and Relationships and organizational effectiveness: In S Department store Four won promotion, Korea universty, Unpublished master's thesis, 2009.
- Park kh, Study on Work Values and Job Satisfaction of Taekwondo Leaders, Kyoung hee universty, Unpublished master's thesis, 2005.
- Yoon jy, A Study on Current Status and Improvement of professional ethics education secretary related subjects, Secretarial Journal, 14(1), 45-69, 2005.
- Cohen A, Relationships among Five Form of Commitment: an Empirical Assessment, Journal of Organizational Behaboir, Vol. 20, 285-308, 1999.
- Miller M. J., Woehr D. J. & Hudspeth N., The Meaning and Measurement of Work Etuic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional inventory, Journal of Vocational Behaboir, 60, 451-48, 2002.
- Porter, G., Work Ethic, Work Excess, Journal of Organizational Change Management, 17(5), 424-439, 2004.