

치과조직문화와 치과위생사의 전문직정체성이 조직몰입에 미치는 영향

구자영 · 임순연 · 이순영[†]

남서울대학교 일반대학원 치위생학과

Effects of Organizational Culture of Dental Office and Professional Identity of Dental Hygienists on Organizational Commitment

Ja-Young Gu, Soon-Ryun Lim, and Soon-Young Lee[†]

Department of Dental Hygiene, The Graduate School of Namseoul University, Cheonan 31020, Korea

The purpose of this study was to identify the effect of dental hygienists' perceptions of dental organizational culture and professional identity on organizational commitment. A survey was conducted with 310 dental hygienists working in dental hospitals and dental offices. If dental hygienists experience organizational cultures as having different degrees of organizational commitment, then the type of organizational culture and commitment may be important variables in understanding and reducing the turnover rate of dental hygienists and improving workplace performance. Efforts to form a healthy and positive organizational culture may therefore be necessary. The organizational culture most recognized by the dental hygienist was hierarchical culture (3.39) and the least recognized was task-orientated culture (2.71). The professional identity of the dental hygienist was 3.75 and the organizational commitment was 2.98. Correlation analysis was conducted to investigate the relationship between dental organization culture type, professional dental hygienist identity, and organizational commitment. As a result, professional identity and organizational commitment showed positive(+) correlation with innovation oriented culture and relationship oriented culture. Among the organizational culture types, relationship-orientated culture ($p < 0.001$) and innovation-orientated culture ($p = 0.006$) were significant influences on organizational commitment, and professional identity did not have a significant influence. The regression model was found to be statistically appropriate ($F = 11.857$, $p < 0.001$) and the model explaining power was 14.9%. These results suggest that efforts to create a relationship-orientated culture and an innovation-orientated culture and to reduce the hierarchical culture can be a strategy to enhance the organizational commitment and the professional identity of dental hygienists.

Key Words: Dental hygienists, Organizational commitment, Organizational culture, Professional identity

서론

치과의료기관이 전문화 및 대형화됨에 따라 조직경쟁구도에 맞는 효율적인 인적자원관리와 건강하고 긍정적인 치과조직문화형성에 대한 중요성이 부각되고 있다. 이러한 의료 환경변화는 직면한 문제에 대해 능동적이고 유연하게 대처할 수 있는 치과위생사의 적극적인 참여와 그에 맞는 역

할 및 역량을 요구한다.

치과위생사는 치과의료기관이라는 특수한 조직의 생존과 성장을 이끌어 갈 수 있는 핵심적인 인적자원이며¹⁾, 치과 의사와 함께 국민구강보건 향상에 중요한 역할을 담당하는 전문직업인이다. 치과위생사는 정서적 만족감에 대한 의료 소비자의 요구도가 증가하면서 의료서비스를 제공하는 기본업무 외에도 의료소비자와 관련된 다양한 문제를 복합적

Received: October 13, 2017, Revised: November 5, 2017, Accepted: November 21, 2017

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Soon-Young Lee

Department of Dental Hygiene, The Graduate School of Namseoul University, 91 Daehak-ro, Seonghwan-eup, Seobuk-gu, Cheonan 31020, Korea
Tel: +82-53-794-7575, Fax: +82-53-794-7528, E-mail: hisy79@naver.com

Copyright © 2017 by Journal of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

으로 해결하는 높은 수준의 서비스를 요구받고 있다²⁾. 이러한 역할을 수행하기 위해서는 무엇보다 치과계를 둘러싼 사회적 환경변화에 잘 적응할 수 있는 능력과 자신의 전문적인 직무에 대한 중요성을 인식하는 것이 중요하다. 치과위생사로서 전문직에 대한 인식은 일에 대한 자기효능감으로 표출되어 전반적인 직무만족에 영향을 줄 수 있다³⁾.

긍정적인 조직문화는 조직구성원들로 하여금 조직에 대한 정체감을 인식하게 하고 조직몰입 향상과 그에 따른 행동을 유도하여 환경변화에 적응하고 내부적 융합을 이끄는 역할을 한다⁴⁾. 조직문화에 대한 올바른 인식은 구성원으로 하여금 표준행동에 대한 이해를 증진시킴으로써 성과지향적인 의사결정과 행동을 조성시킬 수 있다. 이러한 조직구성원의 행동조성은 조직몰입과 밀접한 관련이 있으며 긍정적인 조직문화가 강할수록 효과적으로 이루어질 수 있다⁵⁾.

조직몰입은 조직이 지향하는 목표와 가치를 조직구성원인 자신의 뜻과 동일시하고 몰입하는 정도로, 조직에 대한 개인의 강한 신뢰와 애착, 조직을 위해 헌신하려는 자발적 의사를 뜻하며 업무성이나 이직 등에 관련하여 중요한 변수로 작용된다⁶⁾. 조직몰입의 정도를 높이는 강한 요인으로는 개인의 조직 내 상황 즉, 조직의 문화, 조직의 분위기, 동료·상사·부하 등에 대한 시각, 자신의 직무에 대한 주위의 평가 등의 요소들이 중요하게 자리 잡는다⁵⁾. 이와 같은 조직몰입은 조직문화에 따라 차이를 보이며, 조직구성원의 조직몰입이 높을수록 조직응집력과 상호신뢰도 및 직무만족도가 높고 결근율, 이직의도 정도는 낮은 것으로 나타나⁷⁾ 인력관리의 효율화와 경제적인 측면에서 조직몰입을 높이는 것은 매우 중요한 의미를 가진다⁸⁾. 따라서 치과의료기관에서도 조직문화유형에 따라 치과위생사의 조직몰입 수준이 차이가 나타난다면 치과조직문화와 조직몰입이 치과위생사의 이직률을 낮추고 업무성능을 높이는 데 중요한 변인이 될 수 있고, 이를 위한 건강하고 긍정적인 치과조직문화 형성을 위해 노력해야 할 필요가 있다. 또한 치과조직문화와 전문직정체성이 밀접한 상관관계를 갖는다면 조직구성원의 전문직정체성을 높일 수 있는 치과조직문화를 형성하여 경영성능을 창출하고 조직의 생존과 성장을 이끌어가기 위한 노력이 필요하다.

그러나 지금까지 치과위생사의 조직몰입에 대한 연구²⁾는 다수 이루어져 왔으나 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성과의 관계에 대한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구는 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입 세 변인 간의 관계를 파악하고, 치과위생사의 전문직정체성과 조직몰입 향상 방안을 모색하기 위하여 실시되었다.

본 연구의 목적은 치과위생사의 치과조직문화에 대한 인

식과 전문직정체성이 조직몰입에 미치는 효과를 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 치과위생사가 인식하는 치과조직문화, 전문직정체성, 조직몰입 정도를 파악한다. 둘째, 치과위생사가 인식하는 치과조직문화와 전문직정체성, 조직몰입과의 상관관계를 파악한다. 셋째, 치과위생사가 인식하는 치과조직문화와 전문직정체성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

2017년 4월 26일부터 2017년 5월 20일까지 치과 병·의원에 근무하고 있는 치과위생사 342명을 편의 추출하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 이에 동의한 대상자에게 설문지를 배부하여 자기기입식 방법으로 작성하게 하였다. 연구대상자수는 G*Power 3.0 프로그램을 이용하여 산출하였다. 표본수는 유의수준 0.05, 효과크기 0.25, 검정력 0.8을 적용하여 G*Power 분석결과 180명을 근거로 하였다. 중도탈락을 고려하여 총 342부의 설문지를 배부하였으며, 응답이 불성실한 32명의 설문을 제외하고 310명의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

연구진행의 생명윤리와 안전 확보를 위하여 남서울대학교 생명윤리위원회의 승인(1041479-201705-HR-002)을 받았다.

2. 연구도구

1) 조직문화

조직문화란 구성원이 공유하는 가치, 신념 및 규범체계로 조직문화유형에 따라 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화, 업무지향문화로 구분된다. 연구대상자의 조직문화유형을 측정하기 위하여 Han⁹⁾이 개발한 간호조직문화유형 측정도구를 치과위생사 실정에 맞게 수정하여 사용하였으며, 총 20문항으로 관계지향문화 6문항, 혁신지향문화 5문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 구성되었다. Likert 5점 척도에 의해 측정하였고, 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여한 후 각 조직문화유형별로 합산하여 점수가 높을수록 각각의 조직문화 수준이 높은 것을 의미한다. Han⁹⁾의 연구에서 조직문화유형 하위요인별 Cronbach's α 값은 혁신지향문화 0.825, 관계지향문화 0.843, 위계지향문화 0.664, 업무지향문화 0.630이고, 본 연구에서 치과조직문화 Cronbach's α 값은 0.760으로 하위요인별로는 혁신지향문화 0.748, 관계지향

문화 0.860, 위계지향문화 0.556, 업무지향문화 0.681이었다.

2) 치과위생사 전문직정체성

전문직정체성이란 치과위생사가 자신의 직업을 전문직으로 인식하고 개인의 자질과 역량, 가능성을 기반으로 직업적 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 전문직으로서의 삶을 영위해 나가는 수준으로 정의된다. 치과위생사 전문직정체성을 측정하기 위한 도구로 Kim¹⁰⁾이 개발한 치과위생사 전문직정체성 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 직업적 소명의식 3문항, 학문적 역량강화욕구 3문항, 위임된 권한 발휘도 3문항, 윤리강령준수도 3문항, 전문직단체 활용도 3문항 등 총 15문항으로 구성되며 Likert 5점 척도에 의해 측정하였다. 각 문항에 대하여 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여한 후 합산하여 점수가 높을수록 치과위생사의 전문직정체성이 높음을 의미한다. Kim¹⁰⁾의 연구에서 Cronbach’s α 값은 모두 0.6 이상이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 0.806이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직에 대한 노력과 더불어 조직의 목표와 가치를 공유하려는 태도와 행동의지의 결합으로 정의하며, 선행연구를 토대로 Yoo¹¹⁾가 수정·보완하여 작성한 조직몰입 측정도구를 사용하였다. 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 3개 차원으로 구성된 총 12문항을 Likert 5점 척도로 측정하였다. ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점을 부여한 후 합산하여 점수가 높을수록 조직몰입에 대하여 긍정적으로 높게 인식하고 있다는 것을 의미한다. Yoo¹¹⁾의 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s α 값은 모두 0.7 이상이었으며, 본 연구에서 조직몰입 측정도구에 대한 Cronbach’s α 값은 0.698이었다.

3. 자료수집 및 분석방법

수집된 자료의 통계처리는 IBM SPSS Statistics ver. 20.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)과 IBM SPSS AMOS ver. 18.0 (IBM Co.) 통계프로그램을 사용하였다.

치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입 수준을 확인하기 위하여 기술통계를 이용하였다. 일반적 특성과 조직특성에 따른 치과조직문화를 비교하기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였고, 유의한 차이가 있는 변수는 Scheffe’s test를 이용해 사후검증을 실시하였다. 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson 상관계수분석을 실시하였고, 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성이 조직몰입에 미

치는 영향을 확인하기 위하여 선형회귀분석을 실시하였다.

결 과

1. 치과조직문화, 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입 정도

치과위생사가 인식하는 치과조직문화, 전문직정체성, 조직몰입 분석결과는 Table 1과 같다. 치과조직문화의 하위요인으로는 위계지향문화가 3.39점으로 가장 높았으며, 관계지향문화 3.29점, 혁신지향문화 2.88점 순이었으며, 업무지향문화가 2.71점으로 가장 낮았다. 치과위생사 전문직정체성은 3.75점으로 비교적 높았고, 조직몰입은 2.98점으로 나타났다.

2. 일반적 특성과 조직관련 특성에 따른 치과조직문화

연구대상자의 일반적 특성과 조직관련 특성에 따른 치과조직문화는 Table 2와 같다. 혁신지향문화는 치과병원에 근무하는 경우가 치과의원에서 근무하는 경우보다 더 높게 인식하는 것으로 나타났고, 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우가 1인 치과의사와 근무하는 경우보다 유의하게 높았다($p < 0.05$). 전문학사인 경우보다 학사 이상인 경우에, 미혼자보다 기혼자가, 일반 치과위생사보다 실장급 치과위생사가 혁신지향문화를 더 높게 인식하고 있었다. 관계지향문화는 1인 치과의사와 근무하는 경우가 3.35점으로 가장 높았고, 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우와 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 업무지향문화는 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우가 1인 치과의사와 근무하는 경우보다 유의하게 높았고, 치과병원에서 근무하는 경우가 치과의원에서 근무하는 경우보다 높게 나타났다($p < 0.001$). 연령과 근무경력에 따른 치과조직문화는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

Table 1. Organizational Culture, Professional Identity and Organizational Commitment

Variable	Mean±SD	Min.	Max.
Organizational culture			
Innovation oriented	2.88±0.73	1.00	4.50
Relation oriented	3.29±0.73	1.00	5.00
Rank oriented	3.39±0.55	2.00	5.00
Task oriented	2.71±0.67	1.00	4.75
Professional identity	3.75±0.48	2.40	5.00
Organizational commitment	2.98±0.51	1.50	4.25

SD: standard deviation, min.: minimum, max.: maximum.

Table 2. Organizational Culture according to Subjects's Characteristics

Variable	n (%)	Innovation oriented	Relation oriented	Rank oriented	Task oriented
Age (y)					
20~25	72 (23.2)	2.92±0.71	3.38±0.66	3.47±0.58	2.78±0.70
26~30	113 (36.5)	2.82±0.71	3.20±0.70	3.39±0.52	2.75±0.71
≥31	125 (40.3)	2.91±0.77	3.32±0.80	3.35±0.56	2.63±0.62
p-value		0.578	0.223	0.325	0.237
Total career (y)					
1~3	98 (31.6)	2.82±0.72	3.28±0.76	3.44±0.55	2.66±0.69
4~6	82 (26.5)	2.86±0.71	3.22±0.71	3.33±0.52	2.71±0.62
7~9	53 (17.1)	2.80±0.70	3.31±0.73	3.50±0.53	2.77±0.78
≥10	77 (24.8)	3.03±0.79	3.36±0.74	3.32±0.58	2.74±0.63
p-value		0.197	0.663	0.158	0.790
Work					
Dental clinic	280 (90.3)	2.85±0.73	3.29±0.72	3.37±0.55	2.64±0.63
Dental hospital	30 (9.7)	3.21±0.65	3.30±0.83	3.58±0.58	3.33±0.72
p-value		0.023	0.952	0.099	<0.001
Number of dentists					
1	175 (56.5)	2.82±0.72 ^a	3.35±0.73 ^b	3.33±0.54	2.58±0.61 ^a
2	79 (25.5)	2.86±0.69 ^{a,b}	3.33±0.67 ^{a,b}	3.46±0.54	2.74±0.63 ^a
≥3	56 (18.1)	3.11±0.79 ^b	3.06±0.81 ^a	3.50±0.58	3.08±0.76 ^b
p-value		0.032	0.032	0.063	<0.001
Educational status					
College	217 (70.0)	2.81±0.72	3.28±0.77	3.42±0.55	2.67±0.66
University	84 (27.1)	3.03±0.74	3.30±0.62	3.32±0.54	2.80±0.69
Graduate school	9 (2.9)	3.28±0.80	3.53±0.80	3.42±0.60	2.78±0.91
p-value		0.017	0.590	0.497	0.328
Marriage					
Single	210 (67.7)	2.82±0.74	3.26±0.73	3.41±0.57	2.72±0.68
Married	100 (32.3)	3.00±0.70	3.35±0.74	3.36±0.52	2.69±0.66
p-value		0.045	0.296	0.286	0.701
Position					
Head dental hygienist	104 (33.5)	3.05±0.71	3.43±0.70	3.33±0.55	2.68±0.67
General dental hygienist	206 (66.5)	2.80±0.73	3.22±0.74	3.42±0.55	2.73±0.68
p-value		0.035	0.401	0.871	0.194

Values are presented as n (%) or mean±standard deviation.

By the independent t-test or one-way ANOVA test, Scheffe test a < b.

Table 3. Relationship of Organizational Culture, Professional Identity and Organizational Commitment

Variable	Innovation oriented	Relation oriented	Rank oriented	Task oriented	Professional identity	Organizational commitment
Innovation oriented	1					
Relation oriented	0.536***	1				
Rank oriented	-0.325***	-0.184**	1			
Task oriented	0.272***	-0.052	0.200***	1		
Professional identity	0.165**	0.253**	0.043	0.026	1	
Organizational commitment	0.341***	0.364***	-0.103	0.062	0.082	1

p < 0.01, *p < 0.001 by Pearson's correlation coefficient.

3. 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입의 관계

치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입의 관계를 알아보기 위해 분석한 결과는 Table 3과 같다. 치과위생사 전문직정체성과 조직몰입은 혁신지향문화, 관계지향문화와 정의 상관관계를 보였다. 상관관계수준은 관계지향문화와 조직몰입($r=0.364, p<0.001$)이 가장 높았고, 혁신지향문화와 조직몰입($r=0.341, p<0.001$), 관계지향문화와 전문직정체성($r=0.253, p<0.01$), 전문직정체성과 조직몰입($r=0.165, p<0.01$) 순으로 나타났다.

4. 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성이 조직몰입에 미치는 영향

치과조직문화와 전문직정체성이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 선형회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 치과조직문화유형 중 관계지향문화($p<0.001$)와 혁신지향문화($p=0.006$)였고, 치과위생사 전문직정체성은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 연구에서 설정한 회귀모형은 통계적으로 적합한 것으로 파악되었으며($F=11.857, p<0.001$), 모형설명력은 14.9%였다.

고 찰

첨단화·다각화되어 가는 치과 의료계는 복잡한 변화에 능동적이고 유연하게 대처할 수 있는 치과위생사의 역량과 역할을 요구한다. 본 연구는 이러한 변화에 직면해 있는 치과위생사들이 조직 내 경험과 상호작용을 통해 공통적으로 갖게 되는 조직문화를 긍정적인 방향으로 이끌어 효율적인 조직관리에 도움이 되고자 시행되었다.

본 연구에서 치과위생사들은 위계지향문화를 가장 높게 인식하고 있었고, 업무지향문화를 가장 낮게 인식하는 것으

로 나타났다. 이는 병원급 의료기관을 대상으로 한 Lee 등¹²⁾과 Han⁹⁾의 연구에서 조직문화유형 중 위계지향문화가 가장 높다고 보고한 결과와 일치하였으나, 치과의료기관 종사자를 대상으로 한 Jang 등¹³⁾과 중소병원을 대상으로 한 Lee 등⁸⁾, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho 등¹⁴⁾의 연구에서 관계지향문화가 가장 높다고 보고한 결과와는 차이를 보였다. 일반적으로 치과의료기관과 같이 소규모로 운영되는 중소병원의 특성으로 관계지향문화가 강조된다는 선행연구결과와는 일부 차이가 있어, 연구에 따라 다양한 결과를 제시하고 있는 치과조직문화에 대한 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

치과위생사의 일반적 특성에 따른 치과조직문화는 요양기관 규모, 기관 내 치과의사 수, 학력, 결혼 여부, 직위에 따라 유의한 차이가 있었다. 요양기관 규모는 치과의원보다 치과(대학)병원에 근무하는 대상자가 업무지향문화, 위계지향문화, 혁신지향문화를 강하게 인식하는 것으로 나타났고, 기관 내 근무하는 치과의사 수가 많을수록 업무지향문화, 위계지향문화, 혁신지향문화를 비교적 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 구성원 간의 신뢰와 이해, 가족 같은 분위기를 가진 중소의료기관과는 달리 공식과 집권화가 높고 질서와 절차, 규칙을 중요시하는 대형의료기관의 조직특성¹⁵⁾이 반영된 것이라 생각된다. 학력은 4년제와 대학원 석사 이상 졸업이 3년제를 졸업한 치과위생사보다 혁신지향문화를 높게 인식하였는데, Lee 등⁸⁾은 대학원 석사 이상 졸업이 업무지향문화를 높게 인식한다고 하였고, Lee 등¹²⁾은 학력에 따라 조직문화유형에 차이가 없다고 보고하였다. 결혼 상태와 관련해서는 기혼자가 미혼자보다 혁신지향문화를 높게 인식하였는데, Lee 등¹²⁾은 기혼자가 업무지향문화를 강하게 인식하고 있다고 보고하였고, Yoo와 Kim¹⁶⁾은 기혼자가 관계지향문화를 강하게 인식하고 있다고 하여 본 연구결과와 차이가 있었다. 직위의 경우에는 실장급 치과위생사가 일반 치과위생사보다 관계지향문화와 혁신지향문화를 높게 인식하였는데, 선행연구에서는 직위에 따른 조직문화유형에는 차이가 없다고 보고하였다^{12,16,17)}. 따라서 이후 학력, 결혼상태, 직위와 치과조직문화의 관계는 지속적인 연구를 통해 그 결과를 재확인할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서 치과조직문화 중 관계지향문화와 혁신지향문화가 조직몰입에 유의한 영향요인으로 나타났다. 이는 관계지향문화와 혁신지향문화가 조직몰입에 영향을 미친다는 Han⁹⁾과 Chun 등¹⁸⁾의 선행연구와 일치하는 결과이다. 특히 Lee 등⁸⁾의 연구에서처럼 중소치과의원에서 근무하는 경우가 많은 치과위생사들은 환경변화에 능동적이고 적극적인

Table 4. Effect of Organizational Culture and Professional Identity on Organizational Commitment

Variable	Organizational commitment			
	B	β	t	p-value
Constant	23.686		6.514	<0.001
Innovation oriented	0.279	0.199	2.768	0.006
Relation oriented	0.446	0.265	4.041	<0.001
Rank oriented	0.016	0.007	0.122	0.903
Task oriented	0.047	0.020	0.342	0.732
Professional identity	-0.016	-0.018	-0.333	0.739

$F=11.857, p<0.001, R^2=0.163, \text{adjusted } R^2=0.149.$

인 치과조직문화를 조성할 때 조직몰입을 느끼는 경우가 많은 것으로 볼 수 있다. Jang 등¹³⁾은 치과의료기관의 종사자들에게 업무자체의 달성을 강조하기 보다는 셀프리더십 함양을 통한 자율적 통제와 인간관계가 돈독한 관계지향문화가 강할수록 조직성과 달성에 효율적이라고 보고하였다. 특히 조직문화는 관리자가 의도하는 행위를 통해 구성원들에게 전달되기 때문에 치과의료기관 관리자는 다양한 문화적 특성을 이해해야 하고 조직구성원의 적극적인 참여와 창의적인 생각, 혁신적인 행동이 조화를 이루는 치과조직문화를 조성하기 위해 노력해야 한다. 통계적으로는 유의하지 않았지만 치과조직문화 중 위계지향문화가 치과위생사 전문직 정체성에 상대적으로 높은 변수로 나타났다.

본 연구는 치과조직문화를 알아보고 치과위생사 전문직 정체성과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는 것에 의미가 있는 연구라 할 수 있다. 그러나 치과조직문화를 알아보기 위한 조사대상자가 일부 치과위생사로 국한되어있어 결과를 일반화시키기 어려운 제한점을 가지고 있다. 대상자의 성격이나 업무능력 등을 객관적으로 측정할 수 없어 그로 인한 오류가 발생할 수 있다. 치과조직문화와 치과위생사 전문직정체성, 조직몰입과의 관계를 구체적으로 파악한 선행 연구가 없어 객관적인 비교와 설명에 어려움이 있었다. 하지만 그동안 연구가 미비했던 치과조직문화와 치과조직문화가 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 관계지향문화와 혁신지향문화를 유도하는 반면 권위적인 위계지향문화를 감소시키는 것이 치과위생사의 조직몰입과 전문직 정체성을 높이기 위한 전략이 될 수 있음을 시사하는 것에 그 의의가 있다. 향후 심층면담 등과 같은 질적연구와 치과 의료기관에 적합한 치과조직문화유형 개발을 위해 지속적인 연구를 활성화하고, 긍정적인 치과조직문화를 조성하고 발전시키기 위한 구성원들의 창의적인 제안과 이에 대한 적극적인 피드백이 필요할 것으로 생각된다.

요 약

본 연구는 조직문화유형, 치과위생사의 전문직정체성, 조직몰입 세 변인 간의 관계를 파악하고, 치과위생사의 조직몰입 수준에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 수행되었다. 치과 병·의원에 근무하는 310명의 치과위생사를 대상으로 설문조사를 실시하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 치과위생사가 인지하는 치과조직문화는 위계지향문화(3.39점)가 가장 높았으며, 업무지향문화(2.71점)가 가장 낮았다. 조직문화 중 혁신지향문화는 치과병원에 근무하는 경우와 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우에 치과의원에서 근무하

는 경우나 1인 치과의사와 근무하는 경우보다 높았고, 전문학사인 경우보다 학사 이상인 경우에, 미혼자보다 기혼자가, 일반 치과위생사보다 실장급 치과위생사가 혁신지향문화를 더 높게 인식하는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 관계지향문화는 1인 치과의사와 근무하는 경우(3.35점)와 실장급 치과위생사(3.43점)가 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우나 일반 치과위생사보다 높게 인식하고 있었다($p < 0.05$). 업무지향문화는 3인 이상의 치과의사와 근무하는 경우가 1인 치과의사와 근무하는 경우보다 유의하게 높았고, 치과병원에서 근무하는 경우가 치과의원에서 근무하는 경우보다 높게 나타났다($p < 0.001$). 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로는 관계지향문화($p < 0.001$)와 혁신지향문화($p = 0.006$)로 나타났다. 치과 내에 관계지향문화와 혁신지향문화의 형성을 유도하는 반면 위계지향문화를 감소시키는 것이 치과위생사의 조직몰입과 전문직정체성을 높이기 위한 전략이 될 수 있음을 시사한다.

References

1. Park JH, Lee YH: Influence of dental hygienists' core competencies on job performance. *J Dent Hyg Sci* 17: 142-149, 2017.
2. Kim YJ, Han GS: Relationships among emotional leadership, commitment, patient orientation, and job performance in dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 15: 551-559, 2015.
3. Lee SM, Kim SH: Effects of professionalism and self-efficacy on the job satisfaction of dental hygienists using the structural equation model. *J Dent Hyg Sci* 12: 271-277, 2012.
4. Van Ess Coeling H, Simms LM: Facilitating innovation at the nursing unit level through cultural assessment, part 1: how to keep management ideas from falling on deaf ears. *J Nurs Adm* 23: 46-53, 1993.
5. Lee JE, Lee YJ: The effect of organizational culture types on organizational commitment: Kimberly & Quinn's model. *Korea Policy J* 8: 60-80, 2008.
6. Luthans F, Baack D, Taylor L: Organizational commitment: analysis of antecedents. *Hum Relat* 40: 219-235, 1987.
7. Lee JH, Jin SJ, Ju HJ: Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health Soc Sci* 30: 205-230, 2011.
8. Lee JW, Eo YS, Ha YS: Effects of organizational cultures on

- job satisfaction and organizational commitment: focused on small to medium sized hospitals. *Korean J Health Serv Manag* 8: 75-87, 2014.
9. Han SJ: A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *J Korean Nurs Adm Acad Soc* 8: 441-456, 2002.
 10. Kim HM: Development and evaluation of measure of professional identity for dental hygienists. Unpublished doctoral dissertation, Namseoul University, Cheonan, 2016.
 11. Yoo KM: The influence of organizational culture types on job performance: focused on organizational commitment as a mediator. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul, 2012.
 12. Lee EJ, Han JY, Kim MY: Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *J Korean Nurs Adm Acad Soc* 14: 5-12, 2008.
 13. Jang JH, Lee YS, Moon AE: The effects of organizational culture and self leadership on organizational effectiveness in oral health professional. *J Korean Soc Dent Hyg* 11: 395-404, 2011.
 14. Cho YS, Park J, Ryu SY, et al.: Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospitals nurses. *J Korean Public Health Nurs* 26: 5-15, 2012.
 15. Kwon HJ, Suk BH, Chee SJ, et al.: The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *J Korean Clin Nurs Res* 17: 57-69, 2011.
 16. Yoo SY, Kim IS: A study on the relationship between nursing organizational culture of military hospital and organizational performance. *J Korean Nurs Adm Acad Soc* 11: 1-32, 2005.
 17. Kim MJ: The types and patterns of nursing organizational culture. *J Korean Nurs Adm Acad Soc* 12: 265-275, 2006.
 18. Chun JH, Lee JH, Yoo JY: The effect of organizational culture types on organizational commitment and organizational citizenship behavior in small and medium hospitals. *J Digit Conver* 11: 289-296, 2013.