한국임상치위생학회지 제5권 2호 (2017. 8) pp. 17~28
Korean Journal of Clinical Dental Hygiene, Vol. 5 Iss. 2 (Aug. 2017)

신입치과위생사의 직무교육과 조직몰입의 관계

유은하[1], 윤필영[1], 오혜영[2*]
[1]분당서울대병원치과, [2]수원과학대학교 치위생과

The Relationship between Jop Training and Organizational Commitment of New Dental Hygienist

Eun-Ha Yoo[1], Pil-Young Yun[1], Hye-Young Oh[2*]
[1]*Seoul National University Bundang Hospital section of dentistry, Seongnam 13620, Korea*
[2]*Department of Dental Hygiene, Suwon Science College, Suwon 18516, Korea*

ABSTRACT

This study figured out a relationship between job training and organizational commitment in new dental hygienists through carrying out a questionnaire survey targeting 301 dental hygienists. It closely examined a relationship among job-related characteristics, training satisfaction, task application, and organizational commitment, and verified the qualitative factor & system factor in training, and the effect of a help for the task application after training on organizational commitment. New dental hygienists with less than 1 year had high training satisfaction and were significantly high in the task application level after training and in the organizational commitment. The system factor in training and the help for task application after training were indicated to have influence upon affective commitment in organizational commitment. As a result of this study, the job training was clarified to be a factor of being helpful for organizational commitment in dental hygienists. There is a significance in having arranged basic data so that an in-depth research can be implemented henceforth.

Key words : Dental hygienist, Jop Training, Organizational Commitment
색 인 : 조직몰입, 직무교육, 치과위생사

교신저자: 오혜영
우편번호 18516 경기도 화성시 정남면 세자로 288 수원과학대학교 치위생과
Tel: (031) 350-2419, Fax: (031) 350-2075, E-mail: hyoh@ssc.ac.kr
투고일: 2017. 07. 15. 심사일: 2017. 07. 19. 게재확정일: 2017. 07. 26.

1. 서 론

4차 산업혁명이 도래하고 치과계도 예외일 수 없는 경쟁구도는 더욱 조직화되고 시스템화 된 산업형이 되어가고 있다. 현대 치과인력은 진료적인 능력뿐만 아니라 조직에 빠르게 적응하고 기여할 수 있는 인적자원으로서의 역할을 요구받고 있다. 이러한 요구에 발맞춰 조직사회는 새로운 인재를 창출하고 양성하기 위해 내외부적으로 교육의 중요성이 대두되고 있다.

치과현장에서의 교육으로는 실무, 서비스, 조직사회화 등 다양하게 이루어지고 있으며 집단 또는 개별, 멘토링 등의 형태로 공급되고 있다(1). 교육은 구성원의 지식 및 기술을 향상시키고 인적자원을 최대한 활용가능 하도록 하여 경영적인 측면에서의 능률향상과 인재를 육성하는데 있다. 또한 교육은 조직 구성원들의 직무능력을 향상시키고, 직업적 자긍심을 키울 수 있는 동기가 될 수 있다. 교육을 통해 조직사회에 빠르게 적응할 수 있게 되는 것이다. 그리하여 시스템의 다양한 변화를 수용하고 장 단기적으로 조직에 기여 할 수 있도록 만드는 것이 교육의 궁극적인 목표다(2).

조직이 살아남기 위해서는 무엇보다 조직 구성원의 책임 있는 역할이 중요하다. 조직은 구성원들의 다양성을 존중하고 책임과 의무를 다할 수 있도록 하기 위해 조직에 몰입할 수 있도록 이끌어내고 다양한 자원을 이용한 지원이 이루어져야한다. 조직에 대한 몰입은 구성원들의 직무만족과 성과향상에 긍정적인 영향을 미친다(3). 극변하는 사회 환경과 치열한 경쟁 속에서 구성원들이 조직에 몰입하는 것은 결과적으로 조직의 경쟁력을 향상시킬 뿐만 아니라 구성원 개개인의 경쟁력 향상에도 도움이 될 것이다.

Allen NJ와 Meyer JP(4)는 조직몰입을 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 3가지 하위요인으로 제안했다. 정서적 몰입이란 종업원이 조직을 자신과 동일시하는 것과 정서적으로 애착을 나타내는 것으로서 정서적 몰입이 높을수록 조직이 추구하는 가치를 적극적으로 받아들이며 조직목표달성에 기여하게 된다고 하였다. 두 번째 규범적 몰입은 조직에 계속 남아있겠다는 의무감을 나타내는 몰입으로 이직의 비윤리성과 조직충성의 가치, 조직의 문화나 정책, 규범에 잘 협조하게 되는 몰입이다. 다음으로 지속적 몰입은 이직과 연관성이 있는 비용인식에 관련된 몰입으로 조직을 이직하게 되면서 발생하게 되는 비용적인 문제나 다시 취업하게 될 때의 어려움 등을 반영한 몰입을 말한다. 이와 같이 조직몰입은 조직이 안정적으로 유지하고 성장하는데 중요한 요소로 인식되기 시작하면서 다양한 분야에서 조직 몰입에 대한 연구가 이루어 졌다.

치과위생사의 조직몰입에 대한 국내연구는 주로 조직몰입과 이직, 조직몰입과 소진, 임파워먼트와 조직몰입, 조직몰입과 회복탄력성, 조직몰입과 직무만족 등의 연구가 주를 이루고 있으며(5-9), 치과위생사의 교육과 조직몰입에 관련된 연구는 매우 부족한 실정이다. 일반 서비스 업종에서의 신입직원 교육은 조직몰입에 유의한 관련성이 있음을 확인하였다(10-12). 허진(13)은 신입직원의 교육훈련

이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있음을 확인하였으며, 특히 조직이 나를 필요로 하고 조직을 떠나는 것이 조직에 대한 배반 등으로 생각하는 조직몰입의 규범적 몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하였다. 이와 같이 교육은 조직몰입에 중요한 변수로 연구되어 왔다.

직무교육을 통해 구성원의 능력을 향상시키고 조직에 빠르게 적응하고 조직에 오래 남아 조직의 발전에 기여할 수 있는 인재를 양성하는 것이 교육의 이상적인 목표가 될 것이다. 따라서 본 연구는 직무교육이 조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하고 향후 더 깊이 있는 연구가 지속적으로 이루어질 수 있도록 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1. 연구대상

연구대상자는 2016년 8월~9월까지 서울, 경기 지역에 위치한 치과(병)의원에 근무하고 있는 신입 또는 경력 치과위생사중 직무교육을 받은 경험이 있는 322명을 대상으로 하였다. 이중 응답이 충분하지 않은 21개 설문을 제외하고 301개의 설문을 분석에 활용하였다. 본 연구는 분당서울대학교병원 생명연구윤리심의위원회(Institutional Review Board) 승인(IRB No.B-1608-359-303)을 받아 진행하였다.

2.2. 연구방법

자료수집방법으로 설문조사를 실시하였으며 설문의 구성은 선행문헌(13)을 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 수정보완 하였다.

설문의 구성은 조사대상자의 직무관련특성 7문항, 직무교육 만족에 관한 16문항, 직무교육 후 치과업무활용 도움 9문항, 조직몰입 12문항이었다. 직무교육만족과 교육 후 치과업무활용 도움, 조직몰입 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '매우 그렇지 않다' 1점인 5점 척도로 구성하였으며 부정적인 문항은 역산하였다. 점수가 높을수록 교육 만족도와 교육 후 치과업무활용 정도, 조직몰입이 높은 것을 의미한다.

각 문항의 동질성 요인을 알아보기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석결과 직무 교육 후 만족은 2개의 요인으로 추출되었으며 각 요인의 특성에 따라 '교육의 질적 만족'과 '교육의 시스템 만족'으로 명명하였다. 직무교육 후 치과업무활용 도움은 1개의 요인으로 분류되었으며 조직몰입은 Allen NJ와 Meyer JP(4)가 정의한 것과 같이 요인의 특성을 고려하여 '정서적 몰입'과 '규범적 몰입'으로 분류 하였다. 각 요인의 신뢰도 계수인 Cronbach's α 는 교육의 질적 만족 Cronbach's α = 0.920, 교육의 시스템 만족 Cronbach's α = 0.914 였다. 교육후 치과업무활용도움은 Cronbach's α = 0.909 였다. 조직몰입은 정서적 몰입 Cronbach's α = 0.687 규범적 몰입 Cronbach's α = 0.640 로 나타났다.

2.3. 통계분석

직무교육 만족, 직무교육 후 치과업무활용도움, 조직몰입은 내적 일관성과 측정도구 신뢰성 검증을 위하여 요인분석을 실시하였다. 직무관련 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.

조사대상자의 직무관련 특성과 직무교육만족, 직무교육 후 업무활용도움과 조직몰입의 차이를 알아보기 위해 independent samples t-test와 one way ANOVA로 분석하여 검정하였다. one way ANOVA를 시행한 후 사후검정을 위한 Duncan's analysis를 추가로 시행하였다.

조직몰입에 미치는 영향 요인을 알아보기 위해 '정서적 몰입'과 '규범적 몰입'을 종속변수로 하고 '교육의 질적 만족', '교육의 시스템 만족', '교육 후 업무활용 도움'를 독립변수로 하여 multiple regression analysis(다중회귀분석)을 실시하였다. 통계분석은 PASW ver. 18.0 for Windows(IBM Co., Armonk, NY, USA) 통계프로그램을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1. 조사대상자의 직무관련 특성

조사대상자의 직무관련특성은 〈표 1〉과 같다. 전문대 졸업자가 40.9%, 대학교 졸업이 35.2%로 대부분 전문대 졸업이상 이였다. 병원규모는 치과병원이상 47.8%, 치과의원 52.2%였다. 업무는 임상업무가 82.4%로 대부분을 차지했고 행정 및 기타 업무가 17.6%였다. 근무경력으로는 1년 이하 10.2%, 1-3년 이하 21.9%, 3-5년 이하 20.9%, 5-10년 이하 25.6%, 11년 이상이 20.9%였다. 연령은 25세 이하 29.9%, 25-30세 이하 41.5%로 30세 이하가 대부분이었다.

3.2. 직무관련특성과 직무교육 만족의 관계

조사대상자의 직무관련특성과 직무교육 만족의 관련성을 알아보기 위해 independent sample t-test와 one way ANOVA를 시행하였다. 근무경력이 1년 이하가 직무교육에 대한 만족도가 높았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령도 1년차의 연령대인 25세 이하가 직무교육 만족이 유의미하게 높게 나타났다〈표 2〉.

3.3. 직무관련특성과 교육 후 업무활용 도움의 관계

직무관련 특성과 직무교육 후 업무활용 도움의 관련성은 근무경력에서만 유의한 차이를 나타냈다. 1년 이하의 신입치과위생사가 직무교육을 업무에 활용하는 정도가 가장 높았다〈표 3〉.

3.4. 직무관련 특성과 조직몰입의 관계

직무관련 특성과 교육 후 조직몰입의 관련성은 대학원 재학 이상으로 학력이 높은 경우 교육 후 조직몰입이 더 높은 것으로 나타났다. 병원규모에서는 치과병원이상이 교육 후 조직몰입정도가 더 높았다. 근무경력은 1년 이하가 유의미한 차이로

〈표 1〉 연구대상자의 직무관련 특성

구분	분류	빈도	%
성별	남자	7	2.3
	여자	294	97.7
학력	고등학교졸업	4	1.3
	전문대졸업	123	40.9
	대학교졸업	106	35.2
	대학원재학	6	2.0
	대학원졸업	11	3.7
병원규모	치과병원이상	144	47.8
	치과의원	157	52.2
업무구분	임상업무	248	82.4
	행정 및 기타업무	53	17.6
총근무경력	1년이하	32	10.6
	1-3년이하	66	21.9
	3-5년이하	63	20.9
	5-10년이하	77	25.6
	11년이상	63	20.9
연령군	25세이하	90	29.9
	25-30세이하	125	41.5
	30-35세이하	42	14
	35세이상	44	14

〈표 2〉 직무관련 특성과 직무교육만족

구분	분류	평균±SD	t/F	p-value
성별	남자	3.72±0.29	1.53	0.166
	여자	3.53±0.65		
학력	고등학교졸업	3.42±0.64	1.05	0.380
	전문대졸업	3.48±0.65		
	대학교졸업	3.63±0.66		
	대학원재학	3.70±0.47		
	대학원졸업	3.55±0.49		
병원규모	치과병원이상	3.54±0.58	0.02	0.985
	치과의원	3.54±0.71		
업무구분	임상업무	3.56±0.63	0.98	0.329
	행정 및 기타업무	3.46±0.72		
근무경력	1년이하	3.84±0.69^{b}	2.49*	0.044
	1-3년이하	3.59±0.62^{a}		
	3-5년이하	3.49±0.61^{a}		
	5-10년이하	3.50±0.64^{a}		
	11년이상	3.43±0.67^{a}		
연령군	25세이하	3.70±0.65^{b}	2.72*	0.044
	25-30세이하	3.50±0.63^{ab}		
	30-35세이하	3.41±0.75^{a}		
	35세이상	3.45±0.54^{a}		

^{ab}The same character was not significant by Duncan multiple comparison at a=005

*p<.05, Statistically significant by t-test and one way ANOVA

〈표 3〉 직무관련 특성과 직무교육 후 업무활용

구분	분류	평균±SD	t/F	p-value
성별	남자	3.95±0.51	0.88	0.379
	여자	3.73±0.65		
학력	고등학교졸업	3.64±0.92	0.33	0.861
	전문대졸업	3.71±0.67		
	대학교졸업	3.79±0.64		
	대학원재학	3.72±0.48		
	대학원졸업	3.66±0.46		
병원규모	치과병원이상	3.68±0.66	-1.57	0.119
	치과의원	3.79±0.64		
업무구분	임상업무	3.77±0.63	1.66	0.099
	행정 및 기타업무	3.60±0.75		
근무경력	1년이하	3.94±0.57[b]	2.57*	0.038
	1-3년이하	3.81±0.70[ab]		
	3-5년이하	3.65±0.63[a]		
	5-10년이하	3.80±0.61[ab]		
	11년이상	3.57±0.67[a]		
연령군	25세이하	3.87±0.63	2.0	0.115
	25-30세이하	3.71±0.67		
	30-35세이하	3.62±0.71		
	35세이상	3.65±0.55		

[ab]The same character was not significant by Duncan multiple comparison at a=005
*p<.05, Statistically significant by t-test and one way ANOVA

〈표 4〉 직무관련 특성과 교육 후 조직몰입

구분	분류	평균±SD	t/F	p-value
성별	남자	3.73±0.49	1.71	0.089
	여자	3.34±0.59		
학력	고등학교졸업	3.54±0.70[a]	5.01**	0.001
	전문대졸업	3.24±0.63[a]		
	대학교졸업	3,47±0.48[a]		
	대학원재학	3.81±0.38[b]		
	대학원졸업	3.73±0.45[b]		
병원규모	치과병원이상	3.45±0.54	2.90**	0.004
	치과의원	3.26±0.61		
업무구분	임상업무	3.33±0.57	-1.26	0.210
	행정 및 기타업무	3.45±0.66		
근무경력	1년이하	3.63±0.45[b]	5.83***	0.000
	1-3년이하	3.23±0.56[a]		
	3-5년이하	3.27±0.71[a]		
	5-10년이하	3.23±0.55[a]		
	11년이상	3.56±0.49[b]		
연령군	25세이하	3.36±0.58[a]	4.85**	0.003
	25-30세이하	3.24±0.63[a]		
	30-35세이하	3.40±0.45[a]		
	35세이상	3.62±0.49[b]		

[ab]The same character was not significant by Duncan multiple comparison at a=005
**p<.01, ***p<.001 Statistically significant by t-test and one way ANOVA

〈표 5〉 직무교육이 정서적 몰입에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t	p
정서적몰입					
교육의 질적요인	−0.048	0.082	−0.052	−0.589	0.555
교육의 시스템요인	0.215	0.088	0.227	2.438	0.015*
직무교육 후 업무 활용에 도움	0.309	0.078	0.294	3.967	0.000***
Adj. R^2			0.187		
F			23.94***		

*p〈.05, ***p〈.001, Statistically significant by multiple regression analysis

가장 높았고 사후 분석결과 11년 이상는 차이를 보이지 않았다. 연령 군 에서는 35세 이상이 높았다〈표 4〉.

3.5. 조직몰입의 정서적 몰입을 종속변수로 한 다중회귀분석

조직과 나를 동일시하는 정서적 몰입을 종속변수로 하여 독립변수인 교육의 질적 요인, 교육의 시스템요인, 교육 후 업무활용 도움이 정서적 몰입에 영향을 미치는 정도를 다중회귀분석을 통해 알아보았다. 교육의 시스템요인과 직무교육 후 업무 활용에 도움이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 적합모형의 유의성을 판단하는 F통계량은 23.94였으며 회귀식은 유의하였고, 설명력은 18.7%였다〈표 5〉.

3.6. 조직몰입의 규범적 몰입을 종속변수로 한 다중회귀분석

조직에 계속 남으려는 규범적 몰입을 종속변수로 하고 교육의 질적 요인, 교육의 시스템요인, 교육 후 업무활용에 도움을 독립변수로 하여 규범적 몰입에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석을 통해 알아보았다. 규범적 몰입에 유의미한 영향을 미치는 변수는 없는 것으로 나타났다. 적합모형의 유의성을 판단하는 F통계량은 4.69였으며 설명력은 3.6%로 낮은 영향력을 나타내고 있었다〈표 6〉.

〈표 6〉 직무교육이 규범적 몰입에 미치는 영향

구분	B	SE	β	t	p
규범적 몰입					
교육의 질적요인	0.109	0.098	0.107	1.112	0.267
교육의 시스템요인	0.170	0.105	0.164	1.618	0.107
직무교육 후 업무활용에 도움	−0.081	0.093	−0.070	−0.872	0.384
Adj. R^2			0.036		
F			4.69		

Multiple regression analysis

4. 고 안

본 연구는 치과병의원에서 이루어지는 직무교육 후 직무관련특성에 따른 교육만족과 직무교육 후 업무활용에 도움, 조직몰입의 관련성을 파악하고자 하였으며, 교육만족과 교육 후 업무활용에 도움이 조직몰입에 미치는 영향요인을 분석하였다.

근무경력 1년 미만의 신입치과위생사가 직무교육에 대한 만족도가 높았고 교육 후 업무에 활용하는 정도가 유의미한 차이로 높게 나타났다. 처음 사회에 입문한 신입치과위생사는 조직에서 요구하는 업무능력과 가치에 미치지 못하는 경우가 많다. 대학에서 치과직무와 관련된 교육과 실습이 이루어지지만 실제 임상에서 능숙하게 적용하기 위해서는 실무에 적합한 교육이 이루어지고 많은 경험이 필요하다(14). 개인이 성과를 내고 조직에 기여하기까지 교육을 통해서나 직장 상사, 동료들로부터 사회적지지가 이루어질 때 조직몰입이 증가하기 때문이다(15). 조직에서 요구하는 조건에 적응하기 위해서는 조직에 순응하고 업무를 빠르게 습득해야 하지만 익숙하지 않은 업무에 대한 부담감은 스스로를 위축시키고 자기 자신에 대한 긍정적 평가인 자기효능감이 낮아져 결과적으로 조직몰입과 충성도가 낮아진다(16). 신입치과위생사가 직무교육에 대한 만족도가 높았던 것은 자발적으로 수행하기에는 자신감이 없었던 직무에 대한 부담감이 줄어들고 직무교육으로 자심감 상승과 업무에 직접 활용할 수 있었기 때문일 것이다.

경력 있는 치과위생사들이 교육에 대한 만족도가 낮았다. 년차가 낮은 치과위생사들에게 직무교육은 실무에 바로 적용가능 하고 실질적으로 도움이 되는 교육이다. 기술적인 측면에 국한된 교육이 주를 이루는 직무교육이 경력 치과위생사들에게는 일의 연장일 뿐 기존의 익숙한 업무에 도움이 되는 것이 적다고 판단했기 때문일 것이다. 교육은 대상자가 내용이 실용적이라고 생각하고 이를 활용가능하다고 만족했을 때 지식이나 기술을 실무에 더 많이 적용 한다(17). 경력자별 차등화 된 직무교육과 조직구성원들이 조직적 사고와 문화를 만들어 갈 수 있는 다양한 콘텐츠의 교육이 이루어져야 할 것이다.

직무관련 특성과 조직몰입의 관련성을 알아본 결과 종합병원이상 큰 병원에 근무하고 있는 치과위생사가 조직몰입 정도가 높게 나타났다. 대형병원의 경우 개인병원에 비해 내부와 외부의 체계적인 교육 시스템을 갖추고 있으며, 구성원들이 조직에 빨리 적응할 수 있도록 교육과 다양한 분야에서 전폭적인 지원이 이루어지기 때문일 것이다.

학력은 대학원 재학 이상인 경우 조직몰입이 더 높게 나타났다. 이는 하나선과 최정(18)의 연구와도 일치한 결과다. 대학원이상의 학력인 경우 관련 전공 또는 관련학과가 아니더라도 대학원이나 다른 교육 기관 등에서 조직적 사고를 할 수 있도록 도움이 되는 조직 사회화에 대한 다양한 교육의 기회를 접했기 때문인 것으로 생각된다. Morton(19)은 신입직원이 사회화에 관련된 교육을 받았을 때 조직몰입과 직무만족, 교육경험에 대한 만족도가 높아졌다고 했다. 직무교육에 치중된 교육와 함께 조

직사회화에 대한 다양한 교육의 기회를 제공하는 것도 조직몰입을 증가시킬 수 있는 방법일 것이다.

근무경력은 1년 이하의 신입치과위생사가 조직몰입이 가장 높은 것으로 나타났으며 사후분석결과 11년 이상 높은 년차 치과위생사의 조직몰입과도 차이가 없는 것으로 나타났다. 이전 연구와는 약간의 차이가 있는 결과였다. 이혜경 등(7)과 하나선과 최정(18)의 연구는 경력과 연령이 증가할 수 록 조직몰입이 높아진다는 연구결과였다. 이전 연구자들(7,18)은 높은 년차일수록 조직몰입의 정도가 증가하는 것은 직무에 대한 권한이 확대되면서 조직에 대한 책임감과 소속감이 증가하였기 때문이라고 하였다. 본 연구에서는 1년 이하의 신입치과위생사가 조직몰입이 다른 년차들과는 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 입사이후 이루어진 교육과 새로운 마음가짐이 일시적으로 조직몰입을 증가시켰기 때문일 것이다.

중간 년차의 치과위생사가 조직몰입의 정도가 상대적으로 낮게 나타났다. 조직 내에서 교육은 대부분 단발성 교육으로 끝나는 경우가 많으며 지속적으로 이루어지는 것은 비용이나 시간적인 문제로 꺼려하는 경우가 많다. 따라서 교육을 받은 기회가 최근인 1년 이하의 치과위생사가 일시적으로 조직몰입은 증가하였으나 중간 년차의 치과위생사가 조직몰입의 정도가 상대적으로 낮게 나타난 것은 교육의 기회가 중단된 이유도 있지만 이시기에 이직에 대한 고려가 자주 이루어지기 때문일 것이다. Allen NJ와 Meyer JP(4)가 정의한 조직몰입에서 이직의 비윤리성과 조직에 계속 남아있겠다는 의무감을 나타낸 규범적 몰입을 상실했기 때문인 것으로 생각한다. 전국보건의료노동조합의 실태조사에 의하면 치과위생사의 이직 의도는 61.8%로 절반이상이 이직을 생각하고 있었다. 이직 의도를 근속기간별로 보면 3년 미만이 68.2%, 3~6년 사이가 76.3%로 높은 비율을 보이다가 6년 이후로는 이직의도 비율이 점점 줄어들었다(20). 이직의도가 높은 경우 조직몰입이 낮았다(5,18). 이와 같은 결과로 미루어 중간 년차의 이직의도가 높았고 이직의도가 조직몰입에 영향을 미쳤을 것으로 생각한다. 높은 연차의 치과위생사는 신입치과위생사의 조직몰입과 차이를 보이지 않았다. 교육의 영향보다는 조직에 대한 의무와 책임감이 조직몰입을 증가시켰을 것이다(7,18).

일반적인 기업에서 신입직원이 조직에 성과를 내기 시작하는 기간은 평균 6.2개월이며 끝내 조직에 적응하지 못하고 18개월 내에 퇴사를 하는 경우가 40%에 해당한다(21). 조직에 성과를 내고 적응하기도 전에 이직하는 경우가 많다는 것이다. 이는 조직과 조직구성원 모두에게 고용불안과 사회적 비용 증가로 경제적 손실을 초래하게 된다. 구성원이 조직에 대한 주인의식을 가지면 조직의 성과로 이어지고 주인의식이 향상되면 조직몰입과 직무만족에 영향을 미친다(22,23). 신입치과위생사의 경우 조직이 원하는 정도의 능력과 애착이 형성되기까지 시간이 걸리지만 치과위생사의 잦은 이직과 퇴직에 따른 손실을 최소화하기 위한 노력으로 조직몰입이 중요하다. 어떠한 변인이 조직몰입에 영향을 미치는가에 대한 심층 있는 연구가 이루어져야 하며 개

개인이 주인의식을 가지고 자발적인 참여와 몰입을 할 수 있도록 조직차원의 노력이 필요하다.

조직몰입에 영향을 미치는 변수를 다중회귀분석으로 알아보았다. '교육의 질적 요인'과 '교육의 시스템요인', '직무교육 후 업무 활용에 도움'을 독립변수로 하고 조직몰입을 2가지 변수로 규정한 '정서적 몰입'과 '규범적 몰입'을 종속변수로 하였다. 분석결과 정서적 몰입에서만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육의 질적 요인은 교육에서 직무수행에 도움이 되는 정도와 교육내용에 적합한 교육방법의 활용, 실제 업무와 직접적으로 관련 있는 것들에 대한 교육 내용의 구성이다. 교육의 시스템요인은 교육에서의 분명한 교육목표가 있고, 교육진행방식이나 교육환경 등이 해당한다. 이 두 가지 교육요인과 직무교육 후 업무 활용에 도움이 된 경우를 독립변수, 조직몰입의 정서적 몰입과 규범적 몰입을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 한 결과 교육의 시스템요인과 교육 후 업무활용에 도움이 정서적 몰입에 영향을 미치고 있었다. 정서적 몰입이란 조직에 대한 일체감과 애착을 나타내는 것으로 조직의 목표 및 가치에 개인이 일치하는 것에 기초한다. 이러한 결과는 교육훈련의 교수능력은 유의한 영향을 미치지 못하지만 교육훈련환경과 교육훈련내용은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 이애주와 김순하(2)의 연구결과와도 유사한 것으로 나타났다. 윤현경 등(24)의 연구에서도 멘토의 기능에 초점을 둔 결과로 이 또한 교육의 시스템 만족에 해당한다. 멘토의 기능은 직무만족과 조직몰입에 정적(+)관계라고 하였으며 멘토의 경력과 인성이 높을수록 조직 몰입이 높았다고 하였다. 전문적인 지식과 노하우를 전수 받을 수 있는 멘토가 존재하고 멘토에 대한 신뢰감이 조직에 더 몰입할 수 있도록 한다는 것이다.

조직몰입은 개인이 소유하고 있던 기본적인 성향과 조직에서 경험하게 되는 사회화를 거쳐서 형성된다(25). 신입 치과위생사의 경우 조직에서 첫 사회경험인 경우가 많고 이들이 조직사회에 정착하고 몰입할 수 있도록 멘토링과 같은 밀착지도 교육이나 정기적인 교육프로그램을 기획하고 제공하는 것이 바람직하다. 내부교육에 어려움이 있다면 최근 다양한 콘텐츠를 반영하는 외부 교육기관 교육프로그램에 참여하여 아낌없는 지원이 이루어진다면 조직몰입에 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 일부지역의 치과위생사를 대상으로 조사하여 결론을 일반화 했다는 것에 다소 무리가 있으며 교육이 직무교육에 한정되어 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변인을 도출하지 못했다는 제한점이 있다. 그러나 치과위생사의 조직몰입과 교육의 관련성에 관한 국내외 연구가 매우 부족한 현실에서 연구가 이루어졌다는 것에 차별성을 가지고 있다. 본 연구를 시작으로 직무교육 뿐만 아니라 다양한 콘텐츠의 교육이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 심층 있는 연구가 이루어지기를 기대한다.

5. 결 론

본 연구는 서울 경기지역의 치과위생사 301명을 대상으로 설문조사를 실시하여 치과위생사의 직무관련 특성과 직무교육만족, 직무교육 후 업무활용에 도움, 조직몰입과의 관련성을 알아보았다. 직무교육을 교육의 질적요인과 교육의 시스템요인으로 규정하고 이 두 가지 요인과 직무교육 후 업무활용에 도움이 조직몰입에 영향을 미치는지를 분석하였다.

1. 직무관련특성과 직무교육의 관련성을 분석한 결과 1년 이하의 신입치과위생사가 직무교육에 대한 만족이 높게 나타났다.

2. 직무교육 후 업무활용에 도움이 되는 정도는 1년 이하의 신입치과위생사가 업무활용에 도움이 되는 것으로 분석되었다.

3. 직무관련특성과 교육 후 조직몰입의 관련성에서 대학원재학 이상으로 학력이 높은 경우 조직몰입이 더 높았다. 1년 이하의 신입치과위생사가 조직몰입이 유의하게 높았으며 사후분석결과 1년차 이하와 11년차 이상 치과위생사와 차이가 없었다.

4. 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 조직몰입을 정서적몰입과 규범적 몰입으로 규정하여 이 두 가지 변수를 종속변수로 하고 교육의 질적요인과 교육의 시스템요인, 직무교육 후 업무활용에 도움을 독립변수로 하여 다중회기분석을 한 결과 조직몰입의 정서적 몰입에서만 교육의 시스템 요인과 직무교육 후 업무활용에 도움이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 직무교육은 조직몰입과 관련이 있는 것으로 나타났으며 특히 신입치과위생사에게 관련이 높은 것으로 나타났다. 본 연구의 결과로 직무교육은 조직몰입에 관련이 있는 변수라는 것을 확인했다. 추후 다양한 콘텐츠의 교육이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 보다 심층 있는 연구가 이루어지기를 기대한다.

참고문헌

1. 김혜영, 김형미, 이정숙, 이수영. 신규치과위생사의 직무교육이 조직사회화에 미치는 영향. 치위생과학회지 2015;15(5):560-568.
2. 이애주, 김순하. 호텔한식당 직원의 교육훈련에 대한 지각이 직무만족과 조직몰입, 고객지향성에 미치는 영향. 호텔경영학연구 2006;15(5):119-135.
3. 서재현. 개인의 성향과 조직 내 경험이 경력몰입, 팀 몰입 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 인사관리연구 2002;26(2):61-87.
4. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occup Organ Psychol 1990;63(1):1-18.
5. 최하나, 임순연, 조영식. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생학회지 2010;10(6):973-981.
6. 김영선, 윤희숙. 치과위생사의 소진과 조직유효성에

관한 연구. 치위생과학회지 2008;8(4):291-297.

7. 이혜경, 김미정, 임연실. 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입의 관계. 한국치위생학회지 2010;10(4):645-654.
8. 박향숙, 최혜숙. 치과위생사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입과의 관계 연구. 치위생과학회지 2005;11(1):175-183.
9. 조명숙, 이성숙, 김진희. 치과위생사의 회복탄력성과 조직몰입과의 관계. 한국치위생학회지 2014;14(5):695-701.
10. 김혜미, 이형룡. 호텔 신입사원의 OJT(직장 내 교육)에 대한 만족이 조직몰입에 미치는 영향. 관광연구 2012;27(2):95-114.
11. 김기영, 고미애. 호텔 종사원의 교육훈련이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향. 관광연구 2013;27(4):347-359.
12. 김현수, 김수정. 산학 연계 교육: 신입사원의 개별성과 관계성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 실천공학교육논문지 2015;7(1):39-45.
13. 허진. 신입사원 교육훈련이 조직몰입에 미치는 영향[석사학위논문]. 서울:연세대학교 교육대학원;2007.
14. 강용주. 신입 치과위생사의 직무교육에 대한 인식분석. 한국치위생학회지2007;7(4):365-379.
15. 정다이, 장세진, 노희진, 정원균. 치과위생사의 교육훈련, 자기 효능감 및 사회적 지지가 직무몰입에 미치는 영향. 치위생과학회지 2015;15(4):465-471.
16. 김혜영, 최정옥, 성미경. 치과위생사의 자기효능감과 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국치위생학회지 2012;12(1):213-223.
17. Alliger GM, Tannenbaum SI, Bennett W, Traver H, Shotland A. A Meta-Analysis of the Relations Among Training Criteria. Personnel psychology 1997;50(2):341-358.
18. 하나선, 최정. 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. 대한간호학회지 2002;32(6):812-822.
19. Morton ST. Socialization-related learning, job satisfaction, and commitment for new employees in a federal agency[Doctoral thesis].Virginia:Polytechnic Institute and State University;1993.
20. 전국보건의료산업노동조합. Korea Health & Medical Workers' Union(KHMU), 소식마당, 성명/보도자료, 2016 보건의료노동자 실태조사결과(1) 인력부족과 근로조건 실태 (2016. 6. 23).[online] http://boun.nodong.org/xe/index.php?document_sr1=393630&mid=khmwu_5_4. 2017.07.11.
21. 성상현, 배성호, 노현탁. 격동기, 사람이 경쟁력이다 -글로벌 인사 7대 트렌드. 서울:삼성 경제 연구소;2004:5.
22. 김광근, 김용철. 호텔기업 종사자의 심리적 주인의식에 관한 연구 - 직무특성과 사회적 지원을 중심으로. 관광연구 2010;25(1):461-484.
23. Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. Toward a theory of psychological ownership in organizations. Acad Manage Rev 2001;26(2):298–310.
24. 윤현경, 최미숙, 최규일. 원저: 멘토의 기능이 신입 치과위생사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 한국치위생학회지 2016;16(1):69-75.
25. Jones GR. Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. Acad Manage J 1986;29(2):262-279.