

# 치과의 조직구조와 조직문화가 치과위생사의 지식공유에 미치는 영향

오세진\*, 이수영\*\*  
남서울대학교 일반대학원 치위생학과\*  
남서울대학교 치위생학과\*\*

## Effects of dental organizational structure and organizational culture on knowledge sharing in dental hygienist

Se-Jin Oh\*, Su-Young Lee\*\*

Dept. of Dental Hygiene, Graduate School, Namseoul University\*

Dept. of Dental Hygiene, Namseoul University\*\*

**요약** 본 연구는 치과병·의원에 근무하는 치과위생사의 지식공유에 조직특성이 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 연구대상자는 전국에 근무하는 치과위생사 349명으로, 자료수집은 구조화된 설문지에 의해 수집되었다. 자료 분석은 SPSS18.0 프로그램을 이용하여 one-way ANOVA와 multiple regression을 분석하였다. 연구결과, 조직문화 하위요인 중 관계지향문화와 지식공유 사이에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 치과위생사의 지식공유가 업무성가에 영향을 준다는 것을 일부 설명하였다. 본 연구에 의하면 업무성가를 극대화 할 수 있도록 치과위생사의 지식공유를 위한 치과조직형성이 필요하다고 보여진다.

**주제어** : 지식공유, 조직문화, 조직구조, 업무성가, 치과위생사

**Abstract** This study was to explore the impact of organizational characteristics on knowledge sharing of dental hygienist on working for dental clinic or hospital. Data were collected from 349 dental hygienists by structured questionnaires in dental clinics or dental hospitals in Korea. Data was analysed by using SPSS 18.0 program with one-way ANOVA and multiple regressions. This study showed a positive correlation between knowledge sharing and clan culture of organizational culture( $t=5.060, p=.000$ ). It was described that knowledge share of dental hygienist has an effect on work performance partially. According to the study, dental organizational forms for knowledge sharing in the dental hygienist is require to maximize the work performance.

**Key Words** : Knowledge Sharing, Organizational Culture, Organizational Structure, Work Performance, Dental Hygienist

### 1. 서론

오늘날 지식정보화 시대에 적합한 조직의 경쟁력을

갖추기 위해 조직들은 지식을 조직의 핵심 자원으로 인식하고, 지속적인 지식공유와 끊임없는 혁신으로 부가 가치를 창출하고자 한다. 이에 치과의료 분야에서도 효율

Received 22 September 2015, Revised 30 October 2015  
Accepted 20 November 2015  
Corresponding Author: Se-Jin Oh(Namseoul University)  
Email: tpwls0603@naver.com

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

적인 치과병원 경영을 위해 다양한 전문직종간에 지식을 공유하여 치과병원의 경쟁 우위를 확보해야 할 것이다 [1]. 이 등[2]의 연구에서는 병원에 근무하는 간호사들이 자유롭게 의사소통하고 중요한 정보를 서로 교환하며, 아이디어를 적극 제시할 수 있는 조직문화가 구축되어야 한다고 보고하였다. 또한 간호사의 지식공유를 활성화시키기 위해 간호사의 학습지향성을 촉진시킬 수 있는 조직 활동과 문화의 형성이 필요하다고 하였다. 무한경쟁 시대에 직면한 의료기관 들은 다양한 전문 직종간의 지식공유, 양질의 진료, 효율적인 치과병원경영이 요구되는 상황이다. 즉, 개인 간 및 직종 간 지식을 공유하여 치과병원의 차별화 된 경영전략이 필요할 것이다. 또한 병원이 지속적으로 이익을 창출하고 생존할 수 있으려면 결국 새로운 환경에 적응하여 경쟁우위를 유지하고 창출하는 것이 중요하며 이를 위해서는 지식공유를 통한 혁신 행동이 필요하다[1].

그러나 치과의 병원조직은 각자의 전문성을 중시하다 보니 일상적인 업무수행에서 얻은 경험과 기술은 익숙한 지식이나 기량으로 존재하는 경향이 강해 어떠한 다른 조직보다도 방대한 암묵지를 보유하고 있는 조직이다[3]. 또한 병원조직은 다양한 전문 직종으로 구성되어 있어서 여러 직종 간의 갈등이 유발될 수 있다. Jang 등[4]의 연구에서는 업무가 환자들의 민감한 부분을 다루는 이유로 지식경영에 어려울 수도 있지만, 조직의 자원 활용과 진료주체가 인적자원들의 서비스를 기반으로 하기 때문에 오히려 더 적합할 수도 있다고 하였다. 조직의 지식이 원활하게 공유 되도록 하기 위해서는 조직 구성원의 지식공유에 대한 성향을 파악하는 것이 중요하다. 즉, 어떤 환경 하에서 어떤 요인들에 의해 조직 구성원들이 자신의 지식을 공유 하려고 하는지 조직원의 지식공유 영향에 대한 연구가 필요하다[5]. 치과위생사와 유사직종인 간호사에서는 지식공유에 대한 연구가 이루어지고 있으나, 치과위생사에서는 지식공유에 대한 연구가 이루어진 바가 없다. 의료계에 종사하면서 환자와 접하는 서비스제공자의 부분도 중요하지만, 의사와 스태프들과 지식이 공유되고, 이러한 지식공유는 의사소통의 한 종류로 볼 수 있다. 또한 치과위생사가 지속적인 학습과 경험을 통해 습득한 많은 지식을 다른 동료에게 전달하며 질병에 대한 끊임없는 연구, 최첨단 의료장비 및 새로운 의료기술을 개발함으로써[6], 치과계 발전에 기여할 수 있는 중요

한 직업이라 생각한다. 따라서 의료계 종사자들의 지식공유행동에 관해 중요성을 인식하고, 치과계에 이루어지지 않고 있는 지식공유에 대해 접근해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 조직 내에서 개인에게 영향을 주는 주된 요인을 크게 조직구조와 조직문화로 나누어 치과 병·의원 근무하는 치과위생사의 지식공유에 미치는 조직문화 및 조직구조를 파악하고, 치과위생사들의 지식공유를 통하여 얻을 수 있는 업무성과에 대하여 조사 하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 조직구조

조직구조란 조직의 생존을 가능하게 하고, 조직이 처한 환경과의 상관관계를 조정하는데에 필요한 안정성과 계속성을 부여하는 중요한 역할[7]로, 조직을 구성하고 있는 부분들의 관계 또는 조직목표 달성에 필요한 여러 가지 업무들 간의 상호관련성에 의해 생겨난 비교적 안정적인 짜임새이다[8]. 급변하는 환경에 대응하고, 치열한 경쟁에서 생존하기 위한 효율적인 조직혁신의 일환으로 조직구조가 중요하며, 조직학습에 직간접적으로 영향을 미치는 요인에 대한 필요성을 시사한다[7].

### 2.2 조직문화

#### 2.1.1 조직문화의 정의

조직문화의 개념에 대한 정의는 학자들의 관점이나 연구의 초점에 따라 달라짐을 알 수 있다. 조직문화에 대한 개념은 크게 두 가지 시각에서 접근되는데 첫 번째 시각은 조직문화를 구성원이 공유하는 가치, 신념 및 규범 체계라고 보는 것이며 두 번째 시각은 조직문화를 외부로 드러나게 하는 상징체계, 즉 언어, 일화, 의례, 의식, 영웅, 신화 등으로 보는 방법이다[9].

특정된 조직구성원들의 환경 및 자극에 반응하는데 공유하는 전체적이고 종합적인 개념의 총체로, 조직들이 가지고 있는 고유한 조직문화는 조직의 각종 활동은 물론이고 구성원의 행태에도 큰 영향을 미친다[10].

#### 2.1.1 조직문화의 유형

조직문화의 정의는 학자에 따라서 상의하지만 여러

개념들을 종합해보면 조직문화란 구성원들이 조직을 둘러싼 내부적, 외부적 상황에 대처할 수 있는 공유된 가치 및 행동양식이며, 이러한 양상이 외부의 시각에서 보았을 때는 조직의 상징적인 체계로 보여 지는 것이다. 즉 조직문화는 미시적 관점에서는 조직구성원을 결합시켜 주는 요소이며 거시적으로는 조직의 이미지를 외부로 표출하는 것까지를 포함하는 포괄적인 개념이다[7].

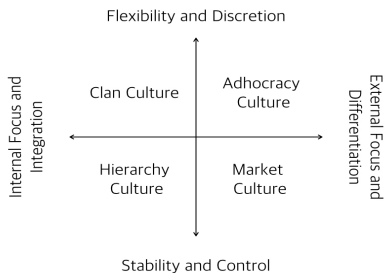
본 연구에서는 Cameron과 Quinn[11]의 분류에 따라 시장지향문화, 위계지향문화, 관계지향문화, 혁신지향문화로 조직문화를 구분한다[Fig. 1].

첫째, 위계지향문화(Hierarchy Culture)는 구조화된 절차에 따라 작업을 하는 문화이다. 따라서 유능한 통제자가 효과적인 리더로 간주된다.

둘째, 시장지향문화(Market Culture)는 결과지향적인 문화로, 목표를 정하고 시장점유율을 높이는 것, 즉 실적을 최우선으로 하는 문화이다.

셋째, 관계지향문화(Clan Culture)는 조직구성원간에 공유하는 것이 많으며, 서로 신뢰하는 문화로, 인적자원 개발 및 팀워크를 성공의 수단으로 강조한다.

넷째, 혁신지향문화(Adhocracy Culture)는 구성원들이 새로운 것에 대한 도전을 두려워하지 않는 혁신적이고 역동적인 문화이다. 즉, 독창성 및 자율성을 강조하고, 첨단기술을 통하여 상품을 생산하는 일에 가치를 두는 문화이다.



[Fig. 1] Types of organizational culture

### 2.3 지식공유

조직에서의 지식공유(Knowledge Sharing)는 창출, 공유, 활용으로 이뤄지는 지식관리 프로세스에 있어서 중심에 자리하고 있는 한 영역이다. 지식관리 과정에서 창출된 지식의 가치 실현은 조직 내에서 지식공유가 조직

구성원들 간에 질 높은 지식을 얼마나 광범위하면서도 신속하게 확산되어 조직의 문제해결과 경쟁력에 기여하느냐에 달려 있다[12].

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구는 전국에 치과병·의원에 근무하는 치과위생사들을 대상으로 임의편의 추출하였고, 2015년 6월 1일부터 8월 31일까지 치과병·의원을 직접 방문하거나, 설문프로그램을 사용하여 연구의 목적 등을 충분히 설명하고 구조화된 설문지를 배포하여 조사하였다. 설문지는 400부를 배포하였고, 이 중에서 미회수 되었거나, 응답이 불성실한 51부를 제외한 349부를 최종분석에 사용하였다.

### 3.2 연구도구

본 연구에서의 설문지는 조사대상자의 일반적 특성에 관한 문항, 조사대상자가 인식하고 있는 조직구조, 조직문화, 지식공유 및 업무성과와 관련한 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 조사대상자가 인식하는 조직구조, 조직문화, 지식공유 및 조직성과를 측정하기 위해 사용된 척도는 기존에 진행된 선행연구에서 사용된 것이며, 본 연구에 적합하도록 척도의 문항을 수정·보완하였다.

우선, 조사대상자들의 조직구조를 측정하기 위해서 이 [13]의 질문지 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 조직구성원의 행위를 규정하고 제한하는 조직내부의 정책으로 조직구조를 정의하였으며, 하위척도로 제도화의 정도, 규정실천정도를 나타내는 공식화와 조직구성원의 의사결정의 비참여도로 집권화로 나누었다. 공식화는 5 문항, 집권화는 3문항으로 구성되어 있으며, Cronbach's alpha는 각각 공식화 .602, 집권화 .694이다.

조사대상자들의 조직문화를 측정하기 위해서 장[9]의 질문지 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 구성원이 공유하는 가치, 신념 및 규범체제로 조직문화를 정의하였으며, 하위척도로 조직구성원간 서로 신뢰하는 문화의 관계지향문화, 조직구성원간 혁신적이고 역동적인 문화의 혁신지향문화, 구조화된 절차에 따른 조직의 통제와 내부지향성을 지니는 문화의 위계지향문화, 실적을

최우선으로 하는 결과지향적 문화의 시장지향문화가 있다. 하위척도의 문항수는 각 5문항씩 구성되어 있으며, Cronbach's alpha는 관계지향문화 .848, 혁신지향문화 .894, 위계지향문화 .855, 시장지향문화 .827다.

조사대상자들의 지식공유를 측정하기 위해서 이[14]의 질문지 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 개인 간 또는 조직 간의 지식이전을 통해 지식을 사용하는 활동으로 조직구성원 자신의 지식을 공개하고 이를 조직 내 다른 구성원들이 자신의 업무에 활용할 수 있도록 하는 활동으로 정의하였다. 문항수는 7문항으로 Cronbach's alpha는 .778이다.

조사대상자들의 업무성과를 측정하기 위해서 정[15]의 질문지 척도를 수정하여 이용하였다. 이 척도는 조직 구성원의 업무가 성공적으로 달성되었는지의 여부정도를 나타내며, 조직적인 지식의 성취라고 정의하였다. 문항수는 8문항으로 Cronbach's alpha는 .821이다.

각 하위요인의 응답범주는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 점수의 합이 높을수록 각각의 요인 수준이 높음을 의미한다.

### 3.3 자료분석

수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS Statistics 18.0을 이용하였다. 첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 둘째, 조사대상자의 조직적 특성이 조직구조 및 조직문화에 미치는 영향에 대하여 일원분산분석(one-way ANOVA)하였다. 셋째, 지식공유가 업무성과에 미치는 영향력을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 조사대상자의 일반적 특성

본 연구를 위한 조사대상자 349명의 일반적 특성은 다음 <Table 1>과 같다.

조사대상자들의 연령은 '20-29세'(63.0%)가 가장 많았고, 그 다음으로 '30-39세'(31.0%)였으며, '40-49세'(5.7%) 이었고, '50세 이상'(0.3%) 이었다. 상대적으로 나이가 적은 치과위생사들이 더 많이 근무하는 것으로 나타났다.

근무연한은 '1년이상-5년미만'(50.4%)이 가장 많았고,

최종학력은 '전문대학졸업'(67.3%)이 가장 많았으며, 근무의료기관유형로는 '개인치과의원'(68.2%)이 과반수 이상을 차지하였다. 근무형태는 '정규직'이 238명으로 대부분을 차지하고 있으며, 치과위생사수는 '7명이상'(51.0%)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<Table 1> General feature of the subject

	Classification	N	%
Age	20-29	220	63.0
	30-39	108	31.0
	40-49	20	5.7
	≥50	1	0.3
Career	1-4	176	50.4
	5-9	100	28.7
	10-14	45	12.9
	≥15	28	8.0
Final education	college	235	67.3
	university	96	27.5
	graduate school(master)	17	4.9
	graduate school(doctor)	1	0.3
Type of Dental institution	private dental clinic	238	68.2
	private dental hospital	33	9.5
	dental network	71	20.3
	general hospital or university hospital	7	2.0
Working form	part-time	13	3.7
	contract worker	29	8.3
	regular worker	304	87.1
	etc.	3	0.9
Number of Dental hygienist	1-2	36	10.3
	3-4	81	23.2
	5-6	54	15.5
	≥7	178	51.0

### 4.2 근무의료기관유형에 따른 조직구조 및 조직문화

조사대상자들의 일반적특성 중 근무의료기관유형을 추출하여 조직구조 및 조직문화에 각각 일원분산분석(one-way ANOVA)하여 조직구조 및 조직문화 수준을 살펴보고, 그 결과는 <Table 2>와 같다.

근무의료기관유형에 따른 조직문화에서는 혁신지향문화와 위계지향문화, 시장지향문화에서 유의한 차이를 보였으며(p<0.05), 조직구조에서는 공식화에서만 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.05).

### 4.3 근무형태에 따른 구조 및 문화

조사대상자들의 일반적특성 중 근무형태를 추출하여

<Table 2> Organizational culture and organizational structure according to the type of dental institution

	clan culture		adhocracy culture		hierarchy culture		market culture		formalization		centralization	
	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)
private dental clinic	3.23 (0.76)	0.536 (.658)	2.76 (0.79)	3.165 (.025)*	3.16 (0.63)	5.479 (.001)*	2.77 (0.72)	6.446 (.000)**	3.36 (0.53)	5.083 (.002)*	3.37 (0.75)	0.948 (.418)
private dental hospital	3.36 (0.61)		2.93 (0.69)		3.25 (0.68)		3.01 (0.75)		3.36 (0.37)		3.30 (0.54)	
dental network	3.32 (0.68)		3.01 (0.56)		3.45 (0.54)		3.14 (0.65)		3.58 (0.46)		3.49 (0.67)	
general hospital or university hospital	3.40 (0.63)		3.28 (0.58)		3.71 (0.57)		3.40 (0.65)		3.82 (0.55)		3.14 (0.42)	

\*p<0.05, \*\*p<0.001

<Table 3> Organizational culture and organizational structure according to the working form

	clan culture		adhocracy culture		hierarchy culture		market culture		formalization		centralization	
	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)
part-timer	2.66 (1.04)	4.103 (.007)*	2.32 (1.06)	4.849 (.003)*	2.98 (0.87)	2.841 (.038)*	2.60 (0.82)	2.460 (.063)	3.16 (0.83)	1.218 (.303)	3.25 (1.19)	0.643 (.588)
contract worker	3.40 (0.68)		3.12 (0.68)		3.40 (0.54)		3.14 (0.64)		3.48 (0.45)		3.36 (0.66)	
permanent worker	3.27 (0.90)		2.82 (0.72)		3.23 (0.61)		2.87 (0.72)		3.42 (0.50)		3.39 (0.70)	
etc.	3.26 (0.73)		3.66 (1.15)		4.00 (1.00)		3.40 (1.38)		3.53 (0.70)		3.88 (0.19)	

\*p<0.05

조직구조 및 조직문화에 각각 일원분산분석(one-way ANOVA)하여 조직구조 및 조직문화 수준을 살펴보고, 그 결과는 <Table 3>과 같다.

근무형태에 따른 조직문화에서는 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계지향문화에서 유의한 차이를 보였고 (p<0.05), 조직구조에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

#### 4.4 치과위생사 수에 따른 구조 및 문화

조사대상자들의 일반적 특성 중 치과위생사 수를 추출하여 조직구조 및 조직문화에 각각 일원분산분석(one-way ANOVA)하여 조직구조 및 조직문화 수준을 살펴보고, 그 결과는 <Table 4>와 같다.

치과위생사 수에 따른 조직문화는 혁신지향문화, 위계지향문화, 시장지향문화에서 유의한 차이를 보였으며

<Table 4> Organizational culture and organizational structure according to the number of dental hygienist

	clan culture		adhocracy culture		hierarchy culture		market culture		formalization		centralization	
	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)	M(SD)	F(p)
1-2	3.00 (0.78)	1.978 (.117)	2.39 (0.78)	6.778 (.000)**	2.87 (0.66)	6.477 (.000)**	2.51 (0.69)	4.035 (.008)*	3.11 (0.72)	5.288 (.001)*	3.40 (0.98)	0.070 (.976)
3-4	3.24 (0.75)		2.75 (0.82)		3.19 (0.61)		2.85 (0.70)		3.41 (0.50)		3.40 (0.76)	
5-6	3.35 (0.75)		2.83 (0.76)		3.20 (0.69)		2.99 (0.75)		3.40 (0.53)		3.41 (0.66)	
≥7	3.30 (0.69)		2.97 (0.66)		3.35 (0.58)		2.94 (0.71)		3.48 (0.43)		3.37 (0.64)	

\*p<0.05, \*\*p<0.001

( $p < 0.05$ ), 조직구조에서는 공식화에서만 유의한 차이를 보였다( $p < 0.05$ ).

#### 4.5 조직구조와 조직문화가 지식공유에 미치는 영향

조사대상자의 조직구조 및 조직문화가 지식공유에 어떠한 영향을 미치는지 조사하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다.

조직문화의 하위요인 중 관계지향문화에 대한 회귀계수는 양(+)으로 나타났으며, 매우 유의한 차이를 나타냈다( $t=5.060, p=.000$ ). 즉, 관계지향문화는 지식공유에 영향을 미치며 관계지향문화수준이 높을수록 지식공유의 정도도 높아짐을 의미한다.

다음으로 조직구조의 하위요인 중 공식화( $t=3.223, p=.001$ )와 집권화( $t=2.408, p=.017$ )에 대한 회귀계수는 양(+)으로 나타났으며, 유의한 차이를 나타냈다.

<Table 5> Influencing factors associate with knowledge sharing

	Variables	B	$\beta$	t	p
	Constant	1.611			
Organizational culture	Clan culture	.305	.344	5.060	.000
	Adhocracy culture	-.017	-.019	-.257	.798
	Hierarchy culture	-.034	-.033	-.516	.606
	Market culture	-.022	-.025	-.363	.717
Organizational structure	Formalization	.249	.197	3.223	.001
	Centralization	.121	.133	2.408	.017
$R^2=.177, \text{adjusted } R^2=.163, F=12.270, p=.000$					

#### 4.6 지식공유와 업무성과의 관계

조사대상자의 지식공유가 업무성과에 어떠한 영향을 미치는지 조사하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 6>과 같다.

지식공유를 측정한 설문문항은 총 7문항이며, 이 중 업무성과와 관련하여 0.05 수준으로 유의한 차이를 보인 설문문항은 '지식공유5'와 '지식공유7'이다. 지식공유 7은 '나는 치과 내 다른 직원들에게 제안을 많이 한다'라는 문항으로 직원들에게 제안을 많이하는 지식공유행동일수

록 업무성과에 유의한 차이를 나타냈다( $t=2.934, p=.004$ ). 다음으로 지식공유 5는 '나는 업무수행방식 또는 전략을 개발하는데 있어 다른 치과위생사들을 도와준다'라는 문항으로 업무수행방식이나 전략을 개발하는 지식공유행동에 있어서 업무성과에 유의한 차이를 나타냈다( $t=2.392, p=.017$ ).

<Table 6> Influencing factors associate with work performance

Variables	B	$\beta$	t	p
Constant	2.154			
1	-.018	-.026	-.377	.706
2	.126	.167	2.230	.026
3	-.040	-.059	-.631	.529
4	.055	.082	.835	.404
5	.132	.181	2.392	.017
6	.070	.104	1.318	.189
7	.098	.167	2.934	.004
$R^2=.263, \text{adjusted } R^2=.248, F=17.406, p=.000$				

### 5. 결론

#### 5.1 요약 및 논의

본 연구는 전국 치과병·의원에 근무하는 치과위생사를 임의편의 추출하여 349명의 치과위생사를 대상으로 하였다. 조직구조, 조직문화, 지식공유 및 업무성과에 관하여 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 치과조직의 문화와 구조에 따라 치과 병·의원에 근무하는 치과위생사의 지식공유에 영향을 주므로 치과 근무형태에 따른 조직특성을 파악하고 지식공유를 활성화하여 업무성과까지 이끌 수 있는 지원책이 마련되어야함을 시사한다. 본 연구의 주요 결과 및 그 논의는 다음과 같다.

첫째, 주요 조직적 요인인 근무의료기관유형, 근무형태 및 병원 내 치과위생사 수에 대한 조직문화 및 조직구조의 수준을 살펴본 결과, 조직문화 및 조직구조와 유의미한 차이가 나타났다. 근무의료기관유형의 규모가 크면 클수록 조직문화와 조직구조의 수준이 높은 결과가 나타났고, 특히 조직문화는 근무형태와 치과위생사 수와 관련하여 유의한 차이가 크게 나타났다. 이 외에도 근무형태에 따라 조직구조의 수준은 유의한 차이가 나타났다.

둘째, 조직구조와 조직문화가 지식공유에 미치는 영향을 살펴본 결과, 조직문화의 하위요인 중 관계지향문화

는 지식공유와 양(+)의 상관관계를 나타내며, 매우 유의한 차이를 나타냈다. 즉, 관계지향문화는 지식공유의 정도를 높일 수 있는 요인으로 나타났다. 조직의 문화가 관계지향적일수록 조직 구성원 간의 신뢰도가 높아진다 [16]. 또한 조직문화에 대한 인식화의 수행이 단순한 병원의 정체성을 드러내는 것에서 그치지 않고 지속적으로 이념을 인식하고 수행하는데에 관한 교육을 통해 직무만족 및 직무몰입에 영향을 미칠 수 있다 [17]. 조직 내 구성원의 만족을 증진하고, 조직 전체의 만족과 몰입을 위해서는 관계지향문화를 개발시켜 나가야 한다고 한다 [18]. 이처럼 여러 선행연구에서도 관계지향문화에 대한 중요성을 지속적으로 나타내므로 지식공유에 있어서 치과병·의원 조직의 관계지향문화를 바탕으로 이루어져야 할 것이다. 조직구조 하위요인 중 공식화는 집권화보다 지식공유에 유의한 결과가 나타났다. 이는 정해진 규칙 및 절차안에서 지식공유가 더 잘 이루어 진다는 이론과 상이하다.

셋째, 지식공유가 업무성파에 미치는 영향을 살펴본 결과, 일부 지식공유에서 업무성파와 유의한 차이를 나타냈다. 조직적 특성으로 조직문화, 개인적 특성으로 지식공유활동에 대한 촉진요인이 업무-기술 적합성에 간접적인 영향을 미친다 [19]. 또한 병원에서 동료 간 서로 공유할 수 있는 지식은 마음만 먹으면 쉽게 할 수 있는 단순행동이 아니라 숙련된과정, 전문성 등을 가지고 있어야 하므로 병원근로자들은 병원에 관련하여 다양한 지식을 자신의 자산으로 지식의 가치를 높게 평가하여 혁신행동의 기회를 높여야 한다 [1]. 따라서 업무성파를 위해 지식공유를 활성화 할 수 있는 환경을 만들어 치과병·의원의 궁극적인 목표에 접근하도록 해야 할 것이다.

지금까지 치과조직특성에 따라 치과위생사의 지식공유에 미치는 영향을 분석하였고, 지식공유가 업무성파에 미치는 영향에 대하여 처음으로 제시했다는 점에 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 본 연구에서 나타나는 몇 가지 연구결과를 토대로 조직문화 및 구조에 대한 효과적인 제도가 마련되어 치과위생사의 지식공유행동을 활성화시키고, 더 나아가 치과계 발전의 밑거름이 될 수 있을 것이다.

## 5.2 결론 및 제언

본 연구는 치과조직특성에 따라 지식공유에 미치는

영향을 파악하고, 지식공유와 업무성파간의 관계를 알아봄으로써 지식공유에 대한 기초자료를 제시하고자 시도되었다. 근무의료기관유형에 따른 조직문화와 조직구조에서 유의한 차이가 있었으며, 또한 근무형태에 따른 조직문화와 조직구조에서도 유의한 차이를 보였다. 조직문화 중 관계지향문화 수준이 높을수록 지식공유는 유의하게 높아진다는 것을 알 수 있었다. 이에 치과병·의원마다 조직특성을 파악하고, 지식공유에 적합한 조직환경을 만들어 업무성파까지 극대화 할 수 있는 제도가 마련 될 필요가 있다.

다만, 본 연구는 일부 치과위생사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 전국 표집을 통한 연구진행될 필요가 있다. 또한, 치과조직 특성의 추가적인 하위요인에 대한 분석을 통하여 보다 정확한 연구결과를 도출할 필요가 있으며, 이 연구방법은 후속연구에서 실천해보고자 한다.

## REFERENCES

- [1] H. S. Lee, The Relationship between Worker's Knowledge Sharing Intention and Innovation Behavior in General Hospitals, The Korean journal of health service management, Vol. 7, No. 4, pp. 233-241, 2013.
- [2] M. H. Lee, J. S. Bai, The Effects of Organizational Characteristics on Knowledge Sharing in a Hospital Nurses, Journal of Korean academy of nursing administration, Vol. 11, No. 4, pp.469-476, 2005.
- [3] Do-Yoen Lee, On the Measurement of Readiness of Hospital Organizations for Knowledge Management Initiation, Ph.D. dissertation, Joongang University. 2000.
- [4] I. S. Jang, J. M. Na, A Study on the Implementation of Knowledge Management in Hospital, Management Information Systems Review, Vol. 23, pp.75-97, 2007.
- [5] S. H. Kim, J. Y. Byeon, A Study on the Behavior of Knowledge Sharing, Journal of the Korean Society for Library and Information Science, Vol.

- 35, No. 2, pp.227-247, 2001.
- [6] H. Joo, Factors Affecting Knowledge Sharing of Hospital Employees, Ph.D. dissertation, Inje University. 2003.
- [7] J. H. Choi, Influence of organizational structure and organizational culture on organizational learning among hospital employees, Ph.D. dissertation, Inje University. 2007.
- [8] Y. H. Kim, The relation of organizational structure and culture perception, conflict experience, commitment of hospital employees in Korea, Ph.D. dissertation, Yonsei University. 2001.
- [9] E. J. Jang, A study on the relation among organizational culture, organizational learning and emotional competency, M.S. dissertation, Ehwa Womans University. 2012.
- [10] Dea-Yoo Go, The Effects of public organizational culture on Organizational silence-Focusing on the korean coast guard, Ph.D. dissertation, Kyung Hee University. 2014.
- [11] K. S. Cameron, S. K. Quinn, Psychological development of women: A critical review of the literature, *Adult Education Quarterly*, Vol. 43, No. 3, pp.125-151, 1993.
- [12] G. H. Kim, A study on the influence of between knowledge sharing organizational member's attitude, M.S. dissertation, Hanyang University. 2008.
- [13] M. R. Lee, The Relationships between School ORganizational Structure, Organizational Culture and Organizational Learning, M.S. dissertation, Chungnam University. 2000.
- [14] D. S. Lee, The study on the relationship of coworker trust and team performance : baesd on mediating effect of knowledge sharing behavior and moderating independence and competition whthin team, M.S. dissertation, Korea University. 2015.
- [15] Soon Dong Jeong, A study on correlation between knowledge sharing and job performance outcome of nurses, M.S. dissertation, Kyungh Hee University. 2006.
- [16] Y. C. Kim, M. S. Jeong, Interrelationship between Organizational Culture, Empowerment and Trust, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 12, No. 2, pp.292-300, 2012.
- [17] H. G. Jang, H. G. Ryu, S. G. Bae, Effects of Job Satisfaction according to the Understanding of Organization Culture between Outsourcing Workers and Regular Workers, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 9, No. 2, pp.279-288, 2009.
- [18] B. H. Kim, Y. S. Kim, H. W. Jeon, K. O. Kim, A study on the Relationships among Nursing Organizational Characteristics, Types of Nursjing Organizational Culture and Team Effectiveness at Operating Rooms, *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol. 12, No. 3, pp.385-396, 2006.
- [19] Kook Yong Lee, Factors Affecting the Activities of Knowledge Sharing in Organization, *Information Systems Review*, Vol. 12, No. 1, pp.81-105, 2010.

**오 세 진(Oh, Se Jin)**



- 2014년 2월 : 남서울대학교 치위생학과 (치위생학사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 남서울대학교 일반대학원 치위생학과 석사과정
- 관심분야 : 치위생
- E-Mail : tpwls0603@naver.com

**이 수 영(Lee, Su Young)**



- 2005년 8월 : 단국대학교 구강보건학과 (보건학석사)
- 2009년 8월 : 연세대학교 응용생명과학과 (치의학박사)
- 2008년 3월 ~ 2009년 8월 : 영동대학교 치위생학과 전임강사
- 2009년 9월 ~ 현재 : 남서울대학교 치위생학과 조교수
- 관심분야 : 예방치학, 치위생
- E-Mail : batty96@nsu.ac.kr