

## 치과위생사의 팀-구성원 간 교환관계(TMX)와 몰입도의 관련성

윤나나<sup>1</sup>, 이정화<sup>1,2</sup>동의대학교 <sup>1</sup>일반대학원 보건학과, <sup>2</sup>치위생학과

## The correlation between team-member exchange (TMX) and commitment in dental hygienists

Na Na Yoon<sup>1</sup>, Jung Hwa Lee<sup>1,2</sup><sup>1</sup>Department of Biomedical Health Science, Graduate School, <sup>2</sup>Department of Dental Hygiene, Dong-Eui University, Busan, Korea**Received:** August 17, 2018  
**Revised:** October 12, 2018  
**Accepted:** October 19, 2018**Corresponding Author:** Jung Hwa Lee  
Department of Dental Hygiene, College  
of Nursing and Healthcare Science,  
Dong-Eui University, 176 Eomgwang-ro,  
Busanjin-gu, Busan 47340, Korea  
Tel: +82-51-890-4239  
Fax: +82-51-518-2687  
E-mail: yamako93@deu.ac.kr**Objectives:** This study aimed to identify the effects of team-member exchange (TMX) on dental hygienists' commitment.**Methods:** A self-administrated questionnaire was conducted from August 22 to September, 2016 with 191 dental hygienists in Busan and Gyeongsangnam-do. Teacher-member relationships and community were evaluated with the TMX scale and community scale, respectively. A self-administered five-point scale. Data were analyzed by descriptive statistics, t-tests, one-way ANOVA, Pearson correlations, and multiple linear regression analysis.**Results:** Overall TMX and commitment levels of subjects were  $3.78 \pm 0.43$  and  $3.20 \pm 0.41$ , respectively. The TMX subcategories that influenced commitment and change (a subcategory of commitment) were community consciousness, and trust and respect. The TMX subcategory that influenced organization (a subcategory of commitment) was community consciousness.**Conclusions:** Dental hygienists' commitment was closely related to community consciousness, and trust and respect.**Key Words:** Dental hygienists, Team-member exchange (TMX), commitment

## 서 론

의료기관에서는 외부환경의 급격한 변화로 의료경영조직 역시 병원의 대형화, 의료기관 인증제, 의료서비스의 질 요구도 증가 등으로 적지 않은 변화에 직면하고 있어, 경쟁력 확보와 조직성과 향상을 위해 병원경영 프로세스 개선, 서비스 질 향상 등 다양한 노력을 기울이고 있다<sup>1,2)</sup>. 이러한 변화 속에서 조직의 생존과 성장을 이끌어가는 직접적이고 핵심적인 역량이 인적자원이라고 할 수 있는데, 치과 의료기관에서의 핵심 인적자원은 환자를 직접 대면하고 관리하는 업무를 수행하는 치과위생사라고 할 수 있다<sup>3)</sup>. 중요 핵심 인력인 치과위생사는 치과계의 시장변화, 업무의 스트레

스, 환자와 병원관계자들과의 소통에 대한 부담감, 진료에 대한 과한 긴장감 등 다양한 요소의 스트레스가 변화 및 조직 몰입에 영향을 주어 잦은 이직과 직무에 대한 부정적인 영향을 받고 있다<sup>4)</sup>.

급변하는 경영환경 속에서 기업들의 높은 성과를 거두기 위한 대응으로 끊임없는 변화의 노력을 하고 있고, 이러한 조직변화의 효과적 실현을 위한 필요조건으로 치과 의료기관의 조직 구성원인 치과위생사의 변화 및 조직에 대한 몰입이 중요하다<sup>5,6)</sup>. 변화몰입은 조직 변화의 성공적인 실행을 위해 조직 구성원이 스스로 동기부여 하는 힘 또는 태도를 말하며, 조직몰입은 조직과 가치관이 일치하거나 조직의 보상이 적절하여 조직에 잔류하려 하고 조직을 위해서 에너지와 충성심을 나타내는 것으로 조직의 구성원으로 남

으려는 욕구이다<sup>7,8)</sup>. 이러한 몰입도에 긍정적인 영향을 주기 위해서는 구성원의 문제로만 생각할 것이 아니라 업무 시 협력하고 있는 전체 팀 구성원과의 관계에도 초점을 맞춰야 한다.

우선 팀이란, 공동된 목표를 달성하기 위하여 공동의 책임을 지고 정기적으로 상호작용하는 사람들로 구성된 사회적인 집합체로 팀워크(Team-work)를 증진시키면 업무수행 시 전체의 시너지를 향상시킬 수 있다. 이 연구에서의 팀은 치과 내에서 각각의 진료실을 뜻하고, 진료실 내에 근무하는 치과위생사를 구성원으로 보며, 이러한 치과 내 진료실 안에서 동료 치과위생사들 간의 교환관계를 연구하고 있는 TMX (Team-Member Exchange)란, 구성원과 동료집단 전체 사이의 상호관계를 평가하기 위한 방법으로 제안된 구성개념으로, 한 구성원이 다른 구성원들과 얼마나 쉽고 원활하게 정보와 도움 및 인정을 받고 아이디어나 피드백을 공유하는 지에 대해 측정하는 것이다<sup>9-11)</sup>. 팀-구성원의 교환관계의 하위영역인 정서적 친밀감은 팀의 구성원 간 직무 및 직접적인 가치보다 서로의 인간적인 매력에 기초하여 상호 유대감을 의미하며, 공동체 의식은 같은 팀 안의 구성원이 같은 팀이라는 의식을 가지고 여러 문제를 해결하는 과정에 느끼는 일체감이다. 또한, 신뢰 및 존중은 팀 구성원 간에 믿음을 가지고 업무를 수행하며 서로 인격을 존중하는 태도 및 행동을 말한다<sup>9)</sup>.

Jeon과 Ji<sup>12)</sup>의 연구에서 대기업에 종사하고 있는 회사를 대상으로 팀-구성원 교환관계와 조직변화몰입을 조사한 결과 팀-구성원 교환관계와 조직변화몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보고된 바 있고, 팀-구성원의 교환관계가 긍정적인 사람은 팀 안에서 구성원 상호 간의 원활한 의사소통과 상호지원 및 원만한 대인관계를 유지하게 되고, 팀-구성원 교환관계가 부정적인 구성원보다 정보, 지식, 지원, 도움 등을 많이 받을 수 있으며, 팀-구성원 간의 교환관계가 잘 이루어지면 조직 내 신뢰와 존중이 높아져서 조직의 응집력과 결속력이 강화되어 변화 및 조직의 몰입에 긍정적인 영향을 미쳐 업무의 효율성을 높일 수 있는 것으로 보고되었다<sup>13,14)</sup>.

그러나 이와 관련 된 선행 연구를 살펴보면 회사원<sup>15)</sup>, 학교장<sup>9)</sup>, 어린이집 교사<sup>14)</sup> 등을 대상으로 한 연구들은 있었으나, 치과위생사를 대상으로 한 팀-구성원 교환관계가 변화 및 조직 몰입에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구는 거의 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 치과 진료실 구성원들이 서로 상호 작용을 하여 직무수행을 해야 되는 경우가 많기 때문에 구성원 간 원활한 의사소통과 상호지원 및 원만한 대인관계에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 팀-구성원 교환관계를 치과 병·의원에 근무하고 있는 임상 치과위생사들에게 적용하여 치과위생사의 몰입도에 긍정적인 영향을 미치는지 파악하여 조직의 근무조건 개선과 몰입도의 개선 방안을 제시하고자 한다.

## 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상 및 조사방법

본 연구는 2016년 8월 22일부터 2016년 9월까지 부산·경

남 지역의 치과병의원, 종합병원 및 대학병원에 근무하는 치과위생사를 대상으로 자기기입식 설문지 총 210부를 배부하여 미회수 및 중복응답이나 설문응답이 불충분한 설문지 19부를 제외한 191부의 설문지를 대상으로 분석하였다. 일반적/ 직무특성 통제변수가 23개일 경우 설명력은 13%라고 가정하면 TMX항목이 추가된다면 설명력은 20% 향상될 것으로 기대할 때 유의수준 5%하에서 검정력 80%를 얻기 위해선 표본크기는 168명이고 탈락률 20%를 고려하여 210명을 목표로 하였으며, 표본크기 산출은 G-power 3.1.9.2 프로그램을 사용하였다. 연구대상자에 대한 윤리적 고려를 위해 D대학교 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후(승인번호 DIRB-201608-HR-E23, 2016. 7. 15)연구를 시행하였다.

### 2. 연구도구

연구도구의 일반적 특성은 연령, 결혼 상태, 최종학력, 종교여부, 운동여부, 음주여부로 총 6문항, 직무 특성은 근무지, 총 근무경력, 현 직장 근무 경력, 이직경험 여부, 직위, 주 업무, 근무시간(주 단위), 야간근무 여부, 주 5일 근무 여부, 휴가시기 결정가능 여부, 치과위생사 수, 치과의사 수, 일평균 환자 수, 일평균 상담환자 수, 진료 중간 휴식시간 여부, 인센티브 제도여부, 급여수준(연봉)으로 총 17문항, 팀-구성원 간 교환관계(TMX) 15문항, 변화몰입 13문항, 조직몰입 10문항으로 구성되었다. 몰입도에 통제변수를 사용할 변수는 단계적 변수 선택법으로 선택하였고, 이 변수들에 대해서만 Table1-2에 나타내었다.

팀-구성원 간 교환관계의 측정도구는 Nielsen 등<sup>16)</sup>의 연구에서 이용된 설문지를 사용한 Kang과 Song<sup>9)</sup>의 설문지를 연구 목적에 맞게 수정·보완하여 15개 문항의 구조화된 설문지를 사용하였다. 하위영역의 정서적 친밀감, 공동체 의식, 신뢰 및 존중을 중심으로 총 15문항으로 구성되었다. 각 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 각 문항은 5점 척도의 Likert Scale로 측정하였으며, 점수가 높을수록 팀과 구성원의 관계가 좋은 것으로 평가하였다. 본 연구에서 측정도구의

Table 1. General characteristics of study subjects

Characteristics	Division	N	%
Age (year)	≤25	95	49.7
	26-30	54	28.3
	31≤	42	22.0
Marital status	Single	137	71.7
	Married	54	28.3
Education	College	148	77.5
	University	30	15.7
	Graduate school	13	6.8
Religion	Yes	51	26.7
	No	140	73.3
Exercise	Yes	58	30.4
	No	133	69.6
Drinking	Yes	141	73.8
	No	50	26.2
Total		191	100

**Table 2.** Job-related characteristics of study subjects

Characteristics	Division	N	%
Type of work place	Dental clinic	98	51.3
	Dental hospital	83	43.5
	University hospital	10	5.2
Work duration (year)	≤3	80	41.9
	4-6	44	23.0
	7-9	23	12.0
	10≤	44	23.0
Present work duration (year)	≤3	128	67.0
	4≤	63	33.0
Experience of turnover	Yes	83	43.5
	No	108	56.5
Position	General	137	71.7
	Management	54	28.3
Major job	General treat	129	67.5
	Specialized treat	33	17.3
	Counselor etc.	29	15.2
Determining vacation time	Yes	100	52.4
	No	91	47.6
Number of dentist	1	34	17.8
	2-5	84	44.0
	6≤	73	38.2
Income (10million won/year)	<2000	55	28.8
	2000-2500<	69	36.1
	2500-3000<	27	14.1
	3000≤	40	20.9
Total		191	100

전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.89$ 로 나타났고, 하위영역 중 정서적 친밀감 Cronbach's  $\alpha=0.81$ , 공동체 의식 Cronbach's  $\alpha=0.73$ , 신뢰 및 존중 Cronbach's  $\alpha=0.81$ 로 나타났다.

변화몰입은 Herscovitch와 Meyer<sup>17)</sup>가 개발한 14문항을 수정·보완한 Kim과 Han<sup>3)</sup> 설문지의 문항 중 신뢰도가 낮은 '조직의 변화에 반대하는 것이 꺼려진다.'의 문항은 삭제 후 13문항을 사용하였다. 조직몰입의 측정도구는 Mowday 등<sup>18)</sup>이 개발한 조직몰입의 10문항을 바탕으로 수정·보완한 Kim과 Han<sup>3)</sup>의 설문지를 사용하였다. 몰입도는 총 23문항으로 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다'로 각 문항은 5점 척도의 Likert Scale로 측정하여, 점수가 높을수록 몰입도의 정도가 높은 것으로 평가하였고, 변화몰입의 역문항인 5문항은 역환산하였다. 본 연구에서 측정도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.83$ 로 나타났고, 하위영역 중 조직몰입은 Cronbach's  $\alpha=0.92$ , 변화몰입은 Cronbach's  $\alpha=0.61$ 로 나타났다.

### 3. 분석방법

수집된 자료는 SPSS (winver 18.0) 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 일반적 특성, 직무 특성, TMX, 몰입도에 대해서 빈도 분석하여 실수와 백분율을 구하였고, t-test와 ANOVA를 실시하여 평균을 비교하였으며, 사후검정은 Duncan을 이용하여 비교집단 간 차이를 검정하였다. 팀-구성원 간 교환관계와 몰입도의 관계를

파악하기 위해 상관분석과 팀-구성원 간 교환관계가 몰입도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중선형회귀분석을 실시하였다. 모든 분석에서 유의수준은  $\alpha=0.05$ 로 검정하였다.

## 연구 성적

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 연령이 25세 이하가 95명(49.7%)으로 가장 높게 나타났고, 26-30세가 54명(28.3%)으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼 137명(71.7%), 최종학력은 전문대학 졸업 148명(77.5%), 4년제 졸업 30명(15.7%)으로 나타났다. 종교 여부에서는 종교를 가지고 있지 않은 사람이 140명(73.3%), 운동 여부에서는 운동을 하고 있지 않은 사람이 133명(69.6%), 음주여부에서는 음주를 하고 있는 사람이 141명(73.8%)으로 나타났다(Table 1).

### 2. 연구대상자의 직무특성

연구 대상자의 직무 특성에서 근무하고 있는 병원의 규모는 치과의원 98명(51.3%), 치과병원 83명(43.5%)으로 나타났으며, 치과에서 근무한 총 경력은 3년 이하가 80명(41.9%), 4-6명 및 10년 이상이 44명(23.0%)으로 나타났다. 현 직장에서의 근무한 기간은 3년 이상이 128명(67.0%), 이직경험은 없다가 108명(56.5%), 근무지에서의 직위는 일반직 치과위생사가 137명(71.7%)으로 나타났다. 근무지에서의 주 업무로는 일반진료가 129명(67.5%), 본인의 휴가시기 결정 가능여부는 가능하다가 100명(52.4%)으로 나타났으며, 치과의사 수는 2-5명이 84명(44.0%), 6명 이상이 73명(38.2%)으로 나타났다. 급여수준(연봉)은 2000-2500만원 미만이 69명(36.1%), 2000만원 미만이 55명(28.8%)으로 나타났다(Table 2).

### 3. 연구대상자의 TMX, 몰입도 수준

연구대상자의 TMX의 수준은 5점 만점에  $3.78 \pm 0.43$ 점으로 나타났다. 하위요인별로 살펴보면 한 구성원이 다른 구성원들과 얼마나 쉽고 원활하게 정보와 도움 및 인정을 받고 아이디어나 피드백을 공유할 있는지의 정도인 정서적 친밀감은  $3.76 \pm 0.54$ 점, 같은 팀-구성원 상호간에 개방적인 의사소통, 지원 및 원만한 대인관계를 유지하고 우리는 공동체라는 생각을 가지는 태도 및 가치관을 말하는 공동체 의식은  $3.80 \pm 0.49$ 점, 팀-구성원 상호간에 업무에 관한 전문성을 신뢰하고 의지하여 문제를 해결하는 과정에서 업무를 처리하는 방식이나 과정을 존중하는 것을 의미하는 신뢰 및 존중은  $3.78 \pm 0.50$ 점으로 나타났다. 몰입도의 수준은 5점 만점에  $3.20 \pm 0.41$ 점으로 하위요인별로 살펴보면 조직 변화의 성공적인 실행을 위해 스스로 동기부여를 하는 힘 또는 태도를 말하는 변화몰입은  $3.22 \pm 0.37$ 점, 조직이 제시하는 목표와 가치를 수용하고, 조직을 위해 최선을 다하려는 태도며, 조직의 구성원으로 남으려는 욕구인 조직몰입은  $3.17 \pm 0.65$ 점으로 나타났다(Table 3).

#### 4. 팀-구성원의 교환관계와 몰입도의 상관관계

팀-구성원의 교환관계와 몰입도의 상관관계는 다음과 같다. 팀-구성원의 교환관계와 몰입도의 전체적인 비교에서 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=0.568, P<0.001$ ) (Table 4).

#### 5. 팀-구성원의 교환관계가 몰입도에 미치는 영향

연구 대상자의 팀-구성원의 교환관계가 몰입도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 팀-구성원의 교환관계의 하위영역인 공동체의식, 신뢰 및 존중이 몰입도와 몰입도의 하위영역인 변화몰입에서 영향을 미치는 것으로 나타났고, 몰입도의 하위영역인 조직몰입은 공동체의식이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 팀-구성원의 교환관계의 하위영역인 공동체의식, 신뢰 및 존중이 높을수록 몰입도 및 하위영역의 변화몰입이 높게 나타났으며, 또 다른 하위영역인 조직몰입은 TMX의 하위영역인 공동체의식이 높을수록 조직몰입도가 높게 나타났다( $P<0.001$ ) (Table 5).

## 고 안

급격한 외부환경의 변화로 병원의 대형화, 의료기관 인증제, 의료서비스의 질 요구도 증가 등으로 적지 않은 변화에 직면하고 있는 상황이다. 치과 의료기관 역시 치과계의 시장변화, 업무의 스트레스, 환자와 병원관계자들과의 소통에 대한 부담감, 진료에 대한 과한 긴장감 등 다양한 요소의 스트레스가 치과 의료기관의 중요한 핵심 인적자원인 치과위생사에게 변화 및 조직 몰입에 영향

을 주어 잦은 이직과 직무에 대한 부정적인 영향을 주고 있는 상황이다. 이에 본 연구에서는 치과위생사를 대상으로 팀-구성원의 교환관계가 몰입도에 긍정적인 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다.

본 연구에서 팀-구성원의 교환관계의 총 평균점수는 5점 중  $3.78\pm0.43$ 으로 하위영역인 정서적 친밀감이  $3.76\pm0.54$ , 공동체 의식이  $3.80\pm0.49$ , 신뢰 및 존중이  $3.78\pm0.50$ 으로 나타나, 유사한 도구를 사용하여 TMX를 대학 태권도 선수를 대상으로 연구한 Roh 등<sup>19)</sup>의 연구에서 총 평균점수는 측정하지 않았지만, 하위영역의 정서적 유대감은  $3.71\pm0.67$ 로 유사하였으며, 나머지 하위영역의 공동체 의식  $3.68\pm0.71$ , 신뢰 및 존중은  $3.45\pm0.61$ 로 치과위생사보다 낮게 나타났다. 이는 팀원들끼리 공통된 목표 하에 서로의 고민을 공유하며 공감할 수 있다는 특성은 비슷하지만, 서로의 전문성에 대해 존중하고 업무의 협동심이 좋아야 업무의 성과가 좋게 나타나는 치과위생사의 직업적 특성과는 달리 대학 태권도 선수들은 각각 개개인의 성과를 내야 되는 경쟁관계의 구조로 있다는 점에서 하위영역인 공동체 의식과 신뢰 및 존중이 치과위생사보다 낮게 나타난 것으로 사료된다.

팀과 구성원의 교환관계와 몰입도의 하위요인인 변화몰입과 조직몰입의 상관관계를 분석한 결과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타나 이는 Jeon과 Ji<sup>12)</sup>, Park과 Park<sup>20)</sup>, Hwang과 Chin<sup>21)</sup>, You와 Lee<sup>22)</sup>의 연구결과와 유사하였다.

본 연구에서는 팀-구성원과 교환관계의 하위요인인 구성원들과 공동체 의식과 신뢰 및 존중이 변화몰입에 영향을 미치는 것으

Table 3. Levels of TMX and commitment

Category	Sub-category	Score (Mean±SD)
TMX*	Emotional intimacy	$3.76\pm0.54$
	Community consciousness	$3.80\pm0.49$
	Trust and respect	$3.78\pm0.50$
	Total	$3.78\pm0.43$
Commitment*	Change	$3.22\pm0.37$
	Organization	$3.17\pm0.65$
	Total	$3.20\pm0.41$

\*: 1-5점.

Table 4. Relationships among TMX and commitment

Charac-teristics	Division	Change	Organi-zation	Total
TMX	Emotional intimacy	0.307	0.318	0.382
	P	<0.001	<0.001	<0.001
	Community consciousness	0.410	0.475	0.544
	P	<0.001	<0.001	<0.001
	Trust and respect	0.434	0.415	0.515
	P	<0.001	<0.001	<0.001
	Total	0.454	0.476	0.568
	P	<0.001	<0.001	<0.001

By Person's correlation analysis.

Table 5. Relationships between TMX and commitment

Charac-teristics	Division	Change			Organization			Total		
		$\beta$	S.E	t	$\beta$	S.E	t	$\beta$	S.E	t
TMX	Emotional intimacy	0.034	0.055	0.611	0.038	0.097	0.389	0.035	0.054	0.651
	Community consciousness	0.133	0.067	1.989*	0.455	0.118	3.860***	0.273	0.066	4.125***
	Trust and respect	0.176	0.066	2.661**	0.196	0.116	1.689	0.185	0.065	2.828**
		F=5.653 R <sup>2</sup> =0.326			P<0.001 Adj R <sup>2</sup> =0.269			F=9.313 R <sup>2</sup> =0.444		
		P<0.001			P<0.001			P<0.001		

\* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$ , \*\*\* $P<0.001$ .

Adjusted by general characteristics and job-related characteristics.

로 나타나, 팀원들 간 정서적인 친밀감 보다는 진료실의 구성원들이 같은 팀이라는 인식과 함께 해결해 나가야 된다는 생각을 가지고 서로 간의 신뢰 및 존중을 바탕으로 했을 때 변화몰입이 긍정적인 방향으로 변화되었다.

선행연구에서, Jeon과 Ji<sup>12)</sup>는 대기업 종사자를 대상으로 TMX가 변화몰입에 좋은 영향을 미치는 것으로 보고하여 본 연구결과와 유사하였다. 이는 급변하고 있는 기업의 분위기에 대한 압박 속에서도 팀원들 간의 자유로운 의사소통으로 인간적인 유대감을 가지고, 팀원끼리의 단결 등이 변화과정에 긍정적인 결과를 도출한 것으로 여겨지며, 치과임상에서도 동료들 간의 유대감 형성을 통하여 서로에 대한 믿음 및 일에 대한 신뢰를 가지고 변화과정에 대한 두려움을 긍정적인 방향으로 이끌어 낼 수 있을 것으로 사료된다.

팀-구성원과 교환관계의 하위요인인 구성원들과 공동체 의식이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 진료실의 팀원들이 같이 일을 해결해 나가면서 생겨나게 되는 공동체 의식이 조직몰입에 긍정적인 방향으로 결과가 나타났다. Park과 Park<sup>20)</sup>의 국내 금융서비스업과 항공서비스업에 종사자를 대상으로 한 선행연구에서 높은 TMX를 경험할수록 성과가 향상되면서 직무에서 개인의 만족이 증가하여 조직에 대한 몰입도가 높아진다는 것에 대해 실증적으로 확인되었다. 그러나 Kim 등<sup>23)</sup>의 피트니스센터 지도자를 대상으로 한 선행연구에서는 TMX는 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 본 연구와 Park과 Park<sup>20)</sup>의 선행연구와 상반되는 결과로 피트니스센터 지도자는 각 개인회원들을 관리함에 있어 개인적인 성과를 내는 것에 더 집중이 되어 있고, 팀원과도 경쟁구도로 형성되어 있어서 이러한 결과가 나타난 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 부산광역시와 경남에 근무하는 치과위생사를 대상으로 조사하였으므로 표본의 대표성에 한계점이 있으며, 근무 시 밀접한 관계를 가지고 있는 직군을 배제하여 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 그러므로 추후 연구에서는 치과위생사와 근무 시 밀접한 관계를 가지고 있는 다른 직군도 한 팀으로 하여 표본추출을 실시할 필요가 있을 것으로 생각되며, 향후 연구진행 시에는 여러 지역의 치과위생사들을 대상으로 하는 폭넓은 연구가 필요하다고 사료된다. 그러나 이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구에서 팀-구성원 간의 교환관계가 치과위생사의 몰입도에 영향을 미치는 것으로 나타나 치과위생사의 몰입도를 높일 수 있는 직무환경 변화 및 문제 해결 시 도움이 되는 기초자료로 의미를 가진다고 할 수 있을 것이다.

## 결론

팀-구성원 교환관계를 부산, 경남 지역의 치과 병·의원에 근무하고 있는 임상 치과위생사 191명에게 적용하여 치과위생사의 몰입도에 긍정적인 영향을 미치는지 파악하여 조직의 근무조건 개선 및 몰입도의 개선 방안을 제시하고자 한다.

1. 치과위생사의 전체 TMX는  $3.78 \pm 0.43$ 점, 몰입도는  $3.20 \pm$

$0.41$ 점으로 나타났다.

2. LMX의 하위영역인 공동체 의식과 신뢰 및 존중이 높을수록 전체 몰입도와 몰입도의 하위영역인 변화몰입이 높은 것으로 나타났다.

3. LMX의 하위영역인 공동체 의식이 높을수록 몰입도의 하위영역인 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 치과위생사의 몰입도를 높이기 위해서는 오전이나 오후 시간을 이용해서 진료 전 예약되어 있는 환자에 대해서 진료내용, 진료 시 주의사항, 진료에서 어려울 수 있는 부분들에 대해서 미리 팀원들 간에 상의할 수 있는 시간을 가지도록 하고, 멘토링 시스템을 도입하여 선배 치과위생사에게 일을 상의함에 있어 어려움을 줄일 수 있도록 하여 일을 혼자서 아닌 팀원이 같이 해결해 나가고 있다는 느낌을 받아 공동체 의식이 형성될 수 있도록 해야 할 것이다. 또한, 끊임없이 업무에 도움이 되는 여러 종류의 세미나에 팀원과 같이 참석 하거나 팀원 간의 업무에 대한 교육 및 교육프로그램을 개발하여 정기적으로 병원 내에서 시행하고, 서로 참석한 세미나에 대하여 병원 내에서 자체 세미나를 실시하여 모든 직원들이 참석하여 정보공유의 장을 만들어 서로에 대한 업무 능력의 신뢰와 믿음을 가질 수 있도록 업무에 대한 몰입도를 높일 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

## References

1. Jeon KD, Koh MS. Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *J Korean Nursing Acad Nur Adm* 2014;20(4):446-454.
2. Park SW, Kwon HG, Park CU. A study on effects affecting achievement of organization of character type of organizational member: Focus on mediator effect of emotional quotient. *JHRMR* 2014;21(5):73-92.
3. Kim YJ, Han GS. Relationships among emotional leadership, commitment, patient orientation, and job performance in dental hygienists. *J Den Hyg Sci* 2015;15(5):551-559.
4. Kim SY, Cho HE. The effect of gender role identity on the satisfaction and self effectiveness with job performance of dental hygienist. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5): 933-939.
5. Kang GS, Kim JH. The effects of self-efficacy and collective efficacy on job satisfaction and organizational commitment of nurses. *Korean J Occup Health Nurs* 2014;23(3):123-133.
6. Kim HR, Jung HW. The effects of emotional leadership on positive psychological capital and commitment to change :The mediating effect of positive psychological capital. *JHRMR* 2013;20(3):1-30.
7. Ferris KR, Aranya N. A comparison of two organizational commitment scale. *Pers Psychol* 1983;36(1):87-98.
8. Oh EI, Kim G, Bae YT. The effects of organizational learning on organizational change and performance in local public agency. *KSPA* 2002;13(3):207-237.
9. Kang KS, Song LH. A study on the causal relations among principal's emotional leadership, LMX(leader-member exchange), TMX(team-member exchange), CMX(customer-member exchange), and school organizational effectiveness. *The Journal of Educational Administration* 2012;30(1):471-498.
10. Seers A. Team-member exchange quality: A new construct for role-

- making research. *Organ Behav Hum Dec* 1989;43(1):118-135.
11. Seers A, Petty M.M, Cashman JF. Team-member exchange under team and traditional management. *Group Organ Manage* 1995;20(1):18-38.
  12. Jeon MK, Ji SG. An empirical study on the influence of interpersonal and team-personal exchange and commitment to organizational change. *KCMR* 2012;19(5):231-245.
  13. Kim SH, Lee HR. The structural model analysis for the effect of friendship, TMX, team commitment and customer orientation of team members: By flight attendants in airlines. *JTLR* 2013;25(8):391-407.
  14. Park JI, Kim SG. The effects of emotional leadership of director of a day care center on LMX(leader-member exchange) and TMX(Team-member exchange). *KJ.F.W* 2014;19(4):929-946.
  15. Lee JK, Park DS. Some individual level antecedents and consequences of team-member exchange: The mediating roles of TMX. *BER* 2014;29(4):1-29.
  16. Nielsen IK, Jex SM, Adams GA. Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship. *Educ Psychol Meas* 2000;60(4):628-643.
  17. Herscovitch L, Meyer JP. Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *J Appl Psychol* 2002;87(3):474-487.
  18. Mowday RT, Steers RM, Porter IW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav* 1979;14(2):224-247.
  19. Roh DY, Park CS, Han KS. The effect of emotional leadership on leader-member exchange(LMX) and team-member exchange(TMX) of taekwondo coach. *KSSS* 2017;26(3):281-295.
  20. Park HY, Park YH. The structural relationship among protean career attitude, subjective career success, and organizational commitment with the mediating effect of tmx. *KJHRDQ* 2015;17(4):19-45.
  21. Hwang JH, Chin ST. The relationship among lmx, tmx, organizational commitment and organizational citizenship behavior of sports center instructor. *KSSS* 2014;23(5):127-138.
  22. You JY, Lee MH. The influence of lmx and tmx on team effectiveness and team performance in airline cabin crew team. *The Journal of Korea Navigation Institute* 2012;16(6):1051-1064.
  23. Kim TJ, Won DY, Kwag MS. The structural among emotional intelligence, exchange relationships, organization commitment, and job performance of the fitness center instructors. *The Korean Journal of Physical Education* 2013;52(5):381-400.