

# 치과의료기관 종사자의 조직문화와 셀프리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향

장종화 · 이영수<sup>1</sup> · 문애은<sup>2</sup>

한서대학교 치위생학과, <sup>1</sup>선문대학교 치위생학과, <sup>2</sup>조선대학교 대학원 보건학과

## The effects of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness in oral health professional

Jong-Hwa Jang · Young-Soo Lee<sup>1</sup> · Ae-Eun Moon<sup>2</sup>

*Dept. of Dental Hygiene, Hanseo University*

<sup>1</sup>*Dept. of Dental Hygiene, Sunmoon University*

<sup>2</sup>*Dept. of Public Health, Graduate School, Chosun University*

---

### ABSTRACT

**Objectives** : This study was to investigate the level of organizational culture and self-leadership on organizational effectiveness and the significant factors influencing organizational effectiveness in oral health professional.

**Methods** : Data were obtained from a cross-sectional survey of 297 oral health professional(mean age=29.95±8.10). Participants in the study were recruited when they attended the dental health form in Gwangju. Organizational culture was classified into four factors: relation-oriented, innovation-oriented, hierarchy-oriented, task-oriented culture. Self-leadership consisted of five factors: rehearsal/self-observation, self-goal establishment, self-esteem, self-criticism, self-reward. Organizational effectiveness included organizational commitment and job satisfaction. The data was analysed using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation and multiple regression.

**Results** : The dominant organizational culture was rank-oriented culture. The mean score of self-leadership score was 3.51 out of a maximum 5 points. Organizational commitment was positively correlated with age, relation-oriented culture, self-goal establishment, self-reward explained 41.9% and job satisfaction was positively correlated with relation-oriented culture and self-esteem explained 48.6%.

**Conclusions** : Based on the findings, the organizational culture and self-leadership was correlated with organizational effectiveness. These results suggest that further development should be continued to develop the effective self-leadership and organizational culture to improve the organizational effectiveness of oral healthcare professional. (J Korean Soc Dent Hygiene 2011 ; 11(3) : 395-404)

**Keywords** : self-leadership, organizational culture, organizational commitment, organizational effectiveness, job satisfaction, oral health professional

**색인** : 셀프리더십, 조직문화, 조직몰입, 조직유효성, 직무만족, 치과의료기관 종사자

---

## 1. 서론

최근 치과의료기관의 조직은 이용자들의 수준 향상과 다양화, 보험제도의 변화, 의료시장의 개방, 진료비 지불제도 변화 등으로 급속히 변화하고 있다<sup>1)</sup>. 치과의료기관 종사자들이 급변하는 병원환경에서 목표를 효과적으로 달성하기 위해 주도적으로 이끌어 나가기 위해서는 조직문화와 조직원의 리더십이 필수적인 요소이다.

병원조직에서 조직문화는 의료기관의 성과지향 및 변화 적응력을 위한 중요한 요소로 인식되고 있다<sup>2,3)</sup>. 조직문화는 조직구성원의 응집력을 증가시키고 특별한 문제에 접했을 때 해결책을 제시해 줄 수 있는 요소이며, 지식과 신념의 체계로서 개발될 수 있으며 조직의 성과에도 영향을 준다. 이러한 조직문화는 의료서비스의 질적, 양적인 면을 결정하고 전문적인 의료서비스에 대한 소비자들의 요구를 충족시켜줌으로써 궁극적으로 조직 전체의 효율성 증대에 지대한 역할을 한다<sup>4)</sup>. 조직문화 유형은 연구하는 학자들의 관점이나 분류기준에 따라 다양하며, 조직문화는 그 조직이 수행하는 업무의 종류와 과업이 처해 있는 환경에 따라 달라진다고 할 수 있다<sup>5)</sup>.

리더십은 조직목표 달성과 사기 유지를 위해 구성원의 행동에 영향력을 행사하는 과정으로서 조직에서의 리더십은 발전적, 혁신적인 의사결정 및 구성원의 자율성 유도를 통해 업무의 질과 비용, 효율성 및 업무성과 향상을 이끌 수 있다<sup>6, 7)</sup>. 일반적인 실무와 관련된 역량의 향상은 자발적인 동기화가 더욱 중요하지만<sup>8)</sup>, 전통적인 리더십에 입각한 외부의 리더십은 자칫 부하의 내부적인 의사결정과정에서 혼란을 일으켜 창의성이나 자율성을 저해할 가능성이 있다<sup>9)</sup>. 반면에 셀프리더십은 이상적인 방식으로 과업을 수행하는 데 필요한 자기지시와 자기동기부여를 고양시키기 위해 스스로에게 영향력을 행사하는 과정이며<sup>9)</sup>. 이는 사람들로 하여금 높은 성과를 올리도록 이끌어주는 자율적인 힘을 의미한다. 따라서 구성원들의 내면에 존재하고 있는 셀프리더십을 이끌어내어 구성원에 대한 외부통제 대신에 내적 영향력과 에너지를 자극하고 활성화하도록 하는 자율통제 방향으로 전환시켜 자발적이고 열정적으로 일에 몰입하도록 해야 한다<sup>10)</sup>.

조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 태도로서 한

개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는지를 나타낸다. 이 등<sup>11)</sup>은 치과 보건의료기관 구성원들이 조직에 대한 애착심과 책임감을 느낄 때 환자에게 최선을 다하게 되며, 이는 직무와 조직에 영향을 미치는 요인이라고 하였다. 치과의료기관의 관리에 가장 핵심적인 문제는 인적 자원의 관리이며, 이는 양질의 의료서비스 제공과 치과의료의 생산성 향상에 밀접한 영향을 미치며<sup>12)</sup>, 치과의료기관 운영제도가 잘 갖추어질수록 치과위생사의 직무만족도가 높은 것으로 보고되고 있다<sup>13)</sup>. 즉, 치과의료기관은 개인의 창의성과 조직 분위기의 각 세부적 특징에 대한 자기진단을 통해 업무의 활성화를 가져올 수 있기에<sup>14)</sup>, 치과의료기관 종사자들의 조직유효성에 영향을 미치는 관련 요인에 대한 면밀한 분석이 요구된다. 현재 치과의료기관 종사자의 조직유효성을 나타내는 조직몰입이나 직무만족에 대해서는 상당히 많은 연구가 진행되었으나 대부분이 인구사회학적 특성<sup>11-21)</sup>, 직무소진<sup>17)</sup>, 임파워먼트<sup>11)</sup>나 이직과의 관련성<sup>21)</sup>을 분석한 연구이며 조직문화나 셀프리더십 유형과의 인과관계를 살펴본 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 치과의료기관 종사자가 인지하는 조직문화와 셀프리더십 유형을 밝히고 이들이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하여 치과병의원 조직의 효율성을 증대시키는 데 기초자료로 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구대상 및 방법

본 연구는 치과의료기관 종사자의 조직문화와 셀프리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단면 연구이다. 2010년 6월 9일 광주광역시에 소재하는 치과의료기관 종사자를 대상으로 실시된 구강보건포럼의 실무교육에 참여한 350명을 대상으로 연구목적을 설명하고 자발적으로 연구참여에 동의한 대상자에게 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 한 후 즉시 회수하였다. 회수된 설문은 299부(85.4%)였고, 이중 불성실한 응답지 2부를 제외한 297명(84.9%)을 최종 분석대상으로 정하였다. 최종분석 대상자는 남자 45명(15.2%), 여자 252명(84.2%)의 분포를 이루었으며 평균연령은 29.95세(±8.10, 범위 20~55)로 나타났다.

## 2.2. 연구도구

조사내용은 일반적 특성으로 성, 연령, 근무지, 직종, 근무기간, 결혼여부를 조사하였고, 치과종사자의 조직문화 20문항, 셀프리더십 17문항, 조직몰입 13문항, 직무만족 11문항으로 구성하여 전문가 3인에게 내용의 타당도를 검증한 후, 20명의 대상자에게 예비조사를 실시하여 설문내용을 수정보완한 후, 본 조사를 실시하였다.

조직문화는 조직, 문화의 복합어로 인간의 치유발전을 돕기 위한 목적을 갖는 집단의 통합된 삶의 양식이며, 상정·언어·가정·행동의 복합체를 의미한다. 본 연구에서는 Quinn과 McGrath의 연구<sup>23)</sup>에서 제시된 경쟁가치 모델을 기본으로 하여 Kim 등<sup>24)</sup>이 개발한 도구를 수정·보완하여 사용하였으며, 요인분석 결과 4개의 요인으로 분류하여 관계지향적, 혁신지향적, 위계지향적, 업무지향적 문화로 구성하였다. 측정기준은 Likert 5점 척도로 측정하여 '전혀 그렇지 않다=1점'에서 '항상 그렇다=5점'의 범위로 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. 각 요인별 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's  $\alpha$ 는 관계지향적 문화=0.85, 혁신지향적 문화=0.84, 위계지향적 문화=0.85, 업무지향적 문화=0.85였으며 전체 신뢰도는 0.89로 안정된 도구로 나타났다.

셀프리더십은 자기 스스로 성취목표를 설정하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 정하는 자율성을 의미하며 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위 및 인지전략을 의미한다<sup>9)</sup>. 본 연구에서는 Kim<sup>22)</sup>의 연구에서 사용된 도구를 수정·보완하여 이용하였고 요인분석 결과 자기관찰 및 리허설, 자기목표 설정, 자기기대, 자기비판, 자기보상요인으로 분류하였고, 5점 likert 척도로 측정하여 '전혀 그렇지 않다=1점'에서 '항상 그렇다=5점'의 범위로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 연구도구의 내적 일치도를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$ 는 Kim<sup>22)</sup>의 연구에서 0.87이었고 본 연구에서는 0.93이었다.

조직유효성에 대한 측정은 선행연구에 근거하여 조직구성원들의 지각적 판단에 의존하는 심리적 차원의 성과변수에서 가장 대표적인 조직몰입과 직무만족을 사용하였다. 조직몰입은 Mowday 등<sup>25)</sup>이 사용한 문항을 기초하여 김과 이<sup>10)</sup>가 이용했던 문항을 수정·보완하여

이용하였고 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.93이었다. 직무만족은 Hackman 등<sup>26)</sup>이 사용한 문항을 기초하여 김과 이<sup>10)</sup>의 연구에서 이용했던 도구를 이용하였고 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.94이었다.

## 2.3. 분석방법

통계분석은 SPSS windows 19.0(SPSS Inc., USA)을 이용하여 조직문화와 셀프리더십의 각각의 유형을 분류하기 위해 요인분석을 시행하였다. 일반적 특성별 조직유효성의 차이는 t-test 및 one way ANOVA 분석 후 사후검정으로 Duncan의 다중비교를 시행하였다. 조직문화 유형, 셀프리더십 유형, 조직몰입, 직무만족 간의 관련성은 Pearson correlation coefficient를 구하고, 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하기 위해 Multiple regression 분석을 시행하였다.

## 3. 연구성적

### 3.1. 치과의료기관 종사자의 조직문화, 셀프리더십과 조직유효성 정도

(Table 1)은 대상자의 조직문화, 셀프리더십과 조직유효성으로 조직몰입과 직무만족 정도를 최고점수 5점 만점으로 측정한 결과이다. 대상자의 조직문화의 전체 평균은 3.42점으로 중등도였으며, 관계지향적 문화, 업무지향적 문화, 위계지향적 문화, 혁신지향적 문화의 순으로 높게 나타났다. 셀프리더십의 전체평균은 3.51점이었고 자기기대, 자기보상, 자기관찰 및 리허설, 자기비판, 자기목표 설정 순으로 높게 나타났다. 조직몰입은 3.39점이었고 직무만족은 3.52점으로 나타났다.

### 3.2. 일반적 특성에 따른 조직유효성

(Table 2)는 일반적 특성에 따른 조직몰입과 직무만족도의 차이를 분석한 결과이다. 조직몰입은 남자가 3.71점으로 여자 3.33점보다 높았으며( $p < 0.001$ ), 연령은 25세 미만군이 가장 낮아서 다른 군들과 차이가 있었다( $p < 0.001$ ). 직종에 따라서는 치과의사가 3.78점으로 가장 높게 나타났다( $p < 0.001$ ). 결혼여부에 따라서는 기혼자가 3.63점으로 미혼자 3.25점보다 높았다( $p < 0.001$ ).

Table 1. Organizational culture, self-leadership and organizational effectiveness

| Variables                                   | Number of items | M±SD*     | Cronbach's $\alpha$ |
|---|-----------------|-----------|---------------------|
| Organizational culture                      |                 | 3.42±0.49 | 0.889               |
| Relation-oriented                           | 5               | 3.55±0.66 | 0.853               |
| Innovation-oriented                         | 6               | 3.32±0.61 | 0.838               |
| Hierarchy-oriented                          | 5               | 3.38±0.72 | 0.853               |
| Task-oriented                               | 4               | 3.45±0.67 | 0.850               |
| Self-leadership                             |                 | 3.51±0.62 | 0.930               |
| Rehearsal/self-observation                  | 5               | 3.51±0.62 | 0.827               |
| Self-goal establishment                     | 3               | 3.42±0.70 | 0.820               |
| Self-esteem                                 | 3               | 3.62±0.61 | 0.838               |
| Self-criticism                              | 3               | 3.43±0.68 | 0.828               |
| Self-reward                                 | 3               | 3.53±0.67 | 0.825               |
| Job effectiveness Organizational commitment | 12              | 3.39±0.64 | 0.937               |
| Job satisfaction                            | 13              | 3.52±0.61 | 0.932               |

\* Mean±Standard deviation(range=1~5점)

직무만족은 남자가 3.80점으로 여자 3.47점보다 높았고( $p=0.001$ ), 25세 미만군과 30~34세군이 유의한 차이로 나타났다( $p=0.001$ ). 직종에 따라서는 치과의사가 3.84점으로 가장 높았고( $p<0.001$ ), 기혼자가 3.70점으로 미혼자 3.42점보다 높았다( $p<0.001$ ).

### 3.3. 치과의료기관 종사자의 조직문화, 셀프리더십 및 조직유효성과의 관련성

치과병의원 종사자의 조직문화 유형, 셀프리더십 유형, 조직몰입 및 직무만족과의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 3>와 같다. 조직문화에서 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화는 조직몰입과 강한 양의 관계로 나타났다, 직무만족과도 명백한 양의 관련성이 있었다. 셀프리더십의 5개 요인은 모두 조직몰입 및 직무만족과 유의하게 양의 관련성이 있었다.

### 3.4. 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향

<Table 4>와 <Table 5>는 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과이다.

일반적 특성에서 조직몰입에서 유의한 차이로 나타난 변수인 성, 연령, 직종, 결혼여부를 더미변수로 전환하여 통제변수로 정하고 조직문화 유형과 셀프리더십 유형을 독립변수로 하여 조직몰입에 영향을 미치는 관련요인을 분석한 결과 <Table 4>, 연령이 높을수록( $\beta=0.181$ ,  $p=0.013$ ) 조직문화가 관계지향적일수록( $\beta=0.182$ ,  $p=0.001$ ), 셀프리더십에서 자기목표 설정( $\beta=0.188$ ,  $p=0.014$ ), 자기보상( $\beta=0.161$ ,  $p=0.016$ )이 클수록 조직몰입이 높아지는 관련요인으로 나타났다. 최종 Model의 설명력은 44.73%였고 수정된 설명력은 41.9%로 나타났다.

<Table 5>는 일반적 특성에서 직무만족에 유의한 차이가 있었던 변수인 성, 연령, 직종, 결혼여부는 더미변수로 전환하여 통제변수로 하고 조직문화와 셀프리더십을 독립변수로 하여 직무만족에 영향을 미치는 관련요인을 다중회귀분석한 결과이다. 조직문화의 관계지향적 요인과 셀프리더십의 자기관찰 및 리허설 요인, 자기기대가 관련요인으로 나타났다. 즉, 관계지향적일수록( $\beta=0.256$ ,  $p<0.001$ ), 자기관찰 및 리허설( $\beta=0.169$ ,  $p=0.015$ ), 자기기대( $\beta=0.229$ ,  $p<0.001$ )가 클수록 직

Table 2. Organizational commitment and job satisfaction according to subjects's characteristics

| Variables             | N(%)      | Organizational commitment |         | Job satisfaction        |         |
|-----------------------|-----------|---------------------------|---------|-------------------------|---------|
|                       |           | M±SD                      | p-value | M±SD                    | p-value |
| Gender                |           |                           |         |                         |         |
| Male                  | 45(15.2)  | 3.71±0.54                 | <0.001* | 3.80±0.51               | 0.001*  |
| Female                | 252(84.8) | 3.33±0.64                 |         | 3.47±0.61               |         |
| Age                   |           |                           |         |                         |         |
| <25                   | 102(34.3) | 3.16±0.72 <sup>a</sup>    | <0.001* | 3.37±0.71 <sup>a</sup>  | 0.001*  |
| 25~29                 | 81(27.3)  | 3.33±0.57 <sup>ab</sup>   |         | 3.49±0.55 <sup>ab</sup> |         |
| 30~34                 | 38(12.8)  | 3.49±0.63 <sup>bc</sup>   |         | 3.73±0.61 <sup>b</sup>  |         |
| 35~39                 | 23(7.7)   | 3.72±0.50 <sup>c</sup>    |         | 3.53±0.53 <sup>ab</sup> |         |
| ≥40                   | 53(17.8)  | 3.69±0.42 <sup>c</sup>    |         | 3.73±0.42 <sup>ab</sup> |         |
| Occupational category |           |                           |         |                         |         |
| Dentist               | 40(13.5)  | 3.78±0.42 <sup>a</sup>    | <0.001* | 3.84±0.48 <sup>a</sup>  | <0.001* |
| Dental hygienist      | 179(60.3) | 3.31±0.66 <sup>b</sup>    |         | 3.44±0.61 <sup>b</sup>  |         |
| Others                | 78(26.3)  | 3.36±0.61 <sup>b</sup>    |         | 3.56±0.61 <sup>b</sup>  |         |
| Place of work         |           |                           |         |                         |         |
| Dental hospital       | 66(22.3)  | 3.29±0.59                 | 0.138   | 3.49±0.49               | 0.535   |
| Dental clinic         | 230(77.7) | 3.42±0.65                 |         | 3.54±0.64               |         |
| Marital status        |           |                           |         |                         |         |
| Married               | 108(36.4) | 3.63±0.56                 | <0.001* | 3.70±0.51               | <0.001* |
| Single                | 188(63.6) | 3.25±0.64                 |         | 3.42±0.64               |         |

\* Mean±Standard deviation

\* by the independent t-test or one-way ANOVA test at α=0.05

<sup>a, b, c</sup> Means followed by different letters are significantly different at α=0.05

무만족이 높게 나타났다. 최종 모형의 설명력은 51.0%이며, 수정된 설명력은 48.6%이었다.

#### 4. 총괄 및 고안

본 연구는 치과의료기관 종사자의 조직문화와 셀프리더십 유형이 조직유효성에 영향을 미치는 관련요인을 분석한 횡단면 연구이다. 치과의료기관 종사자의 조직문화는 관계지향적 문화가 3.55점으로 가장 높게 나타나서 간호사를 대상으로 위계지향적 문화가 가장 높았다고 보고한 김<sup>27)</sup>의 연구와 차이가 있었으나 한<sup>1)</sup>의 연구결과와는 일치하였다. 또한 가장 낮은 점수로 나타난 혁신지향적 문화는 김<sup>27)</sup>과 한<sup>1)</sup>의 결과와 일치하였다.

조직의 성과는 업무 및 혁신지향적 문화 속에서 조직유효성이나 팀의 효과성이 나타나서 향상된다고 하였다<sup>28)</sup>. 본 연구결과에서 관계지향적 문화가 가장 높게 나타난 결과는 치과의료기관은 일반적으로 소규모의 조직이 대다수이면서 업무수행에 대한 특성이 조직원들 간에 인간적인 관계가 매우 중시되고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 치과의료기관의 조직성과를 높이는 방안을 강구하기 위해 점차적으로 조직문화의 변화를 시도하는 특별한 전략이 필요하다는 것을 시사하였다.

김<sup>27)</sup>은 간호조직문화는 어떻게 인식하든지 셀프리더십을 증진하고 실무에서 셀프리더십 전략을 교육하여 스스로에게 리더십을 발휘하도록 하는 것이 병원정보화를 성공적으로 이끄는 원동력이 된다고 하였다. 본 연구

Table 3. Relationship of organizational culture, self-leadership and organizational effectiveness

| Variables                     | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 10     |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Relation-oriented          | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 2. Innovation-oriented        | .481** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 3. Hierarchy-oriented         | .198** | .467** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |
| 4. Task-oriented              | .245** | .423** | .602** | 1      |        |        |        |        |        |        |
| 5. Rehearsal/self-observation | .370** | .396** | .257** | .260** | 1      |        |        |        |        |        |
| 6. Self-goal establishment    | .293** | .396** | .197** | .232** | .668** | 1      |        |        |        |        |
| 7. Self-esteem                | .380** | .332** | .216** | .259** | .671** | .521** | 1      |        |        |        |
| 8. Self-criticism             | .205** | .308** | .191** | .190** | .566** | .682** | .422** | 1      |        |        |
| 9. Self-reward                | .353** | .370** | .240** | .316** | .630** | .682** | .534** | .522** | 1      |        |
| 10. Organizational commitment | .394** | .322** | .106   | .183** | .502** | .542** | .482** | .422** | .510** | 1      |
| 11. Job satisfaction          | .501** | .394** | .155** | .225** | .583** | .512** | .581** | .413** | .510** | .639** |

\*\* Statistically significant differences by the pearson correlation coefficient at  $\alpha=0.01$

Table 4. The effect of organizational culture and self-leadership on organizational commitment

| Variables                               | Model 1 |              |         | Model 2 |              |         |
|---|---------|--------------|---------|---------|--------------|---------|
|   | $\beta$ | t            | p-value | $\beta$ | t            | p-value |
| Step 1 : Controlvariables               |         |              |         |         |              |         |
| Gender <sup>a</sup>                     | 0.014   | 0.196        | 0.779   | 0.041   | 0.651        | 0.515   |
| Age                                     | 0.235   | 2.913        | 0.018*  | 0.181   | 2.513        | 0.013*  |
| Job 1 <sup>b</sup>                      | -0.078  | -0.761       | 0.373   | -0.027  | -0.293       | 0.770   |
| Job 2 <sup>b</sup>                      | -0.131  | -1.534       | 0.114   | -0.078  | -1.023       | 0.307   |
| Marital status <sup>d</sup>             | -0.098  | -1.578       | 0.068   | -0.078  | -1.406       | 0.167   |
| Step 2 : Independent variables          |         |              |         |         |              |         |
| Relation-oriented                       |         |              |         | 0.182   | 3.364        | 0.001*  |
| Innovation-oriented                     |         |              |         | 0.036   | 0.598        | 0.550   |
| Hierarchy-oriented                      |         |              |         | -0.059  | -0.970       | 0.333   |
| Task-oriented                           |         |              |         | 0.027   | 0.470        | 0.639   |
| Rehearsal/self observation              |         |              |         | 0.033   | 0.454        | 0.650   |
| Self-goal establishment                 |         |              |         | 0.188   | 2.477        | 0.014*  |
| Self-esteem                             |         |              |         | 0.112   | 1.782        | 0.076   |
| Self-criticism                          |         |              |         | 0.082   | 1.320        | 0.188   |
| Self-reward                             |         |              |         | 0.161   | 2.432        | 0.016*  |
| R <sup>2</sup> (Adjust R <sup>3</sup> ) |         | 0.122(0.107) |         |         | 0.447(0.419) |         |
| F                                       |         | 8.091        |         |         | 16.269       |         |
| P                                       |         | <0.001       |         |         | <0.001       |         |

<sup>a</sup>Male=0, Female=1, <sup>b</sup>Dentist=0, Dental hygienist, Others=1, <sup>c</sup>Married=0, Single=1

Dependent variable : Organizational commitment

\* Statistically significant differences by multiple regression at  $\alpha=0.05$

Table 5. The effect of organizational culture and self-leadership on job satisfaction

| Variables                               | Model 1      |       |         | Model 2      |        |         |
|---|--------------|-------|---------|--------------|--------|---------|
|   | $\beta$      | t     | p-value | $\beta$      | t      | p-value |
| Step 1 : Control variables              |              |       |         |              |        |         |
| Gender <sup>a</sup>                     | -0.091       | 0.250 | 0.246   | -0.015       | -0.246 | 0.806   |
| Age                                     | -0.038       | 0.644 | 0.674   | -0.068       | -1.000 | 0.318   |
| Job 1 <sup>b</sup>                      | -0.212       | 0.072 | 0.066   | -0.116       | -1.357 | 0.176   |
| Job 2 <sup>b</sup>                      | -0.134       | 0.167 | 0.163   | -0.040       | -0.558 | 0.577   |
| Marital status <sup>c</sup>             | -0.150       | 0.035 | 0.031*  | -0.086       | -1.656 | 0.099   |
| Step 2 : Independent variables          |              |       |         |              |        |         |
| Relation-oriented                       |              |       |         | 0.254        | 5.001  | <0.001* |
| Innovation-oriented                     |              |       |         | 0.064        | 1.126  | 0.261   |
| Hierarchy-oriented                      |              |       |         | -0.064       | -1.111 | 0.268   |
| Task-oriented                           |              |       |         | 0.022        | 0.402  | 0.688   |
| Rehearsal/self-observation              |              |       |         | 0.169        | 2.455  | 0.015*  |
| Self-goal establishment                 |              |       |         | 0.084        | 1.171  | 0.243   |
| Self-esteem                             |              |       |         | 0.229        | 3.865  | <0.001* |
| Self-criticism                          |              |       |         | 0.045        | 0.773  | 0.440   |
| Self-reward                             |              |       |         | 0.086        | 1.384  | 0.167   |
| R <sup>2</sup> (Adjust R <sup>2</sup> ) | 0.072(0.056) |       |         | 0.510(0.486) |        |         |
| F                                       | 4.518        |       |         | 21.007       |        |         |
| P                                       | 0.001        |       |         | <0.001       |        |         |

<sup>a</sup> Male=0, Female=1, <sup>b</sup> Dentist=0, Dental hygienist, Others=1, <sup>c</sup> Married=0, Single=1

Dependent variable : Job satisfaction

\* Statistically significant differences by multiple regression at  $\alpha=0.05$

에서 조직문화와 셀프리더십, 조직유효성과의 관련성에 대한 분석에서 관계지향적 문화와 혁신지향적 문화는 조직몰입과 강한 양의 관계로 나타났고 업무중심적 문화와도 양의 관계가 있었다. 또한 모든 조직문화 유형이 직무만족과도 양의 관련성이 있었고, 셀프리더십은 조직몰입 및 직무만족과 모두 양의 상관관계로 나타났다. 따라서 본 연구의 시사점은 치과의료기관 경영자는 다양한 조직문화를 동시에 고려해야 하며, 셀프리더십을 강화할 수 있는 전략에 관심을 기울여야 할 필요성을 제시한다. 즉, 셀프리더십 향상을 위하여 조직차원에서 교육이나 경험활동과 같은 기회를 제공할 수 있어야 할 것이다. 조직구성원에 대한 궁극적인 통제는 구성원 스스로가 자신에게 부과하는 자율통제이다. 통제가 어디에

서 나오든 그 효과는 전적으로 구성원 스스로의 평가와 수용여부, 그리고 의지에 달려 있기 때문이다. 조직목표를 구성원이 수용하지 않는다면 구성원의 행동에 별다른 영향을 미치지 못할 것이나 스스로 목표를 설정한다면 이를 달성하기 위한 노력이 보다 증가할 것이다<sup>10)</sup>.

일반적 특성에서 조직유효성이 유의하게 차이를 보인 연령, 직종, 결혼여부를 더미변수로 전환하여 통제한 후 조직문화와 셀프리더십을 독립변수로 하여 조직유효성에 미치는 영향을 다중회귀분석한 결과, 조직몰입은 연령이 높고 관계지향적 문화일수록 셀프리더십에서 자기 목표 설정, 자기보상이 클수록 높아지고, 직무만족은 관계지향적일수록, 자기관찰 및 리허설, 자기기대가 클수록 높아지는 관련요인으로 나타났다. 이는 윤과 김<sup>18)</sup>이

직무만족과 조직몰입을 나타내는 조직에 대한 태도는 직무가치 인식 향상이었다고 보고하면서 조직에 대한 치과위생사들의 태도를 긍정적으로 변화시키기 위해서는 구성원들 간에 서로의 일을 인정해 주고 칭찬하며 격려하는 분위기를 구축하는 것이 필요하다는 결과와 상응하였다. 또한 수간호사를 대상으로 조직문화유형과 리더십유형이 직무만족에 미치는 영향을 연구한 결과에서도 관계지향적 문화집단이 직무만족이 가장 높았다고 보고하여 본 연구결과와 일치하였다<sup>1)</sup>.

이상의 결과를 종합해보면 치과의료기관의 종사자들에게 업무자체의 달성을 강조하기보다는 셀프리더십 함양을 통한 자율적 통제와 인간관계가 돈독한 관계지향적 문화가 강할수록 조직의 성과달성에 효율적인 것으로 밝혀졌으나, 점차적으로 변화해 가는 보건의료의 특성에 따라 조직의 성과를 가장 효율적으로 높일 수 있는 조직문화를 형성해 나가는 방안모색도 필요하다고 여겨진다.

본 연구는 광주광역시라는 특정 지역 종사자만을 대상으로 선정하였기에 치과의료기관 전체 종사자로 일반화하기에는 다소 무리일 수 있다는 한계가 있다. 그러나 치과의료기관 종사자의 조직문화와 셀프리더십 유형을 측정하여 조직유효성에 미치는 영향을 파악한 최초의 연구였다는 데 의미가 있으며 본 연구결과를 근거하여 향후에는 치과의료기관 종사자별 특성의 차이를 감안하여 직종별 연구진행이 필요하며 심층면접을 통한 정성적인 연구방법도 고려되어야 한다고 여겨진다.

## 5. 결론

본 연구는 치과의료기관 종사자가 인지하는 조직문화와 셀프리더십 유형을 살펴보고, 조직유효성에 영향을 미치는 관련 요인을 분석하였다. 2010년 6월 9일 광주광역시 구강보건포럼에 참가하는 치과의료기관 종사자 350명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자가보고식으로 조사하여 최종 297부(84.9%)를 분석대상으로 하였고, 조사내용은 일반적 특성과 조직문화 20문항, 셀프리더십 17문항, 조직몰입 13문항, 직무만족 11문항으로 구성하였다. 수집된 자료는 Independent t-test, one-way ANOVA test, Pearson correlation coef-

ficient, Multiple regression으로 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 대상자의 조직문화는 최고점수 5점에서 관계지향적 문화가 3.55점으로 가장 높았고, 혁신지향적 문화 3.32점으로 가장 낮았으며, 셀프리더십은 자기기대가 3.62점으로 가장 높았고, 자기보상(3.53점), 리허설, 자기관찰(3.51점), 자기비판(3.43점), 자기목표설정(3.42점) 순으로 나타났다. 조직몰입은 3.39점, 직무만족은 3.52점으로 나타났다.
2. 조직몰입과 직무만족 연령이 많을수록 높았고( $p < 0.001$ ), 직종별로는 치과의사가 가장 높았고( $p < 0.001$ ), 기혼자가 미혼자보다 높았다( $p < 0.001$ ).
3. 조직몰입에 영향을 미치는 관련요인은 연령이 높을수록( $\beta=0.181$ ,  $p=0.013$ ) 조직문화가 관계지향적일수록( $\beta=0.182$ ,  $p=0.001$ ), 셀프리더십에서 자기목표 설정( $\beta=0.188$ ,  $p=0.014$ ), 자기보상( $\beta=0.161$ ,  $p=0.016$ ) 이 클수록 조직몰입이 높아지는 관련요인으로 나타났다. 최종 Model의 설명력은 44.73%였고 수정된 설명력은 41.9%로 나타났다.
4. 직무만족에 영향을 미치는 관련요인은 관계지향적일수록( $\beta=0.256$ ,  $p < 0.001$ ), 자기관찰 및 리허설( $\beta=0.169$ ,  $p=0.015$ ), 자기기대( $\beta=0.229$ ,  $p < 0.001$ )가 클수록 직무만족이 높게 나타났다. 이 모형의 설명력은 51.0%이며, 수정된 설명력은 48.6%였다.

위의 결과를 감안하면 치과의료기관의 조직유효성을 높이기 위해서는 관계지향적인 조직문화형성과, 자기관찰, 리허설, 자기기대, 자기보상 요인의 셀프리더십을 강화시키는 방안을 강구하여 활성화시켜야 될 것으로 제시된다.

## 참고문헌

1. 한지영. 간호사가 지각한 간호조직 문화유형 및 수간호사의 리더십 유형이 직무만족에 미치는 영향. 병원경영학회지 2009;14(3):1-22.
2. Shortell SM, Gillies RR, Anderson DA et al. Remaking health care in America: Buolding organized delivery systems. San Francisco: Jossy-Bass;1996.
3. Karlene R. Organizational change and a culture of safty, in proceedings of enhancing patient safety and reducing errors in health care. Chicago:National Patient Safety Foundation at the American medical Association;1999.
4. 최정. 간호 조직문화 특성과 조직유효성[박사학위논문]. 서울:고려대학교 대학원;2003.
5. 유경원, 민순, 하운주, 나송숙, 김혜숙. 간호사가 지각하는 간호조직문화 유형이 조직유효성에 미치는 영향.-보건소내 간호사를 대상으로-. 대한경영학회지 2009;22(1):525-550.
6. 강경희. 수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 자율성 및 조직몰입과의 관계[석사학위논문]. 서울:서울대학교 대학원;2000.
7. 이소영. 간호사가 인지한 상사의 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입과의 관계. 간호행정학회지 2007;13(2):208-218.
8. Khomeiran RT, Yekta ZP, Kiger AM, Ahmadi F. Professional competence: Factors described by nurses as influencing their development. International Nur Review 2006;53:66-72.
9. Manz CC, Neck CP. Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence. 3rd ed. NJ: Pearson Prentice-Hall;2004.
10. Kim HS. The relationship between teschers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools[Unpublished master's thesis]. Seoul:Soongsil University;2002.
11. 김은정, 이종건. 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향. 한국기업경영학회 2010;17(1):81-101.
12. 이혜경, 김미정, 임연실. 치과위생사의 임파워먼트와 조직몰입의 관계. 한국치위생학회지 2010;10(4):645-654.
13. 고은정, 조영하, 윤희숙. 치과위생사의 이직관련 요인. 한국치위생교육학회지 2009;9(4):644-658.
14. 천혜원. 전라북도 일부지역 치과위생사의 직무만족도 조사-치과의료기관 운영제도를 중심으로-. 한국치위생교육학회지 2009;9(3):329-343.
15. 오정숙. 한국 치과위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구[박사학위논문]. 광주:조선대학교 대학원;2001.
16. 홍선화, 구경미. 치과위생사 직무와 개인의 창의성에 의한 자기평가 연구. 한국치위생학회지 2010;10(6):1037-1048.
17. 송윤신, 손홍규, 권호근. 치과위생사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 연구. 대한구강보건학회지 1995;19(4):457-474.
18. 박지혜. 일부지역 치과위생사들의 직무소진과 직업만족도. 한국치위생교육학회지 2009;9(4):569-579.
19. 윤희숙, 김영선. 치과위생사들의 직업가치인식이 조직태도에 미치는 영향. 한국치위생교육학회지 2008;8(3):65-72.
20. 심형순, 이향님. 일부지역 치과위생사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생학회지 2010;10(4):555-565.
21. 홍숙선, 정성화, 김혜영, 최연희, 송근배. 대구광역시 소재 치과병의원에 근무하는 치과위생사와 간호조무사의 직무만족도 비교. 대한구강보건학회지 2005;29(2):172-183.
22. 최하나, 임순연, 조영식. 치과위생사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국치위생학회지 2010;10(6):973-981.
23. Quinn RE, McGrath MR. The transformation of organizational culture: A competing values perspective. Berverly Hills, CA: Sage;1985.

24. Kim MS, Han SJ, Kim JH. The development of the nursing organization culture measurement tool. *J Korean Acad Nursing Admin* 2001;10:175-184.
25. Mowday RT, Steers RM, Porter LM. The measurement of organizational commitment. *J Vocational Behavior* 1979;14:224-247.
26. Hackman JR, Oldhanm GR. Development of the job diagnostic survey. *J Applied Psychol* 1975;60:159-170.
27. 김명수. 간호조직문화와 간호정보역량 간의 관계에서 셀프 리더십의 역할 대한 간호학회지 2009;39(5):731-740.
28. 한수정. 간호 조직문화 특성과 조직유효성[박사학위 논문]. 서울:이화여자대학교 대학원;2001.