



# Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **치과위생사의 셀프리더십이 조직유효성과 업무능력에 미치는 영향**

김지혜 · 한수진<sup>1</sup>

가천대학교 보건대학원 치위생학과 · <sup>1</sup>가천대학교 보건과학대학 치위생학과

## The effect of self-leadership on organizational effectiveness and job performance in dental hygienist

Ji-Hye Kim · Su-Jin Han<sup>1</sup>

Department of Dental Hygiene, Graduate School of Public Health, Gachon University

<sup>1</sup>Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University

**Corresponding Author: Su-Jin Han**, Department of Dental Hygiene, College of Health Science, Gachon University, 191 Hambakmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon 21936, Korea, Tel: +82-32-820-4373, Fax: +82-32-820-4370, E-mail: sjhan@gachon.ac.kr

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of the study is to investigate the effect of self-leadership on organizational effectiveness and job performance in the dental hygienist. **Methods:** A self-reported questionnaire was completed by 281 dental hygienists in Seoul, Incheon, and Gyeonggido from March 1 to 31, 2016. The questionnaire consisted of general characteristics of the subjects, self-leadership, job satisfaction, organizational commitment, job performance. Data were analyzed by t-test, one-way ANOVA, multiple regression analysis using the SPSS 18.0 program. **Results:** The average of self-leadership was 3.62, self-reward had highest score of 3.84, followed by rehearsal 3.73, self-expectation 3.72, self-goal setting 3.51, constructive thinking 3.48, and self-criticism 3.45. The average of organizational commitment was 3.11, and that of job satisfaction was 3.11 and the average of job performance was 3.70. Among the sub-factors of self-leadership, self-expectation, self-goal setting, constructive thinking showed a positive correlation with organizational commitment and job satisfaction. All sub-factors except for self-criticism showed a positive correlation with job performance. Among the sub-factors of self-leadership, self-expectation ( $\beta=0.350$ ), constructive thinking ( $\beta=0.124$ ), self-reward ( $\beta=0.106$ ), rehearsal ( $\beta=0.102$ ) showed a significant effect together with job satisfaction ( $\beta=0.187$ ) on job performance. Also, age, education level, clinical career, the average monthly salary showed a significant effect on job performance. **Conclusions:** The self-leadership and job satisfaction of in the dental hygienist had influence on job performance. To improve the job performance of dental hygienists, it is necessary to apply self-leadership development program focusing on the strengthening of self-expectation and constructive thinking.

**Key Words:** Dental hygienist, Job performance, Job satisfaction, Organizational commitment, Organizational effectiveness, Self-leadership

**색인:** 셀프리더십, 업무능력, 조직유효성, 조직몰입, 직무만족, 치과위생사

## 서론

최근 치과 의료기관의 증가 및 의료 환경의 급속한 변화로 병원 간의 경쟁이 심화되고 있으며, 의료소비자의 생활수준 향상과 함께 의료서비스에 대한 기대수준이 높아짐에 따라 의료서비스의 질을 향상시키고 조직 구성원의 업무능력을 증진시키는 것은 모든 병원이 직면한 과제이다[1]. 의료서비스의 질을 향상시키기 위한 방법으로 환자들에게 직접적으로 서비스를 제공하는 인적자원을 효율적으로 관리하는 것이 필요하며, 능력강화를 통한 인적자원 관리는 조직의 경쟁력 강화에 매우 중요한 요소라 할 수 있다.

업무능력이란 임상상황에서 적절한 지식, 판단, 기술을 발휘하고 유능하게 수행할 수 있는 능력[2]을 말하며, 단순히 지식과 기술의 획득만으로 평가될 수 있는 것이 아니라 직무를 반영하고 보강하는 가치, 믿음, 태도, 사고방식, 임상적 판단 등을 총체적으로 포함한다[3]. 이러한 조직 구성원의 업무능력은 개인이 가지고 있는 능력이자 특성이며, 조직의 성과를 창출하는 핵심적인 요소이다[4]. 의료계의 급격한 변화에 직면하여 의료업계종사자는 새로운 상황이나 직무에서 자신의 능력을 효과적으로 발휘할 수 있어야 하며[5], 승진, 급여 및 인사관리의 기준을 결정하는 데에도 매우 유용한 자료가 되기 때문에[6] 종사자의 업무능력을 파악하는 것은 조직의 인적자원 관리 차원에서도 필수적이라 할 수 있다.

치과위생사는 치과 의료기관의 중요한 업무를 담당하는 전문 인력으로 치과위생사에게 필요한 업무능력은 단순한 치과진료 협조업무에서 벗어나 예방, 교육, 대인관계기술, 경영 동반자로서 역할까지 그 폭이 넓어지면서 치과위생사에 대한 사회적 요구가 변화되고 있다[7]. 따라서 치과위생사의 업무능력을 평가하고 업무능력에 미치는 영향을 확인하는 것은 치과 의료기관의 경쟁력을 향상시키고 구성원들의 자기계발을 위해서 중요하다.

셀프리더십이란 스스로 자신에게 영향력을 행사하기 위해 취하는 행동, 사고방식 등을 통틀어 칭하며, 자율과 책임이 주어질 때, 스스로 책임지고 행동하는 힘이라고 할 수 있으며[8,9], 업무를 수행하기 위해 필요한 자기 동기부여를 하고, 자기통제도 시행하는 등 자신에게 영향력을 행사하는 과정[10]이다. 리더십은 조직의 목표를 효과적으로 달성하고 만족스러운 근무환경을 만드는데 상당한 연관이 있고 구성원들의 인식을 통해 간접적인 영향을 미친다[11]. 전통적인 리더십이 지시, 명령, 통제 등에 의해 발휘되는 것에 비해, 셀프리더십은 스스로 성취목표를 설정, 지시하고 그 목표 달성에 대한 보상을 스스로 하거나 성취목표를 이루지 못했을 경우 자기비판이나 징계를 가하는 등의 자율성을 강조한 것으로[9], 구성원들의 업무에 대한 책임감, 자신감, 동기부여를 높여 업무능력을 향상시키는 데 효과적이다[12]. 셀프리더십은 개인이 가지는 특성으로서 개인에 따라 잠재력이 다르며, 학습이나 교육에 의해 개발되고 발전될 수 있으며[13], 타고난 것이 아니라 학습을 통해 얻을 수 있는 것으로 누구나 어느 정도는 셀프리더십을 발휘하고 있으며 이것은 리더뿐만 아니라 구성원에게도 해당되는 것이다[14]. 간호와 기업, 교육 등 다양한 분야에서 연구가 활발히 진행되고 있으며, 셀프리더십 수준이 강할수록 직무만족도가 높고, 주관적으로 인지하는 성과도 높았으며[15], 개인의 열정과 헌신을 이끌어 내어 직무에 대한 태도 변화와 내적 동기 부여가 가능하므로[14], 셀프리더십을 강화하고 셀프리더십을 발휘할 수 있는 다양한 프로그램의 개발이 필요하다고 보고하고 있다.

조직유효성은 조직이 다양한 목표를 실현할 수 있는 능력 및 목표달성을 지향하는 조직구성원의 활동을 의미한다[16]. 병원조직이 얼마나 효율적으로 운영되고 있는가를 확인하기 위해서는 구성원의 조직유효성 정도를 평가하는 것이 필요하며[17], 조직유효성의 향상은 환자들에게 제공하는 의료서비스의 질을 향상시키는 필수요소라 할 수 있다.

치과 분야에서 이루어진 리더십에 대한 연구들은 대부분 상사 또는 원장의 리더십에 따른 영향력에 관한 연구였으며, 치과위생사의 셀프리더십에 대한 연구는 장 등[18]의 연구가 있으나 치과위생사를 비롯한 치과의료기관 종사자를 포함한 연구로 치과위생사만을 대상으로 한 연구는 아직 부족한 실정이다. 따라서 치과위생사의 셀프리더십과 조직유효성, 업무능력과의 관련성을 파악하는 연구의 필요성이 제기된다.

이에 본 연구는 임상치과위생사를 대상으로 셀프리더십 수준을 파악하고, 셀프리더십이 조직유효성과 업무능력에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 서울, 인천 및 경기지역에 소재하는 치과 의료기관에 재직 중인 임상치과위생사를 대상으로 2016년 3월 1일부터 2016년 3월 31일까지 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 연구대상자 수는 G-Power 3.1 software를 사용하여 산출하였으며, 다중회귀분석을 위해 효과크기 0.15, 유의수준 0.01, 검정력 95%로 227명이 산출되었고, 설문지 회수율 및 응답률을 고려하여 300명을 연구대상자로 선정하였다. 설문지는 총 300부 중 289 (96.3%)부가 회수되었으며, 그 중 불성실하게 응답한 8부는 제외되어 281 (93.7%)부가 최종분석에 이용되었다.

### 2. 연구방법

본 연구는 2016년 2월 24일 가천대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받았으며(1044396-201602-HR-015-01), 연구대상자는 서울, 인천 및 경기지역의 치과 의료기관에 전화 또는 직접 방문하여 대상자를 모집하였다. 연구대상자에게 연구의 목적과 취지, 참여방법을 자세히 설명하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 치과위생사에게 직접방문 또는 우편 등의 방법으로 설문지를 배부하였다. 설문지를 받은 연구대상자는 ‘연구 참여자용 설명서 및 동의서’에 서명을 한 후 자기기입식 설문조사를 시행하였다.

### 3. 연구도구

연구도구는 자기기입식 설문지로 선행연구와 문헌고찰을 통하여 신뢰도와 타당도가 입증된 도구들을 선정하고 수정하여 사용하였다. 설문지는 연구대상자의 일반적 특성(3문항), 직업적 특성(4문항), 셀프리더십(18문항), 직무만족(20문항), 조직몰입(15문항), 업무능력(26문항)으로 총 86문항으로 구성되었다.

### 1) 셀프리더십

셀프리더십을 측정하기 위해 Manz[9]가 개발한 설문지를 김[14]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 측정도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 하위요인별 각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. 자기기대는 측정된 점수가 높을수록 자신에 대한 믿음이 높으며 자신감이 크다고 본다. 리허설은 측정된 점수가 높을수록 업무 수행에 실수를 줄여주고 효율성을 높여주는 리허설 수준이 높은 것으로 본다. 자기목표 설정은 측정된 점수가 높을수록 새롭고 구체적인 목표를 계속적으로 개발하는 자기목표 설정 수준이 높은 것으로 본다. 자기보상은 측정된 점수가 높을수록 자기보상 수준이 높다고 본다. 자기비판은 측정된 점수가 높을수록 자기비판 수준이 높다고 본다. 건설적 사고는 측정된 점수가 높을수록 건설적 사고 수준이 높은 것을 의미한다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다(1점), 대체로 그렇지 않다(2점), 그저 그렇다(3점), 대체로 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)의 5점 Likert 척도로 측정하였고, 평균값을 사용하였다. 측정된 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것으로 평가하였으며, 신뢰도 분석결과 셀프리더십 측정도구 전체의 신뢰도 계수값은 Cronbach's  $\alpha = 0.791$ 이었고, 하위영역은 0.659-0.832였다.

### 2) 조직유효성

조직유효성을 평가하기 위해 직무만족과 조직몰입을 측정하였다. 직무만족 측정도구는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이와 박[19]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 총 20문항으로 위생요인(10문항)과 동기요인(10문항)으로 구성되었다. 측정기준은 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(5점)까지의 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족 측정도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.909이었고, 하위영역은 위생요인 0.817, 동기요인 0.866이었다. 조직몰입 측정은 Lyman 등[20]이 개발한 도구를 김[21]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 총 15문항으로 구성되었고, 측정기준은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지의 5점 Likert 척도였으며, 부정문항인 3, 7, 9, 11, 12, 15문항은 역환산하였다. 측정된 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미하며, 측정도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.917이었다.

### 3) 업무능력

치과위생사의 업무능력을 측정하기 위해 김과 황[22]이 개발한 도구를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 치과위생사의 업무능력을 능력과 태도의 두 가지 요소로 측정하는데 능력요소는 전문성(3문항)과 창의력(4문항), 이해 판단력(4문항)을 측정하기 위한 문항으로, 태도요소는 협조성(4문항), 근무자세(5문항), 고객 지향성(6문항) 등의 문항으로 구성되어 있으며, 총 26문항이다. 측정기준은 매우 미흡하다(1점), 미흡하다(2점), 보통이다(3점), 우수하다(4점), 매우 우수하다(5점)의 5점 Likert 척도로, 측정된 평균점수가 높을수록 업무능력이 높은 것으로 평가하였다. 측정도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 0.928이었고, 하위영역 중 능력측정도구의 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.874, 태도측정도구는 0.905였다.

#### 4. 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS Windows program 18.0을 이용하였으며, 통계적 유의 수준은 0.05로 고려하였다. 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 조직유효성, 업무능력의 차이 비교는 독립표본 t 검정(t-test)과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 하였으며, 집단 간 유의성의 확인은 Tukey의 사후 검정을 실시하였다. 또한 셀프리더십과 조직유효성 및 업무능력과의 관련성을 확인하기 위해 중위수를 기준으로 셀프리더십 수준을 나눈 후 각 집단에 따른 조직유효성과 업무능력의 차이를 분석하였다. 치과위생사의 업무능력에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다.

### 연구결과

#### 1. 셀프리더십과 조직유효성, 업무능력 수준

대상자의 셀프리더십과 조직유효성, 업무능력을 최고점수 5점 만점으로 측정한 결과는 <Table 1>과 같다. 대상자의 셀프리더십의 전체 평균은 3.62점이었고, 각 하위 요인의 평균은 자기보상이 3.84점으로 가장 높았고, 다음으로 리허설 3.73점, 자기기대 3.72점, 목표설정 3.51점, 건설적 사고 3.48점, 자기비판 3.45점의 순이었다. 직무만족 평균은 3.11점이었고 조직몰입 평균은 3.11점으로 나타났다. 업무능력은 평균 3.70점이었고, 하위 요인은 능력 3.46점, 태도 3.88점이었다.

**Table 1.** Levels of self-leadership, organizational effectiveness and job performance

Variables	Mean±SD	Cronbach's $\alpha$
Self-leadership	3.62±0.39	0.791
Self-expectation	3.72±0.55	0.757
Rehearsal	3.73±0.65	0.711
Self-goal setting	3.51±0.74	0.751
Self-reward	3.84±0.65	0.611
Self-criticism	3.45±0.81	0.832
Constructive thinking	3.48±0.61	0.659
Organizational effectiveness		
Job satisfaction	3.11±0.54	0.909
Organizational commitment	3.11±0.64	0.917
Job performance	3.70±0.45	0.928
Competency	3.46±0.51	0.874
Attitude	3.88±0.49	0.905

#### 2. 대상자 특성에 따른 셀프리더십과 조직유효성, 업무능력

대상자의 특성에 따른 셀프리더십은 연령, 결혼여부, 최종학력에 따라 유의한 차이가 확인되었으며, 35세 이상인 경우( $p<0.01$ ), 대학원 이상의 학력인 경우( $p<0.001$ ), 월 급여 250만원 이상인 군( $p<0.05$ )에서 유의하게 높았다.

**Table 2.** Self-leadership, organizational effectiveness and job performance according to subjects's characteristics (Unit: Mean±SD)

Variables	N	Self leadership	Organizational effectiveness		Job performance
			Job satisfaction	Organizational commitment	
Age					
20-24	90	3.55±0.37 <sup>a</sup>	3.10±0.49 <sup>a</sup>	3.04±0.57 <sup>a</sup>	3.61±0.42 <sup>a</sup>
25-29	114	3.59±0.40 <sup>a</sup>	3.00±0.54 <sup>a</sup>	2.99±0.64 <sup>a</sup>	3.66±0.46 <sup>ab</sup>
30-34	46	3.71±0.37 <sup>ab</sup>	3.15±0.55 <sup>a</sup>	3.24±0.64 <sup>ab</sup>	3.85±0.42 <sup>bc</sup>
≥35	31	3.82±0.34 <sup>b</sup>	3.45±0.50 <sup>b</sup>	3.54±0.59 <sup>b</sup>	3.93±0.48 <sup>c</sup>
t/F (p-value*)		4.842 ( 0.003)	5.994 (<0.001)	7.655 (<0.001)	6.227 (<0.001)
Marital status					
Single	228	3.61±0.39	3.07±0.51	3.06±0.60	3.67±0.45
Married	53	3.67±0.40	3.26±0.63	3.30±0.73	3.86±0.44
t/F (p-value*)		-1.005 ( 0.316)	-2.050 ( 0.044)	-2.451 ( 0.015)	-2.799 ( 0.005)
Education level					
College	138	3.57±0.42 <sup>a</sup>	3.17±0.57	3.14±0.66	3.67±0.46 <sup>a</sup>
University	120	3.63±0.34 <sup>a</sup>	3.04±0.48	3.04±0.62	3.66±0.40 <sup>a</sup>
Graduate school	23	3.91±0.32 <sup>b</sup>	3.06±0.60	3.26±0.51	4.11±0.44 <sup>b</sup>
t/F (p-value*)		8.021 (<0.001)	1.972 ( 0.141)	1.507 ( 0.223)	10.853 (<0.001)
Place of work					
Dental clinic	158	3.64±0.40	3.14±0.57	3.12±0.66	3.71±0.49
Dental hospital	82	3.60±0.36	3.08±0.48	3.02±0.63	3.68±0.44
University & general hospital	41	3.58±0.40	3.01±0.51	3.22±0.51	3.72±0.30
t/F (p-value*)		0.589 ( 0.555)	0.997 ( 0.370)	1.545 ( 0.215)	0.203 ( 0.816)
Position					
Staff	187	3.60±0.38	3.03±0.52 <sup>a</sup>	3.01±0.59 <sup>a</sup>	3.62±0.44 <sup>a</sup>
Team leader	58	3.64±0.40	3.17±0.50 <sup>a</sup>	3.15±0.65 <sup>a</sup>	3.79±0.41 <sup>ab</sup>
Head	36	3.71±0.40	3.41±0.57 <sup>b</sup>	3.52±0.66 <sup>b</sup>	3.98±0.48 <sup>b</sup>
t/F (p-value*)		1.113 ( 0.330)	8.492 (<0.001)	10.689 (<0.001)	12.027 (<0.001)
Job career					
1-2	39	3.52±0.40	3.01±0.56 <sup>a</sup>	2.97±0.69 <sup>a</sup>	3.44±0.42 <sup>a</sup>
2-5	116	3.59±0.35	3.06±0.51 <sup>a</sup>	3.01±0.57 <sup>a</sup>	3.63±0.43 <sup>a</sup>
5-10	75	3.66±0.44	3.07±0.53 <sup>a</sup>	3.09±0.66 <sup>a</sup>	3.84±0.40 <sup>b</sup>
≥10	51	3.72±0.37	3.33±0.54 <sup>b</sup>	3.45±0.59 <sup>b</sup>	3.88±0.47 <sup>b</sup>
t/F (p-value*)		2.415 ( 0.067)	3.845 ( 0.010)	6.952 (<0.001)	11.605 (<0.001)
Monthly income (million won)					
<1.5	15	3.45±0.33 <sup>a</sup>	3.14±0.34 <sup>ab</sup>	3.16±0.39 <sup>a</sup>	3.35±0.44 <sup>a</sup>
1.5-1.99	132	3.57±0.37 <sup>ab</sup>	3.03±0.54 <sup>a</sup>	2.95±0.64 <sup>a</sup>	3.60±0.45 <sup>ab</sup>
2.0-2.49	96	3.68±0.41 <sup>ab</sup>	3.08±0.51 <sup>a</sup>	3.13±0.60 <sup>a</sup>	3.78±0.39 <sup>bc</sup>
≥2.5	38	3.72±0.38 <sup>b</sup>	3.44±0.54 <sup>b</sup>	3.57±0.57 <sup>b</sup>	4.00±0.45 <sup>c</sup>
t/F (p-value*)		3.316 ( 0.020)	6.211 (<0.001)	10.570 (<0.001)	12.805 (<0.001)

\*by t-test or one-way ANOVA

<sup>a,b</sup>The same characters was not significant by Tukey test ( $p<0.05$ )

www.kci.go.kr

대상자의 직무만족 정도는 연령, 결혼 여부, 직위, 임상경력, 월 급여에 따라 유의한 차이가 있었다. 35세 이상이고( $p<0.001$ ), 기혼( $p<0.05$ )이며, 실장급 이상( $p<0.001$ ), 임상경력 10년 이상( $p<0.05$ ), 월평균 급여가 250만원 이상 군( $p<0.001$ )의 직무만족이 유의하게 높았다. 조직몰입은 연령, 결혼 여부, 직위, 임상경력, 월 평균 급여에 따라 유의한 차이가 있었다. 35세 이상( $p<0.001$ ), 기혼( $p<0.05$ ), 실장급 이상( $p<0.001$ ), 임상경력 10년 이상, 월평균 급여 250만원 이상인 군( $p<0.001$ )에서 조직몰입이 유의하게 높게 나타났다.

치과위생사의 업무능력은 연령, 결혼여부, 최종학력, 직위, 임상경력, 월평균 급여에 따라 유의한 차이가 있었다. 35세 이상인 경우( $p<0.001$ ), 기혼이고( $p<0.01$ ), 대학원 이상, 실장급 이상, 임상경력 5년 이상, 월 급여 250만원 이상인 군( $p<0.001$ )에서 유의하게 높았다<Table 2>.

### 3. 셀프리더십 수준에 따른 조직유효성 및 업무능력

대상자의 셀프리더십과 조직유효성, 업무능력의 관련성을 확인하기 위해 셀프리더십과 하위요인 측정점수의 중위수를 기준으로 중위수 이상 군과 미만 군으로 구분하여 셀프리더십 수준에 따른 조직몰입과 직무만족, 업무능력의 점수 차이를 비교한 결과 <Table 3>과 같다. 셀프리더십 전체 점수는 직무만족과 관련 없는 것으로 확인되었으며( $p>0.05$ ), 하위요인 중 자기기대, 목표설정, 건설적 사고와 관련된 것으로 나타났다. 셀프리더십 하위요인 중 자기기대( $p<0.05$ )와 목표설정, 건설적 사고( $p<0.001$ ) 수준이 높은 집단의 직무만족이 유의하게 높았다. 셀프리더십 수준이 높은 집단의 조직몰입이 유의하게 높았으며( $p<0.05$ ), 자기기대( $p<0.01$ )와 목표설정, 건설적 사고( $p<0.001$ ) 수준이 높은 집단의 조직몰입이 유의하게 높았다.

대상자의 셀프리더십 수준에 따른 업무능력을 비교한 결과 셀프리더십 수준이 높은 집단의 업무능력이 낮은 집단보다 유의하게 높은 것으로 나타났다( $p<0.001$ ). 자기비판을 제외한 모든 하위요인에서도 중위수 이상 집단에서 업무능력 평균이 유의하게 높았다( $p<0.001$ ). 즉 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 건설적 사고 수준이 높은 경우 업무능력 수준이 높았다.

**Table 3.** Organizational effectiveness and job performance according to self-leadership level

(Unit: Mean±SD)

Variables	N	Organizational effectiveness					
		Job satisfaction		Organizational commitment			
Self-leadership							
≥ 3.67	118	3.17	±0.58	3.22	±0.64	3.89	±0.46
< 3.67	163	3.06	±0.50	3.02	±0.62	3.57	±0.40
t (p-value*)		1.674 ( 0.095)		2.518 ( 0.012)		6.361 (<0.001)	
Self-expectation							
≥ 3.67	132	3.19	±0.57	3.22	±0.66	3.89	±0.41
< 3.67	149	3.03	±0.50	3.00	±0.59	3.53	±0.42
t (p-value*)		2.471 ( 0.014)		2.945 ( 0.004)		7.253 (<0.001)	

**Table 3.** To be continued

Variables	N	Organizational effectiveness					
		Job satisfaction		Organizational commitment		Job performance	
<b>Rehearsal</b>							
≥ 3.67	130	3.10	±0.58	3.16	±0.71	3.82	±0.43
< 3.67	151	3.11	±0.49	3.06	±0.56	3.60	±0.45
t (p-value*)		-0.126 ( 0.900)		1.329 ( 0.185)		4.237 (<0.001)	
<b>Self-goal setting</b>							
≥ 3.67	101	3.26	±0.55	3.27	±0.63	3.92	±0.42
< 3.67	180	3.02	±0.51	3.01	±0.62	3.58	±0.42
t (p-value*)		3.599 (<0.001)		3.394 (<0.001)		6.601 (<0.001)	
<b>Self-reward</b>							
≥ 4.00	146	3.14	±0.58	3.14	±0.65	3.80	±0.45
< 4.00	135	3.07	±0.48	3.07	±0.62	3.59	±0.43
t (p-value*)		1.190 ( 0.235)		0.958 ( 0.339)		3.940 (<0.001)	
<b>Self-criticism</b>							
≥ 3.67	104	3.08	±0.59	3.04	±0.68	3.73	±0.49
< 3.67	177	3.12	±0.50	3.14	±0.60	3.69	±0.43
t (p-value*)		-0.642 ( 0.521)		-1.242 ( 0.215)		0.675 ( 0.500)	
<b>Constructive thinking</b>							
≥ 3.30	191	3.17	±0.54	3.21	±0.63	3.77	±0.46
< 3.30	90	2.96	±0.50	2.89	±0.59	3.57	±0.41
t (p-value*)		3.220 (<0.001)		4.036 (<0.001)		3.549 (<0.001)	

\*by t-test

#### 4. 업무능력에 영향을 미치는 요인

셀프리더십을 포함한 요인들이 업무능력에 영향을 미치는 영향력을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 1차로 셀프리더십과 직무만족, 조직몰입을 독립변수로 하여 업무능력에 영향을 미치는 요인을 분석하였고, 2차로 단변량분석에서 업무능력과 관련성이 확인된 일반적 특성인 연령, 결혼여부, 최종학력, 직위, 임상경력, 월평균 급여를 더미변수로 변환 후 통제변수로 추가하여 독립변수의 영향을 분석한 결과 <Table 4>와 같다. 1차로 독립변수를 투입하여 분석한 결과, 업무능력에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십의 하위 요인 중 자기기대( $\beta=0.409$ )가 가장 큰 것으로 확인되었고, 다음으로 직무만족( $\beta=0.181$ ), 건설적사고( $\beta=0.129$ ), 자기보상( $\beta=0.112$ ), 리허설( $\beta=0.102$ )의 순이었으며, 모형의 설명력은 40.4%였다. 2차로 통제변수를 추가로 투입하여 분석한 결과 회귀계수 값은 변하였으나, 유의성이 확인된 변수는 동일하였다. 셀프리더십의 하위 요인 중 자기기대( $\beta=0.350$ )의 영향이 가장 컸으며, 다음으로 직무만족( $\beta=0.187$ ), 건설적사고( $\beta=0.124$ ), 자기보상( $\beta=0.106$ ), 리허설( $\beta=0.102$ )의 순이었다. 통제변수로 투입한 변수 중 연령과 학력, 임상경력, 월평균 급여도 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 모형2의 설명력은 47.2%였다.



**Table 4.** Multiple regression analysis for job performance

Variables	Model 1			Model 2		
	$\beta$	t	p-value	$\beta$	t	p-value
Independent variables						
Self-leadership						
Self-expectation	0.409	7.425	<0.001	0.350	6.492	<0.001
Rehearsal	0.102	1.983	0.048	0.102	2.061	0.040
Self-goal setting	0.065	1.129	0.260	0.054	0.964	0.336
Self-reward	0.112	2.257	0.025	0.106	2.218	0.027
Self-criticism	-0.032	-0.671	0.503	-0.036	-0.769	0.442
Constructive thinking	0.129	2.522	0.012	0.124	2.518	0.012
Organizational effectiveness						
Job satisfaction	0.181	2.674	0.008	0.187	2.835	0.005
Organizational commitment	-0.003	-0.049	0.961	-0.049	-0.736	0.462
Control variables						
Age						
25-29/ <25				-0.175	-2.771	0.006
30-34/ <25				-0.188	-2.358	0.019
$\geq 35/ <25$				-0.141	-1.750	0.081
Marital status						
Married/Single				0.042	0.722	0.471
Education level						
University/College				0.006	0.131	0.896
Graduate school or more/College				0.154	3.107	0.002
Position						
Team leader/Staff				0.063	1.175	0.241
Chief or more/Staff				0.086	1.420	0.157
Job career						
2-5/ 1-2				0.197	2.738	0.007
5-10/ 1-2				0.343	3.657	<0.001
$\geq 10/ 1-2$				0.217	1.906	0.058
Monthly income (million won)						
1.5-1.99/ <1.5				0.217	2.132	0.034
2.0-2.49/ <1.5				0.216	2.017	0.045
$\geq 2.5/ <1.5$				0.198	2.043	0.042
R <sup>2</sup> (Adjust R <sup>2</sup> )	0.421 ( 0.404)			0.513 ( 0.472)		
F (p-value)	24.774 (<0.001)			12.377 (<0.001)		

## 총괄 및 고안

치과 의료기관 구성원의 업무능력을 증진시키는 것은 제공하는 의료서비스의 질 향상과 병원 간 경쟁력 강화를 위해 매우 중요하다. 최근 치과 의료서비스를 제공하는 인적자원인 치과위생사가 기관의 목표를 효과적으로 달성하고 업무능력을 향상시키기 위해 리더십이 필수 요건으로 대두되고 있으며[18], 자율과 책임을 가지고 자발적인 능력발휘를 통해 성과를 이끌어내는 능력인 셀프리더십에 대한 관심이 증가되고 있다. 조직원의 셀프리더십이 조직유효성을 향상시키고, 업무능력과의 연관이 있다는 것은 여러 분야에서 보고되고 있으나 치과위생사의 셀프리더십에 관한 연구는 아직 미흡한 실정이다. 이에 본 연구에서는 임상치과위생사의 셀프리더십 수준을 파악하고, 이것이 조직유효성과 업무능력에 미치는 영향을 분석하였고, 결과는 다음과 같다.

연구결과 치과위생사의 셀프리더십 평균은 3.62점이었고, 하위요인은 자기보상(3.84점), 리허설(3.73점), 자기기대(3.72점), 목표설정(3.51점), 건설적 사고(3.48점), 자기비판(3.45점)의 순이었다. 이는 장 등[18]이 보고한 치과 의료기관 종사자의 셀프리더십 수준(3.51)과 비슷한 결과였고, 치위생학과 학생[23]의 수준보다는 높았다. 자기보상과 리허설, 자기기대가 높게 측정된 결과는 치과위생사가 자신의 능력에 대해 맡은 업무를 성공적으로 수행해 낼 수 있을 거라는 믿음과 확신이 있고, 체계적인 연습을 통해 자신감이 향상되면서 동기부여가 되어 자율성이 증가된 결과라고 사료된다. 건설적 사고가 다른 요인에 비해 낮게 확인된 것은 치과위생사가 새로운 상황이나 문제에 직면했을 때 적응하지 못하고 능력발휘에 어려움을 느끼는 것으로 해석될 수 있다. 선임치과위생사의 멘토링이나 긍정적 사고 훈련을 통해 건설적 사고를 강화시키는 훈련이 필요하다고 사료된다. 대상자가 35세 이상이고, 대학원 이상, 월 급여 250만원 이상인 경우 셀프리더십이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 간호사의 셀프리더십이 연령과 학력, 근무경력 등이 많을수록 높았다는 보고[24]와 유사하였으나, 치과위생사에 대한 연구는 찾아보기 어려워 비교하지 못하였다. 한과 박[1]은 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십의 차이가 나타나지 않았음을 보고하면서 선행연구에 따라 유의한 특성이 일부 다르게 나타나므로 추후 반복연구가 필요하다고 제안한 바 있다. 치과위생사의 셀프리더십에 대한 특성을 파악하기 위해서도 추후연구가 계속 이루어질 필요가 있다고 사료된다.

대상자의 직무만족 수준은 평균 3.11점으로 연령이 많고, 기혼이며, 실장급 이상이고, 임상경력과 월평균 급여가 높은 그룹에서 직무만족이 높았으며, 김과 윤[25]의 보고와 유사하였다. 조직몰입은 평균 3.11점으로 연령이 많고, 기혼이며, 실장급 이상이고, 임상경력과 월평균 급여가 많을수록 조직몰입이 높은 것으로 확인되었다. 이는 이[26]의 결과와 유사하였는데, 연령이 많을수록 근무연수가 증가하여 자연스레 높은 직위를 얻게 되고 그로 인해 직무수행에 대한 권한이 많아지면서 조직에 대한 책임감과 충성심이 증가되었기 때문인 것으로 사료된다. 반면 본 연구결과 25-29세 군의 직무만족과 월평균 급여가 150만원 이상 200만원 미만 군의 조직몰입이 가장 낮은 것으로 확인되었는데, 김과 윤[25]도 조직몰입이 25-29세와 경력 3-5년 미만인 군에서 가장 낮게 나타났다는 것을 보고한 바 있다. 이는 신규 치과위생사가 어느 정도 업무가 능숙해지는 시점에서 치과위생사로서 역할갈등이나 자아성취감 등 여러 부분에서 갈등을 겪게 되며, 이로 인해 불만이 증가하게 된 결과로 볼 수 있다[27]. 따라서 치과위생사의 업무에 지속적으로 동기부여가 되며 전문적 능력을 향상시킬 수 있는

프로그램이 제공되어야 할 것이다.

업무능력은 평균 3.70으로, 35세 이상이고, 기혼이며, 대학원 이상, 실장급 이상, 임상경력 5년 이상, 월평균 급여 250만원 이상일 때 높아지는 것으로 확인되었다. 이는 박과 김[28]의 보고와 유사하였으며, 연령과 경력이 증가할수록 업무에 대한 숙련도가 증가하고, 대학원 과정을 통한 지속적인 교육으로 업무의 전문성이 향상되면서 나타난 결과이다[1]. 치과위생사의 연령, 교육수준, 경력 등을 고려하여 업무능력 개발 프로그램을 개발·적용한다면 업무능력 향상 효과를 증대시킬 수 있을 것이다.

셀프리더십 수준에 따른 조직몰입과 직무만족을 비교한 결과, 셀프리더십 하위요인 중 건설적 사고, 목표설정, 자기기대 수준이 높을수록 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 확인되었다. 치과 의료기관 종사자를 대상으로 한 연구[18]에서 리허설과 자기기대는 직무만족에, 목표설정과 자기보상은 조직몰입에 영향을 미친다는 보고와 일부 항목에서 유사하였다. 자신의 의사에 따라 통제하고 행동하는 자율성이 높을수록 직무만족도 높아질 수 있는데[19], 목표설정은 치과위생사가 자신의 업무에 대한 목표를 설정하고, 스스로 책임지고 행동하는 자율성이 강조된 개념으로 자신이 맡은 일에 대한 책임감과 열정을 높여 조직 몰입도를 증가시키는 요인으로 작용했을 것으로 사료된다. 건설적 사고는 본 연구에서 낮은 점수를 보인 셀프리더십 요소였으나, 건설적 사고가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높은 것을 확인하였다. 치과위생사의 건설적 사고 수준이 다른 요인에 비해 낮은 것은 아쉬운 결과이나 조직유효성과의 유의한 관계가 확인되었으므로 치과위생사의 긍정적 사고를 발달시키고 인지 능력을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다.

치과위생사의 업무능력에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 셀프리더십요인 중 자기기대 ( $\beta=0.350$ ), 건설적 사고 ( $\beta=0.124$ ), 자기보상 ( $\beta=0.106$ ), 리허설 ( $\beta=0.102$ )과 직무만족 ( $\beta=0.187$ )이 높을수록 업무능력이 높아지는 것으로 나타났다. 치과위생사의 업무능력 수준을 결정하는데 자기기대의 영향이 가장 큰 것으로 나타났는데, 이는 치과위생사가 자신의 능력에 대한 믿음과 자신감을 가지고 업무를 수행하는 경우 직무에 만족하고 조직몰입을 잘 하며, 더불어 업무능력 또한 향상된다는 것으로 해석할 수 있다. 셀프리더십 하위요인 중 상대적으로 그 수준이 낮은 것으로 확인되었던 건설적 사고도 업무능력에 두 번째로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으므로 치과위생사의 건설적 사고 수준을 높일 수 있다면 장애요인에 집착하기 보다는 기회를 찾음으로써 건설적으로 사고하게 되어 결과적으로 좋은 업무성과를 도출할 수 있을 것이다. 또한 전반적인 셀프리더십 수준을 향상시키는 데에도 효율적일 것이다.

이외에 자기보상과 리허설 또한 업무능력에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 자기보상이 높아지면 업무수행에 대한 의욕과 능률을 높이고, 그 자체로서 동기부여가 되므로 원하는 바를 이루기 위해 더욱 노력을 기울일 것이고 그 결과로 업무능력이 향상된 것으로 사료된다. 치과위생사가 업무 실행 전에 체계적 연습을 하게 되면 좀 더 빠르게 일에 익숙해져 업무의 효율성을 높이게 되며 업무능력에도 도움을 주게 된다. 따라서 리허설과 같이 치과위생사의 효과적인 행동에 초점을 맞춘 능력이 잘 발휘되면 업무능력을 향상시킬 수 있고, 조직의 성과를 높이는 데도 큰 영향을 미칠 것이다. 조직 구성원이 조직의 직무환경에 대해 만족할 때 그 구성원도 자신뿐만 아니라 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 성과 역시 높아질 것으로 기대된다. 다만, 치과위생사 조직몰입의

업무능력에 대한 영향은 확인되지 않았으므로, 향후 치과위생사의 업무능력과 조직몰입과의 관련성에 대한 반복연구를 통해 확인할 필요가 있다. 또한 통제변수 중 연령과 대학원 이상의 학력, 경력, 월평균 급여도 업무능력에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 앞서 서술한 바와 같이 학력과 경력, 월평균 급여의 상승에 따라 업무능력이 향상되는 것은 당연한 결과라 할 수 있다.

연구결과를 종합하면, 셀프리더십 하위 요인 중 자기기대와 건설적사고가 공통적으로 직무만족과 조직몰입에 관련 있었고, 직무만족과 함께 업무능력에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 치과위생사의 자율성을 향상시키기 위한 셀프리더십 프로그램을 개발하여 적용한다면 치과위생사의 업무능력 향상에 기여할 것으로 사료되며, 특히 자기기대와 건설적사고의 강화를 고려한 프로그램을 제공한다면 보다 효율적으로 조직유효성과 업무능력의 향상을 기대할 수 있겠다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 수도권 일부 치과위생사만을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 결과를 우리나라 전체 치과위생사로 일반화하기에는 제한이 있다. 추후 좀 더 광범위한 대상자를 선정하여 반복 연구가 필요하다. 둘째, 자기기입식 설문조사로 치과위생사의 셀프리더십과 업무능력을 측정하였기 때문에 주관적 평가로 진행되었다는 것이다. 향후 연구에서는 주기적인 평가와 인터뷰 등 다양한 방법을 고려함으로써 평가의 객관성을 확보할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있으며, 치과위생사의 업무능력을 객관적으로 평가할 수 있는 도구의 개발이 필요하다.

## 결론

본 연구는 치과위생사의 셀프리더십 수준을 파악하고, 셀프리더십이 조직유효성과 업무능력에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 2016년 3월 1일부터 2016년 3월 31일까지 서울, 인천 및 경기지역에 소재하는 치과 의료기관에 재직 중인 임상치과위생사 281명을 대상으로 설문조사를 실시하고 분석한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 셀프리더십은 평균 3.62였고, 하위 요인은 자기보상(3.84), 리허설(3.73), 자기기대(3.72), 목표설정(3.51), 건설적 사고(3.48), 자기비판(3.45)의 순이었다. 조직몰입은 3.11이었으며, 직무만족은 3.11, 업무능력은 3.70이었다.
2. 셀프리더십 하위요인 중 자기기대, 목표설정, 건설적 사고는 조직몰입과 직무만족 모두와 관련 있었고, 자기비판을 제외한 모든 하위요인은 업무능력과 관련 있는 것으로 확인되었다.
3. 셀프리더십 하위요인 중 자기기대( $\beta=0.350$ ), 건설적 사고( $\beta=0.124$ ), 자기보상( $\beta=0.106$ ), 리허설( $\beta=0.102$ )과 조직유효성 하위요인 중 직무만족( $\beta=0.187$ )은 업무능력에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

연구결과, 치과위생사의 셀프리더십은 직무만족과 함께 업무능력에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 치과위생사의 업무능력을 향상시키기 위하여 자기기대, 건설적 사고의 강화를 중심으로 하는 셀프리더십 향상 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다.

## References

- [1] Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *J Korean Nurs Admi Acad Soc* 2013;19(4):462-9. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>
- [2] Barrett C, Myrick F. Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee. *J Adv Nur* 1998;27:364-71.
- [3] Jang KS. Study on establishment of clinical career development model of nurses[Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Yonsei, 2000.
- [4] McLagan PA. Great ideas revisited. *Training & Development* 1996;50(1):60-5.
- [5] Zhang Z, Luk W, Arthur D, Wong T. Nursing competencies: personal characteristics contributing to effective nursing performance. *J Adv Nur* 2001;33(4):467-74.
- [6] Lee DY, Moon JH. A study on the job attitude and job ability between male and female office workers. *J Inst Soc Sci, SWU* 1999;5:1-37.
- [7] Kang BY. Study on the causal factors of the organizational commitment : korean dental hygienists case[Doctoral dissertation]. Seoul: Univ. of Kyonggi, 1999.
- [8] Manz CC, Sims HP. Self-management as a substitute for leadership: a social learning perspective. *Acad Manag Rev* 1980;5(3):361-7.
- [9] Manz CC. *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. New Jersey: Prentice Hall Inc; 1983: 1-115.
- [10] Manz CC. Self-Leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in Organizations. *Acad Manag Rev* 1986;11(3):585-600.
- [11] Dolbier CL, Soderstrom M, Steinhardt MA. The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *J Psychol* 2001;135:469-85.
- [12] Jooste K, Cairns L. Comparing nurse managers and nurses' perceptions of nurses' self-leadership during capacity building. *J Nur Manag* 2014;22(4):532-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12235>
- [13] Manz CC, Sims HP. Super leadership, beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics* 1991;3:18-35.
- [14] Kim HS. The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Soongsil, 2002.
- [15] Cho KH. The influence of self-leadership about job-satisfaction and outcome of nursing practice [Master's thesis]. Seoul: Univ. of Korea. 2003.
- [16] Georgiou P. The goal paradigm and notes towards a counter paradigm. *Administrative Science Quarterly* 1973;18(3):291-310.
- [17] Connolly T, Conlon D. Organizational effectiveness: a multiple-constituency approach. *Acad Manag Rev* 1980;5(2):211-7.
- [18] 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* 2011;11(3): 395-404.
- [19] Lee SK, Park JH. A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *J Korean Nurs Admin Acad Soc* 1996;2(1):5-15.
- [20] Lyman W, Richard M, Richard T, Paul V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psy* 1974;59(5):603-9.
- [21] Kim KJ. An empirical study of turnover-making process model[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Korea, 1986.
- [22] Kim JH, Hwang TY. Development of job performance assessment tool for dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2013;13(5):713-26. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2013.13.05.713>

- [23] Lee HK. Influence of social characteristics and self leadership on stress coping method in the dental hygiene students. *J Korean Soc Dent Hyg* 2015;15(5):849-56. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2015.15.05.849>
- [24] Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(3):274-82. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
- [25] Kim YS, Yoon HS. A study on burnout and organizational effectiveness of dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2008;8(4):291-7.
- [26] Lee MY. Factors influencing on job satisfaction, organizational commitment and cognitive happiness among dental hygienists[Doctoral dissertation]. Gimhae: Univ. of Inje, 2011.
- [27] Ju OJ, Kim KS, Lee HO. Analysis of the correlation of job satisfaction to turnover among dental hygienists. *J Dent Hyg Sci* 2007;7(4):250-6.
- [28] Park JA, Kim BJ. Critical thinking disposition and clinical competence in general hospital. *J Korean Acad Nurs* 2009;39(6):840-50.