

치과기공사의 셀프리더십 전략유형

- 경남지역을 중심으로 -

나 정 숙

진주보건대학 치기공과

Self-Leadership Strategy Styles of Dental Technicians

- Focused on Gyeongnam region -

Jung-Sook Nah

Dept. of Dental Technology, Jinju Health College

[Abstract]

Self-leadership means a person's ability to make his thought or behavior in a right way by controlling it himself. Strategies of the same leadership can be largely categorized into three, behavior focused, natural reward and constructive thought strategies.

In this study, the foresaid styles of self-leadership strategy are discussed from the perspective of dental lab laboratories' business environment of Gyeongnam region. And accordingly, this researcher examined such strategy styles that dental lab managers, chief technicians and assistant technicians usually have.

Results of the study can be summarized as follows.

First, out of the self-leadership strategy styles, most remarkably found among the professional of dental technology was constructive thought strategy, followed by behavior-focused and natural reward strategies in order.

In general, therefore, the professionals strongly tend to make their thoughts that can a positive effect on their work performance or in a constructive way. In other words, professional dental technicians are more likely to make efforts to persuade or persuade themselves to change their own unreasonable confidence or negative process in more positive way.

Second, the extent to which constructive thought strategy is perceived was not different among dental lab managers, chief technicians and assistant technicians. While, behavior-focused and natural reward strategies were found most strongly perceived by dental lab managers, followed by chief and assistant technicians in order. This may be attributed to the fact that the higher professional dental technicians are in position, the higher they are in self-leadership, or in the ability to overcome crises by themselves and make their thought or behavior in a right way. Dental lab managers usually have lots of experiences in relation to behavior-focused or natural reward strategy. Therefore, they are very strongly capable of controlling themselves in order to overcome crises or make their thought or behavior in a right way. In contrast, assistant technicians are still having lots of trials and errors because they are less experienced and skilled. This suggests that chief technicians should make themselves fully capable as a medium that connects between dental lab managers and assistant technicians.

○ **Key words** : self-leadership strategy, behavior focused strategies, natural reward strategies, constructive thought strategies. dental lab managers, chief technicians, assistant technicians

교신저자	성명	나 정 숙	전화	010-4843-5003	E-mail	nahjs8133@hanmail.net
	주소	진주시 상봉서동 1142, 진주보건대학 치기공과				
논문접수	2009. 8. 7		수정재접수	2009. 9. 23		

I. 서론

리더십과 관련한 많은 연구들은 주로 경영학 분야와 산업심리, 심리학 분야에서 많은 관심을 보이는 연구 분야이다. 리더십은 일정한 상황에서 구성원들의 목표를 달성할 수 있도록 영향력을 행사하는 행위라고 정의할 수 있다. 1990년대 이후 조직구성원의 혁신행동에 주목해 오면서 리더십이 강조되어 왔으며, 이 과정에서 변혁적 리더십과 거래적 리더십 유형에 대해서 많이 논의되어왔다. 거래적 리더십은 리더와 부하의 상호관계를 이해하고 부하가 노력을 해서 성과를 올리면 그 대가로 보상을 지급하는 것을 리더의 역할로 인정하는 것이다. 변혁적 리더십은 조직구성원들의 욕구차원을 개인적 이익에서 조직이익의 추구로 끌어올리고 공동의 사명과 비전에 대한 몰입을 이끌어냄으로서 조직의 성과를 높여주는 것이다(류은영·유민봉, 2008). 그러나 이러한 리더십은 조직 내 경영진이나 팀 리더 등의 조직책임자들에게 강조되는 개념들이며 최근에는 개인의 자유의지를 스스로 통제 혹은 관리하여 자신의 행동을 바람직한 방향으로 이끌고자하는 셀프리더십(self-leadership)과 관련한 연구와 관심이 모아지고 있으며, 셀프리더십 즉 인간이 자신의 목표를 달성하거나 각자 처해진 상황 속에서 존재가치 발휘를 위하여 자기관리 및 통제시스템을 관리함으로써 성과에 영향을 미친다는 연구가 활발히 진행되고 있다(박기호, 2009).

셀프리더십(self-leadership)은 스스로 자신의 생각이나 행동을 올바른 방향으로 나아가도록 스스로 관리하는 능력이라고 할 수 있다. 셀프리더십의 전략유형으로는 행위지향적전략(behavior focused strategies)과 자연보상전략(natural reward strategies), 그리고 건설사고적전략(Constructive thought strategies)의 3가지 범주로 나누고 있다(Manz, 1986; Neck, 2006; 박기호, 2009).

셀프리더십의 전략에 대해 구체적으로 살펴보면, 행위지향적전략은 즐겁지 않는 일이라도 꼭 필요한 일이라면 수행해야 한다는 자기관리전략이다. 자연보상전략은 특정과업이나 행위로부터 즐거움을 느낌으로서 보상을 받거나 동기부여가 되는 상황을 만들려고 하는 전략이다. 따라서 과업수행을 통해 추가적인 즐거움과 기쁨을 느낌

으로서 과업수행자체가 자연적 보상이 되도록 의도적으로 노력하는 태도와 유쾌하지 않은 일에는 관심을 멀리하려고 하는 것이다. 건설사고적전략은 성과에 긍정적으로 영향을 미치도록 사고하는 습관과 건설적으로 사고하도록 의도하는 전략이다. 즉 비합리적인 신뢰나 부정적 과정을 긍정적인 자기설득이나 정신적 심상으로 대체하고자 하는 것이다.

일반적인 리더십은 보통은 상사가 부하를 이끌어 공동의 목표를 달성하기 위해 발휘되는 능력이지만 셀프리더십은 스스로 자신의 생각이나 행동을 판단하고 결정, 관리하는 능력을 말하므로, 치과기공소라는 조직에서의 각 구성요소들이 인지하는 셀프리더십 전략유형을 살펴봄으로써 치과기공소라는 특수한 경영환경에서 각 구성원들이 어떠한 형태로 자신의 능력을 발휘하기 위해 스스로 판단하고 결정하는데 차이가 있을 것으로 생각된다. 특히 일반치과기공소들은 주임치과기공사의 책임 하에 업무를 담당하므로 상하 관계에 의한 이끌려가는 입장인지 아니면 더욱 발전가능성을 위해 노력을 하는지의 여부와 소장이라는 최고경영자가 하위 직급의 구성원과 다른 셀프리더십을 가지는지에 대해 조사하고자 한다. 따라서 본 연구는 셀프리더십 전략유형을 치과기공소의 경영환경에 접목하여 소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사의 셀프리더십의 전략유형을 살펴보고자 한다. 그러나 이 연구를 위해 지역적인 제약을 둘 수밖에 없었다. 경남지역의 치과기공소만을 대상으로 조사를 하였기 때문에 전체 모집단에 대한 적용에는 제한을 가진다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

셀프리더십유형을 규명하기위해 전 지역을 대상으로 하기에는 무리가 있어 경상남도 치과기공사회에 등록된 경남지역의 치과기공소에 근무하는 소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사를 대상으로 한정하였으며, 2009년 7월 10일부터 7월 30일까지 설문조사를 실시하였다. 전체 250여부의 설문지를 배포하였으며 이중 185부의 설문지를 회수하였고, 그 중 부실한 설문을 제외한 180개의 설

문지를 최종 이용하여 조사 분석을 실시하였다.

2. 연구 방법

연구목적 달성을 위하여 셀프리더십의 전략유형은 국외 Manz(1986)와 Neck(2006)연구와 국내 박기호(2009)의 기존 연구의 설문지를 기초로 하여 응답자의 이해도를 돕기 위해 연구대상에 적합하도록 수정 보완하여 31개의 문항으로 구성하였으며 Likert 5점 척도를 사용하였다. 주성분분석에 의해 요인을 추출하고 VARIMAX 회전방식을 의한 탐색적인 요인분석을 통해 고유치 1.0이상인 변수를 셀프리더십 전략요인을 추출하였다. 추출된 요인에 대해 연구그룹에 따른 평균적인 인식차이를 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 통해 알아보았다. 그 결과 유의성이 조사된 경우에는 Duncan의 다중비교에 의한 사후검정을 실시하였다. 모든 분석의 유의수준 $\alpha=0.05$ 이며 분석 도구로는 SPSS 16.0 for Windows를 사용하였다.

III. 연구 결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

본 연구는 경남지역의 치과기공소에 근무하는 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사를 대상으로 치과기공사의 셀프리더십 전략유형에 대해서 알아보았다. 각 연구대상자의 인구통계학적 특성별 분포는 표 1과 같다. 구체적으로 살펴보면, 응답자 중 소장은 53명 (29.4%), 주임치과기공사는 36명(20.0%), 일반치과기공사는 91명(50.6%)이며, 연구대상자의 인구통계학적 특성별 분포에서는 성별의 경우 소장이나 주임치과기공사에는 여성의 비율이 매우 적으며 일반치과기공사에서 여성의 비율이 38.5%정도 되는 수준으로 치과기공사직업에 대한 인식이 부족하고 오랜 기간 동안 근무하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 근무경력이나 연령은 거의 비슷한 경향이었으며 오랜 기간 근무한 경험자 일수록 소장이나 주임치과기공사가 많음을 알 수 있다.

결혼여부는 소장과 주임치과기공사는 기혼인 경우가

〈표 1〉 연구대상자의 인구통계학적 특성별 분포

		소장 (n=53)	주임치과기공사 (n=36)	일반치과기공사 (n=91)	전체 (N=180)
성별	남자	48(90.6%)	35(97.2%)	56(61.5%)	139(77.2%)
	여자	5(9.4%)	1(2.8%)	35(38.5%)	41(22.8%)
연령	20대	1(1.9%)	0(0.0%)	56(61.5%)	57(31.7%)
	30대	9(17.0%)	13(36.1%)	27(29.7%)	49(27.2%)
	40대	30(56.6%)	22(61.1%)	8(8.8%)	60(33.3%)
	50대 이상	13(24.5%)	1(2.8%)	0(0.0%)	14(7.8%)
근무경력	3년 이하	1(1.9%)	0(0.0%)	43(47.3%)	43(24.4%)
	4-6년	1(1.9%)	4(11.1%)	23(25.3%)	28(15.6%)
	7-9년	5(9.4%)	6(16.7%)	11(12.1%)	22(12.3%)
	10-15년	4(7.5%)	10(27.8%)	10(11.0%)	24(13.3%)
	16년 이상	42(79.2%)	16(44.4%)	4(4.4%)	62(34.4%)
결혼여부	기혼	48(90.6%)	29(80.6%)	29(31.9%)	106(58.9%)
	미혼	5(9.4%)	7(19.4%)	62(68.1%)	74(41.1%)
학력	2년제 졸업	36(67.9%)	17(47.2%)	14(15.4%)	67(37.2%)
	3년제 졸업	8(15.1%)	16(44.4%)	69(75.8%)	93(51.7%)
	4년제 졸업	9(17.0%)	3(8.3%)	8(8.8%)	20(11.1%)

80%이상이지만 일반치과기공사는 그 절반수준도 못 미치는 31.9%이며 학력에서는 일반치과기공사들의 학력수준이 더욱 높은 것으로 나타났다.

2. 셀프리더십 전략검사지의 타당도 및 신뢰도 검사결과
 셀프리더십의 전략유형은 Manz(1986)와 Neck(2006) 연구와 국내 박기호(2009)에서 제시한 행위지향적전략

(behavior focused strategies), 자연보상전략(natural reward strategies), 건설사고적전략(constructive thought strategies)의 3가지 범주로 정의하고 요인분석에 의해 VARIMAX 회전방식에 의한 주성분분석으로 3개의 요인을 추출하였다. 이 과정에서 7개 문항은 부적절한 것으로 나타나 삭제 처리하였다.

표 2에서 제시된 요인1은 행위지향적전략, 요인2는 자

〈표 2〉 셀프리더십에 대한 요인분석 결과

문항번호	요인1 (행위지향적전략)	요인2 (자연보상전략)	요인3 (건설사고적전략)
1	.536	.054	.200
2	.529	.190	.092
3	.510	.280	.321
5	.711	.066	-.229
6	.675	.002	.294
10	.550	.142	.021
11	.643	.090	.288
13	.487	.271	.342
15	.692	.128	-.073
17	.546	.012	.256
21	.512	.282	.364
22	.491	.239	.009
14	.195	.413	.087
19	-.007	.683	.092
20	.133	.611	-.096
25	.336	.578	-.014
29	-.055	.719	.205
30	.191	.656	.119
31	.216	.424	.342
8	.354	.259	.529
18	.015	-.084	.569
23	.184	.079	.628
27	-.037	.095	.624
28	.278	.385	.581
고유치	4.513	3.084	2.615
분산의 %	18.806	12.852	10.894
누적분산의 %	18.806	31.658	42.552
Alpha	.849	.727	.673

연보상전략, 요인3은 건설사고적전략으로 명명한다. 3개의 요인은 전체변량의 42.552%를 설명하며, 행위지향적 전략 검사지의 신뢰도는 Cronbach's Alpha=.849, 자연보상전략 검사지는 Cronbach's Alpha=.727, 건설사고적전략 검사지는 Cronbach's Alpha=.673으로 신뢰도 계수가 0.6이상으로 비교적 신뢰적인 것으로 나타났다.

3. 연구그룹별 셀프리더십 전략의 차이

셀프리더십 전략유형은 5점 척도로 구성되었으며 행위지향적전략은 평균 3.77, 자연보상전략은 평균 3.55, 건설사고적전략은 평균 4.26으로 나타나 경남지역 치과기공사의 셀프리더십 전략유형은 건설사고적전략유형이 가장 강한 것으로 나타났으며, 다음으로 행위지향적전략, 자연보상전략 순으로 나타났다.

연구그룹별 셀프리더십 전략유형을 살펴본 결과는 표 3과 같다.

표 3에서 제시한 바와 같이 행위지향적전략에서는 소장(M=4.10)이 가장 강하며 다음으로 주임치과기공사(M=3.80), 일반치과기공사(M=3.57)의 순이었으며, 자연보상전략은 소장은(M=3.78)이 가장 강하였지만, 다음으로 주임치과기공사(M=3.57), 일반치과기공사(M=3.41)의 순이었으며, 주임치과기공사는 소장과 일반치과기공사간에는 전혀 차이가 없는 것으로 나타났으며, 단지 소장와 일반치과기공사 간에는 유의한 차이가 나타났다. 건설사고적전략은 소장(M=4.32), 주임치과기공사(M=4.29), 일반치과기공사(M=4.21)간에는 유의한 차이는 없었으나 소장의 수준이 가장 높았다.

따라서 소장의 경우는 행위지향적전략유형이 특별히 강하며, 일반치과기공사의 경우는 모든 셀프리더십 전략에서 가장 낮은 수준이었다. 그러므로 직급이 높을수록 자신 스스로 위기를 극복하고 자신의 생각이나 행복을 올바른 방향으로 나아가도록 스스로 관리하는 행위지향적인

〈표 3〉 연구그룹별 셀프리더십 전략의 차이

	연구그룹	N	M	SD	Duncan	F(p)
행위지향적 전략	소장	53	4.10	0.46	c	18.759*** (.000)
	주임	36	3.80	0.54	b	
	치과기공사					
	일반					
	치과기공사	91	3.57	0.51	a	
Total	180	3.77	0.55			
자연보상 전략	소장	53	3.78	0.56	b	6.844** (.001)
	주임	36	3.57	0.62	ab	
	치과기공사					
	일반					
	치과기공사	91	3.41	0.58	a	
Total	180	3.55	0.60			
건설사고적 전략	소장	53	4.32	0.45		.780 (.460)
	주임	36	4.29	0.62		
	치과기공사					
	일반					
	치과기공사	91	4.21	0.51		
Total	180	4.26	0.52			

a, b, c : Duncan's Multiple Comparison(a(b(c, α=.05)
** p<.01 *** p<.001

전략유형이 많이 향상됨을 알 수 있다. 또한 일에 대한 즐거움을 찾는 자연보상적인 전략은 소장이 가장 높았으나 주임치과기공사는 다소 중립적인 성향을 가지는 것을 알 수 있다. 건설사고적전략의 경우는 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사에서 상호 인식차이는 없었으나 그 수준은 매우 높은 수준이었다.

각 내용의 연구그룹별 인식차이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 행위지향적전략의 전체적인 경향에서는 연구그룹인 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에는 상당히

유의한 인식의 차이가 나타났으며 세 그룹이 상호간 매우 유의한 인식의 차이가 두드러지게 나타났다.

표 4와 4-1에서 나타난 행위지향적전략의 개별적인 내용의 인식에서는 소장은 “나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다”(평균 4.53), 주임치과기공사는 “나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다”(평균 4.28), 일반치과기공사는 “나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다”(평균 4.04)에 대한 인식수준은 가장 높게 나타났다. 동일업종에 종사하기 때문에

〈표 4〉 행위지향적전략의 내용별 인식차이

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다	4.53	0.58	4.28	0.66	4.04	0.67	4.23	0.67	9.733***(.000)
나는 꼭 기억해야 할 것은 잊지 않도록 메모나 필기를 해둔다	3.87	0.94	3.56	1.03	3.37	1.05	3.56	1.03	3.974* (.021)
나는 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 열심히 일하는 것을 좋아한다	4.38	0.81	4.03	0.94	3.79	0.97	4.01	0.95	6.776** (.001)
나는 중요하다고 생각되는 일을 하기 전에 미리 연습을 해본다	3.79	1.01	3.50	0.88	3.34	0.93	3.51	0.96	3.826* (.024)
나는 일을 하는 과정에서 나의 일 수행능력을 점검한다	4.06	0.74	3.78	0.72	3.45	0.79	3.69	0.81	10.778***(.000)
나는 중요한 일을 하기 전에 그 일을 머릿속으로 연습해 본다	4.38	0.63	4.11	0.75	3.93	0.81	4.10	0.77	5.852** (.003)
나는 내가 일하는 중간에 내가 잘하고 있는지 꼼꼼히 살펴본다	4.21	0.72	3.81	0.82	3.57	0.85	3.81	0.85	10.462***(.000)
나는 일을 할 때 실천 가능한 계획을 세우고 그 계획대로 일을 하는 것을 좋아한다	4.13	0.76	4.03	0.77	3.69	0.92	3.89	0.86	5.142** (.007)
나는 도전적인 일을 하기 전에 미리 연습을 한다	3.96	0.71	3.33	0.96	3.32	0.91	3.51	0.91	10.279***(.000)
나는 내가 좋아하는 장소에서 과제를 할 수 있도록 정한다	3.64	0.83	3.50	0.97	3.20	1.05	3.39	0.99	3.775* (.025)
나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다	4.08	0.78	3.86	0.93	3.41	0.93	3.69	0.93	10.266***(.000)
나는 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 우선 내 주변을 정돈한다	4.15	0.86	3.81	0.98	3.68	0.98	3.84	0.96	4.171* (.017)

a, b : Duncan's Multiple Comparison(a<b<c, α=.05)

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

항상 자신의 일을 정확하게 하고 있는지를 확인하는 자기 관찰 능력이 뛰어난 것을 알 수 있다. 그러나 이점에서는 소장이 가장 그 성향이 강함을 알 수 있다($p < .001$).

모든 개별 내용에서 연구그룹 간에는 상당히 유의한 인식의 차이가 나타났으나 “나는 꼭 기억해야 할 것은 잊지 않도록 메모나 필기를 해둔다”, “나는 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 열심히 일하는 것을 좋아한다.”, “나는 중요하다고 생각되는 일을 하기 전에 미리 연습을 해 본다”, “나는 중요한 일을 하기 전에 그 일을 머릿속으로 연습해 본다”, “나는 내가 좋아하는 장소에서 과제를 할 수 있도록 정한다”, “나는 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 우선 내 주변을 정돈한다” 은 소장과 일반치과기공사 간에 유의한 인식차이만 존재할 뿐 주임치과기공사는 중립적인 것으로 나타났다.

“나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다”, “나는 내가 일하는 중간에 내가 잘하고 있는지 꼼꼼히 살펴본다”, “나는 일을 할 때 실천 가능한 계획을 세우고 그 계획대로 일을 하는 것을 좋아한다”, “나는 도전적인 일을 하기 전에 미리 연습을 한다” 는 소장만 두드러지게 강한 인식수준을 나타내며, 주임치과기공사와 일반치

과기공사는 비슷한 경향이였다.

또한 “나는 일을 하는 과정에서 나의 일 수행능력을 점검한다”, “나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다”는 소장과 주임치과기공사는 비슷한 수준의 인식을 하지만 일반치과기공사들은 인식수준이 낮게 나타났다.

표 4-1은 행위지향적전략의 내용별 인식수위를 제시한 것이다.

소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사에서 “나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다”에 대한 인식수준이 가장 높았으며 다음으로 “나는 중요한 일을 하기 전에 그 일을 머릿속으로 연습해 본다”, “나는 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 열심히 일하는 것을 좋아한다”의 순이었다. 또한 “나는 중요하다고 생각되는 일을 하기 전에 미리 연습을 해본다”, “나는 내가 좋아하는 장소에서 과제를 할 수 있도록 정한다”에 대한 인식수준은 가장 낮음을 알 수 있다. 특히 “나는 도전적인 일을 하기 전에 미리 연습을 한다”의 경우 소장의 인식수준은 높은 반면, 주임치과기공사와 일반치과기공사의 인식수준은 낮은 것으로 나타났다.

〈표 4-1〉 행위지향적전략의 내용별 인식순위

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total	
	M	순위	M	순위	M	순위	M	순위
나는 일을 하는 과정에서 내가 잘하고 있는지 확인한다	4.53	1	4.28	1	4.04	1	4.23	1
나는 꼭 기억해야 할 것은 잊지 않도록 메모나 필기를 해둔다	3.87	10	3.56	9	3.37	9	3.56	9
나는 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 열심히 일하는 것을 좋아한다	4.38	3	4.03	4	3.79	3	4.01	3
나는 중요하다고 생각되는 일을 하기 전에 미리 연습을 해 본다	3.79	11	3.50	10	3.34	10	3.51	11
나는 일을 하는 과정에서 나의 일 수행능력을 점검한다	4.06	8	3.78	8	3.45	7	3.69	7
나는 중요한 일을 하기 전에 그 일을 머릿속으로 연습해 본다	4.38	2	4.11	2	3.93	2	4.10	2
나는 내가 일하는 중간에 내가 잘하고 있는지 꼼꼼히 살펴본다	4.21	4	3.81	6	3.57	6	3.81	6
나는 일을 할 때 실천 가능한 계획을 세우고 그 계획대로 일을 하는 것을 좋아한다	4.13	6	4.03	3	3.69	4	3.89	4
나는 도전적인 일을 하기 전에 미리 연습을 한다	3.96	9	3.33	12	3.32	11	3.51	10
나는 내가 좋아하는 장소에서 과제를 할 수 있도록 정한다	3.64	12	3.50	11	3.20	12	3.39	12
나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다	4.08	7	3.86	5	3.41	8	3.69	8
나는 쾌적한 환경에서 일할 수 있도록 우선 내 주변을 정돈한다	4.15	5	3.81	7	3.68	5	3.84	5

둘째, 자연보상전략의 각 내용별 인식차이를<표 5>에서 살펴보면, 자연보상전략의 전체적인 경향에서는 연구그룹인 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에는 상당히 유의한 인식의 차이가 나타났으며 주임치과기공사는 중립적인 경향이 강하지만 소장과 일반치과기공사 간에는 매우 큰 인식차이가 나타났다.

표 5에서 제시한 바와 같이 자연보상전략의 개별적인 내용의 인식에서는 소장은 “나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다.”(평균 4.04), 주임치과기공사는 “나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다.”(평균 3.78), 일반치과기공사는 “나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다.”(평균 3.73)에 대한 인식수준이 가장 높게 나타났다. 특히 소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사 모두 긍정적인 각도로 자신의 일을 바라보려는 사고가 강한 것으로 나타났다.

연구그룹별 인식차이에서는 “나는 일의 결과보다 일하

는 과정자체가 주는 즐거움이 더 중요하다고 생각한다.”에서 전체 3.47의 인식수준을 나타내었으며, 이중 소장은 평균 3.79, 주임치과기공사는 평균 3.47, 일반치과기공사는 평균 3.27로 조사되어 일반치과기공사들의 인식수준이 가장 낮았으며 소장의 인식수준은 매우 높은 것으로 나타났으며 주임치과기공사는 중립적인 수준이었다 ($p < .05$).

“나는 일을 할 때 싫은 면보다 좋은 면을 더 생각한다”에서 전체 3.38의 인식수준을 나타내었으며, 이중 소장은 평균 3.85, 주임치과기공사는 평균 3.56, 일반치과기공사는 평균 3.03으로 조사되어 일반치과기공사들의 인식수준이 가장 낮았으며 소장과 주임치과기공사의 인식수준은 매우 높은 것으로 나타났다($p < .001$).

그러나 그 외 내용에 대해서는 연구그룹에 따라서는 비슷한 수준의 인식을 나타내었으며 매우 높게 자연보상전략을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 5>자연보상전략의 각 내용별 인식차이

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
나는 일을 잘 해냈거나 일을 하는 과정이 만족스러우면 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다	3.55	1.20	3.61	1.05	3.43	1.02	3.50	1.08	.437 (.647)
나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다	3.83	0.99	3.58	0.81	3.46	1.11	3.59	1.03	2.182 (.116)
나는 일의 결과보다 일하는 과정자체가 주는 즐거움이 더 중요하다고 생각한다	3.79 b	0.95	3.47 ab	1.03	3.27 a	1.11	3.47	1.06	4.100* (.018)
나는 일을 할 때 싫은 면보다 좋은 면을 더 생각한다	3.85 b	0.77	3.56 b	0.81	3.03 a	0.94	3.38	0.93	15.839***(.000)
나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다	4.04	0.92	3.78	0.72	3.73	0.91	3.83	0.88	2.197 (.114)
나는 일을 통해서 얻을 수 있는 보상보다 일을 실제로 하면서 느끼는 즐거움에 대하여 더 많이 생각한다	3.60	0.86	3.47	0.88	3.37	0.89	3.46	0.88	1.150 (.319)
나는 가까운 미래, 혹은 더 먼 미래에 대한 나의 비전이 명확하게 서 있다	3.81	0.96	3.50	0.91	3.56	1.00	3.62	0.98	1.469 (.233)

a, b : Duncan's Multiple Comparison($\alpha < b < c$, $\alpha = .05$)

* $p < .05$ *** $p < .001$

표 5-1은 자연보상적 전략유형의 순위로 “나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다”에 대한 인식수준이 가장 높았다. 소장의 경우 “나는 일을 할 때 싫은 면보다 좋은 면을 더 생각한다”에 대한 인식은 높지만, 일반치과기공사는 매우 낮으며, 주임치과기공사

의 경우 “나는 일을 잘 해냈거나 일을 하는 과정이 만족스러우면 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다.”에 대한 인식이 높은 반면, 소장은 매우 낮은 인식수준이 조사되었다.

셋째, 건설사고적전략의 각 내용별 인식차이를 살펴보

〈표 5-1〉 자연보상전략의 각 내용별 인식순위

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total	
	M	순위	M	순위	M	순위	M	순위
나는 일을 잘 해냈거나 일을 하는 과정이 만족스러우면 내가 좋아하는 활동을 함으로써 스스로 보상한다	3.55	7	3.61	2	3.43	4	3.50	4
나는 내가 하는 일에서 가장 흥미로운 분야가 무엇인지 안다	3.83	3	3.58	3	3.46	3	3.59	3
나는 일의 결과보다 일하는 과정자체가 주는 즐거움이 더 중요하다고 생각한다	3.79	5	3.47	7	3.27	6	3.47	5
나는 일을 할 때 싫은 면보다 좋은 면을 더 생각한다	3.85	2	3.56	4	3.03	7	3.38	7
나는 내가 하는 일에 대한 안 좋은 면보다 좋은 면에 초점을 맞춘다	4.04	1	3.78	1	3.73	1	3.83	1
나는 일을 통해서 얻을 수 있는 보상보다 일을 실제로 하면서 느끼는 즐거움에 대하여 더 많이 생각한다	3.60	6	3.47	6	3.37	5	3.46	6
나는 가까운 미래, 혹은 더 먼 미래에 대한 나의 비전이 명확하게 서 있다	3.85	4	3.50	5	3.56	2	3.62	2

면 표 6과 같다.

건설사고적전략의 전체적인 경향에서는 연구그룹인 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없이 서로 비슷한 수준으로 매우 높은 인식도를 나타내었다.

표 6에서 건설사고적전략의 개별적인 내용의 인식에서는 소장은 “나는 내가 세운 목표를 꼭 달성하고 싶다”(평균 4.55), “나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다”(평균 4.57)에서 가장 인식수준이 높았으며, 주임치과기공사는 “나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다”(평균 4.47), 일반치과기공사는 “나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다”(4.52)로 조사되어 대체적으로 자신의

하는 일을 즐기면서 하고픈 성향이 강하게 나타났으며, 특히 소장은 자신의 세운 목표에 대한 성취욕구가 매우 강한 것을 알 수 있다.

연구그룹별 인식차이에서는 “나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 할 수 있는 방법을 구상한다.”에서 전체 3.92의 인식수준을 나타내었으며, 이중 소장은 평균 4.11, 주임치과기공사는 평균 4.08, 일반치과기공사는 평균 3.74로 조사되어 일반치과기공사들의 인식수준이 가장 낮았으며 소장과 주임치과기공사의 인식수준은 매우 높은 것으로 나타났다(p<.01). 그러나 그 외 내용에 대해서는 연구그룹에 따라서는 비슷한 수준의 인식을 나타내었으며 매우 높게 건설사고적전략을 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 건설사고적전략의 각 내용별 인식차이

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total		F(p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
나는 내가 세운 목표를 꼭 달성하고 싶다	4.55	0.57	4.36	0.80	4.37	0.80	4.42	0.74	1.077 (.343)
나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일이 무엇인지 찾고 싶다	4.23	0.72	4.22	0.87	4.30	0.84	4.26	0.81	.177 (.838)
나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다	4.57	0.64	4.47	0.74	4.52	0.69	4.52	0.68	.208 (.812)
가능하다면 내가 좋아하는 시간에 일 혹은 업무를 하고 싶다	4.13	0.90	4.31	0.89	4.13	0.92	4.17	0.91	.526 (.592)
나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 할 수 있는 방법을 구상한다	4.11	0.64	4.08	0.77	3.74	0.83	3.92	0.78	5.126** (.007)

a, b : Duncan's Multiple Comparison(a(b(c, α=.05)

** p<.01

표 6-1은 건설사고적 전략의 순위를 제시한 것이다. 건설사고적 전략은 “나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다”에 대한 인식수준이 가장 높았으며 다음으로 “나는 내가 세운 목표를 꼭 달성하고 싶다”이었다. 또한

“나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 할 수 있는 방법을 구상한다”에 대한 인식수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 그러나 건설사고적전략은 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사간의 인식차이는 거의 없는 것을 확인 할 수 있다.

〈표 6-1〉 건설사고적전략의 각 내용별 인식순위

내 용	소장		주임 치과기공사		일반 치과기공사		Total	
	M	순위	M	순위	M	순위	M	순위
나는 내가 세운 목표를 꼭 달성하고 싶다	4.55	2	4.36	2	4.37	2	4.42	2
나는 내가 즐기면서 할 수 있는 일이 무엇인지 찾고 싶다	4.23	3	4.22	4	4.30	3	4.26	3
나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 하고 싶다	4.57	1	4.47	1	4.52	1	4.52	1
가능하다면 내가 좋아하는 시간에 일 혹은 업무를 하고 싶다	4.13	4	4.31	3	4.13	4	4.17	4
나는 내가 좋아하는 일을 즐기면서 할 수 있는 방법을 구상한다	4.11	5	4.08	5	3.74	5	3.92	5

IV. 고 찰

경남지역의 치과기공소에 근무하는 소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사를 대상으로 셀프리더십 전략유형에 대해서 알아보았다. 연구그룹별 셀프리더십 전략유형을 살펴보면, 행위지향적전략의 전체적인 경향에서는 연구그룹인 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에는 상당히 유의한 인식의 차이가 나타났으며 세 그룹이 상호 간 매우 유의한 인식의 차이나 두드러지게 나타났다. 행

위지향적전략의 개별적인 내용의 인식에서는 소장은 업무에서 자신의 일을 정확하게 하고 있는지를 확인하는 자기관찰능력이 뛰어난 것으로 나타나 근무경력이 많은 소장이 가장 행위지향적전략 성향이 강한 것으로 볼 수 있다. 치과기공사에 대한 셀프리더십 선행연구가 없으나, 김희경(2007)의 간호사에 대한 셀프리더십 연구에 의하면 수간호사가 책임간호사나 일반간호사보다 셀프리더십이 높게 나타나며 셀프리더십을 가질 때 자기관리역량과 동기부여가 이루어져 조직구성원 모두의 창의성과 자발

적인 능력이 이루어진다고 보고하고 있다. 따라서 직급이 높을수록 스스로 위기를 극복하고 자신을 관리하는 능력이 높다고 볼 수 있다.

자연보상전략의 각 내용별 연구그룹별 인식의 차이를 살펴보면, 자연보상전략의 전체적인 경향에서는 주임치과기공사는 중립적인 경향이 강하지만 소장과 일반치과기공사 간에는 매우 큰 인식차이가 나타났다. 자연보상전략의 개별적인 내용의 인식에서는 일반치과기공사는 자연보상전략이 낮을 것으로 생각되었으나 소장과 일반치과기공사는 긍정적인 각도로 자신을 바라보려는 사고가 강한 것으로 나타났으며, 주임치과기공사는 일을 하는 과정에서 만족감을 더욱 중요하게 인식하는 경향이 강한 것으로 나타났다.

건설사고적전략의 각 내용별 연구그룹별 인식의 차이를 살펴보면, 건설사고적 전략의 전체적인 경향에서는 연구그룹인 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없이 서로 비슷한 수준으로 매우 높은 인식도를 나타내었다. 건설사고적전략의 개별적인 내용의 인식에서는 일반치과기공사는 자신의 하는 일을 즐기면서 하고픈 성향이 강하게 나타났으며, 특히 소장은 자신의 세운 목표에 대한 성취욕구가 매우 강한 것으로 보인다. 윤정현(2007)의 호텔기업종사자의 셀프리더십에 대한 연구에 의하면 사고적 셀프리더십은 팀웍에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있어 치과기공사에게도 치과기공소 조직의 구성원으로서 건설사고적전략이 필요할 것으로 생각된다.

그러므로 셀프리더십은 지시, 명령, 통제 등에 의해 부하들에게 영향력을 발휘하는 전통적 리더십에 비하여 자기 스스로 행하는 목표설정, 자기통제 등과 같은 자율성을 중심으로 하는 자신에 대한 리더십이 조직구성원들의 헌신과 열정을 불러일으키는데 효과적이라는데 주안점을 두고 있다고 할 수 있다.

V. 결 론

셀프리더십(self-leadership)은 스스로 자신의 생각이나 행동을 올바른 방향으로 나아가도록 스스로 관리하는

능력이며 셀프리더십의 전략유형으로는 행위지향적전략(behavior focused strategies)과 자연보상전략(natural reward strategies), 그리고 건설사고적전략(Constructive thought strategies)의 3가지 범주로 나눌 수 있다.

본 연구에서는 셀프리더십 전략유형을 경남지역의 치과기공소에 근무하는 소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사의 셀프리더십의 전략유형을 살펴보고자 하였다.

소장과 주임치과기공사, 일반치과기공사를 대상으로 셀프리더십 전략유형을 조사한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 경남지역의 치과기공사의 셀프리더십은 전략유형 중 건설사고적전략유형이 가장 강한 것으로 나타났으며, 다음으로 행위지향적전략, 자연보상전략 순으로 나타났다.

따라서 치과기공사들은 자신의 일에 대한 성과에 긍정적으로 영향을 미치도록 사고하거나 건설적인 사고를 하려하는 경향이 강함을 알 수 있다. 즉, 자신의 비합리적인 신념이나 부정적인 과정을 보다 긍정적으로 자기설득을 하거나 정신적인 마음을 가지도록 노력하는 경향이 강한 그룹임을 알 수 있다.

둘째, 건설사고적전략에서는 소장, 주임치과기공사, 일반치과기공사 간에 인식차이가 없는 반면, 행위지향적전략, 자연보상전략에서는 소장이 가장 인식수준이 높으며, 다음으로 주임치과기공사, 일반치과기공사의 순으로 인식수준이 높았다. 이는 치과기공사들의 셀프리더십은 직급이 높을수록 자신 스스로 위기를 극복하고 자신의 생각이나 행복을 올바른 방향으로 나아가도록 스스로 관리하는 셀프리더십이 강해지는 것으로 나타났다. 특히 소장의 경우는 이미 행위지향적인 전략이나 자연보상적인 전략에 대한 많은 경험을 해서 자신이 위기극복을 하거나 자신의 생각이나 행동을 올바르게 나아갈 수 있도록 제어하는 능력이 매우 강한 그룹인 반면, 일반치과기공사는 낮은 경험과 낮은 숙련도에 따라 아직 많은 시행착오를 경험하는 그룹임을 알 수 있다. 따라서 주임치과기공사는 소장과 일반치과기공사의 중간적인 매개체역할을 충분히 할 수 있는 역량을 가지고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 본 연구를 하는 과정에서 제한점은 경남지역의 치과기공사를 대상으로 실시하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데에는 한계가 있으며, 설문지를 통하여

조사하였기 때문에 자료수집방법의 한계가 있을 수 있다. 앞으로 후속연구는 다양한 지역을 확대하여 지속적으로 연구되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김해룡, 김쌍언. 직무자율성과 태도간의 관계에서 셀프리더십의 영향에 관한 연구. 산업경제연구, 제22(1), 2009.
- 김희경. 간호사의 인간관계, 의사소통, 창의적 행동, 간호서비스가 셀프리더십에 미치는 영향. 임상간호연구, 13(1), 2007.
- 박기호. 셀프리더십 전략이 러닝성과에 미치는 영향. 경영정보학 춘계통합학술대회 논문집, 2009.
- 박봉규. 호텔종사원의 변혁적리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성과에 미치는 영향. 대한관광경영학회, 2008
- 류은영, 유민봉. 변혁적 거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문, 2008.
- 서재서, 신승국. 리더십 유형이 종업원 심리적 애착에 미치는 영향에 관한 고찰. 인문사회논집, 15, 2008.
- 안대영, 배태영, 정홍상. Servant Leadership이 상관에 대한 만족에 미치는 영향. 정부학연구, 14(3), 2008.
- 윤지현, 김태경. 호텔기업관리자의 리더십 효과분석. 관광경영연구, 12(1), 2008
- 윤정현. 호텔기업종사원의 셀프리더십과 팀웍 및 서비스 품질의 구조적 관계. 인적자원관리연구, 14(1), 2007.
- 홍세길. 참여적 작업시스템과 셀프리더십이 근로자 태도에 미치는 영향. 대한경영학회, 2005.
- Charles CM. Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. Academy of Management Review, (3): 585-596, 1986.
- Christopher PN. Decades of self-leadership theory and research. J of Managerial Psychology, 21 (4):270-288, 2006.