

# 치과위생사(치과종사자)의 코칭리더십이 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질에 미치는 영향

윤성욱  
김천대학교 치위생학과

## Influence that Coaching leadership of Dental Hygienist (Dental practitioners) affects in the Motivational self-concept, Job Satisfaction, Quality of life

Sung-Uk Yoon  
Dept. of Dental Hygiene, Gimcheon University

요 약 본 연구는 치과종사자들의 코칭리더십이 직무 만족도, 동기부여적 자아개념, 삶의 질에 미치는 영향을 조사하기 위해 대구,경북지역 205명의 치과위생사(간호조무사)를 조사하였다. 코칭리더십의 전체 평균은 5점 척도에서 2.67, 개발코칭 2.61, 관계코칭 2.61로 나타났다. '나의 상사는 나의 발전을 위한 연수교육 기회를 적극적으로 제공해 준다'가 2.50으로 가장 낮았다. 일반적 특징에 따른 코칭리더십은 20-25세, 경력 1-5년, 미혼, 수입 2000만원 이하, 직속상관은 여성, 직속상관 나이 20-30세, 직속상사 직위는 팀장, 선임치과위생사가 높았다( $p<.05$ ). 코칭리더십에 대한 직무만족도, 동기부여적 자아개념, 삶의 질이 양의 상관관계를 나타냈다( $p<.05$ ). 따라서 올바른 코칭리더십은 직무만족도를 높이고 개인의 발전을 높이기 위한 동기부여적 자아개념을 향상시켜 삶의 질도 높인다.

주제어 : 치과위생사, 코칭리더십, 직무만족도, 동기부여적 자아개념, 삶의 질

**Abstract** This investigated 205 dental personnel in Daegu and Gyeongsangbuk-do to find out the effects of Dental Hygienist(Nurse's Aide)'s coaching leadership on job satisfaction, motivational self-concept and quality of life. the entire average of coaching leadership was 2.67 On 5 point scale, development coaching 2.61, relationship coaching 2.61. "my boss fully provides me with training opportunities for my development" had the lowest 2.50. As for coaching leadership according to general characteristics, had the highest average those aged of 20-25years old, work experience of 1-5years, single, salary less than 20 million, female immediate superior, immediate superior aged 20-30years old, position of immediate superior is team head, senior dental hygienists( $p<.05$ ). The three criteria had positive correlation with coaching leadership( $p<.05$ ). Therefore, Right coaching leadership increases job satisfaction, improves motivational self-concept for increasing individual development, raises quality of life.

**Key Words** : Dental hygienist, Coaching leadership, Job Satisfaction, Motivational self-concept, Quality of life

### 1. 서론

병원조직은 다른 조직에 비해 인력의 구성비가 높고 공동목표를 위해 활동하는 인적자원에 대한 의존도가 높

은 조직이다. 현실의 의료시장은 대,외적으로 급격하게 변화하고 있으며 이에 대응하게 위해 다양한 병원직종 인적 자원의 효율적 관리는 병원의 생산성과 경쟁력에 깊은 영향력을 미친다[1]. 특히 최근에는 치과병원의

\*Funding for this paper was provided by Gim Cheon University.

\*Corresponding Author : Sung-Uk Yoon(sunguk3794@naver.com)

Received December 20, 2017

Accepted February 20, 2018

Revised January 31, 2018

Published February 28, 2018

계속적인 증가로 기존의 진료 중심의 업무에서 소비자의 욕구에 부응하기 위해 치과병원의 조직도 많이 다양화 되고 복잡해짐으로서 이에 적합한 경영문제들이 중요시 되고 있다[2].

이를 위해서는 조직이 가지고 있는 긍정적 욕구와 동기를 창출할 수 있는 정서적인 관계의 조직문화 풍토를 반영하는 것이 중요하며[3], 인적자원간의 유기적인 관계 유지와 조직의 목표달성을 위한 조직구성원의 긍정적인 역량을 유도할 수 있는 효과적인 코칭 리더십이 절실히 필요하다[2]. 코칭은 “행동적인 것으로서 프로세스”라고 정의하고 있으며 여러 직종의 종사자들의 잠재력을 개발 시켜 스스로 가능성을 인지하여 확대함으로서 능력과 의욕을 고취할 수 있는 리더 방식이다. 즉 코칭 리더십이란 리더가 직원을 대하는 특정한 자세와 태도를 말하며 상사와 구성원이 과업과 관계에 대한 균형을 토의하면서 조직구성원에게 목표설정, 방향제시, 동기부여, 가르치기, 피드백, 인간관계 형성을 통하여 구성원들의 역량을 개발하고 진전된 성과를 향상시킬 수 있도록 학습과 지원을 제공하는 행동을 말한다[4]. 이러한 효율적인 코칭 리더십 발휘는 협력과 조력으로 신뢰를 형성하고 자아리더를 이끌어냄으로서 일에 대한 동기부여를 일으킴과 동시에 업무에 몰입할 수 있게 해 주어 조직문제 해결에 영향을 미치는 매우 중요한 요소라고 할 수 있다[5].

효과적인 코칭리더십으로 일어나는 동기부여적 자아개념에서 자아는 ‘개인들이 갖고 있는 내면적, 외면적, 특성 자체와 그에 대한 자기(self)의 관념’이며[6], 동기부여는 ‘어떻게 행동이 시작되고 활성화되고, 유지되고, 방향을 짓고, 정지되는가 또는 이러한 것들이 일어날 때 체내에서는 어떠한 주관적인 반응이 일어나는가에 관한 것’이다[7]. 이러한 이론적 바탕으로 동기부여적 자아개념은 증가된 자긍심, 자부심, 자기효능감, 리더와의 동일시, 사회적 동일시, 가치 내재화라고 정의할 수 있으며 개인들이 갖고 있는 내면적, 외면적인 자기를 행동이 활성화되고 방향을 지을 수 있도록 반응을 일으키는 것이다[8]. 또한 코칭리더십은 직무를 수행하는 과정에서 정서적, 환경적으로 대인관계, 이직률에 영향을 미치는 직무만족과도 상관이 있으며[1], 삶의 질에도 영향을 미칠 것이다. WHO는 삶의 질은 “한 개인이 살고 있는 문화권과 가치체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 규범, 관심과 관련하여 인생에서 차지하는 상태에 대한 개인적인 지각”으로 정의하였으며 삶의 질 척도로서 건강상태, 생활방

식, 생활만족도, 정신상태, 안락성 등을 포함한다[9]. 치과병.의원은 여러 직종이 수직, 수평간의 관계를 이루면서 선임자로부터 코칭리더십, 본인의 코칭리더십에 의한 직간접적 영향을 받으면서 업무에 임하고 있다. 그러므로 치과종사자들의 업무의 개선 및 향상을 위해서는 이에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다. 그 동안 병원의 직종으로 간호사 치과위생사를 대상으로 코칭리더십에 대한 인식조사와 직무만족도, 업무성과에 대한 연구는 행하여졌으나[10,11,23], 치과종사자들을 대상으로 코칭리더십이 동기부여적 자아개념과 직무만족, 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구는 미비한 상태이다.

따라서 본 연구는 일부 지역 치과조사자를 대상으로 지속 상관의 코칭 리더십이 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질에 미치는 영향을 분석함으로써 치과인력관리를 위한 코칭 리더십 행도의 중요성과 개발의 필요성을 인식시키고 코칭 리더십이 치과조직의 업무성과와 삶의 질에 미치는 영향에 대한 근거를 제시하여 향후 효과적이고 체계적인 조직관리에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 2016년 6월 30일에서 7월 30일까지 대구, 경북의 병.의원에 근무하고 있는 치과위생사들을 대상으로 하였으며 총 210부를 배부하여 자기기입식 설문조사를 하였으며 불성실하게 응답한 5부를 제외한 205명을 최종 분석하였다.

### 2.2 설문조사

설문지 작성은 구[12]와 한과 박[13]의 연구도구를 참고로 수정 보완하여 사용하였으며 연구목적을 설명하고 동의를 받아 연구자가 직접 면담을 통하여 조사를 실시하였다. 연구대상자 선정 수는 G\*Power 3.1.3을 활용하여 Effect size F(효과크기) 0.2,  $\alpha=0.05$ , 검정력( $1-\beta$ )=0.90에서 200명이 필요한 것으로 산출되어 총 205명을 대상으로 수집하였다. 설문 내용은 대상자의 일반적인 특성(10문항)을 하였으며 일반적인 특징 중 본인의 특징 7문항, 직속상사의 특징 3문항으로 구성하였다. 코칭리더십의 측정도구는 안현미(2011)가 사용하여 Cronbach's

alpha값은 0.952으로 나타난 도구로서 신뢰성과 타당성이 실증적으로 검증된 설문지를 사용하였으며[14] 본 연구에서 필요한 부분인 개발코칭 3문항, 관계코칭 4문항으로 구성하였다. 직무만족은 직무만족은 Tsui 등[15]이 사용한 분야별 직무만족척도 6문항으로 구성하였으며 동기부여적 자아개념은 Shamir 등(1998)에 의해 실증 연구된 측정도구 중 필요한 부분을 사용하여 8문항, 삶의 질은 김종임(1994)의 삶의 질 측정도구로서 Cronbach's  $\alpha=.91$ 로 신뢰도가 높은 6개의 영역 중 정서상태와 자아존중감을 수정,보완하여 10문항 구성하였다[16]. 각 문항을 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 부여하였으며 점수가 높을수록 코칭리더십, 직무만족, 동기부여적 자아개념, 삶의 질이 높음을 의미하며 신뢰도 계수 Cronbach's alpha값은 코칭리더십은 0.938, 직무만족도는 0.852, 동기부여적 자아개념은 0.868, 삶의 질은 0.868의 높은 신뢰도를 보였다.

### 2.3 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)WIN12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로 연구대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 산출하였으며, 일반적인 특성과 코칭리더십, 직무만족, 동기부여적 자아개념, 삶의 질과의 항목별 평균의 차이를 검증하기 위하여 t-test와 One-way ANOVA, 사후 검증은 Scheffe 검증을 하였다. 코칭리더십, 직무만족, 동기부여적 자아개념, 삶의 질과의 상관성을 검증하기 위해 상관관계를 분석하였으며 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 로 검증하였다. 검정을 위한 통계적 유의수준은 0.05로 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 총 205명이 모두 여성이었으며 나이는 30세 이상이 88(42.9%), 경력이 1-5년이 102(49.8%)명으로 많았다. 직종은 치과위생사가 172(83.9%)명, 간호조무사 33(16.1%)명으로 나타났고, 교육수준은 전문대졸이 139(67.8)명, 결혼 상태는 미혼이 121(59.0%)명으로 응답하였다. 의료기관 종별은 치과병원에 160(78.0%)명이 근무하고 있었으

며 수입은 2000-2500만원이 99(48.3%)명으로 나타났다. 직속 상사의 성별은 남성이 123(60.0%), 나이 35세 이상 153(74.6%), 직종은 치과의사 112(54.6%)명으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of the Study Subjects

Characterization	Division	N	%
Age	20-25	50	24.4
	26-29	67	32.7
	30≤	88	42.9
Career	1-5years	102	49.8
	6-9years	65	31.7
	10years≤	38	18.5
Status	Dental Hygienist	172	83.9
	Nurse's Aide	33	16.1
Education	High	18	8.8
	College	139	67.8
	University	48	23.4
Married	Non-Married	121	59.0
	Married	84	41.0
Medical institutions	Dental Clinic	45	22.0
	Dental Hospital	160	78.0
Income (thousand won)	<2000	68	33.2
	2000-2500	99	48.3
	2500<	38	18.5
Immediate Supervisor Gender	man	123	60.0
	female	82	40.0
Immediate Supervisor Age	20-30	25	12.2
	31-35	27	13.2
	35<	153	74.6
Immediate Supervisor Status	Dentist	112	54.6
	Team Leader	24	11.7
	Senior Dental Hygienist	69	33.7

### 3.2 코칭리더십의 항목별 구분

코칭리더십은 7문항으로 전체적인 평균은 2.67로 분석되었다. 개발 코칭이 2.61, 관계 코칭은 2.72으로 나타났다. 각각의 평균에서 '나의 상사는 나의 발전을 위한 연수교육 기회를 적극적으로 제공해 준다.'가 평균 2.50으로 가장 낮았으며 '나의 상사는 나의 가치를 인정하고 나와 좋은 관계를 가져준다.'는 2.80으로 가장 높게 나타났으며 그 결과는 Table 2에 제시되었다.

### 3.3 일반적인 특징에 따른 코칭리더십

일반적인 특징에 따른 코칭리더십은 Table 3과 같다. 나이가 20-25인 경우 직속상사의 코칭리더십이 2.86으로 가장 높았으며( $p<.05$ ), 경력은 1-5년인 경우 2.84로 가장 높게 측정되었다( $p<.05$ ). 직종은 치과위생사 2.64, 간호조무사 2.87로 간호조무사가 높았고 교육은 대학졸업이 2.87로 높았지만 유의성은 없었다. 결혼상태는 미혼이

Table 2. Coaching Leadership entry scores

Division			M(SD)
Coaching Leadership	Development	1. My boss gives provides information and resources related to my duties actively.	2.61(.87)
		2. my boss fully provides me with training opportunities for my development'	2.50(.98)
		3. My boss will teach the necessary knowledge to my job well.	2.71(.89)
	Relationship	4. My boss gives me like peers, not bosses.	2.73(.90)
		5. My boss has a little more attention and listen to what I'm saying.	2.72(.85)
		6. My boss give me recognize my worth and get a good relationship	2.80(.85)
		7. My boss is often encouraged me to actively praise.	2.67(.92)
Total			2.67(.72)

2.79로 높았다( $p < .05$ ). 치과의료기관은 병원급 2.72, 의원급 2.44로 병원급이 높았고( $p < .05$ ), 수입은 2000만원 이하가 2.86으로 가장 높았다( $p < .05$ ). 직속상사의 성별은 여성일 때 2.88로 높았으며 ( $p < .05$ ). 직속상사의 나이는 20-30세인 경우 3.23으로 높았고( $p < .05$ ). 직속상사의 직위는 팀장(부장)급인 경우 치과위생사인 경우 2.87로 높았다( $p < .05$ ).

Table 3. Coaching Leadership According to the general characteristics

Characterization	Division	Coaching Leadership M(S.D)	$\rho$ -value (F)
Age	20-25	2.86(.81) <sup>a</sup>	.045* (3.036)
	26-29	2.72(.75) <sup>b</sup>	
	30≤	2.53(.71) <sup>b</sup>	
Career	1-5years	2.84(.76) <sup>a</sup>	.003** (5.495)
	6-9years	2.45(.68) <sup>b</sup>	
	10years≤	2.55(.76) <sup>b</sup>	
Status	Dental Hygienist	2.64(.74)	.118 (2.817)
	Nurse's Aide	2.87(.81)	
Education	High	2.56(.96)	.109 2.628
	College	2.62(.76)	
	University	2.87(.62)	
Married	Non-Married	2.79(.77)	.007** (6.527)
	Married	2.50(.71)	
Medical institutions	Dental Clinic	2.44(.57)	.038* (3.437)
	Dental Hospital	2.72(.79)	
Income (thousand won)	<2000	2.86(.75) <sup>a</sup>	.024* (4.187)
	2000-2500	2.64(.70) <sup>b</sup>	
	2500<	2.46(.81) <sup>b</sup>	
Immediate Supervisor Gender	man	2.52(.72)	.001** (10.117)
	female	2.88(.76)	
Immediate Supervisor Age	20-30	3.23(.90) <sup>a</sup>	.000*** (9.693)
	31-35	2.46(.61) <sup>b</sup>	
	35<	2.62(.72) <sup>b</sup>	
Immediate Supervisor Status	Dentist	2.51(.70) <sup>b</sup>	.003 (5.286)
	Team Leader	2.87(.60) <sup>a</sup>	
	Senior Dental Hygienist	2.87(.84) <sup>a</sup>	

$\rho < .05$  \*\* $\rho < .01$  \*\*\* $\rho < .001$  scheffe post verification: a>b

### 3.4 코칭리더십, 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질의 상관분석

코칭리더십, 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질의 상관성을 알아보기 위한 상관분석 결과 Table 4와 같다. 유의수준 0.05에서 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 코칭 리더십에 양의 상관관계를 나타냈다. 즉 코칭리더십이 높아질수록 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 높아진다는 결과이다( $p < .05$ )

Table 4. Correlation between Job Satisfaction, Motivational self-concept, Quality of life and Coaching Leadership

Division	Job Satisfaction	Motivational self-concept	Quality of life
Coaching Leadership	.566*** (.000)	.481*** (.000)	.375*** (.000)

\* $\rho < .05$  \*\* $\rho < .01$  \*\*\* $\rho < .001$

### 3.5 일반적인 특징 및 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질, 코칭리더십, 회귀분석

일반적인 특징과 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 코칭리더십에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석 결과  $Y(\text{코칭리더십}) = 0.523 - 0.423(\text{경력}) + 0.387(\text{동기부여적 자아개념}) + 0.593(\text{직무만족})$ 로 분석되었다. 즉 근무경력이 5년 이하인 경우, 동기부여적 자아개념과 직무만족은 경우 코칭리더십 높다는 결과를 나타낸 것이며( $p < .05$ ), Table 5에 제시되었다.

Table 5. Regression Analysis between of General characteristics and Motivational self-concept, Job Satisfaction, Quality of life, Coaching Leadership

Model	Non-standardized coefficients		Standardized coefficients	t	p-value
	B	The standard error	Beta		
(Constant)	.523	.336		1..558	.121
Age (<30:0, 31<1)	.154	.161	.102	.956	.340
Career(<5years:0, 5years<:1)	-.423	.158	-.281	-2.681	.008**
Status(Nurse's Aide:0, Dental Hygienist:1)	-.142	.126	-.067	-1.125	.262
Education(High, College:0, University<:1)	.023	.113	.013	.207	.836
Married(Non-Married:0, Married:1)	.015	.135	.010	.114	.910
Medical institutions(Dental Clinic:0, Dental Hospital:1)	.128	.110	.069	1.157	.249
Income (thousand won)(≤2000:0, 2000<:1)	.077	.103	.048	.750	.454
Immediate Supervisor Gender(female:0, man:1)	-.240	.123	-.156	-1.957	.052
Immediate Supervisor Age(≤35:0, 35<:1)	.183	.133	.106	1.378	.170
Immediate Supervisor Status(Dentist:0, Team Leader Senior Dental Hygienist:1)	.187	.129	.124	1.452	.148
Motivational self-concept	.387	.106	.282	3.661	.000***
Job Satisfaction	.593	.101	.459	5.878	.000***
Quality of life	-.176	.118	-.121	-1.490	.138

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$  subordination variable: Coaching Leadership F: 11.309 p: 0.001 R:0.668 R<sup>2</sup>: 0.407

#### 4. 결론 및 논의

코칭은 구성원들을 격려하고 동기를 부여함으로써 그들 스스로의 역량을 키울 수 있도록 돕는 과정으로서 경영과 관리에 있어 메타포나 패러다임으로 자리매김하고 있다. 이는 급변하는 21세기의 치과경영에도 중요시 되는 요인으로 작용하고 있다[2]. 따라서 본 연구는 치과종사자들을 대상으로 상관의 코칭리더십이 그들이 치과에 종사하는 환경에서 직무만족도, 동기부여적 자아개념, 삶의 질에 미치는 영향을 조사하였다.

개발과 관계에 대한 코칭리더십에서 5점 척도에서 개발이 2.61로 관계 2.72보다 낮은 결과를 보였으며, 개발 코칭리더십의 문항인 '나의 상사는 나의 발전을 위한 연구교육 기회를 적극적으로 제공해 준다'가 7문항 중 가장 낮았다. 그 이유는 종사자들에게 연수교육을 제공하기 위해서는 비용이 수반되는 것이기에 가장 낮은 결과가 도출되었다고 사료된다. 그러나 개인의 역량을 개발하고 의료시장의 변화에 따른 적응과 근무지인 치과병의원에 지식 및 기술을 반영하기 위해서는 외부적인 교육 기회가 적절히 제공되어야 한다고 판단되며 이를 위해 리더들에게 올바른 코칭리더십 교육이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

일반적인 특성에 따른 코칭리더십에서는 나이, 경력, 결혼여부, 수입, 직속상관의 성별, 직속상관의 나이, 직속상관의 직종이 통계적으로 유의성이 있었다( $p < .05$ ). 나이와 경력은 적은 경우 코칭리더십이 높은 결과를 보였

다. 김 외[17]는 나이와 경력이 높은 경우 코칭리더십이 높다고 보고하여 본 연구와는 반대이나 김[14]은 본 연구와 동일한 결과를 보고하였다. 직속 상관의 코칭은 함께 근무하는 종사자의 빠른 업무적응을 위한 행동으로 업무에 대한 책임과 적응이 미흡한 종사자에게 코칭에 강도가 높을 것으로 예상된다. 즉 나이와 경력은 직장에서 자신의 업무를 수행하는데 깊은 연관이 있으며 나이와 경력이 낮은 집단일수록 교육이 많이 필요하므로 직속 상관의 코칭리더십이 높은 것으로 판단된다. 결혼여부는 미혼이 기혼에 비해 코칭 리더십이 높았다. 기혼은 대체적으로 미혼에 비해 나이와 경력이 낮으므로 미혼이 낮은 것으로 판단된다. 수입은 낮을수록 코칭리더십이 낮게 평가되었다. 김[14]은 본 연구와 반대되는 수입이 높은 집단에서 코칭리더십이 높다고 보고하였지만 수입은 경력과 상관이 깊으며 경력이 높은 경우 수입이 높을 가능성이 높다. 즉 수입이 낮은 집단은 경력이 낮으므로 직속 상관의 코칭 리더십이 높을 것으로 해석된다. 직속 상관의 성별에 따른 코칭리더십은 여성인 경우 2.88로 남성보다 높았다. 이는 김[18]의 연구와 동일한 결과이다. 김[17]의 연구는 병원급 의료기관에 근무하는 대상자를 조사하였으며 이들 중 82.8%가 여성으로서 여성의 코칭리더십이 높은 것으로 예상된다. 본 연구의 남성은 대부분 치과의사이며 여성은 팀장(부장), 직속상관 등의 치과위생사이다. 본 연구의 결과로 미루어 볼 때 실제로 치과위생사로서 치과병의원에 취업 후 치과의사보다는 선임 치과위생사들에게 직무에 대한 교육이 이루어질 가능성

이 높으며 치과위생사가 대부분 여성이므로 여성의 코칭 리더십이 높은 것으로 해석된다. 직속상관의 나이는 20-30대의 코칭리더십이 다른 연령대보다 높았다. 즉 가장 연령이 적은 경우 높은 결과를 보였다. 김[18]은 직속상관과 같이 근무한 기간이 1-3년에서 가장 코칭리더십이 높다고 보고하였다. 근무기간이 1-3년인 종사자를 교육하는 직속상관은 연령대가 높지 않은 것으로 생각되므로 직속상관의 나이가 낮은 경우 코칭리더십이 높은 것으로 생각한다. 직속상관의 직종은 팀장(부장)이나 선임 치과위생사인 경우 2.87로 치과의사 2.51보다 코칭리더십이 높았다. 이는 치과의사보다는 치과위생사가 직접적인 코칭을 많이 함으로서 나타나는 결과라고 생각한다. 김 외[17]는 코칭리더십 교육을 받은 집단이 교육을 받지 않은 집단에 비해 코칭리더십이 높은 결과를 보고하였으며, 유와 강[19]은 리더십 교육을 받은 경우 자기리더십과 자기효능감을 향상시킨다고 하였다. 이는 코칭리더십 교육의 중요성을 나타내는 것으로 종사자들의 올바른 코칭을 위해서는 팀장이나 부장치과위생사를 포함한 선임 치과위생사를 대상으로 지속적인 코칭리더십 교육이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

코칭리더십, 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질의 상관분석 결과 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 코칭 리더십에 양의 상관관계로 코칭리더십이 높아질수록 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 높았다. 구[12]는 리더십과 동기부여적 자아개념은 양의 상관관계를 나타낸다고 보고하였으며, 김 외[20]와 이와 하[21]는 리더의 코칭점수가 높을수록 직무만족, 자기효능감, 직무몰입이 높다고 보고하여 본 연구와 동일한 결과를 나타냈다. 또한 이와 박[5]은 코칭리더십이 낮을수록 이직에 대한 의도가 높다고 보고하였다. 즉 올바른 코칭리더십은 구성원들의 직무에 대한 만족도를 높임과 동시에 동기부여적 자아개념을 높이며 이러한 결과는 삶의 질에도 지대한 영향을 미치는 것으로 생각한다. 일반적인 특징과 동기부여적 자아개념, 직무만족, 삶의 질이 코칭리더십에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석 결과  $Y(\text{코칭리더십}) = 0.523 - 0.423(\text{경력}) + 0.387(\text{동기부여적 자아개념}) + 0.593(\text{직무만족})$ 로 분석되었다. 즉 근무경력이 5년 이하인 경우, 동기부여적 자아개념과 직무만족은 경우 코칭리더십 높다고 평가되었다( $p < .05$ ). 즉 높은 코칭리더십이 높을수록 동기부여적 자아개념과 직무만족을 높인다는 결론이다.

본 연구의 결과에 대한 의의는 치과병의원에 종사하는 종사자들의 코칭리더십에 따른 직무만족과 동기부여적 자아개념과 삶의 질을 조사하여 리더으로서 코칭리더십의 중요성을 알게 함으로서 직무만족도와 동기부여적 자아개념을 높여 삶의 질을 향상시키는데 의의가 있다고 하겠다. 그러나 일부지역에 편의표본추출에 의해 선정하였기에 다른 지역의 결과와는 차이점이 있을 것이며 코칭리더십에 영향을 미치는 요인인 직속상관의 특징을 다각적인 면에서 조사하는 다양한 후속 연구들이 더욱 심도 깊게 이루어져 본 연구에 대한 타당성과 신뢰성이 재확인 되어야 할 것으로 사료된다.

## REFERENCES

- [1] B. H. Lee & J. S. Kim. (2012). The Relationship between Coaching Behaviors of Dental Managers, Job Satisfaction and Job Performance of Dental Hygienists. *The Korean Journal of Health Service Management*, 6(4), 121-130. DOI : 10. 1281/Kshsm.2012.6.121
- [2] G. M. Park, S. S. Ahn & H. Y. Lee. (2011). A Study of The Effects of The Leadership Characteristics of Director on Job satisfaction and Job result of Employee in Dental Hospitals and Offices -A Focus on The Female Employee working in Dental Hospitals and Offices. *Health Service Management Review*, 5(1), 43-53.
- [3] K. H. Lee & Y. J. Lee. (2016). Effects of Coaching Leadership and Moderating Effects of Trust in Leader and Followership on Job Satisfaction among Dental Hygienists. *The Korean Journal of Health Service Management*, 10(1), 79-91. DOI : 10. 12811/Kshsm.2016.10.1.079
- [4] Stowell, Stephen. (1986). *Leadership and Coaching*. Ph. D. Dissertaion. University of Utah.
- [5] E. J. Lee & H. S. Park. (2015). Influence of Coaching Leadership on Turnover Intentions of Elderly Care Facilities Worker : Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitmen. *The Korean Association for Local Government & Administration Studies*, 29(1), 181-199.
- [6] H, Markus, S. (1995). Kitayama, Culture and Self, *Psychological Review*
- [7] M. R. Jones, (1995). *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincon: University of Nebraska Press.
- [8] S. Boas, J. H Robert & B. A. Michael. (1993). The

- motivational effects of charismatic leadership. *Organizational Science*, 4(4), 557-594. DOI : 10.1287/orsc.4.4.577.
- [9] S. K. Min, K. I. Kim, S. Y. Suh & D. J. Kim. (2000). Development of the Korean Version of The World Health Organization Quality of Life Scale(WHOQOL), *J Korean Neuropsychiatr Assoc*, 39(1), 78-88.
- [10] W. S. Bak. (2002), The Relationship between Leadership, Empowerment, and Nursing Performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 335-346.
- [11] S. J. Kwon & Y. J. Choi. (2011). Effects of the Organization's Empowerment on Organizational Commitment and Service Quality of Employees -Focusing on Dental Hospital's Employees. *The Korean Journal of Health Service Management*, 5(3), 101-110. DOI : 10.128/Kshsm.2011.5.3.101
- [12] Y. S. Gu. (2004). *Influence hat charisma leaership affects in the motive of self and job accomplishment*. Kyung Hee University doctoral thesis,
- [13] Y. S. Han & Y. H. Park.. (2015). The Study on the Effect of the CEOs "Coaching Leadership on the Staffs. Organizational Commitment in SMEs. *International Journal of Coaching Science*, 17(4), 193-204.
- [14] Y. J. Kim. (2013). *The Relationship of Coaching Leadership, Intention to Leave and Organizational Trust among Eye Clinic Employee*. Inje University, master's thesis.
- [15] Tsui, S. Anne, Egan, D. Terri, O'Reilly III, A Charles. (1992) Being Different:Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quraterly*, 37(4), 549-579. DOI : 10.102307/2393472
- [16] J. Y. Kim. (1994). An Effect of Aquatic Exercise Program with Self-help Group Activities and Stratesiesfor Promoting Self-efficacy on Pain, Physiological Parameters and Quality of Life in Patients having Rheumatoid Arthritis. *The Journal of Rheumatology Health*, 1(1), 1-30.
- [17] I. S. Kim, S. A. Won, S. J. Kang & M. S. Shin. (2016) The Relationship among Nurses' Perception of Super-leadership, Self-leadership and Organizational Commitment. *J Korean Acad Adm*, 22(2), 148-157. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.2.148.
- [18] Y. M. Kim. (2014). *The Effect of Coaching Behavioron Job Performance and Turnover Intention and Moderating Effects of Empowerment among Hospital employee*. Inje University, master's thesis.
- [19] D. M. Yoo & W. S. Kang, (2013). Changes in Self-Leadership and Self-Efficacy After Leadership Training of First-Year Premedical Students. *Korean Medical Education Review*, 18(2), 83-89. DOI : 10.17496/kmer.2016.18.2.83.
- [20] J. S. Kim, D. W. Lee, H. S. Yoo & T. S. Yoon, (2011). Impact of Leader's Coaching on Employees' Job Satisfaction and Job Involvement: Focusing on Mediating Effect of Self-efficacy. *Journal of the Korea contents association*, 11(10), 374-386. DOI : 10.5392/JKCA.2011.11.7.374.
- [21] J. W. Lee, K. S. Ha. (2013). Coaching leadership's influences on employees' job satisfaction in Telemarketing field. *Journal of Digital Policy and Management*, 11(7), 97-110.

윤 성 옥(Yoon, Sung Uk)

[정회원]



- 2003년 8월 : 대구가톨릭대학교 보건대학원 위생과학과(보건학석사)
- 2012년 8월 : 대구가톨릭대학교 보건학과(보건학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 김천대학교 치위생학과 조교수

- 관심분야 : 치위생학 ,산업보건학,
- E-Mail : sunguk3794@naver.com