

# 임상치과위생사의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트 및 직무만족도와의 관련성

지민경  
호원대학교 치위생학과 부교수

## Relationship between Self-leadership, Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists

Min-Gyeong Ji  
Associate professor division of Dental Hygiene, Howon University

**요약** 본 연구의 목적은 치과의료서비스에 직접적인 영향을 주는 주요 인력인 치과위생사의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트와 직무만족도간의 관련성을 규명하여 조직 내 양질의 인적 향상 방안을 마련하고자 시행되었다. 자료 수집은 2017년 5월 1일부터 6월 10일까지 대전·전라지역에 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의 표본추출 하였으며, 자기기입식 방법으로 작성하였다. 셀프리더십은 심리적 임파워먼트, 직무만족도와 정의 상관관계를 나타냈으며, 심리적 임파워먼트와 직무만족도도 정의 상관관계를 나타내었다. 심리적 임파워먼트, 치과시스템과 본인 적합성, 셀프리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이에 임상치과위생사의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트 및 직무만족도와 관련성이 있음이 파악되었고, 치과위생사들의 직무만족도를 향상시키기 위해 긍정적인 심리적 임파워먼트 활용과 적극적인 셀프리더십 융합 프로그램을 정립하여 올바른 치과 조직의 방향성 확보와 운영에 관심을 가질 필요가 있을 것으로 사료된다.

**주제어** : 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도, 임상치과위생사, 융합

**Abstract** The purpose of this study was to determine the relationship between self-leadership, psychological empowerment and job satisfaction in dental hygienists, who form major manpower directly affecting dental care service, and to develop a plan for good-quality intra-organizational personal improvement. To collect data, convenience sampling was performed from May 1 to June 10, 2017 among clinical dental hygienists working at dental hospitals and clinics in Chungcheong and Jeolla Provinces and a self-administered questionnaire was used. Self-leadership was positively correlated with psychological empowerment and job satisfaction; psychological empowerment was positively correlated with job satisfaction. The factors for job satisfaction included psychological empowerment, dental system and self-conformity, and self-leadership. It has been confirmed that there is correlation among self-leadership, psychological empowerment, and job satisfaction in clinical dental hygienists; therefore, it is necessary to use positive psychological empowerment, establish a proactive self-leadership convergence program, and pay attention to the good direction and management of dental organizations with the objective of improving job satisfaction in dental hygienists.

**Key Words** : Self-leadership, Psychological empowerment, Job satisfaction, Clinical dental hygienists, Convergence

\*Corresponding Author : Min-Gyeong Ji (air638@hanmail.net)

Received October 25, 2019

Accepted December 20, 2019

Revised November 18, 2019

Published December 28, 2019

## 1. 서론

현재의 보건의료 환경은 급변화하는 사회적 흐름과 함께 제도의 변화, 국민의 권리의식 향상으로 수요자의 질 좋은 의료서비스에 대한 요구가 점점 높아지고 있다[1]. 고객 중심의 질 높은 서비스를 통한 환자만족 경영을 위해 대부분의 치과 의료기관에서는 시스템을 재정비하고 있으며, 꾸준히 노력하고 있다[2]. 의료서비스의 질을 높이기 위해 환자들에게 직접적으로 서비스를 제공하는 인적자원을 효과적으로 관리하는 것이 중요하며, 능력강화를 통한 핵심 인적자원 관리는 조직의 경쟁력에 매우 필요한 요소라 볼 수 있다[3].

특히 치과의료인력은 환자들과의 상호작용에 의하여 치과서비스가 전달되므로 실력 있는 인력을 확보하는 것은 중대한 사항이다[2]. 치과 의료기관의 가장 중추적인 인적 자원인 구강보건인력은 구강보건의 진료 요소에서 중요한 위치를 차지하며, 치과 의료의 생산성 향상과 의료 서비스 제공에 밀접한 영향을 준다[4,5]. 치아 및 구강질환의 위생과 예방에 관한 업무를 담당하고 있는 치과위생사로, 치과의사와의 협력관계에 있는 전문적인 자격을 지닌 구강보건교육자로 다양한 환자들과의 대면접촉과 실천을 중심으로 치과서비스를 제공함과 동시에 동료 치과위생사 및 직원, 치과의사들의 노력을 환자에게 집중시키는 조정역할을 수행한다[5-7].

최근 의료서비스의 인적관리 변화를 통한 조직유효성을 향상시키기 위하여 조직관리 요소인 셀프리더십과 임파워먼트에 대한 관심이 높아짐에 따라 올바른 셀프리더십을 토대로 구성원의 업무에 대한 자부심뿐만 아니라 직무만족을 끌어올리며, 심리적 임파워먼트를 통해 자율적으로 자기 역량을 발휘하고 주인의식을 갖도록 해야 한다[8].

셀프리더십은 스스로 높은 성과를 올리도록 이끌어 주는 자율적인 힘으로, 스스로 자신의 행동이나 사고를 통제하고 관리한다[9]. 치과 조직문화에서 구성원들이 자율적으로 업무 환경에 적응, 이를 바탕으로 목표를 달성하기 위해 자율적인 동기를 가지고 자신의 목표를 설정할 수 있도록 유도하며, 본인이 설정한 목표에 몰입하기 위해 스스로를 리드, 의사를 결정할 수 있어야 한다[7]. 셀프리더십은 개인이 가지는 특성으로서 개인마다 잠재력이 다르고, 교육이나 역량학습에 의해 개발되고 발전될 수 있으며, 타고난 것이 아니라

학습을 통해 얻어지는 것으로 어느 정도는 셀프리더십을 발휘하고 이것은 리더뿐만 아니라 구성원에게도 해당된다[10,11]. 치과 종사자의 경우는 환자를 대하면서 셀프리더십과 즉각적인 대처능력이 필요한 상황이 있어 각 개인의 셀프리더십 수준을 강화할 수 있도록 노력해야 하며, 치과 의료조직에서의 셀프리더십은 치과 종사자들의 직무 스트레스를 감소시키고, 직무만족을 높이며, 심리적 안정감을 높여주어 의료업무의 효율성과 생산성을 높여 조직의 균형 있는 발전과 목표달성을 도모하는데 긍정적 영향을 미친다[12]. 치과 위생사는 예측할 수 없고 복잡한 상황에서 문제 해결을 위해 리더십을 발휘하게 될 기회가 많기 때문에 자신의 목적에 맞게 활용할 수 있는 기술인 셀프리더십을 필수적으로 키워야 한다[6,7].

심리적 임파워먼트는 조직의 상황요인들을 구성원들이 심리적으로 어떻게 지각, 경험하는지에 초점을 맞춘 개념으로 이는 개인의 잠재역량을 발현시키는데 있어 요구되는 조건이 되기에 관심이 널리 확산되고 있다[13]. 임파워먼트는 조직 구성원들에게 보다 많은 권한과 책임을 부여하는 것으로, 임파워된 구성원들은 조직을 위해 체계화를 이끌어 내는 능력과 힘을 가지고 있다는 확신을 가지며, 자신의 업무에서 성과를 높게 낼 수 있다[14]. 심리적 임파워먼트는 셀프리더십에 의해 영향을 받으며, 임파워먼트 부여 시 치과위생사가 환자의 니즈(needs)에 능동적이고 자율적으로 적절히 대응할 뿐 아니라 역할중대, 자기계발 및 과업행동을 주도하고 유지하면서 조직의 효율성을 확보하는데 보다 좋은 영향을 미친다[15-17].

직무만족도란 일에 대한 개인의 일반적인 태도로서, 개인의 직무태도는 조직목표달성 뿐만 아니라 직무만족과 의료기관에 근무하는 근로자, 환자에게까지 영향을 미친다[18]. 직무만족도가 높으면 자신의 직무에 대해서도 긍정적인 태도를 가지게 되는 반면에 불만족이면 본인이 수행하는 직무에 대해서도 부정적인 태도를 가진다[18]. 이러한 직무만족은 전문 직업성이 강할수록 이직을 낮추고, 재직의도를 높여주어 유능한 전문직업인으로서의 자신감과 소속감, 올바른 가치관을 확립할 수 있게 한다[19].

그동안 치과분야의 리더십과 관련된 연구는 원장 또는 상사의 리더십에 따른 영향력에 관한 연구가 대다수이었으며, 여러 방면의 보건의료 종사자에 관한 연구

의 필요성이 제기되는 상황에 치과위생사만을 대상으로 한 연구는 아직 미흡한 실정으로 치과위생사의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트, 직무만족과의 관련성을 파악하는 것은 의미가 있다.

따라서 본 연구는 치과의료서비스에 직접적인 영향을 주는 주요 인력인 치과위생사의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향정도를 살펴봄으로써 조직 내 적절한 상호관계형성과 양질의 인적향상 방안을 위한 기초자료를 마련하고자 시행되었다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 2017년 5월 1일부터 6월 10일까지 대전·전라지역에 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의표본추출 하였으며, 자료 수집은 대상자들에게 연구의 목적 및 연구이외의 목적에는 사용하지 않을 것임과 개인비밀 보장을 설명하고 자기기입식 방법으로 작성하게 하였다. 표본 크기는 G\*Power version 3.1.9 program을 이용하여 회귀분석에 필요한 중간크기의 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 예측변수(셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도, 일반적 및 직무관련 특성)을 13개로 감안하였을 때, 표본 크기 최소인원은 189명이었고, 탈락자를 고려하여 210명을 연구대상으로 하였고, 불성실한 응답 7부를 제외한 최종분석대상자는 203명이었다.

### 2.2 연구방법

연구도구는 일반적 및 직무관련 특성 10문항, 셀프리더십 18문항, 심리적 임파워먼트 12문항, 직무만족도 28문항으로 총 68문항으로 구성하였다. 일반적 및 직무관련 특성은 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무처, 임상경력, 근무시간, 근무강도, 현재 직위, 치과시스템과 본인 적합성, 평균 급여에 대하여 조사하였다. 셀프리더십을 측정하기 위해 Manz[20]가 개발한 설문지를 김한성[11]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 측정도구는 자기기대, 자기보상, 자기비판, 목표설정, 리허설, 건설적 사고의 6개 하위척도로 구성하였고, 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 하였으며, 점수가 높을수록 셀프

리더십이 높은 것을 의미하고, Cronbach's  $\alpha$ 는 0.796이었다. 심리적 임파워먼트를 측정하기 위한 척도는 Spreitzer[14]가 개발하고, 정예지[21]의 연구에서 사용된 도구를 사용하였다. 심리적 임파워먼트의 하위요인인 의미성, 역량성, 자기결정력, 영향력으로 4개 하위척도로 하였고, 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 하였으며, 점수가 높을수록 심리적 임파워먼트의 정도가 높은 것을 의미하고, Cronbach's  $\alpha$ 는 0.827이었다. 직무만족도는 Slavitt DB 등[22]이 개발하고, 최진과 박현주[23]가 사용한 도구를 본 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 직무만족도 도구는 직무요구, 상사지원, 동료지원, 승진, 임금관계의 5개 하위척도로 하였고, 측정기준은 5점 리커트 척도(매우 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미하고, Cronbach's  $\alpha$ 는 0.745이었다.

### 2.3 분석방법

자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하였고, 조사대상자의 변수 특성과 일반적 및 직무관련 특성은 빈도분석을 하였으며, 일반적 및 직무관련 특성에 따른 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도는 T-검정, 일원분산분석법을 하였으며, 일원분산 분석법 후 평균비교는 Scheffe'를 사용하였다. 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson 상관분석을 실시하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 영향 요인은 단계적 다중회귀 분석을 하였다. 모든 통계량의 유의수준은  $p < 0.05$ 로 정하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 변수 특성

조사대상자에 사용한 변수는 Table 1과 같이 5점 만점으로 측정되었고, 셀프리더십은 3.32점이었으며, 심리적 임파워먼트는 3.20점이었고, 직무만족도는 3.42점으로 나타났다.

Table 1. Information of scales

Variables	N	Item	Mean	SD	Range	Cronbach's α
Self leadership	203	18	3.32	0.56	1~5	0.796
Psychological empowerment	203	12	3.20	0.63	1~5	0.827
Job satisfaction	203	28	3.42	0.48	1~5	0.745

3.2 일반적 및 직무관련 특성

조사대상자의 일반적 및 직무관련 특성은 Table 2 와 같이 연령은 25세에서 29세인 경우가 38.9%로 가장 많았고, 24세 미만인 경우가 35.5%, 30세 이상이 25.6% 순으로 나타났으며, 결혼은 기혼이 70.0%로 미혼 30.0%보다 많게 나타났다. 교육수준은 전문대졸업 이상인 경우가 67.5%로 대학교 졸업인 경우 32.5%보다 높게 나타났고, 치과형태가 치과의원인 경우 65.5%로 치과병원급 이상인 경우 34.5%보다 높게 나타났다. 임상경력은 4년 미만인 경우 49.8%로 가장 많았고, 4~8년 26.1%, 9년 이상인 경우 24.1% 순으로 나타났으며, 근무시간은 9시간 미만인 경우가 71.4%로 9시간 이상 28.6%보다 높게 나타났다. 근무강도가 힘든 편인 경우 56.2%로 괜찮다는 경우 43.8%보다 높게 나타났고, 직책이 팀장급 이상이 아닌 경우 74.9%로 팀장급 이상인 경우 25.1% 보다 높았다. 치과시스템과 본인이 잘 맞는 경우는 52.2%, 잘 맞지 않다는 경우 47.8%이었고, 월수입은 200만원 미만 54.7%, 200만원 이상 45.3%로 나타났다.

3.3 일반적 및 직무관련 특성에 따른 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도

조사대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도는 Table 3과 같이 셀프리더십은 연령에서 30세 이상인 경우가 3.56점으로 가장 높았고, 25세~29세 3.32점, 24세 미만 3.13점 순으로 통계적인 유의성이 있었다. 기혼이 3.52점으로 미혼 3.23점 보다 높았고, 교육수준은 대학교 졸업 이상인 경우 3.47점으로 전문대졸업 3.25점보다 높게 나타났으며, 근무경력이 9년 이상인 경우 3.56점으로 높게 나타났다. 근무강도가 괜찮다는 경우 3.45점으로 힘들다는 경우 3.21점보다 높게 나타났고, 팀장급 이상 직책이 있는 경우 3.58점으로 아닌 경우 3.23점보다

높게 나타났고, 월수입이 200만원 이상인 경우 3.44점으로 높게 나타났다. 심리적 임파워먼트는 연령에서 30세 이상인 경우가 3.42점으로 가장 높았고, 25세~29세 3.17점, 24세 미만 3.08점 순으로 나타났으며, 기혼이 3.42점으로 미혼 3.11점보다 높게 나타나 통계적으로 유의하였다. 교육수준은 대학교 졸업 이상인 경우 3.38점으로 전문대졸업 3.11점 보다 높게 나타났고, 근무경력이 9년 이상인 경우 3.47점으로 높게 나타났으며, 근무강도가 괜찮다는 경우 3.42점으로 힘들다는 경우 3.03점보다 높게 나타났다. 팀장급 이상 직책이 있는 경우 3.39점으로 아닌 경우 3.14점보다 높게 나타났고, 월수입이 200만원 이상인 경우 3.30점으로 높게 나타났다. 직무만족도는 교육수준은 대학교 졸업 이상인 경우 3.54점으로 전문대졸업 3.37점보다 높게 나타났고, 근무처가 치과병원급 이상인 경우 3.53점으로 치과의원은 3.37점으로 높게 나타났으며, 치과시스템과 본인이 잘 맞는 경우 3.55점으로 잘 맞지 않다는 경우 3.31점보다 높게 나타났고, 월수입이 200만원 이상인 경우 3.48점으로 높게 나타났다.

Table 2. General and job-related characteristics

Unit: N(%)

Scales	Categories	N	%
Age(year)	<24	72	35.5
	25~29	79	38.9
	≥30	52	25.6
Marrial status	Yes	61	30.0
	No	142	70.0
Final education	College	137	67.5
	≥University	66	32.5
Dental type	Clinic	133	65.5
	Hospital	70	34.5
Carrier	<4	101	49.8
	4~8	53	26.1
	≥9	49	24.1
Duty hours(hour)	<9	145	71.4
	≥9	58	28.6
Strength of work	Normal	89	43.8
	Hard	114	56.2
Position	Yes(team leader head of office, office manager)	51	25.1
	No	152	74.9
Dental system and self-conformity	Yes	106	52.2
	No	97	47.8
Monthly income	<200	111	54.7
	≥200	92	45.3
Total		203	100.0

**Table 3. Self-leadership, psychological empowerment, and job satisfaction by general and job-related characteristics**

Unit: Mean±SD

Scales	Categories	Self leadership	t or F, p-value*	Psychological empowerment	t or F, p-value*	Job satisfaction	t or F, p-value*
Age (year)	<24	3.13±0.47 <sup>a</sup>	9.431 (0.000 <sup>***</sup> )	3.08±0.54 <sup>a</sup>	4.672 (0.010 <sup>*</sup> )	3.50±0.44	1.996 (0.139)
	25~29	3.32±0.55 <sup>ab</sup>		3.17±0.69 <sup>ab</sup>		3.35±0.49	
	≥30	3.56±0.60 <sup>b</sup>		3.42±0.61 <sup>b</sup>		3.43±0.50	
Marital status	Yes	3.52±0.58	-3.465 (0.001 <sup>**</sup> )	3.42±0.62	-3.236 (0.001 <sup>**</sup> )	3.39±0.51	0.605 (0.546)
	No	3.23±0.53		3.11±0.61		3.44±0.47	
Final education	College	3.25±0.55	-2.648 (0.009 <sup>**</sup> )	3.11±0.62	-2.906 (0.004 <sup>**</sup> )	3.37±0.47	-2.366 (0.019 <sup>*</sup> )
	≥University	3.47±0.55		3.38±0.62		3.54±0.48	
Dental type	Clinic	3.36±0.57	1.598 (0.112)	3.22±0.66	0.587 (0.558)	3.37±0.50	-2.327 (0.021 <sup>*</sup> )
	Hospital	3.23±0.53		3.16±0.58		3.53±0.43	
Carrier	<4	3.18±0.47 <sup>a</sup>	7.943 (0.000 <sup>***</sup> )	3.12±0.59 <sup>a</sup>	6.155 (0.003 <sup>**</sup> )	3.49±0.43	2.822 (0.062)
	4~8	3.35±0.56 <sup>ab</sup>		3.11±0.63 <sup>a</sup>		3.30±0.50	
	≥9	3.56±0.65 <sup>b</sup>		3.47±0.64 <sup>b</sup>		3.41±0.53	
Duty hours (hour)	<9	3.32±0.57	0.025 (0.980)	3.23±0.63	0.912 (0.363)	3.44±0.47	0.844 (0.399)
	≥9	3.32±0.53		3.14±0.63		3.38±0.49	
Strength of work	Normal	3.45±0.53	3.078 (0.002 <sup>**</sup> )	3.42±0.64	4.643 (0.000 <sup>***</sup> )	3.46±0.52	0.966 (0.335)
	Hard	3.21±0.56		3.03±0.57		3.39±0.44	
Position	Yes (team leader, head of office, office manager)	3.58±0.66	3.508 (0.001 <sup>**</sup> )	3.39±0.73	2.454 (0.015 <sup>*</sup> )	3.44±0.49	0.290 (0.772)
	No	3.23±0.49		3.14±0.59		3.42±0.48	
Dental system and self-conformity	Yes	3.51±0.62	-1.702 (0.094)	3.47±0.68	-1.950 (0.086)	3.55±0.46	-2.656 (0.008 <sup>**</sup> )
	No	3.33±0.48		3.25±0.58		3.31±0.50	
Monthly income	<200	3.21±0.48	-2.910 (0.004 <sup>**</sup> )	3.12±0.59	-2.074 (0.039 <sup>*</sup> )	3.35±0.44	1.933 (0.049 <sup>*</sup> )
	≥200	3.44±0.62		3.30±0.67		3.48±0.51	

\*by t-test or ANOVA

<sup>ab</sup>The same letter indicates no significant difference by Scheffe

\* : p<0.05, \*\*: p<0.01, \*\*\*: p<0.001

### 3.4 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도와의 상관관계

조사대상자의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트, 직무만족도간의 상관관계는 Table 4와 같이 셀프리더십은 심리적 임파워먼트( $r=0.481^{**}$ ,  $p<0.001$ )와 직무만족도 ( $r=0.273^{**}$ ,  $p<0.001$ )와 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 심리적 임파워먼트와과 직무만족도( $r=0.496^{**}$ ,  $p<0.001$ )도 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

**Table 4. Correlations among self-leadership, psychological empowerment, job satisfaction**

Variables	Self leadership	Psychological empowerment	Job satisfaction
Self leadership	1		
Psychological empowerment	0.481 <sup>**</sup> (0.000)	1	
Job satisfaction	0.273 <sup>**</sup> (0.000)	0.496 <sup>**</sup> (0.000)	1

\*by pearson correlation analysis

\*\*\*: p<0.001

### 3.5 직무만족도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 Table 5와 같이 직무만족도를 종속변수로 하고, 일반적 및 직무관련 특성을 독립변수로 설정, 일부 변수는 가변수 처리를 하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증한 결과, 잔차의 독립성에서는 Durbin-Watson 검정계수는 1.266임을 확인하여 자기상관이 없었고,

분산팽창요인(VIF)은 1.018~1.047으로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인들의 회귀모형은 유의한 것으로 나타났고 (F=30.240), 모형의 설명력은(Adj.  $R^2$  0.303) 30.3%를 보였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십, 치과시스템과 본인 적합성, 심리적 임파워먼트 순으로 높게 나타났다.

Table 5. Influencing factors of job satisfaction

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	p-value	VIF
Job satisfaction	(constant)	2.001	0.155		12.947	0.000	
	Psychological empowerment	0.400	0.045	0.527	8.891	0.000***	1.018
	Dental system and self-conformity	0.182	0.058	0.189	3.140	0.002**	1.047
	Self leadership	0.154	0.060	0.152	2.546	0.012*	1.030
R=0.313, $R^2=0.303$ , F = 30.240 (p<0.001) Durbin - Watson= 1.266							

\*by multiple regression analysis, Dummy variable

\* : p(0.05, \*\* : p(0.01, \*\*\* : p(0.001

## 4. 논의

직무만족이 높은 치과위생사는 창의적이고 능동적으로 양질의 치과서비스를 환자들에게 제공하여 치과의료 생산성 향상에 영향을 끼치게 되며, 치과 병(의)원의 경쟁력을 확보할 수 있는 매우 중한 요소이다[24].

이에 본 연구는 치과 의료서비스에 직접적인 영향을 주는 주요 인적 요인인 치과위생사의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향정도를 살펴봄으로써 조직 내 적절한 상호관계형성과 양질의 인적 향상 방안을 위한 기초자료를 마련하고자 시행되었다.

본 연구에서 셀프리더십은 대학교 졸업 이상, 근무경력 9년 이상, 팀장급 이상 직책, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타나 이는 치과위생사의 조직시민행동을 연구한 민희홍 등의 결과에서 높은 교육수준, 근무경력 10년 이상, 직책이 있을 때, 월수입이 많을수록 높아져 일치한 결과를 보였다[25]. 간호사를 대상으로 한 조경아와 문숙자의 연구에서도 학력이 높을수록 영향을 주어 간호조직은 구성원들에게 지속적인 격려와 관심을 통해 셀프리더십을 증진시킬 수 있는 역량 개발 및 교육이 필요하다고 하였다[26]. 치과위생사의 경력,

교육수준, 연령 등을 고려하여 업무능력 프로그램을 적용한다면 능력 향상 효과를 증대시킬 수 있고, 셀프리더십을 강화한다면, 조직의 상하관계에서 신속한 자율적 판단으로 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있다는 것이며, 원활한 의사소통으로 업무처리 효율성과 능동적으로 직무에 임할 수 있다[3,8].

본 연구에서 심리적 임파워먼트는 30세 이상, 기혼, 대학교 졸업 이상, 근무경력 9년 이상, 팀장급 이상 직책, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타났다. 민희홍 등의 조직시민행동 연구에서 연령이 많을수록, 기혼, 교육수준이 높을수록, 근무경력이 10년 이상, 월수입이 많을수록 높게 나타났고, 조경아와 문숙자의 연구에서도 석사졸업이 높게 나타나 이러한 결과는 교육수준이 높아질수록 전문적인 역할을 수행할 수 있어 업무에 대해 영향력이 생기고, 의사결정에 있어 높은 자신감을 가진 것으로 미루어 생각해 볼 수 있다[25,26]. 민경혜와 민희홍의 연구에서는 직무만족도, 임상경력, 월수입, 예방처치 수행 순으로 높게 나타났고, 이는 임상경력이 높으면 경제 수준이 향상되고, 업무적 측면에서도 단순한 진료업무 뿐 아니라 직원 관리 등 다양한 업무에 주도적으로 참여가 가능한 것으로 보았다[27]. 노은미 등

의 연구에서 각 의미성은 임상경력, 역량성은 연령, 교육수준, 임상경력에서, 영향력은 교육수준, 임상경력, 팀 리더일 때 높게 나타났으며, 물리치료를 대상으로 한 심재훈의 연구에서는 35세 이상, 대학원 졸업, 기혼자, 정규직, 10년 이상 근무에서 높게 나타나 본 연구를 지지하였다[2,28]. 심리적 임파워먼트를 올리기 위한 노력으로 치과위생사의 직업적 특성상 꾸준히 전문적인 지식과 기술을 충족시켜주는 것은 학교에서 배우는 교과만으로는 충분치 않으므로 보수교육 등을 통하여 자기개발을 하는 것이 심리적 임파워먼트는 물론 직무만족도까지 높일 수 있는 방법이다[18].

본 연구에서 직무만족도는 대학교 졸업 이상, 근무처가 치과병원급 이상, 치과구조시스템과 본인과의 적합성, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타났다. 민희홍 등의 연구에서 교육수준이 높을수록, 병원 급 근무, 근무경력이 10년 이상일 때 높아 부분적으로 일치하였으며, 대개 치과위생사들이 병원급 근무를 선호하고, 근무경력이 10년 이상에서는 상사의 신뢰와 업무의 안정감에서 비롯된 것으로 볼 수 있다[25]. 한지형 등의 연구에서 연령이 높을수록, 기혼, 최종학력과 경력이 많을수록 만족도가 높았고, 주당 평균 근무시간이 적거나, 적절한 업무량, 충분한 인력 구성, 명확한 타 인력 간 업무 구분 시 높게 나타나 치과위생사의 적정 업무량과 근무시간, 업무 구분이 제대로 조성되는 등 근무환경 개선을 위한 지속적인 노력을 해야 된다[29]. 민희홍의 연구에서 높은 교육수준, 접수 및 상담 담당, 근무강도가 정상일 때 높았고, 권준영과 이수영의 연구에서는 연령, 경력, 월 소득이 높고 기혼, 책임치과위생사가 업무만족이 높으며, 월 소득은 높고 주 근무시간이 낮으며 기혼치과위생사가 조직만족이 높게 나타나 함께 연계하여 판단해 볼 수 있다[30,31].

본 연구에서 셀프리더십은 심리적 임파워먼트, 직무만족도와 유의한 정의 상관관계를 나타냈으며, 심리적 임파워먼트와 직무만족도도 유의한 정의 상관관계를 나타냈다. 이는 조경아와 문숙자의 연구에서 셀프리더십과 임파워먼트, 직무만족 간에는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구와 같은 결과를 나타냈다[26]. 또한 김세영의 연구에서 셀프리더십의 하위변수인 행동지향적, 건설적사고, 자연적보상 전략이 임파워먼트의 하위변수인 자기 결정력과 영향력에, 직무만족에도 유의한 영향을 주었고, 고희일의 연구에서도

셀프리더십은 심리적 임파워먼트에 정의 영향을 주었으며, 물리치료사의 임파워먼트와 직무만족간에도 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다[8,32,33]. 치과 종사자에게 부여된 임파워먼트가 환자들에게 긍정적이며 적극적으로 대응할 수 있어 직무만족이 높아지며, 치과 조직의 유효성 확보와 개인 의사 존중과 조직 애착심을 고취시켜 치과의로 종사자로서의 의무와 책임을 다하는 것이므로 향상된 임파워먼트를 부여하는 것이 무엇보다 중요하다[8].

본 연구에서 직무만족도에 영향 요인은 심리적 임파워먼트, 치과시스템과 본인 적합성, 셀프리더십으로 나타났다. 민희홍의 결과에서는 연령, 근무강도, 자아존중감, 전문직자아개념 순이었고, 임순연과 박지현의 문헌 분석 결과 직무만족이 높을수록 직무스트레스, 이직의도가 음의 상관관계, 전문직업성, 조직몰입에서는 양의 상관관계를 보였으며, 학업을 병행하는 치과위생사를 대상으로 한 민희홍 등의 연구에서는 직무스트레스, 기혼, 직장지지, 전문직자아개념 순으로 나타나 연구자마다 변수에 따른 다양한 결과를 보여 추후 지속적인 연구가 뒷받침 될 필요가 있을 것으로 사료된다[30,34,35]. 조경아와 문숙자의 연구에서 셀프리더십과 직무만족에 임파워먼트가 부분 매개 역할로 확인되어 이러한 결과를 바탕으로 구성원이 스스로 업무에 대한 의미 부여와 가치관, 신념을 정립 할 수 있도록 임파워먼트를 효과적으로 향상시키며, 조직적 차원에서 셀프리더십을 측정하고 이를 함양할 수 있도록 훈련과 지원이 필요하다[26]. 치과 병·의원은 규모 및 시설, 근로조건, 조직구성원 형태, 업무 다양성, 조직문화 형태, 리더십 방향 등이 일반 의료기관과는 다른 환경에서 치과 종사자는 셀프리더십과 임파워먼트에 관한 관심, 확고한 여건 조성이 함께 되어야 한다[8]. 전문직종의 의료 종사자로서 치과위생사는 임파워먼트 증진 시 업무에 대한 동기부여와 효율성을 높일 수 있으며, 업무능력을 향상시키기 위해 자기기대, 건설적 사고를 중점으로 하는 셀프리더십 적용과 직무만족 강화 프로그램을 접목한 방안이 요구된다[27,36].

이에 임상치과위생사의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트 및 직무만족도와 관련성이 있음을 알 수 있었고, 치과위생사들의 직무만족도를 높이기 위한 긍정적인 심리적 임파워먼트 프로그램 확립과 셀프리더십의 융합 활용을 통해 치과 조직구성원의 심도 깊은 관심과

방향성에 대한 의식을 고취할 필요가 있을 것으로 사료된다. 본 연구의 제한점으로는 대전·전라권 지역의 의료기관에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 하였기에 결과를 일반화시키는 데는 한계가 있고, 변수들에 대한 측정은 자기보고식 설문지를 이용하여 발생하는 오류의 가능성을 배제할 수 없어 추가 방법으로 관찰 및 인터뷰로 요인에 대한 세밀한 측정이 수행되어야 하며, 횡단연구로 종단적 측면에서 변수 간 인과관계를 위해 향후 연구는 반복 측정으로 유용한 결과를 도출할 수 있다.

그럼에도 본 연구 결과를 토대로 의료기관의 치과서비스를 향상시켜 경쟁력 제고를 위한 전략의 일환으로 그 중심을 치과위생사 스스로가 셀프리더로서 조직구성원 각자에게 두며 역량을 충분히 발휘시키면서 심리적 임파워먼트를 적극적으로 부여한다면, 직무만족도가 향상될 가능성을 시사하였으며, 이에 대한 집중된 관리가 이루어져야 할 것이다.

## 5. 결론

본 연구는 치과의료서비스에 직접적인 영향을 주는 주요 인력인 치과위생사의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트와 직무만족도간의 관련성을 규명하여 양질의 조직 내 인적 향상 방안을 마련하고자 시행되었다. 자료 수집은 2017년 5월 1일부터 2017년 6월 10일까지 대전·전라지역에 치과 병·의원에서 근무하는 임상치과위생사를 편의표본추출 하였으며, 자기기입식 방법으로 작성하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 셀프리더십은 30세 이상, 기혼, 대학교 졸업 이상, 근무경력 9년 이상, 근무강도가 괜찮다는 경우, 팀장급 이상 직책, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타났다.
2. 심리적 임파워먼트는 30세 이상, 기혼, 대학교 졸업 이상, 근무경력 9년 이상, 근무강도가 괜찮다는 경우, 팀장급 이상 직책, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타났다.
3. 직무만족도는 대학교 졸업 이상, 근무처가 치과병원급 이상, 치과시스템과 본인이 잘 맞는다는 경우, 월수입이 200만원 이상에서 높게 나타났다.
4. 셀프리더십은 심리적 임파워먼트, 직무만족도와 유의한 정의 상관관계를 나타냈으며, 심리

적 임파워먼트와 직무만족도도 유의한 정의 상관관계를 나타냈다.

5. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 심리적 임파워먼트, 치과시스템과 본인 적합성, 셀프리더십으로 나타났다.

임상치과위생사의 셀프리더십, 심리적 임파워먼트 및 직무만족도와 관련성이 있음을 알 수 있었고, 이에 치과위생사들의 직무만족도를 높이기 위한 긍정적인 심리적 임파워먼트 프로그램 확립과 셀프리더십의 융합 활용을 통해 치과 구성원의 심도 깊은 관심과 방향성에 대한 의식을 고취할 필요가 있을 것으로 사료된다.

## REFERENCES

- [1] S. Y. Song. (2018). *Effect of Emotional Labor and Psychological Empowerment on the Organizational Commitment of the Nurse in the Small-Medium sized Hospital*. Gachon University, Seongnam.
- [2] E. M. Noh, E. S. Jeon & H. J. Ko. (2015). The Effects of Dental Hygienists' LMX (Leader-Member Exchange) and Empowerment on Organizational Performance. *Journal of dental hygiene science*, 15(5), 650-658.  
DOI : 10.17135/jdhs.2015.15.5.650
- [3] J. H. Kim & S. J. Han. (2016). The effect of self-leadership on organizational effectiveness and job performance in dental hygienist. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 16(6), 1079-1092.  
DOI : 10.13065/jksdh.2016.16.06.1079
- [4] M. R. Yeon. (2012). *The Relationship of Professionalism and Organizational Commitment with Intention to Change Jobs among Dental Hygienists*. Ajou University, Suwon.
- [5] S. Y. Bae. (2014). *(The) Effect of Emotional Labor on Job Satisfaction and Turnover Intention of Dental Hygienists*. Inje University, Gimhae.
- [6] E. J. Nam. (2006). *The effect where the leadership type and sensitivity intelligence of the dentistry hospital middle manager go to the system immersion of the member*. Kyung Hee University, Seoul.
- [7] H. H. Jo. (2015). *The Relationship between Self-Leadership, Goal Commitment and Critical*



- Thinking of Nursing Students Having Experience in a Simulation Practicum and Their Problem Solving Ability.* Kyung Hee University, Seoul.
- [8] S. Y. Kim. (2019). *The Effect of Self-Leadership on empowerment and organizational effectiveness : Around dental hospital · clinic.* Kyunghee University, Seoul.
- [9] Y. S. Kim & S. H. Kim. (2010). A Study on Relationship among Self-Leadership, Teamwork, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance of Hotel Staffs. *Journal of Hospitality and Tourism Studies, 12(2)*, 97-108.
- [10] C. C. Manz & H. P. Sims. (1991). Super leadership, beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics, 3*, 18-35.
- [11] H. S. Kim. (2003). *The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools.* Soongsil University, Seoul.
- [12] M. R. Jung. (2016). Influence of Vitality on Effects of Self-leadership, Professional Self-concept, Clinical Competence and Burnout among Clinical Nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, 16(12)*, 559-573.
- [13] J. R. Lee & K. K. Lee. (2006). The Effect of Airline Employees' Psychological Empowerment on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Pro-social Behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Studies, 8(3)*, 147-161.
- [14] G. M. Spreitzer. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*, 1442-1465.
- [15] J. D. Houghton & S. K. Yoho. (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged?. *Journal of Leadership and Organisational Studies, 11*, 65-83.
- [16] C. P. Neck & J. D. Houghton. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 270-295.
- [17] H. K. S. Laschinger & D. S. Havens. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice, conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration, 26*, 27-35.
- [18] N. N. Yoon, J. Y. Lee & B. C. Yu. (2017). The correlations between psychological empowerment, leader-member exchange (LMX) and job satisfaction in dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 17(3)*, 405-418.
- [19] E. H. Chae & H. Y. Lee. (2004). A study on job satisfaction of the employee in the long-term mental health care facilities. *Journal of Korean Public Health Nursing, 18(1)*, 27-38.
- [20] C. C. Manz. (1983). *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*, New Jersey : Prentice Hall Inc.
- [21] Y. J. Jeong. (2005). *The Mediating Effect of Psychological Empowerment between Social Structural Characteristics and Organizational Effectiveness.* Ewha Womans University, Seoul.
- [22] D. B. Slavitt, P. L. Stamp, E. B. Piedmont & A. M. Hasse. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Journal of Nursing Research, 27(2)*, 114-122.
- [23] J. Choi & H. J. Park. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15(1)*, 37-44.
- [24] S. E. Heo & J. H. Ji. (2010). The mediating effects of burnout on the relationships between job stress and turnover intention for dental hygienists. *The Korean Journal of Public Health Research, 36(2)*, 35-55.
- [25] H. H. Min, M. H. Yun & K. S. Ahn. (2018). Factors influencing the organizational citizenship behaviors in clinical dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 18(2)*, 165-175.  
DOI : 10.13065/jksdh.2018.18.02.165
- [26] K. A. Cho & S. J. Mon. (2019). The Effect of Nurses Self-Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on Intermediation Effects of empowerment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction, 19(10)*, 197-1212.
- [27] K. H. Min & H. H. Min. (2019). Influencing factors of empowerment in the clinical dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 19(4)*, 591-599.  
DOI : 10.13065/jksdh.20190051
- [28] J. H. Shim. (2009). *A Study on the Effects of the Social and Psychological Attributes of Physical Therapists on Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment.* Hanyang University, Seoul.
- [29] J. H. Han, K. S. Song & S. J. Shin. (2018). Factors

Affecting Job Satisfaction of Clinical Dental Hygienists. *Journal of dental hygiene science*, 18(6), 374-379.  
DOI : 10.17135/jdhs.2018.18.6.374

- [30] H. H. Min. (2018). The relationships among professional self-concept, self-esteem and job satisfaction in the clinical dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 18(1), 55-63.  
DOI : 10.13065/jksdh.2018.18.01.55
- [31] J. Y. Kwon & S. Y. Lee. (2016). Relationship of between Task Performance, Job Satisfaction, and Organizational Contribution of Dental Hygienists. *Journal of dental hygiene science*, 16(4), 302-309.  
DOI : 10.17135/jdhs.2016.16.4.302
- [32] H. I. Koh. (2011). *The Impact of Employees' Self-Leadership on the Service Quality in Medical Institutions: Mediating Effect of Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior*. Ulsan University, Ulsan.
- [33] J. H. Shim, Y. S. Kim & T. H. Yoon. (2008). Relationships Between Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Physical Therapists. *Physical Therapy Korea*, 15(3), 70-79.
- [34] S. R. Lim & J. H. Park. (2019). A Systematic Literature Review on Job Satisfaction of Dental Hygienist. *Journal of Convergence for Information Technology*, 9(1), 123-135.  
DOI : 10.2156/CS4SMB.2019.9.1.123
- [35] H. H. Min, M. H. Choi & M. H. Yun. (2019). Factors influencing job satisfaction of clinical dental hygienists in schoolwork. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 19(2), 231-239.  
DOI : 10.13065/jksdh.20190025
- [36] I. Y. Ku, K. H. Ka, S. J. Moon & E. H. Kim. (2018). A Research on Self-Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Dental Hygienists at Dental Hospitals(Clinics) in Rural Areas. *The Journal of Korean Island*, 30(4), 179-202.  
DOI : 10.26840/JKI.30.4.179

지민경(Min-Gyeong Ji)

[정회원]



- 2007년 2월 : 충남대학교 보건학과 석사
- 2010년 2월 : 충남대학교 보건학과 박사
- 2011년 3월 ~ 현재 : 호원대학교 치위생학과 교수
- 관심분야 : 치위생학, 구강보건, 치의학, 융합
- E-Mail : air638@hanmail.net