

치과위생사의 코칭리더십과 조직 효과성과의 관련성

이숙정, 장경애*
신라대학교 치위생학과

The Relationship between the Leadership and the Organizational Effectiveness of the Dental Hygienists

Sook-Jeong Lee, Kyeong-Ae Jang*

Dept. of Dental Hygiene, Silla University, Busan, 46958, Korea

요약 본 연구는 치과위생사의 코칭리더십과 조직 효과성과의 관련성을 파악하고자 2016년 12월 7일부터 2017년 1월 15일까지 경상남도과 부산광역시에 근무하는 치과위생사를 대상으로 설문조사를 하였다. 총 215부가 분석에 사용되었다. 코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성에 영향을 미치는 요인은 리더의 방향제시($p<0.001$)와 관계($p<0.001$)로 나타났고, 코칭리더십이 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p<0.001$), 방향제시($p<0.05$), 역량개발($p<0.05$), 수행평가($p<0.05$)로 나타났다. 코칭리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p<0.001$), 역량개발($p<0.01$)로 나타났다. 이에 치과위생사의 코칭리더십은 조직 효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 치과위생사를 대상으로 코칭리더십 교육 훈련이 체계적이고 융합적으로 이루어져 리더와 조직구성원 간의 신뢰를 쌓고, 소통하면서 효율적인 업무의 몰입과 성과를 높일 필요가 있다고 생각한다.

• **주제어** : 라포형성, 직무몰입, 직무만족, 치과위생사, 코칭리더십

Abstract The purpose of this study was to determine the effects of coaching leadership on organizational effectiveness of dental hygienists. A survey was conducted on dental hygienists in Busan and Kyungnam from December 7, 2016 to January 15, 2017. A total of 215 questionnaires were included in analysis. The influence factors of coaching leadership on the rapport-building between the leaders and the members included the leader's direction ($p<0.001$) and relationship ($p<0.001$). The influence factors of coaching leadership on organizational commitment included the leader's relationship ($p<0.001$), direction ($p<0.05$), development ($p<0.05$), and accountability ($p<0.05$). The influence factors of coaching leadership on job satisfaction included the leader's relationship ($p<0.001$) and development ($p<0.01$). The coaching leadership of dental hygienists has been found to make a positive influence on the organizational effectiveness. It is believed that systematic and comprehensive coaching leadership training for dental hygienists must be conducted to build up trust between the leaders and the members, facilitate communication, and enhance job commitment and performance. Furthermore.

• **Key Words** : Rapport Formation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Convergence, Dental Hygienists, Coaching Leadership

*Corresponding Author : 장경애(jka@silla.ac.kr)

Received February 2, 2017

Revised February 28, 2017

Accepted March 20, 2017

Published March 28, 2017

1. 서론

1.1 연구의 필요성

사회 환경의 흐름이 급변함에 따라 건강과 구강건강에 관심이 증가되고, 삶의 질이 향상되면서 최근 의료현장은 수준 높은 진료뿐 아니라 차별화된 의료서비스를 요구하고 있다. 이에 치과 의료기관에서는 치과위생사의 질 높은 치과서비스, 신속하고 친절한 행정서비스 등 진료의 집중과 조직 효과성을 높이기 위해 많은 노력을 하고 있다. 조직 효과성 업무의 변화는 조직구성원의 적극적인 참여가 중요하다. 즉 인적자원의 관리가 매우 중요하고, 특히 규모가 큰 치과 의료기관의 경우는 효과적이고 협력적인 업무수행을 유도하는 리더십이 치과 의료서비스의 질 유지 및 향상에 필요하다[1].

리더십은 조직이 목적을 달성할 수 있도록 구성원에게 영향력을 미치는 과정에서 요구되어지는 기술과 능력으로 상사의 리더십은 신속한 판단과 올바른 대처로 적절한 대응을 할 수 있다[2]. 또한 시대의 변화에 따라 구성원들의 역량을 개발하기 위해 코칭리더십 유형을 요구한다[3]. Stowell[4]은 리더의 행동은 조직구성원들에게 관심을 가지고 동기를 부여해주는 협력·조력자의 역할을 한다고 하였다. Stowell[4]의 효과적인 코칭리더십을 구성하는 대표적인 요소로 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계로 분류하였다. 방향제시는 리더가 코칭리더십을 사용할 경우 독단적인 목표제시가 아니라 구성원들과 협력하여 이루어야 할 방향, 목표, 비전을 바탕으로 방향제시를 해야 한다. 역량개발은 인재양성의 의미로 구성원의 능력을 찾고 발전시키는 것과 연관되고, 리더가 구성원들이 배움의 기회와 터를 만들어 줌으로써 구성원들의 역량을 향상시키는 것이다. 수행평가는 구성원들의 책임자로 수행한 업무나 과제를 정확하고 공정한 평가와 피드백을 하는 것이다. 관계는 리더의 지지와 격려 및 칭찬을 통해 구성원 간의 신뢰감과 라포를 형성하고, 자조적으로 과제를 수행하여 책임감을 갖고 조직에 몰입하여 노력해 나가는 것이다.

라포는 두 사람 사이의 공감적인 인간관계와 친밀도를 의미하는 심리학 용어로 '마음이 서로 통한다', '무슨 일이라도 털어놓고 말할 수 있다', '말한 것이 충분히 이해된다'고 느껴지는 관계를 의미한다[5]. 그 관계가 느껴질 때 리더와 구성원 간의 라포형성은 조직간 상호작용의 소통을 독려하여 성과가치를 부여하는 것에 큰 의미를 준다[6]. 이와 이[6]의 연구에서 리더의 코칭행동에 대

한 구성원의 인식이 높을수록 직무몰입이 높게 나타나고, 코칭리더십은 직무만족에 유의한 영향을 준다고 보고하였다.

조직몰입은 구성원들 본인이 가지고 있는 목표와 조직의 목표를 일치시키고 현재 근무하고 있는 구성원들로 남아있기를 희망하는 상태에서 가지게 되는 태도라고 정의하였다[7]. 한과 박[3]의 연구에서 조직몰입은 본인이 속해 있는 조직에 애착과 충성심을 가지고 구성원들과 함께 조직을 위한 성과를 향상시킬 의지가 있고, 동일한 목표와 의미를 수용할 뜻을 가지고 있는 상태로 정의하였다. 리더와 구성원 간의 신뢰 형성을 위해 환경을 조성하고 리더의 역할을 중요시하여야 한다. 나아가 코칭리더십이 조직 구성원들의 조직몰입을 향상시켜 개개인의 직무에 만족한다면 개인성장뿐 아니라 병원조직의 생산성 향상에도 큰 영향을 미칠 것이다[8].

기업의 경영자와, 간호사의 코칭리더십 등과 관련된 조직 효과성에 대한 연구는 다양하고[9][10], 치과위생사의 코칭리더십이 직무만족에 미치는 영향 관련 연구는 있으나[6] 치과위생사의 코칭리더십이 조직 효과성에 미치는 영향과 관련된 선행논문은 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 치과위생사의 코칭리더십이 중요시되고 있으므로 조직 효과성과의 관련성을 파악하여 치과위생사의 코칭리더십 증진을 위한 프로그램 훈련 교육과 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상

연구진행의 생명윤리 및 안전을 확보하기 위하여 신라대학교 생명윤리심의위원회의 승인(1041449-201608-HR-001)을 받았다. 본 연구의 대상은 부산광역시와 경상남도의 21곳 치과병·의원에 근무하고 있는 치과위생사를 대상으로 임의 선정하였다. 연구의 목적을 충분히 이해하고, 서면에 동의한 치과위생사를 대상으로 개별자기기입법에 의한 방문설문조사를 실시하였다. 2016년 12월 7일부터 2017년 1월 15일까지 설문지를 응답하게 하였고, 조사대상자의 231명 중 설문지의 응답이 불성실한 자료 16명을 제외한 최종 215명(93.1%)을 최종 분석하였다.

2.2 연구방법

연구의 도구는 남[11]과 양 등[12]의 논문을 근거로 본

연구의 취지에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 설문내용은 대상자의 일반적 특성, 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도로 구분된다. 코칭리더십의 하부 요인은 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계로 구분하였다. 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도는 조직 효과성 변수로 나타내었다. 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 각 문항은 5점 Likert 척도로 작성되었고, 점수가 높을수록 긍정적인 영향을 주는 것을 의미한다. 설문지의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 사용하였다. Bartlett의 단위행렬 점검과 KMO값은 표본적합도를 나타내는 값으로 0.5 이상인 문항을 선택하여 분석하였다. 각 요인별 Cronbach's α 는 코칭리더십 0.943, 리더와 구성원 간의 라포형성 0.928, 조직몰입 정도 0.877, 직무만족도 0.879이며, 코칭리더십의 하부 요인별 Cronbach's α 는 방향제시 0.888, 역량개발 0.737, 수행평가 0.820, 관계 0.912로 신뢰도 계수가 0.6 이상으로 나타나 설문도구의 내적일치도가 높다는 것을 알 수 있다.

2.3 분석방법

자료 분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하였으며, 유의수준은 0.05에서 검증하였다. 주요 분석방법은 일반적 특성은 빈도분석을 실시하였고, 치과위생사의 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 인식수준을 파악하기 위해 평균분석을 실시하였다. 각 변인들 간의 관련성을 알아보기 위해서는 상관분석을 실시하였다. 코칭리더십이 조직 효과성과의 관련성을 알아보기 위해 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도를 종속변수로 하고 코칭리더십의 하위요인인 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계를 독립변수로 하여 선형회귀분석을 실시하였다.

졸 34.0%, 대학원 졸 0.9% 순으로 나타났다. 경력은 1~3년 미만이 34.4%로 가장 높게 나타났고, 5~10년 미만 26.5%, 3~5년 미만 22.8%, 10년 이상 11.2%, 1년 미만 5.1% 순으로 나타났다. 근무기관의 종류는 치과의원 47.9%로 가장 높게 나타났고, 치과병원 42.8%, 대학교병원 9.3% 순으로 나타났다. 담당업무는 진료협조 56.7%가 가장 높게 나타났고, 환자관리 29.3%, 직원관리 및 경영 7.4%, 임플란트 수술 6.5% 순으로 나타났다. 하루 평균 내원 환자수는 100명 이상 49.3%로 가장 높게 나타났고, 50~100명 미만 27.4%, 50명 미만 23.3% 순으로 나타났다.

(Table 1) The general characteristics of the subjects

	Variables	Frequency	Percentage(%)
Age	20~29	171	79.5
	30~39	39	18.2
	over 40	4	1.9
Education	College graduate	140	65.1
	University graduate	73	34.0
	More than post graduate	2	0.9
Career (year)	Under 1	11	5.1
	1~3	74	34.4
	3~5	49	22.8
	5~10	57	26.5
	Over 10	24	11.2
Kind of work	Gmeral hospital	20	9.3
	Dental hospital	92	42.8
	Dental clinic	103	47.9
Position in workplace	Corrdination	122	56.7
	Patient care	63	29.3
	Implant Operation	14	6.5
	Management	16	7.4
Number of patient visits per day	Under 50	50	23.3
	50~99	59	27.4
	Over 100	106	49.3
Total		215	100.0

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

일반적 특성에 대한 결과는 <Table 1>과 같다. 총 215명의 대상자 중 연령은 20~29세 79.5%로 가장 높게 나타났고, 30~39세 18.2%, 40세 이상 1.9% 순으로 나타났다. 학력은 전문대졸 65.1%로 가장 높게 나타났고, 대학

3.2 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 인식수준

치과위생사의 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 인식수준에 대한 결과는 <Table 2>와 같다. 치과위생사가 지각한 코칭리더십은 5점 척도를 기준으로 하여 3.25점(SD=0.72)으로 나타났고, 하위 요인별로는 역량개발 3.35점(SD=0.75), 관계

3.25점(SD=0.85), 수행평가 3.22점(SD=.81), 방향제시 3.17점(SD=0.84)순으로 나타났다. 리더와 구성원 간의 라포형성은 5점 척도를 기준으로 하여 3.12점(SD=0.78), 조직몰입도 2.84점(SD=0.45), 직무만족도 3.25점(SD=0.57)으로 나타났다.

<Table 2> The variation of the research parameters by the records

Variables		M±SD
Coaching Leadership	Direction	3.17±0.84
	Development	3.35±0.75
	Accountability	3.22±0.81
	Relationship	3.25±0.85
	Total	3.25±0.72
Rapport Formation		3.12±0.78
Organizational Commitment		2.84±0.45
Job Satisfaction		3.25±0.57

3.3 관련 변수들과의 상관관계

주요 변인들 간의 상관관계는 <Table 3>과 같다. 리더의 방향제시는 역량개발($r=0.773, p<0.01$), 수행평가($r=0.771, p<0.01$), 관계($r=0.733, p<0.01$), 리더와 구성원 간의 라포형성($r=0.750, p<0.01$), 조직몰입 정도($r=0.539, p<0.01$), 직무만족도($r=0.510, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다. 리더의 역량개발은 수행평가($r=0.659, p<0.01$), 관계($r=0.643, p<0.01$), 리더와 구성원 간의 라포형성($r=0.608, p<0.01$), 조직몰입 정도($r=0.517, p<0.01$), 직무만족도($r=0.510, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다. 리더의 수행평가는 관계($r=0.730, p<0.01$), 리더와 구성원 간의 라포형성($r=0.692, p<0.01$), 조직몰입 정도($r=0.413, p<0.01$), 직무만족도($r=0.402, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다. 리더와 관계는 리더와 구성원 간의 라포형성($r=0.850, p<0.01$), 조직몰입 정도($r=0.552, p<0.01$), 직무만족도($r=0.545, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다. 리더와 구성원 간의 라포형성은 조직몰입 정도($r=0.657, p<0.01$), 직무만족도($r=0.598, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다. 조직몰입 정도는 직무만족도($r=0.684, p<0.01$)와 정적 상관을 가지고 있었다.

<Table 3> The relationship between major parameters

Variables	Direction	Development	Accountability	Relationship	Rapport Formation	Organizational Commitment	Job Satisfaction
Direction	-						
Development	.773**	-					
Accountability	.771**	.659**	-				
Relationship	.733**	.643**	.730**	-			
Rapport Formation	.750**	.608**	.692**	.850**	-		
Organizational Commitment	.539**	.517**	.413**	.552**	.657**	-	
Job Satisfaction	.510**	.510**	.402**	.545**	.598**	.684**	-

The data were analysed by Person correlation coefficient.
**p<0.01

3.4 코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성에 영향을 미치는 요인

코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성에 영향을 미치는 요인에 대한 결과는 <Table 4>와 같다. 리더와 구성원 간의 라포형성을 종속변수로 하고 코칭리더십의 하부 요인인 리더의 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계를 독립변수로 하여 분석한 결과 리더의 방향제시($p<0.001$)와 관계($p<0.001$)에서 유의한 수준으로 나타났다.

<Table 4> The influence factors of coaching leadership on the rapport-building

Independence variable	Dependence variable			
	B	S.E	EXP(β)	p
constant	0.424	0.129		0.001
Direction	0.276	0.062	0.297	<0.001
Development	-0.059	0.057	-0.057	0.301
Accountability	0.025	0.056	0.026	0.651
Relationship	0.597	0.050	0.650	<0.001

F=165.028, $p<0.001, R^2=0.754$

The data were analysed by the linear regression analysis.

Do not show variables that are not statistically significant($p>0.05$).

3.5 코칭리더십이 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인

코칭리더십이 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인에 대한 결과는 <Table 5>와 같다. 조직몰입 정도를 종속변수로 하고 코칭리더십의 하부 요인인 리더의 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계를 독립변수로 하여 분석한 결과 리더의 방향제시(p<0.05), 역량개발(p<0.05), 수행평가(p<0.05), 관계(p<0.001)에서 유의한 수준으로 나타났다.

<Table 5> The influence factors of coaching leadership on organizational commitment

Independence variable	Dependence variable			
	B	S.E	EXP(β)	p
constant	1.679	0.122		<0.001
Direction	0.135	0.058	0.250	0.021
Development	0.128	0.054	0.210	0.018
Accountability	-0.107	0.053	-0.189	0.044
Relationship	0.199	0.047	0.372	<0.001

F=30.877, p<0.001, R²=0.358

The data were analysed by the linear regression analysis.

Do not show variables that are not statistically significant(p>.05).

3.6 코칭리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인

코칭리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 결과는 <Table 6>과 같다. 직무만족도를 종속변수로 하고 코칭리더십의 하부 요인인 리더의 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계를 독립변수로 하여 분석한 결과 리더의 역량개발(p<0.01)와 관계(p<0.001)에서 유의한 수준으로 나타났다.

<Table 6> The influence factors of coaching leadership on job satisfaction

Independence variable	Dependence variable			
	B	S.E	EXP(β)	p
constant	1.818	0.154		<0.001
Direction	0.114	0.074	0.170	0.122
Development	0.184	0.068	0.242	0.007
Accountability	-0.123	0.067	-0.175	0.066
Relationship	0.261	0.059	0.393	<0.001

F=28.589, p<0.001, R²=0.341

The data were analysed by the linear regression analysis.

Do not show variables that are not statistically significant(p>.05).

4. 논의

치과위생사의 코칭리더십이 조직 효과성과의 관련성을 파악하여 조직구성원 간의 코칭리더십 증진을 위한 교육과 인력관리 운영과정의 기초자료를 얻고자 분석하였다.

치과위생사의 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 인식수준에 대한 결과는 코칭리더십 3.25점으로 가장 높게 나타났고, 직무만족도 3.25점, 리더와 구성원 간의 라포형성은 3.12점, 조직몰입도 2.84점 순으로 나타났다. 코칭리더십 하위 요인별로는 역량개발 3.35점, 관계 3.25점, 수행평가 3.22점, 방향제시 3.17점 순으로 나타났다. 한과 박[3]의 연구에서 코칭리더십 점수는 3.73점, 조직몰입 수준은 3.31점으로 나타났고, 하와 도[13]의 연구에서는 코칭리더십 점수는 3.76점, 조직몰입 수준은 3.30점으로 나타나 본 연구의 대상자가 낮은 평균을 나타내었다. 중소기업 최고경영자와 보육교사를 대상으로 한 연구로 직접 비교하기에는 한계점이 있으나, 치과위생사들의 코칭리더십과 조직몰입 수준이 낮다는 것은 확인할 수 있었다. 즉, 코칭리더십은 임상현장에서 리더와 조직구성원 간의 필요한 역량임에도 불구하고 다른 종사자들보다 낮아 치과위생사들이 코칭리더십을 발휘할 수 있는 기회의 장을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

주요 변인들 간의 상관관계에서 리더의 방향제시는 수행평가(p<0.01), 역량개발(p<0.01), 리더와 구성원 간의 라포형성(p<0.01), 관계(p<0.01), 조직몰입 정도(p<0.01), 직무만족도(p<0.01)순으로 정적 상관을 모두 나타내었다. 리더의 역량개발은 수행평가(p<0.01), 관계(p<0.01), 리더와 구성원 간의 라포형성(p<0.01), 조직몰입 정도(p<0.01), 직무만족도(p<0.01)순으로 정적 상관을 나타내었다. 리더의 수행평가는 관계(p<0.01), 리더와 구성원 간의 라포형성(p<0.01), 조직몰입 정도(p<0.01), 직무만족도(p<0.01)순으로 정적 상관을 나타내었다. 리더와 관계는 리더와 구성원 간의 라포형성(p<0.01), 조직몰입 정도(p<0.01), 직무만족도(p<0.01)순으로 정적 상관을 나타내었다. 리더와 구성원 간의 라포형성은 조직몰입 정도(p<0.01), 직무만족도(p<0.01)와 정적 상관을 나타내었다. 조직몰입 정도는 직무만족도(p<0.01)와 정적 상관을 나타내었다.

코칭은 직원의 업무에서 동기를 유발시키고 업무의 참여에 긍정적인 역할을 한다고 보고하였다[14]. 미국 일

반기업의 종사자와 캐나다, 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서 리더십, 조직몰입 및 직무만족 간의 상관관계는 유의하다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다[15-17].

김과 김[18]의 연구에서 코칭리더십 과정을 통해 자기 중심적인 교사에서 배려형 교사로 변화하는 과정을 관찰 하면서 조직문화를 개선하는 결과를 나타내었다고 보고 하였다. 또한, 조직문화가 조직몰입에 정적인 영향을 가진다고 보고하였다[19]. 이러한 결과는 리더의 방향제시, 역량개발, 평가, 관계는 구성원들과의 라포를 형성하여 신뢰감을 쌓게 된다고 보여진다. 그리고, 조직몰입의 정도가 높게 나타날 수록 개인의 직업만족에도 긍정적인 에너지를 줄 수 있는 것으로 생각된다.

코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성에 영향을 미치는 요인은 리더의 방향제시($p < 0.001$)와 관계($p < 0.001$)에서 유의한 결과를 나타내어 리더와 구성원 간의 라포형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다.

남 등[20]의 연구에서 코칭은 조직구성원들이 목표를 자조적으로 설정할 수 있도록 이끌어주고 업무의 방향과 목표를 명확하게 전달하는 것이라고 하였다. 또한 구성원들이 인간적인 관계를 유지하여 신뢰가 형성된 리더를 원하고 있다고 보고하여 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 따라서 치과 의료기관에서는 치과위생사들의 코칭스킬을 향상시키기 위한 시대의 흐름에 따른 조직차원의 변화와 노력이 있어야 된다고 생각된다.

코칭리더십이 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p < 0.001$), 방향제시($p < 0.05$), 역량개발($p < 0.05$), 수행평가($p < 0.05$)에서 유의한 결과를 나타내어 조직몰입 정도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다. 리더의 코칭역량이 조직구성원들에게 효과적인 직무성과와 만족도를 향상시킬 수 있는 가능성을 보여줄 수 있다고 하였다[20]. 즉, 리더의 코칭행동이 조직 구성원들과의 관계에서 긍정적인 영향을 받아 조직몰입 수준까지도 높아진다는 것을 생각할 수 있다. 또한 조직몰입은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[21].

코칭리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p < 0.001$)와 역량개발($p < 0.01$)에서 유의한 수준으로 나타나 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석된다. 이와 이[6]의 연구에서 제시한 리더의 방향제시, 역량개발, 수행평가, 관계 중 방향제시 요인만이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연

구와 다른 결과를 나타내었고, 조[22]의 연구에서는 제시한 리더의 역량개발, 평가, 관계요인이 직무만족과 영향을 미친다고 보고하여 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 리더십은 업무의 성과를 높이거나 창의적 활동을 높이는 요인이라고 보고하여[23] 업무의 역량개발에 긍정적인 역할을 한다고 생각된다. 최와 지[24]의 연구에서 직무만족도를 높이기 위해 사회적 지지요인인 상사의 사회적 지원이 필요하다고 보고하였다. 이에 코칭리더십의 하위요인 중 리더와의 관계는 상사의 신뢰를 바탕으로 역량개발이 발휘될 때 질적인 업무의 효율성이 이루어져 직무의 만족도까지 높아질 수 있다고 생각된다.

본 연구의 한계점은 일부 지역의 치과위생사를 대상으로 조사하여 일반화시키기는 어렵다는 제한점을 가지고 있어 향후 연구에서는 연구 대상의 표본추출을 확대할 필요가 있다. 또한, 코칭리더십을 증진하기 위한 코칭리더십 훈련프로그램 과정을 운영한 치과 의료기관과 치과위생사들을 대상으로 전·후 비교하여 분석할 가치가 있다고 생각된다.

이상의 결과 치과위생사의 코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치므로 치과위생사의 코칭리더십을 향상시키기 위한 교육과 인력관리가 필요하다고 생각된다. 나아가 코칭스킬을 높일 수 있는 코칭훈련 프로그램과정이 융합적이고, 체계적으로 적용될 필요가 있다고 생각된다.

5. 결론

본 연구는 치과위생사의 코칭리더십이 조직 효과성과의 관련성을 파악한 후 치과위생사의 코칭리더십 증진을 위한 교육과 인력관리 운영을 위한 기초자료를 제공하고자 한다. 조사대상은 부산광역시와 경상남도에서 근무하는 치과위생사를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 조사기간은 2016년 12월 7일부터 2017년 1월 15일까지 설문지를 응답하게 하고, 설문에 응답한 조사대상자 총 215부가 분석에 사용되었으며 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 치과위생사의 코칭리더십, 리더와 구성원 간의 라포형성, 조직몰입 정도, 직무만족도의 인식수준은 코칭리더십의 역량개발 3.35점으로 가장 높게 나타났고, 직무만족도 3.25점, 리더와 구성원 간의 라포형성 3.12점, 조직몰입도 2.84점 순으로 나타내었다.

2. 리더의 관계는 리더와 구성원 간의 라포형성 ($r=0.850, p<0.01$), 리더의 방향제시는 리더의 역량 개발($r=0.773, p<0.01$), 리더의 수행평가($r=0.771, p<0.01$), 리더의 관계($r=0.733, p<0.01$), 리더와 구성원 간의 라포형성($r=0.750, p<0.01$)순으로 정적 상관관계를 나타내었다.
3. 코칭리더십이 리더와 구성원 간의 라포형성에 영향을 미치는 요인은 리더의 방향제시($p<0.001$)와 리더의 관계($p<0.001$)순으로 나타내었다.
4. 코칭리더십이 조직몰입 정도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p<0.001$), 방향제시($p<0.05$), 역량개발($p<0.05$), 수행평가($p<0.05$)순으로 나타내었다.
5. 코칭리더십이 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 리더의 관계($p<0.001$), 역량개발($p<0.01$)순으로 나타내었다.

이상의 결과 치과위생사의 코칭리더십이 조직 효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 코칭리더십을 향상할 수 있는 교육 훈련과 인력관리가 필요하다고 생각된다. 따라서 코칭리더십을 통해 구성원 간의 라포형성을 쌓아 업무에 있어 조직몰입을 높이고 직무만족에 질을 높일 수 있는 코칭 훈련프로그램 운영에 기초자료로 활용될 것으로 기대된다.

REFERENCES

[1] S. S. Yoon, S. W. Ryu, "Effects of Servant Leadership and Empowerment on Justice of Performance Appraisal and Organizational Commitment of Clinical Nurse", J. of Health Informatics and Statistics, Vol. 40, No. 2, pp. 43-55, 2015.

[2] J. T. Clavelle, K. Drenkard, S. Tullai-McGuinness, J. J. Fitzpatrick, "Transformational Leadership Practices of Chief Nursing Officers in Magnet(R) Organizations", J. of Nursing Administration, Vol. 42, No. 4, pp. 195-201, 2012.

[3] Y. S. Han, Y. H. Park, "The Study on the Effect of the CEOs' Coaching Leadership on the Staffs' Organizational Commitment in SMEs", J. of Coaching Development, Vol. 17, No. 4, pp. 193-204,

2015.

[4] S. J. Stowell, "Coaching: A Commitment to Leadership", J. of Training and Development, Vol. 42, No. 6, pp. 34-38, 1988.

[5] <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2178177&cid=51072&categoryId=51072>

[6] K. H. Lee, Y. J. Lee, "Effects of Coaching Leadership and Moderating Effects of Trust in Leader and Followership on Job Satisfaction among Dental Hygienists", J. of the Korean Health Service Management, Vol. 10, No. 1, pp. 79-91, 2016.

[7] E. S. Hong, H. D. Yoon, "The Influence of Business Coaching on the Job-related Attitude of Small and Medium Enterprises", Korean Corporation Management Association, Vol. 30, No. 2, pp. 259-275, 2009.

[8] K. W. Kang, K. J. Kim, "A Comparison of Influencing Factors on Job Satisfaction by Occupation at a University Hospital", J. of the Korean Health Service Management, Vol. 9, No. 3, pp. 13-30, 2015.

[9] J. Y. Lee, "Effects of Coaching on LMX (leader-member exchange), POS(perceived organizational support) and Organizational Commitment", J. of the Korea Academy Human Resource Management, Vol. 22, No. 3, pp. 89-108, 2015.

[10] I. S. Park, "The Effect of Situational Leadership Program on Critical Thinking, Coaching and Empowerment of Nurse Leader", J. of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 16, No. 12, pp. 89-108, 2015.

[11] M. Y. Nam, The Effect of Coaching Leadership and Rapport-Building on Job Performance and Job Satisfaction of Beauty Industry Workers. Seokyeong University, Master's thesis, 2016.

[12] I. S. Yang, S. H. Lee, D. R. Lee, "A Study on the Effects of Coaching Leadership on Organizational Effectiveness", J. of Korean Academy of Human Resource Management, Vol. 22, No. 5, pp. 49-72, 2015.

[13] M. S. Ha, M. H. Do, "The Impact of the Coaching Leadership of Child Care Center Principals on the

- Organizational Commitment and Turnover Intention of Child Care Teachers”, J. of Korean Coaching Research, Vol. 8, No. 3, pp. 5-24, 2015.
- [14] M. Faizan, M. N. Muhammad, K. M. Sarfraz, “Coaching as a Predictor of Motivation and Job Involvement: Evidence from Banking Sector of Pakistan”, J. of European Social Sciences, Vol. 22, No. 3 pp. 406-413, 2011.
- [15] S. M. Jensen, F. Luthans, “Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees’ attitudes”, J. of Leadership and Organization Development, Vol. 27, No. 8, pp. 646-666, 2006.
- [16] C. A. Wong, H. K. S. Laschinger, “Authentic Leadership, Performance, and Job Satisfaction: The Mediating Role of Empowerment”, J. of Advanced Nursing, Vol. 69, No. 4, pp. 947-959, 2013.
- [17] H. H. Park, K. S. Park, Y. H. Yom, K. H. Kim, “Impact of Clinical Nurses’ Power and Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment”, J. of Korean Academy of Nursing, Vol. 36, No. 2, pp. 244-254, 2006.
- [18] Y. J. Kim, D. W. Kim, “The Changes in the Leadership of Care Center Middle Manager Based on Coaching Leadership Program”, The Korean Society for Early Childhood Teacher Education, Vol. 19, No. 5 pp. 501-524, 2015.
- [19] J. M. Lee, H. S. Kim, “A Study on the Influence of Organizational Culture to Organizational Commitment - Focused on Mediated Effect of Child-Care Teachers’s Innovator Cognition Style”, The Korea Association of Child Care and Education, Vol. 80, No. 8, pp. 65-83, 2013.
- [20] M. Y. Nam, M. G. Oh, E. J. Yang, “An Effects of Beauty Industry Workers’ Organizational Culture Type and Rapport Formation on Job Performance”, J. of Korean Society of Design Culture, Vol. 21, No. 3, pp. 281-293, 2015.
- [21] K. S. Yoon, “A Convergence Study on the Relationship among Job Rotation, Verbal Abuse and Organizational Commitment of Perioperative Nurses”, J. of the Korea Convergence Society, Vol. 7, No. 3, pp. 131-141, 2016.
- [22] C. H. Choi, Empirical Study on the Effects of Leader’s Coaching for the Employee and Customer Satisfaction: With Special Reference to the Case of Hospital Nurses in Korea. Suwon University, Doctor’s Thesis, 2003.
- [23] I. S. Park, “The Effect of Situational Leadership Program on Critical Thinking, Coaching and Empowerment of Nurse Leader”, J. of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 16, No. 12, pp. 8568-8575, 2015.
- [24] M. S. Choi, D. H. Ji, “The comparative study on changes in job satisfaction and turnover intention according to the convergence mediating factors and the level of emotional labor in dental hygienists”, J. of the Korea Convergence Society, Vol. 6, No. 6, pp. 27-34, 2015.

저자소개

이 숙 정(Sook-Jeong Lee)

[정회원]



- 2001년 8월 : 인제대학교 보건학 전공 (보건학석사)
- 2012년 12월 : 영남대학교 보건학 전공 (보건학박사)
- 2007년 3월 ~ 2014년 2월 : 김천대학교 치위생학과 전임강사, 조교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 신라대학교 치위생학과 조교수
<관심분야> : 의료관계법규, 치아형태학, 두정부해부학

장 경 애(Kyeong-Ae Jang)

[정회원]



- 2008년 2월 : 조선대학교 구강보건학 전공 (보건학석사)
- 2011년 2월 : 고신대학교 구강보건학 전공 (보건학박사)
- 2011년 3월 ~ 2012년 2월 : 동의대학교 치위생학과 전임강사
- 2012년 3월 ~ 현재 : 신라대학교 치위생학과 조교수
<관심분야> : 공중구강보건학, 구강보건교육학, 구강영상학