

셀프리더십과 전공만족도가 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

손민경, 김경화, 김혜서, 백소은, 정혜정, 이병호‡
영산대학교 치위생학과

The Effect of Self-Leadership and Major Satisfaction on Career Decision-Making Self-Efficacy of Dental Hygiene Students

Min-Kyung Son, Kyoung-Hwa Kim, Hye-Seo Kim, So-Eun Baek, Hye-Jung Jung, Byung-Ho Lee‡

Department of Dental Hygiene, Youngsan University

ABSTRACT This study had collected 237 dental hygiene students in Busan, Ulsan and Kyungnam, in order to investigate self-leadership and major satisfaction on career decision-making self-efficacy of dental hygiene students and find relationship between these. A survey was conducted from April 1 through April 20, 2013, by using structured, self-administered questionnaires. Collected data were analyzed by frequency, percentage, mean, t-test, ANOVA, pearson correlation, using the SPSS software version 20.0 program.

The obtained results were as follows:

1. The mean of hygiene student's self-leadership was 3.39 out of 5. In terms of sub-domain, self-compensation(3.79) is the highest, followed by self-expectation(3.47), and rehearsal(3.42).
2. In multiple regression analysis, constructive factor in self-leadership is most influential factor of career decision-making self-efficacy, followed by goal-setting, self-criticism, self-expectation.
3. The career decision-making self-efficacy was under the greatest influence of the general satisfaction, followed by curriculum satisfaction factor in major satisfaction.

Key words : Dental hygienist, Self-Leadership, Self-Efficacy

‡Corresponding author(leebh@ysu.ac.kr)

I. 서론

청소년 시기를 벗어난 20대는 독립된 성인으로서의 성장을 위한 다양한 선택을 하게 된다. 진로의 선택 또한 이 시기에 이루어지게 되며, 이러한 진로의 선택은 단순히 미래 직업에 대한 정보수집과 직업선택 이상으로 자신의 능력발휘의 기회, 대인관계, 사회경제적 지위, 가치관과 태도 등 생활 전반에 많은 영향을 미친다[1]. 하지만 우리나라의 청소년기에는 대학 진학에 있어 전공분야에 대한 흥미나 적성보다는 대학 합격에 중점을 둠으로 인해 진학 후 전공에 대한 적응이 어렵거나 만족도가 낮아 고민하는 경우가 많다. 따라서 대학입시를 위한 고등학교의 진로지도에 있어 개인의 만족요인을 중요요인으로 고려하여 대학생활에서의 만족을 예측하여 진로선택을 하도록 지도하여야 한다[2].

전공만족도란 개인이 결정한 진로나 직업에 대한 기준과 비교하여 현재 자신이 소속한 전공에 대한 만족하는 정도이다[2]. 학생들의 전공에 대한 만족수준이 높을수록 개인이 진로와 관련된 의사결정에서 필요한 과업을 성공적으로 수행할 수 있으리라는 믿음이 커지며, 전공에 대한 만족수준이 높을수록 진로에 대해 뚜렷하면서도 지속성 있는 진로의식을 지닐 가능성이 높다[3]. 치과위생사는 구강보건 분야의 중요한 일익을 담당하는 전문직업인으로 뚜렷한 직업의식을 바탕으로 자신의 직업에 대한 확신과 만족감이 없으면 효과적인 업무수행을 기대하기가 어렵다[4].

셀프리더십은 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위 및 인지능력을 통틀어 일컫는 것으로, 스스로 자신을 리드하기 위해 취하는 책임 있는 행동으로 자율과 책임이 주어질 때 개인이 자발적으로 행동하는 독특한 행동방식이다[5]. 급속한 환경변화와 치열한 경쟁에서 생존하기 위해서는 조직의 유연성을 바탕으로 새로운 변화를 이끌기 위한 조직원의 창조성과 자율성이 필요로 하며, 이러한 셀프리더십을 발휘할 수 있는 여건을 마련할 수 있는

조직은 경쟁력을 확보 할 수 있을 것이다.

Bandura[6]에 의해 제안된 자기효능감은 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념으로 개인의 행동과 행동변화를 예측하는데 중요한 역할을 수행한다고 하였고, Lent와 Hackett[7]은 개인의 효능감은 인간발달의 모든 측면에 있어서 어떤 일을 시작할 것인지와 어느 정도 그 일을 계속할 것인지에 결정적인 영향을 미친다고 하였다. 국내 연구[8]에서도 대학생의 자기효능감이 높을수록 학교생활적응도가 높아지며, 학업, 취업 스트레스가 낮아지고, 학업성취도 향상되어 조직 사회화에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 자기효능감이 인간행위와 관련된 다양한 심리적 변인을 설명하기에 Hackett과 Benz[9]는 진로선택과 적응에 관련되는 개인적 효능감에 대해 진로결정 자기효능감에 대해 개념화하여, 진로와 관련된 과제, 결정, 적응과정 등 진로발달을 결정하는 모든 것들과 관련된 자기효능감으로 정의하였다. 점차 전문화 및 세분화 되고 있는 치과 의료 분야에서 역할이 증대되고 있는 치과위생사는 비판적 사고 및 높은 만족도와 자기효능감을 갖출 필요가 있다[10]. 따라서 개인이 진로에 대한 선택과 성공적인 직무수행을 위해서 진로결정 자기효능감에 대한 다양한 접근이 필요하다.

지금까지 셀프리더십, 전공만족도 및 진로결정 자기효능감에 대한 연구는 대부분 전공만족도, 전공만족도와 진로결정의 관계, 셀프리더십 등 각각에 대한 연구로 한정되어 있었으며, 치위생(학)과 학생들의 셀프리더십, 전공만족도, 진로결정 자기효능감의 상호관계에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 치과위생사로서 효과적인 직무수행을 위해 대학생활과 전공에 대한 만족도를 높이고 개인의 의식함양을 도모하기 위해 치위생(학)과 졸업예정자들을 대상으로 셀프리더십, 전공만족도, 진로결정 자기효능감에 관한 연구를 할 필요가 있다.

이에 본 연구는 부산, 울산 및 경남 소재 치위생(학)과 재학생 중 졸업예정자를 대상으로 그들의 셀

프리더십, 전공만족도를 주요 변인으로 설정하여 셀프리더십과 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 분석함으로써 치위생(학)과 졸업예정자들의 전공만족도를 높이고 자기주도적 진로를 결정하는데 있어 필요한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 2013년 4월 1일부터 2013년 4월 20일까지 부산, 울산 및 경남지역 소재 대학 치위생(학)과를 대상으로 사전에 연구자의 연구계획을 각 학과의 관리자에게 설명한 후 조사를 승낙한 9개 대학 치위생(학)과 졸업예정자인 3학년 또는 4학년을 대상으로 조사하였다. 설문지는 총 286부를 배부하였으며 이 중에서 불성실한 응답을 한 49부를 제외한 237부가 최종분석에 사용되었다.

2. 연구도구 및 방법

1) 셀프리더십

본 연구에서의 셀프리더십 측정도구는 Manz[11]가 개발한 설문지를 기초로 김[12]이 수정해 사용한 도구를 치위생(학)과 학생들에 맞게 재수정하여 사용하였으며, 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적 사고의 6개 하위요인 총 17문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정되었으며, 점수가 높을수록 셀프리더십 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 자기기대 0.803, 리허설 0.707, 목표설정 0.579, 자기보상 0.660, 자기비판 0.708, 건설적 사고 0.691이었고, 전체 Cronbach's α 계수는 0.783 이었다.

2) 전공만족도

전공만족도 측정도구는 이[13]가 사용한 전공만족도 도구를 이용하였다. 일반만족 6문항, 인식만족 6문항, 교과만족 2문항, 교수-학생간의 관계만족 4문항으로 총 18문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정되었으며, 점수가 높을수록 전공만족도가 높음을 의미한다.

이[13]의 연구에서 Cronbach's α 계수는 0.90 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α 의 계수는 일반만족 0.885, 인식만족 0.871, 교과만족 0.583, 교수 학생 관계 만족 0.818이었고, 전체 Cronbach's α 계수는 0.904 이었다.

3) 진로결정 자기효능감

진로결정 자기효능감을 측정하기 위해서 본 연구에서는 이기학과 이학주[14]가 타 당화시킨 진로결정 자기효능감 도구를 치위생(학)과에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 도구의 하위영역은 정보수집, 목표설정, 진로계획, 문제해결, 자기평가의 5개 총 23 문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정된다. 각 항목 최저 1점에서 최고 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 진로결정 자기효능감 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's α 계수는 자기평가 0.835, 진로계획 0.832, 정보수집 0.656, 진로목표설정 0.593, 문제해결 0.604이었고, 전체 Cronbach's α 계수는 0.885이었다.

3. 통계분석

수집된 자료는 SPSS for windows version 20.0을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 대해서 빈도 및 백분율을 산출하여 분석하였다. 셀프리더십, 전공만족도, 진로결정 자기효능감에 대해 평균과 표준편차의 기술통계량을 구하였고, 인구사회학적 특성에 따른 셀프리더십, 전공만족도, 진로

결정 자기효능감의 차이는 t-test, 분산분석(ANOVA)을 사용하였다. 셀프리더십, 전공만족도, 진로결정 자기효능감의 각 변인들 간의 관계파악을 위해 선형회귀분석 중 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상의 인구사회학적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 치위생(학)과 지원 동기는 전문직이라서가 113명 47.7%로 가장 많았으며, 부모님이나 주위의 권유가 74명 31.2%, 고교성적 22명 9.3%, 적성과 흥미 14명 5.9%, 기타 14명 5.9%의 순으로 나타났다. 희망진료는 병원이 205명 86.5%로 가장 많았고 공무원 18명

7.6%, 대학원 6명 2.5%, 기타 5명 2.1%, 산업체 3명 1.3%의 순으로 조사되었다<Table 1>.

2. 셀프리더십, 전공만족도와 진로결정 자기효능감

치위생(학)과 학생들의 셀프리더십 정도는 3.39, 전공만족도 정도는 3.47, 진로결정 자기효능감은 3.18로 조사되었다. 셀프리더십의 하부요인별로 살펴보면, 자기보상이 3.79로 가장 높았으며, 자기비판이 3.10으로 가장 낮게 나타났다. 전공만족도를 하부요인별로 살펴보면, 인식만족 3.79, 교수 학생 관계 만족 3.47, 일반만족 3.34, 교과만족 3.09으로 순으로 조사되었다. 진로결정 자기효능감의 하부요인에서는 문제해결요인이 2.83으로 가장 낮게 나타났다<Table 2>.

<Table 1> General characteristics of the subjects

	Characteristics	N	%
reason for department selection	high school grades	22	9.3
	invite friendly people	74	31.2
	professional job	113	47.7
	aptitudes and interests	14	5.9
	etc.	14	5.9
hope professional career	hospital	205	86.5
	graduate school	6	2.5
	related industry	3	1.3
	public servant	18	7.6
	etc.	5	2.1
academic performance	high level	27	11.4
	mid-upper level	94	39.7
	middle level	81	34.2
	low and medium level	30	12.6
	low level	5	2.1

<Table 2> The Levels of Self-leadership, Major Satisfaction, Career Decision-Making Self-Efficacy

	Variables	Mean	SD
Self-leadership	Self-expectation	3.47	0.62
	Rehearsal	3.42	0.65
	Goal-setting	3.42	0.56
	Self-compensation	3.79	0.61
	Self-criticism	3.10	0.68
	Constructive thinking	3.17	0.60
	Total	3.39	0.36
Major Satisfaction	General satisfaction	3.34	0.63
	Social perception satisfaction	3.79	0.62
	Curriculum satisfaction	3.09	0.68
	Relationship satisfaction	3.37	0.70
	Total	3.47	0.50
Career Decision-Making Self-Efficacy		3.18	0.43

3. 인구사회학적 특성에 따른 셀프리더십, 전공만족도 및 진로결정 자기효능감 분석

연구 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 셀프리더십, 전공만족도와 진로결정 자기효능감의 집단 간 차이를 산출한 결과이다<Table 3>.

지원동기를 기준으로 살펴보면, 전공에 대한 적성과 흥미를 고려하여 진학한 경우의 진로결정 자기효능감이 3.68로 가장 높았으며 고교성적 3.21, 부모님 권유 3.12, 전문직 3.11의 순으로 조사되었고 전공에 대한 일반적 만족에서도 적성과 흥미가 3.85로 가장 높았고 부모님 권유가 3.24로 가장 낮게 나타났다.

학업 성적에 따른 조사에서는 셀프리더십의 자기 기대 요인에 대해 상위권 3.75, 중상위권 3.50, 중위권 3.41, 중하위권 3.37, 하위권 2.86으로 성적이 좋을수록 자기기대가 높은 것으로 나타났다. 자기보상 요인에 대해서는 중위권이 3.64로 가장 낮게 조사되었다.

연구대상자의 희망진로에 따른 셀프리더십의 건설적 요인에 대해 대학원 진학을 희망하는 대상자가 3.83으로 가장 높았으며 기타가 2.87로 가장 낮게 나타났다.

4. 셀프리더십 요인과 진로결정 자기효능감의 상관관계

셀프리더십이 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 확인하기 위한 회귀분석을 실시하기 위해 전체 변인의 Pearson 상관계수를 산출한 결과이다<Table 4>.

셀프리더십의 하위 변인들은 모두 진로결정 자기효능감과 유의미한 정적관계를 가졌으며, 건설적사고와 진로결정 자기효능감의 상관($r=.442, p<0.01$)이 가장 높게 조사되었다.

5. 전공만족도 요인과 진로결정 자기효능감의 상관관계

전공만족도가 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향을 확인하기 위한 회귀분석을 실시하기 위해 전체 변인의 Pearson 적률 상관계수를 산출한 결과이다<Table 5>. 전공만족도의 하위 변인들은 모두 진로결정 자기효능감과 유의미한 정적관계를 가졌으며, 일반만족과 진로결정 자기효능감의 상관($r=.482, p<.01$)이 가장 높았다.

<Table 3> Difference of Self-leadership, Major Satisfaction and Career Decision-Making Self-Efficacy according to general characteristics

		Self-leadership							
		Self-expectation		Rehearsal		Goal-setting		Self-compensation	
		Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)
reason for department selection	HSG	3.61±0.69		3.42±0.79		3.34±0.59		3.98±0.65	
	IFP	3.43±0.63		3.45±0.72		3.32±0.60		3.80±0.60	
	PJ	3.47±0.58	0.351 (.843)	3.36±0.56	0.696 (.595)	3.48±0.49	1.383 (.240)	3.74±0.59	1.075 (.370)
	AI	3.52±0.51		3.64±0.80		3.61±0.74		3.97±0.53	
	etc.	3.42±0.87		3.50±0.59		3.38±0.56		3.73±0.83	
academic performance	HL	3.75±0.63		3.49±0.62		3.59±0.67		3.80±0.56	
	MUL	3.50±0.60		3.45±0.63		3.42±0.55		3.95±0.59	
	ML	3.41±0.58	3.080 (.017*)	3.42±0.67	1.388 (.239)	3.37±0.54	0.748 (.560)	3.64±0.62	3.102 (.016*)
	LML	3.37±0.65		3.34±0.66		3.40±0.54		3.71±0.64	
	LL	2.86±0.73		2.80±0.73		3.46±0.55		3.66±0.57	
hope professional career	HOS	3.47±0.63		3.43±0.66		3.41±0.56		3.79±0.61	
	GS	3.44±0.77		3.22±0.45		3.72±0.44		3.88±0.65	
	RI	3.44±0.50	0.017 (.999)	3.44±0.19	0.239 (.916)	3.66±0.33	0.608 (.657)	3.33±0.33	0.534 (.711)
	PS	3.44±0.52		3.35±0.76		3.37±0.55		3.87±0.68	
	etc.	3.37±0.38		3.33±0.47		3.47±0.69		3.87±0.61	
Total	3.47±0.62		3.42±0.66		3.42±0.57		3.80±0.62		

		Self-leadership						Career Decision-Making Self-Efficacy	
		Self-criticism		Constructive thinking		Total		Mean±SD	F(P)
		Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)		
reason for department selection	HSG	3.00±0.50		3.27±0.75		3.43±0.37		3.21±0.46	
	IFP	3.10±0.58		3.07±0.53		3.36±0.39		3.12±0.38	
	PJ	3.12±0.75	0.818 (.515)	3.16±0.58	1.953 (.103)	3.39±0.32	1.105 (.355)	3.11±0.42	5.940 (.000**)
	AI	3.30±0.78		3.42±0.65		3.58±0.42		3.68±0.40	
	etc.	2.88±0.79		3.42±0.73		3.39±0.43		3.01±0.46	
academic performance	HL	3.29±0.64		3.32±0.66		3.54±0.41		3.28±0.50	
	MUL	3.11±0.71		3.11±0.57		3.42±0.37		3.13±0.43	
	ML	3.03±0.67	.872 (.482)	3.23±0.65	1.285 (.277)	3.35±0.34	2.365 (.054)	3.19±0.43	0.080 (.999)
	LML	3.03±0.71		3.14±0.46		3.33±0.32		3.27±0.37	
	LL	3.26±0.43		2.80±0.60		3.14±0.35		3.11±0.38	
hope professional career	HOS	3.06±0.70		3.15±0.58		3.39±0.36		3.18±0.44	
	GS	3.38±0.97		3.83±0.91		3.58±0.49		3.21±0.58	
	RI	3.33±0.33	0.967 (.426)	2.88±0.19	2.495 (.044*)	3.35±0.08	0.461 (.764)	3.07±0.33	1.055 (.379)
	PS	3.31±0.46		3.27±0.62		3.43±0.35		3.21±0.31	
	etc.	3.27±0.43		2.87±0.69		3.38±0.31		3.17±0.42	
Total	3.10±0.69		3.18±0.60		3.40±0.37		3.34±0.63		

	Major Satisfaction										
	General satisfaction		Social perception satisfaction		Curriculum satisfaction		Relationship satisfaction		Total		
	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	Mean±SD	F(P)	
reason for department selection	HSG	3.50±0.86		3.81±0.82		3.09±0.68		3.29±0.95		3.51±0.72	
	IFP	3.24±0.62		3.78±0.59		3.12±0.61		3.42±0.65		3.45±0.46	
	PJ	3.31±0.58	3,261 (.013*)	3.75±0.59	2,359 (.054)	3.03±0.70	1,070 (.372)	3.33±0.68	0,757 (.554)	3.43±0.46	2,811 (.026*)
	AI	3.85±0.48		4.25±0.56		3.07±0.91		3.35±0.71		3.39±0.50	
etc.	3.34±0.63		3.79±0.62		3.09±0.68		3.37±0.70		3.47±0.50		
academic performance	HL	3.50±0.63		3.82±0.70		3.05±0.59		3.33±0.79		3.52±0.59	
	MUL	3.40±0.63		3.79±0.63		3.01±0.61		3.35±0.75		3.47±0.49	
	ML	3.27±0.61	2,383 (.052)	3.78±0.65	0,019 (.999)	3.14±0.73	0,935 (.444)	3.36±0.66	0,482 (.749)	3.45±0.51	0,374 (.827)
	LML	3.26±0.54		3.78±0.40		3.21±0.82		3.54±0.59		3.49±0.40	
LL	2.70±0.95		3.79±0.62		2.90±0.65		3.45±0.81		3.24±0.61		
hope professional career	HOS	3.36±0.62		3.83±0.59		3.12±0.68		3.38±0.72		3.49±0.50	
	GS	3.36±0.66		3.19±1.09		2.58±1.02		3.25±0.82		3.19±0.79	
	RI	3.00±0.60	0,944 (.439)	3.50±0.00	2,387 (.052)	3.16±0.28	1,597 (.176)	3.33±0.14	0,357 (.839)	3.25±0.25	1,095 (.360)
	PS	3.26±0.59		3.56±0.66		3.05±0.51		3.26±0.64		3.34±0.42	
etc.	2.90±0.96		3.83±0.83		2.60±0.82		3.65±0.45		3.34±0.50		
Total	3.34±0.63		3.79±0.63		3.09±0.69		3.38±0.71		3.47±0.51		

HSG : high school grades, IFP : invite friendly people, PJ : professional job, AI : aptitudes and interests, HOS : hospital, GS : graduate school, RI : related industry, PS : public servant, HL : high level, MUL : mid-upper level, ML : middle level, LML : low and medium level, LL : low level

** : p<.01, * : p<.05

<Table 4> Correlation between Self-leadership and Career Decision-Making Self-Efficacy

	1	2	3	4	5	6	7
1. Career Decision-Making Self-Efficacy	1.000						
2. Self-expectation	.355**	1.000					
3. Rehearsal	.298**	.246**	1.000				
4. Goal-setting	.426**	.429**	.287**	1.000			
5. Self-compensation	.211**	.378**	.158**	.356**	1.000		
6. Self-criticism	.254**	-.029	.253**	.124**	-.031	1.000	
7. Constructive thinking	.442**	.327**	.238**	.301**	.048	.190**	1.000

** p<0.01

<Table 5> Correlation between Major Satisfaction and Career Decision-Making Self-Efficacy

	1	2	3	4	5
1. Career Decision-Making Self-Efficacy	1.000				
2. General satisfaction	.482**	1.000			
3. Social perception satisfaction	.320**	.561**	1.000		
4. Curriculum satisfaction	.308**	.388**	.318**	1.000	
5. Relationship satisfaction	.229**	.382**	.412**	.495**	1.000

** p<0.01

6. 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

셀프리더십이 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향이 어떠한지를 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다<Table 6>.

셀프리더십은 진로결정 자기효능감 변량의 33.2%를 설명해주고 있으며 이에 대한 F값은 28.854이고 $p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의했다. 셀프리더십

의 하위 변인 중 진로결정 자기효능감을 유의하게 설명하는 변인은 자기기대, 목표설정, 자기비판, 건설적 사고였으며 β 계수가 각각 0.161, 0.251, 0.174, 0.281로 모두 정적인 관계를 보였다. 치위생(학)과 졸업예정자들은 자기기대, 목표설정, 자기비판, 건설적 사고가 높을수록 진로결정 자기효능감 수준이 높아진다고 볼 수 있다. 리허설요인과 자기보상요인은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 6> The effect of Self-leadership on Career Decision-Making Self-Efficacy

Variables	B	SE	β	t	F	R2
Self-expectation	.112	.043	.161	2.614**	28.854**	.332
Goal-setting	.192	.047	.251	4.115**		
Self-criticism	.110	.035	.174	3.150**		
Constructive thinking	.202	.042	.281	4.769**		

** $p < 0.05$

7. 전공만족도가 진로결정 자기효능감에 미치는 영향

전공만족도가 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향이 어떠한지를 확인하기 위해 단계적 회귀분석을 실시하였다<Table 7>.

전공만족도는 진로결정 자기효능감 변량의 24.9%를 설명해주고 있으며 이에 대한 F값은 38.891이고

$p < 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의했다. 전공만족도의 하위 변인 중 진로결정 자기효능감을 유의하게 설명하는 변인은 일반만족, 교과만족이었으며 β 계수가 각각 0.426, 0.143으로 모두 정적인 관계를 보였다. 치위생(학)과의 졸업예정자들은 일반만족, 교과만족이 높을수록 진로결정 자기효능감 수준이 높아진다고 볼 수 있다. 인식만족요인과 전공만족요인은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<Table 7> The effect of Major Satisfaction on Career Decision-Making Self-Efficacy

구분	B	SE	β	t	F	R2
General satisfaction	.292	.042	.426	6.941**	38.891**	.249
Curriculum Satisfaction	.090	.039	.143	2.324**		

** $p < 0.05$

IV. 고찰 및 결론

본 연구에서는 전공만족도와 셀프리더십이 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 미치는

영향을 파악하고자 했다. 이를 통해 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 영향을 주는 변인을 확인하여, 치위생(학)과 학생들의 전공만족도를 높이고 자기 주도적 진로 결정에 필요한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다.

치위생(학)과 학생들의 셀프리더십은 3.40으로 나타났다으며, 자기보상 요인이 3.80으로 가장 높게 조사되었고 자기기대 요인이 3.47, 리허설과 목표설정이 3.42, 건설적 사고 3.18, 자기비판 3.10의 순으로 나타났다. 이는 간호대 학생을 대상으로 연구한 양과 문[15]의 셀프리더십 3.72 보다 낮은 것으로 치위생 전공 선택 시 전공에 대한 적성을 고려하는 비율이 상대적으로 낮아 발생하는 결과로 사료된다. 성적에 따른 셀프리더십을 조사한 결과 학업 성적이 우수할수록 자기기대 요인이 높게 나타났고, 자기보상 요인과 성적은 무관한 것으로 조사되었다. 희망진로에 따른 셀프리더십 비교분석 결과 대학원 진학을 희망하는 집단이 가장 높은 건설적 사고를 지니고 있음을 알 수 있었고, 아직 자신의 진로선택을 결정하지 않은 집단이 건설적 사고 요인이 가장 낮은 것으로 조사되었다.

셀프리더십과 진로결정 자기효능감 간의 상관관계 분석에서는 모두 양의 상관관계를 보여 셀프리더십 정도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높아지는 것으로 조사되었다. 또한, 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 셀프리더십 요인은 건설적 사고, 목표설정, 자기비판, 자기기대의 순으로 나타났다. 이는 김과 정[16]이 대학생을 대상으로 실시한 연구에서 셀프리더십이 진로결정 자기효능감에 직접적으로 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 한과 김[17]의 연구에서 셀프리더십이 높으면 자기목표설정 정도가 높으며 공부와 삶의 목표달성을 위해 노력함으로 전반적인 대학생활에 대한 만족도가 높아진다는 연구결과와 일치한다. 즉, 실패를 보다 나은 성과를 위한 배움의 기회로 보고 어려운 과제에 직면했을 때 그것을 어떻게 하면 해결할 수 있을까를 먼저 생각하고 수행과정에서 일어나는 문제를 오히려 기회로 생각함으로써 본인의 진로결정 효능감을 높일 수 있으며 향후 학교 교과과정에서의 증대 방안을 위한 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

전공만족도는 3.47로, 타인의 인식만족이 3.79로 가장 높았고, 교수-학생 관계만족 3.37, 일반만족

3.34, 교과만족 3.09 순으로 나타났다. 이는 학생들이 치위생학 전공에 대한 본인의 확신보다는 외부의 평가에 더욱 민감하기 때문으로 보인다. 전공만족도와 진로결정 자기효능감 간의 상관관계 분석에서도 모두 양의 상관관계를 보여 전공만족도 정도가 높을수록 진로결정 자기효능감이 높아지는 것으로 나타났으며 전공만족도 하부요인 중 일반만족, 교과만족의 순으로 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 전공에 대한 전반적인 만족감이 진로결정 자기효능감에 유의미한 영향을 미친다는 김[18]의 연구결과와도 일치한다. 치위생학 전공에 대한 교육내용의 흥미와, 가치 있는 것을 배우면서 교과목과 잘 맞는가에 대한 일반만족이 전공만족도에 크게 기여 하며, 이를 통해 진로결정 자기효능감이 높아지는 요인인 것으로 사료된다. 즉, 진로결정 자기효능감은 전공에 대한 자부심을 느끼고 흥미와 적성에 맞을수록 높아지게 된다. 이는 자신의 흥미와 적성에 대한 심도 있는 이해를 통한 전공 선택의 필요성을 시사하며, 전공에 대한 만족감이 높을수록 자신의 능력에 대한 자신감이 높아져 합리적인 진로결정을 하게 된다는 것을 의미한다.

치위생(학)과 학생들의 지원동기에 따른 진로결정 자기효능감 수준에는 유의한 차이가 있었으며 본인의 적성과 흥미에 따라 전공을 선택한 학생의 진로결정 자기효능감 수준이 가장 높은 것으로 나타났다, 전공 선택 시 본인의 의지가 반영되지 않은 연구대상자의 진로결정 자기효능감이 가장 낮게 나타났다. 본 연구의 결과는 김과 정[16]이 대학생을 대상으로 연구한 진로동기가 진로결정 자기효능감에 직접적으로 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 즉, 학과의 선택에 있어 자기주도적인 적성과 흥미를 바탕으로 전공을 선택할 경우 진로결정과 관련된 과제에 대해 강한 자신감을 갖게 된다고 판단된다.

결과적으로 치위생(학)과 학생들의 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 요인으로 일반만족과 건

설적 사고로 나타난 결과를 볼 때, 개인의 진로결정과 관련된 과제의 성공적 해결을 할 수 있다는 자신감의 정도인 진로결정 자기효능감의 향상을 위해서는 전공교육에 대한 흥미유발 및 건설적 사고를 할 수 있는 자기개발 과제의 부여, 비판과 토론의 문제해결 능력을 지닌 인재로의 양성이 필요하며 이를 위한 교육프로그램의 개발이 필요하다고 생각된다. 이를 통해 자신이 속한 전공과 관련이 있는 모든 활동에 대한 만족감이 높아진다면 개인의 진로결정과 관련된 과제들을 성공적으로 해결할 수 있다고 느끼는 자신의 능력에 대한 자신감이 높아져 합리적인 진로결정을 하게 될 것이다.

치위생(학)과 학생들을 대상으로 진로결정 자기효능감, 셀프리더십, 전공만족도의 상관성을 규명한 본 연구가 진로결정 자기효능감 향상을 통한 치과위생사의 전문 직업성 확대를 위한 기초자료로 도움이 되리라 생각한다. 본 연구는 부산, 울산, 경남 지역 소재 치위생(학)과 재학생들을 대상으로 이루어져 결론을 일반화시키는 데 한계가 있다. 따라서 이런 한계를 줄이기 위하여 보다 다양한 지역별, 학교 종류별로 광범위한 연구가 필요하며 또한, 진로결정 자기효능감에 영향을 미치는 설명력 높은 변인을 찾아내고 인과관계를 밝히는 지속적인 연구가 필요하다고 생각된다.

참고 문헌

1. Kim SJ: The Influence of Career Barriers, Hope and Career Decision-Making Self-Efficacy on Career Preparation Behavior of College Student. doctoral dissertation, Hongik University, Seoul, 2005.
2. Ha HS: A Study of Department Satisfaction and School Satisfaction of Undergraduate Students. master's thesis, Seoul National University, Seoul, 2000.
3. Lim YS: A Study on Career Socialization in College Students with the Focus on the Degree of Their Satisfaction with Major. The Journal of Educational Research 9:107-129, 1993.
4. Kim KS, Yu MS: A Study of the Relation between the Professional Self-Concept and the Practice Performance as Dental Hygienist. Journal of Dental Hygiene Science 4(3):111-115, 2004.
5. Manz CC, Sims HP Jr.: Self-management as a Substitute For Leadership: A Social Learning Theory Perspective. The Academy of Management Review 5(3):361-367, 1980.
6. Bandura A: Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 84(2):191-215, 1977.
7. Lent RW, Hackette G: Career self-efficacy: Empirical status and future directions. Journal of Vocational Behavior 30(3):347-382, 1987.
8. Park HS, Bae YJ, Jung SY: A Study on Self-esteem, Self-efficacy, Coping Methods, and the Academic and Job-seeking Stress of Nursing Students. J Korean Acad of Psychiatric Mental Health Nurs 11(4):621-631, 2002.
9. Hackett G, Betz NE: A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior 18(3):326-339, 1981.
10. You SY: Relationship of Critical Thinking Disposition, Self-Esteem and Self-Efficacy among Dental Hygiene Majors. master's thesis, Hanseo University, Chungnam, 2013.
11. Manz C: The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work, New Jersey, Prentice-Hall, 1983.
12. Kim HS: The relationship between teacher's self-leadership and the job satisfaction at secondary schools. master's thesis, Soongsil University, Seoul, 2002.
13. Lee DJ: The relationships among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of

- male nursing students. master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2004.
14. Lee KH, Lee HJ: The Effects of Career Self Efficacy in Predicting the Level of Career Attitude Maturity of College Students. The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy 12(1):127-136, 2000.
 15. Yang NY, Moon SY: Relationship of Self-leadership, Stress and Satisfaction in Clinical Practice of Nursing Students. J Korean Acad Nurs Admin 17(2):216-225, 2011.
 16. Kim BK, Jung CY: The Casual Relationship among Career Decision-Making Self-Efficacy, Self-Leadership, Problem Solving Ability, and Career Motivation. Journal of Agricultural Education and Human Resource Development 44(2):49-71, 2012.
 17. Han YS, Kim MS: Gender difference in self-Leadership and its impact on the effectiveness of college Life. The Korean Journal of Woman Psychology 15(2):215-233, 2010.
 18. Kim HJ: The Influence of Collage Students' Major Satisfaction and Flow Experience on Career Decision Efficacy and Career Attitude Maturity. master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, 2007.

접수일자 2013년 9월 9일
심사일자 2013년 9월 27일
게재확정일자 2013년 10월 10일