



## 저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

碩士學位論文

간호사의 자기효능감과 집단효능감이  
조직유효성에 미치는 영향

濟州大學校 大學院

看護學科

康君生

2013年 2月

# 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 미치는 영향

指導教授 金 貞 姬

康 君 生

이 論文을 看護學 碩士學位 論文으로 提出함

2013年 2月

康君生の 看護學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 송 호 정 (印)

委 員 김 민 영 (印)

委 員 김 정 희 (印)

濟州大學校 大學院

2013年 2月

# The Effects of Nurses' Self-Efficacy and Collective Efficacy on Organizational Effectiveness

Gun-Saeng Kang

(Supervised by professor Jeong-Hee Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the  
degree of Master of Nursing

2013. 2.

This thesis has been examined and approved

.....  
Thesis director, Hyo Jeong Song, Prof. of Nursing  
.....  
.....  
.....

Department of Nursing  
GRADUATE SCHOOL  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

## I. 서론

1. 연구의 필요성 .....	7
2. 연구의 목적 .....	9
3. 용어의 정의 .....	10

## II. 연구방법

1. 연구설계 .....	12
2. 연구대상 .....	12
3. 자료수집 방법 .....	13
4. 연구도구 .....	14
5. 자료분석 방법 .....	16
6. 연구의 윤리적 고려 .....	16

## III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성 .....	17
2. 대상자의 자기효능감, 집단효능감 및 조직유효성의 정도 .....	19
3. 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성의 차이 .....	19
4. 자기효능감, 집단효능감 및 조직유효성 간의 상관관계 .....	23
5. 조직유효성에 영향을 미치는 요인 .....	23

IV. 논의 .....	25
V. 결론 및 제언 .....	33
참고문헌 .....	35
Abstract .....	40
부 록 .....	43

## 표 목 차

<Table 1> General and Job-related Characteristics of the Subjects. .....	18
<Table 2> Level of Self-Efficacy, Collective Efficacy, and Organizational Effectiveness .....	19
<Table 3> Differences in Self-Efficacy and Collective Efficacy by General and Job-related Characteristics .....	21
<Table 4> Differences in Organizational Effectiveness by General and Job-related Characteristics .....	22
<Table 5> Correlations among Self-Efficacy, Collective Efficacy, and Organizational Effectiveness .....	23
<Table 6> Factors Affecting Organizational Effectiveness by Multiple Regression Analysis .....	24

## 그림 목차

<Figure 1> Conceptual framework of this study .....	12
---	----

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

급변하는 경영환경 속에서 기업들은 경쟁력을 제고시키고, 보다 높은 성과를 거두기 위하여 끊임없는 변신의 노력을 지속해오고 있는 바, 조직구성원의 집단 역량에 대한 기업들의 높은 관심 또한 그런 노력의 일환이라 할 수 있다(신제구와 백기복, 2000). 병원조직 또한 다양한 건강소비자의 요구 증가와 병원 간 경쟁 심화 등에 따라 많은 혁신이 요구되고 있으며(고유경, 2008), 양질의 의료서비스 제공으로 병원조직의 목표를 달성하고 타 병원 간의 경쟁적 우위를 확보하기 위해서는 조직구성원의 지적 자원을 활용한 효율적인 인적자원 관리를 통해 조직구성원의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 전략 마련이 요구된다(김명숙과 박영배, 2008). 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 수준 높은 교육과 조직의 지원도 필요하지만 무엇보다 조직구성원들로 하여금 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음을 갖도록 하는 일이 더 중요하며, 이러한 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음과 관련된 개념이 바로 효능감이라 할 수 있다(김미숙, 2007).

효능감은 “개인이 어떤 일을 잘 수행할 수 있다는 신념”으로(Bandura, 1997), 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 간호의 경우, 효능감은 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있으며 간호사의 간호수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(고유경과 강경화, 2006). 선행연구들에 따르면, 자기효능감이 높은 사람은 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 상황에 대한 적응력이 높고(권수영과 정혜선, 2008), 효과적으로 일을 처리하며 실패에도 잘 대처하여 보다 가치 있는 결과를 얻어내며 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). Bandura (1997)에 따르면, 이러한 효능감은 조직구성원 개인 뿐 아니라 집단에도 적용이 가능한 변수이다. 이상호(1998)는 자기효능감과 집단효



능감은 지각대상의 차이에 따라 구별된다고 하였다. 즉 자기효능감은 개인의 업무수행 능력에 대한 신념을 의미하며 이를 집단에 도입한 개념이 바로 집단효능감이다(Gibson, 2001). Gibson(1999)은 두 집단의 간호사를 대상으로 한 연구에서, 비슷한 수준의 기술과 자원을 보유하고, 유사한 구조로 조직된 두 간호사 집단의 성과 차이는 집단 구성원들이 가지고 있는 집단에 대한 효능감 수준의 차이에 의한 것이라고 보고하였다.

한편, 조직유효성이란 조직이 얼마나 잘 운영되고 있는 가 또는 효과적인가 등 조직의 성과를 평가하는 기준(Campbell, 1977)으로, Campbell (1977)의 조직행동적 특성 중 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 말한다. 최근 조직유효성이 개인적인 차원을 넘어 조직의 생존, 효율성과 직결됨에 따라 조직평가에 대한 연구가 지속적으로 시도되고 있으며, 병원조직에서도 조직유효성 변수로 직무만족, 조직몰입 등에 대한 관심이 높아지고 있다(이창용, 2003). 직무만족이란 조직구성원이 자기 직무에 대해 갖고 있는 감정적인 태도로 조직 구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해 만족하고 있느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다(김범수, 2007). 즉 직무만족이 높은 사람은 근로의욕이 높고, 자기개발을 위한 노력을 지속하고 있어서 조직의 목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여와 창의성을 발휘하여 개인과 조직의 성과 향상에 긍정적인 결과를 가져온다(신유근, 1997). 또한 조직몰입은 현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로, 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것으로(Mowday, Steers, & Porter, 1979), 최근 조직몰입이 조직현상에 대한 설명력이 높다는 관점에서 관심이 증대되고 있다(이상희, 2005).

여러 선행 연구들에 따르면, 조직구성원의 효능감은 직무만족이나 조직몰입, 이직의도 등 조직 유효성에도 영향을 미치며(나인규, 1999; 용인경, 2003; Wood & Bandura, 1989), 조직 유효성을 예측하고, 더 나아가 조직유효성의 달성수준을 향상시킨다고 기대된다(Tasa, Taggar, & Seijts, 2007). 따라서 간호사의 효능감은 간호 업무수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있으며, 결과적으로 자기효능감이 증진되면 양질의 간호를 제공하여 개인 성과와 조직의 유효성을 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다(고유경과 강경화, 2006).

기업의 활동은 개인보다 집단적인 노력을 통하여 기업의 목표를 달성하려는 것

이 우선으로 개인적 가치보다는 집단적 가치를 더 높게 측정하고 평가하며, 집단의 기능은 구성원들의 상호작용과 조화를 통해 구성원 개개인의 역량에 대한 단순한 합 이상의 능력을 형성하게 된다(오정훈, 2005). 따라서 개인적으로 처리하고 있는 업무가 집단 내의 다른 구성원들의 업무와 조화를 이루어야 함은 물론이고, 그 집단의 업무는 동료들이 각각 맡은 업무를 얼마나 잘 수행하는가에 의해 영향을 받는다(기보영, 2008). 특히 다양한 전문 인력들이 종사하는 병원조직에서 간호사는 환자와의 접점에서 직접 서비스를 제공하며 환자만족을 위해 중요한 역할 수행과 병원조직의 성과에 영향을 미치는 주요 인력으로 인식되고 있다(김정희, 현미열과 김숙영, 2009). 또한 실제 병원조직에서 환자 간호업무는 대부분 간호단위(unit)수준에서 이루어지고 있고, 교대 근무 등을 통한 간호사 개인간의 상호작용 등 팀워크에 의해 간호의 질이 결정되는 집단행동의 특성을 가지고 있다(윤숙희, 2000).

최근 조직행동연구에서 집단효능감 관련 연구들이 증가하고 있고 이러한 연구들 대부분 집단효능감이 직무만족, 조직몰입 등 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 간호사의 효능감 관련 연구들의 경우, 자기효능감 관련 연구가 대부분으로, 간호업무 특성 등을 고려한 집단효능감을 포함하는 연구는 거의 없으며, 특히 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 직무만족과 조직몰입 등 간호조직의 유효성에 미치는 영향을 탐색한 연구는 매우 드물다.

이에 본 연구는 임상현장에서 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성 변수인 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리와 간호조직유효성을 높이는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 미치는 영향을 알아보기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성을 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성과의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호사의 조직유효성에 미치는 영향요인을 파악한다.

### 3. 용어의 정의

#### 1) 자기 효능감(Self-efficacy)

- 이론적 정의: 자기효능감은 특정 상황에 요구되는 일련의 행동을 자신이 얼마나 잘 수행할 수 있는가에 대한 신념이다(Bandura, 1997).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 간호사가 지각하는 간호업무수행에 대한 일반적 자기효능감을 의미하며, Sherer (1982)등이 개발한 일반적 자기효능감척도(Self-efficacy scale)를 정애순(2007)이 수정·보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

#### 2) 집단 효능감(Collective efficacy)

- 이론적 정의: 집단구성원 개인이 갖는 집단 능력에 대한 인식으로, 특정한 과업을 잘 수행 할 수 있는 집단의 능력에 대한 각 구성원 개인의 믿음 혹은 판단을 의미한다(Riggs & Knight, 1994).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 간호사들이 지각하는 간호단위(unit)의 업무수행 능력에 대한 믿음을 의미하며, 고유경(2008)이 사용한 Riggs & Knight (1994)의 집단효능감 신념척도(Collective efficacy beliefs scale)를 이용하여 측정된 점수를 의미한다.

#### 3) 조직유효성(Organizational effectiveness)

조직유효성이란 조직이 얼마나 잘 운영되고 있는 가 또는 효과적인가를 표시

하는 개념으로(Campbell, 1977), 본 연구에서는 조직행동 연구에서 조직 유효성을 측정하기 위해 일반적으로 사용되고 있는 기준인 Campbell (1977)의 조직행동적 특성 중 직무만족과 조직몰입을 측정하였다.

#### (1) 직무만족(Job satisfaction)

- 이론적 정의: 직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(신유근, 1997).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England & Lofguist, 1967) 단축형 직무만족 도구를 이경미(2007)의 연구에서 간호사를 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

#### (2) 조직몰입(Organizational commitment)

- 이론적 정의: 현 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 관여의 강도 또는 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979).
- 조작적 정의: Mowday 등(1979)의 Organization Commitment Questionnaire (OCQ)를 김명화(2008)가 간호조직에 맞게 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성과의 관계를 살펴보고, 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 미치는 영향요인을 파악하고자 하는 횡단적 서술연구이다.

본 연구의 개념 틀은 다음과 같다.

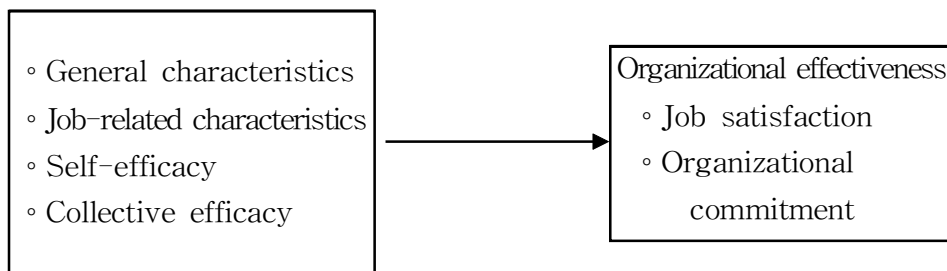


Figure 1. Conceptual framework of this study

### 2. 연구대상

#### 1) 연구 대상자

본 연구의 대상자는 J 지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사들 중 외래 근무자를 제외하고 본 연구에 참여하기로 동의한 6개월 이상의 임상경력이 있는 간호사를 대상으로 하였다.

## 2) 연구 표본 크기 및 대상자 수

본 연구의 대상자 수는 G\* power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 효과 크기 .15, 검정력 .80에서 최소 표본크기는 139명이었다. 선행연구에서 응답율이 90%이상이었다는 점과 탈락률을 고려하여 250명의 대상자를 임의 표출하였고, 각 병원별 대상자수는 병원 별 간호사 수를 고려하여 할당하였다(A병원 300명상 이상, 간호사수 302명, 설문지 60부 배포; B병원 300명상 이상, 간호사수 293명, 설문지 60부 배포; C병원 300명상 미만, 간호사수 190명, 설문지 50부 배포; D병원 300명상 미만, 간호사수 120명, 설문지 40부 배포; E병원 300명상 미만, 간호사수 109명, 설문지 40부 배포). 총 250부의 설문지가 배포되었으나 243부가 회수되어 회수율은 95.6%이었고, 설문지 작성이 불충분한 4부를 제외한 239부를 최종 분석에 사용 하였다.

## 3. 자료수집 방법

### 1) 예비조사

도구의 신뢰도 및 타당도 확보 등을 위해 간호사 10명에게 예비조사를 시행하였다. 예비조사 결과를 토대로 문항들을 더 이해하기 쉽고 명확한 문장으로 수정, 보완하였다.

### 2) 자료수집절차

본 연구의 자료조사는 2012년 10월에 자가보고 설문지를 이용하였으며, 설문지를 배포하기 전 각 병원의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 내용을 설명하고 간호부서의 협조를 얻어 각 병원의 간호단위마다 수간호사를 통해 설문지를 배포하였다. 대상 간호사들에게 연구의 목적과 내용, 자료의 익명성, 비밀보장 등에 관한 내용이 포함된 동의서를 설문지와 별도로 배포하였으며, 연구 참여에 동의한 대상자들로부터 서면으로 동의서를 받았고, 자료는 무기명으로 작성한 후 밀봉 가능한 개별봉투에 넣어 타인이 열어 볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 간호단

위 수간호사를 통해 회수되었다.

본 설문지 작성에 소요된 시간은 약 10분 정도였으며, 연구 협조에 대한 보답으로 대상자들에게 소정의 답례품을 제공하였다.

#### 4. 연구 도구

설문지는 간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성 13문항, 자기효능감 17문항, 집단효능감 7문항, 직무만족 20문항, 조직몰입 6문항 등 총 63문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용한 연구도구는 다음과 같다.

##### 1) 일반적 특성 및 직무관련 특성

대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 종교, 근무부서, 직위, 임상경력, 현부서 경력, 평균 월급여, 근무형태, 평균 주당 근무시간, 고용형태 등 13문항으로 구성되었다.

##### 2) 자기 효능감(Self-efficacy)

자기효능감은 Sherer (1982)등이 개발한 일반적 자기효능감 척도를 정애순 (2007)이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 ‘나는 어떤 일을 계획할 때 그 일을 할 수 있다고 확신한다’, ‘나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다’, ‘나는 어떤 일을 해내는 나의 능력에 자신이 있다’ 등 총 17문항으로 구성된 5점의 Likert 척도이다. 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하며, 점수가 높을수록 간호사들이 지각하는 자기효능감 정도가 높음을 의미한다. 정애순(2007)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .94이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .92이었다.

### 3) 집단효능감(Collective efficacy)

집단효능감은 Riggs와 Knight (1994)의 집단효능감 신념척도를 고유경(2008)이 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 간호단위 구성원의 업무 보유능력 등의 내용을 포함한 7개의 문항으로 구성된 5점의 Likert 척도이다. 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하며, 점수가 높을수록 간호단위에 대한 집단효능감 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .88이었으며, 고유경(2008)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .74이었고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .79이었다.

### 4) 조직유효성(Organizational effectiveness)

#### (1) 직무만족(Job satisfaction)

미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England & Lofguist, 1967)의 단축형 직무만족 측정도구를 이경미(2007)의 연구에서 간호사를 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 내재적 직무만족 10문항과 외재적 직무만족 10문항 등 총 20문항으로 구성된 5점의 Likert 척도이다. 각 문항은 ‘매우 불만족’ 1점에서 ‘매우 만족’ 5점으로 평가하며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .90이었으며, 이경미(2007)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .89이었고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91이었다.

#### (2) 조직몰입(Organizational commitment)

Mowday (1979)등이 개발한 조직몰입도구를 김명화(2008)가 간호조직에 맞게 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 6문항으로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미하며, 김명화(2008)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .76이었고 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .79이었다.



## 5. 자료분석 방법

자료의 분석은 SPSS 18.0 Program을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성과 자기효능감, 집단효능감, 조직유효성인 직무만족과 조직몰입 정도는 서술적 통계를 이용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성인 직무만족, 조직몰입 정도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며 사후검정으로 Sheffe-test를 하였다.
- 3) 대상자의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성인 직무만족, 조직몰입의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련특성과 자기효능감, 집단효능감이 조직유효성인 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다.

## 6. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적인 측면을 고려하여 제주대학교 기관윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받았고(No. 2012-18), 자료 수집을 위해 설문지 작성 전 연구의 참여가 자발적으로 이루어지고, 연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하며, 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것이라는 약속과 대상자의 익명성을 보장한다는 내용으로 구성된 연구참여 동의서에 서명을 받은 후 설문조사를 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무특성

본 연구의 대상자는 총 239명으로 모두 여성이었으며, 평균 연령은 30.1세 ( $\pm 6.29$ ; 범위=21~50세)로 대상자의 과반수 이상이 20대(134명, 56.1%)이었으며, 30대가 33.9%, 40대 이상이 10.0%이었다. 교육정도는 전문대 졸업자가 74.1%(177명)이었고, 4년제 대학이상 졸업자는 25.9%(62명)이었으며, 미혼자는 68.6%(164명)으로 기혼자 31.4%(75명) 보다 많았고, 전체 대상자의 과반수 이상이 종교가 없다고 보고하였다(66.1%).

병원의 규모별로는 운영병상 수가 300병상 이상인 병원 근무자가 48.1%(115명)이었고, 200~300병상 미만 규모의 병원 근무자는 51.9%(124명)이었다. 또한 현재 대상자들이 근무하는 부서는 외과계, 특수간호단위, 내과계 각각 29.7%, 29.3%, 28.0% 순이었으며 투석실 등 기타 부서에 근무하는 간호사는 전체 대상자의 13%이었다. 전체 대상자의 77.8%(186명)가 일반간호사이었으며, 책임간호사 및 수간호사는 22.2%(53명)이었다. 평균 임상경력은 7.1년( $\pm 5.53$ )으로, 대상자의 과반수 이상(55.0%)이 5년 이상의 경력자이었다. 현 간호단위에서의 근무경력은 평균 3.5년( $\pm 2.93$ )으로 대상자의 과반수 이상(51.3%)이 3년 미만이었다. 월 급여 수준은 평균 187.2 만원( $\pm 36.52$ )정도이었고, 200만원 미만이 85.3%(186명)이었으며, 대부분의 대상자들이 교대근무자(82.8%, 197명)이거나 정규직(89.5%, 214명)이었다. 주당 평균 근무시간은 47.7시간( $\pm 7.10$ )이었고, 과반수 이상(51.5%, 121명)이 주당 45시간 이상 근무하는 것으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> General and Job-related Characteristics of the Subjects

(N=239)		
Variables	Categories	N (%)
Age (yr)	<25	41 (17.2)
	25-29	93 (38.9)
	30-39	81 (33.9)
	≥40	24 (10.0)
Educational level	Diploma	177 (74.1)
	≥Bachelor	62 (25.9)
Marital status	Unmarried	164 (68.6)
	Married	75 (31.4)
Religion	Have	81 (33.9)
	Have not	158 (66.1)
Hospital size (No. of beds)	200-299	124 (51.9)
	≥300	115 (48.1)
Working department	Medical unit	67 (28.0)
	Surgical unit	71 (29.7)
	Special unit*	70 (29.3)
	Others <sup>†</sup>	31 (13.0)
Position	Staff nurse	186 (77.8)
	Charge/Head nurse	53 (22.2)
Clinical experience (yr)	<1	17 ( 7.1)
	1-<3	50 (21.0)
	3-<5	40 (16.8)
	5-<10	65 (27.3)
	≥10	66 (27.7)
Clinical experience in present department (yr)	<1	46 (19.5)
	1-<3	75 (31.8)
	3-<5	55 (23.3)
	5-<10	48 (20.3)
	≥10	12 ( 5.1)
Monthly salary (10,000won)	≤150	22 (10.1)
	151-200	164 (75.2)
	≥201	32 (14.7)
Type of work	Shift	197 (82.8)
	Non shift	41 (17.2)
Working time per week (hr)	≤40	65 (27.7)
	41-45	49 (20.9)
	≥46	121 (51.5)
Employment status	Full-time	214 (89.5)
	Part-time	25 (10.5)

\*Special unit=Operation room, Intensive care unit, Emergency room

<sup>†</sup>Others=Artificial kidney unit, Mixed unit

## 2. 대상자의 자기효능감, 집단효능감 및 조직유효성 정도

대상자의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성 변수인 직무만족과 조직몰입 정도는 <table 2>와 같다. 자기효능감 정도는 평균 3.52점( $\pm 0.43$ ), 집단효능감 정도는 3.58점( $\pm 0.48$ )이었으며, 조직유효성 정도를 파악하기 위하여 영역별로 살펴본 결과 직무만족도는 2.97점( $\pm 0.44$ )이었고, 조직몰입도는 3.10점( $\pm 0.52$ )이었다.

<Table2> Level of Self-efficacy, Collective Efficacy, and Organizational Effectiveness

(N=239)			
Variables	Minimum	Maximum	M $\pm$ SD
Self-efficacy	2.18	4.76	3.52 $\pm$ 0.43
Collective efficacy	1.86	5.00	3.58 $\pm$ 0.48
Organizational effectiveness			
Job satisfaction	1.30	4.35	2.97 $\pm$ 0.44
Organizational commitment	1.00	4.83	3.10 $\pm$ 0.52

## 3. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성 정도의 차이

대상 간호사들의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감 정도의 차이에 대한 분석 결과, 연령( $F=4.74, p=.003$ ), 결혼상태( $t=-3.33, p<.001$ ), 직위( $t=-2.48, p=.014$ ), 월 급여 수준( $F=6.46, p=.002$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 특히, 40세 이상의 간호사가 20대 간호사들보다 자기효능감 정도가 높았고, 기혼자나 책임간호사 이상의 직위인 간호사 혹은 월 급여 수준이 200만원 이상인 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 자기효능감 정도가 높았다. 또한 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 집단효능감 정도는 연령( $F=4.42, p=.005$ )과 임상경력( $F=3.28, p=.012$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었

으며, 사후검정 결과 25세 미만인 간호사 혹은 임상경력이 1년 미만인 간호사의 집단효능감 정도가 그렇지 않은 간호사에 비하여 높은 것으로 나타났다<Table 3>.

대상 간호사들의 직무만족도는 연령( $F=6.11, p=.001$ )과 주당 평균 근무시간( $F=8.00, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 40세 이상의 간호사가 25~29세와 30~39세 간호사보다 직무만족도가 더 높았고, 주당 평균 40시간이하 근무하는 간호사가 그렇지 않은 간호사들에 비하여 직무만족도가 높았다. 또한 간호사들의 조직몰입도는 연령( $F=8.12, p<.001$ ), 결혼상태( $t=-2.90, p=.004$ ), 월 급여 수준( $F=6.15, p=.003$ ), 병상규모( $t=3.22, p=.001$ ), 근무형태( $t=-2.71, p=.009$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 40세 이상 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 조직몰입도가 더 높았고, 기혼자이거나, 비교대근무자, 월 급여 수준이 200만원 이상인자, 혹은 300병상 이상인 병원에서 근무하는 간호사의 조직몰입도가 그렇지 않은 간호사들에 비하여 높았다<Table 4>.

<Table 3> Differences in Self-Efficacy and Collective Efficacy by General and Job-related Characteristics

(N=239)

Variables	Categories	Self-efficacy			Collective efficacy		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
Age (yr)	<25	3.46±0.43 <sup>b</sup>	4.74	.003	3.79±0.45 <sup>a</sup>	4.42	.005
	25-29	3.44±0.39 <sup>b</sup>			3.49±0.51 <sup>b</sup>		
	30-39	3.57±0.45			3.54±0.44		
	≥40	3.78±0.43 <sup>a</sup>			3.68±0.46		
Educational level	Diploma	3.51±0.41	-0.78	.434	3.57±0.48	-0.23	.815
	≥Bachelor	3.56±0.49			3.59±0.49		
Marital status	Unmarried	3.46±0.42	-3.33	.001	3.56±0.49	-0.61	.543
	Married	3.66±0.43			3.61±0.47		
Religion	Have	3.57±0.42	1.37	.171	3.52±0.49	-1.36	.174
	Have not	3.50±0.44			3.60±0.48		
Hospital size (No. of beds)	200-299	3.52±0.43	-0.11	.913	3.62±0.47	-1.48	.140
	≥300	3.52±0.44			3.53±0.50		
Working department	Medical unit	3.58±0.51	1.19	.315	3.64±0.44	2.53	.058
	Surgical unit	3.46±0.44			3.51±0.48		
	Special unit*	3.55±0.37			3.66±0.48		
	Others <sup>†</sup>	3.48±0.33			3.43±0.55		
Position	Staff nurse	3.49±0.42	-2.48	.014	3.60±0.48	1.11	.268
	Charge/Head nurse	3.65±0.45			3.51±0.51		
Clinical experience (yr)	<1	3.52±0.49	2.22	.068	3.95±0.43 <sup>a</sup>	3.28	.012
	1- <3	3.47±0.42			3.60±0.53 <sup>b</sup>		
	3- <5	3.50±0.42			3.47±0.51 <sup>b</sup>		
	5- <10	3.45±0.39			3.54±0.42 <sup>b</sup>		
	≥10	3.65±0.46	3.58±0.47 <sup>b</sup>				
Clinical experience in present department (yr)	<1	3.49±0.51	0.42	.793	3.74±0.42	1.97	.100
	1- <3	3.52±0.42			3.56±0.50		
	3- <5	3.55±0.42			3.48±0.47		
	5- <10	3.49±0.39			3.57±0.48		
	≥10	3.64±0.46	3.62±0.62				
Monthly salary (10,000won)	<150	3.51±0.47	6.46	.002	3.79±0.39	2.49	.085
	150-200	3.48±0.40			3.55±0.49		
	≥201	3.77±0.47			3.60±0.54		
Type of work	Shift	3.49±0.43	-1.96	.051	3.57±0.49	-0.93	.356
	Non shift	3.64±0.44			3.64±0.45		
Working time per week (hr)	≤40	3.55±0.43	0.60	.548	3.66±0.43	2.36	.097
	41-45	3.50±0.49			3.51±0.51		
	≥46	3.48±0.36			3.54±0.55		
Employment status	Full-time	3.53±0.43	1.35	.180	3.58±0.49	0.19	.850
	Part-time	3.41±0.46			3.56±0.50		

\*Special unit=Operation room, Intensive care unit, Emergency room; †Others=Artificial kidney unit, Mixed unit; a,b=Scheffe-test

<Table 4> Differences in Organizational Effectiveness by General and Job-related Characteristics

(N=239)

Variables	Categories	Organizational effectiveness					
		Job satisfaction			Organizational commitment		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
Age (yr)	<25	3.11±0.42	6.11	.001	3.12±0.65 <sup>b</sup>	8.12	<.001
	25-29	2.90±0.41 <sup>b</sup>			3.04±0.39 <sup>b</sup>		
	30-39	2.89±0.42 <sup>b</sup>			3.01±0.45 <sup>b</sup>		
	≥40	3.24±0.55 <sup>a</sup>			3.56±0.67 <sup>a</sup>		
Educational level	Diploma	2.97±0.43	0.07	.943	3.08±0.50	-1.05	.293
	≥Bachelor	2.97±0.48			3.16±0.57		
Marital status	Unmarried	2.98±0.40	0.35	.724	3.03±0.48	-2.90	.004
	Married	2.95±0.54			3.24±0.56		
Religion	Have	3.00±0.47	0.67	.505	3.17±0.54	1.69	.092
	Have not	2.96±0.43			3.06±0.50		
Hospital size (No. of beds)	200-299	3.00±0.44	-1.01	.314	2.99±0.52	3.22	.001
	≥300	2.94±0.45			3.21±0.49		
Working department	Medical unit	2.91±0.40	2.61	.052	3.16±0.45	0.95	.418
	Surgical unit	3.07±0.41			3.13±0.49		
	Special unit*	2.98±0.46			3.04±0.53		
	Others <sup>†</sup>	2.84±0.53			3.02±0.66		
Position	Staff nurse	2.96±0.42	-0.71	.481	3.07±0.49	-1.48	.143
	Charge/Head nurse	3.01±0.53			3.20±0.59		
Clinical experience (yr)	<1	3.21±0.38	2.04	.090	3.14±0.66	0.47	.755
	1- <3	2.98±0.43			3.10±0.50		
	3- <5	2.99±0.42			3.10±0.39		
	5- <10	2.88±0.40			3.03±0.50		
	≥10	2.99±0.50			3.15±0.57		
Clinical experience in present department (yr)	<1	3.00±0.44	1.32	.264	3.03±0.55	2.34	.065
	1- <3	2.94±0.43			3.07±0.45		
	3- <5	2.98±0.46			3.18±0.53		
	5- <10	2.92±0.35			3.03±0.51		
	≥10	3.22±0.61			3.46±0.62		
Monthly salary (10,000won)	<150	3.10±0.36	1.39	.251	3.18±0.33	6.15	.003
	150-200	2.95±0.43			3.04±0.53		
	≥201	3.01±0.57			3.38±0.53		
Type of work	Shift	2.95±0.41	-1.35	.182	3.05±0.49	-2.71	.009
	Non shift	3.08±0.55			3.31±0.57		
Working time per week (hr)	≤40	3.16±0.41 <sup>a</sup>	8.00	<.001	3.18±0.57	2.09	.188
	41-45	2.93±0.55 <sup>b</sup>			3.13±0.54		
	≥46	2.90±0.38 <sup>b</sup>			3.04±0.48		
Employment status	Full-time	2.98±0.46	0.84	.401	3.12±0.52	1.75	.081
	Part-time	2.90±0.32			2.93±0.44		

\*Special unit=Operation room, Intensive care unit, Emergency room; <sup>†</sup>Others=Artificial kidney unit, Mixed unit; a,b=Scheffe-test

#### 4. 자기효능감, 집단효능감 및 조직유효성 간의 상관관계

대상 간호사들의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성 간의 상관관계는 <Table 5>와 같다. 간호사들의 자기효능감은 집단효능감( $r=.26, p<.001$ )과 직무만족( $r=.30, p<.001$ ), 조직몰입( $r=.35, p<.001$ )과 순 상관관계가 있었으며, 간호사의 집단효능감은 직무만족( $r=.27, p<.001$ )과 순 상관관계가 있었다. 즉 본 연구 대상 간호사들은 지각된 자기효능감 정도가 높을수록 집단효능감 정도와 직무만족도, 조직몰입도 또한 높았고, 간호사들의 집단효능감 정도가 높을수록 직무만족도는 높았다.

<Table 5> Correlations among Self-Efficacy, Collective Efficacy, and Organizational Effectiveness

(N=239)

	Self-efficacy	Collective efficacy
Collective efficacy	.26 ( $p<.001$ )	
Organizational effectiveness		
Job satisfaction	.30 ( $p<.001$ )	.27 ( $p<.001$ )
Organizational commitment	.35 ( $p<.001$ )	.11 ( $p=.081$ )

#### 5. 조직유효성에 영향을 미치는 요인

##### 1) 직무만족도에 영향을 미치는 요인

대상 간호사들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성 및 직무 관련 특성에서 유의한 차이를 보였던 연령, 주당 평균 근무시간과 함께, 자기효능감과 집단효능감을 독립변수로 하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정에 대한 분석결과, 오차의 자기상관 검정에서 Dubin-Watson 통계량이 1.768로 나와 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 공차한계(tolerance)는 .922~.975였으며, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)는



1.025~1.084로 다중공선성 문제도 없는 것으로 확인되어 회귀모형의 가정을 만족하였다. 분석결과, 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 집단효능감, 주당 평균 근무시간 순이었으며, 이들 변수가 간호사의 직무만족도를 14.3% 설명하였다<Table 6>.

## 2) 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상 간호사들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여, 일반적 특성 및 직무 관련 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 병원규모, 월 급여 수준, 근무형태와 함께 자기효능감과 집단효능감을 독립변수로 하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 분석을 위하여 결혼상태, 병원규모, 근무형태는 가변수 처리하였다. 회귀분석의 가정에 대한 분석결과, 오차의 자기상관 검정에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.801로 나와 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 공차한계 .985~.998, 분산팽창인자(VIF)는 1.002~1.015로 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되어 회귀모형의 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 분석결과, 조직몰입도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 병상규모, 교대근무 순이었으며, 이들 변수가 간호사의 조직몰입도를 17.4% 설명하였다<Table 6>.

<Table 6> Factors Affecting Organizational Effectiveness by Multiple Regression Analysis

		(N=239)					
Organizational effectiveness	Variables	B	SE	$\beta$	t (p)	Partial R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>
Job satisfaction	Self-efficacy	0.26	0.43	0.25	4.04 (<.001)	9.4	9.4
	Collective efficacy	0.17	0.48	0.18	2.92 (.001)	4.4	13.4
	Working time per week	-0.01	7.10	-0.15	-2.38 (.018)	2.0	15.4
R <sup>2</sup> =15.4, Adj. R <sup>2</sup> =14.3, F=14.05, p<.001							
Organizational commitment	Self-efficacy	0.41	0.43	0.33	5.29 (<.001)	11.5	11.5
	Hospital size	0.23	0.50	0.21	3.46 (.001)	4.5	16.0
	Shift work	0.22	0.38	0.16	2.58 (.011)	2.5	18.5
R <sup>2</sup> =15.4, Adj. R <sup>2</sup> =17.4, F=16.13, p<.001							

## IV. 논 의

### 1. 자기효능감, 집단효능감과 직무만족, 조직몰입 정도

대상자들의 자기효능감 정도는 평균 3.51점으로 이는 3개 도시 700명상 이상의 종합병원 간호사들을 대상으로 한 김명숙과 박영배(2008)의 연구에서 3.75점이었던 것보다는 낮은 수준이었다. 그러나 전국 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 고유경(2008)의 연구 결과(3.41점)나 본 연구 대상 지역과 동일한 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 한 김정희와 박은옥(2012)의 연구에서 3.4점이었던 것과 유사한 수준으로 본 연구 대상 간호사들은 대형 종합병원의 간호사들에 비하여 자기효능감 정도가 낮지만 전국 종합병원 간호사들과는 유사한 수준의 자기효능감을 지각하고 있는 것으로 생각된다. 또한 대상자들의 집단효능감 정도는 평균 3.58점으로 이는 간호사를 대상으로 집단효능감을 측정한 연구가 거의 없어 엄격한 비교는 어려우나, 광역시 기초자치단체에서 근무하는 공무원을 대상으로 한 광승호(2011)의 연구에서 3.24점이었던 것보다 높았다. 그러나 이 같은 결과는 전국 종합병원 간호사를 대상으로 한 고유경(2008)의 연구 결과 3.86점이었던 것보다 낮은 수준으로 본 연구 대상 간호사들은 공무원 보다는 높은 수준의 집단효능감을 지각하고 있으나 전국 종합병원 간호사들 보다는 집단효능감에 대한 지각 정도가 낮은 수준이었다.

Bandura (1997)에 의하면, 자기효능감은 개인의 직접적인 성공경험, 타인의 성공을 관찰하거나 언어적 설득을 통해 형성된다. 또한 집단효능감은 효율적인 집단행위를 위해 구성원이 자신의 행동을 조정하고, 다른 이들의 동기부여나 믿음, 성과에 의해 영향을 받는 복잡한 사회적 과정을 통해 형성되며(Bandura, 2000; Chan, 1998), 개인 수준에서 나타나지 않는 집단 내 구성원들이 상대방과 업무, 환경, 업무처리과정 등에 대한 정보를 얻고 저장하고 조작하는 과정에서 발생된다(Gibson et al., 2000; Gibson, 2001; Parker, 1994). 따라서 간호사의 경우, 실제 병원조직에서 대부분 간호단위(unit)에 소속되어 업무를 수행하며, 교대 근무 등

을 통하여 간호사 개인 간의 상호작용에 의한 팀워크에 의해 간호의 질이 결정되는 집단행동의 특성을 가지고 있어(윤숙희, 2000), 상대적으로 공무원들에 비해 간호사들의 집단효능감 정도가 더 높았을 것으로 사료된다. 따라서 최근 다양한 건강소비자의 요구 증가와 병원 간 경쟁 심화 등에 따라 병원조직에 대하여 많은 혁신이 요구되고 있으므로(고유경, 2008), 이러한 급변하는 환경에서 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 조직구성원들로 하여금 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음을 갖도록 하는 집단효능감에 대한 관심이 필요할 것으로 생각된다(김미숙, 2007).

대상자들의 직무만족도는 2.97점으로 수도권 소재 500병상 이상의 3개 대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 하나선과 최정(2010)의 연구에서 3.18점이었던 결과보다 낮았다. 그러나 이 같은 결과는, 지방에 소재한 300병상 미만의 종합병원 근무 간호사를 대상으로 한 김진규(2012)의 연구 결과(2.97점)와 유사하였다. 또한 대상자들의 조직몰입도는 3.10점으로 대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.37점이라고 보고한 문영숙과 한수정(2011)의 연구와 지방의 중소병원 근무 간호사를 대상으로 한 손명희(2011)의 연구에서 3.23점이었던 결과 보다 낮은 수준이었다. 이는 수도권 대형 종합병원 근무 간호사들에 비해 지방의 중소 종합병원 근무 간호사들의 직무만족도와 조직몰입도가 낮음을 일부 반영한 것으로, 취약한 간호 인적자원과 열악한 근무환경 등 중소 종합병원의 현 실태를 반영하는 결과로 사료된다. 그러나 김정희와 박성애(2002)에 따르면, 간호사들의 낮은 직무만족도와 조직몰입도는 이직의도에 반영되어 결국 높은 이직률로 나타날 수 있다. 또한 높은 이직률은 병원 간호조직에서 간호인력 부족이나 업무과부하 등을 가져오며 그로 인하여 질적인 환자 간호 수행을 저해할 수 있다. 따라서 간호인적 자원 관리 측면에서 직무만족과 조직몰입은 간호사들의 효능감과 함께 중요하게 고려되어야 할 것으로 사료된다.

이상의 결과, 본 연구 대상 간호사들의 자기효능감과 집단효능감 정도는 중간 정도로 대형병원 근무 간호사들 보다는 낮은 수준이며 자기효능감은 전국 종합병원 근무 간호사들과는 유사하였던 반면에, 집단효능감 정도는 전국 종합병원 근무 간호사들 보다 낮은 수준이었다. 직무만족도와 조직몰입도는 전국 종합병원 간호사들과 유사하였으나, 대형 종합병원 근무 간호사들 보다 낮았다.

## 2. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성 정도의 차이

대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 자기효능감 정도의 차이에 대한 분석 결과, 30대 이상의 간호사, 특히 40세 이상인 간호사 혹은 책임간호사 이상, 기혼자, 월 급여 수준이 200만원 이상인 간호사나 비교대 근무 간호사의 자기효능감이 그렇지 않은 간호사에 비하여 높았다. 이는 500병상 이상 규모의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 이승희(2007)의 연구에서 연령, 결혼 상태, 임상경력, 근무형태, 그리고 월 급여수준에 따라 유의한 차이가 있다고 보고한 결과와 유사하였다. 이 같은 결과는 기혼자들 대부분이 미혼자들 보다 상대적으로 연령이 많고 임상경력 또한 높다는 점과 관련이 있을 것으로 생각된다. 즉 본 연구 대상자 중 배우자가 있는 기혼자의 평균 연령이 37.0세( $\pm 5.38$ )이었고, 평균 임상경력이 13.0년( $\pm 4.89$ )으로 전체 대상자의 평균 연령이나 임상경력 보다 더 높았음을 고려하면, 연령이 증가하고 임상경력이 쌓이면서 여러 임상현장에서 성취경험과 지속적인 간호 직무교육을 통해 간호역량이 증가하고 전문성이 높아짐에 따라 독립적으로 간호업무를 수행할 수 있다는 자신감이 증가하여 보다 높은 자기효능감을 가지게 된다는 선행 연구결과를 지지하는 것으로 생각된다(고유경과 강경화, 2006; 김정희와 박은옥, 2012; 이경희와 송정수, 2010; 이승희, 2007).

또한 25세 미만인 간호사이거나 임상경력이 1년 미만인 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 집단효능감이 더 높았다. 이는 집단효능감에 대한 선행연구들 대부분이 다른 직종 근로자들을 대상으로 한 연구들로(신제구, 백기복, 2000; 최장호, 2009), 간호사를 대상으로 집단효능감을 연구한 선행연구(고유경, 2008; 고유경과 강경화, 2006)가 부족하여 비교하기에는 어려움이 있으나, 간호사를 대상으로 한 고유경과 강경화(2006)의 연구에서 집단효능감이 연령과 경력에 따른 차이는 없었던 반면에, 교육정도에서 대학원 과정 이상의 학력을 가진 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비해 높았던 것과는 상이한 것이었다. 이 같은 결과는 최근 병원조직의 정책경향과 환경 등이 반영된 것으로, 최근 병원에서는 간호사의 이

직률을 낮추고 신규 간호사의 업무수행능력을 강화하기 위하여 신규 간호사나 임상경력이 적은 간호사를 대상으로 preceptor나 멘토링 프로그램 등을 통한 상사나 동료의 지지 및 간호부서내의 공식적, 비공식적인 지원과 관심이 집중되고 있는 것과 일부 관련된 것으로 생각된다. 또한 본 연구 대상자의 경우, 전문대 졸업자가 전체 대상자의 74.1%를 차지하였던 반면에, 본 연구보다 더 높은 자기효능감 정도를 보고하였던 김명숙과 박영배(2008)의 연구에서는 전문대 졸업자가 46.8%이었고, 고유경과 강경화(2006)의 연구 또한 대상자의 67.9%가 전문대 졸업자이었음을 고려하면, 연구 대상자들의 일반적 특성 차이와도 일부 관련이 있을 것으로 생각된다. 즉 본 연구대상자와 동일 지역 간호사를 대상으로 한 연구에서 서울 등 수도권 대형 종합병원 근무 간호사와 지방의 종합병원에 근무하는 간호사의 자기효능감 정도가 다르며 이는 교육수준 등의 차이에서 기인한 것으로 보고한 김정희와 박은옥(2012)의 연구 결과를 일부 지지하는 것으로 생각된다.

대상자들의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이에 대한 분석결과, 40세 이상인 간호사 혹은 주당 평균 근무시간이 40시간 이하인 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 직무만족도가 높았다. 이 같은 결과는 서울지역 2개의 종합병원 간호사를 대상으로 한 김정희와 박성애(2002)나 본 연구 대상자와 동일한 지역의 종합병원 근무 간호사를 대상으로 한 김정희와 현미열(2005)의 연구에서 40세 이상 간호사들의 직무만족도가 가장 높았던 결과와 유사한 것으로, 연령이나 경력이 많고 직위가 높을수록 임상실무가 익숙해지고 사람들과의 갈등을 조절하는 기술이 늘고, 직무수행능력 및 참여기회 증가, 자신감, 책임감 등이 증가하여 직무만족이 높아지는 것으로 생각된다(오영미, 2010).

대상자들의 조직몰입도의 차이에 대한 분석 결과, 40세 이상인 간호사, 기혼자, 비교대 근무자, 월 급여 수준이 200만원 이상이거나 300병상 이상의 병원에서 근무하는 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 조직몰입 정도가 높았다. 이러한 결과는 연령, 결혼상태, 총 경력, 직위, 근무형태에 따라 조직몰입 정도에 유의한 차이가 있다고 한 선행연구들(우경화, 2008; 최영진, 2009; 최은정, 2012)과 유사한 것으로, 연령, 근속기간, 교육수준, 성별, 긍정적이거나 부정적인 성향, 내외적인 통제 등 개인적 요인이 조직몰입에 영향을 미치며, 특히 나이가 많고 근속년수가 길수록 조직몰입도가 높다고 한 정봉남(2009)의 결과를 지지하는 것으로 생

각된다. 이는 연령이 높을수록 다른 조직으로 이직 가능성이 낮아지고 임금, 승진 등 보상이 향상되고, 또한 경력이 많으면서 직위와 학력이 높으면 자신의 직업에 대한 강한 애착과 자긍심을 가지기 때문에(우경화, 2008) 조직몰입도가 높으며, 기혼 간호사들의 경우, 미혼 간호사들보다 심리적으로 더 안정되어 있고 직무나 조직에 대한 책임감이 크기 때문에(김미희, 2005; 우경화, 2008) 상대적으로 조직에 더 몰입하게 되는 것으로 생각된다

본 연구결과, 20대 후반과 30대 간호사의 경우, 자기효능감과 집단효능감 정도가 낮고, 직무만족도와 조직몰입 정도도 낮았음을 고려하여 이들 간호사들에 대한 개인 및 조직수준의 효능감을 높이기 위한 방안이 필요하다. 또한 간호업무를 수행하는 과정에 필요한 간호실무 역량강화 방안과 함께 개인적으로 처리하고 있는 업무가 조직 내 혹은 간호단위 내 다른 구성원들의 업무와 조화를(기보영, 2008) 이루어 나갈 수 있도록 간호조직 수준에서의 관심과 노력이 필요하다.

### 3. 자기효능감과 집단효능감 및 조직유효성간의 상관관계

대상 간호사들의 자기효능감과 집단효능감, 조직유효성 간의 상관관계 분석결과, 간호사들의 자기효능감 정도가 높을수록 집단효능감과 직무만족도, 조직몰입도 또한 높았으며, 집단효능감 정도가 높을수록 직무만족도가 높았다. 이러한 결과는 자기효능감이 높은 사람일수록 직무만족도가 높고(봉영숙 등, 2009; 이명희, 2009; 이승희, 2007), 조직몰입도와는 양의 상관관계가 있다는 선행연구(기보영, 2008; 문영숙과 한수정, 2011; 서연숙과 김윤찬, 2007; Nielson, Yarker, Randall, & Munir, 2009)와 유사하였고, 자기효능감이 높은 집단에서, 지각된 집단효능감이 높을수록 더욱 높은 조직성과와 직무만족, 조직몰입을 기대할 수 있다는 연구결과를 부분적으로 지지하였다(김미숙, 2007; 최장호, 2009). 따라서 간호사의 자기효능감과 집단효능감 향상은 간호 업무수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대되며, 이는 결과적으로 양질의 간호를 제공하여 간호사 개인의 역량 뿐 아니라 조직의 성과도 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

#### 4. 조직유효성에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석을 한 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 집단효능감, 주당 평균 근무시간으로 나타났다. 이 같은 결과는 자기효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 가장 주요한 예측요인으로 직무만족도의 22.6%를 설명하였다고 보고한 봉영숙 등(2009)의 연구결과와 유사한 것으로, 이는 자기효능감과 집단효능감이 직무만족도에 영향을 미친다는 선행 연구들을 지지하는 것으로 생각된다(김미숙, 2007; 이명희, 2009; 이황, 2003). 선행 연구들에 따르면, 자기효능감은 구성원들의 개별적 성과 향상 이상의 것을 증진시키며, 불확실한 환경을 개척해 나가거나 새로운 변화에 적응해 나갈 때 중추적인 힘으로 작용하며, 개인적 목표와 함께 조직유효성인 직무만족과 조직몰입에 직접적으로 영향을 미친다(곽승호, 2011; Locke & Latehm, 1990). 김미숙(2007)은 자기효능감이 높은 집단에서, 지각된 집단효능감이 높을수록 더욱 높은 조직성과와 직무만족, 조직몰입이 나타날 수 있다고 보고하였다. 이 같은 결과들은 직무만족이나 조직몰입 등 조직유효성을 향상시키기 위해서는 간호사들의 효능감 향상이 필요하며, 또한 본 연구에서 집단효능감과 자기효능감과의 순상관관계가 있었음을 함께 고려하면, 간호사 개인수준의 자기효능감 향상을 통하여 집단효능감 향상을 기대될 수 있음을 시사한 것으로 생각된다.

대상 간호사들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 자기효능감, 병상 규모, 근무형태이었다. 이는 사무직 근로자의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향연구에서 자기효능감이 높은 사람일수록 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 보고한 나인규(1999)의 연구와 유사하였으며, 간호사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고한 서연숙과 김윤찬(2007)의 결과를 지지하는 것이었다. 그러나 본 연구에서 집단효능감의 경우, 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤으나 조직몰입에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났던 바, 이는 호텔양식당 식음조리 종사자의 리더십이 효능감과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서, 자기효능감이 집단효능감에 영향을 미치며, 자기효능감은 직무만족을 매개로 조직몰입에 영향을 미치고,

집단효능감은 직무만족을 경유하여 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고한 조성호 등(2010)의 연구결과와 임상간호사의 조직시민행동 관련 요인탐색 연구(고유경, 2008)에서 개인성과에 영향을 주는 개인적 요인 이외에 사회 환경요인 즉, 집단이라는 맥락적 요인이 개인성과에도 유의한 영향을 미친다고 보고한 결과와 상이하였다. 오정훈(2005)에 따르면, 기업의 활동은 개인보다는 집단적인 노력을 통하여 기업의 목표를 달성하려는 것이 우선으로 개인적 가치보다는 집단적 가치를 더 높게 측정하고 평가하게 된다. 집단의 기능은 구성원들의 상호작용과 조화를 통해 구성원 개개인의 역량에 대한 단순한 합 이상의 능력을 형성하게 된다(오정훈, 2005). Gibson (1999)은 두 집단의 간호사를 대상으로 한 연구에서 유사한 구조로 조직된 두 간호사 집단의 성과 차이는 집단 구성원들이 가지고 있는 집단에 대한 효능감 수준의 차이에 의한 것이라고 하였다. 따라서 본 연구에서 집단효능감은 자기효능감과 유의한 상관관계가 있었음을 고려하여 집단구성원의 효능감 상승을 위한 노력을 개인 및 간호조직수준에서 한다면, 간호사의 자기효능감과 집단효능감은 시너지 효과를 일으켜(고유경과 강경화, 2006), 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다. 또한 강운숙 등(2010)의 연구에서 조직몰입도는 직무만족도를 52.3% 설명력을 나타내었던 바, 직무만족도가 높은 간호사는 그 조직에 오래 근무하고 업무성과가 높았으며 간호에 대한 환자의 만족도도 높았다(주진희, 2009). 이에 간호조직 차원에서 개인의 성취동기, 참여동기 및 자기효능감을 비롯한 내적 동기변인들을 강화시킬 수 있는 교육프로그램 활성화 및 각종 연수교육, 학술발표대회, 사외 개인교육 지원 등을 통해 개인 역량을 강화시킬 필요가 있다고 사료된다(서연숙과 김윤찬, 2007).

따라서 간호조직의 유효성을 향상시키기 위해서는 간호사들의 효능감 향상 전략이 필요하며, 특히 자기효능감 및 집단효능감이 낮았을 뿐 아니라 직무만족도와 조직몰입도 또한 낮았던 20대 후반과 30대 연령의 간호사를 대상으로 한 효능감 향상 전략 등이 필요할 것으로 생각된다. 특히, 20대 후반과 30대 간호사의 경우, 대부분 3~10년 정도의 임상경력으로 상대적으로 능동적이고 주도적으로 업무를 수행하는 시기이나 다른 임상경력 간호사들 보다 가장 업무가 집중되는 시기라는 점을 고려하면, 간호조직 및 병원차원에서 3~10년의 경력간호사들을



대상으로 하는 경력개발 프로그램 등 자신의 역량을 최대한 발전시킬 수 있는 교육기회 제공은 물론 개인 및 조직의 성과를 달성하기 위한 지원정책이 필요하다고 사료된다.

본 연구는 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성인 직무만족, 조직몰입의 관계를 탐색하고 자기효능감과 집단효능감이 간호사의 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 탐색해보기 위한 것으로 개인 수준의 자기효능감과 간호단위 집단의 특성을 고려한 집단효능감을 포함하여 연구를 시도하였다는 점과 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무만족, 조직몰입 등 조직유효성과의 관련성을 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리와 간호조직유효성을 높이기 위한 기초자료를 제공할 수 있다는 점에서 그 의의가 있다고 할 수 있다. 그러나 일 지역 병원 간호사를 대상으로 하여 표본 추출의 편중이 있을 수 있어 연구결과를 일반화 하는 데는 제한점이 있으며, 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 미치는 영향을 조사한 횡단적 연구로서 각 변수들 간의 인과적 관계를 추론하여 설명하기에는 어려움이 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 임상현장에서 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 조직유효성과의 관련성을 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리와 간호조직유효성을 높이는데 기초자료를 제공하고자 하였다.

자료수집은 J 지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사 239명을 대상으로 2012년 10월에 자가보고 설문지를 이용하여 이루어졌다. 연구 변수 측정은 정애순(2007)이 사용한 일반적 자기효능감척도(Sherer 등, 1982), 고유경(2008)이 사용한 집단효능감 신념 척도(Riggs & Knight, 1994), 이경미(2007)가 사용한 단축형 직무만족 측정도구(Weiss 등, 1987)와 김명화(2008)가 사용한 조직몰입 설문지(Mowday 등, 1979)를 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 Program을 이용하여 Cronbach's  $\alpha$ , 서술적 통계분석과 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient를 구하였으며, Step-wise Multiple Regression으로 분석하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상 간호사들의 자기효능감 정도는 평균 3.52점, 집단효능감 정도는 평균 3.58점으로 자기효능감의 경우, 대형 종합병원 간호사들에 비하여 낮았으나 전국 종합병원 간호사들과는 유사한 수준이었으며, 집단효능감 정도는 공무원 보다는 높았으나 전국 종합병원 간호사들 보다는 낮은 수준이었다. 직무만족도는 평균 2.97점, 조직몰입도는 평균 3.10점으로 직무만족도와 조직몰입도는 전국 종합병원 간호사들과는 유사한 수준이었으나, 대형 종합병원 간호사들 보다는 낮은 수준이었다.

2. 대상 간호사들의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감 정도의 차이에 대한 분석 결과, 연령( $F=4.74, p=.003$ ), 결혼상태( $t=-3.33, p<.001$ ), 직위( $t=-2.48, p=.014$ )와 월 급여 수준( $F=6.46, p=.002$ )에서 유의하게 차이가 있었으며, 또한 집단효능감 정도는 연령( $F=4.42, p=.005$ )과 임상경력( $F=3.28, p=.012$ )에서 유의한 차이가 있었다.

3. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이에 대한 분석 결

과, 연령( $F=6.11, p=.001$ )과 주당 평균 근무시간( $F=8.00, p<.001$ )에서 유의하게 차이가 있었고, 또한 조직몰입도는 연령( $F=8.12, p<.001$ ), 결혼상태( $t=-2.90, p=.004$ ), 월 급여 수준( $F=6.15, p=.003$ ), 병상규모( $t=3.22, p=.001$ )와 근무형태( $t=-2.71, p=.009$ )에서 유의한 차이가 있었다.

4. 대상 간호사들의 자기효능감 정도가 높을수록 집단효능감 정도 또한 높았고( $r=.26, p<.001$ ), 조직몰입도도 높았으며( $r=.35, p<.001$ ), 자기효능감과 집단효능감 정도가 높을수록 직무만족도 또한 높았다( $r=.30, p<.001$ ;  $r=.27, p<.001$ ).

또한 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인은 자기효능감 이었으며, 집단효능감, 주당 평균 근무시간과 함께 전체 직무만족도의 14.3%를 설명하였다( $F=14.01, p<.001$ ). 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인 또한 자기효능감으로 나타났으며, 이는 병원규모, 교대근무와 함께 전체 조직몰입의 17.4%를 설명하였다( $F=16.13, p<.001$ ).

이상의 결과에 근거하여 제언을 하면 다음과 같다.

1. 자기효능감과 집단효능감의 낮은 간호사, 특히 20대 후반과 30대 간호사를 표적 집단으로 한 간호실무 역량강화 및 경력개발 프로그램 등을 마련하여 간호사의 효능감을 높이는 전략 수립이 필요하다.

2. 대형 종합병원 간호사들에 비하여 본 연구 대상자들의 자기효능감과 집단효능감 정도가 낮았고, 직무만족도 및 조직몰입도 등 조직유효성 또한 낮았으며, 근무시간, 병원규모, 근무형태 등 업무환경이 조직유효성에 영향을 미치는 것으로 나타났던 바, 추후 연구에서는 다양한 지역, 병원규모, 간호관리 등급이나 간호서비스전달 체계 등 병원의 간호업무 상황을 고려한 반복연구가 필요하다.

3. 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 유의한 영향을 미친다는 선행 연구와는 달리 본 연구에서는 일부분 유의하게 영향을 미치지 않았다. 그러나 그동안 간호사를 대상으로 하여 자기효능감과 집단효능감을 조직유효성과 관련하여 탐색한 연구가 거의 없었으므로 간호사를 대상으로 한 반복연구 및 다른 변수들을 고려한 추후 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 강윤숙, 최윤정, 박달이, 김인자 (2010). 간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직유효성에 관한 연구. *간호행정학회지*, 16(2), 143-151.
- 고유경, 강경화 (2006). 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 276-286.
- 고유경 (2008). 다수준 분석을 이용한 임상간호사의 조직시민행동과 관련된 요인 탐색. *대한간호학회지*, 38(2), 287-297.
- 곽승호 (2011). 리더십이 집단효능감과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 서번트 리더십을 중심으로. 박사학위논문, 계명대학교, 대구.
- 권수영, 정혜선 (2008). 일개 제조업 근로자의 자기효능감이 직무스트레스 증상과 대처기술에 미치는 영향. *한국산업간호학회지*, 17(1), 34-44.
- 기보영 (2008). 변혁적 리더십의 지각수준, 집단효능감 및 팀 효과성 간의 관계 연구. 석사학위논문, 중앙대학교, 서울.
- 김명숙, 박영배 (2008). 자기효능감과 임파워먼트가 간호사의 조직후원인식과 조직시민행동에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 14(3), 268-277.
- 김명화 (2008). 수간호사의 감성리더십이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 경상대학교, 진주.
- 김미숙 (2007). 자기효능감과 집단효능감의 상호작용이 성과 및 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김미희 (2005). 종합병원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 김범수 (2007). 서번트 리더십이 병원 종사자의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 부산대학교, 부산.
- 김정희, 박성애 (2002). 일반간호사의 대처전략이 조직유효성에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 8(1), 97-105.
- 김정희, 박은옥 (2012). 임상간호사의 직무스트레스와 자기효능감이 우울에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(2), 134-144.
- 김정희, 현미열, 김숙영 (2009). 임상간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 대처전략과 우울. *산업간호학회지*, 18(2), 219-231.
- 김정희, 현미열 (2005). 임상간호사의 직무스트레스와 직무만족도에 대한 사회적 지지의 조절효과. *산업간호학회지*, 14(2), 108-117.

- 김진규 (2011). *중소병원 간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관계*. 석사학위논문, 부산카톨릭대학교, 부산
- 나인규 (1999). *구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문, 전남대학교, 광주.
- 문영숙, 한수정 (2011). 간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 17(1), 72-79.
- 봉영숙, 소향숙, 유혜숙 (2009). 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구. *간호행정학회지*, 15(3), 425-433.
- 손명희 (2011). *중소병원 간호관리자의 서번트 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문, 부산카톨릭대학교, 부산.
- 서연숙, 김윤찬 (2007). 간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구. *경영교육저널*, 12, 151-172.
- 신유근 (1997). *인간존중의 경영: 조직행위론적 접근*. 서울: 다산출판사.
- 신체구, 백기복 (2000). 집단에피커시의 예측변인과 효과에 관한 연구. *인사조직연구*, 8(2), 1-32.
- 오영미 (2010). *간호사의 감정노동과 조직유효성에 관한 연구*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 오정훈 (2005). *서비스지향성과 고객만족의 관계에서 집단 효능감, 조직몰입과 신뢰의 매개역할: 호텔기업을 중심으로*. 박사학위논문, 제주대학교, 제주.
- 용인경 (2003). *기혼유아교사의 가정내 역할갈등과 자기효능감 및 직무만족도와 의 관계*. 석사학위논문, 카톨릭대학교, 서울.
- 우경화 (2008). *임상간호사의 대인관계성향·성격특성과 직무만족·조직몰입간 관계*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 윤숙희 (2000). *간호단위의 조직유효성 모형 구축: 조직행동론적 관점에서*. 박사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 이경미 (2007). *간호사의 셀프리더십이 조직시민행동과 직무만족에 미치는 영향*. 석사학위논문, 전북대학교, 전주.
- 이경희, 송정수 (2010). 간호사의 감성지능이 자기효능감과 직무스트레스에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(1), 17-25.
- 이명희 (1997). *임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계 연구*. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 이상호 (1998). *셀프에피커시와 집단에피커시에 대한 개인의 지각 차별성: 확증적*

- 요인 분석을 중심으로. *한국인사조직학회*, 6(2), 20-35.
- 이상희 (2005). *외식업체의 비정규직 종사원 임파워먼트가 직무만족·조직몰입·이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 경원대학교, 성남.
- 이승희 (2007). *임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구*. 박사학위논문, 미국 텍사스 주립대학교, 오스틴.
- 이창용 (2003). *병원의 조직문화, 임파워먼트와 조직효율성*. 석사학위논문, 인제대학교, 김해.
- 이황 (2003). *병원간호조직유효성의 관련요인: 자기효능감 상사에 대한 신뢰 중심으로*. 박사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 정봉남 (2009). *간호사의 임파워먼트와 조직효과성에 관한 연구*. 석사학위논문, 창원대학교, 창원.
- 정애순 (2007). *간호사의 건강증진행위와 자기효능감의 관계연구*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 조성호, 박재희, 이석민 (2010). 호텔 양식당 식음조리 관리자의 리더십이 효능감과 조직 유효성에 미치는 영향. *한국조리학회지*, 16(4), 94-110.
- 주진희 (2009). *응급실 간호사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향요인*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 최영진 (2009). *병원 간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석*. 박사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 최은정 (2012). *간호사의 자기효능감, 경력몰입 및 조직성과의 관계*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 최장호 (2009). 집단효능감 지각의 결과에 대한 연구. *생산성논집*, 23(2), 113-133.
- 하나선, 최정 (2010). 간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(3), 286-294.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY; Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human functioning through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman, J. M. Pennings, and Associates (Eds.), *new perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content

- domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246.
- Gibson, C. (1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures. *Academy of Management Journal*, 42(2), 138-153.
- Gibson, C. B., Randel, A. P., & Earley, P. C. (2000). Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment methods. *Group and Organization Management*, 25, 67-97.
- Gibson, C. B. (2001). Me and us: differential relationship among goal-setting, training, efficacy and effectiveness at the individual and team level. *Journal of Organizational Behavior*, 22(7), 789-808.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 46(8), 1236-1244.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *The Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice, D. S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and

- validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Tasa, K., Taggar, S., & Seijts, G. (2007). The development of collective efficacy in teams; A multi-level and longitudinal perspective. *The Journal of Applied Psychology*, 92(1), 17-27.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.



## Abstract

### The Effects of Nurses' Self-Efficacy and Collective Efficacy on Organizational Effectiveness

Kang, Gun-saeng

Department of Nursing

Graduate School of Jeju National University

(Supervised by Prof. Kim, Jeong-Hee)

The purpose of this study was to investigate the relationships among self-efficacy, collective efficacy, and organizational effectiveness-job satisfaction and organizational commitment to provide basic data for enhancing the efficient management of human resources in nursing organization.

Data were collected from 239 nurses who had worked for more than 6 months in five general hospitals, J province. A self-reported questionnaire was used to assess the participants general and job-related characteristics, self-efficacy (by Sherer and colleagues' Self-Efficacy Scale, 1982), collective efficacy (by Riggs & Knight' Collective Efficacy Beliefs Scale, 1994), job-satisfaction (by the Minnesota Satisfaction Questionnaire-Short Form, 1967), and organizational commitment (by Mowday and colleagues' Organizational Commitment Questionnaire, 1979). The data were analyzed by Cronbach's alpha, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression using the SPSS 18.0 program. The results are as follows;

1. The mean self-efficacy score was 3.52, which indicated that the score was lower than that of those nurses who worked in large-sized general

hospitals of the metropolis, but was similar to that of nurses who worked in general hospitals of the provinces. The mean collective efficacy score was 3.58, which indicated that the score was higher than that of the government officials, but lower than that of nurse who worked in general hospitals of the provinces.

The mean job satisfaction score was 2.97 and the mean organizational commitment score was 3.10. These scores were similar to those of the nurses who worked in general hospitals in national wide, but lower than those of those working in large-sized general hospitals of the metropolis.

2. Self-efficacy was significantly different in age ( $p=.003$ ), marital status ( $p<.001$ ), position ( $p=.014$ ), and monthly salary ( $p=.002$ ). Also, collective efficacy was significantly different in age ( $p=.005$ ) and years of clinical experience ( $p=.012$ ).

3. Job satisfaction was significantly different in age ( $p=.001$ ) and weekly working time ( $p<.001$ ). In addition, organizational commitment showed significant differences in age ( $p<.001$ ), marital status ( $p=.004$ ), monthly salary ( $p=.003$ ), hospital size ( $p=.001$ ), and type of work ( $p=.009$ ).

4. Self-efficacy was significantly related to collective efficacy ( $p<.001$ ), job satisfaction ( $p<.001$ ), and organizational commitment ( $p<.001$ ). Collective efficacy was significantly related to job satisfaction ( $p<.001$ ).

5. Multiple regression showed that the self-efficacy was the main factor of affecting job satisfaction ( $p<.001$ ), which explained 14.3% of the variance for the nurses' job satisfaction together with collective efficacy and weekly working time ( $p<.001$ ). In addition, the primary factor of affecting organization commitment was also self-efficacy ( $p<.001$ ), which accounts for 17.4% of the variance for the nurses' organizational commitment together with hospital size and type of work ( $p<.001$ ).

Consequently, these findings indicated that self-efficacy and collective efficacy contributed to the job satisfaction and organizational commitment.

Based on these results, this study suggests the following;

1. It is needed to develop the programs for the nursing practice enhancement and career development and establish the strategies for improving the efficacy of nurses, in particular for nurses in the twenties and thirties, who reported the lowest score of the self-efficacy and collective efficacy.

2. The self-efficacy and collective efficacy scores were lower than that of the nurses who worked in large-sized general hospitals of the metropolis, and the organizational effectiveness such as job satisfaction and job commitment were lower as well. The organizational effectiveness may be influenced by work conditions, such as working time, hospital size, nursing delivery service system, type of work, and nurse-patient ratio. Therefore, further studies will be needed to consider nursing work conditions including various regions and hospitals, the grade of nursing management, and nursing delivery service system.

3. This study showed that collective efficacy was not significantly related to the organizational commitment, while the previous studies showed that collective efficacy related to the organizational effectiveness such as job satisfaction and organizational commitment. In fact, there were few studies on the relationships between “efficacy” and organizational effectiveness in nursing organization. Therefore, it is needed to examine the relationships between nurses’ efficacy and organizational effectiveness.

Key words: self-efficacy, collective efficacy, nurses, organizational effectiveness



## 설문지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 일반대학원에서 간호학을 전공하고 있는 학생입니다.

본 설문은 “간호사의 자기효능감과 집단효능감이 조직유효성에 미치는 영향”에 대해 연구하고자 마련된 것입니다.

**자기효능감**이란 개인이 지닌 업무수행 능력에 대한 믿음을 의미하며, **집단효능감**이란 집단수준에서 구성원들의 결합된 업무수행 능력에 대해 지닌 믿음을 의미합니다.

본 조사는 무기명으로 실시되며 응답한 내용은 연구목적으로만 사용됨을 밝혀드립니다. 또한 특정병원이나 개인적인 내용이 별도로 평가되지 않으며 비밀이 철저히 유지될 것임을 약속드립니다. 설문지는 작성 후 동봉한 밀봉 가능한 개별 봉투에 담아 입구를 봉한 상태에서 회수되므로 회수과정에서 작성한 사람의 정보가 노출되지 않습니다.

귀하의 응답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료가 될 것이며, 귀하의 성의 있고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여하여 주신 것에 진심으로 감사드립니다.

2012년 10월

제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정

지도교수 : 김 정 희

연구자 : 강 균 생

[다음은 자기효능감에 관한 질문입니다]

각 문장에 대한 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시(○ 혹은 √)하여 주십시오.

	문 항	전혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 다	보 통 이 다	그 령 다	매 우 그 령 다
1	나는 어떤 일을 계획할 때 그 일을 할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 해야 할 일을 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 시작할 때 어려워도 끝까지 노력할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나를 위해 중요한 목표를 설정하면, 그 목표를 성취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 어려운 일이라도 직면할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 복잡한 일이라도 해보려고 노력할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 즐겁지 못한 일이라도 해야 할 일이면 끝까지 그 일을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 할 일이 결정되면 즉시 시행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 새로운 것을 배울 때, 처음에 성공하지 못하더라도 포기하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 예기치 못한 문제가 발생해도, 그러한 일들을 잘 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 새로운 일이 너무 어려워 보여도 배우려고 노력할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 실패했을 때 좌절하지 않고 더욱 열심히 노력할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 어떤 일을 해내는 나의 능력에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤

문 항		전혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 다	보 통 이 다	그 령 다	매 우 그 령 다
15	나는 자신을 신뢰다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 쉽게 포기하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 일상생활에서 일어나는 문제들을 처리 할 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤

[다음은 귀하가 속한 간호단위(병동)의 **집단효능감**에 대한 질문입니다]

각 문장에 대한 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시(○혹은√)하여  
주십시오.

문 항		전혀 그 령 지 않 다	그 령 지 않 다	보 통 이 다	그 령 다	매 우 그 령 다
1	우리 간호단위/병동은 평균 이상의 능력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 간호단위/병동은 비슷한 업무를 수행하 는 다른 간호단위/병동과 비교할 때 능력이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 간호단위/병동은 주어진 업무를 제대로 수행할 능력을 가지고 있지 못하다	①	②	③	④	⑤
4	우리 간호단위/병동의 구성원들은 뛰어난 업무능력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 간호단위/병동 구성원들 중 몇 명은 능력이 부족하여 같이 일하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 간호단위/병동은 매우 효과적으로 업무를 수행하고 있지 못하다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 간호단위/병동의 구성원들 중 몇 명은 자신의 업무를 잘 처리할 능력이 부족하다.	①	②	③	④	⑤

[다음은 직무만족에 관한 질문입니다]

각 문장에 대한 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시(○ 혹은 √)하여 주십시오.

문 항		매 우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1	직장에서 주어진 업무량	①	②	③	④	⑤
2	남의 간섭없이 혼자서 뜻대로 일할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
3	때때로 새로운 일을 할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
4	직무를 통해 사회적 지위를 향상시킬 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
5	상관이 부하를 다루는 방법	①	②	③	④	⑤
6	상관의 업무집행 능력	①	②	③	④	⑤
7	양심의 가책을 받는 일을 하지 않을 수 있는 자유	①	②	③	④	⑤
8	직장의 안정성	①	②	③	④	⑤
9	직무를 통하여 사회에 봉사할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
10	직장에서 남에게 일을 지시할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
11	능력을 발휘할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
12	병원의 정책 또는 병원 규정과 그 실시 방법	①	②	③	④	⑤
13	업무량에 비한 급여수준	①	②	③	④	⑤
14	직장에서의 승진 가능성	①	②	③	④	⑤



문 항		매 우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
15	독자적 판단에 따라 일할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
16	직무 수행상 창의력을 발휘할 수 있는 기회	①	②	③	④	⑤
17	동료간의 관계	①	②	③	④	⑤
18	일을 잘 했을 때 인정 받는 점	①	②	③	④	⑤
19	직무를 통해 얻을 수 있는 성취감	①	②	③	④	⑤
20	근무환경	①	②	③	④	⑤

<계 속>

[다음은 조직몰입에 관한 내용입니다]

각 문장에 대한 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 표시(○ 혹은 √)하여 주십시오.

문 항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 병원의 문제를 내 자신의 문제처럼 느낀다	①	②	③	④	⑤
2	나는 지금의 병원보다 더 좋은 직장을 발견하기가 힘들 것이라 생각 한다	①	②	③	④	⑤
3	나는 우리 병원이 잘되기를 진심으로 바라고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 우리 병원의 직원이라는 사실에 자부심을 느낀다	①	②	③	④	⑤
5	나는 우리 병원이 하고 있는 일이 가치 있는 일이라 생각 한다	①	②	③	④	⑤
6	나는 나의 직무가 우리 병원 전체의 발전에 어떻게 공헌하고 있는지 알 수 있다	①	②	③	④	⑤

<계 속>

[다음 문항은 귀하의 일반적 사항에 대한 것입니다]

해당사항에 표시(○ 혹은 √)하거나 적절한 응답을 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?	여 _____ 남 _____
2. 귀하의 연령은?	_____세
3. 귀하의 학력은?	① 전문대 졸업    ② 대학 졸업    ③ 대학원 재학 이상
4. 귀하의 결혼 상태는?	① 미혼    ② 배우자있음    ③ 이혼    ④ 별거    ⑤ 사별 ⑥ 기타( _____ )
5. 귀하의 종교 여부는?	① 있음    ② 없음
6. 귀하의 현재 근무부서는? ( 단, 산·소아과 병동이 하나로 돼 있는 부서 근무자는 산부인과 병동, 소아청소년과 병동 모두 표시해 주시기 바랍니다)	① 내과계 병동    ② 외과계 병동    ③ 산부인과 병동 ④ 소아청소년과 병동    ⑤ 중환자실    ⑥ 응급실 ⑦ 수술실    ⑧ 기타 (구체적으로: _____ )
7. 귀하의 병원에서의 직위는?	① 일반간호사    ② 책임간호사    ③ 수간호사    ④ 기타 (구체적으로: _____ )
8. 귀하의 총 임상 경력은?	_____ 년    _____ 개월
9. 귀하의 현부서 근무경력은?	_____ 년    _____ 개월
10. 귀하의 월 급여 수준은?	_____ 만원/월
11. 귀하의 근무 형태는?	① 교대제(3교대, 2교대)    ② 전일제(비 교대) ③ 기타 (구체적으로: _____ )
12. 귀하의 평균 주당 실제 근무시간은?	_____ 시간/주
13. 귀하의 고용형태는?	① 정규직    ② 비정규직    ③ 기타(구체적으로: _____ )