Korean Journal of Occupational Health Nursing
Vol. 23 No. 3, 123-133, August 2014
ISSN 2287-2531
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.123

간호사의 자기효능감과 집단효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

강군생[1] · 김정희[2]

제주관광대학교 간호과[1], 제주대학교 간호대학[2]

The Effects of Self-efficacy and Collective Efficacy on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses

Kang, Gun Saeng[1] · Kim, Jeong Hee[2]

[1]Department of Nursing, Cheju Tourism College, Jeju
[2]College of Nursing, Jeju National University, Jeju, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationships among self-efficacy, collective efficacy, job satisfaction, and organizational commitment of nurses working in general hospitals. **Methods:** Data were collected from 239 nurses working in five general hospitals of a local area by self-reported questionnaires. The collected data were analyzed with descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and hierarchial multiple regression. **Results:** Self-efficacy, collective efficacy, job satisfaction, and organizational commitment showed significantly positive correlations. Hierarchial multiple regression analysis showed that self-efficacy was the main factor of affecting job satisfaction, which explained 14.3% of the variance for the nurses' job satisfaction together with collective efficacy and weekly working time. In addition, the primary factor of affecting organization commitment was self-efficacy, which accounted for 17.2% of the variance for the nurses' organizational commitment together with hospital size and shift work. **Conclusion:** Self-efficacy and nursing working condition such as working time or hospital size contributed to the job satisfaction and organizational commitment and collective efficacy contributed to the job satisfaction. Therefore, the strategies for improving self and collective efficacy should be considered. Further study is also needed to investigate the concept of collective efficacy and its' measurement, and the relationship between collective efficacy and organizational commitment.

Key Words: Self-efficacy, Collective efficacy, Nurses, Job satisfaction, Organizational commitment

서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 경영환경 속에서 기업들은 보다 높은 성과를 거두기 위하여 끊임없이 변신의 노력을 지속해오고 있는 바, 조직구성원의 집단 역량에 대한 기업들의 높은 관심이 그런 노력의 일환이라 할 수 있다. 다양한 건강소비자의 요구 증가와 병원 간 경쟁 심화 등에 따라 많은 혁신이 요구되고 있는 병원 조직 또한 양질의 의료서비스 제공으로 병원조직의 목표를 달성

주요어: 자기효능감, 집단효능감, 간호사, 간호사, 직무만족, 조직몰입

Corresponding author: Kim, Jeong Hee
College of Nursing, Jeju National University, 102 Jejudaehak-ro, Jeju 690-756, Korea.
Tel: +82-64-754-3884, Fax: +82-64-702-2686, E-mail: snukjh@jejunu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 강군생의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.
- This article is article is a revision of the 1st author's master's thesis from University.

Received: Mar 3, 2014 / Revised: May 18, 2014 / Accepted: May 20, 2014

© 2014 Korean Academic Society of Occupational Health Nursing

하고 타 병원 간의 경쟁적 우위를 확보하기 위해서 조직구성원의 지적 자원을 활용한 효율적인 인적자원 관리를 통해 조직구성원의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 돕는 전략 마련에 관심을 기울이고 있다(Kim & Park, 2008). Kim (2007)에 따르면, 조직구성원들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 수준 높은 교육과 조직의 지원이외에도 무엇보다 조직구성원들로 하여금 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음을 갖도록 하는 일이 중요하며, 이러한 자신의 능력에 대한 긍정적인 믿음과 관련된 개념이 바로 효능감이라 할 수 있다.

효능감이란 개인이 어떤 일을 잘 수행할 수 있다는 신념으로(Bandura, 2000), 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 간호사의 경우, 효능감은 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있으며 간호사의 간호수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고된다(Ko & Kang, 2006). 자기효능감이 높은 사람은 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 상황에 대한 적응력이 높고, 효과적으로 일을 처리하며 실패에도 잘 대처하여 보다 가치 있는 결과를 얻어내며 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). Bandura (2000)에 따르면, 이러한 효능감은 조직구성원 개인 뿐 아니라 집단 수준에서도 적용 가능한 변수로, 자기효능감이 개인의 업무수행능력에 대한 신념을 의미하는 반면에 집단효능감은 집단의 구성원이 자신이 속한 집단의 업무수행능력에 대한 신념을 의미한다(Gibson, 2001). 즉 집단효능감이란, 구성원이 자신이 속한 집단의 역량에 대한 신념으로, 주어진 수준의 수행에 요구되는 일련의 행동들을 조직화하고 수행하는 집단구성원들의 결합된 능력에 대한 신념을 말한다(Bandura, 2000). 이는 단순히 집단이 소유하고 있는 구체적인 능력이나 기술 그 자치를 의미하는 객관적인 개념이 아니라 행동 수행을 위해 필요한 활동들을 해 나갈 수 있는 동기가 함께 결합되어 특정 활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 주관적이고 인지적인 판단과 관련된 개념이다(Choi, 2009; Shim, Choi, Yang, Moon, & Heo, 2009). 현대 거의 모든 조직의 활동은 집단적 노력(collective efforts)을 통하여 집단의 목표를 달성하려는 것과 관련되어 있다고 할 수 있다(Choi, 2009). 즉 기업의 활동은 개인의 노력 보다는 집단의 공통된 노력을 통하여 가능하고, 개인적 가치보다는 집단적 가치를 더 높게 평가하며, 집단의 기능은 구성원들의 상호작용과 조화를 통해 구성원 개개인의 역량에 대한 단순한 합 이상의 능력을 형성하게 된다(Choi, 2009; Oh, 2005).

다양한 전문 인력들이 종사하는 병원조직에서, 간호사는 환자와의 접점에서 직접 서비스를 제공하고 환자만족을 위해 중요한 역할을 수행하며 병원조직의 성과에 영향을 미치는 주요 인력으로 인식되고 있다(Kim & Hyun, 2005). 실제 병원조직에서 환자 간호업무는 대부분 간호단위(unit)수준에서 이루어지고 있으며, 교대 근무 등을 통한 간호사 개인 간의 상호작용 등 팀워크에 의해 간호의 질이 결정되는 집단행동의 특성을 가지고 있다(Yoon, 2000). 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(Kee, 2008). Gibson (1999)은 두 집단의 간호사를 대상으로 한 연구에서, 비슷한 수준의 기술과 자원을 보유하고 유사한 구조로 조직된 두 간호사 집단의 성과 차이는 구성원들이 가지고 있는 집단에 대한 효능감 수준에 대한 차이에 의한 것이라고 보고하였다. Bandura (2000)에 따르면, 집단효능감은 구성원들이 집단을 형성하여 과업을 수행하면서 자신들이 무엇을 선택하여야 하며, 어느 정도의 노력을 투여할 것이고 집단의 노력이 원하는 결과를 도출하지 못하고 있는 경우에도 어느 정도 그 일을 지속할 수 있을 것인지에 대한 지각에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이러한 간호업무의 집단적 특성과 집단의 업무수행에 대한 자신감에 대한 지각은 간호사 개인이 자신의 직무에 대하여 가지게 되는 만족감이나 자신이 속한 조직에 대해 일체감을 느끼고 애착심을 가지게 되는 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 생각된다.

최근 조직행동연구에서 집단효능감 관련 연구들은 집단효능감을 단순히 집단이 보유한 기술과는 다른, 집단수준의 현상으로 다루고 집단효능감이 직무만족이나 조직몰입, 이직의도 등에 영향을 미치며, 조직의 성과를 예측하고, 더 나아가 조직성과의 달성수준을 향상시킬 것으로 보고하고 있다(Choi, 2009; Judge & Bono, 2001; Tasa, Taggar, & Seijts, 2007; Yoon, 2000). 따라서 간호사의 경우 또한 간호사 개인이 자신의 업무수행에 자신감인 자기효능감뿐 아니라 자신이 속한 간호단위 혹은 집단의 업무 처리에 대한 자신감 수준인 집단효능감 또한 간호사의 직무만족이나 조직몰입 등에 긍정적 영향을 미칠 수 있으며, 결과적으로 개인 성과와 조직의 성과 모두 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다. 그러나 간호사의 효능감에 대한 선행연구들의 경우, 간호사 개인의 자기효능감에 초점을 둔 연구가 대부분이며, 간호사가 지각하는 집단효능감이 직무만족이나 조직몰입 등과 어떠한 관계가 있는지를 포괄하는 실증연구는 부족하다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 자기효능감과 집단효능감 수준을 파악하고, 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 직무만족과 조직몰입과 어떤 관계를 가

지는지를 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무만족, 조직몰입 수준을 확인한다.
- 간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입을 파악한다.
- 간호사의 자기효능감, 집단효능감, 직무만족과 조직몰입과의 관계를 파악한다.
- 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무만족, 조직몰입과의 관계를 살펴보고, 간호사의 자기효능감과 집단효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 수행된 횡단적 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 J지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사들 중 외래 근무자를 제외하고 연구에 참여하기로 동의한 6개월 이상의 임상경력이 있는 간호사이었다. 자료수집은 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, 연구참여에 동의한 대상자들로부터 서면으로 동의서를 받았고, 자료는 무기명으로 작성한 후 밀봉 가능한 개별봉투에 넣어 타인이 열어 볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 간호단위 수간호사를 통해 회수되었다.

최소 표본 크기는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하였으며, 유의수준 .05, 효과 크기 .15, 검정력 .80, 설명변수 17개로 지정하였을 때 필요한 표본은 146명이었다. 이에 회수율과 탈락률을 고려하여 250명의 간호사들에게 설문지를 배포하였고, 그중 243부가 회수되었으며(회수율=95.6%), 설문지 작성이 불충분한 4부를 제외한 239부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적인 측면을 고려하여 J대학교 기관윤리위원회의 승인을 받았다(No. 2012-18). 자료수집을 위해 설문지 작성 전 연구참여가 자발적으로 이루어지며, 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 철회가 가능하고, 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것이라는 약속과 대상자의 익명성을 보장한다는 내용으로 구성된 연구참여 동의서에 서명을 받은 후 설문조사를 실시하였다.

4. 연구도구

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 종교, 근무부서, 직위, 임상경력, 현부서 경력, 평균 월급여, 교대근무 여부, 주당 근무시간, 고용형태 등 13문항으로 구성하였다.

1) 자기효능감

자기효능감이란 개인이 어떤 상황에서 자신의 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감으로(Bandura, 2000), 본 연구에서는 Kim과 Park (2012)이 사용한 일반적 자기효능감 척도(General Self-efficacy Scale)를 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 수준이 높음을 의미한다. Kim과 Park (2012)의 연구에서 Cronbach's α는 .86이었으며, 본 연구에서는 .92였다.

2) 집단효능감

Bandura (2000)에 따르면, 집단효능감(collective efficacy)이란 자신이 속한 집단이 성공적으로 과업을 수행할 수 있다는 집단 구성원들의 신념이다. 그러나 학자들 간에 집단효능감 개

념 정의와 그 측정방법에 관한 다른 견해들이 존재한다. 즉 집단효능감을 집단의 능력이나 역량에 대한 집단구성원간의 공유된 신념(shared belief)으로 간주하거나 집단구성원이 자신이 속한 집단이 특정한 과업을 수행할 능력과 역량을 지녔다고 생각하는 개인의 지각으로 보는 관점이 있다(Choi, 2005; Gibson, Randel, & Earley, 2000; Shim et al., 2009). 학자에 따라서는 후자를 'collective efficacy'로, 전자를 'group efficacy'로 구분하기도 한다. 또한 측정방법에 있어서도 전체 구성원들이 토론을 통해 집단의 역량에 대하여 하나의 결론을 도출하는 방법을 사용하며 공유된 신념으로서의 집단효능감을 강조하거나 집단의 능력에 대한 구성원 개인의 지각이나 판단을 강조한다. Bandura (2000)는 현실적으로 집단 구성원들이 토론을 통해 집단효능감에 대한 점수를 산출하는 것이 어렵고 집단적 사고(group thinking)에 동조함으로써 신뢰수준이 낮을 수 있음을 지적하고 과업을 수행하는 집단의 능력이나 역량에 대한 구성원 개인의 평가를 제안하고 있다. 따라서 본 연구에서는 집단효능감을 자신이 속한 집단이 성공적으로 과업을 수행할 수 있다고 생각하는 구성원 개인의 지각 혹은 판단으로 간주하였으며, Riggs와 Knight (1994)의 집단효능감 신념척도를 Ko (2008)가 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 '우리 간호단위(병동)는 비슷한 업무를 수행하는 다른 간호단위(병동)과 비교할 때 능력이 부족하다', '우리 간호단위(병동)의 구성원들은 뛰어난 업무능력을 가지고 있다' 등 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 수준이 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α는 .88이었으며, Ko (2008)의 연구에서는 .74였고, 본 연구에서는 .79였다.

3) 직무만족도

직무만족이란 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서, 직무와 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태를 의미한다(Kim & Park, 2002). 직무만족도 측정은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 단축형 직무만족측정도구(The Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 Kim과 Park (2002)이 간호사를 대상으로 사용한 도구를 이용하였다. 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 α는 .90이었으며, Kim과 Park (2002)의 연구에서는 .91이었고, 본 연구에서도 .91이었다.

4) 조직몰입도

조직몰입이란, 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). 조직몰입도는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입도구를 Kim과 Jung (2010)이 간호조직에 맞게 수정 · 보완하여 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 6문항으로 구성되었으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. Kim과 Jung (2008)의 연구에서 Cronbach's α는 .76이었고 본 연구에서는 .79였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성과 자기효능감, 집단효능감, 직무만족과 조직몰입 수준은 평균과 표준편차, 빈도와 백분율 등 서술적 통계 분석을 하였으며, 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입 수준의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고 사후 검정으로 Scheffé test를 하였다. 대상자의 자기효능감, 집단효능감과 직무만족, 조직몰입의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였다.

또한 자기효능감과 집단효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 하였다. 1단계에서는 단변량 분석에서 직무만족과 조직몰입에 유의하게 영향을 미치는 것으로 분석된 일반적 및 직무적 특성을 투입하였고, 2단계에서는 간호사의 자기효능감과 집단효능감을 추가 투입하여 일반적 및 직무적 특성을 통제한 상태에서 간호사의 직무만족과 조직몰입 각각에 미치는 영향력을 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무특성

대상자는 모두 여성이었고 평균 연령은 30.1±6.29세(범위

=21~50세)로 과반수 이상이 20대(134명, 56.1%)이었으며 전문대 졸업자가 74.1%(177명)이었다. 미혼자는 68.6%(164명)이었고 전체 대상자의 과반수 이상이 종교가 없었다(66.1%). 병원의 규모별로는 300병상 이상의 병원 근무자가 48.1%(115명)이었고, 200~300병상 미만 규모의 병원 근무자는 51.9%(124명)이었다. 또한 현재 대상자들의 근무 부서는 외과계 간호단위, 특수간호단위, 내과계 간호단위가 각각 29.7%, 29.3%, 28.0%였으며 전체 대상자의 77.8%(186명)가 일반간호사이었다. 평균 임상경력은 7.1±5.53년으로 대상자의 과반수 이상(55.0%)이 5년 이상의 경력자이었고, 현 근무 부서(간호단위)에서의 근무경력은 평균 3.5±2.93년으로 대상자의 과반수 이상(51.3%)이 3년 미만이었다. 월 급여 수준은 평균 187.2±36.52만원으로 200만원 미만이 85.3%(186명)이었으며, 대부분의 대상자들이 교대근무자(82.8%, 197명)이거나 정규직(89.5%, 214명)이었다. 주당 근무시간은 47.7±7.10시간이었고, 과반수 이상(51.5%, 121명)이 주당 45시간 이상 근무하였다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족과 조직몰입

전체 대상자의 자기효능감과 집단효능감 수준은 각각 평균 3.5±0.43점, 3.6±0.48점이었으며, 직무만족도의 평균은 3.0±0.44점이었고, 조직몰입도는 평균 3.1±0.52점이었다.

직무만족도는 간호사의 연령(F=6.11, p=.001)과 주당 근무시간(F=8.00, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 사후 검정 결과 40세 이상의 간호사가 25~29세와 30~39세 간호사보다 직무만족도가 더 높았고, 주당 평균 40시간 이하 근무하는 간호사가 그렇지 않은 간호사들에 비하여 직무만족도가 높았다. 연령의 경우, 연속변수로 하여 직무만족도와의 상관관계를 분석을 한 결과, 통계적으로 유의하지 않았다(r=.09, p=.172). 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), 교대근무(t=-2.71, p=.009)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후 검정 결과 40세 이상 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 조직몰입도가 더 높았고, 기혼자이거나, 비교대근무자, 월 급여 수준이 201만원 이상인자, 혹은 300병상 이상인 병원에서 근무하는 간호사의 조직몰입도가 그렇지 않은 간호사들에 비하여 높았다(Table 2).

Table 1. General and Job-related Characteristics of the Participants (*N*=239)

Variables	Categories	n (%)
Age (year)	<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‡	31 (13.0)
Position	Staff nurse	186 (77.8)
	Charge/Head nurse	53 (22.2)
Clinical experience (year)	<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 (year)	<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 (10,000 won)	≤150	22 (10.1)
	151~200	164 (75.2)
	≥201	32 (14.7)
Shift work	Yes	197 (82.8)
	No	41 (17.2)
Working time per week (hour)	≤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; ‡ Others=Artificial kidney unit, Mixed unit.

3. 대상자의 자기효능감, 집단효능감, 직무만족과 조직몰입과의 관계

대상 간호사들의 자기효능감은 집단효능감(r=.26, p<.001)과 직무만족(r=.30, p<.001), 조직몰입(r=.35, p<.001)과 순상관관계가 있었으며, 집단효능감은 직무만족(r=.27, p<.001)

Table 2. Differences in Job satisfaction and Organizational commitment by General and Job-related Characteristics (*N*=239)

Variables	Categories	Job satisfaction			Organizational commitment		
		M±SD	r or t or F (Scheffé)	*p*	M±SD	r or t or F (Scheffé)	*p*
Age (year)	<25	3.1±0.42[a]	**.09**	**.172**	3.1±0.65[a]	**.22**	**.001**
	25~29	2.9±0.41[b]	6.11	.001	3.0±0.39[b]	8.12	<.001
	30~39	2.9±0.42[c]	(b, c<d)		3.0±0.45[c]	(a, b, c<d)	
	≥40	3.2±0.55[d]			3.6±0.67[d]		
Educational level	Diploma	3.0±0.43	0.07	.943	3.1±0.50	-1.05	.293
	≥Bachelor	3.0±0.48			3.2±0.57		
Marital status	Unmarried	3.0±0.40	0.35	.724	3.0±0.48	-2.90	.004
	Married	3.0±0.54			3.2±0.56		
Religion	Have	3.0±0.47	0.67	.505	3.2±0.54	1.69	.092
	Have not	3.0±0.43			3.1±0.50		
Hospital size (No. of beds)	200~299	3.0±0.44	-1.01	.314	3.0±0.52	3.22	.001
	≥300	2.9±0.45			3.2±0.49		
Working department	Medical unit	2.9±0.40	2.61	.052	3.2±0.45	0.95	.418
	Surgical unit	3.1±0.41			3.1±0.49		
	Special unit†	3.1±0.46			3.0±0.53		
	Others‡	2.8±0.53			3.0±0.66		
Position	Staff nurse	3.0±0.42	-0.71	.481	3.1±0.49	-1.48	.143
	Charge/Head nurse	3.0±0.53			3.2±0.59		
Clinical experience (year)	<1	3.2±0.38	2.04	.090	3.1±0.66	0.47	.755
	≥1~<3	3.0±0.43			3.1±0.50		
	≥3~<5	3.0±0.42			3.1±0.39		
	≥5~<10	2.9±0.40			3.0±0.50		
	≥10	3.0±0.50			3.2±0.57		
Clinical experience in present department (year)	<1	3.0±0.44	1.32	.264	3.0±0.55	2.34	.065
	≥1~<3	2.9±0.43			3.1±0.45		
	≥3~<5	3.0±0.46			3.2±0.53		
	≥5~<10	2.9±0.35			3.0±0.51		
	≥10	3.2±0.61			3.5±0.62		
Monthly salary (10,000 won)	<150	3.1±0.36	**.01**	**.886**	3.2±0.33[a]	**.22**	**.001**
	150~200	3.0±0.43	1.39	.251	3.0±0.53[b]	6.15	.003
	≥201	3.0±0.57			3.4±0.53[c]	(a, b<c)	
Shift work	Yes	3.0±0.41	-1.35	.182	3.1±0.49	-2.71	.009
	No	3.1±0.55			3.3±0.57		
Working time per week (hour)	≤40	3.2±0.41[a]	**-.19**	**.003**	3.2±0.57	**-.12**	**.071**
	41~45	2.9±0.55[b]	8.00	<.001	3.1±0.54	2.09	.188
	≥46	2.9±0.38[c]	(a>b, c)		3.0±0.48		
Employment status	Full-time	3.0±0.46	0.84	.401	3.1±0.52	1.75	.081
	Part-time	2.9±0.32			2.9±0.44		

† Special unit=Operation room, Intensive care unit, Emergency room; ‡ Others=Artificial kidney unit, Mixed unit; bold=r-value, *p*-value.

과 순상관관계가 있었다. 즉 대상 간호사들의 지각된 자기효능감 수준이 높을수록 집단효능감 수준과 직무만족도, 조직몰입도가 높았으며, 집단효능감 수준이 높을수록 직무만족도 또한 높았다(Table 3).

대상 간호사들의 직무만족과 조직몰입 각각에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 위계적 회귀 분석을 하였다. 먼저 회

귀분석의 가정에 대하여 분석하였으며, 그 결과, 오차의 자기상관 검정의 Dubin-Watson 통계량과 공차한계(tolerance), 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF) 결과에서 오차의 자기상관성이 없고 다중공선성 문제도 없는 것으로 확인되어 회귀모형의 가정을 만족하였다. 직무만족의 경우, 단변량분석에서 통계적으로 유의한 차이를 보였던 주당 근무시간과 함께 자기효능감과 집단효능감을 독립변수로 투입하였다. 연령의 경우, 연속변수로 하여 직무만족도와의 상관관계 분석 결과, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 투입 변수에서 제외하였다(Tables 2, 3). 조직몰입의 경우, 단변량분석에서 유의한 차이를 보였던 연령, 월급여 수준은 연속변수로, 그리고 결혼상태(미혼=0, 기혼=1), 병원규모(200~299=0, 300병상 이상=1), 교대근무 여부(예=0, 아니오=1)는 가변수 처리하여 자기효능감과 집단효능감과 함께 투입하여 회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 간호사의 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 일반적 특성은 주당 근무시간(β=-0.19, p=.003)이었으며, 이는 직무만족에 대하여 3.2%설명력을 나타냈다. 또한 주당 근무시간을 통제한 상태에서 간호사의 자기효능감과 집단효능감을 투입하여 산출한 결과, 최종 회귀모형의 적합도가 적절하였고(F=14.05, p<.001) 주당 근무시간, 자기효능감과 집단효능감이 직무만족도에 대하여 유의한 영향요인으로 나타났다. 이는 주당 근무시간이 짧을수록, 자기효능감과 집단효능감 정도가 높을수록 간호사의 직무만족도가 높은 것을 의미하며, 이들 변수들은 간호사의 직무만족도에 대하여 14.3%의 설명력을 나타냈다(Table 4). 조직몰입의 경우, 병원규모(β=0.22, p=.001)가 유의한 영향요인으로 나타났으며, 이는 간호사의 조직몰입도를 8.7% 설명하였다. 또한 이를 통제한 상태에서 간호사의 자기효능감과 집단효능감을 투입하여 산출한 결과, 최종 회귀모형의 적합도가 적절하였고(F=7.41, p<.001), 병원의 규모, 자기효능감이 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 변수로 나타났으며, 이들 변수가 간호사의 조직몰입에 대하여 17.2%의 설명력을 나타내었다. 이는 300 병상 이상의 병원에 근무하는 간호사이거나 자기효능감이 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다(Table 4).

Table 3. Correlations among Self-Efficacy, Collective Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Commitment (N=239)

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

논 의

대상자들의 자기효능감은 평균 3.5점으로 이는 3개 도시 700병상 이상의 대형 종합병원 간호사들을 대상으로 한 Kim과 Park (2008)의 연구에서 3.75점이나 전국 대학병원 및 종

Table 4. Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=239)

Variables	Categories	Step I			Step II		
		β	t	p	β	t	p
Job satisfaction	Working time per week	-.19	-2.97	.003	-.15	-2.38	.018
	Self-efficacy				.25	4.04	.<001
	Collective efficacy				.18	2.92	.004
		R^2=.036, Adj. R^2=.032 F=8.80, p=.003			R^2=.154, Adj. R^2=.143 F=14.05, p<.001		
Organizational commitment	Age	.13	1.14	.256	.10	0.95	.345
	Marital status†	.03	0.30	.764	.01	0.07	.945
	Hospital size†	.19	2.84	.005	.22	3.35	.001
	Monthly salary	.05	0.62	.539	.02	0.26	.799
	Shift work†	.12	1.72	.087	.11	1.66	.099
	Self-efficacy				.29	4.39	<.001
	Collective efficacy				.06	0.96	.340
		R^2=.108, Adj. R^2=.087 F=5.10, p<.001			R^2=.199, Adj. R^2=.172 F=7.41, p<.001		

† Dummy variables; Martial status (Unmarried=0, Married=1), Hospital size (200~299=0, ≥300=1), Shift work (Yes=0, No=1).

합병원 간호사를 대상으로 한 Ko (2008)의 연구결과(3.41점)보다 낮은 수준이었다. 또한 집단효능감은 평균 3.6점으로 이는 간호사를 대상으로 집단효능감을 측정한 연구가 거의 없어 엄격한 비교는 어려우나, 광역자치단체 공무원을 대상으로 한 Gwak (2011)의 연구에서 3.24점인 결과 보다 높았다. 간호사들은 실제 병원조직에서 대부분 간호단위(unit)에 소속되어 업무를 수행하며, 교대 근무 등을 통하여 간호사 개인 간의 상호작용에 의한 팀워크에 의해 간호의 질이 결정되는 집단행동의 특성을 가지고 있어(Yoon, 2000), 상대적으로 공무원들에 비해 간호사들의 집단효능감 수준이 더 높았을 것으로 사료된다. 그러나 간호사들이 지각하는 집단효능감 수준은 전국 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ko (2008)의 연구결과인 3.86점 보다 낮은 수준이었다. 대상자들의 직무만족도는 2.97점으로 수도권 소재 500병상 이상의 대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 Ha와 Choi (2010)의 연구에서 3.18점이었던 결과보다 낮았으며, 조직몰입도는 3.1점으로 대학병원 근무 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.37점이라고 보고한 Moon과 Han (2011)의 연구결과 보다 낮은 수준이었다. 이는 본 연구대상 간호사들의 집단효능감 수준이 타직종 구성원들 보다 높은 수준이기는 하나, 간호사가 지각하는 개인의 자기효능감과 자신이 속한 간호단위에 대한 효능감 지각이 대형병원이나 전국 간호사들의 수준 보다 낮으며, 직무만족도와 조직몰입 또한 낮은 수준임을 시사하는 것으로 생각된다. 이 같은 결과는 수도권 대형 종합병원 근무 간호사들에 비해 지방의 중소 종합병원 근무 간호사들의 직무만족도와 조직몰입도가 낮음을 반영한 것으로 광역도시의 대형 병원들에 비해 상대적으로 취약한 간호인적자원과 근무환경 등 지방 병원의 현 실태가 일부 반영되어(Kim & Park, 2002), 대상 간호사들은 자신의 업무 수행에 대한 자신감 뿐 아니라 자신이 간호단위에 대한 집단효능감 지각 수준이 상대적으로 낮으며, 직무만족도와 조직몰입도 또한 낮은 것으로 사료된다. Gibson 등(2000, 2001)에 따르면, 집단효능감은 효율적인 집단행위를 위해 구성원이 자신의 행동을 조정하고, 다른 이들의 동기부여나 믿음, 성과에 의해 영향을 받는 복잡한 사회적 과정을 통해 형성되며, 개인 수준에서 나타나지 않는 집단 내 구성원들이 상대방과 업무, 환경, 업무처리과정 등에 대한 정보를 얻고 저장하고 조작하는 과정에서 발생되며, 이러한 간호사의 자기효능감과 집단효능감에 대한 지각은 직무만족과 조직몰입도 등에 영향을 미친다. 따라서 다양한 건강소비자의 요구 증가와 병원 간 경쟁 심화 등에 따라 병원조직에 대하여 많은 혁신이 요구되는 환경(Ko, 2008)에서 조직구성원들이 자신의 능력을 최대한 발휘하고 자신과 조직의 목표를 성취하고 자신의 업무에 대한 만족감과 조직에의 몰입을 향상시키기 위해서는 무엇보다 조직구성원들로 하여금 자신의 능력과 집단에 대한 긍정적인 믿음을 갖도록 하는 것이 필요하며, 특히 지방의 종합병원 근무 간호사들의 효능감 향상에 대해 관심을 가질 필요가 있을 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족도의 차이에 대한 분석 결과, 40세 이상인 간호사 혹은 주당 근무시간이 40시간 이하인 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 직무만족도가 높았다. 이 같은 결과는 서울 지역 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Park (2002)의 연구나 본 연구대상자와 동일한 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Hyun (2005)의 연구에서 40세 이상 간호사들의 직무만족도가 가장 높았던 결과와 유사한 것이었다. 즉 연령이나 경력이 많고 직위가 높을수록 임상실무가 익숙해지고 사람들과의 갈등을 조절하는 기술이 늘고, 직무수행능력 및 참여기회 증가, 자신감, 책임감 등이 증가하여 직무만족이 높아지는 것으로 생각된다. 또한 대상자들의 조직몰입도의 경우, 40세 이상인 간호사, 기혼자, 비교대 근무자, 월 급여 수준이 200만원 이상이거나 300병상 이상의 병원 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비하여 조직몰입도가 높았다. 이러한 결과는 연령, 근속기간, 교육수준, 성별, 긍정적이거나 부정적인 성향, 내외적인 통제 등 개인적 요인이 조직몰입에 영향을 미치며, 특히 나이가 많고 근속년수가 길수록 조직몰입도가 높다고 한 선행연구들의 결과와 유사하였다(Jung, 2009; Kim & Park, 2002). 즉 연령이 높을수록 조직에 대한 애착이 증가되고 임금, 승진 등 보상이 향상되며, 또한 경력이 많으면서 직위와 학력이 높으면 자신의 직업에 대한 강한 애착과 자긍심을 가지게 되고, 기혼 간호사들의 경우, 미혼 간호사들보다 심리적으로 더 안정되어 있고 직무나 조직에 대한 책임감이 크기 때문에(Kim & Park, 2002) 상대적으로 조직에 더 몰입하게 되는 것으로 생각된다.

대상 간호사들의 자기효능감 수준이 높을수록 집단효능감과 직무만족도, 조직몰입도가 높았으며, 집단효능감 수준이 높을수록 직무만족도 또한 높았다. 이러한 결과는 자기효능감이 높은 사람일수록 직무만족도가 높고, 조직몰입도와는 양의 상관관계가 있다는 선행연구(Bong, So, & You, 2009; Kee, 2008; Moon & Han, 2011; Nielson, Yarker, Randall, & Munir, 2009)와 유사한 것이었다. Choi (2009)와 Kim (2007)에 따르면, 자기효능감이 높은 집단에서, 지각된 집단효능감이 높을수록 더욱 높은 조직성과와 직무만족, 조직몰입을 기

대할 수 있다. 따라서 간호사의 자기효능감과 집단효능감 향상은 간호 업무수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대되며, 이는 결과적으로 양질의 간호를 제공하여 간호사 개인의 역량 뿐 아니라 직무만족과 조직몰입도를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

직무만족도와 조직몰입도 각각에 영향을 미치는 요인에 대한 분석결과, 주당 근무시간이 직무만족도에 대하여 3%의 설명력을 보였으나, 자기효능감과 집단효능감을 추가하여 투입한 결과 14.3%로 설명력이 증가되었으며, 자기효능감이 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 가장 강력한 설명변수로 확인되었다. 이 같은 결과는 자기효능감이 직무만족도에 영향을 미치는 가장 주요한 예측요인으로 직무만족도의 22.6%를 설명하였다고 보고한 Bong 등(2009)의 연구결과와 유사한 것으로, 자기효능감과 집단효능감이 직무만족도에 영향을 미친다는 선행연구들을 지지하는 것이었다(Bong et al., 2009; Gwak, 2011; Kim, 2007). 선행연구에 따르면, 자기효능감은 구성원들의 개별적 성과 향상 이상의 것을 증진시키며, 불확실한 환경을 개척해 나가거나 새로운 변화에 적응해 나갈 때 중추적인 힘으로 작용하며, 개인적 목표와 함께 직무만족과 조직몰입에 직접적으로 영향을 미친다(Gwak, 2011). 또한 Kim (2007)은 자기효능감이 높은 집단에서, 지각된 집단효능감이 높을수록 더욱 높은 조직성과와 직무만족, 조직몰입이 나타날 수 있다고 보고하였다. 이 같은 결과들은 간호사 개인 수준의 자기효능감 향상을 통하여 직무만족도의 향상을 기대할 수 있음을 시사한 것으로 생각된다.

조직몰입도에 영향력을 알아보기 위하여 선택된 일반적 및 직무적 특성은 조직몰입도에 대하여 8.7%의 설명력을 보였고, 병원규모가 유의한 설명변수로 나타났으며, 자기효능감과 집단효능감을 추가 투입한 경우 설명력이 17.2%로 증가됨을 확인하였다. 조직몰입도를 설명하는 유의한 예측요인은 병원규모와 자기효능감이었으며, 자기효능감이 조직몰입도를 설명하는 가장 강력한 예측요인이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고한 Seo와 Kim (2007)의 연구와 유사한 결과이었다. 그러나 집단효능감의 경우, 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤으나 조직몰입도에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 호텔식당 종사자를 대상으로 한 연구(Cho, Park, & Lee, 2010)에서 자기효능감과 집단효능감이 직무만족을 매개로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고한 결과와 상이한 것이었다. 이와 같은 결과는 집단효능감이 항상 성과에 긍정적인 영향만을 주는 것은 아니며, 구성원들의 집단효능감이 낮은 경우 동기수준을 낮추어 직무와 조직에의 몰입을 낮추어 조직성과를 저해하고, 반대로 구성원들이 지나치게 높은 집단효능감을 가진 경우, 자신이 속한 집단이 과제를 충분히 수행할 수 있다고 자신하게 되어 노력이나 자원을 덜 투자하거나 환경변화에 적응하기 보다는 기존의 방식에 집착함으로써 직무 및 조직몰입이 낮아지고 오히려 집단의 효과성을 저하 시킬 수 있으며 집단효능감과 집단성과 간에는 역 U자형 관계에 있다고 한 Park과 Paik (2006)의 연구결과를 일부 지지하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 즉 본 연구대상 간호사들의 경우, 자신들이 소속되어 있는 간호단위의 업무수행능력에 대한 집단효능감은 조직몰입에 대해서는 직접적인 영향을 미치지 못하며, 직무만족을 매개로하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 생각할 수 있다. 그러나 본 연구대상자의 집단효능감 수준이 공무원(Gwak, 2011) 보다는 높은 수준이었던 점을 고려하면, 대상자의 집단효능감이 지나치게 낮을 가능성은 적은 것으로 생각된다. 따라서 향후 집단효능감과 조직몰입 사이의 관계와 그 관계에서의 직무만족의 매개효과 등에 대한 보다 면밀한 연구가 필요하다. 또한 간호사를 대상으로 한 연구에서 집단효능감이 직무 스트레스에 영향을 미치는 유의한 변수로 나타나지 않았음을 보고한 Ko와 Kang (2006)은 Riggs와 Knight (1994)의 집단효능감신념척도가 총 7개 문항 중 5개의 부정문항으로 구성되어 측정방법상의 문제점을 지적하며 다른 측정도구로 사용하여 추후연구를 통한 확인이 필요하다고 하였다. 따라서 집단효능감의 개념에 대한 정의와 측정방법 등에 대한 추후 논의와 함께 다른 도구를 사용한 추후 연구들이 필요할 것으로 생각된다.

Oh (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. 따라서 본 연구에서 집단효능감이 자기효능감과 유의한 상관관계가 있었음을 고려하면, 집단구성원의 효능감 상승을 위한 노력을 개인 수준 및 간호조직 수준에서 한다면, 자기효능감과 집단효능감은 시너지 효과를 일으켜(Ko & Kang, 2006), 직무만족과 조직몰입에 더 많은 영향을 미치고 조직의 성과 향상에 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 따라서 간호조직 차원에서 개인의 성취동기, 참여동기 및 자기효능감을 비롯한 내적 동기변인들을 강화시킬 수 있는 교육 프로그램 활성화 및 각종 연수교육, 학술발표대회, 사외 개인교육 지원 등을 통해 개인과 집단의 역량을 강화시킬 필요가 있다고 사료

된다(Seo & Kim, 2007).

본 연구는 간호사의 자기효능감, 집단효능감과 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, 조직몰입과의 관련성을 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리를 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 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 횡단적으로 탐색한 연구로서 각 변수들 간의 인과적 관계를 추론하여 설명하기에는 제한점이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 임상현장에서 간호사의 자기효능감 및 집단효능감과 직무만족 및 조직몰입과의 관련성을 파악하여 자기효능감과 집단효능감 강화를 통한 효율적인 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 연구결과, 대상 간호사들의 자기효능감 수준은 대형 종합병원 간호사들에 비하여 낮았으나 전국 종합병원 간호사들과는 유사한 수준이었다. 집단효능감 수준은 공무원 보다는 높았으나 전국 종합병원 간호사들 보다는 낮은 수준이었다. 대상 간호사들의 자기효능감 수준이 높을수록 집단효능감 수준 또한 높고 조직몰입도도 높았으며, 자기 및 집단효능감 정도가 높을수록 직무만족도 또한 높았다. 특히 간호사의 자기 및 집단효능감은 직무만족도에 영향을 주는 주요 요인이었으며, 조직몰입도의 경우, 자기효능감이 가장 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

본 연구결과, 간호사의 자기효능감이 높을수록 직무만족도와 조직몰입도 또한 높으며, 집단효능감이 높을수록 직무만족도가 높다는 것이 확인되었다. 이는 간호사의 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 자기효능감과 집단효능감에 대한 구체적인 분석 연구를 통하여 효능감이 낮은 간호사를 표적 집단으로 한 간호실무 역량강화 및 경력개발 프로그램 등을 마련하여 간호사의 효능감을 높이는 전략 수립이 필요함을 시사한다. 또한 집단효능감의 개념에 대한 실증연구와 본 연구에서 사용한 도구와는 다른 집단효능감 측정도구를 이용하여 간호사의 집단효능감과 조직몰입 간의 관계에 대한 반복연구를 제안한다.

REFERENCES

Bandura, A. (2000). Exercise of human functioning through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science, 9*(3), 75-78.

Bong, Y. S., So, H. S., & You, H. S. (2009). A study on the relationship between job stress, self-Efficacy and job satisfaction in nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 15*(3), 425-433.

Cho, S. H., Park, J. H., & Lee, S. M. (2010). The effect of hotel western restaurant F & B and kitchen manager's leadership on efficacy and organizational effectiveness. *Korean Journal of Culinary Research, 16*(4), 94-110.

Choi, J. H. (2009). A study on the consequences of perception of collective efficacy. *Productivity Review, 23*(2), 113-133.

Gibson, C. B. (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. (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.

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.

Gwak, S. H. (2011). *(A) Study on the influence of leadership on group efficacy and organizational immersion: Focused on revolutionary leadership and servant leadership.* Unpublished doctoral dissertation, Keimyung University, Daegu.

Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 16*(3), 286-294.

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.

Jung, B. N. (2009). *A study of the empowerment of nurses and organizational effect.* Unpublished master's thesis, Changwon University, Changwon.

Kee, B. Y. (2008). *The relationship of transformational leadership perception, group efficacy & team effectiveness.* Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.

Kim, J. H., & Hyun, M. Y. (2005), The moderating effects of social support between job stress and job satisfaction in staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 14*(2), 108-117.

Kim, J. H., & Park, E. O. (2012). The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean Journal of*

Occupational Health Nursing, 21(2), 134-144.

Kim, J. H., & Park, S. A. (2002). The relationship between coping strategies and a nursing organizational effectiveness in staff nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 8*(1), 97-105.

Kim, M. H., & Jung, M. S. (2010). The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 16*(3), 336-347.

Kim, M. S. (2007). *The interactive effect between self- and group efficacy on performance and job attitude*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.

Kim, M. S., & Park, Y. B. (2008). The effects of self-efficacy and empowerment on perceived organizational support and organizational citizenship behaviors of nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 14*(3), 268-277.

Ko, Y. K. (2008). Identification of factors related to hospital nurses' organizational citizenship behavior using a multi-level analysis. *Journal of Korean Academy Nursing, 38*(2), 287-297.

Ko, Y. K., & Kang, K. H. (2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *Journal of Korean Academy Nursing Administration, 12*(2), 276-286.

Moon, Y. S., & Han, S. J. (2011). Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 17*(1), 72-79.

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.

Oh, J. H. (2005). *Mediation roles of group efficacy, organizational commitment and trust between service orientation and customer satisfaction: Focused on hotel business*. Unpublished doctoral dissertation, Jeju National University, Jeju.

Park, W., & Paik, Y. (2006). Negative effect of group efficacy on group performance, *Korean Management Review, 35*(5), 1427-1448.

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.

Seo, Y. S., & Kim, Y. C. (2007). A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. *Korean Business Education Association, 12*, 151-172.

Shim, D., Choi, J., Yang, D., Moon, Y., & Heo, Y. (2009). The influence of task conflict on project team performance: The moderating effect of team efficacy. *Korean Management Review, 38*(6), 1599-1623.

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.

Yoon, S. H. (2000). *A model for organizational effectiveness in nursing unit: From the organizational behavioral perspective*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.