

# 초보 · 상급초보간호사의 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과

김남이 · 우정희

건양대학교 간호대학

## Mediating Effect of Self-efficacy in the Relationship between Informal Learning, Shared Leadership and Organizational Socialization of Beginner · Advanced Beginner Nurses

Kim, Nam Yi · Woo, Chung Hee

College of Nursing, Konyang University

**Purpose:** The study was done to investigate the mediating effect of self-efficacy on the relationships between informal learning and organizational socialization and between shared leadership and organizational socialization among short career nurses. **Methods:** A structured self-report questionnaire was used to measure organizational socialization, informal learning, shared leadership and self-efficacy. During February, 2017, data were collected from 136 nurses working in hospitals of more than 500 beds. Data were analyzed using hierarchical multiple linear regression with the SPSS/WIN 22.0 program. **Results:** Informal learning, shared leadership and self-efficacy were positively correlated with organizational socialization of participants and self-efficacy was positively correlated with informal learning and shared leadership of participants. Also, self-efficacy had a partial mediating effect on the relationship between informal learning, shared leadership and organizational socialization. **Conclusion:** The findings indicate that organizational culture with high level of informal learning and shared leadership is an important factor for organizational socialization of short career nurses. It is also expected that self-efficacy can further promote their organizational socialization.

**Key Words:** Organizational culture, Socialization, Self efficacy

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

양질의 서비스전략이 중요한 의료분야에서 간호사 이직은 적정수준의 간호인력 확보와 유지를 어렵게 하여[1] 서비스의 질과 기관의 경쟁력 약화를 야기하게 된다. 간호 서비스 질은 기본적으로 양적인 확보가 요구되지만 이와 함께 간호의 숙련

도라는 질적인 측면도 매우 중요한 요소가 될 것이다. 이를 유지하기 위해서는 임상경력단계 중 이직의도가 높은 입사 후부터 1년까지 초보자 단계의 간호사뿐만 아니라 2년차에서 3년차로 분류되는 상급초보자 단계 간호사의 조직사회화가 중요할 것으로 보인다[2]. 조직사회화란 구성원이 자신이 속한 조직의 규범과 가치를 내면화하여 조직이 필요로 하는 업무지식과 기술을 습득하고 직업정체성을 형성하고 생산성 있는 일원으로 변화되는 과정을 말한다[3]. 하지만 초보자 단계와 상급

**주요어:** 조직문화, 사회화, 자기효능감

**Corresponding author:** Woo, Chung Hee

College of Nursing, Konyang University, 158 Gwanjeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.  
Tel: +82-42-600-8629, Fax: +82-42-600-6314, E-mail: createjane@konyang.ac.kr

**Received:** Jun 5, 2017 | **Revised:** Jan 6, 2018 | **Accepted:** Jan 10, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

초보자 단계의 간호사들은 실무를 독립적 혹은 유연하게 처리하지 못하는 수준이다[2]. 이들의 간호역량을 보다 빠르게 향상시킬 수 있다면 구성원으로서의 정체성 확립과 더불어 이직 의도를 낮추고[4] 양질의 간호서비스를 확보하는 교두보가 될 수 있다.

이러한 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요인으로 무형식학습을 들 수 있다[5]. 무형식학습은 공식적이고 형식적인 학습에 대비되는 형태로 현장에서 업무수행을 하다가 자체가 학습과정되어 조직의 맥락을 이해하고 구성원들과의 관계를 형성하는 과정을 말한다[6,7]. 간호사가 현장에서 능동적으로 업무를 수행함에 있어 다른 구성원들과 상호작용을 통해 경험을 쌓고 성찰해 가는 비구조적이고 비계획적인 학습 활동 모두가 여기에 포함된다 할 수 있다. 간호지식과 기술의 미학적 요소를 고려해 볼 때, 업무 상황에서의 무형식학습은 초보·상급초보간호사의 조직사회화에 긍정적인 요인으로 작용할 것으로 기대된다.

조직사회화에 영향을 미치는 요인으로 새롭게 대두되고 있는 개념은 공유리더십이다[8]. 공유리더십은 조직 구성원 간의 활발하고 자유로운 소통을 통해 정보와 경험, 지식과 기술의 공유를 활성화시키는 것을 말한다[9]. 이로 인한 상호 긍정적인 영향은 팀 내 과업, 문제해결 및 몰입을 강화하게 하고[10], 신규로 진입하는 구성원들이 조직에서 요구하는 역할을 조기에 학습하고 조직의 고유한 풍토와 문화에 적응할 수 있도록 구성원 모두가 리더로서 적극 참여하게 한다는 것이다[8]. 그러므로 공유리더십은 다양한 상황에서 간호업무를 배우는 경력이 낮은 간호사의 조직사회화 요인으로 파악해 볼 필요가 있다. 또한 공유리더십과 직무배태성의 관계에서 조직사회화의 매개효과에 관한 연구는 공유리더십이 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치고 이는 구성원들의 이직을 감소시킬 수 있다는 결과를 보여준다[8].

높은 책임감과 자율성이 요구되는 간호업무에서 자기효능감은 간호행동 및 업무성과에도 긍정적인 영향을 주는 중요한 개념이다. 자기효능감은 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적·정서적 상태에 의해 영향을 받으며, 간호현장에서 개인의 행동에 대한 동기를 부여하고, 변화와 지적 활동을 추구하는 힘이 된다[11]. 또한 자기효능감 정도가 높을수록 효과적으로 일을 처리하고, 스트레스를 주는 사건에도 잘 적응하여 어려운 과제나 불유쾌한 경험에도 적응력을 높이게 한다[12]. 이렇듯 자기효능감은 사람의 동기, 사고 및 행동을 매개하여 구성원의 조직사회화에 긍정적인 영향을 미친다[13-15]. 즉 무형식학습과 공유리더십을 통한 긍정적인 피드백은 초보·상급초

보간호사의 자기효능감을 높일 뿐만 아니라 무형식학습과 공유리더십은 자기효능감을 통해 조직사회화에 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측해 볼 수 있다.

간호사의 조직사회화 연구는 신규간호사[2,16], 혹은 임상간호사 전체[17]를 대상한 연구 정도이며, 상급초보간호사의 조직사회화에 대한 연구는 없는 실정이다. 신규간호사로 불리는 초보단계 간호사는 임상 현장에서 조화를 이루어 근무해야 하는데 오는 어려움, 업무처리 미숙, 이론이 아닌 현실 상황에서 오는 당황스러움 등으로 인해 현장에 적응하지 못하여 정체감이 흔들리는 것을 경험하게 된다[2]. 따라서 초보단계 간호사가 조직 적응의 중요한 단계임에는 분명하다. 상급초보간호사 또한 간호 실무에 익숙하긴 하지만, 아직은 경험과 현장에 대한 지식이 완벽하지 않아 통합적 실천행위의 범위와 깊이가 좁다[18]. 따라서 이들 역시 조직사회화 과정이 필요한 단계로 볼 수 있다. 또한 초보 및 상급초보단계의 간호사들이 스트레스가 높고 재직의도가 낮다는 연구결과를 감안할 때[4,19] 이들의 조직사회화는 조직 유효성에 중요한 요소일 것이다. 따라서 본 연구는 초보·상급초보간호사의 조직사회화를 촉진하는 효과적인 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하기 위하여 이들의 조직사회화 과정에서 일어나는 학습맥락인 무형식학습과 공유리더십과의 관계에서 변화 동기의 중요한 원천으로 알려진 자기효능감의 매개효과를 확인하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 초보·상급초보간호사의 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 파악하여 초급·상급초보간호사의 조직사회화를 높일 수 있는 중재 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화 차이를 파악한다.
- 대상자의 무형식학습, 공유리더십, 자기효능감, 조직사회화의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 파악한다.

## 3. 용어정의

### 1) 무형식 학습

무형식학습이란 공식적이고 형식적인 학습에 대비되는 형태로 현장에서의 상황과 맥락, 타인과의 상호작용을 통해 자연

스럽게 관련 지식과 기술을 습득하는 것을 말하며[7], 본 연구에서는 Moon과 Na [6]가 개발한 도구에 의해 측정된 점수가 높을수록 무형식학습수준이 높음을 의미한다.

**2) 공유리더십**

공유리더십은 조직의 관리자가 아닌 다수의 조직 구성원이 리더십 역할을 분산하여 일부분을 담당하고 의사결정에 참여하며, 조직의 목표를 달성하기 위하여 상호간에 영향을 주고받는 상태 또는 자질을 말하며[10], 본 연구에서는 Hillar 등[20]이 개발하고, Bang [21]이 번안한 도구에 의해 측정된 점수가 높을수록 공유리더십수준이 높음을 의미한다.

**3) 자기효능감**

자기효능감이란 바람직한 결과를 얻기 위한 방법으로 어떤 행동을 할 수 있다는 능력에 대한 자신감을 의미하며, 본 연구에서는 Yang [22]이 수정·보완한 도구에 의해 측정된 점수가 높을수록 자기효능감수준이 높음을 의미한다.

**4) 조직사회화**

조직사회화란 조직구성원으로 특정 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직내 사회적 지식을 학습하는 과정으로[23], 본 연구에서는 Sohn 등[2]이 개발한 도구에 의해 측정된 점수가 높을수록 조직사회화수준이 높음을 의미한다.

**2. 연구의 개념틀**

초보·상급초보간호사의 무형식학습과 공유리더십이 조직사회화의 관계를 알아보기 위한 본 연구의 개념틀은 다음과 같다(Figure 1). 첫째, 자기효능감의 조절효과 모델에서 자기효능감이 무형식학습과 공유리더십에 상호작용하여 조직사회화를 높인다고 보는 것이다. 둘째, 자기효능감의 매개효과 모델에서 무형식학습과 공유리더십이 자기효능감에, 자기효능감은 조직사회화에 직접적이 영향을 미친다는 가정으로 무형식학습과 공유리더십이 증가할수록 자기효능감이 증가하고, 자기효능감의 증가는 조직사회화를 높인다고 보는 것이다. 즉, 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감이 인과경로로 어떻게 영향을 미치는지 매개효과를 검증하는 것이다.

**3. 연구대상**

본 연구는 D시 소재의 종합병원들에서 근무하는 초보·상급초보간호사를 대상으로 자가 보고식 설문지를 통해 실시되었다. 초보간호사는 입사 후부터 1년까지, 상급초보간호사는 2년 차에서 3년차까지의 간호사를 대상으로 하였다[18]. 대상자 수는 G\*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 대상자의 일반적 특성과 연구변수를 예측변수로 하였을 때 필요한 표본 수는 127명이었다. 탈락률을 고려하여 150명을 편의 표출하였고, 141부를 회수하였다. 그 중 작성내용이 불충분한 5부를 제외한 136부를 자료를 최종 분석하였다.

**연구방법**

**1. 연구설계**

본 연구는 초보·상급초보간호사의 무형식학습과 공유리더십이 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 조사하기 위한 서술적 조사연구이다.

**4. 연구도구**

**1) 무형식학습**

무형식학습 측정도구는 Moon과 Na [6]가 개발한 도구로 4

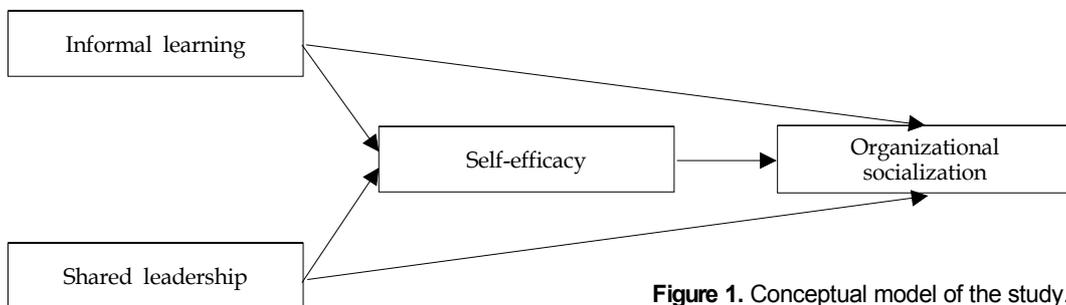


Figure 1. Conceptual model of the study.

개 영역 총 19문항으로 업무지식 획득 4문항, 조직적응 및 맥락 이해 5문항, 관계형성 6문항, 자기개발능력 함양 4문항으로 구성되었다. 도구의 내용은 부서 혹은 현장에서 업무수행에 관한 지식과 방법을 습득할 수 있는지, 조직에서 지향하는 가치 혹은 목표에 대해 이해하게 되는지, 조직 구성원이나 다른 부서와 협력하는 방법을 습득할 수 있는지, 자기개발을 해야겠다는 의지가 생기는지 등을 묻는 문항으로 되어있다. 각 항목들은 리커트 5점 척도 형식으로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 점수가 높을수록 무형식학습이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Moon과 Na [6]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .69~.85였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

## 2) 공유리더십

공유리더십을 측정하기 위하여 Hillar 등[20]이 개발하고, 국내에서 Bang [21]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 연구도구는 총 25문항으로 계획과 조직화 6문항, 문제해결 7문항, 지원과 배려 6문항, 개발과 멘토링 6문항으로 구성되었다. 도구의 내용은 조직이 당면한 문제에 대해 조직의 리더뿐만 아니라 구성원들이 다같이 개선 방안을 세우고 함께 해결하는가 등을 묻는 문항으로 되어있다. 각 항목들은 리커트 5점 척도 형식으로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 구성되었고 점수가 높을수록 공유리더십이 높은 것을 의미한다. Bang [21]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96이었다.

## 3) 자기효능감

자기효능감 측정도구는 Sherer와 Adams [24]가 개발한 일반적 자기효능 측정도구를 Yang [22]이 번역하여 수정·보완한 도구로 총 14문항으로 구성되었다. 도구의 내용은 특정 과업 수행 가능성에 대한 개인의 믿음 또는 자신감을 묻는 문항으로 되어 있다. 각 항목들은 리커트 4점 척도 형식으로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 4점 '매우 그렇다'로 구성되었고 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. Yang [22]의 연구에서 이 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .75였다.

## 4) 조직사회화

조직사회화 측정도구는 Sohn 등[2]이 개발한 도구로 7개 영역 총 39문항으로 개인적 특성 8문항, 단체적 특성 8문항, 직업 정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문

항, 소진 5문항으로 구성되었다. 도구의 내용은 개인이 속해 있는 조직의 규범과 가치에 맞게 생산성 있는 일원으로 변화되어 가고 있는 정도를 묻는 문항으로 되어 있다. 개인이 조직 현장에서 각 항목들은 리커트 5점 척도 형식으로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 구성되었고 점수가 높을수록 조직사회화가 잘 이루어짐을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다.

## 5. 자료수집

자료수집은 구조화된 자가보고형 설문지를 이용하여 2017년 2월 01일부터 2월 28일까지 D시에 소재한 500명 이상 2개 종합병원 간호부에 연구계획서와 함께 연구목적과 방법을 설명한 후 협조를 받았다. 본 연구 시작 전, 연구자 소속 대학병원의 임상시험위원회(Institutional Review Board, IRB)에 연구목적과 진행에 대한 연구계획서를 제출하여 승인을 받았다(승인번호: IRB No. KYUH 2017-01-011). 대상자에게 연구의 목적, 방법, 참여의 자발성 및 철회의 자율성, 정보의 비밀유지 등을 알리고 연구참여에 동의하는 대상자에게 서면 동의를 받은 후 진행하였다. 총 150부를 배부하였고, 회수된 141부의 설문지 중 부적합한 설문지 5부를 제외한 136부의 자료를 최종 분석하였다.

## 6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 조직사회화 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 분석은 Duncan을 시행하였다.
- 대상자의 무형식학습, 공유리더십, 자기효능감, 조직사회화의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과는 hierarchical multiple regression로 분석하였고, 매개효과의 경로에 대한 효과성을 검증하기 위해 Sobel test를 시행하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여성이 대부분이었으며(92.6%), 평균연령은 24.20±1.50세로 23세 이하가 50명(36.8%), 24세가 52명(38.2%), 25세 이상이 34명(25.0%)이었다. 4년제 졸업자가 112명(82.4%)으로 3년제 졸업자 24명(17.6%)보다 많았으며, 27.9%(38명)가 가까운 미래에 진학계획을 가지고 있었다. 근무경력은 12개월 이하의 초보간호사가 60.3%(82명), 36개월 이하의 상급초보간호사가 39.7%(54명)였으며, 평균근무경력은 16.20±8.17개월이었다. 대부분 교대근무(126명, 92.6%)를 하는 가운데, 21.3%(29명)는 희망했던 부서에 배치되지 못한 것으로 나타났다. 근무부서는 특수부서(60명, 44.1%), 외과계병동(39명, 28.7%), 내과계병동(37명, 27.2%) 순이었고, 대부분의 간호사(133명, 97.8%)가 근무 중 상의할 동료이 있었고, 2.2%(3명)의 간호사는 근무 중 상의할 동료가 없다고 응답하였다(Table 1).

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=136)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	10 (7.4)
	Female	126 (92.6)
Age (year)		24.20±1.50
	≤23	50 (36.8)
	24	52 (38.2)
	≥25	34 (25.0)
Education	College	24 (17.6)
	University	112 (82.4)
Plan for further study	Yes	38 (27.9)
	No	98 (72.1)
Clinical career stage		16.20±8.17
	Beginner	82 (60.3)
	Advanced beginner	54 (39.7)
Shift work	Yes	126 (92.6)
	No	10 (7.4)
Work in desired department	Yes	107 (78.7)
	No	29 (21.3)
Work department	Medical	37 (27.2)
	Surgical	39 (28.7)
	Special & other	60 (44.1)
Colleague to consult with	Yes	133 (97.8)
	No	3 (2.2)

### 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화

대상자의 일반적 특성에 따른 조직사회화의 정도는 진학계획여부( $t=2.82, p=.005$ ), 근무경력( $t=3.63, p<.001$ ), 근무부서( $F=3.65, p=.029$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 진학계획을 가지고 있는 그룹, 초보간호사, 특수부서근무 대상자가 조직사회화 정도가 높았다. 성별( $t=1.42, p=.157$ ), 연령( $F=2.51, p=.085$ ), 교육정도( $t=0.79, p=.431$ ), 근무형태( $t=0.73, p=.465$ ), 희망부서배치여부( $t=1.39, p=.168$ ), 근무 중 상의할 동료여부( $t=1.77, p=.078$ )는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 2).

### 3. 초보, 상급초보간호사의 무형식학습, 공유리더십, 자기효능감, 조직사회화의 상관관계

본 연구에서 사용된 주요 변수인 무형식학습, 공유리더십, 자기효능감, 조직사회화 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같고, 모든 변수들은 서로 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 조직사회화는 무형식학습( $r=.36, p<.001$ ), 공유리더십( $r=.37, p<.001$ ), 자기효능감( $r=.52, p<.001$ )과 양의 상관관계를 나타냈으며 통계적으로 유의하였다. 자기효능감은 무형식학습( $r=.36, p<.001$ ), 공유리더십( $r=.26, p=.002$ )과 양의 상관관계를, 공유리더십은 무형식학습( $r=.63, p<.001$ )과 양의 상관관계를 나타내었다(Table 3).

### 4. 무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과

무형식학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny의 매개효과 방법론에 따라 세 단계 검정을 실시하였다. 회귀분석에 앞서 등분산 검정을 위해 잔차 도표를 살펴본 결과 등분산을 만족하였고, 상관계수는 .36~.63으로 서로 독립적임을 확인하였으며, Durbin-Watson 지수는 1.78로 오차항의 독립성을 확인하였고, 분산팽창지수는 1.08~1.78 사이로 독립변수들 사이의 다중공선성 문제가 없어 회귀분석의 가정을 만족하였다.

#### 1) 무형식학습과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

매개효과 방법론 1단계로 독립변수가 매개변수에 미치는 영향에 대해 검증한 결과, 무형식학습이 자기효능감에 유의한

**Table 2.** Differences in Organizational Socialization by General Characteristics

(N=136)

Characteristics	Categories	Organizational socialization	
		M±SD	t or F (p) Duncan
Gender	Male	3.17±0.26	1.42 (.157)
	Female	3.02±0.32	
Age (year)	≤ 23	3.10±0.31	2.51 (.085)
	24	2.96±0.32	
	≥ 25	3.03±0.32	
Education	College	3.08±0.32	0.79 (.431)
	University	3.02±0.32	
Plan for further study	Yes	3.15±0.34	2.82 (.005)
	No	2.98±0.30	
Clinical career stage	Beginner	3.11±0.29	3.63 (< .001)
	Advanced beginner	2.91±0.33	
Shift work	Yes	3.03±0.32	0.73 (.465)
	No	3.10±0.37	
Work in desired department	Yes	3.05±0.31	1.39 (.168)
	No	2.96±0.33	
Work department	Medical <sup>a</sup>	2.95±0.28	3.65 (.029) a < c
	Surgical <sup>b</sup>	2.98±0.34	
	Special & other <sup>c</sup>	3.11±0.32	
Colleague to consult with	Yes	3.04±0.31	1.77 (.078)
	No	2.71±0.55	
Total score		3.03±0.32	

**Table 3.** Correlations between Major Variables

(N=136)

Variables	Informal learning	Shared leadership	Self-efficacy	Organizational socialization
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Informal learning	1			
Shared leadership	.63 (< .001)	1		
Self-efficacy	.36 (< .001)	.26 (.002)	1	
Organizational socialization	.36 (< .001)	.37 (< .001)	.52 (< .001)	1

영향을 미치는 것으로 나타났으며( $\beta = .36, p < .001$ ), 2단계에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증한 결과 무형식학습이 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta = .36, p < .001$ ). 마지막 3단계에서 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대한 검증결과, 무형식학습이 조직사회화( $\beta = .20, p = .010$ )에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 자기효능감도 조직사회화( $\beta = .45, p < .001$ )에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 3단계 회귀계수( $B = .18$ )가 2단계의 회귀계수( $B = .32$ )보다 적은

것으로 나타나 무형식학습이 조직사회화에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 부분매개효과가 있는 것으로 나타났으며 설명력은 29%였다. Sobel 검증을 수행한 결과 Z값이 3.54 ( $p < .001$ )로 통계적으로 유의하여 부분매개효과가 검증되었다 (Table 4).

**2) 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개 효과 검증**

1단계 검증에서 공유리더십은 자기효능감에 유의한 영향을

**Table 4.** Hierarchical Regression Analysis on Organizational Socialization

(N=136)

Variables	Categories	B	SE	$\beta$	t	p	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F	Z (p)
Step 1	Informal learning → Self-efficacy	.28	.06	.36	4.43	<.001	.12	.13	19.66	
Step 2	Informal learning → Organizational socialization	.32	.07	.36	4.49	<.001	.12	.13	20.15	
Step 3	Informal learning → Organizational socialization	.18	.07	.20	2.61	.010	.29	.31	29.15	3.54 (<.001)
	Self-efficacy → Organizational socialization	.52	.09	.45	5.77	<.001				
Calculation method (Sobel test)		3.54=0.277*0.515/SQRT (0.2772*0.0892)+ (0.5152*0.0622)								
Step 1	Shared leadership → Self-efficacy	.15	.05	.26	3.17	.002	.06	.07	10.02	
Step 2	Shared leadership → Organizational socialization	.24	.05	.37	4.60	<.001	.13	.14	21.18	
Step 3	Shared leadership → Organizational socialization	.16	.05	.25	3.39	.001	.32	.33	32.37	2.76 (.006)
	Self-efficacy → Organizational socialization	.52	.09	.45	6.14	<.001				
Calculation method (Sobel test)		2.76=0.150*0.523/SQRT (0.1502*0.0952)+ (0.5232*0.0472)								

미치는 것으로 나타났으며( $\beta=.26, p=.002$ ), 2단계에서 공유리더십은 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났( $\beta=.37, p<.001$ ). 마지막 3단계에서 공유리더십이 조직사회화( $\beta=.25, p=.001$ )에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 자기효능감도 조직사회화( $\beta=.45, p<.001$ )에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 3단계 회귀계수( $B=.16$ )보다 2단계의 회귀계수( $B=.24$ )가 큰 것으로 나타나 공유리더십이 조직사회화에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 부분매개효과가 있는 것으로 나타났으며 설명력은 32%였다. 매개변인인 자기효능감을 통한 간접효과와 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 수행한 결과, Z값이 2.76 ( $p=.006$ )으로 통계적으로 유의하여 부분매개효과가 검증되었다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 초보·상급초보간호사의 무형식학습과 공유리더십, 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인하여, 초보·상급초보간호사의 조직사회화를 높여 양질의 간호서비스를 제공할 수 있는 중재방안을 제시하고자 시도되었다.

본 연구에서 초보·상급초보간호사의 조직사회화 평균점수는 총 5점 만점에  $3.03 \pm 0.32$ 점으로 중간정도였다. 이는 임상간호사 전체의 조직사회화[13]보다 다소 낮고, 신규간호사를 대상으로 한 연구[25]와는 비슷한 수준이었다. 하지만 Lee와 Song [13]의 연구에서도 세부적으로는 경력에 따라 차이를 보여 초보·상급초보간호사의 조직사회화가 경험과 지식이 풍부한 유능한 단계와 숙련단계의 간호사보다 낮음을 보여주었다. 따라서 초보·상급초보간호사가 보다 빠르게 역량을 발휘할 수

있도록 조직 차원의 관심과 교육이 제공될 필요가 있어 보인다.

조직사회화 정도는 진학계획을 가지고 있는 집단이 진학계획이 없는 그룹보다, 초보간호사가 상급초보간호사보다 조직사회화 정도가 높았으며, 특수부서에서 근무하는 간호사가 내과계병동보다 조직사회화 정도가 높았다. 경력, 교육수준, 직위, 희망부서에 따라 조직사회화의 차이가 있었던 연구[13,26]와는 일부 차이가 있었다. Lee와 Song [13]의 연구에서 1년 미만 경력 간호사들의 조직사회화가 높고 경력이 늘면서 감소를 나타내다가 5년 이상 경력 시 다시 증가하였다. 이를 본 연구의 대상자 경력과 같은 단계에서만 비교해보면 유사한 결과이다. 상급초보간호사 단계에서 조직사회화가 낮을 경우, 이직의 가능성도 예상해 볼 수 있으므로 상급초보간호사의 재직의도가 낮았다는 연구결과[1]의 맥락도 어느 정도 지지하는 것으로 보인다. 한편 신규간호사에게는 새로운 환경 적응을 돕는 조직차원의 관심과 교육이 집중되는 시기이므로 오히려 상급초보간호사에 비해 조직사회화가 높게 나타난 것[27]일 수 있다. 따라서 초보자 단계의 간호사뿐만 아니라 상급초보간호사에게도 현장에서 통합적인 실무를 함에 있어 독립적이고 자율적으로 할 수 있도록 경력단계에 맞는 조직사회화 증진 프로그램이 지속될 필요가 있음을 시사하는 것으로 사료된다.

초보·상급초보간호사의 조직사회화는 무형식학습( $r=.36, p<.001$ ), 공유리더십( $r=.37, p<.001$ ), 자기효능감( $r=.52, p<.001$ )과 양의 상관관계를 보였다. 선행연구가 활발하지 않아 직접적인 비교는 어렵지만, 국내 연구에서 공유리더십이 팀 효능감과 양의 상관관계를 보였고[9], 영국에서 간호사의 무형식학습이 적응에 영향을 주었다는 결과[28]와 유사하다. 실무에서는 대부분 개인적 경험에 의한 학습이며, 특히 비판적 기술은 무형식학습을 통해 보다 함양될 수 있기 때문에[29] 무형식학

습은 간호사의 조직사회화에 중요하다는 인식이 확산될 필요가 있을 것으로 생각된다. 또한 지식이나 정보가 구성원 간 많이 공유될수록 팀 및 개인의 효능감이 향상된다는 점에서 공유 리더십 또한 간호사의 조직사회화에 영향을 주는 요인임을 예측할 수 있다[10]. 그러나 간호현장이 여전히 권위적이고 위계적인 조직문화를 가졌다면 자유로운 의견개진, 토의와 합의를 실행할 수 있는 공유리더십이 자생하기는 어려울 것이다. 즉 구성원의 조직사회화를 촉진하기 위해서는 무엇보다도 무형식 학습과 공유리더십이 활성화될 수 있는 조직문화가 형성되는 것이 우선되어야 할 것으로 보인다.

무형식 학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인한 결과 모두 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 조절효과 및 매개효과를 나타냈다는 선행연구[30]와 유사한 결과이지만, 간호사의 직무 스트레스와 직무만족, 이직의도와와의 관계에서 자기효능감이 조절효과가 없었던 연구[14]를 보면 유사한 환경에서 반복연구를 하여 해석에 신중을 기할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 자기효능감이 높은 사람은 도전적인 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 더 많은 노력을 할 것이므로 [14], 무형식 학습과 공유리더십을 통한 조직의 상호작용에서 자기효능감이 높은 사람이 직무를 보다 능동적이고 원활하게 수행하여 양질의 간호를 제공할 수 있음을 예상해 볼 수 있다. 특히 새로운 환경에 적응해야 하는 초보단계의 간호사와 간호 실무가 다소 익숙하긴 하지만 여전히 독립적으로 업무를 수행하기에는 어려움이 있을 상급초보단계의 간호사의 경우 이들의 성공적인 조직사회화가 시급하다. 심리적으로 자신의 유능성을 경험한다면 조직사회화는 성공적일 가능성이 높아질 것이므로 자기효능감 증진 전략이 중요하다. 자기효능감은 과거의 경험이나 평가를 통해 형성되므로 업무의 난이도를 점진적으로 상향조정하며 성취 경험을 갖게 하고, 무형식 학습에서 습득된 경험을 공유리더십을 통해 직무를 수행에 적용하여 과업 달성에 대한 믿음을 높일 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 초보·상급초보간호사의 무형식 학습, 공유리더십과 조직사회의 관계에서 자기효능감의 부분매개효과를 검증한 점과 초보·상급초보간호사의 조직사회화를 위한 기초 자료를 제공하였다는데 그 의의가 있다. 조직 및 관리자는 초보 단계 간호사뿐만 아니라 상급초보단계 간호사 또한 조직사회화에 관심을 필요로 하는 대상임을 인식하고 이들에게 무형식 학습과 조직 구성원들의 공유리더십이 촉진되는 문화와 자기효능감을 높일 수 있는 프로그램을 개발하고 제공하여야 할 것이다.

## 결론

본 연구는 초보·상급초보간호사의 무형식 학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 조사하고자 경력 3년 이하의 임상간호사를 대상으로 연구하였다. 연구결과 조직사회화는 무형식 학습, 공유리더십, 자기효능감과 통계적으로 유의한 양의 상관성을 나타냈으며, 무형식 학습, 공유리더십과 조직사회화의 관계에서 자기효능감은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 유능한 단계와 숙련단계 간호사가 실무 속에서 지속적이고 전문적인 교육을 초보·상급초보간호사에게 무형식 학습형태로 제공하고, 조직차원에서는 이러한 실질적인 교육이 자유롭게 발생할 수 있는 공유리더십이 높은 조직문화를 조성할 필요가 있다. 또한 적응을 해나가는 동안 업무 수행에 대한 노력과 성공에 대해 긍정적인 피드백을 통해 자기효능감을 촉진해야 할 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 D시의 2개 종합병원 초보·상급초보간호사로 대상자가 제한되어 있으므로 연구결과를 일반화하는 데는 신중을 기해야 한다. 이에 다양한 환경으로 확대하여 반복 연구가 필요하다.

둘째, 조직 차원에서의 공유리더십과 자기효능감 증진을 위한 프로그램을 개발하여 중재효과를 검증하는 연구가 요구된다.

셋째, 초보·상급초보간호사의 조직사회화를 높일 수 있는 가능성을 내포하는 다양한 변수를 포함한 연구가 필요하다.

## REFERENCES

1. Park JO, Jung KI. Effects of Advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
2. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
3. Kim MS, Choi SO. Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003;9(1):19-30.
4. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>

5. Hwang YH. Structural relationships between formal learning, informal learning, organizational socialization and turnover intention of early career sales employees at large corporations in South Korea [dissertation]. Seoul: Seoul National University; 2017. p. 115-116.
6. Moon SY, Na SI. Variables associated with informal learning of workers in small and medium-sized enterprises. *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*. 2011;14(3):111-138.
7. Marsick VJ, Watkins KE. Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 2001;(89): 25-34. <https://doi.org/10.1002/ace.5>
8. Min DS. (The) mediating effect of organizational socialization on the influence of relationship between shared leadership and job embeddedness. [dissertation]. Seoul: Chung-Ang University; 2016. p. 35-45.
9. Jeong YJ, Kim MJ. The effects of shared leadership on team efficacy and team innovativeness. *Korea Journal of Business Administration*. 2014;27(5):635-655.
10. Pearce CL, Sims HP, Jr. Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 2002;6(2):172. <https://doi.org/10.1037//1089-2699.6.2.172>
11. Lee SH. A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2008;20(1):10-20.
12. Han K, Kim NS, Kim JH, Lee KM. Influencing factors on symptoms of stress among hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2004;34(7):1307-1314. <https://doi.org/10.4040/jkan.2004.34.7.1307>
13. Lee KH, Song JS. The effect of emotional intelligence on self-efficacy and job stress of nurses-mediating role of self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010; 16(1):17-25. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.1.17>
14. Min S, Kim H, Ha Y, Kim E, Kim H, Kim H. The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction. *Korea Journal of Business Administration*. 2011; 24(1):1-21.
15. Kim WJ. The effect of self efficacy and mentoring function on organizational socialization and turnover intention of foodservice company's employees. *Journal of Foodservice Management Society of Korea*. 2015;18(2):65-83.
16. Park YC, Park HS. Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2016;23(1):42-50. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
17. Song YS, Lee MY. The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010; 16(3):51-61.
18. Jang KS. Study on establishment of clinical career development model of nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2000. p. 128-134.
19. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
20. Hiller NJ, Day DV, Vance RJ. Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study. *The Leadership Quarterly*. 2006;17(4):387-397. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.004>
21. Bang HJ. The relationship between empowering leadership and team effectiveness: The mediating role of shared leadership. *Korean Management Consulting Review*. 2014;14(3):33-45.
22. Yang KM. Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1999;5(1):39-61.
23. Louis MR. Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*. 1980;25(2):226-251.
24. Sherer M, Adams CH. Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological reports*. Tuscaloosa: University of Alabama. 1983 December. Report No.53(3):899-902. <https://doi.org/10.2466/pr0.1983.53.3.899>
25. Choi JS, Yang NY. Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):281-289. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.281>
26. Jo EA, Kang JY. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):78-86. <https://doi.org/10.5953/jmjh.2015.22.2.78>
27. Lee HS. The effect of the nursing organizational socialization promotion program on organizational outcomes [dissertation]. Seoul, Korea University; 2008. p. 44-78.
28. Burford B, Morrow G, Morrison J, Baldauf B, Spencer J, Johnson N, et al. Newly qualified doctors' perceptions of informal learning from nurses: Implications for interprofessional education and practice. *Journal of Interprofessional Care*. 2013;27 (5):394-400. <https://doi.org/10.3109/13561820.2013.783558>
29. Marsick V. Informal strategic learning in the workplace. In: Streumer JN, editor. *Work-related learning*. Dordrecht: Springer; 2006. p. 51-69.
30. Kim KW, Cho YH. Mediation and moderation effects of self-efficacy between career stress and college adjustment among freshmen. *Korean Journal of Youth Studies*. 2011;18(4):197-218.