

간호사가 인지하는 멘토링의 기능이 직무동기와 업무성취에 미치는 영향: 자기 효능감과 결과 기대 매개효과 중심으로

전소연¹, 한정원², 박경희³, 이한나^{4*}

¹서울여자간호대학교, ²경희대학교 간호과학대학, ³고신대학교 간호학과, ⁴창원대학교 간호학과

The effect of mentoring function on job motivation and nursing performance with a focus on the mediated effect of self-efficacy and outcome expectation

So-Yeun Jun¹, Jeong-Won Han², Kyung-Hee Park³, Hanna Lee^{4*}

¹Seoul Women's College of Nursing, ²college of Nursing science, Kyung Hee University, ³College of Nursing, Kosin University, ⁴Department of Nursing, Changwon National University

<Abstract>

Objectives: This study investigated the effect of mentoring function on job motivation and nursing performance through self-efficacy and outcome expectation. **Methods:** It was conducted with 226 nurses working in the 5 hospitals of B and G cities. The collected data were analyzed using SPSS Windows 18.0 and AMOS 16.0. **Results:** Mentoring was found to have a direct effect on outcome expectation ($\beta = 0.314, p < 0.001$), and outcome expectation had a direct effect on job motivation ($\beta = -0.333, p < 0.001$) and nursing performance ($\beta = 0.341, p < 0.001$). Job motivation was found to affect nursing performance ($\beta = 0.268, p < 0.001$). **Conclusions:** The results of this study suggest that mentoring function plays an important role in improving nursing performance, so it is necessary to develop and apply a mentoring program for nurses.

Key Words : Mentoring Functions, Self-Efficacy, Outcome Expectation, Job Motivation, Nursing Performance

‡ Corresponding author : Hanna Lee(2hanno@hanmail.net) Department of Nursing, Changwon National University

• Received : May 1, 2018

• Revised : Jul 3, 2018

• Accepted : Aug 31, 2018

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대 의료 소비자들은 정보화의 확산과 고급 대형 병원의 등장으로 병원 서비스에 대한 기대치가 높아졌고, 병원 경영도 고령화 사회에 따른 건강관리서비스 시장까지 확대됨에 따라 병원들은 경쟁 시대에서 조직이 생존하기 위한 다양한 전략들을 모색하고 있다[1]. 특히 병원은 노동 집약적인 산업 중에 하나로 전문화된 인력을 통한 조직의 성과를 높이는 것이 중요한 요인으로 강조되고 있으며, 병원 인력의 30%를 차지하는 간호사의 업무 성과는 의료 서비스의 질과 효율성을 반영하는 지표임과 동시에 재원일수, 환자 만족도 등을 반영하고 있어 간호사의 업무 성과를 높이는 데 많은 병원 조직들이 관심을 보이고 있다[2].

간호업무성과란 환자를 위해 간호사가 수행하는 직접적인 간호활동과 환자에게 간호를 제공하기 위한 제반 활동을 의미하는 것으로 대상자가 평가하는 의료서비스의 중요한 부분을 담당하고 있다[3]. 간호사의 업무성과 관련요인으로는 직무배태성과 감성지능[3], 간호사의 의사결정능력, 자기효능감[4] 등이 보고된 바 있다. 그러나 최근에는 많은 조직들이 조직의 성과를 극대화 할 수 있는 방법으로 멘토링을 강조하고 있으며, 멘토링을 통해 구성원의 조직 사회화를 돕고 인적자원을 체계적으로 관리하고 활용하고 있다[1][5]. 간호 분야에서도 멘토링을 통해 신규간호사의 조직 적응과 경력간호사의 경력개발을 향상시킴으로써 병원 경쟁력을 강화하고 있다[6].

멘토링이란 상이한 수준의 전문 기술을 가지고 있는 개개인들 사이의 상호작용 관계로 정의된다[6]. 멘토링은 크게 3가지의 기능으로 나누어 볼 수 있는데, 사회심리적 기능은 멘토가 멘티의 고민을 상담해 주고 호의적인 관계를 형성함으로써 구

성원간의 심리적 안정감을 도모하는 것을 의미하며, 역할 모델 기능은 조직에 먼저 적용한 상급자 멘토를 통해 멘티인 하급자가 자신의 업무를 직·간접적으로 경험하고 관찰함으로써 자신의 역할을 습득하는 것을 의미하고, 경력관련 기능은 하급자가 조직 내에서 승진하고 경력을 개발 할 수 있도록 멘토가 지속적으로 조언하고 지도하여 멘티가 조직의 구성원으로써 성장해 나갈 수 있도록 동기부여를 고취시키는 기능을 의미한다[7].

사회인지이론에 근거하여 멘토링을 살펴보면 다음과 같다. 인간은 개인의 행태에 영향을 줄 수 있는 환경과 상호작용하며 행동하고, 그 과정 속에서 주어진 행동을 수행하는 능력에 대한 자신감의 정도와 행동 결과에 대한 예측이나 기대가 개인의 특정 행동을 촉발하고 지속적으로 유지시키게 된다[8]. 따라서 조직 안의 다른 의료 전문인들은 간호사의 행동에 많은 영향력을 미치게 되며, 특히 동료 간호사를 통한 모방 학습은 원하는 목표에 도달하는데 효과적인 방법이 되고, 멘토링이 이와 관련된 대표적인 예가 된다[9]. 특히 조직 구성원들은 멘토링을 통해 조직에서 요구하는 자신의 역할을 빠르게 습득함과 동시에 심리적 안정감을 도모함으로써 자신의 역할에 대한 자신감을 높이는 것으로 보고되고 있으며, 이러한 자신감 즉, 자기효능감은 개인이 업무를 수행하는 능력에 영향을 주는 주요 요인이 된다[8]. 결국 멘토링을 통한 업무 수행에 대한 자기효능감은 간호업무 성과에 긍정적인 영향을 미치게 되고, 업무수행을 예측하는데 있어 민감한 평가준거가 될 수 있다[8]. 이는 포르투갈의종사자들을 대상으로 한 연구[10]에서 멘토링을 통한 구성원의 직무 자기 효능감은 직무의 동기과 업무성과에 영향을 미친다는 결과를 통해서 확인할 수 있다. 뿐만 아니라 결과기대는 행동이 어떤 결과를 이룰 것이라는 개인의 평가 또는 판단을 의미하는 것으로, 멘토링을 통해 어떤 행동이 구체적인 결과를 가져올 수 있다는 기대와

그 결과들이 가치 있다고 여겨질수록 행동을 위한 동기는 더욱 높아지게 하는 것으로 나타났다 [8][11]. 또한 간호사의 업무 성과는 간호사가 조직과 어떻게 상호작용하고, 조직을 어떻게 바라보는지를 의미하는 직무동기와 밀접한 관련이 있는데, 멘토링은 조직구성원이 특정행동을 함에 있어 촉진적 역할을 수행하고, 조직 효율성을 극대화하거나 조직 내의 분위기를 전환시키려 노력하는 직무동기의 촉진전략으로도 활용된다[12]. 특히 직무동기는 자신들의 과업을 의무적으로 수행하는 것이 아니라 자발적으로 수행하도록 자극시키는 기제이다[12]. 이는 포르투갈의 종사자들을 대상으로 한 연구[13]에서도 멘토링을 통한 구성원의 결과기대를 높이는 것은 조직의 성과를 높이는데 중요한 역할을 한다는 것을 확인할 수 있다. 이와 같이 멘토링은 자기효능감과 결과기대에 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고되었으나 국내에서 멘토링 및 간호업무 성과와 관련된 선행연구들을 살펴보면, 간호업무 성과의 예측인자로 임상적 의사결정능력과 자기효능감과의 관계를 살펴본 연구[4], 멘토링이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구[5], 자기효능감과 조직몰입 변화에 미치는 영향을 분석한 연구[14], 멘토링과 조직시민행동이 간호업무성과에 미치는 영향을 살펴본 연구 [1] 등이 있었다. 그러나 멘토링이 간호업무성과를 영향을 미치는 과정 속에서 발생하는 다양한 요인들에 대한 고찰과 요인들 간의 관계는 명확하게 설명하지 못하고 있어 이에 대한 확인이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 멘토링이 자기효능감과 결과기대를 매개로 직무동기와 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여 병원의 생산성을 높이기 위한 기초 자료를 마련하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사가 인지하는 멘토링이

자기효능감과 결과기대를 매개로 직무동기와 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 것으로 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 선행연구를 토대로 간호사의 업무성과를 설명하는 가설적 모형을 구축한다.

둘째, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인들의 직간접 영향 계수를 산출하여 요인간의 상호관계의 정도를 밝힌다.

3. 가설적 모형

본 연구의 가설적 모형은 다음과 같다(Figure 1). 가설적 모형은 외생변수 1개와 매개변수 2개, 내생변수 2개로 구성하였으며, 외생변수는 멘토링, 매개변수는 자기효능감과 결과기대, 내생변수는 직무동기와 간호업무성과이다.

본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1. 멘토링은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 멘토링은 결과기대에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

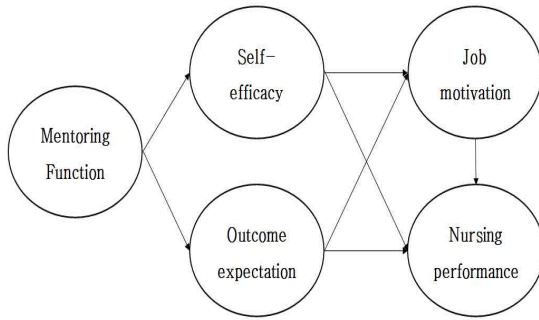
가설 3. 자기 효능감은 직무동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 자기 효능감은 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 결과기대는 직무동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 결과기대는 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 7. 직무동기는 간호업무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.



<Figure 1> Framework of the study

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 업무성과에 관한 가설적 경로모형을 구축하고 모형의 적합도를 설명하고 예측하는 경로 분석 연구이다.

2. 연구대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 B광역시와 G도에 소재한 5개의 병원에 근무 중인 간호사들을 대상으로 실시하였다. 대상자의 수는 구조방정식을 이용하는 경우 약 200-400명 정도의 표본을 추출하는 것이 바람직하다는 근거[15]를 바탕으로 226명을 대상으로 선정하였다. 자료 수집 기간은 2018년 1월 15일~2월 15일까지이다. 본 연구는 C대학교 기관생명윤리위원회에서 심의를 받은 후 (1040271-201711-HR-025) 연구를 진행하였다.

3. 연구도구

1) 간호사 멘토링

멘토링이란 자신이 조직생활을 통해 얻은 여러 가지 지혜를 후배인 멘티에게 전해 줌으로써 그들이 조직생활에 적응하고 경력을 개발해 나갈 수 있도록 이끌어 주는 것이다[16]. 본 연구에서 간호

사 멘토링은 Scandura[16]가 개발한 멘토링 기능의 측정도구를 Oh[17]이 수정보완한 도구로 사용한다. 총 20개 문항 5점 척도로 경력개발 기능 11문항, 심리사회적 기능 6문항, 역할모델 기능 3문항으로 구성되어 있다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 경력개발 기능 .90, 역할모델링 .88, 사회지지 .72 이었고, Oh[17]의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 경력개발 기능 .93, 심리사회적 기능 .92, 역할 모델기능 .92이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 경력개발 기능 .93, 심리사회적 기능 .90, 역할모델기능 .93이었다.

2) 자기효능감

자기효능감은 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다[8]. 본 연구에서 자기효능감은 Sherer et al.[18]이 개발하고 Oh[19]가 번역한 도구를 사용한다. 총 17문항 5점 척도로 새로운 일의 시작 2문항, 목표달성에 대한 노력 6문항, 역경에도 불구하고 지속하려는 의지 5문항, 성취 2문항, 확신 2문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 개발당시 Cronbach's α 는 .71이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .95이었다.

3) 결과기대

결과기대란 개인의 과업성고가 이루어지리라고 기대 되는 결과에 대한 판단을 말한다[20]. 본 연구에서 결과기대는 Riggs et al.[20]이 개발한 도구를 사용한다. 총 8개 문항 6점 척도를 사용하며 점수가 높을수록 결과기대가 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α 는 .81-.87이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었다.

4) 직무동기

직무동기는 직무의 수행과 직무 성과의 개선을

위해 스스로 얼마나 노력을 기울이는가와 직무의 효과적 수행을 위해 스스로 동기화된 정도를 말한다[21]. 본 연구에서 직무동기는 Van de Ven et al.[21]이 개발된 조직사정 도구 중에서 직무에 노력하는 정도, 직무 수행 시 성취감 등 직무동기를 측정하는 6개 문항을 Choi et al.[22]이 번역한 도구를 사용하였으며, 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 동기화 정도가 높음을 의미한다. Choi et al.[22]의 연구에서 Cronbach' α 는 .77이었고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .79이었다.

5) 간호업무성과

간호업무 성과란 간호사가 환자의 치유와 안녕을 위해서 전문성을 바탕으로 합리적으로 역할을 수행하여 간호조직 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말한다[3]. 본 연구에서 간호업무 성과란 Van de ven et al.[21]이 개발한 업무성과 측정 중 개인성과 구성요소에 기초하여 Ko et al.[23]이 개발한 간호업무 성과도구를 사용한다. 총 17문항 4점 척도로 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 간호과정 적용(3문항)으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Ko et al.[23]의 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .94이었다.

4. 자료수집 및 자료분석방법

본 연구에서 측정도구들의 내용타당도 검증을 위해 간호학 교수 3인, 간호학 박사이면서 임상 간호사 1인을 전문가로 선정하고 타당도 계수(Content Validity Index [CVI])를 검증하였다. 본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위하여 SPSS Windows 18.0 (SPSS Korea Data Solution Inc)과 AMOS 16.0 (SPSS Korea Data Solution Inc)을 이용하여, 다음과 같은 분석 방법을 사용하였다.

SPSS Windows 18.0을 이용하여 대상자의 인구통계학적 특성, 연구도구의 타당도 및 신뢰도를 분석하고, 간호사의 업무성과에 대한 구조방정식모형 구축을 위한 요인들의 타당성을 검증하기 위해 측정모형을 검증하였다. 측정모형의 검증은 AMOS 16.0을 이용한 확인 요인분석하였다. 확인요인분석은 문항이 구체적인 요인에 속하는지를 검증하는 것을 의미한다. 집중타당도(convergent validity)는 동일한 개념을 측정하는 다중의 척도가 어느 정도 일치하는가를 검증하기 위해 요인적재량(factor loading), 개념 신뢰도(construct reliability), 표준분산추출(Average Variance Extracted [AVE])을 이용하였으며, 판별타당도(discriminant validity)는 다른 개념을 측정하는 척도가 어느 정도 그것들을 다른 것으로 측정하고 있는가를 검증하는 것으로, 본 연구에서는 상관계수와 \sqrt{AVE} 값을 이용하였다. 모형의 적합도를 검증하기 위해서는 Chi-square, Chi-square/degrees of freedom (≤ 3.00), AGFI (adjusted goodness of fit index ≥ 0.90), GFI (goodness of fit index ≥ 0.90), CFI (comparative fit index ≥ 0.90), RMRS (root mean square residual ≤ 0.10), RMSEA (root mean square error of approximation ≤ 0.10), NFI (normed fit index ≥ 0.80) 등을 사용하였다. 상대적 부합지수인 NFI, CFI의 값은 0.90이상이면 좋은 적합도로 평가된다. 모형의 간명성을 고려하는 RMSEA 지수는 <0.05 일 때 아주 좋은 부합도, <0.08이면 좋은 부합도, <0.10일 때 보통, >0.10 일 때 나쁜 부합도를 나타낸다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별은 남자 2명(0.9%), 여자 224명(99.1%)이며, 연

령은 28세 미만 74명(32.7%), 28세 이상 34세 미만 60명(26.5%), 34세 이상 92명(40.7%)이며, 결혼상태는 미혼 131명(58.0%), 기혼 95명(42.0%)이고, 종교는 무교 116명(51.3%), 기독교 57명(25.2%), 불교 27명(11.9%), 천주교 22명(9.7%) 순으로 나타났다. 최종학력으로는 3년제 간호대 59명(26.1%), 4년제 간호대 103명(45.6%), RN-BSN졸업 34명(15.0%), 대학원 졸업 30명(13.3%) 순이었다. 현직위는 일반간호사 193명(85.4%), 책임간호사 22명(9.7%), 수간호

사 이상 11명(4.9%)이었고, 현재 근무부서는 일반 병동 129명(57.1%), 외래 35명(15.5%), 중환자실 13명(5.8%), 특수부서 31명(13.7%), 기타 18명(8.0%)으로 나타났다. 임상경력은 4년 미만 75명(33.2%), 4년 이상 10년 미만 54명(23.9%), 10년 이상 97명(42.9%)이었고, 현 근무지의 근무기간은 2년 미만 98명(43.4%), 2년 이상 60년 미만 73명(32.3%), 6년 이상 55명(24.3%)로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> Demographic and Health-related Characteristics (n = 226)

Variable	category	n	%
Gender	Male	2	0.9
	Female	224	99.1
Age(years)	<28	74	32.7
	28-34	60	26.5
	>34	92	40.7
Marital status	Single	131	58.0
	Married	95	42.0
Religion	Christian	57	25.2
	Catholic	22	9.7
	Buddhist	27	11.9
	None	116	51.3
	Others	4	1.8
Education	3 yrs nursing college	59	26.1
	4 yrs nursing college	103	45.6
	RN-BSN	34	15.0
	or above	30	13.3
Position	Staff nurse	193	85.4
	Charge nurse	22	9.7
	Above head nurse	11	4.9
Department working in	Inpatient department	129	57.1
	Outpatient department	35	15.5
	ICU	13	5.8
	Special unit	31	13.7
	Others	18	8.0
Total working period (years)	<4	75	33.2
	4-10	54	23.9
	>10	97	42.9
Unit working period (years)	<2	98	43.4

2. 측정변수의 서술적 통계 및 상관관계

본 연구에서 사용된 모든 변수의 왜도와 첨도의 Z score는 .05유의수준에서 임계치(± 1.96)으로 초과하지 않으므로 정규분포의 조건을 충족하는 것으로 나타났으며, 일반적으로 변수들 간의 상관관계가 0.9 이상이면 다중공선성의 문제를 제기할 수 있으나, 본 연구에서는 변수들 간의 상관관계수가 0.9이상인 변수가 없는 것으로 확인되어 다중 공선성의 문제도 없는 것으로 검증되었다<Table 2>.

3. 타당성 검증 및 수정

타당성 검증은 구성개념 타당성(construct validity)으로 집중타당성(convergent validity)과 판별타당성(discriminant validity)을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 최우도추정법 (Maximum Likelihood Estimation [MLE])에 의한 추정법이 이용되었다. 집중타당성 분석과정에서 요인 부하량이 기준치인 0.6이하이거나 C.R(t) 값의 기준치인 1.96미만인 3문항을 제거하였다. 또한 평균 분산 추출값(AVE)의 경우 0.51-0.83으로 기준치인 0.50이상이었으며, 개념 신

뢰도는 0.76-0.97로 기준 수치인 0.70이상으로 수렴 타당성이 있음이 확인되었다[표2]. 판별타당성은 서로 다른 잠재 변수 간 차이를 나타내는 것으로 판별타당성을 평가하는 방법으로 본 연구에서는 두 구성개념 간 \sqrt{AVE} 값과 상관관계 값을 비교하는 방법을 사용하였다. 잠재변수의 \sqrt{AVE} 값은 0.71-0.91로 잠재 변수 간 상관관계수 0.12~0.41보다 크게 나타나 판별타당성이 있음이 확인되었다 <Table 2>.

4. 연구가설의 검증

측정모델의 적합도 지수는 $\chi^2=2.289$, $df=2$, $\chi^2/df=1.144$, $GFI=.996$, $AGFI=.97$, $NFI=.98$, $CFI=.997$, $RMR=.011$, $RMSEA=.025$ 로 나타나 예측 모형의 적합도가 검증되었으며, 연구모델의 가설검증결과 총 7개의 가설 중 4개의 가설이 채택되었다<Table 3>. 멘토링은 결과기대($\beta=0.314$, $p<0.001$)에 영향을 미치며, 결과기대는 직무동기($\beta=-0.333$, $p<0.001$)와 간호업무성과($\beta=0.341$, $p<0.001$)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무동기는 간호업무성과($\beta=0.268$, $p<0.001$)에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 2> Correlations and Discriminant Validity of the Model

Variables	MF	SE	OE	JM	NP
MF	0.79				
SE	.27(.003)	0.79			
OE	.29(<.001)	.27(.006)	0.71		
JM	.41(<.001)	.20(.009)	.29(.003)	0.73	
NP	.12(.040)	.28(<.001)	.26(.005)	.24(<.001)	0.91
AVE	0.62	0.62	0.51	0.53	0.83
CR	0.91	0.90	0.76	0.87	0.97

MF; Mentoring functions, SE; Self-efficacy, OE; Outcome expectation, JM; Job motivation, NP; nursing performance

AVE; Average variance extracted, CR; Composite construct reliability

The shaded section: \sqrt{AVE}

5. 측정모델의 효과검증

측정변수 간 직접효과, 간접효과 및 총 효과의 유의성을 알아보기 위해서 부트스트래핑 방법 (bootstrapping)을 사용한 결과는 [Table 4]와 같다. 멘토링은 결과기대($\beta=0.314$, $p<.001$)에 직접효과가 있으며, 직무동기($\beta=0.114$, $p=.008$)와 간호업무성과

($\beta=0.107$, $p<.001$)에는 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 결과기대는 직무동기($\beta=0.333$, $p<.001$)와 간호업무성과($\beta=0.341$, $p<.001$)에 직접효과가 있으며, 간호업무성과에 간접효과($\beta=0.110$, $p=.039$)도 있는 것으로 나타났다. 직무동기는 간호업무성과($\beta=0.268$, $p<.001$)에는 직접효과가 있는 것으로 나타났다.

<Table 3> The Result of Path Coefficient

	Endogenous variables		Exogenous variables	β	SE	CR	p	Hypothesis
H1	SE	<-	MF	0.082	0.079	1.036	0.300	Reject
H2	OE	<-	MF	0.314	0.068	4.61	(<.001)	Accept
H3	JM	<-	SE	-0.023	0.045	-0.504	0.615	Reject
H4	JM	<-	OE	-0.333	0.033	-2.615	(<.001)	Accept
H5	NP	<-	SE	-0.033	0.036	-0.935	0.350	Reject
H6	NP	<-	OE	0.341	0.032	4.414	(<.001)	Accept
H7	NP	<-	JM	0.268	0.043	3.919	(<.001)	Accept

MF; Mentoring functions, SE; Self-efficacy, OE; Outcome expectation, JM; Job motivation, NP; nursing performance
 β =Standardized regression weights; SE=Standardized error; CR=Critical ratio.

<Table 4> Effects of Predictor Variables in the Model

Endogenous variables	Exogenous variables	Direct effects (p)	Indirect effects (p)	Total effects (p)
SE	<- MF	0.082(.300)	-	0.082(.300)
OE	<- MF	0.314(<.001)	-	0.314(<.001)
JM	<- MF	-	0.114(.008)	0.114(.008)
	<- SE	0.023(.615)	-	0.023(.615)
	<- OE	0.333(<.001)	-	0.333(<.001)
NP	<- MF	-	0.107(<.001)	0.107(<.001)
	<- SE	0.033(.350)	0.170(.018)	0.203(0.230)
	<- OE	0.341(<.001)	0.110(.039)	0.451(<.001)

IV. 고찰

본 연구는 간호사가 인지하는 멘토링이 직무동기와 간호업무성공에 미치는 영향을 설명하기 위해 선행연구를 근거로 가설적 경로모형을 구축하고 모형의 적합도를 설명하고 예측하기 위하여 시행된 연구이다. 연구 결과를 바탕으로 시사점을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구 결과 멘토링은 자기효능감에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 자기효능감을 매개로 직무동기와 간호업무성공에 간접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 사회 인지 이론에 근거하여 멘토링은 상호 간의 신뢰와 친근감을 바탕으로 멘티가 조직생활을 함에 있어 자신감을 갖도록 도와주는 기능이므로 멘티의 자기효능감 향상에 긍정적 영향을 주고, 이러한 자기효능감은 개인이 업무를 수행하는 능력에 영향을 준다는 선행연구[5][8][10]와 다른 결과이다. 멘토링의 유형에 따라 자기효능감의 정도가 달랐던 선행연구[14]에서 개인이 자발적으로 멘토를 선택하고 매칭할 수 있도록 의견을 도입한 비공식적인 멘토링은 공식적인 멘토링에 비해 멘티의 자기효능감 향상에 도움이 된다는 결과를 비추어 볼 때, 간호 영역에서 멘토링이 조직에서 공식적으로 정해주는 바 상호간의 신뢰나 친근감이 적용되지 않은 경우에는 자기효능감을 향상시키기는 어려웠을 것이라고 추측된다. 또한 멘토의 지도 유형에 따라 멘티의 조직 사회화 정도가 다르다는 선행연구[24]에서 멘토가 논리적으로 가르치는 지도 유형보다 자율적으로 학습할 수 있도록 격려하고, 동기 부여를 할 때 멘티의 조직사회화가 촉진된다는 연구 결과를 멘토링 자체가 자기 효능감에 영향을 미치는 것이 아니라 멘토의 특성과 멘티의 상호작용이 결합되어 자기효능감에 영향을 미쳤을 것이라 사료된다. 따라서 추후에는 멘토링의 특성, 멘토 및 멘티의 유형에 따른 자기효능감의 직접적인

효과와 이에 따른 직무동기, 간호업무성공을 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구 결과 멘토링은 결과기대에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 멘티가 멘토링을 통해 멘토를 관찰함으로써 어떤 행동이 구체적인 결과를 가져올 수 있다는 기대를 하게 된다는 선행연구를 지지한다[8]. 멘토링은 조직 차원과 개인차원에서 다양한 효과가 있는데, 조직 차원에서는 멘토의 지식을 멘티에게 이전시켜줌으로써 조직의 중요한 지식을 유지시키고, 개인 차원에서는 간호사에게 요구되는 복잡하고 다양한 업무에 대한 지식의 습득과 역할 수행에 대한 가이드라인을 제시해 주기 때문에[25] 이와 같은 지식 전달 및 가이드라인에 따라 자신의 역할이 어떤 결과에 이를 수 있다는 기대를 하기 때문인 것으로 사료된다. 뿐만 아니라 개인 차원에서는 신입 사원이 회사 생활에 신속한 적응을 하는데 도움을 줄 수 있으며[6], 특히 간호사는 전문적으로 한 부서의 업무를 능숙하게 수행하기 위해서는 다양한 전문지식과 기술이 요구되며 이를 습득하고 적용하는데 상당 시간이 소요가 되기 때문에 멘토링은 의료진과 동료 간호사와의 관계 등과 같은 전반적인 생활 뿐 아니라 간호 업무에 대해 상시적으로 조언을 얻고 대응함으로써, 자신감 있는 조직 생활을 기대하도록 한 것으로 사료된다.

셋째, 결과기대는 직무동기에 직접적인 영향이 있었는데, 이는 멘토링을 통하여 느껴진 결과기대가 가치 있다고 여겨질수록 행동을 위한 직무동기는 더욱 높아지게 한다는 연구[7]를 뒷받침한다. 어떤 직무를 하기 위한 동기유발수준은 개인이 노력해서 직무를 성공적으로 달성할 수 있는가라는 기대감에 의해 노력의 강도가 결정되며[11], 이러한 결과 기대가 높지 않거나 없으면 직무동기는 부여되지 않는다는 연구를 근거로 할 때, 간호사에게 결과기대를 높이는 것이 직무 동기를 유발하는데 있어 중요한 것으로 사료된다. 따라서 멘토는

멘티에게 직무를 성공적으로 달성할 수 있다는 기대감을 주는 것이 필요하다.

넷째, 결과기대와 직무 동기는 간호 업무 성과에 직접적인 영향을 미쳤으며, 멘토링은 결과기대를 매개로 간호업무수행에 간접적인 영향을, 결과기대는 직무동기를 매개로 간호 업무 수행에 간접적인 영향을 미쳤다. 이는 멘토링을 통한 구성원의 결과기대를 높이는 것은 조직의 성과를 높이는 데 중요한 역할을 한다는 연구결과[13]와 일치한다. 결과기대에 따라 노력의 강도가 결정되고, 과제 수행을 촉진한다는 이론[8][11]과 같이 결과기대가 높은 사람일수록 보다 간호 업무에 몰입하며, 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 직무 동기가 간호업무 수행에 직접적인 영향을 미친 것은 직무동기는 자신들의 과업을 의무적으로 수행하는 것이 아니라 자발적으로 수행하도록 자극시키는 기제이기 때문에[12], 직무동기의 촉진은 간호 업무 성과를 높이기 위한 핵심적인 인적자원 관리 방법으로 볼 수 있다. 멘토링은 결과기대를 매개로 간호업무수행에 간호업무 수행에 결과기대는 직무동기를 매개로 간접적인 영향을 미친 것은 간호 업무 수행 과정에서 멘토링을 통해 멘티는 멘토와 직접 상호작용하면서 관련 지식과 기술을 보다 빨리 습득하여 단기간에 업무 능력을 향상시킬 수 있다는 결과기대를[1], 멘토는 멘티에게 새로운 지식과 다양성을 학습시키면서 대인관계 기술이나 리더십 역량을 향상시킬 수 있다는 결과기대를 함으로써[25] 동기부여적 영향력을 미친다는 것을 알 수 있으며 이에 따라 간호 업무 성과에 직접적인 영향을 주었을 것으로 사료된다.

본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링이 자기 효능감과 결과기대 매개로 직무동기와 간호업무성과에 미치는 영향을 설명하였다는 데 의의가 있으며, 병원 관리자들이 간호 업무 성과를 높이는 데 있어 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 그러나 본 연구는 일개 병원의 간호사를 대상으로 하였기 때

문에 일반화 하기는 어려우며 추후 반복 연구를 통한 재확인이 필요하다.

V. 결론

본 연구는 간호사를 대상으로 멘토링의 기능이 자기 효능감과 결과기대 매개로 직무동기와 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하고자 실시되었다. 본 연구 결과 멘토링의 기능이 결과기대를 매개로 직무동기와 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타난 바 간호업무 성과를 향상시키는 데 있어 멘토링을 통해 간호사의 결과기대를 증진시키고, 직무 동기를 높일 수 있도록 한다면 간호업무성과를 더욱 높일 수 있을 것이다.

첫째, 멘토링의 특성, 멘토의 지도 유형 등의 특성에 따라 자기효능감 및 결과기대에 미치는 영향이 다를 것으로 사료되는 바 멘토링의 특성에 따라 분석을 할 필요가 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 멘토링이 끝난 시점에서 각 변수들에 대한 관계를 다루고 있어 측정시점의 상황만을 고려하였다는 한계를 가지고 있다. 멘토링이 진행되는 과정에서 변화가 예상되는 바 보다 체계적인 변화과정의 측정을 위해서는 종단적 연구를 활용하여 변화의 추이를 볼 필요가 있을 것이다. 셋째, 간호사의 업무 성과를 향상시키기 위한 멘토링 프로그램을 개발하고 이에 대한 효과 검증을 위한 후속 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. K.H. Park, J.W. Han(2016), Effect of nurses' mentoring function and organizational citizen behavior on nursing performance, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.17(2);179-187.
2. M.S. Sohn, M.K. Choi(2014), Association between

- Efficiency and Quality of Healthcare in South Korea Long-term Care Hospitals: Using the Data Envelopment Analysis and Matrix Analysis, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.44(4);418-427.
3. S.B. Kwon, M.J. Park, H.M. Song, J.S. Moon(2017), Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small sized Hospital, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11(1);55-66.
 4. Y.H. Kim, G.Y. Cho, M.S. Kim(2015), Canonical correlation among clinical decision making, self-efficacy and nursing performance. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vo.17(5);2767-2778.
 5. J.A. Kang, Y.H. Lee(2005), A study on the effect of the mentoring function on the mentee's career committment and turnover intention : Moderating effect of self - efficacy, *Journal of Organization and management*, Vol.29(2);255-281.
 6. E.O. Kwon, J.S. Cho, K.J. Song, S.M. Choi, S.J. Chang, J.H. Kim, S.H. Park, H.Y. Shin, M. Yu, J.A. Kim(2009), Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses : Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15(4);563-570.
 7. M.J. Lankau, D.S. Carlson, T.R. Nielson(2006), The mediating influence of role stressors in the relationship between mentoring and job attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.68(2);308-322.
 8. A. Bandura(1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, Vo.84(2);191-215.
 9. L.T. Eby, T.D. Allen, B.J. Hoffman, L.E. Baranik, J.B. Sauer, S. Baldwin, M.A. Morrison, K.M. Kinkade, C.P. Maher, S. Curtis, S.C. Evans(2013), An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring, *Psychological bulletin*, Vol.139(2);441-476.
 10. J.J. Sosik, V.M. Godshalk, F.J. Yammarino(2004). Transformational leadership, learning goal orientation, and expectations for career success in mentor - protégé relationships: A multiple levels of analysis perspective, *The Leadership Quarterly*, Vol.15(2);241-261.
 11. Vroom(1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley, pp.1-397.
 12. S.H. Oh(2009), *Organization theories*, PYbook, pp.1-716.
 13. R. Day, T.D.Allen(2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.64(1);72-91.
 14. H.M. Choi(2017), A study on the mentoring effect of organization members by implementation of the mentoring system, *Journal of agricultural education and human resource development*, Vol.49(1);113-133.
 15. K. S. Kim, AMOS structure equation model analysis, Hannarae Academy, Seoul (2004)
 16. T.A. Scandura(1992), Mentorship and career mobility: An empirical investigation, *Journal of organizational behavior*, Vol.13(2);169-174.
 17. D.H. Oh(2012), The Effect of Mentoring on Organizational Socialization, Organizational Commitment and Intent to Leave among Hospital Employees, Unpublished master's thesis, Inje University, 54-58.
 18. M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R.W. Rogers, (1982),

- The self-efficacy scale: Construction and validation, *Psychological reports*, Vol.51(2);663-671.
19. H.S. Oh (1993), Health Promoting Behaviors and Quality of Life of Korean Women with Arthritis, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.23(4);617-630.
 20. M.L. Riggs, J. Warka, B. Babasa, R. Betancourt, S. Hooker(1994), Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications, *Educational and psychological measurement*, Vol.54(3);793-802.
 21. A.H. Van de Ven, D.L. Ferry(1980), *Measuring and assessing organizations*, Wiley, pp.1-552.
 22. J. Choi, N.S. Ha, J.W. Park(2003), The Relationship between Managerial Characteristics of the Nursing Organization and Organizational, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.9(4);625-39.
 23. Y.K. Ko, T.W. Lee, J.Y. Lim(2007), Development of a performance measurement scale for hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.37(3);286-294.
 24. J.S. Choi, N.Y. Yang(2012), 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*, Vol.18(3);281-289.
 25. K.E. Kram, L.A. Isabella(1985), Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development, *Academy of Management Journal*, vol.28(1);110-132.