

주요용어 : 동기요인, 위생요인, 직무만족, 조직몰입, 조직동일시

동기-위생요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향

임지영*

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 들어 우리나라의 대형 종합병원의 경우 병원 이념으로 경영의 효율성을 내세울 정도로 이제 의료계에서도 합리적 경영의 필요성은 빼놓을 수 없는 화두가 되었다. 이에 따라 다양한 경영기법들이 의료 조직에 도입되고 있으며, 이러한 영향의 일환으로 조직성과를 증대하기 위한 구성원의 동기부여와 이를 통한 조직성과의 제고에 대한 관심도 고조되고 있다. 특히 간호조직은 병원의 목적을 달성하기 위하여 간호업무를 담당하는 행정적 단위로서, 병원 내의 다른 어떤 부서보다도 조직 내의 위치나 책임은 중요하다고 할 수 있다. 이는 환자를 위한 병원 운영이라는 관점에서 볼 때 고객인 환자와 가장 근접한 환경에서 일하고 있고, 또한 병원 내에서 인적 자원의 규모가 가장 큰 부서이므로 간호조직의 능률적이고 효과적인 운영은 궁극적으로 병원 경영에 큰 영향을 미치기 때문이다(김인주, 1994). 특히 간호사의 태도는 간호서비스 질을 결정하는 데에 중요한 역할을 담당하므로, 환자만족 이전에 우선 간호서비스 전달자인 간호사를 만족시키고 간호사의 능력을 최대한 발휘시킬 수 있는 여건을 조성하여 이를 효율적으로 활용하는 것이 무엇보다도 중요하다(차선경, 김소인과 임지영, 2001).

이러한 간호사의 높은 만족도 창출을 달성하기 위한 하나의 대안으로서 동기부여에 대한 관심이 제고되고 있다. 조직과 조직 내의 개인과의 관계는 조직의 효과적인 운영이나 개인적 발전이란 관점에서 볼 때 대단히 중요한 것이다. 그 이유는 개인은 조직 활동을 통해서 자신의 욕구나 목적을 성취하게 되고, 또 조직은 개인의 자발적인 노력을 통하여 조직의 목표를 달성할 수 있기 때문이다. 따라서 이러한 조직 구성원의 자발

적 노력을 유도하기 위해서는 각 개인에 대한 동기부여가 필수적으로 요구된다. 여기서 동기부여란 조직에서 개인이 직무를 수행하는 과정에서 개인의 목표와 일치되는 조직 목표를 향해 높은 수준의 노력을 자발적이고도 지속적으로 기울이도록 스스로를 이끌어 나가는 과정 및 조직이 그러한 개인의 동기 부여된 행동을 촉진하는 일련의 활동이라고 할 수 있다(박현진, 2002). 경영자나 조직구성원의 입장에서 이러한 동기부여는 개인이 일을 통해 자아실현을 할 수 있는 기회를 제공하고 구성원 개개인으로 하여금 맡은 바 업무를 해낼 수 있다는 과업수행에 대한 자신감과 자긍심을 갖게 한다는 면에서 매우 중요하다. 이와 같이 기업에 있어서 경쟁우위의 원천으로서 인적 자원의 중요성이 커지고 있는 상황에서 내부고객의 동기부여는 기업경쟁력을 제고시키는 열쇠가 된다(박현진, 2002). 따라서 기업문화, 제도 등의 제반 풍토가 개인 목표 및 조직 목표와 내재적 일치를 이루도록 조직 구성원 개인들을 어떻게 동기부여 시키느냐에 조직 발전의 성패가 달려 있다고 해도 과언이 아닐 것이다(김창훈, 2001).

현재 동기부여에 대한 이론은 크게 Taylor 등을 중심으로 한 전통적 모형, Mayo 등을 중심으로 한 인간관계 모형 그리고 Herzberg 등이 중심이 된 인적자원 모형 등으로 구분되는데, 이 중 인적자원 모형의 접근 방법이 개인의 욕구를 충족시켜 주고 개인의 능력을 개발시켜 줄 수 있는 최대의 기회를 제공해 준다는 점에서는 가장 바람직한 것으로 논의되고 있다(김창훈, 2001). 이에 간호학에서도 Herzberg의 동기부여 이론을 간호 현장에 적용하고 이를 실증적으로 분석하고자 한 연구들이 진행되어 왔으나, 선행 연구의 대부분은 동기요인 혹은 위생요인 중 일부 변수를 선택적으로 측정하거나 이 두 군의 변수 집합에서 임의로 몇 개의 변수를 선택하여 이를 측정하는데 그치는 형태의 연구가 주류를 이루어(Berry & Parasuraman, 1991; Kotler, 1996; White & Maguire, 1973; Wood, 1983) Herzberg의 이론에 근거한 경우라 할지라도 모델의 적

*인하대학교 간호학과 교수

합성을 체계적으로 검토한 연구는 매우 부족한 실정이다. 그동안 동기부여와 관련된 선행연구를 살펴보면 김인주(1994)는 간호사의 동기부여 요인에 대한 실증적 분석을 통하여 불만족 요인이 미치는 영향은 극히 미약하고 만족 요인이 더 높은 설명력을 가지는 것을 확인하고 간호사들은 Herzberg의 이론대로 만족요인이 충족되면 필수로 동기부여되며, 이러한 간호사의 동기부여를 위해서는 인사체제와 병원의 운영방침을 합리적으로 설정하고 근무조건과 보수수준을 개선하며 나아가 개인의 자아실현 욕구를 충족시키는 직무환경을 조성하여야 함을 강조하였다. 지영건(2002)은 인센티브에 대한 인지도가 높을수록 동기부여의 가능성이 높으며, 의사결정의 자율성에 대한 만족 정도가 동기부여와 진료성과에 대해 유의한 상관관계가 있음을 보고하였고, 윤용기(2001)는 대상자의 동기부여를 증진시키는 방안으로 실제적인 보수수준의 안정, 상급자와 하급자간 원활한 의사소통 기회의 마련, 사기 고취를 위한 다양한 제도적 지원 등이 이루어져야 함을 제안하기도 하였다. 이와 같은 결과들을 종합해 볼 때 현 시점에서는 Herzberg가 제시한 동기-위생요인 이론을 총체적으로 측정, 분석함으로써 간호관리자에게 간호사를 동기부여하기 위한 전략의 시사점을 각각 동기요인과 위생요인으로 구분하여 보다 구체적으로 제시하여야 할 필요가 있다고 판단된다.

그런데 국내에서 이루어져온 동기부여와 관련된 선행연구들에서 동기부여를 독립변수로 하여 조직유효성과 같은 결과변수에 미치는 영향을 분석한 연구들은 소수에 불과하다. 조직유효성이란 병원조직의 한 하위체계로서 병원의 목적 달성을 위하여 존재하는 간호조직에 대한 성과를 측정하는 것으로 궁극적으로 간호조직의 목표 달성 여부는 간호대상자에게 질적 간호 제공이라는 간호조직의 성과로 나타나고, 이러한 성과의 창출은 실질적으로 간호서비스를 창출하고 제공하는 간호사에 대한 인적자원 관리를 통해 달성된다(윤숙희, 2000). 따라서 간호사와 간호조직 성과 간의 관련성을 규명하고 이에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것은 간호관리 연구에 있어서 주요 논제라 하겠다. 그동안 간호조직유효성의 결과변수로서 조직몰입, 직무만족, 간호업무수행(윤숙희, 2000; 이명하, 1998; 최정, 2003) 등을 분석한 연구들이 이루어져 왔으나, 동기부여와 조직유효성과의 측정은 주로 구성원의 직무태도를 측정하는 직무만족에 대한 영향 정도(박현진, 2002)를 분석하는 연구들에 치우쳐 있음을 확인할 수 있다. 이는 조직 구성원의 만족이 고객의 만족과 높은 상관관계가 있다는 가정 하에 간호조직의 조직유효성을 간호사의 직무태도로서 측정하고자 시도한 것으로 볼 수 있다. 이와 같이 조직유효성을 구성원의 태도를 중심으로 측정

하는 현상은 비단 간호학 분야에서만 두드러지게 나타나는 것은 아니고 서비스 관련 분야 전반에서 광범위하게 나타나는 현상으로 김민주(1995)는 조직태도가 직무태도 못지않게 조직효과성에 영향을 미칠 수 있음이 이미 여러 연구들에서 지적된 바, 구성원의 조직태도에 대하여도 관심을 가지는 것이 중요하다고 지적하였다. 더불어 조직태도를 측정하는 지표로서는 조직몰입이 가장 대표적으로 이용되고 있으나 조직몰입은 어떠한 과정을 통하여 개인이 조직에 충성심을 갖게 되고 몰입되는 가를 적절히 설명하지 못한다고 하면서 이에 대한 해답을 제시할 수 있는 조직동일시를 함께 고려할 것을 제안하였다. 조직동일시는 자신이 속한 조직이 공유하는 전형적인 특성이나 장단점을 자신의 것으로 간주하는 성향으로 특정 조직에 대한 동일시가 강할 경우 개인은 자신이 보유하고 있는 핵심 속성의 상당 부분을 조직의 속성과 통합시키며 조직의 속성으로 스스로를 정체화하는 것을 말한다. 즉 특정 조직에 동일시된 개인은 다른 집단으로 인한 정체성이 희석되며 조직동일시가 자기 정의를 내리는데 있어서 중심적인 근거가 된다(김민주, 1995).

이에 본 연구에서는 Herzberg의 이론에 근거한 동기-위생요인이 간호사의 직무태도를 나타내는 직무만족과 조직태도를 나타내는 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향을 분석함으로써 간호조직에서의 인적 자원 생산성 향상을 위한 동기부여 전략을 구축하는 데에 유용한 근거 자료를 제시하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 동기부여 정도를 동기요인과 위생요인으로 구분하여 파악한다.
- 2) 간호사의 직무만족, 조직몰입, 조직동일시의 정도를 파악한다.
- 3) 동기-위생요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입, 조직동일시에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 동기부여

동기부여란 개인이 어떤 목표를 달성하기 위해 열심히 노력하도록 해주는 과정으로 여러 요인에 의해 형성된 내적 심리 상태로서의 동기를 실제의 목표 지향적 행동으로 실천하도록 하

는 과정을 의미하는 것으로(김인주, 1994), Herzberg, Mausner & Synderman (1950)이 제시한 동기요인 즉 성취, 인정, 승진, 일자체, 성장가능성 및 책임의 6개 요인과 위생요인 즉 병원정책, 감독, 대인관계, 임금, 직무안정, 개인생활, 근무조건 및 직위의 8개 요인에 대한 만족 정도를 의미한다. 본 연구에서는 김인주(1994), 최동규(1997) 등의 연구에서 사용된 도구를 본 연구자가 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족이란 간호사 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다(윤숙희, 2000; Slabitt, Stamps, Piedmonte & Haase, 1978). 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 도구를 윤숙희(2000)가 수정 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직의 목표를 내재화하고 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(윤숙희, 2000; Mowday, Steers & Porter, 1979). 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 도구를 김계정(1986)이 수정 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

4) 조직동일시

조직동일시란 조직 구성원이 조직의 특성을 자신의 것으로 지각함으로써 자신을 정체화하고 조직과 공동운명체임을 지각하는 것을 의미한다(김민주, 1995; Ashforth & Mael, 1989). 본 연구에서는 Ashforth와 Mael이 개발한 도구를 김민주(1995)가 수정 보완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

II. 연구방법

1. 연구대상자 및 표집방법

본 연구의 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 3차 종합병원 4곳에 현재 근무하고 있는 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였으며 총 521명을 대상으로 하였다.

표집방법은 현재 대상 병원에 근무하고 있는 간호사 집단 전체를 유한모집단으로 하여 임의표집하였다.

2. 연구도구

1) 동기부여

Herzberg 등(1950)이 제시한 동기-위생요인을 근간으로 김인주(1994), 최동규(1997) 등의 연구에서 사용된 도구를 본 연구자가 수정·보완한 것을 이용하였다. 도구는 동기요인과 위생요인으로 구성되며 동기요인은 성취 3문항, 인정 3문항, 승진 4문항, 일자체 2문항, 성장가능성 1문항, 책임 2문항의 6개 요인, 15문항으로, 위생요인은 병원정책 7문항, 감독 1문항, 대인관계 8문항, 임금 4문항, 직무안정 1문항, 개인생활 1문항, 근무조건 2문항, 직위 1문항의 8개 요인, 25문항으로, 합하여 총 40문항으로 구성되었다. 측정은 '매우 불만족하다' 1점에서부터 '매우 만족하다' 5점까지 Likert 척도로 이루어지며, 측정 점수가 높을수록 동기부여 요인에 대한 만족 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 동기-위생요인 전체는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었고 각각 동기요인은 Cronbach's $\alpha=.81$, 위생요인은 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

2) 직무만족

Slabitt 등(1978)이 개발한 것을 윤숙희(2000)가 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하였다. 도구는 총 11문항으로 '아주 반대한다' 1점에서 '아주 동의한다' 5점까지의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 윤숙희(2000)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.82$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 로 나타났다.

3) 조직몰입

Mowday 등(1979)이 조직몰입을 측정하기 위하여 개발한 도구를 김계정(1986)이 번역한 후 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 '매우 부정' 1점에서 '매우 긍정' 5점까지의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 구옥희(2000), 윤숙희(2000)의 연구에서 각각 Cronbach's $\alpha=.93$, $.91$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.78$ 로 나타났다.

4) 조직동일시

Ashforth와 Mael(1989)이 개발한 것을 김민주(1995)가 번역하여 예비조사를 통해 도구의 신뢰성과 개념타당성을 검증하여 사용한 도구를 이용하였다. 도구는 총 6문항으로 '아주 반

대한다' 1점에서 '아주 동의한다' 5점까지의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직동일시 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 김민주(1995)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.60$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.65$ 로 나타났다.

3. 자료수집방법

자료수집은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원의 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2004년 4월 1일부터 6월 30일까지 3개월간이었다. 총 600부의 설문지를 배부하였고 최종 584부의 설문지를 회수하였으며, 이 중 자료분석에 부적절한 63부의 설문지를 제외하고 521부를 분석에 사용하였다.

4. 자료분석방법

자료분석은 SAS 8.0 통계 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 구하였다.
- 2) 동기부여, 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시의 정도는 평균, 표준편차, 최대값, 최소값을 이용하여 구하였다.
- 3) 동기부여가 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향은 stepwise multiple regression을 이용하여 구하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 교육수준, 직위, 근무부서, 근무경력, 월평균임금으로 나누어 조사하였다. 본 연구대상자의 연령은 평균 27.26세이었으며, 성별은 여성이 514명(99.23%), 남성이 4명(0.77%)이었으며, 결혼상태는 미혼이 374명(73.62%), 기혼이 134명(26.38%)의 순이었다. 교육수준은 간호전문대졸이 329명(63.39%)으로 가장 많았으며, 간호대학 또는 간호학과 졸업이 141명(27.17%), 석사과정 및 학위소지자가 49명(9.44%)의 순이었다.

직위는 일반간호사가 452명(89.15%)으로 가장 많았으며, 책

임간호사 46명(9.07%), 수간호사 이상이 9명(1.78%) 순이었으며, 근무부서는 일반병동-외과계가 121명(23.68%)으로 가장 많았으며, 수술실/마취과 95명(18.79%), 중환자실 79명(15.49%) 순이었다. 근무경력은 평균 4년 9개월이었으며, 월평균임금은 200만원 이상 250만원 이하가 359명(65.57%)으로 가장 많았으며, 251만원 이상 300만원 이하가 75명(14.53%)의 순이었다.

2. 동기부여, 조직몰입, 직무만족 및 조직동일시의 정도

먼저 대상자의 동기부여 정도를 분석한 결과는 다음과 같다 <표 1>. 전체 동기부여 정도는 3.07점(SD=0.34) 수준이었고, 이를 동기요인과 위생요인으로 구분한 경우 동기요인에 대한

<표 1> 연구변수의 기술통계 분석

변 수	m(SD)	MIN	MAX
동기부여 전체	3.07(0.34)	1.95	4.28
동기요인	3.22(0.35)	1.93	4.40
성취	3.22(0.54)	1.33	5.00
인정	3.37(0.41)	2.00	5.00
승진	2.39(0.60)	1.00	4.67
일자체	3.50(0.54)	1.00	5.00
성장가능성	3.33(0.81)	1.00	5.00
책입	3.66(0.52)	2.00	5.00
위생요인	2.98(0.39)	1.96	4.63
병원정책	2.61(0.46)	1.29	4.00
감독	3.48(0.72)	1.00	5.00
대인관계	3.29(0.52)	1.50	5.00
임금	2.89(0.53)	1.00	4.25
직무안정	3.31(0.89)	1.00	5.00
개인생활	3.11(0.85)	1.00	5.00
근무조건	2.74(0.62)	1.00	5.00
직위	2.91(1.17)	1.00	5.00
직무만족	2.94(0.52)	1.00	4.27
조직몰입	2.94(0.52)	1.33	4.33
조직동일시	3.62(0.35)	1.93	4.40

<표 2> 동기-위생요인이 직무만족에 미치는 영향

독립변수	β 계수	t	p	R^2	F	p
전체						
동기요인	0.32	4.58	<.0001	0.33	125.32	<.0001
위생요인	0.56	8.86	<.0001			
하위요인						
성취	0.22	4.29	<.0001	0.37	20.25	<.0001
인정	-0.02	-0.24	0.8077			
승진	0.06	1.50	0.1331			
일자체	0.09	2.18	0.0298			
성장가능성	-0.01	-0.07	0.9415			
책임	0.02	0.38	0.7048			
병원정책	0.05	0.96	0.3391			
감독	0.01	0.27	0.7878			
근무조건	0.05	1.30	0.1938			
대인관계	0.07	1.21	0.2271			
직무안정	0.04	1.49	0.1379			
임금	0.23	5.27	<.0001			
직위	0.03	1.53	0.1277			
개인생활	0.03	1.07	0.2359			

만족 정도는 3.22점(SD=0.35), 위생요인에 대한 만족 정도는 2.98점(SD=0.39)으로 파악되었다.

동기요인을 다시 하부 6개 요인별로 측정된 결과에서는 책임 3.66점(SD=0.52), 일자체 3.50점(SD=0.54), 인정 3.37점(SD=0.41), 성장가능성 3.33점(SD=0.81), 성취 3.22점(SD=0.54), 승진 2.39점(SD=0.60)의 순으로 나타났다. 반면 위생요인을 하부 8개 요인별로 측정된 결과에서는 감독 3.48점(SD=0.72), 직무안정 3.31점(SD=0.89), 대인관계 3.29점(SD=0.52), 개인생활 3.11점(SD=0.85), 직위 2.91점(SD=1.17), 임금 2.89점(SD=0.53), 근무조건 2.74점(SD=0.62), 병원정책 2.61점(SD=0.46)의 순으로 나타났다.

다음으로 간호사가 인지하고 있는 직무만족은 2.94점(SD=0.52)으로 나타났고, 조직몰입은 2.94점(SD=0.52), 조직동일시는 3.62점(SD=0.35)으로 파악되었다.

3. 동기-위생요인이 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향

Herzberg가 제시한 동기-위생요인 각각이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다. 먼저 직무만족에 대한 동기요인과 위생요인 전체의 회귀적합식은 $y = 0.21 + 0.32$ 동기요인 ($t=4.58, p<.0001$) $+ 0.56$ 위생요인($t=8.86, p<.0001$)으로 파악되었고, 전체 회귀모형에 대한 R^2 값은 0.33 ($F=125.35, p<.0001$)으로 나타났다. 반면 동기-위생요인의 하위요인에 대한 회귀적합식은 $y = 0.27 + 0.22$ 성취($t=4.29, p<.0001$) $- 0.02$ 인정($t=-0.24, p=0.8077$) $+ 0.06$ 승진($t=1.50, p=0.1331$) $+ 0.09$ 일자체($t=2.18, p=0.0298$) $- 0.01$ 성장가능성($t=-0.07, p=0.9415$) $+ 0.02$ 책임($t=0.38, p=0.7048$) $+ 0.05$ 병원정책($t=0.96, p=0.3391$) $+ 0.01$ 감독($t=0.27, p=0.7878$) $+ 0.05$ 근무조건($t=1.30, p=0.1938$) $+ 0.07$ 대인관계($t=1.21, p=0.2271$) $+ 0.04$ 직무안정($t=1.49, p=0.1379$) $+ 0.23$ 임금

<표 3> 동기-위생요인별 직무만족에 대한 설명력

변수	부분 R ²	모델 R ²	F	p
임금	0.25	0.25	129.59	<.0001
성취	0.11	0.36	74.41	<.0001
일자제	0.01	0.37	5.79	0.0165

($t=5.27, p<.0001$) +0.03 직위($t=1.53, p=0.1277$) +0.03 개인생활($t=1.07, p=0.2859$)로 나타났고 회귀모형에 대한 R² 값은 0.37($F=20.25, p<.0001$)로 나타났다<표 2>. 즉 직무만족에 대하여는 동기요인보다는 위생요인이 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났고, 하위요인별로는 임금이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

직무만족에 대한 하위 요인별 설명력을 분석한 결과에서는 임금이 25%($F=129.59, p<.0001$)로 가장 높게 나타났고, 다음

성취 11%($F=74.41, p<.0001$), 일자제 1%($F=5.79, p=0.0165$)로 총 설명력인 37%를 구성하는 것으로 파악되었다<표 3>.

다음 조직몰입에 대한 동기요인과 위생요인 전체의 회귀적합식은 $y = 0.71 + 0.22$ 동기요인($t=3.86, p<.0001$) + 0.51위생요인($t=9.85, p<.0001$)으로 나타났고, 전체 회귀모형의 R² 값은 0.35($F=133.01, p<.0001$)로 나타났다. 반면 동기-위생요인의 하위요인에 대한 회귀적합식은 $y = 0.77 + 0.11$ 성취($t=2.63, p=0.0098$) -0.05 인정($t=-1.02, p=0.3103$) +0.07 승진($t=2.30, p=0.0219$) +0.10 일자제($t=2.90, p=0.0039$) +0.01 성장가능성($t=0.00, p=0.9999$) +0.01 책임($t=0.40, p=0.6894$) +0.18 병원정책($t=3.98, p<.0001$) +0.02 감독($t=0.74, p=0.4579$) +0.10 근무조건($t=3.25, p=0.0012$) +0.11 대인관계($t=2.55, p=0.0112$) +0.03 직무안정($t=1.62, p=0.1055$) +0.04 임금($t=1.20, p=0.2309$) +0.01 직위($t=1.01, p=0.3150$) -0.01 개인생활($t=-0.45, p=0.6561$)로 나타났고 회귀모형에 대한 R² 값은 0.37($F=20.68, p<.0001$)로 나타났다<표 4>. 즉 조직몰입에 대하여는 동기요인보다는 위생요인

<표 4> 동기-위생요인이 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	β 계수	t	p	R ²	F	p
전체						
동기요인	0.22	3.86	0.0001	0.35	133.01	<.0001
위생요인	0.51	9.85	<.0001			
하위요인						
성취	0.11	2.63	0.0098	0.37	20.68	<.0001
인정	-0.05	-1.02	0.3103			
승진	0.07	2.30	0.0219			
일자제	0.10	2.90	0.0039			
성장가능성	0.01	0.00	0.9999			
책임	0.01	0.40	0.6894			
병원정책	0.18	3.98	<.0001			
감독	0.02	0.74	0.4579			
근무조건	0.10	3.25	0.0012			
대인관계	0.11	2.55	0.0112			
직무안정	0.03	1.62	0.1055			
임금	0.04	1.20	0.2309			
직위	0.01	1.01	0.3150			
개인생활	-0.01	-0.45	0.6561			

<표 5> 동기-위생요인별 조직몰입에 대한 설명력

변수	부분 R ²	모델 R ²	F	p
병원정책	0.21	0.21	121.80	<.0001
성취	0.09	0.30	62.44	<.0001
근무조건	0.03	0.33	23.68	<.0001
일자제	0.02	0.35	13.83	0.0002
대인관계	0.01	0.36	10.49	0.0013
승진	0.01	0.37	6.55	0.0108

이 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났고, 하위요인별로는 병원정책이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

조직몰입에 대한 하위 요인별 설명력을 분석한 결과에서는 병원정책이 21%(F=121.80, p<.0001)로 가장 높게 나타났고, 다음 성취 9%(F=62.44, p<.0001), 근무조건 3%(F=23.68,

p<.0001), 일자제 2%(F=13.83, p=0.0002), 대인관계 1%(F=10.49, p=0.0013), 승진 1%(F=6.55, p=0.0108)로 총 설명력인 37%를 구성하는 것으로 파악되었다<표 5>.

끝으로 조직동일시에 대한 동기요인과 위생요인 전체의 회귀적합식은 $y = 0.94 + 0.82$ 동기요인($t=8.17, p<.0001$) + 0.01 위생요인($t=0.15, p=0.8785$)으로 나타났고, 전체 회귀모형에 대한 R² 값은 0.18 (F=56.91, p<.0001)로 나타났다. 반면 동기-위생요인의 하위요인에 대한 회귀적합식은 $y = 0.55 + 0.03$ 성취($t=0.45, p=0.6532$) + 0.10 인정($t=1.15, p=0.2518$) + 0.01 승진($t=0.25, p=0.8005$) + 0.29 일자제($t=4.73, p<.0001$) + 0.03 성장가능성($t=0.69, p=0.4878$) + 0.24 책임($t=3.98, p<.0001$) + 0.10 병원정책($t=1.29, p=0.1990$) + 0.06 감독($t=1.35, p=0.1781$) - 0.03 근무조건($t=-0.59, p=0.5574$) + 0.15 대인관계($t=1.97, p=0.0495$) + 0.04 직무안정($t=1.17, p=0.2432$) - 0.06 임금($t=-0.91, p=0.3614$) - 0.01 직위($t=-0.11, p=0.9132$) - 0.08 개인생활($t=-2.28, p=0.0231$)로 나타났고 회귀모형에 대한 R² 값은

<표 6> 동기-위생요인이 조직동일시에 미치는 영향

독립변수	β계수	t	p	R ²	F	p
전체						
동기요인	0.81	8.17	<.0001	0.18	56.91	<.0001
위생요인	0.01	0.15	0.8785			
하위요인						
성취	0.03	0.45	0.6532	0.22	10.12	<.0001
인정	0.10	1.15	0.2518			
승진	0.01	0.25	0.8005			
일자제	0.29	4.73	<.0001			
성장가능성	0.03	0.69	0.4848			
책임	0.24	3.98	<.0001			
병원정책	0.10	1.29	0.1990			
감독	0.06	1.35	0.1781			
근무조건	-0.03	-0.59	0.5574			
대인관계	0.15	1.97	0.0495			
직무안정	0.04	1.17	0.2432			
임금	-0.06	-0.91	0.3614			
직위	-0.01	-0.11	0.9132			
개인생활	-0.08	-2.28	0.0231			

<표 7> 동기-위생요인별 조직동일시에 대한 설명력

변 수	부분 R ²	모델 R ²	F	p
일자체	0.14	0.14	75.79	<.0001
책임	0.05	0.19	31.29	<.0001
대인관계	0.02	0.21	12.93	0.0004
개인생활	0.01	0.22	3.82	0.0413

0.22(F=10.12, p<.0001)로 나타났다<표 6>. 즉 조직동일시에 대하여는 위생요인보다는 동기요인이 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났고, 하위요인별로는 일자체가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

조직동일시에 대한 하위 요인별 설명력을 분석한 결과에서는 일자체가 14%(F=75.79, p<.0001)로 가장 높게 나타났고, 다음 책임 5%(F=31.29, p<.0001), 대인관계 2%(F=12.93, =0.0004), 개인생활 1%(F=3.82, p=0.0413)로 총 설명력인 22%를 구성하는 것으로 파악되었다<표 7>.

IV. 논의

본 연구는 Herzberg가 제시한 동기-위생 요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 미치는 효과를 규명하고자 한 것으로 주요 논의점은 다음과 같다.

Herzberg는 동기부여의 이론적 기틀을 동기요인과 위생요인의 2가지로 제시하였는데 본 연구의 분석 결과 동기요인과 위생요인 모두 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시를 설명하는데 있어 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 동기-위생요인의 증진을 통해 간호사의 직무만족과 조직몰입을 증진시킬 수 있음을 확인할 수 있었다. 좀 더 구체적으로 회귀적합식을 통하여 간호사의 직무만족에 대하여는 동기요인이 1단위 증가하면 직무만족은 0.32만큼 증가하고, 위생요인이 1단위 증가할 때는 0.56만큼 증가하는 것으로 나타나 직무만족에 대하여는 위생요인이 미치는 영향이 상대적으로 더 큰 것을 알 수 있었다. 조직몰입에 대해서도 동기요인이 1단위 증가할 때 조직몰입은 0.22 증가하는 반면 위생요인이 1단위 증가할 때는 0.51 만큼 증가하는 것으로 나타나 직무만족에서와 마찬가지로 조직몰입에 대하여는 위생요인이 미치는 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다. 반면 조직동일시에 대해서는 위생요인은 유의하지 않았고 동기요인만이 1단위 증가할 때 조직동일시가 0.82만큼 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결

과는 선행연구에서 Herzberg의 만족요인이 증가할수록 간호사의 동기부여 요인이 증가하고 이는 직무에 대한 만족과 연계된다고 보고된 김인주(1994)의 연구결과와 일치하는 것으로 Herzberg의 동기-위생요인 이론이 간호사 및 간호조직의 동기부여와 조직유효성을 설명하는 데에 적합한 틀임을 보여준 결과라 하겠다. 다만 본 연구에서는 조직동일시에 대하여는 동기요인만이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 파악되었는데, 이는 조직동일시 개념 자체가 자신의 자아 정체성을 조직의 속성과 통합시키는 과정을 의미하는 것으로 추상성이 높은 개념이라는 정의적 특성에 근거하여 파악해야 할 것으로 사료된다. 즉 조직동일시는 미충족시 불만족을 야기하는 위생요인보다는 보다 더 높은 수준에서 대상자의 만족을 이끌어내는 동기요인에 의한 영향을 더욱 민감하게 받고 있음을 의미한다고 하겠다.

다음 각각 동기-위생 요인의 하위 요인들이 직무만족과 조직몰입, 조직동일시에 미치는 영향을 분석한 것은 간호관리자로 하여금 간호사를 동기부여 함으로써 조직유효성의 증대를 확보하고자 할 때 전략적으로 어떤 요인에 집중하여야 할지에 대한 유용한 정보를 제공해 준다. Herzberg가 제시한 동기요인은 성취, 인정, 승진, 일자체, 성장가능성, 책임 등으로 주로 조직 내의 개인의 자아성취와 관련된 측면을 반영하고 있다면 위생요인은 병원정책, 감독, 근무조건, 대인관계, 직무안정, 임금, 직위, 개인생활 등으로 조직 자체의 구조적 특성과 관련된 측면을 반영하고 있다. 따라서 간호관리자는 동기요인과 위생요인의 각 하위 요인의 검토를 통하여 간호사의 직무만족과 조직몰입, 조직동일시 등으로 표현되는 조직유효성을 증대하고자 할 때 조직적 차원과 개인적 차원에서 각각 어떻게 접근해야 할 지에 대한 구체적인 초점 전략을 수립할 수 있다.

동기-위생요인의 하위 요인 중 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인은 동기요인 중에서는 성취와 일자체 그리고 위생요인 중에서는 임금의 3개 요인이 추출되었다. 이 중 특히 설명력이 높은 요인은 임금으로 전체 모형의 설명력 37% 중에서 25%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 조직 구성원의 직무만족과 관련하여 임금이 가지고 있는 중요성은 이미 여러 선행 연구를 통해서 보고된 바 있다. 강보화(2002)는 실질상의 근로에 대한 의욕과 임금과는 반드시 연관되지는 않으나 좌시할 수 없는 요소라고 설명하면서 비슷한 여건 속에서 임금의 차이는 곧바로 근로조건에 대한 만족과 불만족으로 이어진다는 점에 유의하여야 함을 강조하였다. 김인주(1994)의 연구에서도 간호사들은 자신들이 받고 있는 임금이 타 직종에 비해 높으며 높을수록 더욱 더 동기부여된다는 사실을 실증적

분석을 통하여 보고하였다. 이와 같이 임금이 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타난 점은 Herzberg가 임금을 위생요인으로 규정한 근거에 비추어 볼 때 일견 일관성이 결여된 것으로 비추질 수 있다. 그러나 Herzberg가 말한 위생요인의 정의는 어떤 직무상황들이 결여되었을 때 구성원들이 불만스럽게 느끼지만 그러한 상황들이 존재한다고 해서 구성원을 강하게 만족시켜 주지는 못하는 것을 의미하는 것으로서 이는 직무상황의 합리적인 수준의 유지라는 전제가 내재되어 있다. 이를 임금에 적용해보면 직무수행을 위해서 만족의 합리적인 수준을 충족하는 정도의 임금 수준을 유지하는 것이 중요하며 이 수준의 이상으로 임금을 높이는 것이 곧바로 만족의 증가와 비례하는 것은 아님을 지적한 것이다(최동규, 1997). 따라서 이와 같이 간호사에서 임금이 직무만족에 주요한 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과는 현재 간호사의 임금 수준이 합리적인 수준보다 낮은 불만족한 수준에 있으며 이를 합리적이라고 받아들여질 수 있는 수준으로까지는 끌어올려야 하는 현실적인 과제가 남아 있음을 나타내므로 간호관리자에게는 임금 수준에 대한 간호사의 기대수준을 충족시키기 위한 전략적 접근이 요구된다. 이에 백수경(2001)은 간호사의 경우 급여 수준을 10% 올리고 능력급 연봉제를 실시하며 포상은 금전적 인센티브로 보상패키지를 구성하면 가장 만족도를 극대화시킬 수 있다고 주장하기도 하였다. 그러나 일반적으로 임금은 의료기관의 관리적 차원에서 통제가 가능한 보상적 요인으로 구분되나 임의로 급여 수준을 조정하는 것에는 현실적인 제약이 따른다. 따라서 백수경(2001)의 연구에서 임금 수준과 더불어 간호사에게 가장 중요한 측면이 공정한 보상으로 나타난 점에 근거하여 볼 때, 앞으로는 보상적 요인으로서 임금수준의 향상과 더불어 공정한 임금지급체계 및 승진제도의 확립 그리고 비보상적 요인으로서 일의 보람과 성취감, 능력 인정 등의 제도적 보완이 병행되어야 할 것으로 사료된다. 따라서 앞으로는 현재 일부 의료기관에서 시행하고 있는 성과급제의 확대는 불가피하다고 보이며, 간호관리적 차원에서 성과급제도 도입에 대한 준비와 다양한 인센티브 보상패키지의 개발이 요구된다고 하겠다.

조직몰입에 대한 측면에서는 동기요인 중에서는 성취, 승진, 일자체 그리고 위생요인 중에서는 병원정책과 근무조건, 대인관계의 6개 요인이 유의한 영향을 미치는 요인으로 파악되었다. 이중 모형의 전체 설명력 37% 중 가장 높은 설명력을 나타낸 요인은 병원정책으로 21%를 차지하는 것으로 파악되었고 회귀적합식에서도 1단위 증가시 0.8만큼 조직몰입의 증가를 가져오는 것으로 나타나 분석된 회귀계수 중 가장 큰 값을

나타내었다. 김정희(1996)는 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석에서 조직특성, 공식화 등을 조직몰입의 설명변인으로 보았고, 김대란(1998)은 조직몰입에 영향을 미치는 조직특성 요인으로 조직의 분권화, 의사결정에의 참여 정도, 복지에 대한 인식 및 조직 문화적 특성 등을 지적하기도 하였다. 이와 같은 선행 연구의 결과들은 조직몰입이 조직에 대한 태도를 나타내는 지표인 만큼 조직 구조적 특성과 밀접하게 관련됨을 보여 주고 있으며 이에 근거하여 볼 때, Herzberg의 동기-위생요인 중 조직의 특성을 대표적으로 나타내는 요인인 병원정책이 가장 유의한 변수로 파악된 것으로 보인다. 다만 이와 같이 병원정책이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 요인임으로 나타났음에도 불구하고 본 연구에서는 8개의 위생요인 중 2.61점으로 가장 낮은 만족도를 나타내어 병원정책에 대한 간호사의 이해와 호응을 증진시키기 위한 간호관리 정책이 필요함을 알 수 있었다. 두은영(2004)은 병원정책과 관련된 부분에서 만족도가 낮은 이유를 대부분의 간호사들의 관심이 전문적으로서 능력 향상에 중점을 두고 있어 병원의 정책이나 행정에 관심이 적고 지식이 부족하며, 간호관리자 또한 내부 고객에 대한 중요성의 인식 부족과 이로 인한 홍보 부족, 내부 정책을 활용하는 것에 대한 두려움 등의 요소가 복합적으로 작용한 결과라고 보았다. 이렇게 볼 때 병원정책은 조직의 비전과 가치, 미래의 모습 및 도달하고자 하는 목표를 제시하고 이를 구체화하는 실행 도구가 되므로 병원정책에 대한 이해와 수용을 통해 조직몰입을 증가시킬 수 있다고 판단되며, 이를 위해 간호사에게 보다 더욱 조직적으로 병원 운영과 관련된 정책과 지침에 대하여 홍보하고 이를 공유시켜 나갈 필요가 있다고 하겠다.

조직동일시에 대하여는 동기요인 중에서는 일자체 그리고 위생요인 중에서는 대인관계와 개인생활의 3개 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이 중 전체 모형의 설명력 22% 중 일자체의 설명력이 14%로 가장 높게 나타났으며 회귀계수도 0.29로 가장 크게 나타났다. 조직동일시에 대한 분석 결과 중 주목할 만한 사항은 직무만족과 조직몰입에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 각각 임금과 병원정책으로서 위생요인에 해당하였지만 조직동일시에서는 가장 많은 영향을 미치는 요인이 일자체로서 동기요인에 해당하였다는 점이다. 김인주(1994)의 연구에서는 일자체가 33%의 가장 큰 설명력을 나타낸 것에 대하여 실질적으로 간호사의 경우 동기부여에 대하여 일에 대한 적성이 다른 변수들에 비해 훨씬 높은 설명력을 가지는 것으로 보고 간호사는 업무가 자신의 적성과 일치되면 될수록 동기부여가 잘 이루어진다고 하였다. 따라서 간호사들

의 동기부여를 위해서는 간호사 개인의 적성과 일치하여 높은 성취감을 느끼게 만드는 직무 설계가 무엇보다도 중요하다고 하겠다.

결론적으로 간호사들의 직무태도로서의 직무만족과 조직태도로서의 조직몰입, 조직동일시를 증가시킴으로써 간호조직의 조직유효성을 증대하고자 하는 관점에서 볼 때, Herzberg의 동기-위생요인 이론은 간호관리자에게 각각의 지표에 유의한 영향을 미치는 조직적 차원과 개인적 차원에서의 구체적인 관리 초점을 제시해 줌으로써 유용하게 활용될 수 있다. 이에 본 연구를 통해서 직무만족에 대하여는 임금, 조직몰입에 대하여는 병원정책이 그리고 조직동일시에 대하여는 일자체가 가장 많은 영향을 미치는 주요 요인으로 파악되었으므로 이에 근거하여 임금수준의 향상과 성과급제 및 다양한 인센티브 제도의 도입 그리고 병원의 운영방침과 간호관리 정책에 대한 지속적인 홍보와 교육의 제도화 더불어 근무 여건의 개선 및 간호사의 적성을 고려한 직무 설계 등을 통하여 간호사 개인의 자아실현 욕구를 충족시킴으로써 궁극적으로 조직의 목표를 달성하기 위하여 간호사 개인의 자발적인 노력과 행동을 수행할 수 있도록 유도하는 직무환경을 형성해 나가는 것이 필요하다고 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 동기요인에 대한 만족 정도는 3.22점, 위생요인에 대한 만족 정도는 2.98점, 직무만족 정도는 2.94점, 조직몰입 정도는 2.94점, 조직동일시 정도는 3.62점으로 파악되었다.
- 2) 동기-위생요인이 직무만족에 미치는 영향에 대한 하위 요인별 설명력은 임금이 25%로 가장 높게 나타났고, 다음 성취 11%, 일자체 1%로 총 37%의 설명력을 갖는 것으로 파악되었다.
- 3) 동기-위생요인이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 하위 요인별 설명력은 병원정책이 21%로 가장 높게 나타났고, 다음 성취 9%, 근무조건 3%, 일자체 2%, 대인관계 1%, 승진 1%로 총 37%의 설명력을 갖는 것으로 파악되었다.
- 4) 동기-위생요인이 조직동일시에 미치는 영향에 대한 하위 요인별 설명력은 일자체가 14%로 가장 높게 나타났고, 다음 책임 5%, 대인관계 2%, 개인생활 1%로 총 22%의 설명력을 갖는 것으로 파악되었다.

이상의 결과를 토대로 제언하고자 하는 바는 다음과 같다.

- 1) 본 연구의 결과에 따라 Herzberg의 동기-위생요인이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 조직동일시에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로 앞으로 간호조직의 조직유효성 증대를 위한 간호 연구시에 Herzberg의 이론을 활용함으로써 보다 체계적이고 구조적인 접근을 시도할 것을 제안한다.
- 2) 아울러 각각 직무만족에는 임금, 성취 및 일자체, 조직몰입에는 병원정책, 성취, 근무조건, 일자체, 대인관계 및 승진, 그리고 조직동일시에는 일자체, 책임, 대인관계 및 개인생활이 유의한 영향을 미치는 주요 요인으로 확인되었으므로 이를 각각의 조직유효성 증진 전략을 수립할 시에 핵심 요인으로 고려한 전략을 수립, 시행할 것을 제안한다.

참 고 문 헌

- 강보화(2002). 종합병원 내부마케팅 전략에 관한 연구-S 병원 사례를 중심으로 중앙대학교 국제경영대학원 석사학위논문.
- 구옥희(2000). 임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조 모형. 충남대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김계정(1989). 이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김대란(1998). 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계 분석. 연세대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김민주(1995). 호텔 인적서비스 개선을 위한 종사원의 조직동일시 연구. 인하대학교 대학원 일반대학원 박사학위논문.
- 김인주(1994). 간호사의 동기부여에 관한 실증적 연구- Herzberg의 2요인 이론을 중심으로. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김정희(1996). 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 전북대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김창훈(2001). 조직에서의 동기부여 활용방안에 대한 연구. 인하대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 두은영(2004). 병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생산성에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박현진(2002). 위탁급식 전문업체의 내부마케팅 활동이 동기부여 및 조직 내부 성과에 미치는 영향. 연세대학교 생활환

경대학원 석사학위논문.

백수경(2001). *의료서비스의 성과제고를 위한 내부마케팅 전략* 성균관대학교 일반대학원 박사학위논문.

윤숙희(2000). *간호단위의 조직유효성 모형 구축* 고려대학교 일반대학원 박사학위논문.

윤용기(2001). *공무원의 동기부여요인 연구* 인천대학교 행정대학원 석사학위논문.

이명하(1998). *병원의 조직문화유형과 조직유효성의 관계: 간호사를 대상으로* 충남대학교 일반대학원 박사학위논문.

지영건(2002). *인센티브가 의사의 동기부여와 진료성과에 미치는 영향* 연세대학교 일반대학원 박사학위논문.

차선경, 김소인, 임지영(2001). 내부마케팅 요인이 간호사의 조직몰입에 미치는 영향, *간호행정학회지*, 7(2), 193-204.

최동규(1997). *조직구성원의 동기부여에 관한 실증적 연구* 경남대학교 행정대학원 석사학위논문.

최 정(2003). *간호조직문화 특성과 조직유효성* 고려대학교 일반대학원 박사학위논문.

Ashforth, B. E. & Mael, F.(1989). Social identity theory and organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Berry, L. L., & Parasuraman, A.(1991). *Marketing Service: competing through quality*. New York: McGraw-Hill.

Herberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.(1950). *The motivation to work, 2nd*. New York: John Wiley and Sons.

Kotler, P.(1996). *Marketing for hospitality and tourism*. New Jersey: Prentice Hall.

Mowday R. T., Steers R. M & Porter L. W.(1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.

Slabitt, C. B., Stamps, P. I., Piedmonte, E. R. & Hasse, A. M. B.(1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.

Weiglein, S. A.(1988). *Relationship of quality circles in nursing to leadership, job satisfaction, patient care and cost containment*. Unpublished master thesis, The Western Michigan University of U.S.A., Kalamazoo, MI.

White, C. H., & Maquire, M. (1973). Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisor. *Nurs Res*, 22(1), 25-30.

Wood, I. L. (1983). Satisfaction, attendance and retention. *Hum Resource Manag Outcome*, 142-166.

-Abstract-

Key words : motivation, organizational commitment, job satisfaction, organizational identification

A Study of the Effects of Motivation-Hygiene Factors on nurse's Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Identification

Lim, Ji Young*

Purpose: The purpose of this study was to analyze the effects of motivation and hygiene factors on nurse's job satisfaction, organizational commitment, and organizational identification. **Methods:** The subject hospital was 4 tertiary general hospital located in Seoul and Incheon, Korea. The participants of this study were 521 nurses working in the subject hospitals. The data were collected by self-reporting questionnaires from April 1 to June 30, 2004. The data were analyzed using SAS 8.0 program for descriptive statistics and stepwise multiple regression. **Results:** The mean score of variables were as follows. The motivation factor's total was 3.22, hygiene factor's total was 2.98, job satisfaction was 2.94, organizational commitment was 2.94, and organizational identification was 3.62. The statistically significant predicting factors of job satisfaction were achievement, work itself and salary. In organizational commitment, the significant predicting factors were achievement, advancement, work itself, policy and administration, working conditions, and interpersonal relations. In organizational identification, the significant predicting factors were work itself, responsibility, interpersonal relations, and personal life. **Conclusion:** With these results, it was identified that the predicting factors of nurse's job satisfaction based on Herzberg's two-factor theory. The most statistically significant factors were salary on job satisfaction, policy and administration on organizational commitment and work itself on organizational identification. So these results will be used to develop the more effective strategy of nursing staff

*Professor, Department of Nursing, Inha University

management. And also these will be contributed to developing the nurse's motivation enhancement plans.