

# 간호사의 목표관리(MBO)에 대한 인식과 간호조직의 유효성

신 을 숙<sup>1)</sup> · 안 성 희<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

최근 의료기관의 대형화, 건강소비자 요구의 다양화 추세 등으로 의료기관간의 경쟁이 심화되고 있다. 이러한 의료 환경의 변화로 병원조직도 기업경영에서 사용하는 경영혁신 기법을 도입하였고, 병원 조직의 성과를 병원경영의 생산성 지표로 활용하면서 조직의 유효성(Organizational Effectiveness) 증대 전략으로 성과관리 기법을 적용하게 되었다.

목표관리(Management by Objectives : 이하 MBO)는 이러한 성과관리기법의 하나로서, 조직의 목표와 개인의 목표를 연계하여 운영되기 때문에 조직의 생산성을 증대시키며, 관리자와 직원이 함께 개인의 성과를 관리하기 때문에 구성원의 동기 부여와 객관적 평가를 가능하게 한다( Roussel & Swansburg, 2006). 따라서 목표관리는 인적자원의 개발과 육성을 통해 조직의 유효성을 높이는 결과를 가져온다(Park, 2005).

조직의 성과는 조직유효성(Organizational effectiveness)에 의해 측정 될 수 있다. 조직의 유효성은 조직이 얼마나 효과적으로 운영되는지를 표시하는 개념으로(Danna, 2006). 일반적으로 활용된 조직 유효성 측정 지표는 직무몰입, 조직몰입, 조직전념도, 직무성과, 직무만족, 동기유발 등이다(Park, 2004; Kim, 2005). 간호조직의 유효성 지표로는 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 간호업무성과, 간호의 질, 환자 만족도 등 결과적 개념과 수간호사의 리더십, 간호조직 풍토, 간호문화, 간호 조

직의 임파워먼트 등과 같은 조직차원의 개념이 적용되어 왔다(Kim, 2005).

본 연구에서는 이러한 조직유효성 지표 중 목표관리와 관련이 있고, 간호사들의 인식을 측정할 수 있는 직무만족, 조직몰입, 동기부여와의 관련성을 중심으로 연구하였다.

직무만족은 조직몰입의 증가에 영향을 미치고(Koh, 2003), 간호조직 및 간호 성과를 측정하는데 의미 있는 변수로 보고된 바 있다( Hilary, Fred, & Evanthia, 2005; William, 2005).

조직몰입은 여러 가지 성과변수 중에서 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변수이며(Choi, 2003), 동기부여는 개인의 목표 설정 및 달성 증진을 위한 과정에서 유도되는 목표관리의 중요한 변수로(Moon & Yang, 2000; Scott, 2004) 확인되었다.

목표관리와 관련된 연구는 지각된 목표의 차이와 조직 생산성과의 관계(Nauta & Sanders, 2001), 개인의 성과 및 목표 설정의 난이도와 급여보상과의 관계(Faten, 2000), 목표달성 측정 표를 이용한 구성원의 변화 유도(Heather, Alexa, Sharon, & Gayle, 2000), 목표관리 인식과 목표 달성도와의 관계를 파악한 연구(Chang, 2000)들이 있었다.

그러나 목표관리의 여러 장점에도 불구하고 우리나라 간호 조직은 목표관리를 도입한 경우가 많지 않으며, 이를 간호조직에 적용한 연구는 목표관리에 의한 간호사 업무수행 평가 도구개발(Lee, 2002)이 있을 뿐 실제적 운영의 결과를 토대로 목표관리와 간호조직 유효성과의 관계를 살펴본 연구는 없었다.

이에 저자는 최근 목표관리를 수행한 간호조직의 간호사들을 대상으로 하여 목표관리에 대한 인식을 조사하고 목표관

주요어 : 목표관리, 유효성, 직무만족, 조직몰입, 동기부여

1) 가톨릭대학교 성모병원 간호부 교육수간호사

2) 가톨릭대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: shahn@catholic.ac.kr)

투고일: 2008년 7월 30일 수정일: 2008년 8월 14일 심사완료일: 2008년 9월 19일

리에 대한 인식과 간호조직의 유효성, 즉 직무만족, 조직몰입, 동기부여와의 관계를 파악함으로써 목표관리 적용 효과를 평가하고, 향후 간호조직의 목표관리 운영에 보다 실제적인 근거를 마련하고자 본 연구를 시행하였다.

## 연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 목표관리 인식 정도를 파악한다.
- 대상자의 간호조직 유효성(직무만족, 조직몰입, 동기부여) 정도를 파악한다.
- 목표관리 인식, 간호조직 유효성의 제 변수 간의 상관관계를 분석한다.
- 간호조직 유효성에 영향을 미치는 변수를 확인한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 간호사의 목표관리 인식과 간호조직 유효성과의 관계를 분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 연구 대상

대상자는 목표관리를 적용한 C대학교 부속 2개(A, B) 병원에 근무하고 있는 간호사로서 다음과 같은 선정 기준에 의해 총 315명을 임의표집 하였다. 대상이 된 두 병원은 서울시에 위치하며 규모가 비슷한 종합 전문요양기관이었다.

- 본 연구의 목적을 이해하고 참여할 것을 동의한 자
- 근무 경력이 3년 6개월 이상인 간호사 : 대상 병원의 간호조직 목표관리 4년 전에 부분적으로 적용되기 시작하였고, 2005년부터 2007년까지 전면 시행되었으므로 경력을 3년 6개월 이상으로 제한하였다.

### 용어정의

#### ● 목표관리 인식

목표관리에 대한 이해도 및 목표관리 각 단계에 대해 대상자들이 인식하는 정도를 의미하는 것으로 본 연구에서는 장사문(2000)의 도구를 간호조직에 맞게 수정 보완하여 연구자가 작성한 도구로 측정된 점수를 말한다.

#### ● 간호조직 유효성

간호조직이 얼마나 효과적으로 운영되는지를 표시하는 개념

으로(Danna, 2006) 본 연구에서는 간호조직 유효성 지표 중 구성원들의 행동지표인 직무만족, 조직몰입, 동기부여를 측정 한 점수를 의미한다.

#### • 직무만족

직무 수행과 관련된 다양한 요인들에 의한 긍정적인 느낌(안성희, 2000)을 의미하는 것으로 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 최정(2003)이 간호조직에 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

#### • 조직몰입

자신이 속한 조직에 대한 동일시나 충성의 표현(최정, 2003)을 의미하는 것으로 본 연구에서는 Mowday(1979)가 개발한 도구를 최정(2003)이 간호조직에 적합한 내용으로 재구성한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

#### • 동기부여

인간이 일정한 행동을 하도록 움직이게 하는 근원(김보열, 1999)을 의미하는 것으로 본 연구에서는 Mayo(1977)가 개발한 도구를 김보열(1999)이 간호사의 특성에 맞게 재구성한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

### 연구도구

#### ● 목표관리 인식

목표관리 인식정도는 장사문(2000)의 도구(Cronbach's  $\alpha = .74$ , 46문항)를 간호조직에 맞게 수정 보완하여 간호대학 교수 1명, 간호 관리자 3명에게 내용 타당도를 검증받은 후, 예비조사를 통해 신뢰도가 검증된 도구로 측정되었다. 본 도구의 내용은 목표관리에 대한 이해도 1문항, 목표설정단계 7문항, 목표실행 단계 11문항, 성과 평가단계 6문항, 평가 활용단계 4문항으로 총 29개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 응답하게 하였으며, 점수가 높을수록 목표관리 인식 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

#### ● 간호조직 유효성

##### • 직무만족

직무만족은 최정(2003)이 사용한 도구(Cronbach's  $\alpha = .83$ , 18 문항)를 예비조사를 통해 신뢰도를 검증하여 측정하였다(Cronbach's  $\alpha = .85$ ). 본 도구의 내용은 보수 2문항, 전문성 3문항, 의사-간호사 관계 4문항, 행정 4문항, 업무요구 2문항, 상호작용 3문항으로 구성되어있다. 각 문항에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 응답하게 하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연

구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였다.

• 조직 몰입

조직몰입은 최정(2003)이 간호조직에 적합한 내용으로 재구성한 조사도구(Cronbach's  $\alpha$  = .88, 12문항)를 예비조사를 통해 신뢰도를 검정한 도구로 측정하였다. 본 도구의 내용은 병원에 대한 충성심 1문항, 가치관의 일치정도 2문항, 자긍심 4문항, 이직 가능성 3문항, 노력의지 1문항, 미래에 대한 불안감 1문항으로 구성 되어있다. 각 문항에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 응답하도록 하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다.

• 동기부여

동기부여는 김보열(1999)이 사용한 도구(Cronbach's  $\alpha$  = .95, 24문항) 중에서 목표관리 인식 측정도구와 유사한 내용의 문항을 제외한 총 20문항을 예비조사를 통해 신뢰도를 검정하여 측정하였다(Cronbach's  $\alpha$  = .97, 20문항). 각 문항에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 응답하게 하였으며, 점수가 높을수록 동기 부여가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94이었다.

자료수집

● 예비조사

2007년 7월 23일 부터 7월 31일까지 선정기준에 부합하는 간호사 20명을 대상으로 실시하였다. 예비 조사 결과 이해가 어려운 문항의 문장을 수정보완 하였다.

● 본 조사

본 조사는 해당 병원의 임상연구 심의위원회(IRB: Institutional review board)의 승인을 얻은 후 2007년 8월 27일 부터 10월 12일까지 실시하였다. 간호부 책임자에게 연구의 목적을 설명하고 선정기준에 맞는 간호사 명단을 제공받아 연구자가 직접 각 부서의 책임자를 통하여 연구의 목적과 설문지 내용 및 동의서 작성방법을 설명하고 설문지를 배부하였다. 설문지는 총 331부를 배부하여 324부를 회수하였고(회수율 97.9%), 응답이 불충분한 9부를 제외한 315부를 최종 분석하였다.

자료 분석

수집된 자료는 SAS프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 제시하였으며, 일반적 특성에 따른 목표관리 인식, 직무만족, 조직몰입, 동기부여는 t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였다. 목표관리 인식과 직무만족, 조직몰입, 동기부여와의 관계는 Pearson's correlation

coefficients로 파악하였으며, 목표관리 인식이 직무만족, 조직 몰입, 동기부여에 미치는 영향력은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 근무지는 A병원이 172명(54.6%), B병원이 142명(45.4%)이었다. 평균연령은 32.9세였고, 30~39세(54.3%)가 가장 많았다. 종교가 있는 대상자는 74.0%였으며, 최종학력은 전문대 졸업이 28.3%, 대졸이 48.1%, 대학원 졸업이 23.6%였다. 근무부서는 일반병동이 47.6%, 중환자실이 13.0%, 특수부서가 25.1%, 외래가 10.2%, 간호부 사무실이나 가정 간호팀, 코디네이터실 등 기타부서가 4.1% 이었다. 총 근무경력은 평균 10.7년이었고, 5년 이상~10년 미만이 41.9%로 가장 많았다. 현부서 근무경력은 평균 5.4년이었고, 5년 이상~10년 미만이 41.9%로 가장 많았다.

연구대상 병원은 직위와 직책이 분리된 인사제도를 적용하여 인사고과와 직무역량 시험에 의해 선임간호사와 수석간호사 직위를 구분하고 있으므로, 일반적 특성 변수에 직위를 포함시켰다. 본 연구에서의 직위는 일반간호사, 선임간호사, 수석간호사 이상으로, 직책은 간호사, 중간관리자로 구분되었고, 중간관리자는 Unit manager, 팀장의 직책을 포함한다.

본 연구에서는 간호사 48.3%, 선임간호사 46.4%, 수석간호사 이상 5.3% 순이었고, 직책에서는 간호사가 88.6%, 중간관리자가 11.4%였다<Table 1>.

목표관리 인식

간호사들의 목표관리 인식정도는 5점 만점에 3.13점이었고, A병원의 목표관리 인식정도가 B병원의 3.08점보다 높았다( $p=.024$ ). 연령에서는 40대 이상이 3.38점이었고, 30-39세에서 3.18점, 24-29세에서 2.96점으로 각각 유의한 차이가 있었다( $p<.001$ ). 종교가 있는 경우는 3.16점으로 종교가 없는 경우의 3.05점보다 높았다( $p=.031$ ). 학력에서는 대학원 졸업자가 3.30점으로 대졸 3.10점, 전문대졸 3.06점에 비해 높았고( $p<.001$ ), 총 근무경력에서는 10년 이상 군이 10년 미만군보다, 5-10년 미만 군은 5년 미만 군 보다 목표관리 인식정도가 높았다( $p<.001$ ). 직위에서는 수석 간호사 이상이 3.41점, 선임간호사 3.22점으로 일반간호사 3.02점보다 높았으며( $p<.001$ ), 직책에서는 중간관리자가 3.40점으로 일반간호사 3.10점보다 목표관리에 대한 인식정도가 높았다( $p<.001$ )<Table 1>.

〈Table 1〉 Nurses' perception of MBO by general characteristics

(N=315)

General characteristics		N(%)	Mean±SD	t or F	p
Hospital group	A-hospital	172(54.6)	3.18±0.35	2.26	.024
	B-hospital	142(45.4)	3.08±0.44		
Age (yrs)	24 - 29	105(33.3)	2.96±0.38 <sup>a</sup>	21.56	.000
	30 - 39	171(54.3)	3.18±0.36 <sup>b</sup>		
	≥40	39(12.4)	3.38±0.36 <sup>c</sup>		
Religion	Yes	82(26.0)	3.16±0.39	2.16	.031
	No	233(74.0)	3.05±0.38		
Education level	College	89(28.3)	3.06±0.36 <sup>a</sup>	9.39	.000
	University	151(48.1)	3.10±0.40 <sup>a</sup>		
	Graduate school	74(23.6)	3.30±0.38 <sup>b</sup>		
Department	General ward	150(47.6)	3.12±0.42	1.52	.198
	Intensive care unit	41(13.0)	3.11±0.35		
	Specialized unit	79(23.6)	3.15±0.32		
	Outpatient department	32(10.2)	3.26±0.40		
	Others	13( 4.1)	2.98±0.49		
Total duration of experience (yrs)	< 5	28( 8.9)	2.78±0.36 <sup>a</sup>	12.46	.000
	5 - 9	132(41.9)	3.07±0.33 <sup>b</sup>		
	10 - 14	101(32.1)	3.20±0.38 <sup>c</sup>		
	15 - 19	34(10.8)	3.28±0.43 <sup>c</sup>		
	≥20	20( 6.3)	3.41±0.39 <sup>c</sup>		
Present duration of experience(yrs)	< 1	23( 7.3)	3.13±0.51	1.92	.127
	1 - 4	100(31.8)	3.07±0.44		
	5 - 9	132(41.9)	3.15±0.33		
	≥10	60(19.0)	3.22±0.39		
Position	Nurse	152(48.3)	3.02±0.37 <sup>a</sup>	14.87	.000
	Junior nurse	146(46.4)	3.22±0.40 <sup>b</sup>		
	≥ Senior nurse	17( 5.3)	3.41±0.30 <sup>b</sup>		
Responsibility of office	Staff nurse	279(88.6)	3.10±0.38	-4.52	.000
	Middle manager	36(11.4)	3.40±0.37		
Perception of MBO			3.13±0.39		

a,b,c : Scheffé test (mean with the different letters are significantly different)

MBO : Management by objectives

### 간호조직 유효성

조직 유효성은 직무만족 3.09점, 조직몰입 3.25점, 동기부여 3.38점 이었다<Table 2>. 직무만족은 A병원이 3.13점으로 B병원의 3.03점보다 높았다(p=.007). 40대 이상이 3.35점으로 가장 높았으며(p<.001), 종교가 있는 경우는 3.13점으로 종교가 없는 경우의 2.98점보다 높았다(p=.001). 또한 대학원 졸업이 3.24점으로 가장 높았고(p<.000), 총 근무경력 10년 이상 군이 10년 미만 군과 5년 미만 군 보다 높았다(p<.001). 조직 몰입은 40대 이상이 3.73점으로 가장 높았으며(p<.001), 종교가 있는 경우는 3.31점으로 종교가 없는 경우의 3.08점 보다 높았다(p=.002). 대학원 졸업자가 3.50점으로 대졸(3.21점), 전문대졸(3.10점)보다 높았으며(p<.001), 총 근무경력 10년 이상 군이 10년 미만 군 보다 높았고(p<.001) 현부서 근무경력 10년 이상 군이 3.42점으로, 5년 이상-10년 미만 군(3.18점)보다 높았다(p=.02). 또한 직위에서는 수석간호사 이상이 3.75점으로, 선임간호사(3.36점), 일반간호사(3.09점) 보다 높았다(p<.001).

동기부여는 40대 이상이 3.62점으로 30-39세(3.42점), 24-29세(3.21점)보다 높았으며(p<.001). 종교가 있는 경우는 3.43점으로 종교가 없는 경우(3.32점)보다 높았다(p=.002). 대학원 졸업자가 3.50점으로 전문대 졸(3.31점)보다 높았고(p=.034), 근무경력 10년 이상 군이 10년 미만 군 보다 유의하게 높았다(p<.001). 직위에서는 수석간호사 이상(3.61점)과 선임간호사(3.46점)가 일반간호사(3.27점) 보다 높았다(p<.001)<Table 2>.

### 제 변수들 간의 상관관계

목표관리 인식정도는 직무만족(r=.71, p<.001), 조직몰입(r=.65, p<.001), 동기부여(r=.61, p<.001)와 순상관 관계가 있었다. 또한 직무만족은 조직몰입(r=.72, p<.001)과 동기부여(r=.60, p<.001)와 순상관관계가 있었으며 조직몰입과 동기부여(r=.62, p<.001)도 순상관관계가 있었다<Table 3>.

### 조직 유효성에 영향을 미치는 요인

<Table 2> Organizational effectiveness by general characteristics (N=315)

General	characteristics	Job satisfaction			Organizational commitment			Motivation		
		Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p	Mean±SD	t or F	p
Hos	A-hospital	3.13±0.33	2.72	.007	3.29±0.51	1.30	.196	3.42±0.46	1.53	.127
	B-hospital	3.03±0.38			3.10±0.60			3.33±0.49		
Age (yrs)	24 - 29	2.90±0.33 <sup>a</sup>	31.07	.000	2.98±0.54 <sup>a</sup>	32.79	.000	3.21±0.48 <sup>a</sup>	12.99	.000
	30 - 39	3.14±0.35 <sup>b</sup>			3.30±0.50 <sup>b</sup>			3.42±0.46 <sup>b</sup>		
	≥ 40	3.35±0.26 <sup>c</sup>			3.73±0.44 <sup>c</sup>			3.62±0.38 <sup>c</sup>		
Rel.	Yes	3.13±0.37	3.18	.001	3.31±0.57	3.17	.002	3.43±0.48	3.19	.002
	No	2.98±0.32			3.08±0.49			3.32±0.43		
Edu.	College	3.03±0.34 <sup>a</sup>	9.32	.000	3.10±0.48 <sup>a</sup>	11.50	.000	3.31±0.42 <sup>a</sup>	3.41	.034
	University	3.05±0.34 <sup>a</sup>			3.21±0.57 <sup>a</sup>			3.36±0.48		
	Graduate school	3.24±0.39 <sup>b</sup>			3.50±0.56 <sup>b</sup>			3.50±0.51 <sup>b</sup>		
Dep.	General ward	3.06±0.40	2.07	.085	3.21±0.61	4.04	.003	3.37±0.51	1.95	.102
	ICU	3.09±0.30			3.12±0.46			3.32±0.38		
	Specialized unit	3.08±0.32			3.25±0.47			3.38±0.44		
	OPD	3.26±0.31			3.59±0.52			3.55±0.38		
	Others	3.02±0.42			3.10±0.60			3.15±0.62		
TDE (yrs)	< 5	2.75±0.28 <sup>a</sup>	15.95	.000	2.83±0.52 <sup>a</sup>	17.70	.000	3.11±0.53 <sup>a</sup>	9.27	.000
	5 - 9	3.00±0.30 <sup>b</sup>			3.08±0.51 <sup>a</sup>			3.27±0.42 <sup>a</sup>		
	10 - 14	3.18±0.37 <sup>c</sup>			3.39±0.48 <sup>b</sup>			3.46±0.47 <sup>b</sup>		
	15 - 19	3.24±0.40 <sup>c</sup>			3.54±0.58 <sup>b</sup>			3.62±0.45 <sup>b</sup>		
	≥ 20	3.33±0.26 <sup>c</sup>			3.74±0.48 <sup>b</sup>			3.63±0.45 <sup>b</sup>		
PDE (yrs)	< 1	3.01±0.30	3.01	.031	3.38±0.54	3.34	.020	3.31±0.57	0.87	.456
	1 - 4	3.04±0.40			3.20±0.59			3.36±0.56		
	5 - 9	3.08±0.32			3.18±0.52 <sup>a</sup>			3.36±0.40		
	≥ 10	3.20±0.39			3.42±0.57 <sup>b</sup>			3.46±0.45		
Posi	Nurse	2.96±0.33	13.30	.000	3.09±0.55 <sup>a</sup>	17.83	.000	3.27±0.45 <sup>a</sup>	8.22	.000
	Junior nurse	3.20±0.36			3.36±0.52 <sup>b</sup>			3.46±0.45 <sup>b</sup>		
	≥ Senior nurse	3.25±0.24			3.75±0.46 <sup>c</sup>			3.61±0.39 <sup>b</sup>		
ROO	Nurse	3.05±0.35	-4.63	.000	3.19±0.53	-5.67	.000	3.34±0.44	-2.82	.007
	Middle manager	3.34±0.35			3.72±0.58			3.64±0.62		
Total		3.09±1.94				3.25±0.56				3.38±0.48

a,b,c : Scheffé test (mean with the different letters are significantly different)

Hos : Hospital

Dep: Department

Posi:Position

Rel : Religion

TDE:Total duration of experience

ROO: Responsibility of office

Edu : Education level

PDE:Present duration of experience

<Table 3> Correlation between perception of MBO and organizational effectiveness (N=315)

Variables	Job satisfaction	Organizational commitment	Motivation
Perception of MBO	.71 (.000)	.65 (.000)	.61 (.000)
Job satisfaction		.72 (.000)	.60 (.000)
Organizational commitment			.62 (.000)

조직 유효성 즉 직무만족, 조직몰입, 동기부여에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 단순 회귀분석에서 유의하게 나타난 변수를 독립변수로 하여 다단계 회귀분석을 시행하였다. 독립변수로 선정된 변수는 목표관리 인식정도, 연령, 학력, 직위, 종교, 총 근무경력, 현부서 근무경력이었다.

직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인은 목표관리 인식정도, 연령, 직위, 종교이었고, 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인은 목표관리 인식정도, 총 근무경력이었으며, 동기부여에 유의한 영향을 미치는 요인은 목표관리 인식정도, 종교,

총 근무경력 이었다.

따라서 조직 유효성 즉 직무만족, 조직몰입, 동기부여에 영향을 미치는 주요 요인은 목표관리 인식정도이다. 목표관리 인식정도는 직무만족에 50.4%, 조직몰입에 42.4%, 동기부여에 37.1%의 설명력을 보였다<Table 4>.

## 논 의

본 연구는 목표관리(MBO)가 조직유효성과 관련이 있다

〈Table 4〉 Factors influencing on organizational effectiveness

(N=315)

Variable	Job satisfaction				Variable	Organizational commitment				Variable	Motivation			
	$\beta$	Part. R <sup>2</sup>	Mod.R <sup>2</sup>	F (p)		$\beta$	Par R <sup>2</sup>	Mod.R <sup>2</sup>	F (p)		$\beta$	Part R <sup>2</sup>	Mod.R <sup>2</sup>	F (p)
P-mbo	.589	.504	.504	316.65 (.000)	P-mbo	.810	.424	.424	221.18 (.000)	P-mbo	.686	.371	.371	183.98 (.000)
Age	.006	.022	.526	14.24 (.000)	TDE	.002	.047	.471	270.25 (.000)	Relig.	.100	.011	.382	5.43 (.021)
Posi.	.074	.006	.532	4.16 (0.42)						TDE	.001	.008	.390	3.97 (.047)
Relig.	.065	.006	.538	3.96 (.047)										

P-mbo : Perception of MBO

Part. R<sup>2</sup> : Partial R<sup>2</sup>Mod. R<sup>2</sup> : Model R<sup>2</sup>

Posi. : Position

Relig. : Religion

TDE : Total duration experience

(Lee, 2002)는 이론적 배경에 의해, 간호사의 목표관리에 대한 인식과 간호조직 유효성 측정 지표인 직무만족, 조직몰입, 동기부여와의 관계를 분석하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 목표관리 인식정도는 소속병원에 따라 차이가 있었다. 본 연구 결과 이러한 차이에 대한 명확한 근거는 없으나, 병원의 조직풍토 및 문화적 차이가 성과관리 시스템에 영향을 미친다는 점(Park, 2005)에 근거하여 간호사들의 목표관리 인식에 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

목표관리 인식정도는 연령이 높은 군, 종교가 있는 군에서 높았다. 이는 공무원의 연령이 높을수록 목표관리 수행단계 인식정도가 높았던 것(Chang, 2000)과 유사한 결과이다. 종교가 있는 군의 목표관리 인식정도가 높았던 것은 이에 대한 선행연구 결과는 없으나, 개인의 가치관이나 믿음 등에 영향을 미치는 다양한 요인에 의한 것으로 볼 수 있다.

대학원 졸업 군과 경력이 10년 이상인 군, 직위나 직책이 높은 군에서 목표관리 인식정도가 높았다. 이는 학력 수준이 높을수록 인적 자원요구, 전문성 및 학습에 대한 인식정도가 높고, 근무 경력이 길수록 인식도가 높다는 연구결과(Chang, 2000)와 유사하였다. 이러한 결과는 학력수준이 높아지고 근무경력이 길어질수록 직위 혹은 직책이 상승되기 때문인 것으로 본다.

본 연구에서 간호사들의 목표관리 인식 정도는 5점 만점에 3.13점으로 보통 정도였다. 조직 유효성 인식도 보통 정도였으며 동기부여, 조직몰입, 직무만족 순이었다. 이는 직무를 수행하는 과정에서, 동기부여와 조직몰입은 개인적 목표와 일치되는 조직의 목표를 향해 자발적이고 지속적으로 노력하도록 하며 조직에 대한 개인의 감정을 반영하는 차원으로(Kim, 1999) 직무환경이나 시스템과 같은 조직 차원의 변수에 의해 영향을 받는 직무만족(Ahn, 2000)보다 높게 인식하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 연령이 높을수록 직무만족, 조직몰입, 동기부

여가 높았다. 이는 연령이 높아질수록 조직에서 활발한 업무 수행과 조직의 리더로서 능력을 발휘하게 되기 때문으로 본다(Park, 2004). 또한 종교가 있는 경우 직무만족, 조직몰입, 동기부여가 높았는데, 이는 간호조직의 문화적 특성인 공유 가치와 연관이 있는 것으로 볼 수 있다(Choi, 2003). 공유 가치는 조직 구성원 모두가 공동으로 소유하고 있는 가치관, 믿음, 신념, 전통적 가치 등을 의미하는 것(Choi, 2003)으로 종교가 이러한 공유 가치에 영향을 주는 요인으로 작용할 수 있다. 본 연구의 대상이 된 두 병원은 종교적 가치를 이념으로 설립되었기 때문에 종교가 조직문화에 영향을 주었을 것으로 생각된다.

본 연구에서 대학원 졸업간호사가 다른 군보다 직무만족, 조직몰입, 동기부여가 높았다. 이는 간호직, 기능직, 의료기술직, 행정직을 대상으로 한 연구에서 학력수준이 낮을수록 조직몰입이 높았다는 결과 (Park, 2004)와는 차이가 있다. 이는 학력이 낮으나 상대적으로 급여수준이 높은 직군에서 조직몰입이 높았을 것으로 해석되지만, 본 연구에서는 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 학력이 높을수록 직무만족, 조직몰입, 동기부여가 높은 것으로 생각된다.

본 연구에서 총 근무경력 10년 이상 간호사가 다른 군에 비해 직무만족, 조직몰입, 동기부여가 높았다. 이는 근무년수가 길수록 직무만족, 조직몰입, 직무성고가 높았다는 연구와 (Park, 2004) 일치하는 결과이다. 이로써 간호조직의 유효성 향상을 위해 근무경력에 따른 차별화된 전략이 필요함을 알 수 있다. 이에 비하여 이황(Lee, 2003)은 근무경력이 길수록 직무만족은 높으나 조직몰입이 낮다고 하여 본 연구 결과와는 차이를 보였다. 이는 이황(Lee, 2003)의 연구에서는 일반 간호사만을 대상으로 한 반면 본 연구에서는 중간 관리자까지 포함하였기 때문에 근무경력 외에 직위나 직책이 조직몰입에 영향을 미쳤기 때문이라고 본다.

본 연구에서 목표관리 인식은 직무만족, 조직몰입, 동기부

여와 높은 순상관 관계가 있었다. 또한 목표관리 인식에의 영향력의 크기는 직무만족이 가장 컸고, 조직몰입, 동기부여의 순이었다. 이는 직무만족이 업무수행 증진과 간호의 질 향상에 기여하는 지표가 되고(Kim, 2005), 직무만족 관련 변수의 41%가 조직구조와 관련된 것(Ahn, 2000)으로, 개인 차원 보다는 조직성공에 초점을 둔 목표관리와 가장 높은 상관관계를 보인 것으로 생각된다. 이에 비해 조직몰입은 개인적 특성에 의해 영향을 받으므로 직무만족 보다는 상관관계가 낮았던 것으로 생각된다. 또한 목표관리 도입이 구성원에게 기대감을 불러일으키고 행동을 변화시키는 힘으로 작용하였으므로 동기부여와의 상관관계도 높았던 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합할 때, 목표관리는 간호조직 유효성에 영향을 미쳤음을 알 수 있었다. 그러므로 개인과 조직의 목표를 통합하여 구성원 각자가 목표달성에 적극적으로 참여하게 만드는 목표관리는 개인의 역량개발은 물론 간호조직의 유효성을 높이는데 유용한 제도임을 알 수 있다. 그러나 본 연구는 2개 대학병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대해석 하는데 신중을 기해야 할 것이다.

본 연구를 통해서 목표관리 제도와 관련된 연구의 전망을 다음과 같이 제언한다.

첫째, 간호업무 성과의 합리적 측정을 위한 평가지표 개발과 운영 시스템을 위한 연구, 둘째, 성과평가 보상시스템 개발과 적용연구를 제안한다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 목표관리 인식과 간호조직 유효성과의 관계를 분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다. 2007년 8월 27일부터 10월 12일까지 목표관리를 적용한 2개 대학병원 간호사 중 근무경력이 3년 6개월 이상인 간호사 315명을 대상으로 하였다.

직무만족 측정도구는 최정(2003)이 사용한 도구로 보수(2문항), 전문성(3문항), 의사-간호사 관계(4문항), 행정(4문항), 업무요구(2문항), 상호작용(3문항)으로 구성되었다. 조직몰입 측정도구는 최정(2003)이 사용한 도구로 병원에 대한 충성심(1문항), 가치관의 일치정도 (2문항), 자긍심(4문항), 이직 가능성(3문항), 노력의지(1문항), 미래에 대한 불안감 (1문항)으로 구성 되었다. 동기부여 측정도구는 김보열(1999)이 사용한 도구를 수정 보완하여 총 20문항으로 구성되었다. 수집된 자료는 SAS 프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과는 다음과 같다.

- 목표관리 인식정도는 평균 3.13점으로, 40대 이상, 종교가

있는 경우, 대학원 졸업이상, 근무경력 10년 이상, 수석간호사 이상, 중간관리자에서 유의하게 높았다.

- 조직 유효성에서 직무만족은 3.09점, 조직몰입은 3.25점, 동기부여는 3.38점이었다.
- 목표관리 인식은 직무만족( $r=.71$ ), 조직몰입( $r=.65$ ), 동기부여( $r=.61$ )와 순상관 관계가 있었다. 또한 직무만족과 조직몰입( $r=.72$ ), 직무만족과 동기부여( $r=.60$ ), 조직몰입과 동기부여( $r=.62$ )도 순상관 관계가 있었다.
- 목표관리 인식정도는 직무만족에 50.4%, 조직몰입에 42.4%, 동기부여에 37.1%의 설명력을 보였다.

이상의 결과로, 간호사의 목표관리에 대한 인식이 간호조직의 유효성에 영향력이 있음을 알 수 있었으며, 목표관리가 간호조직의 유효성 증대를 위한 효과적인 제도로 사료된다.

향후 목표관리를 위한 간호업무 성과 평가지표 개발 및 운영에 대한 연구, 성과평가 보상시스템 개발 및 적용에 관련된 연구가 필요함을 제언한다.

## 참고문헌

Ahn, S. H. (2000). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 6(3), 319-331.

Chang, S. M. (2000). *The influences of public officials' cognition of MBO on the goal achievements - Focused on public officials kyongsangnamdo*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Kyongsangnamdo.

Choi, J. (2003). *The character of the nursing organizational culture and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.

Danna, D. (2006). Organizational structure and analysis. In Roussel, L. Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (4th Ed.). *Management and leadership for nurse administrators*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.

Faten, M. M. (2000). Determinants, process, consequences of personal goals and performance. *Journal of Management*, 26(6), 1259-85.

Heather B., Alexa S., Sharon R., & Gayle T. (2000). Goal attainment scaling to measure individual change in intervention studies. *Nurs Res*, 49(3), 176-80.

Hilary B., Fred Z., & Evanthis L. (2005). The psychological effect of organizational restructuring on nurse. *Nursing and Healthcare Management and Policy*, 53(3), 344-57.

Kim, B. Y. (1999). *The effect of self and superior appraisal*

- on the job motivation and job performance of nursing practice. Master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, H. T. (2005). *A study on the process of performance management system on organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Hankuk University of Foreign Studies, Seoul.
- Kim, J. K. (2005). *Determinants of organizational effectiveness on hospital nursing*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Koh, M. S. (2003). A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(3), 315-327.
- William L. L. (2005). Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. *Health Care Manage Rev*, 30(3), 203-11.
- Lee, J. J. (2003). *A study on the operation and effectiveness of management by objectives(MBO) system*. Unpublished master's thesis, Sungshin Woman's University, Seoul.
- Lee, Y. S. (2002). *Development of nursing performance appraisal tool using management by objective*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Moon, S. Y., & Yang, N. Y. (2000). A review on the performance appraisal system. *Nursing Science*, 12(1), 54-63.
- Nauta, A., & Sanders, K. (2001). Causes and consequences of perceived goal differences between department within manufacturing organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 321-42.
- Park, N. H. (2004). *The effects of the adjustment of the variables particular to certain organizations in the respect of the forms of organizational cultures of public and private hospitals for dementia recuperation and the organizational efficiency*. Unpublished doctoral dissertation, Taejon University, Taejon.
- Park, J. H. (2005). *A study on the effective operation of performance management system: Focusing on the mediating effects of organizational culture*. Unpublished master's thesis, Industry and Engineering Seoul National University of Technology, Seoul.
- Roussel, L., & Swansburg, R. C. (2006). The directing process. In Roussel, L. Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (4th Ed.). *Management and leadership for nurse administrators*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Scott, S. (2004). How regulatory fit enhances motivational strength during goal pursuit. *Eur J Soc Psychol*, 34, 39-54.

## Perception of Management by Objectives and Organizational Effectiveness among Clinical Nurses

Shin, Eul-Sook<sup>1)</sup> · Ahn, Sung-Hee<sup>2)</sup>

1) Job Manager for Clinical Education, Department of Nursing, St. Mary's Hospital

2) Professor, College of Nursing, The Catholic University of Korea

**Purpose:** It is a descriptive study to analyze correlation between the perception of management by objectives(MBO) and organizational effectiveness among clinical nurses. **Methods:** The subjects were 315 nurses at two hospitals (A and B) of C university, who have had more than 3.5 years of nursing experience. The survey instrument included two major concepts, perception of MBO (29 items) and organizational effectiveness, which has three sub-concepts, job satisfaction (18 items), organizational commitment (12 items), and motivation (20 items). The data analyses included t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, and Stepwise multiple regression. **Result:** The mean score of the perception of MBO was 3.13 out of 5. In organizational effectiveness, job satisfaction was 3.09, organizational commitment 3.25, and motivation 3.38. The perception of MBO had significantly positive correlation with job satisfaction( $r=.71$ ), organizational commitment( $r=.65$ ) and motivation ( $r=.61$ ). The perception of MBO explained 50.4%, 42.4%, and 37.1% for job satisfaction, organizational commitment, and motivation respectively. **Conclusions:** The results show that the MBO affected the organizational effectiveness, and the MBO serves as a useful system to improve the organizational effectiveness in a nursing department.

**Key words :** Management, Objectives, Effectiveness, Job satisfaction, Motivation

• Address reprint requests to : Ahn, Sung-Hee

College of Nursing, The Catholic University of Korea

505 Banpo-dong, Seocho-gu, Seoul 137-701, Korea

Tel: 82-2-59-1299 Fax: 82-2-590-1297 E-mail: shahn@catholic.ac.kr